

コーポレートガバナンス  
 ▶ <https://www.westjr.co.jp/company/action/governance/>  
 コーポレートガバナンスに関する報告書  
 ▶ <https://www.westjr.co.jp/company/action/governancepdf/report.pdf>  
 有価証券報告書  
 ▶ [https://www.westjr.co.jp/company/ir/library/securities-report/pdf/report37\\_04.pdf](https://www.westjr.co.jp/company/ir/library/securities-report/pdf/report37_04.pdf)

# コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンスに関するJR西日本グループの考え方

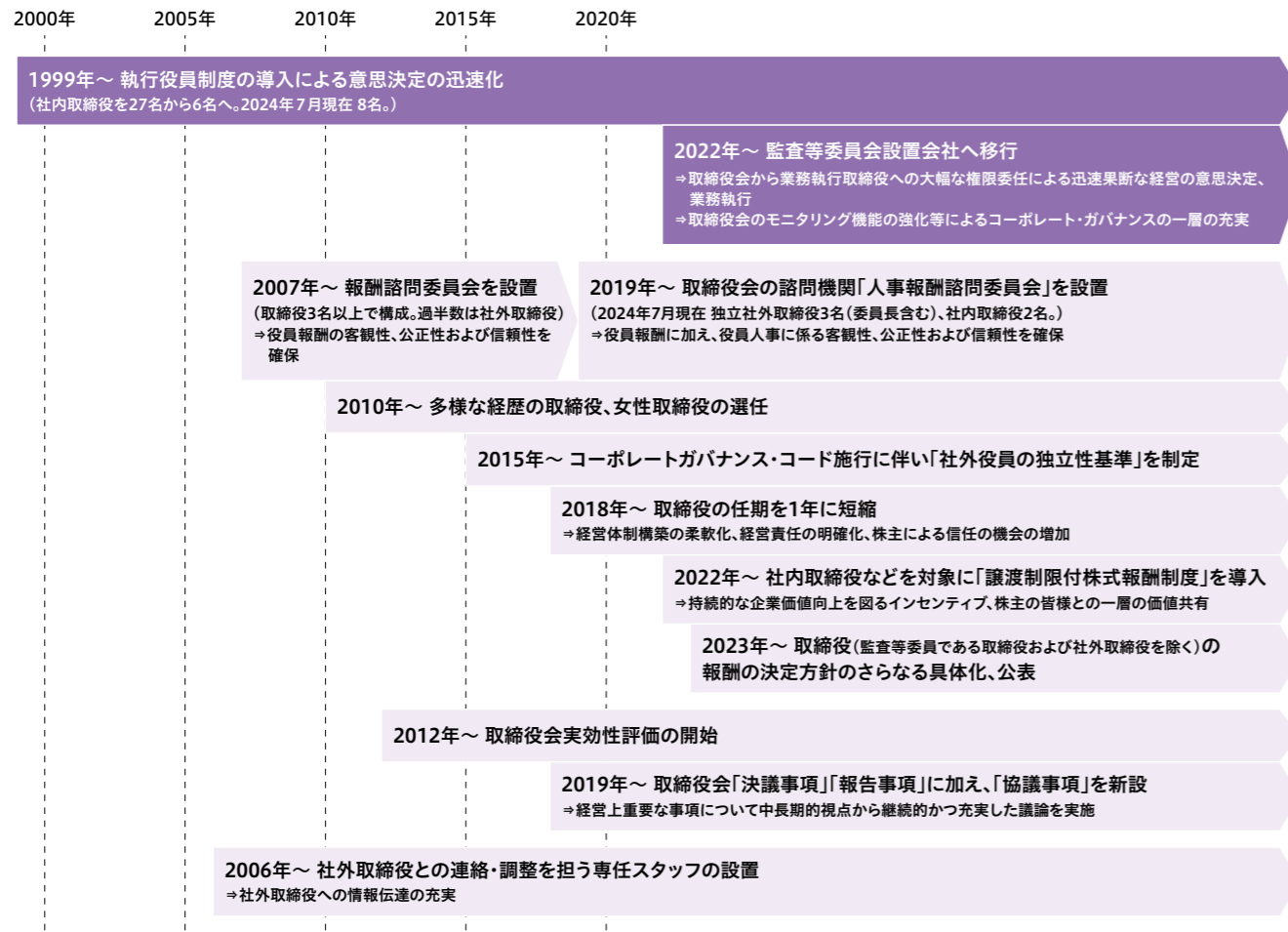
当社グループは、これまで安全で豊かな社会づくりに貢献できるよう努力を積み重ねてきました。安全を基盤に、インフラサービスを提供し、多くのお客様との接点や、地域とのつながりを持つ当社グループは、社会の課題に向き合い、「つながりを進化させる」ことで、未来の社会づくりに貢献する役割を果たすことができると考えています。こうしためざす姿を「私たちの志」とし、事業活動を通じて社会的価値と経済的価値を創出していきます。

