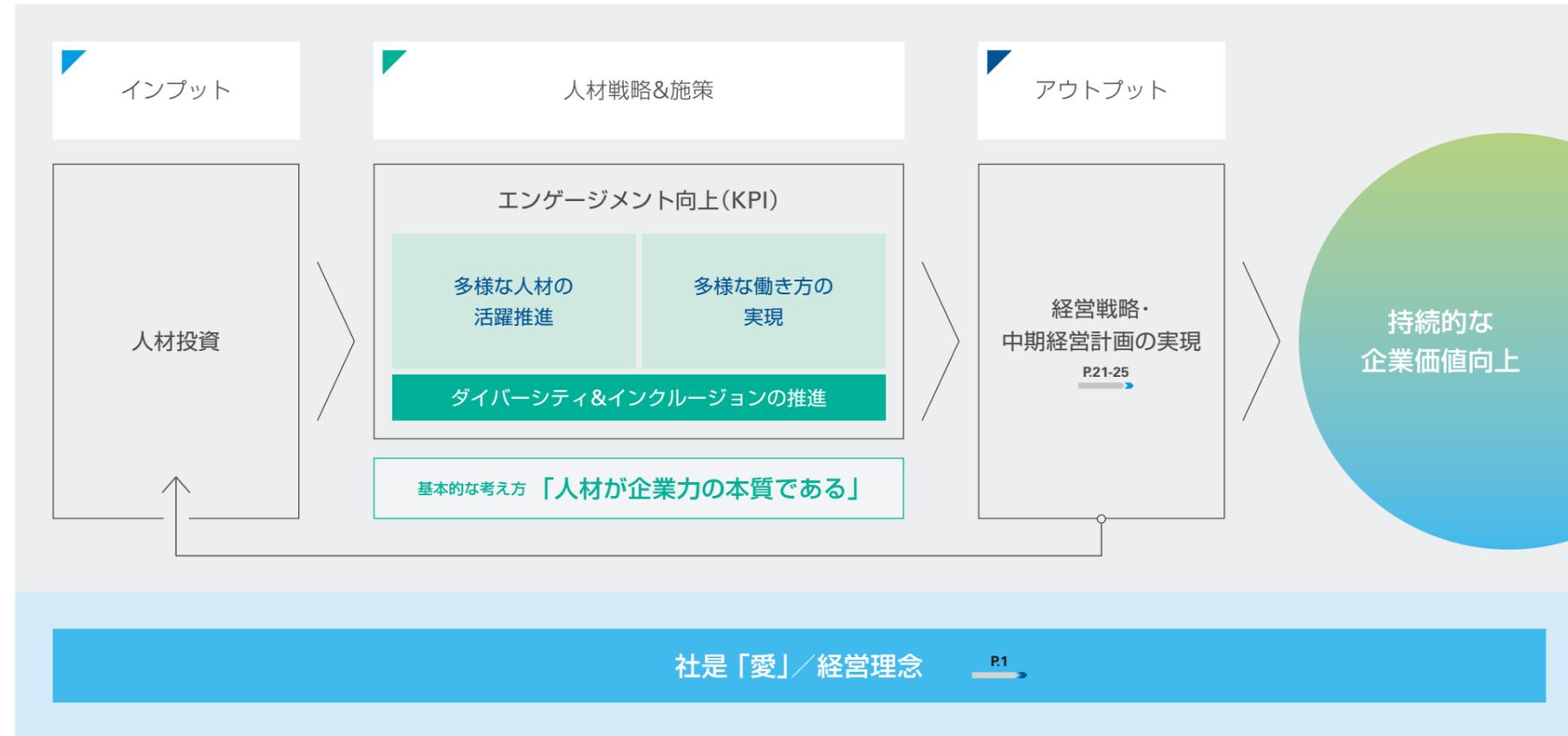


人材

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

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

女性および外国人の管理職比率向上

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2024年3月末時点で1.3%であり、当社を含め、業界の大きな課題と認識しています。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」の裾野を拡大しています。2023年3月末時点では女性および外国人の係長人数は7名で、全体を占める割合は9.6%でしたが、1年間で4名増加したことで、13.8%まで上昇しました。管理職人数、係長人数ともに、長期目標の達成はできておりませんが、今後も継続して、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・登用を推進します。

	2022年3月	2023年3月	2024年3月	長期目標
女性・外国人管理職人数 (同比率)	2名 (1.4%)	2名 (1.3%)	2名 (1.3%)	(10.0%)
女性・外国人係長人数 (同比率)	4名 (5.3%)	7名 (9.6%)	11名 (13.8%)	(20.0%)
女性・外国人総合職人数 (同比率)	5名 (23.8%)	7名 (19.4%)	7名 (38.9%)	(30.0%)

