

# 04

## 経営基盤

コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つと捉え、グループ経営体質の強化を図るとともに、ステークホルダーの皆様との関係強化に努め、企業価値の最大化を追求しています。

コーポレート・ガバナンスの取り組みをご紹介するとともに、企業価値向上につながるガバナンスの高度化について社外役員に語っていただきました。

### Contents

- 60 役員一覧
- 62 コーポレート・ガバナンス
- 68 社外取締役対談
- 70 社外監査役メッセージ
- 71 リスクマネジメント
- 75 ステークホルダーエンゲージメント



# 役員一覧 (2023年6月27日現在)

## 取締役



### 中村 雅行

代表取締役  
社長執行役員  
●指名委員会 委員  
●報酬委員会 委員

1973年の入社以来、主にオフィス環境関連事業に従事。1996年取締役に就任以降は企画本部長や生産本部長を務め、2012年より現職。

### 河野 直木

取締役  
専務執行役員  
オフィス環境事業本部長  
兼 営業本部長

1989年の入社以来、主にオフィス環境関連事業に従事。2021年取締役に就任以降はコーポレート担当やオフィス環境事業本部長を務める。

### 山木 健一

取締役  
常務執行役員  
コーポレート担当

1980年の入社以来、主に生産、情報システム関連事業に従事。2012年取締役に就任以降は生産本部長やコーポレート担当を務める。

### 井上 健

取締役  
常務執行役員  
商環境事業本部長  
兼 営業本部長

1979年の入社以来、主に商環境関連事業に従事。商環境事業本部長を務め、2021年に取締役に就任。

### 荒川 和巳

取締役  
常務執行役員  
生産本部長

1987年の入社以来、主に生産、マーケティング関連事業に従事。マーケティング本部長や生産本部長を務め、2023年に取締役に就任。

### 福田 栄

取締役  
執行役員  
コーポレート担当

1990年(株)三菱銀行(現(株)三菱UFJ銀行) 入行、2017年(株)三菱東京UFJ銀行(現(株)三菱UFJ銀行) 丸の内支社長を務め、2019年当社入社後同年取締役に就任以来、コーポレート担当を務める。



### 伊藤 裕慶

社外取締役 独立役員  
●指名委員会 委員長  
●報酬委員会 委員

三菱地所(株)の代表取締役専務執行役員や三菱地所リアルエステートサービス(株)の代表取締役社長などを務め、2017年より現任。

——重要な兼職の状況——  
(株)キーストーン・パートナーズ社 外監査役

### 狩野 麻里

社外取締役 独立役員  
●指名委員会 委員  
●報酬委員会 委員

(株)三菱東京UFJ銀行(現(株)三菱UFJ銀行) のミラノ支店長や(学)昭和女子大学の国際交流センター長、全学共通教育センター特命教授などを務め、2020年より現任。

——重要な兼職の状況——  
(学)昭和女子大学全学共通教育センター特命教授  
東京製綱(株)社外取締役  
東京海上アセットマネジメント(株)社外取締役

### 上條 努

社外取締役 独立役員  
●指名委員会 委員  
●報酬委員会 委員長

サッポロホールディングス(株)の代表取締役社長および代表取締役会長を歴任するとともに、サッポロ飲料(株)(現ポッカサッポロフード&ビバレッジ(株))の代表取締役社長などを務め、2021年より現任。

——重要な兼職の状況——  
(株)帝国ホテル社外取締役  
東北電力(株)社外取締役

### 菊地 美佐子

社外取締役 独立役員  
●指名委員会 委員  
●報酬委員会 委員

三井物産(株)の環境・社会貢献部長や三井物産フォレスト(株)の代表取締役社長などを務め、2022年より現任。

——重要な兼職の状況——  
(学)聖路加国際大学常勤監事  
(株)コメリ社外取締役

### 水本 伸子

社外取締役 独立役員  
●指名委員会 委員  
●報酬委員会 委員

(株)IHIIの執行役員、取締役常務執行役員などを務め、2023年より現任。

——重要な兼職の状況——  
(株)トヨタモーター社外取締役  
(株)大気社社外取締役

### 丹保 人重

社外取締役 独立役員  
●指名委員会 委員  
●報酬委員会 委員

三井住友海上火災保険(株)の常務執行役員、三井住友海上あいおい生命保険(株)およびMSK保険センター(株)の代表取締役社長などを務め、2023年より現任。

## 役員一覧

### 監査役



なが い のり ゆき  
**永井 則幸**

監査役

1981年の入社以来、主にオフィス環境関連事業に従事し、企画調査部長を務める。2020年より現任。

あき なら けい いち  
**秋原 圭一**

監査役

1984年の入社以来、主にオフィス環境事業、総務部門に従事し、企画調査部長や総務部長を務める。2023年より現任。



すず き ゆう いち  
**鈴木 祐一**

社外監査役 独立役員

東京地方検察庁検事を経て、八重洲総合法律事務所を開設。弁護士。2004年より現任。

かし なら けん じ  
**岸上 恵子**

社外監査役 独立役員

EY新日本有限責任監査法人の公認会計士。2019年より現任。  
——重要な兼職の状況——  
ソニーグループ(株) 社外取締役  
住友精化(株) 社外取締役  
DIC(株) 社外監査役

### 執行役員

社長執行役員  
**中村 雅行**

専務執行役員  
**河野 直木**

オフィス環境事業本部長  
兼 営業本部長

常務執行役員  
**山木 健一**

コーポレート担当  
[情報システム部、DX戦略部、購買部、サステナビリティ推進部]

常務執行役員  
**井上 健**

商環境事業本部長  
兼 営業本部長

常務執行役員  
**佐藤 喜一**

コーポレート担当  
[経営企画部、総務部、人事部、人財開発部、お客様相談室、コーポレートコミュニケーション部、秘書室]

常務執行役員  
**荒川 和巳**

生産本部長

上席執行役員  
**田尻 誠**

物流システム事業本部長

上席執行役員  
**牧野 博**

オフィス環境事業本部  
営業本部  
テレコム営業本部長

上席執行役員  
**酒徳 真司**

商環境事業本部  
リテイール・ソリューション本部長

上席執行役員  
**大野 嘉人**

海外営業本部長

執行役員  
**福田 栄**

コーポレート担当  
[経理部、法務リスクマネジメント部、監査部内部統制推進室、シェアードサービス部]

執行役員  
**近藤 岳文**

オフィス環境事業本部  
営業本部  
ライフサイエンス事業部長

執行役員  
**佐藤 春徳**

オフィス環境事業本部  
営業本部  
首都圏営業本部長

執行役員  
**有吉 真二**

オフィス環境事業本部  
営業本部  
関西支社長

執行役員  
**寺西 郁**

商環境事業本部  
営業本部  
首都圏営業本部長

執行役員  
**加藤 達也**

生産本部  
第二事業部長

執行役員  
**菱沼 博幸**

生産本部  
第一事業部長

執行役員  
**眞田 弘行**

オフィス環境事業本部  
マーケティング本部長

# コーポレート・ガバナンス

ステークホルダーの皆様から信頼され愛される企業であり続けるためには、常に健全かつ透明性の高い経営を行っていく必要があります。オカムラグループでは、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つととらえ、グループ経営体質の強化を図るとともに、ステークホルダーの皆様との関係強化に努め、企業価値の最大化を追求しています。

