

		オプテックスグループ株式会社(6914)
		
取締役会長 小國 勇	代表取締役社長 中島 達也	

## 企業情報

市場	東証プライム市場
業種	電気機器(製造業)
取締役会長	小國 勇
代表取締役社長	中島 達也
所在地	滋賀県大津市におの浜 4-7-5
決算月	12月
HP	<a href="https://www.optexgroup.co.jp/">https://www.optexgroup.co.jp/</a>

## 財務情報

売上高	営業利益	経常利益	当期純利益	総資産	純資産	ROA	ROE
54,811 百万円	6,303 百万円	7,042 百万円	4,7522 百万円	63,302 百万円	39,735 百万円	11.6%	12.8%

\* 2022年12月期実績。当期純利益は親会社株主に帰属する当期純利益。ROAは総資産経常利益率。

## 目次

1. 会社概要
  2. トップインタビュー
  3. 課題・マテリアリティと取り組み
  4. 3カ年(2023-25年)の経営計画
  5. 財務・非財務データ
- <参考>
- (1) ESG Bridge Report について
  - (2) 「ROESGモデル」について

## 1. 会社概要

世界シェア 40%を誇る屋外用防犯センサーや世界シェア 30%・国内シェア 50%の自動ドアセンサーを中心に、環境関連製品等の製造・販売も手掛けるオプテックス株式会社(以下、オプテックス(株))を中心とした持株会社。産業機器用センサー事業を手掛けるオプテックス・エフエー株式会社(以下、オプテックス・エフエー(株))、画像処理用 LED 照明事業で世界シェアトップのシーシーエス株式会社(以下、シーシーエス(株))、産業用コンピュータの開発・製造・販売で豊富な実績を有するサンリツオートメーション株式会社(以下、サンリツオートメーション(株))、画像処理検査／計測装置・自動化機械装置の企画開発、製造販売を行い、ものづくり現場の品質向上に高い技術で貢献するミツテック株式会社(以下、ミツテック(株))、各種システム及びアプリケーション・デジタルコンテンツ開発等を得意とする株式会社スリーエース(以下、(株)スリーエース)、グループ製品の製造を担うオプテックス・エムエフジー株式会社(以下、オプテックス・エムエフジー(株))、光ファイバー侵入検知システムを手掛けるファイバーセシス社(米国)、カメラ補助照明で 50%の世界トップシェアを有するレイテック社(英国)等の有力子会社を有する。2022 年 12 月末現在、海外 29 社を含む世界 90 拠点で事業を展開している。

オプテックス(株)	防犯・自動ドア等、各種センサーの開発・販売
オプテックス・エフエー(株)	光電センサー、変位センサー、産業用画像検査・計測装置の開発、販売
シーシーエス(株)	画像処理用 LED 照明装置やシステムの開発、製造、販売
サンリツオートメーション(株)	産業用コンピュータの開発・製造・販売
ミツテック(株)	画像処理検査／計測装置・自動化機械装置の企画開発及び製造販売並びに保守サービス
(株)スリーエース	各種システム及びアプリケーション・デジタルコンテンツの開発
オプテックス・エムエフジー(株)	グループ製品の製造・電子機器受託生産サービス
ジックオプテックス(株)	汎用型光電センサーの開発、独 SICK AG 社とオプテックス・エフエー(株)の合併会社
技研トラステム(株)	客数情報システム、来場者計数装置等の開発、製造、販売
(株)ジーニック	画像処理関連の IC、LSI の受託開発及び FA システムの設計、販売
オーパルオプテックス(株)	アウトドアアクティビティ及び環境体験学習プログラムの運営
FIBER SENSYS INC.(米国)	光ファイバー侵入検知システム等の開発、製造、販売
FARSIGHT SECURITY SERVICES LTD.(英国)	遠隔画像監視による警備会社
RAYTEC LIMITED.(英国)	監視カメラ用補助照明の開発、製造、販売
GARDASOFT VISION LIMITED(英国)	マシンビジョン用 LED 照明コントローラの開発、製造、販売

### 【1-1 沿革】

1979 年 5 月、京都の防犯機器メーカーでセキュリティ用センサー開発に取り組んでいた小林徹氏(現取締役相談役)が「自分たちの作るものが世間でどこまで認められるか試してみたい」というチャレンジ精神からオプテックス(株)を設立。

同年 11 月には、「世界初の遠赤外線自動ドアセンサー」を開発した。当時の自動ドアはゴムマットの足踏み式が主流であり、遠赤外線利用の自動ドア用センサーは極めて画期的な製品。メンテナンスや施工対応力でも他社の追従を許さず、創業 3 年目には自動ドアセンサーでトップシェアを有するに至った(現在、国内シェア約 50%)。

その後も独自のアイデアとそれを実現する技術力で、セキュリティ、自動ドア、産業機器向けに様々な製品を開発する。

1980 年代には、海外にも進出。光などの外乱要因によって誤報しやすいため屋外には設置不可能と考えられていた遠赤外線センサーを独自技術によって利用可能とした屋外用赤外線センサー「VX-40」が欧州市場中心に高く評価され、屋外用侵入検知センサー世界シェア No.1 へと成長する。

業容の拡大を背景に 1991 年に店頭登録(JASDAQ 上場)に相当)。2001 年の東証 2 部上場を経て、2003 年には東証 1 部に指定替えとなった。

近年では、画像処理技術をコアとしたソリューションやハイエンド防犯システムの強化に取り組んでおり、2008 年に画像処理関連の IC・LSI の受託開発等を手掛ける(株)ジーニックを子会社化。2010 年には欧米各国の重要施設向けハイエンド防犯システム(光ファイバー侵入検知システム)で豊富な実績を持つファイバーセシス社(米国)を、2012 年には大型重要施設に設置さ

れるハイエンド防犯システム向けのカメラ補助照明を手がけるレイテック社(英国)を、それぞれ子会社化した。  
また2016年5月には画像処理用LED照明で世界シェアNo.1のシーシーエス(株)を子会社化(18年7月に完全子会社化)した。  
次世代経営への移管やグループシナジーの追求を目指し、2017年1月1日付で持株会社体制へ移行。

2020年12月には産業用コンピュータシステムの開発・製造・販売で豊富な実績を有するサンリツオートメーション(株)を子会社化。更に2021年11月に画像処理検査/計測装置・自動化機械装置の企画開発、製造販売を行うミツテック(株)を子会社化。  
2022年4月に東京証券取引所の市場再編に伴い、新市場区分「東証プライム」に移行した。

3か年(2023-25年)の経営計画では、計画達成への施策としてビジネスモデルの変革やソリューション提案力強化を推進しており、グローバルニッチNo.1企業として更なる成長を目指している。

## 【1-2. 企業理念】

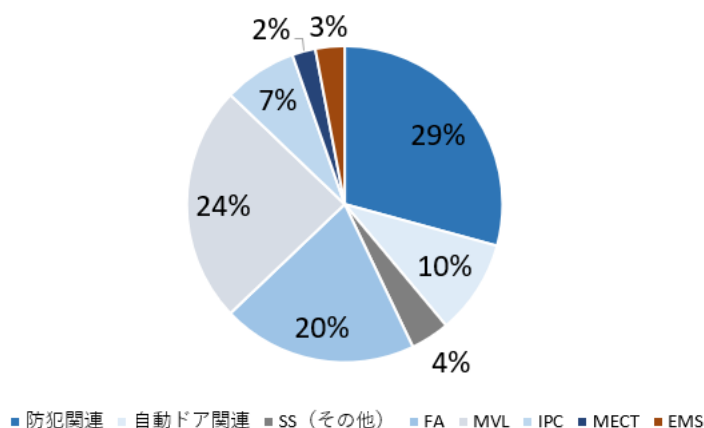
グループ企業理念	「ベンチャースピリット溢れる企業集団を目指す！」 ベンチャースピリットとは、「新しい価値を創造する力」、「成長とスピードを強く求める姿勢」、「諦めずに挑戦する姿勢」の3つである。
行動指針	人と組織の能力・活カ・効率を高め、グループ全体の企業価値を最大化する。 人と組織の価値観を互いに尊重し、多様性を企業活動の力にする。 人と組織の自律を促進し、社会に誇れる企業集団であり続ける。

2019年に創業40周年を迎えた同社であるが、ベンチャースピリットの発揮を最も重視する評価項目の一つとしており、同社最大の無形資産である人的資本強化のために、ベンチャースピリット醸成のための環境作りに取り組んでいる。

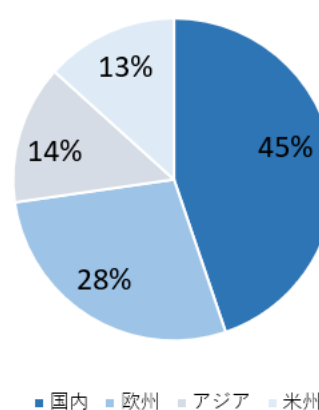
## 【1-3. 事業内容】

事業は、主力の防犯関連及び自動ドア関連などからなる「SS(センシングソリューション)事業」、産業機器用センサー、画像処理用LED照明装置、産業用コンピュータ、により製造ラインの自動化・省人化・効率化を図る「IA(インダストリアル・オートメーション)事業」、中国で電子機器受託生産サービスを提供する「EMS(エレクトロニクス・マニュファクチャリング・サービス)事業」、アウトドアアクティビティ及び環境体験学習プログラムの運営及びアプリケーション・デジタルコンテンツの開発を手掛ける「その他事業」に分かれる。2022年12月期より、2021年11月に買収したミツテック(株)が担う自動化機械装置関連をIA事業に加えた。

セグメント別売上構成 (2022年12月期)



地域別売上構成 (2022年12月期)

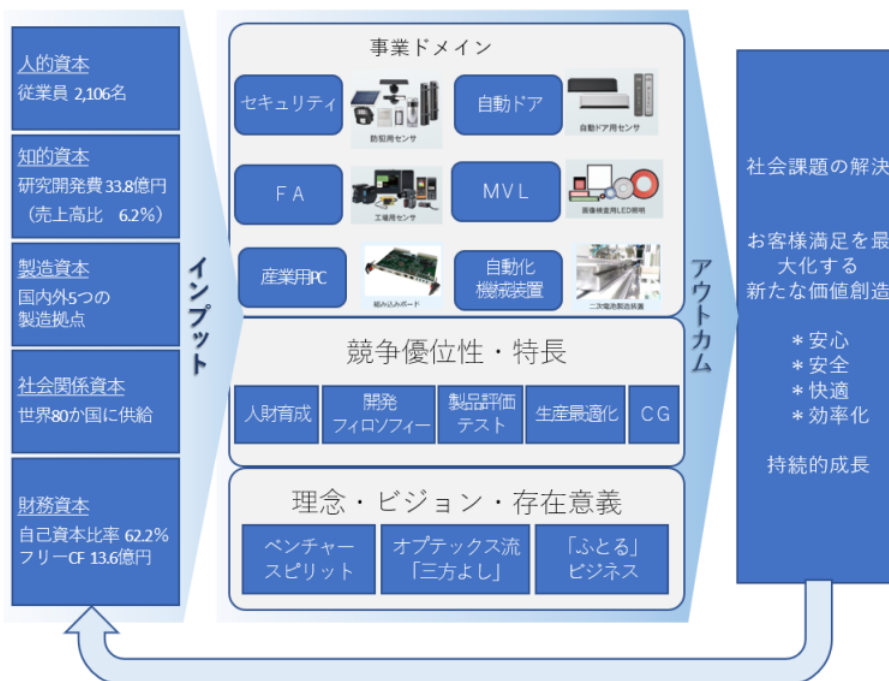


事業セグメント	事業内容
SS*事業	防犯関連
	主な製品は、屋内外で使われる各種センサー、ワイヤレスセキュリティシステム、LED照明制御システム等。屋外用センサーでは、世界でもトップクラスのシェアを有している。近年では、マイクロウェーブ技術を活用した車両検知センサーの開発にも取り組ん

		でいる。
	自動ドア関連	世界で初めて遠赤外線式自動ドア用センサーを開発した。 主な製品は、自動ドア開閉用センサー、工場向けシャッター用センサー、ワイヤレスタッチスイッチ等。
	その他	水質計測機器、客数情報システム、画像処理関連等の開発・販売
IA*事業	FA*関連	主な製品は、工場での生産ラインに使用される品質管理及び自動化のための光電センサー、変位センサー、画像センサー、LED 照明等。国内では食品・医薬品業界を中心とした幅広い業界における生産ラインの品質管理に、海外では産業用センサーのトップシェアを誇る SICK AG 社(独)との技術提携により、ヨーロッパ全域で OEM 販売、自社ブランドでは国内・アジア・北米と幅広い地域で販売されている。
	MVL*関連	画像処理用 LED 照明事業で世界でもトップクラスのシェアを有している。周辺機器、ソフトウェア関連企業などと連携し、「ベストソリューション」を提供。
	IPC*関連	産業用コンピュータの開発・製造・販売で豊富な実績を有する。産業用組み込みコンピュータの「ハードウェア」と「ソフトウェア」、その両方が必要となる装置・システムの開発を得意とする。
	MECT*関連	様々な産業分野向けの画像処理検査／計測装置、二次電池製造等の自動化機械装置の企画開発及び製造販売並びに保守サービスを手掛ける。
EMS*事業		中国工場で開催する電子機器受託生産サービス
その他事業		アウトドアアクティビティ及び環境体験学習プログラムの運営、アプリケーション・デジタルコンテンツの開発

\* SS: Sensing Solution、IA: Industrial Automation、FA: Factory Automation、MVL: Machine Vision Lighting、IPC: Industrial PC、MT: Mechatronics、EMS: Electronics Manufacturing Service

#### 【1-4. 価値創造のフロー】



\* 人的資本、知的資本、財務資本の数値は2022年12月期実績  
\* 自動化機械装置は2022年12月期より追加

オプテックスグループは、創業以来の理念・ビジョン・存在意義をベースに、優れた人的資本を始めとする競争優位性を活かして6つの事業ドメインで独自性の高い製品を開発。

「ニッチグローバル No.1 企業」として世の中に「安全・安心・快適・効率化」といった価値を提供している。

## 2. トップインタビュー

オプテックスグループ株式会社取締役会長 小國 勇氏、代表取締役社長 中島 達也氏に、同社の企業理念、競争優位性、ESG への取り組み、ステークホルダーへのメッセージなどを伺った。