障がい者雇用

当社の2024年3月末における障がい者雇用率は2.00%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。

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。2022年3月期に当社で初めて男性社員が育休を取得し、2022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5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80%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。

報酬体系

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。さらに、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す。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。

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。

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。新任管理職研修はもちろん、若手社員へ向けたフォローアップ研修を実施しています。そのほかにも専門知識の習得を目的とした研修があり、社内外の人材が講師を務めています。情報システム室ではDX推進のもとで、情報セキュリティを徹底するための研修を実施しており、法務・コンプライアンス室では、業界や日常業務に関連したコンプライアンス違反の撲滅を徹底するための研修を実施しています。そのほかにも、マーケティングやデータドリブン研修等を実施することで、能力の向上、エンゲージメントの向上に努めています。

研修一覧	
●新入社員研修	「早期戦力化」をテーマに毎年4月から1ヵ月間実施。ビジネスマナーからプラットフォーム営業まで幅広く学習。研修終了後は各部OJT研修へ移行。
●新任管理職研修	毎年4月に新任管理職者向けに研修を実施。マネジメントの基礎編から、財務研修・労務管理研修、本年度はDX研修も実施。
●管理職向け研修(スポット)	人事制度変更等に合わせ、随時開催。パワハラ・セクハラ対策等もこちらで展開。
●階層別研修(～7年目)	1、3、7年目は集合型の階層別研修を実施。リーダークラスになるまでをフォローし、マインドセットを中心に講座を開講。懇親会等も交えエンゲージメント向上に努める。

スキルアッププロジェクト

1年目から5年目の社員を対象に、基礎的なビジネススキルの習得から社内制度や事業理解を促進するための研修を実施しています。当プロジェクトは研修参加者と年代に近い若手社員が企画しており、必要に応じて、外部講師を招くなど、若手に必要なスキルの向上を目指しています。最終的には、事業計画を作成し、経営陣へ向けてプレゼンテーションをしており、早いタイミングで経営や管理、事業開発など、様々な経験をすることで、知識の習得が可能になります。

分科会

2023年3月期より、プラットフォームの利便性や安全性の向上を促進するために、分科会を立ち上げました。各分科会は事業本部長が監督し、実務を行うリーダーのもとでプロ

ジェクトが進行されます。メンバーには若手社員が多く起用されているだけでなく、部署を横断して構成されているため、ボトムアップでの意見を募ることができ、多様な観点でアイデアの創出が可能になります。分科会ごとに設定された目的の達成のため、必要に応じて、ほかの分科会との連携、メンバーの補充なども行います。また、随時進捗状況などを公開することで、社内の参加希望を募ります。2024年3月末時点では17*の分科会があり、既存のサービスやシステムのブラッシュアップ、新規サービスの開発、「Takamiya Lab. West」の活用、プラットフォームビジネスの普及など、様々な観点からプロジェクトを推進しています。

*不定期開催の1分科会を含む

分科会一覧	
●試験機活用分科会	●地域戦略分科会
●最速サービス分科会	●メディア戦略分科会
●機械化推進による可視化分科会	●安全教育訓練分科会
●Innovation Hub建設分科会	●物流改革分科会
●Innovation Hub内部展示分科会	●OPERA開発分科会
●プラットフォーム(Iq-Bid)分科会	●ビジネスモデル「可視化」分科会
●OPERAレンタル(ポイント還元含む)分科会	●Innovation Hub運用分科会

*一部社外秘の分科会の記載は除いています。

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。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。

多様な働き方の実現

オフィス改革

プラットフォームの推進のためには、従来の考え方にとらわれない環境が必要になります。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反面、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、リニューアルを進めています。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。



名古屋支店



新潟支店



札幌支店

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。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。

