



2025年4月23日

各 位

会 社 名 株式会社王将フードサービス
代表者名 代表取締役社長 渡邊 直人
(コード番号：9936 東証プライム)
問合せ先 常務取締役執行役員
管理本部長 稲垣 雅弘
電話番号 075-592-1411

取締役会評価報告書

この度、コーポレートガバナンス・コード（以下「CGC」といいます。）の要請に基づき、当社の取締役会全体の実効性についての分析・評価（以下「取締役会評価」といいます。）をいたしましたので、その結果の概要をお知らせします。

（目次）

第1．取締役会評価の結果の概要	2 頁
第2．昨年までの取締役会評価	4 頁
第3．当社のコーポレートガバナンス体制	5 頁
第4．取締役会評価の運用	8 頁
第5．取締役会評価の実施手順	8 頁
第6．個別の質問事項への回答	13 頁

第1．取締役会評価の結果の概要

当社においては、コーポレートガバナンスを最重視する経営を実践しており、CGCをはじめとするコーポレートガバナンスの要請を概ね満たしていると評価できる。

多くの取締役及び監査役が、取締役会での発言を適切に行い、取締役会に貢献していると考えている。

また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会及び独立社外取締役会といった取締役会を支える任意の委員会も概ね有効に機能していると評価できる。

2021年の取締役会評価以降の注目すべきコーポレートガバナンスの進展は以下のとおりである。

- CGC：原則4－8により、プライム市場上場会社については、独立社外取締役が少なくとも3分の1以上求められている。また、東京証券取引所は、プライム市場上場会社に対して、2025年を目途に女性役員を1名以上、2030年までに女性役員の比率を30%以上にするよう努力義務を課している（企業行動規範「望まれる事項」2023年10月10日施行）。当社は、2023年6月28日に開催された定時株主総会により、社内取締役5名、独立社外取締役3名の合計8名が選任された。これにより、社外取締役が取締役総数の3分の1以上となり、バランスの取れた取締役会の人数となった。なお、女性役員は1名である。（第6．1参照）
- CGC：補充原則4－11①に基づき、各取締役・各監査役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを策定し、2021年6月以降に開催された定時株主総会の招集通知に掲載している。（第6．1（3）参照）
- CGC：補充原則4－2②の要請により、2021年12月13日に開催された取締役会において、十分な審議のもと「サステナビリティ基本方針」が制定されるとともに、「サステナビリティ委員会」が設置された。2024年度の委員会においては、「脱炭素」への取組み開示に向けた検討と、排出量削減に繋がる投資計画について議論を実施した。また、継続的に各種研修を実施し、従業員一人ひとりの技術力・接客力の向上により「お客様から褒められる店」の実現を図っている。更には、人材の確保を図るため、大卒新卒の初任給を業界トップレベルとし、従業員への積極的な還元を推進した。更には、サステナビリティビジョンの一つとして「地球環境の保全」を掲げ、環境マネジメントシステム活動を推進した。また、環境課題にかかるガバナンス、戦略、リスク管理、指標・目標の4項目について、TCFD提言に基づく開示を行った。（第6．4参照）
- CGC：補充原則4－10①では、「特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。」とされているが、指名諮問委員会、報酬諮問委員会、独立社外取締役会は従前から、この要請を満たしている。

今後の課題としては、以下の点が挙げられる。

- 取締役会のメンバーの専門性や多様性は適切に確保できていると思われる。また、独立社外取締役が全体の3分の1以上となり、バランスがとれている。一方、独立社外取締役の割合の見直しなど、今後の方向性に応じて見直すことが望まれる。（第6．1（2）～（5）参照）
- 資本政策、人材採用、経営幹部の育成、人材育成、DX推進、D&Iの取り組み、海外戦略、などについて、中長期視点での議論が望まれる。（第6．3（12）、（13）、（16）、（19）、（23）、

(26) 参照)

- 会社の持続的成長・企業価値の創出について更なる議論が望まれる。(第6. 3 (12)、(13)、(20) 参照)
- 代表取締役(最高経営責任者)の後継者については、指名諮問委員会でのテーマとなっており、これを受けて取締役会でも適切な議論が行われている。また、後継者候補に相当する者に対しては、執行範囲の拡大により、最高経営責任者としての素養、執行力強化を図っている。今後も継続的な後継者育成の強化が望まれる。(第6. 3 (12)、(17) 参照)
- 中期経営計画については、経営戦略会議で議論され、その進捗や内容についての報告が定着していることから、社外取締役や社外監査役も同会議への出席により、実質把握が可能であり、進捗状況については、取締役会においても報告されることとされているが、これらの議論について、取締役会の場においても更に活発に議論することが望まれる。(第6. 3 (13)、(20)、(26) 参照)
- 「サステナビリティ基本方針」の制定及び「サステナビリティ委員会」の設置と現時点で求められている対応はなされ、また取締役会で議論がなされているが、サステナビリティ基本方針とその向上への取組みについての更なる議論、中核人材の多様性の確保の考え方や、その目標、人材育成方針・社内環境整備方針についての更なる議論、これら取組みやサステナビリティに係る投資やサステナビリティに明るい人材確保や育成などへの、適切な監督機能の更なる発揮が望まれる。(第6. 3 (12)、(13)、第6. 4 (27)～(31) 参照)
- 「取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針・手続」については、第3. 9に記載の通り、適切に運用されているが、取締役会での更なる議論が望まれる。(第6. 3 (18) 参照)
- 取締役会実効性評価の結果に対する議論と対処方法についての更なる議論が望まれる。(第6. 5 (32) 参照)
- 役員に求められるトレーニングについては、第3. 8に記載の通り、全役員がコーポレートガバナンスに関する研修を受講するなど行っているが、研修機会の提供方法、新任役員向け研修の実施などの検討が望まれる。(第6. 6 (34)、(35) 参照)

