最終更新日：2026年8月4日
石油資源開発株式会社
代表取締役社長　山下　通郎
問合せ先：03-6268-7110
証券コード：1662
https://www.japex.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

・当社は、エネルギーの安定供給を通じた社会貢献を使命とするとともに、持続可能な開発目標の実現に向けた社会的課題の解決に取り組むことを経営理念としています。
・この経営理念を実現し、中長期的な企業価値を向上していくためには、効率性と透明性の高い経営を行うとともに、株主をはじめとするステークホルダーへの説明責任を果たすことによる信頼関係の構築が必要であり、そのための基盤としてコーポレート・ガバナンスが重要な課題であると考えています。「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神を尊重することにより、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】

・当社は、コーポレートガバナンス・コードの全ての原則を実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則１－４　政策保有株式】
・当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、良好な取引関係の維持や事業の円滑な推進等をはかるため必要と判断した法人の株式を、政策保有株式として保有しています。
・当社は、当該株式保有の合理性について、毎年、取締役会において各株式について保有目的の妥当性に係る定性的評価、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等の定量的評価を実施し、保有継続の是非を検証しています。
・検証の結果、保有を継続すると判断した株式については、有価証券報告書において、特定投資株式として、その保有株式数・保有目的を開示しています。
・また、保有の合理性が低下したと判断した場合には縮減します。議決権の行使については、当社の株式保有目的及び中長期的な企業価値の向上に資するか否かを総合的に考慮し、議案の妥当性を個別に検討し、賛否を判断します。

【原則１－７　関連当事者間の取引】
・当社は、関連当事者間の取引を含む全ての取引について、決裁・承認規程に定められた基準に従い、総務部による審査、関係部署による確認を経て、社長決裁、担当役員承認等の手続きを行った上で実施しています。
・また、取締役の競業取引、取締役と会社との自己取引及び利益相反取引については、取締役会決議基準に従い、取締役会の承認を経て実施しています。なお、関連当事者間の取引の実績については、取締役会の決議を経て、有価証券報告書等において開示しています。

【補充原則２－４－１　社内の多様性確保】
⑴ 多様性の確保について
当社は、「JAPEXダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE＆I）方針」のもと、人材の多様性の確保を重要な経営課題と認識し、女性、外国人、中途採用（キャリア採用）者の確保および管理職への登用を積極的に推進するため、社内環境整備や人材育成に積極的に取り組みます。

JAPEXダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）方針
https://www.japex.co.jp/sustainability/social/diversity/

⑵ 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標とその状況
①女性

項目	目標	2025年
従業員における女性管理職登用	2025年度までに25名以上	23名
新規学卒における女性採用比率	2025年度まで毎年30%以上	33.3%

※女性管理職登用目標は未達となったものの、登用人数は増加傾向にあります。

②外国人
・海外事業を主導する「キーポジション人材（日本人を中心としたグローバルリーダー）」の育成・輩出を優先しているため 、現時点では外国人採用等に限定した具体的な数値目標は設定していません。
・今後は海外事業の拡大に伴い、現地子会社でのローカル人材の採用・登用をさらに強化していくとともに、グループ全体でのグローバル人材の最適な活用を検討していきます。

③中途採用

項目	目標	2025年
管理職における中途採用者比率	2025年度まで20%以上を維持	26.7%
採用に占める中途採用者比率	2025年度まで毎年50%以上	51.5%

また、これまでの行動計画が2025年度に終期を迎え、2030年度を終期とする新たな行動計画を策定しました。
1．新規学卒の採用者に占める女性の割合を、毎年30%以上とする。（継続）
2．管理職候補（係長級）に占める女性の割合を、計画期間終了までに20%とする。（新規）
3．管理職に占める女性の割合を、計画期間終了までに10%以上とする。（継続・変更）
4．男性社員の育児休業取得率を、毎年100%とする。（変更）
なお、キャリア採用に関する目標については、正社員および管理職に占める中途採用者比率が安定して目標値を維持できております。キャリア採用の推進と入社後の活躍支援が一定の進展を遂げ、組織へ定着していると判断できることから、一律の具体的な目標設定は行わないこととといたしました。

⑶ 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況
当社は、「人材育成基本方針」および「社内環境整備方針」を、多様性の確保と人的資本戦略を推進する重要な土台と位置付けています。
これらに基づく具体的な取り組みの詳細や進捗は、本報告書の【原則3-1③ サステナビリティについての取組み等】に集約しておりますので、そちらをご参照ください。
原則3-1③ サステナビリティについての取組み等（人的資本への投資部分）
その他の「社内の多様性確保」に関する詳細につきましては2026年6月19日に開示した当社有価証券報告書「第2【サステナビリティに関する考え方及び取組】(4)人的資本」をご参照ください。

【原則２－６　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
・規約型企業年金制度を有する当社では、年金給付の支払いを将来にわたり確実に行うため、必要とされる収益を長期的に確保することを目的とした運用基本方針を定め、リスク・リターンを勘案した年金資産構成割合を策定しています。
・当社が委託している運用機関はスチュワードシップ・コードの受け入れを表明しており、各運用機関に対しては、当社の運用ガイドラインを提示したうえで、定期的に運用状況のモニタリングを行っています。
・また、経理、人事部門の役員を含む委員で構成する年金資産運用委員会においては、適正な年金財政運営を実現するため、必要に応じて年金の資産配分や資産内容などを見直すことが可能な体制を構築しています。

【原則３－１　情報開示の充実】
(1)経営理念等・経営戦略、経営計画
＜経営理念等＞
・経営理念及びJAPEXグループ倫理行動規範を策定しています。
・内容は当社ウェブサイトをご参照ください。
https://www.japex.co.jp/company/overview/vision/

＜経営戦略、経営計画＞
・当社は、2021年5月にカーボンニュートラル社会実現に向けて当社が果たすべき責務と今後の事業展開の方向性を整理した「JAPEX2050」を策定・公表しました。
・2022年3月に策定・公表した「JAPEX経営計画2022-2030」に基づき、収益力強化と2030年以降を見据えた事業基盤の構築に取り組んだ結果、利益水準や株主還元水準等、2026年度の主要目標を前倒しで達成しておりますが、持続的な成長に資する事業資産の構築という観点では道半ばの状況にあります。
・また、世界のエネルギー情勢は、脱炭素目標は維持されつつも、安定供給の重要性が再認識され、より現実的な移行が模索されており、資本市場からは「資本コストを意識した経営」がより強く求められております。
・こうした当社の現状と外部環境の変化を踏まえ、強靭なポートフォリオ構築とそのための実行力の強化に向けて、新たな経営計画が不可欠であると判断し、2026年4月に「JAPEX経営計画2026-2035」を策定・公表しました。・さらに、2026年5月には、「JAPEX経営計画2026-2035」の公表をふまえて、2026年度の経営指標の見通しや取り組む事業について、2026年3月期決算説明資料で公表しました。
・詳細は当社ウェブサイトをご参照ください。
https://www.japex.co.jp/company/management/managementplan/
https://www.japex.co.jp/news/uploads/pdf/JAPEX20260513_FY202603Explanatory_j.pdf

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
・前記「1.基本的な考え方」をご参照ください。

(3)取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
・取締役の報酬は、指名・報酬委員会における審議を経て、取締役会で定めた取締役の報酬の決定方針に基づき決定されます。当該方針は、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)経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
・経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続は以下のとおりです。
＜方針＞
◆経営陣幹部たる執行役員の選任におきましては、「執行役員選任基準」において定めた執行役員として求める資質や人材像の充足を基本条件とし、各部門のバランス・適正人数規模等を考慮した上で、性別・国籍・年齢等によらず多様な人材の選任を検討しています。
◆取締役候補指名におきましては、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視及び会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しています。
◆監査役候補指名におきましては、財務・会計・法務に関する知見、当社事業分野に関する知識及び企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しています。
＜手続＞
◆経営陣幹部たる執行役員におきましては、「執行役員選任基準」に定める手続きに従い、社長がそれぞれの部署のサクセッションプラン等を検討の上、執行役員候補者（案）を策定し、取締役会の決議により選任しています。また、執行役員が不正や法令違反の行為を行った場合などには、取締役会の決議により解任できることとしています。なお、執行役員の選任及び解任に関する事項等の検討にあたっては、取締役会での審議に先立ち、指名・報酬委員会で審議を行うこととしています。
◆取締役、監査役候補者におきましては、業績、人格、識見などを総合的に勘案し、その責務にふさわしい人物を人選し、監査役候補者については事前に監査役会の同意及び取締役会の承認を得た上で、株主総会の審議を経て選任しています。取締役が不正や法令違反の行為を行った場合、任務懈怠があった場合などには、取締役会において十分な審議を尽くした上で、株主総会の決議を求めることとします。
◆なお、取締役、監査役候補者の選任の検討にあたっては、必要に応じて社外取締役、社外監査役の適切な関与・助言を得ています。また、株主総会に付議する取締役及び監査役の選任及び解任に関する事項等の検討にあたっては、取締役会での審議に先立ち、指名・報酬委員会で審議を行うこととしています。

