

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

企業競争力の強化の観点から経営判断の迅速化を図ると同時に経営の公正性、透明性を確保するため経営チェック機能の充実を重要な経営課題としています。

株主、職員、顧客等のステークホルダーのいずれからも今以上に「信頼される企業」になることを目指し、スピード感のある経営を心がけるとともに、経営監視機能として監査役の監査の独立性を高め牽制機能の充実を図ってまいります。

【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】 更新

【補充原則1-2】

当社は、現時点では機関投資家や海外投資家の持株比率は相対的に低く、議決権電子行使プラットフォームへの参加や招集通知の英訳、及び英語での情報の開示・提供は行っていません。今後、機関投資家や海外投資家の持株比率の推移を踏まえ、必要性に応じ対応を検討してまいります。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

当社は資本政策の基本的な方針は定めていませんが、株主に対する利益配分を経営上の重要課題として認識し、継続的に安定した利益還元を実施することを基本としています。

併せて財務体質の強化を通して安定経営を持続するため、内部留保の充実等も勘案して利益還元を決定する方針としています。

【補充原則2-5】

当社は内部通報処理規程を定め監理室を内部通報の窓口にし、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止、不正目的による虚偽通報者の処分等について規定しており、内部通報制度は十分に機能していると考えていますが、経営陣から独立した窓口(例えば社外取締役と監査役会の合議体等)の設置に関しては、今後検討してまいります。

【補充原則3-1】

当社は、現時点では機関投資家や海外投資家の持株比率は相対的に低く、議決権電子行使プラットフォームへの参加や招集通知の英訳、及び英語での情報の開示・提供は行っていません。今後、機関投資家や海外投資家の持株比率の推移を踏まえ、必要性に応じ対応を検討してまいります。

【補充原則4-1】

当社では、年度毎に内部管理用の経営計画書を策定し、売上高や利益目標、重点実施政策等を定めて経営指標としている他、必要に応じて委員会を組成して各種の経営課題に対する対応施策を策定していますが、これらの経営計画書の公表や中期経営計画の策定は行っていません。

経営計画書は内部管理目的のため策定されるものですので公表は予定していませんが、中期経営計画の定期的な策定及び公表については今後検討してまいります。

【補充原則4-1】

当社は、最高経営責任者である社長の後継者計画は策定していませんが、代表取締役がその責務の一環として経験・能力・人格等の資質を勘案し、その時々々の経営状況や対処すべき課題に応じて最適と考える人物を選定することとしています。

【補充原則4-2】

当社は、自社の事業継続性を担保するための経営方針(経営理念)として「すべてのことに誠実に よりよい仕事をしよう」を定め、この実践を通して持続可能な社会の実現に努めると共に、環境、社会、経済の諸課題に取り組んでいます。

また、人的資本・知的財産への投資等に対する考え方は【原則3-1】のとおりです。これらをはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行についての監督については、今後の経営計画等の策定に合わせて検討してまいります。

【補充原則4-3】

当社では、CEOを解任するための評価基準や解任要件を含めた具体的な手続を定めていませんが、重大な法令違反等客観的に解任が相当と判断される場合には、独立社外取締役が出席する取締役会において十分な審議を尽くしたうえで決議することとしています。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

【補充原則4-8】

【補充原則4-8】

当社は、社外取締役1名、社外監査役2名を選任しています。社外取締役は1名ですが、各取締役や監査役と頻りに意見交換を行っており、現段階において社外取締役としての責務を十分に果たしています。

また、社外監査役2名を加えた社外役員3名で十分に経営の監視及び監督は機能できるものと考えており、現時点で社外取締役を増員する必要はないと考えています。

なお、今後当社を取り巻く環境が変化すること等により、社外取締役を増員する必要性が生じる可能性もありますが、必要に応じて社外取締役の増員を検討してまいります。

当社の独立社外取締役は1名であるため独立取締役のみを構成員とする会合等を開催しておらず、また筆頭独立社外取締役等を定めていませんが、独立取締役は取締役会における議論に積極的に参加し、その役割を十分果たすとともに、経営陣との連絡・調整や監査役会との連携は十

