

執行と監督との間の信頼感を高め、 当社グループの企業価値向上に 貢献していきます。

取締役会議長
代表取締役会長
田中 茂義



就任にあたって

2023年4月より、山内名誉顧問から引き継ぎ、取締役会議長に就任しました。創業150周年の節目に重責を担うこととなり、身の引き締まる思いであります。

当社においては、2020年4月に取締役会の監督機能の強化と審議の活性化、業務執行の意思決定の迅速化を目的とした見直しを実施し、ガバナンスの強化を図ってきました。私の責務は、これまでの路線を継承して、当社グループのガバナンス体制をさらに高度化させることであると考えています。

社外役員と社内役員とのコミュニケーションを深めるとともに、当社グループの事業や現場に精通している強みを活かし、議長として取締役会の実効性向上に努め、企業価値の向上を目指してまいります。

取締役会議長の役割について

現在の当社の取締役会構成は、取締役12名のうち4名が社外取締役であり、社内の取締役及び執行役員が議案に対する説明責任を果たすとともに、専門性と経験を持った社外取締役や社外監査役の意見を尊重することにより、客観性・透明性の高い審議を行っております。その中で、議長である私の役割は、適切な議案選定を行った上で、建設的な議論・意見交換の場となるよう議論を整理して、多様な意見を引き出し、議論の質を高めていくことです。

取締役会に諮る議案については、毎年の取締役会議題分析等に基づき、執行側への権限移譲を進めていますが、改善の余地があると考えています。取締役会にお

いては監督機能に軸足を置き、「当社グループのあるべき姿」や「中長期的な企業価値の向上」といった会社の大きな方向性に関する議論の一層の充実化に向けて、適宜見直しを進めてまいります。

また、社外取締役と社内の取締役とのより深い意識の共有を目的として、定期的に取り締意見交換会や取締役会自由討議を行っていますが、今後、これらの機会を増やす等により、取締役会における議論のさらなる活性化を図っていきたくと考えております。

さらに、当社グループの持続的成長に向けて、中長期的に目指す姿である「人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する先駆的な企業グループ」の実現に資する知見や専門知識、経験を有する多様な人財を、取締役として確保していくことも重要な役割となります。将来の企業像を見据えて、社内外、ジェンダー等の多様性を考慮しながら、取締役会の構成を検討してまいります。

今年度の取り組みについて

今年度は、当社グループにとってステークホルダーの皆様からの信頼・信用を回復させるための重要な一年になります。お客様の期待を超える価値を提供できるように業務執行に対する実効的なモニタリングを進めつつ、執行と監督との間の信頼感を高め、執行サイドが成長に向け適切にリスクテイクができるよう支援することを通じて、当社グループの企業価値向上に貢献してまいります。

監査の観点から会社の成長を支える役割



社外監査役 **佐藤 康博**
2020年 就任

監査役の役割は、一時代前に比べてかなり広範になり、取締役の職務執行に対する従来の監査に加え、経営そのものに対する意見の具申が求められています。言い換えれば、監査の観点から会社の将来的な成長をサポートすることが新しい役割であり、私もそうした認識のもと、建設業における大成建設の位置付けを頭に描きながら、個別案件の議論に加わり、率直な意見を述べています。

これまでの大成建設のガバナンス改革は、取締役会の運営改善や議論の活性化をもたらしており、正しい方向感で進んできています。しかし、執行側が社外役員の問題意識を取り込んでいくことに慣れていないという一面も見受けられるので、外部の目線で課題を捉える社外役員の知見を、もっと積極的に経営に活用して欲しいと感じています。

ガバナンスと成長戦略は表裏一体であり、会社の未来を支える新しいガバナンスに寄与したいと考えています。

さらなる飛躍に向けた多様性に期待



社外監査役 **大原 慶子**
2020年 就任

監査役の仕事について特に意識していることが二つあります。一つは、監査役の独任制、つまり執行サイドは勿論のこと、他の監査役に対しても自らの職責をどう果たすか常に自身に問わなければならないということです。もう一つは、大成建設をよく知ること。事業だけでなく企業風土についても理解を深めることで、当社に適したガバナンスを推進することができます。この点で社内と社外の監査役のシナジーは極めて重要です。

取締役会において、監査役は発言機会も多く、合議体の一部として積極的に関与していると認識しています。各種委員会でも社内及び社外監査役をオブザーバーとして加えるなど、監査役を積極的に活用したガバナンス強化を模索している状況だと思っています。一方で、取締役や執行役員のジェンダーや国際性などの多様性はまだ不十分だと感じています。全社で人材の多様性を推し進め様々な能力・発想を受入れ伸ばすことが大成建設グループの今後の飛躍につながると期待しています。

外部視点から監査の実効性を高める



社外監査役 **田代 政司**
2020年 就任

監査役及び監査役会は、株主に対する受託者責任を踏まえて取締役の職務執行を監査し、経営の健全性と企業価値の向上に資する行動により、社会的信頼に応える責務があります。その中で社外監査役は、常勤監査役、内部監査部門、会計監査人と連携しつつ、外部視点から意見聴取や指摘を行うことで監査の実効性を高める役割を負っています。

私が社外監査役に就任して3年経ちましたが、就任当初に比べ、取締役会の議題の選定や実質的な審議時間の確保に改善が見られ、議論の活性化によりガバナンスの向上が図られています。監査役会では、取締役会の開催前に議題に関して検討し、開催後に議論の適切性を確認する意見交換を行っています。

引き続き社外監査役として、お客様、株主の皆様、社員、そして社会全体に至るまで、あらゆるステークホルダーの喜びにつながる貢献を果たしてまいります。

公正な立場から正しい判断を追求



社外監査役 **三浦 正充**
2021年 就任

社外監査役は、会社から独立した公正な立場を強く求められる存在です。取締役の職務執行を監査する際は、その点を常に意識し、内部統制体制が適切に機能しているかどうかを十分に確認しています。そして不適正な事案が発生した場合は、対応や再発防止策について会社側と意思疎通を図りながら、徹底的な議論を行います。また監査役として正しい判断ができるように、監査役会への適時適切な報告が行われているか、常に注意する必要があると考えます。

取締役会では、今後さらに、社内役員の実務経験と社外役員の見識・視野に基づく有意義な議論が交わされ、そのシナジーがさらなる企業価値の拡大につながることを期待しています。

現在、労働時間規制に対応した仕事の合理化・効率化や適正な人員配置が課題となっています。社員がやりがいを感じて仕事に打ち込める環境づくりに向けて、私も微力を尽くす所存です。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

大成建設グループは、企業としての持続的な発展を図り社会からの信頼を獲得するため、経営における意思決定の迅速性、的確性、公正性及び透明性を確保することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。

Web Q

「コーポレート・ガバナンス/内部統制」[コーポレートガバナンス基本方針]

当社のガバナンスの変遷



コーポレート・ガバナンス体制の概要

大成建設は、監査役会設置会社を選択しています。

取締役会は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、(i)企業戦略等の大きな方向性を示すこと、(ii)経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと、(iii)独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主な役割・責務とし、監督機能に軸足を置いた体制としています。12名の取締役(社内取締役8名、社外取締役4名)で構成されており、社外取締役(男性3名、女性1名)は、自らの知見に基づいた客観的な視点に立ち、取締役会における審議に多様性をもたらすとともに、経営に対する監督機能の強化に貢献しています。

