

コーポレート・ガバナンスの充実

基本的な考え方

当社は経営理念の実現に向け、「人を育て」「問題に向き合い」「付加価値生産性を高める」ことを基本方針に定め、なかでもコーポレート・ガバナンスの充実を経営の最重要課題のひとつと位置付け、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。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

取締役会および取締役

当社の経営に係る重要事項については、取締役会において審議、決定され、各取締役は業務執行の監督を行っています。取締役会は、社外取締役2名を含む全取締役と全監査役によって構成され、適正かつ迅速な意思決定を行うため、毎月1回開催する取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を招集する等、機動的な運営を行える体制をとっています。

監査役会および監査役

株主に対する受託責任を踏まえ、当社や株主共同の利益のために独立客観的な立場において、取締役の職務の執行状況の監査を行っています。監査役会は社外監査役2名を含む常勤監査役3名によって構成されています。

役員指名・報酬委員会

取締役および執行役員の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の下に役員指名・報酬委員会を設置し、指名・報酬に係る協議を行っています。委員会は代表取締役2名および社外取締役1名で構成され、社外取締役の適切な関与・助言を得る体制としています。

リスクマネジメント委員会

代表取締役社長の直轄機関として取締役3名、総合監査部長、安全環境部長および監査役1名から構成されるリスクマネジメント委員会を設置し、コンプライアンス方針の策定、グループ全体の重要リスクの選定等を行い、関係部門へ指示を行うとともに、取締役会へその活動を報告しています。

経営方針会議

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。この経営方針会議は、全取締役、経営管理本部経営企画部長および監査役1名によって構成されています。

独立社外委員会

社外取締役と社外監査役間での情報交換、認識共有を図ることを目的に独立社外委員会を設置しています。委員会は社外役員全員で構成され、うち社外取締役1名を筆頭者として選定しています。

取締役会および取締役会の任意委員会等の構成および委員長等は、次のとおりです。

氏名	取締役会	役員指名・報酬委員会	リスクマネジメント委員会	経営方針会議	独立社外委員会
武澤 恭司 代表取締役社長	◎	◎		◎	
森山 越郎 代表取締役	○	○		○	
川述 正和 取締役	○			○	
平田 浩美 取締役	○		○	○	
数下 貴弘 取締役	○		◎	○	
大林 東壽 取締役	○		○	○	
井上 卓郎 取締役	○			○	
福田 善夫 取締役(社外)	○	○		○	◎
吉田 豊 取締役(社外)	○			○	○
赤崎 兼仁 常勤監査役	○		△	○	
福田 二郎 常勤監査役(社外)	○				○
染河 清剛 常勤監査役(社外)	○				○

(1)○は構成員を、◎は議長・委員長を、△はオブザーバーをそれぞれ示します。
(2)監査役は、取締役会においては出席し、意見陳述義務があるため○としています。
(3)リスクマネジメント委員会には表記のほか、顧問として弁護士1名を選任することができます。

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(2020年6月26日改定)。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、取締役会の有効性等を柱に全6項目から構成され、当社ホームページで公開しています。

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

コーポレート・ガバナンス報告書

最新のコーポレート・ガバナンス報告書を、2020年6月26日に東京証券取引所に提出いたしました。当社ホームページでその内容を公開しています。

コーポレート・ガバナンス報告書
https://www.toyo-const.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/06/corp_gov_20200626.pdf

1. 取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の実効性等について、アンケート形式により毎年自己評価を行い、その結果を取締役会で報告しています。

評価事項は、(1)取締役の員数、資質等に係る取締役会の構成、(2)付議事項の範囲、資料の分量、事前説明時間確保等に係る取締役会の運営、(3)社外役員に対する情報提供、(4)前年度からの改善状況の4項目を軸にそれぞれ適切なものとなっているかについて多岐にわたり評価を行います。

定期的な自己評価と取締役会へのフィードバックを行うことにより、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて進展させてまいります。

2. 取締役会のダイバーシティに対する取り組み

現在、女性の取締役はおりませんが、女性の活躍推進を含む多様性の確保については、これまで男性中心であった建設産業全体の課題でもあり、当社は全採用者数に占める女性比率を技術系1割、管理系3割を目標とし、女性社員を継続的に採用しております。

現在は女性の管理職が少数なことから、まずは当面の目標としてジョブローテーションのなかでキャリアアップを図り、幹部社員を育成することが将来の女性取締役の誕生につながると考えています。