分に図られています。

【補充原則4 - 8】

当社は支配株主を有していません。

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社定款に定める取締役の員数は15名以内、監査役は4名以内としています。
取締役は、企業経営、技術、営業、管理、会計、法務等の豊富な知識・経験を有する9名(うち1名は独立社外取締役)で構成されています。
また、監査役は、経理部門出身の常勤監査役1名及び社外監査役2名(税理士及び弁護士)で構成されています。
現時点で女性の取締役はいませんが、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面での多様性確保についても検討を重ねてまいります。
当社の取締役会は、常勤監査役や社外監査役が出席し、また、社外役員も重要な事項に関する検討にあたって適切に関与し、助言しているため、その実効性は確保されていると考えていますが、よりよい意思決定機関となるための指標となるよう、取締役会の実効性評価については、具体的な枠組みや評価手法を含め、今後検討してまいります

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社では、年度毎に内部管理用の経営計画書を策定し、売上高や利益目標、重点実施政策等を定めて経営指標としている他、必要に応じて委員会を組成して各種の経営課題に対する対応施策を策定していますが、これらの経営計画書の公表や中期経営計画の策定は行っていません。
経営計画書は内部管理目的のため策定されるものですので公表は予定していませんが、中期経営計画の定期的な策定及び公表については今後検討してまいります。

【補充原則5 - 2】

当社では、事業内容や経営方針等について有価証券報告書に記載していますが、原則5 - 2に記載の通り中期経営計画の策定・公表は現在のところ行っておらず、事業ポートフォリオの基本方針等についても説明は行っていません。
中期経営計画の策定及び公表については今後検討してまいります。策定・公表の際は、事業ポートフォリオに関する基本方針や事業ポートフォリオの見直し状況についても示してまいります。

【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】

当社は、中長期的な企業価値の向上に資すると認められる場合を除き、原則として政策保有株式を保有しないこととしています。当社が現在保有している政策保有株式は、基本的に当社グループ各事業の取引先企業の株式であるため、当該取引先との関係を円満に維持する観点から相手先企業の意向等にも十分配慮しつつ、可能な限り適宜残高を削減することを基本方針としています。
当社は、個別の政策保有株式について、当該取引先との取引の状況変化及び配当金収益や株価上昇によるリターンも勘案しつつ、保有に関する経済合理性を検証し、必要に応じて取締役会において具体的な措置を決議することとしています。
また、政策保有株式の議決権行使にあたっては、当社及び投資先企業の中長期的な企業価値の向上の観点等を踏まえ、総合的に賛否を判断しています。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社が取締役と取引を行う場合には、「取締役会規程」に基づき取締役会において決議することとしています。併せて、取締役・監査役から「関連当事者取引注記事項報告書」の提出を定期的に求めており、関連当事者との取引の有無や適正性を把握しています。
また、主要株主等の外部関係者との取引は、不当な廉価取引等により当社の業績や既存株主の利益を毀損することのないよう、工事案件については、法務コンプライアンス室が「受注審査規程」に基づく事前と信審査において不当な廉価取引を行わないよう指示するとともに、「取締役会規程」に定める経営上の重要な契約・取引については工事請負契約を含めて取締役会において取引毎に必要な性、経済合理性等を慎重に検討し、取引の可否や取引条件等を決議する方針としています。

【補充原則2 - 4】

当社は、女性・外国人・中途採用者の採用・管理職への登用等は、公正公平な評価に基づいて行う方針を採っているところ、具体的な数値目標等は定めていませんが、2021年11月30日時点における全社員数のうち女性社員は37名、女性管理職(係長以上)は3名、外国人社員は1名、中途採用者は64名、中途採用者のうち管理職(同前)は44名です。
今後とも女性技術者を含めた中途採用者を積極的に行い、人材の多様化を図る方針です。

