

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

当社グループは、事業の志であるパーパス「パワーエレクトロニクスと創造力で社会を前進させる。」を掲げ、経営理念に基づく経営を実践しております。また、ビジョンである「Global Power Solution Partner」を実現することで、持続的な企業価値の向上と社会の持続的発展に貢献いたします。その実現に向け、コンプライアンスの徹底を図るとともに、透明性の高い効率的な経営基盤を構築することをコーポレート・ガバナンスの基本方針としております。

『経営理念』

1. 社会に価値ある製品を
常に社会の求める製品の創造につとめ よりよい品質によって 社会の発展に貢献する
2. 企業に利益と繁栄を
常に衆知を集めて企業の繁栄をめざし 利益の確保につとめ 社会的責任を全うする
3. 社員に幸福と安定を
常に新たな英気をもって未来をみつめ 信頼と協調によって 社員の幸福と安定したくらしをはかる

【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】 更新

【補充原則1－2④議決権電子行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳】

当社は、狭義の招集通知と参考書類、決算短信サマリー、統合報告書、ウェブサイト投資家情報ページの英訳を行っております。インターネットによる議決権行使を可能とする環境は整備しておりますが、議決権電子行使プラットフォームの利用は実施しておりません。今後、機関投資家や海外投資家の比率を踏まえつつ、利用の検討を進めてまいります。

【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】

（多様性の確保についての考え方）

当社は90年以上の歩みを通じて、「社会に価値ある製品を」「企業に利益と繁栄を」「社員に幸福と安定を」という経営理念を大切にしながら成長してきました。今後もこの強みを活かしつつ、グローバル戦略に合った人材戦略の整備に努めていきたいと考えています。2024年度からスタートした中期経営計画のマテリアリティの一つに「ダイバーシティの推進と人材育成」を選定しております。「ダイバーシティ」の推進については、人材の多様性を進めること自体を目的とするのではなく、多様性に富む人材が個々の能力を発揮できるような職場の構造・風土に転換することによって、市場対応力を高めガバナンスの健全化を図るといった組織にとってのメリットにつながることに認識し、社内の意識改革を進めています。特にグローバル事業を拡大していくにあたっては、性別、年齢、国籍、障がいの有無等に関わらない、多様な考えや価値観を受け入れ、強みを活かすマネジメントが喫緊の課題であると考えております。

（女性の管理職への登用）

ダイバーシティ&インクルージョンの推進活動を通じて、女性管理職の登用を重要な課題として捉えています。2016年度より始まった女性活躍推進活動には、従業員がこの意義や目的を理解し、女性管理職候補が継続的に育成される環境を整えることが目指されています。特に、性別に関わらずチャレンジできる風土づくりは、女性の活躍を一層促進するために必要不可欠です。最近では、女性社員の昇格がこれまでよりも進んでおり、より多くの女性がリーダーとしての責任を担う機会を増やしています。これを支えるため、スキルアップ研修やジョブローテーションを通じて、女性社員が成長しやすい環境を提供しています。また、上司を含めた意識改革も進め、全社的な理解を深めることで、管理職候補となる人材をより効果的に育成しています。さらに、外部の人材採用を進めることで、視野を広げ、多様なバックグラウンドを持つ女性を迎え入れ、その可能性を最大限に引き出す取り組みを強化しています。今後も、KPIとして設定した女性管理職の目標値に向けて、キャリア意識の啓発やマネジメントスキルの向上に努め、より多くの女性が管理職に登用される社会を実現していきたいと考えています。

2030年時点の女性管理職の人数:目標10人(11%)以上

(2026年3月31日現在の実績:6人(5.8%))

（グローバル人材の育成と登用）

海外における事業の拡大、新市場への成長投資のためにグローバル人材の育成と登用を積極的に進めてまいります。グローバル人材の育成として社員の意識をより海外に向けるために海外人材教育のメニューを充実させ、今後、若手を中心に積極的にグローバルな環境での経験機会を増やしていきます。子会社では外国人を役員として選任しており、外国人の管理職は46名おります。外国人については、管理職登用の目標値は現在設定していませんが、当社グループは、成長戦略における海外事業拡大に向けてグローバル人材の育成および確保に向けた取り組みを行っており、今後も継続して取り組みを行う中で、目標設定についても検討してまいります。

（キャリア入社者の積極的採用と登用）

現社員におけるキャリア採用者比率は46.3%であり、管理職に占める比率は40.8%です。キャリア採用者比率およびその管理職に占める比率をこれまで40%以上、管理職比率35%以上を目安として取り組んでまいりましたが、人材多様性の推進のために今後も引き続き積極的にキャリア人材を採用していく方針です。

[社内環境整備]

女性の活躍推進に向けて取り組みを継続してきた成果もあり、2021年「えるぼし」3つ星および2022年「くるみん」認証を取得いたしました。育児休業制度は2歳到達までの取得を可能としており、短時間勤務は小学校卒業までに延長しています。男性の育児休業取得について2025年度の取得率は77.8%で、社内ホームページに男性の育児休業についてのコーナーを開設するとともに管理職向けeラーニングの実施、制度対象者への個別制度説明等、育児休業が取得しやすい環境づくりに継続して取り組んでおります。2025年からの一般事業主行動計画では、育児休業を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能な昇進基準や人事評価制度に取り組むこととし、プラチナくるみんの取得を目指しております。また、在宅勤務の要件を見直し、育児だけでなく、介護や傷病の際に働くことのできる環境を整備しました。その他、適正な労働時間管理や残業時間削減の取り組みを継続的に実施し、すべての社員が仕事と生活のバランスが取れた働き方ができるよう、引き続き環境整備を継続します。

[補充原則4-8①]

当社は、独立社外役員が取締役会における議論に積極的に貢献することの重要性を認識しておりますが、当社では現時点において「独立社外役員のみ」で構成される定期的な会合は開催しておりません。これは、社外役員と経営陣・事業担当者との直接的かつタイムリーな情報共有・意見交換を重視していることによるものであり、当社のガバナンス実効性を高めるために、月次ブリーフィング会議の開催しております。ブリーフィング会議では、毎月の経営概況詳細の報告、事業本部の主要施策の進捗、重要な経営課題、リスク状況等について担当者より詳細に説明し、独立社外役員が客観的な視点から質問・指摘・意見表明を行うことができる場としています。加えて、次回取締役会で審議予定の案件について事前説明を行い、取締役会での効率的かつ深度ある議論につなげています。

