

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は「論語と算盤」の社是の下、事業活動を通じて社会的責任を果たすことで、株主・投資家をはじめ顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーからの信頼を高めるとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、迅速性・効率性・透明性の高い、適法な経営を目指しております。

このため、経営戦略決定機能と業務執行機能の分離を基本に、それぞれの職務執行を取締役会及び監査役が的確に監督・監査する体制を築くこと、併せてすべての取締役、執行役員、監査役及び従業員が高い企業倫理観に基づいたコンプライアンス経営を実践することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、プライム市場向けの原則を含め、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4. 政策保有株式】

(1) 政策保有株式に関する方針

当社は、営業政策上の必要性がある場合、主に「取引先との信頼関係の維持・強化」の目的で、政策保有株式として取引先の株式を保有しております。主要な政策保有株式については、取締役会が保有によって得られる当社の利益と取得額、株価変動リスク等を総合的に勘案して取得の可否を判断しております。また、保有株式については、毎年、個別銘柄毎に、保有に伴うコストやリスク、営業上の便益等の経済合理性を総合的に勘案の上、取締役会にて保有の必要性を検証しており、検証の結果、保有意義が希薄化した株式については、取引先との信頼関係を確認しながら、売却を進めております。なお、保有意義及び経済合理性が認められる場合でも、政策保有株式の縮減目標達成のため、取引先との信頼関係や市場環境を考慮しつつ、売却のための交渉を進めております。

(2) 政策保有株式の縮減状況

当社は、2024年11月12日開催の取締役会において設定した政策保有株式の縮減目標(2026年3月末までに連結純資産の20%以下、2027年3月末までに10%以下)の達成に向け、取引先と交渉を重ねてまいりました。株価の上昇もあり、2026年3月末時点では、政策保有株式残高の連結純資産に対する比率は24.4%と、前期末に比べ微減に留まりましたが、取引先と売却について合意できた銘柄を残高から除いた場合の比率は9.1%となっております。

2025年度に売却した上場株式の銘柄数は39銘柄(一部売却含む)、売却額は1,091億円で、その結果、2018年度から2025年度までに売却した上場株式の銘柄数は120銘柄(一部売却を含む)、売却額は3,178億円となりました。また、上場株式の銘柄数は、2018年3月末時点の187銘柄から、2026年3月末時点では93銘柄へと減少しております。

なお、中東情勢をはじめ、当社を取り巻く経営環境は不透明さを増していることから、一部銘柄の売却については、取引先と協議の上、2027年度及び2028年度にかけて行うこととしております。

(3) 政策保有株式に係る議決権行使基準

当社は、政策保有株式に係る議決権の行使については、前述の「政策保有株式に関する方針」を踏まえ、議案の内容を検討し、当社及び取引先の企業価値向上に資するか否かの観点から賛否を総合的に判断し、適切に議決権を行使します。

(4) 政策保有株主から売却の意向を示された場合の対応方針

当社は、当社株式を政策保有株式として保有している会社から売却の申出があった場合、当該会社との取引を縮減することを示唆するなどにより、売却を妨げる行為は行いません。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者との取引により、当社及び株主共同の利益を害することのないよう、以下のとおり事前・事後の準備を整えています。

当社は、取締役と取引を行う場合は、原則として、法務部又は顧問弁護士がリーガルチェックを実施するとともに、法令及び当社の内規に基づき、取締役会において、取引条件の相当性等につき十分に審議の上、承認の可否を決定し、事後に報告を受け、監視しています。

その他の役員又は主要株主等と取引を行う場合は、必要に応じて、法務部又は顧問弁護士がリーガルチェックを実施するとともに、当社の内規に基づく所定の決裁手続を通じて取引条件の相当性等を確認しています。

また、関連当事者との取引の内容及び取引条件については、監査役、会計監査人及び監査部が適法性・適正性等を監査するとともに、有価証券報告書等で開示しています。

【補充原則2 - 4 - 1. 中核人材の登用等における多様性の確保】

(1) 多様性の確保についての考え方

当社は、2009年にダイバーシティ推進室を設置し、多様な価値観や考え方、スキルを持った人材の活躍推進に注力してまいりました。

更に、2023年4月からは、「ダイバーシティ&インクルージョン」に公平性の観点を加えた「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)」を新たな経営戦略に位置付けて、推進体制を強化するために組織改編し、「DE&I推進部」としました。

人種、宗教、国籍、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無のみならず、専門性や価値観、キャリアなどの多様性を重視することで、自由な発想や新しい挑戦をより一層促進しながら、誰もがいきいきと能力を発揮できる風土を醸成し、企業価値の更なる向上を図っていきます。

(2)多様性の確保に向けた自主的かつ測定可能な目標と実施状況 以下、各年度の人数は期首時点

当社は、DE&I推進のKPIとして、女性活躍推進等の目標値を掲げ、計画的に取り組みを進めております。また、管理職への登用については、多様性を尊重し、能力や人物を評価した上で実施しています。

女性管理職数は、2026年度までに管理職総数の6%以上というKPIに対し、2026年4月時点で約6.2%(306名)となり、目標を達成しました。今後、管理職総数に占める比率で2027年度に7%以上、2030年度に10%以上とすることを目指し、更なる取り組みを進めていきます。

外国籍従業員は、2026年度に207名が在籍し、うち管理職は15名(管理職総数の約0.3%)となっており、今後も管理職総数に占める比率の増加を図っていきます。

キャリア採用従業員は、2026年度に1,533名が在籍し、うち管理職は532名(管理職総数の約10.7%)となっています。また、就職のスタイルが多様化していることを踏まえ、「リファラル採用」や「アルムナイ採用」など、採用方法の多様化を進めています。新卒採用については、入社時期を限定しない通年での採用を実施するなど、さまざまな経験やスキルを有する次世代の中核人財の確保にも注力してまいります。

(3)多様性の確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針と実施状況

当社は「中期経営計画 2024-2026」において、「人財と組織力の成長」を経営基盤のコアの一つと位置付け、その成長を支援する仕組みづくりにより、「挑戦し共創する多様な人財」の育成に取り組んでいきます。