コイン制度

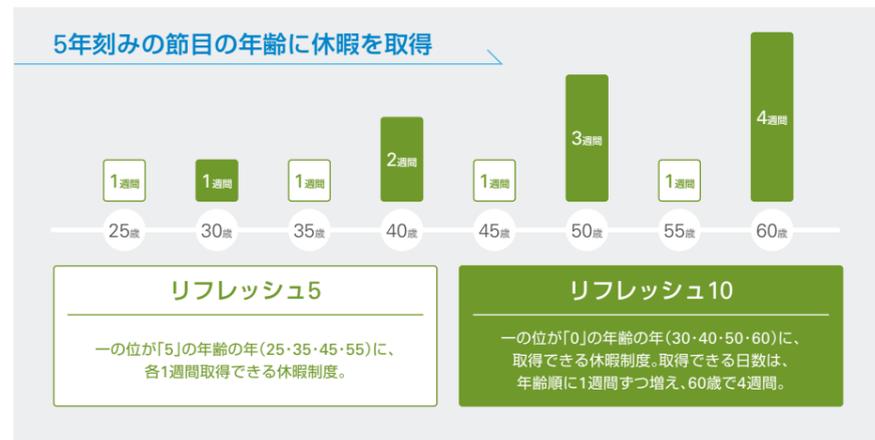
2022年4月より、コイン制度のテスト運用を始めました。地域や部署の繁閑差を活用した助け合いを進め、全社の生産性向上を目的とした人事制度です。DXの推進により、リモートワークなどの多様な働き方ができるようになったことで、勤務地や部署に関わらず、拠点間のサポートが容易になりました。サポートを受けた部署は相手部署に対して、報酬化することができる「コイン」を支払います。地域や時期によって繁閑差が大きい建設業界で限られたリソースで、業務負担を分散することで、残業削減はもちろん、スキル向上・業務の標準化につながります。当社の強みである「人」に着目し、企業理念である「社員同士が思い合い、常に切磋琢磨しながら成長できる環境」をつくる一つの柱になっています。また、拠点間の連携が進んだことにより、転勤や部署異動の必要がなくなるために、本人が希望しない転勤の廃止を目標に掲げています。



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は、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1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。ほかにも、結婚記念日休暇や誕生日休暇などがあります。

リフレッシュ休暇制度



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つ目が、経営層の考えや、プラットフォームにおける取組などにフォーカスした情報誌「Compass」、2つ目が新入社員紹介などを中心としたカジュアルな情報誌「こんばす」でそれぞれ年間に2回ずつ刊行されます。そして、3つ目が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するウェブ社内報の「Compass+」です。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しています。社内の情報

を収集することができる場を多く設けていることにより、事業内容への理解が深まり、情報の共有がされにくい若手社員でも、積極的な発信が可能になります。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。

シェア制度

プラットフォームの推進に向けては、限られたリソースの有効活用が必要不可欠です。そして、ヒトやモノ、カネに限らず、情報に関する共有を進める必要もあります。当社では、社員間で業務効率の改善のための取り組みや業界知識等を共有する「シェア制度」があります。投稿された「シェア」はすべての社員が閲覧することができるようになっており、有用なシェアが他部署へ展開された事例が数多くあります。

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。表彰の基準には定量評価と上司などの推薦があり、さらに各事業本部長による推薦で決定します。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が付与されます。

アワード一覧

● ルーキーオブザイヤー	若手社員のフレッシュな視点で当たり前を見直し、自ら行動を起こすことで成果を上げた若手社員を表彰し、ロールモデルをつくることで非受賞者に気づきを与え若手育成につなげることが目的。
● ワークデザインアワード	部署全体で工夫し、試行錯誤を重ね、「動きやすさ」と「生産性」を両立し、会社に取り組んでいる様々な働き方改革や、生産性向上の取り組みに前向きに取り組んで、成果を上げた部署を表彰することで、非受賞者に気づきを与え働き方改革の浸透を図ることが目的。
● ベストマネージャー賞	部下や同僚からのエンゲージメントが高いマネージャーを表彰し、マネジメント手法を紹介することで、他の社員に気づきを与え、経営と社員をつなぐマネジメントの強化のために、自身のマネジメントに取り入れてもらい、マネージャー全体のレベルアップにつなげることが目的。
● Awesome Business Project	スピード感をもって既存の課題解決や新規事業・サービスを構築していくうえで不可欠なプロジェクトチームの成果を表彰することで、前向きなプロジェクト参画および能動的なプロジェクト立ち上げを促進し、自走する組織の定着を図ることが目的。

TOPICS

設立55周年記念イベント“JOIN! TAKAMIYA”

当社は2024年6月に設立55周年を迎えました。同年10月には55周年を記念して、社員向けのイベントを開催しました。2019年に開催した50周年イベントの際には「Keep Transforming」を掲げ、この5年間、プラットフォームによるビジネスモデルの転換や社員の意識改革など、様々な面でトランスフォームを推進してきました。本イベントは、「Keep Transforming」を推進するために、この5年間の変化を振り返るとともに、変化できていないこと、これから必要な変化を再確認し、変化の気づきを社員に与えることを目的として、企画されました。本イベントの企画は、入社7年目までの若手社員が中心となり、企画メンバーの大半は50周年イベント以降に入社しています。変化の最中に入社した社員が会社に何を感じているかを議論しながら企画設計されました。