[原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

当社は、女性取締役、幅広い分野における経験を有する者を取締役として選任し、多様性を確保するとともに、会社の業容等に鑑み、現在取締役の人数を7名にしております。

[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

[基本原則1-4 政策保有株式]

当社は政策保有株式を保有しておりません。

業務提携や取引関係強化を目的に株式を保有する場合は、それが当社の企業価値向上に資するかについて総合的に検討のうえ投資の可否を決定し、その効果について定期的にモニタリングのうえ保有継続の是非を判断してまいります。

[基本原則1-7 関連当事者間の取引]

当社が取締役、監査役および主要株主等と取引を行う場合には、当該取引につき重要性が高いと判断する事項について、取締役会にて決議しております。なお、取引条件等については第三者の取引と同様に決定しております。

[原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は年金運用に関する基本方針を基に、その運用はスチュワードシップ・コードの受け入れを表明している資産管理運用機関に委託しております。運用機関からは定期的に運用状況、運用資産の構成などに関する報告書を受領し、関係部門および担当役員が出席する検討会議においてその内容を精査することとしております。また、企業年金の担当者には教育、育成を支援する体制を整えております。

[基本原則3-1 情報開示の充実]

(1) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

当社の経営理念は、以下のURLに開示しております。

(URL: <https://www.sansha.co.jp/company/philosophy.html>)

経営に関する情報については、「決算説明会」や当社ウェブサイトを通じ、開示しております。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、2023年5月29日開催の取締役会において、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を決議しております。当該決議については、事前に指名・報酬諮問委員会において妥当性を確認しております。

[当社役員報酬制度の基本的な考え方]

当社は、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は以下のとおりです。

・当社の持続的な成長と中長期的企業価値の向上を目的として、経営理念およびグループビジョンに即した職務の遂行を最大限に促すとともに、業績向上への貢献意欲をさらに高める報酬制度といたします。

・外部調査機関による役員報酬調査データ等とともに、取締役の役割に応じて健全なインセンティブが機能するよう、役位ごとの固定額とする基本報酬と業績連動報酬および株式報酬とで構成いたします。

・業務執行から独立した立場にある社外取締役、監査役（社内および社外）の報酬は、業績連動報酬および株式報酬は相応しくないため、基本報酬のみといたします。

[業績連動報酬等に関する事項]

業績連動報酬等に係る業績指標は連結営業利益率および連結売上高成長率としており、当該2つの指標を選択している理由は、業績向上に関わる重要経営指標としているためです。2026年3月期における当該各指標の実績は、連結営業利益率が5.2%、連結売上高成長率が4.8%であります。当社の業績連動報酬は、役位別の基準額に対して連結営業利益率および連結売上高成長率に応じた係数を乗じて算定しております。取締役の業績連動報酬の額は、指名・報酬諮問委員会において当該事業年度の連結営業利益率および連結売上高成長率に応じて審議し、取締役会に答申しております。取締役会は、同委員会の答申に基づき、取締役の業績連動報酬額を決定しております。

[非金銭報酬等に関する事項]

非金銭報酬は、業績連動型株式報酬制度により、取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としております。当社は、予め取締役会において定めた取締役株式交付規程に基づき、各取締役に対し、役位および業績目標の達成度等に応じたポイントを付与し、ポイントに相当する株式等を原則として退任時に支給します。株式報酬に係る業績指標は、資本効率性向上の観点からROEとしております。2026年3月期における当該指標の実績は、1.5%であります。

取締役の株式報酬の付与ポイントは、指名・報酬諮問委員会において当該事業年度のROEの実績に応じて審議し、取締役会に答申しております。取締役会は、同委員会の答申に基づき、取締役の株式報酬の付与ポイントについて決定しております。

[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]

取締役の金銭報酬の額は、2008年6月27日開催の第74期定時株主総会において年間報酬限度額を3億円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、8名です。

また、2023年6月28日開催の第89期定時株主総会において、金銭報酬とは別枠で取締役に対し業績連動型株式報酬制度として4事業年度において3億2千万円以内、付与するポイント数を年40,000ポイント以内と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役（社外取締役を除く）の員数は、4名です

監査役の金銭報酬の額は、1993年6月28日開催の第59期定時株主総会において年間報酬限度額を4千万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点の監査役の員数は、3名（うち、社外監査役は1名）です。

[役員個人の報酬等の決定に関する事項]

取締役の当事業年度の基本報酬は、「取締役報酬規程」において役位別に設定した固定報酬として、外部調査機関による役員報酬調査データを基に指名・報酬諮問委員会において審議しております。

取締役の個別の報酬については、取締役会の決議に基づき代表取締役社長に決定を委任するものとし、代表取締役社長は株主総会で決議された報酬等の総額の限度額内において、指名・報酬諮問委員会の審議により答申された取締役の個別報酬額に基づき決定いたします。

委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ取締役の個別の報酬の決定を行うには代表取締役社長が適していると判断したためです。

なお、委任された内容の決定にあたっては、事前に指名・報酬諮問委員会がその妥当性等について確認をしております。

監査役の報酬は、株主総会で決議された監査役の報酬総額の限度額内において、監査役の協議により決定しております。

[2026年3月期にかかる報酬額の決定に関する事項]

2026年3月期にかかる報酬額の決定過程における指名・報酬諮問委員会の審議事項は、以下のとおりです。

・2024年12月26日：基本方針の確認、役員報酬水準・構成・制度の妥当性確認

・2025年4月23日：役員個別報酬額について

・2026年4月24日：2026年3月期における業績連動報酬および非金銭報酬（株式報酬）支給について

なお、2026年3月期に開催された指名・報酬諮問委員会7回については、委員長および委員の全員が出席し、出席率は100%となりました。役員報酬審議に関しては、オブザーバーとして社外監査役1名が出席しております。

また、2026年3月期にかかる報酬額の決定過程における取締役会の審議事項は、以下のとおりです。

・2025年6月25日：取締役報酬について（2026年3月期の取締役報酬を決定）

・2026年5月8日：取締役に対する業績連動報酬・非金銭報酬（株式報酬）支給の決定

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社は、取締役会の諮問機関として社外役取締役が半数以上を占めるメンバーで構成される指名・報酬諮問委員会（委員長は社外取締役）にて取締役・監査役候補の選任案を審議し、取締役会へ答申しております。選任基準は、2021年2月に取締役会で決議された「取締役・監査役選解任基準」に基づいております。指名・報酬諮問委員会において、当社の社内取締役および社内監査役の候補者指名については、その知見・実績を踏まえたうえで候補者を選任することとしております。社外取締役および社外監査役の候補者については、当社独自の独立性判断基準に基づき、当社との間に特別な人的関係、資本関係その他利害関係がないことで独立性を有しているものと考え、選任しております。

