

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

当社は「論語と算盤」の社是の下、事業活動を通じて社会的責任を果たすことで、株主・投資家をはじめ顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーからの信頼を高めるとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、迅速性・効率性・透明性の高い、適法な経営を目指しております。

このため、経営戦略決定機能と業務執行機能の分離を基本に、それぞれの職務執行を取締役会及び監査役が的確に監督・監査する体制を築くこと、併せてすべての取締役、執行役員、監査役及び従業員が高い企業倫理観に基づいたコンプライアンス経営を実践することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。

【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】

当社は、プライム市場向けの原則を含め、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべ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 - 4. 政策保有株式】

(1) 政策保有株式に関する方針

当社は、営業政策上の必要性がある場合、主に「取引先との信頼関係の維持・強化」の目的で、政策保有株式として、取引先の株式を保有します。主要な政策保有株式については、取締役会が保有によって得られる当社の利益と取得額、株価変動リスク等を総合的に勘案して取得の可否を判断しています。保有株式については、毎年、個別銘柄毎に、株式保有に伴うコストやリスク、営業上の便益等の経済合理性を総合的に勘案のうえ、取締役会にて、保有の必要性を検証しており、検証の結果、営業上の保有意義が希薄化した株式については、取引先との信頼関係を確認しながら、適宜売却しております。

(2) 政策保有株式の縮減状況

2023年度に売却しました上場株式の銘柄数は16銘柄(一部売却含む)、売却額は621億円となり、2018年度から2023年度までに売却した上場株式の銘柄数は67銘柄(一部売却を含む)、売却額は1,500億円となりました。その結果、上場株式の銘柄数は、2018年3月末時点の187銘柄から、2024年3月末時点では138銘柄へと減少しています。

2024年3月末時点における政策保有株式残高の連結純資産に占める割合は、保有銘柄の株価上昇が影響し、2023年3月末の30.6%から34.8%へ上昇しておりますが、目標達成に向けて今後、縮減を加速してまいります。

(3) 政策保有株式に係る議決権行使基準

当社は、政策保有株式に係る議決権の行使については、前述の「政策保有株式に関する方針」を踏まえ、議案の内容を検討し、当社及び取引先の企業価値向上に資するか否かの観点から賛否を総合的に判断し、適切に議決権を行使します。

(4) 政策保有株主から売却の意向を示された場合の対応方針

当社は、当社株式を政策保有株式として保有している会社から売却の申出があった場合、当該会社との取引を縮減することを示唆するなどにより、売却を妨げる行為は行いません。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者との取引により、当社及び株主共同の利益を害することのないよう、以下のとおり事前・事後の 절차를整備しています。

当社は、取締役と取引を行う場合は、原則として、法務部又は顧問弁護士がリーガルチェックを実施するとともに、法令及び当社の内規に基づき、取締役会において、取引条件の相当性等につき十分に審議の上、承認の可否を決定し、事後に報告を受け、監視しています。

その他の役員又は主要株主等と取引を行う場合は、必要に応じて、法務部又は顧問弁護士がリーガルチェックを実施するとともに、当社の内規に基づく所定の決裁手続を通じて取引条件の相当性等を確認しています。

また、関連当事者との取引内容及び取引条件については、監査役、会計監査人及び監査部が適法性・適正性等を監査するとともに、有価証券報告書等で開示しています。

【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

当社は、2009年にダイバーシティ推進室を設置し、多様な価値観や考え方、スキルを持った人材の活躍推進に注力してきました。

さらに、2023年4月からは、「ダイバーシティ&インクルージョン」に公平性の観点を加えた「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)」を新たな経営戦略に位置付けて、推進体制を強化するため組織改編し、「DE&I推進部」としました。

性別、国籍、障がいの有無といった外面的な多様性のみならず、個々の専門性や価値観、キャリアなど内面的な多様性を重視することで、自由な発想や新しい挑戦をより一層促進しながら、誰もがいきいきと能力を発揮できる風土を醸成し、企業価値の更なる向上を図っていきます。

(2) 多様性の確保に向けた自主的かつ測定可能な目標と実施状況 以下、各年度の人数は期首時点

当社は、ダイバーシティ推進のKPIとして、女性活躍推進等の目標値を掲げ、計画的に取り組みを進めており、2021年4月には、女性初の執行役員が就任しました。また、管理職への登用については、多様性を尊重し、能力や人物を評価したうえで実施しています。

女性管理職数は、2019年度に設定した目標「2023年度までに2018年度(84名)比50%増」を2021年度に前倒して達成(126名;管理職総数の約3.1%)し、2024年度には224名(管理職総数の4.9%)となりました。今後も、管理職総数に占める比率で2026年度に6%以上、2030年度に10%以上と