取締役、監査役の報酬額

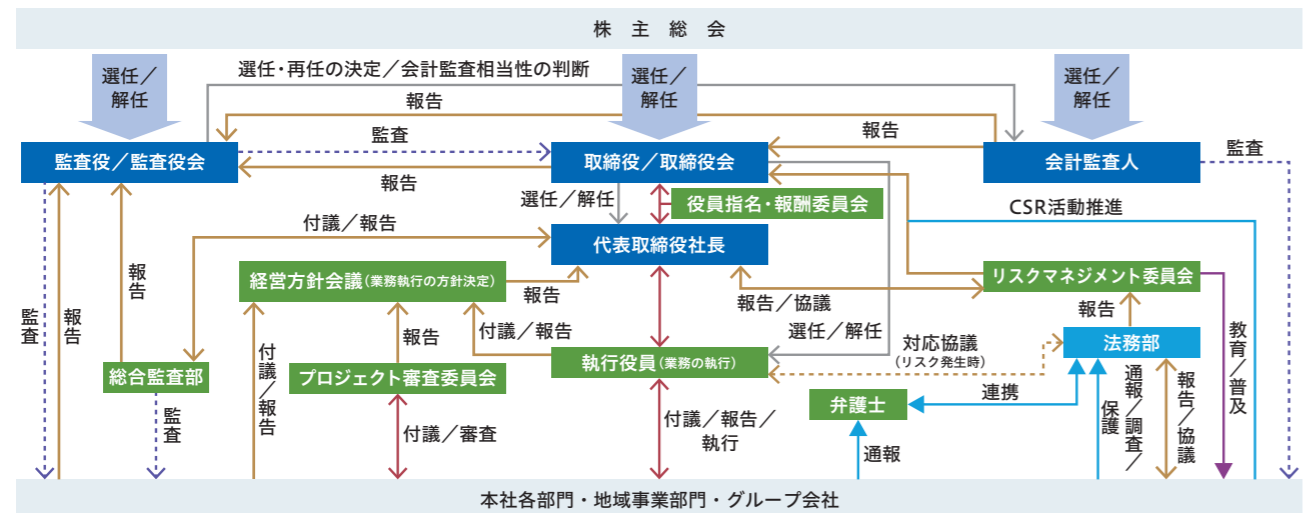
役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員員数(名)
		基本報酬	業績連動報酬	業績連動型株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	193	157	27	9	8
監査役(社外監査役を除く)	15	15	—	—	1
社外役員	54	54	—	—	6

社外役員の活動状況

役職	氏名	取締役会(20回)		監査役会(18回)	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
取締役	福田 善夫	20回	100%	—	—
取締役	吉田 豊	20回	100%	—	—
常勤監査役	福田 二郎	15回	100%	12回	100%
常勤監査役	染河 清剛	20回	100%	18回	100%
監査役	牧瀬 充典	20回	100%	18回	100%

常勤監査役の福田二郎は、2019年6月27日開催の第97回定時株主総会で選任されましたので、開催回数および出席回数は就任後のものです。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2020年4月1日現在)



社外取締役からのメッセージ

東洋建設の変革と成長の歩みを「異物のエンジン」として加速させていきます

福田 善夫

帝人株式会社および海外グループ会社の役員を歴任。グローバル展開における豊富な経験と幅広い知見を有する。東洋建設社外取締役としての在任年数は4年。株式会社ハーモニック・ドライブ・システムズ社外取締役、一般財団法人日本インドネシア協会監事を兼務。



2020年6月の株主総会で再任され、社外取締役として5期目の任に就きました。かつて勤めていた会社では、インドネシア子会社の社長を務め、取締役としても海外事業にかかわっていたことから、武澤社長の「海外展開を強化したい」との意向を受けて社外取締役への就任を依頼されました。

「社外」といっても取締役であり、各種の経営判断に関与します。ガバナンスがきちんと機能しているかをチェックする監査役とは違い、取締役は経営判断に深くコミットしますので、実際の業務や現場についての知見が不可欠です。幸い東洋建設では、「社外取締役といえどもお飾りにはしない」という意識が強く、様々な現場を訪ね、様々な社員の人たちに話をうかがい、学びを深める機会を得ています。

フィリピンでは、ローカルマネージャーとも課題を検証するミーティングを重ねています。フィリピンは能力の高い優秀な人財が多く採用されており、東洋建設のフィリピンにおける40年以上の活動の実績を深く実感します。と同時に、日本での学びの機会をもっと増やして東洋建設の一員という自覚を深める必要もあろうと感じており、取締役会等で議論を提起しています。

また、新中期経営計画「Being a resilient company」の策定にも、経営企画部門長を務めた経験を活かしつつ関与しました。ひとつご報告すると、新しい中期経営計画は、いわゆるトップダウンではなく、若い人たちが自らの課題を検証し、そのうえでコンセプトを形づくったボトムアップ型のものです。従って、取締役会は計画を議論すると同時に、若い人たちに経営教育を施すという指導的な役割も担いました。だからこそ計画は、地に足がついたしっかりしたものになったと感じています。

東洋建設の社風は、非常に誠実で紳士的かつ家庭的で、古き良き日本の企業文化が残っていると思いますが、一方、新しい経営スキルを若いうちから身につけさせる社員トレーニングは十分でないように思います。

