

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社は、企業理念として「人間性の尊重」と「社会への貢献」を掲げております。企業とそれを構成する社員及び企業とそれをとりまく社会との関係に着目し、社員の性格や適性を尊重し能力を育成することにより、企業価値の向上を図り、それにより社会の発展に貢献することを目指してまいります。当社はコーポレート・ガバナンスを、企業価値向上のための経営体制の確立と認識しております。コンプライアンスを最重要視し、経営の効率化に取り組み適正な利益を確保すると同時に、経営情報の積極的な開示により経営の透明性を高め、株主・投資家、顧客、社員等すべてのステークホルダーに対して、その社会的責任を果たしてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 いわゆる政策保有株式】

当社は、グループ事業との関係性や収益性等を踏まえ、安定的な取引関係の維持・発展が必要と認められるなど、政策的な目的により株式を保有しております。また、銘柄ごとに、毎年、取締役会において中長期的な視点、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかどうかの観点等、保有の継続について総合的に判断し、当社の企業価値の向上に資すると判断できない株式については適宜売却による縮減を行うこととしております。当社は、2025年9月9日に開示した「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」において、資産効率の向上に向けて、いわゆる政策保有株式のさらなる縮減の方針を発表いたしました。その後の取締役会における審議も踏まえ、2025年12月期は5銘柄の売却（保有株式の一部売却も含む）をいたしました。また、取引先持株会を通じた1銘柄の株式取得の停止を継続しておりますが、2025年12月末時点において株式数が増加しております。これは、取引先持株会の制度に基づき同社からの受取配当金により同社株式が再買付されたことによるものであり、当社の意図せざる株式数の増加であります。現在保有の純投資目的以外の目的である株式については、今後も相手方企業と協議を進め、随時縮減を図ってまいります。

保有している株式の議決権行使については、発行会社の企業価値向上及びコンプライアンス体制、グループ事業との取引関係の維持・発展につながるかどうかの観点から賛否を判断しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社と取締役、監査役及びその近親者並びに主要株主との取引（以下「関連当事者間の取引」とします。）については、取引の有無に関する調査を毎年実施しております。また、関連当事者間の取引については、会社法及び金融商品取引法等、各種法令、規則に従い、取締役会決議のうえ開示いたします。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社における女性・外国人・中途採用者の中核人材の登用についての考え方とその目標及びその状況は、【表1】のとおりであります。

多様性確保に向けた人材育成方針として当社は「人事ポリシー」及び「社員教育指針」を設けております。

「人事ポリシー」では、社員を長期的・継続的に育成することにより将来的に新たな価値の創造を期待される存在と位置づけ、社員の育成に投資をする旨定めております。

当社では、「人事ポリシー」に従って、多様性確保に向けた社内環境を整備していく方針であり、次のような取り組みを行っております。

働きがいを感じ能力を発揮しながら定年まで長く働ける環境を提供する旨を方針としております。

個人や業務の状況に応じて働く時間を選択できるフレックスタイム制度や働く場所を選択できる在宅勤務制度を設けております。

法定要件を上回る水準の育児介護休業制度を設けております。

結婚や育児介護、配偶者転勤などに伴う帯同などを理由に当社を退職した正社員を再び正社員で雇用するジョブリターン（再雇用）制度などを設けております。

また、外国販売を担当する連結子会社においても、現地採用者の中核人材への登用を積極的に進めております。本社グローバル人事部の支援のもと、現地の価値観や労働慣行をベースに社員が働きがいを感じながら自主的に成長できる人事、教育制度を導入すると同時に、働きやすい職場環境、福利厚生制度を提供しております。この結果、現地採用者の定着率も向上し、子会社における管理職に登用される人材も増えてきております。また、営業部門、管理部門を問わず、女性の管理職数も増えております。こうした取り組みを進めるなかで、米国、中国、韓国及びインドネシアの連結子会社では現地採用者を社長（中国では総経理）に登用するに至っております。今後は連結子会社間の人的交流を促進し、同時に当社と連結子会社との間の人的交流も促進してまいります。この方針のもと、過去にはシンガポールでの現地採用者を米国子会社社長に登用（その後、当該社員を2023年10月1日付で当社の執行役員に登用）、2022年1月1日付で中国子会社の総経理（現地採用者）を当社の執行役員に登用いたしました。さらに当社グループ全体を横断してDE&Iを積極的に推し進めていくことを目的に2023年1月1日付でDE&I推進担当に執行役員人事部長を任命いたしました。また、2023年6月1日付でDE&Iガイドラインを策定いたしました。

DE&I: Diversity, Equity & Inclusion

こうした当社グループの取り組みを通じて、当社の持続的な成長発展を実現してまいります。

「社員教育指針」では、社員一人ひとりが自らの職業ビジョンを持ち、潜在能力を常に開発しながら自律した職業人として職業人生を営むことを通じ、当社の持続的な成長発展と社員の働きがいの向上を追求する旨定めております。この実現のため、当社管理職は部下の自主性を尊重しつ

つ能力開発の機会を積極的に与え部下の育成を図る役割を担っており、当社はその役割実現に向けた環境整備及び社員の監督、支援を行っております。また、社員のキャリア形成を支援するため、社内外の資格保有者も含むキャリアコンサルタントによるキャリア相談制度を設けると同時に、30代～60代にかけて各世代別に希望者を対象としたキャリア研修を実施しております。さらに、社員の自主性を尊重したキャリア形成を促進するため、社内ベンチャーや異動、プロジェクトに関する公募制度を導入している他、自己啓発費用を支援する制度を設けております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、従業員の退職給付に充てるため、確定給付企業年金制度並びに退職一時金制度を併用しております。確定給付企業年金及び退職一時金制度の積立金の管理及び運用に関しては、社外の資産管理運用機関等と契約を締結しており、すべて一般勘定で運用を委託しております。また、政府は資産運用立国実現プランの中でアセットオーナーシップの改革(企業年金の改革)を掲げる等、企業年金を取り巻く環境が変わってきております。こうした変化を踏まえ、人事・経理・IR部門は複数の金融機関を通じて最新情報の収集をしております。また、担当者には社会保険労務士や公益社団法人日本証券アナリスト協会認定アナリストの資格を有する者がおりますが、最新状況を把握できるよう、継続的な教育機会を提供してまいりました。こうした必要な業務を実施することにより、外部機関による運用実績等を適切にモニタリングしております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i)当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に、当社に対する理解と信頼を深め適正な評価をしていただくために、適切な企業情報を適時・公平に開示していくことを基本方針としております。当社ウェブサイト上で企業理念、長期経営方針(ビジョン)、中期経営計画、情報開示方針等の情報を開示しております。

企業理念 URL <https://www.hioki.com/ja/corporate/vision.html>

長期経営方針(ビジョン) URL <https://www.hioki.com/ja/ir/management-policy/long-term.html>

中期経営計画 URL <https://www.hioki.com/ja/ir/management-policy/mid-term.html>

情報開示方針 URL <https://www.hioki.com/ja/ir/policy.html>

(ii)当社は、コーポレート・ガバナンスを企業価値向上のための経営体制の確立と認識しております。コンプライアンスを最重要視し、経営の効率化に取り組み適正な利益を確保すると同時に、経営情報の積極的な開示により経営の透明性を高め、株主・投資家、顧客、社員等すべてのステークホルダーに対して、その社会的な責任を果たしてまいります。

(iii)当社取締役等の報酬については、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で決定しております。取締役の報酬額については、客観性と透明性を高めるため、報酬委員会(取締役会の諮問機関)に諮問し、その答申をもとに取締役会で決議しております。報酬委員会は6名で構成され、このうち5名が独立役員として指定している社外取締役であります。

(iv)社長以下の経営陣幹部(業務執行取締役や執行役員等)の選任にあたっては、選任基準をもとに、指名委員会(取締役会の諮問機関)での審議を経たうえで、取締役会で決定しております。指名委員会は6名で構成され、このうち5名が独立役員として指定している社外取締役であります。

(選任基準)

候補者の選任にあたっては、当社の企業理念である「HIOKIの理念」や経営指針を十分に理解、尊重し、企業経営に関する知識と経験が豊富であることに加え、以下の項目の資質を有し、当社グループの企業価値向上に向けた能力を有する者を選任することとしております。

人格、識見に優れ、誠実であること

前例にとらわれず、革新的な発想で挑戦する意思と能力を有していること

グローバルな視点、グループ全体の視点で戦略を構想、実行する力を有していること

コーポレート・ガバナンス、サステナビリティ、コンプライアンスへの豊富な知識と高い見識を有していること

健康で気力・体力ともに充実していること

(解任提案基準)

社長以下の経営陣幹部(業務執行取締役や執行役員等)の解任の方針と手続きについては、以下に挙げる基準をもとに、解任提案となる対象について公正かつ厳格な調査等のプロセスを経て、指名委員会による審議を行います。この結果、解任が妥当であるとの判断に至ったときは、取締役会において決定いたします。

解任提案基準は、重大な法令・定款、その他当社グループの規程に違反することにより業務上の重大な支障が生じた場合や、本人において職務遂行・継続が困難となる事象が発生した場合、並びに選任基準を満たさないことが判明した場合であります。

(v)取締役、監査役の選任・指名理由は、株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み、人的資本や知的財産への投資、TCFDに基づく開示】

これまで当社では長期にわたり、さまざまなサステナビリティ活動を奨励してまいりました。

組織横断による委員会やプロジェクトによるテーマ別の活動を通じて、消費資源の削減目標や社内外に対するリスクの管理、労働環境や自然環境、地域社会への貢献などを実施しております。2021年4月1日から本社工場で使用する電力の全てを、水力発電によるCO2フリー電力にいたしました。本社工場の電力は実質的に再生可能エネルギー100%に切り替わり、電力使用によるCO2排出量はゼロになりました。また2022年7月1日から当社坂城工場で使用する電力も全てCO2フリー電力にいたしました。

