

大崎電気グループ 統合報告書

2024



企業理念 (パーパス)

見えないものを見える化し、 社会に新たな価値を生み出す

企業理念 (パーパス) に込めた思い

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。

創業以来、電気に関わるものづくりを続けてきた大崎電気グループは、
電力量計を通じて社会インフラである電力の安定供給や有効利用を支えてきました。
機械式電力量計がスマートメーターへと進化しても、
電力（エネルギー）を見える化する製品・サービスは、変わらず私たちの中核です。

そして現在では、エネルギー以外のものも見える化し、
社会課題を解決する「ソリューション事業」を広げつつあります。
さらに今後、これまでにない領域にも挑戦し、
社会に役立つ新たな価値を生み出していきたいという思いを込めて制定しました。

ビジョン

Global Energy Solution Leader

価値観

挑戦・迅速・革新・社会貢献

Contents

4 ごあいさつ

Chapter 1 大崎電気グループの価値創造

5 トップメッセージ

11 History

13 価値創造プロセス

15 グローバル展開

17 財務・非財務ハイライト

19 経営成績と事業ポートフォリオ

20 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて

23 中期経営計画
(2024年度～2026年度)について

Chapter 2 価値創造のための事業戦略

25 国内計測制御事業

29 TOPICS
事業運営体制の強化 ―事業部制への移行―

31 海外計測制御事業

34 不動産事業

Chapter 3 価値創造の基盤

35 サステナビリティの重要課題

40 気候変動への対応

42 コーポレート・ガバナンス

47 取締役・監査役・執行役員

49 社外役員メッセージ

51 コンプライアンス

52 リスクマネジメント

53 従業員とともに

55 お客さま・取引先とともに

56 社会とともに

57 株主・投資家とともに

Chapter 4 Dataセクション

59 財務情報 (11年間の連結データ)

61 会社の概要

62 株式の概況

ごあいさつ



取締役会長 CEO (代表取締役)

渡辺 佳英

大崎電気グループは、2024年度に企業理念を「見えないもの見える化し、社会に新たな価値を生み出す」に改定し、パーパスとして制定しました。

1916年に創業した大崎電気は、電力の計測・制御を通じてエネルギーの有効利用に貢献してきました。

現在もスマートメーターで国内トップクラスのメーカーであると同時に、さまざまなパートナーとともに、脱炭素社会の実現などの社会課題に対する新たなソリューションの提供を進めています。

2012年にEDMI社をグループに迎えてからは、グローバル展開も加速し現在はオセアニア、欧州、アジア、中東・アフリカなど、多くの国と地域に製品・サービスを提供しています。

グループシナジーを最大限に活かし、持続可能な社会を支える企業へとさらなる成長をめざしてまいります。

今後ともご支援を賜りますようお願い申し上げます。

編集方針

株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに、大崎電気グループの持続的な成長に向けた取り組みをお知らせするため、統合報告書2024を発行しました。国際統合報告評議会 (IIRC) のフレームワークを参考に、大崎電気グループの価値創造に関する報告を中心に構成しています。

統合報告書対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日

※一部対象期間外の情報も掲載しています。

見通しに対する注意事項

本報告書に掲載されている業績予想など、将来の見通しに関する情報は、情報掲載時点で入手可能な情報に基づき作成し掲載しています。実際の結果は、経済動向などさまざまな要因により、これらの情報と異なる可能性があることにご注意ください。

表記について

本報告書では、大崎電気工業株式会社を大崎電気もしくは当社。大崎電気工業株式会社およびグループ会社を大崎電気グループもしくは当社グループとして記載しています。また海外計測制御事業を担うグループ会社EDMI LimitedをEDMI社と記載しています。

トップメッセージ



取締役社長執行役員 COO（代表取締役）

渡辺 光康

2023年度の振り返り

2023年度は、当社グループの主力である国内のスマートメーター事業の減収を想定した厳しい見通しでスタートしたものの、増収増益での着地となりました。これは、売上高についてはスマートメーター事業が微減に止まったことに加えて、配電盤事業が堅調であったこと、海外の電子部材調達環境が好転したことなどが主な要因です。また国内での製品構成の一時的な変動や、海外での電子部材価格の落ち着きによって増益となりました。

しかし、2024年度も引き続きスマートメーター事業は需

要の谷間の時期にあります。さらに今後も当社グループの事業を取り巻く環境にさまざまな変化が予測されるなかで、持続的な成長を実現することは容易ではありません。

このような認識のもと2023年度には、当社グループの存在意義に立ち返り、グループとして大切にしている価値観をあらためて明確化する活動を1年間にわたって行ってきました。この活動を経て、当社グループの企業理念を改定し、新たにパーパスとして制定しました。また、2024年度を初年度とする3カ年の新中期経営計画を策定しました。

パーパスの制定

新しい企業理念（パーパス）は「見えないものを見える化し、社会に新たな価値を生み出す」としました。同時に当社グループの価値観として「挑戦」「迅速」「革新」「社会貢献」の4項目を定めました。

このパーパスには、「電力をはじめとするエネルギーを見える化する製品・サービスだけでなく、これまでにない領域にも挑戦し、新たな価値を生み出していきたい」という思いを込めています。

創業以来、電気に関わるものづくりを続けてきた私たちがこのパーパスの制定に至った背景には、スマートメーターそのものや、電気の使い方が大きな転換期にさしかかっていることがあります。

歴史をさかのぼると、従来の機械式電力量計は、その名のとおり電力使用量を毎月1回計測して電気料金を課すための製品でした。しかし2014年度から国内で通信機能を持ったスマートメーターが本格的に導入されたことで、電力の使用状況をタイムリーかつリモートで把握することが可能になりました。

そして2025年度末からは第2世代スマートメーターの導

入が始まります。これによって、当社グループの製品は今まで以上に人々の生活に大きく関わるものになっていきます。

例えば、スマートメーターの通信機能を活用することで電力の取り引きが変わっていきます。電力の需要が多く不足するときには料金を高く、需要が少なく余るときには料金を安くするといった価格設定がより自由にできるようになります。また固定電話が減っている現在では、スマートメーターは住宅に直結している数少ない通信インフラとしての役割も期待されています。災害時などに停電の状況を把握して、いち早く復旧につなげるなど、第2世代スマートメーターは単に電力使用量を計測する以上の役割を果たすようになっていくのです。

当社グループはこういった新しい時代に追いつくのではなく、率先して先に行かなくてはなりません。さらに現在、電気の使い方の変化を見据えて、新しいサービスを生み出そうとしている企業が数多くあります。当社グループも、これまでお付き合いがなかった企業とパートナーシップを組む機会が今後さらに増えていくでしょう。そういった意味でも、私たちもより広い視野を持つ企業へと変わっていくことが必要だと考えています。

● 第2世代スマートメーターの位置づけ



※次世代スマートメーター制度検討会資料を基に当社作成

トップメッセージ

このようにパーパスは、当社グループのこれからに焦点をあてて制定しました。4項目の価値観も同様に「これからの大崎電気グループに必要な価値観」を選び出して制定したものです。

価値観を明確化する活動のなかで「これまで持っていた価値観」と「これから必要な価値観」を整理したところ、これまでの価値観には「誠実、堅実、慎重、責任、探求」などのキーワードが挙がりました。これらは社会インフラに関わる製品を扱う上で大切な価値観で、当社グループの事業を長年支えてきた強みだと思います。一方で、今回グループの価値観として制定した「挑戦、迅速、革新、社会貢献」は、「社会貢献」を除いて、これまでの価値観と表裏の関係にあるキーワードだと言

えます。これまで持ち続けてきた価値観は簡単には失われませんから、反対側にある価値観を意識することで、従来の強みをさらに活かすことができると考えて制定しています。

パーパスや価値観を制定する過程では、社内での対話を重ねるだけでなく、お客さまや株主・投資家の皆さまを含むステークホルダーの方々からもご意見を伺い、その期待にどのように応えていくかを議論してきました。2024年度からも、社員一人ひとりがパーパスを深く理解し行動していけるよう、社内浸透のための対話の機会を継続していきます。またステークホルダーの皆さまにも、当社グループのパーパスと、それに基づく企業活動をより良く理解していただけるよう取り組んでいきます。



パーパス策定に向けた従業員との対話

中期経営計画

そして当社グループが「社会に新たな価値を生み出す」ための具体的な戦略である中期経営計画は、今回から従来の1年ごとのローリング方式を改め、対象期間を3年間に固定しました。この中期経営計画においては、グループシナジーを最大限に活かし、スマートメーターを基軸としつつ、脱炭素社会の実現などの社会課題に対する新たなソリューションの提供を通じて、グループの持続的な成長をめざすことを基本方針としています。

国内計測制御事業では、スマートメーター事業を主軸とし

つつ、社会のニーズをとらえてGXサービスやスマートロックなどのソリューション事業を拡大します。

海外計測制御事業では、スマートメーターと上位系システムのセット販売の推進や組織改革により、利益を重視したビジネスへの変革をさらに進めます。

これらの戦略を支えるためのグループ経営基盤の強化にも取り組み、持続的な利益の創出による企業価値の向上をめざします。計数目標としては、最終年度である2026年度に営業利益90億円を達成することを目標としています。

詳しくはP23～24「中期経営計画(2024年度～2026年度)について」へ

国内計測制御事業

ここで、あらためて国内のスマートメーター事業の事業環境についてご説明します。

2014年度から従来の機械式電力量計に代わり、現在のスマートメーターの導入が本格的に開始されました。電力量計は計量法によって10年間の有効期間が定められているため、期限を迎えた機械式電力量計が10年間かけて順次スマートメーターに置き換わる見込みでしたが、実際は前倒しで導入が進みました。2022年度末までに三大都市圏を擁する電力会社で導入が完了したため、2023年度からはスマートメーターの需要が減少する谷間の時期となっています。

しかし2025年度末からは新たに第2世代スマートメーターの導入が始まります。当社グループでは定められた仕様に基づいて製品の開発を進め、現状と同等以上の数量(シェア)獲得をめざします。また、グループ全体で最適な生産体制を構築するとともにコスト低減を進め、収益性を高めます。

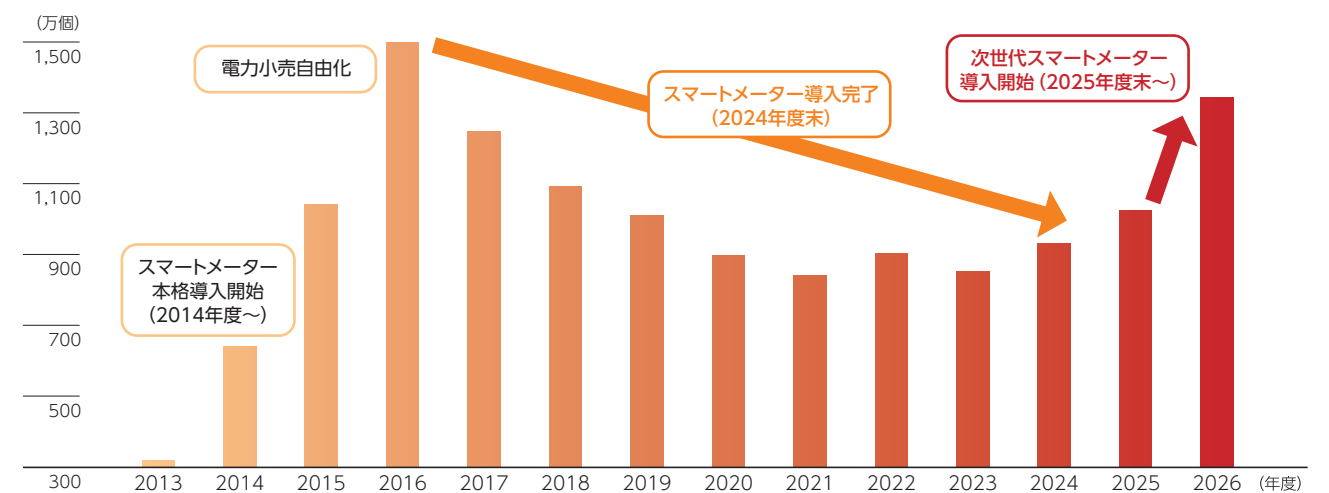
続いてソリューション事業の事業環境ですが、国内では2050年までにカーボンニュートラルをめざすという政府の

方針のもと再生可能エネルギーの普及が進むなど、エネルギー需給の変化に伴い、多様な計測や制御のニーズが生まれています。また労働人口の減少に直面するなかで、あらゆる分野でデジタル技術を用いた省力化が求められています。当社グループはこれらの社会課題の解決に、エネルギーの計測制御技術を起点とする製品・サービスを通じて貢献していきます。

これらの戦略を着実に実行するため、当社においては2024年度に約20年ぶりの全社的な組織改正を行い、スマートメーターをはじめとする電力会社向け製品の営業・技術・生産を担う「グリッドシステム事業部」と、電力会社以外のお客さまに広く製品・サービスを提供する「ソリューション事業部」の2事業部体制に移行しました。これによって、営業・技術・生産など各機能間の連携を強化し、お客さまのニーズに迅速に対応することで、両事業の成長につなげていきます。なお、あわせて品質マネジメント機能を強化する目的で品質保証室を新設し、両事業部を横断して統括する体制も整備しました。

詳しくはP25～30「国内計測制御事業」へ

● 低圧計器の需要見通し(生産台数)



※(一社)日本電気計測器工業会「電気計測器の中期見通し 2023～2027年度」を基に当社作成

トップメッセージ

海外計測制御事業

海外計測制御事業については、2012年に当社グループに加わったEDMI社が担っています。創業の地であるオーストラリア、そしてニュージーランドを含むオセアニア市場にスマートメーターと上位系システム※を提供し、高いシェアを有します。中期経営計画の3力年においては、オセアニア市場で安定的な成長を見込むほか、英国でも需要が継続すると予測

しています。アジアおよび中東・アフリカでは、収益の期待できる市場を選択して事業を展開していきます。さらに、利益率の高い製品・サービスの強化やコスト削減などにより、利益を重視した事業へと変革する計画です。

※スマートメーターで計測したデータを電力会社に伝送するためのヘッドエンドシステム(HES)

詳しくはP31～34「海外計測制御事業」へ

資本コストを意識した経営

当社グループは、この中期経営計画に基づいて初年度の歩みを始めています。同時に、資本コストを意識した経営についても3力年の計画を設定し、推進しています。

2023年度には当社の株価は上昇したものの、PBRは1倍を下回る水準で推移しました。これはROEが株主資本コストを下回る水準で低迷していること、また、当社グループの持続的な成長へ向けた戦略・計画が、株主・投資家の皆さまから十分に評価されていないことにあると考えています。ROEについては、早期に株主資本コスト(現状では5.2%と認識)を超えることを最優先に、中期的には8%以上とすることを目標として、「収益性向上」と「資本効率化・最適資本構成」に取り組んでいます。

収益性の向上については、中期経営計画を着実に実行す

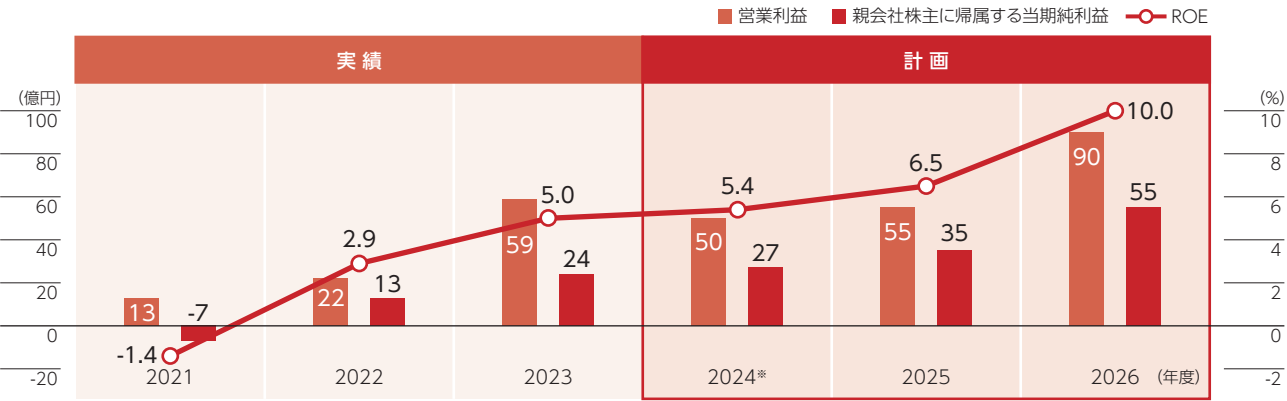
ることによって実現していきます。

資本効率化・最適資本構成については、運転資金効率の改善や、政策保有株式の売却などによる非事業用資産の圧縮を通じて資本効率化を図ります。

また株主還元について、剰余金の配当においては、安定的な配当を継続することを前提としつつ、業績に応じた成果の配分を行うことを基本方針とし、具体的には、DOE(株主資本配当率)2%と配当性向30%のいずれか高い額を目安に決定します。DOEの基準により配当の下限を保証しつつ、業績改善による早期の増配を目標とします。自己株式の取得においては、当社株価や財務状況、投資案件の有無などを総合的に勘案して決定することとしており、2024年8月には2,500,000株を上限とする自己株式の取得について決議しました。

