

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

JALグループは、事業の基盤である航空安全を守りつつ、お客さまに最高のサービスを提供するとともに、公正な競争を通じて良い商品を提供し適正な利益を得るという経済的責任を果たすことにとどまらず、広く社会の一員としてその責務を果たし貢献する企業グループであることを念頭に事業を展開します。

このことを踏まえ、JALグループは、企業理念「全社員の物心両面の幸福を追求し、一、お客さまに最高のサービスを提供します。一、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献します。」のもと、「JALフィロソフィ」を定め、適切な経営判断を迅速に行うと同時に、高い経営の透明性と強い経営監視機能を発揮するコーポレート・ガバナンス体制を確立し、企業価値の向上に努め、説明責任を果たします。

取締役会は、会社法、関連法令および定款に次ぐ重要なものとして「コーポレート・ガバナンスの基本方針」を定め、コーポレート・ガバナンスを確立し、少なくとも年1回見直しを行います。取締役は「JALフィロソフィ」の実践を通じて企業理念の実現をめざし、その状況を取締役会に報告します。

### 2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

#### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	15,458,600	4.26
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	14,542,200	4.00
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	9,509,900	2.62
MSCO CUSTOMER SECURITIES	7,815,200	2.15
京セラ株式会社	7,638,400	2.10
株式会社大和証券グループ本社	5,000,000	1.37
GOLDMAN, SACHS, & CO.REG	4,615,600	1.27
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	4,285,800	1.18
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口1)	3,985,600	1.09
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	3,982,500	1.09

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

#### 補足説明

#### 【大株主の状況】

- 2015年3月31日現在の状況を記載しております。また、当社は2014年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合をもって株式分割を行っております。これにより発行済株式総数は181,352,000株増加し、362,704,000株となっております。
- 上記株主の所有株式数には、信託業務または株式保管業務に係る株式数が含まれている場合があります。
- 当社が航空法および定款に基づき株主名簿への記録を拒否した株式(外国人等持株調整株式)は115,134,031株であります。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	空運業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上

直前事業年度末における連結子会社数

50社以上100社未満

**4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針**

**5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情**

該当事項はありません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
岩田 喜美枝	他の会社の出身者													
小林 栄三	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岩田 喜美枝		該当なし	岩田氏は、行政および企業経営における長期の経験の中で、女性の活躍支援・企業の社会的責任(CSR)等の豊富な経験・実績と高い見識を有し、社外取締役として当社経営に資するところが大きいと考えております。また、同氏と当社との間に利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、当社の一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
小林 栄三		該当なし	小林氏は、総合商社の経営のトップとして、グローバルな経営と多角的なグループ企業の統率において豊かな経験と経営に関する高い見識を有し、社外取締役として当社経営に資するところが大きいと判断し、選任しております。また、同氏と当社との間に利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、当社の一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

ます。

指名委員会又は報酬委員会に相当する  
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

【指名委員会】

取締役および監査役候補の選任に関する議案を株主総会に提出する場合、当該候補者の人格、知見、能力、経験、実績等を総合的に判断するため、取締役会は、指名委員会に諮問し、その答申を踏まえ、決議します。指名委員会は最大5名とし、社長および取締役会で選定されたその他の取締役で構成し、委員長は委員の互選により選定します。「その他の取締役」のうち過半数は社外取締役とします。

【報酬委員会】

取締役および監査役報酬総額に関する議案を株主総会に提出する場合、株主総会で定めた報酬総額の範囲で報酬額を決定する場合および執行役員の報酬額を決定する場合、取締役会は、2名以上の社外取締役および社長で構成される報酬委員会に諮問し、その答申を踏まえ、決議し、報酬決定プロセスの透明性と公正性を担保します。

