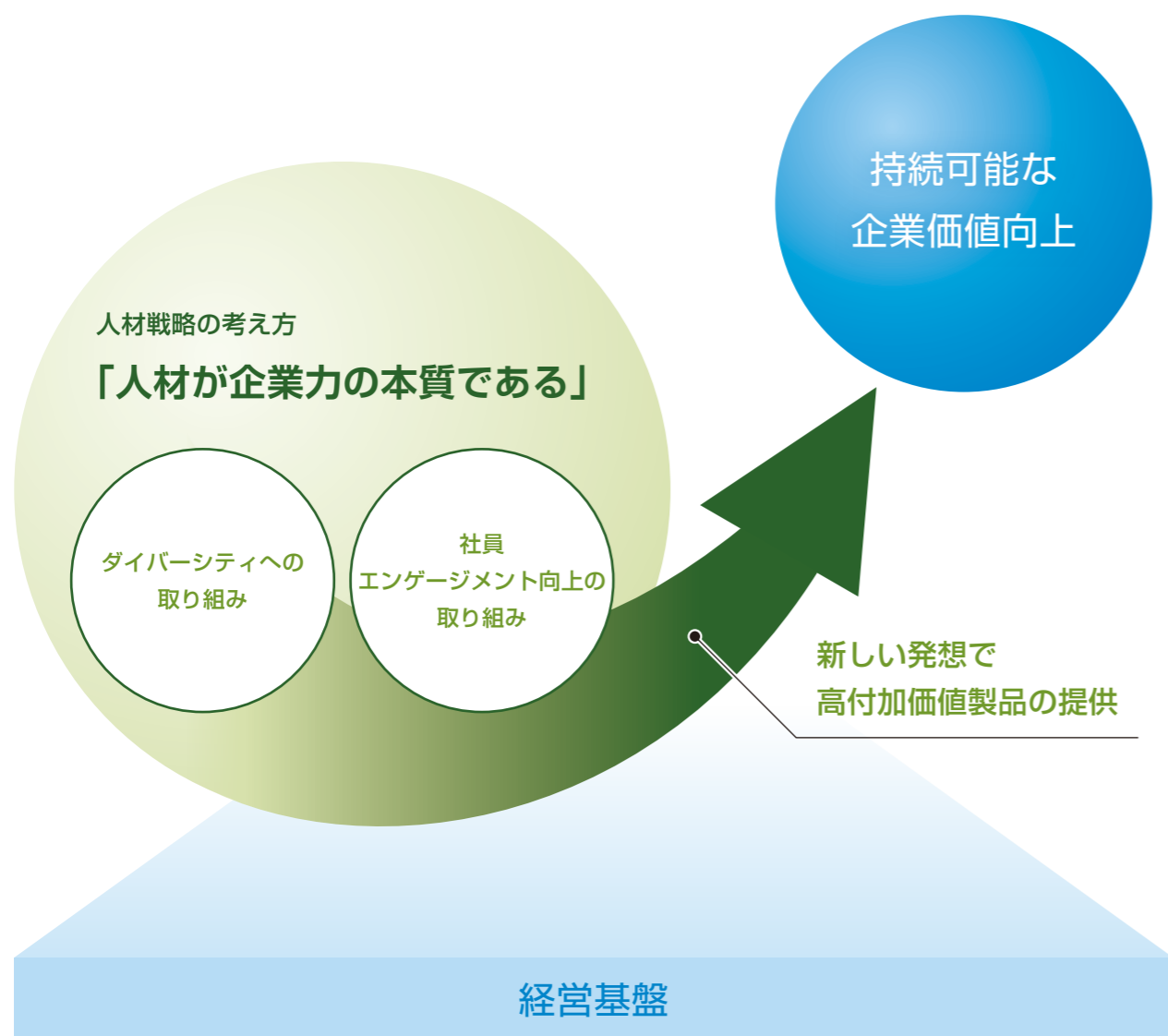


# 人材

|                |  |
|----------------|--|
| <b>基本的な考え方</b> | 当社は、社是である「愛のもと「人材が企業力の本質である」という人本主義を経営哲学として掲げ、人材は極めて重要な資産と認識し、持続的な企業価値向上を実現するための源泉と考えています。従業員一人ひとりが高いモチベーションを維持し、向上心を持って高い目標にチャレンジすることで、企業の持続的成長が実現可能となります。そのために企業は、従業員が高いパフォーマンスを発揮できるよう個々の能力やキャリア開発の場を提供し、自己実現をサポートする様々な支援を行うこと、そして公正で納得性の高い人事制度、処遇を整備していくことが基本であると考えています。 |
|----------------|--|

## ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社では年齢・性別・国籍・障がいの有無などにかかわらず、多様な人材を登用し、強みや個性・能力を最大限に発揮できる機会・環境を整備しています。働きやすさ、働きがいを追求し、永続的な企業価値の向上を図ります。



## 多様な人材の活躍推進

当社では、多様な人材が活躍するための社内環境の整備、取り組みを推進しています。

## 女性および外国人の管理職比率の向上

2023年3月末時点での女性および外国人の管理職比率は1.3%であり、業界を含めた大きな課題です。当社では、今後この比率を高めていくため、女性および外国人

|                        | 2021年3月末      | 2022年3月末      | 2023年3月末      | 長期的目標   |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------|
| 女性・外国人管理職人数<br>(同比率)   | 2名<br>(1.5%)  | 2名<br>(1.4%)  | 2名<br>(1.3%)  | (10.0%) |
| 女性・外国人係長人数<br>(同比率)    | 4名<br>(5.2%)  | 6名<br>(8.0%)  | 7名<br>(9.6%)  | (20.0%) |
| 女性・外国人総合職採用人数<br>(同比率) | 7名<br>(22.6%) | 5名<br>(23.8%) | 7名<br>(20.6%) | (30.0%) |

## 職種コース変更

自発的・自律的なキャリア形成の推進を目的として、2年に1回、専任事務職から総合職へのコース変更を実施しています。これまで専任事務職であった女性社員が、希望することで活躍の場を広げることができます。社員が自身のキャリアプランやライフプランに合わせて、勤務の形態や場所、職種コースなどを自由に選択できるようになり、社員の新たな挑戦を後押しします。

## 障がい者雇用

当社の2023年3月末における障がい者雇用率は2.08%となっており、法定雇用率の2.3%を下回っています。当社は法定雇用率の充足を目指し、採用活動を継続しています。群馬工場では地域貢献を目的に障がい者雇用を促進しており、群馬県の特別支援学校で在校生への企業実習、桐生市では障がい者就労支援を目的とした会社説明会も実施しています。当社は今後も、地域の皆様とともに障がい者雇用に取り組めます。

の総合職を採用し、管理職候補となる母集団を拡大するとともに、まずは将来の管理職候補者たる「係長」の裾野を拡大し、長期的目標の早期達成に向け、女性および外国人管理職の育成・登用を促進します。

また、中途採用者の管理職比率は60%を超えており、多様な経験を持った管理職によるマネジメントが行われていますので、今後も同様の水準を維持します。

## 多様な働き方の実現

DXを掲げ、IT環境の整備を進めていることもあり、社員は多様な働き方を実現しています。リモートワークに関しては、事務職や技術積算チームだけでなく、子育てなどのライフステージを迎える社員などが実践しています。そのほかにも、営業職の直行直帰の推進、部署単位でのフレックスタイム制を導入しており、社員が自身に合った働き方を選択できるように取り組んでいます。今後は、DXをさらに進め、業務改革を推進していきます。また、働く場所や時間を問わずにビジョンを共有でき、成果を測定できるコミュニケーションツールやプラットフォームの導入も進めていきます。

