

当社が設置している主要な機関

(任意に設置する委員会、その他会議体を含む)

取締役会

取締役会は、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、法令および定款に定める事項・その他の重要事項を決定し、業務執行の監督を行っています。取締役の員数は、定款において12名以内と定めており、当社事業の各分野に精通した業務執行取締役と、出身分野における豊富な知識と経験を有する社外取締役を含む非業務執行取締役で構成し、取締役会議長は代表取締役会長が務めています。

(主な議題)

役員の選任、組織改正、社規の制定・改廃、経営方針・経営戦略の策定および監督、各事業の進捗状況・成長戦略のモニタリング、リスク管理、気候変動・人財育成などサステナビリティに関する事項、投資家との対話のフィードバック、政策保有株式の縮減、付議基準の改正など。

監査役会

監査役会は、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、監査の方針、監査計画、監査の方法等、監査に関する重要な事項を決議するとともに、監査に関する必要な事項の協議を行っています。監査役の員数は、定款において5名以内と定めており、監査役5名(うち社外監査役3名)で構成し、監査役会議長は、監査役会の決議により定められた監査役が務めています。

指名報酬委員会

取締役、監査役、執行役員の選解任、ならびに取締役、執行役員の評価および報酬の決定を公正・透明に行うことを目的に、指名報酬委員会を設置しています。委員は、非業務執行取締役5名(社外取締役4名、非業務執行の社内取締役1名)および業務執行取締役1名で構成し、委員長は、毎年委員の互選で非業務執行取締役の中から選出しています。

(主な議題)

取締役・執行役員の人事案の策定および個人別評価、役員賞与総額および個人別賞与額、翌事業年度の個人別月額報酬、サクセッションプラン、関連規程の見直しなど。

リスク管理委員会

リスク管理委員会において、当社および子会社から成る企業集団に重大な影響を及ぼすリスクを把握・分析するとともに、重点リスク管理項目を設定し、そのフォローを行い、取締役会に報告を行っています。委員長は、代表取締役社長が務めており、常勤監査役1名も出席しています。

企業倫理委員会

企業倫理・法令順守の徹底に向けた全社施策を決定し、その展開とフォローを行うとともに、重大な不正事案の情報一元化、未然防止策・再発防止策の検討・指示等を行うため、企業倫理委員会を設置しています。委員長は、代表取締役社長が務めており、常勤監査役1名、外部有識者(弁護士)1名も出席しています。

執行役員会議

取締役会で決定された重要事項や全社的施策を執行役員に指示・伝達するため、執行役員会議を設置しています。議長は代表取締役社長が務めており、構成員は執行役員ほかで、常勤監査役2名も出席しています。

取締役会の実効性の評価

取締役会は、毎年1回、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしています。

2024年度の評価方法および結果の概要は以下の通りです。

評価方法

全取締役および全監査役へのアンケート(匿名、自由記述を含む)を実施、第三者(弁護士)による分析を踏まえて、取締役会で全取締役および全監査役によるディスカッション(自己評価)を実施。

対象期間	2024年4月から2025年3月
実施日	2025年3月7日、3月26日、4月25日取締役会
主な評価項目	取締役会の構成・運営、経営戦略・経営監督機能、企業倫理・リスク管理、サステナビリティをめぐる課題への対応、指名・報酬の決定プロセス、人財育成、社外取締役と経営陣のコミュニケーション、株主・投資家との対話など

評価結果の概要

結論:取締役会は、取締役会全体の実効性が確保されていると評価しました。

前回2023年度(対象期間:2023年4月~2024年3月)の実効性評価で示された課題への対応状況

課題の解決に向けて下記の通り着実に取り組み、改善が図られていることを確認しました。引き続き、さらなる改善に努めていきます。

1. 取締役会における中期経営計画の進捗状況の監督

- ・ 中期経営計画と年次経営計画の連動、全社への展開状況や、進捗のモニタリング強化をより充実
- 中期経営計画の浸透と実現に向けた社内向け説明・対話会を実施。参加者からの意見を取締役会で共有し、中期経営計画の一層の理解促進や年次経営計画への展開のフォローを実施。

2. 取締役会において経営資源の適切な配分への取り組みの確認

- ・ 中長期的な成長を視野に入れた、事業ポートフォリオの議論拡充
- 全取締役参加のオフサイトミーティングで、事業ポートフォリオ最適化の先事例をベースとしたディスカッションを実施。また、取締役会における各事業の成長戦略に関する議論を充実化。

3. 指名報酬委員会の審議状況などの取締役会における共有

- ・ 指名報酬委員会における審議結果のみならず審議プロセスなども取締役会で確認
- 取締役会で指名報酬委員会の審議のプロセスや内容、サクセッションプランの概要や実施事項について共有。

4. 非財務情報の開示の拡充

- ・ リスク管理、サステナビリティに関する開示の拡充
- リスクの管理プロセスや項目の見直しを実施、開示内容の充実化に向けた議論を継続。TCFD提言・TNFD提言に基づく情報開示の早期実施。

今回の実効性評価で示された主な検討課題

1. 企業価値向上に向けた事業ポートフォリオ最適化の議論のさらなる拡充
 - ・ 資本コストを意識した各事業の成長戦略に関する取締役会での議論の深化、企業価値向上に向けた全社取り組みにおいて各事業に期待する役割の明確化
2. 社是「論語と算盤」の体現に向けた内部統制やリスク管理体制のさらなる強化
 - ・ リスク案件に関するより迅速な報告体制の確立、対応の途中経過や完了についての報告の体系化
3. 社内経営幹部と社外役員のコミュニケーションのさらなる充実
 - ・ 社内経営幹部と社外役員が取締役会以外の場で直接対話する機会の拡充

今後の取り組み

取締役会の実効性評価の結果を踏まえて、PDCAのサイクルを回して改善を図り、取締役会の実効性向上とコーポレート・ガバナンスのさらなる充実を目指していきます。

コーポレート・ガバナンス体制の概要(2025年6月27日現在)

