

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社の企業理念(パーパス)は、「見えないものを見る化し、社会に新たな価値を生み出す」というものです。これまでも、これからも大崎電気グループは事業を通じて社会に貢献することを目指しています。

当社は、この企業理念(パーパス)のもと、株主をはじめとするステークホルダーの利益を重視し、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おります。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。

なお、コーポレート・ガバナンスの基本方針については、当社ウェブサイト(https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/governance/c_governance.html)に掲載しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1-4. 政策保有株式】

当社は、政策保有株式(注)については、(1)取引関係の確立・維持・強化、(2)経済的合理性、(3)当社経営方針との整合性等の各事項を総合的に勘案し、保有目的の合理性を検討したうえで保有しております。

上場株式の政策保有の合理性については、取締役会において毎年具体的な精査・検証を行っており、保有合理性がないと判断された銘柄については、株価や市場動向等を考慮したうえで適時売却し縮減してまいります。

なお、当社は中期経営計画(2024~2026年度)において、2024年3月末時点の連結ベース比で30%(20億円程度)削減することを目標とし、2024年度は4.6億円削減しております。

上場する政策保有株式の議決権行使については、上記の保有目的の合理性に加え、当社及び発行会社の中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否かを基準として総合的に判断し実施しております。

(注)政策保有株式とは、純投資以外の保有株式のうち子会社・関連会社株式を除いた株式をいいます。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

関連当事者取引については、当社及び株主共同の利益等を害することがないよう取引条件等を定め、その内容については法令の定めに基づき適切に開示しております。

また、当社が取締役等と利益相反取引を行う場合は、法令及び当社取締役会規程に基づき、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとしております。

【補充原則2-4】

当社グループでは、2024年5月に策定した「見えないものを見る化し、社会に新たな価値を生み出す」という企業理念(パーパス)のもと、持続的な企業価値の向上を目指しております。当社グループは、創業以来続けてきた電力(エネルギー)を見る化する製品・サービスであるスマートメーター事業を基軸としながらも、エネルギー以外のものを見る化し、社会課題を解決する「ソリューション事業」を拡大しつつあります。今後は、これまでにない事業領域へも果敢にチャレンジし、社会に役立つ新たな価値を生み出していくことに取り組んでおります。

「ソリューション事業の拡大」や「新たな事業領域への挑戦」を実現するためには、性別や国籍など種々な属性を持つ人材が必要不可欠と認識しております。また、管理職への登用は、性別・国籍等の属性や採用時期によらず、能力や適性を踏まえて総合的に判断しております。

女性管理職について

当社の女性管理職の比率は、2025年3月現在5.8%(2024年3月現在4.9%)となっており、2026年度末までに6%、2030年度末までに10%とすることを目標にしております。この目標達成に向けて、女性社員向けキャリアデザイン研修の実施、柔軟な勤務制度の整備などを行っており、今後も継続してまいります。

外国人及び中途採用者の管理職について

外国人及び中途採用者の管理職比率については、具体的な目標は設定しておりませんが、次の取り組みにより多様性の確保に努めております。

・グループ全体の人材構成として、既に外国人の割合が高く、各海外拠点においては管理職及び中核人材として活躍しております。

・当社の2025年3月現在の中途採用管理職比率は、34.5%(2024年3月現在31.3%)となっております。事業戦略を実現するうえで、必要な職種ならびにプロフェッショナル人材を確保するとともに、より一層の企業価値向上に向け必要な都度判断し確保しております。

人材育成について

当社では、2024年5月に当グループの新たな企業理念として「見えないものを見る化し、社会に新たな価値を生み出す」を制定しました。あわせて、大切にしている価値観として「挑戦」「迅速」「革新」「社会貢献」を定めました。

社会に対する新たな価値の創出に向け、「挑戦」「迅速」「革新」を体現し得る人材の育成を図るため、「仕事という経験の場、学びの機会の付与を通じて主体性を培い、自律型人材を育成する」ことを人材育成方針として掲げております。

こうした方針の下、2025年4月より、価値観に紐づく職種別スキルセットを導入し、従業員の能力開発→行動力発揮→業績向上→適切な評価→処遇反映のグッドスパイラルを継続して回すことに取り組んでおります。

また、職種別階層別のスキルセットを定義・明確化し、現在のスキル保有状況と、次の階層にステップアップするための必要スキルが可視化されることで、OJT、Off-JTを通じたキャリアアップに取り組んでおります。

仕事の場を通じた育成(OJT)を図るとともに、スキルセットに関連する学習メニューを整備・提供することで、育成の仕組みをトータルパッケージとして従業員に提供し、自律的な成長を支援しております。

また、2025年2月にDX推進部を設置し、DX推進人材の育成にも注力しております(2025年5月1日「DX認定事業者」認定)。2025年度からはデジタル技術を活用して課題を解決できる人材の育成を目的として、DXリテラシーの基礎を構築する研修(全階層対象)、DXエキスパート人材の育成を図る研修の実施を計画しております。

こうした取り組みを通じて従業員の成長を支援し、お客様への提供価値を高め、企業価値の向上を図ってまいります。

個が輝く職場環境づくり

当社グループは、当社で働く多様な人材が会社からの必要なサポートを受けながら、個人が持つ強みや特性を活かして活躍できる職場環境・制度の整備を推進しております。

具体的には、人権尊重を事業活動の根幹と位置づけ、「大崎電気グループ企業行動憲章」において「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」ことを宣言しております。その確実な実践を期すため、2025年2月に「大崎電気グループ人権方針」を制定し、社内浸透と実践を図っております。また、「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されるなど、所定外労働時間の削減やフレックスタイム制や在宅勤務の活用、また、オフィスカジュアルの定着や埼玉事業所におけるフリースペース化等による働き方改革の推進に加え、育児の短時間勤務におけるフレキシブル活用化や男性の育児休業取得率向上等のワークライフバランスの取組も推進しております。

【原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、確定給付企業年金制度と企業型確定拠出年金制度を導入しております。

確定給付企業年金制度については、運用機関に対するモニタリング活動の実効性を確保し、アセットオーナーとしての機能が発揮できるように、外部セミナー等の活用を通じて担当者の育成に取り組んでいます。

【原則3-1. 情報開示の充実】

() 企業理念(パーパス)、経営戦略、経営計画

当社の企業理念については、当社ウェブサイト(<https://www.osaki.co.jp/ja/profile/philosophy/purpose.html>)に掲載しております。また、経営戦略については、当社ウェブサイト(<https://www.osaki.co.jp/ja/ir/library/securities.html>)に掲載の有価証券報告書の「中長期的な会社の経営戦略及び対処すべき課題」をご参照ください。

() コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と方針については、当社ウェブサイトに掲載しております。

(https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/governance/c_governance.html)

() 取締役の報酬の決定の方針と手続

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及び独立社外監査役とする指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会決議にて決定しております。

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おります。

なお、各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定しております。

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CEO(代表取締役)渡辺佳英及び取締役社長執行役員COO(代表取締役)渡辺光康の両氏が決定しております。委任の理由は、指名・報酬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あります。

決定方針は、後述する【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

() 取締役・監査役候補者の指名の方針と手続

当社は、委員の過半数を独立社外取締役及び独立社外監査役とする指名・報酬委員会を設けております。

取締役・監査役候補者(再任を含む。以下同じ。)の指名に際しては、スキル(知識・能力・経験)、人格、職務遂行状況を総合的に判断して、代表取締役が候補者を選定し、その選定の妥当性を同委員会が審議したうえで、取締役会において、同委員会の答申を踏まえ、選任議案を審議しております。

また、監査役候補者については、取締役会の審議に先立ち、監査役会の同意を得るものとしております。

() 取締役・監査役候補指名の際の個々の説明

社内取締役及び社内監査役候補者の選任理由は、当社ウェブサイト「第108、109、110回定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類をご参照ください。

(<https://www.osaki.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>)

なお、社外取締役及び社外監査役候補者の選任理由は、各選任時における定時株主総会招集ご通知の他に、本報告書の「1.【取締役関係】会社との関係(2)」及び「1.【監査役関係】会社との関係(2)」にも記載しております。

【補充原則3-1】

当社の取締役会は、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識しており、以下のとおり取り組んでいます。

(1) サステナビリティへの取り組み

当社取締役会は、2021年12月に「サステナビリティ基本方針」を策定し、当社グループが取り組むべき社会課題のうち優先すべきマテリアリティ(重要課題)を特定しました。マテリアリティの具体的な目標は、2022年5月に公表し、目標達成に向けて取り組んでいます。また、2022年4月に取締役社長執行役員COOを委員長とするサステナビリティ推進委員会を設立し、当社グループのサステナビリティへの取組を一層強化しております。本委員会においては、当社グループのサステナビリティの各取り組みを推進・評価し、その審議内容は、適宜取締役会へ報告する体制としております。

(2) TCFDへの取り組み

気候変動などの環境問題への対応は、事業活動のリスクの減少のみならず、当社が展開するエネルギー・ソリューションの収益機会にもつながる重要な経営課題と認識しております。2021年11月にはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)による提言に賛同し、2022年5月よりTCFDが推奨する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する情報を開示しております。

(3) 温室効果ガス削減に向けた取り組み

当社は、近年ますます深刻化する気候変動問題に対応し、当社グループのサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。2025年3月には、当社の温室効果ガス排出削減に関する2030年目標がパリ協定が定める水準と整合していることがSBTi(Science Based Targets initiative)によって認定されました。

(4) サステナビリティに関する情報開示

サステナビリティ基本方針・マテリアリティ目標・TCFD提言に基づく開示については、当社ウェブサイトに掲載しております。

(<https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability.html>)

(5) 人的資本・知的財産

当社は、中期経営計画において、スマートメーターを基軸としつつ、ソリューションビジネスを拡大することによる中長期的な成長をめざしており、その実現に向けて人的資本・知的財産への投資を行っています。

当社の人的資本に関しては、人的資本への投資により社員一人ひとりの活躍の場を広げ、それを会社の持続的な成長の原動力として、中期経営計画における国内外でのソリューションビジネスの拡大へつなげていくことを基本方針としております。会社、社員ともに中長期的な成長が実現できるよう積極的な投資を行ってまいります。

人的資本については、【補充原則2 - 4】「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」に記載した取組みのほか、2024年度において、以下の取組を実施しております。

- ・くるみんマーク取得に向けた取組
- ・昨年度の賃貸住宅手当の引上げに続き、自家住宅手当も引上げを実施
- ・物価高騰に伴う生活水準維持のためのベースアップ実現(3年連続)
- ・資産形成に資する、従業員持株会への加入促進を実施
- ・ITリテラシーの向上に資する「OSAKI ITカレッジ」という体系的な教育環境を社員へ提供

詳細につきましては、以下当社ウェブサイトに掲載しております。

有価証券報告書「サステナビリティに関する考え方及び取組」

(<https://www.osaki.co.jp/ja/ir/library/securities.html>)

サステナビリティ「従業員とともに」

(<https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/social/withemployee.html>)

知的財産については、中期経営計画の達成のためには特許を含む知的財産への取組が重要であると認識しております。2023年9月に策定した「グループ知的財産基本方針」のもと、特許取得に関する制度や組織の整備、知的財産を強化すべき領域の検討、教育の実施、目標の設定など、各活動に取り組んでおります。2024年度には、職務発明制度を抜本的に改定し、発明者の貢献に対してより魅力的で公正なインセンティブを提供する制度設計とすることにより、従業員の知的創造活動を一層促進する環境を整備しました。

【補充原則4 - 1】

当社の取締役会は、経営の公正性、透明性などを確保するため、業務執行取締役及び執行役員に対する監督機能を担う一方、法令及び取締役会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。

上記の決議事項や重要な業務執行以外の意思決定及び業務執行については、各業務執行取締役及び執行役員に権限の委譲を行い、取締役会はそれらの業務執行の状況の報告等を受け、適切に監督を行います。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、社外取締役及び社外監査役又はその候補者が、会社法で定める社外性の要件を充足するほか、その者の独立性を実質面で担保するため、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえた当社の独立性基準を策定しております。

その内容は、当社ウェブサイトをご参照ください。

(https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/governance/c_governance/main/08/teaserItems1/01/linkList/0/link/Independent%20officers.pdf)

【補充原則4 - 10】

当社は、委員の過半数を独立社外取締役及び独立社外監査役とし、委員長を独立社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しております。この委員会の役割は、以下の事項のうち、取締役会から諮問を受けた事項について審議し、取締役会に答申することとしております。

- 取締役及び執行役員の選解任に関する事項
- 代表取締役の選定及び解職に関する事項
- 役付取締役及び役付執行役員の選定、選任及び解職、解任に関する事項
- 後継者計画(育成含む。)に関する事項
- 取締役及び執行役員の報酬制度及び報酬決定の方針に関する事項
- 取締役及び執行役員の個人別の報酬に関する事項
- 取締役の報酬限度額に関する事項
- その他、取締役会が必要と判断した事項