2022年1月からはサステナビリティ推進の責任者を置き(現在の責任者は取締役専務執行役員総務本部長 生産管掌)、HIOKIグループ全体のつながりと全組織を有機的に連携させることにより、サステナビリティ活動を強化し加速させております。また、サステナビリティ基本方針及びHIOKIサステナビリティ宣言を策定いたしました。HIOKIサステナビリティ宣言に基づき、当社が創業90周年を迎える2025年にはScope1とScope2のカーボンニュートラルを、創業100周年の節目となる2035年にはScope3のカーボンニュートラルを達成すべく、取り組みを進めてまいりました。この一環として本社敷地内に発電容量2MWのソーラーカーポート(カーポート型太陽光発電設備)と2MWhのリチウムイオン蓄電設備を導入することを決定いたしました。2023年9月に着工し、2025年までに完成いたしました。これにより、現在本社で利用する電気の約40%を自社で賄っております。

なお、2024年度のCO2排出量算定を2025年に行い、投資対応型のカーボンニュートラルを達成いたしました。また、2025年度のCO2排出量算定においても、2024年度と同じ算定ロジックで算出したところ、カーボンニュートラル達成が見込まれております。詳細は2025年12月15日に当社ウェブサイトを開示したお知らせ「スコープ1・スコープ2(マーケット基準)の投資対応型カーボンニュートラルを達成」

(https://www.hioki.com/ja/news/detail/id_n1383919)をご覧ください。

また、2023年5月には公益社団法人長野県林業公社が販売する長野県の森林由来J-クレジットを株式会社八十二銀行の紹介により購入しました。この他、環境に対する取り組みについては当社ウェブサイト及び統合報告書で開示しております。

国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDに基づく当社の取り組みは[表3]に記載しております。

さらに第74期有価証券報告書においてTNFDに基づき、自然資本や生物多様性に関するガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標を開示いたしました。

第74期有価証券報告書 URL <https://www.hioki.com/ja/download/48543>

また、2022年1月には資料調達方針を改定いたしました。新たな方針では、各国の関連法令及び社会的倫理規範(児童労働・強制労働・あらゆる差別の禁止、反社会的勢力との関係遮断、紛争鉱物の不使用など)を遵守し、健全で誠実な調達活動を行う旨等を定めております。

さらに2024年5月から世界最大のサステナビリティ・イニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」に参加しました。当社は、国連グローバル・コンパクトが提唱する4分野10原則に沿って、当社のサステナビリティ活動をいっそう強化してまいります。また、グループ一体経営の推進を目的として、「HIOKIグループポリシー」を策定し、当社ウェブサイト公開しました。

サステナビリティ活動 URL <https://www.hioki.com/ja/sustainability/activity.html>

資料調達基本方針 URL <https://www.hioki.com/ja/sustainability/society/partners.html>

環境への取り組み URL <https://www.hioki.com/ja/sustainability/environment.html>
統合報告書 URL https://www.hioki.com/ja/ir/library?created=&field_category_target_id=11656
HIOKIグループポリシー URL <https://www.hioki.com/ja/corporate/vision/group-policy.html>

人的資本に対する投資は、当社の競争力を高めるうえで最優先事項としており、働きやすさとやりがいを向上させるためにさまざまな施策を講じ、その結果に対する社外の評価を受け、さらなる改善に取り組んでおります。2023年には「働きがいのある会社」認定・ランキングにて、「働きがい認定企業」の認定に加え、中部地域における優秀企業に選出されました。この他、人材に対する取り組みについては当社ウェブサイトで開示しております。さらに2022年5月には労使協働で制度を作ろうとする企業風土や柔軟な働き方を可能とする取り組み等が評価され、「日本創生のための将来世代応援知事同盟」による「将来世代応援企業表彰」において最優秀将来世代応援企業賞を受賞いたしました。なお、人的資本の投資状況を投資家・株主の皆様に分かりやすくお伝えできるよう、情報開示を行う項目について当社グローバル人事部が現在検討を進めております。人材に関する取り組み URL <https://www.hioki.com/ja/sustainability/society/our-people.html>

知的財産への投資については次のとおりです。適正な利益を確保するためには継続的な価格決定力の強化が必要です。価格決定力に直接的な影響を持つ無形資産として、知的財産権は経営戦略においても重視しております。

近年は知財部門と経営層とのコミュニケーションの強化を目的とするIPランドスケープの確立に取り組み、一例として伸長する海外市場に対しては、主要国における知財情報を多角的に分析し、権利行使を想定した侵害・被侵害のリスク管理を強化しております。スピードの速いビジネス環境の変化への対応は知財分野でも重点課題と認識し、特に急成長を遂げた中国市場では、より強力な知的財産権の獲得に取組みのと同時に、状況に応じた権利行使をタイムリーに実行することにより、企業間紛争の知見(Knowledge)を蓄積しております。

このほか、知的財産に関する情報は当社ウェブサイトで開示しております。

知的財産戦略 URL <https://www.hioki.com/ja/innovation/rd.html>

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社の取締役会は、法令並びに定款で定める事項と「取締役会規程」に記載している決議事項を決定しております。一方で、業務執行を迅速に行うため、取締役会にて決定する事項以外の業務執行の意思決定を取締役または執行役員に委任しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立役員である社外取締役を選任するにあたっては、会社法に定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準の他、経歴、経営経験、専門性、見識、人格などを総合的に勘案しております。選任理由については、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等で開示しております。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割】

当社は、指名委員会と報酬委員会の構成員の過半数を社外取締役としており、これにより委員会構成の独立性を担保しております。

指名委員会は、取締役会の諮問機関として随時開催しており、最高経営責任者である社長候補の選定を含め、取締役候補者の推薦、役員の変更等を取締役に答申しております。2025年度は10回開催いたしました。2025年2月27日開催の第73期定時株主総会以降から現在に至る特筆事項として、指名委員会はサクセッションプラン実施に向けた取り組みを強化してまいりました。各委員は次期社長、取締役、執行役員候補者を選し、このうち10名を超える候補者とは個々に1対1形式でインタビューを行いました。現在、最終的な役員候補者を複数名に絞り込んでおります。さらに、今後役員候補となり得る30～40代の人材の育成に注力する必要があるため、指名委員会として早期育成のため、何をなすべきか議論しております。また、そうした人材のローテーションについても議論してまいりました。こうした取り組みを強化すべく、2026年1月から指名委員会の事務局をグローバル人事部長が務めることに変更しました。

報酬委員会は、取締役会の諮問機関として随時開催しており、取締役及び監査役報酬に関して他社動向を踏まえ報酬制度、決定方針、金額水準等について取締役会に答申しております。また、同委員会は取締役会の委任を受け、取締役会で決議された「取締役の報酬に関する決定方針」に則り、株主総会で承認された限度額の範囲内で取締役の個人別の支給額を算定しております。2025年度は4回開催いたしました。2025年2月27日開催の第73期定時株主総会以降から現在に至る特筆事項として、報酬委員会において取締役の個人別報酬の決定における指標の在り方を検討してまいりました。これまで以上に株価推移を意識したインセンティブにすべきとの指摘があり、報酬委員会で慎重に検討した結果、個人別報酬を決定する際の指標の一つとして株主総利回り(TSR)を採用する改定案を決定し、取締役会に答申いたしました。

なお、2025年12月期は、監査役の独立性の重要性を踏まえ、監査役候補者決定や監査役報酬決定のプロセスについて、取締役会及び監査役会で議論し、関連する規程を見直しました。監査役会が監査役候補者の推薦の有無に関して指名委員会に通告するとともに、監査役の報酬については、執行部門から提示された報酬水準を基に監査役会で協議・決定することにいたしました。

【補充原則4-11-1 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、定款で取締役を10名以内としており、現在、取締役9名が選任されております。このうち社外役員としては、他社での経営経験を有する社外取締役4名が選任されており、社外の知見も取り入れて経営の透明性と健全性を高め、また実効性も上げるべく努めております。なお、取締役9名のうち、2名が女性となっております。このように、取締役会における多様性を確保しております。

取締役の選任に関する方針と手続きについては、【原則3-1 情報開示の充実】の項目に記載しております。また、取締役会におけるスキル・マトリックスは、【表2】のとおりであります。

なお、当社は監査役会設置会社であります。定款で監査役を5名以内としており、現在、監査役は4名が選任されております。このうち2名が社外監査役であります。監査役については、公認会計士の有資格者など財務・会計に関して十分な知見を有している者を1名以上選任している他、商法・会社法、金融商品取引法、企業法務に関する幅広い専門的見識と企業内における監査に関する実務経験を有する者、当社業務に精通し豊富な経験と見識を持った者を選任しております。なお、監査役4名のうち、1名が女性となっております。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況】

当社の社外取締役3名は、他の上場会社等の役員を兼任しておりますが、当社取締役会への出席に支障はなく、合理的な範囲内です。社外監査役1名は、他の上場会社等の役員を兼任しておりますが、当社取締役会及び監査役会への出席に支障はなく、合理的な範囲内です。これらの情報は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じて毎年開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果の概要】

当社は、取締役会の実効性の自己評価として、無記名式アンケートを実施し、その結果について、取締役会において議論し最終的な自己評価としております。経営情報、顧客情報、内部監査の状況、重要会議の議事録等を、取締役、監査役が、日常的に共有できる体制が整備されており、各取締役や監査役はそれらの情報を踏まえて取締役会に出席しております。また、取締役会においては、執行役員を兼務する取締役が業務執行の状況を報告し、各社外取締役・社外監査役が業務執行に関する指摘事項につきそれぞれ発言する機会を設けることにより、取締役会の活性化を図っております。

