

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス

[コーポレートガバナンス](#) >

[基本的な考え方](#) >

[コーポレートガバナンス体制と取組み](#) >

[役員報酬](#) >

[役員一覧（2025年7月現在）](#) >

リスクマネジメント

[リスクマネジメント](#) >

[基本的な考え方](#) >

[リスクマネジメント体制](#) >

[事業活動に関するリスクマネジメント](#) >

[事業継続計画（BCP）](#) >

[情報セキュリティ管理の強化](#) >

コンプライアンス

[コンプライアンス](#) >

[コンプライアンスに関する方針](#) >

[コンプライアンス体制](#) >

[コンプライアンス通報制度](#) >

[人権侵害を回避する仕組み](#) >

[コンプライアンス研修](#) >

[腐敗防止のための取組み](#) >

[税務](#) >

[コンプライアンス関連データ](#) >

株主・投資家との対話

株主・投資家との対話 >

[基本的な考え方とIR・SRの体制 >](#)

[決算説明会 >](#)

[個別事業説明会（スモールミーティング） >](#)

[個人投資家向けの取組み >](#)

[主なIR・SR活動実績（2024年度） >](#)

[アナリスト・機関投資家の意見 >](#)

[ステークホルダーとの対話の成果 >](#)

コーポレートガバナンス

方針

基本的な考え方

明電グループは、「より豊かな未来をひらく」ことを企業使命とし、「お客様の安心と喜びのために」を提供価値とする企業理念のもと、2030年のありたい姿・ビジョンとして、『地球・社会・人に対する誠実さと共創力で、新しい社会づくりに挑む～サステナビリティ・パートナー～』を掲げています。同時に、人と地球環境を大切にする企業として公正かつ誠実な企業活動に徹し、常に新しい技術と高い品質を追求しつつ利益重視の経営を行うことにより社会への還元に努めることを基本姿勢としています。

この基本姿勢を実行に移すため、2006年5月の定時取締役会において「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」を策定しました。更に、2022年7月の定時取締役会において、執行（執行役員）といわゆる監督（取締役及び取締役会）の役割分担をより明確にするための役員体系の見直しに伴い、この基本方針の改定を行っています。

また、当社は、「コーポレートガバナンス・コード」に則り、コーポレートガバナンス強化の取組みを推進することで、経営の公正性・効率性及び透明性の更なる向上に努めます。

当社のコーポレートガバナンスに関する取組み状況については、「コーポレートガバナンスに関する報告書」を、当社のコーポレートガバナンスに関する基本方針の詳細や考え方については、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をそれぞれご覧ください。

[コーポレートガバナンスに関する報告書（PDF:152KB）](#)  >

[コーポレートガバナンス・ガイドライン（PDF:472KB）](#)  >

コーポレートガバナンス・コードに関する基本方針

当社は、「コーポレートガバナンス・コード」に則り、コーポレートガバナンス強化の取組みを推進することで、経営の公正性・効率性及び透明性の更なる向上に努めます。

i 株主の権利・平等性の確保

株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備とそのための積極的な情報開示に努め、株主の権利・平等性を確保します。

ii 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

明電グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、お客様、お取引先様、地域社会のみなさまをはじめとする様々なステークホルダーへの適切な情報開示や対話を行います。

iii 適切な情報開示と透明性の確保

情報開示については、法令及び金融商品取引所の規則等に基づく適時開示のほか、ステークホルダーのみなさまに広くご覧いただける媒体（当社ウェブサイトや統合報告書等の発行物）で、非財務情報を含む当社状況につき適時・適切な開示を行います。

iv 取締役会の責務

明電グループ企業理念に基づき、中・長期経営計画を策定し、その実行に際する意思決定と業務執行の監督を行うことにより、明電グループの中長期的な企業価値の向上に努めます。

当社は監査等委員会設置会社として、取締役会の監督機能の向上に努めます。また、2003年6月より導入し、2022年6月にその正当性を高めるべく、執行役員の選任につき、定款を根拠に取締役会が決議する仕組みとした執行役員制の活用により、監督と執行の分離を更に推進していきます。

v 株主との対話

当社では、当社の中長期的な企業価値向上に資する対話を希望する株主との対話を行う際には、可能な範囲で経営陣幹部が対応することを方針とします。

また、上記の対話の前提として、各種説明会やIR・SR面談等の機会、当社ウェブサイトや統合報告書等の発行物による情報開示等を充実させることに努めます。

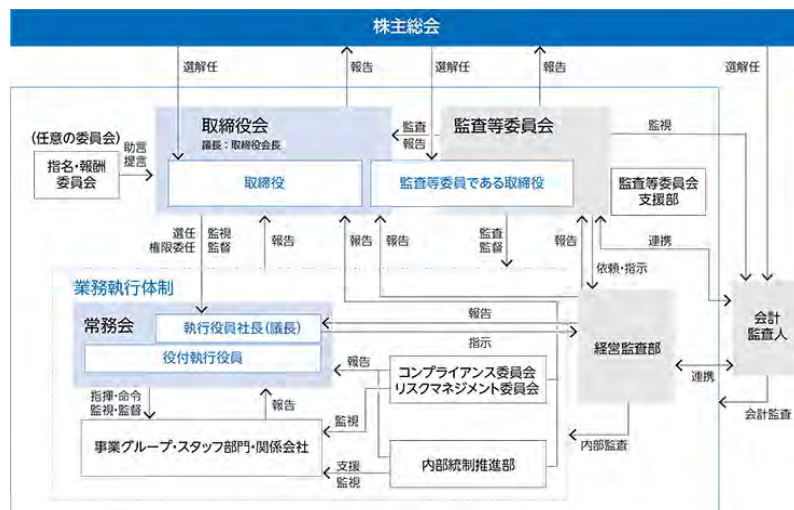
体制、取組み

コーポレートガバナンス体制と取組み

監査等委員会設置会社である当社は、以下の事項を目的に更なるコーポレートガバナンス強化を目指しています。

- ア. 監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つことや、取締役の指名・報酬に係る株主総会における意見陳述権を持つこと等の法的権限の活用により取締役会の監督機能を一層強化する。
- イ. 取締役会の業務執行決定権限の一部を取締役である執行役員社長（常務会）に委任し、取締役会のモニタリング型への移行を図り、取締役会においては経営戦略等の議論を一層充実させる。
- ウ. 2003年6月より執行役員制を導入し、また機動的な執行役員体制を担う執行役員の選任につき、定款を根拠に取締役会が決議する仕組みとすることでその正当性を高める変更を2022年6月に行い、イ. 項の権限委任と組み合わせることにより、監督と執行の分離の更なる促進を目指す。

コーポレートガバナンス体制図



コーポレートガバナンス体制の概要

組織形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	6名（うち社外取締役 3名）
取締役（監査等委員）の人数	4名（うち社外取締役 3名）
独立役員の人数	6名（社外取締役3名、社外取締役（監査等委員）3名）

(1) 当社の取締役会について

取締役会は、原則として毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、当社の重要な業務執行に関する事項、事業課題及び経営課題に関して議論を行っています。2024年度は取締役会を13回開催し、各取締役の出席率は100%でした。

具体的な取締役会の構成及び2024年度の出席状況については、後記「取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況」に記載しています。

①取締役会の構成

取締役の員数は、経営課題について十分に議論が尽くせる員数として15名以内と規定しています（取締役（監査等委員である取締役を除く。）10名以内、監査等委員である取締役5名以内）。当社の取締役会は、取締役10名（うち、監査等委員である取締役が4名）で構成されます。また、取締役10名のうち社外取締役が6名（うち、監査等委員である取締役が3名）で構成され、その全員が当社が定める社外役員の独立性判断基準及び東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしていることから、独立社外取締役が取締役会の過半数を占め、取締役会の監督機能の実効性を確保し、客観的かつ独立的な立場からの意見を会社経営に十分に取り入れることができる体制となっています。

また、取締役の選任については、個々の取締役の能力、見識及び経験等に基づき、取締役会全体としての多様性を確保し、当社の企業価値向上に資する適切な人財を配置する構成とすること、監査等委員である取締役の選任については、会計・財務・法務等の知見及び経験等に基づき、監査等委員会全体としての多様性とバランスを確保した構成とすることを基本的な方針としており、この基本方針に則した体制となっています。専門性と知見、経験等のバランスは、後記の「取締役会のスキルマトリックス」に記載のとおりです。

なお、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」については、「コーポレートガバナンスに関する報告書」をご覧ください。

コーポレートガバナンスに関する報告書（PDF:152KB）  >

取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況

（期間：2024年4月1日～2025年3月31日）

氏名	地位（2025年3月31日時点）	取締役会	指名・報酬委員会	監査等委員会
三井田 健	代表取締役 執行役員会長 指名・報酬委員会委員	13回/13回	12回/12回	—
井上 晃夫	代表取締役 執行役員社長 指名・報酬委員会委員	13回/13回	12回/12回	—
鈴木 雅彦	代表取締役 執行役員副社長	10回/10回	—	—
岩尾 雅之	取締役兼専務執行役員	13回/13回	—	—
竹中 裕之	取締役（社外取締役） 指名・報酬委員会委員長	13回/13回	12回/12回	—
安達 博治	取締役（社外取締役）	13回/13回	—	—
木下 学	取締役（社外取締役） 指名・報酬委員会委員	13回/13回	12回/12回	—
白井 久美子	取締役（社外取締役）	10回/10回	—	—
加藤 誠治	取締役監査等委員（常勤監査等委員） 監査等委員会委員長	10回/10回	—	13回/13回
林 敬子	取締役監査等委員（社外取締役） 指名・報酬委員会委員	13回/13回	12回/12回	16回/16回
黒田 隆	取締役監査等委員（社外取締役）	13回/13回	—	16回/16回
西野 敏哉	取締役監査等委員（社外取締役）	10回/10回	—	13回/13回