社員への評価の在り方については、時間管理や業務をいかに真面目に遂行したかではなく、「働きたい」と考える社員の後押しができるように、効率アップや生産性向上など成果を評価することにウエイトを置いた制度への移行を進めています。働き方改革が急速に進んでいる現在は、従来の常識を覆す絶好のチャンスでもあり、当社においても、試行錯誤しながら、社員が自ら選択し成果の出せる働き方改革を推進していきます。

### 産前産後休業・育児休業・育児時間短縮勤務

当社では多様な働き方の実現に向けて、産前産後休業（以下、産休）・育児休業（以下、育休）の制度の拡充、取得しやすい環境づくりを進めています。2023年3月期に当社で初めて男性社員が育休を取得し、2023年3月期には

1名であった男性社員の取得数も2024年3月期には3名に増加しています。また、過去5年間の産休・育休取得後の復職率は100%であり、育児時間短縮勤務も可能なため、復職しやすい環境づくりが進んでいます。

#### TOPICS

##### 社内副業制度 「コイン制度」

地域や部署の繁閑差を活用した助け合いを進め、全社の生産性向上を目的とした人事制度です。助けてもらった部署は相手部署に対して、報酬化することができる「コイン」をお礼として支払います。この助け合いの輪を広げていくことで、残業削減はもちろん、スキル向上・業務の標準化につながります。また、感謝の気持ちを「コイン」という形で表すことで、社員のモチベーションアップを導きます。関連業界は地域によって繁閑差が大きく、「繁忙期が近づいてきたから、残業が多くなりそう」「今月だけでも人材を増員させたい」などの声を聞く一方、閑散期の拠点においては「もっと働きたい」といった声も上がっていました。コロナ禍をきっかけにリモートワークが浸透し、勤務地や所属部署に関係なく、遠隔でのサポートが可能となりました。これを機に、各拠点をマッチングすべく、2022年4月より、コイン制度のテスト運用を始めました。簡易作業に始まり、業務フロー改革や標準化を進めることで、順調にコイン制度が浸透してきました。タカミヤの強みである「人」に着目し、企業理念である「社員同士が思い合い、常に切磋琢磨しながら成長できる環境」をつくる一つの柱になっています。

### エンゲージメントを高める取り組み

企業目標の達成、経営戦略を実践していくためには、経営ビジョンを共有し、社員自らが自主的に課題を見つけ、目標に対して課題を解決しながら自発的に行動していくことが理想です。一方、社員も目下の仕事をこなすだけでは、長期的なモチベーションの維持は困難です。当社では、経営と社員の双方がWIN-WINの関係となるよう、与え、与えられる関係ではなく、お互いに理解、享受し合える高次元な関係構築（エンゲージメント）を目指しています。

イントラネットやデジタルサイネージ、紙の社内報に加え、2023年3月期より、社員が経営状態や会社の方針など社内情報の理解をリアルタイムで深めることができるように「WEB社内報」を開設しています。また、各部署で社内セミナーを実施し、他部署に向けて情報発信をしています。社員一人ひとりが自ら取り組むべき課題を策定し、その達成に向け、主体的に取り組んでいくための環境整備を進めています。

### 能力開発・自律型人材の育成

自律型人材の育成には、環境整備が必要であり、思考力を広げるための情報提供、チャレンジを躊躇しない風土、成果を実感できる評価制度、考えを生み出す引き出しとなる打ち手、自己研鑽を後押しする仕組みづくりに取り組んでいます。こうした取り組みにより、一人ひとりの価値観とも相まって多様な発想が生まれることが期待でき、当社が考える多様性の尊重にもつながっています。

### リフレッシュ休暇制度

社員が継続して働きたいと思えるような環境づくりの一環として、様々な休暇制度を導入しています。リフレッシュ休暇制度とは、勤続4年以上となる社員は節目となる誕生日から最大で4週間の休暇を取得することができる制度です。25・35・45・55歳では「リフレッシュ5」として誕生日を含む一週間が休暇となり、30・40・50・60歳では「リフレッシュ10」として誕生日からそれぞれ、1週間から4週間の休暇を取得できます。「リフレッシュ10」取得者は期間中に旅行する場合に手当も支給されます。

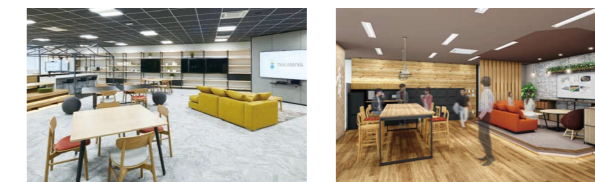
### オフィス改革

#### オフィスをワークスペースから「憩いの場・癒しの場」に

当社の社員のエンゲージメントを高めるために、より働きやすい環境を整備しています。

新型コロナウイルス感染症の拡大以降に加速度的に普及したリモートワークは、通勤に関連する負担がなく、フレキシブルな勤務にも対応しやすい半面、業務上の相談やコミュニケーション不足、プライベートと仕事の切り替えの難しさや、自宅の滞在時間が大幅に増えるため環境変化がないなど、ストレスを感じる機会が増加するという課題が見つかり、オフィスの存在意義を問い直すきっかけになりました。オフィスには、今まで以上にコミュニケーションや休息のプラットフォームという機能が必要と考えています。

当社はオフィスのコンセプトを「憩いの場・癒しの場」として、各事業のオフィスをリニューアルしています。リモートワークで不足する社員同士のコミュニケーション



を活性化すべく、オープンスペースや、カフェ、ソファリビングなどのリフレッシュスペースの割合を広げ、執務室を最小限にしています。フリーアドレス制に加え、フレックスタイム制を導入し、働く場所と時間を固定する要因を排除しました。また、クラウドシステムの導入、さらに全国の拠点とリモートでつながるようにモニターを複数台設置するなど、距離にとらわれず、綿密なコミュニケーションをとれる工夫を施しています。また、個人の成果を可視化し、働き方が変わっても、正当に評価できる環境をつくりました。カジュアルな意見交換ができるようにオープンスペースや和モダンな小上がりを設置し、従来の考え方にとらわれず、柔軟な発想が生まれるオフィスとなっています。

#### TOPICS

##### 持株会奨励金制度

当社は2021年4月より、従業員持株会における当社株式の購入奨励金を従来の5%から10%に引き上げました。当社では、従業員持株会への加入により社員の資産形成をサポートするとともに、当社株式の保有を通じてオーナーシップの向上を図っています。社員と企業がベクトルを同じくすることは、個人の価値観の尊重と企業価値向上の双方にとって重要なことです。当社は、企業の成果が社員の幸福感につながるよう、各種施策を推進しています。

### 人材投資

当社では、人本主義の経営哲学をもとに、人材への投資を積極的に行っています。社員のスキルアップやリスキリングを目的として、各種研修の実施や教育制度の充実を進めるだけでなく、独自のインセンティブ制度を導入するなど、社員のパフォーマンスを最大化させる取り組みを進めています。

### 研修・教育制度

新入社員研修をはじめ、若手フォローアップ研修、新任管理職研修など、社員のキャリアプランに応じた研修を実施しています。そのほか、若手社員で発足したスキルアッププロジェクトやメンター制度など、社員の成長を支える各種施策が充実しています。

### インセンティブ制度

当社では、通常賞与とは異なるインセンティブ制度を

導入しています。社員一人ひとりが自身で設定した目標の達成度合いに応じて、インセンティブを支給します。

また、2023年3月期より、社内のDX推進を加速させることを目的としたDXインセンティブ制度を開始しており、目標に対する取り組みへの評価でインセンティブを支給します。2024年3月期は、さらなるDXの推進・DX人材の育成を目的として、DXインセンティブを増額します。

|         | 2022年3月期 | 2023年3月期  | 2024年3月期  |
|---------|----------|-----------|-----------|
|         |          | DXインセンティブ | DXインセンティブ |
| インセンティブ |          | インセンティブ   | インセンティブ   |
| 通常賞与    |          | 通常賞与      | 通常賞与      |

