

2025年6月24日
富士ダイス株式会社

当社取締役会の実効性評価結果の概要に関するお知らせ

当社は、東京証券取引所が定める「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、取締役会の実効性に関する分析・評価を行いましたので、その概要をお知らせいたします。

記

1. 分析・評価の方法

当社取締役全員に対して、取締役会の実効性について、第三者機関の提供するWebプラットフォームを利用し、記名の上の段階評価及びコメントを記載する方式の質問票を配布し、回答を得ました。その回答の集計結果を基に、社長及び新任役員を対象とした個別ヒアリング、役員を数名のグループに分けグループ別にヒアリングを行い、取締役会において課題や今後の取り組みについて協議いたしました。

質問票における大項目は、以下のとおりです。

- ① 取締役会の役割・機能について
- ② 取締役の構成について
- ③ 取締役会の運営状況について
- ④ 取締役会の議論の状況について
- ⑤ 役員の自己評価について
- ⑥ その他

2. 分析・評価結果の概要

評価の結果、当社の取締役会の実効性については、適切に確保されているものと判断いたしました。

一方で、取締役会の実効性を更に高めていくために取り組むべき課題として、以下の表にある事項を認識し、今後の対処すべき課題であることを確認いたしました。

【評価結果および今後の取り組み方針】

評価項目	2024年度			2025年度	
	取り組み方針	取り組み内容	評価結果	課題認識	取り組み方針
取締役会の役割・機能について	<ul style="list-style-type: none"> ○各取締役や下位の会議体等に権限の委譲を進める。 ○中長期的な戦略テーマに関する議題を取締役に上程する。 ○取締役会における議論の質を向上させるために中長期的な戦略テーマについて自由な議論や意見交換を行う機会を増やす。 	<ul style="list-style-type: none"> ○決裁権限の見直しや意思決定に関するフローの整備及び2025年度監査等委員会設置会社への移行を検討した。 ○中長期的な戦略テーマに関する議題（新中期経営計画、サステナビリティ、新基幹システム、企業ブランディング、人的資本、知的財産基本方針 等）を上程し、報告の充実とともに議論の場を設けた。 ○取締役会後に以下のテーマに関して自由な議論や意見交換を行う場を設けた。 （株主還元、海外子会社の今後の展開、新事業開発進捗、IR/SR） 	<ul style="list-style-type: none"> ○取締役会の役割・機能は果たせており、実効性が確保されていると評価された。 ○収益力や資本効率に関する議論や、事業計画の進捗管理やフォローアップについて改善の余地があるという意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○取締役会の監督機能をより強化し、各取締役や下位の会議体等に権限の委譲を進める。 ○当社の経営に関する課題解決に必要な情報をより可視化し、議論を深める必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○決裁権限の見直しや意思決定に関するフローの整備 ○2025年度6月以降監査等委員会設置会社へ移行 ○デジタル情報の利活用
取締役会の構成	<ul style="list-style-type: none"> ○会社の成長に必要とされる経験と専門性をスキル・マトリックスで整理し、多様性を意識した候補者を選任する。 ○2024年6月開催の株主総会で女性社外取締役を選任する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○スキル・マトリックス作成、サクセッションプランの立案、実施をした。 ○2024年6月に社外取締役に中村美智子氏を選任した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○取締役会の構成については人数、取締役の能力など概ね適切であると評価された。 ○女性役員を選任することができたものの、多様性の確保に向けより一層改善に向け検討すべきという意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○海外事業、IT分野に関する専門性をより高める必要がある。また、役員に加え、役員候補者や幹部社員の当該分野に関する継続した登用、育成が必要である。 ○グループ内におけるさまざまな階層での専門性、国際性の育成、女性活躍推進をはじめとする多様性の基盤づくりが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○スキル・マトリックス及びサクセッションプランの継続した更新、実施を行い、役員候補者、幹部社員の経験や専門性を確保する。 ○管理職・採用者の女性比率向上、女性社員の成長機会の拡大
取締役会の運営・議論の状況	<ul style="list-style-type: none"> ○取締役会運営のDX化や人員増員による取締役会事務局の機能の充実を図り、資料構成の見直しや起案部門との連携を強化する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ミチビクの運用、実効性評価のDX化、事務局の人員増等の措置を実施し、会議資料の配信の早期化など事務局機能の強化を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○取締役会の開催頻度や審議時間、活発な議論の場の醸成など概ね適切に運営、議論されていると評価された。 ○資料の配信タイミングが改善傾向にあるが、内容がわかりにくく、理解に時間を要する場合がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○議論のテーマに応じた資料の内容や構成の改善の必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○会議資料のガイドライン制定や事務局による事前の審査等、改善施策を検討する。 ○議題・案件毎の審議時間の集計を行い可視化し、年間の審議時間のバランスを分析する。
役員の自己評価その他	<ul style="list-style-type: none"> ○外部セミナーの活用や社内重要会議の統括責任者を任せや、取締役一人ひとりに適合したトレーニングメニューの提供をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○社外役員の各事業所の視察や、取締役の研修の提供を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○実効性評価のアンケート内容は十分な内容を網羅していると評価を受けたが、各種委員会に関する質問項目の追加の余地ありとの意見があった。 ○役員を対象とした社内のトレーニングが不足しているとの意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○実効性評価全体を通して形骸化しないよう継続したメンテナンス・実施方法の改善が必要である。 ○役員へのニーズに応じたトレーニング制度の整備が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○実効性評価に関するアンケート項目やヒアリング実施方法のメンテナンスを実施する。 ○役員トレーニングの需要を調査し、教育研修計画に反映させる。

3. 今後の対応

以上、当社取締役会は、評価結果によって浮かび上がった課題や各取締役からの提言・意見を踏まえ、より実効性の高い取締役会の実現に向けて様々な取り組みを実施してまいります。

当社は、取締役会の更なる機能向上を図るべく、今後も年1回、継続的に取締役会の実効性評価を行ってまいります。

以上