取締役および監査役の候補者については、取締役会での審議を経て株主総会にてその選任理由とともに付議されます。なお、監査役候補者は事前に監査役会の同意を得ております。解任については2021年2月に取締役会で決議された「取締役・監査役選解任基準」に従って、株主総会での承認を経て解任となります。

取締役・監査役の選解任基準

1. 取締役候補者選任基準

- ①優れた人格・見識を有し、経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
- ②全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること
- ③全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること
- ④取締役としての責務・役割を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保できること
- ⑤法令上求められる取締役の適格要件を満たしていること
- ⑥社外取締役候補者については当社の独立性に関する判断基準を満たしていること
- ⑦当該候補者が選任されることで、経験や専門性の多様性を保持し、取締役会がその機能を最も効率的・効果的に発揮できるとともに、経営の監督が全社に行き届くようバランスがとれること

2. 監査役候補者選任基準

- ①優れた人格・見識および豊富な経験とともに、高い倫理観を有していること
- ②全社的な見地、客観的に監視する能力に優れていること
- ③全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること
- ④監査役としての責務・役割を適切に果たすために必要な時間・労力を確保できること
- ⑤法令上求められる監査役の適格要件を満たしていること
- ⑥社外監査役候補者については当社の独立性に関する判断基準を満たしていること
- ⑦当該候補者が選任されることで、知識・経験・専門能力のバランスがとれること。なお、監査役のうち、最低1名は、財務および会計に関して相応の知見を有すること

3. 取締役・監査役の解任基準

- ①法令・定款に違反する重大な事実が判明した場合
- ②選任基準から著しく逸脱した事実が認められた場合
- ③職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
- ④その他職務の適切な遂行が困難と認められる事由が生じた場合

取締役・監査役の選解任手続

1. 取締役・監査役の選任手続

①取締役・監査役候補者の選任にあたっては、取締役・監査役選任基準を踏まえ、指名・報酬諮問委員会における審議を経たうえで、取締役会にて決定される。なお、監査役については、監査役会にて審議し、同意を得たうえで取締役会に諮るものとする

②取締役、監査役の選任は、株主総会の決議によるものとし、株主総会に提案する取締役、監査役候補者は取締役会にて選任する

2. 取締役、監査役の解任手続き

①取締役、監査役の解任にあたっては、取締役、監査役解任基準を踏まえ、指名・報酬諮問委員会における審議を経たうえで、取締役会にて決定される。なお、監査役については、監査役会にて審議し、同意を得たうえで取締役会に諮るものとする

②取締役、監査役の解任は、取締役会における決議を経て、株主総会で決議する

(5)「基本原則3-1(4) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続」に係る個々の選解任・指名についての説明

取締役および監査役の選解任理由については株主総会招集通知に記載することとしており当社ウェブサイトでも掲載しております。

(URL: <https://www.sansha.co.jp/ir/meeting.html>)

〔補充原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み等〕

〔サステナビリティについての考え方〕

当社グループは、2023年4月に当社グループの存在意義・志として以下のとおりパーパスを制定いたしました。このパーパスに則り、事業を通じて社会課題解決に貢献することで、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指します。また、当社グループの事業活動が社会や地球環境に与える影響に十分配慮して行動するとともに、ステークホルダーの皆様との信頼を築くように努めてまいります。

「パーパス」

パワーエレクトロニクスと創造力で、社会を前進させる。

創業以来、私たちは「電気の変換と制御」に向き合ってきました。

これは、これからも変わることはありません。

オンリーワンの技術やサービスにこだわり、

社会を「明るい未来」へ前進させる存在であり続けること。

それが私たちの存在意義であり、志です。

〔人的投資について〕

2024年度にスタートした中期経営計画では、サステナビリティ戦略の一環として、自走型組織を目指し、活力ある風土づくりを実現するために、ダイバーシティ&インクルージョンの推進と人材育成を重点施策として挙げております。さまざまなバックグラウンドを持つ人材を積極的に採用し、その能力や視点を活かすことで、イノベーションを促進したいと考えています。同時に、教育や研修を通じて、従業員のスキルアップやキャリアの発展をサポートします。さらに、階層別育成プログラムを含む人材育成体系を充実させ、人材基盤の強化を図ります。当社グループは、労務構成を踏まえた人員計画と採用計画に基づき、新卒採用と中途採用を継続的にを行い、若手人材の早期育成と定着に向けた取り組みや、資格取得を奨励するなど人材育成に関する取り組みを実施しております。

〔知的財産への投資について〕

当社グループは、経営理念「社会に価値ある製品を」のもと、エネルギー変換・制御技術と半導体技術を融合させた、付加価値の高いパワーエレクトロニクス製品の創出に取り組んでおります。技術開発と知的財産の緊密な連携により、開発成果を無形資産化することで自社の事業基盤を強固なものにしてまいります(2026年4月現在、当社の保有特許件数は国内123件、外国70件となっております。)

当社の知的財産への投資は、単なる出願業務に留まらず、「拓く」「創る」「守る」という戦略的な観点からリソースを配分しております。「拓く」投資として、開発着手前の段階から特許情報を通じて技術動向を把握し、自社技術の差別化を図る情報収集・分析活動に注力しております。「創る」投資においては、「技術開発は特許で完結する」との意識のもと、開発成果を国内外で広く確実に権利化するための十分な予算を確保しております。「守る」投資については直近で予算を増額し、新製品に対する他社知財の侵害予防調査を計画・事業化段階から網羅的に実施することで、知財リスクの未然防止を徹底しております。

また、知財ポートフォリオの最適化にも努めております。高年次の登録特許については定期的に棚卸しを実施し、維持不要となった特許の放棄により削減された費用を新規出願へ再投資することで、知財費用全体の適正化を図っております。こうした戦略的な知財投資と、開発者一人ひとりが知財活動を「成果の証」として捉える風土づくりを通じて、変化の激しいグローバル環境下においても、当社の核である「お客様の期待を超える技術力」と「安心を提供する三社電機」らしさを一層強化してまいります。

〔補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲〕

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制としての執行役員制度を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っております。