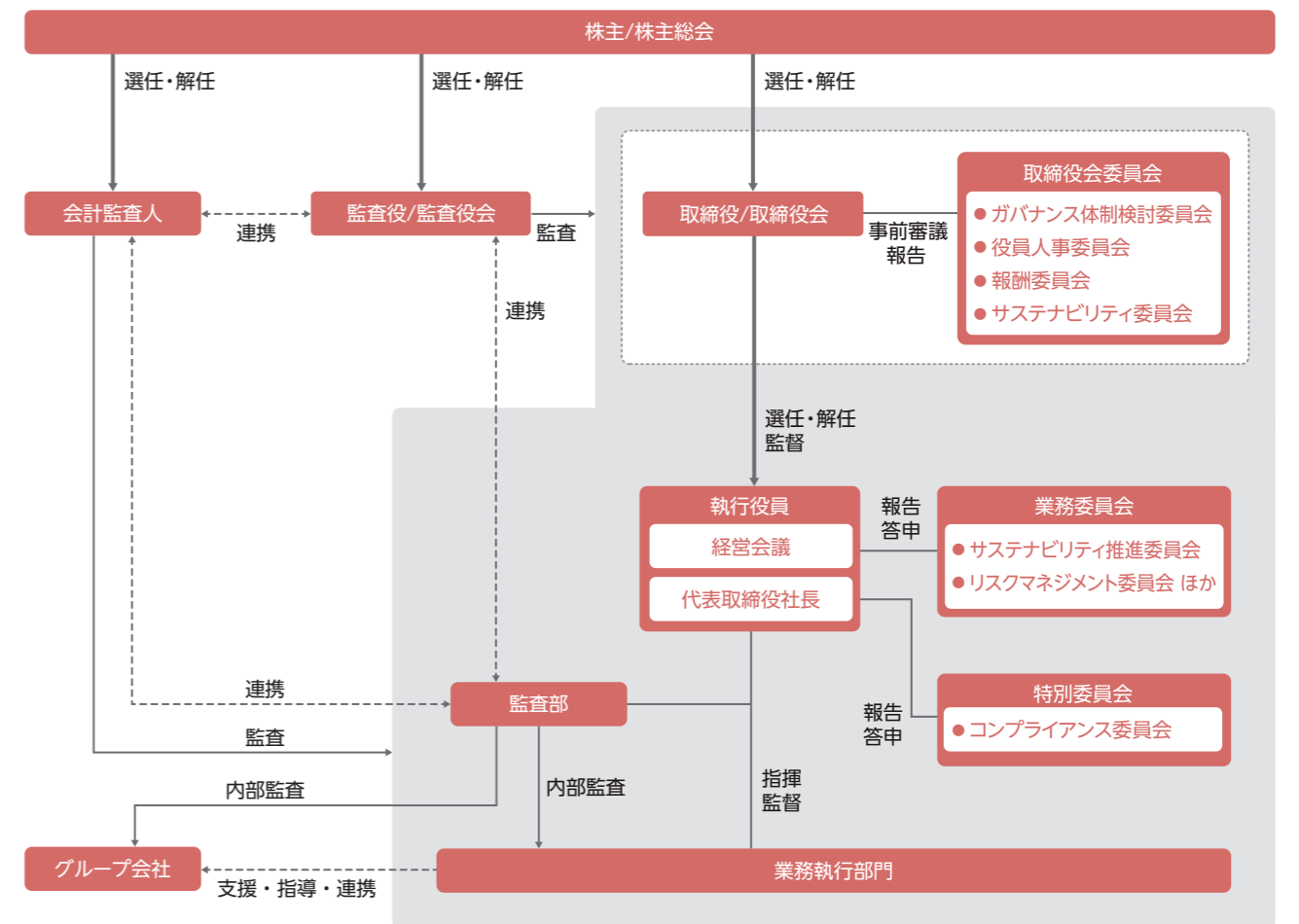
取締役会の活性化を図るため、取締役会内に、取締役会委員会として、ガバナンス体制検討委員会、役員人事委員会、報酬委員会、サステナビリティ委員会を設置しています。

経営会議は、執行サイドの最上位決議機関として、取締役会から権限委譲された業務執行案件について審議・決議を行っています。議長を社長とし、委員は取締役会が選定する委員11名で構成しています。

また、経営会議及び社長の諮問に係る業務について審議等を行う業務委員会として、サステナビリティ推進委員会、リスクマネジメント委員会等を設置するとともに、コンプライアンスの徹底を図るため、社長の諮問に答える特別委員会として、社外有識者を委員長としたコンプライアンス委員会を設置しています。

監査役会は、各監査役から監査の実施状況及び結果について報告を受けるほか、法定の事項や監査役職務執行に関する事項について、協議・決議を行っています。また、監査部及び会計監査人より、監査計画・監査結果について随時報告を受けています。6名の監査役(社内監査役2名、社外監査役4名)で構成されており、専門的知見を有し独立性の高い社外監査役による中立的・客観的な監視体制を確保しています。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年7月1日現在)



取締役会委員会 (2023年7月1日現在)

名称	目的	構成員	オブザーバー	凡例
ガバナンス体制検討委員会	当社及びグループ全体のガバナンス機能を強化・拡充するため	委員長 5名	2名	社外取締役
役員人事委員会	役員指名に係る独立性・客観性・透明性を確保するため	委員長 5名	2名	社外監査役
報酬委員会	役員報酬に係る独立性・客観性・透明性を確保するため	委員長 5名	2名	取締役(社内)
サステナビリティ委員会	当社及びグループ全体のサステナビリティ経営を強化・推進するため	委員長 5名	2名	常勤監査役

■ スキルマトリックス

●取締役及び監査役に期待する専門性及び経験

		企業経営	法務・リスク マネジメント	財務・会計	グローバル	サステナ ビリティ	営業	技術
取締役	田中 茂義	●			●	●	●	●
	相川 善郎	●				●	●	●
	土屋 弘志	●				●	●	●
	岡田 正彦	●	●	●		●		
	木村 普	●				●	●	●
	山浦 真幸	●				●		●
	吉野 雄一郎	●				●		●
	辻 利之	●				●	●	
社外取締役	西村 篤子		●		●	●		
	大塚 紀男	●		●	●	●		
	國分 文也	●			●	●		
	上條 努	●			●	●		
監査役	社外監査役	林 隆	●		●	●		
		奥田 秀一			●		●	
		佐藤 康博	●		●		●	
		田代 政司			●	●	●	
		大原 慶子		●		●	●	
	三浦 正充		●		●	●		

※上記は取締役及び監査役に対して特に期待するスキルを表しており、取締役及び監査役が持つ全てのスキルを表すものではありません。

●上記「専門性及び経験」の考え方

経営一般に関するスキル	●企業経営 企業等の最高経営責任者としての経験、または当社事業に関する実践的な見識
	●法務・リスクマネジメント 法務・リスクマネジメントに関する知見、または弁護士資格
	●財務・会計 財務・会計の知見、または金融機関の経営経験、若しくは公認会計士・税理士資格
	●グローバル 海外事業の経験、またはグローバル経営に関する知見、若しくは国際情勢に関する幅広い見識
	●サステナビリティ 再生可能エネルギー・環境分野・人育成・ダイバーシティ・社会貢献・コーポレートガバナンス等の専門性に関する知見・経験
当該の事業に関するスキル	●営業 当社事業に関する営業・マーケティングについての知見・経験
	●技術 当社事業に関わる技術についての知見・経験

■ 取締役会の実効性

取締役会は、毎年、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果を開示しています。

1. 2021年度評価に対する2022年度の取り組み

当社は、2020年3月に、取締役会の監督機能の強化と審議の活性化、業務執行の意思決定の迅速化を目的に、取締役会付議事項の見直しや、それに伴う執行サイドへの権限委譲範囲の拡大など、ガバナンス体制の見直しを行いました。この見直しを踏まえ、2020年度以降、取締役会の実効性の向上に努めてまいりましたが、引き続き、2022年度も2021年度の実効性評価で示された課題に対し、以下の改善に取り組みました。

- 中長期的な視点に基づく取締役会の規模・構成など、ガバナンス体制の在り方に関する討議の充実
役員人事委員会において、継続的な課題として、取締役会の構成等、検討すべきテーマについての議論を行いました。
- 適切な範囲での執行側への一層の権限委譲と重要な経営課題に対するより深化した討議の実施
取締役会議題分析の結果等を踏まえ、報告事項の見直しによる議案数の絞り込みを行うとともに簡潔な資料作成と説明を心掛け、審議時間の確保に努めました。
- 取締役会委員会審議の実効性の向上
議論されるテーマに応じ、十分な審議時間を確保した上で、重要な課題についての審議を深化させることに努めました。
- グループガバナンスの実効性強化に向けた具体的検討
グループガバナンス再構築に向けた、当社・グループ会社間での人事交流の制度化、主要グループ会社における経営会議の設置等の施策を実施しました。

2. 2022年度評価の概要

2022年度の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

(1) 評価方法・プロセス

- 事務局が個別評価アンケート(取締役会評価シート)を作成し、取締役会で承認の上、各取締役及び監査役が個別評価を行いました。
- アンケートの評価項目は次のとおりで、1～5については設問に対する5段階評価と自由記述とし、6については自由記述としました。
《評価項目》
「1. 取締役会構成員としての自己評価」、「2. 取締役会の構成・運営」、「3. 取締役会の実効性」、「4. サポート体制」、「5. 中長期的に目指す姿及び中期経営計画に関する審議・モニタリング」、「6. 取締役会全般」
- 事務局がとりまとめた個別評価結果に対し、社外取締役が全体評価を行いました。
- 並行して、個別評価結果に対し、弁護士による第三者評価を行いました。
- その上で、取締役会にて、全体評価や第三者評価等に基づき、審議を行いました。

