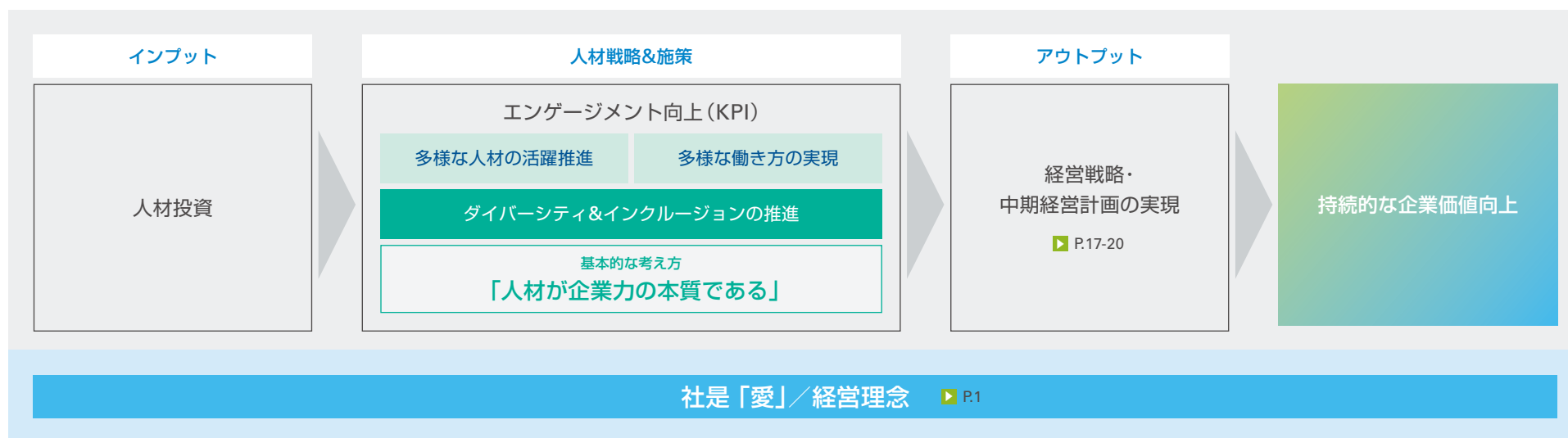


タカミヤの人的資本経営

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

基本方針

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、エンゲージメントを向上させることで持続的な企業価値の向上を目指します。

多様な人材の活躍推進

女性ならびに外国人の管理職比率の向上

多様性を表す指標である女性および外国人の管理職比率は、当社を含め業界全体の大

きな課題と認識しています。当社では、この比率を高めていくため、以下の取り組みを推進しています。

具体的な取り組み

- 女性および外国人の総合職採用を強化し、管理職候補となる母集団を拡大
- 将来の管理職候補者たる「係長」の裾野を拡大

実績と目標				
指標	2023年3月	2024年3月	2025年3月	長期目標
女性・外国人管理職人数 (同比率)	2名 (1.3%)	2名 (1.3%)	4名 (2.4%)	(10.0%)
女性・外国人係長人数 (同比率)	7名 (9.6%)	11名 (13.8%)	11名 (13.3%)	(20.0%)
女性・外国人総合職採用人数 (同比率)	7名 (19.4%)	7名 (38.9%)	4名 (25.0%)	(30.0%)

2024年3月末から2025年3月末にかけて、女性および外国人の管理職人数は2名から4名に増加し、全体を占める割合は1.3%から2.4%まで上昇しました。今後も継続して、長期目標の早期達成に向け、女性および外国人管理職の育成・登用を推進します。

障がい者雇用

当社の2025年3月末における障がい者雇用率は2.15%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。

地域と連携した取り組み

- 群馬工場では地域貢献を目的に障がい者雇用を促進
- 群馬県の特別支援学校で在校生への企業実習を実施
- 桐生市では障がい者就労支援を目的とした会社説明会を実施

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(産休)・育児休業(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。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。

実績

- 2022年3月期 当社で初めて男性社員が育休を取得(1名)
- 2024年3月期 男性社員の取得数が5名に増加
- 過去5年間の産休・育休取得後の復職率 80%

人材育成・キャリア開発

研修制度

当社では、社員のステージに応じた各種の研修を実施しています。

主要な研修プログラム

- 新任管理職研修 管理職としての基本スキルと心構えを習得
- 若手社員フォローアップ研修 キャリア初期段階での成長支援
- 専門知識習得研修 社内外の人材が講師を務める専門分野の研修
- 情報セキュリティ研修 DX推進のもとでのセキュリティ徹底
- コンプライアンス研修 業界や日常業務に関連した違反撲滅のための研修
- マーケティング・データドリブン研修 ビジネススキルの向上

これらの研修を通じて、能力の向上とエンゲージメントの向上に努めています。なお、マーケティング研修では受講者が事業計画を策定し、社長への提案を行います。承認された計画はプロジェクト化されることもあり、エンゲージメントの向上につながります。

報酬・評価制度

インセンティブ／DX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。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います。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。