当社においても、「私たちの志」、「企業理念」および「安全憲章」のもと、鉄道の安全性向上に向けた不断の取り組みを積み重ねるとともに、企業の社会的責任を遂行し、持続的な発展を図っていきます。

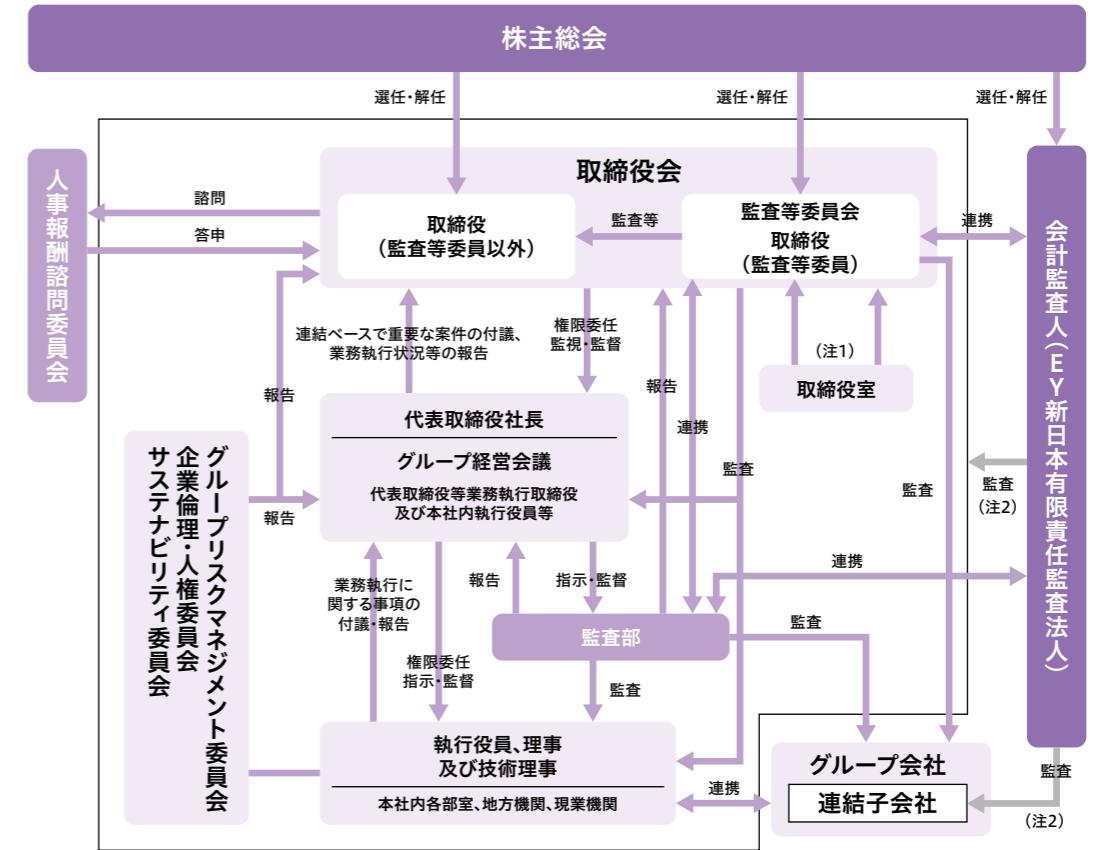
それらを実現するため、「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨および当社の事業の特性を踏まえつつ、中長期的視点に立った経営を行うとともに、株主をはじめとした各ステークホルダーとの長期的な信頼関係の構築をめざしてまいります。また、経営の透明性、健全性および効率性を高める観点から、企業倫理の確立、経営の監視・監督機能の充実ならびに迅速な意思決定および機動的な業務執行を図るための体制を整備し、コーポレートガバナンスの充実に努めてまいります。