(2) 評価結果の概要

- 中長期的な経営課題にまとめた審議時間を割くことができ、全体として、取締役会の機能は向上しているとの評価がなされた一方、取締役会の役割・責務の観点から引き続き改善を要する事項があるとの評価がなされました。なお、取締役会をより実効性のあるものにしていくために、引き続き、以下に取り組んでまいります。
 - 取締役会の規模・構成など、ガバナンス体制の在り方に関する討議の充実
 - 適切な範囲での執行側への一層の権限委譲
 - 中長期的な視点に基づく取締役会の役割・責務を踏まえた審議のさらなる充実

ガバナンスセクション | コーポレート・ガバナンス

財務報告の信頼性確保

金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制については、企業として最も重視すべき課題の一つと認識しており、日常的モニタリングの実施等、外部に公表する財務報告の信頼性を確保するための社内体制を構築しています。

その有効性は、監査部による評価及び有限責任あずさ監査法人による監査によりチェックされ、「内部統制報告書」「内部統制監査報告書」として開示しており、今後とも、この有効性の確保を通じて、企業としての社会的責任を果たしてまいります。

なお、財務報告に係る内部統制システムの確実な運用を継続していくため、役職員等に対する社長メッセージの発信や、eラーニングの実施等の啓発活動を行っています。

内部統制の推進

大成建設では、グループとして、業務を適正かつ効率的に執行する体制及び財務報告の信頼性を確保するために、取締役会において2006年5月に「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」を制定し(2022年7月改正)、コンプライアンスやリスクマネジメントのさらなる推進を図っています。また、営業部門の役職員を主な対象として、社外弁護士による独占禁止法遵守研修を実施する等、各種の施策を講じています。

Web Q

「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」

経営陣幹部の選任・解任と育成計画

取締役候補の指名及び執行役員の選任においては、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献する人材を選任するという観点から、個々の経歴、業績や人間性、知識、経験、能力等の資質及び全体のバランス、並びにジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を考慮しています。

また、取締役会は、中長期的に目指す姿や中期経営計画を達成するために、取締役会が備えるべきスキル等を特定し、これに基づき取締役候補の指名を行います。なお、選任時に期待された資質が認められない場合には、解任の審議を行うことができるものとしています。

経営陣幹部の育成計画については、外部環境に対する幅広い知見や、コーポレートガバナンス・経営戦略等に関するリテラシーを備えた経営人財の確保・育成を進めるため、経営幹部候補者を選抜し、育成プログラムを実施しています。

プログラムでは、経営会議等重要会議へのオブザーバー参加や社外取締役との意見交換会の実施など、早期から経営陣の視点を習得する機会を提供しています。また、社外機関による研修を受講することにより、多種多様な業界のリーダーや経営幹部候補生と交流する機会を設け、幅広い知識と人脈を獲得することを目指すなど、計画的な育成に努めています。

経営トップセミナー

経営層が一堂に会し、外部講師を招いた基調講演や、経営課題についてのディスカッションを行い、組織運営に活かしています。

社外役員サポート体制

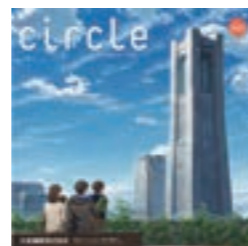
社外取締役については秘書部が、社外監査役については監査役業務部がそれぞれの職務執行をサポートしています。毎月1回の取締役会の開催前に資料データを送付し、事前説明会を開催しており、社内の取締役等から議案に関する説明を実施しています。また、役員間での多様な意見交換会や現場見学会も定期的に開催し、情報提供・連携が図られています。これらサポート体制により、取締役会における審議や意見表明が十分かつ活発に行われています。

株主・投資家との対話

大成建設は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るために、株主・投資家の皆様との建設的な対話を推進するとともに、その前提となる適時適切な情報開示に努めています。情報開示については、「情報開示方針」及び「コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、財務・経営成績、経営戦略・経営課題、リスクとガバナンス、人的資本、知的財産、サステナビリティ課題への取り組み等について、法令及び証券取引所の規則に沿った開示を適切に実施しています。また、必要に応じて、Webサイトや統合レポート等において当社グループの事業活動等に関する最新の情報をステークホルダーの皆様タイムリーに、わかりやすく提供できるよう努めています。

株主・投資家の皆様との対話については、「IR方針」に基づき、面談・IR説明会・株主総会等を通じた建設的な対話の促進を図っています。具体的には、半期毎の決算説明会、国内外の機関投資家等を対象とした個別ミーティング、海外IR等を実施しています。また、株主の皆様が当社の企業活動についての理解を深めていただくために、株主通信「たいせいサークル」を発行し、注力事業やESGに関する取り組み等について報告しています。

社内においては、株主・投資家の皆様との対話・面談の内容等を記載した報告書を作成し、経営幹部に毎月報告するとともに、取締役会に対しては、より詳細なIR活動の実施状況を少なくとも年2回報告し、経営力の高度化につなげています。



株主通信「たいせいサークル」

Web Q

「株主通信」/「株主・投資家等との対話の状況」

役員報酬等

①取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針に関する事項

当社は、報酬委員会において審議の上、2021年2月25日開催の取締役会において、取締役の個人別報酬に係る決定方針を決議しており、その内容は、以下のとおりです。

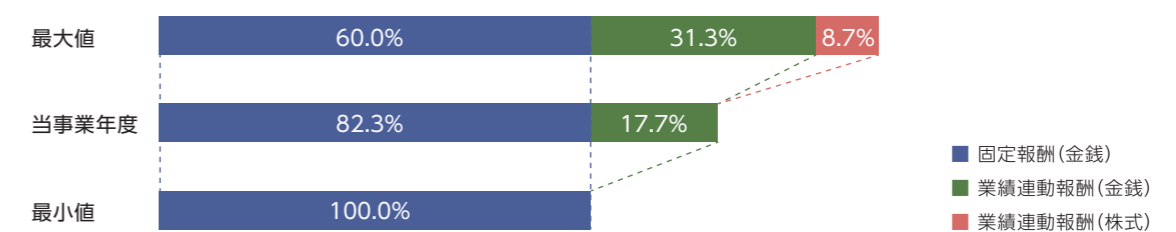
1. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する基本方針

当社における取締役の報酬等は金銭報酬としての固定報酬及び業績連動報酬(金銭報酬)並びに非金銭報酬としての業績連

動報酬(株式報酬)により構成され、当社及び当社グループの事業規模、内容、業績、個々の職務内容や責任などを総合的に考慮してその内容を定めています。

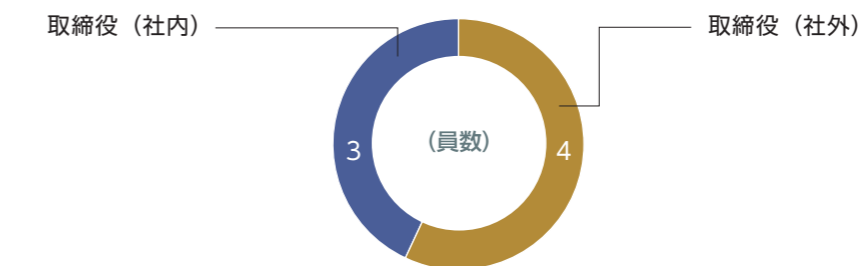
報酬等の内容の決定にあたっては、取締役会の事前審議機関である「報酬委員会」において審議の上、職責及び役位(執行役員を兼務する場合の執行役員の役位を含む。以下同様。)に応じた個人別の報酬等を取締役会において決定します。報酬委員会は、委員長及び委員の半数以上を独立社外取締役とし、独立社外監査役をオブザーバーとすることにより報酬等の内容を適正に検討できる体制としています。

当社取締役報酬の模式図



※上記の割合は、例として代表取締役社長の報酬額について算出しています。
※社外取締役は固定報酬のみとし、業績連動報酬の支給対象外としています。

報酬委員会の構成



※オブザーバー1名

2. 固定報酬の額またはその算定方法等の決定に関する方針

固定報酬は、在任中、毎月一定期日に支給するものとし、当社の事業規模、内容、個々の職務内容や責任などを総合的に考慮し、職責に応じて定め、社外取締役以外の取締役については役位に応じて累進するように定めています。