注記1．各会議体の出席状況は（出席回数／開催回数）で表記しています。

注記2．鈴木雅彦、白井久美子、加藤誠治及び西野敏哉の各氏の取締役会出席状況は、就任日（2024年6月25日）以降に開催された取締役会を対象としています。

注記3．加藤誠治、西野敏哉の両氏の監査等委員会出席状況は、就任日（2024年6月25日）以降に開催された監査等委員会を対象としています。

②取締役会の活動内容

当社の取締役会の議題は、決議事項、報告事項及び取締役会のアジェンダセッティング、実効性評価や取締役会運営についての協議を行う運営協議事項で構成しています。社外取締役の知見も活かしながら、当社の経営課題・戦略及びコーポレートガバナンスに関する事項を議題として活発に意見交換し、取締役会の監督機能発揮に努めています。また、2023年度に創設した取締役全員を構成員とする「オンサイトミーティング」を不定期に開催（2024年度：9回開催）し、当社の経営課題や戦略など経営に影響する重要事項について、取締役が早期に柔軟な意見交換及び議論を行っており、「オンサイトミーティング」の議論を執行側の業務執行に反映したうえで取締役会の決議又は報告につなげていく運営としています。

2024年度は、主に以下のテーマについて、取締役会にて協議を行いました。

テーマ	取締役会での議論の概要
「中期経営計画2027」の策定に向けた検討	2024年度は、「中期経営計画2027」の策定に向けた協議を重点的に実施しました。 「中期経営計画2027」における事業戦略、営業・マーケティング戦略、生産・調達戦略、DX戦略、研究開発・知的財産戦略、人的資本・人事戦略などについて、取締役が有する各種知見、経験を活かすべく、オンサイトミーティングで議論し、そこで出た意見を踏まえて執行側で検討を進めたうえで、再度取締役会で議論するというプロセスで「中期経営計画2027」における重要テーマの協議を行いました。 これらの協議を経て、2025年5月に発表した「中期経営計画2027」を策定しました。
内部統制、監査機能の強化について	明電グループの内部統制機能、監査機能の更なる強化にあたり、監査等委員会、監査等委員会の専属部門である監査等委員会支援部、スリーディフェンスラインのうち、第2ラインとして内部統制を担う内部統制推進部及び第3ラインの経営監査部のそれぞれの機能や役割についての再確認と、より実効性ある体制への再整理に関する意見交換を行いました。
買収防衛策について	社外有識者による取締役を対象とした買収防衛策に関する勉強会を実施し、最新の状況・事例等を確認したうえで、当社で導入している事前警告型買収防衛策の必要性について、複数回の協議を行いました。2025年度も経営の重要テーマとして継続して協議を行っていくことを確認しました。

③ 社外取締役の取締役会への参画状況

■ 議事への参画

社外取締役は、取締役会に付議される議案について、取締役会の5営業日前を目安に提供される資料を確認したうえで、取締役会の3営業日前を目安に開催される事前説明会にて、執行役員副社長及び担当の執行役員からの説明の際にそれぞれの視点で内容を理解し、不明な点は事前に確認したうえで取締役会に臨んでいます。なお、取締役会の監視・監督機能の前提として、取締役会事務局から提供される常務会等の重要会議や重要委員会の資料を適宜確認しています。

取締役会においては経営者としての大局的な視点、技術者としての知見、専門家としての高度な専門性などにに基づき多面的な議論がなされており、特にリスクに対する考え方や対処、モニタリング時の留意点等について積極的に発言し、議事に参画しています。

■ 新任社外取締役向けトレーニング

新任の社外取締役の当社に対する理解を深め、取締役としての監督機能を早期に発揮するため、当社の事業・制度の説明の場を設けるとともに、主要工場見学を実施しています。各事業の統括役員や事業グループの責任者等が社外取締役に事業や技術、製品・サービス、全社横断的テーマ及び当社のガバナンスに関する制度について説明し、質疑応答や意見交換を行う形式としています。

(2) 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の監督機能強化を図るべく、取締役会の実効性に関する分析・評価を行う仕組みを設けています。

また、取締役会における審議の活性化のため、2024年度の取締役会の活動について、社外取締役を含む取締役会構成員全員が取締役会の実効性評価（自己評価を含む）を行い、取締役会において議論を行いました。

当該分析・評価及び議論の概要は下記のとおりです。

①前年度議論した実効性向上への主な課題と取組み状況

2023年度の主な課題	2024年度取組み状況
①取締役会の監督機能の更なる向上を目的とした取締役会運営の改善	2023年度から実施している取締役会で議論すべき経営課題・テーマに関する年2回の協議に加えて、毎月の取締役会においても翌月・翌々月の取締役会のアジェンダについて確認し、取締役会の議論の状況に応じて柔軟にアジェンダを調整することとしました。 また、取締役会の議論を充実させるための事前説明会について、従来は時間の関係上、取締役会議題のうち事前説明対象とする議題を選別して運用していましたが、事前説明動画を活用することで事前説明対象議題を拡大する運営の改善を図っています。 また、前述の取締役会の活動内容に記載のとおり、明電グループの内部統制機能、監査機能の強化に関する協議を通じて、取締役会の監督機能の更なる向上に取り組めました。
②中長期経営戦略を踏まえたスキルマトリックスの検討	前述の取締役会の活動内容に記載のとおり、オンサイトミーティングを活用しながら「中期経営計画2027」の策定に向けた協議を重点的に行いました。この協議を踏まえて取締役会が有すべきスキル項目の見直しに取り組み、指名・報酬委員会の諮問を経て、「中期経営計画2027」遂行のためのスキル項目を設定しました。

②2024年度の分析・評価の仕組み

1	アンケートの策定	前年度の実効性評価の議論において抽出された課題及びその対応状況・評価や、2024年度に取締役会において新たな課題として確認された事項を踏まえ、取締役会議長及び取締役会事務局にて取締役会の状況や実効性に関するアンケート（全43問、うち20問選択式（5段階評価）、23問記述式）を策定
---	----------	--



2	アンケートの実施	2025年4月に全取締役（12名）に対して上記1. のアンケートを実施
---	----------	-------------------------------------



3	取締役会での議論	実効性評価アンケートの回答を踏まえ、2025年5月開催の取締役会において取締役会運営協議事項として取締役全員で議論し、分析・評価結果をまとめ、取締役会の実効性が確保されているか判断
---	----------	--



4	分析・評価結果	各取締役におけるアンケートによる評価結果を集約し、取締役会構成員によって議論した結果、下記のとおり意見が集約された。 5段階評価の選択式設問の平均評価点は3.9ポイントであり、各取組みについて適切に機能していると評価された。 - 記述式の回答においても、取締役会の強化に向けたこれまでの運営改善効果が発揮されていることに加え、各取締役の意識的な取組みが確認された。「中期経営計画2027」策定の重点的な議論に基づき、経営課題や重点戦略など企業価値向上のための議論が適切に実施できていると評価された。 - 取締役会の更なる改善に向けた意見も寄せられ、2025年5月取締役会にて協議を実施し、取組みを進めていくことが確認された。 以上から、当社取締役会の実効性は確保されていると判断した。
---	---------	---

課題と今後の取組み

2024年度の主な課題	2025年度の取組み
①取締役会の監督機能の更なる向上を目的とした取締役会運営の改善	取締役会の監督機能の更なる向上を目的とした取締役会運営の改善については、継続して取り組む必要があることが確認されています。2025年度は、アジェンダ設定の更なる改善として、より重要なテーマに時間をかけて重点的に議論ができるように、説明・報告方法などの効率化を図るとともに、アジェンダセッティングの改善を中心に運営改善を図ります。
②社外取締役と執行役員のコミュニケーションの強化	取締役会・オンサイトミーティングと業務執行の取組みの連動を更に深化させ、企業価値向上に向けた共通認識の醸成を図るべく、社外取締役と業務執行を担う執行役員とのコミュニケーションを更に活性化する施策を講じます。

以上を踏まえ、今後も取締役会の更なる実効性向上に向けた取組みを推進します。

なお、以上の内容は有価証券報告書でも開示しています。

[有価証券報告書](#)

(3) 指名・報酬委員会について

当社は、経営の透明性の確保、役員の指名（選任及び解任）・報酬等に係る説明責任の強化を図ることを目的に、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しています。

具体的な指名・報酬委員会の構成及び2024年度の出席状況については、前記「取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況」に記載しています。

■2024年度における指名・報酬委員会の活動内容

開催年月	活動内容
2024年4月	- 社外取締役の指名に関する協議 - スキルマトリックスに関する報告 2023年度取締役報酬額の実績に関する報告 - 役員報酬構成改定（業績指標の導入）に関する報告
2024年5月	- 指名・報酬委員会構成に関する報告 - サクセッションプラン（後継者育成計画の考え方）に関する報告 - 次期経営人財候補者と社外取締役との面談に関する協議 2024年度取締役報酬額の見込みに関する報告
2024年6月	- 指名・報酬委員会年間スケジュール（日程・議題）に関する報告 - 次期経営人財候補者と社外取締役との面談に関する協議
2024年7月	- 社外取締役の指名に関する協議 - 次期経営人財候補者と社外取締役との面談に関する協議
2024年8月	- 社外取締役の指名に関する協議 - サクセッションプラン（後継者育成計画の運用）に関する報告 - 役員報酬の業績指標評価方法に関する報告 - 取締役（非業務執行取締役）の役員報酬改定に関する報告

