

社外取締役座談会

攻めの経営を支えるガバナンスで 環境創造企業としての成長を強化する

投資に関するガバナンスを強化し、ダイセキの「攻めの経営」に寄与する

—— 取締役会の実効性強化に向けた取り組みをどうお考えですか？

佐橋 ダイセキでは社外取締役の経営監視機能の強化に取り組んできました。おかげさまで取締役会が活性化し、実効性が高まってきたと感じています。山本社長の就任以来、各事業所の運営状況も一層把握できるようになりましたが、私ども社外取締役が各事業所・各グループ会社の実態を正しく把握しながら監査を行い、経営陣に対して適切な助言をしていきたいと考えています。

岡田 活発な議論が交わされる取締役会に昨年から参加してきました。企業グループ経営を経験した私の一意見ですが、大きな金額が動く投資案件に関しては、取締役会で基準を設けて評価・採決する審査を強化してもいいのではと思いました。さっそく提案したところ、一定以上の投資案件を取締役に付議するように基準を見直していただいたところ です。

前田 スピード感のある対応ですね。私は今年度から加わ

りましたが、ダイセキの風通しの良さというか、率直に物を申せる自由な雰囲気を感じています。

菅沼 それは私も感じました。秩序や統率は必要だと思いますが、単なる承認の場となっては意味がありません。この5月に加わった際、社長から「この取締役会では忌憚なく意見をおっしゃってください」とお声がけいただきましたが、取締役会同様に社員の皆様も情報交換が活発で、上に対して意見できる環境があると感じています。

佐橋 菅沼取締役がおっしゃるとおり、私どもの重要な役割として、社内をしっかりとチェックして監査等委員会で報告し、取締役会への出席を通じて必要に応じ意見を述べることでガバナンスを効かせていく務めがあります。

岡田 今はリスクが多様化していますから、会社全体に関わりそうな問題はすべからく取締役会で取り上げていただけたらと思います。例えば、さきほどの投資案件の審査については、さらに閾値を下げて多くの案件を議題に上げてほしいです。取締役会の議題を増やした場合、取締役会で説明する社員の負担やプレッシャーは大きくなりますが、一方で、責任感や意欲はおのずと高まる結果になります。ガバナンス強化のみならず、基幹社員の成長につながる場としても取締役会を機能させていければと思います。

新規事業開発と既存事業拡大 ふたつの軸からの成長を加速させる

—— 「VISION2030」達成に向けた施策についての評価を教えてください。

佐橋 「VISION2030」達成に向けて、新規事業開発や事業拠点拡大、M&Aと多角的に動き出していますが、グループ全体で営業利益250億円の目標達成に向けて、もっと種



岡田 満

古河電気工業株式会社を経て、2013年10月に株式会社UACJ代表取締役社長に就任。2024年から現職。



をまく必要があるのではないかと感じています。2024年度は「VISION2030」に向けた中間地点となります。この1年で収益性の高い事業を優先的に進められるかがひとつの正念場だと思います。

岡田 営業利益250億円という目標は野心的ですよ。これはダイセキの強い決意表明だと私は捉えています。ただ、時間は限られています。新規事業を走らせつつ事業拠点拡大等で、既存の事業の拡大もしっかり視野に入れていく必要があると思います。

前田 3事業拠点の開発、3本の新たな主力事業確立、30%のコア事業国内シェアが「33プロジェクト」の目標です。それ以外にブレイクスルーを探すと、アジア市場は大きな可能性を秘めていると思います。環境負荷の低い産業廃棄物処理や再資源化は必ず浮上してくるニーズで、進出の手法や形態はいろいろな方法が考えられます。すでに一部の国で調査や行政との対話は始まっていますが、ダイセキの成長にも、社会的にも大きな意義があるので、ぜひ前向きに進めていきたいと思っています。

菅沼 私は県行政で様々な計画策定を手がけてきましたが、今まで通りやれば到達できる目標では意味がありません。高い目標を立て、必ず到達する強い意思を入れ込むことで初めて有意義な計画となると思います。佐橋取締役が「もっと種をまく必要がある」とおっしゃいましたが、数を増やすとともに、成長を加速させる取り組みが必要だと感じています。