なお、審議・答申は、多様性やスキル(知識、能力、経験)、人格、業績などを総合的に判断して行われております。

【補充原則4 - 11】

当社は、当社のほか有力な連結子会社を国内外に持ち、国内外の事業環境の変化に対応しつつ、当社グループの中期経営計画の重点戦略として、「スマートメーターを主軸とした社会インフラへの付加価値の提供」、「デジタル技術を活用した現場の業務改善(顧客DX)の支援」、「脱炭素社会の実現に向けたトータルGXサービスの提供」、「利益を重視したビジネスへの変革」、「グループ経営基盤の強化」を推進しております。

また当社は、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、スキル・マトリックスに示す8分野を重視することとしております。

現在の各取締役及び監査役が備えるスキルは、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おります。なお、スキル・マトリックスについては当社ウェブサイト「第111回定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類をご参照ください。

(<https://www.osaki.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>)

今後も、当社グループの持続的な成長を目指し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模が最適となるよう努めてまいります。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役及び監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務又は職務に十分に振り向けるため、当社以外に3社(業務執行取締役の場合は1社)を超えて、他の上場会社の取締役又は監査役を兼務しないものとします。

また、当社の取締役及び監査役の兼務の状況は、有価証券報告書や招集通知などに開示します。

【補充原則4 - 11】

当社は、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。

2024年3月期(前期)においては、自社内でのディスカッション方式を選択し課題の抽出と深堀に注力しましたが、2025年3月期(当期)は、社外役員異動や定点観測の必要性も重視し、アンケート方式による分析・評価を実施しました。

当期においては、前期に抽出した深堀課題への取組状況を含め、取締役会全体の実効性に関する課題抽出を行っております。

その結果、懸案であった後継者計画については、指名・報酬委員会での審議も重ね、社長後継者の人材要件、育成方針、キャリアパスを整理するなど大きく進展したことを確認しました。また、指名・報酬委員会での審議の充実や取締役会への答申・報告状況、さらには役員構成の多様性などにおいて、引き続き段階的な改善・進展が見られ、当社取締役会の実効性は引き続き確保されていることを確認しました。

他方、今後の課題としては、「経営資源配分(人的資本、研究開発等)の議論の深化」「中長期成長戦略・人的資本戦略の議論の深化」「企業理念・価値観浸透の取組強化」「事業部制の効果検証」を抽出しました。これらに対しては、取締役会として課題認識し、経営協議会などで審議を行い、対応策の実施により解決を図り、さらなる取締役会の実効性向上への取組を進めてまいります。

【補充原則4 - 14】

当社は、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の方針を以下のとおり定めます。

- (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
- (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

【原則5 - 1. 株主と建設的な対話に関する方針】

(1) 基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現していくために、会社情報の適切な開示及びステークホルダーの皆様との建設的対話は極めて重要な経営課題であると認識しております。

金融商品取引法等の諸法令や東京証券取引所の定める規則を遵守し、適時・適切かつ公平な情報開示を行うとともに、経営の効率性、透明性を高めるため、上記の法令・規則等に該当しない情報であっても積極的かつ迅速な情報開示に努めます。

また、株主・投資家の皆様と建設的な対話を行い、当社の経営方針への理解を得るとともに、対話において把握した意見を定期的に経営陣を含む社内にてフィードバックします。

(2) IRの体制、対話の方法等

当社は、グループ経営本部が窓口となり株主との建設的な対話を実施しております。経営戦略部門担当役員がIR担当役員として全体を統括し、IR担当役員、IR担当者が株主との対話にあたっております。

IR担当者は経理、総務、営業、生産、技術開発等各部門と有機的に連携し、株主をはじめアナリスト、機関投資家、報道機関との対話に臨んでおります。

(3) 情報の管理

重要な会社情報の伝達については、当社グループのインサイダー取引管理規程に基づいて対応し、フェア・ディスクロージャーに努めます。

なお、決算発表日前1ヵ月間はサイレント期間とさせていただいており、同期間中は原則として決算に関連する情報の開示及び関連する質問への回答などを控えることとしております。

(4) 対話の実施状況

当社は、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、国内外の株主ならびに投資家の皆様とのコミュニケーションを図っております。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おります。実施状況の詳細につきましては、当社ウェブサイトの「主なIR活動」に掲載しております。

(<https://www.osaki.co.jp/ja/ir/policy.html>)

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年5月12日

該当項目に関する説明 更新

当社の資本コストや株価を意識した経営について、企業価値の向上へ向けて、収益性向上や資本効率化・最適資本構成を通じたROEの向上に取り組んでいます。また、資本市場での評価向上へ向けて、サステナビリティ経営の推進とIR活動の強化に努めています。

財務目標・資本政策に対する考え方についての詳細は、2025年5月12日に開示しております当社ウェブサイトに掲載の「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(アップデート)について」をご参照ください。

(https://www.osaki.co.jp/ja/ir/news/auto_20250512540016/pdfFile.pdf)

(英文:https://www.osaki.co.jp/en/ir/news/auto_20250512541165/pdfFile.pdf)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,243,200	13.75
THE HONGKONG AND SHANGHAI BANKING CORPORATION LTD - SINGAPORE BRANCH PRIVATE BANKING DIVISION CLIENTS A/C 8221 - 623793	3,949,400	8.70
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,852,100	4.08
大崎電気工業取引先持株会	1,674,742	3.68
MM Investments株式会社	1,604,700	3.53
株式会社三菱UFJ銀行	1,552,368	3.41
九電テクノシステムズ株式会社	1,389,594	3.06
渡辺佳英	1,272,322	2.80
富国生命保険相互会社	1,104,000	2.43
関西電力株式会社	1,000,000	2.20