詳しくはP20～22「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて」へ

● 営業利益・親会社株主に帰属する当期純利益・ROEの実績と中期経営計画の目標値



※2024年8月6日に公表した通期連結業績予想数値

グループ経営基盤の強化

以上ご説明してきた3力年で計画する企業価値の向上を実現するため、経営基盤の強化にも継続して取り組んでいます。

当社グループのマテリアリティにも設定しているように、「多様性を認めあう職場づくり、課題解決に貢献する人材の育成」は現在、最も注力している取り組みの一つです。従来、

グローバルに事業を展開する企業グループとして多様な人材が活躍できる環境づくりを進めていますが、大崎電気においては新たに2023年度から従業員エンゲージメントサーベイを導入し、今後の人的資本への取り組みに活用していきます。

詳しくはP35～57「価値創造の基盤」へ

ステークホルダーの皆さまへ

現在、世界中で脱炭素社会の実現に向けた具体的な取り組みが急がれるなかで、当社グループでは自社の温室効果ガス排出量削減を図るとともに、製品・サービスを通じてお客さまの環境負荷低減への取り組みを支えていきます。新たに制定

したパーパス「見えないものを見る化し、社会に新たな価値を生み出す」のもと、社会とともに持続的な成長をめざす当社グループのこれからにご期待いただき、引き続き変わらぬご支援を賜りますよう、どうぞよろしくお願いいたします。



History

創業以来100年以上にわたって時代が求める電力計測・制御技術を追求し、進化と成長を続けてきました。
これからも、多様なエネルギー・ソリューションに取り組み、さらなる事業の拡大と発展をめざしていきます。

※1986年度は1986年5月1日から1987年3月31日までの11カ月間の売上高
※2003年度からは連結売上高



大崎電気 本社・事業所の変遷

1945年～1952年
1952年10月、本社事務所を新設

1957年～1961年
1957年6月、本社社屋を鉄筋コンクリート造り2階建てに建て替え、1961年には本社社屋に3階を増築

1963年9月
埼玉県入間郡三芳村(現 三芳町)に埼玉工場(現 埼玉事業所)を建設。操業を開始

1994年4月
本社別館跡地に地上6階・地下1階建ての本社社屋(現 大崎電気ビル)が完成。本社機能を移し業務を開始

2009年5月
地上16階・地下2階建ての東五反田スクエアへ本社機能を移し業務を開始

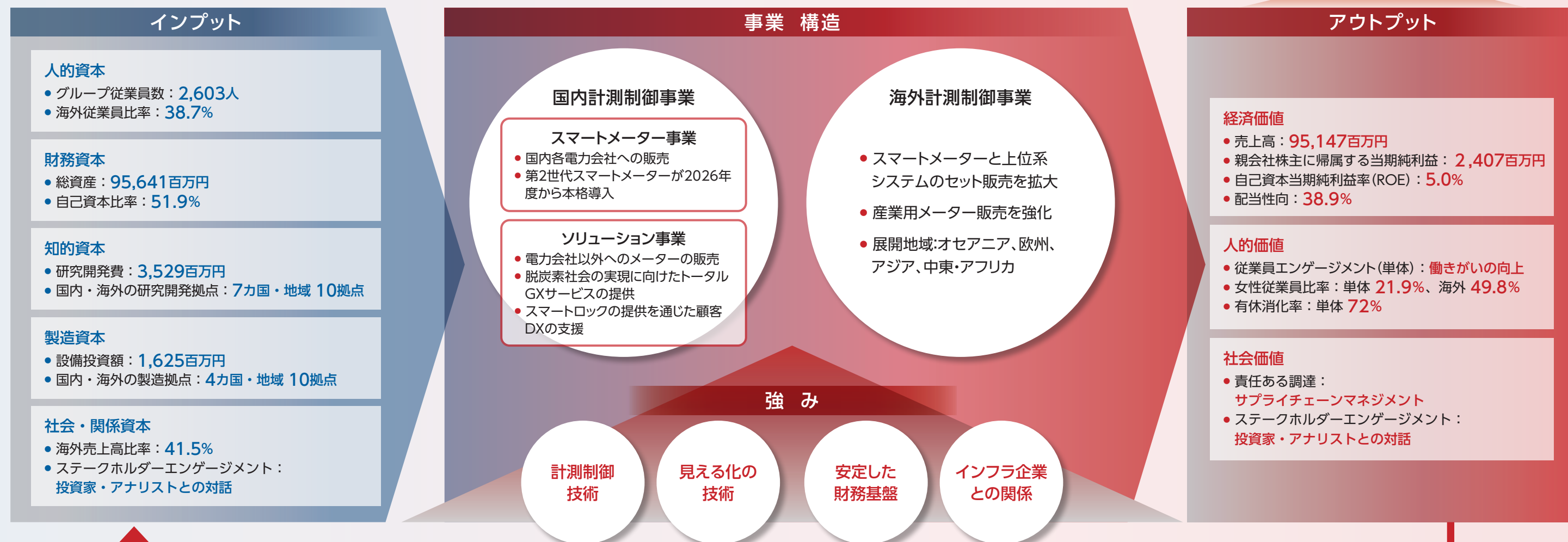
2018年11月
大崎電気ビル1階にオープンインベーションラボを開設

2022年2月
第2大崎電気ビルへ一部本社機能を移行

価値創造プロセス

企業理念(パーパス)

見えないものを見る化し、社会に新たな価値を生み出す



中期経営計画(2024年度～2026年度) P23～24へ

- 社会インフラへの価値提供
- 現場の業務改善(顧客DX)の支援
- 海外事業の利益を重視したビジネスへの変革
- 脱炭素社会へ向けたトータルGXサービスの提供
- グループ経営基盤の強化

大崎電気グループのマテリアリティ(重要課題) P35～39へ

環境負荷の低減



持続可能なまちづくりへの貢献



人権の尊重



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

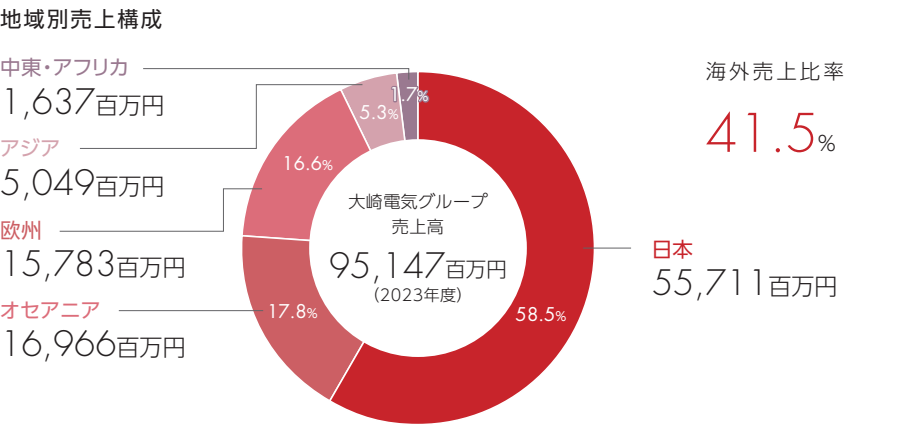


ガバナンス体制の強化



グローバル展開

大崎電気グループは日本国内での事業展開に加えて、海外子会社であるEDMI社を通じて、多くの国と地域に製品・サービスを提供しています。



財務・非財務ハイライト (2024年3月31日現在)

売上高

951億47百万円

前年度比 6.6%↑

国内は、配電盤事業が堅調であったことから増収。海外は、電子部材調達環境の好転により増収。

営業利益

58億74百万円

前年度比 163.8%↑

国内は、製品構成の一時的な変動により増益。海外は、調達難により高騰していた電子部材価格の落ち着きにより増益。

設備投資額

16億25百万円

前年度比 1.1%↓

減価償却費

23億4百万円

前年度比 10.9%↓

親会社株主に帰属する当期純利益

24億7百万円

前年度比 82.4%↑

営業利益の増加に伴い増益。

1株当たり当期純利益

51.36円

前年度実績 27.86円

営業利益の増加に伴い増加。

研究開発費

35億29百万円

前年度比 9.2%↑

連結従業員数

2,603人

純資産額

625億32百万円

前年度比 6.7%↑

利益剰余金、その他有価証券評価差額金がそれぞれ増加したことなどにより増加。

1株当たり純資産額

1,057.46円

前年度比 76.02円↑

純資産額の増加により増加。

女性従業員比率

大崎電気単体

21.9%

EDMI社 (海外)

49.8%



女性管理職比率 (大崎電気単体)

4.9%



自己資本当期純利益率 (ROE)

5.0%

前年度実績 2.9%

親会社株主に帰属する当期純利益の増加により向上。

自己資本比率

51.9%

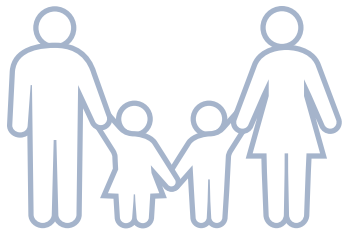
前年度比 2.6ポイント↑

自己資本の増加により向上。

育児休業取得者数 (大崎電気単体)

10人

(うち男性従業員の取得者数:8人)



平均有休消化率 (大崎電気単体)

72%



経営成績と事業ポートフォリオ

2023年度経営成績の分析

2023年度の経営環境は、各国の金融引き締めなどによる海外景気の下振れ懸念、ロシア・ウクライナ情勢悪化の長期化や中東情勢の緊迫化など、先行き不透明な状況が続きました。このような状況の中、国内計測制御事業については、前年度と比較して、第2世代スマートメーター導入期まで需要の谷間であることから微減となったものの、配電盤事業の増収により、売上高は前年度比1.5%増となりました。利益面においては、製品構成の一時的な変動などにより、営業利益は前年度比16.7%増となりました。

	2023年度実績	前年度比		期初計画比	
		金額	比率	金額	比率
売上高	95,147	5,894	+6.6%	7,147	+8.1%
営業利益	5,874	3,647	+163.8%	3,074	+109.8%
経常利益	5,488	3,603	+191.2%	3,088	+128.7%
親会社株主に帰属する当期純利益	2,407	1,087	+82.4%	1,407	+140.8%

海外計測制御事業については、前年度と比較して、英国向けの出荷が電子部材調達環境の好転により増加したことに加えて、オセアニア向けの出荷も増加したことなどにより、売上高は前年度比17.6%増となりました。利益面においては、増収に加えて、高騰していた電子部材価格の落ち着きなどにより、営業利益は1,155百万円(前年度は1,886百万円の損失)となりました。これらの結果、下表のとりの連結経営成績となりました。

事業ポートフォリオ

当社グループの事業ポートフォリオ戦略は、国内計測制御事業は製品・サービス別に、海外計測制御事業は地域別にそ

れぞれサブセグメントに細分化して運用を行っています。

事業ポートフォリオ区分と位置づけ (売上高は外部売上)

国内計測制御事業(製品・サービス別) ※売上高は管理会計上の数値

- スマートメーター事業

34,966百万円

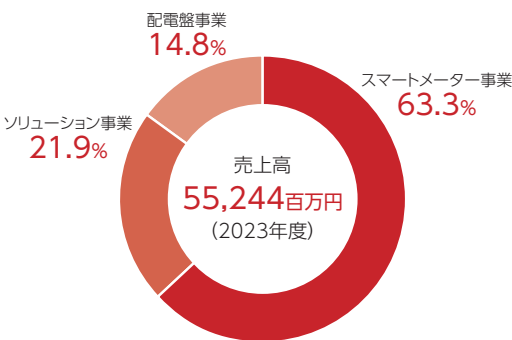
国内の中核事業で、安定的な収益貢献をめざす。
- ソリューション事業

12,104百万円

スマートメーター事業の強みを活かし、省エネや脱炭素化などの社会課題に対するソリューションを提供し、国内全体の収益性向上への貢献をめざす。
- 配電盤事業

8,173百万円

安定需要に対応し、継続的な収益貢献を維持する。



海外計測制御事業(地域別) ※売上高は有価証券報告書をベースとした分類により算出

- オセアニア

16,966百万円

スマートメーターと上位系システムを組み合わせたソリューション販売の強化により、安定的な利益成長をめざす。
- 欧州

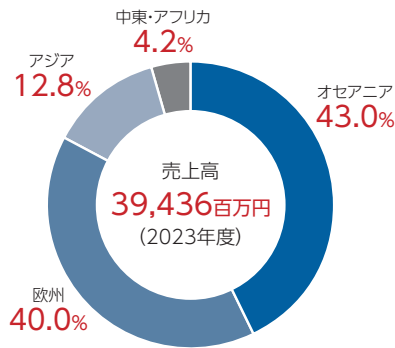
15,783百万円

英国における収益性向上をめざす(製品構成、原価低減)。
- アジア

5,049百万円

選択と集中による収益性向上をめざす(利益率の高いソリューション、産業用メーターの販売強化)。
- 中東・アフリカ

1,637百万円



不動産事業

売上高 466百万円 (2023年度)

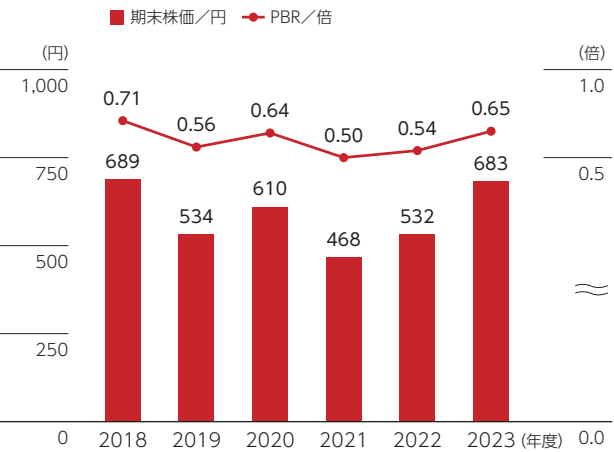
資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて

現状認識

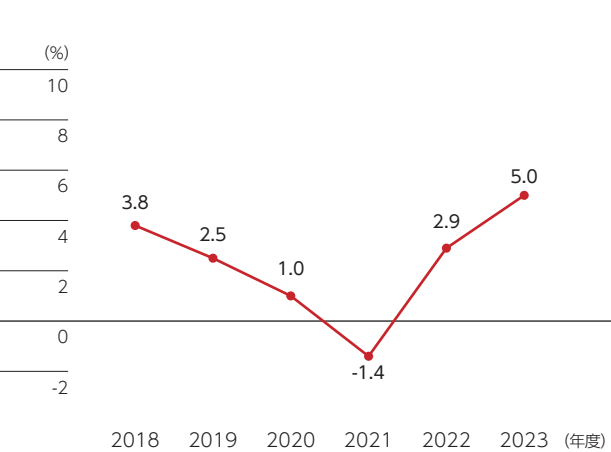
当社グループは、中期経営計画のもと、重点施策の推進による企業価値向上へ向けて取り組んでいます。しかしながら2023年度は、株価は上昇したものの、株価純資産倍率(PBR)は1倍を大きく下回る水準で推移する状況です。これ

は自己資本当期純利益率(ROE)が株主資本コストを下回る水準で低迷していること、また、当社グループの持続的な成長へ向けた戦略・計画が、株主・投資家の皆さまから十分に評価されていないことにあると考えています。

株価純資産倍率(PBR)・期末株価



自己資本当期純利益率(ROE)

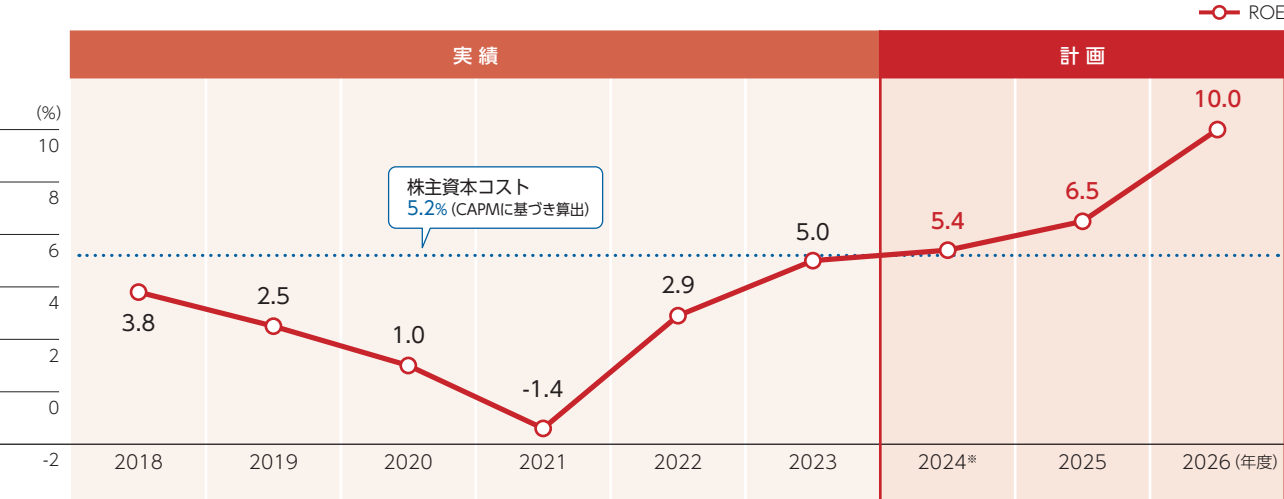


企業価値向上へ向けた取り組み

当社グループは、このような現状認識を踏まえ、ROEの向上に向けて「①収益構造の改革」「②資産のスリム化」「③株主還元の実施」「④資金の適正な活用」の4つに取り組むことにより、企業価値向上をめざしています。当社のROEは、これまで国内ソリューション事業や、海外の