#### 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	6名
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

【監査役と会計監査人の連携状況】

監査役は、監査計画策定および決算時に会計監査人会計報告を受け、必要に応じて随時報告を求めます。

【監査役と内部監査部門の連携状況】

内部監査部門と2ヶ月毎に定期的に意見・情報の交換をしております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
片山 英二	弁護士													
熊坂 博幸	公認会計士													
八田 進二	学者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

## 会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
片山 英二		該当なし	片山氏は、法曹界における長期の経験に基づく深い造詣をもとに、企業再生およびコーポレートガバナンス・コンプライアンス等の経営法務等に関し、豊富な経験・実績と高い見識を有し、社外監査役として当社経営に資するところが大きいと考えております。また、同氏と当社との間に利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、当社の一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
熊坂 博幸		該当なし	熊坂氏は、公認会計士としての豊富な経験・実績と、会計に関する高度な知見を有し、社外監査役として当社経営に資するところが大きいと考えております。また、同氏と当社との間に利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、当社の一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
八田 進二		該当なし	八田氏は、「会計監査論」および「企業の内部統制」において、企業の実務分野の研究の権威として、豊富な経験と高い見識を有し、社外監査役として当社経営に資するところが大きいと考えております。また、同氏と当社との間に利害関係はなく、独立性が十分に確保されていると認識しており、当社の一般株主との間で利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

## 【独立役員関係】

独立役員の数 5名

## その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

当社の社外役員については、透明性の高い経営と強い経営監視機能を発揮するコーポレート・ガバナンス体制を高いレベルで確立し、企業価値の向上を図るため、その独立性を判断する基準(原則として、以下のいずれにも該当しない者を独立性を有する者と判断する)を以下のとおり定めております。

### 社外役員の「独立性基準」

1. 現在または過去10年間に於いて、当社および当社の連結子会社の業務執行者(注)であった者。
2. 過去3年間に於いて下記a～fのいずれかに該当していた者。
  - a. 当社との一事業年度の取引額が、当社または当該取引先のいずれかの連結売上高の1%を超える取引先またはその業務執行者。
  - b. 当社への出資比率が5%以上の大株主またはその業務執行者。
  - c. 当社の主要な借入先またはその業務執行者。
  - d. 当社より年間1,000万円を超える寄付を受けた者または受けた団体に所属する者。
  - e. 当社より役員報酬以外に年間1,000万円を超える報酬を受けた者またはその連結売上高の1%を超える報酬を受けた団体に所属する者。
  - f. 当社の業務執行者が他の会社の社外役員に就任している場合における当該他の会社の業務執行者。
3. 上記1および2に掲げる者の配偶者または二親等以内の親族。

(注)業務執行者とは業務執行取締役、執行役員をいう。

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 実施していない

## 該当項目に関する補足説明

現在のところ当社においては、インセンティブ付与については必要ないと考えております。

## ストックオプションの付与対象者

### 該当項目に関する補足説明

## 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 個別報酬の開示はしていない

### 該当項目に関する補足説明

取締役、監査役、社外役員の役員区分ごとの報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社における取締役の報酬額(総額)は「年額4億5,000万円以内」(平成23年3月28日株主総会承認可決)となっております。なお、取締役の報酬額には、使用人兼務取締役に対する使用人分としての給与は含まないものとなっております。この上限額の範囲で、社外取締役および代表取締役社長で構成される報酬委員会の答申を受け、取締役会にて決定されます。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役については、秘書部がこれを補佐する者として担当秘書を設け、日頃より、スケジュールの確認、情報伝達、資料の提供等を行っています。社外監査役については、監査役室あるいは事案によっては常勤監査役が直接連絡をとり、同様のサポートを日常継続的に行っています。取締役会議案については、取締役会開催の約1週間前に付議議案を送付し、個別の質問や意見に対して適宜、資料の提供や必要な説明を実施しています。また、社外取締役は取締役会決議案件の事前審査を行う常務会に出席し、意見を述べることのできるような体制をとっています。

