

GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

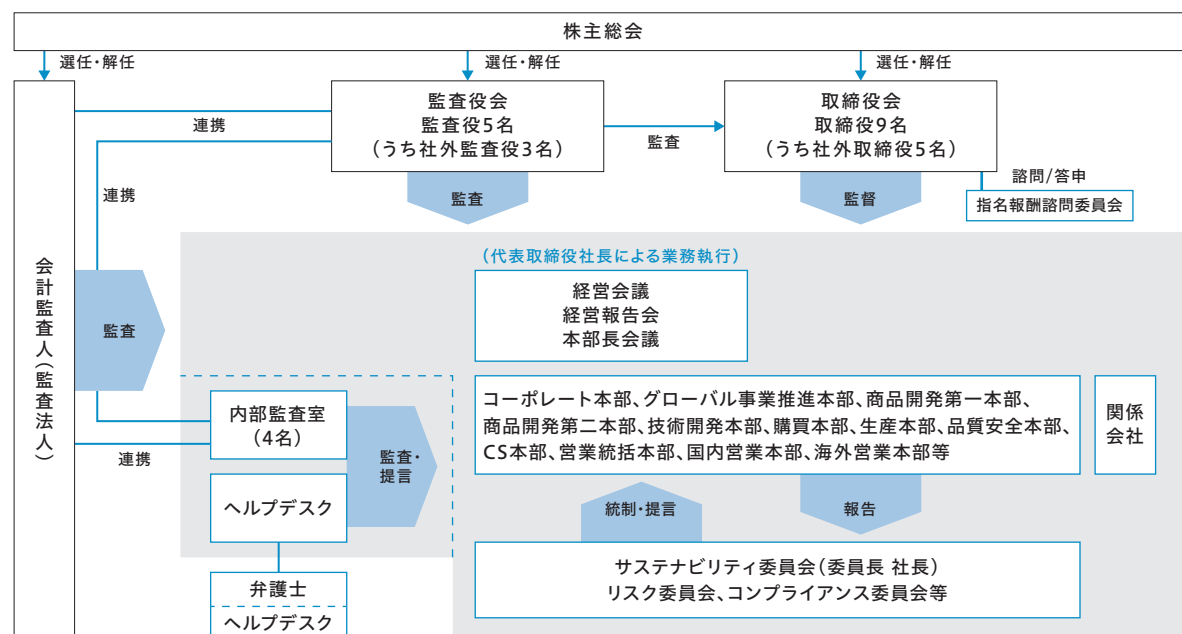
当社はコーポレート・ガバナンスを経営の透明性・健全性・効率性の確保のために、経営の重要課題の一つと位置づけています。コーポレート・ガバナンスが有効に機能するためには、経営理念などに基づき健全な企業風土を根付かせ、この健全な企業風土により企業経営（経営者）が規律される仕組み、監査役の監査環境整備・実質的な機能強化により監査が適正に行われることなどが重要であると考えています。

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(旧:CSR憲章)制定
2024年 3月	指名報酬諮問委員会の委員長に独立社外取締役を選任

》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・技監・理事等）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、各本部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。

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、委員長を社外取締役とし、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。

本部長会議

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「本部長会議」(メンバー:社長・執行役員・技監・理事等)を原則毎月2回開催しています。

取締役会の実効性評価

2024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名を対象に第三者機関を利用した無記名方式のアンケートを実施しました。第三者機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2025年3月の定時取締役会において、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、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、年間計画を立てながら対応を進めました。指名報酬諮問委員会の体制・運営の見直しや、オフサイトミーティング等を活用した議論などにより、改善を進める事はできましたが、全ての課題に対して十分な対応を行うには至りませんでした。2025年度は、引き続きこれらの課題に対し年間計画を立てながら取り組み、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

「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、タダノの各本部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。

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



金子 順一

蓼沼 宏一

村山 昇作

石塚 達郎

大塚 聡子

あらゆるリスクを想定し、行動に移せるまでの備えを

若手社員が成長できる場を用意し、人を育てる会社に

中期経営計画初年度の取り組み、進捗をどのように評価していますか？

石塚 欧州事業の再生、新規事業の展開に向けたM&A、そしてそのための人財をどのように確保、育成するか、という3つの観点から評価すべきだと考えます。欧州事業についてですが、工場を一つ閉鎖して、製品ごとに日本を含めた三つの工場に生産を集約する作業は非常に難しいことですがしっかりやり抜いてほしいと思います。今後は設計品質の向上に向け、リソースをいかに確保していくかが課題だと考えます。新規事業の展開に向けたM&Aについては、買収した会社に対する目の付け所が非常に良いと感じました。過去のM&Aの教訓も生かしながら全社を挙げて盛り立てていくことで、今後どのように成長軌道に乗っていくのか楽しみにしています。また、事業を拡大していくための人財確保、育成については、経営層、エンジニアの人財をしっかり内部で育てていく一方で、外部の人財の確保にも注力していく必要があります。社外取締役としてもしっかりサポートしていきたいと考えています。