それらを実現するため、「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨および当社の事業の特性を踏まえつつ、中長期的視点に立った経営を行うとともに、株主をはじめとした各ステークホルダーとの長期的な信頼関係の構築をめざしてまいります。また、経営の透明性、健全性および効率性を高める観点から、企業倫理の確立、経営の監視・監督機能の充実ならびに迅速な意思決定および機動的な業務執行を図るための体制を整備し、コーポレートガバナンスの充実に努めてまいります。

## 取締役会を中心としたコーポレートガバナンス強化に向けた主な取り組み



## 当社のコーポレートガバナンスの体制等



- 取締役15名のうち、7名が独立社外取締役 (取締役の構成等の詳細は、P95～96)
- 監査等委員会 (独立社外取締役が委員長) は、監査の方針・計画に基づき、取締役の職務の執行を監査。会計監査人や内部監査部門なども定期的な情報交換などで連携
- 取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める人事報酬諮問委員会 (独立社外取締役が委員長) を設置 (人事報酬諮問委員会の詳細は下記を参照)
- 重要な業務執行に係る意思決定権限を取締役会から業務執行取締役に大幅に委任するとともに、執行役員制度、

- カンパニー制などの導入により、意思決定・業務執行のさらなる迅速化、事業部門の自主・自律化を図る
- サステナビリティ委員会、企業倫理・人権委員会、グループリスクマネジメント委員会において、JR西日本グループの持続的発展に係る各種事項について審議のうえ、その内容を取締役会に報告
- 上記に加え、取締役会の実効性向上の取り組みや適時・適切な情報開示など、「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨を踏まえた取り組みを推進

## 人事報酬諮問委員会

当社は、役員などの人事・報酬などに係る客観性、公正性および信頼性を高めることを目的として、人事報酬諮問委員会を設置しています。

本委員会は、過半数を独立社外取締役とする取締役5名以上で構成し、委員長を務める独立社外取締役のもと、客観的かつ公正な観点から、役員などの人事・報酬などに関して審

議の上、取締役会に対して答申を行っています。具体的には、取締役会の構成およびその多様性、取締役などに期待されるスキル、取締役などの選定および解任ならびに報酬の方針・基準などの審議を行っています。

2023年度は全委員出席のもと、9回の委員会を開催しました。

## コーポレート・ガバナンス

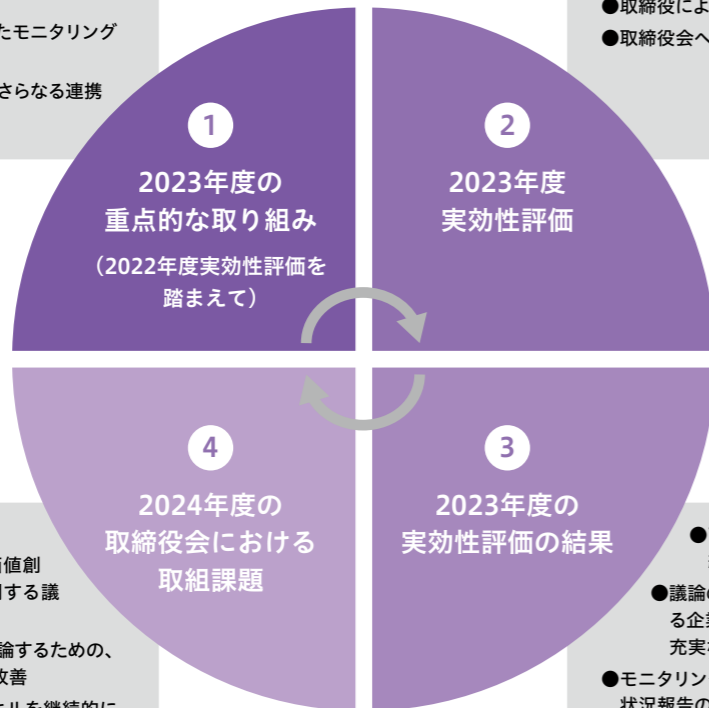
### 取締役会の実効性評価・向上に向けた取り組み

当社は、毎年、取締役会実効性評価を実施し、取締役会自身が、求められる役割や責務を適切に果たしているかを定期的に評価し改善を図ることにより、継続的に取締役会の実効性を向上させ、当社グループの持続的成長、中長期的な企業価値向上につなげています。

