

説明資料  
(スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・  
コードのフォローアップ会議意見書)

令和3年2月8日

# コーポレートガバナンスに関するフォローアップ会議の意見書(2020年12月18日)

- フォローアップ会議においては、コロナ後の新たな成長の実現に向け、コーポレートガバナンス改革について検討を行っており、様々な実務経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観の存在が必要との指摘を多くいただいた。
- こうした議論を踏まえ、2020年12月18日に意見書(「コロナ後の企業の変革に向けた取締役会の機能発揮や企業の中核人材の多様性の確保」)を公表。

## 意見書の主なポイント

### 1. 取締役会の機能発揮

- 東証の市場構造改革後のプライム市場上場企業において、**独立社外取締役を3分の1以上選任**  
なお、各企業の状況を勘案して、必要な場合には、**過半数の選任**の検討を懇懇
- **事業戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル(知識・経験・能力)と、各取締役のスキルとの対応関係の公表**  
その際、特に、他社での経営経験を有する**経営人材の独立社外取締役への選任**
- **独立性の高い指名委員会・報酬委員会の設置と機能向上**(候補者プールの充実等によるCEO等の選解任機能の強化、企業戦略と統合的な報酬体系の構築)
- **筆頭独立社外取締役の設置**や**独立社外取締役の取締役会議長への選任**を含めた、**独立社外取締役の機能向上**
- **取締役会の評価の充実**(個々の取締役や委員会を含む自己・外部評価の開示の充実)

### 2. 企業の中核人材の多様性の確保

- **管理職における多様性の確保(女性・外国人・中途採用者の登用)**についての**考え方と測定可能な自主目標の設定**
- 多様性の確保に向けた**人材育成方針・社内環境整備方針**をその**実施状況とあわせて公表**