

F8（任意の諮問委員会の設置の有無）	
1	今後、指名及び報酬双方を扱うガバナンス委員会等を設置する予定です。
2	指名・報酬諮問委員会が設置されている。
3	今後任意の委員会の設置が社内で検討されると思われる。
4	設置を検討中
5	実態はオーナー（代表取締役会長）が決定
6	取締役会の諮問機関として「ガバナンス協議会」を設置している。委員の過半数は社外取締役で構成され、取締役の指名、監査等委員ではない取締役の報酬等、取締役会の評価に関する事項、その他経営上の重要な事項に関する協議を行ない、必要に応じて取締役会に対して助言等を行なっている。
7	コーポレートガバナンス委員会（社外取締役5名と 管理本部担当専務取締役1名 の5名で構成）で グループ会社全社の役員選任について、事前検討して 同意がなされた案が、 親会社取締役会で承認されている。
8	本年度、株主総会後の取締役会にて、「任意の報酬諮問委員会」を決議した。

問1

問1-2 (【選任等】 監査等委員会の決議の内容・その他)	
1	総会議案の妥当性決議とは別に、その前に将来の経営安定化に資する取締役候補者について代表取締役と意見交換を行っている。
2	監査役会設置会社時代からの流れで、形だけの決議に留まる。ただし、妥当でない場合、総会以前に監査等委員会としての意見を述べる雰囲気にはある。
3	(妥当)、(指摘事項無し)の意味が分かりにくい。
4	取締役会へ上程した指名委員会・報酬委員会の答申に対し、監査等委員会の意見としては「答申内容に関して異議はございません。」と意見形成した。
5	招集通知の議案に「適任」との積極意見を記載したので、口頭では、監査報告の最後に簡素化して「特段の指摘事項は無いとの結論に至った」と付言する形で表明した。
6	全ての適任取締役候補について適任であると判断
7	招集通知上は消極意見的な確認に留めた記載をしているが、監査等委員会での決議および総会における意見陳述においては、もう少し踏み込んだ積極的意見の表明を行った。

問1-2 (【報酬等】 監査等委員会の決議の内容・その他)	
1	総会議案の妥当性とは別に、各取締役の報酬について代表取締役に意見具申している。
2	取締役の報酬についての監査等委員会の意見の概要は以下のとおりであります。取締役の2019年3月期報酬について過年度に付与したストックオプションが業績及び企業価値の向上に対する適切な動機付けとして機能しているが、来期以降も報酬におけるストックインセンティブの必要性を含めて、全体的な制度設計等を改めて検討する余地があるとの結論に至りました。
3	水準は妥当、決定方法は改善すべきとの意見。
4	監査役会設置会社時代からの流れで、形だけの決議に留まる。ただし、妥当でない場合、総会以前に監査等委員会としての意見を述べる雰囲気にはある。
5	上記選任と同時期に「妥当」と決議したが、総会議案、総会報告事項ではない。
6	・当該報酬等は相当であると判断しました。
7	取締役会へ上程した指名委員会・報酬委員会の答申に対し、監査等委員会の意見としては「答申内容に関して異議はございません。」と意見形成した。
8	招集通知の議案に「妥当」との積極意見を記載したので、口頭では、監査報告の最後に「特段の指摘事項は無いとの結論に至った」と付言する形で表明した。
9	監査等委員会では決議しているが、事業報告の記載事項とはせず、総会を含め対外的な意見表明は行わなかった。
10	取締役の選任等と異なり、報酬は株主総会の議案に上程がなくても発生しているので、監査等委員会で審議した結果、報酬等の内容は相当として株主総会で陳述すべき特段の事項はない旨を決議した。
11	総会において報酬に関する決議事項はないが、取締役の報酬等について適切に運用されていることを陳述。

問1-3 (【選任等】 決議を行わなかった理由・その他)	
1	第一回株主総会の開催は2019年6月の予定
2	株主総会で陳述すべき特段の事項は無いと、決議しました。
3	口頭報告の文言に、選定に関する意見(指摘すべき事項がない旨)を含めた。
4	取締役の選任案について、「役員指名諮問委員会」および「監査等委員会」で審議し、代表取締役に対して「選任案について相当である」との意見表明を行った。但し、株主総会においては、意見陳述をしていない。
5	監査等委員の選任については監査等委員会で同意の決議をし、監査等委員以外の取締役の選任については、取締役会で監査等委員全員が異議なく同意した。
6	株主総会上程議案として取締役会決議を行ったが監査等委員会として特段の異議は述べなかった。
7	監査等委員会での決議は無いが、議論し「株主総会で陳述するまでもないと判断」。総会招集通知で選任議案に「監査等委員会では、適任であると判断する」・・・の旨を記載。
8	監査等委員全員が出席するコーポレートガバナンス委員会にて承認している。なお、株主総会議案としての承認決議はしている。
9	社外監査役3名が指名報酬委員会のメンバー。同委員会では監査等委員としての意見を述べた。

問1

10	2018年6月の株主総会で監査等委員会設置会社に移行したので、委員会として選任等を議論しなかった。
----	---

問1-3 (【報酬等】決議を行わなかった理由・その他)	
1	社内の役員規程で役職別に報酬額が決められている。当該の役員規程を変更する場合、取締役会決議が必要。
2	移行時の株主総会で、報酬総額決議が行われ、それ以降は増減が無いため議案になっていない。
3	業務執行取締役が全員再任し、報酬額の変更が予定されていなかったため、再任の決議のみ実施
4	第一回株主総会の開催は2019年6月の予定
5	株主総会で陳述すべき特段の事項は無いと、決議しました。
6	報酬の改定がなかったため
7	総会議案として上程されていないため
8	監査等委員候補者全員で、各監査等委員の報酬を事前合意しました。
9	監査等委員全員が出席する報酬委員会（諮問）で、取締役会に対し妥当である旨の提言を決定したことにより、改めての監査等委員会での決議は行わなかった。
10	口頭報告の文言に、報酬等に関する意見（指摘すべき事項がない旨）を含めた。
11	監査等委員がメンバーである「役員報酬諮問委員会」において審議し、「報酬案については相当である」と意見表明を行った。
12	株主総会での議案なし
13	個別の取締役に対す得る報酬額について、その原案について社外取締役において検討を行ったが、原案通りで適切として助言した。
14	株主総会に上程された議案についてのみ検討することになっているため
15	株主総会の議案ではなかった。
16	開示要請にもかかわらず経営執行側より報酬開示がなかったため。
17	報酬議案がなかった。また、当社は取締役個々の報酬は開示せず総額のみであり、前年から総額が変更されていないため議案がない。個別報酬については監査等委員会では認識できない。
18	取締役報酬の全体枠については、承認しているが、個々の役員報酬については承認手続きをしていない。
19	報酬は議案になかったため
20	報酬について発言できる環境ではない。
21	社外監査役3名が指名報酬委員会のメンバー。同委員会では監査等委員としての意見を述べた。
22	2018年6月の株主総会で監査等委員会設置会社に移行したので、委員会として報酬等を議論しなかった。
23	報酬等は株主総会の議案になかったため。
24	前期と不変であったため

問1-5 (株主参考書類への記載方法・具体例)	
1	本議案は、監査等委員会において検討がなされましたが、意見はございませんでした。
2	取締役選任議案(注)に監査等委員会の取締役選任についての意見は次のとおりであります。当委員会において、候補者の見識、経験、将来の経営の安定化等の要素から業務執行を行う取締役が適任であるか審議しました。各候補者は当社の取締役として相当であると判断いたしました。
3	監査等委員会の決議は、指名と報酬の両方について統合的に行ったが、総会議案に合わせて、別々に記載した。
4	議決権行使の説明分の中に、取締役の選任について妥当である旨、監査等委員会意見を記載。事業報告に、取締役の報酬について妥当である旨、監査等委員会意見を記載。
5	監査等委員である取締役も無い取締役も選任議案の案内に監査等委員会として選任は妥当と記載
6	監査等委員会は、各候補者に関して、当事業年度における業務執行状況及び業績等を評価したうえで、当社の取締役として適任であると判断しております。
7	2018年3月に移行したため、選任については監査役会として同意し、報酬の同意権は発生していないので記載していない。
8	本議案につきましては、監査等委員会からすべての取締役候補者について適任である旨の意見を得ております。
9	選任議案の説明文に、選任に関する意見（特段の指摘事項なし）を記載。今回報酬議案は無かったので、報酬に関する意見は記載せず。

問1

10	選任・報酬等の各議案等の説明文に意見のみ記載。
11	議案ごとに記載
12	報酬議案はなかったため、選任議案のみに記載した。
13	本議案について監査等委員会から全ての取締役候補者について適任である旨のご意見を得ております。
14	関連する議案毎に、「本議案に関して監査等委員会から、監査等委員以外の取締役の選任等（または報酬等）について、会社法の規定に基づき指摘すべき事項はないとの意見表明を受けております。」と記載した。
15	選任等につき、「監査等委員会から全ての取締役候補者について適任である旨の意見を得ております」と記載
16	選任についてのみ
17	監査等委員会で検討がなされましたが、特段指摘すべき事項はございませんでした。
18	・「監査等委員でない取締役の選任の件」議案について、「監査等委員会の意見」を記載 ・「監査等委員でない取締役に対する賞与支給の件」議案について、「監査等委員会の意見」を記載
19	報酬については記載しなかった
20	選任議案の箇所に選任についての意見を記載した。
21	なお、本議案につきましては、監査等委員会において検討がなされましたが、特に指摘すべき事項はないとの意見表明を受けております。
22	第1号議案 取締役（監査等委員である取締役を除く）7名選任の件 ～なお本議案について監査当委員会において検討がなされましたが異論がない旨の意見表明を受けております。
23	取締役選任議案に、監査等委員会から各候補者を取締役に選任することが適切であるとの意見表明を受けている旨を記載している。
24	選任議案のみ記載
25	取締役選任議案の箇所に、監査等委員会として取締役候補者が適任であると判断した旨を記載
26	監査等委員でない取締役4名全員は、本定時株主総会終結の時をもって任期満了となりますので、監査等委員でない取締役4名の選任をお願いしたいと存じます。監査等委員会は、全ての取締役候補者について適任であると判断しております。監査等委員である取締役3名全員は、本定時株主総会終結の時をもって任期満了となりますので、監査等委員である取締役3名の選任をお願いしたいと存じます。また、本議案の提出につきましては、監査等委員会の同意を得ております。
27	それぞれの議案の個所で、妥当である、相当であると記載。
28	選任のみ記載。
29	選任についてのみ記載
30	本議案については監査等委員から、全ての取締役候補者について適任である旨の意見を得ています。
31	取締役（監査等委員である取締役を除く。）選任議案の件に、なお書きで記載を行った。
32	取締役選任議案について、新任と再任に分けて記載した。
33	選任のみ記載した。
34	監査等委員会において検討が為されましたが、意見はございません。
35	本議案に関しまして当社の監査等委員会は、全ての取締役候補について適任であると判断しております。
36	なお、本議案につきましては、監査等委員会において検討いたしましたが、異議はございませんでした。
37	当社の監査等委員会は、全ての取締役候補者について適任であると判断しております。
38	報酬については株式報酬制度導入議案についての意見を記載。過年度の報酬については意見形成はしたが、参考書類への記載はしていない。
39	選任についての意見を記載。報酬については議案になかったため記載せず。
40	本議案について監査等委員会において検討がなされましたが、異論はない旨の意見表明を受けております。
41	選任議案のみで報酬議案なし。監査報告の最後に口答で一括報告した
42	監査等委員会において慎重に検討を行った結果、監査等委員会は本議案で提案されている取締役候補者は妥当であると判断しております。

問1-5（株主参考書類への具体的な記載場所・その他）

1	選任議案と事業報告の間
---	-------------

問1

2	議案説明文の末尾。
3	選任議案の箇所に記載した。
4	すべての議案の最後
5	議案説明に記載
6	選任のみが株主総会決議事項であり、それに対し「意見はございませんでした。」という意見を記載した。
7	第2号議案 監査等委員でない取締役4名選任の件 第3号議案 監査等委員である取締役3名選任の件
8	監査等委員会において検討が為されましたが、意見はございません。
9	議案本文
10	選任議案の説明箇所に意見を記載した

問1-5 (株主参考書類への記載内容・その他)	
1	なお、本議案につきましては、監査等委員会に置いて検討がなされましたが、意見はございませんでした。(取締役(監査等委員である取締役を除く。))選任議案)
2	指名・報酬委員会に監査等委員である社外取締役1名が当該委員会の委員として出席して意見を述べることにより監査等委員会と指名報酬委員会の連携を図り、また、監査等委員の全員が指名・報酬委員会の議事内容を確認するとともに、「取締役候補者の選任の方針及び評価・選任プロセス等」・「取締役の報酬体系及び水準等の枠組み、具体的な報酬額の算定方法等」を取締役会における指名・報酬委員会の報告内容及び質疑応答により確認し、監査等委員会として審議致しました。
3	本議案に関しましては、監査等委員会はすべての取締役候補者について適任であると判断しております。
4	・・・等委員会は、すべての取締役候補者について適任であると判断しております。
5	取締役の選任についての監査等委員会の意見の概要は以下のとおりであります。当委員会は、取締役の選任についての方針・決定プロセスや取締役候補者の適格性並びに業務執行状況等について代表取締役と意見交換を行ったうえで、取締役の選任について検討いたしました。その結果、取締役会の構成(社外取締役の構成比、多様性等)、各候補者の専門知識、経験や業績等を踏まえ、本議案で提案されている者を候補者とするのは適切であるとの結論に至りました。
6	「なお、本議案に関し、監査等委員会は特段の意見がない旨を確認しております。」と選任議案の文中に記載。
7	本議案につきましては、監査等委員会からすべての取締役候補者について適任である旨の意見を得ております。
8	監査等委員会は、各候補者を取締役に選任することが当社の企業価値向上に資すると判断しております。
9	なお、監査等委員会における検討の結果、本議案に関する特段の指摘事項はございませんでした。
10	本議案について、監査等委員会において検討がなされましたが、「本議案は妥当である」との結論に至りました。
11	なお、本議案につきましては、監査等委員会において検討がなされましたが、特段指摘すべき点はございませんでした。
12	選任 適任であると判断した。報酬等 その報酬などの内容は妥当であると判断した。
13	監査等委員会は取締役選任議案を妥当と判断し、陳述すべき事項はない。
14	本議案に関しましては当社の監査等委員会は全ての取締役候補者について適任であると判断しております
15	なお、本議案に関し、監査等委員会は、当社の企業価値向上の観点から、各候補者を取締役に選任することが適切であるとの意見を有しています。
16	監査等委員会は、指名手続きは指名・報酬委員会の審議の結果を踏まえ適切に行われており、また、各候補者は当社の取締役として適任であると判断しております。
17	「適任である旨の意見を得ています。」と記載
18	監査等委員会は、各候補者は当社の取締役として適任であると判断しております。
19	問1-5②参照
20	なお、本議案については、監査等委員会から全ての取締役候補者について適任である旨の意見を得ております。
21	本議案は、指名報酬委員会における審議を経て決定しております。また、監査等委員会での検討の結果として、特段の指摘事項はない旨の意見を受けております。
22	「監査等委員会において検討がなされた結果、異論はございませんでした。」
23	本議案に関しまして当社の監査等委員会は、全ての取締役候補について適任であると判断しております。
24	監査等委員会における検討の結果、本議案(の候補者)について(適任)妥当である旨の意見を得ております。
25	なお、本議案につきましては、監査等委員会において検討いたしました。異議はございませんでした。
26	意見はない旨の記載をした。

問1

27	なお、本議案に関し、監査等委員会は特段の意見がない旨を確認しております。
28	本議案につきましては、監査等委員会において検討がなされましたが、特段指摘すべき点はございませんでした。
29	なお、本議案に関しましては、監査等委員会におきまして審議がなされましたが、特段指摘すべき点はないとの意見を得ています
30	監査等委員会からすべての取締役候補者について適任である旨の意見を得ています
31	本議案に関し監査等委員会は特段の意見はない旨確認しております。
32	監査等委員会から特に意見はない旨を記載

問1-6（株主参考書類への記載を行わなかった理由・その他）	
1	以前の株主総会で承認された報酬限度の範囲内なら問題ない。
2	報酬総額は、監査等委員設置へ移行した株主総会で決議しており、委員会設置前になる。その後決議変更は無い。
3	報酬関連議案がなかった。
4	監査結果報告時に口頭でその旨を述べた
5	今回の総会では、選任議案はあったが報酬議案はなかった。そこで、監査等委員会で意見を決議した際、選任についてのみ、その議案の箇所に記載をするということも含めて決議した。
6	口頭監査報告を行った際に一緒に報告を行った。
7	報酬等について議案に上程していないため、株主総会外意見として意見を形成し、取締役会で報告した。
8	業務執行取締役が全員再任し、報酬額の変更が予定されていなかったため、再任の決議のみ実施
9	監査等委員を除く取締役の報酬の総額については、過去の株主総会で決議され、その金額に変更がないため今回の株主総会の議案にはなっていない。
10	事業報告に記載した
11	前期の報酬等の額を記載しているため
12	選任については記載したが、報酬については敢えて記載をする必要なしと判断した
13	第一回株主総会は2019年6月の為
14	証券代行から、妥当と判断した場合は触れる必要はないと提案され、そうした。
15	議案に報酬についてなかった
16	報酬等に関しては、取締役会宛への意見陳述に止めた。
17	報酬は議案にないため。
18	総会議案として上程されていないため
19	選任については、議案があり、報酬については議案がなかったため、選任についてのみ決議した。
20	上場直後であり、まだ株主総会を開催していない
21	取締役の報酬に関する議案が上程されなかったため。
22	報酬等は、議案にないため
23	事業報告の「取締役の報酬等」の(注)で取締役の報酬の策定・決定方法を記載しています
24	報酬については議案がなかったため、敢えて記載をする必要がないと判断した。
25	報酬等は議案がなく、前年度と同様とのことで監査等委員会で議論せず、記載もしなかった
26	決議はしたが、報酬に関する議案がないため記載不要と判断した
27	参考書類ではなく、事業報告の「取締役（監査等委員である取締役を含む）の報酬等の総額」の脚注として記載。
28	前年度も記載していないから
29	昨年度は株式報酬制度を導入したので記載したが、今年度は、新たな制度導入はなかったため。また個々の役員の報酬決定にかかわるものはルールどおりであり、監査等委員会では「特に意見はない」旨の決議をしたが、記載は行わなかった。
30	総会において、口頭で意見陳述した。
31	報酬が議題となっていなかったから
32	監査等委員会として決議したが、報酬議案が無かったため
33	報酬議案がなかったため
34	報酬に関する議案がなかったため、参考書類には「報酬についての同意」は記載しなかった。
35	総会付議案である選任議案についてのみ招集通知に記載を行った。

問1

36	取締役報酬議案については、株主総会の決議事項となっていないため、記載しなかった。今年度の個別の取締役報酬について、取締役会場で監査等委員会の意見を表明した。
37	報酬枠全体について 監査等委員会で検討決議するが 個々の役員報酬については 検討・承認決議をしていない。
38	報酬は議案になかったため
39	株主総会の監査報告で口頭にて説明した。
40	口頭の監査報告時に併せて報告しているため。
41	報酬等に関する議案がないため。
42	2016年に監査等委員会設置会社に移行したが、指名報酬委員会は未だ実質的には定着していないため。
43	株主総会の議案は選任のみで、報酬等に関する議案がなかったため。
44	当社監査等委員会としては「報酬総額の変更」議案が上程されたときに「意見陳述する」との考え方にしています
45	2018年6月の株主総会で監査等委員会設置会社になったので、決議は2019年度になる。
46	報酬については、総会年度の報酬額は監査項目として個別報酬額および合計報酬額はチェック。しかし次年度の報酬については総会後の役員会での決定であり、意見表明をする事ができなかった。
47	監査等委員会で検討・議論を行ったが、指摘すべき事項がなかった
48	報酬等は株主総会の議案になかったため。
49	取締役及び社外取締役の報酬限度額については、平成28年開催の定時株主総会で決議しているため。個別には指名報酬委員会で協議している。
50	議案に入っていないため。
51	報酬に関する総会議案がないため、報酬に関する意見は記載しなかった。

