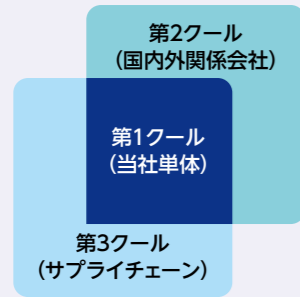


間)を特定しました。

③人権デュー・デリジェンスは第1ルールにて当社単体、第2ルールにて国内外関係会社をそれぞれ対象として実施しました。今後、協力会社にまで対象範囲を拡大し、サプライチェーン全体の人権侵害リスクを特定するとともに、調査結果を分析し、当社にとって重要な人権課題から優先順位を付けて是正措置を講じます。



④人権教育を含む人権への取り組みをマネジメントシステムとして構築します。

⑤当社における人権尊重の取り組み状況を、当社Webサイト等を通じて開示し、ステークホルダーとのエンゲージメントを推進します。

WEB 人権尊重への取り組み

▶苦情処理メカニズムの構築

国連指導原則が定める苦情処理メカニズムの有効性を確保するための8要件に基づき当社の既存メカニズムを見直し、当社Webサイトからの救済窓口へのアクセス方法を見直しました。

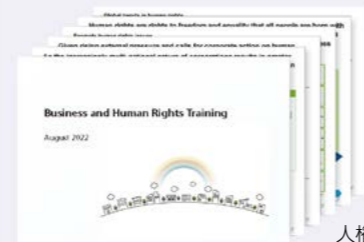
WEB 総合お問い合わせ

▶人権教育

当社では従業員の人権尊重に対する理解を深めるために継続的に人権教育を行っています。

「ビジネスと人権」をテーマに、すべての役員と従業員向けにe-ラーニングによる教育を行うとともに、同コンテンツを英文に翻訳し、海外ローカルスタッフ向けにも教材として提供しています。

その他、新入社員を対象とした人権啓発教育、全社員を対象としたコンプライアンス教育やハラスメント教育を定期的実施しています。今後も継続的な教育と啓発を通して、人権方針や人権尊重の考え方を当社に浸透させていきます。



人権教育テキスト

15 公正な取引の推進 / 17 サプライチェーンにおけるESGへの配慮

▶CSR調達方針の展開

企業行動憲章を調達業務において展開するための基本方針として2020年4月に「CSR調達方針」を制定しました。「CSR調達方針」では当社が調達業務において実践する事項、および対等なパートナーである取引先に求める事項を定めています。当社を含むサプライチェーン全体が調達業務において公正な事業活動を遂行することは、当社の事業活動に関係するすべてのステークホルダーからの要請でもあります。

「CSR調達方針」を展開するため、マネジメントシステム文書として「調達管理規定」を定めています。作業所では「CSR調達方針」への対応状況を考慮して取引先を選定し、安全衛生協議会等で「CSR調達方針」の周知を図っています。また取引先からの見積提出には「CSR調達方針」への賛同を条件とし、契約約款にも「CSR調達方針を遵守する」ことを明記しています。新規取引先に対しては「CSR調達方針」に配慮することを求め、同意を得た場合に取引を開始しています。

WEB CSR調達方針

▶パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」は、内閣府と中小企業庁が主体となり、中小企業の事業継続と取引適正化を推進するために2020年5月に導入された制度です。企業は①サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携、②親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく「振興基準」)の遵守、を含む「パートナーシップ構築宣言」を行い、公益財団法人全国中小企業振興機関協会のポータルサイトで公表されます。

当社は2022年3月に「三井住友建設CSR調達方針に基づき、サプライチェーン全体で社会との共存共栄を図る事業活動を展開」することを含む「パートナーシップ構築宣言」を行っています。

WEB パートナーシップ構築宣言

コーポレートガバナンス

WEB コーポレートガバナンス報告書

基本的な考え方

当社グループは、効率的で公正な経営体制を構築し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上により、株主の皆さまならびにお客さま、地域社会、従業員等すべてのステークホルダーとの親密な関係を維持し、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、以下の5点をコーポレートガバナンスの基本方針としています。

この基本方針のもと、企業集団としての適切な内部統制システムを構築・運用し、継続的にコンプライアンス体制の整備・強化に取り組み、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクに対し、迅速かつ的確な対応を行っています。

1. 迅速な経営意思決定
2. 戦略性の高い組織設計
3. 企業行動の透明性、合理性の確保
4. 適切な内部統制システムの整備
5. 適正なディスクロージャーによるアカウンタビリティの履行

コーポレートガバナンス強化のための取り組み

コーポレートガバナンス・コードの改訂、東京証券取引所の市場再編など、コーポレートガバナンスを取り巻く環境が大きく変化する中で、当社の取締役会は、2021年6月から独立社外取締役を4名体制とし、取締役会に占める独立社外取締役比率を3分の1以上としています。また、コーポレートガバナンスの強化に向けて、取締役会の機能強化・実効性の向上を図るための諸施策について、取締役会で議論を重ね、実行に移

しています(P.61「取締役会の実効性評価の概要」参照)。

国内の大型建築工事の度重なる損失発生を受け、2023年5月に中期経営計画2022-2024の見直しを行いました。加えて、中長期的な企業価値向上に向け、コーポレートガバナンスのさらなる強化を図るべく、政策保有株式の縮減、取締役会の監督機能の強化、外部有識者による調査委員会の開催を実施していくこととしました(P.18「企業価値向上に向けて」参照)。

三井住友建設のコーポレートガバナンス改革の変遷

	2003年	2014年	2016年	2018年	2019年	2021年	2022年
取締役総数	14名	9名	9名	10名	9名	9名	9名
取締役*1		1名	2名		3名	4名	
(女性取締役)		(1名)					
実効性評価			5月	取締役会の実効性評価開始			
監督と執行の分離	4月(合併時) 執行役員制度導入			11月 社外取締役が指名・報酬諮問委員会の議長に就任			
社外監査役	4月(合併時) 3名*2						
役員報酬				6月 株式報酬制度導入			4月 業績連動報酬(金銭)導入
委員会			1月 指名・報酬諮問委員会設置				
株式上場市場			東証一部 大証一部(～2008年5月まで)				4月 プライム市場へ移行