第2. 昨年までの取締役会評価

昨年以前の取締役会評価報告書については下記のとおり。

※取締役会評価の結果の概要について

<https://www.ohsho.co.jp/result.html>

○2024 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20240515.pdf>

○2023 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20230421.pdf>

○2022 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20220412.pdf>

○2021 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20210413.pdf>

○2020 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20200413.pdf>

○2019 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20190411.pdf>

○2018 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20180413.pdf>

○2017 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20170313.pdf>

○2016 年取締役会評価

<https://www.ohsho.co.jp/pdf/20160712.pdf>

第3. 当社のコーポレートガバナンス体制

当社は、2013年12月19日に就任した渡邊直人社長の下、従来の属人的な組織から脱却し、コーポレートガバナンスを最重視する体制整備の強化を図ってきた。

1. 取締役会・任意の委員会の構成

当社は、取締役会設置会社かつ監査役会設置会社である。

当社の現在の経営体制は、社内取締役5名、社外取締役3名（うち独立社外取締役3名）、常勤監査役1名、社外監査役3名（うち独立社外監査役3名）の体制である。

2. 取締役会における審議の活性化

当社では、①取締役会（臨時取締役会を含む）に上程する議題及び議案資料については、取締役会開催日から5日前の正午までに、法務部宛にEメール又は資料現物を提出することとするという「5日前ルール」、②取締役会（臨時取締役会を含む）資料を役員等に電子配信するのは、3日前の正午（土日祝に該当する場合は、4日前もしくは2日前）とする「3日前ルール」を採用している。

取締役会をはじめとする会議体の議案資料は、ペーパーレス化が図られている。

また、議案資料は、原則としてサマリーをパワーポイントで作成することとされ、分かり易いものとなるよう心掛けている。

なお、年間のスケジュールは各役員が参加しやすいよう事前に通知しており、開催頻度も月1回の定例の取締役会以外では、原則決算等に係るものに限定して開催している。取締役会では審議の時間を十分にとり、自由闊達な議論を行っている。

3. 後継者の選定基準・選定手続

CGC：補充原則4-3②において、CEOの選解任について客観性・適時性・透明性ある手続が求められることに鑑み、代表取締役社長は適切と判断した時期に、指名諮問委員会規程に定める各資質を総合的に勘案した上で、1名又は複数の後継者候補者を取締役会の諮問機関である指名諮問委員会に対して打診し、指名諮問委員会は当該候補者の中から総合的に勘案した上で、最も適切な者を代表取締役社長として選任することを取締役会に対して助言するものとしている。

4. 代表取締役の解任等基準

CGC：補充原則4-3②・③において、CEOの解任について客観性・適時性・透明性ある手続が求められることに鑑み、指名諮問委員会は、取締役会からの諮問又は指名諮問委員会の構成員の発議により、当該代表取締役社長が指名諮問委員会規程に定める基準に該当した場合は、代表取締役社長を解任するよう、取締役会に対して助言する。なお、再任基準についても同様の基準により判断することとしている。

5. 代表取締役社長・社外取締役の就任期間

指名諮問委員会規程において、独立社外取締役の就任期間は原則として通算6年以内とされている。

選任時又は再任時において通算の在任期間が代表取締役社長については10年、独立社外取締役については6年を超えるような場合には、選任又は再任の当否を特に慎重に検討することとされている。

6. 任意の委員会等

(1) 指名諮問委員会・報酬諮問委員会・独立社外取締役会

当社は、指名委員会等設置会社には該当しないものの、指名委員会等に代わる任意の委員会として指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しているほか、「経営の意思決定及び監督と業務を分離することを目的」として、「組織運営の効率化、意思決定の迅速化を図るため」に、執行役員制度を導入している。また、取締役会の下に独立社外取締役会を設けている。その他、経営戦略会議、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント会議などが設置されている。