本イベントはオンラインで各拠点の様子を中継する形式で開催されました。パンデミックを経て、リモートワークが当たり前となり、Web会議システムの導入や情報の可視化など、ITツールの利用が普及したことを背景に、働き方の変化をイベントの形式にも反映し、当社グループの国内の全ての拠点へオンラインで配信しました。

5年間の変化を確認するために、社員に対して、社内の取り組みについて、オンラインアンケートツールを利用し、意見を募りました。全国でリアルタイムに社員の意見を共有することができ、ボトムアップの定着や各種人事制度の浸透など、各取り組みについての課題や、年齢や役職等による意識ギャップが明確になったで、変化を促進させるきっかけとなりました。

また、「Keep Transforming」の推進に欠かすことができない若手社員による「タカミヤの未来を描くトークセッション」が行われました。さらなる変化のために、異なるバックボーンを持つ7名の社員が、自身が感じる「業界や会社の非常識な常識」について討論しました。「ローカルルールが多すぎる」「所属する部署で働く場所や時間に制限が多く発生すること」など、多様な意見が上がる中、「建設業界＝男性にニーズが集まりやすい職場」という偏見が根付いていることを課題視するような意見には、多くの方の意識や働き方が変わっていけば、これまで「営業＝男性」というイメージが定着していた状況が変わり、より多様な人材が力を発揮できる職場が実現されるだろうと、次々に意見が上がりました。若手社員がそれぞれの描く未来について発信したことで、会社全体の行動変革のきっかけとなりました。

60周年、そしてその先の未来を描き、「多様な人材による、多様な働き方の実現」を推進するイベントになりました。



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嚢など、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、積載運搬効率が良いため、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を削減します。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、軽量化の効果と合わせて、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%削減され、温室効果ガスの排出量の削減に寄与しています。

電炉での原材料調達

当社は仮設機材の安全基準を可視化するために、実大試験器による強度試験を行っており、安全基準が可視化されると、経年化により、基準に抵触して廃棄される機材が発生します。仮設機材は安全性を確保できなくなった時点で、廃棄が必要になり、従来ではそれらの廃棄物はスクラップとして高炉でリサイクルされ、新たな製品の原材料となります。当社はこれらの廃棄品において、高炉ではなく、電炉でのリサイクルを進めています。電炉は高炉と比較して、温室効果ガスの排出量を4分の1程度に抑えることができます。ま

た、電炉で生成された原材料を用いて、新たな製品の製造を行います。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利用されるサイクルを構築し、循環型社会の実現に貢献します。

機材Base

機材Baseでは製品を車両に積み込む際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分程に短縮することができます。それにより積み込み待機中の車両から排出される温室効果ガスの量を削減します。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、フォークリフトの導入数全体の約20%を占めています。また、同施設内に設置した太陽工発電により、電力の自産自消を行っています。

PV関連製品

PV関連の製品の製造販売により、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やソーラーカーポートの「POGERO」を製造販売しています。これまでに設置された太陽光発電関連設備は累計で272件となり、DC設置容量は50kWを突破しています。



安全

基本的な考え方

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

仮設機材をレンタル供給するためには、厚生労働省や仮設工業会によって定められた、品質管理基準をクリアする必要があります。当社は、業界基準に準じるだけでなく、独自の品質管理基準を採用することで、安全性を確保しています。仮設業界では、足場の経年劣化に関する具体的な数値は示されておらず、真に安全性を確保し、事故を防ぐためには、経年強度を数値化することが不可欠です。当社は、実大試験器を利用した製品の耐久試験の実施、第三者機関による性能試験を定期的に行うことで、経年強度の数値化を目指します。確かなデータに基づき、安全性に優れた仮設機材を提供することで、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」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。現場を巡回し、適切な施工方法の指導を行うだけでなく、ウェアラブルカメラ等を活用し、遠隔地からの現場指導も実施しています。また、安全意識向上のため、当社社員はもちろん、顧客に対して足場・安全衛生Work shopや法定教育を実施しています。実製品と映像技術を組み合わせたの研修により、現実に近い環境での受講が可能となっています。足場利用における基礎知識だけではなく、専門知識の習得が可能になり、安全な工事現場づくりを支えます。

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、大幅に多くの台数のカメラを設置し、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。顧客の機材を管理する「OPE-MANE」サービスを提供していることもあり、機材の管理整備状況はサービスの安全性を担保することになります。顧客に安心してサービスを利用していただくために、デジタル技術を駆使し、エビデンスを蓄積します。



