

ESG・SDGsへの取り組み

タダノグループとSDGs

タダノグループは「企業は社会や人との調和の中で生かされている存在」という創業当時の考え方に沿って、ステークホルダーとの調和を重視した事業活動を行ってきました。この大調和の精神のもと、「社会の一員として、地球環境の改善に貢献したい」、「次なる100年を見据え、企業の長期的な成長につなげたい」という思いが、中期経営計画(21-23)でも掲げる「ESG・SDGs推進」に取り組み理由です。

また、当社は従来から「世界に、そして未来に誇れる企業を目指して」をビジョンに掲げており、SDGsが掲げる趣旨と一致しています。今後も、製品・サービスの提供ならびに、事業活動・社員一人ひとりの行動を通じて、世界に、そして未来に誇れる企業を目指します。



ESG・SDGs編

「誇れる企業」への取り組みとSDGs

中期経営計画(21-23)では、基本方針の1つとして「誇れる企業を目指して、赤い矢印に集中」を掲げています。「誇れる企業」の定義は、「強靭な企業」、「進化し続ける企業」、「顧客と社会のお役に立てる企業」、「世の中から支持される企業」、「社員が誇りを持つ企業」であることです。この5つの条

件を満たす企業が「誇れる企業」の条件であり、それぞれの条件の達成を目指すことで、SDGsへ貢献できると考えています。

今後、それぞれの取り組みに対して現状を見つめ、取り組みを更に加速させることで社会に貢献していきたいと考えています。

17 (共通)	強靭な企業	進化し続ける企業	顧客と社会のお役に立てる企業	世の中から支持される企業	社員が誇りを持つ企業
目指すこと	さまざまな変化・リスクに備え、適切に対処する	技術革新を進め、より安全で効率的な製品を提供する	顧客ニーズに応える製品・サービスを提供する	コンプライアンス・ガバナンスを推進する	人財活用・育成に努め、働きやすい環境を整える
取り組み事例	複雑に変化する外部環境に対して予測・準備・対応を行っています。ものづくりでは、最適地生産を目指しグローバル生産体制の構築や環境負荷低減に努めています。また不測の事態が発生しても、重要な事業プロセスをできるだけ早く復旧させられるようBCPを策定・運用しています。	「未来から現在」を見つめ将来の安全で生産性の高い革新的な建設ソリューションを研究しています。現場の安全確保を最優先に考え、クレーン操作の更なる簡略化・容易化、またAIを活用した自動化・自律化、そして地球環境の改善に向けた電動化製品の開発にも積極的に取り組んでいます。	お客様や社会の期待に応えるためコアテクノロジーを更に進化させ、マーケットインで安全で高品質な製品を開発しています。また、高い技術力を持つ国内外のサービス人材の育成や取引先と相互の成長発展を目指し、更に高い製品価値と品質の向上を図る活動に取り組んでいます。	経営の透明性・健全性・効率性の確保のために、コンプライアンス・ガバナンスを経営の重要課題の1つに位置付け、さまざまな取り組みを行っています。また、社員一人ひとりの行動を通じて地球環境の改善に貢献する取り組みとして森林保全などの社会貢献活動も行っています。	私たちは能力や経験などを含むさまざまな価値の多様性を受け入れ、組織に活かすことにより、社員の働きがいや生産性の向上、付加価値の創出に繋がると考えています。一人ひとりの能力や個性を活かし、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境づくりや人材育成に努めています。
関連するSDGs	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

社内浸透活動

当社では2019年度より「ESG・SDGs推進」に取り組み始め、初年度は外部講師をお招きして社内SDGs講演会を実施。また、全役員が出席の会議にて集中討議を実施しました。

2020年度は本格的なスタートの年として、グループの活動推進を統括する「SDGs推進委員会」とその実行専任組織である「SDGs推進グループ」を社内へ新設。社内浸透にあたっては、国内外の全社員を対象とした勉強会も開催しました。本勉強会は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、工場などの現場を除きオンラインで実施し、少人数でのグループ討議も交えながら、「ESG・SDGsとは何か」、「タダノがなぜESG・SDGsに取り組むのか」について理解を深めました。

社内アンケートでの主な声

- ・会社としてこれから本格的に取り組んでいくんだという意気込みを感じた。
- ・取り組むにあたって、会社としての目標数値を設定してはどうか。
- ・サプライチェーンも含めて全社的に今後取り組んでいきたい。



オンライン/オフラインでの勉強会の様子

Environmental 環境

環境への取り組み

長期環境目標の設定

2021年4月、タダノグループは、社会の一員として製品・サービス、事業活動、社員一人ひとりの行動を通じて地球環境の改善に貢献したいと考え、2050年に「カーボンネットゼロ」を目指すことを宣言しました。

その実現に向け、「2019年度比で2030年に事業活動におけるCO₂排出量25%削減、製品におけるCO₂排出量35%削減、事業活動における産業廃棄物排出量50%削減」を長期環境目標として設定しました。

