

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、役職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・果断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

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	2023年	2024年
取締役※1	取締役総数	14名	9名	9名	10名	9名	9名	9名	9名
	うち、独立社外取締役		1名	2名		3名	4名		5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 株式会社の監査等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、2019年6月から独立社外取締役を3分の1以上選任しています。

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.57「当社取締役会の実効性に関する評価」参照)。

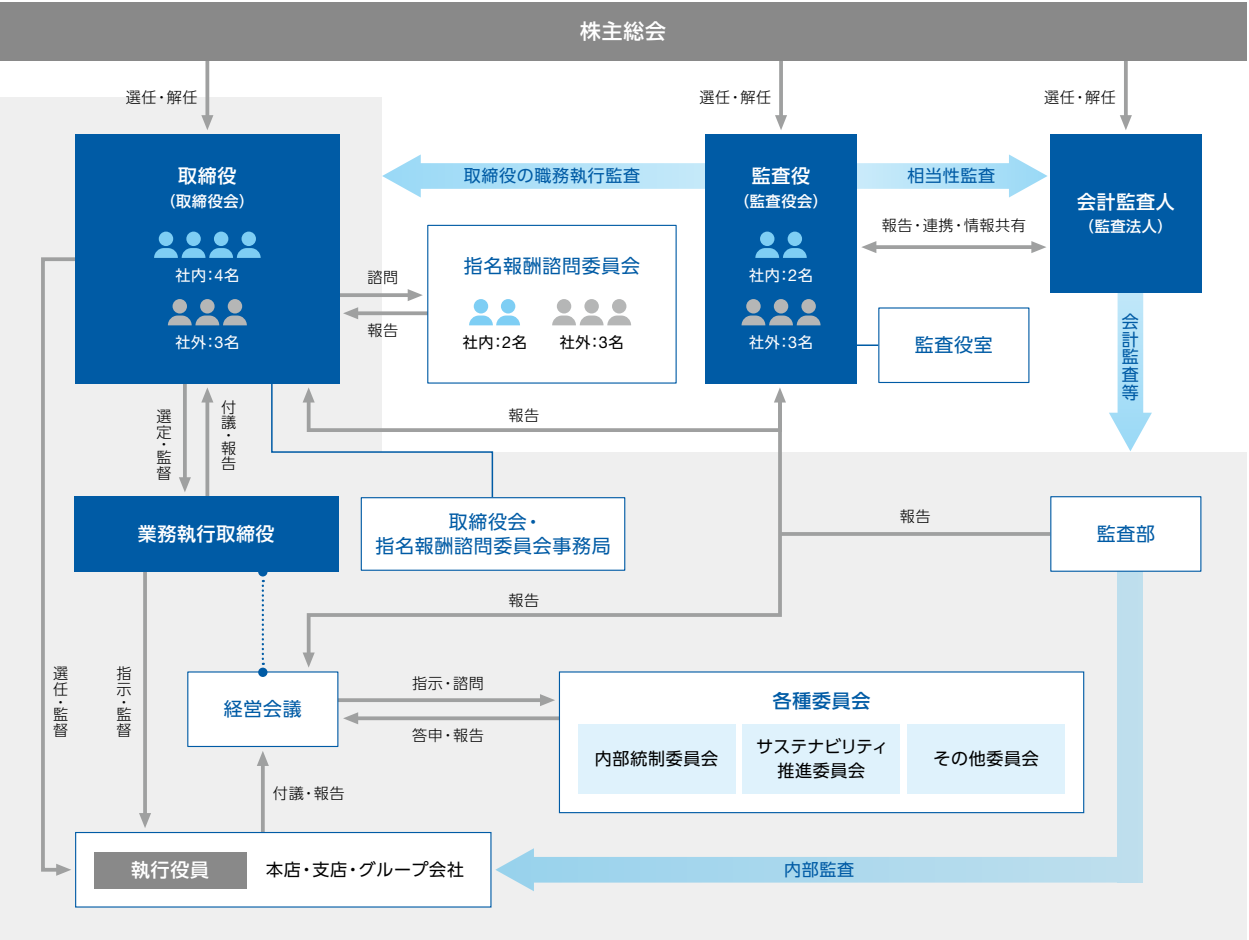
中長期的な企業価値向上とガバナンスのさらなる強化を図るべく、資本政策をはじめ、取締役会のあり方などを取締役会で協議しました。

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」、監査役会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、公正性を高めるため、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独立社外取締役が委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(2025年6月26日現在)



監査役、会計監査人、監査部による監査

当社は、当社グループの企業価値を高めるため、ステークホルダーならびに社会に向けての適正な情報開示により、透明性の高い企業集団を形成していきます。当社は、その信頼性に応えるべく、監査役および会計監査人がそれぞれ独立した立場から監査を行うとともに、監査役は会計監査人とも情報交換を行って