【補充原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金には加入していませんが、退職金制度として退職一時金支給制度と企業型確定拠出年金を並用しています。
また、企業型確定拠出年金に関して、当社は、入社時の投資教育として運営管理機関又は事務担当者による説明会の実施、定期的な継続教育として運営管理機関が毎月発行する加入者向けコンテンツ等を社内イントラへ掲載する等の措置を講じています。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

(経営理念)

社是として「すべてのことに誠実に よりよい仕事をしよう」を定め経営理念としています。

(経営方針)

会社内外の環境の変化や問題に柔軟かつ迅速に対応し、全社一丸となって課題解決に当たるとともに、様々な手段を戦略的に進め企業益を追求することを目指しています。特に、全社を網羅したコミュニケーションを活発に行い、互いに補い合い、オールモリヤとして仕事に臨むこと、担当職務に全力で当たり、利益を上げ、各自の充実した豊かな生活につなげることを目標としています。

また、具体的な重点実施事項として以下を定めています。

毎月12日の「守谷の安全の日」を有効活用し、墜落・転落災害ゼロを達成する。

コンプライアンス遵守を徹底し、決められたことは必ず守る。

基本に戻った営業、全社連携した営業により受注を確保したうえで、工事原価の圧縮及び経費の削減を行い、利益を追求する。

心身の健康の維持・増進のために検査・治療の推進と環境改善を進める。

教育訓練、自己研鑽、資格取得に注力することにより個人の力量をアップし、顧客の要望に応じられる高品質の成果物を造り上げる。

仕事の省力化、効率化、ICT導入、ワークシェアリング等による働き方改革を推進し、結果として時間外労働の削減につなげる。

() 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、「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」における、「1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

()取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社の取締役の報酬は、安定的企業経営に資するため、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としており、具体的には、代表取締役会長及び業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、基本報酬及び業績連動報酬等を支払うこととしています。

報酬を決定するに当たっての手続としては、取締役会は、代表取締役社長に対し、各取締役の基本報酬の額及び社外取締役を除く各取締役の担当部門の業績等を踏まえた賞与の評価配分の決定を委任しています。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ、各取締役の担当部門について評価を行うには代表取締役社長が適していると判断したためです。なお、代表取締役社長は、委任された内容の決定にあたっては、社外取締役等の意見を聴取した上で決定するものとしています。

()取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役を始めとする経営陣幹部候補者については、担当分野における豊富な実務経験と職務遂行能力や見識等を有していること等を総合的に勘案する方針としています。

社内監査役候補者の指名に当たっては、監査に必要な知識や経験を十分に有するとともに、特定分野における専門性を備えているか等を総合的に検討、評価する方針としています。

また、社外取締役、社外監査役については、企業経営者、行政経験者等として豊富な経験や幅広い見識または弁護士・公認会計士・税理士等の高度な専門的知識を有しており、当社の経営の透明性、客観性及びコーポレート・ガバナンスの向上等、監督機能強化への貢献や経営に対する助言を行っていただける方を選任する方針としています。

取締役及び監査役候補者については、取締役会において、独立社外取締役も含めて十分な議論をしたうえで決議し、株主総会の選任議案としています。なお、監査役候補者については、予め監査役会の同意を得ることとしています。

経営陣幹部の職務執行に関して不正な行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実がある場合には、取締役会の決議に基づき解任することとしています。

()取締役会が上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役及び監査役の選任にあたっては、株主総会参考書類の選任議案に、取締役及び監査役の候補者とした理由を記載しています。

http://www.moriya-s.co.jp/publics/download/?file=/files/content_type/type019/425/202106020913046894.pdf

取締役を解任する場合には、株主総会参考書類の解任議案において、解任の理由を記載いたします。

【補充原則3 - 1】

当社は、「環境方針」や、SDGsへの取り組み、自社開発特許技術である「地下水循環型地中再放熱システム」による2050年ゼロ・カーボンの実現に向けた取り組みを当社ホームページに開示しています。

