



2021年12月24日

各 位

会 社 名 株式会社学研ホールディングス
代表者名 代表取締役社長 宮原 博 昭
(コード：9470 東証第1部)
問合せ先 法務・SR室長 成宮 靖之
電話 03 (6431) 1066

当社取締役会の実効性の分析・評価結果等の概要に関するお知らせ

当社取締役会は、取締役会の役割・責務とは、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために主体的に役割を果たすことであると認識しております。具体的には、企業戦略等の大きな方向性を示すこと、経営幹部による適切なりスクテイクを支える環境整備を行うこと、独立した客観的な立場から取締役や経営幹部に対する実効性の高い監督を行うことと考えております。

12月24日、当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たしているかを自ら評価・分析し2022年9月までの行動計画を決議いたしましたので、お知らせいたします。

記

1. 評価の方法の概要

当社取締役会は、2021年9月下旬、代表取締役社長を除く取締役全員および監査役全員に対して、①取締役会の構成について6項目、②取締役会の付議事項について5項目、③取締役会の開催、審議について4項目、④情報提供について8項目、⑤取締役会の役割・責務について6項目の計29項目に関して、前年と全く同じ方式で、それぞれ評価の高い順番で5から1まで点数化するアンケートを実施いたしました。

併せて①から⑤のテーマそれぞれに自由記載欄を設けて、対象取締役・監査役より自由に意見を求めました。

なお、実施5年目となる本年は、前年取締役会で決議した「2020年12月決定の行動計画」について、その内容と実施状況に関する評価を求めました。

2. 分析の方法と分析結果の概要

(1) 分析の方法の概要

評価アンケートを集計して、次のように分析いたしました。

- ① 全体の平均点が
 - 4.5以上については、高く評価する
 - 3.5以上4.5未満については、概ね評価する

3以上3.5未満については、より充実すべき事項とし、その方向性を決定する

2以上3未満については、課題として速やかに改善の方向を決定する

2以下は、重大な課題として、直ちに改善内容を決定する

との方針を定めました。

- ② 取締役と監査役または社内役員と社外役員との間に平均点で1ポイント以上の差がある場合は、その原因を分析し、対応策を決定することといたしました。
- ③ 全体としてばらつきの大きいものについてもその原因を分析し、対応策を決定することといたしました。
- ④ 各項目を前年と比較して、平均点が大幅に下がっている場合についてもその原因を分析し、対応策を決定することといたしました。
- ⑤ 自由記載欄の記載については、その後の方向性や改善の決定についての資料とし、新たな行動計画策定の参考といたしました。

(2) 分析の結果の概要

分析の結果の概要は、以下のとおりとなりました。

① 取締役会の構成について

取締役会はその役割や責務を果たすための知識、経験、能力をバランスよく備え、多様性と適正な規模となっているかとの点、社外取締役の属性、現状の社内取締役の構成については概ね評価する結果（全体の平均点3.7～4.4）となりました。

また、ガバナンスやダイバシティを重視した役員構成等についての意見がありました。

② 取締役会の付議事項について

取締役会の付議事項、経営計画の進捗状況の報告、投資の進捗状況の報告、株主総会議案の上程についての議論、取締役会決議に至るプロセスについては、概ね評価する結果（全体の平均点3.7～4.1）となりました。

また、付議事項の軽重の選別、審議のスピード感等についての意見がありました。

③ 取締役会の開催、審議について

取締役会の開催回数、取締役会の審議時間、取締役会での建設的な審議の有無、取締役会付議事項の説明時間、プレゼンテーションの質のいずれについても概ね評価する結果（全体の平均点3.4～4.4）となりました。

また、取締役会付議事項の説明方法や発表資料等についての意見がありました。

④ 情報提供について

取締役会での審議に必要な情報提供、社外取締役への情報提供の質・量、社外役員への自社に関する情報提供、社外役員に対する経営課題の情報提供、社外役員への市場動向、競争環境の情報提供および社外役員に対する固有のリスク要因や法規制についての情報提供、社外役員連携会議の内容、社外役員と社内役員とのコミュニケーションのいずれについても、概ね評価する結果（全体の平均点3.5～4.1）となりました。

また、コロナ禍におけるテレビ・Web会議ツールを活用した案件の事前説明を評価する意見等がありました。

⑤ 取締役会の役割・責務について

グループ理念等の確立、行動指針の浸透、経営戦略や経営計画についての建設的議論、取締役の報酬体系の構成と内容、取締役会による経営幹部への委任についての明確化、役員に対するトレーニングについては、概ね評価する結果（全体の平均点 3.5～4.2）となりました。

また、経営戦略や経営計画に関する討議時間確保等に関する意見がありました。

⑥ 2020年12月決定の行動計画について

行動計画『「取締役会の実効性評価に関するアンケート」において、取締役と監査役の間に大きな評価差異のある項目、同じく社内役員と社外役員の間大きな評価差異がある項目に関して、協議の上、評価差異の大きい項目から優先的に、具体的な対応方法を定め改善に取り組む』については、全体平均で 4.0 と、概ね評価する結果となりました。

なお、①から⑥のすべての項目について、取締役と監査役、社内役員と社外役員の差、全体のばらつきについて大きなものはありませんでした。

3. **本行動計画の概要**

前記の分析の結果を受けて、外部の有識者を構成メンバーとする当社ガバナンス諮問委員会で客観的な立場からの意見を聴取したうえで、本行動計画を以下のとおり策定しました。

* 重要な経営課題に迅速かつ的確に対応するため、取締役会での審議の更なる充実を図る。
そのために、以下の2つを課題として定める。

①取締役会付議までの過程の検証

- * 他の会議体への権限移譲
- * 付議事項の検討と規程類の見直し

②審議内容充実のための環境整備

- * 発表者の教育・研修
- * 審議事項の要件整理など資料の工夫等

なお、次回のアンケートで、本行動計画の進捗について意見を聴取し、再度評価するものとします。

当社は、今後も取締役会の実効性に関する評価を継続的に実施するとともに、評価手法の改善についても検討してまいります。

以上