過去の取締役会の実効性の評価結果を踏まえ、2025年12月期において取締役会前日に実施していた事前説明会の運営を改善するとともに、取締役会と経営会議のスケジュールを見直すことで取締役会の指摘事項を迅速に経営会議で審議できるよう運営の改善を進めました。さらに社外取締役・社外監査役会議からの提言をもとに、取締役会において、コンプライアンス体制強化等をテーマにフリーディスカッションをいたしました。これらの取り組みから、各設問のアンケート結果で概ね肯定的な回答結果となり、その効果が表れていると評価いたしました。また、強みとし

取締役、監査役に対して必要な教育訓練が適切に実施されていることを確認しました。

一方で、取締役会に付議される議案の在り方、書面決議の積極的な活用、早期の資料提供等に対する課題が引き続き挙げられており、当社取締役会の実効性を確保するためにさらなる改善が必要であるとの評価結果を取りまとめました。また、株主・投資家との関係やコンプライアンス・リスク管理に関する課題認識が高かったことから、これらのテーマについて2026年12月期の取締役会で適宜審議してまいります。

評価結果及びそれを受けた取締役会における議論も踏まえ、2026年12月期において「限られた時間の中で、中長期の経営戦略、企業価値向上に関する議論を行うための取締役会運営改善」「企業価値向上に資する自由な議論機会の増加」「取締役、監査役への教育訓練の機会提供」の観点で取り組みを進めてまいります。

なお、2023年12月期及び2024年12月期における取締役会の実効性の評価結果の概要と実績向上に向けたこれまでの取り組みについては、2026年2月6日の開示資料「取締役会の実効性に関する評価結果の概要および実効性向上に向けたこれまでの取り組み」をご参照ください。

URL <https://www.hioki.com/sites/default/files/document/2026-03/release20260206.pdf>

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役・監査役からの要望を踏まえ、取締役・監査役を対象とした研修を随時企画・実施することとしております。メーカーとしての基本である現場・現物・現実を重視し、市場の調査、展示会・外部セミナーなどに積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。また、社外取締役・社外監査役がその機能を十分果たすことを可能とするため、継続的に当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得するための機会を提供しております。2025年2月27日開催の第73期定時株主総会では、新たに2名の社外取締役、1名の社外監査役が就任いたしました。当社は新任の社外取締役、社外監査役を対象にオリエンテーションを実施し、当社の事業活動、組織、業務システム等に関する研修を実施してまいりました。また、全取締役・監査役に対して外部機関によるコーポレート・ガバナンスに関するウェブセミナーを配信し、聴講の機会を提供しており、2026年12月期も同様の取り組みを進めております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主及び投資家との建設的な対話に向けて、会社近況報告を含む開かれた株主総会を継続的に開催しており、機関投資家に対しては継続的に説明会や個別面談等の対話の機会を設けております。また、IR活動を統括する役員を定め、関連部門と連携を図り株主及び投資家との長期的な信頼関係を構築するための建設的な対話を促進する体制を整備しております。当社は、株主及び投資家との対話に際しては、情報開示方針に基づき適時かつ公平な情報開示に努めるとともに、開示内容や範囲について、経営陣及び関連部門と連携のうえ決定し、インサイダー情報の管理に努めております。また、決算説明会資料等の各種開示資料については当社ウェブサイトに掲載し、広く一般に情報を提供しております。なお、対話を通じて得られた株主及び投資家からの意見等については、当社IR担当が代表取締役社長及び取締役会に対して定期的に報告を行い、適切なフィードバックを受けております。株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項を踏まえたうえで、合理的な範囲で、代表取締役社長を始めとする経営陣幹部、社内及び社外取締役、常勤及び社外監査役が面談に臨むこととしており、過去には取締役会終了後に当社株主であった機関投資家からの要望を踏まえ、社内取締役、社外取締役、監査役との対話の機会を設けました。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取り組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2025年9月9日

該当項目に関する説明

当社は2025年9月9日に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について開示を行っております。開示の概要は以下の通りであります。

1.現状分析

(1)株主資本コストの推計値の見直し

2024年8月に、株主・投資家の皆様との間で対話を重ね、それをもとに経営会議及び取締役会で議論した結果、当社は自社の株主資本コストの推計値を7%前後(6~8%)から10%前後に引き上げました。また、2022年から目標とする経営指標の一つとして「自己資本当期純利益率(ROE)10%以上」を定めておりましたが、株主資本コストの推計値引き上げに伴い、2025年2月に「自己資本当期純利益率(ROE)15%以上」に引き上げました。

(2)資本市場からの評価

当社は資本市場からの評価として株価・時価総額、PBR(株価純資産倍率)、PER(株価収益率)の指標が重要と認識しております。

現在、ROEの実績は2021年以降15%を上回る水準となっており、PBR(株価純資産倍率)は約2倍となっております。こうした状況から現時点では、株主・投資家の皆様が求める期待リターンを上回る資本収益性を実現できていると認識しております。また、株主・投資家の皆様から一定の評価を得ていると判断しております。

一方で、PERについては、日本取引所グループが公表している規模別・業種別の実績値と比較し、当社実績値は現在劣後していると考えております。これは株主・投資家の皆様の当社に対する成長期待が低下していることを意味しており、この改善を進めることが当社にとっての重要な課題と認識しております。

2.計画策定・開示

当社は以下3つの観点(資本収益性の向上 株主還元策 株主資本コスト低減及び成長期待の適切な醸成に向けた積極的な情報開示)での取り組みを進めてまいります。

(1)資本収益性の向上

収益力の向上
・中期経営計画の達成

当社は現在開示している中期経営計画の達成に向けた取り組みを進めてまいります。なお、2025年7月8日に修正した2025年12月期通期連結業績予想数値を達成すると、自己株式の取得を行わない前提でROEは14.1%に到達すると予測しております。

資産効率の向上

・貸借対照表(B/S)に関するガイドライン導入、およびキャッシュフローに関する方針の検討

当社は、資本収益性向上による企業価値向上に向け、現在の貸借対照表(B/S)の状況を精査した上で、2030年12月期までの期間、以下のガイドラインに基づきB/Sを管理していく方針であります。

連結貸借対照表(B/S)に関するガイドライン

連結貸借対照表上に占める「現金及び預金」の比率は20%以内に収めることを目指し、当面は年間平均で25%～30%以内に収まるように管理していく。

当社の最適資本構成を考慮し、加重平均資本コスト(WACC)最小化のため、連結の自己資本比率を60%前後とすることを目指しつつ、当面は70%前後に収まるように管理していく。

また、上記「連結貸借対照表(B/S)に関する方針」を踏まえ、これと整合させた形で2026年12月期以降の3か年のキャッシュフローの方針を現在検討しており、2026年2月以降に開示予定であります。

・いわゆる政策保有株式のさらなる縮減

当社は2024年12月期は政策保有株式について3銘柄の売却をいたしました。また、取引先持株会を通じた1銘柄の株式取得を停止いたしました。現在保有の純投資目的以外の目的である株式については、相手方企業と協議を進めており、今後も随時縮減を図ってまいります。

(2)株主還元策

配当方針の変更

このたび株主・投資家の皆様との対話を踏まえ、株主資本の増加に応じて配当金額を増加させることを明確にするため、配当方針を変更することいたしました。

【変更前】

株主各位に対する利益配当につきましては、連結純資産配当率(DOE)2%以上を安定的利益還元のベースとした上で、連結配当性向40%を目途として、業績向上による一層の利益還元を実施してまいりたいと考えております。

当社は、中間配当と期末配当の年2回の剰余金の配当を行うことを基本方針としております。

【変更後】

株主各位に対する利益配当につきましては、連結配当性向40%を目途として、業績向上による一層の利益還元を実施してまいりたいと考えております。また、一時的な要因で業績が悪化した場合においても、株主資本配当率を踏まえた安定的な配当の維持を図ります。

当社は、中間配当と期末配当の年2回の剰余金の配当を行うことを基本方針としております。

自己株式の取得

前記のキャッシュフローの方針に基づき、また資本効率の向上を目的に株価水準が安いと考えられるタイミングで、随時自己株式の取得を行っていく方針であります。

(3)株主資本コスト低減及び成長期待の適切な醸成に向けた積極的な情報開示

当社は引き続き株主・投資家の皆様の投資判断に資する情報開示を行ってまいります。

また現在、株主・投資家の皆様との一層の対話促進に向けて、有価証券報告書の開示が株主総会前のタイミングになるよう金融担当大臣からの要請が発出されております。当社は、決算期末日から2か月以内の株主総会開催を継続しておりますが、担当部署で情報収集を進めており、引き続き今後の対応を検討してまいります。今後も、1日も早い決算情報の開示に努めてまいります。

開示資料は当社ウェブサイトに掲載しております。

URL (和文) https://www.hioki.com/sites/default/files/document/2025-09/capitalcost_stockprice_management_20250909.j.pdf

URL (英文) <https://www.hioki.com/sites/default/files/document/2025-09/250909.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,428,000	10.55
日置電機社員持株会	837,324	6.18
日置恒明	790,655	5.84
株式会社八十二銀行	661,380	4.89
公益財団法人HIOKI奨学・緑化基金	601,000	4.44
日置妙子	573,380	4.24
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	569,700	4.21
明治安田生命保険相互会社	510,400	3.77
日置勇二	419,100	3.10
日置秀雄	340,000	2.51

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 更新

馬渡 修	他の会社の出身者																			
牧 辰人	他の会社の出身者																			
渡瀬 ひろみ	他の会社の出身者																			

