

G ガバナンス
Governance

コーポレート・ガバナンス

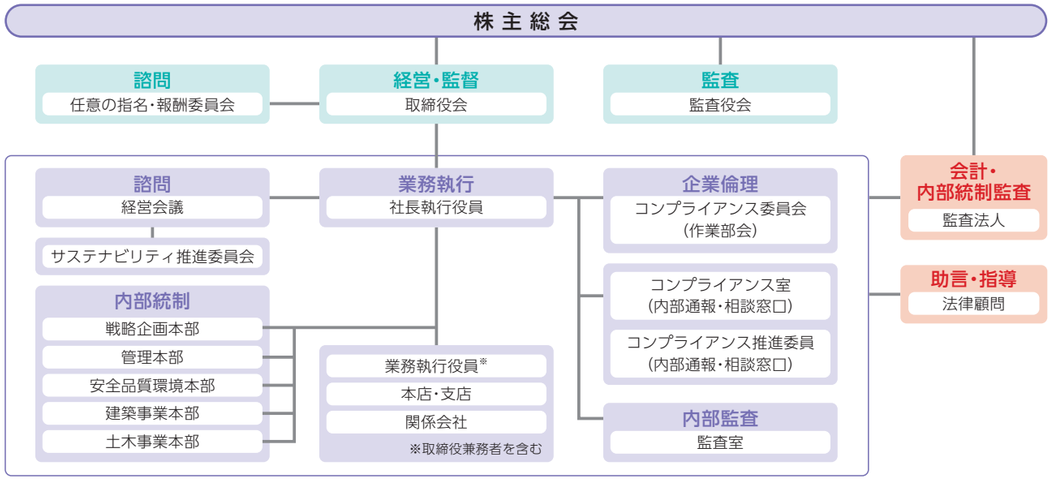
当社は、経営管理組織の充実を経営の最重要項目の一つと認識し、経営上の最高意思決定機関としての取締役会並びに監査機関として監査役会を中心に、経営上の重要事項の迅速かつ的確な判断と厳格な経営監視体制の確立、経営の透明性・公平性の確保などに努めています。

当社は、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公平性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果断な意思決定により企業の活力を増大させることがコーポレート・ガバナンスの要諦であると考え、①株主の権利を尊重し、平等性を確保する。②株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。③会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。④透明性・公平性かつ迅速・果断な意思決定を行うために取締役会の役割・責任の適切な遂行に努める。⑤株主との間で建設的な対話を行う。以上の5つの基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組むことを基本方針としています。

取締役会は7名（うち社外取締役2名）で構成し、経営方針および取締役会規則に規定した決議事項を審議するとともに決議し、その際、積極的に監査役の意見を求め、関係法令などの遵守や運営の透明性を高め、代表取締役の諮問機関として経営会議を組織し、経営に関する重要事項の原案を作成し、社長への提言を行っています。また、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を2018年3月より設置しています。さらに、企業を取り巻く環境の変化を踏まえ、サステナビリティ課題に対する活動計画を中長期的な視点で協議し、経営会議に答申することを目的として「サステナビリティ推進委員会」を2021年11月より設置しています。なお、経営上の意思決定の迅速化と業務執行の明確化を目指して、2004年6月より執行役員制度を導入しています。

監査役会は4名（うち社外監査役3名）で構成され、監査方針や監査計画などの監査に関わる重要事項を審議し、決議を行っています。また、取締役会に出席し取締役の職務執行に関する監査を行うとともに、会計監査人と適時意見交換を行い、監査室、コンプライアンス室から報告を受けるなど、ヒアリングの場を設け監査の効率化を目指しています。また、監査室は企業内活動におけるプロセスの有効性についての評価・検証・是正指導などを行っています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制



役員一覧

取締役および監査役 ※2026年6月25日現在



代表取締役社長 **浅沼 誠**

1996年 4月　当社入社
2015年 4月　執行役員リニューアル統括部長
　兼東京本店リニューアル営業部長
2016年 4月　執行役員建築事業本部営業推進室長
　兼リニューアル・不動産担当
2018年 4月　副社長執行役員 建築事業本部長
　6月　代表取締役社長 社長執行役員（現任）
2021年 5月　ASANUMA CONSTRUCTION LTD.,INTERNATIONAL 取締役社長（現任）
2022年 4月　淺沼建物株式会社 代表取締役会長（現任）