ます。また、監査部は年度の監査計画に基づき法令・規則等の遵守状況および各部門の業務執行状況等の監査を行っており、定期的に監査役会に監査状況を直接報告する体制も整備しています。

▶取締役会 2024年度24回開催

取締役会は、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。

取締役会では、当社の経営方針およびその他重要事項の審議・決定、報告などを行っており、2024年度は、中期経営計画、株主総会関連、役員人事、役員報酬、取締役会実効性評価、政策保有株式の縮減、内部統制システムの基本方針・運用状況、各本部の業務執行状況、サステナビリティ施策の進捗状況、重要工事の進捗状況、リスク事案にかかる対策、資本政策等について、審議・決定、報告などを行いました。

📋 取締役会の活動状況

取締役会の主な活動※	取締役会以外の主な活動	
	2024	
● 新年度内部統制システム 基本方針	4	
● 役員人事		
● 通期決算 ● 株主総会関連	5	◆ 代表取締役社長・監査役 意見交換会
● 役員人事、役員報酬 ● 取締役会実効性評価開示	6	
● 譲渡制限付株式報酬関連	7	
● 第1四半期決算 ● 第1四半期内部統制システム 運用状況	8	
	9	◆ 社内取締役・監査役 意見交換会 ◆ 社外取締役・監査役 情報交換会
	10	◆ 社外取締役 支店（工事作業所）訪問
● 第2四半期決算 ● 役員報酬 ● 第2四半期内部統制システム 運用状況	11	
● 政策保有株式の検証 ● 中期経営計画	12	
	2025	
● 資本政策 ● 中期経営計画	1	◆ 代表取締役社長・監査役 意見交換会 ◆ 社外取締役・監査役 情報交換会
● 役員人事 ● 資本政策 ● 中期経営計画 ● 第3四半期決算 ● 第3四半期内部統制システム 運用状況	2	
● 役員人事、役員報酬 ● 次年度予算 ● 資本政策 ● 中期経営計画	3	

※ そのほか、業務執行状況、重要工事の進捗、リスク事案にかかる対策、サステナビリティ施策などを審議

▶監査役会 2024年度15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。

▶指名報酬諮問委員会 2024年度13回開催

取締役会の諮問機関として、社長、人事部門掌管取締役および社外取締役を委員とし、非常勤の社外監査役をオブザーバーとする指名報酬諮問委員会を設置しています。委員会においては、取締役・監査役・執行役員および子会社社長の選解任に関する事項、社長の後継者承継プランに関する事項、役員報酬体系および報酬水準に関する事項などについて協議を行っています。なお、委員会議長には社外取締役を選任しています。

後継者の育成

当社では、後継者要件、選定プロセス等を明確にした「後継者承継プラン」を定めており、後継者候補ごとに作成した育成計画について、指名報酬諮問委員会で協議しています。

【後継者選定のプロセス】

(1) 会長及び社長は、後継者候補の選抜に際し、社内人材の資質・能力の把握・評価を行う。

(2) 会長及び社長は、中長期的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者としての職責を担う資質・能力を有する者を後継者候補者として選抜する。
(社内候補者は、交代時期に応じ、1-2年後、3-4年後、5-6年後に分けて複数名選抜)

(3) 指名報酬諮問委員会における協議等

① 本委員会にて、役員選任を協議する際、後継者候補の選抜・育成状況を併せて説明。

② 後継者を選定する際、会長及び社長は、本プランに則って原案を策定し、本委員会へ提案。

③ 本委員会にて、上記提案内容を協議。各委員は、本プランに照らし、提案内容の妥当性・合理性を評価。

④ 上記の協議を経て、取締役会にて後継者の選定を付議。

当社取締役会の実効性に関する評価

当社は、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・意見を求めるとともに、これらの評価プロセスにおいて抽出された課題の改善に向けて取り組み、取締役会の実効性の向上に資するように努めています。

▶1. 2023年度の実効性評価において抽出された課題に対する2024年度の取り組み

2024年度は、2023年度の実効性評価における以下の課題を取締役会で共有し、改善策等について協議のうえ、取り組みを進めてきました。

2023年度の課題	2024年度の取り組み
① 当社グループの経営戦略策定にあたり、収益力・資本効率等を踏まえた議論を行う。	企業価値の向上に向けて、資本政策や中期経営計画のほか、経営組織のスリム化、効率化などのガバナンス改革、人事制度改革、意思決定の迅速化、社内規律改革などの議論を実施。
取締役会のモニタリング機能強化に向け、情報提供等の支援体制についてさらなる充実を図るとともに、運営面の改善を図る。	当社事業への理解を深めるため、新任社外役員に対する各事業部説明会、取締役会議案の事前説明の充実、その他会議体への参加機会の提供など、議論の活性化に向けた取り組みを実施。
取締役会の構成（員数、社内外比率、多様性等）、指名報酬諮問委員会の構成・運営等について、当社の経営戦略および役割・目的等に照らして議論していく。	取締役会および指名報酬諮問委員会に関する諸課題をテーマに、取締役会、指名報酬諮問委員会にて複数回議論を重ね、取締役候補者人事に反映するとともに、委員会規則を改定し、委員会の構成と運営の見直しを実施。
社内役員と社外役員とのコミュニケーション・連携をさらに深める。	取締役会外において、社内取締役と社外取締役との意見交換、情報共有の機会を適宜設けるとともに、取締役と監査役との意見交換会・情報交換会を実施。