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
田村 義晴		(重要な兼職の状況) 株式会社アバージェンス マネージング・パートナー	移動体通信事業を展開する企業において、製品開発から企業経営まで長年多岐にわたり携わられており、その豊富な経験と幅広い見識から、当社の経営全般に対する適切な監督機能を果たしていただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。
丸田 由香里		(重要な兼職の状況) さくら・NAGANO法律事務所 パートナー 弁護士 株式会社土木管理総合試験所 社外監査役	弁護士としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社の法務、コンプライアンスに対して助言をいただくとともに、独立した客観的な立場から当社の経営全般に対する適切な監督機能を果たしていただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。
馬渡 修			半導体事業をグローバルに展開する企業において、長年経営に携わられており、その経営者としての豊富な経験と幅広い見識から、当社の経営全般に対する適切な監督機能を果たしていただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。
牧 辰人		SCS国際有限責任監査法人 代表社員 SCS国際コンサルティング株式会社 代表取締役 株式会社フジシールインターナショナル 社外取締役	公認会計士としての財務および会計に対する見識と、海外事業展開に対する豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社のガバナンス強化、経営全般に対する適切な監督機能を果たしていただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。
渡瀬 ひろみ		株式会社アーレア 代表取締役 株式会社フジ 社外取締役 株式会社カスミ 社外取締役 学校法人慈恵大学 理事 株式会社MIXI 社外取締役 SP.LINKS株式会社 取締役(非常勤)	数多くの企業の経営に携わり、経営者としての豊富な経験と幅広い見識から、当社の新規事業開発への助言、経営全般に対する適切な監督機能を果たしていただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
弓場 法		(重要な兼職の状況) 弓場会計事務所 所長	公認会計士及び税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する豊富な経験と幅広い見識を当社の監査に反映していただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。
高橋 均		獨協大学法学部 教授 岡部株式会社 社外取締役(監査等委員)	商法・会社法、金融商品取引法、企業法務に関する幅広い見識と、企業内における監査に関する実務経験を有しており、それらを当社の監査に反映していただけるものと期待しております。また、当社と特別な利害関係はなく一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の数	7名
--------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

当社は金融商品取引所が定める独立性基準を満たす独立社外取締役による互選により馬渡修氏を筆頭独立社外取締役に決定いたしました。筆頭独立社外取締役は経営幹部との連絡・調整や監査役および監査役会との連携を図ることをその役割としております。

また、当社は独立役員である社外取締役5名および社外監査役2名による社外取締役・社外監査役会議を四半期に1回の頻度で行っております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、固定報酬(金銭報酬・株式報酬)及び業績連動報酬(法人税法第34条第1項第3号に規定する業績連動給与)で構成しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

有価証券報告書において、2025年12月期における取締役に支払った報酬等の額は243百万円である旨、開示いたしました。
 (注)上記の報酬等の額には、2025年12月期に係る業績連動報酬50百万円(取締役4名)及び譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額69百万円(取締役4名)が含まれております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2021年2月9日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議し、2026年2月26日開催の取締役会において、当該決定方針の一部を改訂いたしました。「2.当社株式の算定方法(1)交付する株式数(本交付株式数)の算定方法 個別の算定項目の説明 b.業績目標達成度」に関して、2025年の事業年度では評価期間における評価指標を連結売上高の達成割合、連結営業利益率の達成割合、及び、資本効率に関する指標(連結ROE)の達成割合としておりましたが、2026年の事業年度では、資本効率に関する指標(連結ROE)の達成割合を株主総利回り(TSR)の達成割合に変更いたしました。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について報酬委員会へ諮問し、答申を受けております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認することとしており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりであります。

(1)基本方針

中長期的に当社の企業価値の継続的な向上を目指し、業績や株主価値との連動性を高めると同時に、透明性を高めることを目的に取締役報酬制度の制度設計を行う。

報酬決定の透明性を確保するために、取締役会の諮問機関として過半数を社外取締役で構成する報酬委員会を設置する。

取締役の報酬は、多様で優秀な人材を惹きつけることができるような魅力ある報酬体系とし、他社の水準等を考慮して決定する。

取締役の報酬は、役位、職責等に応じて職務執行の対価として毎月支給する固定報酬及び当該事業年度の業績に連動した業績連動報酬、並びに譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬によって構成する。

報酬制度、金銭報酬と株式報酬、中長期インセンティブと短期インセンティブの割合等について、報酬委員会の答申を受け取締役会で決定する。

社外取締役は、その独立性及び中立性を確保するため、固定報酬のみとする。

(2)業績連動報酬等の内容に関する方針

業績連動報酬は、業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、その総額は、連結の業績連動報酬控除前の営業利益に0.75%を乗じた金額(百万円未満の端数は切捨て)とし、1億円を超えない金額とする。

各取締役への配分額は、次に掲げる役位別の係数を乗じ、業務を執行する全取締役の係数の合計で除した金額(10万円未満の端数は切捨て)とする。

<役位(左)と係数(右)>

代表取締役社長	1.0
取締役専務執行役員	0.6
取締役常務執行役員	0.4
取締役執行役員	0.3

(3)非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬等の内容に関する方針

中長期的な企業価値及び株主価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給する。

株式報酬は、従来の固定報酬の範囲内での譲渡制限付株式報酬に替えて、事後交付型業績連動型株式報酬とする。

・年度経営計画(決算短信で公表する業績予想)を基礎とした、連結売上高達成率、連結営業利益率達成率、TOPIX(電機・精密)の平均株主総利回りを基礎とした株主総利回り達成率の各指標の達成率により各人に付与する。

・固定報酬枠とは別枠で、取締役(社外取締役を除く。)に対して年24,000株以内、年額2億円以内とする。

・各人の各指標の重み付けは報酬委員会にて決定し、株式付与に係る各指標の達成率は取締役会で決定する。

- (4) 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
業務執行取締役の種類別の報酬割合については、他社水準、目標経営指標、利益水準等を考慮し、報酬委員会において検討を行い取締役会に答申する。
譲渡制限付株式報酬等の額は、中長期的な成長発展に資する経営を重視し、基本報酬に対して30%程度を当面の方針としてきたが、2025年より60%程度に引き上げる。
- (5) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき報酬委員会がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の固定報酬の額及び業績連動報酬の役員別の係数、並びに譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の額とする。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役を補佐するセクションは総務本部であります。月次会計資料、各部門からの主要な月次報告書は定期的に総務本部より提出され、取締役会の議題についても事前に提示されております。

また、監査役は、監査役の職務の補助を必要とする場合は、当社の使用人を監査役の職務補助者に任命することを求めることができます。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
日置 恒明	相談役		非常勤 報酬有	1995/03/30	定め無し
日置 勇二	名誉顧問	公益財団法人HIOKI奨学・緑化基金 評議員	非常勤 報酬有	2005/03/04	定め無し

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 2名

その他の事項

当社は、経営者としての経験に基づく高度な経営課題に係る助言等の提供を受けること、また、会社を代表して公益な活動に参加することを目的として相談役、顧問を置くことがあります。

取締役会規程の定めにより相談役と顧問の選任、解任は取締役会決議に基づいて行なわれており、勤務形態は常勤及び非常勤となっております。

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

当社の取締役会は、取締役9名(うち5名は社外取締役)で構成されております。取締役会は経営の基本方針、法令及び定款で定められた事項並びに経営に関する重要事項を決定する機関として毎月1回開催し、必要に応じて随時、臨時取締役会を開催しております。また、取締役会の諮問機関として指名委員会及び報酬委員会を設置し、経営の意思決定の透明性・公平性を確保しております。両委員会は6名で構成され、このうち5名が独立役員として指定している社外取締役であります。両委員会は、随時開催いたします。2025年度は指名委員会が10回、報酬委員会が4回開催されました。

当社は、監査役制度を採用しております。当社の監査役会は監査役4名(うち2名は社外監査役)で構成されております。監査役は取締役会をはじめとして重要な会議に出席し、また、監査役会において年間監査計画を策定し業務及び財産の状況の調査を通して、取締役の業務執行を監査しております。なお、2025年12月期は、監査役の独立性の重要性を踏まえ、監査役候補者決定や監査役報酬決定のプロセスについて、取締役会及び監査役会で議論し、関連する規程を見直しました。監査役会が監査役候補者の推薦の有無に関して指名委員会に通達するとともに、監査役の報酬については、執行部門から提示された報酬水準を基に監査役会で協議・決定することにいたしました。

当社は、2001年4月に執行役員制度を導入し、各経営管理組織の管掌役員を明確にすると同時に、効率的に業務執行ができる体制といたしました。また、意思決定の迅速化の観点から経営会議を設置し、経営の全般的執行に関して審議しております。

会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査について、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結しております。2025年12月期において会計監査業務を執行した公認会計士の氏名及び会計監査業務に係る補助者の構成は次のとおりであります。

会計監査業務を執行した公認会計士
業務執行社員 石原鉄也、小野 潤
会計監査業務に係る補助者の構成
公認会計士8名、その他21名

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

次のとおり会社機関の各機能の強化を図ることで、経営の健全性・遵法性・透明性を継続して確保する体制を実現していくことができると考えております。

(1) 監査役制度の採用と監視機能の強化

会社法に基づく監査役制度を採用するとともに、利害関係のない独立した社外監査役(4名中2名)を招聘し、経営の監視機能を強化しております。

(2) 取締役会機能の強化及び責務の厳格化

取締役会を少人数構成(9名)とすることにより、迅速な経営の意思決定を図るとともに、利害関係のない独立した社外取締役(5名)を招聘し、経営の監督機能を強化しております。

(3) 執行役員制度の採用による迅速な業務執行

執行役員制度を採用し、取締役会における経営の意思決定及び取締役の業務監督機能と業務執行機能を分離しております。執行役員は業務執行機能を担い、取締役会の決定した事項を実行することにより、経営の意思決定に基づく業務執行を迅速に行っております。