新しい中期経営計画では教育投資に力点が置かれ、現在、人事制度も大きく変えようと議論が続いています。働き方改革の要諦は、単に労働時間を減らすことではなく、社員に働きがいを与え、モチベーションを高めるものでなくてはなりません。この大改革への関与が社外取締役として5期目の大きな仕事のひとつになるでしょう。

私は、社外取締役は、「良き異物」でなければならないと考えています。新卒入社から在籍している社員では気づけなかったり、発想できない視点を注入し、取締役会を活性化するとともに経営判断の多様化や高度化を促さなければなりません。

古き良き日本企業の体質を大事にしてきた東洋建設が、社外取締役を活用することで変革と成長を図ろうとすること自体が、すでに変革と成長への歩みを始めていた証左といえます。私は社外取締役として、その動きを加速させるもうひとつの「異物エンジン」でありたいと決意しています。



フィリピンの経営課題討論会後の懇親会で

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を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付けています。

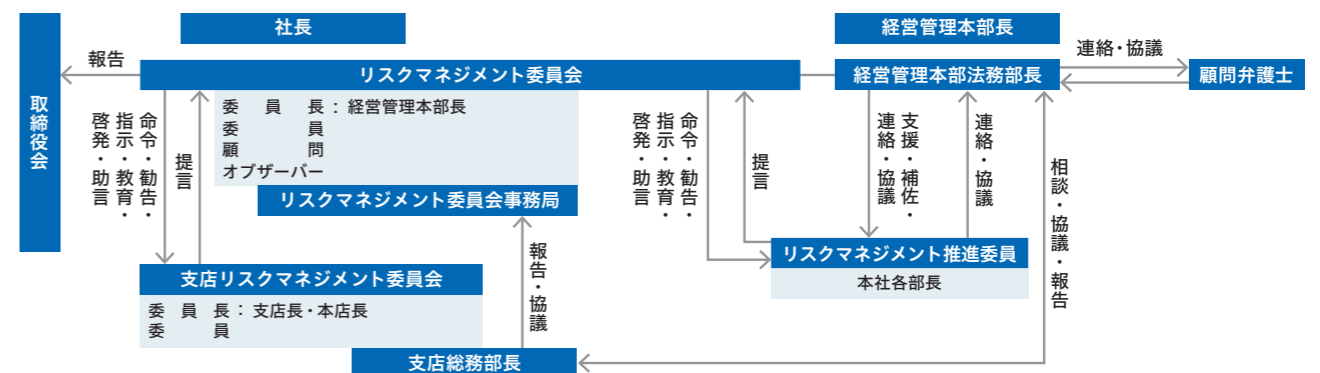
経営を取り巻くリスクに対し、本社に「リスクマネジメント委員会」を設置しています。

同委員会は経営管理本部長を委員長とし、経営リスク

の拾い出し、評価、対応をまとめたリスク項目管理表の監修をはじめ、グループ全体のリスク防止策の提言、コンプライアンス方針の策定・改定等リスクマネジメント活動に関する検討や方針の策定等を行い、定期的取締役会へ報告しています。

また、グループ全体で共通して取り組むリスクとして「改ざん・偽装・隠ぺい」を選定して、各部署、グループ会社ごとにその防止に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制



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署、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実績

	2016年	2017年	2018年	2019年
本社	—	2回	2回	—
支店	3回	6回	1回	3回
営業所	8回	10回	7回	4回
作業所	5回	19回	5回	2回
グループ会社	8回	9回	4回	2回
合計	24回	46回	19回	11回

事業継続計画(BCP)への取り組み

大規模地震、洪水等

当社は、大規模地震、洪水等を想定し、従業員およびその家族、顧客、地域住民の安全確保、二次災害の防止を最優先に行うとともに、社会貢献と顧客に対する復

旧・事業継続の支援を行うために本社および全国の本支店において災害時の事業継続計画を策定しています。災害発生時には、地域と協調し、作業所用地や仮設トイレの提供等を計画しています。また、全国の自治体との災害時応援協定を締結し、社会インフラの迅速な災害復旧支援体制を確保しています。

伝染病

当社は、様々な伝染病の流行に対し、職員およびその家族の感染予防・拡大防止を徹底し、事業継続に努め、顧客との契約履行および社会全体のパンデミックに対する取り組みに協力するために、感染予防策や教育訓練、段階に応じた行動計画を定める等事業継続計画(伝染病編)を策定しています。

海外での安全対策の取り組み

近年世界的に拡散するテロの脅威から、従業員・家族の身の安全を守るため、駐在国ごとに日頃の安全対策と緊急時の対応をまとめたマニュアルを策定し、駐在員および関係者に周知しています。また、海外における様々なリスクに対応するため、現地では日本大使館や国際協力機構(JICA)と情報交換を密に行い、現地と本社・国際支店が連携し海外支援体制を整備しています。

