



2025年4月24日

各 位

会 社 名 株式会社ダスキン
代表者名 代表取締役 社長執行役員 大久保 裕行
(コード番号：4665 東証プライム市場)
問合せ先 執行役員 経営企画部長 井出 丈晴
電話 06-6821-5071

取締役会の実効性に関する評価結果概要についてのお知らせ

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図ることを目的として、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を実施いたしましたので、その結果の概要について下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 分析・評価の方法

- (1) 取締役会は、全ての取締役、監査役に取締役会全体の実効性に関する分析・評価を実施する趣旨等を説明、理解を得た上で、第三者機関によるアンケートを実施いたしました。

実施期間	2024年12月13日～2025年1月10日
評価対象期間	2024年4月～2024年11月に開催した当社取締役会（全12回）
アンケート質問概要	取締役会の在り方・構成・運営・議論・モニタリング機能、社内取締役のパフォーマンス、社外取締役のパフォーマンス、取締役・監査役に対する支援体制、トレーニング、株主（投資家）との対話、自身の取組み、取締役評価検討会（本年3月31日付で「指名・報酬委員会」に改称）の運営等

- (2) アンケート結果集計の後、取締役会から諮問を受けた「社外役員会議」（独立役員に指定している社外取締役全3名・社外監査役全3名で構成される会議）が、集計結果を基に、対象期間における取締役会の取組みについて多角的視点から分析・評価を実施し、取締役会に対して、2025年3月期中の総括及び2026年3月期に取り組むべき課題の提言を行いました。

- (3) 社外役員会議からの提言を基に、更なる実効性向上に向けて取締役会にて討議いたしました。

2. 評価結果の概要

分析・評価実施期間	2025年2月6日～2025年3月27日
取締役会の実効性について	<ul style="list-style-type: none">・ 取締役会では、十分な審議を基に当社グループの経営上の重要事項の決議がなされている。・ また、重要な意思決定を行うだけでなく、討議時間を設けて経営課題についての議論がなされている。・ 取締役会全メンバーが出席して、「経営戦略会議」が定期的開催され、中長期的な経営戦略について建設的討議が実施されている。・ 業務執行の迅速化を図るために取締役会から権限委譲している「執行役員会議」、各事業部門の予算執行状況やその乖離状況を的確に把握し対応策を協議する「予算進捗会議」、その他業務執行上の重要な会議には、必要に応じて社外取締役もオブザーバー参加して積極的に意見を述べる等、業務執行の監視、監督面の実効性も確保されている。・ 取締役会の諮問機関である各種委員会・会議は、透明性、客観性が確保され、適正に機能している。・ 毎年、前年度評価を行い、課題を抽出した上で、更なる実効性向上に向けた取組みに注力している。

(1) 前年度の課題に対する取り組み状況

2025年3月期の課題		取り組み状況
事業ポートフォリオの最適化と企業価値向上の議論を継続する。	持続的な収益性確保と共に、資本コスト観点からの事業別精査を継続して行い、選択と集中に関する議論を通して将来の事業ポートフォリオ構築に向けた議論の深化を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・新サービス・新事業展開に向けたM&Aを含む積極的な投資及び新たなビジネス創出を目指す協業が進み、事業ポートフォリオの拡大が図れた。 ・事業の選択と集中の議論がやや不足。資本コストに基づいた全社レベルでの事業ポートフォリオの最適化、経営資源配置に関して、戦略的な議論を更に深める必要がある。 ・組織横断的なデジタル戦略推進のため、各グループのシステム部門を本社部門に集約し「IT戦略統括本部」を設置。 ・研修や情報提供を通じ、DX推進のための組織風土醸成等の取り組みが進んだ。
	生産性・効率性向上に資する組織横断的なデジタル戦略を進める。	
経営責任明確化のために役員評価制度の見直しを検討すると共に、従業員育成による多様な幹部候補の発掘を図る。	<p>経営層（執行役員含む）の評価制度を引き続き優先課題と位置付け、議論を継続する。</p> <p>従業員各自の成長意欲を向上させ、女性及び若い世代の幹部候補を発掘する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「指名・報酬委員会」での議論内容について取締役会での共有が進んだ。一方で、各取締役の評価基準や業績評価、報酬に関する議論、並びに多様性に関する検討や社長執行役員、COO、CFO等、執行役員夫々に期待する要件の明確化がやや不足しており、更に深める必要がある。 ・DiSC理論(注)に基づく分析を用いた人材把握、「指名・報酬委員会」における執行役員候補の見直し・検討は進んだ。
社会との共生に向けた議論を充実させ、更なる企業価値向上を図る。	<p>サステナビリティ経営に関する中長期ビジョンの議論を加速する。</p> <p>サステナビリティ課題・対応状況等に関する説明を充実する。</p>	

(注)DiSC理論=人の性格・特性や行動パターンを4つのタイプ（主導型、感化型、安定型、慎重型）に分類して、各タイプ別に適切なコミュニケーション方法を導くコミュニケーション理論

(2) 2026年3月期の取り組み

当社取締役会は、今後も取締役会全体の更なる実効性の向上を目指した不断の議論を継続してまいります。2026年3月期につきましては主に以下について取り組んでいくことといたします。

- ①内外情勢の変化へ柔軟に即応し、当社の企業価値を高めるための議論を強化する。
 - イ. 資本コストを意識したデータドリブン経営を一層推進し、企業「ダスキ」の競争優位性を検討すると共に、事業ポートフォリオ最適化の不断の議論を継続、深化を図る。
- ②2026年3月期を開始期とする新たな中期経営方針の実行力強化を図る。
 - イ. KPI進捗のモニタリングを強化する。
 - ロ. 投資案件のモニタリングを強化する。
 - ハ. 重要戦略の議論の深化を図る。
- ③企業「ダスキ」のありたい姿、経営層の指名・評価・報酬制度、サクセッションプランの議論の深化を図る。

以上

本件に関する報道機関からのご照会は、以下へお願い申し上げます。

株式会社ダスキ 広報部 電話06-6821-5006