

Chapter 3

価値創造の基盤



高品質な製品を生み出す製造ライン

価値創造を支える力

大崎電気グループは、エネルギー関連のさまざまな社会課題を解決する“Global Energy Solution Leader”となることを企業ビジョンに掲げています。私たちは、エネルギー・ソリューション分野を中心に事業を通じた価値創造に取り組むとともに、企業活動が社会に与える影響に対して責任を持ち、

さまざまなステークホルダーからの要請に向き合うことで、社会から信頼される企業グループをめざしています。

ここでは、環境、社会、ガバナンスへの取り組みについてご紹介します。

大崎電気グループの考えるESG

大崎電気グループでは、CO₂排出量削減などの環境問題への取り組みに貢献するために、スマートメーターの導入促進や、省エネサービスなどを提案し、みずからの事業プロセスにおける環境負荷の低減を図ります (Environment)。

また、これまで培ってきた計測・制御技術を活用し、安心・安全な新たな価値を社会に提供。人財のダイバーシティ (多様性) にも取り組んでいくことで社会課題の解決に貢献し

ます (Social)。

さらに「取締役会の実効性評価」による継続的な改善を実施。「指名・報酬諮問委員会」の設置、「執行役員制度」の導入によって、経営の効率性、透明性を高め、公正な経営を実現。ガバナンスの強化によりEnvironmentとSocialを推進します (Governance)。

Environment

事業プロセスにおける環境への配慮

環境問題の解決

CO₂排出量削減に寄与する製品・サービスの提供

スマートメーターに加えて、省エネ、効果的なエネルギー活用、使用状況の見える化を実現する製品・サービスを国内外で提供

みずからの環境負荷を低減

資源循環の促進

環境調和型製品を製造、廃棄物の削減・再資源化率の向上、有害化学物質の削減などによる資源循環の促進

Social

事業を通じた社会課題の解決

計測・制御技術

測る・つなげる技術で安心・安全と新たな価値を創造

ビル、街、店舗、マンション、家屋、農地などあらゆる場所で快適で安心・安全な環境づくりに取り組み、AI・IoTを活用した新しい価値を創造

多様性

人財のダイバーシティとさまざまな人々との共働

国・業種・組織の枠を超えてさまざまな人々がつながり共働して、新しい価値の創造に挑戦

Governance

価値創造・リスク最小化に取り組む

監督機能と執行機能

執行役員制度

2020年6月に「執行役員制度」を導入
取締役会は経営の意思決定および業務執行の監督を主な役割とする
執行機能については執行権限および執行責任を明確化
→ 経営環境の変化に迅速に対応する経営体制へ

指名・報酬諮問委員会

2019年2月に「指名・報酬諮問委員会」を設置
委員長は社外取締役。構成メンバーの過半は社外役員
→ 公正性・客観性・透明性を確保

経営

取締役会の実効性評価

ガバナンスの要である取締役会の実効性評価を毎年実施
→ 継続的な改善で実効性を高める

サステナビリティの重要課題

グループがめざすサステナビリティ

当社グループは、「Global Energy Solution Leader」となることをビジョンに掲げ、エネルギー・ソリューションの技術を通じて、ステークホルダーと協力し、環境の保全と社会の持

続的な発展に貢献するとともに、グループの持続的な成長をめざします。

サステナビリティ実現に向けてのマテリアリティ(重要課題)

当社グループは、多様化する社会課題とグループの事業特性を考慮し、特に優先的に取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を特定しました。マテリアリティに関連する事業活動を

強化することで、持続可能な社会の実現とグループの持続的な成長をめざします。

1. 環境負荷の低減

当社グループは、環境負荷の低減に貢献する製品・サービスを開発・展開し、その実現に貢献します。また、自社の事業活動についても環境負荷を減らす活動を推進していきます。



■ スマートメーターによる貢献

スマートメーターは、世界各国で導入が進む、電力計測機能だけでなく通信による遠隔制御機能を有する電力送配電網の重要なインフラ機器です。当社グループは、国内外でスマートメーターを通じて、測る・制御する技術を提供することにより、エネルギー効率の改善に貢献しています。



■ 脱炭素ソリューションの推進

当社は、エネルギー管理システム(EMS)やスマートメータリングシステム(SMS)に対応したエネルギー管理システム『O-SOL』を活用した、①CO₂排出量の見える化、②CO₂削減計画の立案支援、③CO₂排出量の削減計画実行などのサービスを展開することで、社会の環境負荷低減に貢献していきます。

■ 研究開発の推進

国内では、社会全体の電力利用効率化に貢献するスマートメーターの研究開発や、脱炭素ソリューションを起点としたオープンイノベーションにより新たな価値を創造し、環境負荷の低減に貢献していきます。

海外では、主にオセアニアで展開しているスマートメーターと上位系システムをセットにしたトータルソリューションサービスを、今後他地域へ水平展開するための開発を行っており、より多くの国における環境保全に貢献していきます。

■ 自社拠点での温室効果ガス排出量の削減

脱炭素社会へ向けて、当社グループ国内外の各拠点において排出される温室効果ガスの削減を推進していきます。また、当社は気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下、「TCFD」)の提言へ賛同しています。TCFD提言により推奨されるフレームワークを参考に気候変動対策への取り組み強化を進めていきます。



2. 持続可能なまちづくりへの貢献



持続可能な都市化へ向けて、国内においては少子高齢化による人手不足や災害に対する強靭さへの対応が課題となっています。海外では基本的なインフラサービスである電力の安定した供給が課題となっている地域もあります。このような課題解決へ向けて、当社グループは、「測る」・「制御する」技術をベースとした製品・サービスを通じて貢献していきます。

■ スマートメーターを活用した付加価値創出

通信機能を有し遠隔からの制御が可能なスマートメーターは、電力送配電網のレジリエンス強化や最適化などへの活用が期待されており、当社グループは、新たな付加価値を創出するスマートメーターの開発へ取り組んでいます。

■ 業務省人化を実現するスマートビルディングシステムの推進

当社は、従来より事業展開している自動検針システム(テナント検針の効率化)や環境法令の報告書作成支援などの業務効率化に加え、施設管理業務(設備点検や設備保安)効率化に寄与するシステムを市場投入しサービスレベルを向上し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ パートナーと連携した取り組み

当社は、共創の場としてオープンラボ「NEXT 100teX Lab」を開設し、大学研究室や自治体、ベンチャーなど業種・業界を超えた連携を推進しています。持続可能な社会の実現に向けて、パートナーの方々とともに、当社の電力計測・制御機器の開発技術をベースとした新たなソリューションの創出をめざしています。



■ グローバルな電力インフラへの貢献

当社グループはオセアニア、欧州を始めアジア・中東などグローバルに事業を展開しています。スマートメーターと上位系システムをセットにしたトータルソリューションサービスをさらに拡大し、各国の安定的・効率的な電力供給へ貢献していきます。



3. 人権の尊重



当社グループは、自社並びにグループ企業およびサプライチェーンにおいて人権侵害を発生させない、また加担しないよう努めています。また、国連の「国際人権章典」、「国連グローバル・コンパクト」および「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」をはじめとする人権に関する国際規範を支持し、尊重します。

具体的には、企業行動指針である「大崎電気グループ企業行動憲章」に、「グローバル社会におけるすべての人々の人権を尊重し、いかなる差別も行わない」ことを明記し、その徹底を図るため、人権に関する教育の実施や、取引先への人権に関する調査等を実施しています。なお、英国および豪州現代奴隷法にかかる声明を公表し、人権侵害の防止に取り組んでいます。

4. 多様性を認め合う職場づくり、課題解決に貢献する人材の育成



当社グループは、社員一人ひとりが環境保全や社会課題に対して高いモラルを持ち、課題解決に向けて活躍する企業文化の確立に向けて、人材の育成を推進しています。社員がその能力を発揮し成長できるよう、多様性を互いに認め合い、社員一人ひとりが安心、安全に、やりがいを持って働くことができる職場環境を整備します。

