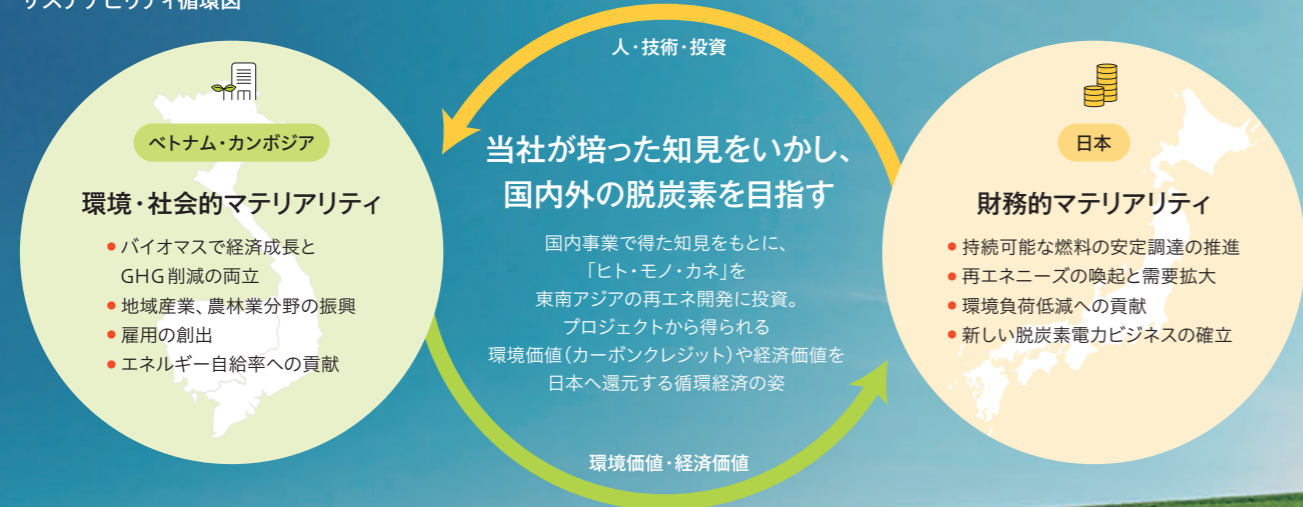


人々の生活に欠かせないエネルギー。当社はエネルギーを扱う企業として、人々が“当たり前”安心して暮らせる日常を支えると共に、脱炭素社会の実現を通じて、未来の世代にもその当たり前の日常が続くよう、サステナビリティの推進に取り組んでいます。当社は、グローバルな脱炭素社会の実現に向けて、新たなイノベーションを提供します。具体的には、燃料サプライチェーンの構築やカーボンクレジットの創出を通じて、脱炭素社会の実現に貢献します。当社が目指すサステナビリティは、地球環境だけでなく、社会全体を含んでいます。人々の暮らしを支え、発電所や燃料を生産する地域に貢献し、従業員・ステークホルダー・サプライチェーン等広い視野で企業の責任を果たしてまいります。

サステナビリティ循環図



# 環境対応と経済成長へ 貢献するサステナビリティ

サステナビリティ基本方針

**挑戦とスピードで気候変動をストップする**  
～人々のより良い暮らしのために進化し続ける脱炭素企業へ～

当社は、グローバルでの脱炭素社会の実現を使命とし、国内外での再エネ事業の普及・拡大と脱炭素ニーズに応える様々な機能の提供を通じ、環境対応と経済成長の双方へ貢献するエネルギー会社を目指しております。

具体的には、国内でのバイオマス発電事業での実績を活かし、国内海外問わず多様なプロジェクトに取り組み、エネルギー自給率の向上や雇用創出、産業振興等に貢献します。また、海外のプロジェクトで生み出された環境価値を日本国内での取引に活用することで、グローバルな脱炭素を推進します。

人々の暮らしを支え、より良い未来を共に創るため、今後も「挑戦とスピード」を重視し、進化を続けます。

また、当社ではパリ協定および日本の温室効果ガス削減目標への貢献を目的に、ネットゼロ目標を設定しております。この目標の進捗状況については、SCOPE1～3にわたる温室効果ガス排出量を定期的に計測・モニタリングし、経営層による年次レビューを通じて厳正に評価しております。進捗に遅れが確認された場合には、速やかに課題の原因分析を行い、投資計画の削減や具体的な施策の見直し、追加施策の立案・実行等、必要な是正措置を講じます。

サステナビリティ活動の推進体制

当社は、2022年度にサステナビリティ委員会を設立し、サステナビリティに関するガバナンス体制を構築しました。委員会は、経営企画管掌取締役を委員長とし、常務取締役を含む複数の役員等が委員として参画しています。加えて、経営企画部内に専任4名で構成される事務局を設置し、

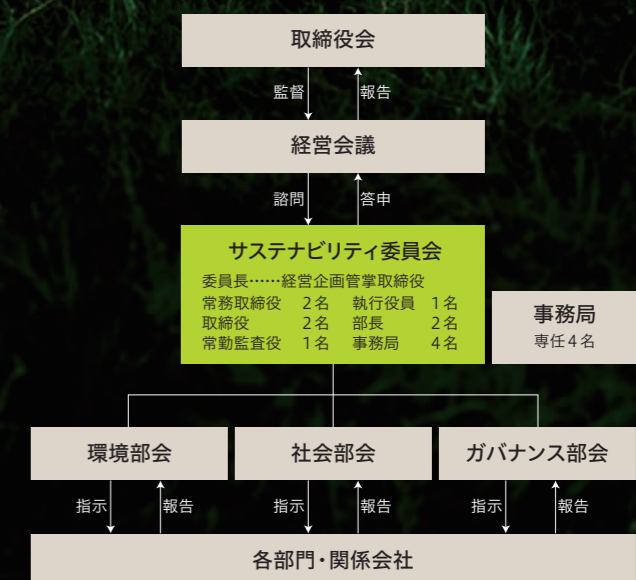
部門横断的な取り組みを統括しています。

サステナビリティ委員会では、気候変動対応や人的資本の強化等、持続可能な社会の実現に向けた当社の活動を推進しており、短期的な視点にとどまらず、中長期的な企業価値の向上を見据えた経営判断を支える役割を担っております。

また、サステナビリティに関する個別の取り組みについては、事務局のもと、各部門および関係会社から選出されたメンバーによる環境部会・社会部会・ガバナンス部会をそれぞれ設置し、具体的な施策の検討・協議を行っております。部会で協議された内容は、年4回以上開催されるサステナビリティ委員会に報告され、審議の対象となります。

経営会議では、サステナビリティ委員会での審議事項や決定事項を重要な経営・事業戦略として受け止め、必要に応じて諮問を行い、経営上の意思決定を行います。取締役会は、経営会議で審議された内容の報告を受け、当社のサステナビリティ推進に関する監督を担っております。

サステナビリティ推進体制図(2025年3月末時点)



# マテリアリティ

## 基本的な考え方

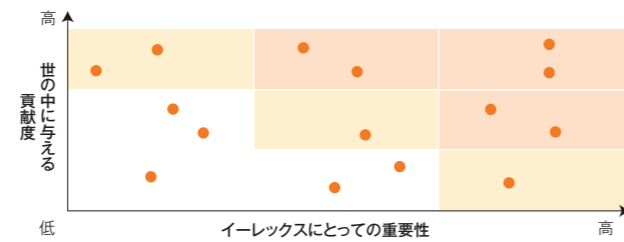
当社では、これまで「環境」「社会」「ガバナンス」に関するマテリアリティを策定し、持続可能な企業経営の指針として活用してまいりました。しかしながら、経営環境や社会情勢の変化を踏まえ、2024年度にマテリアリティの見直しを実施しました。その結果、従来の枠組みをより具体化し、「財務的マテリアリティ」と「環境・社会的マテリアリティ」の2