3. 業績連動報酬の業績指標の内容及び額または数の算定方法等・非金銭報酬の内容及び額もしくは数またはその算定方法等の決定に関する方針

業績連動報酬は、各取締役が業績の向上及び企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として設定してい

ます。ただし、社外取締役については業績連動報酬の支給対象外としています。

(ア)業績連動報酬(金銭報酬)
業績連動報酬(金銭報酬)は、在任中、毎月一定期日に支給するものとし、グループ経営に対する取締役の責任と報酬の連動を明確にすることを目的として当社グループの短期業績に連動する内容及び額とするように定めています。業績指標は、当社グループの事業活動に対する最終的な成果を示す指標である直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用し、役位に応じて累進するように定めています。

ガバナンスセクション | コーポレート・ガバナンス

(イ)業績連動報酬(株式報酬)

業績連動報酬(株式報酬)は、取締役の報酬と当社グループの業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、中長期業績に連動する内容及び額とするように定めています。株式給付信託(=Board Benefit Trust)方式を採用し、定時株主総会開催日を付与日として、取締役において定めた「役員株式給付規程」に基づき、在任中、毎期ポイントを付与して累積します。取締役が退任し、「役員株式給付規程」に定める受益者要件を満たした場合、所定の受益者確定手続を行うことにより、1ポイント当たり1株として累積ポイント数に相当する当社株式を給付します。なお、当該給付の一部を、当社株式に代えて、当社株式の時価相当の金銭とすることがあります。

業績指標は、業績連動報酬(金銭報酬)と同様に、直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用しています。

各取締役に付与するポイントは、業績達成状況、職務内容及び責任などを考慮して代表取締役及び取締役役に区分してそれぞれ定めています。

4. 各種別の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業績連動報酬については、金銭報酬及び株式報酬それぞれにおいて基準となる業績値を設定した上で、当該基準と比較して好業績となる場合に業績連動報酬の割合が増加するように定めています。

中長期的観点からは、固定報酬の割合を縮減し、業績連動報酬の割合を高めていくよう見直しを検討していくものとします。

ただし、社外取締役の報酬等については、固定報酬のみとします。

②監査役報酬等の額またはその算定方法の決定に関する事項
監査役報酬等については固定報酬のみで構成されており、各監査役の報酬額は監査役会にて協議の上、決定しています。

③取締役及び監査役報酬等についての株主総会決議に関する事項

区分	報酬等の種類	報酬限度額	株主総会決議日	決議時点の支給対象役員の員数
取締役	固定報酬	月総額70百万円以内	2006年6月27日 (第146回定時株主総会)	14名 (うち社外取締役2名)
	業績連動報酬(金銭報酬)			12名
	業績連動報酬(株式報酬)	1事業年度当たり35,000ポイント、1億円以内(1ポイント=1株)	2020年6月24日 (第160回定時株主総会)	8名
監査役	固定報酬	月総額12百万円以内	1994年6月29日 (第134回定時株主総会)	5名 (うち社外監査役2名)

④取締役及び監査役報酬等の総額等

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類			対象となる役員の員数(名)
		金銭報酬		非金銭報酬	
		固定報酬(百万円)	業績連動報酬(百万円)	株式報酬(百万円)	
取締役 (うち社外取締役)	669 (54)	564 (54)	105 (0)	0 (0)	12 (4)
監査役 (うち社外監査役)	124 (57)	124 (57)	—	—	6 (4)

注1. 金銭報酬のうち業績連動報酬の業績指標は、当社グループの事業活動に対する最終的な成果を示す指標であることを理由として、直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用しており、当連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益は47,124百万円です。
 2. 非金銭報酬である株式報酬は、株式給付信託(=Board Benefit Trust)方式を採用し、定時株主総会開催日を付与日として、取締役会において定めた「役員株式給付規程」に基づき、在任中、毎期ポイントを付与して累積します。取締役が退任し、「役員株式給付規程」に定める受益者要件を満たした場合、所定の受益者確定手続を行うことにより、1ポイント当たり1株として累積ポイント数に相当する当社株式を給付します。なお、当該給付の一部を、当社株式に代えて、当社株式の時価相当の金銭とすることがあります。株式報酬は、業績連動報酬にも該当し、その業績指標は、当社グループの事業活動に対する最終的な成果を示す指標であることを理由として、直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用しており、当連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益は47,124百万円です。
 3. 当事業年度に支給した取締役の報酬は、株主総会において決議された報酬限度額の範囲内にあり、取締役会において決議された取締役の個人別報酬に係る決定方針に従ったものです。また、取締役会の事前審査機関である報酬委員会において審議の上、取締役会において決議されたものになります。

● 2022年度 社外役員の取締役会及び監査役会の活動状況

区分	氏名	主な活動状況
取締役	西村 篤子	外交官としての視点と幅広い見識に基づき、取締役会において、社外取締役としての客観的・中立的な立場で、当社の経営を監督するとともに、業務執行に対する助言を行いました。また、取締役会の事前審議機関であるガバナンス体制検討委員会の委員長として、事業環境の変化に合わせたグループガバナンス体制のあり方等について議論を主導しました。
	村上 隆男*	在任中、経営者としての視点と幅広い見識に基づき、取締役会において、社外取締役としての客観的・中立的な立場で、当社の経営を監督するとともに、業務執行に対する助言を行いました。また、2022年9月30日の退任まで、取締役会の事前審議機関である役員人事委員会の委員長として取締役を求めるスキル及び経営層育成プラン等について議論を主導しました。
	大塚 紀男	経営者としての視点と幅広い見識に基づき、取締役会において、社外取締役としての客観的・中立的な立場で、当社の経営を監督するとともに、業務執行に対する助言を行いました。また、取締役会の事前審議機関である報酬委員会の委員長として、事業環境の変化に合わせた役員報酬のあり方等について議論を主導するとともに、2022年10月の就任後は、役員人事委員会の委員長として取締役を求めるスキル及び経営層育成プラン等について議論を主導しました。
	國分 文也	経営者としての視点と幅広い見識に基づき、取締役会において、社外取締役としての客観的・中立的な立場で、当社の経営を監督するとともに、業務執行に対する助言を行いました。また、取締役会の事前審議機関であるサステナビリティ委員会の委員長として、サステナビリティ経営のあり方等について議論を主導しました。
監査役	佐藤 康博	金融機関の経営者として豊富な経験と幅広い見識、財務・会計に関する豊富な知見に基づき、必要に応じて意見を述べています。
	田代 政司	会計検査院における豊富な経験と幅広い見識、財務・会計及び監査に関する豊富な知見に基づき、必要に応じて意見を述べています。
	大原 慶子	弁護士としての専門的かつ高度な知見や豊富な国際経験、ダイバーシティに関する見識に基づき、必要に応じて意見を述べています。
	三浦 正充	国際捜査を含む警察行政における豊富な経験と高い見識に基づき、必要に応じて意見を述べています。

* 取締役村上隆男氏は、2022年9月30日をもって社外取締役を辞任致しました。
 注 札幌支店で施工中の「(仮称)札幌北1西5計画」において、鉄骨建方等の精度不良が発生しました。社外取締役である西村篤子氏、大塚紀男氏、國分文也氏及び、社外監査役である佐藤康博氏、田代政司氏、大原慶子氏、三浦正充氏は、同事象判明まで当該事実を認識しておりませんでしたが、日頃から当社に対してコンプライアンス及びコーポレート・ガバナンスの観点から注意喚起を行っておりました。また、当該事象判明後は、再発防止に向けた提言を行うとともに、内部統制の強化の必要性等について意見を述べるなど、適切にその職責を果たしております。

● 各取締役及び監査役の取締役会・監査役会及び取締役会委員会の出席状況

役職名	氏名	開催実績及び出席状況					
		取締役会	監査役会	ガバナンス体制 検討委員会	役員人事 委員会	報酬委員会	サステナビリティ 委員会
		全13回	全15回	全4回	全4回	全2回	全2回
代表取締役	山内 隆司	12/13 (92%)	—	—	3 / 4 (75%)	2 / 2 (100%)	—
	相川 善郎	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	4 / 4 (100%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
	桜井 滋之	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	4 / 4 (100%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
	田中 茂義	12/13 (92%)	—	3 / 4 (75%)	3 / 4 (75%)	1 / 2 (50%)	1 / 2 (50%)
	矢口 則彦	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	—	—	—
取締役	木村 普	13/13 (100%)	—	—	—	—	—
	山本 篤	13/13 (100%)	—	—	—	—	—
	寺本 剛啓	12/13 (92%)	—	—	—	—	2 / 2 (100%)
	西村 篤子	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	4 / 4 (100%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
	村上 隆男*	5 / 7 (71%)	—	1 / 2 (50%)	1 / 2 (50%)	2 / 2 (100%)	0 / 1 (0%)
	大塚 紀男	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	4 / 4 (100%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
常勤監査役	國分 文也	13/13 (100%)	—	4 / 4 (100%)	3 / 4 (75%)	2 / 2 (100%)	2 / 2 (100%)
	林 隆	—	15/15 (100%)	4 / 4 (100%)	—	—	—
	野間 昭彦	—	15/15 (100%)	—	—	—	—
監査役	佐藤 康博	—	14/15 (93%)	—	4 / 4 (100%)	—	—
	田代 政司	—	15/15 (100%)	—	—	2 / 2 (100%)	—
	大原 慶子	—	15/15 (100%)	—	—	—	2 / 2 (100%)
	三浦 正充	—	15/15 (100%)	4 / 4 (100%)	—	—	—

