

地域との連携・社会貢献活動の推進

当社グループは、地域事業会社を中心に各地域で自治体との連携など協力体制を構築しながら、地域の課題解決に貢献する取り組みを積極的に推進しています。地域社会の一員として、自治体への寄付や障がい者の新たな就労機会の創出、経済的に恵まれない若者に向けた職業訓練の支援などを行っています。

北海道の自治体向け寄付支援制度 「ふるさと応援H(英知)プログラム」を創設

グループ会社のエア・ウォーター北海道は「ふるさと応援H(英知)プログラム」を創設し、2023年度から2030年度までの8年間で総額10億円を上限に、道内全179市町村を対象とした寄付支援を実施していきます。当社グループの成長軸である「地球環境」や「ウェルネス」の観点を含め、さまざまな社会課題の解決に寄与する市町村の事業を幅広く対象とし、毎年募集を行います。支援事業の選定にあたっては、地域行政・経済に見識を有する社外有識者で構成する「ふるさと応援Hプログラム推進委員会」を設置し、持続性・波及性・創造性・協働性・地域への貢献度合いなどを総合的に判断して決定します。



就労継続支援A型事業所※「エア・ウォーター・スマイル」 食器リユース事業を受託、プラスチックごみ削減に貢献



就労継続支援A型事業所「エア・ウォーター・スマイル」は2023年9月、長野県松本市が公募した「イベント用リユース食器リース事業」の運営を受託しました。専用のリユース食器をイベント事業者に貸し出し、使用後に回収・洗浄して再利用することで、プラスチックごみの削減につながります。

今後もこうした地域課題の解決につながる受託事業を拡大するとともに、障がい者の新たな就労機会の創出や働きがいを生み出していきます。

※一般企業での勤務が難しい障がいや難病のある方が、雇用契約を結んだうえで一定の支援がある職場で働くことができる福祉サービス

インドにおける社会貢献活動の取り組み

グループ会社のエア・ウォーター・インドは、インド国内において社会貢献活動を積極的に実施しています。同社はインド工科大学のOBが立ち上げたPan IIT Alumni Indiaが実施する、経済的に恵まれない若者向けの職業訓練を支援。また、公立学校教育を支援するため、同国ペッラーリ州の4校に飲料水設備一式、トイレ改築工事を無償で提供しました。



コーポレート・ガバナンス

当社は、社会的良識に従った公正な企業活動を行い、あらゆるステークホルダーから信頼されることが、企業の持続的発展と企業価値の最大化に不可欠であると考えています。そのためには、内部統制システムの充実をはじめ、コンプライアンスの徹底、リスクマネジメントの強化を図り、ガバナンスの整備に不断の取り組みを行うことが経営の最重要課題であると認識しています。

東京証券取引所が2021年6月に改訂した「コーポレートガバナンス・コード」に関する取り組み内容の一部はコーポレート・ガバナンス報告書に記載し、当社のWebサイト (<https://www.awi.co.jp/ja/sustainability/governance/governance.html>)にて公表しています。

コーポレート・ガバナンス体制

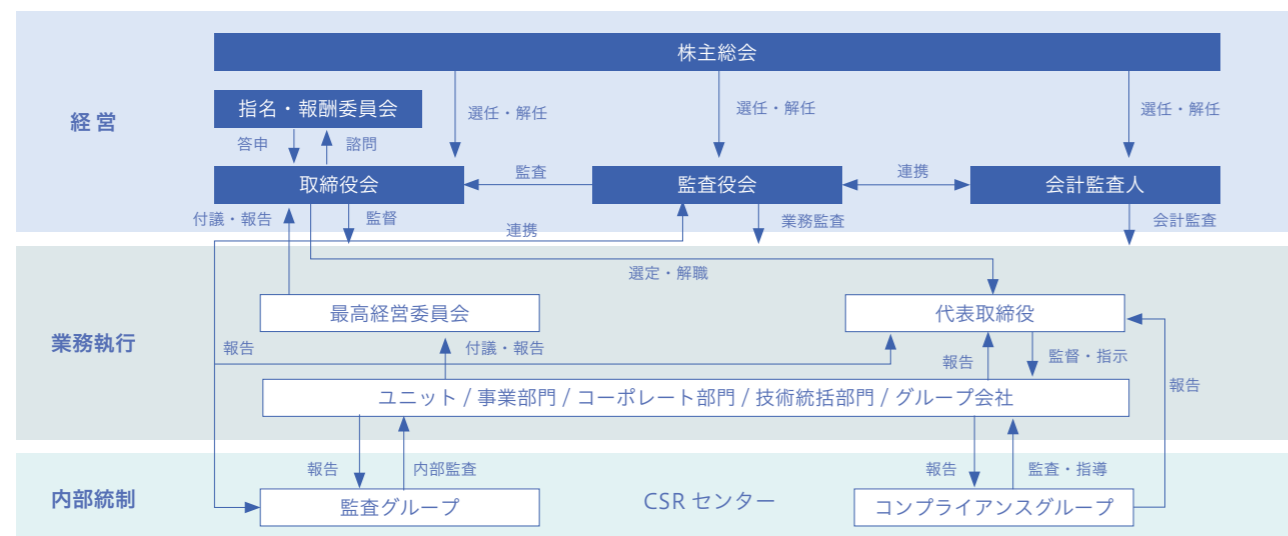
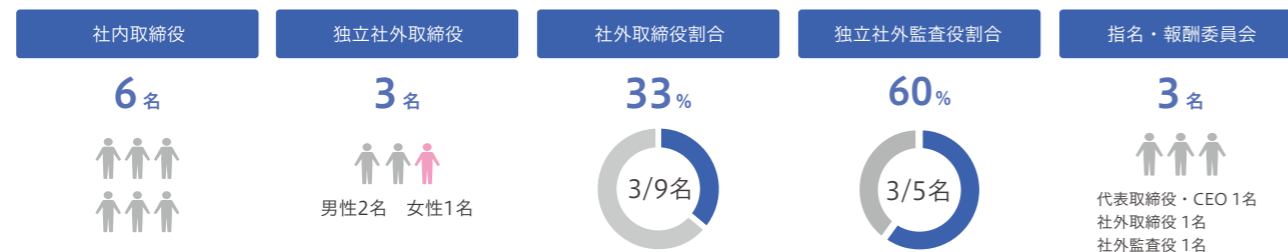
経営体制