サステナビリティの重要課題

互いの違いを認め合い、多様性を活かす職場環境の整備

当社グループは、多様な属性や価値観、発想を持った従業員が安心、安全に働き、十分に活躍できるよう、職場環境・制度の整備を推進していきます。多様な人財の活躍は、重要課題の柔軟な解決に貢献すると考えています。国内では、従業員のライフスタイルやライフイベントによる働き方の変化に応じて選択できる、柔軟な勤務体制の整備に注力しています。海外では、文化的に多様性が浸透している地域が多くありますが、より良い職場環境の整備に努めています。

発想豊かで高いモラルを持つ人材の育成

当社グループは、従業員が社会の変化や課題に柔軟かつ発想豊かに対応することができるよう、さまざまな経験や学習ができる環境を提供していきます。国内では、従業員が常に成長し、新たな挑戦や経験を積める環境を提供します。多彩な研修プログラムや計画的な人事ローテーションなどを通じて、社員の自律的なキャリアアップをサポートしていくと同時に、柔軟な勤務体制やユニークな休暇制度によって、生涯学習とキャリアの両立を可能にします。海外では、シンガポール本社を中心に、オーストラリア、イギリス、マレーシアなど、多数の国に拠点があり、営業、開発、生産、管理などの各部門で専門性の高いプロフェッショナル人財が力を発揮できる職場環境を提供しています。また、これらの各部門間の連携強化へ向けて、グループ内コミュニケーションの活性化に取り組んでいます。

健康経営の推進

当社は、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」認証を取得するなど、健康経営を推進しています。社員を対象とした健康に関するセミナーの開催や、「がん対策推進企業アクション」などの各プロジェクトへの賛同など、継続的な活動を実施しています。

5. ガバナンス体制の強化

当社グループは、企業理念のもとステークホルダーに対する責任を誠実に果たすため、各施策によりグループ経営基盤の強化に努め、より持続的な成長をめざします。



コーポレート・ガバナンスの強化

当社グループは、持続的な企業価値の最大化を実現していくうえで、コーポレート・ガバナンスの充実は極めて重要な経営課題であると認識しています。一層の経営の効率性、透明性を高め、公正な経営の実現に取り組んでいます。

リスクマネジメント

当社グループは、事業の持続的な発展のため、リスクの予防・軽減を図るとともに、発生した危機の被害の最小化と迅速な復旧のためのリスクマネジメントを推進しています。

コンプライアンス

ガバナンス体制の強化のためには、従業員が法令を順守し、高い倫理観をもって行動することが重要です。当社グループは、コンプライアンス・マニュアルの作成や、グループヘルプライン制度の整備などの活動を実施しており、今後も強化していきます。

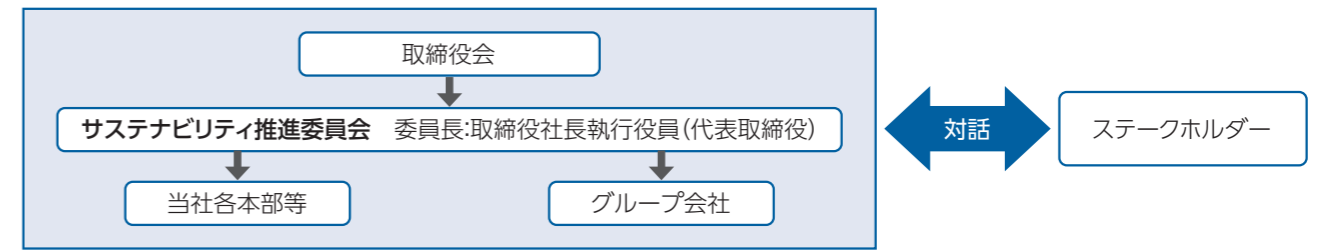
推進体制

当社グループは、サステナビリティにかかわる活動全般の推進を、取締役社長執行役員(代表取締役)を委員長としたサステナビリティ推進委員会にて行っています。

サステナビリティ推進委員会は、社長、副社長並びに各部門

長で構成され、サステナビリティにかかわる活動の進捗確認や施策の審議をしております。サステナビリティ推進委員会の審議内容は取締役会に報告され、当社グループの経営方針に反映されています。

当社グループのサステナビリティ推進体制は次のとおりです。



気候変動への対応

TCFD

大崎電気グループは、2021年11月に気候変動関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下TCFD)の提言への賛同を表明するとともに、TCFDコンソーシアムへ加盟しました。

また、2022年5月にTCFD提言に基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理体制」「指標と目標」について、2030年を想定した中期的な視点から開示を行いました。

今後も、当社グループはTCFDの提言が推奨する開示フレームワークを参考に積極的な情報開示をめざすことで、持続可能な社会づくりに貢献していきます。



CDP

当社は、環境評価の情報開示に国際的に取り組む非政府組織(NGO)であるCDPの「気候変動」に関する調査へ回答し、2022年12月に「B」評価に認定されました。

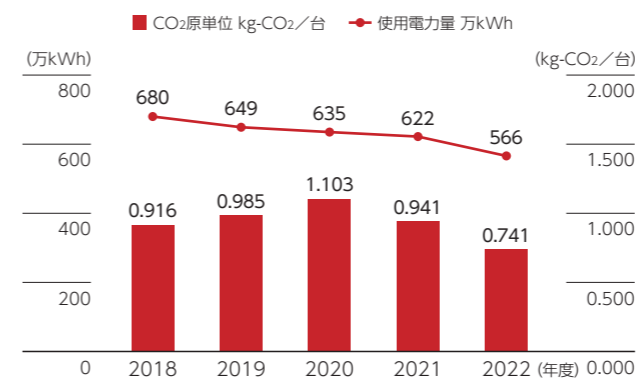


Scope 3算定

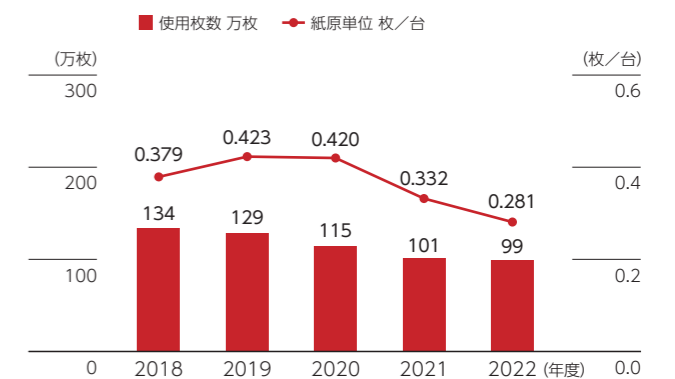
サプライチェーン全体におけるGHG排出量について、当社のScope 3の算定を行いました。今後は、算定範囲をグループ全体へ拡大し、GHG排出量の削減へ向けて取り組んでいきます。

脱炭素化への取り組み(埼玉事業所)

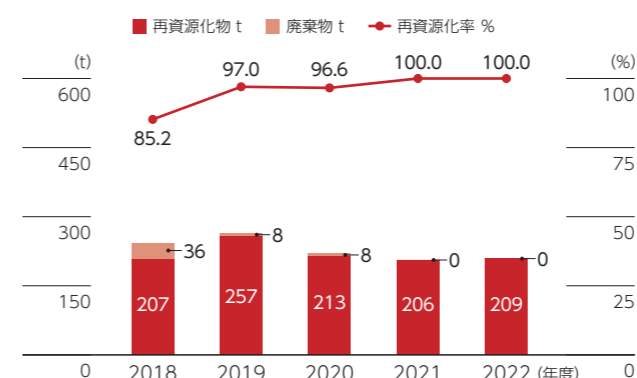
使用電力量とCO2原単位



用紙使用枚数と紙原単位



再資源化率



マテリアリティ目標

当社グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を、企業の持続可能性を揺るがすリスクのみならず、収益機会の拡大につながる重要な経営課題と認識しています。