特に多様性の確保の観点からは、DE&Iの実践により多様な人財を惹き付け、一人ひとりの生きがいや幸福感につながる職場環境整備の取り組みを進め、Well-beingを推進します。

< 主な取り組み >

- ・改正育児・介護休業法の施行に先駆けた男性産休制度「パタニティ休業制度」の導入
 - ・妊娠判明後、適宜状況を踏まえつつ上職者と休業前後の働き方を調整し、対象者が安心して休めることを目的とした「育児とキャリアの面談」の導入
 - ・不妊治療支援金制度の導入
 - ・従業員の働きがいと生きがいの両立を目的とした「シン・ダイバーシティ」活動の展開
 - ・LGBTQ+理解促進を目的とした同好会の発足やALLYグッズの配布
 - ・ダイバーシティを理解し、活用できるマネジメント層の拡充を目的とした「インクルーシブリーダー研修」の開催
 - ・障がいのある従業員の活躍推進と従業員の意識啓発に向けた「チャレンジフォーラム」の開催
 - ・従業員の配偶者の定義に同性パートナー及び事実上婚姻関係にある者も含むとした人事制度への改正と、配偶者を対象とする社宅の貸与や育児・介護等の各種制度の適用範囲の拡大
 - ・フレックス勤務制度の導入等といった柔軟な働き方を促進する人事制度の改正
 - ・多様な経験や知見を有する人財の確保を目的とした、リファラル採用制度及びアルムナイ採用制度の導入
 - ・女性特有の健康課題についてのe-ラーニングの実施
 - ・新卒一括採用者を対象とした4月入社式に加えて、キャリア採用者と新卒通年採用者を対象とした入社式の定期開催
 - ・働きがいと魅力あふれる職場づくりに向けた組織開発の推進
- 詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。
<https://www.shimz.co.jp/company/about/diversity/>

[原則2 - 6 . 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社では、確定給付企業年金制度を導入しており、企業年金の受益者のために制度の安定的な運営ができるよう、以下のとおり対応しています。

- ・財務担当取締役を委員長、人事担当役員を副委員長とし、財務・人事・経理・企画部署の各部長で構成する年金資産運用委員会を設置しています。
- ・同委員会では、資産運用実績や財政決算シミュレーション等について審議を行い、年金資産運用に関する基本方針並びに政策的資産構成割合の見直し・改定を実施するとともに、委託先の運用機関による運用状況について適切なモニタリングを行い、毎年、取締役会に報告しています。

[原則3 - 1 . 情報開示の充実]

(1)当社は、社是、経営理念、長期ビジョン、中期経営計画を当社コーポレートサイト等で開示しています。

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/about/strategy/>

(2)当社は、社是「論語と算盤」の下、事業活動を通じて社会的責任を果たすことで、株主・投資家をはじめ顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーからの信頼を高めるとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、迅速性・効率性・透明性の高い、適法な経営を目指しております。

このため、経営戦略決定機能と業務執行機能の分離を基本に、それぞれの職務執行を取締役会及び監査役が的確に監督・監査する体制を築くこと、併せてすべての取締役、執行役員、監査役及び従業員が高い企業倫理観に基づいたコンプライアンス経営を実践することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な方針としています。

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続については、本報告書の「 1 . [取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(4)当社では、人格、見識、経験、能力等をもとに、取締役会の構成の多様性も重視して、取締役候補者の人選を行っています。

業務執行取締役については、豊富な業務上の専門的知識と経験を有する人物を候補者とし、社外取締役を含む非業務執行取締役については、高い見識と出身分野における豊富な知識と経験を有する人物を候補者としています。

また、監査役については、財務・会計に関する適切な知見、法務・コンプライアンスに関する知見、当社事業分野に関する豊富な専門的知識と経験、出身分野における豊富な知識と経験を有する人物をバランス良く人選し、監査役会の同意を得た上で候補者としています。

当社では、これらの資質を備えていると認められることを基準として、社外取締役が構成員の過半数を占め、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を経て、取締役会において、取締役及び監査役(候補者)の選解任を決定することとしています。

(5)取締役及び監査役(候補者)の選解任にあたっては、株主総会招集通知に個々の略歴(重要な兼職の状況を含む)及び選解任理由を記載し説明しています。なお、社外取締役及び社外監査役の選任理由については、本報告書の「 1 . [取締役関係]会社との関係(2)及び[監査役関係]会社との関係(2)」に記載しています。社外取締役及び社外監査役以外の取締役及び監査役については、各人の経歴を踏まえた上で上記(4)の方針に記載した資質を備えていると認められる人物を選任しています。

[補充原則3 - 1 - 3 . サステナビリティについての取り組み等]

(1)サステナビリティについての考え方と取り組み

当社は「論語と算盤」を社是とし、その考え方を基に、経営理念「真摯な姿勢と絶えざる革新志向により 社会の期待を超える価値を創造し 持続可能な未来づくりに貢献する」を定め、自社のみならず、社会・環境の持続可能性(サステナビリティ)を強く意識した上で、事業活動を行っています。

サステナビリティに関する推進及びガバナンス体制については、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、当社グループのサステナビリティに関する方針と重点施策並びにサステナビリティに関する情報開示の審議・決定を行い、重要事項については、取締役会に報告を行い、監督する体制を構築しています。

2030年を見据えた長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」では、当社グループが社会に提供する価値として、安全・安心でレジリエントな社会の実

現、健康・快適に暮らせるインクルーシブな社会の実現、地球環境に配慮したサステナブルな社会の実現の3つを掲げています。「中期経営計画 2024-2026」においては、グループ内の各種機能の連携を強めて経営基盤の強化を図り、企業の社会的責任と事業機会の探求を両立したサステナビリティ経営を体現していきます。

当社は、SDGsをはじめとする様々な社会課題や当社の社是、経営理念、長期ビジョン等を勘案し、「社会への影響度」と「自社にとっての影響度」の2つの側面から重要度を検討の上でマテリアリティ(重要課題)を特定し、サステナビリティを強く意識した事業活動を推進しています。詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/materiality/>

グループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」では、当社グループが目指す持続可能な社会を「脱炭素社会」「資源循環社会」「自然共生社会」としており、2050年CO2排出量ゼロを含め、自社活動が環境に与える負の影響をゼロにするだけでなく、お客様や社会にプラスの環境価値を提供し、SDGsが目指す持続可能な社会の実現に貢献していきます。

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/beyondzero/>

また、2025年10月には、グループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」の達成に向けたロードマップを策定・公表しました。

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/roadmap/index.html>

当社グループは、気候変動及び自然関連による事業への影響を、重要な経営課題と捉えています。気候変動については、2020年からTCFD提言に基づく情報開示を開始、自然関連については、2024年からTNFD提言に基づく情報開示を開始し、それぞれ毎年更新しています。

リスクと機会の分析や戦略の立案にあたっては、脱炭素と自然共生、更には資源循環を含めたシナジーとトレードオフも意識しつつ、当社グループが目指す持続可能な社会の実現に向けた取り組みや、新たな戦略の素地となるステークホルダーエンゲージメントを進めています。

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/tcdf/>

TNFD提言に基づく自然関連の情報開示

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/tnfd/>

(2) 人的資本や知的財産への投資等

人的資本を経営資本の中でも最も重要な要素と位置付けており、従業員の持つスキル、知識、経験が各事業の競争力の成長の源泉であると認識しています。中期経営計画 2024-2026 において、高度人材の獲得・育成、DE&Iの実践・Well-being推進等、人材に関する投資を、3ヶ年で総額400億円計画するとともに、最先端技術・機械の開発、デジタル関連投資等、知的財産を含む生産性向上・研究開発に関する投資を、3ヶ年で総額850億円計画しています。

また、長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」では、建設事業の枠を超え、多様なパートナーとの共創を通じて、時代を先取りした価値を創造する「スマートイノベーションカンパニー」を、目指すべき企業像として掲げています。その実現に向けて、事業構造・技術・人材のイノベーション推進の場、社会とのコミュニケーションを図る場として、「温故創新の森 NOVARE」を運用しています。

【補充原則4 - 1 - 1. 経営陣に対する委任の範囲】

当社の取締役会は、取締役会決議により定めた重要事項決定の権限に関する内規により、法令及び定款に定められた事項並びに経営上の重要事項を審議・決定しています。その他の業務執行上の重要な意思決定については、原則、社長に委任しています。また同内規により、内容・金額等の重要度に応じて、決裁機関、協議部門、経営陣への委任事項などを定めています。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、社外取締役の独立性に関する基準を定め、コーポレートサイトに掲載しています。詳細については、下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/about/governance/pdf/151224.pdf>

また、取締役会は、人格、見識、経験、能力に優れ、出身分野における豊富な知識と経験を有し、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定しています。

【補充原則4 - 10 - 1. 指名報酬委員会の構成の独立性、権限・役割等】

当社は、取締役、監査役、執行役員を選解任並びに取締役、執行役員の評価及び報酬の決定を公正・透明に行うため、独立社外取締役が構成員の過半数を占める指名報酬委員会を設置しています。

委員会の委員は、独立社外取締役全員、非業務執行の社内取締役(1名)、取締役社長で構成し、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。

委員会では、取締役、監査役、執行役員を選解任等の重要な人事に関する取締役会議案の決定、役員報酬規程において策定した評価・報酬基準に基づく取締役、執行役員の評価及び個別報酬の決定といった重要事項について、独立社外取締役が有する社外の視点、多様な視点を取り入れて審議しており、委員会の独立性・客観性は十分に確保されていると判断しています。

【補充原則4 - 11 - 1. 取締役会の構成・選任手続】

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、取締役会の適正な規模と多様性を確保した上で、各取締役が有する見識、経験、能力等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。

当社の取締役会は、定款において定員を12名以内と定め、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複数の社外取締役を含む非業務執行取締役から構成し、経営環境・経営方針・事業戦略等も踏まえ、当社の経営を担う上で最適な陣容・人員としています。なお、取締役総数に占める社外取締役の割合は3分の1以上としています。

取締役の選任にあたっては、人格、見識、経験、能力等をもとに、取締役会の構成の多様性も重視して、取締役候補者の人選を行っています。また、業務執行取締役については、豊富な業務上の専門的知識と経験を有する人物を候補者とし、社外取締役を含む非業務執行取締役については、高い見識と出身分野における豊富な知識と経験を有する人物を候補者としています。

当社では、これらの資質を備えていると認められる人物を取締役候補者とする選任案を社長が作成し、社外取締役が構成員の過半数を占め、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を経て、取締役会において決定しています。

なお、取締役のスキル・マトリックスは本報告書の末尾に記載しています。

【補充原則4 - 11 - 2. 取締役・監査役兼任状況】

当社では、取締役候補者・監査役候補者の人選にあたり、上場会社の役員の兼任状況を確認し、当社の取締役・監査役の役割・責務を適切に果たす上で支障がないか確認しています。

また、当社の取締役・監査役の他社(関係会社を除く。)の役員引受についても、当社の取締役・監査役の役割・責務を適切に果たす上で支障がないか事前に確認しています。

当社は、取締役及び監査役の重要な兼職の状況を事業報告で毎年開示しています。

【補充原則4 - 11 - 3. 取締役会の実効性の評価】

当社の取締役会は、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。2025年度の評価方法及び評価結果の概要

は以下のとおりです。

(1) 評価方法

全取締役及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及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:2025年4月~2026年3月

・実施日:2026年3月6日、3月27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・投資家との対話等

