

2024年度 当社取締役会の実効性分析・評価結果の概要について

2025年6月23日

東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

当社取締役会は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン（以下、「ガイドライン」）」に基づき、取締役会の実効性分析・評価（以下、「分析・評価」）を行いましたので、その結果をお知らせいたします。

【当社 コーポレートガバナンス・ガイドライン】

URL：https://www.tokaitokyo-fh.jp/asset/pdf/corporate/governance_guideline.pdf

記

1. 分析・評価結果の概要

2024年度の分析・評価の結果、当社取締役会の実効性は、分析・評価項目の各項目（【ご参考資料】2. 分析・評価実施概要 参照）及び取締役会全体について、いずれも適切に確保されているとの結論に至りました。

取締役会の構成につきましては、2007年より取締役会議長を社外取締役から選任し、かつ現在、取締役9名のうち、5名を社外取締役（全員が独立性基準を充足）とする等、社外取締役の役割を重視した構成としておりますが、2024年度の分析・評価においては、各取締役の専門性及び経験等により、ガバナンスの観点に照らして多様性が適切に確保されているとの意見が多数ありました。

取締役会の運営におきましては、2024年度においては業務執行取締役へ委任する重要な業務執行の定義につき継続的な議論を行い、現在の当社の規模を勘案し適切な範囲に見直しを行ったことに加え、2024年度半ばより、定例的な報告事項等は社外取締役に対する事前説明会をより充実して実施し、取締役会では書面報告とする運営方法に変更したことで、取締役会においてより重要な事項に関する審議時間を確保することができ、取締役会の実効性を向上させる一助となっていると評価する意見がありました。

経営に対する取締役会の監督機能につきましては、各社外取締役の専門的知見に基づく多様な発言や助言を通して、経営監督機能が十分に果たされていると判断しております。

上記のとおり、当社取締役会では闊達な議論を行う環境が整備され、取締役会の実効性が図られていますが、更なる実効性向上に向けた当社取締役会の課題として、1点目は、子会社を含めたグループ全体の取り組みを深く理解する機会の創出とこれまで以上に深度ある議論を行う時間の確保を求める意見が、2点目は、取締役会以外の場での取締役間の自由な意見交換の機会の設置を求める意見が、2023年度の分析・評価から継続して挙がりました。

当社取締役会は、これまで当社が取り組み、構築してきたガバナンス体制の優位性を維持するとともに更に発展させるため、今回の分析・評価結果を踏まえ、取締役会の更なる機能充実のために必要な改善に取り組み、引き続き取締役会の実効性向上に努めてまいり所存です。

2. 2024 年度の取り組み

2024 年度は、2023 年度に引き続き、当社のコーポレートガバナンスを一層向上させることを目的として、外部専門家から提言を受け、施策について社内で検討を重ねてまいりました。取締役会の実効性に関わる観点では、① 取締役会及び取締役が担う役割の再構築、② 取締役会の運営高度化、及び③ 情報連携を通じた信頼関係のさらなる強化の3点を重要検討項目としており、2024 年度は、前項「分析・評価結果の概要」に記載のとおり、特に②に関する取り組みが多く実を結びました。

2025 年度は、①についての議論を継続しつつ、継続課題でもある③に関する施策に取り組むことで、更なるガバナンスの強化実現につなげてまいります。

3. 継続的な実効性向上のための取り組み

当社取締役会が、その役割・責任を適切に果たすため、取締役会の実効性維持・向上に引き続き取り組み、取締役会による経営に対する監督機能を十分に担保するとともに、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

優先的取り組み事項	取り組みの概要
経営計画進捗・経営戦略推進に関する重要事項についての議論の機会の増加	経営戦略、資本政策、サステナビリティ等の重要課題に関して、公式・非公式の会議を問わず、施策進捗・具現化への検証及び審議にかかる時間の増加。
取締役間のコミュニケーション・対話の機会の増加	他社事例も参照し、当社としての情報連携のあり方及び実行計画を策定。今後は、執行と監督、取締役会と監査等委員会、といった区分で、取締役会以外にも情報交換の機会を設け、経営戦略、サステナビリティ課題への取り組み、企業価値向上等について意見交換の時間を確保。
取締役への研修及び当社グループの事業に関する情報提供機会の増加	他社事例も参照し、取締役の役割・責任を適切に果たすための研修計画を策定。また、証券業に対する専門性・知識・ガバナンス、当社グループの経営戦略等への理解を高めるべく、各取締役に合わせた情報提供機会の創出を図る。
取締役会と内部監査部門との監査体制整備	監査部門の機構改革を実施。さらに、グローバル内部監査基準に沿って内部監査部門長を取締役会が選任するものとして立場を明確にした上で、取締役会と内部監査部門が緊密に協力し、負託事項の遂行・監督が十分に行える体制を整備し、監査体制のさらなる高度化を図る。

【ご参考資料】

1. 分析・評価方法

分析・評価は、当該分析・評価に係る質問票に取締役が回答し、さらに外部弁護士による取締役への個別インタビューを実施し、回答内容をより具体的に深掘りした上で、その集計・回答結果に基づき、取締役会において議論いたしました。

2. 分析・評価実施概要

実施主体	取締役会
分析・評価対象	取締役会（取締役会による自己評価）
分析・評価基準	コーポレートガバナンス・ガイドライン「第2章 取締役会」
分析・評価手段	取締役の質問票回答結果（外部弁護士による個別インタビュー含む）に基づく、取締役会における議論
分析・評価目的	取締役会は、適切な構成で多様性が確保され、取締役の役割が発揮される場となっているか確認すること
分析・評価項目	<ul style="list-style-type: none">・取締役会の構成・多様性・取締役会の役割、責任及び権限・取締役会の運営・取締役への支援体制・社外取締役への期待役割の明確化・経営戦略・成長戦略への対応・サステナビリティ課題への対応・指名・報酬委員会の構成・役割・株主・投資家との対応・前年課題への対応・監査の体制
結果の集計及び評価結果プロセス	<ul style="list-style-type: none">・各取締役が、回答を記入した無記名式の質問票を取締役会事務局に提出し、取締役会事務局が質問票の集計を実施・質問票の回答に対し、外部弁護士による取締役への個別インタビューを行い、回答内容をより具体的に深掘りし、課題を明確化・質問票・インタビューで集めた意見を無記名の形で取りまとめ、集計・回答結果を取締役会の場で共有・分析・評価結果を取締役会にて議論

以 上