つに分類したダブルマテリアリティの考え方を導入しました。今後は、これらのマテリアリティに基づく取り組みを通じて、持続可能な社会への貢献と当社グループの中長期的な成長の実現を目指してまいります。なお、マテリアリティについては、社会的要請や事業環境の変化に応じて、継続的な見直しを行っていく方針です。

## マテリアリティの特定プロセス

- STEP 1 課題の洗い出し**  
SASB(サステナビリティ会計基準)等の指標を参考に当社の事業環境を分析し、企業価値向上に向けた経営課題との関連性が高いマテリアリティを抽出しました。
- STEP 2 課題の重要度評価**  
STEP1で抽出した項目について、社会価値(世の中に与える貢献度)と経済価値(イーレックスにとっての重要性)の2軸で評価を行いました。
- STEP 3 マテリアリティ案の策定**  
STEP2において重要度が高いと評価された課題を主要課題として抽出し、右記のカテゴリに分類した上で、サステナビリティ委員会にて審議を行いました。その結果をもとに、マテリアリティ案として整理しました。
- STEP 4 妥当性の検証**  
STEP3では、マテリアリティ案および特定プロセスの妥当性を確認するため、各ステークホルダーの視点に精通した有識者との意見交換等を実施しました。その結果を踏まえ、当社が重要プロジェクトとして位置づけている東南アジアへの投資内容を主要課題として、新たに「環境・社会的マテリアリティ」として作成することとしました。これに伴い、STEP2で抽出・整理したマテリアリティは「財務的マテリアリティ」として再分類し、ダブルマテリアリティの枠組みを明確化しました。
- STEP 5 マテリアリティの特定**  
ダブルマテリアリティの観点から特定したマテリアリティの最終案をサステナビリティ委員会にて審議し、その後、取締役会にて正式に決議しました。マテリアリティは、社会情勢の変化や当社グループの経営環境の変動を踏まえ、適宜見直しを行ってまいります。毎年、取締役会においてマテリアリティの見直しの必要性について審議し、継続的な改善に努めております。

項目	説明	中長期的な影響(10年以上)	短期的な影響(3年以内)	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	2055年	2060年	2065年	2070年	2075年	2080年	2085年	2090年	2095年	2100年
GHG削減(Scope 1+2)	GHG削減は、気候変動のリスクを軽減し、企業の競争力を高める。また、規制強化によるコスト削減にもつながる。	高	中	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
再生可能エネルギー	再生可能エネルギーは、エネルギーコストの削減と安定供給を実現する。また、環境負荷低減にも貢献する。	高	高	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
環境負荷低減	環境負荷低減は、環境規制への対応とブランド価値の向上につながる。また、資源効率の向上によるコスト削減にも貢献する。	中	高	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
社会貢献	社会貢献は、企業の評判を高め、優秀な人材の確保につながる。また、地域社会との共生にも貢献する。	中	中	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○



1. 持続可能な燃料の安定調達の推進
2. 再生可能エネルギーニーズの喚起と需要拡大
3. 環境負荷低減への貢献
4. 新しい脱炭素電力ビジネスの確立

## 特定したマテリアリティ

財務的マテリアリティ	環境・社会的マテリアリティ
<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な燃料の安定調達の推進</li> <li>再生可能エネルギーニーズの喚起と需要拡大</li> <li>環境負荷低減への貢献</li> <li>新しい脱炭素電力ビジネスの確立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>バイオマスで経済成長とGHG削減の両立</li> <li>地域産業、農林業分野の振興</li> <li>雇用の創出</li> <li>エネルギー自給率への貢献</li> </ul>

## マテリアリティの詳細

マテリアリティ	目指す姿	重要度が高い項目一覧
持続可能な燃料の安定調達の推進	再エネを持続可能な形で需要家に安定供給	<b>リスク</b> ● 燃料規制変更に伴うコスト対応
再生可能エネルギーニーズの喚起と需要拡大	2050年カーボンニュートラルに向けて積極的に需要家に働きかけ	<b>機会</b> ● 出力抑制の増減による売上高の変化 ● 再エネ需要の高まりを背景とした売上高の変化 ● 蓄電池・アグリゲーション等のエネマネ効率化システム
環境負荷低減への貢献	環境に配慮した効率的循環経済の構築	<b>機会</b> ● 自社 GHG の削減 ● 石炭火力へのバイオマス混焼 ● 各商流におけるエネルギー消費量の削減
新しい脱炭素電力ビジネスの確立	2050年カーボンニュートラルに向けた新たな需要の掘り起こし	<b>機会</b> ● カーボンプレジット事業 ● 蓄電池・アグリゲーション等のエネマネ効率化システム
バイオマスで経済成長とGHG削減の両立	当社が培った知見を活かし、東南アジアの脱炭素を目指す	<b>機会</b> ● 石炭火力へのバイオマス混焼 ● 燃料工場の開発事業 ● バイオマス発電所の開発事業 ● 自社 GHG の削減 ● 各商流におけるエネルギー消費量の削減
地域産業、農林業分野の振興		
雇用の創出		
エネルギー自給率への貢献		

# TCFDへの取り組み



当社は2023年3月、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)の提言に賛同を表明しました。

これを契機に、事業活動が環境に与える影響を改めて認識し、気候関連情報の開示の充実を進めてまいります。サステナビリティ委員会を中心に「カーボンニュートラルに向けた取り組み」を積極的に推進し、ステークホルダーの皆さまと共に持続可能な社会の実現を目指します。

TCFDの枠組みに基づく情報開示については、サステナビリティ委員会での議論を踏まえ、毎年見直しを行い、内容の充実を図ってまいります。



## ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、当社のサステナビリティ全般に関するガバナンス体制に組み込まれております。サステナビリティ委員会では、TCFD提言に沿って気候関連リスクの識別・評価を実施すると共に、対応策の整理・検討を行っております。

## 戦略

当社は、主力事業である発電事業を中心に、長期的かつ不確実性の高い将来に備え、事業のレジリエンス強化に取り組んでいます。

世界の平均気温上昇に関する複数のシナリオー1.5°Cシナリオ(脱炭素が進む未来、IEAのNZEシナリオ等)および4°Cシナリオ(現在の延長線上、成り行き未来、IEAのSTEPSシナリオ等)を参照し、2050年時点を想定して、自社への影響を「リスク」と「機会」に分けて評価しました。

評価の結果、移行リスクとして、再エネやバイオマス発電に対する需要の高まりに伴い、燃料需要の増加が見込まれると想定されました。特に、再エネ基準を満たす燃料の供給が需要に追いつかない場合、原価の上昇が事業活動に大きな影響を及ぼす可能性があるかと想定しております。

一方で、バイオマス燃料の多様化や、再エネ基準を満たす燃料の自社調達体制の強化により、長期的に安定した価格で原材料を確保できる可能性があります。これにより、原価の低減を通じて販売拡大の機会を得られるものと考えています。

なお、これらのリスクおよび機会が当社の財務状況に与える影響については、現時点では定量的な評価が困難であるため、「大・中・小」の三段階による定性的な評価を実施しております。今後も継続的にシナリオ分析を進め、財務影響の評価精度を高めると共に、気候変動に伴うリスクと機会への対応力を強化し、事業の持続可能性向上に努めてまいります。

また、リスクおよび機会の発現時期については、以下のとおり想定しています。

- 短期：3年以内
- 中期：3年超～2030年まで
- 長期：2030年以降

## リスク管理

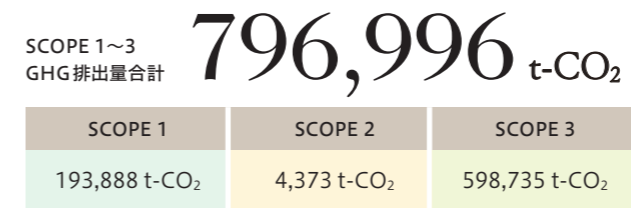
当社では、気候変動に関連するリスクおよび機会の識別・評価を、サステナビリティ委員会の事務局が中心となって情報収集・整理を行い、その内容をもとにサステナビリティ委員会にて対応方針を協議・決定し、取締役会へ報告しております。