## 環境

|                |  |
|----------------|--|
| <b>基本的な考え方</b> | 創業当時、日本の建設現場で使用される足場のほとんどが木製でした。「数回使用すれば廃棄される木製足場を何とか活用できないか」との想いからレンタル事業構想が立ち上がり、海外から鉄製の足場が輸入されたことをきっかけに当社レンタル事業はスタートしました。限りある資源の有効活用、持続可能な社会の実現への想いが、当社グループの根底に流れています。 |
|----------------|--|

### 社会資本を支える

当社製品は社会資本の整備に貢献しています。老朽化する社会資本を継続的に利用するためには定期的なメンテナンスを行う必要があります。当社では建物や高速道路、橋梁などを中心とした建築物の維持修繕工事に対応する製品を揃えています。

また、耐震・制震機能を併せ持った住宅建材や、大型台風や線状降水帯の発生に伴い生じるゲリラ豪雨の浸水対策に適した土のうや砂袋に代わる浸水防止システムである水囊「タイガードム」など、自然災害与える社会資本への被害を最小限に抑制する製品もラインアップしています。



### 温室効果ガスの排出削減 次世代足場「Iqシステム」

従来の足場製品と比較して積載運搬効率がよいため、少ない車両台数での運送が可能になり、温室効果ガスの排出量が削減されます。支柱の素材には軽量高張力鋼管を使用しており、1本当たり最大2kgの重量低減が可能です。また、収納面積の50%の省スペース化を実現し、

軽量化の効果とあわせて、トラックへの積載容量が大幅に増加します。運搬車両の台数は約30%削減することができ、温室効果ガスの排出量の削減に寄与しています。

### 機材Base

機材Baseでは、製品を車両に積み込み、出荷するまでに発生する温室効果ガスの排出量の削減に努めています。従来の機材置場では、積み込みの完了までに長い場合で2時間ほどの時間を要していましたが、一部の機材Baseでは優先的に積み込みが可能なファストレーンの設置やトラックスケールの導入により、積み込み時間を30分ほどに短縮することができ、積み込み待機中の車両から排出される温室効果ガスを削減します。また、機材Baseでは化石燃料に頼らない電動のフォークリフトを導入しており、同施設内に設置した太陽工発電により、自産自消を行います。

### PV関連製品

PV関連製品の製造および販売により、再生可能エネルギーによる発電を促します。仮設機材の開発で培った金属加工技術を活かし、太陽光発電パネルの設置架台を製造しています。また、太陽光による発電が可能な次世代型ソーラーカーポート「POGERO」の累計契約実績は、DC(直流)設置容量が4,428kW(車両1,536台分、パネル12,059枚分)を突破しました。当製品は太陽光発電パネルの設置が困難であった駐車スペースに設置することができます。



## 安全

|                |   |
|----------------|---|
| <b>基本的な考え方</b> | 工事現場において、「安全第一」は基本となる考え方です。現場で使用される製品の開発および製造の過程においても安全性を最優先に考慮しています。製品の開発および製造段階から利用にわたる各工程で品質価値と安全性を担保し、社会生活の基盤を支えます。 |
|----------------|---|

### 安全性向上に向けた取り組み

#### 独自の品質基準

レンタル事業で供給する仮設機材は、業界で定められた一定の品質管理基準があります。当社は、業界基準に準じるだけでなく、独自のもう一段上の厳しい品質管理基準を採用し、運用しています。また、第三者機関による性能試験も定期的に行い、製品に関するトラブルの発生を未然に防止することを目標に仮設機材の品質管理に努め、常にお客様に安全・安心な機材の供給を行っています。

#### 安全施工の徹底

当社は、現場における「安全」は製品の品質と同じく重要な品質の一つと考えています。当社が担当する足場施工現場においては、当社の安全管理指標を掲げ、徹底した

安全管理に基づいて「事故ゼロ」を目標に質の高い施工を提供しています。また、安全意識向上のため、当社社員はもちろん、お客様に対しても「足場・安全衛生Work shop」や法定教育を実施しています。足場利用における基礎知識だけでなく、専門知識の習得も可能です。

#### 2023年3月期実施件数

|                    |    |
|--------------------|----|
| 足場組立て等特別教育         | 4件 |
| フルハーネス型墜落制止用器具特別教育 | 7件 |
| 職長・安全衛生責任者教育       | 3件 |
| 足場の組立て等作業主任者能力向上教育 | 1件 |
| 玉掛け特別教育            | 1件 |
| 酸素欠乏・硫化水素危険作業特別教育  | 3件 |
| 石綿取扱い作業従事者特別教育     | 2件 |

## お客様からの信頼

|                |  |
|----------------|--|
| <b>基本的な考え方</b> | 当社にとって、お客様からの信頼に応えることは、最も重要なテーマです。安全面や効率化、建設DXへの対応など、お客様のニーズは日々高度化しています。これらのニーズに対応するため、当社はプラットフォームからサービスを提供しています。プラットフォームをブラッシュアップし続け、お客様からの信頼に応え、選ばれる唯一の企業を目指しています。 |
|----------------|--|

### 信頼獲得の取り組み

#### 共同製品開発

当社には、日々、製品やサービスに関するお問い合わせが寄せられています。営業部門を通じて寄せられた声は、社内関係各部署で共有し、当社の製品・サービスのブラッシュアップに活かしています。その一つに、製品開発や製品改良に関するご依頼、ご相談があります。お客様のご要望を形にするため、営業部門は、お客様が開発を望む背景や製品に求める重要なポイント、希望価格などを細かく伺い、開発部門と共有し設計に反映します。開発部門も参加し、幾度となくお客様と協議して製品化を目指します。その過程において、保管や取り扱いのしやす

さ、運搬時の荷姿、量産してレンタル品として提供することなど、お客様への提案も並行して行っています。

#### 機材管理の可視化

「Takamiya Lab. West」に併設している機材Baseでは、トラックスケールを導入して入退場時の出荷返納データを管理し、積み降ろしの間違いを低減しています。また、一般的な機材Baseよりもカメラ設置台数を大幅に増やし、員数、管理、検収、整備のエビデンスを蓄積し、人為的ミスを起こさないために課題分析やデータ分析を行い、信頼性を高めています。

## 社外取締役鼎談



社外取締役  
(監査等委員)

酒谷 佳弘

社外取締役  
(監査等委員)

加藤 幸江

社外取締役  
(監査等委員)

上甲 悌二

## 経営の監視・監督機能を果たしつつ タカミヤの持続的成長をサポートします

タカミヤは2022年6月に監査等委員会設置会社に移行し、現在は新体制のもとで、ガバナンスの実効性向上と中長期視点に立った経営戦略の遂行に取り組んでいます。今回は社外取締役鼎談として、監査等委員である酒谷佳弘、上甲悌二、加藤幸江の3名の社外取締役がタカミヤの経営体制と成長戦略について、率直な意見交換を行いました。

### 就任後の振り返り

**酒谷** 私たち3名はいずれも、2022年6月より、タカミヤの社外取締役(監査等委員)として経営の一翼を担っています。私は2005年から、上甲さんは2017年から監査役を務めており、加藤さんは2022年6月、新たに社外取締役(監査等委員)としてタカミヤの経営に参画しました。本日は、就任後の取り組みを踏まえ、タカミヤのガバナンスと成長戦略について、忌憚ない意見交換ができればと考えています。

**上甲** タカミヤは2022年6月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しましたが、その前後でガバナンスの実態に大きな変化はないと感じています。タカミヤグループは高宮一雅代表取締役会長兼社長(以下、高宮社長)の強力なリーダーシップのもとで運営されており、あらゆる情報が高宮社長に集約される仕組みとなっています。企業のガバナンス上の問題は、その多くが情報の共有・伝達が正常に機能しないことによって生じると思っていますので、その点からも、タカミヤではガバナンスがしっかり効いていると言えるのではないのでしょうか。