項目	内容
組織形態	監査役会設置会社
取締役の人数	11名(定員12名)
取締役の任期	1年
取締役のうち女性取締役の人数	2名
非業務執行取締役の人数	5名(独立社外取締役4名含む)
独立社外取締役の人数	4名
監査役の人数	5名(定員5名)
独立社外監査役の人数	3名
会計監査人の名称	EY新日本有限責任監査法人

社外取締役・社外監査役の選任状況

社外取締役の選任状況(2025年6月27日現在)

氏名	独立役員	重要な兼職	選任理由等	2024年度会議出席状況
岩本 保	○	ゼビオホールディングス(株) 社外取締役	長年にわたる上場企業役員としての会社経営に関する豊富な経験と高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しています。	取締役会 16回/16回(100%)
川田 順一	○	—	長年にわたり上場企業役員として会社経営に携わり、特に企業グループ経営におけるコンプライアンスおよびコーポレート・ガバナンスの分野における豊富な経験と高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しています。	取締役会 15回/16回(93.8%)
田村 真由美	○	協和キリン(株) 社外監査役 (株)LIXIL 社外取締役	長年にわたるグローバル企業における豊富な経営経験と財務・会計分野における高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しています。	取締役会 16回/16回(100%)
定塚 由美子	○	東急不動産ホールディングス(株) 社外取締役 (公財)21世紀職業財団 会長 双日(株) 社外取締役	長年にわたり厚生労働行政に携わった経験から、ダイバーシティ、女性活躍、働き方改革、人材開発に関する専門的知識・経験を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しています。	取締役会 16回/16回(100%)

社外監査役の選任状況(2025年6月27日現在)

氏名	独立役員	重要な兼職	選任理由等	2024年度会議出席状況
石川 薫	○	(学)川村学園 理事 (一社)日本外交協会 理事 SMK(株) 社外取締役 (公財)三菱UFJ国際財団 理事	長年にわたり外交の分野で指導的な役割を果たし、外交官としての豊富な経験と国際情勢・サステナビリティ分野に関する専門的知見を有しており、これらを活かして、グローバルな視点で当社の経営を客観的・中立的な立場から監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しています。	取締役会 16回/16回(100%) 監査役会 14回/14回(100%)
池永 肇恵	○	総合警備保障(株) 社外取締役 (独)国立病院機構 理事	長年にわたる行政機関での経済情勢や政策課題の分析、滋賀県副知事としての地方自治体の運営、ダイバーシティ推進などの各分野で活躍され、経済・経営分野の学識と幅広い経験・見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しています。	取締役会 16回/16回(100%) 監査役会 14回/14回(100%)
四方 光	○	中央大学 法学部教授	長年にわたり警察行政に携わり、サイバーセキュリティを含めた安全・安心な社会の維持向上に貢献され、また、大学教授としては、政策研究や教育・支援に取り組み、法律・政策分野の学識と幅広い経験・見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しています。	取締役会 16回/16回(100%) 監査役会 14回/14回(100%)

社外役員(社外取締役および社外監査役)のサポート体制

社外取締役を含む非業務執行取締役の職務執行にあたり、経営監督に資する情報などについては本社管理部門が中心となり、適時提供する体制をとっています。監査役を補助する使用人の専任組織として、監査役室を設置し、必要な人財を確保するこ

とにより、監査役監査において社外監査役をサポートする体制をとっています。取締役会の開催にあたっては、社外取締役および社外監査役に対して、資料を事前に配布し、取締役会事務局などにより事前説明を行っています。

役員の報酬額の決定方針

当社の取締役の個人別の報酬は、基本報酬である固定月額報酬と、業績連動報酬である賞与、自社株式取得目的報酬で構成されており、取締役会の決議に基づき、取締役の評価および報酬の決定を公正かつ透明に行うために設置した、社外取締役が過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会の審議により決定しています。

なお、社外取締役を含む非業務執行取締役および監査役については、経営の監督機能を高めるため、固定月額報酬のみ支給することとしています。

当社は、2021年2月24日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬などの決定方針を定めた役員報酬規程を決議しており、当該決定方針の内容の概要は以下の通りです。

基本報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、基本報酬である固定月額報酬は、2019年6月27日開催の第117期定時株主総会決議に基づく月額総額90百万円以内(うち社外取締役10百万円以内)を限度としています。なお、第117期定時株主総会終結時点の取締役の員数は12名(うち社外取締役3名)です。

監査役報酬は、1991年6月27日開催の第89期定時株主総会決議に基づく月額総額13百万円以内を限度として、監査役会での協議により決定しています。なお、第89期定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。

業績連動報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、業績連動報酬である賞与は、2020年6月26日開催の第118期定時株主総会決議に基づく年額500百万円以内を限度に、指名報酬委員会において支給の有無、支給額を審議、決定しており、一事業年度の当社グループの事業活動の最終的な成果である連結当期純利益をもとに、以下の算定方法により算定しています。なお、賞与額算定に使用する「業績係数」については、2025年1月31日開催の取締役会において、指名報酬委員会による審議提案を踏まえ、2025年4月

1日以降に開始する事業年度から、経営者のインセンティブ向上に資するよう、より明確にするため算定方法を変更しています。

(個人別業績連動報酬(賞与)の算定方法)

連結業績(注1)×業績係数(注2)×役員指数(注3)×個人評価係数(注4)=個人別賞与額(注5)

(注) 1 連結当期純利益(親会社株主に帰属する当期純利益)

2 業績係数決定にあたっては、企業の基本的な営業成果を示す経常利益、及び翌年度以降の業績先行指標となる建設事業受注採算の期首目標に対する達成度合いを主要な評価項目とし、これに中期経営計画の非財務KPI等から、中長期的な企業価値向上に向けての優先度や、測定の客観性を鑑み指名報酬委員会にて選定する評価項目を加え、各項目の加重平均により算定した評価値を基に、重大な法令違反の有無等を考慮して指名報酬委員会にて業績係数を決定します。

3 役員ごとに定めた指数

4 個人別評価については、期首および期末に業務執行取締役が面談のうえ、役員ごとの目標を設定し、その達成度合いに応じて評価を行い、指名報酬委員会がその内容を確認のうえ決定しております。(評価係数は65%~135%の範囲)

