

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、「暮らしとビジネスの“さらなる進化”のお役に立つ企業グループ」として、天然ガス・電力・LPG等のエネルギーとその周辺サービスや、都市開発・材料・情報等のエネルギー以外の様々な商品・サービスを通じて、「お客さま価値」「社会価値」「株主さま価値」「従業員価値」の4つの価値創造を実現することを企業理念としています。

この企業理念のもと、株主の権利行使に適切に対応し、ステークホルダーとの対話と協働を通じて信頼の維持向上に努めてまいります。また、当社グループを取り巻く経営環境の変化に迅速かつ確に対応し、透明、公正かつ果敢な意思決定及び効率的かつ適正な業務執行を行うためにコーポレート・ガバナンスの充実・強化を継続的に推進してまいります。

【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、全てを実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4. 政策保有株式】

当社グループは、「第三者株式の取得および管理に関する規程」において、
・販売・調達等の取引、業務提携等を通じた企業との協力関係が事業推進に必要であり、当社グループ事業への貢献が期待できる場合に限り、株式を保有することができること
・株式の取得後は、継続して保有することの意義について定期的に確認し、取締役会に報告すること
・保有意義の薄れたものは、市場への影響等を考慮した上で売却すること
を定めています。

本規程に基づき、個別銘柄毎に、取引や事業提携等により当社グループ事業に貢献しているか、当社出資先の配当金・関連取引利益などの関連収益が目標資本コストを上回っているか等について取締役会において検証し、保有意義の薄れたものについては、市場への影響、売却時の損益、資金需要等を考慮した上で、順次売却しています。2025年度は2銘柄を売却しました（うち全部売却1銘柄）。また、議決権の行使については、出資先との対話を含む様々な方法により議案の内容を検討し、当該会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものか、当社グループの企業価値を毀損するおそれがないか等を考慮して賛否を判断しています。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、会社法の定めを遵守し、取締役の競業取引、利益相反取引がある場合は、取締役会での承認・報告を要することを「取締役会規程」で定めています。

取締役の就任時には、競業取引、利益相反取引について説明するとともに、就任後は、毎年、本人及び他の取締役の該当取引の有無について確認する機会を設けています。

また、取締役及びその近親者、ならびに主要株主等との取引を含む関連当事者取引の有無について、定期的に状況を把握し、その調査結果を取締役会において確認しています。

【補充原則2-4】(社内の多様性の確保)

本報告書の「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 その他」に記載のとおりです

【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】

当社では、企業年金における資産運用の所管部署を財務部とし、業務に必要な経験や知識を備えた人材を年金運用担当者として配置するとともに、研修・セミナーへの参加等を通じて運用に関する知識を習得し、専門性の向上を図っています。

積立金の運用は、運用方針、年金運用の経験及び実績、法令コンプライアンス体制等を総合的に評価した上で複数の運用受託機関に委託しています。また、個別の投資先選定や議決権行使を各運用受託機関に一任することで、企業年金の受益者と会社との間の利益相反が生じないようにしています。さらに、年金運用コンサルタントからのサポートを得ることで、運用の専門性を高めています。そして、「企業年金スチュワードシップ推進協議会」に加入して、運用機関のスチュワードシップ活動の協働モニタリングを行っています。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(1) 企業理念、経営戦略、経営計画

当社グループは、Daigasグループ企業理念を策定・公表し、公正で透明な事業活動を通じて、中長期的な企業価値の向上を図っています。

経営戦略、経営計画の策定・公表に当たっては、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、経営指標として、ROIC(投下資本利益率)(*1)、ROE(自己資本利益率)、自己資本比率、D(有利子負債)/E(自己資本)比率、DOE(株主資本配当率)等を掲げ、継続的な企業価値の向上のための取り組みについて、株主・投資家に対して説明しています。

Daigasグループ企業理念、経営計画は、当社ウェブサイトに掲載しています。

(<https://www.osakagas.co.jp/company/ir/manage/index.html>)

(*1) (経常利益 + 支払利息 - 受取利息 - 法人税等) ÷ (有利子負債 + 自己資本)

有利子負債は、当社にリスクのないリース負債を除く

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
本報告書の「 3.1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3)役員報酬の決定に関する方針と手続
本報告書の「 3.2.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) (3)役員報酬の決定に関する方針」に記載のとおりです。

(4)役員候補者の選任等に関する方針と手続
本報告書の「 3.2.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) (4)役員候補者の選任、代表取締役その他の業務執行取締役の選定・解職に関する方針」に記載のとおりです。

(5)役員候補者の選任の理由
取締役候補者の選任についての説明は、「株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に記載しています。
(株主総会招集ご通知 <https://www.osakagas.co.jp/company/ir/stock/inform/>)

【補充原則3 - 1】(サステナビリティの取り組み)
本報告書の「 3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況「環境保全活動、CSR活動等の実施」」に記載のとおりです。

< 人的資本・知的財産への投資 >

当社グループは、従業員を最も重要な経営資源のひとつと位置付け、「中期経営計画2026」において「従業員の輝き向上」を重点取組に掲げ、会社と人材の双方向のコミュニケーションを通じて各取組みを活性化しています。従業員と企業が成長し合う関係をつくることで、従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくりを目指し、これらを実現するためのマテリアリティを特定しています。マテリアリティの各指標、マネジメント手法と評価、主な取組みについては、有価証券報告書(第2.2.サステナビリティに関する考え方及び取組み)やDaigasグループサステナビリティサイトにおいて開示しています。なお当該サイトは2026年9月に更新予定です。ダイバーシティ推進や健康経営に関する方針や取組み、実績については、本報告書の「 3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 その他」に記載していますので、ご参照ください。

(有価証券報告書 <https://www.daigasgroup.com/ir/library/marketable-securities/>)

(サステナビリティマネジメント(Daigasグループのマテリアリティ)<https://www.daigasgroup.com/sustainability/management/materiality/>)

また、当社グループでは、知的財産権を重要な経営資源と位置付け、事業戦略、技術開発戦略と連携した権利の確保と活用に積極的に取り組んでいます。当社グループの技術開発や知的財産に関する具体的な取組みや実績については、当社ウェブサイトや有価証券報告書(第2.6.研究開発活動)の記載をご参照ください。

(技術開発 <https://www.daigasgroup.com/rd/>)

【補充原則4 - 1】(経営陣への委任の範囲の概要)

当社は、経営環境の変化の速度が一層増す中、重要な業務執行の決定権限を業務執行取締役へ委任することで、より機動的な意思決定を実現するとともに、取締役会等による経営方針・経営戦略に関する議論の充実及び監督機能の一層の強化を目的として、監査等委員会設置会社を採用しています。

取締役会は、「取締役会規程」及び「取締役会付議基準」を定め、当社グループに関わる経営上の重要な事項を決定・承認しています。経営上の重要な事項とは、当社グループの経営の基本方針の決定や、取締役への役職の委嘱及び解嘱、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方針の決定等です。

これら以外の事項については、経営環境の変化に迅速に対応し、透明、公正かつ果敢な意思決定及び効率的かつ適正な業務執行を行うため、業務執行取締役、執行役員、組織長が果たすべき職務責任と職務権限を定めた社内規程に基づき、業務執行の権限を委譲しています。その上で、業務執行状況の監督を行うため、業務執行取締役の職務執行状況(3か月に1回以上)やその他重要な事項等を取締役会へ報告しています。

【原則4 - 9.独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の社外取締役の独立性判断基準については、本報告書の「 3.1.機関構成・組織運営に係る事項【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載のとおりです。

【補充原則4 - 10】(任意の委員会の活用等)

本報告書の「 3.1.機関構成・組織運営に係る事項 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 補足説明」に記載のとおりです。

【補充原則4 - 11】(取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方)

定款の定めにより、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は、15名以内、監査等委員である取締役の員数は5名以内としています。また、取締役会は社内取締役と複数の社外取締役で構成しており、2026年6月23日に開催した第208回定時株主総会終結時点をもって取締役13名(うち社外取締役7名)の体制となり、社外取締役が過半数を占める構成となっています。

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する観点から、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としています。ダイバーシティ及び女性の活躍に関する方針・取組み等の詳細については、本報告書の「 3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 その他」に記載のとおりです。当社グループは、2030年度までに女性取締役比率30%以上とする目標を設定しており、第208回定時株主総会終結時点をもって、女性取締役比率は30.8%となり目標水準に到達しました。今後も持続的な企業価値向上のため、取締役会の多様性確保に努めます。

その上で、社内取締役については、中長期の経営計画を踏まえ、エネルギー事業をはじめとする当社グループの企業経営・組織運営、マーケティング、技術・R&D、DX、グローバル、サステナビリティ、財務・会計、法務・リスクマネジメント、人材開発・育成に関する経験と専門性等を有すること、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としており、取締役会全体としてバランスの取れた構成としています。

なお、中長期の経営計画に照らして特定した取締役会の備えるべきスキルと各取締役の有する特に顕著なスキルについては、株主総会招集ご通知、有価証券報告書(第4.4.コーポレート・ガバナンスの状況等)及び当社ウェブサイトスキル・マトリックスとして掲載しています。

(株主総会招集ご通知 <https://www.osakagas.co.jp/company/ir/stock/inform/>)

(有価証券報告書 <https://www.daigasgroup.com/ir/library/marketable-securities/>)

(コーポレート・ガバナンス<https://www.daigasgroup.com/sustainability/governance/governance.html>(当該サイトは2026年9月末に更新予定です))

【補充原則4 - 11】(取締役・監査役の兼任状況)

当社では取締役が他の上場会社の役員等を兼任する場合がありますが、兼任数は当社の職務を適切に果たすことができる合理的な範囲であり、その重要な兼任状況については、毎年、事業報告及び「株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類で開示しています。なお、取締役の兼任状況については定期的に取締役会に報告し、当社の取締役としての職務の執行に支障がないことを確認しています。

(株主総会招集ご通知 <https://www.osakagas.co.jp/company/ir/stock/inform/>)

【補充原則4 - 11】(取締役会全体の実効性の分析・評価)

取締役会は、毎期、取締役会事務局が各取締役ヒアリングした結果などを踏まえ、取締役会及び諮問委員会の実効性について、分析・評価を行っています。2026年3月期の取締役会実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

(1) 評価方法

2026年3月に全取締役(15名)に対し、取締役会の構成、運営状況及び審議内容等に関するアンケート及びヒアリングを実施しました。

2026年4月開催の社外役員ミーティング(社外取締役の全員が参加。)において、ヒアリング結果をもとに、取締役会の実効性について議論・確認し、同年5月開催の取締役会において、社外取締役が社外役員ミーティングでの議論の結果を報告し、当事業年度の取締役会の実効性評価を確認しました。

(ヒアリング項目)