することを旨とし、さらなる取り組みを進めていきます。

外国籍従業員は、2024年度に170名が在籍し、うち管理職は11名(管理職総数の約0.2%)となっており、今後も管理職総数に占める比率の増加を図っていきます。

キャリア採用従業員は、2024年度に1,177名が在籍し、うち管理職は448名(管理職総数の約9.7%)となっています。また、就職のスタイルが多様化していることを踏まえ、新卒一括採用を見直し、2022年4月から、年間を通じて採用を行う「通年採用」を開始するなど、さまざまな経験やスキルを有する次世代の中核人材の確保にも注力していきます。

(3)多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針と実施状況

当社グループは、「中期経営計画 2024-2026」において経営のコアである「人材と組織力の成長」を基本方針の一つとしており、その成長を支援する仕組みづくりにより、「挑戦し創る多様な人材」の育成に取り組んでいきます。

特に多様性の確保の観点からは、DE&Iの実践により多様な人材を惹き付け、一人ひとりの生きがいや幸福感につながる職場環境整備の取り組みを進め、Well-beingを推進します。

< 主な取り組み >

- ・改正育児・介護休業法の施行に先駆けた男性版産休制度「パタニティ休業制度」の導入
- ・自身または配偶者の妊娠がわかった段階で上職者と休業前後の働き方等のすり合わせを行い、対象者が安心して休めることを目的とした「育児とキャリアの面談」の導入
- ・不妊治療支援金制度の導入

- ・社内のジェンダーギャップ解消を目的とした「シン・ダイバーシティ」活動の展開
- ・LGBTQ理解促進を目的とした同好会の発足や映画上映会の実施
- ・ダイバーシティを理解し、活用できるマネジメント層の拡充を目的とした「インクルーシブリーダー研修」の開催
- ・障がいのある従業員の活躍推進と従業員の意識啓発に向けた「チャレンジフォーラム」の開催
- ・新卒一括採用者を対象とした4月入社式に加えて、キャリア採用者と新卒通年採用者を対象とした入社式の定期開催

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/about/diversity/>

[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]

当社では、確定給付企業年金制度を導入しており、企業年金の受益者のために制度の安定的な運営ができるよう、以下のとおり対応しています。

- ・管理部門担当取締役を委員長、財務担当役員を副委員長とし、財務・人事・経営・企画部署の各部長で構成する年金資産運用委員会を設置しています。

- ・同委員会では、資産運用実績や財政決算シミュレーション等について審議を行い、年金資産運用に関する基本方針並びに政策的資産構成割合の見直し・改定を実施するとともに、委託先の運用機関による運用状況について適切なモニタリングを行い、毎年、取締役会に報告しています。

[原則3-1. 情報開示の充実]

(1)当社は、社是、経営理念、長期ビジョン、中期経営計画を当社コーポレートサイト等で開示しています。

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/about/strategy/>

(2)当社は、「論語と算盤」の社是の下、事業活動を通じて社会的責任を果たすことで、株主・投資家をはじめ顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーからの信頼を高めるとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、迅速性・効率性・透明性の高い、適法な経営を目指しております。

このため、経営戦略決定機能と業務執行機能の分離を基本に、それぞれの職務執行を取締役会及び監査役が的確に監督・監査する体制を築くこと、併せてすべての取締役、執行役員、監査役及び従業員が高い企業倫理観に基づいたコンプライアンス経営を実践することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な方針としています。

(3)当社の取締役の個人別の報酬は、基本報酬である固定月額報酬と、業績連動報酬である賞与及び自社株式取得目的報酬で構成されており、取締役会の決議に基づき、取締役の評価及び報酬の決定を公正かつ透明に行うために設置した、社外取締役が過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会の審議により決定しております。

なお、社外取締役を含む非業務執行取締役及び監査役については、経営の監督機能を高めるため、固定月額報酬のみ支給することとしております。

当社は、2021年2月24日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の決定方針を定めた役員報酬規程を決議しており、当該決定方針の内容の概要は以下のとおりです。

基本報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、基本報酬である固定月額報酬は、2019年6月27日開催の第117期定時株主総会決議に基づく月額総額90百万円以内(うち社外取締役10百万円以内)を限度としております。

監査役報酬は、1991年6月27日開催の第89期定時株主総会決議に基づく月額総額13百万円以内を限度として、監査役会での協議により決定しております。

業績連動報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、業績連動報酬である賞与は、2020年6月26日開催の第118期定時株主総会決議に基づく月額500百万円以内を限度に、指名報酬委員会において支給の有無、支給額を審議、決定しており、一事業年度の当社グループの最終的な成果である連結当期純利益を指標とし、当期の連結経常利益の目標に対する達成度合等も考慮し、当該指標に一定の比率を乗じて算定した基本賞与額に、役別に定めた指数を乗じ、取締役各人の多面的な評価を加味して算定しております。

また、株主との一層の価値共有や中長期的な企業価値向上を図るため、業績連動報酬である賞与のうち20%相当額は自社株式取得目的報酬として支給し、各取締役は、当該報酬を役員持株会に拠出し、自社株式を取得することとしており、取得した自社株式は在任中及び退任後一定期間継続して保有することとしております。