初任給の改定

2025年3月期より、新卒採用における初任給の改定を実施しました。物価高の上昇や採用市場における優位性、相場を勘案しての実施となります。また、今回の改定をきっかけに全社的に給与体系の改善を進めます。

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。

制度の目的

- 社員の資産形成をサポート
- 当社株式の保有を通じてオーナーシップの向上
- 社員と企業がベクトルを同じくすることで、個人の価値観の尊重と企業価値向上を両立

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。

社内表彰制度

2025年3月期より、プラットフォームビジネスの推進に向けて、新たな評価制度を設け、エンゲージメントの向上施策として特定の分野で活躍した社員もしくはプロジェクトチームを表彰する社内表彰制度が新設されました。

表彰内容

- 定量評価と上司などの推薦により、各事業本部長が決定
- 表彰者には、社内プロジェクトなどで利用できる決済権限や賞金を付与

多様な働き方の実現

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。

社内求人制度

当社では、社員のキャリア開発と組織の活性化を目的とした「社内求人制度」を運用しています。本制度は、各部署が必要とする人材を社内で公募し、意欲ある社員が自らのキャリアプランに基づいて応募できる仕組みです。現在の業務で培ったスキルを活かしながら、新設される部署や新拠点など、新たな分野にチャレンジする機会を提供します。

社員一人ひとりが主体的にキャリアを描き、組織全体の成長につなげることを目的としています。

リモートワーク&フレックスタイム制

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。

実施内容

- 事務職や技術積算チームのリモートワーク
- 子育てなどのライフステージを迎える社員のリモートワーク
- 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の導入
- 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。

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。

コイン制度

2022年4月より、コイン制度のテスト運用を開始しました。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。

仕組み

- DXの推進により、勤務地や部署にかかわらず、拠点間のサポートが容易に
- サポートを受け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」を支払う

効果

- 残業削減
- スキル向上
- 業務の標準化
- 拠点間の連携が進み、本人が希望しない転勤の廃止を目標に

当社の強みである「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」をつくる一つの柱となっています。

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

勤続4年以上となる社員は節目となる年の誕生日から最大で4週間の休暇を取得することができます。

• リフレッシュ5(25・35・45・55歳)	誕生日を含む1週間の休暇
• リフレッシュ10(30・40・50・60歳)	誕生日から1週間～4週間の休暇 ※期間中に旅行する場合は手当も支給

その他の休暇

- 結婚記念日休暇
- 誕生日休暇

社内コミュニケーション

社内への情報発信

社員が、当社の事業や取り組みへの理解を促進するために3種類の社内報を公開しています。

1. 「Compass」(年2回発行)	プラットフォームにおける取り組みなど、事業内容にフォーカスした情報誌
2. 「こんぱす」(年2回発行)	新入社員紹介などを中心としたカジュアルな情報誌
3. 「Compass+」(ウェブ社内報)	情報をリアルタイムで発信し、社員と双方向のコミュニケーションを実現。事業発表会の様子から社員のプライベートまで幅広く情報を発信

若手社員でも積極的な発信が可能になり、多様な意見をもとにプラットフォームのブラッシュアップを推進します。

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の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、耐候性が高い農業用ハウス製品、耐震・制震機能を持ち合わせた住宅建材や、大型台風や線状降水帯の発生によるゲリラ豪雨の浸水対策に適した水囊など、自然災害が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。

温室効果ガス排出削減への取り組み

環境負荷低減を実現する製品

当社の主力製品である次世代足場「Iqシステム」は、環境性能において革新的な成果を生み出しています。支柱の素材に軽量高張力鋼管を採用することで、1本当たり最大2kgの重量低減を実現しました。3.8mの長尺支柱でもわずか11.7kgという軽量化により、作業員の身体的負担を軽減するとともに、運搬効率が大幅に向上しています。また、従来の足場製品と比較して収納面積を50%削減し、トラックへの積載容量を大幅に増加させました。この改良により、運搬車両の台数を約30%削減することができ、温室効果ガスの排出量削減に大きく寄与しています。ほかにも製品の高強度化による廃棄量の削減を実現しています。

循環型社会の実現に向けた取り組み

原材料調達における電炉でのリサイクル推進

当社は、仮設機材の安全基準を可視化するため、実大試験器による強度試験を実施しています。経年化により安全基準に抵触した機材は廃棄が必要となりますが、これらの廃棄物を環境に配慮した形でリサイクルしています。従来、廃棄物はスクラップとして高炉でリサイクルされていましたが、当社では電炉でのリサイクルを積極的に推進しています。電炉は高炉と比較して、温室効果ガスの排出量を約4分の1に抑えることができます。電炉で生成された原材料を用いて新たな製品を製造することで、環境負荷を低減しながら資源の循環利用を実現しています。

サステナブルプロジェクト

2025年4月、当社は資源循環と環境負荷低減を目的とした「サステナブルプロジェクト」を開始しました。このプロジェクトは、稼働していない足場の循環を促進し、安全性の高い次世代足場「Iqシステム」にリサイクルする取り組みです。

プロジェクトの仕組み

- 顧客の不要な枠組足場をタカミヤが市場価格で引き取り
- 顧客には「サステナポイント」を付与し、「Iqシステム」購入時に充当可能
- 回収した足場の一部を電炉材でつくられた「Iqシステム」に再生

