最終更新日：2023年4月28日
西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 長谷川一明
問合せ先：ガバナンス推進本部　株式・機関運営グループ
証券コード：9021
https://www.westjr.co.jp

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。

Ⅰ 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 更新

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まいります。

当社においても、「私たちの志」、「企業理念」及び「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」の趣旨及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、健全性及び効率性を高める観点から、企業倫理の確立、経営の監視・監督機能の充実並びに迅速な意思決定及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。

【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】

原則1－4
1．政策保有株式に関する方針
当社グループの中長期的な企業価値向上に向けた、事業の持続的成長のためには、これに資する取引先等との関係の維持、強化を図ることが重要であり、当社グループの事業への相乗効果等を総合的に勘案の上、当該会社株式を取得、保有しております。
株式の保有については、中長期的な経済合理性や取引先と当社グループの事業との関係性の観点から、企業価値向上に資するか否かについて検証を行い、保有株式の保有目的、合理性について、取締役会において確認します。
2．議決権行使に関する基準
投資先企業の持続的成長等を通じた当社グループの事業への寄与の観点等を判断の基準とし、議決権行使を行います。
3．保有の適否の検証内容及び具体的な議決権行使基準の開示
保有の適否については、上記方針を踏まえ、個別銘柄毎に総合的に判断しております。2022年3月末において保有している株式については、2022年6月に開催した取締役会において、中長期的な経済合理性や取引先と当社グループの事業との関係性の観点から、経営成績、保有に伴うリターン、相乗効果、リスク等を個別に検証し、保有の合理性を確認しております。
また、議決権行使基準の策定・開示については、上記基準が妥当と判断しております。
なお、当社が保有している上場株式の資産に占める割合は軽微であります。
4．当社株式の保有に係る対応
当社株式を政策保有株式として保有している会社等から当該株式の売却の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆すること等により、売却を妨げる行為は行いません。

【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1－7
関連当事者間の取引が会社及び株主共同の利益を害することがないよう、またその懸念を惹起することがないよう、当社と当社取締役との間における競業取引、利益相反取引（自己取引、間接取引）について、会社法に定める手続きを遵守しております。
また、当社と主要株主との取引に関しては、取締役会へ付議する基準を設け、該当する場合には取締役会で承認を行っております。
承認を受けた当該取引の実施内容については、取締役会に報告を行い、取締役会においてチェックすることにより、会社及び株主共同の利益を害しないよう適切に対応します。

補充原則2－4－1
本報告書Ⅲ．3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況をご参照ください。

原則2－6
当社は、企業年金基金制度等、該当する制度を導入しておりません。

原則3－1
1．私たちの志、企業理念、安全憲章、中期経営計画を当社ホームページ等にて開示、公表しております。
私たちの志、企業理念、安全憲章　ＵＲＬ：https://www.westjr.co.jp/company/
長期ビジョン、中期経営計画　ＵＲＬ：https://www.westjr.co.jp/company/info/plan/
2．コーポレート・ガバナンスの基本方針については、「Ⅰ．1．基本的な考え方」のとおりです。
3．取締役の報酬等については、後記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。
4．取締役の指名方針については、高い倫理観、人望、品格、経営に関する能力等について定めた選考基準に基づき、以下の手続きにより指名を行っております。

なお、指名方針の策定及びそれに基づく具体的な指名にあたっては、取締役会の決議に先立ち、人事報酬諮問委員会の審議を経ることとし、指名の客観性、公正性及び信頼性を確保しております。
(1) 代表取締役は、法令及び取締役会規則に基づき選解任を行っており、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の中から代表取締役社長が候補者を提案し、取締役会で決議します。
(2) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補は取締役会の定める選考基準に基づき、代表取締役社長が株主総会に推薦する候補者を提案し、取締役会で決議します。
(3) 監査等委員である取締役候補は、代表取締役社長が株主総会に推薦する候補者を監査等委員会の同意を得た上で提案し、取締役会で決議します。
なお、監査等委員会が同意を行うにあたっては、監査等委員会の定める監査等委員選定同意基準に基づき、同意します。
5.取締役の選解任に伴う説明については、「株主総会招集通知参考書類」に略歴、地位及び重要な兼職の状況等とともに、個別の選解任理由を記載します。

補充原則3－1－3
当社グループは、気候変動対策や人権の尊重を含むサステナビリティの取り組み、人的資本や知的財産への投資等、社会に提供する価値やその実現に向けた取り組みを「JR西日本グループ統合レポート」及び当社ホームページ等で開示しております。
特に、気候変動対策については、2021年4月に環境長期目標「JR西日本グループ　ゼロカーボン2050」を策定するとともに、TCFD提言への賛同を表明し、同提言に基づいて情報開示を行っております。
「JR西日本グループ統合レポート」　URL:https://www.westjr.co.jp/company/action/csr_report/
当社ホームページ(サステナビリティの取り組み)　URL:https://www.westjr.co.jp/company/action/
TCFD提言に基づく情報開示　URL:https://www.westjr.co.jp/company/action/env/eco/002/#tcfd

補充原則4－1－1
当社は、監査等委員会設置会社への移行に伴い、迅速な意思決定及び機動的な業務執行を図るため、取締役会から業務執行取締役へ意思決定権限を大幅に委任するとともに、その具体的内容は取締役会規則に定めております。
当該規則において、取締役会決議事項として、法令及び定款に定める事項のほか、当社グループ全体に係る経営の基本方針や戦略、グループ経営上重要な事項等について定めております。
併せて、中長期的な経営方針・戦略や重要な経営課題等に関し議論する協議事項及び業務執行状況や企業倫理等に関する報告事項についても当該規則に一定の基準を定めることにより、取締役会における戦略等に関する議論、経営の監視・監督の更なる充実等を図っております。

原則4－9
当社取締役会において、当社から独立した客観的立場から実効性の高い監視・監督を行える社外役員を招聘するための独立性基準を定めております。
1.当社グループ関係者
(1) 当該役員が、現在又は過去10年間のいずれかの事業年度において、当社又は当社子会社(以下「当社グループ会社」という)の業務執行者(業務執行取締役、執行役、　執行役員、その他使用人をいう。以下同じ)でないこと。
(2) 当該役員の2親等以内の近親者が、現在又は過去10年間のいずれかの事業年度において、当社グループ会社の業務執行者でないこと。
2.主要な取引先の関係者
当社との取引金額が、現在又は過去3年間の事業年度において、平均して当社又は取引先の連結売上高(借入の場合は連結総資産額)の2%に達しないこと(当該取引者が法人等の場合、現在又は過去3年間その業務執行者でないこと)。
3.法律専門家等
当社からの役員報酬を除く報酬等が、現在又は過去3年間の事業年度において、平均して年間1,000万円を超えていないこと(当該専門家等が法人等に属する場合、当該法人等の連結売上高の2%に達しないこと)。
4.その他
(1) 当社から、現在又は過去3年間の事業年度において、平均して年間1,000万円を超える寄付を受けている者でないこと。但し、当該寄付を受けている者が法人等の場合、当社から得ている寄付が、その者の連結売上高又は年間総収入の2%を超える法人等の業務執行者でないこと。
(2) 現在又は過去5年間のいずれかの事業年度において、当社の主要株主(持株比率が総議決権の10%以上)でないこと(当該主要株主が法人等の場合、現在又は過去5年間、その業務執行者でないこと)。
(3) 現在又は過去3年間のいずれかの事業年度において、当社グループ会社との間で重要な利害関係がないこと。