社外専門機関の定期的な評価を踏まえ、ヒアリング項目を設定しました。ヒアリングの大項目は以下のとおりです。当事業年度は、継続的な評価項目に加え、従来のリスク対応のみならず適切なリスクテイクを促すことも含めた取締役会の役割発揮、事務局機能の強化、各取締役の自己評価に関する設問を設定しています。

2024年度に認識した課題に対する2025年度の取り組み

- ・取締役会の構成に関する目指すべき姿の議論及び社内役員候補の育成・確保及び役員の教育研鑽
- ・取締役会のモニタリング・監督に資する執行側からの報告及び事務局の対応の強化
- ・中長期的な経営戦略議論の全体像の見える化及び経営戦略立案に資する財務情報や各事業戦略に関する議論の充実
- ・諮問委員会における情報提供の強化及び役員候補者を含む様々な階層の社員との接点機会や現場視察等の拡充
- ・取締役会の実効性評価に関する開示の充実(監査等委員会設置会社への移行による効果等)

取締役会の構成

- ・長期経営ビジョンや中期経営計画の実現に向けた取締役会の構成と構成員の多様性 等

モニタリング及び監督機能

- ・当社の重点戦略に関するリスクや経営影響の大きい執行状況に対するモニタリング及び監督状況 等

経営方針・経営戦略の立案

- ・経営方針・経営戦略の立案に資する情報提供や議論
- ・当社の重点戦略、資本コスト・株価を意識した経営方針についての議論 等

取締役会の運営(事務局機能)

- ・事務局による情報共有・支援体制 等
- ・諮問委員会
- ・テーマ、開催回数・時間設定、審議内容 等
- ・その他
- ・現場視察等の情報提供
- ・取締役自身の役割を踏まえた議論への貢献度 等

(2) 評価結果

2024年度に認識した課題に対する2025年度の実効性向上に向けた取り組みについて、的確に実施されており、取締役会の実効性が確保されていることを確認しました。

(2024年度に認識した課題に対する2025年度の取り組みと効果)

- ・指名に関する諮問委員会における議論を深め、取締役会の目指すべき姿に合致する取締役及び執行役員を選出した
 - ・海外事業・リスクマネジメント等の専門人材を登用・採用するとともに、女性役員登用に向け、女性社外取締役や他社の女性役員と女性幹部社員等との意見交換会を実施した
 - ・経営に重大な影響を与える事象に関する早期報告の徹底、社外役員ミーティング等を活用したリスク対応や重要案件に関する報告の充実により、取締役会のモニタリング機能を強化した
 - ・財務戦略や各事業のROIC経営の状況等についての情報提供や、経営に関する諮問委員会における、海外事業、マーケティング、ライフ&ビジネスソリューション(LBS)等、重要な事業戦略に関する議論を行うことにより、戦略議論を深化した。また、次期中期経営計画策定を見据えた必要なテーマの選出とスケジュール策定を実施した
 - ・現場視察、キャリア講演会等のセミナーの実施により、社員との接点を拡充するとともに、事業理解を深化した
 - ・監査等委員会設置会社へ移行したことに伴う取り組みと効果に関する開示を行った
- 一方、実効性のさらなる深化に向けた課題も明確になり、取締役会等では、課題の重要度や検討期間を考慮し、今後の改善に向けた対応の方向性を議論しました。その結果、以下の項目を重点課題として認識しました。

(主な課題)

- ・取締役会の新たな体制を踏まえ、中長期戦略上、重要な専門人材を含む多様な人材の確保
- ・監督・モニタリング機能の高度化(迅速な初動報告の継続、国際情勢を含む情報提供強化 等)
- ・中長期的な戦略議論の深化(次期中期経営計画策定に向けた重要論点の議論)
- ・取締役会等での審議の質向上に資する環境整備(個別情報の情報強化、現場視察 等)

取締役役に求めるスキルの再整理やサクセッションプランの推進により、中長期的な成長に必要な人材の育成・確保にも引き続き努めてまいります。また、今後、取締役会、経営に関する諮問委員会、社外役員ミーティング等を通じた取締役への情報提供を充実させ、長期ビジョンを踏まえたグループ全体戦略等の議論を重ねます。これら一連の取り組みを通じ、取締役会での経営方針・経営戦略や重要課題についての議論及びモニタリング・監督機能の両面において、取締役会の実効性を一層向上させることを目指します。

あわせて、監査等委員会においても、今年度より、監査等委員に対するアンケートとヒアリングによる実効性評価を行い、全体として監査等委員会は有効に機能していることを確認しています。

【補充原則4 - 14】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

当社は、社内取締役については、就任時、取締役に期待される役割、遵守すべき法的な義務、責任についての知識を得る機会を設けています。就任後も、法改正等の最新の世間動向を把握するために必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めることができるように、定期的に、法務、リスク管理、コンプライアンス、DX等に関する社内外の研修機会等を提供しています。また、経営トップの後継者計画の一環として、社内取締役及び執行役員の担当分野の計画的なローテーション等を通じて、当社経営を担う人材の育成を図っています。

社外取締役については、既に保有している各分野における専門的な知識や経験を当社の経営の監督または監査に活かすために、就任時に当社グループの事業内容について説明し、理解を深める機会を設けています。就任後も、必要に応じて、経営環境や事業の動向等について適時的に説明し、理解する機会を設けています。

【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・投資家に、当社の経営・財務に関する情報を適時かつ公平に開示し、建設的な対話を行うことにより、長期的な信頼関係を築くよ

う努めています。

(1) 責任者・推進体制

株主・投資家との対話は、IR担当役員である代表取締役副社長 Chief Financial Officer (CFO) の統括のもと、企画部のIR担当組織が責任部署として、実施しています。対話のテーマに応じて、財務部、広報部、総務部等のコーポレート部門や各事業部などの関連組織とも連携して対応しています。

アナリスト、機関投資家に対しては、四半期毎に決算説明会を実施しています。また、アナリスト、機関投資家のニーズに応じて、経営層やIR担当組織との個別の対話やサステナビリティに特化した対話を年間約220回実施しています。2025年度は国内機関投資家向けに、代表取締役社長 Chief Executive Officer (CEO) とのsmallミーティング、社外取締役とのsmallミーティングをそれぞれ開催し、企業価値向上に向けた議論を行いました。

個人投資家に対しては、説明会を適宜実施しているほか、個人投資家を対象としたウェブサイト(*1)を設け、主に事業内容、経営計画等の説明を掲載しています。

さらに、有価証券報告書、株主総会招集通知等の法定開示に加えて、IRサイト(*2)・サステナビリティサイト(*3)を作成し、統合報告書、ファクトブック等を公表しています。統合報告書においては、社外取締役smallミーティングの質疑内容を詳細に掲載しています。

< 2025年度活動実績一覧 >

代表取締役社長 CEO: 株主総会、経営計画説明会、決算説明会、国内機関投資家とのsmallミーティング、海外機関投資家との対話(8回)

代表取締役副社長 CFO: 株主総会、海外機関投資家との対話(14回)

社外取締役: 国内機関投資家とのsmallミーティング

IR担当部署: 経営計画説明会、決算説明会、事業見学会、個人投資家向け説明会、投資家との対話約180回(セルサイドアナリストとの対話(約30回)、国内機関投資家との対話(約75回)、海外機関投資家との対話(約75回)等)

SR担当部署: 国内株主との対話(15回)

< 対話の主なテーマ >

- ・中長期の事業戦略(中期経営計画の進捗、海外事業戦略等)
- ・財務戦略(資本構成の考え方、株主還元方針等)
- ・直近の業績(各セグメントの状況等)
- ・サステナビリティの取り組み(e-メタンプロジェクトの進捗、人的資本戦略、ガバナンスの取り組み等)

(2) 経営に対するフィードバック

IR活動を通じて得られた株主・投資家からの意見や経営課題については、取締役会等を通じて経営幹部に適切に報告、議論・確認される仕組みを有しており、適宜、経営戦略や開示情報へ反映しています。株主・投資家からの主な意見と当社の対応については決算説明資料や統合報告書等において開示しています(*2)。

(3) インサイダー情報の管理

インサイダー情報(未公表の重要事実)に関しては、情報公開規程、内部取引管理規程に基づき、ディスクロージャーポリシー(*4)を定め、インサイダー情報は伝達しないこととしています。決算発表日前の2週間を「沈黙期間」とし、この期間は、決算に関する問い合わせ等への回答を控える措置をとっています。また、フェアディスクロージャーの観点で、平等かつ公正な情報開示を意識しつつ、投資家の有用な情報の開示に努めています。

(*1) <https://www.daigasgroup.com/ir/investor/index.html>

(*2) <https://www.daigasgroup.com/ir/index.html>

(*3) <https://www.daigasgroup.com/sustainability/>

(*4) <https://www.daigasgroup.com/ir/disclosure-policy/index.html>

[原則5 - 2. 経営戦略や経営計画の策定・公表]

当社は、「長期経営ビジョン」を策定し、2030年度に向けた事業ドメインと活動の方向性として“時代を超えて選ばれ続ける革新的なエネルギー & サービスカンパニー”を目指すことや、“3本の柱となる事業領域(国内エネルギー事業、海外エネルギー事業、LBS事業)”を軸に連結経常利益を2017年度の3倍程度とすることを掲げています。その実現に向けて、取締役会での議論を踏まえた3カ年の「中期経営計画2026」(2024~2026年度)を策定しており、カーボンニュートラル社会を見据え、再生可能エネルギー・e-メタン等への投資を拡大し、事業ポートフォリオの転換を進めながら、既存領域(火力電源・シェールガス等)への投資を行い、トランジション期の利益を拡大する方針を掲げています。足下の利益成長や資産の入替え、事業ポートフォリオの見直し等を通じて資本効率を向上させ、中期的な経営指標として、2026年度にはROIC5%程度、財務健全性の維持(自己資本比率45%以上)、ROE8%程度、2030年代早期にはROIC6%程度、ROE10%程度を目指しています。株主還元に関しては、「中期経営計画2026」にて累進配当(原則、減配を実施せず、増配または維持)、及び「株主資本配当率(DOE)3.0%」の方針の下、中長期の成長に応じた増配を掲げました。中期経営計画2年目である2025年10月に、2024年度決算及び2025年度第2四半期(中間期)決算における業績が好調なこと、ならびに今後も利益成長が見込めることから、当初目指す水準として定めていた「株主資本配当率 3.0%」を「株主資本配当率 3.5%」に引き上げました。また、機動的に自己株式の取得などを検討し、資本効率の向上を図ります。

なお、これらの戦略や取り組みの進捗状況については、決算説明会やIRミーティング等の機会に加え、当社ウェブサイト上においても適時適切に情報開示を行っています。

(経営ビジョン・経営計画 <https://www.osakagas.co.jp/company/ir/manage/index.html>)

