

コーポレートガバナンス

第一三共グループは、経営環境の変化に対してより迅速かつ機動的に対応できる経営体制を構築するとともに、法令の遵守と経営の透明性を確保し、経営と執行に対する監督機能の強化を図り、株主の皆さまをはじめとするステークホルダーの信頼に応えることのできるコーポレートガバナンス体制の構築を重視しています。

コーポレートガバナンス体制とその変遷

当社は、取締役の経営責任の明確化と経営と執行に対する監督機能の強化を目的として、取締役の任期を1年と定め、取締役10名中5名を社外取締役とする体制としています。2020年から執行と監督の分離を促進し、取締役会の透明性および監督機能を向上させるために、社外取締役が取締役会議長に就任しています。2024年には社外取締役を1名増員し、社内取締役・社外取締役の比率が50:50となっています。ボードダイバーシティの観点では、2019年に女性の社外取締役が1名就任し、2025年度には当社として初めての女性および外国籍の社内取締役が就任しました。委員会については、2007年の三共株式会社と第一製薬株式会社の経営統合時より、任意の組織である指名委員会および報酬委員会を設置し、2020年には、さらなる経営の透明性確保を目的として、両委員会をCEOの諮問機関から取締役会の諮問機関に変更しました。両委員会は、それぞれ社外取締役5名で構成され、社外監査役1名がオブザーバーとして参加しており、CEO・COOの選定および解職、CEO後継者計画、取締役候補者および監査役候補者の選定等、取締役の報酬等の方針および個人別の報酬等について審議しています。

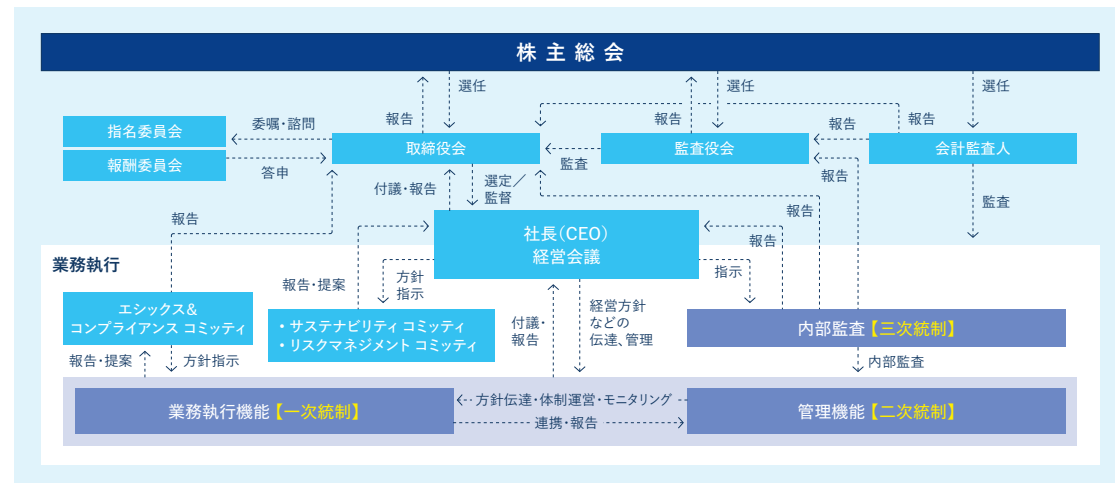
また、経営の適法性および健全性を監査する目的で、監査役制度を採用し、社外監査役3名を含む監査役5名により構成される監査役会を設置しています。なお、社外役員の独立性判断に関する具体的基準および取締役・監査役の職務遂行にあたっての基本事項を定めています。

これらの取り組みを通じ、取締役会による経営上重要な意思決定と経営の監督が適正に行われる体制の整備、取締役

会による適正な権限委譲を担保する内部統制体制の構築、および取締役会の機能・実効性向上に資する体制を運営してきました。執行体制に関しては、グローバルマネジメント体制のもと、CxO、ユニット長、グローバルコーポレート機能長などをメンバーとした経営会議を適宜開催し、グループ経営の戦略・方針および執行に関する重要事項について審議し、経営の意思決定に資する体制としています。また、執行役員制度を採用することにより、適正かつ迅速な経営の意思決定と業務執行に資する体制としています。内部統制については、業務の有効性および効率性確保、財務報告の信頼性確保、事業活動に関わる法令等の遵守、資産の保全を目的とし