(2) 評価結果の概要

結論:当社の取締役会は、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2024年度(対象期間:2024年4月~2025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とおり着実に取り組み、改善が図られていることを確認しました。引き続き、更なる改善に努めていきます。

a. 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更なる拡充

・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組みにおいて各事業に期待する役割の明確化

オフサイトミーティングも含め、各事業の成長戦略や対処すべき課題に関する取締役会での議論を実施。
全従業員向けに実施した「中期経営計画に関する対話会」では、経営陣が各事業の役割や期待について説明し、従業員から寄せられた意見等を取締役会に共有。

b. 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更なる強化

・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
災害等の事象が発生した際の報告体制図に非業務執行取締役、監査役への報告ルートを明記。
事後の経過報告について、取締役会の事前説明の機会等を使って遺漏なく実施。

c. 社内経営幹部と社外役員とのコミュニケーションの更なる充実

・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
取締役会終了後の時間や施工現場視察の機会を利用し、部門長や支店幹部と非業務執行取締役及び社外監査役との意見交換会を実施。

今回の実効性評価で示された主な検討課題

a. 資本コスト意識の浸透と適切な事業ポートフォリオの構築に向けた議論の充実

・資本コストに関する議論を踏まえた各事業への投資における資本規律の徹底と、全社最適な事業ポートフォリオの実現に向けた議論の深化に取り組む

b. 大局的・戦略的な議論の拡充に向けた取締役会の更なる効率的・効果的運営

・取締役会での審議に先立ち提供する情報の充実化を図り、多様化・複雑化する案件の審議の質の向上につなげ、戦略的な議論の拡充を図る

c. サクセッションプランに関する議論の充実化と進捗の可視化

・経営幹部の育成計画や候補者の経験値向上に向けた施策等に関し、取締役会に適宜報告する

(3) 今後の取り組み

当社は、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・ガバナンスの更なる充実を目指していきます。

【補充原則4-14-2. 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、新任取締役・監査役に対し、適宜、取締役又は監査役の法的な役割・責務等に関する説明を含む研修等を行うこととしています。

また、社外取締役・社外監査役に対し、適宜、当社の事業内容や現状についての理解を深めるため、関係部署からの説明、事業所視察、従業員との意見交換会等の機会を提供することとしています。

その他、取締役・監査役に対し、研修会又は関係部署からの説明の実施、外部セミナーの紹介・費用負担等、必要な知識の習得や研鑽に努めることができる機会を提供することとしています。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、機関投資家及びアナリストに対する決算説明会、IRミーティング等には、社長や財務担当・IR担当役員などの経営幹部が出席し、その他の当社が主催する株主との対話のための取組みにおいても、可能な限り、社長を含む経営幹部が対応することとしています。

(1) 当社は、取締役及び執行役員の中から、IR担当を選定します。

(2) 当社では、株主・投資家との対話を促進し、安定的な関係性を構築するため、IR・SR推進部、経理部、総務部が、経営企画部等の関係部署と連携し、株主・投資家とのIRミーティングやSRミーティング、ESGミーティング等に対応します。

(3) 当社は、個別面談以外の対話の手段として、以下のような取り組みを実施します。

・個人株主向け会社施設・建設現場見学会等

・個人投資家向け事業説明会・施設見学会等

・機関投資家及びアナリスト向け決算説明会、証券会社主催のカンファレンスへの参加、事業説明会、見学会等

(4) 当社では、IR担当の役員から、取締役会に対しIR活動(IRミーティング、SRミーティング等)を通じて得られた株主・投資家の意見を適宜報告することとしています。

(5) 当社では、対話における情報開示にあたっては、インサイダー取引防止規程等に基づき、関連法令を順守して行うこととしています。

【株主との対話の実施状況】

当社は、当社グループの持続的成長と価値向上のため、株主や機関投資家との対話及び情報開示を重要視しています。

対話の実施状況については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/communication/>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容

取組みの開示(アップデート)

英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年6月26日

該当項目に関する説明 更新

当社は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、中期経営計画 2024-2026 で示した事業戦略、成長投資、資本政策、株主還元などを着実に実行することにより、株主資本コストを上回る収益力の確保・維持に加え、持続的成長期待の創出を推進することで、企業価値やPBRの更なる向上を目指してまいります。

中期経営計画 2024-2026 の詳細及び2025年度の取組み状況については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。
<https://www.shimz.co.jp/company/about/strategy/index.html#sec4>

なお、当社は、2024年11月12日開催の取締役会において、「資本コストや株価を意識した経営」を一層推進するため、政策保有株式の残高を連結純資産の10%以下とする縮減目標を設定しております。詳細は[原則1 - 4. 政策保有株式]をご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	89,462,000	13.17
清水地所株式会社	82,730,000	12.18
社会福祉法人清水基金	38,767,500	5.71
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	29,639,200	4.36
一般財団法人住総研	23,665,964	3.48
清水建設グループ従業員持株会	18,538,820	2.73
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	15,136,455	2.23
富国生命保険相互会社	13,552,000	2.00
株式会社日本カस्टディ銀行(金銭信託課税口)	10,741,800	1.58
JP MORGAN CHASE BANK 385642	9,303,516	1.37

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 更新

(1) 上記【大株主の状況】は、2026年3月31日現在の株主名簿によって記載しております。

(2) 2026年3月4日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、ブラックロック・ジャパン株式会社及びその共同保有者が2026年2月27日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。

[氏名又は名称 / 保有株券等の数 / 株券等保有割合]

ブラックロック・ジャパン株式会社 他10名 / 44,557,595株 / 6.22%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	建設業

直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情 更新

(1) グループ経営に関する考え方及び方針

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27.27%)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、各判断の合理性及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。

なお、当社の上場子会社であった日本道路株式会社(以下「当該子会社」といいます。)につきましては、当該子会社の完全子会社化を目的とする一連の取引を実行し、2025年10月10日付で上場廃止、2025年10月15日付で当社の完全子会社となりました。従って、本報告書提出日現在、当社は上場子会社を有していません。

(2) 上場関連会社を有する意義及びガバナンス体制の実効性確保に関する方策

当社は2026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27.27%、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おります。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おります。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又は報告を経て決定されております。

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、当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おります。