補充原則4－10－1
本報告書Ⅱ.1.【取締役関係】補足説明をご参照ください。

補充原則4－11－1
1.取締役会の規模、構成員のバランスや取締役の有するスキル等の多様性について
当社取締役会は、当社グループの中長期的な企業価値の向上に向け、その前提となる安全性向上が推進され、事業の持続的成長に向けた適切なリスクテイクが行われるための環境整備を行うとともに、実効性の高い監視・監督を行う等の責務を果たしております。
具体的には、当社取締役会は、私たちの志、長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画の達成に必要な各施策等について、中長期視点に立ったリスク及びリターンの評価等を行い、適時、適切に意思決定を行っております。また、業務執行状況等について、適時、適切に報告を受けております。
これらの過程において、各取締役は建設的な議論、意見交換等を通じ、適切に役割を果たしております。
現在、当社取締役会は社外取締役8名を含む17名で構成しており、上記のとおり適切に機能を果たしております。今後も取締役会の責務を果たすために、適切な規模、社内・社外取締役の構成割合等を維持し、ジェンダー等の多様性の確保にも努めてまいります。
また、当社グループは、2018年度より「JR西日本グループ中期経営計画2022」とその中核をなす「JR西日本グループ鉄道安全考動計画2022」に基づき、グループ一体での取り組みを推進してきました。2020年10月には、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を踏まえ、「JR西日本グループ中期経営計画2022見直し」を公表したところです。この見直しにより、「福知山線列車事故を原点とした安全性向上」、「地域共生の深耕と新たな価値創造への挑戦」、「経営の強靭化」、「変化対応力を高める企業改革」の4つを基本戦略と位置づけ、取り組みを進めています。
これら4つの基本戦略の実現に向けて、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、④イノベーション・先進技術、⑤まちづくり、⑥地域共生の6つと定義しております。
なお、ESGに関するスキルは、その構成要素が6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上で備えるべきものと考えております。上記6つのスキルについて、各取締役が現在有し、特に発揮をすることが期待されるスキルの一覧は本報告書末尾記載のとおりです。
2.取締役の選任に関する方針・手続き
(1) 社外取締役
当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、経営に必要な意思決定の過程等で、専門分野を含めた幅広い知見に基づく助言をい

ただくとともに、独立した立場で実効性の高い監視・監督を行える人材を取締役会で候補者として決定し、株主総会に付議しております。
監査等委員である取締役については、監査等委員会の同意を得た上で候補者として決定しております。
なお、候補者の選定にあたっては、取締役会の決議に先立ち、独立社外取締役が過半数を占め、かつ独立社外取締役が委員長を務める人事報酬諮問委員会の審議を経ることとし、人選の客観性、公正性及び信頼性を確保しております。
(2) 社内取締役
当社の事業に係る特性を踏まえ、各人の経験とそれに基づく知識・知見、経営に関する客観的判断能力や全社的見地に立った組織運営能力等を総合的に勘案の上、取締役として適切な人材を取締役会で候補者として決定し、株主総会に付議しております。
監査等委員である取締役については、監査等委員会の同意を得た上で候補者として決定しております。
なお、候補者の選定にあたっては、取締役会の決議に先立ち、独立社外取締役が過半数を占め、かつ独立社外取締役が委員長を務める人事報酬諮問委員会の審議を経ることとし、人選の客観性、公正性及び信頼性を確保しております。

補充原則4－11－2
当社は、兼任先数を合理的な範囲内に留めることを原則としております。
また、取締役会における監視・監督機能が適切に発揮されるよう、全員が出席の上、適切な議論が行われるよう努めております。
なお、毎年の事業報告において、取締役の主要な兼職状況を記載しております。

補充原則4－11－3
当社取締役会は、当社グループの中長期的な企業価値の向上に向け、その前提となる安全性向上が推進され、事業の持続的成長に向けた適切なリスクテイクが行われるための環境整備を行うとともに、実効性の高い監視・監督を行う等の責務を果たしております。
具体的には、当社取締役会は、私たちの志、長期ビジョンの実現に向け、中長期的な経営の方向性や戦略等について議論を積み重ねるとともに、それらも踏まえ、重要な各施策等について、中長期視点に立ったリスク及びリターンの評価等を行い、適時、適切に意思決定を行っております。また、業務執行状況等について、適時、適切に報告を受けております。これらの過程において、各取締役は建設的な議論、意見交換等を通じ、適切に役割を果たしております。
2022年度の実効性評価にあたっては、監査等委員会設置会社移行後の取締役会がその役割や責務を適切に果たしているか、また、今後の課題等について、全取締役に対しアンケートを行い、これに基づき取締役会で議論しました。
この結果、一連の経営機構改革に基づいた取締役会から業務執行取締役への意思決定権限の委任により、迅速・果断な意思決定や業務執行が促進されるとともに、サステナビリティに関する機会・リスク、経営上の重点戦略、事業ポートフォリオの方向性等、中長期的な企業価値向上のための諸課題に関する議論が活発になされており、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、取締役会による非財務情報を含めた監視・監督機能の強化に向けモニタリング方法を工夫すること、社外取締役と監査等委員取締役とのコミュニケーションを更に充実すること、多様な経験をもつ人材を意識的に経営人財として登用すること等、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。
併せて、監査等委員会においても、その実効性について議論を行い、内部監査部門との連携の強化、非常勤監査等委員への情報提供の一層の充実など、その実効性が向上していることを確認しました。同時に、非常勤監査等委員からは、監査等委員取締役と業務執行取締役とのコミュニケーションも充実すべきとの意見も出されました。
これらのことから、当社取締役会は有効に機能していると評価しておりますが、引き続き、取締役会の実効性向上、コーポレート・ガバナンスの更なる強化に向け取り組んでまいります。なお、取締役会の実効性を維持、向上させるために、以下の取り組みを進めております。
(取り組み内容)
1．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おります。
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、取締役会議案等について論点や社内における議論経過等を事前に説明しております。また、取締役会以外にも機会を設け、重要な経営課題等に関する説明を行うとともに、経営実態及び施策背景等に関する情報提供として、現地視察等を実施しております。
さらに、取締役会における指摘、質問等に対する必要な追加説明等を、直近の取締役会等において実施しております。
2．協議事項の設定による議論の充実
従来の決議事項及び報告事項に加え、中長期的な経営方針・戦略や重要な経営課題等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おります。
3．取締役会における議論内容等の共有
取締役会における議論内容、指摘事項を執行役員等も出席するグループ経営会議でフィードバックし、施策の推進や立案等に活用しております。
4．取締役へのアンケート等を踏まえた取締役会の実効性向上・活性化の取り組み
全取締役を対象に年度毎に取締役会のあり方、運営等に関するアンケートを実施するとともに、その回答内容をもとに、取締役によるディスカッションを行い、その結果を踏まえた取締役会の一層の実効性向上・活性化に必要な取り組みを実施しております。

補充原則4－14－2
当社が重視する「安全」「CS」「技術」に関する事項や企業倫理に関する事項等に対し、取締役の実効性の高い監視・監督、監査等委員会による監査機能の発揮と、当社グループの中長期的な企業価値の向上への貢献をさらに充実したものにする観点から、研修や情報提供、課題の共有の機会を設定しております。
また、広範な事業を営む当社グループでは、豊富な業務経験等を有する社内出身の人材が経営に参画することが必要と考えており、当社グループの事業に係る業務を適切に経験させること等により育成を行い、経営の任を担う人材の確保を図っております。

