

コーポレート・ガバナンス

【基本的な考え方】

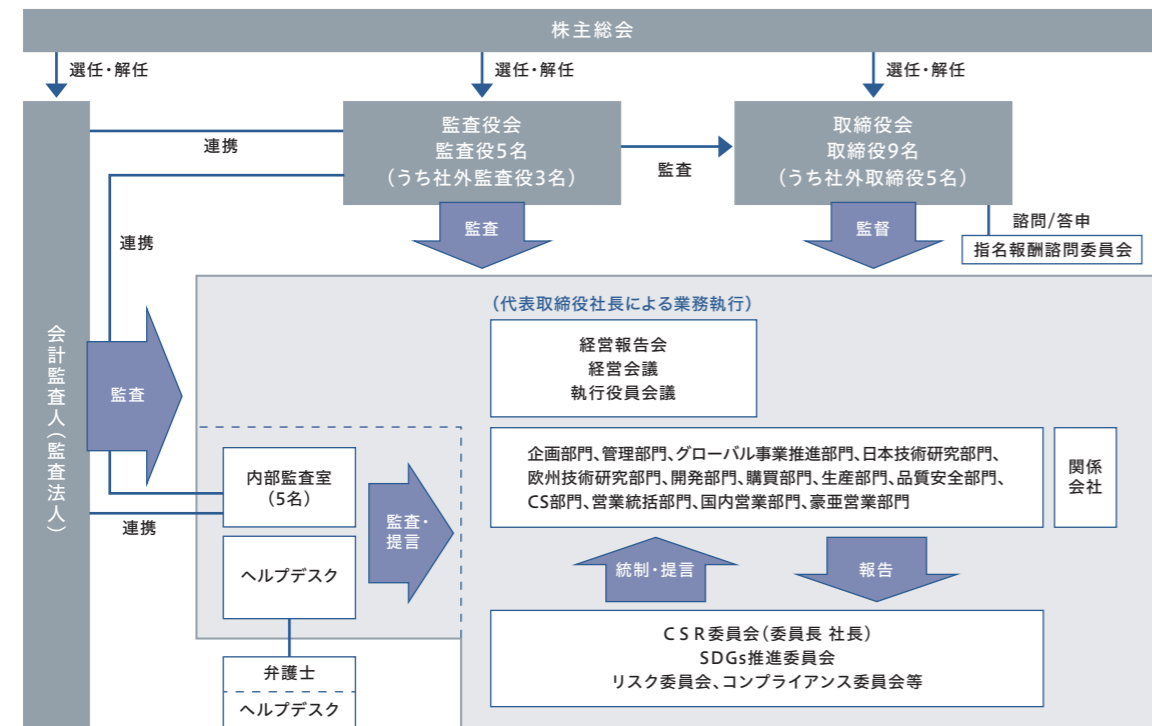
当社はコーポレート・ガバナンスを経営の透明性・健全性・効率性の確保のために、経営の重要課題の一つと位置づけています。コーポレート・ガバナンスが有効に機能するためには、経営理念などに基づき健全な企業風土を根付かせ、この健全な企業風土により企業経営（経営者）が規律される仕組み、監査役・監査環境整備・実質的な機能強化により監査が適正に行われることなどが重要であると考えています。

なお、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、タダノグループにおけるコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方などを明らかにしています。

詳細はウェブサイトに掲載



ガバナンス体制図



ガバナンス体制の変遷

| 年月 | 施策内容 |
|-----------|---|
| 1999年 4月 | 執行役員制度導入 |
| 2005年 10月 | CSR委員会・リスク委員会・コンプライアンス委員会設置 |
| 2006年 4月 | 内部統制室設置 |
| 2006年 5月 | CSR憲章・CSR規範制定、内部通報制度の導入、内部統制システム構築の基本方針制定 |
| 2008年 4月 | J-SOX委員会設立、J-SOX経営者評価体制の構築 |
| 2008年 6月 | 社外取締役選任(2名) |
| 2014年 9月 | タダノグループ経営規程制定 |
| 2015年 4月 | 内部監査室設置 ([内部統制室]を[内部監査室]に改称し、監査機能強化) |

| 年月 | 施策内容 |
|-----------|--|
| 2015年 12月 | コーポレートガバナンス・ガイドライン制定 (コーポレートガバナンス・コードに対応) |
| 2016年 4月 | 任意の指名諮問委員会設置 |
| 2017年 4月 | 任意の指名報酬諮問委員会の改編 |
| 2019年 1月 | タダノグループコンプライアンス規程制定 コンプライアンス担当役員設置 |
| 2019年 7月 | コンプライアンス室設置 |
| 2020年 6月 | 譲渡制限付株式報酬制度の導入 |
| 2021年 6月 | 社外取締役の増員(3名→5名) 筆頭独立社外取締役の選定 業績連動報酬制度の導入 |