このプロジェクトにより、顧客は不要な足場をスクラップする際のハードルが下がり、環境価値の高い足場への転換が促進されます。廃棄されることになった仮設機材が環境に配慮した形で別の製品となり、現場で再び利用されるサイクルを構築しています。

再生可能エネルギーの普及促進

PV関連製品の開発・製造

当社は、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の製造販売を中心として、再生可能エネルギー分野にも事業を展開しています。狭小地や駐車場をはじめとして、太陽光発電パネル設置が困難であった場所に対応できるよう、あらゆる計上の設置架台をラインアップしています。当社においても、拠点への設置を推進し、再生可能エネルギーによる発電を促進しています。PV関連製品の普及を通じて、脱炭素社会の実現に貢献するとともに、建設業界以外の分野でも環境価値を創造しています。



電動フォークリフトの活用

機材Baseでは、化石燃料に依存しない電動フォークリフトを積極的に導入しており、全体の約20%を占めています。また、施設内に設置した太陽光発電により、電力の地産地消を実現し、環境負荷のさらなる低減を図っています。

社会資本の維持と防災への貢献

社会インフラの長寿命化

当社製品は、老朽化する社会資本の維持修繕工事に不可欠な役割を果たしています。建物や高速道路、橋梁などの継続的な利用を可能にするため、定期的なメンテナンスに対応する製品を幅広く取り揃えています。

防災・減災製品の提供

当社は気候変動に伴う豪雨・洪水リスクや大規模地震への備えとして、防災・減災製品の提供を通じて社会インフラや地域の安全確保に貢献しています。浸水対策では、水のう型簡易膨張ダムシステム「タイガーダム」を展開し、少人数・短時間で設置でき、繰り返し利用可能な製品として、重要設備や施設の保全、環境負荷低減に寄与しています。加えて、耐震・制振分野では「WUTEC」を提供し、地震時の揺れ幅低減と高い耐久性により、建物のレジリエンス向上に貢献しています。

製品例

- 耐震・制震機能を持つ住宅建材
- 大型台風やゲリラ豪雨の浸水対策に適した水囊



社外取締役鼎談



変革を実装し、 企業価値につなげる。 社外の視点から見た タカミヤの次の一手

(左から) ● 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)
酒谷 佳弘 加藤 幸江 上甲 悌二

●酒谷 2025年3月期を振り返ると、タカミヤにとっては「変革の方向性を、より明確に社内外へ示した一年」だったと感じています。業績面では、売上高438億円、営業利益20億円と、先行投資や一部大型工事の着工遅延の影響を受け、利益は前期を下回りました。しかし私は、これを単なる減益として見るべきではないと考えています。人的資本への投資、ITインフラの整備、プラットフォーム機能の拡充といった将来収益の源泉に、意志を持って資源を振り向けた結果であり、むしろ企業として次の成長段階に進むための布石が着実に打たれた一年だったと言えます。社外取締役として重視しているのは、この投資が本当に資本効率の改善につながるのか、そして経営陣がその道筋を説明責任を持って示せているのか、という点です。

●加藤 私も同感です。2024年版の鼎談では、タカミヤプラットフォームが業界全体に新しい価値をもたらす可能性について議論しましたが、2025年版では、それが「構

想」から「実装」の段階へ進んだことを強く感じています。建設業界では、人手不足や技能継承、現場の安全性向上が喫緊の課題となっています。タカミヤは、単に足場を貸す会社ではなく、機材管理、物流、現場運用、DXを組み合わせ、お客様の業務そのものを支える存在に変わろうとしています。とりわけ「OPE-MANE」をはじめとするプラットフォーム戦略は、現場の生産性向上と安全・安心の可視化に資するものであり、社会課題の解決と事業成長を重ね合わせる挑戦として高く評価しています。

●上甲 資本市場の視点から見ても、今年は重要な転換点でした。タカミヤは中期経営計画の中で、ROEやROICを経営指標として掲げ、WACCを上回るROICの実現を目指しています。また、株主還元については累進配当の考え方を打ち出し、2025年3月期の年間配当は16円としました。これは、資本コストや株価を意識した経営を、

言葉だけでなく制度や方針に落とし込み始めた表れだと捉えています。一方で、投資家が本当に見ているのは「投資をした」事実ではなく、「投資がどのように回収され、どのように企業価値につながるのか」というストーリーの具体性です。社外取締役としては、プラットフォーム関連投資や人的資本投資について、収益化の時間軸、KPI、資本効率との関係がより明確に示されることを期待しています。