指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の構成員は、代表取締役社長（1名）、独立社外取締役3名（合計4名）とされ、社外取締役が過半数とされている。

なお、諮問に係る決議は、委員の過半数が出席し、その委員の過半数をもって決することとされているが、出席した独立社外取締役である委員の全員の同意がない場合には、当該諮問決議について指名諮問委員会・報酬諮問委員会として推奨しないものとして取締役会に報告をすることとされている。これにより、独立社外取締役の意見が重視されている。

独立社外取締役会は、独立社外取締役3名で構成されており、独立社外監査役のうち1名が陪席している。独立社外取締役のうち1名が筆頭独立社外取締役として選任されている。

CGC：補充原則4-10①では、「特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。」とされているが、指名諮問委員会、報酬諮問委員会、独立社外取締役会は、この要請を満たしている。

(2) サステナビリティ委員会

CGC原則2-3、補充原則2-3①、原則2-4、補充原則2-4①、3-1③、4-2②において、サステナビリティに関する取組みを積極的に推進することが求められていることに鑑み、当社は、「サステナビリティ基本方針」を制定するとともに、「サステナビリティ委員会」を設置している。

当社では、サステナビリティに係る課題の検討やモニタリング等の対応については、サステナビリティ委員会（原則年4回開催）で、サステナビリティ（気候変動についての取組みを含む）に関する方針、目標、計画の策定、重点的に取り組む課題の選定、計画の進捗管理等を確認し、適宜、リスクと機会及び財務への影響をステークホルダーに開示している。「気候変動対応」や「人的資本・多様性」を含むサステナビリティに関わる重要な議案は取締役会に上程、報告を行い、承認、助言、監督を受けている。

なお、サステナビリティ委員会は、代表取締役社長を委員長とし、業務執行を行う取締役、社外取締役及び本部長・副本部長である執行役員をもってこれを構成している。社外取締役は助言、監督を行う。また、委員長が認めた社外の有識者を構成員とすることができるものとする。

2024年度においては、「脱炭素」への取組みの検討と、統合報告書作成の足掛かりとなるマテリアリティ（重要課題）の特定・開示に向けた検討（今年度のテーマに置き換え）を実施した。ま

た、CSR 活動やこども食堂への食事提供、障がい者雇用促進などの社会課題に取り組むと同時に、プラスチック削減や環境マネジメントシステムに注力している。さらに脱炭素を推進すべく、再生可能エネルギーを含む省エネ・創エネ活動を行い、TCFD 提言に基づく情報開示も実施している。

7. 取締役会のスキル

CGC：補充原則4-11①に基づき、各取締役・各監査役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを策定し、2021年6月以降に開催された定時株主総会の招集通知に掲載した。

8. 取締役に対するトレーニング

当社は、全役員がその機能を十分果たすことを可能とするため、コーポレートガバナンスに関する研修を受講し、社外役員に対しては、当社の経営と業務についての理解を深めるための情報提供を行っている。

9. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針・手続

当社は、企業価値向上に資するための報酬体系を原則としつつ、経営環境、業績、従業員に対する処遇との整合性等を考慮して適切な水準を定めることを基本方針としている。

取締役及び監査役の報酬の総額は株主総会の決議により定め、その各役員に対する割当ては、取締役報酬については報酬諮問委員会における審議を経て、取締役会において決定され、監査役報酬については監査役の協議によって決定している。報酬諮問委員会で審議するにあたり、取締役の面談を実施し、取締役の職責・職務内容、成果を確認している。報酬諮問委員会において、役員報酬決定のための方針、基準、面談結果に基づき、各取締役に対する報酬方針を審議する。報酬諮問委員会の委員は、代表取締役社長、独立社外取締役3名が取締役会において委員として選任されている（合計4名・社内取締役1名・独立社外取締役3名）。

報酬諮問委員会の議長は取締役会において選任された社外取締役が務める。報酬諮問委員会の諮問決議は、議決に加わることができる委員の過半数が出席し、その委員の過半数をもって決する。ただし、出席した独立社外取締役である委員の全員の同意がない場合には、当該諮問決議について報酬諮問委員会として推奨しないものとして取締役会に報告する。

取締役会では、報酬諮問委員会の審議結果、個別報酬の方針に基づき審議の上、報酬額を決定している。

取締役の報酬は金銭報酬と譲渡制限付株式報酬とからなる。譲渡制限付株式報酬は、取締役が自ら行った経営判断の結果を株主の皆様と共有することで、企業価値向上と株価上昇に対する貢献意欲をより高めるため導入している。具体的に各報酬金額は、当社の業績の状況及び各取締役の職位等に応じるとともに、職位ごとに担う職務内容、職責が違うことから、職位ごとに基本となる報酬額を設定して支給している。また、職位ごとの報酬額は、基本となる報酬額の下限から上限までの範囲を設け、各取締役の経験、能力、成果等により、その範囲で決定している。なお、社外取締役は譲渡制限付株式報酬の対象外とし、固定の金銭報酬のみとしている。

