

## 2023年3月期 取締役会の実効性評価に関する結果の概要

当社は、取締役会の実効性向上を図るため、2023年3月期における取締役会全体の実効性について分析・評価を行いましたので、その結果の概要を下記のとおり開示いたします。

### 記

#### 1. 2023年3月期に実施した取締役会の実効性向上に向けた主な取組み

- (1) 指名・報酬委員会の開催（5回開催）
- (2) 独立社外取締役会議の開催（2回開催）
- (3) 業務執行取締役に対する譲渡制限付株式報酬制度の導入
- (4) 取締役（独立社外取締役を含む。）のトレーニングの実施（2回実施）
- (5) 取締役のスキル・マトリックスの開示
- (6) 取締役会の実効性評価に向けた対応
- (7) 事業継続マネジメント（BCM）体制への移行及びレジリエンシーの高いリスクマネジメント体制の構築

#### 2. 2023年3月期における取締役会の実効性評価

##### (1) 分析・評価の方法

2023年3月に当社の取締役9名（独立社外取締役3名を含む。）及び子会社の取締役4名、計13名に対して、取締役会全体の実効性についてアンケートを実施し、回答内容の分析・評価を行いました。

##### (2) アンケートの項目

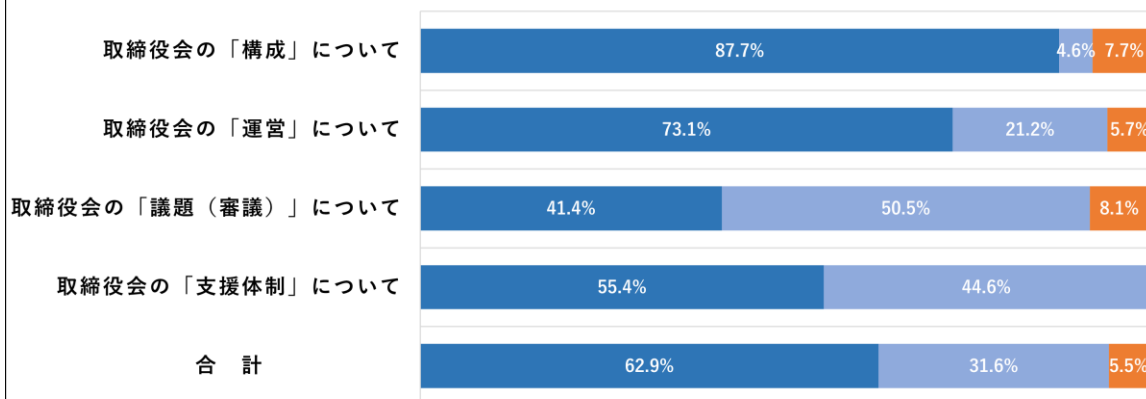
取締役会の「構成」について	5項目
取締役会の「運営」について	8項目
取締役会の「議題（審議）」について	9項目
取締役会の「支援体制」について	6項目
合計	28項目

##### (3) 取締役会の実効性評価に関する結果の概要

アンケートの結果、「不十分」の回答内容が全体の5.5%ありましたが、「適切」及び「一応適切」の回答内容が全体の94.5%を占めていることから、当社の取締役会は、取締役会全体の実効性がおおむね適切に確保されていると評価いたしました。

## 取締役会の実効性評価に関する結果の概要

■適切である ■一応適切である ■不十分である



### (4) 「不十分」の回答内容の詳細

質問項目 28 項目のうち、22 項目については実効性がおおむね確保されているとの回答でしたが、次の 6 項目については実効性の確保が「不十分」との回答内容がありました。

大項目	質問項目	不十分の回答 (%)	意見
構 成	取締役会全体として知識・経験・能力のバランスや、性別・年齢・職歴等の多様性が確保されているか。	15.4	女性取締役は就任していないが、現状において適任者がいないのでやむを得ないとする。 女性取締役の不在は喫緊の課題である。 幅広い視点に立ち より外部の意見を取り入れる仕組みが必要と思われる。
	取締役が当社以外の役員等を兼任する数は適切か。	15.4	子会社の非常勤取締役が多いと感じる。
運 営	取締役会の資料は質的・量的に適切か。	15.4	—
	取締役会への付議事項の数・内容は適切か。	15.4	取締役会への付議事項として、部長職の人事異動は不必要である。
議 題 (審議)	役員報酬に係る議題について、中長期的な業績等を踏まえた議論及び適切な意思決定が行われているか。	23.1	—
	代表取締役社長の後継者計画に係る議題が取締役会へ報告され、適切な監督が行われているか。	46.2	代表取締役社長の後継者計画について、CGコードでエクспレインとなっていることが取締役会へ報告されている。今後、協議・検討を進めていく。

(注) 1 取締役 2 名 (15.4%) 以上が「不十分」と回答した質問項目を選定。

2 「判断できない」等の回答は、有効回答から除外して計算。

### 3. 2024年3月期における取締役会の実効性向上に向けた取組み

#### (1) 取締役会の「構成」について

女性取締役が不在であること、より外部の意見を取り入れる仕組みが必要であること等の回答内容がありました。今後、取締役会全体における知識・経験・能力のバランスの確保に加え、多様性と適正規模を両立させる形での構成について議論・検討を深めてまいります。

#### (2) 取締役会の「運営」について、

- ① 取締役会の資料が質的・量的に過剰であること等の回答内容がありました。今後、取締役会事務局による、添付資料の厳選、子会社への要点整理・分析の働きかけ等を行ってまいります。
- ② 取締役会への付議事項の数が過剰であること等の回答内容がありました。今後、取締役会が決議すべき事項以外の業務執行及びその決定について、その性質や重要性等を鑑み、業務執行取締役への委任について検討し、取締役会規程及び取締役会付議基準の見直しを進めてまいります。

#### (3) 取締役会の「議題（審議）」について

- ① 役員報酬に係る議題について、議論及び適切な意思決定が不十分であること等の回答内容がありました。今後、客観性・透明性ある手続に従い、中長期的な業績等を踏まえた議論を深掘りし、より適切な意思決定を行ってまいります。
- ② 代表取締役社長の後継者計画について、第4次中期経営計画期間（2023年3月期～2025年3月期）において、具体的な策定を進めてまいります。また、取締役会全体のサクセッションプランについても検討を進めてまいります。

#### (4) 取締役会の「支援体制」について

実効性がおおむね確保されているとの回答内容でしたが、今後、更なる支援体制の充実を目指してまいります。

以 上