

## コーポレート・ガバナンスの充実

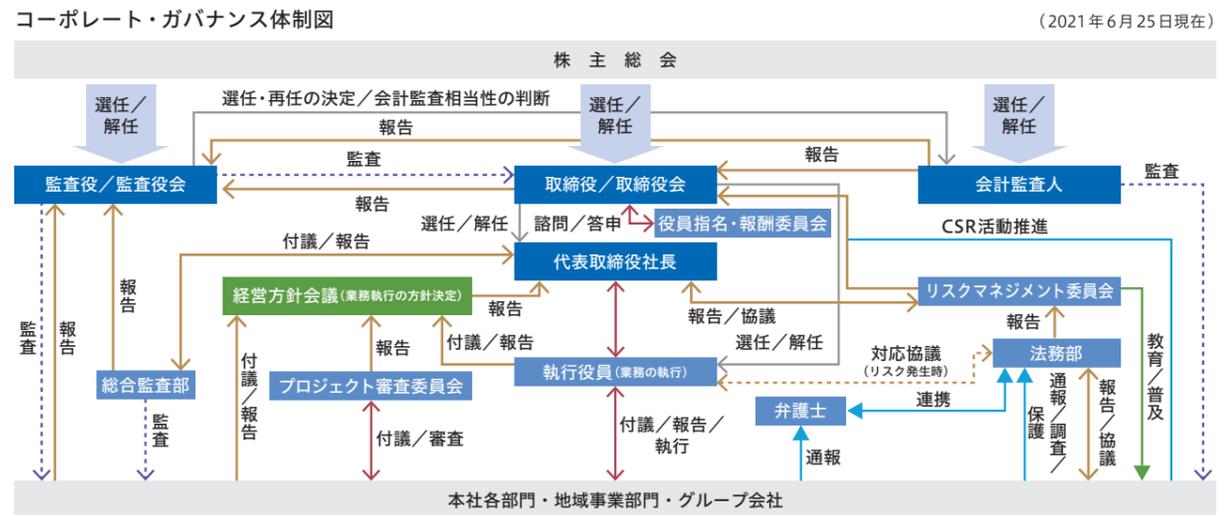
### 基本的な考え方

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

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、以下の体制図のとおりです。



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	◎	◎		◎	
川述 正和	○			○	
藪下 貴弘	○	○	◎	○	
平田 浩美	○		○	○	
大林 東壽	○		○	○	
福田 善夫	○	○		○	◎
吉田 豊	○			○	○
乙成 哲	○		△	○	
福田 二郎	○				○
染河 清剛	○				○

(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-

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)  
<https://www.toyo-const.co.jp/company/governance>

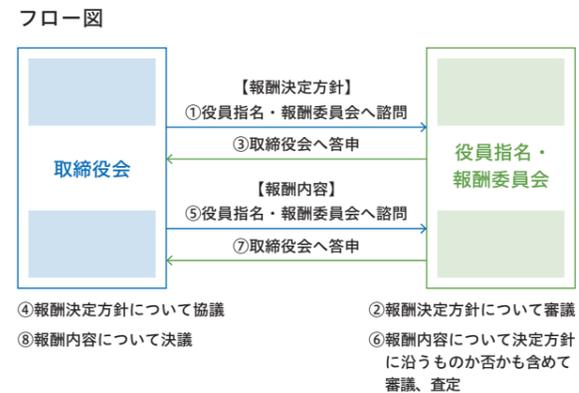
### コーポレート・ガバナンス報告書

最新のコーポレート・ガバナンス報告書を、2021年6月25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/2021/06/corp_gov_20210625.pdf)  
[https://www.toyo-const.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/06/corp\\_gov\\_20210625.pdf](https://www.toyo-const.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/06/corp_gov_20210625.pdf)

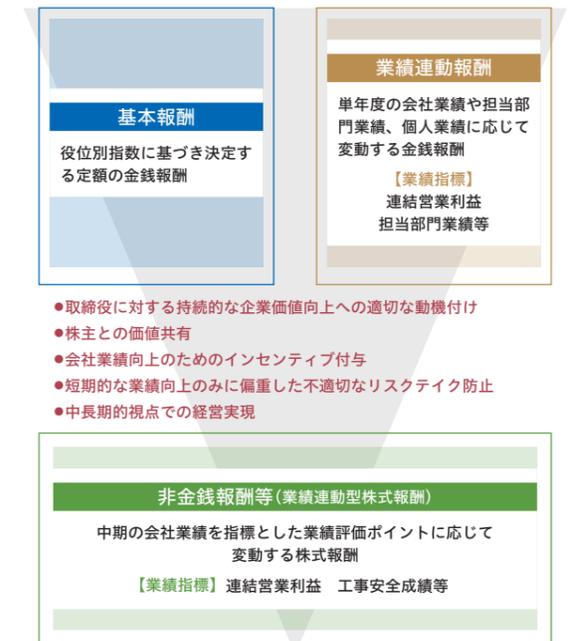
### 取締役の個人別報酬等の制度

当社では2015年より1年かけて現在の報酬制度を検討し、2016年6月開催の第94回定時株主総会で決議され運用しております。なお、制度の詳細については以下のとおりです。