監査役については、監査役会での協議にて決定しており、高い独立性の観点から、固定金額としている。

第4．取締役会評価の運用

当社の取締役会評価は、社外取締役が中心になって行う自己評価であり、開示事項が詳細であり一定の評価を受けているものと思われる。

本年の取締役会評価においては、昨年に引き続き外部機関の支援の下、独立社外取締役会が中心となって質問票の作成・報告書の作成等をしており、独立社外取締役会と外部機関が連携した自己評価としてより客観性が高いものと考えられる。

なお、ウェブ上で回答できることとし、無記名式で匿名性が確保されている。

第5．取締役会評価の実施手順

1．評価の主体

当社は、独立社外取締役3名で構成される独立社外取締役会により取締役会評価を行っている。
(自己評価)

2．独立社外取締役会の構成

取締役会評価の主体となる独立社外取締役会の構成員である独立社外取締役は以下のとおりである。

- | |
|---|
| <p>○野中 泰弘（筆頭独立社外取締役）
公認会計士・税理士
ひかり監査法人 代表社員（現任）</p> <p>○岩本 生（独立社外取締役）
弁護士・ニューヨーク州弁護士
弁護士法人ナレッジウィング法律事務所 代表社員</p> <p>○津坂 直子（独立社外取締役）
特定社会保険労務士
津坂直子社会保険労務士事務所 所長
株式会社 TSUSAKA コンサルティング 代表取締役</p> |
|---|

3. 取締役会評価のスケジュール

取締役会評価は以下のスケジュールで行われた。

- ①2025年2月5日
アンケート開始
- ②2025年2月13日
アンケート回答期限
- ③2025年4月11日
取締役会において取締役会評価報告書案を協議
- ④2025年4月23日
取締役会における取締役会評価報告書の決議

4. 対象者

対象者は、全取締役8名（社内取締役5名、社外取締役3名）のほか、全監査役4名（常勤監査役1名、社外監査役3名、うち3名が独立社外監査役）としている。

5. 質問事項

独立社外取締役会は、CGCで求められている内容及び当社の現状等を基に、質問票を作成した。取締役会の議題に関する質問のうち「CGCにはない当社固有の事項に関しても質問している。

なお、当社の現状及び外部環境等に鑑み、次に事項とおりに質問事項を見直した。

- ・ 今年度はCGCの改定がなかったため、大きな変更はなし。
- ・ 資本コストや株価を意識した経営、DX化、取締役会のモニタリングについての議論に関する設問を追加
- ・ 取締役会に上程すべき議題に関する自由記載設問を追加
- ・ 社外取締役の任期、取締役会の資料の量と質、経営指標等に関する設問を削除
- ・ 指名諮問委員会、報酬諮問委員会、独立社外取締役会のメンバー、社外役員に対する設問を簡潔化。関連性の高い設問を集約。
- ・ その他、表現や文言などを修正。

（1）全取締役・監査役共通の質問事項

全取締役への共通の質問事項は以下のとおりである。

なお、各質問事項については、5段階評価及び自由記述により、各取締役及び各監査役の評価をより正確に反映できるものとした。

1. 取締役会の構成に関する質問

- （1）取締役会の人数は適切か。
- （2）取締役会の構成員（監査役を含む。）は多様性（知識・経験・能力、ジェンダー、国際性、職歴、年齢、その他のバックグラウンド）が適切に確保されているか。
- （3）取締役会において経営戦略に照らして自らが備えるべきスキルを特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役・各監査役の知識・経験・能力等を一覧化したいいわゆるスキル・マトリックスを策定され

ているか。

(4) 取締役会の構成において、社内取締役と独立社外取締役の人数比は適切か。

(5) 取締役会の構成に関するご意見等をご自由にご記載ください。

2. 取締役会の運営に関する質問

(6) 取締役会の年間スケジュール、予想される審議事項について事前に決定されているか。

(7) 取締役や監査役には、取締役会に提出される資料を事前に検討する時間が十分に与えられているか。(取締役会資料を3日前の正午(土日祝に該当する場合は4日前もしくは2日前)に電子配信しているか。)

(8) 取締役会議長は、取締役会メンバーのスキル、経験、知識を適切に引き出すことにより、自由闊達な議論を主導するような司会進行ができていますか。また、取締役会において、取締役・監査役が自由に発言できる雰囲気を醸成できているか。

(9) 取締役会に上程される議案の選定・範囲・分量は適切か。

(10) 事務局による取締役会の運営(資料の事前配布、スケジュール調整、情報提供、開催案内など)は、適切か。

(11) 取締役会の運営に関するご意見等をご自由にご記載ください。

3. 取締役会の議題に関する質問

(12) 取締役会において企業戦略の大きな方向性を示す議題は審議されているか。

(13) 設問(12)について、今後、どのような議論がなされるべきと考えるか。

(14) 取締役会の個々の議題に十分な審議時間が確保されているか。

(15) 取締役会に上程される議案が適切でないと感じたものがあれば、ご記載ください。(例えば、各取締役や下位の会議体等に委任することが適切な事項は委任されているか。また、上程されるべき議案が各取締役や下位の会議体等に委任されていないか。)