* 取締役村上隆男氏は、2022年9月30日をもって社外取締役を辞任致しました。

コンプライアンス

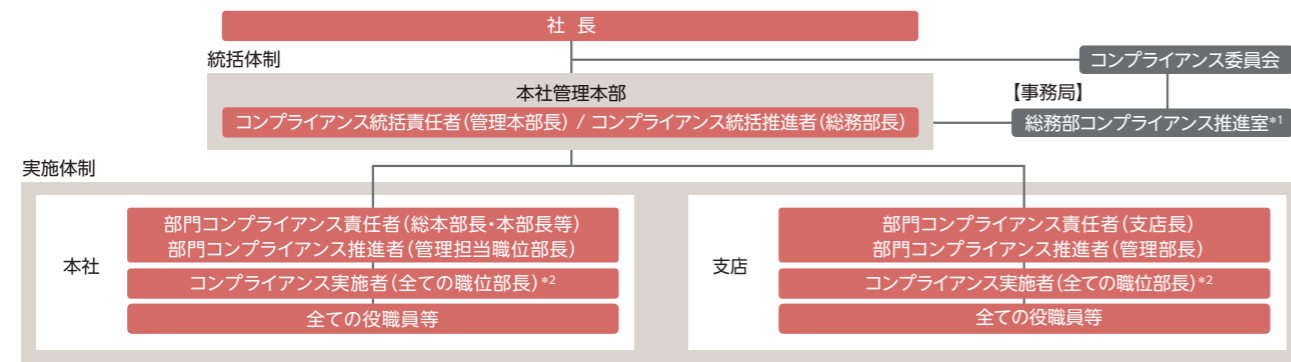
大成建設グループは、組織としての行動の基本原則及び役職員等が積極的に実践すべきまたは厳守すべき行動・判断の基準として「グループ行動指針」を定めています。この行動指針は、当社グループのコンプライアンス遵守の規範であり、「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」において、「取締役は、コンプライアンスの確立が経営の根幹であることを深く自覚し、グループ行動指針をはじめとするコンプライアンスに関する諸規程を率先して誠実に遵守する」ことを定め、国内外を含めたグループ全社に適用しています。

Web Q
「グループ行動指針」

コンプライアンス推進体制

部門毎に責任者・推進者・実施者を配置し、社内のコンプライアンス推進体制を整備するとともに、社長の諮問に答える特別な委員会として、社外有識者(弁護士)を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。法令等違反行為に対する役職員の懲戒等の厳正化・独占禁止法遵守のための体制整備等、コンプライアンス委員会の提言に基づく諸施策や各部門のコンプライアンス教育の実施等により、役職員一人ひとりの意識を高め、コンプライアンスの一層の徹底を図っています。

コンプライアンス推進体制図



*1 コンプライアンス委員会の事務局機能を担うとともに、役職員等のコンプライアンス意識の浸透・定着を推進
*2 全ての職位部長をコンプライアンス実施者に任命し、職位部長が自らの担当部署に所属する全ての役職員等に対してコンプライアンスに関する啓発、教育等を実施

制度と仕組み

コンプライアンス遵守教育・研修

大成建設では、コンプライアンス意識を高めるため、全役職員を対象に毎年コンプライアンス研修を実施しています。また、グループ全体のコンプライアンス強化を図ることを目的として、国内グループ会社との法務業務に関わる課題について情報共有・意見交換を目的とした法務担当者会議や、コンプライアンス推進に関する状況確認・意見交換を目的としたグループ・コンプライアンスヒアリングを実施しており、コンプライアンスの徹底に努め、コミュニケーションを図っています。さらに、協力会社(専門工事業者)の事業主や、倉友会*(大成建設の基幹協力会社組織)の新入社員を対象に、コンプライアンス

研修を毎年実施する等、サプライチェーン全体でのコンプライアンスの推進を図っています。

コンプライアンス・アンケートの実施(年1回)

大成建設グループにおけるコンプライアンスに関する現状と課題の把握、さらなるコンプライアンスの推進を図ることを目的として全役職員に対して「コンプライアンス・アンケート」を実施しています。アンケート結果については、分析及び対策案を検討し、経営層に報告した上で、「コンプライアンス通信」を通じて全役職員に開示するとともに、関係部署と連携して必要な対策を講じることにより、コンプライアンスの推進に向けて取り組んでいます。

*「倉友会」についてはP.112用語集参照

教育・研修	近年取り上げたテーマ	
コンプライアンス通信の発行(月1回)	<ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンスを推進していくために ●建設業法に基づく建設業許可と監督処分について ●コンプライアンス・アンケートの結果について 	<ul style="list-style-type: none"> ●侮辱罪の厳罰化について ●贈収賄について ●営業秘密の取り扱いについて 他
eラーニングによるコンプライアンス研修の実施(年2回)	<ul style="list-style-type: none"> ●パワーハラスメントについて ●同業他社との接触対策・社内リニエンシー制度について ●企業倫理ヘルプライン(内部通報制度)について 他 	<ul style="list-style-type: none"> ●横領・贈収賄・ハラスメントについて

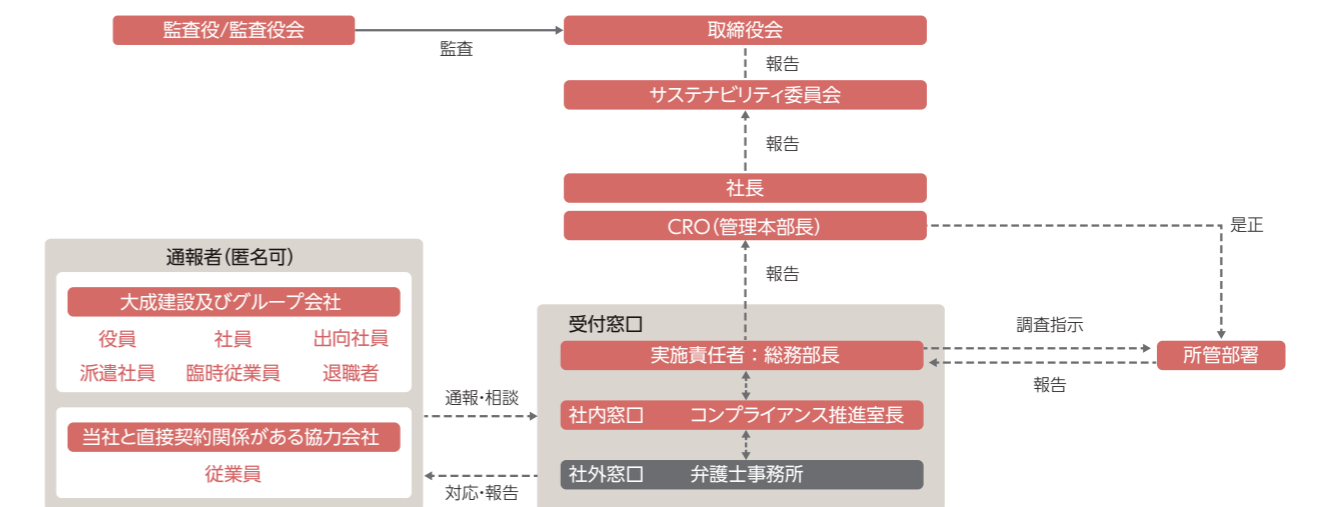
通報・相談制度の運用

大成建設グループでは、公益通報者保護法に基づき、役職員等による贈収賄等の汚職を含む違法行為や「グループ行動指針」に違反する行為(または違反しようとしている行為)について役職員及び社外の関係者(当社と直接の契約関係がある協力会社(一次サプライヤー)等の従業員)が通報・相談できる内部通報制度(企業倫理ヘルプライン・グループヘルプライン・公益通報制度)を整備しており、通報・相談窓口を社内及び社外の外部機関(弁護士事務所)に設置しています。当制度は幅広く違反行為の端緒を掴むために、匿名による通報も受け付けています。また、当制度の実効性を高めるため、全役職員を対象に、当制度の概要をまとめた「ヘルプラインカード」を配布し、eラーニングの実施や「コンプライアンス通信」の配信を通