(5) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての理由
・当社の取締役、監査役については、それぞれ選任された当社定時株主総会招集ご通知に選任理由を記載しています。
　吉田監査役、川北監査役…第56回定時株主総会招集ご通知15ページ
　加藤監査役…第54回定時株主総会招集ご通知16ページ
　朝井監査役…第55回定時株主総会招集ご通知16ページ
・取締役については、選任理由を第56回定時株主総会招集ご通知8～13ページに記載しています。
https://www.japex.co.jp/ir/library/shareholdersmtg/

【補充原則3－1－3　サステナビリティについての取組み】
(1) サステナビリティについての取組み
・当社は、エネルギーの安定供給を使命とし、事業活動そのものがCSRであると考えております。この考えに基づき、CSRやサステナビリティに関する方針、重点課題及び行動計画を策定しております。これらについてはサステナビリティ委員会にて、年次の達成状況のレビューや目標設定を行っております。
・「JAPEX経営計画2026-2035」の策定にあたり、マテリアリティを従来の「CSR重点課題と経営計画をつなぐ、今取り組むべき課題」から「成長戦略における重要課題」へと再定義しました。
　経営計画における財務的影響度の高い課題の中から、企業価値向上の中核領域を軸に、より具体的な課題を抽出しております。

［マテリアリティ］
　・海外E&P資産群の構築
　・CCUSの事業化
　・コア資産群構築を実現する人材と組織の強化
　・データドリブン経営へのシフト

・サステナビリティの詳細については当社ウェブサイトおよび統合報告書をご参照下さい。
　ウェブサイト　https://www.japex.co.jp/sustainability/
　統合報告書2025　https://www.japex.co.jp/ir/uploads/pdf/JAPEX_IR2025_j.pdf

⑵ 気候変動
・世界的な 2050 年の CO2実質排出量ゼロ（ネットゼロ）達成のために、当社が果たすべき責務と取り組む課題を整理した「JAPEX2050」の中で、自社操業（Scope1+2）におけるGHG排出量の2050年ネットゼロ達成、2030年度に排出原単位を2019年度比40%とするGHG排出削減目標や、カーボンニュートラル社会実現に貢献する事業（CCS/CCUS、再生可能エネルギーなど）のさらなる拡大に向けた方向性を明確にしています。また、2030年までの具体的な取り組みについては「JAPEX経営計画2026-2035」において整理しています。
・TCFD提言に沿ったガバナンス体制構築や、2℃シナリオおよび2050年ネットゼロシナリオを含むシナリオ分析に基づく財務影響の定量評価により気候変動リスクおよび機会を考慮した戦略策定を行っているほか、気候変動リスクのうち当社事業において重要と判断したリスクは全社的なリスクマネジメントプロセスの中で管理しています。
・気候変動の詳細については当社ウェブサイトおよび統合報告書をご参照下さい。
　ウェブサイト　https://www.japex.co.jp/sustainability/environment/climate/
　統合報告書2025　https://www.japex.co.jp/ir/uploads/pdf/JAPEX_IR2025_j.pdf

⑶ 生物多様性・生態系保全
・当社は「JAPEX HSEポリシー」で生物多様性・生態系保全の方針を掲げるとともに、CSR重点課題の個別課題として位置づけ、国内外の事業活動において、生物多様性への配慮とその保全に取り組んでいます。
・また、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言を踏まえた対応を進めており、当社の主力事業であるE&P分野を優先対象としてLEAP分析を実施し、短期的な自然関連リスクおよび機会を特定いたしました。さらに、2025年度はこれに加えて、シナリオ分析を通じて事業活動に伴う中長期的な自然関連リスク及び機会の特定・評価を行いました。
・生物多様性・生態系保全の詳細については当社ウェブサイトおよび統合報告書をご参照下さい。
　ウェブサイト　https://www.japex.co.jp/sustainability/environment/biodiversity/
　統合報告書2025　https://www.japex.co.jp/ir/uploads/pdf/JAPEX_IR2025_j.pdf

(4) 人的資本への投資
当社は、「JAPEX経営計画2026-2035」で掲げる海外E&PとCCUSへの集中による「コア資産群」の構築を実現するため、経営戦略と人的資本戦略を強固に連動させています。具体的には、コア資産群構築を主導する「キーポジション人材の確保」と「組織カルチャー変革」を戦略の両輪として取り組み、さらにそれを推進するための土台作りを一体として進めることで、変革を支える実行力となる「コア資産群構築を実現する組織・人材集団」への変容を目指しています。

＜人的資本戦略の推進＞
① キーポジション人材の確保：コア資産群構築を主導するキーポジションを特定して計画的に育成するとともに、持続的に輩出する人材パイプラインを構築します。海外実務経験を積める研修やスキル・語学力向上研修の実施、海外駐在員の処遇改善やグローバル志向人材の積極採用などを通じ、キーポジションに繋がるグローバル人材の層を厚くするための取り組みを推進しています。
② 組織カルチャー変革：目指す姿からバックキャストした戦略的なカルチャー構築を進めるとともに、変革を促すインフラとしてのエンゲージメント向上に両輪で取り組んでいます。全社的なエンゲージメントサーベイを継続実施し、2025年度のスコアは初回から着実に向上しています。
＜人的資本戦略を推進するための土台作り＞
　人的資本戦略を推進するための土台として、「人材育成基本方針」および「社内環境整備方針」に基づき、以下の環境構築と制度運用を推進します。
・働きがいのある職場環境・ウェルビーイングの実現：DE&Iの推進による組織風土の醸成、および「JAPEX健康経営宣言」に基づく健康経営を推進します。
・変革を促す人事制度：年齢などに拠らず、期待役割で最適な人材を抜擢する等級制度や、担う役割の大きさや創出した成果に適切に報いるメリハリのある報酬制度、他者へ良い影響を及ぼす行動を重視する評価制度を運用します。
・人材育成：役割等級制度と連動した教育体系（ラーニングパス等）の整備による計画的育成、および社内公募制度・留学支援等による自律的なキャリア形成支援を行います。
※人的資本に関する取り組みの個別具体的な状況、および各種指標・進捗の詳細については、2026年6月19日発行の当社有価証券報告書「第2［サステナビリティに関する考え方及び取組］(4)人的資本」をご参照ください。

(5) 知的財産への投資

・当社は、「JAPEX2050」及び「JAPEX経営計画2022-2030」において、カーボンニュートラル社会の実現に向けてCCS/CCUSや再生可能エネルギー等の脱炭素社会に貢献する新規事業に取り組むこととしており、60年以上に亘り培ってきたE&Pおよびインフラ・ユーティリティ事業の知見を新規事業に転用すべく、知的財産を含む技術全般へ積極的な投資を行っていきます。
・各種取り組みの詳細については当社ウェブサイトおよび統合報告書をご参照下さい。
ウェブサイト https://www.japex.co.jp/company/management/carbonneutral/
https://www.japex.co.jp/technology/
統合報告書2025（P30-38） https://www.japex.co.jp/ir/uploads/pdf/JAPEX_IR2025_j.pdf

【補充原則４－１－１　経営陣に対する委任の範囲】
・取締役会は、法令上の取締役会の専決事項のほか、新規事業への進出、営業の基本方針等の経営戦略、中期事業計画に関する決定・改廃等の重要な業務執行についての審議、決定を行うこととしており、その内容については取締役会決議基準に定めています。意思決定の迅速化の観点から、本社の取締役等で経営会議を構成し、取締役会の決議事項に属さない事項についての意思決定及び取締役会の意思決定に資するための議論を行っています。
・なお、経営会議は、原則として月２回の開催ですが、必要に応じて臨時で開催しています。また、重要な投資案件に関しては、機関決定の前に投資評価委員会にて、経営方針との適合性等を評価することとしています。
・それら以外の業務執行の決定については、決裁・承認規程を制定し、社長以下へ適切に業務権限を委譲しています。