### ●企業理念、ビジョン、社会的存在意義について

**Q.近年、社会全体が持続可能な成長を目指す中で、その重要なプレーヤーの一員である企業の理念、ビジョン、ミッション、社会的存在意義が重視されています。**

**まずは御社の企業理念についてお聞かせください。**

企業理念は、『ベンチャースピリット溢れる企業集団を目指す！』です。

もともと創業者が 1979 年に会社を設立したときに、ゼロからスタートした会社が世の中に受け入れていただくには、既にある製品の焼き直しではなく、全く新しいモノ・違ったモノによって世の中の役に立たなくてはならない、新しいことに挑戦して新しいモノを提供していこうと考えたわけです。

そうした想いが「世界初の遠赤外線自動ドアセンサー」を始めとした独自性の高い製品開発や国内外での高シェアに繋がっていきました。

2017 年に持株会社体制に変更しました。

これを第二創業期と位置付け、もう 1 回原点に戻ろうということで、ベンチャースピリットあふれる企業集団を目指そう、ということを変更して企業理念として掲げることとしました。

製品開発だけでなく、日々のルーチンワークにおいても新しいことをやっていこう、それによって更に付加価値を付けていこうという創業時の想いを改めて大事にしようと考えています。



取締役会長 小國 勇氏

**Q.御社では「オプテックス流三方よし」という考え方も掲げておられますね。**

近江商人の「三方よし」は、ご存知の方も多いと思いますが、「売り手よし、買い手よし、世間よし」。

商売は自分の儲けを大きくすることがもちろん重要なのですが、自分の利益だけを追求してはいけない、加えて、売り手と買い手が満足するのは当然のことで、社会に貢献できてこそよい商売という考え方です。

当社の事業で言えば、部品を仕入れる、金型を発注するにしても信用がないと売っていただけない、注文を受けていただけないわけで、事業を持続的に拡大させようとするれば、「モノを買う人が一番偉い」のではなく、買い手も売り手も同じ立場にあるということです。

この近江商人の「三方よし」を、滋賀県に本社を置く当社グループでは、独自の解釈を加え、「オプテックス流三方よし:己よし、相手よし、世間よし」として掲げています。

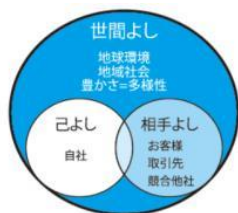
まずは「相手」に喜んでいただくことを第一に考え、それが己(自社)の利益につながるという、これも創業以来大事にしてきた信条です。

当社グループでは「相手」には、直接に商品・サービスを提供するお客様だけでなく、仕入れ先や協力会社も含んでいます。「一緒に成長しましょう！」という姿勢です。

さらに「相手」には、競合他社も含んでいます。

何故かというと、当社グループが常に独自性の高いアイデアや技術を追求しているからです。競合他社との切磋琢磨の中で、他の誰も作っていない製品を創出できれば、互いを疲弊させる不毛な価格競争は起きませんし、画期的製品によって市場が広がり、お客様・ユーザーの選択肢が拡大することは「世間よし」の実現にもつながっていきます。また、当社が積極的に推し進める M&A についても、買い手(当社グループ)と売り手(例:シーシーエス、サンリツオートメーション、ミツテック等)がシナジ

一効果を発揮し、単なる製品売りだけではないシステムソリューション販売を展開することで、お客様・ユーザーへの提案の幅が拡大することも「世間よし」につながると考えています。



オプテックス流三方よし

このように、あらゆるステークホルダーとの信頼関係を重視する「オプテックス流三方よし」の精神は、当社グループの土台を支える重要な考え方なのです。

### Q 事業への取り組みの指針としての「ふとるビジネス」とはどんな考え方でしょうか。

「グローバルニッチ No.1」のセンサーメーカーとして目指してきたのが、「ふとるビジネス」です。

これは、お客様の「不安」を「安心・安全」に、「不便」を「便利」に、「不満」を「満足」に変えること、つまり、私たちの開発・提供する製品やサービスによって、お客様の抱える全ての「不」を取り除くということです。

こうした「ふとるビジネス」によって快適性や効率性を提供し、社会に貢献することが、オプテックスグループとしての事業の目的だと考えています。

ただ、当社グループは技術の会社ではありますが、お客様が求めているのは「問題の解決」であって、それを実現するのは必ずしも最新技術やハイテクでなくてもいい訳です。お客様が求めているのは何かという本質を常に見て行かなければならないと考えています。

このように、「ベンチャースピリット溢れる企業集団を目指す!」、「オプテックス流三方よし」、「ふとるビジネス」が、創業以来の当社グループの企業文化・DNA です。

### 《ふとるビジネスの具体的な製品紹介》

#### ①屋外用防犯センサー

オプテックス株は「侵入される前に知らせる」屋外事前防犯の重要性にいち早く着目し、1996年に雨・太陽光・風など誤作動要因が多い屋外環境でも正確に作動する「屋外警戒用侵入検知センサー-VX-40」を開発しました。

特に、欧州をはじめとした海外では、建物内部に侵入される前に侵入者を検知し通報する「事前防犯」が一般家庭に普及しつつあります。

住民の在宅・不在に関わらず不正侵入や犯罪が実行されるケースがあるため、早い段階で侵入者の存在を認知することで通報や自衛を行うことができ、安全を確保できます。

現在では高い信頼性を評価いただき、世界中の建物・施設に採用されており、同分野で世界シェア約40%を誇っています。



各種 屋外用防犯センサー(イメージ)



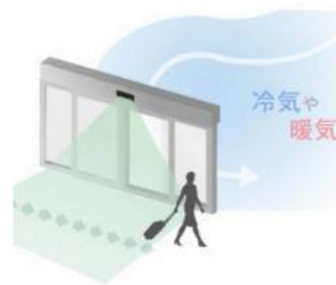
設置事例(イメージ)

## ②自動ドアセンサー

オプテックス(株)が提供する自動ドア用センサーは、より確実に人の動きを検知し、より安全に自動ドアをご利用いただくために活躍しています。

特に「e スムースセンサー」は、センサーと画像技術を用いて人の歩く速度や進む方向を読み取り、自動ドア前を横切る通行者による「無駄開き」を抑制できます。

必要な時だけドアが開閉するため、建物の空調効率を向上させ、電力消費量は従来の自動ドアセンサーに比べ約30%削減することができます。



eスムーズセンサーは人の進む方向を見極めることで、 unnecessary 自動ドアの開閉を低減します。



OpTEXX自動ドアビュア環境への貢献率などが確認できるスマートデバイス専用アプリ

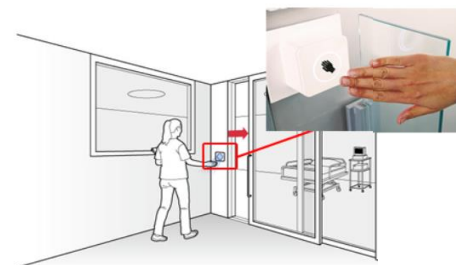
### 「e スムースセンサー」使用事例(イメージ)

## ③自動ドア用非接触スイッチ

オプテックス(株)は衛生面やウイルス・細菌の感染リスク軽減に配慮したい場所に最適な非接触スイッチ「Clean Switch」を開発しました。

ドアノブやスイッチに直接触れることなく、手をかざすだけで扉の開閉が可能です。食品工場や医療施設などをはじめ、不特定多数の人が利用する公共施設や商業施設など衛生管理が必要な場所に最適です。

今後も非接触スイッチのラインアップの拡充によりあらゆる現場での衛生管理に貢献していきます。



### 「非接触スイッチ」使用事例(イメージ)

医療機関



食品工場



工場シャッター



## ④FA 用センサー

オプテックス・エフエー(株)の FA 用センサーは、工場のモノづくりの製造工程で使用されています。

特に出荷台数世界ナンバーワンを誇る「印字検査用」の画像センサーは、包装上に印字された賞味・消費期限、ロット番号等を検査することで、食品ロスを低減し安全で安心な食品供給をバックアップしています。

2021年に日本食糧新聞社が主催する「日食優秀食品 機械賞」を受賞しました。食品表示法改正やトレーサビリティ強化等、食品業界の新しい印字検査ニーズに対応できる、非常に競争力の高い商品です。

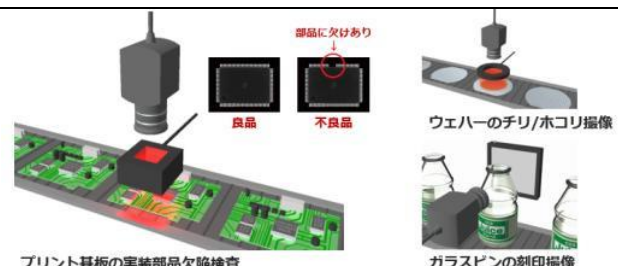


### 印字検査用画像センサー「GVS-OCR」(イメージ)

## ⑤画像検査用 LED 照明

シーシーエス(株)の画像検査用 LED 照明は、工場のモノづくりの検査工程において、良品・不良品の判定を行うための検査対象物の撮像に使われます。

同社は業界のパイオニアであり、5万件以上の撮像実績、約1万機種以上の特注照明の設計・開

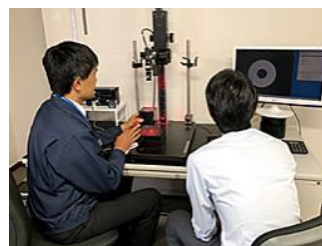


プリント基板の実装部品欠陥検査

ガラス瓶の刻印撮像

発・製作を強みとしています。また国内 14 か所、海外 14 か所の実験施設を保有し、レンズやカメラ等の周辺商材を含む「トータルソリューション」提案がお客様から高い評価をいただいています。

画像検査用 LED 照明 使用事例(イメージ)



実験施設での提案の様子(イメージ)

## ●ESG についての認識、考え方

### Q.今伺った理念と ESG の関係性についてお聞かせください。

近年、企業の成長には「ESG(環境・社会・ガバナンス)」の観点が必要不可欠と言われてますが、環境問題や社会問題というのも、世の中に存在する「不」であると思います。

当社グループは創業時より、得意のセンシング技術を駆使して、「安全・安心・快適」な社会や産業に貢献していくことを目標に、事業を展開してきました。それは言い換えれば、先程申し上げたように、世の中に存在するさまざまな不安や不快、不便から「不」を取り除く仕事(=ふとるビジネス)の拡大でした。

その意味では、引き続きこの「ふとるビジネス」を推進することにより、環境問題や社会問題の解決に貢献すると同時に、各事業の拡大、企業価値の向上に繋げていくことができるものと確信しています。

また「オプテックス流三方よし」も、多様なステークホルダーとの関係構築を目指すという意味で、当社グループならではの ESG に対する姿勢を表したものであると考えています。

## ●特徴・強み・競争優位性

### Q.御社の特徴や強み、競争優位性はどんな点でしょうか。

当社グループは、センシング技術に加え、照明技術やさまざまな要素技術を取り入れ、変化や状態を「見る」、見えないものを「視る」、観察し判断する「観る」を包含した、「見る」技術を進化させ、多様化するお客様に価値ある提案を行い、ソリューションを提供してきました。

確実で安定したセンシングの実現には、複数の要素技術とノウハウ、そして物理的変化を制御する「アルゴリズム」が不可欠です。

こうした用途に適した技術・ノウハウと独自のセンシングアルゴリズムが当社グループの大きな強み、競争優位性であり、それが主として SS 事業の各製品分野で高いシェアを実現するなど、当社グループのブランド力にも繋がっていると考えています。

こうした技術・ノウハウの蓄積には「本質的に要求されていることは何か」を追求する姿勢が極めて重要です。

例えばオプテックス(株)では、顧客の視点に立った発想でのモノづくりを重視し永年受け継がれてきた開発のフィロソフィーを「オプテックスのかたち」として掲げています。また、「高い信頼性」と顧客の要求を満たす「性能」を実現するために、さまざまな製品評価テストを実施しています。

当社グループのセンサーが利用される屋外環境では、雨や風、気温の変化、雷、小動物など、日々想定外の現象が多くの影響を与えることとなりますが、信頼性の高いセンサーを作り上げるには、そうした現象を一つ一つクリアすることが必要です。また、販売する世界各国によって異なる法令や公的規格に準拠した製品づくりも不可欠であり、そのために数多くの製品評価テストの実施が重要となるのです。

こうした取り組みは大変地道なものではありますが、簡単に真似できるものでもありません。

ニッチ分野において、一つの事柄を長くかつ深く掘り込んできたことが、目には見えない強力な参入障壁の構築に繋がっているのです。



## ●主要マテリアリティにおける取り組み

Q.今回御社では 16 のマテリアリティを選定しています。(「3. 課題・マテリアリティと取り組み」参照)

このうち、御社の持続的成長にとって特に重要なマテリアリティについて会長のお考えを伺いたと思います。

最初は、「人的資本」についてです。従業員の働き甲斐醸成、教育・育成制度、多様性を尊重する企業文化などについてお聞かせください。

環境課題への対応、AIを始めとしたテクノロジーの急速な進化、ステークホルダーの関係など、企業を取り巻く環境は大きな変化を迎えています。

企業がこうした変化に対応しながら、持続的に企業価値を高めていくためには、イノベーションや付加価値を生み出す人材の確保・育成、組織の構築など、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことが求められています。

当社グループは創業以来、社員の成長が会社の成長に繋がるとの思いから、社員が生き生きと活躍できる環境創りに力を入れてきましたが、今後はより一層、環境整備と人的資本強化に注力していく考えです。

米国の心理学者アブラハム・マズローが彼の「欲求 5 段階説」において、人として最も高次元な欲求は「自己実現の欲求」であると唱えているように、人間が何によって動かされるかというモチベーションは、自分でやりたいことがあり、それが実現できて、褒められ、評価されることだと思います。