じて、制度の内容や運用実績を紹介する等、積極的な啓発活動を行っています。寄せられた通報に対しては、事実関係を調査し、必要に応じて是正措置を講じます。その際、通報者情報の秘匿を徹底するとともに、通報を理由とした不利益な取り扱いが通報者に対して行われないよう、社内規程に沿って厳格に運用しています。なお、当社と直接契約関係のない社外のステークホルダーの皆様についても、当社Webサイトのお問い合わせ窓口を通じて、人権・環境問題をはじめとする様々なご相談を受け付けています。

内部通報制度・運用実績	2020年度	28件
	2021年度	30件
	2022年度	73件

ヘルプライン制度に基づく内部通報の流れ



Web Q
「問い合わせ窓口」

Ⅰ 腐敗防止方針

大成建設は、2018年に参画した国連グローバル・コンパクトの原則10「腐敗防止」を支持しています。強要、贈収賄、マネーロンダリング、司法妨害などを含むあらゆる形態の腐敗を防止するために、グループ行動指針において「公正な取引の確保」と「政治及び行政との健全な関係の維持」、「反社会的勢力・団体への対処」を掲げており、発注者や発注者の役職員個人に対して、不正な金品の供与等を行わないこと、政治家・公務員（外国公務員を含む）との関係において、贈賄等刑罰法規に違反する行為や誤解を受ける行為を行わないこと、反社会的勢力・団体からの不当な要求に応じないことを明記しています。また、独占禁止法遵守のための行動規範を定め、役職員に対して入札談合等刑法、独占禁止法等の刑罰法規に違反しないよう責任ある行動を求めて、腐敗防止に努めています。

政治家・公務員（外国公務員を含む）に対する贈賄防止の啓発・教育については、贈収賄や腐敗行為を包括的に取り上げ、談合などの公正競争を阻害する行為を防止するために小冊子「コンプライアンスはわかり」を作成し、全役職員を対象としたeラーニング等を通じて徹底を図り、役職員の腐敗防止に対する知識・意識を高めています。

特に注意を要する外国公務員等との関係においては、2020年度より外国公務員等に対する贈賄防止のための事前チェック制度を導入し、腐敗行為防止の徹底に努めています。



Web Q

「国連グローバル・コンパクト」

Ⅰ グループ行動指針の遵守レビューと違反時の対応

大成建設グループでは、「グループ行動指針遵守体制整備に関する規程」に、役職員等がグループ行動指針に違反した場合、取締役会または経営会議において事実関係を慎重かつ厳正に審査の上、社内規程に則って懲戒する旨を明記しています。

グループ行動指針違反等重大なコンプライアンス違反事例が発生した場合には、再発防止策の徹底を図り、関係者、事実の経緯、違反の性質・内容、損害額、利害関係人への影響等を調査し正確な事実関係の把握に努めた上で、必要に応じて関係官公庁への報告を実施しており、行為者に対しては、解雇を含む必要な懲戒処分を科しています。

Web Q

「グループ行動指針の遵守レビューと違反時の対応」

Ⅰ 法令等遵守検証・指導

大成建設では、入札業務の適正性の確保のために、入札業務の過程に不適切な行為がないことを支店長が確認し、その記録を作成・保存する社内制度を運用しています。

また、毎年法務部が入札業務の適正性及び建設業法や独占禁止法・下請法の遵守状況の検証を行っています。

Ⅰ 公平・公正な取引

大成建設では、グループ行動指針に「取引業者とのパートナーシップの推進」を掲げ、取引先と公正で信頼し合える関係を築き、対等な立場で取引を行うことを定めています。

2020年8月には、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携や、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」を遵守することを盛り込んだ「パートナーシップ構築宣言」を作成し公開しました。また、反社会的勢力排除のために、取引先との専門工事請負基本約定書等において、契約先が反社会的勢力ではないことや反社会的勢力と取引しないことを定め、万一、それに違反した場合には無催告で契約を解除できる条項を定めています。さらに、大成建設グループ サステナブル調達ガイドラインに公平・公正な取引、法令・社会規範の遵守、人権の尊重について明記し、取り組み状況に関するサプライヤーのセルフアセスメント等を毎年実施することにより、反社会的勢力、汚職・腐敗、非人道的労働の実施組織との取引に巻き込まれないようリスクの把握と低減に努めています。



Web Q

「コーポレート・ガバナンス/内部統制」

Ⅰ 独占禁止法遵守のための具体的な取り組み

2018年にリニア中央新幹線建設工事に関して独占禁止法違反の嫌疑を受けたことを真摯に受け止め、社外弁護士を委員長とするコンプライアンス委員会における審議及び取締役会での決議を経て、下記施策を実施しました。

1. 同業他社との接触に関する社内規程を改正しルールを厳格化（2018年9月）
2. 入札業務適正確認手続きの強化（2018年9月）
3. 全役職員を対象としたeラーニングの実施（2018年度から継続して毎年度実施）
4. 営業部門及び受注関連業務を行う技術部門の役職員を対象とした社外弁護士による研修実施（2018年度から継続して毎年度実施）

リスクマネジメント

大成建設グループは、リスクマネジメント方針、リスクマネジメント基本規程のもと、全社的に体系化されたリスクマネジメントシステムを確立し、品質、コンプライアンス、情報、安全、環境等のESGに関する主なリスクにも対応する適切な管理体制を整備しています。

全社的リスクマネジメントを有効に機能させ、業務の適正性を保つために、社内規程やマニュアル等により定められている事前のリスク対策を実行し、万が一、リスクが顕在化した場合には、発生時のリスク対策を適宜実施することで損失を最小限に抑え、事業の継続、社会からの信頼の確保に努めています。

Ⅰ リスクマネジメント推進体制

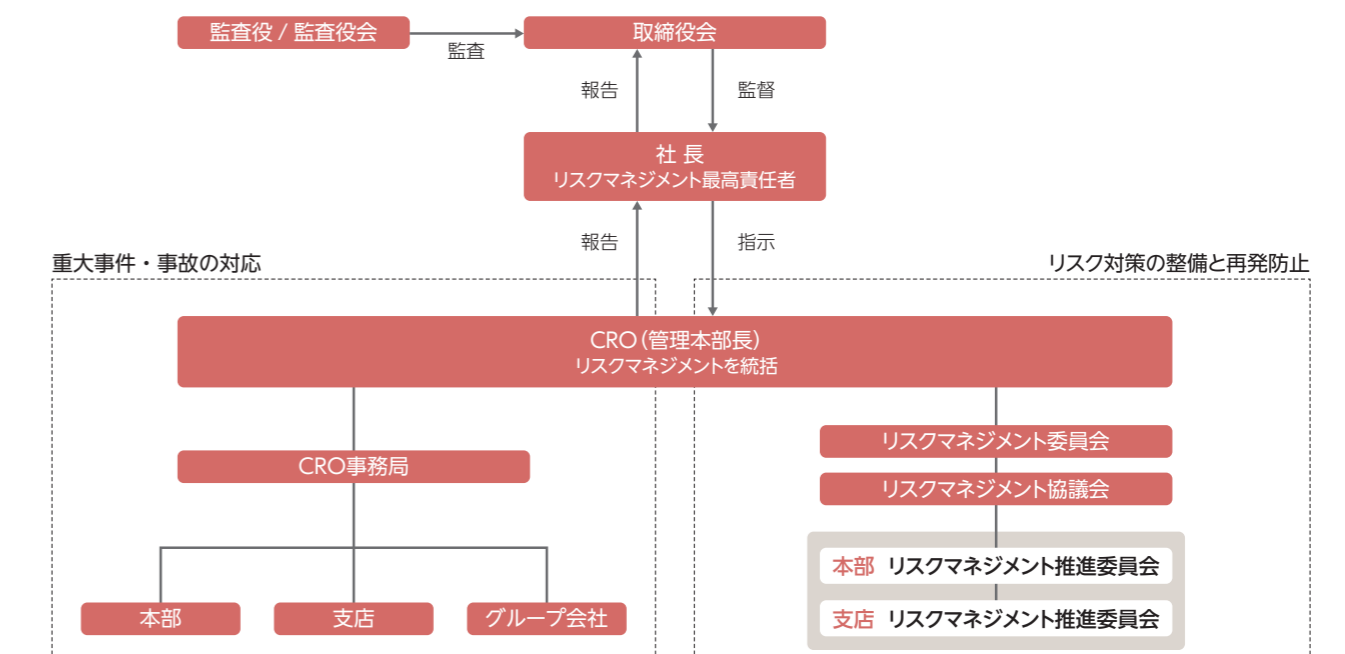
●全社的リスクマネジメントの推進

大成建設は、事業運営に伴うリスクを適切に把握・管理するリスクマネジメント体制の継続的な運用に努めています。社長を「最高責任者」、管理本部長を「CRO（チーフ・リスクマネジメント・オフィサー）」としたリスクマネジメント体制を敷いており、毎年、当該年度に顕在化したリスクを踏まえ、翌年度のリスク管理内容を見直しすることで、PDCAサイクルを運用するとともに、リスクマネジメント体制の有効性を検証しています。