代表取締役 **豊田 彰啓**

1981年 4月　当社入社
2015年 4月　執行役員
　大阪本店副本店長（営業担当）兼建築事業本部
2019年 4月　常務執行役員
　大阪本店長兼建築事業本部副本部長
2020年 6月　取締役常務執行役員
2024年 4月　取締役専務執行役員（現任）
　戦略企画本部長（現任）
　淺沼建物株式会社 取締役（現任）
　6月　SINGAPORE PAINTS & CONTRACTOR PTE. LTD. 取締役（現任）
　EVERGREEN ENGINEERING & CONSTRUCTION PTE. LTD. 取締役（現任）
　代表取締役（現任）



取締役 **藤沢 正宏**

1982年 4月　当社入社
2016年 4月　執行役員
　東京本店副本店長（建築営業担当）兼建築事業本部
2018年 4月　建築事業本部副本部長兼建築事業本部営業推進室長
2019年 4月　常務執行役員 東京本店長兼建築事業本部副本部長
　兼建築事業本部営業推進室長
2020年 6月　取締役常務執行役員
2023年 3月　建築事業本部長（現任）
2024年 4月　取締役専務執行役員（現任）



取締役 **寺井 到**

1982年 4月　当社入社
2020年 4月　執行役員
　土木事業本部副本部長（東日本担当）
　兼安全品質環境本部副本部長
2024年 4月　常務執行役員
　土木事業本部長（現任）
　6月　取締役常務執行役員（現任）



取締役 **八木 良道**

1984年 4月　当社入社
2018年10月　ASANUMA CONSTRUCTION LTD.,INTERNATIONAL 取締役（現任）
2020年 4月　執行役員
　社長室次長兼経理部長兼コーポレート・コミュニケーション部長
2023年 4月　執行役員 社長室（東京）次長
2024年 4月　常務執行役員 管理本部長（現任）
　6月　取締役常務執行役員（現任）
2026年 6月　T3 International Pte.Ltd. 取締役（現任）



取締役（社外） **森川 卓也**

1982年 4月　コクヨ株式会社入社
2005年 6月　同社取締役
　コクヨS&T株式会社 代表取締役社長
2015年 4月　コクヨ株式会社 グループ上席執行役員
2019年 1月　同社 副社長特命担当
2020年 6月　当社社外取締役（現任）
2022年 6月　伊藤忠エネクス株式会社 社外取締役（現任）
2024年 3月　ネットスクウェア株式会社 代表取締役社長
　11月　ショウワノート株式会社 取締役執行役員（現任）



取締役（社外） **木下 誠也**

1978年 4月　建設省（現国土交通省）入省
2008年 7月　国土交通省 近畿地方整備局長
2010年11月　愛媛大学防災情報研究センター 教授
2014年 4月　日本大学生産工学部 教授
2016年 4月　日本大学危機管理学部 教授
2024年 4月　一般社団法人社会基盤マネジメント研究所 代表理事（現任）
　6月　当社社外取締役（現任）
　10月　東京都市大学 客員教授（現任）



取締役（社外） **里内 友貴子**

2008年12月　弁護士登録
　白浜法律事務所
　（現弁護士法人白浜法律事務所）入所
2016年 7月　里内法律事務所開設（現任）
2019年 4月　京都弁護士会両性の平等に関する委員会副委員長（現任）
2020年10月　京都家庭裁判所家事調停官
2024年 4月　京都市男女共同参画審議会委員（現任）
2025年 6月　当社社外取締役（現任）



