

5

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ます。

さまざまな取り組みをご紹介しますとともに、オカムラグループの成長機会や課題、100年企業に向けての経営に対する期待などについて社外役員に語っていただきました。

Contents

53 役員一覧

64 リスクマネジメント

55 コーポレート・ガバナンス

70 ステークホルダーエンゲージメント

61 社外取締役座談会

役員一覧 (2025年7月時点)

取締役



なか むら なお き
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。

こう の なお き
河野 直木

取締役
専務執行役員
オフィス環境事業本部長

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。

さ と う よし かず
佐藤 喜一

取締役
専務執行役員
コーポレート
経営企画本部長 兼 HR本部長

1982年の入社以来、主に総務、人事関連事業に従事。コーポレート担当を務め、2025年に取締役に就任。

あら かわ かず み
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。

さ か とく しん じ
酒徳 眞司

取締役
常務執行役員
商環境事業本部長

1982年の入社以来、主に商環境関連事業に従事。リテイル・ソリューション本部長を務め、2025年に取締役に就任。

ふく だ きさへ
福田 栄

取締役
執行役員
コーポレート 経理本部長

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。



い と う ひろ よし
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。

かの まり
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(株)昭和女子大学の国際交流センター長などを務め、2020年より現任。

—— 重要な兼職の状況 ——
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

かみ じょう つとむ
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 ——
大成建設(株)社外取締役

きく ち み さ こ
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 ——
(株)コメリ社外取締役
西松建設(株)社外取締役

みず もと のぶ こ
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)IHI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)トクヤマ社外取締役監査等委員
(株)日本製鋼所社外取締役

たん ぼ ひと しげ
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)の代表取締役社長などを務め、2023年より現任。

—— 重要な兼職の状況 ——
(株)アイリックコーポレーション社外取締役

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。

はぎ わら けい いち
萩原 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。



か し けい こ
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) 社外取締役監査等委員
DIC(株) 社外監査役

みや ぎき しん たろう
宮崎 信太郎

社外監査役 独立役員

ときわ法律事務所の弁護士。2024年より現任。

—— 重要な兼職の状況 ——

(株)東日本大震災事業者再生支援機構 代表取締役専務

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

専務執行役員
佐藤 喜一

コーポレート
経営企画本部長
兼 HR本部長

常務執行役員
荒川 和巳

生産本部長

常務執行役員
酒徳 眞司

商環境事業本部長

常務執行役員
田尻 誠

物流システム事業本部長

上席執行役員
大野 嘉人

海外営業本部長

上席執行役員
佐藤 春徳

オフィス環境事業本部
営業本部長

執行役員
福田 栄

コーポレート
経理本部長

執行役員
近藤 岳文

オフィス環境事業本部
施設環境ソリューション
事業部長

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

技術本部長

執行役員
田口 義規

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
松山 史剛

商環境事業本部
リテイル・ソリューション
本部長

執行役員
松本 英明

商環境事業本部
営業本部
西日本営業本部長

執行役員
木村 浩一

商環境事業本部
営業本部
首都圏営業本部長

執行役員
碓山 友和

オフィス環境事業本部
働き方コンサルティング
事業部長

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。

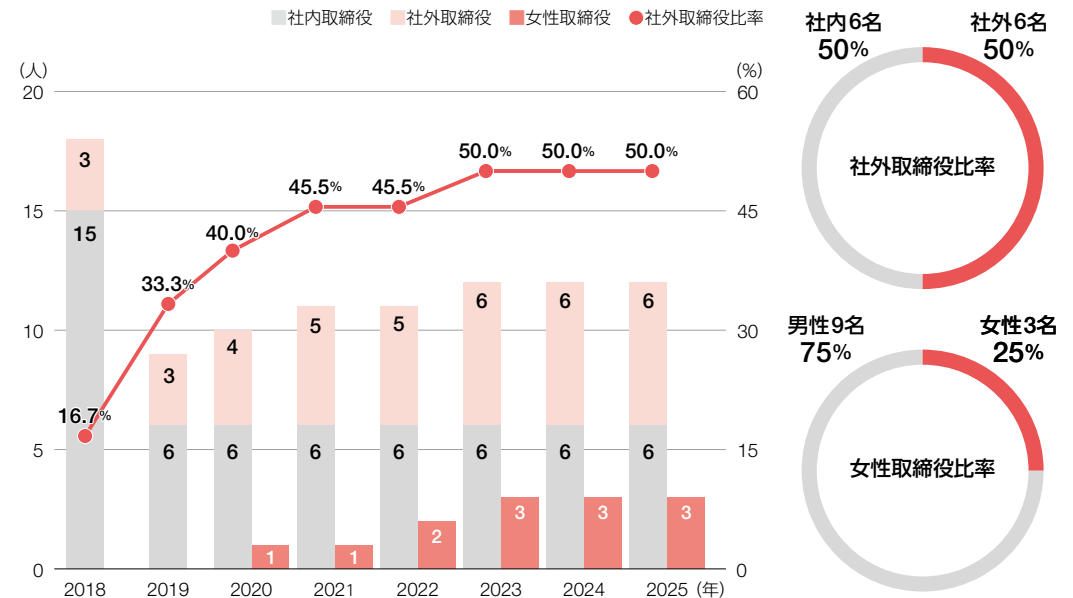
オカムラのガバナンスの特徴

- 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	● 執行役員制度を導入し、取締役を減員（18名→9名） ● 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
2020年	● 社外取締役の増員（10名中4名） ● 女性社外取締役の選任（1名）
2021年	● オカムラウェイ策定 ● 社外取締役の増員（11名中5名） ● 買収防衛策の廃止 ● サステナビリティ委員会を設置
2022年	● 女性社外取締役の増員（1名→2名）
2023年	● 取締役の増員（11名→12名） ● 社外取締役の増員（12名中6名） ● 女性社外取締役の増員（2名→3名）

