

問1

問1-2 (【選任等】陳述内容のうち結論部分の内容・その他)

1	選任につきましては、経営陣と事前に話し合いを行い、監査等委員会の意見とほぼ一致したことより、株主総会参考書類には「意見はございませんでした」としました。
2	選任議案のみに意見陳述をした。
3	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。
4	総会議案にはプロセスの概要を示したうえで、各候補者が適任と判断した旨記載。総会では、口頭にて、議案は相当であり指摘事項なしと陳述。

問1-2 (【報酬等】陳述内容のうち結論部分の内容・その他)

1	報酬については、議案にはありませんが、監査等委員会で作成した「役員報酬基準」を採用し、今後はこの基準に基づいて報酬額が決定するようにしました。
2	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。

問1-4(1)② (【選任等】決議の内容・その他)

1	指名・報酬委員会が設置されており、監査等委員も全員参加している。会議では十分な審議がなされており、その点を監査等委員全員が確認しており、参考書類の掲載を含め特段の意見陳述は無ししております。
2	選任は妥当である旨で意見の一致は確認するも、総会で表明すべき委員会意見としての決議は見送った。

問1-4(2)② (【報酬等】決議の内容・その他)

1	株主総会外意見「取締役及び執行役員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。取締役及び執行役員の2018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、来期以降は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。」
2	個々の執行系取締役の報酬額を代表取締役から聞き取り、取締役会または各取締役のパフォーマンスを評価した上で、妥当性を判断している。見える化や社長一任⇒基準作り等の課題は代表取締役の改善課題としている。
3	指名・報酬委員会が設置されており、監査等委員も全員参加している。会議では十分な審議がなされており、その点を監査等委員全員が確認しており、参考書類の掲載を含め特段の意見陳述は無ししております。
4	株主総会で、意見陳述は行わなかった。
5	役員賞与含む役員報酬の支給基準は取締役会で決議されたルール（利益結果に基づく総額と役職別・経験年数別指数に基づき、株主総会での決議の範囲内で自動的に計算される仕組みを採用しているので不明確な部分はなし
6	株主総会の「監査等委員である取締役以外の報酬議案提出がなされていないので、意見の決定はしない」と決議した。
7	取締役の報酬の妥当性に関しては監査等委員会では問題ない旨の決議は行ったものの、株主総会および事業報告には報酬に関する意見陳述は行っていない。また、株主総会の口頭による意見陳述でも報酬に関しては総会議案に上程されていないことから、意見陳述は行わなかった。
8	役員報酬限度額の変更はなく事業報告への記載事項はなかったが、監査等委員会で各人に対する報酬額の妥当性について検討した。

問1-5(1) (【選任等】決議を行わなかった理由・その他)

1	選定監査等委員が評価をまとめ、それに基づく検討・議論、および株主総会参考資料への記載文章を協議し、全員の賛同を得た。決議事項ではなく、協議事項として扱った。
---	--

問1-5(2) (【報酬等】決議を行わなかった理由・その他)

1	先の定時株主総会で報酬額が決議されており、その報酬額枠内であることは確認した。配分については検討・議論していない。
---	---

問1

2	6月定時株主総会後の取締役会による社長一任決議のもと行なわれた社長判断の報酬内容について監査等委員会で説明を受け、内容について承認したところであり、必要があれば次期株主総会での意見陳述を検討する。
3	選定監査等委員が評価をまとめ、それに基づく検討・議論、および株主総会参考資料への記載文章を協議し（議案がなく、記載しないこととした。）、全員の賛同を得た。決議事項ではなく、協議事項として扱った。
4	今年3月の総会議案に含まれず、監査等委員会監査基準に則り、報酬の水準、決定の手続き等を執行側に確認し、委員会として特段指摘すべき事項はなかった。
5	決定プロセスのみ検討・評価した。
6	議案でないため全く検討評価等議論をしなかった。
7	過去の総会で決められた役員報酬の範囲内の役員報酬であり、総会の議案に上程されていないため意見陳述の対象としなかった
8	役員報酬総額を経産省調査資料や業界他社との比較、検討を行ったが、委員会としての意見形成は行わなかった。
9	前任者が対応したため不明
10	今回は、議案として上程されていなかったため。
11	報酬等については議案に無かった。
12	前期の株主総会決議で取締役(監査等委員である取締役を除く)および監査等委員である取締役の報酬総額承認され、今回の株主総会議案ではなかった。尚、個々の監査等委員の報酬額については総額の範囲内で検討・議論し、報酬額の決定を行った。
13	対象期での報酬議案は無い
14	総会議案になかった。
15	新任のため回答できない。
16	報酬等に係る株主総会の議案がなかった。

問1-7(1) (株主参考書類への記載方法・具体例)

1	(選任) 監査等委員会において、指名委員会に出席した監査等委員(社外取締役)からの報告に基づき、取締役の選任の方法・考え方や決定のプロセスを確認し、協議した結果、本議案に関する特段の指摘事項はございません。(報酬) 監査等委員会において、報酬委員会に出席した監査等委員(社外取締役)からの報告に基づき、取締役の報酬の考え方や決定のプロセスを確認し、協議した結果、本議案に関する特段の指摘事項はございません。
2	選任等については議案箇所に、報酬等については議案上程がなかったため、事業報告の過年度報酬箇所に各々記載した。
3	選任等についてのみ記載した。
4	なお、本議案について監査等委員会は適任であると判断しております。(妥当であると)
5	選任議案の冒頭およびストックオプションと賞与支給の議案説明それぞれに記載
6	「なお、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、特段意見はございませんでした。」
7	選任議案のみ記載を行った。
8	議案毎に注記事項等にて記載
9	取締役選任議案の箇所において「なお、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、株主総会で陳述すべき特段の事項はありませんでした」。報酬については記載せず。
10	監査等委員である取締役を除く取締役の選任議案、監査等委員である取締役の選任議案、補欠の監査等委員である取締役の選任議案、それぞれに記載。
11	選任のみ議案の末尾に記載
12	選任、報酬、それぞれの議案ごとに記載した。
13	参考書類において選任等、報酬等それぞれ議案ごとに記載。報酬等については事業報告の会社役員状況欄においても記載。
14	第●号議案 取締役(監査等委員である取締役を除く。)●名選任の件(前略)なお、本議案に関しまして、監査等委員会は各取締役候補者を取締役に選任することが相当であると判断しております。
15	議案の説明の途中に記載
16	選任議案の説明文の中に、監査等委員会の意見を記載した。
17	報酬等については記載していない。
18	取締役及び監査等委員の報酬額の総額

問1

19	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、特段指摘すべき点はございませんでした。
20	選任のみ
21	選任議案のページと報酬議案のページに別々に記載
22	選任等に関してのみ記載した。
23	選任議案の箇所に記載。報酬に関しては議案がないため記載していない。
24	報酬議案がなかったので敢えて意見陳述しなかった。
25	本株主総会では報酬議案がなかったため、選任議案についてのみ記載した。
26	第●号議案 取締役（監査等委員である取締役を除く）●名の選任 なお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がない旨の意見表明を受けております。第●号議案 取締役（監査等委員である取締役を除く）に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬決定の件 なお、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、異論がない旨の意見表明を受けております。
27	選任等について： 監査等委員会から取締役会に期待される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判断したとの意見表明を受けております。報酬等について： 役員株式報酬制度に係る議案につきましては、監査等委員会から相当であると判断しており、特段の指摘事項はないとの意見表明を受けております。
28	選任議案のみが上程されたため、選任議案の箇所に記載した。
29	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。
30	選任等については選任議案の箇所に、報酬等については事業報告の「役員の報酬」の箇所に記載した。
31	選任のみが株主総会決議事項であり、それに対し、「意見はない」という意見を記載した。
32	選任のみ
33	監査等委員会において検討がなされたが、特段の指摘事項は有りませんでした。
34	当該期は報酬等に関する議案がなかったために、選任等のみ株主総会参考書類に記載し、報酬等については事業報告書の「取締役及び監査役の報酬等の額」の脚注に記載した。
35	本議案に関しましては、監査等委員会から、各候補者について審議した結果、特段指摘すべき事項はないとの意見表明を受けております。（報酬議案なし）
36	特段指摘すべき事項はない。
37	選任等は、取締役選任議案の箇所で、妥当意見を記載。報酬等については、事業報告の「取締役及び監査役の報酬等の額」の箇所において妥当意見を記載。
38	各議案の内容説明の中で、「なお、本議案につきまして、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。」と記載した。
39	株主総会で選任され、報酬は株主総会後に開催した監査等委員会にて決議した。
40	議案の箇所に記載
41	各々の議案箇所にて記載した
42	取締役選任議案に対する監査等委員会の意見
43	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見識・経験・能力等を総合的に評価した結果、当社の取締役として適任であると判断しております。
44	選任議案に候補者の経歴紹介に続いて、監査等委員会の合意の旨を記載

問1-7(2) (株主参考書類への具体的な記載場所・その他)

1	退職慰労金議案
2	議案に共通する事項のところ
3	会計監査人に関する事項、業務の適正を確保するための体制及びその運用状況の概要
4	株主総会参考書類
5	全議案の最後に参考事項として記載

問1

問1-7(3) (株主参考書類への記載内容・その他)	
1	特段の意見はない
2	本議案につきまして、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。
3	事業報告の選任議案に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と記載された。
4	執行側から提案のあった文章（下記）で同意した。なお、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、意見はございませんでした。
5	結論
6	特段の意見が無い旨
7	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、意見はございませんでした。
8	議案について監査等委員会において検討したが意見がない
9	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、意見はございませんでした
10	なお、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、意見はございませんでした。
11	「監査等委員会から本議案について特段指摘すべき事項はない旨の意見を受けているおります」との執行サイドの記載
12	監査等委員会において、会社業績等の適正な評価を踏まえ、その適格性等について評価した結果、会社法の規定に基づく株主総会での意見陳述すべき特段の事項はないと判断しております。
13	本議案（選任議案）に関しましては、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。
14	特段の指摘事項はない旨の意見
15	監査等委員会は、各取締役候補者について、候補者の資質及び取締役会全体の実効性等の観点から検討を行いました。その結果、監査等委員会としては、取締役の選任について株主総会で陳述すべき特段の事項はありませんでした。
16	本議案について、監査等委員会からの意見はございませんでした。
17	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。
18	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。

問1-8 (株主参考書類への記載を行わなかった理由・その他)	
1	選任等については選任議案の冒頭に記載した。報酬等については株主総会議案に上がっていなかったため意見形成を行っておらず、従って記載していない。
2	報酬について議案がなかった
3	報酬に関しては当該議案もないため記載していない。
4	監査等委員は非常勤であり、各取締役の勤務状況や報酬の適正は取締役間の決定の方が、正確であり決定の説明に対し特に問題点も無いとの判断で、記載は行っていない。
5	報酬等については、議案がなかったため記載していない。
6	報酬の改訂に関する議案がなく、報酬等については記載を行わなかった
7	報酬等についての議案がなかった
8	選任議案に関しては、監査等委員会において審議を行った旨の記載にとどめた。（適任であるとの判断であったため）
9	選任のみ記載を行った。
10	取締役の報酬等については、今回の決議事項でなかったため、口頭でのみ報告した。
11	報酬については、議案になかったため記載していない。
12	報酬については議案がなかったことから、記載しないこととした。
13	報酬については議案はなく、株主総会参考書類に記載すべき適当な場所がない。
14	報酬議案がないなか、取って記載をする必要がないと判断した
15	報酬については記載事項となっていない
16	報酬については、意見を決議していないので、記載しなかった。
17	総会の監査等委員による口頭監査報告の中で「監査等委員会が協議した結果、特段の指摘事項はない」旨を報告したため
18	報酬については議案に載っていなかったため
19	報酬に関しては、取締役会に対する意見陳述に止めた。
20	報酬に関しては、取締役会に一任した

問1

21	報酬の意見決議は議案がないため記載しなかった。
22	「陳述する意見が無い」旨の決議をした
23	報酬については、意見決議していないため、報酬に関する意見陳述は行っていない
24	報酬議案がないため
25	非公開会社のため
26	報酬についての議案がなかったため。
27	会社法上の意見は否定意見と思われるので、妥当肯定意見は株主総会での意見としなかった。株主総会で否定意見を述べるような企業は株主にとって魅力がなく、そうなる前に手を打つ監査等委員会であるべき。株主総会資料に意見を書くとか書かないとかよりも、検討するプロセスが善管注意義務として肝要。
28	本株主総会では報酬議案がなかったため、選任議案についてのみ記載した。
29	報酬議案は、株主総会へ上程されないため
30	選任等決議して記載した。
31	選任等及び報酬等とも意見無しと決議し、選任議案については記載したが報酬議案は無かったため記載しなかった。
32	報酬に関する議案がない為
33	報酬については、議案となっていなかったため。
34	選任については意見決議しなかったため。報酬については、今般、総会議案ではなく選任後取締役会での個々の取締役報酬決議に関してのものであったため。
35	報酬に関する議案はなかったが、口頭にて、報酬について相当であり指摘事項なしと陳述。
36	全員再任である
37	選任議案は記載したが、報酬議案は今回議案提出がなかったため、決議意見不要の決議をしたが、記載していない。
38	執行側で記載をしていなかったが、敢えて異論を唱えなかった。
39	選任等については、参考書類に「異論はない」旨を記載した。報酬等については、事業報告「取締役に支払った報酬等の総額」の注記として「特段の意見はない」旨を記載した。
40	取締役の選任議案で意見陳述を行使した
41	意見を記載した。
42	報酬等に係る株主総会の議案がなかった。
43	現在の報酬について妥当である旨の決議をしたが、妥当であるとした理由が特筆する価値があるとは思えなかったことと、報酬は総会議案にはないので適切な記載場所が見当たらなかったこと。
44	招集通知の選任議案の本文の中で「取締役候補者の選定に当たり」指名諮問委員会(監査等委員である独立社外取締役が過半数で構成、委員長は独立社外取締役)の審議のうえ、相当性を決議した旨記載しており、監査委員会で承認している。
45	報酬議案は株主総会の議案にないため。

問1-10 (株主総会における口頭陳述・要旨の具体的範囲)

1	選任および報酬等について、各々決議内容の結論部分のみを陳述した。
2	「監査等委員でない取締役の選任議案及び当事業年度における監査等委員でない取締役の報酬」につきましても、いずれも相当であり、当監査等委員会として、指摘すべき事項はありません。
3	当該候補者を選任することが、当社の企業価値向上に資するという旨を陳述。
4	～本定時株主総会に提出しております議案につきましては、監査等委員会において検討しましたが、いずれも相当であり、当監査等委員会として指摘すべき事項はありませんでした。
5	監査等委員以外の取締役の選任議案、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ありません。
6	監査等委員会では、監査等委員でない取締役の選任について、その方針・決定プロセスや取締役候補者の業務執行状況等について確認し、協議しました。その結果、本議案で提案されている者を候補者とすることは適切であるとの結論に至りましたので併せてご報告いたします。
7	候補者は適任である旨、報告を行った。
8	相当であると判断し、指摘すべき事項はない、と陳述。
9	選任議案及び事業報告書記載の報告された報酬(監査等委員を除く取締役分)

問1

10	監査等委員以外の取締役の選任議案については、監査等委員会で検討したが、特段指摘すべき事項は無い旨を口頭で説明した。
11	結論
12	なお、監査等委員会では監査等委員でない取締役の選任及び報酬等について、その方針・考え方を代表取締役より説明を受け、協議した結果、いずれも妥当であると判断し、特段の指摘事項はないとの結論に至りましたことをご報告いたします。
13	適任であるとの積極意見を陳述した
14	監査報告の最後に、選任および報酬等について特段の指摘事項はない旨を述べた。
15	取締役選任同意のみ
16	監査等委員会として審議し、委員全員から異議は無かった旨の報告を行った。
17	選任及び報酬について総会において述べるべき特段の意見がないこと
18	本総会に上程されている監査等委員である取締役を除く取締役の選任議案及び当事業年度における監査等委員である取締役を除く取締役の報酬等について審議致しました。当監査等委員会として、異議はありません。
19	取締役選任の件に関しては、各候補者を取締役に選任することについて、相当であるとの意見を有している
20	その方針・考え方や決定プロセスを確認し協議した旨
21	取締役候補者の選定については監査等委員として格別意見はございません
22	「取締役の選任及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。」ことを監査報告の終わりに口頭報告した。
23	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、指摘すべき事項はみとめられません
24	『選任・報酬はいずれも相当であり、指摘すべき事項は無い』旨
25	特段指摘すべき事項はないとの結論のみを述べた
26	なお、監査等委員である取締役以外の取締役の選任議案及び報酬について、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ます。
27	選任について「当社の企業価値向上のために各候補者は適任である」報酬について（報酬に関する議案はないが）「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り、報酬額が公正かつ適切な手続を経て決定されている」
28	議案の内容は相当である、と口頭報告している。
29	なお、監査等委員会では、監査等委員でない取締役の選任および報酬等について、その方針・考え方や決定プロセスを確認し、協議した結果、特段の指摘事項は無いとの結論に至ったことを合わせてご報告申し上げます。
30	選任議案につき、監査当委員会でも検討した結果、陳述すべき特段の意見はない旨報告。
31	・選任及び報酬共に陳述
32	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。
33	結論のみを口頭陳述し、プロセス等については触れなかった。
34	方針、考え方や決定プロセスを確認し協議の結果、監査等委員会としては「特段の指摘事項はない」との結論に至った 旨を口頭陳述。
35	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。
36	検討内容とその結果の概要を報告した
37	特段の意見のない旨
38	結論のみ陳述。
39	監査報告時に口頭で要旨のみ陳述（選任議案、報酬）
40	妥当である旨述べた
41	「監査等委員以外の取締役の選任議案ならびに報酬等につきましては指摘事項はありません。」
42	特段指摘事項はない
43	結論のみ

問1

44	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いては、監査等委員会として異議はない旨結論のみを簡潔に陳述した。
45	相当であり、指摘事項なしと陳述。
46	監査等委員でない取締役の選任及び報酬等について、会社法の規定に基づき株主総会で陳述すべき事項はなし
47	招集通知記載（全文記載）を引用する形で要旨陳述
48	以下の内容の陳述を監査報告の最後に陳述。議案のうち第●号議案である「監査等委員である取締役を除く『取締役●名選任の件』及び報酬等のいずれにつきましても、当監査等委員会として特に陳述すべき事項はございません。
49	「特段の指摘事項はない」旨を陳述
50	専任議案、報酬に関する議案及び取締役の報酬については指摘事項無し。
51	結論部分のみを陳述
52	特段指摘すべき事項はない旨を陳述
53	招集ご通知の00ページに記載してある旨を述べた。
54	本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及び当事業年度における監査等委員である取締役以外の取締役の報酬等についても、特段指摘するべき事項はございませんでした。
55	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
56	検討いたしました。異議はございませんでした。
57	指摘すべき事項なし
58	積極的意見の結論のみを陳述した。

問1-12（株主総会で口頭陳述を行わなかった理由・その他）	
1	選任等については口頭陳述を行った。報酬等については株主総会議案に上がっていませんので意見形成を行っておらず、従って口頭陳述を行っていない。
2	監査等委員として特に適格性を欠く問題点もなく、社業も順調に進行しているため口頭陳述する必要はないと判断し、3名の誰からも異論はなかった。
3	特に現段階では必要がないと判断した
4	取締役の選任議案については口頭説明したが、報酬に関しては意見の決議をしていない。
5	議案説明の中で、議長が議案に記載されている「監査等委員会の意見」を読み上げる形とした。定時株主総会冒頭の監査結果に関する口頭報告の中で、「本日の株主総会に提出致しております、議案及び書類につきましても、法令定款に適合しており、指摘すべき事項はございません。」と述べており、重複感の観点からも、監査等委員長による口頭陳述は行なわなかった。
6	「意見が無い」旨の決議に基づき口頭報告をした
7	消極的ではあるが特段の意見はないため、議長が説明した。特段の意見があれば、当然、監査等委員会が陳述する。
8	全ての議案について、指摘事項がない旨を陳述した。
9	それぞれの選定監査等委員が口頭陳述するのではなく、選任等の選定監査等委員である監査等委員会委員長が、監査報告の場面で選任等及び報酬等の両方をまとめて口頭陳述した。
10	1人の社外監査等委員から、口頭陳述を行うことで悪戯に問題を提起するようなことは避けるべきとの意見が出され、口頭陳述についての同意が得られなかったため、行わなかった。
11	選任議案については、参考書類に監査等委員会の意見なしとの記述をしたため、口頭陳述をしなかった。
12	議長が議案説明時に決議内容を口頭陳述
13	指摘事項がなかったため、口頭陳述の必要はないと判断した。
14	選任についてのみ口頭陳述を行った。
15	前述。
16	監査等委員は株主総会承認事項であるが、報酬総額の上限は株主総会で決議で決定されるが、月額報酬は監査等委員会の協議で決めた。
17	新任のため回答できない。
18	口頭陳述は行った（選任の部分のみ。）報酬については監査等委員会として意見がなかった為、陳述せずの決定をし、陳述しなかった。