- 酒谷 2024年版でも申し上げたとおり、社外取締役の役割は、経営陣と同じ方向を向きながらも、必要な場面では「空気を読まずに」率直に意見を述べることにあと思っています。2025年は特に、投資が先行する局面だからこそ、短期的な利益水準だけでなく、中長期の収益構造転換として妥当かどうかを見極める視点が重要でした。取締役会でも、各部門の個別最適にとどまらず、全社としてどのような企業像を目指すのか、そのために何を優先し、何を捨てるのかという議論をより深める必要性を感じています。プラットフォーム企業への進化を本物にするには、事業の積み上げだけでなく、経営の言語そのものが中長期目線へ変わっていかなければなりません。
- 加藤 ガバナンスの面でも、着実な前進が見られます。指名・報酬委員会は社外役員が過半を占め、委員長も社外取締役が務める体制となっており、独立性と透明性の確保に努めています。また、取締役会実効性評価では、全体として実効性は概ね確保されている一方、取締役トレーニングの充実や、各取締役のリスク管理意識のさらなる向上といった課題も示されました。私は、こうした課題を率直に認識し、改善につなげようとする姿勢そのものが、ガバナンスの成熟度を表すと考えています。形式を整えるだけでなく、議論の質を高め、経営判断の納得性を高めるこそが本質です。
- 上甲 その意味では、サクセッションの議論も今後の重要テーマです。ガバナンス報告書でも、後継者計画は経営の重要課題と位置づけられていますが、具体的な制度や運用はこれからさらに磨き込む余地があります。タカミヤは変革の途上であり、次の経営を担う人材には、既存事業への理解だけでなく、DX、資本効率、組織

変革までを統合して考えられる視点が求められます。社外取締役としては、単に候補者を選ぶという話ではなく、どのような経営人材を育てるのか、その思想とプロセスを見る化していくことが、企業価値向上に直結すると考えています。

- 酒谷 もう一つ、2025年版で強調したいのは、足元の減益をどう位置づけるかです。社外から見ると、利益が減った事実だけを切り取れば厳しい評価もあり得ます。しかし、もしその背景に、将来の付加価値創出につながる合理的な投資があり、その進捗が管理され、回収の見通しが説明できるのであれば、評価は変わります。重要なのは、投資の「量」ではなく「質」です。タカミヤには、プラットフォーム事業への転換を進める中で、現場起点の課題解決と資本市場の期待をどう両立させるかという、非常に難しくもやりがいのあるテーマがあります。私たち社外取締役は、その両立がぶれないよう、引き続き監督機能を果たしていきます。
- 加藤 タカミヤの強みは、経営理念やビジョンを掲げるだけでなく、現場に根差した形でそれを具体化しようとしている点にあります。安全・品質・効率化という建設現場の本質的課題に向き合い、社会インフラを支えるという使命感を持ちながら、同時に会社としての持続的成長も追求する。その姿勢は、今後さらに重要になるでしょう。社外取締役としては、挑戦を後押ししながらも、法務・コンプライアンス・人権・労務といった視点から経営の足元を支え、持続可能な成長の土台をより強固なものにしていきたいと考えています。
- 上甲 2026年3月期は、これまでの先行投資の成果が徐々に問われるフェーズに入ります。だからこそ、社外取締役としては、収益性、資本効率、株主還元、そして成長投資のバランスをより厳しく見ていく必要があります。一方で、変革の途上にある企業にとって、短期的な数字だけで将来価値を測ることはできません。重要なのは、経営陣が課題を直視し、必要な手を打ち、説明責任を果たしながら前へ進んでいるかどうかです。タカミヤが掲げる「プラットフォーム企業への進化」が、単なるスローガンではなく企業価値の向上として結実するよう、私たちも独立した立場から建設的に関与し続けます。