開催年月	活動内容
2024年9月	・ 社外取締役構成に関する協議 ・ 社外取締役の指名に関する協議
2024年10月	・ 社外取締役構成に関する協議 ・ 社外取締役の指名に関する協議 ・ 2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する協議 ・ スキルマトリックス項目見直しに関する協議
2024年11月	・ 社外取締役の指名に関する協議 ・ 2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する協議 ・ スキルマトリックス項目見直しに関する協議
2024年12月	・ 2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する協議 ・ スキルマトリックス項目見直しに関する協議
2025年1月	・ 2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する報告
2025年2月	・ 社外取締役構成に関する協議 ・ 2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する報告 ・ スキルマトリックス項目見直しに関する協議
2025年3月	・ 社外取締役構成に関する協議 ・ スキルマトリックス項目見直しに関する協議

(4) 取締役会の選任方針・選解任プロセス

前記(1)①「取締役会の構成」にて記載した取締役会全体の多様性と専門性・経験等のバランス確保に関する基本方針を踏まえ、取締役会の意思決定機能・監督機能の強化に資する人選を行い、独立社外取締役を主要な構成員とし、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会（任意の委員会）の諮問を経て、取締役会の決議により指名し、取締役候補者を株主総会に上程することとしています。

取締役の解任については、法令または定款に違反する行為及び取締役の選任方針から著しく逸脱する行為が判明した場合は、指名・報酬委員会の諮問を経て取締役会が解任に必要な手続きをとることとしています。

■取締役会のスキルマトリックス

地位	氏 名	取締役に期待するスキル									
		企業経営 サステナビリティ	DX	財務会計	法務 ・ガバナンス	人材開発 CO	営業 マーケティング	グローバル	研究開発 イノベーション	ものづくり	環境
取締役	 三井田 健	●	●		●	●	●				
	 井上 晃夫	●	●	●	●	●					●
	 鈴木 雅彦	●		●				●	●	●	●
	 安達 博治	●	●					●	●	●	●
	 木下 学	●	●			●	●		●		
	 白井 久美子	●	●			●		●			●
取締役 監査等委員	 加藤 誠治	●		●	●				●		
	 林 敬子	●		●	●	●					
	 黒田 隆	●			●	●	●	●			
	 西野 敏哉	●		●	●	●	●				

(注) 1. 上記スキルマトリックスは、当社が各取締役・取締役監査等委員に対して期待するスキルであり、各取締役・取締役監査等委員が有する全ての知識・経験を表すものではありません。
2. 各社外取締役は、独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

【取締役会に必要なスキル項目と採用理由】

当社は下記の理由により、当該スキルや経験を持つ取締役会メンバーが必要であると考えます。

スキル項目	スキル採用理由
企業経営・サステナビリティ	新しい社会づくりに挑み、企業価値を持続的に向上させていくために、経営基盤の再構築、コーポレートガバナンス体制の強化及びM&Aを含む将来を見据えた成長戦略の立案等の経営の方向性を明示するなど、企業経営に関する知見、経験が重要であるため。
DX	人とデジタルの調和を実現するために、生成AI等の革新的なデジタル技術を業務改革や事業変革に活用する知見、経験が重要であるため。
財務・会計	資本コストを把握したうえで、効率的に運用した経営資源を更なる成長に向けた投資と株主還元等に最適に配分するとともに、正確な財務報告を行うため。
法務・内部統制	誠実で責任ある事業運営の基盤となる内部統制及びコンプライアンス／リスクマネジメント体制を強化するため。
人財開発・DEI	人財開発とDEIを推進することによって、個を惹きつける組織と多様でイキイキと働く人財がともに成長・活躍できる環境と企業風土を実現するため。
営業・マーケティング	営業戦略及びマーケティングにより、注力領域へのリソースの最適配分を実現し、既存事業の成長及び将来を見据えた新しい事業へ挑戦するため。
グローバル	強みとする領域の更なる強化と新たな領域開拓による海外事業の拡大を実現するため、海外での事業経験や国際情勢、政策動向等に関する知見、経験が重要であるため。
研究開発・イノベーション	将来の社会課題や変化を見据え、ありたい姿を描き、未来に向けた技術や事業の可能性を探る研究（指向型研究）や共創によるイノベーションにより、新技術や新事業を創出し、価値提供をアップグレードするため。
ものづくり	当社が誇るものづくりの力の進化により、安全、品質及び生産性を向上させ、レジリエントなサプライチェーンの構築を推進することで、安心・安全・便利な社会の実現に貢献するため。
環境	カーボンニュートラルへの貢献を推進するために、環境貢献事業の拡大及びバリューチェーン全体の脱炭素化を中心としたグリーン戦略等に関する知見、経験が重要であるため。

（5）後継者計画

当社では、最高経営責任者の後継者計画を策定し、取締役または役付執行役員から一定要件を満たす複数の候補者を選定しています。選定された候補者に対しては、持続的な成長と企業価値の向上に必要な資質・能力を育成するため、多様な経験を積む機会の提供や社外取締役との面談などを通じて、候補者の育成を図るとともに継続的なモニタリングを行っています。また、最高経営責任者の選任プロセスでは、指名・報酬委員会の諮問を経て後継者候補を特定し、常務会及び取締役会での精査を経て決議する透明性のあるプロセスを採用しています。

（6）執行役員制と業務執行体制

取締役会をスリム化して「経営意思決定の迅速化と監督機能の強化」を図るため、2003年6月より執行役員制を導入し、併せて取締役会の機能強化を図り、取締役会が有する「経営の意思決定及び監督機能」と「業務執行機能」の分離を推進しています。

定款に基づき取締役会により選任された執行役員は、取締役会が決定する明電グループ経営方針に従い、常務会及び執行役員社長から権限を委任された範囲での特定の業務執行における役割責任を担い、取締役会の業務監督を受けながら、機動的な業務執行を行っています。

業務執行における意思決定としては役付執行役員を構成員とする常務会を設置しており、決裁規程における基準に基づく事項と、全社的見地から協議が必要な事項について意思決定します。

また、意思決定の会議体とは別に諮問機関であるレビュー・ミーティングや戦略会議等の社内会議体を設置し、重要な経営事項につき意思決定に先立ち充分な議論・検討を尽くし、意思決定後の戦略・計画のトレースや取組みの改善が行える体制としています。

常務会及びその他の社内会議体における議事の概要や要点については、業務執行状況の報告として、当月の定時取締役会において報告を行い、取締役会の実効性・監督機能の確保・向上を図っています。

常務会に付議されない業務執行に関する事項は、業務執行の権限を有する執行役員において決裁され、主体的かつ機動的な業務執行に努めています。

また、取締役会は業務執行における権限の一部を取締役を経由して執行役員に委任しており、取締役会による監督の実効性を確保するため、執行役員は、3か月に1回以上、業務執行状況報告書を取締役会に提出することとしています。

(7) 監査等委員会について

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役4名（社外取締役3名と常勤の社内取締役1名）で構成されます。監査等委員会は、取締役の職務執行を監査し、内部統制システムの整備に関する基本方針とその整備及び運用の状況について公正不偏の姿勢と客観的な立場から確認しています。各委員の監査等委員会等への出席状況は前記「取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況」に記載しています。

監査等委員会は、毎月1回、取締役会が開催される前に開催することを原則としています。取締役会に臨む前に、取締役会付議事項につき監査等委員会としての意思形成ができるようにするためです。会計監査人からの四半期ごとの監査報告を受ける際は月2回、監査等委員会を開催しています。1回当たりの開催時間は約1時間30分、年間の議案数は73議案でした。

また、監査等委員会に専属の部門として監査等委員会支援部を設置し、人事総務・法務・知的財産・財務・営業・生産技術・工場・品質保証・海外事業企画・内部監査を経験した5名が在籍しています（2025年3月31日時点）。

(8) 内部監査について

① 体制及び概要

当社は、内部監査部門として経営監査部（2025年3月31日時点16名）を設置しています。

同部は、執行役員社長直轄の組織として、他の業務執行ラインから独立した立場で明電グループ全体における業務の有効性・効率性に関する状況、財務報告の信頼性、関連法令の順守状況や資産の保全状況について内部監査を実施し、実施後は監査対象部門に対して書面又は実地によりフォローを行い、内部監査の実効性向上に努めています。

また、同部は、多様な業務経験を持つ人財で構成されており、公認内部監査人をはじめとする資格取得支援等の体制強化の取組みを推進しています。

内部統制部門との関係については、専門部門である内部統制推進部がグループ全体を統合するリスクマネジメントの構築及び内部統制の強化を推進し、監査等委員会と経営監査部が内部統制システムのモニタリングを行い、更に内部統制推進部、監査等委員会及び経営監査部の相互連携を図り内部統制の有効性の強化に努めています。

② 監査方法、実施状況及び監査報告

2024年度は、主に2つの方法で内部監査を実施しました。

当社においては、リスクマネジメント委員会において確認された全社重要リスクを経営監査部の視点で再評価し、経営層が特に重視するリスク要素やその他リスクを考慮して選定した14部門において、リスクの高い領域を優先的に監査する、リスクベースの監査を実施しました。

子会社においては、リスクの網羅性を担保するための監査標準化ツールを用いた標準化監査を実施しています。2024年度は国内子会社7社及び海外子会社8社に対して適用し、2021年度から2024年度までの間に全ての子会社に対して監査を実施しました。