各会議体・委員会などの説明

取締役会

取締役会は取締役9名(うち社外取締役5名)で構成され、当社の企業価値の最大化と、収益力・資産効率などの改善を図るため、経営計画などを定めその実行を推進し、また、内部統制システムやリスク管理体制を整備することで経営判断における取締役の適切なリスクテイクを支え、その役割・責務を適切に果たしています。

経営報告会/経営会議

社長の意思決定を補佐する審議機関として、業務執行の報告と情報共有化を図る「経営報告会」(メンバー:取締役・執行役員・監査役)および経営に関する戦略討議を行う「経営会議」(メンバー:社長・常務以上の執行役員等)を設け、原則毎月1回開催しています。

リスク委員会

タダノグループの事業リスクについて、リスクマネジメントの推進、監督を行うリスク委員会を設置しています。当社社長の指名する委員長、各部門を代表する部長以上の委員で構成しており、原則年2回、社内のリスクの洗い出しと評価を行い、リスク毎に対応部署を定めて対応策を推進し、実績のレビューを行うことでリスクマネジメントの強化を図っています。

監査役会

監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成され、各監査役が有する高い専門性と情報をもとに、独立した客観的な立場で権限を行使し、適切に判断して取締役の業務執行を監査することができる体制を確保しています。

指名報酬諮問委員会

指名報酬諮問委員会は、社内取締役2名、社外取締役4名および社外監査役1名の7名で構成され、取締役・監査役候補者および執行役員の指名、取締役の報酬の決定ならびに後継者計画等について、取締役会の諮問機関として、公正性および透明性の確保に資するために、その内容を審議し取締役会に報告します。また、執行役員の報酬の決定に際し、代表取締役社長の諮問機関として、公正性および透明性の確保に資するために、その内容を審議し代表取締役社長に報告します。

執行役員会議・役員合宿

各執行役員の業務執行と執行役員間の連携を強化するため「執行役員会議」(メンバー:社長・執行役員)を原則毎月2回以上開催しています。また、経営戦略の集中討議の場として「役員合宿」を年2回開催しています。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価につきましては、コーポレートガバナンス・ガイドラインの第34条に記載しております。2022年度における取締役会の実効性評価について、全取締役・全監査役14名を対象に取締役会評価アンケートを実施し、その分析結果を踏まえた意見交換を行いました。その結果、当社取締役会の仕組みが、その構成・役割・運営において適切で、また社外取締役が取締役会を含む一連の議論の実効性に貢献していることを取締役会が確認しました。したがって、取締役会の実効性は十分確保されているものと評価しております。

なお、昨年の実効性評価で課題として指摘のあった、執行と監督の役割明確化に対しては、組織体制変更による業務執行責任の明確化等を実施し、今後も継続的に改善してまいります。また、取締役の多様性や中期経営計画・後継者プランニングに関する議論、サステナビリティやリスク管理の取り組みを進め、さらに実効性の高い取締役会の実現を目指してまいります。

コンプライアンスの取り組み

コンプライアンス確保のための体制

「CSR憲章」「タダノグループコンプライアンス規程」に従って、グループ社員全員が法令や社会のルールを遵守し、また高い倫理観をもち、透明・健全かつ誠実な事業活動に取り組んでいます。推進体制として、当社社長が指名したチーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)がタダノグループのコンプライアンス体制全般に関わる事項を所管し、コンプライアンスに関する施策を監督することとしており、グループ各社に任命されたコンプライアンス・オフィサー(CO)が、各社のコンプライアンス体制に関わる事項を所管することとしています。また、CCOを委員長とし、タダノの各部門を代表する部長以上の委員で構成するコンプライアンス委員会を設置しています。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、原則年2回開催しており、コンプライアンスに関する課題共有・討議、およびグループ会社の活動報告などを行っています。また、コンプライアンス委員会は啓発ツールなどによる法令遵守の教育研修によってコンプライアンス意識の啓発を行うとともに、法令遵守対策の支援などを実施し、コンプライアンス体制の強化を図っています。

コンプライアンスの浸透活動

日常業務におけるコンプライアンス上の問題を解説した「コンプライアンス読本」を、全社員に配布し、各職場では朝礼などにおいて適時、読み合わせを行っています。また、毎月e-ラーニングを活用した社員向けのコンプライアンス研修を実施しており、具体的テーマについて、必要に応じ、集合研修も実施しています。

内部通報制度

社員が違法または不適切な行為などに関する情報を会社に通報できるよう内部通報制度を設け、社内窓口のほか、社外の弁護士事務所にも窓口を設けています。また、社内規程により通報者の秘匿と不利益取扱いの禁止を定め、通報者の保護を図っています。なお、法令違反行為などを確認したときは、コンプライアンス委員会へ報告することとしており、さらに、当該違反行為などが重大と認めるときは、直ちに調査結果に対する対応策についての意見と共にこれを社長および監査役に報告することとしています。

社外取締役座談会

風通しの良いコミュニケーションが、健全で活気ある組織文化を支える。多様性に富んだチームでONE TADANOとなり、未来に向かって歩んで欲しい。

2023年5月10日、社外取締役5名による座談会を初開催しました。
(各取締役のプロフィール詳細については、P35-37の「役員紹介」もご参照ください)



