

コーポレート・ガバナンスの充実

基本的な考え方

当社は、ガバナンス体制とリスクマネジメント力のより一層の強化を経営の最重要課題のひとつと位置づけ、経営環境の変化に迅速に対応する最適な経営体制の構築に取り組んでいます。コーポレート・ガバナンスを充実させ、経営の効率性・透明性を確保することが企業価値を高め、株主をはじめとするステークホルダーや社会全般から信頼される企業として存続する基盤になると考えています。

東洋建設 コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

当社では、2015年11月に「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定しました。経営理念の実現を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値を高め、ひいては株主の皆様をはじめとするステークホルダー共同の利益に資するためのコーポレート・ガバナンスに関する指針を定めたものです。

このガイドラインは株主の権利・平等性の確保、ステークホルダーの皆様との適切な関係、取締役会の有効性などを柱に全6項目から構成され、当社HPで公開しています。

 [東洋建設 コーポレート・ガバナンス・ガイドライン](http://www.toyo-const.co.jp/company/governance)
<http://www.toyo-const.co.jp/company/governance>

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は監査役会設置会社として、株主総会、取締役および取締役会、監査役および監査役会、会計監査人の各機関のほか、総合監査部を置いています。当社の経営に係る重要事項については毎月1回開催する取締役会ならびに必要なに応じて開催される臨時取締役会において審議、決定され、各取締役による業務執行の監督を行っています。この取締役会は社外取締役2名を含む全取締役と社外監査役3名を含む全監査役によって構成されています。

また、経営環境の変化に迅速に対応し、業務運営の効率化を図るため、取締役会のほかに業務執行の方針を協議決定する経営方針会議を毎月2回開催しています。

取締役候補者指名の方針と手続き

当社の取締役候補者は、経営の意思決定に必要な広範な知見を備え、経営の監督機能発揮に必要な出身分野、出身業務における実績を有することなどに基づき指名することとしています。また、取締役のうち2名以上を独立社外取締役とすることを基本方針としています。

候補者は、社外取締役を含む「役員指名・報酬委員会」において、上記方針に基づき協議を行ったうえで取締役会において決定します。

当社独自の社外役員独立性基準

当社は、東京証券取引所が定める社外役員の独立性基準を踏まえ、すべての社外取締役および社外監査役の独立性を担保するための基準を明らかにすることを目的として、当社独自の独立性の判断基準を取締役に機関決定しています。なお、当社は、社外取締役および社外監査役の全員を一般株主と利益相反が生ずるおそれのない「独立役員」として東京証券取引所に届け出ています。

東洋建設 社外役員独立性基準

社外取締役および社外監査役候補者を対象とし、次の1から10のいずれにも該当しないものをもって「独立社外役員」と判断する。

- 1 現在または過去において、当社およびグループ各社の業務執行者であった者
- 2 当社株式の総議決数の10%以上の議決権を保有する株主およびその業務執行者
- 3 当社およびグループ各社が総議決権数の10%以上の議決権を直接または間接的に保有する会社の業務執行者
- 4 過去3事業年度のいずれかにおいて、当社グループおよび候補者の所属する会社双方いずれかの連結売上高2%以上を占める取引先の業務執行者
- 5 直近の事業報告において、主要な借入先である金融機関の業務執行者
- 6 上記2から5について、過去3年間に於いて該当していた者
- 7 当社の会計監査人である監査法人に属する者
- 8 当社およびグループ会社から、過去3年間の平均において500万円以上の報酬を受領している弁護士、会計士、コンサルタント等の専門家（報酬を得ている者が法人等である場合には、これに所属する者）
- 9 当社およびグループ各社から、過去3年間の平均において1,000万円以上の寄付を受けた大学や団体等に所属する者
- 10 上記1から9に該当する者の配偶者または二親等以内の親族