て、執行機能を担う各組織によるセルフモニタリング（一次統制）、コーポレート組織による各組織への方針展開とモニタリング（二次統制）、経営監査部によるモニタリングを含む内部監査（三次統制）による内部統制システムを構築しています。経営環境の変化に対してより迅速かつ機動的に対応できる経営体制を構築するとともに、法令の遵守と経営の透明性を確保し、経営と執行に対する監督機能の強化を図る上で、この体制が最適であると考え、当該体制を採用しています。これからも、取締役会の機能・実効性の確保・向上に努めるとともに、当社のコーポレートガバナンスのさらなる向上に、継続して取り組んでいきます。

コーポレートガバナンス体制図



サステナビリティ コミッティ、エシックス&コンプライアンス コミッティについては [P22](#) をご覧ください
リスクマネジメント コミッティについては [P47](#) をご覧ください

コーポレートガバナンス体制の変遷

		2007	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
取締役会議長		会長	CEO				会長	社外取締役					
取締役	社外	4名					4名、うち女性1名					5名、うち女性1名	
	社内	6名				5名					5名、うち女性1名、外国人1名		
監査役	社外	2名	2名、うち女性1名		3名、うち女性2名								
	社内	2名									2名、うち女性1名		
指名委員会		社外2名、社内1名	社外4名	社外4名、社外監査役1名(オブザーバー)							社外5名、社外監査役1名(オブザーバー)		
報酬委員会		社外2名、社内1名	社外4名	社外4名、社外監査役1名(オブザーバー)							社外5名、社外監査役1名(オブザーバー)		
報酬制度 (インセンティブ)		短期:業績連動賞与											
		クロウバック条項、マルス条項											
		長期:株式報酬型 ストックオプション				長期:譲渡制限付株式報酬							
コーポレート ガバナンス・コード			同コード 適用直後 3項目 Explain	全て遵守		改訂後 1項目 Explain	全て遵守						

監査役会および指名委員会並びに報酬委員会

	監査役会	指名委員会	報酬委員会
議長・委員長	常勤監査役	社外取締役	社外取締役
構成	常勤監査役 2名 社外監査役 3名	社外取締役 5名 オブザーバー:社外監査役1名	社外取締役 5名 オブザーバー:社外監査役1名
目的	監査に関する重要な事項について報告を受け、協議を行い、または決議すること(ただし、各監査役の権限の行使を妨げることはできない)	取締役会の委嘱により、CEO・COO の選定および解職、CEO 後継者計画、取締役候補者の選定などについて必要な審議を行い、もって経営の透明性および監督機能の向上に資すること	取締役会の委嘱により、取締役の報酬等の方針および個人別の報酬等について必要な審議を行い、もって経営の透明性および監督機能の向上に資すること
2024年度開催回数	14回	12回	11回

取締役会における活動状況

- 当社は取締役会を原則月1回開催しています。
- 2024年度は計14回開催し、全ての取締役および監査役が全ての回に出席しています。

※松本高史氏および本間洋氏は、2024年度に開催された取締役会のうち、2024年6月17日の就任後に開催されたもののみに出席しています。

取締役会の検討事項:長期戦略・事業戦略／年度事業計画および基本予算／決算および業績予想／事業投資の実行状況／サステナビリティ・ESG経営／マテリアリティKPI／リスクマネジメント／内部監査計画および内部監査結果／代表取締役および役付取締役選定／取締役候補者および監査役候補者選定／グローバルマネジメント体制におけるCxO、ユニット長、グローバルコーポレート機能長等選定／執行役員選定／取締役会評価／取締役および執行役員の個人別報酬額／取締役および執行役員への年次業績連動賞与支給／中計業績連動株式報酬に係る評価係数／譲渡制限付株式報酬に係る金銭報酬債権支給および自己株式処分／第一三共グループ月次経営報告