問1-8 (株主総会における口頭陳述・要旨の具体的範囲)	
1	総会に提出されている議案及び書類の調査結果(法令及び定款に適合しており、指摘すべき事項は無い) 総会に上程されている監査等委員以外の取締役に関する選任議案及び当事業年度における報酬について(特段指摘すべき事項は無い)
2	取締役の選任及び報酬について、検討を行い協議した結果、適任であり、特段の指摘事項は無いとの結論に至ったことを報告した。
3	招集通知記載(全文記載)を引用する形で要旨のみを陳述
4	特段の意見がないことを報告。
5	適任であるとの積極意見を陳述した。
6	要旨は変更せず、短めにした
7	議案名をあげて、審議した結果を報告した。
8	取締役の選任および報酬についてその方針・考え方や決定のプロセスを確認し協議した結果、特段の指摘事項はないとの結論に至った。
9	取締役の選任議案および報酬につきまして、監査等委員会としましてはいずれも相当であると判断しており、指摘すべき事項は認められません。
10	取締役選任議案につき、監査等委員会で検討した結果、株主総会で陳述すべき特段の事項はない旨口頭報告した。
11	・選任及び報酬について、いずれも相当であると判断しており、特に指摘する事項はない。
12	招集通知では、それぞれ「各候補者は適任」、「報酬等は妥当」としたが、口頭では、まとめて簡単に「特段の指摘事項はないとの結論に至った」と意見表明した。
13	選任および報酬等について「特段の指摘事項はない」
14	監査等委員である取締役以外の取締役の選任議案および報酬について、監査等委員会としてはいずれも相当であると判断しており、特に指摘すべき事項はない。
15	招集通知書掲載並びに総会提出の議案、書類の通りという形で陳述を行った。
16	監査等委員である取締役以外の取締役選任議案(第〇号議案)につきましても、監査等委員会としての意見は特にございません。
17	結論のみを陳述
18	監査等委員会において妥当性を検討したが、指摘すべき事項はない旨

問1

19	株主総会に上程されている監査等委員である取締役以外の取締役の選任議案については、相当であり指摘すべき事項はありません。
20	「監査等委員でない取締役の選任および報酬につきましても、特に指摘すべき事項はございません。」と言った。
21	監査等委員以外の取締役の選任議案について特段の指摘事項はない旨陳述した。
22	監査等委員である取締役を除く取締役の選任議案および報酬につきましても、監査等委員会として、いずれも異議はございません。
23	選任部分のみ陳述
24	監査等委員である取締役以外の取締役の選任議案および報酬等につきましても、監査等委員会としては、いずれも相当であると判断しており、特に指摘すべき事項はございません
25	相当である旨を述べた。

問1-9（株主総会において口頭陳述を行ったタイミング・その他）

記載回答なし

問1-11（株主総会で口頭陳述を行わなかった理由・その他）	
1	総会において質問があれば回答する準備はしてあります
2	監査等委員会として決議したが、その際、総会の場で特に求められない限り口頭陳述は行わない旨も併せて決議した。
3	第一回株主総会は2019年6月の為
4	株主総会で陳述すべき特段の事項は無いと、決議しました。
5	妥当と決議したため触れなかった。
6	総会議長が選任議案を説明する中で、記載されている監査等委員会意見を読み上げた。
7	監査等委員会において決議された意見が、いわゆる「消極的意見」であり、口頭陳述する必要性は低いと委員会で判断した。
8	総会議案として上程されていないため
9	上記3の理由に加えて、監査等委員でない取締役の選任議案、監査等委員でない取締役に対する報酬議案のいずれに対しても、総会議長（社長）が議案説明の際に、監査等委員会から妥当である旨の意見を受けていること、を口頭にて説明していることによる。
10	取締役選任を含む全議案について、指摘事項はない旨を陳述しました。
11	HD子会社となり、株主総会が書面決議となったため。
12	株主総会開催前であるが、監査等委員会で意見陳述権の行使等について協議した結果、口頭陳述すべき事項はないと判断した
13	意見陳述権を行使しないことを決議した。
14	取締役選任についての口頭陳述は行ったが、報酬については監査等委員会として決議したが、株主総会上程議案にもなっておらず、敢えて口頭陳述の必要がないと判断した。
15	決議はしたが、報酬に関する議案がないため口頭陳述は不要と判断した
16	前年度も口頭陳述を行わなかったから
17	報酬は、今回株主総会議案でないこと、個々人の報酬は指名報酬委員会で審議しているなどから、口頭陳述する必要はないと判断した。
18	議長が議案説明時に口頭陳述
19	監査等委員会として決議したが、報酬議案が無かったため
20	報酬について、当委員会より報酬開示を要請したにもかかわらず経営執行側の開示がなされなかったため。
21	総会付議案に報酬はなかったことが主たる理由
22	取締役報酬議案については、株主総会の決議事項となっていないため、陳述しなかった。今年度の個別の取締役報酬について、取締役会場で監査等委員会の意見を表明した。
23	報酬に関する総会議案事項がないので、報酬に関しては口頭陳述しなかった。
24	書面によるみなし決議のため
25	2018年6月の株主総会で監査等委員会設置会社になったので、口頭陳述を行うとしても2019年度になる。
26	選任決議のみです。

問1

27	監査等委員会で検討・議論を行ったが、指摘すべき事項がなかったため、その旨を株主総会冒頭の監査等委員会からの口頭による監査報告で報告した。
28	報酬等は株主総会の議案になかったため。
29	議案になかったため。

問2

問2-1 (3) (監査等委員会における役割分担の違いの具体例)	
1	社外の監査等委員が指名・報酬委員会の委員の一員となり検討し、その内容と結果を監査等委員会で共有し決議している。
2	任意諮問機関である指名報酬委員会の委員を務める非常勤社外監査等委員がその検討状況及び関連情報を監査等委員会に定期的に報告し、社内常勤監査等委員は社内の重要会議への出席及び往査等において収集した情報を監査等委員会に適宜報告し、これらの情報をもとに監査等委員会として意見陳述権の行使の可否及びその内容の検討にあたる。
3	社内常勤監査等委員が、情報収集、案を提示する。
4	社内常勤が情報収集して社外非常勤と連携する
5	社内の常勤監査等委員と社外の非常勤監査等において情報量の差はある。
6	常勤監査等委員が情報を収集し検討し意見案を作成している
7	常勤監査等委員が現任の役員情報を期中でも提供している。
8	情報収集に関しては、常勤が行い、その情報を基に監査等委員会で検討。
9	常勤監査等委員が「たたき台」を作り、委員会で審議している。社外取締役監査等委員との審議により最終意見を決定することとしているが、記載する意見は一般的な表現となっている。
10	指名・報酬委員会の議事内容を確認する意味では全員同じであるが、監査等委員の一名（非常勤）が指名・報酬委員会の委員である。
11	社内常勤が指名報酬委員会にオブザーバー参加、また、報酬案、取締役選任案について事前情報を入手している。この情報に基づき、監査等委員会において、社外非常勤監査等委員に情報展開している。
12	出席する会議の種類
13	社内・常勤の監査等委員が主となり情報収集を行い、それを基に委員会において検討している。
14	社内監査等委員が他社動向、専門誌等の情報を収集し、監査等委員会で情報共有している。一方、社外監査等委員は、兼務において他社の実際の動向を収集しており、監査等委員会で情報共有している。
15	役割表を作成している
16	情報収集・情報のまとめは「常勤社内監査等委員」が行い、検討・決議は、「非常勤社外監査等委員」も含め、全監査等委員が行う。
17	情報収集は常勤監査等委員が中心に行なっている。
18	立場の違い(常勤・非常勤)により、情報収集の量・質に差異がある。
19	社内常勤がほとんどの情報を入手し、社外非常勤に情報を提供する形をとっている。そのうえで、監査等委員全員による協議を行っている。
20	社外（当社の場合、社外は全員非常勤・社内は常勤）の委員は、取締役会（原則月1回）以外で来社する機会は少なく、従って取締役の日常の活動振りや属性の把握は、情報を多く持つ社内（常勤）委員に依るところとなっている。
21	社外者は諮問委員会に属しているため直接最終意思決定の過程を見聞している。社内者は日常の情報収集に努め、諮問委員会での最終検討については社外者より報告を聞く。
22	情報収集は、常勤中心。
23	監査等委員の一部の者が諮問委員会の委員に就任しているから、当然違いが生じている。
24	業務監査 会計監査 法務監査
25	社内常勤監査等委員が情報の収集、執行側とのスケジュール調整を担当している。
26	常勤監査等委員が情報収集を行い、非常勤監査等委員へその情報を提供し監査等委員会で協議を行う。
27	社内監査等委員（常勤）が主として情報収集にあたり、社外監査等委員（非常勤）との情報共有を図っている。社外監査等委員は、専門的な知識の面から意見を述べて頂いている。
28	社内の情報収集に関しては、社内常勤監査等委員が行い、社外非常勤監査等委員にその情報を展開しています。
29	管理本部との折衝は常勤が行っている。
30	常勤は置いていないが、選定監査等委員を1名指名しており、常勤監査役同等の役割を付している。委員長が兼任。その他の監査等委員は法定の会議への参加のみ。
31	選定委員の情報量が多く、定例的な会議に出席しやすい。子会社等への往訪も選定委員に委ねている。これらの情報は監査等委員会の場で要点の共有を心掛けている。
32	常勤監査等委員会が判断基準となる情報収集を行い、その報告に基づき検討を行う。
33	常勤が主導的に対処する。

問2

34	常勤監査等委員による取締役ヒアリングを実施し、非常勤監査等委員と情報共有している。
35	社内の常勤監査等委員が任意の委員会である人事等検討委員会及び報酬検討委員会にオブザーバーとして出席し、情報収集を行うこととしている(問7-5にて回答)。
36	常勤が情報集め非常勤の意見を聞いてまとめている
37	常勤は、より詳しい情報を取り社外監査等委員へ情報を提供する。社外監査等委員は、客観的視点で評価する役割。
38	常勤監査等委員が諮問委員会に出席している。内容を常勤監査等委員から非常勤の監査等委員に伝える。
39	常勤監査等委員が情報収集する。
40	選任等については監査等委員全員が選定監査等委員となり、報酬等については社内以外の社外監査等委員全員が選定監査等委員として監査している。
41	報酬等については常勤監査等委員が主に情報取収に努める。取締役選任については、社外取締役による面談を行っている。
42	常勤社内監査等委員が中心になり情報収集、検討を進めている。
43	情報の量及び内容に差がある
44	社内常勤者が原案を作成する。
45	常勤の監査等委員が情報を収集し、委員会にて報告、提案する。(3名の委員のうち、常勤は1名)
46	主に常勤社外監査等委員が情報収集し意見案の形成を担っている。
47	情報収集は主に社内・常勤が行っている
48	社内常勤の監査等委員が情報収集し、これを踏まえ自ら議題を提出又は提案。
49	常勤監査等委員が情報収集、意見案を提示した。
50	常勤＝社内監査等委員が調査及び意見陳述案作成 社外／非常勤監査等委員は調査結果／案に対する意見
51	社内常勤の情報収集。 検討については違いがない。
52	社内の常勤が情報の収集・検討を実施の上で原案を作成して監査等委員会に諮る。
53	社内常勤監査等委員は、任意の指名・報酬諮問委員会の委員である。
54	社外は、指名委員会、報酬委員会の委員である。社内は、委員ではない。
55	情報の収集は、社内常勤者が行い、検討は全員で行う。
56	資料の入手、決定プロセスについては常勤監査等委員が行い、社外監査等委員に報告説明、検討を行う。
57	社外常勤監査等委員(委員長)が、情報収集並びに評価案・陳述意見案の作成を行い、非常勤委員と最終協議を行っている。
58	社内常勤監査等委員は、社内で情報収集を行う。
59	監査等委員会から社外取締役ひとりが指名・報酬委員会のメンバーに選任されている。
60	社内・常勤の監査等委員の収集した情報をベースに、監査等委員全員が参加する監査会委員会で検討
61	常勤監査等委員は、経営会議等の会議に出席し情報の収集を行い、日常の業務執行における妥当性監査を行っている。その結果を監査等委員会に報告している。
62	情報収集は常勤社内が行う
63	常勤監査等委員が情報収集にあっている
64	情報の収集については、もっぱら社内常勤委員の活動による。 検討に際しては、社内常勤委員から社外委員に提供された情報に基づき、全員にて行う。
65	常勤監査等委員が情報収集や検討資料を作成し監査等委員会で審議している
66	常勤監査等委員が情報収集や原案策定を行っている。
67	常勤の社外監査等委員が代表取締役から情報を収集し、他の監査等委員に報告する。
68	情報収集、社長との面談
69	情報の共有はできているが、情報収集力は常勤が最適の立場にある。
70	情報収集は社内・常勤が担当
71	社内かつ常勤は、個人の業績等を詳細に把握しているため、その内容を社外/非常勤と監査等委員会で共有する。
72	常勤委員が社長等の面談により情報を入手し、非常勤委員と共有する。必要に応じて、委員全員が社長ほかと面談する。
73	社外(非常勤)取締役は、任意の指名・報酬委員会に出席しています。
74	任意の委員会には社外監査等委員が委員として参画。常勤社内は参画していない。幹部からのヒアリングによる監査は、常勤社内と社外はヒアリング対象者の範囲は常勤社内が多い。

問2

75	社内常勤はすべての社内会議に出席し、経営者指示業務の監視を行い、社外に調書を適時情報提供し、期末に向けた意見醸成を図る。社外は取締役会に出席し、執行側の職務の監視監督を行いつつ、意見醸成を図る。
76	常勤：取締役会を含む会議体への出席・社内文書類の日常評価・会計監査人との連携 / 非常勤：取締役会出席・経営上の重要事項の聴取（適宜）等
77	報酬については常勤の監査等委員が事前に情報収集している。検討については、選任、報酬ともに監査等委員会にて行っている。別途、指名・報酬諮問委員会に3名の監査等委員が参加している。
78	常勤監査等委員（社内役員）が日常監査を通じ情報収集を行うとともに、任意の指名諮問委員会および報酬諮問委員会事務局からも意見聴取の上、監査等委員会案を検討し、これを元に当委員会にて審議する。
79	昨年度は監査等委員会設置会社に移行しての初年度であったので、常勤監査等委員が意見陳述権に関する文献等を社外監査等委員に配布し、内容を相互に理解するところから開始した。
80	執行側からの情報収集は主に常勤監査等委員が行っている。
81	・社内監査等委員にて情報等の収集を行い、その情報をもとに社外監査等委員と協議を行っている。
82	役員の選任について執行側からは社外取締役の監査等委員にのみ開示される。
83	基本、常勤者が務める役割分担とした。
84	社内常勤監査等委員が情報収集の役割を主に担っており、その情報を基に監査等委員全員で検討する。
85	常勤は委員長。
86	諮問委員会及び監査等委員会に先立って、常勤監査等委員が事前に執行側と打合せを行う。
87	常勤監査等委員が情報収集し、監査等委員会で報告、検討する。
88	常勤社内監査等委員が情報収集、会社提案の受領、監査等委員会意見原案の作成を行い、非常勤社外監査等委員は監査等委員会で意見を述べ、協議する
89	選定、特定監査等委員には、常勤者を選定。内部監査部門との定期会合や子会社を含んだ往査・調査も常勤者の担当。社外非常勤者には、主に取締役会、監査等委員会、会計監査人との定期会合に出席し、社外で得られた情報の提供等々。
90	報酬及び専任に関する意見陳述権を有する選定監査等委員は社外監査等委員に限定している。
91	・社外監査等委員3名のうち1名が任意の諮問委員会の委員に就任
92	社外監査等委員3名は全員、人材委員会(=指名・報酬の諮問機関)の委員である。
93	常勤、非常勤では日常活動で入手する情報量が異なるため、常勤監査等委員より非常勤監査等委員の判断に役立つ情報を集約し説明している。
94	情報の収集は社内常勤が行い、検討は全員で行う。
95	常勤監査等委員の情報提供に基づき監査等委員会で決議する
96	情報の収集は常勤監査等委員が行っている。
97	情報の収集は、社外監査等委員は指名及び報酬の各任意の諮問委員会の委員であり答申に参加しており、社内監査等委員は両諮問委員会委員長及び社長に諮問・答申状況をヒアリングしている。検討については、監査等委員会として審議している。
98	主に常勤監査等委員が情報収集や検討の事務局となり、社外/非常勤を交えた委員会に常勤監査等委員が付議を行う。
99	常勤が情報の収集や主に検討を行う。
100	選任、報酬について代表取締役と実施している意見交換会には、社外かつ非常勤の取締役のみ参加している。
101	情報収集や検討については基本的に常勤の監査等委員（社外）がおこなう。
102	社外取締役監査等委員が指名報酬委員会のメンバーのため、その情報を監査等委員会で共有している。
103	社外監査等委員の方には、社外からの選出検討をお願いする事になる。
104	情報収集は社内常勤が行う
105	基本的には常勤監査等委員が情報の収集等を行う。
106	社内・常勤が情報を収集
107	出勤日数の違い
108	常勤が主に情報を収集し監査等委員会や取締役との面談の際に共有
109	常勤監査等委員が情報を収集し意見形成の草案を作成する。
110	情報収集と内容分析に基づく意見陳述の原案は社内常勤が作成し、期末時期に開催する監査等委員会に諮っている。
111	役割に違いはないが社内常勤監査等委員が任意の指名報酬委員会のメンバーになっている。勿論それを通じて社外監査等委員にも必要に応じて情報は共有する

問2

112	常勤が情報収集や意見形成を行っており、非常勤は常勤の様々な活動内容を確認しているに過ぎない。
113	社内会議や情報へのアクセス頻度及び即時性
114	常勤監査等委員が情報の収集を行い、それをもとに監査等委員会にて検討している。
115	議論のための情報収集、及び意見案作成は常勤が担当し、それに基づいて委員会で検討する。
116	各委員会のメンバーである社外監査等委員が当該委員会の審議について説明し、社内常勤監査等委員は計算根拠などの実務面の確認を行った。
117	常勤が案を作成し、非常勤を含む監査等委員会で検討する。
118	監査等委員としての立場に違はなく、重要会議等の出席や取締役監査等、国内での監査はTV会議システム等を活用し実施しているが、海外子会社等の出張監査は常勤監査等委員が行わざるを得ない。
119	情報収集および原案については常勤監査等委員(1名)が担当し、委員会(常勤1名+非常勤2名)にて協議している。
120	情報収集は社内常勤監査等委員が担当し、委員会にて検討。
121	情報の収集は全て常勤監査等委員が担当する。意見陳述権に関連する議案の提案も、常勤監査等委員が行う。
122	常勤監査等委員が、代表取締役及び人事部門担当者に意見陳述に必要な情報を聴取し、質疑を行った上で、社外監査等委員に報告し、質疑の上で意見を取りまとめる。
123	社内常勤者が収集した情報と執行部から説明を受けた内容を基に社外非常勤者と情報共有を図り検討・審議を行った。
124	社内常勤監査等委員が、情報の収集等を行い、委員全員にて検討・協議して決議する。
125	社内の常勤が全ての項目について情報収集し一覧表にして社外非常勤へ資料提供している。
126	常勤が収集
127	社長の諮問機関として、監査等委員である社外取締役で構成される役員報酬諮問委員会を設置している。
128	社外の監査等委員は、「役員指名・報酬諮問会議」に出席して意見を述べる。社内の監査等委員は、当社取締役会及び取締役に係る基本的な枠組み・考え方や候補者選定の方針のほか、報酬体系の考え方、具体的な報酬額の算定方法等を確認。
129	選任議案については、もし新任候補が有る場合は、その候補人材の事を知らない場合がありうる。j
130	監査等委員長(社外)は任意の諮問委員会のメンバーであり、監査等委員会の情報収集は主に監査等委員長からのものとなる。
131	情報収集、検討の主体は常勤社内監査等委員であり、その意見等について議論してもらい特段の異論がなければ決議するという段取り
132	社内の情報収集に関しては主に常勤監査等委員が担当。
133	常勤社内1名のみ情報の収集を実施。検討については役割に違いはない。
134	選定監査等委員を選任し、情報の収集に当たらせている。
135	社外監査等委員が指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の委員となり、意見陳述の検討に資する情報を監査等委員会に提供している。
136	情報の収集は常勤監査等委員が行い、委員会で共有する。
137	社内常勤の監査等委員が、情報収集や検討について設定。
138	常勤社内が立案し、委員会にて検討・決議
139	基本的には、社内常勤監査等委員が担当し、必要に応じて非常勤社外監査等委員に報告する。
140	主に常勤社内監査等委員において、必要な情報収集を行う。
141	社外監査等委員を過半数とする指名又は報酬諮問委員会(社内の常勤監査等委員は構成メンバーでない)が存在する。
142	監査等委員に対してのみ、取締役候補専任決議を行う取締役会の1か月前に社長が直接説明を行っている。
143	常勤監査等委員が情報収集の上、監査等委員会で意見陳述を行うのかなどを検討している
144	選定監査等委員であるか否かの違い
145	情報収集に関しては、主に社内常勤監査等委員が行なった。
146	情報収集は常勤(選定)監査等委員が実施。案の作成も同様で、社外・非常勤は提示された案に対しコメント、チェック、承認を与える。
147	社内常勤監査等委員が監査役協会のアンケート報告の受領、研修への参加、実務委員会への出席により関連情報を収集する
148	主に常勤監査等委員が代表取締役から情報を収集している。