現在、気候変動に関連する重要なリスク・機会への対応策の具体化や進捗管理を含むリスク管理体制の構築に向けて、検討を進めている段階です。今後、体制の整備を通じて、より効果的なリスク対応を図ってまいります。

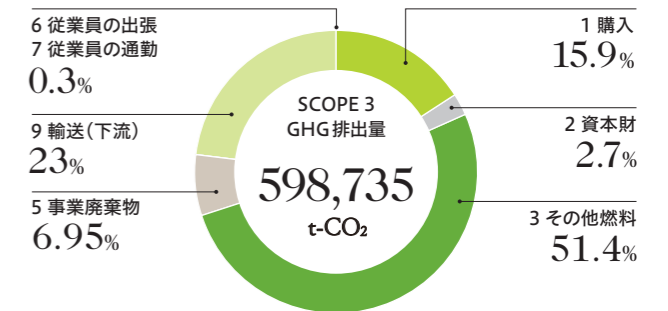
## 指標および目標

当社グループでは、カーボンニュートラルの実現に向けた指標として、GHGプロトコルに基づく温室効果ガス(GHG)排出量の算定を行っております。今回の算定では、子会社の統廃合による影響を反映し、計算方法の変更に伴う再計算を実施しました。今後も継続的にGHG排出量の算定を行い、当社グループの事業活動が環境に与える影響をモニタリングしながら、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進してまいります。

### 2024年度 GHG 排出量実績\*



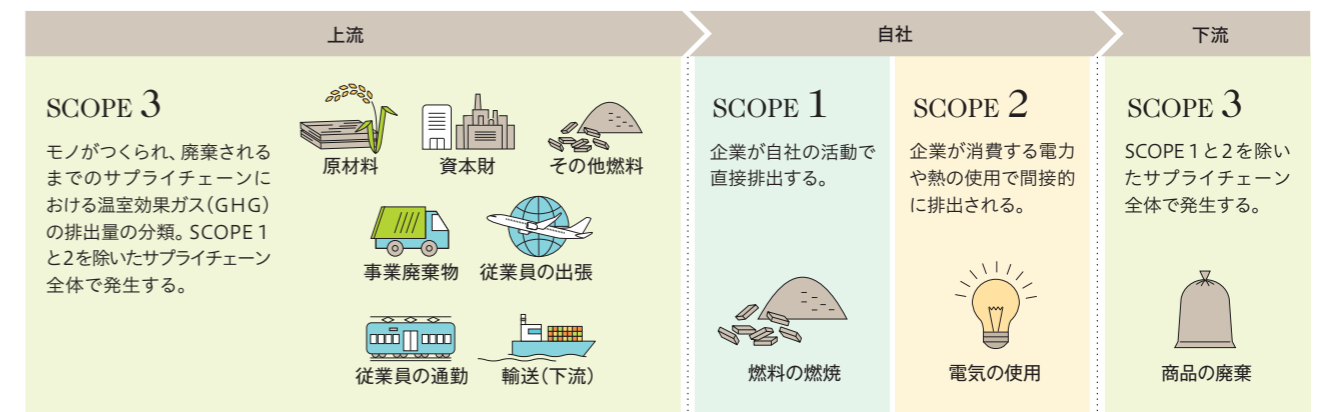
### 2024年度 GHG 排出量 SCOPE3 内訳



カテゴリー	CO <sub>2</sub> e 排出量 (tCO <sub>2</sub> e)	割合
1 購入	95,350	15.9%
2 資本財	16,154	2.7%
3 その他燃料	307,656	51.4%
4 輸送(上流)	-	-
5 事業廃棄物	41,591	6.95%
6 従業員の出張	39.7	0.01%
7 従業員の通勤	107	0.02%
8 リース資産(上流)	-	-
9 輸送(下流)	137,836	23%
10 商品の加工	-	-
11 商品の使用	-	-
12 商品の廃棄	1.31	0%
13 リース資産(下流)	-	-
14 フランチャイズ	-	-
15 投資	-	-
16 その他	-	-

\* 2025年3月期有価証券報告書掲載の数値となりますが引き続き透明性を高めるための作業を実施しております。

## サプライチェーン排出内訳



# TCFDへの取り組み

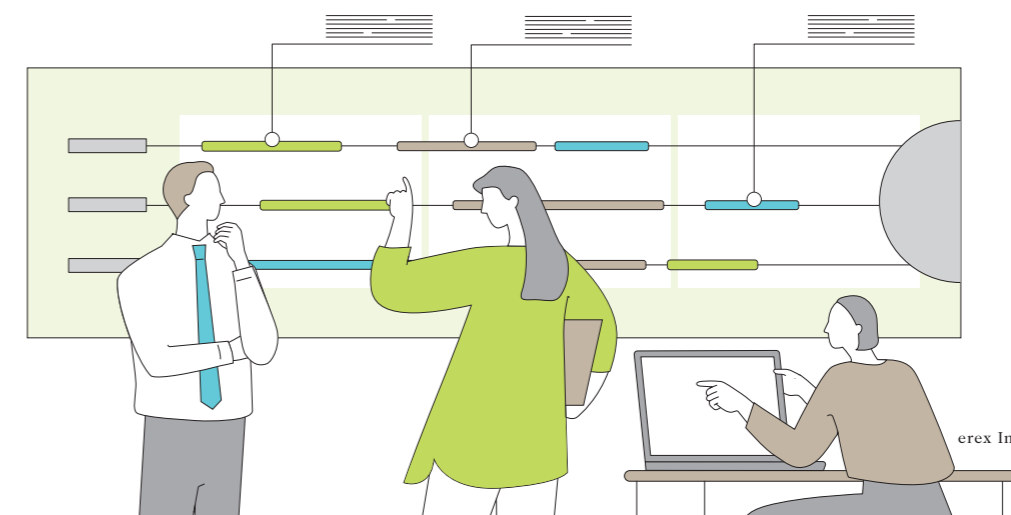
## 気候変動に関連する主なリスクと対応策

分類	当社への影響	重要度	発現時期	対応策
移行リスク	<b>政策と法</b> 既存の製品およびサービスに対する命令および規制 バイオマス発電に用いる燃料の規制が変更された場合、再エネとしての位置づけを維持するため、規制を満たす燃料への転換にかかるコストが発生する、ないし規制を満たす高コスト燃料への転換で燃料コストが増加する。	中	短期～	バイオマス燃料の持続可能性の確保に関する自主的取り組みとしてPKSや木質ペレットといったバイオマス燃料を海外から調達。また2020年にPKSを対象としたGGL認証(Green Gold Label)を取得する等、自然環境保護や持続的なバイオマス燃料の活用に向けて、サプライチェーンの管理等をカバーする各種認証の取得に努める。
	<b>テクノロジー</b> 既存の製品・サービスを排出量の少ないものに置換 排出目標の未達成や開示情報の不備(第三者認証未取得燃料の混在や認定されたバイオマス比率の相違を含む)に関するレピュテーションリスクや対応に係るコストの増加が発生する。	中	短期～	
	<b>市場</b> 原材料のコスト増加 環境意識の高まりを受けた再エネ発電による発電量の増加に伴い、出力抑制の日数が増加し、売上が減少する。	小	中～長期	2050年カーボンニュートラルに向けた布石として太陽光PPA等バイオマス以外の再エネへの投資、売価・販売量の最適化等を推進していく。
	<b>市場</b> 原材料のコスト増加 再エネ発電・バイオマス発電に対する需要の高まりを受け、燃料の需要が増加する一方、再エネの基準を満たす燃料の供給が需要に追いつかないことで、原価が増加する。	大	短期～	再エネ基準を満たす燃料の調達強化や自社燃料工場の設置、自社燃料開発等多様なバイオマス燃料の開発を推進していく。
物理的リスク	<b>評判</b> ステークホルダーの懸念または否定的なステークホルダーからのフィードバックの増加 気候関連課題への対応不備や情報開示ニーズへの対応不備による株価の下落や投資家離れにより、資金調達コストが増加する、ないし株価の下落により企業価値が低下する。	中	短期～	経営計画、2050年カーボンニュートラルを目標とし、自社GHG排出量の削減とバイオマス事業による削減貢献を推進していく。
	<b>急性</b> サイクロンや洪水等の異常気象の重大性と頻度の上昇 風水害の激甚化により、バイオマス燃料の製造工場が被災、あるいはサプライチェーンの寸断により、燃料の調達が停止し、発電所の稼働が止まることで売上高が減少する。  風水害の激甚化により発電施設が損傷し、稼働が停止することで売上高が減少する。	中	中～長期	サプライチェーンの寸断により発電所が稼働できなくなるリスクを回避するために複数の国や販路から燃料調達を実施している。  発電所立地エリアの高潮時の浸水深・洪水時の浸水深共に2050年1.5℃、4℃共に現状の浸水深予測から大きな変化はない旨を確認している。 ※また有事に備え、避難経路の確保等人員に対してのリスク管理を徹底し、必要に応じてBCP対策等を計画に織り込む。