**酒谷** もちろん、経営トップが独断専行してしまうとガバナンスは正しく機能しませんが、高宮社長は、各取締役がもっと経営にコミットすることを求めていますし、社外取締役や監査等委員の意見に真摯に耳を傾けています。私自身、監査役を務めていた時から、ガバナンスや事業戦略の妥当性・課題について自由に発言してきました。自由闊達な企業風土が失われない限り、タカミヤのガバナンスは実効性を持ち続けると思います。

**加藤** 私は監査等委員に就任して1年程ですので、現在は会社の現状や問題について理解を深めようと努めているところです。タカミヤのガバナンス体制については、上甲さんが言われたように、高宮社長が迅速かつ適切な意思決定をなされているという印象を持っています。ただ、私がいくつかの会社で取締役や監査役を務めてきた経験からすると、高宮社長の後継者の育成・選任に関する意見交換や、取締役・監査等委員と社内各部門の意思疎通の緊密化など、今後に向けて対処すべき課題も少なくないと感じます。

### タカミヤの中長期ビジョンと成長戦略について

**酒谷** 社外取締役(監査等委員)は経営の重要課題について議決権を有していますので、私たちもこれまで以上に責任感と使命感を持って職務にあたる必要があります。加藤さんが指摘された後継者問題や経営と執行の連携強化についても、今後さらに議論を深めていきましょう。では次に、タカミヤの中長期的な成長戦略についてお二人の認識と見解をお聞かせいただけますか。

**上甲** タカミヤがこの先も持続的な成長を実現していくためには、ビジネスモデルの転換が不可欠ですし、その実現プロセスとして高付加価値の「Takamiya Platform」を市場に浸透させることが肝要だと考えています。経営陣から現場で働く一人ひとりま

で、すべての社員が会社のビジョンと戦略を共有し、新たな成長ドライバーであるプラットフォームビジネスの拡充を図ることで、より強固な収益基盤を確立できると思います。

**加藤** 社外取締役(監査等委員)就任の打診をいただいた際に、高宮社長と直接お話しする機会があったのですが、そこで高宮社長が「Takamiya Platform」の将来性について熱く語っておられたことを鮮明に覚えています。トップリーダーが明確なビジョンを持ち、それを社内にわかりやすく示していくことは、企業がその使命を果たしていくうえで最も大切な要件の一つです。グループで働くすべての社員が高宮社長の想いをしっかりと受け止め、目標に向かってともに邁進していくことで、タカミヤは新たな成長ステージを切り拓くことができるのではないのでしょうか。

**酒谷** ご指摘のとおり、中長期的な成長を実現するポイントは、どのように社員の意識を統一化し、どのように会社の経営資源を結集していくかだと思います。企業の成長性の源泉は人材です。事業構造や収益構造の抜本的な改革を図るには、事業環境の変化に対する認識を含め、社員の意識を根本から変革していくことが必要でしょう。



**上甲** 「Takamiya Platform」の考え方は、タカミヤの価値創造において極めて重要かつ妥当なものだと考えています。今後の課題は、この新たな事業ビジョンを具現化するための基盤整備です。人材の確保と育成、自動化領域における研究開発など、プラットフォームビジネスを積極展開していくためのインフラの構築と強化が求められています。

**加藤** 皆さんがおっしゃるように、持続的な成長を図るには、人材、技術、知財、DXの強化が欠かせません。私はタカミヤがこれらをどのように扱い、またどのように活用して新たな事業展開に結びつけていくか、その取り組みを注視していきたいと思っています。

### 環境と産業社会の サステナビリティに対する貢献

**酒谷** 中長期の展望としては、環境と産業社会のサステナビリティに対する貢献も重要な経営テーマとなってくるでしょう。タカミヤでは、仮設機材関連事業やアグリ事業などの本業を通じて、産業社会の諸課題に最適なソリューションを提供することを最大の社会貢献と位置づけています。また、ハードとソフトを融合した新たなサービスの拡大やデジタル化による省力化・省人化の取り組みも、諸産



業の生産性を高め、結果として、省エネルギーや環境負荷の低減につながると考えています。

**上甲** 私も同感です。サステナビリティへの貢献が一定の実効力を持つためには、ある程度の企業規模が必要ですし、タカミヤ自身が業容を拡大することによって提供できる社会価値も拡大していきます。省力化や省エネルギーに寄与する新たな技術の開発はもちろん、中期経営計画で基本方針として掲げた働き方改革やオフィス改革を着実に推進することによって、より豊かな社会の実現に貢献できると考えます。

**加藤** 高宮社長の経営姿勢に関して強く感じるのは、広く社会に目を向けているということです。社会全体の利益を拡大していくために、タカミヤに何ができるか、それが経営判断と意思決定の中心にあります。多様な人材の活躍推進を基軸としたダイバーシティの進展や、オープンで公正な企業風土の醸成に注力している点も、タカミヤの特長として強調したいですね。

**酒谷** 経営における透明性の高さも、タカミヤの優れている点と言えます。オーナー経営者が強力なリーダーシップを発揮している会社では、ステークホルダーの意向を経営や事業に活かそうとする姿勢が希薄になっているケースが散見されます。しかし、タカミヤはステークホルダーの皆様への適時的確な情報発信に力を入れていますし、透明性の高いガバナンス体制の確立に努めています。社会的責任を果たすことが民間企業に強く求められている現在、タカミヤのステークホルダー重視の経営は大きな強みになると考えます。

**上甲** お二人が言及された透明性のある経営は、資本市場における適正な評価の獲得にもつながると思います。タカミヤはもともとニッチな事業体で、仮設機材という主力製品も一般的には馴染みが薄いものです。適切な情報開示を通じて、中長期ビジョンや成長戦略、そして社会価値創造の取り組みを幅広く発信することが投資家の関心を喚起し、タカ

ミヤに対する理解を促進する効果的な方策だと言えると思います。

**加藤** タカミヤが単なる“足場屋”でないことは、投資家の皆様もすでに理解されていると思いますが、トランスフォームを基軸とする企業変革の試みや「Takamiya Platform」が持つ革新性と産業社会への影響力については、十分に浸透しているとは言えません。決算説明会や統合報告書、ウェブサイトなど多彩なメディアを駆使して、タカミヤの将来性をもっとアピールしていくことが必要だと考えています。

### タカミヤグループのさらなる進化に向けて

**酒谷** タカミヤは、ESG経営が重要視されるようになる以前から、「安全」「環境」「施工性」を重視した事業展開とガバナンス体制の高度化に注力しつつ、着実な成長を実現してきました。また、近年では機材の拡充よりも人材の育成に資金をより多く振り向けていくという高宮社長の方針のもと、企業発展の基盤である人的資本の強化に継続的に取り組んできました。そうした取り組みの中で、社員の定着率が一段と向上し、闊達で開かれた企業文化が形成されつつあることをここ数年の成果と捉えています。

**上甲** 建設業界を下支えする足場の会社という古いイメージから脱却し、産業社会に独自の価値提案を行う先進的な企業グループという評価を確立しつつあるのが現在のタカミヤです。社員もそうした自社の新たな企業ビジョンや戦略・目標を共有しながら、誇りを持って日々の職務に当たっている。その結果として、組織としての一体感がより強固なものになってきました。

**酒谷** お二人の意見を伺って、タカミヤの優位性と、取り組みを加速すべき経営課題が一段と鮮明になりました。それでは最後に、タカミヤの将来展望も含め、今後に向けた決意を伺います。まず、私からお話ししますと、社外取締役(監査等委員)の最大の役割は、経営トップの意思決定が妥当性を有して