左から

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

経営体制のさらなる高度化を目指して

～タカミヤの中長期ビジョンとガバナンス戦略～

社外取締役・監査等委員の職責を果たすうえで大切にしていること

酒谷 はじめに、タカミヤの社外取締役を務めるうえで大切にしていることをお話ししますと、私は公認会計士ですので、会社の財務方針や投資戦略などについて、時には取捨して空気を読まないで意見を述べることを信条としています。社外取締役の職務を全うするためには、ほかの取締役や執行役員から信頼されることが不可欠ですし、そのためには外部の専門家の立場から意見や提言を忌憚なく述べるのが重要だと考えています。

上甲 会社が何らかの問題を抱えているときや間違いが起こりそうなときにストッパーの役割を果たすのが社外取締役であり監査等委員です。タカミヤは透明性ある社内風土を醸成してきましたが、それでも社内で何か起こっているかを社外取締役だけで正確に把握することはなかなか難しいのが現実です。内部監査室や常勤監査等委員と連携をとりながら、適切に情報収集を行い、取締役会に上程される議案について、その妥当性や公正性をしっかり審査するよう努めています。

加藤 私も経営の意思決定に疑問がある場合は質問や自身の考えを率直に申し上げてきました。執行サイドの粗探しをするのではなく、会社がより良い方向に進むための助力を行ってきたと思っています。社外取締役・監査等委員の大切な使命である監督機能をしっかりと果たすことは当然ですが、弁護士として、女性として、そして何よりタカミヤのファンの一員として、当社が持続的に成長していけるよう適切な助言活動を行うことも私の任務の一つだと考えています。

タカミヤのマネジメントとガバナンスに対する印象・評価

上甲 タカミヤは事実上のオーナー企業で、取締役会においても高宮社長が主導的な役割を担っています。ただ、一般的に認識されるオーナー企業の特徴と異なるのは、高宮社長がほかの取締役の声に真摯に耳を傾け、ステークホルダーの意思を尊重した経

営を行っていることでしょうか。これはタカミヤの自由闊達な企業文化を反映したものと言えるかもしれません。私たち社外取締役も社長に付度することなく自由に意見を表明できますし、経営の透明性はしっかり担保されています。

加藤 事業の運営においても、ガバナンスにおいても、良い意味で高宮社長の指導力が際立つ会社だと感じています。取締役就任前に高宮社長とお会いする機会があったのですが、タカミヤプラットフォームの可能性について熱く語っていらしかったのが印象的でした。取締役会でも、各部門を統括する取締役に対してポイントを押し付けた鋭い質問をされており、その的確さに驚くことも少なくありません。社長と取締役の「掛け合い」を見ていると、役員一体感と、何でも言い合えるフラットで開かれた企業風土を実感します。



酒谷 高宮社長のリーダーシップと開かれた企業風土、それは上甲取締役や加藤取締役が指摘されたとおりだと思います。私が少し気になっているのは、取締役会において、社内の取締役が自身の管掌部門、統括分野に限定して話をされるケースが多いということ。会社の将来ビジョンや中長期戦略はトップマネジメントに委ねているということかもしれませんが、企業としてのあり方や方向性について取締役全員で深く議論していくことも必要な時期に入ってきているのではないかと感じています。

タカミヤグループの将来構想と「中期経営計画2024-2026」

酒谷 タカミヤは現在、2027年3月期までの3年間を対象とする「中期経営計画2024-2026」を推進しています。さきほど、もっと取締役全員による議論が必要だという話をしましたが、中期経営計画の策定については、今後の方向性について、根本的な議論を

交わす必要はなく、その骨子が速やかに決定されたという印象があります。それは、新たな計画がそれ以前に確定していた中長期の構想に沿ったものであり、いわば戦略の執行プロセスを数値化・可視化したものだったからと言えるでしょう。

上甲 タカミヤは中期経営計画の策定以前から、仮設市場において先行的なポジションを獲得するために積極的な設備投資を実行してきました。計画の根幹をなすプラットフォーム戦略は従来の取り組みの延長線上にあるもので、これまでの取り組みを成果として刈り取るステージに位置づけられます。プラットフォーム企業のコンセプトが業界の在り方を根底から変えるものであったため、中計の経営ビジョンを「バラ色の未来図」と受けとる人もいたと聞いていますが、私たちはこれまでに積み上げてきた戦略・施策の先にある「必然的な企業像」だと捉えています。