大崎電気グループのマテリアリティ目標

私たちは、事業活動を通じてエネルギー関連のさまざまな社会課題を解決し、社会とともに持続的に成長するため

に優先的に取り組むべき重要なマテリアリティの目標を設定しました。

1. 環境負荷の低減

2. 持続可能なまちづくりへの貢献

3. 人権の尊重

4. 多様性を認め合う職場づくり、課題解決に貢献する人材の育成

5. ガバナンス体制の強化

1. 環境負荷の低減

中計重点戦略：スマートメーターを活用した付加価値創出とエネルギー・ソリューションの拡大				
重要課題区分	社会課題	貢献するSDGs	対象範囲	2030年目標
スマートメーターによる貢献	エネルギー活用の効率化		グループ	スマートメーターを通して、地球規模での再生可能エネルギーやカーボンニュートラル燃料など多様化するエネルギーの利用効率化・安定化に貢献
	エネルギー効率の改善		グループ	
脱炭素ソリューションの推進	温室効果ガス排出量削減		大崎電気	施設(ビル・工場等)における脱炭素サービスの拡充による環境負荷低減への貢献
	パートナーシップの推進		大崎電気	パートナーシップによる新たな脱炭素サービスの構築
研究開発の推進	エネルギー効率の改善		グループ	・スマートメーターの開発を通して、多様化するエネルギーの利用効率化・安定化に貢献 ・脱炭素サービスの開発による環境負荷低減への貢献
	持続可能なインフラ開発		グループ	
	グリーン技術の開発		グループ	
自社拠点での温室効果ガス排出量の削減	温室効果ガス排出量削減		グループ	温室効果ガス排出量削減 ⇒2013年度比46%削減
	再生可能エネルギーの活用		大崎電気	埼玉事業所 再資源化率99.5%以上
	天然資源の効率的な利用		大崎電気	
	水質の改善		大崎電気	事業活動に係る水質管理による環境負荷低減への貢献

2. 持続可能なまちづくりへの貢献

中計重点戦略：スマートメーターを活用した付加価値創出とエネルギー・ソリューションの拡大／コアとなる新製品・新事業の創出/利益を重視したグローバル成長				
重要課題区分	社会課題	貢献するSDGs	対象範囲	2030年目標
スマートメーターを活用した付加価値創出	都市における基本的サービスの確保		グループ	スマートメーターによる電力送配電網のレジリエンス強化や最適化への貢献
	災害に対し強靱なまちづくり		グループ	
	持続可能な都市化		グループ	

重要課題区分	社会課題	貢献するSDGs	対象範囲	2030年目標
業務省人化を実現するスマートビルディングシステムの推進	持続可能な都市化		大崎電気	施設管理支援サービスを拡充し、施設管理の効率化による労働人口減少への対応と持続可能な居住管理への貢献
パートナーと連携した取り組み	持続可能な都市化		大崎電気	パートナーシップによる新たな事業の創出や技術の構築
	パートナーシップの推進		大崎電気	
	持続可能なインフラ開発		大崎電気	
グローバルな電力インフラへの貢献	グローバルな電力インフラへの貢献		海外グループ	スマートメーターを通じて各国への安定的・効率的な電力供給への貢献
	貧困層へのレジリエンス強化		海外グループ	

3. 人権の尊重

中計重点戦略：グループ経営基盤の強化（グループリスク管理の強化）				
重要課題区分	社会課題	貢献するSDGs	対象範囲	2030年目標
人権の尊重	差別的な法律、政策および慣行の撤廃		グループ	グループ内およびサプライチェーンにおいて人権侵害を発生させない・加担しない体制の強化
	強制労働・児童労働の撲滅		グループ	
	ジェンダーの平等		グループ	

4. 多様性を認め合う職場づくり、課題解決に貢献する人材の育成

中計重点戦略：グループ経営基盤の強化（人材育成・活用の強化）				
重要課題区分	社会課題	貢献するSDGs	対象範囲	2030年目標
多様性を活かす職場環境の整備	多様性の尊重		国内グループ	・社員一人ひとりが安心、安全に、やりがいを持って働くことができる職場環境・制度の整備 ・労働災害ゼロ件継続の推進
	働きがいのある職場の整備		国内グループ	
	ジェンダーの平等		大崎電気	・女性取締役 1名以上 ・女性社員比率 30%
人材の育成	人材の育成		大崎電気	・社会の変化や課題に柔軟かつ発想豊かに対応できる人材の育成 ・大崎独自のSDGs教育プログラムの定着 ⇒当検定合格率100%
	公平で質の高い教育		大崎電気	
健康経営の推進	働きがいのある職場の整備		大崎電気	社員一人ひとりが心身ともに健康に働くことができる職場環境の整備
	健康的な生活を確保		大崎電気	・二次検診受診率100% ・喫煙率0%

5. ガバナンス体制の強化

中計重点戦略：グループ経営基盤の強化（グループリスク管理の強化）				
重要課題区分	社会課題	貢献するSDGs	対象範囲	2030年目標
コーポレート・ガバナンスの強化	ガバナンス体制の強化		グループ	コーポレート・ガバナンスの継続的な強化
リスクマネジメント	ガバナンス体制の強化		グループ	リスク管理の徹底
コンプライアンス	非差別的な政策の推進		グループ	・コンプライアンスの徹底 ・重大なコンプライアンス事案の発生数 0件
	差別的な法律、政策および慣行の撤廃		グループ	

TOPICS



知識だけでなく、
体感とともに「自分ごと」に
—SDGs研修を実施

執行役員 経営戦略本部副本部長
高橋 勝

私たちは、1949年の電力量計の開発、そして2008年のスマートメーターの開発に代表されるように、電力計測をはじめとするエネルギー・ソリューションを長く手がけてきました。そのため、かねてより「環境保全委員会」を立ち上げ、会社の課題としてCO₂削減などへの取り組みを続けてきました。そして、「環境保全委員会」をより発展させた組織として、2022年4月に「サステナビリティ推進委員会」を立ち上げました。これは、SDGsへの取り組みと大崎電気工業の企業活動を、より深く紐づけることを目的としたアプローチです。そのなかで今回、SDGsについての意識を、企業が旗振りし、スローガンなどを掲げて進めるのではなく、日々の仕事や暮らしのなかで当たり前のこととして考えられる人材の育成をめざして、社員へのSDGs研修をはじめることになりました。

今回、大崎電気のSDGs研修には1999年の創刊から25年、環境や地方創生といったテーマを持ち続けてきた雑誌『ソトコト』と、その編集長である指出一正氏に協力いただいています。

SDGs研修を『ソトコト』と共同して行おうと考えた背景には、「知識だけでなく、体感して知ること、自分ごとにしてもらう」という課題がありました。

たとえば、SDGsへの取り組みを「やる」と「やらない」の単純な二元論で考えれば、「やる」方がいいのは間違いないでしょう。ですが、企業として取り組むとなれば、そこにはコストが発生します。コストがかかりすぎれば、地球や暮らしの持続性のために、企業の持続性を犠牲にすることにもなりかねません。それでは、結局不幸な人を生み出すこととなります。それを避けるためには、自分の活動にはどういう意味があって、そのためにどれだけの労力がかかるのか、それを知ってもらい、取り組みの意義やメリットと、それに必要な時間や人的資源といったリソースに対する正しいバランス感覚を持ってもらう必要があります。

今回のSDGs研修を通じて社員の成長を促し、当社が企業として発展することで私たちが暮らす社会にも良い影響を与え、それが巡り巡って当社の社員にまた波及し、……と、当社と当社で働く社員と、そして社会がお互いに良い影響を与えあう好循環をつくり出していければと思います。

— SDGs研修システム



SDGs初級編

SDGsとは何か？
どのような目標が、
なぜ掲げられているのか？
SDGsの基礎を学びましょう。





コーポレート・ガバナンス

大崎電気グループでは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、ガバナンス体制の充実を図っています。

基本的な考え方

「エネルギー・ソリューション分野を中心とし、アクティブに新技術に挑戦することで、新しい価値創造を人間社会に発信し続け、貢献する。」大崎電気グループは、この企業理念のもと、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまの

利益を重視し、持続的な企業価値の最大化を実現していくうえで、コーポレート・ガバナンスの充実が極めて重要な経営課題であると認識しています。今後も一層の経営の効率性、透明性を高め、公正な経営の実現に取り組んでいきます。

基本方針

大崎電気グループは、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方を踏まえ、コーポレート・ガバナンスの基本方針を以下のとおりとします。