【原則４－９　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
・当社は、民間企業の経営者経験者、法律家等で、豊富な経験や高い識見に基づく当社経営に対する監督と幅広い提言を期待できる方を社外役員に指名しています。また、東京証券取引所の定める独立性判断基準のほか、以下の全てに該当しない場合、独立性を満たすと判断しています。
(1) 当社に対して製品、サービスを提供する会社であって、当社の支払額が、当該取引先の直近３事業年度のいずれかにおける連結売上高の２％を超える会社の業務執行者
(2) 当社の借入額が、当社の直近３事業年度のいずれかにおける連結総資産の２％を超える会社の業務執行者
(3) 当社が製品、サービスを提供する会社であって、当社への支払額が、当社の直近３事業年度のいずれかにおける連結売上高の２％を超える会社の業務執行者
(4) 当社から役員報酬以外にコンサルタント、会計専門家又は法律専門家として直近３事業年度のいずれかにおいて年間1,000万円を超える報酬を得ている者（法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）
(5) 次の①から④までのいずれかに該当する者の二親等内の親族
①(1)から(4)までに掲げる者
②当社の子会社の業務執行者
③当社の子会社の業務執行者でない取締役（社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。）
④過去３年間において、②、③又は当社の業務執行者（社外監査役を独立役員として指定する場合にあっては、業務執行者でない取締役を含む。）に該当していた者

【補充原則４－10－１　指名委員会・報酬委員会】
・2019年3月開催の取締役会の決議に基づき、取締役会の下に社外取締役を含む構成員で構成される「指名・報酬委員会」を設置し、同委員会で次に掲げる事項（⑤に関しては、取締役等のスキルの考え方やスキル・マトリックスに関する事項を含みます。）を取締役会に先立ち審議することとしています。
①株主総会に付議する取締役及び監査役の選任及び解任に関する事項
②代表取締役の選定及び解職に関する事項
③執行役員の選任及び解任に関する事項
④株主総会に付議する取締役の報酬及び賞与に関する事項
⑤その他人事・報酬に関する重要な事項
・当該委員会での審議にあたっては、独立性、客観性が必要であるとの認識のもと、現在、社外取締役３名と社内取締役である会長及び社長の計５名で構成し、社外取締役が過半数を占めることで、独立性、客観性を確保しています。また、2024年度より、社外取締役から委員長を選定することとしました。

【補充原則４－11－１　取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
・取締役会は、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理及び業務執行の監視という観点から、多様性や妥当な規模を確保するとともに、様々な知識・経験・能力を有する取締役で構成される必要があると考えています。
・取締役の選任に関する方針・手続は、「原則３－１ 情報開示の充実 ⑷」に記載のとおりです。
・現在、当社取締役会は、社外取締役５名を含む11名で構成されており、社外取締役５名のうち２名は女性であり、また、２名は他社での経営経験を有しています。
・各取締役及び各監査役の知識・経験・能力を一覧化したスキル・マトリックスは、本報告書の最終頁に記載のとおりです。

【補充原則４－11－２　取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況】
・当社の取締役及び監査役の上場会社の役員との兼任を含む重要な兼任の状況については、当社の第56回定時株主総会招集ご通知（7～16、60ページ）に記載のとおりです。
https://www.japex.co.jp/ir/library/shareholdersmtg/

【補充原則４－11－３　取締役会全体の実効性についての分析・評価】
当社は、取締役会がその役割を十分に果たし、中長期的な企業価値の向上に寄与しているかについて定期的な検証を行ったうえで改善の取組みを継続的に実施するため、全ての取締役及び監査役に対するアンケート等の方法により、取締役会全体の実効性の評価を毎年実施しています。2025年度の実効性評価の概要は以下のとおりです。

イ　評価方法
2025年度は、取締役会の実効性確保及び中長期的な企業価値向上に寄与するPDCAサイクルを、より体系的な仕組みとして推進するため、評価プロセス、スケジュール及びアンケート内容の見直しを実施いたしました。
2025年12月の取締役会において実効性評価の実施方針、事務局作成のアンケート内容・構成等についての議論を行ったうえで、同年12月から2026年１月にかけて、無記名式のアンケート調査を実施いたしました。アンケートの設問構成は、取締役会の運営や取締役会の役割・責務、指名・報酬の実効性などについての選択式評価のほか、各項目に自由記述欄を設け、課題の抽出や改善案について幅広い意見を収集できる設計といたしました。
その後、事務局にてアンケート回答の集計及び分析を行い、2026年3月の取締役会において集計結果及び次年度以降の取組み方針に関する議論を実施いたしました。

ロ　2025年度の取組み実績
前年度（2024年度）の実効性評価において特定された主要な課題に対し、2025年度中に実施した主な取組みは以下のとおりです。

指名・報酬の実効性
・指名・報酬委員会において、全社外取締役を交えて執行役員の選任方針についての議論を実施。諮問を受けた取締役会において、執行役員選任基準を決議。
・社外役員と参与の意見交換会を実施し、選任プロセスにおける社外役員の関与を強化。

取締役会の運営
・資料提供の迅速化、過去資料や議事録の検索性向上等に資するべく、社内情報共有プラットフォームを利用した「取締役会ポータル」を作成。
・取締役会実効性評価における評価プロセス及びスケジュール、アンケート内容の見直し等を実施。

ハ　2025年度の評価結果
2025年度の実効性評価の結果、当社の取締役会は、社外役員を中心に活発な質疑応答や意見交換がなされており、適切な議事進行のもとで各自が自由に意見を述べられる環境が醸成されていることから、「取締役会全体の実効性は十分に確保されている」と判断いたしました。 その他、更なるガバナンスの高度化に向けて抽出された課題等は以下のとおりです。

取締役会の役割・責務
・新経営計画について取締役会で適切に議論が行われている一方、経営資源の最適配分を含む成長戦略についての十分な議論の実施や環境変化に対応した実行状況の検証は継続的課題。
・株主・投資家との対話機会が積極的に設けられており、情報開示も適切に実施されているが、株主・投資家との対話手法の更なる工夫及び対話で得られた意見の経営への反映が望まれる。

指名・報酬の実効性
・議題に応じて社外取締役全員が指名・報酬委員会へ参加するなどの取組みにより建設的な議論を深めており、2025年度に策定した執行役員選任基準の適切な運用継続が望まれる。

取締役会の運営
・社外役員が建設的な助言・監督を行うための情報基盤と対話機会の拡充が望まれる。
・「取締役会ポータル」の構築により、情報提供の迅速化及び取締役会運営の効率化が図られるとともに、情報の一元管理によりアクセシビリティが向上しており、同ポータルの質的拡充と定着が望まれる。
・取締役会の実効性評価のスケジュールの見直しを含むPDCAサイクルの確立について一定の進展が見られたが、実効性を客観的に検証する仕組みの高度化については継続的な検討が必要。

ニ　今後の取組み方針
2025年度の実効性評価において抽出された課題に基づき、更なるガバナンスの高度化と実効性の向上のため、以下の点について重点的に取り組んでまいります。

取締役会の役割・責務
・取締役会において、年間を通じて議論すべき重要テーマを設定（2025年度実効性評価において実施済み）
・新経営計画の適切なレビューを含む、経営戦略の議論の深化
・資本市場との対話情報のフィードバック強化

指名・報酬の実効性
・執行役員選任基準に基づく選任プロセスの適切な運用

取締役会の運営
・社外役員への情報提供の充実、社内役員と社外役員の対話機会の継続
・審議の深化に資する情報提供の最適化
・取締役会実効性評価の手法の継続的な検討

当社では、今回の評価結果を踏まえ、取締役会の更なる機能の向上を図ってまいります。

【補充原則４－14－２　取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
・執行役員を兼任する取締役については、毎年、全ての執行役員が参加する役員合宿を行って経営課題について議論を行い、理解を深めているほか、上場会社の取締役として期待される役割・責務、知識習得を目的とする集合研修を定期的に行っています（2026年度は年６回予定）。
・また、新たに社外役員に就任した者に対しては、当社の事業・財務・組織等を十分説明することとし、その役割・責務を実効的に果たしうる環境の整備に努めています。
・更に、各役員による自己研さんを奨励し、各人の役割に適合したトレーニングの機会の提供・あっせんを行うとともに、その必要費用について広く支援を行っています。

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
・当社のIR活動は、コーポレートコミュニケーション室が主担当部門として、経営企画部、総務部、経理部等の関係部門と協力、連携して以下のとおり各種取組みを実施し、当社事業についての理解を深めていただくよう努めています。なお、株主・機関投資家等との対話は、コーポレートコミュニケーション室が担いますが、状況に応じて、社長、関係部門担当役員または社外取締役と共同で対応する場合もあります。
①アナリスト・機関投資家向け決算説明会を四半期毎に実施
②アナリスト・機関投資家との個別ミーティングの実施
③アナリスト・機関投資家向け当社事業所等見学会の実施
④アナリスト・機関投資家向けESG説明会の実施
⑤個人投資家向け事業説明会の実施
⑥年１回の統合報告書の発行
⑦当社ウェブサイトでの情報開示
⑧株主向け当社事業所見学会の実施
・これらの活動を通じて得られた株主等からの意見、情報については、コーポレートコミュニケーション室で取りまとめのうえ、取締役会に定期的に