監査役（常勤） **佐々木 勇一**



監査役（社外） **中川 能亨**



監査役（社外） **木村 知子**



監査役（社外） **大工舎 宏**

執行役員 ※2026年4月1日現在

社長執行役員 **浅沼 誠**	専務執行役員 **豊田 彰啓**	専務執行役員 **藤沢 正宏**	常務執行役員 **中村 大作**	常務執行役員 **寺井 到**	常務執行役員 **八木 良道**	常務執行役員 **長谷川 清**	常務執行役員 **小田嶋 勝利**
執行役員 **松井 健一**	執行役員 **高見 錦一**	執行役員 **荒谷 拓司**	執行役員 **幣守 健**	執行役員 **浅沼 真里香**	執行役員 **小松 敬**	執行役員 **浅井 威臣**	執行役員 **嶋崎 俊一**
執行役員 **福入 信広**	執行役員 **原田 昇**	執行役員 **中西 俊二**	執行役員 **矢野 雅俊**	執行役員 **鵜尾 章吾**	執行役員 **岡本 文尊**	執行役員 **渡邉 直樹**	

● 取締役・監査役に期待する分野（スキル・マトリックス） 2026年6月25日現在

氏名	企業経営 経営戦略	財務・会計 資本政策	法務・コンプライアンス・リスク管理	サステナビリティ	人事・人材	建築事業	土木事業	海外事業	技術・IT
浅沼 誠	●		●	●	●	●	●		●
豊田 彰啓	●	●		●		●		●	●
藤沢 正宏						●			
寺井 到							●		●
八木 良道		●	●	●	●			●	
森川 卓也	●			●				●	
木下 誠也			●			●	●		●
里内 友貴子			●						
佐々木 勇一			●						●
中川 能亨	●	●			●			●	
木村 知子			●						
大工舎 宏	●	●		●					

※ 当社は、取締役会・監査役会の構成を定めるに当たり、経営環境や事業特性などに応じて取締役・監査役の有するスキルなどを適切な形で組み合わせることとしております。
上記は、当社の経営戦略に照らし、各取締役・監査役が自ら備えるべきスキルなどを特定した上で、その知識・経験・能力などを一覧化したスキル・マトリックスであります。

● 役員報酬制度

企業業績と企業価値の持続的向上に資する、役割・責任に見合う報酬体系

● 基本方針

- 役割と責任に見合う報酬水準・体系とし、各職責を踏まえた適正な水準とする
- 社内取締役には固定金銭報酬・業績連動金銭報酬・業績連動株式報酬の3区分を付与
- 社外取締役は経営の監督機能を担うため固定金銭報酬のみとし、独立性を確保
- 監査役は固定金銭報酬のみ。各監査役の額は監査役の協議により決定

● 報酬決定プロセス（透明性・公正性の確保）

STEP 1
指名・報酬委員会
筆頭独立社外取締役が委員長。
原案の方針整合性を多角的に審議

STEP 2
取締役会 決議
委員会の答申を経て、個人別報酬の
方針・固定/業績連動の額・株式数を決議

STEP 3
代表取締役社長への委任
委員会答申に基づき、各取締役への
配分を代表取締役社長が決定

● 報酬構成イメージ（社内取締役｜業績連動報酬を上限付与時）



上限設定：業績連動金銭報酬は固定金銭報酬の40%程度、業績連動株式報酬は固定金銭報酬の35%程度を上限

● 業績連動報酬の支給イメージ

当社の役員報酬制度は、企業価値の持続的向上と株主リターンの最大化を目的として設計しており、短期業績と中長期的資本効率の双方に連動させています。特に、短期：収益力（営業利益）、中長期：資本効率（ROE・ROIC）という財務KPIを明確に採用することで、P/LとB/Sの両面から経営成果を定量的に評価する仕組みとしています。

また、株式報酬を通じて経営陣と株主との利害を一致させ、資本市場との整合性を強く意識した設計としています。

短期インセンティブ　賞与（年次業績連動）

前年度の個別営業利益の計画達成状況を指標とし、計画未達成時に未達成割合に応じて減額

第90期営業利益（短期指標）	
計画	5,220百万円
実績	5,933百万円
達成率	113.7%

→ 計画達成により減額なし

中長期インセンティブ　株式報酬（中長期業績連動）

前年度のROE、ROICの目標と実績の乖離から支給率を算定

第90期ROE（中長期指標）	
計画	8.5%
実績	10.1%
達成率	+1.8%

第90期ROIC（中長期指標）	
計画	6.7%
実績	7.1%
達成率	+0.6%

→ 計画達成により110%の支給額

● 第90期 役員報酬などの総額 / 業績指標実績

(単位：百万円)