評価項目は、個人別に設定した短期業績評価だけでなく、中期経営計画の目標達成に向けた貢献度合い、経営基盤強化に向けた取組み、サステナビリティへの貢献等に加え、人財面からの評価等、多面的な評価を実施しております。

なお、取締役の評価については、指名報酬委員のうち非業務執行取締役のみで決定しております。

5 株主との一層の価値共有や中長期的な企業価値向上を図るため、業績連動報酬である賞与のうち20%相当額は自社株式取得目的報酬として支給し、各取締役は、当該報酬を役員持株会に拠出し、自社株式を取得することとしており、取得した自社株式は在任中および退任後一定期間継続して保有することとしております。

報酬等の決定の委任に関する事項

当社の取締役の個人別の報酬等は、取締役の評価および報酬の決定を公正かつ透明に行うため、社外取締役が過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会で決定しています。前事業年度の取締役報酬については、指名報酬委員会において、取締役会で決議した役員報酬規程に基づき、取締役の個人別の月額報酬の額、取締役各人の評価を加味した賞与と支給額の審議を行い支給額を決定しており、取締役会で決定した方針に沿うものであると判断しています。



社外役員(社外取締役及び社外監査役)の独立性に関する基準
<https://www.shimz.co.jp/company/about/governance/pdf/1511224.pdf>

取締役および監査役の報酬等(2024年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる 役員の員数(人)	
		月額報酬 (12カ月分)	賞与 うち自社株式 取得目的報酬		
取締役(社外取締役を除く)	837	620	217	41	8
監査役(社外監査役を除く)	64	64	—	—	3
社外役員	102	102	—	—	7

内部統制システムの整備および運用状況

業務の適正を確保する体制を整備するため、「内部統制システム整備の基本方針」を取締役会で決議しています。
2024年度における内部統制システムの運用状況は、以下の通りです。

コンプライアンス体制	<ul style="list-style-type: none"> ①コンプライアンスの徹底を図るため、役員・従業員を対象に教育・研修を継続的に実施 ②内部通報制度に基づき、企業倫理相談室、ハラスメント相談窓口および外部相談窓口の3つのコンプライアンス・ホットラインを設置し、従業員に周知。また、その運用状況を企業倫理委員会、リスク管理委員会、監査役および取締役会に報告 ③企業倫理委員会を年2回開催し、企業倫理・法令順守徹底に向けた施策の全社展開とフォローを図る
リスク管理体制	<ul style="list-style-type: none"> ①リスク管理委員会を年2回開催し、当社および子会社から成る企業集団に重大な影響を及ぼすリスクを把握・分析するとともに、重点リスク管理項目を設定し、そのフォローを行い、取締役会に報告 ②大規模地震発生時における連絡および初動体制を確認するため、取引業者や地域住民等社外関係者にも広く参加要請を行い、震災訓練を定期的(年2回)に実施 ③海外安全対策として、海外緊急対策要綱に基づき危険情報を収集し、必要に応じて警備体制を強化するとともに、関係者に対する注意喚起および渡航制限を実施 ④情報セキュリティ施策の浸透と定着を図るため、役員・従業員を対象に教育・研修を継続的に実施するとともに、問題発生時には関連部署間で情報共有のうえ、迅速に対応
企業集団における業務適正化の体制	<ul style="list-style-type: none"> ①当社社長と子会社社長間で経営に関する情報提供等を行う会議を年2回開催するとともに、「子会社マネジメント規程」の定めにより、子会社の業務執行に係る重要事項について管理を実施 ②監査計画に基づき、当社の監査部による子会社への内部監査を実施するとともに、監査役の派遣等を通じて、適宜、子会社の適正な業務執行を監視
監査役の監査の実効性を確保する体制	<ul style="list-style-type: none"> ①監査役を補助する専任組織である監査役室に常勤使用人を3名配置 ②「社長室会議」「事業部門長会議」「リスク管理委員会」「企業倫理委員会」など重要な会議に監査役会の指名した監査役が出席

リスクマネジメント

当社グループは、事業活動の遂行において直面し、あるいは事業活動の中で発生し得る様々なリスクを認識し、的確な管理を行うことによって、その発生の可能性を低下させるとともに、発現した場合の損失を最小限にとどめることにより、事業の継続的・安定的発展に努めています。中期経営計画(2024-2026)においても「サステナビリティ経営の進化」を掲げ、「リスクヘッジとリスクテイクの徹底」を図っています。

なお、リスクとは、以下の観点から、当社グループの経営において経営目標の達成を阻害する要因すべてを指します。

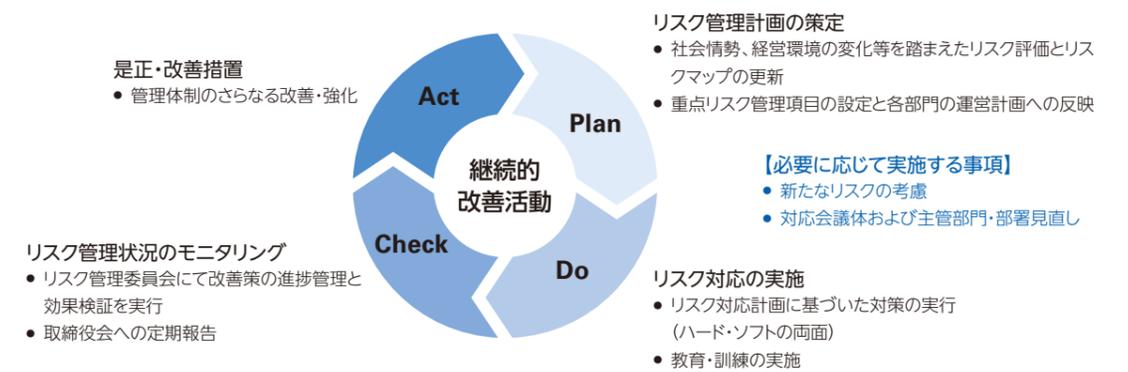
- ・当社グループに直接または間接に経済的損失をもたらす可能性のあるもの
- ・当社グループ事業の継続を中断・停止させる可能性のあるもの
- ・当社グループの信用を毀損し、ブランドイメージを失墜させる可能性のあるもの

