

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 更新

- ・当社は「人がいきいきとする環境を創造する」という「グループ理念」、及びグループ理念を追求するための「自由闊達」、「価値創造」、「伝統進化」という3つの「大成スピリット」のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しております。
- ・当社は、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おります。
- ・上記の基本的な考え方を、コーポレートガバナンス・コードの各原則への対応を踏まえて具体化した当社の「コーポレートガバナンス基本方針」を、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。  
[https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance\\_basic\\_policy.pdf](https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance_basic_policy.pdf)

### 【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

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則につきまして、全て実施しております。

### 【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1-3】(資本政策の基本的な方針)

当社は、安定的かつ持続的な成長を可能にするため、強固な財務基盤の維持向上に努めます。かかる強固な財務基盤の維持向上を前提として、長期的な安定配当を基本方針としながら、配当性向とROEを指針として資本効率に配慮し、ステークホルダーに適正に利益を還元してまいります。

#### 【原則1-4】(政策保有株式)

##### 1. 政策保有に関する方針

当社は、重要な取引先との長期的・安定的な相互協力関係を構築・強化し、当社の競争力・収益力の向上を図ることを目的として、政策保有株式を保有しております。

これら株式のうち、取締役会での検証の結果、中長期的な経済合理性・将来見通しが認められず、政策保有に関する目的と整合しないと判断された株については、適宜・適切に売却する方針としております(当社が保有する主な政策保有株式については、有価証券報告書をご参照ください)。

今後は、かかる方針の下での売却目標を明確にすべく、2026年度末までに連結純資産額の30%未満、2030年度末までに20%未満とすることを旨として、政策保有株式の段階的縮減を進めてまいります。

<https://www.taisei.co.jp/ir/data/shoken/pdf/16304.pdf>

##### 2. 取締役会での保有の経済合理性等の検証

政策的に保有する株式のうち全ての上場銘柄及び継続的に検証が必要と判断した非上場銘柄について、取締役会において、取得価額と事業上のリターンとを、資本コストを尺度として比較考量し、個別銘柄毎に継続保有の是非を決定しております。また、定量的な検証に加え、将来の工事受注が期待される等、定性的な情報も判断材料としております。

この結果、2022年度において、上場銘柄のうち11銘柄(36億円)、非上場銘柄のうち9銘柄(1億円)を売却しております(一部売却を含む)。

##### 3. 議決権行使の基準

政策保有株式に係る議決権については、企業価値の向上に資するか否かの観点から、適切に行使します。

#### 【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社は、取締役・執行役員や主要株主等との取引について、「取締役会規則」及び「経営会議規則」に従い、その重要性や性質に応じ、事前に取締役会又は経営会議に付議し、適正な手続により審査・承認を得ることとしております。

#### 【補充原則2-4-1】(中核人材の登用等における多様性の確保)

##### 1. 多様性の確保についての考え方

当社グループでは、「人がいきいきとする環境を創造する」という「グループ理念」、及びグループ理念を追求するための「自由闊達」、「価値創造」、「伝統進化」という3つの「大成スピリット」のもと、ダイバーシティ経営の実現に向けて、多様な能力を有する人材を採用(ダイバーシティ)するとともに、性別、国籍、働き方、キャリアの違いなどにかかわらずその能力が最大限に発揮できる環境を整備(インクルージョン)することを基本的な考え方としております。

##### 2. 多様性確保に向けた目標

多様性の中でも、多数を占める女性社員に関して、以下の目標を設定しています。

1) 新卒採用に占める割合を「2024年までに25%以上、2030年までに30%以上」にする

2) 管理職における人数を「2025年までに2015年度比で10倍以上」にする

3) 技術系社員に占める割合を「2030年までに15%以上」にする

##### 3. 多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

多様性を尊重し、役職員一人ひとりが高いエンゲージメントを維持して活躍できるよう、人材育成及び社内環境整備に関する方針を定めた「人材活用方針(ダイバーシティ&インクルージョン方針)」を、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

[https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/diversity\\_and\\_inclusion.pdf](https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/diversity_and_inclusion.pdf)

#### 4. 多様性確保に向けた実施状況

多様性確保の状況、人材育成及び社内環境整備の実施状況につきましては、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

・ダイバーシティ&インクルージョン

[https://www.taisei-sx.jp/social/human\\_rights/diversity.html](https://www.taisei-sx.jp/social/human_rights/diversity.html)

#### [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)

1. 当社は、企業年金の積立金の運用にあたり、外部専門家から助言を得る等の方法により運用の専門性を高めつつ、運用機関へのモニタリング等を行うことを通じてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できる体制を構築しております。

2. 企業年金の積立金の運用状況については、受益者利益の最大化及び会社との間に生じ得る利益相反の適切な管理を目的に、会社側委員及び労働組合側委員により構成される年金保全協議会において検証するとともに、政策的資産構成割合の見直しを実施しております。

#### [原則3-1] (情報開示の充実)

1. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

グループ理念、経営計画等から構成される当社の「理念体系」は、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

<https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/>

2. 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

##### (1) 基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方は、本報告書の「1.1.基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照願います。

##### (2) 基本方針

コーポレートガバナンス・コードの各原則への対応を踏まえた、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」は、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

[https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance\\_basic\\_policy.pdf](https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance_basic_policy.pdf)

3. 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

##### (1) 方針

取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬(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)で構成しております。

執行役員の報酬は、固定報酬と業績連動報酬(金銭報酬)で構成しております。

社外取締役の報酬は、固定報酬としております。

##### (2) 手続

取締役及び執行役員に係る報酬体系及び当該体系に基づく個別報酬の額は、取締役会の事前審議機関であり社外取締役が委員長を務める報酬委員会で審議の上、取締役会で決定します。

4. 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

##### (1) 方針

取締役候補の指名及び執行役員の選任は、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定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行います。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おります。

監査役候補の指名は、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定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を考慮して行います。財務・会計、法務に関する知見を有する者、特に財務・会計に関する相当程度の知見を有する者は1名以上選定しております。

##### (2) 手続

取締役・監査役候補の指名及び執行役員の選解任は、取締役会の事前審議機関であり社外取締役が委員長を務める役員人事委員会で審議の上、取締役会で決定します。なお、監査役候補の指名は、監査役会の同意を得て、取締役会で決定します。

5. 取締役会が上記4.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

##### (1) 取締役候補

社外取締役候補の指名を行った際の個々の指名理由は、有価証券報告書及び本報告書の「II.1.[取締役関係]会社との関係(2)」に記載しておりますので、ご参照願います。