なお、人的資本や知的財産への投資等については開示していませんが、当社の経営戦略、経営課題との整合性を検討しつつ、具体的方針等を定めた場合は開示してまいります。

【補充原則4 - 1】

当社では、取締役会において決議する事項を「取締役会規程」に定め、定款及び法令で定められた事項の他、経営に関する重要事項を決定しています。

それ以外の業務執行については、経営業務全般に関する事項の審議・協議・決定機関である経営会議及び執行役員会議において「経営会議規程」、「執行役員規程」及び「職務権限規程」等に基づいて審議、決定しています。

取締役等は、各会議における決議や決定方針を踏まえて各人に委嘱された職務事項を執行しています。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社には、社外取締役を選任するための独立性に関する基準又は方針として明確に定めたものではありませんが、選任にあたっては東京証券取引所における独立役員の独立性に関する判断基準等を参考に、経歴や職務執行能力、見識等の有無、当社との関係等を踏まえて十分な独立性が確保できることを前提に判断しています。

【補充原則4 - 10】

当社は、任意の指名委員会・報酬委員会等は設置していませんが、代表取締役が独立社外取締役の意見を経営に反映するため、定期もしくは適時、面談を重ねており、経営に関する重要事項についても独立社外取締役から適切な関与・助言を得ていると考えています。また、独立社外取締役は、当社を取り巻く経営環境を理解し、豊富な見識・高い規範意識等を持ち、取締役会で意見を述べるとともに、各取締役に適切な助言をする等、求められる機能を十分に果たしていると考えています。

【補充原則4 - 11】

取締役会は、当社の事業に関する深い知見を備え、事業の各分野毎に多様かつ豊富な知見・専門性と職務遂行能力等を備えた取締役により、全体として適切なバランスの取れた構成となるよう組成され、当社の事業規模を勘案し、その員数は15名以内としています。ジェンダーや国際性、職歴、年齢を含む多様性については今後の検討課題と認識しており、候補者の育成・選定に努めてまいります。

また、スキルマトリックスをはじめとする取締役の有するスキル等の組み合わせについての開示については、今後検討してまいります。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役・監査役の他の会社との主な兼任状況については、株主総会招集通知をご参照ください。なお、社外取締役・社外監査役以外で、当社グループ以外の会社等の役員を兼任する取締役・監査役はいません。

http://www.moriya-s.co.jp/publics/download/?file=/files/content_type/type019/425/202106020913046894.pdf

【補充原則4 - 11】

当社定款に定める取締役の員数は15名以内、監査役は4名以内としています。

取締役は、企業経営、技術、営業、管理、会計、法務等の豊富な知識・経験を有する9名(うち1名は独立社外取締役)で構成されています。

また、監査役は、経理部門出身の常勤監査役1名及び社外監査役2名(税理士及び弁護士)で構成されています。

現時点で女性の取締役はいませんが、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面での多様性確保についても検討を重ねてまいります。

当社の取締役会は、常勤監査役や社外監査役が出席し、また、社外役員も重要な事項に関する検討にあたって適切に関与し、助言しているため、その実効性は確保されていると考えていますが、よりよい意思決定機関となるための指標となるよう、取締役会の実効性評価については、具体的な枠組みや評価手法を含め、今後検討してまいります。

【補充原則4 - 14】

当社は、取締役・監査役の新規就任時において、期待される役割・責務を果たすために必要な法律やコンプライアンスに関する知識・情報の習得を目的に、外部機関が提供する研修会に参加する等トレーニングの機会を提供し、その費用を支援しています。

新任の社外取締役及び社外監査役に対しては、就任時に当社の歴史、社是、経営理念、業務内容等の関係資料を提供しつつ幅広く説明し、十

分な理解を得る機会を提供しています。

取締役・監査役の就任後は、必要に応じて会社から研修等の受講を案内し、また、各人の判断において、必要な知識の取得・能力の研鑽に努めることとし、取締役・監査役からトレーニングの要望があった際には、その費用を支援しています。