多様性につながる施策を強化し、 社員の活力・能力の最大化を図る

—— サステナビリティに対するこれまでの取り組みについてどう思われますか？

佐橋 今後の拡大を考えたとき、人的資本の強化は欠かせない重要課題です。人材確保という点で、ダイセキはまだ知名度が低いと感じます。「環境創造企業」というイメージを浸透させていくには、何をしたらいいか。昨年12月にドキュメンタリー番組『知られざるガリバー』でダイセキが取り上げられました。採用対象となる若い人も見てくれたかもしれません。



佐橋 典一

1987年名古屋市議初当選から6期連続当選。2005年から2006年に名古屋市議会議長を務める。2012年の当社監査役就任を経て2016年から現職。



前田 勝己

監査法人トーマツ名古屋事務所を経て、2016年に前田勝己公認会計士・税理士事務所を開設し所長(現職)に就任。2024年から現職。

前田 若い世代では、SNS等を活用した転職・就活も広まりつつあります。これまでなかった媒体やツールが彼らの主な情報源になっているので、マスメディア以外のアプローチも探るべきでしょう。私は監査法人時代に様々な企業を見てきましたが、若手に権限が与えられている会社は、生き生きと仕事をしていて成長スピードが速いと感じます。

岡田 今いる社員の力を引き出す施策も急務です。取締役会で社員が投資案件の説明をするメリットをお伝えしましたが、社内のあらゆる部門でそういった動きが活性化し、評価につながる必要があると思います。

また、各事業所では所長が一国一城の主として、大きな権限と気概をもって運営しています。これは素晴らしいことですが、営業出身の人材が多いです。多様性を確保するためには、技術系からの登用*もあっていいのではないかと提言しました。*2024年3月に新設された広島事業所で技術系出身の所長が就任

菅沼 「人は城、人は石垣」と言いますが、人の能力や意欲をうまく引き出せば、あらゆる力になってくれると思います。ダイセキでは、ダイバーシティ&インクルージョンを掲げ、改善策をすばやく実行されていることに敬意を表したいですし、



まだまだ期待できると思います。多様な経験や考え方の人がいることが、新しい視点・企画につながっていきます。

女性活躍推進についても、子育て支援や管理職登用などに力を入れてきています。こうした施策は、女性社員に限らず男性も含めて「誰もが働きやすい職場づくり」につながっていきます。

岡田 関西事業所を訪問したとき、生産技術部門の女性社員が笑顔でタンクローリーの上に乗って作業をされていて驚きました。以前は女性には危険作業はNGと配慮していたそうですが、それでは女性社員の仕事の範囲が狭められてしまうので、職場環境改善活動で「女性でも安全に車の上で作業をできるように対策を講じてほしい」と声が上がったそうです。その声を受けて車に転落防止やステップが設置されて、女性に限らず、誰もが安全に作業できる環境が整いました。社員からの意見や要望を受けて柔軟に変わっていきけるのがダイセキの良さです。

佐橋 社員の声に真摯に耳を傾けられる会社だと私も感じています。新しい人材を確保するためにも女性の積極的登用を含め、働きやすい職場づくりに尽力していることをアピールしてほしいと思います。

権限委譲や抜粋人事で次世代の経営人材を育成する

—— 次世代を担うダイセキのリーダー育成に必要なことを教えてください。

佐橋 次世代の経営人材を育てていくにあたり、ダイセキの課題は社員の年齢分布に偏りがあり、中堅層の社員数が少ないことが挙げられます。さきほど前田取締役もおっしゃった若い世代に権限移譲することは率先して進めていくべきテーマですね。

岡田 指名・報酬委員会では候補者の要件定義等の議論が始まっていますが、権限移譲は次世代を育てていく重要な布石のひとつになります。喫緊の課題は40歳代後半～50歳代前半の社員からボードメンバーを選出することですが、それぞれにミッションを与え、その成果で登用していくような抜擢人事はあってもいいのではないかと私は考えます。