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明更新

資本構成【大株主の状況】に関する補足説明

- (注) 1 次の法人等の大量保有報告書又は変更報告書が公衆の縦覧に供され、以下のとおり株式を保有している旨の記載がなされておりますが、当社として2025年3月31日現在における当該法人名義の実質所有株式数の全部又は一部の確認ができませんので、2024年3月31日現在の株主名簿に基づいて記載しております。
- 2 2024年3月期末現在主要株主であったGLOBAL MANAGEMENT PARTNERS LIMITEDは、2025年3期末では主要株主ではなくなっております。
- ・2021年5月12日付変更報告書
提出者：ノルウェー銀行
保有株式数：1,974千株(株券等保有割合4.01%、報告義務発生日 2021年4月30日)
 - ・2021年9月16日付変更報告書
提出者：BNY Mellon・インベストメント・マネジメント・ジャパン株式会社
保有株式数：1,826千株(株券等保有割合3.71%、報告義務発生日 2021年9月13日)
 - ・2023年3月22日付大量保有報告書
提出者：三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社
保有株式数：同社グループ2社で2,468千株(株券等保有割合5.01%、報告義務発生日 2023年3月15日)
 - ・2024年7月29日付変更報告書
提出者：株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
保有株式数：同社グループ4社で3,776千株(株券等保有割合7.82%、報告義務発生日 2024年7月22日)
 - ・2025年2月14日付変更報告書
提出者：GLOBAL MANAGEMENT PARTNERS LIMITED
保有株式数：4,262千株(株券等保有割合8.83%、報告義務発生日 2025年2月6日)

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月

業種	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
水野 正望	他の会社の出身者											
笠井 伸啓	他の会社の出身者											
黒木 彰子	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
水野 正望	○	水野正望氏は、当社取引銀行である株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)の常務執行役員(業務執行者)でしたが、2006年6月に退任しており、現在同行の意思に影響される立場にはありません。なお、直近事業年度末における同行からの借入額の当社連結総資産に占める割合は3.8%です。	水野正望氏は、大手金融機関や大手事業会社等での長年に亘る実務及び代表取締役を含む経営者経験があるほか、独立行政法人の理事長も務め、幅広い経験ならびに広範な知識を有していることから、当社のガバナンス強化に資するとともに、経営全般に適切な助言をしていただける人物であることから、社外取締役として選任しております。 独立役員に指定した理由 水野正望氏は過去において当社取引銀行の業務執行者でしたが、2006年6月に退任しており、現在同行の意思に影響される立場になく、このため東京証券取引所及び当社の独立性基準を満たしており、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。
笠井 伸啓	○	該当ありません。	笠井伸啓氏は、長年に亘り計測事業の業務に携わり、当該分野での高い専門的な知識のほか、企業経営者としての経験も有しており、当社のガバナンス強化に資するとともに、経営全般に適切な助言をしていただける人物であることから、社外取締役として選任しております。 (独立役員に指定した理由) 笠井伸啓氏は、属性情報として該当する事項はありません。このため東京証券取引所及び当社の独立性基準を満たしており、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。
黒木 彰子	○	該当ありません。	黒木彰子氏は、外資系コンサルティング会社や大手IT企業等での実務及び経営経験と、コーポレートガバナンス・人事・ファイナンスに関する専門知識を有しており、当社のガバナンス強化に資するとともに、経営全般に適切な助言をしていただける人物であることから、社外取締役として選任しております。 (独立役員に指定した理由) 黒木彰子氏は、属性情報として該当する事項はありません。このため東京証券取引所及び当社の独立性基準を満たしており、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

【指名・報酬委員会の概要】

1. 名称「指名・報酬委員会」

- ・指名・報酬一体型運営
- ・設置、「指名・報酬委員会規程」の制定及び改廃は取締役会決議による。

2. 構成

- ・取締役ないし監査役である委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役及び独立社外監査役から選定する(取締役会決議)。
- ・委員長は独立社外取締役から選定する(取締役会決議)。

<現在の構成員の氏名>

水野正望社外取締役(委員長)
 笠井伸啓社外取締役
 黒木彰子社外取締役
 渡辺佳英取締役会長CEO
 渡辺光康取締役社長執行役員COO

3. 役割

以下の事項のうち、取締役会から諮問を受けた事項について審議し、取締役会に答申する。

- 取締役及び執行役員の選解任に関する事項
- 代表取締役の選定及び解職に関する事項
- 役付取締役及び役付執行役員の選定、選任及び解職、解任に関する事項
- 後継者計画(育成含む。)に関する事項
- 取締役及び執行役員の報酬制度及び報酬決定の方針に関する事項
- 取締役及び執行役員の個人別の報酬等に関する事項
- 取締役の報酬限度額に関する事項
- その他、取締役会が必要と判断した事項

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役は、会計監査人と四半期決算ごとに会合を設け、当該期間における監査の方法及びその結果について報告・説明を求めるとともに、情報・意見交換を実施し、監査の充実・強化に努めております。また、内部監査を担当する経営監査室から原則月1回内部監査結果について報告を受けるとともに、意見交換を実施し、監査の質を高めております。

監査役は、会計監査人から取締役の職務の執行に関して不正の行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実がある旨の報告等を受けた場合には、監査役会において審議のうえ、必要な調査を行い、取締役会に対する報告又は取締役に対する助言若しくは勧告など、必要な措置を講じます。

独立社外取締役と独立社外監査役は、経営方針、取締役等経営陣の体制・業務執行状況等経営全般に関わる重要な事項について、独立した客観的な立場から情報交換・認識の共有を図るため、定期的な会合を設ける等連携し、取締役会における議論に活用しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
北井久美子	弁護士													
河合 千尋	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
北井久美子	○	該当ありません。	北井久美子氏は、弁護士としての専門知識のほか、中央省庁等の要職を歴任した幅広い見識と、上場企業の社外取締役や社外監査役としての実績を有することから、当社の監査業務に活かしていただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。 (独立役員に指定した理由) 北井久美子氏は、属性情報として該当する事項はありません。このため東京証券取引所及び当社の独立性基準を満たしており、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。
河合 千尋	○	該当ありません。	河合千尋氏は、監査法人での勤務経験や公認会計士・税理士資格を取得し会計事務所・法人を開業・開設し経営に携わるなど財務・会計等に関する豊富な知識と経験を有していることから、社外監査役として選任しております。 (独立役員に指定した理由) 河合千尋氏は、属性情報として該当する事項はありません。このため東京証券取引所及び当社の独立性基準を満たしており、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

当社は、社外役員の選任について、東京証券取引所の上場管理等に関するガイドライン等を踏まえた当社の独立性基準を策定しております。なお、当社の独立性基準は当社ウェブサイトに掲載しております。

(https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/governance/c_governance/main/08/teaserItems1/01/linkList/0/link/Independent%20officers.pdf)

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

当社は、取締役(非業務執行者を除く。)の報酬は中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するような体系が望ましいと考えております。このため、2022年3月期以降の報酬体系は、従来の基本報酬と株式報酬(株式報酬型ストックオプション)の組み合わせから、基本報酬と中期インセンティブの向上を企図した株式報酬(譲渡制限付株式)、さらには短期インセンティブの向上を企図した業績連動報酬(金銭報酬)の組み合わせに変更し、「攻めのガバナンス」の実現を目指しております。