(4) 指名委員会及び報酬委員会の設置

取締役会の諮問機関として指名委員会及び報酬委員会を設置し、経営の意思決定の透明性・公平性を確保しております。両委員会は、随時開催いたします。また両委員会は6名で構成され、このうち5名が独立役員として指定している社外取締役であります。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	2025年12月期に係る定時株主総会を2026年2月26日に開催する等、株主総会の早期開催に努めております。
電磁的方法による議決権の行使	2020年12月期に係る定時株主総会から、電磁的方法による議決権の行使を可能にしております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2020年12月期に係る定時株主総会から、議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2020年12月期に係る定時株主総会から、招集通知(要約)の英文を東京証券取引所及び当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	招集通知を発送前に東京証券取引所及び当社ウェブサイトに掲載しております。株主総会終了後、会社近況報告を開催し、開かれた株主総会を目指しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシー(情報開示方針)を作成し、当社ウェブサイトに掲載しております。 URL https://www.hioki.com/ja/ir/policy.html	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期及び期末の決算発表後、機関投資家の皆様(30名~40名位)に当社代表取締役社長から決算の内容及び業績予想の見通しについて決算説明会にて説明を行っております。決算説明会は東京を会場にし、その模様をオンラインで同時配信するハイブリッド形式で実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト(URL https://www.hioki.com/ja)に決算短信、決算短信以外の適時開示資料、有価証券報告書及び半期報告書、決算(会社)説明会資料、事業の報告書等を掲載しております。	

IRに関する部署(担当者)の設置

当社は取締役専務執行役員総務本部長をIR担当役員としており、総務本部経営企画部長を適時開示資料の問合せ先責任者としております。

また、当社はIR担当部署を総務本部経営企画部としております。経営企画部内にはIR担当者として経営職の社員2名を含む、計4名の社員を配置しております(IR専任者は1名)。このうち1名は日系金融機関の欧州拠点で20年以上勤務した経験を持つとともに、Certified European Financial Analystの資格を有しております。さらに、もう1名は公益社団法人日本証券アナリスト協会認定アナリストの資格を有しております。

さらにIR担当者は、IRの実務経験と高い知見を有する外部有識者、及び機関投資家において長く勤務し資本市場と財務戦略に高い知見を有する社外アドバイザーから継続的にアドバイスを受けており、IR業務の高度化を随時図っております。

株主・投資家との実際の対話(面談)の対応者については、株主・投資家の希望と面談の主な関心事項を踏まえたうえで、合理的な範囲で、代表取締役社長を始めとする経営陣幹部、社内及び社外取締役、常勤及び社外監査役が面談に臨むこととしており、これらの役職者への面談を株主・投資家が希望する際には、経営企画部を通じて建設的な対話の機会を設けることとしております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は「HIOKIグループポリシー」「社員行動規範」を制定し、当社と取引先、地域社会、同業他社及び株主とのあるべき姿について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	総務本部を中心に、環境保全活動及びCSR活動を積極的に推進しております。また、活動報告は毎年発行する「統合報告書」「会社案内」に記載し、当社ウェブサイトでも公開しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	決算発表の早期化、株主総会の早期開催をはじめ、タイムリーディスクロージャーに努めてまいります。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は、会社の業務の適正を確保するための体制を次のとおり整備しております。

1. 目的

当社は、会社法、会社法施行規則、及び金融商品取引法に基づき、次のとおり、当社の業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)を整備する。当社の取締役会は、当社及び子会社の企業価値の向上と持続的な成長発展を図ることを目的に内部統制システム構築の基本方針を定めるとともに、その有効性を継続して検証する。

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

- (1) 当社及び子会社は、業務の適正性を確保するための内部統制システムを構築する。当社及び子会社の取締役並びに使用人は、内部統制システムの整備と運用に努めるとともに統制状況の維持・向上を図る。
- (2) 当社及び子会社は、企業理念である「HIOKIの理念(人間の尊重、社会への貢献)」に基づき、取締役及び使用人が法令・定款・社会規範を遵守した行動をとるための指針として、「経営指針」「社員行動規範」を制定している。当社及び子会社の取締役並びに部長級の役職者は自ら率先してこれを遵守・実践して使用人の模範となるように努める。さらに、当社及び子会社は、それぞれの会社でコンプライアンス推進活動のための責任者を定め、コンプライアンス推進活動のための活動計画を策定するとともに、継続的に研修教育などの取り組みを進める。
- (3) 当社は、当社及び子会社の使用人の意見を聞くために定期的にアンケート調査を実施する。また、法令上疑義のある行為などについて当社及び子会社の取締役並びに使用人が直接通報する手段として、社外取締役などを通報窓口とする内部通報制度を構築し、これを運営する。
- (4) 当社は、社外取締役を招聘し経営の監督機能を強化するとともに、取締役は取締役会をはじめとする社内の重要会議に出席して取締役の職務を相互に牽制する。
- (5) 当社は、金融商品取引所が定める独立性基準を満たす独立社外取締役による互選により筆頭独立社外取締役を決定する。筆頭独立社外取締役は経営幹部との連絡・調整や監査役及び監査役会との連携を図る。
- (6) 監査役は「監査役会規程」に基づき取締役の職務執行を監査する。また、監査室は、代表取締役社長直属の、執行部門から独立した組織として、「内部監査規程」に基づき内部監査を実施する。
- (7) 当社は「安全保障輸出管理規程」を定め、子会社とともに国際的な平和と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。

3. 当社の取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 当社及び子会社は、取締役会及び経営会議などの議事録または稟議決裁書など取締役及び部長級の役職者の職務執行に係る情報を、「文書取扱規程」に定め適切に管理する。
- (2) 当社の取締役及び監査役は、常時これらの文書を開覧できる。
- (3) 情報セキュリティについては、「リスク管理規程」「情報システム管理規程」等に基づき、情報セキュリティに関する責任体制を明確化し、グローバルDX推進部において情報管理体制を整備する。
- (4) 個人情報については、法令及び「個人情報取扱規程」等に基づき、個人情報に関する責任体制を明確化し、総務本部において個人情報管理体制を整備する。

4. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社及び子会社は、コンプライアンス・環境・災害・品質・情報セキュリティなど様々なリスクに対するリスクアセスメントと未然防止手続き及び発生した場合の対処方法などを定めた「リスク管理規程」及び「危機対応規程」を制定する。当社の代表取締役社長は、リスク管理・危機対応責任者として当社及び子会社のリスク管理・危機対応を総括する。当社の各部門及び子会社は、当該規程に従って業務を遂行し、企業集団全体のリスクの回避と損失の軽減に努める。
- (2) 当社の各部門及び子会社は、年に一度リスクアセスメントを実施し、必要に応じて適切な措置を講ずる。リスクアセスメント結果は当社の経営会議で毎年度評価し、リスク管理者である総務本部長がその内容を取締役に報告する。重要な事案は、取締役会で改善策を審議し決定する。

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

- (1) 当社及び子会社は、事業活動を効率的かつ迅速に執行するため、業務執行を効率的に行える組織体制及び関連規程「取締役会規程」、「職務権限規程」、「関係会社職務権限規程」を整備する。
- (2) 当社及び子会社は、経営の基本方針、法令・定款で定められた事項、及び経営に関する重要事項を決定する機関として毎月1回取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を随時開催する。また、当社は執行役員制度を導入し、各経営管理組織の管掌役員を明確にすると同時に、効率的に業務執行ができる体制とする。さらに意思決定の迅速化の観点から経営会議を設置し、経営の全般的執行に関して審議決定する。
- (3) 当社は年に1回、取締役会全体の実効性について分析・評価をし、取締役会運営について継続的に改善する。
- (4) 達成すべき目標とそれを達成するための課題を明確にするために、取締役会において中期経営計画及び年度計画を定める。年度計画を達成するために、取締役及び部長級の役職者は各部門の具体的な目標を策定する。
- (5) 当社の取締役会、経営会議、及び子会社取締役会において、月次ペースで当社及び子会社の実績を評価すると同時に改善策を検討実施し、全体的な業務の効率化を実現する。

6. 当社及びその子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制、子会社の取締役及び使用人の職務執行に係る事項の当社への報告に関する体制

- (1) 当社は子会社の事業に関して責任を負う取締役または部長級の役職者を任命し、法令遵守体制及びリスク管理体制を構築する権限と責任を与え、子会社の経営状況に関する報告を受ける。
- (2) 当社の代表取締役社長を含む取締役及び部長級の役職者は、子会社の取締役会に出席し、または報告を受けて事業活動に関して評価するとともに、子会社の社長と協力して法令遵守体制及びリスク管理体制を構築する。
- (3) 子会社の取締役及び使用人は、「関係会社職務権限規程」に基づき当社への決裁申請及び報告を適切に行うことを通じて子会社の適正な経営管理を行う。
- (4) 子会社の取締役及び使用人は、企業集団内において法令上疑義のある行為などを発見した場合には当社の内部通報制度を利用できる。
- (5) 監査室は「内部監査規程」に基づき、当社及び子会社における内部統制の体制と運用状況に関する監査を実施する。その結果を監査対象先の責任者に通知し、改善を求めるとともに、代表取締役社長、取締役会、及び監査役会に対してその内容を適時に報告することにより、当社及び子会社における業務の適正化に努める。

7. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、その使用人の取締役からの独立性に関する事項、及び当該使用人に対する指示の実効性に関する事項

- (1) 監査役は、監査役職務の補助を必要とする場合は、当社の使用人を監査役職務補助者に任命することを求めることができる。
- (2) 監査役補助者は、監査役からその職務執行に必要な命令を受けた場合、その命令に関して取締役及び職制上の上長などの指揮命令を受けない。また、監査役補助者の任命、人事異動、人事考課、及び懲戒など人事権に係る事項の決定には監査役の事前の同意を必要とする。