※ 出典：【WRI】"Aqueduct Global Flood Analyzer"

## 気候変動に関連する機会と主な対応策

分類	対応課題	重要度	発現時期	対応策
機会	<b>テクノロジー</b> 既存の製品・サービスを排出量の少ないものに置換 再エネのポテンシャルを活かす電力系統へシフトを促す政策の導入により、出力抑制の対象となる運転期間が短縮され、売上が増加する。蓄電池を活用したエネルギー管理システムの効率化ビジネスの開発と実用化により、収益が増加する。	中	中～長期	2050年カーボンニュートラルに向けた布石として蓄電池やCPPA等バイオマス以外の再エネへの投資、売価・販売量の最適化等を推進していく。
	<b>テクノロジー</b> 既存の製品・サービスを排出量の少ないものに置換 新技術の進展により、発電効率の高いバイオマス燃料が開発され、発電量当たりコストが低下することで売上原価が減少する。	中	中～長期	自社燃料開発や自社燃料工場等により多様なバイオマス燃料の開発を推進していく。
	<b>市場</b> 原材料のコスト増加 BECCS(回収・貯留CCS付きバイオマス発電)のニーズの高まりにより、バイオマス発電に対するニーズが高まり、売上が増加する。	小	中～長期	2050年カーボンニュートラルに向けた布石として「さらなる脱炭素への挑戦」を掲げBECCSや植林等を検討する。
	<b>市場</b> 原材料のコスト増加 再エネ基準を満たす燃料の自社調達を強化することで、長期にわたり安定的な価格で原材料を調達できるようになり、燃料コストが減少する。	大	短期～	自社燃料開発や自社燃料工場等多様なバイオマス燃料開発を推進していく。
機会	<b>市場</b> 変化する顧客行動 気候変動対応に取り組む企業等による再エネニーズの高まりにより、バイオマス発電を含む再エネで発電された電力に対するニーズが高まり、売上が増加する。	大	短期～	国民負担や補助金に頼らないNon-FITのバイオマス発電事業への挑戦やグループ会社のエバーグリーン・マーケティングによる顧客の排出削減を支援する、CPPAやアグリゲーション事業、CO <sub>2</sub> フリープランの販売等サービスを拡大していく。
	<b>評判</b> ステークホルダーの懸念または否定的なステークホルダーからのフィードバックの増加 自社のESG課題へ積極的に取り組み、その状況を開示しESG投資を呼ぶことで、株価上昇により企業価値が向上する。	中	短期～	経営計画、2050年カーボンニュートラルを目標とし、自社GHG排出量の削減とバイオマス事業による削減貢献を推進していく。



# Environment 環境

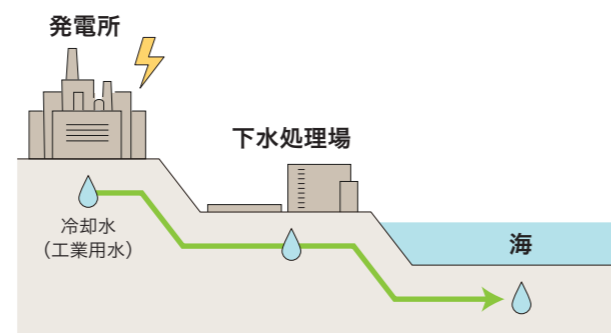
当社は、2030年ビジョン「～持続可能な社会の実現のために～再生可能エネルギーをコアに電力新時代の先駆者になる」の実現に向け、環境面での取り組みを積極的に推進しています。2030年までにCO<sub>2</sub>削減貢献量2,500万トン为目标に掲げ、国内外でのバイオマス発電所の運営やバイオマス燃料事業を進めております。



## 水質管理

沖縄県の中城バイオマス発電所では、海水ではなく工業用水を冷却水として使用しております。使用後は下水処理を経て海へ放流することで、周辺海域の温度上昇を防ぐ等、海洋環境保全に配慮しております。

また、取水量・排出量のデータを管理し、冷却水の再利用や取水量の測定・監視を通じて取水量を抑制し、水資源の効率的な利用に努めております。



## 大気汚染の抑制

バイオマス燃料の輸送においては、輸送中の粉塵の飛散を防ぐため、密閉構造を採用した屋根付きの特注トラックを使用しております。発電所では、ばいじん・SO<sub>x</sub>・No<sub>x</sub>等の大気汚染物質の排出抑制のため、排気ガス処理装置を設置しております。さらに、定期的に法定基準に基づいた排ガス測定を実施しております。



## 生物多様性

発電設備の建設・運転に際して公害や自然破壊の防止を目的として環境アセスメントを実施しております。具体的には、動植物の生態調査を通じて環境影響を評価し、設計・施工に反映しております。

また、国内で使用する燃料については、燃料調達先での焼畑農業や違法伐採による生態系破壊を防ぐため、第三者機関による認証を取得した燃料を調達しております。



## 廃棄物管理

発電所では、排気に含まれる微細な灰を除去するため、バグフィルターを設置し、周辺環境および人体への影響を防止しております。

また、PKSの燃焼によって生じた灰は全量回収し、セメント原料として造粒固化し再利用しております。このセメント原料は、一部公共事業の建材としても活用されており、廃棄物の有効活用を通じて環境保全に貢献しています。



## CO<sub>2</sub>フリープランの拡充

当社販売子会社であるエバーグリーン・リテイリング株式会社は、2024年度より、すべてのお客さまのご契約をCO<sub>2</sub>フリープランへと切り替えました。これにより、2024年度は約38万トンのCO<sub>2</sub>排出削減に貢献しております。

今後も、実質CO<sub>2</sub>フリーの電力をリーズナブルな価格で提供し、より多くのお客さまにクリーンな電力をご利用いただけるよう、サービスの拡充に努めてまいります。



# Social 社会

サステナビリティへの取り組みについては、気候変動の問題にとどまらず、貧困の解決や人権等幅広い取り組みが企業にも強く求められております。こうした背景のもと、当社は事業活動を通じて得た収益を社会に広く還元し、その社会が持続的に発展することで、当社自身もさらなる成長を遂げるという好循環を目指しています。持続可能な事業運営を通じて、社会と共に発展する企業であり続けることが、当社のサステナビリティに対する基本的な考え方です。