なお、業績連動報酬に関する方針の詳細については、本報告書の「1. [取締役報酬関係] 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。

(4)当社では、人格、見識、経験、能力等をもとに、取締役会の構成の多様性も重視して、取締役候補者の人選を行っています。

業務執行取締役については、豊富な業務上の専門的知識と経験を有する人物を候補者とし、社外取締役を含む非業務執行取締役については、高い見識と出身分野における豊富な知識と経験を有する人物を候補者としています。

また、監査役については、財務・会計に関する適切な知見、法務・コンプライアンスに関する知見、当社事業分野に関する豊富な専門的知識と経験、出身分野における豊富な知識と経験を有する人物をバランス良く人選し、監査役会の同意を得た上で候補者としています。

当社では、これらの資質を備えていると認められることを基準として、社外取締役が構成員の過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会の審議を経て、取締役会において、取締役及び監査役(候補者)の選(解)任を決定することとしています。

(5)取締役及び監査役(候補者)の選(解)任にあたっては、株主総会招集通知に個々の略歴(重要な兼職の状況を含む)及び選(解)任理由を記載し説明しています。なお、社外取締役及び社外監査役の選任理由については、本報告書の「1. [取締役関係] 会社との関係(2)及び[監査役関係] 会社との関係(2)」に記載しています。社外取締役及び社外監査役以外の取締役及び監査役については、各人の経歴を踏まえた上で上記

(4)の方針に記載した資質を備えていると認められる人物を選任しています。

【補充原則3 - 1 - 3. サステナビリティについての取り組み等】

(1) サステナビリティについての考え方と取り組み

当社は「論語と算盤」を社是とし、その考え方を基に、経営理念「真摯な姿勢と絶えざる革新志向により 社会の期待を超える価値を創造し 持続可能な未来づくりに貢献する」を定め、自社のみならず、社会・環境の持続可能性(サステナビリティ)を強く意識した上で、事業活動を行っています。

サステナビリティに関する推進及びガバナンス体制については、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、当社グループのサステナビリティに関する方針と重点施策並びにサステナビリティに関する情報開示の審議・決定を行い、重要事項については、取締役会に報告を行い、監督する体制を構築しています。

2030年を見据えた長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」では、当社グループが社会に提供する価値として、安全・安心でレジリエントな社会の実現、健康・快適に暮らせるインクルーシブな社会の実現、地球環境に配慮したサステナブルな社会の実現の3つを掲げています。

「中期経営計画 2024-2026」においては、グループ内の各種機能の連携を強めて経営基盤の強化を図り、企業の社会的責任と事業機会の探求を両立したサステナビリティ経営を体現していきます。

当社は、SDGsをはじめとする様々な社会課題や当社の社是、経営理念、長期ビジョン等を動かし、「社会への影響度」と「自社にとっての影響度」の2つの側面から重要度を検討のうえマテリアリティ(重要課題)を特定し、サステナビリティを強く意識した事業活動を推進しています。

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/materiality/>

グループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」では、当社グループが目指す持続可能な社会を「脱炭素社会」「資源循環社会」「自然共生社会」としており、2050年CO2排出量ゼロを含め、自社活動が環境に与える負の影響をゼロにするだけでなく、お客様や社会にプラスの環境価値を提供し、SDGsが目指す持続可能な社会の実現に貢献していきます。

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/beyondzero/>

当社グループは、気候変動及び自然関連による事業への影響を、重要な経営課題と捉えています。気候変動については、2019年10月にTCFD提言への賛同を表明し、「TCFDコンソーシアム」に参画するとともに、2020年から同提言に沿った気候関連の情報を開示しています。また自然関連については、2024年1月にTNFD Early Adopterとして情報開示の準備を開始し、2024年6月にTNFD提言に基づく自然関連の情報を開示しました。

詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。

TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/tcfd/>

TNFD提言に基づく自然関連の情報開示

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/tnfd/>

(2) イノベーション、人材関連への投資等

人的資本を経営資本の中でも最も重要な要素と位置付けており、従業員の持つスキル、知識、経験が各事業の競争力の成長の源泉であると認識しています。

前中期経営計画 2019-2023 の5年間で、イノベーションと人材関連に約700億円の投資を実施しました。東京都江東区潮見においてイノベーションと人材育成の拠点となる「温故創新の森 NOVARE(ノヴァーレ)」を開設しました。当該施設を活用して、多様なパートナーとの共創、建設事業の枠を超えた活動を実践し、レジリエント・インクルーシブ・サステナブルな社会の実現に向けて、50年先・100年先を見据えて当社と社会の発展に貢献できる人材の育成を目指します。