8. 当社及び子会社の取締役並びに使用人が当社の監査役に報告するための体制及び当該報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- (1) 当社及び子会社の取締役または使用人は、次の事項を当社の監査役に報告する。
 - 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実
 - 取締役及び部長級の役職者の職務執行に関して、不正行為及び法令・定款に違反する重大な事実が発生する可能性もしくは発生した場合はその事実
 - 毎月の月次会計資料及び各部門からの主要な月次報告書
 - 内部監査報告書
- (2) 当社は前項の報告に加え、内部通報制度に基づく通報があった際には、通報窓口を介してその通報内容を直ちに監査役に報告する。
- (3) 当社の監査役は、当社の取締役会のほか経営会議など重要な会議に出席しあるいは当社及び子会社の会議の議事録や稟議決裁書など重要文書を開覧し、必要に応じて取締役或使用人に報告・説明を求めることができる。
- (4) 当社及び子会社は、当社の監査役に報告をしたことを理由とする不利益な取扱いを禁止する。

9. 監査役職務執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査役がその職務執行について生じる費用を請求したときは、当該監査役職務執行に必要でないと認められた場合を除き、迅速に対応する。

10. その他監査役職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役は、代表取締役社長、取締役、会計監査人、及び監査室との定期的な意見交換会を実施する。
- (2) 監査の実効性を高めるため、社外監査役と社外取締役との間で情報交換を目的とする意見交換会を実施する。

11. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、関係を一切持たないこととする。反社会的勢力による被害を防止する体制として、会社組織全体で対応することを前提に、社内規程においてその担当責任者を総務推進部長としている。総務推進部は、警察や顧問弁護士と連携し、情報収集など緊密な関係を構築する。

12. 財務報告の信頼性を確保するための体制

財務報告の信頼性を確保するために、財務報告に係る内部統制を整備・運用し、その有効性を評価し、その結果を外に向けて報告する。

また、2025年12月期における内部統制システムの運用状況の概要は、次のとおりであります。

取締役会実効性評価の分析では、「限られた時間の中で、より有意義な議論を行うための環境整備」、「企業価値向上に資する自由な議論機会の増加」、「取締役、監査役への教育訓練の機会提供」が今後の課題として挙げられました。これを踏まえ、取締役会で議論を行い、「議案のフォーマット統一による、提案内容の明確化と必要な情報の網羅性等、情報の量と質の向上」、「取締役会と経営会議等の重要会議のスケジュールを見直し、取締役会での議論を執行役員や事業部門の業務執行に迅速に反映」、「オンラインセミナー等を活用した教育訓練の実施」等を決定

し、取り組みを進めてまいりました。

取締役の職務執行については、各取締役が法令、定款及び社員行動規範に則って自ら率先して行動し、コンプライアンスやリスク管理に対応しております。また、各取締役は取締役会をはじめとする社内の重要会議に出席し、取締役の職務を相互に牽制しております。

2025年12月期は、顧客との協創施設としてテクニカルセンターを設けた横浜と大阪のオフィスで当社取締役会を開催いたしました。顧客との協業状況や現地事業所の現況を社外役員が直接視察するとともに、販売の最前線を担う社員との意見交換の機会も設けました。これらを通じて、リスク管理体制の運用状況の確認を行いました。

監査役は、取締役会や経営会議等の重要な会議への出席を通じて、また会計監査人や監査室との積極的な情報交換会を通じて相互の連携を図りながら、当社の業務の適正を確保するための体制を確認しております。また、経営に対する監視・監督・監査の実効性を高めるため、社外監査役と社外取締役との間で情報交換を目的とする社外取締役・社外監査役会議を四半期に1回を目安に実施してまいりました。

2025年12月期は、監査役の独立性の重要性を踏まえ、監査役候補者決定や監査役報酬決定のプロセスについて、取締役会及び監査役会で議論し、関連する規程を見直しました。監査役会が監査役候補者の推薦の有無に関して指名委員会に通達するとともに、監査役の報酬については、執行部門から提示された報酬水準を基に監査役会で協議・決定することにいたしました。

財務報告の適正を確保するための評価については、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性を勘案して評価範囲を決定し、当該財務報告に係るプロセスにおける内部統制の有効性評価の妥当性を確認いたしました。

子会社の内部統制の整備及び運用状況については、子会社による自己評価と親会社である当社の監査室が評価する方法で確認しております。また、当社の監査役、会計監査人、監査室、財務経理部が共同してドイツ、タイ及び台湾の販売子会社に対する往査を行いました。評価結果から課題を明確にし、改善に向けたフォローアップを随時実施してまいりました。

当社は、海外売上高比率の高まりを踏まえ、総務本部がグループ一体経営の実現に取り組むこととしておりますが、総務本部直下の総務推進部は、当社及び子会社の内部統制システム構築のさらなる推進を図るとともに、リスクマネジメントの強化の実現に取り組んでまいりました。また、総務推進部は、当社の社員に対してコンプライアンスに関する研修を継続的に実施し、その意識啓発に努めております。2025年12月期は動画視聴とそれに基づくチェックテストの機会を当社グループ社員に提供いたしました。さらに、グループ全体の経営の基本姿勢や基本的な考え方を、HI OKIの理念に基づき「HI OKIグループポリシー」として明文化し、グループ会社に共通する経営意思及びグループ全域での行動指針として社内外に開示いたしました。

当社は引き続き経営陣からの独立性の高い社外取締役、監査室長を通報窓口とする内部通報制度を運用してまいりました。2025年12月期は、より通報しやすい環境を構築し、実効性のある運用を促進するため、国内外のグループ社員が利用できる外部窓口（9か国語に対応）を設置するとともに、制度の周知を図る等の活動に取り組んでまいりました。この結果、寄せられた内部通報に対して、執行部門・監査役又は子会社役員が調査を行う等、適切に制度の運用を図ってまいりました。さらに、取引先も利用できる通報窓口の設置の準備を進めてまいりました（2026年1月に設置）。

また、内部通報制度の運用で明らかになった課題に対処するため、内部通報やその他の相談窓口との連携、グループ社員からの通報後のフォロー等について、取締役会で議論するとともに、社外取締役、常勤監査役、社外監査役の知見を踏まえつつ、総務本部を中心に見直しを進めてまいりました。加えて、監査役会は、監査上特に留意すべき事項として、内部通報制度見直しの進捗状況の確認に取り組んでまいりました。さらに、中国子会社では独自の内部通報制度が構築、運用されておりますが、当社監査役会は外部通報窓口の新設や現地法規制への適合状況等に関して助言をいたしました。

リスク管理に関する関連規程に基づき、当社及び子会社に対するリスクアセスメントを実施し、その評価結果を経営会議で評価し、取締役会に報告いたしました。重要なリスクについては、その対策について取締役会で審議しております。こうした取り組みを通じて、当社グループにおける法令遵守体制及びリスク管理体制を構築し、適切に運用してまいりました。

さらに、2025年12月期は、前述の社外取締役・社外監査役会議から、当社グループのコンプライアンス体制のさらなる強化が要請されたことから、当社取締役会で自由討議を実施いたしました。これを踏まえ、前述の内部通報制度見直しの施策に反映することとしております。また、当社グループで起こり得るリスクにより、大きな影響を招くおそれが生じた際に、当社として迅速に対応できる体制や関連規程のさらなる整備の必要性について、取締役会で社外監査役から指摘を受け、2026年12月期の取締役会で継続審議しております。

情報セキュリティリスクが当社業績に与える影響が大きいことを踏まえ、引き続きグローバルDX推進部は、当社及び子会社のITツールの導入及び導入支援、総合セキュリティ基盤の構築に取り組んでまいりました。海外の販売子会社を実際に訪問し、現地の状況を調査するとともに、現地調査で把握した課題を踏まえ、当社及び子会社の情報セキュリティ向上に努めてまいりました。また、当社グループにおいて十分なセキュリティを確保しつつ先端のITを活用できる体制を構築し、ビジネス上の優位性を保つことを目的に、当社内にIT委員会を発足させ、情報セキュリティ強化に取り組まれました。さらに、国内に勤務する社員を対象に、セキュリティに関する研修会を実施するとともに、四半期ごとに発生したインシデント内容を周知して継続的にセキュリティ意識を高める活動を実施しております。

以上のような取り組みを通じて、2025年12月期は業務の適正を確保するための体制の運用を進めてまいりました。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、市民生活の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、関係を一切持たないこととする。反社会的勢力による被害を防止する体制として、会社組織全体で対応することを前提に、社内規程においてその担当責任者を総務推進部長としている。総務推進部は、警察や顧問弁護士と連携し、情報収集など緊密な関係を構築する。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

当社は、会社情報の適時適切な開示の重要性を十分認識しており、これを実行するための「ディスクロージャーポリシー(情報開示方針)」及び「社内体制」を次のとおりとしております。

1. ディスクロージャーポリシー(情報開示方針)

(1) 基本方針

当社は、株主、投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーの皆様が、当社に対する理解と信頼を深め適正な評価をしていただくために、適切な企業情報を適時・公平に開示してまいります。

(2) 開示基準

当社は、東京証券取引所の定める会社情報の適時開示に関する規程に基づいて開示いたします。

また、これに該当しない情報であっても、ステークホルダーをはじめ広く社会の皆様役に役立つ情報については、当社にとって有利、不利にかかわらず、可能な範囲で迅速かつ正確に開示いたします。

(3) 開示方法

適時開示が求められる会社情報は、東京証券取引所の適時情報開示システム(TDnet)及び関係する報道機関に公開いたします。

また、これに該当しない情報であっても、その重要性及び緊急性に依りて、TDnet、ニュースリリース、記者会見など適切な方法により開示いたします。

なお、上記方法で開示した情報は、当社ウェブサイトに速やかに掲載いたします。

(4) 沈黙期間

当社は、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、決算期日の翌日から決算発表日までを「沈黙期間」とし、決算に関する質問の回答やコメントを差し控えていただいております。

ただし、この期間中に業績予想と既に発表した予想が大きく乖離することが判明した場合は、TDnet、ニュースリリース、当社ウェブサイトにより業績予想修正として情報を開示いたします。

(5) 情報開示資料

制度的開示資料：決算短信、有価証券報告書、事業報告(株主総会招集通知を含む)