## 人的資本

### 社内環境整備方針、人材育成方針

当社は「再生可能エネルギーをコアに、電力新時代の先駆者になる」ことを2030年のビジョンとして掲げています。このビジョンの実現に向けて、ジェンダーや国籍にとらわれない公平な採用活動を推進し、多様な人材の活躍を支援しております。また、従業員が安心して働ける職場環境の整備に取り組むと共に、公正な評価と処遇を通じて、一人ひとりの能力と価値を最大限に引き出すことを目指しております。これらの取り組みは、従業員のエンゲージメント向上と持続的な企業価値の向上に繋がるものと考えております。

### 具体的な取り組み(設定済みの指標および目標を含む)

#### ダイバーシティの推進

当社は、脱炭素社会の実現に向けてグローバルに事業を展開する中で、国籍やジェンダーを問わず、優秀な人材の活躍が不可欠であると考えております。こうした認識のもと、次の方針に基づきダイバーシティの推進に取り組んでいます。

当社の経営理念である「挑戦とスピード」を体現し、海外展開の加速を実現するためにも、多様な人材の活用は重要な要素です。外部環境が急速に変化する中、柔軟な対応力を備えた人材の育成を通じて、持続的な成長戦略の推進を目指しております。

特に、女性社員および女性管理職の比率が依然として低いことは課題として認識しており、これまで新卒採用における一定比率の女性採用や中途採用の強化を継続してまいりました。

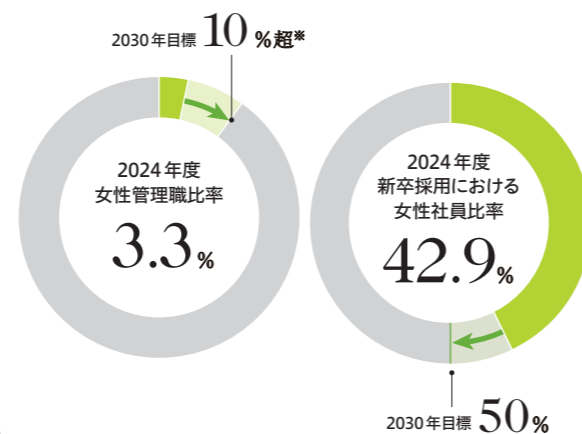
2024年度には女性管理職を新たに1名登用し、2025年度の新卒入社予定者のうち42.9%が女性であり、外国籍社員も1名採用しております。新卒社員の育成に加え、新たな事業展開に即した即戦力人材の採用を通じて、人材ポートフォリオの拡充を図っております。

多様性に関する課題は依然として存在しており、現時点では抜本的な解決には至っておりません。一方で、性急な対応は適切ではないと考えており、女性の活躍推進については現行の目標を維持しつつ、目標期日までの達成を目指して着実に取り組んでまいります。



2024年度の労働者に占める女性労働者の割合\*

30.1%



※ 子会社等を除いた実績や目標値となります。

今後も採用活動および管理職登用の取り組みを継続すると共に、2025年度には社外の女性リーダーを招聘し、全社員を対象としたセミナーや座談会の開催を予定しています。これにより、社員一人ひとりが多様性の価値を理解し、活かす組織風土の醸成を図ってまいります。

#### 人材の育成

当社では、従業員一人ひとりが自身のキャリアステージに応じて成長できる環境の整備を重視し、以下のような施策を実施しております。新卒採用は6年前より開始しており、入社後3年間は四半期ごとの研修を通じて継続的なフォローアップを行っております。近年では、中途採用においても20代の若手人材の入社が増加傾向にあり、加えて、豊富な経験を持つベテラン層の採用も進めております。こうした多様なバックグラウンドを持つ人材が集まる中で、配属後の教育体制の強化が重要であると認識しております。多様性は当社の大きな強みである一方、組織運営においては活動基盤の標準化が求められます。これにより、業務の質と効率の向上、ならびにリスクの低減を図ることが可能となります。これまで実施してきた新卒3年目研修、チューター研修、新任課長研修に加え、部長研修、全社員向けコミュニケーション研修、異文化コミュニケーション研修、イングリッシュカフェ(英会話交流)等、職位別および全社員対象の研修プログラムを拡充しています。今後は、これまで未着手であった課長以下の職層や中途入社社員に向けた研修の企画・実施を進めてまいります。また、昨年度に実施した全社員向けコミュニケーション研修に続き、今年度は第2弾として経営理念研修の開催を予定しています。これらの取り組みを通じて、従業員の成長支援と組織力の強化を図り、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

#### 主な取り組み施策

職位に応じた研修制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒社員向け各種研修</li> <li>● 職位別管理職研修</li> </ul>
若手従業員へのフォローアップ	新卒入社研修に加えて四半期ごとのフォローアップ研修(入社後3年間)
外部ビジネスセミナーの受講	全従業員を対象としたオンライン形式でのセミナー受講環境を整備し、社員へ周知
公正な人事評価	四半期ごとの目標設定および人事評価面談の実施

#### 多様な働き方の導入

当社は、従業員一人ひとりの能力や生活スタイルを尊重し、それぞれの価値を最大限に発揮できるよう、多様な働き方の導入を積極的に推進しています。2024年8月には海外赴任者の処遇改善を実施し、2025年4月からは積立傷病休暇制度の導入、育児・介護休業制度の改定等、働きやすい職場環境の整備に注力してまいりました。特に、性別にかかわらず育児休業制度を利用できる環境づくりを進めており、男性社員の取得率向上を推進しております。育児休業を取得した社員の体験談や工夫事例を社内でも共有することで、誰もが取得しやすい風土の醸成を目指しております。

#### 主な取り組み施策

- 働き方改革  
(時差出勤、有休奨励期間の設定、海外赴任者の処遇改善)
- 性別にかかわらず育児休業制度の運用徹底

#### 公正な評価と処遇

従業員一人ひとりがやりがいを持ち、長期的に働き続けられる環境を整えるためには、公正な人事評価制度の運用が極めて重要です。当社では、従業員とご家族が安心して働けるよう、福利厚生充実にも継続的に取り組んでおります。2024年度より、新たな評価目標シートを導入し、業績評価における目標設定と成果の定量化を開始しました。これにより、1on1ミーティングにおいて、上長とメンバー双方が進捗状況を明確に把握できるようになり、個人の成長支援と公正な評価の実現に繋がっております。さらに、より透明性の高い評価制度の構築を目指し、目標管理や進捗確認をWEB上で記録・共有できる新たな仕組みの導入を開始しました。この仕組みにより、社員および上長の業務負担を軽減し、1on1を通じた対話に集中できる環境を整えております。今後は、これらの仕組みを人事データと連携させることで、人材育成にも活用し、従業員の能力開発と組織力の向上を図ってまいります。

#### 主な取り組み施策

- 退職金・企業年金制度
- 従業員持株制度
- 遺児育英年金
- 人間ドック費用補助

# Social 社会

## 人権の尊重

### イーレックスグループ人権方針

イーレックスグループは、「人権の尊重」を企業の重要な社会的責任と位置づけ、サステナビリティ基本方針に基づく行動指針として「イーレックスグループ人権方針」を制定しております。これにより、各国・地域において誠実かつ責任ある事業活動を推進し、すべてのステークホルダーの人権を尊重する企業文化の醸成に努めております。

#### イーレックスグループ人権方針(抜粋)

##### 1. 人権に関する法令の遵守

- 事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守
- 上記法令が国際的な規範と異なる場合、国際的な規範を尊重

##### 2. 方針の適用範囲

役員・従業員を含むイーレックスグループで働くすべての者

##### 3. 事業活動における人権尊重の取り組み

ステークホルダーへの人権尊重の取り組みの推進

##### 4. 人権デュー・デリジェンス

事業活動において起こりうる顕在化した、または潜在的な人権に対する負の影響の特定、防止、軽減に努める

##### 5. 救済・是正

事業活動において人権に対する負の影響を引き起こした場合、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済や是正を行い、再発防止に取り組む