金子 順一 | 石塚 達郎 | 村山 昇作

大塚 聡子 | 藤沼 宏一

コーポレート・ガバナンスにおける社外取締役の役割とは？

—— タダノがはじめて社外取締役を選任したのは2008年でしたが、ずっと社内の取締役がマジョリティを占める状態が続いていました。しかし2021年に社長が交代し、社外取締役も3名から5名に増員されました。さまざまな経歴・バックボーンをお持ちの皆さんですが、各自の「社外取締役としての役割」や「タダノの現状」についてどう認識していますか？

村山 私はこれまで多くの企業で経営に関わってきました。3年前はじめてタダノの会議に参加した時、意見を述べる人が正直少ない印象でしたが、経営体制の変化と会議体の見直しや改善の働きかけによって、会議で発言する人の数や充実の度合いは相当に増えてきている印象です。「コミュニケーション・風通しの良さ」はガバナンスの必要条件の一つでしょうが、会議の活性化とともに組織内でのコミュニケーションも改善しつつあると感じています。

大塚 私はタダノの社外取締役になったことがきっかけで「経営」も勉強させていただくようになったという状況ですが、他社の女性取締役の皆さんとの勉強会にも参加しています。そこで学び、他社の状況も理解した限り、現在のタダノは取締役会構成をはじめとして十分な制度・取り組みが進んでいることを認識しました。

石塚 おっしゃるように制度や取り組みは先行していますが、加えて我々社外取締役に対する社内の方からの情報開示が非常にオープンでフランクというのは、他社の社外取締役を経験した上で感じている特徴ですね。何か質問したことについてもスピーディかつ真摯に答えてくださるのでありがたいと感じています。

藤沼 社外取締役の役割は、その多様性を活かして協力し、他社や他業界の経験も踏まえて監督をしていくことだと考えています。ステークホルダー全体の要請とさまざまな社会課題を見極め、タダノが「企業の社会的責任」を果たせるよう貢献していきたいですね。

金子 私は就任してまだ1年なので十分な評価基準を持ち合わせていませんが、直近でも各会議体のメンバーや進め方が大幅に見直され、社外取締役が関わるべきポイントも明確になって、改善していると感じています。社外取締役5人で定期的にオンラインコ

ミュニケーションを取っていますが、5人の経験や観点が多様であることが非常に興味深いです。

村山 我々は外の情報をたくさん持っていて、それを提供することはできますが、情報をどう活かすかは執行側にかかっているわけです。あまり社外取締役が発言しすぎてもいけないし、ただ聞くだけでもいけないと思っています。今は我々5人が自由に発言し、必要なものがある程度良いバランスで執行側に受け止めてもらっているのではないのでしょうか。

金子 また、昨今は検査不正の問題など、日本のものづくりに対するコンプライアンス、信頼が揺らいでいます。タダノの機械は重量物を吊り上げ、車体自体も大きく重たいので、安全が最優先であることは社会的責任として肝に銘じなければなりません。他のメーカーで言語道断な不正が行われていたことは非常に残念で、ひとたびそのような問題が起きれば企業として信頼を取り戻すのは容易ではないことを、月並みではあるが他山の石として受け止め、タダノも法令遵守を肝に銘じ、努めなければならないですね。

タダノは脱炭素社会・地球環境の改善にどう貢献すべきか？

—— タダノでは2022年4月に世界初となる「電動ラフテレーンクレーン」の日本国内向け商品化計画を発表しました。今春アメリカで開催された国際建機展・CONEXPOでも、第2弾となるアメリカ、カナダ向け電動ラフテレーンクレーンをはじめ複数の製品・構想が発表され、業界で脱炭素をリードしたいと意気込んでいます。皆さんの眼にはどのように映っていますか？

村山 自動車業界を筆頭にEVIは世の中に浸透しつつありますが、原点に立ち返って「お客さまにどのようなメリットがあるか」をしっかり把握して、伝えていくことが最優先でしょうね。個人的には、私が住んでいる街から最近ガソリンスタンドがどんどん減っているような印象も持っていて、我々が想像しているよりも早く、世の中が変化する可能性も十分にあります。10年後には逆に「誰がディーゼルエンジンを作るんだ?!」という世界が訪れるかもしれない、さらに危機感を持って取り組むべきテーマだと私は感じています。

石塚 日本人全体が「海外が脱炭素しているから日本も…」という受け身な印象も正直ありますよね。例えばイギリスの人と話をすると「自分の国で雨が降らずに災害が増えているから困っている。だから脱炭素で解決するんだ」という強い危機感・意志を持って取り組んでいます。まずは人財をいかに育てていくかがポイントだと思っています。

藤沼 大学教育の観点から言えば、新しい分野・テーマに取り組む際、まずは基礎となる知識・スキルを持つことが不可欠ですが、次に重要なのが「他者と交流すること」なんです。他の部門、他の業界、他の国の人たちと議論し、そこで問題意識を磨き、互いに学び合いながら、新たなものを見出して実現していきます。タダノの人たちもどんどん外とのつながりを広げることで成長して欲しいですね。