佐橋 育てる場、評価の形をきっちりつくっていくことですね。取締役会全体で危機感をもって取り組んでいきたいと思えます。

リーディングカンパニーとして資源循環型 社会実現の使命を果たす

— これからのダイセキのあるべき姿と社外取締役として果たすべき役割とは。

佐橋 ダイセキがこれまで、堅実に成長できた要因として、やはり地域との結びつきは大きいと感じています。現在、全国7カ所に事業所を展開し、これからも増やしていく計画ですが、地元企業や行政、住民の皆様と良好な関係を築くことは非常に重要で、時間のかかることです。地域密着も成長戦略の一環と捉えて、これまでと同様にしっかり取り組んでいってほしいです。

前田 私は前職の監査法人に1997年に入社したのですが、ダイセキの店頭公開が1995年、一部上場が2000年で、頭角を現していく時期と重なっていました。当時の上役がダイセキの会計基準の策定に携っていたのですが、産業廃棄物処理を専業とする企業が上場するのは初であり、新しい会計基準をつくり出す仕事をしていました。私はその様子を見て、会計士の仕事は非常にクリエイティブなんだと志が高まったことを昨日のこのように覚えています。あ



れから30年近く経ちましたが、業界のリーディングカンパニーとしてのダイセキの存在感と自覚はますます高まっていると感じます。財務・会計面からも積極的に助言し、成長に貢献したいと思えます。

菅沼 私は愛知県の環境部長を務めていたときに県の環境賞をダイセキグループに授与させていただいたご縁があります。受賞はリサイクル分野の先駆けであること、通常時はもちろん災害時や緊急時においても全国各地で活躍されていることが高く評価されたものでした。そして、今まさにダイセキが取り組むサーキュラーエコノミーは、持続可能な社会づくりに大きく貢献できるものだ確信しています。行政で環境、教育、福祉、女性活躍推進などに携わってきた経験をダイセキのために少しでも活かせればと思います。

岡田 今日皆様と率直にいろいろお話しさせていただきましたが、社外取締役の一番の役割は、会社に対する善管注意義務だと考えています。公平・客観的な目でその役割を果たしていくことを私自身の目標に据えたいと思えます。また、会社の成長は、社員の成長があってこそです。ダイセキの社員の皆様が力を発揮できる環境づくりに尽力させていただきます。



菅沼 綾子

愛知県職員を経て、2018年公益財団法人愛知県文化振興事業団理事長に就任。2023年に社会福祉法人愛知県婦人福祉会（現 愛知県女性福祉会）理事長に就任。2024年から現職。



コンプライアンス

許認可を受けて事業を展開するダイセキグループにとって、コンプライアンスを徹底し、社会的責任と公共的責任を果たすことは経営の最重要課題です。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

ダイセキは企業経営における透明性及び健全性向上のため、法令及び社会規範を遵守した企業活動を最重要課題として位置づけています。監査等委員会制度を採用しており、社外取締役3名で監査等委員会を構成し、取締役会の監督機能を一層充実させています。社外取締役のうち1名は女性であり、女性ならではの視点で助言を行っています。

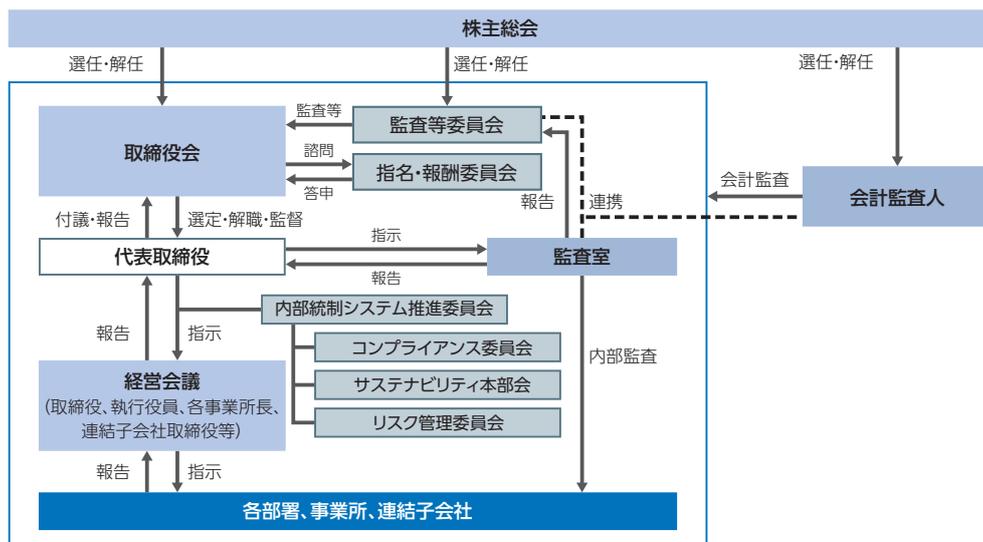
業務執行責任の明確化と経営の効率化・意思決定の迅速化を目的に、2020年5月に執行役員制度を導入しました。日常の企業活動を行ううえでの必要な権限は、各事業所長