##### 6. ステークホルダーとの対話

顕在的または潜在的な人権リスクへの対応について、ステークホルダーとの積極的な対話や協議を実施

##### 7. 情報開示

WEBサイト等を通じた適切な情報開示

### 障がい者雇用の取り組み

近年、障がい者雇用の取り組みを開始し、埼玉県農園にて農作業を通じた就労支援を行っています。四季折々の野菜の収穫に加え、現在はすいか等の果物の栽培にも挑戦しております。

収穫された農作物は、地域の「こども食堂」への提供や社内販売を通じて活用されており、売上の一部を貧困世帯や社会的支援が必要な方々への寄付として活用することを検討しています。これらの活動は、当社の社会的責任を果たす取り組みの一環として、今後も継続してまいります。



### 発電所立地地域への地域貢献活動

当社グループは、発電所の立地地域において、地域社会との共生を重視した貢献活動を積極的に展開しております。福岡県豊前市では2018年より地元神社の祭事に継続参加をしております。さらに沖縄県では、第62回日本伝熱シンポジウム 公開セッションにおいて「中城バイオマス発電所における高効率設計」の発表を行いました。



### ベトナムにおける人材育成支援

当社は、ベトナムにおいて投資活動を行う日系企業として、エネルギー分野にとどまらず、経済・社会の持続的な発展に貢献することを目的として、人材育成支援に取り組んでいます。これは、当社の脱炭素社会の実現に向けた事業推進と、地域社会との共生を両立させる長期的な価値創造の一環です。

### 若手・女性官僚への留学研修プログラム支援

2023年より、ベトナム内務省が実施する人材育成プログラムに協賛し、ベトナムの中央および地方の若手・女性公務員が日本の教育研修機関(大学等)で学ぶ際の留学費用を支援しております。このプログラムでは、リーダーシップやマネジメントスキルの習得に加え、日本の行政機関への訪問を通じてベストプラクティスを学び、ベトナム国内での行政運営に活かすことを目的としております。

### 地方省の学生への学習支援奨学金授与

当社が発電所やペレット工場を展開するトゥエンクアン省および旧イエンバイ省(現ラオカイ省)において、2024年に経済的な理由で就学が困難な学生に対し、「イーレックス就学支援奨学金」を授与いたしました。ベトナムでは急速な経済成長が進む一方で、山岳地帯や少数民族地域では依然として教育機会の格差が存在しております。当社は、こうした地域における教育支援を通じて、地域の持続可能な発展に寄与すると共に、事業活動との連動による社会的価値の創出を目指しております。



### 健康経営優良法人

当社は、従業員の健康を重要な経営課題と位置づけ、健康維持・増進に向けた取り組みを継続的に推進しています。その成果として、3年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けております。「健康経営優良法人認定制度」は、地域の健康課題に即した取り組みや「日本健康会議」が推進する健康増進活動に基づき、特に優れた健康経営を実践する法人を顕彰する制度です。

当社では、従業員一人ひとりが健康で能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に取り組んでおり、2024年度からは人間ドック受診費用補助の年齢制限を撤廃する等、制度の拡充を図っています。また、2025年3月からは新たに個別相談窓口を設置し、従来の手続きや人事制度に関する相談に加え、より幅広い社員サポート体制の強化を進めています。

今後も、従業員とご家族にとって、健康で働きがいのある企業であり続けることを目指し、健康経営のさらなる推進に努めてまいります。

# Governance コーポレート・ガバナンス



## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

当社は、株主、顧客、従業員をはじめとするステークホルダーに対して、経営責任と説明責任の明確化を図り、企業価値の最大化によるメリットを提供するため、経営と業務執行における透明性および健全性の確保、並びにコンプライアンスの徹底を進めています。また、効率的な経営の推進を行うことを基本方針とし、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実に取り組んでおります。

### ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社として、以下のガバナンス体制を構築しています。

取締役および監査役は株主によって直接選任され、経営を付託された者としてそれぞれの役割を適切に果たすと共に、経営状況について株主を含むステークホルダーに対する説明責任を果たしております。

当社は、エネルギー事業の上流から下流までを展開しており、近年では事業領域が海外にも拡大しております。

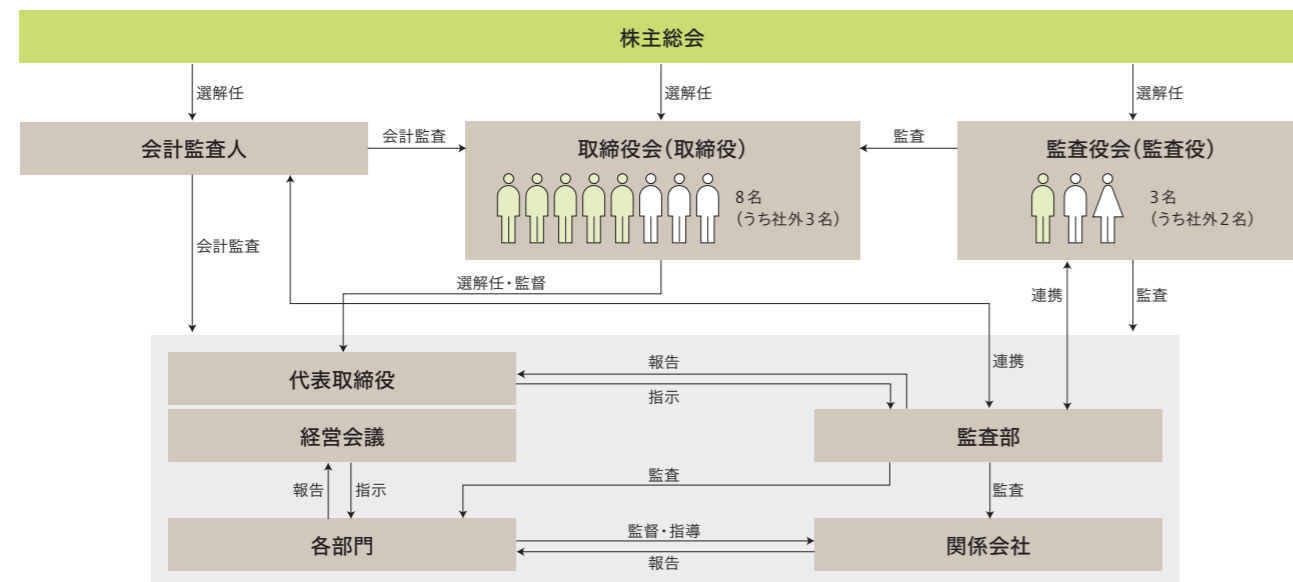
これに伴い、経営判断、意思決定およびその監督におい

ては、エネルギー事業に関する専門知識と事業経験を基盤とした多角的なリスク評価が求められます。

そのため、当社の事業に精通した業務執行取締役が多様な視点から経営判断および意思決定に携わっています。また、社外取締役は、独立した立場から助言・指導を行い、監査役は取締役会から完全に独立した立場で職務執行を監査・監督することで、意思決定の透明性と公正性を確保する体制を整えております。

### 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

当社では現在、8名の取締役を選任しておりますが、事業規模の拡大に対応しつつ、迅速な意思決定を維持する上で適切な規模と考えております。取締役は、当社の各事業に関する深い知見を持つ取締役と、独立した立場から監督を行う社外取締役で構成されており、専門知識や経験、バックグラウンドの異なる多様な人材によって、バランスの取れた構成を実現しています。なお、社外取締役には、他社での経営経験を有する人材を起用しており、客観性と専門性を兼ね備えたガバナンス体制の強化に努めています。