当社は、取締役会において経営の重要意思決定、業務執行の監督を行い、監査役が取締役会などの重要会議への出席などを通じて、取締役の職務の執行状況などを監査する監査役設置会社です。事業年度ごとの取締役の経営責任を明確化するため、取締役の任期は1年としています。また、2022年8月に取締役や経営陣幹部の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化するため、独立社外役員が過半数を占める指名・報酬委員会を設置しました。

業務執行体制

当社グループの広範囲にわたる事業領域における的確かつ迅速な意思決定を支える機関として、社内取締役と各事業部門の責任者などで構成する最高経営委員会を、原則として月1回開催しています。最高経営委員会は、広範囲かつ多様な見地から取締役会の付議事項について事前審議を行うほか、当社グループの業務執行に関する重要事項について審議を行っています。

エア・ウォーターのコーポレート・ガバナンス体制と特長



内部統制体制

内部監査については、内部監査部門である「CSRセンター監査グループ」が当社グループにおける法令および社内諸規則の順守状況のほか、業務プロセスの適正性と妥当性について定期的に監査を実施しています。また、財務報告の信頼性と適正性を確保するための内部統制システムの構築および運用状況について監視および監督を行うとともに、その有効性の評価については、代表取締役の責任と指揮のもとで主管部門としての役割を果たしています。加えて、コンプライアンス、保安防災、環境保全および品質保証についてグループを横断的に管理・統制する専任部署として、「CSRセンターコンプライアンスグループ」を設置しています。

取締役会

取締役会は、法令または定款に定める事項のほか、当社グループの経営および業務執行に関する重要事項について決定ならびに報告がなされ、取締役相互の監督および監視に係る機能を果たしています。2022年度は14回開催しました。

取締役の選任について

当社の取締役会は、会社の各機能と各事業領域をカバーするための経験やスキルとして、①企業経営、②財務・会計、③リスクマネジメント・法務、④事業戦略・マーケティング、⑤技術・研究開発、⑥人材マネジメント、⑦グローバル、の7分野を基本にスキルマトリクスを構成し、的確かつ迅速な意思決定のための適材適所の観点から選任しています。取締役・監査役のスキルマトリクスは下記の通りです。

取締役・監査役のスキルマトリクス

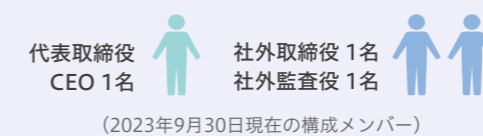
		企業経営	財務・会計	リスクマネジメント・法務	事業戦略・マーケティング	技術・研究開発	人材マネジメント	グローバル
取締役	豊田 喜久夫	●		●	●		●	
	松林 良祐	●	●		●	●		●
	原 圭太				●	●		
	尾上 英俊	●			●			
	大塚 茂樹				●	●		●
	田中 豪	●			●			
	坂本 由紀子			●			●	
	松井 隆雄		●					●
監査役	千歳 喜弘	●			●	●		
	柳澤 寛民		●					●
	安藤 勇治	●		●				
	恒吉 邦彦	●	●					
	林 醇			●				
林 信夫			●					