及び各グループ会社の社長にその権限を委譲し、取締役、執行役員、各事業所長、グループ会社の取締役等による経営会議を開催しています。

また2023年5月には当社のガバナンスをさらに強化するため会社経営者としての経験を有する社外取締役を1名追加し過半数が社外取締役となりました。

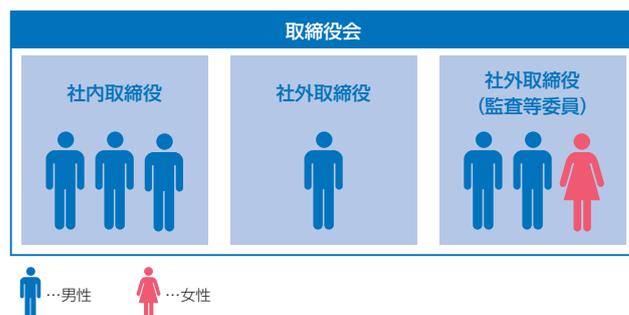
ダイセキが2024年5月に開示したコーポレート・ガバナンスに関する報告書はこちら
https://www.daiseki.co.jp/image/sustainability/governance/corporate/Corporate_Governance_Report_2405.pdf

ダイセキのコーポレート・ガバナンス体制



取締役会

取締役会は社内取締役3名、社外取締役1名、監査等委員である社外取締役3名の計7名で構成されています。また、1名は女性取締役で、ダイバーシティにも配慮した人員構成となっています。原則として月1回の定例取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。ダイセキグループではグループ全般に係る迅速かつ確かな意思決定と効率的な組織運営を目的とし、取締役会の開催頻度を高くしています。



2023年度ガバナンス関連の主な実績(ダイセキ)

取締役会
開催実績

20回

監査等委員会
開催実績

14回

取締役のうち
社外取締役が占める割合
(2024年5月23日時点)

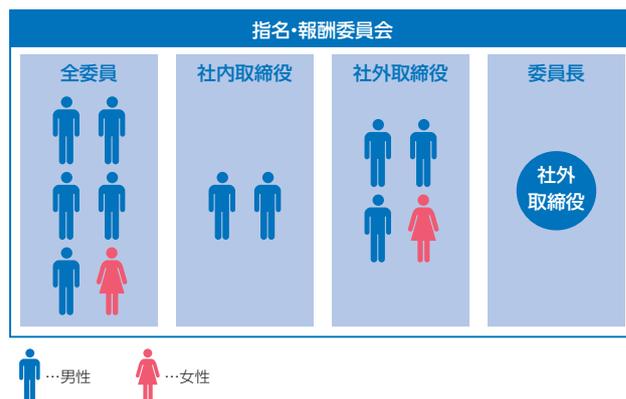
57.1%

取締役会によるサステナビリティガバナンス

ダイセキの社長を含む業務執行役員とグループ会社の社長で構成されるサステナビリティ本部会を年2回開催し、環境保全、気候変動問題、人的資本に関するリスク管理を含む重要事項を審議・決定しています。社長から気候変動問題を含む環境分野を担当する統括環境管理責任者として任命された企画管理本部長がサステナビリティ本部会に具体的な計画を付議し、同本部会でその計画が審議のうえ策定されます。取締役会ではその計画の内容と進捗状況が報告されます。

指名・報酬委員会によるガバナンス

指名・報酬委員会は取締役の指名・解任及び報酬等について取締役会の諮問に応じて決定し、取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化しています。2023年度は指名・報酬委員会を5回開催しました。