▶2. 2024年度の分析・評価

分析・評価手法

第三者機関によるアンケート実施 第三者機関に対し、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・集計およびそれらを総合的に分析したレポートの作成を委託 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 - 指名報酬諮問委員会の運営等	取締役会における評価 分析レポートを参考に、取締役会において分析・評価
--	--

評価結果

2024年度における実効性の評価においては、以下の事項については、当社の経営状況に照らして取締役会のみならず、指名報酬諮問委員会、意見交換会などの機会を通じて、改善に努めていくことを共有しました。

- ①適切な審議項目数とすべく議案の整理を行い、運営の効率化を図る。
- ②重要議案の十分な審議時間を確保するための運営の見直しを行う。
- ③非財務情報（サステナビリティ関連）を含む、中長期的な経営課題に関する議論の充実を図る。
- ④役員に期待される役割・機能を果たすための研修・トレーニングの充実を図る。

役員報酬

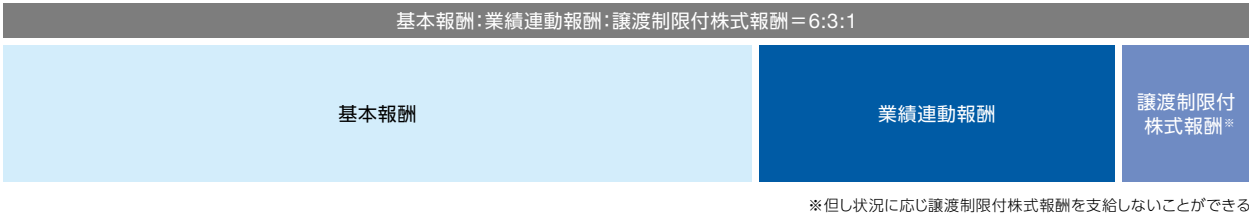
取締役の報酬は、指名報酬諮問委員会の協議を経て、取締役会の決議により決定し、監査役の報酬は、監査役の協議により決定しています。

また、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、業績連動報酬としての金銭報酬、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。

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・監督機能を有効に機能させること等を考慮し、相当な水準を定めることを基本としています。

取締役の報酬等の額の割合



業績連動報酬等の額または数の算定方法

指標	算定方法
平均連結営業利益	評価基準年度の連結営業利益平均により評価する。評価により「標準支給額」を±30％の範囲で増減させる。
ESGに関する社外評価	前年度のCDP（気候変動）の評価結果により評価（A～Cの3段階評価）する。評価により連結営業利益の「標準支給額」を±5％の範囲で増減させる。
人事関連指標	前年度の当社社員の「平均月時間外・休日労働時間」「年間平均有給休暇の取得率」により評価（AA～CCの5段階評価）する。評価により連結営業利益の「標準支給額」を±5％の範囲で増減させる。

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

取締役および監査役の報酬等の総額等

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	137	75	18	44
監査役（社外監査役を除く）	2	38	38	—	—

(注1) 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（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）、この報酬の別枠として、譲渡制限付株式に関する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（社外取締役を除く）です。また、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おります。

(注3) 使用人兼務取締役（3名）の使用人給与相当額は上表の支給額とは別枠であり、その支給総額は24百万円です。

(注4) 期末現在の取締役（社外取締役を除く）は4名、監査役（社外監査役を除く）は2名です。上表には2024年6月27日開催の第21期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでおります。

(注5) 2025年3月期第2四半期の業績悪化を踏まえ、経営責任を明確にするため、取締役（社外取締役を除く）の報酬を、2024年12月から2025年3月までの期間において以下の減額を実施して支給しました。上表には減額後の金額を記載しております。

2024年12月～2025年3月	代表取締役社長	月額報酬の30％
	その他の取締役（社外取締役を除く）	月額報酬の20％

社外役員の報酬等の総額等

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
社外役員	13	96	96	—	—

(注1) 株主総会決議による報酬限度額は、上記の取締役及び監査役の報酬等の総額等の（注1）に記載のとおりです。

(注2) 期末現在の社外取締役は5名、社外監査役は3名です。上表には2024年6月27日開催の第21期定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役3名および社外監査役2名を含んでおります。

社外役員のサポート体制

当社では取締役会の運営を支援する取締役会直轄の組織として、取締役会・指名報酬諮問委員会事務局を設置しています。同事務局は、取締役会の運営全般に関する業務を担当するとともに、社外取締役および社外監査役への取締役会議案事前説明をはじめ、特定のテーマに関する情報共有を行うなど、社外役員の機能発揮に資する情報等を適時提供しています。