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
役職	代表取締役会長 兼 社長	代表取締役副社長	専務取締役	取締役 兼 常務執行役員 経営戦略本部長 兼 Takamiya Lab.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
経歴	1992年 3月 当社入社 1995年 11月 当社取締役 ビルドテクノレンタル事業部長 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 2000年 6月 当社取締役副社長 2001年 1月 当社代表取締役副社長 2002年 6月 当社代表取締役社長 2017年 6月 当社代表取締役会長兼社長(現任) 2019年 6月 当社機材管理本部 管掌 2021年 4月 当社開発本部 管掌	1995年 3月 当社入社 1997年 6月 当社取締役 スタンバイマルメ ディア事業部 リテイル営業部長 2000年 6月 当社取締役管理部門統括部長 2001年 6月 当社専務取締役 財務部長・管理部門統括 2002年 6月 当社取締役副社長財務部長・ 管理部門統括 2005年 6月 当社副社長執行役員管理部門統括 2006年 4月 当社代表取締役副社長 2012年 4月 ホリー(株)代表取締役社長 2012年 6月 当社取締役副社長 2016年 6月 当社代表取締役副社長(現任) 2019年 4月 当社営業本部管掌、開発本部管掌 2020年 5月 (株)トータル都市整備代表取締役 社長 2021年 4月 当社機材管理本部 管掌 2022年 4月 当社Takamiya Lab.本部長	1991年 3月 当社入社 2005年 6月 当社執行役員営業本部 営業第二部長 2008年 10月 (株)青森アトム代表取締役社長 2010年 2月 当社執行役員営業本部長 2010年 6月 当社取締役(現任) 2013年 5月 (株)ヒラマツ取締役 2014年 4月 (株)アサヒ工業 (現(株)トータル都市整備)取締役 2021年 5月 (株)青森アトム代表取締役会長 (現任) 2022年 4月 当社専務執行役員 2025年 4月 当社専務取締役(現任)	1990年 3月 当社入社 2008年 4月 当社執行役員経理部長 2010年 2月 当社執行役員経営企画室長 2011年 5月 (株)イワタ監査役(現任) 2011年 5月 (株)ヒラマツ監査役(現任) 2011年 6月 当社取締役(現任) 2015年 6月 当社常務執行役員経営企画室長 2017年 4月 当社常務執行役員経営管理本部長 2021年 4月 当社常務執行役員経営戦略本部長 (現任) 2022年 4月 当社Takamiya Lab.副本部長 運輸部準備室 管掌 2022年 9月 当社海外事業本部長 2022年 10月 DIMENSION-ALL INC.取締役 (現任) 2023年 4月 当社海外事業本部 管掌 2025年 4月 当社Takamiya Lab.本部長(現任)	1993年 3月 当社入社 2013年 4月 当社執行役員事業開発部長 2015年 4月 当社執行役員事業開発本部長 2015年 6月 当社取締役(現任) 2016年 6月 ホリーコリア(株)理事(現任) 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 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 2021年 4月 当社執行役員製造本部長(現任) グローバル調達本部 管掌 2021年 5月 ホリーベトナム(有)取締役会長 (現任) 2022年 4月 当社Takamiya Lab.副本部長(現任) 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 2025年 4月 当社機材管理本部・開発本部・グロー バル品質保証本部 管掌(現任)	1995年 7月 当社入社 2013年 6月 当社経理部長 2016年 3月 (株)イワタ取締役(現任) 2017年 4月 当社執行役員 2017年 6月 ホリーコリア(株)監査役(現任) 2018年 1月 (株)キャディアン監査役(現任) 2018年 5月 (株)ナカヤ機材監査役(現任) 2019年 5月 (株)トータル都市整備監査役 (現任) (株)青森アトム監査役(現任) 2020年 5月 (株)エコトライ監査役(現任) 2021年 4月 当社上席執行役員経営管理本部長 2021年 6月 当社取締役 兼 執行役員 経営管理本部長(現任) 2022年 4月 当社Takamiya Lab.副本部長(現任) 2022年 5月 八女カイセイ(株)監査役(現任) 2025年 2月 日建リース(株)監査役(現任)

(重要な兼職の状況)

—

—

(株)青森アトム 代表取締役会長

—

—

—

スキルマトリックス	高宮 一雅	高宮 章好	安部 努	安田 秀樹	向山 雄樹	辰見 知哉
企業経営	●	●				
営業	●	●	●		●	
技術・製造	●	●	●		●	
グローバル	●			●	●	
財務・会計				●		●
法務・リスクマネジメント				●		●
異業種経験	●	●			●	
DX	●	●		●		
サステナビリティ	●			●		●



かわかみ かずのり
川上 和伯

取締役 兼 執行役員
営業本部長
兼 Takamiya Lab. 副本部長

1990年 4月 当社入社
2005年 4月 当社東京支店長
2005年 6月 当社執行役員東京支店長
2010年 2月 当社執行役員工事部長
2013年 5月 (株)エコ・トライ代表取締役(現任)
2016年 4月 当社上席執行役員営業本部
副本部長 兼 工事部長
ホリーコリア(株)理事(現任)
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
2022年 4月 当社営業本部長
兼 Takamiya Lab. 副本部長(現任)
2022年 5月 (株)青森アトム取締役(現任)
(株)ヒラマツ取締役(現任)
(株)ナカヤ機材取締役(現任)
2022年 6月 当社取締役執行役員(現任)
2022年 10月 (株)トータル都市整備取締役(現任)
2025年 4月 当社海外事業本部 管掌(現任)



しもかわ こうじ
下川 浩司

社外取締役

1985年 4月 (株)富士銀行(現(株)みずほ銀行)
入行
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
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
2002年 6月 当社監査役
2005年 6月 当社取締役(現任)
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
2007年 4月 (株)グローバル・ヒューマン・
コミュニケーションズ代表取締役
2016年 4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)
2016年 9月 税理士法人下川&パートナーズ
代表社員(現任)
2018年 6月 (株)三ツ壺取締役



ふるいち のぼる
古市 徳

社外取締役

1972年 4月 新日本証券(株)
(現 みずほ証券(株))入社
1997年 5月 同社法人企画部長
2000年 4月 同社執行役員福岡支店長
2002年 5月 同社専務執行役員
インベストメントバンキング
第一部・第二部担当
2005年 4月 同社専務執行役員 大阪法人本部長
西日本旧営業部担当
2007年 5月 新光インベストメント(株)
代表取締役社長
2008年 2月 ネオステラ・キャピタル(株)
代表取締役社長
2009年 6月 新光証券ビジネスサービス(株)
顧問
2010年 6月 日亜興業(株)監査役
2017年 6月 当社取締役(現任)



ますの たかし
榎野 隆史

取締役(常勤監査等委員)

