

2025年6月13日

各位

上場会社名 東亜建設工業株式会社  
代表者 代表取締役社長 早川 毅  
(コード番号 1885 東証プライム・札証)  
問合せ先責任者 経営管理本部総務部長 中尾 昌義  
(TEL : 03-6757-3800)

## 取締役会の実効性評価結果の概要について

当社は、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上、社会価値の継続的な創出のためには、コーポレートガバナンスの強化が重要であると認識しており、当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」において、取締役会の役割・責務として、経営全般に対する監督、経営の公正性・透明性の確保、経営陣の指名、評価及びその報酬の決定、重大なリスクの評価及び対応策の策定並びに重要な業務執行の決定等を規定し、その実効性を担保するために、各取締役への定期的なアンケート等を踏まえた分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしております。

このたび、2024年度に開催された取締役会について実効性の評価を実施し、その結果が取締役会において報告・審議されましたので、以下のとおりその概要を公表いたします。

なお、当年度は評価プロセスの透明性を確保するとともに、当社取締役会の実効性向上に向けた対応として、外部の視点を踏まえて評価することを目的として、第三者機関及び外部の専門家を活用し、評価を実施いたしました。

### 1. 実施内容

評価対象：2024年4月から2025年3月までに開催された取締役会（計16回）及び  
指名報酬委員会（計4回）

評価者：全ての取締役（計12名、3月末時点在任）

（内、独立社外取締役5名、その内監査等委員である取締役3名）

評価方法：5段階評価及び自由記入によるアンケート、その結果を踏まえたインタビュー、  
並びに第三者機関及び外部の専門家の作成による報告書を踏まえた意見交換

評価項目：構成・運営

経営戦略・経営計画

リスク管理

指名・報酬

株主等との対話

取締役個人としての貢献

※ 評価項目には指名報酬委員会に関するものを含む

## 2. 分析・評価結果の概要

### (1) 結論

当社取締役会の運営状況、指名報酬委員会の運営等は、概ね適切であり、取締役会は有効に機能しており、その実効性は確保されていると評価いたしました。また、株主・投資家とのコミュニケーションについては概ね肯定的な評価でした。一方で、取締役会の運営・議論の内容について、自由闊達な議論が行われているものの、更なる改善を検討していくべきとする意見もありました。

確認された主な課題及び対策は、次のとおりです。

### (2) 確認された主な課題

項目	今回評価に基づく課題及び対策
取締役会の人数・構成及び機能・役割	<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 社内取締役が多数を占めており、取締役会の独立性や監督機能が十分に発揮されにくい体制となっている。</li></ul> <p>対策</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 2025年6月の定時株主総会をもって社外取締役を過半数とする取締役会の体制へ移行する予定であり、全取締役はその趣旨を踏まえ、監督機関として、実効的かつ戦略的な取締役会運営に取り組む。</li></ul>
取締役会における審議事項	<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ リスクの少ない個別案件が多数付議され、その審議に時間が使われているが、中長期的な方向性や経営戦略等についての議論に、より多くの時間を割く必要がある。</li><li>➤ 監査等委員である社外取締役と監査等委員でない社外取締役との間の情報量の格差がある。</li></ul> <p>対策</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 取締役会付議基準の金額を引き上げ、経営会議への権限委譲を促進する。</li><li>➤ 次期中期経営計画策定に向けた中長期的な経営方針等について、取締役会または意見交換会等の場を計画的に設け、充実した議論を行う。</li><li>➤ 監査等委員でない社外取締役への取締役会議案の事前説明、情報提供の場を設ける。</li></ul>
リスク管理体制に係る監督	<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ リスク管理体制について、体系的な説明やビジネス全体を俯瞰した議論を行うことが充分にはできていない。また、執行側において体系的なリスク管理を行うことができていない。</li></ul> <p>対策</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ESG委員会を中心としたリスク管理体制を整え、取締役会および執行側と連携し、組織横断的・全社的なリスクに関する審議を行い、対応の実効性を高める。</li></ul>

<p>指名・報酬に関する事項</p>	<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 社長を含む幹部候補者の後継者育成計画についての十分な議論及び体系化ができていない。</li> <li>➤ 指名報酬委員会の議論内容が取締役に十分に報告されてない。</li> </ul> <p>対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 経営者育成計画について、取締役会において、定期的な議論の機会を設け、体系的な後継者育成計画の構築を目指す。</li> <li>➤ 指名報酬委員会における議論内容を取締役に十分に報告し、指名・報酬に関する議論を充実させる。</li> </ul>
--------------------	--

前回の取締役会の実効性評価結果及び昨年度の対応

<p>前回評価に基づく課題</p>	<p>改善の具体例</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 議題数増加への対応、重要度に応じた議題の選別による、議論の機会の確保及び議論の深化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 経営会議への委任拡充、適切な権限移譲、意思決定のスピードアップを図るため、取締役会規程を改訂した（2025年4月1日施行）。</li> <li>➤ 独立社外取締役が取締役会議長を務めることができるよう定款規定を整備した（2025年6月の定時株主総会に定款変更議案を上程する予定）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ スキルに関する議論の充実、取締役の知識及びスキルの強化</li> <li>■ 環境、働き方改革、DX、ジェンダー等の新たなスキルに関する継続的検討</li> <li>■ 企業価値向上に向けた指名報酬委員会での議論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ESG、カーボンニュートラル、DX等の新たなスキルに専門的に取り組む執行役員を配置し、取締役会で議論できる体制を整えた。</li> <li>➤ 指名報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役会の構成の見直しに関する議論を行った。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 継続的なPDCAサイクルの実行</li> <li>■ 経営戦略・グループ戦略及びエンゲージメントに係る議論の機会の充実</li> <li>■ 実効性のあるグループガバナンスの強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 経営会議での審議経過について、機を逸することなく報告、問題提起した。</li> <li>➤ 昨年の子会社不祥事の反省を踏まえた実効性のあるグループガバナンスの強化策として、子会社へのコンプライアンス意識調査アンケート、ヒアリングを実施した。</li> <li>➤ 公益通報者保護規程を当社グループ会社に準用するように改訂した（2025年4月1日施行）。</li> </ul>

3. 今後の取り組み

今回の実効性評価の結果を受け、上記の課題解決のための施策を講じることで、取締役会の審議の充実、建設的な議論の実現等、更なる実効性の向上に努めてまいります。

以 上