加藤 私は2022年の6月に社外取締役に就任しましたが、その段階で高宮社長の頭には、プラットフォームビジネスのあるべき姿がしっかりと描かれていたと思います。ですから、取締役会で改めて、タカミヤの進むべき方向性について議論を行う必要はなかった。また高宮社長はプラットフォームビジネスをただ単に当社の収益拡大に資する取り組みと捉えるのではなく、業界全体の利益に寄与する新たな挑戦と位置づけておられた。タカミヤプラットフォームの有用性とそこに託された理念を業界の内外に発信・訴求しながら、産業社会の発展に貢献していくことが私たちの使命と言えるでしょう。

上甲 本年8月に導入した業績連動型株式報酬制度も、中期経営計画を遂行するうえで一つ

の力となると考えています。当社は2022年以降、ストックオプション制度を運用してきましたが、取締役および執行役員の報酬と当社の株式評価の連動性をより明確化するために、業績連動型株式報酬制度の導入を決定しました。当社社員の責任感と経営への参画意識をさらに高めるうえで大きな意味を持つ施策だと考えています。

ガバナンスのさらなる強化に向けて取り組むべき課題

酒谷 次にタカミヤのガバナンス上の課題についてお二人の意見を伺いたいと思います。私は5年後、10年後を見据えて、取締役会の人員構成をどのようにするのか、取締役のスキルをどのように向上させていくのかが重要な課題だと認識しています。ガバナンスの実効性をさらに高めるために、どのような体制を構築していくかという点については、サクセッションプランに係わる議論を重ね、現時点から周到に詰めておくべきでしょう。

上甲 取締役や執行役員が、高宮社長のビジョンや方針をしっかりと理解・共有し、当事者意識を持って経営に当たることが、タカミヤがさらなる成長を追求していく上で最重要の経営課題だと言えるでしょう。経営のトップと同じ目線でものごとを考え、戦略・施策の実行を主体的に担っていく。決して簡単なことではありませんが、経営陣相互の意思統一と緊密な連携こそ、継続的な成長の前提条件だと考えています。

加藤 タカミヤの役職員には真面目な人が多く、それが誠実で実直な企業文化を生み出してきました。当社が業界や一般社会から信頼されているのも、そうした風土があつてこそだと感じています。ただ、誠実であるがゆえに、高宮社長の長期構想に込めて業界や市場の変革に挑もうとする意見がやや控えめになることを感じています。タカミヤは業界を変えようとしているのだから、自由な発想とその共有を大切にしながら、新しい領域にどんどん挑戦してほしいと思っています。

ガバナンスと組織における多様性の確保に向けて

加藤 お二人は取締役や社員の多様性、特に女性社員の活躍支援について、どのような考えをお持ちでしょうか。まず私の見解を述べますと、タカミヤは男性中心主義が根強い建設業界、仮設業界の中では比較的、女性が働きやすい会社だという印象を持っています。現場では女性の管理職や係長が増加していますし、会社としても女性社員のサポートや管理職への登用に力を入れています。ただ忘れてはいけないことは、女性の管理職比率や取締役比率の向上はダイバーシティの目的ではなく、多様性尊重の結果だということです。性別や国籍、信条などの属性ではなく社員を人物本位で配置し、処遇することが何より大切だと考えています。

上甲 経営幹部、特に執行役員については、もともとプロパーの女性が少ないこともあり、すぐに登用・増員するという話にはなりません。この先、10年、20年をかけて、少しずつ女性の取締役や管理職を増やしていくことになるでしょう。当社にとって役員や社員のダイバーシティは中長期の視点で取り組むべき経営テーマだと認識しています。

酒谷 私も上甲取締役の意見に同感です。仮設業界は歴史的に見て男性主体の世界でしたし、事業エリアも国内中心ですから、女性取締役の速やかな増員や外国人役員の招聘は現実的ではありません。むしろ重視したいのは、経験や専門分野の多様性です。すでに大手企業の経営経験者や弁護士等の専門職については貴重な人材を確保していますが、今後はタカミヤプラットフォームの進化に不可欠なDXやITの専門家を取締役に起用していく必要があるのではないのでしょうか。



タカミヤの未来と社外取締役が果たすべき使命

酒谷 最後に、タカミヤの将来と社外取締役の果たすべき使命について私の見解を述べたいと思います。当社の取締役会と監査等委員会はともに本来の機能を果たしており、ガバナンスの実効性は十分に担保されているものと認識しています。また、高宮社長の主導のもと、人材の育成や職場環境の整備にも力を入れ、その成果は離職率の低下という数字に現れています。今後の中心課題としては、中期経営計画の着実な実行による経営ビジョンの具現化を第一に挙げたいと思います。そのためにも、社内・社外を問わず、取締役や執行役員のあいだで、より活発かつ自由なディスカッションを重ねていくことが大切です。