いるかどうかをしっかりと監督していくことだと認識しています。タカミヤのような卓越したリーダーのもとで事業を運営している会社では特に、トップの経営判断が成長戦略の成否や業績に大きな影響を与えます。私は今後も、ガバナンスの実効性向上に努めながら、タカミヤのこれからの支えていく所存です。

**上甲** 具体的な事業施策の策定と実行については、市場と製品・サービスに精通した執行役の方々にお任せします。私の役割は、大型投資案件の実行やビジネスモデルの変革といった大きな節目において、その方向性がステークホルダーの利益にかなっているかどうかをチェックすることです。そうした際に適切に助言できるよう、日頃から業界の動向や経済社会のトレンドも注視していきます。

**加藤** タカミヤは2021年5月に始動した中期経営計画のもとで、事業構造の高度化に関わる様々な取り組みを進め、着実に成果を上げてきました。一方、多様な人材の管理職・役員への積極登用、DXを担う人材の育成、会社の戦略を総合的に管轄する新たな部門の設立など、課題もあります。私は社外取締役(監査等委員)として、タカミヤの今後の取り組み姿勢に期待し、しっかり監督するとともに見守っていきたく思います。

# 役員一覧

## 取締役・監査等委員

| 氏名         | 高宮 一雅   | 高宮 章好  | 安部 努  | 安田 秀樹   | 向山 雄樹   | 辰見 知哉  | 川上 和伯  | 下川 浩司   | 古市 徳   | 清水 靖   | 酒谷 佳弘   | 上甲 悌二  | 加藤 幸江  |
|------------|---|--|---|---|---|--|--|---|--|--|---|--|--|
| 役職         | 代表取締役会長 兼 社長  | 代表取締役副社長 Takamiya Lab. 本部長   | 取締役 兼 専務執行役員  | 取締役 兼 常務執行役員 経営戦略本部長 兼 Takamiya Lab. 副本部長   | 取締役 兼 執行役員 製造本部長 兼 Takamiya Lab. 副本部長   | 取締役 兼 執行役員 経営管理本部長 兼 Takamiya Lab. 副本部長  | 取締役 兼 執行役員 営業本部長 兼 Takamiya Lab. 副本部長  | 社外取締役   | 社外取締役  | 取締役 (常勤監査等委員)  | 社外取締役 (監査等委員)   | 社外取締役 (監査等委員)  | 社外取締役 (監査等委員)  |
| 経歴         | 1992年 3月 当社入社<br>1995年 11月 当社取締役ビルドテクノレンタル 事業部長<br>1997年 6月 当社常務取締役ビルドテクノレンタル事業本部長<br>2000年 6月 当社取締役副社長<br>2001年 1月 当社代表取締役社長<br>2002年 6月 当社代表取締役社長<br>2017年 6月 当社代表取締役会長兼社長 (現任)<br>2019年 6月 当社機材管理本部 管掌(現任)<br>2021年 4月 当社開発本部 管掌(現任) | 1995年 3月 当社入社<br>1997年 6月 当社取締役スタンバイマルチメディア営業部長<br>2000年 6月 当社取締役管理部門統括部長<br>2001年 6月 当社常務取締役 財務部長・管理部門統括<br>2002年 6月 当社取締役副社長<br>2005年 6月 当社副社長執行役員管理部門統括<br>2006年 4月 当社代表取締役副社長<br>2012年 4月 ホリィ(株)代表取締役社長<br>2012年 6月 当社取締役副社長(現任)<br>2016年 6月 当社代表取締役副社長(現任)<br>2019年 4月 当社営業本部 管掌・開発本部 管掌(現任)<br>2020年 5月 (株)トータル都市整備 代表取締役社長<br>2021年 4月 当社機材管理本部 管掌(現任)<br>2022年 4月 当社Takamiya Lab.本部長(現任) | 1991年 3月 当社入社<br>2005年 6月 当社執行役員営業本部営業第二部長<br>2008年10月 (株)青森アトム 代表取締役社長<br>2010年 2月 当社執行役員 営業本部長<br>2010年 6月 当社取締役 (現任)<br>2013年 5月 (株)ヒラマツ 取締役<br>2014年 4月 (株)アサヒ工業 (現) (株)トータル都市整備 取締役<br>2021年 5月 (株)青森アトム 代表取締役会長 (現任)<br>2022年 4月 当社専務執行役員(現任) | 1990年 3月 当社入社<br>2008年 4月 当社執行役員 経理部長<br>2010年 2月 当社執行役員 経営企画室長 (株)イワタ 監査役(現任)<br>2011年 5月 (株)ヒラマツ 監査役(現任)<br>2011年 6月 当社取締役 (現任)<br>2015年 6月 当社常務執行役員経営企画室長<br>2017年 4月 当社常務執行役員経営管理本部長<br>2021年 4月 当社常務執行役員経営戦略本部長(現任)<br>2022年 4月 当社Takamiya Lab. 副本部長 運輸部準備室 管掌(現任)<br>2022年 9月 当社海外事業 本部長<br>2022年10月 DIMENSION-ALL INC. 取締役 (現任)<br>2023年 4月 当社海外事業 本部 管掌(現任) | 1993年 3月 当社入社<br>2013年 4月 当社執行役員 事業開発部長<br>2015年 4月 当社執行役員 事業開発部長<br>2015年 6月 当社取締役 (現任)<br>2019年 4月 当社執行役員海外事業本部長 事業開発本部・グローバル調達本部 管掌<br>2020年 4月 当社執行役員海外事業本部・事業開発本部・グローバル調達本部 管掌<br>2021年 4月 当社執行役員製造本部長 グローバル調達本部 管掌<br>2022年 4月 当社Takamiya Lab. 副本部長 (現任)<br>2022年 6月 当社執行役員製造本部長兼グローバル調達本部長<br>2023年 4月 当社執行役員製造本部長(現任) | 1995年 7月 当社入社<br>2013年 6月 当社経理部長<br>2016年 3月 (株)イワタ 取締役(現任)<br>2017年 4月 当社執行役員 工事部長<br>2017年 6月 ホリーコア(株) 監査役 (現任)<br>2018年 1月 (株)キャティアン 監査役(現任)<br>2018年 5月 (株)ナカヤ機材 監査役(現任)<br>2019年 5月 (株)トータル都市整備監査役 (現任)<br>(株)青森アトム 監査役(現任)<br>2020年 5月 (株)エコ・トライ 監査役(現任)<br>2021年 4月 当社上席執行役員経営管理本部長<br>2021年 6月 当社取締役執行役員経営管理本部長(現任)<br>2022年 4月 当社Takamiya Lab. 副本部長 (現任)<br>2022年 5月 八女カイセイ(株) 監査役 (現任) | 1990年 3月 当社入社<br>2005年 4月 当社東京支店長<br>2005年 6月 当社執行役員 東京支店長<br>2010年 2月 当社執行役員 工事部長<br>2013年 5月 (株)エコ・トライ 代表取締役 (現任)<br>2016年 4月 当社上席執行役員営業本部副部長 兼 工事部長<br>2021年 4月 当社上席執行役員東日本統括部長 兼 工事部長 兼 東京支店長<br>2022年 4月 当社営業本部長 兼 Takamiya Lab. 副本部長<br>2022年 5月 (株)青森アトム 取締役(現任)<br>(株)ヒラマツ 取締役(現任)<br>(株)ナカヤ機材 取締役(現任)<br>2022年 6月 当社取締役執行役員営業本部長 兼 Takamiya Lab. 副本部長 (現任)<br>2022年 5月 八女カイセイ(株) 監査役 (現任)<br>2022年10月 (株)トータル都市整備取締役 (現任)<br>2023年 4月 当社取締役兼執行役員 西日本統括部長 兼 工事部長 兼 事業開発推進部長 (現任) | 1985年 4月 (株)富士銀行 (現) (株)みずほ銀行) 入行<br>1996年 8月 下川会計事務所 (現) 税理士法人 下川&パートナーズ) 代表<br>2002年 2月 (有)下川会計事務所(現) 税理士法人 下川&パートナーズ) 代表取締役<br>2002年 6月 当社監査役<br>2005年 6月 当社取締役 (現任)<br>2005年12月 (株)グローバル・コーポレート・コンサルティング) 代表取締役<br>2007年 4月 (株)グローバル・コミュニケーションズ) 代表取締役<br>2016年 9月 税理士法人 下川&パートナーズ 代表社員(現任)<br>2017年 9月 (株)グローバル・コーポレート・コンサルティング) 取締役会長 (現任)<br>2018年 6月 (株)ニッ星 取締役 | 1972年 4月 新日本証券(株) (現) みずほ証券(株)) 入社<br>1997年 5月 同社法人企画 部長<br>2000年 4月 同社執行役員 福岡支店長<br>2002年 5月 同社常務執行役員 インベストメント(バンキング 第一部・第二部) 担当<br>2005年 4月 同社専務執行役員 大阪法人本部 長 西日本18営業 部担当<br>2007年 5月 新光インベストメント(株) 代表取締役社長<br>2008年 2月 ネオステラ・キャピタル(株) 代表取締役社長<br>2009年 6月 新光証券ビジネスサービス(株) 顧問<br>2010年 6月 日亜電業(株) 監査役<br>2017年 6月 当社取締役 (現任) | 1988年 3月 当社入社<br>2017年 4月 当社経営管理本部情報システム 室長<br>2020年 6月 当社監査役<br>2022年 6月 当社取締役(常勤 監査等委員) (現任) | 1979年10月 日新監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人) 入所<br>2004年 6月 ジャパン・マネジメント・コンサルティング(株) 代表取締役(現任)<br>2004年 7月 (株)フレサンス コーポレーション) 監査役 (現任)<br>2005年 6月 当社監査役<br>2006年 2月 北恵(株) 監査役 (現任)<br>2010年11月 (株)ワッツ監査 役<br>2011年 3月 SHO-BI(株)(現 靴美堂(株)) 監査 役<br>2015年 6月 (株)フレサンス コーポレーション) 取締役(監査等 委員) (現任)<br>2015年11月 (株)ワッツ取締 役(監査等委員) (現任)<br>2015年12月 SHO-BI(株)(現 靴美堂(株)) 取締 役(監査等委員) (現任)<br>2022年 3月 クリヤマホール ディングス(株) 取締役(監査等委 員) (現任)<br>2022年 6月 当社取締役 (監査等委員) (現任) | 1993年 4月 弁護士登録(大阪 弁護士会所属)<br>1993年 4月 淀屋橋合同法律 事務所(現) 弁護 士法人淀屋橋・山 上合同) 入所<br>2001年 6月 (株)G-7ホール ディングス 監査 役(現任)<br>2016年 3月 オーナンパ(株) 監査役(現任)<br>2017年 6月 当社監査役 (現任)<br>2019年12月 (株)肥野組取締 役(現任)<br>2020年11月 (株)アキタフーズ) 監査役(現任) (監査等委員) (現任)<br>2015年 6月 (株)山善取締 役 (現任)<br>2016年 6月 (株)山善取締 役(監査等委員) (現任)<br>2017年 4月 ダイドールグループホールディングス株式会社 監査役(現任)<br>2022年 6月 当社取締役 (監査等委員) (現任) | 1969年 4月 最高裁判所司法 研修所 入所<br>1971年 4月 検事任官(東京地 方検察庁・福島地 方検察庁)<br>1974年 5月 大阪弁護士会 登録<br>1983年 3月 中務総合法律事 務所(現) 弁護士 法人中央総合法 律事務所) 入所<br>2014年 4月 ダイドールグループホールディングス(株) 監査役 (現任)<br>2015年 6月 (株)山善取締 役 (現任)<br>2015年 6月 (株)山善取締 役(監査等委員) (現任)<br>2017年 4月 ダイドールグループホールディングス株式会社 監査役(現任)<br>2022年 6月 当社取締役 (監査等委員) (現任) |
| (重要な兼職の状況) | -   | -  | (株)青森アトム 代表取締役会長  | -   | -   | -  | (株)エコ・トライ 代表取締役  | 税理士法人 下川&パートナーズ代表社員   | -  | -  | ジャパン・マネジメント・コンサルティング(株) 代表取締役   | 弁護士法人 淀屋橋・山上合同代表社員   | 弁護士法人 中央総合法律事務所代表社員  |
| 企業経営       | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |
| 営業         | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |
| 技術 製造      | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |
| グローバル      | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |
| 財務 会計      | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |
| 法務 RM      | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |
| 異業種経験      | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |
| DX         | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |
| サステナビリティ   | ●   | ●  | ●   | ●   | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  | ●   | ●  | ●  |