1986年 8月 ホリー(株)入社
2005年 12月 同社常務取締役
2006年 11月 同社専務取締役
2010年 1月 同社専務取締役 業務部長
2011年 6月 同社専務取締役 経営企画部長
2018年 1月 当社執行役員品質保証本部長
2020年 6月 当社上席執行役員
グローバル品質保証本部長
2024年 4月 グローバル生産管理部担当部長
2024年 6月 当社取締役(常勤監査等委員)
(現任)



さかたに よしひろ
酒谷 佳弘

社外取締役(監査等委員)
所有株式数:8,980株
社外取締役在任年数:2年

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
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)
2004年 7月 (株)プレサンスコーポレーション
監査役
2005年 6月 当社監査役
2006年 2月 北恵(株)監査役(現任)
2010年 11月 (株)ワッツ監査役
2011年 3月 SHO-BI(株)(現 鞋美堂(株))
監査役
2015年 6月 (株)プレサンスコーポレーション
取締役(監査等委員)(現任)
2015年 11月 (株)ワッツ取締役(監査等委員)
(現任)
2015年 12月 SHO-BI(株)(現 鞋美堂(株))
取締役(監査等委員)(現任)
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)
2022年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)



じょうこう ていじ
上甲 悌二

社外取締役(監査等委員)
所有株式数:0株
社外取締役在任年数:2年

1993年 4月 弁護士登録(大阪弁護士会所属)
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
2001年 6月 (株)G-7ホールディングス監査役
2016年 3月 オーナンバ(株)監査役(現任)
2017年 6月 当社監査役
2019年 12月 (株)榎野組取締役
2020年 11月 (株)アキタフーズ監査役(現任)
2022年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
(株)G-7ホールディングス
監査等委員



かとう さちえ
加藤 幸江

社外取締役(監査等委員)
所有株式数:2,100株
社外取締役在任年数:2年

1969年 4月 最高裁判所司法研修所入所
1971年 4月 検事任官
(東京地方検察庁・福島地方検察庁)
1974年 5月 大阪弁護士会登録
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
2014年 4月 ダイドードリンコ(株)
(現 ダイドードリンコホールディ
ングス(株))監査役
2015年 6月 (株)山善取締役
2015年 6月 (株)日販製作所取締役
2016年 6月 (株)山善取締役(監査等委員)
2022年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
2022年 12月 弁護士法人中央総合法律事務所
シニアカウンセラー(現任)

(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 シニアカウンセラー
●	●	●	●	●	●	●
●		●	●		●	●
	●			●		
	●			●		●
					●	
	●			●		●

スキルマトリックスの定義

スキル項目	選定理由
企業経営	当社は仮設事業をはじめとした様々な事業活動を行い企業価値の向上と持続的な社会の実現を目指しています。ステークホルダーの期待に応えながらも、業界構造の変革を推進するため、常に変化する業界環境の分析を行い、最適な戦略の立案、実行する経営マネジメントスキルが必要と考えています。
営業	建設業界が抱える独特な業界構造において、顧客との関係構築は必要不可欠です。そのうえで、業界のトレンドを把握し、市場ニーズの分析を行い、最適なソリューションを提供することで、収益を最大化するスキルが求められます。マーケットトレンドをつかみ、インサイトを分析し、提供価値を多様化させたうえで交渉を行うスキルが重要と考えています。
技術・製造	金属加工技術を駆使した仮設機材の製造を行う中で、製品には利用者の作業上の安全性を担保する必要があります。製品化するためには外部の専門機関による認可が必要となり、当社においても、開発製造のプロセスにおける試験は徹底して行っています。そのうえで、製品の品質を維持・向上させながら、最適な製造体制を構築するための知見が求められます。そのため、製品開発や生産プロセスに関する専門知識を有しているだけでなく、品質管理や生産効率の向上、技術革新を推進するスキルが重要と考えています。
グローバル	当社は日本国内にとどまらず、ASEAN地域を中心に海外でも事業を展開しています。そのため、異文化や異なる産業構造、地政学などへの理解が求められ、多様な環境下において、機動性を持ちながら、戦略を立案、実行する必要があります。そのため、国外での業務経験を有しており、国際市場でのビジネス展開についての理解、異文化コミュニケーション能力やグローバル戦略を立案するスキルが重要と考えています。
財務・会計	持続的に企業価値を向上させるためには、事業推進における成長投資を行う一方で、強固な財務基盤の健全性を保つ必要があります。正確な財務状況の分析はもちろん、戦略的かつ最適な意思決定を行うスキルが求められます。これらの実行と監督のための財務会計に関する専門的な知識を重要視しています。