上甲 東証の要請を機に、建設・仮設業界でも資本コストと株価を意識した経営が強く求められるようになってきました。当社の取締役会においても、生産性の向上や適正な株式評価の獲得に関して意見交換が行われることが増えてきました。社外取締役・監査等委員としての私の役割は、経営に対する監督機能と助言機能を発揮しながら、中期経営計画の進展をしっかりとリードしていくことです。不毛な価格競争に巻き込まれないよう、タカミヤプラットフォームの一層の市場浸透を通じて、建設・仮設業界の「ブルーオーシャン」を切り拓くことが肝要であり、それが事業体として存続するための唯一の道だと信じています。

加藤 お二人が言及された通り、私も<業界初の足場プラットフォーム企業>への飛躍を謳った中期経営計画を着実に進捗させていくことが、タカミヤの今後に向けた最重要課題だと考えています。タカミヤプラットフォームは新たな収益源というだけでなく、業界や社会の在り方を変えていく革新的な取り組みですし、日本の農業を強くする当社のアグリ事業と並んで、持続可能な経済社会を形成するための原動力となるでしょう。高宮社長や酒谷取締役、上甲取締役、そしてほかの役員の方々と一緒に、タカミヤの挑戦を支えていきたいと思っています。

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	榎野 隆史	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) 所有株式数:8,980株 社外取締役在任年数:2年	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	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
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(現任) 2021年 4月 当社開発本部 管掌(現任)	1995年 3月 当社入社 1997年 6月 当社取締役 スタンバイマルチメディア事業部 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 当社常務取締役 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 ホリイ(株)代表取締役社長 2012年 6月 当社代表取締役副社長(現任) 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(現任) 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(現任) 2022年 4月 当社Takamiya Lab.本部長(現任)	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)トータル都市整備)取締役(現任) 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(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(現任) 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(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) 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 グローバル調達本部 管掌 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 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 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 ホリイコリア(株)監査役(現任) 2018年 1月 (株)キャリアン監査役(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)	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 当社執行役員工務部長 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 工務部長 2021年 4月 当社上席執行役員兼日本統括部長 兼 工務部長兼東京支店長 2022年 4月 当社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営業本部長兼 Takamiya Lab.副本部長 2022年 10月 (株)トータル都市整備取締役(現任) 2023年 4月 当社取締役 兼 執行役員西日本統括部長(現任) 兼 工務部長兼営業推進部長	1985年 4月 (株)富士銀行(現)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)開業 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 (株)ヒラマツ取締役(現任) 2016年 4月 税理士法人下川&パートナーズ 代表社員(現任) 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) 2018年 6月 (株)三ツ里取締役	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 同社執行役員関西支店長 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・第二担当 2005年 4月 同社専務執行役員 大阪法人本部長 西日本営業部担当 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)	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)	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 ジェンバ・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 北東(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 靴美堂(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 靴美堂(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)	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)G7ホールディングス 監査役(現任) 2016年 3月 オーナンバ(株)監査役(現任) 2017年 3月 当社監査役 2019年 12月 (株)榎野相取締役 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)	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 タイドードグループホールディ ングス(株)監査役(現任) 2015年 6月 (株)山善取締役 2015年 6月 (株)日販製作所取締役 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)
(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 シニアカウンセラー
スキルマトリックス	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

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掴み、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。
技術および製造	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
法務および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等のデジタルテクノロジーを有効活用することで、課題の解決だけではなく、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等の知見やスキルが重要であると考えています。

執行役員

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
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

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 ホリーベトナム(有)代表取締役社長
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	