そうしたことから、当社グループは創業以来、「世界一、自己実現ができる会社でありたい」、そのために「会社とは、従業員にとっての舞台である」と考えています。

その舞台でどう演じるか、どう踊るかは、「主役」である社員一人一人次第ですので、是非会社を舞台に自分の夢を実現して欲しいと思っています。

もちろん仕事のやり甲斐には報酬も重要な要素ではありますが、やはりそれだけではない。

そのため、マネジメントは、社員がどんな夢を持ってどんなことをやりたいかということヒアリングし、それが実現できるようにサポートしてあげるように努めています。



当社グループにおける評価基準についてもお話ししましょう。

当社グループで一番評価される人は『チャレンジをして成功した人』です。二番目は『チャレンジをして失敗した人』、三番目は『チャレンジをサポートした人』で、評価が一番低い人は『チャレンジをしない人』です。

この、結果だけでなくプロセスを重視する姿勢も、創業以来大切にしてきた、オプテックスグループの経営哲学の一つです。私自身の経験でも、成功したことは実はさほど覚えておらず、逆に失敗したことが糧になっています。

また当社グループでは「多様性の尊重」にも重きを置いています。

「多様な選択肢こそが豊かな社会の証し」との考え方の下、製品開発を通じた社会の多様性に貢献することがオプテックスグループの役割であると考えており、「オプテックス流三方良し」の相手に競合他社を含めているのも、多様性重視の表れです。

もちろん、社員一人ひとりの多様性も尊重しており、そのうえで、各自が主体性を発揮して、常に挑戦を続けてもらいたいと思っています。

こうした社員の「自己実現」や「チャレンジ」をサポートするために、様々な制度を設けており、社員が持つ能力を最大限発揮できる企業風土創りを通じて、競争力を更に高めていこうと考えています。

**Q.続いて御社の競争優位性の源泉である研究・製品開発について、今後の課題も含めてお聞かせください。**

先程も申しましたように、当社グループはお客様の使用方法や環境を知りつくし、愚直なまでに一つ一つ問題を解決しようとする中で、新たなアイデアを産み出し、結果として他社が追随できない、付加価値の高い事業に上げることができる点が大きな強みです。

さまざまな環境やシーンにおいて、センシング性能が発揮できるかを、実際に現地出向いて実験を行ったり、同様の環境をつくって評価テストを実施したりしており、そうした地道な活動によつて的確な性能評価を行うことができる点が当社グループの競争力となっています。

今後も、一つの事柄を長くかつ深く掘り込んでいくことで競争力を更に強化していきます。

一方で、様々な製品を送り出してはいますが、世界的に高くご評価を頂き、高シェアを実現している屋外用防犯センサーのような製品が新たに生まれていない、つまり新製品の打率向上が課題であるとも認識しています。

これは、企業規模が大きくなるに伴い製品の幅が広がり、全く新しい製品の開発と既存製品の維持・改良とが混在し、ややもすると後者にウェイトがかかっているという点に起因しており、もっとチャレンジが必要であると考えています。

そこで、そうした状況を打破し、各事業会社に自社の専門分野をもっともっと深く掘り下げてもらおうという狙いもあり 2017 年に持株会社体制に移行しました。

各社とも全体最適ではなく個別最適で、幅ではなく深さを意識して製品開発に取り組んでおり、各事業会社のやるべきことは非常に明確になってきましたので、新しいものがこれからはもっと出てくると思います。

そうした中、今後は持株会社としてのリーダーシップを一層発揮・強化する必要があると考えています。

**Q.環境課題における取り組み、GHG(温室効果ガス)削減、安全な水の確保についてはどうお考えですか。**

持続可能な社会を目指すうえで、地球環境保全に向けた気候変動問題の解決は国際的な重要課題です。

「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて 2°Cより十分低く保ち、1.5°Cに抑える」「世界の温室効果ガス(GHG)排出量をピークアウトさせ、21 世紀後半には、GHG 排出量と吸収量のバランスをとる」の 2 つを 世界共通の長期目標とした 2015 年のパリ協定を批准した日本政府も「2030 年 GHG 排出量 2013 年比 46%削減」「2050 年 カーボンニュートラル実現」を宣言しています。

脱炭素社会への移行は、地球環境の保護を企業の社会的責任の一つと認識している当社にとっても責任をもって取り組むべき重要な課題であると考えています。

GHG 削減については、当社グループでは、主に小型のセンサー、及びソフトウェアの開発・販売を行っているため、一般的なメーカーに比べて環境負荷は低いと言えますが、当社の事業活動における CO2 排出量を削減していくことに加え、センサーで人や物を検知し必要なときだけ機械やシステムを動かしたり、センサーを利用して工場ラインの効率化・高品質化に貢献したりするなど、環境負荷低減につながる製品を使用いただくことでお客様での CO2 削減にも貢献しています。

現在、多くのお客様にご活用いただけているのは、経済性と環境性能が両立するためと認識しており、当社グループの製品による温室効果ガス排出削減は、今後も拡大することとなるでしょう。

また、当社グループではセンサーを利用した水質測定器を以前から手掛けてきましたが、これを発展させた簡易水質測定機器・システム「WATER it」は、水質測定にかかる手間や時間、コストを大幅に削減することができるもので、今後は世界的な課題である「安全な水の確保」へも製品供給を通じて貢献していきたいと考えています。

なお、プライム市場の上場企業である当社は、地球温暖化をはじめとする気候変動に関するリスクと機会を重要な経営課題と認識しており、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」への賛同を表明しております。今後さらに TCFD のフレームワークに基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標・目標」を含む項目について情報開示を進めるとともに、事業活動を通じた持続可能な社会の実現への貢献と新しい価値の提供を進めてまいります。

また、当社および主要事業会社のオプテックス(株)は、2022 年度から国際的な NGO である「CDP※1」からの調査に回答しています。2022 年度は、気候変動質問書へ回答しました。

※1 環境分野に取り組む国際 NGO。企業への環境に係る質問書送付及びその結果を取りまとめ、共通の尺度で分析・評価している。

### Q:コーポレートガバナンスについてのお考え、取り組みをお聞かせください。

当社グループが創業時から大事にしてきたこととして、「どんなことでも自由にディスカッションをしていこう」という点が挙げられます。

物事を隠さず、本質的に正しいかどうかというディスカッションを常に行うことのできる風通しの良い会社になりたいという想いは今も変わりません。

オープンでフラット、多様性を尊重する当社グループは、国内外で子会社の数が増加し、事業規模も拡大する中、経営の透明性向上と、公正かつ迅速な意思決定を伴う経営システムの維持及び経営監視の強化を目指し、2016年に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

現在、取締役・監査等委員9名中、3分の1以上の4名が独立社外取締役で、1名が女性の社外取締役です。今後も、より一層多様性を重視したコーポレートガバナンス体制の構築を進めていきたいと思っております。

### ●社長としてのミッション、ビジョン

#### Q:2023年3月に社長に就任されました。まず、新社長としての抱負、ビジョンなどお聞かせください。

1つは企業価値最大化への貢献です。現在当社では「2025年 営業利益 100億円」という目標を掲げています。今期も現在のところ順調に進んできていますので、確実にこの目標を達成し株主様を始めとしたステークホルダーの皆様のご期待にお応えしたいと思っております。

もう1つ、社長のミッションとして今まで以上に取り組むべきと考えているのが、当社の企業理念の浸透です。

「ベンチャースピリット溢れる企業集団を目指す!」「オブテックス流三方よし」「ふとるビジネス」といった当社の基本的な考え方、哲学、社会的な存在意義を、グローバルも含めて更に浸透させることは、当社の一体感を高め、事業推進や社会課題解決の大きな推進力となるとともに、こちらも企業価値最大化に繋がっていきます。

#### Q:今回ご自身が新社長に就任した意味合いはどうお考えになっていますか。

私は、当社も合わせると35年以上にわたり、国内外の企業でFA(ファクトリー・オートメーション)、当社で言えばIA(インダストリアル・オートメーション)ビジネスに携わってきました。

オブテックスグループは創業以来、防犯センサーと自動ドアセンサーというセンシングソリューションで成長してきたわけですが、こちらを引き続き成長させながら、これから更に高い成長が見込まれるインダストリアル・オートメーションで当社グループを牽引していくことが、私の社長就任の意味するところと考えています。

### ●人的資本強化について

#### Q:ますます重要性が高まる人的資本の強化について、どのようなお考え、戦略で、どのような取り組みを進めていきますか。

先ほど申し上げましたように、私は国内外の企業を経験し当社が4社目となりますが、当社の多様性を尊重する文化、オープンでフラットな組織風土というのは、素晴らしいと感じています。

高収入・好待遇もモチベーションを上げますが、最も成果が上がるのは自分のやりがい強く感じられる環境を得たときであると、私も経験しています。

ですので、こうした文化、風土を大切にしながら、当社社員の自己実現、成長、働き甲斐醸成に向けて、今まで以上に人的資本強化に取り組んでいきたいと考えています。

まずは、働きやすい環境づくりのための健康経営の推進です。



代表取締役社長 中島 達也氏

当社グループでは、オプテックス(株)が2年連続、オプテックス・エフエー(株)が4年連続で健康経営優良法人に認定されました。今後は、大規模法人部門認定法人の中で上位500法人にあたるホワイト500を目指します。また、両社以外の事業会社においても、社員の健康に十分配慮した職場環境づくりに取り組んで参ります。さらに、社員の成長・育成のための「OFF-JT」の導入も効果的と考えています。現在、多くの日本企業では社員教育の柱をOJTとしています。OJTは阿吽の呼吸やノウハウを共有するには最適でコストも安いというメリットがあります。ただし、リーダーシップの醸成、マネジメント能力の育成といった観点からはOJTのみでなく、外部講師を招いたり、集中して課題解決に取り組んだりといった専門のプログラムを実施する「OFF-JT」や、「人財」としての成長と社員のリスクリングをサポートする教育プランの充実が必要になってきます。OJTとOFF-JTのそれぞれの良い面を有機的に結びつけた、効果的な人財育成を今後の課題に据えていきたいですね。

**Q:「ベンチャースピリット溢れる企業集団を目指す！」とのビジョンの実践について具体的な取り組みをお話ください。**

社内ベンチャーの立ち上げに向け、若手・中堅社員によるアイデア提案のプログラムを定期的を実施しています。提案に対し経営層で協議を行い、有望なものに対しては予算を付けて、提案者を新規ビジネスの責任者として事業化に着手しています。新規ビジネスに関してはここ10年種を蒔いているものの、小粒な案件が多い点は課題ですが、これからも社内ベンチャー制度を利用し、水撒きを続けて花を咲かせていきたいと考えています。

**●競争力のさらなる強化について**

**Q:ニッチナンバーワンを掲げ、製品開発に取り組んでおられますが、今後さらに競争力を強化するために何が必要でしょうか。**

SS事業のオプテックス(株)においては、お客様の視点に立った発想でのモノづくりを徹底しています。また、すべての製品に絶対的な価値を与える「信頼性」とお客様の要求を満たす「性能」を実現するために、さまざまな製品評価テストを実施しています。一つ一つが地道な取り組みの積み重ねですが、これらもお客様視点を一層重視して開発・評価を重ねていくことが、競争力の強化に繋がると考えています。

IA事業(FA関連)のオプテックス・エフエー(株)では、大手企業が先行して開拓してきた工場の自動化・省人化センサー市場において、こちらもオプテックス(株)同様、お客様視点で物足りないものやもっと改善できる余地のあるものを注意深く見つけ出し、製品化するという開発パターンが確立しています。

大手企業が取り扱わないあるいは参入できないエリアで、ノイズ対策技術やセンシングアルゴリズムといった当社の技術を活かして付加価値の高い製品を生み出しており、お客様にとって当社は「替えの利かない会社」として重宝されています。お客様の声を丹念に拾い続けるため、ダイレクトマーケティングを徹底して行っており、営業のみでなく開発スタッフも営業同行の件数をターゲットとして設定しています。

近年急速に伸長している「変位センサー」「温度センサー」はそうしたプロセスで生み出した製品カテゴリーです。

また、オプテックス・エフエー(株)はまだまだ小さな会社ですが、我々にはドイツのSICK社という大変心強いパートナーがいます。ヨーロッパやアメリカの市場情報の入手やそれを基にした共同開発など、日本の大手企業がアプローチできない分野での製品開発が可能な点も、我々の大きな優位性であると考えています。

**Q:ここ数年、M&Aを積極的に展開していますが、どのようにしてシナジーを発現させていきますか。**

インダストリアル・オートメーションの分野では、オプテックス・エフエー(株)とシーシーエス(株)は緊密に連携しており、その結果、お客様は多くの選択肢の中からベストのソリューションを選ぶことができます。

また、ミツテック(株)は自動化装置を手掛けていますので、その装置に付けるセンサーや照明を自社グループから調達できるのは大きなメリットです。更に同社では外観検査装置も手掛けていますので、我々の今までの研究を活かした提案も可能です。

インダストリアル・オートメーションではクロスプロモーションを強化しています。

サンリツオートメーション(株)、ミツテック(株)とも世界的な大企業との太いパイプを持っていますので、このパイプを活かした案件が大きく増加しています。

インダストリアル・オートメーション事業とSS事業のシナジーは、新たにサンリツオートメーション(株)をグループ化したことで、同

社とオプテックス㈱で AI を利用した重要施設向け遠隔監視カメラのシステムの共同開発が始まりました。



### ●「3 ヵ年(2023-25 年)の経営計画」※について

#### Q.次に、「3 ヵ年(2023-25 年)の経営計画」のポイントについてお聞かせください。

当社は、「ベンチャースピリット溢れる企業集団を目指す！」とのグループ企業理念の下、2025 年「営業利益 100 億円以上、営業利益率 15%」を目指しています。

計画達成に向けた戦略として、「既存事業の成長」「M&A 先の成長」「M&A 先とのシナジー」の 3 つの矢を掲げています。

「既存事業の成長」では、SS 事業(防犯関連)、SS 事業(自動ドア関連)、IA 事業(FA 関連)、IA 事業(MVL 関連)とも、「センサー販売主体の「モノ売り」から、お客様課題を解決する「ソリューション提供型事業(=コト売り)」への転換、システムソリューションの提供に注力して参ります。

「M&A 先の成長」では、直近で子会社化したサンリツオートメーション㈱、ミツテック㈱ともその優位性や特徴を活かし、良好な市場環境の下での本業拡大を目指します。

「M&A 先とのシナジー」においては、この 2 社及びシーシーエス㈱も含めたグループ全体で大きなシナジーを産み出してまいります。2018 年に完全子会社化したシーシーエス㈱とは顧客基盤の共有などシナジーが拡大しつつあり、収益拡大に向け今後も更に大きく寄与するものと考えています。