指名・報酬委員会の設置

取締役や経営陣幹部の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化するため、2022年8月に独立社外役員が過半数を占める指名・報酬委員会を取締役会の任意の諮問機関として設置しました。

指名・報酬委員会の構成

1. 取締役会が選任した3名以上の取締役または監査役で構成するものとします。
2. 委員の過半数は、社外取締役または社外監査役（いずれも独立役員）とします。



指名・報酬委員会の主な役割

- 取締役会からの諮問に応じて、次に掲げる事項などの審議、取締役会への答申を行います。
1. 取締役の選任・解任案(株主総会付議事項)に関する事項
 2. 代表取締役の選定・解職案(株主総会後の取締役会付議事項)に関する事項
 3. 取締役の報酬制度や評価に関する事項
 4. 後継者計画に関する事項

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

社外役員の知見を活かす取り組み

当社は、取締役会における社外取締役の割合を3分の1以上とし、外部の客観的な視点から当社の経営に有益な助言などをいただくことにより、経営監督機能の強化に努めています。また、取締役会議長は、議案ごとに社外役員へ質問や意見を求めており、議論の質向上を図っています。

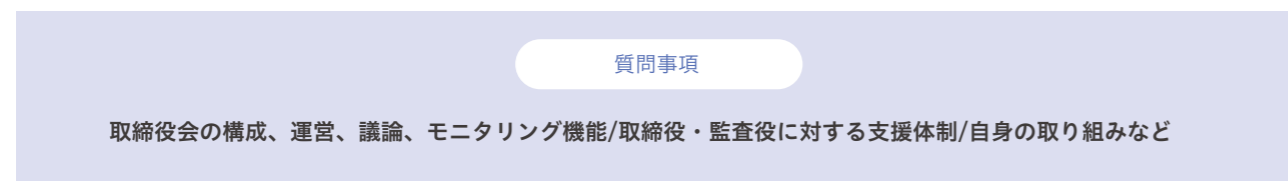
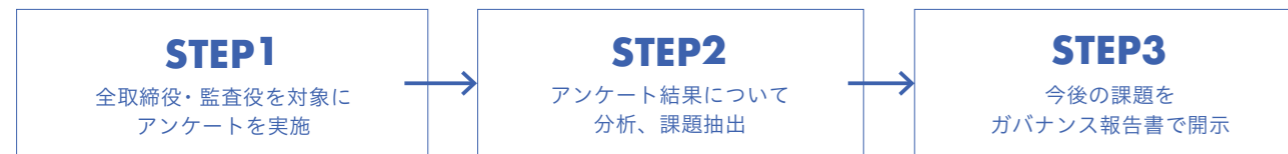
フリーディスカッション

当社は取締役会終了後に取締役・監査役によるフリーディスカッション形式の意見交換会を実施しており、当社の持続的成長の実現に向けた幅広い議論を行っています。

事前説明会の開催

社外取締役・監査役に対して、取締役会の事務局である「ガバナンス室」が、取締役会の付議議案および報告事項に係る資料を事前に配布するとともに、起案部門の担当者から説明を行い、内容理解の促進や企業価値を高める議論を活発に行っています。

実効性評価のプロセス



21年度の評価結果に基づく課題	22年度の取り組み	評価
【取締役会の構成】 さらなる多様性の強化	指名・報酬委員会の導入、経営経験のある社外取締役の選任	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の規模・構成は適切 新たに経営経験のある取締役を選任したことで取締役会の議論がさらに活発化した
【取締役会の運営】 事前説明など、取締役会の運営におけるさらなる深化	取締役会資料の充実化	<ul style="list-style-type: none"> 案件を付議する起案部門、事前の社内検討をする管理部門、取締役会運営を行う事務局とも、適切な上程プロセスを行っている

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会全体の実効性を向上させるため、毎年、すべての取締役および監査役にアンケートを実施し、外部の第三者機関を活用したうえで、取締役会全体の実効性についての分析・評価を行い、その結果の概要を開示しています。

社外取締役・社外監査役をサポート体制

社外役員の就任時には、当社の事業、財務、組織などに関する説明や工場などの現場視察を実施しています。また、当社は外部の専門家による時々の情勢に適した内容の研修会を必要に応じて開催し、社外取締役、社外監査役がその役割と責務を適切に果たすうえで必要となる知識の習得や更新などを行っています。

過去に開催された取締役会の資料や議事録などを格納したデータベースを構築し、社外取締役および社外監査役を含む取締役・監査役の全員がアクセスできる環境を整備しています。

役員報酬

役員報酬の構成

取締役の報酬については、取締役会決議に基づき、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および株式報酬(社外取締役を除く)により構成しています。