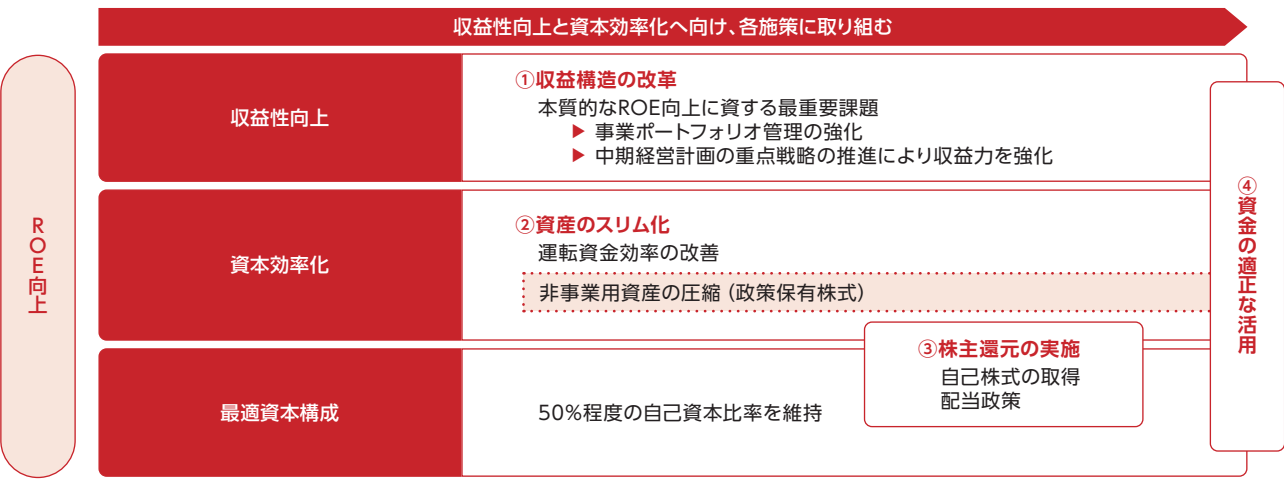
事業を伸ばしきれなかったこともあり、資本コストを下回る状況が継続しています。ROEについては、早期に株主資本コスト(現状では5.2%と認識)を超えることを最優先とし、中期的には8%以上をめざします。

ROE向上に向けて



※2024年8月6日に公表した通期連結業績予想数値

● ROE向上への対応策



① 収益構造の改革

今年度からスタートした中期経営計画を着実に実行することで、収益性向上を推進します。具体的には、国内事業では、第2世代スマートメーターの収益確保に加えてソリューション事業の収益拡大に取り組みます。海外事業は、上位系システムとメーターのセット販売へのシフトにより収益性を高めます。当社は、収益性向上をROE改善への最重要課題ととらえています。事業ポートフォリオ管理の強化や中期経営計画の重点課題を着実に推し進めることで、収益力を強化していきます。

② 資産のスリム化

キャッシュコンバージョンサイクルの改善や、棚卸資産の圧縮などに取り組み、運転資金効率を高めていきます。非事業用資産の圧縮については、政策保有株式の圧縮を進めていきます。中期経営計画期間の3年間で、現状の政策保有株式の3割に当たる20億円程度を削減することを目標として

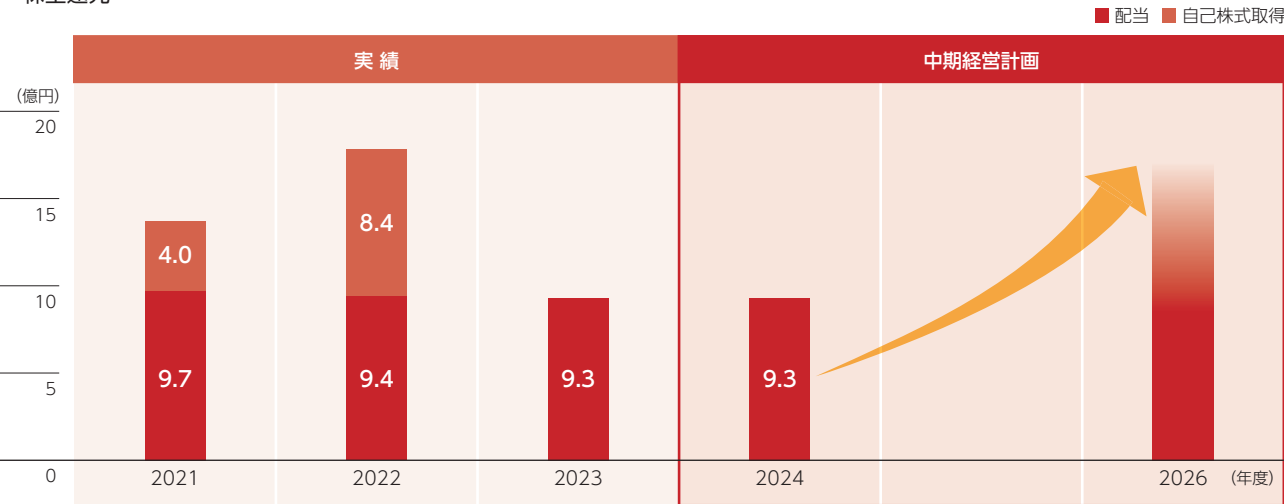
います。これらの取り組みにより創出した資金は、成長投資などへ活用し、さらなる収益向上へとつなげていきます。

③ 株主還元の実施

当社グループは、株主に対する利益還元を重要な経営政策の一つとして位置づけており、株主の皆さまに対し安定的な配当を継続することを前提としつつ、業績に応じた成果の配分を行うことを基本方針としています。DOE（株主資本配当率）2%と配当性向30%のいずれか高い額とする配当方針のもと、安定的な配当を実施するとともに、利益向上による早期の増配をめざしています。

自己株式取得については、手持ち資金、直近の業績や株価、投資案件の有無などを総合的に勘案して、継続的に検討しています。また、保有する自己株式の総数の上限を定め、使途が見込まれない自己株式については、原則として消却とする基本方針を新たに決めました。これに伴い、2024年5月に100万株の自己株式の消却を行いました。

● 株主還元

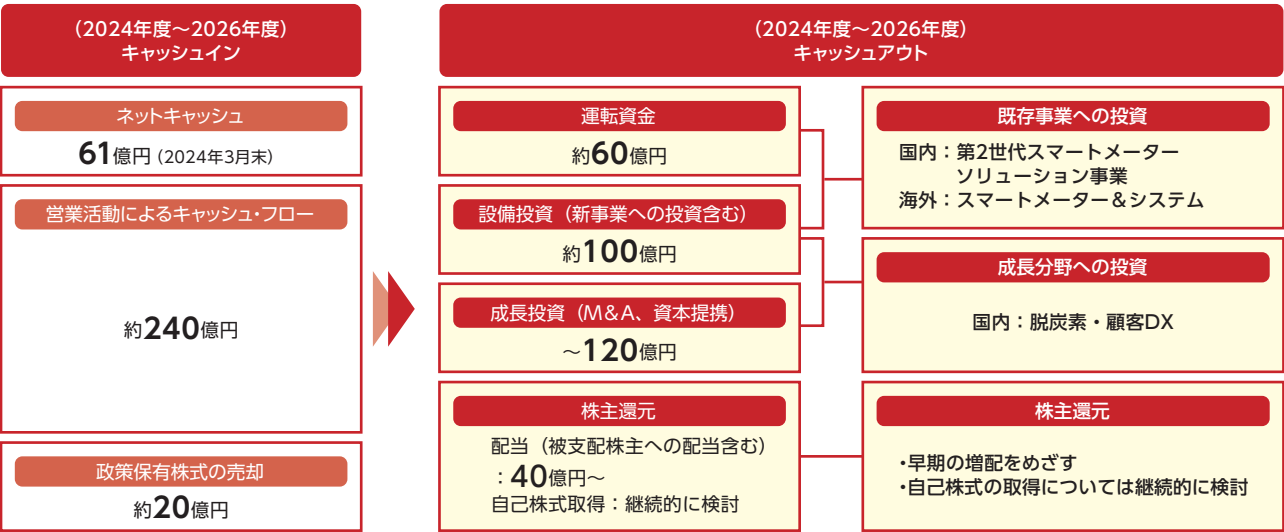


④ 資金の適正な活用

下図は中期経営計画（2024年度～2026年度）の3カ年累計での資金の配分を示しています。当社グループが3カ年で生み出す営業活動によるキャッシュ・フロー約240億円に加え、政策保有株式の売却で得た資金を、収益性向上のための投資や、株主還元に適正に分配していきます。設備投

資については、第2世代スマートメーターの生産を見据え、積極的に資金を投入します。成長投資としては、国内の脱炭素・顧客DX（デジタルトランスフォーメーション）などの成長分野を中心に、M&Aや資本提携も視野に投資を行っていきます。

● 資金配分の考え方



資本市場評価の向上

PBR改善のためには、PERの向上も必要であり、今後の成長性に対する市場からの評価を高めることが必要と認識しています。市場評価を高めるために、中期経営計画の着実な実行に加え、サステナビリティ経営の推進や、IRの強化に取り組んでいます。サステナビリティ経営の推進では、気候変

動への対応、人的資本戦略施策の実行と実現、コーポレート・ガバナンスの強化を図っています。IRの強化では、IR/SR活動の強化、統合報告書・会社ホームページの充実を行っています。

中期経営計画(2024年度～2026年度)について

当社グループは、2024年度から2026年度までの3年間を対象とした中期経営計画を2024年5月に公表しました。当社グループの企業理念(パーパス)である「見えないものが見える化し、社会に新たな価値を生み出す」ための具体的な戦略である中期経営計画は、従来のローリング方式を改め、3年間の期間固定方式に変更し、より着実な達成に向けて取り組んでいます。

基本方針

中期経営計画では、「グループシナジーを最大限に活かし、スマートメーターを基軸としつつ、脱炭素社会の実現などの社会課題に対する新たなソリューションの提供を通じて、グループ収益の持続的な成長をめざす」ことを基本方針としています。

国内計測制御事業においては、スマートメーター事業を主軸としつつ、社会のニーズをとらえてGX(グリーントランスフォーメーション)サービスやスマートロックなどのソリュー

ション事業を拡大します。

海外計測制御事業においては、スマートメーターと上位系システムのセット販売の推進や組織改革により、利益を重視したビジネスへの変革をさらに進めます。

これらの戦略を支えるためのグループ経営基盤の強化にも取り組み、持続的な利益の創出による企業価値の向上をめざします。

中期経営計画の重点戦略

当社グループは、中期経営計画を実行していくに当たり、次の重点戦略を掲げています。

① 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

国内においては、2026年度から本格導入が始まる第2世代スマートメーターの最適な生産体制を構築し、確実な収益確保をめざします。同時に、再生可能エネルギーや電動車※の利用拡大を見据えた直流計器の投入など、社会インフラへ新たな価値を提供し市場を開拓します。

※電気自動車、燃料電池自動車、プラグインハイブリッド車、ハイブリッド車

② デジタル技術を活用した現場の業務改善(顧客DX)の支援

賃貸住宅市場で管理業務の省力化に寄与しているスマートロックにおいて、新製品の投入やパートナーとの連携強化により、賃貸住宅市場、その他の住宅市場や法人事業所などへの導入拡大を図ります。また、施設管理業務の負担を軽減する自動検針サービスにおいて、新規導入および既存顧客の交換需要を獲得します。

③ 脱炭素社会の実現に向けたトータルGXサービスの提供

脱炭素化のニーズの高まりをとらえ、エネルギーマネジメントサービスでは、現状の顧客である多店舗展開を行う流通小売業だけではなく、他業種への新規顧客開拓を進めます。また、既存顧客へのより付加価値の高いGXソリューションの提案により収益を高めるとともに、次の成長の柱となる事業基盤の構築を進めます。

④ 利益を重視したビジネスへの変革

海外においては、オセアニア、英国を中心とした欧州、アジアや中東・アフリカの各地域において次の施策に取り組み、利益を重視したビジネスへの変革をさらに進めます。

- 市場特性に合わせた高付加価値ソリューションの提供
- 産業用メータービジネスの再強化
- 低収益ビジネスからの撤退
- 組織改革

「市場特性に合わせた高付加価値ソリューションの提供」については、オセアニアにおいて上位系システムとメーターのセット販売と次世代メーターの投入を推進し、高い利益率を維持していきます。英国では、サプライチェーンマネジメントの強化とコストダウンによる利益率向上に取り組み、アジア、中東・アフリカでは、メーター単体売りのビジネスから、上位系システムとメーターのセット販売へのシフトによる利益率の向上に取り組んでいきます。

「産業用メータービジネスの再強化」と「低収益ビジネスからの撤退」については、アジアにおいて、産業用メーターの販売強化や低採算市場からの撤退を進めることで、さらなる利益率の向上をめざします。

各戦略を確実に実行できるよう、「組織改革」にも取り組み、事業の最適化を進めていきます。

⑤ グループ経営基盤の強化

グループ全体で次の施策に取り組み、経営基盤を強化します。

- 人材育成・活用の強化
- グループリスク管理の強化

- バランスシートの効率化とキャッシュの最適配分
- サステナビリティ活動の推進

「人材育成・活用の強化」では、人事評価・報酬制度を成果を上げた人材がより適切に処遇される制度へ見直します。昇進の早期化による人材の抜擢や若手社員の計画的なローテーションなどを通じて、個人のキャリア形成支援と将来の中核人材の育成を図っています。

中期経営計画の計数目標

当社グループは、事業環境の変化に対応し持続的な成長を実現するために、事業ポートフォリオに基づき戦略を推進しています。事業ポートフォリオ戦略は、事業セグメントをベースにサブセグメントに細分化し、目標を設定しています。

今期に当たる2024年度は、国内のスマートメーターが需要の谷間となることによる減少分を、国内のソリューション事

「グループリスク管理の強化」では、事業上のリスクの把握やガバナンスの強化などを推進します。

「バランスシートの効率化とキャッシュの最適配分」では、運転資金効率の改善を進め一定の財務健全性を維持しながら、創出したキャッシュを適正に配分します。

「サステナビリティ活動の推進」では、社会とともに持続的な成長を実現するため、マテリアリティへの取り組みを推進します。

業、海外事業の成長が補いきれないことから減益となる見通しです。しかしながら2025年度は、国内外のソリューションサービスをさらに拡大することにより利益を向上させ、第2世代スマートメーターの本格的な導入期となる2026年度には、営業利益90億円、ROE 10%をめざします。

● 業績の見通し	(百万円)				
	2023年度(実績)	2024年度(計画)	2024年度(業績予想)*	2025年度(計画)	2026年度(計画)
売上高	95,147	90,000	97,000	95,000	100,000
営業利益	5,874	4,700	5,000	5,500	9,000
親会社株主に帰属する当期純利益	2,407	2,000	2,700	3,500	5,500
ROE (%)	5.0	4.0	5.4	6.5	10.0