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

意思決定の迅速化を図る観点から、当社は執行役員制度を採用しており、取締役9名(内女性2名)、取締役兼務者を除く執行役員25名(内女性2名)の体制となっております。

### 【業務執行責任者に対する監督・牽制の強化】

#### (1) 取締役会

取締役会は経営監視機能と業務執行機能を分離するため、取締役会長が取締役会議長を務めるとともに、取締役には2名以上の適切な人数の独立性の高い社外取締役を選任します。

また、取締役会は効率的な意思決定を行うため、取締役会にて決議した「決裁及び職務権限に関する規程」に基づき、職務権限基準表に定める事項に関する意思決定を社内取締役および常務以上の執行役員で構成する常務会に委ねることができます。常務会規程の改廃は取締役会の決議により行います。

#### (2) 取締役および監査役

透明かつ公正な企業活動を促進し、コーポレート・ガバナンスを確立するため、取締役に關しては2名以上の適切な人数の社外取締役を、監査役に關しては半数以上の社外監査役を選任し、経営監視機能を強化します。

取締役に對しては、法的留意事項等を説明し、「忠実義務」「善管注意義務」を含む取締役の義務について周知徹底を図ります。また、取締役の任期を1年として、各事業年度に対する経営責任の明確化を図ります。

社外取締役は、その多様性確保に留意し、様々な分野に関する豊富な経験と高い見識や専門知識を有する者から選任するとともに、当社の定める社外役員の「独立性基準」に基づき、実質的な独立性を確保し得ない者は社外取締役として選任いたしません。

監査役は、取締役会および各重要会議に出席する他、重要な稟議書の閲覧により、会社経営および事業運営上の重要事項ならびに業務執行状況を監査します。

社外監査役は、様々な分野に関する豊富な知識、経験を有する者から選任するとともに、当社の定める社外役員の「独立性基準」に基づき、実質的な独立性を確保し得ない者は社外監査役として選任いたしません。社外監査役は、他の監査役とともに内部監査部門、会計監査人と連携し、より中立的、客観的な視点から監査を実施することにより、経営の健全性を確保しております。

また監査役は、監査役室スタッフと共に、各事業所、子会社、関連会社に毎年監査を行い、その結果を代表取締役に報告します。さらに内部監査部門や監査法人との情報交換にも努めるほか、子会社の監査役との会議を年数回開催し、グループ全体での監査の充実強化を図ります。

### 【経営の透明性の確保と情報開示】

#### (1) 指名委員会

取締役および監査役候補の選任に関する議案を株主総会に提出する場合、当該候補者の人格、知見、能力、経験、実績等を総合的に判断するため、取締役会は、指名委員会に諮問し、その答申を踏まえ、決議します。指名委員会は最大5名とし、社長および取締役会で選定されたその他の取締役で構成し、委員長は委員の互選により選定します。「その他の取締役」のうち過半数は社外取締役とします。

#### (2) 報酬委員会

取締役および監査役報酬総額に関する議案を株主総会に提出する場合、株主総会で定めた報酬総額の範囲で報酬額を決定する場合および執行役員の報酬額を決定する場合、取締役会は、2名以上の社外取締役および社長で構成される報酬委員会に諮問し、その答申を踏まえ、決議し、報酬決定プロセスの透明性と公正性を担保します。

(3) 人事委員会

執行役員の選任および解任を行う場合、取締役会は、人事委員会に諮問し、その答申を踏まえ、決議します。人事委員会は最大5名とし、社長および取締役会で選定されたその他の取締役で構成し、「その他の取締役」のうち半数以上は社外取締役とします。

(4) 役員懲戒委員会

取締役および執行役員の懲戒を行う場合、役員懲戒委員会で決定します。役員懲戒委員会は最大5名とし、社長および取締役会で選定されたその他の取締役で構成し、「その他の取締役」のうち過半数は社外取締役とします。なお、株主総会への取締役解任議案の提出等については取締役会の決議を要するものとします。