蓼沼 全体の戦略とその実行という2つの面から評価したいと思います。全体の戦略については、CEO以下マネジメント層がしっかりとプランニングをして戦略を構築できていると感じます。特にM&Aについては、これまでタダノが取り組んでこなかった事業領域、かつ過去の教訓を踏まえて必ず利益の創出につながるであろう企業を対象にしており、期待が持てます。欧州事業については今後、工場の閉鎖、再編の本番を迎え胸突き八丁の時期を迎えますが、たどるべき道筋ははっきりとしているのであとは粘り強く実行していくことが大事だと感じています。人財を育成するには非常に時間を要しますが、現場から役員層まであらゆる階層の後継者をしっかり育てていくことが重要であり、そのための育成の仕組みをいかに整えていくかが今後の課題だと感じています。

経営をめぐるさまざまなリスクをどのように捉え、またそのリスクに対してどのように対処すべきでしょうか？

蓼沼 情報セキュリティに関しては、一度事故が起きてしまえばビジネス自体がストップしてしまうような大きな影響を及ぼしかねず、特にサイバー攻撃に対しては最大限の対策が必要です。従業員向けの研修は行っているのですが、マンネリ化してしまうといざという時に対応できないということにもなりかねません。サイバー攻撃からの防衛体制を強化するとともに、不幸にしてインシデントが発生した場合の初動対応を間違えないように臨場感のある訓練を実施すべきだと考えます。

金子 厚生労働省在籍時に、法制化に向けパワーハラスメントを政策として取り上げるべくリーダーシップを取って議論を進めたことがあります。大塚さんをご指摘されたように、職場における指導とパワーハラスメントの峻別は難しく、判断基準もあいまいで、何をもってパワハラなのか腹落ちして理解できていない人もたくさんいます。研修をして学ぶというより、実際に発生した事案をもとに社内で課題を共有し、解決策を探っていくしかないと思っています。

村山 私は日本銀行勤務時代にオンライン障害対応チームの責任者を務めたことがあります。その時の経験で言わせていただくと、最悪の事態、つまり全施設がダウンするということを想定して対策を考えておく必要があります。その際に指揮を執るのは社長ではなく、現場のリーダーです。障害対応チームのリーダーを決めておく、現場で迅速に判断できる体制にしておくべきです。

村山 私は事業リスクを指摘しておきたいと思います。事業計画には必ず前提条件があり、そこが変われば事業計画も変える必要があります。例えば5年先、10年先に中国のクレーンメーカーがどれほど進化するかを想像し、脅威として想定しておく必要があると思います。品質が向上し、工場のオートメーション化も進んでいるといった目を背けがちな断片的な事実を認めた上で、もし脅威になった場合の戦い方を考えておかねばなりません。メインのプランAとは別の「プランB」をあらかじめ用意し、その準備をしておくことが重要です。

金子 リスクについて言及すると、国内外でクレーンに関する規制が異なり、かつ常に変化するのをそれを見過ごしたり、事業に損失が発生する可能性があります。機械そのものに対する規制だけではなくそれを取り巻く排ガス規制についても注視しておかなければなりません。こうした規制の最新情報をリアルタイムで入手するために常にアンテナを張っておいてほしいと思います。サプライヤーとの付き合い方についてもリスクが潜んでいます。例えば、協力企業における人手不足、後継者難は事業そのものの存続を脅かしかねません。協力企業との窓口についても単に購買本部に任せただけでなく、経営層も含めて大きなリスクとして認識し、支援をすべきです。

大塚 近年はハラスメントに対する社会の意識が非常に高まっています。私の顧問先の会社でミドルエイジの社員の方々と議論をする機会があったのですが、今は部下に対するちょっとした声掛けでもハラスメントととられかねず、話しかけづらいと息苦しさを感じているようでした。そうしたリスクを減らすためには普段から職場内のコミュニケーションを密にしておくことが大切です。私は部下に対しては「些細なことでもいいから気になったことはすぐに連絡してほしい」と常々伝えています。また、実際に発生した時の対応についてはやはり初動が大切であると感じています。



