



OKIグループが共有する価値観

2016年9月に「OKIグループ行動指針」を制定し、OKIグループのすべての役員、社員が共有する“価値観”をあらためて示しました。事業環境が大きく変化する中、“企業行動憲章／行動規範”に示した約束をすべての企業活動の基礎として、“行動指針”に基づいた行動の実践を徹底し、“目指す姿”を具現化することで“企業理念”を実現してまいります。

企業理念

OKIは「進取の精神」をもって、
情報社会の発展に寄与する商品を提供し、
世界の人々の快適で豊かな生活の実現に貢献する。

目指す姿

“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

行動指針

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

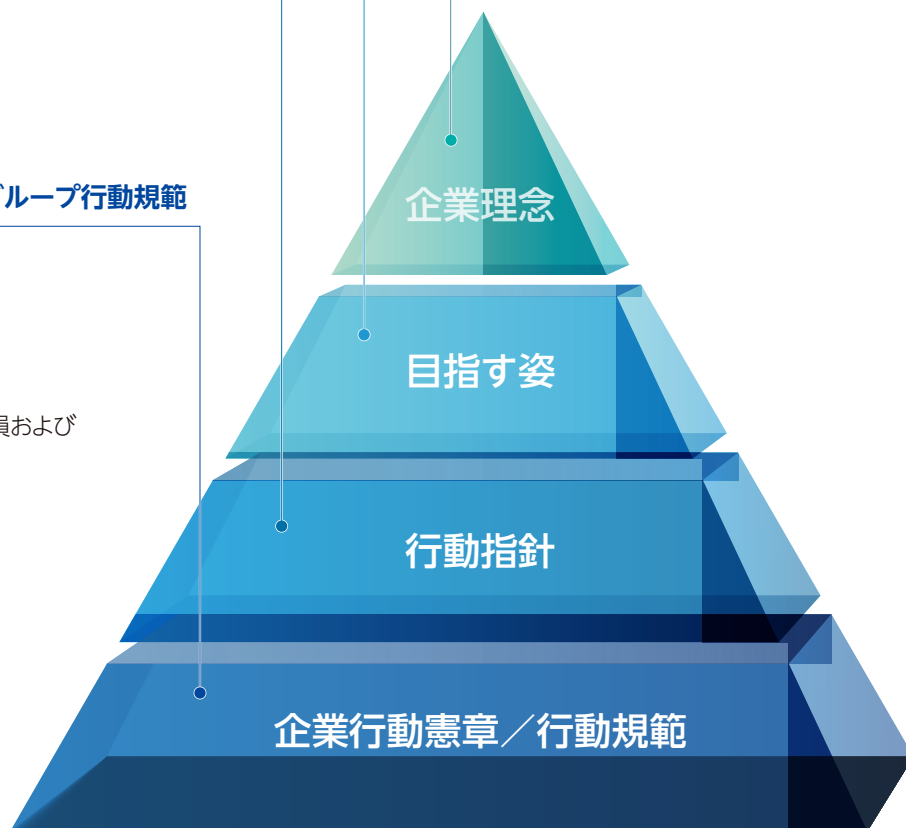
OKIグループ企業行動憲章／OKIグループ行動規範

OKIグループ企業行動憲章

OKIグループが企業理念に基づき
果たすべき社会的責任

OKIグループ行動規範

OKIグループ企業行動憲章に則って役員および
社員がとるべき行動の規範



CONTENTS

価値創造ストーリー

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1 OKIグループが共有する価値観 | 5 OKIグループの価値創造プロセス |
| 3 価値創造の軌跡 | 7 財務・非財務ハイライト |

マネジメントメッセージ

- | | |
|------------|---------------|
| 9 会長メッセージ | 15 財務責任者メッセージ |
| 11 社長メッセージ | |

価値創造戦略

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 17 中期経営計画2022の進捗状況と今後の方向性 | 29 事業概況 |
| 19 イノベーション・マネジメントシステム | 29 ソリューションシステム事業 |
| 21 社会課題解決に向けた取り組み | 31 コンポーネント&プラットフォーム事業 |
| 25 技術戦略 | 33 DX戦略 |
| 27 事業概況一覧 | |

価値創造基盤

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| 34 OKIグループのサステナビリティの取り組み | 47 コーポレート・ガバナンス |
| 37 人材マネジメント | 51 社長・社外取締役対談 |
| 41 環境への対応 | 53 リスク管理／コンプライアンス |
| 45 品質・生産への取り組み | 54 情報セキュリティ |
| 46 サプライチェーンにおける取り組み | 55 役員紹介 |

データセクション

- | | |
|------------|-------------------|
| 57 ESGデータ | 62 連結包括利益計算書 |
| 59 連結貸借対照表 | 63 連結株主資本等変動計算書 |
| 61 連結損益計算書 | 64 連結キャッシュ・フロー計算書 |

65 投資家情報

66 会社概要

■ 編集方針

「OKIレポート2022」は、投資家をはじめとするステークホルダーのみなさまに、サステナブルな成長に向けたOKIグループの取り組みをご理解いただくことを目的に作成しております。より詳細な情報はWebサイトにて報告していますので、併せてご覧ください。なお編集にあたっては、国際統合報告評議会（IIRC）の「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創ガイダンス」などを参考にしています。

■ 対象組織

沖電気工業株式会社およびその国内外連結子会社
ただし、範囲が異なる場合は個々にその旨を明記しています。

■ 対象期間

2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）
一部、2022年4月以降の情報も含まれます。

■ 見直しに関する注意事項

本レポートにはOKIの戦略、財務目標、技術、商品、サービス、業績などの将来予想に関する記述が含まれています。こうした記述は、現在入手可能な仮定やデータ、方法に基づいていますが、これらは必ずしも正しいとは限りません。また、これら将来予想に関する記述は、OKIの分析や予想を記述したもので、将来の業績を保証するものではありません。これらの記述はリスクや不確定要因を含んでおり、さまざまな要因により実際の結果と大きく異なりうることをあらかじめご承知願います。

■ 情報開示の体系

財務情報	非財務情報
● OKIレポート https://www.oki.com/jp/ir/data/ar/news.html	
● Webサイト「投資家の皆様へ」 https://www.oki.com/jp/ir/	● Webサイト「サステナビリティ」 https://www.oki.com/jp/sustainability/
● 有価証券報告書 https://www.oki.com/jp/ir/data/report/	● コーポレート・ガバナンス報告書 https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/
● 決算短信 https://www.oki.com/jp/ir/data/results/	

価値創造の軌跡

OKIは創業から140年以上にわたり、「進取の精神」をもって、社会のニーズに応える先進的な商品・サービスを数多く送り出してきました。そしてこの先も、社会課題の解決に寄与する価値創造を通じて、人々の快適で豊かな明日を実現していきます。

社会の大丈夫をつくっていく。

1881年(明治14年)
沖牙太郎が明工舎を創業



沖牙太郎が明工舎を創業した明治初期、日本では郵便、電信、電話と、現代につながる情報通信の仕組みが次々に実用化されていきました。この通信の黎明期に、牙太郎は電信・電話の将来性を認識し、その発展に尽力。電話がアメリカから持ち込まれた4年後には、日本初の国産電話機の開発に成功します。

自らの技術と発想力で道を切り拓いた、この牙太郎の「進取の精神」は脈々と受け継がれ、今日のOKIがあります。

- 1881** 沖牙太郎が明工舎を創業。
国産初の電話機を開発し、
内国勸業博覧会に出展
- 1896** 国産初の直列複式交換機を
東京浪花町分局に納入、稼働開始
- 1902** 国産初の磁石式並列複式交換機を
長崎局に納入
- 1918** 純国産の共電式交換機を
高輪局に納入
- 1930** 自動交換機の第一号機を
中野局に納入



明工舎の宣伝用ポスター



磁石式並列複式交換機

1881~

- 1950** 「復興のシンボル」ともいわれた
4号形電話機の量産を開始
- 1953** ページ式印刷電信機
「テレタイプライター」を発売
- 1961** 国産初のコアメモリを使用した
コンピューターを発売
- 1962** ホンジュラスより通信網工事を受注
- 1963** 600形電話機の量産を開始。
1971年までに累計390万台を出荷
- 1969** ミニコンピューター
「OKITAC®-4300」を発売
- 1971** D10形電子交換機を
電電公社に納入
- 1975** アメリカベル研究所とセルラー自動車電話の
共同開発契約締結
- 1976** デジタル式感熱ファクシミリ
「OKIFAX7100」を発売



テレタイプライター



600形電話機



OKITAC-4300

1950~

OKIが提供した価値

時代の先駆者として
国内通信網の整備に貢献

戦後の通信網復興に尽力
官民をあげた国産コンピューター開発
プロジェクトに参画し、
総合通信メーカーとして時代をリード

時代背景・社会課題

産業近代化の幕開け
関東大震災からの復興

戦後の復興
高度経済成長期

OKIの歴史については以下もご覧ください。

・OKIのあゆみ

<https://www.oki.com/jp/profile/history/>

・社史「進取の精神 ー沖電気120年のあゆみ」

<https://www.oki.com/jp/profile/history/120y.html>

・創業130周年記念コラム「時代とOKI」

<https://www.oki.com/jp/130column/>

1980 パーソナルコンピューター
「if800シリーズ」を発売

1981 世界初のLEDプリンターを開発

1982 世界初の紙幣選流機能付きATM
「AT-100シリーズ」を発売

1985 オキ アメリカ社オキ テレコム
グループで自動車・携帯電話の
一貫生産を開始

1986 日英自動翻訳システム
「PENSEE」を発売

1996 コンピューター・テレフォニー
統合システム「CTstage®」を発売
国内初のVoIPシステムを発売

1998 OKIの主要生産拠点で
ISO14001を取得



2000 世界初、ITS路車間通信システム用
ミリ波帯光ファイバー無線伝送
システムの開発に成功

2002 EMS事業を開始

2003 次世代航空通信ネットワークルーターを
アメリカ連邦航空局へ納入

2005 リアルタイム地震防災システムを開発

2006 世界初の、異種材料間の薄膜接合技術
「エピフィルムボンディング」を実用レベル
で量産化に成功

2008 業界初5年間無償保証のプリンター
「COREFIDO」シリーズを発売

2009 複数国紙幣の取り扱い可能な
全世界市場向け紙幣選流型ATM
「ATM-Recycler G7」を開発



初期のEMS工場

2010 国連グローバル・コンパクトに参加

2014 920MHz帯マルチホップ
無線ネットワークを利用した「河川監視システム」を開発

2019 TCFDへの賛同を表明
AIエッジコンピューター「AE2100」を発売
人手不足の解消を実現する
サービスロボット「AIエッジロボット」を開発

2020 非接触での画面操作を可能にする
「ハイジニック タッチパネル™」を開発

2021 2030年までの「イノベーション戦略」を発表

2022 大規模生産施設として
国内初の「ZEB」認定工場「本庄工場H1棟」竣工
DX新戦略を発表



ハイジニック タッチパネル

1980~

2000~

2010~

創業100周年を迎え、
高度情報化社会に必要な
システム・商品をグローバルに提供

独自技術をもとに
ニーズに応える商品・サービスを開発、
広義の社会インフラを支える

防災や減災、非接触・非対面などの
新たな社会要請に応える商品を創出

グローバル化の進展
インターネットの普及と高度情報化

変化する社会秩序、
多様化する価値観とニーズ
環境・人権などへの意識の高まり

相次ぐ自然災害、
顕在化するさまざまな社会課題
MDGs*からSDGsへ

※MDGs (Millennium Development Goals) : 開発途上国における貧困問題などの解決に向け、2015年をターゲットに策定された開発目標。

OKIグループの価値創造プロセス

OKIグループは、「技術力」「顧客基盤」、そしてエッジ領域における端末の「インストールベース※」の三つの強みを活かし、モノづくりとコトづくりの両輪で社会課題の解決に取り組んでいます。2030年SDGs達成、そしてその翌年のOKI創業150周年に向け、サステナブルな社会の実現とともに持続的な成長を目指します。

※インストールベース:エッジ領域の機器群およびそれらを核としたソリューションの実績

経営資源



▶P15-16

財務資本

資産合計

3,692 億円



製造資本

設備投資額

223 億円



▶P25-26

知的資本

研究開発費

115 億円



▶P37-40

人的資本

連結従業員数

14,850 人



▶P41-44

自然資本

エネルギー使用量

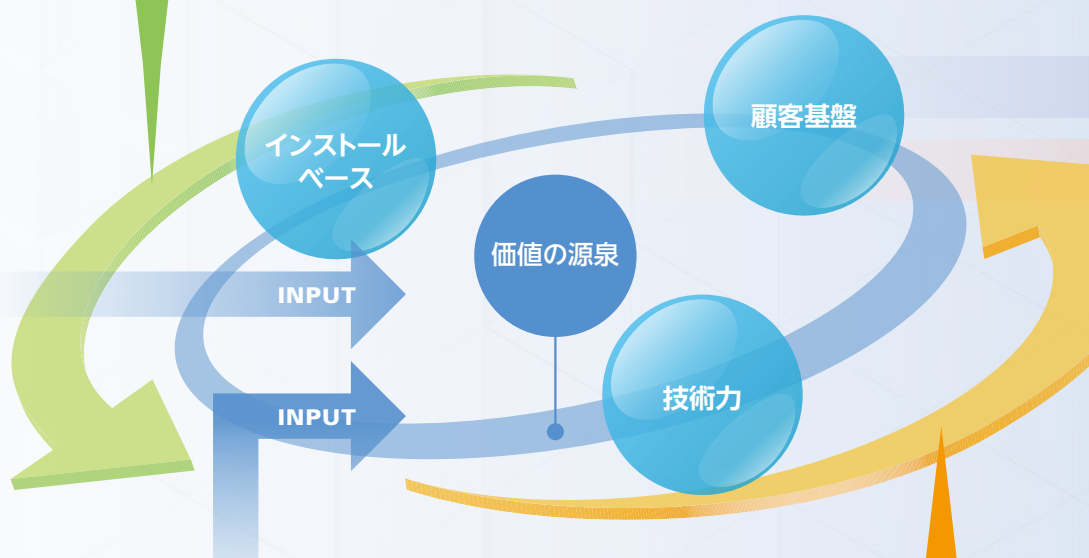
425,000 MWh

2021年度実績もしくは
2022年3月末現在

ビジネスモデル

マテリアリティ | 社会価値をつくりだすために

● 社会課題を解決するモノ、コトの実現



変革加速

- イノベーション
- 共創
- M&A
- DX戦略 ▶P33

マテリアリティ | 経営基盤の強化のために

- ステークホルダーの期待に応える企業活動の実現
- 誠実な企業活動
- 気候変動への対応
- 人材マネジメント
- モノづくりを支える基盤の強化

コーポレート・ガバナンス

企業理念

提供する価値

事業活動

ソリューションシステム事業



P29

コンポーネント&
プラットフォーム事業



P31

社会課題解決
を通じた
持続的な成長

2031年 創業150周年

社会の大丈夫をつくっていく。

創出価値
(2021年度)

目指す姿

“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



P47

P1

営業利益
59 億円

自己資本
比率
29.1 %

ROE
1.9 %

環境貢献
売上高比率
31 %

実践力ある
AI技術者
310 名

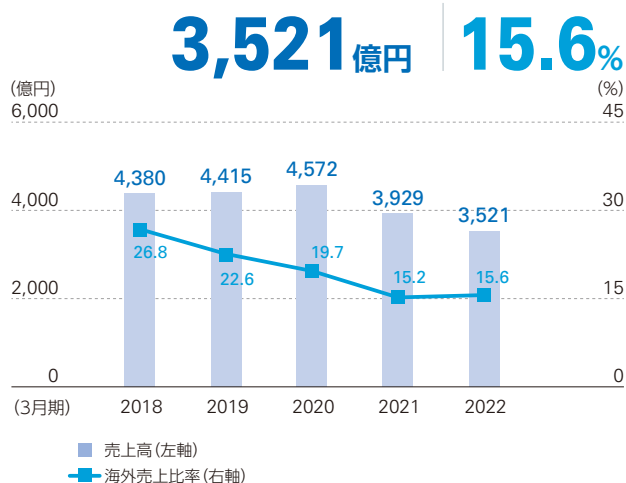
拠点からの
CO₂削減率
(2020年度比)
3.1 %

女性管理職比率
3.6 % (OKI)
5.1 % (OKIグループ)

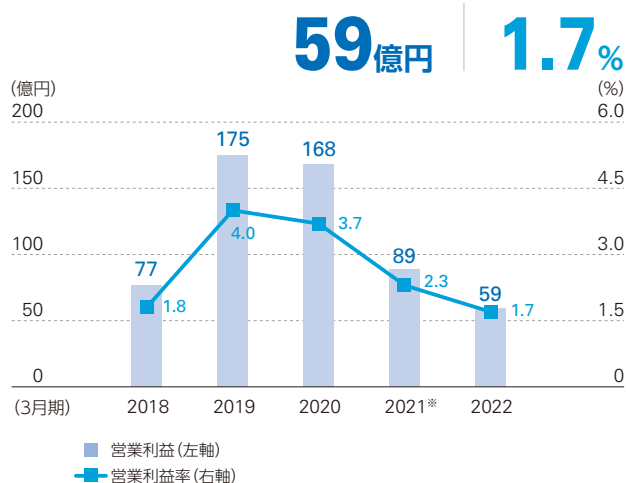
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

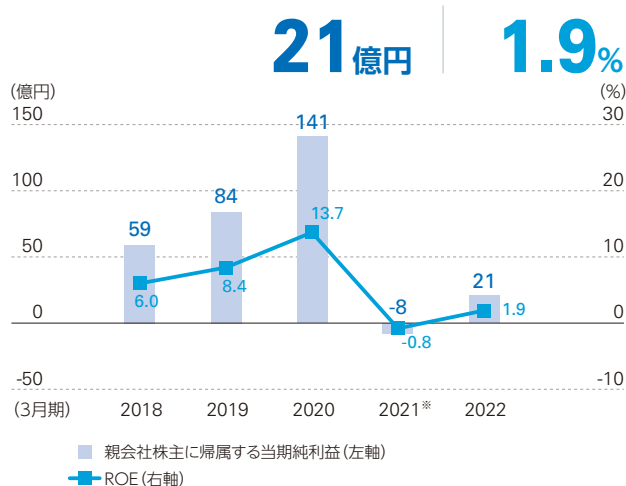
売上高および海外売上比率



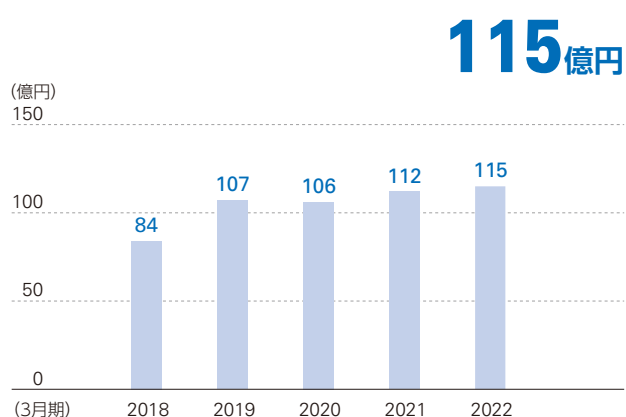
営業利益および営業利益率



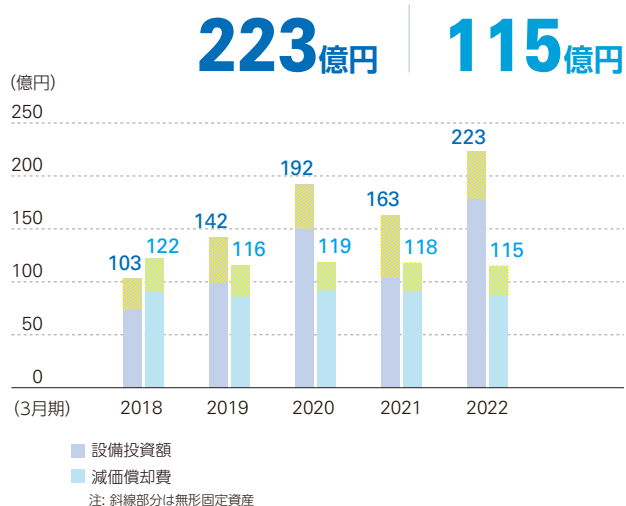
親会社株主に帰属する当期純利益およびROE



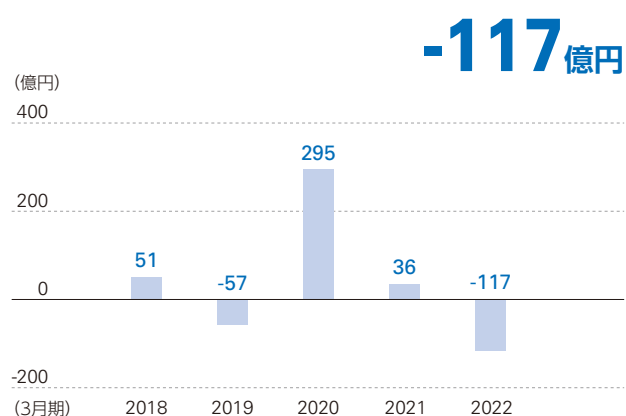
研究開発費



設備投資額および減価償却費



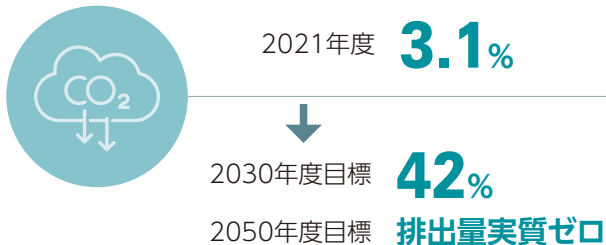
フリー・キャッシュ・フロー



※2022年3月期より、IFRS適用している在外子会社において、SaaS(ソフトウェア・アズ・ア・サービス)の会計処理を変更したことにより、2021年3月期は当該変更を反映した遡及修正後の数値としています。

非財務ハイライト

E 拠点からのCO₂削減率(2020年度比)



「OKI環境ビジョン2030/2050」における2030年度目標を、SBT(パリ協定と科学的に整合する温室効果ガス削減目標)に準拠した内容に改定しました。

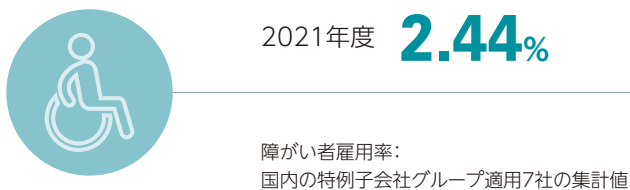
E 環境貢献売上高比率



気候変動への対応を含む環境貢献商品の創出・拡大を目指し、環境貢献の定義を改めて策定することで、本業を通じた環境問題への取り組みを強化しています。

▶P41-44 環境への対応

S 障がい者雇用率



障がいのある社員がさまざまな職場で活躍できるよう、採用時や就労におけるサポート、育成体制の整備などの取り組みを進めていきます。

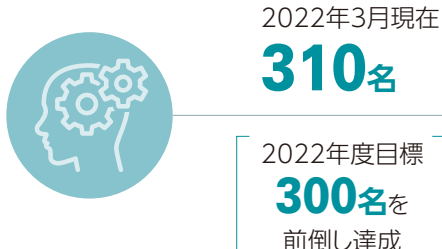
S 女性管理職比率



女性が自ら成長を求め、最大限の能力発揮ができる働き方で成長し、キャリアを形成できるよう、研修や職場での育成に取り組んでいます。

▶P37-40 人材マネジメント

S 実践力のあるAI技術者



OKIの注力技術「AIエッジ」の強化に向け、職種とレベルに応じた教育と実践による、AI技術者の育成体制を整備しています。最上位となる「実践力のあるAI技術者」の数は、2022年3月時点で、2022年度目標としていた300名を前倒しで達成しています。

▶P25-26 技術戦略

S イノベーション基礎研修受講者数



全員参加型のイノベーションを実現するため、全職種へのイノベーション研修による人材育成と、イノベーション・マネジメントシステムの構築を推進しています。2021年度の基礎研修受講者数は、2022年度目標としていた6,000名を前倒しで達成しました。ビジネスアイデアコンテスト「Yume Proチャレンジ」の応募件数にもその成果が表れています。

▶P19-20 イノベーション・マネジメントシステム

会長メッセージ

「進取の精神」のもと、 「社会の大丈夫をつくっていく。」 企業として持続可能な社会の 実現に貢献します

代表取締役会長執行役員兼
最高経営責任者

鎌上 信也

わたしたちの存在意義

OKIの歴史は、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りました。以来140年以上にわたりさまざまな事業に取り組む中で継承されてきた、社会の現場の課題に寄り添い、社会のインフラを支えるモノづくり・コトづくりによってその解決に貢献する姿勢は、「中期経営計画2022」の

キーメッセージ「社会の大丈夫をつくっていく。」に端的に表されています。これはOKIグループの存在意義であるとともに、SDGsが目指す2030年、さらには2050年の社会を見据えた、私たちの未来への約束です。

中期経営計画2022と2021年度の概況

このキーメッセージのもと、中期経営計画2022においては、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るとともにハードウェア事業を中心とした収益改善を図り、次の中期経営計画において「成長への舵を切る」ことを目指して取り組んでまいりました。しかしながらその2年目である2021年度の業績は、新型コロナウイルス感染症の長期化、サプライチェーンの混乱の深刻化、地政学的リスクの高

まりといった状況下、期初計画を下回る結果となりました。

将来に向けた成長投資や事業構造改革は着実に実行しておりますが、計画策定時の想定を上回る外部環境の変化などに鑑み、現中計の最終年度となる2022年度については単年度計画とし、「成長への土台作り」を継続しながら、サプライチェーン影響対策など「環境変化への対応力」を優先課題として注力いたします。

新たな体制で成長軌道を目指します

2022年4月、経営の意思決定のさらなる迅速化と経営力の一層の強化を図るため、新たに最高経営責任者（CEO）お

よび最高執行責任者（COO）を設置し、私が会長兼CEOに、そして森孝廣が社長兼COOに就任しました。



森新社長は、長く携わったプリンター事業において、独自のマーケティング戦略により新しいビジネスモデルを立ち上げ、事業を拡大した実績があります。グローバルな視点で市場を捉える総合的なマーケティング力、ビジネス全体の循環を描き実行する力とともに、厳しい変革にあたってもメンバーがつ

いてくる明るさと人間性を備えており、提案型企業への変革を進める現在のOKIを牽引するのにふさわしい人物であると確信しています。今後は、私がCEOとしてグループ全体の経営戦略を担い、森社長がCOOとして業務執行を統括することで変革を加速し、OKIを再び成長軌道に乗せてまいります。