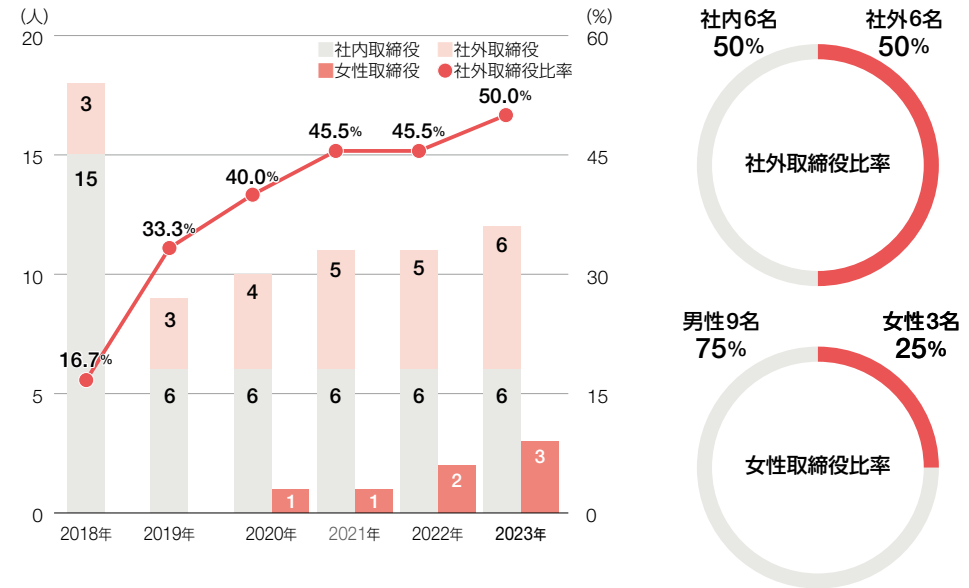
## オカムラのガバナンスの特徴

- 社外取締役比率50%
- 独立社外取締役を委員長とする指名委員会・報酬委員会を設置
- 取締役実効性評価を2015年より継続実施

### ■コーポレート・ガバナンス強化の変遷

2019年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 執行役員制度を導入し、取締役を減員（18名→9名）</li> <li>● 取締役会の任意の諮問機関として指名委員会・報酬委員会を設置</li> </ul>
2020年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社外取締役の増員（10名中4名）</li> <li>● 女性社外取締役の選任（1名）</li> </ul>
2021年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オカムラウェイ策定</li> <li>● 社外取締役の増員（11名中5名）</li> <li>● 買収防衛策の廃止</li> <li>● サステナビリティ委員会を設置</li> </ul>
2022年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性社外取締役の増員（1名→2名）</li> </ul>
2023年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 取締役の増員（11名→12名）</li> <li>● 社外取締役の増員（12名中6名）</li> <li>● 女性社外取締役の増員（2名→3名）</li> </ul>

### ■取締役人数の推移および取締役の構成（2023年6月27日時点）

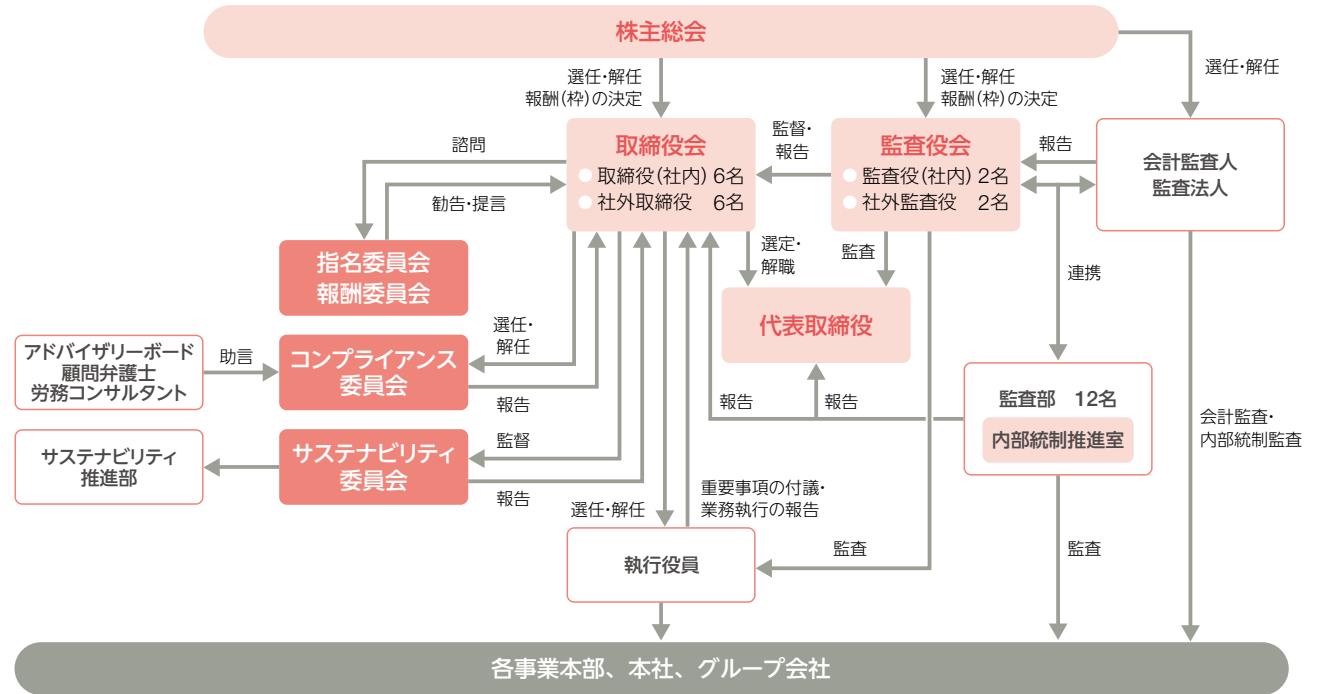


## コーポレート・ガバナンス

### コーポレート・ガバナンス体制

オカムラは経営の機動性の確保と取締役会によるモニタリング機能の強化を目的として執行役員制度を導入しており、これにより、代表取締役の指揮命令の下、執行役員が業務執行を行う体制を構築するとともに、取締役会は、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を主な役割としています。また、取締役会には社外取締役を置くとともに、取締役会の任意の諮問機関として独立社外取締役を委員長かつ主要な構成員とする指名委員会・報酬委員会を置くことにより、取締役および執行役員等の指名ならびに報酬等の決定のプロセスの客観性および透明性を確保しています。さらに、業務分掌規程および職務権限規程により、各職位の職務および権限を定め職務執行が適正かつ効率的に行われる体制としています。また、オカムラは監査役会制度採用会社であり、監査役は取締役および執行役員の執行について厳正な監査を行っています。