取締役人数の推移および取締役の構成（2025年6月25日時点）

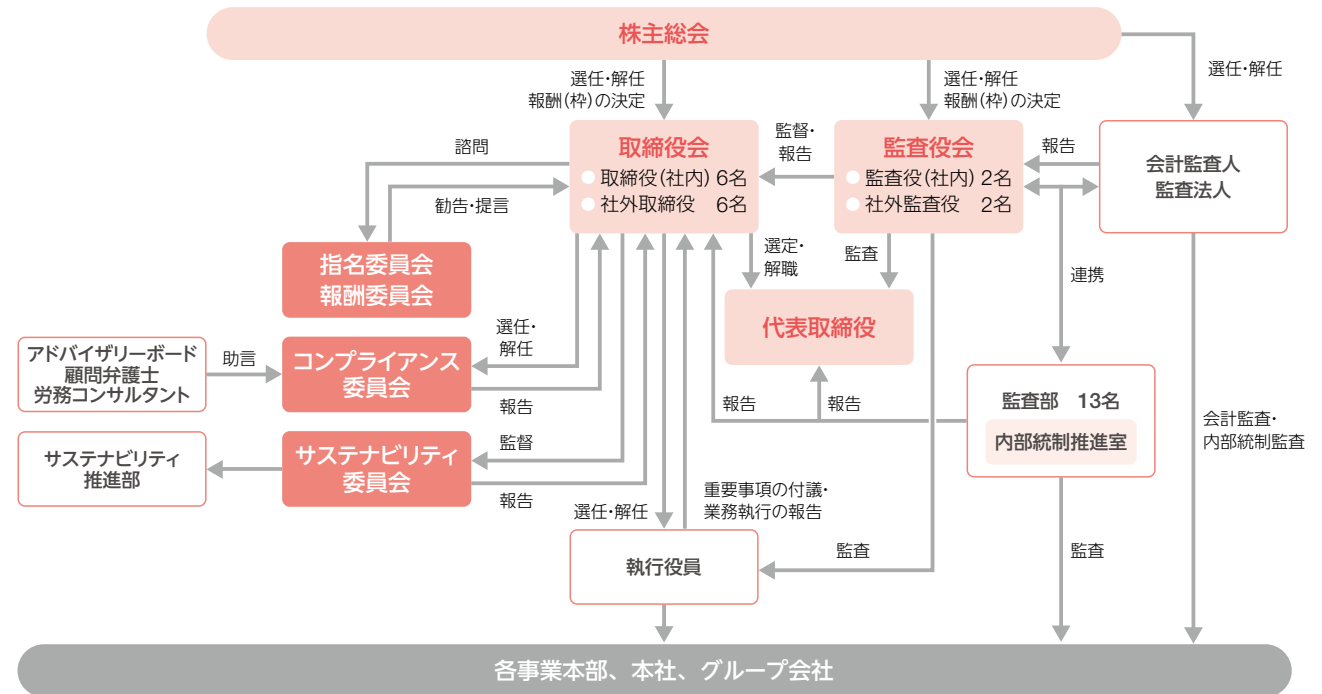


コーポレート・ガバナンス

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（2025年6月25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	16回
出席率	100% ※取締役のみの出席率です

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、取締役会規程およ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

- ・子会社である関西オカムラの吸収合併
- ・Boss Design社の株式取得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	海外
中村 雅行	◎	○	○	●	●		●	●	●	●	●	●	●
河野 直木	○			●	●							●	
佐藤 喜一	○			●	●		●	●	●			●	
荒川 和巳	○			●	●					●	●		
酒徳 眞司	○			●	●					●			
福田 栄	○			●	●	●	●	●					
伊藤 裕慶 社外 独立役員	○	◎	○	●			●	●		●			
狩野 麻里 社外 独立役員	○	○	○			●	●	●	●				●
上條 努 社外 独立役員	○	○	◎	●			●	●		●			●
菊地 美佐子 社外 独立役員	○	○	○	●			●	●	●				●
水本 伸子 社外 独立役員	○	○	○	●				●	●		●	●	
丹保 人重 社外 独立役員	○	○	○	●			●	●		●			
永井 則幸	○						●						
萩原 圭一	○						●	●					
岸上 恵子 社外 独立役員	○					●		●					●
宮崎 信太郎 社外 独立役員	○			●			●	●					●

◎：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	97.9%

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、2025年6月25日開催の第90回定時株主総会において、取締役の報酬額は年額10億円（うち、社外取締役1億5千万円）以内および譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬額として年額1億円以内、監査役の報酬額は1億5千万円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財を確保できる、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、業績連動報酬の額および非金銭報酬の額を決定す

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、業績連動報酬および非金銭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。

非金銭報酬

役位を基準とし、各取締役の職責および担当業務に応じた個人評価を反映させ、その額を決定し、毎年、一定の時期に支給することとしています。非金銭報酬は、固定報酬および業績連動報酬の総額とは別枠としています。