## 執行役員

庄崎 貴弘

上席執行役員  
営業本部 営業企画室長

榎野 隆史

上席執行役員  
製造本部 グローバル生産 管理部長

岡本 裕之

上席執行役員  
海外事業本部長  
兼 Takamiya Lab. 副本部長  
兼 経営戦略本部  
アグリ事業部長

山下 英彦

執行役員  
営業本部 販売部長

南雲 隆司

執行役員  
開発本部長  
兼 Takamiya Lab. 副本部長  
技術研究所準備室長

大和 光徳

執行役員  
機材管理本部長  
兼 Takamiya Lab. 副本部長  
兼 機材運営部長  
機材購買部長

青木 哲也

執行役員  
営業本部 東日本統括部長  
兼 東京支店長  
兼 事業開発部管掌

江田 宏

執行役員  
製造本部長付部長  
兼 製造本部  
兼 グローバル生産部  
ベトナム工場長

植田 真吏

執行役員  
製造本部 グローバル品質 保証部長

川畑 貴史

執行役員  
経営戦略本部 経営企画室長  
兼 広報・IR室長

相原 栄三

執行役員  
経営管理本部 人事部長

# コーポレート・ガバナンス

|                |  |
|----------------|--|
| <b>基本的な考え方</b> | <p>当社グループは、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーに対して、コンプライアンスの徹底、経営の透明性と効率性を確保し、企業価値の最大化を図ることがコーポレート・ガバナンスの基本と考えています。安全で付加価値の高い仮設機材の安定供給を基本軸として、クオリティの高い企業活動を進め、当社グループのみの発展ではなく顧客と業界全体の利益のため、業界の地位向上に向けた取り組みにも力を入れています。一般の皆様、投資家の皆様にも明確に優良と認知される仮設機材業界を構築し、透明性の高い事業環境の中で持続的な発展を目指してまいります。</p> |
|----------------|--|