■コーポレート・ガバナンス体制図（2023年6月27日時点）



### 取締役会の運営

構成	社内取締役6名、社外取締役6名、 常勤監査役2名、社外監査役2名
議長	社長
開催回数	12回
出席率	100%

取締役会は、重要な業務執行の決定および業務執行の監督を主な役割とし、モニタリング機能の強化を図っています。取締役会において決議を要する事項については、取締役会規程及び取締役会規程別表「取締役会決議事項」を制定し、法令・定款で定められているもののほか、経営に及ぼす重要度により項目ごとに金額基準等を定め、その他については経営陣へ委任しています。

#### ■主な議論の内容

- ・中期経営計画2025の策定
- ・冷凍冷蔵ショーケースの新工場建設などの戦略投資案件

コーポレート・ガバナンス

取締役会の構成およびスキルマトリックス

当社取締役会は、中長期的な企業価値の向上と中期経営計画の実現に向けて、自らが備えるべき重要な専門性・経験をスキルとして特定しており、全体として知識・経験・能力のバランスが最適となるよう構成しています。

氏名	取締役会	指名委員会	報酬委員会	専門性・経験										
				企業経営	当社の事業戦略	財務会計	法務 コンプライアンス	ESG	人事 人財開発	マーケティング 開発	製造技術	IT DX	営業	海外
中村 雅行	◎	○	○	●	●		●	●	●	●	●	●		●
河野 直木	○			●	●							●	●	
山木 健一	○			●	●		●	●		●	●	●		
井上 健	○			●	●								●	
荒川 和巳	○			●	●					●	●			
福田 栄	○			●	●	●	●	●					●	
伊藤 裕慶 <small>社外 独立役員</small>	○	◎	○	●			●	●		●			●	
狩野 麻里 <small>社外 独立役員</small>	○	○	○			●	●	●	●					●
上條 努 <small>社外 独立役員</small>	○	○	◎	●			●	●		●			●	●
菊地 美佐子 <small>社外 独立役員</small>	○	○	○	●			●	●	●				●	●
水本 伸子 <small>社外 独立役員</small>	○	○	○	●				●	●		●	●		
丹保 人重 <small>社外 独立役員</small>	○	○	○	●			●	●		●			●	
永井 則幸	○						●						●	
萩原 圭一	○						●						●	
鈴木 祐一 <small>社外 独立役員</small>	○						●							
岸上 恵子 <small>社外 独立役員</small>	○					●		●						●

◎：議長・委員長

## コーポレート・ガバナンス

### 指名委員会の活動状況

構成	社外取締役6名、社内取締役1名（社長）
委員長	社外取締役
開催回数	1回
出席率	100%

取締役、代表取締役、執行役員および監査役の選解任または選定・解職の決定のプロセスの客観性および透明性を確保し、当社グループのコーポレート・ガバナンス機能を一層強化することを目的に取締役会の任意の諮問委員会として独立社外取締役を委員長とする「指名委員会」を設置しています。

#### ■主な議論の内容

- (1) 当社の取締役および監査役の選任および解任に関する株主総会議案の内容
- (2) 当社の代表取締役の選定および解職に関する事項
- (3) 当社の執行役員の指名に関する事項
- (4) 当社の社長執行役員の後継者計画の策定・運用に関する事項
- (5) 前各号に付随・関連する事項であって、指名委員会が必要と認めた事項
- (6) その他取締役会が指名委員会に諮問した事項

### 報酬委員会の活動状況

構成	社外取締役6名、社内取締役1名（社長）
委員長	社外取締役
開催回数	1回
出席率	100%

取締役および執行役員の報酬等の決定のプロセスの客観性および透明性を確保し、当社グループのコーポレート・ガバナンス機能を一層強化することを目的に取締役会の任意の諮問委員会として独立社外取締役を委員長とする「報酬委員会」を設置しています。

#### ■主な議論の内容

- (1) 当社の取締役（代表取締役を含む。）および執行役員の報酬等に関する事項
- (2) 当社の取締役の報酬等に関する株主総会議案の内容
- (3) 前各号に付随・関連する事項であって、報酬委員会が必要と認めた事項
- (4) その他取締役会が報酬委員会に諮問した事項  
前項第(1)号の事項のうち、当社の取締役（代表取締役を含む。）および執行役員の個人別の報酬等の額の決定については、取締役会は報酬委員会に対してその決定の権限を委任するものとし、報酬委員会は当該委任に基づき決定するものとしています。

### 監査役会の活動状況

構成	常勤監査役2名、社外監査役2名
議長	常勤監査役
開催回数	12回
出席率	95.8%

各監査役は、当社取締役会その他の重要会議に出席して取締役の業務執行状況を監視し、随時、取締役、監査部等から受ける報告を通じて業務執行状況を監査しています。

また、監査役は、会計監査人より会計監査および内部統制監査の手続きならびに監査結果の概要について報告を受け、意見交換を行っています。

#### ■主な議論の内容

監査方針や監査計画策定、監査報告書の作成、会計監査人の選任、会計監査人の報酬、定時株主総会への付議事案内容の監査、常勤監査役選定等に関して審議いたしました。

また、常勤監査役の活動として、社内の経営会議等に臨席するとともに、稟議書の閲覧や監査部監査に立ち会うために支店等を訪問往査するほか、棚卸の立ち会いも行いました。

## コーポレート・ガバナンス

### 役員報酬

#### ■基本方針

当社においては、2006年6月29日開催の第71回定時株主総会において、取締役の報酬額は年額5億円以内、監査役の報酬額は年額8千万円以内とする旨を決議いただいています。ただし、かかる報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

#### 取締役の報酬\*の基本的な考え

1. 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、会社業績目標の達成を動機づけるものとする
2. 企業文化、企業理念と整合性が高いものとする
3. 当社の経営を担う優秀な人材を確保できる、競争力の高い報酬体系とする
4. 株主や従業員をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たせる、透明性、合理性、公平性のある報酬体系とする

\*執行役員を兼務する取締役の執行役員としての報酬を含む。

#### ■決定プロセス

取締役の報酬決定についてのプロセスの客観性と透明性を確保するため、個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき、独立社外取締役および代表取締役で構成される報酬委員会にその決定を委任することとし、その委任する権限の内容は、全社業績評価および個人評価を行ったうえで、各取締役の固定報酬の額および業績連動報酬の額を決定する権限としています。当該権限が報酬委員会によって適切に行使されるよう、報酬委員会は、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役で構成するものとしています。