報告をしています。また、必要に応じて、都度適切に経営幹部にフィードバックしています。
・また、インサイダー取引防止のための取組みとしては、重要事実の取扱いに関する社内規程（内部情報管理規程）を策定するとともに、役職員に対し随時研修を実施し、啓発に努めています。

【株主との対話の実施状況等】
・当社は、「原則5－1 株主との建設的な対話に関する方針」に記載の方針に基づき、株主・機関投資家等との対話を実施しているところ、2024年度の実施状況については、統合報告書において開示しています。
https://www.japex.co.jp/ir/uploads/pdf/JAPEX_IR2025_j.pdf

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年4月22日

該当項目に関する説明

・当社の資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、以下の資料で開示しています。
（現状分析・対応方針）
JAPEX経営計画2026-2035
https://www.japex.co.jp/news/uploads/pdf/JAPEX20260422_ManagementPlan_j.pdf

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（%）
経済産業大臣	97,163,620	37.84
日本マスタートラスト信託銀行(株)（信託口）	21,703,900	8.45
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	6,763,476	2.63
(株)日本カストディ銀行（信託口）	6,213,600	2.42
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	5,881,223	2.29
JFEエンジニアリング(株)	4,620,060	1.80
(株)INPEX	3,565,265	1.39
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	3,111,987	1.21
伊藤忠丸紅鉄鋼(株)	2,367,220	0.92
BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/JASDEC/JANUS HENDERSON HORIZON FUND	2,271,900	0.88

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

―――

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月

業種	鉱業
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	18 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	11 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
山下　ゆかり	学者								○			
杉山　美邦	他の会社の出身者											
柿木　厚司	他の会社の出身者							△	△			
和田　雅樹	弁護士											
三村　晶子	弁護士											

※　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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山下　ゆかり	○	社外取締役の山下ゆかり氏は、2026年6月まで、当社の取引先である（一財）日本エネルギー経済研究所の常務理事でありましたが、取引の規模、性質等に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、その概要の記載を省略します。	エネルギー経済及びエネルギー・環境政策等の調査・研究を行う研究所での研究活動を通じて高い識見を有しており、当社が総合エネルギー企業として長期的な発展を目指すうえで有益な提言をいただくことを期待し、社外取締役として適任と判断し選任しております。 また、左記の取引はその規模、性質等に照らして、当社の意思決定に著しい影響を及ぼすものではありません。加えて、その他一般株主との利益相反の生ずるおそれがある関係も存在しません。従って、株主共同の利益を追求するための中立・公正な立場を有していると判断されるため、独立役員に指定しております。
杉山　美邦	○	重要な兼職の状況 ・日本テレビホールディングス㈱代表取締役会長執行役員 ・日本テレビ放送網㈱代表取締役会長執行役員 ・㈱読売新聞グループ本社取締役	新聞社等での高い識見や豊富な企業経営経験を有しており、客観的・中立的な立場からの当社経営に対する監督と、当社の持続的な成長の促進及び中長期的な企業価値の向上に資する幅広い提言を期待し、社外取締役として選任しております。 また、杉山氏は、一般株主との利益相反の生ずるおそれがある関係は存在しません。従って、株主共同の利益を追求するための中立・公正な立場を有していると判断されるため、独立役員に指定しております。
柿木　厚司	○	社外取締役の柿木厚司氏は、過去、当社の主要株主かつ取引先であるJFEエンジニアリング㈱の親会社であるJFEホールディングス㈱の代表取締役社長でありましたが、同社を2024年6月に退職してから約2年が経過しております。 なお、JFEエンジニアリング㈱の2026年3月31日時点の持株比率は1.80%であります。また、当社から同社への支払額は、同社の売上高の1%未満であります。	鉄鋼業等の分野でグローバルに展開する企業における豊富な企業経営経験を通じ、企業経営全般に関する高い識見を有しており、当社経営に対する監督と幅広い提言を期待し、社外取締役として選任しております。 また、左記のとおり、JFEエンジニアリング㈱の2026年3月31日時点の持株比率及び同社に対する取引額を考慮しても、当社の意思決定に著しい影響を及ぼすものではありません。加えて、その他一般株主との利益相反の生ずるおそれがある関係も存在しません。 従って、株主共同の利益を追求するための中立・公正な立場を有していると判断されるため、独立役員に指定しております。
和田　雅樹	○	重要な兼職の状況 ・和田法律事務所弁護士	長年にわたる法曹界での経験を通じて、法律・リスクマネジメントの専門家としての豊富な知識及び経験を有しており、法律の専門家の視点から当社経営に対する監督と幅広い提言を期待し、社外取締役として選任しております。 また、和田氏は、一般株主との利益相反の生ずるおそれがある関係は存在しません。従って、株主共同の利益を追求するための中立・公正な立場を有していると判断されるため、独立役員に指定しております。
三村　晶子	○	重要な兼職の状況 ・阿部・井窪・片山法律事務所オブカウンセル・顧問	長年にわたる裁判官及び公正取引委員会委員としての経験を通じて、法律・リスクマネジメントの専門家としての豊富な知識及び経験を有しており、法律の専門家の視点から当社経営に対する監督と幅広い提言を期待し、社外取締役として選任しております。 また、三村氏は、一般株主との利益相反の生ずるおそれがある関係は存在しません。従って、株主共同の利益を追求するための中立・公正な立場を有していると判断されるため、独立役員に指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	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	指名･報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

･取締役の指名や報酬等の決定に関する手続きを透明化･客観化することで、取締役会の監督機能の強化を図るため、取締役会の下に指名･報酬委員会を設置しております。
･指名･報酬委員会の2025年度の活動状況は以下のとおりです。

開催頻度、具体的な検討内容
･当該事業年度において、5回開催
･役員に関する事項（株主総会に付議する取締役･監査役候補者の選任や執行役員の選任、取締役報酬･賞与、スキル･マトリックス、役員株式給付制度等）につき、審議

委員の出席状況
･5回開催中5回出席：
藤田昌宏、山下通郎、山下ゆかり（2025年6月より委員長）（注1）
･4回開催中4回出席：
北井久美子（注1）（注2）、杉山美邦（注1）
･1回開催中1回出席：
伊藤鉄男（2025年6月まで委員長）（注1）（注3）、川崎秀一（注1）（注3）

（注）1.山下ゆかり、北井久美子、杉山美邦、伊藤鉄男及び川崎秀一は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。
（注）2.取締役の北井久美子は、2026年6月23日付で退任いたしました。
（注）3.取締役の伊藤鉄男及び川崎秀一は、2025年6月25日付で退任いたしました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役会は、会計監査人から監査計画、監査結果等について定期的に報告を受け、意見交換を行っています。また、監査役会は、監査部から監査計画、内部監査結果について報告を受けるとともに、常勤監査役は、監査部から内部監査及び内部統制評価の実施状況について毎月報告を受けています。さらに、監査部は、内部監査結果を会計監査人に提供するほか、会計監査人による監査結果報告が行われる監査役会に同席することにより連携を図っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名

社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
川北　力	その他													
加藤　義孝	公認会計士								△					

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
川北　力	○	重要な兼職の状況 ・公益財団法人ソルト・サイエンス研究財団理事長	大蔵省（現 財務省）での行政執行や大学院教授としての経験を通じて高い識見を有し、また、社外役員等の立場で会社を適切に導いた経験を有しており、取締役の職務の執行に関する監査を適切に実施いただけると判断し、社外監査役として選任しております。 また、川北氏は、一般株主との利益相反の生ずるおそれがある関係は存在しません。従って、株主共同の利益を追求するための中立・公正な立場を有していると判断されるため、独立役員に指定しております。
加藤　義孝	○	社外監査役の加藤義孝氏は、過去、会計監査人である監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)の理事長でありましたが、当社の会計監査に直接関与したことはなく、同監査法人を2014年6月に退職してから約12年が経過しております。 なお、2025年度における同監査法人への支払金額は123百万円であり、この金額は同監査法人の売上高の1％未満であるため、同監査法人が経済面で当社グループに依存する関係にはありません。 重要な兼職の状況 住友化学㈱社外取締役（監査等委員）	監査法人の理事長としての組織運営や長年にわたる公認会計士としての業務を通じて、財務・会計・税務及びリスクマネジメントに関する専門的な知識や豊富な経験を有しており、取締役の職務の執行に関する監査を適切に行うことができると判断し、社外監査役として選任しております。 また、左記のとおり、当社、同氏及び同監査法人の関係は、その規模、性質に照らして、当社の意思決定に著しい影響を及ぼすものではありません。 加えて、その他一般株主との利益相反の生ずるおそれがある関係も存在しません。従って、株主共同の利益を追求するための中立・公正な立場を有していると判断されるため、独立役員に指定しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数	7 名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