区分	固定金銭報酬	業績連動金銭報酬	業績連動株式報酬	総額	支給員数
取締役 (うち社外)	131 (25)	38 (—)	23 (—)	193 (25)	9名 (4名)
監査役 (うち社外)	34 (19)	— (—)	— (—)	34 (19)	4名 (3名)

● 取締役会実効性評価

当社は、取締役会の機能を向上させ、ひいては中長期的な企業価値の向上につなげることを目的として、毎年、取締役会の実効性について多面的な分析・評価を実施しております。

評価にあたっては、取締役会の構成、運営、議論の質、情報提供体制および監督機能の発揮状況などの観点から総合的に検証を行っています。

アンケートの実施に際しては、全取締役および監査役を対象とし、匿名性を確保することで率直な意見の収集に努めています。

また、回答の集計および分析については外部専門機関に委託することで、公平性および客観性の高い評価の確保を図っています。

さらに、アンケート結果を踏まえ、外部機関による個別インタビューを実施することで、定量的な評価のみならず、取締役会運営に関する具体的な課題や改善の方向性について、より深度ある意見の把握に努めています。

これにより、実効性評価の実質的な充実を図っています。

取締役会では、これらの分析・評価結果を共有し、抽出された課題について意見交換を重ねつつ、改善に向けた取り組みを進め、ガバナンス機能のさらなる向上に取り組んでまいります。

今後も、実効性評価を活用し、環境変化や経営課題に応じた見直しを行いながら、取締役会の機能強化を図ることで、持続的な企業価値の向上に向けた取り組みを継続的に実施してまいります。

対象者	取締役8名・監査役4名
評価方法	2025年12月アンケート実施　設問ごとに5段階評価、自由記述（全設問40問） 上記アンケート結果に基づき、外部機関によるインタビュー（インタビュー対象者：取締役8名・監査役2名） 外部機関による最終報告の内容を踏まえ、課題や今後の取り組み方針について取締役会にて審議
評価項目	①取締役会の在り方　②取締役会の構成　③取締役会の運営　④取締役会の議論 ⑤取締役会のモニタリング機能　⑥取締役のパフォーマンス　⑦取締役・監査役に対する支援体制 ⑧トレーニング　⑨株主（投資家）との対話について　⑩ご自身の取り組み
評価の総括	当社取締役会の実効性については、構成・運営・議論の各側面において概ね適切に機能しており、全体として実効性は確保されていると認識しております。
評価結果／強み	・適切な審議時間と事前説明により議論基盤が確保されている ・中期経営計画のフォローおよびKPI管理が機能している ・株主・投資家との対話を踏まえた議論が行われている
評価結果／課題・今後の取り組み	・取締役会構成および多様性の最適化に向けた継続的な見直し ・財務・資本政策、ESG、DXなどの重要テーマに関する議論の深化 ・サイバーセキュリティリスクに対する監督体制の強化 ・後継者計画および役員トレーニングの充実 上記課題に対し、十分な検討を行った上で、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に実施してまいります。

G ガバナンス　社外取締役対談

対話を重ね、
淺沼組の持続的な企業価値向上を目指す

Message

Satouchi Yukiko 里内 友貴子　×　Morikawa Takuya 森川 卓也

急速に変化する事業環境において、ガバナンスの実効性を高める社外取締役への期待はますます高まっています。
淺沼組の現在地と、持続的な企業価値向上に向けた未来への道筋について、
社外取締役2名に語っていただきました。



Q 現在の取締役会やガバナンスの実効性について、どのようにお考えですか。

森川　日頃から意識しているのは、ガバナンスとマネジメントは車の両輪であるということです。中期経営計画の策定などを通じて淺沼組のマネジメントレベルが高まり、それに伴ってガバナンスのレベルも向上するという、非常に良い循環が生まれています。取締役会メンバーの多様性も考慮されており、専門的知見に基づく活発な議論がなされ、意思決定の確度も上がっています。執行側が我々の質問に対して真摯に向き合う姿勢も評価しています。