(16) 取締役会は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、自社の資本コストや資本収益性の内容や市場評価に関して現状分析・評価をし、改善に向けた方針や目標・検討期間、具体的な取組みについて、十分に検討を行っているか。

(17) 取締役会においては、代表取締役の後継者の計画(後継者候補の教育・後継者候補の選定基準・後継者候補の選定手続)に関して適切に議論・監督がなされているか。

(18) 取締役会においては、経営陣の報酬について適切に議論がなされているか。

(19) 取締役会においては、経営陣幹部の選任・解任について適切に議論されているか。

(20) 取締役会においては、中期経営計画について、十分な議論がなされているか。

(21) 取締役会においては、経営陣による適切なリスクテイクとなる議案が提出された場合にそれを支える雰囲気となっているか。

(22) 取締役会においては、当社の事業に影響する主要なリスクに関して十分理解し、議論できているか。

(23) 取締役会では、データとデジタル技術を使って、変化に迅速に対応しつつ、顧客や社会にどのような価値を創出するのかといったビジョンについて、十分な議論が尽くされているか。

(24) 内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会においてグループ全体を含めたこれらの体制について十分に議論されているか。

(25) 取締役会においては、関連当事者との間の利益相反が適切に管理されているか。

(26) 取締役会の議題に関するご意見等をご自由にご記載ください。

4. サステナビリティを巡る課題に関する質問

(27) 取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、ESG やSDGs への取り組み等、自社のサステナビリティを巡る取り組みについて議論し、基本的な方針を策定しているか。

(28) 取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、ESG やSDGs への取り組み等、自社のサステナビリティを巡る取り組みに関して、執行側からの報告をもとに、適切に議論・監督がなされているか。

(29) 取締役会において、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方、自主的かつ測定可能な目標、人材育成方針等について、適切に議論・監督がなされているか。

(30) 取締役会において、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらの投資が企業の持続的な成長に資するよう、その取り組みに関して、執行側からの報告をもとに、適切に議論・監督がなされているか。

(31) サステナビリティを巡る課題に関するご意見等をご自由にご記載ください。

5. 取締役会のモニタリング機能に関する質問

(32) 取締役会は、前年に実施した取締役会実効性評価の結果から導き出された課題について認識し、その対処方法について十分に議論を行い、適切に対処できているか。

6. 取締役会を支える体制に関する質問

(33) 取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得る機会が確保されているか。

(34) 役員に求められるトレーニング（コーポレートガバナンスに関する研修、役員の役割・責務・法的責任に対する知識の習得等）の機会が得られているか。

(35) 取締役会を支える体制に関するご意見等をご自由にご記載ください。

(2) 指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の委員に対する質問事項

指名諮問委員会・報酬諮問委員会の委員のみに対して、以下の質問をした。

(36) 指名諮問委員会の運営は適切になされているか。

(37) 指名諮問委員会の議事録は作成されているか。見直しを行う機会があるか。

(38) 報酬諮問委員会の運営は適切になされているか。

(39) 報酬諮問委員会の議事録は作成されているか。見直しを行う機会があるか。

(40) 指名諮問委員会及び報酬諮問委員会に関するご意見等をご自由にご記載ください。

(3) 独立社外取締役会の参加者に対する質問

独立社外取締役会の出席者（独立社外取締役3名、独立社外監査役1名）のみに対して、以下の質問をした。

(41) 独立社外取締役会を定期的を開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有がなされ、議論は適切に取締役会・経営陣にフィードバックされているか。

(4) 社外取締役及び社外監査役への質問

社外取締役3名及び社外監査役3名に対して、以下の質問をした。

(42) 内部監査部門と取締役・監査役との連携は確保できているか。

(43) 執行側との連携を含めご自身の活動に関するご意見等をご記載ください。

(5) 各取締役の自己評価（取締役会への貢献）について

各取締役及び各監査役の自己評価・取締役会への貢献として、以下の質問をした。

(44) 自己の取締役会での発言状況及び貢献度についてご記載ください。

第6. 個別の質問事項への回答

個別の質問事項への回答は以下のとおりである。

1. 取締役会の構成に関する質問

(1) 取締役会の人数は適切か。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	7	58.3%	4	66.7%	3	50.0%
おおむね適切	5	41.7%	2	33.3%	3	50.0%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(2) 取締役会の構成員（監査役を含む。）は多様性（知識・経験・能力、ジェンダー、国際性、職歴、年齢、その他のバックグラウンド）が適切に確保されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	6	50.0%	5	83.3%	1	16.7%
おおむね適切	6	50.0%	1	16.7%	5	83.3%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(3) 取締役会において経営戦略に照らして自らが備えるべきスキルを特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役・各監査役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを策定されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	4	33.3%	2	33.3%	2	33.3%
おおむね十分	8	66.7%	4	66.7%	4	66.7%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(4) 取締役会の構成において、社内取締役と独立社外取締役の人数比は適切か。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	6	50.0%	4	66.7%	2	33.3%
おおむね適切	5	41.7%	2	33.3%	3	50.0%
どちらともいえない	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(5) 取締役会の構成に関する主なご意見。

