



平成 21 年 4 月 28 日

各 位

会 社 名 タ カ ノ 株 式 会 社
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 鷹 野 準
(コード番号：7885 東証第一部)
問 合 せ 先 責 任 者 取 締 役 企 画 室 長 白 井 俊 行
(T E L 0265-85-3150)

経営合理化の取り組みに関するお知らせ

当社は、現在の事業環境および今後想定される経営環境を考慮し、下記のとおり、経営合理化策について決定をし、推進いたしますので、お知らせいたします。

記

1. 経営合理化策を実施する理由

当社を取り巻く事業環境は、世界的な景気急減速の影響を受け、大変厳しい状況となっております。このような状況のなか、当社では経費削減、業務の効率化等に取り組んでおりますが、現在の事業環境に対応していくためには、一層の経営合理化を行うことが不可欠であると判断し、以下の施策の実施を決定いたしました。

2. 経営合理化策の内容

(1) 役員報酬等の減額について

① 役員報酬等の減額の理由

当社グループの業績の状況を真摯に受け止め、その経営責任を明確にすべく、当事業年度（平成 21 年 3 月期）に係る役員賞与の支給を取止めるとともに役員報酬の減額処分を決定いたしました。

② 役員報酬の減額内容

従前から実施している役員報酬減額に加え、さらに役員報酬を減額し、取締役報酬を以下のとおり減額いたします。

減額期間：平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月

代表取締役：月額報酬の 50%を減額

取 締 役：月額報酬の 36%～30%を減額

(2) 管理職の賃金カット

内 容：管理職の従業員の月額給与 10%減額

減額期間：平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月

(3) 従業員賞与の大幅見直し

以下の期間を対象に従業員賞与につき、大幅な減額方向での見直しを行う。

対象期間：平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月

なお、本賞与の大幅見直しについては、労働組合に対して申入れを行い、協議が整い次第、実施することといたします。

(4) ワークシェアリング及び従業員給与等の減額支給

正社員、契約社員において業務を分担するワークシェアリングを実施するとともに、所定労働日数を減少し、自宅待機（無給公休）とさせ、休業手当を支給する。

休業日数：全社平均で概ね年間 24 日

休業補償割合：一日につき平均賃金の 70%の休業手当

実施期間：平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月

(5) 経費削減

出張旅費、事務用品費その他諸経費の総点検と抜本的な見直しを通じて、経費の徹底的抑制を図る。

(6) その他、残業時間、派遣従業員、手当等の見直し

①業務の効率化を通じて、残業時間・残業手当の大幅削減を行う。

②業務の効率化を通じて、派遣従業員の大幅削減を行う。

③各種手当等の見直しを行う。

3. 今後の見通し

今回の経営合理化策の実施により、年額約 7 億円の固定費の削減を見込んでおりますが、その施策の多くが、平成 22 年 3 月期よりの実施を予定しております。

前述の従業員賞与の見直しに基づく賞与引当金等の見直しを行ったところ、平成 21 年 3 月期の業績においては、営業損益、経常損益、税引前（税金等調整前）当期純損益に 296 百万円の増益要因が発生する見通しであり、それらの詳細につきましては、本日別途公表しております「業績予想の修正に関するお知らせ」をご参照ください。

以上