< 取締役及び監査役の報酬等の決定方針 >

後述の、「取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

< 取締役及び監査役の報酬等についての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とを含まない。)と決議しております。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、新たに譲渡制限付株式付与のための報酬枠を年額1億円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給とを含まない。)と決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は7名(うち社外取締役2名)です。

当社監査役の金銭報酬の額は、2025年6月27日開催の第111回定時株主総会において年額8,000万円以内と決議しております。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。

< 譲渡制限付株式報酬制度の概要 >

(1) 譲渡制限期間

対象取締役は、本割当契約により割当を受けた日より30年以内で当社の取締役会が予め定める期間(以下「譲渡制限期間」という。)、本割当契約により割当を受けた当社の普通株式(以下「本割当株式」という。)について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない(以下「譲渡制限」という。)

(2) 退任時の取扱い

対象取締役が譲渡制限期間満了前に当社の取締役会が予め定める地位を退任した場合には、その退任につき、任期満了、死亡その他の正当な理由がある場合を除き、当社は、本割当株式を当然に無償で取得する。

(3) 譲渡制限の解除

上記(1)の定めにかかわらず、当社は、対象取締役が、譲渡制限期間中、継続して、当社の取締役会が予め定める地位にあったことを条件として、本割当株式の全部について、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除する。ただし、当該対象取締役が、上記(2)に定める任期満了、死亡その他の正当な理由により、譲渡制限期間が満了する前に当社の取締役会が予め定める地位を退任した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数及び譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整するものとする。また、当社は、上記の定めに従い譲渡制限が解除された直後の時点において、なお譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得する。

(4) 組織再編等における取扱い

上記(1)の定めにかかわらず、当社は、譲渡制限期間中に、当社が消滅会社となる合併契約、当社が完全子会社となる株式交換契約又は株式移転計画その他の組織再編等に関する事項が当社の株主総会(ただし、当該組織再編等に関して当社の株主総会による承認を要しない場合には、当社の取締役会)で承認された場合には、当社の取締役会の決議により、譲渡制限期間の開始日から当該組織再編等の承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の本割当株式について、当該組織再編等の効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除する。また、当社は、上記に定める場合、譲渡制限が解除された直後の時点において、譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得する。

(5) その他の事項

本割当契約に関するその他の事項は、当社の取締役会において定めるものとする。

【ご参考】
2021年6月25日開催の第107回定時株主総会決議により、譲渡制限付株式報酬導入にともない株式報酬型ストックオプション制度は廃止しております。
当該事業年度末における当社役員の当該廃止制度による新株予約権等の保有状況については、「第111回定時株主総会招集ご通知」の事業報告「3. 会社の新株予約権等に関する事項」（当社ウェブサイト<https://www.osaki.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>）をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

更新

事業報告において、取締役、監査役の別に各々について報酬等の額を開示しております。

	(支給員数)	(報酬等の総額)	(基本報酬)	(業績連動報酬)	(非金銭報酬等)
取締役	8名	300百万円	179百万円	75百万円	45百万円
(うち社外取締役)	(4名)	(28百万円)	(28百万円)	(—)	(—)
監査役	5名	57百万円	57百万円	—	—
(うち社外監査役)	(3名)	(18百万円)	(18百万円)	(—)	(—)
計	13名	358百万円	237百万円	75百万円	45百万円
(うち社外役員)	(7名)	(46百万円)	(46百万円)	(—)	(—)

- (注) 1. 上記の人数には、2024年6月27日開催の第110回定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役1名及び社外監査役1名を含んでおります。
2. 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
3. 上記社外役員は社外取締役及び社外監査役に対する報酬額であります。
4. 非金銭報酬等は、取締役(社外取締役を除く)に対して譲渡制限付株式を付与しており、当該事業年度の費用計上額を記載しております。
5. 業績連動報酬は、当該事業年度に係る役員賞与引当金繰入額を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

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及び独立社外監査役とする指名・報酬委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会決議にて決定しております。
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、取締役会も基本的は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おります。
なお、各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定しております。
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CEO(代表取締役)渡辺佳英及び取締役社長執行役員COO(代表取締役)渡辺光康の両氏が決定しております。委任の理由は、指名・報酬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あります。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

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。)を導入致しました。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致しました。
(基本方針)

当社の役員報酬は、継続的な企業価値の向上及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

タイプ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、業績連動報酬及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、各事業年度の連結及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。

〔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。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役は7名でそのうち3名が社外取締役となっております。社外取締役の補佐は、秘書室を含む総務部及び関係する部署のスタッフが務めております。

監査役は4名でそのうち2名が社外監査役となっております。監査役室には監査役の職務を補佐すべき使用人1名を専属スタッフとして配置しており、資料の事前配付、事前説明及び報告等の業務サポートを行っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

○ 監査役会設置会社

当社は、監査役制度を採用しております。当社は監査役会を設置し、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おります。監査役は4名で構成され、うち2名が社外監査役かつ独立役員となっております。社外監査役は社外からのチェック機能を果たし、経営監視機能の独立性、客観性を確保しております。

○ 業務執行

取締役会は、経営の公正性、透明性などを確保するため、業務執行取締役及び執行役員に対する監督機能を担う一方、法令及び取締役会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。

上記の決議事項や重要な業務執行以外の意思決定及び業務執行については、各業務執行取締役及び執行役員に権限の委譲を行い、取締役会はそれらの業務執行の状況の報告等を受け、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おります。

また、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等について多面的な検討、協議を行っております。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おります。

なお、グループガバナンスとして、当社、株式会社エネゲート及びEDMI Limitedの3社の活動報告を行うグループ幹部会を毎月1回開催しております。

○ 監査

監査役監査は、監査役会が定めた監査の方針、監査計画等に従い各監査役が実施しております。監査役は、経営監視機能として、取締役会、経営協議会、グループ幹部会等の重要な会議に出席するほか、常勤監査役1名は経営会議に出席し、適宜意見を述べております。

また、監査役会は代表取締役と定期的な会合を設け意見交換を行っております。

なお、監査役会は、会計監査人に対する評価基準を作成し、会計監査人を適切に評価しております。また、会計監査人に求められる独立性と専門性については、会計監査人が会計監査を適正に行うために必要な監査業務の品質管理システム等を遵守しているかについて、確認を行っております。