PDCAサイクルによるリスク管理体制

▶ リスク管理体制および管理プロセス

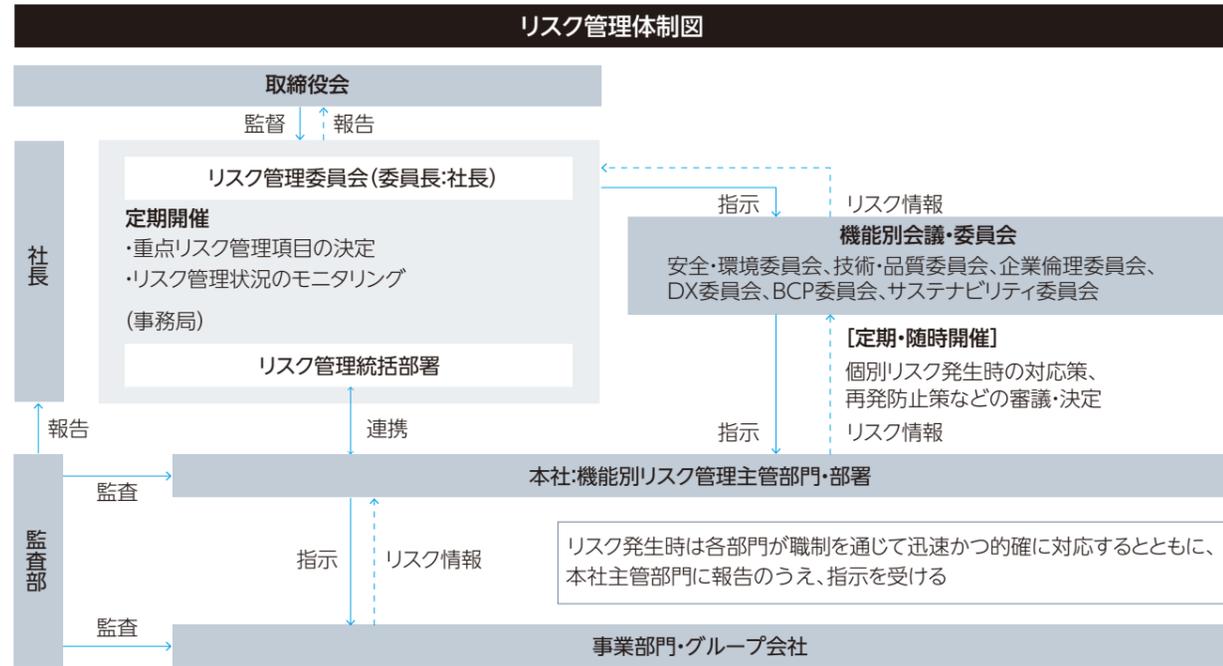
当社グループは、リスク管理規程に基づき、社長が委員長を務めるリスク管理委員会の主導のもと、以下に示すリスク管理プロセスを毎年度実行し、管理体制のさらなる改善・強化を図っています。また、関連するリスクや課題が広範囲におよび、かつ流動的で変化が激しいことを認識したうえで、必要に応じてリスクの追加や、管理体制・対応方針等の見直しを実施しています。

- ・リスク管理計画の策定(Plan)
 - a. リスクの評価とリスクマップへの反映：すべてのリスクに対し、経営への影響度および事象の発生頻度を評価し、リスクマップを作成・更新しています。
 - b. 「主なリスク」の抽出：リスクマップに基づき、当社グループの経営および事業活動に特に重要な影響を及ぼす可能性があると判断されたリスクを「主なリスク」として抽出しています。
 - c. 「重点リスク管理項目」の選定：「主なリスク」の中から、日常的に管理・モニタリングすべき項目として、全社の「重点リスク管理項目」を定めて各部門の運営計画に反映させています。
- ・リスク対応の実施(Do)
 - リスクが発現した場合、当該リスクの主管部門・部署へ伝達し、迅速かつ確に対応するとともに、必要に応じて機能別会議・委員会を招集して対応策・再発防止策を審議・決定しています。
- ・リスクの管理状況のモニタリングと是正・改善措置(Check・Act)
 - リスク管理委員会において、「重点リスク管理項目」をはじめとする、本社部門、各事業部門およびグループ会社における機能別のリスク管理状況を定期的(年2回)にモニタリングし、必要に応じて是正・改善措置を指示するとともに、新たなリスクへの対応を図り、その対応状況を取締役会に定期的(年2回)に報告しています。



リスクマネジメント

▶ リスク管理体制図(リスク管理規程による)



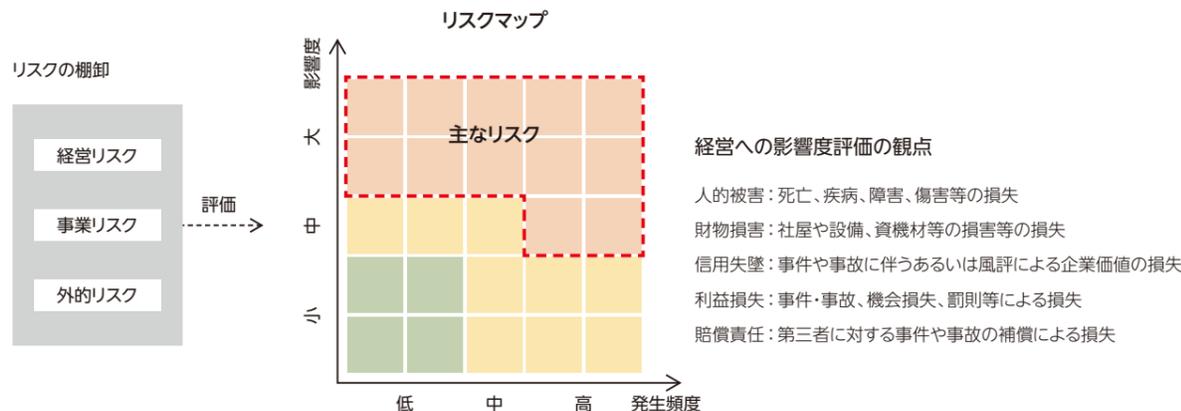
▶ リスクの影響度と発生頻度の評価

当社グループでは、「経営への影響度」と「事象の発生頻度」の二軸で構成される「リスクマップ」を、主管部門・部署の評価に基づき作成・更新しています。

「経営への影響度」は、人的被害、財物損害、信用失墜、利益損失、賠償責任の観点で、各リスクが発現した場合に、当社の経営、事業活動に与える損失の大きさを、定量的な要素だけでなく、定性的な要素も加味し、総合的に評価しています。