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かか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及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（2024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)	357	202	154	6
監査役 (社外監査役を除く)	46	46	—	2
社外役員	84	84	—	10

(注) 上記のほか、使用人兼務取締役の使用人分給与相当額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・評価を行っております。

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・コードにのっとった質問項目のほか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。

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、概ね実効的に運営されていると評価いたしました。以下の課題も確認できました。この結果を踏まえ、対応策に取り組むことで、取締役会の議論の充実と改善の効果につなげ、実効性の確保を進めてまいります。

2024年度の実効性評価における課題と対応

社外役員の交流や当社事業に関する知識を取得する機会の不足を課題として認識し、対応策として事業所等の社内拠点への訪問や社外役員による情報交換会等、役員が当社の事業を理解し、交流する機会の拡充・提供を実施。

2024年度の効果分析および 2025年度の実効性評価における課題

事業の理解および交流する機会の充実に一定の効果があつた一方、新たに、取締役会の一層の効率的な運営が課題として挙がった。

今後の取り組み

- ・ オフィスや事業所等の社内拠点への訪問や社内制度の説明会、社外役員による情報交換会等、役員が当社の事業を理解し、交流する機会のさらなる拡充・提供を継続
- ・ 議案の理解深耕、議論時間の十分な確保のための、事前説明会の充実と資料の事前提出時期の改善

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、2024年度においては、上記要素を勘案しながら、2024年5月10日開催の取締役会等において検証を行い、特定投資株式1銘柄、純投資株式1銘柄の売却を行いました。

このほか、TOBに応じて1銘柄を売却しております。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。

 中期経営計画2025の概要 ▶ P.25-26

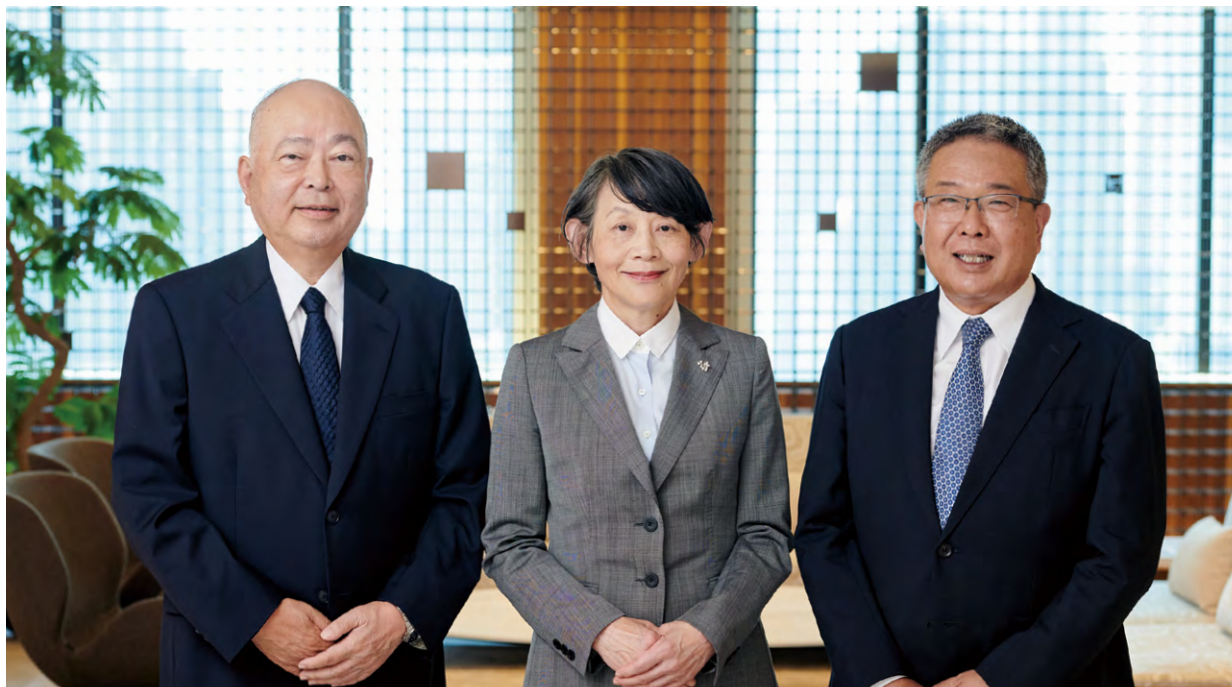
 財務担当役員メッセージ ▶ P.27-29

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「経営人財」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、経営人財候補者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スタディを用いた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114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（過去41名受講）。「企業経営」など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。

育成プログラムと並行して、経営における広い視野を培うため、子会社や海外での経営等、適材適所に若手人財を登用し、マネジメントの成功失敗経験を早期に積む機会を設けています。

社外取締役座談会



社外取締役 伊藤 裕慶

三菱地所(株)代表取締役専務執行役員、三菱地所リアルエステートサービス(株)代表取締役社長などを歴任。2017年より当社の社外取締役に就任。

社外取締役 水本 伸子

(株)IHIの執行役員、取締役常務執行役員などを歴任。2023年より当社の社外取締役に就任。現在、(株)トクヤマ社外取締役監査等委員、(株)日本製鋼所社外取締役に兼任。

社外取締役 丹保 人重

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)代表取締役社長などを歴任。2023年より当社の社外取締役に就任。現在、(株)アイリックコーポレーション社外取締役に兼任。