問2-1 (5) (初年度と2年目以降の対応の変化・スケジュール変化の具体例)

1	より積極的に検討をすすめた。
---	----------------

問2

2	初年度は株主総会前に監査等委員会としての意見を決定した。2年目は常勤監査等委員が代表者等と選任・報酬についての意向を確認しその後の監査等委員会において情報共有の上で監査等委員会として意見を決定した。3年目は監査等委員全員が指名報酬諮問委員会の委員として情報共有しその後の監査等委員会において意見を決定した。
3	初年度は報酬制度見直しを年明けから行ったが、2年目は期末のみで足りた。
4	事前検討期間の設定。
5	取締役の増員、社内外比率変更について2月に事前相談あり。
6	期末時の検討・意見形成以外に期中の監査等委員会においても検討を実施した。
7	期末のみの検討でも、検討回数は増やしている。
8	選任スケジュールが初年度よりも遅れた。
9	追加候補1名を選定したため
10	今年度が2年目であり、期中検討の機会を予定している。
11	初年度は、就任直後（株主総会後取締役会/監査等委員会）で審議/決議を行った。2年度は、決算取締役会/監査等委員会で審議/決議を行った。
12	初年度は指名・報酬諮問委員会(監査等委員が3名参加)にて報酬体系の変更検討を行ったため、早くから検討をおこなった。
13	諮問委員会の開催スケジュールに合わせた変化
14	昨年の株主総会で監査等委員会設置会社への移行が決議され、意見陳述権の行使は今回が初めてである。このような場合、本設問の回答はできない。
15	初年度（これまでの）監査結果等を勘案しながらスケジュールを変更した。
16	諮問委員会の開催時期を早め、監査等委員会での討議に余裕が持てるようになった。
17	早期化
18	業務監査実施日、担当者等。
19	初年度は選任、報酬についての基本的な考え方の議論を実施したが、2年目は議案に限定して実施。
20	1年目は意見陳述権についての協議を月例報酬及び賞与についても期末と一緒に確認をおこなった。
21	初年度は意見陳述のための意見形成に関する基準を策定し、2年目以降は基準に基づき運用し、期末に必要な検討を行っている。
22	社外監査等委員が、意見陳述の参考のために一部の取締役とのヒアリングに参加した
23	取締役選任議案が、執行部側の段取りが遅いことから、具体的な監査等委員会での検討は5月に入ってからであった。
24	執行部人事を6月末から4月1日としたことによる変更
25	中間で1回検討を増やした
26	会社の経営状況の変化を鑑みて、必要と思われるヒアリングや意見交換の場を追加したり逆に省略したり等の調整を行っている。
27	審議のタイミングについて今後検討することとした。
28	年間を通してのスケジュールに大きな変更はないが、2年目は1年目で対応した経験を活かし、事前にスケジュールを決める事により、外部監査等委員の委員会への参加をTV会議システムを用いる等して、円滑な運営が組めた。
29	役員構成の変更の可能性があり、株主総会議案確定直前まで流動的な所があった為、初年度よりも遅い時期での意見形成になった。
30	決算期変更（従来3月期→今期より2月期）に伴うスケジュール変更。
31	2017年6月移行なので2018年6月総会が初の意見表明
32	初年度に比べ、早期に指名委員会を開催し、検討期間を長くした。
33	任意の諮問委員会設置前であったため、監査等委員と代表取締役との懇談会（年2回）などで報酬等のテーマで議論し、監査等委員会としての意見を形成した。
34	前年の反省から若干前倒しとした。

問2-1 (5) (初年度と2年目以降の対応の変化・検討事項変化の具体例)

1	初年度は「指名に関する方針・基準」が策定されていなかったため、経営陣に策定を促し、2年目は策定された方針・基準に基づいて検討しました。
---	---

問2

2	総会議案検討時に最終的な表現を決定している。ただし取締役新任議案については総会の3ヶ月程度前には委員会の意見を代表取締役と意見交換している。
3	各部門責任者との意見交換及び内部統制部門との連携を強化した。
4	当社初年度につき回答対象外、2年目にあたり取締役の指名、報酬について期中における監査視点としている。
5	内容としては大きな変化はないが、3年目に改めて評価基準（選任）と評価基準（報酬）を定め、チェックリスト的に意見決定の拠所として議事録に添付することとした。
6	初年度は報酬制度見直しを時間を掛けて行ったが、2年目は報酬に関しては実質検討せず。
7	重要事項への対応機会の設置。
8	C G Cに沿った新任取締役の選任理由・方法の開示、候補者との面談、外部専門家の評価レポート提示等あり。
9	選任等のみならず報酬等についても検討を実施した。
10	次年度以降、積極的な評価を示す意見の展開を検討している。
11	監査等委員会移行後初めてで、前回検討ない
12	個々の取締役候補ごとに個別検討を行うようにした。
13	2年目は指名・報酬委員会との連携を強化し、委員会での議論を含め検討
14	モニタリング
15	当年の計画に対する重要な項目の追加。
16	報酬額の妥当性について初年度に世間相場を確認したが、2年目は概ね同様であることから省略している。
17	初年度は選任に関する検討のみ。2年目以降は、選任・報酬の両方に関して検討を行っている。
18	初年度・2年度目は取締役の選任・報酬の決定の方針を取締役会で決定していなかった。3年度目は取締役の選任・報酬の決定の方針を決定したので、その方針に照らし検討した。
19	代表取締役と取締役報酬（監査等委員である取締役を除く）について深度あるコミュニケーションが実施できた。
20	初年度は「株主総会において陳述すべき特段の事項はない」との記載のみであったが、2年目は、より意見を明確にするために、「妥当であると判断し、」を付加し、「妥当であると判断し、・・・陳述すべき特段の事項はない」との表現に改めた。
21	追加候補1名を選定したため
22	今年度より報酬委員会を設置した。よって、監査等委員会での意見陳述権を行使する前に十分に検討することができた。
23	評価シート（チェックリスト）を作成し、選解任と報酬に関して検討できるようにした。社長と情報交換し、取締役報酬に関して恣意性がないしくみを構築してもらうようにし、経営成績により評価が行われ、その妥当性に関して監査等委員会が意見を醸成するようにしてきた。
24	初年度は指名・報酬諮問委員会(監査等委員が3名参加)にて報酬体系の変更検討を行ったため、早くから検討をおこなった。
25	検討の着眼点等を明確化
26	初年度（これまでの）監査結果等を勘案し、より具体的な内容に変更した。
27	監査役協会発行の中間報告及びベストプラクティスを参考にした。
28	取締役会の構成に変更があったため、変更後の取締役会の妥当性について検討した
29	2年目に入り、執行役員である取締役の月例報酬については株主総会後の最初の監査等委員会で意見を纏めて議事録に記載し、賞与報酬については期末としている。
30	報酬に係わり臨時の検討事項が生じた。
31	執行役員の給与、賞与についての検討が加わった。
32	報酬については総枠に対しての検討であり、総枠が変更しなければ見当はしない。
33	初年度よりも踏み込んだ陳述を行うことを意識し実行した。
34	取締役選任について新任者がいたため、検討事項を刷新した。
35	会社の経営状況の変化を鑑みて、必要と思われるヒアリングや意見交換の場を追加したり逆に省略したり等の調整を行っている。
36	初年度は非上場だったので、選任について委員会で議論はしたものの意見表明の決議は行わなかった。
37	上記の通り。
38	年間を通してのスケジュールに大きな変更はないが、2年目は1年目に対応した経験を活かし、事前にスケジュールを決める事により、監査の内容・密度が濃くなった。

問2

39	7名の取締役のうち、6名は再任であったが、非常勤監査等委員1名が新任であったため、履歴等を入手し監査等委員としての適性を検討した。
40	監査等委員総数に変更があり新任者がいたためその適格性の判断
41	意見陳述の内容（積極的意見か消極的意見か）、検討資料の中身等について、検討を行った。
42	2年目には社長との間で専任・報酬に関する面談を行った。
43	外部評価機関の意見取入れあり。
44	検討内容について深化した
45	今回、監査等委員2名が交代のため。
46	監査役設置会社から移行後、実質的に初年度である。
47	任意の諮問委員会が設置され、今後の動向等を監視中。

問2-2（【選任等】監査等委員会として検討・評価を行わなかった理由・代替手段の具体例）

1	そもそも総会にて意見陳述を行うことは想定していません。
---	-----------------------------

問2-2（【選任等】監査等委員会として検討・評価を行わなかった理由・その他）

1	オーナー企業であり検討しにくい状況。
2	2018年6月の株主総会で監査等委員会設置会社になったので、選任等の検討は2019年度になる。

問2-2（【報酬等】監査等委員会として検討・評価を行わなかった理由・代替手段の具体例）

任意の報酬諮問委員会

問2-2（【報酬等】監査等委員会として検討・評価を行わなかった理由・その他）

1	他の優先すべき事項を優先したため。
2	オーナー企業であり検討しにくい状況。
3	経営執行側の開示がなかったため。
4	直近の総会は上場直後の総会であったため、選任後の個別の役員報酬について、算出方法が変化する途上と判断し、経過を見る必要があるとして意見の検討を行わなかった。
5	報酬については、会社から通知される習慣が残っており、陳述などあるはずがありません。
6	2018年6月の株主総会で監査等委員会設置会社になったので、報酬等の検討は2019年度になる。
7	監査等委員会で検討はした。1. 報酬は前年度を指すのか、次年度を指すのか意見が分かれた。2. もし報酬について代取から意見を求められたとして、意見のしようがないという結論にいたった。

問3

問3-1-1 選任等に関する決定の主導者・その他	
1	経営トップ
2	監査等委員会と代表取締役と意見交換し、取締役会で総会議案承認を決議する形で取締役選任決議している。最終的に意思決定しているのは代表取締役であるが、監査等委員会の意見は尊重されている。
3	代表取締役
4	社長
5	代表取締役と常勤監査等委員との協議による。
6	代表取締役
7	社長及び管理部門担当取締役において候補者選定。監査等委員については事前相談あり。
8	取締役人事については、代表取締役が全権を保持。
9	経営トップ
10	監査等委員でない取締役は、社長を中心とした業務執行取締役。監査等委員である取締役は、監査等委員会。
11	株式を個人で49%保有するオーナー社長の発言権は強い。
12	代表取締役
13	設立時の原案を監査等委員会で協議したが、原案は子銀行の監査役、監査等委員から選任
14	実質的には社長が決めている。
15	代表取締役
16	原案は代表取締役が作り、監査等委員会に提示される。今までは妥当と決議し、その後形だけではあるが取締役に諮られる。
17	社長が候補者を提案し、監査等委員会へ説明し、取締役会で株主総会議案として決議する。
18	代表取締役
19	社長
20	監査等委員は旧監査役会メンバーの中から大株主であるCEOが監査等委員候補者と調整を行い、その結果を監査等委員会候補者全員が事前同意した。
21	代表取締役社長が決定。
22	指名委員会への諮問の上
23	代表取締役（社長）
24	社長
25	代表取締役社長。
26	業務執行取締役で構成する「経営会議」で決定し、監査等委員会へ提示している
27	・代表取締役会長（非業務執行）が原案を説明
28	社長
29	任意の指名諮問委員会に取締役社長が原案を提示し、監査等委員を含む社外取締役3名及び取締役社長の4名の委員で審議を行っている。
30	監査等委員会設置会社移行直後であるため「監査等委員会」としての対応は未実施
31	代表取締役
32	代表取締役会長
33	代表取締役社長と監査等委員会委員長の間で、摺合せ
34	代表取締役
35	社長が原案決定している。
36	代表取締役社長
37	代表取締役社長
38	代表取締役会長（オーナー）が決定
39	実質的に決定しているのは指名委員会。ただし、監査等委員会に提示されるのは取締役会決議を経てからとなる。
40	社長専権
41	オーナー会社につき代表取締役が選任します。
42	就任2年目に入ったところで経験がない。
43	常務会

問3

44	代表取締役社長
45	社長と3名の専務で構成する会議体
46	代取社長
47	監査等委員会移行時期（2018/3/28定時株主総会）にあり、前監査役3名中2名が監査等委員に選任、補欠監査役が監査等委員に選任。
48	経営最高責任者から監査等委員会に内々に話しがあり、その後取締役会で決定している。今期より任意の諮問委員会を設置したので、今後はその中で論議することになる。
49	諮問委員会の委員長は、社外取締役で常勤監査等委員である
50	代表取締役社長。
51	代表取締役
52	代表取締役が候補者を選任し取締役会で承認

問3-1-2 選任等に関する決定における要件・その他（経営トップ・CEO）	
1	オーナー企業であり世襲
2	10年間経営トップの変更が無いので検討されていない
3	オーナー家の支持
4	オーナーであること
5	創業者の2代目として就任
6	実質オーナーだから
7	創業者の子息、経営トップによる引き抜き
8	オーナー。
9	健康、利害関係
10	会社オーナー
11	子銀行の経営トップから選任
12	リーダーシップ、知見、等の資質・能力。
13	監査等委員会設置会社移行直後であり、まだ株主総会を開催していません。
14	創業者オーナーが社長であり、それ以外の経営トップ選任の経験はまだない。
15	基準等を含めて指名諮問委員会の今後の課題
16	CEO前任者の残り期間が少なくなると、次のCEOと目される人は自ずとわかり、社内の協力体制が出来上がっていく。
17	オーナーである。
18	本年度は該当せず。
19	経営トップは創業のオーナー
20	・
21	再任
22	他に人材がないなど。
23	現状非上場のオーナー企業であるため、実質的に現経営陣以外の人選を検討していない
24	オーナー会社の為、実質オーナー家で継承。
25	出自（創業家）
26	オーナー企業系であり、次期のトップ候補については、上記1～4を満たすように計画的に育成されている。
27	上記すべての総合判断
28	実例なし
29	親会社とのコミュニケーション
30	親会社からの指名
31	候補者による経営戦略プランのプレゼンテーションによる。
32	監査等委員選定は、常勤と社外での違いはあると考えますが、常勤の場合は過去の経験と実績を考慮し、社外はもっと広く業界動向や国際性等も加味し、監査等委員として自己研鑽に努め、公平中立の立場で客観的に判断できる人材であるべき。
33	オーナー企業のため自己評価のうえ他の業務執行取締役の意見を徴している。

問3

34	オーナー会社でありオーナーが経営トップを創業以来上場後も継続している。
35	その時々の子会社の置かれている状況など、総合的に判断
36	今までは創業者一族による世襲。次期社長交代時期については不明だが、脱世襲にはなりそう。
37	原則的に、経営トップはオーナー家が務める。
38	オーナー企業ですから。
39	オーナー（経営トップ）の意向
40	社長が過半数の株式を保有するオーナー会社のため、自動的に決まっているといえる
41	前任の後継指名
42	親会社の推薦
43	知見、能力、LEADERSHIP、決断力。
44	創業間もなく交代はしばらくないと思われる。
45	関連会社からの推薦される候補者
46	オーナー企業故5

問3-1-2 選任等に関する決定における要件・その他（経営トップ・CEO以外の監査等委員でない社内取締役）	
1	社外者を起用。オーナー会社なので従業員からの起用は適切ではないと判断した。
2	健康、利害関係
3	子銀行の社内役員から選任
4	監査等委員会設置会社移行直後であり、まだ株主総会を開催していません。
5	創業者オーナー社長が決定。
6	経営トップから指名諮問委員会に提案。選任基準は今後の課題
7	大株主の会社より
8	当社の社内取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を除く。）の指名の方針は以下のとおり。専門性が高く幅広い業務領域を有するという電気事業の特性等を踏まえ、技術的な専門性や豊富な業務経験、電気事業の経営全般に関する知見のほか、候補者の専門分野等のバランスを考慮して、各分野に精通した者の中から選定する。
9	再任
10	他に人材がないなど。
11	現状非上場のオーナー企業であるため、実質的に現経営陣以外の人選を検討していない
12	出自（大株主・メインバンク）
13	取締役の専門分野が偏らないこと。
14	取締役会の構成など、総合的に判断
15	経営観点からの判断能力
16	オーナー（経営トップ）の意向
17	CEOの意向が大きい
18	親会社の推薦
19	知見、能力、leadership、決断力。
20	創業メンバーであり交代はしばらくないと思われる。

問3-1-2 選任等に関する決定における要件・その他（監査等委員でない社外取締役）	
1	該当者がございません。
2	不在
3	該当者なし
4	弊社の社外取締役は3名全てが監査等委員です。
5	該当者なし
6	該当者なし
7	対象者なし
8	いない

問3

9	いません。
10	無し
11	資本業務提携先より派遣
12	該当者なし。
13	執行社外取締役はいない
14	該当者なし
15	社外取締役3名は監査等委員です。
16	独立性
17	該当なし
18	監査等委員でない社外取締役は、現在、おりません。
19	無し。
20	弊社には該当者がいない。
21	不在
22	いない
23	不在
24	監査等委員でない社外取締役はいない
25	該当なし
26	弊社には存在しない。
27	まだ選任していない
28	該当者なし
29	無し
30	不在
31	無し
32	不在
33	不在
34	監査等委員以外はいない。
35	監査等委員でない社外取締役はいない。
36	監査等委員でない社外取締役はいません
37	該当者はいない。
38	該当なし
39	監査等委員でない社外取締役はいない
40	監査等委員以外の社外取締役は選任されていない。
41	監査等委員でない社外取締役はいないことから
42	監査等委員会設置会社移行直後であり、まだ株主総会を開催していません。
43	創業者オーナー社長が決定。
44	該当者がいません。
45	よほど関係会社等から採用要望がない限り、執行系社外取締役を起用することはない。
46	監査等委員でない社外取締役はいない
47	社外取締役は監査等委員として検討している。
48	該当者なし
49	現在、監査等委員以外の社外取締役はいない
50	監査等委員4名が全員社外取締役で、監査等委員でない社外取締役は居ない。
51	在任者はいない。
52	該当なし
53	対象者なし
54	該当なし
55	監査等委員でない社外取締役はいない