*1 各年6月の定時株主総会終了時点

*2 株式会社の上場に関する商法の特例に関する法律第18条1項(廃止施行:2006年5月1日)に基づく

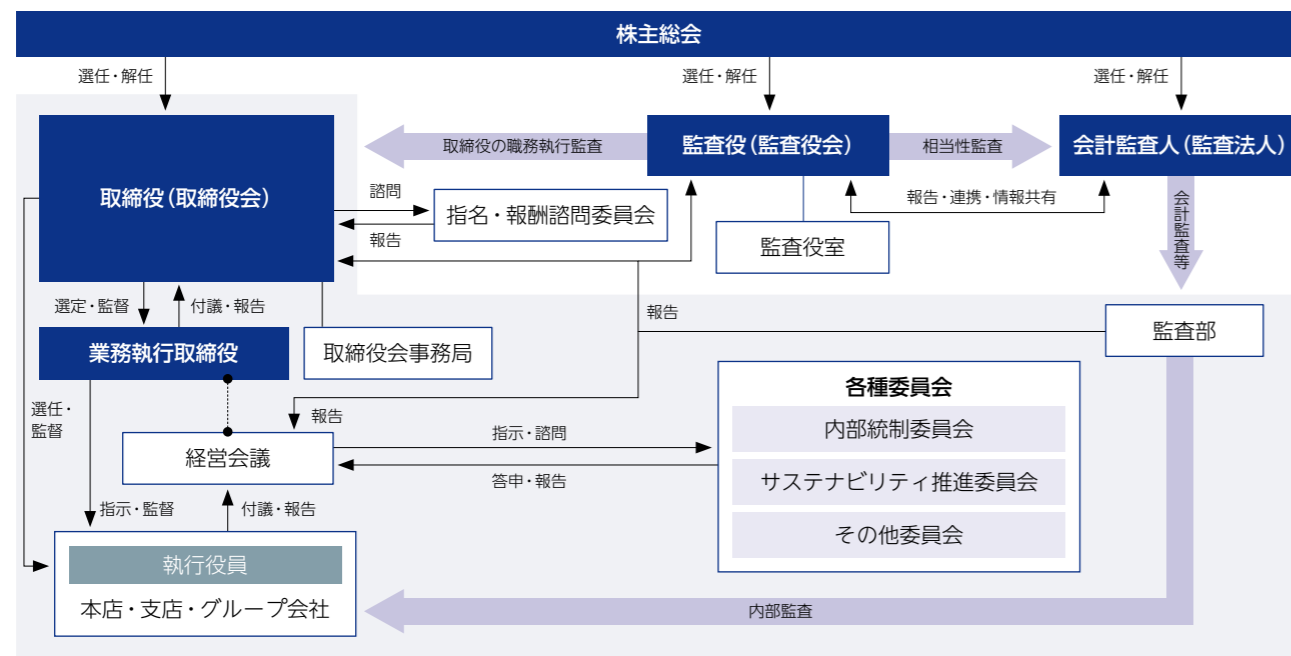
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制(機関設計)

当社は、業務執行とこれに対する監視・監督のそれぞれの機能が十分に発揮される制度として、監査役制度および執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・監督」、執行役員による「業務執行」、監査役および会計監査人による「監査」の区分による組織体制のもとで運営しています。また、社外監査役に加えて社外取締

役を選任し、取締役会の意思決定機能および監督機能を強化するとともに、企業経営の透明性、公共性を高めるため、監査役会設置会社の監視機能に加え、取締役会の諮問機関として社外役員が構成員の過半数を占める指名・報酬諮問委員会を設置しています。

コーポレートガバナンス体制



取締役会 2022年度17回開催

取締役選任にあたっては、当社は国内外の土木事業、建築事業を主体とした総合建設会社であるという観点から、両事業に対する相当程度の知見を有する者を選任することとしています。加えて、東京証券取引所プライム市場に上場する企業として事業活動を遂行するにふさわしい体制を維持する観点から、ガバナンス、

資金調達、企業管理に精通した者をジェンダーや国際性の面を含む多様性に考慮してバランスよく取締役会の構成員とすることとしています。また、員数については、現状の売上高・事業内容を鑑みて判断していきます。

監査役会 2022年度14回開催

監査役会は、すべての監査役により構成され、原則として毎月1回、また必要に応じ随時開催しています。監査の方針、業務および財産の状況の調査方法、その他の監査役の職務の執行に関する事項を決定するとともに、各監査役が実施した監査の状況および結果について報告を受け、監査に関する重要事項の協議・

決議を行っています。

監査役直属の監査役室を設置し、監査役の職務を補助する専属の使用人を2名配置しています。補助使用人に対する指揮命令権は監査役のみが有し、補助使用人はすべての取締役からの独立性が保障されています。

指名・報酬諮問委員会 2022年度9回開催

役員人事・役員報酬についての透明性・公平性を確保し、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会にて、当社の役員報酬体系および役員人事について、独立性、客観性の観点

から慎重に検討の上、適切な助言・意見陳述を行い、取締役会にてその助言・意見を参考に、個別の報酬および役員の人事について決定します。

会長、社長、社外取締役および非常勤の社外監査役を構成員としています。

取締役会の実効性評価の概要

コーポレートガバナンス・コード(補充原則4-11③)に基づき、取締役および監査役に取締役会の実効性に関する現況評価、さらなる改善に向けた助言・意見を求め、その

結果の概要を開示し、取締役会の実効性の向上に資するように努めています。2022年度の取締役会評価の分析・評価の概要は以下のとおりです。

1 2022年度の分析・評価の方法

(1) 第三者機関によるアンケートの実施

2022年度の分析・評価にあたっては、第三者の視点から客観的に当社の位置付けを認識することを目的として、第三者機関に対し以下の事項の無記名アンケート(各設問に対する評価点の記入と、自由意見記入欄に対する意見の記入)の設問の設定・集計を実施し、それらを総合的に分析したレポートの作成を委託しました。

〈アンケートにおける回答項目(概要)〉

- ・取締役会の構成
- ・取締役会の運営
- ・取締役会の議論
- ・取締役会のモニタリング機能
- ・社内取締役のパフォーマンス
- ・社外取締役のパフォーマンス
- ・取締役・監査役に対する支援体制
- ・トレーニング
- ・株主(投資家)との対話
- ・自身の取り組み等

(2) 取締役会における評価

評価にあたっては、第三者機関の分析レポートを参考に、取締役会において、分析・評価いたしました。

2 2022年度の分析・評価結果の概要

(1) 全般

アンケートの回答結果から、取締役会全体としての実効性については、概ね確保されていると認識しております。

(2) 改善に努めた結果、肯定的な評価が得られた事項

2022年度における取締役会は、臨時を含め、計17回開催いたしました。取締役会の運営や支援体制の改善が進み、取締役会では、自由闊達な議論や意見交換がなされているものと認識しております。

