

2025年12月23日

各 位

会社名 THK株式会社
代表者名 代表取締役社長 寺町 崇史
(コード:6481 東証プライム市場)
問合せ先 取締役執行役員 財務経理統括部長
中根 建治
(TEL 03-5730-3911)

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について

当社は、当社制定の「THKグループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第4章 2(4)に基づき、2025年度の取締役会の実効性に関し、第三者機関による分析および評価を実施しましたので、以下のとおり、その概要を開示いたします。

2025年度の第三者機関による取締役会実効性評価実施の目的

当社は、2024年度の取締役会実効性評価（前年度評価）に際し、「収益性と資本効率を重視した経営の推進」に向けたコーポレートガバナンスの更なる進化を目指し、企業価値の一層の向上を目的とした各種取組みの実効性について、専門的かつ客観的な観点での検証が必要と判断し、第三者機関へ取締役会の実効性評価を委託しました。

2025年度においても、様々な構造改革を推進する中で、取締役会の実効性向上が引き続き重要であるとの認識のもと、第三者機関による取締役会実効性評価を継続して委託しております。

記

1. 実施概要

- ・ 評価対象者 : 全取締役 11名
- ・ 評価者 : 第三者機関
- ・ 評価手法 : アンケートおよび全取締役へのインタビュー（約1時間）
- ・ 評価期間 : 2025年9月～12月（準備期間含む）
- ・ 評価項目 :
 - ① 2024年度の課題ならびに施策
 - ② 取締役会の構成
 - ③ 取締役会の運営
 - ④ 取締役会の議案・討議内容
 - ⑤ 社外取締役に対する情報提供
 - ⑥ 指名諮問委員会・報酬諮問委員会
 - ⑦ 取締役の貢献・自己評価
 - ⑧ 取締役会の全体評価
 - ⑨ 個別の取締役会議題に関する評価

2. 評価プロセス

(1) 2025 年 9 月～11 月：第三者機関による評価・分析

- ・ 評価の透明性・客観性の担保を目的に、評価項目の設定とアンケート設問の作成を委託
- ・ 各取締役のアンケート回答の分析を実施し、当該分析に基づき全取締役への個別インタビュー（約 1 時間）を実施
- ・ 上記結果の分析を踏まえ、実効性を評価
- ・ 評価結果と併せて、重要課題および今後の対応方針を導出

(2) 2025 年 11 月～12 月：取締役会での審議

- ・ 2025 年 11 月 28 日の当社取締役会にて、第三者機関から評価結果が報告され、取締役会にて評価結果の内容および今後の対応方針について議論
- ・ 同年 12 月 23 日の取締役会にて公表内容について決議

3. 評価結果並びに今後の対応方針の概要

当社では、2025 年度の取締役会実効性評価において、前年度評価結果を踏まえた以下課題および取組みによって、サクセションプランや取締役スキル・マトリックスの見直しが図られ、また議論が従来に比べ活発化するなど、実効性向上に向けた成果を認めることができました。

- (1) 取締役会のあり方を検討し共通理解を醸成する
- (2) モニタリング体制を強化し戦略的な議論を加速する
- (3) 議題設定を含む、取締役会運営・事務局機能の高度化を図る
- (4) 幹部候補者における体系的な育成計画の立案、ならびに議論を充実化する

一方で、更なる改善を図るために見直しを行った結果、実効性向上に向けた重要論点を改めて認識するとともに、前年度の取組みにおける継続・深化の必要性や、新たな課題を確認するに至りました。これらを踏まえ、当取締役会では対応方針および主な施策を決議しております。

今後の取締役会では、これら施策の具体化に向けた議論を継続し、また実行すると共に、進捗のモニタリングによって、更なる実効性の確保と機能向上に努めてまいります。

■ 2025年度の実効性評価において確認された課題にもとづく対応方針

前年度評価における課題	2025年度における評価結果	2025年度における重点的な課題と対応方針							
1 ■ 取締役会のあり方を検討し共通理解を醸成する	<ul style="list-style-type: none"> ■ 実効性向上に向けた取組みの成果を確認 <ul style="list-style-type: none"> ✓ サクセッションプランの見直しおよび改善 <ul style="list-style-type: none"> • CEOサクセッションの具体化 • 経営人財の育成体系の整備 ✓ 取締役スキル・マトリックス項目の見直し 	<p style="text-align: center;">継続・深化</p>	1 ■ あるべき取締役会像にもとづくアジェンダの明確化 <ul style="list-style-type: none"> ■ あるべき取締役会像に関する討議および取組み方針の明確化 ■ 取締役会アジェンダの明確化および重要議題の討議 						
2 ■ モニタリング体制を強化し戦略的な議論を加速する	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一方で、実効性向上に向けた重要論点を再認識し、取組みの継続・深化および新規対応の必要性を確認 ✓ 実効性向上に向けた重要論点 <ul style="list-style-type: none"> ■ あるべき取締役会像実現への取組みにおける改善余地 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 共通意識の醸成、重要議題の討議やアジェンダセッティング ✓ 取締役会事務局機能 	<p style="text-align: center;">継続・深化</p>	2 ■ 戰略的議論の活性化・意思決定の迅速化 <ul style="list-style-type: none"> ■ 会議体系を見直し、戦略策定・意思決定を迅速化 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 執行部門への適切な権限移譲を実施 						
3 ■ 議題設定を含む、取締役会運営・事務局機能の高度化を図る	<p style="text-align: center;">強く影響</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 重要な改善ポイント <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">事業部門</td> <td style="padding: 5px;">✓ 戰略的議論 (意思決定プロセス)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">人事部門・指名諮問委員会</td> <td style="padding: 5px;">✓ 人財戦略に関する情報管理・共有</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">監査等委員会</td> <td style="padding: 5px;">✓ リスクマネジメント体制</td> </tr> </table> 	事業部門	✓ 戰略的議論 (意思決定プロセス)	人事部門・指名諮問委員会	✓ 人財戦略に関する情報管理・共有	監査等委員会	✓ リスクマネジメント体制	<p style="text-align: center;">継続・深化</p>	3 ■ 取締役会運営の高度化 <ul style="list-style-type: none"> ■ 取締役会事務局機能の強化および役割の明確化 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 資料・事前説明などの更なる充実化
事業部門	✓ 戰略的議論 (意思決定プロセス)								
人事部門・指名諮問委員会	✓ 人財戦略に関する情報管理・共有								
監査等委員会	✓ リスクマネジメント体制								
4 ■ 幹部候補者における体系的な育成計画の立案、ならびに議論を充実化する	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業部門 ■ 人事部門・指名諮問委員会 ■ 監査等委員会 	<p style="text-align: center;">継続・深化</p>	4 ■ 人財戦略に関する機能整備・情報共有 <ul style="list-style-type: none"> ■ 人事部門による全社的なタレントマネジメントの強化 ■ 取締役会への討議内容・情報共有の活発化 						
		<p style="text-align: center;">新規</p>	5 ■ リスクマネジメント体制の強化 <ul style="list-style-type: none"> ■ 監査機能の強化 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 3ラインモデルの見直しならびに強化 						

以上