[原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社では、株主との建設的な対話を促進するために、次のとおり、体制を整備し、株主との対話に関する取組みを行っています。

- () 当社は管理担当役員をIR担当役員に指名しており、当該IR担当役員が株主との対話に関して管掌しています。
- () 株主との対話を実施する際には、IR担当役員が関係部署である管理部と連携し、関連する情報を収集・共有しています。
- () 個別面談以外の対話の手段としては、株主アンケートを年1回実施しています。
- () 株主アンケートの結果を含め 株主との対話で得られた株主の意見等については、IR担当者から経営陣に向けて、定期的に報告しています。
- () 株主や投資家との対話の際は、インサイダー取引防止に関する規程に従い、情報管理の徹底を図っています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
守谷商会従業員持株会	244,131	11.12
一般財団法人守谷奨学財団	192,200	8.75
守谷商会取引先持株会	161,800	7.37
株式会社八十二銀行(常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	108,700	4.95
株式会社SBI証券	86,977	3.96
山根 敏郎	80,000	3.64
守谷 晶子	77,120	3.51
守谷 堯夫	62,000	2.82
守谷 ソノ	50,400	2.30
八十二キャピタル株式会社	47,114	2.15

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 JASDAQ
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	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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る特別な事情

支配株主に関する事項について特記すべき該当事項はありません。

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	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9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	1名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1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		
小出 貞之	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

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
小出 貞之		社外取締役の小出貞之氏は2011年3月まで株式会社八十二銀行の代表取締役副頭取でした。当社は八十二銀行との間に預金、借入れ等の取引がありますが、取引の規模等から独立性に影響を与る虞はないと判断しています。	小出貞之氏は、長年にわたり株式会社八十二銀行の経営に携われ、そこから得られた豊富な経営経験と幅広い見識等を活かし、当社の経営の透明性、客観性及びコーポレート・ガバナンスの向上等、監督機能強化への貢献や経営に対する助言を行っていただくため、社外取締役として選任しています。 また、同氏は、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしており、当社の一部株主と利益相反の生じる虞はなく十分な独立性を有していると判断し、独立役員に指定しています。

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	なし
----------------------------	----

【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	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人である有限責任監査法人トーマツとの間では、監査計画、監査報告書等の提出に合わせて開く定例会合のほか、必要に応じて非定例会合も開催し、情報の共有に努めるとともに相互の連携を高めています。また、社長直属の組織として監理室を設置し、計画的に内部監査を実施するとともに、監査役3名による監査及び会計監査人による会計監査とも連携し、内部監査体制の充実を図っています。監査役の監査については常勤監査役が中心となり、取締役会、経営会議には全て出席する他、各種委員会、会議にも積極的に参加し、その内容について監査役会に反映させることにより、取締役の職務遂行を十分に監視できる体制になっています。また、内部監査部門である監理室と監査役とは、情報の共有に努めるとともに、内部統制統括部門である管理部、経理部及び会計監査人とも連携を密にし、双方の監査が効率的且つ実効性が上がるよう努めています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	0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	
鶴澤 裕	税理士														
小林 泰	弁護士														

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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
鶴澤 裕			長年に亘る税理士業務を通して培われた豊富な知識と経験を有していますので、社外監査役としての職務を適切に遂行していただける人材として選任しました。
小林 泰			長年にわたる弁護士としての活動を通して培われた高度な専門的知識と豊富な経験を有していますので、社外監査役としての職務を適切に遂行していただける人材として選任しました。

【独立役員関係】

独立役員の数

1名

その他独立役員に関する事項

【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬

事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の経常利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を役員賞与として毎年、一定の時期に支給します。目標となる業績指標とその値は、年度計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行うものとします。

譲渡制限付株式報酬制度の導入

当社は、取締役(社外取締役を除く。)に対し、当社の企業価値向上のためのインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との利益共有を進めることを目的として、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入することを、2018年6月22日開催の第64期定時株主総会において承認いただいています。