持続可能な社会の実現に貢献します

深刻化する気候変動をはじめとした環境問題、新型コロナウイルスの感染拡大がもたらした新たな生活様式への適応など、社会は大きな転換期を迎えています。企業は、長期的な視野に立って、持続可能な社会の実現に向けた課題解決に積極的に取り組まねばなりません。

OKIはこの認識に立ち、2020年度、あらためて「社会の大丈夫をつくっていく。」企業としてのマテリアリティを特定しました。その一つ「社会課題を解決するモノ、コトの実現」においては、対応すべき社会課題として、さまざまな形で社会のインフラを支える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、感染症拡大を掲げています。このうち環境問題については、モノづくりを行う企業の責任として、「幅広い環境課題の解決に資する商

品の創出」「商品をつくりだす自社拠点のCO₂排出量ゼロ化」という二つのアプローチで中長期の目標を掲げ、取り組みを強化しています。

社会課題・環境課題の解決は、我々の子や孫の世代が負の遺産に苦しまず、安心して暮らせる社会にするための取り組みにほかなりません。OKIグループの一人ひとりが「我が事」として認識し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

OKIグループはこれからも、企業理念に掲げた「進取の精神」のもと、「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として、持続的な成長を目指してまいります。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。

社長メッセージ

カルチャー改革を実践し、 成長への舵を切っていきます

代表取締役社長執行役員兼
最高執行責任者

森孝廣



新しいことをやり切るカルチャーに変革していきます

2022年4月より社長兼最高執行責任者となり、6月に代表取締役役に就任いたしました。現在の社会不安と経営環境の中、負うべき責任の重さに身の引き締まる思いです。

私は、長くプリンター事業に携わり、新規市場開拓やマーケティングの分野でキャリアを積んで、ビジネスの拡大に取り組んできました。2020年度は同事業を行う子会社の社長として、OKIへの統合という構造改革にあたっています。昨年末に社長就任を打診され、この時期に自分が指名されたこと、理由、社長としての役割を自問自答する中で、これは会社を変えろということ、長く受け継がれたカルチャーも含めて会社を変えたいという意思の表れであると思い至りました。

子会社から見て感じていたことでもありますが、OKIのカルチャーには、じっくりと手堅く堅実にものごとを進めるという良い面がある一方で、変化の激しい時代には、その手堅さが仇となるという問題があります。その一例が、新規事業や

イノベーション創出のスピード感です。OKIはイノベーションマネジメントシステムを構築して全員参加型のイノベーションを推進し、実際に多くのアイデアも出てくるようになっていますが、その先の実行フェーズに時間がかかりすぎると感じています。新規事業は、半分程度煮詰まったら次に進まない、モノにはなりません。比較的安定した市場を中心にビジネスを展開してきた影響もあるのか、失敗を恐れてのことなのか、議論を尽くすことに重きが置かれすぎ、イノベーションを実行する、そして、事業として成果を出すというところに必ずしもつながっていません。

世の中で起きている変化は、今後もそのスピードが増すことはあっても減速することはありません。過度の慎重さを捨て、よりスピード感、さらには飢餓感をもって新しいことをやり切るカルチャー改革を実践し、トップラインを引き上げて成長へ舵を切ることが私の使命であると認識しています。

中期経営計画2022および2022年度計画について

2021年度～2022年度は長期化するコロナ禍の影響や部材調達難をはじめとしたサプライチェーン問題など、想定を超える外部環境の変化に大きく影響を受けました。その結果、中期経営計画2022の目標値の達成は困難と判断いたしました。2022年度は単年度計画として、「成長に向けた土台作り」を継続しつつ、サプライチェーン影響対策など「環境変化への対応力」を優先課題として取り組みを進めています。喫緊の課題であるサプライチェーン影響の低減に向けては、調達活動の強化、代替設計の促進、お客様への価格適正化など、全社を挙げて実行しています。2022年度は幸い、当社の関連する分野での需要は堅調です。今期業績予想の売上高4,250億円、営業利益90億円の達成に向け取り組んでまいります。

中期経営計画2022の現在までの進捗を振り返りますと、構造改革についてはコンポーネント&プラットフォーム事業の

開発体制強化や子会社の統廃合、海外拠点の見直しなど、概ね計画どおりに進んでいます。一方で、成長戦略については新規事業領域拡大や新商品創出において遅れが出るなど課題が残る状況です。

成長戦略の遅れについては、外部環境の大きな変化も要因の一つではありますが、本質的にはカルチャーの問題があると考えています。成長戦略の実行には、事業拡大への渴望と強い意志が必要です。そして当社のようなメーカーは、投資からその成果が出るまでに時間がかかるため、長期視点でのストーリーと施策の継続性も重要です。縮小均衡から抜け出すためにも、経営層のみならず社員全員がリスクを恐れずにチャレンジできる企業風土の醸成を図っていきます。組織の壁を壊し経営と現場の距離感を縮めることで、社内の活力を高めます。

社長メッセージ

次期中期経営計画に向けて

現在策定中の次期中期経営計画においては、引き続き環境変化への対応力を強化しながら、既存事業の選択と集中を加速するとともに、将来の成長に向けた新規領域への種まきを実行します。成長分野を見極め、これなら競争に勝てるというストーリーをつくり、果敢にチャレンジしていく方向性を示したいと考えています。目指す姿と施策の関連性、KPIを明

確にして、ステークホルダーのみなさまに事業の状況をしっかりとお伝えしていきます。同時に社内に対しても社員や組織の達成意識を高め、組織のサイロ化と積上型マネジメントからの脱却を図り、総合力と瞬発力を高めることで成長への舵切りを確実なものとしていきます。

サステナビリティの取り組みをさらに強化していきます

中期経営計画2022で掲げたサステナビリティ経営の諸施策は、製品・サービスを通じて社会課題の解決に貢献し「社会の大丈夫をつくっていく。」OKIにとっての根幹となるものです。OKIらしい「社会の大丈夫」を実現していくため、次期中期経営計画の策定の中で現在のマテリアリティについてもあらためて検証し、取り組みを強化していきます。

中長期的な環境課題解決に向け環境ビジョンを改定

継続的にマテリアリティを検証する中で、取り組むべき社会課題についてもより深い議論を進めていますが、気候変動を

はじめとする環境問題への取り組みの重要性は従来以上に高まっています。OKIは2022年度、中長期の環境目標を定めた「OKI環境ビジョン2030／2050」における2030年度目標を、SBT（パリ協定と科学的に整合する温室効果ガス削減目標）に準拠した内容に改定し、温暖化防止に関する目標を、SBTの定める1.5℃シナリオの達成を目指す数値としました。

自社拠点におけるCO₂排出量については、2030年度に42%削減（2020年度比）する目標を掲げています。具体的な取り組み例として、2022年7月に本格稼働を開始した本庄工場H1棟（埼玉県本庄市）は、さまざまな環境負荷低減策を取り

OKIのモノづくり拠点における環境の取り組みをリード

DX新戦略（P33参照）のフラッグシップ工場として稼働を開始した本庄工場H1棟。屋根への太陽光発電パネル設置をはじめとする自然エネルギーの活用、高断熱化、稼働状況に連動した照明・空調・換気の制御など、高い環境性能を備えます。さらに地元産の秩父杉の使用など、地域社会との共生にも配慮しています。



※ZEB(Net Zero Energy Building):快適な室内環境を実現しながら、再生可能エネルギーによる創エネルギーと、断熱性を高めた構造やセンサーなどを駆使した省エネルギーにより、建物で消費する一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物。エネルギー削減率により4区分に分類される(生産設備やOA機器などのエネルギー消費量はZEBの計算からは除外)。「ZEB」:100%以上、Nearly ZEB:75%以上、ZEB Ready:50%以上、ZEB Oriented:40%または30%以上

入れ、大規模生産施設として日本初となる『ZEB』*認定を取得しました。各事業所においても、H1棟に取り入れた太陽光発電のような再生可能エネルギーの利用なども組み合わせながら、生産設備、ファシリティの高効率化などを検討していきます。

また、製品・ソリューションを通じた環境課題解決をさらに推し進めるべく、環境貢献商品の創出拡大に取り組んでいます。環境ビジョンの2050年目標には、省エネ・創エネの組み合わせなどにより新製品の消費電力実質ゼロ化を目指すことを掲げており、中期的には2030年度の環境貢献商品の売上高比率を50%（2021年度実績31%）とすることを目標としています。

多様な人材の活躍が成長の鍵

次期中期経営計画においてOKIが成長を実現していくためには、多様な人材が活躍すること、そしてモノづくりや成長領域事業を支える人材を強化することが不可欠です。OKIは現中計において、注力技術「AIエッジ」を強化していくため、2022年度末の目標として実践力のあるAI技術者300名の養成を掲げ、中央大学と共同で設立した「AI・データサイエンス社会実装ラボ」での実践型教育などにより、これを2021年度末に前倒しで達成しました。こうした専門性の高い人材を評価し活用する仕組みを構築するとともに、すべての社員が働きやすく、最大限に能力が発揮できる職場を実現すべく、意識の改革や制度の見直しを進め、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

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を常に4割以上としており、2021年からは独立社外取締役が取締役会議長を務めて、毎年の取締役会実効性評価の実施など、ガバナンス向上への取り組みを継続しています。またサステナビリティの推進体制として社長をオーナーとする「サステナビリティ推進ワーキンググループ」を設置し、マテリアリティに基づく取り組みの推進やTCFDに則った開示などを行っています。

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実現していくため、さまざまな取り組みの状況を適切に開示するとともにステークホルダーのみなさまとの対話を進め、課題解決における共創につなげてまいります。

未来を拓き、次にバトンを渡すために

企業理念に掲げた「進取の精神」をもって社会課題の解決に取り組み、社会のインフラを支える製品・ソリューションの提供を通じて社会と自社の持続的な成長を目指す。この、OKIグループの普遍的な存在意義である「社会の大丈夫をつくっていく。」を着実に実践していくためには、現状維持にとどまることなく、成長への舵を切ることが不可欠です。長

年染みついたカルチャーの改革は一朝一夕にできるものではありませんが、不退転の決意をもってやり切り、未来を拓き、次へバトンを渡すために必要な施策を大胆に進めていく覚悟です。

ステークホルダーのみなさまには、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。

財務責任者メッセージ



社会とともに生きる、 サステナブルな成長を 実現するために

取締役副社長執行役員
財務責任者

星 正幸

OKIグループは「社会の大丈夫をつくっていく。」をキーワードとし、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を目指しています。

「中期経営計画2022」では、社会構造の変化とそれに伴う新しいニーズに応える商品やサービスを提供し、持続的成長を遂げるための土台作りと位置づけており、事業環境の変化に対応するための構造改革に取り組む一方、企業価値向上

に向けた積極投資を進めています。しかしながら、中計最終年度でもある2022年度は、新型コロナウイルス感染症、サプライチェーン影響など外部環境の想定を超える変化もあり、中計目標値の達成が困難な状況から単年度計画として策定しています。そのような状況ではありますが、財務基盤の安定を確保しつつ、持続的な成長を実行できるよう財務責任者としての責務を果たしてまいります。

OKIの資本政策に関する基本的な考え方は、以下のとおりです。

資本政策

基本戦略

社会に深く根差した企業として持続的に企業価値を向上させて社会へ貢献し、ステークホルダーへ還元する。

基本方針

1. 成長投資の実行
2. 強固な財務基盤の確保
3. 安定的、継続的な株主還元

財務健全性

- 成長投資を行いながらリスクの許容ができる株主資本水準を維持する。
- 資本効率と安定的な成長投資資金の確保のバランス=最適資本構成を追求する。
- 自己資本比率とDELシオを健全性の指標とし、これを公表する。

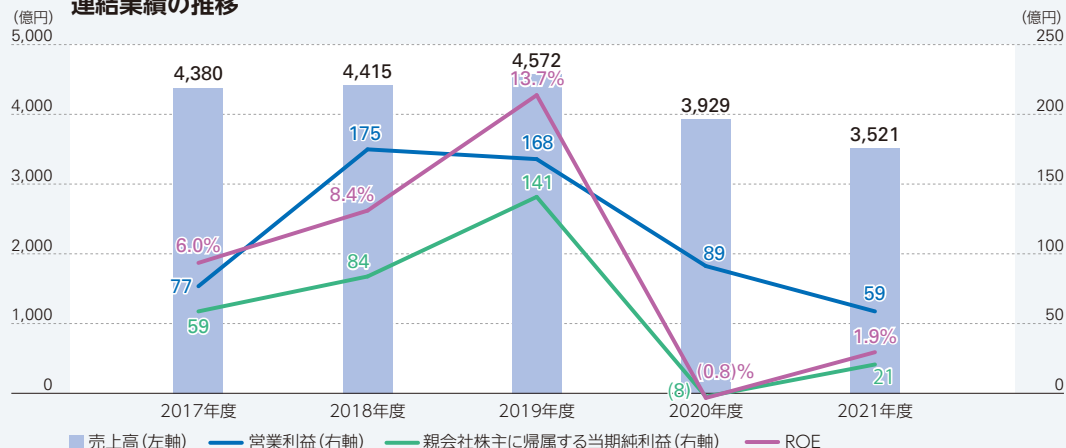
株主還元

- 安定した配当が継続できるように努める。
- 稼ぐ力を維持しながらキャッシュ・フローを考慮したうえで、成長投資と株主還元のバランスを取ることを主眼とした配当を実施する。
- 長期保有の株主様へ報いることを重視する。

資産効率

- 株主価値を最大化するため資産効率の改善に努める。
- 総資産回転率改善：資本配分の適正化に努める。運転資本の最適化を図る。

連結業績の推移



財政状態および経営成績等の分析

2021年度業績概要

前期末から回復基調にあるFA／半導体製造装置向け売上は好調を維持するも、部材不足などサプライチェーン影響により、売上高は前期比408億円減少の3,521億円となりました。利益面についても、構造改革効果による固定費減や中国向けATM債権に対する貸倒引当金の戻入れによるプラスに対し、サプライチェーン影響によるマイナスが大きく、営業利益は同30億円減少の59億円となりました。また、資産売却に伴う特別

利益が11億円あった一方で、特別損失として中国プリンター工場の収束や欧米販社などの事業構造改革費用28億円などの発生により、親会社株主に帰属する当期純利益は同29億円良化の21億円となりました。

財政状況に関しては、設備投資や研究開発などの先行投資もあり、フリー・キャッシュ・フローはマイナスとなりましたが、これらは成長への土台作りとして、持続的成長のための必要投資として実行したものです。

2022年度の見通し

中期経営計画の最終年度となる2022年度の見通しは、売上高は前期比729億円増収の4,250億円、営業利益は同31億円増益の90億円、親会社株主に帰属する当期純利益は同9億円増益の30億円です。社会課題解決による持続的成長に向けた土台作りとして、事業の選択と集中、海外を中心とした

製造および販売拠点の最適化など、構造改革は着実に進展しています。しかしながら、新型コロナウイルス感染症やサプライチェーン影響など中計策定時の想定を超える外部環境の変化への対応に課題が残り、中計目標値を下回る水準となっています。こうした状況から今年度はリスク対応力強化を喫緊の優先課題として取り組んでまいります。

成長投資

将来の企業価値拡大に向け、成長への土台づくりと位置づける中計2022の3年間で、636億円の設備投資と347億円の研究開発投資を見込んでいます。具体的には2022年7月に稼働開始した自社スマート工場の新設、注力する成長市場向けの生産設備の増強や新たなDXソリューションなどの新製品開発

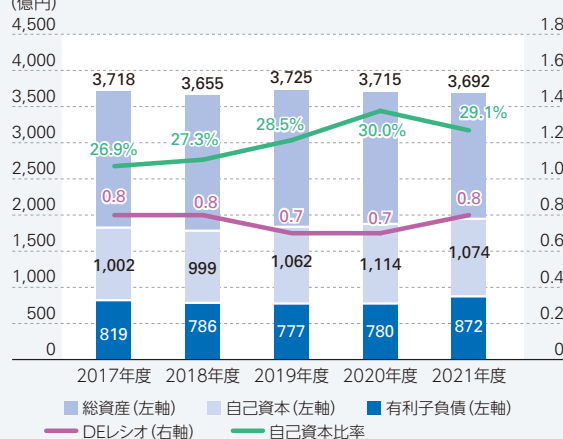
や、2022年4月にはYOKOGAWAグループの航空機用計器事業を取得しました。今中計で実施した投資は、サプライチェーン影響もあり、投資効果の実現が計画より遅れてはいるものの、次年度以降着実に刈り取ってまいる所存です。今後についても、適切な資金配分により成長投資と株主還元のパランスをとりつつ、中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

資産効率の向上

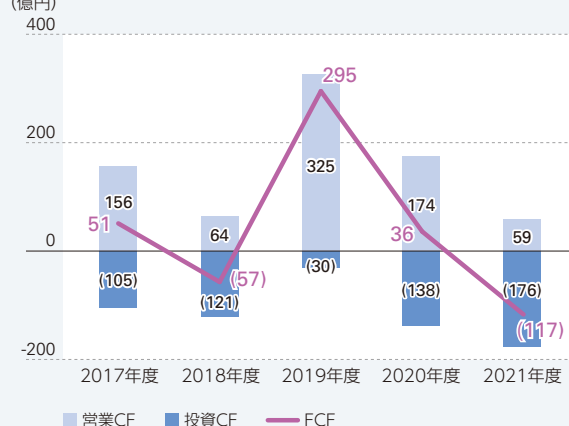
半導体等部材供給不足が続いていることから、戦略的な部材確保など生産への影響低減のための取り組みと部材不足による製品出荷遅れという二つの要因により棚卸資産が一時的に増加しています。今後に向けては、財務規律に基づき、リスク

対応力強化による棚卸水準の適正化など運転資本の改善に取り組んでまいります。また、非事業用資産についても、保有意義の定期的な検証プロセスを通して、継続的な見直しを進めており、非注力分野での資産売却を2021年度においても実行しました。

連結財政状態の推移



連結フリー・キャッシュ・フローの推移

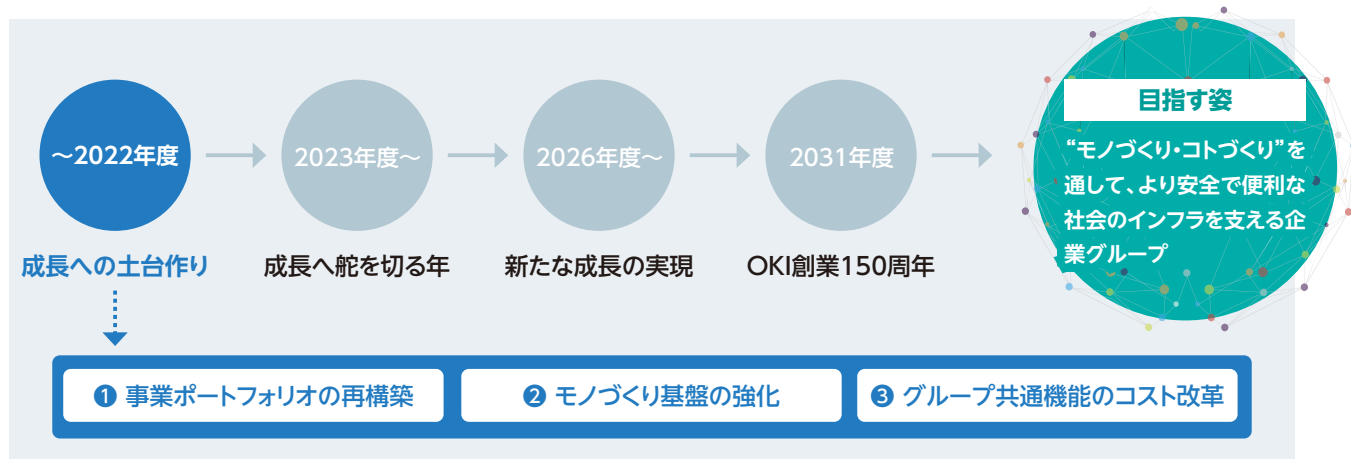


中期経営計画2022の 進捗状況と今後の方向性

OKIグループでは、「社会の大丈夫をつくっていく。」をキーメッセージに、中期経営計画2022(2020年度～2022年度)に基づく取り組みを進めてまいりました。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として、ハードウェア事業を中心とした構造改革を推し進めるとともに、AIエッジ技術とモノづくりの強みを活かし、お客様やパートナーとの協働、共創で社会課題を解決し、成長することを目指しています。

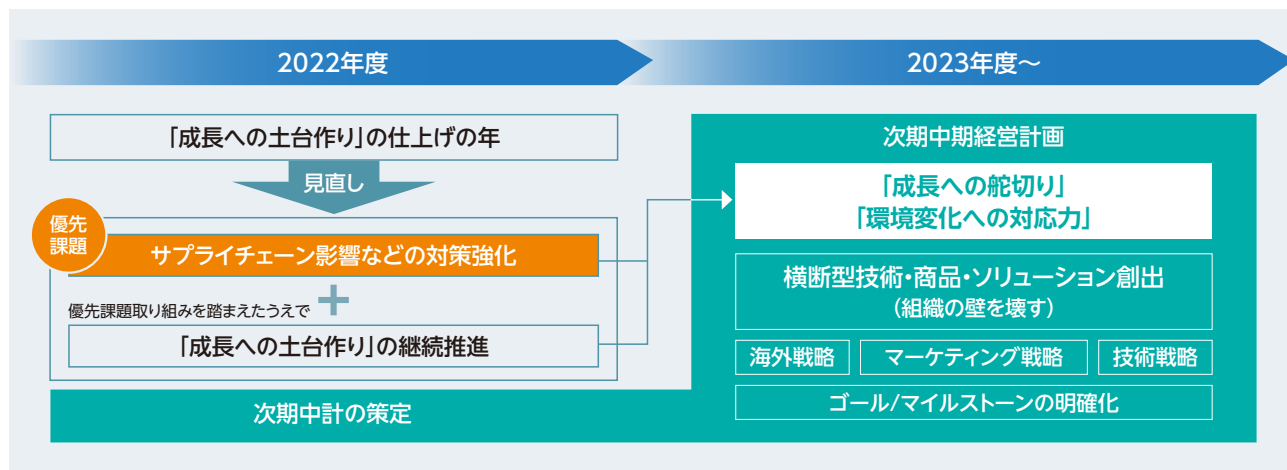
中期経営計画2022の位置づけ

中期経営計画2022においては、2022年度までの3年間で「成長に向けた土台作り」と位置づけ、2023年度から成長への舵切り、2026年度から新たな成長の実現へとステップを踏み、その先の2031年、OKI創業150周年に向けた成長を目指して構造改革を実行するとともに、社会課題の解決を通じた持続的成長を実現するための土台作りを着実に実行してまいりました。



2022年度の運営方針と次期中期経営計画の方向性

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、半導体を中心とした部材不足、原材料の価格高騰などサプライチェーンの混乱は深刻化しており、さらには地政学的リスクの高まりなど、先行き不透明な状況が続いています。このような事業環境の変化が与える影響は大きく、中期経営計画2022の最終年度である2022年度については、単年度計画として「成長への土台作り」を継続しつつ、「サプライチェーン影響などの対策強化」を優先課題として取り組んでいます。あわせて次期中期経営計画に向け、「成長への舵切り」、「環境変化への対応力」を取り組むべき課題として、横断型技術・商品・ソリューション創出に係る具体的な戦略、施策などについて2022年度中の策定を進めています。



中期経営計画2022の取り組み状況

成長に向けた構造改革

成長への土台作りとして、①事業ポートフォリオの構築 ②モノづくり基盤の強化 ③グループ共通機能のコスト改革の3本柱により収益構造の見直し・強化を行っています。戦略に沿った人員・拠点の最適化や共通機能の効率化など各種施策を実行し、調達コストを除き、構造改革は概ね計画通り進捗しています。

1 事業ポートフォリオの再構築 戦略分野へのリソースシフトをさらに加速	【これまでの主な取り組み】 ●ハードウェア事業(メカトロシステム、プリンター、EMS)の統合による700人規模の開発体制構築 ●プリンター機種種の絞り込み ●海外販売拠点の縮小:北米でのプリンター本体販売終了、海外販社人員の5割削減(2022年度までに6割削減目標) ●プリンター事業会社の本社統合、設計/開発体制統合、営業部門統合
2 モノづくり基盤の強化 お客様が求めるモノをタイムリーかつ持続的に提供 顧客価値向上、コスト低減の実現	【これまでの主な取り組み】 ●注力分野の商品開発にリソースを集中投下 ●中国におけるATM販売・生産を終了し、日本(日本市場向け機器)およびベトナム(グローバル市場向け機器)の工場に移管 ●中国におけるプリンター・複合機の生産を終了し、タイ工場へ移管 ●DMS(設計・生産受託サービス)事業での既存領域の強化と新規分野への参入推進のため、子会社2社を統合 ●成長が続く国内の高付加価値PCB(プリント配線板)市場でのトップシェアを目指し、PCB事業子会社2社を統合 ●日本初の生産施設『ZEB』(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)を実現するスマート工場の竣工・本格稼働
3 グループ共通機能のコスト改革 調達コスト ▲100億円 人件費・経費 ▲40億円 (いずれも3年間累計)	【これまでの主な取り組み】 ●グループ内調達部門の統合を進め、集中購買・開発購買により、調達コストは2020年度▲31億円、2021年度は▲37億円の低減を進めるも部材値上り影響34億円によりネット▲3億円 ●物流事業の譲渡/アウトソース化、芝浦・虎ノ門地区のオフィス集約・再編、グループシェアード会社での業務範囲拡大などにより、人件費・経費は2020年度・2021年度累計で▲22億円

成長戦略

ソリューションシステム事業においては、社会やお客様が抱える課題を解決するDXソリューションの提供を強化しており、このDX領域における売上拡大が進んでいます。コンポーネント&プラットフォーム事業においては、パートナー向け商品の開発は進んでおり、またDMS案件の商談機会の増加、獲得などの明るい動きがあるものの、まだ注力領域の売上拡大には至っていません。

	方針/施策と取り組み状況	これまでの進捗と今後の方針	P29
ソリューションシステム事業	AIエッジによりお客様のDXを支援	●DX領域売上の拡大が進む ●DXソリューションの水平展開による安定収益確保と成長実現 ●パートナーとの共創により新規ソリューションを創出しビジネス拡大	P29
コンポーネント&プラットフォーム事業	パートナー戦略の推進とモノづくり総合サービスの強化	●ビジネスモデルシフト進捗中 ●グローバルパートナーへ着々とモジュール提供中 ●2022年度パートナー向け新商品ローンチを予定	P31