(中期経営計画2026 https://www.daigasgroup.com/ir/library/management-plan/_icsFiles/afiedfile/2024/03/19/20240307_CAD.pdf)

(決算説明会・決算短信<https://www.daigasgroup.com/ir/library/earnings/>)

[株主との対話の推進と開示]

[原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針]の記載のとおりです。

【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 更新	2026年6月23日

該当項目に関する説明 更新

当社は、資本コストや株価を意識した経営の重要性を認識し、企業価値の向上と資本効率の改善に継続的に取り組んでいます。現在、当社の株価純資産倍率(PBR)は1倍を上回っていますが、引き続きPBRの維持・向上に向けて、財務健全性を維持しつつ資本効率の向上を積極的に進めています。具体的には、中長期目標として2030年代早期にROIC6%程度、ROE10%程度の達成を掲げ、着実な利益成長に加えて、2023年度下期以降の継続的な自己株式取得や、株主還元方針に則った増配を進めています。これらの実効性を高めるべく、2024年7月より役員報酬制度を変更し、業績連動報酬の決定指標のひとつにROEを採用しています。

なお、これらの戦略や取り組みの進捗状況については、決算説明会やIRミーティング等の機会に加え、当社ウェブサイト上においても適時適切に情報開示を行っています。

中長期の経営戦略における事業ポートフォリオや資本効率の向上に関する考え方は、【原則5 - 2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】に記載のとおりです。

(決算説明会・決算短信 <https://www.daigasgroup.com/ir/library/earnings/>)

2. 資本構成

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

【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)	56,774,300	14.79
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	18,992,100	4.95
日本生命保険相互会社	13,469,784	3.51
株式会社りそな銀行	10,555,416	2.75
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	8,777,239	2.29
株式会社三菱UFJ銀行	8,391,680	2.19
明治安田生命保険相互会社	5,838,261	1.52
JP MORGAN CHASE BANK 385781	5,191,491	1.35
燈友会	4,686,956	1.22
GOVERNMENT OF NORWAY	4,660,721	1.21

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

・大株主の状況は、2026年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しています。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月

業種	電気・ガス業
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	13 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	7 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
村尾 和俊	他の会社の出身者											
来島 達夫	他の会社の出身者											
佐藤 友美子	他の会社の出身者											
新聞 三希代	学者											
梨岡 英理子	公認会計士											
南 知恵子	学者											
古財 英明	その他											

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	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
村尾 和俊		○	上記aからkに該当する事項はありません。	当社は、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としており、その上で、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としています。 村尾氏は、西日本電信電話株式会社の代表取締役社長を務められるなど、企業経営・組織運営に関する豊富な経験と幅広い識見その他の専門性等を有しておられます。また、2019年6月の当社取締役就任以降、社外取締役としての職務を適切に遂行していただいていることから、社外取締役として適任であると考え、選任しました。 また当社は、社外役員の独立性の判断基準を定めており、村尾氏は当社との間に意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はなく、当該判断基準を満たしていることから、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じる恐れが無いと判断しています。
来島 達夫		○	上記aからkに該当する事項はありません。	当社は、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としており、その上で、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としています。 来島氏は、西日本旅客鉄道株式会社の代表取締役社長を務められるなど、企業経営・組織運営に関する豊富な経験と幅広い識見その他の専門性等を有しておられます。また、2020年6月の当社取締役就任以降、社外取締役としての職務を適切に遂行していただいていることから、社外取締役として適任であると考え、選任しました。 また当社は、社外役員の独立性の判断基準を定めており、来島氏は当社との間に意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はなく、当該判断基準を満たしていることから、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じる恐れが無いと判断しています。
佐藤 友美子		○	上記aからkに該当する事項はありません。	当社は、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としており、その上で、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としています。 佐藤氏は、生活・文化に関する社会学分野の研究活動において、数々の功績をあげておられるとともに、サントリー株式会社次世代研究所部長、学校法人追手門学院理事を務められるなど、生活・文化に関する深い識見その他の専門性等を有しておられます。また、2021年6月の当社取締役就任以降、社外取締役としての職務を適切に遂行していただいていることから、社外取締役として適任であると考え、選任しました。 また当社は、社外役員の独立性の判断基準を定めており、佐藤氏は当社との間に意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はなく、当該判断基準を満たしていることから、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じる恐れが無いと判断しています。

新聞 三希代		○	上記aからkに該当する事項はありません。	当社は、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としており、その上で、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としています。 新聞氏は、金融・投資に関する経済学分野の研究活動において、数々の功績をあげておられるとともに、同志社大学副学長・教育支援機構長を務められるなど、経済学分野に関する深い識見や組織運営に関する豊富な経験その他の専門性等を有しておられます。また、2023年6月の当社取締役就任以降、社外取締役としての職務を適切に遂行していただいていることから、社外取締役として適任であると考え、選任しました。 また当社は、社外役員の独立性の判断基準を定めており、新聞氏は当社との間に意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はなく、当該判断基準を満たしていることから、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じる恐れが無いと判断しています。
梨岡 英理子	○	○	上記aからkに該当する事項はありません。	当社は、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としており、その上で、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としています。 梨岡氏は、公認会計士・税理士としての豊富な経験を有しておられることに加え、環境会計分野の研究活動において、数々の功績をあげておられるとともに、株式会社環境管理会計研究所代表取締役を務められるなど、財務・会計、サステナビリティに関する豊富な経験と深い識見その他の専門性等を有しておられます。また、2022年6月の当社監査役就任以降、当社監査役として、2024年6月の当社監査等委員である社外取締役就任以降、監査等委員である取締役として、その職務を適切に遂行していただいていることから、引き続き、監査等委員である社外取締役として適任であると考え選任しました。 また当社は、社外役員の独立性の判断基準を定めており、梨岡氏は当社との間に意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はなく、当該判断基準を満たしていることから、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じる恐れが無いと判断しています。

南 知恵子	○	○	上記aからkに該当する事項はありません。	当社は、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としており、その上で、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としています。 南氏は、マーケティング・DX等に関する経営学分野の研究活動において、数々の功績をあげておられるとともに、神戸大学学長補佐・神戸大学副学長を務められるなど、経営学分野に関する深い識見や組織運営に関する豊富な経験その他の専門性等を有しておられます。また、2023年6月の当社監査役就任以降、当社監査役として、2024年6月の当社監査等委員である社外取締役就任以降、監査等委員である社外取締役として、その職務を適切に遂行していただいていることから、引き続き、監査等委員である社外取締役として適任であると考え選任しました。 また当社は、社外役員の独立性の判断基準を定めており、南氏は当社との間に意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はなく、当該判断基準を満たしていることから、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じる恐れが無いと判断しています
古財 英明	○	○	上記aからkに該当する事項はありません。	当社は、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としており、その上で、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としています。 古財氏は、神戸地方裁判所長、仙台高等裁判所長官を務められるなど、法曹実務家としての専門的知見や組織運営に関する豊富な経験その他の専門性等を有しておられます。また、2024年6月の当社監査等委員である社外取締役就任以降、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行していただいていることから、引き続き、監査等委員である社外取締役として適任であると考え選任しました。 また当社は、社外役員の独立性の判断基準を定めており、古財氏は当社との間に意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はなく、当該判断基準を満たしていることから、十分な独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じる恐れが無いと判断しています

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役
監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 更新	あり				

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 更新

監査等委員会の職務の補助に従事する監査等担当役員及び従業員(監査等委員会補助者)は、専ら監査等委員会の指揮命令に従い監査等委員会の職務の補助に関する職務を行い、業務執行取締役は、全従業員に等しく命ずべき職務を除き、監査等担当役員及び監査等委員会補助者を指揮命令できません。監査等担当役員の選任は監査等委員会の同意を得て行い、報酬は監査等委員会が決定します。また、監査等委員会補助者の人事考課、異動等を行う場合、事前に監査等委員会の意見を徴し、これを尊重します

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と、会計監査人、内部監査部門は、年間監査計画や監査報告等の定期的な会合を含め、必要に応じて随時情報の交換を行うことで、相互の連携を高め、監査の実効性・質的向上を図っています。監査等委員会は、会計監査人から監査計画、期中の監査実施状況、監査結果について定期的に報告を受け、会計監査に関する課題、法令等の遵守や不正リスク等について意見交換を行っています。監査部は、監査計画作成にあたり、監査等委員会の同意を得ており、監査結果については、監査等委員会への定期的な報告を実施しています。

【任意の委員会】

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

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名に関する 諮問委員会	6	0	1	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬に関する 諮問委員会	6	0	1	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、企業価値の向上と、客観性と決定プロセスの透明性を確保する観点から、中長期的な戦略、各事業の戦略等の重点課題、取締役候補者の選任、代表取締役その他の業務執行取締役の選定・解職等に関する事項、後継者計画、取締役の報酬決定方針及び報酬の内容に関する事項について、任意の諮問委員会を設置し審議・議論しています。

指名に関する諮問委員会と報酬に関する諮問委員会は、当社が定める独立性の判断基準を満たす(*)社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)全員、監査等委員である社外取締役(1名)、社長で構成され、客観性と決定プロセスの透明性を確保する観点から、取締役候補者の選任、代表取締役その他の業務執行取締役の選定・解職に関する事項及び取締役の報酬に関する事項について審議しています。

経営に関する諮問委員会は、社外取締役全員(7名)、社長及び必要に応じて社長が指名する者(他の代表取締役の中から1名まで社長が指名可能)で構成され、企業価値の向上を図る観点から、海外事業戦略、マーケティング事業戦略、LBS事業戦略等の重点課題について議論しています。全ての委員会の委員長は社外取締役が務めています。

< 委員会の構成 >

- 指名に関する諮問委員会:委員長 村尾和俊(社外取締役)
委員 藤原正隆(代表取締役社長)、来島達夫(社外取締役)、佐藤友美子(社外取締役)、
新関三希代(社外取締役)、梨岡英理子(監査等委員である社外取締役)
- 報酬に関する諮問委員会:委員長 佐藤友美子(社外取締役)
委員 藤原正隆(代表取締役社長)、村尾和俊(社外取締役)、来島達夫(社外取締役)、
新関三希代(社外取締役)、南知恵子(監査等委員である社外取締役)
- 経営に関する諮問委員会:委員長 来島達夫(社外取締役)
委員 藤原正隆(代表取締役社長)、坂梨興(代表取締役)、村尾和俊(社外取締役)、佐藤友美子(社外取締役)、
新関三希代(社外取締役)、梨岡英理子(監査等委員である社外取締役)、
南知恵子(監査等委員である社外取締役)、古財英明(監査等委員である社外取締役)