「発生頻度」は、各リスクが発現する可能性を、毎年起こる恐れがある事象、数年ごとに起こる恐れがある事象、10年に一度起こる恐れがある、もしくは当社が未だ経験していない事象に分けて評価しています。

なお、当該リスクを評価する際には、過去の事例を考慮し、当社に与え得る最も大きな事象を対象としています。



グループ・ガバナンス

その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与え得る特別な事情

(1) グループ経営に関する考え方および方針

当社グループは、企業価値の向上とSDGs達成のため、持続的成長に向けた経営基盤の強化を基本方針とした「中期経営計画(2024-2026)」を策定しました。当該計画と「超建設」の新たなマインドセットにより、当社グループで働く仲間が夢に向かって挑戦する環境を整えるとともに、お客様や社会の期待を超える価値の提供を目指します。グループ経営については、引き続き柔軟かつスピード感のあるグループ経営体制の構築とガバナンスの強化に取り組んでいます。

当社は上場子会社として、日本道路株式会社(持分比率88.33%)を有しているほか、上場関連会社として、プロパティデータバンク株式会社(持分比率24.02%)に出資しています。当社は、上場グループ会社に関し、上場を維持することの合理性を適宜点検するとともに、当社グループとしての企業価値の最大化の観点から、各判断の合理性および上場グループ会社のガバナンス体制を適切に開示していきます。

(2) 日本道路株式会社の完全子会社化

日本道路株式会社(以下「当該子会社」といいます。)につきましては、当該子会社を完全子会社化することを目的とする一連の取引の一環として2025年5月15日から同年6月25日まで金融商品取引法に基づく株式公開買付け(以下「本公開買付け」といいます。)を行い、同年7月2日に本公開買付けの決済を行いました。その結果、同日付で、当該子会社の総株主の議決権に対する当社の所有する議決権の数の割合は88.33%となりました。今後、当該子会社の株主を当社のみとするための手続きを経て、当該子会社株式は東京証券取引所の上場廃止基準に従い、所定の手続きを経て上場廃止となる予定です。

当該子会社の事業領域は、舗装工事を主体とする建設事業、舗装用材料の製造・販売事業、共創事業などであり、当社の事業領域と親和性を有します。当該子会社の完全子会社化により、事業活動におけるシナジーの発揮と、コーポレート・ガバナンスおよび一体運営の強化を図ってまいります。

(3) 上場関連会社を有する意義およびガバナンス体制の実効性確保に関する方策

当社は2025年3月31日現在、プロパティデータバンク株式会社(持分比率24.02%、以下「当該関連会社」といいます。)に出資しています。

当該関連会社は、中立性・独立性・社会的信用を高めることを目的に、2018年6月27日に東証マザーズ(現東京証券取引所グロース)に上場し、現在も上場を維持しています。当該関連会社は、当社の事業家公募制度により2000年10月に設立した後、不動産・施設の運用管理を支援する「@property」を国内中心に事業展開しており、当社グループにおいてサービス関連事業として位置付けています。

当該関連会社の役員体制に関しては、同社の自主的な判断に基づいて決定されています。ただし、当社から役員を派遣する場合に限り、当社との事前の協議または報告を経て決定されています。

経営陣の指名に関しては、同社の企業価値向上への貢献という観点から候補者の指名を行うことが重要であり、当社は当該関連会社と連携しつつ、同社が独立した立場で候補者の選定を行うことを担保することが、同社のガバナンスの実効性を高めるために必要であると考えています。

現在、当該関連会社には、当社出身者の業務執行取締役2名が就任し、当社から社外取締役1名を派遣していますが、当該関連会社と当社間のクラウドサービスの提供等の取引条件については、他ユーザーと同様の条件となっています。また、当該関連会社における当社および当社子会社からの売上および仕入の割合は僅少となっています。当社としては、引き続き関連会社としての持分は維持する方針です。

コンプライアンス

行動規範と社内体制

企業倫理行動規範

当社は、渋沢栄一翁の教えである「論語と算盤」を社是としています。倫理と営利の追求という2つの行為を両立させること、すなわち、厳しい倫理観のもとに、社会やお客様に喜んでいただける良い仕事をすれば、必ず社業は発展するという信念を持って、事業活動を行うことに努めています。企業の社会的責任が強く求められる時代の中で、役員・従業員全員が、「論語と算盤」を日頃からよく理解し、その精神にのっとった行動ができるよう「企業倫理行動規範」を制定し、法令順守をはじめとする企業倫理の徹底に取り組んでいます。

社内体制の整備

役員・従業員による「企業倫理行動規範」の徹底と実践的運用を行うため、教育・研修を実施するとともに、企業倫理担当役員 の任命、企業倫理委員会・企業倫理室・企業倫理相談室の設置、内部通報制度の確立など、社内体制を整備しています。

個人情報の適正管理

プライバシー・ポリシーを制定するとともに、全社個人情報保護管理者を設置し、個人番号(マイナンバー)を含む個人情報の適正な管理のため、的確な対応を推進しています。

内部通報制度

贈収賄や不正経理を含むコンプライアンス上の問題について、当社・子会社・当社の協力会社の役員等が相談・連絡できる内部通報制度を整備しています(匿名による通報も可能)。

