



2025 年 12 月 15 日

各 位

会 社 名 佐田建設株式会社

代表者名 代表取締役社長 星野 克行

(コード番号 1826 東証スタンダード)

問合せ先 取締役執行役員管理本部長 堀内 金弘

(TEL. 027-251-1551)

取締役会の実効性評価に関する評価結果の概要について

当社は、2025 年 2 月に公表した中期経営計画（2025.4-2028.3）に基づき、取締役会の実効性を高め、企業価値の更なる向上を図ることを目的として、2025 年度の実効性評価に関する評価を実施いたしましたので、その結果の概要をお知らせいたします。

記

1. 評価の方法

ガバナンス高度化に向けた第一歩とし、評価結果の透明性・客観性の向上を図るために、今回初めて第三者機関を起用し、取締役へのアンケートおよびインタビューを行う形式で取締役会の実効性評価を実施いたしました。さらに、第三者機関の評価・分析結果をもとに取締役会にて重要課題・今後の対応方針について議論を行いました。

(1) アンケート概要

- 対象者 : 取締役 13 名
- 回答期間 : 2025 年 8 月下旬～2025 年 9 月上旬
- 回答方式 : 択一式及び自由記述式
- 設問数 : 計 58 問
- 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 ご自身の取り組み
 - ⑦ 取締役（監査等委員含む）に対する支援体制

- ⑧ 監査等委員会
- ⑨ トレーニング
- ⑩ 株主（投資家）との対話
- ⑪ 総括

(2) インタビュー概要

- 対象者 : 取締役 13 名
- 実施期間 : 2025 年 9 月中旬
- 主な項目 : 上記アンケート結果から重要項目を対象にインタビュー

(3) 取締役会での議論

- 2025 年 10 月 27 日の当社取締役会にて第三者機関から評価結果が報告され、評価結果および今後の対応方針について議論
- 同年 12 月 15 日の取締役会にて公表内容について決議

2. 分析・評価結果の概要

中期経営計画（2025.4-2028.3）および「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の開示を通して、市場との対話の重要性を認識し、資本市場に向けた発信の活性化に繋がったことが確認されました。一方で、中長期的な企業価値の向上を目指し、取締役会の果たすべき役割や構成、議論内容について定期的に検討を行う必要があることを認識し、それらの指針となる「あるべき取締役会像」を定義、また実効性の更なる向上に向けた重要課題に対する対応方針を整理しました。

3. 「あるべき取締役会像」、重要課題および今後の対応方針

実効性評価の結果、当社の経営理念および中期経営計画（2025.4-2028.3）の基本理念などをもとに取締役会の目指す方向性を示す「あるべき取締役会像」を、以下の通り定義いたしました。今後は「あるべき取締役会像」に沿って議論を行い、取締役会での議論の深化・ボードサクセッションへの活用を行い、また重要課題に対する具体的取り組みを実行することにより、取締役会の更なる実効性の確保、機能向上に努めてまいります。

(1) あるべき取締役会像

『挑戦』と『信頼』

一人ひとりの今の挑戦が、100年後も信頼され、発展し続ける佐田建設の基礎となる

『挑戦』：次の 100 年の創造に向けて、情熱を持って、新しい挑戦に邁進する

『信頼』：互いに信頼し、顧客・株主・地域社会・従業員・取引先等のあらゆるステークホルダーからの信頼を価値に変えることができる

(2) 重要課題および今後の対応方針・対応時期

重要課題	今後の対応方針	対応時期
企業価値向上に向けた戦略的議論の深化	取締役会・経営会議・執行役員会の改革を行い、中期経営計画の達成に向けた共通理解を形成	26 年度中
	10 年後の佐田建設に関する議論を行い、長期ビジョンを策定	
取締役会の運営・機能の高度化	説明資料の改善	25 年度中
	社外取締役への事前説明の実施	
	年間ベースでのアジェンダの整理	26 年度中
取締役に期待される役割の再検討およびスキルの向上	取締役の役割、求められる知識・経験・スキル等を明確化し、経営管理者層向けの研修を企画・実行	26 年度中
長期ビジョンに沿った人材登用プロセス・育成計画の確立	指名報酬諮問委員会の設置・機能発揮	25 年 12 月
	人材プールの構築・メンテナンスを行い、幹部候補人材との接点を強化	26 年度中

以上