役員の選任・解任

当社では、「役員選任基準」「役員解任基準」「最高経営責任者等解任基準」を設けています。優れた人格・倫理観や経営分析・判断能力、コーポレートガバナンスや危機対応ならびに役員の責務・役割への十分な理解、職務を執行するために必要な時間を確保できること等を「役員選任基準」としており、新任の取締役候補を選任する際は、指名報酬諮問委員会において、「役員選任基準」への適合性について評価のうえ協議します。また、重任の取締役候補を選任する際は、指名報酬諮問委員会において、「役員選任基準」への適合性に加え、重任を阻害する事実関係の有無について評価のうえ、協議します。取締役会は指名報酬諮問委員会の協議の結果を踏まえ、取締役候補選任を決定します。また、公序良俗に反する行為を行った場合や健康上の理由で職務継続が困難になった場合、職務懈怠により著しく企業価値を毀損させた場合等を「役員解任基準」「最高経営責任者等解任基準」としており、取締役を解任する場合は「役員解任基準」への適合性、代表取締役社長を解任する場合は「最高経営責任者等解任基準」への適合性について、指名報酬諮問委員会において評価のうえ、協議します。取締役会は指名報酬諮問委員会の協議の結果を踏まえ、取締役の場合は解任を決議し株主総会に付議することとし、最高経営責任者等の場合は解任を決定します。

内部統制システム

当社および当社グループは企業集団としての価値を高めるため、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リスクに対し、迅速かつ的確な対応を図り、ステークホルダーならびに社会に向けて適正な情報開示を行い、透明性の高い企業集団を形成することを内部統制システムに関

する基本方針としています。

なお、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、四半期ごとに内部統制委員会で進捗状況および運用上の問題点の是正・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。

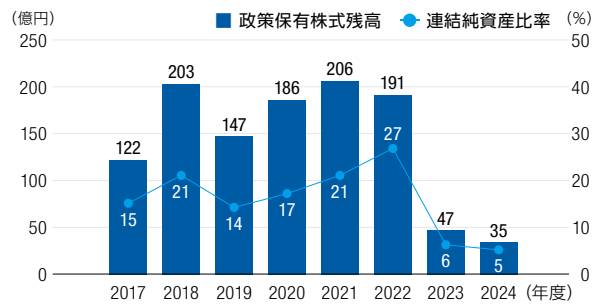
[WEB 内部統制システムに係る2024年度基本方針](https://www.smcon.co.jp/investor/assets/uploads/corporate-governance/CG20240919.pdf)
https://www.smcon.co.jp/investor/assets/uploads/corporate-governance/CG20240919.pdf

政策保有株式

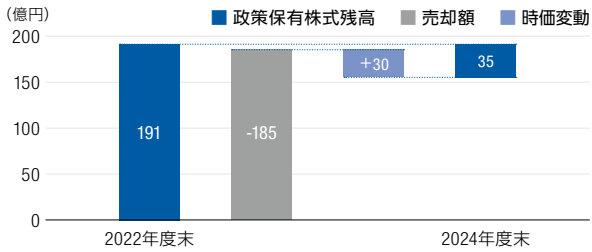
当社は、個別の政策保有株式について、保有の目的、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を含む経済合理性ならびに将来の見通し等を検証し、保有の意義が薄れた株式については売却により縮減する方針としています。

また、2023年5月10日に公表しました「中期経営計画2022-2024＜2023年5月修正＞」におきましては、資本効率向上、キャッシュ・フロー改善の観点から、政策保有株式残高を2025年3月末までに、2023年3月末比50％まで縮減し、早期に連結純資産比率を20％以内とするとともに、将来的には10％以内とする目標を掲げており、以下のとおり達成いたしました。なお、みなし保有株式に該当する株式は保有しておりません。

政策保有株式残高と連結純資産に占める割合



政策保有株増減の内訳



役員一覧 (2025年6月30日現在)

2024年度取締役会出席状況 2024年度指名報酬諮問委員会出席状況※1

※1 指名報酬諮問委員会に、社外監査役(非常勤)はオブザーバーとして出席しています。

取締役



柴田 敏雄

1962年12月8日生

代表取締役社長
執行役員社長

1985年4月 三井建設株式会社入社
2024年4月 当社代表取締役社長(現任)
執行役員社長(現任)

24回／24回 13回／13回



平 喜彦

1965年9月13日生

取締役
常務執行役員

1988年4月 住友建設株式会社入社
2024年6月 当社取締役(現任)

18回／18回



由井 孝

1967年9月28日生

取締役
常務執行役員

1990年4月 三井建設株式会社入社
2024年6月 当社取締役(現任)

18回／18回



十河 亮介 新任※2

1965年1月25日生

取締役
常務執行役員

1988年4月 株式会社住友銀行入行
2025年6月 当社取締役(現任)



