2026 年 6 月 29 日

ワイエイシイホールディングス株式会社

当社取締役会の実効性の分析・評価結果の概要

当社は、取締役会の実効性を高め、企業価値を向上させることを目的として、2019 年度より「取締役会の実効性に関する分析・評価」を実施し、当ホームページ上で公表しております。

今般、2026 年度分の実施結果がまとまりましたので、その概要を公表いたします。

１．評価の方法

「取締役会評価に関する質問票」を全取締役（社外取締役を含む）および全監査役（社外監査役を含む）に配付、回答を得ました。その上で、回答の集計結果に基づき、取締役会において検討を行い、その実効性に関する分析および評価を行いました。

【実施時期】2026 年 3 月～5 月

【回 答 者】取締役および監査役（社外役員含む、計 11 名）

【 内　容 】 方　式 ：記名式によるアンケート形式（設問内容は前年と同一）

設問項目：Ⅰ．取締役会の構成･規模について（設問数：8 問）

Ⅱ．取締役会の運営について（設問数：6 問）

Ⅲ．取締役会の付議事項について（設問数：5 問）

Ⅳ．取締役会の役割･責務について（設問数：7 問）

Ⅴ．取締役会への情報提供･支援体制について（設問数：7 問）

Ⅵ．株主･投資家との関係について（設問数：2 問）

２．分析評価結果の概要

（1）当社取締役会は、アンケートの分析結果およびそれに関する取締役会での議論に基づき、以下の点について、前年同様、取締役会の実効性が十分に確保できているものと分析・評価しております。

・取締役会の全体的な規模・構成は概ね適切であり、高い経験や見識を持つ役員がほぼバランスよく配置されていること。

・女性役員が 1 名、独立社外取締役として選任されている等、女性を含む多様性の確保した役員構成に対する意識が進んでいること。

・取締役会では適時･適切に報告･議論される仕組みは概ね整備されており、議論も自由闊達に行われており、適切に運営されていること。

・取締役会･監査役会と執行部門との連携に問題はないこと。

（2）今年の回答では、次の点について、新たな課題として認識しました。

・内部統制やコンプライアンス意識の強化のため、法務の知見のある人材の登用

・IT や技術、国際経験の知見のある人材の補強

・グループの方向性や中期経営計画の策定における、社外取締役の積極参加

・サステナビリティ（従来の CO2 排出量削減に留まらない、特に人的資本）や BCP についての取締役会での議論の深化

・事業子会社の役員選解任のプロセスにおける社外取締役の役割見直し

・事業子会社が増える中で、ホールディングスとしての管理体制強化に関する議論

(3) 今後も改善に取り組むべき点としては、次の点が主に挙げられました。

・女性役員の追加、社員から役員への登用を含めた、さらなる多様性の確保

・社外役員の増員および任期（上限）についての検討

・取締役会の議案検討時間の更なる確保（資料の早期回付徹底）

・中長期的な事業戦略等に関する議論の機会の充実

・経営陣幹部の選解任に関する議論の深化

・独立社外役員のみを構成員とする、経営トップとの情報交換会の更なる充実

・外部専門家からの助言も含めた、役員向け研修、トレーニング機会の更なる充実

・取締役会付議事項について、議案の選定段階からの見直し

３．今後の対応について

当社取締役会は、上記分析・評価結果を受けて、以下の施策を含め、2026 年度を通じて更なる改善を検討してまいります。

また、2026 年中に改訂が予定されているコーポレートガバナンスコードへの実効性ある対応を念頭に、今後も継続的に取締役会実効性評価を実施し、当社にとって最適なコーポレートガバナンス体制を構築してまいります。

(1) 短期的取り組み

①取締役会における気候変動リスクや人的資本投資を含めた SDGs／サステナビリティへの議論の深化

②役員向け研修機会の充実

③取締役会付議議案、決裁権限等の見直し

(2) 中期的取り組み

①取締役会における経営戦略や中期事業計画等の議論の深化

②代表者の後継者育成に必要な仕組みづくりに関する議論の実施

③グループ全体の経営陣幹部の指名・選解任の手続きに関する仕組みづくりの議論

以　上