石塚 タダノの技術者にとっては、電動化はまだ強みとは言えない「勉強中」の分野かもしれないけれど、結局動かしたいものは「油圧機構」なんです。私は開発の皆さんと電動化についていろいろお話ししたのですが、油圧の技術とノウハウは凄いです。タダノの皆さんはたぶん自覚していないのじゃないかな。いわゆる「他流試合」をもっとやれば、外の妻さんと同時に、自分たちの「強み」も分かってくる。メーカーは意外に他流試合の機会が少ないので、意識してそういうアクションを取っていくべきだと思います。

藤沼 脱炭素社会に向けても、横並び・数値目標先行だと、どうしても「やらされ感」が出てしまいます。地球環境の保護、未来の世代に対する責任が根本にはあるわけで、我々はなぜそれに取り組むのか？使命感や哲学をしっかり持って取り組めば、モチベーションも上がると思います。会社の外にも中にも目的と成果をアピールして、誇りを持って取り組んで欲しい。

大塚 例えば宇宙開発はイノベーションに満ちているように思われているかもしれませんが、最終的な技術・アイデアというのはやっぱり過去の積み上げの先にしか無いんですね。存在しない技術を0から作ることはたやすいことではありません。ただ、大切なのは「たくさん失敗すること」と「失敗を許容できること」なんです。どれだけ組織の中でそれを意識して技術を育てていくかが大切だと思います。アイデアをたくさん出して、「それは使えない」と決めつけず、トライアンドエラーを重ねるしかありません。

石塚 私が若い頃は「お金がないからできない」ということが多かった記憶ですが、今の若い人に「やりたいこと無いの？」と聞いても「お金があったとしても時間がない」という感じなんですよ。やはり会社として意識して人と時間を割いて、成長の機会を与えることが大切なのかなと思います。やりたいことを持っている人にはお金と時間を投資すべきですよ。



村山 別の話になりますが、今世界中で技術の大変革が起きている中、私の趣味の天体望遠鏡の世界でも凄まじいイノベーションが起こっています。天体観測と言うと自分の目で望遠鏡を覗くイメージが強いですが、今は「電子観望」と言ってCMOSイメージセンサーで集積した星の像を電子的に見ることで、暗い星雲・星団が天体写真のようにリアルに見えるようになってきています。また天体観測のためには今空のどの部分を見ているか正確に知る必要がありますが、従来は手元の星図と空を何度も見比べて位置を把握していましたが、望遠鏡に映る画像をクラウドと連携してAIが解析し、望遠鏡が自分で自分の位置を認識するまでに



なっています。こうした要素技術はほとんど日本発なのですが、実際にこれらを応用してイノベーションを起こしたのは海外勢というところに、日本の課題があるのではないかと感じています。

大塚 積み上げで1から10まで自分たちで考えて形にすることが美德とされている印象はありますよね。もっと外を頼るというか、さまざまな人々・組織とコラボレーションしてアイデアを形にする部分があってもいいですよ。あと、宇宙に関しては「交通規制」も話題になっています。メガコンスレーションと呼ばれるシステムがいくつか構想されていて、実現すると、広大な宇宙でもかなり混みあうわけですが、現在は「無法地帯」に等しい状態です。そこで将来を見据えて、宇宙航行を「交通」として捉え、ルールを決めるべきではないかという議論が起きています。どうしても欧米主体でルールが作られて、日本はそれに従う、というような風向きになるのですが、日本国内の企業も連携して、経済産業省や外務省など関連省庁に問題点を説明して、積極的に議論に参加するよう働きかけているところです。建設機械の未来技術に対しても同じような動きが想定されます。

金子 技術が進む中で、社会やルールとどう折り合っていくのかという問題は難しいですよ。例えばChatGPTの活用をどうルール化するかはサミットのテーマの一つとなるくらいですから、クレーンの自動化や進化も世界的な議論になると思います。また、タダノだけが電動化を進めても充電ステーションが世間になければ普及しない。行政と連携して、インフラの充実を図るしかない。当社だけで乗り越えられる課題ではない。行政もどう達成するかはわからないので、民間の知恵を出して欲しい、困ればルールを変えます、補助金を出しますという感じなので、やはり社会全体にどういうメリットがあるのか、企業として社会に何をどう貢献するか、しっかりと考え理解することが大切だと考えます。

未来のタダノグループに対する期待・メッセージ

——「ONE TADANOの実現」も私たちの成長にとって大きなテーマの一つとなっています。一方でやや抽象的な目標ということもあって、グループ社員の中には「本当に達成できているのだろうか？我々は一つになれているのだろうか？今後どうあるべきなのか？」と不安もあつたりするのですが、社外取締役の皆さんからアドバイスやご意見をいただけませんか？

大塚 それぞれの立場や事情によって「ONE TADANO」が示すこと、思いやイメージも変わってくるでしょうね。私は「考えるきっかけ」としてのキャッチフレーズであれば抽象的な目標でもOKかなと思います。……

