

社長メッセージ

「社会の大丈夫をつくっていく。」
わたしたちの存在価値であり、
未来への約束です。

沖電気工業株式会社
代表取締役社長執行役員

鎌上 信也

OKIグループが目指す姿

OKIは2021年、創業140周年を迎えます。近代日本の黎明期における初の国産電話機の開発から始まった歴史は、常に社会の現場の課題に寄り添い、モノづくりによってその解決に貢献するものでした。これを継承し、長期的な視点で持続的な成長を考えていくべく、2031年の創業150周年において目指す姿である「モノづくり・コトづくり」を通して、より安全で便利な社会のインフラを支える企業グループからバックキャストして取り組むべきテーマを設定、2020年度からの「中期経営計画2022」をスタートしました。そのキーメッセージ「社会の大丈夫をつくっていく。」は、SDGsが目指す2030年、そしてその先の2050年の社会を見据えた、私たちの未来への約束です。

ここで言う「社会のインフラ」という言葉は、一般的な道路、トンネル、空港、港などの狭義のインフラではなく、これらを広く支える、人が生活する上で必要な広義のインフラを意

味しています。具体的には、当社がこれまで携わってきた自然災害に対する防災・減災のためのシステム、商業施設や公共施設などでの安全安心を実現するためのシステム、さらには、金融における決済システムなどがそれにあたります。

OKIグループは、この目指す姿を実現するための強みとして、これまで提供してきた製品・システム・サービス、すなわち140年にわたるモノづくり・コトづくりによって培った技術力、さまざまな機器群のインストールベース、そして多くのお客様との良好な関係を有しています。これらの強みを活かし、デジタル化の中で脚光を浴びているクラウドの世界、バーチャルの世界とはある意味対極にある、リアルの世界＝エッジ領域のさまざまな現場が有する課題の解決につながる製品・サービスを創出し、「社会の大丈夫をつくっていく。」ことが我々の存在価値であると確信しています。

マテリアリティに基づく取り組みを推進

この認識に基づき、「社会の大丈夫をつくっていく。」ためのプロセスとして、2020年度、自社にとってのマテリアリティを

特定しました。特定の過程においては、OKIの事業が目指す方向性と、社会・ステークホルダーの期待・要請の両面から取

り組むべき課題を抽出し、優先度を整理しています。

その結果、特定されたマテリアリティは、大きく区分して、社会価値創出に直結する「社会課題を解決するモノ、コトの実現」と、経営基盤強化につながる「ステークホルダーの期待に応える企業活動の実現」「モノづくりを支える基盤の強化」の3つです。それぞれの項目に関して、関連するESGテ

中期経営計画2022と2020年度の概況

中期経営計画2022は、社会課題解決を通じた持続的成長を実現するための土台作りを進め、その次の中期経営計画において「成長への舵を切る」ことを目指すと同時に、前中期経営計画の残課題であるハードウェア事業の収益改善を図ることも大きなテーマとしています。

初年度となった2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が大きく、業績的には厳しい1年となりました。売上高、営業利益は共に前期比減収減益となり、最終利益として赤字となったことはトップとして大きな責任を感じるとともに中期経営計画2022達成への思いを新たにしています。

今中期経営計画のテーマである「成長への土台作り」につ

マを設定し、具体的な取り組みに落とし込んで実行しています。中でも、解決すべき社会課題については、当社事業に関連の深い老朽化問題、自然災害、交通問題、環境問題、労働力不足、労働生産性、感染症拡大の7つをターゲットとして、課題解決に向けた施策を立案・推進しています。

いて、事業ポートフォリオの再構築に関する施策は着実な一歩を踏み出すことができました。海外では、欧米やブラジル他拠点の統廃合・再編、国内では、設計リソースシフトをはじめ、子会社の統合・再編などの施策を実行しました。ATMやプリンターなど、ハードウェアを中心とした事業の収益構造は着実に改善が進んでいます。

今後の成長に向けた取り組みについて、お客様へのDXソリューション提供は拡大しており、大きな飛躍は2022年度になると見えています。現在、自動運転支援、河川やインフラ建造物等監視・モニタリングなど、数々のDXソリューションの実証実験が進行中です。

社長メッセージ

コンポーネント&プラットフォーム事業では、労働力不足や非対面・非接触といった課題解決に向けて、新商品開発・提供の準備を進めています。これまでOKIが手掛けてきた金融分野だけではなく、流通・小売、医療といったフィールドへの展開強化を進めており、2021年度には、新商品の上市を予定しています。また、OKIのモノづくりの力そのものをお届けする事業においては、上流工程である設計段階の展開を強化しており、設計・製造・評価・保守まで、モノづくりに関するサービスの幅の拡充により、お客様の効率的なモノづくりの実現に貢献することに取り組んでいます。

2017年度から取り組んでいるイノベーション推進活動では、社会課題解決をビジョンに掲げたイノベーション・マネジメントシステム(IMS) "Yume Pro"を構築しています。2020年12月には、グループの全員がイノベーションに取り組む「全員参加型イノベーション」という姿勢を示し、さらに経営の根幹であるマネジメントシステムにIMSを組み込む