現在、当該関連会社には、当社出身の業務執行取締役2名が就任し、当社から社外取締役1名を派遣しておりますが、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おります。また、当該関連会社における当社及び当社子会社からの売上及び仕入の割合は僅少となっております。当社といたしましては、引き続き関連会社としての持分は維持する方針です。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
川田 順一	他の会社の出身者													
田村 真由美	他の会社の出身者													
定塚 由美子	その他													
米谷 佳夫	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
川田 順一			川田順一氏は、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及びコーポレート・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おります。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
田村 真由美			田村真由美氏は、長年にわたり複数のグローバル企業においてCFOを歴任するなど、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おります。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
定塚 由美子			定塚由美子氏は、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、人材開発等に関する幅広い経験・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おります。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
米谷 佳夫		米谷佳夫氏は、当社と取引関係のある三井物産株式会社において、2023年6月まで取締役を務めておりましたが、直近事業年度における同社との取引の規模や性質は、独立性に影響を与えるものではありません。	米谷佳夫氏は、長年にわたり上場企業役員として会社経営に携わり、機械・インフラ分野やIT・デジタル分野等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けるものと判断しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

・取締役、監査役、執行役員の選解任並びに取締役、執行役員の評価及び報酬の決定を公正・透明に行うため、社外取締役が構成員の過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会を設置しています。

・指名報酬委員会の構成(計6名)

委員長:川田順一(非業務執行の社外取締役)(注1)

委員:社外取締役 田村真由美、定塚由美子、米谷佳夫

社内取締役 新村達也(代表取締役社長)、清水規昭(非業務執行)

直前事業年度の活動状況は次のとおりです。(役職は直前事業年度末時点)

役職名	氏名	出席状況
取締役 委員長	清水 規昭	11回/11回(出席率100%)
社外取締役	岩本 保	11回/11回(出席率100%)
社外取締役	川田 順一	11回/11回(出席率100%)
社外取締役	田村 真由美	10回/11回(出席率90.9%)
社外取締役	定塚 由美子	10回/11回(出席率90.9%)
代表取締役社長	新村 達也	10回/10回(出席率100%)(注2)

(注1)2026年6月26日開催の定時株主総会で当社取締役が選任された後、同日開催の臨時取締役会にて指名報酬委員会委員を選定、同委員の互選により委員長として選任されております。

(注2)新村達也氏は、2025年6月27日開催の臨時取締役会で取締役社長に選任された後、同日開催の第2回指名報酬委員会にて同委員会委員に就任しております。

(主な議題)

取締役・執行役員の人事案の策定及び個人別評価、役員賞と総額及び個人別賞与額、翌事業年度の個人別月額報酬、サクセッションプラン、取締役会機関設計、関連規程の検証・見直しなど

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(1)監査役は、会計監査人の監査計画策定時に監査体制、監査に関する品質管理等について聴取するとともに、監査及び期中レビュー等の結果報告を受けるほか、適宜、会計監査人監査に立ち会う等の連携をとっております。

(2)当社及びグループ会社の事業活動全般に関して内部監査を実施するため監査部を設置しており、監査部は、監査対象ごとにリスクや課題を評価した上で監査計画を作成し、取締役会による承認を経て、内部監査を実施し、監査結果は監査実施の都度すべての取締役及び監査役に報告しております。また、監査部の活動状況について監査役・会計監査人と適宜情報共有を行い、監査結果報告に加え、相互の活動に関する情報交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
石川 薫	その他													
池永 肇恵	その他													
四方 光	学者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
石川 薫		石川薫氏は、当社と取引関係のある学校法人川村学園において、現在、理事を務めておりますが、直近事業年度における同法人との取引の規模や性質は、独立性に影響を与えるものではありません。	石川薫氏は、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おります。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
池永 肇恵			池永肇恵氏は、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等の各分野で活躍され、経済・経営分野の学識と幅広い経験・見識を有しております。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おります。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
四方 光		四方光氏は、当社と取引関係のある学校法人中央大学において、現在、教授を務めておりますが、直近事業年度における同法人との取引の規模や性質は、独立性に影響を与えるものではありません。	四方光氏は、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おります。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	7名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況 更新	業績連動報酬制度の導入
---	-------------

該当項目に関する補足説明

当該内容については、本報告書の「1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
-----------------	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

(1) 直前事業年度における当社の取締役及び監査役に対する報酬は以下のとおりです。

取締役(社外取締役を除く)	8名	937百万円
監査役(社外監査役を除く)	3名	70百万円
社外役員	7名	108百万円

(2) 直前事業年度において、報酬等の総額が1億円以上の取締役は以下の4名でありました。

井上 和幸	総額204百万円(月額報酬118百万円、賞与 85百万円 賞与のうち自社株式取得目的報酬は17百万円)
新村 達也	総額243百万円(月額報酬129百万円、賞与 113百万円 賞与のうち自社株式取得目的報酬は22百万円)
池田 謙太郎	総額121百万円(月額報酬 74百万円、賞与 46百万円 賞与のうち自社株式取得目的報酬は 9百万円)
関口 猛	総額117百万円(月額報酬 74百万円、賞与 42百万円 賞与のうち自社株式取得目的報酬は 8百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

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及び自社株式取得目的報酬で構成されておりましたが、2026年度から、従来支給していた自社株式取得目的報酬を廃止し、新たに当社株式を報酬として交付する業績連動型株式報酬制度（以下、「本制度」という。）を導入することといたしました。これにより、当社取締役の報酬は、固定月額報酬、短期業績連動報酬である賞与及び中期業績連動型株式報酬で構成されることとなります。当該報酬は、取締役会の決議に基づき、取締役の評価及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おります。

なお、社外取締役を含む非業務執行取締役及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おります。

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等の決定方針を定めた役員報酬規程を制定、2026年6月26日開催の取締役会において本制度導入に伴う同規程の改正を決議しており、当該決定方針の内容の概要は以下のとおりです。

・基本報酬である固定月額報酬に関する方針

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）を限度としております。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おります。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。

・短期業績連動報酬である賞与に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、業務執行取締役の短期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基に、以下の算定方法により算定しております。なお、第118期定時株主総会終結時点の業務執行取締役の員数は7名であります。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おります。

（個人別業績連動報酬（賞与）の算定方法）

連結業績 × 業績係数 × 役位指数 × 個人評価係数 = 個人別賞与額

連結当期純利益（親会社株主に帰属する当期純利益）

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。

役位ごとに定めた指数

個人別評価については、期首及び期末に業務執行取締役が面談の上、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、指名報酬委員会はその内容を確認の上決定します。（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り組み、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ます。