・当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能しうる報酬体系としており、業績連動型報酬制度を導入しています。
・その概要については、後記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書において、監査役報酬等を含めて、社内・社外別総額を開示しております。
2025年度における取締役及び監査役の報酬等の額は次のとおりです。なお、下記の株式報酬は、当事業年度中に引当てのなされた、株式報酬における取得ポイントに係る金銭相当額の引当額からなっております。
取締役(社外取締役を除く。)
報酬等の総額 344 百万円(基本報酬226 百万円、賞与68 百万円、株式報酬48 百万円)
監査役(社外監査役を除く。)
報酬等の総額 50 百万円(基本報酬50 百万円)
社外役員
報酬等の総額 84 百万円(基本報酬84 百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬の決定方針の概要は、以下のとおりです。なお、前提として、基本報酬である月額報酬に関しては、2024年6月26日開催の第54回定時株主総会において、取締役分は月額5,000万円以内(うち社外取締役分月額600万円以内)と決議され、賞与に関しては、事業年度毎にその総額につき株主総会の決議を得ております。
(基本方針)
・当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能しうる報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、その役位に応じた役割等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
・具体的には、取締役(社外取締役を除く。)の報酬は、基本報酬及び業績連動報酬(賞与及び株式報酬)で構成し、社外取締役の報酬は、経営の監督という職務に鑑み、基本報酬のみとする。
(報酬の決定に関する方針)
・当社の取締役の基本報酬は、月例の金銭による固定報酬とし、役位、世間相場や従業員給与とのバランス、在任年数等を総合的に勘案して決定する。

・業績連動報酬のうち賞与は、当該事業年度の業績貢献を測る指標として連結純利益をベースとし、役位、配当、従業員の賞与水準、各事業年度の取締役の会社経営に対する貢献度及び過去の業績や支給実績等を総合的に勘案して決定し、毎年一定の時期に金銭にて支給する。なお、取締役の会社経営に対する貢献度は、上記に掲げる業績への貢献のほか、年度目標・事業計画（温室効果ガス排出削減目標を含む）の達成度に加え、人材マネジメント、リーダーシップ及び実行力等により評価するものとする。
・業績連動報酬のうち株式報酬は、株主総会で承認を得た報酬額の範囲内で、取締役会で承認された役員株式給付規程に基づき、役位及び業績（株主への利益還元を経営上の重要課題と認識していることから、業績評価の指標として原則として総還元性向を用いる）等に応じて付与するポイント数に応じた数の当社株式及び当社株式を時価で換算した金額相当の金銭を、原則として取締役の退任時に給付する。
・報酬総額に占める業績連動報酬（賞与及び株式報酬）の割合は、基準額で30%程度を目安とし、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとしてより一層機能しうる報酬体系とするため、適宜その割合の見直しを検討する。
・個人別の報酬額については取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び取締役の会社経営に対する貢献度等を踏まえた賞与の配分並びにそれらの具体的な支給時期とする。
・基本報酬及び賞与の算定方法等については、指名・報酬委員会で事前に審議するものとし、代表取締役社長は当該審議結果を尊重して決定をしなければならないものとする。
・株式報酬の給付にあたっては、指名・報酬委員会に事前に報告するものとする。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

当社は、社外取締役との情報交換、認識共有については、社長との定期的な意見交換会を開催するほか、社外役員に対する取締役会議案の事前説明、情報提供、情報交換を図る場として「社外役員連絡会」を設置しています。
また、監査役を補佐する事務局として、2名を配置しております。監査役会をはじめとする意見・情報交換の場を通じ、社外監査役が会社の実態をよく把握し、忌憚のない意見や質問を率直に述べられるよう、環境作りを続けております。

【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
渡辺　修	特別顧問	当社からの要請に応じて、経験及び知見に基づき助言	常勤、報酬有	2024/03/31	―――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1名

その他の事項

―――

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

当社では、代表取締役及び取締役会において担当職務を定めて指名された取締役又は執行役員が、業務執行者となり、取締役会及び監査役（並びに全監査役で構成する監査役会）がその業務執行を監督する役割を負っております。（監査役制度採用会社）

1．会社の機関
・取締役会及び経営会議
取締役会は、代表取締役会長　藤田昌宏を議長として月1回を定例として開催され、重要な業務執行の決定権を留保しているほか、取締役又は執行役員から業務執行状況の報告を受けることにより、監督機能を果たしております。
さらに、取締役会の監督機能を強化するため、高い識見を有する独立性の高い社外取締役を5名選任しており、当該社外取締役からは経営陣から独立した立場で、議案、審議等につき積極的に意見、助言を受け、それに応じて取締役会では活発な議論がなされております。
2025年度における取締役会の活動状況は、以下のとおりです。

[開催頻度、具体的な検討内容]
・当該事業年度において、13回開催
・会社法の規定に基づき、株主総会に関する事項、決算に関する事項、役員に関する事項、個別プロジェクトへの参画や係る子会社への融資に関する事項等について審議
・経営計画、HSE（労働安全衛生・環境）、人材戦略、健康経営を含むサステナビリティに関する全般的な報告及び個別議題としての報告を受け、取組み状況等につき議論
・定期的な国内でのガス等の生産・販売やプロジェクトの進捗状況について報告を受け、取組み状況等につき議論
・上記のほか、DX（デジタルトランスフォーメーション）、内部通報制度といった個別議題につき報告を受け、取組み状況等につき議論

[取締役の出席状況]
・13回開催中13回出席：
藤田昌宏、山下通郎、中島俊朗、舟津二郎、山下ゆかり（注）1、北井久美子（注）1、杉山美邦（注）1

・10回開催中10回出席：
山田知己、中野正則、柿木厚司（注）1、和田雅樹（注）1
・3回開催中3回出席：
石井美孝（注）2、手塚和彦（注）2、伊藤鉄男（注）1（注）2、川崎秀一（注）1（注）2

[監査役の出席状況]
・13回開催中13回出席：
高畑伸一、川北　力（注）3、加藤義孝（注）3
・10回開催中10回出席：
朝井卓
・3回開催中3回出席：
本山喜彦（注）2

（注）1．伊藤鉄男、山下ゆかり、川崎秀一、北井久美子、杉山美邦、柿木厚司及び和田雅樹は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。
（注）2．取締役の石井美孝、手塚和彦、伊藤鉄男、川崎秀一、及び監査役の本山喜彦は、2025年6月25日付で退任いたしました。
（注）3．川北　力及び加藤義孝は、会社法第2条第16号に定める社外監査役です。

一方、意思決定の迅速化の観点から、本社の取締役等で代表取締役社長山下通郎を議長とする経営会議を構成し、取締役会の決議事項に属さない事項の意思決定を行うとともに、取締役会の意思決定に資するための議論を行っています。なお、経営会議は、原則として月2回の開催ですが、必要に応じて臨時で開催しています。
提出日現在の経営会議の構成員は以下のとおりです。

＜経営会議の構成員の氏名＞
議長：代表取締役社長　山下通郎
構成員：藤田昌宏、中島俊朗、山田知己、永浜　泰、舟津二郎、中野正則、安居　徹、高橋利宏、西村　豊、和田　大

・監査役会及び監査役
　監査役は、取締役会、社外役員連絡会に出席するほか、常勤監査役が経営会議その他の重要会議に出席するとともに、業務を執行する各取締役又は執行役員と随時意見交換を行うことにより、監督機能を果たしております。
　監査役会は、原則として月次で開催されており、2025年度は12回開催されました。各監査役の出席率は、以下のとおりです。

役職名	氏名	2025年度の監査役会出席率
常勤監査役	本山　喜彦	100%(2/2回)
	高畑　伸一	100%(12/12回)
	朝井　卓	100%(10/10回)
社外監査役	川北　力	100%(12/12回)
	加藤　義孝	100%(12/12回)

　監査役会では、年間を通じて以下のような決議、報告、審議、協議がなされました。
　決議事項は12件で、監査役監査計画（監査方針、期中・期末監査の内容・方法など）、会計監査人の選任および監査報酬の決定に関する同意、監査役会監査報告書の作成・通知等です。
　報告事項は32件で、監査上の主要な検討事項、監査結果、会計監査人の評価結果、会計監査人による第1及び第3四半期時点における監査経過及び半期レビュー結果・年度会計監査結果等です。
　また、審議・協議事項は2件で、事業報告、監査役の報酬等です。