藤沼 キャッチフレーズに解釈が複数あるのは自然なこと。それをきっかけに議論して、時代とともに取り組むべきことも変わってくるわけだから、コミュニケーションしながらその時代の具体的な方針や戦略を決めて共有していけば良いと思います。

金子 高松にある会社がドイツの会社を買収してグローバルになった。それを考える上でのテーマ設定、世界最適生産をどう実現していくというのが現実的な問題。そのためにONE TADANOは「心合わせ」というような認識を持っています。

石塚 まず解決しなければいけないのはドイツの問題でしょう。はやく事業再生を達成して、日・独で力を合わせてグローバルで強い組織にしていく必要がある。また、現在・将来におけるお客さまの満足度を高めていくことは、営業・サービス・開発など部門を越えて、また国を越えて考えていべきテーマですので、そこでもONE TADANOを発揮して欲しいです。

金子 その延長線上で考えると日本でも海外でも「サプライヤ」との関係もONE TADANOに含まれそうですね。

藤沼 先日ドイツの子会社を視察して、日本人の社員とドイツ人の社員の間にはまだまだ距離があるものの、新しい体制になって良い方向に変わりはじめて感じています。日常から交流を深め、人材育成を進めていくことが重要ですね。それは語学力だけの問題ではなく、お互いの情報を共有し、専門知識や経験をシェアして学び合い、互いの人柄・個性を知ることでも大切です。

村山 日本とドイツだけでなく、我々はい「海外」と一口に語ってしまうが、国によって事情も意見も異なるでしょう。日本国内でも本社と支店・営業所では見ている世界が違うかもしれない。何はともあれ、対話をするほか無いでしょう。

大塚 私はこの2年間、女性社員の皆さんと座談会を何回も実施させてもらったのですが、やはり対話することで現場を理解できるようになった側面が強い。座談会の結果は人事部で取りまとめて今後の施策に活かして下さるとのこと、ぜひ引き続き連携し、応援していきたいと思っています。「組織の壁」「文化の壁」な



どと言うと、ずいぶん難易度が高くなって印象ですが、「同じタダノグループの仲間が困っていること」に対して自分なら、自分たちなら何が出来るだろうという観点で、他人事ではなく「自分ごと」で取り組んで欲しいですね。

石塚 技術的な対話というのは、空中戦にならないので有効だと思います。例えばブームの溶接技術とか、検査方法とか、各国の規制や規格について対話を増やすことで、お互いの特徴や良さ・強みを知るきっかけになって欲しいです。「歴史が違うから、国が違うから、やり方が違うんだ」で済ませず、真剣に技術的な対話をすれば、お互いを尊重することにつながると思います。

藤沼 全く同感です。研究者同士のコミュニケーションでも同じで、最も大切なのは「相互尊重」です。お互いの専門知識が共有できている上で対話をすれば、多少言語の壁があっても分かります。あと研究・開発部門にお願いしたいのは、現場とのつながりを絶対に失って欲しくないということです。象牙の塔にこもらず、お客さまの声、カスタマーサポートの声に耳を傾けて、それに応える製品の開発につなげて欲しい。



村山 例えば生産部門で「ドイツの溶接技術は進んでいる」ということを日本人が理解し、学びはじめてるのは良い傾向だと思います。もちろんドイツが日本に学ぶ部分もあるし、この1年でずいぶんコミュニケーションは進んできている印象です。お客さまのためにそれぞれ切磋琢磨しながら、タダノグループとしての強みを発揮できるかどうか。

石塚 トラブルや 이슈が絶えることは無いですから「いかに未然に防ぐか」が重要になってきます。HELLO-NETなどビッグデータや過去の知見を活用して「転ばぬ先の杖」を見出して欲しいです。先ほどの大塚さんの言葉を発展させてもらうと「社内で誰かが困っているということは、究極的にはお客さまが困っていることにつながる」わけです。その気付きを持って、お客さまの問題解決に向けてグループ一丸となって動いて欲しいですね。

取締役



多田野 宏一



氏家 俊明



合田 洋之



大塚 聡子



金子 順一



藤沼 宏一



八代 倫明



村山 昇作



石塚 達郎

多田野 宏一 代表取締役会長

1977年 4月 丸紅株式会社入社
1988年 6月 当社入社
1991年 6月 社長室長
1997年 1月 Faun GmbH(現:Tadano Faun GmbH) 取締役社長
1997年 6月 取締役
1999年 4月 取締役、執行役員常務
2001年 4月 取締役、執行役員専務
2002年 4月 代表取締役、執行役員専務
2003年 6月 代表取締役社長
2021年 4月 代表取締役会長(現任)

当社の代表取締役社長に就任以来、それまでの豊富な経験を活かしつつ、経営の中核において強力なリーダーシップを発揮し、当社グループの長期的成長に力を尽くしてきました。また、2021年4月からは当社の代表取締役会長に就任しており、今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。