成長投資

2020年度～2021年度の実績としては、新型コロナウイルス感染症の影響やサプライチェーン影響などにより一部後ろ倒しはありましたが、自社工場のスマート工場化など、概ね計画通り進捗しています。引き続き、将来の成長への土台作りとして、経営基盤の強化を図るとともに、DX領域や注力領域の投資を進め、今後の収益につなげていきます。

	3カ年目標	2020～2021年度実績	2022年度計画	内容
設備投資	700～800億円	386億円	250億円	モノづくり基盤の強化、スマート工場化、IT統合
R&D	400億円	227億円	120億円	新たなDXソリューション・コンポーネントの開発、AIエッジ関連投資、先進技術の研究

イノベーション・マネジメントシステム

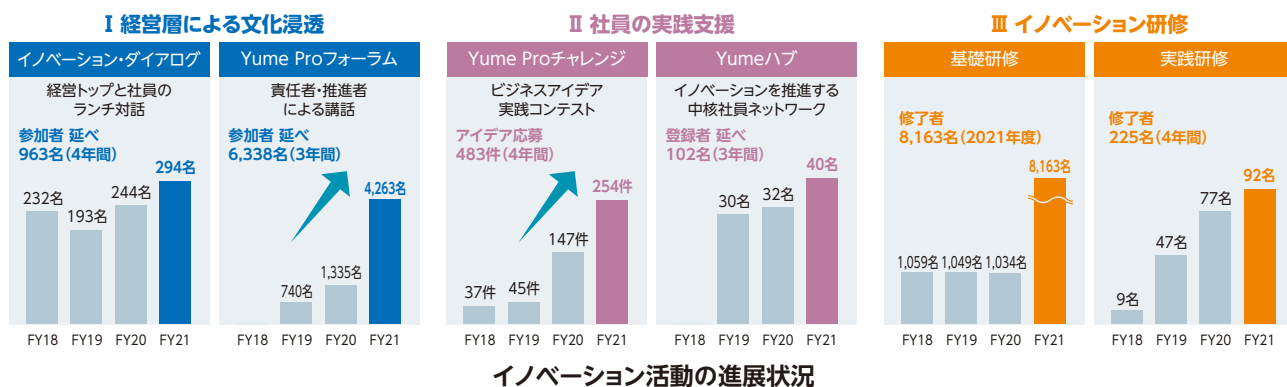
OKIは、2017年に国際規格ISO 56002を先取りしたイノベーション・マネジメントシステム(IMS)「Yume Pro」を導入し、2020年には「全員参加型のイノベーション」を推進することを宣言しました。具体的な活動の状況と成果事例を紹介します。

全員参加型のイノベーションを加速

OKIは2020年12月、IMS「Yume Pro」を全社のマネジメントシステムへ取り込み、「IMS Ready」な会社となることを宣言しました。2021年4月にはそのプロセス・手順を規定化するための全社プロジェクトを設置し、プロセスの試行と規定化へのフィードバックを進めています。また、中長期の目指す姿として、「イノベーション戦略」を策定し、毎年ブラッシュアップすることで、進むべき方向を明確化しています。

IMSのプロセスに沿った新規ビジネスを持続的に創出するための仕組みとして、ビジネスアイデアコンテスト「Yume

Proチャレンジ」を2018年度から毎年実施しており、2021年度はグループ全体から254件のエントリーがありました。また、経営陣と現場の直接対話「イノベーション・ダイアログ」には約1,000名が、情報展開のための「Yume Proフォーラム」には延べ6,338名が参加しています。2021年度のイノベーション基礎研修受講者は8,163名に達し、2022年度の目標であった6,000名を1年前倒しで達成しました。イノベーションに向けた企業風土改革は着実に進展しています。



イノベーション活動の進展状況

イノベーション活動の成果事例(2022年3月末時点)

全員参加型のイノベーションを進める中で、「Yume Proチャレンジ」を含むイノベーション活動の成果としてすでにお客様やパートナーと共創が進んでいる事例を示します。

イノベーション創出事例

社会課題	SDGs	ソリューション
労働力不足 感染症拡大	 5.b 8.2 8.5 9.1 9.4 11.1 11.3 16.1 16.2	高度遠隔運用(AIエッジロボット)
高齢化問題 労働生産性	 8.2 8.5 9.2 9.4 12.6	多点型レーザー振動計
感染症拡大 労働生産性	 3.4 8.1 8.5 9.1 9.4 11.1 11.3	エリア収音ソリューション
労働生産性	 3.4 8.1 8.5	行動変容・睡眠改善ソリューション

1 高度遠隔運用 (AIエッジロボット)

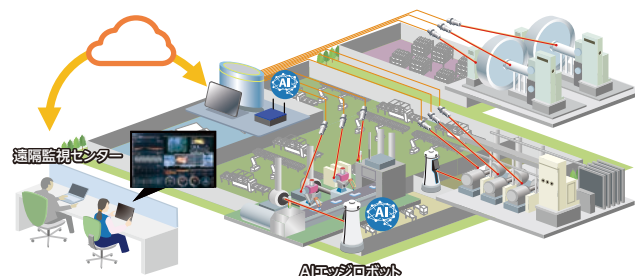
労働力不足、感染症拡大などの社会課題解決のために、人工知能 (AI) を搭載した複数台のロボットと遠隔からの監視者が協調して対応する「高度遠隔運用」を開発中です。商用化に向けて、警備会社、施設管理会社などと現場での実証実験を行っています。



高度遠隔運用 (AIエッジロボット) イメージ

2 多点型レーザー振動計

レーザー光線を用いてモーターなどの機械設備の振動を非接触で検知し、老朽化した設備の予兆保全、労働生産性の向上に資する振動計測ソリューションとして、工場などで実証実験を行い、効果を確認しています。



多点型レーザー振動計イメージ

3 エリア收音ソリューション

感染症拡大防止の観点などからテレワークが普及する中、生活音や周囲雑音が問題になっています。これらを解決し生産性の向上を図るため、特定エリアの音声のみを收音するソリューションの実証実験を行い、商品化に向けて取り組んでいます。

4 行動変容・睡眠改善ソリューション

健康の三要素である「運動」「睡眠」「食事」のうち「睡眠」の問題解決のため、個人の行動特性に沿ったメッセージを適切なタイミングで通知することで行動変容を促し、健康を促進するサービスを目指しています。京都大学との実証実験によって医学的に有意な検証結果が出ており、パートナーとの共創により商用化を目指しています。

M e s s a g e

実践モードにシフトチェンジ

OKIグループがIMS「Yume Pro」に取り組んで5年になります。2021年度は、グループ全体への「全員参加型イノベーション」の浸透・定着を目指した取り組みを行い、一定の成果があったと評価しています。特に企業風土改革という点では、IMSプロセスの規定化、イノベーション基礎研修、イノベーション・ダイアログなど、日常の中で一人ひとりがイノベーションを実践するための仕組みが整ってきました。2022年度はこの仕組みを活かして事業としての成果を創出するため、「実践モード」にシフトチェンジします。具体的には「実践支援」を重点活動と位置づけて、より実践モードにシフトした高いレベルのイノベーターを育成するとともに、日々の業務改善なども含めた「全員参加型のイノベーション」をさらに進化させていきます。

ビジネス創出の仕組みのひとつである「Yume Proチャレンジ」も年々応募件数が増え、アイデアの質も向上しています。このアイデアを事業化につなげる実践支援の一環として、教育プログラムの改善、社内のイノベーターを社外のパートナーと結びつけ

るサポート体制の見直し、加速支援者のコミュニティの立ち上げなどを実施していきます。こうした取り組みによって部門を越えた横のつながりを生み出すとともに、Yumeハブと呼ばれる社内のイノベーション中核メンバーのネットワークも強化し、グループ内のコミュニケーションを活性化させていきます。

IMSの認証規格であるISO 56001は2024年の発行が想定されています。OKIはこれを踏まえ、2022年度末までにグループとしてのIMS構築を完了すべく準備を進めるとともに、IMSを理解するだけでなく行動を起こす社員が増え、IMSのプロセスに沿った新規ビジネスが持続的に創出されていくよう活動を継続し、IMSの認証規格に基づく企業となることを目指します。



執行役員
イノベーション責任者、
技術責任者

藤原 雄彦

OKIのイノベーション・マネジメントシステム「Yume Pro」

https://www.oki.com/jp/yume_pro/

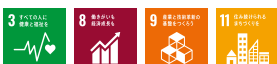
イノベーション戦略

https://www.oki.com/jp/yume_pro/strategy/20220310-01.pdf

社会課題解決に向けた取り組み

OKIはSDGsに掲げられた社会課題を解決するモノ、コトを実現すべく、これまで培ってきた「顧客基盤」「インストールベース」「技術力」を強みに、多くのパートナーとの共創を進め、社会実装に向けて取り組んでいます。ここでは、マテリアリティに掲げた7つの社会課題について、目指す姿と2021年度の取り組み成果を紹介します。

マテリアリティに掲げた7つの社会課題に対するOKIグループの取り組み

社会課題	取り組み	SDGs
老朽化問題 ▶ (P22参照)	目指す姿▶センサー技術やAIを活用して、老朽化したインフラの保全に貢献 - 多様な現場における社会インフラ構造物の予防保全に貢献する光ファイバーセンサー「WX1033A/B」が国土交通省の新技術情報提供システム NETIS (New Technology Information System)に登録(2021年7月) - 橋梁などインフラ構造物の劣化を予測・予防保全できるインフラモニタリングサービス「monifi™」を販売開始(2022年3月)	
自然災害 ▶ (P22参照)	目指す姿▶防災・減災に向けて、自助・共助・公助のための総合防災ソリューションを実現 - 防災情報システム「DPS Core®」により地域状況の見える化に加え、事前防災行動計画、災害対応内容記録、避難発令判断支援機能を提供し、高度な防災マネジメントを実現(2018年10月) - ソーラー発電駆動により外部電源が不要で、夜間など暗い低照度環境でも照明を用いず鮮明に撮影ができる「ゼロエナジー高感度カメラ」を販売開始(2022年3月)	
交通問題	目指す姿▶ITSシステムの進化とV2Xネットワークの実現により、インフラ協調ITSサービスで交通事故の削減、交通渋滞の緩和に貢献 - 映像AIモニタリングで渋滞、立ち往生車両などを即時に検知し道路管理業務の負荷を低減する「AISION®車両センシングVer.2」を販売開始(2021年11月) - OKIエンジニアリング、EV・ADAS(先進運転支援システム)・自動運転向け車載電子機器・装置の信頼性試験サービスを大幅に強化した「eモビリティテストセンター」を開設(2022年5月)	
環境問題 ▶ (P24参照)	目指す姿▶環境負荷低減の推進、省人化、業務効率化に貢献 - OKIエンジニアリング、2025年度までに全5拠点の電力使用によるCO₂排出量をゼロ化し「カーボンニュートラル・テストラボ」を実現することを発表(2021年11月) - 物流のルート配送をAIにより最適化する「配送計画最適化」の試行運用を開始(2021年11月) - 大規模生産施設として国内初の「ZEB」認定工場「OKI本庄工場H1棟」を竣工(2022年4月)	
労働力不足 ▶ (P23参照)	目指す姿▶安心・安全な現場環境と作業効率の向上を実現し、労働力不足に悩む現場に貢献 - レジ業務・管理の負担軽減やセルフレジの操作性向上に貢献する新型つり銭機「CR-30」販売開始(2022年2月) - リモートワークの電話業務負荷を軽減し多様なワークスタイルを実現する大規模オフィス向けIP-PBX「DISCOVERY neo2™」を販売開始(2022年2月) - 山梨中央銀行の次世代型ハイカウンター導入に向け、お客様の利便性向上と窓口取り扱い業務の軽量化を実現するセルフ操作型入出金機「SmartCashStation」を納入開始(2022年4月) - OKI本庄工場H1棟の立ち上げに伴い、自律移動型ロボットによる自動搬送システムを構築、稼働を開始(2022年7月)	
労働生産性	目指す姿▶自社工場でのノウハウを活かして、製造業のDX化とスマート工場化を支援 - 映像AIを活用して組立工程における作業ミスの見逃しを防止する「外観異常判定システム」を販売開始(2021年11月) - 建設現場における作業の生産性を大幅に向上させる情報一元管理システム「T-Communication」を大成建設株式会社と共同で開発(2022年2月) - 光ファイバーセンサーを用いて次世代火力発電プラントの配管や化学プラントの反応装置など750℃以上の高温下における温度分布の監視を目指す、空間分解能10cmでの温度計測技術を開発(2022年5月)	
感染症拡大	目指す姿▶非接触端末、ETC自動決済、遠隔運用ロボット活用により、現場での非接触・非対面を実現 - 日本初、ごみ焼却処理施設におけるETC多目的利用サービスの試行運用を開始(キャッシュレス化による利便性向上、接触機会の低減による感染症予防効果も期待)(2021年11月) - 非接触で操作可能なATM用「ハイジニック タッチパネル」販売開始(2021年11月)	

社会課題解決への取り組み事例

表に示した7つの社会課題への取り組みのうち、4つの課題について具体的にご紹介します。

老朽化問題への対応

高度経済成長期に作られた日本の社会インフラ構造物（トンネル、橋梁、道路、上下水道など）は老朽化が進み、例えば全国72万橋の橋梁のうち、過半数は建設後50年を経過していると言われています。その補修・修繕が日本全体で喫緊の課題となる中、維持・管理コスト削減のためのソリューションが求められています。

OKIは、老朽化した社会インフラ構造物の維持・管理コスト削減のため、自然エネルギーによる給電と近距離無線の組み合わせにより通信/電源線の敷設が不要となる省電力IoT技術や、広範囲なひずみや温度の高速測定が可能な光ファイバーセンサー技術を用いて、状態診断や劣化予測など目的

に応じたデータ処理を行う、最適なソリューションを提供しています。また、これらのソリューションを国や地方自治体で利用いただくために、国土交通省の新技术情報提供システムNETISへの登録を進めています。

2021年7月には、OKIの光ファイバーセンサー「WX1033A/B」がNETISに登録されました。「WX1033A/B」は、長距離・広範囲にわたる温度・ひずみの分布的かつリアルタイムな測定が可能です。NETISへの登録により、国の公共事業の施工現場を含めた多様な現場におけるインフラ構造物の予防保全・健全化監視に貢献します。



老朽化問題へのOKIの取り組み例

自然災害への対応

近年頻繁に発生している激甚災害レベルの台風、ゲリラ豪雨などによる地滑りなどの災害に際し、全国の各市町村では国や都道府県の防災情報システムからの情報を受けて対応の判断や指示をしています。特に地域住民への避難指示において最も重要なのは迅速かつ正確な指示であり、これを実現するためには現場のリアルタイムかつ正確な情報を迅速に共

有することが必須となります。

OKIは、地域の安全・安心を支える消防業務および防災業務を、無線ソリューション、業務支援のためのマネジメント機能の構築、AIエッジ・センサーを活用したソリューションで支援します。河川水位のセンシングと映像監視の両方を具備したセンサーからの情報を収集し、現場（エッジ）に設置されたAI

の期待はますます高まっています。多くのサービスロボットはAIによる自律動作で現場業務を実施しますが、完全な無人でサービスを継続することは難しく、特に事前に想定できない事象にAIが対応できないことで運用効率が低下し、現場のリカバリーへの負担が生じています。

OKIはこうした現場での運用課題に応える形で、これまで培ってきたAIエッジ、ネットワーク、ロボティクスの技術に、オンライン・リモートからの24時間保守の実績と各種センサーシステムの構築運用ノウハウを活かした高度遠隔運用システムの実現を目指しています。多様化するサービスロボットの活用シーンに合わせて、ベンダーを超えて多種多様なロボットとつ

ながり、多数のロボットを一人で管理できる1:N運用を可能とします。また現場の施設にインストールされる多様なセンサーや、現場の担当者を支援するウェアラブルシステムとも連携し、リモートと現場の最適な連携で、人手不足の解消と現場の無人化・省人化を同時に実現します。

複数エリアを多人数で不連続に対応する警備・施設管理・物流・流通分野において、OKIは、それぞれの分野が抱える現場課題にフォーカスしながら現場の安心・安全と提供価値を見極めて共創パートナーと実証実験を継続し、各分野での課題解決に貢献していきます。

環境問題への対応

環境問題への具体的な対策が求められる中、近年では特にカーボンニュートラルへの要求が高まっています。カーボンニュートラルを実現するため、再生可能エネルギーの活用やカーボンプレジットなど、さまざまな施策が進む一方で、IT機器の省エネルギー化や、ICT技術を活用した社会全体のエネルギーの最適化・高効率化への取り組みも必須となっています。

OKIはこのような課題に対して、AIエッジセンシング技術をコアにした機器の省エネルギー化の技術開発を進めています。例えば、ディープラーニングの軽量化技術により高度AI処理にかかる電力消費を削減する技術開発および商品化、社会全体のエネルギーの最適化・高効率化のための「見える化」技術の開発などに取り組んでいます。自然災害や老

朽化対応の説明でも触れた太陽光発電を利用したゼロエナジーIoT技術や低消費電力での長距離センシングを可能にする光ファイバーセンシング技術は、環境問題を強く意識した技術でもあります。

また交通分野では、トラック運送のルート配送計画をAIにより最適化することで総走行距離の削減ができることを確認しました。これによりCO₂排出量削減に貢献することが期待されます。こうした最適化問題に量子コンピューターを活用することで、さらなる環境負荷低減も狙っています。このほか、階段利用を促進する行動変容サービスを提供し、ワーカーの健康向上とオフィスの省電力化の両立を目指すといった新規分野の取り組みも進めています。



環境問題へのOKIの取り組み例

技術戦略

OKIは注力技術「AIエッジ」を一層強化し、適切かつ高度に利用するため、人材・ガバナンス視点での環境整備を推進しています。多様な社会課題に直面するお客様に、変化に柔軟に対応しながらスピード感をもって価値を提供するべく、イノベーション・マネジメントシステム(IMS)「Yume Pro」に基づく研究開発プロセスの実践にも取り組んでいます。

注力技術「AIエッジ」とYume Proプロセス

OKIは創業以来、ネットワーク技術や端末機器のデジタル技術による自動化・省人化を強みに、社会インフラの高度化に貢献してきました。こうしたエッジ(現場)領域にインストールされてきたOKIの技術に、近年のAI関連技術の進展を取り込み、注力技術を「AIエッジ」と決めました。

「中期経営計画2022」においては、これを強化する5つの先端的な技術領域を定義しました。クリティカルな現場を確実に見る「センシング領域」、都市部や山間部などを問わず隅々まで安全に情報を伝達する「ネットワーク領域」、AIでインフラを賢く強靱化する「インテリジェンス領域」、エッジで人やモノに働きかけ、きめ細かな現場支援を行う「ロボティクス領域」、そして人に寄り添い共感する「ユーザー・エクスペリエンス領域」です。

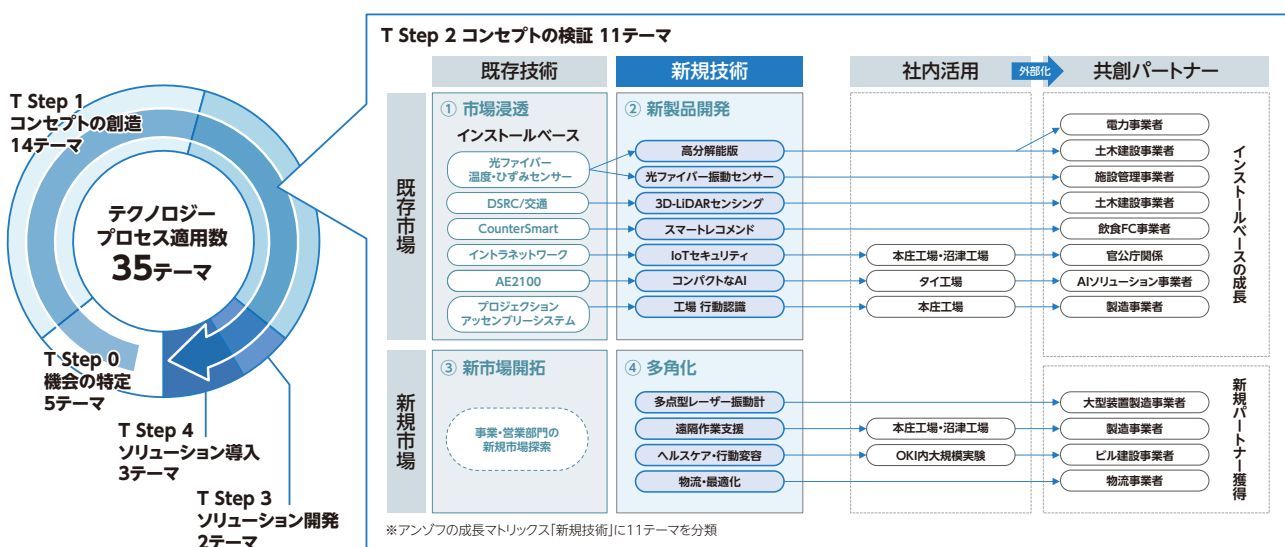
これら5つの領域を、研究開発部門において、2020年度に策定した「Yume Pro テクノロジープロセス」によりマネジメントしています。IMSの国際規格ISO 56002における「機会の特定」、「コンセプトの創造」、「コンセプトの検証」、「ソリューションの開発」、「ソリューションの導入」の5段階を、それぞれテクノロジーステップ(T Step) 0~4と定義し、全体で35のテーマ(2022年6月現在)で進めています。

T Step 2となる「コンセプトの検証」は、コンセプトの成熟



注力技術「AIエッジ」

度が一定のレベルに達したテーマを対象に、現場での価値検証などの磨きこみを行う段階です。図に示す11のテーマが該当し、社内活用としてOKIグループの製造部門を中心とした現場での試行による検証や、それをさらに進めた共創パートナーとの検証を行っています。OKIが事業を有する既存市場に近いテーマは、事業部門との連携によりインストールベースを有するパートナーとの共創を目指し、新規市場を目標とするテーマは、営業部門との連携により新規パートナーの獲得と共創を目指します。図中では、各テーマに対して具体的に進めている共創パートナーを業種で例示しており、研究開発段階から共創を行うことで、効率的な成果の外部化を狙っています。



Yume Proテクノロジープロセスと「コンセプトの検証」

TOPICS

光技術

OKIは、ネットワーク領域の光技術としてシリコンフォトニクスによる大容量光アクセス技術や、PON仮想化技術の研究開発を実施しています。近年、これら強みのある光技術をセンシング領域へ展開しており、長距離・広範囲の温度・ひずみの一括計測が可能な光ファイバーセンシングを商品化しています。

研究開発では、本技術の高分解能化や振動計測への対応、レーザー光の照射による多点型レーザー振動計、シリコンフォトニクスをウイルスなどのバイオ分子の高速検出に応用した光バイオセンサー技術など、新たな価値創出にチャレンジしています。



PON仮想化技術検証システム

光バイオセンサー

AI環境整備の取り組み

「AIエッジ」を強化する技術開発と併せて、AIの提供における諸課題への対応を「AI環境整備」として取り組んでいます。2019年9月に制定した「OKIグループAI原則」に基づき、倫理面や品質面のリスクに対処するAIガバナンスの整備と、AIを使いこなす人材の育成の2点を中心に推進しています。

OKIのAIをお客様に安心して利用していただくため、ソリューションシステム事業における品質マネジメントシステムにAI製品提供に関する規定を追加し、運用を開始しています。契約と品質のチェックにAI特有の観点を組み入れるとともに、プロジェクトの開始時に法的・倫理的リスクのチェックを追加しています。

人材育成では、2020年度から継続的にAIの基礎知識を学ぶAIリテラシー教育を行っており、2021年度末で累計7,600名以上が受講しています。また、AI利活用におけるリ

スクの洗い出しを学ぶ体験型ワークショップも実施し、累計500名以上が受講しています。

技術面では、実践力のあるAI技術者の養成のため、中央大学と共同で設立した「AI・データサイエンス社会実装ラボ」で実課題解決による実践型教育を実施しており、研究開発部門をはじめ事業部門・営業部門から提示された11件（2022年7月現在）のテーマで活動を行っています。また、社内の技術研修の中に、社外コンペティションに参加して順位を競うカリキュラムを追加し、少人数のグループ単位でAI技術の習得とそれを適用した職場の課題解決に取り組んでいます。

こうした取り組みにより、OKIの「実践力のあるAI技術者」は2021年度末時点で310名を超えました。2022年度末に300名を目指した目標を前倒しで達成しています。



分類	施策	2021年度の主な取り組み
ガバナンス	AI製品提供の品質プロセスを規定化（2021年11月）	契約と品質のチェックにAI特有の観点を組み入れ
		プロジェクトごとに法的・倫理的リスクをチェック
人材育成	AIに対する理解の深化	全従業員向けAIリテラシー教育の継続
		AIリスク洗い出しに関する体験型ワークショップ研修
	実践力のあるAI技術者増員	研修カリキュラムとして社外コンペティション活用 少人数のグループ単位で職場の課題をAIで解決

事業概況一覧

OKIグループは、リアルな世界でのモノづくりと、機器群とクラウドとをリアルタイムに連携させるソリューションやサービスのコトづくりの両輪で、社会課題の解決を目指しています。この目指す姿の実現に向け、システムインテグレーションを得意とする「ソリューションシステム事業」と、モノづくりを強みとする「コンポーネント&プラットフォーム事業」が技術の融合を図り、お客様やパートナーとの協働・共創を通して、チームOKIで成長戦略を推進しています。

ソリューションシステム

事業内容

OKI独自のデバイス群、音響・光センサーを特長としたセンシング技術、5Gをはじめとするネットワーク技術、AIデータ処理・運用などの技術やノウハウを活かし、社会のインフラを支え、お客様のDXを支援するさまざまなソリューション、プロダクト&サービスを提供しています。特に、交通、建設／インフラ、防災、金融・流通、製造、海洋などを注力分野として取り組んでいます。

事業領域

■パブリックソリューション

- 道路(ETC/VICS)、航空管制、防災、消防
- 中央官庁業務システム、政府統計システム
- 防衛システム(水中音響/情報)
- インフラモニタリング

■エンタープライズソリューション

- キャリアネットワーク、映像配信、5G・ローカル5G
- 金融営業店システム、事務集中システム
- 鉄道発券システム、空港チェックインシステム
- 製造システム(ERP/IoT)