(5) 情報開示

利用者を含むステークホルダーが容易にJALグループの企業姿勢を閲覧できるよう、「コーポレート・ガバナンスの基本方針」を常時掲示します。

【JALフィロソフィ教育】

代表取締役社長は、「JALフィロソフィ」をJALグループに浸透させるため、自らを含め、JALグループの役員および社員を対象としたJALフィロソフィ教育を適宜実施します。

ガバナンスに関するその他の機関は以下のとおりで当社内に設置しております。

常務会は、取締役会に準ずる経営の意思決定機関として、また取締役会決裁案件の事前審議を行い役員間の確実な情報共有を図るとともに、常務会による確認・承認が必要な案件等の審議・決定を行います。

経営連絡会は、役員間で経営に関わる案件の進捗確認および情報共有を行います。

グループ業績報告会は取締役、執行役員、主要関連会社社長が参加し、グループの業績の状況を共有すると同時に、業績向上のための検討を行います。

「安全」を徹底して推進するため、社長直下に安全推進本部を設置しております。

安全推進本部が事務局となるグループ安全対策会議は、日常運航上の安全に係わる情報共有、対応策の決定ならびに安全に係わる重要施策の検討、方針確認を行います。

コーポレートブランド推進会議は、JALグループの企業理念・方針に基づき、コーポレートブランド(企業価値)に係る重要な方針の策定を行い、企業活動の実態を把握し、コーポレートブランド向上に関する各施策の進捗管理および情報共有を行います。

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社企業理念のもと、適切な経営判断を迅速に行うと同時に、高い経営の透明性と強い経営監視機能を発揮するコーポレート・ガバナンス体制を確立し、企業価値の向上に努め、説明責任を果たすため。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	議案について十分な検討時間を確保することを目的として、総会開催日の3週間前までに発送することを目指してまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	他社の株主総会が最も集中すると見込まれる日を選び、より多くの株主の皆様にご出席いただきやすい日を設定してまいります。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にします。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加します。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知および添付書類については、株主宛に発送した後、弊社ホームページにも掲載(和文・英文)し、議決権行使の円滑化を図ってまいります。

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人株主向けに、IR担当役員出席のもと、当社の経営状況の報告と当社施設への見学会など、国内各地において年数回実施することを計画しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算発表時と経営計画発表時に収容人数300名規模の会場において代表取締役による説明を実施することを計画しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役やIR担当役員出席のもと、当社の経営状況の報告を海外投資家に対して、年数回実施することを計画しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、アナリスト・機関投資家向け説明会資料について、弊社ホームページにおけるIRサイトに掲載することとしております。 <a href="http://www.jal.com/ja/investor/library/">http://www.jal.com/ja/investor/library/</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当役員:取締役専務執行役員 斉藤 典和 担当部:財務部	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は企業ホームページにおいて、法令で定められた以外にも、グループ各社員に浸透させている「JALグループ企業理念」および「JALフィロソフィ」、安全への取組み、プレスリリース、各種実績等を常時掲載し、お客さま、社員、株主・投資家、お取引先、社会などあらゆるステークホルダーとの対話を重視しながら、信頼関係を積み重ねてまいります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>「JALグループCSR基本方針」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ JALグループは、将来の世代により良い社会を繋げることを目指し、日本の翼として、本業である航空輸送事業を通じて、社会からのご期待にお応えするとともに、様々な社会課題の解決に取り組みます。</li> <li>・ JALグループのCSR活動は、JALグループ企業理念の実現に向け、私たちの行動指針である「JALフィロソフィ」を実践することを通じて推進します。</li> </ul> <p>「環境指針・行動計画」</p> <p>重要な社会インフラである航空輸送という責務を担う者は、同時に地球環境への配慮という責務も担わなければならないという認識のもと、JALグループは、環境負荷の抑制と保全を経営の最重要課題の一つに位置付け、次世代にこの豊かな地球を伝えるために、そして空から見る地球がいつまでも美しくあるように、以下のとおり「空のエコ」を実現し続けます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地球温暖化の防止に向けた取り組みを積極的に推進します。</li> <li>2. 環境社会活動・環境啓発活動を積極的に推進します。</li> </ol>