八代 倫明 取締役執行役員常務、グローバルオフィサー

1986年 4月 住友商事株式会社入社
2006年 5月 ブラザ・モーターズCorp. d.b.a. マツダ・デ・プエルトリコ CEO
オート・サミットInc. 役員
2014年 4月 住友商事株式会社 船舶事業部長
2015年10月 ミネラ・サン・クリスタバルS.A.社長
サミット・マインニング・インターナショナルInc. CEO
2020年 4月 住友商事株式会社モビリティ・エア事業部長
2021年 2月 当社入社海外営業部門付部長
2021年 4月 執行役員
2022年 4月 執行役員常務
2023年 1月 執行役員常務、グローバルオフィサー
2023年 3月 取締役、執行役員常務、グローバルオフィサー、グローバル事業推進部門・営業統括部門担当、DX推進担当、グローバルオフィス(グローバルストラテジー)(現任)

総合会社における豊富な経験を活かし、当社のグローバル化推進に貢献してきました。今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。

氏家 俊明 代表取締役社長・CEO

1984年 4月 丸紅株式会社入社
2009年 4月 同社建設機械部長
2013年 4月 同社経営企画部長
2014年 4月 同社執行役員
2017年 4月 同社常務執行役員
2018年 4月 同社常務執行役員、輸送機グループCEO
2019年 4月 当社入社企画管理部門付顧問
2019年 6月 取締役、執行役員専務
2020年 6月 代表取締役副社長
2021年 4月 代表取締役社長・CEO(現任)

総合会社において長年にわたって建設機械部門に携わり、国内外の建設機械分野の豊富な経験と高い見識を有しており、当社のグローバル化推進に貢献してきました。また、2021年4月に当社の代表取締役社長に就任し、強力なリーダーシップを発揮しており、今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。

村山 昇作 取締役(社外)(筆頭独立社外取締役)

1972年 4月 日本銀行入行
1981年 2月 同行ニューヨーク事業所エコノミスト
1994年11月 同行高松支店長
1998年 6月 同行調査統計局長
2002年 3月 帝國製薬株式会社代表取締役社長
2011年 6月 IPSアカデミアジャパン株式会社 代表取締役社長
2014年 6月 東邦ホールディングス株式会社 社外取締役
2014年 7月 株式会社IPSポータル代表取締役社長
2020年 6月 当社取締役(現任)

経済、金融および企業経営に関する豊富な知識と経験を有しております。同氏には、経済、金融および企業経営に関する豊富な知識と経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

合田 洋之 取締役執行役員常務、グローバルオフィサー

1992年 4月 当社入社
2008年 4月 LE開発第一部長
2012年 4月 Tadano India Pvt. Ltd.取締役
2017年 4月 執行役員
2020年 6月 執行役員常務、開発部門担当
2022年 6月 取締役、執行役員常務
2023年 1月 取締役、執行役員常務、グローバルオフィサー、開発部門担当、グローバルオフィス(RT・TC、R&D)(現任)

開発部門の担当として重要な役割を担い、この分野における豊富な経験と高い見識を有し、当社グループの成長に貢献してきました。今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。

石塚 達郎 取締役(社外)

1978年 4月 株式会社日立製作所入社
2009年 4月 同社理事
電力グループ日立事業所長
同社代表執行役員執行役員副社長
2014年 4月 日立ヨーロッパLTD.取締役副会長
2015年 4月 株式会社日立総合計画研究所取締役会長
2016年 7月 株式会社日立総合計画研究所取締役会長
2017年 4月 日立建機株式会社代表執行役員執行役員常務
2017年 6月 同社代表執行役員執行役員常務、取締役
2020年 3月 K&Oエナジーグループ株式会社 社外取締役(現任)
2021年 4月 当社顧問
2021年 6月 取締役(現任)
2022年 3月 AGC株式会社社外監査役(現任)

総合電機メーカーおよび建機メーカーの経営者としての長年にわたる豊富な経験と幅広い見識を有しております。同氏には、経営者としての長年にわたる豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社において業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

大塚 聡子 取締役(社外)

1986年 4月 株式会社東芝入社
1995年10月 スタンフォード大学大学院留学
2007年 4月 日本電気株式会社入社
2015年 7月 ロケット協会男女共同参画委員会(由女)事務局(現任)
2017年11月 日本電気株式会社宇宙システム事業部 第一宇宙システムグループエキスパート
2018年 3月 慶應義塾大学 博士(システムエンジニアリング学)取得
2019年 4月 日本航空宇宙学会男女共同参画委員会幹事
2021年 4月 当社顧問
2021年 6月 取締役(現任)
2022年 4月 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA) 有人宇宙技術部門有人宇宙技術センター 主管研究開発員(現任)
2022年 5月 日本航空宇宙学会庶務理事(現任)

国際宇宙ステーションのロボットアームの開発や男女共同参画委員会等で培った豊富な知識と経験を有しております。同氏には、製品開発や男女共同参画委員会等で培った豊富な知識と経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

金子 順一 取締役(社外)