自主的開示資料：ニュースリリース、統合報告書、事業の報告書、会社案内、決算説明会資料、その他

2. 社内体制

適時開示の対象となる重要情報は、会社情報管理責任者である総務本部長に集約されます。総務本部長は、当該情報を入手後遅滞なく経営会議に諮り、開示すべき重要事項を取締役に報告のうえ開示いたします。

重要事項の開示にあたり、総務本部が、可能な限り迅速に手続を行います。決算発表日の早期化にも積極的に取り組んでおります。また、開示すべき重要情報の内容について社内規程に定め、周知徹底を図っております。

【表 1】

女性・外国人・中途採用者の中核人材の登用についての考え方とその目標及びその状況

	多様性確保についての考え方	目標値 (管理職登用数)	実績値 (管理職登用数)
女性	<p>「人間性の尊重」の企業理念に従い、人種・性別・国籍・信条・身体的条件などを理由に差別行為を行わないことを定めた「社員行動規範」に基づき、採用活動を行っております。また、人事ポリシー及び DE & I ガイドラインを定め、人材の考え方の一つとして、年齢、性別、国籍など属性的条件、価値観やライフスタイルなどの思考的条件によらず、多様性を尊重します。</p> <p>社員教育指針に基づき、社員の自助努力で能力の伸長を促すと同時に、社員の自主性を尊重しつつ能力開発の機会を積極的に与え部下の育成を図ることを通じて、積極的に管理職に登用してまいります。</p>	過去 3 か年の平均実績同等、またはそれを上回る登用を目指しております。	2022 年: 0 人 2023 年: 1 人 2024 年: 2 人 2025 年: 4 人
外国人	同上	同上	2022 年: 2 人 2023 年: 1 人 2024 年: 2 人 2025 年: 4 人
中途採用者	<p>人事ポリシーにおいて採用の方向性として、新卒を安定的、継続的に採用すること、また、経営戦略達成のため、能力、専門性の高い人材のキャリア採用も行う旨定めております。</p> <p>社員教育指針に基づき、社員の自助努力で能力の伸長を促すと同時に、社員の自主性を尊重しつつ能力開発の機会を積極的に与え部下の育成を図ることを通じて、積極的に管理職に登用してまいります。</p>	同上	2022 年: 3 人 2023 年: 1 人 2024 年: 1 人 2025 年: 6 人

【表 2】

取締役会におけるスキル・マトリックス

		企業経営	グローバル・ 海外駐在	財務・会計	研究開発・ 事業開発・ DX	製造・ 生産技術	営業・マーケ ティング	法務・コンプラ イアンス・内部 統制	人事・労務
代表取締役社長 品質保証管掌	岡澤尊宏	●	●			●	●		
取締役専務執行役員 総務本部長 生産管掌	巢山芳計	●		●		●		●	●
取締役専務執行役員 R&D 本部長 兼最高情報責任者(CIO)	久保田訓久	●			●				
取締役常務執行役員 グローバル営業本部長 兼欧州統括	鷹野保直	●	●	●			●	●	●
社外取締役	田村義晴	●	●		●	●	●		
社外取締役	丸田由香里							●	
社外取締役	馬渡 修	●	●				●		
社外取締役	牧 辰人	●	●	●				●	
社外取締役	渡瀬ひろみ	●			●		●		

(注)各取締役の主たる専門性・経験を記載しております。各取締役の有するすべての知見・経験を表すものではありません。

【表 3】

TCFDに基づく当社の取り組み

ガバナンス	<p>【取締役会による監視体制】</p> <p>当社及び子会社は、気候関連等様々なリスクに対するリスクアセスメントと未然防止手続き、及び発生した場合の対処方法等を定めた「リスク管理規程」と「危機対応規程」を制定しております。当社の代表取締役社長は、リスク管理・危機対応責任者として当社及び子会社のリスク管理・危機対応を総括しております。当社の各部門及び子会社は、当該規程に従って業務を遂行し、企業集団全体のリスクの回避と損失の軽減に努めております。</p> <p>当社の各部門及び子会社は、年に一度リスクアセスメントを実施し、必要に応じて適切な措置を講じております。リスクアセスメント結果は当社の経営会議で毎年度評価し、リスク管理者である総務本部長がその内容を取締役に報告しております。重要な事案は、取締役会で改善策を審議し決定しております。</p> <p>また、気候関連問題が当社の事業及び業績に与える影響について、社長以下の経営陣幹部は少なくとも年に1回、また必要に応じて適宜取締役会に報告し、取締役会による監督を受けております。</p> <p>現在、脱炭素化に向けた世界的な流れが加速しており、各国政府による公共投資及び企業による設備投資の拡大が引き続き期待されております。特に自動車の電動化は今後さらに加速し、バッテリー等の関連市場の規模が拡大することが見込まれています。こうした世界各国の取り組みを受け、当社電気計測器の需要は高い状態で推移しております。一方で、各国で炭素税導入が検討され燃料調達コストや製品輸出時の課税額が増えることが予想され、当社損益に影響が及ぶ可能性があります。また、気候変動による自然災害の激甚化により国内工場及び国内外の従業員、販売拠点への被害が発生する可能性があります。こうした外部環境が当社の経営に大きな影響を与えていることを考慮しながら、当社取締役会は経営戦略、中期経営計画、事業計画、リスク管理等の重要な意思決定を行っております。</p> <p>当社は取締役会（議長：代表取締役社長）での議論を経て、サステナビリティ基本方針と HIOKI サステナビリティ宣言を定め、自社における脱炭素化に向けた取り組みを進めております。脱炭素化に向けた取り組みの進捗については、サステナビリティ推進担当の役員及び部署が適宜報告し、取締役会の監督を受けております。</p> <p>【経営者の役割】</p> <p>当社は気候関連問題を含むサステナビリティ推進を重要な経営課題と考えております。2022年1月にはサステナビリティ推進担当の責任者を置き（現在の責任者は取締役専務執行役員総務本部長 生産管掌）、また、総務本部経営企画部をサステナビリティ推進担当の部署として管理職級の社員を含め複数の専任者を配置しております。当該責任者及び部署は、経営会議を通じて必要な施策を立案し、適宜取締役会（議長：代表取締役社長）に報告し、必要な監督を受けております。</p>
-------	---

戦略

【組織が識別した気候関連の機会】

脱炭素化の取り組みは、米国では政策の一部見直しにより短期的な動きの鈍化がみられるものの、欧州、アジアでは関連法制が施行段階にあり、潮流そのものは継続すると考えられます。短期的に資源供給の制約や地域差が一部市場に影響を及ぼしておりますが、中長期的には政府方針と企業戦略が牽引し、設備投資の拡大が期待されております。自動車の電動化はさらに加速しており、電源技術では高効率化や高密度化、小型・軽量化が引き続き重要な課題です。これに伴い、バッテリー技術やパワー半導体の開発、充電インフラ整備が進展し、長期的に堅調な投資環境が維持される見込みです。世界的なEVシフトが継続し、急速充電技術やインフラ市場も拡大しております。さらに、航空機の電動化や省エネルギー技術の高度化も加速しており、こうした動きはカーボンニュートラル社会の実現に向けた重要な一歩となると考えられます。ウクライナ情勢は再生可能エネルギーへの関心を高める要因となり、2026年もその影響は続く見通しです。日本では、水素基本戦略の改定を背景に太陽光や水素エネルギーの導入が進み、これらを支える蓄電池市場も成長が期待されております。再生可能エネルギーの普及は、世界的なエネルギー転換において重要な役割を果たすことが期待されます。そして、データセンター建設ラッシュにより、電力品質監視や効率改善を目的とした電気計測の需要拡大が見込まれます。こうした世界各国の取り組みを受け、当社電気計測器の需要は中長期的に高い状態で推移することが予測されており、当社にとって重要な機会と認識しております。

当社が重要市場と位置づけるバッテリー市場に向けた取り組みとしては、電池サプライチェーン（電池の材料、部品及びその原料に関わる産業）の国際競争力強化を推進する団体「電池サプライチェーン協議会（以下、「BASC」）」に加入いたしました。BASCは2021年4月1日に一般社団法人として設立された、脱炭素社会実現に向けて電池サプライチェーンの国際標準化や電池エコシステム構築等の活動をする団体であります。

また、昨今CO₂を排出しないクリーンなエネルギー源の一つとして水素エネルギーが注目されております。当社は水素エネルギー分野に向けた先行開発とソリューション提供強化のため、「水素エナジーソリューション」チームを発足させ活動してまいりましたが、水素ビジネス事業を強化するため、水素エナジーソリューション課を新設し、市場開拓を進めてまいりました。こうした取り組み強化の結果、当社は水電解装置や膜電極接合体のインピーダンス計測をするシステム「ALDAS-E」を、一般財団法人電力中央研究所から受注いたしました。

当社の長期経営方針「ビジョン2030」では「世界のお客様と共に持続可能な社会を実現する」ことをミッションとしております。当社は取締役会の監督を受け、研究開発資源を、代替・再生可能エネルギーへの転換、電気エネルギーの有効利用、及びデジタルトランスフォーメーションに集中し新たな電計計測ソリューションを展開しております。

気候関連のリスクにつきましては、サステナビリティ推進担当の責任者及び部署により、その内容と財務的影響の特定に取り組んでまいりました。現時点で当社が把握する、気候関連のリスク及び機会がもたらすビジネス・戦略・財務に及ぼす影響は【表3-1】に記載しております。