川橋 信夫

1956年7月23日生

取締役(社外取締役)

1981年4月 日本合成ゴム株式会社入社
2023年6月 JSR株式会社
エグゼクティブ・アドバイザー
2024年6月 当社取締役(現任)

18回／18回 9回／9回



丹生谷 晋

1959年11月22日生

取締役(社外取締役)

1982年4月 出光興産株式会社入社
2024年6月 同社エグゼクティブ・フェロー(現任)
当社取締役(現任)

16回／18回 8回／9回



山下 真実

1978年5月23日生

取締役(社外取締役)

2001年4月 日本電気株式会社入社
2013年12月 株式会社こころく代表取締役(現任)
2022年5月 株式会社イオンファンタジー
社外取締役(現任)
2024年6月 株式会社ナック社外取締役(現任)
当社取締役(現任)

17回／18回 8回／9回

※2 2025年6月就任

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
2018年6月 当社常勤監査役(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
2023年6月 当社常勤監査役(現任)



楓 孝史

1964年5月21日生

常勤監査役(社外監査役)

1988年4月 住友信託銀行株式会社入社
2024年6月 当社常勤監査役(現任)



黒川 晴正

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
2019年6月 同社顧問(現任)
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)

11回／13回



日野 義英

1962年8月2日生

監査役(社外監査役)

1990年4月 弁護士登録
2000年4月 東京八丁堀法律事務所
パートナー(現任)
2024年6月 当社監査役(現任)

8回／9回

スキルマトリックス

スキルの定義

下記一覧表のうち、「グローバル」「サステナビリティ」「D&I推進・人材開発」に関するスキルは下記のとおり定義しています。

- **グローバル**… 海外事業戦略の立案や実施に必要な知見・スキル、グローバル特有なリスク管理の実施に必要な知見・スキル
- **サステナビリティ**… SDGsやESGなど、社会の持続性に関する諸問題(環境、生物多様性、人権など)への対応を企業経営に反映させるための知見・スキル
- **D&I推進・人材開発**… 今後の経営・事業において重要であるD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)を推進し得る知見・スキル、人材の育成や開発を実行し得る知見・スキル

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
柴田 敏雄	●	●	●				●	
平 喜彦		●	●			●		
由井 孝	●		●	●				●
十河 亮介	●	●		●	●			
川橋 信夫	●	●	●			●		
丹生谷 晋	●			●		●		●
山下 真実	●					●	●	●
原田 道男				●	●			
野澤 和史				●	●			
楓 孝史				●	●			●
黒川 晴正	●	●	●		●			
日野 義英					●		●	●

(注) 上記一覧表は、期待するスキルを最大4項目まで記載したものであり、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

基本的な考え方

当社グループが、幅広いステークホルダーから信頼を得て、持続的に成長、発展するためには、「コンプライアンス」が不可欠であり、経営の根幹であると認識しています。

コンプライアンスを確たる風土として定着させるため、経営トップからコンプライアンスに関するメッセージを継続的に発信することに加え、本支店各部署への法令遵守責任者の配置、コンプライアンス教育の継続実施等を行い、社員の成長に資する前向きなコンプライアンス意識の浸透に努めています。また、i-メッセージ*の利用環境を整備し、コンプライアンス違反の予防および早期発見・是正を図ることとしています。

※内部通報制度とハラスメント相談窓口制度の総称

推進活動

▶ コンプライアンス教育

当社独自のコンプライアンス・ハンドブックとして、企業行動憲章付属「法令等詳説」を発行しています。また、関係会社を含めた役員・社員（出向受入・派遣社員等を含む）に対し、社内外のリスク事例を周知して当事者意識の向上に努めるとともに、建設業法、独占禁止法（競争法）、贈収賄（腐敗）防止規制、労働法、その他の業務に係る法令・規則や社会的規範等について、各種会議、職種・階層別教育、e-ラーニング等のさまざまな機会を利用して、コンプライアンス教育を実施しています。

▶ 公正な取引の推進

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、関係会社を含めた役員・社員（出向受入・派遣社員等を含む）に周知徹底しています。具体的には、「談合行為の完全排除・禁止」のため、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社内の遵守・監視体制の構築、③役員・社員の理解と高い遵守意識を三位一体として維持するとともに、当社グループが事業を行ううえで、許認可の取得・維持や建設工事の契約・履行等の場面において公務員等と接触する必要があるところでは、贈収賄（腐敗）防止のため、公務員等との関係について疑いを招くような行為を厳に慎むこととしています。

☒ 談合排除誓約書徴収率

2023年度の目標	2023年度の実績	2024年度の目標	2024年度の実績
100%	100%	100%	100%

▶ 税の透明性、税務方針・税務コンプライアンス

当社グループは、税の透明性を高めるために税務コンプライアンス教育を実施しています。税務コンプライアンスは社員一人ひとりが会計・税務に対する理解を深めることを目的とし、法令遵守の意識を高めることにより、高い納税意識のもと法律に定められた納税義務を自発的に、かつ、適正に履行する税務方針です。