当制度では、相談・連絡窓口(コンプライアンス・ホットライン)として、企業倫理相談室、ハラスメント相談窓口、社外弁護士による外部相談窓口等を設置しています。内部通報窓口へ寄せられた通報に対しては、事実関係を調査し、必要に応じた措置を講じています。また、内部通報窓口利用者が不利益な取扱いを受けることが一切ないよう徹底しています。

コンプライアンス強化に向けた取り組み

当社グループの役員・従業員が、社是である「論語と算盤」の精神にのっとって具体的な行動ができるよう、倫理意識の涵養とコンプライアンスの徹底に資する諸施策を継続して推進しています。

経営トップが率先して倫理意識の涵養とコンプライアンスの徹底を図る

1. 経営幹部向け企業倫理研修(グループ会社幹部含む)
2. 全従業員へのコンプライアンス研修(eラーニング含む)

工事の入札に係る行動規範の周知徹底(当社および建設事業系子会社を中心に推進)

役員・従業員に対して研修・ヒアリングを実施し行動規範を周知徹底するとともに、個別案件について必要に応じ外部弁護士などによるヒアリング等を実施しています。

ガバナンスデータ

		2022年度	2023年度	2024年度
倫理・情報セキュリティ	リスクマネジメントの徹底	重大な法令違反件数	0件	0件
		重大な情報セキュリティ事故件数	0件	0件
取締役数・監査役数	取締役数(社外取締役を含む)	男性	10名	9名
		女性	2名	2名
	社外取締役数	男性	2名	2名
		女性	2名	2名
	監査役数	男性	4名	4名
		女性	1名	1名
取締役会出席率	取締役	100%	98.4%	99.4%
	監査役	96.5%	98.8%	100%



企業倫理行動規範
<https://www.shimzu.co.jp/company/ir/management/governance/pdf/202005.pdf>



税務方針
<https://www.shimzu.co.jp/company/csr/tax/>

代表取締役会長より



背景はNOVARE内 旧渋沢邸

2025年4月に社長の任を新村新社長に引き継ぎました。9年間の社長在任期間を振り返ると、国内外の情勢が大きく変化する中で、社会やお客様のニーズは複雑化・多様化し、旺盛な建設需要の裏では担い手不足や建設費高騰が想像を超えるスピードで進行しました。当社の業績については、2018年度決算で過去最高の当期純利益を計上しながらも、事業環境の急変により、その5年後の2023年度には上場以来初の営業赤字を計上しました。まさに、先行きの見通しづらい荒波の中を舵取りするような日々でありました。このような激動の時代において、着実に歩みを進めるために私が大切にしていたことは、「未来への挑戦」としての企業変革と企業価値向上に向けて、「変えてはいけないもの」と「変えるべきもの」をしっかりと見極め、果敢な意思決定を行う姿勢を持ち続けることでした。

明治・大正期に相談役として当社にお迎えし、経営指導を仰いだ渋沢栄一翁の「論語と算盤」の教えは、長きにわたり受け継がれてきた当社の文化そのものです。2018年10月の独占禁止法違反事件で有罪判決を受けたことを転機に、あらためて「論語と算盤」の教えを役員・従業員が心にしっかりとどめるべきとの思いに至り、2019年5月に、これまで「経営の基本理念」という位置付けとしていた「論語と算盤」を社是に変更しました。この決定は当社にとって極めて重大な転換点になったと捉えています。「論語と算盤」の「道理にかなった企業活動によって社会に貢献し、結果として適正な利潤をいただき社業を発展させる」という考え方には、企業におけるサステナビリティ経営に通じる価値観があります。当社にとって未来永劫変えてはいけない考えとして、後世にもしっかりと伝承していきます。

中長期的な成長戦略の実践としては、大規模・高難度の工事

サステナブルな未来づくりへの挑戦

代表取締役会長

井上 和幸

への挑戦、世界最大級の自航式SEP船の建造、各事業の強化・拡大に資するアライアンスやM&Aの実行、イノベーションと人材育成の拠点「温故創新の森 NOVARE」の新設、新たな価値の創出に向けた技術開発やDX推進など、これまでにない規模や内容の挑戦にも積極的に取り組んでまいりました。中には結果やリターンを獲得に時間を要するものもありますが、企業としての持続的成長の礎を築くことができたのではないかと考えています。そして、その礎を活かしつつ、社会やお客様の期待を超える価値を提供し続けていくうえで、役員・従業員一人ひとりが日常の業務や活動に取り組むうえでの心構えが何よりも重要となります。私自身が「超建設」と名付けたマインドセットは、当社がありたい姿の実現に向けて着実に成長していくにあたり、全社一丸となって取り組んでいくための旗印として掲げたものです。「超建設」のマインドセットのもと、日々の業務や社会・お客様の向き合い方を含む行動変容を促し、時代を超えて受け継がれてきた「シミズらしさ」を最大限発揮できる組織への変革を図っていきます。

今後は会長としてトップ営業の一翼を担い、財界・業界活動などの対外活動や社会貢献活動を通じて、サステナブルな未来を築くための取り組みを行ってまいります。また、取締役会議長として、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するべく、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に尽力するとともに、社長をはじめとする執行役員の方々による事業経営を後押ししてまいります。グループ一丸となって「子どもたちに誇れるしごと」に邁進する所存ですので、ステークホルダーの皆様におかれましては、今後とも一層のご支援ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

取締役一覧 (2025年7月1日現在)



井上 和幸
代表取締役会長



新村 達也
代表取締役社長
社長執行役員



池田 謙太郎
代表取締役副社長
副社長執行役員
土木総本部長
安全環境担当



関口 猛
取締役副社長
副社長執行役員
エンジニアリング事業担当
グリーンエネルギー事業本部長
情報統括担当
DX経営推進室長



堤 義人
代表取締役副社長
副社長執行役員
建築総本部長
生産性向上推進担当
建築総本部 原子力・火力担当
スマートシティ推進担当
常盤橋プロジェクト 総支配人



東 佳樹
代表取締役
専務執行役員
管理部門担当
コーポレート企画室長
サステナビリティ担当
人事担当



清水 規昭^{*1}
取締役

社外取締役一覧 (2025年7月1日現在)