(3) 今後の改善に向けた意見等

一方、以下の事項については、取締役会機能の更なる向上と重要な経営課題の審議の充実を図るため、引き続き改善に努めていくことを共有いたしました。

- ①取締役会の構成については、当社の経営戦略に照らして議論していく。
- ②国内外の関係会社を含む、グループ全体のリスク事象への対処等について、適時の状況把握と十分な議論を行い、モニタリングしていく必要がある。
- ③経営戦略上の重要課題の審議の充実を図るための取締役会の運営や支援体制、役員のトレーニングについて、更なる改善に努める。

コーポレートガバナンス

役員報酬

取締役の報酬等は、指名・報酬諮問委員会における役員報酬体系・水準等の協議を経て、取締役会の決議により決定し、監査役の報酬等は監査役の協議により決定しています。

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬としての金銭報酬と、株価変動のメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲をより一層高めるための中長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬により構成されています。基本報酬（金銭報酬）は月例報酬とし、役位ごとの役割のほか、経営環境、業績、同業他社の報酬水準、従業員に対する処遇との整合性を考慮して適切な水準を定めることを基本としています。

また、2022年4月22日開催の取締役会において、取締役（社外取締役を除く）の報酬として、従前の基本報酬としての金銭報酬、および中長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬に加えて、2019年6月27日開催の定時株主総会で決議された取締役の報酬限度額の範囲内にて業績連動報酬としての金銭報酬の

導入を決議しました。業績連動金銭報酬は、会社業績を示す指標を基礎として決定します。評価指標は、評価対象期間の平均連結営業利益、ESGに関する社外評価、および人事関連指標の目標への達成度合いをその内容とします。

社外取締役については、独立性を担保する観点から金銭報酬のみとし、優秀な人材の確保ならびに独立役員としての監視・監督および監査機能を有効に機能させることを考慮し、相当な水準を定めることを基本としています。

なお、取締役の報酬限度額は、以下のとおりです。

1. 2019年6月27日 定時株主総会決議

- 金銭報酬 年額総額450百万円以内（うち社外取締役80百万円以内、使用人兼務取締役の使用人分給与を含む）

2. 2018年6月28日 定時株主総会決議

- 上記1の報酬の別枠として、社外取締役を除く取締役に對し譲渡制限付株式の割当のための報酬等として支給する金銭報酬債権年額総額60百万円以内

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	員数 (名)	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	非金銭報酬	業績連動報酬
取締役(社外取締役を除く)	6	244	176	26	41
監査役(社外監査役を除く)	2	39	39	—	—
社外役員	8	86	86	—	—

(注1) 期末現在の株主総会決議による報酬限度額は、取締役年額総額450百万円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与を含む）および譲渡制限付株式報酬として支給する金銭報酬債権年額総額60百万円以内、監査役年額総額108百万円以内です。

(注2) 非金銭報酬として、社外取締役を除く取締役に對し譲渡制限付株式報酬を支払っています。

(注3) 使用人兼務取締役(2名)の使用人給与相当額は上表支給額とは別枠であり、その額は12百万円です。

(注4) 期末現在の取締役は9名(うち社外取締役4名)、監査役は5名(うち社外監査役3名)です。

役員の選任・解任

社長作成の役員人事の原案は、独自に定めた「役員選任基準」に照らし、指名・報酬諮問委員会において、選任に係る透明性等を確認し、妥当性・合理性を評価します。取締役会は指名・報酬諮問委員会の評価を参考にして、役員人事を決議します。

また、経営陣幹部を任期途中で解任する場合は、独

自に定めた「最高経営責任者等解任基準」もしくは「役員解任基準」に照らし、指名・報酬諮問委員会において、客観性・適時性・透明性を確認のうえ、妥当性・合理性を協議します。取締役会は指名・報酬諮問委員会の協議結果を参考にして、解任を決議します。

後継者の育成

後継者人事に関しては、後継者要件・選定プロセス・

育成計画等を明確にした「後継者承継プラン」を独自に

定めており、社長作成の後継者人事の原案については、同プランに照らし、指名・報酬諮問委員会において、選定に係る透明性・公正性・適時性を確認のうえ、妥

当性・合理性を評価します。取締役会は指名・報酬諮問委員会の評価を参考にして、後継者人事を決議します。

政策保有株式

当社グループは、投資先企業との取引関係強化により企業価値の向上を図る政策保有株式を保有しています。取締役会は、個別の政策保有株式について、保有の目的、便益、リスクの資本コスト等を含む経済合理性や将来の見通し等を検証します。

検証の結果、保有の意義が薄れた株式については売

却により縮減する方針としています。2022年度に当社グループ保有の8銘柄(388百万円)を売却しました。


また、2024年度までに政策保有株式残高を2022年度比50%まで縮減し、早期に連結純資産比率を20%以内とし、将来的には10%以内を目指してまいります。なお、みなし保有株式は保有していません。

内部統制システム

当社は、「内部統制システムに係る基本方針」を多年度にわたる継続的取り組みの基本方針と捉え、毎事業年度に見直しています。また、四半期毎に内部統制委員会で進捗状況および運用上の問題点等の是正・改善状況ならびに講じられた再発防止策への取り組み状況を報告し、運用状況をモニタリングしています。その結果を取締役会へ報告することにより、適切な内部統制

システムの構築・運用に努めています。

「内部統制システムに係る2023年度基本方針」については、コーポレートガバナンス報告書の「Ⅳ内部統制システム等に関する事項」の「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」をご参照ください。

 内部統制システムに係る2023年度基本方針

社外取締役メッセージ



菅本 前雄

社外取締役

総務・法務・人事部門を歴任して培った経営に関する豊富な経験を当社の経営に活かしている。

株主価値を持続的に向上させるべく、ガバナンスを効かせる

株主価値の維持向上に近道はありません。愚直に企業活動に取り組み続けることこそが、株主価値の持続的向上を可能なものにすると考えています。そして、企業行動の規範の一つであるコーポレートガバナンス・コードを、常に照査しながら、前進しなければなりません。一方でコードに絡み取られるのではなく、独立した経営主体として適切・健全に経営を行うことによって、ステークホルダーの付託に応える必要があります。私は、この「適切・健全な経営」を行うことが『ガバナンスを効かせる』ことだと考え、あらゆる局面で、どのような役割を果たすことが可能かを常に意識して取り組んでいます。

ガバナンスに対する無知・無意識が、もし組織の奥底に引き継がれているとしたら、日頃の企業活動は甘えたものとなり、緊急の際に適切な対応の妨げとなってしまいます。また組織内で「温度差」があれば、モチベーションの低下を招くこととなります。表面的なガバナンスだけでは無力であり、機能し得ません。全社員が一体となって「浸透・共有」することが不可欠であり、それぞれの場面で「愚直」にその実現を図るべきと考えています。

当社が直面している課題は容易なものではありません。企業価値・株主価値の維持向上のため、ガバナンスの効いた適切・健全な事業活動の道を一步ずつ進むため、社外取締役としての『役割』を果たさなければいけないと思っています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