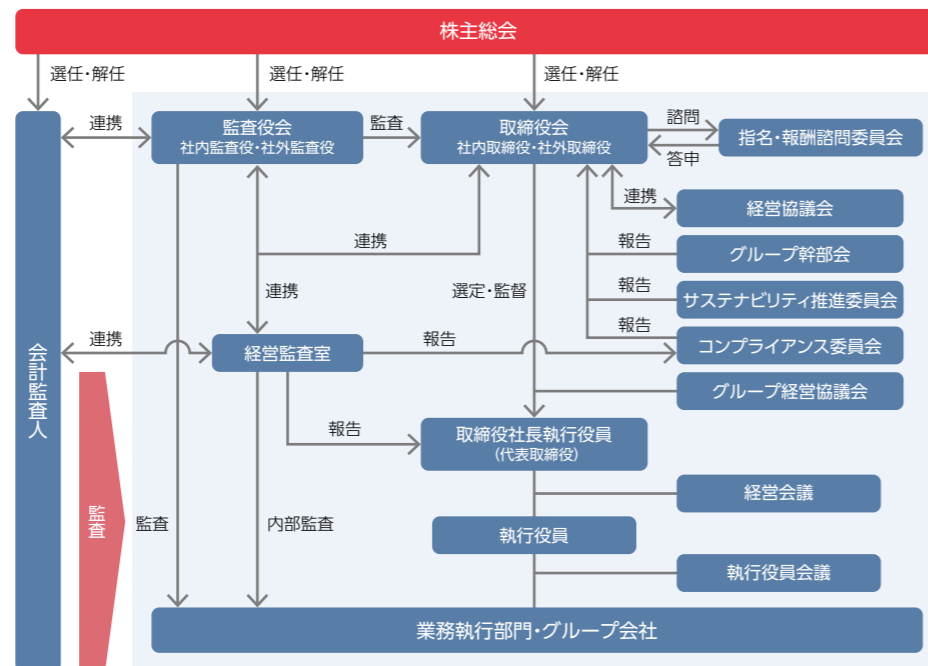
- (1) 株主の実質的な権利と平等性を確保していく。
- (2) 株主以外の取引先、金融機関、従業員、地域社会などさま

- ざまな利害関係者とも適切な協働関係を確保していく。
- (3) 会社情報を適時・適切に開示し、透明性を確保していく。
- (4) 取締役・監査役および取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を適切に果たしていく。
- (5) 株主と合理的な範囲内で建設的な対話に努めていく。

経営体制

大崎電気は、監査役制度を採用し監査役会を設置、社外監査役を含めた監査役監査体制により経営監視機能を果たしています。監査役会は4名で構成され、うち2名が独立性のある社外監査役です。また、取締役会は7名で構成され、うち3名は独立性のある社外取締役を選任しています。社外取締役および社外監査役ともに、豊富な経営経験や実務知識ならびにこれらに基づく高い見識を有し独立性のある方を選任して、経営に対する社外からのチェック機能により、経営の監視・監督機能を強化しています。

さらに、2020年6月に導入した執行役員制度により、取締役会の監督機能がさらに高まり、同時に執行の機動性も確保しており、これら一連の体制が当社のコーポレート・ガバナンス体制として最適であると考えています。



取締役会について

取締役会は社外取締役3名を含む7名で構成されています。取締役会は、経営の公正性、透明性などを確保するため、業務執行取締役および執行役員に対する監督機能を担う一方、法令および規程により取締役に委任することができない決議事項や重要な業務執行について意思決定を行います。

また、決議事項や重要な業務執行以外の意思決定や業務執行については、各業務執行取締役と執行役員に権限の委譲を行い、取締役会は業務執行の状況報告を受け、適切に監督を行います。

取締役会は原則として毎月1回開催するほか必要に応じて開催し、重要案件については議論の深化や決定プロセスの明確化を念頭に事前協議の場としての経営協議会も設置して

おり、経営環境の変化に機動的に対応し、効率的な運営に努めています。

さらには、社内取締役で構成される経営会議を原則週1回開催し、大崎電気グループの企業集団に影響を及ぼす経営課題などについて多面的な検討、協議を行っています。加えて執行役員会議を原則として毎月1回開催し、執行者幹部出席のもと全社的な情報共有を推進するとともに執行業務の迅速化を図っています。

なお、グループ幹部会を原則として毎月1回開催し、グループガバナンスとして、当社、株式会社エネグートおよびEDMI Limitedの3社の活動状況をモニタリングしています。

社外役員について

大崎電気は、豊富な経営経験や実務知識ならびにこれらに基づく高い見識を有し、かつ経営陣から独立している人物を独立社外取締役または独立社外監査役として選任しており、独立した第三者の立場から当社の業務執行に対する適切な助言、監視および監査が期待できるものと考えています。

大崎電気では、東京証券取引所の上場管理等に関するガイドラインなどを踏まえた社外役員の独立性判断基準を定め、社外役員の選任に当たっては、当該基準に基づき実施します。

社外役員の独立性基準: https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/governance/c_governance/main/08/teaserItems1/01/linkList/0/link/Independent%20officers.pdf

スキル・マトリックス

当社は、経営の重要な意思決定機能と業務執行の監督機能を担う取締役会を少数精鋭化しており、これらの機能を適切に発揮するために備えるべきスキルとして、以下の8分野を重視することとしています。

各取締役および監査役が備えるスキルは、以下のスキル・マトリックスのとおりであり、取締役会全体としてスキルの多様性、バランスが確保されていると考えています。

	代表	社外	委員*	役員	企業経営	業界知見	グローバル	営業マーケティング	製造・開発	財務・会計	法務ガバナンス リスクマネジメント	人事・労務 人材開発
取締役	●		○	渡辺 佳英	●	●	●	●	●			
	●		○	渡辺 光康	●	●	●		●			
	●		○	川端 晴幸	●	●		●				
				上野 隆一		●	●			●		
		●	○	高島 征二	●		●		●			
		●	○	笠井 伸啓	●		●	●				
監査役				黒木 彰子			●			●	●	●
				堀 長一郎		●		●			●	
		●	○	長谷川 豊						●	●	
	●	○	山本 滋彦					●		●		
	●	○	北井 久美子								●	●

*委員: 指名・報酬諮問委員会 (委員長○ 委員○)

監査役会について

監査役会は、社外監査役2名を含む4名で構成されています。監査役会は監査方針・監査計画を定め、各監査役はそれに従い、取締役会、経営協議会、グループ幹部会等の重要会議への出席および業務・財産の調査、重要決裁書類の閲覧を行っています。また、各部門担当取締役および執行役員への聞き取り調査を実施し、これらを通じて、取締役の職務執行の監査を行っています。

2022年度の具体的な重点監査事項は次のとおりです。

- (1) グループ成長戦略の推進状況
- (2) 次世代スマートメーターの全電力仕様統一化に向けた対応状況
- (3) サプライチェーンの整備、適正在庫量の管理等、海外事業の経営諸課題への取組状況
- (4) スマートロック、ウォッチシリーズの収益改善に向けた取組状況
- (5) 市販事業拡大に向けた取組状況
- (6) コーポレート・ガバナンスおよびリスク管理の強化、環境問題をはじめとするサステナビリティについての取組状況

指名・報酬諮問委員会について

大崎電気は、役員・指名・報酬などに関する手続きの公正性・客観性・透明性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。

指名・報酬諮問委員会は、取締役ないしは監査役である委員7名で構成され、その過半数は独立社外取締役および独立社外監査役から、委員長は独立社外取締役から選定しています。

指名・報酬諮問委員会の役割は右記の事項のうち、取締役会から諮問を受けた事項となります。

取締役会の実効性評価

大崎電気は、取締役会の実効性について持続的な向上を図るため、定期的に分析・評価を行い、重要性原則に基づき改善に取り組む方針です。

2023年3月期についても、当社の取締役会は昨年度抽出された課題に関して段階的な改善・進展もあり、実効性は確保されていることを確認しました。

その概要として、ステークホルダーとの価値共有・コミュニ

取締役・監査役のトレーニング

大崎電気は、当社の取締役・監査役が当社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、当社の費用負担にて実施する取締役・監査役へのトレーニングとして以下の通り行います。