※.詳細は「4. 3 ヵ年(2023-25 年)の経営計画」参照

### ●ROE について

#### Q.ROE に関してはどのようにお考えですか。

株主・投資家のご期待に応えることを重視しており、ROE10%以上を経営指標の一つとしています。

各事業会社が推進する基幹事業のさらなる成長と、全体最適視点で経営資源の有効活用を図り、新規事業への絞り込みを行いながら投資を進めていきます。

同時に絶えず創意工夫を重ねながら間接業務の効率化を進め、生産性の向上を意識し、利益を最優先することにより経営指標の継続的な実現を目指しています。

### ●今後の課題

#### Q 海外市場でのシェア拡大が課題であるとのことですが、現状及び今後の取り組みについてお聞かせください。

現在の稼ぎ頭であるインダストリアル・オートメーション一つをとっても、オプテックス・エフエー㈱の米国市場でのシェアはまだ低く、国内市場でトップシェアを有するシーシーエス㈱も中国でのシェア拡大余地は大きいと考えます。

伸びしろの大きい海外市場をいかに開拓していくかも、海外経験の長い私に課せられた社長としてのミッションです。

防犯機器も、FA 用機器も代理店経由での販売拡大は難しい商材ですので、数年前から各々ダイレクトマーケティング、ダイレクトセールスを開始しています。

防犯関連については、戦略が奏功し、高収益製品である「レーザースキャンセンサー」の売上が大幅に伸長しています。インダストリアル・オートメーションでは、2018年に設立した現地法人 OPTEX FA INC.による直販体制が徐々にではありますが実を結びつつあります。

こちらについては、今後も徹底してダイレクトセールスによる売上拡大と収益性向上を追求していきます。

ダイレクトセールスを強化・拡大するためには、日本からの人員派遣も行いますが、やはりローカルのマネージャーの育成と彼らの活躍が欠かせません。そうした意味でも、当社の企業理念を海外でも浸透させることが重要であり、ミッション、ビジョンの発信を一層強化していく考えです。

#### Q.中国の自社工場やベトナムの生産委託先での労使関係や管理体制はどのようになっていますか？

中国、ベトナム工場における現在の労使関係は良好です。特に、中国工場では福利厚生 of 充実 に力を入れています。勤続年数に応じた表彰、社員旅行、季節ごとの行事開催(運動会・新年会・誕生会)、社員寮、学童保育の充実、休暇制度などを準備しており、社員には非常に好意的に受け止められています。

なお、近年、海外生産拠点での強制労働や児童労働などが問題となっていますが、中国工場や、ベトナムの生産委託先においては労働法や未成年者保護法によって児童労働や強制労働が法的に禁止されています。当社ではこれらの法に従い、採用時の面接で身分証の提示を求めており、16歳未満の採用は行っておりません。また、各国の法律の遵守により、強制労働などの不法労働はありません。

#### ●ステークホルダーへのメッセージ



Q.様々なポイントについてお話しいただきありがとうございました。最後にステークホルダーへのメッセージをお願いいたします。

当社グループは1979年の創業時から「ベンチャースピリットの発揮」「オペテックス流三方よし」「ふとるビジネスの拡大」を基本理念に事業拡大に努めてまいりましたが、これらはまさに持続可能な社会を構築するために企業が取り組むべき「ESG経営」そのものではないかと思っています。

これら基本理念をベースに各事業で生み出す製品やサービスが世の中やお客様に「安全・安心・快適・効率」を提供する、これこそが当社グループの果たす役割であり、社会的な存在意義です。

私は途中からの入社ではありますが、これまでの知識・経験・ノウハウを活かして事業を拡大することを通じて環境と社会に大きく貢献できることに大きなやりがいと喜びを感じています。

新しいビジネスの創出、海外市場の本格的な開拓などによる成長を実現して企業価値の最大化と社会課題解決を追求して参りますので、ステークホルダーの皆様におかれましては引き続き温かいご支援を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

### 3. 課題・マテリアリティと取り組み

オプテックスグループが現状認識している課題・マテリアリティは以下のとおりである。  
マテリアリティの選定に際しては、社外へのヒアリングも行っている。

課題	マテリアリティ
環境	温室効果ガス排出抑制
	安全な水の確保
	再生可能エネルギーの利用
社会資本	製品の品質・安全性の担保
	安全なデータ管理
	地理的資本の活用／地域社会との連携
人的資本	従業員の働き甲斐醸成
	教育・育成制度
	多様性を尊重する企業文化
	従業員の健康・安全
ビジネスモデル&イノベーション	ビジネスモデルの変革
	適切なサプライチェーン管理
	原材料・部品調達
競争力・ガバナンス	競争力強化に向けた研究／製品開発体制
	コーポレートガバナンス体制の拡充
	リスク管理

\* SASB Materiality Mapなどを参考に作成。

#### 【3-1 「環境」課題におけるマテリアリティ】

同社グループは、地球環境の保護を企業の社会的責任の一つと認識し、全従業員に「オプテックスグループ行動規範」の周知を図り、環境関連の各種法令や規格などを遵守し、環境に配慮した事業運営を行っている。また、センサー（防犯用、自動ドア用、産業機器用）や工場での検査用LED照明、及びソフトウェアの開発・製造・販売を行っており、人や物を検知し必要なときだけ機械やシステムを動かしたり、工場ラインの効率化に貢献したりするなど、使用することでCO<sub>2</sub>削減につながる製品を数多く取り揃えている。

同社グループでは、自社の事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減に加え、顧客におけるCO<sub>2</sub>削減に貢献できる製品・サービスを提供していくこと、を環境に対する基本的な考え方としている。

今後も、経済性と環境性能の両立を図った製品・サービスの提供を通じ、気候変動対応含めた、地球環境保護に貢献していく考えである。

また、地球温暖化をはじめとする気候変動に関するリスクと機会を重要な経営課題と認識しており、トップマネジメントのコミットメントの下、2022年7月に同社グループ全体のCo<sub>2</sub>削減目標を2030年までに30%（2019年比 スコープ1,2）とするとし、環境課題を中心としたサステナビリティへの取り組みに関する体制を構築し、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」への賛同を表明した。2023年からは、代表取締役社長の直轄で全グループを対象とした「気候変動対応チーム」を組成し、温室効果ガスの測定、再生可能エネルギーの活用などによる削減策の検討、実施およびTCFDのフレームワークに基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標・目標」を含む項目について情報開示を進めるとともに、事業活動を通じた持続可能な社会の実現への貢献と新しい価値の提供を進めていく考えである。

更に、同社および主要事業会社のオプテックス㈱は、2022年度から国際的なNGOである「CDP※1」からの調査に回答してい

る。当年度は、気候変動質問書へ回答した。

※1 環境分野に取り組む国際 NGO。企業への環境に係る質問書送付及びその結果を取りまとめ、共通の尺度で分析・評価している。

### (1) 温室効果ガス排出削減

主に小型のセンサー及びソフトウェアの開発・販売を行っているため、一般的なメーカーに比べて GHG 排出など、環境負荷は低いと言える。前述のように自社の事業活動における GHG 排出削減と、製品・サービスの使用による顧客の GHG 排出削減の両面に貢献している。

なお、主要拠点の電力使用量、CO2 排出量は、以下の通り。

#### 主要拠点の電力使用量 (MWh)

年度	2019年	2020年	2021年	2022年
国内事務所	1,653	1,913	2,080	1,873
国内生産工場	477	468	624	1,373
海外生産工場	3,315	3,063	3,299	2,987
合計	5,445	5,444	6,003	6,233

#### 主要拠点のCO2排出量 (t-CO2)

	年度	2019年	2020年	2021年	2022年
スコープ1	国内事務所	240	200	200	244
	国内生産工場	10	10	10	38
	海外生産工場	34	21	21	21
スコープ1計		284	231	231	303
スコープ2 (マーケット基準)	国内事務所	581	685	998	767
	国内生産工場	168	149	267	607
	海外生産工場	707	654	704	638
スコープ2計		1,456	1,488	1,969	2,012
スコープ1・2合計	国内事務所	821	885	1,198	1,011
	国内生産工場	178	159	277	645
	海外生産工場	741	675	725	659
合計		1,740	1,719	2,200	2,315

#### 排出量売上原単位 (t-CO2/億円)

年度	2019年	2020年	2021年	2022年
排出量売上原単位	5.2	5.5	5.2	4.6

対象範囲：国内全グループ会社主要拠点、海外生産工場 (OPTEX (DONGGUAN) CO.,LTD.)

2021年実績から「国内事務所」にサンリツオートメイション(株)を追加、2022年実績から「国内事務所」「国内生産工場」にミツテック(株)を追加  
スコープ2のCO2排出係数は電力会社ごとに設定されたマーケット基準としています。



オプテックス(株)では、「オプテックス製品の使用時」のCO<sub>2</sub>低減を積極的に図っていくため、すべての新たな製品企画において「環境アセスメント評価」を継続して実施している。

2019年度からは、オプテックス製品を使用することで、顧客のCO<sub>2</sub>削減に貢献する活動をスタートさせ、2021年に“顧客のCO<sub>2</sub>削減につながる貢献量の総和”を“オプテックス事業活動で排出する全CO<sub>2</sub>”の4倍以上にするという目標を達成した。



(同社HPより)

2022年、オプテックス(株)は、自社排出や他社貢献などを総合的に管理するとともに、積極的な削減活動を実施した。具体的には、2018年に17.5%だったCO<sub>2</sub>削減貢献ができる製品・ソリューションの売上高比率を、2025年を目途に22.5%にすることを目標として定めた。

また、オプテックス・エフエー(株)、シーシーエス(株)においても環境配慮型産業用センサー、環境配慮型LED照明の販売に注力しており、着実に実績を積み上げている。

#### \* オプテックス・エフエー(株)

自社製品の産業用センサーで、特に環境負荷の低減につながる製品を「環境配慮製品」と定め、その販売個数に目標を定めている。

環境配慮型産業用センサーは、コンパクトな筐体とオリジナル回路により省エネを実現している。

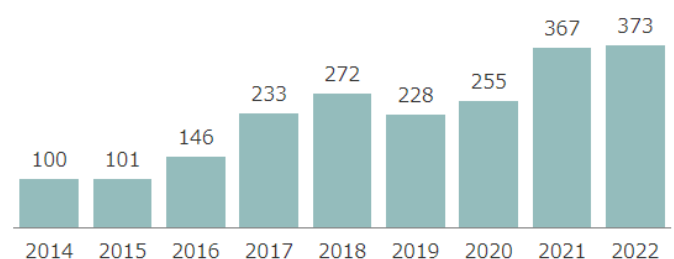
#### 環境配慮型産業用センサー



コンパクトな筐体とオリジナル回路により省エネを実現

#### オプテックス・エフエー株式会社

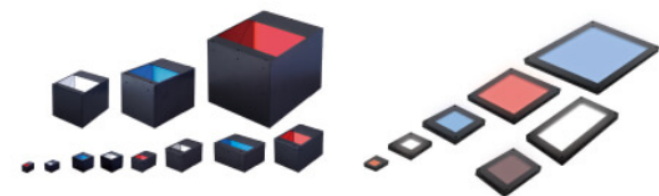
環境配慮型産業用センサーの販売推移 (2014年を100としたときの指数)



### \*シーシーエス(株)

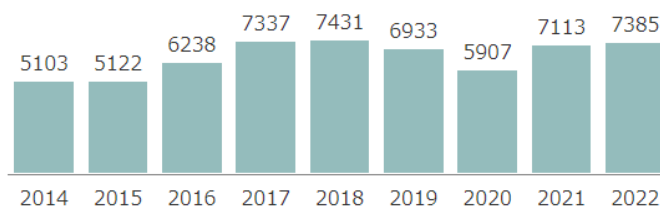
画像検査用 LED 照明の拡販によって達成される CO2 削減効果を推計している。2022 年度の CO2 削減効果は、年間 7,385t と推計され、削減効果は 2014 年度比、45%拡大した。

#### 環境配慮型LED照明



画像検査用照明をいち早くLED化し、業界の省エネを実現

シーシーエス株式会社  
LED照明によるCO2削減貢献量 (t-CO2)



2023 年からは、代表取締役社長の直轄で全グループを対象とした「気候変動対応チーム」を組成し、温室効果ガスの測定、再生可能エネルギーの活用などによる削減策の検討、実施および TCFD のフレームワークに基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標・目標」を含む項目について適切な情報開示を進める予定である。

### (2)安全な水の確保

SDGs(持続可能な開発目標)が目標 6 に「安全な水とトイレを世界中に」を掲げているように、「安全な水の確保」は世界的な課題である。

同社が開発した簡易水質測定機器・システム「WATER it」は、採取した水を専用試薬(テストキット)で反応させ、持ち運び可能な測定器(マルチメーター)にセットするだけで、採取した水に含まれている物質の含有量をその場で測定することができる。測定データはBluetoothを使ってスマートフォンに転送し、さらにスマートフォンの専用アプリからクラウドに自動的にアップロードされる。

水質測定にかかる手間や時間、コストを大幅に削減し、管理者は、測定結果をすぐに関覧・管理することができる。

「安全な水の確保」が重要な課題となっているアジア各国への供給を目指し、2019 年 10 月から国際協力機構(JICA)の委託を受け、ベトナムの流域水環境調査として実証実験を行ってきた。2021 年 10 月に実証事業を終了し、現在は JICA 事業「全世界 DX 主流化のための情報収集・確認調査(第 2 期)」にて資源環境省での WATER it パイロット活動を継続実施している。



(同社HPより)

### (3)再生可能エネルギーの利用

現在はオプテックス(株)の本社建屋西館屋上にソーラーパネルを設置している。

2022 年の発電量は約 2.3 万 kWh で、西館の総電力消費量約 66.4 万 kWh の 3.5%をカバーしている。今後は生産拠点におけ

る再生可能エネルギーの利用も検討している。

また、製品開発にあたっても再生可能エネルギーの利用を取り入れている。

東日本大震災以降、ソーラータイプのセンサー照明を開発した。当製品は、センサーにより人がいない時は消灯し、人を検知すると明るく点灯する。ソーラーパネル(太陽電池)により、日中に太陽エネルギーを電気に変換し、バッテリーに充電、夜間はバッテリーに充電されたエネルギーで点灯する。商用電源を必要としないため配線工事は不要であり、送電が困難な場所や停電時でも明かりが確保できる。災害発生時の防災対策や病院などでの医療救護活動のサポートとして貢献する。