岩本 保^{*2}
取締役



川田 順一^{*2}
取締役



田村 真由美^{*2}
取締役



定塚 由美子^{*2}
取締役

監査役一覧 (2025年7月1日現在)



小林 寛
監査役(常勤)



平山 知彦
監査役(常勤)



石川 薫^{*3}
監査役(非常勤)



池永 肇恵^{*3}
監査役(非常勤)



四方 光^{*3}
監査役(非常勤)

社外監査役一覧 (2025年7月1日現在)

^{*1} 取締役 清水規昭は、非業務執行取締役で、指名報酬委員会委員長です。
^{*2} 取締役 岩本保、同 川田順一、同 田村真由美、同 定塚由美子は、社外取締役です。
^{*3} 監査役 石川薫、同 池永肇恵、同 四方光は、社外監査役です。



役員一覧

<https://www.shimzu.co.jp/company/about/officer/>

取締役のスキル・マトリックス

当社は、経営環境の変化に即応し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るために必要なスキル(知識、経験、能力など)を以下の通り選定し、取締役会の適正な規模と多様性を確保したうえで、各取締役が有するスキルを有機的に組み合わせることで、取締役会全体の最適化とその機能の最大発揮を目指しています。

氏名	共通スキル	専門スキル(特に期待するスキル、最大4つ)							
	論語と算盤・サステナビリティ	企業経営	人財開発・DE&I	グローバル	DX	生産・技術	営業・マーケティング	財務・会計	法務・リスクマネジメント
井上 和幸	●	●	●			●	●		
新村 達也	●	●		●		●	●		
池田 謙太郎	●	●		●	●	●			
関口 猛	●	●			●	●	●		
堤 義人	●				●	●	●		●
東 佳樹	●	●	●					●	●
清水 規昭	●				●	●	●		
岩本 保	●	●	●	●					●
川田 順一	●	●	●				●		●
田村 真由美	●		●	●				●	
定塚 由美子	●		●	●					●

※社は「論語と算盤」と「サステナビリティ」は、ともに持続可能な経営に通底する理念であり、当社は取締役の要件(共通スキル)として位置付けています。
※専門スキルについては、各取締役が有するスキルのうち、特に期待するスキルに4つを上限として●を付けたもので、各取締役が有するすべての知見・専門性を示すものではありません。
※各スキル項目は、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会にて決定しています。

各スキルの定義は以下の通りです。

スキル	定義
共通スキル	<p>論語と算盤・サステナビリティ</p> <ul style="list-style-type: none"> 社は「論語と算盤」を拳拳服膺し、その精神にのっとり、企業の社会的責任と事業機会の探究を両立したサステナビリティ経営の方針立案や業務執行の監督を行う能力
	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> 上場企業における代表取締役または業務執行取締役の経験
	<p>人財開発・DE&I</p> <ul style="list-style-type: none"> 人財開発や人財戦略立案などの人事業務経験または人財関連施策やDE&I関連施策の推進経験
	<p>グローバル</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際情勢に関する専門的知見または海外勤務経験
専門スキル	<p>DX</p> <ul style="list-style-type: none"> 建築・土木・エンジニアリング事業などにおけるDX推進経験 データドリブン・DXによる経営・事業推進経験
	<p>生産・技術</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設現場における現業経験に基づく生産・技術についての専門的知見 生産技術開発に関する専門的知見
	<p>営業・マーケティング</p> <ul style="list-style-type: none"> 営業活動経験に基づく知見と人脈を活かした営業・マーケティング戦略の立案・実行経験
	<p>財務・会計</p> <ul style="list-style-type: none"> 財務・経理に関する専門的知見または他社におけるCFO経験
	<p>法務・リスクマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> 法律に関する専門的知見またはリスク管理業務経験

執行役員一覧 (2025年7月1日現在)