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

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

役員報酬については、取締役に支払った報酬、監査役に支払った報酬に区分し各々の総額を開示しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2021年2月5日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しています。

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、安定的企業経営に資するため、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。
具体的には、代表取締役会長および業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等および株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、基本報酬および業績連動報酬等を支払うこととする。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、その内容は役位に応じた報酬に役割責任、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与との水準を考慮して、総合的に勘案して決定するものとする。

3. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の経常利益の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を役員賞与として毎年、一定の時期に支給する。目標となる業績指標とその値は、年度計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行うものとする。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし、その付与のための報酬額等については、取締役の報酬限度額の範囲内でかつ年額30百万円以内とし、毎年一定の時期に付与する。株数の算定方法、報酬等を与える時期、条件の決定については譲渡制限付株式報酬規程の定めによる。

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役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

代表取締役会長および業務執行取締役の報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等 = 12:1:1とする(業績指標を100%以上を達成した場合)。(注:業績連動報酬等は、役員賞与であり、非金銭報酬等は、譲渡制限付株式である。)

5. 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事項

個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役社長がその具体的内容について委任をうけるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分とする。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、株主総会で決議された報酬等総額(役員賞与を含む。)の限度額以内で、報酬総額(賞与総額を含む)を決議するものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長は、当該決議の内容に従って決定をしなければならないこととする。なお、株式報酬は、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役については、その職務を補助する兼任の使用人を置き、社内取締役及び社内監査役と円滑な情報交換や緊密な連携ができる体制にしています。

また、経営会議規程の定めにより常勤監査役が経営会議に出席し、質問し意見を述べるができる体制となっており、経営に関する重要事項は、監査役会等の場を通じて社外監査役に情報伝達でき、詳細説明を必要とするケースについては、担当部署が監査役会等に出席して説明を行うサポート体制となっています。

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)

a. 取締役会

迅速かつ正確な意思決定による経営を遂行するため会社業務に精通した取締役により取締役会を年10回以上開催し、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定しており、実態に即したスピード感のある経営を心がけています。

b. 経営会議

業務執行取締役による経営会議を毎月1回以上開催し、経営業務全般の運営に関する重要事項の審議、協議を行っています。

c. 執行役員会議

業務執行取締役と執行役員からなる執行役員会議を毎月1回開催し、その時々々の経営課題や各部署が抱える問題点等について、多方面の情報を共有しつつ協議し業務を執行しています。

d. 監査役会

現在当社は、社外取締役1名(独立役員)、社外監査役2名を選任しています。社外取締役については、取締役会の活性化と経営監督機能の強化を期待するものです。社外監査役については、経営の意思決定機能と執行役員による業務執行を監査監督する役割を担う取締役会に対し、監査役3名中の2名を社外監査役とすることで経営への監視機能を強化しています。

また、第三者の関与といたしましては、顧問弁護士と顧問契約を結び、必要に応じて助言、指導を受け、業務執行に役立っています。また、会計監査人とは、監査契約に基づき監査を受けています。

なお、業務を執行した公認会計士の氏名等は次の通りです。

指定有限責任社員 業務執行社員 陸田雅彦、下條修司(有限責任監査法人トーマツ)

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

現在当社は、社外取締役1名(独立役員)、社外監査役2名を選任しています。社外取締役については、取締役会の活性化と経営監督機能の強化を期待するものです。社外監査役については、経営の意思決定機能と執行役員による業務執行を監査監督する役割を担う取締役会に対し、監査役3名中の2名を社外監査役とすることで経営への監視機能を強化しています。コーポレート・ガバナンスにおいては、外部からの客観的かつ中立の経営監視機能が重要と考えており、利害関係のない社外取締役、社外監査役が取締役会に出席して意見を述べ論議に加わることにより、外部からの経営監視機能が十分に発揮されると認識し現状の体制としています。