建設業法パトロール

2016年1月に当社施工の横浜市所在マンションの事案に関連して、国土交通省関東地方整備局から建設業法に基づく指示処分を受けたことを踏まえ、各支店においては、管轄する作業所を対象とした「建設業法パトロール」を継続しています。パトロールでは、技術者の配置などについて、下請業者も含めた建設業

法の遵守状況の確認や指導を行うとともに、パトロールの結果や課題などを全店で情報共有し、「生産システム改善委員会」の下部組織である「施工体制改善小委員会」において、必要な諸施策の検討・立案・推進などを行っています。

コンプライアンス教育

法令遵守の周知徹底と意識向上を図るため、経営トップより役員・社員に対してコンプライアンスに関するメッセージを発信するとともに、コンプライアンス年度教育計画を毎年策定し、法務部が中心となり、役員・社員を対象にコンプライアンス教育を実施しています。内容としては、建設業法や独占禁止法を中心としつつ、各職種・階層または各部署のニーズを踏まえ、契約不適合問題、下請法、個人情報保護法、

倒産法制、贈収賄など、広範なテーマを取り上げ、各種会議、職種・階層別教育、新入社員研修、キャリア採用時研修などの場やe-ラーニングを利用して、教育を実施しています。

また、グループ会社については、経営幹部などに対するコンプライアンス教育を実施し、各社内で教育内容の周知展開により、企業倫理とコンプライアンス経営の理解・浸透を図っています。

公正な取引の推進

当社は、公正な取引を推進するため「談合排除プログラム」を制定し、「談合行為の完全排除・禁止」を全役員・社員に周知徹底しています。

このプログラムは、「談合行為の完全排除・禁止」のために、①経営トップの明確かつ揺るぎのない「完全排除・禁止」姿勢、②社内遵守・監視体制の構築、③役員・社員の理解と高い遵守意識とが、三位一体として維持されることが肝要であると位置付け、これらを明文化したものです。

当社役員・社員は、このプログラムに基づき、「談合を行わない・談合に関与しない」旨を誓い、毎年4月に誓約書を会社宛に提出しています。また、グループ会社においても、各社での「談合排除プログラム」を制定し、各社内で周知徹底を図っています。

談合排除誓約書徴収率

2021年度の目標	2021年度の実績	2022年度の目標	2022年度の実績
100%	100%	100%	100%

i-メッセージ(内部通報制度)

「内部通報者保護規則」に基づき内部通報制度を運用しています(i-メッセージ)とは、内部通報制度とハラスメント相談窓口制度の総称です。

当社グループ会社を含めた通報案件は、通報者の保護に配慮しながら、顧問弁護士とも緊密に連携をとり、

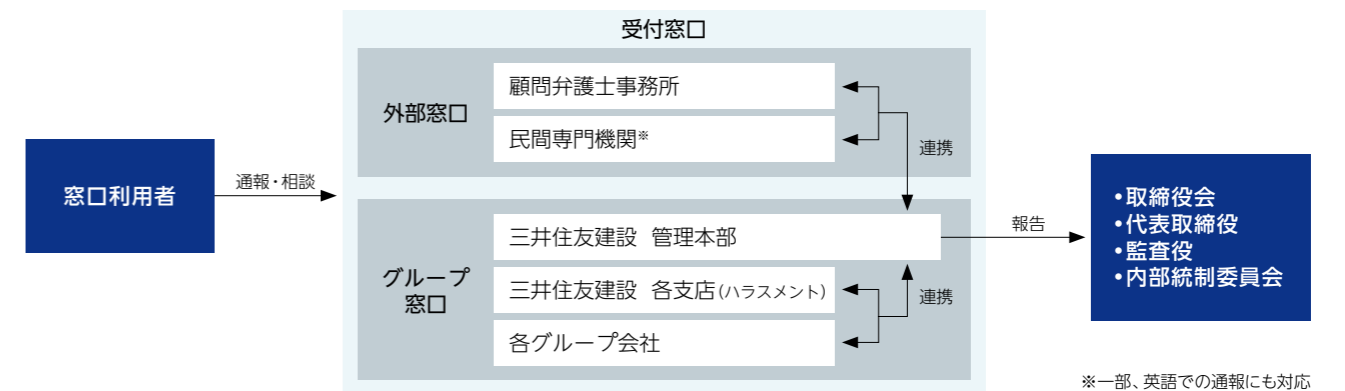
適切かつ必要な対応をタイムリーに行っています。問題点が発見された場合には、是正措置や再発防止策を講じるとともに、社内規則に則り関係者に対し必要な措置を行っています。

人権啓発、ハラスメント対策

新入社員を対象に、人権啓発教育を毎年実施しています。ハラスメント相談窓口として本店人事部と各支店管理部に、それぞれ男女1名ずつ以上の担当者を配

置し、相談窓口の担当者が変更になった場合には、相談窓口向けの教育を実施しています。

i-メッセージ(三井住友建設グループ内部通報制度・ハラスメント相談窓口制度の総称)



リスク管理体制

当社グループは、“リスク”を最終的に損益悪化によって組織目標の達成を阻害する要因と捉え、「リスク管理規則」に基づくリスク管理体制の構築・運用とその改善を継続することによりリスク管理の実効性を高め、当社グループの事業運営に影響を及ぼす恐れのあるリスクの低減を徹底しています。また、全社的な視点でリスク管理を統括・推進し、各部門各部署におい

て主体的なリスク対応を促進するための体制および仕組みづくりに努めています。

そして、人的・物的損害あるいは社会的信用の失墜などにより、当社の経営または事業活動に重大な影響を与えるリスクが顕在化した場合、もしくは顕在化する可能性がある場合には、「危機管理規則」に基づき、適切に対応策を展開します。

事業継続計画(BCP)

建設事業を通じて安全・安心を提供する重要な社会的責務を負っていることを深く認識し、災害発生時には事業活動の重要な機能の維持・継続に努め、被災地および社会資本の復旧・支援活動を迅速に行うためにBCPを策定しています。

- ①2022年度は、当社各支店の管轄エリアに甚大な被害をもたらす大規模地震の発生を想定したBCP

- 訓練を実施しました。
②大規模地震発生時に、各支店に設置された現地対策本部、事務局および各班のメンバーが事業継続計画に沿って初動から復旧への対応がとれるよう訓練を実施しました。
③計画や課題の検証および検討と大規模災害への対応力の向上を図りました。