里内　私は社外取締役に就任して2年目になりますが、疑問や懸念を投げかけた際にも、決して形式的に受け流されることなく、率直に意見交換ができる環境が整っていると感じています。必要に応じた情報開示やオフサイトミーティングの設定、現場見学の実施なども非常に丁寧に対応していただいており、そうした取り組みが活発な議論につながっていると思います。

森川　改善点を挙げるとすれば、執行側で月2回行われている経営会議での議論プロセスを共有していただけると良いと思います。取締役会に報告・決議事項として上がってくる段階ではすでに内容が練り込まれているので、そこに至るまでの論点や議論のポイントを開示いただくことで、我々も経営の実態をより多角的に把握でき、実効性の高い助言につなげられると思います。



里内　森川さんのおっしゃる通り、社内でどのような意見が交わされたのか、そのプロセスがもう少し共有されることで、より監督も深めることができると考えています。一方で、現状でも必要な情報や背景は十分に補完していただいているため、さらなる議論の深化に向けたステップとして期待しているところです。

Q 淺沼組の強みや課題についてお聞かせください。

里内　淺沼組の最大の強みは、「人」だと考えています。「仕事が仕事を生む」という創業以来の経営方針が深く浸透しており、顧客の要望に真摯に向き合って一つひとつ課題を解決していく積み重ねが、次の仕事につながっています。また、創業理念の一つである「和の精神」も重要です。淺沼組が健全であり続けるために、単に周囲に同調するのではなく、率直に多様な考えを出し合って、尊重・理解し合う姿勢をこれからも大切に受け継いでもらいたいと思います。

森川　私も里内さんと同意見です。130年以上の歴史の中で培われてきた「誠実な社風」や「現場力」が、確固たる強みであることは間違いありません。しかし、この「現場力」という言葉が、現状ではやや抽象的な概念に留まっている点が課題だと考えています。具体的な中身を掘り下げ、それがビジネス上の競争優位性にどうつながるのかを紐解いていくことが必要です。また、現場力に次ぐ新たな強みを創出していくことも、事業の成長には重要だと思います。

※ 社外取締役 木下誠也氏は2026年9月30日付で取締役を退任いたしました。

里内　人的資本の観点では、整備されている制度をいかに実効性のあるものにしていくかが課題だと感じています。主要ゼネコン23社の中で平均勤続年数第1位を誇るなど、多様な人材が長く活躍するための制度は高い水準で整っています。一方で、現場の声を聞くと、まだ伸びしろがあると感じる部分もあります。ジェンダーや国際性、年齢などを問わず、誰もが能力を十分に発揮できる環境を整備していく段階に入っていると感じています。

森川　DXへの取り組みもさらに強化していく必要があります。過去から長年、暗黙知として点在しているノウハウや経験値、そして大阪・関西万博のオランダパビリオンのような高度なプロジェクトで培われた知見を、AIなどのテクノロジーを活用しながらデータベースとして体系化し、組織全体の資産として蓄積していく仕組みを作ることが、今後の重要な課題です。

Q 持続的な企業価値向上に向けたこれからの展望と、社外取締役としての役割についてお聞かせください。

森川　株価や企業価値を向上させるためには、中長期的に成長していける戦略が重要です。業績が好調な今だからこそ、次期中期経営計画に向けて、3年後の理想像を定量的・定性的に定め、ステークホルダーにとってのメリットを明確にする必要があります。ゼネコン各社を並べた時に「これは淺沼組らしい」と一目で分かるほどの、独自のカラーを打ち出してほしいですね。また、海外事業はM&A効果により連結利益における構成比が年々高まってきており事業ポートフォリオ上も重要な位置付けを占めています。今後はシンガポールでの圧倒的な競争優位の確保と現地で得られたノウハウを、国内や他の海外エリアへ活かす相乗効果を狙っていきたいところです。



里内　成長戦略は、機関投資家や株主の皆さまからも求められています。淺沼組の株式を保有する意味や中長期的な成長の道筋を示し、淺沼組の本質的な価値をいかに分かりやすい形で市場に伝えていくかが、今後の大きなポイントです。淺沼組には「仕事が仕事を生む」という経営方針に基づく確かな実績があり、堅実な戦略をどれだけやり切れるかが、最終的な実力として結果に結びつくと考えています。また、技術研究所改修プロジェクトにおけるZEBの取得など、絶えずチャレンジを続けている点も大きな魅力であり、的確に発信していくことも必要です。