取締役会 議長からのメッセージ

2025年度は奥澤CEOのリーダーシップのもと、当社が持続的成長と企業価値向上を目指し重要な一歩を踏み出す年となりました。また、新たに4名の取締役を選任いただき、本取締役会の構成は、株主・投資家の皆さまからのご期待に応えるべく、多様性、専門性に加え、独立した立場から、財務戦略の強化、資本効率の向上、リスク管理体制の高度化に貢献するものと確信しております。本コーポレートガバナンス体制は、米国に端を発する経営環境の不透明さを踏まえて、戦略的な意思決定、リスク管理、そして株主価値の最大化の観点において極めて重要な意義を持つと考えております。私は取締役会議長として、多様なバックグラウンドを持つ取締役が、それぞれの専門知識と経験を活かして、より多角的な視点から議論し、迅速かつ適切な意思決定が可能となるように精一杯努める所存です。また、株主・投資家の皆さまとの対話を重視し、透明性の高い情報開示を通じて、皆さまからの信頼に添えていきたいと考えております。今後とも、ご理解とご支援を賜りますようお願いいたします。



社外取締役(独立役員) 西井 孝明

取締役候補者の要件について

取締役は、人格・識見に優れ、当社グループの企業価値の最大化に資する人材であること、経営方針等の継続性を尊重しつつも、経営環境の変化を見据えた適時的確な判断が行えるよう、就任期間や年齢等においても適切であること、また、企業経営・経営戦略、財務・会計、サイエンス&テクノロジー、事業戦略・マーケティング、グローバルビジネス、人事・人材育成、法務・リスクマネジメント、サステナビリティ・ESG、DX・IT等のいずれか、あるいはそれら複数の分野における専門知識・経験・識見に優れた人材であることを要件としています。多様な視点に基づく取締役会の意思決定機能および監督機能の強化を目的として、必ず社外取締役が含まれていること、社

外取締役の上場会社の役員の兼職については、原則として当社を除き3社以内であることも要件としています。社外役員は、独立性判断に関する具体的基準に照らして問題がないことを確認しています。当社は、ジェンダー、国際性および人種等の面を含む取締役の多様性を確保し、多様な意見を経営に取り入れることが、取締役会の意思決定機能および監督機能の強化のために重要であると認識しており、今後も取締役候補者の選定において係る観点を踏まえ検討を続けていきます。

取締役会のスキルマトリックス

当社の取締役会がその意思決定および経営の監督機能を適切に発揮するために備えるべきスキル(知識・経験・能力)を特定し、取締役および監査役の当該スキルの保有状況を整理したスキルマトリックスを策定しています。当社のパーパス、ミッション、中長期的な経営の方向性や事業戦略に照らして、第5期中期経営計画で示した2030年ビジョン「サステナブルな社会の発展に貢献

する先進的グローバルヘルスケアカンパニー」の実現に向け、取締役会が発揮すべき機能を踏まえ、特に重要と考える9つのスキルを特定しています。取締役については、これらのスキルの多様性・バランスを考慮した上で選定しています。監査役については、監査役会として候補者に求める要件を別途定めており、それに基づき選定しています。

スキルマトリックス

	氏名	社外 独立役員	在任期間	取締役会	指名 委員会	報酬 委員会	企業経営・ 経営戦略	財務・会計	サイエンス& テクノロジー	事業戦略・ マーケティング	グローバル ビジネス	人事・ 人材育成	法務・リスク マネジメント	サステナ ビリティ・ESG	DX・IT	資格
取締役	眞鍋 淳		11年	○			●		●	●	●	●		●		獣医師
	奥澤 宏幸		4年	○			●	●		●	●	●	●		●	
	松本 高史		1年	○			●				●	●		●		
	ジョセフ・ケネス・ケラー		－	○			●			●	●					
	上野 司津子		－	○				●	●	●						薬剤師
	小松 康宏	○	3年	○	○	○			●			●	●			医師
	西井 孝明	○	2年	◎ 議長	○	○	●			●	●	●		●		
	本間 洋	○	1年	○	○	◎ 委員長	●			●	●	●		●	●	
	渡辺 章博	○	－	○	◎ 委員長	○	●	●		●	●	●				公認会計士
	木下 玲子	○	－	○	○	○	●	●		●		●				
監査役	荒井 美由紀		2年	○					●				●			薬剤師
	横山 輝道		－	○			●				●	●	●			
	今津 幸子	○	7年	○		□ (オブザーバー)						●	●			弁護士
	渡辺 雅子	○	4年	○				●					●			公認会計士
	松本 光弘	○	3年	○	□ (オブザーバー)							●	●			