問3

56	新人の場合、面談時の印象
57	対象者なし
58	現在、監査等委員でない社外取締役は居ません。
59	当社の社外取締役候補者（監査等委員である取締役候補者を除く。）の指名の方針は以下のとおり。企業経営などに基づく実践的な経験と社会・経済動向等に関する高い識見を基に、取締役会での適切な意思決定および経営監督の実現を図ることができるかどうかを重視して選定する。
60	現在該当者なし
61	対象者なし
62	当社には、監査等委員でない社外取締役はいない。
63	監査等委員でない社外取締役はいない
64	居ません。
65	現状非上場のオーナー企業であるため、実質的に現経営陣以外の人選を検討していない
66	不在
67	該当なし
68	監査等委員でない社外取締役は存在しない
69	該当なし
70	当社には監査等委員でない社外取締役は存在しません。
71	該当なし。
72	当社には、監査等委員でない社外取締役はおりません。
73	当社には監査等委員でない社外取締役はいません。
74	該当なし
75	監査等委員以外の社外取締役はいない。
76	監査等委員でない社外取締役の該当なし
77	親会社において選定
78	現在、監査等委員でない取締役はいない
79	現状では社外取締役は全て監査等委員。
80	取締役会の構成など、総合的に判断
81	社長との信頼関係がすでにある人
82	該当なしのため。
83	現在いません。
84	経営観点からの判断能力
85	監査等委員でない社外取締役がいない。
86	監査等委員でない社外取締役は設置していない（社外取締役は全員が監査等委員）。
87	該当なし
88	該当者がいないため回答しませんが、社内取締役と同じ内容となると考えます
89	監査等委員でない社外取締役は、現時点では就任していない
90	CEOが見込んだ人材
91	監査等委員でない社外取締役はいない。
92	COMMUNICATION力。
93	いない
94	株主であるベンチャーキャピタル
95	対象者なし。

問3-1-3 監査等委員会の検討の視点・候補者原案と異なる独自の要件

1	他社に伍して 経営者としての能力が備わっているか。その潜在能力を持っているか。
2	経営者としての責任感、株主の利益を最優先、私利私欲がないこと、
3	指名報酬委員会における議論の内容等

問3

4	取締役会や重要会議出席における、発言頻度
5	原案に対する決定経緯及び決定理由の把握
6	内部監査担当役員から意見聴取
7	会社の選定方針並びに監査等委員会監査等基準を基に検討。
8	信頼感の有無
9	取締役会・経営会議構成メンバーとしての機能状況。
10	社外出身者の観点を意識した検討
11	執行側に検討に供するチェックリストのようなものは見当たらない。
12	取締役会の構成員のバランスを監査等委員会での検討では重視している。
13	監査等委員4名全員+代表取締役社長の5名で「任意の指名委員会」を構成しており、実態として「監査等委員会」が指名に深く係っている。
14	取締役会構成の変更の妥当性等、検討時の状況に応じて必要と思われる観点での検討を行っている
15	原案作成の事務局に対して、経営スキル、経験業務、最近の業務遂行状況等より詳細の説明文を作成して提示するよう依頼している。
16	代表取締役の裁量を尊重しつつも、一定の合理的な選任範囲を超えないかという視点
17	人望、品格等の内面的要素
18	経営トップについては、過年度の連結業績を主要な検討要素としている。経営トップ以外については、担当分野での業績を主要な検討要素としている。
19	候補者の決定が当行のコーポレートガバナンスガイドラインに沿って、適切な手続きを経ているか否か、並びに、当行の企業理念や具体的な経営戦略、取り巻く環境等を踏まえ、取締役会がその役割、責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されているか否か等について検討した。
20	現在の取締役メンバーの構成員状況の観点から検討を行った。
21	候補者原案作成者の意見も踏まえ、公平性や不偏の精神、更には委員会への出席の可否も検討する必要あり。
22	職務遂行が可能な健康状態等も要件として検討
23	監査等委員の監査実施時の質疑応答の内容を加味している。
24	検討シートを利用し監査等委員会にて各候補者を評価
25	監査等委員を含めた専門性等のバランス
26	候補者に対してグローバルな視点で検討している。
27	同業他社との比較

問3-1-3 監査等委員会の検討の視点・その他	
1	指名委員会の審議プロセス並びに結果の妥当性評価
2	事前に取締役会で提示される。
3	移行直後のため具体的な運用は今後検討することとしています。
4	候補者原案を監査等委員会の評価基準に基き判断
5	監査等委員会が決議した「監査等委員である取締役以外の取締役選任等・報酬等に対する評価基準等」を代表取締役に提示し、その基準で候補者の選任理由を説明するよう、代表取締役に要請している。
6	今期より移行したため、該当なし。
7	任意の指名報酬委員のメンバーは社外監査等委員全員と代取で構成されており実質はそこで決定されている。もちろん取締役会監査等委員会へかけられるか。
8	移行直後であり、検討していない。
9	移行直後
10	監査等委員は全て社外取締役で独立役員となっており、全員が指名・報酬委員会の委員となっている。よって、監査等委員会としての視点ではなく、指名・報酬委員会の委員としての視点になります。
11	候補者との面談を実施し、抱負を聞くなどしている。
12	監査等委員会として面接を行い、検討材料としている。

問3

13	監査等委員は全員が社外取締役であることもあり、候補者その人となりよりも、候補者が決定されるまでのプロセスを重視している。
14	監査等委員会設置会社移行直後であり、まだ株主総会を開催していません。
15	独自の要件で検討を行っている。
16	監査等委員は全員、取締役選考審議会に出席しているため、取締役選考審議会における候補者案の審議・決定を踏まえた上で、監査等委員会として改めて確認を行っている。
17	移行直後で、選任事例もまだないのでわからない
18	監査等委員会として、コーポレートガバナンス基本方針等に基づく着眼点等を設定し、妥当性を検討
19	・当社は、取締役会の諮問委員会として、任意で指名委員会を設置しているため、監査等委員会においては、当該指名委員会において適切に審議が行われているかといった観点から、検討を行っている。
20	指名および報酬委員会のメンバーは、各々2/3が社外取締役監査等委員(計4名)として構成されており、また社内取締役常勤監査等委員が各々オブザーバー参加している。合計5名の監査等委員全員が委員会に係っている、しかも合同会議形式で行っている。検討の視点は前問の通りであります。
21	監査等委員会2年目は、取締役候補者の評価リストを作成した。
22	監査等委員全員が参加している諮問委員会に原案の提示があり、諮問委員会でも適否の検討を行っている。期末に行う監査等委員会での検討は、諮問委員会での検討を受けて、監査等委員会としてどのような文言で意見陳述内容を決議するかを検討する。
23	監査等委員会でも事前に検討できる時間的な余裕はない。社内常勤者が取締役会開催当日に候補者の経歴等を説明する程度。
24	監査等委員会設置会社移行直後であるため「監査等委員会」としての対応は未実施
25	代表取締役より候補者案の選任理由を聴取し、不合理な点がないか検討。
26	社内監査等委員が指名報酬委員会のメンバーになっており、社内監査等委員を通じて情報はメンバーに流れる。
27	候補者提示前の段階では口頭で簡単な確認を行う程度。
28	候補者選定の過程で主とし常勤監査等委員が意見を述べている。監査等委員会には常日頃から常勤監査等委員から「どういう人材が必要」かについて述べ、イメージを合わせている
29	委員会宛の提示は無いが、事前に提示されるので、委員会としての情報を加味して検討する。
30	移行した直後であり、該当なし。
31	今までは追認してきた。今後は監査等委員も出席する任意の諮問委員会で意見を交わすことになる。
32	原案の提示があり、候補とした理由、選任の手順を聴取し、質疑を行う。特段の問題が無ければ承認している。

問3-2-2① サクセッションプラン策定項目（その他）	
1	知見、力量、当社の経営人財として評価視点
2	定時株主総会直後の取締役会において、社長に事故等ある時の代行順序を決議している。
3	緊急時は代行順位を取締役会で決議（透明性公平性）。長期的には次世代取締役、代表取締役育成方針を持っている
4	社長職務執行代行者順位のみ
5	総会後の取締役会で、緊急時、誰が代行するか検討し決議するのみ。
6	緊急時は副社長が対応する
7	指名・報酬委員会にて検討している。
8	株主総会および取締役会の招集者及び議長の順位の決定
9	職務代行順位をあらかじめ社内規定に明記している。
10	具体的ではないが候補者にはそれなりの教育と経験を積ませる。
11	経営トップの代行者を取締役会で決議している。

問3-2-2② サクセッションプランの検討において考慮されている自社のサステナビリティ課題の具体例	
1	緊急時は代行順位を取締役会で決議（透明性公平性）。長期的には次世代取締役、代表取締役育成方針を持っている
2	長期的なプランでなく、場当たりの
3	社長の会長職以降に向けて内外からの候補者の選定・育成、業務執行取締役については長期ビジョンとして、各部門N o 2の次世代経営者育成計画

問3

4	社外取締役を含む役員全般の選任に関して、人材レビュー会議による優秀従業員層のリスト化、取締役選考審議会の設置と運営など、ルールと仕組みは構築・運営されている。ただし、CEOのサクセッションプランに関しては、現在、策定途上にある。また社外取締役に関しては、選任基準・選考審議会による選任プロセスは構築・運用されているが、具体的な候補者のリスト化を常時行っているわけではない。
5	社外取締役を招聘するチャンネルの維持、拡大。
6	キチンとしたサクセッションプランになっていない。
7	検討メンバーが替わった場合、以前の計画が見直される可能性がある。
8	取締役候補者として適格な人材の絶対数の不足によって、選任が難しい。
9	上位3名の順位規定しかないため、甚大な災害発生時など即時の対応（リーダーシップ）が遅れる可能性がある。

問3-2-3 サクセッションプラン未策定項目について、重視したいと考える点・その他

1	緊急時にそなえ、補欠の監査等委員は選任してある
2	現在、執行側が検討に入っている段階です。
3	人格、人間性、経験値。
4	明文化したプランを作成する予定はない。
5	今後の検討項目です。
6	検討していく必要はあると考えている。
7	会社執行部と議論を開始しようとしている段階である
8	・代表取締役社長の後継者選任に向け、今年度から社長を除く「業務執行役員」10名の「360度評価」（本人と、本人以外の上司/同僚/部下10名によるアンケート評価）を行い、「指名委員会」での代表取締役後継者選任過程の参考とする方策を導入した。毎年11月に継続実施予定。
9	対応全般について今後議論・検討
10	具体的に企画している部署はないが、取締役会の実効性評価では、この部分の評価が最低であるので、社長後継者・役員候補者の育成のプロセスについては社長として、早急に考えていきたい意向あり。
11	検討中
12	その他、サクセッションプランの策定については現状はない。今後、検討すべき課題と考える。
13	策定の必要性も含め執行側で検討中
14	検討中
15	問3-2-1 サクセッションプランについての前提 当社は2018年4月に社長交代。2018年度から中期5ヶ年経営計画をスタートさせるに伴い、グループ経営陣の人事の刷新を行つたため。

問3-3 社外取締役の任期に係る内規・運用についての社内取締役との相違点

1	原則として、年齢による制限と、任期による制限の違い
2	社内取締役の重任は年齢による上限(定年)があるが、社外取締役には上限はない。
3	定年の有無
4	内規により、それぞれ定めている。
5	社内取締役・・・役位による定年制 社外取締役・・・最長8年
6	継続性及び会社に必要な能力の変化による更新
7	独立性、株主利益重視、経営経験・事業経験又は専門性
8	停年年齢が異なる
9	社内取締役には任期の内規があるが、社外取締役にはない。
10	社外取締役 ー 3期6年 社内取締役 ー 社長・専務・常務は満70歳、取締役は65歳
11	定年
12	定年制度の有無
13	社内取締役には定年規定を設けている。
14	任期に関し、年齢面で相違
15	社内取締役の場合任期に年齢制限があるが、社外取締役にはない。

問3

16	内規はないが、社内取締役と相違はある
17	社外取締役には、会社の事情を把握理解して頂く為、特に一定の任期は定めていない。
18	内規としてガイドライン有り
19	監査等委員全員（常勤1名、非常勤2名）が社外取締役である。社内取締役と任期に違いがある。
20	社外取締役会には年齢制限を設けていない。
21	役員定年制の違いあり。社内は概ね60才、社外は概ね70才。
22	社内取締役には就任年齢の上限（63歳未満）があるが、社外取締役は無い。
23	候補者と社内取締役が面接のうえ適任者を決定する。社内には社長を除き役員定年内規を設けているが社外取締役には設けていない。在任期間が長期に亙る場合は個別に重任の是非を議論する。
24	社内取締役＝年齢による勇退基準有り 社外取締役＝年齢による勇退基準無し
25	社内取締役は在任期間の上限年数を設けていないが、監査等委員である社外取締役に制限がある。
26	社内は定年等の定めがあるが、社外についての内規はない。
27	社外は、任期制限なし。
28	社外取締役については任期の定めはない。
29	社外取締役任期4年
30	全員社外監査等委員のため2年、社内取締役は1年
31	年齢制限がない
32	社内/社外の区分ではなく、業務執行/非業務執行の区分にてそれぞれの定年を定めている。
33	定年は設けていない
34	社外取締役に対する内規はない。
35	社内取締役には定年があるが、社外取締役にはない。
36	社外取締役は、原則として定年がありません。
37	定年が高い
38	定年を設けていない
39	任期は定めていない
40	社外はあるが、社内はない
41	独立性確保の観点から監査等委員会の協議により、社外監査等委員の任期は原則8年以内とした。定年については社内取締役と同様65才である。
42	8年
43	コーポレートガバナンス基本方針に規定（取締役（監査等委員である取締役を除く）の在任期間の上限を8年とする等）
44	役員の内定規定を設けているが、社外取締役の内定基準は、取締役会の承認を条件に例外規定を設けている
45	・社外取締役は年齢の制限はない。
46	社外取締役については任期に係る内規がない。
47	任期に関する規程
48	社外に定年は無いが、独立性の観点から任期の上限を定めている。
49	監査等委員でない社外取締役はいない。
50	原則重任を1回（4年）としている
51	社内取締役には役員定年がある。
52	社内取締役には役員別定年年齢の定めがある。
53	社内取締役には重任の回数に制限があるが、社外取締役についてはない。
54	重任回数は3回を目途とする内規を設けている。
55	当社の場合 社外取締役は全員 監査等委員である為。
56	社外取締役の任期は8年。
57	社内は年齢、社外は年数
58	社外の任期は特に定めていない。
59	社内は65歳までとしているのに対して、社外は原則70歳までとしている。
60	年齢、在職年数上限に相違がある。

問3

61	「社外」が担保される年数（4～6年）にとどめている。
62	社外取締役には、年齢制限がない。
63	社外の場合、定年を規定していない。
64	監査等委員である社外取締役の任期は2年。他の取締役は1年。
65	内規に社内は年齢、社外は在任期間に関する規定がある。
66	社外取締役は、在任期間8年を、一つの目安としている。
67	社内取締役の任期は1年 監査等委員の任期は2年
68	役員定年が社内取締役よりも長い
69	定年が社内取締役より年長である。
70	社外取締役の任期に関して明確な規定は無いが、社内取締役には定年内規がある
71	社外取締役には年齢定年は無い。
72	社内取締役の指名プロセスはあるが、社外取締役の指名プロセスはない
73	65歳の年齢制限の適用、社外は非適用。
74	重任回数の制限を検討中

問3-4 【選任等】 監査等委員会として総会議案及び総会報告事項に限らず広く検討した理由等	
1	狭義の監督（人事に基づく）権限を果たすとの会社法の趣旨からは、当然2になる筈。
2	現状における優先課題、重要課題を重要視。
3	今回、総会開催前に社長の交替が行われたため、その検討も合せて行った。
4	監査等委員を除く取締役は1年任期なため毎回選任議案がある。選任議案に関しては重任（再任）及び新任と区別し、重任の候補者に関しては職務執行状況、新任候補者は職務経歴等鑑み広く検討した。
5	広い視野を持つ人物の選定はステークホルダーの為に必要
6	強い倫理観を有し、経営を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験を有し、かつ十分な社会的信用を有するものを選定する為。
7	取締役会の多様性または機能強化・業績貢献への期待・業務執行能力（健康/意欲/人望/品格/知識経験/業界知識）・方針戦略の構想力・経営戦略/計画/目標の策定管理能力・困難な課題や変化に取組む姿勢/覚悟/知恵/決断/判断・株主投資家ステークホルダーとの良好な関係への期待・遵法或いは善管注意義務の遵守精神・人や組織に対する調整能力/指導力/公平感・経営者としての社員の期待。
8	総会資料を基に検討を行うため。
9	指名・報酬諮問委員会に監査等委員が3名参加しており、委員会では取締役ではない執行役員等の選任等も広く検討しており、監査等委員会としても検討すべき事項は広く検討している。
10	諮問委員会での審議議案すべてを検討
11	業務遂行上。
12	総会議案を検討するためには、その周辺事情、環境などの幅広い情報を得なければ議論ができない。
13	他社事例等広範に関連情報を入手・整理し検討した。
14	これまで該当事項は生じていないが、業務執行状況を踏まえ選任にあたり考慮すべき事項がある場合、監査等委員会の審議を経て選任内容について見直すよう働きかける必要性は理解しており、影響すると思われる情報は監査等委員会で共有を図ることとしている。
15	執行役員、理事等を含めて検討
16	指名報酬委員会で取締役と執行役員選任案を同時に検討して取締役会へ付議しているため、監査等委員会でも同範囲で検討、評価を行っている。
17	将来の取締役候補者についても検討するため
18	『監査等委員会』で協議・決議した内容は、総会に関連する事項のみであるが、監査等委員は指名委員会のメンバーとなっているので、実質的には、より広く検討している。
19	業務執行取締役の人数は4名であり、日頃からある程度精度の高い情報は得られている。
20	広く検討するのが当然と考えます。

問3

21	サクセッションプランの重要性・任意の指名・報酬委員会の必要性を経営トップ層にいかに関与させるか？を議論している段階。
22	取締役会の議案についても検討した。
23	事項を限定せず、常日頃からの目に見えない取組姿勢も含めて検討
24	取締役の選任は毎年議案に上程されるので検討している。報酬については議案の有無に関係なく相当性を毎年検討している。
25	今後、選任の基本方針や選任の基準、決定プロセスに照らして、妥当であるとの意見陳述に至りたい
26	議案の各候補者の提案理由について検討した。

問3-6 個々の候補者の選定に際して監査等委員会としてチェックしているプロセスの具体例	
1	指名委員会の検討プロセスの妥当性
2	取締役の指名に至るプロセス（指名委員会の議論の内容等）、指名に関する方針・基準の適合性
3	主ではないが、一部の社外役員より、選任候補者の取締役会における発言について、積極的に否定する意見がでる場合がある。
4	業務執行実績等
5	監査等委員会としてではなく、常勤監査等委員として、子会社を含む経営管理組織の改革や取締役・執行役員級の登用については、意見表明の機会を与えられている。
6	各執行役員との監査等委員会によるヒアリングを行い、執行役員としての適性を評価している。
7	人事考課状況。
8	C G C記載の選定基準での確認、選考方法等
9	部長職以上の人事については、取締役会に諮るため監査等委員会にて事前協議を行っている。
10	執行役員、部長を含む人事案の開示を受けている。
11	候補者全員との個人面談
12	年1回の役員懇親会や、取締役会でのプレゼン出席などの接触機会を生かしている。
13	役員選任内規に基づくもの。監査等委員会としてのチェックリストは無い
14	予算達成状況、組織運営管理状況、法令順守状況
15	定期的面談を実行
16	個人の経験・見識・能力などより判断
17	執行役員も対象
18	職務経歴、経験年数、実績。
19	監査等委員はすべて取締役選考審議会に出席しているが、取締役選考審議会において決定された取締役候補者の原案が妥当であるか、監査等委員会の場面で再確認・決議している。尚、取締役ではない執行役員については、取締役選考審議会の対象ではあるものの、監査等委員会での意見形成の対象とはしていない。
20	過去の事例を踏まえ、社外から取締役候補を招請する場合の選定プロセスに監査等委員が関与し、同プロセスをモニターする手続を整備した。
21	管理監督職昇格、就任等の際は意見陳述を行っている。
22	取締役候補者の選定に関して、事前に監査等委員会で確認する。
23	取締役会の多様性または機能強化・業績貢献への期待・業務執行能力（健康/意欲/人望/品格/知識経験/業界知識）・方針戦略の構想力・経営戦略/計画/目標の策定管理能力・困難な課題や変化に取組む姿勢/覚悟/知恵/決断/判断・株主投資家ステークホルダーとの良好な関係への期待・遵法或いは善管注意義務の遵守精神・人や組織に対する調整能力/指導力/公平感・経営者としての社員の期待。
24	執行役員候補者リストとともに業務執行取締役で構成する経営会議から候補者とした推薦理由書の提示を受け、検討材料としている
25	取締役ではない「執行役員」の選定も「指名委員会(監査等委員4名全員がメンバー+社長の5名で構成)」で行い「取締役会」に推薦している。選定プロセスは取締役と同じく、書類審査/面接審査/最終審査を個別に行っている。
26	監査等委員が3名参加している指名・報酬諮問委員会にて、執行役員の選別について主体的に実施しており、また、部長の選別についても説明を受けている。
27	監査等委員会で定めた検討の着眼点等に基づき、書面およびヒアリング等により確認
28	執行役員の選別において、その母集団、選別の理由等チェックしている