< 委員長及び委員の出席状況(2025年4月～2026年3月) >

2025年度において、指名に関する諮問委員会は4回、報酬に関する諮問委員会は3回、経営に関する諮問委員会は6回開催しました。出席率については、指名に関する諮問委員会および報酬に関する諮問委員会は全員が100%であり、経営に関する諮問委員会においては、委員10名のうち9名が100%、1名(佐藤友美子委員)が83%(6回中5回出席)でした。

< 主な検討事項 >

- 指名に関する諮問委員会:取締役会の構成、取締役候補者の選任、代表取締役その他の業務執行取締役の選定・解職、スキル・マトリックス 等
- 報酬に関する諮問委員会:取締役の月額金銭報酬の決定、報酬水準の妥当性、業績連動部分の支給係数の決定 等
- 経営に関する諮問委員会:海外事業戦略、マーケティング事業戦略、LBS事業戦略、次年度経営計画 等

*当社の社外役員の独立性判断基準については、本報告書の「 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載のとおりです。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の基準を満たす社外取締役全員を独立役員として指定しています。

当社は、以下のとおり、社外役員に係る独立性の判断基準を定めています。

- 1) 当社または関係会社(以下総称して「当社グループ」という。)の業務執行取締役、執行役、執行役員または使用人(以下「業務執行者」という。)ではなく、その就任の前10年間に、当社グループの業務執行者でないこと
- 2) 当社を主要な取引先とする者(*1)またはその業務執行者でなく、最近3年間ににおいても業務執行者でないこと
- 3) 当社の主要な取引先(*2)またはその業務執行者でなく、最近3年間ににおいても業務執行者でないこと
- 4) 当社の主要株主(総議決権の10%以上の議決権を保有している者。以下同じ。)またはその業務執行者でないこと
- 5) 当社が主要株主となっている者の業務執行者でないこと
- 6) 当社から多額(*3)の寄付を受けている者またはその業務執行者でないこと
- 7) 当社から役員報酬以外に多額(*4)の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者をいう。)でなく、当社グループの会計監査人でないこと
- 8) 当社の業務執行者が他の会社における社外役員に就いている場合における当該他の会社またはその親会社若しくは子会社の業務執行者でないこと
- 9) 下記に掲げる者の近親者(配偶者または二親等内の親族)でないこと
 - a. 現在及び最近3年間に、当社グループの取締役、監査役、執行役員またはこれらの者に準ずる地位にある重要な使用人(以下「重要な業務執行者」という。)
 - b. 上記2)から6)までに掲げる者のうち、重要な業務執行者
 - c. 上記7)に掲げる者のうち、公認会計士、弁護士等の専門的な資格を有する者
- 10) その他、上記1)から9)までの事由以外で、当社の一般株主全体との間で恒常的に実質的な利益相反を生じるおそれのないこと

- *1 支払金額が当該取引先の連結売上高の2%以上
*2 受取金額が当社の連結売上高の2%以上、または借入金残高が当社の連結総資産の2%以上
*3 過去3年間平均で1千万円超
*4 過去3年間平均で1千万円または支払先の団体の総売上高(総収入)の2%に相当する額のいずれか大きい額を超えること

ただし、上記1)から10)までのいずれかの条件を満たさない者であっても、当社の独立役員として相応しい者については、その理由を説明・開示することにより、当該人物を当社の独立役員とすることができるものとする。

【インセンティブ関係】

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

該当項目に関する補足説明

本報告書の「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)(3)役員報酬の決定に関する方針」に記載のとおりです。

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	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

2025年度に取締役を支払った報酬:719百万円。連結報酬等の総額が1億円以上である者について開示しています。

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

本報告書の「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) (3)役員報酬の決定に関する方針」に記載のとおりです。

【社外取締役のサポート体制】 **更新**

社外取締役は秘書部が、監査等委員である社外取締役は秘書部に加え監査等委員会室が、それぞれサポートしています。
社外取締役の当社状況全般に対する理解を深めるため、各組織からの情報共有を目的とした社外取締役間のミーティングの定期的な開催や、現場視察の実施等、適宜・適切な情報提供の機会を設けています。

【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
尾崎 裕	相談役	・財界活動などの対外活動や地域社会への貢献等	常勤・報酬有	2015/3/31	1年更新
野村 明雄	名誉顧問	・地域社会への貢献等	非常勤・報酬無	2003/6/27	1年更新

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

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**

(1)当社のガバナンス体制

当社は、経営環境の変化の速度が一層増す中、重要な業務執行の決定権限を業務執行取締役へ委任することで、より機動的な意思決定を実現するとともに、取締役会等による経営方針・経営戦略に関する議論の充実及び監督機能の一層の強化を目的として、監査等委員会設置会社を採用しています。また、「執行役員制度の導入」「独立社外取締役が過半数を占める取締役会体制の構築」「経営、指名及び報酬に関する任意の諮問委員会の設置」「チーフオフィサー制度の導入」等を実施しています。この体制は、経営環境の変化に迅速に対応し、透明、公正かつ果断な意思決定及び効率のかつ適正な業務執行を行うための最適な体制であると考えています。体制は次のとおりであります。

a.取締役会・取締役

取締役会は、第208回定時株主総会終結の時から、社外取締役が過半数を占める構成としており、経営方針・経営戦略に関する議論等を行い、迅速かつ的確な意思決定と監督機能の充実を図っています。

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する観点から、取締役は、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としており、取締役の選定にあたっては、社外取締役が過半数を占める任意の諮問委員会の審議を踏まえて決定しています。

なお、当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は15名以内とし、監査等委員である取締役の員数は5名以内とする旨及び取締役の選任決議について、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款に定めています。また、取締役の選任決議は、累積投票によらない旨を定款に定めています。

2025年度は、取締役会を13回開催し、全取締役の出席率は100%でした。当社グループの経営計画、重要な組織の設置、重要な人事、一定金額

以上の重要な投資・契約の締結、業務執行取締役による業務執行状況報告等を議題としました。

b. 執行役員

当社は、執行役員制度(執行役員は、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員、執行役員からなる。)を導入し、取締役が経営の意思決定と監視・監督に注力することにより、取締役会を活性化して経営の効率性及び監督機能を高めるように努めています。執行役員は取締役会で定めた職務の執行に従事するとともに、代表取締役と取締役の一部が執行役員を兼務し、経営の意思決定を確実かつ効率的に実施しています。

c. 経営会議

当社は経営会議で経営の基本方針及び経営に関する重要な事項について、十分に審議を尽くした上で意思決定を行っています。経営会議は、社内規程に則って、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員、本部長及び事業部長で構成されています。経営会議のうち原則年3回を「サステナビリティ推進会議」として開催し、サステナビリティ経営の推進に関する活動計画の審議及び活動報告を行っています。

d. 監査等委員会

監査等委員会は社外取締役3名を含む4名の監査等委員である取締役で構成され、取締役の職務の執行を監査しています。取締役の職務執行、内部統制システムの運用状況、会計監査に関する相当性等の監査を通じ、企業価値向上に向けた経営の健全性を確保する責務を担っています。監査等委員会の構成は、法律・財務・会計に関する適切な知見を有する者を含み、法令に従い、その員数を3名以上、また、その過半数を社外監査等委員としています。

e. 監査部

当社は、内部監査部門として監査部を設置し、監査等委員会の同意を得た上で経営会議に付議し、社長が承認した年間監査計画等に基づいて、独立・客観的な立場から、監査を実施しています。具体的には、業務活動の基準適合性・効率性及び制度・基準類の妥当性の評価等を実施し、課題を抽出した上で、監査対象組織の業務改善に繋がる提言・フォローアップ等を行っています。監査結果については、経営会議、取締役会及び監査等委員会への定期的な報告を実施しており、内部監査において経営に重大な影響を与える事項等を確認した場合には、監査部を担当する執行役員又は監査部長が取締役会に報告する体制を構築しています(デュアルレポーティング)。併せて、社内規程に基づき、事業部や中核・ネットワーク・基盤会社等に監査担当者(内部監査人)を設置し、内部監査人等が自主監査を実施することなどにより、監査機能や内部統制機能の充実・強化に努めています。また、監査部は、内部監査人と連携して、金融商品取引法に基づく、財務報告に係る内部統制の評価を実施し、その結果を経営会議に報告しています。なお、監査部は、外部機関の意見や評価を踏まえつつ、監査業務の品質の維持向上を図っています。

監査部長は、監査等委員会や会計監査人と随時情報交換を行うことで、相互の連携を高め、監査の実効性・質的向上を図っています。

f. 諮問委員会

経営に関する諮問委員会は、社外取締役全員(7名)、社長及び必要に応じて社長が指名する者(他の代表取締役の中から1名まで社長が指名可能)で構成され、企業価値の向上を図る観点から、中長期的な戦略や各事業戦略等の重点課題について議論しています。実施した議論の内容については、取締役会へ報告を行い、取締役会での経営方針・経営戦略に関する議論の充実を図っています。

指名に関する諮問委員会と報酬に関する諮問委員会は、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)全員(4名)、監査等委員である社外取締役(1名)、社長で構成され、客観性と決定プロセスの透明性を確保する観点から、取締役候補者の選任、代表取締役その他の業務執行取締役の選定・解職に関する事項及び取締役の報酬に関する事項について審議しています。また、監査等委員である取締役1名が参加することで、監査等委員会が有する取締役の指名や報酬に関する意見陳述権を的確に行使できる体制を整備しています。

なお、全ての委員会の委員長は社外取締役が務めています(経営に関する諮問委員会、指名に関する諮問委員会、報酬に関する諮問委員会)。

g. チーフオフィサー制度

当社は、中長期的な企業価値向上を目指し、グループ横断的な経営課題への対応を進めるべく、2026年4月1日よりチーフオフィサー制度を導入しました。

h. 全社委員会

当社は、複数の基本組織にまたがる事項(当社グループ全体の重要な課題)について調整・推進を図るため、以下の全社委員会を設置しています。

・サステナビリティ推進委員会

環境、コンプライアンス、社会貢献、人権尊重等、当社グループのサステナビリティ活動を推進するため、サステナビリティ推進委員会を設置しています。

・保安・防災委員会

保安の確保・防災・ガスの供給安定に万全を期するため、当社グループにおける保安・防災・ガス供給安定に関する事象を一元的に管理し、施策を推進することを目的として、保安・防災委員会を設置しています。

・サイバーセキュリティ委員会

当社グループにおけるサイバーセキュリティ対策を強化するため、サイバーセキュリティ委員会を設置しています。

・投資評価委員会

一定規模以上の投資案件に関し、リスク・リターン等の投資評価に関する検討を行い、経営会議に答申する投資評価委員会を設置し、適切な投資判断のサポートを行っています。

・DX推進委員会

当社グループ全体のDX推進に関し、事業戦略・IT戦略・財務戦略等との整合の観点から組織横断的な調整・推進を行うため、DX推進委員会を設置しています。

・リスク管理委員会

事業領域が拡大する当社グループにおいて、経営成績及び財務状況等に影響を及ぼす可能性のある重要リスクに効率的かつ効果的に対応するためリスク管理委員会を設置しています。