1976年 4月 労働省入省
2007年 8月 厚生労働省大臣官房長
2008年 7月 厚生労働省労働基準局長
2012年 9月 厚生労働事務次官
2015年 4月 大正大学地域構想研究所客員教授
2017年 7月 ポストン・コンサルティング・グループ シニアアドバイザー
2019年 6月 公益社団法人全国シルバー人材センター 事業協会会長(現任)
2022年 3月 当社顧問
2022年 6月 取締役(現任)

厚生労働省労働基準局長、厚生労働事務次官などの要職を歴任し、雇用・労働行政分野におけるコンプライアンスおよび人材戦略に関する高度な専門知識と豊富な経験を有しております。同氏には、雇用・労働行政分野におけるコンプライアンスおよび人材戦略に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

藤沼 宏一 取締役(社外)

1990年 4月 一橋大学経済学部専任講師
1992年 4月 一橋大学経済学部助教授
1998年 4月 一橋大学大学院経済学研究科助教授
2000年 4月 一橋大学大学院経済学研究科教授(現任)
2011年 4月 一橋大学大学院経済学研究科長・経済学部長
2014年12月 一橋大学長
2020年12月 当社顧問
2021年 6月 取締役(現任)

経済学に関する高い見識および大学運営における豊富な経験を有しております。同氏には、経済学に関する見識および大学運営における豊富な経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

取締役会の構成

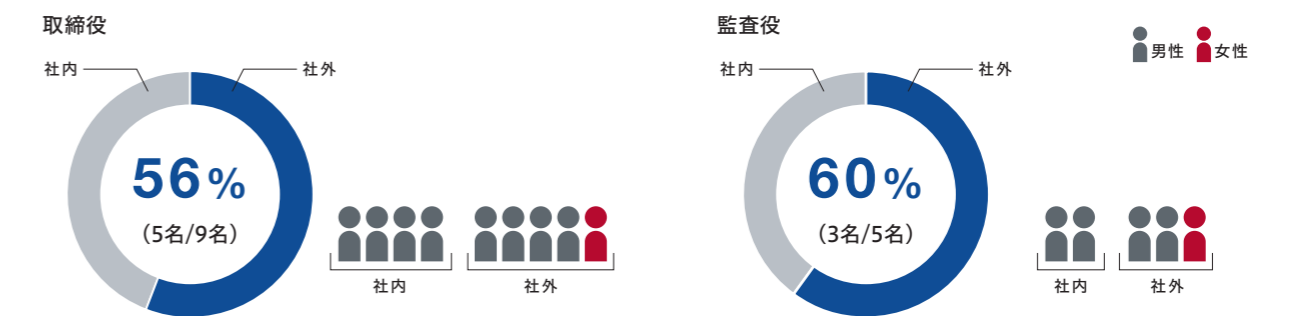
当社では、知識や経験、能力のバランスを考慮し、取締役を選任しております。

取締役が特に有する専門性

| 氏名 | 経営 | ガバナンス リスク管理 | 財務・会計 | 製造・技術 研究開発 | マーケティング 営業 | グローバル 経歴 |
|--------|----|----------------|-------|---------------|---------------|-------------|
| 多田野 宏一 | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 氏家 俊明 | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 合田 洋之 | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 八代 倫明 | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 村山 昇作 | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 石塚 達郎 | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 金子 順一 | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 藤沼 宏一 | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

※上記一覧表は、取締役の有する全ての知見を表すものではありません。

取締役・監査役の社外役員比率



役員報酬

監査役



池浦 雅彦



藤井 清史



渡辺 耕治



加藤 真美



鈴木 久和

池浦 雅彦 常勤監査役

1981年 4月 当社入社
1999年 7月 タダノ東京販売株式会社代表取締役社長
2005年 4月 西日本支社中国支店長
2008年 4月 東日本支社長
2009年 4月 国内営業企画部長
2012年 4月 執行役員、国内営業部門担当補佐
2021年 4月 当社顧問
2021年 6月 常勤監査役(現任)

当社関係会社における経営経験および営業部門を中心に当社業務に関する豊富な経験と知識を有しており、これまでの執行役員としての実績を踏まえ、監査役として職務を適切に果たすものと判断しております。

藤井 清史 常勤監査役

1985年 4月 四国化成工業株式会社
(現:四国化成ホールディングス株式会社)入社
1990年 4月 シャープ株式会社入社
1991年 7月 当社入社
2009年 4月 営業管理部長
2009年 6月 Tadano Faun GmbH取締役
2015年 2月 グローバル事業推進部長
2017年 4月 経理部長
2019年 8月 Tadano Demag GmbH CFO
2022年 9月 当社退職
2023年 3月 常勤監査役(現任)

当社において経理部長を経験し、当社のドイツ子会社(Tadano Demag GmbH)のCFOを務めるなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有していることから、監査役として職務を適切に果たすものと判断しております。

渡辺 耕治 常勤監査役 社外

1980年 4月 香川県警察官拝命
2010年 4月 香川県警察本部捜査第一課管理官
2014年 3月 香川県警察本部捜査第一課長
2020年 3月 高松南警察署長
2021年 2月 香川県警察本部生活安全全部地域監
2022年 6月 当社常勤監査役(現任)