サンリツオートメーション(株)の新社屋でも、屋上に設置したソーラーパネルにより、2022 年は年間約 1.4 万 kWh を発電し、同社の本社事業所の総電力消費量約 28.6 万 kWh の 4.9%をカバーしている。

### 【3-2 「社会資本」課題におけるマテリアリティ】

「安全・安心・快適」な社会や産業に貢献していくことを目標に、事業を展開してきた同社は、顧客・取引先・従業員・社会・株主など全てのステークホルダーとの信頼関係構築が持続的成長及び企業価値向上のためには不可欠であると考えている。同社製品の使用を通じて、環境課題のみでなく、世の中に存在するさまざまな不安や不快、不便から「不」を取り除き、幅広い社会課題の解決に貢献している。

#### (1) 製品の品質・安全性の担保

すべての製品に絶対的な価値を与える信頼を提供するため、最高水準の国際規格をクリアするなど、長期間にわたり安心して使用できる安全性を備えている。また、製品化に際しては顧客の要求を満たす性能を考え、高機能のみでなく、設置環境、使用目的、コストバランスなどを考慮している。

(主な取り組み)

ノイズ対策技術	数々のノイズを極小化するハードウェア設計、独自に定めた幾多の環境評価を行ない、クリアしたもののみ製品化している。
光学設計	光学シミュレーションを駆使し、抜けの無い高密度センサー検知エリアを実現、小型化を追求するためのパッケージング化技術を有している。
公的規格の遵守	あらゆるグローバルスタンダードに適合、及び準拠し、各業界で定めた規格、ガイドラインへ適合、及び準拠している。(CE マーキング、EN 規格[TUV 認定]、ANSI 規格、JIS 規格など)
環境配慮設計	使用制限物質 15 種、自主管理物質 10 種を定め、全構成部品の無害化を実現しているほか、RoHS 指令適合、無鉛はんだ化、使用時の CO2 の影響を最小化する設計を行っている。
安心、安全制御	システムの機能をダウンさせない為のセンサーの異常時や故障時の自己診断、及びフェールセーフ機能を採用している。機能を維持する為の、予防保全策を提案している。

#### (2) 安全なデータ管理

事業経営に関わる多岐にわたる重要機密情報の管理を徹底するため、情報セキュリティ管理規程において情報セキュリティ環境を実現するための管理方針、対策標準、実施手順に関する要件を規定し、従業員に対する教育を徹底している。

#### (3) 地理的資本の活用／地域社会との連携

##### ～琵琶湖を活かした貢献活動～

主要事業子会社オプテックス(株)が滋賀県・琵琶湖畔に位置するという同社ならではの地理的条件を活かし、琵琶湖に関連する各種イベントへの協賛をはじめ、地域のスポーツや文化振興への支援活動など、地域社会と交流を図り、様々な社会貢献活動に取り組んでいる。

その中心的な活動が琵琶湖畔のオプテックス(株)社屋及びオーパルオプテックス(株)の施設を拠点に 2002 年より本格的に展開している「琵琶湖体験学習」である。

子どもたちに、琵琶湖畔での体験学習の機会の提供と活動支援を目的に実施しているもので、活動内容は、スポーツ体験学習(カヌー、ドラゴンボート、いかだづくりなど)、水環境体験学習(湖畔の生き物しらべ、ヨシ紙を使った笛づくり、湖畔の水環境しらべ、外来魚しらべ、プランクトン観察)など。

特に、学校の教科学習(理科・社会・体育など)、修学旅行、校外学習などに向けて、こうした活動支援を行い、子どもたちに貴重な感動体験を提供している。同活動は有料であるが、滋賀県に限らず近畿圏を中心に他府県からの参加もあり、年々参加人数は増加している。

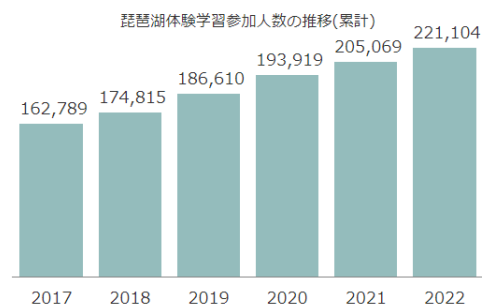
カヌー体験学習



生き物しらべ体験学習



琵琶湖環境体験学習参加人数の推移(累計)



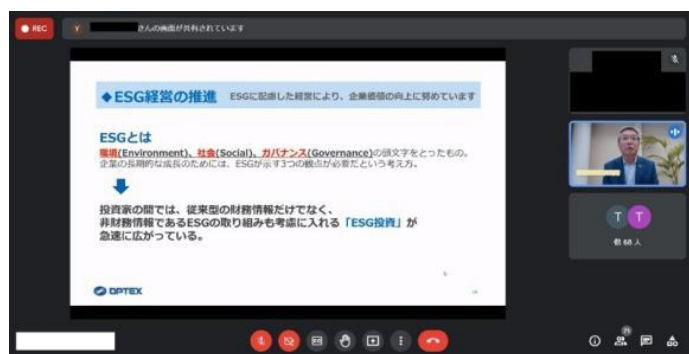
(同社HPより)

この他、オーパルオペテックスカヌーチームへの協賛、ペーロン大会、ドラゴンボート大会への協賛なども行っている。

### ～大学で協定講座を実施～

京都の大学において同社経営陣が協定講座を実施している。

2018年より、立命館大学経営学部及び龍谷大学経済学部において、「マネジメント」というテーマで同社の企業経営の実績を事例とした講座を実施。2018-22年にかけては、両大学にて135回の講座を実施し、延べ27,600名が受講した。



龍谷大学でのオンライン講義の様子



立命館大学キャンパス内の教室での講義の様子

ステークホルダーとなりうる学生や大学関係者に対する認知度向上を通じて、企業価値向上やリクルーティングに繋がるものと期待している。

### 【3-3 「人的資本」課題におけるマテリアリティ】

環境課題への対応、テクノロジーの急速な進化など、企業を取り巻く環境は大きな変化を迎えている。

企業がこうした変化に対応しながら、持続的に企業価値を高めていくためには、イノベーションや付加価値を生み出す人材の確保・育成、組織の構築など、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことが求められている。

同社グループは創業以来、従業員が働き甲斐を感じることでできる環境創りに力を入れてきたが、今後はより一層、環境整備と人的資本強化に注力していく考えだ。

#### (1) 従業員の意識・働き甲斐醸成

同社は創業以来、「世界一、自己実現ができる会社でありたい」という気持ちを抱き続けている。

会社とは、従業員にとっての「舞台」であり、その舞台でどう演じるか、どう踊るかは、その従業員次第。「主役」である従業員一人ひとりが会社という舞台をうまく活用して、各自のステージを変化に富んだ感動的なものにしてほしいと考えており、そのための環境作りに注力している。



人間の欲求を5段階に分類した図。アメリカの心理学者、マズローが提唱。

(同社資料より)

## (2)教育・育成制度

創業以来重視してきた、オプテックスグループの経営哲学の一つが「チャレンジ」の尊重である。

一番評価される人は『チャレンジをして成功した人』、二番目は『チャレンジをして失敗した人』、三番目は『チャレンジをサポートした人』で、評価が一番低い人は『チャレンジをしない人』というもの。

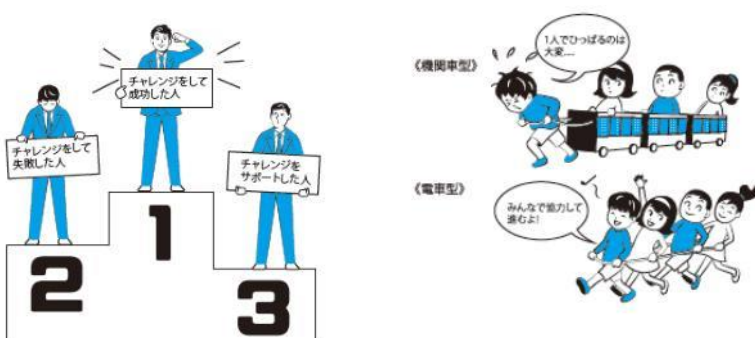
目指す姿は、社員一人ひとりの多様性を尊重し、同時に一人ひとりが主体性を発揮する会社である。

「小國社長」ではなく「小國さん」と役職名を付けずに呼ぶ「さん付け文化」や、携わる社員全員で協力して進む「電車型経営」は、その象徴である。

一方、オープンでフラットであるがゆえ働きやすいと同時に、「ぶら下がり」を許さない」という厳しさを併せ持っている。

主体的に能力を発揮することが求められることに加えて、常に「挑戦する姿勢」が要求される。

何かに挑戦し、たとえ失敗したとしても、それは前述のように評価としては二番目にあたり、その敗北感を跳ね返してさらなる挑戦を続けることが求められている。



(同社資料より)

「世界一、自己実現ができる会社」を目指し、従業員一人ひとりが自主性・創造性を発揮し、仕事への誇りとやりがいを持って働くために、さまざまな制度を運営している。

教育研修制度	入社時研修、若手社員研修、中堅社員研修、マネージャー基礎研修、新任管理職研修。
オプテックスビジネススクール(OBS)	各グループ会社より管理職候補社員を選抜し、年間を通じてドラッカーのマネジメント論について学ぶ。次世代リーダー層から公募し、新規事業推進・グループ

	<p>間シナジーの発揮を継続的に行われる仕組みづくり目的とした「OBS-N(N=New Business)」を開催。若手社員(30歳代まで)を公募し、商品戦略策定の基礎「マーケティング手法」及び「マネジメントの基礎」を学び「ベンチャースピリット溢れる企業集団」を実現させる風土づくりを目的とした「OBS-J(J=Junior)」を開催。</p> <p>2017-22年の開催回数(累計):125回 2017-22年の参加者数(累計):71名</p>
ドリームデザインシート	全ての社員が年に1度自分のありたい姿や夢を考え、上司や会社と共有し、キャリアパスの実現を目指す。
目標管理制度	会社の方針や方向性を元に各個人の業務目標を設定。上司と定期的に目標に対する振り返りを行い、目標達成を目指す。
社内公募制度	各部署で新たに人材が必要なポジションにおいて、必要なスキルを保有している社員を公募する。応募社員と募集部署が面談を行い、異動を決定する。
社内異動宣言(FA)制度	自身が挑戦したい職種・部署に対して応募する。応募社員と受入部署が面談を行い、異動を決定する。
発明報奨金	発明者の事業貢献を評価しその貢献度に応じた褒賞金を支給する。

#### オプテックスビジネススクールで講義する小林取締役相談役



### (3)多様性を尊重する企業文化

オプテックスグループで大切にされている価値観が「多様性への理解」である。

「多様な選択肢こそが豊かな社会の証し」との考え方の下、また世の中にはない新しい製品、差別化した製品を開発し、社会の多様性に貢献することがオプテックスグループの役割であると考えている。

「オプテックス流三方良し」の相手に「競合他社」を含むのも、「競合他社の製品に追随し、不毛な価格競争をすることは新しいものを産み出さないだけでなく、自社も競合他社も疲弊してしまうだけ」との考えからである。

多様性の理解・尊重は、製品開発だけでなく、グローバルな事業展開やPMI(Post Merger Integration)においても活かされており、社員一人ひとりが持つ能力を最大限発揮できる企業風土創りを通じて、競争力を高めている。

### (4)従業員の健康・安全

オプテックス(株)、オプテックス・エフエー(株)は、経済産業省が日本健康会議と共同で実施している健康経営優良法人制度の「大規模法人部門」にて、『健康経営優良法人 2023』の認定を受けた。

#### ◎オプテックス(株)

2022、23年と2年連続の認定

健康宣言	オプテックス(株)は、経営理念である「未来への創造集団として I.F.C.S.の快適生活に挑む」の実現、また当社が成長していくための重要な経営基盤となるのは社員一人一人の健康であると考えています。
------	--

	<p>当社では、社員が安心して健康で生き活きと働ける職場づくりに取り組んでまいります。</p> <p>※I.F.C.S. : Individual(個人), Family(家族), Company(会社), Society(社会)</p> <p style="text-align: right;">オプテックス(株) 代表取締役社長 上村 透 健康づくり責任者 今井 貴之</p>
行動目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社員全員が定期健康診断を期間内に受診します。(一般定期健康診断受診率 100%)</li> <li>2. 健康診断後の二次健診受診を積極的に勧奨します。</li> <li>3. 社員の健康意識の向上のため、健康をテーマとした研修を実施します。</li> <li>4. 感染症予防の徹底(インフルエンザ予防の集団接種等)</li> <li>5. 年次有給休暇 5 日以上の取得を徹底します。</li> <li>6. 長時間労働を削減していきます。</li> <li>7. 喫煙率を低下していきます。</li> </ol>
推進体制	同社では、労務担当役員を「健康づくり責任者」とする推進体制を整備している。また、社内・外部と連携し、取り組みを実施し、効果検証と課題の改善を継続的に行っている。

## ◎オプテックス・エフエー(株)

2020、21、22、23年と4年連続の認定

健康宣言	<p>“より健康で、より活気ある、会社づくりを目指します。</p> <p>&lt;基本的な考え方&gt; わたしたちオプテックス・エフエーは、企業理念に掲げる「お客様の満足、会社の成長、社員の幸福」を実現するために、その土台となる社員の健康と働きやすい職場環境づくりに対して積極的にサポートします。</p> <p>社員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働ける職場環境を整えることが、会社や組織に高い生産性と活気をもたらし、お客様により満足いただける価値をお届けできると考え、全社一体となって健康保持・増進活動に取り組んでまいります。</p> <p>&lt;具体的な取り組み&gt; まずは、これら「当たり前のこと」「やればできること」にしっかり継続して取り組み、ひとつひとつ着実に実践を積み上げながら、見えてくる「やるべきこと」に向けて積極的に投資、注力していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断受診率 100%の達成と再検査・精密検査の受診率向上(目標 100%)</li> <li>・健康増進にかかる情報発信と啓蒙活動</li> <li>・働き方の工夫による生産性向上(時間外労働の削減、有給休暇の取得しやすい環境)</li> <li>・感染症予防(インフルエンザ予防の集団接種)</li> <li>・健康相談窓口の設置</li> </ul> <p style="text-align: right;">オプテックス・エフエー(株) 代表取締役社長 健康増進統括責任者 中島 達也</p>
推進体制	役員、衛生委員会、産業医及び健康保険組合が有効に連携、機能し、社員の健康増進にむけたさまざまな取り組みや施策を展開、推進できる体制を整備している。