監査報告については、内部監査規程において、内部監査結果を執行役員社長、取締役会、常務会及び監査等委員会へ報告することが定められています。

2024年度は、執行役員社長に毎月、取締役会及び常務会に半期ごと、監査等委員会に11回、それぞれ報告しました。

また、内部監査報告書は、発行の都度常務会構成員及び常勤監査等委員に送付しています。

(9) グループガバナンスの強化

明電グループは、「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」に基づき、明電グループ各社においてもこれに準じた基本方針を制定し、規則の整備及び体制の構築を行い、PDCAサイクルを回すことを通じてグループガバナンスの継続的な強化に努めています。

1.2024年度の主な取組み

グループ会社内部統制委員会を年2回開催し、国内子会社に対しリスクマネジメント委員会で審議した、明電グループとしての重要なトップリスクや各社のリスクマネジメント進捗状況の共有を図っています。また、当社の決裁規程と各関係会社の決裁規程との整合性を確認し見直すことで、事業グループの統制における役割分担や各部門の権限の範囲を整備しています。

また、明電グループ全体の内部統制の強化を推進するため、国内子会社7社、海外子会社8社に対して内部監査を実施し、内部統制の整備状況及び運用状況を確認するとともに、海外子会社2社訪問し、ガバナンス及びコンプライアンス強化の重要性と課題に関する共通認識を醸成しました。更に、子会社の取締役会を強化し、管理・監督機能の実効性を向上すべく、新任子会社社長に対して取締役として持つべき視座について教育を実施しています。

(10) 政策保有株式に関する基本方針及び現況

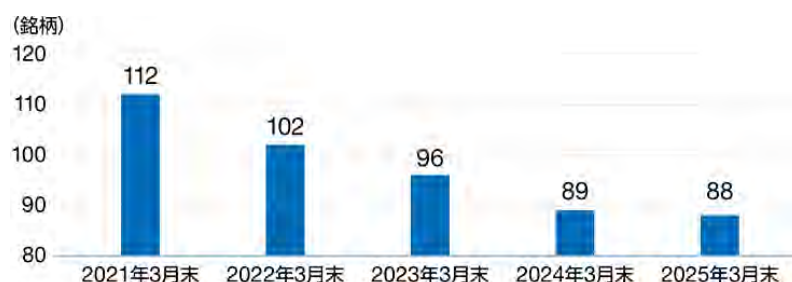
当社は、市場等の状況を踏まえたうえで、取引の維持・拡大及び提携・アライアンス先等のパートナーとの中長期的な協力関係の担保・強化を目的とし、企業価値の向上に資する政策保有株式を保有し、保有意義や合理性が認められなくなった政策保有株式については、売却の検討を行うことを基本方針としています。

この方針のもと、現在保有している上場株式については、銘柄ごとにそのリターン（配当金・関連取引利益額等）と時価の比率が目標資本コストの水準に達しているかという点や、政策面の要素等を毎年取締役会において総合的に判断し、保有または縮減を決定しています。

2024年度は、2024年3月末時点で89銘柄（貸借対照表計上額26,280百万円）保有していた上場株式及び非上場株式のうち、上場株式1銘柄を全数売却し、また非上場株式1銘柄の解散による減少、ゴルフ会員権の新規取得によって1銘柄増加した結果、2025年3月末時点での保有銘柄数は88銘柄となり、貸借対照表計上額23,221百万円に減少しています。これは、2025年3月末における連結純資産残高の16.3%です。なお、当社はみなし保有株式を保有していません。

2025年度は、上記基本方針のもと、「中期経営計画2027」における成長戦略・投資戦略と連動した持続的な価値創造のための原資確保を意識しつつ、政策保有株式の検証及び適切な対応を進めます。

過去5年間の政策保有株式銘柄数の縮減推移



役員報酬

取締役報酬の方針

i 報酬水準及び制度

当社の取締役報酬水準は、外部の客観的な報酬市場データ、経済環境、業界動向及び当社経営状況等を踏まえ設定するものとしています。また、その水準に基づき検討した役員報酬制度の内容は、前記の社外取締役を委員長とする任意の指名・報酬委員会への諮問及び確認を経たうえで役員報酬内規として定められるものとしています。

ii 報酬の構成

ア．取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）

取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）の報酬は、業績連動型の年俸制報酬としており、職位に応じて支給される「基本報酬(a)」と「インセンティブ報酬」により構成されます。このうち、インセンティブ報酬は、短期インセンティブとしての「業績連動型報酬(b)」と、中長期インセンティブとしての「株式取得目的報酬(c)」、「TSR（株主総利回り）連動報酬(d)」及び従業員エンゲージメントに関するESG指標に連動する「eNPS連動報酬（e）」（※）で構成されます。

※ eNPS：従業員向けNPS®（ネット・プロモーター・スコア）。NPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムの登録商標です。

各報酬の比率の目安（目標達成度合いを100%とした場合）



イ．監査等委員である取締役及び社外取締役

監査等委員である取締役及び社外取締役の報酬は、基本報酬のみの年俸制報酬としています。

iii インセンティブ報酬の仕組み

ア．短期インセンティブとしての業績連動型報酬を算定するための業績評価指標は、事業年度ごとの業績向上、特に収益力向上への意識を高めるため、前事業年度業績の営業利益を用い、当該事業年度に係る定時株主総会後に決定しています。業績連動型報酬は、目標どおりの業績を達成した場合に支給する額を100とすると、その達成度に応じて概ね0～140程度で変動します。

なお、2023年度の営業利益は、目標100億円に対し、127億3,100万円であったため、達成率は127%です。

計算式

$$\text{職位別業績報酬基準額} \times \text{営業利益達成度に応じた係数(0.0～1.4)}$$

イ．中長期インセンティブとして、企業価値の持続的な向上と取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）と株主との利害の共有をより一層促進することを目的とした株式取得目的報酬及びTSR（株主総利回り）連動報酬を支給するとともに、従業員エンゲージメント指標であるeNPS連動報酬を支給しています。

- ① 株式取得目的報酬は、役員報酬内規に基づき職位別にその金額を定め、その金額を役員持株会に抛出し株式を取得するものとしています。
- ② TSR連動報酬は、最終事業年度末日の当社TSRと当社TSR計算期間に相当する配当込みTOPIXのTSRとの比率（相対TSR※1）が100%となる場合に支給する額を100とすると、相対TSRに応じて概ね80～120で変動するものとしています。
なお、2023年度における当社TSRは211.6%に対し、配当込みTOPIXのTSRは196.2%であったため、相対TSRは107%です。

計算式

$$\text{職位別TSR連動報酬基準額} \times \text{相対TSRに応じた係数 (0.8～1.2)}$$

※1 相対TSR＝最終事業年度末日の当社TSR÷当社TSR計算期間に相当する配当込みTOPIXのTSR

- ③ eNPS連動報酬は、毎年の従業員意識調査結果から算出するeNPSの最終事業年度スコアが前事業年度スコアを上回った場合（※2）に支給する額を100とすると、eNPSスコア増減に応じて概ね60～140で変動するものとしています。
なお、2024年度はeNPS連動報酬の導入初年度であるため、職位別eNPS連動報酬基準額を支給しています。

計算式

職位別eNPS連動報酬基準額



eNPSスコア増減に応じた係数(0.6~1.4)

※2 「0<eNPSスコア増減<1」の場合

iv 報酬決定の手続き

報酬制度の内容とその報酬額（報酬制度の基準に沿って算出された金額であること、かつ株主総会で決議された報酬枠の範囲内であること）は、任意の指名・報酬委員会において客観的な視点から確認・審議を行っています。

取締役（監査等委員を除く。以下本項において同じ。）個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき、取締役である執行役員社長（以下、「社長」という。）がその具体的内容について委任を受けるものとしています。この権限を社長に委任する理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の評価を行うにあたり、当社の業務執行の最高責任者である社長が最も適しているためです。取締役会は、当該権限が社長によって適切に行使されるよう、事前に社長が任意の指名・報酬委員会に原案を諮問し、客観的な視点から確認を得る手続を定めています。また社長は、当該確認又は答申の内容を踏まえて取締役の個人別の報酬等の内容を決定しなければならないこととしており、取締役会も当該答申を尊重し、取締役（監査等委員を除く。）の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、監査等委員の業務に報いることのできる適切な額を、常勤・非常勤の別及び各監査業務の内容等を勘案しつつ、監査等委員会において決定しています。

2024年度実績

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）		人数（名）
		基本報酬	インセンティブ報酬	
取締役 （監査等委員及び社外取締役を除く）	245	154	90	5
社外取締役 （監査等委員を除く）	43	43	-	4
監査等委員である取締役 （社外取締役を除く）	28	28	-	2
監査等委員である社外取締役	31	31	-	4
計	349	258	90	15

注記

- 記載金額は、百万円未満を切り捨てて表示しています。
- 上記には、2024年6月25日開催の第160期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名及び取締役監査等委員2名（うち1名社外取締役）を含んでいます。
- 「取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）」の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

