

人材

人材に対する基本的な考え方

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おります。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すること、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。

ダイバーシティへの取り組み

多様な人材を登用することで、経営における選択肢が広がり、成長とイノベーションの原動力となります。経営環境の変化が著しい現代社会においては、多様性を尊重し、多種多様な考え方や個性を受け入れ、そこから生まれる柔軟な発想によって、永続的な企業価値向上が実現できると考えています。

多様な働き方の実現

DX(デジタルトランスフォーメーション)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はなく、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。その他にも営業職の直行直帰の推進、フレックスタイム制の試験的実施を行っており、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。しかし、多様な働き方を実現するにあたって、見つかった課題もあります。今後は、DXをさらに進め、業務を改革推進していきます。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。

Topics

オフィス改革 名古屋支店リニューアル

～最先端オフィスで働き方改革・オフィスをコミュニケーションの場へ～

新型コロナウイルス感染症の拡大以降、社会ではリモートワークが急速に普及し、当社でもリモートワークはもちろん、ペーパーレスやワークフロー化、業務フローや業務の進め方そのものについても見直しを図りました。しかしながら、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。

当社はコンセプトを「憩いの場」として名古屋支店をリニューアルしました。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、オープンスペースを80%、執務室を20%にとどめ、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げるようにモニターを複数台設置、距離にとられず、綿密なコミュニケーションが取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、正当に評価が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れず、柔軟な発想が生まれるオフィスとなっています。



名古屋オフィス

社員のエンゲージメント向上の取り組み

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、従業員自らが自主的に課題を見つけ、目標に対して課題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、従業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、経営と従業員の双方が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、昨年度より従業員が経営状態や会社の方針などの社内情報へ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、他部署へ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、当社の考える多様性の尊重にもつながると考えています。

1on1ミーティング

当社では、2022年3月期より1on1ミーティング制度を導入しました。定期的な上司と部下のミーティング機会を設け、個人目標の設定と達成に向けたサポートの実施、定期的な進捗確認による生産性管理、管理職による職場マネジメント・人材育成への関与度を高めることを目指しています。将来のキャリアについて考え、話し合う機会をつくり、目標設定、進捗の確認、目標達成のためのサポート、評価のフィードバックなどを行い、公正で納得性の高い人事制度、処遇を整備しています。また、それ以外にも話し合いを希望するテーマ、課題や悩み、希望するキャリアなどを共有しています。

経営情報の見える化

当社においては、適時開示資料など企業が社会に対して開示する経営ビジョン実現のために実際に何が進められているのかを知るための情報開示を進めています。生きた企業を知るために、今後、戦略の実践、経営課題を解決する各種プロジェクトの進捗を開示していきます。経営ビジョンが実現される過程を共有することで、経営の考えが伝わり、疑問や意見が生まれ、それが自分事として考えるきっかけともなり、自主的に経営参加する人材が生まれてきます。

スターキャリア制度

自発・自律的なキャリア形成の推進を目的とした、JOBローテーション制度です。転勤を伴わない専任事務職を対象としており、繁忙期には経験部署に戻って勤務することを前提として、調整がつけば希望部署への異動が可能となり、異動先で一定期間を経てスキルが認定されれば、手当てが支給されます。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、社員の新たな挑戦を後押しします。

海外人材の育成

海外事業を成長させるうえでも、人材育成は大きな力となります。ローカル企業とのコミュニケーションには、語学力に加え、事業への理解から経営全般まで多くの知識が必要です。さらに、海外展開のスピード化には、海外でのM&Aや有力企業とのアライアンスが必要となることから、企業買収後に現地スタッフと意思疎通し、管理体制を精緻化するマネジメントスキルも不可欠です。そのため、新入社員の段階からOJTを通じた実践的なスキル向上を図っています。様々な能力を身につけられるよう、また失敗を恐れず主体性を持って挑戦できるようチャレンジの機会を多く設けています。

持株会奨励金制度

当社では、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で従業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。

従業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、企業の成果が従業員の幸福感につながるよう、各種施策を推進しています。