問3

29	・取締役会のバランス・規模、候補者の選定方針の妥当性、取締役会の最適な構成に照らして当該候補者の選任は総合的か、指名委員会の運営規約・運営要領等に基づき恣意的でなく適切に運営されているか、指名委員会は実効的に審議されているかなど。
30	任意の指名委員会を設置し、取締役会への答申事項として報告する予定
31	監査室評価、組織評価、自己評価、業績評価の各項目をチェック
32	執行役員
33	人望、人格、経験、
34	執行役員や部長の任免に関して、社外取締役（常勤）としての意見を求められることはある。
35	執行役員の選別について執行側より説明を受けている
36	チェック表のようなものはないが、業績点検が実施事項。
37	候補者の決定が当行のコーポレートガバナンスガイドラインに沿って、適切な手続きを経ているか否か。
38	執行役員について 評価のためのチェックリストを監査等委員会として作成している。
39	常日頃からの幅広い人物評価
40	職歴と事業の経験、人物評価
41	各社外取締役による候補者面談
42	事前面談を行ってチェックしている
43	常勤監査等委員が人事委員会に出席して部課長クラスのもの選抜・任命プロセスを把握。

問3-7① 候補者個人に対するヒアリングの実施時期	
1	新任の候補者について 数回行っているが、継続の候補者については、業務実績等から判断している、
2	期初と期末
3	1月～2月の間
4	候補者決定後
5	半期に1度 監査等委員より役員面談を実施しています。
6	設立後の総会が未実施
7	随時
8	選任内定の際
9	株主総会3ヶ月前
10	4月
11	4年前
12	特に定めていないが、監査等委員会開催日の時間に余裕がある際にスケジュール調整し実施
13	5月 12月
14	4月
15	時期は決まっていない
16	オーナーを除く、各重任候補者と監査等委員会の個別ミーティングを今年から始めた。
17	2月
18	監査等委員会として取締役候補選定に関与したケースは過去1件。定時株主総会の3か月前に委員全員が候補と最終面談し決定した。
19	四半期ごと
20	総会終了後～12月頃まで
21	候補者案が取締役会に上程された時点
22	期末監査時
23	新任予定の候補者のみに対して、取締役会で候補者を決定する3ヶ月前ぐらいに候補者の提示を受け、その後取締役会で決定する2ヶ月前の間で実施している
24	毎年「指名委員会」で「1月」に候補者を選定し、「2月」に面接審査を行い、最終審査を行っている。
25	年間計画を作成し実施
26	代表取締役は年3回。その他取締役（社内）は年1回が基本。

問3

27	・取締役からの業務報告聴取（定例）などにより、日常的に取締役のパフォーマンスを評価している。
28	特に時期を特定していない
29	現状の取締役に対して7月から11月（中間）及び1月（期末見込）に実施
30	四半期に一度程度を目途にヒアリングを実施。
31	期中監査を通じて、候補者である部門長のヒアリング等を行っている。
32	中間と期末
33	11月から5月に月1名程度
34	4月
35	各部門の内部監査・監査等委員会監査時に 責任者を面談するときに 併せて実施している。
36	期中任意の時期
37	半期に1回（9月と3月）
38	任意
39	10月、1月、3月に分け実施
40	例年1 1月～翌年3月の期間
41	社長とは年4回、四半期ごと。ほかの取締役とは年2回
42	常勤監査等委員は、日常から社長及び業務執行取締役と意見交換しており、特に意識してヒアリングなどはしない。
43	2月
44	9月と3月
45	9月ごろ
46	毎年7月、10月、1月、4月の第1週に行っています。

問3-7③ 具体的なヒアリング項目	
1	課題の認識具合、対処能力、人間性等
2	社内候補者は、業務執行状況、リスク管理状況、社外候補者は実施していない。
3	各担当部門の期初計画と中間期等における進捗状況・成果並びにその後の運営方針等について
4	業務執行状況、内部統制システムに対する認識と改善策。
5	設立後の総会が未実施
6	職務執行状況
7	前職の職務執行内容、経営に対する意欲、健康状態、現状分析力、業界見通し 等
8	会社の課題と解決策や、貢献したい今後の役割など
9	予算達成状況、組織運営状況、法令順守状況、経営判断の原則順守状況、取締役会における他の取締役監督状況、
10	業務の遂行状況、現状の課題、今後の方針など
11	目標及び実績
12	履歴に基づく抱負等のフリーディスカッション
13	1年の総括、新年度に向けての課題、実行計画、中期的計画について。
14	今期の業績見通し、課題。 中期経営計画について。
15	経歴、業務内容、成績
16	業績目標への達成見込み、担当部門の課題及び解決の方向、コンプライアンス面での懸念事項、健康面、経営方針、執行状況に対する意見等についてヒアリング
17	中期計画達成に向けた経営課題
18	就任に対しての抱負（就任後、取り組みたいことなど）
19	社内新任候補者：それまでの経歴や業務執行状況及び今後の覚悟を聴く。重任候補者：この1年のパフォーマンスと今年度の抱負と覚悟。社外候補者：前職他。
20	経営全般や担当職務等に係る課題認識およびその対応方策、将来展望等
21	社内新任候補者は、業務執行状況に加え、会社全体の課題や対応策等につき、考え方を確認する。住人候補者であればこの1年のパフォーマンスは当然のこととして、やはり会社全体の課題と対応策についての考え方を確認する。
22	経歴・業務執行状況 他

問3

23	過去の経歴を中心に人柄を確認
24	再任候補者に対して、1年のパフォーマンスと自己評価
25	業務執行状況報告や課題に対する諮問報告を通じヒアリングを行っている。
26	業績関連、課題認識状況等
27	社内の新任・重任候補者については、業務執行状況や考え方、見識等を問う。
28	新任候補者の場合は、それまでの業歴、職務経験、当社乃至は関連業界との関係等
29	意見交換の形を取りながら、課題認識や対応についてヒアリングする方式。
30	リーダーシップ項目、マネージメント能力項目、先を見る能力、ビジネス環境を把握する能力、アントレプレナー能力、コミュニケーション能力、人材開発能力、責任感、全体最適への適応力、人柄、品格、業務開発能力、部門長・経営者としての知識、ガバナンス・コンプライアンス対応力、体力・精神面での健康状態項目
31	該当者の、業務執行状況全般について、当社の進むべき将来像、等。
32	担当分野の職務執行状況や中長期的なビジョン等
33	直近期間の業務執行状況
34	現担当業務全般
35	経営に対する考えや自身のライフプラン等
36	会社の中長期計画に関する事項、ROEやROAに対する事項、女性管理職の育成に関する事項などの意見交換
37	業績の進捗、取締役会評価について
38	(社内新任候補者) これまでの経歴や現在の職務内容・課題。今後の会社の発展、企業価値向上に関して日頃考えていることなど。(社外候補者) これまでの経歴、得意分野、会社にどのような貢献ができるかなど。
39	社内新任候補者であればそれまでの経歴や業務執行状況、取締役として達成を目指す事項、抱負等。重任候補者であればこの1年のパフォーマンス、次の1年の計画。監査等委員設置会社に移行後は、監査等委員でない社外取締役は選任していない

問4

問4-2① 個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針の考慮要素	
1	報酬構成とその割合、水準、業績連動報酬にあつてはその指標の設定等
2	役位毎の固定報酬額、業績連動報酬の業績(経営指標等)に基づく支給算式
3	規程を策定している
4	基本給+成果給(業績目標の達成度合い)
5	役職別に決定。会長、社長、副社長、専務取締役、常務取締役、取締役。
6	経営実績
7	報酬規程等に基づき決定
8	基準額プラス前期の業績反映分。定額報酬を定めている
9	実績の評価、能力評価、計画立案の達成度、評価の透明
10	評価規定
11	基本部分(職位に応じた一定のレンジの中で経験年数や能力に応じ変動) 業績変動部分(インセンティブ報酬型ターゲットレベル型)
12	内規
13	役位、業績評価、定性評価
14	社内取締役(監査等委員を除く)については経営指標の目標に対する達成度
15	短期及び中長期的な業績向上
16	経営指標連動
17	経営指標基準の貢献度
18	職責、業績等
19	純利益額の実績
20	業績等の反映
21	役員のコミットメントの達成状況、全体収益の状況等
22	従業員の平均賞与支給月数を基準に一定倍率で変動
23	経営指標等
24	経営指標の反映
25	・持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系 ・企業理念を実践する優秀な人材を登用できる報酬体系
26	社内は細かく策定。業績5割、長期戦略2割、人材育成2割、個別1割。
27	経営指標等の反映。コンプライアンス違反等の反映
28	問3-7に記載の通り
29	経営戦略
30	業績評価
31	固定報酬と変動報酬の割合に関する考え方。変動報酬総枠の業績連動の指標、標準係数。
32	経営戦略
33	基本報酬+業績賞与
34	取締役社長から取締役執行役員までの各区分、業務執行/非業務執行取締役の区分、常勤/非常勤の区分などにより各々の固定報酬等の設定基準額を取締役規則に定めている。
35	中期計画の達成度
36	監査等委員に関しては、上場企業の社外監査等委員の報酬調査結果(日本監査役協会)、常勤・非常勤の別、職務の分担の状況、取締役・執行役員の報酬等の内容・水準などを考慮
37	業績
38	経営指数の反映
39	業界内における適正性
40	1. 取締役の基本報酬(固定+変動)、賞与(変動):①企業価値を最大化する適切な意思決定への貢献度、②取締役の監督度合。2. 執行役員の基本報酬(固定+変動)、賞与(変動):①委嘱業務に関する方針・目標・計画の達成度、②委嘱業務を通じての、会社全体の事業体質強化に対する指導力・影響力 3. 取締役、執行役員の株式報酬(変動):①利益、②ROS、③ROE、等

問4

41	社内取締役のみを対象に、報酬体系（固定報酬と変動報酬）を設定し、業績を変動報酬に反映させる。
42	業績結果の反映
43	役位
44	営業利益、配当
45	代表取締役社長かどうか、執行役員の役職が専務か常務か、平取締役かどうか。
46	職位による報酬テーブルの作成。株式報酬の割合を上位の者ほど高く設定。
47	経営指標
48	「取締役報酬規程」があり、「基本報酬」と連結業績（最終利益）で変動する「業績連動報酬」が定められている。「業績連動報酬」は業務執行取締役のみが対象。社外取締役は「基本報酬」のみ。
49	個人別ではなく役職別の基本報酬と役職別の係数による業績連動報酬としている。
50	年次及び中長期のインセンティブ
51	・「透明性」「公正性」「客観性」の確保 ・業績連動報酬の導入により、業績向上に対するインセンティブの強化 ・経営戦略に基づき定めた会社業績指標等に対する達成度に連動した報酬による、株主とリターンを共有、等
52	固定年額報酬は、報酬テーブルがあり、業績連動報酬は経営指標等評価項目の達成度合いにより決定している。
53	・当社の経営環境や業績の状況、各人の役割・責任・前年度の業績に応じて配分
54	経営指標の反映
55	取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、職位の重さを基準にした固定報酬（基本報酬）と中長期的な業績と連動する株式報酬（自社株報酬）から構成しています。監査等委員である取締役については、業務執行を行う者でないことを踏まえて、固定報酬（基本報酬）のみとしています。
56	経営指標の反映
57	担当職務。
58	基本的に報酬の内規に沿う
59	業績貢献度
60	経営指標等の反映
61	経営指標、業績
62	コーポレートガバナンスに関する取組方針に基づき、監査等委員でない取締役の場合、業績への貢献度や職務遂行の評価を考慮。
63	内規に基づく月額報酬の設定
64	職位と業績評価。
65	経営指標の反映。
66	社内規定に基づく業績等を勘案して
67	固定給、業績連動報酬（短期、中期）、自社株式報酬の考え方
68	役職
69	監査等委員以外の取締役の賞与(金銭及び株式)には営業成績を反映
70	業績連動（経常利益と伸長率）
71	内規による
72	職位、業績、担当部門の大きさ
73	全社及び個別の執行責任に応じウエイト付けした経営指標
74	業績連動型
75	報酬月額は従業員賃金上昇率と同率で算出し、このほか業績連動報酬として決算賞与を業績結果後に算出する。また、信託方式による株式報酬制度によりポイントを付与し、退任時に交付する。
76	業績の伸長率とバジェット達成率で具体的な数値を設定している
77	業務執行取締役側で策定しているが、監査等委員は内容を承知していない。
78	経営指標
79	業績目標達成度
80	経営指標等の反映
81	担当職務、階位等

問4

82	経営指標及び親会社の報酬水準
83	経営指標
84	予算、事業計画の達成
85	年度業績目標と資質能力評価による
86	取締役任務考課、経営戦略考課、経営指標反映（業績連動項目）、目標管理実践度（業績連動部分と定性評価分）
87	経営指標について短期、中期各々で設定し、一部を業績連動報酬としている。
88	内規に基づく
89	職務執行の内容、責任、業績など
90	役職とその役職での役員としての経験年数で固定報酬ルールがある。業績連動報酬は計算式で業績に応じて自動計算されるが、個人としての貢献指数はルールとしては有るが、現状は会社全体に対して責任を持つという観点から全て均一にしている。
91	担当職務に関する実績度合や経営指標を反映
92	①月例報酬：固定部分＋職責の重さ、前期業績を考慮した部分で構成されます。②賞与：業績連動かつ各自の業績貢献度を考慮 ③株式報酬：役位ごとの設定
93	経営指標の反映
94	各取締役の業績評価及び役位に応じて決定している。
95	全体業績、部門別業績、個人定性評価
96	役職と前期の業績
97	経常利益を業務指標としている
98	経営指標による割合
99	業績動向を中心に、職務執行状況を勘案して、総合的な評価を実施。
100	期首に売上・利益の数値等の目標設定し、その達成度による。

問4-2② 取締役で社内／社外／重任で報酬原案の要件が異なる場合の具体的内容

1	報酬構成、水準
2	社外は非常勤の為
3	社内・社外・重任で支給体系が異なっている。
4	社外取締役のみ世間相場を参考としている
5	報酬規程等に基づき決定
6	社外(非常勤)については出勤日数に比例している。
7	社外取締役は過去の経験による社内取締役の指導育成が重要であるため、社内取締役とは異なった視点で評価する。
8	社外は一定の固定額
9	策定方針は社内のみ。
10	業務執行取締役と業務執行取締役以外の取締役（監査等委員）とにおいて報酬方針および報酬基準を分けて運用している。
11	社内・社外で異なる
12	社外は原則定額
13	非常勤と常勤で異なることがある
14	社外に関しては他社の報酬水準を考慮
15	過去の経緯、経歴、重任年数により異なる。
16	社内、社外（非常勤監査等委員）では異なる。尚、監査等委員でない社外取締役は在任しない
17	それぞれ異なる原案にて報酬を決定
18	業務執行の有無
19	社外役員には業績連動報酬はない
20	社内/社外の他に、常勤/非常勤で報酬ベースが異なる。
21	事業執行の有無
22	執行兼務者
23	社外取締役は監査等委員のみであり、監査等委員でない取締役とは別個に報酬を決定している。
24	社外取締役は要件が異なる。就任時に金額は確定している。

問4

25	社外（業務非執行）にはインセンティブ報酬は無い。
26	社内については、業績達成度合等の評価を行う。社外は原則一律固定額で重任は考慮せず。
27	監査等委員以外の取締役の個別の報酬は開示されないため詳細な要件は分からない。
28	役位、経験（年数）、成績評価等を加味し決定される。（代表取締役一任）原案を見て想定判断。
29	社内実績、経歴
30	常勤、非常勤の違いによる
31	社内の執行側は業績連動部分がある。
32	社内／社外、常勤／非常勤の別
33	社内/社外で異なる。社外は他社の相場を検討。
34	社外取締役への変動報酬はなし。
35	社外
36	社外から招いた業務執行取締役がいる場合などは、個々の状況（例えば前職での報酬等）により、基準額とは異なる判断を行う場合がある。
37	現状、社外取締役は非常勤であるため
38	社内・社外で異なる
39	社外の報酬には経営指数は反映しない
40	社内対社外のみならず、社内間、社外間においても、役位、役割の大きさ、個人のパフォーマンス評価により異なる。尚、重任（年功）の要素は評価しない。
41	社外取締役及び非常勤取締役は上記方針の対象外である。
42	社長一任
43	常勤または非常勤により異なる
44	社外は一定額
45	社外取締役は監査等委員のみで社内／社外で異なる
46	常勤か非常勤か。
47	社内と社外では差があるが、重任による差異はない
48	「取締役報酬規程」があり、「基本報酬」と連結業績（最終利益）で変動する「業績連動報酬」が定められている。「業績連動報酬」は業務執行取締役のみが対象。社外取締役は「基本報酬」のみ。
49	ストックオプション
50	社内：基本報酬（定額）、会社業績報酬、個人業績報酬および株式報酬にて構成 社外および監査等委員：基本報酬（定額）のみにて構成
51	社外取締役は別途基準を設けている
52	・ 監査等委員でない社外取締役と監査等委員である社外取締役
53	・ 常勤（社内）と非常勤（社外）で報酬テーブルが異なる。
54	社外は固定報酬のみ
55	担当職務。
56	社内は報酬テーブルに当てはめて決定するが、社外にはテーブルが無く個別に決定する。
57	社内は全員常勤、社外は全員非常勤であることを前提としている。
58	層別に内規にて規程している。
59	社内に厚い
60	社外は非常勤であり、社内常勤とは異なる。
61	社外取締役及び取締役監査等委員は固定給のみ。
62	社内、社外（非常勤）で異なる
63	常勤、非常勤で異なる
64	社外は一律、重任：社内は定年あり
65	多分
66	監査等委員である社内および社外取締役は報酬月額のみで、決算賞与および株式報酬はない。
67	社外取締役が非常勤の場合は報酬のベースが異なる。

問4

68	あるとは思いますが、不明。
69	社外は社内とは全く別の報酬体系になっている。
70	執行役と監査等委員とで区分しており、監査等委員の中でも常勤と社外非常勤で異なる
71	社内と社外では役割や責務も違っており、報酬も異なる。
72	常勤・非常勤、
73	社内外の差はないが、重任で異なることがある。
74	社外常勤と非常勤では職責に応じた報酬案を策定
75	報酬体系の規定がないため代表者が都度決定し本人の了解を得ている
76	社内のみ業績連動報酬あり。
77	社外は一律としている。取締役としての評価は一律で、重任は役付金額を上乗せする。
78	常勤・非常勤により異なる
79	監査等委員には業績連動報酬がない
80	基本的に非執行取締役は固定報酬。
81	職務執行の内容、責任などに違いがあるため。
82	社外役員は月例報酬のみ
83	常勤か非常勤か
84	社外取締役は原則的に非常勤のため、報酬テーブルが異なる。
85	事実上の問題として異なっている。
86	当初契約がベースで決定されるケースがある。
87	社外取締役は定額である
88	社内(業務執行)取締役：定額報酬+業績連動賞与、株価連動報酬 社外(非業務執行)取締役：定額報酬のみ
89	関係会社取締役重任の場合
90	一人ひとりバラバラ
91	社内常勤と社外非常勤で異なる
92	質問の意味がわかりません。
93	社内は主管事業の実績で社外は専門分野における貢献度