また時を同じくして、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言への賛同も表明しました。今後、ウェブサイトなどを通じて、気候変動に関する財務・経営情報の開示を積極的に行ってまいります。

タダノグループ長期環境目標2030

(CO₂削減) 2019年度比

- ① 事業活動におけるCO₂排出量 …… 25%削減
- ② 製品におけるCO₂排出量 …… 35%削減

(産業廃棄物削減) 2019年度比

事業活動における産業廃棄物排出量 …… 50%削減



事業活動におけるCO₂削減

タダノグループは、地球環境を保全し持続可能な社会づくりに貢献するための取り組みを推進しています。2008年には環境マネジメントシステムISO14001の認証を取得し、製品のみならず事業活動においても環境負荷低減への取り組みを進めています。

志度工場では2,000平方メートルの太陽光パネル(最大出力260kw)を設置し、生産およびエネルギー使用量の更なる効率化に向けた再編に取り組んでいます。また、「Next Generation Smart Plant ~人と機械が調和し、次世代につながるスマート工場~」をコンセプトに掲げる香西工場では、エネルギー使用量をリアルタイムで把握できるEMS(エネルギーマネジメントシステム)を導入し、最大出力1,182.6kwの太陽光パネルを設

置しています(2021年10月より発電開始)。両工場においては、エネルギー効率が高くCO₂排出の少ないバージ船を利用した製品輸送にも取り組んでいます。その他の事業所でも太陽光パネルの設置を進めたり、エアコンや照明の節電に努めたりなど、環境負荷低減に取り組んでいます。

現在、長期環境目標における基準値の設定に向け、各種データの収集・精査を行っているところです。海外拠点を含め、生産設備の高効率化やLED照明の導入、再生可能エネルギーの導入拡大など、今後更に取り組みを加速させていきます。産業廃棄物についても、循環型社会の実現に向け、今後更なる削減のために具体的な方策の検討・展開を進めていきます。



太陽光パネルの設置(香西工場)



太陽光パネルの設置(技術研究所)

製品におけるCO₂削減

建設機械のライフサイクルにおけるCO₂排出量は、製品稼働中の排出が大部分の割合を占めています。このような背景もあって、当社ではエンジンの排ガス基準に対応したモデルチェンジや、各セグメントでハイブリッド仕様を含めた低騒音・低公害のための機能を備えた環境配慮型製品を導入しています。ラフテレーンクレーン CREVO G4 シリーズでは「燃料消費モニター」や「エコモード」機能を、シティークレーン「AC 3.045-1 CITY」ではエンジンを起動せずにクレーン作業が可能な「E-Pack」を搭載するなど、CO₂排出量の削減や、燃料消費量の改善、低騒音作業など作業効率と環境に配慮した操作をサポートしています。

製品における長期環境目標については、基準値の設定に向け、各種データの収集・精査を行っているところですが、先進技術を研究する技術研究所を増築したり、また製品の電動化の早期実現に向けた試験・検証などを行うラウトレイン試験棟の建設に着手したりするなど、取り組みを積極的に進めています。

また当社グループの製品は、今後GX(グリーントランスフォーメーション)で増加するとみられる風力発電などの建設現場でも大きな活躍が期待されています。社会のお役に立てるよう、今後も環境保全に貢献する製品開発を進めていきます。



建設中のパワートレイン試験棟



港湾で風車の部材横搬を行うクローラークレーン



シティークレーン「AC 3.045-1 CITY」と「E-Pack」※オールテレーンクレーンの最小モデルの1つ

Social 社会

お客様への約束

【基本的な考え方】

タダノグループは、経営理念「創造・奉仕・協力」を基に、安全・安心を実感し、お客様に「素晴らしい！」と感動していただける真心の「品質・サービス」を提供することで、「顧客満足度世界No.1」の実現を目指しています。

なお、デジタル技術の革新によりIoTやAIの活用が急速に広がる中で、当社も製品とデジタル技術を融合させ、お客様や建設現場でのニーズに対し、製品(ハード)だけでなく「吊る」機能に着目した新たなソリューションサービス(ソフト)で応えていくビジネスにシフトしていきたくと考えています。



研究開発への取り組み

京都大学と包括連携共同研究の契約を締結

当社の技術と京都大学の最先端の学術的知見を組み合わせるべく、2018年3月に契約を締結しました。建設作業の安全性と生産性を向上させるイノベーション創造を目指します。

ベンチャーキャピタルファンドへ出資

みやこ京大イノベーション投資事業有限責任組合(みやこキャピタル(株)運営:京都市)に、計5億円を出資しています。独自技術を持つ研究開発型ベンチャー企業とのネットワークを獲得し、オープンイノベーションに取り組んでいきます。