〔有価証券報告書〕 <https://www.taisei.co.jp/ir/data/shoken/pdf/16304.pdf>

社内取締役候補の指名を行った際の個々の指名理由は、次のとおりです。

・田中 茂義 代表取締役(2023年6月重任)

田中氏は、土木技術を専門とし、2011年4月に執行役員に就任して以降、九州支店長、社長室長、土木本部長を歴任し、土木分野における卓越した専門知識、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループの経営全般に関する知見を有しております。2023年4月に代表取締役会長に就任し、取締役会としての意思決定及び監督機能強化に取り組むとともに、取締役会議長を務め、取締役会での議論をリードし、審議の活性化に貢献しております。同氏には、当社グループの持続的な成長と企業価値の更なる向上への貢献が期待できるため、引き続き取締役候補者として指名いたしました。

・相川 善郎 代表取締役(2023年6月重任)

相川氏は、建築技術を専門とし、2013年4月に執行役員に就任して以降、九州支店長、建築営業本部長(第二)、建築総本部長兼建築本部長を歴任し、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループの経営全般に関する知見を有しております。2020年6月より代表取締役社長を務め、当社グループの中長期的に目指す姿[TAISEI VISION 2030]の実現に向けて、経営の指揮を執るとともに、当社及び当社グループの成長基盤の構築に貢献してきました。同氏には、当社グループの持続的な成長と企業価値の更なる向上への貢献が期待できるため、引き続き取締役候補者として指名いたしました。

・土屋 弘志 代表取締役(2023年6月新任)

土屋氏は、建築技術を専門とし、2014年4月に執行役員に就任して以降、建築営業本部長(第一)として適切に職責を果たし、建築分野における卓越した専門知識、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループの経営全般に関する知見を有しております。現在は、副社長執行役員 営業総本部長として、営業戦略等の策定・推進に取り組んでおります。同氏には、当社グループの持続的な成長と企業価値の更なる向上への貢献が期待できるため、新たに取締役候補者として指名いたしました。

・岡田 正彦 代表取締役(2023年6月新任)

岡田氏は、入社以来、主に経理財務等、管理部門に従事し、2017年4月に執行役員に就任して以降、秘書部長、北信越支店長を歴任し、経理・財務分野における卓越した専門知識、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループの経営全般に関する知見を有しております。現在は、専務執行役員 管理本部長兼新事業企画担当として、当社グループのリスクマネジメントシステム整備・推進に取り組んでおります。同氏には、当社グループの持続的な成長と企業価値の更なる向上への貢献が期待できるため、新たに取締役候補者として指名いたしました。

・木村 普 取締役(2023年6月重任)

木村氏は、土木技術を専門とし、2015年4月に執行役員に就任して以降、中国支店長、土木営業本部長を歴任し、土木分野における卓越した専門知識、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループの経営全般に関する知見を有しております。現在は、取締役専務執行役員 営業総本部副本部長(土木営業統括)兼土木営業本部長として、取締役会の意思決定・監督機能の強化に取り組むとともに、土木事業や再生可能エネルギー分野等に係る営業戦略の策定・推進に取り組んでおります。同氏には、当社グループの持続的な成長と企業価値の更なる向上への貢献が期待できるため、引き続き取締役候補者として指名いたしました。

・山浦 真幸 取締役(2023年6月新任)

山浦氏は、建築技術を専門とし、2021年4月に執行役員に就任して以降、千葉支店長として適切に職責を果たし、建築分野における卓越した専門知識、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループの経営全般に関する知見を有しております。現在は、常務執行役員 建築総本部長兼建築本部長として、建築部門における生産体制の強化等の課題に対する戦略の策定・推進に取り組んでおります。同氏には、当社グループの持続的な成長と企業価値の更なる向上への貢献が期待できるため、新たに取締役候補者として指名いたしました。

・吉野 雄一郎 取締役(2023年6月新任)

吉野氏は、建築技術を専門とし、2021年4月に執行役員に就任して以降、中国支店長として適切に職責を果たし、建築分野における卓越した専門知識、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループの経営全般に関する知見を有しております。現在は、常務執行役員 建築事業戦略担当兼社長室副室長として、当社グループの経営全般に関する戦略の策定・推進に取り組んでおります。同氏には、当社グループの持続的な成長と企業価値の更なる向上への貢献が期待できるため、新たに取締役候補者として指名いたしました。

・辻 利之 取締役(2023年6月新任)

辻氏は、入社以来、管理部門に従事し、2022年4月に執行役員に就任して以降、営業推進本部副本部長として適切に職責を果たし、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループの経営全般に関する知見を有しております。現在は、常務執行役員 営業推進本部長として、営業戦略の策定・推進に取り組んでおります。同氏には、当社グループの持続的な成長と企業価値の更なる向上への貢献が期待できるため、新たに取締役候補者として指名いたしました。

(2) 監査役候補

社外監査役候補の指名を行った際の個々の指名理由は、有価証券報告書及び本報告書の「II.1.【監査役関係】会社との関係(2)」に記載しておりますので、ご参照願います。

〔有価証券報告書〕 <https://www.taisei.co.jp/ir/data/shoken/pdf/16304.pdf>

社内監査役候補の指名を行った際の個々の指名理由は、次のとおりです。

・林 隆 監査役(2023年6月重任)

林氏は、入社以来、主に経理財務等、管理部門の業務に従事し、当社の執行役員や複数の子会社において代表取締役等を歴任し、財務・会計に関する高い知見や、会社経営者としての豊富な経験を有しております。また、2019年6月より常勤監査役を務め、取締役会及び監査役会において適宜意見を述べ、必要に応じて説明を求めることにより、取締役の職務執行に対する適切な監査を実施しております。このような実績から当社監査役監査の充実を担うに相応しい人物と判断し、引き続き監査役候補者として指名いたしました。

・奥田 秀一 監査役(2023年6月新任)

奥田氏は、入社以来、管理部門に従事し、経理部長、環境本部長、サステナビリティ経営推進本部長を歴任し、経理・財務・サステナビリティ分野における卓越した専門知識、当社における豊富な業務経験と実績、及び当社グループのサステナビリティ経営に関する知見を有しております。このような実績から、当社監査役監査の充実を担うに相応しい人物と判断し、新たに監査役候補者として指名いたしました。

【補充原則3-1-3】(サステナビリティについての取組み等)