## 【3-4 「ビジネスモデル&amp;イノベーション」課題におけるマテリアリティ】

持続的成長のためには、強靱なビジネスモデルと強固なバリューチェーンの構築が必要と考えている。またメーカーとして原材料や部品調達における社会的な責任を強く認識している。

## (1)ビジネスモデルの変革

防犯用センサー、自動ドア用センサー、画像処理用 LED 照明などで高いシェアを有する同社グループだが、更なる成長のためには、ビジネスモデルの変革やソリューション提案力強化が必要と考えている。

現在推進中の「3 年(2023-25 年)の経営計画」で、SS 事業においては、従来のセンサー販売主体の「モノ売り」から、顧客の課題を解決する「ソリューション提供型事業(=コト売り)」への転換、FA 関連においては高付加価値製品の強化による成長、MVL 関連では「トータルソリューションベンダー」への変革をそれぞれ目指す。

## (2)適切なサプライチェーン管理

オプテックスグループのサプライチェーンは、全世界に広がっている。

世界 80 か国以上の顧客へ、高品質の製品を迅速に届けるために、安心できる原材料を安定的に調達し、計画的な生産、迅速に届けるロジスティクスの一連の活動を一体的に構築している。

また、海外売上高比率が 50%を超える同社は、世界中の顧客へ製品供給を迅速かつスムーズに行うために、世界 4 極にハブ倉庫(欧州・香港・日本・北米)を設置し、柔軟性と拡張性の高い独自のサプライチェーンを構築している。

リードタイムの短縮、物流コストの削減による信頼性の向上を実現し、グローバルなビジネスフィールドで、顧客に高い付加価値を提供している。

## (3)原材料・部品調達

オプテックスグループの生産機能の多くは、オプテックス(株)とオプテックス・エフエー(株)の生産機能を分離・集約し、グループ全体の製造力の強化を目的として設立されたオプテックス・エムエフジー(株)が担っている。2021 年 3 月には、オプテックス・エムエフジー(株)とシーシーエス(株)の生産部門が同拠点に移転し、生産及び調達戦略を一元的に管理できる体制への変更を進めている。将来的にはシーシーエス(株)の生産機能も統括し、グループ全体でのシナジー効果を追求していく方針である。

オプテックス・エムエフジー(株)は、製品 QCD の目標を早期に達成するためには、開発・設計段階からの取り組みが必要だと考えており、国内生産拠点にマザー工場機能を持ち、企画開発から製品の機能や特徴、生産数量、物流コストなどの条件を考慮し、最適な生産拠点を決定することにより、一貫したモノづくりを提供している。

マザー工場では、量産技術の研究、管理技術のシステム化、生産現場の見える化などを推進し、グローバルに展開する生産拠点を「生んで育てる」役割を担っている。

さらに、中国に生産拠点を構え、コストを考慮したモノづくりを実現する一方で、カントリーリスクを考慮し、ベトナムでのモノづくりも開始している。中長期的には生産比率を日本(協力工場:オフロム株式会社、サンオクト株式会社)40%、中国(自社工場:OPTEX DONGGUAN)40%、ベトナム(生産委託:リズムプレシジョンベトナム株式会社)20%にすることを目指し、分散化を進めている。



(同社HPより)



部品調達にあたっては、持続可能な調達を推進するため、同社グループの基本理念である「三方よし」を土台とし、以下の方針の下、購買活動を行っている。

<b>化学物質の管理</b> <b>化学物質規制への対応</b>	<p>化学物質による環境や生態系への影響懸念から、化学物質の使用を規制する法令の制定が世界的に強化されている。</p> <p>同社グループでは、販売国や地域の法令・規格に適合した製品を提供するため、製品設計の段階から該当する部品や材料を使用しない体制を整備している。</p> <p>同社グループは、化学物質を確実に把握し、かつ情報伝達・開示の円滑化を図るため、業界標準のフォーマットを採用し、情報収集に取り組んでいる。また、その情報を必要とされる利害関係者に対し、必要なタイミングで提供する体制を整備している。さらに、環境負荷の少ない部品・原材料を調達することを目的に、「グリーン調達基準」を定めて、すべてのサプライヤーに共有している。</p> <p>オプテックス(株)、オプテックス・エフエー(株)では新規部品の選定について、設計段階でRoHS対応部品を選定し、量産までに全ての化学物質情報を仕入先から入手し、化学物質情報管理システムに保管している。適宜、独自基準(グリーン基準)で規制に対して問題ないかを判定し、製品での化学物質保証を行っている。</p> <p>また、オプテックス(株)、オプテックス・エフエー(株)、オプテックス・エムエフジ(株)共通で「含有化学物質管理ガイドライン」を作成し、社内及び仕入先への周知徹底を行っている。</p> <p>シーシーエス(株)では、「CCS 製品 環境規制対応方針」を作成し、新たな規制への対応を社内に徹底するとともに、「グリーン調達ガイドライン」を作成し、仕入先に対して環境負荷物質の低減や紛争鉱物の調達に関する方針の周知徹底を図っている。</p>
<b>信頼関係の構築</b>	<p>サプライヤー含め関係する取引先との信頼関係を構築、相互発展(WIN-WIN)をめざしている。</p>
<b>グローバル調達の推進</b>	<p>QCD を考慮した世界レベルでの最適調達を目指している。現地調達も含め、部品供給全体のサプライチェーンを最適化しトータルコストの低減を図っている。</p>

基本性能を左右する光学部品やセンサー部品類は特注品が多く、技術面などでサプライヤーとの連携が欠かせない。技術動向などを話し合うミーティングやエンジニア同士が集まる技術交流会を実施するなど、製品性能や品質向上に向けた取り組みを通じ「WIN-WIN」の関係を構築している。



(同社HPより)

また、製品・サービスのライフサイクル全般を通じて、サプライヤーや製造委託先とともに環境負荷低減に取り組んでいる。開発された製品の品質を設計どおりに生産し、安定した品質を守るために工場内の環境整備、専門スキルや高いモラルを培う人材教育・訓練のシステムを設け、安全かつ効率的な生産体制を整えている。

加えて、生産技術力をEMS事業としても展開し、開発・設計・調達から量産まで、顧客のモノづくりをトータルでサポートしている。

### 責任ある鉱物調達について

コンゴ民主共和国及びその周辺国(DRC 周辺諸国)等で採掘される鉱物は、児童労働などの人権侵害や環境破壊が懸念されているのみならず、武装集団の資金源となり、紛争そのものを助長している可能性がある」と懸念されている。

責任ある調達とは、これらに関連している鉱物を調達しない取り組みを指し、2010年に成立した米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)の取り組みも含んでいる。同社では、当件に対する取り組みを企業の社会的責任を果たす上での重要な課題としてとらえ、調達部材・部品への紛争鉱物の含有有無調査、紛争鉱物を調達しない旨のお取引先様との取交し等、より責任ある調達を行うべく、取り組みを推進している。

### 【3-5 「競争力・ガバナンス」課題におけるマテリアリティ】

センシング技術に関する技術・ノウハウと独自のセンシングアルゴリズムを競争優位性として各製品分野で高いシェアを実現し、高いブランド力を有する同社グループは、更なる競争力強化に向けた取り組みを進めている。また、競争力強化を通じた企業価値向上のためにコーポレートガバナンスの充実にも注力している。

#### (1) 競争力強化に向けた研究／製品開発体制

##### ① 顧客の視点に立った発想(人間中心設計)でのモノづくり

###### ～開発のフィロソフィー「オプテックスのかたち」～

主要事業会社の一つオプテックス(株)では、信頼される製品をぶれることなく生みだしていくために、『オプテックスのかたち』として、モノづくりへの想い・考え方を共通の軸となる言葉で明確に表現している。

「使うひとになりきる」「0.1mmの気配り」「ムダがない」「粋なはからい」「変わるけど、変わらない」の5つで構成される「オプテックスのかたち」は、実際の現場状況の把握と顧客も気づかない課題の把握、隅々までこだわった品質感、洗練された形状、顧客に感動を与える工夫、ニーズや市場の変化に対応しつつセンサーメーカーとしての変わらない技術力の追求など、過去から継承されてきた同社のモノづくりに対するフィロソフィーであり、開発・企画・営業・生産・品質管理・管理部門など、全社員での共有を図っている。

###### ～人間中心設計によるモノづくり～

オプテックス(株)ではユニークでありながら長く愛される製品を生み出すために、製品に関わるさまざまな顧客の視点に立った発想(人間中心設計)でモノづくりに取り組んでいる。

製品化に向け、具体的には以下のようなプロセスを踏んでいる。

1:(調査)利用状況の理解と共感	開発や営業が一体となって世界中の設置現場を訪問し、どのような人が、どんな状況で、どのように使われているかを確認したり、顧客からの生の声をヒアリングしたりしている。 これらのプロセスを通じて、顧客や現場の状況を正しく認識し、「本当のニーズを満たすもの」は何かを探り出している。
2:(分析)顧客の課題やニーズの明確化	顧客が同社の製品を知り、選択、利用されるまでの各フェーズでどのような感情をもち、どのような行動を取るかなどを理解・可視化することで、課題発見や、メンバーでの認識の共有を行っている。 また、顧客への提供価値、要求品質の明確化・整理を行い、製品開発に展開している。
3:(設計)プロトタイプングによる解決案の具現化	デザインを具現化した試作品を繰り返し作成することで、客観視し「思考」を深め、仮説と検証のサイクルを回して、より良いモノづくりへ繋げていく。
4:(評価)要求事項に対する設計の評価	社内で被験者(顧客になりきる)を設定し、実際にその製品を設置した時の操作の様子や発した言葉から、製品の“使いにくい・わかりにくい”や“要求を満たしているか”を見つけ出すための評価を行っている。 開発者や営業をはじめとした関係者で実施し、定量・定性的な評価結果を分析し、製品開発にフィードバックしている。

#### 《主要な技術》

ノイズ対策技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・数々のノイズを極小化するハードウェア設計</li> <li>・独自に定めた幾多の環境評価を行ない、クリアしたもののみ製品化</li> </ul>
緻密な光学設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>・光学シミュレーションを駆使し、抜けの無い高密度エリアを実現</li> <li>・小型化を追求するためのパッケージング化技術</li> </ul>
信頼性公的規格遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あらゆるグローバルスタンダードに適合、及び準拠</li> <li>・各業界で定めた規格、ガイドラインへの適合、及び準拠 (CE マーキング、EN 規格[TUV 認定]、ANSI 規格、JIS 規格等)</li> </ul>
環境配慮設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用制限物質 15 種、自主管理物質 10 種を定め、全構成部品の無害化を実現</li> <li>・RoHS 指令適合、無鉛はんだ化</li> <li>・使用時の CO2 の影響を最小化する設計</li> </ul>
安心、安全制御	<ul style="list-style-type: none"> <li>・システムの機能をダウンさせない為のセンサーの異常時や故障時の自己診断、及びフェールセーフ機能の採用</li> <li>・機能を維持する為の、予防保全策の提案</li> </ul>
独自のセンシングアルゴリズム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハードウェアで抑えきれないノイズの影響をカット、意図した事象のみの検出、精査、解析を図る為の独自のアルゴリズム</li> <li>・フィールドでの性能を維持する為の各種自動補正機能</li> </ul>

## ②「信頼性」と「性能」を実現するための製品評価テスト

オプテックス㈱は、すべての製品に絶対的な価値を与える「信頼性」と顧客の要求を満たす「性能」を実現するために、さまざまな製品評価テストを実施している。

同社のセンサーが利用される屋外環境では、雨や風、気温の変化、雷、小動物など、日々想定外の現象が多くの影響を与えることになる。

信頼感の高いセンサーを作り上げるには、そうした現象を一つ一つクリアすることが不可欠であり、用途に応じて、150 を超える製品評価テストを実施している。

また、世界各国に広く販売しているため、各国の法令や公的規格に準拠したグローバルスタンダードをとり入れ、世界中の顧客が安心して利用することのできる製品づくりを目指している。

さまざまな環境やシーンにおいて、センシング性能が発揮できるかを、実際に現地に出向いて実験を行ったり、同様の環境をつくって評価テストを実施したりしている。こうした地道な活動ではあるが、的確な性能評価を行うことができることがオプテックス㈱の競争力となっている。

### (主な評価テスト)

豪雪テスト	降雪、吹雪、路面の雪が巻き上げられる地吹雪のように雪の降り方も異なる。実際に製品が設置される屋外の厳しい自然環境の中での実験を行っている。
霧テスト	視界の悪い霧の中でも確実に人を検知するために、山間部でのフィールドテストや人工的に特異環境をつくり、評価を行っている。
長雨テスト	自然環境試験は、屋外に設置されるセンサーでは必須項目として、さまざまな条件下で実施している。一日あたりの降雨量の観測記録を超える長雨テストやレンズに付着する水滴など、悪環境での試験を実施している。
人検知テスト	さまざまな人の動きや特性でも確実に人を検知するために、地面を這ったり、回転したり、背丈や髪型、歩くスピードの違いなどあらゆる条件を想定したテストを行っている。
耐久テスト	長く安心して利用してもらうために限界テスト、耐久テスト、衝撃テストなどを実施している。例えば、スイッチ類の ON/OFF の連続試験や破壊行為による負荷を容赦なく加える過酷な「衝撃テスト」を実施している。
ボールテスト	自然環境による評価だけではなく、物体に対してもテストを行っている。たとえば自動ドアの前で、ボールが転がってもドアが開かないようにするための性能テストを実施している。

### ③特許・知的財産

オプテックスグループでは、様々な研究開発活動により創出した特許・知的財産を重要な経営資源の一つとして位置付けており、特許・意匠権を含む知的財産権の積極的な取得を進めている。