会計監査については、会計監査人から半期ごとにレビュー - 結果及び年度監査の進捗状況について報告を受け、必要に応じて意見交換を行っております。

内部監査については、独立した組織として取締役社長を責任者とする経営監査室を設置し、監査員4名を配置しております。

○ 会計監査人

当社は、第108期からRSM清和監査法人と監査契約を締結し、会計監査を受けております。

第112期において当社の会計監査業務を執行する公認会計士は以下のとおりです。

業務執行社員 笥 悦生
業務執行社員 村山大二

○ 指名決定

当社は、委員の過半数を独立社外取締役及び独立社外監査役とする指名・報酬委員会を設けております。

取締役・監査役候補者(再任を含む。)の指名に際しては、スキル(知識・能力・経験)、人格、職務遂行状況を総合的に判断して、代表取締役が候補者を選定し、その選定の妥当性を同委員会が審議したうえで、取締役会において、同委員会の答申を踏まえ、選任議案を審議しております。

また、監査役候補者については、取締役会の審議に先立ち、監査役会の同意を得るものとしております。

○ 報酬決定

「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【取締役報酬関係】に記述した「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は監査役会設置会社を採用しています。独任制や常勤監査役の存在など、強力な権限を持つ監査役会の存在が、取締役及び取締役会へ有効な牽制機能を発揮するものと考えております。

また、当社は豊富な経営経験や実務知識ならびにこれらにもとづく高い見識を有している方を独立性ある社外取締役を3名、社外監査役を2名選任して、経営に対する監視・監督機能を強化しております。

さらに、取締役会がグループガバナンスの強化に軸足を移したことに伴う執行役員制度の導入により、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できており、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おります。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	・当社及び東証ウェブサイトへの電子提供措置は、法定期日の前日に掲載。 ・「アクセス通知 + 株主総会参考書類」(サマリー版)及び交付書面は、法定期日の1日前に発送。
電磁的方法による議決権の行使	・インターネット等による議決権行使を可能としています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	・議決権行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	・アクセス通知、株主総会参考書類部分について英文で提供しております。
その他	・電子公告制度を採用。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページに「IRポリシー」を掲載しております。 (https://www.osaki.co.jp/ja/ir/policy.html)	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回(本決算発表後、第2四半期決算発表後)にIR説明会を開催し、決算及び中期経営計画について説明しております。なお、説明会資料は当社ホームページで開示しております。 また、機関投資家や証券アナリストとの個別取材対応を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、説明会資料、事業報告書、統合報告書、アニュアルレポート(英文)を当社ホームページに掲載しております。 (https://www.osaki.co.jp/ja/ir/library.html)	
IRに関する部署(担当者)の設置	グループ経営本部にIR広報部を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	OSAKIグループ企業行動憲章に規定しています。 https://www.osaki.co.jp/ja/profile/philosophy/charter.html コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方及び基本方針に規定しています。 https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/governance/c_governance.html リスクマネジメント基本方針の行動指針として規定しています。 https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/governance/riskmanagement.html

環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、「大崎電気グループサステナビリティ基本方針」を定め、環境の保全と社会の持続的な発展に貢献するとともに、当社グループのリスクの低減・収益機会の獲得を通じた持続的な成長をめざしております。 大崎電気グループサステナビリティ基本方針は、当社ホームページに掲載しております。 https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/Sustainability.html 以下に環境・人権分野に関する主な取り組みを示します。 【環境保全活動】 当社グループは、当社取締役社長執行役員COOを委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、環境に対する基本的な行動基準である「大崎電気工業環境憲章」ならびに「大崎電気グループ環境方針」にもとづき、当社ならびに社会における環境負荷低減に向けた取り組みを推進しております。 具体的には、埼玉事業所や一部子会社ではISO14001を認証取得しており、温室効果ガス排出量や廃棄物等の環境負荷の低減、再生可能エネルギーの導入、環境マネジメントシステムの実施、グリーン調達基準書に基づく環境に配慮した資材調達活動などに取り組んでおります。 なお、当社グループの温室効果ガス排出量については、2030年度に2023年度の基準排出量からScope1,2は42%以上、Scope3は「購入した製品・サービス」、「販売した製品の使用」による排出量について25%以上の削減することを目標に掲げ、活動を行っております。 環境保全へ向けた取り組みは、当社ホームページに掲載しております。 (https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/environment.html) 【人権尊重の取り組み】 大崎電気グループは、人権尊重を事業活動の根幹と位置づけ、企業行動指針である「大崎電気グループ企業行動憲章」において「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」ことを宣言しております。その確実な実践を期するため、2025年2月に「大崎電気グループ人権方針」を策定し、社内浸透を図っております。同方針の制定ならびに実践にあたっては、国連人権宣言、国連ビジネス人権に関する指導原則、国連グローバルコンパクト、OECD多国籍企業行動指針、子どもの権利とビジネス原則等の国際規範を支持するとともにその理念を反映しております。同方針に定める主な取り組みは以下のとおりです。 1. 適用法令の遵守 2. 従業員の人権尊重 3. サプライチェーンにおける人権尊重 4. 人権デューデリジェンスの実施 人権尊重へ向けた取り組みは、当社ホームページに掲載しております。 (https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/social/humanrights.html) 上記に加え、2025年2月に「大崎電気グループ社会貢献方針」を制定し、「良き企業市民」として社会課題の解決に積極的に参加することを宣言しております。 大崎電気グループ社会貢献方針は、当社ホームページに掲載しております。 https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/social/policy.html
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	お客様や株主・投資家のみなさま、地域社会のみなさま、その他社会の多くのみなさまとコミュニケーションを密にし、企業グループの情報を的確かつ公正に開示します。これらは「大崎電気グループ企業行動憲章」に規定しております。 (https://www.osaki.co.jp/ja/profile/philosophy/charter.html)

【女性の活躍に関する取り組みについて】

2021年4月に以下の行動計画を策定し取り組んでおります。

1. 2026年3月までに、正社員に占める女性の比率を現在の18%から23%にする。
2. 女性社員のキャリア意識向上を行うため女性社員向けキャリアデザイン研修を実施する。
3. ゆとりある生活と仕事の両立を図るとともに勤労意欲を向上させるため、在宅勤務率を30%とする。

なお、今後の更なる推進に向けて、正社員に占める女性の比率を2031年3月までに30%、管理職に占める女性の割合については、2025年3月現在5.8%を、2027年3月までに6%、2031年3月までに10%とすることを目標として取り組んで参ります。