(2) 社外取締役に関する事項(社外取締役の役割・機能等)

社外取締役は、取締役会の一員として意思決定に参画するとともに、その経験・識見等に基づき、独立した立場から業務執行取締役の職務の執行を監視・監督しています。

当社は、会社法第427条第1項及び定款の規定により、社外取締役全員との間で、会社法423条第1項の損害賠償責任について、法令に定める最低責任限度額を限度とする契約を締結しています。

(3) 役員報酬の決定に関する方針

1) 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方針に関する事項

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針(以下「報酬決定方針」といいます。)を社外取締役が過半数を占める報酬に関する任意の諮問委員会での審議を経たうえで、取締役会の決議により定めており、その概要は以下のとおりであります。

なお、取締役に対する退職慰労金については、廃止しています。

<報酬決定方針>

(a) 基本的な考え方

取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の報酬は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に対する取締役の意欲を高める報酬体系とする。業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬とする。取締役会長の報酬は、執行と監督の分離を明確化するため、固定報酬としての基本報酬及び株式報酬とする。業務執行から独立した立場である社外取締役は、固定報酬としての基本報酬のみとする。

取締役の報酬は、客観性と決定プロセスの透明性を確保する観点から、社外取締役が過半数を占める報酬に関する任意の諮問委員会での審議を経た上で、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において決定する。

(b) 基本報酬

基本報酬は、金銭による月例の報酬とする。その金額は、取締役会の決議により定める規則に従い、各取締役の地位及び担当、世間水準等を踏まえて決定する。

(c) 業績連動報酬

業績連動報酬は、金銭による月例の報酬とする。その金額は、短期及び中長期的な企業価値向上に資することを目的として、単年度の連結EBITDA、直近3か年の連結ROE、及び中期経営計画のサステナビリティ指標を主な指標として決定する。

<サステナビリティ指標>

お客さまアカウント数、再生可能エネルギー電源比率、CO2排出削減貢献量、女性役員比率・女性管理職比率等サステナビリティ指標はウェブサイトに掲載しています。(https://www.daigasgroup.com/sustainability/materiality/)

(d) 株式報酬

中長期的な企業価値向上と報酬の連動性を高め、株主との一層の価値共有を進めるため、譲渡制限付株式を、毎年、一定の時期に付与する。付与する株式の個数は、各取締役の役位、職責、株価等を踏まえて決定する。株式報酬の付与対象者において非違行為があった場合、破産手続き開始申立てがあった場合等、譲渡制限付株式割当 契約において定める一定の事由に該当した場合には、当社は割当株式の全部または一部を当然に無償で取得する(マリス・クロールバック条項)。

(e) 報酬毎の割合

業務執行取締役は、基本報酬、業績連動報酬、株式報酬の比率の目安を4:4:2とする。取締役会長は、基本報酬、株式報酬の比率の目安を8:2とする。社外取締役は、全額を基本報酬とする。

(f) 報酬の決定手続

取締役の個人別の報酬の内容は、取締役会の決議により定める規則に従い、報酬に関する任意の諮問委員会の審議を経た上で、取締役会の決議により決定する。

なお、監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、監査等委員である取締役の協議により決定する。

2) 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の報酬額は、2024年6月27日開催の第206回定時株主総会において、取締役(社外取締役を含み、監査等委員である取締役を除く。)の金銭報酬は月額57百万円以内と決議されております。

また、同定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対して譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の総額は年額144百万円(月額換算12百万円)以内、当該金銭報酬債権の当社への給付と引き換えに当社が発行または処分する当社の普通株式の総数は年96千株以内と決議されております。

第208回定時株主総会終結時点の取締役の員数は、月額金銭報酬の対象となる取締役が9名(うち社外取締役は4名)、株式報酬の対象となる取締役が5名であります。

3) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の委任に関する事項

当社は、取締役の個人別報酬等の決定について取締役会において決議することとしています。第208回定時株主総会終結の時をもって取締役会の過半数を社外取締役が占める構成となったことで、報酬決定プロセスにおける客観性・透明性が高まり、公平性が一層担保される体制となっています。

4) 監査等委員である取締役の報酬等についての株主総会の決議及び報酬等の決定に関する事項

監査等委員である取締役の報酬額は、2024年6月27日開催の第206回定時株主総会において月額14百万円以内と決議されております。第208回定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は4名であります。

各監査等委員である取締役の報酬額は、この範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定することとしており、業績に左右されず独立した立場で取締役の職務の執行を監査する役割を担っていることから、固定報酬のみとし、各監査等委員である取締役の地位等を踏まえて決定いたします。なお、退職慰労金はありません。

(4) 役員候補者の選任、代表取締役その他の業務執行取締役の選定・解職に関する方針

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する観点から、取締役については、知識・経験、能力、人格等を勘案し、性別、国籍、職歴、年齢等を問わず多様な人材で構成することを基本方針としています。

その上で、社内取締役については、中長期の経営計画を踏まえ、エネルギー事業をはじめとする当社グループ事業、企業経営、財務会計、マーケティング、法務・リスクマネジメント等に関する経験と専門性等を有すること、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性等を有することを基本としています。また、取締役(監査等委員会である取締役を除く。)の任期を1年としており、経営環境の変化への機動的な対応や経営責任の明確化を図っています。

なお、取締役候補者の選任、代表取締役その他の業務執行取締役の選定・解職にあたっては、上記方針に基づき、客観性と決定プロセスの透明性を確保する観点から、社外取締役が過半数を占める指名に関する任意の諮問委員会の審議を踏まえて決定しています(任意の諮問委員会の仕組みは、報酬に関する諮問委員会と同様。)

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 更新

当社は、経営環境の変化の速度が一層増す中、重要な業務執行の決定権限を業務執行取締役へ委任することで、より機動的な意思決定を実現するとともに、取締役会等による経営方針・経営戦略に関する議論の充実及び監督機能の一層の強化を目的として、監査等委員会設置会社を採用しています。また、「執行役員制度の導入」「独立社外取締役が過半数を占める取締役会体制の構築」「経営、指名及び報酬に関する任意の諮問委員会の設置」「チーフオフィサー制度の導入」等を実施しております。この体制は、経営環境の変化に迅速に対応し、透明、公正かつ果敢な意思決定及び効率的かつ適正な業務執行を行うための最適な体制であると考えています。

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	議案の熟慮期間を確保するため、招集通知の早期発送(約3週間前)を行っています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等の電磁的方法により議決権を行使することができる電子投票制度を採用しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	株式会社ICJの運営する機関投資家向け「議決権電子行使プラットフォーム」に参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(会計監査人および監査等委員会の監査報告を除く)の英訳を作成して、発送日前に東京証券取引所ウェブサイト、株式会社ICJが運営する機関投資家向け「議決権電子行使プラットフォーム」及び当社ウェブサイトにて和文と同時に開示しています。
その他	発送日の4営業日前に招集通知(和文・英文)を東京証券取引所ウェブサイト、株式会社ICJが運営する機関投資家向け「議決権電子行使プラットフォーム」及び当社ウェブサイトにて開示しています。 決議通知及び議決権行使結果に係る臨時報告書を当社ウェブサイトに掲載しています。いずれも英訳を作成し、和文と同時に掲載しています。

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を作成し、当社ウェブサイトにて公開しています。 (https://www.daigasgroup.com/ir/disclosure-policy/index.html)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けの定期的な説明会は開催していませんが、国内投資家向けに実施する決算説明会のスクリプト・主なQAをホームページに掲載しています。また証券会社主催の株式投資セミナー等で、個人投資家向けの説明会を実施しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向け決算説明会を、毎年4回(四半期毎)開催しています。内2回(第2四半期決算及び期末決算の発表時)は、代表取締役社長 CEOが説明をしています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けの定期的な説明会は開催していませんが、国内投資家向けに実施する決算説明会のスクリプト・主なQAは英訳し、ホームページに掲載しています。また海外投資家と代表取締役社長 CEO・代表取締役副社長 CFO等が定期的に個別ミーティングを行い、経営戦略等についての説明をしています。	なし
IR資料のホームページ掲載	決算情報、財務情報、事業報告書、有価証券報告書、統合報告書、ファクトブック、その他様々な会社データを掲載しています。 (https://www.daigasgroup.com/ir/index.html)	
IRに関する部署(担当者)の設置	・IR担当部署:経営企画本部 企画部 ・IR担当役員:代表取締役 副社長執行役員 CFO 坂梨興 ・IR事務連絡責任者:経営企画本部 IR部長 福原康徳	

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	当社グループでは、国内外のサプライチェーンに関わる取引先さまなどと共に社会の持続可能な発展に貢献していくため、Daigasグループ企業理念、企業行動憲章、企業行動基準を策定し、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、グループ全体でのサステナビリティ活動の水準の向上を目指しています。 (1) Daigasグループ企業理念 当社グループは、社は「サービス第一」を事業活動を行ううえでの信条・心構えとし、「暮らしとビジネスの“さらなる進化”のお役に立つ企業グループ」となることを目指し、「お客さま価値」の創造を第一に、これを「社会価値」「株主さま価値」「従業員価値」の創造につなげるという、「4つの価値創造」の実現に取り組んでいます。詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。 (https://www.daigasgroup.com/about/philosophy/) (2) Daigasグループ企業行動憲章 当社グループは、事業活動を通じ、お客さま、社会、株主さま、従業員とともに、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を目指しています。ステークホルダーの期待に応え、企業の社会的責任を全うし、当社グループが持続的な発展を図っていくとの企業姿勢を示すため、「Daigasグループ企業行動憲章」を定めています。詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。 (https://www.daigasgroup.com/sustainability/management/principle.html#1) (3) Daigasグループ企業行動基準 当社グループが「企業の社会的責任」を全うするために、コンプライアンスを確実に実施することが何よりも大切と考え、グループ各社の諸規程の基本となる規程として「Daigasグループ企業行動基準」を定め、当社グループの役員・従業員が確実にとるべき行動の基準としています。Daigasグループ企業行動憲章及び本基準をもとに事業活動を行うことで社会的責任を果たし、お客さまや社会から「Daigasグループはなくてはならない立派な会社」として認められ、そして「私たち一人ひとりの夢を実現し、誇りをもって仕事ができる会社」であり続けるために、共に進化し続けていくことを呼びかけています。世の中の動きは非常に速いため、本基準に定めのない事項が生じた場合でも、Daigasグループ企業行動憲章及び本基準の背景や精神を考え、これらに則った適切な行動をとるよう明記しています。 本行動基準は、国際的ガイドラインである国連グローバル・コンパクトやISO26000の発行を踏まえた改定も行っています。また、2021年4月には、環境行動基準を包含して本行動基準に一本化し、気候変動対策への貢献、腐敗防止に関する内容を追記しました。詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。 (https://www.daigasgroup.com/sustainability/management/code.html) (ご参考)「Daigasグループ企業行動基準」のエッセンス a. 人権を尊重し、安心・快適に働ける職場を実現します。 b. 法令を遵守し、良識に従い業務を遂行します。 c. グローバルな事業活動において、各国・地域の法令、人権に関するものを含む国際規範を尊重します。 d. 地球環境に配慮して行動します。 e. 公正な取引・競争を行います。 f. 安全で高品質な商品・サービスを適正な価格で提供し、お客さま満足の向上に努めます。 g. 関係先・取引先との交際は、節度を守り良識の範囲で行います。 h. 情報の価値・重要性を正しく認識し、適正に取り扱い、公開します。 i. 反社会的勢力との関係を遮断します。 j. 適正な納税と経理処理を行います。 以上の企業理念、企業行動憲章、企業行動基準に基づき、事業の各側面において、方針や規程を策定し、徹底しています。