問1

19	会社法でそこまで要求されているとは判断できなかった。全体的にこの案件に関して法の指示内容が中途半端と思う。従って監査等委員会主導で活動はできないのが実態である。
20	株主総会において、口頭による監査等委員会の監査報告の末尾で、議案としての「監査等委員である取締役を除く取締役3名選任」及びその報酬について、監査等委員かとして指摘すべき事項は無いと表明した。
21	報酬等に係る株主総会の議案がなかった。

問2-1

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	非常勤の社外監査等委員2名が指名・報酬委員会のメンバーとして参加し、その内容を監査等委員会に報告し社内の常勤監査等委員と共に協議している。
2	意見形成ポイントの選定や各項目に対する検討資料の収集に関しては、常勤の社内監査等委員が行った上で、監査等委員会において審議している。
3	主に常勤の監査等委員が情報収集し、非常勤の監査等委員に提供している
4	社外はおのおの人事委員会・報酬委員会のメンバーとなっているが社内はメンバーではない。また両委員会の委員長は社外が就任している。
5	実質的に常勤者になると考える。
6	常勤が監査等委員会の意向により情報収集を行う
7	非常勤監査等委員は社外との比較や大所高所から見た是正意見が主体であり、内部については内部統制室の報告もしくは部署に問題が無いかの直接の聞き取りが主体である。
8	社内会議への出席状況
9	執行側との打合せは社内常勤監査等委員が行う。
10	常勤監査等委員（社外）が執行側との協議の場に参加し情報収集、その後非常勤を含む監査等委員会で情報共有し協議の上、委員会として意見形成する。
11	情報の収集は社内常勤監査等委員が担当。
12	情報収集は「社内常勤」のみ、検討は「監査等委員全員」
13	社内の常勤監査等委員が必要な情報収集を行い、監査等委員会の中で社外の監査等委員へ伝達する。
14	情報収集については、常勤社外非常勤監査等委員が主に行う。
15	事業年度の監査方針・監査計画を決議し、取締役会へ報告するが、監査計画書に各監査等委員の役割分担を明記しており、社内常勤の委員が主導して、監査等委員会に報告の上、必要な決議を行っている。
16	社内常勤が情報収集のうえタキ台を作成。それをベースに社外非常勤を交えて検討し、意見形成していく。
17	情報の収集および検討は主に社内監査等委員が行い、検討結果を社外監査等委員と審議する。
18	取締役会以外の重要会議、個別事案の経営役員に参加する会議へのオブザーバー参加等、常勤監査等委員のみが参加するケースが多く、議長としての議案作成も常勤監査等委員が担っている。
19	常勤監査等委員は、監査環境の整備・社内の情報収集に積極的に努め、かつ内部統制システムの構築・運用状況を監視・検証し、他の監査等委員との情報共有化に努める。
20	情報の収集、検討に関する日程の調整等は常勤監査等委員の役割。
21	検討、社内情報の収集は常勤が中心になって行い、非常勤へ報告を行っている。
22	主に常勤者が資料や情報を入手し、非常勤者と情報共有している。
23	起案は社内の常勤監査等委員が行い、この案に基づき、社外の非常勤監査等委員と意見交換を行い決定した。
24	常勤監査等委員が情報収集及び検討案作成し、監査等委員会において内容検討し決議。
25	業績の評価や社内での評判、報酬の状況等、社内情報の収集は社内常勤監査等委員が行う。社外監査等委員は指名・報酬検討会メンバーであるため、事前に情報を元に監査等委員会で審議する。
26	任意の指名報酬委員会には社内常勤監査等委員はメンバーとして参加していない。
27	任意の指名委員会及び報酬委員会に夫々、社外常勤監査等委員1名、社内常勤監査委員1名が構成員と成っており、情報収集及び委員会への報告等を行っている。
28	社外に関しては関係先との調整等がある。
29	常勤社外監査等委員が事前に選任、報酬に関する社内業績、外部指標、経営指標、経営管理評価チェックリストを作成提示し、非常勤監査等委員とそれぞれ評価し、協議して監査等委員会としての結論を得ている。
30	常勤はより詳しい情報を取り社外監査等委員へ情報提供する役割、社外監査等委員は客観的視点で評価する役割
31	社内／常勤の監査等委員が主体になって進める。
32	常勤者が、調査等を行い、その内容を審議している。
33	主に常勤監査等委員が情報収集する。
34	報酬の監査は社外監査等委員のみがおこない、選任等に関しては社外監査等委員が中心となり、社内監査等委員も参加し監査を行う

問2-1

35	常勤監査等委員が決定に当たっての執行側との事前打ち合わせの日程調整等を行う。
36	おもに、常勤監査等委員が情報収集を行い、監査等委員会にて社外監査等委員に報告している。その結果を、全監査等委員が検討し決議を行っている。
37	社内常勤者が原案を作成する。
38	主に常勤社外監査等委員が情報を収集し、監査等委員会で報告し検討する。
39	常勤社外監査等委員が主に情報を収集し、監査等委員会でそのフィードバックを行なっている。
40	常勤監査等委員が情報を収集する
41	社内常勤監査等委員が、情報等の収集・分析を行い、監査等委員会にて、社外監査等委員に説明を行い、全員で検討する。
42	社内常勤の監査等委員が情報収集し、これを踏まえ議題を提出又は提案。
43	常勤が情報収集し、適宜監査等委員会に報告して情報共有している。
44	ほぼすべて常勤監査等委員に任されている
45	主に常勤監査等委員が情報収集を行う。社外取締役の監査等委員は任意の指名・報酬委員会のメンバーとなっている。
46	社内常勤が原案を作成して社外非常勤の意見を加えた検討を行う。
47	常勤社内監査等委員が情報収集、資料作成を行なう
48	社外委員は、任意設置の指名委員会、報酬委員会メンバーである。
49	非常勤社外監査等委員が諮問委員会の委員であり常勤社内監査等委員は委員にはなっていない
50	情報収集や原案の作成は委員長（社外常勤）が行っている。
51	任意の人事・報酬委員会のメンバーに1名の社外監査等委員がなっているため。
52	社内は人物と実績と経験による評価が主体、社外は経歴と面談における印象による評価が主体
53	情報収集の面で、取締役会以外の重要会議や重要書類の閲覧については、社内の常勤監査等委員が参加・確認し、監査当委員会で報告検討を行っている。
54	主に常勤が情報の収集の役割を担い、皆で検討する仕組みになっている。
55	社内情報の収集は主に常勤の監査等委員が担当。
56	情報収集は常勤の監査等員が行っている。
57	社内常勤委員は立場上日常活動で得られる情報を収集し社外非常勤委員に提供する。その他取締役会・取締役との意見交換等の情報及び社外非常勤委員の個別独自の知見に基づき委員会で検討することとしている。
58	検討に使用する資料、情報の収集は、社内常勤監査等委員のみが行っている。
59	社内監査等委員は、情報の収集および検討を行い、社外監査等委員は、専門的知識・経験からの助言および検討を行う。
60	情報収集は社内常勤が行い、社外非常勤に展開し全員で検討する。
61	代表取締役より監査等委員以外の取締役の選解任および取締役の報酬等について、常勤の選定監査等委員が説明を受け、監査等委員会としての意見を決定する。
62	社内/常勤が情報収集し、社外/非常勤に共有している。検討は違いは無い。
63	報酬に関連する情報収集は社内常勤監査等委員が行った後、社外非常勤監査等委員と共有する
64	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。
65	社内常勤監査等委員が情報収集し、検討を加えて草案を作成し、社外監査等委員からの意見を反映させる
66	諮問委員会への出席は、監査等委員のうち社外取締役のみ。
67	情報収集は主として常勤が行う。
68	指名及び報酬諮問委員会の委員は社外監査等委員で監査等委員会への報告者をあらかじめ決めている。監査等委員会の議長は社内常勤で、監査等委員会としての意見集約は議長が中心
69	日常社内情報の収集は常勤が主に行う
70	常勤監査等委員が、たたき台を作る。
71	報酬に関する詳細な資料の収集、内容確認は常勤監査等委員が行っている
72	情報収集し社外監査等委員に情報提供するの選定監査等委員（常勤が務める）の役割であり、意見交換し意見醸成するのはあくまで監査等委員会として行き、決議する。
73	情報収集は主に社内の常勤監査等委員が行うが、情報は会社から提供されたものを補足で調査する。基準がないので特に検討は行わない。
74	特に定めはないが、主に社外非常勤監査等委員は他社等との比較、社内常勤は社内事情等を考慮。

問2-1

75	常勤監査等委員が情報収集を行う。
76	社内取締役候補となり得る社員との面談につき、常勤監査等委員が行い、情報収集している。
77	・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。
78	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。
79	主に社内常勤が情報を収集し、委員会で検討する。
80	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。
81	社外非常勤の監査等委員は、取締役会及び監査等委員会への出席が原則、日常の経営会議等の重要な会議には、社内・常勤の監査等委員が出席し、他の委員へ報告する。
82	株主総会での意見陳述権を有する選定監査等委員はすべて社外監査等委員としている。
83	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、説明している。
84	情報の収集等は常勤監査等委員が行い、検討は監査等委員全員で行う。
85	役員人事及び報酬については、社外監査等委員が説明を受ける。
86	情報の収集について：常勤（社内）監査等委員は、各取締役とのヒアリングの回数は年2回。非常勤（社外）は半数の取締役に對して年1回（＝2年に1回ヒアリング）。
87	情報収集は社内常勤の監査等委員が行った。
88	社外は指名諮問委員会・報酬諮問委員会の委員となっているのに対し、社内はいずれも委員となっていない。社内は別途社長より情報提供を受けている。
89	監査等委員の経歴が違っているので、自ずと得意分野があるため。
90	基本的には、常勤監査等委員が1次的に情報収集、検討を行い、その後に非常勤監査等委員に説明。
91	情報の収集や検討については、常勤の監査等委員（社外1名のみ）が全面的におこなっている。
92	関連する社内情報の収集は社内常勤監査等委員が担い、情報の共有、審議は社外監査等委員を含む監査等委員会において行った。
93	社外の監査等委員のみが、任意の指名・報酬委員会のメンバとなっている。
94	情報収集は常勤・社内監査等委員が行う。
95	情報の収集は社内、常勤の役目とならざるを得ない。
96	常勤社外監査等委員が意見形成に必要な情報を収集し社外非常勤監査等委員に意見案を提示
97	全員社外非常勤であるが、うち2名は任意の指名・報酬委員会（監査等委員会会社移行前から設置）のメンバーとなっている。
98	一部の社外監査等委員が指名報酬諮問委員会の委員を兼務
99	社内常勤が主体となって、情報収集の上で資料として委員会へ上程
100	常勤監査等委員が収集した情報をもとに陳述内容の検討結果をまとめた。
101	社外監査等委員2名が指名報酬委員会のメンバーであるため、情報の収集等に違いがあるため。
102	情報の収集等の窓口を、常勤監査等委員が担当している。
103	常勤監査等委員は社内での役員選任や報酬の協議にオブザーバ参加し、議論の経過等を委員会に報告している。
104	指名諮問委員長である社外監査等委員を選定監査等委員に選定しております。それ以外については、指名諮問委員である社外監査等委員からの指名諮問委員会における議論を共有する予定にしております。
105	社外取締役2名はそれぞれ弁護士と税理士としての役割、常勤社内取締役1名は全体に於ける役割を担っている。
106	主に社内常勤監査等委員が事前の情報収集にあたり、監査等委員会にて執行側と打合せの後、監査等委員会として検討。
107	情報収集や原案は常勤が担当
108	主に常勤が情報収集に当たり検討は全員で行う
109	常勤社外監査等委員が情報を収集し、非常勤社外監査等委員と情報を共有したうえで、監査等委員会で審議・検討することにして
110	常勤監査等委員が、社長及び総務人事部門と取締役の候補者及び報酬体系・決定プロセスについて、打ち合わせを行う等情報収集し、非常勤の監査等委員に説明し、取締役候補者の職歴等選任が相当かどうか及び報酬体系に基づき報酬が相当かどうかについて、監査等委員会として決議を行っている。

問2-1

111	情報の収集について、非常勤監査等委員は常勤の監査等委員の情報に依拠している。非常勤の監査等委員が自ら情報収集できる社内体制はまだ整備できていない。検討について、常勤の監査等委員の収集した情報に基づいて検討することとなるため、検討の役割の違いはおおのこの監査等委員の知見に基づく検討・判断になるため、結果的には、本人の知見の違いが検討・判断における役割の違いになるのではと、思われる。いずれにしろ、当社においては、これから対応して行く問題と認識している。
112	情報収集及び検討事項の作定は社内常勤監査等委員が行い、非常勤及び社外監査等委員は外部者の視点から評価する。
113	社内常勤監査等委員が、情報の収集、資料作成等を担当。
114	重要な社内会議の出席は 常勤監査等委員のみが出席
115	社内常勤が執行側に情報を求め検討資料作成し、社外非常勤監査等委員に説明し協議する。
116	常勤と非常勤とで情報収集に大きな差があり、常勤から非常勤への情報影響が不可欠。
117	情報収集は社内常勤の役割
118	社外監査等委員は、「役員指名・報酬諮問会議」に出席して意見を述べている。社内の常勤監査等委員は、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し、監査等委員会に報告している。これらをもって、監査等委員会で、監査等委員でない取締役の指名等や報酬等について、協議している。
119	常勤が情報の収集を行い、監査等委員会において検討した。
120	監査等委員長（社外非常勤）が諮問委員会のメンバーであるため、そこからの情報収集が重要となっている。
121	社内・常勤の監査等委員による日常的な監査活動における情報収集
122	社内常勤監査等委員が情報収集、検討を行い監査等委員会開催及び必要な都度、社外監査等委員に説明した（お互いの心象形成情勢の為、結果的に今期は年度が始まった当初からこのような機会を設けた）。
123	社外の監査等委員のうち、報酬・指名諮問委員会のメンバーとなっている者がいる。
124	限定された期間内において、非常勤社外委員と執行側のスケジュール調整が上手くいかない。
125	基本情報の収集や一次検討は社内常勤監査等委員が行い、その過程・結果を監査等委員会にて全監査等委員にて意見交換を実施
126	情報収集および案策定は社内常勤監査等委員が担当し、監査等委員会にて検討を行なった。
127	社内の監査等委員が情報を収集し、社外の委員へ説明等を行う。
128	情報収集は社内常勤の役割。検討においては違いは無いが、常勤の意見が大きいと思われる。
129	基本的には社内・常勤監査等委員が担当し、社外・非常勤の委員は必要があれば意見を言う程度
130	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。
131	常勤監査等委員が主体的に経営側と接触し、結果の情報を非常勤監査等委員と共有している。
132	情報収集については常勤対応
133	常勤監査等委員が主に情報収集を行う。検討は役割の違いはない。
134	監査等委員全員が執行側から面談形式で情報収集する場合には、社内常勤がその日程決めの実務をするが、それ以外に社内、社外での役割の違いはない。
135	常勤監査等委員が情報収集を行う
136	情報の収集に関しては、常勤の監査等委員が主に担当し、非常勤の監査等委員と共有のうえ、委員会としての判断を協議し決定している。
137	常勤が調査、資料作成、事前検討、決議案作成を行い、委員会に諮る。
138	取締役候補との面談は主に社外監査等委員が実施する予定
139	選任案及び報酬に関する資料提出の依頼等は常勤監査等委員が社長に依頼し、入手した資料に関して社長との質疑応答を実施。
140	社外・非常勤の監査等委員は、情報の収集は実施しない。常勤監査等委員からの情報に基づき検討・協議を行う形態となっている。

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	移行初年度につき意見形成ポイントや評価基準の策定、さらには意見陳述の有無、内容の検討に相応の時間を要したが、2年目以降は検討回数は評価基準見直しの要否と期末評価の2回の予定。
2	執行部門側へ期末の具体的な検討スケジュールを連携し、そこに合わせ検討に必要な資料を提示するよう求めた。
3	2016年6月に監査当委員会設置会社となり、2017年6月の総会が初回の意見陳述権検討時期であった。

問2-1

4	昨年は5月の監査等委員会で協議、総会前の6月の委員会で特に意見がない旨を決議し議事録に残すこととしたが、本年は4月に非議すべき点はない旨決議の上、執行側にその旨を文書で連絡した。
5	現在2年目であり、初年度を踏まえた変更については、今9月期末に向かって監査等委員会で検討したい。
6	初年度は、招集通知の校了間際であったが、来年度はもう少し余裕を持って事前に検討する予定
7	任意の指名・報酬委員会の開催予定が今後検討して行くので、初年度よりは変化があると現在考えている。
8	初年度監査等委員会設置会社に移行後すぐに報酬の監査を行ったが、2年目は期末における検討のみとした
9	初年度については期初のスケジュールにはなかったが2年目に検討等のスケジュールをはかった
10	日本監査役協会のセミナー受講等を参考に、監査等委員会として社外の監査等委員とも情報を共有化して対応した。
11	2年目に任意の指名・報酬委員会と情報を共有する体制を構築した為、同委員会とのスケジュールのバランスで変化。
12	執行機関に内部統制、会社規程等の見直しを要請した。
13	前倒し、且つ検討回数も増加した。具体的には2月～5月にかけて複数回検討し、5月取締役会にて意見陳述を行った。
14	執行からの選任説明を5月から3月頃に早める。
15	代表取締役との意見交換の機会を活用した
16	検討時期及び回数増
17	検討時期を1か月程度早めた。
18	選任、報酬について、前年度より前倒しで検討するスケジュールとした。
19	初年度(昨年)は、監査等委員会で討議する前に、取締役会での決議(各監査等委員が個別に)に同意をすることになったため、今年度は取締役会の前に監査等委員会での討議の場を設定する予定。
20	1年目は意見形成のための基盤となる情報整理(他社事例の研究等)を行い、意見の陳述取扱い基準を策定した。2年目はそれに基づき、期末に必要な検討を行う。
21	非常勤(社外)監査等委員と取締役のヒアリングを新たに設けた。
22	これから2年目選任議案の早期決定化に伴い、検討スケジュールの早期化・コンパクト化を計画している。
23	2年目において、新たに期中における検討をおこなった。
24	監査対象を拡大(海外子会社往査数を増加)
25	6月度監査等委員会において、昨年度確認した取締役(監査等委員を除く)の報酬等の決定プロセスに基づき、今年度も決定されるか監査等委員会で協議し、6月度取締役会で意見を述べた。
26	初年度はスケジュールが出来ていなかった。2年目からスケジュール作成した。
27	初年度は株主総会招集通知作成の時期であったが、既述のようにほぼ年間通したスケジュールであった。
28	今回までは監査等委員会から情報を確認したが、来期以降は情報について、委員会の検討スケジュールにあわせ、会社側から取締役会で報告することにした。
29	初年度より早く指名委員会を開催し、検討に要する期間を長くした。
30	監査等委員会と代表取締役との懇談会回数を増やし、当該項目に関する意見交換の機会を増やした。
31	監査役の独任制に比べ、合議制となるため、事前準備、調査のレベルが高く、常勤にロードがかかるため全体日程がタイトになる。常勤を置かずに運営することは非現実的。

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	任意の指名・報酬委員会への社外監査等委員の参加は初年度はオブザーバーとして参加、2年目以降はメンバーとして参加。
2	重点監査事項を定め、リスクに優先順位をつけてその検討を主にした監査を行っている。
3	代表取締役へのヒアリング内容
4	初年度は手探り(自社オリジナル)の検討事項で対応したが、他社事例を踏まえ、抜本的に見直した。
5	初年度は選任、報酬については事後説明。今年度については選任は取締役会への付議に先立っての事前説明、報酬については一任決議後の社長案の事前説明を受け、監査等委員会として承認決議をした。
6	意見陳述権に対する意見交換をする機会が前年より増した
7	前年度は、報酬について経営陣に監査等委員の意見を述べたが、検討する時間がなく受け入れられなかった。今般は、「役員報酬基準」として事前に具体的案を提出した。
8	本年度は全取締役が再任であったため、新任取締役候補を想定した検討事項を追加した。