・中期業績連動型株式報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、業務執行取締役の中期業績連動型株式報酬は、取締役の業績向上への意欲を高めるとともに、株価の変動によるリスクとリターンを株主の皆さまと共有することで、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上への取締役の貢献意識を高めることを目的としており、「役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託」と称される仕組みにより、当社の中期経営計画の対象となる事業年度を対象に、当該信託を通じて役位及び業績目標の達成度等に応じて業務執行取締役に当社株式を交付（当該交付の一部を、当社株式の換価処分金相当額の金銭とすることがある。以下、「当社株式等」という。）するものです。

取締役に対して交付が行われる当社株式等の数は、「株式交付ポイント」の数によって定まり、株式交付ポイントは、毎年6月に役位等に応じて付与される基準ポイントを累積し、中期経営計画の対象期間終了後に、当該累積値に業績目標の達成度等に応じて上限130%、下限70%の範囲で指名報酬委員会が決定した業績係数を乗じて算定します。業績目標等の達成度に関する指標は、ROEやその他の中期経営計画に掲げる財務・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、測定の客観性や、短期業績連動報酬における業績評価との相関性を鑑み指名報酬委員会が選定する評価項目を採用します。

中期経営計画の対象期間に取締役に付与されるポイントの数の上限は、2026年6月26日開催の第124期定時株主総会決議に基づき、200千ポイントに対象期間の年数を乗じたポイント数とします。

受益者要件を充足した取締役は、原則、当社の取締役の退任時に、上記に基づき算出される数の当社株式等の交付を受けるものとし、当該ポイント数に応じて交付される当社株式は当社離籍後一定期間継続して保有することとしております。

【社外取締役（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等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おります。

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、必要な人材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おります。

取締役会の開催にあたっては、社外取締役及び社外監査役に対して、資料を事前に配布し、取締役会事務局等により事前説明を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
宮本 洋一	相談役	当社の企業理念継承の指導、重要な外部団体等の枢要な役職の引受ほか	常勤、報酬あり	2016/04/01	規程あり

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

宮本洋一氏は2016年4月1日付で代表取締役社長を退任し代表取締役会長に就任、2025年4月1日付で取締役相談役に就任した後、2025年6月27日付で任期満了により取締役を退任しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

(1) ガバナンス機構に関する現状の体制

- ・経営戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確にし、効率的な運営を行うため、取締役の少数化と執行役員制度を導入しており、取締役及び執行役員の任期は1年であります。
- ・取締役、監査役、執行役員の選解任並びに取締役、執行役員の評価及び報酬の決定を公正・透明に行うため、社外取締役が構成員の過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会を設置しております。
- ・取締役会は、代表取締役会長が議長を務め、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、法令及び定款に定められた事項並びに経営上の重要事項を審議・決定し、業務執行の監督を行っております。2025年度は18回の取締役会が開催され、各取締役の出席状況は第124期定時株主総会招集ご通知の第2号議案「取締役11名選任の件」に記載のとおりです。
- ・取締役会の審議を更に活性化し、経営監督機能を強化するため、取締役総数の3分の1以上について、社外取締役を選任しております。
- ・社外取締役を含む非業務執行取締役及び社外監査役は、それぞれの経歴に基づく豊富な経験と高い見識から、経営を監視・監督するとともに、必要な助言を適宜行っております。

(2) 業務執行、監督機能等の充実に向けたプロセス

- ・取締役会における経営上の意思決定内容等を、執行役員会議(毎月開催)及び事業部門長会議(隔月開催)において、指示・伝達するとともに、その業務執行の進捗状況を確認しております。加えて、業務執行に関わる重要事項の決裁、戦略決定などを効率的に行うため各種会議体を設置しております。
- ・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等について、本社管理部門が中心となり適時提供する体制を整えております(事業所・現場の視察等を含む)。
- ・新任の社外取締役及び社外監査役に対して、会社の概況、事業内容等について関係部門によるガイダンスを行っております。
- ・取締役会の開催にあたっては、社外取締役を含む非業務執行取締役及び監査役に対して、取締役会事務局等による事前説明を行っております。
- ・会長及び社長と社外取締役を含む非業務執行取締役は、定期的に意見交換を行っております。また、社外監査役とも同様に意見交換を行っております。
- ・社外取締役及び社外監査役による「社外役員意見交換会」、社外取締役と全監査役による「社外取締役・監査役連絡会」を定期的に開催し、意見交換を行っております。
- ・会社法及び金融商品取引法の会計監査について、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、公正な監査を受けております。
- ・当社及びグループ会社の事業活動全般に関して内部監査を実施するため監査部を設置しており、監査部は、監査対象ごとにリスクや課題を評価した上で監査計画を作成し、取締役会による承認を経て、内部監査を実施し、監査結果は監査実施の都度すべての取締役及び監査役に報告しております。また、監査部の活動状況について監査役・会計監査人と適宜情報共有を行い、監査結果報告に加え、相互の活動に関する情報交換を行うとともに、内部統制部門とリスク評価などの情報共有や連携を行っております。

(3) 監査役監査を支える人材・体制の確保状況

- ・監査役が法令に定める権限を行使し、効率的な監査ができるよう、監査役を補助する使用人の専任組織として、「監査役室(常勤使用人)」を設け、室員は、法務・経理等の経験・知見のある者とし、監査役の直接指揮により、監査上必要な情報の収集の権限を持って、業務を行います。また、室員の人事異動等については、事前に監査役会の同意を得ることとしております。
- ・監査役は、重要な会議への出席、役員・従業員からの十分かつ遅滞ない情報提供等により、経営監視の実効性を高めております。
- ・監査役の機能強化に係るその他の取り組み状況については、【監査役関係】欄に記載しております。

