

社外取締役メッセージ



指名委員会の委員長として

榊原指名委員長

指名委員会はすべて社外メンバーで構成されており、取締役の選解任や社長の後継者計画の策定等をおこないます。また、今回問題となった、嘱託等への業務委嘱についても、本委員会において、その必要性を厳正かつ客観的に審議することとしています。

経営トップの交代と後継者の指名は、企業価値を大きく左右する重要な意思決定です。将来の状況変化に対応できるよう、さまざまなシナリオ・時間軸を想定し、後継者計画を立てる必要があります。透明性のある選定プロセス、客観性のある人選を大切に、不測の事態になっても、最適な後継者が選定できるような計画を策定していきたいと思っています。

また本委員会は、取締役会メンバーの最適構成を検討する役割も担っています。取締役会は、専門知識や経験、ジェンダー等のバックグラウンドが異なる多様な人材で構成されることが重要です。そうした観点から、各取締役の資質の「見える化」をおこない、バランスの取れたメンバー構成が実現できるよう努めてまいります。

あわせて、取締役に対して、その責務を果たすうえで必要となる知識や情報を提供することも本委員会の役割です。外部機関も活用し、トレーニング等を実施することで、ガバナンスの実効性を高めていきたいと思っています。

報酬委員会の委員長として

小林報酬委員長



報酬委員会は、「取締役・執行役の報酬を決定するにあたっての方針」を定め、取締役および執行役の個人別の報酬を決議するほか、その他役員報酬に関する事項について、決議・審査をおこなう役割を担っています。

報酬は企業に勤める者にとって、自身への評価であり、次への励みになるべきものでなければなりません。特に役員報酬は社員にとって努力する目標であり、そのためにも内容、仕組みに透明性と客観性が求められます。

私は報酬委員会の委員長として、役員報酬を決めるにあたり、社員、役員、株主、3者へのバランスを常に考慮し、オープンな議論ができる仕組みをめざしたいと考えます。また、コーポレートガバナンス体制の立て直しも重要です。今回の退任役員の嘱託等報酬の件は社員や株主の知らないところで決められたことが問題であり、今後は、退職後の処遇や身分に対する報酬についても規定化し、客観性、透明性を高めたいと思います。

加えて、近年の役員報酬制度は、短期だけでなく、中長期的にもインセンティブ報酬としてしっかりと機能するような仕組みとすることが求められており、トレンドの変化も早くなっています。こうした状況のもと、常に一般企業の傾向を確認し、具体的な他社事例等も参考としながら、適切な報酬体系、水準となるよう、委員会ですっきり議論していきたいと考えています。

監査委員会の委員長として

友野監査委員長



監査委員会は、監査計画に基づき、取締役および執行役の職務執行について適法性・妥当性の観点から監査をおこない、監査報告の作成等をおこないます。また、監査委員は、取締役会以外の重要な会議にも出席し、主要な事業所の業務および財産の状況を調査するなど、日常的に監査をおこないます。そうしたなか、各監査委員は取締役会の一員として議決権を持つことから、監査活動を通じて得たさまざまな情報を取締役会での審議等に活用し、より実効性の高い監督機能を発揮することが求められています。

私は監査委員会の委員長として、監査活動を通じてかわるすべての人とのコミュニケーションをしっかりとこなうことで、監査委員会がその職責を果たすための十分な情報を収集・共有できるような環境を整えるとともに、各監査委員が持つ専門性を有効に活用できるよう力を尽くしてまいります。また、収集した情報を基に具体的なアクションにつなげることで、関係者が情報を報告する必要性を理解し、自然に動けるような体制にしたいと考えています。

関西電力は巨大な弾み車のような組織であり、少し押した程度ではなかなか回り出しません。今回、世間からの非難と自ら変わろうとする経営陣の決意により、回りはじめたと感じています。ここで力を合わせて押し続けることで巨大な弾み車は大きく回り出します。弾み車を回す原動力は現場にあり、私は現場で起きている事実をしっかりとらえることで、弾み車を回すべく手助けをしたいと思っています。