問2-1

9	選任案・報酬案について、初年度は管理部門管掌取締役から書類で通知を受けただけであったが、2年目は同書類に基づき代表取締役社長から直接説明を受け、意見交換を行なった。
10	執行側から「諮問委員会を設置して検討すべき」との回答を得ている
11	選任・報酬決定方法について事前に代表取締役と複数回の意見交換を行った
12	社外取締役による新任取締役候補との面談実施
13	個々の取締役候補ごとに個別検討を行うようにした。
14	1, 監査等委員会として、定例及び臨時における「報告・審議・決議」事項項目に対し、取締役 会に報告すべき事項を都度決議し、対応する事に決定した。2, 株主総会への監査等委員会としての対応内容の協議3, その他
15	初年度（移行後1年目の株主総会）では報酬議案が上程されず、2年目は報酬議案が上程されたため検討事項について変化があった。
16	取締役候補者の自己評価を検討資料に追加する予定
17	執行機関にて検討中
18	初年度は選任議案に関する意見陳述のみ（総会と取締役会）。二年目は、選任議案（総会・取締役会）、報酬（取締役会に対してのみ）に関し意見陳述を行った。
19	取締役会で決議する報酬議案の内容について改善を要望した。
20	代表取締役と監査等委員会との意見交換において選任・報酬を議題とした
21	各諮問委員会の規則で定める権限と、意見陳述権との整合性をきっちりさせておくことにした
22	初年度はプロセスの検討がせいっぱいであった。2年目に入り監査等委員会としての意見醸成を行うことは善管注意義務と認識し、当社の場合執行系取締役の報酬のしくみが社長から社長への口頭引継と聞き、代表取締役も改善するのに困っているようだったので、代表取締役と常勤監査等委員の情報交換により監査等委員会の意見醸成を諮っていこうと方針を決め、社外取締役の了解もいただき、今日に至っている。
23	初年度は役員報酬体系の変更の検討・実施を行ったが、2年目は無し。
24	監査等委員会での討議の他、執行側からの候補者の詳細説明・監査等委員会による新任候補者の個別面接等が行えるよう調整中。
25	初年度は形式的だったが、2年目は少し実質的な面を加えた。来年度はより実質的な面を強めていく。
26	報酬のあり方については、外部コンサルティングを導入し、議論を深めることとなった。
27	監査等委員会としての関与のあり方を年間スケジュールを含めて見直し。
28	取締役の報酬の決め方
29	個々の取締役の報酬に関して検討を行なった。
30	深掘した
31	2年目は各取締役の報酬等の開示があったことで、踏み込んだ審議が出来た。また、社内取締役2名、社外取締役2名からなる指名報酬委員会のメンバーや審議のあり方について検討するよう助言した。
32	選任に係る検討において、監査等委員会において代表取締役より選任理由等について説明を受けた。
33	監査役に比べ、社外監査等委員との調整が多くなり、意見反映するため、検討事項がかなり増えた。
34	1年目の選任案は全員重任だったが、2年目は新任が1名あったため、新任に関しては執行部に選任理由等のヒアリングを行った上で監査等委員会の意見形成をした。

問2-2

問2-2(1) (【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	①取締役会での新任役員の選任検討 ②「取締役の職務執行確認書」に基づく検討
2	監査等委員全員(4名)が諮問委員会である、指名委員会及び報酬委員会のメンバーになっており諮問委員会で監査等委員としての検討が行われている。指名委員会及び報酬委員会の監査等委員以外のメンバーは代表取締役社長のみ。各5名で構成している。
3	社外取締役である監査等委員に説明があり、監査等委員会で意見形成を行なっている。
4	指名・報酬委員会を諮問委員会として設置し、検討を行なった。
5	諮問委員会からの報告を受け、特に指摘がなかった
6	監査等委員会と代表取締役との懇談会で意見交換を図ることで代替しようとした。

問2-2(1) (【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	全員が再任であり、一年間の活動状況等から特別に委員会に諮って意見を述べる必要を認めなかったため。
2	意見陳述権の行使はしていないが、監査等委員会にて事前に確認・審議の上、内容について同意している。
3	全員再任
4	全員重任であったため。

問2-2(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)	
1	指名・報酬諮問委員会で検討されているため
2	社外取締役を過半数とする報酬諮問委員会で検討
3	初年度は指名・報酬委員会での議論を含めた決定プロセスのみを評価した
4	従来慣行による報酬額に基づく社長決裁
5	社外取締役である監査等委員に説明があり、監査等委員会で意見形成を行なっている。
6	指名・報酬委員会を諮問委員会として設置し、検討を行なった。
7	諮問委員会からの報告を受け、特に指摘がなかった
8	監査等委員会と代表取締役との懇談会で意見交換を図ることで代替しようとした。

問2-2(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	意見陳述権の行使はしていないが、監査等委員会にて事前に確認・審議の上、内容について同意している。
2	報酬総額を過去に決議している為。
3	全員再任
4	会社側より報酬体系の考え方と実状の説明を受けたのみで、委員会としての決議は行わなかった。
5	全員不変であったため。

問2-3【選任等】

問2-3(1)① (【選任等】 検討対象を総会議案及び総会報告事項に限らず広く検討した理由)	
1	期中における取締役及び取締役以外の職員すべての活動状況全般について検討すべきと判断しているから
2	選任プロセスも検討することが必要と思料。
3	本年度は監査王委員設置初年度であるので、色々な点で思考中であるが、なるべく広い範囲で会社の透明性、ガバナンスの強化の為、良からうと思われる事は取り入れて行きたい。
4	「取締役の選任等に関する検討シート」の策定を行ったため。
5	報酬については、株主総会参考書類になかったが検討をした。
6	将来の取締役候補である執行役員の選任と部長昇格対象者も検討している。
7	内部統制、規程等の見直し、経営の効率性評価など
8	取締役会の実効性評価に関連して、経営課題への対応状況等に係る監査等委員会の意見も取締役会宛に申し入れている。
9	選任・報酬の意見決定の方針について
10	総会議案及び総会報告事項に限らず広く検討するのが、法の要請と考えているから
11	議案は個人の選任のみであるが、監査等委員会としては全体の構成やバランスについても検討した。
12	他行との経営統合を控えているため、中長期的に見た取締役の人選についても検討する必要があると考えた。監査等委員の選任についても、議論する必要があると考えた。
13	監査等委員全員(4名)が諮問委員会(指名委員会及び報酬委員会)のメンバーになっており(監査等委員以外のメンバーは代表取締役社長のみ)監査等委員会でも総会議案及び総会報告事項に限らず広く検討する機会を持っている。
14	選任プロセスや、代表権を誰に付与するか等含め、執行側と意見交換した。
15	総会対策でなく、全般に検討することが合理的であると判断したため。
16	選任等の意見陳述取扱基準の策定にあたり、他社事例等、広範に関連情報を整理した。
17	指名の決定プロセスに係わる任意の諮問委員会および取締役会での審議過程を確認し、指名の決定結果について検討した。
18	監査等委員以外の取締役の選任議案の検討に当たっては、前提として取締役会の構成等や経営評価が必要になると判断したため。
19	取締役以外の執行役員についても併せて検討協議している。
20	選任プロセスの確認及び執行側におけるサクセッション・プランの状況を含め検討。
21	基本的な方針やプロセスが基盤としてあるため
22	職歴、人格、健康、先見性、洞察力等の他、業務執行状況、取締役構成メンバーとしての機能度について、常勤監査等委員より非常勤監査等委員に説明を行い、質疑応答の上、決議を行った。
23	当社では、「指名等」については取締役会の構成等の考え方や選任議案決定に至るプロセスを、また「報酬等」については報酬体系とその考え方や報酬額決定に至るプロセスを、各々主要な確認事項と考え、これらについて特に株主に注意を促すべき事項がないかを検討すべきと考えているから。
24	選任の検討に至るプロセスについても評価。
25	監査等委員会のメンバーと指名委員会のメンバーが同一であるため、業務執行取締役と執行役員の適任性の評価を行った。
26	監査等員は取締役となるため、妥当性の観点からも監査等委員会で議論した。

問2-3(1)② (【選任等】 情報を収集する対象・その他)	
1	取締役会やその他幹部社員が出席する経営会議等の当該出席者の出席状況、発言内容及び審議内容等を検討し、会社全般の活動状況の重要性や方向性等を検討すべきと判断しているから
2	候補者個人についてではなく総論としての説明を執行から受けた
3	今回は全員が再任となり新任等の選任が無かったため特段調査・確認等行わずに、意見陳述権の行使について検討・審議した。
4	社内監査等委員が、対象者が社内昇格者、再任者であれば、既になにがしかの情報を持っている。
5	今年の3月の株主総会では監査等委員の改選はなかったが、来年の3月には監査等委員の改選が行われるため、オ～クについても、情報収集が必要と考える。
6	今回監査等委員会設置会社に移行したので、選任手続きに関しての論議は行ったが、議案の議論はなかった。

問2-3(1)② (【選任等】 情報の収集方法・その他)

問2-3【選任等】

1	a.再任・新任問わず業績、日頃の言動及び部下等の評価、b.当社業務全般から判断、c.候補者の日頃の行動等より判断、d.プロセス等は特段問題にせず、e.f.監査等委員としての考えを重視
2	再任の場合の候補者の取締役としての資質は期中監査でのHRG結果や管掌部門の監査・HRG結果を活用した。会社側からの説明は指名・報酬検討会で社外監査等委員に対して行われた。
3	任意の指名・報酬諮問委員会の検討内容の確認
4	再任者については当社取締役会・その他の重要な会議等での発言等を勘案し、検討している。新任者についても所属している会社での取締役会に出席して発言や考え方を収集した。
5	今総会の役員（監査等委員含む）選任議案は全員再任につき、取締役会等における職務遂行が適正に行われていたか等の審議を行い、適正と判断した。
6	3月に、代表取締役から監査等委員会に対し「取締役選任候補」案の諮問あり。業務執行取締役の新任候補者は全て執行役員から選定されているが、全執行役員が出席する経営会議には監査等委員全員も出席しており、経営会議での機能状況等の見極めを通じて力量の把握は大方出来ている。
7	各監査等委員が会社や候補者より各種情報を収集し、また必要に応じ監査等委員全員と候補者の面談等も実施の上、監査等委員会でそれら情報を共有、各候補者の経営経験と知見や全体的なガバナンス上のバランス等を踏まえ検討している。
8	監査等委員会が作成した選解任の判断事項に基づき意見形成した
9	プロセスについて会社側が提案し、取締役選考審議会および取締役会で審議し決定する。会社側から選任プロセスに沿って候補者の提案および候補とした理由が説明され、取締役選考審議会で賛成の決議がなされるまで議論する。従って、監査等委員会側の質問とか会社側主導ということよりも、議論を繰り返して選定する。
10	代表取締役と常勤監査等委員の情報交換にて情報収集した。
11	候補者個人による自己評価と他の取締役による評価
12	定例的な業務報告聴取など日常的な活動を通じて候補者を評価するとともに、指名委員会での審議結果を踏まえて意見決定
13	コーポレートガバナンス委員会にて審議
14	再任であり、候補者に特に問題はなかった
15	昨年は、執行側からは候補者の詳細説明がないまま、取締役候補者の前年の各種会議等での報告・発言等の活動情報から判断して、監査等委員個人が取締役会での決議で消極的な賛成票を投じた。
16	(常勤) 監査等委員が行う日常の監査活動からの情報収集及び各取締役からのヒアリングによる情報収集を実施した。
17	社外取締役も含め、事前に経営サイドから打診がある。本人の資質と会社の事情の説明。監査等委員については人選は監査等委員が選んで、経営が承認するという段取り。
18	執行取締役は全員再任であり、又 監査等委員会に移行して初めての株主総会であり 常勤監査等委員が各取締役に対し 各々5-6回の面談をした記録・報告と取締役会での発言や実績をもとに監査等委員会として判断した。
19	社内・再任候補のみだったので、前期における職務執行状況について監査等委員会で検討し、特に改めての情報提供や情報収集をしていない。
20	取締役を含む全役職員が成果・反省・目標・抱負を発表し、参加者（誰でも参加可）と評価者からのコメントをうけるプレゼンテーションへの出席と各取締役へのヒアリングを通じ情報収集
21	監査等委員全員が経営会議に出席しているので、社内取締役候補者（再任、新任）の資質や貢献度については自ずと分かり、特に個人や会社への問い合わせは不要である。 社外の監査等委員以外の取締役はいない。

問2-3(1)②（【選任等】収集する情報の具体的内容・その他）

1	社内で実施している役員の360° 評価結果を入手した。
2	実績・貢献等の説明
3	任意の指名・報酬諮問委員会の検討内容の確認
4	新任候補者の経歴書を受領し内容を確認すると共に、監査等委員会（社外役員諮問委員を含む）全員で候補者の面接を実施。
5	取締役会および執行役員のパフォーマンス（結果及び期待）を評価しています。
6	執行取締役によるコンピテンシー評価及び業績評価

問2-3(1)②（【選任等】提供された情報の満足度・その他）

問2-3【選任等】

1	任意の指名委員会で社外監査等委員2名がメンバーとして参加し、数回程度協議した内容を監査等委員会へ報告し監査等委員会として決議している。
2	委員会側から特定して要請した項目はなく、人事委員会での協議内容、各常務の推薦文などの提示を含め執行側から説明を受けた。ただし、委員会側から唯一求めていた選定基準は示されなかった。
3	常勤の監査等委員が広く情報を収集し、この情報に基づき議論を行う。再任については、取締役会等で各監査等委員が情報収集（質問等により）をしている。
4	取締役会運営全体を通じた、各取締役の経営管理指標の評価項目を各監査等委員が評価したこと、選任された理由の説明を受け妥当であると判断した。
5	特段の要請を行わなくても、過去にかかる会議での発言内容等に対応できる。また、会議外での発言も収集可能なため、特段の要請はしていない。
6	取締役の異動がなかったため、特段のやり取りはなかった
7	監査等委員が指名・報酬委員会のメンバーとして出席して審議
8	初年度である昨年は、取締役候補者名は内示はあったが、詳細な説明がないまま取締役会での決議に入った。
9	委員会側から特段の要請は行わなかったが、（常勤）監査等委員として日常の監査活動からの情報収集及び各取締役からのヒアリングによる情報収集を実施し検討した。
10	取締役の選任については、事前に監査等委員が関わっている。そこでいろんなケースを考えて、取締役を選任した。
11	監査等委員会と各業務執行取締役との意見交換の場を設けヒアリングを実施しているが、選任にかかわることに限定したものではないので判断は難しい。
12	監査等委員を除く全取締役は再任であり、期中の取締役会、その他重要会議及びヒアリング等を通して取締役としての職務執行状況が適正かつ的確に行なわれているかを確認し評価している。
13	取締役全員が再任であり、企業自体が小規模であるため、該当者の過去の実績等を十分理解しておりあらためて詳細な情報は必要ないと判断した。

問2-3(1)③（【選任等】個々の候補者の評価について・社内新任・その他）

1	適格性(法定要件、選任理由、資質)
2	取締役会に出席しての報告時やそれ以外での業務報告、意見交換などを通じて人物評価が実質的に行われている。
3	全体評価
4	経歴、業績、人格
5	資質等
6	ヒアリング
7	専門知識の有無、リーダーシップ、倫理観
8	監査等委員である取締役以外の取締役選任等・報酬等の評価基準等を定め、それに照らして評価した。
9	経歴等
10	業務知識、資質
11	意欲、人格、人望、品格、先見性、洞察力、担当の整合性、職務遂行能力、客観的判断、利害関係。社外取締役には次の4項目も追加。企業経営の経験・実績、法務・会計等の知識、独立性、時間的制約。
12	一般的評価基準
13	経験と業績
14	各個人としてではなく、取締役会での役割を果しうる候補であるかを含めた評価を考えている。
15	健康状態、業務執行寄与度、リスク対応事例
16	人間性、資質
17	経歴、能力、業務執行状況、人間性 等
18	人物評価及びこれまでの業績貢献等
19	職務経歴等を把握、且つ人的資質を踏まえ、担当職務の遂行を適正に行えるか。
20	中期経営計画への取り組みと成果、業績、組織マネジメント、人材育成、事業戦略、内部統制システムの適切な運用状況、リスク管理、コンプライアンスなど
21	実績

問2-3【選任等】

22	資質、経歴・担当部門での業績等
23	職歴、成果、人柄
24	新任候補は執行役員から選定されている。所管分野での実績や人望、全執行役員が出席する経営会議の構成メンバーとしての機能状況（経営的な視点の有無等）を見て評価を行っている。
25	職歴、経験年数、実績
26	面接及び経歴書による資質及び職務経歴等の確認
27	キャリアの確認
28	実績や経営経験などを総合的に評価
29	資質・業績
30	業務成績、人柄
31	人格・資質、業務経験、実績人格、業務経験、実績
32	1. 業務執行者としての業績貢献および組織力強化の実践を評価 2. 役員としての資質（取締役選考審議会、取締役会で審議し決定する）
33	取締役会の構成、人格、見識、経験
34	主に社内経歴を参考にしている
35	企業方針の浸透管理・適正なリスクイイクによる業績成果・企業信用維持・不適切な非行・執行役員の監督能力・次世代管理者育成能力・業務執行能力・株主投資家とのコミュニケーション能力、全体バランス多様性・等々。
36	基準はないが、経歴等について評価・確認
37	グループ全体の発展と経営の高度化に向け、的確かつ戦略的な方向付けを行い、かつ経営の監督強化に寄与することができる者であること
38	経験と業績
39	評価基準がある訳ではないが、常勤監査役は日常より接しており、経営会議やリスク管理委員会、その他の重要な会議を通じて事業貢献内容や発言内容を把握できており、人間性を含め評価できている。また、常勤監査役から非常勤監査役に対し、新任者の事業貢献内容や重要会議での発言内容等を報告しており、新任者への評価ができていたと思われる。
40	適格性、取締役会構成のバランス等
41	現時点では、具体的な項目を取り決めていないが、新たに取り決める予定。 【社内・新任】～【社外・再任】ともに同様
42	資質、独立性
43	具体的評価基準は、社長から言われて、監査等委員で作ったが具体性に欠ける。むしろ、性格的に難もあるが余人に替え難き人材とのこと（営業のトップで、給与面・ステイタス等本人が気にしている時期でもあった）。経営面は未知数。役員研修条件。
44	会社からの選任理由の説明による。
45	過去の経歴、取締役としての資質・適性など
46	職歴、実績、人格等
47	経歴、人柄、業績
48	経営能力（リーダーシップ、マネージメント能力、ほか）ピープル（コミュニケーション能力、人材開発、責任感、全体最適適応力ほか）、業務開発能力、知識面、コンプライアンス、健康など
49	約半年の執行状況
50	業務執行能力、部下統率能力、コミュニケーション力
51	経歴
52	業務執行状況と取締役構成メンバーとしての機能度、人望、品格、健康、先見性、洞察力、客観的判断力、利害関係等
53	出身部門、能力
54	ITサービス業界における総合的知見と経験、これまでの業務経験を通じた専門的かつ幅広い知識
55	社内経歴・人材育成・思いやる心と態度・問題解決力・情報収集力・夢やビジョン・理論的思考力・人徳器量魅力・コンプライアンス・健康・
56	業績、選定理由との合致、
57	業務執行能力、実績評価、人間評価
58	取締役及び業務執行者としての資質、行動特性
59	経歴、職務経歴等

問2-3【選任等】

60	職歴・人事評価
61	①候補者の経歴、担当業務の整合性、選定理由 ②人望、品格、先見性、客観的判断力、利害関係等 ③業務執行能力、意欲、年齢等 ④取締役会構成メンバーとしての機能 等
62	特別な基準はない。経歴や現在の役職等から妥当かどうか、に加え、人事部に蓄積された本人に対する風評等（入手は困難）を加味して総合的に評価する。
63	使用人時代の実績取締役としての資質
64	・候補者個人の業務執行者としての資質、利害関係の有無等の独立性の有無、職務を執行するための十分な時間を確保することができるかどうか等
65	選任基準（当社の経営理念や経営方針を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向けて最善の努力を行うことができるか等5項目を設定）を設けて評価を行っている。
66	適格性、専門性、多様性、倫理観
67	会社へのこれまでの貢献度。取締役として適切な能力を備えているか。
68	定性的評価
69	対象候補者の経歴・賞罰・功績・候補理由等について会社側より提出される資料で評価。