海外における安全対策

海外勤務者(帯同家族を含む)や出張者の緊急時における安全確保のために、「海外危機管理マニュアル」「海外安全対策マニュアル」を制定しています。また、海外事業に携わるローカルスタッフも含めた安全を確保するための施策の検討・立案・推進および体制の維持を図ることを目的に「海外安全対策委員会」を設置

し、テロ事案への対応など、必要に応じ随時開催しています。なお、テロ事案などへの対応については、専門の危機管理コンサルタント会社と危機管理に関する契約を締結し、危機管理体制のさらなる強化を図っています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

リスク管理の体制とプロセス

当社グループは、リスクを最終的に損益悪化によって組織目標の達成を阻害する要因と捉え、「リスク管理規則」に基づくリスク管理体制の構築・運用とその改善を継続することによりリスク管理の実効性を高め、当社グループの事業運営に影響を及ぼす恐れのあるリスクの低減を徹底しています。

リスク管理の基本体制として「3ラインモデル」を採用しています。リスクに直接対応する部門（第1ライ

リスクの選定方法

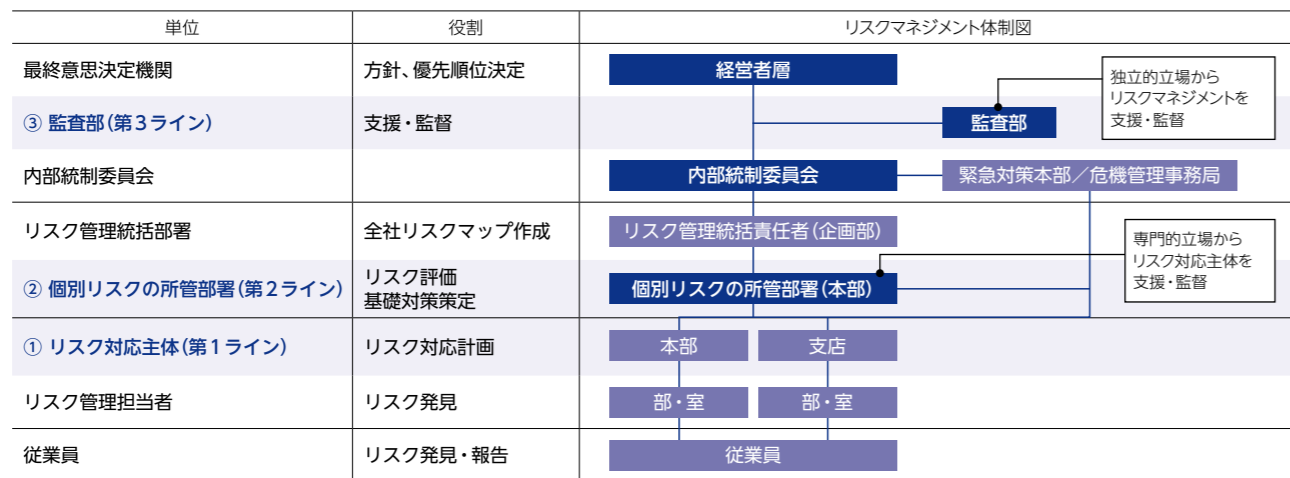
個別リスクの所管部署（第2ライン）は所管するリスク項目に関してリスクに直接対応する部門（第1ライン）に対し、発生頻度、経営への影響度、脆弱度の3つの基準で点数化し、評価しています。この評価に基づき、リスクに直接対応する部門（第1ライン）の各部門において重点的に対応すべきリスクが選定され、個別リスクの所管部署（第2ライン）は選定されたリスクに対して具体的なリスクシナリオを想定し、基本対策案を立案します。また、独立した客観的な立場から、監査部（第

3ライン）において、部門リスク管理責任者がリスク管理の運用・有効性の評価を実施し、リスク評価報告書をリスク管理統括責任者に提出し、全社におけるリスク管理状況を把握します。リスク管理統括責任者は、部門リスク管理責任者によるリスク管理体制の有効性評価および全社における統制環境に関するリスクアセスメント結果に基づき、当社におけるリスク管理体制の問題点を把握し、今後の対応策を策定しています。

3ライン) がこれらのリスクシナリオをチェックし、必要に応じて、修正・追加を実施しています。

リスク管理統括責任者は、各部門の業務プロセスに関するリスクアセスメント結果・各部門のリスクマップ、リスクシナリオ、リスク顕在化事案を参考に、全社ベースのリスクマップを作成し、全社における重要リスクと対策案の把握、リスクへの対応状況をモニタリングするという仕組みを構築・運用しています。

リスクマネジメント体制



対応が必要となる事業等のリスク

2022年度におけるリスクアセスメント結果を踏まえ、当社グループが「2030年の将来像」を目指すにあたり設定している事業戦略と基盤戦略を実行するうえで、対応が必要となるリスクとして17項目を挙げています。

有価証券報告書では、それらのリスク項目を事業環境

と事業基盤のカテゴリーに分け、かつ、各リスク項目に、最重要リスク、重要リスクを記し、各リスクが顕在化した場合に経営成績等の状況に与えるリスク内容、リスクへの対応策、戦略との関係性を記載しています。

次ページにリスク項目とリスク内容について掲載します。

事業環境(外的要因)

リスク項目	リスク内容
自然環境リスク(大災害) 最重要	地震、台風、津波、火山噴火等が発生した場合には、直接的な被害のほか、間接的な被害を受ける可能性があり、業績や財政状況に悪影響を及ぼす可能性があります。
気候変動リスク 最重要	脱炭素社会への移行に向けて、温室効果ガス排出量の上限規制や炭素税が導入された場合、施工量の制限やコスト増等により業績に影響を及ぼす可能性があります。気候変動により自然災害が激甚化傾向にあり、台風や洪水等による施工中工事への被害や施工遅延等により、業績に影響を及ぼす可能性があります。
社会情勢リスク 最重要	戦争、暴動、テロ、その他の要因による社会的混乱が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。新型の感染症等が拡大し、長期的に事業活動の停滞状況が続いた場合、業績に影響を及ぼす可能性があります。
経済リスク(景気・相場変動) 最重要	公共投資、企業の設備投資、民間住宅投資等の建設投資動向に左右され、受注工事が高が増減し、業績に影響を及ぼす可能性があります。建設物の着工から完成までは長期間に及ぶものが多く、工事施工期間中の原材料等コスト変動により業績に影響を及ぼす可能性があります。金利水準の急激な上昇および為替相場の大幅な変動等が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。取引先の信用不安や資産価値の著しい下落等が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
カントリーリスク 重要	海外ではアジア地域を中心に建設工事を行っていますが、その国の政情の変化、経済情勢の変動、現地法規制の不測の変更等によって、業績に影響を及ぼす可能性があります。
リーガルリスク 重要	事業推進にあたり、建設業法、建築基準法、環境関連法規等、多数の法規制を受けています。また、海外においても、各国における事業許可等をはじめとして、国内同様に法規制の適用を受けています。特に、建設工事を行うにあたっては、各種法規制に基づく許認可等の取得が多岐にわたり、これらの法規制が変更され、当社グループの営業活動に大きな制約が生じた場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。事業推進にあたり、契約不適合、製造物責任、特許、独占禁止法等に関する訴訟を提起される可能性があり、訴訟の動向によっては業績に影響を及ぼす可能性があります。