コンプライアンス

コンプライアンスの基本方針

当社は、法令だけでなく社内規則および企業倫理を含めて遵守することをコンプライアンスと位置付け、これに基づいた公正かつ誠実な事業活動の実践を通じてステークホルダーの期待に応え、社会的責任を果たすことをコンプライアンスの基本方針としています。

コンプライアンスの啓蒙と教育

当社では、役職員がコンプライアンスに基づいて常に誠実に行動できるようにコンプライアンス教育を計画的に実施しており、職員を対象とした階層別研修のほか、役員を対象とした研修等を実施しています。

また、2017年度からは、グループ会社を含む全役職員を対象としたe-ラーニングを実施しており、2019年度は延べ18,816名(実施率98.9%)が受講しました。

コンプライアンス研修開催実績

研修種別		2017年	2018年	2019年
新入社員 ※キャリア採用含む	参加(名)	60	61	106
	回数(回)	2	4	3
階層別	参加(名)	131	144	163
	回数(回)	6	6	6
経営者層 ※役員、支店長、本部長ほか	参加(名)	48	46	38
	回数(回)	1	1	1

e-ラーニング受講実績

	2017年	2018年	2019年
対象者(延べ人数)	12,485	17,563	19,016
実施者(延べ人数)	12,440	17,436	18,816
実施率	99.6%	99.3%	98.9%

※2017年7月開始

経営者セミナー実績

	2017年	2018年	2019年
講演内容	内部通報制度について	事例にみる経営者責任	職場におけるパワーハラスメントについて
受講人数	48名	46名	38名

ハラスメントの防止

当社では、ハラスメントの防止に積極的に取り組んでいます。2019年度は特にパワーハラスメント防止を目的とした教育を実施し、グループ会社役職員を含む1,356名が受講、パワーハラスメントに関する理解を深めました。

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、具体的に業務を遂行するうえで対応を求める「行動指針」のほか、コンプライアンスの徹底を図るための組織体制、内部通報制度の概要等をまとめた「コンプライアンスマニュアル」を作成し、毎年、必要な改定を行い、イントラネットで社内公開し、役職員が自らの行動等に疑義が生じた場合、その確認ができる環境を整えています。

さらに、いつでも自身の行動や意思決定について自問できるようにすべての役職員に「コンプライアンスセルフチェックカード」を配布し、その携行を義務付けています。

また、毎年10月をコンプライアンス推進強化月間とし、すべての職場においてコンプライアンスマニュアルやセルフチェックカードの確認、討議等のコンプライアンス活動実施を通じてコンプライアンス意識の徹底に努めています。



公正な取引の推進

当社は、刑法・独占禁止法等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等透明性確保に取り組んでいます。

なお、2019年度は6回、21名に対しコンプライアンス調査を実施しましたが、指摘すべき事項はありませんでした。

また、事業活動における取引については、取引先と公正な契約の締結を行い、役割分担と責任範囲の明確化を図る等適正な生産体制の構築に取り組んでいます。

コンプライアンス調査実績

		2017年	2018年	2019年
本社	回数(回)	2	2	—
	対象人数(名)	4	4	—
支店	回数(回)	6	1	3
	対象人数(名)	31	7	13
営業所	回数(回)	9	9	3
	対象人数(名)	19	14	8
合計	回数(回)	17	12	6
	対象人数(名)	54	25	21

内部通報制度

当社では、グループ会社を含め法令や社内規則に違反する行為、企業倫理に反する行為を知った役職員からの通報を受け付ける制度として「内部通報制度」を整備しており、社内および外部機関(弁護士事務所)に通報窓口を設けています。通報への対応に際しては、通報者情報の秘密保持の徹底と、通報したことを理由とした通報者および調査協力者に対する不利益な取り扱いを禁止し、また匿名での通報を可能にする等制度の実効性向上に努めています。

株主・投資家との対話

当社は、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に資するよう、株主・投資家との双方向の建設的な対話を促進するため、以下の体制整備、取り組み等を行っています。

- (1)株主・投資家との対話は、取締役経営管理本部長が統括しています。
- (2)株主・投資家との対話を補助する体制として、株主については総務部、投資家については広報部が主管となり、経営企画部、土木企画部、建築企画部等の関係部署と情報交換を行い、連携を図っています。
- (3)株主・投資家との対話を充実させるため、決算説明会や個別面談のほか、現場説明会等を開催しています。
- (4)対話において頂いたご意見は、経営者に適時適切に伝えており、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おります。
- (5)株主・投資家との対話に際してのインサイダー情報については、社内規程に従い適切に管理しています。



本社会議室で開催した決算説明会



ホームページに常時最新情報を掲載