(1) サステナビリティ全般に関するガバナンス及びリスク管理

1) ガバナンス

Daigasグループ企業理念を実践し、持続的成長を実現するために、環境、コンプライアンス、社会貢献、人権尊重をはじめESG分野に関する課題解決等、当社グループのサステナビリティ活動全般の推進及びガバナンスの充実・強化に取り組んでいます。

サステナビリティ全般に関するガバナンス体制としては、当社グループのサステナビリティ活動を統括する役員であるChief Sustainability Officer (CSuO、常務執行役員)を委員長とし、関連する組織長等を委員とするサステナビリティ推進委員会を設置しています。サステナビリティ推進委員会は原則年3回開催し、組織横断的にサステナビリティ活動の審議・推進を行っています。また、社長執行役員を議長とする経営会議のうち、原則年3回をサステナビリティ推進会議として開催し、サステナビリティ経営における重要課題(マテリアリティ)と指標及び目標の設定、実績状況等については、サステナビリティ推進会議にも上程し、審議を実施しています。その上で、サステナビリティ活動の重要な事項を取締役会に諮り、意思決定及び監督を行っています。

また、サステナビリティ活動全般に対するガバナンスを充実するため、環境会計分野や社会学分野の専門性や企業運営・組織運営に関する豊富な経験と幅広い識見を有する社外取締役を選任しています。

2) リスク管理

当社グループの事業領域が拡大する中、全社横断のリスク(サステナビリティ、コンプライアンス、経理・財務、サイバーセキュリティ、海外投資、人権尊重等)を包括的に管理する体制を構築するとともに、経営成績及び財務状況等に影響を及ぼす可能性のある重要リスクを選定し、重点的に予防保全対応策を講じることで、効率的かつ効果的なリスク管理を実施しています。

リスク管理体制としては、当社グループのリスク管理を統括する役員であるChief Risk Officer (CRO、常務執行役員)を委員長とし、関連する組織長等を委員とするリスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会は原則年2回開催し、定期的な重要リスクの見直し・選定や、重要リスクの予防保全対策に関する審議・推進を行っています。また、リスク予防保全活動の計画及び実績等は、経営会議において報告・審議しています。昨今の情勢を踏まえ、地政学的緊張感の高まりに起因する事業リスクの把握と予防保全対策の検討・推進等を強化しています。また、取締役会は、経営に重要な影響を与える事項の意思決定及び、リスク管理プロセス全体の監督を担っています。

この他、気候変動に関するリスク管理は、サステナビリティ推進委員会及びサステナビリティ推進会議にて報告・審議を行っています。また、取締役会において、気候変動リスクや持続可能性を踏まえて、投資判断を含む経営の基本方針に関する意思決定及び監督を行っています。新規投資案件については、シナリオ分析においてインターナル・カーボン・プライシング(ICP)を用いて経済性の影響度を把握し、影響度が大きい場合にはリスクへの対応策の有無及びその有効性も合わせて評価することとしています。

3) 戦略

当社グループは中期経営計画2026策定に際し、サステナビリティ経営におけるマテリアリティを新たに特定しました。事業環境の変化やサステナビリティ関連の社会動向を勘案し、国際的なガイドライン(GRIスタンダード等)及びステークホルダー・有識者の意見等を踏まえて、中長期的な「自社グループの将来の財務インパクト」と「社会・環境へのインパクト」よりマテリアリティを特定しました。

なお、マテリアリティは、サステナビリティ推進会議及び社外取締役を委員長とする経営に関する諮問委員会でも審議を実施し、中期経営計画2026とあわせて取締役会にて決議しました。

「中期経営計画2026」は、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

(<https://www.daigasgroup.com/ir/library/management-plan/>)

4) 指標及び目標

当社グループは、サステナビリティ指標並びに2026年度・2030年度の目標を2024年3月に設定するとともに、サステナビリティ推進委員会、サステナビリティ推進会議において進捗確認・審議を実施しています。そのうえで、当該進捗状況及びサステナビリティ活動の重要な事項を取締役会に諮り、監督を行っています。

(2) 気候変動に関する戦略並びに指標及び目標

1) 戦略

当社グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の枠組みに基づいて、気候変動がもたらす「リスク」と「機会」を明確にし、「リスク」を低減し、「機会」を拡大するための対応策の検討に向けて複線的なシナリオ分析を実施しています。具体的には、IEA(国際エネルギー機関)が「World Energy Outlook 2021」で公表した1.5 シナリオと2.6 シナリオを用いて「リスク」と「機会」を洗い出し、2030年に向けた短中期と2050年に向けた長期に分けて評価し、対応策を検討しました。

当社グループは、天然ガスを主要な原燃料として、日本の関西エリアを中心にガス・電力事業を営んでおり、今後、国内での炭素税導入や税率の大幅な引き上げによって税負担が大幅に増加する場合や、顧客の非化石燃料への転向等によりガス・電力販売が大幅に減少する場合、それぞれの「リスク」の財務影響度は大きくなります。

一方、再生可能エネルギーや脱炭素技術の開発・普及を促進すれば、当社グループにとって、それぞれの「機会」の財務影響度は大きくなると考えています。中期経営計画において「低・脱炭素社会の実現」を重点取り組みに掲げ、再生可能エネルギーの普及貢献に積極的に取り組んでおり、2030年度の再生可能エネルギー事業拡大による売上影響額は1,000億円規模を見込んでいます。

なお、このような気候変動に関する「リスク」と「機会」に適切に対応するためにも、多様な事業によるポートフォリオ経営を推進していくことにより、持続的成長を図っていきます。

2) 指標及び目標

当社グループは、2021年1月に「カーボンニュートラルビジョン」を公表し、社会全体のCO2

排出量の削減に寄与する天然ガスの利用拡大に加えて、メタネーション等のイノベーションによる都市ガス原料そのものの脱炭素化、再生可能エネルギーの導入を軸とした電源の脱炭素化によって、2050年のカーボンニュートラルの実現を目指しています。そのため
の指標と目標については、2030年度に「再生可能エネルギー普及貢献量:500万kW」、「国内電力事業の再生可能エネルギー比率:50%程度」、「CO2排出削減貢献量:1,000万トン」の3点を目指すべきマイルストーンとして掲げています。

また、2023年3月に「エネルギーtransition2030」を発表し、エネルギーの低・脱炭素化への移行に向けた道筋の全体像と、2030年に向けた具体的な取り組みやお客さまにご提供できるソリューションを取りまとめました。2030年度までに、前述に加え、メタネーションの社会実装に向けた取り組みとして、既存の都市ガスインフラへのe-メタン等1%導入に挑戦します。

さらに2050年に向けたエネルギーtransitionのロードマップと課題解決に向けたソリューションをまとめた「エネルギーtransition2050」を2025年2月に策定・公表しました。中長期の事業環境には様々な不確実性が存在することから、複数のシナリオを想定し、2030年度のe-メタン等1%導入などの目標達成とともに、その後のCNエネルギー導入や革新技術によるCNエネルギーの普及拡大を通じて段階的な移行を牽引することで、2050年のカーボンニュートラル社会の実現を目指します。

(3) サステナビリティに関する取り組みと開示

当社のサステナビリティに関する推進体制やリスク管理、ガバナンス、人的資本、知的財産への投資、気候変動に関するTCFDの枠組みに基づく開示等を含めた具体的な取り組みやサステナビリティ指標の目標・実績について、有価証券報告書(第2.2.サステナビリティに関する考え方及び取り組み)や当社ウェブサイトにおいてまとめて開示しています。

(有価証券報告書 <https://www.daigasgroup.com/ir/library/ar/>)

(統合報告書 https://www.daigasgroup.com/sustainability/reportpolicy/integrated_report.html#1)

(サステナビリティサイト <https://www.daigasgroup.com/sustainability/>)

統合報告書は2026年7月末、サステナビリティサイトは2026年9月末に更新予定です。

(英語版: 統合報告書は2026年9月末、サステナビリティサイトは2026年10月頃に更新予定です)

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

「Daigasグループ企業行動基準」に情報の公開に関する条項を設け、適時・適切な情報公開、社会とのコミュニケーションの推進に努めるよう規定しています。これに基づいて策定した「情報公開規程」では、情報公開に係る責任体制、公開すべき情報の積極的な公開、透明性の向上を規定しています。

適時の情報公開はプレスリリースにて行い、四半期・年次の報告はウェブサイトにて公開しています。

サステナビリティ活動に関する報告は、GRIの持続可能性報告書の国際的なガイドラインや環境省の「環境報告ガイドライン」等を参考に作成・公開しています。

(1)ダイバーシティ推進について

当社グループは、企業価値の向上を目指すために、会社や組織を性別・年齢・障がいの有無・国籍など多様な属性を持つメンバーで構成し、自由闊達に議論できる環境を整えるダイバーシティの推進が不可欠であると認識し、「Daigasグループダイバーシティ推進方針」を定めています。当社グループは、多様な人材が差別されることなく尊重し合い承認され、やりがいを感じられる企業グループを目指しています。

(2)Daigasグループダイバーシティ推進方針

【基本方針】

当社グループは、新しい価値を生み出せる強靱な組織づくりを通じて企業価値の向上を目指すためにダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進します。
・性別、年齢、障がいの有無、国籍、雇用形態、ライフスタイル、宗教、性的指向/性自認等に関わらず多様な人材が、差別されることなく尊重しあい承認され、やりがいを感じられる企業グループを実現します。
・誰もが活躍できる環境基盤として、生産性の高い働き方を推進し、ワークライフバランスを追求します。