事業基盤(内的要因)

リスク項目	リスク内容
現場事故リスク 最重要	建設事業は、作業環境や作業方法の特性から危険を伴うことが多く、他の産業に比べ事故発生率が高くなっています。安全管理を徹底していますが、労働災害事故が発生した場合には、建設業法の監督処分や自治体等各発注機関の指名停止措置の対象となるとともに、損害賠償等により業績に影響を及ぼす可能性があります。
品質リスク 最重要	設計と異なる施工、要求品質に満たない施工、外注する協力業者の施工品質不良、作業所内各種検査や検査書類等の不適切な管理により、品質不具合が発生させることによって、社会的信頼の失墜、工期遅延に伴う追加コストの発生などにより業績に影響を及ぼす可能性があります。
瑕疵リスク 最重要	建設物の施工にあたっては、品質管理を徹底していますが、万一、当社が施工した建設物に大規模な瑕疵が存在した場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。
不採算工事の発生リスク 最重要	受注時における想定との誤りや、施工条件の変化・変更等により、受注工事が不採算となった場合には、業績に影響を及ぼす可能性があります。施工時において予算外の原価負担により利益率が低下した場合には、工事利益の大幅な下振れが発生し、業績に影響を及ぼす可能性があります。
情報セキュリティリスク 重要	事業上の機密情報や事業の過程で入手した顧客情報を漏洩した場合には、顧客や社会からの信用を失うとともに、取引の停止や損害賠償等により業績に影響を及ぼす可能性があります。
資金管理・調達リスク 重要	受注増加および工事規模の大型化に伴い工事立替資金が増加した場合、多額の資金調達が必要となり、財務状態に影響を及ぼす可能性があります。
労働環境・過重労働リスク 重要	過重労働(長時間労働)や不適切な労務管理によって当社の信用に著しい低下が見られた場合、業績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。
人材確保リスク 重要	採用や外部への人材流出抑制が人員計画どおり進められなかった場合、長期的視点から当社グループの業績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。
人権リスク 最重要	当社グループおよびサプライチェーンにおいて、人権を侵害する行為が発生した場合、社会的信頼を喪失する可能性があります。職場におけるハラスメントや労働衛生環境の悪化が生じた場合、従業員の健康やメンタルヘルスの悪化、離職率の増加に伴う社員活力の低下により、業績に重大な影響を及ぼす可能性があります。
コンプライアンスリスク 重要	法令および社内規定の遵守のためのさまざまな取り組みをもってしても、従業員の不正行為等、その内容次第で当社グループの経営成績や社会的信用に重大な悪影響を及ぼす可能性があります。
関係会社リスク 重要	関係会社におけるリスク管理体制上の不備によりさまざまなリスク事象が発生し、当社グループの経営成績や社会的信用に重大な悪影響を及ぼす可能性があります。

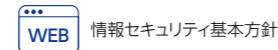
コンプライアンス・リスクマネジメント

情報セキュリティへの取り組み

先進デジタル技術を活用したビジネスや社会の変革(DX)、さらにはワークスタイルまでも大きく変化する時代の中、当社もスマートワーク環境の整備に伴って、サイバー攻撃リスクへの対応や情報漏洩事故防止のために、セキュリティ対策を強化しています。年々巧妙化する政府や企業をターゲットにした「標的型サイバー

攻撃」など今後も多様化・複雑化する情報セキュリティの脅威に対し、パソコンやサーバーにおける不審な挙動を検知し、封じ込め等の迅速な対応を実現するEDR※1による24時間監視を実施しています。

※1 EDR:Endpoint Detection and Responseの略



情報セキュリティに関する教育

人事関連 採用からフォロー

●新入社員と3年次社員へのISMS教育	対面(ZOOM会議) 受講率100%
●キャリア採用社員向けISMS教育	対面(ZOOM会議) 受講率100%
●派遣採用ISMS教育(随時)	法務部主導の各主管部門にて展開

ISMS定期教育

●ISMS上期従業者教育	e-ラーニング 受講率100%
●ISMS下期従業者教育	e-ラーニング 受講率100%
●ISMS情報セキュリティ管理者教育	e-ラーニング 受講率100%

海外含むグループ向け教育

●関係会社ISMS教育 夏・冬	対面(ZOOM会議) 受講率100%
●海外拠点ISMS教育	対面(ZOOM会議) 受講率100%

その他(法務部主催会議への参加)

●法令遵守責任者および担当者向け会議ISMS教育	対面(ZOOM会議)
--------------------------	------------

グループ(海外、関係会社)グローバルなセキュリティシステム統制

海外を含むグループ全体へEDRを導入し、また、モバイル化やテレワークの浸透などに伴い、自宅から外出先等のさまざまな場所からでも、社内と同一のセキュリティ水準の通信環境を実現できるクラウドプロ