原則5－1
1．基本的な考え方
当社は、株主・投資家の皆様と、中長期的な企業価値・株主価値向上に資する建設的な対話を行うことが重要と考えております。
今後とも、事業内容、経営情報やリスク情報を積極的かつ公平に開示するように努めるとともに、様々な場を通じたコミュニケーションの取り組みにより、株主・投資家の皆様と長期的な信頼関係を築いてまいります。
2．IR推進体制
(1) IRを担当する経営戦略部担当役員を「対話全般を統括する役員」として指定しております。
(2) 機関投資家の皆様に対するIR活動、重要な会社情報に係る情報管理の責任箇所は経営戦略部、個人投資家の皆様に対する施策の検討・実施、議決権行使に係る対話については、ガバナンス推進本部がそれぞれ役割を担っております。
なお、情報開示等にあたって必要な情報の管理については、経営戦略部、ガバナンス推進本部、財務部、コーポレートコミュニケーション部、東京本部をはじめ社内の関係各部門が連携する体制を整備しております。
3．対話の方法
株主総会の議案については、適時(早期)の情報開示に努めるとともに、必要な対話を実施してまいります。さらに、ホームページやIRツール等による情報発信を実施しており、これらについて引き続き展開、充実を図ってまいります。
なお、機関投資家の皆様に対しては、経営トップによる決算説明会やスモールミーティングのほか、個別の面談を実施しております。

個人投資家の皆様に対しては、各種お問合せに対応しているほか、施設見学会等を適宜開催しております。
4．社内へのフィードバック
株主・投資家の皆様の意見をグループ経営会議、取締役会に適宜報告しております。
5．インサイダー情報の管理
重要な会社情報の管理に係る体制を規定した「インサイダー取引防止に関する規程」を定めているほか、適時、適切な情報開示を行う方針を定めた「ディスクロージャーポリシー」を制定、公表し、インサイダー取引の未然防止に努めております。
ディスクロージャーポリシー
ＵＲＬ：https://www.westjr.co.jp/company/action/governance

2．資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

【大株主の状況】

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）	39,741,700	16.29
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	11,313,600	4.64
株式会社三井住友銀行	4,480,000	1.84
株式会社三菱ＵＦＪ銀行	4,410,000	1.81
日本生命保険相互会社	4,000,000	1.64
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	3,993,040	1.64
ＪＲ西日本社員持株会	3,557,600	1.46
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	3,389,553	1.39
JP MORGAN CHASE BANK 385781	3,002,302	1.23
HSBC BANK A/C HSBC BANK PLC AS TRUSTEE FOR PUTM ACS JAPAN EQUITY FUND	2,072,600	0.85

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

1．【大株主の状況】は2022年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。
2．ネスナ・エルエルピー（旧名称：マラソン・アセット・マネジメント・エルエルピー）から2017年10月18日付で関東財務局長に提出された大量保有報告書（変更報告書）において、同社が2017年10月13日現在で7,821,600株（同日現在の発行済株式総数に対する所有株式数の割合4.04%）を保有している旨が記載されておりますが、当社として議決権行使基準日における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めておりません。
3．ブラックロック・ジャパン株式会社から2018年12月６日付で関東財務局長に提出された大量保有報告書（変更報告書）において、同社及びその共同保有者７名が、2018年11月30日現在で11,478,532株（同日現在の発行済株式総数に対する所有株式数の割合5.96%）を保有している旨が記載されておりますが、当社として議決権行使基準日における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めておりません。
4．三井住友信託銀行株式会社から2021年12月６日付で関東財務局長に提出された大量保有報告書（変更報告書）において、同社及びその共同保有者２名が、2021年11月30日現在で16,212,319株（同日現在の発行済株式総数に対する所有株式数の割合6.64%）を保有している旨が記載されておりますが、当社として議決権行使基準日における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めておりません。

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	陸運業
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	50社以上100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

―――

II 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	社長
取締役の人数	17 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	8 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	8 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
髙木　光	学者											
筒井　義信	他の会社の出身者								○			
野崎　治子	他の会社の出身者								○		○	
飯野　健司	他の会社の出身者											
宮部　義幸	他の会社の出身者								△			
小倉　真樹	その他	△										
狭間　恵三子	学者											
後藤　研了	公認会計士											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

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

k　　その他

会社との関係(2)

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
髙木　光		○	―――	髙木光氏は、これまで東京大学、神戸大学、学習院大学、京都大学において研究教育に従事され、行政法全般にわたる法学者としての専門知識や高い見識に基づき、法的観点を踏まえた事業構造改革のあり方等、独立した立場から当社の経営に対して有益な助言をいただくことを期待しております。これまでも同様の助言をいただいており、社外取締役として適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性基準を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
筒井　義信		○	日本生命保険相互会社代表取締役会長 筒井義信氏は、日本生命保険相互会社代表取締役会長に就任しており、当社は、同社との間で長期借入金に関する取引及び従業員を加入対象とする保険契約に基づく取引等を行っておりますが、直前3事業年度における同社と当社との取引額は、同社及び当社の連結売上高の2%未満であり、また、同社からの当社の借入額は同社及び当社の連結総資産額の2%未満であります。さらに同社は、当社株式を保有しておりますが、その持株比率は直前5事業年度において当社の発行済株式総数の2%未満であり、同氏の社外取締役としての独立性は十分に確保されていると判断いたしております。	筒井義信氏は、日本生命保険相互会社において代表取締役専務執行役員、代表取締役社長、代表取締役会長を歴任され、経営者としての専門知識や高い見識、当社社外監査役としてガバナンスの強化に尽力いただいた経験に基づき、独立した立場から当社の経営に対し助言をいただくことを期待しております。これまでも同様の助言をいただいており、社外取締役として適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性基準を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
野崎　治子		○	京都大学理事 野崎治子氏は、京都大学（国立大学法人京都大学）の理事に就任しており、同法人は当社の寄付先及び取引先ですが、直前3事業年度における同法人への寄付額その他取引額は、いずれも同法人の年間総収入及び当社の連結売上高の1%未満であることから、同氏の社外取締役としての独立性に影響を及ぼすものではないと判断いたしております。	野崎治子氏は、株式会社堀場製作所における人事、教育に関する長年の経験のほか、女性活躍、ダイバーシティ推進、次世代育成といった諸課題等に関する豊富な経験と高い見識に加え、公益財団法人での理事等の経験に基づき、独立した立場から当社の経営に対して有益な助言をいただくことを期待しております。これまでも同様の助言をいただいており、社外取締役として適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性基準を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
飯野　健司		○	―――	飯野健司氏は、三井不動産株式会社において常務取締役常務執行役員、取締役常務執行役員、常任監査役、2020年6月以降は三井不動産リアルティ株式会社において常任監査役を歴任されています。不動産事業全般に対する見識はもとより、経営者としての専門知識や高い見識に基づき、独立した立場から当社の経営に対し助言をいただけるものと考えており、社外取締役として適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性基準を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