Q 当社のガバナンスの現状を どのように分析評価されますか

伊藤 私は2017年に当社の社外取締役に就任したのですが、当社は年を追うごとにガバナンスの強化が進んでいます。現在、取締役の半数を社外取締役が占め、そのうち半数は優秀な女性陣です。取締役会でも活発に意見が出され、実効性アンケートの結果を踏まえた改善もなされています。リスクマネジメントに関しても、サステナビリティ委員会が年2回実施され、さまざまなリスク分析が行われています。ガバナンス体制の強化は形から入りましたが、総じて中身も充実してきていると見えています。

水本 私は2023年に当社の社外取締役に就任しましたが、取締役会では、さまざまなバックグラウンドを持った方々が自由に意見を発言され、非常に活発であると感じました。

丹保 伊藤さんから実効性アンケートの話が出ましたが、社外取締役と内部統制部門との意見交換会や、社員の活躍ぶりや事業の理解深耕のために、各種研修や主要会議への参加などを的確に推進いただいています。また、現在進行中のサプライチェーン改革等の全社的な取り組みについても、今まで以上に取締役会で積極的に報告いただき、議論していきたいと考えています。加えて、ガバナンスの実効性のさらなる向上に向けて、その他の経営に関わる会議体への、オブザーバー参加等についても検討いただき、社外取締役としての理解と貢献の場を広げたいと考えています。

創立80年企業・オカムラ、その先の未来へ向けて

「中期経営計画2025」が順調な形で最終年度に突入し、また2025年10月に創立80周年を迎える中、これからの成長機会や課題、さらにはこの先100年企業に向けての経営に対する期待などについて、伊藤社外取締役、水本社外取締役、丹保社外取締役に語っていただきました。

Q 「中期経営計画2025」の進捗評価について お聞かせください

伊藤 配当性向目標を33%から40%以上に引き上げ、政策保有株式は300億円近く売却されました。その効果もありROE

社外取締役座談会

は10%を超え、株主に対する対応はしっかりなされていると言えます。また、これだけ原材料費が高騰する中で営業利益率は8%を超え、今年も従業員に対して7%超のベースアップを実施しました。また、協力会社に対しても価格転嫁の協議を積極的に働きかけています。このように、ステークホルダーに対してしっかりと対応していることを評価するとともに、ぜひこのような点を外部に向けてよりアピールしてもらえたらと思います。

丹保 中期経営計画2025で目指した「需要創出型企業」としての取り組みが着実に実を結んで、業績は概ね計画通りであり、今後のさらなる成長に期待しています。好調な業績により構築された健全な財務基盤を、いかに新たな成長分野へ投資し将来の価値創造につなげていくかを、社外に向けて一層発信することで、市場からの理解や評価は、より高まっていくのではないかと思います。

水本 当社は、株式市場においては正当な評価がなされていないように感じます。株式市場関係者だけではなく、一般生活者の社会的認知度の向上に向けたアピールが必要だと考えます。



Q 次期中期経営計画を視野に入れた際のテーマや課題として、どのような点が挙げられますか

丹保 オフィス環境では、働き方改革や採用競争力向上といった課題に応える空間提案により、トップブランドとして新たな需要創出をリードし、今後は公共施設や医療・教育機関といった領域への拡大が見込まれます。商環境では、省エネ・省人化対応に加えて、施工・保守・運用支援まで一体となった店舗経営全体へのソリューション提供力が強みとなり、冷凍冷蔵ショーケースでは国内トップクラスのシェアを誇ります。物流システムでも、戦略的パートナーシップの構築で、自動化やロボット技術などで施設全体の最適化提案による新市場の創造が期待できます。

こうした取り組みは、当社が目指す「人が集まる場（空間）に価値をもたらす」という共通の思想に基づいています。近年は、空間における人やモノの動きから得られるデータを活用し、新たなサービスや収益モデルを生み出す動きが広がっており、商環境では遠隔からの温度管理や故障予知がリカーリングビジネスとして拡大しており、オフィスや物流施設でのセンシング活用も進みます。

また、今後は、これら3事業の知見・技術・顧客基盤を有機的に組み合わせることで、より統合的な価値提供が可能になると考えています。部門を超えた提案機会の共有やクロスセルなどの事業間連携の深化が、競争環境が一層激化する中でも、オカムラならではの強みを発揮するうえで重要と思います。

水本 需要創出型企業になるためには、モノだけでなくコト、つまりはコンセプトをどれだけ提案できるかが重要です。提案したコンセプトに対して良いモノを具現化する力は既に持っているのです。そこをもっと踏み込んで、これがオカムラだと言えるようになると思います。



伊藤 当社には、研究者や優れたデザイナーがたくさんおり、未来に向けてどういうコトが必要なのかを先取りして考え、即座に提案できるという強みを持っています。デザイン力は魅力的ですが、デザイン力に頼りすぎてしまうとプロダクトアウトに偏ってマーケットインがなくなってしまう。ソフト力が伸びしろであり、どのように価値へつなげていくか今後の重要なテーマの一つとなるでしょう。また、スピード感も大変重要です。AI技術の進化・開発スピードは非常に速く、協力会社との連携も含めて遅れないようにしなければなりません。

水本 そのうえでは、アウトソーシング一辺倒になるのではなく、それと並走して内製化や効率化についても取り組んでもらえたらと考えます。

Q 中長期視点での成長機会やこれから当社に期待する点などを教えてください

伊藤 20年後の創立100周年を時間軸上のターゲットとしたとき、その中で主たるテーマになるであろうものとしては、海外事業の発展とDX・ロボットの取り組みが挙げられます。海外