当社グループは、「人がいきいきとする環境を創造する」という「グループ理念」、及びグループ理念を追求するための「自由闊達」、「価値創造」、「伝統進化」という3つの「大成スピリット」のもと、建設業を中核とした事業を通じてサステナビリティ課題の解決を図るといふサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)を実現し、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ことをサステナビリティの基本方針としております。

サステナビリティ課題の解決にあたっては、それがリスクの減少のみならず、新たな収益機会にもつながることを認識し、積極的・能動的に取組むこととしております。

当社は、2022年4月に「サステナビリティ総本部」を新設し、サステナビリティ経営に関する組織体制を一元化するとともに、総本部内に「サステナビリティ経営推進本部」及び「クリーンエネルギー・環境事業推進本部」を設置し、戦略機能と事業推進機能を明確に区分することにより、当社グループのサステナビリティに対する取り組みを加速させることといたしました。あわせて、当社グループのサステナビリティ推進について責任を明確にするため、サステナビリティ総本部長をCSO(Chief Sustainability Officer)に選任し、サステナビリティ経営とSDGsへの取り組みを強化しております。

1. サステナビリティについての取組み

サステナビリティ課題のうち、特に重要なものをマテリアリティ(重要課題)として特定し、マテリアリティに対する重点施策や具体策、KPIについては、中期経営計画に反映しております。

〔中期経営計画〕 <https://www.taisei.co.jp/ir/management-policy/plan/group.html>

2. 人的資本、知的財産への投資等

人的資本の充実に向けた取り組みや人的資本、知的財産への投資に関するデータ、KPIについては、当社ウェブサイトで公表しておりますのでご参照願います。

〔人的資本の充実に向けた取り組み〕 [https://www.taisei-sx.jp/social/labor/human\\_resources.html](https://www.taisei-sx.jp/social/labor/human_resources.html)

〔人的資本や知的財産への投資に関するデータ〕 [https://www.taisei-sx.jp/esg\\_guide\\_line/esg/index.html#social\\_dataink](https://www.taisei-sx.jp/esg_guide_line/esg/index.html#social_dataink)

3. TCFDの枠組みによる情報開示

気候変動に係るリスク及び収益機会が、当社グループの事業活動や収益等に与える影響については、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の枠組みにもとづいて開示しております。

詳細につきましては、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

〔TCFDの枠組みによる情報開示〕 [https://www.taisei-sx.jp/esg\\_guide\\_line/tcfd/](https://www.taisei-sx.jp/esg_guide_line/tcfd/)

【補充原則4-1-1】(経営陣に対する委任の範囲)

取締役会は、法令、定款、及び「取締役会規則」において定められた重要な業務執行の決定を行っております。

また、業務執行の意思決定機関として経営会議を設置し、経営会議に委任する業務執行の決定権限については、「経営会議規則」に定めております。さらに、機動的な業務執行を可能とするため執行役員制度を採用しております。

【原則4-8】(独立社外取締役の有効な活用)

当社においては、現在、取締役12名中4名の独立社外取締役を選任しております。

社外取締役のうち、西村 篤子氏は、2017年の就任以来、外交官としての経験と見識に基づく豊かな国際感覚や客観的な視点を活かし、取締役会における多様な観点からの審議や経営監督の強化に貢献しております。また、大塚 紀男氏、國分 文也氏、上條 努氏は、企業経営者・役員として培った豊富な経験と見識を活かし、経営陣幹部の選解任や経営戦略を始めとする重要な事項に係る意思決定や経営監督の強化に貢献しております。

#### 【原則4-9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

取締役会は、「コーポレートガバナンス基本方針」第18条において、社外取締役の独立性判断基準を定めておりますので、ご参照願います。  
[https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance\\_basic\\_policy.pdf](https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance_basic_policy.pdf)

#### 【補充原則4-10-1】(指名委員会・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方)

当社は、取締役会の事前審議機関として、役員人事委員会、報酬委員会を設置しております。両委員会は任意の委員会ですが、取締役会と同様に建設業経営のスキルを有する社内取締役と多様な見識を有する独立社外取締役の間で多角的な議論を行うとともに、独立社外監査役による監視が有効に機能する委員会構成としております。

当社が考える独立性とは、社内取締役(経営陣)が議案に対して説明責任を果たすことを前提とした上で、独立社外取締役や独立社外監査役の意見を尊重して客観性・透明性の高い審議が行われることです。両委員会は、委員長及び委員の半数以上を独立社外取締役とし、審議の妥当性を確保するという観点から独立社外監査役をオブザーバーとしております。これにより、審議の活性化を図るとともに、独立性・客観性・透明性を確保しております。

なお、役員人事委員会では、取締役・監査役候補の指名及び執行役員の選解任、取締役及び執行役員の賞罰等、取締役や執行役員等の人事に関する事項を審議しております。また、報酬委員会では、取締役及び執行役員に係る報酬体系及び当該体系に基づく報酬の額について審議しております。

現在の両委員会の委員構成については、「 . 1. 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」をご参照ください。

#### 【補充原則4-11-1】(取締役会の構成・選任手続)

当社では、個々の人間性、知識、経験、能力、取締役会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念頭に置き、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た上で、社内取締役及び、取締役総数に対し3分の1以上の社外取締役( )を選任し、取締役会を構成しております。取締役会において、社内取締役は、当社事業に長年従事してきた豊富な業務経験を活かした意見、そして、社外取締役は、経営者等としての豊富な経験と幅広い見識に基づく客観的な視点からの有用な意見を、それぞれ述べることにより、適切な意思決定及び業務執行の監督の実現を図っております。

なお、各取締役の経験等を一覧化したスキル・マトリックスを株主総会招集ご通知に記載しておりますので、ご参照願います。

<https://www.taisei.co.jp/ir/soukai.html>

また、取締役の選任に関する方針・手続については、【原則3-1】4.に記載しておりますので、ご参照願います。

#### 【補充原則4-11-2】(取締役・監査役の兼任状況)

取締役及び監査役は、他の上場会社の役員を兼任する場合、その役割及び責務を適切に果たすため、必要かつ合理的な範囲にとどめます。

当社取締役・監査役の重要な兼職の状況及び2022年度開催の取締役会・監査役会への取締役・監査役の出席状況は、株主総会招集ご通知に記載しておりますので、ご参照願います。

<https://www.taisei.co.jp/ir/soukai.html>

#### 【補充原則4-11-3】(取締役会全体の実効性の分析・評価)

当社取締役会は、毎年1回、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おります。

##### 1. 2021年度評価に対する2022年度の取組み

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。

- a) 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。
- b) 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  
取締役会議事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。
- c) 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。
- d) 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まっ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。