【健康経営に関する取り組みについて】

「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に6年連続で認定

---心身ともに健やかに日々の仕事に邁進できるよう社員の健康を支援---

当社は2018年より「健康経営」に関する様々な取り組みを持続的に実施してきました。『変わる、OSAKIを体現する人財の健康増進、パフォーマンス向上』を目指し、体調不良等に伴う生産性の低下をなくす、仕事満足度の向上、こころの健康、の実現を目指して様々な視点から社内での取組を行ない、このたび経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に2020年度より6年連続で認定されました。

今後も従業員の健康管理を経営的視点で捉え、健康課題に対する目標・取り組み・評価・改善のPDCAサイクルを確立し、従業員一人ひとりが活き活きと心身ともに健やかに日々の仕事に邁進できるよう健康支援活動を継続していきます。

詳細につきましては、以下当社ウェブサイトに掲載しております。

サステナビリティ「従業員とともに/健康経営」

(<https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/social/withemployee/health.html>)

「健康経営」は、非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

- (1) 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他当社の業務ならびに当社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制

当社は、2006年5月10日開催の当社取締役会において、内部統制システム構築の基本方針を決議し、基本方針に基づく体制の整備を行っております。なお、本決議は、2008年3月11日、2009年3月17日、2010年3月15日、2012年3月21日、2013年6月27日、2015年5月8日並びに2023年3月28日に改定を行っており、下記は最新(2023年3月28日一部改定)の決議の概要です。

1. 当社及び子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- a. 当社は、コンプライアンス委員会を設置し、当社及び子会社の取締役及び使用人が法令・定款、社内規程及び社会規範の遵守、並びにハラスメント行為を防止するための、「大崎電気グループ企業行動憲章」及び「コンプライアンス・マニュアル」を定めるほか、「大崎電気グループコンプライアンス・ハンドブック」を発行し、その周知徹底と遵守の推進を図る。
- b. 当社は、「大崎電気グループ経営管理規程」に基づき、子会社各社における内部統制体制の実効性を高めるための諸施策を立案・実施し、子会社への指導・支援等を行う。
- c. 経営監査室は、当社及び内部監査部門のない子会社各社の内部監査を計画的に実施し、業務の適正性や効率性を監査し、コンプライアンス体制の強化・改善を図る。
- d. 大崎電気グループは、ヘルプライン制度の適切な運営により、取締役及び使用人の法令等違反行為やハラスメント行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス体制の強化に努める。
- e. 大崎電気グループは、「財務報告に係る内部統制基本方針」に基づき業務を運営し、金融商品取引法が求める財務報告の信頼性を確保する。
- f. 大崎電気グループは、「大崎電気グループ企業行動憲章」に基づき、社会の一員として市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応する。

2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- a. 当社は、取締役の職務の執行に係る情報・文書の取扱については、「取締役会規程」ほか社内規程に従い、職務の執行に係る情報を文書又は電磁的媒体に記録し、適切に保存及び管理する。
- b. 当社の取締役及び監査役は、これらの文書等を常時閲覧できるものとする。

3. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- a. 当社は、当社の各部署及び各委員会(コンプライアンス、サステナビリティ推進、品質管理、PL、安全保障輸出管理)が、「リスク管理規程」及び「リスクマネジメント基本方針」に基づきリスクの特定、分析、評価を行いリスク、リスクマップを作成する。また、認識されたリスクに対し必要な対策を講じリスクの低減を図る。子会社については、各社において同様の体制が整備されるよう指導するとともに、不測の事態が発生した場合には、当社に適切な情報が伝達される体制を整備・運用する。
- b. 経営監査室は、内部監査により当社及び内部監査部門のない子会社各社のリスク管理状況を監査する。その結果を定期的に当社取締役会に報告し、当該取締役会において改善策を審議決定する。

4. 当社及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- a. 当社は、毎期初に取締役が共有する当社及び大崎電気グループ全体の目標を定め、この目標達成に向けて具体的な年度事業計画を策定する。また、月次・四半期ごとに目標の達成状況をレビューし、結果を当社各部門及び子会社にフィードバックすることにより、業務の有効性・効率性を確保する。
- b. 当社は、取締役会を原則として毎月1回開催するほか必要に応じて開催し、大崎電気グループの経営環境の変化に機動的に対応し効率的な運用に努める。また、その事前協議の場として経営協議会を設置し、議論の深化や決定プロセスの明確化を図る。
- c. 当社は、経営会議を原則として毎週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等について多面的な検討、協議を行う。
- d. 当社は、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る。
- e. 当社は、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、株式会社エネゲート及びEDMI Limitedの3社の活動状況について報告を行う。
- f. 当社及び子会社の日常業務は、それぞれの「職務権限規程」、「稟議規程」等に基づき業務を遂行する。

5. 当社の子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- a. 当社の子会社は、「大崎電気グループ経営管理規程」に基づき、当該子会社に係る重要な経営事項について当社に報告する義務を負う。

- b.当社は、原則として国内子会社については、グループ経営協議会を開催し、当該子会社の業績その他必要な事項の協議を行う。また、主要な海外子会社については、業績その他重要な経営課題等を当社取締役会に定期的に報告する。
- 6.当社の監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- a. 監査役の職務を補助すべき専任の使用人を配置することとする。
- b. 監査役の職務を補助すべき使用人は、当社の業務執行に係る役職を兼務せず監査役の指揮命令下で職務を遂行し、その人事異動については監査役の同意を得る。
- 7.当社の取締役及び使用人ならびに当社の子会社の取締役、監査役及び使用人(以上の者から報告を受けた者を含む)が当社の監査役に報告をするための体制と当該報告をした者が報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- a. 当社は、大崎電気グループの取締役、使用人及び子会社監査役が、職務執行に関して重大な法令・定款違反もしくは不正の事実又は企業集団に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を知ったときは、遅滞なく当社の監査役に報告する体制を確保する。
- b. 当社は、大崎電気グループの取締役、使用人及び子会社監査役が、法定の事項に加え、企業集団に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、グループヘルプライン制度による通報状況及びその内容を遅滞なく当社監査役に報告する体制を確保する。
- c. 大崎電気グループは、ヘルプライン制度により通報したことを理由として、当該通報者に対し解雇その他いかなる不利益な取扱いを行わない。
- 8.当社の監査役の職務の執行について生じる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
- a. 当社の取締役は、監査役による監査が円滑に行われることを確保するため、監査に係る諸費用について必要な予算措置を行う。
- 9.その他当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- a. 当社取締役会は、業務の適正を確保するため、当社の取締役会、経営協議会及び経営会議等重要な会議への監査役の出席を確保する。
- b. 当社代表取締役は、監査役と定期的に意見交換する機会を確保する。