④報酬決定方針について協議 ⑥報酬内容について決定方針に沿うものか否かも含めて審議、査定

### 報酬構成



### 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

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ありました。当社は現在、女性の取締役はおりませんが、新卒採用者数に占める女性比率の目標を20%とし、女性社員を着実かつ継続的に採用しています。

現在は女性の管理職が少数なことから、女性活躍推進に関する取り組みを継続し、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)	208	165	28	15	7
監査役(社外監査役を除く)	15	15	—	—	1
社外役員	50	50	—	—	5

### 社外役員の活動状況

役職	氏名	取締役会(23回)		監査役会(17回)	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
取締役	福田 善夫	23回	100%	—	—
取締役	吉田 豊	23回	100%	—	—
常勤監査役	福田 二郎	23回	100%	17回	100%
常勤監査役	染河 清剛	23回	100%	17回	100%

社外取締役からのメッセージ

# 「行動する社外取締役」として 社員も気づかない個性に光を当て 成長の促進につなげていきます

吉田 豊

石川島播磨重工業(現・IHI)では、大規模都市開発、航空宇宙部門の買収、南米からの事業撤退など大規模プロジェクトを手がける。東洋建設社外取締役としての在任年数は3年。ものづくり企業における豊富な経験が大いに活かしている。



かつて勤めていたIHIでは、主に財務、都市開発、経営企画の部門に携わりました。都市開発では東京・豊洲の大規模再開発を担当し、また、4年間、グループ会社の社長も務めました。

社外取締役として東洋建設の経営にかかわるようになり印象的だったのは、大変穏やかで誠実であるという社風です。その印象は4年目となる現在も変わりません。ただ逆におとなしく保守的な面もあり、そこに物足りなさを感じることも正直あります。

だから、というわけでもありませんが、取締役会では、もう一人の社外取締役とともに積極的に問題提起を行い、侃侃諤々の議論を引き出しています。どこの日本企業にもありがちですが、日頃から顔を合わせている執行役員だけでは、議論が遠慮がちになることがあるため、社外取締役として意識的に発言するように心がけています。取締役会の議論を活性化させることも、社外の視点を持つ私たちの重要な役割だと認識しています。

また、最近はコロナ禍のためなかなか行けませんが、現場にも足を運び、社員たちの声を直接聞くようにしています。「経営者パトロール」という安全点検活動で全国の現場を回りますし、フィリピンの現地法人も2回訪れています。私たちは「発言」するだ

けでなく、「行動」する社外取締役でもありたいと心がけています。

今年2年目を迎えた中期経営計画「Being a resilient company」では、基本戦略の第一に「人財への投資」を掲げています。この人財の育成については、早急に取り組まなければならない課題であると私自身も認識しています。次世代のリーダーを育成していくために、世代ごとの「選抜研修」など新制度の導入も必要ではないでしょうか。

また、海外事業においても、フィリピンでの経験を活かし、新たな国や地域で展開を目指してほしいです。なぜなら、海外事業の拡大は、人財育成においても大きな効果が得られるからです。私自身7年ほど海外勤務を経験し、感じたことですが、海外駐在では一人で何役も担わなければならない、様々な困難に直面します。それがまた、人間を大きく成長させるのです。

今後東洋建設が持続的な成長を果たしていくためには、事業を通じた社会課題への取り組みも欠かせない戦略です。最近、取締役会でもSDGsやESGを意識した発言が目立つようになってきました。中期経営計画の実践に向けて、東洋建設の中で新しい変化が起こっていると実感しています。

私の人生において、40年あまり勤めたIHIは確かに大きな存在ですが、現在の私にとって「我が社」といえば、もはや東洋建設のことであり、それほど愛着を感じています。そんな私だからこそ、社員たちも気づけていないような東洋建設の素晴らしい個性をたくさん見出せていると自負しています。今後も社外取締役という視点から、それらに光を当て顕在化させることが、社員の成長を促すと確信しています。



経営者パトロールでは全国の現場を訪れる(中央)