■ 社長執行役員

新村 達也

■ 副社長執行役員

池田 謙太郎

土木総本部長
安全環境担当

関口 猛

エンジニアリング事業担当
グリーンエネルギー事業本部長
情報統括担当
DX経営推進室長

堤 義人

建築総本部長
生産性向上推進担当
建築総本部 原子力・火力担当
スマートシティ推進担当
常盤橋プロジェクト総支配人

大西 正修

NOVARE
エグゼクティブコンダクター
イノベーション担当
フロンティア開発室長

羽田 宇男

企業倫理室長
総務担当
法務担当
危機管理担当
グループ会社担当

■ 専務執行役員

東 佳樹

管理部門担当
コーポレート企画室長
サステナビリティ担当
人事担当

山下 浩一

関西圏担当
関西支店長
夢洲プロジェクト室長

清水 康次郎

東京支店長

齊藤 武文

土木総本部 副総本部長
土木東京支店長

横山 秀雄

営業総本部長

末永 俊英

営業総本部
関西圏 建築営業担当
夢洲プロジェクト室 営業担当

藤田 仁

グローバル事業本部長

■ 常務執行役員

原田 知明

建築総本部 生産技術本部長
建築総本部 購買担当
技術担当
知的財産担当

坂尾 彰信

名古屋支店長

森井 満男

東京支店 支店長補佐

藤本 裕之

建築総本部 設計本部長

金子 美香

環境経営推進室長
コーポレート企画室 副室長

中原 俊之

営業総本部 土木営業本部長

大迫 一也

グローバル事業本部
土木国際支店長

鷺見 晴彦

投資開発事業担当
グローバル事業本部 副本部長

伊藤 卓也

営業総本部 営業担当
グローバル事業本部 副本部長

野田 徹

土木総本部 技術担当

大橋 成基

東北支店長

掛川 秀史

技術研究所長

■ 執行役員

沖 和之

グローバル事業本部
国際支店長

湯原 克佳

九州支店長

竹中 康博

北海道支店長

山口 充穂

財務担当
IR担当

松本 茂

建築総本部 建築企画室長
NOVARE アカデミー
ジェネラルコンダクター

角野 淳一郎

北陸支店長

アメッド モヒ

ビジネスイノベーション室長

岡 俊左

営業総本部 第一建築営業本部長

清水 優

エンジニアリング事業本部長

富永 秀行

横浜支店長

岩垣 尚樹

広島支店長

菊地 延吉

コーポレート企画室 副室長

佐藤 和美

NOVARE
ヴァイスエグゼクティブコンダクター
コーポレート企画室 人財戦略部長

青木 徹

建築総本部 設備本部長

中川 収

東京支店
日本橋一丁目中地区
再開発建設所長

宮田 和

土木総本部 土木技術本部長

川崎 隆行

関西圏 土木担当
夢洲プロジェクト室 土木担当

山田 安秀

コーポレート企画室
環境・エネルギー担当

四元 浩成

投資開発本部長

小林 義郎

営業総本部
第二建築営業本部長
営業総本部
中部営業推進室長

中川 健太郎

建築総本部
設計本部 副本部長
構造担当

新聞 英一

建築総本部
設計本部 副本部長

園木 祥久

四国支店長

柴戸 修

東京支店 支店長補佐

檜物 隆之

千葉支店長

野窪 一郎

グローバル事業本部
副本部長

小田 洋明

営業総本部
土木営業本部 副本部長

塚田 泰三

安全環境本部長

第三者意見



たけがはら けいすけ
竹ヶ原 啓介 氏 政策研究大学院大学 教授

1989年、日本開発銀行（現日本政策投資銀行）入行。環境・CSR部長、執行役員 産業調査本部副本部長 兼 経営企画部サステナビリティ経営室長、設備投資研究所長を経て、2024年7月より現職。

※ シミズ コーポレートレポートに対しては、2012年（当時のCSR報告書）から毎年継続的に、専門家としての客観的な立場からご意見をご寄稿いただいています。

シミズ コーポレートレポート2025は、長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」が掲げる「スマートイノベーションカンパニー」に至る戦略の実行力に焦点を当てた中期経営計画（2024-2026）の1年目を報告対象としています。このため、マルチステークホルダーとのコミュニケーションツールとして、多様な活動を幅広く伝える基本的な性格は維持しつつも、長期ビジョンの実現に向けた戦略のストーリー性に力点が置かれ、情報開示を通じた対話につなげようとする姿勢が全編を通じて伝わってきます。

新村新社長によるトップメッセージは、そのエッセンスを集約しています。まず導入部において、「原点回帰による『シミズブランドの確立』を新たな経営の出発点に据える」と、就任にあたっての所信が提示されます。品質・安全・コスト・工程に徹底的にこだわり、誠実なものでづくりで信頼を積み重ねることを本質とするシミズブランドを維持・洗練していくには、組織と個人の両面から初心に立ち返り、自らの存在意義を再確認する必要がある、とのメッセージは、ご自身の経験、様々な内外とのコミュニケーションを踏まえた課題認識として説得力があります。原点の振り返りが、220年を超える伝統に培われた技術、無形資産の価値に思いを致すことと同義である清水建設ならではの視点といえるかもしれません。創業の精神を大事にしながら、刻々と変化する外部環境に対応し、期待を超える価値を提供し続けること、すなわち、マインドセットに位置付けられている「超建設」というコンセプトの意義を改めて認識させられました。

続いて中計の進捗として、業績が回復軌道に入ったことが報告されます。人的資本の充実と、組織力を活かした機能連携の高度化により経営基盤の強化を図りつつ、本業である建設事業の収益力向上と事業ポートフォリオの最適化に取り組んだ成果の提示ですが、ここで印象的なのが、この過程での経営層による全社を挙げた対話の意義が強調されている点です。強い危機感のもとで策定された中計を「自分ごと」として組織に浸透させるべく、「対話」を重視する経営層の姿勢が伝わってきます。これは、将来展望においても顕著です。2030年に向けて、当面の建設市場の堅調な推移を予想しつつ、トップメッセージは、

さらにその先に目を向け、スクラップ&ビルドからストック活用へと変化していく顧客ニーズに対応した新たなビジネスモデルの探求に言及しています。多様化する顧客ニーズを的確に捉え、その期待を超える価値創造を可能にするのも「対話」であり、それを担うのが人財力、組織力であるという展開は、清水建設の長期的な価値創造シナリオとその原動力を明快に示すとともに、このレポートの性格をも浮き彫りにしているといえるでしょう。

これを受けた特集「シミズのものづくり」は、原点回帰の意味するところを読者に分かりやすく伝えており、今号の白眉です。巨大プロジェクトであるBLUE FRONT SHIBAURA TOWER Sと、相鉄・東急新横浜線、新横浜駅他の2つのケースが取り上げられています。前者は、設計から施工に至る各プロセスでの取り組みに焦点を当てつつ、一連の活動が密接に連動して初めて実現可能なプロジェクトだった点を強調しており、文字通り「シミズならではの総合力」を感じさせる内容です。後者は、長期にわたる工事期間を通して、デジタルツールに象徴的な、この間に出現した技術革新の取り組みと、「バトン」という表現に集約される組織一丸となった継続力という、前者とは異なる視点から清水建設の強みを浮かび上がらせる内容です。いずれも、立ち返るべき強みを巧みに表現し、それを仮囲いの内部を見ることができないステークホルダーにも分かりやすく伝えてくれます。

新たな試みである経営トップと社外取締役による座談会も印象的でした。サステナビリティ経営を主題に据え、創業以来の企業理念との連続性を改めて確認しながら、海外を含めた今後のビジネス展開につなげる充実した対話が十分な紙幅を割いて再現されています。最終的には、この座談会そのものが従業員へのメッセージになっている仕掛けも新鮮に感じました。

幅広いステークホルダーに訴求するという編集意図に照らし、本レポートの完成度は一段と高まったと思います。成長戦略や資本政策とPBR改善策を価値創造パートで取り上げたのも、時宜を得た取り組みです。今後、この観点からDX戦略、NOVAREに象徴される人財戦略など非財務情報とのコネクティビティをより深掘りしていくことに期待したいと思います。