宮部　義幸		○	パナソニック ホールディングス株式会社 取締役副社長執行役員 宮部義幸氏が過去において業務執行者であった法人と当社の間で、同法人から当社への出向者に係る負担金の支払いがありましたが、その年間支払い額は、同法人及び当社の連結売上高の1％未満であります。	宮部義幸氏は、現在のパナソニック ホールディングス株式会社において常務取締役、代表取締役専務、専務執行役員、副社長執行役員を歴任されています。安全性や品質、生産性向上に資する先進技術に対する見識はもとより、経営者としての専門知識や高い見識に基づき、独立した立場から当社の経営に対し助言をいただけるものと考えており、社外取締役として適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性基準を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
小倉　真樹	○	○	小倉真樹氏は、過去に当社の業務執行者（使用人）でありましたが、業務執行者でなくなった後（1988年2月退職後）相当の年数が経過しており、同氏の社外取締役としての独立性は十分に確保されていると判断いたしております。	小倉真樹氏は、裁判官を長年務められるとともに、弁護士や法務行政も含めた幅広い経験と見識、当社社外監査役としてガバナンスの強化に尽力いただいた経験に基づき、独立した立場から当社の経営に対し助言をいただくことを期待しております。また、これまでと同様に監査等を通じたガバナンスの強化に尽力いただけるものと考えており、監査等委員である社外取締役として適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性基準を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
狭間　恵三子	○	○	―――	狭間恵三子氏は、長年の地域活性化と文化に関する研究に加え、行政における経験や見識、当社社外監査役としてガバナンスの強化に尽力いただいた経験に基づき、独立した立場から当社の経営に対し助言をいただくことを期待しております。また、これまでと同様に地域活性化やガバナンス強化等に取り組む当社における監査等に尽力いただけるものと考えており、監査等委員である社外取締役として適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性基準を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
後藤　研了	○	○	―――	後藤研了氏は、公認会計士を長年務められるとともに、監査法人の代表社員や専務理事を歴任され、財務･会計に関する専門知識や高い見識、豊富な監査経験に基づき、独立した立場から当社の経営に対し助言をいただくことを期待しております。また、監査等を通じたガバナンスの強化に尽力いただけるものと考えており、監査等委員である社外取締役として適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性基準を充足しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	2	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	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

監査等委員会の職務を補助する取締役室の使用人は、監査等委員会の指揮命令の下、各部門から独立した立場でその職務を遂行します。
当社は、本使用人の職務遂行に際し、情報提供等の協力体制を整備します。
本使用人は、監督・監査機能の一翼を担う重要な役割を持つことに鑑み、知見・識見を十分に考慮して選任するものとし、人事異動、人事評価に際しては、監査等委員会の同意を得て決定します。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員である取締役と会計監査人は、随時、監査計画・方法及び監査結果等について情報を交換のうえ相互に密接な連携を図りながら、効率的かつ効果的な監査を実施しております。また、監査等委員である取締役と内部監査部門である監査部との間で、監査計画・方法及び監査結果等について定期的に意見交換を行うなど、相互に密接な連携を図りながら、効率的かつ効果的な監査並びに財務報告の正確性と信頼性の確保に努めております。

【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	人事報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	人事報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

役員等の人事及び報酬等に係る客観性、公正性及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おります。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、役員等の人事及び報酬等に関して審議の上、取締役会に対して答申を行っております。具体的には、取締役会の構成及びその多様性、取締役等に期待されるスキル、取締役等の選定及び解任の方針・基準、取締役等の報酬の方針・基準、後継者計画の策定等の審議を行っております。2022年度は全委員出席のもと、10回の委員会を開催いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名

その他独立役員に関する事項

―――

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	その他

該当項目に関する補足説明

短期インセンティブとしての「業績評価報酬」において、前年度の職責・成果等に応じ、取締役個々人の報酬額の増減を実施することとしております。長期にわたる株主との価値共有と中長期の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」において、譲渡制限付株式を交付しております。

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	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

○役員報酬の内容(2022年3月期)
取締役(社外取締役を除く)　11名　総額283百万円(基本報酬283百万円、業績評価報酬0円)
社外取締役　5名　総額47百万円(基本報酬47百万円)
監査役(社外監査役を除く)　2名　総額38百万円(基本報酬38百万円)
社外監査役　3名　総額38百万円(基本報酬38百万円)

(注)1.報酬返上後の金額を記載しております。
(新型コロナウイルス感染症拡大に伴う厳しい経営状況を勘案し、役位に応じ、月額報酬の1割～5割の報酬返上を実施しております)
2.対象となる役員の員数には、2021年度中に退任した取締役3名が含まれております。

報酬の額又はその算定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方針の開示内容

1.業績評価報酬に関する事項
事業年度ごとの会社業績向上に対する意識を高めるため、鉄道の安全確保、連結収益、連結利益、資産効率を単年度の業績指標とし、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、「基本報酬」の3割を超えない範囲で支給することとしております。当社の基幹事業である鉄道事業の安全かつ安定的な運営が大前提である一方で、企業グループとしての長期持続的な成長、企業価値向上の観点から経営陣による適切なリスクテイクを支える仕組みも重要であることに鑑み、鉄道の安全確保及び「JR西日本グループ中期経営計画2022」において設定した経営指標を業績指標として選定しております。
2021年度に係る業績評価報酬の指標の達成状況(2020年度実績)につきまして、鉄道の安全確保については、「JR西日本グループ鉄道安全考動計画2022」の到達目標として掲げたお客様が死傷する列車事故、死亡に至る鉄道労災の発生もなく、目標を達成しました。経営指標については、2020年度期首に目標を掲げることができませんでしたが、2020年9月に公表した業績予想に基づき設定した目標に対しては、徹底したコストの削減に努めた結果、連結損失は当初目標より縮小しました。しかしながら、連結収益及び資産効率については目標に未達となりました。
このように一部目標を達成した指標はあるものの、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う厳しい経営状況を勘案し、役位に応じて報酬返上を実施した結果、業績評価報酬は支給しておりません。

2.株式報酬に関する事項
当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的に、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いたします。金銭債権は経営に関わる責任に応じた基準額で支給することとし、株式の譲渡制限期間は、当社取締役の地位その他当社取締役会で定める地位を退任または退職した直後の時点までの間といたします。

3.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
当社取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の額は、2022年6月23日開催の第35回定時株主総会において金銭報酬額を年額690百万円以内(うち社外取締役分120百万円以内)、株式報酬額を年額75百万円以内(株式数は年20千株以内)と決議しております。当該定時株主総会終結時点での取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は13名です。また、当社監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2022年6月23日開催の第35回定時株主総会において年額135百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点での監査等委員である取締役の員数は4名です。

4.取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針
(1)取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法
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「JR西日本グループ中期経営計画2022」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等の内容に係る決定方針（以下、「決定方針」という。）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定方針を決議いたしました。
　その後、ＪＲ西日本グループ中期経営計画2025の開始に伴い、業績と取締役個々人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繋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当該決定方針の改正を決議しております。
（2）決定方針の内容の概要
・当社の取締役（監査等委員である取締役及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」及び長期にわたる株主との価値共有と中長期の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、業績評価報酬及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及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等を考慮し、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。全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、代表取締役社長等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」及び「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」及び「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、指標の達成状況及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。
・株式報酬として譲渡制限付株式を交付します。株式報酬の額については、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及び社外取締役を除く。）の報酬については、全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。（報酬の種類及び支給基準等については、本報告書末尾の参考３もご参照ください）
・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上で、取締役会決議により決定します。ただし、基本報酬及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、報酬決定の公正と信頼を確保する観点から、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及び人事担当役員等で構成する総合人事委員会を開催し、審議を経ることとします。監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。
（3）当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由
取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、同じ。）の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、社外取締役が過半数を占める人事報酬諮問委員会が決定方針との整合性を含め多角的な検討を行った上で、取締役会に対し答申を行っております。取締役の個人別の報酬等の内容が同答申を尊重して決定されていることに鑑み、取締役会としては、同内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