	<p>3. 資源循環型社会の実現および環境保全に努力します。  4. 空港周辺の環境保全に努めます。  5. 生物多様性に配慮します。</p>
<p>ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定</p>	<p>当社は「JALフィロソフィ」に示されている倫理観にもとづき、株主、投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの方々より高い信頼を得ることが重要であると考えております。JALグループは、社会にとって有用な情報を正確に開示することを通じて、常に社会とのコミュニケーションを心がけます。</p>
<p>その他</p>	<p>JALグループでは、多様な人材の活躍を推進する中で、女性がこれまで以上に活躍できる会社であることがJALグループの発展には必要不可欠であり、また女性の視点を積極的に事業運営に取り込むことが、新たな企業価値を生み出すことにつながると考えています。2014年度末時点のJALグループ従業員女性の比率は47%、JALグループ全管理職に占める女性の割合は15%(前年度比+1%)ですが、実力主義による登用を前提としたうえで、2023年度末までに女性管理職比率20%を目指しています。</p> <p>また、2015年6月18日現在の日本航空役員に占める女性比率は取締役専務執行役員1名・社外取締役1名・執行役員2名の10%です。経営の強い意志として、女性をはじめとする多様な人材の活躍推進を経営目標に掲げ、女性社員のより高度な人材育成などのさまざまな施策に取り組んでまいります。</p> <p>「人は財産」との考えから「人材」と表記しています。</p> <p>「なでしこ銘柄に初選出」  当社は経済産業省および東京証券取引所より平成26年度ダイバーシティ経営企業「なでしこ銘柄」に初選出されました。</p> <p>2014年3月14日、社長メッセージを踏まえ、女性をはじめとする多様な人材の活躍推進を「今後の厳しい競争に打ち勝つための重要な経営戦略」と位置付け、様々なことに取り組んできたことを評価いただきました。今後も多様な人材が活躍できる企業を目指し、JALグループ一丸となって取り組んでいきます。</p> <p>当社における女性の活躍推進に向けた取り組み内容</p> <p>1. 両立支援</p> <p>(1)最大3年取得可能な育児休職制度を整えています。2014年度の利用者は759名です。また、休職期間中であっても各自の復帰事情に合わせて復帰時期を変更できるように、柔軟な運用を行っています。2014年度の育児休職からの復職率は72.5%です。</p> <p>(2)家庭と仕事の両立を支援するため、勤務に応じた制度(深夜勤務免除、育児短時間勤務制度など)を整え、多くの社員が利用しています。</p> <p>(3)従来からあるベビーシッター補助に加え、2014年度より一時保育補助、月極保育補助、育児用品レンタル補助、および家事代行などの補助サービスを上げました。</p> <p>(4)業務効率の向上により、全社員のワーク・ライフ・バランスを推進し、女性をはじめとする多様な人材がその力を十分に発揮できるよう、男女共に働き方の柔軟性を高めています。具体的には、2014年度より普通勤務部門を中心に週1回の在宅勤務制度を導入しています。</p> <p>(5)1日単位で勤務時間を変更できる勤務時間帯選択制度を上げ、2014年度からフルタイムでも16時に終業できる勤務を選べるようにしています。</p> <p>(6)介護休職制度や特定目的積立休暇制度の介護事由での取得を認めることなどにより、介護する社員をサポートしています。2014年度の介護休職者は延べ50名です。</p> <p>(7)2014年度の有給休暇取得率は81%です。</p> <p>(8)2014年度の月平均残業時間は11.8時間です。</p> <p>2. 職域拡大</p> <p>適材適所を前提に、女性社員のキャリアアップにつながる新たな経験を積めるように、海外派遣を含めた配置先を拡大しています。また業務企画職の海外派遣ポストの一部に公募制を導入しています。</p> <p>3. 育成強化</p> <p>人材の登用については、性別に因らない、実力主義を前提としていますが、育成においては、女性社員がこれまで以上に能力を発揮し、活躍できるような支援を強化し、研修プログラムの拡充を図っています。</p> <p>4. 風土改革</p> <p>女性社員の活躍を推進する上では、上司の協力が欠かせません。そのための、マネジメント層を対象とした研修を開催し、多様な人材が育まれる風土づくりを進めています。</p> <p>加えて、新入社員教育、入社約5年前後を対象としたリーダーシップ基礎研修、入社約10年前後を対象としたビジネスリーダー研修、新任管理職研修、「管理職力」ブラッシュアップ研修などの階層別研修に、多様性の意義や働き方に関するセッションを盛り込み、女性をはじめとした多様な人材の活躍を周囲が支援する職場環境・風土の醸成に努めています。</p> <p>また、「鍛えられる仕事」が割り当てられているかなど、女性を部下に持つ管理職を対象に、所属と人事部が話し合う機会を設けています。</p>