### スキル・マトリックス

各取締役の知識・経験等を一覧化したスキル・マトリックスは以下のとおりです。

	企業経営・経営戦略	エネルギー事業	国際ビジネス	エンジニアリング	営業・マーケティング	ニュービジネス、イノベーション	財務・会計	コンプライアンス	IT
代表取締役社長 本名 均	○	○	○		○	○	○	○	
専務取締役 角田 知紀	○	○	○	○		○		○	○
常務取締役 斉藤 靖	○	○	○	○	○	○		○	
常務取締役 田中 稔道	○	○	○		○	○		○	○
取締役 平井 教夫	○		○		○	○	○	○	
社外取締役 田村 信	○		○		○	○	○	○	○
社外取締役 守田 道明	○		○		○		○	○	○
社外取締役 木村 滋	○	○	○		○		○	○	

### 取締役選任方針・プロセス

当社では、代表取締役社長が、候補者のこれまでの業績、人格、識見に加え、高い倫理観を有し、取締役としての職責を全うするに相応しい人物であるかを総合的に判断した上で、取締役候補者を選定します。選定後は、社外取締役が出席する取締役会において十分な説明を行い、業務執行にあたる取締役候補者として決議しています。

### 社外取締役の選任理由

社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たすことを前提とし、様々な分野に関する専門的な知識や豊富な経験を有し、客観的かつ中立的な立場からの助言および経営の監督が期待できる人物を選任することとしております。現在の社外取締役は、いずれも他社での経営経験を有しており、選任理由は以下のとおりです。

氏名	選任理由	取締役会出席回数 (2024年度)
田村 信	証券会社をはじめとした金融業界での長年の経験を活かし、事業戦略やファイナンスに関するリスクモニタリング等、株主目線での助言を行う。	14回中14回
守田 道明	長年の金融・証券業界における経験に基づく高い識見と経営全般にわたる幅広い知見を持つ。当社経営戦略等に妥当性・適切性の観点から発言を行う。	14回中14回
木村 滋	長年の電力会社での経験から、電力業界における高い識見と経営全般にわたる幅広い知見を持つ。当社経営戦略等に妥当性・適切性の観点から発言を行う。	14回中14回

# Governance

コーポレート・ガバナンス

## 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の実効性を継続的に向上させることを目的として、毎年一定の時期に実効性評価を実施しています。評価を通じて課題を抽出し、取締役会構成メンバー間で共有することで、改善に繋げる仕組みを構築しております。2024年度の実効性評価の結果概要は、以下のとおりです。

### 1. 評価方法

- 2025年3月に、全取締役および全監査役を対象とした5段階評価のアンケートによる自己評価を実施しました。設問は、継続的な実効性確認に加え、コーポレート・ガバナンスに係る外部環境の変化等を踏まえた取締役会の対応状況を確認する内容としました。
- 2025年5月開催の取締役会において、回答結果の分析・評価をもとに意見交換を実施しました。なお、評価の客観性を担保するため、設問の設計および集計・分析は外部機関に委託しております。

### 2. 評価項目アンケートの主な項目

- 取締役会の構成と運営
- 経営戦略と事業戦略
- 企業倫理とリスク管理
- 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬
- 株主等との対話

### 3. 評価結果

資料の内容・分量、事前説明、独立社外取締役の役割、自由闊達な議論の実施等については、概ね適切との評価結果となりました。一方で、DX推進方針への理解促進、海外事業に関する戦略策定やリスク管理に関する情報提供等においては課題があると認識されています。これらの課題に対応することで、取締役会のさらなる実効性向上を図ってまいります。

## 役員報酬

### 1. 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十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

### 2. 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む）

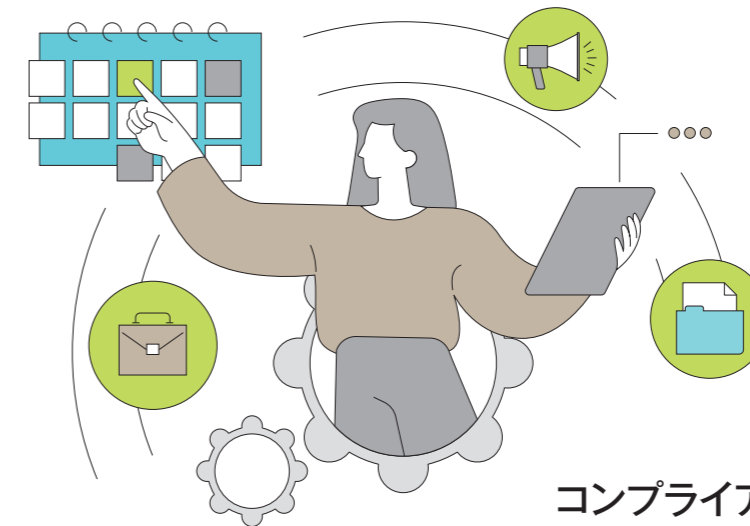
基本報酬は、会社業績や同業他社の水準等を総合的に勘案し、社内外の区分および役位ごとに基礎報酬額を設定しています。これに加え、代表取締役と人事担当取締役が協議の上、前事業年度の個人別業績を反映して、個人別の基本報酬額を決定しております。

報酬等の種類	基本報酬(金銭報酬)
内容	月例で支給される金額固定の報酬
対象	業務執行取締役、社外取締役

### 3. 業績連動報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬は、賞与および譲渡制限付株式報酬で構成されています。

- 賞与：前事業年度に業績目標として掲げた税引前利益の達成度合いおよび前事業年度の個人別業績等に基づき決定された金額を、毎事業年度の一定時期に支給します。



## コンプライアンス

- 譲渡制限付株式報酬：株主総会で定められた報酬枠の範囲内で、一定の譲渡制限期間(3年以上、取締役会が定める期間)が経過するときまで処分等を認めない譲渡制限付株式を交付します。対象取締役に支給する金銭報酬債権額は、毎事業年度取締役会で決定し、支給します。なお、交付株式数は、社外取締役が出席する取締役会で定めた内規に基づき決定します。具体的には、前事業年度に業績目標として設定した税引前利益の達成度に応じて80%~130%の範囲で段階的に設定されます。

### 業績連動報酬

	報酬内容	対象
賞与(金銭報酬)	事業年度の業績目標に向けて着実に成果を積み上げるための短期インセンティブ報酬	業務執行取締役、社外取締役
譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)	中長期的な企業・株主価値の向上を目指した経営を推進するための中長期インセンティブ報酬	業務執行取締役

### 4. 基本報酬および業績連動報酬等の額の、取締役の個人別の報酬等の額の割合の決定に関する方針

種類別の報酬構成比率については、当社と同程度の事業規模や関連する業績・業態に属する企業をベンチマークとした際の報酬水準を踏まえ、役位が上位になるほど業績連動報酬の比率が高くなるよう設計しております。なお、報酬比率は会社業績に応じて業績報酬が変動するため、役員区分に応じて、以下のとおり目安を設定しております。

	基本報酬(金銭報酬)	賞与(金銭報酬)	譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)
取締役	40~100%	0~40%	0~40%
社外取締役	70~100%	0~30%	—

当社は、コンプライアンス規程を制定し、グループ全体におけるコンプライアンスに関する基本事項および当社とグループ会社の取締役や従業員等が遵守すべき15項目からなる原則を定めております。

また、コンプライアンス担当取締役を選任し、グループ内のコンプライアンス研修の実施、内部通報体制の整備、法令・定款その他社内規程違反行為への対応等、体制の強化に取り組んでいます。

万一、違反行為が発見された場合には、コンプライアンス規程に基づき取締役会へ報告し、顧問弁護士等の外部専門家と連携して適切に対応します。さらに、四半期ごとにコンプライアンス担当者会議を開催し、グループ内のインシデント情報を共有すると共に、対策の横展開を図っております。

併せて、グループ全体でコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識の向上を図っております。研修では、法令遵守や一般常識に基づいた行動に加え、インサイダー取引規制、秘密情報管理、個人情報保護、ハラスメント防止等のテーマについて理解促進を図っております。