【補充原則4 - 1 - 1. 経営陣に対する委任の範囲】

当社の取締役会は、取締役会決議により定めた重要事項決定の権限に関する内規により、法令及び定款に定められた事項並びに経営上の重要事項を審議・決定しています。その他の業務執行上の重要な意思決定については、原則、社長に委任しています。また同内規により、内容・金額等の重要度に応じて、決裁機関、協議部門、経営陣への委任事項などを定めています。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、社外取締役の独立性に関する基準を定め、コーポレートサイトに掲載しています。

詳細については、下記URLをご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/about/governance/pdf/151224.pdf>

また、取締役会は、人格、見識、経験、能力に優れ、出身分野における豊富な知識と経験を有し、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定しています。

【補充原則4 - 10 - 1. 指名報酬委員会の構成の独立性、権限・役割等】

当社は、取締役、監査役、執行役員を選解任並びに取締役、執行役員の評価及び報酬の決定を公正・透明に行うため、独立社外取締役が構成員の過半数を占める指名報酬委員会を設置しています。

委員会の委員は、独立社外取締役全員、非業務執行の社内取締役(1名)、取締役社長で構成し、委員長は、毎年委員の互選で非業務執行取締役の中から選出しています。

委員会では、取締役、監査役、執行役員を選解任等の重要な人事に関する取締役会議案の決定、役員報酬規程において策定した評価・報酬基準に基づく取締役、執行役員の評価及び個別報酬の決定といった重要事項について、独立社外取締役が有する社外の視点、多様な視点を取り入れて審議しており、委員会の独立性・客観性は十分に確保されていると判断しています。

【補充原則4 - 11 - 1. 取締役会の構成・選任手続】

当社は、経営環境の変化に即応し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、取締役会の適正な規模と多様性を確保した上で、各取締役が有する見識、経験、能力等を有機的に組み合わせることで、取締役会全体の最適化とその機能の最大発揮を目指しています。

当社の取締役会は、定款において定員を12名以内と定め、当事業の各分野に精通した業務執行取締役と出身分野における豊富な知識と経験を有する複数の社外取締役を含む非業務執行取締役から構成し、経営環境・経営方針・事業戦略等も踏まえ、当社の経営を担う上で最適な陣容・人員としています。なお、取締役総数に占める社外取締役の割合は3分の1以上としています。

取締役の選任にあたっては、人格、見識、経験、能力等をもとに、取締役会の構成の多様性も重視して、取締役候補者の人選を行っています。また、業務執行取締役については、豊富な業務上の専門的知識と経験を有する人物を候補者とし、社外取締役を含む非業務執行取締役については、高い見識と出身分野における豊富な知識と経験を有する人物を候補者としています。

当社では、これらの資質を備えていると認められる人物を取締役候補者とする選任案を社長が作成し、社外取締役が構成員の過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会の審議を経て、取締役会において決定しています。

なお、取締役のスキル・マトリックスは本報告書の末尾に記載しています。

【補充原則4 - 11 - 2 . 取締役・監査役の兼任状況】

当社では、取締役候補者・監査役候補者の人選にあたり、上場会社の役員の兼任状況を確認し、当社の取締役・監査役の役割・責務を適切に果たす上で支障がないか確認しています。

また、当社の取締役・監査役の他社（関係会社を除く。）の役員引受についても、当社の取締役・監査役の役割・責務を適切に果たす上で支障がないか事前に確認しています。

当社は、取締役及び監査役の重要な兼職の状況を事業報告で毎年開示しています。

【補充原則4 - 11 - 3 . 取締役会の実効性の評価】

当社の取締役会は、毎年1回、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしています。2023年度の評価方法及び評価結果の概要は以下のとおりです。

(1) 評価方法

全取締役及び全監査役へのアンケート（匿名、自由記述を含む）を実施、第三者（弁護士）による分析を踏まえて、取締役会で全取締役及び全監査役によるディスカッション（自己評価）を実施。

・対象期間：2023年4月～2024年3月

・実施日：2024年3月8日、3月28日、4月24日取締役会

・主な評価項目：取締役会の構成・運営、経営戦略・経営監督機能、企業倫理・リスク管理、サステナビリティをめぐる課題への対応、指名・報酬の決定プロセス、人財育成、社外取締役と経営陣のコミュニケーション、株主・投資家との対話等

(2) 評価結果の概要

結論：当社の取締役会は、取締役会全体の実効性が確保されていると評価しました。

前回2022年度（対象期間：2022年4月～2023年3月）の実効性評価で示された課題への対応状況
課題の解決に向けて下記のとおり着実に取り組み、改善が図られていることを確認しました。引き続き、さらなる改善に努めていきます。