- a) 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
- b) 適切な範囲での執行側への一層の権限委譲

c) 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更なる充実

【補充原則4-14-2】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

取締役及び監査役に対しては、その役割・責務を果たすために必要な研修として、就任時に、関連法令並びに定款、「取締役会規則」及び重要な会社の方針等を定める社内規程に関する研修・資料交付を実施しております。

また、上記の研修に加え、外部の団体や専門家等による研修を受講する機会を継続的に提供しております。

なお、社外取締役及び社外監査役に対しては、当社グループ及びその事業についての理解を深めるため、必要に応じて、事業に関する説明を事前説明会にて社内取締役等から行い、また、現場視察会などの施策を実施しております。

【原則5-1】(株主との建設的な対話に関する方針)

株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取組みに関する方針を定めた、当社の「IR方針」は、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

[https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/ir\\_policy.pdf](https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/ir_policy.pdf)

株主との対話の実施状況等については、以下のウェブサイトをご参照願います。

<https://www.taisei.co.jp/ir/data/taiwa/>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は、[TAISEI VISION 2030]の実現を目指し、中期経営計画に基づき、持続的な成長に向けた施策や投資を推進しております。今後この取組みを継続・強化していくため、現在の「中期経営計画(2021-2023)」を総括するとともに、次期中期経営計画の策定に向けて、各事業の成長戦略を見直し、集中して取り組むべき重点課題や施策を検討してまいります。検討にあたっては、資本コストや株価を意識して、資本効率の一層の改善や人的資本の充実にも取り組んでまいります。

なお、これらの取組みに関しては適宜情報開示を行い、投資家の皆様との建設的な対話を推進して、市場評価の向上を図ってまいります。

<https://www.taisei.co.jp/ir/management-policy/plan/group.html>

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	31,310,000	16.61
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	11,502,500	6.10
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	6,123,400	3.25
大成建設取引先持株会	6,049,500	3.21
みずほ信託退職給付信託 みずほ銀行口	5,857,800	3.11
大成建設社員持株会	3,757,344	1.99
ステートストリートバンクウェストクライアントトリ ティー 505234	3,051,610	1.62
明治安田生命保険相互会社	2,847,798	1.51
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS	2,836,816	1.51
ステートストリートバンクアンドトラストカンパニー 505103	2,427,666	1.29

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 更新

上記「大株主の状況」は、2023年3月31日現在の状況を記載しております。

なお、2022年10月31日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三菱UFJ信託銀行株式会社及びその共同保有者が2022年10月24日現在で以下の株式を所有している旨が記載されておりますが、当社として2023年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができなため、上記大株主の状況は株主名簿によっております。

- ・保有者:三菱UFJ信託銀行株式会社 他2名
- ・所有株式数:7,941,078株
- ・所有割合:3.95%

また、2023年1月13日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピー(Silchester International Investors LLP)が2023年1月11日現在で以下の株式を保有している旨が記載されておりますが、当社として2023年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができなため、上記大株主の状況は株主名簿によっております。

- ・保有者:シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピー(Silchester International Investors LLP)
- ・所有株式数:12,074,500株

・所有割合:6.01%

また、2023年4月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、株式会社みずほ銀行及びその共同保有者が2023年3月31日現在で以下の株式を所有している旨が記載されておりますが、当社として2023年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況は株主名簿によっております。

・保有者:株式会社みずほ銀行  
・所有株式数:13,754,089株  
・所有割合:7.29%

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
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	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

なし

## 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	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 <span style="background-color: #f96;">更新</span>	12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 <span style="background-color: #f96;">更新</span>	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: #f96;">更新</span>	4名

氏名	属性	会社との関係( )										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
西村 篤子	その他											
大塚 紀男	他の会社の出身者											
國分 文也	他の会社の出身者											
上條 努	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
西村 篤子		西村氏は、当社の取締役就任前に、外交官等の要職を歴任しましたが、当社取締役就任前に外務省を退職しております。また、当社は同省との取引実績があるものの、特別な利害関係はありません。	西村氏は、元外交官としての豊富な国際経験とその経験に基づく深い知見と国際情勢に関する幅広い見識を有していることにより、客観的・中立的で国際的な観点からの経営監督や、ダイバーシティの推進・経営陣幹部の選解任・ガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化・国際事業を始めとする重要な事項に係る意思決定を通じた、当社取締役会の活性化及び当社の企業価値の向上への貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、西村氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
大塚 紀男		大塚氏は、当社の取締役就任前に、日本精工株式会社の取締役代表執行役社長として経営にあたっておりましたが、当社取締役就任以前に同社の執行役を退任しております。また、当社は同社と取引実績があるものの、その取引額の当社連結売上高に占める割合は僅少であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	大塚氏は、日本精工株式会社の元取締役代表執行役社長及び複数の企業の社外役員として、複数業種の企業経営の豊富な経験とその経験に基づく深い知見と国際情勢や財務分野を始めとした幅広い見識を有していることにより、客観的・中立的で多様な観点からの経営監督や、経営陣幹部の選解任・ガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化・経営戦略を始めとする重要な事項に係る意思決定を通じた、当社取締役会の活性化及び当社の企業価値の向上への貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、大塚氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

國分 文也	<p>國分氏は、当社の取締役就任前に、丸紅株式会社の代表取締役 取締役社長として経営にあたっておりましたが、当社取締役就任以前に同社の代表取締役 取締役社長を退任しており、現在は業務執行権限を有さない取締役会長として同社の経営にあっております。また、当社は同社と取引実績があるものの、その取引額の当社連結売上高に占める割合は僅少であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>國分氏は、丸紅株式会社の取締役会長として、グローバルな企業経営の豊富な経験とその経験に基づく深い知見と国際事業や事業投資に係る幅広い見識を有していることにより、客観的・中立的で国際的な観点からの経営監督や、経営陣幹部の選解任・ガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化・国際事業を始めとする重要な事項に係る意思決定を通じた、当社取締役会の活性化及び当社の企業価値の向上への貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、國分氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
上條 努	<p>上條氏は、当社の取締役就任前に、サッポロホールディングス株式会社の代表取締役会長として経営にあっていましたが、当社取締役就任以前に同社の取締役を退任しております。また、当社は同社と取引実績があるものの、その取引額の当社連結売上高に占める割合は僅少であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>上條氏は、サッポロホールディングス株式会社の元代表取締役会長及び複数の企業の社外役員として、複数業種の企業経営の豊富な経験とその経験に基づく深い知見と卓越した見識を有していることにより、客観的・中立的で多様な観点からの経営監督や、経営陣幹部の選解任・ガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化・経営戦略を始めとする重要な事項に係る意思決定を通じた、当社取締役会の活性化及び当社の企業価値の向上への貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、上條氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。</p>

