

G O V E R N A N C E

ガバナンス



Contents

Integrated Report 2024

- 35 コーポレート・ガバナンス
- 37 社外取締役座談会
- 41 役員紹介
- 44 役員報酬

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

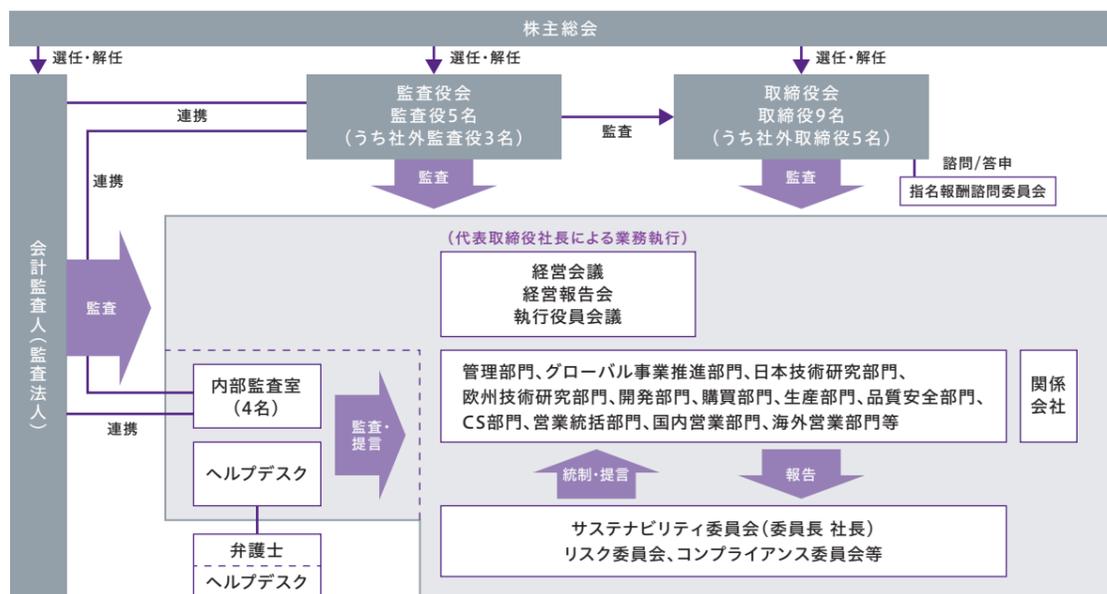
当社はコーポレート・ガバナンスを経営の透明性・健全性・効率性の確保のために、経営の重要課題の一つと位置づけています。コーポレート・ガバナンスが有効に機能するためには、経営理念などに基づき健全な企業風土を根付かせ、この健全な企業風土により企業経営（経営者）が規律される仕組み、監査役の監査環境整備・実質的な機能強化により監査が適正に行われることなどが重要であると考えています。

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	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)
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)

年月	施策内容
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
2024年 1月	タダノグループサステナビリティ憲章制定

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、年2回、社内のリスクの洗い出しと評価を行い、リスクごと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。

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、当社ガイドラインの第34条に記載しています。2023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

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

「タダノグループサステナビリティ憲章」「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、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。

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5名および社外監査役1名の8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

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。

ものと評価しています。

なお、昨年の実効性評価で課題として指摘のあった、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への取り組みについては、オフサイトミーティング等を活用した議論などにより、一部対応が進んだものの、引き続き改善を進めてまいります。本年度からは年間計画を立てながら、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

おおつか あきこ
大塚 聡子かねこ じゅんいち
金子 順一むらやま しょうさく
村山 昇作たでぬま こういち
蓼沼 宏一いしづか たつろう
石塚 達郎

欧州事業再建のプロセスを通じ、
真の「ONE TADANO」の実現を期待
自由闊達な議論で担保される
取締役会のガバナンス

前中期経営計画を振り返って評価できる点と課題と感ずることは何でしょうか？

石塚 当社は製造してお客さまに納めてサービスまで行う、バリューチェーン全体をカバーしている会社であり、それぞれの段階で付加価値をつけられるという特徴を持っています。その強みを生かし、製品面では新しい機種種の開発が順調に進みました。特に電動ラフテレーンクレーン「EVOLT」を市場に投入できたことは一番大きな成果であり、タダノが未来に向けて発展していく上で重要な開発であったと感じています。

