

取締役会、役員構成の多様性について

当社の取締役会は、男性5人、女性2人で構成し、弁護士や公認会計士、税理士といった専門性を有する社外役員3人を選任しており、多様性を考慮した役員構成としています。取締役会では、独立役員の多角的な視点や専門的知見から有意義な意見や助言をいただいております。非常に議論が活性化しています。

役員構成は、独立社外取締役の比率は取締役のうちの3分の1以上を社外取締役として選任することを維持する方針としています。また、具体的な時期や人選については未定ですが、ガバナンスの強化および多様性などの観点から、事業経営経験者などの独立社外取締役の選任も検討していく方針としています。

取締役、社外取締役の選任、候補者の指名方針

取締役の選任・指名にあたっては、当社の定める選任基準に基づき、過半数を独立社外取締役で構成する任意の指名・報酬諮問委員会で審議し、取締役会で決定しています。

社外取締役については、当社の定める選任基準および独立性判断基準に基づき、同様のプロセスを経て決定しています。

CEO 後継者計画

最高経営責任者として求められる資質を以下の通り定め、社長が後継者候補者を推薦し、指名・報酬諮問委員会で審議した上で、同委員会から取締役会に答申し、取締役会の決議で決定します。

最高経営責任者として求められる資質

- ①「取締役選任基準」に定められた要件を満たしていること
- ②当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、計画を組立て、自ら実行する資質及びリーダーシップを発揮する力を備えていること

取締役会の実効性評価

2024年5月に全ての取締役と監査役に対して取締役会の実効性に関するアンケートを実施しました。

アンケート評価項目

1. 取締役会の規模と構成
2. 取締役会の運営
3. 取締役会の議題
4. 取締役会の支援体制

第三者による評価は、2025年3月期の取締役会実効性評価で取り入れる予定としています。

2024年3月期の取締役会実効性評価結果(課題)と2025年3月期の施策

2024年3月期の課題	● 取締役会に提出される資料のうち、事前に検討する時間が十分に確保されていない議案の資料が一部あった。取締役会における議論をさらに充実させていくために、事前に検討する時間が十分に確保されるよう取締役会に提出される資料を準備する必要がある ● 取締役会における議論をさらに充実させていくために、引き続き、重要審議事項の選択と集中が必要であり、継続して、グループ経営会議などへの権限委譲を検討していく必要がある ● さらに企業価値の向上を目指すために、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るとともに、経営の意思決定の迅速化を図る必要がある
2025年3月期の施策	● 取締役会に提出される資料について、引き続き、議論すべき論点を明確にした資料を作成していくとともに、事前に検討する時間が十分に確保されるよう取締役会に提出される資料を準備する ● 取締役会で審議すべき事項とグループ経営会議などに委譲すべき審議事項の継続した見直しを行う ● 監査等委員会設置会社への移行による取締役会の監督機能の強化とコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るとともに、経営の意思決定の迅速化を図る