５．取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項
　取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、同じ。）の個人別の報酬等の決定においては、前４．の決定方針を踏まえた上で、取締役会の決議により基本報酬及び業績評価報酬に係る当該決定権限を代表取締役社長長谷川一明氏に一任しております。当該権限の一任は、当社では、業務執行の最高責任者を社長に一元化する体制としており、各取締役の評価を最終的に決定するにあたっては、代表取締役社長の任にある同氏が最も適切であると考えたことによります。取締役の個人別の報酬等の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及び人事担当役員等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おります。

６．取締役の報酬等の額の決定過程における取締役会及び人事報酬諮問委員会の活動内容
　取締役の報酬等の額の決定過程における2021年度の人事報酬諮問委員会の活動として、全委員出席のもと、報酬水準の妥当性、業績評価報酬の適用、譲渡制限付株式報酬の導入とそれに伴う報酬体系の見直し及び報酬返上に関わる審議を実施し、取締役会に答申しております。

【社外取締役のサポート体制】

　当社では、取締役会開催日程について早期に調整を行っているほか、議案等についても事前説明を行っております。さらに、2006年６月より、社外取締役との連絡・調整を担う専任スタッフとして「秘書役」を設置するとともに、業務執行状況の説明など、社外取締役への情報伝達体制を充実してまいりました。
　2022年６月の監査等委員会設置会社への移行に伴い、取締役会及び監査等委員会の職務を補助する組織として取締役室を設置し、業務執行取締役等からの独立性が確保された専任の補助使用人を配置のうえ、社外取締役への一元的なサポート体制を構築し、当該体制を更に充実しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
垣内　剛	嘱託	福知山線列車事故により被害に遭われた方々への対応	非常勤・報酬あり	2006/2/1	1年毎に更新
山崎　正夫	嘱託	福知山線列車事故により被害に遭われた方々への対応	非常勤・報酬あり	2009/8/31	1年毎に更新

真鍋　精志	相談役	福知山線列車事故により被害に遭われた方々への対応、公的団体等の社外活動、当社からの要請に応じた助言	常勤・報酬あり	2016/6/22	1年毎に更新
来島　達夫	顧問	福知山線列車事故により被害に遭われた方々への対応、公的団体等の社外活動、当社からの要請に応じた助言	常勤・報酬あり	2019/12/1	1年毎に更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	4 名

その他の事項 更新

1．上記の「社長等退任日」には、当社の代表取締役社長を退任した日を記載しております。
2．相談役及び顧問を新たに配置する場合には、定款の定めに基づき取締役会の決議事項としています。
3．上記の相談役等は、当社の経営の意思決定には関与しておりません。また、その処遇については、人事報酬諮問委員会の審議を経ております。

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

当社は、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るとともに、迅速な意思決定及び機動的な業務執行を図るため、2022年６月23日開催の第35回定時株主総会における承認を得て、監査等委員会設置会社に移行しています。また、後述のとおり必要な内部統制システムを整備しています。

取締役会については、原則として毎月１回開催し、当社グループ全体に係る経営の基本方針や戦略、グループ経営上重要な事項について審議を行っており、また、企業倫理に関する事項等について、適時、適切に報告を受けております。さらに、意思決定権限を業務執行取締役に大幅に委任の上、その業務執行の状況についても、適時、適切に報告を受けるなど、企業倫理の確立、監視・監督機能の充実に努めております。加えて、取締役（監査等委員である取締役を除く。）13名（男性12名・女性１名）のうち、監視・監督に特化する取締役として５名の社外取締役（監査等委員である社外取締役を除く。）を置くとともに、取締役会における議決権等を有する監査等委員である取締役（男性３名・女性１名。うち監査等委員である社外取締役３名）を置くことにより、監視・監督機能を一層充実・強化し、経営の透明性・公平性を高めております。このために、社外取締役に対する事前の説明の機会を増やすなど、社外取締役への情報伝達体制充実を図っております。
また、代表取締役、業務執行取締役、執行役員及びグループ執行役員等で構成されるグループ経営会議を原則として毎週1回開催し、グループ経営における基本的事項を審議しております。

監査等委員である取締役については、現在、常勤の監査等委員である取締役２名（うち監査等委員である社外取締役１名）、非常勤の監査等委員である社外取締役２名の４名体制であり、そのうち監査等委員である社外取締役後藤研了氏は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有するものであります。
監査等委員である取締役は、監査等委員会で策定した監査の方針、監査計画に基づき、取締役会に出席し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人等からその職務の執行状況、業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）の構築及び運用について報告を受け、必要に応じて説明を求める等、取締役の職務の執行を監査するとともに、必要な助言・勧告等を行います。このうち常勤の監査等委員である取締役は、グループ経営会議を始めとする重要な会議に出席する他、支社・現場の調査、各取締役等からの個別聴取等の方法で監査を行い、グループ会社に対しても、事業の報告を求め、必要に応じてその業務及び財産の状況を調査することとしております。
また、常勤の監査等委員である取締役を中心に監査等委員である取締役は、会計監査人や内部監査部門等とも定期的に情報交換を実施する等の方法で連携に努め、これらの活動の結果は監査等委員会において適時に共有することとしております。
このほか、非常勤の監査等委員である取締役は、常勤の監査等委員である取締役とともに支社等・グループ会社の調査等に適宜参加し、また、代表取締役社長や社外取締役（監査等委員である社外取締役を除く。）との意見交換にも出席し、専門的知見や各々の経験に基づく意見を述べることとしております。
なお、グループ全体からの内部通報窓口に対する通報等の内容については、常勤の監査等委員である取締役が定期的に報告を受けるとともに、その運用状況を調査します。

監査等委員会は、定期的に開催するものとしており、監査方針や監査計画の策定、監査報告の作成、会計監査人の再任、会計監査人の報酬等に対する同意、株主総会への付議議案等の適法性確認、その他取締役の職務執行状況等の確認、支社等・グループ会社の調査結果の報告、監査上の主要な検討事項（KAM）の協議状況等、監査に関する重要な事項について報告を受け、法定の権限その他の事項を必要に応じて協議・決定します。
また、監査等委員である取締役の職務を補助すべき専任の使用人を配置するとともに、監査等委員である取締役の職務を補助すべき専任の使用人は、監査等委員会の指揮命令下でその職務を遂行します。2021年度においては、監査役会設置会社として監査役会を14回開催しております。

内部監査については、内部監査部門である監査部において、15名の体制により、業務プロセスが有効に機能しているかなど、本質的課題解決に向けた内部監査及び財務報告に係る内部統制評価を実施しております。
また、監査等委員である取締役と監査部との間で、監査計画・方法及び監査結果等について定期的に意見交換を行うなど、相互に密接な連携を図りながら、効果的かつ効率的な監査並びに財務報告の正確性と信頼性の確保に努めてまいります。

会計監査については、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しており、業務執行社員３名のほか、監査業務に係る補助者77名（公認会計士23名及びその他54名）により、一般に公正妥当と認められる監査の基準による適正な監査を行っております。また、監査等委員会、監査部及び監査法人による各監査は、随時、監査計画・方法及び監査結果等について情報を交換のうえ相互に密接な連携を図りながら、効果的かつ効率的な監査を実施してまいります。