取締役のスキルマトリクス

取締役会による的確かつ迅速な意思決定が可能な員数及び取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を踏まえ、各個人として人望があり法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有する者であるとともに、判断力、決断力、達成志向力、自己統制力等の能力に優れた者であることを選任基準としています。

取締役のスキルマトリクス(2024年5月23日現在)

氏名	役職	年齢	性別	在任期間	委員会		企	業	経	グ	営	管	財	サ	技	人
					指	監査等										
山本 哲也	代表取締役	59	男性	29	○		●	●					●	●	●	
伊藤 泰雄	代表取締役	51	男性	14	○		●		●	●	●					
天野 浩二	取締役	63	男性	21				●			●					●
岡田 満	独立社外取締役	67	男性	1	○		●		●	●						
佐橋 典一	独立社外取締役	65	男性	8	○	○		●				●		●		
前田 勝己	独立社外取締役	49	男性	—	○	○			●	●		●	●			
菅沼 綾子	独立社外取締役	66	女性	—	○	○			●			●				●

(注) 指：指名・報酬委員会 企：企業経営 業：業界知識 経：経営戦略 グ：グローバル 営：営業マーケティング 管：管理リスク 財：財務会計
サ：サステナビリティ 技：技術イノベーション 人：人材・教育・ダイバーシティ

グループ会社のガバナンス

ダイセキグループではグループ会社のガバナンスを強化するために、以下のように様々な取り組みを行っています。

① 経営会議

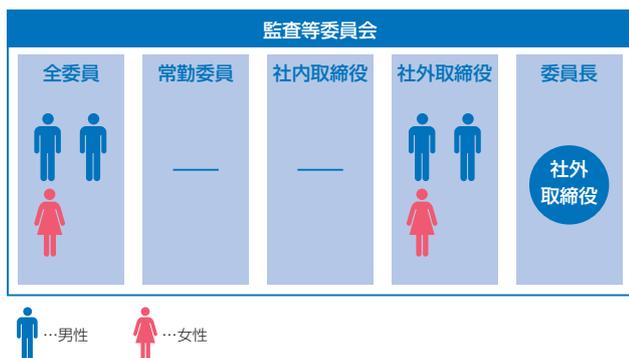
ダイセキの取締役、執行役員、各事業所長、及びグループ会社の取締役等が出席する経営会議を毎月開催しています。経営会議では重要事項の指示、伝達、意見交換、情報交換を行っています。

② グループ会社への取締役の派遣

ダイセキからダイセキMCR、システム機工、北陸ダイセキに取締役を1名ずつ派遣してグループ会社のガバナンスを行っています。

③ 監査等委員会

ダイセキは監査等委員会設置会社であり、当社と利害関係のない社外取締役3名で構成される監査等委員会を原則として月1回開催しています。監査等委員会では監査等に関する重要な事項の報告、協議及び決議を行っています。2024年3月にダイセキとダイセキ環境ソリューションの監査等委員会がグループガバナンス強化を目的として、ビジネス上の相違点や監査等委員の役割に関する認識の共有、連携した取り組みの検討、リスク管理について議論しました。



④ グループ会社とのコミュニケーション強化

ダイセキは2023年度からグループ会社の実態把握とコミュニケーションの強化を図るために、事業活動の推進を担当する事業統括本部とコンプライアンス遵守を担当する企画管理本部がともにグループ会社との個別経営会議を行っています。経営成績に関する進捗状況の確認、マネジメント上の課題の相談、ダイセキへの応援要請等、幅広く議論しています。

内部統制に関する基本的な考え方

ダイセキは会社法及び会社法施行規則に基づき、以下の通り、「業務の適正を確保するための体制」（以下「内部統制システム」という。）を整備しています。

- ① 「ダイセキ倫理憲章」において「社会的役割と責任」「法令等の遵守」「人権の尊重と自由闊達な企業風土の醸成」の3項目を企業行動の指針として掲げ、社会とともに成長・発展していくことを基本姿勢としている。当業界のリーダー企業として持続的な発展を遂げていくために、内部統制システムを整備し、倫理憲章の具体化を図っていくことを基本とする。
- ② 取締役会は、内部統制基本方針を策定し、内部統制の実施状況に対する指示・監督を行うとともに、整備・運用状況をチェックし、適宜、基本方針・対応策の見直しを実施する。
- ③ 代表取締役社長を長とする内部統制システム推進委員会を組織し、内部統制システムプログラム等による実践を通じ、財務報告の信頼性の確保を中心に具体的に展開する。