- (1) 新任取締役・新任監査役
就任直後の外部セミナーの受講
社内コーポレート・ガバナンス研修

社内監査役は、各本部において、幹部役職員への聞き取り調査を実施し、業務および財産の状況を監査しました。また、海外子会社2社、国内子会社7社においては、各子会社に赴きまたはインターネット等を経由した手段も活用しながら、取締役等と情報の交換を図り、必要に応じて事業の報告を受けました。

各本部、各子会社の監査結果については、監査報告書に取りまとめ、被監査部門、社外監査役に報告するとともに、取締役、各本部長、関係部門に回覧しています。

社外監査役は、期初に実施する各本部の幹部役員への聞き取り調査に出席するとともに、監査役会等において社内監査役から上記活動内容や結果等について報告を受け、独立社外監査役の立場から意見を述べました。また、必要に応じ事業所を訪問し、事業の調査を行いました。

監査役会は、事業年度の監査結果を、期末に監査総括として取りまとめ、取締役会等で報告を行っています。

- (1) 取締役、監査役および執行役員を選解任に関する事項
- (2) 社外役員・独立性基準
- (3) 代表取締役の選定および解職に関する事項
- (4) 役付取締役および役付執行役員を選定、選任および解職、解任に関する事項
- (5) 取締役および執行役員報酬制度および報酬決定の方針
- (6) 取締役および執行役員個人別の報酬等の内容
- (7) 取締役および監査役の報酬限度額に関する事項
- (8) その他、取締役会が必要と判断した事項

ケーションの改善、事業ポートフォリオ見直しの体制と枠組みの構築、人的資本投資への取り組み着手が確認できた一方で、その人的資本投資の具体的な方針および戦略の検討や、指名・報酬諮問委員会メンバー構成の見直しの必要性、さらには後継者計画策定等の課題認識に至っています。

今後も、経営協議会での討議を増やすなど、さらなる向上への取り組みを進めていきます。

- (2) 取締役・監査役
最低年1回以上の外部専門家による会社法等セミナーの実施
その他、有用なテーマのセミナー受講の奨励
- (3) 社外取締役・社外監査役
上記に加え、就任直後については、当社の業務全般に係る社内研修(事業所見学を含む)の実施

役員報酬等

① 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、決定方針という)を定めており、当該決定方針は、委員の過半数を独立社外取締役および独立社外監査役とする指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会決議にて決定しています。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、指名・報酬諮問委員会が決定方針との整合性や妥当性を検討しており、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しています。

なお、各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定しています。

2022年3月期より、中長期的な業績向上のインセンティブを強化し、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、新たに譲渡制限付株式報酬制度(社外取締役を除く)を導入しました。また、短期的な業績向上のインセンティブを強化するべく、2006年6月29日開催の第92回定時株主総会において決議された年額3億円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない)の内枠として運用する業績連動報酬制度を導入しました。

《基本方針》

当社の役員報酬は、継続的な企業価値の向上および企業競争力の強化のため、優秀な人材の確保を可能とするとともに、業績向上へのインセンティブとして機能する水準・構成とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬および譲渡制限付株式により構成し、その支給割合については、企業価値の持続的な向上に寄与するために最も適切な割合となることを方針とする。なお、監督機能を担う社外取締役の報酬は、基本報酬のみとする。

《基本報酬》

基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とする。基本報酬の金額は役位、職責等に応じて定めるものとし、業績、他社水準、社会情勢等を勘案して、適宜、見直しを図るものとする。

《業績連動報酬》

業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識

最高経営責任者等の選定および後継者計画について

当社は、最高経営責任者等の代表取締役の選定は、取締役会長(代表取締役)が原案を作成し、他の代表取締役と協議したうえで、取締役会に提案します。その手続きにおいては、取締役会の任意の諮問機関としての指名・報酬諮問委員会を設

を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の本業で稼いだ利益を表す連結および単体営業利益率を基準として目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として毎年一定の時期に支給する。なお、当該事業年度は、連結営業利益率が目標3.6%に対し実績2.5%、単体営業利益率が目標1.7%に対し実績4.6%となりました。

《譲渡制限付株式》

株主との価値の共有を図り、中長期的な業績向上へのインセンティブを高めることを目的として、業務執行を担う取締役に対し、譲渡制限期間を30年以内とする譲渡制限付株式を、毎年一定の時期に付与する。付与する株式の個数は、役位、職責等を踏まえて決定する。

② 取締役および監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

当社取締役の金銭報酬の額は、2006年6月29日開催の第92回定時株主総会において年額3億円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない)と決議しています。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は15名です。また、当該金銭報酬とは別枠で、2021年6月25日開催の第107回定時株主総会において、譲渡制限付株式の付与のための金銭債権報酬額を年額1億円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない)と決議しています。当該定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く)の員数は5名です。

当社監査役の金銭報酬の額は、2009年6月26日開催の第95回定時株主総会において年額7,000万円以内(うち社外監査役2,000万円以内)と決議しています。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名(うち社外監査役2名)です。

③ 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当社では、取締役の個人別の報酬額の具体的内容については、指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会の委任決議に基づき取締役会長(代表取締役)渡辺佳英および取締役社長執行役員(代表取締役)渡辺光康の両氏が決定しています。委任の理由は、指名・報酬諮問委員会の審議を経て客観性や妥当性が確保されていることと、両氏が当社グループの経営環境や状況を最も熟知し総合的な判断が可能であると判断しているためです。

置して関与させることで、指名に係る独立性・客観性と説明責任を強化しています。

今後、後継者計画についても、他の代表取締役との協議に加え、指名・報酬諮問委員会の活用を検討していきます。

取締役・監査役・執行役員

取締役

取締役会長(代表取締役) 渡辺 佳英

1980年 7月 当社取締役
 1984年 7月 常務取締役
 1986年 7月 専務取締役
 1987年 6月 取締役副社長(代表取締役)
 1988年11月 取締役社長(代表取締役)
 1989年 1月 東北計器工業株式会社取締役(現任)
 1989年 3月 九州電機製造株式会社(現九電テクノシステムズ株式会社)取締役(現任)
 2007年 2月 株式会社エネゲート取締役(現任)
 2009年 1月 当社取締役会長(代表取締役)(現任)
 2012年 3月 SMB United Limited (現OSAKI United International Pte. Ltd.) 取締役会長(現任)



取締役社長執行役員(代表取締役)

渡辺 光康

1986年 8月 当社入社
 1988年 6月 取締役
 1994年 6月 常務取締役
 2004年 6月 専務取締役
 2009年 1月 取締役副社長(代表取締役)
 2012年 3月 SMB United Limited (現OSAKI United International Pte. Ltd.) 取締役兼最高経営責任者(現任)
 2014年 6月 当社取締役社長(代表取締役)
 2020年 6月 取締役社長執行役員(代表取締役)(現任)



取締役副社長執行役員(代表取締役)

川端 晴幸

1970年 4月 当社入社
 2000年 6月 取締役
 2004年 6月 常務取締役管理本部長兼総務部長
 2005年 6月 常務取締役管理本部長
 2011年 6月 常務取締役営業本部長
 2012年 6月 専務取締役営業本部長
 2014年 6月 取締役副社長(代表取締役)営業本部長
 2014年 7月 OSAKI United International Pte. Ltd.取締役(現任)
 2016年 6月 当社取締役副社長(代表取締役)
 2020年 6月 取締役副社長執行役員(代表取締役)(現任)



取締役常務執行役員 経営戦略本部長

上野 隆一

2010年 7月 当社入社 国際事業部副事業部長
 2012年 3月 SMB United Limited (現OSAKI United International Pte. Ltd.) 取締役(現任)
 2012年 7月 当社理事国際事業部副事業部長
 2013年 6月 取締役経営戦略本部副本部長
 2014年 6月 常務取締役経営戦略本部副本部長
 2018年 6月 常務取締役経営戦略本部長
 2020年 6月 取締役常務執行役員経営戦略本部長(現任)



取締役(社外) 高島 征二

2012年 6月 株式会社協和エクシオ(現エクシオグループ株式会社)相談役(2015年9月退任)
 2014年 6月 当社取締役(現任)
 2015年10月 株式会社協和エクシオ(現エクシオグループ株式会社)名誉顧問(現任)