※2024年8月6日に公表した通期連結業績予想数値

知的財産への取り組み

当社グループの持続的な成長のためには、特許を含む知的財産への取り組みが重要であると認識しています。特許に関する継続的な教育の実施や制度の整備、知的財産の現

状分析や強化すべき領域の検討など、各活動に取り組んでいます。

グループ知的財産基本方針

1. 知的財産の強化

スマートメーターおよび関連するソリューションの分野にて、国内外における知的財産活動を促進し、自社製品の付加価値向上に努めます。

2. 知的財産の尊重

他者の知的財産を尊重するとともに、自社の権利保護に努めます。

3. 知的財産の教育

知的財産に対する理解向上のため、社員に対する継続的な教育活動を行います。

Chapter 2 価値創造のための事業戦略

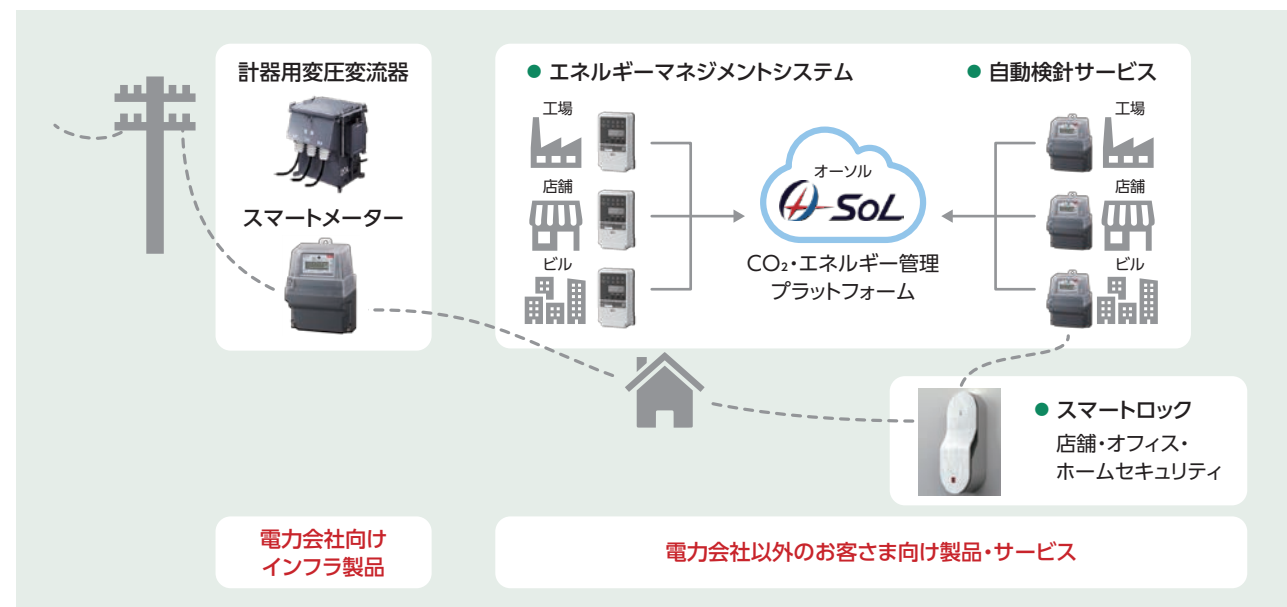
国内計測制御事業

スマートメーターを基軸としつつ、ソリューション事業に注力し、
持続可能な社会と環境の実現に貢献

当社はこれまで、目には見えないエネルギーを正確に計測する技術と、使用情報の把握と消費の制御を実現する技術の提供によって、エネルギーの有効活用に貢献してきました。また、スマートメーターによる計測制御を起点に、IoTやAIを活用したエネルギー消費の最適化や社会インフラに関連する業務の省人化などを実現してきました。

今後は、「スマートメーターを基軸としつつ、社会環境の変化を見据えたソリューション事業の伸長」を基本戦略として、お客さまニーズへの対応を強化することで付加価値を高め、事業拡大を図ります。また、脱炭素化やGXをワンストップで提供するソリューションビジネスに注力し、持続可能な社会と環境の実現に貢献します。

事業概要(提供する製品・サービス)



国内計測制御事業では、エネルギーの計測制御技術を起点に「スマートメーター事業」「ソリューション事業」「配電盤事業」の3領域で製品・サービスを展開しています。

「スマートメーター事業」では、全国の電力会社向けにスマートメーターや計器用変圧変流器などの計測制御機器を提供しています。

「ソリューション事業」は電力会社以外のお客さまに向けて、

さまざまな課題を解決する製品・サービスを提案・提供する事業です。主な製品・サービスとして、店舗や工場のエネルギー利用を効率化するエネルギー管理システム、商業施設などの管理業務の負担を軽減する自動検針サービス、賃貸住宅市場で高いシェアを持つスマートロック「OPELO(オペロ)」シリーズなどを展開しています。

2023年度の実績

国内計測制御事業では、前年度と比較して、スマートメーター事業は第2世代スマートメーター導入期までの需要の谷間であることから微減となったものの、配電盤事業の増収に

より、売上高は前年度比1.5%増の55,244百万円となりました。利益面においては、製品構成の一時的な変動などにより、営業利益は前年度比16.7%増の4,451百万円となりました。

2024～2026年度の見通し

中期経営計画の3カ年においては、2025年度まではスマートメーター事業の減収を見込むものの、ソリューション事業を当社グループの第2の柱とすべく着実に成長させていきま

す。利益面においても、第2世代スマートメーターが本格的に収益に貢献する2026年度には大幅な増益となる計画です。

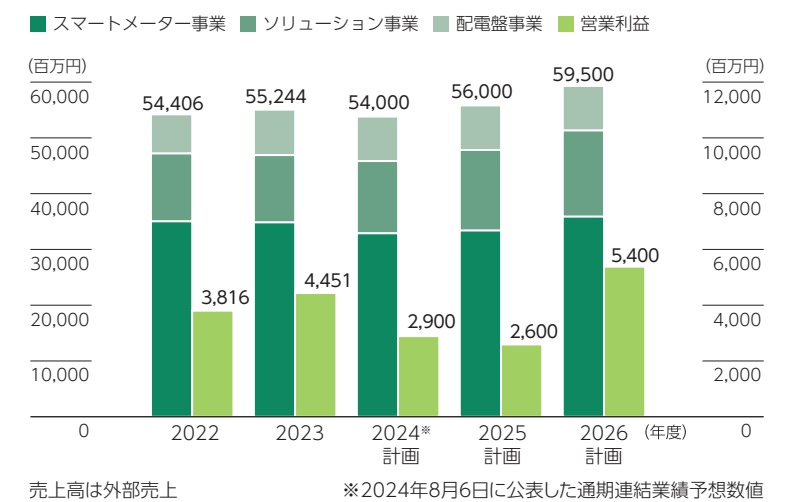
● 中期経営計画の重点戦略

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

● 国内計測制御事業売上高・営業利益の推移



事業ポートフォリオ(製品・サービス)別の成長戦略

スマートメーター事業

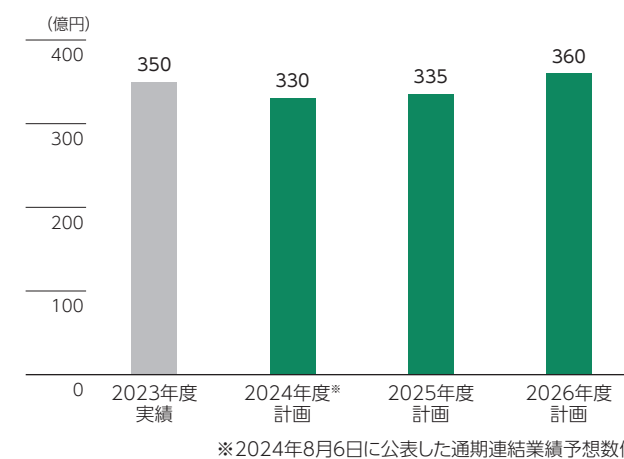
「スマートメーターを主軸とした社会インフラへの付加価値の提供」を重点戦略とし、第2世代スマートメーターにおける収益確保に取り組みます。現行のスマートメーターは需要の端境期により、2025年度まで出荷は低調に推移しますが、第2世代スマートメーターは、日本全国で2025年度後半より順次導入開始し、2026年度から本格的に収益貢献する見込みです。売上高は、2023年度の約350億円から2026年度は360億円を計画しています。

機械式からスマートメーターの切り替え時には、シェアを維

持することができており、今回の第2世代スマートメーターにおいても現行のスマートメーター以上のシェア獲得をめざしています。グループ協働により最適な生産体制を構築するとともに、コスト低減も推進し、収益性を高めていきます。

第2世代スマートメーターは、電力DXの推進ツールと位置づけられています。これにより、電力レジリエンスの強化、系統全体の需給安定化、再エネ普及脱炭素化、効率化・需要家利益向上といった社会便益の実現が期待できます。

● スマートメーター事業売上高



ソリューション事業

ソリューション事業は、製品・サービス区分ごとに中期経営計画の重点戦略である「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」に基づき、社会課題に対する新たなソリューションの提供を通じて事業の成長をめざします。

国内の事業環境は、2050年までにカーボンニュートラルをめざすという方針のもとで再生可能エネルギーの普及が進



空調や照明の制御を行うことで、使用電力を自動的に抑制・制御する「デマンド監視装置」



検針業務の自動化によって、施設管理業務の負担を軽減し、正確性の向上に貢献する「集中自動検針システム」

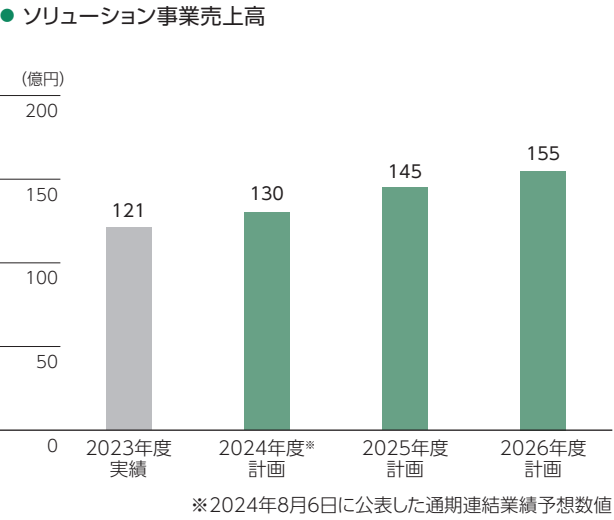
メーター（電力会社以外向け）

電力会社以外のお客さま向けにもメーターおよび関連機器の販売を行っています。例えばオフィスビル・商業施設・集合住宅などにおいて、建物の管理者や所有者が一括して支払った電気料金をテナントや入居者の使用量に応じて配分する際にもスマートメーターが使用されます。この場合のメーターは「子メーター」と呼ばれ、建物の管理者や所有者が設置するため、当社グループからビル管理会社や電設資材を扱う商社、電気工事会社などのお客さまに製品を販売しています。

この他にも、さまざまな用途に応じたメーターを開発し、幅広い施設などで使用されています。中期の事業戦略としては、電力会社以外のお客さまの新設・交換時の需要を確実にとらえてメーターの販売拡大を図ります。また、新たな計測ニーズに対応した製品の投入によって市場開拓にも取り組みます。2024年度には、再生可能エネルギーや電動車※の利用拡大を見据えた直流電力量計の新製品を発売しました。

※電気自動車、燃料電池自動車、プラグインハイブリッド車、ハイブリッド車

むなど、エネルギー需給の変化に伴い、多様な計測や制御のニーズが生まれています。また労働人口の減少に直面するなかで、あらゆる分野でデジタル技術を用いた省力化が求められています。これらの社会課題の解決に、エネルギーの計測制御技術を起点とする製品・サービスを通じて貢献していきます。売上高は、2023年度の約121億円から2026年度は155億円を計画しています。



● 直流電力量計

- ・太陽光や風力で発電された直流電力の発電量の管理や使用量の計測を行うことができる
- ・2025年の実現をめざすEV充電の従量課金制において、EV充電器へも対応

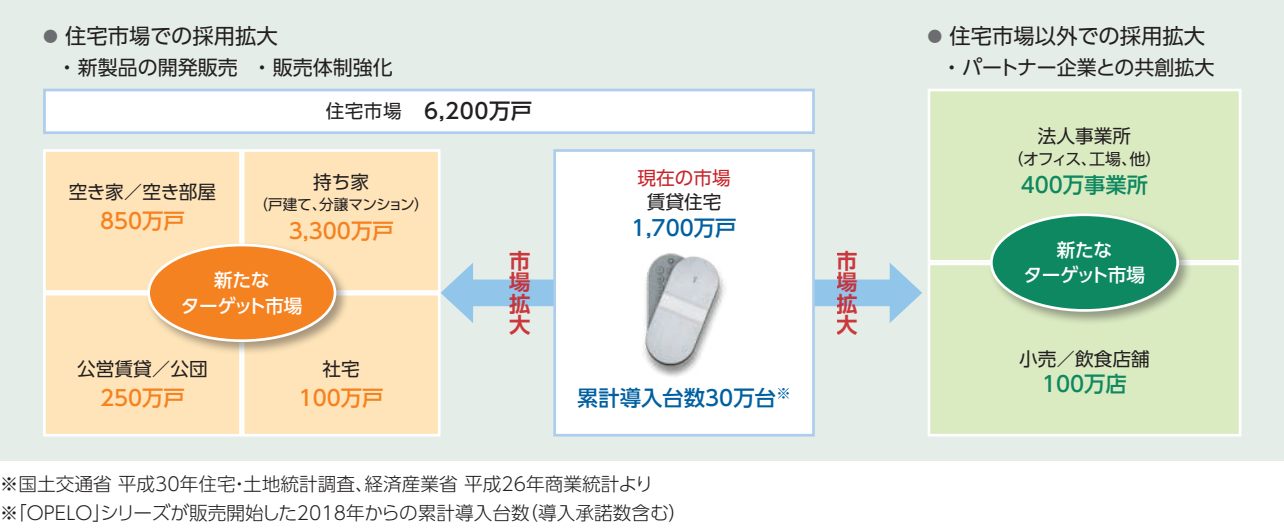


スマートロック

スマートロック「OPELO」は2018年の発売当初から賃貸住宅の管理業務を効率化するというニーズに着目して開発した製品です。賃貸住宅において発生する居住者の入退去に伴う鍵の交換や、内見をはじめとする現地立ち会い業務

の省力化に寄与しています。中期の事業戦略としては、住宅市場でのさらなる採用拡大に加えて、法人事業所などの新たな市場の開拓も進めていきます。

スマートロック事業の今後の取り組みイメージ



GXサービス

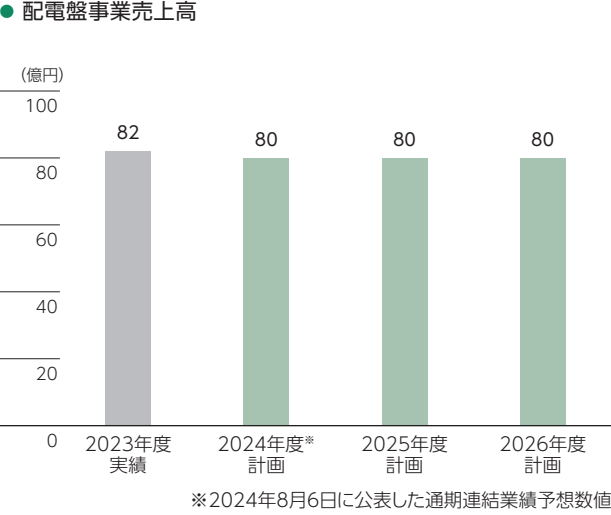
GXサービスでは現在、店舗や工場のエネルギー利用を効率化するエネルギーマネジメントシステムや、商業施設などの管理業務の負担を軽減する自動検針サービスを展開しています。中期の事業戦略として、エネルギーマネジメントサービスでは、現状の顧客である多店舗展開を行う流通小売業だけではなく、他業種への新規顧客開拓を進めます。また、既存顧客へのより付加価値の高いGXソリューションの提案により収益力を高めるとともに、次の成長の柱となる事業基盤の構築を進めます。また自動検針サービスでは、新規・既存のお客さまへの設置・交換の提案を強化します。



埼玉事業所でのEMSを活用した使用電力削減活動の様子

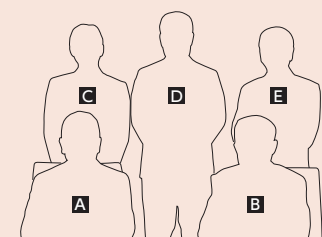
配電盤事業

配電盤事業では、電力会社から供給される電気を建物内の使用目的に応じて制御する配分電盤、制御盤および監視システムなどの製造販売を行っています。オフィスビル・工場・データセンターなどあらゆる施設に必要な設備であるため、安定した需要に支えられており、2026年度の売上高は2023年度と同水準を維持する計画です。



TOPICS

事業運営体制の強化 ―事業部制への移行―



C 執行役員
ソリューション事業部副事業部長
兼業務統括部長
徳本 法之

A 執行役員
ソリューション事業部長
阿部 純

D 執行役員
ソリューション事業部副事業部長
兼事業統括部長
小野 信之

B 常務執行役員
グリッドシステム事業部長
太田 毅彦

E 執行役員
グリッドシステム事業部副事業部長
兼生産統括部長
高田 俊明

中期経営計画の戦略を着実に実行するため、2024年6月27日付で大崎電気において全社的な組織変更を行い、グリッドシステム事業部とソリューション事業部の2事業部体制へと移行しました。

事業部制への移行によって営業・技術・生産など各機能の連携を強化し、事業のスピードと対応力を高めることで、両事業の収益拡大を実現します。

グリッドシステム事業部

電力会社向け製品の営業・技術・生産を担うグリッドシステム事業部では、2024年度も厳しい市場環境にありますが、事業計画に沿った収益確保に注力しています。そして2025年度末から導入が始まる第2世代スマートメーターについては、全国10社の電力会社をお客さまとする当社の強みを活かしてシェア獲得をめざします。