2023年度の実効性評価にあたっては、2022年度の実効性評価で提起された課題に対する、2023年度の実効性評価における取組状況を踏まえアンケートを行い、これに基づき、2023年度の実効性評価の結果、および2024年度に取組むべき課題について、取締役による議論を行いました。

- (1) 2022年度の実効性評価を踏まえた2023年度の重点的な取り組み
- ① 中長期的な企業価値向上のための諸課題に関する議論のさらなる充実
  - ② 監視・監督機能の強化に向けたモニタリング方法の工夫
  - ③ 社外取締役と監査等委員会のコミュニケーションのさらなる充実

- 中長期的な企業価値向上に向けた議論のさらなる充実
- 監視・監督機能の強化に向けたモニタリング方法の工夫
- 社外取締役と監査等委員会のさらなる連携



- アンケート(2023年12月~2024年1月)
- 取締役による議論(2024年1月)
- 取締役会への評価結果報告(2024年2月)

- 下記を踏まえ、取締役会実効性の維持・向上を確認
- 議論の内容・質の向上(協議事項における企業価値向上や戦略に関する議論の充実など)
- モニタリング方法改善の取り組み(業務執行状況報告の見直しなど)
- 社外取締役と監査等委員会のコミュニケーション充実の取り組み(オフサイトミーティング、視察など)

- (2) 2023年度の実効性評価
- ・取締役に対するアンケート(2023年12月~2024年1月)
  - ・取締役による議論(2024年1月)
  - ・取締役会への評価結果報告(2024年2月)

(3) 2023年度の実効性評価の結果  
アンケートの結果、中長期的な企業価値向上や戦略の議論が活発になされ、議論の内容・質が向上していること、また、監視・監督機能の強化に向けた取り組みや社外取締役と監査等委員会のコミュニケーションのさらなる充実を図る取り組みの実施状況を踏まえ、取締役会の実効性は維持・向上されていることを確認しました。

一方、価値創造に向けた課題に関する議論をさらに深めるべきこと、モニタリングについては、課題やプロセスに重点を置いた議論ができるようさらなる工夫を図ること、取締役会として備えるべきスキルを継続的に検討し、さらなる知見の向上に努めることなど、今後の取締役会の実効性向上に向け多岐にわたる課題が主に社外取締役から提起されました。

(4) 2024年度の実効性評価における取組課題  
上記の結果から、当社取締役会は有効に機能していると評価していますが、引き続き、取締役会の実効性向上、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化に向け、以下の取り組みを進めていきます。

- ① 取締役会の議論の内容・質のさらなる向上について  
取締役会規則に定める協議事項などを活用し、長期ビジョン実現に向けた価値創造の議論や環境変化を踏まえた中長期的な課題に関する議論を深めていきます。
- ② 監視・監督機能のさらなる向上について  
モニタリング方法改善に向けた工夫を継続的に実施するとともに、社外取締役を中心に実施するオフサイトミーティングなどの場も活用し、監視・監督機能を適切に発揮できる環境を整えていきます。
- ③ 取締役会としての知見の向上について  
とりまく環境の変化に対応するため、備えておくべき知見を一層高めるべく研修などを実施し、取締役会のさらなる実効性の向上をめざしていきます。
- ④ 以下の事項につきましては、従来から取り組んでいますが、取締役会の実効性向上に向け、継続的に取り組んでいきます。  
ア 情報伝達体制の整備  
取締役会の監視・監督機能の強化に向け、社外取締役への情報伝達体制を整備しています。  
具体的には、取締役会において本質的かつ実効的な議論を行うべく、社外取締役に対し、取締役会議案

### ■ オフサイトミーティングの開催状況

開催月	意見交換部署
2023年10月	経営戦略部
2024年 2月	マーケティング本部
5月	監査部
8月	働き方検討プロジェクトチーム



自動運転・隊列走行BRT/東広島市

などについて論点や社内における議論経過などを事前に説明しています。また、取締役会以外にも機会を設け、重要な経営課題などに関する説明を行うとともに、経営実態および施策背景などに関する情報提供として、現地視察などを実施しています。さらに、取締役会における指摘、質問などに対する必要な追加説明などを、直近の実効性評価などにおいて実施しています。