森川　発信という観点では、サステナビリティに配慮しながら経済合理性も追求しているというメッセージも明確に打ち出していくべきです。現代社会では、「どれだけ稼いだか」はもちろん「どのように稼いだか」も問われています。私は社外取締役として、意思決定のプロセスにおいて本質的な問いを投げかけ、議論を深めることで淺沼組の成長を牽引していきます。

里内　私も同じ思いです。私は、コンプライアンスやリスク管理体制を継続的に確認するとともに、一人ひとりが望む活躍ができる環境整備や本質的価値の発信にも目を配り、淺沼組の持続的な企業価値向上を力強く後押ししていきます。

株主・機関投資家とのコミュニケーション

浅沼組は、公正性と健全性の確保を目的として企業情報を積極的にかつ公正に開示することに努め、企業をとりまくさまざまなステークホルダーとの建設的な対話を行うことで企業価値向上を図ることを基本方針としております。会社が決議した決定事実および業務において発生した事実は、法令に則して速やかにTDnet（Timely Disclosure network：適時開示情報伝達システム）に開示し、当社ホームページにも掲載することとしています。

さらに、個人投資家・機関投資家説明会の開催や、株主・投資家との個別面談を行うことで、株主・投資家の皆さまに分かりやすく透明性が高い情報発信と双方向の対話に努めております。

加えて、英語版ホームページの充実を図り、海外のアナリストや機関投資家などに向けた英語による開示資料の拡充にも努めています。

2025年度 主な活動

第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期		
2025									2026		
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	14日 決算発表	23日 有価証券報告書提出 26日 第90期定時株主総会		7日 第1四半期決算発表			11日 第2四半期決算発表			10日 第3四半期決算発表	

（2025年度実績）

対象	主なエンゲージメントの機会	頻度	内容
機関投資家・個人投資家	統合報告書の発行	1回/年（11月）	企業紹介・事業戦略・中期3ヵ年計画
	有価証券報告書、半期報告書	2回/年（6月・11月）	
	コーポレート・ガバナンス報告書	随時	
	IRサイトでの情報開示	随時	
	ESG評価機関への情報開示	随時	
機関投資家	決算説明会（動画公開含む）	4回/年（5月・8月・11月・2月）	決算・中期3ヵ年計画
	機関投資家との個別面談	随時	決算・中期3ヵ年計画・中長期計画
個人投資家	個人投資家向け説明会	3回/年（8月・1月・3月）	企業紹介・事業戦略・中期3ヵ年計画
株主	定時株主総会	1回/年（6月）	
	株主通信の発行（WEB公開）	2回/年（6月・12月）	
	株主との個別面談	随時	決算・中期3ヵ年計画

株主・投資家との対話の経営へのフィードバックと対応

株主などとの個別取材における質疑応答や意見・要望などの内容を取締役会において適時報告し、経営活動および事業運営に反映しております。

また、株主などからのヒアリング内容を踏まえ、開示情報の拡充および統合報告書の記載内容の充実を図っています。

これまでの対話を踏まえた対応状況

（2025年度記録）

	内容	対応状況	
1	政策保有株式・持合い株式への対応	対応中	株式の持合いについては4社と解消。政策保有株式については1銘柄減少
2	有価証券報告書のさらなる早期開示	対応済	3日前に開示していたところ、7日前に開示へと早期化
3	人権デューデリジェンスへの対応は	対応予定	2022年度に人権方針を策定。2025年度より人権デューデリジェンス実施に向け、情報収集・分析を開始。2026年度には協力会社へのアンケートを実施予定
4	統合報告書のコーポレート・ガバナンス項目拡充	対応済	本統合報告書より開示 取締役会実効性評価の課題とそれに対する取り組み、役員報酬制度の詳細を説明（P.63、P.64を参照）
5	コンプライアンス・ハラスメントへの対応・取り組み詳細についての開示	対応済	本統合報告書より開示 コンプライアンスに係る活動および通報件数（および内訳としてハラスメントに係る通報件数）の開示（P.70を参照）
6	「淺沼組らしさ」の表現が十分にできていない	対応済	本統合報告書より開示 「淺沼組の特徴・強み」として説明（P.7、P.8を参照）
7	機関設計の変更の検討	対応済	検討し、現状維持
8	現中期３ヵ年計画のテーマ１「国内コア事業の強化」、テーマ２「リニューアル事業の強化」における具体策の開示	対応済	2026年3月期決算説明会資料にて開示
9	中長期的な展望・戦略の開示	対応予定	次期中期計画にて開示予定