せることができました。ただ、業績目標は、売上面では達成できた一方で利益面では目標数値に届きませんでした。これはひとえにドイツ企業を買収したことによるものです。前中計期間は、真のグローバル企業に脱皮するための産みの苦しみを味わった時期であったと思います。

村山 ここ数年、世界が脱炭素化へと動きが加速する中、電動化への布石をいち早く打ったことで、タダノの技術力を世界に広く認知さ

金子 新しい中期経営計画を作るにあたっては、取締役会で出された課題をふまえ、ドイツ事業の再生、新事業展開、それを支える人材基盤の強化について、特に時間を割いて議論をしました。

中期経営計画(24-26)における欧州事業再編についてどのように評価されますか？

村山 ドイツ事業の再建に向けて何が課題なのかを探るため、私たち社外取締役も現地に出向いて社員と対話をしました。新中計では、具体的な課題をふまえ、工場再編などの方策を明確に打ち出すことができました。2019年にDemagクレーン事業を買収した当初、日本国内の社員は対岸の出来事と感じていたと思いますが、現在は生産現場の社員の方も現地に出向いて技術交流を図っており、タダノが目指す「ONE TADANO」に近づきつつあると感じています。

することを決めました。日本の工場にとってはデジタル技術も含め、ものづくりにイノベーションを採り入れる大きなチャンスです。ドイツのものづくりの良さを生かしながら、サプライヤー様が作りやすいように設計し直すことができれば、ゲームチェンジのチャンスもあります。お互いにリスペクトして良いものを採り入れ、タダノ全体が強くなっていくことを期待しています。

蓼沼 ドイツ事業再建のために優秀な人材を日本から送り込んでいると聞いています。社員が共感しあって、同じように喜んだり悲しんだりすることができてはじめて「ONE TADANO」になったといえると思います。トップから社員に至るまでしっかりと交流して、相互にリスペクトすることができれば、自ずとドイツ事業の再生は見えてくると思っています。



金子 村山さんが話されたとおり、課題を明確にしたことで執行役の皆さんが非常に詰めた検討を行い、Tadano Demag GmbHの工場再編、日本とドイツの機能分担など処方箋をきっちりと示すことができたと感じます。新中計期間では、それをしっかり実践に移していくことが大切です。

大塚 ドイツ事業の再生については、数値では見えないガバナンスやコミュニケーションののところについても着目すべきだと感じています。今後は、打ち出した対策を根気強く現場に浸透させていくことが大事だと考えています。

石塚 ドイツの生産能力と組織をスリム化するとともに、オールテレーンクレーンについては機種別に集約し、小型については日本で生産

新事業展開の取り組みについてどのように評価されますか？

金子 電動化製品「EVOLT」の海外展開を進めるほか、電動化も含め技術開発力を生かして新たな製品を開発していくという意気込みが伝わってきます。挑戦していく意欲はとても大事だと思います。また、長野工業(現:タダノユーティリティ)が私たちの新しいグループの一員になり、高所作業車についても海外も含めて意欲的に展開していく方向性を示せたことも大きな成果だと感じています。

石塚 新しい中計の期間は、タダノの技術開発陣にとって、社会から求められていることにフォーカスできるチャンスの時期です。というのも、これまでは欧州、アメリカ、日本それぞれでディーゼルエンジンの排ガス規制強化に伴い、エンジンの載せ替えに時間を費やしてきました。それが一段落した今、技術者が本当にやりたいと思えることができる状況にあります。しかもドイツの素晴らしい仲間、情報、マーケットを生かすこともできます。タダノの制御技術、油圧技術は世界に誇るべき技術です。それを生かして、ぜひいろいろなことにチャレンジして欲しいと思っています。そのためには、クレーンを知り尽くした社員がさらに技術力を磨くことのできるサポートを行うとともにチャレンジできる環境を用意してあげることが大事だと考えています。