非金銭報酬など(株式報酬)は譲渡制限付株式とし、中長期的な企業価値向上に向けた取り組みや株主の皆さまとの一層の価値共有を促進することを目的として、一定の譲渡制限期間を設けたうえで、当社普通株式を交付しています。また、報酬などの種類ごとの比率の目安は、基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬などそれぞれについて、7対2対1の割合としています。

なお、社外取締役および監査役の報酬については、基本報酬のみとしています。

2022年度役員報酬の実績

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		基本 報酬	業績連動 報酬等	非金銭 報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	617	439	128	49	9
監査役 (社外取締役を除く)	48	48	-	-	2
社外役員	85	85	-	-	7

(注)

- 業績連動報酬等として取締役に対して賞与を支給しています。
- 非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬制度に基づく当事業年度における費用計上額を記載しています。
- 上記取締役の対象となる支給人員には、2022年6月28日開催の第22期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます。

後継者計画に対する考え方

当社は、次世代経営幹部候補者の選定・育成と、そのための後継者計画の策定を取締役会の重要な役割のひとつであると認識しています。後継者計画は、短期的な取り組みではなく、長期的・継続的に行われるべきものであり、CEOのみならず、次代を担う経営人材の層を厚くすることが、中長期的な企業価値向上に資するものであると捉え、指名・報酬委員会などを通じて、幅広い議論を重ねています。

政策保有株式の考え方

政策保有に関する方針

当社は、取引先との関係維持、取引拡大ならびに取引機会の創出を目的として、政策保有株式を保有しています。新規取得および保有継続の是非については、保有先企業との取引関係、提携、協業などの協力関係などが、中長期的に当社グループの企業価値の向上に資するかどうかを判断基準としています。

政策保有株式の検証

当社は、個別の政策保有株式ごとに、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか、また、中長期的に当社グループの企業価値に資するという保有目的に沿っているかを精査し、毎年、取締役会において検証を行っています。保有の意義や合理性が認められない銘柄は売却し、縮減するなどの見直しを行います。

親子上場の考え方

当社は上場会社である川本産業(株)の親会社です。子会社の上場には、子会社において「取引先の信用確保」などのメリットがあるほか、両社にとっても、当社が有する医療関連事業会社の全国の販売ネットワークを通じた新規顧客開拓、先進的な医療衛生材料製品の開発やより付加価値の高いサービス提供に向けた相互協力、当社が有する衛生材料・医療用品・介護用品の当社への供給による取扱商品の相互拡充などといったグループシナジーの拡大などが挙げられます。子会社の独自の企業文化と経営の自主性の維持、少数株主の権利の尊重を前提として、子会社を含むグループ全体の企業価値の最大化が図れる場合においては、親子上場は有効な選択肢のひとつと考えています。

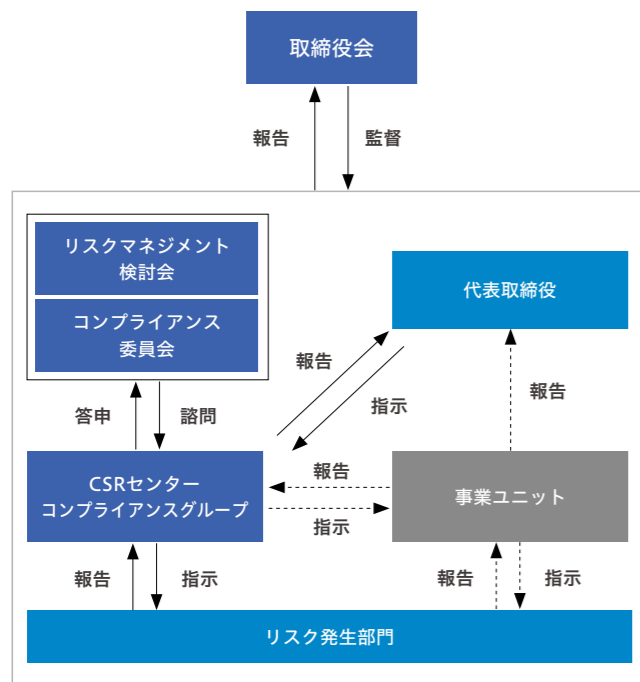
リスクマネジメントの強化

当社グループの事業は多岐にわたります。グローバルな視点を含め、リスクの全体像を的確・迅速に把握し、その軽減を図るために、全社横断的なリスクマネジメント体制を整備しています。