## コーポレート・ガバナンスの体制

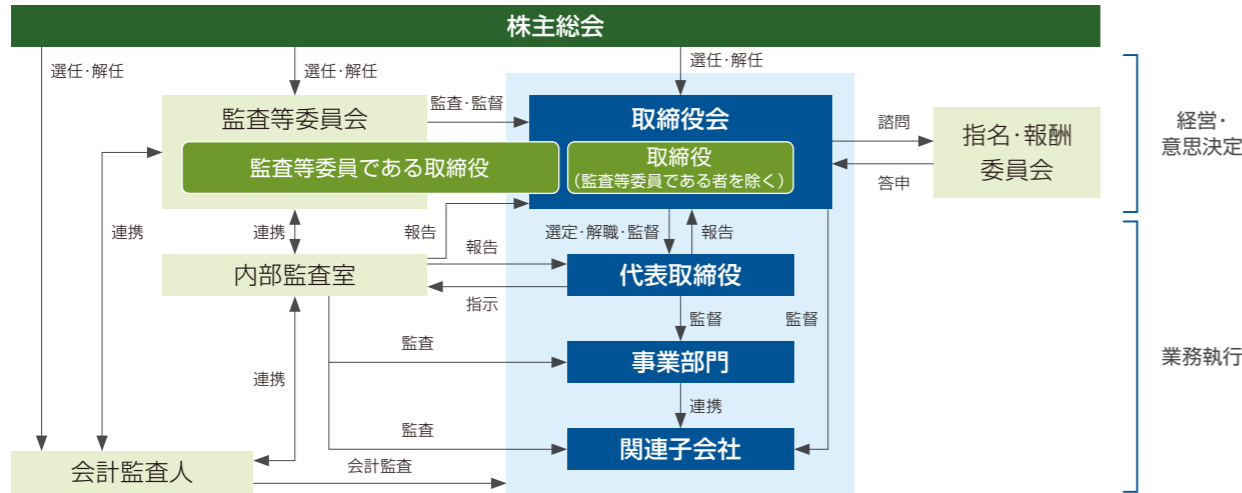
当社は、取締役会の監督機能の強化と透明性の高い経営を実現し、国内外のステークホルダーの皆様の期待に、よりの確にこたえる体制を構築することを目的として、2022年6月23日開催の第54回定時株主総会において必要な定款変更についてご承認いただき、監査等委員会設置会社へ移行しました。取締役会による戦略指導や経営の監視、監査等委員会による取締役会およびその重要な会議への出席と意見の発信などを通じ、取締役の職務遂行を監査する体制をとっています。経営上の重要事項の意思決定は取締役会が行い、取締役の職務執行を監督しています。また、社外取締役の起用により多角的な視点を取り入れ、重要な意思決定を行える仕組みを構築

するとともに、社外取締役による客観的立場からの当社の経営に対する適切な監督を実施しています。

さらに、執行役員制度を導入し、会社法上の取締役とは別に執行役員を選任しています。これにより、取締役会において決定した業務執行を、迅速かつ効率的に実行することが可能であると考えています。

当社の取締役会は、現在、取締役13名で構成されており、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに高い倫理観を有しており、経営、営業、技術、海外、財務・会計、法律などの専門性、異なるバックグラウンドや経験などを考慮した人員となっています。また、今後は女性の取締役選任など、多様性を重視した人材の確保が課題であると認識しています。

## コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年6月23日現在)



## 取締役会 (2023年3月期)

※1 独立役員 ※2 2022年6月23日に監査等委員会設置会社へ移行しました。

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>取締役会人数 13名(うち社外取締役 5名)</b></p> <p>議長の代表取締役会長兼社長の高宮一雅と取締役6名、社外取締役2名、監査等委員である取締役4名の計13名で構成され、機動的な経営を確立するために「監査等委員でない取締役は任期を1年」にしています。月1回の定例取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の監視を逐次行っています。</p> | <p><b>取締役会 開催回数</b></p> <p>定例 <b>17</b>回 / 臨時 <b>5</b>回</p> | <p><b>取締役会 出席率※2</b></p> <p>取締役出席率 <b>99%</b> / 監査役および監査等委員出席率 <b>85%</b></p> |
|--|---|---|

## 監査等委員会 (2023年3月期)

※1 独立役員 ※2 2022年6月23日に監査等委員会設置会社へ移行しました。  
※3 監査役会の実施回数 4回分も含めた集計です。

## 監査等委員会人数 4名(うち監査等委員である社外取締役 3名)



|                                |                            |
|--------------------------------|----------------------------|
| <b>監査役会および監査等委員会 開催回数</b>      | <b>監査役会および監査等委員会 出席率※3</b> |
| 定例 <b>15</b> 回 / 臨時 <b>3</b> 回 | <b>監査等委員出席率 90%</b>        |

監査等委員会は、常勤監査等委員1名と社外監査等委員3名の4名で構成され、毎月開催しています。監査等委員会が定めた方針に従い、取締役会などの重要な会議への出席や重要書類の閲覧、業務、財産状況の調査などを通じて取締役の業務遂行の監査・監督を行っています。

## 指名・報酬委員会

当社は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、2021年4月21日付にて指名・報酬委員会を設置し、経営陣幹部および取締役の指名と報酬に関する事項について答申を受けています。同委員会は、社外取締役2名、監査等委員である社外取締役2名、取締役2名の計6名で構成されて

おり、委員長は社外取締役が務めています。また、社外取締役および監査等委員である社外取締役からは、経営陣幹部および取締役の指名と報酬に関する事項以外にも、独立かつ客観的立場から忌憚のない意見、助言および指摘を受けており、取締役会の透明性・客観性を担保できていると考えています。

## 取締役・監査等委員の状況 (2023年6月23日現在)

### 取締役の体制

| 氏名    | 取締役会 出席回数 / 出席率 | 専門性        |
|-------|-----------------|------------|
| 高宮 一雅 | 17回 / 100%      | 経営         |
| 高宮 章好 | 17回 / 100%      | 経営、営業      |
| 安部 努  | 17回 / 100%      | 営業         |
| 安田 秀樹 | 16回 / 94%       | 財務、会計      |
| 向山 雄樹 | 17回 / 100%      | 海外、経営、新規事業 |
| 辰見 知哉 | 17回 / 100%      | 財務、会計      |
| 川上 和伯 | 13回 / 100%      | 営業、技術製造    |
| 下川 浩司 | 17回 / 100%      | 税務、会計      |
| 古市 徳  | 17回 / 100%      | 金融、財務、経営   |

### 監査等委員の体制

| 氏名    | 取締役会 出席回数 / 出席率 | 監査等委員会 出席回数 / 出席率 |
|-------|-----------------|-------------------|
| 清水 靖  | 16回 / 94%       | 15回 / 100%        |
| 酒谷 佳弘 | 17回 / 100%      | 15回 / 100%        |
| 上甲 倂二 | 13回 / 76%       | 12回 / 80%         |
| 加藤 幸江 | 9回 / 69%        | 9回 / 82%          |

※ 監査役会の実施回数 4回分も含めた集計です。

## 取締役および監査等委員である取締役選任における基準

取締役候補者、監査等委員である取締役候補者の選解任は、各候補者の経歴、実績、知識、経験、能力などのバランスを総合的に勘案し、「役員職制規程」「指名・報酬委員会規程」などの関連規程に基づき、指名・報酬委員会へ諮問・答申を受けたうえで取締役会にて決定しています。なお、監査等委員である取締役候補の指名にあたっては、事前に監査等委員会の同意を得ることとしています。

### 〈選任基準〉

#### 1. 取締役(監査等委員である取締役を除く)

取締役候補者は、人格・識見に優れ、当社および当社グループの成長と企業価値向上に資する人材であることを基本要件とし、各事業分野における高い知見と判断力を有

する者としています。社外取締役候補者につきましては、税務・会計・法律または経営などのいずれかの分野における高い専門性を有し、多様なバックグラウンドを背景に、社外の客観的な視点からの意見を積極的に発言できる者としています。

#### 2. 監査等委員

監査等委員候補者は、高い倫理観を持ち、客観的かつ公平・公正な判断力を有していることを基本要件とし、監査等委員である取締役としての適切な経験および能力ならびに税務・会計・法律または経営などのいずれかの分野における高い専門性を有する者としています。社外取締役候補者につきましては、前記の基本要件に加え、独立性に問題がないことを条件としています。

なお、解任にあたっては役員が上記の選任基準から逸脱する状況に置かれ、かつ客観的に解任が相当と判断される場合には、取締役会にて十分審議を尽くし、指名・報酬委員会へ諮問、答申を受けたうえで決議することとします。