リスクマネジメント

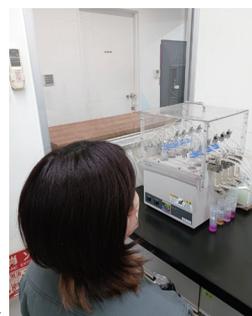
ダイセキは地震等の自然災害、労働災害、情報漏洩等、様々なリスクに対応するため、2006年に「リスク管理規程」を制定しました。また、リスクマップを作成し、リスク分類ごとに責任部門を定めて対応する体制を整えています。

リスクマネジメントを中心的に担う「リスク管理委員会」は、代表取締役社長を長とし、ダイセキグループのリスクを網羅的・総合的に管理しています。部門ごとのリスク管理状況は監査室が監査し、その結果を定期的にリスク管理委員会と取締役会に報告し、改善策を審議・決定しています。

また2021年度から、TCFD提言に基づく気候変動によるリスク分析について、サステナビリティ本部やリスク管理委員会で審議を行い、経営会議で進捗状況を確認し取締役会で報告しています。

品質管理の仕組み

ダイセキではリサイクル製品や埋立・焼却の二次廃棄物、セメント原料等を出荷する際には法令よりも厳しい社内基準に適合していることを確認しています。

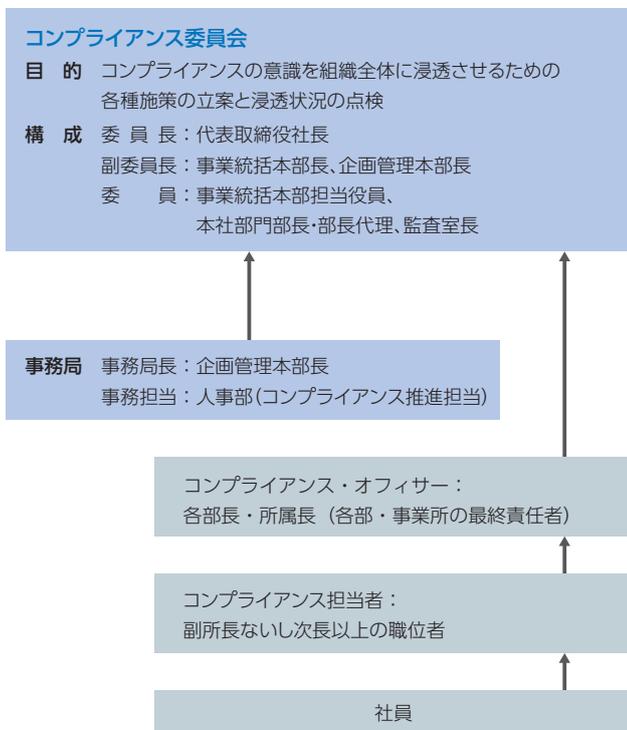


品質管理の分析を行っている様子

コンプライアンス体制

ダイセキは2002年5月に「コンプライアンス委員会」を設置するとともに、「倫理憲章」を制定して社内外に公開しました。代表取締役社長を長とするコンプライアンス委員会は、全社横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努め、各部門固有のコンプライアンスリスクを分析し、その対策を具体化します。ダイセキグループの役員並びに各部門のコンプライアンス・オフィサーがコンプライアンス上の問題を発見した場合は、速やかにコンプライアンス委員会へ報告する体制を構築し、その運用を徹底しています。