リスク管理体制のポイント

1. 当社グループの事業活動において特に重要なリスクであると認識しているコンプライアンス、保安防災、環境保全および品質保証に関わるリスクについては、代表取締役の直轄組織である「CSRセンターコンプライアンスグループ」がその統括部門として、グループを横断的に管理
2. 情報セキュリティ、品質管理、知的財産および契約などに係る個別リスクについては、それぞれの担当部門を設置し、社内規程の制定、マニュアルの作成ならびに教育研修の実施などを行うとともに、事前審査や決裁制度を通じて当社グループにおける当該リスクを管理
3. 「コンプライアンスグループ」を事務局とする「リスクマネジメント検討会」を定期的に開催し、当社グループにおけるリスク管理の状況を把握するとともに、当社グループにおけるリスク管理の強化を推進
4. 海外事業については、事業統括部門のグローバルビジネスユニット傘下に新設されたグローバルマネジメント部と連携し、全社的なグローバルリスクを管理

リスクマネジメント体制図



コンプライアンスの徹底

コンプライアンス体制

コンプライアンスに係る管理組織体制としては、当社グループにおけるコンプライアンス上の問題を一元的に管理する統括部署として代表取締役の直轄組織である「CSRセンターコンプライアンスグループ」を設置し、取締役または執行役員もしくは理事の中からその責任者を任命しています。また、各事業グループの中にコンプライアンスの責任担当部署を設置し、CSRセンターコンプライアンスグループと緊密な連携を図ることで、傘下のグループ会社も含めたコンプライアンス体制の強化を図っています。

エア・ウォーターグループ倫理行動規範

当社およびグループ会社の役員、従業員が法令などを順守し、社会倫理を尊重した行動を実践するための行動指針として、「エア・ウォーターグループ倫理行動規範」を制定しています。この倫理行動規範については、その内容と違反事例などをわかりやすく解説した「コンプライアンスハンドブック」を制作し、全グループ従業員に配布することにより、周知啓蒙を図っています。

コンプライアンス委員会

当社は、関連部門が集まりコンプライアンス問題を協議する諮問機関として、コンプライアンス委員会を設置しています。代表取締役から示されたコンプライアンスに関する方針・指示事項についての具体的施策などを検討するほか、コンプライアンス違反発生時における対応についても協議します。2022年度は同委員会を2回開催し、当社グループにおけるコンプライアンス上の重要事項について協議しました。

内部通報制度

当社は、コンプライアンスの実効性を高めるために、内部通報制度を設けています。法令および社内諸規程に違反、または違反のおそれがある行為を認識した場合には誰でも通報することができます。通報窓口は社内と社外に設け、通報者には不利益な扱いをしないことを定めています。また、こうした内部通報制度における「ホットライン」の連絡先については、「コンプライアンスポスター」をすべての事業所に掲示することによって、グループ従業員一人ひとりの目に留めてもらうなどの方法で周知徹底を図っています。

2022年度の内部通報件数は33件で、当社事業に重大な影響を与える事案はありませんでした。

社外取締役座談会

2030年に目指す姿「terrAWell30」を策定したエア・ウォーターグループの強みと課題を、社外取締役に伺いました。



社外取締役 松井 隆雄

社外取締役 坂本 由紀子

社外取締役 千歳 喜弘

Q: 当社のガバナンス体制に対してどのような印象を持っていますか？課題があればあわせて教えてください。

の議題に関する事前説明会での議論は非常に活発です。ひとつの議題に1時間ぐらいい時間をかけることもあり、取締役会での審議における論点整理に非常に役立ちます。

比率を30%以上とする目標を示しましたが、当社の取締役会においてもさらなる多様性が必要と考えます。現在、女性役員は1名なので、ガバナンス体制としてこの比率を引き上げたほうが良いのではないかと思います。

坂本: 内部統制システムがしっかり構築されていると思っています。内部監査部門が組織的に機能し、経営層の意識も高いと思います。

千歳: 取締役会の議論は、非常に風通しが良いと感じています。自分自身が思ったことを必ず発言できていることに加え、各社外取締役の専門分野に基づく役割がうまく組み合わさって、さまざまな角度から活発な議論ができています。

また、グループ会社が多く海外子会社も増加傾向にあることで、内部監査部門が奮闘してはいるものの、グループ全体としてのガバナンスの浸透については少しばらつきがあり、さらなる内部統制の強化が必要であると認識しています。

松井: 当社のガバナンス体制は年々充実化してきています。特に、取締役会

坂本: 今年、国がプライム市場上場企業を対象に2030年までに女性役員の

千歳: 課題としては、多方面におけるガバナンスの目線がまだ十分に足りて



社外取締役
松井 隆雄
1982年10月 監査法人朝日会計社
[現 有限責任あずさ監査法人] 入社
2010年 7月 有限責任あずさ監査法人パートナー
2014年 9月 同監事
2020年 6月 当社取締役(現)