オプテックスグループの YK 値(※)は、267.78 で、東証プライム市場の「電気機器」業種において 3 年間の YK 値成長率は 354.79%と第 5 位であった。(出典:特許価値評価ウェブサービス「PATWARE」(<https://www.patware.net/>)より。YK 値は 2023 年 3 月末時点。市場区分「東証プライム」は 2023 年 4 月 4 日時点)

#### ※YK 値

YK 値とは工藤一郎国際特許事務所が開発した特許が持つ経済的な競争力(=経済的価値)を示す企業技術競争力指標。YK 値は企業成長性などの先行指標として評価されており、日銀レポート、金融アナリストによる分析レポート、企業の統合報告書などでの多数の採用実績がある。

### (2)コーポレートガバナンス

株主、投資家をはじめ、顧客、社会からの信頼を獲得しつつ、継続的に企業価値を向上させることが最大の使命であると認識している。その実践のためにコーポレートガバナンスの充実を重要な経営課題の一つと位置付けて、経営の透明性向上と、公正かつ迅速な意思決定を伴う経営システムの維持及び経営監視の強化を目指している。

監査・監督機能の強化とコーポレートガバナンスのさらなる充実を図ることを目的として、2016 年に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行した。

現在、取締役・監査等委員 9 名中、3 分の 1 以上の 4 名に独立社外取締役(国内大手電機メーカー技術者・役員経験者 1 名、エコノミスト 1 名、公認会計士 1 名、弁護士 1 名)を選任し、取締役会での活発な議論を通じた意思決定で、戦略の質を高め、更なる企業価値の向上を目指している。

### ◎コーポレートガバナンス報告書:2023 年 3 月 24 日更新

#### <基本的な考え方>

当社グループは、株主、投資家をはじめ、顧客、社会からの信頼を獲得しつつ、継続的に企業価値を向上させることが最大の使命であると認識しております。その実践のために、コーポレートガバナンスの充実を重要な経営課題の一つと位置づけ、経営の透明性向上と、公正かつ迅速な意思決定を伴う経営システムの維持及び経営監視機能の強化を目指しております。

#### <コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示(抜粋)>

##### 【原則1-4. 政策保有株式】

当社は、当社グループの事業戦略上において、取引関係の強化と企業価値向上に資すると判断した場合に限り、取締役会での審議・決議を経て取得し、保有いたします。また、保有する株式につきましては、毎年取締役会においてその意義について検証を行い、目的とする合理的価値が乏しいと判断した場合には、市場動向等を勘案して売却し、縮減に努めております。

現在当社が保有する政策保有上場株式 : 1銘柄 52 百万円 (2022 年 12 月 31 日 貸借対照表計上額)

なお、保有する株式の議決権行使については、当該企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に寄与するか、株主価値が大きく毀損されないかを判断基準として個別に精査し、総合的に判断して賛否を決定します。

##### 【補充原則2-4-1. 中核人材の登用等における多様性確保】

当社グループは創業来、「従業員にとっては自己実現ができる会社でありたい 会社はその舞台である」との考えから、男女の別、国籍、新卒・中途採用の別などを区別することなく、従業員自らが各自のステージを変化に富んだ感動的なものにできるよう、その環境作りに注力してまいりました。

当社国内グループ会社(当社含む 12 社)の従業員の状況は以下のとおりであります。

- ・男女比率：男性:女性=78%:22%
- ・中途採用者比率：61%
- ・外国籍従業員比率：1%
- ・管理職の男女比率：男性:女性=97%:3%
- ・管理職の内、中途採用者比率：69%

上記のとおり、当社グループの事業領域と事業内容の特性により、潜在的に女性、外国籍社員が少なく、これに伴って管理職における同比率も現状では高くはありません。

一方で、中途採用者の管理職への登用は60%を超えており、様々な経験、スキルを持った多様な人材が経営の中核を占めていると認識しております。

また、当社グループは、世界各地に連結子会社を有しており、これらを含めたグループ全体でみると、その多様性は十分に確保していると考えております。

当社は引き続き、各事業会社が持つそれぞれの事業領域での特性を勘案しつつ、現在以上に従業員の多様性を確保できるよう、それぞれの能力を存分に発揮するための環境整備を積極的に推進・検討してまいります。

#### 【補充原則3-1-3. サステナビリティについての取り組み】

当社グループの取組みについては、当社 web サイト

環境負荷の低減→ <https://www.optexgroup.co.jp/esg/environment-impact.html>

ESG レポート → <https://www.optexgroup.co.jp/shareholder/library/index.html#esgreport>

において掲載しております。

当社は、本年1月、TCFD への賛同を表明しており、当社グループの CO2 削減目標を「2030 年までに 30%削減(2019 年比: Scope1, 2)」と設定いたしました。

今後とも、当社グループのサステナビリティに対する取り組みの情報開示について、質と量の充実に注力してまいります。

#### 【補充原則4-11-1. 取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模】

当社の取締役会は、企業経営・経営管理、技術開発、生産、営業販売、海外での勤務経験、会計の専門性等をそれぞれ有効に活用する取締役6名(男性5名、女性1名)(その員数を9名以内としております。)と、豊富な監査経験、弁護士、公認会計士・税理士の資格を有する等、高い見識と知見を有する監査等委員である取締役3名(男性3名)(その員数は4名以内としております。)で構成されており、中長期的な当社の経営戦略を推し進めるうえで、現状、当社及び当社グループの規模等を勘案し、適切な構成バランスであると考えております。

なお、多様性や専門性のバランスについては今後とも引き続き最適化に向けて検討を進めてまいります。

現在の経営陣のスキルマトリックスにつきましては、当報告書の最終項をご覧ください。

#### 【補充原則4-11-3. 取締役会の実効性の分析・評価】

当社では、取締役会のさらなる実効性の向上を目的に、全ての取締役を対象としたアンケートを年1回実施し、その集計結果をもとに取締役会において建設的な議論を行い分析・評価を実施しております。

本年3月に実施しましたアンケート(取締役 10 名 100%回答)の結果、当社の取締役会はその役割・責務に照らし、実効性をもって概ね機能していると評価しております。一方で、経営戦略の方向性の検討といった中長期を見据えた重要事項については、より時間をかけた議論を充実させることで、一層の機能性の向上を図ることができるとの認識を共有しております。今後はこれら事項の改善に努め、取締役会全体の継続的な実効性確保・強化を図ってまいります。

#### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、広報・IR 部門を設置しており、株主の皆様との積極的かつ建設的な対話をなし得るよう、当社の経営方針や経営状況について判りやすい説明をするよう努めております。また、代表取締役社長、担当役員、IR 担当者は、機関投資家向け説明会、個人投資家向け説明会を計画的に実施しており、機関投資家からの面談には随時対応しております。

定時株主総会においては、多様な株主様のご出席を賜われるよう会場を設定して、その終了後には、今後の当社方針をご理解いただけるように「株主説明会」を実施しております。

## 【スキルマトリックス】

	氏名	企業経営/ 経営戦略	国際経験	監査/ 内部統制	技術/ 研究開発	営業/ マーケティング	財務/ 会計	法務/ リスク管理
取締役	小国 勇	●	●			●	●	●
	中島 達也	●	●			●		
	小林 徹	●	●		●	●	●	
	上村 透	●			●	●		
	吉田 和弘	●	●		●	●		
	根岸 祥子	●	●				●	
監査等 委員 である 取締役	黒田 由紀男		●	●			●	●
	酒見 康史			●				● (弁護士)
	木田 稔		●	●			● (税理士・公認会計士)	●

※上記の一覧表につきましては、各取締役が有する全ての経験、知見を表すものではありません。

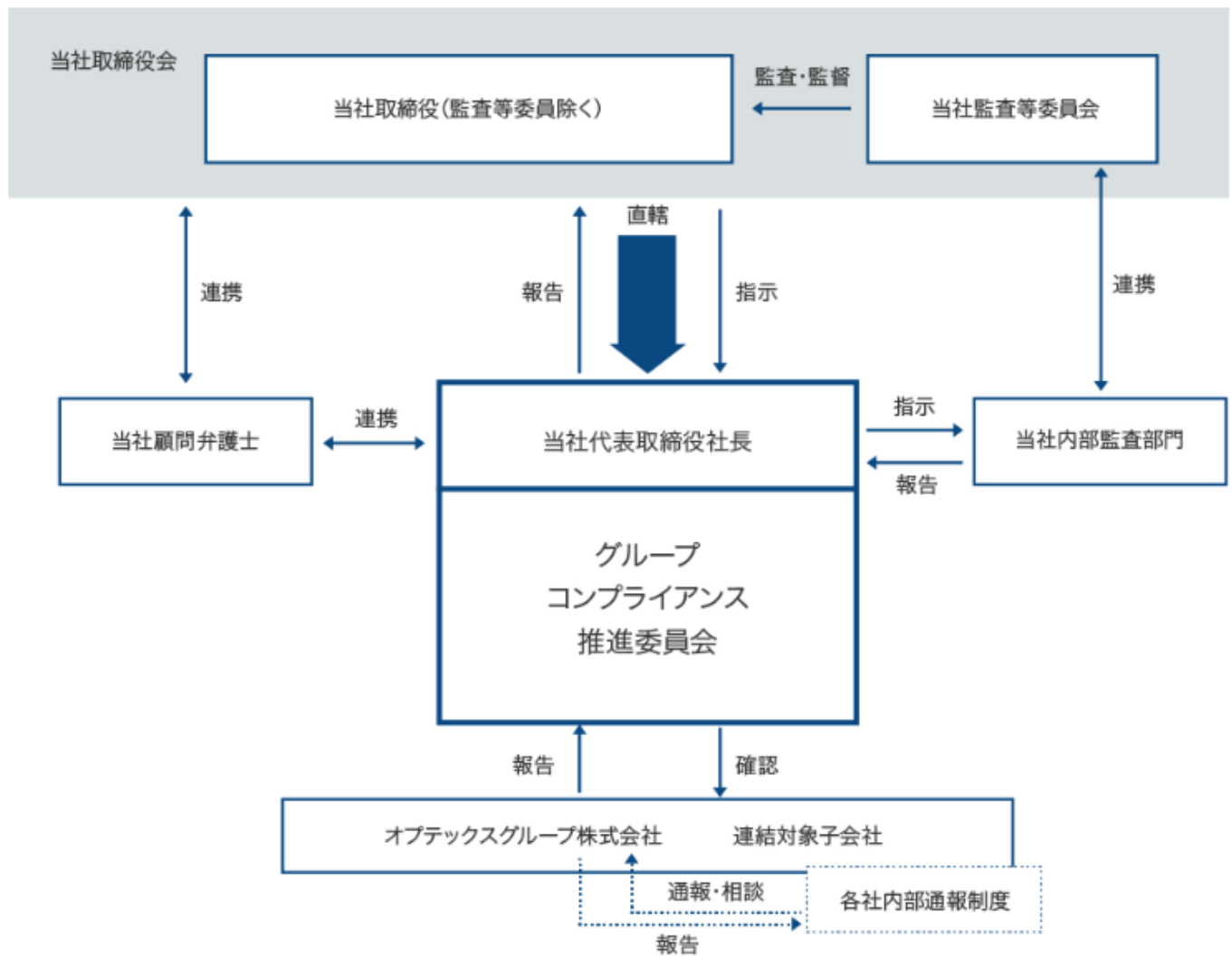
## (3)リスク管理

オプテックスグループ株式会社では、同社とグループ各社の役職員に対し、遵法精神に基づく企業活動と役職員の行動の徹底を図るため、「グループコンプライアンス推進委員会」を組成している。グループコンプライアンス推進委員会は、代表取締役社長が委員長を務め、事業会社からも委員を選任し、コンプライアンスに関する取り組みへの理解や意識の向上を図るとともに、コンプライアンスに関する事項を効果的に各社へ展開する体制を構築している。

委員会では、同社グループにおける法令等の遵守状況の確認、コンプライアンスに関する事項の共有や検討、リスク管理などの活動を行っている。また、「オプテックスグループ行動規範」を制定しており、委員会がこれを主管することで、同社グループの全役職員のコンプライアンスに関する意識と行動の維持向上に努めている。

さらに、リスク情報を早期に収集し適正に対処することを目的とした内部通報制度を整備するとともに、通報者が不利益な扱いを受けないことを「コンプライアンス規程」に明記し、同社とグループ各社に周知徹底している。

グループコンプライアンス体制図



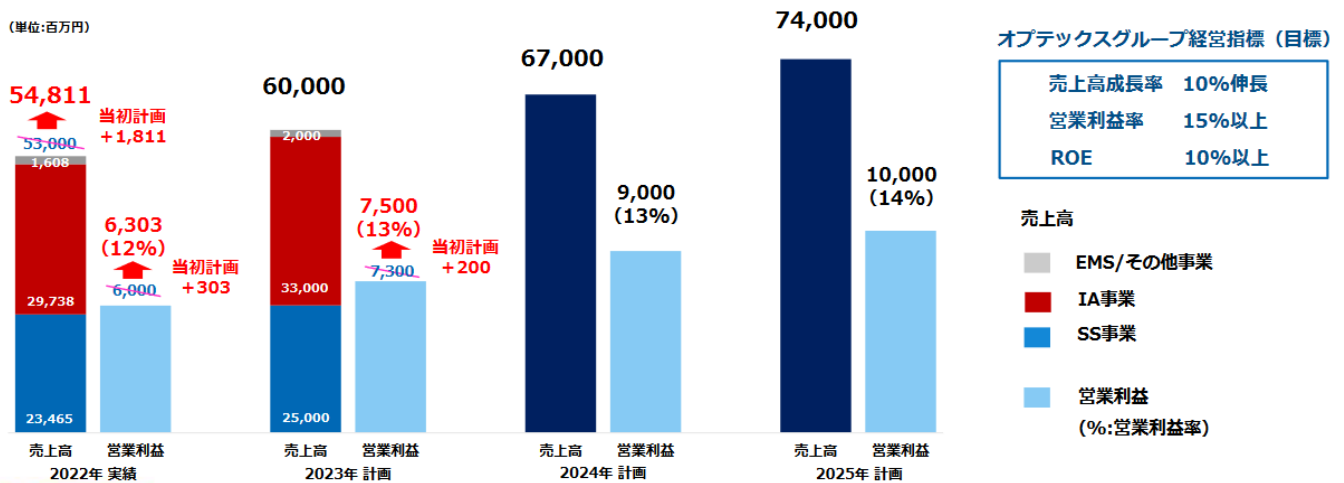
## 4. 3カ年(2023-25年)の経営計画

### (1)概要

「ベンチャースピリット溢れる企業集団を目指す！」とのグループ企業理念の下、2025年営業利益100億円以上、営業利益率14%を目指している。

2022年12月期は、成長戦略の成果により、売上高・営業利益共に計画を上回り着地した。

これを受け、2023年12月期は、高収益製品の販売強化を継続し、営業利益の拡大を図る。引き続き各事業の深堀とソリューション販売へのシフトを加速させ、2025年12月期、売上高740億円、営業利益100億円を目指す。