なお、生産機能については2事業部に分割せず、グリッドシステム事業部に置く体制としました。2025年度に向けて第2世代スマートメーターの生産体制を構築すると同時に、ソリューション事業で取り扱う製品の生産も行い、両事業の成長を支えます。

ソリューション事業部

電力会社以外のお客さまに向けて製品・サービスを提供するソリューション事業部では、営業と技術が一体となって多種多様なお客さまの課題をくみ取り、迅速に解決策を提案することで事業成長を加速させていきます。一般向けのメーター製品の販売や、エネルギーマネジメントシステム、自動

検針サービス、スマートロックなどの既存市場を拡大するとともに、社会のニーズをとらえて新たな市場を創出していきます。

既に事業拡大に向けて、戦略に基づく製品・サービスの投入やさまざまな取り組みに着手しています。

● 両事業部の概要



ソリューション事業 (GXサービス) の取り組み事例

らくらく検針 (2023年開始)

自動検針サービスにおいて、新規ユーザーの裾野を広げる目的で、中小規模の商用テナントビルなどに適したソリューションの提供を開始しました。既設のスマートメーターを交換するだけで利用でき、1台から安価に導入できる点が特長です。入居者の電力使用量を自動で検針しクラウド環境で一元管理できるため、ビル管理業務の省人化とコスト削減に貢献します。

海外事業とのシナジー創出に向けた取り組み

大崎電気と海外事業子会社EDMI社の技術者による交流ワークショップを実施しました。両社が中長期で取り組む開発テーマを共有し、シナジーを生み出せる領域について活発に議論を行いました。



スポット計測サービス (2024年開始)

エネルギーマネジメントシステムでは、小売業を起点としながら他業種の新規顧客開拓を進めるという戦略に基づき、新たに最短3カ月から導入可能な「スポット計測サービス」の提供を開始しました。お客さまは本サービスで工場や設備の電力使用状況を分析した上で、最適なエネルギーマネジメントシステムの導入などの省エネ活動に取り組むことが可能となります。



海外計測制御事業



Chief Executive Officer (CEO) of EDM Group

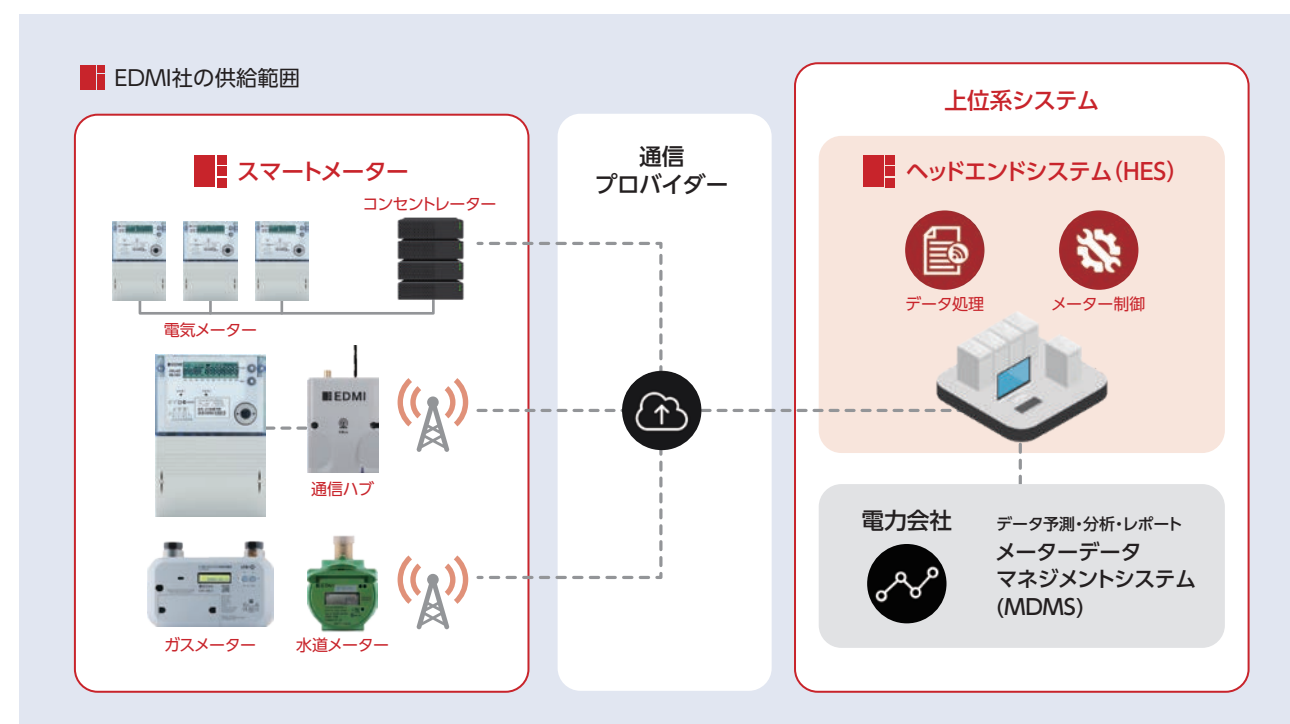
Roy Kirsopp

世界的なエネルギー管理需要の高まりに対応したソリューション提供で、グローバル成長を推進

海外計測制御事業を担うEDMI Limited (EDMI社)は、1978年にオーストラリアで創業して以来、市場をリードするメーターメーカーとしての地位を確立してきました。中期経営計画においては「利益を重視したビジネスへの変革」を重点戦略に掲げ、各地域における戦略を確実に実行するとともに、組織・構造改革を進めます。具体的には、従来の4地域制から2地域制※への統合を行い、地域特性に合わせたビジネス体制を構築します。同時にオペレーション・サプライチェーン・開発体制の最適化にも取り組んでいきます。

※APAC (オセアニア、アジア)、EMEA (欧州、中東・アフリカ)

事業概要 (提供する製品・サービス)



海外計測制御事業では、スマートメーターに加え、主にオセアニアの顧客に向けてデータ処理やメーター制御などの機能を持つヘッドエンドシステムの提供も行っています。また、通信ハブやガスメーターを英国向けに、水道メーターをオセアニアの一部で提供しています。

中期的には世界的な環境保全対策へ向けた動きが加速す

るなか、CO₂の排出を抑制していくニーズが高まり、これらを制御できるトータルソリューションを入札の条件とする顧客が増えてくると期待しています。今後も、既に展開しているオセアニアに加え、アジアや中東、アフリカに向けて付加価値が高いソリューションの提供を拡大し、利益率を高めていきます。

2023年度の実績

海外計測制御事業は、前年度と比較して、英国向けの出荷が電子部材調達環境の好転により増加したことに加えて、オセアニア向けの出荷も増加したことなどにより、売上高は前年度比17.3%増の39,436百万円となりました。利益面にお

いては、増収に加えて、高騰していた電子部材価格の落ち着きなどにより、営業利益は1,155百万円 (前年度は1,886百万円の損失)となりました。

2024～2026年度の見通し

中期経営計画の3カ年においては、オセアニア市場で安定的な成長を見込むほか、英国でも需要が継続すると予測しています。アジアおよび中東・アフリカでは、収益の期待できる

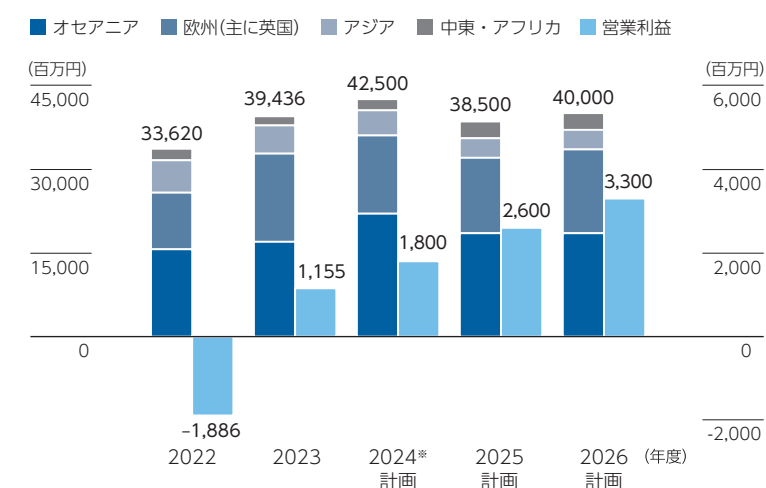
市場を選択して事業を展開していきます。さらに、利益率の高い製品・サービスの強化やコスト削減などにより、利益を重視した事業へと変革する計画です。

● 中期経営計画の重点戦略

利益を重視したビジネスへの変革

- ・市場特性に合わせた高付加価値ソリューションの提供
- ・産業用メータービジネスの再強化
- ・低収益ビジネスからの撤退
- ・組織改革

● 海外計測制御事業売上高・営業利益の推移



売上高の分類は、有価証券報告書をベースとした分類により算出 (外部売上)

※2024年8月6日に公表した通期連結業績予想数値

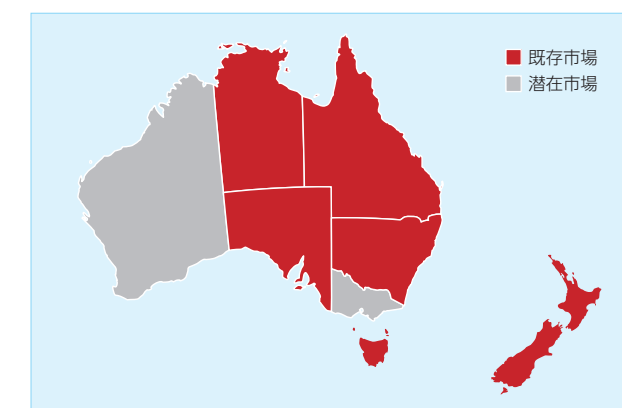
事業ポートフォリオ (地域) 別の成長戦略

● オセアニア

オセアニアはEDMI社創業の地であり、強固な顧客基盤のもと、非常に高いシェアを有しています。同地域では、スマートメーターと上位系システムをセットにした付加価値の高いスマートメーターソリューションを提供しており、安定的な収益を確保しています。

中期経営計画期間においても、オーストラリアではメーターの設置が進み、ニュージーランドでも更新需要が続くことから、安定成長を見込んでいます。売上高は、2023年度の約170億円から2026年度は185億円を計画しています。

EDMI社は、オセアニアでのマーケットリーダーとして、引き続き上位系システムとのセット販売を拡大するとともに、まだ参入できていない市場の開拓と次世代スマートメーターの新規投入により、事業の成長を推進していきます。



● 既存市場

オーストラリア(東部5州)	
総需要	720万台
出荷見込み	330万台(～2029年)
EDMI社のシェア	約78%

ニュージーランド	
総需要	210万台
出荷見込み	取替需要110万台(～2035年)
EDMI社のシェア	約75%

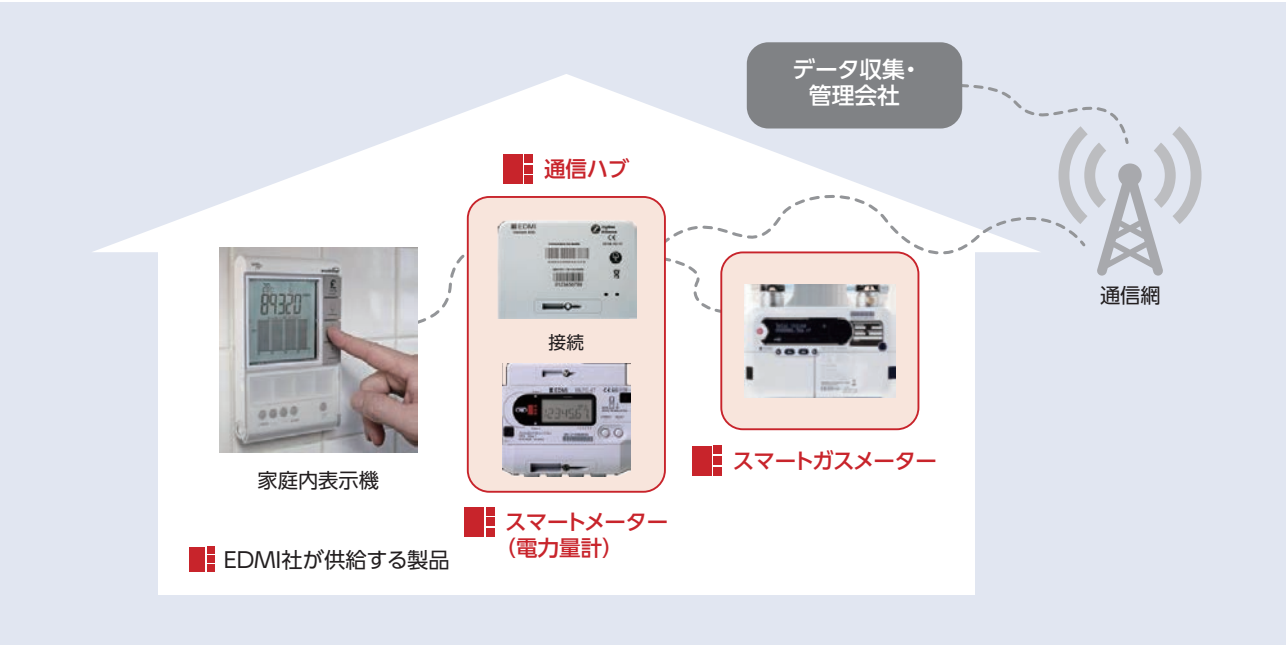
● 欧州(主に英国)

英国では政府主導のプロジェクトのもと、スマートメーターの設置が進められており、EDMI社はこのプロジェクトに参画しています。2024年度は、顧客の在庫調整により出荷は一時的に減少しますが、2025年度以降はプロジェクトの進行により、需要は高水準となる見通しです。

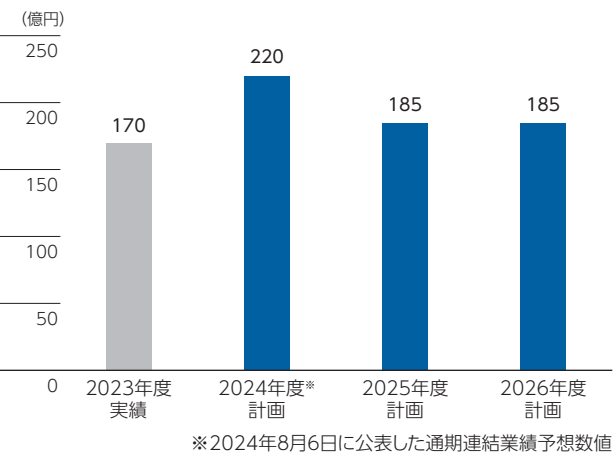
また、低コストモデルの投入による利益率の向上への取り組みを実施しています。さらに、サプライチェーンマネジメントを強化し、納期およびコスト削減につなげています。売上高は、2023年度の約158億円から2026年度は150億円を計画しています。

通信ハブ	
総需要	3,000万台
出荷見込み	220万台(～2026年)

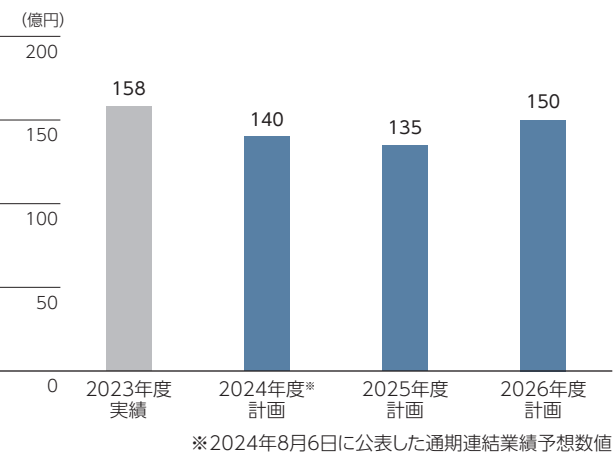
● 各戸の機器設置イメージ



● オセアニア売上高



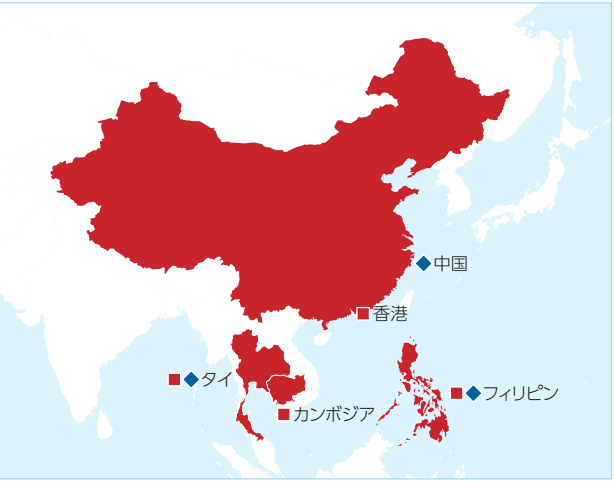
● 欧州(主に英国)売上高



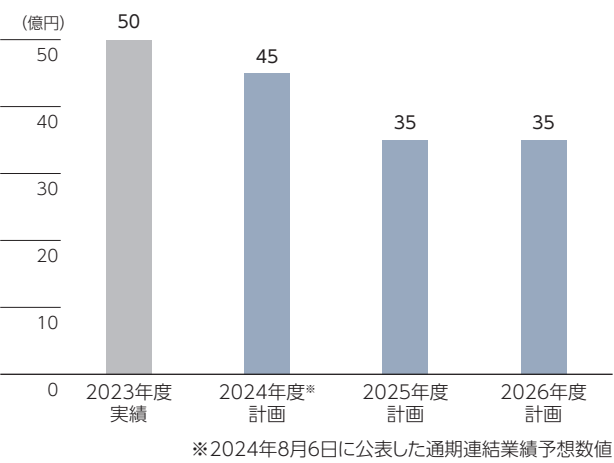
スマートメーター(電力・ガス)	
総需要	5,300万台
出荷見込み	230万台(～2026年)