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	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事委員会	7	0	3	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	7	0	3	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

「役員人事委員会」及び「報酬委員会」は、必要に応じて開催されており、事務局は秘書部が担当しております。両委員会の権限及び役割、委員会構成の独立性に関する考え方等につきましては、本報告書の「[4.10.1](#)」【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】補充原則4-10-1」に記載しておりますので、ご参照願います。

構成員(2023年6月27日改選後)

「役員人事委員会」

社外取締役

大塚 紀男(委員長) 西村 篤子 國分 文也 上條 努

社内取締役

田中 茂義 相川 善郎 岡田 正彦

社外監査役(オブザーバー)

佐藤 康博

「報酬委員会」

社外取締役

大塚 紀男(委員長) 西村 篤子 國分 文也 上條 努

社内取締役

田中 茂義 相川 善郎 岡田 正彦

社外監査役(オブザーバー)

田代 政司



なお、2022年度(2022年7月～2023年6月)における両委員会の活動状況は以下のとおりです。

構成員と出席状況

「役員人事委員会」

社外取締役

大塚 紀男(委員長、4回/4回 出席) 西村 篤子(4回/4回 出席) 村上 隆男(1回/2回 出席)\* 國分 文也(3回/4回 出席)

\* 村上隆男氏は、2022年9月30日付で退任しております。

社内取締役

山内 隆司(3回/4回 出席) 相川 善郎(3回/4回 出席) 桜井 滋之(4回/4回 出席) 田中 茂義(3回/4回 出席)

社外監査役

佐藤 康博(4回/4回 出席)

「報酬委員会」

社外取締役

大塚 紀男(委員長、2回/2回 出席) 西村 篤子(2回/2回 出席) 村上 隆男(2回/2回 出席)\* 國分 文也(2回/2回 出席)

\* 村上隆男氏は、2022年9月30日付で退任しております。

社内取締役

山内 隆司(2回/2回 出席) 相川 善郎(2回/2回 出席) 桜井 滋之(2回/2回 出席) 田中 茂義(1回/2回 出席)

社外監査役

田代 政司(2回/2回 出席)

## 【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	6名
監査役の数	6名

## 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人と年6回の定期的な会合を行っております。会計監査人より当年度の監査方針と往査箇所等の監査計画の説明を受け、期中には監査実施状況の報告、期末には監査結果の説明を受けております。また、内部監査部門である監査部とは、定期的に会合を開催し、監査計画の説明を受けるとともに、監査結果の報告を受けるなど緊密な連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	4名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	4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
佐藤 康博	他の会社の出身者													
田代 政司	その他													
大原 慶子	弁護士													
三浦 正充	その他													

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
佐藤 康博		佐藤氏は、当社の監査役就任前に、株式会社みずほフィナンシャルグループの取締役兼執行役社長として経営にあたっておりましたが、当社監査役就任以前に同社の執行役を退任しております。なお、同社グループは当社の借入先ですが、当社の同社グループに対する借り入れ依存度は顕著なものでないため、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	長年にわたり金融機関の経営を通じた企業経営並びに財務及び会計の豊富な経験とその経験に基づく深い知見と卓越した見識を有していることにより、大所高所からの観点をもって、当社の監査役監査の充実への貢献が期待できるため、社外監査役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、佐藤氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
田代 政司		田代氏は、当社の監査役就任前に会計検査院で要職を歴任しましたが、当社監査役就任以前に同院を退職しており、また会計検査院と当社との間に特別な利害関係はありません。	長年にわたり会計検査院の業務に携わり、財務及び会計に関する豊富な経験とその経験を通じて培われた深い知見と卓越した見識を有していることにより、当社の監査役監査の充実への貢献が期待できるため、社外監査役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、田代氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
大原 慶子		大原氏は、神谷町法律事務所パートナーを兼職しておりますが、同事務所と当社との間に特別な利害関係はありません。	長年にわたり国内外の弁護士業務に携わり、法律問題に関する豊富な経験とその経験を通じて培われた深い知見と卓越した見識を有していることにより、当社の監査役監査の充実への貢献が期待できるため、社外監査役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、大原氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
三浦 正充		三浦氏は、当社の監査役就任前に、警察関係の要職を歴任しましたが、当社監査役就任前に警視庁を退職しており、また、同庁と当社との間に特別な利害関係はありません。	長年にわたり警察関係の業務に携わり、リスクマネジメントや危機管理に関する豊富な経験とその経験を通じて培われた深い知見と卓越した見識を有していることにより、当社の監査役監査の充実への貢献が期待できるため、社外監査役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、三浦氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

### 【独立役員関係】

独立役員の数 更新

8名

### その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

### 【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、その他

### 該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く)に対して、金銭報酬の一部について期間業績に応じて報酬額を決定する業績連動報酬を支給しております。これに加えて、非金銭報酬としての業績連動報酬(株式報酬)を支給しております。金銭報酬としての業績連動報酬(金銭報酬)及び非金銭報酬としての業績連動報酬(株式報酬)の詳細は、「[取締役報酬関係]」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

## 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

一部のものだけ個別開示

### 該当項目に関する補足説明 更新

連結報酬等の総額が1億円以上である者については、有価証券報告書においてその額を開示しております。  
第163期の個別開示状況は次のとおりです。  
代表取締役社長 相川 善郎 107百万円

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

#### 1. 取締役報酬

##### (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)により構成されます。

固定報酬及び業績連動報酬(金銭報酬)に関しては、2006年6月27日開催の第146回定時株主総会決議に基づく月総額70百万円以内、また、業績連動報酬(株式報酬)に関しては、2020年6月24日開催の第160回定時株主総会決議に基づく1事業年度当たり35,000ポイント(1ポイント=1株)、1億円以内をそれぞれ限度として、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定めております。

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おります。

##### (2) 固定報酬の額又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おります。

##### (3) 業績連動報酬の業績指標の内容及び額又は数の算定方法等・非金銭報酬の内容及び額もしくは数又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おります。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おります。

###### 1) 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おります。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、役位に応じて累進するように定めております。

## 2)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価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て、中長期業績に連動する内容及び額とするように定めております。

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、取締役会において定めた「役員株式給付規程」に基づき、在任中、毎年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、退任後に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、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ます。