## 行動規範

当社は、経営理念として掲げているビジョン・ミッションの実現に向けて、役員・従業員(有期雇用者を含む)が企業の社会的責任を自覚し、遵法精神に則り、これまでに培ってきた様々な経験を基盤として、事業活動を通じて社会に貢献することを行動規範としております。

## 内部通報制度

当社は、法令違反や不正行為等による不祥事の防止および早期発見を目的として「内部通報規程」を制定しております。本規程では、通報者の匿名性の確保、情報の機密性保持および通報先等を定めております。なお、内部通報実績については四半期ごとに取締役会へ報告しております。



当社の社外取締役である田村氏、守田氏、木村氏に、当社の取締役会運営への評価や、強み・競争優位性をお伺いしました。



## 独自のビジネスモデルを構築し、 激変する電力市場で さらなる成長を

### 取締役会の議論で特に意識されたこと

私は、経営陣との適切な議論や対話には、適切な情報共有が欠かせないと考えています。例えば取締役会前の議題の共有等については、こちらから働きかけることで改善が進み、以前より頭の整理や準備ができた状態で臨むことができました。また、2024年度は、構造改革によって早期黒字化を実現する一方で、次の成長戦略をどう描くかが重要なテーマでした。

私は、短期的な成果にとどまらず、中長期の成長を見据えた姿勢を意識し、取締役会でも積極的に意見を述べました。結果として、海外事業を中心に、成長の布石を確実に打つことができたと考えています。

### 市場環境の変化が激しいエネルギー業界における、 イーレックスの成長戦略の強みとリスク

エネルギー事業においては安定供給が最も重要である一方、規制や事業環境での変化が激しく、大手企業中心の産業構造となっています。そのような中、当社は「挑戦とスピード」「共創」を武器に、他社よりも早く動き、また、パートナーと共創することで、これまでの成長を実現してきました。日本国内で安定的に事業運営をするという選択肢もある中で、あえて東南アジア等の事業環境が厳しい地域に進出したこともその姿勢の表れです。

現地ではネットワーク構築も含め高いハードルがありますが、それを乗り越えることで、他社には真似できない参入障壁と、独自のエネルギー事業モデルを構築できると確信しています。



## 海外展開に向け、 ガバナンスの実効性強化を

### サステナビリティ委員会やESG戦略への評価

気候変動や人権問題への対応は、企業価値を高め、持続的成長を実現する上で不可欠です。当社は部門横断で戦略策定や進捗管理を推進するため、2022年にサステナビリティ委員会を設置し、これまで8回にわたり審議を重ねています。

同委員会は、短期的な施策にとどまらず、中長期の企業価値向上という視点から経営の妥当性を判断する機能も果たしていると評価しています。

### ガバナンスに対する評価

取締役会では、いずれの議題に対しても活発な意見交換が行われています。事業戦略の議論においても、多角的な視点を取り入れる姿勢が根付いており、社外取締役の意見も積極的に反映され、執行側との間に良好な相互作用が生まれています。

また、組織が拡大する中でもセクショナリズムに陥ることなく、担当領域にとらわれず全社的な視点から意見を交わせる、風通しの良い企業文化があると感じています。

私は日本銀行での勤務をはじめ、長年にわたりマーケットや金融の分野で培ってきた経験を活かし、主にリスク管理の観点から組織運営や事業全般をモニタリングしておりました。持続可能なリスク管理体制の構築に向けて引き続き提言していきます。今後さらに実効性を高めるためには、取締役会の多様性についての議論が重要だと考えています。

また、本格的な海外展開を進めつつ、バイオマス燃料事業をもう一つの柱に育てるにあたって、グローバルなビジネス経験を有する人材や農林業に精通した人材の登用も課題です。



## 電力事業の実情をふまえた 議論を尽くす

### リスクの適切な管理のために重視されていること

エネルギー事業のバリューチェーンは長大で、燃料、発電、トレーディング、小売と、それぞれ異なる知見やリスク特性への理解が求められます。私は、長年の電力業界での経験から、電力事業に関する規制や仕組み等事業のベースとなる知識を活かし、特に競争環境や、地政学リスク、法的リスク等の観点から意見を述べています。

バリューチェーンの拡大にはタイミングが重要です。当社は、電力自由化の進展や震災後の環境変化を乗り越えながらリスクを見極めて挑戦し、一貫通貫のバリューチェーンを築きました。他社がこれから同様のモデルを構築するのは容易ではなく、自由化後に生まれた企業の中で、当社のような体制を実現した例は少ないと感じています。

また、インフラ産業としての責任を果たすには、安定的な事業運営や資本市場を活用した資金調達力の確保も重要ですが、創業初期から上場を志向し、2014年に実現したことも大きな特徴です。

### 他社と比較したイーレックスの強み・競争優位性

私が就任した2019年以降、営業力の向上は著しく、契約やサービスの優れた提案力による顧客満足度の高さが新規顧客の獲得に繋がっています。また、パートナーとの共創と国内でのバイオマス発電の知見を活かし、ベトナムやカンボジア政府の協力のもと2024年度は海外展開を本格化させました。

このような強みを活かすため、私は取締役会において、当社の競争優位性が持続的に機能する議論を重視しています。

代表取締役社長  
**本名 均**

1948年10月28日生  
所有株式数 527千株



創業から20年以上にわたり当社グループ経営を指揮。2016年に代表取締役社長就任後、強力なリーダーシップで当社グループを牽引し、飛躍的な成長に寄与。

専務取締役  
**角田 知紀**

1964年7月14日生  
所有株式数 24千株



長年のエネルギー業界経験に基づく高い識見を持つ。入社以来、経営企画、人事総務、燃料調達、海外事業等に携わり、当社事業の発展に貢献。

社外取締役  
**田村 信**

1966年7月23日生  
所有株式数 5千株



証券会社をはじめとした金融業界での長年の経験を活かし、事業戦略やファイナンスに関するリスクモニタリング等、株主目線での助言を行う。

社外取締役  
**守田 道明**

1949年3月7日生  
所有株式数 6千株



長年の金融・証券業界における経験に基づく高い識見と経営全般にわたる幅広い知見を持つ。当社経営戦略等に妥当性・適切性の観点から発言を行う。

常務取締役  
**斉藤 靖**

1971年11月23日生  
所有株式数 94千株



入社以来、発電燃料等の事業開発を中心に、経営企画、営業等の業務を担当。豊富な経験と深い知見に基づき、当社事業の発展と売上伸長に貢献。

常務取締役  
**田中 稔道**

1971年10月25日生  
所有株式数 66千株



入社以来、小売部門での営業を中心に、事業開発、経営企画等の業務を担当。豊富な経験と深い知見に基づき、当社事業の発展と売上伸長に貢献。

社外取締役  
**木村 滋**

1948年2月18日生  
所有株式数 5千株



長年の電力会社での経験から、電力業界における高い識見と経営全般にわたる幅広い知見を持つ。当社経営戦略等に妥当性・適切性の観点から発言を行う。

監査役  
**草野 健**

1961年5月10日生  
所有株式数 12千株



入社以来、コーポレート部門における業務に携わり、管理業務全般にわたる幅広い知見を持つ。当社経営戦略等に妥当性・適切性の観点から発言を行う。

取締役  
**平井 教夫**

1964年6月1日生  
所有株式数 2千株



長年の金融業界における経験に基づく高い識見を持つ。入社以来、財務経理、海外事業等の業務に携わり、当社事業の発展に貢献。

社外監査役  
**古城 誠**

1949年11月4日生  
所有株式数 -



複数の大学において長年、法学の教授を務めた経験と、経済産業省における総合エネルギー調査会等のエネルギー関連委員を歴任し、豊富な経験を有する。

社外監査役  
**石井 絵梨子**

1981年1月3日生  
所有株式数 -



日本および米国ニューヨーク州弁護士として培ってきた企業法務に関する専門知識と豊富な経験を活かし、意思決定の妥当性・適正性の観点から発言を行う。