● アジア、中東・アフリカ

アジアでは、収益性を重視してメーター単体売りの縮小や低採算市場からの撤退を進めています。今後は、利益率の高い上位系システムとメーターのセット販売が見込める市場へリソースを集中していきます。具体的には、カンボジア、タイ、フィリピン、香港などの展開を強化していきます。加えて、高精度高品質の産業用メーターの需要が強い中国、フィリピン、タイなどへ向けて販売を強化し、さらなる利益率の向上をめ

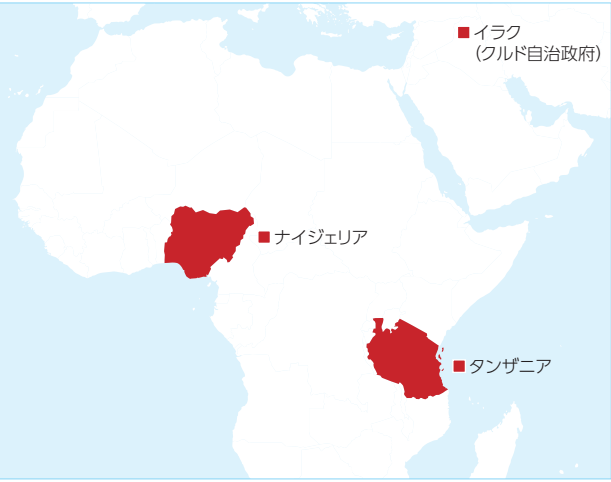


● アジア売上高

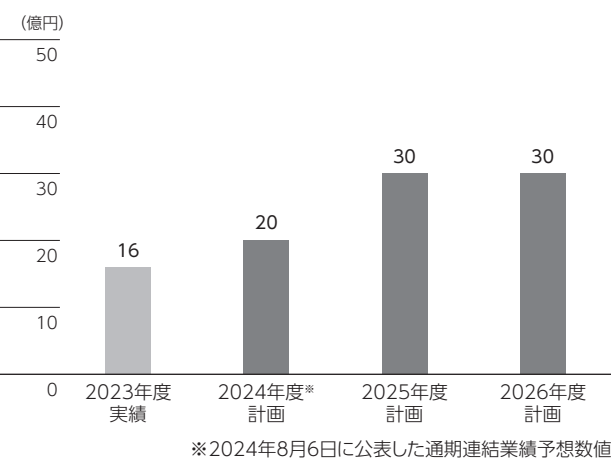


ざしていきます。売上高は、2023年度の約50億円から2026年度は35億円を計画しています。

中東・アフリカは、全体的に市場が成長しており、強い需要が期待されます。その中で、さまざまなリスク、またはキャッシュ・フローの健全性など総合的な観点でプロジェクトを選別していきます。売上高は、2023年度の約16億円から2026年度は30億円を計画しています。



● 中東・アフリカ売上高



不動産事業

事業概要・2023年度の実績

不動産事業では、主に当社が保有する旧事業所跡地を有効に活用しています。

2023年度の売上高は前年度比0.1%増の466百万円、営業利益は前年度比5.9%減の277百万円となりました。

Chapter 3

価値創造の基盤

サステナビリティの重要課題

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。

グループがめざすサステナビリティ

当社グループは、企業理念(パーパス)「見えないものを見る化し、社会に新たな価値を生み出す」およびビジョン「Global Energy Solution Leader」のもと、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。

13 気候変動に
関係する環境
6 資源効率
7 気候変動に
関係する環境
17 気候変動に
関係する環境
9 気候変動に
関係する環境
12 つくば未来
10 気候変動に
関係する環境



■ 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、エネルギーマネジメントシステム(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。

11 気候変動に
関係する環境
9 気候変動に
関係する環境
1 気候変動に
関係する環境
17 気候変動に
関係する環境

■ 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います。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。

■ 現場の業務改善(顧客DX)の推進

当社は、賃貸住宅市場において管理業務の省力化に寄与しているスマートロックや、施設管理業務の負担を軽減する自動検針サービスを通じて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、欧州をはじめアジア・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、自社なら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などを実施しています。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。

8 気候変動に
関係する環境
5 ジンダー平等を
促進しよう
4 質の高い教育を
みんなに
3 すべての人に
健康と福祉を

■ 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。多様な人材の活躍は、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。

35

36

■ 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、英国、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材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上で、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。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

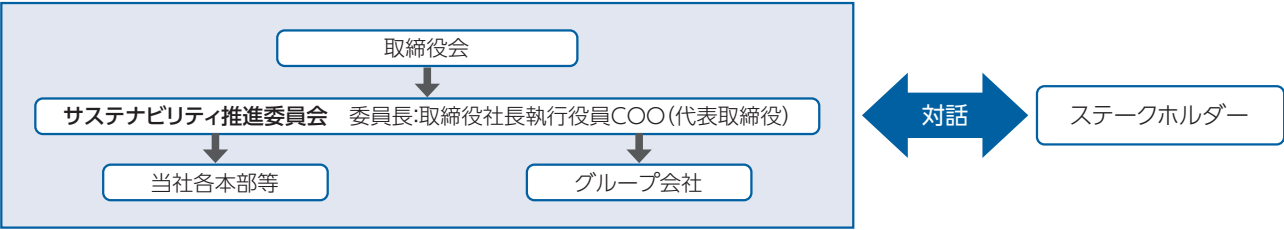
ガバナンス体制の強化のためには、従業員が法令を順守し、高い倫理観を持って行動することが重要です。当社グループは、コンプライアンス・マニュアルの作成や、グループヘルプライン制度の整備などの活動を実施しており、今後も強化していきます。

推進体制

当社グループは、サステナビリティに関わる活動全般の推進を、取締役社長執行役員COO(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、副社長ならびに各部

門長で構成され、サステナビリティに関わる活動の進捗確認や施策の審議をしています。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。



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主軸とした社会インフラへの付加価値の提供
脱炭素社会の実現に向けたトータルGXサービスの提供

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	13気候変動	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	7再生可能エネルギー	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	13気候変動	大崎電気	施設(ビル・工場など)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	17パートナーシップ	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	7再生可能エネルギー	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	9産業・インフラ	グループ	
	グリーン技術の開発	13気候変動	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	13気候変動	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	7再生可能エネルギー	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	12持続可能な消費	大崎電気	
	水質の改善	6安全な水と衛生	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／利益を重視したビジネスへの変革

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	11持続可能な都市とコミュニティ	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
現場の業務改善 (顧客DX)の推進	持続可能な都市化		大崎電気	スマートロックや自動検針サービスを通じた現場の業務改善(顧客DX)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	

気候変動への対応

TCFDに基づく開示

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。



(1)ガバナンス

当社グループは、サステナビリティに関する基本方針、重要課題、リスクおよび機会かつそれらへの対応策について、取締役社長執行役員COOが委員長を務めるサステナビリティ推

進委員会で審議しています。また、審議された内容は当社の取締役会に報告され、取締役会にてサステナビリティ経営に関する管理・監督を行っています。

(2)戦略

①シナリオ分析

当社では、IEA(国際エネルギー機関)などが公表する「シナリオ」を用いて、気候変動が事業にどのような影響を及ぼすかについて、シナリオ分析を行いました。具体的には、移行リスクが最大化する「2℃シナリオ」、物理リスクが最大化する「4℃シナリオ」のそれぞれを想定し、2030年時点の気候変動関連リスクおよび機会についてまとめました。

②重要なリスクと機会およびそれらに対する対応策

当社グループの事業に対する、気候変動による影響が大きいと想定される、重要なリスクと機会、それらに対する対応策を下表のとおりまとめ、リスクの低減、機会の創出に向けて取り組んでいます。

● リスク

分類	項目	主なリスク	対応策
移行リスク (2℃シナリオ)	政策・規制	炭素税・排出権取引・GHG排出規制などの再エネ・省エネ政策の強化により、事業コストの負担が増加する	温室効果ガス排出量削減目標*を設定し、左記によるコスト上昇リスクを低減 *2030年度に2013年度比46%削減
		気候変動に関する情報開示が不十分な場合、金融機関・投資家からの投融資が回避される	・TCFDに基づく気候変動に関する情報開示の充実化 ・SBT(science-based targets)の認証取得
	評判	気候変動に関する情報開示が不十分な場合、既存顧客からの受注が減少するとともに、新規顧客獲得が困難となる	
物理リスク (4℃シナリオ)	急性	・自然災害の激甚化により、製造・サプライチェーンに影響を及ぼす可能性 ・災害対策費用や保険料などのコストが増加する	外注を含めた生産拠点の分散化など、BCPの推進による左記リスクの低減

● 機会

分類	項目	主な機会	対応策
移行リスク (2℃シナリオ)	政策・規制	炭素税・排出権取引・GHG排出規制などの再エネ・省エネ政策の強化により： 1) 排出権取引制度の強化や対象地域の拡大により、海外において電力計測ニーズが高まり、スマートメーターおよび上位系システムの需要が高まる 2) 省エネ機運が高まり、当社の脱炭素ソリューションの需要が高まる	1) 新たな付加価値を創出するスマートメーター・上位系システムなどの開発・提供 2) 環境負荷低減へ貢献する施設(ビル・工場など)における脱炭素ソリューションサービスの開発・提供
物理リスク (4℃シナリオ)	急性	自然災害の激甚化により、BCP対策への社会的要請が高まり、送配電網のレジリエンス強化機能を持ったスマートメーターの需要が高まる	新たな付加価値を創出するスマートメーター・上位系システムなどの開発・提供

③事業インパクト評価

上記分析を踏まえ、リスク・機会それぞれにおいて具体的な対応策を講じることにより、気候変動による当社グループの長期的な成長への財務的な影響を低減していきます。

(3)リスク管理体制

当社グループは、事業の持続的、安定的発展を確保するため、リスクの特定、分析、評価を行い、特定したリスクに対し必要な対策を講じ、リスクの低減を図っています。サステナビリ

ティに関する具体的な施策については、「大崎電気グループサステナビリティ基本方針」に基づき推進しています。

(4)指標と目標

Scope1、2に関する温室効果ガス排出量削減目標として、2030年度に2013年度比で46%削減することを目標とするとともに、日本政府が策定した「2050年カーボンニュートラル

に伴うグリーン成長戦略」などに基づき、2050年までにカーボンニュートラルの実現をめざしています。

イニシアチブへの参画

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」に関する調査に回答し、2022年から2年連続で「B」評価に認定されています。



SBT

大崎電気グループ全体でScope3を含むサプライチェーン全体のGHG排出量の把握と削減に取り組んでいます。2024年7月にはSBT(science-based targets)短期目標の認定取

得に向けて、認定機関であるSBTiにコミットメントレターを提出しました。

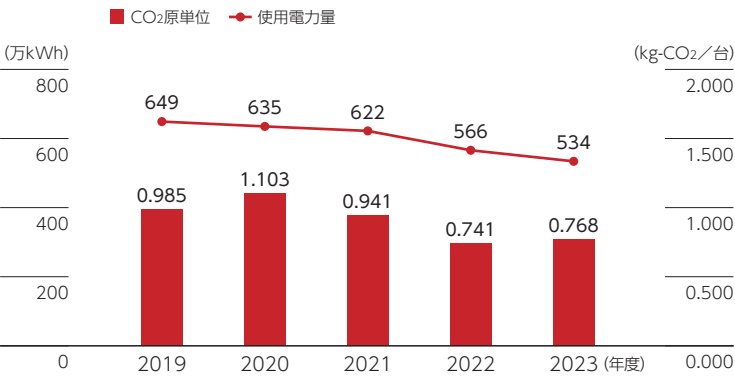
脱炭素化への取り組み(大崎電気 埼玉事業所)

埼玉事業所では従来、工場内に当社のエネルギーマネジメントシステムを導入し、空調制御などを通じた排出量削減活動に取り組んできました。現在は工場建屋屋上に太陽光発電設備を設置しており、2023年度から当社製品を使用した発電

量の見える化も開始しています。

これらの取り組みによって得られた知見は、エネルギーマネジメントシステムの導入を検討されるお客さまへの説明にも活用しています。

● 使用電力量とCO₂原単位



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

当社の企業理念(パーパス)は、「見えないものが見える化し、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めざしています。
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上で、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。

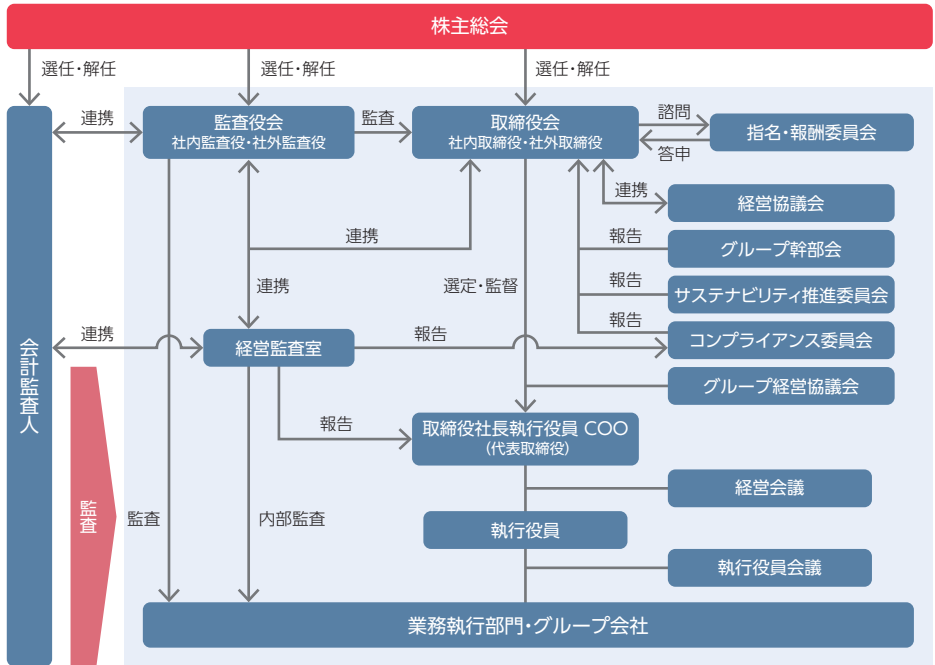
- (1) 株主の実質的な権利と平等性を確保していく。
- (2) 株主以外の取引先、金融機関、従業員、地域社会などさま

- 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。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。

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などを受け、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

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。

社外取締役は、取締役会およびグループ幹部会のほか、取締役会の事前検討の場としての経営協議会などの重要な会議に出席して、当社の経営全般に関わる重要な事項について、審議、決議に参加し、有用かつ適切な助言をし、監督機能を果たしています。また、社外取締役と監査役は適宜会議などを設け、情報・意見交換を実施しています。

社外監査役は、取締役会およびグループ幹部会のほか、

社外役員の独立性基準：https://www.osaki.co.jp/ja/sustainability/governance/c_governance.html

執行役員制度について

当社は2020年6月25日より執行役員制度を導入しています。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し、グループガバナンスの強化に軸足を移しました。執行機能については、執行権限および執行責任の明確化を図り、取締役社長執行役員COOの指揮監督のもと執行役員が業務を執行する体制を構築し、執行の機動性を高めています。これら事業持株会社としての迅速かつ機動的な機能の発揮を通じて、グループ全体の企業価値の最大化をめざしてい

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。

取締役会の事前検討の場としての経営協議会などの重要な会議に出席するほか、代表取締役との定期的な会合で意見の交換を行い、適宜各本部および当社グループ会社の往査を実施し、監査の充実を図っています。

また、社外監査役は、他の監査役と同様に、会計監査人、経営監査室および内部統制部門と会議などを通じて、情報・意見交換を行っています。

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。

ます。このため、取締役は執行役員制度導入前の15名から大幅に減員して7名の構成となり、うち3名は独立性のある社外取締役です。執行役員制度導入による監督と執行機能の明確化、ならびにそれに伴う取締役員数の縮小は、社外取締役がさらに機能発揮できる環境整備でもあります。これにより、取締役会の監督機能が一層強化され、当社および大崎電気グループの企業価値向上に資するものと考えています。