a. 取締役会の経営監督機能のさらなる深化

・サステナビリティ、ESG分野の議論の拡充（気候変動対策、人財戦略ほか）

サステナビリティ委員会（委員長：社長）を設置し、重要事項は取締役会に報告、その監督を受ける体制を構築。

・経営戦略に関する経営陣と社外取締役の意見交換の場の拡充（取締役会以外の場の活用を含む）、並びに中期経営計画の進捗状況のモニタリング強化

経営陣による次期中期経営計画の検討状況（当期中期経営計画の振り返りを含む）を、適宜、非業務執行取締役にも、共有のうえ議論し、計画内容に反映。

・社外取締役、社外監査役に対する経営情報提供の充実

当社事業所及び現場の視察、各種社内で開催された講演会等への参加のほか、IR報告、監査報告などを定期的を実施。

b. 社外取締役、社外監査役と経営陣とのコミュニケーションのさらなる促進（継続実施）

いくつかの機会を設け定期開催。社内取締役全員と非業務執行取締役の意見交換会を実施。

今回の実効性評価で示された主な検討課題

a. 取締役会における中期経営計画の進捗状況の監督

・中期経営計画と年次経営計画の連動、全社への展開状況や、進捗のモニタリング強化をより充実。

b. 取締役会において経営資源の適切な配分への取組みの確認

・中長期的な成長を視野に入れた、事業ポートフォリオの議論拡充

c. 指名報酬委員会の審議状況などの取締役会における共有

・指名報酬委員会における審議結果のみならず審議プロセスなども取締役会で確認

d. 非財務情報の開示の拡充

・リスク管理、サステナビリティに関する開示の拡充

(3) 今後の取り組み

当社は、取締役会の実効性評価の結果を踏まえて、PDCAのサイクルを回して改善を図り、取締役会の実効性向上とコーポレート・ガバナンスのさらなる充実を目指していきます。

【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】

当社は、新任取締役・監査役に対し、適宜、取締役又は監査役の法的な役割・責務等に関する説明を含む研修等を行うこととしています。

また、社外取締役・社外監査役に対し、適宜、当社の事業内容や現状についての理解を深めるため、関係部署からの説明、事業所視察、従業員との意見交換会等の機会を提供することとしています。

その他、取締役・監査役に対し、研修会又は関係部署からの説明の実施、外部セミナーの紹介・費用負担等、必要な知識の習得や研鑽に努めることができる機会を提供することとしています。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、機関投資家及びアナリストに対する決算説明会、IRミーティング等には、社長やIR担当役員などの経営陣幹部が出席し、その他の当社が主催する株主との対話のための取組みにおいても、可能な限り、経営陣幹部やIR担当の役員等が対応することとしています。

(1) 当社は、取締役・執行役員の中から、IR担当を選定します。

(2) 当社では、株主・投資家との対話を促進し、安定的な関係性を構築するため、コーポレート・コミュニケーション部、経理部、総務部等が、SDGs・ESG推進部等の関係部署と連携し、株主とのIRミーティングやSRミーティング等に対応します。

(3) 当社は、個別面談以外の対話の手段として、以下のような取り組みを実施します。

・個人株主向け会社施設・建設現場見学会等

・機関投資家及びアナリスト向け決算説明会、事業説明会、見学会等

(4) 当社では、IR担当の役員から、取締役会に対しIR活動（IRミーティング、SRミーティング等）を通じて得られた株主・投資家の意見を適宜報告することとしています。

(5) 当社では、対話における情報開示にあたっては、インサイダー取引防止規程等に基づき、関連法令を順守して行うこととしています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】 [英文開示有り]

当社は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、2024年5月13日に公表した中期経営計画 2024-2026 でお示しした、事業戦略、成長投資、資本政策、株主還元などを着実に実行することにより、株主資本コストを上回る収益力の確保・維持に加え、持続的成長期待の創出を推進することで、企業価値向上とPBRの早期改善を目指してまいります。

詳細については、当社コーポレートサイトに掲載しております中期経営計画 2024-2026 をご参照ください。

<https://www.shimz.co.jp/company/about/strategy/pdf/policy2024.pdf>

【株主との対話の実施状況】

当社は、当社グループの持続的成長と価値向上のため、株主や機関投資家との対話及び情報開示を重要視しています。

対話の実施状況については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。
https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/disclosure/

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【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)	101,275,300	14.18
清水地所株式会社	77,581,500	10.86
社会福祉法人清水基金	38,695,000	5.42
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	35,324,300	4.95
清水建設グループ従業員持株会	17,893,595	2.50
一般財団法人住総研	17,420,564	2.44
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	13,335,606	1.87
富国生命保険相互会社	12,052,000	1.69
第一生命保険株式会社	10,564,730	1.48
住友不動産株式会社	10,000,000	1.40

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

- (1) 上記【大株主の状況】は、2024年3月31日現在の株主名簿によって記載しております。
- (2) 2023年5月18日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、ブラックロック・ジャパン株式会社及びその共同保有者が2023年5月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2024年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。
【氏名又は名称 / 保有株券等の数 / 株券等保有割合】
ブラックロック・ジャパン株式会社 他6名 / 38,587,239株 / 5.19%
- (3) 2023年9月27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9月22日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2024年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況には含めておりません。
【氏名又は名称 / 保有株券等の数 / 株券等保有割合】
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 / 29,621,800株 / 3.98%