(4) 責任限定契約の内容について

- ・当社は、会社法第427条第1項、定款第26条及び同第33条の規定に基づき、社外取締役及び監査役の全員と、その任務を怠ったことにより当社に損害を与えた場合において、その職務を行うに当たり善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として当社に対して損害賠償責任を負う旨の責任限定契約を締結しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査役会設置会社を採用しており、取締役の少人数化及び執行役員制度の導入により経営戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確にし、取締役会の活性化を実現するとともに、独立性の高い、社外取締役を含む非業務執行取締役及び社外監査役を選任することにより、経営を客観的・中立的な立場から監視・監督する体制が整っていると考えており、現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が議決権を行使するにあたり、十分な検討期間を確保するため、第124期定時株主総会の招集通知は、株主総会の開催日3週間以上前に発送しました。なお、早期情報開示の観点から、招集通知発送前に、当社及び東京証券取引所のウェブサイトに開示しました。
電磁的方法による議決権の行使	2014年6月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する「機関投資家向け議決権行使プラットフォーム」を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2014年6月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する「機関投資家向け議決権行使プラットフォーム」を採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英訳版を作成し、東京証券取引所に提出するとともに、当社コーポレートサイトに掲載しております。
その他	株主総会議案の決議結果について、賛否の票数も含めて当社コーポレートサイトに掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社コーポレートサイトに掲載しております。 詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。 https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/disclosure/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	金融アナリスト及び機関投資家を対象とした決算説明会を、経営幹部出席のもと年4回(各決算発表日)開催しております。年度末、第2四半期末には社長も出席しております。 また、サステナビリティ経営説明会も年1回開催(2025年度は10月27日に実施)しており、代表取締役専務が出席しました。 https://www.shimz.co.jp/information/others/20251027.html	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州、米国、シンガポール等の機関投資家を対象に、個別にIRミーティングを開催しております。 また、証券会社主催のカンファレンスにも、適宜参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社コーポレートサイトに「株主・投資家情報」を開設し、決算情報等を掲載しております。詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。 https://www.shimz.co.jp/company/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する業務はIR・SR推進部が担当しております。	
その他	金融アナリスト及び機関投資家を対象とした、経営幹部による経営トピックに関する事業説明会及び建設現場見学会等を、年数回開催しております。 https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/communication/ また、個人投資家を対象とした、当社事業活動の理解を深めていただくための事業説明会・見学会を実施しております。 https://www.shimz.co.jp/company/ir/events/individual/ 個人株主の皆様にも、より一層当社への理解を深めていただくことを目的として、IRイベントや株主優待制度を継続的に実施しております。 https://www.shimz.co.jp/company/ir/individual/	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	<p>当社は、「論語と算盤」を社是としています。また、その精神に則って制定した「企業倫理行動規範」において、「人を大切にする企業の実現」、「社会の要請に応えた事業活動の推進」、「社会との共生」、「協力会社とのパートナーシップの保持」等、各ステークホルダーの立場の尊重について明文化しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>グループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」に基づき、自社活動による負の影響をゼロにするだけでなく、お客様や社会にプラスの環境価値を提供しております。</p> <p>また、良きパートナーである協力会社と持続可能なサプライチェーンを構築するために、「シミズグループCSR調達基本方針」及び「シミズグループCSR調達ガイドライン」を定めております。</p> <p>更に、技能労働者の教育・訓練施設「清水匠技塾」や公開講座「シミズ・オープン・アカデミー」などを通じて、将来の日本のものづくりを担う人財育成にも努めております。</p> <p>具体的な取組みについては、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。 https://www.shimz.co.jp/company/csr/</p>
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	<p>当社は、株主・投資家の皆様に対し、当社に関する重要な情報の適時・適切な開示に努めています。</p> <p>金融商品取引法等の関連法令、並びに東京証券取引所の定める適時開示規則等に従い、透明性・適時性・公平性を基本とした情報開示を行っています。</p> <p>諸法令や適時開示規則等に該当しない情報についても、株主・投資家の皆様にとって有用と判断される情報については、できる限り積極的かつ公平に開示すべく努めています。</p> <p>https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/disclosure/</p>
その他	<p>当社は、「働きがいと魅力あふれる職場」を「当社で働くすべての人が心身ともに健康で、一人ひとりの特色や強みを互いに認め合いながら最大限に発揮していく職場」と定義し、「働きがい」の継続的な向上による企業価値（業績）の創出に取り組んでおります。</p> <p>職場の人と人との関係性を高め、組織を活性化させていくために、対話とサーベイによる組織課題の見える化・改善を行っています。2025年度のエンゲージメント調査では、対話の取り組みに満足している従業員は、他と比べてスコアが高い傾向にあることがわかりました。対話を通じて、従業員一人ひとりが、お互いの能力や強みを引き出し合いながら、一つのチームとして働くことで、業務パフォーマンスの向上だけでなく、イノベーションの創出や優秀な人財の確保など、好循環を築くことが期待できます。引き続き、対話による個人の意識・行動変革や職場内・組織間の連携強化を推進していきます。</p> <p>また、従業員の健康増進に向けては、「健康経営宣言」及び「健康経営戦略マップ」に基づき、全社的な推進体制を整備し、必要な施策を継続的に実施しております。</p> <p>< 主な取り組み ></p> <p>対話とサーベイ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部下の成長支援や成果創出を促す1on1ミーティングの実施 ・職場の信頼関係を高め、個人やチームの成長を促す職場内対話会の実施 ・組織の枠を超えた機能連携を促す組織間対話会の実施 ・パルスサーベイやエンゲージメント調査による定量的な把握 <p>健康経営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間中の喫煙禁止と本社の喫煙所の廃止 ・メンタルヘルスサポート体制の強化（産業保健スタッフの各拠点配置など） ・職場環境改善に向けたフォローの強化（職場巡回、希望者との面談など） ・食事・睡眠・運動の質向上に向けた施策の全社展開 ・自身の健康診断結果等を閲覧できる健康管理システムの導入 ・健康増進やりテラシー向上を目的とした社内健康ポータルサイトの運用

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、業務の適正を確保するための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おります。