役員一覧

役員一覧



リスクマネジメント

方針

基本的な考え方

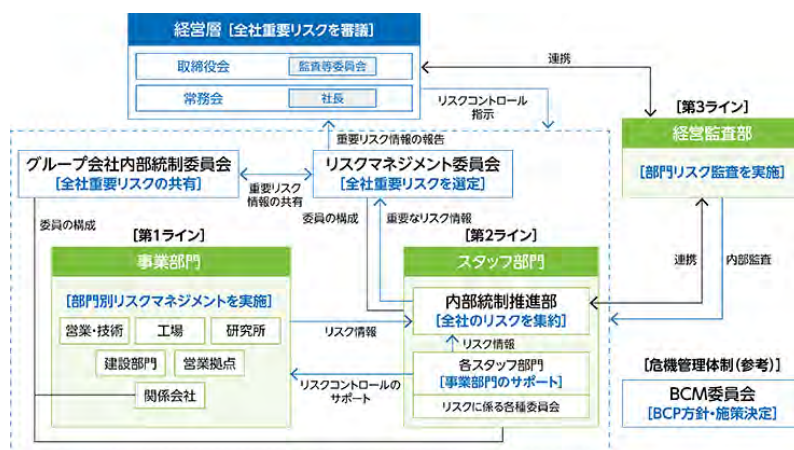
気候変動、自然災害の多発及び激甚化、地政学リスクの高まり、デジタル化の進展、価値観の多様化等、企業を取り巻く環境は日々変化しています。このような情勢のもと、持続的な企業価値向上を実現するためには、将来発現し得るリスクを幅広くかつ正確に把握し、適切に対応することが必要です。

明電グループでは、グループ全体のあらゆる重要な事業リスクを把握し、経営層の議論を経て全社統合的にそれらのリスクをコントロールする仕組み（ERM＝Enterprise Risk Management）を構築しています。

また、平常時のリスクマネジメントに加えて、事故や災害の発生による事業継続の危機に対応するための管理（BCM＝Business Continuity Management）を組織一体的に実施・運営することで、常に変化するあらゆる平時・有事のリスクに対応できる体制を構築しています。

リスクマネジメント体制

明電グループでは、下図のとおりスリーラインモデルによるリスクマネジメント体制を構築しています。

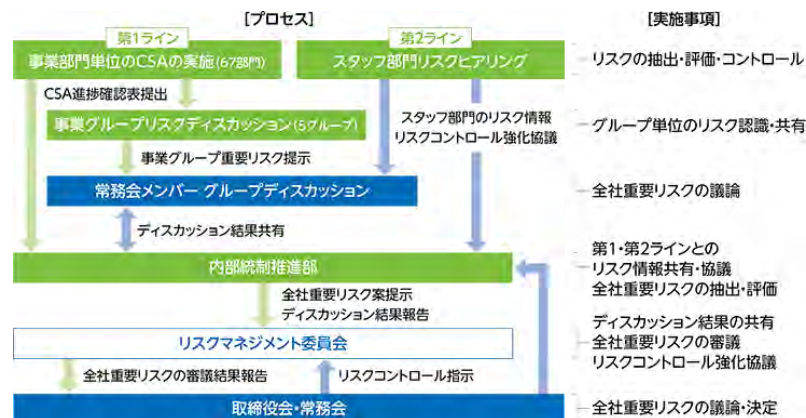


【用語の説明】

第1ライン	工場や国内外関係会社を含む事業部門（＝第1ライン）では、統制自己評価（CSA＝Control Self-Assessment）を導入し、各部門が自らのリスクの抽出、評価、コントロールを実施しています。リスクの抽出にあたっては、網羅性を確保する観点から120項目にわたるリスク事例表を参考にしており、各部門が自ら抽出した重要リスクについて「影響度」と「発生可能性」を主眼に評価しています。
第2ライン	第2ラインは総務、法務、人事、経理・財務等の専門知識を持ったスタッフ部門で構成され、第1ラインが行うCSAのモニタリングと支援を行っています。
第3ライン	内部監査部門（＝第3ライン）は定期的な監査のCSA実施により、第1ラインのCSAや第2ラインのサポートが有効に機能しているかを検証します。この内部監査の状況は随時、常務会・取締役会・監査等委員会及び主要な当社経営層に報告されています。
リスクマネジメント委員会	スタッフ部門長を委員とし、内部統制推進部が集約した全社重要リスクを審議する目的で年2回開催しています。委員会では全社重要リスクを選定するとともに、リスクを管轄する部門を決定して所掌を明確化しています。また、新たな重要リスクを中心にディスカッションを行い、リスクコントロールの強化を図っています。
グループ会社内部統制委員会	関係会社の役員を委員とし、各社のCSAの状況報告を受けるとともに、明電グループ全体の重要リスク情報を共有する目的で年2回開催しています。委員会では関係会社間のリスクディスカッションも実施して議論を深めています。

リスクマネジメント委員会の運営

「リスクマネジメント委員会」では、年2回、内部統制推進部が抽出した明電グループの重要な事業リスクを本社スタッフ部門長で構成される委員が審議のうえ、全社重要リスクを選定しています。委員会では各リスクの管轄部門を決定するとともに、リスクへの対応方針の議論を行っています。経営層は、リスクマネジメント委員会で議論されたそれらの事業リスクについてディスカッションを行い、更に常務会・取締役会で議論を重ね、明電グループとしての重要な事業リスクを定めるとともに、その対処方針を決定する仕組みになっています。



事業活動に伴う主なリスク

明電グループは、上記のような体制のもと、経営層による定期的な議論を経て、グループ全体の重要な事業リスクを定めており、経営に影響を及ぼす可能性のあるリスク事象は以下のとおりであると考えています。

明電グループの重要なリスク事象

項 番	リスク名称	影響度	発生可能性	リスク評価	
				リスクが顕在化する速度	リスク発生による影響期間
1 外部環境リスク	1-1 市場環境変化への認識・対応不足	大	高	中	短い
	1-2 自然災害の発生	大	中	速い	短い
	1-3 気候変動	中	高	中	中
	1-4 地政学リスク	中	低	速い	中
	1-5 為替、金利等の変動による損失	中	高	中	短い
2 戦略リスク	2-1 人財の不足	大	高	中	長い
	2-2 研究開発戦略リスク	中	中	中	短い
3 オペレーショナル リスク	3-1 品質の低下	大	中	中	中
	3-2 労務管理・労働環境リスク	中	高	速い	長い
	3-3 労働災害の発生	大	中	速い	中
	3-4 サイバー攻撃	大	中	速い	短い
	3-5 情報管理	大	中	速い	短い
	3-6 調達管理の不備	大	中	中	短い
4 コンプライアンス リスク	4-1 品質偽装・検査不正	大	低	中	長い
	4-2 人権の侵害	中	高	中	長い
	4-3 建設業法違反	大	中	中	中
	4-4 環境規制	大	高	速い	中
	4-5 独禁法違反・贈収賄	大	低	速い	長い

(注) リスク評価は当社グループにおける多種のリスク事象を独自に評価したものです。

有価証券報告書



取組み

事業活動に関するリスクマネジメント

事前審査制度

事前審査制度は、「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」に基づき、明電グループに重大な影響を及ぼす可能性のある案件を事前審査会議で精査し、経営の意思決定に資する情報提供を目的とした制度です。審査対象は主に海外EPC等の受注・応札物件、M&Aやパートナーシップにかかわる案件、新規ビジネスにかかわる案件、そのほかの規程に従って常務会決議が必要な案件に分類されています。

事前審査会議は経営企画本部と内部統制推進部が事務局となり、その統括役員が開催の可否を判断しています。その他の審査部門は、ガバナンス本部、経理・財務本部、営業統括本部等で構成されています。

審査では、財務面でのリスクのほかに責任所掌（製品保証など）や実行性（体制など）といったリスクの評価も実施しています。なお、M&Aや新規ビジネスパートナーとの提携を行なう際は、第三者部門によるデュー・ディリジェンスを実施し、対象企業の財務調査のほかに、企業風土、人権や贈収賄、法令違反等のコンプライアンス遵守状況、環境規制対応、労務状況、労働安全衛生など、ESGの観点からも評価を行ない、リスク管理を強化しています。

2024年度は5件の事前審査を実施し、これらを含め、現時点で新たな損失を発生させた案件は確認されておりません。

方針、計画・目標

事業継続計画（BCP）

BCP基本方針

明電グループの事業継続における基本的な方針・事業継続目標・災害時の対応等について「明電グループBCP基本方針書」に定め、各部門・関係会社に展開しています。

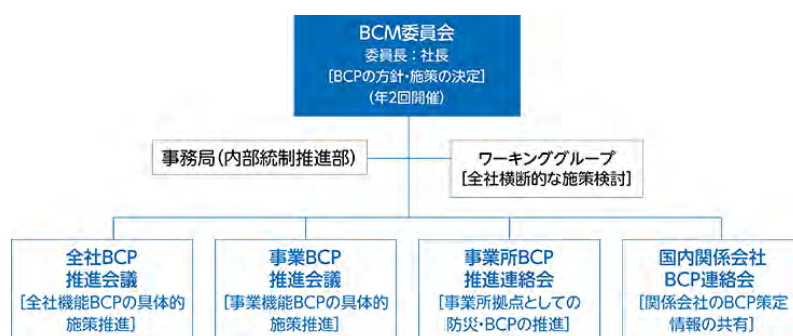
- (1) 災害時には、全従業員・家族・お客様の安全確保を最優先して対応する。
- (2) 社会インフラを支える企業としての社会的責任に鑑み、災害からの早期復旧・復興に貢献する。
- (3) お客様及び当社事業への影響を最小限に留める。