社外取締役座談会

事業の数的目標を持つことがまず一つ。DXについては、技術革新とともにオフィスワーカーが減るなど、オフィス環境が相当変化するものと予想されますが、当社にとってそれはリスクではなく機会となりえます。また商環境、物流システムにおいては、店舗運営のシステム化や物流センターの自動化など、人手不足に対応したさまざまなソリューションがますます求められる状況となり、それが大きなビジネスチャンスになります。一方、内部環境においては、優秀な人財の確保に危機感を持って取り組むべきと考えます。工場については必要な設備投資とスマート化が必須でしょう。創立100周年に向けては、これらの投資計画が大きくなるようになるであろうと思います。

水本 良いモノを作るためにはどこかでヒトの手が入りますが、それをどう変えていけるかに挑戦できるとその奏功モデルが新たなビジネスになるでしょう。人財確保のためだけでなく、ぜひ工場のスマート化に積極果敢に取り組んでももらえたらと思います。

丹保 私なりの捉え方ですが、当社は「空間」×「人・モノ」×「データ」の掛け合わせにより空間の価値を高め、社会課題の解決と企業価値向上を両立する「空間価値の総合プラットフォーム」というような位置付けへの進化を期待しています。この進化の原動力となるのはAIやセンシング技術を含むDXの推進であり、それを担う現場起点のDX人財の育成の加速です。空間の稼働状況や人流、設備の状態をリアルタイムに把握・分析することで、空間の最適な運用や、新たなサービスの可能性が広がります。また、オープンイノベーションによる外部知見との連携で事業・製品ポートフォリオを拡張することも求められます。一方で、価値提供の高度化は、リスクの多様化や複雑化も伴います。既に商環境事業においてデータを活用したリカーリングビジネスが拡大する中で、協働パートナーを含むサプライチェーン全体のサイバーリスクやBCP対応

など、一層のリスクへの備えも重要になります。

Q ステークホルダーに向けてのメッセージをお願いします

丹保 私は、当社の「人を想い、場を創る。」というオカムラ宣言に深く共感しています。社会や顧客に対する誠実な対応と、確かなものづくりへの強い信念のもと、人が集う空間を価値創造の起点として、社会に貢献するという企業姿勢を的確に表したものだと思います。当社がオフィス環境、商環境、物流システムといった社会基盤を支える領域で、働き方の多様化や省人化、脱炭素などの社会課題に対して、単なる製品提供にとどまらず、空間のあり方を変革するソリューションを提供してきたことは、当社の誇るべき強みであり、持続的成長の源泉であると感じています。

国内では新たなサービスや収益モデルが発展し、海外では欧米・アジアの三極体制が整うなど、次なる挑戦が始まっています。こうした成長の兆しを確実な成果に導くためには、「攻めのリスクマネジメント（健全なリスクテイク）」と「守りのリス

クマネジメント」の両立がより重要になります。私自身、これまでの経験を活かし、多面的なリスク視点からの意思決定の支援を通じて、変化を支える役割を果たしていきたいと考えています。また、当社の魅力や将来性が、より多くのステークホルダーの皆様に伝わり、ご期待をいただけるよう、貢献したいと思います。

水本 日本の人口減少に歯止めが利かない中、皆がそれをもっと自覚し考えていくことが、オカムラの次の将来に向けて必要なのではないかと考えます。そうした大きな考えのもと、「失われた30年」と言われる時代の中で、日本の企業は立ち直りを迫られています。そこで今、各企業が盛んに注目しているのが「共創」です。まさに当社が強みとする領域であり、当社は日本経済の立ち直りに大きく貢献できる企業であると確信しています。ステークホルダーの皆様には、ぜひこの点に注目・期待していただきたいです。

伊藤 私は企業価値を高めるには、やはり経営の中でステークホルダーのバランスを取っていくことが大事であると考えます。例えば、企業価値を高める最大の源泉である「従業員」においては、自分の仕事に誇りを持ち、日々どのように活動したら会社が伸びていくのか、お客様のためになるのか、ということを真剣に考えてもらいたいと思います。また一番大事な「顧客」に対しては、当社の製品やサービスを導入してくれるお客様が何を求めているのか、何が課題となっているのかなど、「顧客視点」で問い続けることが重要です。それから「社会」に対しては、環境対応が当然含まれてきます。このような複数の観点から当社の経営を監督していくとともに、将来への想像を巡らせながら、さまざまな提言や助言に努めていく所存です。