- イ 協議事項の設定による議論の充実  
決議事項および報告事項に加え、中長期的な経営方針・戦略や重要な経営課題などに関し議論する協議事項を取締役会規則に定め、中長期的な視点から継続的かつ充実した議論を行っています。
- ウ 取締役会における議論内容などの共有  
取締役会における議論内容、指摘事項を執行役員なども出席するグループ経営会議でフィードバックし、施策の推進や立案などに活用しています。

### 監査等委員会における実効性評価

監査等委員会の実効性についても議論を行い、非常勤監査等委員と業務執行取締役とのコミュニケーションについて、新たな機会の設定などにより改善されていることを確認しました。

なお、内部監査部門との情報共有は充実させていますが、監査の質的向上に向けて、内部監査部門との課題の共有と連携した対応を図っていくべきとの提起がなされました。

### ■ 現地視察などの実績

実施月	視察箇所
2023年12月	自動運転・隊列走行BRT/東広島市
2024年 1月	広島駅新駅ビル・中国統括本部/広島市
7月	THE OSAKA STATION HOTEL, Autograph Collection/大阪市



広島駅新駅ビル/広島市



## コーポレート・ガバナンス

### ■「中期経営計画2025アップデート」等に向けた議論プロセスにおける社外取締役の主なご意見など

テーマ		社外取締役からの意見など(主要なものをピックアップ)
外部環境の変化	観光・インバウンドの活況	<ul style="list-style-type: none"> <li>●オーバーツーリズムについて、政府対策案の当社グループへの影響を見越した対応が必要。</li> <li>●北陸新幹線敦賀延伸による関西・北陸間の人流変化については、引き続き取締役会でもモニタリングすべき。</li> </ul>
	労働力不足の顕在化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●エッセンシャルワーカーとして鉄道オペレーションを担う人財のワークエンゲージメント向上が極めて重要な課題。</li> <li>●会社・業界を超えた、人財やノウハウの共有・連携が必要。</li> <li>●業績の上振れにより生まれる資金の使途について、コロナ禍を耐えてきた社員に報いるという積極的なメッセージを期待したい。</li> <li>●グループ会社間での人財活用も含め働きやすい環境の整備に取り組んでほしい。</li> </ul>
	インフレ社会の到来	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現下の金利上昇局面におけるハードルレート上昇を各カンパニー長が自分ごととして捉え、対応していくことが重要。</li> </ul>
	顧客ニーズの多様化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●グループに横串を通す組織が他部署や現場と積極的な接点を持ち、お客様起点を大切に一緒に改革していくことで、当社グループに対するお客様の信頼・エンゲージメントが向上することに期待したい。</li> <li>●お客様に提供する付加価値やその提供の仕方が変容する中で、事業のあり方・戦略などを、より上位概念で議論することはガバナンスの観点でも重要。</li> </ul>
より認識を深めた対応すべき経営課題	鉄道事業の安全性向上・持続的進化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●DXが進んでも新たなリスクが顕在化しその総量が減らないと考えられる中で、安全のあり方について改めて検討を深めるべき。</li> <li>●間接部門の集約や社会人採用の増加を進める中での人財育成の課題は、安全に直結する技術継承であり、ベテランの力を活用しつつ取り組んでほしい。</li> <li>●鉄道の持続性向上投資は、強靱化やサービス向上を通じ、お客様に提供する価値を高めることにもつながると捉えるべき。</li> <li>●城端・氷見線の再構築の成果として、沿線住民のウェルビーイングの向上を期待したい。</li> <li>●運賃改定に対する社会の納得感を得るためには、当社単体ではなく、日本全体の鉄道の持続可能性という観点から議論を喚起することが必要と考える。</li> </ul>
	グループ一体となった価値創造	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社員の声施策として実現していく体験を積み重ねることで社員の創造性や参画意識も高まる。</li> <li>●「私たちの志」、中期経営計画などの共有と実現に向けて、各職場でのボトムアップのマネジメントや、社員の心を動かすストーリーとして語ることが重要。</li> <li>●ガバナンス面でのグループ会社連携をもっと強化すべき。</li> <li>●昨今の他業界における不祥事は上司にモノを言えない、言わない環境に原因の一端があることを踏まえ、心理的安全性の高い組織づくりが必要。</li> <li>●「私たちの志」、中期経営計画、JR西日本グループ行動規範などを各職場での対話の機会として活用することで、組織風土のさらなる改善および社員のエンゲージメント向上につなげてほしい。</li> </ul>
	変化対応・創出力の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>●デジタルによるシナジー効果につき、可視化できるよう努めてほしい。</li> <li>●JR他社との連携を進めていく中で、鉄道以外の事業を含むさまざまな分野で、エリアを跨いでJR西日本がリーダーシップをとっていくことが重要。</li> <li>●新規事業の成長にあたっては、「起承」人財と呼ばれる立ち上げに長けた人財と事業拡大に長けた「転結」人財との連携・引継ぎが重要。</li> <li>●JCLaaSは、社会課題性などの観点から意義深い事業である。その収益性および自治体広域連携との関係を重視して進めてほしい。</li> <li>●一人ひとりと向き合い、アプローチやサポートを工夫しながら、意識的・計画的に育成していくことで、目指すべき変革人財のポートフォリオを形成してもらいたい。</li> <li>●フルリモートなどの柔軟な働き方を認める中で、プロジェクトマネジメントや社員の求心力を高める工夫が重要。</li> </ul>
追加施策		
財務戦略・株主還元		<ul style="list-style-type: none"> <li>●当面の財務状況を踏まえ、投資家とのコミュニケーションの中で企業価値向上に向けたロードマップを示していくうえで、公募増資への対応として株主還元、特に自己株取得を通じたEPSの回復に取り組む姿勢を示すべき。ひいてはコロナ下・公募増資前の株価の回復も目指し、長期にわたり当社を支援してくれる投資家へのコミットを果たすべき。</li> <li>●市場からは、コロナ下でも配当を行ったことや、配当性向35%以上を目標として掲げていること、加えて、「中期経営計画2025アップデート」に伴う追加資源配分の3分の1を自己株式の取得に充てるというメッセージは評価されると考える。</li> <li>●中計数値目標の修正、および資源配分の方向性を検討する際には、「私たちの志」やマルチステークホルダー主義、人的資本投資などとのバランスについても議論を深めてほしい。</li> </ul>