また、日常の業務執行の状況につきましては、経営企画会議で確認を行っております。

〔補充原則4-1③ 最高経営責任者の後継者計画の監督〕

後継者計画については、経営上の最重要課題の一つに位置付けており、取締役会の下に独立社外取締役が委員長および過半数を占める指名・報酬諮問委員会を設置し、客観性・透明性の高いプロセスで後継者計画の策定・運用および監督しています。後継者の指名に関する報告や意見を取締役会に提出する仕組みを整えており、取り組み内容は以下のとおりです。

・当社が持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図ることを目指して、そこで中心的な役割を果たす社長の交代が優れた後継者に対して最適なタイミングでなされることを確保するために、指名・報酬諮問委員会において、社長に求められる人材要件を明らかにし、次期社長の育成・人選に役立てることを目的としています。

・社長に求められる人材要件については、自社を取り巻く経営環境や経営理念、中長期的な経営戦略、経営課題等を踏まえ、役員・社長に求められる人材要件を検討しています。

・後継者計画の取り組みについては、求められる要件をもとに広く候補人材を発掘・検討したうえで、キャリア形成のための配置・育成を実施、評価・見極めを継続して行っています。

・将来の経営を担う人材を計画的・継続的に生みだすため、次世代リーダー育成に向けた研修を開始しています。

〔補充原則4-2-2 サステナビリティをめぐる取り組みについての基本的な方針の策定〕

当社は、サステナビリティを巡る課題への取り組みは、中長期的な企業価値の向上の観点から経営の重要課題であると認識しております。サステナビリティに関する基本方針は、取締役会で決定しております。

〔経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行の監督状況〕

当社は、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略について実効性のある戦略となるよう取締役会での議論を経て中期経営計画を策定しております。

取締役会は、業務執行取締役の取締役会への報告、四半期決算報告等を通じて中期経営計画ならびにサステナビリティを巡る課題の取り組みの進捗・実行についての監督を行っております。また、半導体事業および電源機器事業における商品群(用途別、製品シリーズ別)の市場の成長

性・当社としての特長(差別化ポイント)・競合状況などを継続的に確認および検証を実施しております。

[基本原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社の社外役員選任基準および独立性判断基準は以下のとおりです。

[社外役員の選任基準]

1. 人格に優れ、高い倫理観を有し、心身ともに健康であること。
2. 事業運営、会社経営、法律、会計等の分野における高度な専門知識や豊富な経験を有していること。
3. 取締役会等への参加のための十分な時間が確保でき、その職務を遂行する資質を有していること。
4. 法令上求められる役員としての適格要件を満たしていること。

[独立性に関する判断基準]

次の事項のいずれにも該当しない社外役員を「独立役員」とすることができる。

1. 現在または過去において当社グループの業務執行者
2. 当社グループの主要な取引先(取引金額が直近事業年度における年間連結売上高の1%を超える支払いを行っている販売先および仕入先)またはその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者
3. 当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者またはその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者
4. 当社グループから役員報酬以外に年間1,000万円(過去3年間の平均)を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士等
5. 当社グループの会計監査を行う監査法人の所属員または当社グループの監査業務を実際に担当していた者
6. 当社の直近の株主名簿において、持株比率が10%以上の大株主および大株主である団体ならびにその団体グループの業務執行者
7. 過去3年間に上記2から5までに該当した者ならびに1から6の業務執行者の配偶者または二親等以内の親族

[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・役割等]

当社は、取締役および監査役の指名、ならびに取締役の報酬等に関する取締役会の機能の独立性・透明性・客観性を強化し、説明責任およびコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的とし、任意の指名・報酬諮問委員会を設置しております。本委員会では、取締役・監査役候補者の指名ならびに取締役の報酬の決定に際し、取締役会の諮問機関として、公正性および透明性の確保に資するために、その内容を審議し取締役会に報告しております。

本委員会の構成は、以下のとおりです。

- ・取締役会が選定した3名以上の取締役で構成する。
- ・委員会の過半数は独立社外取締役とする。
- ・委員長は独立社外取締役の中から選定する。
- ・独立社外監査役1名がオブザーバーとして出席する。

[補充原則4-11-1 取締役会の多様性に関する考え方等]

当社は、多様性を確保するため、女性取締役や幅広い分野での経験を有する者を取締役として選任し、現在、取締役の人数を6名としております。取締役会は、適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うため、社内の各機能・事業分野における専門能力や海外業務経験を有し、国際的な視点を持つ社内取締役と、多様なステークホルダーや社会の視点から成長戦略やガバナンスの充実に関する知見を持つ社外取締役で構成されています。取締役会全体としての知見や経験のバランスについては、株主総会招集通知に記載し、当社ウェブサイトにも掲載しております。

(URL: <https://www.sansha.co.jp/ir/meeting.html>)

[補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼務状況]

社外取締役および社外監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じ、開示しております。社外取締役2名のうち1名が当社以外の他の上場会社の社外取締役を兼任しております。その他の取締役・監査役は他の上場会社の役員を兼任しておらず、業務に専念できる体制となっております。

[補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性評価]

取締役会の実効性を確保し、企業価値を向上させることを目的として、取締役会の実効性に関する自己評価と分析を実施しております。

集計結果をもとに、2026年4月の定時取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

アンケートの内容と結果の概要は以下のとおりです。

1. 実施要領

- (1) 実施日: 2026年2月17日～2026年3月6日
- (2) 対象者: 取締役7名(うち社外3名) 監査役3名(うち社外2名) 合計10名
(但し、回答は9名のみ)
- (3) 実施方法: 無記名によるアンケート形式

2. 評価結果の概要

アンケート結果を踏まえ、取締役会の実効性について分析評価を行った結果、概ね実効性が確保できていることが確認できましたが、以下のよう
な課題があることも確認しました。

- ① 資料が、事前の検討が可能となる適切な時期に提供されていない状況が認められる
- ② 会社の持続的な成長および中長期的な企業価値の創出に向けた議論が十分に行われていない状況が認められる
- ③ 株主との対話に関するフィードバックが十分に活用されていない状況が認められる

3. 取締役会の実効性向上に向けた課題への対応状況

① 取締役会運営

- ・年間スケジュールおよび想定審議事項を整理し、取締役会メンバーへ共有。
- ・一方で、決算関連以外の審議事項の具体化が十分でなく、体系的な年間計画の策定が課題。

② 資料提供・事前説明

- ・資料提出期限の明確化およびブリーフィング会議の設置により、事前説明の充実など一定の改善を実現。
- ・経営数値に関する資料提供の在り方については、引き続き検討が必要。