問4-3 【報酬等】 監査等委員会として総会議案及び総会報告事項に限らず広く検討した理由等	
1	総会議案は報酬総額であって総枠を定めているが、現実的に業務執行取締役の評価を適正にすることが経営の基本のひとつ。
2	取締役の検討・評価にあたり、その比較検討要素として執行役員等についても検討・評価をしている。
3	取締役（監査等委員を含む）、子会社社長、執行役員を検討範囲としているが、意見決定については業務執行取締役に絞っている。
4	個人別報酬も検討した。
5	総会議案に報酬に関する事項は上程されていないため。
6	総会議案等になく、かつ監査等委員会設置会社として初年度であったため、幅広く検討した。
7	今回の総会議案には報酬は無かったが、選任と併せて検討した。
8	報酬議案は今回無し。総会決議の限度額内か、また毎年報酬月額の見直しや賞与支給が行われており、個別も含め恣意的、異常な改定が無いかどうか等の検証を行っている。（代表取締役一任）
9	比較対象となる他社の報酬等も検討
10	インセンティブ報酬が未導入の為、その検討状況。
11	経営指数の適正等を検討
12	監査等委員会設置会社の監査等委員でない取締役の任期は1年なので、報酬議案の有無に関わらず、必ず毎事業年度3回検討するのが本来の姿と考えるため
13	企業方針の浸透管理不十分・経営の戦略/計画/目標の策定管理不十分・業績の成果不十分/リスクの過度な回避・企業信用の劣化・善管注意義務違反または不適切な非行・経営管理組織の是正改善不十分・当社内部監査での重要な欠点指摘・執行役員部門長への実効性の高い監督不十分・次世代経営管理者の育成不十分・全体バランスの偏りまたは多様性欠如・総数過多または過少・業務執行能力不安（健康/経歴/意欲/人望/品格/その他）・株主投資家との建設的コミュニケーション不十分。

問4

14	総会資料を基に検討を行うため。
15	監査等委員が3名参加している指名・報酬諮問委員会にて検討された事項の中で、監査等委員会としても検討しておくべき事項は広く検討している。
16	諮問委員会の審議案件が検討対象
17	・適切なインセンティブが働く体系かどうか等についても検討項目としている。（現時点では設定なし）
18	業況等。
19	総会議案・報告事項ではないが検討・評価を行った
20	コーポレートガバナンスに関する取組方針に基づき報酬決定が行われているか、同業他社等の業績・規模等の比較において妥当な水準にあるか等を検討。
21	報酬体系を含む報酬についての考え方
22	業績評価により報酬が定まるため、業績評価の妥当性に係わる検討を行っている。
23	毎年個人別報酬額については検討評価を実施
24	報酬額の妥当性について定期的に検討。
25	株式報酬に係る今年度の付与、執行役員給与規程等
26	執行役員の報酬も含めて検討した。
27	報酬議案は無かったが個別の報酬についてプロセス・基準を検討するため
28	取締役報酬議案については株主総会の決議事項となっていないが、今年度の個別の取締役報酬の水準について、監査等委員会で妥当性等を検討し、取締役会の場で監査等委員会の意見を表明した。
29	報酬に関する株主総会議案は上程されていなかったが、監査等委員会として報酬等に関する意見陳述権を行使するか否かについて決議した。
30	個々の取締役の報酬ではなく、監査等委員ではない取締役、監査等委員である取締役の別に総額に対する検討を行っているのが実状。
31	取締役の報酬の総額が過去の総会で承認を得ている額の範囲内であったため、総会議案にはならなかったが、取締役の個別報酬について監査等委員会で審議し、妥当である旨決議した。
32	議案の内容に至る方針や実際個別報酬の策定内容について報告し、質疑応答の上意見形成を行う。
33	意見陳述権行使対象事項であるから、取締役会決議事項であるから
34	報酬体系の設計と報酬額の算定の適切性を検討
35	将来的に取締役報酬について業績連動を含める形で規定の見直しを要請
36	監査等委員会に付与された重要な権限であり、議案や報告事項に限らず検討している。
37	総会関連に関係なく、新任取締役の月額報酬額、昇給額、役員賞与の評価結果、等の妥当性についてチェックしている（役員内規の範疇かどうかの確認）。
38	每期、報酬等の算定ルールの変更の有無と妥当性と、ルール通りに算定されているかを確認
39	取締役にかかる報酬内容（固定部分、業績連動部分）について検討している。
40	報酬委員会が無い場合監査等委員会による社長からの説明あり
41	監査等委員会委員長(諮問委員会委員長)より、報酬諮問委員会の審議結果は報告し、意見陳述権に関する検討を行った。

問4-4① インセンティブの制度設計の妥当性の検討に当たってのポイント・その他

1	監査等委員会移行時に、報酬計算方法を定めている、原資は純利益から配当相当額を差し引き、その2%を原始としている。取締役によっては基準報酬額の1.4倍から1.0倍の差は発生する。成績上乘せ分は翌年度の報酬に均等加算。
2	賞与は連結業績に基づくフォーミュラで支給
3	・退職慰労金を自社株報酬に変更
4	損金処理
5	業績は個別報酬にテーブルに基づいて反映。自社株報酬に代え、報酬の一定比率での自社株取得義務を負わせている（退任後一定期間まで売却不可としている）。
6	最近インセンティブ制度を導入したところであり、現制度の妥当性の検討は現在行っていない
7	個人の業績。

問4

8	3年前に株式報酬型ストックオプションに代えて、新たな株式報酬制度を導入したところであり、現時点では、その状況や定着度合などをウォッチしている段階ゆえ
9	業績連動とのことのようなが、具体的な内容については不明
10	ほとんど設定なしだが、ストックオプションが時々発行される（方針等なし）

問4-4② インセンティブの制度設計の妥当性の検討に当たって執行側からの説明以外の情報収集	
1	他行状況
2	国内外のインセンティブ報酬の動向、市場の報酬動向、法令・税務・会計基準等
3	他社の状況などを調査する等
4	業績加算は次年度報酬加算であるので、退任したときの制度に工夫を要した。
5	一般的な他社動向等。
6	他社動向
7	社外セミナーへの参加
8	幹事証券会社
9	報酬決定プロセスについての説明を要請しヒヤリングを行う。
10	任意の指名報酬委員会を開催しており、監査等委員会委員長が参加している
11	自社株報酬を含む業績連動型報酬制度導入についての検討状況
12	上場他社事例
13	監査役協会のセミナーや資料による他社の状況との比較
14	取締役以外の幹部社員へのインセンティブの内容等
15	会計上の見積り額と方法、時期。
16	他の上場会社の水準・基準
17	他社の報酬事例（評価基準、金額など）の収集
18	各種文献
19	取締役の実績評価と同様。
20	他社の状況など、取引所や協会資料を参照している。
21	決算内容について「経理部」から報告を受け、業績連動報酬の計算に誤りがないかチェックをしている。
22	監査等委員が3名参加している指名・報酬委員会にて検討がなされる。
23	・同業他社の報酬実績ならびに報酬体系
24	外部コンサルからの他社情報等
25	導入にあたって、検討会議に参画している。（意見陳述権の一環として参加）
26	業界他社動向等。
27	評価表の提出
28	他社のポリシー
29	実際の個別支給額の一覧表を入手。
30	導入時に制度設計の説明を受けた。
31	他社事例を集めて 比較検討する。
32	業界他社の水準
33	同業他社の状況。
34	他社事例等を参照。
35	世間相場情報
36	コンサルティング会社より
37	他社の導入状況や議決権行使助言会社の助言状況の情報を収集
38	個人別の報酬実績等
39	まだ具体的にはない
40	他社の報酬状況

問4

問4-5② 対象者個人に対するヒアリングの実施時期	
1	期末
2	取締役会開催日に意見交換会としての建付けで実施している。
3	期末
4	1月~2月の間
5	前年度実績について翌5~6月
6	随時
7	株主総会3ヶ月前
8	半期に一度
9	特に定めていないが、監査等委員会開催日に時間調整を行い実施
10	時期は決まっていない
11	2月
12	期末監査時
13	年間計画を策定し実施
14	・取締役からの業務報告聴取（定例）などにより、日常的に取締役のパフォーマンスを評価している。
15	3月
16	取締役会終了後
17	報酬についての議論はしないが、業績や戦略、具体的施策、人事関連の議論を行っている。
18	報酬に関するヒアリングは行っていない。
19	監査等委員の報酬総額についても経営トップの意向が強く働いている。
20	決算終了後の10月

問4-5④ 具体的なヒアリング項目	
1	目標に対する業務執行の状況確認、リスクに対する認識状況など
2	期初計画とヒアリング時期における達成度並びにその後の運営方針等
3	今期の重点項目として掲げている事項・期中での重要取り組み事項への進捗状況
4	定例ミーティング
5	目標の達成度合いとその対応策の確認
6	業務遂行の進捗状況、現状の課題、今後の方針など
7	中期計画達成に向けた経営課題
8	経営全般や担当職務等に係る課題認識およびその対応方策、将来展望等
9	重要会議や経営会議での執行役の報告に対する疑問点聴取や、執行に対する適法性、妥当性を助言
10	期初の計画と業績見通し、期末の達成状況。その他、担当部署や担当する子会社独自の要因についてヒアリングを実施。
11	業務達成状況、遂行状況等
12	上記の記載
13	経営課題についての意見交換

問5

問5 選任等・報酬等に関する決定プロセスの中での社外取締役の役割	
1	監査等委員である者も含め、全員が指名委員並びに報酬委員として審議に参画し、その過程の合理性と結果の妥当性、並びに透明性・公平性を確保すること
2	透明性・公平性の確保等
3	妥当性の評価を行っている
4	社外取締役は任意の委員会（指名・報酬委員会）の委員長を務め、また全員がいずれかの委員会とメンバーとなり、透明性・公平性の確保に寄与している。
5	専門性・公平性・透明性の確保
6	公平性の確保
7	公平性の確保
8	取締役会決議に参加。
9	客観性と独立性の確保
10	客観的に公正に判断している。
11	透明性・公平性の確保等
12	専門的な見地から、役員会等において適宜意見を徴収。
13	世間一般の常識から、また株主としての目線から、妥当性について審議してもらっている
14	公平性、妥当性
15	客観性の確保
16	客観的意見、専門性
17	貢献度について客観的な評価を行っている。
18	公平性の確保
19	透明性・牽制
20	情実に左右されない公平な判断
21	社内の委員と同等な役割
22	指名報酬委員会のメンバーとして検討、意見されている。
23	評価基準、チェックリストを基に検討する時にかかわっている
24	客観的な判断
25	公平公正の観点から全体バランス（選任）や基準との整合性・合理的根拠（報酬）等への配慮が示せるものと思われる。
26	透明性・公平性の確保
27	社内の常識にとらわれない視点での発言
28	見識の広さ、公平性の確保等。
29	公平性
30	客観性
31	大所高所からの助言および業務執行の監督など
32	任意の委員会の委員として、意見陳述を行っている。
33	監査等委員会に移行後新任の選任は無いが、再任については業務執行の妥当性や業績(成果)について、社外の物差しで可否を検討している。
34	会社から独立した客観的な立場から経営に対する監視機能
35	透明性・公平性の確保、水準の妥当性
36	客観的な視点でのチェック機能
37	透明性の確保
38	専門的な視点から意見、情報提供
39	透明性・公平性の確保
40	透明性の確保
41	人事・指名・報酬委員会への参画
42	透明性、公平性。
43	透明性・公平性の確保、

問5

44	委員会の構成を社外を多数とし、委員長は社外としている。公正かつ透明性の確保のため。
45	企業価値向上への貢献
46	公平性の確保
47	透明性・公平性の確保等
48	透明性・公平性の確保
49	経験値・人物評価・行動力
50	経験値
51	役割については取り決めがない。
52	妥当性
53	他社での経験等を踏まえた公平性の確保
54	まだ、役割を担っていない。
55	第三者的な意見の反映 それぞれの千問分野経験からの助言と判断
56	社外(第三者的な知見)としての意見を述べる
57	妥当性の確保
58	公平性及び妥当性の確保
59	常勤監査等委員を通じての情報収集
60	透明性・公平性
61	透明性・公平性の確保。社会一般との整合性の確認。
62	透明性・公平性の確保
63	客観的かつ公平な意見を開陳
64	取締役会の監督機能強化のため。
65	公平性を重視、だれが公平に決められるのか
66	移行直後なので、監査等委員会としての確認は未済
67	第三者の立場としての客観性、公正性。
68	透明性、公平性の確保等
69	社外取締役は法律、会計、経営全般に関する一定の知見を有しており、それらの知見に基づく経営への監督機能を発揮することが求められている
70	監査等委員以外の社外取締役はいない。
71	監査等委員以外の社外取締役は不在。監査等委員については透明性、公平性の確保。
72	選任理由に対する説明及び期待される取締役会での役割
73	公正・公平性の確保等
74	透明性・客観性の確保
75	公平性等
76	公平性の確保
77	独立性の確保
78	監査関連に対する意見
79	当社の社外取締役は全員監査等委員であり、監査等委員会として検討、意見形成を行っている。
80	任意の指名・報酬諮問委員会の中で数回/年、会社トップと話し合いを行っている。
81	公平性、経験値、知見性、独立性
82	深い専門性、豊富な経験
83	透明性・公平性の確保
84	透明性・公平性の確保等
85	非常勤社外取締役が指名委員会、報酬委員会の委員に任命されている。
86	透明性・公平性の確保
87	透明性
88	社会一般の知識を踏まえた判断、取締役個々に対する評価等、公平性の担保
89	決定の合理性、公平性、妥当性

問5

90	一定の基準に基づいて判断しているか否か。その基準は世間一般的に常識的なもので有るか否か。
91	透明性の確保、専門家としての助言、自身の知見や経験を踏まえたアドバイス
92	透明性の確保
93	監査等委員会のみで検討しており、監査等委員でない社外取締役は関与していない。
94	透明性の確保と妥当性の確認
95	透明性
96	公平性の確保
97	透明性・公平性の確保、世間常識の反映等
98	それぞれの専門分野における知見を活かした経営への提言、経営判断の妥当性のチェック（透明性の確保）が期待されています。
99	公平性の確保と過年度の推移を基に、妥当性判断も行っている。（異常値の検証）
100	意思決定の透明性の確保。公平性の確保。
101	透明性の確保が大きい。
102	透明性及び客観性
103	指名・報酬委員会のメンバーとして決定に参加
104	公平性
105	透明性、妥当性の検討
106	同業他社を含む、世間一般の動向及び自社の予算達成状況などを総合的な判断に基づく意見を発信している
107	透明性・公平性の確保
108	透明性・公平性の確保、社会的な公正妥当性の確保
109	独立性
110	選任された理由等を踏まえ、中立の立場から客観的に意見する役割
111	幅広い見識、社内の取締役に無い客観性
112	監査等委員以外に社内取締役はいません 社外取締役としては独任制 第三者的指摘等を重んじています
113	中立的・客観的立場、透明性・公平性の確保
114	透明性、公平性、妥当性
115	妥当性、健全性、納得性を得られること
116	公平性 職責の軽重による配分
117	公平性(お手盛りの可否)
118	社外の情報を提供する以外は、社内取締役と同。
119	透明性・公平性の確保、他社経験からの助言 など
120	各候補者妥当性並びに報酬水準の妥当性判断。透明性・公正性の確保。
121	透明性・公平性の確保、専門分野からのアドバイス
122	監査等委員は社内社外に拘らず同様の役割
123	透明性の確保
124	知見に基づく意見、物事の客観的理解と執行への助言
125	選任・報酬委員会は全員社外取締役に監査等委員
126	一番の役割は、客観性・透明性の確保であり、社内だけであれば先例・慣習的なものが優先されてしまうので、社外取締役の役割は重要である。
127	透明性の確保
128	決定プロセスの妥当性の確認等。
129	透明性の確保
130	公平性
131	監査等委員会設置会社移行直後であり、実績がありません。
132	特になし
133	透明性、公平性の確保。
134	透明性、公平性の確保

問5

135	客観的な観点からの公平性、妥当性の検証
136	妥当性の判断
137	透明性・公平性の確保等
138	独立的な立場から、透明性・妥当性の確保等を期待している
139	社外からみた取締役会の在り方のチェック
140	透明性
141	監査等委員でない社外取締役はいない。社外取締役監査等委員は全員、任意の指名・報酬委員会のメンバーになっている。
142	他社経営者としての経験値、バランス感覚
143	透明性・客観性・公平性の確保
144	社外取締役は全員が監査等委員であり、それ以外の社外取締役は選任されていないが、短期及び中長期的な業績と連動する報酬の割合が適切であること、また、報酬額が公正かつ適切な手続を経て決定されていることを判断する。
145	経験、スキル、公平性、透明性
146	透明性・公平性の確保
147	監査等委員でない社外取締役は、特に選任・報酬に関する決定プロセスに関する役割としては、取締役会での審議・承認だけである。
148	透明性、公平性の確保
149	経営課題への提言、意見。公平性の確保、透明性の確保のための提言
150	独立性を有した専門知識を持って取締役会等の会議においての発言を期待しています。
151	社外視点からの妥当性の確保
152	透明性と客観性を高める。
153	常勤監査等委員の情報をもとにその相当性妥当性を検討し意見を述べ、監査等委員会として意見醸成する。
154	透明性・公平性の確保
155	報酬の妥当性、株式報酬の割合（バランス）
156	透明性・公平性の確保
157	客観的な立場
158	選任等及び報酬等に関する監査等委員会での協議を行う場合は、社外取締役である監査等委員が議長となって協議・検討・評価を実施しています
159	監査等委員4名全員が「指名委員会」「報酬委員会」のメンバーになっており、決定プロセスにおいて、透明性・公平性の確保を担っている。代表取締役社長と監査等委員4名の計5名で「指名委員会」「報酬委員会」を構成しており、社長とのコミュニケーションは十分に取れている。
160	個別報酬の妥当性評価。
161	透明性・公平性の確保、妥当性の検討等
162	独立性
163	社外取締役の高い知見等に基づく妥当性・適切性・公平性の観点等からの確認・審議、透明性の確保等
164	プロセスの透明性・公平性の確保
165	客観的な意見の確保
166	選任および報酬につき、執行側の説明に対し意見を表明し、透明性の確保に努めている
167	・透明性・公平性の確保
168	・監査等委員会であるすべての社外取締役が「指名委員会」「報酬委員会」のメンバーに就任することで、手続きの透明性・公平性等を確保している。
169	内部統制・透明性・公平性等の確保
170	透明性の確保
171	公平性の確保
172	透明性・公平性の確保
173	透明性・公平性・客観性の確保
174	自らの知見と能力に基づき会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図れるように努める。
175	独立性及び中立性の確保