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

	補足説明
その他	対話の重視、開催の仕方の工夫等により「開かれた株主総会」に向けた取り組みを順次実施しています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
IR資料のホームページ掲載	決算情報、適時開示資料、株主通信等の掲載を行っています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署: 管理部 IR担当役員: 取締役 常務執行役員 渡辺 正樹	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社はISO14001を取得しており、その環境方針に基づき積極的な環境保全運動を実施しています。

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

1. 基本的な考え方

コーポレートガバナンスの向上を目的として当社グループは全面的に内部統制システムの整備を図り、コンプライアンス体制、リスク管理体制を始めとし、適正な業務を確保するため省令で定められた各種の体制を整備し、その充実を図ってまいります。

2. 整備状況

(1) コンプライアンス体制の整備状況

役職員の職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ社会的責任及び企業倫理を果たすためコンプライアンス・ポリシーを定め、それをグループ全職員に周知徹底するとともに、コンプライアンス委員会の設置、コンプライアンスマニュアルの作成、弁護士等の専門家を交えた研修の実施、「コンプライアンス遵守誓約書」の継続的徴収、内部通報制度の充実等の諸施策の実施により、体制を確保してまいります。

(2) リスク管理体制の整備状況

発注案件(施主)、請負契約の特殊条件及び工事の施工から発生する損失リスク、売掛債権、投資等のリスクに対応するため「発注案件(施主)・請負契約・施工リスク対策規程」、「受注審査規程」等を整備し、リスク防止対策の基本事項を定めると共に、関係部署が適時・的確に顧問弁護士等から助言・指導を受けられる体制にしています。また、営業案件と信審査制度、中間施工会議制度等を整備して、リスク管理部門の法務コンプライアンス室が社長室、管理部と連携して関係部署をサポートすることによりリスクを未然に防止し、事故発生時においても影響を最低限に止める体制を構築しています。

安全活動、品質活動、環境活動は品質技術本部内の安全環境管理室、品質管理部が中心となり未然防止の見地から日々の活動を強化しています。

内部管理体制の強化につきましては、業務全般に亘る牽制組織の整備、規程類の整備を図っています。当社は、「組織管理規程」、「業務管理規程」を始めとした各種規程類により職務分掌、職務権限、決裁事項、決裁権限の範囲を明らかにし、責任体制を明確にしています。全社的な統括部門の社長室、法務コンプライアンス室、管理部及び経理部が内部規程に基づき社内業務全般の管理・統制を行い、現業部門(各事業本部・本店・支店)及びグループ会社に対して内部統制が適切かつ合理的に機能するよう運営しています。業務遂行におけるこれらの規程等の遵守状況は、業務・会計監査を分掌する監理室が確認しています。

また、事故、災害等が発生した場合に備えて「災害時の事業継続計画」を策定し、国土交通省関東地方整備局の「災害時の基礎的事業継続力」の認定を受け、これらが発生した場合は緊急連絡体制図に基づき初動対応を機敏・的確に行うとともに、必要に応じて危機対策本部等を設置して事業継続及び災害復旧に対応する体制が構築されています。

(3) 情報管理体制の整備状況

取締役会議事録、稟議書、各種契約書、その他の業務の執行状況を示す主要な文書は保存するものとし、別途定める社内規程に従い管理されています。

(4) 職務の執行が効率的に行われるための体制の整備状況

年度ごとの経営計画を定め、会社として達成すべき目標を明確にするとともに、業績への責任が明確化される組織体制を構築し、役職員ごとの業務目標を明確にしています。

また、職務権限規程、稟議規程を定め意思決定プロセスを明確にすることにより意思決定の迅速化を図るとともに、重要事項については経営会議・取締役会等において慎重な意思決定を行っています。

(5) 内部監査及び監査役監査、会計監査の整備状況

当社は、社長直轄の組織として監理室を設置し、内部監査を実施しています。室員の内2名は、工事現場の業務全般に精通している技術職員を配置しており、計画的で実効性のある内部監査体制を整備するとともに、監査役3名による監査及び会計監査人による会計監査と連携することにより、内部監査体制の整備を図っています。また、品質に関する「ISO9001」、環境に関する「ISO14001」、労働安全衛生に関する「ISO45001」の認証取得による社外機関の定期監査に加え、内部品質監査、内部環境監査も定期的を実施しています。