## サクセッションプラン

当社は、現時点で最高経営責任者などの後継者に関する具体的な計画は有していませんが、後継者のプランニングにつきましては、経営の重要課題と認識しており、経営陣(取締役および執行役員)をその候補者として育成しています。引き続き取締役会およびその諮問機関であり、2021年4月21日付にて設置した指名・報酬委員会において後継者計画の適切な運用・監督の在り方について、建設的な議論を重ねていきます。

## 取締役会の実効性評価

当社は、2023年3月期における取締役会の実効性評価として、各取締役に取締役会の実効性評価に関するアンケートを実施し、取締役会の構成および運営、経営戦略の決定や監督機能における取締役会の役割などについて分析および評価を実施しています。

2023年3月期においては、長期的な後継者育成計画についての議論や取締役のトレーニングを一層充実させる必要があるとの意見が出るなど改善点はあるものの、取締役会としては実効性が概ね確保できていると評価しました。また、今後はこれらの分析・評価を踏まえて、取締役会の実効性をさらに高める取り組みを進めていきます。

| 役員区分                  | 報酬額の総額<br>(百万円) | 報酬などの種類別の総額(百万円) |        |                           | 対象となる<br>役員の員数<br>(名) |
|-----------------------|-----------------|------------------|--------|---------------------------|-----------------------|
|                       |                 | 固定報酬             | 業績連動報酬 | 中長期インセンティブ<br>(ストックオプション) |                       |
| 取締役(監査等委員および社外取締役を除く) | 304             | 253              | —      | 50                        | 7                     |
| 監査等委員(社外取締役を除く)       | 7               | 7                | —      | —                         | 1                     |
| 監査役(社外監査役を除く)         | 2               | 2                | —      | —                         | 1                     |
| 社外役員                  | 18              | 18               | —      | —                         | 5                     |

(注)  
1. 連結子会社の役員を兼職するものについて、連結子会社よりの役員報酬は含めていません。  
2. 当社は、2023年6月23日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しています。  
3. 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬限度額は、2022年6月23日開催の第54回定時株主総会において、年額500百万円以内(うち、社外取締役分50百万円以内。ただし、使用人分給与は含まない)と決議されています(当該定めに係る役員の員数:9名)。

## 取締役・監査等委員の報酬など

### 取締役・監査等委員の報酬制度

当社は役員の報酬などの額またはその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は、職位別の「固定報酬」、単年度業績に連動した短期インセンティブとしての「業績連動報酬(賞与)」、中長期的なインセンティブとして位置づける「株式報酬型ストックオプション」により構成されています。株主利益に立脚した評価の徹底を通じ、当社グループ全体の長期継続的な成長性、ならびに企業価値の向上を図っています。ただし、社外役員の報酬はその役割と独立性の観点から基本報酬のみとしています。

短期の業績連動報酬である「賞与」は、単年度での連結営業利益目標を達成した場合に株主総会で決議された取締役の報酬総額の限度内において、また中長期のインセンティブである「株式報酬型ストックオプション」は、株主総会で決議されたストックオプション報酬総額の限度内において、当社規程の職位係数に基づき算出した付与案を、それぞれ指名・報酬委員会へ諮問、答申を受けたうえで取締役会に諮り、決定・付与しています。

2023年3月期における当社の取締役および監査役に  
対する役員報酬の額は以下のとおりです。

## 監査報酬の内容など

2023年3月期における監査公認会計士などに対する報酬は以下のとおりです。

| 区分    | 2022年3月期              |                      | 2023年3月期              |                      |
|-------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
|       | 監査証明業務に基づく報酬<br>(百万円) | 非監査業務に基づく報酬<br>(百万円) | 監査証明業務に基づく報酬<br>(百万円) | 非監査業務に基づく報酬<br>(百万円) |
| 提出会社  | 32                    | —                    | 36                    | —                    |
| 連結子会社 | —                     | —                    | —                     | —                    |
| 計     | 32                    | —                    | 36                    | —                    |

2023年3月期における監査公認会計士など同一のネットワーク(EY(アーンスト・アンド・ヤング))に属する組織に対する報酬は以下のとおりです。

| 区分    | 2022年3月期              |                      | 2023年3月期              |                      |
|-------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
|       | 監査証明業務に基づく報酬<br>(百万円) | 非監査業務に基づく報酬<br>(百万円) | 監査証明業務に基づく報酬<br>(百万円) | 非監査業務に基づく報酬<br>(百万円) |
| 提出会社  | —                     | 0                    | —                     | 16                   |
| 連結子会社 | 5                     | 1                    | 6                     | 1                    |
| 計     | 5                     | 1                    | 6                     | 18                   |

(注)当社における非監査業務の内容は、会計・税務コンサルティングなどです。また、連結子会社における非監査業務の内容は、税務申告書の作成および税務コンサルティングなどです。

## 株主および投資家とのコミュニケーション

当社は、広報・IR室をIR担当部署とし、IR事務連絡責任者である経営戦略本部長を担当窓口として定めているほか、総務部、経理部、法務・コンプライアンス室など関連部署とともに情報共有、開示資料作成などに取り組んでいます。株主および投資家との対話の機会として、株

主総会をはじめ、会社説明会、決算説明会などを随時開催するほか、当社ホームページの充実などを実施し、当社の事業に対する理解の促進に努めています。また、決算説明会の動画と資料(和文・英文)を一般公開しているほか、招集通知(和文・英文)のインターネット開示や個人投資家向けの説明会の充実などを進めています。

| 個人投資家向け   | アナリスト・機関投資家向け  | IRサイト   |
|---|--|---|
| <b>個人投資家向け説明会</b><br>● 2023年3月11日 東京(ラジオNIKKEI&プロネクサス主催)        | ● 決算説明動画配信:年2回(期末・第2四半期)<br>● 個別ミーティング:オンライン実施                                       | <b>日本語IRページ</b><br><a href="https://corp.takamiya.co/ir/">https://corp.takamiya.co/ir/</a><br><b>英語IRページ</b><br><a href="https://www.takamiya.co/en/ir/">https://www.takamiya.co/en/ir/</a> |
| 担当役員などがスピーカーとなる説明会やオンライン説明会を実施しています。開催日時は、当社ウェブサイトなどにてご案内しています。 | 年に2回、決算説明動画を配信しています。会長兼社長ならびに担当役員より決算内容と業績予想についてご説明しています。資料および動画は、当社IRサイトにてご覧いただけます。 | 当社ウェブサイト内に株主・投資家情報(IR)ページを設け、決算短信などの適時開示情報および決算説明資料、統合報告書、ヒストリカルデータなどの投資家向け情報を掲載しています。  |

## リスク管理体制、内部統制およびコンプライアンス体制

当社グループは、リスクマネジメント基本規程に基本方針と、リスクマネジメントに関する基本的事項を定めています。また、事業を取り巻く様々なリスクに対しての的確な管理および実践のために、法務・コンプライアンス室を事務局とするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、全社的なリスクマネジメント推進に関わる課題と対応策を協議しています。

内部統制につきましては、社内規程などの整備により職務分掌の明確化を図り、各部門間の内部牽制が機能する仕組みを構築しています。また、取締役の職務の執行

が法令および定款に適合することを確保するための体制その他会社の業務の適正を確保するための体制については、内部統制基本方針および財務報告基本方針として定めています。

コンプライアンス体制につきましては、コンプライアンス・マニュアルに遵守基準と行動規範を定めています。リスク・コンプライアンス委員会で、法令遵守に向けた社内での具体的な取り組みについて協議し、社内の法的な諸問題を早期に把握し、法令遵守に関する意識の向上、浸透について一層の強化を図っています。また、必要の都度、顧問弁護士から日常業務や経営判断においての助言と指導を受けています。