#### ■報酬の構成

当社の役員報酬は、固定報酬と業績連動報酬により構成されています。ただし、社外取締役および監査役の報酬は、固定報酬のみとしています。

#### 固定報酬

役位\*1を基準とし、各取締役の職責および担当業務\*2に応じた個人評価を反映させ、その額を決定し、月例にて支給しています。また、取締役（社外取締役を除く）は、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的として、固定報酬の中から役位ごとに設定した金額を拠出し、当社株式を購入することとしています。

#### 業績連動報酬

全社業績評価を基準とし、個人評価として各取締役の職責および担当業務に応じたセグメント別業績評価および定性評価を加味し、あらかじめ設定した計算式に基づき算定し、毎年、一定の時期に支給することとしています。

#### 業績評価

取締役の会社全体への貢献度を測るとともに、特定の事業セグメントを担当する取締役については当該セグメントに係る執行責任の一層の明確化を図るため、当社が会社業績評価に重要な経営指標としている連結経常利益および連結営業利益(全社・セグメント別)を基本としています。

#### 定性評価

SDGsを含む重点施策の目標の達成度合としています。

目標達成時の業績連動報酬の支給割合は報酬総額の20%~40%とし、より大きな権限と責任を持つ取締役には、より多くの業績連動効果がおよぶことで執行責任の明確化を図ることとしております。また、当社の取締役の報酬水準については、外部環境や市場環境を考慮し、外部の調査機関のデータを用いるなどして、報酬額の客観性や妥当性の検討を行うこととしています。

\*1 執行役員を兼務する取締役の場合は執行役員としての役位を含む。

\*2 執行役員を兼務する取締役の場合は執行役員としての職責および担当業務を含む。

参考) 取締役および監査役の報酬等の総額 (2022年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	305	204	100	6
監査役 (社外監査役を除く)	48	48	—	2
社外役員	74	74	—	8

(注) 上記のほか、使用人兼務取締役の使用人分給与と相当額17百万円を支給しています。



## コーポレート・ガバナンス

### 取締役会実効性評価

当社は、毎年、取締役会議長が中心となって各取締役の自己評価を集約したうえ、取締役会において、その実効性について分析・評価を行っています。直近実施した取締役会評価においては、当社の取締役会の運営状況は、おおむね実効的に運営されていると評価しましたが、取締役会の審議事項や社外役員への情報提供には課題も確認できました。これらの結果を踏まえ、取締役会の付議基準の見直しと投融資等審議会の新設を行うとともに当社への理解深耕に向けた社外役員への情報提供の充実を目的に、役員研修会の実施や社外役員による情報交換会、次世代社員との交流等を行い、さらなる実効性の確保に向けた取り組みを推進します。

取締役会実効性評価の方法については、取締役会出席者の全員を対象とし、コーポレートガバナンス・コードにのった質問項目の他に自由記述の項目を設けたアンケート形式で実施しています。アンケート対象者の全員から有効な回答を得ており、分析・評価の結果を踏まえ、ガバナンスの高度化を目的とした年度の施策案を作成し取締役会の中で報告しています。

### 政策保有株式

個別の銘柄ごとに、当社の資本コストを踏まえ、投資に伴う利回りその他の便益、回収見込み、事業戦略上の重要性等を総合的に勘案しながら、縮減の可能性を含め、保有の適否を判断し、取締役会で検証しています。

検証の結果、保有の合理性が認められない場合は、市場に与える影響等を考慮しながら売却を行っています。なお、

2022年度においては、上記要素を勘案しながら、2022年9月14日開催の取締役会等において検証を行い、特定投資株式17銘柄、純投資株式2銘柄の売却を行いました。

今後も、議決権行使助言会社の推奨基準（対純資産比率10%未満）を目安に、保有の合理性も考慮のうえ、縮減を進めていきます。

#### 売却により生じた資金 成長投資と株主還元へ配分

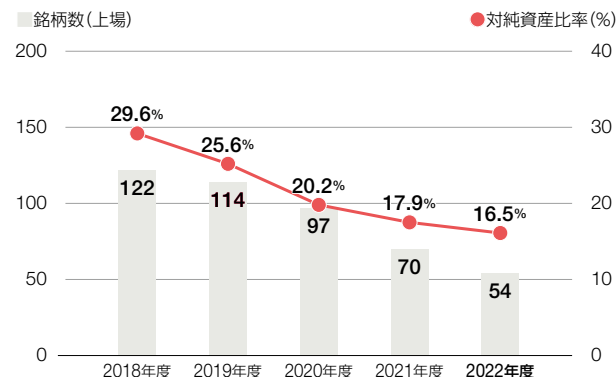
##### ■ 戦略投資の実績

中期経営計画2022 約300億円の戦略投資を決定  
中期経営計画2025 500億円の戦略投資枠を設定

##### ■ 自己株式取得の直近実績

2020年度 約88.3億円  
2021年度 約35.3億円  
2022年度 約40.7億円

#### 政策保有株式の上場銘柄数と対純資産比率の推移



### 後継者計画

オカムラでは、企業の持続的成長と変化するビジネス環境への対応力を高めるべく、変革を担える次世代の「経営人材」の育成を行っています。育成を通して「経験×知識×勘所」を磨き、経営人材が自身のキャリアジャーニーを描き研鑽を積んでいく施策を3段階にて展開しています。1つ目は、非管理職を対象にケースを使いビジネススキルの習得と、アクションラーニングを通して代表取締役や役員に自社課題の提案を行う「次世代リーダー研修」を9カ月間かけて実施しています（過去97名受講）。2つ目は管理職を対象に、外部講師に加え社内外の役員が講話を行い、経営課題を描き解決に向けたアクションに取り組む「オカムラビジネススクール」を2022年に開校しました（1期生13名）。「企業経営」等について幅広くテーマを選定し、外部コンサルタントの指導により毎月1回対面で1年間実施しています。3つ目は研修修了者の一部を外部研修や国内のビジネススクールへ派遣し、社内外を含めた多様な知見の共有や経営感覚を磨く機会を設け、習得した知見を現場で発揮できる状態を目指しています。

## 社外取締役対談



社外取締役

**伊藤 裕慶**

三菱地所(株)の代表取締役専務執行役員や三菱地所リアルエステートサービス(株)の代表取締役社長などを歴任。現在、(株)キーストーン・パートナーズ社外監査役。2017年6月より当社社外取締役。

社外取締役

**狩野 麻里**

(株)三菱銀行(現 (株)三菱UFJ銀行)入行後、米国・豪州勤務等を経てミラノ支店長など歴任。現在、(学)昭和女子大学特命教授、東京製綱(株)・東京海上アセットマネジメント(株)社外取締役。2020年6月より当社社外取締役。

## 企業価値向上につながるガバナンスの高度化に向けて

当社グループは、中長期での企業価値向上を支える基盤として、実効的なコーポレート・ガバナンスの実践と高度化を図っています。さらなるガバナンスの高度化に向けた一連の取り組みの評価や今後の課題などを伊藤社外取締役と狩野社外取締役に語っていただきました。