環境

基本的な考え方

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。

事業を通じた環境への貢献

「Iqシステム」

積載運搬効率が高く、

温室効果ガスの排出量を削減する次世代足場

従来の足場と比較して、一階層の高さが20cm高いため、必要な部材数を減少させることができます。支柱の素材には軽量高張力鋼管を使用しており、一本当たりで最大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ており、トラックへの積載容量が大幅に増えます。運搬車両の台数を約30%減らすことができ、温室効果ガスの排出量の削減に寄与しております。

「POGERO」

持続可能な未来を創るソーラーカーポート

再生エネルギーの導入が進み、自社の敷地内や建物の屋根に太陽光発電システムを導入して自家消費電力として活用する企業が多く見られるようになりました。一方で、敷地面積や既設建物の構造の都合で、太陽光発電システムを設置することが困難なケースもあります。当社の「POGERO」は、太陽光発電機能を併せ持つカーポートで、敷地内の駐車スペースを有効活用できます。また、溶融亜鉛メッキ鋼材の採用、風速38m/s、積雪99cmに耐える安心長寿命設計で、納入実績は1,000kw

環境に配慮した事業活動

ゴミの排出抑制・再生エネルギーの段階的な活用

当社の群馬工場では、生産過程で発生した端材や研磨クズのリサイクルおよび排出抑制に努めています。使用電力には、自家消費の太陽光発電システムを取り入れ、再生可能エネルギーの活用に取り組んでいます。

太陽光発電を蓄電、電動フォークリフトに利用

当社の工場や機材供給拠点では、一部で化石燃料に頼らない電動フォークリフトを導入しています。重量物の運搬頻度が高いことから、すべてのフォークリフトの動力を電動にすることは難しいのですが、CO₂排出量削減

を突破しています。低炭素社会の実現、BCP対策に向けた企業の再生エネルギー導入計画をサポートします。

「タイガーダム」

台風や集中豪雨による浸水被害を最小限に防ぐ

近年、大型台風の発生に加え線状降水帯の発生によるゲリラ豪雨が頻発しています。それに伴う土砂災害や浸水が甚大な被害をもたらしており、従来の土嚢(どのう)では、浸水対策を講じることが難しくなっています。当社が提供する土嚢にかわる、水嚢(すいのう)型簡易膨張ダムシステム「タイガーダム」は、チューブに水を注入するだけで、高さ約45cm、長さ15mの簡易的な堤防を少人数、短時間で形成することができます。また、商品をつなぎ合わせ、積み重ねることで、長さや高さを自由に設定可能で、広範囲を水害から守ることができ、使用後は水を抜いて折りたたむだけで、撤去作業も簡単。繰り返し使用できる環境にやさしい商品です。



に努めています。今後、太陽光発電により、蓄電した電力を電動フォークリフト等に利用する取り組みを進めていきます。

ペーパーレス化

当社では、DXを推進するとともに、ペーパーレス化も進めています。業務フローを見直し、使用されている書類をデータ化することで、環境負荷の低減、印刷コストの削減、また情報共有のスピードを高めています。2021年度は2020年度と比較して、紙の使用量が60万枚減少しています。

製品の安全

基本的な考え方

モノづくりの現場において、「品質第一」は基本となる考え方です。当社の主力製品である建設用足場は、ビル・マンションなどの建物、交通インフラの建設、維持補修など、社会生活の基盤となる重要な工事を支えています。当社の製品の品質を保つことで、安全な施工に寄与し、ひいては社会生活の基盤を支えているという想いで、日々品質の作りこみを行っています。

安全性向上に向けた取り組み

独自の品質管理基準

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、常にお客様に安心、安全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」も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、当社従業員はもちろん、顧客に対して座学での安全講習や安全体感訓練、施工実習など各種研修を行っています。Takamiya Lab. WestではVRやARと実製品を組み合わせでの研修が可能となっています。

お客様からの信頼

基本的な考え方

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、日に日に高度化しています。これらニーズに対応するため、当社は事業基盤である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

お客様と一緒に製品化

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から、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も協議をして、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

ての提供など、お客様への提案も並行して行っています。

機材管理のモニタリング

Takamiya Lab. West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、積み荷の間違いを低減しています。また、一般的な機材供給拠点より、大幅に多くの台数のカメラを設置し、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。