■DXプラットフォーム

- AIエッジコンピューター、センサー、IoTネットワーク
- PBX、ビジネスホン、コンタクトセンター
- クラウドサービス

■工事・保守サービス



国内唯一の水中音響計測施設
「固定式計測バージ」

ゼロエネルギー
高感度カメラ



売上高構成比

46.2%



TOPICS

特機システム事業の成長への取り組み

OKIは2022年4月、特機システム事業のさらなる成長への取り組みとして、YOKOGAWAグループの航空機用計器事業を取得するとともに、OKIの海洋音響関連事業子会社2社を合併しました。

航空機用計器事業の取得により、航空機装備品市場における技術とノウハウ、お客様基盤、海外市場への展開実績などを、OKIの持つお客様基盤・技術資産と掛け合わせ防衛市場・民間市場の両面で事業を拡大していきます。また、海洋音響関連事業子会社2社の合併により、海洋音響・船舶などに関連するお客様の多様なご要望にワンストップでお応えするとともに、ラギダイズ技術^{*}・音響技術をコアに地球温暖化対策や海洋資源開発に貢献する会社として、海洋資源の保全、海洋データの収集および海洋事業者に向けたインフラ活用サービスなど新たな事業を展開していきます。

関連Webサイト <https://www.oki.com/jp/press/2021/10/z21058.html>
<https://www.oki.com/jp/press/2022/04/z22003.html>

^{*}ラギダイズ技術:耐環境性を備えていない製品やシステムに、耐熱や耐寒、防水、防塵、耐衝撃といった耐環境性を付与する技術。

その他
0.1%

コンポーネント&プラットフォーム

売上高構成比

53.7%

事業内容

長い歴史で培った技術を活かしたさまざまなコンポーネントの開発・提供と、強みであるモノづくりそのものをプラットフォームとしてサービスを提供することで、社会課題の解決に貢献しています。なかでも、労働力不足の解決や働き方改革の実現につながる無人化・自動化・効率化や、感染症拡大に配慮したニューノーマルな社会において求められる非接触・非対面の実現に注力しています。



モノづくり総合サービス



新型つり銭機「CR-30」
紙幣部(右)、硬貨部(左)



A3モノクロLEDプリンター
COREFIDO B842dn

事業領域

■コンポーネント

- ATM、現金処理機、営業店端末、予約発券端末、チェックイン端末、外貨両替機、ATM監視・運用サービス
- カラー・モノクロLEDプリンター、カラー・モノクロLED複合機、大判インクジェットプリンター、ドットインパクトプリンター

■モノづくりプラットフォーム

- 設計・生産受託サービス
- プリント配線基板
- 受託試験サービス

TOPICS

OKIとリコー、A3モノクロプリンターのプリンターエンジンを共同開発

OKIと株式会社リコーは、A3モノクロプリンターのプリンターエンジン(印刷機構)を共同開発しました。両社の強みを持ち寄ってプリンターエンジンの開発を企画段階から協業し、開発期間を従来比で約3割短縮し、開発効率の向上を実現しました。印字部分には高精細・高信頼性を実現し装置の小型化に寄与するOKIのLEDプリントヘッドを採用、業務用途で重要となる幅広い用紙対応力や高信頼性を実現する用紙搬送機構をリコーが担うなど、両社の強みとなる技術を組み合わせています。

両社は今後も開発効率のより一層の向上に向けた取り組みを加速し、さまざまなパートナーとの協業を推進することで、顧客価値向上と効率的なモノづくりの実現に取り組んでまいります。

関連Webサイト <https://www.oki.com/jp/press/2022/01/z21092.html>

事業概況

ソリューションシステム事業

DXソリューションの社会実装を加速し、
安定収益の確保と持続的成長を実現します。

常務執行役員
ソリューションシステム
事業本部長

片桐 勇一郎



事業方針

お客様のDX支援とソリューションの水平展開による持続的成長

強み

- エッジ領域における端末技術
- 5Gをはじめとするネットワーク技術
- 豊富なインストールベース／ユースケース

機会・リスク

- DXのさらなる加速
- 技術革新(5G、AI)によるソリューションの拡大
- 情報量増大による分散処理(エッジコンピューティング)の重要性増加

2021年度の業績

売上高は前期比282億円、14.7%減少の1,626億円、営業利益は同68億円減少の95億円となりました。不安定な部材供給状況が継続しており、事業全般において生産・売上影響を受けたほか、前期大型案件の反動減、期ズレなどがあり、減収となりました。

中期経営計画2022の進捗と今後の取り組み

ソリューションシステム事業は、AIエッジによるお客様のDX支援を通じた持続的成長の実現に向け、中期経営計画2022に基づき、積極的な成長投資を行うとともに、DX領域の売上を拡大することを目指しています。

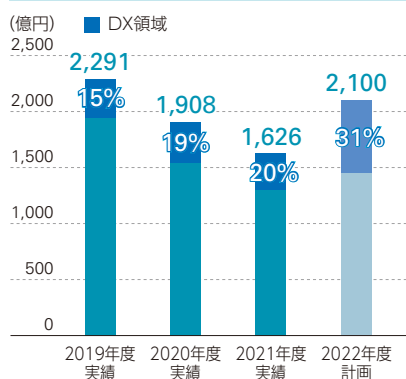
ビジネスモデルの多様化、モノからコトへの消費の変化、老朽化・人手不足への対応などを背景に、企業におけるデジタル化の取り組みは年々活発化しており、業務プロセスのデジタル化投資に積極的な企業が増えています。そして新型コロナウイルスの感染拡大を機に、その流れはさらに加速しています。

このような中、OKIはエッジ領域における端末技術、ネットワークの技術、豊富なユースケースを強みとしてDXを推進す

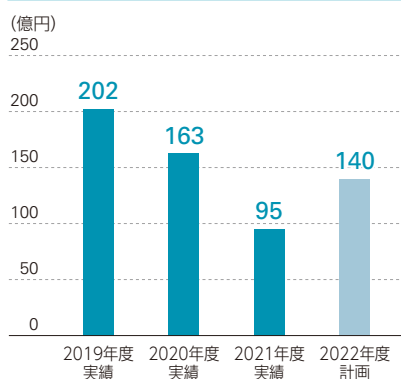
るとともに、パートナーとDXエコシステムを構築し、新たなソリューションの創出に取り組んでいます。交通、建設／インフラ、防災、金融・流通、製造、海洋などの注力分野を中心に、2022年7月現在、共同で新規ソリューションを創出する共創パートナーは95社、技術的なアライアンスをするAIエッジパートナーは119社に拡大しており、オープンイノベーションパートナーも含めて、共創によるDXを推進しています。こうした取り組みについては、開発フェーズから成果を出すフェーズへ移行しつつあります。

今中期経営計画の3年間では、投資として、2022年4月1日付けでYOKOGAWAグループの航空機用計器事業を取得しました。これにより、特機システム事業の事業領域を航空機装備品市場へ広げました。また、海洋音響関連事業子会社2社を合併し、株式会社OKIコムエコーズを設立しました。これにより、多様なプレイヤーと共創しながら、海洋開発支援・エンジニアリング分野および船舶・民間特機分野における販売力と商品力を強化し海洋音響関連事業の拡大を図ります。

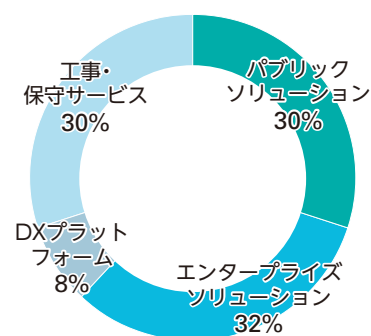
売上高



営業利益



2021年度売上高構成





空の交通安全支援(遠隔管制塔装置)

-

遠隔地

事業概況

コンポーネント&プラットフォーム事業

社会の大丈夫をつくる黒子役として、
モノづくりで社会に貢献し成長を実現します。

取締役常務執行役員
コンポーネント&プラットフォーム
事業本部長

齋藤 政利



事業方針 モノづくりを通じた社会課題解決による持続的成長

強み

- ハード、メカ・エレクトロニクスの擦り合わせ技術
- 物販フットプリント
- 高難易度／変種変量変流に対応した生産

機会・リスク

- ペーパーレス、キャッシュレスの進展
- 自動化・省人化ニーズの高まり
- 顧客の課題（固定費削減、コアプロセスに経営資源を集中、高精度・高品質の実現）

2021年度の業績

売上高は前期比125億円、6.2%減少の1,890億円となりました。モノづくりプラットフォーム事業領域においてはFA／半導体製造装置向けが好調を維持するものの、部材不足による生産・売上影響が大きく、減収となりました。利益面については、減収影響の一方で、情報機器の構造改革による固定費削減効果および中国向けATM債権に対する貸倒引当金32億円の戻し入れなどもあり、営業利益は同45億円良化の35億円となりました。

中期経営計画2022の進捗と今後の取り組み

コンポーネント&プラットフォーム事業は、モノづくりを通じた社会課題解決による持続的な成長の実現に向け、中期経営計画2022に基づき、成長の土台となるビジネスモデルへのシフトを進めています。注力領域として、コンポーネント事業ではパートナー企業向けの商品・モジュール・サービス提供、そしてプラットフォーム事業ではモノづくり総合サービス全体について、これらの売上比率を2019年度の2分の1から拡大することを目指しています。成長のキーワードは、社会の

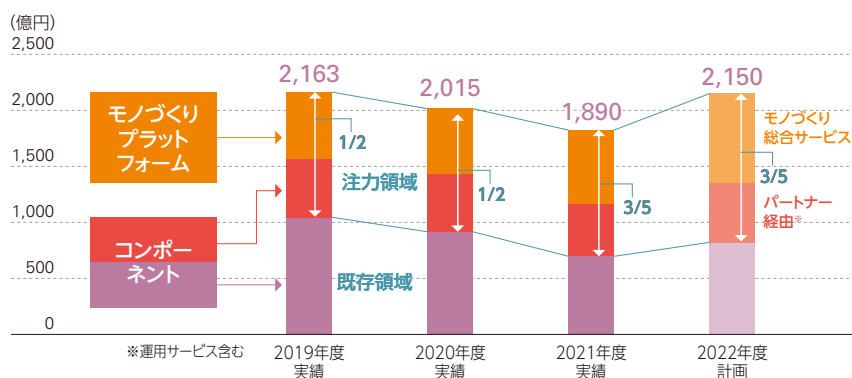
大丈夫をつくる黒子役となることです。

社会や社会インフラを提供するお客様が直面している課題の解決に向け、OKIはモノづくりで社会やお客様を支え、成長を実現していきます。

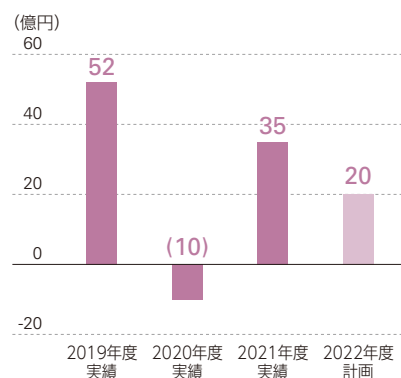
この成長の実現に向け、海外販売戦略の見直しに伴う拠点の統廃合、人員削減、生産拠点再編などの構造改革は計画どおり順調に進捗しています。旧3事業統合によって構築した開発700名体制とグローバル生産拠点を注力分野に集中投下し、その大半はリテール／DMS (Design & Manufacturing Services) などの新規分野の開発にあたっています。また、顧客企業からOKIを信頼できるパートナーとし認識していただくため、2020年度に新設したビジネスコーポレーション部隊の精緻化、リソース増強も進めています。引き続き、人員の最適化、新商品開発に向けたリソースの最適配分などを進めています。

2021年度は部材不足の影響により売上は落ち込んだものの、年度の後半にはパートナー向け開発商品や共同開発商品を発表し、ビジネスモデルのシフトを着実に進捗させています。

売上高



営業利益



モノづくり基盤強化への取り組み

三つの柱



コンポーネントの取り組み

労働力不足、働き方改革、非対面・非接触といった課題はさまざまな分野で共通しており、OKIの得意分野であるミッションクリティカル、軽量メカトロの活躍の場は広がっています。こうした中、OKIはこれまで金融市場を軸に自動化・省人化技術を提供してきましたが、流通・小売り、そして医療など、これまで注力してこなかった業種における課題の解決への取り組みを始めています。現在、複数の開発プロジェクトが進行しており、2021年度後半から順次ローンチをしています。

また、金融市場にATMの提供だけでなく、ATMの保守・メンテナンス、警備まで運用に係るサービスを幅広く提供し、お客様が本業に集中できる環境を提供してきた実績を活かし、流通・小売り分野での運用サービスの拡大を図っています。

モノづくりプラットフォームの取り組み

DMSの強化により、提供するサービスの幅を拡充し、売上拡大を図っています。設計の段階から共創を進めることで、お客様の効率的なモノづくりを実現します。さまざまな業種に対する積極的なアプローチ、そしてお客様の高い

ニーズにより、引き合い件数は旺盛であり、商談件数も順調に伸びています。さらなる商談機会の増加、そしてそれらを受注へつなげるプロモーション活動の強化を通して、お客様から信頼してOKIのモノづくりを選択していただけるよう取り組んでいます。

また、モノづくり基盤強化のために、「ポータビリティ」「スマート工場」「システム統合」を三つの柱としてモノづくり現場活性化に取り組んでいます。「ポータビリティ」は、一つの工場では生産することが困難な事象が発生した際にも、他の工場で代替生産できる体制を構築します。「スマート工場」は匠と呼ばれる生産の高度技術者がIoTやロボットを先導して協業することで工場の進化を図っていきます。「システム統合」は生産管理システムや進捗管理システムを導入し、各工場をネットワーク接続することで、工場の進捗やパフォーマンスなどを見える化していきます。

DX戦略 4象限で「社会の大丈夫をつくっていく。」

OKIは2022年6月、「組織の変革」「業務プロセスの変革」「新ソリューション創出」「既存ソリューションの強化」の4象限でお客様のDX実現に貢献する、新たなDX戦略を発表しました。自社のDX技術・プロセスを強化し生産性向上を図ること、そして強化した技術・プロセスを新ソリューション・サービスとしてお客様に提供していく「外部化」を進めることで、お客様の共創パートナーとして「社会の大丈夫をつくっていく。」DXを推進し、OKIの競争力を強化していきます。

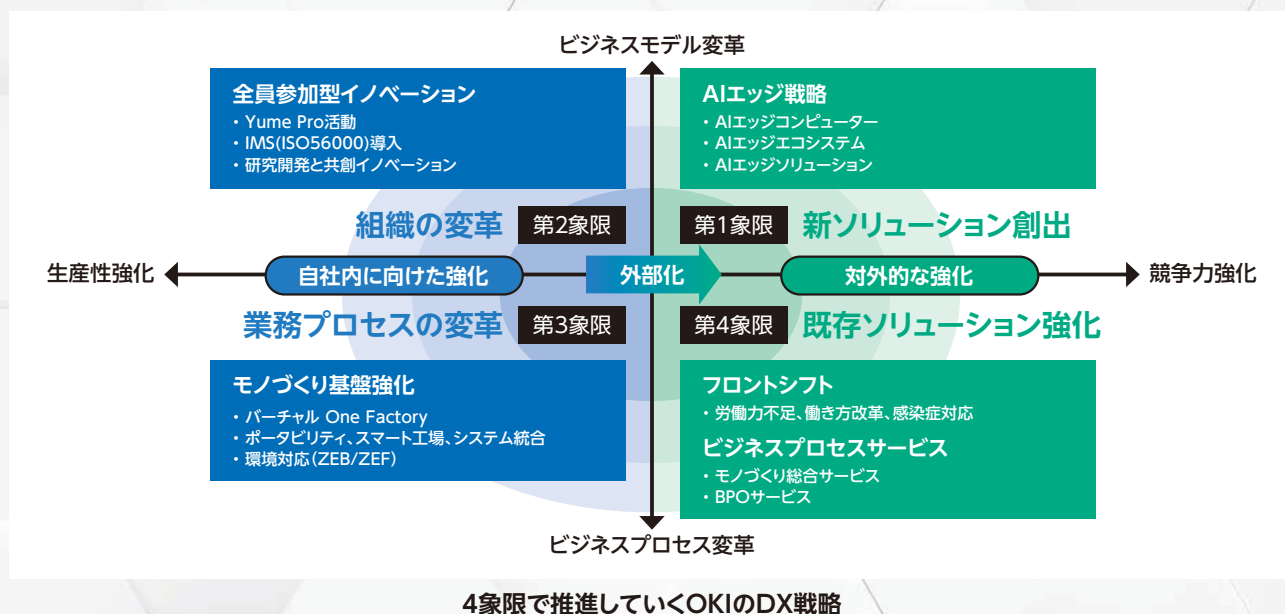
企業がデジタルトランスフォーメーション(DX)を実現するためには、単にアナログで行っていた業務をデジタル化するだけでなく、社内組織や業務プロセスそのものを改革することが重要です。OKIの新戦略では、自社グループ内におけるDXの実践・強化により自らの組織改革・業務プロセス改革を進め(第2象限、第3象限)、そこで得られた技術・プロセスを外部化することにより、お客様のDX実現を加速させます(第1象限、第4象限)。

本戦略の一例として、2022年7月に本格稼働を開始したOKI本庄地区(埼玉県本庄市)の新工場(本庄工場H1棟)では、スマート工場を目指すOKIのソリューションコンセプト

「Manufacturing DX」を現場実装しています。OKIはDX新戦略のフラグシップファクトリーと位置づけるこの新工場において、研究開発や共創イノベーションによって創出した技術・ソリューションを活用し、ここで強化・蓄積された技術・プロセスやノウハウを新ソリューションの提供や既存ソリューションの強化につなげることで、お客様の製造部門などにおけるDX実現を支援します。

OKIのDX Webサイト

<https://www.oki.com/jp/dx/>



4象限で推進していくOKIのDX戦略

M e s s a g e

OKIには豊富な顧客基盤とインストールベース、そして長年培ったモノづくりの力を含む技術力があります。これらを強みに、エッジ(現場)にフォーカスしながらDXを推進していくという基本的な考え方は従来と変わりません。DX新戦略では、これを着実に推進するための仕組み、そしてOKIグループの具体的な取り組みを4象限に整理し、「内部でDXを進め、その成果を外部化する」というアクションとして明確に示しました。

「外部化」のためには、自社の技術やプロセスを高度化しながら共創によりお客様のニーズを深掘りし、足りない部分はパートナーとのアライアンスで補完するなどして、確実に商品化につなげることが重要です。4象限の整理により新戦略をわかりやすく社内外に発信することで、関係者の対話と共創を誘発していきます。



専務執行役員 デジタル責任者
坪井 正志

OKIグループの サステナビリティの取り組み

「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として

OKIグループは企業理念に基づき、「社会の大丈夫をつくっていく。」企業として、サステナビリティの取り組みを推進します。モノづくり・コトづくりを通して社会課題の解決に貢献し、より安全で便利な社会のインフラを支えるとともに、ステークホルダーのみなさまの信頼に応える企業活動を実践していきます。

マテリアリティに基づき取り組みを推進

OKIグループは、企業理念に掲げた「進取の精神」のもと、常に社会の現場の課題に寄り添い、その解決に貢献する商品やサービスを提供して、広義の社会インフラを支えてきました。またステークホルダーの期待に応える誠実な企業活動を実践するためにとるべき行動を「OKIグループ企業行動憲章」および「OKIグループ行動規範」としてまとめ、グループの全社でこれを採択して、研修などを通じて周知・徹底を図っています。この憲章および規範は、企業価値の向上に向けてOKIグループのすべての役員・社員が共有すべき価値観(P1参

照)の基盤に位置づけられています。

こうした姿勢を長期的に継続し、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」として「社会の大丈夫をつくっていく。」ため、2020年度、社会価値創出・経営基盤強化の両面からOKIの課題を整理し、マテリアリティを特定しました。これを具体化した環境・社会・ガバナンス(ESG)の取り組みの2021年度における概況は、次ページの表に示すとおりです。



※SR : Shareholder Relations

現マテリアリティの特定プロセス

サステナビリティの取り組みを強化するために

OKIはマテリアリティに基づきサステナビリティの取り組みを強化するため、推進体制として「サステナビリティ推進ワーキンググループ(WG)」を設置しています。WGは社長執行役員をオーナーに、コーポレートの関係部門と事業本部・営業本部の代表者で構成し、各活動の進捗や課題を共有しています。一人ひとりが「我が事」としてサステナビリティに取り組むことが重要との認識から社内教育を推進しており、2021年度は「OKIの目指すサステナビリティ経営」をテーマに社長

および関係部門長が登壇する社内フォーラムをオンラインで実施したほか、社内報やイントラネットを通じて、サステナビリティをめぐるグローバル動向の周知などを行いました。

引き続き、取り組みの進捗を的確に開示するとともに、これに基づくステークホルダーとの対話によって自社の課題や社会の要請を適時に把握し、活動へのフィードバック、マテリアリティの検証などを進めていきます。

OKIグループのサステナビリティの取り組み

人権に関する基本的な考え方

OKIグループは、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、「国際人権章典」「労働における基本原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの人権に関わる国際規範を尊重し、業務を通してつながる一人ひとりの人権に配慮することが、あらゆる企業活動の基盤であると認識しています。企業行動憲章・行動規範に「人権の尊重」を掲げて、採用時研修、階層別研修およびeラーニングなどを通じて教育し徹底を図るとともに、公正な採用・選考の実施や、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に努めています。

グループ内においてはハラスメントを含む人権・労働関連のリスクを「共通リスク」(P53参照)としてマネジメントしています。コンプライアンス研修の枠組みを利用した全社員教育を行っているほか、問題が発生、または発生の可能性が生じた場合の窓口として「ハラスメント相談窓口」を設置し、相談者

の保護を含めた対応手順を定めて運用しています。

またAIを用いた製品・ソリューションを提供する企業として指針とすべき事項を定めた「OKIグループAI原則」(P26参照)においては、「人権の尊重」を第一に掲げました。AIによる差別が発生しないように努めるとともに、プライバシーに配慮し、個人情報の扱いに関する法令を遵守することなどを明示しています。さらにお取引先に対しては「OKIグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」に基づき、人権、労働などの取り組みに関する調査を実施しています(P46参照)。

こうした取り組みをさらに進めるべく、2022年度は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた人権方針を策定しました。本方針に則って体制を整備し、人権デューデリジェンスなどの仕組みを構築・運用していきます。

OKIグループのマテリアリティとESGへの取り組み

マテリアリティ		ESGテーマ		2020～2022年度の取り組み	
社会価値創造	社会課題を解決するモノ、コトの実現 社会課題：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	E	- 環境課題解決に貢献する商品の創出 - サーキュラーエコノミーへの対応	- 環境貢献商品の拡大 - ライフサイクルCO₂の削減 - サーキュラーエコノミー案件の創出	
		S	- 社会課題解決に貢献する商品の創出 - 企業活動における価値創造推進	- 成長戦略に示す社会課題への取り組み - イノベーションに向けた社内文化改革 - モノづくりと成長領域事業を支える人材の育成・確保	
		G	ESGを経営の中核と位置づける	マテリアリティに基づく取り組みの推進・評価	
経営基盤強化	ステークホルダーの期待に応える企業活動の実現 誠実な企業活動(ガバナンス、内部統制、情報開示)、気候変動への対応、人材マネジメント	E	気候変動の緩和と適応、汚染の予防、資源循環	- 事業拠点におけるCO₂削減、再生エネルギー導入強化 - 運用共通化による化学物質管理の強化 - 再資源化率の向上	
	モノづくりを支える基盤の強化	S	- モノづくり基盤の強化 - 人権・労働の取り組み強化	- バーチャルOne Factoryの推進 - 品質の取り組み強化 - スマート・ワークライフの実現 - ダイバーシティ&インクルージョンの推進 - 労働安全衛生・健康経営の取り組み強化	
		G	- コーポレート・ガバナンスの強化 - 内部統制/リスクマネジメント - 的確な情報開示とエンゲージメント(対話)強化	- 取締役会実効性評価に基づく着実な改善 - リスク管理の精度向上と定着 - TCFDのフレームワークに基づく開示 - マテリアリティの取り組みに関する確実な開示 - IR/SRなどにおける対話の強化	

OKIが参画する主なイニシアティブ・団体

国連グローバル・コンパクト

OKIは2010年5月に「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に署名しました。OKIグループはUNGCの人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止に関わる10原則を支持し、持続可能な社会づくりに貢献すべく取り組んでいきます。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

OKIは2019年5月、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明しました。TCFD提言に沿った情報開示・発信を行うとともに、環境と経済の好循環がもたらす持続可能な社会の実現に貢献すべく、取り組みを強化していきます(P41参照)。

気候変動イニシアティブ(JCI)

OKIは2020年4月、温暖化防止とSDGs達成への貢献に向けた取り組みの一環として、脱炭素社会実現を目指すネットワーク「気候変動イニシアティブ(JCI)」に参加しました。脱炭素化を目指す幅広いパートナーとの共創を活かして気候変動対策を強化し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

チャレンジ・ゼロ

OKIは2020年6月、脱炭素社会の実現に向けたイノベーション創出へのチャレンジを促すことを狙いとする、一般社団法人日本経済団体連合会主催の「チャレンジ・ゼロ(チャレンジ ネット・ゼロカーボン イノベーション)」に参加しました。幅広い環境課題の解決に資する製品やサービスにつながるイノベーションの創出にチャレンジしてまいります。

2021年度の実績	関連ページ
- 環境貢献商品 売上高1,103億円(グループ全体売上高の31%) - 調達と製品使用時のCO₂排出量18.1%削減、2030年度目標25%削減(2020年度比) - 環境貢献商品の基準整備完了、サーキュラーエコノミー案件は6件の適用検討中(2022年度目標3件)	P41-44 P57-58
7つの社会課題解決に向けた商品創出を推進。河川氾濫や土砂災害などの自然災害の状況を、太陽光発電と高度な省電力制御により昼夜問わず監視できる「ゼロエネルギー高感度カメラ」の販売を開始	P21-24
- 全員参加型イノベーション実現に向け、基礎研修をグループ全体で8,163名が受講 - Yume Proチャレンジ応募数254件へ拡大 「実践力のあるAI技術者」を2022年度末に300名にする計画に対し、310名達成 - ハードウェア技術者のスキル項目を標準化(49分野、492項目)	P19-20 P25-26 P45
「OKIの目指すサステナビリティ経営」をテーマに社長および関係部門長が登壇する社内フォーラムなどを実施 - 一次・二次のお取引先約300社を対象にセルフアセスメント調査票によるCSR調査計画を策定し、2021年度対象51社の調査を完了	P34-36 P46
- 事業拠点におけるCO₂削減 目標4.2%→実績 3.1%(2020年度比) - 再生エネルギー Jクレジット購入目標450t-CO₂→実績450t-CO₂ - 化学物質管理ワーキンググループ活動による管理の徹底 - 再資源化率 目標83%→実績85.7%	P41-44 P57-58
- グループのフラグシップ工場となる本庄地区の新工場が竣工(2022年4月) - 品質不正防止に関してOKIグループ全従業員を対象にしたアンケート調査、および生産拠点の一斉点検・現地調査を実施	P13 P45
- 通勤圏外に居住する社員にテレワーク勤務を認める「通勤圏外勤務制度」を導入 - テレワーク環境下のマネジメントを支援する研修を累計2,000名が受講 - 女性管理職比率3.6%(OKI)、5.1%(OKIグループ) - 選抜制の女性リーダー育成研修を継続実施 「OKIグループ健康経営宣言」を発表、コラボヘルス体制で各種施策を推進。ストレスチェック受検率94.7%	P37-40 P57-58
2021年度実効性評価を実施 - OKI各本部における事業リスク洗い出しの対象を主要子会社に拡大 - TCFDのフレームワークに基づく開示を継続。CDP気候変動テーマでA-評価 - FTSE Blossom Japan Sector Relative Index (2022年3月)、FTSE Blossom Japan Index (2022年6月) の構成銘柄に採用	P47-52 P53-54 P41-44 P57-58