【目標と継続的な実践】

当社グループでは、女性、高齢者、障がい者、外国人などに対する活躍支援を進めていきます。少数派であるがゆえの不利益が生じることのないよう配慮し、より一層の能力発揮に向けた環境整備をしていきます。当社では、女性活躍について2030年度までに女性取締役比率30%以上、総合職の管理職昇格者に占める女性比率(*)を30%以上とすること、及び総合職採用人数に占める女性比率30%以上の継続を目標としています。2026年6月時点の女性取締役比率は30.8%、2025年度の総合職の管理職昇格者に占める女性比率は17.4%、総合職採用人数に占める女性比率31.5%でした。

これらの取り組みについては継続的に実践し、その実績について定期的に報告いたします。なお、当社は、キャリア採用も積極的に実施しており、2025年度のキャリア採用者は63人(正規雇用労働者におけるキャリア採用比率は46.3%)となりました。現在、管理職に占めるキャリア採用者の割合は10%程度です。また、当社グループの海外現地法人においては、役員の3割以上を外国人材が占めています。今後も、当社グループでは役員・管理職等について新卒、キャリア採用者、国籍等にとらわれず、適所適材の人材配置を進めてまいります。

(*)その年度の総合職社員の管理職への昇格者に占める女性の昇格者の比率

(3)女性の活躍の方針・取り組み等について

当社は、1992年に育児休業及び介護休業を導入して以来、次世代育成支援対策推進法に先駆け、法定以上の仕事と生活の両立支援制度を整備してきました。2001年「ファミリー・フレンドリー企業」労働大臣努力賞を受賞し、2007年以降次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を提出し、厚生労働大臣より「くるみんマーク」企業に認定されています。また、能力主義と女性の職域拡大を推進してきた結果、出産・育児に伴う退職が殆どなくなり、2025年度の平均勤続年数は男性15.7年・女性17.3年です。

2010年「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」に関係会社6社と共に署名・参加し、2013年に人事部にダイバーシティ推進チームを設置しました。2014年3月には「大阪ガスグループ(現・Daigasグループ)ダイバーシティ推進方針」を発表し、女性活躍をファーストステップとして人材の多様化を図るとともに効率的な働き方の推進と社員の意識改革を進めるなど、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。特に近年では、職責やライフイベントのタイミングに応じた施策の展開や、管理職研修の実施、男性の育児休業取得促進など、女性活躍目標達成に向けて多方面からの取り組みに注力しています。これらの取り組みが評価され、2021年度は厚生労働大臣より「えるぼし」(最高位)に認定され、2025年度は東京証券取引所・経済産業省より2年連続で「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」に選定されています(「なでしこ銘柄」にもこれまでに7回選定されています)。

(4)障がい者・高齢者の就労環境整備

1)障がい者の雇用

当社では、障がい者の雇用に積極的に取り組み、障がい者雇用率は3.07%(2026年6月)と、法定雇用率を上回っています。

2)シニア人材の活躍推進

当社では、2025年度から定年年齢を65歳まで段階的に引き上げています(2年に1歳ずつ定年年齢を引き上げ、2033年度に65歳に到達)。60歳以降も正社員としての変わらぬ活躍を期待するとともに、一律の年令による役職勇退(定年)制度を廃止し、早期登用も含めた、能力本位の役職登用を行います。また、定年退職者を対象に「再雇用嘱託制度」を導入し、社内公募制によって希望者と職務のマッチングを行っているほか、グループ各社でも定年退職後の社員向けの再雇用制度を整備しています。なお、2025年度のグループの高齢者雇用人数は1,715名(国内連結会社の60歳以上の従業員数)です。

(5)多様性の確保に向けた人材育成方針及び社内環境整備方針

1)人材育成方針

当社グループは、「国内エネルギー事業」「海外エネルギー事業」「LBS事業」を3つの柱とするポートフォリオ経営の実践を目指しています。それらに対応する要員の質や量の確保、適所適材に基づく多様な人材の活躍推進を通じたパフォーマンスの最大化を図るべく、事業環境の変化に柔軟に対応できる人材や専門性の高い人材の採用、育成に取り組めます。

特に、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みや海外エネルギー事業展開の加速、DXによる変革などの経営戦略実現に向け、専門性の高い人材の必要性が高まるなか、キャリア採用を拡大しながら人材を確保していきます。

加えて、将来にわたる経営戦略の達成には持続的な組織運営が重要であるという認識

のもと、計画的な要員確保や人材育成を意識した配置、登用に取り組みます。

当社の人的資本経営、経営戦略と連動した人事戦略のストーリーや、各人事施策の詳細と具体的な取り組み内容については、「Daigasグループ人的資本レポート2025」及び「Daigasグループ人的資本レポート2026」(2026年9月発行予定)に記載しています。

2)社内環境整備方針

当社グループは、教育・研修や自己啓発支援等を通じて従業員の自律的なキャリア形成を支援し、エンゲージメントの向上や労働生産性の向上による持続的成長を目指します。また、「従業員の輝き向上」に資する取り組みの一環として、2025年度に人事制度の一部を改定し、評価・給与制度の見直し、定年延長等を行うことにより、年齢に関わらない「挑戦と成長」を後押ししていきます。

中長期的な企業価値向上のためには非連続なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは多様な個人の掛け合わせと考えております。そのため、DE&Iを推進し、経験や感性、価値観等の多様性を積極的に取り込みます。

(6)Daigasグループ健康経営宣言

当社グループでは、安全の確保及び健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤であると位置づけ、従業員の病気治療や予防に努めてきました。人生100年時代を迎えた今日、生涯にわたって健康であることは、従業員はもとより社会に対しても大きな意義があるとの考えに基づき、これまで「Daigasグループ企業理念」や「Daigasグループ企業行動憲章」「Daigasグループ企業行動基準」で示していた健康経営(*)への姿勢をまとめ、2021年3月に「Daigasグループ健康経営宣言」を行いました。加えて、健全な生活習慣を促す「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」を定めました。

これまでの取り組みが評価され、当社は経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人大規模法人部門 ホワイト500」に2018年度から2026年度まで9年連続で認定されています。また、2023年度から2025年度まで3年連続で「健康経営銘柄」に選定されました。

(*)健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

DE&Iを含む人的資本への投資に関する方針や具体的な取り組み及び実績等については当社ウェブサイトにおいて詳しく開示しています。当該サイトは2026年9月に更新予定です(英語サイトは2026年10月頃に更新予定)。

(DE&I https://www.daigasgroup.com/sustainability/management/diversity_policy.html)

(サステナビリティ <https://www.daigasgroup.com/sustainability/>)

(次世代法及び女性活躍推進法への取り組み <https://www.osakagas.co.jp/company/jisedai/index.html>)

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

(1) 内部統制システムの概要

当社は、取締役会において、当社の取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他当社グループの業務の適正を確保するために必要な体制(内部統制システム)について定めており、2026年3月13日の取締役会において改定を決議しました。その概要は以下のとおりであります。

1) 職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(a) 当社グループの取締役・従業員は、職務の執行の前提となる情報収集・事実調査を十分に行い、的確な事実認識のもと、職責権限に関する規程に基づき、合理的な判断を行います。

(b) 業務執行取締役は、取締役会における適正な意思決定に資するとともに、監督機能の充実を図るため、独立性を有する社外役員を確保します。また、取締役会の監督機能の充実を図るとともに、効率的な業務執行の体制を確立するため、執行役員制度を採用します。

(c) 業務執行取締役は、社長及び取締役会の判断に資することを目的として経営会議を設け、経営の基本方針及び経営に関する重要な事項について審議します。

(d) 業務執行取締役は、「Daigasグループ企業行動憲章」を踏まえて、「Daigasグループ企業行動基準」を定め、当社グループの取締役及び従業員にこれを周知徹底することにより、当社グループにおける法令・定款に適合した職務の執行の確保はもとより、公正で適切な事業活動(環境保全への貢献、社会貢献活動の推進、反社会的勢力との関係遮断等を含みます。)を推進します。

(e) 業務執行取締役は、内部通報制度である相談・報告制度とサステナビリティ推進委員会の設置により、当社グループにおけるコンプライアンスに係る状況の把握とコンプライアンスの推進に努めます。(f) 当社グループの取締役・従業員は、当社グループにおけるコンプライアンスに係る問題を発見したときは、事案の重大性・緊急性に応じ、業務執行取締役若しくは上長に相談・報告するか、又は相談・報告制度により報告します。業務執行取締役、総務部長又は上長は、その内容を調査し、所要の改善措置を講じます。

2) 職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

(a) 当社グループの業務執行取締役・従業員は、職責権限に関する規程に基づき、判断要素、判断過程等を明記した取締役会議事録、稟議書等を作成します。

(b) 当社グループの業務執行取締役・従業員は、取締役会議事録、稟議書その他の職務の執行に係る情報を、情報の特性に応じて、適切に保存し、管理します。

3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(a) 業務執行取締役は、リスク管理委員会を設置して、当社グループの重要リスクの選定及びリスク管理の推進に努めます。

(b) 当社グループの業務執行取締役・当社の基本組織長(当社の基本的組織単位の長)は、「リスク管理規程」に定めるところにより、リスク発生の未然防止、又は発生した場合の損失の最小化のための対応策を講じ、損失の危険の管理を行います。

(c) 当社グループの業務執行取締役は、製造・供給設備の工事、維持及び運用に関する事項について保安規程を定めるとともに、製造供給体制の整備を推進することなどにより、ガス事業における保安の確保と安定供給に万全を期してまいります。

(d) 当社グループの経営に特に重要な影響を与える可能性がある緊急非常事態への対応は、「リスク管理規程」によります。

4) 職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(a) 当社グループの業務執行取締役・当社の基本組織長は、職責権限に関する規程により、当社・当社グループにおける業務分担と意思決定に関する事項を定めます。また、組織等の制度内容や職務の遂行に際しての一般的な遵守事項について規程等を定め、これらを周知徹底することにより、円滑な組織運営、業務の品質向上・効率化を図ります。

(b) 当社グループの業務執行取締役・当社の基本組織長は、企業価値の最大化を目的として、当社・当社グループの中期経営計画と単年度計画を定めるとともに、業績管理指標により達成状況をフォローし、計画達成に向けて注力します。

5) 業務の適正を確保するためのその他の体制

前記各事項に加えて、業務執行取締役は、次の措置を講じるとともに、適正な運用に努めます。

(a) 当社グループの各事業分野において中心的役割を担う会社(中核会社、ネットワーク会社、海外地域統括会社)又は関係会社を管理する基本組織(経営サポート組織)を定め、関係会社の日常的な経営管理を行います。

(b) 当社グループ全体の法令・定款適合性及び効率性等について、監査部長が内部監査を行います。その監査結果を受けて必要がある場合には、速やかに改善措置を講じます。