リスクマネジメント

リスクマネジメントとは、企業活動において通常リスク（事故発生の可能性）の恐れがある要素全般を対象として、不測の事態が起きないように事前に行う予防抑止のための活動です。当社では、このような不測事態の発生を未然に防止するとともに、発生時リスクの極小化を図るための対策として、対応の基本ルールを定めた「危機管理の手引き」を作成し、社内イントラネットを通じて全従業員に周知徹底を図っています。

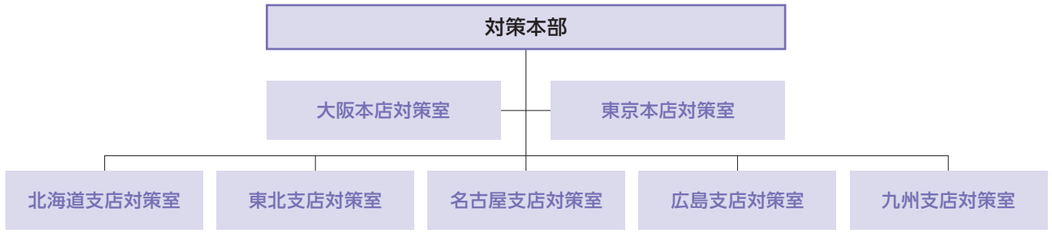
大規模災害時における事業の早期復旧と事業継続による、社会や顧客に対する企業責任の遂行を目指し、「大規模地震発生時における事業継続計画（BCP）」および「震災対策ハンドブック」を作成し、安否確認や災害発生時訓練などを実施するとともに、計画のさらなる充実（災害時代替地の整備など）に継続的に取り組んでいます。また、「災害時建設業事業計画力認定制度」において、国土交通省関東地方整備局・近畿地方整備局から2024年に認定を受けています。

事業継続計画(BCP)への取り組み

基本方針

浅沼組は、事業継続計画（BCP）の継続的な改善を通じて、リスクへの対応力・復旧力の強化に取り組んでいます。平時からの備えに加え、有事の際には迅速な意思決定を行う対策本部および対策室を立ち上げ、全社的な指揮・情報集約・対応を行うことで、災害時においても事業継続を確保します。さらに、建設業として社会インフラの維持・復旧という使命を果たすため、資機材や施工体制を確保し、地域社会と連携した復旧・支援活動に貢献してまいります。