石塚 リスク全般の話で申し上げると、あらかじめリスクや心配事についての項目出しをしておき、それを深掘りし、万一の時にしっかり行動できるようにしておくことが大事だと考えています。項目出しに当たってはすでに心配の種になっていることだけではなく、こんなことが起こったら大変だということも想定しておかなければなりません。ある会社で「遠慮小」という言葉を使って、項目出しのヒントにしています。物理的に遠い、資本関係が遠い、小規模な協力企業などを想定し、起こりうることを洗い出しておくことが大事です。

監督と執行の役割について普段からどのようなことを意識されていますか？

蓼沼 会社の実際の経営についてはCEOをトップとする社内取締役・執行役員が担うものです。社外取締役の役割は独立した中立的な視点から、会社の経営が公正に、かつステークホルダーの利益にかなうように実行されているかをチェックすることだと考えています。当社の社外取締役のバックグラウンドが多様であることを生かし、社会の中のさまざまな視点から、助言・支援と監督の機能のバランスを保つことが重要だと思います。当社の場合、毎月CEOから過去1カ月に各本部でどのようなことがあったか詳細な報告がなされており状況を把握することができています。報告の前提として、業務を効率的に行うことができ、全ての情報を把握しやすい組織にしておくことも重要です。その点、1月の組織改正で、技術研究部門と開発部門を技術開発本部と商品開発本部に再編し、その上にCTOの役割を設けたことで、営業、購買、生産まで含め全体を見渡せるようになったことはガバナンスのためにも適切な判断だと思います。指揮命令系統を明確にすることで、現場で問題が起こった時、新しい情報が入った時に重要な情報が滞りなくトップに届く仕組みを作っておくことが大切で、執行役員の皆さんにはぜひそのことを認識しておいてもらいたいと思います。



大塚 監督と執行の役割という点では、社外取締役は執行する立場ではないため、執行側の皆さんが気づかないようなポイント、かつ刺激になるような視点から意見を言うことを心掛けています。また、執行役員の皆さんについては、タダノ出身の方も、タダノ以外の経験を持つ方もいらっしゃいますが、それぞれの経験に基づき執行内容を吟味することで新しい価値をタダノに加えられるばよいと思います。また、今の体制は女性役員が少数であるため、女性の立場での意見が必要な案件には積極的に意見をするようにしています。そのときに「一女性」ではなく、「女性を代表する」意見を意識したいのですが、なかなか難しいと感じています。

村山 監督という言葉を使うとどうしても執行サイドを上から見下ろしているイメージがありますが、そうではありません。監督役と執行役はあくまで対等であり、立場が違うからこそ見えてくるものをしっかり指摘するという姿勢を失わないようにしています。

石塚 社外取締役として重要なことの一つは、フランクな会話ができる風土で議論することです。もう一つは執行側の施策に対してガバナンスがしっかりとできているかを常に考える必要があります。タダノの場合、Bad News First(悪い話ほど早く情報共有する)が徹底しており、相当フランクに議論ができており、そこは胸を張れるところです。他方で、執行側の施策に対してガバナンスできているかという点については、まだ改善の余地があるのではと考えています。それぞれの立場からこれは良い、変えるべきと出された意見を共有した上で優先順位を決められるような議論ができればさらに経営のレベルが上がると思います。

後継者を育成するサクセッション・プランについてはどこまで議論が進んでいるのでしょうか？

金子 指名報酬諮問委員会場で今後しっかり議論をしていく必要があると考えています。私はトップの素養として「慧眼」が重要だと考えます。「慧眼」は、仏教用語で五眼(ごげん)という五つの眼の一つで、日本では深い洞察力、本質を見抜く目という意味があります。あらゆる要素がそろっていたとしても「慧眼」は欠かせない資質だと思います。トップに求める資質についての考え方は異なるとは思います。まずはトップマネジメントに求められる資質を定めてから人を探すべきだというのが私見です。



蓼沼 私はCEOに求められる資質について、統率力、決断力、交渉力などに加えて、近年は世界情勢の変化が一層速くなっているため、世界にアンテナを張るとともに人脈を持ち、情勢を読んで的確に判断する力が重要になってくると思います。また、CEOだけでなくCFOや執行役員の社内育成または社外からの獲得も検討する必要があると考えています。