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	100社以上300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うる特別な事情 更新

(1) グループ経営に関する考え方及び方針

当社グループは、企業価値の向上とSDGs達成のため、持続的成長に向けた経営基盤の強化を基本方針とした「中期経営計画 2024-2026」を策定しました。当該計画と「超建設」の新たなマインドセットにより、当社グループで働く仲間が夢に向かって挑戦する環境を整えるとともに、お客様や社会の期待を超える価値の提供を目指します。グループ経営については、引き続き柔軟かつスピード感のあるグループ経営体制の構築とガバナンスの強化に取り組んでいます。

当社は上場子会社として、日本道路株式会社(持分比率50.11%)を有しているほか、上場関連会社として、プロパティデータバンク株式会社(持分比率24.14%)に出資しています。当社は、上場グループ会社に関し、上場を維持することの合理性を適宜点検するとともに、当社グループとしての企業価値の最大化の観点から、各判断の合理性及び上場グループ会社のガバナンス体制を適切に開示していきます。

(2) 上場子会社を有する意義及びガバナンス体制の実効性確保に関する方策

日本道路株式会社(持分比率50.11%、以下「当該子会社」といいます。)は、従来から当社が24.84%出資する持分法適用会社でありましたが、当社は、当該子会社を連結子会社とすることを目的として、両社間の協議を経て2022年2月9日に当該子会社の賛同意見も得て、株式公開買付けを公表・実施、同年3月29日に連結子会社としました。

当該子会社の事業領域は、舗装工事を主体とする建設事業、舗装用材料の製造・販売事業、共創事業などであり、当社の事業領域と親和性を有することから、グループ内で経営ノウハウ、経営資源を共有するなど、協業関係を一層強化し、当社グループのさらなる成長と企業価値の向上につなげてまいります。加えて当該子会社においては、上場を維持し、株主・投資家の皆様と直接対話する機会を確保することで、引き続き、緊張感を持った経営が期待できるとともに、役員・従業員のモチベーションの維持を図ることができると考えています。

また、当該子会社の役員体制に関しては、同社の自主的な判断に基づいて検討され、当社との事前の協議または報告を経て決定しております。経営陣の指名に関しては、当該子会社の企業価値向上への貢献という観点から候補者の指名を行うことが重要であり、当社は当該子会社と連携しつつ、同社が独立した立場で候補者の選定を行うことを担保することが、同社のガバナンスの実効性を高めるために必要であると考えております。

当該子会社のガバナンス体制の実効性確保に向けては、当社として、上場子会社の独立した意思決定及び少数株主の利益等を尊重し、マネジメントにあたります。また、当該子会社の企業文化を尊重しつつ、当社の社是「論語と算盤」の浸透と長期ビジョン(「SHIMZ VISION 2030」)、「中期経営計画< 2024-2026」の共有を図り、グループの一体感醸成と企業価値の最大化を図ってまいります。

(3) 上場関連会社を有する意義及びガバナンス体制の実効性確保に関する方策

当社は2024年3月31日現在、プロパティデータバンク株式会社(持分比率24.14%、以下「当該関連会社」といいます。)に出資しています。

当該関連会社は、中立性・独立性・社会的信用を高めることを目的に、2018年6月27日に東証マザーズ(現東京証券取引所グロース)に上場し、現在も上場を維持しております。当該関連会社は、当社の事業家公募制度により2000年10月に設立した後、不動産・施設の運用管理を支援する「@property」を国内中心に事業展開しており、当社グループにおいてサービス関連事業として位置付けています。

当該関連会社の役員体制に関しては、同社の自主的な判断に基づいて決定されております。ただし、当社から役員を派遣する場合に限り、当社との事前の協議または報告を経て決定されております。

経営陣の指名に関しては、同社の企業価値向上への貢献という観点から候補者の指名を行うことが重要であり、当社は当該関連会社と連携しつつ、同社が独立した立場で候補者の選定を行うことを担保することが、同社のガバナンスの実効性を高めるために必要であると考えております。

現在、当該関連会社には、当社出身者として業務執行取締役2名と社外取締役1名が就任しておりますが、当該関連会社と当社間のクラウドサービスの提供等の取引条件については、他ユーザーと同様の条件となっております。また、当該関連会社における当社及び当社子会社からの売上及び仕入の割合は僅少となっております。当社といたしましては、引き続き関連会社としての持分は維持する方針です。