スキル項目	選定理由
法務・リスクマネジメント	当社が持続的かつ健全に成長を遂げるためには、法律知識をもとにした企業の法令遵守やリスク評価を徹底して行う必要があります。契約管理や事業機会に伴うリスクを認識し、モニタリングを行うだけでなく、危機対応の戦略策定を講じるスキルが求められます。コンプライアンス・法務リスクの管理を含め、各種のリスクマネジメントスキルが重要であると考えています。
異業種経験	建設業界は他の業界と異なり、独特な業界構造を持っており、特有の慣習があります。デジタル化の動きは遅く、多くを人手に頼る業界のため、業界の変革が進まず、考え方や働き方が固定化されています。変革を推進するためには、異業種での業務経験により培われた多様な視点やイノベーション、柔軟な思考力と適応力が必要だと考えています。
DX	建設業界の持続的な発展において、専門知識を有した人材の不足は長期的な課題であり、労働力不足を解消するための省人化や生産性向上、ノウハウの蓄積は必要不可欠と考えています。当社においても、事業遂行に向けて、AIなどのデジタルテクノロジーを有効活用することで、課題の解決だけでなく、付加価値の高いサービスを展開することで、新たな価値の創出を目指し、ビジネスモデルの転換を推進します。そのため、IT・DXに関する知識が重要と考えています。
サステナビリティ	当社では持続的な社会の実現、持続的な企業価値の向上のために、サステナビリティ経営を進めており、優先的に取り組む課題として、マテリアリティを特定しています。事業環境が変化の中で、このマテリアリティを経営の中心に据え、環境や社会への配慮した施策を実行、監督することが必要であり、サステナビリティに関する国際潮流の認識と課題把握などの知見やスキルが重要であると考えています。

執行役員

青木 哲也

上席執行役員
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

相原 栄三

上席執行役員
経営管理本部 人事部長

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 機材購買部長

江田 宏

執行役員
製造本部長付部長
兼 ホリーベトナム(有)代表取締役社長

植田 真史

執行役員
グローバル品質保証本部長
兼 Takamiya Lab. 副本部長

川畑 貴史

執行役員
経営戦略本部 経営企画室長

石川 秀樹

執行役員
経営管理本部 安全管理部長

大高 孟

執行役員
営業本部 営業企画室長

高橋 賢

執行役員
製造本部・機材管理本部
Chief Innovation Officer 兼 グローバル生産部長
兼 テクニカルソリューション部長

中川 幸彦

執行役員
経営戦略本部 情報システム部長
兼 システム開発課長

高宮 嵩元

執行役員
海外事業本部長
兼 Takamiya Lab. 副本部長

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いきます。

コーポレート・ガバナンスの体制

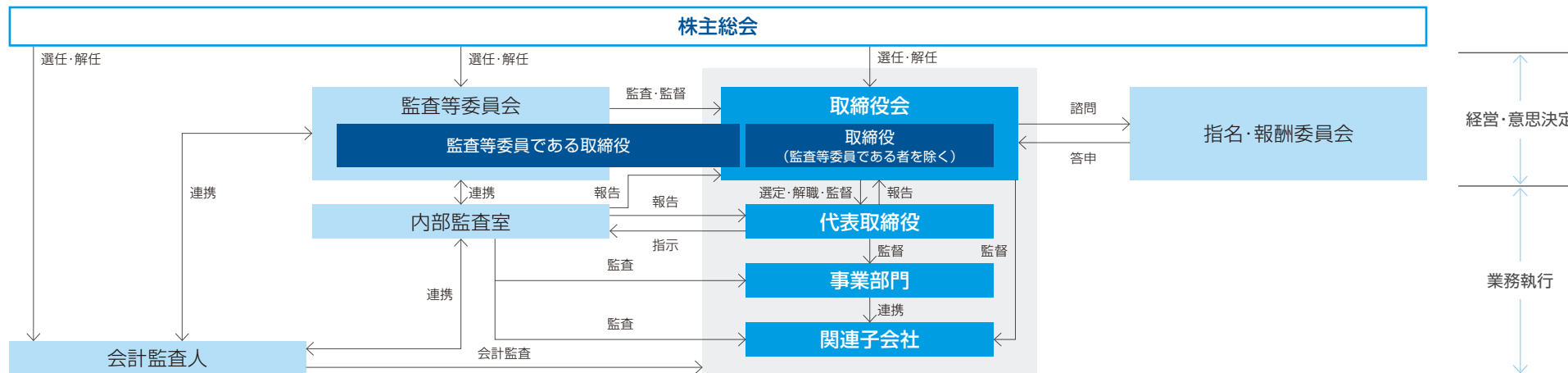
当社は、取締役会の監督機能の強化と透明性の高い経営を実現し、国内外のステークホルダーの皆様の期待に、よりの確に応える体制を構築することを目的として、2022年6月23日開催の第54回定時株主総会において必要な定款変更についてご承認いただき、監査等委員会設置会社に移行しました。取締役会による戦略指導や経営の監視、監査等委員会による取締役会およびその他重要な会議への出席と意見の発信などを通じ、取締役の職務遂行を監査する体制をとっています。経営上の重要事項の意思決定は取締役会が行い、取締役の職務執行を監督しています。また、社外取締役の起用により多角的な視点を取り入れ、重要な意思決定を行える仕組みを構築するとともに、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 (2025年6月29日現在)



取締役会（2025年3月期）

取締役会人数 13名
(うち社外取締役 5名)



※独立役員

取締役会 開催回数

定例 12回／臨時 5回

取締役会 出席率

取締役出席率 99%
監査等委員出席率 94%

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。

● 決議事項

株主総会に関する事項、決算に関する事項、役員の変動に関する事項、予算および事業計画に関する事項、固定資産および不動産に関する事項、管理職人事・組織変更に関する事項、資金調達に関する事項、子会社に関する事項など