新任社内取締役からのメッセージ

私は取締役会の一員として、当社がグローバルトップ10のオンコロジー企業となるビジョンの達成に向け、取締役会メンバーと力を合わせて、持続的な成長を支える次なる戦略の柱を築いていきたいと考えています。標準治療を変える革新的な医薬品の発見、開発、提供を通じて、世界中の患者さんの生活を向上させることは、社会全体にとって価値のある挑戦であり、私自身、強い情熱を持って日々取り組んでいます。私はこれまで40年以上バイオ医薬品業界に携わり、特に複数の疾患領域でのブロックバスター医薬品の上市をリードしてきました。こうした経験を活かし、取締役に独自の視点と貢献をもたらしたいと考えています。中でもがん領域は、私が特に注力してきた分野であり、エンハーツ®のような医薬品が患者さんやそのご家族、医療関係者の方々に与える影響を直接目にすることは、大変貴重な経験であり、心から光栄に思います。これまで、営業やマーケティング、メディカルアフェアーズ、価格・アクセス戦略、償還制度など、多岐に亘る分野でチームを率いて得たグローバルな視点や知見を、当社のさらなる成長と発展に活かしていきます。患者さんや医療関係者、社員、株主、投資家の皆さまをはじめとした当社全てのステークホルダーの皆さまが誇りを持てるような行動を徹底することで、社会により良い影響をもたらすとともに、目標を上回る成果を達成できるよう、企業価値の持続的な向上に努めてまいります。

取締役 オンコロジービジネスユニット長

ジョセフ・ケネス・ケラー



私は長年、開発部門でキャリアを積み、患者さんに新たな治療の選択肢を提供したいという思いで臨床開発に携わってきました。第一三共では感染症やワクチンの領域を担当し、開発部門での最後のプロジェクトとして、通常とは異なる感染症パンデミックの状況下において、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に対する国産初のmRNAワクチン「ダイチロナ®筋注」の開発に取り組みました。2022年に日本事業ユニットのメディカルアフェアーズ本部に異動し、この4月から日本事業ユニット長を務めています。また、昨年の4月からはPatient Centricity特命担当としての役割も担っています。

当社グループは、「患者さんへの思いやりとイノベーションへの情熱」を企業活動の中核に据え、バリューチェーン全体でPatient Centricityの取り組みを推進しています。Patient Centricityは当社グループにとって重要な価値観であり、特命担当はこれをグローバルかつクロスファンクショナルに強化する役割を担っています。

第一三共は「患者さんのために何ができるか」を問い続け、革新的な新薬を創出してきました。今後も患者さんを中心に据え、サステナブルな社会に向けて企業活動を推進していきたいと考えています。

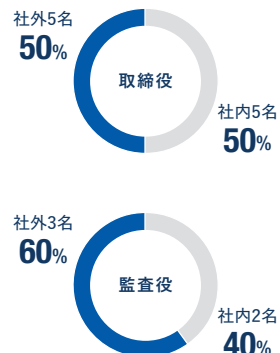
取締役常務執行役員 ジャパンビジネスユニット長
日本事業ユニット長 兼 メディカルアフェアーズ本部長