人材マネジメント

OKIグループが社会課題の解決や新たな価値創造による持続的成長を実現するためには、従来のやり方にとらわれず、変化に柔軟に対応できる人材が必要です。OKIグループは、すべての役員、社員が共有する価値観として5つの行動指針を定め、これに基づく行動をさまざまな場面で実践し新たな価値を創造できる人材づくりと、それを支える組織文化の醸成に取り組んでいます。

人材に関する基本的な考え方

OKIグループは、社会環境の変化に対応し持続的に発展していく上で人材を最も重要な経営資源の一つと位置づけ、5つの行動指針(P1参照)に基づいた行動を実践することにより、自らの役割に応じて柔軟な対応ができ、周囲を巻き込みながら成果を創出する「自律型社員」を育成することを目指しています。

「中期経営計画2022」においては、持続的成長に向けた人事施策として、「モノづくりと成長領域事業を支える人材の育成・確保」を掲げました。目標管理・人事評価などによる業務経験を通じた人材育成とともに、スキルアセスメント(P45参照)を活用した人材の最適配置など、モノづくりの現場のさらなる活性化につながる人事制度の構築を進めています。成長領域事業を支える観点では、職種とレベルに応じたAI教育など、実践力のあるAI人材の育成に取り組んでいます。また、「すべての社員が働きやすく、最大限に能力が発揮できる職場」を実現すべく、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進しています。

人材育成の取り組み

OKIグループは、「業務経験を通じた人材育成」と「研修・学習を通じた人材育成」を両輪として社員一人ひとりの自己成長を促進するとともに、誰もが成長の機会を得ることができ、適切に評価されるよう、以下の取り組みを行っています。

業務経験を通じた人材育成

●目標管理の徹底

OKIグループでは、高い目標を設定し実践することにより自己成長が促進されるという考え方にに基づき、目標管理を徹底するとともに、常に行動指針を意識した業務遂行ができるよう、目標設定項目は行動指針を踏まえたものとしています。OKIでは組織目標が個人目標へ適正にブレイクダウンされ、個人の目標設定が明確になるよう、図に示す取り組みを行っています。

●評価制度

OKIでは行動指針の実践を促すため、2019年度より前述の目標設定との連動とあわせ、行動指針の実践度合いを評価指標の一つとするとともに、目標設定に対しての成果、そこ

に至るプロセスなどを公平・公正に評価するため、以下の取り組みを行っています。

評価フィードバック面談

評価に対する納得性を高め、「評価に基づいた処遇への理解」「強み・弱みの把握によるさらなる成長」「上司・部下の相互理解による組織マネジメントの改善」につなげるため、評価結果を上司から部下へフィードバックする面談を実施しています。フィードバック面談の効果は、毎年実施する意識調査の中で確認しています。

OKIグループ(国内)全社員を対象とした意識調査結果

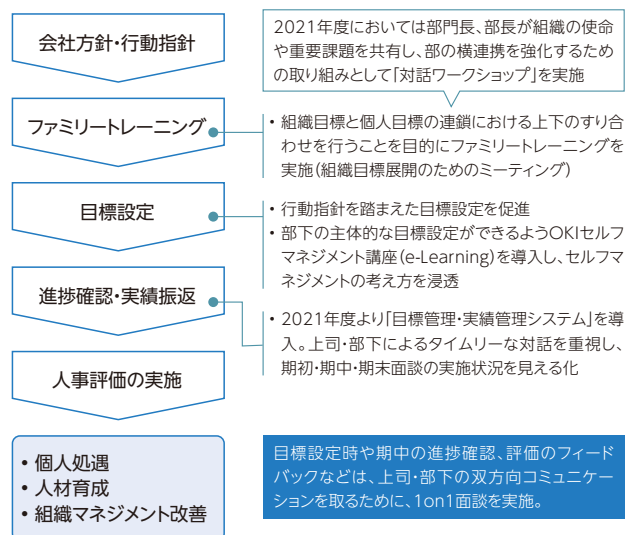
	ポジティブ回答*をした社員の割合		
	2019年度	2020年度	2021年度
私の現在の仕事に対する評価は妥当である	61% (64%)	61% (68%)	61% (70%)

※ポジティブ回答:とてもそう思う/どちらかと言えばそう思う

※()内はOKI単体の数値

評価者の支援

評価者である上司の評価スキルやフィードバックの質の向上を図るため、評価の考え方やフィードバックの方法などを教育する「評価者研修」、評価者自身の行動の客観視や強み・弱みの明確化を目的とした「360度評価」を実施しています。



業務経験を通じた人材育成の仕組み

研修・学習を通じた人材育成

●自己成長への支援

OKIグループは全社員が継続的に自己成長するためのキャリア形成の場を提供するとともに、キャリア開発支援・専門知識を習得できる機会としての研修体系を構築しています。

キャリアデザイン面談

OKIでは社員一人ひとりが自律型社員として行動を変革していくことを目的に、自律的なキャリア形成を支援する場として、年に1回、上司とのキャリアデザイン面談を実施しています。

研修体系

OKIグループでは、階層や職種などを問わず網羅的に研修が受けられる体制として、マーケティングやイノベーション、会計、語学などを学ぶ「共通ビジネススキル教育」、階層ごとの役割を学ぶ「階層別教育」、さらには営業、技術、生産技能などの専門性を磨くための「専門・部門教育」を整備しています。なお、2021年度のOKI社員一人当たりの延べ研修時間は17.0時間でした。

	共通ビジネス スキル教育			階層別 教育		専門・部門 教育
役員	イノベーション	A	語学・会計	役職別 新任研修	マネジメント	キャリア デザイン
幹部社員						
一般社員						

OKIグループ(国内)の研修体系

経営人材の育成

これからのOKIグループを担う経営人材・ビジネスリーダーを若い時期から仕事を通じて段階的に育成するため、現場での実践を求めるタフアサインメントや次世代の経営幹部にふさわしいキャリアの付与、さらには選抜型の社内研修プログラムや外部ビジネススクールへの派遣を行っています。

Webサイト「人材育成の取り組み」

<https://www.oki.com/jp/sustainability/csract/emply/promotion.html>

多様な人材が最大限能力を 発揮できる環境の整備

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

OKIグループのD&Iは、社員の多様性を尊重し、価値として活かすことで、イノベーションの創造やモチベーションの向

上、組織の持続的な成長を目指す、経営戦略としての人材強化策です。性別や年齢、障がい、SOGI(性的指向・性自認)、国籍、私生活の状況などの違いを尊重しあい、多様な人材がやりがいを感じながら仕事に取り組み、最大限に能力を発揮できる企業文化の醸成に向け、社内の啓発活動や多様性に配慮した制度の構築、効率性を高める柔軟な働き方の実現、一人ひとりを評価し任用する仕組みの整備などに取り組んでいます。また、OKIグループ各社が連携してD&Iを推進するため、OKI人事総務部長を議長とした会議体を設けています。

D&Iをみなが学ぶために

互いを尊重して多様性を活かすことを継続して学ぶため、毎年、OKIグループの役員、管理職、一般社員がともに学ぶD&I推進イベントを開催しています。2021年度は、社員が互いの能力や意欲を公平かつ客観的に見極められるよう行動変容を促すことを目的に、「アンコンシャス・バイアス」をテーマとしたセミナーを実施しました。約350名の社員が参加し、開催直後のアンケートでは95%の参加者が有益であったと回答しました。また、セミナーから1カ月後に実施した行動変容の確認アンケートでは、回答者228名のうち96%がバイアスを意識して行動するようになったと回答しました。

誰もが仕事とプライベートの両立を目指すために

OKIは、労使で労働時間や休暇取得状況を確認するとともに、コアタイム無しフレックスタイム制度(スーパーフレックス)、フレックスタイム制度、テレワーク勤務制度、育児勤務制度や介護勤務制度、さらには家族介護、子の学校行事などに利用できる目的別休暇制度など、仕事と育児・介護などの両立を支援する各種制度を整備しています。また、OKIグループ社員向けに「仕事と育児の両立研修」を実施しているのに加え、OKIでは希望者を対象に育児休職からの復職者とその上司、人事総務部門の三者による「復職者ミーティング」を実施するなど、誰もが仕事と育児の両立ができるよう体制を構築しています。OKIの2021年度の育児休職からの復職率は100%です。2021年度は新たに仕事と介護の両立をテーマとしたセミナーを実施し、グループ各社から240名が受講しました。その他、不妊治療や社外でのボランティア活動時に使用できる有給休暇などを整備しています。

シニア活躍の推進

OKIでは社員が培ってきた技術・技能を活用し、円滑に伝承するため、定年後の継続雇用者であるシニア社員の活躍と多様な働き方を支援しています。本人のニーズや専門性に沿いながら、最大限の活躍が期待される職場での継続雇用

人材マネジメント

を基本とし、定年前の社員に対して、面談を通じたキャリアの棚卸しなど、定年後のキャリア形成を支援しています。また、正社員同様、目標管理・評価制度など、シニア社員の活躍やモチベーション向上につながる制度を導入しています。継続雇用制度は満65歳到達までを前提に継続雇用を希望する者すべてを対象としており、2021年4月からは一定の基準を満たす者を対象に、満70歳到達までを前提とした継続雇用制度を導入しています。

障がい者雇用の促進

OKIグループでは障がい者雇用の促進に取り組んでいます。OKIでは障がいのある社員が職域や職種を限定することなくさまざまな職場で活躍できるよう、採用時や就労におけるサポート、配属先職場への啓発、育成体制の整備などに取り組んでいます。また、ネットワークを活用した在宅勤務雇用により、重度肢体障がい者などにも活躍の場を提供することを目的に2004年に設立した特例子会社OKIワークウェルでは、2022年6月現在、77名の障がい者が活躍しており、うち重度肢体障がい者59名が22都道府県で在宅勤務し、ITスキルを活かしたWebサイトの制作などに従事しています。OKIグループの2021年度(2021年6月)の障がい者雇用率※は2.44%でした。

※障がい者雇用率は国内の特例子会社グループ適用7社の集計値

女性活躍推進

OKIは「女性が自ら成長を求め、最大限の能力発揮ができる働き方で、成長しキャリア形成ができる」ことを目指し、女性活躍推進の行動計画を策定しています。行動計画目標として、2023年4月までに①正社員の時間外労働時間数を2019年度月平均(24時間)以下とする、②女性管理職比率を5%にするを掲げています。

2021年度の女性管理職比率はOKIでは3.6%、OKIグループでは5.1%でした。選抜制の女性リーダー育成研修を

女性役員・社員の状況

		2019 年度末	2020 年度末	2021 年度末
女性 役員数 (人)	OKI	2	2	1
	OKIグループ	5	5	6
管理職に 占める 女性比率	OKI	3.4%	3.3%	3.6%
	OKIグループ	5.9%	5.3%	5.1%
女性社員 比率	OKI	12.8%	13.1%	13.5%
	OKIグループ	22.4%	22.9%	23.2%

継続的に実施し、女性社員に対して管理職となるための意識付けを行うとともに、管理職登用に向けた職場での育成に取り組んでいます。

性的マイノリティへの取り組み

OKIグループは誰もが「尊重されている。安心して能力を発揮できる」と感じられる職場になることを目指し、2019年度より性的マイノリティであるLGBTQに関する基礎知識をいつでも学べるeラーニング教材を提供しています。2021年度は国内OKIグループ社員の99.9%が受講し、知識の定着を図りました。

Webサイト「ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み」
<https://www.oki.com/jp/sustainability/csra/ct/employment/diversity.html>

スマート・ワークライフプロジェクトの取り組み

OKIグループは多様な人材が最大限に能力を発揮するため、また、ウィズコロナ／アフターコロナにおける生活様式を見据え、2020年8月にスマート・ワークライフプロジェクトを発足しました。「時間価値の最大化によるワークライフ・クオリティの圧倒的な向上」をコンセプトとして、制度の見直しや働き方DXを推進しています。

働く場所と時間の柔軟性向上

OKIは2021年4月、通勤圏外への異動に伴う転勤(転居)や単身赴任(家族との別居)の抑制と、配偶者の転勤や育児・介護の負担による離職の低減を目指し、通勤圏外に居住している社員に対してテレワーク勤務を認める「通勤圏外勤務制度」を導入しました。また、スマート・ワークライフに向けた社員一人ひとりの工夫やチャレンジを会社全体の生産性向上につなげていく活動の一環として、2021年度はイントラネットに登録した一人ひとりの働き方の工夫を、社員の投票により褒め称え合う「スマート・ワークライフ表彰制度」をスタートしました。マネジメント支援の位置づけとして、目標管理やコミュニケーションをテーマとしたオンラインセミナーを実施しており、2021年度までにOKIグループ約2,000名の管理職が受講しました。

オフィスの再編・整備

OKIは2021年度、虎ノ門オフィスを新たに「お客様との共創空間」および「社員の協働空間」と定義し、執務スペースをフリーアドレス化するとともに、カフェスタイルのミーティングスペースなどを設置しました。自社の遠隔コミュニケーションシステムの実証実験を行うなど、居室をショールーム化し、既

設の商品・ソリューションのショールームとあわせてお客様をご案内することで、共創の機会を増やしています。

Webサイト「スマート・ワークライフの取り組み」

<https://www.oki.com/jp/sustainability/csract/emp/swl.html>

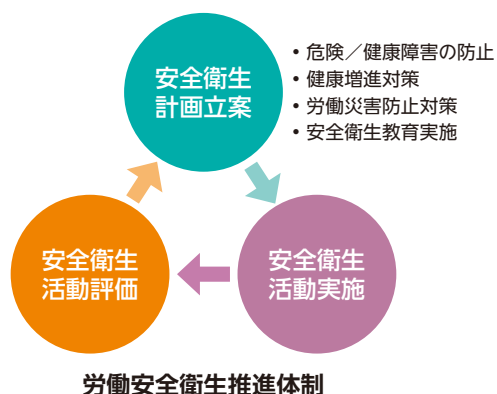
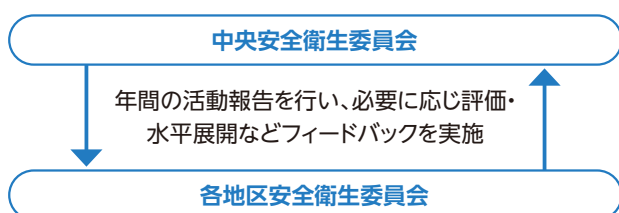
労働安全衛生・健康経営の取り組み

労働安全衛生の取り組み

OKIは、労使で構成する「安全衛生委員会」を各地区に設置して安全衛生体制を構築し、計画的に従業員の危険および健康障害の防止・健康増進対策を進めています。年に一度、「中央安全衛生委員会」を開催し、各地区の活動の評価や水平展開を行っています。OKIの2021年の労働災害度数率^{※1}は0.09(電気機械器具製造業(国内)の平均0.54)、労働災害強度率^{※2}は0.00(電気機械器具製造業(国内)の平均0.01)でした。

※1労働災害度数率:100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの

※2労働災害強度率:1,000延べ労働時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表すもの



健康経営の取り組み

OKIグループは、社員の心身の健康確保を経営の重要事項であると認識し、心身ともに健康であることによって社員一人ひとりが十分な力を発揮できることを目指して、「OKIグループ健康経営宣言」のもと健康経営を推進しています。

OKIグループ社員とその家族の疾病予防、健康づくりをより効果的に実施するため、産業保健スタッフを含む会社と健康保険組合が連携する「コラボヘルス」体制で健康経営に取り組んでいます。また、会社と健康保険組合が相互に保有す

るデータの分析に基づき、OKIグループが重点的に取り組むべき健康課題を「からだ」「こころ」「いしき」の三つの観点で設定し、目標指標を設定して健康づくりに取り組んでいます。2022年3月、OKIは健康づくりに積極的に取り組んでいる企業として、前年度に続き「健康経営優良法人2022」大規模法人部門の認定を受けました。

OKIグループ健康経営に関する主な管理指標

OKIグループにおける重点健康課題目標指標	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2026年度目標
からだ 肥満予防・肥満者数の低減 肥満者率	31.6%	33.5%	32.9%	31.0%
こころ メンタルヘルス不調の予防 ストレスチェック受検率	93.1%	95.4%	94.7%	100.0%
いしき 行動につながる健康意識向上 運動習慣定着率 [*]	17.9%	20.4%	21.5%	30.0%

※1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している社員の割合

Webサイト「健康経営・労働安全衛生の取り組み」

https://www.oki.com/jp/sustainability/csract/emp/health_safety.html

ワークエンゲージメント向上のためのモニタリング

OKIグループでは以上に示した各施策が社員一人ひとりの働きやすさ、働きがいにつながっているかを確認するため、年1回、全社員を対象とした意識調査を継続的に行っています。「働きがい(働きやすく、働きがいをもって働けるか)」の項目について、中期経営計画2022の最終年である2022年度におけるポジティブ回答^{*}を70%とすることを目標としています。

また、ワークエンゲージメントの向上を図るには、マネジメント上の課題を把握し、その支援を適切に行う必要があるため、2020年度から社員に向けたパルスサーベイを実施しています。2021年度には、OKIグループの社員約8,200名にも対象を拡大して、年3回の定期的モニタリングとその分析を行い、社員の働く環境の整備が進むほどに業務効率が向上していることや周囲とのコミュニケーション、組織目標への結びつきの重要性を確認しました。

OKIグループ(国内)全社員を対象とした意識調査結果

	ポジティブ回答 [*] をした社員の割合			
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度目標
働きやすく、働きがいをもって働けるか	60% (68%)	63% (71%)	54% (64%)	70%

※ポジティブ回答:とてもそう思う／どちらかと言えばそう思う

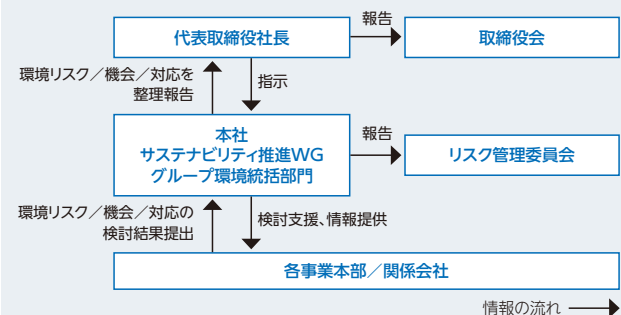
※()内はOKI単体の数値

環境への対応

OKIグループは、深刻化する気候変動、社会課題の解決を通してより良い地球環境を次世代に継承することをミッションと捉え、環境に関連する経営上のリスクや機会を中長期の視点で考慮し、環境経営を推進しています。製造工程におけるCO₂排出など環境負荷の軽減とともに、環境課題の解決に寄与する商品・サービスの提供を推進しています。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD※¹)に沿った開示情報

OKIは経済と環境の好循環の観点からTCFDに賛同し、気候関連のリスクや機会とそれらに対する対応策を組織的に管理するとともに、その内容の情報開示の充実を図っています。

ガバナンス	気候関連リスクの取締役の監視体制と経営者の役割 ● 気候関連リスク管理をはじめとする環境経営推進の最高責任者は、代表取締役社長です。環境に関する重要事項については、経営会議などの場において決定します。 ● サステナビリティ推進WGは、気候変動を含む持続的成長に関連する議題を検討し、経営会議への報告を行います。 ● 取締役会に対しては、事業に大きな影響を及ぼす事項が報告されます。  情報の流れ →
戦略	シナリオ分析によるリスクと機会の特定および対応 ● 国際機関が発行する気候変動に関するレポートなどを踏まえて、物理的／移行リスクを特定し、気温上昇が4℃になった場合の気候変動の激甚化、気温上昇を1.5℃に抑えるための社会変動を念頭にシナリオ分析を行っています。 ● シナリオ分析では次ページのように気候変動、資源循環、汚染の予防の観点も網羅し、これらのシナリオ下におけるリスクと機会を特定、対応策を設定し今後発生しうる事象への柔軟な対応力の向上を図っています。(1.5℃対応の目標については、下記「指標・目標」とP43参照)
リスク管理	リスクの選別・評価プロセス ● 年に1回以上、気候変動やその他の最近の事象を抽出し、これらがもたらすリスクや機会の影響度／頻度／発生時期などを評価し重要度を特定しています。 リスクの管理プロセス ● 上記のリスクと機会に対する対応策を検討し、環境経営のグループ全体の計画を策定し、各組織や各拠点の環境実行計画に落とし込んでいます。これら計画の実行状況は内部監査などによりチェックされ、必要に応じて是正されます。 総合的リスク管理の統合方法 ● 社長の責任のもと、OKIグループ全体の環境マネジメントシステムにおいて統合的に管理されています。各事業本部とコーポレート本部が連携し、計画・実行・監視・是正を行っています。グループ全体のリスクを管理するリスク管理委員会が定める「共通リスク」として、顕在化予防のための施策をグループ内に展開しています。
指標・目標	使用する指標 ● 自社拠点を含むサプライチェーンにおける事業活動に伴うCO₂排出量(SCOPE1+2、SCOPE3) ● 環境貢献売上高 SCOPE1,2,3 ● 本レポートのESGデータ集(P57-58参照)やWebサイト上の別表に記載しています。 目標と実績 <CO₂排出量(SBT※²準拠)> ● 2030年度目標：自社拠点のCO₂排出量※³の42%、調達先と製品使用時のCO₂排出量※⁴の25%削減(2020年度比)を目指す。 ● 2021年度実績：自社拠点3.1%削減、調達先と製品使用時18.1%削減 <環境貢献売上高> ● 目標を対グループ全体売上高比率2030年度50%としています。2021年度実績は31%でした。(分類や定義の充実を進めています。P43にてご紹介しています。)

※1 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)：気候変動に対する企業の対応について、投資家への情報開示の必要性を勧告する提言

※2 SBT(Science Based Targets)：パリ協定が求める水準と整合した、温室効果ガス排出削減目標基準

※3 SCOPE1(燃料由来)+SCOPE2(電力由来)

※4 2020年度SCOPE3実績の67%以上を占める、SCOPE3のカテゴリ1(購入した製品・サービス)とカテゴリ11(販売した製品の使用)の合計

シナリオ分析を踏まえた戦略

気温上昇を1.5℃に抑えるための社会の変化が進むと、炭素税などの法制、技術進化、市場ニーズの変化などが生じ、OKIグループの脱炭素ソリューションへのニーズが高まると分析しています。気温上昇が3～4℃となった場合、気候変動

の影響による激甚災害に伴う物理的リスクが高まり、OKIグループの自社拠点を含むサプライチェーンに重大な影響が生じる可能性があります。また、激甚災害の予防策としての防災情報システムなどのニーズが高まると考えられます。

シナリオ分析				戦略・施策
カテゴリー	想定する事象	リスク/機会	将来の財務への影響	
気候変動 1.5℃シナリオ※1 【移行リスク】	●脱炭素ニーズの一層の高まり、広範囲化	リスク	●ハードウェア製品に対する省エネ基準や顧客要求未達による販売機会の喪失 ●製造プロセスに対するお客様からの再生可能エネルギー使用の要請への対応 ●事業拠点における脱炭素強化に伴うコストアップ	●SBT1.5℃に準拠したCO₂排出量削減目標の設定と以下の施策の推進 ●商品：ハードウェア製品の省電力化 - ー 規制強化を先取りした開発目標の設定 - ー 研究開発や技術開発の強化および商品化の加速 ●拠点：CO₂排出ゼロ（ZEBなど）に向けての下記の施策を推進 - ー 省エネの徹底：拠点の生産設備、ファシリティの高効率化、全業務の効率化 - ー 再エネの導入：自拠点での再エネ設備設置、再エネ由来の電力契約など
		機会	●OKIグループの以下の商品に対する需要の拡大 - ー 脱炭素／省電力化ソリューション - ー 再生可能エネルギー普及を支援する技術 - ー ハードウェア製品に対する再生可能エネルギー駆動型製品	●商品：環境貢献商品の拡大と創出 - ー 環境貢献売上高の見える化と訴求 - ー IoTやAIを活用した脱炭素／省電力化ソリューションの創出 例：交通分野、建設／インフラ分野、金融・流通分野、海洋分野、ビジネスコミュニケーション分野、ビルエネルギー管理分野 - ー 業務受託によるお客様業務の効率化支援 例：ATMのフルアウトソースサービス - ー 再生可能エネルギー駆動型ハードウェア製品の拡大 例：ゼロエナジーゲートウェイ - ー 研究開発の強化（AI軽量化など） - ー 社内における脱炭素タスクフォースの立ち上げ
気候変動 4℃シナリオ※2 【物理的リスク】	●異常気象の増加と激甚化（風水害の増加／極端な熱波・寒波／落雷増加）	リスク	●拠点・調達先：工場や調達先の被災による、事業所資産の損失／稼働停止／サプライチェーンの寸断 ●拠点：気温上昇に伴う装置故障	●拠点：気候変動BCP／BCMの強化 - ー 止水板の設置、設備の高上げ - ー 製造設備の落雷時停止装置 - ー 検査装置における空調設備の冗長化 ●調達先：調達BCPの強化 - ー 調達先に対する気候変動リスクの調査の強化
		機会	●商品：OKIグループの防災・減災高度化対応商品への需要の拡大（防災分野、海洋分野）	●商品：防災情報システムなどの事業展開強化
化学物質による汚染の予防	●対象法令物質の拡大、複雑化	リスク	●商品：含有化学物質の基準違反 ●拠点：施設老朽化に伴う汚染	●商品：グループ全体の運用共通化の強化 ●拠点：施設の点検・交換基準の見直し
		機会	●商品：化学物質管理の効率化需要の拡大（製造分野）	●商品：製品含有化学物質の分析サービス、調査システムの展開
資源循環	●海洋プラスチック、マイクロプラスチック対応の法令強化	リスク	●拠点：廃棄物処理費用の高騰、処分業者による引き取り拒否 ●商品：資源の枯渇リスク、部材の供給不足リスク	●拠点：廃棄物削減 - ー プラスチック梱包材のリユース - ー 金属素材からの採取率向上による廃棄率削減 ●商品：広域認定処理制度を活用した使用済み製品からの部品回収とリユース
		機会	●商品：省資源製品やリサイクルサービスの需要拡大	●商品：広域認定処理制度を活用した使用済み製品回収によるお客様負担の軽減