蓼沼 環境対応製品については、電動化の積極展開とともに脱炭素製品のラインナップの拡充にも努めており、これらを含めた「Tadano Green Solutions の推進」の取り組みは非常に高く評価できます。ただ、大型のクレーンについてはエンジンがまだ必要で、そこは技術開発の進歩を待たなければなりません。

GOVERNANCE

「Vision2040」への期待と課題について、ご意見をお聞かせください

藤沼 新中計では、タダノの若手社員+取引先ほか外部メンバー約30名で構成された社内横断プロジェクトの「Vision 2040 プロジェクト」で、タダノが目指す近未来像を示す取り組みも取り入れられました。我々の世代から見ると、果たしてこんなことができるのだろうかと思うような若い感性に基づいた斬新なアイデアも出されており、頼もしく感じます。その近未来像を具体的なプロジェクトに落とし込んでいくためには、AIやデータサイエンスなどの専門的人材が必要であり、会社として後押ししていくことが大切です。先進的な企業から学ぶなど、外部の知見を生かすことも大切です。私たちも、若者たちの夢が実現できるよう支えていきたいと思っています。

村山 中計の策定段階から現場の若い世代の社員がどのように関わっていくかが課題だと思います。自分たちが作った計画だと感じることができれば、実現性は格段に高まるはずで。取締役の中にも若い世代の社員が入るということも考えてよいのではないのでしょうか。



キャリア形成の一つの道筋としていったん取締役を経験してから現場に戻ってもいいわけです。そのような大胆な人事もしながら、若い人たちの感性を計画に落とし込んでほしいと思います。投資家目線のエクセレントカンパニーが必ずしも社員目線のそれと一致するとは限りません。優秀な人財を採用するためにも、社員から見た、優れた企業とはどういう姿かたちなのかという議論を進めるべきだと思います。

大塚 人財を育てるにしても、育てる相手がいないと話になりません。そのためには、外から見てタダノという会社が魅力的でなければなりません。女性の社員が辞めていってしまうという問題がよく議論されるのですが、女性社員に限らず若い世代の社員も辞めていってしまうケースも多々あります。そう考えると、今タダノで働いている社員さんたちがいかに魅力的で、外から見てすぐいきいきと仕事をしているかが伝わり、こんな風に仕事ができるならタダノで働きたいと思ってもらうことが大切だと感じています。人を育てることも大切ですが、それ以前に皆さんが自分自身を育ててほしいと思います。

村山 大塚さんとの議論の中で一番印象に残っているのは、女性社員は管理職になりたくないと考えている人が多いのではという話になった時に、中間管理職の忙しそう姿を見ていたら、女性社員に限らず誰だって管理職になりたいとは思わない、とおっしゃったんです。確かに、ああいう上司になりたいと思えるような人がいないといけません。その中間管理職を育てるのはまたその上の人たちですから、その人財育成がうまく回っていけば良い人財も集まってくるのではと感じます。

人的資本経営の取り組みについての評価と課題についてご意見をお聞かせください

大塚 私が接する社員の方たちを見ていると、非常に真面目であるという印象を持っています。一步踏み出して、もう少しアグレッシブになれば、タダノという会社がもっと良くなるのではと感じています。

藤沼 社員の皆さんがいきいきと働けるようになるための一つの方法は、チャンスを与えることです。まずは、これだと思えるような社員に大きなプロジェクトを任せ、リーダーとしての役割を務めてもらうことです。それが成功すれば良いロールモデルになって、他の社員もその人を目指したいと思えるようになります。例えば先般、CEOの働きかけをきっかけに、ジョブチャレンジという制度が活用されました。若い世代の社員の中から選ばれた人が「Vision2040」づくりに関わったのも良い取り組みだと思います。

金子 私は人事政策の基本として、一人ひとりのキャリアを支援することが大切だと考えています。タイミングを見てキャリアの棚卸しをしていかないと、自分が何をしているのか、どこに進もうとしているのかいつの間にか見失ってしまうことになりかねません。キャリアを支援することは、一人ひとりの職業人生を豊かにするというだけでは

なく、会社を辞めた後の生活を支える礎にもなると考えています。そのために、社員自身も自分のキャリアについての展望をしっかり考えることが大切だし、会社はその意思を受け止める体制や仕組みを作る必要があります。人的資本経営の最も肝要な点はそこにあると考えています。