大塚 トップの後継者については、内部から育てていく方法、外から招へいする方法の二つがありますが、私はできれば内部で育ててほしいというのが本音です。それは長いスパンで取り組むべきことであり、全ての職場で人間関係を見ながら若い世代の社員の潜在能力を見抜いて、キャリアを積んでもらう仕組みをしっかり整えることが大事だと思います。サクセッション・プランにおいても女性活躍を進めたいところですが難しい課題です。女性の登用については長期的な視点で取り組んでいただきたいと思います。

村山 私がベンチャー企業を立ち上げたライフサイエンスの業界は人財の流動化が進んでいます。クレーン業界もいずれ同じよう

な状況に直面するでしょう。そう考えると私は、業界の中と外を分けて考えることなくタダノにとって最適なCEOを選んでいくしかないと思っています。そのためには20年後にCEOになる候補人財を引っ張ってきて、育てるというのも一つの考え方ではないでしょうか。そのような人財は社内にももちろんいるはずで、30代くらいの社員の中から見つけ、そこからキャリアを積ませることが真の育成ではないかと思います。

「タダノの若手が考える2040年の世界」*の映像を見てどのように感じましたか？

蓼沼 若い世代の社員が本部を越えて集まって議論をし、2040年のビジョンを描くというプロジェクト自体に価値があると思います。映像を見て、我々の世代にはない感性とセンスの良さを感じました。特に、タダノの経営理念である「創造・奉仕・協力」とコアバリューである「コンプライアンス、安全、品質、効率」をしっかりと解釈し、映像でうまく表現しているとも感じました。また、どうすれば使い手にとって便利か、効率率が上がるかという顧客視点が入っているのも非常に良いと思いました。私の専門は厚生経済学で、人々のウェルビーイングをいかに高めるかを研究する学問なのですが、この映像でも事故ゼロに向けて、危険を伴う作業の機械化・自動化にスポットライトをあて、経済の仕組みの中で命を守る、安全に暮らすための提案がありました。これはウェルビーイングの基本であり、個人的にとっても嬉しく思いました。

大塚 蓼沼さんも言われたように、参加した若手社員が議論を重ねたプロセスこそが尊いと感じました。映像として形にしたから終わりでは

*タダノグループの若手22名で構成された社内横断プロジェクト「Vision 2040」にて、2040年の世界とタダノについて描いた動画。当社Youtubeチャンネルにて公開中。
<https://www.youtube.com/@TadanoGroup>

石塚 内部で育てるには、若いうちから関係会社に出向してもらうなど他流試合を経験させることが重要です。会社にいると当たり前であることが実はすごいことだと気づくことができますし、外での経験は自分の価値を再認識する機会にもなります。社内でのローテーションも含め、トップのサクセッションだけでなく、多くの社員に成長しやりがいを感じられるような手法を考えていくべきだと思います。



はなく、こうした議論の場を大切に、これからも議論を続けてほしいと思います。また、今回映像で描いた世界を実現していくためにはさまざまな課題もあります。その課題を克服し、次につなげていくためには何をすべきなのか、ぜひ考えてほしいと思います。

タダノの社風についてはどのように感じていますか？またどのような会社を目指してほしいですか？

石塚 先ほども申し上げたとおり、取締役会の議論は自由闊達で、フランクな風土ができ上がっています。ただ、それが社員まで浸透しているかどうかでしょうか。これほど歴史のある会社の風土を変えていくことは容易なことではありません。ましてや関連会社は海外にも多くあるので、そこまで浸透させていこうと思えば相当な努力が必要で、時間も要すると思っています。監査役の皆さんは現場の社員の方々とも直接対話されていることから、監査役の皆さんと、現場の声を率直に議論できる風通しの良い組織文化が醸成されているか、積極的に確認していきたいと考えています。



金子 私自身、企業のあるべき姿について考えをめぐらせ、ことあるごとに発信してきました。一つは「人に優しい会社」です。人には、社員はもちろん、取引先、協力企業、地域社会なども含まれます。そしてもう一つは「人を育てる会社」です。これから良い人財を確保していこうと考えた時に、「タダノに入れば自分が成長できる」と思える会社であれば、必ず人財は集まってきます。そのように思ってもらえるような「人を育てる会社」であってほしいと思います。人財に投資をしても、途中で転職してしまったらどうするのかという声もありますが、その時は「人財を喪失した」と考えるのではなく、「人を育てて社会に貢献した」と思えばよいのです。中期経営計画では自走型の人財をつくと書いてあるのですが、自分の立ち位置やキャリアを考える上で重要なジョブディスクリプション(職務記述書)を定めるなど人事制度のところまでしっかりと落とし込むことが大事だと考えています。ぜひ若い社員の皆さんはそういう気持ちで仕事に臨んでほしいと思いますし、期待をしています。