### Q 社外取締役に求められる役割や機能についてどのように認識していますか。

**伊藤** 社外取締役の機能は、企業の風土文化に染まっていない立場から、社会一般の常識と照らして経営の監督を行い、同時にそれぞれの専門的な知見をもとに企業価値の向上に資する助言を提供することだと考えます。私は長年、オフィスビルや商業施設を含めた複合ビル、物流施設などを手がけるディベロッパーで勤務してきましたが、その経験を活かし、「人が活きる」環境づくりという視点で、当社の積極的な成長を後押ししていきたいと思います。

**狩野** 客観的、多角的な視点を活かした助言機能や経営の監督機能は、コーポレートガバナンス・コードの原則にあるとおり、正に社外取締役に期待される主要な役割と認識しています。株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえて、しっかり議案を精査し、独立した立場から意見を提供することで幅広くステークホルダーの目線を適切に反映できるように努めています。私は、長年金融機関に勤務し、特にグローバルな環境で業務・組織運営に携わってきましたが、そこで得た現場感覚や苦労した体験をもとに、当社グループのリスク管理や戦略策定などに活かしていきたいと思います。またDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の拡充にも貢献していきます。

### Q 現状のガバナンス体制をどのように評価していますか。

**伊藤** 私が就任した2017年からの6年間では、執行役員制度の導入や取締役会におけるジェンダーの多様性など、ガバナンス体制はかなり強化されました。日本は武道などでも「型」を重視しますが、当社グループのガバナンスも「型」から入り

## 社外取締役対談

つつ時を経るにつれて中身の充実を図っています。投融資等審議会の新設も、取締役会で諮る内容の明確化につながっています。

**狩野** 特に今年の実効性アンケートを実施し改善につなげています。その結果、社外取締役のみが集まって意見交換する場である社外役員会も定期的に開催されるようになりましたね。

**狩野** はい。この3年間だけでも、取締役会の実効性評価の結果をもとに役員研修会の充実化や取締役会のスキルマップ明確化など幾つもの施策が実施されました。社外役員会については、例えば、先般の新中期経営計画策定に向けての経営企画部幹部との意見交換は、忌憚ない議論と実態把握ができてとても有益だったと思います。今後さらにアジェンダや内容を充実させていく必要があると考えています。

**伊藤** 取締役会の実効性アンケートを実施し改善につなげています。その結果、社外取締役のみが集まって意見交換する場である社外役員会も定期的に開催されるようになりましたね。

**狩野** はい。この3年間だけでも、取締役会の実効性評価の結果をもとに役員研修会の充実化や取締役会のスキルマップ明確化など幾つもの施策が実施されました。社外役員会につ

いては、例えば、先般の新中期経営計画策定に向けての経営企画部幹部との意見交換は、忌憚ない議論と実態把握ができてとても有益だったと思います。今後さらにアジェンダや内容を充実させていく必要があると考えています。

## Q 任意の指名委員会・報酬委員会の取り組み内容や課題について聞かせてください。

**伊藤** 指名委員会が進めるサクセッションプランの制度設計に関しては、その第一歩として将来の経営を担う人財の育成を目的とした「オカムラビジネススクール」が始動しました。社外取締役も講師として参画し、次世代を担う従業員の方々とのコミュニケーションを取るよい機会になっています。

**狩野** そうですね。「オカムラビジネススクール」の参加者からは、皆でさらに当社を発展させようという熱い気概が伝わってきますし、人的資本への投資に対する当社の本気度を感じます。「オカムラウェイ」の浸透施策も従業員のモチベーション向上につながっており、そうした試みを通じてリーダーシップを発揮し、当社の未来を担う実力ある人財が増えることを期待します。

**伊藤** 報酬委員会では私は委員長として、事務局の作成した原案をもとに個々人の報酬に最終決定を下す重い責務を担っています。業績に連動する変動割合を増やすことも視野にさまざまな制度設計を検討し、成果を出した経営メンバーや従業員が報酬の形で対価を得られる好循環を作ることが企業の成長において大事だと考えます。

**狩野** 指名委員会の役目として、経営者に対する評価や経営人財育成の進捗確認、選解任プロセスの有効性確保は特に重要と考えます。業績連動報酬に関しては、固定と変動のバランスに加え、企業価値向上につながるサステナビリティ推進など新たな視点を織り込んだ制度設計も常にレビューする必要があります。全社的なESG課題への取り組み促進や従業員のエンゲージメント強化なども意識し、制度設計が適時適切にアップデートされるよう委員会で議論できればと思います。



## Q 中期経営計画の議論やさらなる企業価値向上に向けた意見を聞かせてください。

**伊藤** 前中期経営計画（2020～2022年度）はスタート当初からコロナ禍となり、リモートワークの広がりなど、主力事業にとってはいわば大嵐ともいえる環境変化に直面しました。その中で「テレキューブ by オカムラ」やポータブルバッテリー「OC（オーシー）」など環境変化に適応した新製品を開発し、その伸長によって好業績を生み出し、従業員の強靭性が発揮されています。過去3年間、事業成長に加え、政策保有株式の縮減等で得た資金を株主還元への充実と成長投資への原資とすることで、ROEや営業利益率、資本効率などが改善し、経営基盤の強化と企業価値の向上を果たしました。2025年に向けた新中期経営計画では、社会課題の解決やサステナビリティも意識した施策を積極的に盛り込んでおり、大きな市場変化を新たな事業機会と捉える「需要創出型企業」として意欲的な計画の実行を期待します。

**狩野** 新中期経営計画の策定過程で私たち社外取締役が申し上げた多様な意見も、意欲的な定量目標などに反映されており、策定プロセスも良かったと思います。海外事業強化の足掛かりとなるDB&Bホールディングス社の買収案件においても、知見を集めて多面的なリスク分析ができましたし、PMIの留意

## 社外取締役対談

点も押さえることができました。その他の投資案件でもEXIT基準を含めプランBを議論できたことは有意義だったと思います。

**伊藤** DX（デジタル・トランスフォーメーション）についても、AI・IoT・ロボティクスなどの先端デジタル技術を活用し、経営戦略の一環としてDX推進を強化しており、DX人材の育成も進んでいます。サイバー攻撃対策や、ITベンチャーとの協業など、各方面にアンテナを立てており、VUCAの時代においてはそうした備えあるアンテナが事業の強靭性につながると私は考えます。

**狩野** また新中期経営計画では市場に根差した海外事業の展開を掲げています。グローバル市場に展開するために不可欠なダイバーシティもさらなる進展を期待します。

## Q 最後にステークホルダーに向けたメッセージをお願いします。

**伊藤** 当社の強みは、デザイン力・技術力に基づく信用力であり、それはオカムラグループのブランド力とも言えます。その強みをベースに、従業員が安心して誇りを持って当社で働き続けることで、企業価値・株主価値が高まります。社外取締役が脚光を浴びるような事態は望ましくありません。従業員が事業に集中できることが一番大切です。資本市場から懸念を抱かれるような事態にならないよう、経営をしっかり監督し、社外取締役としての責務を果たしていきます。