緊急時対応体制



BCP訓練の実施


訓練の実施風景

安否確認訓練実施

全役職員に対して年4回実施

BCP訓練実施

2016年度より、対策本部・対策室の机上訓練を定期的に実施

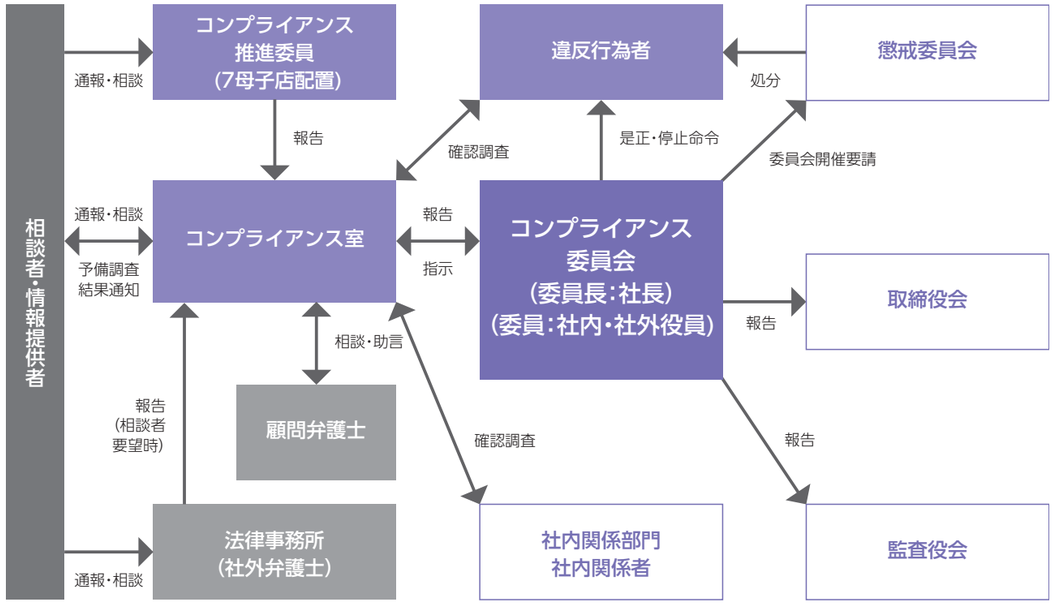
コンプライアンス

当社は、企業行動規範やコンプライアンス宣言のもと、法令はもとより企業倫理や社会規範を遵守した誠実な事業活動の徹底に努めています。

これらを推進するため、社長直属のコンプライアンス委員会およびコンプライアンス室を設け、コンプライアンスに関する遵守事項の作成と周知、情報の発信、社員研修の実施により意識の浸透、向上を行っています。

また、コンプライアンス違反の早期発見と解決のため、社内はコンプライアンス室に社外は法律事務所に通報相談窓口を設置しています。さらに違反を未然に防ぐための相談窓口として、各本支店にコンプライアンス推進委員を配置しています。

コンプライアンスに関わる相談・通報のながれ



コンプライアンスに関する遵守事項

- **高品質な仕事の提供**
  建設業法など各種関連業法の遵守・工事請負契約の適正な履行
- **社会との関わり**
  政治家、公務員との適正な関係の維持・反社会的勢力との関係拒絶
- **公正・透明な取引**
  独占禁止法の遵守・公共工事の適切な入札、利益相反行為の禁止
- **安全環境と職場環境**
  労働安全衛生法などの遵守・人権の尊重・ハラスメントの禁止
- **企業情報の管理**
  インサイダー取引の禁止・機密情報の適切な管理
- **企業会計の透明化**
  適切な会計処理

コンプライアンス推進活動

（2025年度実績）

実施者	活動内容	実績
コンプライアンス委員	コンプライアンス委員会の開催 ・内部通報・相談内容の報告と対応　・情報漏えい調査の報告と対応 ・ハラスメントアンケート結果の報告　・コンプライアンス研修の報告 ・関連規程策定の協議　・その他コンプライアンスに関する重要事項の協議	12回
コンプライアンス室	内部通報・相談の受付、調査	12回
	情報漏えい調査	4回
	ハラスメントアンケート	1回
	時間外労働調査	12回
	コンプライアンス研修	9回
	コンプライアンス関連情報の配信（イントラ・メール）	12回
	監査役とのコミュニケーション	12回
	作業所へのコンプライアンス啓蒙活動	12回
	コンプライアンス推進委員会の開催	1回

内容	実績
通報相談	通報件数12件（内ハラスメント関連4件）

情報マネジメント

当社では、主に個人情報保護法に対応した情報セキュリティへの取り組みとして、「プライバシー・ポリシー」に基づく「個人情報取扱規程」を定めています。また、企業としての内部情報管理体制として、「内部情報管理および内部者取引規制に関する規則」を策定し、適切な情報管理を推進しています。

さらに、当社は保有する情報資産をあらゆる脅威から保護し、お客さまおよび社会からの信頼に応えるため、「情報セキュリティポリシー」を構築しています。全ての部門にセキュリティ担当者を配置し、部門内でインシデントが発生した際には迅速に社内連携を行うことで、被害の拡大を抑制する体制を整えています。

また、「標的型サイバー攻撃」への対策として、セキュリティ対策システムの強化に加え、ウイルスメール訓練（年2回）を実施しています。さらに、eラーニングを活用した「標的型攻撃メール対策」コンテンツを継続的に提供し、従業員の意識向上にも努めています。