2．内部監査
　当社の内部監査は、社長直轄の下、監査部により実施されております。監査部には経営諸活動に係る制度および遂行状況について監査を行う内部監査業務と、財務報告に係る内部統制の独立的評価を行う内部統制評価業務を担当する者として、9名の部員が配属されております。
　内部監査業務・内部統制評価業務はそれぞれ、年度計画に基づいて順次実施され、その結果は都度社長のほか、監査役に報告されるとともに、必要に応じて対象部署への指摘、助言を行っております。また、取締役会及び監査役会に対して年2回報告を行っております。

3．監査法人
　第56期事業年度の財務諸表及び内部統制の監査を実施した監査法人は、ＥＹ新日本有限責任監査法人であり、業務を執行した公認会計士の氏名等は以下のとおりです。
・氏名：山崎一彦、諸貫健太郎、大槻昌寛
・監査業務に係る補助者の構成：公認会計士7名、その他26名

4．各種社内委員会
　当社では、各種社内委員会を設置のうえ、リスクを管理する体制を整備しています。経営全般及び個々の事業に係るリスクについては、経営リスク委員会にて横断的に評価、管理するとともに、専門の委員会にてリスク低減のための審議を行っております。例えば、重要な投資案件については、投資評価委員会がリスクの検証や投資の妥当性の検証を行い、個別プロジェクトとして投資意思決定を行った案件については、経営リスク委員会がその進捗のモニタリングや課題への対応策を検討することとしております。
　また、当社では、中長期での持続的な成長を図る観点から、サステナビリティ委員会を設置のうえ、長期ビジョン・経営計画のほか、環境・社会・ガバナンス（ESG）等に関する重要な経営方針（全社的な気候変動対応方針を含みます。）を審議しております。同委員会の審議にて事業等のリスクに関連する事項が検討課題となる場合においては、上記のような経営リスク委員会や投資評価委員会の活動により得られた成果を、適宜反映・活用することとしております。そのほか、専門の委員会である情報セキュリティ委員会及びHSSE委員会を設置のうえ、それぞれ情報セキュリティ及び労働安全衛生に関する重要事項を審議しております。
　こうした社内委員会における審議結果や検証結果は、経営会議及び取締役会での関連事項の審議にあたり、必要に応じて適宜報告することとしております。

5．責任限定契約の内容の概要
　当社は、2015年6月開催の定時株主総会で定款を変更し、社外取締役及び社外監査役との責任限定契約に関する規定を新設しており、これに基づき社外取締役及び社外監査役全員と責任限定契約を締結しております。当該責任限定契約の内容の概要は次のとおりです。
・社外取締役の責任限定契約
　社外取締役が会社法第423条第1項に基づき、当社に対して損害賠償責任を負う場合において、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失

がないときは、会社法第425条第1項各号に定める最低責任限定額を限度として、当社に対して損害賠償責任を負うものとし、その損害賠償責任額を超える部分については、当社は社外取締役を当然に免責するものとする。

・社外監査役の責任限定契約
社外監査役が会社法第423条第1項に基づき、当社に対して損害賠償責任を負う場合において、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項各号に定める最低責任限定額を限度として、当社に対して損害賠償責任を負うものとし、その損害賠償責任額を超える部分については、当社は社外監査役を当然に免責するものとする。

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、執行役員制度を導入し、代表取締役及び取締役会において担当職務を定めて指名された取締役又は執行役員が業務執行者になることとし、業務執行体制を明確化しております。
一方で監督機能としての取締役会を強化するため、高い識見を持つ独立性の高い社外取締役を選任しており、当該社外取締役と社外監査役からは経営陣から独立した立場で、議案、審議等につき積極的に意見、助言を受け、それに応じて取締役会では活発な議論が為されております。
当社は、このように業務執行者による経営に関し、独立した社外取締役及び社外監査役が意見し監督する体制により、客観的かつ適正な意思決定が十分に担保されると考えております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月23日開催の第56回定時株主総会の招集通知発送日 ：2026年6月3日（19日前） 招集通知の発送に先立ち、同年5月27日に当社ウェブサイトにおいて招集通知を早期掲載いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を可能にしております。
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	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に参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知（要約版）の英訳について、TDnetによる提出及び当社ウェブサイトへの掲載をしております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎に決算説明会を開催しております。(年2回)	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明資料、有価証券報告書、統合報告書等を当社ウェブサイトに掲載しております。 また、これらの資料は英訳のうえ、当社ウェブサイトに掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	専任部署：コーポレートコミュニケーション室 コーポレートコミュニケーション室担当役員：代表取締役副社長執行役員　中島俊朗	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明

社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	・経営理念・倫理行動規範 当社は、経営理念において「すべてのステークホルダーとの信頼を最優先とし、企業としての持続的な発展と企業価値の最大化を図ります。」を掲げています。 この経営理念を実現し、社会から信頼される企業であり続けるために、当社グループの役員・従業員が業務遂行において守るべき企業倫理及び実践すべき行動の規範として策定した「JAPEXグループ倫理行動規範」において、「ステークホルダーとの信頼関係構築に努め、社会に貢献する。」、「すべての人々の人権を尊重する。」と規定し、会社経営理念体系の中で、ステークホルダー重視を明確に位置付けています。 当社経営理念・倫理行動規範については、ウェブサイト（https://www.japex.co.jp/company/overview/vision/）で公開しております。 ・人権尊重への取り組み 「JAPEXグループ倫理行動規範」において示している人権尊重のコミットメントを踏まえながら、より具体的な内容を含む方針として、人権方針を制定しております。これまでの取り組みとして、当社および国内外子会社・関連会社および取引先への人権デューデリジェンスの実施しております。加えて、JAPEXグループでは、人権に関する懸念に適切に対応するため、事業活動に関わるすべてのステークホルダー（社内外）が利用できる通報・相談窓口を設置しています。 当社人権尊重への取り組みについてはウェブサイト （https://www.japex.co.jp/sustainability/social/humanrights/）で公開しております。 ・CSR調達方針 持続可能な社会実現に向けて、CSR調達方針を制定しています。併せて、JAPEXグループの取引先と協働してCSR調達を推進していくための具体的事項を「CSR調達ガイドライン」に示すことで、本方針への理解と協力を求め、より良いパートナーシップの構築を目指しています。 当社CSR調達方針・ガイドラインはウェブサイト（https://www.japex.co.jp/sustainability/social/procurement/）で公開しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	環境保全活動については、「気候変動への対応」、「汚染防止・資源循環」、「生物多様性・生態系の保全」を重点的に取組むべき環境課題として設定し、「JAPEX HSE Policy」（労働安全衛生・環境方針）のもと、ＨＳＥマネジメントシステムによって日々の業務の中でこれらの課題に取り組んでいます。 なお、持続可能な開発目標（SDGs）のうち、特に次の3つの社会的課題の解決に重点的に取り組むこととしています。 7：エネルギーをみんなに　そしてクリーンに 9：産業と技術革新の基盤をつくろう 13：気候変動に具体的な対策を 本取り組みについては、当社ウェブサイト（https://www.japex.co.jp/sustainability/）で公開しております。
その他	・健康経営への取り組み 経営課題の一つとして健康経営を推進するため、「JAPEX健康経営宣言」を制定し、社長を責任者とする推進体制を整えています。「生活習慣病」・「メンタルヘルス」・「女性の健康」を重点課題として特定し、従業員の健康維持・増進に向けた各種施策に取り組んでいます。2025年度は、優れた健康経営を実践する企業として「健康経営銘柄」に前年度に続いて選定されるとともに「健康経営優良法人～ホワイト500～」にも認定されました。 健康経営の取り組みについては当社ウェブサイト（https://www.japex.co.jp/sustainability/social/healthmgmt/）で公開しております。

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

会社法及び会社法施行規則に定める、業務の適正を確保するための必要な体制については、以下の方針に基づき整備することを2023年11月10日開催の取締役会において決議しております。

1．当社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

当社は、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、JAPEXグループ倫理行動規範を制定し、この遵守と徹底を図るための体制を構築する。

また、社長を委員長とする経営リスク委員会を設置し、コンプライアンスに関わる重要事項を審議し、その実践状況を管理するとともに、社内研修を通じてコンプライアンスの周知徹底を図ることで、取締役及び使用人がその職務執行上、法令及び定款に則り、行動することを確保する。併せて、組織上独立して報告・相談を受け付ける社内窓口及び社外窓口を設置する内部通報制度を整備する。