監査役の監査については、常勤監査役が中心となり取締役会、経営会議に出席するほか、各種委員会、会議にも積極的に参加し、その内容について監査役会に反映させることにより、取締役の職務執行を十分に監視できる体制になっています。

内部監査部門である監理室と監査役とは、情報の共有に努めるとともに、内部統制統括部門である管理部、経理部及び会計監査人とも連携を高め、双方の監査が効率的且つ実効性が上がるよう努めています。

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

1. 基本的な考え方

当社は、「コンプライアンスマニュアル」により市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体との取引等を禁止し、一切の関係を遮断することを基本方針としています。

2. 整備状況

(1) 対応部署において反社会的勢力に関する事項を一元的に統括・管理し、各部署に対して対応方法を指導・支援しています。

(2) 反社会的勢力に対する基本方針・対応方法を「コンプライアンスマニュアル」に記載し、業務運営の中で全役員に周知・徹底するとともに、工事下請負基本契約書、注文書・注文請書にも明文化し取引先に対しても周知・徹底しています。

(3) 各部署からの情報の報告体制を構築し、外部の専門機関と連携して随時助言等を受けられる体制を整備しています。

(4) 反社会的勢力への対応を社内研修等を通じて周知しています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

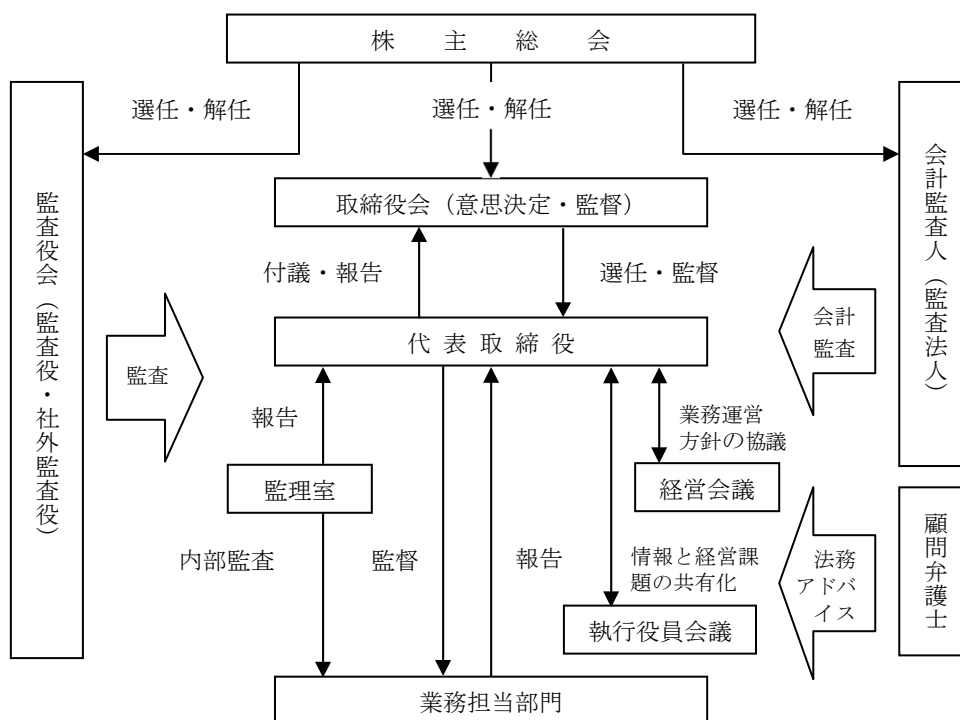
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

内部統制の整備・充実のため諸施策を実施しています。

コーポレート・ガバナンス体制および適時開示に係る社内体制については、以下をご参照ください。

【 参考資料：模式図 】



適時開示体制の概要