コンプライアンス体制



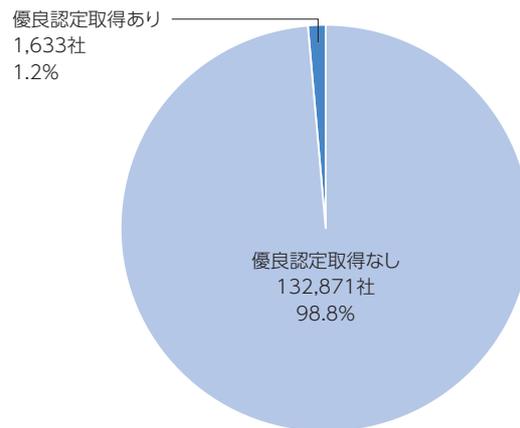
コンプライアンス相談窓口と相談者の保護

ダイセキグループでは社員が相談しやすいように、ダイセキ内の人事部及び外部の弁護士に直接相談できるコンプライアンス相談窓口を設置し、社員にその意義を周知しながら運用しています。社員から相談を受けた場合は、相談窓口がその内容を調査し、再発防止策を担当部門と協議のうえで決定し、全社的に再発防止策を徹底します。相談した社員が不利益を被ることがないように保護を規定しています。コンプライアンス相談者からの情報は対応者限りで取り扱い、外部に漏らさないことを厳守しています。

産廃優良認定制度

本制度は、産業廃棄物の排出事業者が優良認定事業者に処理を委託しやすい環境を整備し、産業廃棄物の適正な処理が推進されることを目的としています。優良認定事業者の認定基準として、遵法性の担保、事業情報の開示、環境配慮の取組みの実施、財務体質の健全性があります。認定されると、産業廃棄物処理業の許可の有効期限の延長や環境配慮契約法に基づく自治体が行う産業廃棄物の処理に係る契約での優位性などのメリットを受けることができます。ダイセキは、2011年に名古屋市から本制度の第1号事業者の認定を受け、2024年2月末時点で北海道と沖縄県を除く延べ49（45都府県+4市）の自治体から優良認定を受けています。全国の産業廃棄物処理業者（処分業及び収集運搬業者）は2023年度時点で134,504社ありますが、このうち産廃優良認定を受けている業者は1,633社で約1.2%です。

産廃優良認定を受けている業者の割合



コンプライアンスの遵守状況

ダイセキグループでは、2023年度において環境関連をはじめ各種法令を遵守しており、不利益処分（改善命令、措置命令、業務停止命令等）を受けていません。

人権保護の方針

ダイセキは倫理憲章及び行動規範において、人権保護に関する考え方や規範を定め、グループ社員に周知しています。

倫理憲章(人権の尊重と自由闊達な企業風土の醸成)

人権を尊重し、働きがいのある自由闊達な企業風土の醸成に努めます。

行動規範(基本的人権の尊重)

価値観、ものの考え方が異なる社員が、協力し、仕事を進めていくためには、互いの相違点を尊重しあうことが大切です。相違点を認めることで、相互理解が生まれ、進歩、発展が生まれます。ダイセキグループでは、相互理解の前提となる基本的な人権を常に尊重します。

- ① 社員の基本的人権を尊重し、人種、信条、性別、身体障がい等による差別は、いかなることがあっても行わない。
- ② 個人のプライバシーを保護する。
- ③ セクシャルハラスメント等人権侵害にあたる行為は行わない。
- ④ お互いが敬愛、尊重しあう企業風土を築く。

人権保護の状況

ダイセキグループは定期的に、管理職全員を対象に外部講師によるハラスメント研修会を開催しています。加えて、新任管理職研修のなかでセクハラ・パワハラ防止のための講義を実施しています。また人事部員が定期的に社員面談を行い、人権侵害行為等がないか、モニタリングを行っています。

ダイセキグループでは、差別、強制労働、児童労働、人身売買等の人権を侵害する行為は行っていません。

腐敗防止

ダイセキグループでは腐敗防止のために以下の内容を行動規範に定め遵守しています。

① 接待・贈答等の取り扱い

1. 社会通念上、社交儀礼の範囲を超える取引先等業務上の利害関係者に対する接待、贈答等を行わない。
2. 公的機関の職員(元職員)に対し、法令等で許容されているものを除き、接待、贈答等を行わない。
3. 当社株主への社会通念上、社交儀礼の範囲を超える接待や便宜等を供与してはならない。
4. 反社会的勢力(総会屋)への利益供与を一切行ってはならない。