いないことです。社外のさまざまなステークホルダーの目線を取り入れてガバナンスを強化することが必要だと思いますが、当社はまだ社内目線が中心であるという印象です。今の時代、内部の充実化と外部目線の取り入れの強化を両立させていくことが大事だと思います。

Q: 当社におけるご自身の役割についてどのようにお考えですか？

坂本: 特に3つの点を重視して取り組んでいます。1つ目は、ダイバーシティの実現を加速させていくこと。社会の変化はすさまじい速さで進んでいるので、当社の今のスピードをさらに加速させていかなくてはいけないと思います。2つ目は、人材の育成へのアドバイス。人材こそが企業の宝、企業の成長を支えますので、これも重要であると考えています。3つ目は、従業員が高い満足度を持って業務に取り組み、社会の発展に貢献できることです。特

に当社の目指す健康長寿社会の実現、地球環境の保全などの社会貢献とワークライフバランスなどの働く環境の整備に積極的にアドバイスしていきたいと考えています。

松井: 社外取締役は株主をはじめとするステークホルダーに対して責任がありますので、単なるアドバイザーではなく、執行サイドの業務運営に対してしっかりと監督・モニタリングしていかなければならないと考えています。ですから、言いにくいことでも、35年間、監査法人に在籍していた知見を活かして発言することを心がけています。加えて、社外のステークホルダーからの視点で違和感がある場合は、必ず発言するようにしています。また、空気を読まないこともあわせて心がけています。

千歳: 4つの役割があると考えています。1つ目は、当社の各事業を深掘りしたうえで社外取締役としてのアドバイス。当社は産業ガスを祖業として他の事業領域を拡大してきましたが、ガス以外の事業をもっと深掘りしたうえでアドバイスをやりたいと考えています。2つ目は、事業体を横断する横串機能についてのアドバイス。3つ目は、社

外のステークホルダーの皆さまからの目線をきちんと経営に反映させること。そして4つ目は、社外のステークホルダーの皆さまに当社についてより理解していただくための発信力の醸成を促していくことと認識しています。

Q: 社外取締役の視点で見た、当社の強み・弱みをどのようにお考えですか？

坂本: 非常に幅広い事業領域、多様なグループ会社があることが強みであり、と同時にこれは弱みになる可能性もありますから、心して取り組んでいかないといけないと思います。また、一人ひとりの従業員がチャレンジ精神を持っていることは大きな強みであり、これがあるからこそ当社がさらなる成長を実現できると考えています。

松井: 当社は、多様な事業を展開しグループ会社も多いことから、事業間のシナジーを創出できることが強みです。一方で、こうしたシナジーやM&Aした会社のPMIの成果を数字でうまく社外に開示できていないため、株価としての評価につながっていないことが弱みであるという印象があります。今後、こうした点を改善し、もっと社外に情報を開示していくことが重要であると

考えています。

Q: 次世代経営人材の育成に向けてさまざまな取り組みを行っていますが、当社の人的資本戦略について、どのように評価していますか？

坂本: 当社は従業員が比較的若いうちからグループ会社で経営経験を積む機会を与えており、それが経営層の育成に寄与していると感じています。また、社内公募制とともに2022年度に導入されたミッショングレード制が今後有効に機能して成果を挙げていくことが期待されます。

女性活躍についても、この10年間で大きく前進しました。経営トップに女性活躍に対する高い見識があったこと、女性自身が積極的に意識啓蒙や環境整備に取り組んできたことが大きな要因だったと思います。

ただ、海外展開に力を入れている当社としては、これに満足せずに、さらに若い世代や外国人、一層の女性の活躍に取り組むなど世界標準を目標にして進んでいくことが大切だと考えています。

松井: 社内公募制など、人材活用・育成につながる取り組みが矢継ぎ早に導入されているのは良い傾向だと思っています。当社は多様な事業を展開するだけでなく、事業フィールドも海外に広がっていますので、次世代の経営人材については、営業部門だけではなく、企画・人事などさまざまな部門を経験することで企業経営に不可欠なスキルを身に付けることが必要だと考えています。

千歳: 今、大学の客員教授もしていますが、人材教育、特にものづくりの

社外取締役
千歳 喜弘
1971年 4月 日立マクセル㈱
[現 マクセルホールディングス㈱] 入社
2016年 6月 同代表取締役会長
2017年10月 マクセルホールディングス㈱
代表取締役会長
およびマクセル㈱取締役会長
2022年 6月 当社取締役(現)



経営人材の育成が課題だと考えています。私は、これまでの職歴のなかで人材教育にとっても注力してまいりました。特に技術系の従業員は皆バックグラウンドが違うので、単発的に教育しても理解の中身がどうしても変わってきてしまうことがあります。ですから、人材教育においては、ケーススタディーを設定して、皆の間で共通の価値観や用語を作っていくこと、そのために、期間を決めて、かつある程度対象者を選択して教育を徹底していくことが必要だと考えています。