リスクの見直し・選定は、リスクマネジメント基本規程に基づき、

本社の各本部が支店と連携し、所管業務に関するリスクの内容やリスク対策（社内ルール・マニュアル等）を整理・確認して、「本部所管リスク」を選定します。「本部所管リスク」の中から全社部門横断的で経営に重大な影響を及ぼす可能性があるリスクを絞り込み、「全社重要リスク」として選定し、全社的なリスク管理の対象としています。「全社重要リスク」は、CROを委員長とした「リスクマネジメント委員会」で審議された後、CROが決定します。社長及び取締役会はその報告を受けるとともに、リスク管理体制の運用状況及びその実効性を確認・整備しています。

全社的リスクマネジメント推進体制図



Web Q

「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」「リスクマネジメント方針」

●事業等のリスク

企業経営に重大な影響を及ぼす可能性があるリスクについては、経営会議及び取締役会に報告され、当該リスクへの対処方針を総合的に検討・決定し、有価証券報告書の「事業等のリスク」で報告しています。

(1)市場リスク

- ① 建設市場の動向
- ② 資材価格の変動
- ③ 資産保有リスク
- ④ 退職給付債務
- ⑤ 金利水準の変動
- ⑥ 付帯関連する事業のリスク

(2)土木事業・建築事業に対する法規制違反リスク

- ① 建設業法等違反リスク
- ② 独占禁止法違反リスク

(3)知的財産侵害リスク

(4)不適切な財務報告リスク

(5)反社会的勢力リスク

(6)施工不良による品質リスク

(7)設計不良リスク

(8)工程遅延リスク

(9)事故災害リスク

(10)情報漏洩・システムトラブルリスク

(11)大規模災害リスク

(12)労働環境リスク

(13)環境法規制等違反リスク

(14)気候変動等環境課題に関するリスク

(15)人権課題に関するリスク

(16)与信リスク

(17)契約リスク

(18)感染症流行リスク

(19)カントリーリスク

(20)地政学リスク

以下、2022年度公開版から更新されたリスクを抜粋

(14)気候変動等環境課題に関するリスク

企業には事業を通じて気候変動問題等環境課題の解決に取り組むことが求められており、その取り組みや情報開示が不十分な場合には、企業競争力及びステークホルダーからの評価が低下するリスクが生じます。

このリスクに対応するため、当社グループは、環境方針に掲げる「持続可能な環境配慮型社会の実現」に基づき、グループ長期環境目標(TAISEI Green Target 2050)を定め、3つの社会(脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会)の実現と、2つの個別課題(森林資源・森林環境、水資源・水環境)の解決を目指しております。さらに、環境方針に基づく環境デュー・ディリジェンスを実施し、当社グループの事業活動が環境に及ぼす負の影響、及び当社グループの事業活動が環境から受ける負の影響に対する予防・軽減等を、サプライチェーンも含め進めています。

最大の課題であるカーボンニュートラルの実現に向けては、グループ全体で環境負荷低減活動(TSA:TAISEI Sustainable Action®)に取り組み、スコープ1,2のCO₂排出量削減を進めております。加えて、グリーン調達の推進や環境配慮コンクリート、ZEB技術の開発・普及促進等によりスコープ3のCO₂排出量削減に努め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

これらの環境課題に対する取り組みについては、統合レポートやウェブサイト等で適切に情報開示しております。なお、気候変動についてはTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に則り、シナリオ分析に基づく気候変動に係るリスク及び収益機会が事業活動に与える影響について情報開示しています。

Page P.74 「TCFDに基づく情報開示」

サステナビリティセクション

(15)人権課題に関するリスク

企業にはステークホルダーの人権尊重に取り組むことが求められており、その取り組みや情報開示が不十分な場合には、ステークホルダーの人権を侵害してしまうリスクや、企業競争力及びステークホルダーからの評価が低下するリスクが生じます。

このリスクに対応するため、人権方針に基づく人権デュー・ディリジェンスを実施しており、当社グループの事業活動による人権への負の影響に対する予防・軽減、対策の実効性の評価、苦情処理メカニズムの整備及び取り組みに関する情報開示など、サプライチェーンも含めた人権尊重への取り組みを継続的に実施しております。

Page P.55 「人権デュー・ディリジェンスの取り組み」

大成建設グループの成長戦略

(20)地政学リスク

海外の特定地域が抱える政治的・軍事的・社会的な緊張の高まりにより、資材価格が高騰するリスクや物流混乱により納期が遅延するリスクがあります。これらのリスクに対応するため、資材価格の高騰については、メーカーヒアリングや市場調査等により価格動向を早期に把握し、必要に応じて早期調達や代替品への変更等の措置を講じております。また、物流混乱による納期遅延については、製作地や輸送経路の確認を行い、自然条件・社会条件・法的リスク等を検討するとともに、納期遅延を発生させないよう調達業務の進捗管理を行っております。

Web Q

有価証券報告書「事業等のリスク」

情報セキュリティ対策

建設業は、施工にあたり発注者や協力会社(専門工事業者等)等多くのステークホルダーとの情報共有が必要であることから、大成建設グループでは、グループ行動指針に『情報・知的財産権の管理』を掲げ、情報セキュリティに関する様々な施策を実施しており、「個人情報保護に関する方針」や「ソーシャルメディアの利用に関する行動基準」を制定しています。

大成建設では、顧客情報に関する管理ルールを定め、電子情報の取り扱いに関して最低限守るべきルールを冊子にまとめ、全ての役職員及び協力会社に対する教育・指導を実施しています。さらに海外の営業所や作業所の情報セキュリティ環境の強化を推進するほか、テレワーク(在宅勤務)に伴う情報漏洩リスク対策の強化に努めています。

また、企業経営に重大な影響を与える権利の侵害や被侵害、技術流出等の知的財産リスクを予防、軽減するために、あらゆるビジネスプロセスにおいてリスクマネジメントを徹底しています。

深刻化しているサイバー攻撃のリスク対応については、2013年に立ち上げた「Taisei-SIRT(Security Incident Response Team)」を中心に、日本シーサート協議会を通して外部機関と連携し、サイバー攻撃に関する最新情報を収集し、攻撃を未然に防ぐための高度な防御策を計画・導入しています。

Web Q「個人情報保護に関する方針」
「ソーシャルメディアの利用に関する行動基準」**感染症及びパンデミック(感染流行)のリスク対応**

新型コロナウイルス等の感染症対策として、CRO事務局が中心となり、国内外の事業所における感染状況等の情報を一元化し、当社全体で統合的且つ迅速に危機対応する体制を構築しています。

また、2020年11月には従来の「新型インフルエンザ対応ガイドライン」等を、新型コロナウイルスや今後の新たな感染症についても適応できる内容に再編した「感染症発生時における事業継続計画」を策定しました。

具体的には、役職員及び専門工事業者へ発生時の行動や職場において感染者が発生した場合の対処等について啓発を行うとともに、感染対策用品の備蓄を行っております。

なお、現在、新型コロナウイルス感染症は、感染症法上、5類感染症に移行しましたが、再度、感染が拡大した場合においても、速やかに感染防止対策を実施できる体制を整備しております。