● 報告事項

事業報告(営業報告および人事関連報告)、監査報告、内部監査実施状況報告、ESGに関する報告、取締役会実効性に関する報告、政策保有株式に関する報告、インシデント報告など

監査等委員会（2025年3月期）

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)



※独立役員

監査等委員会 開催回数

定例 12回／臨時 1回

監査等委員会 出席率

監査等委員出席率 96%

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。

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

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
柘野 隆史	13回／100%	10回／100%
酒谷 佳弘	16回／94%	13回／100%
上甲 悌二	13回／76%	11回／85%
加藤 幸江	17回／100%	13回／100%
清水 靖	4回／100%	3回／100%

氏名	取締役会 出席回数／出席率	専門性
辰見 知哉	17回／100%	財務、会計
川上 和伯	16回／94%	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

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います。

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 (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. 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役候補者は、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、役員の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、取締役会または監査等委員会にて十分審議を尽くし、指名・報酬委員会に諮問、答申を受けたくうえで株主総会に付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る指名・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、2025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ました。取締役のトレーニングの充実や、個々の取締役のリスク管理意識をより一層高める必要があるなど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。

取締役会の充実化に向けた取り組み

当社は、持続的な成長かつ中長期的な企業価値の向上を実現するために、取締役会の充実化に取り組んでいます。取締役会は業務の執行の決定を迅速に執行機関に委任し、経営のスピードを速め、その執行状況を適切に監督するとともに中長期的な経営課題・方向性などに関するテーマの討議を行っています。取締役会の構成は、中長期の事業戦略や経営課題に則り、必要となる専門知識や業務経験などの多様性を考慮することで、議論の実効性を高めています。また、取締役会における討議の活発化には、情報の事前提供が不可欠と考えています。取締役に対する取締役会資料の事前配付に努め、担当役員による議事についての詳細な説明など、関連する情報やデータを用いて、適切な情報提供を行っています。取締役会当日は効率的かつ効果的に議論を進めることができるように取り組んでいます。

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、当社グループの長期継続的な成長性ならびに企業価値の向上を図るべく株主利益に立脚した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。その内容は、職位別の「基本報酬」、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※」により構成されています。ただし、監督機能を担う社外取締役および監査等委員についてはその職務に鑑み、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、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、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めるため業績指標(KPI)を反映した金銭報酬とし、各事業年度の連結営業利益を達成した場合、定められた係数によって算出さ

れた額を毎年、一定の時期に支給しています。中長期のインセンティブである株式報酬は、株主総会で決議された範囲内において信託を設定し、信託を通じて当社内規の職位係数に基づき算出した金額に相当する株数を毎年、一定の時期に付与するとともに、中期経営計画の業績指標などの達成度に基づき算出した金額に相当する株数を中期経営計画終了後、一定の時期に支給しています。当社株式の給付に先立ち、当社との間で、譲渡制限契約を締結することにより、在任中に給付を受けた株式については、退任までの間、譲渡などによる処分を制限します。これにより単年度だけでなく中長期的な視点で業績や株価を意識し、企業価値向上を動機づける設計となっています。

2025年3月期における当社の取締役および監査等委員に対する役員報酬の額は以下のとおりです。

※2025年3月期における中長期的なインセンティブは「株式報酬型ストックオプション」です。

役員区分	報酬額の総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額(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(監査等委員および社外取締役を除く)	322	268	—	50	7
監査等委員(社外取締役を除く)	12	12	—	—	2
社外役員	19	19	—	—	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. 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)。また、別枠でストックオプションの報酬限度額は2022年6月23日開催の第54回定時株主総会において、年額150百万円以内(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)と決議されています(当該定めに係る役員の員数:7名)。

3. 監査等委員である取締役の報酬限度額は、2022年6月23日開催の第54回定時株主総会において年額50百万円以内と決議されています。各監査等委員の報酬額は、監査等委員の協議により決定しています(当該定めに係る役員の員数:4名)。

監査報酬の内容など

2025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	2024年3月期		2025年3月期	
	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	38	—	41	—
連結子会社	—	—	—	—
計	38	—	41	—

2025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	2024年3月期		2025年3月期	
	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	7	2	7	2
計	7	3	7	3

(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。

ステークホルダー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、当社ウェブサイト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	個人投資家向け説明会 (参加者数:延べ約400人)	担当役員がスピーカーとなる説明会を定期的に開催しています。開催日時は、当社IRサイトにてご案内しています。
アナリスト・機関投資家向け	<ul style="list-style-type: none"> 決算説明会開催および動画配信:年2回 個別ミーティング:年70回 	年2回開催している決算説明会では、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。当日の資料および動画は、当社IRサイトにてご覧いただけます。
IRサイト	https://corp.takamiya.co/ir/ 個人投資家向けサイト 「3分で分かるTAKAMIYA」公開 個人投資家向け動画 「CEO Interview Movie」公開	情報開示の適時性と公平性確保のため、適時開示資料をはじめ、アナリストレポートやヒストリカルデータなどを掲載しています。 また、事業や戦略の理解を深めていただくためのコンテンツの充実を進めています。

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。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、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。