問2-3(1)③（【選任等】個々の候補者の評価について・社内再任・その他）

1	適格性(法定要件、選任理由、資質)、業務執行状況(中計、単年度計画、重要な会議出席、ステークホルダー対応)、ガバナンス(取締役会、CGコード)
2	取締役会での発言、業務報告等を通じて再任をするかの評価が実質的に行われている。
3	個別の評価ではなく、執行側の評価プロセスと人事委員会での協議内容を得て評価した。
4	全体評価
5	業績、人格
6	業務執行状況・能力（含む 業績貢献度）、利害関係等の基準
7	履歴（業務執行者としての資質）、取締役会の構成等
8	個人別目標に対する実績評価資料を入手。
9	実績・貢献等
10	全事業年度の業務執行状況の確認、取締役会での発言や社内稟議等決裁手続きの妥当性、その他通常監査で収集した情報
11	経営リテラシー、リーダーシップ、倫理観
12	今までの会社等に対する貢献度等を評価した
13	監査等委員である取締役以外の取締役選任等・報酬等の評価基準等を定め、それに照らして評価した。
14	業績、取締役会の発言、360度評価等により評価している。
15	一般的評価基準
16	業績、管掌部門での評価、課題解決力、重要会議での発言内容、法定事項の遵守状況
17	業務執行の状況、利益相反取引の有無、善管注意義務、忠実義務
18	前年度の業務執行状況の評価、非業務執行取締役については取締役会等での発言内容、その考え方などを参考
19	業務執行上不都合な事実が確認されたか。
20	経験と業績
21	取締役としての経営管理評価を実施している。
22	経営能力及び業績実績
23	人間性、資質
24	具体的な評価項目はなし。
25	業務執行状況、人間性 等
26	人物評価及びこれまでの業績貢献等
27	経営者として、困難な場面に対する対応力
28	定例取締役会（1回/月開催）における担当職務の報告が、違法性が無く適正に行われているか。
29	中期経営計画への取り組みと成果、業績、組織マネジメント、人材育成、事業戦略、内部統制システムの適切な運用状況、リスク管理、コンプライアンスなど

問2-3【選任等】

30	業績の自己評価、担当職務に関する改善計画、定期面談
31	月次の経営会議等による討議・説明・報告等で取締役の資質や独立性の評価を行っている。
32	資質、経歴・担当部門での業績等
33	業務執行のレベル、人格、組織運営
34	毎期末に各人別に、所管部門の実績やマネジメント状況、取締役会構成メンバーとしての機能状況を評価・検証している。
35	取締役の資質等について
36	株主総会参考書類の選任理由欄の記載内容確認
37	理解力、判断力、問題解決能力、統率力、先見性、洞察力、責任感、遵法精神、健康、人望品格、倫理感、当社業務の知識と経験等
38	業務執行者としての実績および取締役会での発言状況など
39	実績や経営経験などを総合的に評価
40	①スキル②多様性③パフォーマンス④役割設定⑤リーダーシップ
41	資質・業績
42	業務成績
43	1. 企業価値向上への貢献度 2. 業績への貢献度 3. ガバナンス強化等への貢献度
44	代表取締役と面談し、意見交換を経て個々に評価した。
45	人格、見識、経験、業務執行状況及び業績評価
46	知識・実績
47	活動内容を参考にしている
48	実績、能力、取り組み姿勢、周囲の人望などの総合評価
49	企業方針の浸透管理・適正なリスクテイクによる業績成果・企業信用維持・不適切な非行・執行役員の監督能力・次世代管理者育成能力・業務執行能力・株主投資家とのコミュニケーション能力、全体バランス多様性・等々。
50	業績評価および適格性評価
51	取締役としての「覚悟」の確認。
52	基準はないが、経歴等について評価・確認
53	経験、資質、適性
54	グループ全体の発展と経営の高度化に向け、的確かつ戦略的な方向付けを行い、かつ経営の監督強化に寄与することができる者であること
55	経験と業績
56	見識、経験、能力
57	業務執行状況（含む内部統制）
58	評価基準を定めている訳ではないが、常勤監査役は日常より接しており、経営会議やリスク管理委員会、その他の重要な会議を通じて事業貢献内容や発言内容を把握できており、人間性を含め評価できていた。また、常勤監査役から非常勤監査等委員に新任者の事業貢献内容や重要会議での発言内容等を報告しており、再任者の評価はできていたと思われる。
59	取締役会等での発言内容 担当業務の達成状況
60	取締役会での発言状況、業務執行状況
61	適格性、取締役会構成のバランス等
62	新たに定めた意見陳述取扱基準と選任方針・プロセスに基づく
63	個々の候補者について、内部監査室の評価、組織評価、自己評価、業績評価の4点から行った。
64	取締役会で業務執行取締役の自己評価の内容を聴取している。
65	前期の業績・取締役会での発言・監査等委員との定例面談の内容
66	資質について再検討
67	取締役会での発言等。
68	個別役員面談を実施
69	当該期における経営評価、中長期での評価など
70	資質、経験・知見等を総合的に評価

問2-3【選任等】

71	経営能力（リーダーシップ、マネージメント能力、ほか）ピープル（コミュニケーション能力、人材開発、責任感、全体最適適応力ほか）、業務開発能力、知識面、コンプライアンス、健康など
72	1年間の執行状況
73	業務執行能力、部下統率能力、コミュニケーション力
74	業務執行状況及び業績、重要会議における発言の状況等
75	資質、知見、担当分野の業績
76	経験、資質等
77	会社の業績を踏まえて、公正かつ適切に候補者が選任されているか検討。
78	該当年度における業務執行状況及び業績、企業価値向上に資するか否か
79	業務執行状況と取締役構成メンバーとしての機能度、人望、品格、健康、先見性、洞察力、客観的判断力、利害関係等
80	実績
81	人材育成・思いやる心と態度・問題解決力・情報収集力・夢やビジョン・理論的思考力・人徳器量魅力・コンプライアンス・健康
82	業務執行者としての資質及び業績
83	業績、事業計画の達成具合
84	見識・経験・能力等総合的な評価
85	業務執行能力、実績評価、人間評価
86	監査等委員を除く全取締役は再任であり、期中の取締役会、その他重要会議及びヒアリング等を通して取締役としての職務執行状況が適正かつ的確に行なわれているかを確認し評価している。
87	開示をしている選任理由
88	取締役及び業務執行者としての資質、行動特性
89	定例取締役会における発言内容に違和感がないか。
90	担当部門の業績・取締役会での発言・コンプライアンスに係る理解度
91	経営計画の達成割合、法令定款などの違反の有無、関連当事者取引の内容、取締役会や経営会議の出席状況や発言の割合など
92	①候補者の経歴、担当業務の整合性、選定理由 ②人望、品格、先見性、客観的判断力、利害関係等 ③業務執行能力、意欲、年齢等 ④業務執行状況、業績貢献度 ⑤取締役会構成メンバーとしての機能 等
93	経験、スキル及び資質と全体のバランスを総合的に評価
94	実績
95	取締役としての基礎的条件、基礎的能力、経営企画・判断能力、経営執行能力
96	・候補者個人の業務執行者としての資質、利害関係の有無等の独立性の有無、職務を執行するための十分な時間を確保することができるかどうか等
97	新任の場合と同様の評価を行っている。
98	会社への貢献度
99	業務執行の内容についての実績及び取組
100	・人格、識見 ・業績・統率力

問2-3(1)③（【選任等】個々の候補者の評価について・社外新任・その他）

1	全体評価
2	経歴
3	候補者が有する知見等
4	経歴及び面接による評価
5	監査等委員である取締役以外の取締役選任等・報酬等の評価基準等を定め、それに照らして評価した。
6	一般的評価基準
7	経営者として、困難な場面に対する対応力
8	当社の「候補者の指名に関する方針」に基づき、独立性と幅広い知識かつ人的資質の観点から評価。
9	職歴、人柄、時間の制約
10	独立性の有無、前または現職について

問2-3【選任等】

11	キャリアの確認
12	実績・経営経験や客観的・専門的見識などを総合的に評価
13	資質・業績
14	代表取締役とともに候補者と面談し、常勤監査等委員が意見交換を経て評価した。
15	主に社外経歴を参考にしている
16	経営判断に対する第三者の評価能力・会計監査能力・取締役会or監査等委員会への出席時間余裕。
17	適格性評価
18	兼職状況は要チェック。
19	利害関係の有無と独立性、職務遂行のための時間の確保
20	職歴、実績、人格等
21	経歴、人柄、業績
22	独立性、経営者としての経験、知識面、コンプライアンスほか
23	経歴
24	企業経営、企業法務・会計等の知識。中立的、客観的な判断力、人望、品格、健康、先見性、洞察力、利害関係等
25	素性、専門性の有無、年齢・健康状態
26	●●業界における総合的知見と経験、これまでの業務経験を通じた専門的かつ幅広い知識
27	職業経歴・面談同席・職務執行時間の確保・業界の情報
28	職務経歴書
29	独立性、専門性能力評価
30	開示をしている選任理由
31	経歴、職務経験等
32	①企業経営、企業法務・会計等の知識、中立的・客観的な判断力等 ②人望、品格、先見性、洞察力、利害関係等 ③出身分野での組織運営等の経験・実績、職務遂行に必要な時間を十分確保できるか及び独立性判断基準等 ④取締役会構成メンバーとしての機能 等
33	・候補者個人の業務執行者としての資質、利害関係の有無等の独立性の有無、職務を執行するための十分な時間を確保することができるかどうか等
34	定性的評価
35	対象候補者の経歴・会社面談情報で評価
36	専門性・経験・知見・コンプライアンスマインド

問2-3(1)③（【選任等】個々の候補者の評価について・社外再任・その他）

1	取締役会での発言、業務報告等を通じて再任をするかの評価が実質的に行われている。
2	全体評価
3	経歴、人格
4	取締役会・監査等委員会での発言内容
5	同上。但し、本年度は対象者はいなかった。
6	一般的評価基準
7	取締役会での発言内容、面談結果による助言力
8	前年度の業務執行状況の評価、非業務執行取締役については取締役会等での発言内容、その考え方などを参考
9	人間性、資質
10	具体的な評価項目はなし。
11	業務執行状況、人間性 等
12	経営者として、困難な場面に対する対応力
13	任期中における取締役会等での発言等並びに活動を検証・評価。
14	理解力、判断力、問題解決能力、統率力、先見性、洞察力、責任感、遵法精神、健康、人望品格、倫理感 等
15	業務執行者としての実績および取締役会での発言状況など
16	実績・経営経験や客観的・専門的見識などを総合的に評価

問2-3【選任等】

17	資質・業績
18	社外経歴と活動内容を参考にしている
19	経営判断に対する第三者的評価能力・会計監査能力・取締役会or監査等委員会への出席時間余裕。
20	適格性評価
21	見識、経験、能力
22	評価基準を定めている訳ではないが、取締役会や監査役会を通じて、発言内容等を確認できており、その範囲で再任者への評価はできていた。
23	取締役会での意見など
24	独立性、経営者としての経験、知識面、コンプライアンスほか
25	業務執行状況及び業績、重要会議における発言の状況等
26	企業経営、企業法務・会計等の知識。中立的、客観的な判断力、人望、品格、健康、先見性、洞察力、利害関係等
27	見識・経験・能力等総合的な評価
28	独立性、専門性能力評価
29	・候補者個人の業務執行者としての資質、利害関係の有無等の独立性の有無、職務を執行するための十分な時間を確保することができるかどうか等

問2-3(1)③（【選任等】候補者選定プロセスについての評価基準・社内新任・その他）

1	取締役選任基準は定めているが、評価の基準はない。
2	取締役全体として経営管理評価チェックを基に評価
3	評価基準として参考となる項目を挙げて、それを基に検討、評価をした。（評価基準としては定めなかった）
4	原案を経営側で作成し、その後「議案案」として協議・決定
5	評価基準を検討中
6	オーナー企業であり、トップが候補者を決める。

問2-3(1)③（【選任等】候補者選定プロセスについての評価基準・社内再任・その他）

1	検討中
2	評価基準は特になし。業績、取締役会の発言、360度評価等により評価している。
3	新任についても、取締役としての役割を果しうる人材かを全体で評価している。
4	評価基準として参考となる項目を挙げて、それを基に検討、評価をした。（評価基準としては定めなかった）
5	原案を経営側で作成し、その後「議案案」として協議・決定
6	指名委員会で評価、その後インタビュー
7	指名諮問委員会での審議内容による
8	監査等委員を除く全取締役は再任であり、期中の取締役会、その他重要会議及びヒアリング等を通して取締役としての職務執行状況が適正かつ的確に行なわれているかを確認し評価している。
9	評価基準を検討中

問2-3(1)③（【選任等】候補者選定プロセスについての評価基準・社外新任・その他）

1	代表取締役との意見交換を経て、監査等委員会が主導して候補者を選定し、代表取締役と常勤監査等委員が面談の上決定した。
2	評価基準を検討中

問2-3(1)③（【選任等】候補者選定プロセスについての評価基準・社外再任・その他）

1	検討中
2	評価基準として参考となる項目を挙げて、それを基に検討、評価をした。（評価基準としては定めなかった）
3	指名諮問委員会での審議内容による

問2-3（報酬等）

問2-3(2)①（【報酬等】検討対象を総会議案及び総会報告事項に限らず広く検討した理由）	
1	総額決議を行っており、毎年総会議案にはならないが、検討を行っている。
2	総会議案、報告事項ともになかったが、会社側より報酬等の説明はあった。
3	役員報酬基準額について、公平公正な運用の観点から、執行側（社長、専務）と常勤監査等委員で協議し定めた（取締役、同（監査等委員）、執行役員、子会社役員）。
4	個々人の報酬金額ならびに世間相場資料により過大でないかどうかを評価検討。
5	総会議案がなかった
6	今回は総会議案になっていなかったが、監査等委員会設置会社へ移行し1年が経過したため、取締役の報酬等について、検討を行った。
7	その様に監査等委員会で審議したため。
8	今般、役員報酬規程及び役員報酬基準を作成し、明確な業績連動方式とした。
9	役員報酬決定プロセスと報酬水準についての考え方について、資料徴求し内容検討。
10	議案、報告事項はなかったが、主に妥当性の観点で検討した。
11	取締役報酬は役職で異なることから、それも含め検討を行うこととしている
12	総会議案はなかったが、監査等委員会として意見形成をする義務を認識した
13	新任取締役の報酬基準
14	次期以降を見据えて
15	今後は任意の指名・報酬委員会と情報を共有し広く検討してゆく
16	固定報酬水準及び役位間格差の是正を取締役会宛に勧告した（業績連動報酬部分は、経営理念との兼合いがある為、別途検討とした）。
17	報酬体系等も検討の対象となる
18	総会議案にはないが、今期の役員報酬に対する会社の考え方・プロセスについて書面説明を受けた。
19	取締役の報酬等に関しては、総会議案・報告事項とならない場合にも、監査等委員会として意見陳述権に関連する検討を要するとの認識。
20	法の要請と考えているため
21	報酬体系全体が中長期的な企業価値向上に資する枠組みであることを検討・確認したうえで、株主総会議案についての監査等委員会の意見を表明した。
22	報酬に係る議案が付議されていなかったため
23	報酬に関する議案がなかったため、報酬の内容（短期・中長期）及び報酬決定プロセスを調査した。
24	報酬議案がなかったが、報酬水準や考え方に関し公正性・妥当性を検討した。
25	総会の議案にはなかったが、検討した方がよいと思った。
26	報酬議案がなかったため、議案にとらわれず検討した。
27	個々の取締役の報酬の妥当性を評価した。
28	業績報酬額の確定（賞与）、次年度報酬額
29	監査等委員全員(4名)が報酬委員会のメンバーであり広く検討。
30	役員報酬体系の変更を検討した
31	本株主総会において、報酬等の議案なし。主に業績連動報酬の、特に決定プロセスにつき議論した。
32	報酬についての考え方について説明を受け、検討した。
33	報酬の決定プロセスに係わる任意の諮問委員会および取締役会での審議過程を確認し、報酬の決定結果について検討した。
34	総会議案は役員賞与であり、報酬全体を表しているものではないため。
35	法の趣旨を勘案した。

問2-3（報酬等）

36	経営評価、報酬規程（報酬体系）、任意の報酬審議委員会等の議事内容等について検討することにより報酬等の妥当性が判断されるため。
37	総会議案だけでは報酬枠決議にとどまるため、取締役選任後の個々の取締役報酬決定についても、検討している。
38	今回監査等委員会移行前に、模擬的に報酬諮問委員会的な議論・検討を広く行った。
39	決定プロセスや監査等委員会が検討すべき時期等について見直し
40	業績に関連しているため
41	取締役選任議案に併せて検討
42	取締役の報酬体系とその決定プロセスにつき、会社側からの説明を常勤監査等委員が受け、非常勤監査等委員に対して説明した上で、決議を行っている。
43	報酬体系と報酬決定のプロセスの検討・検証。
44	総会議案及び総会報告事項は無かったが、報酬算定方法の決定方針について検討した
45	総会議案とならない年度もあるため
46	本年は総会議案には無かったため、別途検討した。
47	総会議案として上程される・されないに係らず、毎年の報酬等に対する意見形成・決議を行っている。
48	監査等委員会メンバーと報酬委員会メンバーが同一のため業務執行取締役及び執行役員の報酬体系について検討評価した。
49	監査等委員の報酬を検討するうえでも広い観点から報酬を検討しようとした。
50	各取締役個別に、現在の報酬の妥当性（規程に準拠しているか）を検討した。

問2-3(2)②（【報酬等】情報を収集する対象・その他）

1	取締役個別の報酬ではなく、改訂の考え方、基準額一覧（役位）等の報酬決定プロセス資料を入手し、検討している。
2	報酬等決定のプロセスは従前より定められており、執行から改めて説明を受けた
3	会社から報酬総額のみ提示され前と同額であったので特に検討していない。個別の額は社長に一任。
4	ルールに基づき支給の為 検討・評価の必要なし

問2-3(2)②（【報酬等】情報の収集方法・その他）

1	既往の役員報酬内規があり、報酬決定額が内規に沿っていることの説明を受けた。
2	期中監査の中で、課題解決状況、管掌部門でのリーダーシップ力を評価。
3	今回新たに導入する業績連動型株式報酬制度について、その原案を作ったコンサルティング会社から説明を受けた。
4	任意の指名・報酬諮問委員会の検討内容を確認。
5	取締役の年間報酬額は役位別に一律金額となっている。また、個別の役員報酬額（役位別に一律）は每期、取締役会で審議・決定されている。
6	会社側から提案される報酬体系および報酬案決定のプロセスを取締役報酬審議会において審議し決定したうえで、取締役会で決議する。決定内容に沿ってそれぞれ個人の報酬案が会社側から取締役報酬審議会に提案され、審議決定の上、取締役会で決議する。
7	経営会議、取締役会等で確認している。
8	定例的な業績報告聴取など日常的な活動を通じて候補者を評価するとともに、報酬委員会での審議結果を踏まえて意見決定
9	監査等委員会での協議
10	規定による
11	労政時報からの情報収集
12	取締役の個人報酬については情報開示されておらず、株主総会に提示されている総額の範囲内であることを確認。又、役員賞与については総額についての評価・検討をしている。

問2-3（報酬等）

13	取締役を含む全役職員が成果・反省・目標・抱負を発表し、参加者（誰でも参加可）と評価者からのコメントをうけるプレゼンテーションへの出席と各取締役へのヒアリングを通じ情報収集
14	監査等委員である取締役の報酬については、会社側より提示があり監査等委員会で協議する。
15	任意の報酬諮問委員会（社外監査等委員2名）が設置されており、取締役会への答申と監査等委員会へ報告がされ、監査等委員会においても、期中の取締役会、その他重要会議及びヒアリング等を通して取締役としての職務執行状況が適正かつ的確に行なわれているかを確認し協議の上、評価を行なっている。
16	役員内規に各役職毎に定められており（多少のアロワンス有り）、その枠内にあるかを確認するだけ。人事部より社長が仮決定した資料の提供を受ける。
17	業務執行取締役と執行役員の報酬体系は監査等委員会メンバーと同一の報酬委員会で決定し、そのまま修正無で取締役会で採用されている。
18	オーナー企業であり、報酬はトップが決めるが、規程に準拠した範囲内であるかの確認を行っている。

問2-3(2)②（【報酬等】収集する情報の具体的内容・その他）

1	取締役、執行役員、重要な職員の報酬の提供を受けるだけで、報酬体系や考え方の提供は無い
2	社外の監査等委員の報酬は、会社案に基づき、監査等委員会で協議し決定。
3	任意の指名・報酬諮問委員会の検討内容を確認。
4	個々の取締役の報酬は、代表取締役の専権事項で取締役会で一任されている。これ入手し総会決議の総額枠以内かどうか確認・検証。監査等委員の報酬改定は、会社提案を基に審議・協議している。
5	会社及び対象者の業績及び他社の報酬例を参考に妥当性を委員会内で議論
6	基本的な報酬基準があり、その基準に沿って概ね報酬が決められている。監査等委員についても、その基準に沿って報酬を決めている。
7	報酬総額に対し、業界動向も勘案し、過度の報酬か、妥当な範囲に入っているか検討
8	コンサル情報