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

JALグループは、お客さまに最高のサービスを提供し、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献するために、「コーポレート・ガバナンスの基本方針」を定め、その実効性の向上を目指し、以下に述べる体制や事項に関して制度や組織を整え、会社法および会社法施行規則に基づく業務の適正性を確保します。また、内部統制システムの整備・運用状況を評価検証し、是正が必要な場合は改善措置を講じることとします。

- 取締役、使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制を整備します。
  - 企業の行動指針である「JALフィロソフィ」を制定し、取締役・使用人にその実践を促します。
  - 取締役会が「内部統制システムの基本方針」を決定し、総務部が内部統制システムの整備を推進します。
  - 総務部がコンプライアンスに係る業務を統括し、関連規程の整備および運用状況をモニタリングします。
  - 取締役・使用人の職務執行が法令等に適合することを確保するための監査体制を整えます。
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制を整備します。  
取締役の職務の執行に係る情報は、法令および社内規程に従い、適切に保存・管理します。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制を整備します。  
グループ全体のリスクを管理するために、「グループ安全対策会議」、「リスクマネジメント委員会」、「財務リスク委員会」等を設置し、適切にリスクを管理し、損失の危険の発生を未然に防止します。また、「JALグループ内部統制要綱」等を制定し、総務部が業務の適正性を継続的にモニタリングします。
- 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制を整備します。
  - 定例取締役会を月1回開催するとともに、必要に応じて臨時開催し、グループの経営方針・計画等に関わる重要な意思決定を行います。また、「常務会」、「グループ業績報告会」等の会議体を設置し、取締役の職務の執行の効率性を確保します。
  - 社内規程により、職務権限、職制権限、業務分掌等を定め、効率的な職務執行を確保するための分権をします。
- JALグループにおける業務の適正を確保するための体制を整備します。
  - 「JALグループ会社管理規程」を制定し、グループ各社が「JALフィロソフィ」に基づいて公正かつ効率的に経営を行う体制を確保します。また、「JALグループ内部統制要綱」を制定し、総務部が業務の適正性を継続的にモニタリングします。
  - JALグループ各社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制を整備します。
  - JALグループ各社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制を整備します。
  - JALグループ各社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制を整備します。
  - JALグループ各社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制を整備します。
- 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、監査役が当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項を整備します。
- 監査役への報告等に関する体制を整備します。
  - 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制を整備します。
  - JALグループ各社の取締役、監査役、使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制を整備します。
  - 報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制を整備します。
- 監査役は取締役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項を整備します。
- その他監査役会又は監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制を整備します。