(同社資料より)

### (2)目標達成に向けた戦略と進捗

「既存事業の成長」「M&A先の成長」「M&A先とのシナジー」を3つの矢としている。経営計画達成に向けこれらの成長戦略を推進中である。

#### ①既存事業の成長:システムソリューションを提供

\*SS事業(防犯関連)

<2022年12月期の成果>

欧州の提携先向け新製品の供給を開始した。

北米でシステムの新規導入社数及び登録件数が順調に増加している。

\*SS事業(自動ドア関連)

<2022年12月期の成果>

自動ドア遠隔監視サービスの販売が増加し、顧客の保守契約率向上に寄与した。

大型商業施設・飲食店・不動産など、21年2月にサービスを開始した「オムニシティ」活用事例の多様化が進んでいる。

\*IA事業(FA関連)

<2022年12月期の成果>

積極的な開発投資によりIO-Linkのラインアップを拡充した。

顧客ニーズに応えた新製品を8シリーズ発売した。

\*IA事業(MVL関連)

<2022年12月期の成果>

大規模なプライベート展示会「ソリューション EXPO」を開催した。

豊富な提案力が高く評価され多数の引き合いを獲得した。



## ②M&A 先の成長:市場環境の追い風により M&A 企業の本業が拡大

\*IA 事業:サンリツオートメーション(株)(IPC 関連)

<2022年12月期の成果>

半導体設備投資の拡大を受け、産業用PCの売上が増加した。

外部環境リスクの影響を受けにくい事業領域拡大へ向けた体制整備を進めている。

\*IA 事業:ミツテック(株)(MECT 関連)

<2022年12月期の成果>

EV用2次電池製造装置の投資拡大で、23年度以降継続的に出荷される大型案件を獲得した。

## ③M&A 先とのシナジー

\*サンリツオートメーション(株)(IPC 関連)とオプテックス(株)(SS 事業)

<2022年12月期の成果>

国内重要施設向けに遠隔監視カメラシステムの導入を推進していく。

22年12月期は、AIを活用した自動追尾機能付き遠隔画像監視システムの共同開発を開始した。

\*ミツテック(株)(MECT 関連)とオプテックス・エフエー(FA 関連)

<2022年12月期の成果>

「トータルソリューションベンダー」としてIA事業でのコト売りを推進していく。

22年12月期は、ロボットを活用した外観検査ソリューションで連携を開始した。

製品提案力の強化、技術サポートの拡充でも協働している。

## 5. 財務・非財務データ

### ①財務データ

#### ◎BS/PL

	2018/12期	2019/12期	2020/12期	2021/12期	2022/12期
売上高	40,113	37,517	34,846	45,866	54,811
営業利益	4,989	2,856	2,098	4,630	6,303
経常利益	5,038	2,876	2,176	5,130	7,042
当期純利益	3,775	2,197	1,395	3,762	4,752
EPS(円)	104.85	60.02	38.59	104.18	133.79
ROE(%)	12.3	6.8	4.3	11.2	12.8
ROA(%)	11.9	6.6	4.8	9.8	11.6
総資産	43,291	43,967	47,390	57,769	63,302
純資産	32,345	32,372	32,625	35,360	39,735
自己資本比率(%)	74.5	73.2	68.4	60.7	62.2

\*単位:百万円

#### ◎CF

	2018/12期	2019/12期	2020/12期	2021/12期	2022/12期
営業CF	1,955	3,621	3,894	3,102	1,669
投資CF	-1,588	-992	-3,228	-2,845	-310
フリーCF	367	2,629	666	257	1,359
財務CF	-762	-1,721	1,578	1,793	-1,627
現金・現金同等物	11,563	12,396	14,583	17,120	17,287

\*単位:百万円

## ②非財務データ

### ①環境関連

#### ◎環境配慮型製品の販売推移(オプテックス・エフェー株)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
環境配慮型産業用センサー	100	101	146	233	272	228	255	367	373

\*2014年の販売個数=100

#### ◎LED照明によるCO2削減貢献量(シーシーエス株)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CO2削減貢献量	5,103	5,122	6,238	7,337	7,431	6,933	5,907	7,113	7,385

\*単位:t-CO2

### ②社会資本関連

#### ◎特許・意匠登録件数

地域	特許	意匠
日本	89	29
アメリカ	41	18
ヨーロッパ	105	44
アジア	12	34
その他	4	18

\*2022年、オプテックス株

### ③人的資本関連

#### ◎連結従業員数の推移

	2017/12期	2018/12期	2019/12期	2020/12期	2021/12期	2022/12期
国内従業員数	762	931	941	1,123	1,191	1,216
海外従業員数	823	890	834	758	807	890
うち、EMEA	197	225	236	236	224	253
うち、アジア	554	575	512	439	506	560
うち、AMERICAs	72	90	86	83	77	77
従業員数合計	1,585	1,821	1,775	1,881	1,998	2,106
海外従業員数比率	51.9%	48.9%	47.0%	40.3%	40.4%	42.2%

\*各期12月末時点。単位:人。従業員数合計には派遣・パート・アルバイトを含まない。

#### ◎国内グループ企業従業員構成(2022年12月末時点)

	全従業員数	男性	比率	女性	比率
従業員数	1,233	956	78%	277	22%
うち中途入社社員数	749	532	71%	217	29%
うち外国籍社員数	17	12	71%	5	29%

\*単位:人

#### ◎国内グループ企業管理職構成(2022年12月末時点)

	合計	男性	比率	女性	比率
管理職人数	298	288	97%	10	3%
うち中途採用者登用人数	206	200	97%	6	3%
中途採用者登用比率	69%	69%	-	67%	-

\*単位:人

#### ◎育児休業取得者

年度	総数	男性	女性
2022	15	3	12
2021	10	3	7
2020	8	1	7
2019	17	0	17
2018	10	0	10

\*単位:人

## ◎産前産後休暇・育児休暇後の復職者数

過去3年間の育児休業からの復職者数(累計)	復職率
27人	84%

\*単位:人。過去3年間(2019~2021年)実績

## ◎育児短時間勤務者

年度	総数	男性	女性
2022	17	0	17
2021	20	0	20
2020	18	0	18
2019	12	0	12
2018	9	0	9

\*単位:人

## ◎定年後再雇用者数

期間	対象期間の定年退職者数(累計)	対象期間の再雇用者数(累計)	再雇用者率
2020年~2022年	36	32	89%
2019年~2021年	45	40	89%
2018年~2020年	52	47	90%
2017年~2019年	23	22	96%
2016年~2018年	20	17	85%

\*単位:人

## ◎新卒入社者の定着状況

	2017年 4月の 新卒入社数	うち、 2020年4月 時点の 在籍者数	2018年 4月の 新卒入社数	うち、 2021年4月 時点の 在籍者数	2019年 4月の 新卒入社数	うち、 2022年4月 時点の 在籍者数	2020年 4月の 新卒入社数	うち、 2023年4月 時点の 在籍者数
人数	21	17	40	33	32	29	26	21
定着率		81%		83%		91%		81%
定着率 (3年平均)	84%							

\*単位:人

※:従業員関連データの対象企業:オプテックスグループ(株)、オプテックス(株)、オプテックス・エフエー(株)、シーシーエス(株)、サンリツオートメイション(株)、ミツテック(株)、オプテックス・エムエフジー(株)、(株)スリーエース、オーパルオプテックス(株)、技研トラステム(株)、(株)ジーニック、東京光電子工業(株)

## ＜参考＞

ESG Bridge Report の発行に際しては、柳 良平氏(京都大学経済学博士、エーザイ株式会社専務執行役 CFO、早稲田大学大学院会計研究科客員教授)に多大なご協力を頂いた。

この「参考」のパートでは、ESG Bridge Report 発行の趣旨についても述べさせていただくとともに、同氏の提唱する「柳モデル」の概要を同氏の著作「CFO ポリシー第2版」から引用する形で紹介する。

### (1) ESG Bridge Report について

ESG 投資がメインストリーム化する中で、投資家からは日本企業に対し積極的な ESG 情報開示が求められ、これに呼応する形で統合報告書作成企業数は増加傾向にあります。

ただ、統合報告書の作成にあたっては経営トップの理解・関与が不可欠であることに加え、人的リソース及び予算負担から多くの企業が踏み出すことができていないのが現状です。

また、統合報告書の作成にあたっては各種データの整理、マテリアリティの特定、指標や目標値の設定など多くのステップが必要ですが、現状の準備不足のために二の足を踏んでいるケースも多いようです。

しかし、柳氏が「CFO ポリシー第2版」で、「日本企業が潜在的な ESG の価値を顕在化すれば、少なくとも英国並みの PBR2 倍の国になれるのではないだろうか」「柳モデルの実現により日本企業の企業価値は倍増でき、それは投資や雇用、年金リターンを改善を経由して国富の最大化に資する蓋然性が高い」と述べているように、日本企業の ESG 情報提供は、日本全体にとっても有意で積極的に推進すべき事項であると株式会社インベストメントブリッジは考えています。

そこで、一気に統合報告書作成には踏み出せないものの、ESG 情報開示の必要性を強く認識している企業向けに、現時点で保有するデータやリソースをベースに、投資家が必要とする ESG 情報開示に少しでも近づけるべく、弊社がご協力して作成しているのが「ESG Bridge Report」です。

日本企業の ESG 情報開示を積極的に後押ししている日本取引所グループが発行している「ESG 情報開示実践ハンドブック」の P6には「ここで紹介している要素が全て完璧にできていないと情報開示ができないということでもない。自社の状況を踏まえてできるところから着手し、ESG 情報の開示を始めることで、投資家との対話が始まり、そこから更なる取組みを進めていく際に、本ハンドブックが手がかりになることを期待している」とありますが、「ESG Bridge Report」は、まさに「できるところから着手し、ESG 情報の開示を始める」ためのツールであると考えています。

柳氏によれば「柳モデル」の本格的な展開のためには、ESG と企業価値の正の相関を示唆する実証研究の積み上げ、企業の社会的貢献が長期的な経済価値に貢献する具体的事例の開示などが必要とあり、実際のハードルは高いのですが、各企業の ESG への取り組みがいかにして企業価値向上に繋がっているかをわかりやすくお伝えしたいと考えています。

お読みいただいた多くの投資家からのフィードバックを基に、よりクオリティの高いレポートへと改善してまいりますので、是非忌憚のないご意見を賜りたいと存じます。

株式会社インベストメントブリッジ

代表取締役会長 保阪 薫

k-hosaka@cyber-ir.co.jp

### (2) 「柳モデル」について

#### (拡大する非財務資本の価値、ESG 投資の急増、ESG と企業価値をつなぐ概念フレーム策定)

近年、多数の実証研究において企業価値評価における非財務情報の重要性拡大が証明されており、今や、企業価値の約 8 割は見えない価値(無形資産)、非財務資本の価値と推察される。

加えて、非財務情報と企業価値の関係を調べた多数の実証研究の結果から、ESG と企業価値は正の相関を持つ蓋然性があると考えられる。

一方、グローバルに ESG 投資のメインストリーム化が進む中、潜在的な ESG の価値にもかかわらず多くのケースで PBR が 1 倍割れもしくは低位に留まる日本企業は、PBR 上昇のために「柳モデル」により、非財務資本を将来の財務資本へと転換すること、つまり ESG と企業価値をつなぐ概念フレームを策定して開示する必要がある。

### （「柳モデル」の概要）

株主価値のうち、「PBR1 倍相当の部分」にあたる株主資本簿価は現在の財務資本・財務価値により構成される。一方、株主価値のうち「PBR1 倍超の部分」にあたる市場付加価値は、(将来の財務資本ともいえる)非財務資本により構成されると同時に、残余利益モデルにおいてはエクイティ・スプレッド(ROE－株主資本コスト)の金額流列の現在価値の総和でもある。このことから柳氏は、非財務戦略の結論として「非財務資本とエクイティ・スプレッドの同期化モデル」＝「柳モデル」を、ESG と企業価値を同期化する概念フレームワークとして提案している。

「柳モデル」においては、「市場価値(MVA)」を通じて残余利益の現在価値の総和としてのエクイティ・スプレッドと非財務資本が相互補完的である、つまり、エクイティ・スプレッドによる価値創造は ESG を始めとする非財務資本の価値と市場付加価値創造を経由し、遅延して長期的には整合性を持つ。

そのため、ESG 経営は資本効率を求める長期投資家とは市場付加価値を経由して同期化でき、協働が可能であろう。

これを傍証するように、柳氏が実施した投資家サーベイにおいては、世界の投資家の大多数が「ESG と ROE の価値関連性を説明してほしい」と要望していると同時に、「ESG の価値の 100%あるいは相当部分を PBR に織り込む」と回答しており、「柳モデル」は間接的にも長期投資家の大半から支持されていると解釈できよう。

(同氏の「柳モデル」の詳細については、柳良平著「CFOポリシー第2版」中央経済社(2020)をご参照されたい。

本レポートは情報提供を目的としたものであり、投資勧誘を意図するものではありません。また、本レポートに記載されている情報及び見解はインベストメントブリッジが公表されたデータに基づいて作成したものです。本レポートに掲載された情報は、インベストメントブリッジが信頼できると判断した情報源から入手したものです。その正確性・完全性を全面的に保証するものではありません。当該情報や見解の正確性、完全性もしくは妥当性についても保証するものではなく、また責任を負うものではありません。本レポートに関する一切の権利は(株)インベストメントブリッジにあり、本レポートの内容等につきましては今後予告無く変更される場合があります。投資にあたっての決定は、ご自身の判断でなされますようお願い申し上げます。

Copyright(C) Investment Bridge Co., Ltd. All Rights Reserved.