

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について

当社は、取締役会の実効性を高め、企業価値を向上させることを目的として、取締役会の実効性に関する分析・評価を行いましたので、その結果の概要を公表いたします。

1. 2019年3月期の分析・評価の方法

取締役会の実効性に関する質問票をすべての取締役および監査役に配布し、回答を得ました。そのうえで、回答の集計結果に基づき、取締役会において積極的な議論を行い、その実効性に関する分析および評価を行いました。なお、取締役会評価の質問票の大項目は次のとおりです。

- I 取締役会の構成
- II 取締役会の役割・責務
- III 取締役会の運営
- IV 情報開示・株主との対話
- V 各取締役について（各自の自己評価）

2. 取締役会の実効性に関する分析および評価の結果

当社取締役会は、以下の観点から、取締役会の実効性が確保できているものと分析・評価しております。

- －取締役の人数、社外取締役の人数
- －各取締役の多様性（専門知識、経験、バックグラウンド、能力、性別等）
- －経営戦略や経営計画に関する建設的な議論
- －関連当事者と会社との間の利益相反取引の管理
- －取締役会の開催スケジュール、開催頻度
- －取締役会の決議事項の数・内容、十分な審議時間
- －取締役会の決議事項と、経営陣への委任事項の明確化
- －取締役・監査役への適切な情報提供
- －書面決議の適正利用
- －各取締役の自らの役割・職務の理解と発揮
- －社外取締役を含む各取締役による発言の回数・内容
- －各取締役の取締役会への出席率

一方、当社取締役会は、次の点については課題があると認識しました。これを受けて、当社は、今後の取締役会で議論を重ね、以下の施策を含め、更なる改善を実施して参ります。

- 1) 経営理念や具体的な経営戦略を踏まえた CEO 等の後継者の育成方針・計画について、取締役会で具体的に議論する機会が少ない。この課題に対しては、社外役員を主要な構成員とする任意の指名委員会の設置について検討を進めるとともに、取締役会としても、後継者計画の策定・運用に主体的に関与し、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて行われていくよう監督する。
- 2) 取締役の報酬については、現在も社外取締役との協議を経て決定されているが、その決定プロセスをより客観性・透明性の高いものとするべきである。この課題に対しては、今後、客観的な基準である役員報酬規程の策定や、社外役員を主要な構成員とする任意の報酬委員会の設置などを検討し、報酬決定プロセスの客観性・透明性を高めていく。

以上