取締役(社外) 笠井 伸啓

2009年 1月 ローデ・シュワルツ・ジャパン株式会社代表取締役社長(2014年6月退任)
 2016年 6月 当社取締役(現任)
 2016年10月 フェーズワンジャパン株式会社営業本部長(2022年2月退任)



取締役(社外) 黒木 彰子

2017年 2月 株式会社ジャステック取締役執行役員総務経理本部本部長(CFO・CHRO)(2019年2月退任)
 2019年 6月 アイエックス・ナレッジ株式会社社外取締役(現任)
 2021年 6月 株式会社シーボン社外取締役(現任)
 2022年 4月 学校法人帝京大学経済学部教授(現任)
 2023年 6月 当社取締役(現任)



監査役

常勤監査役

堀 長一郎

2006年 7月 東京電力株式会社(現東京電力ホールディングス株式会社)埼玉支店(安全品質担当)兼安全品質グループマネージャー
 2008年 7月 東光電気株式会社(現株式会社東光高岳)出向
 2011年10月 当社出向営業本部部長
 2012年 6月 取締役営業本部副本部長
 2018年 6月 常勤監査役(現任)

監査役

長谷川 豊

1988年 4月 当社入社
 2014年 6月 管理本部総務部長
 2022年 6月 監査役(現任)

監査役(社外)

山本 滋彦

2007年 3月 株式会社ジャフコ経営理事
 2007年 6月 NECキャピタルソリューション株式会社社外取締役(2014年6月退任)
 2008年 6月 当社監査役(現任)

監査役(社外)

北井 久美子

2014年 6月 三井住友建設株式会社社外取締役(2019年6月退任)
 2014年 7月 勝どき法律事務所開設(現任)
 2019年 6月 当社監査役(現任)
 2022年 6月 石油資源開発株式会社社外取締役(現任)

執行役員

専務執行役員 管理本部長

根本 和郎

執行役員 管理本部副本部長 兼人事部長

畠山 広行

執行役員 経営戦略本部副本部長 兼経営管理部長兼IR広報部長

高橋 勝

常務執行役員 営業本部長

太田 毅彦

執行役員 営業本部副本部長 兼共創デザイン推進室長 株式会社ラ・クラシン代表取締役社長

小野 信之

執行役員 技術開発本部長

阿部 純

執行役員 経営戦略本部グローバル戦略部長 兼EDMI取締役副社長

高橋 浩司

執行役員 生産本部長

高田 俊明

執行役員 技術開発本部副本部長 兼研究開発センター長

吉野 功

社外役員に聞く

環境の変化のなかで企業価値向上を継続するために成長戦略に取り組む大崎電気に対し、社外役員の方々からメッセージをいただきました。



取締役(社外)
高島 征二

大崎電気グループはグループビジョンとして“Global Energy Solution Leader”をめざすことを掲げ、コア事業である国内でのスマートメーター事業にとどまらず、これまで培ってきた技術をベースに、付加価値をつけた新たな製品、サービスの創造、また、成長機会の大きな海外市場での競争力強化と収益向上への取り組みに注力しています。

そのために経営体制、評価、報酬制度の大幅な変革にも取り組んできました。2019年2月から指名・報酬諮問委員会を設置し、私は委員長を務めていますが、目標達成の努力や実績に基づく報酬のインセンティブなどにより業務執行の活性化を一層図っていきたいと思います。また、2020年6月に執行役員制度に移行し、経営と執行を分離しましたが、取締役会では中長期の展望を見据えて重要案件の議論を深めていき、大胆に自己変革に取り組む経営をめざしていきます。



取締役(社外)
笠井 伸啓

大崎電気グループの主力ビジネスである電力量計の国内市場は安定していますが、成長余地は限られています。そこで大崎電気のさらなる成長と市場価値を高めるために、2019年に「スマートメーターの付加価値創出」「新たなコアとなる製品・事業の創出」「利益を重視したグローバル成長」「グループ経営基盤の強化」の4つの柱を中心とした中期経営計画を策定し、発表しました。この4つの柱に経営資源を重点的に配分することで、変革を進めてきました。

この数年は新型コロナウイルス感染症による経済状況の停滞、世界的な半導体供給不足、エネルギー価格の上昇をはじめとした物価の上昇、為替の急激な変動など、当社を取り巻く状況は厳しいものとなっています。状況の変化に対応すべく計画の見直しを進めています。会社を取り巻くステークホルダーの利益を向上させるべく、社外取締役として貢献していきたいと思っています。



取締役(社外)
黒木 彰子

大崎電気グループは、エネルギー・ソリューションを通じて世界に新たな価値を提供する“Global Energy Solution Leader”になることをめざしており、取締役会でも活発に議論が交わされています。

大崎電気グループの最大の課題は、「収益力の強化」です。「稼ぐ力」がなければ、将来に向けての投資も十分に行うことができません。投下資本が確実に利益に繋がる構造とし資本効率を追求するためにも、例えば、ROICなどの指標を導入することにより、社員一人ひとりが日常的に資本効率を意識できるようになるような基盤づくりも必須と考えています。

サステナブルな社会へ貢献していくためにも、One OSAKIとして価値観を共有しグループ内のシナジーを高め、お客さまへの提供価値をさらに進化させる会社へと成長できるよう、社外取締役として貢献してまいります。



監査役(社外)
山本 滋彦

大崎電気グループは、100年を超える歴史の中で着実に築き上げてきた「精密性」「信頼性」「技術力」を駆使して強固な経営基盤を構築してきました。しかし、近年の事業環境は国内外でパラダイムシフトの渦中においてさまざまなリスクが複合的に顕在化しています。そうした中で、単に「計る」電力量計メーカーから“Global Energy Solution Leader”となることをビジョンとして掲げ、みずからを厳しく問い直し、「ありたい姿」への自己変革に取り組んでいます。

監査役監査について東京証券取引所プライム市場の上場企業は、グループガバナンスの在り方や、監査に対する信頼性の確保がより高い水準で求められていますので、社外監査役として客観的な立場から取締役会などの重要会議、執行役員などとの面談および常勤監査役の日常監査報告を通じて情報収集やリスクの実態把握に努めています。そのうえで、経営課題などを他の監査役と共有して取締役会に報告する「監査総括」に提言として取り纏めています。

私は、株主の負託を受けた監査役としての職責を果たすとともに、公正で透明な企業運営を通じて日々の環境変化に適応し、当社グループの中長期的な企業価値の向上のために貢献したいと思います。



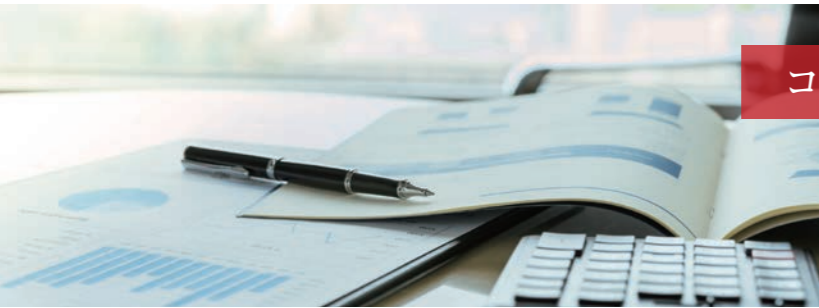
監査役(社外)
北井 久美子

大崎電気グループは、近年、国内、海外ともに事業環境が大きく変化し厳しい状況で推移する中、収益基盤の強化による収益向上、グループ経営基盤の強化に全力で取り組んでいます。

私を含め当社の監査役および監査役会は、法令に基づく「守り」の職責を果たすことに加え、監査で得た情報をもとに経営陣に対し必要と考える意見を適切に述べ、グループの持続的成長に貢献することも重要なことと考えています。その一環として監査役会は、期末に、重点監査項目の実績、課題と今後に向けた提言を監査総括として相当な時間をかけて取りまとめ、取締役会に報告しています。取締役会では、その報告を真摯に受け止め、取締役会や経営協議会の場で、業務執行部門の個別検討・取組報告、事業の成果の検証・評価を含む議論が重ねられています。

