

取締役会の実効性に関する評価結果の概要について

1. 取締役会評価の実施目的

当行では「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第23条（取締役会の評価）に基づき、取締役会が、各役員による取締役会の有効性等についての自己評価等をもとに、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。

2. 取締役会の実効性向上に向けたこれまでの取組み

2015年度以降、毎年1回取締役会としての自己評価を実施しており、洗い出された課題について随時改善策を検討・実施することで、実効性の向上に繋がっています。これまでの主な取組事項は以下の通りです。

改善実施年度	主な改善事項
2016年度	・社外取締役への取締役会資料等の事前説明ルールを設定
2017年度	・「社外役員会」の設置 ・取締役会付議基準の見直し
2018年度	・「指名・報酬委員会」の設置
2019年度	・長期ビジョンおよび経営計画に関する集中審議
2020年度	・取締役会の運営状況の適切性チェック ・取締役会資料作成ルールの徹底
2021年度	・「監査等委員会設置会社」への移行 ・常務会への権限委譲 ・社外取締役のスキルマトリックスの開示
2022年度	・取締役会運営の効率化の検討（リモート開催の態勢整備等）

前回（2022年度）評価における抽出課題	2023年度における改善への取組状況等
・多様性向上に向けた取り組みの強化	①当行の経営戦略に照らして、取締役会が備えるべきスキルは何かといった視点で議論のうえでスキル項目の選定を行い、取締役会全体のスキルマトリックスを作成。 2024年1月にコーポレートガバナンス報告書上にて開示。 ②将来的な女性役員比率の向上を見据え、更なる女性活躍推進を目的として、2024年4月に人財開発部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、推進態勢強化。
・企業価値向上に向けた審議の充実	東証による「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の要請も踏まえ、取締役会での集中協議を経て、2024年3月に「中期経営計画2024」を策定・公表。

3. 2023年度取締役会評価の実施要領

対象者	2024年3月末時点での全取締役（計11名）
実施方法	対象者に対してアンケートを実施 （実施時期：2024年4月、アンケート方式：択一方式および記述方式の併用）
質問内容	以下の4つの大項目毎に個別設問を設定（設問数 計10） ・「取締役会の構成」 ・「取締役会の運営」 ・「取締役会の役割、責務」 ・「取締役会を支える体制」 大項目毎に総合評価および記述式の設問を設定
結果集計	アンケート結果は事務局（総合企画部）にて集計
評価方法	アンケート結果を集計・分析のうえ、取締役会にて評価決定および課題確認

4. 今回の分析・評価結果の概要

- 取締役会の構成人数や構成員の多様性、その知識・経験・スキルのレベル等は概ね適切と評価しています。中長期的課題である女性の社内役員登用に向けては、本年4月に新設した「ダイバーシティ推進室」を中心に、女性の育成・登用プログラムの取組みを一層強化する方針です。
- 当行では、原則として毎月2回取締役会を開催していますが、開催頻度や開催状況等、その運営は適切になされていると評価しています。今後も取締役会の監督機能の強化を図るべく、議案内容の見直しや資料改善等を継続していきます。
- 取締役会における審議事項や審議状況等、その役割・責務は概ね適切に果たされていると評価していますが、更なるガバナンスの高度化に向けては、各ステークホルダーの皆様との対話や情報開示の充実が課題であると認識しています。
- 取締役による情報入手機会の確保や内部監査部門との連携、個々の取締役に適合したトレーニング機会の提供等、取締役会を支える体制は概ね適切に整備されていると評価しています。独立社外取締役の更なる機能発揮に向けては、「社外役員会」や「指名・報酬委員会」など各専門委員会の運用状況の検証・改善を行うことで、実効性の向上を図っていきます。

以上