## 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。

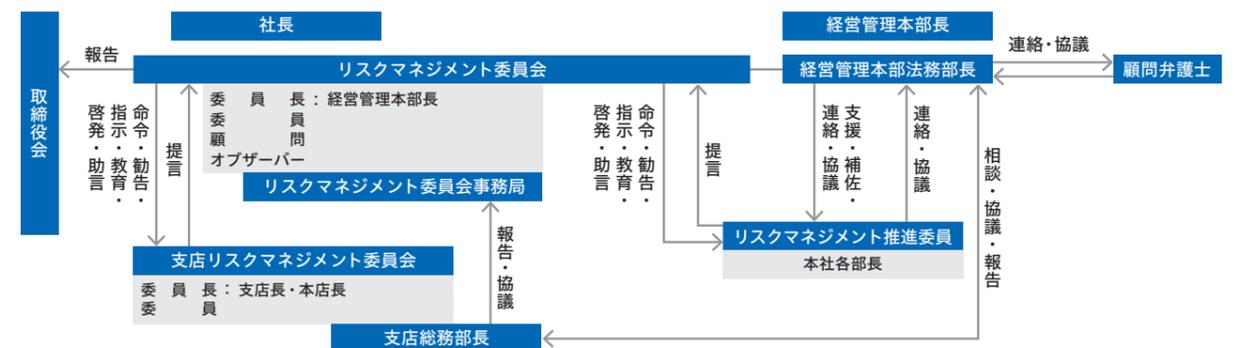
経営を取り巻くリスクに対し、本社に「リスクマネジメント委員会」を設置しています。

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実績

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
本社	—	2回	2回	—	—
支店	3回	6回	1回	3回	1回
営業所	8回	10回	7回	4回	5回
作業所	5回	19回	5回	2回	1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	7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、職員およびその家族、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、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。

#### 新型コロナウイルス感染拡大防止

当社は、事業継続計画(伝染病編)に定めている伝染病対策本部を2020年3月に設置し、各種感染防止策を実施しています。感染機会を減らすための措置として、テレワークや時差出勤、オンライン会議等を実施するほか、感染防止のための各種設備を社内を導入し、パンデミック環境下においても安心して働ける職場づくりを推進し、事業継続に努めてまいります。

#### 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、職員・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、法令遵守に留まらず、企業倫理を含めた社会的要請に応えることをコンプライアンスと捉えており、社会の構成員として求められる価値観や倫理観を持って行動する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発と教育

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、2020年度は延べ19,247名(実施率99.0%)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		2018年	2019年	2020年
新入社員 ※キャリア採用含む	参加(名)	61	106	82
	回数(回)	4	3	3
階層別	参加(名)	144	163	209
	回数(回)	6	6	6
経営者層 ※役員、支店長、本部長ほか	参加(名)	46	38	42
	回数(回)	1	1	1

#### e-ラーニング受講実績

	2017年	2018年	2019年	2020年
対象者(延べ人数)	12,485	17,563	19,016	19,060
実施者(延べ人数)	12,440	17,436	18,816	19,247
実施率	99.6%	99.3%	98.9%	99.0%

※2017年7月開始

#### 経営者セミナー実績

	講演内容	受講人数
2017年	内部通報制度について	48名
2018年	事例にみる経営者責任	46名
2019年	職場におけるパワーハラスメントについて	38名
2020年	同業者間の接触・独占禁止法	42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。2020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、役職員1,149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」「行動指針」のほか、法令違反や不祥事、ハラスメントにつながるような行動を防止するための内部通報制度等をまとめた「コンプライアンスマニュアル」を作成しています。毎年、必要な改定を行い、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、すべての役職員に携行を義務付けている「コンプライアンスセルフチェックカード」も改定し「行動指針」をより明確にしました。

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、2020年度は6回、各支店・営業所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。

### 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を目指していくうえで、株主・投資家との双方向の建設的な対話を積極的に行っています。

- (1)株主・投資家との対話は、代表取締役専務執行役員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)当社はフェアディスクロージャーに努めており、様々な情報を適時適切にホームページに掲載しています。また、外国の投資家が増加していることに鑑み、決算に関する資料等を英訳し、英語版のホームページに掲載しています。
- (4)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等を開催しています。
- (5)対話においては、開示情報を元に当社の現況や事業

の取り組み方針、成長戦略、資本政策、サステナビリティに関する取り組み等について説明しています。

- (6)当社の取り組みに関していただいたご意見は、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。
- (7)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。



会場とオンラインを併用して開催した決算説明会

### 報告体系

当社は、株主・投資家の皆さまのご要望にお応えするため、複数の媒体で情報を開示しています。



英語版WEBサイト



英語版コーポレートレポートのPDFを掲載