中長期業績に連動する株式報酬制度

当社は、2016年度より当社取締役および執行役員（社外取締役を除く）へのインセンティブプランとして、業績連動型株式報酬制度を導入しました。

本制度は、当社の中長期的な業績の向上と企業価値増大への貢献意識をこれまで以上に高めることを目的としており、会社業績との連動性が高く、かつ透明性および客観性の高い報酬制度となっています。具体的には、役員報酬BIP (Board Incentive Plan) 信託と称する信託を設定し、あらかじめ役員報酬BIP信託により取得した当社株式を中長期の業績達成度に応じて取締役等に交付します。

この報酬制度の導入により、取締役等の報酬は、基本報酬、短期業績に連動する業績報酬および中長期業績に連動する株式報酬の三つから構成されることになりました。

取締役の報酬額

区分	人員(名)	報酬等の額(百万円)
取締役	10	260
(うち社外取締役)	(2)	(21)
監査役	4	48
(うち社外監査役)	(3)	(33)
合計	14	308
(うち社外役員)	(5)	(54)

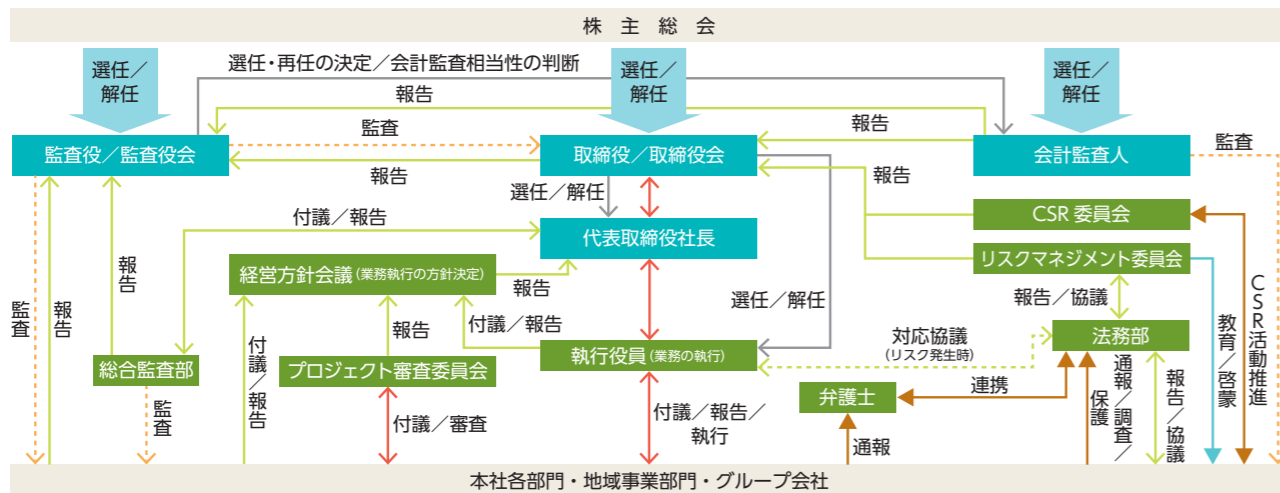
上記のほか、2016年6月29日開催の第94回定時株主総会決議に基づいて、取締役（社外取締役を除く）に対する業績連動型株式報酬費用15百万円を計上しております。

※当社のコーポレート・ガバナンス情報については、以下の報告書で詳しく記載しています。

 [コーポレート・ガバナンス報告書](http://www.toyo-const.co.jp/wp-content/uploads/2018/06/corp_gov_20180628.pdf)
http://www.toyo-const.co.jp/wp-content/uploads/2018/06/corp_gov_20180628.pdf

コーポレート・ガバナンス体制図

(2018年7月1日現在)



社外役員の活動状況

役職	氏名	取締役会 (25回開催)		監査役会 (18回開催)	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
取締役	川崎 登志嗣	25回	100%	—	—
取締役	福田 善夫	25回	100%	—	—
常勤監査役	丁子谷 淳	25回	100%	18回	100%
常勤監査役	酒井 雅士	25回	100%	18回	100%
常勤監査役	牧瀬 充典	25回	100%	18回	100%