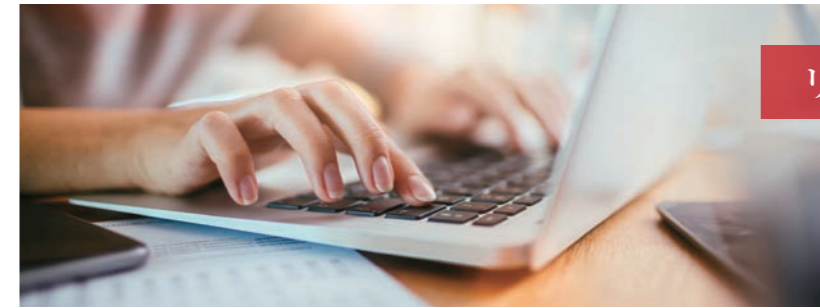
また、サステナビリティの取り組み、人的資本戦略などプライム市場上場会社としてより高い水準で求められるコーポレート・ガバナンスについても注視しています。

私は、社外監査役として、引き続き情報やリスクの把握、率直な意見表明に努め、当社グループの持続的成長と企業価値の向上に貢献してまいります。



コンプライアンス

大崎電気グループでは、グループの従業員が、法令を順守し、高い倫理観をもって行動するための活動を推進しています。



リスクマネジメント

大崎電気グループでは、事業の継続的・安定的な発展のため、リスクの予防・軽減を図るとともに、発生した危機の被害の最小化と迅速な復旧のための活動を推進しています。

基本方針

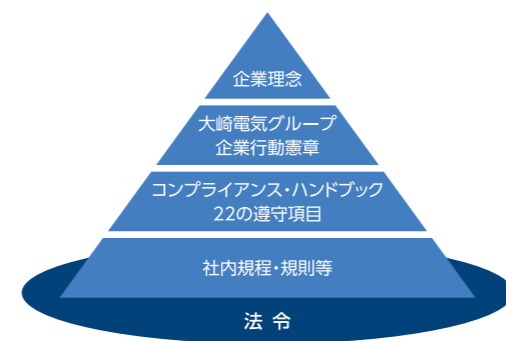
大崎電気グループは、コンプライアンスの基本方針を「大崎電気グループの役職員は、すべての法令およびその精神を遵守し、社会的良識をもって行動することを基本とし、『大崎

電気グループ企業行動憲章』に定めた原則に基づき、高い倫理観をもって社会的責任を果たします。」と宣言しています。

コンプライアンスの行動基準体系

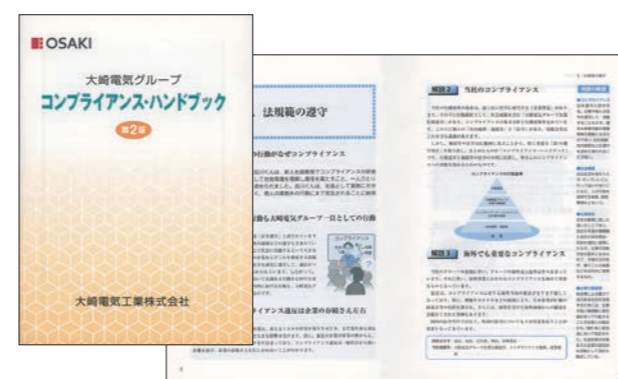
大崎電気グループの行動基準体系は、「企業理念」のもと、行動指針として「大崎電気グループ企業行動憲章」があり、コンプライアンスの基本方針と行動原則を定めています。その下に「コンプライアンス・ハンドブック22の遵守項目」と個々の「社内規程・規則等」があり、「法令」の上に行動基準を定めています。

コンプライアンスの行動基準体系



コンプライアンス・マニュアルの策定

コンプライアンスの基本方針のもと、役職員一人ひとりのコンプライアンスに関わる具体的な行動指針を示すものとして、22項目を「コンプライアンス・マニュアル」と制定し、「大崎電気グループコンプライアンス・ハンドブック」を発行。啓発活動を推進しています。



大崎電気グループヘルプライン

大崎電気グループでは、組織的または個人的な法令違反および不正行為に関する通報または相談の適正な処理の仕組みとして「ヘルプライン制度」を設け、コンプライアンス経営の強化を図っています。

通報の窓口は、社内のほか経営陣から独立した法律事務所

にも外部窓口を設置しています。また、通報などは匿名も認め、方法は口頭・書面・電子メール・その他によるものとし、「通報などをしたことを理由として、解雇その他いかなる不利益な取扱いも行ってはならない」との責務を定め通報者の保護を図っています。

基本方針

大崎電気グループのリスクマネジメントの基本的な考え方は、事前にリスクを特定、評価しリスク対策をすることにより事業の継続的、安定的発展を確保することです。

このため、日々の職務に潜在するリスクについて継続的に

予防・軽減を図る活動（リスク管理）と、発生した危機による被害の最小化および迅速な復旧のための活動（危機管理）の2つの活動をすることとしています。

行動指針

上記の基本方針に基づき、以下の行動指針を定めています。

1. 製品・サービスの品質と安全性の確保を最優先に、お客さま、取引先、株主・投資家、監督官庁、地域社会、地球環境等の各ステークホルダー（利害関係者）、ならびに役職員の利益阻害要因の除去・軽減に誠実に努める。

2. 社会全般において幅広く使用されている製品・サービスを提供する者としての責任を自覚し、製品・サービスを安定的に供給することを社会的使命として行動する。
3. 全役職員は、コンプライアンスの精神に則り、各種法令、規則等を遵守し、それぞれが自律的に、何が倫理的に正しい行為かを考え、その価値判断に基づき行動する。

プロセス

リスクマネジメントは次の手順で行います。

1. リスクの特定
 - ①各部署の業務において、顕在化している、または潜在的なリスクを特定し、把握する。
 - ②コンプライアンス、品質、サステナビリティ、製造物責任、輸出管理等各委員会は、その委員会において顕在化している、または潜在的なリスクを特定し、把握する。
2. リスクの分析と評価
 - ①各部署および各委員会は、特定されたリスクごとにその影

- 響度および発生可能性を評価し、リスクマップを作成する。
- ②各部署および各委員会から提出されたリスクマップにより全社リスクマップを作成する。
3. リスクへの対応
 - ①評価されたリスクについて、その回避策や低減策などを講じ、リスクを制御する。
 - ②リスクが顕在化した場合の緊急時対応計画を策定する。

また、事業リスクについては、取締役会等にて毎月モニタリングしています。

情報セキュリティマネジメント

大崎電気グループでは、情報資産の重要性を認識し、情報セキュリティ事故を未然に防止することが、グループにとっての社会的な責務と考えています。

エネルギー管理部門では、「お客さまからお預かりした情報資産および本事業の情報資産を、改ざん、漏洩、紛失から守り、必要な情報を適時的確に提供すること」「万一、情報セキュリティインシデントが発生した場合、その被害の拡大防止、迅速な復旧、再発の防止を行うこと」を目的に、情

報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）を構築。2017年にISMSの国際規格であるISO/IEC 27001の認証を取得し、重要な情報資産の機密性、完全性、可用性の確保に努めるとともに、その有効性の継続的な確保を図っています。





従業員とともに

大崎電気グループでは、従業員の多様性を尊重し幅広く活躍できる職場をめざすとともに、人材の育成や従業員のキャリアアップのためのサポートを推進しています。



お客さま・取引先とともに

大崎電気グループでは、製品・サービスの品質および安全性確保のための活動を継続的に行うとともに、取引先との公正かつ適正な取り引き、社会的責任を念頭においた調達などを推進しています。

ダイバーシティ

大崎電気グループは、M&Aなどにより事業活動がグローバルに広がっていることから、従業員の多様性を尊重し、人種や国籍、性別、年齢などを問わず幅広く活躍できる職場をめざしています。

女性従業員の活躍支援

大崎電気では、女性の採用を増やし、さらには女性が活躍できる風土、環境の整備を行うため、右記のように行動計画目標を進めています。

大崎電気 行動計画目標

目標1: 2026年3月31日までに、正社員に占める女性の比率を2021年の約18%から約23%にする。

目標2: 女性従業員のキャリア意識向上のため、女性従業員向けのキャリアデザイン研修を実施する。

次世代育成支援対策の推進

大崎電気では、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援の一環として次のような取り組みを進めています。