上野 司津子

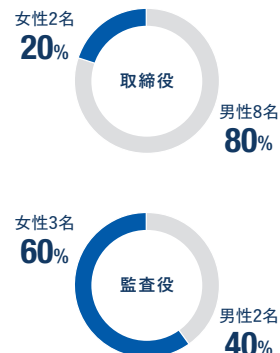


取締役会・監査役会の構成

社外役員比率



女性役員比率



役員、CEO等の選解任にあたっての方針と手続き

当社は、取締役、CEOおよびCOOの選解任ならびに監査役の選任にあたっての方針と手続きを定めています。取締役候補者の選定にあたっては、メンバーの過半数を社外取締役で構成する指名委員会において十分に審議された上で、取締役会において選定し、取締役候補者および監査役候補者の選任について、株主総会に諮ることとしています。CEO候補者について指名委員会において議論を重ねている後継者計画、資格要件定義等に基づき選定し、CEOおよびCOOの選定(再任を含む)にあたっては、指名委員会において十分に審議し、同委員会の答申を受けて、取締役会の決議により決

定することとしています。取締役が会社法および取締役規程に定める資格・職務遂行要件等を満たさない場合、取締役の解任要件に該当すると判断し、当該取締役の解任について、指名委員会および取締役会における審議を経て、株主総会に諮ることとしています。CEOおよびCOOの解職については、会社法およびCEO資格要件定義、職務遂行要件等に照らし合わせて判断し、選定同様、指名委員会において十分に審議し、同委員会の答申を受け、取締役会の決議により決定することとしています。毎年度、指名委員会において、CEOの選定、解職、再任について審議しています。

取締役の報酬に関する考え方

報酬方針

当社の取締役の報酬等は、以下の考え方に基づき制度設計しています。

- ・優秀な人材を確保・維持できる報酬水準を備えた報酬制度
- ・中長期に亘る持続的な成長へ向けた動機付けとなり、企業価値・株主価値の向上に資する報酬制度
- ・ステークホルダーへの説明責任を果たすことができる、透明性のある公正で合理的な報酬制度

報酬水準

当社の取締役の報酬等の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考に、産業界の上位水準を志向して設定しています。具体的には、東京証券取引所に上場する会社のうち時価総額上位100社以内の企業群を主な比較対象とし、国内大手製薬企業の水準についても参照します。

報酬構成(社内取締役)

固定報酬である基本報酬、変動報酬である短期インセンティブ報酬としての年次業績連動賞与、長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬および中計業績連動株式報酬の4つの報酬構成としています。なお、退職慰労金制度は採用していません。

報酬構成(社外取締役)

経営の監督機能を担い、業務執行を担う立場にはないことから固定報酬である基本報酬のみとしています。インセンティブ報酬および退職慰労金制度は採用していません。

報酬構成割合

代表取締役社長兼CEOの報酬等の構成割合は図1の通り設計しています。他の社内取締役の報酬構成割合は、代表取締役社長兼CEOの報酬構成割合に準じて、職責や報酬水準を考慮し決定します。

基本報酬

取締役の基本報酬は、在任中、毎月一定期日に支給するものとし、個人別の報酬額は、報酬方針・報酬水準に沿って決定されています。

年次業績連動賞与(短期インセンティブ報酬)

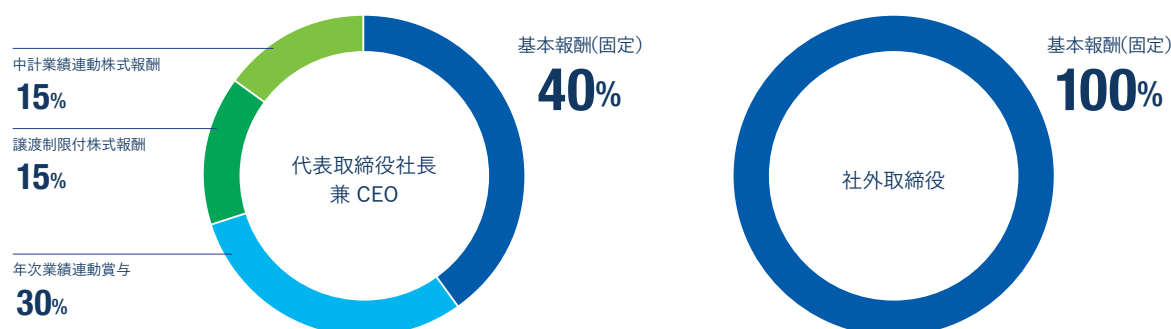
短期インセンティブ報酬となる年次業績連動賞与の支給額は、当該事業年度の売上収益、コア営業利益率[※]、親会社の所有者に帰属する当期利益の期初に公表する業績予想値の達成度、また、期初に設定した各役員の目標・課題の達成度に応じて決定します。支給額の算定式、ならびに、年次業績連動賞与の評価割合および仕組みについては当社ウェブサイトをご確認ください。