技術研究所の増築

技術革新や市場環境の急速な変化に対応すべく、「共創と創造」のコンセプトのもと、2020年に技術研究所を増築しました。同研究所では、業界が抱える課題の解決に向けて、「AIxオープンイノベーション」の取り組みなども進めています。



安全への取り組み

講習会の実施

安全講習

製品を適切・安全にご使用いただくため、ご要望に応じて各種製品の安全講習会を開催しています。初めてご使用になれる方や機械の管理者の方など、受講対象者に合わせたカリキュラムが可能です。

メンテナンス講習

故障などにより稼働を止めることなく、永らく安全に製品をご使用いただくためには適正な保守メンテナンスと定期部品交換が必要です。当社ではご要望に応じて、メンテナンスに馴染みのない方から自社整備を行っておられる方まで幅広い方々に、各種製品のメンテナンス講習を行っています。

製品への安全運転支援システム搭載

ワイドサイトビュー(俯瞰映像表示装置)

車両を上からみたような映像を大型マルチファンクションディスプレイに表示し、安全確認をサポートします。



ヒューマンアラートシステム(人物検知警報装置)

運転席からは確認しづらい、車両左側面をカバー。歩行者や自転車に乗った人物を検知し、ブザーでお知らせします。



ブーム先端カメラ

ブーム先端カメラを搭載し、ブームの突出によるリスクの低減を図っています。



品質向上への取り組み

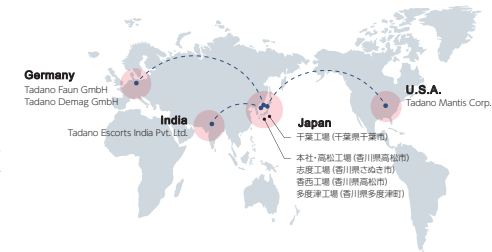
複雑で繊細な機械のクレーンは経験工学的な要素が多く、「人の技術や技能の向上」が品質の大きな鍵になります。「専門技能の習得」と「多能工化」という2つの側面から人材育成を推進し、品質向上と多能工化による効率的な生産を実現しています。

当社は1996年に品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得しました。開発の初期段階から、もし万が一市場で品質問題が発生した場合の迅速な対応に至るまで、お客様に満足を提供し続けられるよう、業務プロセスを革新しました。生産部門では、2007年から「コアバリュー活動」を導入し、管理ボードの運営などによる日々の品質状況のみえる化と改善への取り組み(PDCAサイクル)を、すべての生産拠点で展開しています。



グローバル生産体制の構築

日本、ドイツ、アメリカ、インドと、それぞれのニーズにあった製品を生産し、生産効率とコスト競争力に優れたグローバル生産体制を構築しています。日本流のものづくりを海外拠点でも浸透させて「世界統一品質」を作り、タダノブランドへの信頼を高めることを目指しています。また部品を相互に供給するクロスソーシングを推進し、品質と効率の更なる向上に取り組んでいます。



デジタルサービス Lifting Solutionで新たな価値を

安全で、質の高い、効率的な場重作業を提供したい。これは今も昔も変わらないタダノの一貫した思いです。そのため、テレマティクスをはじめとしたデジタルサービスに早くから取り組んできました。今、DXを旗印に、建設・建築

業界が大きな転換点を迎えている中、皆さまのDX推進を、トータルソリューションでサポートします。「Lifting Equipment」を超えた「Lifting Solution」を提供することは、これからのタダノの使命の一つです。



Lift API

※当社が提唱する、API 群の総称です。

デジタル化・オープン化で業界の常識を変える

デバイスやアプリケーションの違いによらず、実機の性能演算機能やテレマティクスデータを、インターネットを介して提供する仕組みです。タダノ製品をお使いいただく上でお客様が利用されている施工計画ソフトウェアや、機械資産管理ソフトウェアとの連携を皮切りに、データを通じて今後一層お客様とタダノがつながります。



HELLO-NET

現場のクレーンとお客様、タダノをつなぐ

通信衛星や携帯端末などを用いてクレーンの稼働状況をリアルタイムで手軽に把握。故障の萌芽をキャッチし、事前にメンテナンスする「ピフォーサービス」を可能にします。ラフテレーンクレーンを中心に標準搭載を進めており、日本で約16,300台、海外では約6,500台が稼働。現在はオールテレーンクレーンや高所作業車へも展開しています。



ゲンパデサポート

カーゴクレーン用スマートフォンアプリ

カーゴクレーンご利用中の「困った」を解決するスマートフォンアプリを提供しています。エラーコードや音声メッセージの詳しい内容や現場での対処方法の検索、クレーンの取り扱い方法や当社認定サービス工場のマップ検索機能など、ご利用者様の現場作業をサポートします。また、夜間や休日の緊急時には「ハローサービス24」コールセンターがサポートします。