各取締役が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に区分してそれぞれ定めております。

## (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おります。

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。

## (参考)

社外取締役以外の取締役の当事業年度(2023年3月期)における各種別の報酬の割合は、概ね固定報酬83%、業績連動報酬(金銭報酬)17%、業績連動報酬(株式報酬)0%でした。

## 2. 監査役報酬

監査役報酬は、1994年6月29日開催の第134回定時株主総会決議に基づく月総額120万円以内を限度に、監査役会にて協議の上決定しております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

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おります。原則毎月1回の取締役会の開催前に資料データを送付し閲覧に供します。また、事前説明会を開催しており、社内取締役等から議案に関する説明を行います。多様な役員間での意見交換会も定期的に開催し、情報提供・連携が図られております。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おります。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 [更新](#)

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
山本 兵藏	社友	経済団体活動や他の会社の社外役員としての活動	【勤務形態】非常勤 【報酬】なし	1997/3/31	任期の定めなし
平島 治	社友	経済団体活動や他の会社の社外役員としての活動	【勤務形態】非常勤 【報酬】なし	2001/3/31	任期の定めなし
葉山 莞児	社友	経済団体活動や他の会社の社外役員としての活動	【勤務形態】非常勤 【報酬】なし	2007/3/31	任期の定めなし
山内 隆司	名誉顧問	経済団体活動や他の会社の社外役員としての活動及び現経営陣が求めた場合の助言	勤務形態]常勤 【報酬】あり	2015/3/31	任期の定めあり

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 [更新](#) 4名

その他の事項 [更新](#)

【委嘱手続】社友・名誉顧問：取締役会決議

## 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) [更新](#)

当社は、経営の機動性・効率性を確保すると共に、中立的・客観的な監視・監督を実現するために、以下の体制を構築しております。

#### 1. 取締役会

取締役会は、株主からの負託を受け、当社及び株主共同の利益のために行動するとともに、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、( )企業戦略等の大きな方向性を示すこと、( )経営陣幹部による適切なりスクテイクを支える環境整備を行うこと、( )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とする役割・責務を適切に果たしております。

#### 2. 取締役会委員会

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おります。役員人事委員会及び報酬委員会は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、委員長及び委員の半数以上を独立社外取締役とし、審議の妥当性を確保するという観点から独立社外監査役をオブザーバーとしております。取締役会は、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む。)や報酬等の重要事項に関する検討にあたり、役員人事委員会や報酬委員会から、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、適切な関与・助言を得ております。また、ガバナンス体制検討委員会及びサステナビリティ委員会は、取締役会の機能の客観性と説明責任を強化するため、委員長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しております。

#### 3. 経営会議・執行役員制度

業務執行の意思決定機関として経営会議を設置し、経営会議に委任する業務執行の決定権限については、「経営会議規則」に定めております。また、機動的な業務執行を可能とするため執行役員制度を採用しております。

#### 4. 内部監査、監査役監査、会計監査の状況

当社では、監査役、会計監査人及び内部監査部門である監査部が連携し、それぞれの監査を実施しております。

監査部(スタッフ12名)は、年度監査計画に基づき、経営活動の全般にわたる管理・運営の制度及び業務遂行状況の合法性・合理性に関する内部監査を、グループ会社を含めて実施しております。

監査役は、監査役会において定めた監査方針・監査計画に従い、取締役会ほか重要会議への出席、取締役等からの報告聴取、重要書類の閲覧、事業所往査などにより、取締役から独立して取締役の職務執行の監査を行います。監査役6名中4名を、専門的知見を有し独立性の高い社外監査役とし、中立的・客観的な監視体制を確保しております。監査役会は、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、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、監査役の職務執行に関する事項について、協議・決議を行っております。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、報告を受けております。なお、取締役から独立した監査役業務部(スタッフ6名)が、監査役の業務をサポートしております。

会計監査業務は、有限責任 あずさ監査法人が務めており、2022年度の会計監査は同監査法人に所属する公認会計士、袖川兼輔氏、塚原克哲氏、前田貴史氏が執行し、その補助者は公認会計士14名、公認会計士試験合格者6名、その他13名でした。また、主要グループ会社の会計監査業務も有限責任 あずさ監査法人に所属する公認会計士が執行しており、当社の会計監査人と連携し監査を進めております。監査部及び会計監査人は、監査計画・監査結果について随時、監査役会及び経理部等の内部統制部門に対して報告を行っております。

#### 5. 責任限定契約の概要

##### ・取締役及び監査役

当社と取締役(会社法第2条第15号イに定める業務執行取締役等であるものを除く。)及び監査役は、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第423条第1項の賠償責任を、金1,000万円又は会社法第425条第1項第1号及び第2号の合計額のいずれか高い額に限定する契約を締結しております。

##### ・会計監査人

当社と会計監査人は、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第423条第1項の賠償責任を、金1億円又は会社法第425条第1項第1号及び第2号の合計額のいずれか高い額に限定する契約を締結しております。

### 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

当社は、豊富な経験や幅広い見識を有する社外取締役が独立かつ客観的な立場から業務執行を監督し、また専門的な知識・経験を有する社外監査役及び社内に精通した当社出身の常勤監査役が会計監査人及び内部監査部門と連携してそれぞれの監査を実施しており、これらにより当社の業務の適正が担保されていると考え、現在の体制を選択しております。

## 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が議決権を行使するにあたり、十分な検討期間を確保するために株主総会開催日の3週間以上前に発送いたしました。また、招集通知発送の約1週間前に当社ウェブサイトに掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主サービスの一環として、2006年6月開催の定時株主総会より <sup>1</sup> 電磁的方法による議決権行使 <sup>2</sup> を採用しております。また、2018年6月開催の定時株主総会より、スマートフォン用QRコード読み取りによる議決権行使サービスを採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2006年6月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する <sup>1</sup> 機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム <sup>2</sup> を採用しており、株主総会開催日の約5週間前に登録しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英訳版を作成し、東京証券取引所に提出するとともに、自社ウェブサイトに掲載しております。

その他	株主総会において事業報告等をビジュアル化し、わかりやすく説明しております。
-----	---------------------------------------