### 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループおよびその特別利害関係者、株主、取引先等は反社会的勢力との関わりはありません。当社は社団法人日本経済団体連合会が公表した「企業行動憲章 実行の手引き」（平成19年4月改訂）、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」（平成19年6月犯罪対策閣僚会議幹事会申合わせ）およびこの指針に基づき制定された暴力団排除条例（平成23年10月全都道府県で施行）を基本理念として尊重し、これらに沿って反社会的勢力の排除体制を構築し運用しております。当社グループにおける方針・基準等については、「JALグループ 反社会的勢力対応規程」によって定められ、主要な社内会議や従業員教育の機会を捉えて繰り返しその内容の周知徹底を図っております。また、「反社会的勢力遮断マニュアル」を全社・全部門に配布し反社会的勢力の排除について周知しております。さらには、イントラネットに反社会的勢力からアプローチを受けた際に適切な対応ができるよう、当該勢力への対応方法などの情報を掲載しております。新規取引を開始する取引先については契約前に審査を実施し反社会的勢力で無いことを確認しております。契約書には「暴力団等反社会的勢力排除条項」を挿入し、取引開始後も継続的な審査を実施しております。これらの施策により、当社グループの全役員、従業員は反社会的勢力との絶縁への継続的な取組みが会社として極めて重要な事項であることを認識しております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

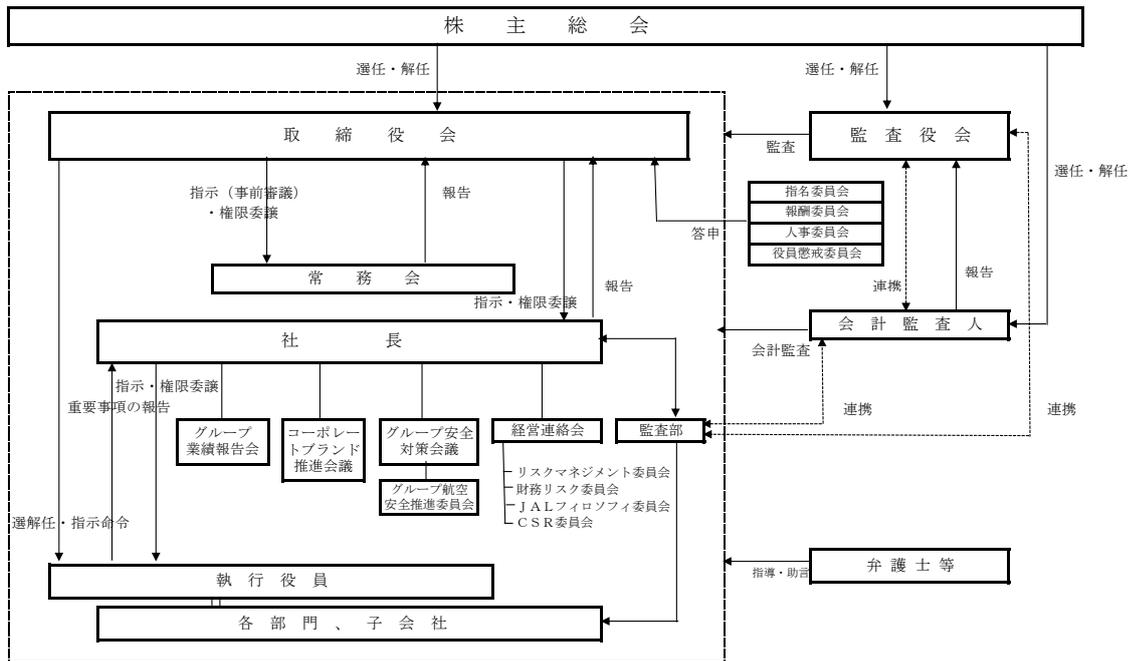
買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は積極的なIR活動を通じて、株主・投資家の皆様に適時適切な情報を開示することを基本方針とし、迅速な情報開示が可能となる体制を構築しております。

【模式図】



【適時開示の体制】