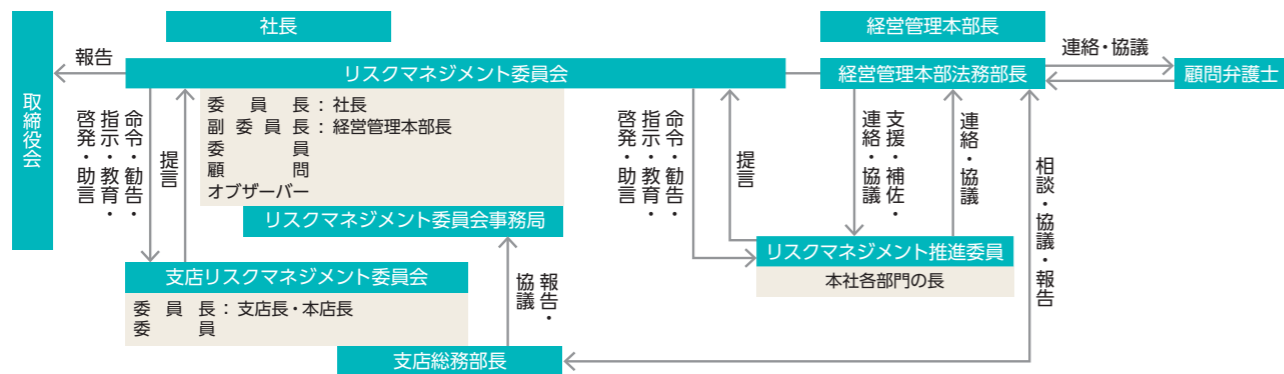
リスクマネジメント

リスクマネジメント

当社は、コンプライアンス遵守を基本に、会社の持続的発展を阻害する要因の排除または低減させることをリスクマネジメントと位置づけています。

経営を取り巻くリスクに対し、本社に設置する「リスクマネジメント委員会」を中心として様々な活動に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制



リスク項目管理表・リスク事例集

リスク項目管理表

リスク項目管理表は、会社を取り巻く様々なリスクを体系的に分類し、各々のリスクの発現する頻度や重要度、会社に与える影響度を示し役職員全員がいつでも活用できるよう社内のポータルサイトに掲示しています。このリスク項目管理表は、リスク発現時の対応方法や日常業務におけるリスク発現の防止策についても記載しており、会社のリスク低減に貢献しています。また、社内外で発生した新たなリスクはこのリスク項目管理表に積極的に取り込み、常にリスクに対して防止と対応ができるよう管理しています。

リスク事例集

リスク事例集は、過去に社内ですら起きたトラブルや問題となりそうになったリスクの事例を全社的に収集し、同様の問題が起きないように全社で共有してリスク低減に役立てています。この事例集には、実際に対応した内容や反省点も盛り込んでおり、より実践的で使いやすいものとなっています。

毎年視点を変えて様々な角度から事例を収集し、充実度を上げていきたいと考えています。

リスクマネジメント委員会

当社は、会社の持続的成長とコンプライアンスの徹底を図るため、本社に「リスクマネジメント委員会」を設置しています。同委員会は社長を委員長とし、リスクマネジメント活動状況を定期的に取り締役会へ報告するほか、経営リスク防止策の検討・提言、コンプライアンス方針の策定・改定などリスクマネジメント活動に関する検討や方針の策定などを行っています。

リスクモニタリング

リスクへの取り組みは資料やデータ収集に留まらず、法務部が本社の各部門、支店や営業所、作業所を巡回して、各種資料の現認やヒアリングにより会社全体に影響するリスクが存在しないかを確認しています。リスクが発見された場合リスクマネジメント委員会に報告し、全社的対応がとれる体制となっています。モニタリング時には併せてコンプライアンス調査も行い、コンプライアンス遵守状況のチェックならびに指導、教育も行っています。