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	12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	11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	4名
社外取締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) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
岩本 保	他の会社の出身者											
川田 順一	他の会社の出身者											
田村 真由美	他の会社の出身者											
定塚 由美子	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
岩本 保		岩本保氏は、当社と取引関係のある味の素株式会社において、2017年6月まで代表取締役 副社長執行役員を務めておりましたが、直近事業年度における同社との取引額は、当社の同事業年度連結総売上高の0.1%未満であります。	岩本保氏は、長年にわたる、上場企業役員としての会社経営に関する豊富な経験と高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しております。また、同氏の属性は左記のとおりであることから、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
川田 順一		川田順一氏は、当社と取引関係のあるJX TGホールディングス株式会社(現ENEOSホールディングス株式会社)において、2020年6月まで取締役 副社長執行役員を務めておりましたが、直近事業年度における同社との取引額は、当社の同事業年度連結総売上高の0.1%未満であります。	川田順一氏は、長年にわたり上場企業役員として会社経営に携わり、特に企業グループ経営におけるコンプライアンス及びコーポレート・ガバナンスの分野における豊富な経験と高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しております。また、同氏の属性は左記のとおりであることから、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
田村 真由美			田村真由美氏は、長年にわたるグローバル企業における豊富な経営経験と財務・会計分野における高い見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
定塚 由美子			定塚由美子氏は、長年にわたり厚生労働行政に携わった経験・見識、とりわけダイバーシティ、女性活躍、働き方改革、人材開発に関する専門的知識・経験を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監督していただいていることから、社外取締役として適任と判断しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。

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

あり

	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	指名報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	6	0	2	4	0	0	社内取締役

・取締役、監査役、執行役員を選解任並びに取締役、執行役員の評価及び報酬の決定を公正・透明に行うため、社外取締役が構成員の過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会を設置しています。

・指名報酬委員会の構成(計6名)

委員長:清水規昭(非業務執行の社内取締役) 全委員による互選で選出

委員 :社外取締役 岩本保、川田順一、田村真由美、定塚由美子

社内取締役 井上和幸(代表取締役社長)

直前事業年度の活動状況は次のとおりであります。(役職は直前事業年度末時点)

役職名	氏名	出席状況
取締役 委員長	清水 規昭	7回/7回(出席率100%)(注)
社外取締役	岩本 保	9回/10回(出席率90%)
社外取締役	川田 順一	10回/10回(出席率100%)
社外取締役	田村 真由美	10回/10回(出席率100%)
社外取締役	定塚 由美子	10回/10回(出席率100%)
代表取締役社長	井上 和幸	10回/10回(出席率100%)

(注)清水規昭氏は、2023年6月29日開催の定時株主総会で当社非業務執行取締役に選任された後、同日開催の第4回指名報酬委員会にて同委員会委員長に就任しています。

(主な議題)

取締役・執行役員の人事案の策定及び個人別評価、役員賞与総額及び個人別賞与額、翌事業年度の個人別月額報酬、サクセッションプラン、関連規程の見直しなど

【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	5名
監査役の数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(1) 監査役は、会計監査人の監査計画策定時に監査体制、監査に関する品質管理等について聴取するとともに、四半期決算期末後に監査の結果報告を受けるほか、適宜、会計監査人監査に立ち会う等の連携をとっております。

(2) 業務執行部門の活動全般に関して内部監査を実施するため監査部を設置しており、監査役全員が出席する取締役会において承認された監査計画に基づく監査結果を、適宜、取締役に報告するとともに、監査役及び会計監査人に報告しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3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
石川 薫	その他													
池永 肇恵	その他													
四方 光	学者													

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) 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
石川 薫		石川薫氏は、当社と取引関係のある学校法人川村学園において、現在、理事を務めておりますが、直近事業年度における同法人との取引額は、当社の同事業年度連結総売上高の0.1%未満であります。また、1999年6月まで当社の業務執行者であった者の親族であります。	石川薫氏は、長年にわたり外交の分野で指導的な役割を果たし、外交官としての豊富な経験・見識と国際情勢・SDGsに関する専門的知見を有しており、これらを活かして、グローバルな視点で当社の経営を客観的・中立的な立場から監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しております。また、同氏の属性は左記のとおりであることから、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
池永 肇恵			池永肇恵氏は、長年にわたり行政に携わり、経済情勢や政策課題の分析、滋賀県副知事としての地方自治体の運営、社会全体のダイバーシティ推進等の各分野で活躍され、経済・経営分野の学識と幅広い経験・見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、独立役員に指定しております。
四方 光		四方光氏は、当社と取引関係のある学校法人中央大学において、現在、教授を務めておりますが、直近事業年度における同法人との取引額は、当社の同事業年度連結総売上高の0.1%未満であります。	四方光氏は、長年にわたり警察行政に携わり、サイバーセキュリティを含めた安全・安心な社会の維持向上に貢献され、また、大学教授としては、政策研究や教育・支援に取り組み、法律・政策分野の学識と幅広い経験・見識を有しており、これらを活かして、客観的・中立的な立場から、当社の経営を監視していただいていることから、社外監査役として適任と判断しております。また、同氏の属性は左記のとおりであることから、東京証券取引所の定める独立性基準及び当社の定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれはないため、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	7名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満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
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当該内容については、本報告書の「1. [取締役報酬関係] 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](#)