取締役会の雰囲気と、実効性についてはどのように感じておられますか？

石塚 非常にオープンで、自由闊達に意見が言い合える雰囲気があります。特にここ2年ほどで、取締役会の位置づけが変わってきました。以前は、社外取締役が社内のさまざまな会議に出ていたのですが、社外取締役と執行役の役割をもっと明確にしようということで、社

内の会議については執行役に委ねています。また、会社の成長のために取締役会の議論にもっと時間が割けるように変革をしていこうと今取り組んでいるところです。

金子 実はこの座談会の直前が取締役会だったのですが、社外取締役の皆さんは取締役会でも非常に多くの意見、提言を出されます。それが言える雰囲気があるということです。そうした意見、提言に対し執行役サイドの皆さんも非常によく耳を傾けていただき、実現できることは経営の中ですぐに対応していただいています。非常に良い形で取締役会の運営ができていて感じています。私自身、執行役と社外取締役は、適度な距離感と緊張感を保たなければならないと思っています。社外取締役には、助言・提言のほかには監督する機能もあるので、適度な距離感、緊張感を常に心がけながら取締役会の運営に携わっています。

村山 私は50歳の時に日本銀行を退職し、一般社会に出ました。その頃から現在に至るまで24年にわたって10数社の社外取締役を務めてきました。その10数社と比べてもタダノの取締役会は、最も自由に議論ができる場だと自信を持って言えます。それもここ数年でかなり改善しつつあります。ただ、議論がいくらか活発であったとしても、それが業績に結びつかなければ何の意味もありません。議論の結果をどのようにして具体化していくか、実績として残していくために、決めたことを社員の皆さんにどのように浸透させていくかについてもしっかり見ていく必要があります。

大塚 私はタダノではじめて社外取締役を務めることになり、当初は取締役会がどうあるべきかについては正直わかりませんでした。そこで、社外取締役に就任したことをきっかけに、女性の経営者や社外取締役の方が集まる会に参加をさせていただきました。そこで皆さんと話をし、タダノの取締役会ではこんなふうに行っているということを伝え

ると、皆さん口をそろえて、そんなにオープンで、かつ会社に深く関わろうとしている取締役会はない、と珍しがられています。どこの取締役会もタダノと同じだと思っただけで釘を刺されたほどです。



藤沼 皆さんが仰られているとおり、毎回自由に活発な議論が行われています。しかも各々が勝手に自由に話すというのではなく、お互いにリスペクトしながら議論をしています。社外取締役の皆さんのバックグラウンドが極めて多様なので、いろんな観点からの議論がなされていることも一つの特徴だと思います。最近の取締役会の大きな変化として、CEOが業務執行状況を毎月報告することになりました。その中身が非常に濃く、現在の経営の課題が何であるか、計画がどこまで進んでいるかを明確にお話しいただけるので、経営状況をしっかり把握することができています。今後、中計の進捗状況を確認していく必要がありますが、最も信頼するに足るソースが用意されているのは心強いことです。

取締役会でどのような役割を果たしていきたいか、思いをお聞かせください

藤沼 まず、タダノは社員の皆さんが自社の製品に誇りを持ちながらもものづくりをし、販売してユーザーの皆さんに喜んでいただいていることを非常に強く感じられる会社であり、そこに微力ながらもなんらかの貢献ができるというのはとても喜ばしいことです。私は大学での教育研究に関わって30数年になります。教育という観点では人財育成の側面もあり、研究という観点からすると常に社会の状況を踏まえてどのような研究を行っていくのが望ましいのかが問われます。またキャリアの中では学長として大学経営に携わったこともあります。そうした経験で培った視点を生かし、社会から今何が求められているかを踏まえた上で、タダノの事業を俯瞰し、良い意味で監督、協力していきたいと考えています。



大塚 社外取締役唯一の女性でありマイノリティの立場を代表しており、また、私自身エンジニアであり、技術的な観点からの役割が求められていると思いますが、それだけにとらわれることなく、私らしく意見を述べ、提言をさせていただきたいと考えています。