### 役員報酬(取締役の報酬制度の概要)

当社では、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能し、かつ中期経営計画も踏まえた報酬体系を構築すべく、取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針(以下、「決定方針」)について、人事報酬諮問委員会に諮問しその答申内容を尊重して、2021年2月24日開催の取締役会において決議いたしました。

なお、当該決定方針については、「JR西日本グループ中期経営計画2025」の開始に伴い、業績と取締役個人々の報酬を適切に連動させ、取締役の業績向上へのインセンティブを高めることにより、中長期的な企業価値向上へつなげていく報酬体系とするため、2023年4月28日開催の取締役会において改正する決議を行っており、2023年7月以降の報酬から適用することとしています。

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬については、固定報酬である「基本報酬」、短期インセンティブとしての「業績評価報酬」および長期にわたる株主との価値共有と中長期的な企業価値向上に対するインセンティブとしての「株式報酬」から構成します。基本報酬は月例により、業績評価報酬および株式報酬は毎年一定の時期に支給します。監査等委員である取締役および社外取締役の報酬については、基本報酬のみで構成します。

基本報酬の額については、外部専門機関による他社調査などを考慮し、経営に関わる責任に応じた報酬テーブルを作成し、適正な水準を確保することとします。

業績評価報酬は、事業年度ごとの業績指標を反映した現金報酬とし、会社業績分と個人業績分により構成します。すべての業績指標が目標に達した場合の会社業績分と個人業績分の比率は、7:3とします。ただし、代表取締役社長などは会社業績分のみを適用します。

会社業績分、個人業績分のいずれについても、前事業年度の期首に掲げた各指標の目標に対する達成状況に応じて、定量的・定性的に評価を行います。

会社業績分の業績指標は財務指標と非財務指標とします。財務指標については、「連結利益」、「資産効率」および「連結利益に占めるライフデザイン分野の比率」の3項目を、非財務指標については、「鉄道の安全」、「地球環境」および「ワークエンゲージメント」に関する指標の3項目を業績指標とします。

個人業績分の業績指標は、各取締役が担当する部門における主要なKPIを業績指標とします。なお、指標の達成状況および定性的評価に応じて、個人業績分は0~200%の範囲で変動します。

株式報酬については譲渡制限付株式を交付し、その額は、経営に関わる責任に応じた基準額を設定することとします。

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬については、すべての業績指標が前事業年度の期首に掲げた目標に達した時に、基本報酬、業績評価報酬、株式報酬の比率が6:3:1となることを目安に構成します。(下図参照)