1. コンプライアンス体制

- (1) 役員・従業員の業務執行が法令及び定款に適合することを確保するため、「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おります。
- (2) 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おります。
- (3) 建設業法の順守を更に徹底するため、取引業者との契約及び支払の適正化のための施策の展開と徹底並びに施工体制台帳の整備体制の確立のための社内体制を整備しております。
- (4) 独占禁止法違反行為を断固排除するため、独占禁止法順守プログラムを適宜見直すとともに、営業担当者の定期的な人事異動、教育・研修の徹底、社内チェックシステム・社外弁護士事務所への通報制度の確立、行動規準の策定、違反者への厳格な社内処分の実施など、社内体制を整備し徹底しております。
- (5) 反社会的勢力・団体との関係を根絶するため、企業倫理行動規範に「反社会的行為の根絶」を明記するとともに、教育・研修の実施、不当要求防止責任者の選任、不当要求を受けた場合の通報連絡体制の整備、取引業者との契約に暴力団等の関係排除条項明記など、実践的運用のための社内体制を整備し徹底しております。
- (6) 国内外における贈賄防止を更に徹底するため、「企業倫理行動規範」に贈賄行為の禁止を明記するとともに、「贈賄防止規程」を制定し、実施体制の確立、教育・研修、違反者への厳格な処分の実施など、社内体制を整備しております。

2. 内部監査体制

内部統制・牽制機能として監査部を設置し、取締役会において承認された監査計画に基づき、業務執行部門の活動全般に関して内部監査を実施し、監査結果を取締役に報告するとともに監査役に報告しております。

3. リスク管理体制

- (1) 総合的なリスク管理に関する規程を定め、当社及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全般の管理及びリスク発生時の対応を的確に行える体制を整備しております。
- (2) 品質、安全、環境、災害、情報、事業損失等、機能別の諸種のリスクについては、その機能に応じて対応する部門・部署あるいは委員会等を設けることにより、リスクの未然防止や再発防止等を的確に行える体制を整備しております。

4. 効率的な業務執行の体制

- (1) 戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確にし、効率的な運営を行うため、取締役の少数化と執行役員制度を導入しております。
- (2) 取締役会の審議を更に活性化し、経営監督機能を強化するため、社外取締役を選任しております。
- (3) 業務執行に関わる重要事項の決裁、戦略決定などを効率的に行うため各種会議体を設置し、取締役会が定めた取締役会規程付表「重要事項の権限一覧表」に基づき審議、決定し、実施しております。
- (4) 取締役、執行役員に関する選解任、評価、報酬の決定を公正・透明に行うため、社外取締役が構成員の過半数を占める指名報酬委員会を設置しています。
- (5) 執行役員は、取締役会において定めた組織、業務分掌、職務権限に関する規程に基づいて業務を執行しております。

5. 業務執行に関する情報の保存及び管理

文書規程及び情報セキュリティポリシーを定め、取締役会議事録、稟議書類、各種契約書類その他の業務執行状況を示す主要な情報を適切に保存・管理するとともに、電子情報を安全かつ有効に活用するための社内体制を整備しております。

6. 企業集団における業務適正化の体制

- (1) 当社と子会社間で情報共有等を行う会議を定期的開催するとともに、「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、報告又は当社の承認を得ることを求め、管理を行っております。
- (2) 当社の監査部による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しております。
- (3) 子会社は、業務の適正を確保するため、事業の特性に応じて社内規程を整備し、内部通報制度の確立など、社内体制を整備しております。
- (4) 財務報告の信頼性を確保し、社会的な信用の維持・向上に資するために必要な内部統制の体制を整備し、運用しております。

7. 監査役の監査体制に関する事項

- (1) 監査役が法令に定める権限を行使し、効率的な監査ができるよう、監査役を補助する使用人の専任組織として「監査役室(常勤使用人)」を設けております。
- (2) 監査役室員は監査役の直接指揮により、監査上必要な情報の収集の権限を持って、業務を行っております。また、監査役室員の人事異動等については、事前に監査役会の同意を得ることとしております。

8. 業務執行に関する監査役への報告体制

- (1) 役員及び従業員は、監査役に対して、当社あるいは子会社に関し、法定の事項に加え、著しい信用失墜や損害を及ぼす恐れのある事象、社内不祥事や法令違反等の重大な不正行為が発生した場合は、遅滞なく報告しております。また、当社の監査部が行う内部監査の結果や内部通報制度による通報の状況についても報告しております。
- (2) 当社及び子会社の役員及び従業員が、監査役への報告を行ったことを理由として、不利な取扱いを受けないことを確保するための体制を整備しております。

9. 監査役の仕事の執行について生ずる費用又は債務に関する事項

監査役の仕事の執行について生ずる費用又は債務は、監査役からの請求に基づき、当社にて速やかに処理しております。

10. 監査役の重要会議への出席権の確保

監査役による業務執行の監査が実効的に行われることを確保するため、代表取締役と監査役は、定期的に経営情報を共有する機会を持つとともに、「社長室会議」「事業部門長会議」など重要な会議に、監査役会の指名した監査役が出席しております。

11. 監査役による計算書類等の監査に関する事項

- (1) 監査役は、会計監査人の監査の方法・結果の相当性を判断し、会計監査人の取締役からの独立性を確保するため、会計監査人の年次監査

計画について事前に確認し、逐次、監査結果の報告を受けております。
(2) 監査役と会計監査人が相互に連携を保ち、効率的な監査のできる体制を確保しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

前述の1「内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」1.(5)に含めて記載しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【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、能力等)を以下のとおり選定し、取締役会の適正な規模と多様性を確保した上で、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 社は「論語と算盤」・サステナビリティ	専門スキル(特に期待するスキル、最大4つ)							
		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	○	○		○		○	○		
堤 義人	○	○				○	○		○
齊藤 武文	○				○	○	○		
森井 満男	○			○	○	○			○
山口 充穂	○			○				○	○
清水 規昭	○				○	○	○		
川田 順一	○	○	○				○		○
田村 真由美	○		○	○				○	
定塚 由美子	○		○	○					○
米谷 佳夫	○	○		○	○			○	

※社は「論語と算盤」と「サステナビリティ」は、共に持続的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。