※1 IEAの持続可能な開発シナリオ（SDS）とIPCCのSSP1-1.9と1-2.6を参照

※2 IPCCのSSP5-8.5を参照

環境への対応

環境ビジョン2030/2050の改定

気候変動は、いまや「気候危機」と呼ばれるほどの危機的状況を迎えています。IPCC（国連気候変動に関する政府間パネル）が2021年に発表した「第6次評価報告書」では、気温上昇を1.5℃に抑えるために残されたCO₂排出の許容量はわずかである可能性が高いとされています。

こうした状況を踏まえ、OKIでは中長期の目標を示した

「OKI環境ビジョン2030/2050」における2030年度目標を、SBT（パリ協定と科学的に整合する温室効果ガス削減目標）に準拠した内容に改定しました。OKIはこの目標について、SBT事務局の認定を受けるための申請を行うとともに、目標達成に向けた省エネおよび再エネ導入に関する各種の施策を検討、推進しています。

OKI環境ビジョン2030/2050（概要）

1 温暖化防止

2030年度：自社拠点のCO₂排出量※1の42%、調達先と製品使用時のCO₂排出量※2の25%削減を目指す（2020年度比）

2050年度：自社拠点のCO₂排出量実質ゼロ、新製品の消費電力実質ゼロを目指す

2 SDGs達成への貢献

以下の①②を通じて2030年のSDGsが定める環境負荷の低減効果の目標の達成に貢献する

- ①幅広い環境課題の解決に資する製品やサービスのイノベーションの創出とソリューションの提供
- ②事業場を含むサプライチェーンにおける、革新的なモノづくり・コトづくりの実現

※1 SCOPE1（燃料由来）+SCOPE2（電力由来）

※2 SCOPE3のカテゴリ1（購入した製品・サービス）とカテゴリ11（販売した製品の使用）の合計



OKI環境ビジョン2030/2050

<https://www.oki.com/jp/eco/management/vision.html>

環境貢献商品の創出拡大に向けて

OKIは気候変動への対応を含む環境貢献商品の拡大と創出に向け、2019年度に売上高の集計を開始しました。2021年度の環境貢献商品の売上高は1,103億円で、グループ全体売上高の31%を占めています。

売上高の算出にあたっては、OKIグループの環境貢献商

品の基準（定義や分類）をあらためて整備し、あわせてグループ内における登録の手順を策定しました。この基準をチェックシートも兼ねた社内規定として展開することで、社内の開発者に商品と環境との関係についての共通認識を醸成し、環境貢献商品の創出拡大につなげることを企図しています。

環境貢献商品の基準

- 環境負荷の原因となるものや環境悪化の被害を減らすこと（定性・定量）
- 気候変動の被害を軽減すること（定性）
- 環境影響の管理業務を効率化すること（定性・定量）

貢献分野

脱炭素、省資源／廃棄物削減、化学物質の管理/汚染の予防、その他

貢献方式

その製品を使うことによる直接的な貢献、その製品を使うことによる業務の効率化を通して間接的に貢献することでも良いものとする

直接

その製品を使うことで直接的に貢献する

例：製品の省電力化、ビルエネルギー・マネジメントシステム…省エネに貢献
防災情報システム「DPS Core」…異常気象を含む防災や減災に貢献

間接

その製品を使うことによる業務の効率化を通して間接的に貢献する

例：ITSサービス「LocoMobi® 2.0」…道路情報の収集・分析を行う機能→渋滞を緩和→燃料消費量が減少→脱炭素化

OKI環境貢献商品

OKIエコ製品
ハードウェア製品
OKIエコ
プロダクツ

OKIエコソリューション
ソリューションやサービス

環境貢献商品の詳細は、Webサイト「OKIエコプロダクツ」「OKIエコソリューション」をご参照ください。

<https://www.oki.com/jp/eco/product/ecoproduct/index.html>

<https://www.oki.com/jp/eco/product/ecosolu.html>

「未来に向けて」環境に対応する研究開発

OKIグループの研究開発は、そのすべてが環境への貢献を強く意識して取り組まれています。研究開発部門で取り組むテーマのうち、従来のテーマを継続しつつ、下表のようなテーマに特に注力し、サーバーなどのICT装置の省電力・

省資源化などの環境への直接貢献技術9テーマ、デジタル技術の活用で環境負荷を軽減する間接貢献技術18テーマを推進しています。また、新たに環境問題解決に向けた事業機会探索のための活動も進めています。

テーマ名	直接/間接	概要
レーザー振動センシング技術	直接	機械設備などの振動をレーザー光を用いて非接触にセンシングする技術。一台の機器と多数の光学センサーヘッドを光ファイバーで分岐・接続することで、広範囲な施設内における多点の機械設備の振動を一台で計測、効率的な予兆保全へ貢献。
ゼロエネルギーIoT技術	直接	太陽光発電と無線通信の組み合わせにより通信/給電線の敷設が不要な省電力IoT技術。設置容易な小型軽量構造だが、日本の日照環境に合わせた設計で、1年を通じて動作可能。多様なセンサーを接続し、山間部の構造物監視や法面や砂防ダムの監視などの防災・減災分野に貢献。
配送ルート最適化技術	間接	配送ルートの最適化において、配送先への分割配送を行うことで、車両数の削減や走行距離・走行時間の短縮によるCO ₂ 排出削減に貢献する技術。
遠隔作業支援技術	間接	工場などの現場の作業者を通信でつなぎ、遠隔から作業指導を可能とする技術。現場の作業にあわせ、ヘッドマウントディスプレイやウェアラブルカメラによる映像音声のほか、ジェスチャーなどの直感的な作業指示を伝達する仕組みを備え、作業指導の遠隔化により移動の抑制に貢献。
行動変容技術	間接	フードロスの削減につながる購買行動や、普段の階段利用の促進などをスマートフォンなどを通じて個人に適したタイミングで声がけすることで、環境貢献につながる行動を推奨する技術。個人の行動傾向を推定し、それに基づく最適なタイミングで声がけを行う。

水の使用量削減目標と水不足リスク対応

OKIグループにおける水の使用量は、2021年度実績で172万m³でした。そのうち、日本の生産拠点で使用する割合は約90%、海外の生産拠点で使用する割合は約5%となっており、生産拠点における使用量が約95%を占めています。2021年度の水ストレス地域における水の取水/消費量はグループ全体の約3%程度にあたる4.5万m³となっており、水不足リスクは現時点では小さいと評価しています（水ストレスはAQUEDUCT Water Risk AtlasのBase Line Water Stressで「高レベル」以上のものと定義し定期的に評価しています）。

OKIは、一般的に気候変動の影響は水に現れるとの考えから将来的な水不足リスクに備え、グループ全体の水使用量における2022年度の削減目標を「2021年度比0.2%以上の絶対量削減」と設定しました。今後も2022年度の実績などを踏まえて継続的に目標を設定し、削減に取り組む予定です。

日本の生産拠点における水利用の例として、生産工程で使った水は薬品を用いて中和・無害化処理を行った上で

排水します。これらの取水源は地理的環境を活かし日本国内に豊富に存在する地下水である場合が多いのが現状ですが、上述のとおり気候変動に伴う将来的な水不足リスクを視野に入れ、2022年度より取水量の多い拠点を中心に使用量削減目標の設定を開始しました。

水不足リスクの高いタイの工場は組み立てを行う工場であるため生産工程で用いる水はほとんどありませんが、地域における水資源の希少性に鑑み、従来から目標を設定して水使用量の削減に取り組んでおり、今後もこれを継続します。水不足の発生に備え、タイの工場の一つでは工業団地と水不足時の対応について連携することで合意しています。水不足の第一段階では工業団地から地下水の提供を受け、所定の日数を過ぎると第二段階として再生水の提供を受けます。この再生水については、水質の導電性の観点から製造用とはせず、トイレや食堂など従業員の生活用水に限定することを工場としてルール化し、製造品質にも配慮しています。

取り組みやデータの詳細は、Webサイト「環境への取り組み」をご参照ください。
<https://www.oki.com/jp/eco/>

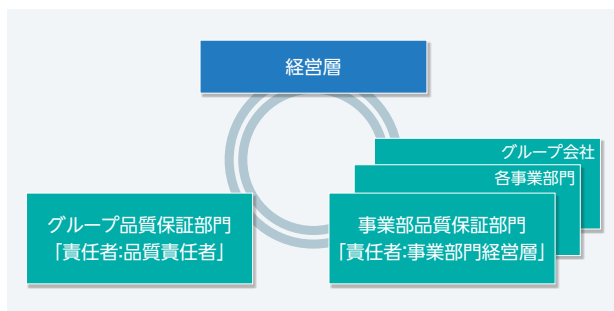
品質・生産への取り組み

OKIグループは「常にお客様にご満足いただける商品をご提供します」という品質理念のもと、お客様を「モノづくり・コトづくり」の中心に考え、商品・サービスを、安全や使いやすさに十分配慮して開発・生産・提供するための取り組みを進めています。

品質活動の取り組み

OKIグループにおける商品の品質保証は、商品ライフサイクルに関するすべての部門、従業員の活動によって実現しています。グループ全体を見るグループ品質保証部門と、事業単位の品質機能としての事業部門別の品質保証部門が連携してグループ全体の品質保証活動を行っています。

品質保証の体系



品質方針に基づく品質改善活動

OKIグループは品質理念のもと、グループ共通の品質方針を掲げ、組織横断での品質改善活動に取り組んでいます。継続的に取り組む「品質不正の防止」については、2021年度はグループの全従業員を対象にしたアンケート調査、および生産拠点を中心とした一斉点検・現地調査を行い、不正の土壤や兆しが無いかなどを確認しました。不正発生リスクの低減や品質改善に向けた各拠点の活動は、グループ全体の全社品質連絡会などを通じて共有し、水平展開を図っています。

OKIグループ品質理念（概要）

常にお客様にご満足いただける商品をご提供します

OKIグループ品質方針（概要）

- | | |
|----------------|--|
| 1. コンプライアンスの徹底 | 関連法令・規格、お客様との約束、社内ルールを遵守し、「言う、言える、聞く」の実践により不正を生まない仕組みを構築する |
| 2. 改善活動の継続 | 地道な改善の積み重ね、お客様視点に立った行動により、お客様の満足・商品品質の向上を目指す |
| 3. ノウハウ・技術の継承 | 自らの経験だけでなく、他者の経験からも学び、ノウハウ技術を次代のOKIにつなぐ |

● ノウハウ・技術の継承

OKIグループでは、各生産拠点の担当者が日々の改善活動を発表・表彰するサークル活動を実施しています。良い取り組みを表彰・共有し、水平展開・継承するため、グループ全体を対

象に「生産改革大賞発表会」と「品質改善賞発表会」をそれぞれ年1回開催しており、2021年度はコロナ下で成し遂げた「プリンター事業の大規模海外生産移管」が生産改革大賞を、企業風土・文化の改善、人材育成、改善活動を有機的に結びつけた「品質意識改革への挑戦」が品質改善賞を受賞しました。

また、保守サービスを展開するOKIクロステックでは、お客様先での機器保守を担当するカスタマーエンジニア(CE)の技術力とお客様対応力の向上を目的に、毎年「IT技術コンクール」を開催しています。2021年度は全国1,200人のCEの代表20名が、電話交換機「CrosCore」、リサイクル型入出金機「USCOS II」の実機を使い、保守技術と顧客対応力を競いました。その様子は全国にオンライン配信し、高評価だった作業はアーカイブ化することで、全体のスキルアップにつなげています。

安全・使いやすさへの取り組み

OKIグループでは「商品安全基本方針」のもと、自社での活動はもちろんお取引先との契約に安全要求を盛り込むなど、さまざまな側面から商品安全に取り組んでいます。また品質問題発生時の迅速な対応をルール化し、原因となった事象の是正と再発防止が完了するまで、その進捗を管理しています。

使いやすさへの取り組みとしては、「ユニバーサルデザイン」を、「ユーザビリティ(基本的な使いやすさ)」と「アクセシビリティ(高齢者や障がい者などへの配慮)」という二つを高いレベルで実現し、すべてのお客様に効果的・効率的に、満足してご利用いただける状態と定義して、検証実験などを通じて集めた利用者の意見を商品・サービスに反映しています。

モノづくり基盤強化への取り組み

OKIグループでは、“お客様に貢献するためのモノづくりとは何か”という視点に立ち、成長への土台作りとして、モノづくり基盤の強化に取り組んでいます。従来の事業ごとに最適化された開発環境は、エレキCAD、メカCAD、部品技術情報システム、PDMなどの開発ツールを統一することにより標準化を進めています。また環境対応・各種法規制対応の標準化に加え、設計者のスキルアセスメントの標準化も進めており、2021年度はハードウェア技術者のスキル項目を標準化して、人材の育成・有効活用に取り組んでいます。

Webサイト「品質への取り組み」

<https://www.oki.com/jp/quality/>

サプライチェーンにおける取り組み

ステークホルダーの声にお応えして公正な企業活動を推進していくためには、お取引先の協力が不可欠です。OKIグループは「OKIグループ資材調達方針」において「公明正大で差別のない取引先選定」「CSRに配慮した調達活動」「適正な品質・コストの追求と資材の安定調達」を調達活動の基本的な考え方として公表し、お取引先との信頼関係構築に努めています。

法令遵守の取り組み

OKIグループは、「OKIグループ行動規範」に則り、公明正大で差別のない取引先選定と、誠実かつ公正な取引の実施に努めています。適正な調達活動を行うため、OKIは毎年2回「購買法務研修会」を実施し、子会社を含めた資材・調達関連部門の担当者を対象に、下請代金支払遅延等防止法をはじめとする関連法令やOKIグループの施策に関する教育・情報共有を行っています。2021年度は9月と2月に購買法務研修会をオンラインで開催し、延べ240名が参加しました。さらに経済産業省提供のオンライン講習会「下請法の実践編」に29名が参加しました。

CSR調達の推進

OKIグループはお取引先へのCSRガイドラインとして、JEITA(社団法人電子情報技術産業協会)が公表している「責任ある企業行動ガイドライン」に準拠し、人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続計画、管理体制の構築などの項目を含む「OKIグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」を定めています。OKIは本ガイドラインに基づき、国内外のお取引先へセルフアセスメント調査票によるCSR調査を実施するとともに、国内のお取引先へは訪問によるCSRの取り組みの確認も行っています。

CSR調査にあたっては、一次・二次のお取引先約2,000社の公開情報からOKI独自の条件で絞った約300社を対象として選定しています。2021年度は、このうちアジアや中国に製造拠点があるお取引先51社より調査票による回答を得ました。一次お取引先が商社の場合は、二次お取引先に調査票の提出をお願いしています。今回の調査において、CSRの取り組みに懸念があるお取引先はありませんでした。今後も、ESGに対するステークホルダーの関心のさらなる高まりを踏まえ、CSR調査における調査内容の拡充、見直しを進めます。2022年度は約100社へCSR調査を依頼する計画です。

調達BCP(資材の安定調達)

OKIグループは、社会インフラを支える商品を数多く提供する企業として、こうした事業における資材の安定調達のため、調達BCPの仕組みの整備が重要と認識しています。近年の地

震、台風、豪雨といった自然災害の頻発も受け、グループ共通の手順書を策定し、お取引先の製造拠点所在地の定期的な調査、有事の連絡方法の改善などを実施して、災害発生に備えています。災害発生時には、OKIグループ各社でお取引先と連絡、調整を重ね、サプライチェーンの維持に努めています。

2021年度は、コロナ禍によるテレワークの拡大など、ライフスタイルの変化による世界的なパソコンやサーバーなどの需要急増、その後の自動車などの需要急回復に伴い、半導体をはじめとする世界規模での資材不足が顕在化しました。さらに、中国や東南アジアの新型コロナウイルス感染防止策により工場の操業停止や物流の混乱が発生し、資材供給の不安定な状況が継続しています。OKIグループでは、お取引先からの資材供給状況を速やかに関連部門で共有するとともに、グループ内での在庫融通、市場流通在庫品の探索、長期化したリードタイムに応じた早期発注、代替品の採用などの対策を実施しています。引き続き、お取引先と協力、連携しながら、資材確保に努めていきます。

お取引先との信頼関係構築

お取引先との協力関係は、資材供給不足や原材料・エネルギーなどの高騰への対策、新技術の導入など、OKIグループの事業発展にとってますます重要なものとなっています。お取引先とは、購買計画などの日常の情報交換だけでなく、OKIグループの長期的な事業計画を共有することで、お取引先からVE(Value Engineering)*や新製品の提案を受けるなど密に連携しています。さらに、お取引先の長期の製品供給ロードマップや市場動向を共有することで、将来に向けてもWIN-WINの関係構築を図っています。

このような取り組みの主旨に沿うことから、OKIは経済産業省の働きかけによる「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しています。サプライチェーン全体の情報共有・可視化による業務効率化を行うこと、購買計画の共有により相互に連携した付加価値向上に取り組むこと、社員が「OKIグループ資材調達方針」などに基づいて判断・行動できるよう教育を徹底することを明示したこの宣言に則り、OKIグループとお取引先とのパートナーシップのさらなる強化に努めてまいります。

※VE(Value Engineering): 製品の品質や信頼性という機能的価値を低下させずに、生産コストなどの低減を行う方法

コーポレート・ガバナンス

OKIグループは、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図ることが経営の最重要課題であるとの認識に立ち、「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。

コーポレート・ガバナンス体制

OKIは監査役会設置会社として取締役会および監査役会を設置するとともに、執行役員制度を導入し、業務執行と監督の分離による「意思決定プロセスの迅速化」を図っています。2022年4月から最高経営責任者（CEO）および最高執行責任者（COO）が設置されました。CEOが最高経営責任者としてグループ全体の経営戦略を担い、COOが最高執行責任者として業務執行を統括する新たな体制により「意思決定プロセスのさらなる迅速化」と経営力の一層の強化を図るものです。また独立した客観的な立場から実効性の高い監督を行うため、複数の社外取締役を招聘し、人事・報酬に関わる任意の委員会を設置するなど「経営の公正性・透明性の向上」に努めています。さらに、監査役・監査役会による監査に加え、リスク管理委員会の設置などにより「コンプライアンスの徹底およびリスク管理の強化」に取り組んでいます。

●取締役会

取締役会は原則として月1回開催するほか、必要に応じ臨時に開催し、法令・定款に基づき経営の基本方針など重要事項の決定と業務執行の監督を行っています。取締役会の機能を確保するために、取締役候補者の選定に際してはスキル・マトリックスに基づいた専門分野、職務経験および性別などの多様性に配慮しています。取締役会のうち、およそ半数にあたる4名を独立性の高い社外取締役とすることにより、経営の公正性・透明性の向上を図っています。また、取締役会の議長は独立社外取締役が務めています。なお、事業年度ごとの経営責任をより明確にするため、取締役の任期を1年とする旨を定款に定めています。

●監査役会

監査役会は5名の監査役で構成され、うち3名が独立性の高い社外監査役です。監査役は、監査役会で決定した監査方針、方法などに基づき、取締役会その他の重要な会議への出席、取締役などから受領した報告内容の検証、会社の業務および財産の状況に関する調査などを行い、社外取締役および内部監査部門・会計監査人との緊密な連携のもと、取締役の職務の執行を監査しています。2021年度は各監査役の自己評価に基づいた監査役会の実効性評価を行っ

て今後の監査活動の改善について検討し、改善策の立案を行いました。

●執行役員制度

OKIは、取締役会で決定された経営の基本方針などに則って業務を執行する執行役員を設置することで、業務執行と監督を分離し、意思決定プロセスの迅速化を図っています。さらに、社長執行役員の意思決定を補佐する機関として、経営会議を設置しています。

●任意の委員会の活用

OKIは、取締役の選解任および役員報酬の決定に関わるプロセスの透明性と判断の客観性を確保するため、任意の委員会として人事・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は社外取締役4名で構成され、取締役・執行役員などの選解任および報酬制度・水準などについて諮問を受け、客観的な視点から審議のうえ、取締役会に答申を行います。

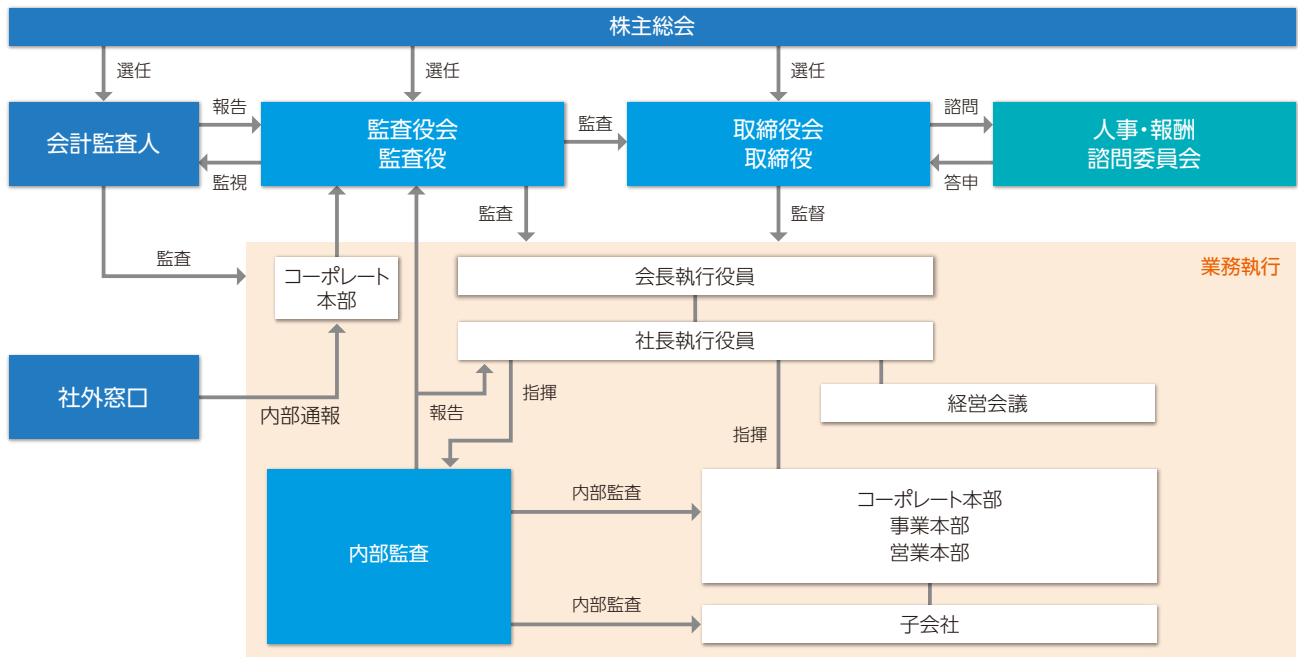
●役員の選解任

OKIは、取締役候補者、監査役候補者、執行役員の指名・選任を行うにあたり、法律上の適格性を満たしていることに加え、以下の事項を考慮しています。

- 人格、見識、高い倫理観、公正さ、誠実さを有し、遵法精神に富んでいること
- OKIグループの企業理念の実現と、持続的な企業価値向上に向けて職務を遂行できること
- 就任期間の長さ
- 監査役については、必要な財務・会計・法務に関する知識を有すること
- 社外役員については、当社独立性基準を満たしていること

取締役、監査役、執行役員の解任案提出の基準は、法令および定款に違反する行為またはその恐れのある行為があった場合、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合とし、発生後直ちに人事・報酬諮問委員会に諮問・審議・答申し、取締役会に提案します。

コーポレート・ガバナンス体制



取締役会、人事・報酬諮問委員会、監査役会の構成

	氏名	取締役会	人事・報酬 諮問委員会	監査役会	職位
取締役	鎌上 信也	○			代表取締役会長執行役員(最高経営責任者)
	森 孝廣	○			代表取締役社長執行役員(最高執行責任者)
	星 正幸	○			取締役副社長執行役員
	布施 雅嗣	○			取締役常務執行役員
	齋藤 政利	○			取締役常務執行役員
	浅羽 茂	○	●委員長		独立社外取締役
	斎藤 保	○	○		独立社外取締役
	川島 いづみ	●議長	○		独立社外取締役
	木川 眞	○	○		独立社外取締役
	畠山 俊也	△		●議長	常勤監査役
監査役	横田 俊之	△		○	常勤監査役
	志波 英男	△		○	独立社外監査役
	牧野 隆一	△		○	独立社外監査役
	津田 良洋	△		○	独立社外監査役

○構成員 ●議長、委員長 △構成員のほか、出席の権利と義務を有する者

取締役会のスキル・マトリックス

	氏名	企業経営	マーケ ティング	技術・ イノベー ション	ヒューマン リソース・ マネジメント	グローバル	財務・会計	法務・ リスク管理	製造・ SCM
社内	鎌上 信也	●	●	●				●	●
	森 孝廣	●	●	●	●				
	星 正幸				●	●	●	●	
	布施 雅嗣				●		●	●	
	齋藤 政利			●		●			●
社外	浅羽 茂		○	○	○				
	斎藤 保	○	○	○	○	○		○	○
	川島 いづみ				○			○	
	木川 眞	○	○		○		○	○	○

上記一覧は各人が保有する知識や経験のすべてを表すものではありません。

●OKIグループにおける業務執行の経験より獲得している取締役として必要なスキル(最大5つ)

○当社が特に期待している社外での経験や専門的知識

コーポレート・ガバナンス

●内部監査

OKIは内部監査部門として、グローバルグループ監査室を設置しています。同室は、公認内部監査人1名、公認不正検査士1名を含む20名から構成され、内部監査規程に則り、OKI各部門および子会社におけるコンプライアンスリスクのマネジメント、業務全般について、その実態を適正に把握するとともに、内部統制遂行上の過誤不正を発見、防止し、業務の改善を支えていくことを目的に内部監査を実施しています。