加えて、各部署ごとに各種業務規程、マニュアルに基づく自己の職務執行の管理を行うとともに、社長直属の内部監査部門が、経営諸活動に係る制度および遂行状況について監査を行い、その結果を社長並びに取締役会及び監査役会に報告する。

さらに、当社は、財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制システムを整備し、適正な運用を図るとともに、内部監査部門が有効性の独立的評価を行い、その結果を社長並びに取締役会及び監査役会に報告する。

2．当社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

当社は、取締役会議事録、稟議書、各種契約書その他業務の執行状況を示す主要な文書を保存するものとし、詳細については、文書取扱規程による。

3．当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
　当社は、与信管理規程、市場リスク管理・デリバティブ取引規程のほか各種緊急対策要領を再点検し、必要に応じてリスク管理の観点からマニュアル等を作成する。
　併せて、経営リスク委員会では全社横断的なリスクの評価と管理を行う。

4．当社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
　当社は、取締役会付議案件を事前に経営会議で審議の上、原則として毎月取締役会を開催し、迅速な意思決定を行い、決裁・承認規程に基づく権限委譲により効率的に執行する。

5．当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
　当社は、JAPEXグループ倫理行動規範及び経営計画を通して、当社グループとして目指すべき共通の方向性及び目標等を経営方針として示し、その達成に向け、グループを挙げて取り組む。
　また、当社グループにおいて効率的な意思決定や適切かつ迅速な職務執行を行うとともに、当社が子会社の重要な事項につき事前協議や報告を受けられるように、グループ管理契約等を適切に運用する。加えて、子会社・関連会社管理規程に則り、当社の子会社・関連会社管理箇所やコーポレート管理部門等が子会社の内部統制システムの整備・運用やリスク管理を支援し、当社グループ全体の業務の適正を確保する。
　子会社は、業種、規模等に応じて、前4項に規定した当社の体制に準ずる体制を整備・運用する。子会社の取締役等は、職務の執行状況につき、定期的に又は随時、当社に報告を行う。
　さらに、当社の内部通報制度は子会社にも適用されるほか、当社の内部監査部門が、必要に応じて子会社の監査を行う。

6．当社監査役会の職務を補助すべき使用人に関する事項
　当社監査役会の求めにより、監査役会事務局として1名以上の使用人を指名する。

7．前項の使用人の当社取締役からの独立性に関する事項
　当該使用人の任命、異動等の人事権に関わる事項の決定には、当社監査役会の事前の同意を得る。

8．当社監査役の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
　当社監査役会事務局に指名された使用人は、監査役会の指示に従い職務を遂行し、業務執行部門は当該使用人の職務遂行に協力する。

9．当社取締役及び使用人並びに子会社取締役等が当社監査役に報告をするための体制
(1) 当社取締役は、取締役会で月次の業務報告を行うとともに、稟議書を当社監査役に回付する(注)。また、当社取締役及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、直ちに当社監査役に報告する。
(2) 子会社の取締役、監査役、使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、当社監査役に報告する。また、職務の遂行に関し必要と認める事項についても、同様とする。
(注) 具体的には、監査役間の職務分担の定めに基づき常勤監査役が稟議書の回付を受けております。

10．前項の報告をした者が当該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
　当社及び子会社に適用される当該報告に関する取扱要領に、前項の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けることはないことを定める。

11．当社監査役の職務遂行について生ずる費用の前払又は償還の手続、その他の当該職務について生ずる費用または債務の処理に係わる方針に関する事項
　当社監査役は、職務の執行のために前払いが必要と認めた場合、緊急の必要により監査役が立替払いをした場合、または、その他職務に関する支払が必要となった場合は、事由、金額等を明記した書面に基づき、会社に支払または償還を求め、会社は支払、償還を行う。

12．その他当社監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
　当社は、監査役が代表取締役及び会計監査人と意見交換を行う機会を確保し、相互連携と情報共有の充実を図る。
　また、監査役が内部監査部門と定期的な意見交換を通して連携し、監査の実効性の向上を図る。

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 更新

　反社会的勢力には毅然として対応し、一切関係を持たないこと、また不当な要求を受けた場合に、金銭などによる安易な妥協をしないことを方針としてコンプライアンスマニュアルに規定し、さらに不当な要求への対応については具体的な事例の紹介を行う等、社内啓蒙に努めております。
　反社会的勢力への全社的な対応については、法務室が主管部署として社内情報を一元的に収集管理した上で個別案件に対処しております。また、外部機関の研修会への参加等を通じて積極的な情報収集を行っております。

Vその他

1．買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	あり

該当項目に関する補足説明

(1) 当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針

　当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、当社の財務及び事業の内容や当社の企業価値の源泉を十分に理解し、当社の企業価値ひいては株主の皆様の共同の利益を継続的かつ持続的に確保、向上していくことを可能とする者である必要があると考えております。
　当社は、当社の支配権の移転を伴う買収提案についての判断は、最終的には当社の株主全体の意思に基づいて行われるべきものと考えてお

ります。また、当社は、当社株式の大量買付であっても、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであれば、これを否定するものではありません。
しかしながら、株式の大量買付の中には、その目的等から見て企業価値や株主共同の利益に対する明白な侵害をもたらすもの、株主に株式の売却を事実上強要するおそれがあるもの、対象会社の取締役会や株主が株式の大量買付の内容等について検討しあるいは対象会社の取締役会が代替案を提案するための十分な時間や情報を提供しないもの、対象会社が買収者の提示した条件よりも有利な条件をもたらすために買収者との協議・交渉を必要とするもの等、対象会社の企業価値・株主共同の利益に資さないものも少なくありません。
当社株式の大量買付を行う者が、当社の財務及び事業の内容を理解するのは勿論のこと、当社の企業価値の源泉を理解したうえで、これらを中長期的に確保し、向上させられるのでなければ、当社の企業価値ひいては株主共同の利益は毀損されることになります。
当社は、このような当社の企業価値・株主共同の利益に資さない大量買付を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切であり、このような者による大量買付に対しては、必要かつ相当な対抗措置を執ることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保する必要があると考えます。

(2) 当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収への対応方針）の概要

1．目的
当社株式の大量買付が行われる場合に、株主が適切な判断をするために必要かつ十分な情報と時間を確保するとともに、買収者との交渉の機会を確保すること等を通じて、当社の企業価値・株主共同の利益に反する買収を抑止し、当社の企業価値・株主共同の利益を確保し、向上させること。

2．基本的な仕組み
当社株式の20%以上を取得しようとする者が遵守すべき手続を設定のうえ、かかる手続が遵守されない場合または企業価値・株主共同の利益が毀損されると認められる場合に、当社が対抗措置を実施することがあり得ることを事前に警告することをもってする買収への対応方針（事前警告型）。

3．導入に係る手続
2008年6月25日開催の第38回定時株主総会において、当社定款に買収防衛策の導入等に関する根拠条文を置くための定款変更議案（特別決議事項）に加え、買収防衛策の内容に関する議案（普通決議事項）について承認を得て導入しました。その後、2026年6月23日開催の第56回定時株主総会において、買収防衛策の名称を買収への対応方針に変更するなど一部改定の上、更新する議案（普通決議事項）について承認を得ました。

4．有効期間
2026年6月23日開催の第56回定時株主総会終結後3年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時まで。

5．発動に係る手続

イ）買収者に対し、買収防衛策に定める手続きを遵守する旨の誓約文言等を含む法的拘束力のある「意向表明書」の提出を求めます。そして、これを受領した日から10営業日以内に、必要な情報が記載された「買付説明書」の提出を求めます。

ロ）取締役会において、買収者の提案の評価や代替案の検討等を行います（45日）。

ハ）独立委員会において、買収者の提案と取締役会の事業計画の比較検討、取締役会の提示する代替案の検討等を行うほか、買収者との交渉・協議を行います（45日。合理的理由がある場合、さらに最長で30日の延長も可能）。

ニ）独立委員会は、買収者の行為が企業価値又は株主共同の利益を毀損するか否か（毀損する場合、その程度）等を勘案し、その発動の実施または不実施を取締役会に対し勧告します（発動に際し、事前又は事後に株主意思の確認を得るべき留保を付すことも可能）。

ホ）取締役会は、発動を実施するに際し、原則として、株主総会（以下、「株主意思確認総会」）を招集し、株主の意思を確認します。

ヘ）取締役会は、株主意思確認総会が開催された場合には、当該株主意思確認総会の決議に従い決議を行います。株主意思確認総会が開催されない場合には、独立委員会の勧告を最大限尊重し、会社法上の機関としての決議を行います。