社外取締役メッセージ



酒谷 佳弘

取締役 監査等委員



上甲 悌二

取締役 監査等委員



加藤 幸江

取締役 監査等委員

攻めと守りの両軸で ガバナンスを 進化させていく

当社では社長のリーダーシップのもと、Takamiya Lab. Westを中心とした「プラットフォームビジネス」の展開、DX(デジタルトランスフォーメーション)に向けての積極的な投資など、進取の精神に基づいた積極的な事業運営が行われ、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ろうとしています。

このような環境下では、いわゆる「攻めのガバナンス」の体制をしっかり構築することが重要だと認識しています。そのためには、新規事業等の十分な理解、意思決定についての透明性・公正性担保の仕組みづくり、社外の視点での積極的な発言などを通じ、社外取締役としての責務を果たしていきたいと考えています。一方、「守りのガバナンス」では、内部統制システムの適正な構築と運用が最重要と考えており、できる限り事前監視型の監査を行っていきたくと考えています。

企業に求められる コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスという用語は、極めて広義な概念であるものと考えています。企業に対し、コーポレート・ガバナンスが要請され、企業経営の重要な一要素といわれて、相当期間が経過しておりますが、その対応については、いまだ、どの企業も暗中模索であるものといえます。また、企業の不祥事が連日のように報道されるなど、必ずしもコーポレート・ガバナンスがすべての企業に浸透しているとは評価できません。

タカミヤにおいても、今般、監査等委員会設置会社に移行することによって、よりガバナンスを強化し、企業価値を高めていきたいと志向しているものでありますが、その形式的な組織論だけでなく、実体が伴った体制構築が課題であるものと認識しております。われわれ監査等委員としても、その実体が伴う体制構築ができるよう活動していきたいと考えております。

監査等委員としての 立場からタカミヤの 持続的成長に貢献していく

近年は、社外役員に対して「社外」であるが故の監査の合理性、適切性、実効性が期待されています。監査等委員会が行う「取締役の職務執行の監査」は内部統制システムが構築されていることが前提です。まずは当社の内部統制システムはどのようなものか、それは十分機能しているかという観点から当社の組織を見ていきたいと考えています。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、企業も多くの点で変化を余儀なくされました。監査についても例外ではありません。監査の方法は実査が主流でしたが、現在はリモートによる監査が多用されています。しかし、監査業務にとっては直接現場を見て担当者と意見を交換し、資料などを直接確認することが大切だと考えます。

当社が持続的な成長を遂げる一助となるように、取締役がその責務の自覚のもと適切に職務を執行しているかなどを監査し、監査等委員としての職務を遂行していきたいと考えています。

役員一覧(2022年10月1日現在)

取締役



高宮 一雅

代表取締役会長 兼 社長
機材管理本部・海外事業本部・開発本部 管掌



高宮 章好

代表取締役副社長
Takamiya Lab. 本部長
機材管理本部・海外事業本部・開発本部 管掌



安部 努

取締役 専務執行役員



安田 秀樹

取締役 常務執行役員
経営戦略本部長
海外事業本部長
Takamiya Lab. 副本部長
運輸部準備室 管掌



向山 雄樹

取締役 執行役員
製造本部長
グローバル調達本部長
Takamiya Lab. 副本部長



辰見 知哉

取締役 執行役員
経営管理本部長
Takamiya Lab. 副本部長



川上 和伯

取締役 執行役員
営業本部長
Takamiya Lab. 副本部長



下川 浩司

取締役
(重要な兼務の状況)
税理士法人 下川&パートナーズ
代表社員



古市 徳

取締役

監査等委員



清水 靖

取締役 常勤監査等委員



酒谷 佳弘

取締役 監査等委員
(重要な兼務の状況)
ジャパン・マネジメント・コンサル
ティング(株)代表取締役



上甲 悌二

取締役 監査等委員
(重要な兼務の状況)
弁護士法人 淀屋橋・山上合同
代表社員



加藤 幸江

取締役 監査等委員
(重要な兼務の状況)
弁護士法人 中央総合法律事務所
代表社員

(注) 下川浩司氏および古市徳氏は社外取締役です。また、酒谷佳弘氏および上甲悌二氏および加藤幸江氏は社外取締役(監査等委員)です。当社は、この5名を株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