「第3回建設・測量生産性向上展」への出展

2021年5月に幕張メッセ(千葉)で開催された第3回建設・測量生産性向上展(CSI-EXPO2021)に出展し、試験提供を開始したソリューション「Lift API」「BIMモデル」®、「ゲンパデサポート」の展示を行いました。業界関係者との意見交換では、その有用性と今後の展開に向け、大きな期待が寄せられました。

※当社ではタダノ製クレーンのBIMモデルを無償でHPに公開しており、これを用いてクレーンを実際の3Dモデル内で動かしたり、揚重の計算やクレーンの設置場所などを検討したりすることができます。



Social 社会

社員との約束

【基本的な考え方】

社員の成長こそが、長期目標達成の原動力であり、社員の成長なくして、企業の成長はありません。当社は「人は財産(=人財)」という考えのもと、一人ひとりの能力や個性を活かし、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境づくりや人材育成に努めています。心とからだの健康を土台として、仕事とプライベートの両方を充実させることによる相乗効果が、生産性向上および付加価値の創出につながると考えています。



健康経営への取り組み

社員一人ひとりが良い仕事をし、より良い人生を歩むためには、心とからだの健康が重要と捉え、「健康経営」を推進しています。

健康経営優良法人に認定

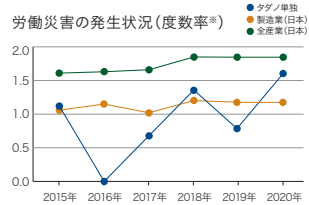
当社は1981年に「心とからだの健康づくり運動」をスタートし、社内に設置した「体力増進センター」を社員と家族に開放するなど、健康文化の育成に取り組んできました。2018年からは経済産業省・日本健康会議が認定する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」にも選ばれています。また、国内グループ会社4社についても、2021年3月に「健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)」の認定を受けました。



労働環境への取り組み

タダノには、顧客と社会を守るため、「製品安全」に対する大きな義務と責任があります。その製品安全を支えているのは社内の「労働安全」です。この、社内の労働安全がしっかりしてこそ製品安全を確保できると考えています。

その考えのもと、グループ社員の更なる安全意識の向上を目指して、2017年12月に「安全指針カード」を作成しました。本カードは日本語、英語、ドイツ語、フランス語、オランダ語、タイ語、ヒンディー語の7か国語で作成し、グループ全社員に配布しています。また、国内外の工場における安全担当者間で定期的なコミュニケーションを図り、安全管理体制の更なる改善に努めています。



※100万のべ実労働時間あたりの労働災害件数で、休業災害発生時の程度を表します。(製造業及び全産業(総合工業業除く)の数は厚生労働省労働安全調査から引用)

ダイバーシティ&インクルージョン

私たちは能力や経験などを含むさまざまな価値の多様性を受け入れ、組織に活かすこと(=調和)により、社員の働きがいや生産性の向上、付加価値の創出につながると考え、多様な社員が能力を発揮できる環境の構築に取り組んでいます。



女性の活躍

全社員に占める女性の割合を「2026年度末までに10%」を目標に、計画的かつ積極的な採用を進めるとともに、次世代リーダーとして活躍できるようコース転換や研修の受講機会を増やすなど、女性が活躍できる環境整備・職場配置を進めています。



リターン雇用制度の導入

2020年5月より、出産・育児・介護・配偶者の転勤などの理由で退職した社員が、当社で培った知識や経験・スキルを活かして、再び活躍できる制度を整えました。



働き方改革

仕事もプライベートも充実させることによる相乗効果が、生産性の向上および付加価値の創出につながると考え、多様な働き方を支援しています。

テレワーク(在宅勤務・サテライトオフィス勤務)の導入

2020年9月より、以前から実施しているモバイルワークに加え、在宅勤務とサテライトオフィス勤務を本格導入しました。制度の本格導入と同時に、在宅勤務時のフレックスタイム制のコアタイムを廃止し、更に柔軟に働くことが可能な環境を整えていきます。

男性の家事・育児参画の推進

社内報での男性社員の育児休業特集や新任管理職・監督職研修での各種制度の周知・奨励などにより、男性社員の家事・育児参画につなげていきます。



人材育成

「企業は人なり。人の成長なくして、企業の成長なし」という考えのもと、人材育成を大切にしています。特に、事業領域のグローバル化に伴い、若手社員でも積極的に海外赴任を経験させるなどグローバルで通用する人材の育成に注力しています。

Social 社会

取引先との約束

【基本的な考え方】

当社製品は数万点から成るパーツで構成されており、その多くを購買先から調達しています。より安全で品質の高い製品をお客様に提供するためには、購買先との強い信頼関係が大切です。タダノグループCSR憲章では「取引先との共生」について、タダノグループコンプライアンス規程では「公正な調達活動」について考え方を明記しています。