リスクマネジメント

重要リスク

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	製品・サービスの開発 〈重要リスク〉 製品・サービスの開発	顧客の嗜好の変化スピードに製品・サービスの開発が追いつかず、顧客の期待を超える製品・サービスをタイムリーに提供することができなければ、顧客満足度の低下による影響が生じる可能性があります。また、競合他社が製品のデザインおよび技術を追従し、安価またはより高い独自デザインおよび技術により市場シェアを高め、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。	製品・サービスの「差」ではなく、価値提供におけるコンセプトの「違い」によって競争優位性を築くことを意識し、その姿勢が新たなマーケットの創出につながると考えています。そうした活動から生まれる高い顧客課題解決力と製品のあるべき姿を形にするデザイン力および高度な生産技術力に裏打ちされた確かなものづくりを強みに、顧客と強い信頼関係を築き、事業領域の幅も広げています。
	製品・サービスの品質維持、向上 〈重要リスク〉 製品・サービスの品質	新しい価値の提供やトータル販売の伸長といった事業の変化に伴い、品質管理対象も多様化・複雑化し続けています。各製品とも品質基準（ISO9001）に従って製造していますが、すべての製品で事故や不具合が将来も発生しないという保証はありません。製造物責任賠償保険に加入していますが、保険で賠償額を十分にカバーできるという保証はなく、製品の欠陥が当社グループの評価や業績に悪影響を及ぼす可能性があります。	サプライチェーン全体を対象とする品質保証委員会を設置し、重大事故や不具合発生の可能性といったより詳細なリスクの特定やそれらに対応するための年度計画の策定および活動の推進・サポートを行い、進捗をモニタリングしています。また、お取引先との協力関係のもと、サプライチェーンの各段階で、実務的な品質管理教育を実施するとともに、絶えず品質管理体制や活動の見直しを行い、強固な体制の維持に努めています。
従業員の働きがいの追求	人的資本 〈重要リスク〉 人財、安全衛生、労務、人権	必要な人財の確保・育成が十分でない場合、事業活動や業績目標の達成に支障が生じるおそれがあります。また、人的投資の不足や従業員の健康・安全への配慮不足、職場の心理的安全性の欠如は、従業員の士気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に悪影響を及ぼす可能性があります。 安全衛生関係法令の違反は、罰則や賠償金支払いのみならず企業評価や業績にも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。この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」を目指しています。  人事・人財育成 ▶ P.44-46
地球環境への取り組み	気候変動 〈重要リスク〉 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毀損するとともに、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年のカーボンニュートラル実現に向けて実効性のある取り組みを続けています。  TCFD・TNFD提言への賛同および情報開示 ▶ P.49-51

リスクマネジメント

重要リスク

経営の重要課題4分野	主要なリスク		対応策
責任ある企業活動	サプライチェーンの分断 〈重要リスク〉 大規模自然災害、 資材・原材料調達、 事故・人為的な災害	大規模自然災害や事故災害、新型コロナウイルスの流行、また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、復旧の費用負担などが生じる可能性があります。また、地政学リスクやエネルギー価格の高騰による資材・原材料の調達難や価格上昇に十分対応できない場合も、事業の機会損失や費用増加により、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。	緊急事態対応規程および事業継続計画（BCP）にて社会・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ときの適切な対応をあらかじめ定めるとともに、迅速に対応できるよう詳細な手順をマニュアルとして定めて、事態の拡大防止と早期収束により事業の継続・早期復旧を図るよう備えています。また、お取引先とは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強化しています。
	ガバナンス・コンプライアンス 〈重要リスク〉 ガバナンス、信用、 法律・規制の遵守、 業務プロセス設計	グループ会社統制の不全などにより、企業活動や役員・従業員の言動が適切に行われず、または社会の期待に対応できない場合は、当社グループの信用低下や業績悪化、さらにはお取引先にも悪影響を及ぼす可能性があります。 また、業務設計の不備やリスクコントロールの設計漏れにより、無駄・非効率な業務、内部統制の阻害が生じ、業務目標の達成に悪影響を及ぼす可能性があります。	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・不適切処理に気付いても報告されない事態に対し、ヘルプラインを社内外・国外に設置して懸念事項の早期解決を図るとともに、定期的に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。 また、業務の牽制機能および有効性・効率性を維持するため、業務プロセスの整理と可視化、全体最適・標準化・生産性向上の観点で業務プロセスの改善と定着化に努めています。
	情報セキュリティ 〈重要リスク〉 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ず、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。 日々高度化するサイバー攻撃等に対策・対応が追い付かず、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。	秘密情報については、秘密情報管理規則を定め厳重に管理するとともに、お取引先との間でも秘密情報保護に関する契約を締結し、情報の適切な管理を実施しています。また個人情報については、プライバシーマーク制度に従って適切に取り扱っています。 サイバー攻撃等に対しては、情報セキュリティ管理規程を制定し、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、事故が発生した際にはOKAMURA-CSIRT*を中心として被害を最小化するための対策を実施しています。また従業員に対しては、社内情報システム使用規則の制定やe-ラーニング、標的型攻撃メール訓練の実施により、情報セキュリティリスクへの意識向上を図っています。
上記以外で財務状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況の変動にかかるもの	経済状況 〈重要リスク〉 経済環境の変化	当社グループの国内販売比率は90%を超えており、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。	ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションや社内の会議体・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に努め、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。

* OKAMURA-CSIRT（オカムラ-シーサート）：OKAMURA Computer Security Incident Response Team

リスクマネジメント

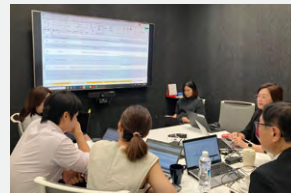
レジリエンス強化に向けた取り組み

コンプライアンス

「創造、協力、節約、貯蓄、奉仕」の社是とこれを受けた「基本方針」のもと、責任ある企業活動の実現を目指し、全従業員に対して10項目からなる「行動規範」の徹底を図っています。行動規範には、人権の尊重や倫理的行動、公正な取引、政治・行政との健全な関係維持など腐敗行為防止に向けた事項も含め、従業員が日常業務で守るべき事項が明確化されています。グループ全体で意識や行動を徹底する必要がありますが、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。万が一、社会の期待に応えられず不適切な行動があれば、信用や業績が損なわれるだけでなく、取引先の経営にも悪影響を及ぼす社会的責任が生じる可能性があることを認識し、各種取り組みを実施しています。