③ 議論・モニタリング機能

- ・経営計画の進捗状況については、ブリーフィングを通じた情報共有を実施。
- ・個別決議事項のフォローアップが十分ではなく、継続的なモニタリング体制の構築が課題。

④リスクマネジメント

- ・BCM(事業継続マネジメント)の検討を進め、2026年3月に訓練を実施。
- ・今後は計画策定や訓練結果を取締役会へ報告し、リスク管理に対するモニタリング機能の強化を図る。

[補充原則4-14-2 役員のトレーニング方針]

当社は、取締役・執行役員に法務・コンプライアンスについて適切な説明を行い、必要に応じて外部機関を活用し、経営スキルを習得する研修も実施しております。また、監査役においても、各種セミナーや他業種との意見交換会に積極的に参加し、業務および会計に関する監査スキルを習得しております。

[基本原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しております。

当社では、広報部をIR担当部署とし、関係部署と連携のうえ、アナリスト・機関投資家向け決算説明会やミーティングの開催、個人投資家向けイベントへの参加に加え、当社ウェブサイトや電話を活用し、株主・投資家との対話の充実を図っております。

対話を通じて得た株主・投資家からの意見につきましては、広報部が取りまとめ、定期的に取り締り報告会および経営企画会議へ報告を行い、取締役および監査役との情報共有を図っております。

また、対話の際には、「情報開示方針」に則り、インサイダー情報の漏えいに留意しております。なお、各四半期決算期日の翌日から当該四半期決算発表日までを「沈黙期間」と定め、原則として決算に関する質問への回答やコメントを控えております。

当社の「情報開示方針」は当社ウェブサイトに記載しております。(URL: <https://www.sansha.co.jp/ir/disclosure.html>)

[原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表]

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

当社の株価は依然としてPBR1倍を下回る水準で推移しており、企業価値の向上に向けた取り組みが市場から十分に評価されていない状況が続いています。当社はこの現状を重要な経営課題と認識しており、資本市場からの信頼獲得と評価向上に向けた取り組みを推進しています。

2024年5月8日の取締役会では、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた現状分析および今後の方針について協議し、その内容を2025年3月期から2027年3月期を対象とする中期経営計画「CF26」に反映しました。「CF26」は最終年度を迎えており、当社グループでは、成長投資を通じた新製品開発や技術力強化、市場開拓、サステナビリティへの対応など、将来の成長に向けた取り組みを着実に推進しています。

また、2026年5月12日に開催した決算説明会においては、当年度の事業戦略および重点施策について説明を行い、事業成長と収益性向上に向けた方向性を示しました。これらの施策を通じて資本効率の向上を図るとともに、大型の投資案件については、資本コストを上回る収益確保・投資回収を意思決定基準とするスキームの試行を開始しました。

加えて、CO2削減目標を踏まえた製品開発の推進や、取締役会の多様性確保・機能強化など、サステナビリティおよびガバナンス面での取り組みも継続しています。今後も、透明性の高い情報開示とステークホルダーとの建設的な対話を重視し、資本市場からの信頼向上に努めてまいります。

なお、中期経営計画および決算説明会資料の詳細につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。

中期経営計画の策定と資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組みに関するお知らせ

(URL: <https://ssl4.eir-parts.net/doc/6882/tdnet/2429943/00.pdf>)

2026年3月期決算説明会資料

(URL: https://ssl4.eir-parts.net/doc/6882/ir_material_for_fiscal_ym/203039/00.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 (%)
株式会社三社電機製作所	1,527,022	10.21
三菱重工業株式会社	1,335,000	8.93
合同会社みやしろ	758,000	5.07
日東工業株式会社	667,100	4.46
三社電機従業員持株会	431,692	2.89
四方 邦夫	330,000	2.21
四方 英生	228,300	1.53
上田八木短資株式会社	226,500	1.52
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040	213,812	1.43
森田 幸也	201,500	1.35

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

――

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	電気機器
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社には、親会社・上場子会社など、重要な影響を与えうる特別な事情はありません。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	8名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	6名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
伊奈 功一	他の会社の出身者											
梨岡 英理子	他の会社の出身者											

※ 会社との関係についての選択項目

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

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

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c 上場会社の兄弟会社の業務執行者

d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)

k その他

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
伊奈 功一	○	----	【社外取締役選任理由】 豊富な経営者経験と幅広い知見を取締役会に反映していただくとともに、独立した立場から当社の経営全般を監督し、重要事項決定に参画いただくことにより、取締役会の機能強化が期待されるため、社外取締役に選任しております。 【独立役員指定理由】 当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、かつ証券取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。
梨岡 英理子	○	----	【社外取締役選任理由】 公認会計士としての豊富な経験と、環境会計を含むサステナビリティに関する深い見識を有しており、当社のサステナビリティや環境に関する課題に対する助言や提言が期待できるため、社外取締役に選任しております。 【独立役員指定理由】 当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、かつ証券取引所の定める独立性判断基準において問題とされうる事項はなく、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性 [更新](#)

	委員会の名称	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬諮問委員 会	3	0	1	2	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬諮問委員 会	3	0	1	2	0	0	社外取 締役

補足説明 [更新](#)

指名・報酬諮問委員会では、取締役および監査役の指名、ならびに取締役の報酬等に関して審議し、取締役会に答申しております。
現在の委員構成は、次のとおりであります。

委員長：伊奈功一（社外取締役）
委 員：山内得志（代表取締役社長）、梨岡英里子（社外取締役）
オブザーバー：小川洋一（社外監査役）

2026年3月期にかかる指名・報酬諮問委員会を7回開催いたしました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役および内部監査部門は、それぞれの監査方針に基づく年間の監査計画により、重要性および適時性を考慮した監査を実施しており、情報の共有、監査報告会の実施等連携して効率的な監査を行うよう努めております。
また、会計監査人とも適宜意見交換を行い、監査の有効性と効率性を高めております。監査の実施にあたりましては、会計上の重要な事項等について会計監査人から適宜アドバイスを受けており、決算情報のほか、会計監査、リスクおよび内部統制の状況等について定期的にまたは必要に応じて報告会を実施し、情報交換を行い情報を共有するなど連携を図っております。

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

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
小川 洋一	弁護士													
植田 麻衣子	公認会計士													

