



2025年12月17日

各 位

会 社 名 西川ゴム工業株式会社
代 表 者 名 代表取締役社長 社長執行役員 小川 秀樹
(コード番号 5161 東証スタンダード)
問 合 せ 先 グローバル経営戦略本部 総務部長 山本 隆司
(TEL : 082-237-9371)

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要に関するお知らせ

当社は、2025年度の取締役会の実効性に関し、外部機関による分析および評価を実施いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 2025年度取締役会の実効性に関する評価の目的

当社は、2025年2月公表の「2030年 グローバル中長期経営計画」追補版の方針に従い、ガバナンス体制を大幅に見直し、社内取締役の減員と独立社外取締役比率の引き上げ、経営執行会議の設置・業務執行機能の委譲などの取り組みを実施してまいりました。2025年度につきましては、ガバナンス体制の見直しによる効果を最大化し、取締役会における実効性のさらなる向上を図ることを目的に、取締役会の実効性に関する評価の手法・プロセスを高度化いたしました。

	従来	2025年度
評価手法	➤ 各取締役へのアンケート	➤ 各取締役へのアンケートおよび個別インタビュー ➤ アンケートにおいて、取締役相互のピアレビューも実施
評価プロセス	➤ 外部機関の助言による自己評価・分析	➤ 外部機関による評価・分析 ➤ 外部機関からの評価を踏まえた取締役会での審議

2. 実施概要

- ・ 評価対象者 : 全取締役 8 名
- ・ 評価者 : 外部機関
- ・ 評価手法 : 各取締役へのアンケートおよび個別インタビュー
- ・ 評価期間 : 2025年8月～10月（準備期間含む）
- ・ 評価項目 :
 - ①前年度の課題に対する対応
 - ②取締役会の構成
 - ③取締役会の運営
 - ④取締役会の議論
 - ⑤取締役会のモニタリング機能
 - ⑥取締役（監査等委員含む）のパフォーマンス
 - ⑦取締役（監査等委員含む）に対する支援体制
 - ⑧トレーニング
 - ⑨監査等委員会
 - ⑩取締役・執行役員選任協議会
 - ⑪株主（投資家）との対話
 - ⑫ご自身の取り組み
 - ⑬総括

3. 評価プロセス

（1）2025年8月～10月：外部機関による評価・分析

- ・ 取締役個人の相互評価（ピアレビュー）を含む各取締役への匿名アンケートを作成するとともに、回答内容に関する考えを直接確認するため、各取締役への個別インタビューを実施
- ・ アンケートの回答および個別インタビューによって得られた結果を集計・分析し、取締役会の実効性における重要課題および今後の対応方針を導出

（2）2025年10月～12月：取締役会での審議

- ・ 2025年10月15日の当社取締役会にて外部機関から評価結果が報告され、同日および同年11月18日の取締役会にて今後の対応方針について議論
- ・ 同年12月17日の取締役会にて公表内容について決議

4. 評価結果

2025年6月の定時株主総会以降のガバナンス体制の見直し（社内取締役の減員と独立社外取締役比率の引き上げ、経営執行会議の設置・業務執行機能の委譲）などの取り組みが取締役会の活性化に繋がったことが確認されました。一方で、急激な改革に伴う新たな問題も発生する中、重要課題の真因を整理・分析し、具体的な対応策に落とし込むことが重要であることを認識するに至りました。

5. 「るべき取締役会像」、重要課題および今後の対応方針

具体的な対応策を検討し、実行していくに際し、取締役会の目指すべき方向性につき、取締役会メンバー全員の意識を合わせることが重要であると考え、「るべき取締役会像」を定義することとしたしました。「るべき取締役会像」の策定にあたっては、今般の実効性評価から導き出された重要課題、並びに当社の社是、経営理念、ステートメント、「2030年 グローバル中長期経営計画」追補版の成長戦略などを総合的に勘案いたしました。

今後は「るべき取締役会像」を支柱として、重要課題の今後の対応方針に対する具体的取り組みを実行することにより、取締役会のさらなる実効性の確保、機能向上に努めてまいります。

（1）るべき取締役会像

るべき取締役会像

『未来志向』と『コミットメント』

→持続的な成長を実現するために、「進むべき方向性の提示」、「健全なリスクテイクの後押し」、「建設的なモニタリング」を行う機関

『未来志向』：来たるべき未来を想像し、卓越した技術力と弾力発想で、新しい価値を創造する

『コミットメント』：各取締役が自らの行動に責任を持ち、目標達成に向け粘り強く努力し、結果を出す

(2) 重要課題および今後の対応方針

重要課題	今後の対応方針	2025年12月	2026年3月	2026年6月
監督と執行の バランス最適化	▶ 付議事項・アジェンダの整理、権限委譲の推進			
	▶ 執行サイドの人材戦略の強化			
取締役会運営の 強化	▶ タイムスケジュールの作成			
	▶ 資料の改善・見直し			
取締役会構成の 検討・見直し	▶ 各取締役の期待役割、必要な知識・経験・ スキル等の明確化			
	▶ ボードサクセションプランの策定			
監査等委員会・ 選任協議会※の 機能向上	(監査等委員会) ▶ 付議事項・アジェンダの整理			
	(選任協議会※) ▶ 幹部候補人材との接点向上			
	(監査等委員会、選任協議会※) ▶ 必要時間を踏まえた開催スケジュールの作成			

※選任協議会：取締役・執行役員選任協議会

以 上