問2-3(2)②（【報酬等】提供された情報の満足度・その他）

1	任意の報酬委員会に社外監査等委員2名がメンバーとして参加し、数回協議した内容を監査等委員会で報告し決議している。
2	監査等委員会にて評価基準を作成し、取締役会にて「役員報酬基準」として承認をいただいた。
3	今後は任意の指名・報酬委員会と情報を共有し広く情報を集める
4	監査等委員が指名・報酬委員会のメンバーとして出席して審議
5	役位毎の格付報酬額の提示はあったが、各取締役がどの評価格付けになっているか等の詳細説明はなかった。
6	これまで社長一任となっていたため、まずは各業務執行取締役の報酬額の開示を要請した。

問2-3(2)③（【報酬等】決定プロセスについての評価基準・社内新任・その他）

1	今般評価基準を制定しました。
2	取締役の報酬規程に基づき運用がなされているか、また、その水準は妥当であるかについて資料を作成し、監査等委員会にて協議し意見形成を行っている。
3	会社説明による報酬基準、業績評価と個別評価の考え方について確認する。
4	社長の取組課題として常勤監査等委員との継続情報交換課題としている。

問2-3(2)②（【報酬等】決定プロセスについての評価基準・社内再任・その他）

1	今般評価基準を制定しました。
2	会社説明による報酬基準、業績評価と個別評価の考え方について確認する。

問2-3（報酬等）

3	担当人事部長と監査等委員が面談の上、報酬決定プロセスの関係資料を閲覧した。
4	報酬委員会で検討、その後、監査等委員会の賛成意見を付し、答申により取締役会決議。
5	報酬諮問委員会の審議内容による

問2-3(2)②（【報酬等】決定プロセスについての評価基準・社外新任・その他）

1	今般評価基準を制定しました。
2	会社原案の提示額に基づき、監査等委員の協議で決定した。
3	社外監査等委員の報酬はある定額で過去より踏襲されていて、監査等委員会の協議で決める。
4	規定による

問2-3(2)②（【報酬等】決定プロセスについての評価基準・社外再任・その他）

1	今般評価基準を制定しました。
2	変更なし
3	会社原案の提示額に基づき、監査等委員の協議で決定した。
4	社外監査等委員の報酬はある定額で過去より踏襲されていて、監査等委員会の協議で決める。
5	報酬諮問委員会の審議内容による
6	規定による

問2-4

問2-4（選任等に関する意見の形成・検討に当たっての監査等委員会としての視点）	
1	取締役の新任・再任の理由を代表取締役を確認するとともに、中期経営計画遂行能力とトップマネジメントとしての資質の有無等を検討した。
2	個々の取締役が適任かどうかより、選任の方針や考え方や決定のプロセスに重点をおき、選任が妥当かどうかを検討し協議した。
3	個々の候補者の適性、社内・社外の員数及び割合、構成員の多様性等について議論を行った。
4	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った
5	取締役を含む経営幹部の将来計画等について執行側と意見交換を行い議論を行った
6	社外を委員長とし過半数が社外をしめる人事委員会での適切な協議・検討、執行側からの十分な説明などプロセスを重視。ただ取締役候補者の選定方針・選定基準などが定められておらず消極的意見とした。
7	小規模なオーナー企業であり、常日頃から執行側と意見交換を行っています。
8	中長期経営計画および単年度経営計画の執行状況について議論を行った。
9	取締役の経歴、会社評価、能力を基に検討を行った
10	①選任等の議案を提示した社長による「選任の考え方・方針、個別選任理由」の妥当性②候補者個人の適格性・妥当性
11	日常的に人物を知り得る部長以上の人材について意見交換はするが、執行側から提示される選任議案に対して特に異論はなかった。取締役を受けるかどうかは本人の意思もあり、監査等委員会が独自の候補を推薦することは、何か特例的な事態が起きないと難しいと考える。任意の指名等委員会を設置しても、候補者をリストアップして適性を検査して本人の承諾を得たうえで候補者とする程度で、どこまで候補の範囲を広げられるかは限度があり、社外取締役が議長になっても形式的なものとする。その審査の過程を形式化することに意義を見出すところまで成熟していない。
12	再任理由を明示させて検討した。
13	社内役員の構成について、中長期的な視点から執行側の考えを聞き簡単な議論を行った。
14	代表取締役との面談で取締役候補として考える人物像及び選任に関する考え方を事前にヒアリング。
15	自社の経営計画に照らして求められる経営人材について執行側の考え方を聞き議論を行った。社外役員の構成につき、現在の構成や求められる能力等について議論を行った。
16	1. サクセッション・プラン（オーナー企業のためオーナーに経営ノウハウ・アイデア等を依存しているため特に企業のゴーイングコンサーンの観点から最重要課題）
17	会長兼社長と年に数回会談を行い、その中で取締役、執行役員のあり方についても意見交換している。その意見を基に監査等委員会で候補者の適正について論議している。
18	自社の中期計画に照らし、過不足なく責任を遂行しているかを確認し、ほぼ過不足なく進行していると判断した。
19	新任取締役選任につき、中期事業計画達成の為に執行側から説明があり、その内容を委員会で説明した。
20	再任については、取締役会・経営会議での発言を考慮、新任については過去経歴・経営会議での発言を考慮の上、問題無いか否かの議論を行った。
21	経営計画に照らして求められる経営人材の履歴と多様性が取締役会の構成に適合しているか等について議論を行った。
22	自社の中期・短期経営方針に基づく職務執行状況の確認と検討
23	執行側から全員再任の考え方を聞き議論を行った（業務執行能力、経験等を総合的に考え判断した）。
24	各自の事業計画がグループに及ぼす貢献効果について論議
25	目標に対する実績、企業価値向上への貢献
26	取締役の評価の側面は「素質」と「業績」の2点であると考えた。素質については取締役選任基準に合致しているか、客観的視点から検討した。また業績については、取締役の最大の使命を「企業価値の向上」と考え、企業価値最大化の構成要素である「FCFの最大化」「割引率の引き下げ」の2視点から、どのようにアプローチしているかを客観的、数値的に判断した。
27	本年度に監査等委員会の体制に移行直後の為、現時点に於いて検討は行っていない
28	会社の方向性に関し、考えの方向性の一致等を確認した。
29	今期、新たに「指名育成委員会」を立上げる予定で、その推進状況をチェックしていく。
30	候補者検討委員会で議論された内容をもとに検討を行った。候補者検討委員会の委員として、監査等委員が1名出席している。
31	各候補の人格、見識、経歴等から議論を行った。
32	現職における業務執行状況及び業績等を評価し、議論を行った。
33	初年度は再任手続きであったので、監査を通して収集した情報に基づき、再任に値するか否かの判定を行った。

問2-4

34	現在おかれている環境や将来に向けた中・長期の経営計画に対して、求められる人材の経験・知識・能力等、経歴と執行側の考え方を聞き、全体のバランスも見つつ議論を行った。
35	報酬・選定に当たっての取締役会規程に則しているか否か。
36	特に検討しなかった。
37	自社の中期的経営計画に貢献しうる人材が確保されているか。
38	社外役員の構成につき、現在の構成や求められる多様性等について議論を行った
39	各候補者の知見・能力とパフォーマンスがグループ全体の価値向上に貢献しているかと、全体のバランスがよいかの観点をもって議論をおこなった
40	業務執行取締役4名の役員構成、業務分担に特段の変化が無く、意見形成に向けての具体的な検討は行っていない。
41	求められる経営人材の多様性について執行の考え方を聞き、社外役員の構成についても同様である
42	経営人幹部の当社に対する将来的構想や意見等の考え方及び意見を聞き取った
43	2017年6月の選任は全員再任であったため特別な議論はなかった。
44	取締役としての資質や知見等
45	会社の業態に照らし合わせ、取締役のメンバー構成の適切性や各自の能力資質について議論を行った。
46	選任等に関わる会社の基本方針を執行側に策定して貰った。また、監査等委員会での検討シートを作成し、その内容を執行側にも開示した。
47	任期満了に伴い、役員の内容及び求められる人材と今後の業務執行の進め方につき検討した。
48	取締役会において、各業務執行取締役の報告に対して、監査等委員より具体的かつ踏み込んだ質問を行い、評価目的での質問ではないが、結果評価につなげている。
49	会社の経営を担う人材として、人間性・実績が相応しいか等
50	再任候補であったため、基本的には期中監査における評価結果を活用した。具体的には、面談による経営や管掌部門の在り方に対する考え方、重要使用人との面談での評価、管掌部門での評価、課題解決力、リーダーシップの状況確認等。
51	会社側より選任経緯、報酬・指名諮問委員会での審議内容の報告を貰い、監査等委員会で議論した。
52	業績のみならず人格・見識などの資質についても、執行側の評価を確認した。
53	社外役員の構成はすべて監査等委員とすべきかどうかの議論を行った。
54	経営計画や経営指針に照らして委員会にて検討。
55	今回は、全員が再任であり、取締役候補の過去1年間の実績、及び資質に問題ないことを確認した。また、当社経営計画の実現に能力を発揮できるかも評価。加えて、将来的な経営トップの候補者としての多様性があることも確認した。
56	執行側の選任の考え方を聞き、妥当性の視点で検討を行った。
57	特別に監査等委員会を開催、代表取締役社長の出席を求め、選任と報酬についての考え方全般と次期取締役候補者について説明を求めた。その後これを材料として検討を行った。
58	委員会として当社のコーポレートガバナンスコードの原則に基づき、選任方針、手続き等の開示内容について確認を行い、執行側の考え方を改めて聞き議論した。
59	経済同友会等の企業評価項目を参考に、当社の経営管理の評価項目を設定し、チェックできる仕組みとして、選任等の妥当性を判断する資料とした。実際には、月次取締役会にての経営業績の報告、代表取締役との意見交換会等を通じたコミュニケーションを総合勘案して意見形成を行った。特に経営管理指標に関しては、外部公表した業績見込みと実績との達成度、経営指標の付加価値生産性、ROE等の会社の外部に公表している経営指標評価を基に判断している。
60	自社の経営計画に対する運営状況及び業績実績を分析評価して検討を行った
61	業績評価と人望等
62	選任等については実質は、事前に新任、再任の選任案を聞くのみに留まった
63	取締役会の適任と多様性
64	親会社の意向につき、特段の検討は行わず。
65	会社経営の担い手として問題ないか検討した
66	資質・実績・見識等から勘案して適任と判断した

67	選任等が以下の条件を満たしているかについて執行側と議論を行った。①候補者全員が、会社法第331条第1項に定める欠格事由に該当しないこと ②当社が「コーポレート・ガバナンス報告書」の原則3-1で表明しているとおり、的確かつ迅速な意思決定と適材適所の観点から、業績、知識・経験、人格・見識等を総合的に勘案し、それぞれの責務にふさわしい候補者が、バランスよく選任されていること ③（再任取締役候補者については、）その業務執行状況に鑑み、深い専門性、豊富な経験、取締役としての適格性を有し、当社の業績向上に貢献していると認められること ④（新任取締役候補者については、）その経歴と担当業務の間に整合性が認められ、選任理由に十分な納得性があること ⑤（非業務執行取締役については、）上記①乃至④の基準によるほか、会社との利害関係や取締役会への出席頻度の見通し等も考慮し、取締役としての職務執行のために十分な時間を確保できること ⑥（減員または増員については、）その理由を確認の上、その当否（必要性および相当性）を上記①乃至④の基準に準拠して判断する。 ⑦社外監査等委員2名が参加している「指名委員会」の審議を経て、取締役会に、候補者全員につき、「当該選任は相当である」旨の答申がなされていること
68	自社の経営課題と対策についての考えを聞き議論を行った。
69	取締役としての資質に重点を置いて検討した。
70	新任取締役候補については、能力的、人物的にふさわしい人材かどうかを議論した。再任候補については、この1年の業務執行状況を評価し議論した。
71	社内取締役(新任)…これまでの人事評価の推移、担当部署のパフォーマンスの評価及び人格・識見について検討し、取締役の適格性を判断した。社内取締役(再任)…期初に定めた目標に対する到達度及び取締役会等重要会議での発言内容など取締役として適格性を維持しているかを判断した。社外取締役(新任)…監査等委員である取締役を除く取締役総数に占める社外取締役の数及び社外取締役の持つバックグラウンドなどを考慮して選任したかを判断した。社外取締役(再任)…取締役会出席率及び取締役会の発言状況を評価して判断した。
72	当社のビジョン及び経営理念を理解し、かつ、人格・品格を含め上場企業として求められる適正を有し、企業として持続的な業績の成長・安定を確保して、リーダーシップがあり、統率力を備えた人材なのかを議論した。
73	任意の指名・報酬諮問委員会の検討内容を確認した。
74	経営者として、今までの経営課題に対する対応力から将来の経営課題に対して対応できるかどうか等を主眼として検討。
75	取締役会等における任期中の職務遂行報告に違法性が無かったか、担当職務が適正に行われていたか検討・審議を行った。
76	自社の経営計画、事業戦略の実現に照らして求められる経営人材のありかたについて執行側の考え方を聞き、議論を行った。
77	自社の経営計画に照らして、求められる経営人材とその素質に関して、執行側の考え方を聞くとともに、従来からのヒアリング等の内容から判断した
78	執行役員全員に対して監査等委員が役員インタビューを行い前期ミッションの実績と当期ミッションを確認した。それに基づき評価を社長に提出。監査等委員会の評価が反映されているかを確認している
79	監査等委員でない取締役は全員社内取締役なので新任、再任にかかわらずその資質能力はよく把握できているので、選定プロセスを中心に意見形成をすることに重点を置いている。
80	業績の自己評価、担当職務に関する改善計画、定期面談
81	過年度の職務・業務の執行状況および次年度以降の経営計画達成の視点から議論を行った。
82	3カ年計画の概要及び会社の目指す方向を経営陣から聞き取り議論した。
83	事業年度における業務執行状況等を評価し判断を行った
84	取締役の経歴を基に構成のバランスが適切かどうか意見交換したが、今年度は全員が再任されたので大きな議論にはならなかった。
85	業務内容とインタビュー結果
86	取締役としての職務と責任を全うできる人材だと認められるか確認した。取締役会の構成員としてのバランスについて検討した
87	候補者の経歴情報を監査等委員で共有し、当社の経営に寄与できる人材であるか議論した。
88	退任取締役に変わって取締役に就任する人物の資質、経験、能力について、社長をはじめとする執行側より説明を受けた。
89	全員再任であったため、現業務の改善能力、後進の育成状況
90	会社の方針や考え方、決定プロセスなどを執行部に確認し、候補者の資質、実績、妥当性等について検討した
91	各取締役との面談を年1回実施しその結果経営執行者としての資質等について議論した
92	経歴並びに所管部門での実績や人望、経営会議及び取締役会構成メンバーとしての機能状況（経営的な知見他）を評価・検討した。

問2-4

93	取締役会の監督と執行のあり方や今後の方向性、取締役候補者の業務執行状況等について代表取締役社長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
94	将来の役員構成の在り方や報酬体系について執行側の意見を聞き議論を行った。
95	選任理由の情報、社外取締役の人数・構成割合について議論を行った。
96	新任の取締役候補者1名が社外から招聘されたため、執行から経歴書を受領し面接を行った上で監査等委員会で協議した。再任の取締役候補者については前期の実績や適正から評価した。
97	在任期間と担当部門の統制状況、取締役会での発言等をベースに検討
98	取締役候補者の選任プロセスの確認および候補者とする理由の確認
99	候補者それぞれの経営経験と知見等を検証している。業務執行取締役については実績など、社外取締役については客観的かつ専門的な見識などについて議論し、更には取締役会全体としてのガバナンス上のバランス等も踏まえた検討を行い、監査等委員会として意見を形成している。
100	監査等委員でない取締役の選任等について株主総会において述べる意見の決定方針（監査等委員会決議）に基づいて、執行側の考え方を聞き監査等委員会でその妥当性について議論を行った。
101	社外役員のあるべき構成について、執行側との考えの摺合せを行った
102	会社、個人の業績、個人の資質・能力等から総合的に議論・判断をした。
103	社長との全般的なディスカッションと日常の情報収集を材料に、監査等委員会として検討を行い、問題がないと委員会として判断した。
104	通常監査の中でのヒヤリング、意見交換、業績評価、働きぶり、評判、経営に関する考え方等々
105	求められる人材について、執行側の考え方を聞き議論した。
106	社長の考え方を確認した
107	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った。
108	・現状の経営課題・リスクにつき執行側の考え方を聞き、議論を行った・自社の経営計画に照らして求められる経営人材につき執行側の考え方を聞き、議論を行った
109	経営計画を推進するにあたり取締役会の構成に見直す点があるか否かについて選解任の判断基準を設定し意見形成した
110	監査等委員である社外取締役全員がメンバーである（常勤監査等委員はオブザーバー）取締役選考審議会において、候補者の資質・業績等の評価のほか、役員の育成、サクセッションプラン等を含め、審議を行っている。そのうえで、監査等委員会では、常勤監査等委員が日常の職務の中で認識している候補者個人の評価を説明し、監査等委員全員で候補者の適切性を確認する。
111	取締役会の監督と執行のあり方や今後の方向性、取締役候補者の適格性等について、代表取締役と意見交換を行ったうえで、監査等委員会において取締役の選任について検討した。
112	代表取締役と監査等委員全員が面談し、社内取再任の考え方、社外取候補者の要件、後継者育成計画等につき、情報共有・意見交換を行った。
113	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った。
114	常勤取締役は現状の成果等より検討。新任（非常勤）は弊社のビジネス上の関連・貢献等により検討。
115	全体の構成・バランス・人数および個人の業績・能力・資質について評価を行った。
116	取締役会の構成、人格、見識、経験等の要素や当事業年度の業務執行状況および業績評価等に関し、役員諮問委員会の審議結果を踏まえて検討した
117	取締役会全体として知識・経験・能力をバランス良く備え、多様性のある構成であり有効な討議ができる適切な員数を維持できているか議論を行った
118	経営統合を控えており、その課題に取り組むのにふさわしい人物について議論を行った。また、社外役員については、求められる多様性について議論を行った。
119	経営計画に照らした経営陣となっているか、その陣容・組成は適正か、個々の人材の経験・能力・人品の良否を中心に執行の考え方を聞き議論を行った。
120	当社の経営環境の熟知度合・中期経営計画達成の請負人としての力量・株主投資家の期待に答えられる資質、等の視点。
121	株主総会議案作成時の取締役会決議事項として、監査等委員以外の取締役（社内）1名の任期満了による退任と新任3名の増員について提示され、現在の構成や求められる多様性等について議論を行った。監査等委員会として事前に検討する機会はなかった。
122	再任候補者自身による自己評価結果と取締役相互間による候補者のコンピテンシー評価結果の報告を受け、議論を行った。