「中期経営計画2027」の取組み

「中期経営計画2027」では下記項目を中心に活動を推進していきます。

- **継続的なBCPの取組み**
 - 地震中心のBCPから様々な災害リスクに対応する「オールハザード型」へ展開
 - BCPを確立し、その有効性を継続・評価・確認する仕組みづくり
 - 教育・訓練を継続し、従業員一人ひとりへBCPの取組みを浸透
 - 海外関係会社へBCPを展開し、グローバル視点でBCPを構築
- **企業・組織のレジリエンス向上**
 - 部門の自律的なBCP推進を促し、組織の対応能力向上を図る
 - 重要業務にかかわる代替生産拠点の検討
- **社会・地域への貢献**
 - 当社BCP対策製品と企業としてのBCPの取組みを地域や社会へ還元することで「災害に強いまちづくり」に貢献する

BCM推進体制



明電グループのBCP方針や施策を決定するBCM委員会のもと、全社BCP推進会議、事業BCP推進会議、国内関係会社BCP連絡会、そして全社横断的な施策についてはワーキンググループを設け、明電グループ全体でBCPを推進しています。

取組み

第5回全社災害対策本部訓練の実施

BCPの対応を検証するため、2024年9月に全社災害対策本部訓練を実施しました。第1回から第4回までは地震による被災をテーマとした訓練を行ってきましたが、第5回はオールハザードに対応したBCPの有効性を検証するため、富士山噴火をテーマとした訓練を行いました。シナリオは、噴火警報が発表され、そして全社災害対策本部会議開催中に噴火が始まったという想定としました。訓練にあたり8月に事前説明会を行い、噴火警報が出た際の行動を各チームで事前に検討してもらった結果、参加者が富士山噴火の影響を理解したうえでの訓練となり、噴火の情報が刻々と変化するリアルな状況で訓練を行うことができました。全社災害対策本部会議では各事業所においての退社判断や、工場再開の判断等について審議しました。訓練の結果を基に、判断に必要な情報不足にどう対応していくか、富士山噴火や地震以外のリスクに対してどう応用していくかを整理し、BCPの改善に繋がっていきます。



全社災害対策本部訓練の様子



全社災害対策本部事務局の様子

事業所防災・BCPワークショップの実施

これまで各事業所・支社支店を中心にBCPワークショップを実施してきましたが、2024年度から事業グループでのBCPワークショップを開始しました。2024年度はEVグループを対象とし、南海トラフ地震により名古屋事業所が被災した想定で実施しました。「EVグループ統合版BCPマニュアルの内容周知・理解促進」、「EVグループ部門間の連携について整合性が取れているのかの確認」、「ワークショップを通じた課題の抽出及び改善策の検討」を目的として名古屋・東京の20名以上が参加しました。ワークショップ後の振り返りでは定期的な訓練の必要性等、活発な意見交換ができました。

今後も明電グループ全体、特にライン部門へ水平展開し、災害対応力の向上につなげていきます。

海外関係会社のBCP構築

海外関係会社においてもBCPの構築を行っています。2024年度も米国でのハリケーン、インドでのサイクロン、さらには2025年3月に発生したミャンマー中部を震源とした大地震など多くのリスクに海外関係会社もさらされました。こうした経験も踏まえてBCP文書を更にブラッシュアップさせる取組みを日本人スタッフ・ナショナルスタッフが協働して推し進めています。明電グループ全体の事業継続という観点からも、明電グループ海外関係会社での交流も図りながらBCPの浸透を図っていきます。

防災・BCPに関する従業員教育

防災・BCPに関する教育を階層別教育のカリキュラムに入れ、継続的に実施しています。2024年度も新入社員、中途採用者を対象に教育を実施しました。また、国内各拠点で勤務する従業員に向けた防災・BCP教育、グループ会社のBCP担当者への教育など、啓発活動を広範に展開しました。

さらに、防災・BCPに関する取組みをより広く周知するため教育動画を作成し、グループ全従業員が視聴できるよう活動しています。



従業員向けBCP教育動画

方針

情報セキュリティ管理の強化

明電グループは、取り扱う情報に関するセキュリティの確保を重要な経営課題と認識し、情報資産を災害・事故・犯罪・過失などの脅威から保護します。また、情報管理を維持・向上させることで、情報の漏洩・改ざん・盗難・紛失などの事件・事故防止に努めています。お客様へ提供する製品・サービスについても情報セキュリティ管理を徹底し、安全性を保っています。

明電舎 情報セキュリティ基本方針

1. 情報セキュリティの目的と適用範囲

株式会社明電舎（以下当社）は、当社の取り扱う情報資産に関するセキュリティを確保することが当社の重要な経営課題と認識し、情報資産を、災害・事故・犯罪・過失・サイバーリスクなどの脅威から保護します。

情報セキュリティの管理を確立・維持することで、情報の漏洩・改ざん・盗難などの情報セキュリティ事故を未然に防止し、株主やお客様をはじめとする様々な関係者との信頼関係を築き、当社の企業価値を向上させることを目的とします。

この基本方針は当社が管理する全ての情報資産を取扱う全員に適用します。

2. 法令等の遵守

当社は事業活動にかかわる法令・契約上の義務を遵守します。

事業に従事する全ての者が、情報セキュリティに関連する法令、規制の要求事項、契約上の義務及び本方針や社内の管理諸規程を遵守することを徹底します。

3. 情報セキュリティの確立及び維持

当社は、情報セキュリティ管理責任者や情報セキュリティ部門管理責任者の任命及び事務局の設置など、情報セキュリティ管理の体制を整えるとともに、情報セキュリティ基本方針に基づいた規程・手順書等を整備し、継続的に維持・改善します。

体制

情報セキュリティ管理体制図

近年のサイバー攻撃の巧妙化を踏まえ、日々変化する脅威へ総合的に対応するため、全社的なセキュリティ体制を構築し、運用しています。

お客様へ提供する製品・サービスの情報セキュリティ対策を強化する目的のPSIRT※¹、社内の情報セキュリティを強化する目的のCSIRT※²の配下として、工場を統括するFSIRT※³、サプライチェーンのリスク低減を目指すPrSIRT※⁴を設立しています。通常時の対策とインシデント発生時の対応はこれらの専門組織を中心に行っています。更に、各部門には情報セキュリティを担当するSIRTマネージャを配置し、組織内でのルール普及、教育、実施状況の点検・改善を継続的に行っています。また、各組織との連携を促進する統括窓口(MEIDEN-SIRT)を設置し、情報セキュリティリスクや事故発生時の迅速な対応を行っています。

情報セキュリティ委員会は、情報システム担当役員が委員長を務め、情報セキュリティ対策の立案・評価・改善、インシデントの原因究明・再発防止を審議しています。情報セキュリティの運営状況は、定期的に社長・経営層に説明し、承認を得ています。

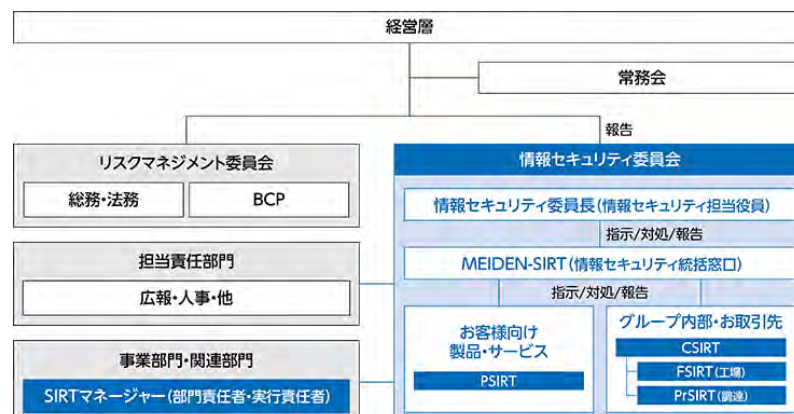
※1 PSIRT : Product Security Incident Response Team

※2 CSIRT : Computer Security Incident Response Team

※3 FSIRT : Factory Security Incident Response Team

※4 PrSIRT : Procurement Security Incident Response Team

明電舎 情報セキュリティ管理体制



情報セキュリティマネジメント

明電グループでは情報セキュリティ委員会が中心となって明電舎及び関係会社における情報セキュリティ監査を実施し、セキュリティ対策を正しく実施し機能していることを実際に検証・評価しています。

また、現在、明電舎及び一部の国内関係会社にて情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS：Information Security Management System）の認証を取得しています。



取組み

2024年度も継続して明電グループ全体での情報セキュリティ強化に対する取組みを行っています。

インシデント発生状況の分析と原因別対策実施

明電グループでは「予測／防御／検知／対応／復旧」といった枠組みで、持続的なセキュリティ対策に努めています。標的型メール攻撃などの不審メールによるウイルス感染や不正ログインなどから情報を守るためのハード・ソフト面の対策と、情報機器の盗難・紛失・誤操作など主に人的要因に起因する対策の双方向から、分析と対策を実施しています。

また、昨今の巧妙化するサイバー攻撃への対応力強化として、従来からの「多層防御」の対策に加え、「ゼロトラスト」を念頭に置いた諸施策も実施しました。体制面では、社外向け（製品・サービス）の情報セキュリティ対策強化への取組みを開始し、インシデント対応の迅速化に向けた社内体制整備を行いました。

情報セキュリティ教育・訓練

明電グループでは全ての役員、従業員、派遣・契約社員などを対象に、情報セキュリティに関する教育を行っています。2024年度は「情報セキュリティ入門や事例を基にした情報セキュリティの脅威」についてe-ラーニングを実施し、94%の従業員がオンラインで受講したほか、オンラインでの受講ができない人には資料を回覧しました。また、標的型メール攻撃などのサイバー攻撃への教育として、不審メール訓練を継続して実施しています。