執行役員

庄崎 貴弘

上席執行役員
営業本部
営業企画室長 兼 技術部長

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

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
機材運営部長・機材購買部長

青木 哲也

執行役員
営業本部 西日本統括部長 兼
大阪支店長
事業開発部 管掌

江田 宏

執行役員
製造本部長付部長 兼
ベトナム工場長

植田 真史

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

基本的な考え方

当社グループは、株主・投資家の皆様をはじめとする各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おります。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ユーザーと業界全体の利益のため、業界の地位向上にむけた取り組みにも力を入れております。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。

当社のコーポレート・ガバナンスの体制

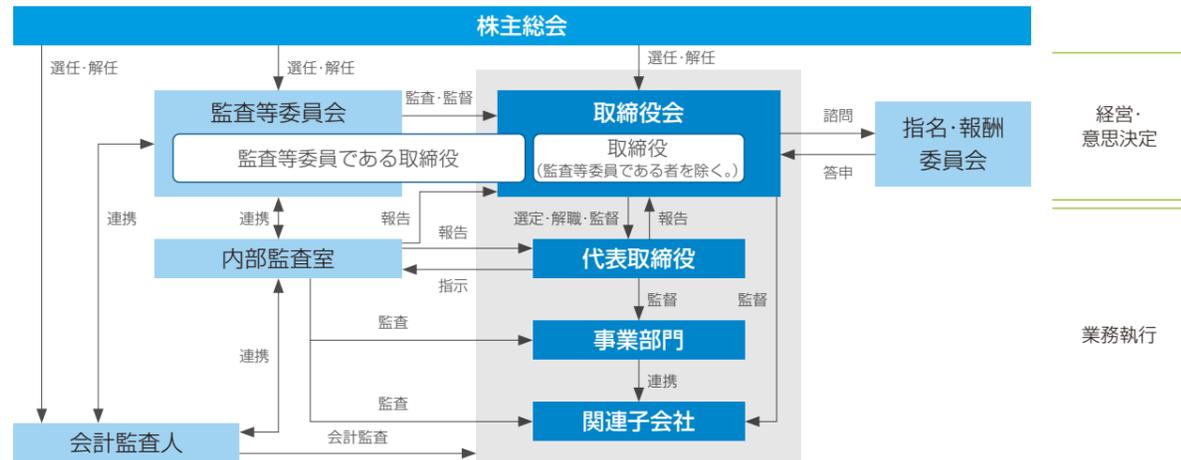
当社は、取締役会の監督機能の強化と透明性の高い経営を実現し、国内外のステークホルダーの皆様の期待に、より適格に応えうる体制を構築することを目的として、2022年6月23日開催の第54回定時株主総会において必要な定款変更についてご承認いただき、監査等委員会設置会社に移行いたしました。取締役会による戦略指導や経営の監視、監査等委員会による取締役会およびその他の重要な会議への出席と意見の発信等を通じ、取締役の職務遂行を監査する体制をとっております。経営上の重要事項の意思決定は取締役会が行い、取締役の職務執行を監督しております。また、社外取締役の起用により多角的な視点を取り入れ、重要な意思決定を行える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

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おります。

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おります。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おります。

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、法律等の専門性、異なるバックグラウンドや経験等を考慮した人員となっております。また、今後は、女性の取締役選任等、多様性を重視した人材の確保が課題であると認識しております。

コーポレート・ガバナンス体制図(2022年6月23日現在)



取締役会

※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。

取締役会人数 13名(うち社外取締役 5名)

取締役会 開催回数
定例 17回 / 臨時 5回

取締役会 出席率※2
取締役出席率 98% 監査役出席率 95%

議長の子代表取締役会長兼社長高宮一雅と取締役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」にしております。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おります。

監査等委員会

※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。

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)



監査役会 開催回数	監査役会 出席率※2
定例 14回 / 臨時 1回	監査役出席率 97%

監査等委員会は、常勤監査等委員1名と非常勤監査等委員3名の4名で構成され、原則月1回開催しています。監査等委員会が定めた方針に従い、取締役会等の重要な会議への出席や重要書類の閲覧、業務、財産状況の調査等を通じて取締役の業務遂行の監査・監督を行っております。