(c) 財務報告の信頼性を確保するため、これに係る内部統制の整備、運用及び評価を行います。

6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人等に関する事項

(a) 業務執行取締役は、監査等委員会と協議の上、監査等担当役員を設置します。

(b) 業務執行取締役は、監査等委員会の求めがあれば、従業員を監査等委員会の職務の補助に従事させ、監査等委員会補助者が所属する監査等委員会室を設置します。

(c) 監査等担当役員及び監査等委員会補助者は、監査等委員会の職務の補助に専従します。

7) 監査等委員会補助者等の取締役からの独立性に関する事項

(a) 業務執行取締役は、全従業員に等しく命ずべき職務を除き、監査等担当役員及び監査等委員会補助者を指揮命令できません。

(b) 業務執行取締役は、事前に監査等委員会の同意を得て監査等担当役員の選任を行うものとし、その報酬については監査等委員会が決定します。

(c) 業務執行取締役は、監査等委員会補助者の人事考課、異動等を行う場合、事前に監査等委員会の意見を徴し、これを尊重します。

8) 監査等委員会への報告に関する体制

(a) 取締役は、当社に著しい損害を及ぼす事実を発見したときは、直ちに監査等委員会に報告します。

(b) 当社グループの取締役、従業員又は関係会社の監査役は、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の結果、相談・報告制度の主な通報状況、その他重要な事項を、遅滞なく監査等委員会に報告します。

(c) 当社グループの取締役・当社の従業員は、監査等委員会から職務の執行に関する事項について報告を求められたときは、遅滞なく報告します。

(d) 当社グループの業務執行取締役・上長は、前各項に基づき監査等委員会への報告を行った者に対して、当該報告を行ったことを理由とする不利な取扱いを行いません。

9) 監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するためのその他の体制

(a) 監査等委員は、代表取締役、会計監査人と定期的に意見交換できます。

(b) 監査等委員及び監査等担当役員は、経営会議及び全社委員会に出席できます。

(c) 監査等委員会は、稟議書等の職務の執行に係る重要な情報を適時に調査できます。

(d) 業務執行取締役及び監査部長は、監査等委員会が監査部長及び関係会社の監査役等との連携を通じて実効的かつ効率的な監査を実施できるよう、環境の整備に努めます。

(e) 監査部長は、監査等委員会が取締役による不正への関与等、当社・当社グループの経営に重大な影響を与える可能性のある事象を発見した

場合、社長の指揮命令によらず、監査等委員会の指揮命令に従い監査を行います。

(f) 関係会社の監査役は、監査等委員会の監査方針に沿って監査を行い、監査等委員会に監査計画や結果を報告するなど、監査等委員会との連携を図ります。

(g) 関係会社の監査役は、監査等委員会が当社グループの経営に重大な影響を与える可能性、または予防上の必要性が関係会社において存在すると判断した場合、監査等委員会の意見に基づき監査を行います。

(h) 業務執行取締役は、監査等委員の職務の執行に必要な費用又は債務を会社として負担します。

10) 運用状況の確認等

(a) 業務執行取締役は、内部統制システムの運用状況の確認及び評価を定期的に行い、その結果を取締役に報告します。

(b) 業務執行取締役は、内部統制システムの評価結果、その他の状況を勘案し、必要に応じ、所要の措置を講じます。

(2) 内部統制システムの運用状況の概要

また、当社は、内部統制システムの運用状況について、各事項の確認項目を設け、関係する組織長等から報告を受けることなどにより定期的に確認しており、2026年4月23日開催の取締役会において、内部統制システムが適切に運用されている旨の報告をしております。

当期における内部統制システムの運用状況の概要は、以下のとおりであります。

1) コンプライアンス等に関する事項

サステナビリティ推進委員会は、コンプライアンス・リスク管理部、環境部、社会貢献部を設置し、サステナビリティ活動を含め、各分野における取組みをより一層推進しております。

「Daigasグループ企業行動基準」及びその解説等を内容とする教材をイントラネットに常時掲示することなどにより、当社グループの取締役及び従業員に対し周知し、理解促進と定着を図っております。

当社は、エネファームの販売に関する、不当景品類及び不当表示防止法(景品表示法)上の疑義がある表示について、2025年12月、今後同様の表示を行わないよう消費者庁から指導を受けました。大阪ガスマーケティング株式会社をはじめとして、当社グループは、本件を真摯に受け止め、引き続き、景品表示法に関する研修及び管理徹底に取り組みます。

2) リスク管理等に関する事項

基本組織長・関係会社社長は、損失の危険の管理を推進し、定期的にリスクマネジメントの点検を実施しております。各基本組織及び各関係会社においては、リスクマネジメントの自己点検をシステム化した「G-RIMS(Gas Group Risk Management System)」等を活用して、リスクの把握、対応状況の点検とフォロー等を実施しております。

リスク管理委員会を開催し、経営が関与すべき重要リスクの選定や、各重要リスクに対する予防保全計画及び対応状況の確認等を実施しております。

中東情勢の長期化に備え、情報収集やリスク調査、対策検討を行うための全社体制を2026年3月に構築しました。

保安・防災等のグループに共通するリスク管理に関しては、主管組織を明確にし、各基本組織と各関係会社をサポートすることで、グループ全体としてのリスクマネジメントに取り組んでおります。

当社グループにおける保安・防災等に関する組織横断的な施策の調整・推進を担う保安・防災委員会を設置し、保安の確保・防災に万全を期しております。

緊急非常事態に対する備えとして、災害対策に関する規程及び事業継続計画を整備しております。また、地震訓練とBCP訓練からなる全社総合防災訓練を実施しております。

サイバーセキュリティ委員会を開催し、当社グループのセキュリティについて定期的な点検、フォロー等を実施するなど、当社グループネットワーク外からの攻撃への対策強化を実施しております。また、ランサムウェア対策として機器やネットワークの点検を一層強化しております。

2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)の開催に向けて、エネルギーの製造・供給体制に万全を期すため、「武力・サイバー攻撃事態対策規程」に基づき2025年1月に構築した全社的な連絡体制を、開催期間中、警戒体制に移行しました。

3) 当社グループにおける経営管理に関する事項

中核会社、ネットワーク会社、海外地域統括会社又は経営サポート組織が管理する関係会社を定め、関係会社から定期報告や重要事項についての報告を受けて経営課題を把握するとともに、G-RIMSの活用や監査の実施等により、日常的な経営管理を行っております。

内部監査部門である監査部は、各組織及び各関係会社を対象に計画的な内部監査を実施するとともに、内部監査実施から一定期間経過後のフォローアップ監査を実施しております。

4) 監査等委員会の監査の実効性に関する事項

監査等委員は、取締役会長、代表取締役社長及び会計監査人と定期的に意見交換を行っております。また、監査等委員会は、会計監査人との意見交換の機会も活用し、その適格性、専門性、独立性等を評価しております。

常勤監査等委員は、経営会議、サステナビリティ推進会議、投資評価委員会等の重要会議に出席し、稟議書等の重要文書を閲覧しております。経営に関する諮問委員会は全監査等委員、指名に関する諮問委員会及び報酬に関する諮問委員会には社外監査等委員が出席しております。

監査等委員会は、監査部から年度監査計画を予め聴取するとともに、個別の監査計画と監査結果等について、定期的に報告を受けております。

また、取締役会における内部統制システムの決議において、監査等委員会への報告を要する事項を明確にし、周知を行っております。

監査等委員会の職務の補助に専従する監査等委員会補助者を4名配置しております。

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

当社はすべての反社会的勢力との取引や利益供与は、いかなる理由をもってしても正当化されず絶対禁止であるものとして、「Daigasグループ企業行動基準」に定め、毎年定期的に全役員・従業員等に対して周知徹底することにより遵守させ、以下のとおり体制を整備しています。

・総務部を対応統括部署と定め、不当要求防止責任者を関係組織に設置しています。

・警察等の外部の専門機関とも情報交換を行い、有事の場合に対応いただくよう連携しています。

・反社会的勢力に関する情報を収集し、適宜社内での共有化を図っています。

・対応マニュアルを整備し、社内研修を実施するなど、社内での啓蒙、注意喚起を適切に行っています。

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

当社の適時開示体制の概要は、以下のとおりです。

(1) 会社情報等の公開に関する基本姿勢

当社は、グループ企業理念において、事業活動における公正と透明性の確保に努めることを定め、会社情報の公開に関する体制の整備に努めています。

(2) 会社情報の取扱いや公開に関する周知徹底

当社は、会社情報の取扱いや公開に関する当社グループの取締役・従業員が遵守すべき行動基準を定めています。また、インサイダー取引規制に係る重要事実の取扱いに関する社内規程に加え、情報の公開に関する社内規程および情報の管理に関する社内規程を整備し、有価証券の投資判断に重要な影響を与える会社の業務、運営または業績等に関する情報を厳正に管理し、適時適切に公開するよう努めています。

(3) 会社情報の把握および管理

会社情報の把握および管理は、その情報に関する業務を担当している組織の長(関係会社については当該関係会社の代表者)を責任者として適切に行っています。情報管理の状況については、各組織の長(関係会社については当該関係会社の代表者)が定期的に点検を行っています。

(4) 会社情報の情報公開

会社情報を管理する組織の長(関係会社については、経営サポート組織の長、所属する中核会社グループの中核会社社長、ネットワーク会社社長、基盤会社社長または海外地域統括会社社長)は、当社グループの経営に対する影響、お客さま・取引先・従業員の安全性・利益、株主さまの利益、公開に対する社会的要請を総合的に勘案し、広報部長に意見を求めたうえで、情報公開を決定します。ただし、会社情報のうち、重要な情報については、当該組織を担当する担当役員、本部長または事業部長(関係会社については、経営サポート組織を担当する担当役員、本部長もしくは事業部長または所属する中核会社グループの中核会社社長、ネットワーク会社社長)が、また取締役会決議事項など特に重要な情報については、代表取締役社長が、情報公開を決定します。

(5) 会社情報公開状況の自主監査

会社情報の公開状況については、会社情報を管理する組織の長(関係会社については、経営サポート組織の長、所属する中核会社グループの中核会社社長、ネットワーク会社社長、基盤会社社長または海外地域統括会社社長)が定期的に評価・点検を行っています。会社情報の公開に関する企画・推進業務を担っている広報部長は、上記の自主監査の報告を求め、結果に応じて改善措置を求めます。

(6) 適時開示の基本的な流れ

適時開示に係る会社情報については、当該組織の長(関係会社については、経営サポート組織の長、所属する中核会社グループの中核会社社長、ネットワーク会社社長、基盤会社社長または海外地域統括会社社長)は、情報取扱責任者である広報部長と適宜協議を行います。開示が必要な会社情報については、広報部長の指示に基づき総務部長が直ちに東京証券取引所に通知するとともに、広報部長が報道機関に公表します。