なお、監査業務を執行した公認会計士は次のとおりであります。
・監査業務を執行した公認会計士の氏名：松本要、柴田芳宏、仲昌彦

取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者は取締役会の定める選考基準に基づき、社外取締役が過半数を占める人事報酬諮問委員会の審議を経て、代表取締役社長が株主総会に推薦する候補者を提案し、取締役会で決議します。
監査等委員である取締役候補者は、社外取締役が過半数を占める人事報酬諮問委員会の審議を経て、代表取締役社長が株主総会に推薦する候補者を監査等委員会の同意を得た上で提案し、取締役会で決議します。
取締役の報酬等については、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであります。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るとともに、迅速な意思決定及び機動的な業務執行を図るため、2022年６月23日開催の第35回定時株主総会における承認を得て、監査等委員会設置会社に移行しています。また、後述のとおり必要な内部統制システムを整備しています。

Ⅲ 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	株主総会開催日のおおむね３週間前までに発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日より数日前に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	2004年6月開催の株主総会より、インターネットによる議決権行使を導入しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2008年6月開催の株主総会より、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」の利用による行使を可能としております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知の英語訳を作成し、当社のホームページに掲載しているほか、証券取引所に提出し、公衆縦覧に供しております。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを作成し、ホームページへ掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第２四半期決算及び期末決算後に、説明会を開催しているほか、グループ中期経営計画発表のタイミングにあわせた説明会も開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年３回程度、欧州、北米、アジア等の海外機関投資家訪問を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算関係資料等をホームページへ掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営戦略部内にIR担当グループを設置しております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	「企業理念」においてステークホルダーの期待に応えていく旨を明記しております。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	サステナビリティに係る取り組みについては、「ＪＲ西日本グループ統合レポート」及び当社ホームページ等で開示しております。特に、気候変動対策については、2021年４月に環境長期目標「ＪＲ西日本グループ　ゼロカーボン2050」を策定するとともに、ＴＣＦＤ提言への賛同を表明し、同提言に基づいて情報開示を行っております。 「ＪＲ西日本グループ統合レポート」 ＵＲＬ：https://www.westjr.co.jp/company/action/csr_report/ 当社ホームページ(サステナビリティの取り組み) ＵＲＬ：https://www.westjr.co.jp/company/action/ ＴＣＦＤ提言に基づく情報開示 ＵＲＬ：https://www.westjr.co.jp/company/action/env/eco/002/#tcfd

その他	(1) 中核人材の多様性の確保についての考え方、確保の状況等 当社では、適任者を役職に配置することとしており、役員・管理職への女性・外国籍・中途採用者の登用についても同様に考えております。 ① 女性 1999年の労働基準法等の改正により女性の深夜業規制が撤廃されて以降、必要な設備を整備しつつ女性が活躍できる職域の拡大を推進するとともに、継続して採用を実施してきており、現在約3,900名（全社員の約16%）の女性社員がさまざまな職場に配属されております。女性の登用目標については、2022年4月からの女性活躍推進法並びに次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画において、2024年度末までに管理職及び指導者層の女性人数を2021年度末の1.5倍以上とすることを掲げております。 役員への登用状況としては、当社の取締役会を構成する取締役17名のうち2名は女性であります。また、2015年6月に当社として初めて女性の執行役員1名を選任しており、現在は執行役員に準ずる位置づけである理事に2名が就任しております。女性の管理職については、2022年4月1日現在、役員相当に6名（グループ会社含む）が就いているなど、315名が管理職及び指導者層として活躍しております。 ② 外国籍 2016年より外国籍を有する総合職社員の採用を進めており、2022年4月1日現在、6ヶ国、計12名が在籍しております。医療職社員を除き、現時点、管理職及び指導者層の地位にあるものはおりませんが、今後も継続的に採用を行うとともに、メンター制度によるフォローを通じて指導者層並びに管理職へ向けた育成を行い、登用に繋げてまいります。 ③ 中途採用者 鉄道事業のほか、多様な業務に従事しており、2022年4月1日現在において、管理職および指導者層の地位にあるものは216名となっております。中計見直しに掲げる4つの基本戦略の実現に向け、まちづくりやデジタル戦略を担う人材を中心に今後も継続的に採用を行うとともに、管理職へ向けた育成を行い、登用に繋げてまいります。 (2) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針 当社は「ＪＲ西日本グループ中期経営計画2022」において「人財と働きがい」を重要な経営基盤と位置づけ、グループ全体で人財育成に取り組むことを宣言し、その中で「主体性を持ち考動できる社員」、「相乗性と思いやりを発揮する職場」、「多様性を武器とする企業グループ」の3つを柱とする「人財育成ビジョン」を掲げております。「人財が育つことで企業が成長し、企業が成長することで人財が育つという連鎖」を通じてお客様や株主の皆様の期待に応え続ける好循環を生み出せるよう、当社グループの持続的な成長に貢献できる人財の育成に引き続き取り組んでまいります。 「多様性を武器とする企業グループ」の実現に向けては、多様な人財の活躍を可能にする風土・環境をつくる「働き方改革」と、多様な背景・属性を持つ人財が活躍している状態をつくる「ダイバーシティの推進」を両輪に、「ダイバーシティ＆インクルージョン」の取り組みを進めております。これまでの取り組み状況としては下記の通りです。 ① 多様な人財が活躍するための基盤づくり ・職場マネジメントにかかる管理者向け研修を通じた社員のワーク・ライフ・バランスの向上、ＩＣＴツールの拡充によるテレワーク環境の充実といった「働き方改革」の推進 ・育児や介護との両立を支援するための短日数勤務制度等の法定を上回る各種制度の整備、育児休職からの円滑な職場復帰を支援するための上司による休職中社員との定期的なコミュニケーション、女性社員の上司向け研修、男性の育児休職取得慫慂を通じたさらなる両立支援、企業内保育所の設置（2021年度の男性の育児休職適用人数は413名） ・「人財育成の基盤」と位置づける社員の「心身の健康」と「誇り・働きがい」の向上に向けた社員意識アンケートやストレスチェック等の定量的指標の活用 ・同性パートナーを配偶者に準じた対象とする各種制度の適用、性的マイノリティ（ＬＧＢＴＱ）に対する理解啓発のための教育や社内外相談窓口の設置 ・特例子会社をはじめとしたグループ全体での障がい者雇用の推進（法定雇用率2.3%に対し、2021年6月時点での雇用率は2.83%） ② 多様なキャリアを有する人財の育成 ・定年退職後も継続雇用を希望する社員のシニア社員としての再雇用、円滑な世代交代と技術継承を目的とした指導者層の社員を対象とする独自の再雇用制度であるシニアリーダー制度の設定 （2022年4月現在、約4,600名の再雇用社員が在籍） ・チャレンジ精神と意欲に富んだ社員の育成を目的とした新設ポスト等への公募制の人事異動 ・グループ内での人事交流を目的とした相互出向 ・グループ全体の指導者層の育成に向けた登用前におけるアセスメント型研修 ・最新の技術や知見の習得を目的とした国内外の企業、研究機関への社員の出向、研修派遣 ・通信研修のオンライン化による時間や場所にとらわれないビジネススキルの習得の促進 ・当社外で多様な経験を積んだ当社退職者へのグループ全体での再就職の支援 (3) 社外からの評価 上記の取り組みにより、現在、社外から受けている表彰、認定の主なものは以下のとおりです。 ・「健康経営優良法人2022（大規模法人部門ホワイト500）」 ・「子育てサポート企業」（厚生労働大臣） ・「新・ダイバーシティ経営企業100選」（経済産業大臣） ・「PRIDE指標2021」における最高評価「ゴールド」 社外からの評価 URL：https://www.westjr.co.jp/company/action/training/