※経常的な収益性を示す指標として、営業利益から
一過性の収益・費用(固定資産売却損益等)を除外した指標

譲渡制限付株式報酬(長期インセンティブ報酬)

長期インセンティブ報酬となる譲渡制限付株式報酬は、取締役が当社株式を継続して保有することにより、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、株主との価値共有を可能な限り、より長期に亘り実現させることを目的とし、原則として毎年、取締役の退任直後時点までの譲渡制限が付された当社株式を交付します。

(図1) 報酬構成割合



中計業績連動株式報酬(長期インセンティブ報酬)

長期インセンティブ報酬となる中計業績連動株式報酬は、中長期的な株主価値向上を重視した経営を推進するため、中期経営計画(中計)の業績達成に連動した報酬として、社内取締役に対してパフォーマンス・シェア(業績連動株式報酬)の性質を持つ信託型株式報酬制度としています。中計の目標達成指標には、財務指標だけでなく、研究開発進捗やESG指標といった非財務指標も加え、目標値に対する達成度等に応じて、0～200%の範囲で業績連動係数を決定しています。

目標達成指標	評価割合	評価係数変動幅	目標(以下を目安に設定)		
売上収益	20%	0～200%	上限:目標×110%	目標:中計公表予想値	下限:目標×90%
研究開発費控除前 コア営業利益率	20%	0～200%	上限:目標×120%	目標:中計公表予想値	下限:目標×80%
ROE	20%	0～200%	上限:目標×140%	目標:中計公表予想値	下限:目標×60%
研究開発進捗	15%	0～200%	研究開発業績(3ADCの新規適応上市数、初期・後期のパイプライン価値)		
ESG指標	10%	0～200%	Dow Jones Sustainability Indices、FTSE Russell、Access to Medicineに基づく評価		
相対TSR [※]	15%	0～200%	上限:配当込みTOPIXとの 比較結果×150%	目標:配当込みTOPIXとの 比較結果×100%	下限:配当込みTOPIXとの 比較結果×50%
合計	100%	0～200%			

※Total Shareholder Returns(株主総利回り)の略

クローバック条項

会計上の重大な誤り、または不正が明らかになった場合、あるいは巨額な損失を計上した場合、報酬委員会への諮問を経て、取締役会の決議により、年次業績連動賞与および中計業績連動株式報酬について、受け取った報酬の一部または全額の返還を請求できるクローバック条項を設けています。本条項は、2021年度の年次業績連動賞与および中計業績連動株式報酬より適用対象となり、以後、全ての期間において適用されます。

マルス条項

法令違反または社内規程の重大な違反等の非違行為等があった場合、報酬委員会への諮問を経て、取締役会の決議により、中計業績連動株式報酬について、株式交付制度に基づく当社株式およびその売却代金の一部または全部の交付および給付を行わないマルス条項を設けています。

報酬ガバナンス・決定手続き

取締役の報酬等の妥当性と決定プロセスの透明性を担保するため、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置しています。なお、報酬委員会は、社外取締役のみで構成され、オブザーバーとして社外監査役1名が参加し、委員長は委員の互選により選定されます。報酬委員会は、報酬方針、報酬水準、報酬構成、報酬構成割合、クローバック条項、マルス条項、報酬ガバナンス・決定手続き、年次業績連動賞与の支給、譲渡制限付株式の割当、および中計業績連動株式報酬の評価係数結果について、十分に審議しています。加えて、各報酬の達成指標等の詳細設計について議論し確認するとともに、役位ごとの報酬水準について検証しています。当社の取締役の個人別の報酬の額等は、まず報酬委員会において審議された後、当該審議結果を踏まえ、報酬の種類ごとに株主総会で決議された報酬総額内で取締役会決議により決定されています。

