



令和3年11月16日

各位

会社名 新日本製薬株式会社
代表者名 代表取締役社長 後藤 孝洋
(コード番号：4931 東証第一部)
問合せ先 取締役 田上 和宏
(TEL. 092-720-5800)

当社取締役会の実効性評価の結果概要に関するお知らせ

当社取締役会は、東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」に基づき、取締役会の機能の向上を図ることを目的として、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施いたしました。令和3年9月期の取締役会の実効性評価の方法及び結果の概要につきまして、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 分析・評価の方法

当社取締役会は、次の(1)～(4)の手順で分析・評価を行いました。今回の分析・評価においては、対象者から率直な意見を収集し、社内の実態に精通した者による迅速で機動的な分析・評価を実施するため、自己評価方式を採用しております。なお、分析・評価においては、全ての取締役及び監査役が参画し、その中で社外取締役にも積極的に議論に参加いただきました。

- (1) 令和3年9月に全取締役(6名)及び全監査役(3名)に対し、実効性評価アンケートを実施
- (2) 同年11月、独立社外取締役へ実効性評価アンケート結果の概要を報告、アンケートで抽出された意見と今後の課題について個別に意見を聴取
- (3) 同年11月開催の取締役参加の会議及び監査役会にて、実効性評価アンケート結果の概要を報告、結果の概要と評価及び今後の課題についての議論を実施
- (4) 同年11月開催の取締役会にて、令和3年9月期の取締役会の実効性の評価を確認

2. 実効性評価アンケート項目

令和3年9月期の実効性評価アンケートにおける質問の大項目は以下のとおりであります。質問ごとに3段階もしくは4段階で評価する方式を採用しており、当該質問項目に関する評価の理由や改善点等の意見を記載するための自由記入欄を設けております。なお、アンケートは無記名で実施いたしました。

- (1) 取締役会の構成に関する質問(6問)
 - ・取締役会の構成員の人数の適切性、多様性の十分性
 - ・社外取締役の知見・能力の十分性、兼任状況、就任期間の適切性 など
- (2) 取締役会の運営に関する質問(9問)
 - ・取締役会の開催日程、開催頻度の適切性
 - ・取締役会の議題資料の内容・分量の適切性、議案の事前検討時間の十分性
 - ・取締役会の議事進行の適切性、会議における発言の状況・雰囲気 など

(3) 取締役会の議題に関する質問（13問）

- ・取締役会の議題の適切性、提案の適時性、審議内容・審議時間の十分性
- ・後継者育成計画、役員の報酬・選解任及び中期経営計画等の議論の適切性・十分性 など

(4) 取締役会を支える体制に関する質問（8問）

- ・社外取締役及び監査役への情報提供の十分性
- ・取締役と監査役の連携の十分性
- ・指名報酬諮問委員会の構成員・運営・答申の適切性 など

3. 分析・評価結果の概要

令和3年9月期の実効性評価アンケートでは、多くの質問項目において「十分である」または「適切である」との回答が高い割合を占めました。特に、(2)取締役会の運営に関する質問、(4)取締役会を支える体制に関する質問については、全取締役・監査役より「適切である」または「十分適切である」との回答がありました。また、令和2年9月期の実効性評価アンケートにおいて、一部の役員から「十分でない」と回答のあった(3)取締役会の議題に関する質問のうち、経営幹部の報酬・選解任に関する議論の十分性については、令和2年8月に指名報酬諮問委員会を設置し、同委員会での審議、取締役会への答申等を実施した結果、令和3年9月期の実効性評価アンケートでは「適切に議論されている」という回答が大半を占め、改善が進んだことを確認することができました。

一方で、(1)取締役会の構成に関する質問では、取締役会構成員の多様性の確保について、一部「十分でない」という回答がありました。特に、取締役会構成員の性別及び経歴について、更なる多様性を確保すべき、という意見が挙がりました。これらの意見を踏まえ、当社では取締役会構成員の多様性充実のため、取締役の増員を検討しております。取締役の選定にあたっては、現在の取締役会の構成員の専門性・経験領域をスキルマトリックスにて可視化し、構成員の経歴や専門領域等が偏ることのないよう、また、持続的な会社の発展のために必要な専門領域を補完できるよう議論を進めております。また、(3)取締役会の議題に関する質問においては、昨年に引き続き、後継者育成について、より一層の議論を行うべきとの意見が見られました。当社の後継者育成については、前述の指名報酬諮問委員会の審議事項に追加し、議論・検討を開始したところであります。令和3年9月期は、取締役・監査役の選定基準を作成し、取締役・監査役の役割及び取締役・監査役に求められる資質・要件を明確化しました。また、代表取締役、役付取締役についても選定基準を作成し、求められる資質や役割を明確化しました。なお、後継者人財の育成については、経営幹部人財を育成することを目的とした幹部社員の重点育成（選抜研修）を開始しております。後継者の育成には、中長期的な取り組みが必要であるため、引き続き指名報酬諮問委員会を中心とし、取り組みに関する議論・監督を継続してまいります。

上記の結果を総合的に勘案し、令和3年9月期の実効性は適切に確保されていると考えております。

当社取締役会は、以上の課題への取り組みも含めて、取締役会の役割・責務を果たし、実効性の更なる向上に取り組んでまいります。これにより、コーポレートガバナンスの更なる充実を図り、企業価値の持続的な向上をめざしてまいります。

以上