



2023年12月22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 東証プライム)
問合せ先 法務室長 横山 大 介
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リ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。

本日開催の取締役会において、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2024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、2023年9月、取締役全員および監査役全員に対してアンケートを実施し、その評価および分析を外部機関に依頼しました。

具体的には、①取締役会の構成と運営について10問、②経営戦略と事業戦略取について9問、③企業倫理とリスク管理について4問、④業績モニタリングと経営陣の評価、指名・報酬について5問、⑤株主との対話について3問、⑥2021年12月決定の行動計画への評価について2問の、計33問に関して、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しました。併せておよび上記①から⑥の大項目に対し、コメント・要望の記載を求めました。

2. アンケート結果の概要

(1) 大項目毎の評価と評価の分布

- ・全項目の評価の平均は4.0となりました。
- ・ポジティブな評価が大勢を占め、ネガティブな評価は少数にとどまり、コメントにおいて

も、重要な不備を指摘するものではありませんでした。

- ・大項目の評価においては、『③企業倫理とリスク管理』が最も相対的に高く、また、『②経営戦略と事業戦略』及び『⑥行動計画への評価』が低い結果となりました。

(2) 社内役員と社外役員の比較

- ・社内役員と社外役員の比較では、全項目平均は社内役員の評価が0.1pt低い結果となりました。
- ・最も評価の乖離があったのは、『④業績モニタリングと経営陣の評価、指名・報酬』であり、0.4ptの差が生じておりました。

(3) 取締役と監査役の比較

- ・取締役と監査役の比較では全項目平均は取締役の評価が0.1pt高い結果となりました。
- ・最も評価の乖離があったのは、『④業績モニタリングと経営陣の評価、指名・報酬』及び『⑤株主等との対話』であり、それぞれ0.3ptの差が生じておりました。

(4) 前回（2022年9月実施）との比較

- ・前回評価との比較において、全項目平均は前回比で0.2pt低い結果となりました。
- ・前回評価と比較し、最も評点が向上した項目は、大項目『⑤株主等との対話』であり、0.2pt高い結果となりました。
- ・前回評価と比較し、最も評点が低下した項目は大項目『①取締役会の構成と運営』『②経営戦略と事業戦略』であり、それぞれ0.2pt低い結果となりました。

(5) 2022年12月決定の行動計画への評価

- ・昨年度に識別した課題を踏まえた「2022年12月決定行動計画」のうち、①「リスク管理プロセスの再構築」については、評点3.8と相対的に低く評価され、複数の役員がネガティブに評価しました。当該行動計画はやや具体性に欠け、一層の具体的な取組を期待するコメントが挙げられました。
- ・②「株主との対話の充実」については、大多数の役員がポジティブに評価し、株主との対話にかかる定期報告を評価するとともに、株主との対話を踏まえたアクション等、更なる深化を期待するコメントが挙げられました。

(6) その他

- ・外部機関の実施した同規模他社（時価総額250億円以上1000億円未満）平均と比較すると、全項目で同一の結果となりました。
- ・大項目別では、同規模他社と比較した『③企業倫理とリスク管理』『④業績モニタリングと経営陣の評価、指名・報酬』は比較的高めに評価される傾向にあり、これらのテーマに対する取り組みは、当社の強みと考えられている結果となりました。

3. 分析結果の概要

- (1) 以下の9問は、社内／社外役員とも高評価の回答結果となり、当社の強みとして認識されていると分析されました。

1-3 付議議案の適切性、1-4 取締役会の年間スケジュール

1-5 議案説明・質疑の時間配分、3-1 行動規範の制定と監督、3-2 内部通報制度の有効性

- 3-3 リスク評価プロセスの構築、4-1 業績指標と経営指標の関連性
- 4-3 バランスのとれた報酬スキームの設計、6-2 前回識別した課題への対応②

(2)以下の8問は、社内／社外役員とも低評価の回答結果となり、当社の課題として認識されていると分析されました。

- 1-2 取締役会の適切な構成、1-8 社外役員間の情報共有、1-10 役員トレーニング
- 2-3 過去の教訓を踏まえた議論、
- 2-5 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
- 2-6 承認案件の成果・達成度の報告、2-8 人材育成にかかる監督
- 6-1 前回識別した課題への対応①

(3)以下の7問は、社内役員の回答結果が平均以上にもかかわらず、社外役員の回答結果は平均未満と、社内役員と社外役員との間で認識に乖離があると分析されました。

- 1-1 独立社外取締役の活用、1-9 経営陣と社外役員のコミュニケーション
- 2-1 戦略の審議に必要な情報提供、2-2 戦略の包括的・多角的検討
- 2-9 政策保有株式の保有の適否の検証、5-2 株主との建設的な対話を促進する体制構築
- 5-3 サステナビリティ情報の開示にかかるリスク管理とガバナンス

4. 本行動計画の概要

上記の分析結果を受けて、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。

*実効性評価の分析結果により顕在化した課題に対応するため、以下の2つを課題として定める

①資本コスト・株価を意識した経営の実現

- * 中期経営計画への記載
- * 記載内容の定期的なフォロー

②取締役会運営の見直し

アフターコロナにおける社外役員間の情報共有を促進

- * 社外役員同士がそれぞれの意見をフラクに交換できる場の設置

なお、次回アンケートにおいて、本行動計画の進捗について意見を聴取し、再度評価します。

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