役員報酬

取締役および執行役員の報酬は、継続して企業価値向上と企業競争力を強化するために、業績向上へのインセンティブとして機能するとともに、優秀な人材を確保できる報酬制度であることを基本的な考え方としています。

報酬体系は、基本報酬、単年度の業績に連動した年次インセンティブ報酬、中長期インセンティブ報酬としての株式報酬型ストックオプションから構成されています。これは、OKIグループの「持続的な成長」を成し遂げることを目的に、「よりアグレッシブな目標設定」や「中長期的成長」に重点を置いた経営ヘシフトするための環境整備の一環として実施しているものです。なお、社外取締役の報酬は、基本報酬のみの構成としています。

報酬額については、取締役は年額6億円以内（これには使用人兼務取締役の使用人分の給与は含まれません）と、2006年6月29日開催の第82回定時株主総会で決議されています。また別枠で、社外取締役を除く取締役に対する株式報酬型ストックオプションに関する報酬として、年額1億円以内と2016年6月24日開催の第92回定時株主総会および2021年6月29日開催の第97回定時株主総会にて決議されています。

役員報酬の種類や内容、総額などについてはWebサイトで詳細を開示しています。

<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/officers.html>

取締役会実効性評価

OKIは、取締役会の目指すべき方向性およびその方向性に対する課題を認識し、共有・改善することにより、取締役会の実効性向上を実現することを目的として、毎年、取締役会の実効性の評価・分析を行っています。

●取締役会の実効性評価の方法

取締役会において、2021年度の実効性評価の方法について議論し、以下のとおりとしました。

1. 当社の事情に即した調査・評価を行うためには自己評価が適切であると判断しました。他方、評価プロセスの客観性、妥当性を検証するための第三者評価については数年に一度程度の実施が適当であると判断しており、前年度実施したことを鑑みて見送ることとしました。
2. 実施方法は前年度と同じく、アンケート、個別ヒアリング、取締役会による審議の3段階とし、すべての取締役、監査役を対象として、取締役会事務局が事務局を務め実施しました。
3. アンケートは、前年度と同様のものとし（「コーポレートガバナンス・コード」およびその関係資料をベースとしました）。

●取締役会の実効性に関する評価結果

2021年度の評価の結果、OKIの取締役会の実効性は改善が見られる事項と、さらなる改善の必要性がある事項が認識されましたが、全体感としての実効性は前年度とほぼ水準を確認しています。その詳細は以下のとおりです。

- 「中期経営計画2022」の進捗管理にあたって、各事業部門や営業部門の責任者が取締役会場で直接報告を行い質疑応答を行ったことにより、現場のリアリティが共有された。その一方でKPIに基づく定量的なモニタリングについては説明内容のレベルにばらつきも見られるため、今後さらに内容の改善を図っていく。
- 「社長等の後継者育成計画」については、社外取締役を委員とする人事・報酬諮問委員会において議論を行った。社長交代が行われたが、今後は、次あるいはその次の経営層の育成に向けた計画の策定について議論を継続していく。
- コロナ禍において「社外役員へ現場情報を提供する機会」の創出については目立った改善は図れなかった。感染対策の工夫などにより事業所などの視察の実施を増やし、社外役員と執行の現場とのコミュニケーション増加につなげていく。

後継者の育成

社長の後継候補者の選定および育成計画は、現任者および人事・報酬諮問委員会が協働し、企業理念、事業環境を踏まえ、社長の選任基準、人材要件について十分に議論し、作成しています。具体的な社長後継者の選任は、客観性を確保し選任基準、選任プロセスに基づき、多角的に評価し、取締役会から人事・報酬諮問委員会に諮問し、同委員会で審議し取締役会に答申され、決議のうえ決定します。

育成に関しては、経営候補となりうる人材を社内より選抜し経営層が人材を把握したうえで、経営人材向け研修を実施するとともに、部門長以上の役職や子会社社長などの重要ポストへの配置・任用によって経験を積ませ、評価をしています。

また、社外役員が経営幹部候補者の資質および能力を見る機会として、取締役会での事業報告、事業戦略のレビュー報告などの場を積極的に利用しています。

政策保有株式

OKIは、当社および株式発行会社の中長期的な企業価値向上その他の事情を総合的に検証し、政策保有株式を段階的に縮減します。保有する政策保有株式については、毎年取締役会で検証しています。検証に際しては、個別の銘柄ごとに、定量的・定性的要因を考慮し総合的に保有の適否を判断しています。

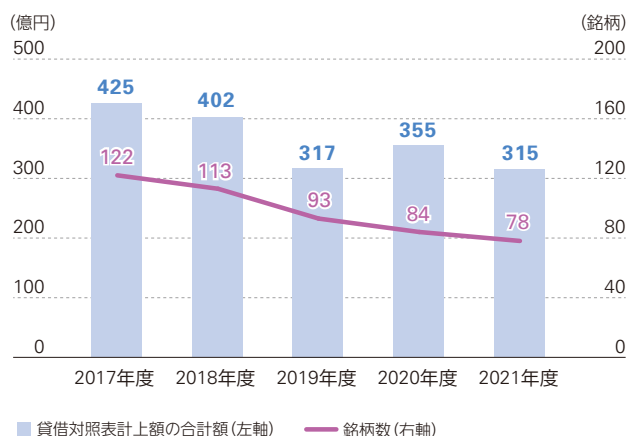
保有している政策保有株式の議決権行使にあたっては、以下のように議案を類型化し、行使基準を設けて判断および行使をしています。

- 役員選任議案の場合には、総数、独立役員の比率等
- 役員報酬議案の場合には、業績、資産状況等
- 剰余金処分議案の場合には、業績、内部留保の状況等
- 買収防衛策、M&A、第三者割当増資の議案については特に慎重に検討する

グループガバナンス

OKIグループのガバナンスは、経済産業省より公表された「グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針」で示されているガイドラインの「事業ポートフォリオマネジメント」に

政策保有株式の銘柄数および 貸借対照表計上額の合計額の推移



則り見直しを継続的にを行っています。具体的には、子会社数について事業規模に見合った適正数を定め、シナジー効果の希薄な子会社の譲渡や、類似・重複する子会社の統合によって経営効率を高めることを目的に子会社再編を進めています。その結果、子会社数は2017年3月末の94社から2022年3月末で62社となりました。

OKIグループでは、内部統制システム構築の基本方針※に則り、また社内規程である「関係会社管理規程」に会社法その他関係法令の遵守を定めることで、子会社の業務が適正に行われるよう管理できる体制を整えています。さらに本社部門が運営方針策定・統括を担い、事業部門が所管部門として権限と責任を持って子会社を管理することを定めています。

また、ガバナンス強化の取り組みとして、子会社の取締役会において監督と執行の分離をより厳格にするために、構成員を見直しています。子会社の取締役会は、事前の開催通知、議案案内、議事録の作成と保管をWebデータベースシステムに登録することを規定しており、本社からも実効性のある機関運営がされていることをモニタリングしています。

また、OKIグループ全体での規程類の共通化や、ルール標準化、効率化を進めています。

※内部統制システムの整備に関する基本方針

<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/policy.html>

コーポレート・ガバナンスについてはWebサイトでも開示しています。

<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/governance/>

社長・社外取締役
対談「社会の大丈夫をつくっていく。」ため
「ワクワク感」ある戦略の実践を

OKIでは社長の後継候補者について、現任者と人事・報酬諮問委員会が協働し、企業理念、事業環境を踏まえ、選任基準、要件などを議論しています。2022年4月の新社長誕生のプロセス、そして森社長への期待などについて、人事・報酬諮問委員会の委員長である浅羽茂社外取締役と森社長に語り合っていました。

浅羽 今回の社長選任にあたっては、人事・報酬諮問委員会の中で、候補者にふさわしい基本的な資質として三つを掲げました。一つはマルチステークホルダーマネジメント、つまり、顧客、投資家、さらには社会など、多様なステークホルダーに対して、OKIの経営資源の強み・弱みを踏まえてどのような価値を提供するかという問いに答えをもっていること。次に、意志と覚悟、すなわち社長となった際に変革を成し遂げるために必要な胆力が備わっていること。そして最後に、誠実さなど人間性に関する資質です。委員会では、これらを満たす人材は誰かということで人選を進めてきました。

この三つはある意味、どの企業のトップにも求められることといえます。加えて私が重視したのは、今のタイミングにふさわしい資質、つまり、OKIが現在直面している、収益が低位に留まっている状況を打破し、成長軌道に乗せることのできる人材ということでした。森さんはプリンター事業に長く携わり、競合がひしめく中で「COREFIDO」*という新しいビジネスモデルを立ち上げ、収益を向上させた成功体験をもっています。またプリンター子会社の社長としてOKIへの統合をやり遂げた胆力、そうした厳しい変革にあたってもメンバーがついてくる明るさと人間性を備えている。一方で、OKI本体における事業経験は少なく、4月の就任時点では取締役としての経験もないわけですが、その点については、新たに会長兼最高経営責任者となった鎌上前社長や我々社外取締役でカバーできると考えました。

森 2021年度の業績が厳しいと想定されるタイミングで私が指名された意味は、現状を変革し活路を拓くことであると考えています。ご説明をいただき、その考えに間違いがないことをあらためて確認できました。

私はプリンター事業一筋ともいえる人間で、「巨大なライ

バル相手に、どうやったら勝てるか」という、いわば「弱者の戦略」を常に考えることを、ほぼ20年間やり続けてきました。弱者が勝つには、狭いところで圧倒的に突き抜けることが必要で、独自性とそれを活かすためのトレードオフをしっかり決めなくてはなりません。これは、現在のOKIにも必要な視点であると考えています。OKI本体での事業経験が少ないという点をご指摘のとおりであり、より高い目線で事業を理解するとともにカルチャーを変え、実務の中で改革を実践していく集団をつくっていきたいと考えています。

浅羽 現在、次期中期経営計画に向けた議論も進んでいますが、OKIは戦略の立案において、技術はしっかりしていてもマーケティングが弱いなど、いまひとつ「ワクワク感」がない、面白くないと感じています。現中計のキーメッセージ「社会の大丈夫をつくっていく。」は、言葉としてはとてもよいの

社外取締役
浅羽 茂

ですが、そこで取り組むと決めた社会課題や領域がまだ総花的です。総花、つまり「なんでもできる」は、「何もやらない」と同義です。次期中計では、OKIらしい「社会の大丈夫」をどうつくっていくかを、より掘り下げて具体的に議論し、強みや得意技を多様な視点でしっかりとらえて、やるべきことを明確に決めていく必要があります。

そうして選んだ社会課題は、全員が腹落ちして、その課題解決のために、どんどん巻き込まれていくものでないなりません。さらに、自分たちが得意とすることを起点に、ストーリーを立てていくべきです。自分たちが得意、他社がマネできないという視点がぶれなければ、変化の激しい時代においても、5年や10年は長続きするビジネスになると思います。そういう意味では、森社長が手掛けたCOREFIDOは面白い事例です。LEDプリンターの強みを静音設計やプリント品質ではなく、「簡易な機構で、壊れにくい」という観点でとらえ直し、そこを起点にしたビジネスモデルとすることで、他社の追随できない戦略にした。同じような発想が、次期中期経営計画における成長戦略で再現できると素晴らしいと思います。

森 仰るとおり、他社がマネできないということがポイントになると考えています。他社と同じことをしても、体力のある相手にパワーゲームで負けるだけです。戦うマーケットを絞り込んで、自社の特長を際立たせることが今後のOKIの生きる道だと思っています。例えばCOREFIDO誕生のきっかけは、お客様へのヒアリングの中で、購買理由、つまり製品の真の

強みは「壊れないこと」だとわかったことでした。このように、強みについても、お客様の声を真摯に受け止めつつ、それがどのように競争優位につながるのか、ビジネスにおける勝ち筋につながるのかを深掘りすることが大切です。

次の中計でのありたい姿は、何年後に何をターゲットに、どう取り組むのか、明確にしたいと考えています。OKIの現在の売上高は約3,500億円で、これはピーク時の7,200億円の約半分です。規模がすべてではありませんが、OKIがなりたい姿になるには、それなりの存在感が必要です。そのためにも、次の中期経営計画期間中には、必ずや成長軌道に乗せ、在任中に少しでもこれに近い水準にまで近づけていきたい、少なくともその道筋をつけたいと考えています。

浅羽 社外取締役としてOKIを見てきて、システム思考だとか要素還元だとかは非常に得意であることがわかりました。もちろん、それはそれでよいところもあると思いますが、現在OKIに必要なのは、還元して分解してメカニズムを明らかにしていくといったことではなく、おおまかな意味付けだけを決めたら、そのあとは個別の案件で何をやるのかという具体化です。森さんはその意味でもうってつけの人材だと思います。

森 起きていることを大きく捉え、やや抽象化して共有することが大事だと思っています。そのうえで、「ワクワク感」のある戦略を、「勝ち切るイメージ」、5年やそこらは負けなぞ、というレベルまで具体的に描ききり、実践していく。そういうOKIになぜ変わらなければいけないのか、なんの目的で改革を行うのかを、メッセージ性をもって社内に伝えていきたいと思っています。

浅羽 OKIのもつ技術やそれが生み出す社会課題解決、すなわち「社会の大丈夫をつくっていく。」ことへの周りの期待は高いと思います。その期待を実際の形にすることが森社長の使命だと思いますし、十分にそれが実現できる人だと考えています。

森 社外取締役のみなさんともより深い議論をさせていただきながら、改革を進め、成果を出していきたいと思っています。本日はありがとうございました。

※COREFIDO(コアフィード):LEDプリンターのシンプルな構造による高い耐久性とメンテナンス性を活かし、業界初の長期無償保証サービスを実現したビジネスモデル

代表取締役社長執行役員兼
最高執行責任者

森 孝廣



リスク管理／コンプライアンス

OKIグループは、リスク管理委員会のもと、リスク管理の強化を図っています。またコンプライアンス委員会を中心にコンプライアンスの各種取り組みを推進しており、自浄作用により社内コンプライアンス上の問題を早期に発見し是正する仕組みの一つとして通報・相談窓口を設置しています。

リスク管理の取り組み

OKIグループは企業活動に関連するリスクを的確に把握し管理するため、社長を委員長とするリスク管理委員会を設置しています。同委員会はリスク管理に関する基本方針を審議・決定するとともに、これに基づいて管理すべきリスクとそのリスク主管部門を特定し、その顕在化予防のための方針、および危機が顕在化した場合の対応に関する方針などを審議・決定しています。

各社、各部門に存在するリスクは、経営レベルで検討すべきリスク（経営リスク）、事業に関連し認識・特定すべきリスク（事業リスク）、および各社、各部門に共通に存在しグループ横断的に管理すべきリスク（共通リスク）の三つに定義・分類しています。このうち共通リスクについては管理すべきリスクを選定し、統括主管部門が顕在化予防のための施策をグループ内に展開して、その実施状況をコンプライアンス委員会（次項参照）が定期的に確認するマネジメントサイクルを構築・運用しています。また、2020年度から事業リスクの管理強化に向けて、OKI各本部における事業リスクの洗い出しを実施、2021年度は主要子会社にも展開し、マネジメントサイクルの構築と仕組みの整備を進めています。

早期の問題事象把握と解決のため、リスク懸念事象や危機案件の発生または発生しうる状況を認識した場合はリスク管理委員会に迅速に報告する「OKIグループ危機等連絡体制」を整備しています。

関連情報：有価証券報告書「事業等のリスク」
<https://www.oki.com/jp/ir/corporate/risk.html>

コンプライアンス推進の取り組み

OKIグループは、コンプライアンスに関する経営トップのコミットメントである「コンプライアンス宣言」のもと、コンプライアンス委員会（委員長：コンプライアンス責任者）を設置し、コンプライアンスの徹底に努めています。同委員会では、リスク管理委員会で特定された共通リスクに対するマネジメントの進捗を定期的にモニタリングするとともに、コンプライアンスに関わる教育計画を審議・決定し、その実施状況を確認します。さらに、役員・従業員のコンプライアンスに関する意識や行動を定点観測し施策に活かすため、継続的にコンプライアンス意識調査を実施しています。

不正行為の早期発見と是正を図るため、グループ全社に匿名による通報、社外取締役・監査役への通報も可能とした通報・相談窓口（社内窓口、グループ共通窓口、社外窓口）を設置し、通報者の保護などを定めた内部通報規程に基づいて運用しています。なお、2022年6月の改正公益通報者保護法の改正・施行にあわせ社内規程を整備するとともに、守秘義務の再徹底などの社内教育を実施しました。2021年度の国内OKIグループにおける通報・相談件数は23件でした。

継続的なコンプライアンス教育

OKIグループは、国内の各社・各部門に職場のコンプライアンス推進の要となるコンプライアンス管理者および推進者（約310名）を置き、これを対象とした定例教育「コンプライアンス管理者研修」を実施しています。また、営業部門を中心とした独占禁止法研修を継続的に実施しています。2021年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従来の集合研修をビデオ配信で実施しました。

国内のグループ全従業員を対象に、個人情報保護、情報セキュリティおよび共通リスクに関連するテーマについてeラーニングを実施しているほか、イントラネットや社内報を通じて定期的にコンプライアンスに関する事例を展開するなど、教育内容浸透のためのツールを整備しています。

また2018年度より、海外グループの従業員に対しeラーニングによる統一的なコンプライアンス教育を開始しており、2021年度は約1,100人を対象に実施しました。

2021年度の主なコンプライアンス教育（国内OKIグループ）

教育の概要	対象	受講率
コンプライアンス管理者研修 2021年10月～11月実施（ビデオ配信） テーマ：リスクマネジメントについて、 危機等案件に学ぶ 内部監査の紹介	国内グループの 管理者・推進者	100% （約310名）
独占禁止法研修 2021年12月～2022年3月実施 （ビデオ配信）	国内グループの 関連部門 （営業など）従業員	100% （約2,200名）
個人情報保護と情報セキュリティ eラーニング（定期開催、常時開催） 定期開催（一斉教育）は2021年8月～9月実施	国内グループの 全従業員	一斉教育： 99.9%
職場のコンプライアンス eラーニング（定期開催、常時開催） 定期開催（一斉教育）は 2021年12月～2022年1月実施	国内グループの 全従業員	一斉教育： 99.9%

腐敗防止の取り組み

腐敗防止は、国連グローバル・コンパクトの第10原則にも掲げられたグローバルな社会課題です。OKIグループは「OKIグループ汚職防止・贈収賄防止基本方針」に基づき、腐敗防止への取り組みを推進しています。

「OKIグループ汚職防止・贈収賄防止基本方針」は、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法、英国贈収賄防止法など、OKIグループが事業を行う各国・地域で適用される腐敗防止関連法令を遵守し、適正に業務を行うための基本となる事項を定めたものです。また、贈答・接待の記録などの具体的な管理ルールを定め、OKIグループの各社において運用状況を年次でモニタリングしています。

2021年度、OKIグループにおいて、贈賄や腐敗行為に関わる問題の発生はありませんでした。

緊急・災害時の対応

OKIグループでは、国内外の拠点や子会社に「防災対策委員会」を設置し、災害発生時にも「生命の安全確保」「二次災害の防止」「地域貢献・地域との共生」「事業の継続」が図れるよう取り組んでいます。このうち「事業の継続」については、各部門においてBCM(事業継続マネジメント)計画策定ガイドラインに基づくBCM/BCPの策定と定期的な見直しを進めています。

2021年度は、2020年1月に立ち上げた新型コロナウイルス対策本部において、全国の感染状況に応じた通達の発信、グループ内感染者の把握と各種対応など、感染拡大防止および事業継続の取り組みを継続実施しました。2022年2月に勃発したロシア・ウクライナ問題については、関連する事業部門にて対策本部を立ち上げ、現地と連携した対応を継続しています。

また、地震、風水害などの自然災害発生時の初動対応を継続的に見直すことで、より迅速・適切に対処できるよう努めています。

情報セキュリティ

OKIグループは情報セキュリティ基本方針のもと、情報セキュリティ体制を整備し、お客様および自社の情報の適正管理・保護に努めています。

情報セキュリティの取り組み方針

OKIグループは、事業の成長を支えるIT基盤の整備を進めています。この中で、経営リスクの最小化という観点から取り組んでいるのが情報セキュリティの強化です。リスク管理委員会の定める共通リスクとして「電子情報漏洩」と「サイバー攻撃」を定義し、情報セキュリティ対策が経営として重要な位置づけであることを明示して取り組みを進めています。

情報セキュリティ基本方針に則り、「見える・支える・守らせる」施策を幅広く推進するとともに、セキュリティ事故対応専門組織OKI-CSIRT※を設置し、予防と事故発生時の対応力強化に取り組んでいます。

※CSIRT: Computer Security Incident Response Team

OKIグループにおける施策の強化

OKIグループは世の中の動向を常にチェックし、国内・海外における情報セキュリティ施策を推進しており、各国・地域で情報セキュリティガイドラインの制定や各拠点のセキュリティ管理者の任命、管理ツールの導入などを行うとともに、ISMS認証範囲の拡大を図っています。

●ファイルサーバーへの不正アクセスについて

OKIは2021年11月、第三者が海外子会社を経由し、国内のファイルサーバーに不正アクセスを行った事実を確認しました。OKIグループとしてこれを重大な事象と受け止め、グループのすべてのパソコン、サーバーに対して不審な挙動検知の仕組み導入と監視体制の整備などのセキュリティ対策強化策を講じました。再発防止のため、より高度なセキュリティ対策として認証基盤の強化、海外を含めたセキュリティ統制の強化などを図ってまいります。

個人情報保護の徹底

OKIグループは、「個人情報保護ポリシー」に基づき、個人情報保護管理責任者のもと、各部門および子会社に個人情報保護管理者をおいて、個人情報保護を徹底しています。また、EUなど海外地域や国の個人情報保護法についても規則に即した対応を行っており、グループ各社のWebサイトには、適用される地域や国のプライバシー保護法制やCookie規制に照らしたCookieバナーを導入しています。

2022年6月現在、OKIグループの7社がプライバシーマーク付与認定を受けています。

役員紹介

(2022年6月29日現在)

取締役



代表取締役会長執行役員兼
最高経営責任者

鎌上 信也

1981年 4月 当社入社
2005年 4月 情報通信事業グループ
システム機器カンパニー
システム機器開発本部長
2010年 4月 システム機器事業本部
自動機事業部長
2011年 4月 執行役員、システム機器事業本部長
2012年 4月 常務執行役員
2014年 6月 取締役常務執行役員
2016年 4月 代表取締役社長執行役員
2022年 4月 代表取締役会長執行役員兼
最高経営責任者(現)



代表取締役社長執行役員兼
最高執行責任者

森 孝廣

1988年 4月 当社入社
2006年11月 (株)沖データ国内営業本部
パートナー統括営業部長
2017年10月 同社取締役
2019年 4月 同社常務執行役員、商品事業本部長
2019年10月 同社国内営業本部長
2020年 4月 同社代表取締役社長、当社執行役員
2021年 4月 コンポーネント&プラットフォーム事業
本部ビジネスコラボレーション推進
本部長
2022年 4月 社長執行役員兼最高執行責任者
2022年 6月 代表取締役社長執行役員兼
最高執行責任者(現)



取締役副社長執行役員

星 正幸

1982年 4月 (株)富士銀行入行
2009年 4月 (株)みずほコーポレート銀行執行役員
2011年 4月 同行常務執行役員
2014年 6月 (株)みずほフィナンシャルグループ
執行役員常務
2015年 5月 当社常務執行役員
2016年 4月 リスク統括責任者、経営企画本部長
2016年 6月 取締役常務執行役員
2017年 4月 取締役専務執行役員、財務責任者(現)
2018年 6月 内部統制統括、
コンプライアンス責任者(現)
2019年 4月 代表取締役副社長執行役員、
情報責任者
2020年 4月 社長補佐(現)
2021年 4月 人事責任者(現)
2022年 6月 取締役副社長執行役員(現)



取締役常務執行役員

布施 雅嗣

1984年 4月 当社入社
1994年 6月 オキ・アメリカ社
2015年 4月 当社経理部長
2015年 6月 サクサホールディングス(株)
社外取締役
2016年 4月 当社執行役員
2018年 4月 上席執行役員、
経営管理本部長
2019年 4月 法務・知的財産部長
2019年 6月 取締役上席執行役員
2020年 4月 取締役常務執行役員(現)、
コーポレート本部長(現)、
内部統制統括(現)
2022年 4月 情報責任者(現)



取締役常務執行役員

齋藤 政利

1986年 4月 当社入社
2002年10月 IPソリューションカンパニー戦略企画室長
2007年 4月 情報通信グループPシステムカンパニー
セキュリティ・アンド・モビリティカンパニー
プレジデント
2008年10月 (株)OKIネットワークス取締役
2016年 4月 当社経営企画本部経営企画部長
2017年 4月 執行役員
2018年 4月 上席執行役員、経営企画本部長、
情報責任者
2020年 4月 常務執行役員、コンポーネント&
プラットフォーム事業本部副本部長
2021年 4月 コンポーネント&プラットフォーム
事業本部長(現)
2021年 6月 取締役常務執行役員(現)



取締役

浅羽 茂

1992年 4月 学習院大学経済学部助教授
1994年 3月 東京大学経済学博士号取得
1997年 4月 学習院大学経済学部教授
2013年 4月 早稲田大学大学院商学研究科教授
2016年 4月 早稲田大学大学院
経営管理研究科教授(現)
2016年 6月 日本甜菜製糖(株)
社外取締役(現)
2016年 9月 早稲田大学大学院
経営管理研究科長
2017年 6月 当社社外取締役(現)

社外

独立



取締役

斎藤 保

社外

独立

1975年 4月 石川島播磨重工業(株)入社
2006年 6月 同社執行役員航空宇宙
事業本部副本部長
2008年 4月 (株)IHI取締役執行役員
航空宇宙事業本部長
2011年 4月 同社代表取締役副社長
2012年 4月 同社代表取締役社長
2016年 4月 同社代表取締役会長
2017年 6月 (株)かんぽ生命保険
社外取締役(現)
2018年 6月 当社社外取締役(現)
2020年 6月 (株)IHI相談役(現)
2021年 6月 古河電気工業(株)社外取締役(現)
2022年 6月 鹿島建設(株)社外取締役(現)



取締役

川島 いづみ

社外

独立

1985年 3月 早稲田大学大学院
法学研究科博士後期課程
単位取得満期退学
1989年 4月 岐阜経済大学経済学部助教授
1996年 4月 専修大学法学部教授
2004年 9月 早稲田大学社会科学総合
学院教授(現)
2016年 6月 沖電線(株)社外取締役
2018年 6月 当社社外取締役(現)