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額については、上記方針を踏まえたうえで、取締役会決議により決定します。ただし、基本報酬および業績評価報酬に係る内容の決定については、取締役会の決議により、代表取締役社長に一任します。具体的決定にあたっては、社外取締役が過半数を占める人事報酬諮問委員会の答申を受けてこれを尊重するとともに、複数名の代表取締役および人事担当取締役などで構成する総合人事委員会を開催しその審議を経ることとし、報酬決定の公正と信頼を確保することとしています。

報酬の種類	支給基準		支給方法	報酬構成 <sup>※2</sup>	
基本報酬	経営に関わる責任に応じた報酬テーブルを作成し、適正な水準を確保したうえで支給		毎月現金で支給	60%	
業績評価報酬 <sup>※1</sup>	会社業績分	財務指標	70%	一定の時期に現金で支給	30%
		非財務指標			
	個人業績分	各取締役が担当する部門における主要なKPI	30%		
株式報酬	経営に関わる責任に応じた基準額により支給		一定の時期に金銭債権を支給し、その払込みと引き換えに譲渡制限付株式を交付	10%	

※1 代表取締役社長などは会社業績分のみを適用します。  
※2 すべての業績指標が前事業年度の期首に掲げる目標に達した場合。

## コーポレート・ガバナンス



### 役員一覧 (2024年6月19日現在) ●取締役在任年数 ●取締役会出席回数(2023年度)

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>1</b> 代表取締役社長兼執行役員<br/><b>長谷川 一明</b><br/>●12年<br/>●15/15回<br/>取締役会議長 人事報酬諮問委員会委員</p>  | <p><b>5</b> 社外取締役<br/><b>宮部 義幸</b><br/>●2年<br/>●15/15回<br/>&lt;重要な兼職&gt;<br/>パナソニック ホールディングス株式会社<br/>取締役 副社長執行役員<br/>独立役員 人事報酬諮問委員会委員</p> | <p><b>11</b> 取締役兼執行役員<br/><b>漆原 健</b><br/>●2024年6月当社取締役就任</p>   |
| <p><b>2</b> 社外取締役<br/><b>筒井 義信</b><br/>●4年(監査役在任年数5年)<br/>●15/15回<br/>&lt;重要な兼職&gt;<br/>日本生命保険相互会社 代表取締役会長<br/>独立役員 人事報酬諮問委員会委員</p>                           | <p><b>6</b> 代表取締役副社長兼執行役員<br/><b>倉坂 昇治</b><br/>●6年<br/>●15/15回<br/>人事報酬諮問委員会委員</p>  | <p><b>12</b> 社外取締役(常勤監査等委員 監査等委員会委員長)<br/><b>小倉 真樹</b><br/>●2年(監査役在任年数2年)<br/>●15/15回<br/>元裁判官<br/>独立役員</p>   |
| <p><b>3</b> 社外取締役<br/><b>野崎 治子</b><br/>●4年<br/>●15/15回<br/>元株式会社堀場製作所 ジュニアコーポレートオフィサー<br/>&lt;重要な兼職&gt;<br/>京都大学 理事、積水化学工業株式会社 社外取締役<br/>独立役員 人事報酬諮問委員会委員</p> | <p><b>7</b> 代表取締役副社長兼執行役員<br/><b>春名 幸一</b><br/>●2024年6月当社取締役就任</p>  | <p><b>13</b> 取締役(常勤監査等委員)<br/><b>多田 真規子</b><br/>●1年<br/>●11/11回</p>   |
| <p><b>4</b> 社外取締役<br/><b>飯野 健司</b><br/>●2年<br/>●15/15回<br/>元三井不動産株式会社取締役常務執行役員<br/>独立役員</p>   | <p><b>8</b> 代表取締役副社長兼執行役員<br/><b>井上 啓</b><br/>●2024年6月当社取締役就任</p>   | <p><b>14</b> 社外取締役(監査等委員)<br/><b>狭間 恵三子</b><br/>●2年(監査役在任年数2年)<br/>●15/15回<br/>元堺市副市長<br/>&lt;重要な兼職&gt;<br/>大阪商業大学公共学部 教授<br/>独立役員</p>                                      |
| <p><b>9</b> 取締役兼専務執行役員<br/><b>坪根 英慈</b><br/>●3年<br/>●15/15回</p>   | <p><b>10</b> 取締役兼常務執行役員<br/><b>奥田 英雄</b><br/>●2年<br/>●15/15回</p>  | <p><b>15</b> 社外取締役(監査等委員)<br/><b>後藤 研了</b><br/>●2年<br/>●15/15回<br/>元有限責任あずさ監査法人 専務理事大阪事務所長<br/>&lt;重要な兼職&gt;<br/>後藤研了公認会計士事務所 公認会計士、<br/>東和薬品株式会社 社外取締役(監査等委員)<br/>独立役員</p> |