**狩野** 戦後何もなかったところから皆で物資を持ち寄って創業した「協同の工業」としての当社の精神は、今も脈々と続いており、製品ブランドに対する人々の信頼、そして株主や働く人々からの信頼は、過去からの大切な遺産として次世代にもつなげなければなりません。株主はもちろん、有機的にリンクしたすべてのステークホルダーの視点を意識して、社外取締役としての責務をしっかりと果たしていきます。

## 社外監査役メッセージ



## 適法監査の視点にとどまらず 統合思考の実践を モニタリングしていきます

社外監査役  
岸上 恵子

EY新日本有限責任監査法人 公認会計士。公益財団法人世界自然保護基金ジャパンの理事も務める。2019年6月より当社社外監査役。

オカムラウェイが生まれた背景には、モノ（品質）とコト（サービス）双方を重視して「人の活きる環境づくり」を目指していること、元々従業員がお金を出し合って始めたことにより、協同の精神が息づいていることがあると思います。

新型コロナウイルス感染症を契機とする働き方やオフィスの急速な変化、地政学変化の影響による原材料費高騰・為替変動・半導体不足・物流の混乱など、事業環境が大きく変化していますが、オカムラウェイをベースに中長期的方向性を見据えた迅速な対応により、好業績が続いています。

統合報告書には、取締役会での活発な議論や、協同の精神により行われたパーパスや経営方針についての執行部と従業員との双方向のコミュニケーションの内容が反映されています。

これをもとに経営執行部をはじめ各従業員が、業務を通じて、株主投資家、仕入先など取引相手、顧客や最終ユーザー、地域社会、及び悲鳴をあげている地球環境など、それぞれが関わるステークホルダーとさらに対話を進め、「人の活きる環境づくり」を深化させ、統合思考を実践していくことが重要です。

私の前職は監査法人勤務の会計士で、監査業務のほか、会計士協会で国際会計基準や統合報告を含む非財務報告など企業報告にも関与しました。企業報告の観点からは、法定開示は他社との比較可能性上重要ですが、加えて企業固有の企業価値を生みだしていることを示すために統合報告が必要なのだと考えます。監査役の古典的な責務は、法定事項など守り中心のモニタリングですが、我々はそれを超え、統合報告書に記載されている統合思考の方向性を執行部及び従業員が実践しているかをモニタリングすることに挑戦していきます。



## リスクマネジメント

### 重点対応リスク

経営の重要課題4分野	主要なリスク		対応策
人が活きる環境の創造	<b>製品・サービスの品質維持、向上</b> 〈重点対応リスク〉 製品・サービスの品質	世界的に認められている品質基準（ISO9001）に従って各製品を製造していますが、すべての製品について不測の事故も生じず、将来にわたりクレームが発生しないという保証はありません。製造物責任賠償については、保険に加入していますが、当社グループが最終的に負担する賠償額を、保険が十分にカバーできるという保証はありません。製品の欠陥は、当社グループの評価に影響を与え、業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。	お客様への新しい価値の提供、販売対象のモノからコトまでへの拡大、社内製造の製品だけでなく社外調達商品、請負工事、サービスまでのトータル販売の伸張といった事業の変化に伴い、対処すべき品質管理対象も多様化・複雑化し続けています。事業の成長速度に品質維持が追いつかず品質管理活動が十分に行きわたらなくなる可能性を認識して、絶えず品質管理活動の見直しを行い品質の維持、向上を図っています。
従業員の働きがいの追求	<b>人的資本・多様性</b> 〈重点対応リスク〉 人財、安全衛生、労務、人権	事業の遂行および成長に必要な人財を効果的に集め、育成し、確保できなければ、事業活動を実行、管理、監督するといった重要な能力が妨げられ、計画どおりの業績目標が達成できないおそれがあります。人的投資が不足して人財育成に対する取り組みが十分に行われない場合、従業員の健康と安全に十分配慮されない場合、または職場の心理的安全性が確保されない働きにくい社内環境に陥った場合は、従業員の士気の低下や体調不良または離職を招くおそれや、生産力の低下により当社グループの業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。安全衛生にかかる関係法令などへの違反は、罰則や賠償金支払だけでなく、当社グループの評価に影響を与え、業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。	創業以来、経営の基本方針において、従業員とともに企業を繁栄させる協力者でありチームの一員と捉え、人を中心とした経営を行ってまいりました。創業の精神を踏まえ、「人が活きる」ことを経営理念として掲げながら、持続的成長を支える従業員のエンゲージメント向上に向けて人財育成と働きがい改革を一段と進め、従業員一人ひとりが自分らしく活き活きと働くことができることで、環境の変化に対応できる「強いオカムラ」を目指します。 <a href="#">P46-47 人事担当役員メッセージ</a>
地球環境への取り組み	<b>気候変動</b> 〈重点対応リスク〉 気候変動、資源循環型社会への移行	気候変動対策の遅れや関係法令等への抵触、または社会が求める資源循環型に企業活動が移行できないと、持続可能な社会づくりへの貢献が妨げられるだけでなく、当社グループの社会的な信用を棄損するとともに、顧客選定基準からの除外による収益悪化の影響を及ぼす可能性があります。	資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用しながら、サービス化などを通じて付加価値を生み出し、資源・製品価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑止等を積極的に進め、2050年カーボンニュートラル実現に向けて着実に実行していきます。 <a href="#">P52-54 TCFD提言に基づく情報開示</a>
責任ある企業活動	<b>サプライチェーンの分断</b> 〈重点対応リスク〉 大規模自然災害、感染症の蔓延、資材・原材料調達、事故・人為的な災害	地震・洪水等の自然災害や火災等の事故災害、新型の感染症の流行、米中貿易摩擦をはじめとする各国の政策動向により、サプライチェーンが分断された場合、事業活動の停止や機会損失、復旧のための費用負担により、当社グループの業績に悪影響を及ぼす可能性があります。地政学的なリスクの高まりやエネルギー価格の高騰などを背景にした、資材価格の高騰や原材料の調達難といった事態が生じ、これに十分対処できなかった場合、事業活動の機会損失、調達費用負担により、当社グループの業績に悪影響を及ぼす可能性があります。	生命・身体に危害が及ぶおそれや社会・事業活動に重大な影響を及ぼすおそれのある緊急事態が発生した時の対応を緊急事態対応規程として定めるとともに、詳細な手順をマニュアルに定めて、迅速かつ確かな対応により、事態の拡大防止と早期収束を図るよう備えています。そのうち、災害対策としては、災害対応マニュアルの配布・周知だけでなく、事前準備や訓練を実施するなどの総合的な対策を進め、災害発生時に全従業員が的確な行動をとり、安全を確保するとともに事業活動への影響を最小限にとどめるよう努めています。
	<b>ガバナンス・コンプライアンス</b> 〈重点対応リスク〉 ガバナンス、信用、法律・規制の遵守、労務	意識の醸成や行動の徹底はグループ全体で行う必要がありますが、グループ会社統制が機能しない場合を含め、すべての企業活動および役員・従業員の言動が適切で、将来にわたり問題行動が発生しないという保証はありません。社会の期待に対応できていない場合は、当社グループの信用が低下して業績と財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。また、当社グループの不適切な行動や信用低下・業績悪化は、取引先にも悪影響を及ぼして取引先を経営破綻に追い込んでしまう社会的責任を生じさせる可能性があることと認識しています。	組織内のコミュニケーションや心理的安全性が低下した場合、リスクや問題事項の検出遅延、誤認や独断による誤った業務運用、および不正・不適切処理に気づいても報告されない事態を誘発しやすくなる可能性があるため、ヘルプラインを社内・社外・国外に設置して懸念事項の早期解決に努めるとともに、定期的に当社グループ全員を対象にした意識調査を行って経年の意識変化分析や改善活動を実施しています。
	<b>情報セキュリティ</b> 〈重点対応リスク〉 情報セキュリティ	情報システムの機密性、可用性、完全性に疎漏がある場合は、システムの安全性が確保できない、権限を持たない者によりアクセスされる、不正アクセスを発見できない、発見しても個人を特定できないなどの事象から、情報の漏えい・改ざん・破壊・消失等の脅威に晒されるおそれがあります。また、外部からの不正アクセスやウイルス侵入により、情報の漏えい・改ざん・破壊・消失の脅威を受ける、または情報セキュリティが脅威を受け一定期間の事業停止となるおそれがあります。重大な情報セキュリティ事故が発生した場合には、社会的信用の低下や業務停止により、当社グループの業績に悪影響を及ぼす可能性があります。	プライバシーマーク制度に従って、個人情報の適切な取扱いを実施しています。また、サイバー攻撃等によるウイルス感染や不正アクセスなどに対しては、情報セキュリティ事故を未然に防ぐための対策を強化するとともに、2020年に発足したCSIIRT（Computer Security Incident Response Team）を中心として情報セキュリティ事故が発生した際の被害を最小化するための対策を実施しています。その他、従業員に対しては、e-ラーニングによる教育や標的型攻撃メール訓練を実施するとともに、イントラネットやパソコン起動時の注意喚起により、日常業務の中で情報セキュリティリスクを意識するための啓蒙活動を継続的に実施しています。
上記以外で財務状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の変動にかかるもの	<b>経済状況</b> 〈重点対応リスク〉 経済環境の変化	当社グループの国内販売比率は90%を超えています。国内景気の悪化に伴う設備投資の抑制により、需要が縮小し、当社グループの業績や財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。	社外のステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションや社内での会議体・報告手続きなどを通じて、経済環境の変化に関する情報をタイムリーに入手するよう努め、一元的に収集・整理するとともに短期・中長期の事業への影響を分析・評価し、機動的に事業活動の見直しを図っています。