Q: 当社はさらなる成長に向け、海外展開を加速していますが、海外進出を積極的に進めていることに対してどのように評価していますか？

松井: 当社が成長するには海外進出が不可欠であると考えています。多様な事業領域の基軸となる産業ガス分野で市場成長が見込まれるインド・北米での事業展開を進めるのは、大いに賛成です。

ただ、実績と知見ある産業ガス事業であっても海外固有のビジネスリスクがあるでしょうし、一旦、問題が起きると大きなインパクトになるのが海外でのビジネスです。海外では親会社が

子会社をしっかりと管理統制しなければ、不正が起きやすい環境となりますので、その点は特に注意が必要です。海外人材の育成とあわせ、海外子会社の内部統制を強化する提言を積極的に行っていきます。

千歳: 当社の海外進出が積極的であるという印象は、私自身にはまだありませんが、成長のために海外展開を進めることは評価しています。当社は、産業ガスをはじめとしたインフラ的要素を持つ事業をベースに海外へ進出できることが強みです。また、それに加えて、多様な事業領域を持っていて、さまざまな製品やサービスを提供することができるので、それぞれの国に合ったものをうまくアレンジして持っていけば、必ず成長できると思います。

そして、海外ビジネスの拡大には現地での信頼を得るためのブランドが不可欠ですので、それぞれの国に合ったブランド力強化策を進めていく必要があると思います。

また、技術的な視点では、当社の保有する技術を知的財産の観点から正しく管理していく必要があると考えています。

ボードメンバー(取締役・監査役のご紹介) (2023年9月30日時点)

取締役

代表取締役会長および最高経営責任者(CEO)



とよだ きくお
豊田 喜久夫

所有する当社の株式数 87,872株
2022年度 取締役会出席状況 14/14回

1973年 11月 大同酸素㈱ [1993年4月 当社と合併] 入社
1999年 7月 大同ほくさん㈱ [現 当社] 執行役員人事部長
2001年 6月 当社執行役員医療事業部福祉・介護部長
2012年 6月 同常務取締役医療カンパニー長
2019年 6月 同代表取締役会長および最高経営責任者(CEO)(現)

代表取締役社長および最高業務執行責任者(COO)



まつばやし りょうすけ
松林 良祐

所有する当社の株式数 26,217株
2022年度 取締役会出席状況 11/11回*

1988年 4月 大同酸素㈱ [1993年4月 当社と合併] 入社
2014年 6月 当社執行役員産業カンパニーエンジニアリング事業部長
2017年 4月 同上席執行役員エンジニアリング統括室長、エア・ウォーター・プラントエンジニアリング㈱代表取締役社長
2018年 6月 同取締役エンジニアリング統括室担当、AIR WATER AMERICA INC.取締役社長
2022年 6月 同代表取締役副社長執行役員および最高業務執行責任者(COO)グローバル担当兼エンジニアリング担当
2023年 4月 同代表取締役社長および最高業務執行責任者(COO)(現)

取締役 専務執行役員 兼グループテクノロジーセンター長



はら けいた
原 圭太

所有する当社の株式数 10,570株
2022年度 取締役会出席状況 11/11回*

1985年 6月 シャープ㈱入社
2016年 12月 シャープライフサイエンス㈱取締役
2019年 3月 エア・ウォーター・バイオデザイン㈱代表取締役社長
2020年 2月 当社上席執行役員技術戦略センター長、エア・ウォーター・バイオデザイン㈱代表取締役社長
2022年 6月 同取締役専務執行役員ウェルネス管掌 兼グループテクノロジーセンター長
2023年 6月 同取締役 専務執行役員兼グループテクノロジーセンター長(現)

取締役 常務執行役員 東京代表 ヘルス&セーフティグループ担当 兼コンシューマーヘルスユニット長



おの え ひでとし
尾上 英俊 新任

所有する当社の株式数 6,683株

1988年 11月 キョーワ工業㈱入社
2007年 7月 エア・ウォーター・ソル㈱取締役副社長
2015年 1月 当社グループ執行役員、エア・ウォーター・ソル㈱代表取締役社長
2022年 4月 同常務執行役員ヘルス&セーフティグループ コンシューマーヘルスユニット長
2023年 4月 同常務執行役員ヘルス&セーフティグループ担当
2023年 6月 同取締役 常務執行役員東京代表 ヘルス&セーフティグループ担当 兼コンシューマーヘルスユニット長(現)