問5

176	指名委員会のメンバーとして、独立性・公平性の確保等
177	公平性の確保
178	透明性・公平性の確保
179	透明性・公平性の確保、ガバナンスの強化
180	透明性の追求。
181	専門的な知見、透明性・公平性の確保等
182	透明性・公平性の確保等 専門的知見からの意見
183	意見陳述
184	公平性の確保
185	透明性・公平性の確保及び妥当性の確認
186	独立性、客観性の確保
187	社外での経験値との比較から、妥当性に関する意見を述べる。
188	専門分野での経験
189	透明性の確保、専横的選任の排除、社会通念との整合性チェック
190	特に意見は出ていない。
191	妥当性、透明性
192	複数の独立社外取締役を含む指名・報酬諮問委員会において審議し、客観性・透明性を確保する。
193	社外取締役は全員監査等委員であり、かつ人材委員会(=指名・報酬の諮問機関)の委員である。
194	業務執行のプロセス及び結果を客観的且つ公正に評価するために、需要会議の出席及び業務執行取締役全員への個別ヒアリング等を通じたモニタリング機能。
195	透明性、公平性、客観性の確保
196	代表取締役から監査等委員である社外取締役が説明を受ける。
197	中立的立場と自社以外の幅広い視点での関与
198	透明性、公平性の確保
199	公平性の確保
200	透明性・公平性の確保。
201	バランスを重視した妥当性の判断
202	経営ガバナンスの向上に貢献しております。
203	社外取締役は、監査等委員のみ
204	透明性の確保並びに世間相場等外部環境変化についての情報フィードバック。
205	公平性の確保
206	妥当性
207	専門性、公明性、公平性
208	公平性の確保
209	異なる業種や風土で得てきた知見やノウハウを生かす。
210	特に無し
211	透明性・公平性の確保
212	執行側の経営判断のチェック
213	透明性
214	妥当性・遵法性
215	会社・業界・地域全体を俯瞰した、大所・高所からの判断、意見陳述。
216	候補者の原案以外の情報がないので、実際には難しい面が多い。
217	透明性 ガバナンス強化
218	透明性、公平性及び会社経営のパフォーマンスについての判断。
219	透明性の確保
220	独立した立場から、私情に左右されない中立で客観的な意見を形成する機能発揮を期待されている。
221	特に主要株主や現経営トップとの関係性などに関する透明性の確保

問5

222	個社視点ではなく、社会的な視点からの判断
223	客観性、専門性からの意見、判断
224	客観的な視点での評価、公平性の確保、透明性
225	不合理なことがないかどうかのチェック
226	妥当性、人格
227	公平性への関与期待
228	透明性・公平性の確保等
229	基準の妥当性の確保
230	選任：取締役会で協議を行います。報酬：役割は特にありません。
231	執行側（代表取締役会長）の原案が提示され、監査等委員会で形式的に決議するだけで特段の役割はない。
232	法令遵守
233	指名委員会、報酬委員会の構成メンバーとして牽制機能を果たしている。
234	社外目線での取締役の業務執行のモニタリング
235	主に取締役会で、社外取締役それぞれの専門分野における知見を発揮してもらい、議論や議決に幅と奥行きを与え、よって客観性、透明性を確保すること。社内のみであると陥る可能性のある視野の狭窄を予防する役割。
236	経営執行側からの提示される案について、適正であるか、検討プロセスが妥当であるか等、検証を行っている。
237	公平性の確保
238	透明性、妥当性の確保
239	「ガバナンス協議会」のメンバーとして、取締役会に答申するほか、監査等委員会において意見形成を行う。
240	執行取締役の案の妥当性確認。
241	客観性等
242	透明性・公平性の確保
243	当該役職への 適格性の検討
244	客観的な意見陳述
245	決定手続きの適正性、妥当性等
246	各自の知見・経験に基づき、忌憚のない意見・指摘をされる事を期待しております。
247	透明性
248	透明性、独立性、利害関係
249	透明性、公平性の確保、妥当性
250	業界他社との妥当性の確保
251	なにも役割はないでしょう。代表がすべて決めているからです。
252	社内事情に影響されない公平性のある意見を期待
253	公平性の確保
254	妥当性
255	公平性の確保。
256	監査等委員以外の社外取締役はいない
257	公平・中立の立場で、客観的に会社の経営状況を判断し、取締役に率直に自ら意見を伝え、相手の意見も傾聴した上で、判断し改善勧告等を行なう事が必要。
258	任意の指名報酬委員会のメンバー
259	報酬に関しては他社経験による適正性の比較ができる。選任に関しては、人材に関する情報が不足しており、執行側の案を検討するに留まる。
260	特別な役割は担っていない
261	報酬については、社外監査委員は報酬委員会の委員を兼ねている。
262	透明性・公平性の確保等
263	透明性・公平性の確保
264	社外常勤取締役（社外は、いずれも監査等委員）が、代表取締役及び人事部門より各プロセスを聴取し、報告し、質疑応答を行う。

問5

265	株主総会で決議済みの取締役の報酬総額以内であれば決定プロセスには関与しない。
266	透明性・公平性・健全性の確保等
267	業績連動との公平性の確保
268	透明性の確保
269	透明性・公平性の確保
270	妥当性の確認、透明性・公平性の確保
271	透明性と公平性の確保
272	公平性と専門性
273	透明性、社会性の確保
274	公平性・妥当性・透明性の確保
275	公平性の確保
276	現在、監査等委員以外の社外取締役はおりません。
277	取締役会における議論への参加
278	透明性・公平性の確保等
279	客観性の判断
280	報酬に係る透明性と客観性を一層高めるため、社長の諮問機関として、監査等委員である社外取締役で構成される役員報酬諮問委員会を設置している。
281	取締役会における審議に先立って、原案に対して、意見・助言を与える
282	会社提案～取締役会決議のプロセスの中でお手盛りにならないように客観的に意見を述べること
283	透明性・公平性の確保
284	透明性
285	公平性の確保
286	透明性・公平性の確保等
287	情報提供知識を有し・透明性・公平性の確保等
288	透明性・公平性の確保
289	公平性を基にサクセッションプラン等、会社の組織に及ぼす影響を考慮した前向きな提言。
290	客観的評価
291	透明性・公平性の確保
292	客観的かつ高度な視野からの判断
293	透明性、公平性の確保
294	公平性の確保、経理等の専門的意見、
295	各々の専門的知見に基づき意見を述べ、透明性、公正性を確保している。
296	透明性の確保。
297	コンプライアンスの観点および会社経営全般にわたって、社外の視点および各人が有するバックグラウンドに基づく意見具申を執行側に行っている。
298	諮問委員会の委員として公正な審議に基づく妥当性及び透明性確保の役割を担う。
299	選任等および報酬等に関する任意の諮問委員会のメンバーとして関与し、透明性、公平性を確保している。
300	各自の専門性に加えて経験値からのアドバイスを提供する。
301	妥当性 透明性
302	幅広い見識、専門知識等からの客観的かつ公正な視点からの意見
303	社外取締役自身の経験や専門知識等に基づく視点からの意見が出され、各項目の妥当性を確保できる
304	透明性・公正性、豊富な経験と見識
305	透明性 公平性
306	透明性・公平性の確保
307	任意の指名・報酬委員会等において、社外取締役として客観的な立場から監視を行う。
308	取締役会における意見、提言。社外取締役（監査等委員でない取締役）2名が報酬諮問委員会の構成員（半数）
309	社外の監査等委員は任意の諮問委員会の構成メンバーである。

問5

310	・内部統制を含めたガバナンスや縫製遵守意識等、経営全般のモニタリング・業務執行に関与しない範囲でのアドバイス
311	透明性を担保する役割は大きいと考える
312	透明性、公平性の確保
313	原案の妥当性の検討
314	経営の方向性や妥当性を中心に活動している
315	透明性・公平性の確保 一部の社外取締役が指名、報酬委員会の過半数のメンバーとなっている。
316	執行側の原案に対する妥当性
317	企業の成長と中長期的な企業価値の創出
318	専門的な知見、経験、をもって、広く監査業務にかかる
319	合理性、整合性の確保、異なる切り口からのアプローチによる評価等
320	指名報酬案に対する妥当性評価
321	会社経営に対する社外から見た提言・直言等
322	透明性・公平性の確保
323	客観性
324	公平性の確保
325	透明性・公平性・妥当性の確保。
326	透明性・公平性の確保等
327	社外の視点で、候補者が取締役としてふさわしいか、また報酬額の水準が妥当かのチェック。
328	社外の常識や知見をもって、社内取締役の選任等において公平性、透明性、客観性を保持すること。
329	透明性・公平性の確保等
330	独立性の観点から、物言う役員としての役割
331	透明性と公平性の確保。

問6

問6-2-1 監査等委員会としての気付き事項等の内容・その他の具体例	
1	常勤委員がしっかり準備しすぎると社外委員が意見しにくくなる。ある程度しくみやプロセスについて議論の余地を残して追いた法がよいと思う
2	サクセッションプランについての踏み込み（ルール化）
3	先見性、リスクマネジメント。
4	取締役会での報告事項、決定事項について。内容の網羅性や精度等。
5	委員会のモニタリング化
6	取締役会の実効性に関する事項。
7	ある程度のルール化は進んだ。今後は運用の定着・深掘り・実効性の確保がテーマであり、気付き
8	取締役会の実効性について
9	ガバナンス、コンプライアンス遵守が出来る管理体制の構築
10	西日本豪雨に対する緊急対応、他社事例・事故を交えた検討。
11	報酬規程の一部見直しを指摘
12	会計監査人の職務を行うべき者の報酬等の同意に関して
13	取締役会の実効性の向上、長期計画の検討
14	業務執行方法、状況への意見
15	取締役会の実効性評価で気づき事項の指摘を行った。
16	取締役会の構成など

問6-3 気付き事項等について取締役会・執行側に伝達を行わなかった理由・その他	
1	監査等委員会として議論し尽くしていない。
2	取締役会等において、その都度、気のついたことは発言している。
3	脱オーナー会社の過程の途中なので慎重に対応している

問6-4-2 気付き事項等について監査等委員会として決議、参考書類記載、口頭陳述のいずれもしなかった理由・その他	
1	監査等委員会として議論し尽くしていない。
2	監査役会設置会社時代の慣例で手続きが行われており、業務執行取締役との間で監査等委員会設置に伴う手続き等の変更を協議しており、指摘事項についてはその都度改善されている。
3	監査等委員会委員長は代表取締役と毎月意見交換の場を持っており、その中で問題指摘を行えば十分と考える。
4	検討中
5	取締役会の実効性に関する事項であった為。
6	監査等委員会として、まだ株主総会を経験していない。
7	時間をかけて理解を得ていくしかないと思う。
8	現在の状況を変えることは難しいと判断したため
9	非常にセンシティブな内容なので、一般的な世の中の流れの理解を深めてもらう為に取締役会での第三者の講師を招いての教育・啓蒙の機会を設けるように社内の該当部門と連携をとって進めている段階
10	今後選任や決定の基準を策定するよう執行側に指摘していこうと考えている。

問6-5 【選任等】意見陳述権行使の対象となる議案の監査等委員会への提示	
1	3月上旬の指名報酬諮問委員会において提示を受け検討、監査等委員全員が同委員であるため情報共有できており、4月の監査等委員会において意見決定した。
2	常勤監査等委員が原案提示を受け、社外委員と情報を共有し、株主総会議案等を決議する取締役会前に、意見交換を行った上で、委員会として意見を決定している。
3	再任のみであったため提示を受けて直ちに検討・決定ができた。
4	役員の指名に関して、4月下旬に指名・報酬諮問委員会にて提示があり、それを踏まえて5月上旬に監査等委員会として決議した。
5	監査等委員会設置会社移行直後であり、実績がありません。

問6

6	時期は特定されない
7	3か月前における取締役選考審議会（監査等委員全員が出席）において執行側より候補者の提示を受け、審議を行い、選考審議会として候補者を決定する。その後にかかれる監査等委員会において、監査等委員会としての意見形成の決議を行う。
8	執行側（社長）から、取締役候補1名を社外から新たに招請したい旨が委員に対し表明され、選定プロセスが始まったのは15か月前であった。なお、重任候補については3か月前。
9	まだ新任取締役の選任を行った実績なし。
10	特に異議はなかった。
11	会計監査人の選任等
12	提示を受けたのは監査等委員会ではなく、監査等委員全員が参加している諮問委員会の場合。
13	候補者の提示から意見の決定まで同一日の監査等委員会で行っている。ただし、指名・報酬委員会の委員を兼ねる社外監査等委員は指名・報酬委員会で提示説明を受けている。
14	監査等委員会設置会社移行直後であり「監査等委員会」としての対応は未実施
15	1. は取締役会の上程議案の提出月（提示は受けていない）
16	1ヶ月未満
17	経験なく回答できない。
18	1.総会提出議案のドラフト段階で提示あり 2.期末監査と並行して検討 3.期末監査報告承認と合わせて意見陳述権の行使に係る事項も決議
19	提示から検討の期間が極めて短く、実質的には追認した格好。
20	候補者は5月月初の取締役会に社長から案がでて初めてしている状況
21	意見の決定は1ヶ月前だが、2ヶ月前に概要についての意思統一をした

問6-5 【報酬等】意見陳述権行使の対象となる議案の監査等委員会への提示

1	役員規程で決定済み
2	同上
3	監査等委員である取締役については、個別の報酬原案の提示を受け、上記スケジュールで手続きしているが、監査等委員で無い取締役については、移行時の株主総会で総額の変更決定後、個別の報酬額の通知を受け、その後報酬額の変更が無いことから、委員会で形式的に追認している。
4	株主総会後の取締役会で代表取締役社長への一任決議ののち監査等委員を除く各取締役の報酬案についての説明を受け、監査等委員会の意見を確認したうえで最終決定された。
5	取締役の報酬については監査等委員会への提示はない。諮問委員会に出席の三人の社外監査等委員に意見なければ監査等委員会としても意見なし。
6	業務執行取締役が全員再任し、報酬額の変更が予定されていなかったため、再任の決議のみ実施
7	業績連動部分の金額決定が前期決算の成績によるので1か月前になっている。
8	報酬議案はなかった
9	報酬等は、監査等委員を除く取締役は取締役会で決定、監査等委員は監査等委員会の協議で決定する。
10	報酬に関する規程を定めているため、その内容に従っているかどうかを検討する。
11	監査等委員候補の報酬のみ、候補者間で検討しました。
12	時期は特定されない
13	報酬の当該年度における審議プロセス・スケジュールについては8か月前の取締役報酬審議会（監査等委員全員が出席）にて執行側より提示される。具体的な案は3か月前の取締役報酬審議会において執行側より提示され、審議を行い、報酬審議会として決議する。その後にかかれる監査等委員会において、監査等委員会としての意見形成の決議を行う。
14	特に異議はなかった。
15	・報酬委員会は年2回開催、11月に当年度の報酬水準の妥当性を確認し、翌年3月に当年度の個人業績評価を審議、6月の株主総会において、（前期）役員報酬については業績評価にもとづき妥当である旨を意見表明している。
16	総会直前に各取締役の賞与を除く月額報酬案の説明を受けた。株主総会で決議された報酬総額内であること、内規の基準にそっていることを確認。
17	会計監査人の報酬

問6

18	提示を受けたのは監査等委員会の場ではなく、監査等委員全員が参加している諮問委員会の場。
19	取締役賞与については総会議案として提示を受けるため、同一日の監査等委員会において事業報告の監査において常勤監査等委員から説明し意見の決定を行っている。
20	同上
21	1. は取締役会の上程議案の提出月（提示は受けていない）
22	毎年、4月に提示がある。
23	報酬に関しては何も無
24	株主総会後に提示を受けた。
25	監査当委員会の意見は述べていない
26	1ヶ月未満
27	執行側の提示のみで検討は行なわれていない
28	全体枠としての報酬限度額についての検討
29	執行側から報酬の提示を受け、監査等委員会として協議し合議した。
30	報酬額限度を株主総会にて決議し、個々の配分に関しては経営に一任している。
31	明確な支給ルールがあるので、監査等委員会としてはそのルールどうりかを確認するのみ。
32	取締役の報酬等について、総会付議議案の場合には、上記の通りであるが、年度の個別報酬は報酬委員会で審議しての提示なので1週間前程度
33	株主総会後7月中旬に業績連動報酬の結果連絡を受ける
34	本年7月からの報酬に関して記載しました。

問6-6 意見陳述権の行使に向けた検討に際しての執行側からの情報が不足していると感じる点	
1	選任に関しては個々の候補者の業績評価等の情報。報酬に関しては国内外の報酬の動向及び実績情報、各対象者の報酬の実績等。
2	報酬等に関する方針・基準がないため、執行側から伝達された報酬についてその妥当性等を判断することができない。執行側に提言・要請し、現在執行側で検討を開始している。
3	監査等委員がはっきりものを言うので、執行側は意図することと異なるのを嫌って、情報提供をためらっている気がする。
4	執行側の案について指名報酬諮問委員会での質問等により補い得ている。
5	執行側の検討内容の詳細説明
6	決定基準やプロセスが不明確
7	落選者についての公式見解など
8	執行側としての判断及び判断基準。
9	制度自体への認識がない。
10	検討評価のプロセス
11	提案の時期が遅い
12	今回は取締役の交替がなかったため、前期の実績等により妥当性を判断できたが、新任取締役が発生する場合の情報提供のあり方が今後の検討事項。
13	もっと多くの他社状況などの客観的資料。
14	執行部と現在検討中である
15	初年度であり、評価が極めて難しい
16	決定プロセスを含む個別具体的な報酬額の提示がなされていない。（役職別水準はレンジで提示）
17	個別報酬開示
18	監査等委員以外の取締役の報酬は、総額上限が過去の株主総会で決議承認されているが、各期の個別の報酬額の決定は社長に一任しており詳細は承知していない。総額に異常な動きがある場合は開示を求める所存である。
19	詳細な情報
20	選定基準が無い
21	弊社では個別の報酬について監査等委員会への定時はなく、個別に相応しいかの検討ができない。
22	透明性の欠如および公平性が不明確である。

問6

23	選任候補者についての選任理由（何を評価したのか等）。
24	社外取締役を中心とする監査等委員にとって、個々の取締役（候補者）の選任等および報酬等の各案の是非を判断することは本質的に難しい。仮に執行側から十分な量および質の情報提供を受けていたとしても、果たして選任等および報酬等の案が絶対的に正しいという意見（確信）を得ることまでは困難であり、せいぜい決定プロセスを見た上で、相対的な判断として「問題はない」というレベルまでの判断を行うのが精一杯であると感じられる。
25	監査等委員会設置会社移行直後であり、実績がありません。
26	報酬面については、情報開示が全くない。
27	個人別方報酬があきらかにされなかった。
28	社外監査等委員のコメントとして、監査等委員会で意見表明の対象である取締役の選考・報酬については十分な情報が提供されている、とのこと。しかし取締役選考審議会、取締役報酬審議会（いずれも監査等委員全員が出席）の審議対象は、取締役に加えて取締役ではない執行役員も対象となるが、取締役ではない執行役員については、情報が足りない（日常的に知る機会が少ない）と言われている。
29	積極的に情報提供を求めているのが現状。必要な情報提供について、これから、検討していく必要があると考えている。
30	監査等委員が3名参加している指名・報酬諮問委員会において、選任に関する情報としては取締役の業績評価及び定性面の相互評価結果が情報提供されており、報酬面については、報酬体系および各人の報酬がすべて情報提供されており、十分である。
31	但し、C G コードの変革等に沿って、たえず議論は進めていくべきと考える。
32	時期がギリギリであった
33	具体的な情報量が不足していると感じられた。
34	賞与についての具体的な算定評価の内容
35	報酬体系の具体的な内容
36	候補者の再任理由、従業員分を含めた個人別報酬の設定理由
37	報酬に関する情報
38	個別報酬額の情報提供はあるが、その決定方法がルール化できていない。業績悪化時は報酬減額しているが、何%にするかは議論の余地があった。そもそも、従業員の延長で役員報酬があるので、根本的に体系を変える必要がある。
39	従来の報酬水準を踏襲して、規程を作成しておりその根拠ははっきりしていない。
40	個別の情報がほとんどない。
41	現状は、まだ指名報酬委員会での検討プロセス、内容等を更に深めていかなければならない段階にあるため、結果として指名報酬委員会から提示される情報にも改善余地がある。
42	報酬案の提示
43	選任、報酬どちらにおいても基準もなく、具體的説明もない。従って、何らかの変化（社内外環境変化）が生じた際の決定も結果が曖昧となる。
44	詳しい情報は一切提示されていない
45	役員報酬のみ開示し、執行部分の提供はない
46	何をもちって十分な情報、不足する情報とするか、のベースがまだ十分に確立できたとは思っていない。
47	もっと具体的な内容が必要。
48	直近総会が初回に当たり、まだ執行側も委員会側も手探りの感があった。今後、検討のための情報提供がどうあるべきか検討したい。
49	新任であったため事情や手順が全く分からなかった。
50	意見陳述権の行使は検討していない。
51	報酬に関する情報は十分とは言えない
52	●年●月●日に上場。今後は、取締役の選任及び報酬に関して透明性が求められるので、決定の方針・プロセス等説明できるように準備・対応する必要があると認識している。
53	他社水準との比較情報など一般の視点からの検討材料。
54	取締役等の検討に入った時期および候補者絞込みのプロセス
55	関連情報の事前開示
56	検討時間が十分に確保できる早期提示が求められる
57	報酬については充分。選任やサクセッションプランについては不十分