6．独立委員会の設置
取締役会の恣意的判断を排除し、対抗措置の発動・不発動の判断の客観性を高めるため、社外取締役、社外監査役、社外有識者から構成される独立委員会を設置しております。
独立委員会の委員は次のとおりです。
山下ゆかり　当社社外取締役
和田　雅樹　当社社外取締役
川北　　力　当社社外監査役

7．対抗措置
新株予約権の無償割当て（概要は下記8．のとおり）とし、買収者以外の株主に新株を交付することにより、買収者の持分の希釈化を図ります。

8．本新株予約権の無償割当ての概要

イ）本新株予約権の数
取締役会又は株主総会決議（本決議）で別途定める一定の日（割当期日）における発行済株式総数と同数（自己株式を除く）

ロ）割当対象株主
割当期日における株主（当社を除く）

ハ）効力発生日
本決議で別途定める日

ニ）目的株式数
本新株予約権1個につき、目的となる株式の数は、原則1株

ホ) 行使期間
　1ヶ月から6ヶ月までの範囲で別途本決議で定める期間

ヘ) 行使条件
　20%以上を買付けようとする買付者等（非適格者）は、本新株予約権を行使することができないこととする。

ト) 当社による本新株予約権の取得
　行使期間開始日の前日までの間、取締役会が別途定める日をもって、全ての新株予約権を無償で取得することができる。
　取締役会が別途定める日をもって、非適格者以外の者が有する本新株予約権のうち、未行使のものを全て取得し、これと引換えに、株式を交付することができる。
　新株予約権の無償割当ての効力発生日以降の日で取締役会が別途定める日の到来日をもって、非適格者が有する新株予約権の全てを取得し、これと引き換えに、取得に係る新株予約権と同数の新株予約権で非適格者の行使が原則として認められないとされているものを対価として交付することができる。当該新株予約権の詳細については、本新株予約権無償割当て決議において定めるものとする。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

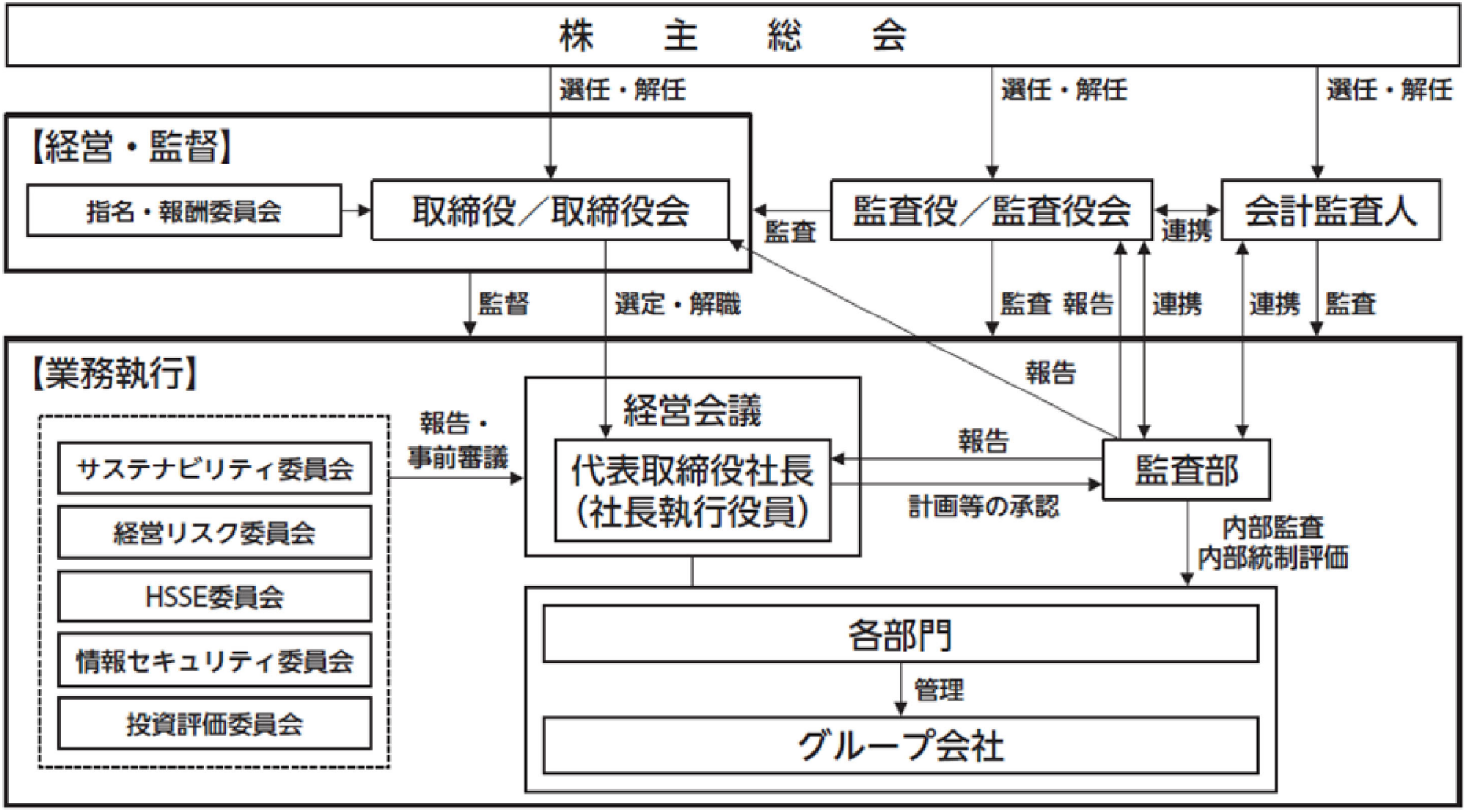
○適時開示体制の概要
　当社は、投資家の投資判断に影響を及ぼす、会社の運営、業務または財産に関する事実（以下「重要事実」といいます。）の取扱について、以下の体制で臨むことにより、重要事実の適時かつ適切な公表を実施しております。

1．重要事実に関する情報の集約
　重要事実（決定事実、発生事実、決算情報及び子会社に関する事実）に該当する事項については、「内部情報管理規程」において、事項毎に主管部及び発生・決定時点が明示されております。当該事実に関する情報は、各主管部より速やかに、情報管理及び公表の主管部であるコーポレートコミュニケーション室に通知することにより、集約されます。

2．重要事実の公表
(1) 情報管理と迅速な公表
　コーポレートコミュニケーション室に集約された情報は、公表時期の決定、公表内容の取りまとめ及び公表の実施を一貫してコーポレートコミュニケーション室が主管することにより、公表前の漏洩を防止するとともに、迅速な公表を期しております。また、重要事実に該当するか否かの判定に疑義が生じた場合は、速やかに情報取扱責任者であるコーポレートコミュニケーション室の担当役員がこれを決定します。
(2) 公表内容の適正性の確保
　公表内容は、重要事実を取扱う主管部による適正な社内手続を経たうえで決定しており、コーポレートコミュニケーション室が公表しております。
(3) 公平な公表
　重要事実の公表は、TDnetによる開示、記者クラブへのプレスリリース配布及び当社ウェブサイトへの掲載を同時に行い、多くの利害関係者に広く情報入手の機会を提供するよう努めております。

　なお、「内部情報管理規程」においては、重要事実に関する情報の集約と公表について規定し、上記の取扱の徹底を図っております。

コーポレート・ガバナンス体制の模式図は、以下のとおりです。



スキル・マトリックス

（注）下表は、各氏の有するスキルのうち主なものに印を付けており、各氏の有する全ての知識・経験・能力を表すものではありません。

また、「企業経営」には、会社以外の組織・団体における経営経験を含みます。

No.	氏名	役職	企業経営	財務・会計・税務	法務・リスクマネジメント	人材戦略・ダイバーシティ	ＥＳＧ・サステナビリティ	エネルギー産業に関する知見	グローバルビジネス	技術・ＤＸ
1	藤田昌宏	代表取締役会長	○		○	○	○	○	○	
2	山下通郎	代表取締役社長	○	○	○	○	○	○	○	
3	中島俊朗	代表取締役	○	○	○		○	○		○
4	山田知己	取締役						○	○	○
5	舟津二郎	取締役			○	○	○	○		
6	中野正則	取締役	○					○		○
7	山下ゆかり	社外取締役				○	○	○	○	○
8	杉山美邦	社外取締役	○		○	○	○	○		
9	柿木厚司	社外取締役	○		○	○	○	○	○	
10	和田雅樹	社外取締役			○		○			
11	三村晶子	社外取締役			○	○	○			
12	朝井　卓	常勤監査役		○	○			○		
13	吉田宏生	常勤監査役						○	○	○
14	川北　力	社外監査役	○	○	○					
15	加藤義孝	社外監査役	○	○	○					