事業継続計画(BCP)への取り組み

大規模な災害や事故等が発生した場合でも、役職員とその家族の生命及び身体の安全の確保に加えて、社会経済活動の基盤を支える総合建設会社としての責務を果たすため、2005年に「災害時における事業継続に関する方針」を定めています。この方針に基づいて災害時における事業継続計画を定め、当社、グループ会社の全役職員が参加する災害対策訓練を年に1回以上実施し、その結果等を踏まえて、都度、事業継続計画を全体的に見直し、改善を図っています。

このような継続的、定期的に事業継続の向上に取り組んできたこれまでの活動が評価され、「レジリエンス認証」を取得しています。

また、(一社)日本建設業連合会等との連携訓練を2015年より毎年実施し、支援要請に直ちに対応可能な復旧支援体制を全社で構築しています。

Web Q

「災害時における事業継続に関する方針」

Column**事業継続への積極的な取り組み****ドローンの高度な運転技術を保有する3団体と防災協定を締結**

大成建設は、災害発生時のレジリエンス(復元力)強化の観点から、ドローンの専門的かつ高度な運転技術を保有する3つの団体「(一社)DPCA」、「(一社)地域再生・防災ドローン利活用推進協会」、「(一社)日本UAV利用促進協議会(JUAVAC)」と災害発生時における防災協定を締結しました。

近年発生している国内の自然災害は激甚化しており、これまで以上に迅速な災害状況の把握と災害復旧計画の立案を行うためには、即応性と機動性に優れた技術の活用が必要となります。本協定締結により、災害復旧現場において、ドローンを活用し、即応的な災害状況の把握と災害復旧計画の立案を実現します。

今後も災害時の復旧等にデジタル技術を積極的に活用することで、さらなるレジリエンス強化を図り、社会経済活動の基盤を支える総合建設会社としての責務を果たしていきます。



ドローン操作のイメージ

役員一覧 (2023年7月1日現在)

取締役／監査役



田中 茂義
代表取締役会長
2015年6月 取締役就任



相川 善郎
代表取締役社長
2019年6月 取締役就任



土屋 弘志 新任
代表取締役
2023年6月 取締役就任
営業総本部長兼安全担当



岡田 正彦 新任
代表取締役
2023年6月 取締役就任
管理本部長兼新事業企画担当



木村 普
取締役
2019年6月 就任
営業総本部副本部長(土木営業統括)兼
土木営業本部長



山浦 真幸 新任
取締役
2023年6月 就任
建築総本部長兼建築本部長



吉野 雄一郎 新任
取締役
2023年6月 就任
建築事業戦略担当兼社長室副室長



辻 利之 新任
取締役
2023年6月 就任
営業推進本部長



西村 篤子
取締役^{※1※3}
2017年6月 就任
| 重要な兼職の状況
(株)INPEX社外取締役



大塚 紀男
取締役^{※1※3}
2019年6月 就任
| 重要な兼職の状況
双日(株)社外取締役
(株)世界貿易センタービルディング社外取締役



國分 文也
取締役^{※1※3}
2019年6月 就任
| 重要な兼職の状況
丸紅(株)取締役会長
本田技研工業(株)社外取締役



上條 努 新任
取締役^{※1※3}
2023年6月 就任
| 重要な兼職の状況
東北電力(株)社外取締役
(株)オカムラ社外取締役



林 隆
常勤監査役
2019年6月 就任



奥田 秀一 新任
常勤監査役
2023年6月 就任



佐藤 康博
監査役^{※2※3}
2020年6月 就任



田代 政司
監査役^{※2※3}
2020年6月 就任



大原 慶子
監査役^{※2※3}
2020年6月 就任
| 重要な兼職の状況
神谷町法律事務所パートナー
(株)FPG社外取締役
富士急行(株)社外取締役



三浦 正充
監査役^{※2※3}
2021年6月 就任

※1 会社法第2条第15号の定める社外取締役
※2 会社法第2条第16号の定める社外監査役
※3 ㈱東京証券取引所及び㈱名古屋証券取引所の規定する独立役員

執行役員 (2023年7月1日現在)

役職	氏名	担当業務
社長	相川 善郎	
副社長執行役員	土屋 弘志	営業総本部長兼安全担当
専務執行役員	谷山 二郎	サステナビリティ総本部長兼グリーンエネルギー・環境事業推進本部長
専務執行役員	木村 普	営業総本部副本部長(土木営業統括)兼土木営業本部長
専務執行役員	加賀田 健司	関西支店長
専務執行役員	北野 俊	安全本部長
専務執行役員	小口 新平	西日本営業本部長
専務執行役員	吉川 正夫	営業総本部建築営業担当
専務執行役員	今 憲昭	札幌支店長
専務執行役員	岡田 正彦	管理本部長兼新事業企画担当
常務執行役員	北口 雄一	建築営業本部長(第三)
常務執行役員	鈴木 淳司	中部支店長
常務執行役員	西岡 巖	東北支店長
常務執行役員	中屋 亮	中国支店長
常務執行役員	安部 吉生	土木営業本部副本部長
常務執行役員	江島 明	横浜支店長
常務執行役員	亀澤 靖	土木本部土木設計部長
常務執行役員	澤 新三郎	建築営業本部(第一)副本部長
常務執行役員	池内 義彦	土木営業本部副本部長
常務執行役員	長島 一郎	技術センター長
常務執行役員	白川 賢志	土木本部長
常務執行役員	高浜 信一郎	エンジニアリング本部長
常務執行役員	奥畑 浩一郎	西日本営業本部副本部長(建築)
常務執行役員	越智 繁雄	技術担当
常務執行役員	加藤 美好	グリーンエネルギー・環境事業推進本部副本部長
常務執行役員	植松 徹	リニューアル本部長
常務執行役員	谷川 裕二	設備本部長
常務執行役員	澤田 和宏	技術担当
常務執行役員	高瀬 昭雄	技術担当
常務執行役員	鎌田 優	建築営業本部長(第一)兼まちづくりプロジェクト担当
常務執行役員	井尻 裕二	原子力本部長
常務執行役員	菅原 達也	国際支店長
常務執行役員	笠原 淳一	管理本部副本部長
常務執行役員	松村 正人	設計本部長
常務執行役員	深澤 裕紀	社長室長
常務執行役員	山浦 真幸	建築総本部長兼建築本部長
常務執行役員	吉野 雄一郎	建築事業戦略担当兼社長室副室長
常務執行役員	辻 利之	営業推進本部長
常務執行役員	馬場 正道	国際支店副支店長(建築)兼建築部長
常務執行役員	中村 有孝	東京支店長
常務執行役員	眞武 伸哉	営業総本部建築営業担当
執行役員	北川 克彦	営業総本部建築営業担当
執行役員	山内 泰次	技術担当
執行役員	西山 秀樹	土木本部副本部長兼土木部長
執行役員	山崎 貴士	都市開発本部長
執行役員	羽場 幸男	社長室副室長兼経営企画部長兼新事業企画部長
執行役員	吉田 正大	営業総本部営業担当
執行役員	上田 洋二	技術担当兼エネルギー・環境担当
執行役員	篠崎 洋三	設計本部副本部長(構造)
執行役員	清水 正巳	技術担当兼土木本部土木技術部長
執行役員	波多江 祐輔	ソリューション営業本部長
執行役員	浅田 佳之	関東支店長
執行役員	鈴木 新	建築営業本部長(第二)
執行役員	高瀬 洋一	東京支店副支店長(新宿駅西口開発計画担当)
執行役員	廣瀬 淳一	千葉支店長
執行役員	足立 憲治	関西支店副支店長兼営業部(建築)統括営業部長
執行役員	横田 素之	秘書部長
執行役員	西河 誠	九州支店長
執行役員	森田 浩三	調達本部長
執行役員	網頭 正記	建築営業本部(第二)副本部長
執行役員	小山 重久	建築営業本部(第三)副本部長
執行役員	河合 邦彦	品質管理本部長兼建築品質管理部長

エグゼクティブ・フェロー (役員待遇) (2023年7月1日現在)

役職	氏名	担当業務
エグゼクティブ・フェロー	丸屋 剛	技術センター副技術センター長兼社会基盤技術研究部長
エグゼクティブ・フェロー	富田 朱彦	都市開発本部副本部長
エグゼクティブ・フェロー	船水 富士男	建築本部作業所業務推進センター長
エグゼクティブ・フェロー	廣瀬 淳	建築本部デジタルプロダクトセンター長
エグゼクティブ・フェロー	出野 昭彦	設計本部副本部長(設備)
エグゼクティブ・フェロー	坂本 英俊	土木本部機械部長
エグゼクティブ・フェロー	平井 浩之	設計本部副本部長(建築)兼関西支店設計部長