## リスクマネジメント

### 重点対応リスクへの取り組み

#### コンプライアンス

オカムラグループは「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の5つの言葉からなる社是、およびこれを受けた「基本方針」に基づき責任ある企業活動を行うために、全従業員への「行動規範」の徹底を図っています。行動規範は、企業活動において求められる心構えや行動の姿勢を10項目にわたりまとめたもので、人権の尊重、社会人としての倫理的行動はもとより、公正な取引、政治・行政との健全な関係の維持といった、腐敗防止に向けた事項も含め、従業員が日常の業務の中で取り組むべき事項を明確にしています。

グローバル化への対応や近年変化する社会的な価値観に合わせた各種方針の制定、経営理念を体系的に整理したオカムラウェイ策定の趣旨を踏まえ、2022年10月に行動規範を改定しました。



サステナビリティレポート 2023

P.119-122 「コンプライアンスの推進」

P.123-125 「人権の尊重」

#### 取り組み事例

2022年5月にオカムラグループ人権方針を制定し、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。2022年6月にはコーポレート、各事業部の関連部門から19名が参加し、オカムラグループが及ぼす人権への負の影響の特定・評価を行う、ワークショップを開催しました。

前半は勉強会形式で、外部専門家によるビジネスと人権に関するグローバル動向の解説により知識をアップデート。後半は社会からの要請の変化を考察した形で、オカムラの事業に関する人権テーマをディスカッションにより提起し、バリューチェーン全体に係る潜在的な人権テーマを抽出・整理しました。このワークショップで得られた結果を踏まえ、オカムラグループの優先課題（外国人技能実習生と調達における人権）を決定し、取り組みを行っています。

#### 情報セキュリティ

オカムラグループでは、情報システム部門をグループ全体の情報セキュリティ向上の統括・推進役と位置づけ、システム基盤であるパソコン、サーバー、ネットワークを中心に、グループ各社のセキュリティ対策および統制指導を行っています。

情報漏えい防止の施策として、パソコン内のデータ暗号化やパソコン操作ログの収集、ウェブサイトのフィルタリングシステムの導入を進めるとともに、従業員への教育・訓練を定期的に行っています。またシステム利用の個人認証やオフィスへの入退出管理に関しても、適切なセキュリティ対策を実施しています。

情報セキュリティリスクを事業継続における重点対応リスクと位置づけ、「オカムラグループ情報セキュリティ方針」を2022年に制定しました。



サステナビリティレポート 2023

P.117-118 「情報セキュリティ対策」

#### 取り組み事例

リスクマネジメント活動の中で、情報セキュリティリスクの評価を実施しています。また、経済産業省のサイバーセキュリティ経営ガイドラインに基づき俯瞰的に自己評価を行い、情報セキュリティリスクの分析を組織的・人的・物理的・技術的な観点から行っています。そのリスク分析により、優先順位を明確にし、施策を実施しています。

従業員の情報セキュリティ意識の向上を目的に、e-ラーニングによる教育や標的型攻撃メール訓練などを全社的に進めるとともに、イントラネットやパソコン起動時の注意喚起表示により、従業員が日常業務の中で情報セキュリティリスクを意識するための啓発活動を継続的に実施しています。

## リスクマネジメント

### 製品・サービスの品質

オカムラグループは、「安全な製品・サービスの提供」を経営の重要課題とし、お客様の満足度の向上につながる製品・サービスを提供することを目指します。品質向上に向け全社的な推進体制を構築し、品質マネジメントシステムの運用や評価体制の整備を通じて品質管理の徹底を図り、安全で高品質な製品の提供に努めています。

調達から生産、物流、施工まで一貫した品質活動を推進しています。

各部門において品質課題に取り組むとともに、部門間の連携を強化し、さらなるレベルアップを図ることを目的に、全社的な推進組織として品質保証委員会および分科会を設置し、サプライチェーン全体を通じた品質の向上に努めています。