取締役 常務執行役員 グローバル&エンジニアリンググループ担当 兼エンジニアリングセンター長



おおつか しげき
大塚 茂樹 新任

所有する当社の株式数 4,044株

1984年 4月 関西電力㈱入社
2020年 5月 エア・ウォーター防災㈱顧問
2021年 6月 エア・ウォーター・クライオプラント㈱代表取締役社長
2022年 10月 当社グループ執行役員、エア・ウォーター・プラントエンジニアリング㈱代表取締役社長
2023年 4月 同常務執行役員グローバル担当兼エンジニアリング担当
2023年 6月 同取締役 常務執行役員グローバル&エンジニアリンググループ担当 兼エンジニアリングセンター長(現)

取締役 常務執行役員 デジタル&インダストリーグループ担当 兼インダストリアルガスユニット長



たなか つよし
田中 豪 新任

所有する当社の株式数 13,280株

1991年 4月 大同酸素㈱ [1993年4月 当社と合併] 入社
2011年 7月 当社産業カンパニー産業事業部エアガス部長
2014年 6月 同近畿支社長、近畿エア・ウォーター㈱代表取締役社長
2016年 4月 当社執行役員産業カンパニー産業ガス関連事業部長
2021年 4月 同常務執行役員、エア・ウォーター東日本㈱代表取締役社長
2023年 6月 同取締役 常務執行役員デジタル&インダストリーグループ担当 兼インダストリアルガスユニット長(現)

社外取締役 独立役員



さかもと ゆきこ
坂本 由紀子

所有する当社の株式数 4,428株
2022年度 取締役会出席状況 14/14回

1972年 4月 労働省 [現 厚生労働省] 入省
1996年 4月 静岡県副知事
2002年 8月 厚生労働省職業能力開発局長
2004年 7月 参議院議員
2014年 6月 当社取締役(現)

社外取締役 独立役員



まつい たかお
松井 隆雄

所有する当社の株式数 233株
2022年度 取締役会出席状況 14/14回

1982年 10月 監査法人朝日会計社 [現 有限責任あずさ監査法人] 入社
2010年 7月 有限責任あずさ監査法人パートナー
2014年 9月 同監事
2020年 6月 当社取締役(現)

取締役

社外取締役 独立役員



せんざい よしひろ
千歳 喜弘

所有する当社の株式数 5,307株
2022年度 取締役会出席状況 11/11回*

1971年 4月 日立マクセル㈱ [現 マクセルホールディングス㈱] 入社
2016年 6月 同代表取締役会長
2017年10月 マクセルホールディングス㈱代表取締役会長 およびマクセル㈱取締役会長
2022年 6月 当社取締役(現)

監査役

常勤監査役



やなぎさわ ひろあき
柳澤 寛民

所有する当社の株式数 2,000株
2022年度 取締役会出席状況 14/14回
2022年度 監査役会出席状況 14/14回

1971年 4月 住友商事㈱入社
1997年10月 欧州住友商會社財務部長
2001年 4月 住友商事㈱金属資源経理部長
2003年 6月 当社執行役員コーポレート・ソリューションセンター 財務部長
2016年 6月 同常勤監査役(現)

常勤監査役



あんどう ゆうじ
安藤 勇治

所有する当社の株式数 11,454株
2022年度 取締役会出席状況 14/14回
2022年度 監査役会出席状況 14/14回

1971年4月 ㈱ほくさん [現 当社] 入社
2001年6月 当社執行役員コーポレート・ソリューションセンター 総務部長
2008年7月 同監査室長
2016年6月 同グループ執行役員、ゴールドバック㈱代表取締役社長
2020年6月 同常勤監査役(現)

社外監査役(常勤) 独立役員



つねよし くにひこ
恒吉 邦彦

所有する当社の株式数 1,590株
2022年度 取締役会出席状況 14/14回
2022年度 監査役会出席状況 14/14回

1981年4月 住友信託銀行㈱ [現 三井住友信託銀行㈱] 入社
2005年6月 同金沢支店長
2010年6月 同執行役員大阪本店営業第一部長
2020年6月 当社常勤監査役(現)

社外監査役 独立役員



はやし あつし
林 醇

所有する当社の株式数 2,507株
2022年度 取締役会出席状況 13/14回
2022年度 監査役会出席状況 13/14回

1980年4月 大阪家庭裁判所判事
2004年9月 神戸地方裁判所長
2008年9月 高松高等裁判所長官
2010年4月 京都大学大学院法学研究科教授
2016年6月 当社監査役(現)

社外監査役 独立役員



はやし のぶお
林 信夫

所有する当社の株式数 2,314株
2022年度 取締役会出席状況 14/14回
2022年度 監査役会出席状況 13/14回

1988年 4月 専修大学法学部教授
2001年 4月 京都大学大学院法学研究科教授、京都大学法学部教授
2012年10月 同副学長(法務・コンプライアンス担当)
2020年 6月 当社監査役(現)

※ 就任後の出席回数