- ・ 多様性は確保されており、当社事業戦略の遂行において必要とされる専門性と経験を兼ね備えた構成となっている。
- ・ 多様な専門性を持つメンバーが就任しており、多角的な視点と専門知識が確保されている。
- ・ 取締役会の構成はバランスが取れており適切である。
- ・ 執行体制の制度が見直された時点で、社内・社外の人数比を見直しても良いと思う。
- ・ 独立社外取締役の割合を増やすことも検討に値すると思われる。

2. 取締役会の運営に関する質問

(6) 取締役会の年間スケジュール、予想される審議事項について事前に決定されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	5	41.7%	3	50.0%	2	33.3%
おおむね十分	7	58.3%	3	50.0%	4	66.7%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(7) 取締役や監査役には、取締役会に提出される資料を事前に検討する時間が十分に与えられているか。(取締役会資料を3日前の正午(土日祝に該当する場合は4日前もしくは2日前)に電子配信しているか。)

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	4	33.3%	3	50.0%	1	16.7%
おおむね十分	7	58.3%	3	50.0%	4	66.7%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(8) 取締役会議長は、取締役会メンバーのスキル、経験、知識を適切に引き出すことにより、自由闊達な議論を主導するような司会進行ができていないか。また、取締役会において、取締役・監査役が自由に発言できる雰囲気を醸成できているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	10	83.3%	5	83.3%	5	83.3%
おおむね適切	2	16.7%	1	16.7%	1	16.7%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(9) 取締役会に上程される議案の選定・範囲・分量は適切か。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	6	50.0%	3	50.0%	3	50.0%
おおむね適切	5	41.7%	3	50.0%	2	33.3%
どちらともいえない	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(10) 事務局による取締役会の運営（資料の事前配布、スケジュール調整、情報提供、開催案内など）は、適切か。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	8	66.7%	4	66.7%	4	66.7%
おおむね適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
どちらともいえない	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(11) 取締役会の運営に関する主なご意見。

- ・ 運営ルールが明確になっており、概ね適切に運営されている。
- ・ 色々なスキルを持った役員が揃っており、思考の違った意見がある事で良い。
- ・ 社外取締役を中心に質疑が行われ、十分にチェック機能も働いている。
- ・ 議長は全出席者に意見を求め、各取締役の積極的な発言が促進され、活発な議論が行われている。
- ・ 取締役・監査役が自由に発言できる雰囲気が醸成できている。

3. 取締役会の議題に関する質問

(12) 取締役会において企業戦略の大きな方向性を示す議題は審議されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね十分	9	75.0%	4	66.7%	5	83.3%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(13) 設問(12)について、今後、どのような議論がなされるべきと考えるか。(主なご意見)

- ・ 長期的視野に立ち、経営リスクを見据えた投資・資本政策の最適化、人材確保（採用）への戦略的対応、DX 推進やサステナビリティへの取り組みなどの議論が必要。
- ・ 投資、資本政策、人材採用、DX の推進など、持続的成長を支える具体的施策の検討。
- ・ 資本政策や長期的な経営戦略についても議論がなされるとなお良い。
- ・ 次世代経営幹部の育成、海外戦略等、長期スパン（10年～20年）の経営戦略について。
- ・ 後継者計画について。
- ・ 長期ビジョンに立った企業戦略に基づく将来的な経営体制や人材育成策について。

(14) 取締役会の個々の議題に十分な審議時間が確保されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	6	50.0%	3	50.0%	3	50.0%
おおむね十分	6	50.0%	3	50.0%	3	50.0%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(15) 取締役会に上程される議案が適切でないと感じたものがあれば、ご記載ください。(例えば、各取締役や下位の会議体等に委任することが適切な事項は委任されているか。また、上程されるべき議案が各取締役や下位の会議体等に委任されていないか。)(主なご意見)

- ・ 議案は、事前に経営戦略会議で精査され、適切な内容となっている。
- ・ 各取締役や下位の会議体等に委任すべき事項は適切に委任されており、取締役会で審議すべき重要事項が適切に上程されている。
- ・ 環境変化や計画より上方・下方に乖離、変化している点等については、前広に取締役会での検討事項とすることも必要。

