

当社取締役会の実効性に関する自己評価結果（概要）

当社取締役会は、取締役会の実効性評価を年に1回行うこととしており、2023年度の実効性評価を実施いたしました。その結果の概要を以下のとおりお知らせいたします。

1 実効性評価のプロセス

実効性評価のプロセスとしては、外部機関を活用し、取締役と監査役を対象にアンケートを実施するとともに、その集計・分析の結果を基に取締役会で議論、意見交換を行い、その強みと課題、昨年度からの改善状況を確認いたしました。

2 評価結果の概要

(1) 課題の改善状況

当社取締役会の課題の改善状況は次のとおりです。

課題	対応状況	
	2022年度<ご参考>	2023年度
中長期的課題の議論充実	持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざすべく、マテリアリティの特定・サステナビリティ推進会議の設置等、サステナビリティ経営実装に向けた体制を整備	サステナビリティ等重要課題の議論の深化を目的に取締役会規程を改定。また、取締役会とは別途集中討議の場を設けた。サステナビリティ関連を集中的に扱う臨時取締役会を年2回実施することとした。
指名・報酬に関する事項	サステナビリティ経営推進に対する意欲・行動内容を評価する項目を、「固定報酬」の個人評価に組み込むとともに、「固定報酬」の減額幅を従来の最大10%から20%に拡大。役員モチベーションの喚起を促し、サステナビリティに対する意識づけを強化	サステナビリティ経営推進に対する意欲・行動内容を評価する項目を、「固定報酬」の個人評価に組み込む対象を、上席執行役員以下にも拡大した（2022年度は常務以上執行役員に適用）。また、社長の選任等に関するガイドラインを制定し、選解任や有事での対応のプロセスを定めた。

(2) 当社取締役会の強みと今後の検討課題

取締役会における議論の充実、特に集中討議の実施に関して評価されています。また、当該集中討議において組織風土について議論されたことが、組織風土の改革の取り組みにも寄与していると認識されています。さらに、工場見学会や技術説明会など、社外取締役の社内イベントや会議への参加が増えており、社外取締役が活躍できる環境整備についても評価されています。

一方、当社取締役会における今後の検討課題としては、後継者計画を含む指名・報酬について議論の充実を求められており、そのために、取締役会への指名報酬委員会での議論の状況の情報共有が課題として挙げられています。また、投資家との対話・開示の在り方等の整備・検討についても課題として挙げられており、株主との対話の内容の取締役会へフィードバックの充実および当該フィードバックを踏まえた施策の検討や、取締役会における資本コスト等についての議論の深化が求められています。さらに、人的資本・中核人材の多様性確保に向けた取り組みに関しても、課題として挙げられており、具体的な目標設定等の中長期的視点での議論が求められています。

3 今後の取り組み

上記の結果を踏まえ、課題解決に向けた取り組みを継続的に進め、取締役会の実効性の一層の強化に努めるとともに、ガバナンス体制の拡充を図ってまいります。

以上