村山 私が勤めていた日本銀行の体質はタダノとよく似ているところがあり、常に慎重で真面目、かつ忍耐強いところがあります。タダノの社員の皆さんを見ているとまさに同じようなことを感じています。一方で私は、ベンチャーを自ら立ち上げたほか、10社ほどのベンチャー企業の創業にかかわり、経営が軌道に乗ったら任せて次に進むということを繰り返してきました。ベンチャー企業というのは、まったく付度のない世界で、だれも社長を社長と思っていないようなところがあり、会社が気に入らなければ明日にはもう来ないという人たちが多く一刻も気を抜けない世界です。そのような両極端の世界での経験をもとに、タダノ社員の皆さんが経験されていない世界をお見せしながら付度のない意見を言うことを意識しています。

金子 私はずっと企業を行政官の立場から見してきました。時に企業に立ち入りして書類送検をするような経験もしましたし、教員の仕事に携わったこともあります。そのような経験を踏まえて行き着いた結論は、人に優しい企業、人を育てる企業でありたいということです。そういう観点から役割を果たしたいと思っています。

石塚 私は日立製作所で20年ほど設計開発に従事しながらものづくりに関わり、その後はいくつかの企業の経営にも携わってきました。タダノと同じ建設機械メーカーの経営も経験しており、それらの視点を生かせればと考えています。社外取締役として意識していることは二つあります。まず、会社の成長のためには人財が一番大事だと考えているので、社員の皆さんに成長を感じていただきながらやりがいを持って働き、世界に勝る企業を引っ張る人財に育っていくことを支えていきたいと考えています。もう一つは、他の会社の社外取締役も務めているので、可能な範囲で情報共有しながら、他社の良いところは採り入れていきたいと思っています。

GOVERNANCE

役員紹介

取締役



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。



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)

総合商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。



合田 洋之 取締役執行役員常務

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
 2024年 1月 取締役、執行役員常務、
 日本技術研究部門・開発部門担当(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。



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(宙女)事務局長(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
 慶應義塾大学
 博士(システムエンジニアリング学)取得
 日本航空宇宙学会男女共同参画委員会幹事
 2019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
 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)
 2023年 4月 一橋大学大学院経済学研究科特任教授(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。



八代 倫明 取締役執行役員常務

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・亜鉛事業部長
 2015年10月 ミネラ・サン・クリストバルS.A.社長
 サミット・マイニング・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・ハブ事業部長
 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 3月 取締役、執行役員常務
 2024年 1月 取締役、執行役員常務、
 管理部門・グローバル事業推進部門・
 営業統括部門担当、コンプライアンス担当(現任)

総合商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。



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 帝國製菓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。



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
 2014年 4月 同社代表執行役執行役員副社長
 2015年 4月 日立ヨーロッパLTD.取締役副会長
 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
 2017年 6月 同社代表執行役員執行役員、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。

監査役



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、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くと判断しております。

GOVERNANCE

監査役



加藤 真美 監査役 **〔社外〕**
 1986年 4月 日本アイ・ピー・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
 2019年 6月 株式会社あきくま社外取締役
 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 当社監査役(現任)
 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。

取締役および監査役の実績マトリックス

取締役会および監査役会では、経験・知識・専門性等を踏まえ、全人格的に考慮して選任した取締役・監査役が、多様な視点から審議し、適切な意思決定・経営監督・監査の実現を図っています。

なお本年は、取締役および監査役として備えるべきスキルを選定し、その選定理由を明確にしました。また、スキルマトリックスについては、監査役を追加するとともに、取締役および監査役が有するスキルのうち、特に期待するものに絞って●を記載するなど、更新を行っています。

