



2026年7月2日

各 位

会社名 ニッコンホールディングス株式会社
代表者名 代表取締役社長 黒岩正勝
(コード番号 9072 東証プライム市場)
問合せ先 取締役執行役員 杉田 哲男
TEL 03-3541-5330

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

当社は取締役会の機能の現状を確認し、実効性の向上に繋げることを目的に、毎年度、取締役会全体の実効性の評価を実施しています。2026年3月期の実効性評価の方法および結果の概要は以下の通りです。

記

I. 評価方法

2026年3月期は評価にあたり、取締役が32問の質問に対し5段階評価を実施すると共に自由記述欄にコメントする形式で自己評価を行いました。また、客観性を担保した評価を実施するため、回答結果の分析にあたって外部機関を活用しております。分析結果に基づき、取締役会のあるべき姿及び現状について明らかにし、顕在化している課題や、課題に対する取り組み状況について、取締役会で報告しております。

【アンケートにおける評価カテゴリー】

1. 取締役会の構成と運営 (7問)
2. 経営戦略と事業戦略 (9問)
3. 企業倫理とリスク管理 (7問)
4. 経営陣の評価と報酬 (6問)
5. 株主等との対話 (3問)

II. 評価結果

2026年3月期の取締役会の実効性評価の結果を総合的に分析・評価した結果、全体として当社の取締役会における実効性は概ね確保されていると認識されていることが確認されるとともに、取締役会のメンバー構成、取締役会の在り方と独立社外取締役の役割については、強みとして認識されています。



III. 前年度課題についての取組み状況および評価

2025年3月期の評価結果の課題を踏まえ、2026年3月期には、以下の取組みを実施しました。その結果、2026年3月期の評価において、特に実効性評価で把握された課題への対応は、一定の評価がされました。

評価結果の課題	改善の内容
後継者計画の明確化 計画に沿った候補者の育成	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2026年3月発表の中期経営計画にて、指名委員会と報酬委員会を統合し、独立社外取締役のみで構成することで、意思決定の迅速化と実効性の向上を図るとともに、後継者計画を明文化することを表明しています。

評価結果の課題	改善の内容
DXを推進するためのツール改善	<ul style="list-style-type: none"> ➤ デジタル統括部の機能強化を図り、生成AIを活用したチャットボットを導入しています。 ➤ また、AIを活用した人事管理システムの導入・運用に向けた準備を進めています。

評価結果の課題	改善の内容
実効性評価で把握された課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 取締役会の監督機能を実効性のあるものとするため、取締役1名を改善責任者として指名し、その改善状況を継続的にモニタリングする体制を構築しました。

評価結果の課題	改善の内容
社外取締役への情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 社外取締役のガバナンス強化に向け、国内外5拠点の視察を通じた現場理解の深化と、トップマネジメントとの定期的なランチミーティングによるコミュニケーションの活性化を図っています。 ➤ 取締役会の参加者を絞り、密度の高い議論を可能とする運営体制へ移行しています。 ➤ 社外取締役への社内ID付与により、経営情報へのアクセス利便性を向上しています。

評価結果の課題	改善の内容
戦略の審議に必要な情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 取締役会では、上程基準を見直し執行側の経営会議へ権限を委譲することで、取締役会がより戦略的な議論に注力できる体制としました。 ➤ また、従来の「決議事項」「報告事項」に加え、新たに「審議事項」を設け、決議を伴わない経営方針の議論を活性化しています。



IV. 本年度抽出された課題と改善の方向性

2026年3月期は、更なる実効性向上に向け、後継者計画の更なる検討、社外取締役への更なる情報提供、内部統制システムの強化、権限の委譲、人材育成について、課題認識が示されました。2026年3月期の評価結果を踏まえ、著しく変化する事業環境における課題・経営戦略に関する情報提供と中長期視点での経営方針の議論の更なる充実に向けて、2027年3月期には、以下の方向性で取り組みを実施することで、監督機能の強化を図り、取締役会の実効性を一層高めていきます。

評価結果の課題	改善の方向性
後継者計画の明確化 計画に沿った候補者の育成	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 指名・報酬委員会にて、運用・選定プロセスの監督を行い、同委員会が後継者計画において果たすべき役割(候補者の面談、育成状況の確認、評価)を深化 ➤ 同委員会より、定期的に取り締役会に進捗状況を共有するとともに、重要な事項については、取締役会において議論

評価結果の課題	改善の方向性
社外取締役への情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 社外取締役と経営陣の意見交換の場をさらに充実 現地視察、執行側の会議へのオブザーバー参加 ➤ 早期配布の徹底、事務局の体制整備

評価結果の課題	改善の方向性
グループ会社に対する内部統制システムの監督	<ul style="list-style-type: none"> ➤ グループ全体の内部統制の運用状況について、取締役会への報告事項・頻度の見直しを議論 ➤ 適切な運用のために、内部監査部門の体制を充実

評価結果の課題	改善の方向性
権限の委譲	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 重要な経営戦略を十分に審議できるようにするために、取締役会の役割の再考、さらなる付議基準の見直し、執行と監督の分離の明確化、執行側への権限委譲の検討

評価結果の課題	改善の方向性
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 中長期的な経営戦略の一環として、取締役会やオフサイトミーティングにて審議する機会をさらに充実 ➤ 経営戦略と連動する人材育成に関するKPIを定め、取締役会にてKPI達成に向けた監督を行うため、進捗報告を充実させる

以上