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	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		●	●			●		
		●	水 野 正 望	●					●	●	●
		●	笠 井 伸 啓	●		●	●				
		●	黒 木 彰 子			●			●	●	●
監 査 役			堀 長 一 郎		●		●				
			長 谷 川 豊		●				●	●	
		●	北 井 久 美 子							●	●
		●	河 合 千 尋						●	●	

監査役会について

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います。監査役は4名で、うち2名が社外監査役かつ独立役員となっており、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、客観性を確保しています。なお、社外監査役1名は中央省庁要職や弁護士資格など豊富な経験と専門知識を有しており、もう1名の社外監査役は公認会計士および税理士資格保有者であり、財務および会計の豊富な実務経験を有しています。

また、監査役監査は、監査役会が定めた監査方針・監査計画などに従い各監査役が実施しています。監査役は経営監視機能として、取締役会、経営協議会、グループ幹部会などの重要な会議に出席し、適宜意見を述べています。また、業務・財産の調査、重要決裁書類の閲覧、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ています。これらを通じて監査役会は、取締役の職務執行に関する不正行為の有無、法令・定款の遵守状況の確認を行っています。

2023年度の具体的な重点監査事項として、次の7項目を取り上げ、監査しました。

(1)「監査役監査による提言への実施状況(中間報告、最終報告)」について、各部門の検討課題への今後の取組状況

(2) 当社グループ成長戦略の推進状況

(3) 第2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

(4) 海外事業の諸課題への取組状況

(5) スマートロック事業の営業利益黒字化に向けた取組状況

(6) 市販事業拡大に向けた取組状況

(7) コーポレート・ガバナンス、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および多様な人材の確保・育成・登用への取組状況

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、取締役会などで報告を行っています。

指名・報酬委員会について

大崎電気は、役員の指名・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・報酬委員会を設置しています。

指名・報酬委員会は、取締役ないしは監査役である委員5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。

2018年3月期以降、毎年外部コンサルタント監修のもと、アンケート方式により分析・評価を実施してきましたが、2024年3月期においては、課題を深掘りする観点から、自社内でのディスカッション方式を選択しました。

当期においては、昨年度抽出された課題を基本として取組状況を確認し、これまで以上に重要性の観点から取締役会全体の実効性に関する分析および評価を行いました。

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

- (1) 取締役および執行役員の選解任に関する事項
- (2) 代表取締役の選定および解職に関する事項
- (3) 役付取締役および役付執行役員の選定、選任および解職、解任に関する事項
- (4) 後継者計画(育成含む)に関する事項
- (5) 取締役および執行役員の報酬制度および報酬決定の方針に関する事項
- (6) 取締役および執行役員の個人別の報酬等に関する事項
- (7) 取締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

その結果、当社の取締役会は段階的な改善・進展を継続しており、実効性は確保されていることを確認する一方、後継者計画の策定への注力を課題と認識しました。

その概要としては、人的資本の具体的な方針および戦略の策定や指名・報酬委員会のメンバー構成の見直しを実施したこと、さらに経営協議会で中期経営計画等の重要案件について事前協議を行ったことにより取締役会を効率的に運営できたことを評価するとともに、後継者計画についても、指名・報酬委員会規程の見直しにより同委員会の役割・責務として明記し、協議を開始したことを確認しています。

- (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

役員の報酬等

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(CEO)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(CEO)等の代表取締役の選定は、取締役会長CEO(代表取締役)が原案を作成し、他の代表取締役と協議した上で、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・報酬委員会を設置して関与させることで、指名に係る独立性・客

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3.3%に対し実績6.2%、単体営業利益率が目標2.1%に対し実績6.8%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)渡辺佳英およ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います。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す。

観性と説明責任を強化しています。

後継者計画については、指名・報酬委員会の役割として規程に明記するとともに、育成を含めた取り組みを開始しています。

取締役・監査役・執行役員

(2024年6月27日付)

取締役

取締役会長 CEO(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)	
2012年 3月	SMB United Limited (現OSAKI United International Pte. Ltd.) 取締役会長(現任)	
2024年 6月	当社取締役会長 CEO(代表取締役)(現任)	
取締役社長執行役員 COO(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)	
2024年 6月	取締役社長執行役員 COO(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(社外) 水野 正望 (新任)		
1975年 4月	株式会社三菱銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)入行	
2002年 6月	株式会社東京三菱銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)執行役員法人営業部長	
2006年 1月	株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)常務執行役員(同年6月退任)	
2006年 6月	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社代表取締役副社長	
2010年 6月	三菱製紙株式会社取締役専務執行役員兼日伯紙/パルプ資源開発株式会社取締役(2012年6月退任)	
2011年 6月	同社代表取締役専務執行役員	
2015年 6月	同社顧問	
2015年10月	独立行政法人勤労者退職金共済機構理事長(2023年3月退任)	
2024年 6月	当社取締役(現任)	

取締役専務執行役員 グループ経営本部長

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

2024年 6月

取締役専務執行役員 グループ経営
本部長(現任)



取締役(社外) 水野 正望 (新任)

1975年 4月

株式会社三菱銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)入行

2002年 6月

株式会社東京三菱銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)執行役員法人営業部長

2006年 1月

株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)常務執行役員(同年6月退任)

2006年 6月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社代表取締役副社長

2010年 6月

三菱製紙株式会社取締役専務執行役員兼日伯紙パルプ資源開発株式会社取締役(2012年6月退任)

2011年 6月

同社代表取締役専務執行役員

2015年 6月

同社顧問

2015年10月

独立行政法人勤労者退職金共済機構理事長(2023年3月退任)

2024年 6月

当社取締役(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(2024年6月退任)	
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)	
2023年12月	独立行政法人 勤労者退職金共済機構 資産運用委員会委員長代理(非常勤・現任)	
2024年 1月	パーク24株式会社社外取締役(現任)	
2024年 6月	千代田化工建設株式会社社外取締役(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(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)

常勤監査役

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

2024年 6月

常勤監査役(現任)

監査役(社外)

河合 千尋 (新任)

1994年10月

朝日監査法人(現有限責任あずさ監査法人)入社

1997年 4月

公認会計士登録

2006年 7月

税理士登録

2006年 7月

河合千尋公認会計士・税理士事務所
(現ベイスайд・パートナーズ会計事務所)開業代表(現任)

2016年 6月

株式会社ベイスайд・パートナーズ設立 代表取締役(現任)

2018年12月

横浜市公立大学法人評価委員会委員(2022年12月退任)

2021年 6月

株式会社宇徳社外監査役(2022年6月退任)

2024年 6月

当社監査役(現任)

執行役員

常務執行役員 グリッドシステム事業部長 太田 毅彦		執行役員 ソリューション事業部長 阿部 純	
執行役員 コーポレート本部副本部長 兼経理部長 畠山 広行		執行役員 ソリューション事業部副事業部長 兼事業統括部長 株式会社ラ・クラシン代表取締役社長 小野 信之	
執行役員 グリッドシステム事業部副事業部長 兼生産統括部長 高田 俊明		執行役員 コーポレート本部長 高橋 浩司	

社外役員メッセージ



取締役(社外)
水野 正望

大崎電気グループは2024年度にパーパスを制定し、「社会に新たな価値を生み出す」という目標に向かって、5年間のローリング方式から3年間の期間固定方式に改めた中期経営計画を策定し、その計画を貫徹するために24年ぶりに機能別組織から事業部制組織への組織改正も断行し、収益責任の明確化も図りました。

株主に対する受託者責任、説明責任を有する社外取締役としては、創業110周年を迎える中期経営計画の最終年度でROE10%をめざして掲げた営業利益90億円は、株主に対するコミットメントの一つであると認識しています。また、事業ポートフォリオ管理の強化を通して収益構造の改革が進捗しているかなどについて、経営陣に対する実効性の高い監督を行い、その実現に向けて最善の努力を行います。

指名・報酬委員会の委員長として、CEO、COOの後継者計画の策定、運用にも主体的に関与し、当社の持続的成長に貢献していきたいと思っています。



取締役(社外)
笠井 伸啓

大崎電気グループは中期経営計画の考え方を大きく変更し、毎年ローリングで変更していた目標を3年間変えずに取り組み、営業利益とROEの目標達成を最重要課題とすることとしました。損益の責任を明確化するために事業部制に組織を大きく変更しています。ここ数年では指名・報酬委員会の議論で、取締役、執行役員の評価報酬制度の改革も実現してきました。

連結売上高の4割を占める海外事業会社は変革を進め、昨年度から利益に貢献できるようになりました。今後3年でキャッシュ・フローの改善と営業利益率8%を達成することを目標としています。

国内事業では第2世代スマートメーターの開発と生産準備は順調に進んでいますが、市場の立ち上がりには今しばらく時間がかかります。中期経営計画の達成にはソリューション事業部の立ち上げと市場開拓が最重要課題と認識しています。

株主の皆さまの利益を最大化することを中心に据え、従業員が生き生きと働け、自己成長でき、会社が永続的に発展して社会へ貢献できるように、またコーポレート・ガバナンスへ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

大崎電気グループの最大の課題は、「収益力」です。「稼ぐ力」がなければ、将来に向けての投資も十分に行えません。

投下資本が確実に利益につながる構造とし資本効率を追求するために、2024年度にはROICを導入し、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が着々と進められています。また、固定資産の一部売却、政策保有株式の縮減など、非事業用資産の圧縮も図られています。さらに、海外ビジネスでは、各戦略を着実に実行できるよう、組織改革にも積極的に取り組み、成果が見え始めている点も評価します。

今後のグループの持続的な企業価値向上のカギを握るのは、脱炭素GXへの価値提供、すなわちGXコンサルや次世代エネルギーマネジメントサービスを市場投入し、次の成長の柱となる事業基盤を構築できるか否かです。今年度、2つの事業部体制へ集約し、開発・営業・生産が一体となって、ソリューション事業に集中する体制も整いました。

サステナブルな社会へ貢献していくためにも、One OSAKIとしてグループ内のシナジーを高め、顧客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る所存です。



監査役(社外)
北井 久美子

大崎電気グループは、持続的な成長を実現するため、企業の存在意義と全役職員が大切にしている価値観をあらためて明確化する活動を1年間にわたり行い、新しい企業理念(パーパス)「見えないものが見える化し、社会に新たな価値を生み出す」を定めるとともに、新たな価値を生み出すための具体的な戦略である中期経営計画が確実に達成できるよう総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と考えています。

私は、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、常勤監査役からの報告などを通じて経営諸課題への取組状況を含む情報の収集やリスクの実態把握に努め、忌憚なく質問し意見を述べることにより、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る所存です。



監査役(社外)
河合 千尋

2024年6月に社外監査役に就任しました。まずは会社のビジネスや組織への理解を深めることが第一となりますが、定期的な事業報告会など、社外役員への情報提供の機会が多く、また社外取締役や社外監査役が非常に活発に発言できる環境である印象を受けています。

2024年度から2026年度にかけての中期経営計画では、スマートメーターを基軸としつつ社会環境の変化を見据えたソリューション事業の伸長、高付加価値戦略、収益性向上と資本効率化に取り組みROE 10%をめざすことが掲げられています。

このような目標を、スピード感を持って実現していくためには、アクセルと同様に、コンプライアンスや内部統制といったブレーキも重要となります。「見えないものが見える化し、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、持続的な成長を遂げられるよう、監査役会の一員としてブレーキの質の向上という形で経営の質を高めることに貢献したいと考えています。



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。

基本方針

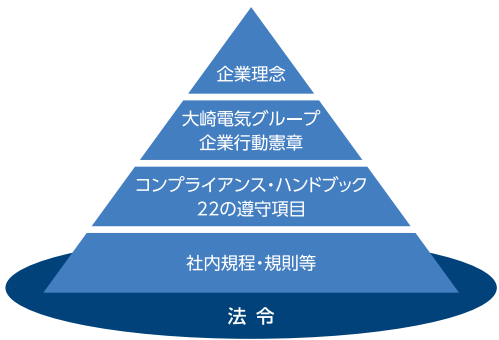
大崎電気グループのリスクマネジメントの基本的な考え方は、事前にリスクを特定、評価しリスク対策をすることにより事業の継続的、安定的発展を確保することです。
このため、日々の職務に潜在するリスクについて継続的に

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。

コンプライアンスの行動基準体系

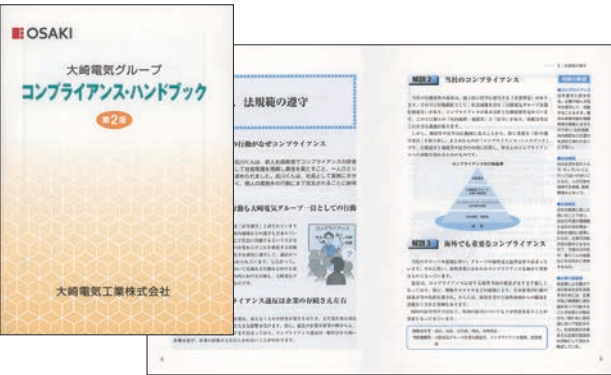
大崎電気グループの行動基準体系は、「企業理念」のもと、行動指針として「大崎電気グループ企業行動憲章」があり、コンプライアンスの基本方針と行動原則を定めています。その下に「コンプライアンス・ハンドブック22の遵守項目」と個々の「社内規程・規則等」があり、「法令」の上に行動基準を定めています。

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。

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。

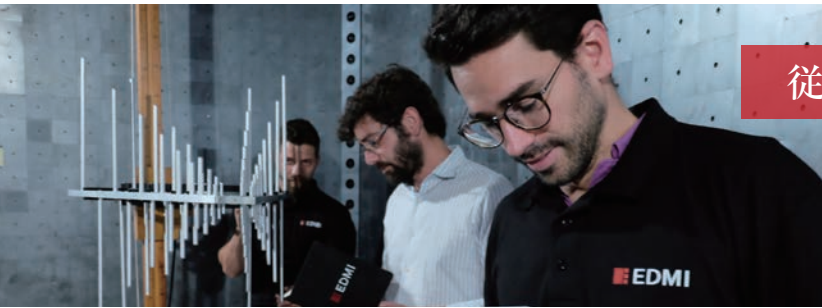
また、事業リスクについては、取締役会等にて毎月モニタリングしています。

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。
エネルギーマネジメント部門では、「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。

ダイバーシティ

大崎電気グループは、グローバルに事業を展開する企業として、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づくりをめざしています。

女性管理職

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、行動計画目標に基づいて取り組みを進めています。

当社の女性管理職の比率は、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います。



外国人および中途採用者

外国人およ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いませんが、次の取り組みにより多様性の確保に努めています。

- グループ全体の人材構成としては、既に外国人の割合が高く、各海外拠点においては管理職および中核人材として活躍しています。
- 当社の2024年3月現在の中途採用管理職比率は31.3%となっています。事業戦略を実現する上で、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人材を確保しています。



人材育成方針

当社グループでは、中期経営計画の目標達成を実現するために、グループの価値観「挑戦、迅速、革新、社会貢献」を体現し得る人づくりをめざし、次の施策に取り組んでいます。

- 社員の人生設計やキャリアの選択、自己実現を促す機会の提供
- 昇進、昇格の早期化による人材の抜擢を通じて実経験の機会を提供し、将来の中核人材および幹部候補を計画的に育成
- 若手社員の計画的なローテーションによる個の成長と組織の活性化
- 成果創出に向けた人材育成の観点から評価・報酬制度の見直しによる運用の定着・推進
- 生産性の向上を目的としたIT教育やDX人材育成を目的とした若手技術者の出向機会拡大

社内環境整備方針

当社では、これまで社員が生き生きと働ける職場の実現をめざし、フレックスタイム制やリモート勤務、オフィスカジュアルや埼玉事業所のオフィスリニューアルなど、働き方改革を推進してきました。また2023年度から、社員一人ひとりの意欲を高め、組織の活力向上を企図し、「エンゲージメントサーベイ」を導入しました。今後は、これまでの取り組みをさらに推進していくとともに、2024年6月の組織改正に伴う人事諸制度の見直しに取り組み、パーパスと価値観の共感・浸透により意識改革と自律性を生み出し、持続的な企業価値向上をめざします。

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、健康経営宣言「健康と安全に配慮した働きやすい職場環境の整備とワーク・ライフ・バランスの実現を目指します」に基づき、健康経営への取り組みを進めています。2024年3月には「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定され、5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。



労働安全衛生

安全衛生

大崎電気では毎月各事業所において、安全衛生委員会を開催し、すべての従業員が安心・安全・やりがいをもって働くことができる職場環境などを整備しています。

メンタルヘルス

労働安全衛生の一環として、「従業員自身のストレスへの気

付きおよびその対処の支援、職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止すること」を目的にストレスチェック制度を設けています。さらに、ストレスチェック実施マニュアルを制定し、ストレスチェック制度の実施計画策定および計画に基づいて、会社の産業医および保健師を実施者として、原則全従業員を対象にストレスチェックを実施しています。