スキルの選定理由

経 営	経営陣による適切なリスクテイクと迅速かつ果敢な意思決定を実効的に監督するためには、取締役自身の経営トップとしての経験と知識が必要であるとと考えています。
財 務 ・ 会 計	投資判断に影響を与える財務報告の信頼性を確保することは勿論のこと、持続的な企業価値向上に向けて、全社視点での適切な資本配分に基づき、収益力の向上や資本効率を踏まえた経営を行う必要があると考えています。
製造・技術・研究開発	絶えず価値の高い商品・ソリューションを生み出す研究体制を維持・発展させ、創出された技術資産を効果的に使いながら、事業を拡大し、企業価値向上につなげることができているかを監督することが必要であるとと考えています。
マーケティング・営業	グローバルに展開する当社ビジネスの外部環境によるリスクとビジネス機会を見極めるための経験と知識が必要であるとと考えています。
コンプライアンス・リスク管理	当社コアバリューにおいて、全ての土台と位置づけているコンプライアンスを踏まえたりスクマネジメントを推進していくために、本分野に関する確かな経験と知識が必要であるとと考えています。
サステナビリティ	地球環境の保全と持続可能な社会の実現のために、ESG・SDGsや人権・社員の尊重・人材育成などサステナビリティ経営に関する専門的知見や経験が必要であるとと考えています。
グ ロ ー バ ル	成長を加速していくグローバルな活動に適切に助言し、執行を監督するためには、国際情勢や異文化への理解を踏まえたグローバルな経営視点での経験・見識が必要と考えています。

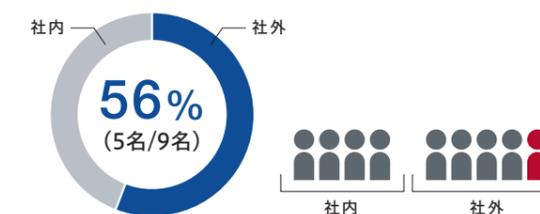
スキルマトリックス

	氏 名	経営	財務・会計	製造・技術・研究開発	マーケティング・営業	コンプライアンス・リスク管理	サステナビリティ	グローバル	●の理由
取 締 役	多田野 宏一	●		●	●			●	・当社代表取締役社長・開発部門担当の経験 ・当社海外子会社における経営経験
	氏 家 俊 明	●	●		●			●	・総合会社における輸送機グループCEOの経験 ・総合会社での国内外の建設分野の経験
	合 田 洋 之	●		●				●	・当社開発部門担当の経験 ・当社海外子会社における役員経験
	八 代 倫 明	●	●			●		●	・総合会社における海外企業の経営や買収等の経験
	村 山 昇 作	●	●					●	・日本銀行での調査統計局長やニューヨーク駐在などの経験 ・製薬企業社長他の経営経験
	石 塚 達 郎	●		●				●	・総合電機メーカーおよび建機メーカーにおける経営経験 ・総合電機メーカーでの開発・研究部門の担当経験
	大 塚 聡 子	●		●		●		●	・総合電機メーカーやJAXAにおける製品開発経験 ・ロケット協会男女共同参画委員会事務局や日本航空宇宙学会男女共同参画委員会幹事の経験
	金 子 順 一	●				●		●	・厚生労働省労働基準局長、厚生労働事務次官などの経歴 ・コンサルティングファームでのアドバイザー経験
	藤 沼 宏 一	●	●					●	・経済学専攻大学教授としての専門知識 ・一橋大学学長としての大学運営における経験
監 査 役	池 浦 雅 彦	●			●				・当社関係会社における経営経験 ・当社営業部門担当補佐の経験
	藤 井 清 史		●					●	・当社経理部長および海外子会社CFOの経験
	渡 辺 耕 治					●	●		・警察の要職歴による経験と知識
	加 藤 真 美					●	●		・弁護士としての経験と専門知識
	鈴 木 久 和	●	●			●		●	・IT企業におけるIR・財務の分掌役員、副社長の経験 ・総合会社におけるコンプライアンス・コーポレートガバナンス業務の経験

※特に期待するスキルに●を記載しております。

取締役・監査役の社外役員比率

取締役



役員報酬

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。

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。

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。

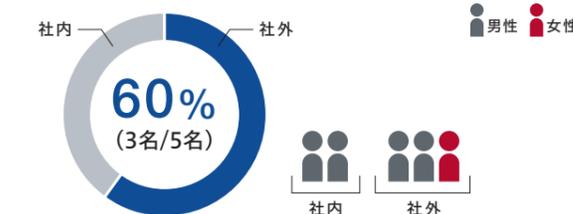
金銭報酬と非金銭報酬などの割合の決定に関する方針

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。

監査役



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。

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。

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

- 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。