(2)当該体制の運用状況の概要

1.コンプライアンスに関する取組状況

- a. コンプライアンス委員会を年4回開催し、リスク管理状況のモニタリングの実施と、ヘルプライン制度に基づく通報案件について審議した。
- b. コンプライアンス関連研修として、役員向けの会社法勉強会、新入社員向けのコンプライアンスセミナー、若手社員向けコンプライアンスセミナー、管理者向けコンプライアンスセミナー、開発担当者向け発注手順書解説セミナー、管理者向けストレスチェック集団分析セミナー、昇格者対象セルフケアセミナーを実施した。
- c. 当社内部監査部門による監査は、当社については7部署に対して実施したほか、昨年実施した部署の改善状況を確認するフォローアップ監査を6部署実施した。また、子会社2社に対する監査実施と昨年実施した子会社のフォローアップ監査を1社実施するとともに、独自に内部監査を実施する子会社1社のモニタリングも実施し、さらには全部署を対象にした書面による年1回の自己監査も継続実施して、監査の実効性の強化を図っている。
- d. ヘルプライン制度については、2016年12月から経営陣から独立した外部通報窓口として法律事務所を加え、監査役会への報告ラインも明確化している。さらに2023年3月には、通報対象についてもハラスメント行為を明記するなどの改正を実施した。今年度通報実績は6件(うちハラスメント5件)あり、審議を重ねた上で適切に対応している。

2.損失の危機の管理に関する取組状況

- a.2021年度から、グループ経営基盤の強化の一環として、『事業リスク』と『管理リスク』に分離する管理方法・体系に変更し、グループリスク管理の強化を図っている。『事業リスク』については、中期経営計画・事業計画の達成を阻害する要因を月次単位で管理し、『管理リスク』については、『コンプライアンス』『人材・労務』『システム障害・情報漏洩』『自然災害・感染症等』を柱に、半期ごとに計画に対する運用状況についてモニタリングしている。

3.職務の執行が効率的に行われることに関する取組状況

- a. 期初に事業計画を策定し、毎月のグループ幹部会及び四半期ごとの取締役会で達成状況を報告。問題点はその都度解決策を検討し、実施した。
- b. 取締役会は、今年度は17回開催し、大崎電気グループの経営環境の変化に機動的に対応し効率的な運用に努めた。また、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検討の場としての経営協議会を設置しており、今年度は15回開催した。なお、子会社は取締役会を原則毎月又は3か月に1回開催し、職務の効率的運用に努めた。
- c. 経営会議は、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等について多面的な検討、協議を行った。
- d. 執行役員会議は、原則毎月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、執行機能の迅速化を図った。
- e. グループ幹部会は、原則毎月1回開催し、当社、株式会社エネゲート及びEDMI Limitedの3社の活動報告によりグループガバナンスの強化

に努めた。

f. 業務効率化とコンプライアンス強化の観点から、2025年1月に当社の「職務権限規程」を改正した。

g. 指名・報酬委員会(委員の過半数を独立社外取締役及び独立社外監査役とし、委員長を独立社外取締役とする)は、今年度は11回開催し、取締役及び執行役員に関する指名・報酬関連事項の他、後継者計画に関する事項について審議した。

h. 子会社は、大崎電気グループ経営管理規程に基づき、当該子会社に係る重要な経営事項について適宜当社経営戦略本部に報告した。

i. 国内子会社は、2024年6月に大崎電気グループ経営協議会を開催し、業績等の計画、実績及び経営課題等を当社の経営幹部に報告した。また、主要な海外子会社2社は、年2回当社取締役会に中期経営計画、実績及び経営課題等の報告を行うとともに、グループ幹部会や経営会議などで月1回月次報告も行っている。

4. 監査役監査の実効性の確保等に関する取組状況

a. 監査役の職務を補助すべき専任の担当者1名を配置。当該担当者は監査役の指揮命令下で職務を遂行している。

b. 監査に係る諸費用は予算措置を行い、すべて会社の経費として処理した。

c. 監査役は、当社の取締役会、経営協議会及び経営会議等重要な会議へ出席したほか、当社代表取締役との会合を1回開催し、意見交換を行った。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

大崎電気グループは、「大崎電気グループ企業行動憲章」により、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応するとの基本方針を定めております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

1. 当社は、総務担当部門を反社会的勢力及び団体への対応統括部署とし、当該部門の統括責任者である総務部長を不当要求防止責任者としております。

2. 「反社会的勢力対応マニュアル」を定め、平時より警察署、弁護士等の外部の専門機関と情報交換等連絡を密にし、不当要求の発生等有事の際は、外部専門機関と連携し組織的に対応する体制としております。

3. 「内部統制システム構築の基本方針」に、反社会的勢力との関係遮断を追加し、当社及びグループ各社の社内体制の整備を強化しております。

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(1) 会社情報の適時開示に関する基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現していくために、会社情報の適切な開示及びステークホルダーの皆様との建設的対話は極めて重要な経営課題であると認識しております。

金融商品取引法等の諸法令や東京証券取引所の定める規則を遵守し、適時・適切かつ公平な情報開示を行うとともに、経営の効率性、透明性を高めるため、上記の法令・規則等に該当しない情報であっても積極的かつ迅速な情報開示に努めます。

(2) 会社情報の適時開示に係る社内体制

当社は取締役会を、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに業務の執行状況を監督する機関と位置づけております。また取締役会の補佐機能として、原則として社内取締役で構成される経営会議を開催し、日常の業務執行に関する事項ならびに経営課題等に関する協議を行っております。

当社は監査役制度を採用しており、各監査役は取締役会等の重要な会議に出席するほか、日常監査活動に加え、業務執行部門及びグループ会社の往査を積極的に実施し監査の充実を図っております。また、経営監査室には監査員4名を配置し当社及びグループ会社の内部監査を行うことで、日常業務の適正性や効率性を監査しております。

情報の経路につきましては次のようになっております。取締役会において承認された重要な決定事実ならびに決算情報は取締役社長執行役員の指示によりグループ経営本部担当取締役が情報開示を行います。また、業務執行部門及びグループ会社にて発生した重要事実はグループ経営本部に報告されます。グループ経営本部ではこれらの報告事項について、コーポレート本部と連携して適時開示規則に基づき開示の必要性の確認・チェックを行います。開示事項に該当する場合にはグループ経営本部担当取締役は必要に応じ取締役会に報告し取締役社長執行役員COOの指示により遅滞なく情報開示を行う体制としております。

適時開示に係る社内体制の模式図