各部門に情報セキュリティを担当するSIRTマネージャを配置したことに関連して、SIRTマネージャ向けに情報セキュリティ基礎やインシデント対応をテーマとした研修も実施しました。

今後もハード面、ソフト面での対策強化を図るとともに、情報セキュリティ教育や不審メール訓練など、人的な面での対策も施し、情報セキュリティ対策のグループ内展開を継続的に実施していきます。

サプライチェーンの情報セキュリティ強化

2017年度より、お取引先の情報セキュリティ強化に向けた活動を継続しています。お取引先には情報セキュリティ対策を経営課題として認識していただくとともに、勉強会や説明会を随時開催しています。

情報セキュリティ事故の予防のための啓発・教育・訪問・情報共有などの4つの施策により、お取引先の情報セキュリティ強化に向けた支援を継続しています。

- ・ **啓発**：独立行政法人 情報処理推進機構の「SECURITY ACTION 制度」を活用した、お取引先の自発的な情報セキュリティ対策の強化・促進（2021年度～）。お取引先へ情報セキュリティ対策への取り組み段階を示す星（ロゴマーク）取得の推奨、評価の見える化
- ・ **教育**：各生産拠点における集合教育の実施、生産計画説明会での情報セキュリティ対策やリスク事例に関する情報共有や「SECURITY ACTION 制度」の説明会を実施
- ・ **訪問**：お取引先訪問による情報セキュリティリスクの現場診断
- ・ **共有**：サプライヤポータル（Web）における「情報セキュリティ通信」の発行や教育コンテンツの提供

このようにサプライチェーン全体での情報セキュリティ強化に向けた活動を継続して実施しています。

コンプライアンス

方針

コンプライアンスに関する方針

明電グループでは、会社業務に関する法令をはじめ、国内外の法令、慣習その他全ての社会規範とその精神を十分に理解し、これらを遵守または尊重するとともに、常に高い企業倫理と社会良識を持って行動することをうたった「明電グループ企業行動規準」を定めています。

明電グループは、この規準に従い、お客様や社会からの信頼に応えて誠実に業務を行うことを目指し、コンプライアンス推進規程に基づいて、明電舎及びグループ各社の役員や部課長をはじめとする管理職が主体となって、自職場のコンプライアンス推進に取り組んでいます。

体制

コンプライアンス体制

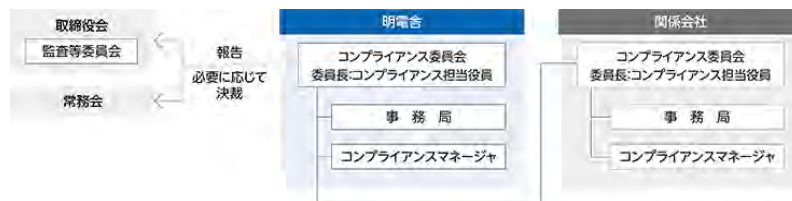
明電舎では、明電グループのコンプライアンスの推進のため、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス活動方針を決定しています。

この活動方針に基づき、事務局である法務部門を中心としたスタッフ部門がグループ会社全体を対象として、独禁法遵守、腐敗防止、ハラスメント防止等に関するコンプライアンス教育を実施しています。更にコンプライアンス委員会事務局ではコンプライアンス通報にかかわる事案への対応や、発生した様々な法的問題を解決することに努めており、これらのコンプライアンスにかかる活動状況は、定例のコンプライアンス委員会に報告され、その内容は取締役会にも報告されています。

また各職場にコンプライアンスマネージャを配置しており、各マネージャは職場内でのコンプライアンスに関する相談窓口となり、コンプライアンス委員会事務局と連携する体制になっています。コンプライアンス委員会で報告された情報もコンプライアンス研修等を通じてコンプライアンスマネージャに共有するなど、連絡・報告体制の強化を図っています。

国内グループ会社においても、明電舎と同様にコンプライアンス委員会を設置するとともに、各職場に配置されたコンプライアンスマネージャが相談や問題を委員会事務局へ報告し、委員会の情報も研修等を通じて共有する体制を整備しています。また、海外グループ会社においては、地域統括会社を中心としたコンプライアンス体制を整備しています。

コンプライアンス体制



コンプライアンス通報制度

明電グループは、違法行為や不適切行為の防止、及び早期問題解決を図ることを目的に、コンプライアンスに関する通報制度を設けています。

社内の通報制度としては、独禁法等の法令違反、贈収賄行為などの腐敗行為全般の規制違反、その他社内外のルール違反や労務問題など幅広くコンプライアンス問題を取りあげる「社内窓口（コンプライアンス・ホットライン）」及びハラスメントの対応に特化した「ハラスメント相談窓口」があり、社外の通報窓口としては、違法行為等の早期発見と是正のための社外弁護士を窓口とする社外窓口があります。またサプライヤ専用の通報窓口や社外のハラスメント相談窓口も設置し、明電グループ従業員・取引先がより安心して相談できる体制を構築しています。更には、2024年度に新たに品質管理部門を窓口とする「品質不正相談窓口」も開設し、明電グループ従業員が品質不正と疑われる事案について相談できるようになりました。

社内窓口（コンプライアンス・ホットライン）は、明電グループ従業員が専用システムを用いて通報できます。社外窓口は弁護士事務所に設置し、明電グループの従業員（退職者含む）、派遣・請負社員、サプライヤが利用できます。これらの社内、社外の窓口とも匿名での利用を可能としており、幅広く通報を受け入れる仕組みにしています。

これらの窓口のほか、グループ会社独自の通報窓口や海外グループ会社においては地域統括会社を設置した通報窓口も利用できるなど、多様なニーズに応じた通報窓口を設置しています。

社内窓口に寄せられた情報は、コンプライアンス委員会事務局が窓口となり該当部門と協力して調査を行い、必要に応じて弁護士と相談しながら対処する仕組みになっています。また国のガイドラインに則り、通報者氏名などの情報管理、通報したことで不利益になるようなことのないように、通報制度への信頼性向上を図っています。2024年度に寄せられた明電グループにおける通報・相談は82件あり、そのうち対処の必要なものに関しては事実確認のうえ、対応しています。通報を受信した場合は監査等委員に適時に報告する仕組みとしているほか、制度の運用について監査部門による社内監査を受けています。

個別事案への対応体制

違法行為や不適切行為を認識した管理職は、直ちにその上長へ報告することが義務付けられており、各部門の統括役員（執行役員以上）まで情報が伝達される体制となっています。社内で認識された違法行為や不適切行為などのコンプライアンス違反については、コンプライアンス委員会の委員を務めている部門長が中心となって必要な調査を行い、対応しています。何らかのコンプライアンス上の問題があった事

象や問題が発生するおそれのあった事案については、適宜、コンプライアンス研修にて事例の紹介を行い、再発防止に努めています。

人権侵害を回避する仕組み

ハラスメント防止の体制

ハラスメントはコンプライアンス問題でも相談件数の多い問題であり、ハラスメントに特化した体制を整備するためハラスメント防止委員会を設置し、秘密管理・対応の一元化と啓蒙活動の強化に努めています。

ハラスメントに関する通報では、特に通報者を含む人間関係に配慮した対策が求められるため、ハラスメントに特化した相談窓口を置き、相談しやすい環境を整備することで、人権侵害を回避できる仕組みを構築しています。またハラスメント対策の啓蒙活動として、管理職を対象に実施してきたアンガーマネジメント研修は、2022年度から管理職以外にも対象を拡大して実施し、明電グループ内への浸透、指導強化に向け、活動を展開しています。

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
アンガーマネジメント研修	名	2,333	1,798	1,893
アンコンシャスバイアスセミナー	名	321	322	288

取組み

コンプライアンス研修

明電グループでは、コンプライアンス及び内部統制に関する意識の維持・向上と各職場からの声を把握するため、コンプライアンス研修を毎年開催しています。2024年度はオンラインで全国の拠点向け、国内全グループ会社向けに研修を開催し、グループ合計で7,393名が参加しました。この研修では、明電グループ各社のコンプライアンスマネージャをはじめとする従業員に対し、コンプライアンス活動状況報告に加え、独占禁止法・下請法に関する教育のほか、ハラスメントや環境法令についての教育を実施しました。

またグループ各社の新入社員、新任の主任、新任の役職者に対して行われる階層別の研修においても、コンプライアンスに関する講義を個別に実施しています。

[役員・従業員への人権教育 >](#)

腐敗防止のための取組み

明電舎では、2012年12月26日の取締役会決議により、「絶対的禁止事項」を定め、国家公務員への利益供与、競業他社等との間での入札談合やカルテルを疑われるような相互の連絡、発注者等からの予定価格、設計価格等の秘密情報の入手を禁止しており、グループ内での徹底を図っています。

腐敗防止に関する方針として、2016年に「明電グループ贈収賄防止指針」を制定、2020年に改定を行い、「明電グループ贈収賄防止指針」と「明電グループ贈収賄防止指針ガイドライン」の2部構成として再編し、改めてグループ内での周知を図っています。

グローバル化に向けたグループ企業行動規準の整備

明電グループでは、2022年に「明電グループ企業行動規準」を改定し、従業員の法令その他の社会的規範の遵守とサステナブルな社会の実現に貢献する意識を高めています。改定した企業行動規準の中では、明電グループが持続可能な社会の実現に向けて貢献していくことのコミットメントの他、贈収賄をはじめとする各種腐敗防止に向けた誠実で公正な事業活動の運営、人権の尊重、従業員の活躍できる職場づくりの実現、環境保全、社会との協調、情報管理、情報の適時開示、リスクマネジメント、そしてそれらすべての行動規範に対する経営トップの責任などについて定めています。なお、企業行動規準の改訂にあたっては、取締役会の承認を受けています。