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おります。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、社内取締役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おります。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ついても、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おります。

取締役・監査等委員の状況(2022年6月23日現在。出席回数および出席率については2022年3月期)

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	17回 / 100%	財務、会計
向山 雄樹	17回 / 100%	海外、経営、新規事業
辰見 知哉	11回 / 85%	財務、会計
下川 浩司	17回 / 100%	税務、会計
古市 徳	17回 / 100%	金融、財務、経営
川上 和伯	※2022年6月就任	営業

監査等委員の体制

氏名	取締役会 出席回数 / 出席率	監査役会 出席回数 / 出席率
清水 靖	17回 / 100%	14回 / 100%
酒谷 佳弘	17回 / 100%	14回 / 100%
上甲 倂二	13回 / 76%	12回 / 86%
加藤 幸江	※2022年6月就任	※2022年6月就任

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任は、各候補者の経歴、実績、知識、経験、能力等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」等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おります。

なお、監査等委員である取締役候補者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おります。

〈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

する者としております。社外取締役候補者につきましては、税務・会計・法律または経営等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おります。

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、法律または経営等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おります。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おります。

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いたします。

サクセッションプラン

当社は、現時点で最高経営責任者等の後継者に関する具体的な計画は有しておりませんが、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おります。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まいります。

取締役会実効性評価

当社は、2022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おります。

2022年3月期においては、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いたしました。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まいります。

取締役・監査等委員の報酬等

取締役・監査等委員の報酬制度

当社は役員の報酬等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」により構成されております。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おります。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おります。

短期の業績連動報酬である賞与は、単年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・付与しております。

2022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。

役員区分	報酬額の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	中長期インセンティブ (ストックオプション)	
取締役(社外取締役を除く)	272	241	—	30	7
監査役(社外監査役を除く)	9	9	—	—	1
社外役員	14	14	—	—	4

(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おりません。
 2. 取締役の報酬限度額は、2017年6月28日開催の第49回定時株主総会において年額500百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議いただいております。(当該定めに係る役員の員数：10名)
 また、別枠で2021年6月24日開催の第53回定時株主総会においてストックオプション報酬額として年額150百万円以内と決議いただいております。(当該定めに係る役員の員数：6名)
 3. 監査役の報酬限度額は、1994年5月18日開催の第25回定時株主総会において年額50百万円以内と決議しております。(当該定めに係る役員の員数：3名)
 4. 上記には2021年6月24日に退任した取締役1名の報酬が含まれております。

監査報酬の内容等

2022年3月期における監査公認会計士等に対する報酬は以下のとおりです。

区分	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)	監査証明業務に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)
提出会社	35	—	32	—
連結子会社	—	—	—	—
計	35	—	32	—

2022年3月期における監査公認会計士等と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	前連結会計年度		当連結会計年度	
	監査証明業務に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)	監査証明業務に基づく報酬 (百万円)	非監査業務に基づく報酬 (百万円)
提出会社	—	0	—	0
連結子会社	5	1	5	1
計	5	1	5	1

当社における非監査業務の内容は、税務コンサルティングです。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等です。

株主、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等関連部署とともに情報共有、開示資料作成等に取り組んでおります。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、決算説明会等を随時開催するほか、当社ホームページの充実等を実施し、当社の事業に対する理解の促進に努めております。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
個人投資家向け説明会 <ul style="list-style-type: none"> 2021年2月3日 オンライン(日本投資環境研究所主催) 2022年3月12日 オンライン(ラジオNIKKEI&プロネクサス主催) 	<ul style="list-style-type: none"> 決算説明動画配信：年2回(期末・第2四半期) 個別ミーティング：オンライン実施 	日本語IRページ https://www.takamiya.co/ir/ 英語IRページ https://www.takamiya.co/en/ir/
担当役員等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、当社ウェブサイト等にてご案内しております。	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IR・投資家情報ページを設け、決算短信等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等の投資家向け情報を掲載しております。

リスク管理、内部統制およびコンプライアンス

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おります。また、事業を取り巻く様々なリスクに対して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おります。

内部統制につきましては、社内規程等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おります。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おります。

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おります。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おります。また、必要の都度、顧問弁護士から日常業務や経営判断についての助言と指導を受けております。