また、当社ではSOC4物質の不使用など「環境に優しい製品づくり」を進めており、購買先にも理解・協力をいただいています。



相互の成長を目指して—タダノ協栄会

競合他社に負けない技術・能力を持ち、21世紀に生き残れる自立した提案型団体になることを目指し、1999年4月に購買先と当社にて「タダノ協栄会」を発足しました。発足から現在まで、購買先と長期的な信頼関係を結び、お互いの成長発展を続けてきました。会員企業数は合計58社(2021年6月時点)で、活動としては安全研修会、改善活動発表会、工場見学会、SVEカンファレンスなどを毎年実施しています。また、優良な購買先への表彰も毎年行っています。



協栄会メンバーの工場見学会



SVE カンファレンス(購買先の発表)

購買先からのコメント

カミズンジャパン株式会社
代表取締役 エリック・ウォータース 様

共に世界的に認められたタダノとカミズンは単なるメーカーとサプライヤーという関係を超え、共通の価値観と歴史を共有しております。1919年に勤勉な創業者により設立された両社は、従業員が会社の価値観を変わることなく受け継ぎ、地域団体、環境及び社会全体を含む全てのステークホルダー及びビジネスパートナーに価値を生み出し、技術革新をもたらした、敬意を表される製品を提供し続けております。この価値観により当社はタダノグループがLE業界を牽引し続けることを確信しており、またグローバルサプライヤーの一員であることを光榮に思います。(英文和訳)



カミズン製 エンジン



三村鉄工製 油圧シリンダ

三村鉄工株式会社
代表取締役社長 三村 勇雄 様

当社は、経営理念である「思いをカタチにして豊かな社会づくりに貢献します」の下に、「創造(Creation)、情熱(Passion)、調和(Harmony)」を常に考え行動し、供給先である顧客のトータル製品品質、性能向上に携わることを主体に考え提案する製造集団です。昭和27年創業以来、油圧移動式クレーンの吊り上げ作業に、欠かせない油圧装置機器(油圧シリンダ)の製造会社として、大小製缶部品をはじめ、それに伴う機械加工品、また油圧機器部品類を組み込んだサブASSY製品を供給しております。LE世界No.1を目指すタダノグループと、油圧移動式クレーン製品に欠かせない、油圧装置機器の安定供給を通し切磋琢磨して、共に成長できる関係を築いていきたいと思っております。

Win-Winの関係を目指して— 「四位一体のSVE活動の推進」

より良い製品を開発・生産するために、購買先とタダノの3部門(開発・生産・購買)がまさに「四位一体」となって、2009年からSVE活動を推進しています。SVEとは当社独自の活動で、VE(Value Engineering)に“S(Super and Sustainable)”を付け、今までのVE活動を超える活動として、永続的に将来に向かって力強く継続できる活動にしたいという思いが込められています。

SCOOP活動

SVE活動の中核を担う「SCOOP(Super Cooperation/素晴らしい協業)活動」は、2011年からスタートし、購買先とともに個別のテーマ・目標を設定し、お互いの強みや特性を活かしながら価値・機能向上やコスト削減に取り組む活動です。

Social 社会

株主・投資家への約束

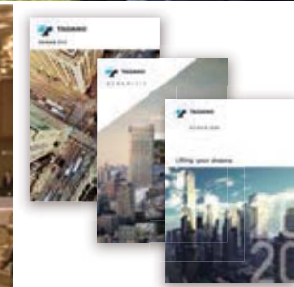
【当社のIR方針について】

タダノグループCSR憲章では、株主・投資家の皆さまを重要なステークホルダーの1つと位置づけ、「株主・投資家の資産価値を高めるよう業績の向上と長期的かつ安定的成長に努めます」と約束しています。私たちはすべてのステークホルダーに対し、関係法令の遵守はもとより、経営や事業活動状況など企業情報を適時かつ適切に開示します。

また東京にて「アナリスト決算説明会」を年2回開催し、社長自ら決算の状況や当社事業の方向性について説明しています。また機関投資家の皆さまをはじめとする企業訪問や工場見学も積極的に受け入れています。



社会



IRカレンダー

イベント	2021年度	イベント	2021年度
2021年3月期 決算発表	2021年 4月28日	2022年3月期 中間決算発表	2021年10月29日
アナリスト決算説明会	2021年 5月17日	アナリスト中間決算説明会	2021年11月10日
第73回 定時株主総会	2021年 6月25日	2022年3月期 第3四半期業績発表	2022年 1月下旬予定
2022年3月期 第1四半期業績発表	2021年 7月30日		

機関投資家・アナリストとの主な対話実績

活動	2020年度	活動	2020年度
社長説明会	1回	個別面談	176回
スモールミーティング	8回	施設見学	0回

アナリストカバレッジについて

タダノの業績などを分析し、当社株式の推奨、論評などを行っている証券会社のアナリストの方々をご紹介します。(2021年10月1日現在)