海外グループ会社のガバナンスへの取り組み

M&Aや現地有力パートナーとの資本提携などにより海外事業が拡大する中、海外拠点に対する経常的なモニタリングと監査機能の強化に取り組んでいます。システム連携により海外グループ拠点の経理データを月次でチェックし、異変を迅速に感知する仕組みを整備しました。また、監査部による定期的な業務監査に加え、監査部、コーポレート各部および外部専門家によるリスクベースの監査を行うことにより、海外拠点のガバナンス強化を図っています。引き続き、コーポレートと事業本部、海外拠点との間で対話を重ねて重要リスクへの対応をフォローし、現場のリスクマネジメント力を強化していきます。



現地法人（シンガポール）にて弁護士を交えて監査を実施

サステナビリティレポート 2025
コンプライアンスの推進 ▶ P.138-141
人権の尊重 ▶ P.142-143

人権への取り組み

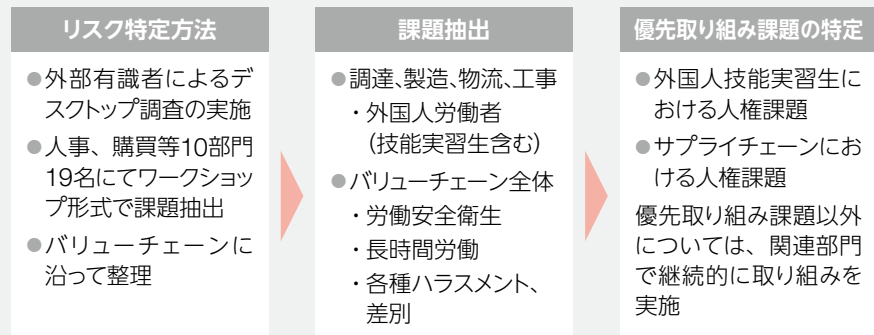
オカムラグループは、すべての人々が笑顔で生き活きと働き暮らせる社会の実現を目指しています。オカムラグループの事業活動から影響を受けるすべての人々における人権尊重の責任を果たすことを目的として、2022年5月に「オカムラグループ人権方針」を策定しました。

方針策定にあたっては特定非営利活動法人経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）にてデスクトップ調査を実施いただき、関連部門の担当者が参加したワークショップにてオカムラグループと人権についての理解を深め人権方針を制定しました。

オカムラグループ人権方針

https://www.okamura.co.jp/corporate/sustainability/policy/human_rights_policy.pdf

人権リスクの特定プロセス



リスクマネジメント

レジリエンス強化に向けた取り組み



サステナビリティレポート 2025
情報セキュリティ対策 ▶ P.137

情報セキュリティ

情報システムの機密性や可用性、完全性が損なわれると、権限のない者によるアクセスや不正アクセスの発見が困難であることなどから、情報の漏えいや改ざん、破壊・消失といったリスクが高まります。さらに、サイバー攻撃の高度化により重大な情報セキュリティ事故が発生すれば、社会的信用の低下や業績悪化につながる可能性があります。

オカムラグループでは、2022年に「情報セキュリティ方針」を策定しました。情報セキュリティ事故の未然防止や被害最小化を目的に、「情報セキュリティ管理規程」を定め、パソコンやサーバーのデータ暗号化、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など、グループ全体で統一した対策を講じています。

●情報セキュリティ推進体制の構築

2020年10月にOKAMURA-CSIRT（オカムラ-シーサート）を発足させました。コーポレート担当役員を責任者として、総務・法務・情報システム・広報・お客様相談室等、関連部門が中心となり、日頃から情報セキュリティ事故を未然に防止または発生を想定した準備活動を実施しています。

●情報セキュリティリスクの評価

リスクマネジメント活動の中で実施し、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っています。組織的・人的・物理的・技術的な観点から情報セキュリティリスクの分析を行い、優先順位を明確にして施策を実施しています。

●従業員への各種研修の実施

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等を実施し、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。



サステナビリティレポート 2025
安全で高品質な
製品・サービスの提供 ▶ P.44-45

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、お客様の満足度向上を目的に調達から生産、物流、施工まですべてのプロセスで品質管理の徹底に努めています。顧客要求の多様化に伴い、自社製品に加え、社外調達品や請負工事、サービスまで対象が拡大し、管理は複雑化しています。ISO9001に準拠し製品を製造していますが、すべての製品で事故や不具合が将来にわたり発生しない保証はありません。

こうした背景から、全社的な品質向上体制や品質マネジメントシステムの運用、評価体制の整備を推進し、2025年4月には品質に対するコミットメントを策定した「私たちの品質宣言」とサプライチェーン全体およびプロセスごとに分けた「活動ガイドライン」を合わせた「品質方針」を策定しました。

●品質マネジメント体制の構築

全社の品質体制については、代表取締役を委員長とし、各事業本部およびコーポレート部門を統括する執行役員により構成される品質保証委員会を設置し、リスク特定や年度計画の策定、活動の推進・サポートを行い、進捗をモニタリングしています。また、各事業領域の品質体制については、各プロセスの役職者で会議体を構成し、プロセス間の情報共有と連携を深め、品質の確保と向上を図るとともに、迅速かつ的確に対応できる体制を整えています。