税制度の改正に伴い、当社グループの取引が建設業法、独占禁止法、下請法の影響を受ける可能性がある場合、別途、教育を実施しています。

☒ 主要国における納付税額

(2023年度:国別報告事項ベース)		(百万円)
国	納付税額	
日本	540	
インドネシア	265	
ベトナム	208	
インド	94	
フィリピン	43	
その他	35	
合計	1,185	

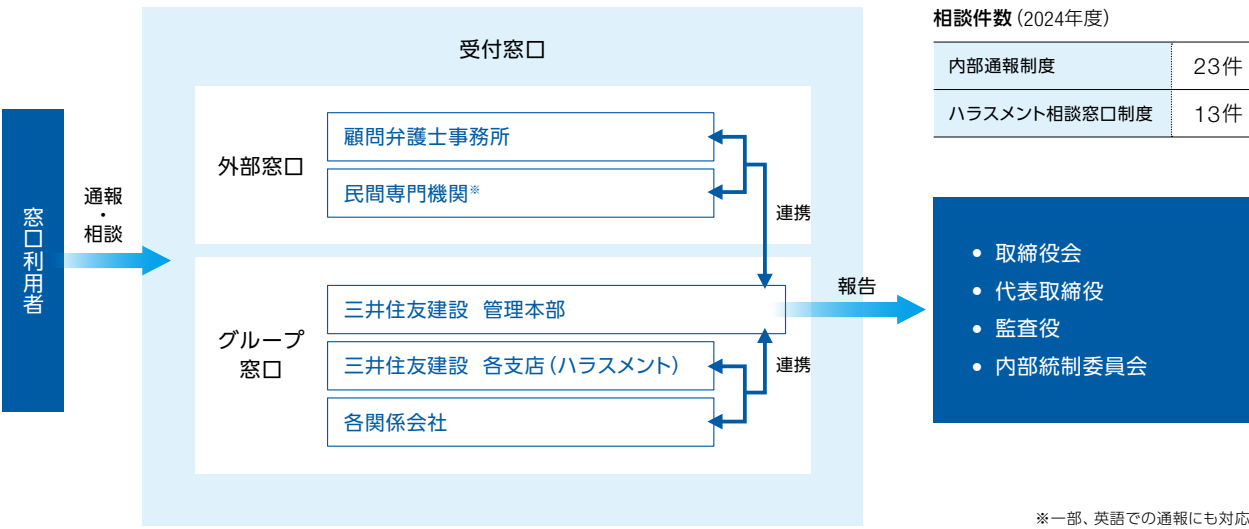
▶ ハラスメント対策

当社グループのハラスメントの定義等を「ハラスメント防止規則」として制定・周知し、相談体制を構築するとともに、相談があった際は、相談者等のプライバシーに最大限配慮し、事実関係の調査ののち、適切な処分、再発防止を行っています。また、毎年、全社員を対象としたハラスメント防止教育を実施しており、ハラスメントの発生を抑止しています。

▶ 内部通報制度

当社グループでは、i-メッセージ（内部通報制度）を運用しており、その信頼性・実効性のさらなる向上のため、公益通報者保護法に則り利用環境を整備しています。通報に対しては、通報者や調査協力者の不利益防止等に配慮したうえ、適切かつ必要な調査を適時行い、問題点が発見された場合には、必要な是正措置や再発防止策を講じ、関係者に対し必要な措置を講じます。

☒ 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）



▶ 建設業法遵守の取り組み

当社施工の横浜市所在マンションの事案に関連して、2016年1月に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、各支店において管轄する現場を対象とした「建設業法パトロール」を継続的に実施しています。パトロールでは、施工体制台帳の整備や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是正・指導を行っており、パトロールの結果や課題などを内部統制委員会にてモニタリングし、継続的に改善を図っています。

▶ 時間外労働問題への対応

労働時間の短縮を目的として、当社の働き方改革の方向性を「働き方改革社長方針」として明示し、「時短実現プログラム」を展開しています。作業所を含めた組織ごとに「時短方針書」を策定し、生産性向上、労働時間短縮に努め、長時間労働による健康障害を防止しています。また、労働時間の適正管理についての教育を上司・社員双方に実施し、労働法制に関する知見を向上させるとともに、ダイバーシティの観点から社員全員が働きやすい職場環境づくりに努めています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

リスクマネジメントは企業の成長と安定を支える重要な要素であり、当社グループは、「リスク」を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・運用を行っています。継続的な改善からリスク管理の実効性を高め、事業運営に対するリスクの低減を徹底しています。

▶ リスク管理体制

当社は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。まず、リスクに直接対応する部門（第1ライン）において、リスク管理責任者がリスク管理の運用・有効性を評価し、リスク評価報告書をリスク管理統括責任者に提出することで、全社のリスク管理状況を把握します。リスク管理統括責任者は、リスク管理体制の有効性評価および全社のリスクアセスメント結果に基づき、今後の対応策を策定しています。