コンプライアンスに関する豊富な知識と経験を当社の監査体制に活かしていただけると判断しております。

加藤 真美 監査役 社外

1986年 4月 日本アイ・ビー・エム株式会社入社
1997年 4月 弁護士登録(現在に至る)
1998年 1月 桜丘法律事務所入所(現在に至る)
2012年 4月 第二東京弁護士会副会長
2016年 6月 前澤化成工業株式会社社外取締役(現任)
2018年 7月 株式会社ビジョナリーホールディングス社外取締役監査等委員(現任)
2021年 6月 当社監査役(現任)

弁護士としての専門的見地および企業法務に関する豊富な知識と経験ならびに社外役員としての経験を当社の監査体制に活かしていただけると判断しております。

鈴木 久和 監査役 社外

1977年 4月 住友商事株式会社入社
2003年10月 同社文書総務部長
2008年 8月 同社広報部長
2011年 4月 住商情報システム株式会社常務執行役員
2011年10月 SCSK株式会社常務執行役員
2012年 6月 同社代表取締役専務執行役員
2016年 4月 同社代表取締役副社長執行役員
2019年10月 当社顧問
2020年 6月 監査役(現任)
2021年12月 株式会社CRI・ミドルウェア社外取締役監査等委員(現任)

企業経営、コンプライアンス、コーポレート・ガバナンスに関する豊富な知識と経験を有しております。また、SCSK株式会社においてIR・財務の分掌役員を経験するなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。これらを当社の監査体制に活かしていただけると判断しております。

基本方針

当社の取締役報酬に関しては、定款の定めに従い、2021年6月25日開催の第73回定時株主総会決議により、取締役の報酬限度額は年額450百万円以内(うち社外取締役分は年額80百万円以内)、また2020年6月25日開催の第72回定時株主総会決議により、取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の総額について、前記の報酬限度額の内枠で、年額90百万円以内として承認を得ています。個々の取締役(社外取締役を除く。以下同じ)の報酬は、各取締役の職責を

踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、①固定報酬(金銭報酬)②変動報酬としての業績連動報酬(金銭報酬)および③非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬で構成するものとしています。社外取締役の報酬は、その役割と独立性に鑑み、固定報酬(金銭報酬)のみとしています。

固定報酬(金銭報酬)の決定に関する方針

取締役の固定報酬(金銭報酬)は、月例の固定報酬とし、他社水準や従業員給与の水準を考慮した役位別の手当と基本報酬で構成されています。社外取締役の固定報酬(金銭報酬)は、月例の固定報酬とし、他社水準や職責を考慮して決定しています。

業績連動報酬(金銭報酬)の決定に関する方針

取締役の業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、連結当期純利益を業績指標として支給額を決定し、上記固定報酬と合わせ月例で支給しています。具体的には、連結当期純利益の金額に連動した0%~50%の支給率を定め、以下の算定式で決定しています。なお、支給率については、経営環境の変化に応じて適宜見直しを行うものとしています。

$$\text{業績連動報酬} = \text{役位別基本報酬} \times \text{業績指標に基づく支給率}$$

非金銭報酬などの決定に関する方針

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、非金銭報酬などは譲渡制限付株式としています。毎年4月の取締役会において取締役への譲渡制限付株式の付与を決議して、5月に1年分を一括して付与することとしています。

具体的な付与株式数は、年間の基本報酬総額の36%に相当する金額を、譲渡制限付株式の付与に関する取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値を基礎として決定された1株当たりの払込金額で除した数としています。

なお、譲渡制限付株式は、右記の内容を含むものとしています。

①譲渡制限および譲渡制限期間

取締役は、譲渡制限付株式について、付与日から当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を退任する日までの間、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない。

②無償取得事由

任期中の正当な理由によらない途中退任、法令または社内規則の違反その他譲渡制限付株式を無償取得することが相当であると当社の取締役会で定める事由に該当した場合、当社は、付与した譲渡制限付株式を無償で取得する。

金銭報酬と非金銭報酬などの割合の決定に関する方針

金銭報酬と非金銭報酬などの内容および割合は、以下のとおりです。

| 取締役 | 〈金銭報酬〉 | | 〈非金銭報酬〉 |
|-------|-----------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| | (固定報酬) 役位手当+基本報酬 約65% | (業績連動報酬) 基本報酬×支給率(25%) 約15% | (譲渡制限付株式報酬) 基本報酬×36% 約20% |
| 社外取締役 | 固定報酬 100% | — | — |

(注) 1. 業績連動報酬は、連結当期純利益の金額に連動した支給率を25%と仮定した場合です。
2. 取締役および社外取締役の個人別の報酬については、取締役会は公正性と透明性を確保するため、事前に過半数が独立社外取締役で構成される指名報酬諮問委員会に諮問し、その答申を踏まえて決定しています。
3. 役員ごとの報酬については、報酬などの総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。