役員紹介(2025年5月31日時点)

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)
2024年 6月 株式会社あおぞら銀行社外取締役(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、経営の中枢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)

総合商社において長年にわたって建設機械分野に携わり、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
2022年 6月 取締役、執行役員常務
2025年 1月 取締役、執行役員常務、
チーフテクニカルオフィサー(現任)

商品開発におい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(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
技術領域主管研究開発員(現任)
日本航空宇宙学会庶務理事
2022年 5月

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。

蓼沼 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
2025年 4月 東京女子大学現代教養学部経済経営学科
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 ブラザー・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 住友商事株式会社鉅・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ーハブ事業部長
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
2025年 1月 取締役、執行役員常務、
コーポレート本部長、グローバル事業推進本部長、
営業統括本部長、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。

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副社長
2015年 4月 日立ヨーロッパLTD.取締役副会長
1999年 7月 株式会社日立総合計画研究所取締役会長
2016年 7月 日立建機株式会社代表執行役執行役会長
2017年 4月 同社代表執行役執行役会長、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。

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）
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
2024年12月 同社社外取締役（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スキルマトリックス

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、本スキルマトリックスについては、各取締役・監査役との協議のうえ、決定しております。

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断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リ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。

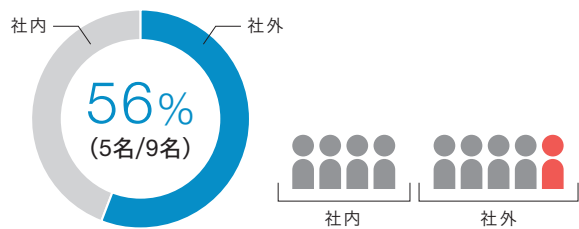
スキルマトリックス

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の経験 ・当社商品開発における責任者の経験 ・当社海外子会社における経営経験
	氏 家 俊 明	●	●		●			●	・総合商社における輸送機グループCEOの経験 ・総合商社における国内外の建設分野の経験
	合 田 洋 之	●		●				●	・当社商品開発における責任者の経験 ・当社海外子会社における役員経験
	八 代 倫 明	●	●			●	●		・総合商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 ・製薬企業社長等の経営経験
	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・研究における責任者の経験
	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
	夢 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 ・当社営業における責任者の経験
	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					●	●		・警察の要職歴任による経験と知識
	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 ・総合商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

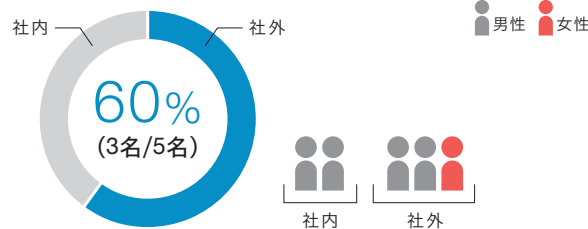
※特に期待するスキルに●を記載しております。

取締役・監査役の社外役員比率

取締役



監査役



役員報酬

基本方針

当社の取締役報酬は、以下の基本方針に基づいて定めています。

- ・当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的とし、経営目標の達成を動機づけるものであること
 - ・第三者機関の調査データに基づき、他社の支給水準を勘案の上、多様で優秀な人材の確保・報奨を可能にする、競争力ある報酬体系および報酬水準であること
 - ・固定報酬（金銭報酬）、業績連動報酬（金銭報酬）およびステークホルダーとの価値共有を目的とした譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）の割合を適切に設定することにより、健全な企業家精神を発揮させるものであること
- なお、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）

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との水準を考慮した基本報酬と役職別の手当で構成しています。

譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）の決定に関する方針

取締役の譲渡制限付株式報酬は、年間の基本報酬に対し、役位別の支給率を乗じた金額で決定され、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で除した株式数を付与することとしています。

金銭報酬と非金銭報酬などの割合に関する方針

金銭報酬と非金銭報酬等の内容および割合は、以下のとおりです。

	金銭報酬		非金銭報酬等
	固定報酬 （基本報酬+役職別手当）	業績連動報酬 （基本報酬×役位別支給率）	譲渡制限付株式報酬 （基本報酬×役位別支給率）
会長	約40%	約30%	約30%
社長	約30%	約30%	約40%
副社長以下	約50%	約20%	約30%
社外取締役	100%	—	—

注） 1. 金銭報酬の業績連動部分については、連結営業利益の金額が制度上の基準となる水準であった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、事前に社外取締役を委員長とし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。