▶ 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、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。第1ラインの各部門で対応すべきリスクが選定され、第2ラインでは具体的なリスクシナリオを想定した基本対策案を立案します。また、監査部（第3ライン）が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、各部門のリスクアセスメ

ント結果・各部門のリスクマップ等を参考に、全社における重要リスクと対策案を把握、リスクへの対応状況をモニタリングする仕組みを構築・運用しています。

▶ クライシスマネジメント

人的・物的損害または社会的信用の失墜など、当社の経営に重大な影響を与えるリスクが顕在化した場合、経営者層へ迅速に危機情報が伝達されるよう、報告すべき危機の種類、危機情報の報告先・方法などを「危機管理規則」に定めています。また、報告を受けた場合は、危機レベルを判定したうえで危機管理体制を構築し、適切に対応します。

▶ 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・支援活動を行うためBCPを策定しています。

2024年度は、社長をはじめとする経営者層を対象に、首都直下型大地震を想定したBCP訓練を実施しました。本訓練では、ワーストシナリオを想定しながら状況に応じた判断・意思決定に取り組み、中央対策本部の危機対応力の向上を図りました。

▶ 情報セキュリティにおける取り組み

スマートワークの推進やクラウドサービスの普及に伴い、サイバー攻撃リスクや情報漏洩事故に対応したセキュリティ対策を強化しています。

パソコン、サーバに対して、EDR^{*1}で検知した不審な挙動に対し、2024年度に運用開始したMDR^{*2}による封じ込め、隔離、対処までの一連の対応を24時間監視体制で実行しています。また、テレワーク等の社外環境からでも社内と同じセキュリティ水準の通信環境を実現し、Webサイトのアクセスを管理するクラウドプロキシを導入しています。なお、これら一連の対策は、海外拠点を含む当社グループ全体にも展開しています。

一方、インシデント発生に備え、迅速かつ適正な対応による被害最小化に向けた緊急対応体制としてCSIRT^{*3}を立ち上げ、インシデント対応訓練の実施など平時より活動しています。

^{*1} EDR:Endpoint Detection and Responseの略
^{*2} MDR:Managed Detection and Responseの略
^{*3} CSIRT:Computer Security Incident Response Teamの略。
コンピュータに関する情報セキュリティインシデントに対応するチームを指す

▶ 情報セキュリティマネジメントシステム

当社は「情報セキュリティ基本方針（個人情報取り扱い含む）」に基づき、事業活動における情報の適切な取り扱いに向け、ISO27001（ISMS）による外部認証を取得し、継続的な維持・改善を実施しています。その有効性評価としてトップマネジメントに対して年2回のレビューを実施するとともに、情報セキュリティの取り組み状況および課題、マネジメントレビューの結果等を四半期ごとに内部統制委員会を通じて取締役会へ報告し、適切な監督を受けています。

▶ 当社グループのモニタリング活動

2021年4月に「情報セキュリティ管理室」を設置し、海外拠点を含む当社グループ全体を範囲とした情報セキュリティの強化に取り組んでいます。

グループ各社に対し、セキュリティ対策状況の点検を目的とした年1回のヒアリングを実施し、継続的なセキュリティ水準の維持・向上を図っています。海外拠点に対し、セキュリティチェックシートによる年1回の評価、さらに本邦と現地法人に対し、海外共通ISMS規則を制定し、規則の定着に向け、周知教育を段階的に実施しています。

▶ 個人情報保護の考え方、管理体制

個人情報保護法、および海外拠点を除く当社関係会社各社が定める社内規則等に従い、当社関係会社各社は個人情報を適切に取り扱います。万一、当社関係会社各社の取り扱う個人データについて、不正アク

セス、紛失、破壊、改ざん、漏洩等の事態が生じた場合、法令の定めに従い、個人情報保護委員会への報告や本人への通知等の適切な対応をとります。

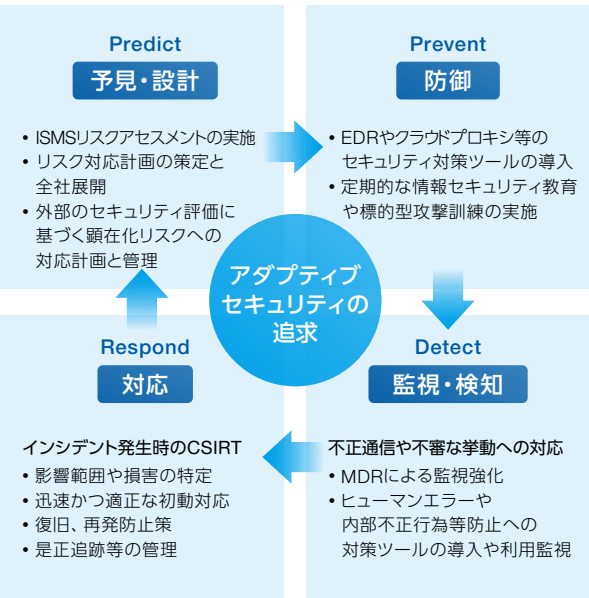
目 情報セキュリティに関する教育

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
文書管理関連	
・文書管理の適正運用に向けた研修	e-ラーニング 受講率100%
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	対面集合教育 受講率100%
・海外拠点ISMS運用規定教育	e-ラーニング 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）