Ⅳ 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

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については、以下のとおりです。

当社は、内部統制システムを、社会における存在意義・めざす姿である「私たちの志」のもと「JR西日本グループ長期ビジョン」を実現するための基盤と位置付け、安全・安心の追求をはじめとしたコンプライアンス及びリスクマネジメント活動に取り組んでいくことで社会的価値と経済的価値の創出につなげる。
この目的を実現するため、以下の基本的な取り組みを定めるとともに、継続的改善を図る。

1．取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
(1)「企業理念」及び「安全憲章」をはじめとした行動規範や倫理綱領を定めることにより、共通の価値観を醸成するなど、グループの事業活動全般において、法令遵守・企業倫理を確立する体制を整備する。
(2)取締役会規則に基づく適正な取締役会の運営と監督を行うとともに、職務執行に係る責任と権限を明確化することで、監視・監督機能を担保する。
(3)ＪＲ西日本グループにおける法令又は企業倫理に関する重要な事象に関しては、専門の委員会にて審議・評価するとともに、社内外に内部通報体制を整備することで適切に対応し、取締役会へ必要な報告を行う。
(4)ＪＲ西日本グループにおける法令遵守の状況等については、社内規程に基づいて関係部門が随時確認し、重大な事象があれば取締役会に報告する。
(5)内部監査部門において、独立客観の立場から、当社の業務全般及びグループ会社の業務について監査し、内部監査の結果を取締役会に報告する。
(6)反社会的勢力との関係排除については、統括部署等の設置及び対応要領の整備を行うとともに、外部の専門機関と緊密な連携を図る。

2．取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
(1)取締役の職務の執行に係る情報については、法令及び社内規程に従い、文書又は電磁的記録として各担当部門において適切に作成、保存・管理、廃棄を行うとともに、必要に応じてこれらを閲覧できる状態を維持する。
(2)情報セキュリティについては、ＪＲ西日本グループ全体に関する施策や方針を策定し、情報セキュリティ・マネジメント・システムを整備する。

3．損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1)福知山線列車事故を厳粛に受け止め、「企業理念」「安全憲章」に基づき、「鉄道安全管理規程」「JR西日本グループ鉄道安全考動計画」等を制定するなど、重大事故等の未然防止及び事故・災害等が発生した際の迅速かつ適切な対処に向けた安全管理体制を整備するとともに、安全に関する必要な事項等について、適時、取締役会に報告する。
(2)ＪＲ西日本グループの経営に重大な影響を与えるリスクを定期的に評価・抽出するとともに、一元的に管理する委員会を設置し、専門家の知見を得ながら審議・評価し、グループ横断的な発生予防対策を推進するとともに、委員会での審議内容を取締役会に報告する。
(3)ＪＲ西日本グループの経営に重大な影響を与えるリスクについては、危機管理に関する責任部署及び社内規程を定め、重大事象の恐れがある事態に際し、迅速かつ正確な情報を共有し、必要により対策本部を設置するなど、お客様・社員の安全・安心確保とグループの損失最小化に向けた全社的体制を構築する。

4．取締役の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
(1)監査等委員会設置会社として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、執行役員等制度を導入し執行役員等に権限委任することで、迅速・果断な経営の意思決定、業務執行を行う。
(2)取締役会では、経営上重要な事項について審議を行うとともに、安全、内部統制システムをはじめ、業務執行状況に関する事項等について、適時、適切に報告を受ける。
(3)業務執行上の基本的事項を審議するため、代表取締役、業務執行取締役、社長が指定する執行役員及びグループ執行役員等で構成するグループ経営会議を開催する。

5．企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1)グループ経営の担当部署を当社に設け、事業計画をはじめ、取締役・監査役の人事・報酬等、グループ会社における経営上の重要な事項について当社と事前の協議及び報告並びに事後の報告に関する体制を整備する。
(2)当社の役員等が重要なグループ会社の取締役・監査役に就任し、グループ経営の適法性及び実効性を確保する。
(3)JR西日本グループ内で同業種の事業を展開するグループ会社群を、また鉄道事業については関係するＪＲ西日本の部門を一体と捉えた経営単位としてカンパニーを設置し、同統括組織がカンパニー全体の統率、指揮及び経営を行う。

6．監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
(1)監査等委員会の職務を補助する取締役室の使用人は、監査等委員会の指揮命令の下、各部門から独立した立場でその職務を遂行する。
(2)本使用人は、監督・監査機能の一翼を担う重要な役割を持つことに鑑み、知見・識見を十分に考慮して選任するものとし、人事異動、人事評価に際しては、監査等委員会の同意を得て決定する。

7．当社及び子会社の取締役等及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制、報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
(1)当社の取締役、執行役員等、本社内各長等は、法令・定款に違反する行為、当社又はグループ会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実の発生等を認めた際は、速やかに監査等委員会へ報告する。
(2)ＪＲ西日本グループ内からの内部通報については、通報対応業務の従事者である常勤監査等委員に、随時又は定期的に報告する。
(3)上記の報告等を行った者について、当該報告を理由として不利益な扱いを受けないよう、必要な体制を整備する。

8．その他監査等委員会の監査が実効的に行われていることを確保するための体制
(1)監査等委員が必要に応じ弁護士・監査法人等の外部の専門家に相談することを含め、その職務執行によって生ずる費用は当社が負担する。
(2)当社監査等委員とグループ会社の監査役による連絡会等の定期的開催等に対応するなど、ＪＲ西日本グループ全体の監査体制の充実・強化を図る。

なお、内部統制システムの実効性を担保すると共に、その継続的改善を図るため、内部統制システムに関する責任体制や具体的取り組み等に関して「内部統制管理規程」を定める。

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

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については、以下のとおりです。
当社グループは、反社会的勢力に対しては、上記の内部統制システムに関する基本的な考え方等及び「社員等倫理綱領」に基づき、毅然とした態度で臨み、関係を排除する。具体的には、次の体制を整備している。
1．統括部署等の設置及び不当要求防止責任者の選任を行っている。
2．警察や弁護士をはじめとする外部の専門機関と緊密な連携を図るとともに、平時から必要な情報収集を行っている。
3．対応マニュアルの整備及び各種契約書への「反社会的勢力排除条項」の導入を行っている。
4．「コンプライアンスの手引き」の配付や研修等の実施により、教育・指導の徹底を図っている。

