



平成 29 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 東証第 1 部)  
問合せ先 法務・SR室長 矢部 智一郎  
電話 03 (6431) 1064

## 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に向けて、主体的に役割を果たすということ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、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し分析し、平成 30 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、平成 29 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 4 項目について、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いたしました。

また、併せて自由記載欄を設けるとともに、取締役会に陪席することの多い執行役員に対して、当社取締役会に対するヒアリングを行いました。

#### 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 超 4.5 未満については、概ね評価する

3.5以下3以上については、より充実すべき事項とし、その方向性を決定する

3未満2超については、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で平均点で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 自由記載欄の記載や執行役員のインタビュー結果については、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

社外取締役の人数、社外取締役と社内取締役の人数バランス、社外取締役の属性については、高い評価（全体の平均点4.5～4.6）となりました。

次に、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、現状の取締役の構成、現状の社外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4.2～4.6）となりました。

また、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。

なお、社外取締役の増員や属性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3.7～4.2）となりました。

また、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。

なお、取締役会決議に至るプロセスの監査役との関与、経営計画の進捗状況報告、報告事項の追加について提案がありました。

### 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については、高い評価（全体の平均点4.5）となりました。

次に、取締役会での建設的な意見の有無、取締役会付議事項の説明時間、プレゼンテーションの質については、概ね評価する結果（全体の平均点3.9～4.0）となりました。

また、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。

なお、取締役会付議事項の説明方法や時間配分について提案がありました。

### 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については、概ね評価する結果（全体の平均点 3.8～4.0）となりました。

しかしながら、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については、より充実すべき事項であるとの評価（全体の平均点 3.5）となりました。

また、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。

なお、社外役員と社内役員とのコミュニケーションの促進の提案や社外役員への就任時の会社の歴史や事業内容の説明が不足していたとの指摘がありました。

#### 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、内容については、概ね評価する結果（全体の平均点 3.8～4.4）となりました。

しかしながら、取締役会による経営幹部への委任についての明確化および役員に対するトレーニングについては、より充実すべき事項であるとの評価（全体の平均点 3.3～3.5）となりました。

また、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。

なお、役員トレーニングの情報不足、取締役、執行役員、グループ会社社長の権限と責任の明確化についての意見がありました。

#### ⑥ その他

会社の機関設計を変更する場合は十分な議論をすべきとの意見がありました。

なお、執行役員からは、取締役審議の方法や内容について意見がありました。

### 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評価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。

- ① 社外役員への市場動向、競争環境、固有のリスク要因や法規制の内容について、セグメントごとに報告する機会を設け、その後の情報提供の方策について決定するものとする。
- ② 経営幹部への委任についての内容、明確化について議論し、必要な場合は、具体的な方策を講じるものとする。
- ③ 役員トレーニングについて、具体的な内容を決定し実施するものとする。
- ④ その他、自由記載に述べられた意見、提案を取締役会で共有し、必要な措置を決定するものとする。

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

以上