社名(50音順)	アナリスト氏名
CLSA証券株式会社	エドワード ボーレー 氏
JPモルガン証券株式会社	佐野 友彦 氏
大和証券株式会社	三浦 勇介 氏
株式会社東海東京調査センター	大平 光行 氏
SMBC日興証券株式会社	谷中 聡 氏
株式会社フィスコ	高辻 成彦 氏
みずほ証券株式会社	銭 進 氏
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	佐々木 翼 氏
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	井原 芳直 氏

<注意事項>

- この一覧は、掲載時点で当社が入手可能な情報に基づいて、当社に関するレポートの発行を確認できる証券アナリストの方々を掲載しています。従って、この一覧には掲載していないアナリストも存在し得ること、またすべての情報が最新ではない可能性があることを、あらかじめお断りしております。
- この一覧の揭示に関しては、当社の業績などを分析、予測する企業または調査機関のアナリストの情報を紹介するという趣旨のみで掲載しており、当社株式の売買を勧誘するものではありません。
- この一覧のアナリスト、およびこの一覧に掲載されていないアナリストは、定期または不定期に、独自の判断に基づいて当社の業績、事業、製品、技術などを分析し、あるいは業績を予測しております。それらのいかなる過程にも、当社または当社の経営陣は一切関与しておりません。実際の投資に際しては、ご自身の判断で行われるようお願い致します。

Social 社会

社会への約束

【基本的な考え方】

当社は2005年にCSR委員会を設置し、CSRの推進・浸透に取り組んでいます。タダノグループは「企業が社会や人との調和の中で生かされている存在」との認識のもと、地域社会・国際社会発展への貢献と地球環境の保全に役立つ事業活動を推進し、全てのステークホルダーの期待に応え、企業価値を最大化することで「世界に、そして未来に誇れる企業」を目指します。「創造・奉仕・協力」の経営理念に基づき、「タダノにしかできない社会貢献」を通じて、社会のお役に立てればと考えています。



文化財修復・学術支援

タダノらしい社会貢献の1つとして「文化財修復支援」が挙げられます。「クレーンがあれば、倒れたモアイ像を起こせるの」という現地の呼びかけに応える形で1988～96年、「モアイ修復プロジェクト」に取り組み、2019年には、創業100周年記念事業として、チリ・イースター島への3台目のクレーン寄贈を行いました。また2007年には奈良県の「高松塚古墳石室解体」で専用治具の開発など技術支援を行い、2018年2月に「ものづくり日本大賞」の経済産業大臣特別賞を受賞しました。2008年には、カンボジア内戦の影響もあって長年放置され、石積みが崩落するなど危機的な状況だったアンコール・トム遺跡西トップ寺院の修復作業に役立ててもらったため、製品を3台寄贈しました。また、花山天文台の存続・発展を支援すべく「一般財団法人 花山宇宙文化財団」を設立し、2019年から10年間にわたり毎年1千万円を寄付します。この支援を通じて、タダノは天文学分野への社会貢献にも取り組みます。



親子工場見学会の開催

普段は目にする機会がない工場を見学し、当社製品に試乗いただくことで、お子さまにもづくりや技術への理解・興味を深めていただくとともに、夏休みの自由研究の一助になればと考え、毎年実施しています。2018年度は7月に志度工場で開催し、社内外あわせて42組の親子に参加いただきました。2021年度はコロナ禍のため、オンラインにて香西工場の見学を開催しました。香川県内だけでなく大阪府や愛媛県などの県外からも計14組の親子に参加いただきました。



森づくり活動への取り組み

香川県の「フォレストマッチング推進事業」のもと、さぬき市の保有林の一部を「タダノまなびの森」として森林保全に取り組んでいます。森林整備を通じた環境保全の大切さを感じてもらう教育としての場づくり、また、「森林整備に参加する」ことで交流が生まれる場づくりとして、グループ社員有志とともに森づくり活動を行っています。2020年に開催した「タダノまなびの森づくりイベント」には、総勢43名が参加し、植林を見据えた「芝生広場の再生」を目指し森林整備を行いました。



ビーチクリーン活動

香川県内の工場の多くは海に面しています。そこで「瀬戸内海の豊かさを守ろう」と、ビーチクリーン活動をスタートしました。まずは海岸の清掃を通じてごみの量や種類、どういったルートをとって海ごみとなっているのか?など関心を高め、学ぶことから始めようという試みです。初回は2021年10月に開催し、社員有志など44名が高松市屋島西町の海岸でごみを拾い、ICC(国際海岸クリーンアップ)データシートへの記入・報告を通じて海洋保全への理解・学びを深めました。

ハートフルポケット

さまざまな社会活動を行う団体・個人に対し寄付を行う社員参加型の草の根支援組織として2007年に発足しました。会員となった社員は毎月の給与から100円、賞与から500円を献金し、集まった資金に会社からも同額を合わせて(マッチングギフト)、毎年2回の寄付を行っています。寄付先はタダノグループ社員から広く募集し、2021年3月までに61の団体に寄付しました。