Vその他

1．買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

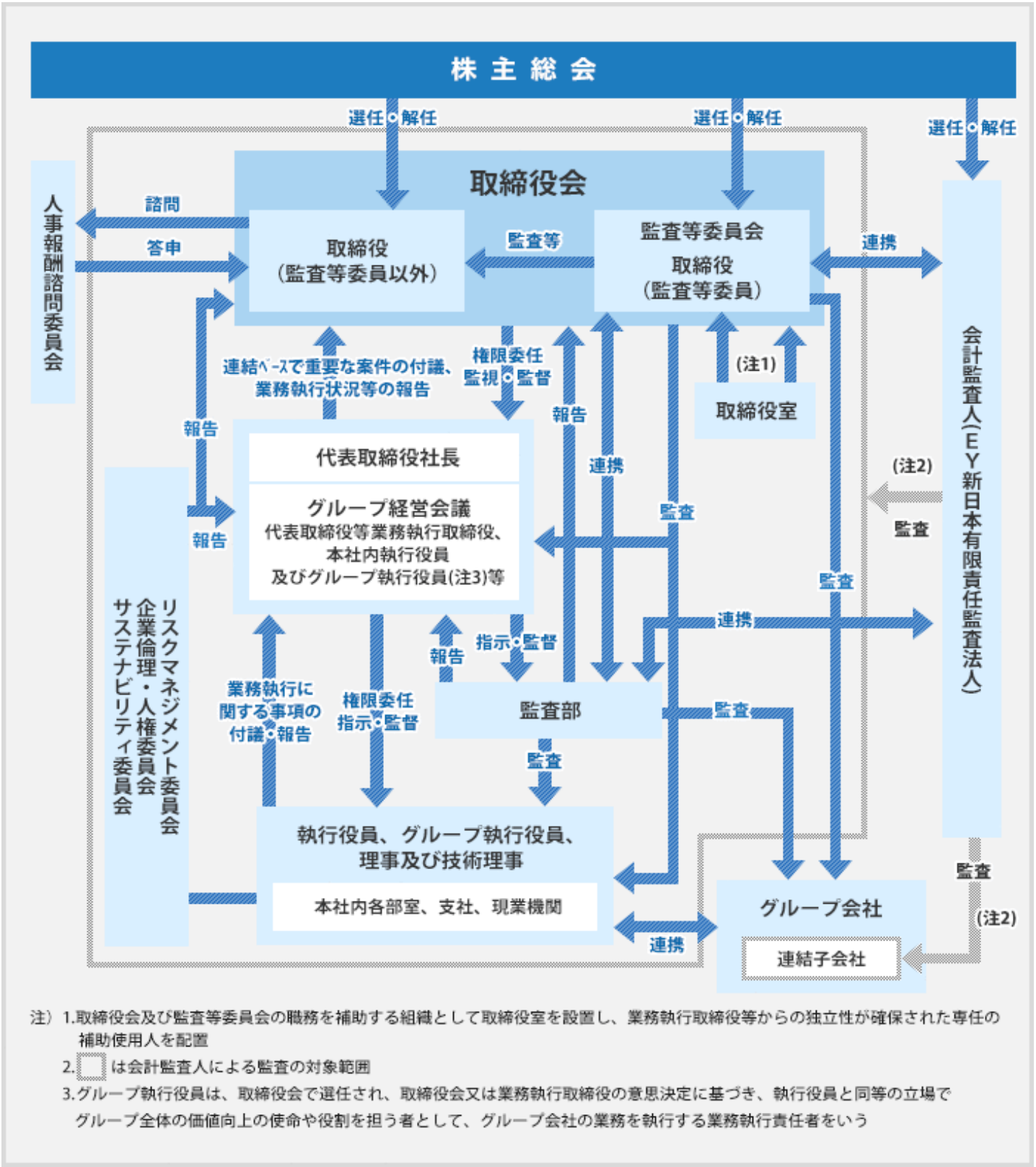
該当項目に関する補足説明

―――

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は、金融商品取引法等の諸法令や証券取引所が定める有価証券上場規程等を遵守するとともに、以下のような社内体制により適時、適切な情報開示に努めております。
1．社内における情報の把握
上記有価証券上場規程に定められた「重要な会社情報」について、各情報に関連する業務を行っている社内の担当部門を選定し、情報を確実に把握するとともに厳重に管理するための体制を整備しております。
2．情報の集約と管理
情報取扱責任者を設置し、経営上重要な会社情報を総合的に管理しております。また、会社情報の取りまとめ・管理を行う事務局を経営戦略部に設置しております。
3．情報取扱責任者等への報告
重要な会社情報に該当する事実が発生した場合などは、各情報についての担当部門が速やかに情報取扱責任者及び関係役員に報告するよう義務付けております。また、該当するかどうか疑わしい場合は、その都度、情報取扱責任者に照会する仕組みをとっております。
4．適時、適切な情報公開
重要な会社情報の公開にあたっては、経営戦略部を中心としてガバナンス推進本部、コーポレートコミュニケーション部及び東京本部等の社内関係各部門が連携して、速やかにＴＤnetを利用した情報提供等を行うなど、適時、適切な情報開示に努めております。
5．社内規則の制定と周知・浸透
会社情報の管理等に関する基本的事項については「インサイダー取引防止に関する規程」に定めており、適時、適切な情報開示を徹底すべく、役員及び社員等に対する周知・浸透を図っております。

【参考１】コーポレート・ガバナンス体制図



注）1.取締役会及び監査等委員会の職務を補助する組織として取締役室を設置し、業務執行取締役等からの独立性が確保された専任の補助使用人を配置

2.□は会計監査人による監査の対象範囲

3.グループ執行役員は、取締役会で選任され、取締役会又は業務執行取締役の意思決定に基づき、執行役員と同等の立場でグループ全体の価値向上の使命や役割を担う者として、グループ会社の業務を執行する業務執行責任者をいう

【参考２】取締役の有する知識・経験・能力等（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、ﾘｽｸﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ ダイバーシティ 人権 人財育成	安全・品質 安全・品質に関わる技術 ＣＳ マーケティング	イノベーション・先進技術 ＤＸ 生産性向上 地球環境	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
長谷川一明	代表取締役 （取締役会議長）	●		●		●	
髙木　　光	取締役 （独立社外）		●				
筒井　義信	取締役 （独立社外）	●	●				
野崎　治子	取締役 （独立社外）		●				●
飯野　健司	取締役 （独立社外）	●				●	
宮部　義幸	取締役 （独立社外）			●	●		
緒方　文人	代表取締役	●		●		●	
倉坂　昇治	代表取締役	●	●				●
中村圭二郎	代表取締役	●		●			●
坪根　英慈	取締役	●			●		
前田　洋明	取締役		●	●			
三輪　正稔	取締役	●	●				
奥田　英雄	取締役	●			●		
田仲　文郎	常勤監査等委員			●	●		
小倉　真樹	常勤監査等委員 （独立社外）		●				
狭間恵三子	監査等委員 （独立社外）		●				●
後藤　研了	監査等委員 （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「●」印をつけております。
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。

【参考３】報酬の種類及び支給基準等

<table>
<tr><th>報酬の種類</th><th colspan="4">支給基準</th><th>支給方法</th><th>報酬構成
※２</th></tr>
<tr><td>基本報酬</td><td colspan="4">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上で支給</td><td>毎月現金で支給</td><td>60%</td></tr>
<tr><td rowspan="5">業績評価報酬
※１</td><td rowspan="4">会社業績分</td><td rowspan="3">財務指標</td><td>連結利益</td><td rowspan="4">70%</td><td rowspan="5">一定の時期に現金で支給</td><td rowspan="5">30%</td></tr>
<tr><td>資産効率</td></tr>
<tr><td>連結利益に占めるライフデザイン分野の比率</td></tr>
<tr><td rowspan="3">非財務指標</td><td>鉄道の安全</td></tr>
<tr><td>地球環境</td></tr>
<tr><td>ワークエンゲージメント</td><td>30%</td></tr>
<tr><td>個人業績分</td><td colspan="2">各取締役が担当する部門における主要なＫＰＩ</td><td>30%</td></tr>
<tr><td>株式報酬</td><td colspan="4">経営に関わる責任に応じた基準額により支給</td><td>一定の時期に金銭債権を支給し、その払い込みと引き換えに譲渡制限株式を交付</td><td>10%</td></tr>
</table>

※１　代表取締役社長等は会社業績分のみを適用します

※２　全ての業績指標が全事業年度の期首に掲げる目標に達した場合