※ 会社との関係についての選択項目

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

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

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

d 上場会社の親会社の監査役

e 上場会社の兄弟会社の業務執行者

f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

i 上場会社の主要株主 (当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

j 上場会社の取引先 (f、g及びhのいずれにも該当しないもの) の業務執行者 (本人のみ)

k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者 (本人のみ)

l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)

m その他

会社との関係(2) 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
小川 洋一	○	---	【社外監査役選任理由】 弁護士として長年の経験と法律の専門家としての高い見識を有しており、独立した立場で、コンプライアンスおよびリスク管理を中心に適切な監査が期待できるため、社外監査役に選任しております。 【独立役員指定理由】 当該監査役は弁護士であります。当社と顧問契約は締結しておらず、また、役員報酬以外の金銭の支払いはありません。また、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、かつ証券取引所の定める独立性判断基準において問題とされる事項はなく、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。
植田 麻衣子	○	---	【社外監査役選任理由】 公認会計士として豊富な経験と財務および会計に関する高い見識を有しており、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。 【独立役員指定理由】 当該監査役は公認会計士および税理士ですが、当社と顧問契約は締結しておらず、また、役員報酬以外の金銭の支払いはありません。また、当社の定める社外役員の独立性基準を満たし、かつ証券取引所の定める独立性判断基準において問題とされる事項はなく、一般株主と利益相反の恐れがないことから独立役員として指定しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数 更新	4 名
---------------------------	-----

その他独立役員に関する事項

[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

本報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の「原則3-1 情報開示の充実」(3) を
ご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況	個別報酬の開示はしていない
------------------	---------------

該当項目に関する補足説明 更新

2026年3月期における役員報酬の内容は、次のとおりです。
取締役8名の報酬等の総額: 127百万円 (うち社外取締役3名に28百万円)
監査役4名の報酬等の総額: 23百万円 (うち社外監査役3名に9百万円)
上記には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
報酬額の総額には、業績連動型株式報酬制度に基づき2026年3月期に付与された非金銭報酬としてのポイントに係る費用計上額が含まれてい
ます。

2025年6月25日開催の第91期定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役藤原正樹氏を上記の総額および員数に含めており
ます。また、2026年2月16日付で社外監査役榮川和広氏が辞任し、補欠監査役の小川洋一氏が同日付で社外監査役に就任しましたので、両氏を
上記の総額および員数に含めております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無	あり
--------------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等は、株主総会で決議いただいた報酬限度額の範囲内で支払います。
取締役の報酬等の決定方針・手続につきましては本報告書の「原則3-1」(3) をご参照ください。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制]

[社外取締役と社外監査役に対する情報伝達]

取締役会の招集および議案については、事前に電子メール等で連絡するとともに、必要に応じて事前の説明を行っております。

[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
----	----	----	----	----	----

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0名
--------------------------	----

その他の事項

当社は内規に基づき、取締役会の決議により当社の取締役または監査役にあった者、専門領域において社会的地位を有する者、学識経験者または実務経験者に顧問を委嘱することがあります。
その職務は専門領域に関する助言・意見を述べることであり、会社の経営に関わる意思決定には関与いたしません。
なお、任期は1年とし、任期満了時において、更新する場合があります。

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

[取締役会]

取締役会は6名(うち2名は社外取締役)で構成されています。

当社は、取締役会で経営の基本方針および重要な戦略を決定し、取締役および執行役員の業務執行状況を監督する機関と位置付け、毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。なお、当社は、事業基盤の強化と経営に対する監督機能の充実を図るために、取締役の員数を8名以内とし、また、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図る観点から、取締役の任期を1年としております。

[監査役会]

監査役会は3名(うち2名は社外監査役)で構成され、社外監査役2名は、法務、財務・経理に関する知見を有し、当社独立性判断基準に適合した者を選任しております。

原則月1回の定例監査役会のほか、随時の監査役会が開催され、必要な事項について決議や報告を行っております。監査役は、監査役会が定めた監査基準に準拠した監査方針および監査計画に従い、取締役会やその他重要な会議に出席するとともに、重要な書類等を閲覧し、本社や主要な事業所を往査し、取締役や執行役員等から職務の執行状況の報告を受けるなどにより、緊密に連携を図っております。

[指名・報酬諮問委員会]

指名・報酬諮問委員会は、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役としております。取締役および監査役の指名、ならびに取締役の報酬等に関する取締役会の機能の独立性・透明性・客観性を強化し、説明責任およびコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的として設置され、取締役・監査役の指名の方針および選解任、選定・解職に関する事項や取締役の報酬決定の方針および報酬体系、個人別の報酬等について審議し、取締役会に答申しております。

[経営企画会議]

経営企画会議は、社内取締役および常勤監査役、執行役員、国内子会社社長、ならびに関係部署の部門長が出席しております。

原則月1回以上開催し、取締役会で決議される重要な業務執行案件を事前審議するとともに、経営計画全般にわたる進捗状況の把握、課題の解決など日常的な動向を管理しております。

[規程委員会]

規程委員会は、取締役経営企画本部長を委員長とし、執行役員および国内子会社社長が出席しております。

必要に応じて規程および細則の整備について審議するとともに、重要な規程については、取締役会に答申しております。

[内部統制委員会]

内部統制委員会は、取締役経営企画本部長を委員長とし、社内取締役、執行役員、国内子会社社長ならびに関係部署の部門長が出席しており、原則月1回以上開催しております。当委員会は、「内部統制システムに関する基本方針」を主管し、グループ全体のリスクマネジメントやコンプライアンスに関わる事項などの管理・監督を統括しております。また、必要に応じて取締役会に報告する仕組みを構築しております。

[監査役監査、内部監査、会計監査]

監査室は、各部門における業務執行が内部規定に従い適正に行われているか内部監査を実施しております。

監査役は、監査室が実施する内部監査と情報共有し、監査役監査を実施しております。

なお、当社は、会社法に基づく会計監査人および金融商品取引法監査を行う監査法人として有限責任 あずさ監査法人を選任しており、監査役、監査室および会計監査人は、各々定期的または必要に応じて報告会を実施し情報交換を行い、連携を図っております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社の事業分野は、パワーエレクトロニクス技術を基盤とする、ニッチかつ専門性の高い市場であることから、取締役にっては当該分野における高度な知識と経験を有する者を社内から確保することを基本としております。一方で、経営基盤の安定と経営の透明性を高めるため、社外取締役を選任し、毎月開催されている取締役会に出席し、取締役会の意思決定に関し独立した立場から適切な意見や助言を求めています。また、経営監視の観点からは、社外監査役の独立性を高めることにより、公正かつ客観的な立場から、企業の社会的責任を監督する体制を整えております。社外監査役2名はそれぞれ、法務、財務・経理等に関して豊富な経験と見識を有しており、毎月開催されている取締役会に出席し、日常的な状況を含めて経営監視を行っております。