## 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	「IR方針」を策定しております。 <a href="https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/ir_policy.pdf">https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/ir_policy.pdf</a>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	社長自らが出席する決算説明会を年2回(期末、第2四半期)開催しております。第1、第3四半期はIR部門がWEB会議を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州・アジアの機関投資家を対象に、社長によるIRミーティングを実施しております。個別要望に応じ、統括取締役や担当部門による電話会議・カンファレンス参加等を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信やデータブックと併せ、決算説明会資料を和文英文ともに掲載しております。 <a href="https://www.taisei.co.jp/ir/">https://www.taisei.co.jp/ir/</a> またウェブサイト上にIR部門への問合せ用のフォームを用意しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレート・コミュニケーション部IR室が担当しております。	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「コーポレートガバナンス基本方針」において、ESG や SDGs の考え方を踏まえ、当社の株主、お客様、従業員、取引業者、地域社会その他の様々なステークホルダーに支えられていることを十分に認識した上で、自らが担う社会的な責任を果たし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努める、と規定しております。 また、「グループ行動指針」において、業務を遂行するに当たっては、自らの言動がお客様のため、会社のため、株主のため、取引先のため、そして社会のために役に立つものであるかを常に意識し実践する、と規定しております。 「人材活用方針」においては、多様性を尊重し、役職員一人ひとりが高いエンゲージメントを維持して活躍できるように社内環境を整備する、と規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、建設業を中核とした事業を通じてサステナビリティ課題の解決を図るというサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)を実現し、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ことをサステナビリティの基本方針としております。 環境保全に関しては、グループ長期環境目標「TAISEI GREEN TARGET 2050」において、3つの社会(脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会)と2つの個別課題(森林資源・森林環境、水資源・水環境)について目標を定め、その達成に向けて様々な取り組みを進めております。 また、グループ行動指針に「地域社会とのコミュニケーション」と「社会との共栄」を掲げ、良き企業市民として社会との対話と協調を図るとともに、社会の持続的成長に貢献することを目指しております。 具体的な取り組みについては、当社ウェブサイトに掲載しております。 <a href="https://www.taisei-sx.jp/">https://www.taisei-sx.jp/</a>
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	サステナビリティ基本方針 マルチステークホルダー方針 環境方針 情報開示方針 調達方針 人権方針 コーポレートガバナンス基本方針 IR方針 人材活用方針(ダイバーシティ&インクルージョン方針) を策定しております。

女性社員が自己の能力を最大限に発揮し、より一層活躍できる職場環境を目指し、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画として、「2025年までに女性管理職者数を10倍以上にする(2015年度比)」「技術系社員に占める女性の割合を2030年までに15%以上にする」「2024年までに新卒採用に占める女性の割合を25%以上、2030年までに30%以上にする」という目標を掲げ、達成に向けた取り組みを実施していきます。  
また、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」ことを目指す「#HereWeGo 203030」(一般社団法人 日本経済団体連合会)に賛同し、ダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組みを推進しております。

## 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

当社は、業務を適正かつ効率的に執行していくための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「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」を次のとおり定めております。

決議の具体的な内容

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
  - (1) 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。
  - (2) 法令等違反行為に対する役職員の懲戒等の厳正化・談合行為防止のための業務体制整備・企業倫理ヘルプライン制度の適切な運用等、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及び自部門監査(自己監査)の実施等により、役職員等一人ひとりの自覚・自律性を高め、コンプライアンスの徹底を図る。
  - (3) 総務部は、各部門のコンプライアンス活動を指導し、監査部は、各部門との連携を通じて、内部監査の実効性を確保する。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
  - (1) 取締役の職務の執行に関する情報の適正な記録・保存、情報漏洩・不正使用の防止、及び情報の有効活用のために、情報に関する諸規程を体系化し、会社の情報の適正な管理体制を整備する。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
  - (1) リスク管理体制の整備に関する基本方針のもと、品質・安全・環境・コンプライアンス・情報・損益等の主なリスクに対応するための適正な管理体制を整備する。
  - (2) 緊急時・大規模災害発生時の対応については、事業継続性を含めた有事の管理体制を整備する。
  - (3) 各部門は、リスクマネジメント教育の実施等により、組織的なリスクマネジメント能力の向上を図る。
  - (4) 総務部は、全社的なリスクに関するマネジメントを推進し、監査部は、内部監査を通じてリスク管理体制の継続的改善への取り組みを促進する。
4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
  - (1) 業務執行の意思決定機関として経営会議を設置し、機動的な業務執行を可能とするため執行役員制度を採用するとともに、取締役会委員会制度や社外取締役制度により、取締役会審議の活性化・実質化と監督機能の強化を図る。
  - (2) 経営環境の変化に対応し、意思決定の迅速化や職務執行等経営の効率化を図るために、意思決定基準・職務権限規程等を整備する。
5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制
  - (1) グループ運営に関する基本方針、運営要綱に基づき、グループ各社から当社への報告につき定める規程がグループ各社において整備されることを推進する。
  - (2) グループ各社の事業特性に応じ、品質・安全・環境・コンプライアンス・情報・損益・大規模災害等の主なリスクに対応するための社内規程が、グループ各社において整備されることを推進し、グループ各社におけるリスクマネジメント体制を構築する。  
また、監査部によるグループ各社の内部監査・法務部等によるグループ会社連絡会議等の実施のほか、グループ各社に対するリスクマネジメント教育の実施を促進するとともに、グループヘルプラインの設置等を通じて、グループ各社のリスクマネジメント体制の実効性を確保する。
  - (3) グループ全体における各社の機能・役割を明確化し、グループ各社の事業特性や規模に適した機関・組織設計の支援や、グループ内での経営資源の有効活用を図る等、グループ各社の事業への支援・指導及び連携を促進する。  
また、グループ各社との意思疎通の円滑化を図り、グループを取り巻く技術・生産・営業・取引等の諸問題への対応に関する相互理解と協調を促進するために、グループ会社社長点検等を随時実施する。
  - (4) グループとして、理念(追求し続ける目的、目指す姿)・スピリット(グループ全役職員が大切にしている考え方)・行動指針(組織としての行動の基本原則、及びグループの役職員等が積極的に実践すべき又は厳守すべき行動・判断の基準)をはじめとするルールを共有するとともに、グループ各社の事業の特性に応じた社内規程整備を推進し、コンプライアンス体制を構築する。  
また、監査部によるグループ各社の内部監査・法務部等によるグループ会社連絡会議等の実施のほか、グループ各社に対するコンプライアンス教育の実施を促進するとともに、グループヘルプラインの設置等を通じて、グループ各社のコンプライアンス体制の実効性を確保する。
6. 監査役職務を補助すべき使用人に関する体制、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
  - (1) 監査役職務執行を補助する専任の組織としての監査役業務部の部員の任命・異動・評価等については、事前に監査役と人事部長が協議する。
  - (2) 各部門は、監査役業務部の部員に対する監査役からの指示の実効性が確保されるよう適切に対応する。
7. 監査役への報告に関する体制及び当該報告をした者が不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
  - (1) 監査役が社内及びグループ各社における内部統制の実施状況等を監査するため、役職員等又はグループ各社の役職員等若しくはこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告すべき事項を定め、以下の体制を整備する。
    - 1) 監査役が役職員等からいつでも報告を受けられることができる体制
    - 2) 監査役がグループ各社の役職員等又はこれらの者から報告を受けた者からいつでも報告を受けられることができる体制
    - 3) 企業倫理ヘルプライン及びグループヘルプラインにより役職員等又はグループ各社の役職員等の法令等違反行為を監査役へ報告する体制