と宣言しました。IMSがイノベーション推進部門から事業部門での試行へと拡大する中で、新規事業創出を担う社員に限らない、すべての職種において変革に挑戦するマインドを持つ社員が増えていると実感しています。お客様のご要望に実直であった時代から、お客様とともに悩み考え、解決するパートナーへの変貌の片鱗を目のあたりにし、これを今後のOKIを支える事業基盤につなげるべく、より一層の推進を図っていく所存です。

こうしたOKIの事業展開やイノベーションへの取り組みは、お客様や共創パートナー様からいただいているお声や引き合いなどから確かな手ごたえを感じるものの、残念ながら新型コロナウイルスの想定以上の長期化による影響も受けています。コロナ禍に加えて、サプライチェーン問題など不確実性は高まっているものの、外部環境を言い訳にせず、適宜必要な対策を打ち、計画した目標の達成に向け取り組んでまいります。

コノミーへの対応、事業拠点におけるCO₂削減、再生エネルギー導入強化などを推進しています。

このように、気候変動への対応を含む環境の諸施策を進めていくときに、目標達成のために最も重要なのは、私たち一人ひとりの「気候変動への対応は、他人事ではなく“我が事”である」という意識だと考えています。2030年まではもう10年ありませんし、2050年にしてもたかだか30年です。子供や孫の世代が負の遺産に苦しまないよう、また企業としても自社を含む社会の未来が持続可能なものとなるよう、必要な取り組みを加速化していかなければなりません。そういう視点に立った結果、OKIでは自分で使うエネルギーは自分でつくるといった考え方にいたりました。さらに同様の視点に基づき、新たな解決策を模索するために、OKI全部門長とのESGをテーマとしたダイアログなど、意識変革に向けた取り組みを積極的に実施しています。

一方で、気候変動のような急激な変化は、企業にとって「リスク」であると同時に「機会」でもあります。目標達成に向けた活動を、価値創造の「機会」と経営基盤に対する「リスク」と関連付け、「機会」をつかみ、「リスク」を減らすことができれば、おのずから最終的には持続的成長につながるものと考えています。

目指す姿の実現に向け、多様な人財一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境・制度を整備

OKIグループは2016年9月に、グループの全構成員が共有・実践すべき「行動指針」として、“誠実であれ”“変革に挑戦する”“迅速に行動する”“勝ちにこだわる”“チームOKI”の5つを定めました。その狙いは、変化に柔軟に対応できる人財を育成し、コンプライアンスを徹底し、現状に安住せずに大きな環境変化にも果敢にチーム一丸となって挑戦する企業風土を醸成することです。制定から5年が経ち、全従業員にこの行動指針が浸透しつつあります。現在はより一層の浸透を目指して、指針をベースにした評価指標を整備し、人財の評価制度における評価項目としています。

さらに、この行動指針をベースに、各人が能力を最大限に発揮できるよう、階層別、ビジネススキル、部門教育などの教育カリキュラムによる教育を実施しています。また、ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、女性活躍、LGBTQに対する取り組み、障がい者雇用の促進なども行っています。2020年度はコロナ禍を奇貨として生産性と効率性を高める柔軟な働き方を実現すべく、オフィス効率化、テレワーク推進を目的としたスマート・ワークライフプロジェクトを発足し、テレワークの強化やオフィスの再編を進めました。

多様な人財一人ひとりが能力を最大限に発揮できることは、OKIグループの全員がイノベーションに取り組む「全員参加型のイノベーション」のベースとなるものでもあります。目

指す姿の実現に向け、モノづくりと成長領域事業を支える人財を育成・確保するためにも、これまでのさまざまな固定観念を覆し、環境や制度の整備を進めていきます。

多様なステークホルダーの信頼に応えるガバナンスを実現

2021年6月のコーポレートガバナンス・コード改訂においては、「取締役会の機能発揮」「企業の中核人材における多様性の確保」「サステナビリティを巡る課題への取り組み」が改訂の基本的な考え方として示されました。OKIは2017年6月以降取締役会の構成において、社外役員の割合は常に4割以上としており、女性取締役も経営に参画しています。さらに2019年5月にはいち早くTCFDへの賛同を表明するなど、今回のコード改訂を先取りする形でコーポレート・ガバナンスの充実を図ってまいりました。また改訂の発表と時を同じくする今年6月には独立社外取締役である川島いづみ氏が取締役会議長に就任しており、取締役会の活性化が一層進むと期待しています。

OKIグループは、「経営の公正性・透明性の向上」「意思決定プロセスの迅速化」「コンプライアンスの徹底およびリスク管理の強化」を基本方針として、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。今後も、多様なステークホルダーの信頼に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

最後に

OKIグループは、マテリアリティに掲げた社会課題の解決に取り組むことで「社会の大丈夫をつくっていく。」を具現化し、社会と自社の持続的な成長を目指します。そのためには、さまざまな取り組みの状況をステークホルダーのみなさまに適切に開示するとともに、課題解決における共創につなげていくことが大切だと考えています。引き続き、倍旧のご指導ご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

2021年10月