従いまして、当社といたしましては、事業内容や会社規模等に鑑み、現行の社外取締役および社外監査役を中心とするガバナンス体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会開催日の3週間前を目途に早期発送を行っております。 また、当社ウェブサイトによる電子提供措置事項の早期開示にも努めております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を実施しております。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知および参考書類について英訳を行い、東京証券取引所のウェブサイトおよび当社ウェブサイトにおいて開示しております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/eng/ir/meeting.html)
その他	東京証券取引所のウェブサイトおよび当社ウェブサイトにおいて、株主総会招集通知の電子提供(ウェブ修正も含む)をしております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/ir/meeting.html)

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	株主・投資家・アナリストとの対話の際には、「情報開示方針」に則り、インサイダー情報の漏えいに留意しております。 なお、各四半期決算期日の翌日から当該四半期決算発表日までを「沈黙期間」と定め、原則として決算に関する質問への回答やコメントを差し控えております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/ir/disclosure.html)	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算発表、本決算発表時の年2回、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を行っております。また、アナリスト・機関投資家に対しては、四半期毎に個別面談等による説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・決算説明会資料・有価証券報告書・適時開示書類・IRニュースのほか、株式に関する諸手続きのお問い合わせなどを掲載しております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/ir)	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報部をIR担当部署として設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	「三社電機グループ行動指針」を定め、役員および従業員全員が法令遵守と企業倫理の基本的な考えを理解し、企業価値の向上のために日々実践しております。 また、内部統制の一環として人事部門・監査室内と外部の法律事務所に「コンプライアンス相談・通報窓口」を設置し、会社として法令違反および不正行為を把握・是正することを目的に、海外を含むグループ会社からの通報・相談を受け付けております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動、CSR活動等の実施 [環境保全活動] 三社電機グループでは、地球環境の保全は「次世代への責務」と考え、事業活動による環境負荷の低減は最重要課題のひとつであると認識しております。 環境保全活動を推進する体制として、環境統括責任者のもと、環境管理推進委員会を設置しております。環境保全活動は、環境管理推進委員会が立案し、経営企画会議および内部統制委員会で協議し、取締役会で決定しております。 (CO2排出量削減の取り組み) ・岡山工場、子会社に太陽光発電設備を設置 ・本社空調設備をガス設備から電気設備へ ・岡山工場の空調設備を更新 ・子会社建物・施設の照明LED化 ・再生可能エネルギー電気の購入 [CSR活動] ・岡山工場では、県内企業の人手不足対策や地域活性化の一環として開催されている「つやまオープンファクトリー」に、2018年から参加しています。 - 小中高生を中心に工場見学を受け入れ、製作体験を通じてモノづくりの楽しさを伝えることで、未来を担う世代の育成に取り組んでいます。 ・三社電機製作所は、一般社団法人日本電機工業会（JEMA）の会員として、次世代育成と人材確保に積極的に取り組んでおります。JEMAは小学校や中学校の理科教育を支援する活動を行っており、その一環として、当社は、小学校や中学校の教員向けの理科教育セミナーを年に4～5回開催しております。このような取り組みにより、理科教育の現場を支援し、未来の技術者育成に貢献しております。
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	「情報開示方針」を定め、適切な情報開示を行っております。 (URL: https://www.sansha.co.jp/ir/disclosure.html)

その他

女性の活躍推進は、当社の重点推進事項として位置付けており、女性社員を対象としたスキルアップ研修を実施するほか、その上司も含めた意識改革推進、活躍の場を広げるためのジョブローテーション実施など、さまざまな方向から女性社員の育成に取り組んでいます。また、育児休業者への復職前面談の実施、時短勤務の分単位利用、看護・介護休暇の時間単位取得を可能とするなど、女性が働きやすい環境づくりを推進しています。その成果もあり、2021年12月には「えるぼし」3つ星認定を取得いたしました。えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と届出を行った事業者のうち、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な事業者が、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けられるものです。

引き続き、女性リーダー職育成のためキャリア意識の啓発やマネジメントスキルの向上などに取り組んでまいります。

女性活躍推進法にもとづく行動計画（2025年4月1日～2028年3月31日）の目標は、以下のとおりです。

目標1：新規学卒者において、女性採用比率を20%以上とする

- ・2025年4月～ 女性社員によるリクルート活動の推進
- ・2025年4月～ 女性社員の活躍の積極的な情報発信の実施
- ・2025年4月～ 女性が働きやすい環境（育児休業取得率など）のPRの実施

目標2：男性社員の育児休業取得率を50%以上とする

女性社員の育児休業取得率を100%以上とする

- ・2025年4月～ 対象となる社員に対して制度および社内目標の説明を実施
- ・2026年4月～ 育児休業期間延伸を目的とし、勤続期間の取扱いの見直し（育児休業規則の改定）を検討
- ・2027年4月～ 育児休業規則の改定～周知

目標3：育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能と

なるような昇進基準および人事評価制度の見直しおよび人事評価制度の見直し

- ・2025年4月～ 人事評価制度の見直しを検討
- ・2026年4月～ 人事評価制度の改定～周知
- ・2026年4月～ 育児休業取得者への説明

目標4：正社員の平均時間外労働時間 月15時間以内とする

- ・2025年4月～ 社内ルールに基づく毎月の残業実績確認
- ・2025年4月～ 勤怠管理システムを活用した労働時間の適正管理
- ・2025年4月～ 管理職への労務管理教育の実施

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

(1) 業務の適正を確保するための体制

取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、その他会社の業務の適性を確保するための体制について、当社では2006年5月22日に開催された取締役会において「内部統制システムに関わる基本方針」を決定し、その整備に努めてまいりました。また、これまでの会社法等関係法令の改正を踏まえ、当該体制の維持改善に努めてまいりました。

1. 取締役ならびに従業員の職務執行の適法性を確保するための体制

・当社グループは、コンプライアンスを法令・定款・社内規範・企業倫理・社会的規範の遵守と定義し、当社グループの役員および従業員を対象に「三社電機グループ行動指針」を制定して、その遵守を図る。