取締役

木川 眞

社外

独立

1973年 4月 (株)富士銀行入行
2004年 4月 (株)みずほコーポレート銀行
常務取締役
2005年 6月 ヤマト運輸(株)常務取締役
2011年 4月 ヤマトホールディングス(株)
代表取締役社長、社長執行役員
(株)小松製作所社外取締役(現)
2016年 6月 ヤマトホールディングス(株)
取締役会長
2018年 6月 (株)セブン銀行社外取締役(現)
2019年 4月 ヤマトホールディングス(株)取締役
2019年 6月 当社社外取締役(現)
2019年 6月 ヤマトホールディングス(株)
特別顧問(現)
2020年 4月 (株)肥後銀行社外監査役
2021年 6月 同社社外取締役(現)

監査役



常勤監査役

畠山 俊也

1980年 4月 当社入社
2007年10月 経理部長
2008年 4月 執行役員
2015年 4月 常務執行役員
2015年 6月 取締役常務執行役員
2015年 7月 財務責任者
2016年 4月 コンプライアンス責任者、
経営管理本部長
2017年 4月 沖ウインテック(株)代表取締役社長
2019年 4月 当社顧問
2019年 6月 監査役(現)



常勤監査役

横田 俊之

2008年 7月 経済産業省中小企業庁参事官
2009年 7月 独立行政法人石油天然ガス・
金属鉱物資源機構総務部長
2010年 7月 総務省情報通信国際戦略局次長
2012年 8月 経済産業省大臣官房審議官
(政策総合調整担当)
2013年 7月 同中小企業庁次長
2014年 7月 独立行政法人日本貿易振興機構
ニューヨーク事務所長
2016年11月 当社顧問
2017年 4月 理事
2018年 4月 執行役員
2019年 6月 (株)JECC社外取締役
2021年 4月 当社顧問
2021年 6月 監査役(現)



監査役

志波 英男

社外

独立

1978年 4月 藤倉電線(株)(現(株)フジクラ)入社
2004年 4月 同社経理部長
2007年 4月 同社執行役員電子電装企画部長
2011年 4月 同社常務執行役員
電子事業部門副統括
2014年 6月 同社取締役常務執行役員
不動産カンパニー統括、
コーポレートスタッフ部門副統括
2016年 4月 同社取締役上席常務執行役員兼
藤倉中国董事長
2018年 4月 同社常任顧問
2020年 3月 (株)アウトソーシング社外取締役
(監査等委員)(現)
(株)PEO監査役
2020年 6月 当社社外監査役(現)



監査役

牧野 隆一

社外

独立

1980年 4月 監査法人朝日会計社
(現 有限責任あずさ監査法人)入社
1983年 2月 公認会計士登録
2006年 6月 同社代表社員
2018年 7月 同社コンプライアンス委員会委員就任
2019年 6月 同社退任
2019年 7月 牧野隆一公認会計士事務所長(現)
2020年 6月 (株)シンクロ・フード監査役(現)、
当社社外監査役(現)



監査役

津田 良洋

社外

独立

1985年 3月 等松・青木監査法人(現有限責任
監査法人トーマツ)入社
1988年 3月 公認会計士登録
1993年 7月 米国デロイト&トウシュ デロイト事務所
1998年 6月 監査法人トーマツ 社員(現パートナー)
2002年 9月 英国デロイト&トウシュ ロンドン事務所
2007年 6月 監査法人トーマツ 代表社員
2019年 7月 有限責任監査法人トーマツ 退任
2019年 8月 津田良洋公認会計士事務所長(現)
2019年 9月 (株)沖データ社外監査役
2020年 2月 トライベック・ストラテジー(株)
(現トライベック(株))常勤監査役(現)
2021年 6月 (株)プロネックス社外監査役(現)、
当社社外監査役(現)

執行役員



専務執行役員

坪井 正志



常務執行役員

寺本 禎治



常務執行役員

片桐 勇一郎



上席執行役員

池田 敬造



上席執行役員

富澤 博志



上席執行役員

圓尾 肇



上席執行役員

瀧本 哲也



執行役員

大田原 就太郎



執行役員

西村 浩



執行役員

加藤 洋一



執行役員

藤原 雄彦



執行役員

井上 崇



執行役員

八反田 徹



執行役員

井上 肇



執行役員

伊藤 貴志



執行役員

中津 正太郎

ESGデータ

Environment
環境

	2019年度	2020年度	2021年度
温室効果ガス(GHG)排出量 ^{※1}			
SCOPE1(t-CO ₂)	9,650	9,890	9,900
SCOPE2(t-CO ₂)	72,700	67,600	65,200
SCOPE1+2(t-CO ₂)	82,300	77,500	75,100
温室効果ガス排出量原単位(SCOPE1+SCOPE2)(t/百万円)	0.180	0.197	0.213
SCOPE3(t-CO ₂)	1,520,000	1,180,000	1,070,000
エネルギー使用量			
合計(MWh)	452,000	428,000	425,000
廃棄物関連			
廃棄物総発生量 ^{※2} (t)	13,300	12,800	16,100
再資源化率 ^{※3} (%)	82.2	81.3	85.7
水使用量			
使用量合計(m ³)	1,819,000	1,724,000	1,721,000
排出量合計(m ³)	1,421,000	1,349,000	1,324,000
化学物質取扱量 ^{※4}			
使用量(t)	429	552	517
排出量(大気/水系)(t)	10	9	9
移動量(廃棄物/製品/下水道)(t)	41	42	46

※1 GHGプロトコルイニシアチブの分類に沿って算出しています。

※2 拠点からの定常的な廃棄物に限り、大規模な工事や移転などに伴う廃棄物は除いています。

※3 再資源化率=再資源化量÷廃棄物総発生量(有価売却量を含む)

(目標値として社内の取り組みを適正に評価するために工事や移転に伴う廃棄物は規模を問わず除外しています。)

※4 PRTR法(化学物質排出把握管理促進法)に関連する主な化学物質取扱量



データの詳細はWebサイト「環境データ」をご参照ください。

https://www.oki.com/jp/eco/env_data/material_balance.html

Social
社会

	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数 ()内はOKI単体	17,751(4,203)	15,639(4,395)	14,850(4,760)
男性(名)	13,776(3,666)	12,054(3,819)	11,400(4,117)
女性(名)	3,975(537)	3,585(576)	3,450(643)
臨時雇用者数 ()内はOKI単体	2,561(407)	2,444(461)	2,598(416)
男性(名)	1,518(233)	1,456(284)	1,604(289)
女性(名)	1,043(174)	988(177)	994(127)
地域別従業員数(名)	17,751	15,639	14,850
日本	12,406	12,271	11,992
アジアその他	3,357	2,926	2,600
米州	1,553	120	46
欧州	435	322	212
管理職男女比率 ()内はOKI単体			
男性(%)	94.1(96.6)	94.7(96.7)	94.9(96.4)
女性(%)	5.9(3.4)	5.3(3.3)	5.1(3.6)
平均勤続年数(年) ^{※1}	20.0	19.5	19.9
男性	20.3	19.9	20.6
女性	17.3	16.2	15.4
月間平均残業時間(時間/月) ^{※1}	22.59	24.93	27.40
有給休暇消化率(%) ^{※1}	64.0	54.1	59.8
育児休業取得者数 ^{※1}	14	19	25
男性(名)	1	7	4
女性(名)	13	12	21
障がい者雇用比率(%) ^{※2}	2.33	2.45	2.44
採用数(新卒) ^{※3}	272	266	259
男性(名)	203	206	196
女性(名)	69	60	63
採用数(キャリア) ^{※3}	104	36	46
男性(名)	88	29	41
女性(名)	16	7	5
退職率(%) ^{※3} ()内はOKI単体	2.1(1.5)	1.4(1.3)	1.8(1.6)
自己都合による退職率(%) ^{※3} ()内はOKI単体	1.9(1.2)	1.2(1.1)	1.6(1.5)
従業員一人当たりの年間平均教育研修時間(時間) ^{※1}	19.3	15.6	17.0
従業員一人当たりの年間平均教育研修費用(円) ^{※1}	85,221	64,314	60,644
労働災害発生率 ^{※1}	0.00	0.00	0.09
労働災害強度率 ^{※1}	0.00	0.00	0.00

※1 OKI単体

※2 特例子会社グループ適用7社の集計値

※3 国内OKIグループ

Governance ガバナンス

取締役数、監査役数	2020年6月	2021年6月	2022年6月
取締役数(名)	9	9	9
社外取締役数	4	4	4
女性取締役数	1	1	1
事業経営経験を持つ社外取締役数	2	2	2
監査役数(名)	4	5	5
社外監査役数	2	3	3
女性監査役数	0	0	0

取締役会出席率	2019年度	2020年度	2021年度
取締役全体出席率(%)	98.9	100	100
監査役全体出席率(%)	100	97.5	100

取締役および監査役の報酬等の総額等	2019年度 (対象役員の数)	2020年度 (対象役員の数)	2021年度 (対象役員の数)
社外取締役を除く取締役(百万円)	262(5)	265(5)	234(6)
社外監査役を除く監査役(百万円)	46(3)	46(2)	46(3)
社外取締役(百万円)	40(5)	46(4)	53(4)
社外監査役(百万円)	14(2)	17(4)	24(3)

※各報酬等の総額は、事業年度ごとの定時株主総会終結の時をもって退任した役員の報酬等も含まれています。

政策保有株式	2019年度	2020年度	2021年度
銘柄数(銘柄)	93	84	78
貸借対照表計上額の合計額(億円)	317	355	315

コンプライアンス、公正な企業活動	2019年度	2020年度	2021年度
贈賄、腐敗行為に関わる問題発生件数	0	0	0
通報・相談窓口への相談件数※1	42	41	23
コンプライアンス管理者研修会受講率(%)※2	99.7	100	100
職場のコンプライアンス教育受講率(%)※3	99.9	100	99.9

※1 国内OKIグループ

※2 国内OKIグループの管理者・推進者

※3 国内OKIグループの全従業員

社外からの 評価

OKIが組み入れられているESGインデックス



FTSE Blossom
Japan Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)



外部機関からの評価



CDP 気候変動 A-
(OKI)



健康経営優良法人
(OKI)



えるばし認定
(OKI)



プラチナくるみん認定
(OKI、OKIサーキットテクノロジー)
くるみん認定
(OKIソフトウェア)

※FTSE Russell(FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)はここにOKIが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Index SeriesはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
<https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>

※OKIのMSCIインデックスの組み入れ、およびMSCIロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるOKIのスポンサーシップ、推薦またはプロモーションを意味するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産であり、その名称とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

連結貸借対照表

沖電気工業株式会社および連結子会社
2022年3月31日現在

資産の部	百万円		千USドル*
	2022	2021	2022
流動資産:			
現金及び預金	¥ 36,691	¥ 44,845	\$ 300,745
受取手形及び売掛金	—	105,371	—
受取手形、売掛金及び契約資産	94,469	—	774,336
リース債権及びリース投資資産	10,355	12,732	84,877
製品	17,425	14,889	142,827
仕掛品	14,713	14,558	120,598
原材料及び貯蔵品	26,023	17,937	213,303
その他	12,216	11,999	100,131
貸倒引当金	(57)	(165)	(467)
流動資産合計	211,837	222,170	1,736,368
固定資産:			
有形固定資産:			
建物及び構築物(純額)	19,793	20,239	162,237
機械装置及び運搬具(純額)	8,801	8,550	72,139
工具、器具及び備品(純額)	6,914	7,862	56,672
土地	15,996	14,272	131,114
建設仮勘定	6,147	390	50,385
有形固定資産合計	57,653	51,314	472,565
無形固定資産	14,027	11,969	114,975
投資その他の資産:			
投資有価証券	34,495	38,632	282,745
退職給付に係る資産	30,447	30,635	249,565
長期営業債権	25,047	22,245	205,303
その他	13,909	14,181	114,008
貸倒引当金	(18,246)	(19,604)	(149,557)
投資その他の資産合計	85,652	86,091	702,065
固定資産合計	157,333	149,376	1,289,614
資産合計	¥ 369,170	¥ 371,546	\$ 3,025,983

※USドル表示は、便宜上、2022年3月31日現在のおよその為替相場1USドル=122円で換算しています。

負債の部	百万円		千USドル
	2022	2021	2022
流動負債:			
支払手形及び買掛金	¥ 56,691	¥ 56,706	\$ 464,680
短期借入金	43,337	38,123	355,221
リース債務	3,912	4,202	32,065
未払費用	19,138	21,028	156,868
その他	34,878	34,091	285,885
流動負債合計	157,958	154,151	1,294,737
固定負債:			
長期借入金	43,838	39,848	359,327
リース債務	9,740	12,670	79,836
繰延税金負債	12,961	15,880	106,237
役員退職慰労引当金	195	286	1,598
退職給付に係る負債	31,320	31,419	256,721
その他	5,520	5,691	45,245
固定負債合計	103,576	105,795	848,983
負債合計	261,535	259,947	2,143,729
純資産の部			
株主資本:			
資本金	44,000	44,000	360,655
資本剰余金	19,006	19,029	155,786
利益剰余金	55,103	54,767	451,663
自己株式	(869)	(919)	(7,122)
株主資本合計	117,241	116,877	960,991
その他の包括利益累計額:			
その他有価証券評価差額金	1,030	3,570	8,442
繰延ヘッジ損益	22	82	180
為替換算調整勘定	(9,069)	(8,774)	(74,336)
退職給付に係る調整累計額	(1,788)	(399)	(14,655)
その他の包括利益累計額合計	(9,804)	(5,520)	(80,360)
新株予約権	138	168	1,131
非支配株主持分	60	74	491
純資産合計	107,635	111,598	882,254
負債純資産合計	¥ 369,170	¥ 371,546	\$ 3,025,983

連結損益計算書

沖電気工業株式会社および連結子会社
2022年3月31日に終了した年度

	百万円		千USドル
	2022	2021	2022
売上高	¥ 352,064	¥ 392,868	\$ 2,885,770
売上原価	261,948	293,444	2,147,114
売上総利益	90,116	99,423	738,655
販売費及び一般管理費	84,252	90,528	690,590
営業利益	5,864	8,895	48,065
営業外収益:			
受取利息	118	40	967
受取配当金	1,177	1,141	9,647
為替差益	1,897	447	15,549
雑収入	1,472	1,656	12,065
営業外収益合計	4,665	3,285	38,237
営業外費用:			
支払利息	1,340	1,411	10,983
子会社清算損	—	424	—
雑支出	1,496	1,579	12,262
営業外費用合計	2,837	3,415	23,254
経常利益	7,691	8,766	63,040
特別利益:			
固定資産売却益	550	—	4,508
投資有価証券売却益	502	—	4,114
事業譲渡益	—	512	—
特別利益合計	1,053	512	8,631
特別損失:			
固定資産処分損	629	920	5,155
減損損失	1,144	465	9,377
事業構造改善費用	2,798	4,566	22,934
特別損失合計	4,571	5,952	37,467
税金等調整前当期純利益	4,173	3,326	34,204
法人税等:			
法人税、住民税及び事業税	2,398	519	19,655
法人税等調整額	(303)	3,593	(2,483)
法人税等合計	2,094	4,113	17,163
当期純利益又は当期純損失	2,078	(786)	17,032
非支配株主に帰属する当期純利益	12	33	98
親会社株主に帰属する当期純利益 又は親会社株主に帰属する当期純損失	¥ 2,065	¥ (819)	\$ 16,926

連結包括利益計算書

沖電気工業株式会社および連結子会社
2022年3月31日に終了した年度

	百万円		千USドル
	2022	2021	2022
当期純利益又は当期純損失	¥ 2,078	¥ (786)	\$ 17,032
その他の包括利益:			
その他有価証券評価差額金	(2,540)	3,788	(20,819)
繰延ヘッジ損益	(59)	(29)	(483)
為替換算調整勘定	(293)	267	(2,401)
退職給付に係る調整額	(1,388)	7,183	(11,377)
持分法適用会社に対する持分相当額	—	0	—
その他の包括利益合計	(4,282)	11,210	(35,098)
包括利益	¥ (2,204)	¥ 10,423	\$ (18,065)
(内訳)			
親会社株主に係る包括利益	¥ (2,217)	¥ 10,387	\$ (18,172)
非支配株主に係る包括利益	¥ 13	¥ 36	\$ 106

連結株主資本等変動計算書

沖電気工業株式会社および連結子会社
2022年3月31日に終了した年度

	株主資本					その他の包括利益累計額							
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他の有価証券評価差額金	繰延ヘッジ損益	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計	新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
百万円													
2020年3月31日残高	¥ 44,000	¥ 19,047	¥ 60,847	¥ (971)	¥ 122,923	¥ (218)	¥ 112	¥ (9,029)	¥ (7,583)	¥ (16,718)	¥ 171	¥ 64	¥ 106,440
会計方針の変更による累積的影響額			¥ (933)		¥ (933)			¥ (9)		¥ (9)			¥ (943)
会計方針の変更を反映した当期首残高	¥ 44,000	¥ 19,047	¥ 59,914	¥ (971)	¥ 121,989	¥ (218)	¥ 112	¥ (9,038)	¥ (7,583)	¥ (16,727)	¥ 171	¥ 64	¥ 105,497
剰余金の配当			(4,326)		(4,326)								(4,326)
親会社株主に帰属する当期純損失			(819)		(819)								(819)
自己株式の取得				(1)	(1)								(1)
自己株式の処分		(17)		53	35								35
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						3,789	(29)	263	7,183	11,206	(3)	10	11,213
当期変動額合計	—	(17)	(5,146)	51	(5,112)	3,789	(29)	263	7,183	11,206	(3)	10	6,101
2021年3月31日残高	44,000	19,029	54,767	(919)	116,877	3,570	82	(8,774)	(399)	(5,520)	168	74	111,598
会計方針の変更による累積的影響額			1		1					—			1
会計方針の変更を反映した当期首残高	44,000	19,029	54,769	(919)	116,878	3,570	82	(8,774)	(399)	(5,520)	168	74	111,600
剰余金の配当			(1,731)		(1,731)								(1,731)
親会社株主に帰属する当期純利益			2,065		2,065								2,065
自己株式の取得				(1)	(1)								(1)
自己株式の処分		(22)		52	29								29
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						(2,540)	(59)	(294)	(1,388)	(4,283)	(29)	(13)	(4,327)
当期変動額合計	—	(22)	334	50	362	(2,540)	(59)	(294)	(1,388)	(4,283)	(29)	(13)	(3,964)
2022年3月31日残高	¥ 44,000	¥ 19,006	¥ 55,103	¥ (869)	¥ 117,241	¥ 1,030	¥ 22	¥ (9,069)	¥ (1,788)	¥ (9,804)	¥ 138	¥ 60	¥ 107,635

	株主資本					その他の包括利益累計額							
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他の有価証券評価差額金	繰延ヘッジ損益	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計	新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
千USD													
2021年3月31日残高	\$ 360,655	\$ 155,975	\$ 448,909	\$ (7,532)	\$ 958,008	\$ 29,262	\$ 672	\$ (71,918)	\$ (3,270)	\$ (45,245)	\$ 1,377	\$ 606	\$ 914,737
会計方針の変更による累積的影響額			8		8					—			8
会計方針の変更を反映した当期首残高	360,655	155,975	448,926	(7,532)	958,016	29,262	672	(71,918)	(3,270)	(45,245)	1,377	606	914,754
剰余金の配当			(14,188)		(14,188)								(14,188)
親会社株主に帰属する当期純利益			16,926		16,926								16,926
自己株式の取得				(8)	(8)								(8)
自己株式の処分		(180)		426	237								237
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						(20,819)	(483)	(2,409)	(11,377)	(35,106)	(237)	(106)	(35,467)
当期変動額合計	—	(180)	2,737	409	2,967	(20,819)	(483)	(2,409)	(11,377)	(35,106)	(237)	(106)	(32,491)
2022年3月31日残高	\$ 360,655	\$ 155,786	\$ 451,663	\$ (7,122)	\$ 960,991	\$ 8,442	\$ 180	\$ (74,336)	\$ (14,655)	\$ (80,360)	\$ 1,131	\$ 491	\$ 882,254

連結キャッシュ・フロー計算書

沖電気工業株式会社および連結子会社
2022年3月31日に終了した年度

	百万円		千USドル
	2022	2021	2022
営業活動によるキャッシュ・フロー:			
税金等調整前当期純利益	¥ 4,173	¥ 3,326	\$ 34,204
減価償却費	12,602	12,798	103,295
減損損失	1,144	465	9,377
引当金の増減額	(3,627)	(3,787)	(29,729)
受取利息及び受取配当金	(1,295)	(1,182)	(10,614)
支払利息	1,340	1,411	10,983
投資有価証券売却損益	(502)	(99)	(4,114)
事業譲渡損益	—	(512)	—
売上債権の増減額	15,807	6,567	129,565
棚卸資産の増減額	(12,679)	3,886	(103,926)
仕入債務の増減額	(5,821)	(7,635)	(47,713)
その他	(3,264)	4,992	(26,754)
小計	7,877	20,230	64,565
利息及び配当金の受取額	1,295	1,182	10,614
利息の支払額	(1,394)	(1,435)	(11,426)
法人税等の支払額	(1,857)	(2,579)	(15,221)
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,921	17,398	48,532
投資活動によるキャッシュ・フロー			
有形固定資産の取得による支出	(16,811)	(21,419)	(137,795)
有形固定資産の売却による収入	3,778	12,002	30,967
無形固定資産の取得による支出	(4,889)	(4,387)	(40,073)
投資有価証券の売却による収入	1,000	1,430	8,196
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の売却による支出	—	(1,045)	—
長期前払費用の取得による支出	(1,050)	(1,496)	(8,606)
その他の支出	(331)	(210)	(2,713)
その他の収入	707	1,340	5,795
投資活動によるキャッシュ・フロー	(17,597)	(13,784)	(144,237)
財務活動によるキャッシュ・フロー:			
短期借入金の純増減額	(1,244)	324	(10,196)
長期借入れによる収入	25,078	13,580	205,557
長期借入金の返済による支出	(16,080)	(14,009)	(131,803)
配当金の支払額	(1,726)	(4,308)	(14,147)
リース債務の返済による支出	(4,369)	(4,464)	(35,811)
その他	23	25	188
財務活動によるキャッシュ・フロー	1,680	(8,852)	13,770
現金及び現金同等物に係る換算差額	1,544	551	12,655
現金及び現金同等物の増減額	(8,451)	(4,686)	(69,270)
現金及び現金同等物の期首残高	41,830	46,517	342,868
現金及び現金同等物の期末残高	¥ 33,379	¥ 41,830	\$ 273,598

投資家情報

株式数 (2022年3月31日現在)

発行可能株式総数: 240,000,000株
発行済株式の総数: 87,217,602株
(自己株式617,937株含む)

株主数 (2022年3月31日現在)

67,841名

株式上場 (2022年4月4日現在)

東京証券取引所プライム市場
証券コード: 6703

株主名簿管理人

みずほ信託銀行株式会社

株式事務のお問い合わせ先

証券会社に口座をお持ちの場合
お取引の証券会社

特別口座の場合

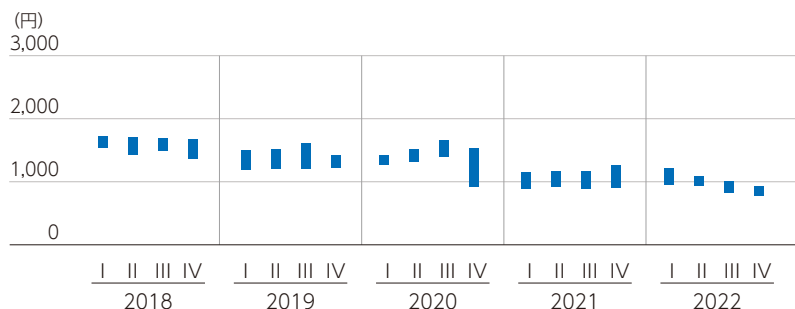
みずほ信託銀行株式会社
TEL 0120-288-324(フリーダイヤル)

大株主 (2022年3月31日現在)

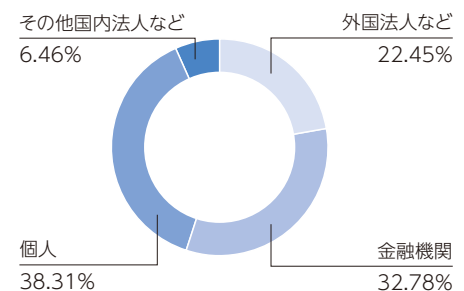
株主名	所有株数 (株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	14,871,700	17.17
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,125,500	5.92
沖電気グループ従業員持株会	2,103,461	2.43
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	1,772,000	2.05
株式会社みずほ銀行	1,419,648	1.64
明治安田生命保険相互会社	1,400,097	1.62
BNYMSANV AS AGENT/CLIENTS LUX UCITS NON TREATY 1	1,283,400	1.48
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	1,220,393	1.41
JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,041,048	1.20
JUNIPER	1,022,790	1.18

※持株比率は、自己株式(617,937株)を控除して算出しています。

株価の推移(東京証券取引所) (3月31日に終了した各年度)



所有者別持株比率 (2022年3月31日現在)



- ・ 沖電気工業株式会社は、グローバルに認知される成長企業を目指し、通称をOKIとします。
- ・ 記載されている会社名、製品名は各社の商標または登録商標です。

会社概要

概要 (2022年6月29日現在)

商号 沖電気工業株式会社
英文社名 Oki Electric Industry Co., Ltd.
創業 1881年(明治14年)
設立 1949年(昭和24年)11月1日
資本金 44,000百万円
従業員数 14,850名(連結)
4,760名(単独)
※2022年3月31日現在

代表取締役社長執行役員兼
最高執行責任者

森 孝廣

本社 東京都港区虎ノ門1丁目7番12号
TEL 03-3501-3111
URL <https://www.oki.com/jp/>

お問い合わせ先

沖電気工業株式会社

コーポレート本部 コーポレートコミュニケーション統括部 IR室

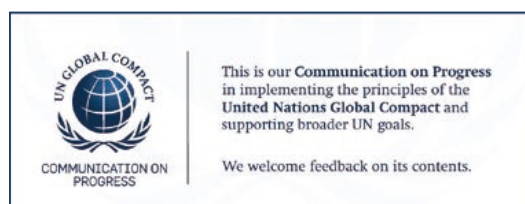
〒105-8460 東京都港区虎ノ門1丁目7番12号

TEL 03-5635-8212

E-mail ir-info@oki.com

IRサイト <https://www.oki.com/jp/ir/>

サステナビリティサイト <https://www.oki.com/jp/sustainability/>



OKI

沖電気工業株式会社