仕事と出産・育児、介護の両立支援

出産・育児・介護休業、子どもの看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働

および深夜労働の制限ならびに育児・介護短時間勤務などの制度の周知徹底と活用推進。

働き方改革の推進

所定外労働時間の削減、有給休暇取得率の向上、テレワークの定着化など。



健康経営

大崎電気は2023年3月に「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」の認定を取得し、昨年に引き続き4年連続での認定取得となりました。

※「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。



人材の多様性・健康経営に関する目標

人材の多様性・健康経営を実現するために、以下の目標を設定しています。

指標	2026年3月末 目標	2031年3月末 目標	実績(2023年3月末)
管理職に占める女性の割合	6%	10%	4.9%
男性の育児休業取得率	65%	100%	50.0%
男女の賃金の差異	70%	75%	66.6%
社員に占める女性の割合	23%	30%	20.7%
喫煙率	15%	0%	20.6%

品質

大崎電気グループでは、製品・サービスの品質と安全性の確保を最優先に考え、全社を挙げた品質保証活動を行っています。お客さまから常に信頼していただけるよう、製品・サービスに関する適切な情報提供と誠実な対話を行って

います。

また、社会全般において幅広く使用されている製品・サービスを供給する者としての責任を自覚し、製品・サービスを安定的に供給することを社会的使命として行動しています。

品質マネジメントシステム

大崎電気グループでは、品質活動に対する体系的な取り組み、継続的な改善を図っています。1996年には、ISO 9001 品質マネジメントの認証を取得。2023年現在、大崎電気および

一部グループ会社では、ISO 9001:2015を取得しています。



指定製造事業者

大崎電気は、1999年2月23日に、第1号指定製造事業者の指定を受けました。指定製造事業者は、経済産業省により品質管理の方法、製造技術基準など、一定の順守すべき事柄が決められています。指定製造事業者に指定されることにより、自社での検査(自主検査)を行うことが可能となりました。

つまり日本電気計器検定所の検定が免除され、自主検査した計量器には自社で「基準適合証印」を付すことができます。



公正な事業推進

大崎電気グループでは、公正かつ自由な競争、適正な取り引き、社会的責任を念頭においた調達を行っています。また、以下の2点により政治・行政との健全な関係を維持しています。

安全保障輸出管理

国際的な平和および安全の維持を目的とする安全保障輸出管理を適切に実施するために、統括部門として取締役社長をトップとする安全保障輸出管理委員会および事務局を設置しています。安全保障輸出管理委員会は管理、営業、技術部門などの関連部門より構成され、規定の整備、輸出取引の内容審査、承認、教育、グループ会社の指導などを行っています。

製造物責任管理

「製造物責任法」を順守し、製造物の安全対策、事故の未然防止および万一事故が発生した場合の適切な処置に関する活動(PL活動)を推進しています。PL活動は、全社組織のPL委員会のもと、生産本部、営業本部、経営戦略本部、グループ会社が連携して実施しています。



社会とともに

大崎電気は、社会貢献活動として、さまざまな分野での活動を行っています。

経営トップによる「脱炭素授業」の開催

“脱炭素化”は国際社会の大きな課題であり、当社グループも経営の最優先課題と認識しております。当社では、顧客の省エネを支援する製品・サービスの提供を通じてCO₂排出量削減の促進を進めていますが、現在のエネルギー環境や課題などを次世代に伝えることで、社会の脱炭素化に貢献できると考え、教育を通じた啓蒙活動に着手しました。

2021年7月には、都内のインターナショナルスクール初等部において、代表取締役社長みずからが約100人の小学生に英語で特別授業を行いました。授業を通じて子どもたちは地球にやさしいエネルギーの利用方法をみずから考え、子どもならではの率直な質問や提案が多数ありました。

大崎電気では、気候変動や脱炭素化への取り組みを強化するとともに、今後も次世代への教育を通して気候変動の実態への興味喚起やスマートな電力使用を推進していきます。



「ソトコトSDGsアワード2021」を受賞

大崎電気は、株式会社ソトコト・プラネットと株式会社みらいリレーションズが運営する企業、人、未来がつながるSDGsニュースサイト「ソトコトNEWS」(with ソトコト雑誌・ソトコトonline)による「ソトコトSDGsアワード2021」を受賞しました。

「ソトコトSDGsアワード2021」は、未来をつくるためにSDGsな事例や取り組みを取材を通じてピックアップし、より良い社会や未来に向けて広報して、ウェルビーイングな世の中をつくるためのアワードです。当社は、トップみずからがSDGs活動に熱心に取り組み、脱炭素社会の実現へ貢献する活動が評価され、ベストプラクティス1自治体、4企業のうちの1社として選定されました。

当社は、今後もSDGs活動を推進し、持続的かつ豊かな社会づくりの土台となるエネルギー活用に貢献していきます。



ハンドボールチームを通じてスポーツ振興と地域支援を

大崎電気は、50年以上にわたりハンドボール競技の発展に貢献してきました。企業としてハンドボールチーム「OSAKI OSOL(オーソル)」を所有するなど、スポーツ振興に取り組んでいます。

「OSAKI OSOL」は、青少年向けハンドボール教室や各地域主催のスポーツイベントに参加するなど、スポーツを通じた社会貢献活動を積極的に行っています。

さらにはハンドボールチームの本拠地である三芳町と協働し、ハンドボールのジュニアチームを結成するなど、スポーツを通して地域の子もたちとの交流を深め、地域の活性化や青少年の育成に貢献しています。この功績が認められ、2022年には三芳町より表彰されました。



大崎企業スポーツ事業研究助成財団 OSAKI SPORTS FOUNDATION

大崎電気は、企業スポーツの振興と育成を通じて、スポーツ産業の発展と振興に貢献することを目的とし、1996年に本財団を設立しました。本財団は、企業スポーツを対象とする

助成活動、研究、調査、スポーツ交流のイベント企画・開催などを通じて、企業スポーツのより一層の発展、さらには日本のスポーツ人口の広がりや次世代の選手育成に貢献します。



株主・投資家とともに

大崎電気グループは、企業情報を公正かつタイムリーに開示します。株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーと建設的な対話を行いながら、信頼関係の構築と企業価値の向上を図ります。

投資家との対話

大崎電気グループでは、決算説明会などの定期イベントのほか、機関投資家・証券アナリストとの個別面談を随時行うなど、正確で公正な情報を迅速に提供し、株主ならびに投資家の皆さまと長期的な信頼関係を構築しています。対話を通じてお寄せいただいたご意見や情報は、定期的に経営会議へ報告を行うほか、必要に応じて経営陣を含む社内へ随時フィードバックをしています。

また、市場ニーズに沿った積極的な情報開示の拡大にも

努めています。情報開示は、原則として東京証券取引所の適時開示情報閲覧サービス(TDnet)で行います。また掲載した情報は、大崎電気ホームページのIR情報にも掲載します。IR情報では、財務情報のほかIR資料や株式情報も掲載しています。

大崎電気工業 IR情報 : <https://www.osaki.co.jp/ja/ir.html>

2022年度IR活動実施状況

	対象者	主な対応者	実施状況
決算説明会	機関投資家(国内外) 証券アナリスト	説明者:取締役社長 経営戦略本部長、IR広報部長、 経理部長が同席し質疑対応	年2回
個別相談	機関投資家(国内外) 証券アナリスト	IR広報部長 IR広報担当課長	随時
当社経営陣への フィードバック	当社経営陣	IR広報部長	定例4回 その他随時

統合報告書

大崎電気グループでは、将来に向けた価値創造の取り組みを株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまにご理解いただくことを目的に統合報告書を作成、発行しています。2021年から統合報告書として、従来の「コーポレートレポート」に掲載していた経営戦略や事業活動報告、ESG(環境・社会・ガバナンス)についての取り組みに加えて、当社の価値創造ストーリーやサステナビリティ基本方針などを紹介しています。



Chapter 4 Dataセクション



大崎電気 埼玉事業所