サステナビリティレポート 2023

P.39-40 「安全で高品質な製品・サービスの提供」

#### 取り組み事例

製品の企画、設計、製造販売、アフターサービスまで、製品開発のプロセスを標準化し、お客様の声を取り入れ、安全性と品質についての厳格な審査、検証を行っています。お客様のさまざまな使い道を想定した試験、予見検証を綿密に行い、高い品質レベルを確保しています。

オカムラグループ全体として品質管理を徹底し、お客様の満足度を向上させていくためには、一人ひとりの従業員が製品およびサービスの安全性と品質の重要性、企業としての責任に対する認識を高め、それぞれの業務において実践していくことが重要です。品質意識の浸透醸成と管理能力の向上を目的とし、技能職向け品質基礎教育、管理職向けQC（品質管理）実践教育等を行っています。

### 人的資本・多様性

オカムラは、創業の精神を踏まえつつ、「人が活きる」ことを新たに経営理念として、企業の持続的成長を支える従業員一人ひとりが生き活きと働くことができるように、人材育成と働きがい改革を一段と進めることで、結果としてエンゲージメント向上を目指しています。

以下の考え方に基づき、人材育成と働きがい改革を両輪とし、従業員と会社がともに成長することを推進しています。

- 従業員一人ひとりが生き活きと働き、WiL-BEを実現できる環境づくりを通して、エンゲージメントを高め、最大限の成果を発揮することによって企業価値を向上させる。
- 経営戦略を実現するために必要な人材ポートフォリオを構築し、採用、育成、評価、処遇、配置の人財サイクルによって従業員一人ひとりの成長とキャリア形成を図る。
- 全社一体で最大限のパフォーマンスが発揮できる組織の構築と人材の配置を行い、オカムラウェイ（経営理念）の浸透とチームワークの強化で経営目標を達成する。



サステナビリティレポート 2023

P.73-76 「オカムラグループの人財戦略」

#### 取り組み事例

従業員の“働きがいの最大化”に向けて「成長とキャリアのステージをキツク」をテーマに活動しています。2025年度までの具体的な活動内容として、「相互理解を組織の力に」「じぶんのキャリアを切り拓く」の2つを掲げています。

「相互理解を組織の力に」は、従業員一人ひとりとチーム・会社の関係性の質を高めることが、企業活動の基盤であるという考えに基づいた取り組みです。2022年度は、話し合い制度の刷新、課長・職場長を対象に「1 on 1」ワークショップの実施などの活動を行いました。

「じぶんのキャリアを切り拓く」は、従業員一人ひとりのキャリアジャーニーを描くための環境を整備することを通じて、従業員のキャリア自律を促す取り組みです。企業内大学「オカムラ ユニバーシティ（略称：オカユニ）」の開催、チャレンジ制度・グローバル人材育成制度の刷新、タレントマネジメントシステムの導入によりキャリアの見える化などを行っています。



## ステークホルダーエンゲージメント

オカムラグループはさまざまな機会を通じて幅広いステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、ご意見やご要望を経営の充実や取り組みの改善につなげることで、社会から信頼され愛される企業を目指します。「お客様」「販売店様」「お取引先」「株主・投資家」「従業員とその家族」「社会・行政」を特に重要なステークホルダーとして、基本姿勢の下、さまざまなコミュニケーションを図っています。

サステナビリティレポート2023  
P.18-19「ステークホルダーエンゲージメント」

ステークホルダー	基本姿勢	主な活動・コミュニケーションツール	頻度・件数・回数	経営や製品・サービスへの反映
お客様	製品そのものの品質・機能が優れていることはもちろん、質の高いサービスが初めて、お客様の満足度が高まります。オカムラグループは、「安全で高品質な製品・サービスの提供」を「行動規範」に明記し、お客様の満足度の向上につながる製品・サービスを提供することをめざします。	お客様相談室	日常的（お問い合わせ件数 2022年度 21,500件）	●寄せられたご意見やご指摘に基づく製品・サービスの改善
		アフターメンテナンス（点検・修理）	日常的	
		製品情報の発信、納入事例集・情報誌の発行	日常的	
販売店様	オカムラグループは、お客様の多様なニーズにきめ細かく対応するために、直接販売だけでなく、販売店様を通じた製品販売も行っています。販売店様は私たちのパートナーであり、オカムラにとってのお客様でもあるという考えの下に、顧客満足の最大化という共通の目標に向けて、相互に企業価値を高めていきます。	取扱製品別販売店会	日常的	●寄せられたご意見に基づく製品・サービスの改善 ●各種販売店様向け施策の改善
		各種研修会	日常的	
		販売店さま向け情報サイト	日常的	
お取引先	オカムラグループは、「購買の基本方針」の中で、「取引は自由競争を原則とし、取引先とは対等の立場で相互信頼に基づく共存共栄を図る」との考え方を明記し、サステナブル調達ガイドラインを定めています。こうした視点に立ち、お取引先との公正・公平な取引を前提に、相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティの側面を重視した調達活動を推進します。	情報交換会、技術交流会	日常的	●相互の連携による事業面の改善活動やサステナビリティを重視した調達活動の強化
		定期面談、訪問	日常的	
		電子ネットワークシステム	日常的	
株主・投資家	事業の発展と企業価値の持続的な向上により株主価値の拡大に努めます。また、株主・投資家の皆様からより高い信頼を得られるよう、適時・適切な情報開示を行うとともに、さまざまな機会を通じたコミュニケーションの充実により、株主・投資家の皆様にとって有用と思われる情報を積極的に開示し、透明性の高い経営をめざします。	株主総会	年1回	●さまざまな機会を通じたコミュニケーションの充実による経営の透明性強化
		決算説明会	年2回	
		情報誌、ウェブサイト	随時	
		個別ミーティング	随時	
		施設見学会	年1回	
従業員とその家族	オカムラグループは、従業員とともに企業を発展させる協力者、チームの一員と位置づけ、従業員の相互協力を重視した事業活動を通じて、より大きな成果を生み出すことをめざしています。また、公正な労使関係を基調に、一人ひとりの従業員が最大限に能力を発揮できる職場づくりを進め、企業の成長と従業員の生活向上に結びつけています。	労使での話し合い	日常的	●従業員のエンゲージメント向上に向けた人財育成と働きがい改革の推進施策への展開
		従業員の「Work in Life」実現に向けた取り組み	日常的	
		ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進活動	日常的	
社会・行政	事業を行う地域の住民の皆様、行政機関、企業、さまざまな分野の団体、さらには次代を担う若い世代など、多くの方々と積極的に対話・交流を行い、社会との共生を図っています。	行政機関との対話	随時	●地域・社会とのよりよい関係構築のための各種施策に反映
		生産事業所所在自治体との各種コミュニケーション	日常的	
		地域社会貢献活動	随時	
		刊行物やウェブサイトでの情報発信	日常的	