リスクモニタリング開催実績

対象	2015年	2016年	2017年
本社	4回	—	2回
支店	3回	3回	6回
営業所	6回	8回	10回
作業所	10回	5回	19回
関係会社	7回	8回	9回
計	30回	24回	46回

コンプライアンス

コンプライアンスの基本方針

当社は、法令遵守とステークホルダーの信頼確保をコンプライアンス基本方針としています。国内外の法令の遵守は事業活動の基本である事は無論のこと、社会常識や道徳に照らしてもステークホルダーの信用や信頼に応えられる企業活動を行うことが、役職員の責務であると考えています。

コンプライアンスの啓蒙と教育

当社は、階層別研修等を利用してのコンプライアンス研修の実施やコンプライアンス推進強化月間の設定、毎年役員クラスを対象とした研修を実施するなど、全役員に意識の高揚と啓蒙を図っています。

また、教育面ではグループ全体を対象にコンプライアンスに関するe-ラーニングを実施し、役職員の意識と知識の向上に努めています。2017年度の学習実施率は99.1%と高い取り組み結果となっています。

コンプライアンス研修開催実績

		2015年	2016年	2017年
新入社員 ※キャリア採用含む	参加(人)	55	47	60
	回数(回)	4	2	2
階層別	参加(人)	150	146	131
	回数(回)	6	6	6
経営者層 ※役員、支店長、本社部長他	参加(人)	63	15	48
	回数(回)	1	1	1
営業担当者	参加(人)	41	62	52
	回数(回)	2	2	2
国際支店	参加(人)	—	21	32
	回数(回)	—	1	1

コンプライアンスマニュアル

当社は、「経営理念」「行動規範」のもと、具体的に業務遂行上対応を求められることとして「行動指針」を定めており、イントラネットで社内公開しています。また、このマニュアルを年1回全職員が通読し、コンプライアンスの行動確認と意識の定着に努めています。また、自分の行動が法令などに違反しないか常に振り返ることができるように、コンプライアンスセルフチェックカードを役職員全員に配布し、携行させています。

公正な取引の推進

当社は、刑法・独占禁止法などに違反する行為の禁止およびダンピング受注の排除に取り組み、公正かつ自由な競争を推進しています。具体的にはイントラネットでの役職員の行動予定・実績の管理、同業他社との接触の事前承認、営業を管掌または職掌とする役職員へのコンプライアンス研修の実施、コンプライアンスに関する定期的な調査など透明性確保に取り組んでおり、公正な取引を推進しています。

コンプライアンス調査実績

対象	2015年	2016年	2017年
本社	2回	—	2回
支店	2回	2回	6回
営業所	6回	7回	9回
計	10回	9回	17回

内部通報制度

当社では、グループ会社を含め法令違反や不正行為等を知った役職員から、通報を受け付ける社内窓口および社外の弁護士受付窓口を設置しています。内部通報制度は、公正で透明性の高い企業文化を育み、企業としての自浄作用を健全に発揮するための重要な方策のひとつと位置づけ、実効性向上に努めています。継続的な周知活動と制度の充実を推進するとともに、通報者の保護や不利益な扱いを社内制度で禁じています。

投資家との対話

適切な情報開示と対話の充実

株主、投資家、お客様などすべてのステークホルダーに対して積極的な情報開示に努めています。

ホームページ上に技術開発や大型工事受注をお知らせするニュースリリースを掲載するほか、決算短信(英語版ホームページには決算短信ハイライト情報を英文で掲載)や有価証券報告書、FACT BOOK、中期経営計画、決算説明会資料など当社の経営状況を容易に把握できる資料を開示しています。

また、当社は、アナリストなどを対象とした決算説明会(年2回)や現場見学会を開催しているほか、機関投資家・アナリストとの個別面談も積極的に行っています。面談時に頂戴したご意見は経営者に伝達しており、当社の中・長期的な経営方針等の策定に際して参考としています。