問6

58	実質常勤監査等委員が行っており、委員会には都度概略報告
59	役員の評価基準が不明確
60	基準策定が先決である。

問6-7 意見陳述権の行使に向けた検討に際して、評価する時間が十分に確保されていると感じた期間	
1	3ヶ月
2	2～3ヶ月
3	指名報酬諮問委員会と監査等委員会での意見決定まで約1ヶ月あり、その間にチェックリスト(評価基準)や意見(案)を作成している。
4	3ヶ月
5	恒常的に検討されている
6	1か月以上
7	充分ではないが、止むを得ないと判断している。
8	検討期間は最長15日程度であるが、原案に大幅な変更を伴うような異議がなければ充分である。
9	総会の3ヶ月前に提示されるので、質疑等検討時間は確保されている。
10	1ヶ月程度
11	監査等委員会の前段階で、取締役選考審議会、取締役報酬審議会（いずれも監査等委員全員が出席）が行われ、その審議会において十分に評価と審議の時間が確保されている。
12	予備情報も含めて3ヵ月。
13	少なくとも1か月以上の評価期間がある。
14	監査等委員会には全メンバーが常時参加している。
15	2か月間
16	約4か月
17	1ヶ月
18	約1ヵ月（定例の監査等委員会2回分の期間）が確保されている。
19	2ヶ月あれば充分と認識している。
20	当社は社員200名程度で事業規模的にも小規模であり、取締役の選任は社内からの人材登用がほとんどであり、社外登用はごく稀であり、候補者の事情が把握できる現状を踏まえて、2ヶ月もあれば十分な状況です
21	選任に関しては時間的には問題はない。

問6-7 意見陳述権の行使に向けた検討に際して、評価する時間が不足しており、必要と考える期間	
1	選任、報酬ともに最終案の提示は4月中旬以降であり、株主総会議案の内容を実質的に決定する4月末の取締役会まで2週間足らず。重要な意見がある場合に執行側と調整できるよう1か月以上の期間があることが望ましい。
2	指名委員会における指名（案）の提示、監査等委員会に対する情報提供、監査等委員会の意見の決定までの期間は約3週間程度であり、評価する時間が確保されているとは言い難い。
3	少なくとも5ヶ月前
4	監査報告作成に向け、期末監査を進める時期に並行して行うため、実質的な検討時間が短いと感じる。
5	2ヶ月程度
6	期末までに情報が必要
7	前問と同じ
8	監査等委員会は月に1回1時間程度の開催であるので、総会2ヶ月前の提示では検討時間は実質1回。したが、メール等での意見交換で対応している。
9	1ヶ月以上は必要である。
10	今年度に限り会社事情で1か月前の選任提示であったため不足を感じた（通常は4月中）
11	任意の指名委員会等に監査等委員がひとり参加しており、そこでの説明と時間が取られていれば、委員会での検討期間は問題ではない。

問6

12	期末から監査意見を確定させるまでの実質的に2ヶ月前後の検討期間は確保されている。ただし、いくら時間を与えられたところで、取締役人事について絶対的に正しい/誤っているという判断を下すことは困難である。時間の問題ではない。
13	選任につき、重任ではなく新任の場合、現行の開示時機では、十分な検討時間がとれない。
14	3か月
15	人事に関しては総会まで2ヶ月弱しかなく召集通知の原稿の締めを考えると数日しかない。総会3ヶ月前には報告を受けたい。
16	報酬については、監査等委員会への提示が総会直前であり、常勤、非常勤の協議に十分に時間が確保できない。
17	検討が現状で充分とは言えない。必要時間等、要検討事項であると考えている。
18	・監査等委員会においては、前日に開催された指名委員会の審議結果にもとづき意見形成のうえ、当日の取締役会において、決議内容を情報提供している。指名委員会での審議から監査等委員会開催までは、1週間程度以上は確保する必要があると考える。
19	少なくとも6カ月以上前
20	検討する機関は短い、検討すべき基準等も抽象的なものしかない。
21	株主総会までは十分に時間があるが、実質的には決算発表時の役員の異動内定発表までに決定する必要がある。
22	7日間位（委員会の開催日程から）
23	2ヶ月程度は必要。
24	そもその前提で、大企業の取締役とオーナー企業とは考え方が違う。一緒に議論すべきではない。サラリーマン社長とオーナーでは、求心力が違う。透明性・公共性とかいう前に、公開企業でオーナー企業は排除されるのかという問題を考えるべき。一律に意見陳述権を論じても意味はない。
25	実質5月に入ってからからの執行部の提示であり、非常勤との検討など時間的にタイト。
26	直前に提案されるので、実質的な検討はできない。
27	選任に関しては、万一候補者が不適と判断される場合、3か月では別の候補者を探し出すことが出来ない
28	3ヵ月
29	問6-6でも既述したように、判断基準がない為、時間の過不足以前の問題です。
30	総会議案がすべて決定した後に執行側から提示されるため実質的検討は困難
31	できれば、役員の実任日での承認日の2から3週間前くらいには選任案の提示があるといい。
32	株主総会上程議案決定取締役会の1ヶ月前
33	2ヶ月確保したい。（現状1ヶ月）
34	6ヶ月程度
35	会社としての後継者育成などのプランすら明確でないのが実情
36	1ヶ月前
37	過半数を占める非常勤の社外監査等委員の意見調整を含め監査等委員会側の検討が難しい

問7

問7-1 指名を扱う委員会における社外有識者の具体例	
1	委員長代表取締役社長、経営統括担当取締役、監査等委員でない非常勤社外取締役、社外非常勤監査等委員 各1名
2	委員長は 社外常勤監査等委員である

問7-1 指名を扱う委員会における執行役員を含む従業員の具体例	
1	経営企画部長
2	人事担当執行役員
3	人事担当取締役
4	指名諮問委員会事務局で人事部門担当執行役員
5	常務執行役員（経理財務管掌）が事務局としてオブザーバー出席

問7-1 指名を扱う委員会におけるその他の構成員の具体例	
1	経営企画部長が陪席
2	ただし、上記のうち、社内常勤監査等委員はオブザーバー出席。
3	オブザーバーとして常勤社内監査等委員が参加
4	代表権を有さない（非業務執行の）取締役会議長である取締役会長
5	社内取締役
6	総務人事部長

問7-2 指名を扱う委員会の社外役員の人選への関与の具体例	
1	社内役員と社外役員の候補者選定で関与の仕方に相違は無い。
2	推薦対象者について吟味
3	まだそのような場面はないが、委員である監査等委員が相談を受ける場合が想定される。
4	対象者個人情報から適任、非適任の検討判断
5	指名検討委員会のメンバーとして関与している。
6	面接
7	（社外取締役を含む）取締役候補者の決定については取締役会の決定に先立ち、人事等検討委員会を開催し、審議の対象としている
8	社外監査等委員4名のうち2名が委員会のメンバーである。
9	現状検討したことが無いが、現在までの流れでは、もし社外役員を選任する場合は関与すると判断できる
10	候補者の経験・見識などを検討し意見を述べる
11	人選のメンバーとして関与
12	候補者の評価
13	取締役会の前に事前に候補者の説明は行われる程度。
14	執行側から社外役員の候補者が提示され、取締役指名委員会にて審議
15	再任の場合の適否の判断
16	社外非常勤監査等委員(弁護士)に後任(女性弁護士)を探してもらい、指名委員会(=監査等委員会)で取締役会に推薦した。
17	関与することになると思うが、実績はない。
18	社内役員・社外役員を区別していない。
19	諮問委員会規定で、社外の具体的選任についても社内と同様の検討を行うよう定められている。また社外については、独立性に関しても検討することになっている。
20	社外役員を含めて人材委員会に諮問される。
21	内容を確認する。
22	まだ、社外役員の人選はないが、監査等委員会に事前に打診があると思うし、また指名報酬委員会では当然に議題となる。
23	委員間で検討
24	指名委員会での審議に参加する。
25	委員から候補者がノミネートされ、全員でディスカッションする

問7

26	承認
27	社内取締役の選定基準に加え、地域金融機関の事業への関心や独立性について検討することとしている。
28	公平・中立の立場で客観的意見を陳述。
29	社外役員は全員、当該委員会のメンバーとして関与している。
30	今までは関与してこなかった
31	社外取締役は、独立役員であること 委員長は独立社外取締役(常勤監査等委員)
32	社外取締役候補者の妥当性を判断。
33	事前面接

問7-3 報酬を扱う委員会における社外有識者の具体例	
1	2.の監査等委員でない社内取締役は専務取締役(代表権あり) 4.の社内常勤監査等委員はオブザーバー出席です。
2	委員長は社外常勤監査等委員である

問7-3 報酬を扱う委員会における執行役員を含む従業員の具体例	
1	経営企画部長
2	人事担当取締役
3	報酬諮問委員会事務局で人事部門担当執行役員

問7-3 報酬を扱う委員会におけるその他の構成員の具体例	
1	経営企画部長が陪席
2	ただし、上記のうち、社内常勤監査等委員はオブザーバー出席。
3	オブザーバーとして常勤社内監査等委員が参加
4	社内取締役

問7-4 報酬を扱う委員会の社外役員の報酬額決定への関与の具体例	
1	社内役員と社外役員の報酬案の検討への関与の仕方に相違は無い。
2	社内役員と同時に社外役員の報酬額の提示を受けて検討
3	執行側の提示に対する同意
4	報酬検討委員会のメンバーとして関与している。
5	原案作成
6	委員会にて決定している。
7	委員会で協議を行う。
8	個別の金額を執行部から示され、同意している。
9	(社外役員を含む) 役員の報酬については客観性、透明性を確保する観点から報酬検討委員会での審議を経て、取締役会、監査等委員会で決定している
10	指名を扱う委員会と同一
11	職務執行状況、取締役における発言などにより適任かを判断
12	報酬額の妥当性の確認
13	報酬規程が定められているので、改定があればその改定内容について事前に説明があり質疑を行う。
14	執行側から社外役員の報酬額案が提示され、取締役報酬審議会にて審議
15	報酬委員会の場にて発言をする。
16	「取締役報酬規程」に沿っているかをチェックしている。
17	関与することになると思うが、社外役員がおらず実績がない。
18	制度決定(方針・社規)の中で社内外役員についてそれぞれ検討している。
19	監査等委員以外の社外役員が居ないため、関与していない。
20	役位別の報酬額を定めた報酬マニュアルの改訂に際して、報酬水準の妥当性について関与している。
21	社外役員を含めて人材委員会に諮問される。

問7

22	監査等委員以外の社外取締役の報酬額は内規にて定められ、それに基づき個人ごとの報酬額が決定されている。内規は報酬諮問委員会で答申され、取締役会で決議されている。
23	関与していると聞いているが、自身は報酬諮問委員会のメンバーではないので具体的な関与の形は分からない
24	委員間で検討
25	報酬委員会の審議に参加している。
26	人事が作成した案のどうせいを検討する
27	承認
28	社外取締役の報酬等は、職責が反映されたものとするとしている。
29	全体の枠の証人として関与している。
30	公平・中立の立場で客観的意見を陳述。
31	社内、社外の区別はせずに関与
32	社外役員は全員、当該委員会のメンバーとして関与している。
33	前年業績と前年報酬実績を加味。ただし、報酬委員会の検討を尊重して代表取締役社長が決定。
34	監査等委員でない社外取締役に関しては選任時報酬額のままとなっているため
35	社外役員（社外監査等委員）全員が「指名・報酬諮問委員」である。
36	社外取締役は、独立役員であること 委員長は独立社外取締役(常勤監査等委員)
37	回答日現在、開催されていないので表現できません。

問7-5 指名を扱う委員会と監査等委員会の関係・その他の具体例	
1	指名委員会と報酬委員会は、別々の構成メンバーとしているが、会議は合同で行うこととしている。常勤監査等委員1名がオブザーバー出席することから、監査等委員会の全メンバーが情報共有し協議を行う。したがって別途関東委員会を開催し検討することは無い。
2	指名委員会は一部の監査等委員が委員となっているが、あくまでも取締役会の諮問委員会であり、審議内容の詳細は共有されない。監査等委員会での審議は、取締役会における指名委員会の概要報告を基に行う。

問7-5 報酬を扱う委員会と監査等委員会の関係・その他の具体例	
1	上記の指名と同様です。
2	報酬委員会の議事録を常勤監査等委員が閲覧。
3	報酬委員会は一部の監査等委員が委員となっているが、あくまでも取締役会の諮問委員会であり、審議内容の詳細は共有されない。監査等委員会での審議は、取締役会における報酬委員会の概要報告を基に行う。
4	報酬委員会はない。

問7-5 指名及び報酬を扱う委員会と監査等委員会の関係・その他の具体例	
1	一部の監査等委員が任意の委員会の委員。監査等委員会で別途協議しています。（委員に委ねていない。）
2	一部の監査等委員が任意の委員会の委員となっているが、監査等委員会設置会社移行直後であるため、任意の委員会と「監査等委員会」としての意見形成の関係については今後検討
3	監査等委員全員が委員となっており、指名報酬委員会の前に事前に検討事項を執行部から入手して、問題のないものは事前に意見を決定、問題があると思われるようなものは監査等委員会で検討を行い、問題点の提議などを行い、その説明、結果を踏まえて改めて監査等委員会で意見を決定している。
4	監査等委員である社外取締役1名が指名報酬委員会の委員であり、審議の内容を監査等委員会で説明し、監査等委員全員で協議して、意見を決定している

問7-5 任意の委員会と監査等委員会の分担の具体的な内容	
1	任意の諮問委員会には、監査等委員全員が参加して透明性確保等をしているが、監査等委員会でそれを前提にした意見決定をしている。明確に法定の権利の行使をするということ。

問7

2	諮問委員会においては、具体的な選任及び報酬に関する適否を検討する。またその決定プロセスについても検討を加える。監査等委員会においては意見陳述権行使の為、諮問委員会における検討を踏まえて、総会における意見陳述内容の文言の検討を期末に行う。
---	--

問7-6 任意の委員会についての意見	
1	指名報酬諮問委員会に監査等委員全員が委員として参加しているため情報共有が図られ、監査等委員会における意見決定がスムーズに行い得るものとする。
2	移行直後であり、来年の総会に向けて、検討している段階。
3	任意とは言えガバナンス上ここでの議論は経営の中核的な議論（人事は戦略が前提にある）に及ぶことが多く、監査等委員と代表取締役との実質的な意見交換の場になっている。故に、「任意」のレベルからもう一段上の組織（法定ではなく）にした方が実質的なものになるのではないかと。指名委員会設置会社とは基本的に違うという前提で。
4	監査等委員である社外取締役を任意の委員会の構成員とするか否か、仮に構成員とした場合には実効性の確保が難しいと予想される
5	委員会を設けても、結果的には執行側からの選任案・報酬案通りとなることが多いのではないかと。
6	特にありません。
7	特に指名（選任）基準等が出来ていない中で、社外の方がどのように人物を見極めているのか。ごくまれにCEO等の暴走に歯止めをかけることはあると思いますが、日常の中でCEOの後継者あるいは取締役候補の適材を社外の方はどのように見極められているのか本音を聞きたいと思うことがあります。（当社のことでなく企業全般にお聞きしたいということです）
8	社長及び両委員会事務局を担当する執行役員と社内常勤監査等委員との十分な連携、意思疎通が重要
9	問7-5で回答の通り、意見陳述権行使のための期中における様々な検討は、諮問委員会の場だけで行われる。監査等委員全員が諮問委員会のメンバーとなっているため、それが可能となる。
10	監査等委員会の意見形成には、指名報酬委員会が形式的なものではなく、有効に機能して意見形成に必要な情報が得られることが前提である。従って指名報酬委員会運営の実効性を高めるために、監査等委員会としても執行側へ改善すべき点は指摘していくべきである。
11	外部の有識者をメンバーに加えた方が良い
12	特になし
13	特になし。
14	選任の議論について透明性は求められるものの、選任検討段階から監査等委員会メンバー（社内も含む）と情報共有することの難しさを認識している。

問8

問8 監査等委員会に意見陳述権が与えられたことによる変化	
1	ドイツの監査役会のような指名機能が期待されていると思っています。したがって監査等委員の力量が問われると思います。また、委員会の責任も大きいものがあります。
2	事前説明の場ができたこと。
3	監査役会設置会社時代も指名・報酬委員会が置かれていたので、実質的には変化がない。
4	報酬決定方法については、監査等委員会設置会社への移行により執行部門より示された。指名プロセスや基準については今後の検討事項。
5	監査等委員の存在感が増した。有形無形のプレッシャーは与えていると感じる。
6	選任は代表取締役独自の原案で事実上の決定となり、報酬は個別の情報が提示されないので、個別に応しいかどうかの検討ができない。
7	業務執行取締役と監査等委員との間で、程良い緊張関係が維持されている。
8	従来より（監査役設置）、必要に応じて意見を求められており、特に大きな変化はない。
9	取締役の報酬等については、監査等委員会設置会社への移行に先立って、基準額を整理し規定し直した。取締役の選任等については、現在も明示された選任基準はない。（定年は規定されている。）
10	監査等委員会設置会社移行直後であり、実績がありません。
11	監査等委員の発言・発信全般の影響度が高まった。
12	『従前』の意味が不明。監査役会設置会社との比較という意味でなら、監査役に比較して、監査等委員の職責が重くなった。
13	監査等委員会設置会社移行以前から任意の委員会で審議をしていたので変化があったとは感じないが、監査等委員会の同意がない限り、任意の委員会において最終案が決議できない枠組みにしてあるので、不適切な候補者が提案された場合や個人のパフォーマンスにそぐわない報酬案が出てきた場合は、監査等委員会の意見の意義は極めて大きい。
14	まだ監査等委員会が発足して1か月であり、体制整備半ばである。
15	現状は、まず、監査等委員会内で意見を決定した段階である。対外的に大きな変化には至っていない。これから、研鑽を積み更に前に進める予定である。
16	まだ監査等委員会制度に移行して日が浅いため、まだ具体的な変化はない。
17	従来よりガバナンスへの意識がより働いていると思う
18	監査等委員会設置会社移行直後であるため、現時点での変化の有無は不明
19	社外監査等委員が社内の人材に関する認識を高めるために、執行部への接触頻度が従来に比べて増えた。
20	1、2にチェックはしたが、まだ経営者の意識も含め不十分。
21	監査等委員会と業務執行取締役個々人との個別面談や、個々の役員の報酬額の監査等委員会への開示等、いくらか透明性が向上したと思うが、不十分と認識している。
22	経営トップがどう感じているか、は明確に確認していないが、監査役会会社にはなかったプロセスがあり、法的に一定の重要性を帯びていることは認識されたものと思われる。
23	まだ6月下旬に監査等委員会組織になったところ
24	全く変化なし。
25	2018年6月の株主総会で監査等委員会設置会社になったので、今後の変化を見ることになる。
26	監査等委員会として責任を共有するとともに、重責を担っているとの認識をしている