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年度目標	2030年度目標	2023年度実績
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	80%	100%	64.0%
男女の賃金の差異	70%	75%	67.9%
社員に占める女性の割合	25%	30%	21.9%
喫煙率	15%	0%	22.0%



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引、社会的責任を念頭においた調達などを推進しています。



社会とともに

大崎電気グループでは、事業を展開する国・地域において、社会の一員として貢献するためのさまざまな活動を行っています。

品質

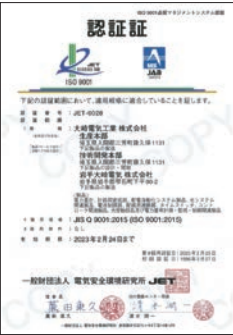
大崎電気グループでは、製品・サービスの品質と安全性の確保を最優先に考え、全社を挙げた品質保証活動を行っています。お客さまから常に信頼していただけるよう、製品・サービスに関する適切な情報提供と誠実な対話を行って

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。2024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、適正な取引、社会的責任を念頭においた調達を行っています。

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、各事業部・本部、グループ会社が連携して実施しています。

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。

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、60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「大崎オーソル埼玉」を所有するなど、スポーツ振興に取り組んでいます。

「大崎オーソル埼玉」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ど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。



グローバルでの地域社会への貢献

EDMI社は事業を展開する国・地域において、さまざまな活動を通じてコミュニティに貢献しています。

EDMI社が本社を置くシンガポールでは、社会課題に取り組む複数の団体を支援しています。2023年には社内イベントで使用した手作りのゲームを寄付し、高齢者の生活をサポートする活動に役立ててもらうことができました。

英国では地元企業と協力して植樹キャンペーンに参加し、2023年7月から12月までにアフリカで合計128本の植樹を行いました。また10月の乳がん啓発月間には、毎年恒例のWear it Pink(ウェア・イット・ピンク)コンテストやフットボールのチャリティーマッチなどを開催し、1,500ポンドの寄付金を集めました。

オーストラリアでは、森林火災により生息地が脅かされている絶滅危惧種のコアラを支援するために、社員の有志が植樹活動に協力しました。





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 IR情報： <https://www.osaki.co.jp/ja/ir.html>

2023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
個別面談	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。



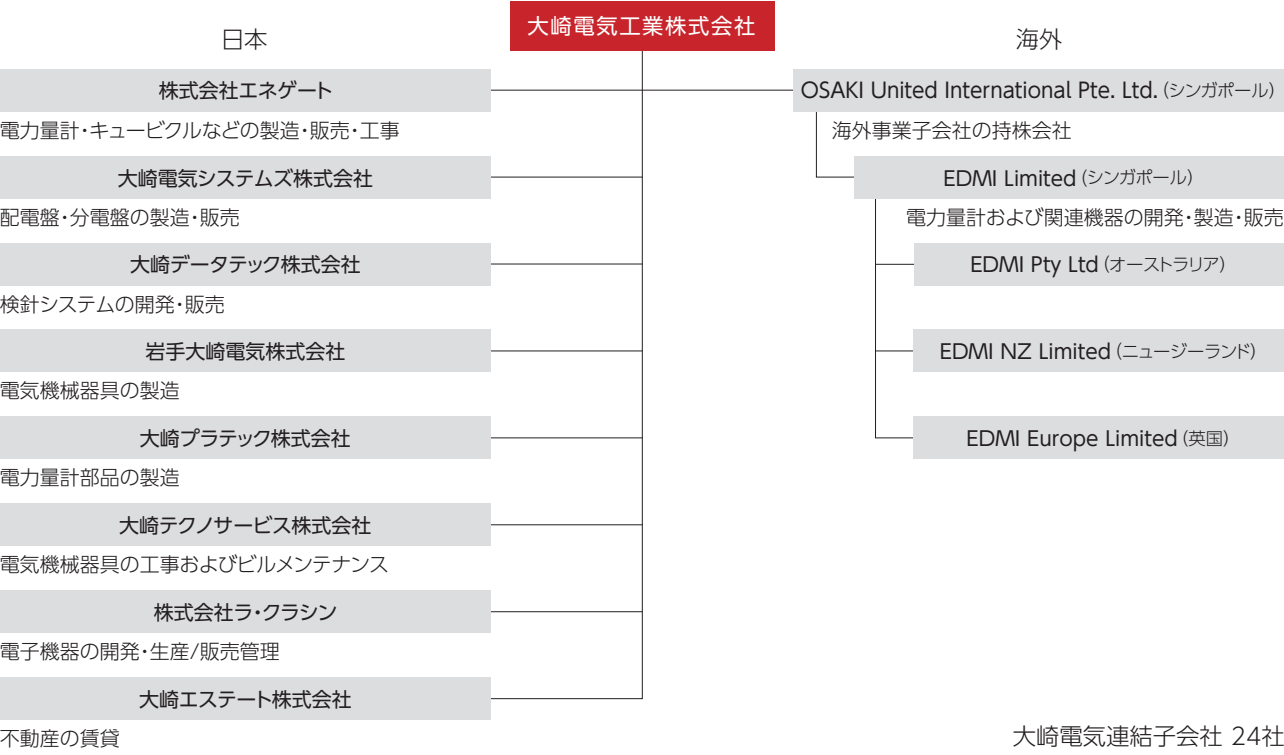
財務情報（11年間の連結データ）

	(年度) (単位:百万円)											
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	対前期増減率 (%/ポイント)
財務データ												
売上高	65,663	77,366	75,596	86,159	78,780	82,089	90,069	76,255	76,184	89,253	95,147	6.6
営業利益	1,766	3,270	3,738	7,692	5,544	4,299	3,691	2,684	1,277	2,226	5,874	163.8
経常利益	1,905	3,584	4,003	7,426	5,634	4,293	3,544	2,888	1,189	1,885	5,488	191.2
親会社株主に帰属する当期純利益	783	2,754	1,493	3,803	2,666	1,806	1,197	482	△ 658	1,319	2,407	82.4
1株当たり当期純利益(円)	21.96	74.30	33.46	80.65	54.63	36.95	24.47	9.84	△ 13.42	27.86	51.36	84.3
売上高営業利益率(%)	2.7	4.2	4.9	8.9	7.0	5.2	4.1	3.5	1.7	2.5	6.2	3.7ポイント
売上高経常利益率(%)	2.9	4.6	5.3	8.6	7.2	5.2	3.9	3.8	1.6	2.1	5.8	3.7ポイント
売上高当期純利益率(%)	1.2	3.6	2.0	4.4	3.4	2.2	1.3	0.6	△ 0.9	1.5	2.5	1.0ポイント
自己資本当期純利益率(ROE) (%)	2.6	7.8	3.9	9.2	5.8	3.8	2.5	1.0	△ 1.4	2.9	5.0	2.1ポイント
総資産経常利益率(ROA) (%)	2.2	4.0	4.5	8.3	6.3	4.7	3.6	3.1	1.3	2.0	5.7	3.7ポイント
海外売上高比率(%)	35.3	37.6	27.1	26.6	23.9	29.7	40.6	34.9	38.2	37.9	41.5	3.6ポイント
総資産	87,918	89,579	87,428	92,206	85,785	98,314	97,962	90,989	91,222	93,268	95,641	2.5
純資産	42,760	50,537	51,028	55,347	57,924	58,881	58,637	58,887	57,611	58,629	62,532	6.7
自己資本	31,404	38,806	38,343	44,563	46,794	47,695	46,790	46,614	45,236	45,933	49,609	8.0
自己資本比率(%)	35.7	43.3	43.9	48.3	54.5	48.5	47.8	51.2	49.6	49.2	51.9	2.6ポイント
1株当たり純資産(円)	880.54	875.32	854.31	913.09	958.80	974.95	956.44	950.37	936.60	981.44	1,057.46	7.7
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,052	5,289	6,373	7,369	8,110	76	△ 394	10,503	4,422	260	4,187	1,504.8
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 2,524	5,250	△ 4,332	△ 4,302	△ 4,305	△ 2,818	△ 4,120	△ 1,187	△ 1,219	1,349	△ 2,895	—
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 185	△ 6,231	△ 3,096	△ 3,142	△ 5,510	5,739	328	△ 6,939	△ 2,934	△ 5,072	△ 2,990	—
フリー・キャッシュ・フロー	△ 1,472	10,539	2,041	3,067	3,805	△ 2,742	△ 4,514	9,316	3,203	1,610	1,291	△ 19.8
現金及び現金同等物の期末残高	11,876	17,287	15,691	15,417	13,701	16,422	12,366	14,654	15,335	12,718	10,843	△ 14.7
設備投資額	2,153	3,061	3,362	5,187	2,403	1,885	2,064	1,662	2,537	1,643	1,625	△ 1.1
研究開発費	2,480	3,464	3,422	3,317	3,398	3,059	3,242	2,900	3,043	3,233	3,529	9.2
減価償却費	2,378	2,456	2,214	2,664	2,820	2,634	2,905	2,749	2,536	2,587	2,304	△10.9
配当性向(%)	54.6	20.2	35.9	24.8	36.6	54.1	81.7	203.3	—	71.8	38.9	△ 32.9ポイント
1株当たり年間配当金(円)	12.00	15.00	12.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	0.0
配当金総額	428	613	537	959	976	978	978	980	974	942	938	△ 0.4

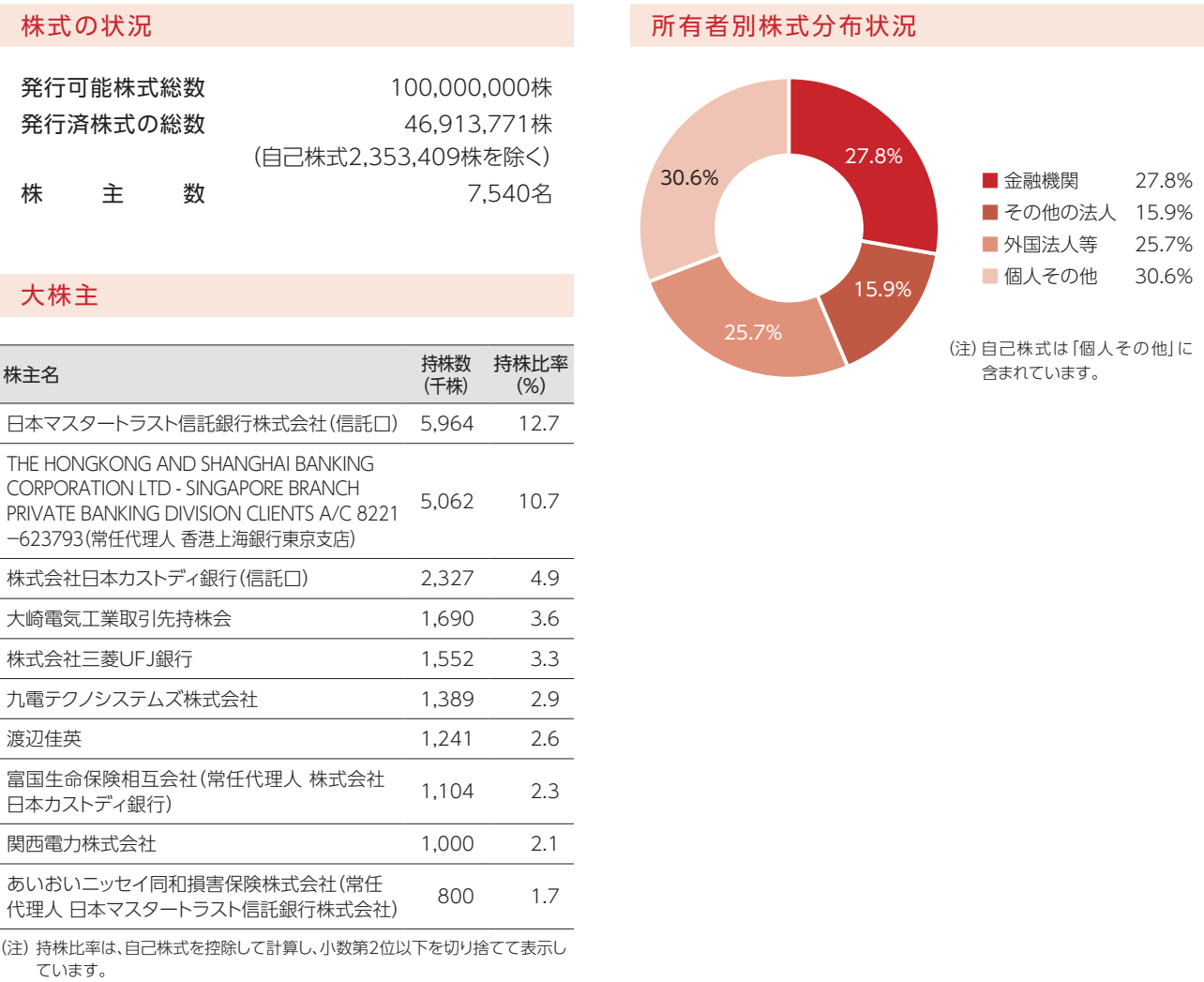
会社の概要 (2024年3月31日現在)

会社概要		
設立年月日	1937年1月26日	
資本金	7,965百万円	
主要な事業内容	電気機械器具、装置ならびに一般機械器具、装置の製造および販売	
従業員数	2,603人(連結)	
事業所本社	〒141-8646 東京都品川区東五反田二丁目10番2号 東五反田スクエア 電話(03) 3443-7171(代表)	
本社別館	〒141-0022 東京都品川区東五反田二丁目1番12号 第2大崎電気ビル 電話(03) 3443-9131(代表)	
埼玉事業所	〒354-8501 埼玉県入間郡三芳町藤久保1131番地 電話(049) 258-1205	
札幌営業所	〒060-0042 札幌市中央区大通西四丁目6番1号 札幌大通西4ビル 電話(011) 251-6622	
仙台営業所	〒980-0014 宮城県仙台市青葉区本町二丁目5番1号 NL仙台広瀬通ビル 電話(022) 223-3747	
名古屋営業所	〒461-0004 愛知県名古屋市中区葵三丁目23番10号 千種ファーストビルかとう 電話(052) 933-2229	
大阪営業所	〒531-0072 大阪府大阪市北区豊崎三丁目20番9号 三栄ビル 電話(06) 6373-2556	
広島営業所	〒730-0037 広島県広島市中区中町9番12号 中町三井ビル 電話(082) 243-1611	
沖縄営業所	〒902-0077 沖縄県那覇市長田一丁目22番18号 電話(098) 832-7406	

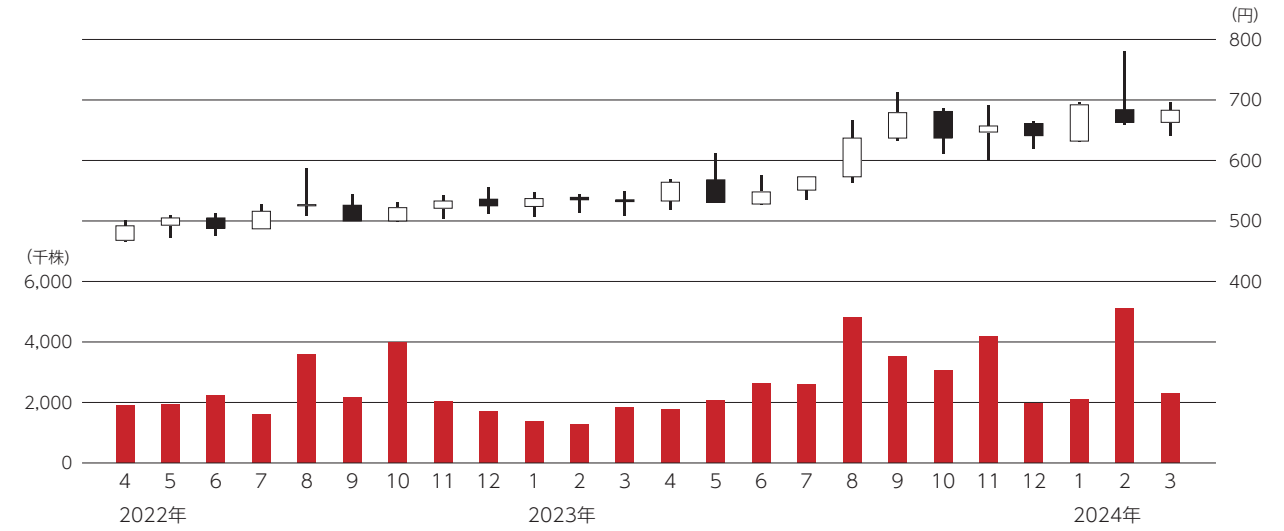
主要グループ会社



株式の概況 (2024年3月31日現在)



株価と出来高の推移





大崎電気工業株式会社

〒141-8646 東京都品川区東五反田二丁目10番2号 東五反田スクエア

TEL: 03-3443-7171 (代) FAX: 03-3443-9514

URL: <https://www.osaki.co.jp/>

<https://www.osaki.co.jp/en/> (グローバルサイト)

※本資料に記載されている会社名、商品またはサービス名等は各社の商標または登録商標です。