### 取締役の有する知識・経験・能力等(スキル・マトリックス)

「JR西日本グループ中期経営計画2025」における5つの重点戦略「鉄道の安全性向上」「主要事業の活性化と構造改革(鉄道事業・グループ事業)」「不動産・まちづくりのさらなる展開」「デジタル戦略による多様なサービスの展開」「新たな事業の創出」の実現に向けて、取締役会が適時、適切な意思決定を行い、かつ実効性の高い監視・監督機能を発揮すべく、現時点での取締役会にとって重要と考えるスキル(知識・経験・能力等)を ①企業経営 ②ガバナンス ③安全・品質

④CS・マーケティング ⑤イノベーション・地球環境 ⑥まちづくり ⑦地域共生 の7つと定義しています。

なお、ESGに関するスキルは、その構成要素が7つのスキル個々に含まれるものであり、役員全員がそれぞれのスキルを発揮するうえで備えるべきものと考えています。

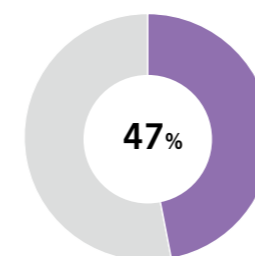
上記7つのスキルについて、各取締役(監査等委員である取締役を含む。)が現在有し、特に発揮することが期待されるスキルの一覧は下表のとおりです。

### ■ 各取締役が現在有し、特に発揮することが期待されるスキルの一覧(スキル・マトリックス)

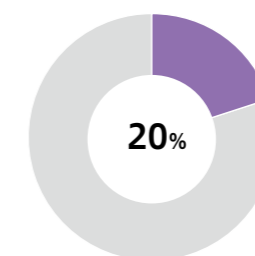
氏名	当社における 役位	特に発揮を期待するスキル(下段は主な構成要素)						
		企業経営 経営戦略 組織開発 財務戦略	ガバナンス 法務・リスクマネジメント ダイバーシティ 人権 人財育成	安全・品質 安全に関わる技術・管理 品質マネジメント	CS・ マーケティング 顧客価値の創造 新たな事業領域への展開 ブランド価値	イノベーション・ 地球環境 DX・先進技術 生産性向上 脱炭素社会の推進 省エネルギー	まちづくり 不動産開発 鉄道ネットワークの 利便性向上 まちの魅力向上	地域共生 観光・産業振興 地域文化の発展 持続可能な交通体系
1 長谷川 一明	代表取締役 (取締役会議長)	●		●			●	
2 筒井 義信	取締役 (独立社外)	●	●		●			
3 野崎 治子	取締役 (独立社外)		●					●
4 飯野 健司	取締役 (独立社外)	●			●		●	
5 宮部 義幸	取締役 (独立社外)	●		●		●		
6 倉坂 昇治	代表取締役	●	●					●
7 春名 幸一	代表取締役	●					●	●
8 井上 啓	代表取締役	●		●				
9 坪根 英慈	取締役	●			●	●		
10 奥田 英雄	取締役	●			●	●		
11 漆原 健	取締役			●				●
12 小倉 真樹	常勤監査等委員取締役 (独立社外、監査等委員会委員長)		●					
13 多田 真規子	常勤監査等委員取締役			●	●			●
14 狭間 恵三子	監査等委員取締役 (独立社外)		●					●
15 後藤 研了	監査等委員取締役 (独立社外)	●	●					

注1 各人の有するスキルのうち、取締役構成に鑑みて、特に発揮を期待するもの最大3つに「●」印をつけています。  
注2 上記一覧表は、各人の有するすべての知識・経験・能力等を表すものではありません。

### ■ 独立社外取締役比率 7名/15名



### ■ 女性取締役比率 3名/15名



### ■ 取締役の在任年数構成比