(16) 取締役会は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、自社の資本コストや資本収益性の内容や市場評価に関して現状分析・評価をし、改善に向けた方針や目標・検討期間、具体的な取組みについて、十分に検討を行っているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね適切	6	50.0%	4	66.7%	2	33.3%
どちらともいえない	3	25.0%	0	0.0%	3	50.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(17) 取締役会においては、代表取締役の後継者の計画（後継者候補の教育・後継者候補の選定基準・後継者候補の選定手続）に関して適切に議論・監督がなされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね適切	5	41.7%	2	33.3%	3	50.0%
どちらともいえない	3	25.0%	1	16.7%	2	33.3%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	1	8.3%	1	16.7%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(18) 取締役会においては、経営陣の報酬について適切に議論がなされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね適切	5	41.7%	2	33.3%	3	50.0%
どちらともいえない	2	16.7%	1	16.7%	1	16.7%
やや不適切	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
不適切	1	8.3%	1	16.7%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(19) 取締役会においては、経営陣幹部の選任・解任について適切に議論されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	4	33.3%	2	33.3%	2	33.3%
おおむね適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
どちらともいえない	4	33.3%	1	16.7%	3	50.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	1	8.3%	1	16.7%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(20) 取締役会においては、中期経営計画について、十分な議論がなされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
おおむね十分	10	83.3%	5	83.3%	5	83.3%
どちらともいえない	1	8.3%	1	16.7%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(21) 取締役会においては、経営陣による適切なリスクテイクとなる議案が提出された場合にそれを支える雰囲気となっているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	7	58.3%	3	50.0%	4	66.7%
おおむね十分	4	33.3%	2	33.3%	2	33.3%
どちらともいえない	1	8.3%	1	16.7%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(22) 取締役会においては、当社の事業に影響する主要なリスクに関して十分理解し、議論できているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	6	50.0%	3	50.0%	3	50.0%
おおむね十分	6	50.0%	3	50.0%	3	50.0%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(23) 取締役会では、データとデジタル技術を使って、変化に迅速に対応しつつ、顧客や社会にどのような価値を創出するのかといったビジョンについて、十分な議論が尽くされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね適切	5	41.7%	3	50.0%	2	33.3%
どちらともいえない	4	33.3%	1	16.7%	3	50.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(24) 内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会においてグループ全体を含めたこれらの体制について十分に議論されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね適切	9	75.0%	4	66.7%	5	83.3%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(25) 取締役会においては、関連当事者との間の利益相反が適切に管理されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	9	75.0%	5	83.3%	4	66.7%
おおむね適切	3	25.0%	1	16.7%	2	33.3%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(26) 取締役会の議題に関する主なご意見。

- ・ 議題の選定や審議時間の配分は適切であり、重要事項について十分な議論が行われている。
- ・ 投資（人材・設備・情報など）についての議論も必要。
- ・ 今後も中期経営計画の進捗に応じてフレキシブルな問題に対する解決策などスピーディに立案され議論していくことが重要。
- ・ 議題数や時間の制約があるため、その進捗状況が特に良好な点、遅れている点などは取締役会で随時報告・検討することで更なる充実が図られるのではないかと。
- ・ 防災に対する議題が必要。

4. サステナビリティを巡る課題に関する質問

(27) 取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、ESG やSDGs への取り組み等、自社のサステナビリティを巡る取り組みについて議論し、基本的な方針を策定しているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	3	25.0%	1	16.7%	2	33.3%
おおむね十分	9	75.0%	5	83.3%	4	66.7%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(28) 取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、ESG やSDGs への取り組み等、自社のサステナビリティを巡る取り組みに関して、執行側からの報告をもとに、適切に議論・監督がなされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね適切	9	75.0%	4	66.7%	5	83.3%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(29) 取締役会において、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方、自主的かつ測定可能な目標、人材育成方針等について、適切に議論・監督がなされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね適切	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
どちらともいえない	5	41.7%	2	33.3%	3	50.0%
やや不適切	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(30) 取締役会において、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらの投資が企業の持続的な成長に資するよう、その取組みに関して、執行側からの報告をもとに、適切に議論・監督がなされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	4	33.3%	3	50.0%	1	16.7%
おおむね適切	7	58.3%	3	50.0%	4	66.7%
どちらともいえない	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(31) サステナビリティを巡る課題に関する主なご意見。

- ・ 社外へ積極的に出せて行ける様な取組みが今後必要。
- ・ 気候変動の問題や社会貢献の取組みなど、積極的に議案が上程され、十分に議論されている。
- ・ カーボンニュートラルについては scope3 の領域まで、また、BtoC 企業としてお客様・サプライチェーンの立場に立った検討がなされている。
- ・ 今後はさらに人材育成など内部的な課題にも取り組んで行くことが必要である。
- ・ 社会的課題に取り組むことの重要性とそれに対するコスト意識や収益機会にどう結びつけて行くかをこれからの幹部社員に醸成していくことも必要ではないか。