② 公的機関との取引、政治献金及び寄付等の取り扱い

1. 社会性、公共性、必要性等を勘案し、厳正な対応を行う。
2. 不法な政治献金は行わない。

③ 独占禁止法の遵守

1. 自由な企業活動を相互に制限する話し合い、協定を行わない。
2. 取引上の立場を利用しない。
3. 不適切な表示や過大な景品や賞金の提供を行わない。

④ インサイダー情報の取り扱い

業務上知り得た重要な秘密情報であるインサイダー情報を社員が個人の金銭的な利益のために利用することは、違法な行為であり、健全な株式などの取引(証券市場)を阻害することになるので、行ってはならない。

1. 情報を第三者に提供してはならない。
2. 私的利用により個人的利殖を行ってはならない。

腐敗事例の発生状況

ダイセキグループでは、2023年度において腐敗を理由に社員を解雇、もしくは懲戒処分した事例は発生していません。

腐敗関連の契約違反を理由に、取引先との契約が破棄または更新拒否される事例も発生していません。ダイセキグループの会社、または社員に対する腐敗関連の訴訟も発生していません。

知的財産権の確保と活用

ダイセキグループでは社員が職務上行った発明等の知的財産を保護することを規程で定めています。職務発明に対する権利の帰属を明らかにし、発明者の権利を保証することにより、研究開発に対する意欲の向上を図っています。

ダイセキグループの知的財産権の取得件数(2023年度末) (件)

	特許保有	特許申請中
知的財産権の取得件数	4	4

情報セキュリティの確保とICT活用

ダイセキは2005年に「個人情報保護規程」を定め、個人情報の適切な保護について役員・社員への周知徹底を図るとともに、管理強化に取り組んでいます。

また「情報セキュリティ基本方針」に基づき、情報の作成、使用、持ち出し、保管について、厳格な情報管理・運用をしています。なお、2023年度も、情報漏洩等の事件・事故は発生しませんでした。

情報セキュリティ対策の一環として、情報セキュリティ教育や標的型メール訓練等を実施し、ITリテラシーの向上に努めています。新入社員研修、新任管理職研修のときにも教育を行っています。

サイバー攻撃や情報漏洩などのサイバーリスクに対する備えとして、サイバーリスク保険に加入しています。万が一のインシデント発生時における経済的損失を軽減し、迅速な復旧活動を支援するものです。

また2018年度に「VISION2030」を策定した後に、ダイセキでは勤怠管理システム、配車依頼WEBサービス、タブレットを活用した配車管理システム、産廃契約申請システム等の業務システムを導入し、ICTによる業務効率化を推進しています。

取締役会の実効性評価

ダイセキは2023年度に開催された取締役会について、実効性を評価し、その結果を取締役会で報告・審議しました。評価結果は以下の通りです。

① 実施内容

- 評価対象……………2022年9月から2023年9月までに開催された取締役会
- 評価者……………全ての取締役
- 概要……………評価項目
 - ① 取締役会の構成と運営
 - ② 経営戦略と事業戦略
 - ③ 取締役会での議論について
 - ④ 取締役会の運営について
 - ⑤ 社外取締役との対話
 - ⑥ ガバナンス体制・取締役会の実効性

② 分析及び評価結果

- アンケート結果……………概ね肯定的
- 取締役会の実効性……………概ね確保されていることを確認

③ 実効性に向けた施策

- 改善を図る必要が指摘された課題は以下の3項目
- 経営陣や取締役会の多様性の向上及び機能の持続性を担保するためのサクセッションプランについての議論を行う時間の増加の検討。
- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針」において、プライム企業の女性役員比率を2030年までに30%以上を目指す目標が盛り込まれたこともあり、社内からの女性取締役候補者の養成についての検討。
- 中長期的な経営課題やサステナビリティへの取組について、グループ会社の社長と議論する場を設けることについての検討。

ダイセキのサプライチェーン マネジメント

ダイセキでは産業廃棄物の収集運搬や最終処分をサプライヤーに委託しています。これらのサプライヤーが廃掃法等の法令を遵守しているかを確認するため、ダイセキは毎年計画的にサプライヤーを訪問して関係法令の遵守状況を確認しています。



サプライヤーの現場訪問の様子