・当社は「コンプライアンス規程」において、当社グループにおけるコンプライアンス体制の構築とその徹底、推進ならびにコンプライアンスに関する重要事項の検証をリスクマネジメントの一環と定義し、経営管理部門責任者を当社グループ全体のコンプライアンスに関わる統括責任者として、当社グループの役員および従業員に対するコンプライアンス教育をはじめ、コンプライアンス経営を推進する。

・内部通報制度として、法令違反やコンプライアンスに関する疑義について当社グループの役員および従業員が情報提供・相談できる仕組みを構築する。

・コンプライアンス規程に基づき、内部通報窓口に通報・相談を行ったことを理由として、当該通報・相談を行った者に対し不利益な取り扱いを行わない。

・社長直轄の監査室を設置する。監査室は、当社グループの業務全般が法令、定款および社内規程に準拠して適法・適正かつ合理的に行われているか、定期的に内部監査を実施する。

2. 取締役の職務執行に関する情報の保存と管理に関する体制

・当社グループは、株主総会議事録、取締役会議事録、監査役会議事録の法定作成文書をはじめ、各種委員会・会議等の議事録、決裁書類等の取締役の職務執行に係る情報を社内規程に基づいて保管および保存する。

3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

・当社グループは、経営管理部門責任者を委員長とした内部統制委員会を設置し、グループ全体のリスクを一括して管理し、適宜その活動内容を取締役会に報告する。本委員会は、当社グループの事業活動推進において想定されるリスクに対して対応方針・具体的対策を審議し、各部門へ指示を行う。特に品質問題については、事業ごとに設置された品質管理部門が各事業の品質保証業務を横断的に管理し、迅速かつ正確に問題の解決を図る。

4. 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制

・中期経営計画を策定し全社的な目標を定めることにより、各部門が事業年度ごとに実施すべき施策を効率的に推進できる体制を構築する。

・経営の組織的・効率的推進を目的として業務執行に関する権限と責任を明確に定めた「取締役職務権限規程」に則り、職務の適切かつ効率的な執行を実現するとともに、重要事項については取締役会および経営企画会議等の会議体を経て意思決定を行うことで職務の適正性を確保する。

・取締役の指名・報酬等に係る手続きの公平性・透明性・客観性を強化することを目的とし、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置する。

・執行役員制度を導入することにより経営の意思決定、監督と職務執行の機能を分離し、取締役の機能強化ならびに職務の効率性を確保する。

5. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

・子会社の取締役は、営業成績、財務状況など当社から指定された経営に関する重要事項について月次で報告するとともに、子会社の経営に重大な影響を及ぼす事故もしくは事件が発生または発生を予見した場合には、直ちに当社の経営管理部門責任者にその内容を報告する。

6. 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われる事を確保するための体制

・経営管理部門は「関係会社管理規程」に基づき、当社グループ経営の運営管理制度を立案し、推進する。

・子会社業務に対する支援業務および管理業務は「関係会社管理規程」に基づき、経営管理部門責任者が子会社と協議のうえ、適切な当社部門を指名し支援にあたる。

7. 監査役の職務を補助する従業員に関する事項および当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

・監査役会よりその職務を補助すべき使用人をおくことを求められた場合、監査役会と協議のうえ、適任者を選定して監査役会の承認を得て当該使用人を任命する。

・監査役の職務を補助する従業員の人事評価は監査役会が行うものとし、取締役等からの独立性を確保する。

8. 監査役への報告に関する体制

・監査役は取締役会への出席のみならず、その他の重要会議への出席権限を有し、取締役および使用人は、当社経営に重大な影響を及ぼす可能性のある事項については、当該会議において監査役に報告するほか、緊急を要する場合にはその都度監査役に報告する。また、監査役は必要に応じていつでも取締役ならびに使用人に対して報告を求めることができる。

・監査役会は「監査役会規程」に基づき、取締役に対して取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制の整備を要請できる。

・内部通報窓口に通報・相談された内容および調査結果については、適宜、監査役に報告する。

・監査役に通報・相談を行ったことを理由として、当該通報・相談を行った者に対し不利益な取り扱いをしてはならない。

9. 監査役の職務執行について生ずる費用等の処理に関わる方針

・監査役は、監査の方針、監査の方法、監査費用の予算等について、その職務を遂行するうえで必要と認めた事項について決定することができる。

・監査役は、職務の執行上において緊急または臨時に支出した費用については、事後、会社に償還を請求することができる。

10. 監査役監査の実効性確保のための体制

・監査役会は期首に年間の「監査役監査計画」を作成し、その内容を取締役会において説明し効率的な監査を進めるとともに、定期的に代表取締役と意見交換を行う。

・監査計画の立案にあたっては、監査工数の増減を勘案して補助すべき使用人の必要性を検討する。

11. 財務報告の信頼性を確保するための体制

・当社グループは、財務報告の信頼性・適正性を確保するため、金融商品取引法および関連する法令を遵守し、内部統制システムの有効性を継続的に評価・検証し、必要に応じ是正を行う。

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

当社グループは、反社会的勢力に対しては組織として対応し、毅然とした姿勢で断固として拒絶する。

また、「三社電機グループ行動指針」において、反社会的勢力との関係排除に向けた基本姿勢を明記し、役員・従業員に周知徹底を図るほか、反社会的勢力による不当要求等がなされた場合に備え、日常より所轄警察署、企業防衛対策協議会、暴力追放推進センター、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築する。また、これらの外部専門機関等が実施する研修会等に積極的に参加し、反社会的勢力に関する最新の情報を入手する。

V 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

(1) 情報開示に関する方針

当社は、株主、投資家の皆様に対し、透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報提供に努めるとともに、金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則に準拠した情報の開示に努めています。また、当社の判断により当社を理解いただくために有効と思われる情報につきましても、フェア・ディスクロージャー・ルール（金融商品取引法第27条の36）に則り、公正かつ積極的な情報開示に努めています。これらの活動により経営の透明性を高めるとともに、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを図ることで、企業経営の健全性、株主価値の向上を目指してまいります。

情報開示方針の詳細は、下記URLをご参照ください。

（URL：<https://www.sansha.co.jp/ir/disclosure.html>）

(2) 決定・発生事実の適時開示体制

決定・発生事実に関する情報は、広報部が情報を集約しており、開示の是非は情報取扱責任者（取締役経営企画本部長）が決定しております。

(3) 決算情報の適時開示体制

決算、配当、業績予想等の決算情報については、経理部門に情報を集約しており、広報部門と連携して開示内容のとりまとめを行っており、取締役会の決定を経て、適時開示を実施しております。