この行動規準に企業理念体系と解説書を加えて一体化した冊子とトップメッセージを含む解説動画を作成し、3か国語（日本語・英語・中国語）でグループ各社に配布しており、グローバルに明電グループ従業員への啓発を行っています。

また、「明電グループ贈収賄防止指針」「明電グループ贈収賄防止指針ガイドライン」についても、同じく3か国語で策定するなど、幅広くコンプライアンス教育活動を展開しています。

これらの規準と指針は、グループ共通ポータルから参照できるようにしています。

[明電グループ企業行動規準 日本語 >](#)

[明電グループ企業行動規準 英語 >](#)

[明電グループ企業行動規準 中国語 >](#)

[明電グループ贈収賄防止指針・ガイドライン（PDF:508KB） !\[\]\(88f042c044ed0f8a43e6319d18feb71f_img.jpg\) >](#)

役員研修の実施

明電舎は、独禁法遵守を主目的として執行役員以上を対象とした役員研修を実施しており、2024年度は外部講師により、品質不正防止と危機管理についての研修を行いました。

政治献金について

明電グループでは、「明電グループ企業行動規準」において、「政治、行政との関係では事業活動を行う国・地域の関連法令を遵守し、利益供与等の癒着や汚職を疑われる行為を行いません」と定めています。

政治献金を行う場合には、政治資金規正法を遵守し、その必要性や妥当性を十分に考慮したうえで、適切な社内手続に従って実施しています。

方針・取組み

税務

税務方針

明電グループは、税の透明性の確保と納税は企業の社会的責任と認識し、グローバルな企業活動を展開する中で各国・地域における税法の理念を理解しそれを遵守しています。正規の手続きによる二重課税の排除や制度の趣旨に合致した優遇税制の適用により適正な納税を行うことで各国・地域の発展に貢献しています。

また、OECD※移転価格ガイドラインを遵守し、事業実態に即した取引のもと、タックスヘイブンを利用しない等、国際的な租税回避行為を行わない方針です。今後も、事前照会や税務調査における適時・適切な情報提供や誠実な対応を通じて、税務当局と良好で健全な関係の構築に努めていきます。

※ OECD：経済協力開発機構。

実績データ

コンプライアンス関連データ

2024年度の国内・海外での法令違反等（明電グループ全体）

- 国内外の競争法違反による刑事事件、行政処分： 該当なし
- 贈収賄等の腐敗行為による刑事事件、行政処分： 該当なし
- その他重大な法令違反による刑事事件、行政処分： 該当なし

コンプライアンス・ホットライン相談・通報

コンプライアンス・ホットライン通報窓口寄せられた相談・通報件数（明電舎単体※）

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
相談・通報件数 （うちハラスメント関連）	件	59 (31)	79 (27)	82 (34)

※ 明電舎の通報窓口寄せられた関係会社の事案も含む

コンプライアンス関連研修

コンプライアンス研修開催件数及び受講者数（明電グループ全体）

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
コンプライアンス研修		回	4回＋動画視聴	4回＋動画視聴	動画視聴
		名	4,336	6,575	7,393
階層別教育 （コンプライアンス講義）	新入社員教育	名	262※	195	178
	主任研修	名	123	110	134
	新任役職Ⅰ級研修	名	94	99	80

※ 関係会社・中途入社者を含む

株主・投資家との対話

基本的な考え方とIR・SRの体制

当社の中長期的な企業価値向上に資する対話を希望する株主などとのコミュニケーションを行う際には、可能な範囲で経営幹部が対応することを方針としています。

体制としては、IR・SR担当役員の下で、IR・SRそれぞれの担当部署が中心となり、機関投資家をはじめとする株主との対話機会の創出及びコミュニケーションを図るとともに、対外的な情報発信力の強化のための活動を推進しております。同時に、定期的に取り締役会で当該活動に関する報告及び協議を行っています。

取組み

決算説明会

毎年5月、10月（もしくは11月）の2回、決算説明会を開催しています。2024年度は、説明会へのご登録があったアナリスト・機関投資家等に対して、社長による決算説明の動画を決算開示直後より配信するとともに、翌営業日にWeb会議形式にて、質疑応答会を実施しました。2024年度は、中間決算・本決算いずれも約100名のアナリスト・機関投資家等にご参加いただきました。

決算説明会資料



個別事業説明会（スモールミーティング）

2018年度より、年1回のスモールミーティングを開催しています。毎年異なる事業テーマを設定し、社長や統括役員によるプレゼンテーションとQ&Aセッションの場を設けることで、当社事業についてより理解を深めていただく機会となっています。

2025年2月には、電力インフラ事業に関するスモールミーティングを開催し、7名のアナリストに参加いただきました。常務執行役員（IR担当）高畑による全体概況のご報告、常務執行役員（電力インフラグループ長）今（こん）による電力インフラ事業に関するご説明の後、参加者からの質問にお答えしました。

個人投資家向けの取組み

2024年度は、SMBC日興証券主催「日興Web IR Day」にて、個人投資家向けの会社説明会動画を配信しました。動画では当社の事業内容や成長戦略、還元ポリシーなどについて紹介し、約1800名の方々にご視聴いただきました。また、当社Webサイトに個人投資家向けのページを設けており、今後も、広く投資家の皆様の当社に対するご理解を深めていただけるよう、情報開示を充実させていきます。

個人投資家の皆さまへ



主なIR・SR活動実績（面談件数）

面談対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内機関投資家	件	77	102	157
海外機関投資家		32	25	94
アナリスト		41	42	41
合計		150	169	292

アナリスト・機関投資家の意見

決算説明会や個別面談でいただいた主な意見・要望は、四半期に1度IRレポートを発行し、社内外取締役、執行役員ならびに事業部門長、スタッフ部門、管理職等に広く報告しています。2024年度にアナリスト・機関投資家との議論に上がった主要なテーマは下記のとおりです。

- 資本効率改善に向けた取組みについて
- 好調な海外変電事業における採算性改善の要因や国別の背景、持続性
- EV事業における各工場の稼働状況、今後の見通し
- 「中期経営計画2027」の成長事業、設備投資計画、研究開発などの内容について
- 当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）について など

ステークホルダーとの対話の成果

アナリストや機関投資家、株主との対話を通じて得られた意見や気づきを社内に取り入れた事例を紹介します。

- 取締役スキルマトリックスと「中期経営計画2027」との関係性の整理
株主より、各取締役のスキル項目と中期経営計画との連関性が重要であり、スキルマトリックスと中期経営計画の取組みがリンクしているとわかりやすいとのご意見をいただきました。
それを受け、「中期経営計画2027」の策定に向けた協議を踏まえ、「中期経営計画2027」に沿ったスキルマトリックスに見直しを図りました。
- 買収防衛策の継続有無に対する議論を継続
投資家より、買収防衛策について、世の中の状況を捉えながら適宜考え方をアップデートしてほしいとのご意見を多数いただきました。

2024年度は、社外有識者による取締役を対象とした買収防衛策に関する勉強会を実施し、最新の状況・事例等を確認したうえで、当社で導入している事前警告型買収防衛策の必要性について、複数回の協議を行いました。2025年度も経営の重要テーマとして継続して協議を行っていきます。

今後も、決算説明会や個別IR・SR等の対話の機会を充実させるとともに、当社Webサイトやレポート等の発行物による情報開示の拡充等を通じて、株主や投資家の皆様との活発なコミュニケーションを実現していきます。

ステークホルダーとの対話機会一覧

ステークホルダー	対話手段（頻度）	担当部門
お客様	- 日々の営業活動（日常的） - お客様機場での保守サービス、施工管理（日常的） - 製品展示会（随時） - Webサイト（日常的） - カスタマーセンター（随時）	- 各事業部の営業担当部門 - 保守サービス部門 - プラント建設部門 - カスタマーセンター
サプライヤ	- パートナーズミーティング（年1回） - 生産計画説明会（年1回） - サプライヤポータル（日常的） - Webサイト（日常的） - 公益通報窓口（日常的） - 各種セミナー等（随時）	- 調達担当部門 - 生産技術担当部門
株主・投資家	- 証券アナリスト・機関投資家・メディア向け決算説明会（年2回） - 証券アナリスト・機関投資家とのIR面談（四半期ごと） - 証券アナリスト・機関投資家向けスモールミーティング（随時） - 証券アナリスト・機関投資家向け工場見学会（随時） - 個人投資家向けイベント（年1回） - 統合報告書（年1回） - 定期株主総会（年1回） - Web（随時）	- IR担当部門 - 総務担当部門
従業員	- 社長経営方針説明会（年2回） - タウンホールミーティング（年1回） - メイデンみらいミーティング（年40回） - 従業員意識調査（年1回） - 従業員向け各種研修（随時） - 労使協議（随時） - 社内ポータルサイト - 社内報（映像：毎月、冊子：年4回、Web：随時） - 内部通報制度、相談窓口（随時）	- 人事担当部門 - 法務担当部門 - 広報担当部門 - サステナビリティ担当部門
地域・社会	- 従業員による地域でのボランティア活動（随時） - 地域イベントへの参加・協賛（随時） - 出前授業やものづくり教室（随時） - GIGAスクール支援（随時） - 地域協働授業（随時）	- 総務担当部門 - サステナビリティ担当部門 - DX担当部門