▶ アダプティブセキュリティの追求

「アダプティブセキュリティ^{*4}」の実現に向け、4つの要素「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。

目 アダプティブセキュリティの追求



^{*4} 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、目的と状況に応じて柔軟に対処するセキュリティフレームワーク

海外事業における安全およびセキュリティへの対策

▶ 安全対策

当社は、本支店および海外拠点向けに「海外危機管理マニュアル」、さらに海外勤務者（帯同家族を含む）や出張者向けに「海外安全対策マニュアル」を策定・展開し、全社員が安全に業務を遂行できる環境整備に努めています。

リスク管理の一環として、リスクコンサルタントや海外医療補助専門会社などの外部専門家を積極的に活用し、安全に関する最新情報の交換や相談が行えるようにしています。また、年に一度、外部専門家を講師に招き、社員の安全意識と対策スキルの向上に努めています。現地関係当局のほか、外務省、日本国大使館、現地に駐在する日系企業などからも情報収集を行い、最新の安全情報の把握に努め、社員の安全確保に活用しています。今後も積極的にリスク対応に努め、社員の安全を最優先にさらなる成長と成功を目指します。

▶ 為替変動に対する取り組み

海外事業においては、地政学リスクや進出国の政治経済の情勢を適時に把握・共有し分析することが重要性を増しています。また、海外事業規模の拡大に伴い外貨建ての債権額が増加傾向となることが予想されます。このため、外貨建ての債権に関する管理の強化に取り組むことにより資金化・流動化の促進に努めています。また、海外事業の運営に必要な支出通貨の総量と支出時期については、海外事業を通じた収入通貨の回収に関するタイミングの同期と量的なバランスをとることにより、一時的な外貨資産の増加が為替リスクに晒されないよう管理に努めております。

これに加え、万一、日本円や世界基軸通貨以外のマイナー通貨で一時的な資金需要が発生した場合は、両替を伴う為替コストとの比較検証を行ったうえで、経済合理性が見込まれる場合には進出国で直接外貨建ての資金調達を行うことや、金利水準の急激な上昇または為替相場の大幅な変動による業績への影響を回避するため、金利スワップ取引や為替予約などを必要に応じて行うことにより、金利変動リスク・為替変動リスクの低減および為替コストの圧縮に努めています。

グループ（海外・国内関係会社）の安全対策

▶ 安全対策（国内関係会社）

当社関係会社各社において、リスク事象が顕在化した場合、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、当社内関係部署と協働のうえ、当社関係会社各社への指導および支援等に適時対応します。

リスク事象が発生した場合は、報告を受けた所管部署が速やかに代表取締役・監査役への報告を行うとともに、対応についての指示事項を当社関係会社へ伝達し、対応策を検討、実施しています。また、再発防止の観点から、内容・対応策についてはコンプライアンス教育時に当社関係会社へ水平展開しています。

▶ 安全対策（海外関係会社）

管理本部長を委員長とする「海外安全対策委員会」は、海外事務所、海外関係会社および海外作業所で働くすべての役職員が安心して業務に従事できる環境を提供するために施策の検討、立案、推進を行っています。

万一、有事が発生した場合は、海外安全対策委員会と国際部門が緊密に連携をとり、すべての役職員の安全確保を最優先に対応します。

具体的な取り組み

1 リスク評価・分析
進出地域における海外要員の安全確保に関するリスクを評価・分析します。

2 施策の検討・立案
上記リスク評価に基づき、具体的安全対策を検討・立案します。

3 安全対策教育
海外要員に対する安全対策の教育を実施し、全員が最新の安全情報と対策を理解できるようにします。

4 危機対応体制
危機発生時には、迅速に対策本部を設置し、適切に対応します。

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的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。
レピュテーションリスク 最重要	レピュテーションリスクは、各種リスクとの連鎖性を有しており、顕在化した場合には、信用の失墜、株価の下落、取引先の減少、ブランドの毀損等、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。
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。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、多数の法規制の適用を受けています。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、品質不具合を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	サイバー攻撃等やコンピュータウイルス感染等の外部脅威や従業員の情報資産（パソコン、スマートデバイス等）の紛失・盗難や誤操作、不正使用等の内部脅威により、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や長期間にわたるシステムダウンが発生した場合は、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。自己資本の毀損により、金融機関との借入契約に付されている財務制限条項に抵触し、期限の利益を喪失することとなった場合には、業績と財務状態に悪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。