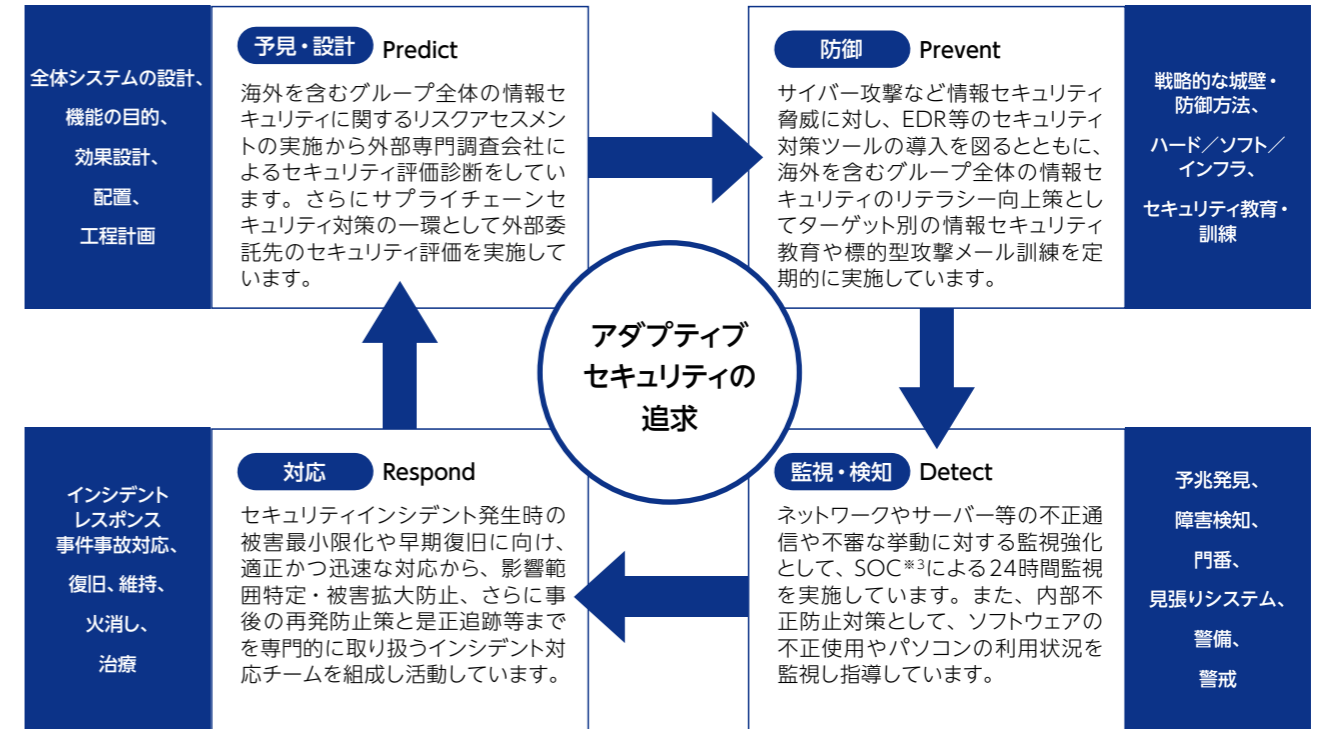
キシの導入によるセキュアなネットワーク環境の構築に注力しています。今後も、アダプティブセキュリティの4要素を軸に、グローバルでのセキュリティレベル向上を継続的に目指します。

アダプティブセキュリティの追求

当社では、ISO27001(ISMS)の外部認証を継続取得し、要求事項に準じ全社で掲げる情報セキュリティ目標をもとに、情報セキュリティの確保と運用、継続的な改善に取り組んでいます。また、2021年4月に情報セキュリティに関する専門組織「情報セキュリティ管理室」を設置し、急速に進展するデジタル化に対応しながら、

さらなるセキュリティ強化に向け、「アダプティブセキュリティ※2」を採用しました。この実現に必要な4つの要素となる「Predict(予見・設計)、Prevent(防御)、Detect(監視・検知)、Respond(対応)」ごとに強化施策を展開しています。

※2 アダプティブセキュリティ:ガートナー社(IT分野を中心とした調査・助言を行う企業)が提唱する、目的と状況に応じた柔軟に対処するセキュリティ



※3 SOC:Security Operation Center(セキュリティオペレーションセンター)、24時間365日体制でネットワークやデバイスを監視し、サイバー攻撃の検出や分析、対応策のアドバイスを行う外部組織

社外取締役メッセージ



内野 崇
社外取締役

大学教授および経営学の専門家として培ってきた高度な専門知識、ならびに幅広い見識を、当社経営に関する監督機能の強化や経営全般に活かしている。

内外の状況把握力と予見能力に磨きをかける

長く大学※1に籍を置き、経営学を講じる傍ら、企業向けのコンサルティングと企業研修指導に従事し、他社において独立社外取締役を務めてきました。そうした経験を活かし、当社のより良き未来のために、『経営とガバナンス』の一翼を担っていきたくと希求しています。

当社につきましては、中堅のゼネコンながら、他社にはない独自の技術力を有し、三井・住友の2大財閥を始祖とする“建設業界の老舗中の老舗”と認識しています。

国内建築、国内土木、海外事業、新規・建設周辺事業を4本柱として、チャレンジを続けている当社は、気候変動リスク、地政学的リスク、“エネルギー・原材料・人件費等”の高騰リスク、財務リスク、経営を取り巻く想定外のさまざまなリスクに対して、内外の状況把握力と予見能力に磨きをかけ、着実にタイミングよくリスク対応していく必要があるように思います。そのためには、全社を挙げて、より一層のリスクマネジメント体制の強化に取り組むことが、必須の要諦かと存じます。

見通しが困難なVUCA※2の時代において、当社の有する確固たる技術基盤を大前提に、DXを活用しつつ、技術力・現場力・経営力を掛け合わせ、当社の総合力の持続的な向上に心血を注いでいく必要があります。

※1 学習院大学経済学部にて教授を務め、現在は名誉教授

※2 Volatility(変動性)・Uncertainty(不確実性)・Complexity(複雑性)・Ambiguity(曖昧性)の頭文字を取った造語で、社会やビジネスにとって、未来の予測が難しくなる状況のこと

役員一覧

(2023年6月末現在)

取締役会
出席状況

指名・報酬諮問委員会
出席状況

取締役

君島 章兒
17回/17回 9回/9回
1955年7月29日生
取締役会長

1979年 4月 住友建設株式会社入社
1999年 6月 当社管理本部総務部長
2003年 4月 当社国際事業部総務部長
2011年 4月 当社執行役員
2013年 4月 当社常務執行役員、管理本部長
2013年 6月 当社取締役
2016年 4月 当社専務執行役員
2019年 4月 当社代表取締役、執行役員副社長
2019年 10月 当社管理本部長
2023年 4月 当社取締役会長(現任)

近藤 重敏
17回/17回 9回/9回
1965年12月24日生
代表取締役社長
執行役員社長

1988年4月 株式会社住友銀行入社
2010年4月 株式会社三井住友銀行
法人審査第一部上席審査役
2013年4月 同行浅草橋法人営業部副部長
2015年4月 同行名古屋法人
ソリューションセンター長、
法人戦略部 部長
2017年4月 当社理事、企画部、関連事業部担当
2018年4月 当社常務執行役員、企画部長
2019年4月 当社専務執行役員
2019年6月 当社取締役
2020年4月 当社経営企画本部長
2021年4月 当社代表取締役社長(現任)、
執行役員社長(現任)

柴田 敏雄
17回/17回
1962年12月8日生
代表取締役
専務執行役員
土木本部長

1985年4月 三井建設株式会社入社
2003年4月 当社土木事業本部
土木統括部土木設計第二部
2012年4月 当社土木本部土木技術部長
2018年4月 当社執行役員
2019年4月 当社東京土木支店長
2020年4月 当社常務執行役員、
土木本部長(現任)
2020年6月 当社取締役
2022年4月 当社代表取締役(現任)、
専務執行役員(現任)