●従業員・お取引先への各種研修の実施

従業員の製品・サービスの安全性と品質に対する意識浸透醸成と管理能力向上のため、管理者教育、QMS（品質マネジメントシステム）教育などを行っています。また、サプライチェーンの各段階で一貫した品質活動を推進するため、お取引先と連携し、事例を交えた実務的な品質管理教育を実施しています。

リスクマネジメント

レジリエンス強化に向けた取り組み

人的資本

事業の遂行と成長には、必要な人財の確保・育成が不可欠です。人的資本への取り組みが十分に行われない場合、事業活動の実行や管理が滞り、業績目標の達成が困難になるおそれがあります。また、人的投資や人財育成の不足、従業員の健康・安全や心理的安全性が十分に確保されない場合、士気低下や離職、生産力低下を招き、業績や財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。さらに、安全衛生に係る関係法令等への違反は、罰則や賠償だけでなく、企業評価や経営にも悪影響を与えると認識しています。

オカムラグループは、創業の精神を踏まえ、「人が活きる」を経営理念に掲げ、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推進し、従業員一人ひとりが自分らしく活き活きと働き、環境の変化に対応できる「強いオカムラ」を目指しています。

事業本部にHR担当者を設置

人財育成のためのさまざまな取り組みに加えて、事業戦略の遂行に必要な組織形成や人財配置などを担うことを目的に、2024年より各事業本部に責任者の「ビジネスパートナー」として、HR担当を設置しました。コーポレートHR担当（経営企画部・人事部・人財開発部）と各事業本部のHR担当が集まる「HR担当者会議」を月に1度開催し、密に連携することで経営戦略実現に向けた人財戦略を推進しています。

HR担当者会議の主な議題

- 2024年 6月 人財ローテーションに関する課題共有ワークショップ
- 2024年 7月 エンゲージメントサーベイについて
- 2024年10月 採用戦略について
- 2025年 2月 新入社員研修・グローバル人財育成・インターンシップについて



サステナビリティレポート 2025
オカムラグループの人財戦略
▶ P.74-83

これからを支える人財の確保

流動性が高まる雇用環境の中、採用候補者から選ばれる企業になるため、当社は経営戦略と人財戦略を連携し、より現場にマッチした人財確保に取り組んでいます。新卒者採用においては、全国の学生を対象にジョブ型インターンシップを実施し、理念共感と職種理解の機会を設けています。物価上昇に対応するとともに、優秀な人財の確保につなげるため、2025年4月より、大学院卒・大卒・高卒の初任給を引き上げ、大学院卒・大卒初任給は300,000円、高卒初任給は217,500円としました。

これから働く次世代人財が、将来働くうえでの道しるべとなるようなきっかけづくりとして、2024年度は、大学生を対象としたビジネスコンテストへの参画や、大学への講師派遣などを実施しました。

安全衛生への取り組み

オカムラでは、2024年10月、生産事業所の安全衛生担当を事業所長直轄とする体制に見直し、安全衛生活動の強化を図っています。毎月15日を「全社安全の日」と定め、「安全はすべてに優先する」という方針のもと、全社員が安全行動を実践できる会社を目指しています。生産部門で経営トップや管理職による安全パトロール、本社・販売部門で2S（整理・整頓）の点検を実施しています。



経営トップによる安全パトロール
(横浜物流センター)

 サステナビリティレポート 2025 労働安全衛生 ▶ P.119-129

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パーパス「人が活きる社会の実現」へ向けて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、いただいたご期待やご要望を、経営の充実や取り組みの改善につなげ、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、基本姿勢のもと、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2025
ステークホルダーエンゲージメント▶P.24-25

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	「人が活きる社会の実現」に向け、確かな品質と安全性を追求した創造性豊かな製品・サービスを社会に提供し、新しい価値・市場・トレンドの創出に挑戦し続けます。「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目指します。	お客様相談室 アフターメンテナンス（点検・修理） 製品情報の発信、納入事例集・情報誌の発行	日常的（お問い合わせ件数2024年度18,426件） 日常的 日常的	●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 ●新しい価値・トレンドのご提案
販売店様	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もとに、顧客満足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 各種研修会 販売店様向け情報サイト	日常的 日常的 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
お取引先	「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ています。こうした視点に立ち、「サステナブル調達ガイドライン」を定め、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 定期面談、訪問 電子ネットワークシステム	日常的 日常的 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
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を促進し、有用な情報を積極的に開示することで、透明性の高い経営を目指します。	株主総会 決算説明会 統合報告書発行 個別ミーティング スモールミーティング・施設見学会等 情報誌、ウェブサイト 個人株主・個人投資家向けアンケート	年1回 年4回 年1回 随時（2024年度 111件） 随時（2024年度 2件） 随時 随時	●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
従業員とその家族	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付け、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目指します。また、公正な労使関係を基調に、従業員一人ひとりが生き生きと働くことのできる職場づくりを進め、企業の成長と従業員のWork in Lifeに結び付けます。	労使での話し合い 従業員の「Work in Life」実現に向けた取り組み DE&I(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 日常的 日常的	●従業員の働きがい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
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、社会との共生を図り持続可能な社会の構築に貢献します。	行政機関との対話 生産事業所所在自治体との各種コミュニケーション 地域社会貢献活動 刊行物やウェブサイトでの情報発信	随時 日常的 随時 日常的	●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