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。**

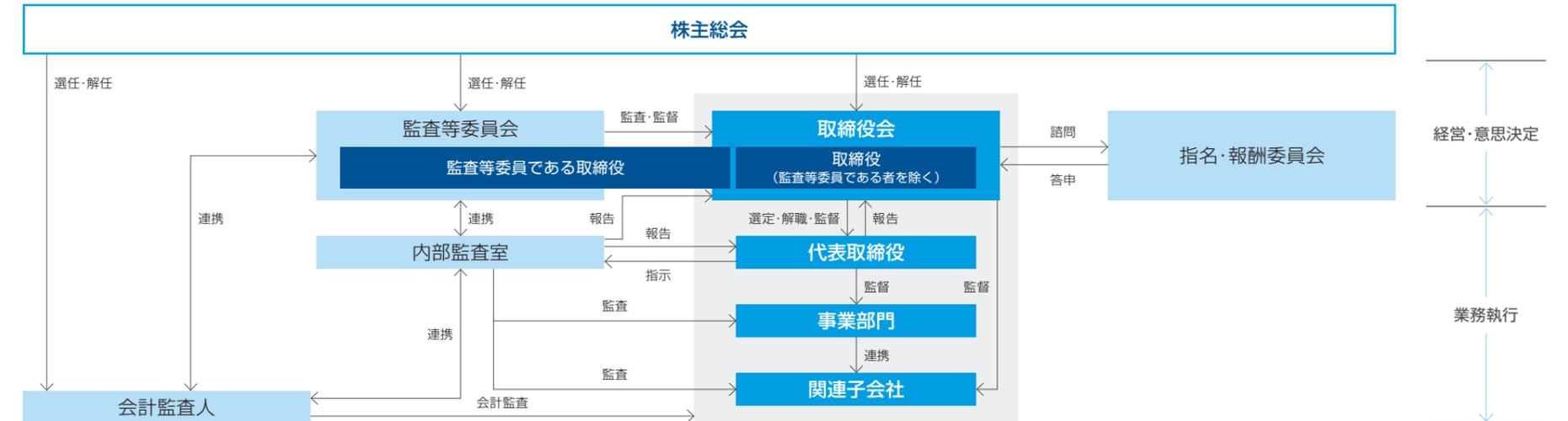
安全で付加価値の高い仮設機材の安定供給を基本軸として、クオリティの高い企業活動を進め、当社グループのみの発展ではなく顧客と業界全体の利益のため、業界の地位向上に向けた取り組みにも力を入れています。

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。

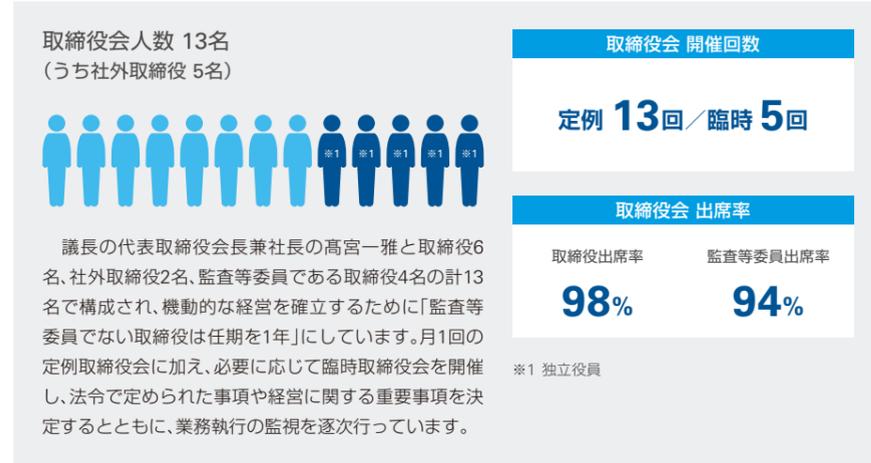
コーポレート・ガバナンスの体制

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、よりの確に応えうる体制を構築することを目的として、2022年6

コーポレート・ガバナンス体制図（2024年6月29日現在）



取締役会（2024年3月期）



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

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	18回 / 100%	経営
高宮 章好	16回 / 89%	経営、営業
安部 努	17回 / 94%	営業
安田 秀樹	18回 / 100%	財務、会計
向山 雄樹	18回 / 100%	海外、経営、新規事業

監査等委員会（2024年3月期）



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。

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	専門性
辰見 知哉	18回 / 100%	13回 / 100%	財務、会計
川上 和伯	18回 / 100%	13回 / 100%	営業、技術製造
下川 浩司	18回 / 100%	9回 / 69%	税務、会計
古市 徳	18回 / 100%	13回 / 100%	金融、財務、経営

※清水靖は2024年6月26日に任期満了のため、退任しています。

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

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、独立性に問題が無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・報酬委員会へ諮問、答申を受けたうえで株主総会へ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等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、2024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等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出来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へ委任し、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・方向性等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等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布に努め、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、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付ける「株式報酬※」により構成されております。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等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、譲渡等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付ける設計となっています。

2024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。

※2024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)	314	263	0	50	7
監査等委員(社外取締役を除く)	10	10	—	—	1
社外役員	24	24	—	—	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

2024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	2023年3月期		2024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	36	—	38	—
連結子会社	—	—	—	—
計	36	—	38	—

2024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 (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	—	16	—	0
連結子会社	6	1	7	2
計	6	18	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	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サイトにのご案内しています。
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 	年に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。