問2-4

123	主要な経営陣幹部、特に社長の将来的なサクセッション・プランの在り方について執行側（特に社長）の考え方を聴き議論を行った。
124	再任については、日頃取締役会や監査等委員会の議論の中から得られた知識をもとに検討を行った。また、新任については、主に常勤監査等委員の情報をもとに検討を行った。
125	諮問委員会の答申結果に基づき議論した。
126	会社の置かれた経営環境と、変革と企業価値向上に資する人材の登用について、執行側の考え方を聞き議論を行った。
127	指名委員会が適切に行われているか否か等について説明を聞いたうえで、当該委員会の意見及び活動内容に依拠して意見形成を行った。
128	執行側より社外取締役の監査等委員に提示があった選任案が妥当かどうか監査等委員で検討した。監査等委員会では、選任基準等は設けていない。
129	指名委員会のメンバーとして、経営側とのコンセンサスにより、一定の評価基準を設けて選任等を行った。
130	指名委員会およびコーポレートガバナンス委員会にて審議されたことを確認した
131	親会社の意向が強い。コンプライアンス上で問題がなければ「特段の意見はない」となる。
132	取締役候補者の選任等に当たっては、人格見識に優れ善管注意義務・忠実義務を適切に果たす者であることに加え、様々な職務歴・専門分野を考慮し、偏りのない多様な観点から当社の企業価値向上に資すると考えられるか、という点を重視し、議論を行った。
133	期中における取締役等主要役員の職務執行の監査内容を踏まえ、指名諮問委員会での審議内容の相当性を判断した。
134	人材の適正及び構成
135	前回の株主総会で監査等委員会に移行したばかりの為、選任等の意見形成は未経験。今後、株主総会に向けて、監査等委員会の意見形成をはかってまいります。
136	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った
137	担当業務の達成度や今後の目標設定・課題解決に対する考えを聴取し議論を行った
138	ほとんどの検討は任意の諮問委員会にて行われ、監査等委員会では意見の内容をどのように表現して決議するか、と言う事に視点を置いて議論した。
139	社外の監査等委員からは、新任の候補者について「余程の問題があれば反対意見も出せるが、そのような人材を執行側から候補者にはしてこない」ので、監査等委員会で討議する必要があるのかとの意見があった。
140	会社が設定した選任に対する考え方に従って、会社が決定しているかについて議論を行った。
141	今後の経営計画に対して求められる人材であるか、社内内規に合致しているか。将来役員を想定しているか
142	監査等委員会設置会社への移行直後であり、具体的な討議等も行って無く、まだ決まっていない。
143	自社の経営計画の遂行に必要な人材であること及びサクセッション・プランの観点から議論を行った。
144	移行直後につき該当なし
145	1. 社外にも公表している「コーポレートガバナンスに関する取組方針」に基づき選任プロセスが運用されていること、2. 監査等委員会で制定した意見陳述取扱基準に基づき、以下の点を判断論拠とした。①当該取締役選任による取締役会全体の知識、経験、能力のバランス、多様性と規模の適正性 ②企業業績の公正かつ適正な反映
146	人材の選任、再任について、意見はなかったが、サクセッション・プランについては具体的なものはなく、検討課題とした。
147	執行側の中長期経営計画への取り組み姿勢と業績
148	(常勤) 監査等委員が行う日常の監査活動からの情報収集及び各取締役とのヒアリングから個々の候補者について、内部監査、組織、自己、業績の4点から評価を行った。
149	取締役会の構成、候補者の経歴。
150	経営計画に照らして求められる経営人材について、執行側の考え方を聞き議論を行った。
151	2016年6月に設置した指名諮問委員会に於いて指名に係わる方針等について検討し、手続きを定め、指名の決定を行う形とした。監査等委員3名のうち2名の社外監査等委員は諮問委員会のメンバーであり、その審議に参加している。諮問委員会の答申内容については取締役会で報告された。監査等委員会では指名につき、諮問委員会の決定した方針等に従い対象事項を確認したうえで決定がなされていること、その結果に著しく不当な事項がないことを検討し、意見を形成した。今総会では業務執行取締役については全員再任であった。選任に係わり、取締役会において報告された業務執行取締役の自己評価が意見形成の根拠となった。また、サクセッション・プランを含む選任の決定の方針等について、諮問委員会の審議の結果が取締役に報告されており、監査等委員会の意見形成の根拠となっている。

問2-4

152	社外役員の構成及び人数について議論した。
153	取締役全員が再任のため、経営計画の進捗等勘案し監査等委員会で議論しました。
154	選任については、社長より個別役員候補者を推薦されるが、その時に、役員にする理由の説明があった。元々、役員候補者については、以前から社長との懇談で色々話しており、監査等委員会設置会社に移行する段階から、役員については打ち合わせを行ってきた。やや性格には問題あるが、今役員にしないとおそらく辞めるとか、社内のバランス上必要であるとか、むしろ社内力学的な要素が強い。もちろん、仕事ができることが大前提であった。
155	①多様性の観点から、取締役会の構成は適切か？②各取締役は取締役として必要なスキル・知識・経験を有しているか？等の観点から監査等委員会にて検討したが特に執行側の考え方は聞いていない。
156	中期経営計画に基づいた業務執行役員の執行計画の確認。
157	主に選定プロセスに重点。
158	日頃の業務執行状況等で検討
159	会社側から提示される資料も十分ではなく、監査等委員会としてもはっきりとした評価基準も決めていない為、前期の実績や各取締役の貢献度等々から総枠での検討となっている。
160	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った。社外役員の構成につき、現在の構成や求められる多様性等について議論を行った
161	取締役として、取締役会において十分に議論に参加し、会社経営の方向性を定めることに寄与しているか。
162	取締役個人のパフォーマンス、経営人材の多様性、取締役会全体の構成（社内・社外のバランス）、等の視点から検討。
163	個別に取締役と面談を実施。
164	ガバナンスの有効性の観点から現在の取締役会の構成（社内、社外、多様性等）の検討、選任プロセスの在り方について検討、当該期の経営評価から適格性を評価。
165	任意の指名・報酬委員会での検討資料を入手し、当委員会のメンバでもある社外の監査等委員とも情報を共有して、選任の検討プロセスを確認するとともに、選任案の妥当性を総合的に判断して監査等委員会としての意見を形成した。
166	経営のレベルアップのため、あるべき姿を常に監査等委員会で議論し、執行取締役と頻繁に意見交換を行っている。経営計画実現に向け、求められる人材について監査等委員会で執行取締役との情報交換を毎月行い、議論している。
167	社長に一任
168	各業務執行取締役と監査等委員会の意見交換の場を設定
169	実績なし
170	取締役候補者が取締役として職務を適切に執行できるか否か、会社側の考えを聞いた上で、監査等委員会で議論した
171	監査等委員以外の取締役各人の働きに関する評価、及び将来の取締役候補者に関する評価について代表取締役から率直な意見を聞き、議論を行った。
172	取締役会・経営会議等での発言、業務監査での質疑回答内容、監査等委員会との意見交換会をとおして、経営計画を自部門の業務にブレークダウンし執行している内容・考え方を聞き、議論を行なった。
173	経営理念>ビジョン>方針>事業計画に沿って、その在り方について執行側の考えを聞き議論を行った。
174	新任はなく再任であったが、一年間の執行状況について検討した。検討内容は主に取締役会における執行状況の報告聴取等。
175	積極的な検討は実施していません。会社から提供された株主総会議案及び関係資料を確認するに留まっています。
176	委員会でたまかな評価基準を設けている。またCGCを参考に、委員会で検討を行った
177	役員構成の考え方、個々人の評価等確認。期初、候補になり得る人物リストを代取から入手し、日常業務の中でチェック。
178	会社業績結果と予算との検証/株価推移/連結子会社のリスク把握
179	事業の基本方針が適切に立てられ社内に理解・支持されているか、経営資源としての会社資金を効果的に配分しているか、人的資源の活用が適切か、業績の向上に寄与したか等を検討
180	当社の黒字化について、議論を行った。
181	現在の役員体制とこれからの会社業績への貢献度の期待度で議論を行った。
182	経営幹部のサクセッション・プランと人財育成プラン
183	監査等委員以外の取締役再任について監査等委員会で検討した。
184	自社の経営計画に照らして求められる経営人材に満足しているか、不安を感じているか、不安を感じているならば、どういうところに不安をあるのか。

問2-4

185	経営能力（リーダーシップ、マネージメント能力、ほか）ピープル（コミュニケーション能力、人材開発、責任感、全体最適適応力ほか）、業務開発能力、知識面、コンプライアンス、健康など
186	・専門知識と豊富な経験・前期までの職務の執行状況・企業価値の向上等、取締役会に期待される役割を果たしうるか否か等を検討。
187	会社が定める選任方針に基づき、選定手続き及び本人の経歴、職務執行状況、資質等の議論を行った。
188	経験と経歴を踏まえ、該当者として最も適任か？について、議論した。
189	取締役候補者の資質・能力について検討を行なった。
190	将来的なサクセッション・プランのありかたについて執行側の説明を聞いた
191	監査等委員以外の取締役（全員社内）については、これまでの職務の執行状況及びコンプライアンスの観点からの評価に基づき検討を行った。監査等委員の取締役（社内1名、社外2名）については、それぞれ担当する職務（常勤で全体を監査する者1名、主に会計面での監査を担当する税理士1名、主に法務面での監査を担当する弁護士1名）の執行状況及びコンプライアンスの観点からの評価に基づき検討を行った。
192	監査等委員会の新任委員として現状の確認を行い、表題の内容について検討したい。
193	執行側におけるサクセッション・プランの状況を聞き議論を行う。社外役員の構成につき、求められる多様性等について議論を行う。
194	再任者のみであり、再任の妥当性について各人の資質、知見、担当分野の業績等に基づき評価
195	選任に関する執行側の考え方とプロセスを確認
196	近い将来の上場を控え、業績等を考慮して現体制で臨みたいとの基本方針を確認し、他の視点での検討は行わなかった。
197	当社の取締役として適任か、企業価値向上に資するか、
198	主要な経営幹部の業績、業務の執行状況、サクセッション・プランのあり方について、社長より説明を受け、将来の経営計画において、取締役としての今後の機能度について議論を行い、監査等委員として、常勤者から非常勤監査等委員に対して説明を行い、質疑応答の上決議した。
199	各候補者の選任の適法性及び妥当性の判断根拠に異論又は疑義がないか、執行部からの説明と諮問委員会の意見を参考に協議した。
200	会社方針等と選任理由との整合性を検討した。
201	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った
202	実績(再任)、経歴(新任)を通して個々人の適性を判断。
203	現在の役員構成から将来的に当グループの経営計画に照らし求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った。その中でも特に社外役員に対する考え方について深堀をした議論となった。
204	代表取締役より選任された各取締役候補者の適格性を取締役会に出席、また、「取締役役業務確認書」年一度徴収し議論し決議した。
205	管掌事業部における実績と、次期以降の経営計画に対する業務執行側のプラン等についての議論を実施。
206	・候補者選定のプロセス・各候補者の資質・取締役会構成メンバーのバランス
207	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った。
208	経営計画を推進するにあたり、担当事業の経験及び実績、また今後の業績の拡大に対する具体的な資質について議論を行った。
209	見識・経験・能力等総合的な評価
210	社外役員の構成につき、現在の構成や求められる多様性等について議論を行った
211	中立的な立場で
212	個々の取締役全員からのヒアリングにおいて担当事業部門の経営戦略と進捗状況、将来ビジョンについて執行側の考え方を聞き議論を行なった。
213	監査等委員を除く全取締役は再任であり、期中の取締役会、その他重要会議及びヒアリング等を通して取締役としての職務執行状況が適正かつ的確に行なわれていることを確認し意見形成を行なっている。
214	当社では、「指名等」については取締役会の構成等の考え方や選任議案決定に至るプロセスを、また「報酬等」については報酬体系とその考え方や報酬額決定に至るプロセスを、各々主要な確認事項と考え、これらについて特に株主に注意を促すべき事項がないかを検討すべきと考えている。
215	本年度は全員再任の為に詳細についての検討はせずに異議なしで決議
216	自社内における新設するサクセッションプランとそれに基づく執行役員及び取締役の選定の仕組みについて聴取、議論した。

問2-4

217	コーポレートガバナンス報告書にて開示している「取締役等の選任・指名を行うに当たっての方針と手続き」について確認した。
218	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った
219	新任、再任取締役の資質、行動特性、業務実績等について委員会側（社内委員）の認識について伝え議論した
220	銀行法第7条の2の規定および「任期を全うすることが可能か、業務執行者からの独立性が確保できるか、公正不偏の態度を保持できるか、経営評価を行うことができるか」等を勘案して、監査等委員としての適格性を慎重に検討した。
221	本年6月に移行したため、意見の検討・陳述はせず。
222	業績好調で取締役全員が再任であったので、詳細な検討は特にしなかった。
223	候補者の適任性
224	多様性の議論を行った
225	総会付議事項案の内容として相当性を検討した
226	社外役員の構成について、求められると考えられる事項について検討を行った。
227	社外監査等委員3名は指名報酬諮問委員会の委員であり、指名報酬にかかわる検討、審議、取締役会への答申をしている。これに加え監査等委員会において検討、審議をしている。
228	主に総会報告事項の内容について議論を行なった。
229	再任のため、経営方針や目標達成に対しても成果や健康面、法令や定款の違反がないなどを検討。
230	新任候補者については、経歴や現役職等からみて妥当な候補かどうかの判断に加え、社内の風評等（部下からみた評価や他部門社員の風評等＝入手困難だが人事部から引出す）にマイナス面が無い、あれば取締役として不適格となる程のものかどうかを総合的に評価する。
231	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・能力をバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されているかを協議
232	今回は全員再任であり、各候補の過去の実績を中心に適性等を含め検討した
233	任意の指名報酬委員会で審議された結果として、総会の選任議案について説明があり、選任案にそって妥当かどうかを議論した。当社は執行役員制を導入しており、執行役員規程に執行役員の選任基準があり、その基準に則って指名報酬委員会で審議しているので、監査等委員会独自の選任基準はない。
234	自社の経営計画に照らし求められる人材かどうか。過去の実績。取締役会の構成のバランスの検討。
235	取締役の選任基準に基づく年間評価を、指名委員会で設定している評価基準に基づき個人ごとに評価し適任性を決定した。評価の基準は、基礎的条件、基礎的能力、経営企画・判断能力、経営執行能力。
236	経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考えを聞き議論を行った。
237	CGcode記載項目に沿った検討
238	今回選任された取締役については、日々の職務執行を取締役会、重要会議などへの参加で監視・監督しており、各監査等委員は十分な情報を持っている。その結果、特に個人についての検討を行わず全取締役について選任は問題ないとの結論となった。また、社外・社内役員の人員構成に変化は無かったので、議題として取り上げていない。
239	協会の監査等委員会監査等基準に記載されている視点を参考にして、監査等委員会にて議論した。
240	個々の役員の実績及び取組について議論を行った
241	人格・遵法精神・善管注意義務・忠実義務を果たせる者であるか、当社事業に精通し専門的な知見を有して事業運営を適切に監督できる者であるかを執行側から聞き議論を行った。
242	個々の取締役候補の専門性・経験・知見等。
243	社内、社外の構成に関する考え方と、経営方針、ガバナンスの有り方を聞き、その整合性について検討を行った。
244	社外役員の構成について、求められる資質と役割について議論をおこなった。
245	自社の経営計画に照らして求められる経営人材の多様性について執行側の考え方を聞き議論を行った。
246	取締役については、今までの経歴等を勘案して選任等に関する検討を行った。監査等委員の選任については、監査等委員会で定めている「監査等委員会候補者の選定への同意に関する方針」に沿って議論を行った。

問2-5

問2-5（報酬等に関する意見の形成・検討に当たっての監査等委員会としての視点）

1	代表取締役から報酬額決定についての考え方を聞き取り、業績と照らし合わせて総合的な検討を行った。
2	報酬の考え方や決定のプロセスを確認し、社外取締役が委員長を務める報酬委員会で決定した内容に対して協議した。報酬委員会では取締役報酬の制度、内容、水準（外部調査機関による役員報酬データ参照）及び分配バランス（職責等に応じた固定報酬及び業績連動報酬）等について審議している。監査等委員会は株主総会で取締役賞与の総額に対し意見陳述している。
3	報酬体系(業績連動、株式)、報酬額等(実績、役位間バランス、水準、決定プロセス)。
4	固定報酬及び業績連動報酬の内容や比率等、同業他社の水準との比較、当社の業績等を勘案し議論を行った。
5	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
6	現在の報酬等がC G C等で求められている内容に合致しているか等を議論した
7	業績を考慮し検討、現状は据置きである。
8	取締役の会社評価、成果を基に妥当性の検討を行った
9	既往の役員報酬内規の妥当性を検討した。
10	単純に前年度の個人別の報酬一覧を入手し、比較検討した。
11	現状との比較において検討した。
12	報酬体系における課題等について議論を行った。
13	社内で実施された360°評価の結果を入手し、評価結果に基づいての選任議案となっていることを監査等委員会にて確認した。
14	報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞き、親会社、同業者の報酬を勘案して、議論を行った。
15	役員報酬の体系についての基準がないので、提供を受けた個人別報酬の情報と日頃の活動状況を勘案し検討している。
16	リスク回避や計画進行に特に問題が無く、全て社外取締役である監査等委員会の意向として報酬のアップは求め無い方向で合意している。
17	報酬等の議案がなかったため、検討していない。
18	報酬委員会からの報告を受け、妥当性につき議論を行った。
19	業績連動報酬の内容や比率等に関する意見を聴取し、報酬の額・構成要素についての考え方を聴取した。
20	会社の定めた経営計画や報酬額決定基準に即しているか確認し検討。
21	役員報酬基準額を改めて定めたが（協議に参加）、その考え方に沿って議論を行った。
22	ロジックに対する公平感が保たれているか
23	目標に対する実績、企業価値向上への貢献
24	当社はオーナー企業であるため、もともと報酬に関し業績連動、株価連動の要素を入れるニーズに乏しくなっている。その上で、監査等委員会が意見すべき報酬について、「個人別」と考えるか「全体額」と考えるか（主に江頭憲治郎氏の意見）という2つの意見が存在することを念頭に、個人別報酬が全体の利益を阻害するような内容となっていないことを前提として、報酬全体額の妥当性を検討した。すなわち、個人別報酬額の決定に際し不当な要素がないこと、報酬全体額が株主総会での決定額を超えていないこと、利益と比べ不当に高い比率となっていないこと、といった視点から検討した。
25	本年度に監査等委員会の体制に移行直後の為、現時点に於いて検討は行っていない
26	同業他社の動向、レベル感を共有し、妥当性を確認した。
27	業績連動報酬の内容の確認とその課題を共有し、報酬諮問委員会に具申。
28	報酬検討委員会で議論された内容をもとに検討を行った。報酬検討委員会の委員として、監査等委員が1名出席している。
29	社員の給与と改定と整合性がとれているかの観点で議論を行ったが、業績連動報酬についても今後検討が必要と思う。
30	報酬額の決定方法の考え方を執行から聞いて議論を行った。
31	報酬のベース、業績連動報酬の考え方・構成等執行から説明を受け、自社の現在・今後の求められる姿より水準を検討・議論を行った。
32	特に検討しなかった。
33	自社の中期的経営計画に必要な人材の育成・確保が成され得るか。
34	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
35	前年の経営責任への反映が、各個の経験年次や具体的案件への関与度などにより適切に評価・計算されたか
36	6月株主総会後の今年度報酬については、社長一任決議後の取締役報酬と、取締役ではない執行役員報酬の社長案について、報酬体系の考え方、個別報酬の決定基準、について監査等委員会で説明を受け、意見交換の上その内容で了承した。これを受けて当日の取締役会で社長より監査等委員会の了承を得て決定した旨の報告をされた。