(2)前項の報告をした者が、当該報告をしたことを理由として、不利な取扱いを受けないことを確保する体制を整備する。

8. 監査役の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項及びその他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1)取締役は、監査役がその職務の執行について生じた費用の請求をした場合には、監査の実効性を担保するべく適切に対応する。
- (2)代表取締役が監査役と定期的会合を持つことにより、監査役監査の環境整備の状況・監査上の重要課題等について意見交換を行い、相互の意思疎通を図る。
- (3)監査役と監査部との連携について監査役と監査部長との間で書面を交わし、また監査部及び会計監査人が監査役と定期的会合を持つ等、監査役と緊密な連携を図る。

9. 財務報告の適正性を確保するための体制

- (1)財務報告の適正性を確保するための必要な内部統制体制を整備する。

## 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

当社は、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方として、「グループ行動指針」に反社会的勢力・団体に対して毅然とした態度で対応し、不当な要求には応じないことを明記しており、その整備状況は次の通りです。

1. 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況

対応統括部署は、本社においては総務部総務室、支店においては管理部総務室又は管理室としております。また、不当要求防止責任者については本社及び各支店管理部門に1名以上配置しております。

2. 外部の専門機関との連携状況

必要に応じて所轄警察署、暴力追放運動推進センター等関連諸団体や、弁護士等と連携の上で対応しております。

3. 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

常時所轄警察署や、所属している地域の暴力追放運動推進センター等への報告や相談による情報収集を行うとともに、収集した情報については随時更新し、厳正に管理しております。

4. 取引業者との契約に使用する契約約款の整備状況

反社会的勢力・団体との取引を根絶するため、当社が取引業者との契約に使用する契約約款に、暴力団排除条項を導入しております。

5. 対応マニュアルの整備状況

当社イントラネット内で対応マニュアルを掲載し、役職員全体に反社会的勢力に対するスタンス、対応方法等について周知しております。

6. 研修活動の実施状況

役職員に対して危機管理研修や、eラーニング等を用いた教育を随時行っており、その中で反社会的勢力排除の徹底を教育することに努めております。

## 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

なし

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

【当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況】

当社は、金融商品取引法その他関係法令及び証券取引所の諸規則を遵守し、正確かつ公平な情報開示を適切に行えるよう添付の模式図のとおり社内体制を整備しております。

開示情報取扱責任者は、開示担当部門に対し、所管部署より報告を受けた各種会社情報について次の2点を中心に確認点検を実施するよう指示しております。

1. 実施時期

所管部署において生じた事象について、その都度

2. 点検ポイント

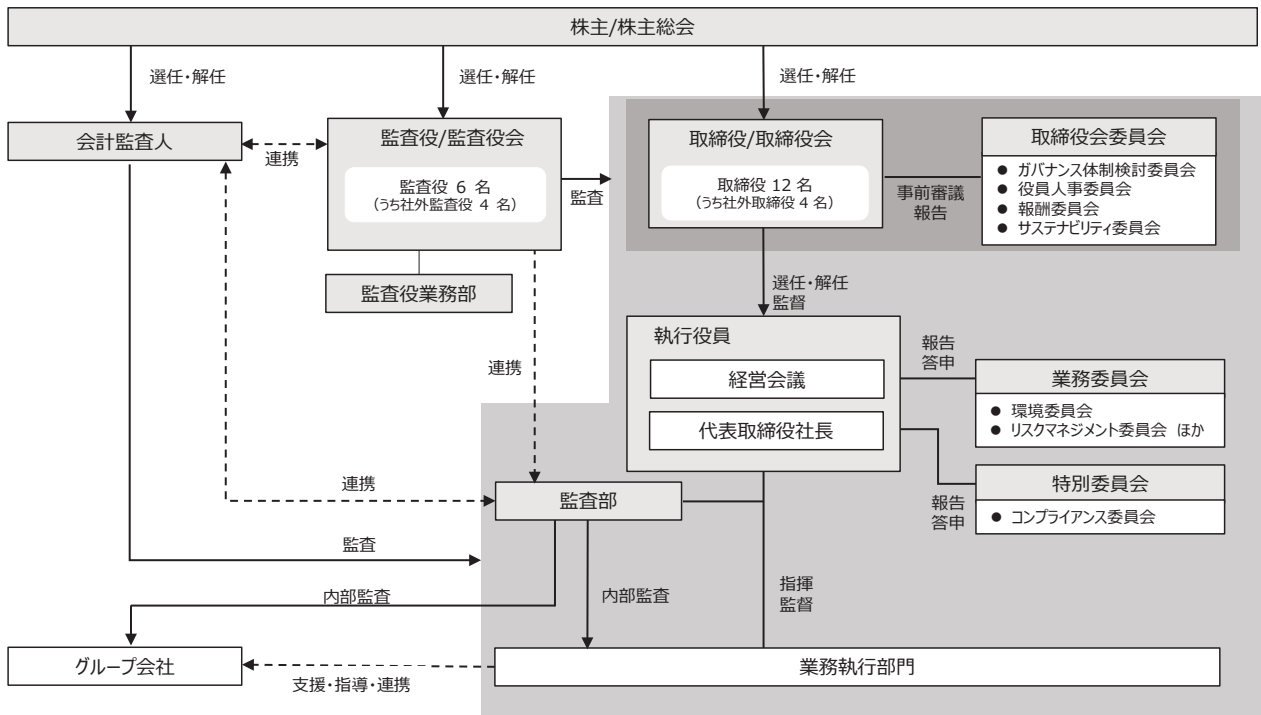
(a) 報告されている内容が適時開示に係る規則に照らし適切であるか。

(b) 報告書の提出時期が適切であるか。

なお、事象によっては、タイムリーディスクロージャーの重要性を勘案し、管理本部長の承認により適時開示を行い、その後速やかに経営会議及び取締役会に報告する場合があります。



【参考資料：ガバナンス体制の概要模式図】



【参考資料：適時開示体制の概要模式図】