<p>リスク管理</p>	<p>【気候関連リスクの識別・評価・管理】</p> <p>当社及び子会社は気候変動課題を含むサステナビリティに関する課題を重要なリスクと認識しており、責任者及び担当部署を中心にリスク管理と危機対応を行っております。当社及び子会社は、気候関連等様々なリスクに対するリスクアセスメントと未然防止手続き、及び発生した場合の対処方法等を定めた「リスク管理規程」と「危機対応規程」を制定しております。当社の代表取締役社長は、リスク管理・危機対応責任者として当社及び子会社のリスク管理・危機対応を総括しております。当社の各部門及び子会社は、当該規程に従って業務を遂行し、企業集団全体のリスクの回避と損失の軽減に努めております。</p> <p>当社の各部門及び子会社は、年に一度リスクアセスメントを実施し、必要に応じて適切な措置を講じております。リスクアセスメントでは当社の各部門責任者と子会社社長に対してリスクとして認識している項目及び損失への影響（人的被害、金額、頻度等）を挙げさせ、その結果を点数化し重要度を判断しております。この結果を踏まえ、リスク管理を主管する当社総務本部は部門責任者と子会社社長へのヒアリングを実施し、気候関連リスクを含む各リスクの抽出に不足がないか確認することとしております。また、同時に各リスクに対する対応方法を確認することとしております。</p> <p>各部門と子会社に対するリスクアセスメント結果は当社の経営会議で毎年度評価し、他のリスクと比較した気候関連リスクの相対的重要性を決定することとしております。リスク管理者である総務本部長はその内容を取締役に報告し、必要な監督を受けることとしております。重要な事案は、取締役会で改善策を審議し決定することとしております。</p>
<p>指標と目標</p>	<p>【評価・管理に使用する指標と目標】</p> <p>当社は HIOKI サステナビリティ宣言を定め、自社における脱炭素化に向け、以下の目標に基づき取り組みを継続しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2025年（創業90周年） スコープ1、スコープ2のカーボンニュートラルを達成 ・2035年（創業100周年） スコープ3のカーボンニュートラルを達成 <p>2024年度のCO2排出量算定を2025年に行い、投資対応型のカーボンニュートラルを達成いたしました。また、2025年度のCO2排出量算定においても、2024年度と同じ算定ロジックで算出したところ、カーボンニュートラル達成が見込まれております。詳細は2025年12月15日に当社ウェブサイトを開示したお知らせ「スコープ1・スコープ2（マーケット基準）の投資対応型カーボンニュートラルを達成」をご覧ください。</p> <p>スコープ3は、2035年までの目標に向け、できる限り排出権取引に頼らずカーボンオフセットを実現する方針です。</p> <p>この一環として本社敷地内に発電容量2MWのソーラーカーポート（カーポート型太陽光発電設備）と2MWhのリチウムイオン蓄電設備を導入することを決定いたしました。2023年9月に着工し、2025年に完成いたしました。これにより、本社で利用する電気の約40%を自社で賄っております。</p> <p>当社は今後並行して、たゆまぬ省エネルギー活動（運用改善、設備更新）と本社建物の省エネルギー、ZEB化を推進していく方針です。当社は2025年7月に発行した統合報告書（46ページ目）に環境保全データとして温室効果ガス排出量を掲載しております。</p> <p>URL：https://www.hioki.com/themes/hioki/pdf/jp-ja/news/detail/id_3039/Hioki_ir2025_250731.pdf</p>

【表 3-1】 気候関連のリスク及び機会がもたらすビジネス・戦略・財務に及ぼす影響

リスク/機会の分類		時間軸	説明	対応策	リスク/機会の影響度
移行 リスク	政策・法規制	国内：中期～ 長期 海外：短期～ 中期	各国の脱炭素化に向けた動きが活発になる中、炭素税導入によるエネルギーコスト、部品コスト、製造コストの高騰が予想される。	当社は 2022 年より段階的に社用車の EV 化や CO2 フリー電力の採用を積極的に行い、GHG プロトコル スコープ 1、2 に備えてきたが、さらなるエネルギーコストの高騰に備えて、2023 年から段階的に本社駐車場のソーラーカーポート化へ投資を行った。 本社南側社員駐車場約 23,000 m ² の敷地に設置される 2 MW のソーラーカーポートと 2MWh のリチウムイオン蓄電設備により、現時点で本社で利用する電気の約 40%を賄っている。 その後も中長期的に自社内で使用する電気は自社で賄えるように投資を続けていく。また、サプライチェーン全体で GHG 削減に取り組んでいく。 本社建物の省エネルギーを推進するための投資を行う。	大
	技術	国内：長期 海外：短期	顧客の省エネへの要求が急増する中、当社製品における省エネへの要求もまた増えている。顧客の省エネニーズに対応できなくなることで、売上高減少のリスクが予想される。	当社は連結売上高の 10%を目途に研究開発投資を行っている。昨今の課題を解決するため、製品の省エネ化と IoT 化へ引き続き投資を続ける。 これにより GHG プロトコル スコープ 3 のカテゴリ 11 とカテゴリ 12 に貢献できるように進めている。 これに加えて長寿命部品の採用や低消費電力の部品の採用により、製品の生涯利用期間の延長やメンテナンスフリー化等も検討していく。	中
	市場	国内：短期 海外：短期	再生可能エネルギーの利用進展等により希少金属等の需要が高まり、原材料の調達コスト増加が危惧されている。	当社売上高の 10%をソフトウェア製品へ転換することにより、鉱物資源を使わない製品ソリューションやサービスの展開を進めていく。 これに加えて、サーキュラーエコノミーの検討により、製品及び資源の再利用を図っていく。	大

移行 リスク	評判	国内：短期 海外：短期	脱炭素社会に対して、企業が責任ある行動を取っているかについて、ステークホルダーからは第三者による客観的な評価や認証が求められており、これらに対応できない場合、当社の評価が低下するリスクが予想される。	<p>2023年から段階的にGHGプロトコル スコープ1、2、3における第三者認証を実施していく。以下の検証範囲で第三者検証意見書を取得済。</p> <p>《検証範囲》 検証対象：スコープ1、スコープ2、 スコープ3 カテゴリ1（購入した製品・サービス） カテゴリ2（資本財） カテゴリ3（スコープ1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動） カテゴリ5（事業から出る廃棄物） カテゴリ6（出張） カテゴリ7（雇用者の通勤） カテゴリ11（販売した製品の使用）</p> <p>対象期間：2024年1月1日～2024年12月31日</p> <p>対象範囲：スコープ1及びスコープ2 （日本国内含めたグローバル拠点の一部を対象） スコープ3カテゴリ1 （グローバル拠点全体の評価に拡大） カテゴリ11（製品の消費電力）</p> <p>これに加えて、2021年より実施しているEcoVadis社による評価を開示。 2023年はCDPに対する回答を実施。FTSEの評価結果も参考にして、更なる対応と情報の開示をしてきた。</p>	中
-----------	----	----------------	---	---	---

物理 リスク	急性	国内：長期 海外：長期	台風・竜巻・洪水等による、本社・支店・ 販社の被害発生リスクは現在小さいが、 中長期的には大きくなることが予想さ れる。仮に台風や洪水等の水害が発生し た場合、営業停止による機会損失や被害 復旧に伴う費用増大が予測される。	ハザードマップにより、本社・支店・販社の安全確保等に 努めていく。これに加えて支店・販社の移転、新設等に関 してはハザードマップを参照し、リスクの少ない地域を 候補としていく。 今後はサプライチェーンにまで対象を広げ、リスクの確 認を行う。 株式会社ウェザーニューズによる財務への影響度の算出 と検証を進め、検証対象として抽出した海外販社の拠点 における財務リスクは他社の平均リスクに比べて低いこ とが判明。	小
物理 リスク	急性	国内：長期 海外：長期	同上	同上	小
	慢性	国内：長期 海外：長期	海面上昇における本社・支店・販社の被 害発生リスクは現在小さいが、中長期的 には大きくなることが予想される。	海面が上昇すると、水没する可能性のある支店・販社が 存在する。長期的には海面上昇が少ない地域への移転や ビルの高層階への移転も検討する。 株式会社ウェザーニューズによる財務への影響度の算出 と検証を進め、検証対象として抽出した海外販社の拠点 における財務リスクは他社の平均リスクに比べて低いこ とが判明。	小
機会	エネルギー	国内：短期 海外：短期	エネルギーコスト高騰における省エネ/ 再エネの要求が加速していく。それに伴 い、当社の電気計測器に対する需要が高 まることが予想される。	当社は、電力測定や IoT ソリューションにより、省エネ/ 再エネの測定及びメンテナンス機器の需要が増えている。 今後も、顧客に寄り添った開発を続けていく。	大
	製品及び サービス	国内：長期 海外：中期	自動車の EV 化が進み、それに伴い、高 効率モーターやバッテリーへの要求が 加速していく。 当社は、バッテリーサーキュラーエコノ ミーの考え方により、そのプロセスに応 じた計測ソリューションが可能となっ ている。	当社は、高効率モーターの測定、バッテリーにおける測 定ソリューションの全てを有している。今後も新しい技 術をキャッチアップし、製品開発に活かしていく。 社会において再エネ化、省エネ化、IT 化が進展すること で、当社のコスト削減に繋げることができる。	大

	市場	国内：中期 海外：中期	脱炭素社会の進展に伴い、新市場及び新技術が生み出される機会が増える。こうした変化に対応することで当社のビジネスチャンスが生まれる。	市場情報のキャッチアップと新市場開拓のため、2022年社内に水素エネルギーソリューションチームを発足（2024年5月1日付で同チームを課として組織化）。これに加えて水素バリューチェーン推進協議会へ参加し、新たな市場構築のため開発を続けていく。	中
	レジリエンス	国内：短期 海外：短期	脱炭素社会に対して資源の代替の多様化が急務となっている。資源代替の多様化への対応を進める中で、当社のレジリエンスが強化される。	当社はGHG削減に向け、2023年から段階的に本社駐車場のソーラーカーポート化へ投資を実施中。これにより、自立電源の確保に向けた取り組みが進み、当社におけるBCP強化に繋がる。 脱プラスチックに向け、再生プラスチック、バイオプラスチックの採用を段階的に増やしている。	中