地元への貢献

香川県をホームタウンとする日本プロサッカーリーグに加盟するサッカークラブ「カマタマーレ讃岐」のトップスポンサー契約を2021年度も継続しました。また、瀬戸内海の島々を舞台に開催される「瀬戸内国際芸術祭」や高松から世界レベルの音楽を発信する「高松国際ピアノコンクール」への寄付など、地域活性化に取り組む団体やイベントを応援しています。



Governance

ガバナンス

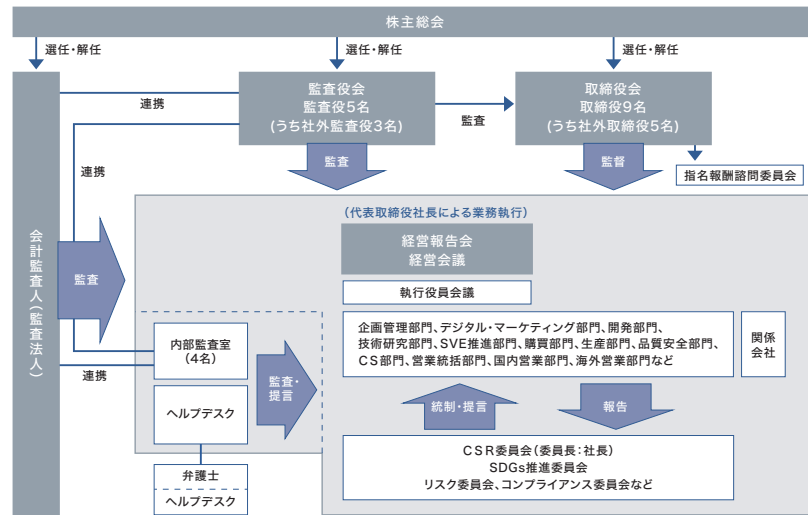
コーポレート・ガバナンス

詳細はウェブサイトに掲載
www.tadano.co.jp/ir/esg/c_governance.html

【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1つと位置付けています。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。

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

1 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。

1 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」および経営に関する戦略討議を行う「経営会議」を設け、毎月1回開催しています。

1 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。

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条に記載しています。2020年度につきましては、全取締役・全監査役からの取締役会評価アンケートの分析結果と議論により、社外取締役も参加する同ガイドラインの第25条に記載の毎月2回以上開催する(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の)執行役員会議、毎月1回開催する(経営に関する戦略討議を行う)経営会議での議論を経て行われる取締役会の仕組が、その構成・役割・運営において適

コンプライアンスの取り組み

1 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。

1 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、及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。

1 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。

1 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名及び社外監査役1名の7名で構成され、取締役・監査役候補者及び執行役員の指名ならびに取締役の報酬の決定に際し、取締役会の諮問機関として、公正性及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、社長の諮問機関として、公正性及び透明性の確保に資するために、その内容を審議し社長に報告します。

1 執行役員会議・役員会合

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」を毎月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「役員会合」を年2回開催しています。

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継続して議論を深めることとした取締役会の多様性については評価が向上しましたが、取締役会資料や説明内容、議案選定など運営に関する課題の指摘があり、今後更に改善を進めていきます。

1 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。

1 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、更に、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ともにこれを社長及び監査役に報告することとしています。

役員紹介

取締役



多田野 宏一



氏家 俊明



奥山 環



大塚 聡子



夢沼 宏一



野口 由典



澤田 憲一



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 社長兼務
- 1997年 1月 ファウンデーションGmbH(現:タダノ・ファウンデーション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て、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、今後更に、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。

澤田 憲一 取締役・執行役員常務

- 1990年 12月 当社入社
- 2004年 4月 タダノ・アメリカCorp.取締役社長
- 2008年 4月 執行役員
- 2017年 4月 執行役員常務
- 2017年 7月 執行役員常務、欧州事業部担当、タダノ・ファウンデーションGmbH取締役社長
- 2020年 6月 取締役、執行役員常務
- 2021年 4月 取締役、執行役員常務、ものづくり関連(現任)

米州事業、欧州事業、CS、ICT、生産及び品質安全部門などの部門統括や担当として幅広い役割を担い、これら分野の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。今後更に、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ており、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 同行調査統計部長
- 2002年 3月 同業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(現任)
- 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、金融及び企業経営に関する豊富な知識と経験を有し、当社経営を適切に監督いただいております。経済、金融及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。

奥山 環 取締役・執行役員専務

- 1980年 4月 当社入社
- 2000年 10月 設計第一部長
- 2004年 1月 ファウンデーションGmbH(現:タダノ・ファウンデーションGmbH) 取締役
- 2008年 4月 執行役員
- 2011年 4月 執行役員常務
- 2011年 6月 取締役、執行役員常務
- 2017年 4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)