問2-5

37	報酬の額・構成要素の考え方について執行から聞き、同業他社とのレベル比較も検討した
38	役員の経歴、実績 役員間のバランス 他社との比較
39	株主総会議案でなかったため特に議論しなかった。
40	報酬基準の整備等に則り実施されているか。
41	自社の経営計画と報酬の額・構成要素や一般統計データとの比較検討を行った。
42	執行側に基準を策定して貰った。最終的には取締役会で審議したので、監査等委員も審議に加わっている。
43	今般、監査等委員会にて「役員報酬規程」及び「役員報酬基準（業績連動）」を作成し、取締役会で承認をいただき、来期より適用していく。上記基準に基づく役員報酬となるため、今後検討の必要がなくなった。
44	報酬決定の考え方と決定方法について、その妥当性の検討を行った。
45	個々人の業績と報酬額を評価。ただし、パフォーマンス評価は代表取締役の決定によるものであり、どう決められたかは不明。一部、監査等委員会の評価とは異なる面もあるが、今回は指名・報酬検討会では議論されなかった。
46	役職ごとに報酬体系が決まっており、会社側よりその運用に不合理な点がないか、また報酬・指名諮問委員会での審議内容の報告を受けて、監査等委員会で意見交換
47	業績連動報酬に関する意見を執行に求め、今後の方向性を議論した。
48	執行サイドの提案内容の吟味、検討及び再任に際しての役割等を総合的に検討。
49	報酬については、社内の内規に従い運用されており、その方針、報酬体系に特段問題ないと監査等委員会では認識している。変動報酬部分は「役員賞与」のみで、総額は取締役会に付議され、その場で監査等委員である取締役も決議に参加している。
50	執行側の水準設定や業績連動報酬等の考え方を聞き、妥当性の視点で検討した。
51	報酬に対する構成要素を含めた方針・手続き並びに具体的な報酬の額についてコーポレートガバナンスコードで開示されている内容を基に確認した。一部内規も含まれる。
52	経済同友会等の企業評価項目を参考に、当社の経営管理の評価項目を設定し、チェックできる仕組みとして、選任等の妥当性を判断する資料とした。実際には、月次取締役会にての経営業績の報告、代表取締役との意見交換会等を通じたコミュニケーションを総合勘案して意見形成を行った。特に経営管理指標に関しては、外部公表した業績見込みと実績との達成度、経営指標の付加価値生産性、ROE等の会社の外部に公表している経営指標評価を基に判断している。
53	自社の経営計画と報酬の額についての考え方を執行から聞いて議論を行った。
54	決定のプロセス、水準、業績連動の有無について確認を行ったが、執行側から十分な情報開示がなされず、今後改善すべき意見を付し、概ね妥当であるとの意見を形成した
55	会社の現状等から妥当性を検討。
56	報酬の額・構成要素、業績連動報酬の内容や比率等に関する意見を執行から聞いて検討した
57	昨年度変更した業績連動報酬内容基準が改定されていない事。新任取締役の報酬基準は別途定める事。
58	報酬等が以下の条件を満たしているかについて執行側と議論を行った。①基本報酬（固定報酬）と賞与（業績連動報酬）の合計額の年間総額が、株主総会の決議により定められた上限額の範囲内であること。当該年間総額が改定変更（増額または減額）される場合にはその改定理由および改定後の報酬の内容、決定方式等が相当であること ②報酬体系（固定報酬と変動報酬の比率など）が、業績・経営環境等からみて、相当であること ③報酬総額が、役員報酬の世間水準、当社従業員報酬との対比等の諸データに基づき、適切な水準に設定されていると認められること ④
59	上場企業や同業他社の基準等を比較検討した。
60	株主総会議案となっているかどうか、過去の株主総会で決議された取締役の報酬総額を意識して検討内容を設定した。
61	業績連動型株式報酬（LTI）導入について、経営側の考え方や検討プロセスを確認したうえで、制度設計上の問題点や金額の妥当性について議論した。
62	当社は取締役の報酬枠の範囲で各取締役の報酬額は社長一任を定時株主総会後の取締役会で決議している。それに先立ち常勤社外監査等委員（前年度の全取締役の報酬額を知っている）と社長で、各取締役が期初に定めた目標の到達度、各取締役間の報酬格差の妥当性及び全社経営成績を反映した取締役の総報酬額などを論議し、今期の各取締役の報酬額案を決定している。常勤社外監査等委員はその結果を監査等委員会に報告し論議を行なっている。
63	取締役として、企業の「長・中・短期」的な観点から、「顧客・社員・株主・地域」等の満足度を高め、かつ、当社の業績向上、基盤確立、人材育成等で多大の顕在貢献があったのか、また、潜在貢献が無かったかを総合的に判断・議論した。
64	任意の指名・報酬諮問委員会の検討内容を確認した。
65	原則、総会決議の総額の範囲内であるか検証・確認を行った。

問2-5

66	自社の報酬制度の変更の趣旨（基本報酬、業績連動報酬、および譲渡制限付株式の3本立てに変更する）について執行から聞くと共に、業務執行取締役の報酬等がそれぞれの役割と職責、業績及び成果にふさわしい水準となっているか、企業価値の向上に対する適切な動機づけとなっているかの観点から検討を行った。
67	自社のあり方から、ベストな執行の成果を発揮してもらうのに、業績連動型の報酬制度がふさわしいか否か、執行側の考え方も聞きつつ、判断した
68	報酬のルールは取締役会で内規として承認されており、最終決定は社長
69	報酬体系の決定プロセスを中心に意見形成を行った。今後は報酬委員会と情報を共有し幅広く検討を行う予定。
70	経営計画・実行状況等を執行側から聴取して議論を行った。
71	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
72	自社の損益見込みと同業他社と比較したデータを聞き取り更に、ストックオプションとの関係について意見を求めて議論した。
73	事業年度における業務執行状況等を評価し判断を行った
74	当社の報酬水準が世間一般的に妥当かどうか確認すると共に業績連動報酬の割合についても検討した。
75	特段なし。個別開示はなされていない為報酬に関する意見は事実上不可能
76	世間水準と比較検証した。各取締役間（職責に応じた）報酬額のバランスについて確認した
77	業績との連動性
78	業績を踏まえ妥当かどうかを議論
79	株主総会決議済の報酬限度額以内であることの確認。
80	個別の報酬は知らされておらず、総枠についてのみ形式的な検討をした
81	会社の方針や考え方、決定プロセスなどを執行部に確認し、候補者の資質、実績、妥当性等について検討した
82	インセンティブ報酬については、経営理念との整合性（取締役報酬の最高額は社員最高額の何倍以内…との制限有）に係る検討が必要な為、別途検討とした。一方、固定報酬部分については、他社相場を参考に、水準及び役位間格差を見直しすべき旨、取締役会宛に勧告した。今期より固定報酬部分のみ先行見直しがなされた。
83	取締役会の監督と執行のあり方や今後の方向性、取締役候補者の業務執行状況等について代表取締役社長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
84	業績連動報酬の内容や比率等に関する意見を執行に求め、自社の今後の成長戦略の観点からあるべき姿について議論を行った
85	業績見通し等を執行から聞いて議論を行った。監査等委員の臨時報酬の在り方について議論を行った。
86	業績連動報酬の算定根拠、業績状況を踏まえた報酬への反映についての考え方について確認し議論を行った。
87	コーポレートガバナンス報告書に記載する報酬の方針・手続きとの整合性、今後の課題について協議した。
88	担当部門の業績、取締役会での発言等をベースに検討
89	取締役の報酬体系および報酬の水準のありかた
90	報酬決定のフォーミュラー及びプロセスを執行側より聴取し、考え方・やり方や報酬等総額の妥当性につき議論した。更に各取締役ごとの個別報酬について、執行側の評価や考え方を聴取し議論を行い、監査等委員会としての意見を形成している。
91	自社の経営計画と報酬の額の妥当性についての考え方を執行側から聞いて、議論した。
92	会社、個人の業績、個人の資質・能力及び他社の例等から総合的に議論・判断をした。
93	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
94	社長より案を聞き、会社業績や個人業績を勘案して、問題がないとの結論に至った。
95	自社の中計、業務計画と実績連動報酬の構成、金額についての考え方
96	業績連動報酬の割合と考え方を執行側に説明を求め、議論を行った。
97	自社の経営計画と報酬の額について考え方を執行側から聞き議論を行った。
98	・自社の経営計画と報酬の額につき、執行の考え方を聞き、議論を行った・一般的な他社・業界の報酬水準の調査結果等を参考に、議論を行った
99	役位間のバランス、同業他社との比較、従業員とのバランス等の考え方を確認し監査等委員会で議論した
100	監査等委員である社外取締役全員メンバーである（常勤監査等委員はオブザーバー）取締役報酬審議会において、報酬の枠組み、報酬額決定のプロセス等の審議を行っている。そのうえで、監査等委員会では、常勤監査等委員の職務の執行の中で認識した候補者個人の評価を説明し、監査等委員全員で個人ごとの報酬額の適切性を確認する。
101	業務を執行する取締役の報酬等について代表取締役と意見交換を行ったうえで、監査等委員会において取締役の報酬等について検討した。

問2-5

102	人事部担当部長から役員報酬に関する内規（算定方法を含む）について説明を受け、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り、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した。
103	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
104	業績連動および株式を利用した報酬など、その考え方、内容や比率等、また同業他社との比較等について執行側から説明を受け、ビジネスの現状と中期展望を鑑みて、協議した。
105	決定手続きおよび水準について評価を行った。
106	算出の公正性、報酬実績推移、報酬水準と取締役の役割・職責のバランス、当社業績との連動性、当社従業員の給与水準との比較、他社水準との比較に関し、役員報酬諮問委員会で審議された結果を踏まえて検討した
107	役割や責任に応じて支給する基本報酬の他、社外取締役を除く取締役には単年度の業績等に応じた賞与および中長期的な企業価値増大へのインセンティブを高めるためのストックオプションで構成されたものとなっているか議論した。
108	業績の結果を踏まえ、現在の業績連動報酬の内容や比率、配分について、議論を行った。
109	売上高および営業利益にしめる割合、同業他社との比較、使用人としての最高額との差額、役員報酬体系（確定的なものではないが）の中での整合性、恣意性・不適切な決定の有無に重点を置き、書類資料と担当取締役のヒアリングをもとに議論を行った。
110	まだしくみがないので、他社の報酬額を参考に妥当性を評価した。ストックオプション制度があるのでそれを含めて評価した。事業年度の賞与的報酬制度は今のところないが、将来的にはしくみとして構築するよう提案している。
111	監査等委員以外の取締役の報酬に関しては、報酬総額が経営計画の達成状況等との関連の観点から主に検討した。
112	今期、代表取締役に対する株式報酬として自己株式を付与する件、並びに、取締役及び執行役員にに対する株式報酬としてストックオプションを付与する件があり、株式報酬の妥当性等の議論を監査等委員会で行っていきます。
113	今回は設立時の報酬総額が削除され、同額での総額とすることであったので、特に深い議論は行われなかった。
114	取締役報酬規程に基づき評価を実施して取締役会へ答申した。
115	報酬決定のプロセスについて議論を行った。
116	諮問委員会の答申結果（業績連動報酬制度への移行）に基づき議論した。
117	特に業績連動報酬について、会社の業績に寺師、その決定のプロセスの透明性、公正性につき執行側と議論した。
118	報酬委員会が適切に行われているか否か等について説明を聞いたうえで、当該委員会の意見及び活動内容に依拠して意見形成を行った。
119	執行側より監査等委員に提示があった業績連動報酬（譲渡制限付株式付与）制度がガバナンスコードや他社の株式連動報酬導入状況に照らし妥当かの視点で検討した。
120	報酬委員会のメンバーとして、経営側とのコンセンサスにより、一定の評価基準を設けて報酬決定等を行った。
121	指名委員会およびコーポレートガバナンス委員会にて審議されたことを確認した。
122	株主総会の議案としての役員株式報酬制度新設の理由を執行から聞いて、その相当性につき議論を行った。
123	期中における取締役等主要役員の職務執行の監査内容を踏まえ、報酬諮問委員会で審議内容の相当性を判断した。
124	会社の業績及び業務執行内容
125	前回の株主総会で監査等委員会に移行している為、今後の株主総会に向けて、監査等委員会で意見の検討を行っていきます。
126	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
127	ほとんどの検討は任意の諮問委員会にて行われ、監査等委員会では意見の内容をどのように表現して決議するか、と言う事に視点を置いて議論した。報酬等については、参考書類への意見の概要を記載すべきかも併せて議論した。
128	昨年の11月段階では、執行側からの報酬に関する詳細な説明がなく、また、監査等委員会での議論の時間もなく、11月末の取締役での決議に入り、各監査等委員として承認した。今年に入り、どうあるべきか監査等委員会で検討したが、社外の監査等委員からは、取締役の個別の報酬額を明示されても、それが本当に妥当かどうか判断が難しいとの意見が出たため、執行側には詳細説明を求めなかった。
129	会社が決定した報酬に関する規程に従って、会社が決定していることについて議論を行った。
130	現在の会社業績レベル。 中間層が経営者を目指せるレベルか
131	監査等委員会設置会社への移行直後であり、具体的な討議等も行って無く、まだ決まっていない。
132	報酬モデルに則したものとなっているかを検討した。
133	1. 社外にも公表されている「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なされていること、2. 同業他社等との比較において妥当な水準にあるかどうか。業績見合いとなっているかどうか。

問2-5

134	報酬の考え方については業績連動ではなくオーソドックスなものであるが、成長に合わせて検討も必要であるとの認識は持たれている。
135	執行側の中長期経営計画への取り組み姿勢と業績
136	取締役の報酬の総額及び実績の推移を、過年度実績及び労政時報情報と比較検討した。
137	総額での検討と個別の決定プロセスの確認。
138	経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を、執行側から聞いて議論を行った。
139	2016年6月に設置した報酬諮問委員会に於いて報酬に係わる方針等について検討し、手続きを定め、報酬の決定を行う形とした。監査等委員3名のうち2名の社外監査等委員は諮問委員会のメンバーであり、その審議に参加している。諮問委員会の答申内容については取締役会で報告された。監査等委員会では報酬につき、諮問委員会の決定した方針等に従い対象事項を確認したうえで決定がなされていること、その結果に著しく不当な事項がないことを検討し、意見を形成した。報酬については昨年総会後の報酬決定が意見形成の対象となるが、取締役会において報告された業務執行取締役の自己評価が意見形成の根拠となった。
140	特にしていません。
141	現状の業績連動報酬の考え方・内容等を会長・社長から聞いて議論を行った。
142	報酬については、個別報酬の明細は知らされているが、現実の個別報酬額そのものは一般の上場会社に比し、非常に少なく額としてはもう少し増やしたらと提言。ただし、従業員の給与体系を引きずっているため、また、売上・利益規模が非常に小さく報酬限度額が制限されるが、お手盛りではないが、報酬体系を作るにはもう少し利益水準が安定しないと無理がある。
143	自社の経営計画に基づいて、内部留保と分配の観点からの妥当性について議論した。
144	従来と同額の報酬のため、主に決定プロセスに重点。
145	会社の業績等を勘案して検討。また、固定報酬の為、今後の業績連動型の導入についても一部検討。
146	基本的に取締役(監査等委員を除く)への報酬総額と役員賞与(監査等委員を除く)について、各担当部門(委嘱業務)の前期実績や貢献度から大まかな検討をするにとどまっている。会社側からの情報提示も少ない。
147	取締役個人のパフォーマンス、同規模の会社における報酬水準との比較、報酬体系の妥当性(定額、短期的インセンティブ、中長期的インセンティブのバランス)、等の視点から検討。
148	業績連動報酬の方針を執行に求め、協議した。
149	定額報酬とインセンティブ報酬(短期、中長期)のバランスの検討、定額報酬のレベル感の検討など。個人別実績についてルール通り算定されているかの確認。
150	任意の指名・報酬委員会での検討資料を入手し、当委員会のメンバーでもある社外の監査等委員とも情報を共有して、報酬の検討プロセスを確認するとともに、報酬案の妥当性を総合的に判断して監査等委員会としての意見を形成した。
151	経営計画実現に向け、業績連動型報酬制度を取り入れるなど、あるべき報酬制度について、執行取締役からヒアリングし議論を行っている
152	社長に一任
153	これまで社長一任として開示されていなかった各取締役の報酬額の開示を監査等委員会として社長に要請した。
154	実績なし
155	会社への業績貢献度や役割職務に照らし、適切な水準であるかについて、会社側から提供された情報に基づき監査等委員会で議論を行った
156	今回総会での報酬議案はなかったが、監査等委員以外の取締役各人の現金報酬の増減、及び株式報酬や業績連動報酬についての考え方について代表取締役の考えを聞き、議論を行った。
157	業績を反映した形で報酬の内容や比率等に関する意見を執行側から聞き、自社の今後の事業計画の観点から妥当性を議論した。
158	業績報酬の基準は、ルールに照らし検証している。
159	積極的な検討は実施していません。会社から提供された株主総会議案及び関係資料(総額のみ開示)を確認するに留まっています。
160	実態から見て、所謂、世間相場から大きく定離していないことを確認した
161	同業他社比較
162	業績連動報酬の他社導入事例との比較
163	会社業績を反映しているか、能力の十分な発揮の動機づけになりうる水準か等を検討
164	赤字の状況を踏まえての報酬等の取り決めとした。
165	現在の報酬体系をベースに、今後のあるべき姿について議論を行った。

166	業績連動報酬の仕組みづくり経営計画の達成度
167	報酬については、今回検討は行っていない。
168	自社の業績と報酬の額との整合性について
169	主として、業績に対応した報酬となっているか。会社法上の限度額以内での報酬支払いとなっているかなど
170	・基本報酬算出に係る方針・その算出の方法及びその額・取締役の職務、職責に対する対価性・業績向上意欲向上の面等を検討
171	会社が定める報酬の決定方針に基づき、その手続きの適正性を議論した。
172	規定に適合しているか？確認した。
173	業績連動の度合いを上げることを提案している。
174	執行部門からの報酬等に関する説明について議論を行なった。
175	業績連動報酬の内容や比率等に関する考えを聞いて議論した
176	監査等委員以外の取締役については、自社の業績推移等を勘案した全体の額が妥当であるかどうかを、監査等委員の取締役については、その職務に応じたそれぞれの額が妥当であるかどうかの検討を行った。
177	株主総会の決議で定められた報酬総額の上限の範囲内で、監査等委員会で先期及び今期の業績見込み等を審議し、監査等委員の報酬月額は決定した。
178	報酬体系についての考え方を執行側から聞いて議論を行った。今後、業績連動報酬に関する意見を執行に求め、議論を行う。
179	規程に基づいているかの観点から評価
180	執行側の考え方とプロセスを確認
181	会社の業績および担当部門の業務執行状況を考慮し、議論を行った。
182	決定が公正かつ適切な手続きを経ているか、役割と職責にふさわしい水準となっているか、
183	自社の業績、親会社の報酬水準と会社の格を考慮した報酬水準となっているかについて、社長及び総務人事部門と協議して、相当の報酬水準であることを確認している。その上で常勤監査等委員から他の監査等委員に説明し、報酬水準として問題がないことを確認の上、指摘すべき事項はないという意見とした。
184	取締役報酬総額の適法性について、執行部からの説明と諮問委員会の意見を参考に協議した。
185	会社方針等と報酬体系の組立内容、実績のバランス等を検討した。
186	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
187	個々人のパフォーマンス、業績と報酬金額の妥当性。
188	今年は特に来年度導入に向け検討している業績連動報酬などについて議論を行った。
189	「経営計画」「経営戦略」「経営目標」に対する業績評価を行い、全取締役の報酬総額について決議した。
190	報酬構成等についての議論を実施。
191	・報酬額決定のプロセス・各取締役の資質・パフォーマンス
192	現状の報酬体系をもとに議論した。
193	特に評価していない
194	全報酬が株主総会で承認されている報酬総額内にあることの確認。業績連動報酬のコンプライアンスと合理性。
195	業績連動報酬の内容や比率等に関する意見を執行に求め、自社の今後の成長戦略の観点からあるべき姿について議論を行った
196	中立的な立場で
197	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
198	任意の報酬諮問委員会（社外監査等委員2名）が設置されており、取締役会への答申と監査等委員会へ報告がされ、監査等委員会においても、期中の取締役会、その他重要会議及びヒアリング等を通して取締役としての職務執行状況が適正かつ的確に行なわれているかを確認し協議の上、評価を行なっている。
199	業績に基づいた支給基準の明確なルールが存在するので恣意の介入の余地はない。
200	経営計画に基づく実績や業績連動報酬の考え方について執行側から聴取し確認を行った。
201	コーポレートガバナンス報告にて開示している「報酬の額又はその算定方法の決定方針」について確認した。
202	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行から聞いて議論を行った
203	構成要素についての考え方を執行側から聞いたが、議論までは至っていない

問2-5

204	代表取締役その他の業務執行取締役の報酬等について、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するような適切なインセンティブ付けがなされているか、報酬の決定が公正かつ適切な手続を経ているか等について検討した。
205	業績好調で取締役全員が再任で、個別報酬も昨年度と同額であったので、詳細な検討は特にしなかった。
206	報酬諮問委員会のメンバーである社外監査等委員の意見もふまえ、プロセスに問題がないかを確認した。
207	業界他社比較を行った
208	すでに総会で決議されている内容との整合性を検討した
209	特に検討は行っていません。
210	上場企業の統計データを基に当社金額の妥当性を確認した。
211	報酬については、執行から「選任されていない段階で、個別の報酬を決定できない。決定は総会後の取締役会で行なう。基本は前年度のルール通り。」との説明で、その範囲において議論を行なった。しかし、基本はルールどおりであったが、一部変更点があった。選任は総会前に案として決定する必要があるが、報酬は弊社のように必ずしも総会前に決定しておく必要はないと思われる。今後、各社の運用を見ながら議論の内容・方法を検討していきたい。
212	株主総会で定められた報酬総額内であるかどうかのみ検討した。
213	取締役会で決議した役員内規に沿ったものかどうかをチェックする（社長個人の恣意性が働いていないことを確認する）。
214	会社案を受け入れる形で
215	自社の報酬の決定基準・手順などについて執行から再度説明を受け議論を行った
216	当社の報酬基準に基づき、任意の指名報酬委員会で審議された結果として、各取締役の報酬額について説明があった。監査等委員会としては、各取締役の報酬額の妥当性について議論した程度で、自社の経営計画や今後の成長戦略の観点からあるべき姿などにまで踏み込んだ議論が出来ていない。
217	業界平均との比較。業績との兼ね合い。
218	報酬議案は提議されていないが、事業報告の中の報酬額に関連して、報酬委員会で作成した報酬体系を、年度の業績数値と個人の業務執行状況等に基づき評価した。
219	経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行側から聞いて議論を行った。
220	同業他社の支給水準を参考に、役割、職責に見合った報酬水準であるかを執行側から聞いて議論を行った。
221	同じような業種・規模の他社との比較検討。
222	会社の規定（含む業績連動）、及び準拠していること確認する形で検討を行った。
223	業績連動比率について意見を求め、企業価値向上・モチベーションアップについての議論を行った。
224	自社の経営計画と報酬の額・構成要素についての考え方を執行側から聞いて議論を行った。
225	今後の取締役の報酬体系（固定・変動・株式報酬）のあり方について執行部に意見を求め、また中期経営計画の進捗と報酬のバランスについて議論を行った。
226	現在の当社の利益水準や環境等を勘案して検討を行った。