報酬制度の詳細については [こちら](#) をご覧ください

監査役の報酬に関する考え方

監査役の報酬等は、経営の監督機能を担い、業務執行を担う立場にはないという役割に鑑みて、固定報酬である基本報酬のみとしています。基本報酬の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考に、産業界の上位水準を志向して設定しています。具体的には、東京証券取引所に上場

する会社のうち時価総額上位100位以内の企業群を主な比較対象とし、国内大手製薬企業の水準についても参照します。監査役の個人別の報酬の額等は、株主総会で決議された報酬総額内で、監査役会において協議し、監査役全員同意の上、決定しています。

取締役会の実効性・機能の向上(2024年度 取締役会評価)

当社は、取締役会評価を、取締役会および取締役自らの現状評価と課題認識のために活用し、継続的に取締役会の機能・実効性の向上に努めています。毎年度、取締役会評価を実施し、本評価から抽出された課題に対する改善施策に取り組み、次年度取締役会評価において、現状評価および前年度からの改善状況を確認しています。

2024年度 取締役会評価・実施方法

当社は、取締役会全体の実効性に係わる評価内容・項目として、コーポレートガバナンス・コード 基本原則4[取締役会の役割・責務]に付随する原則・補充原則を参考に、取締役会全体の評価に、取締役自らを評価する項目も含めた評価項目を定めています。評価項目の大項目は以下の通りです。

- (1) 取締役会の役割・責務
- (2) 取締役会の運営
- (3) 取締役会の構成
- (4) 指名委員会・報酬委員会の機能
- (5) 取締役会の実効性に関する課題・改善点
- (6) 前年度 取締役会評価において認識された課題解決・改善施策
- (7) コーポレートガバナンス全般

2024年度は、第三者機関による取締役会評価を実施しました。全ての取締役および監査役を対象に、アンケートによる自己評価、第三者機関によるインタビューを実施し、それらの分析・評価結果について第三者機関から報告を受けています。なお、2024年度は社外取締役ピア・レビューを実施しています。

2024年度 取締役会評価 結果

2024年度 取締役会評価において、第三者機関より、当社取締役会は、取締役会の役割、責務、運営および構成の面、ならびに、取締役会の諮問機関である指名委員会、報酬委員会が適切に機能しており、取締役会全体の実効性が確保されているとの評価結果が報告されています。

また、当社の経営環境等を踏まえ、当社取締役会の役割・機能に関する共通認識が形成されていること、適切な議題選定、取締役会議長による議論の采配、社外役員への取締役会議案に関する個別の事前説明等により、論点を明確にした質の高い議論が行われていると評価されています。

前年度の評価においてさらなる改善課題とされた下記(1)から(3)について、以下の通り取り組み、改善が進んでいることを確認しています。

改善課題(2023年度評価時)	2024年度の主な取り組み
1 取締役会の監督機能のさらなる強化に向けた重点テーマについての議論の充実	• 取締役会、取締役・監査役意見交換会等において、長期戦略、中期経営計画、グローバル化、サステナビリティ、ESG経営、リスクマネジメント等について、重点的に議論した。
2 取締役会の意思決定機能および監督機能のさらなる強化に向けた運営面での強化	• 当社にとって最適な監督と執行のバランスを検討し、見直しを行った取締役会審議事項・報告事項に基づく、取締役会運営を行った。 • 従前に引き続き、取締役会以外の場(取締役・監査役意見交換会、社外役員説明会、社外役員会合等)も含めた議論の機会を設定した。
3 取締役会構成の最適化に向けたさらなる検討	• 取締役会および指名委員会において、コーポレートガバナンスの向上、取締役会の監督機能のさらなる強化を目的として、当社にとって最適な取締役会メンバー構成について検討を進めた。 • 社外取締役1名増員により、社内取締役・社外取締役の比率が50:50となった。 • 女性および外国籍の社内取締役候補者を取締役会において選定した。