監査役

原田 道男
1958年11月25日生
常勤監査役

1981年 4月 住友建設株式会社入社
2003年 4月 当社財務統括部経理部集中事務センター
2004年 7月 当社北海道支店総務部経理チームリーダー
2011年 6月 当社監査部長
2018年 6月 当社常勤監査役(現任)

加藤 善行
1959年8月4日生
常勤監査役(社外監査役)

1982年 4月 住友信託銀行株式会社入社
2006年 6月 同社吉祥寺支店長
2008年 2月 同社リテール営業開発部長
2009年 4月 同社営業開発部長
2010年 5月 同社本店支配人 兼 業務監査部副部長
2011年11月 三井住友トラスト・ホールディングス
株式会社内部監査部主任調査役
2012年 4月 三井住友信託銀行株式会社内部監査部主管理
2012年 6月 当社常勤監査役(現任)
2022年11月 公益社団法人日本監査役協会監事(現任)

野澤 和史
1961年5月13日生
常勤監査役

1984年 4月 三井建設株式会社入社
2012年 4月 当社広島支店管理部長
2014年 3月 当社広島支店管理部長 兼
安全環境部長
2014年11月 当社広島支店管理部長
2018年 4月 当社監査部長
2023年 6月 当社常勤監査役(現任)

相良 毅
17回/17回
1957年9月8日生
取締役
専務執行役員
安全環境生産管理本部担当
建築工事審査担当

1981年4月 三井建設株式会社入社
2003年4月 当社東京建築支店作業所長
2007年7月 当社九州支店建築部長
2012年4月 当社九州支店長
2013年4月 当社執行役員
2015年4月 当社常務執行役員、建築本部工事部門統括
2016年4月 当社生産管理本部長
2019年4月 当社専務執行役員(現任)、
安全環境生産管理本部長
2021年4月 当社安全環境生産管理本部担当役員(現任)
2021年6月 当社取締役(現任)
2023年4月 当社建築工事審査担当(現任)

笹本 前雄
16回/17回 9回/9回
1950年12月24日生
取締役(社外取締役)

1974年 4月 日本鋼管株式会社入社
1999年12月 同社総務、人事部門
土地活用統括グループリーダー
2001年 4月 同社総務、人事部門
法務・総務統括グループリーダー
2003年 4月 JFEホールディングス株式会社
総務・法務部門 理事
2005年 4月 同社常務執行役員 総務・法務部門長
2005年 8月 同社常務執行役員 総務部長
2008年 4月 同社専務執行役員
2009年 6月 JFEライフ株式会社 代表取締役社長
2012年 6月 JFEホールディングス株式会社 監査役
2016年 6月 当社取締役(現任)

杉江 潤
17回/17回 9回/9回
1956年6月23日生
取締役(社外取締役)

1979年 4月 大蔵省(現財務省)入省
2007年 7月 国税庁 調査査察部長
2008年 7月 関東信越国税局長
2009年 7月 国税庁 長官官房審議官(国際担当)
2011年 7月 東京国税局長
2012年12月 株式会社証券保管振替機構審議役
2014年 6月 同社常務取締役
株式会社ほふりクリアルテック常務取締役
2015年 7月 株式会社証券保管振替機構常務執行役
2017年 5月 株式会社IDOM社外取締役(現任)
2018年 4月 一般社団法人投資信託協会
副会長専務理事(現任)
2019年 6月 当社取締役(現任)

村上 愛三
6回/9回
1948年10月16日生
監査役(社外監査役)

1974年 4月 弁護士登録
2000年 6月 理想科学工業株式会社 社外監査役
2001年 4月 日本弁護士連合会常務理事
2002年 6月 空港施設株式会社 社外監査役
2005年 7月 紀尾井総合法律事務所開設
2012年 6月 学校法人芝浦工業大学理事(学外)
2012年 6月 当社監査役(現任)

黒川 晴正
6回/6回
1957年6月5日生
監査役(社外監査役)

1981年 4月 住友金属鉱山株式会社入社
2004年 6月 同社金属事業本部
銅・貴金属事業部東予工場長
2007年 1月 同社金属事業本部ニッケル工場長
2008年 4月 同社金属事業本部事業室長
2011年 6月 同社執行役員 金属事業本部副部長
2013年 6月 同社執行役員 技術本部副部長
2014年 6月 同社常務執行役員 技術本部長
2017年 6月 同社取締役、専務執行役員
材料事業本部長
同社取締役、専務執行役員
電池材料事業本部長 兼 DKP推進室長
同社顧問(現任)
2019年 6月 株式会社エンビプロ・ホールディングス顧問
2020年11月 株式会社エンビプロ・ホールディングス顧問
(現任)
2021年 1月 東京大学生産技術研究所特任教授(現任)
2022年 6月 当社監査役(現任)

スキルについて

当社は、東京証券取引所プライム市場に上場する企業として事業活動を遂行するに相応しい体制を維持する観点から、ジェンダーや国際性の面を含む多様性に考慮して、「企業経営」「営業・マーケティング」「技術・IT」「リスクマネジメント・コンプライアンス・監査」はもろんのこと、「グローバル」「サステナビリティ」「ダイバーシティ推進・人材開発」等のスキルを取締役会構成員で保有することとしています。

スキルマトリックス

氏名	属性	地位	取締役および監査役に期待するスキル							
			企業経営	営業 マーケティング	技術・IT	財務・会計	リスクマネジメント コンプライアンス監査	グローバル	サステナビリティ	D&I推進・ 人材開発
君島 章兒	男性	取締役会長	●	●		●	●	●		●
近藤 重敏	男性	代表取締役社長 執行役員社長	●	●		●	●		●	
柴田 敏雄	男性	代表取締役 専務執行役員	●	●	●		●		●	
相良 毅	男性	取締役 専務執行役員	●	●	●		●			
笹本 前雄	社外/独立役員/ 男性	取締役	●	●			●			●
杉江 潤	社外/独立役員/ 男性	取締役	●	●		●	●	●	●	●
細川 珠生	社外/独立役員/ 女性	取締役		●			●	●	●	●
川田 司	社外/独立役員/ 男性	取締役				●	●	●	●	●
内野 崇	社外/独立役員/ 男性	取締役	●	●	●	●	●		●	●
原田 道男	男性	常勤監査役				●	●			
加藤 善行	社外/独立役員/ 男性	常勤監査役		●		●	●			
野澤 和史	男性	常勤監査役				●	●			
村上 愛三	社外/独立役員/ 男性	監査役	●				●		●	
黒川 晴正	社外/独立役員/ 男性	監査役	●	●	●		●	●	●	