問3

問3-2-1（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	株主総会招集ご通知を発送する直前のタイミングで提示があり検討する時間が少なかった。特に選任方針・基準が定められておらず、判断ができないと感じた。今回は再任のみであったが、新任がある際の社外への十分な判断基準（根拠）は必要。執行役員についても監査等委員会で意見形成すべきなのか？
2	監査等委員会で、選任等、報酬等についての意見の決議するよう改善致します。
3	監査等委員会以降初年度の為、内部監査部門との連携について検討すべき点あり。
4	重要性はないが、組織変更等に伴う一部の社内規程の改訂・見直し要請。
5	任意の人事・報酬委員会での情報の提供と議論の活発化
6	各取締役担当部署における利益水準、付加価値額等の実態についての共通理解、課題の共有化をはかった。
7	社外の新任候補者については、経歴で評価することしかできないが、再任者については評価基準を検討するの必要を感じた。
8	取締役が、中長期的な業績向上に、その能力を十分に発揮する動機づけになりうる報酬水準になっていない
9	監査等委員会制度の社内周知が充分行きわたっているとは言えず、機能や役割を周知し、本来機能が活かされる委員会にして行きたいと感じている。
10	役員の指名等・報酬等全般について、気付きがあればその内容を協議等しています。
11	監査等委員会の運営について、社外取締役に対する資料と説明のわかりやすさへの改善、十分かつ適切な審議時間確保への要望等。

問3-3（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	機関設計の変更後初年度でもあり、タイミングを失った。
2	初年度であり、執行側も監査等委員会側も模索している状況であり、今後、議論が進むことを期待している。
3	代表取締役との意見交換において、将来において決定プロセスのルールが必要であるとの認識で一致したため。
4	執行側と監査等委員全員が参加している諮問委員会での議論を踏まえて、直ぐに執行側が気づき事項を基に改善に動いているため、特に伝達の必要は無い。
5	着任1か月未満であり、現状の把握だけでも不十分な中、取締役や業務執行責任者に対し、具体的な対応要請に未だ至っていない。
6	6月末に監査等委員会に移行して、監査等委員会は2回しか開催していないので、そこまで煮詰まっていないから

問3-4-2（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	初年度であり、監査等委員会として協議はしているものの、決議には至らない。今後、他社の情報を集めながら、あるべき方向を決めていきたい。
2	改善のアドバイスであり、総会報告を要するものではない為。
3	執行側の監査等委員会制度への理解が不十分で、監査役と混同している、またオーナー経営者の下に位置する使用人程度の認識。
4	総会議案・招集通知の記載内容に問題はないので、任意の人事・報酬委員会に必要な議論を行える様に提案していくことで十分と考えた。
5	監査等委員会設置会社へ移行後、株主総会を迎えていないため。
6	決定プロセスが不明瞭。
7	まだ、株主総会を迎えていない。
8	委員会内及び取締役会、執行側と共通認識に至っていない

問3-5(1)（【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	4月の監査等委員会の場で頭取から説明をうけて検討を開始し、5月の決算監査等委員会において意見決定を行った。
---	---

問3

2	執行側との協議の場で提示を受け（3月）、その後の監査等委員会で情報共有のうえ協議し意見決定した（4月）。
3	執行側としても初めての試みであり、社内で候補者を内定する直前に指名・報酬検討会を実施し、提示があった。今後、プロセス改善の議論が必要。
4	選定監査等委員が代表取締役に打診があり、監査等委員会として1ヶ月半、数時にわたり協議を行った。
5	取締役は全員再任。決定プロセスを中心に意見形成を行った。
6	執行側から監査等委員に対して具体的な候補者について「相談」があった。
7	取締役選考審議会で提示を受けた。（常勤には5か月前には提示されている）検討および意見の決定は監査等委員会で行った。
8	代表取締役との協議の場にて議案内容及び選任理由の説明を聞いたのが4ヶ月前で、それから約2ヶ月の期間に4回会合をもって協議を行い1ヶ月前に正式に決定した。
9	取締役会での新任役員の選任検討
10	監査役会として意見の決定ではなく、監査役会として同意した。
11	監査等委員全員が参加している任意の諮問委員会の場で候補者の提示がされ、検討も諮問委員会にて行われた。監査等委員会の意見を決定するため、総会2ヶ月前の監査等委員会にて意見内容を検討し、決議した。
12	定例の人事異動・組織変更は、昨年から、1月1日付けで発令されることになったが、3月末の株主総会で新任・再任の取締役が承認されることを前提に取り決めてきた。この定例の人事異動・組織変更に関する取締役会での決議・承認作業は昨年の11月末（株主総会の4か月前）に行われたが、この1週間前に、執行側から全取締役に対して、候補者名のみ説明があった。しかしながら、候補者（特に新任）に関する推薦理由を含む詳細なものでもなく、また、報酬に関しては説明がなく、更に、監査等委員会を開催して討議する時間が持てなかった。そのため、11月末の取締役会では、各監査等委員が独自の判断で、消極的な賛同をすることとなった。1月末（株主総会の2カ月前）に株主総会の議案について、監査等委員会を開催したが、既に昨年11月の段階で取締役候補者に関し承認しているため、特に反対意見もなく、次年度以降どのような考え方で行うかについて議論した。2年目の今年は、 ①監査等委員会で検討の時間が持てるよう、もっと早くに候補者を開示してもらうこと ②候補者の推薦理由等の詳細の説明の場を設けてもらうこと ③報酬についての説明を行ってもらうこと を執行側に申し入れた。
13	監査等委員会設置会社としての定時株主総会を経験していない
14	補欠の監査等委員をお願いし、選定は協議した。
15	全員が社内、再任の為
16	再任に対し、異議があれば意見陳述して下さい。といった形での進め方です。
17	4月に開催した社長と監査等委員(3名)の意見交換会の席上で、監査等委員以外の取締役の選任に関する社長の方針を確認し、5月に開催した監査等委員会で意見を決定した。
18	就任後現在まで議案の提示はない。
19	全員再任
20	取締役候補者の社内決議は3ヶ月前に行なわれ開示されることから、その時点で監査等委員会として意見形成を行い、5月の取締役会での株主総会上程議案決議の前にも再確認のため意見形成を行なっている。
21	執行側から候補者の提示を受けてから監査等委員会としての意見の決定に至るまでの時間的猶予がなかった。
22	監査等委員6名中5名が指名・報酬委員であり、総会の6ヶ月前に提案を受けた。
23	総会招集通知書の印刷日程を配慮。

問3-5(2) (【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	議案上程がない旨の説明をうけた。
2	変更なしのため検討していない
3	対象となる議案はなかったため、監査等委員会としては、既往の報酬決定プロセスを検討のうえ、報酬決定額を確認した。
4	取締役選任前に報酬の提示は受けていない。現状の報酬資料を基に検討を行っている。
5	3名共に特に問題なく推移していることから、現状以上の報酬アップは必要ないとの意見であった。

問3

6	執行側との協議の場で提示を受け（3月）、その後の監査等委員会で情報共有のうえ協議し意見決定した（4月）。
7	株主総会で監査等委員への質問が予想されたため、報酬の妥当性の検討は行った。
8	今回は総会議案とし提出されなかったので行っていない。
9	報酬の議案はなかったこともあり報酬の決定プロセスを中心に意見形成を行った。
10	取締役報酬の内、固定報酬部分の先行見直し（水準及び役員間格差の是正。尚、業績連動部分は会社理念との整合性を検討する必要がある為、別途検討）を、2月取締役会にて勧告。見直し後の報酬案は2か月前に監査等委員会宛に提示された。
11	監査等委員がメンバーに入る任意の報酬委員会の開催にあたり、事前に執行側より監査等委員に対して「相談」があった。
12	取締役選考審議会で提示を受けた。検討および意見の決定は監査等委員会でを行った。
13	代表取締役との協議の場にて、月額報酬及び取締役賞与については規程が存在し、恣意性を排除して決定していることの説明を受けて、実質的にはその段階で決定した。但し、手続きとしては選任等と同時に正式決定した。
14	監査役会として、概ね報酬基準に沿っていることを確認した。
15	監査等委員全員が参加している任意の諮問委員会の場で報酬等の提示がされ、検討も諮問委員会にて行われた。監査等委員会の意見を決定するため、総会2ヶ月前の監査等委員会にて意見内容を検討し、決議した。
16	役位別の報酬額一覧の提示はあったが、各取締役別の提示はなく、監査等委員会としての検討・意見はなし。
17	監査等委員会設置会社としての定時株主総会を経験していない
18	報酬は総会後の取締役会及び監査等委員会で決定する。総会において陳述する意見は、総会議案決定の取締役会の前に、監査等委員会で検討・決定する。
19	報酬は株主総会後に、1年間の報酬の提示を受ける監査等委員会で検討ではなく、ある程度実情を理解（会社の懐事情）
20	本設問における「報酬の提示」とは、「現行（過年度）の報酬」か「将来（新年度）の報酬」か？ 前者であれば「提示」ではなく「開示」が適当であり、後者であれば株主総会後の取締役会において代取一任となるはずの内容であり、事前に監査等委員会に提示され、場合によっては未決裁の状態株主総会における意見陳述の対象となりうるのは少なくとも異例というべきであり、それを当然のように設問としている点にやや違和感があります。したがって本問では現行（過年度）の報酬と見做して回答することといたしました。
21	社長一任で総枠のみ規定
22	総会直後
23	業績の結果を受け、その責任を問う形で進められております。
24	いずれもほぼ1週間程前。
25	H28年期は報酬議案は無い
26	4月に開催した社長と監査等委員(3名)の意見交換会の席上で、監査等委員以外の取締役の報酬に関する社長の方針を確認し、6月上旬に開催した監査等委員会で意見を決定した。
27	就任後現在まで議案の提示はない。
28	報酬は役員内規で規定されており、昨年監査等委員会設置会社へ移行した際の株主総会で決議された総枠内での運用となっているため。
29	全員再任
30	株主総会後の取締役会で協議され、諮問委員会の答申を受けている。監査等委員会は諮問委員会から報告を受け協議の上意見形成を行なっている。年度ベースの報酬額については5月の監査等委員会で協議の上意見形成を行なっている。
31	ルールが明確なため提示なし
32	法的に総会議案に無い場合、事前の監査等委員会への提示義務があるのかわからないのが不明であり、弊社では執行側から積極的な提示は無かった。
33	報酬については、執行部より具体的な提示はなく監査等委員会より執行部へ確認を実施した。
34	取締役の報酬等については、総額が定款で規定されている。監査等委員会設置会社に移行後、総会に付議されていないため、回答できない。取締役の個別報酬は任意の指名報酬委員会で審議された結果の説明に基づいて、監査等委員会の意見を決定しているが、執行側からの提示を受けてから監査等委員会としての意見の決定に至るまでの時間的猶予はほとんどない。

問3

35	監査等委員会では現在の報酬について検討したのみであり、総会後の報酬については（トップへの一任事項であり、総会後に各個人に通知されるだけなので）検討していない。
36	監査等委員6名中5名が指名・報酬委員であり、総会の2ヶ月前に提案を受けた。
37	総会招集通知書の印刷日程を配慮。
38	報酬については前期報酬であり総会後の報酬については社長一任としている

問4

問4-1（任意の諮問委員会の設置の有無）	
1	指名・報酬委員会に準じた協議の場を設けている（執行側の一部と常勤監査等委員が参加）。
2	検討中
3	委員会との名称にしていなが、選任、報酬会議を複数の取締役で開催している。
4	代表取締役及び監査等委員会それぞれにおいて、社外取締役と意見聴取会を行っている。
5	原則として毎月、監査等委員である3名の社外取締役と代表取締役社長とで意見交換会を開催して、経営問題について議論を行っており、その一環として指名・報酬についても議論を行っている。
6	指名もしくは報酬を扱う委員会は コーポレートガバナンス委員会が実質になっている。

問4-2（指名を扱う委員会における社外有識者の具体例）	
1	元大手一部上場企業の副社長
2	社外非常勤取締役
3	業界経営等に知見を有する人物

問4-2（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	人事担当執行役員
2	元取締役

問4-2（指名を扱う委員会におけるその他の構成員の具体例）	
1	事務局として 常勤監査等委員
2	人事関連部長
3	常勤監査等委員がオブザーバー
4	オブザーバーとして社内常勤監査等委員が参加しています。
5	代表取締役及び監査等委員会それぞれにおいて、社外取締役と意見聴取会を行っている。

問4-3（報酬を扱う委員会における社外有識者の具体例）	
1	社外有識者をアドバイザーとして指名

問4-3（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	人事担当執行役員
2	総務人事部長
3	元取締役

問4-3（報酬を扱う委員会におけるその他の構成員の具体例）	
1	常勤監査等委員がオブザーバー
2	オブザーバーとして社内常勤監査等委員が参加しています。

問4-4（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	今期から発足

問4

2	昨年の貴協会を取りまとめたアンケート結果を基に、監査等委員会のメンバー全員もしくは社外監査等委員3名を指名・報酬委員にするように執行側に申し入れたが、従来通り、代表取締役社長・副社長と社外取締役の3名で運営。
3	委員会という形ではなく、監査等委員と代表取締役社長とで毎月意見交換を行っている。

問4-4（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）

--	--

問4-4（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	代表取締役及び監査等委員会それぞれにおいて、社外取締役と意見聴取会を行っている。
---	--

問4-4（任意の委員会と監査等委員会の分担の具体的な内容）

1	社内の情報は社内常勤監査等委員が社外監査等委員に提供、委員会（検討会）の情報を監査等委員会でシェアし、協議している。
2	監査等委員全員が構成員となっている当社の指名及び報酬諮問委員会における検討において意見交換を尽くしている。そのため、監査等委員会においては、意見の決議をするのみである。
3	諮問委員会：期中における具体的な内容検討、 監査等委員会：意見内容の決定

問4-5（任意の委員会についての意見）

1	任意の委員会とはいえ、会社の公式な会議体として位置付けられる必要があり、執行側に要望し、「指名・報酬検討会規則」を設定した。これにより、指名・報酬検討会の決定事項が尊重されることが明確となった。まだ詳細のルールやプロセスが不明確なため、今後の議論が必要。検討会設定により、執行側の意識も高まっており、今後、建設的な議論が進むと期待される。今回は再任候補ばかりであったが、新任候補の選定にあたっては、サクセッションプランやその資質を確認するためのプログラム（360度評価や課題設定等）がないと公平な議論が難しいと感じている。また、報酬についても、高いのか、安いのか、妥当なのかを判断することが難しく、報酬水準をどうすべきかという難題もあることが分かった。
2	運営方法・方針、基準等には今後の検討課題としている。
3	選任・報酬に関する監査等委員会の意見形成と陳述権は法定事項である。従って、社外監査等委員だけで構成する任意の社外役員諮問委員会の答申は不要であり、ダブルスタンダードの懸念を執行側に伝えたが、社外役員だけで構成する任意諮問委員会が答申をすることはコーポレートガバナンス上、株主に対してアピールできるのでそのまましたいとの回答だった。
4	社外の委員が大半であるが、役割と責任をどのように果たされるのか、社外という立場に何を期待するのか本音で言えば充分理解できない。（たとえば次期社長候補は誰がふさわしいか、次期取締役は誰がふさわしいか等を発案出来る社外の方はどれほどの数いるのか、また提案された人物の適・不適の判断は可能なのか）
5	現状のまま機能を維持する
6	監査等委員会として、任意の指名委員会等の仕組みを検討することが望ましい旨を提言。
7	2017年3月期は委員会設置初年度であったが、これから段階的に委員会の果たすべき役割が整理され、存在意義が増していくと期待している。
8	当社の場合、取締役の数が少なく、ほぼ毎月監査等委員と代表取締役との間で率直な意見交換会を開催しているため、わざわざ委員会を設ける必要はないと考えている。
9	「個々の委員の恣意性を排除し合理的な判断根拠の礎となる社内文書の制定を必須とする」といった法令等の定め（要請）を明確にすることが必要。
10	取締役の選任についての意見陳述権を持つ監査等委員が任意の指名委員会のメンバーになると指名委員会の結論に縛られて監査等委員会の意見形成においてその独立性が担保されない可能性があるために、監査等委員は指名委員を兼任するべきではないとの弁護士からの社外監査等委員から意見があり、当社においては監査等委員は指名委員会のメンバーにはなっていない。ただし、指名委員会の情報を得るために常勤監査等委員はオブザーバーで出席。

問5

問5（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	前期は変化なし。今後変化があるかも知れない。
2	現在、効果検討中
3	報酬については、監査委員会の意見を入れていただき、報酬基準を作成した。選任については、周到に準備して話し合えば、意見を取り入れていただくようになった。
4	従来、触れにくかった課題を俎上に乗せることができた意義は大きい。
5	形の上では透明性が向上したが、実質的にはあまり変化が無い。
6	本年6月に監査等委員会設置会社に移行したばかり。
7	任意の人事・報酬委員会のメンバーに監査等委員が加わることになり、ガバナンスの認識が変化した。
8	経営会議における議論、一部の業務執行取締役の業務執行が以前より活性化している。
9	総会未経験あるが社長との意見交換会のなかで、意見陳述権についての共通認識ができたと考えているので従来より決定プロセス等の明確性・透明性が高まると思う。
10	従来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の決議が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。
11	監査等委員会への意見陳述権の付与だけではなく、監査等委員全員参加の任意の諮問委員会を設置したので、そこでの指名・報酬に関する議論が活発になされ、監督がより強化出来たと感じている。
12	何ら変わったところはない。
13	監査等委員会設置会社としての定時株主総会を経験していない
14	移行直後のため該当なし
15	当年6月に監査等委員会設置会社に移行したばかりなので未だ判断できない。
16	現時点では従前とあまり変化はないが、今後決定プロセス等の明確性・透明性等が向上するように努力していきたい。
17	コーポレートガバナンス・コード対応と監査等委員会設置会社への移行を同時に進めたことにより明確性・透明性が向上した。
18	監査等委員会に対して、事前に説明がされるようになった。
19	上場とはいえ、小規模な会社でのガバナンス体制では無理か？業績が安定していることが大前提。普段から、取締役会では積極的に発言しているが、「選任と報酬」については、相談あれば意見を言うが、あまり触れたくない部分。売上・利益規模の問題と社内役員候補者が限られており、人材教育が追いつかない。
20	基本的に従来から経営者が独断で決定しており、まだ形式的な感はぬぐえないが、それに対し少しでもプロセスの透明性、また決定基準の策定までいければと感じている。
21	監査役会から監査等委員会への移行とともに、任意の指名・報酬委員会を設置したことが上記の結果に繋がっていると感じている。
22	変化があるようにしたい。
23	移行初年度であり、これからの課題であるが、プロセス・基準等の明確性の議論が深まることを期したい。
24	決定プロセスや基準・方針等の策定、改善に向けた取組が進められている。
25	新任の為、不明。
26	新任のためまだわからない。
27	移行したばかりで回答できない
28	全員再任であるので、前例がないが、新任の話が出た際には、監査等委員会で検討する準備はある。監査等委員であると同時に取締役であることから、取締役会で関連議案が出た場合には、相応の意見を申し上げることになると考えている。
29	2017年6月の移行直後であり評価せず
30	経営執行側の認識に多少の改善が見られた
31	本年6月の移行で、総会は監査役会としての対応のため意見陳述はしていない。

問5

32	取締役の選解任や報酬等の決定プロセスや決定基準・基本方針の明確化や透明性に向けた議論を、1年かけてでも、任意の指名報酬委員会で検討するよう執行側に依頼した。
33	監査等委員会として今まで避けてきた事項について、取組まざるを得ない立場になったという認識は深まった。
34	2017年6月に移行したばかりだが、7月の取締役会で意見陳述権について説明し、検討していきたいと伝えている。
35	検討・意見形成すべきとの義務意識が生まれた。