2025年度 取締役会重点施策

2024年度の評価を踏まえ、2025年度において、継続して以下の重点施策に取り組み、当社取締役会の機能・実効性の確保・向上に努めていきます。

- 1 取締役会の監督機能のさらなる強化に向けた重点テーマ(長期戦略、中期経営計画、グローバル化等)についての議論の充実
- 2 取締役会の意思決定機能および監督機能のさらなる強化に向けた運営面での改善
- 3 取締役会構成の最適化に向けたさらなる検討

なお、今後も毎年度、取締役会評価を実施し、第三者機関による評価についても定期的に実施する予定です。

監査役監査の状況(2024年度)

監査役監査の組織、人員について

当社は、監査役会設置会社であり、監査役会は公認会計士1名を含む監査役5名(常勤監査役2名、社外監査役3名)で構成されています。

監査役室を設置し、業務執行から独立した専任のスタッフ4名が監査役の職務遂行を補助しています。

監査役および監査役会の活動状況

当社は、監査役会を原則月1回開催しています。また、監査役会とは別に、監査役間の意見交換を取締役会終了後等に実施しています。監査役会の付議議案件数は年間18件、例月の監査役会の平均所要時間は130分程度です。

監査役会の具体的な共有・検討事項

- ・監査方針、監査計画および業務分担
- ・監査役会監査報告
- ・株主総会議案「監査役選任の件」への同意
- ・会計監査人の評価および選任(再任)
- ・会計監査人の報酬等の同意
- ・監査役会の実効性評価
- ・内部監査計画および内部監査結果
- ・会計監査人の非保証業務
- ・国内グループ会社監査役による監査役監査の状況報告
- ・監査役の職務執行状況(月次)

監査役会評価(2024年度)

当社監査役会は、監査役会の実効性の向上を図ることを目的として、2024年度監査役会評価を実施しました。

監査役会評価実施方法

監査役会の実効性に係る評価項目を幅広く定め、各監査役が監査役会の自己評価を実施し、その内容を協議しました。

監査役会評価結果

当社監査役会活動は概ね適切に実施されており、監査役会の実効性は確保されていることが確認されました。2025年度は、グローバルな事業展開におけるコーポレートガバナンス体制の運営状況およびDX推進状況について特に注視し、活動を進めていきます。

監査役の活動状況

活動状況		該当者
代表取締役との定期会合	年2回実施	常勤監査役、社外監査役
取締役会議長との定期会合	年2回実施	常勤監査役
取締役との面談	年1回実施	常勤監査役
重要会議への出席	取締役会・経営会議	常勤監査役、社外監査役
	企業倫理委員会等	常勤監査役
	指名委員会・報酬委員会	社外監査役
国内グループ会社の重要会議への出席等	主要な国内グループ会社の非常勤監査役として当該会社の取締役会、経営会議等への出席および重要な書類の閲覧	常勤監査役
書類の閲覧	重要な決裁書類、重要会議の資料および議事録等	常勤監査役
監査役面談	全ユニット長、全グローバルコーポレート機能長、本部長、部長、国内外グループ会社の社長等	常勤監査役、社外監査役
往査	国内外主要事業所	常勤監査役、社外監査役
社外取締役との連携	意見交換会の実施	社外監査役
	個別面談の実施	常勤監査役
国内グループ監査役連絡会	年1回実施	常勤監査役
二次統制部門との連携	内部統制体制の構築・運用状況等の報告聴取、関連情報の入手	常勤監査役
	内部監査計画の説明や結果報告の聴取・意見交換の実施	常勤監査役、社外監査役
	月例会等を通じた、内部監査事項および課題に関する意見交換、各種情報共有の実施	常勤監査役
内部監査部門との連携	内部監査部門が監査役・会計監査人会合に同席し、情報交換・意見交換の実施	常勤監査役
	会計監査人より監査計画、監査および期中レビュー結果、内部統制監査(J-SOX)結果等について説明・報告を受けるとともに、近時のトピックについて、月1回程度、情報共有・意見交換の実施、監査上の主要な検討事項(KAM)に関する協議	常勤監査役、社外監査役