5. 取締役会のモニタリング機能に関する質問

(32) 取締役会は、前年に実施した取締役会実効性評価の結果から導き出された課題について認識し、その対処方法について十分に議論を行い、適切に対処できているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	4	33.3%	3	50.0%	1	16.7%
おおむね十分	6	50.0%	3	50.0%	3	50.0%
どちらともいえない	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
やや不十分	1	8.3%	0	0.0%	1	16.7%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

6. 取締役会を支える体制に関する質問

(33) 取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得る機会が確保されているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	6	50.0%	4	66.7%	2	33.3%
おおむね十分	6	50.0%	2	33.3%	4	66.7%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(34) 役員に求められるトレーニング（コーポレートガバナンスに関する研修、役員の役割・責務・法的責任に対する知識の習得等）の機会が得られているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	3	25.0%	2	33.3%	1	16.7%
おおむね十分	6	50.0%	3	50.0%	3	50.0%
どちらともいえない	3	25.0%	1	16.7%	2	33.3%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(35) 取締役会を支える体制に関する主なご意見。

- ・ 更に良くしていく為にも取締役として必要な研修等にて勉強したいと考える。
- ・ 事務局のサポート体制が整っており、取締役会の運営を円滑に支援している。
- ・ 執行役員会議を設けることで取締役会を支える一助になると考える。
- ・ 新任の取締役がいる場合は、別途、配慮する必要がある。
- ・ 強力なリーダーシップを発揮できる幹部社員を増やすことが急務と考える。
- ・ DXの活用も必要。

7. 指名諮問委員会及び報酬諮問委員会について（指名諮問委員会・報酬諮問委員会の委員のみ回答）

(36) 指名諮問委員会の運営は適切になされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	4	100.0%	1	100.0%	3	100.0%
おおむね適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	4	—	1	—	3	—

(37) 指名諮問委員会の議事録は作成されているか。見直しを行う機会があるか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	3	75.0%	1	100.0%	2	66.7%
おおむね十分	1	25.0%	0	0.0%	1	33.3%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	4	—	1	—	3	—

(38) 報酬諮問委員会の運営は適切になされているか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
適切	4	33.3%	1	16.7%	3	50.0%
おおむね適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不適切	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	—	6	—	6	—

(39) 報酬諮問委員会の議事録は作成されているか。見直しを行う機会があるか。

回答区分	全体		社内役員		社外役員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
十分	3	75.0%	1	100.0%	2	66.7%
おおむね十分	1	25.0%	0	0.0%	1	33.3%
どちらともいえない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	4	—	1	—	3	—

(40) 指名諮問委員会及び報酬諮問委員会に関する主なご意見。

- ・ 活発な議論が交わされており適切に運営されている。
- ・ 内容、開催回数ともに問題ない。
- ・ 充実した議論が行われている。

8. 独立社外取締役会に関する質問（独立社外取締役会の出席者のみ回答）

(41) 独立社外取締役会を定期的を開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有がなされ、議論は適切に取締役会・経営陣にフィードバックされているか。

回答区分	社外	
	回答数	割合
十分	3	75.0%
おおむね十分	1	25.0%
どちらともいえない	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%
不十分	0	0.0%
計	4	—

9. 社外取締役・社外監査役に関する質問（社外取締役・社外監査役のみ回答）

(42) 内部監査部門と取締役・監査役との連携は確保できているか。

回答区分	社外	
	回答数	割合
十分	2	33.3%
おおむね十分	4	66.7%
どちらともいえない	0	0.0%
やや不十分	0	0.0%
不十分	0	0.0%
計	6	—

(43) 執行側との連携を含めご自身の活動に関する主なご意見。

- ・ 内部監査部門から独立社外取締役会に対しての報告は、定例的な開催が望ましい。
- ・ 客観的な視点を持ち、執行側と適宜情報共有し、連携しながら活動している。
- ・ 常に執行側に忌憚なく意見・質問、確認できる体制にある。
- ・ 社外役員からの質問等に対して執行側は常に迅速・真摯に対応している。
- ・ 十分な意見交換がされている。

10. 各取締役の自己評価（取締役会への貢献）について

(44) 自己の取締役会での発言状況及び貢献度について。（主なご意見）

- ・ 所管する議案に関しては月次決算を除き説明を行っているほか、議案によっては意見を述べ、貢献できていると考える。
- ・ 大所高所での発言に至っておらず、更なる自己成長のための努力が必要。
- ・ 自身の専門分野を中心に、取締役会その他の機会に積極的に発言し、貢献している。
- ・ これまで培った知識・能力に基づき、常に株主目線、ガバナンスの強化を意識した発言を心がけており、取締役会等では忌憚のない発言をしている。
- ・ 社外取締役と問題意識の共有が図られている。
- ・ 十分とは言えないと思う。さらに貢献しなければならないと感じている。