生産、品質安全及び開発部門などの部門統括や担当として幅広い役割を担い、これら分野の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。今後更に、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
- 2014年 4月 同社代表執行役員取締役社長
- 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取締役
- 2017年 6月 同社代表執行役員執行役員常務
- 2019年 4月 株式会社日立製作所アドバイザー(現任)
- 2019年 6月 公益財団法人日立財団理事長(現任)
- 2020年 3月 アステラス製薬株式会社社外取締役(現任)
- 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 当社取締役(現任)

総合電機メーカー及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。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 米国スタンフォード大学大学院留学
- 2007年 4月 日本電産株式会社入社
- 2015年 7月 ロケット協会男女共同参画委員会(前女)事務局長(現任)
- 2017年 11月 日本電産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(現任)
- 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 当社取締役(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などで培った豊富な知識と経験を有しております。製品開発や男女共同参画委員会など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。

夢沼 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 当社取締役(現任)

経済学に関する高い見識及び大学運営における豊富な経験を有しております。経済学に関する見識及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。

野口 由典 取締役 (社外)

- 1977年 4月 日野自動車工業株式会社(現:日野自動車株式会社)入社
- 2004年 6月 日野自動車株式会社執行役員業務部長
- 2010年 6月 同社常務執行役員
- 2014年 4月 同社専務役員北米事業統括
- 2018年 4月 同社執行役員副社長北米事業統括
- 2018年 4月 当社顧問
- 2019年 6月 当社取締役(現任)

企業経営に関する豊富な知識と経験を有し、当社経営を適切に監督いただいております。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。

取締役会の構成

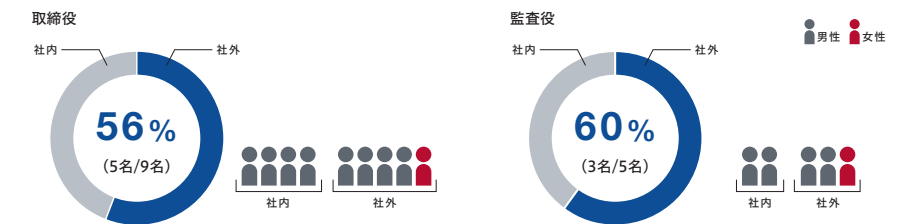
当社では、知識や経験、能力のバランスを考慮し、取締役を選任しております。

取締役が特に有する専門性

氏名	経営	ガパナンス 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 経験
多田野 宏一	●	●	●	●	●	●
氏家 俊明	●	●	●	●	●	●
奥山 環	●	●	●	●	●	●
澤田 憲一	●	●	●	●	●	●
村山 昇作	●	●	●	●	●	●
石塚 達郎	●	●	●	●	●	●
大塚 聡子	●	●	●	●	●	●
夢沼 宏一	●	●	●	●	●	●
野口 由典	●	●	●	●	●	●

※上記一覧表は、取締役の有するすべ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



西陽一朗



池浦雅彦



井之川和司



加藤真美



鈴木久和

西陽一朗 常勤監査役

1976年 4月 ヤンマーディーゼル株式会社
 (現:ヤンマーホールディングス株式会社)入社
 2005年 4月 同社開発本部トラクタ開発部第1技術部長
 2007年 1月 ヤンマー農機株式会社
 (現:ヤンマーAGV株式会社)
 トラクタ事業本部開発部第3開発グループ部長
 2008年 6月 同社トラクタ事業本部開発部製品技術部長
 2008年 9月 当社入社
 2009年 1月 開発企画部長
 2009年 4月 執行役員
 2011年 4月 執行役員常務
 2011年 6月 取締役、執行役員常務
 2020年 6月 常勤監査役(現任)

開発、生産及び品質安全部門などの部門統括や担当として幅広い役割を担い、これら分野の豊富な経験と高い見識を有していることから、幅広い視野に基づく監査が期待でき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)
 2019年 6月 株式会社あさくま社外取締役
 2021年 6月 当社監査役(現任)

弁護士としての専門的見地及び企業法務に関する豊富な知識と経験並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。

池浦雅彦 常勤監査役

1981年 4月 当社入社
 1999年 7月 タク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 国内営業企画部部長
 2012年 4月 執行役員、国内営業部門担当補佐
 2021年 4月 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及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。

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)

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、財務及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。

井之川和司 常勤監査役 [社外]

1979年 4月 香川県警察官拝命
 2008年 3月 高松北警察署副署長
 2009年 3月 香川県警察本部監査課長
 2010年 3月 香川県警察本部警務部公安委員会補佐官
 2011年 2月 香川県警察本部会計課長・警務部参事官
 2014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。

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)及び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7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、8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譲渡制限及び譲渡制限期間

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及び割合は、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. 取締役及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、事前に半数以上が社外取締役・社外監査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。