- (1) 直前事業年度における当社の取締役及び監査役に対する報酬は以下のとおりです。
- | | | |
|---------------|-----|--------|
| 取締役(社外取締役を除く) | 11名 | 553百万円 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 2名 | 64百万円 |
| 社外役員 | 7名 | 98百万円 |
- (2) 直前事業年度において、報酬等の総額が1億円以上の取締役は以下の2名でありました。
- | | |
|-------|-----------------------------|
| 宮本 洋一 | 総額108百万円(月額報酬108百万円、賞与-百万円) |
| 井上 和幸 | 総額110百万円(月額報酬110百万円、賞与-百万円) |

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の個人別の報酬は、基本報酬である固定月額報酬と、業績連動報酬である賞与及び自社株式取得目的報酬で構成されており、取締役会の決議に基づき、取締役の評価及び報酬の決定を公正かつ透明に行うために設置した、社外取締役が過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会の審議により決定しております。

なお、社外取締役を含む非業務執行取締役及び監査役については、経営の監督機能を高めるため、固定月額報酬のみ支給することとしております。

当社は、2021年2月24日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の決定方針を定めた役員報酬規程を決議しており、当該決定方針の内容の概要は以下のとおりです。

・基本報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、基本報酬である固定月額報酬は、2019年6月27日開催の第117期定時株主総会決議に基づく月総額90百万円以内（うち社外取締役10百万円以内）を限度としております。

監査役報酬は、1991年6月27日開催の第89期定時株主総会決議に基づく月総額13百万円以内を限度として、監査役会での協議により決定しております。

・業績連動報酬に関する方針

当社の取締役の報酬等のうち、業績連動報酬である賞与は、2020年6月26日開催の第118期定時株主総会決議に基づく年額500百万円以内を限度に、指名報酬委員会において支給の有無、支給額を審議、決定しております。

なお、直前事業年度に係る賞与は支給しないことを決定しました。

(個人別業績連動報酬(賞与)の算定方法)

連結業績 × 業績係数 × 役位指数 × 個人評価係数 = 個人別賞与額

連結当期純利益(親会社株主に帰属する当期純利益)

業績係数決定にあたっては、連結経常利益及び連結当期純利益の期首予想に対する達成度合いに加え、受注高、中期経営計画の財務KPI、非財務KPIの達成状況、翌事業年度以降の業績見通しを考慮のうえ、指名報酬委員会にて業績係数を決定しております。

・財務KPI (ROE、自己資本比率、負債資本倍率(D/E レシオ)、配当性向)

・非財務KPI(建設事業における生産性向上率、建設事業におけるCO2削減率、働きがい指標、重大な法令違反件数)

役位ごとに定めた指数

個人別評価については、期首及び期末に業務執行取締役が面談のうえ、役員ごとの目標を設定し、その達成度合いに応じて評価を行い、指名報酬委員会がその内容を確認のうえ決定しております。(評価係数は65%～135%の範囲)

評価項目は、個人別に設定した短期業績評価だけでなく、中期経営計画の目標達成に向けた貢献度合い、経営基盤強化に向けた取り組み、SDGsへの貢献等に加え、人材面からの評価等、多面的な評価を実施しております。なお、取締役の評価については、指名報酬委員のうち非業務執行取締役のみで決定しております。

株主との一層の価値共有や中長期的な企業価値向上を図るため、業績連動報酬である賞与のうち20%相当額は自社株式取得目的報酬として支給し、各取締役は、当該報酬を役員持株会に抛出し、自社株式を取得することとしており、取得した自社株式は在任中及び退任後一定期間継続して保有することとしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役を含む非業務執行取締役の職務執行にあたり、経営監督に資する情報等については本社管理部門が中心となり、適時提供する体制をとっております。

監査役を補助する使用人の専任組織として、監査役室を設置し、必要な人材を確保することにより、監査役監査において社外監査役をサポートする体制をとっております。

取締役会の開催にあたっては、社外取締役及び社外監査役に対して、資料を事前に配布し、取締役会事務局等により事前説明を行っております。

【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

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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

当社には現在、代表取締役社長等を退任し、相談役または顧問に就任している者はありません。

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

(1) ガバナンス機構に関する現状の体制

- ・経営戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確にし、効率的な運営を行うため、取締役の少数化と執行役員制度を導入しており、取締役及び執行役員の任期は1年であります。
- ・取締役、監査役、執行役員の選解任並びに取締役、執行役員の評価及び報酬の決定を公正・透明に行うため、社外取締役が構成員の過半数を占め、非業務執行取締役が委員長を務める指名報酬委員会を設置しております。
- ・取締役会は、代表取締役会長が議長を務め、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、法令及び定款に定められた事項並びに経営上の重要事項を審議・決定し、業務執行の監督を行っております。2023年度は17回の取締役会が開催され、各取締役の出席状況は第122期定時株主総会招集ご通知の第2号議案「取締役11名選任の件」に記載のとおりです。
- ・取締役会の審議を更に活性化し、経営監督機能を強化するため、取締役総数の3分の1以上について、社外取締役を選任しております。
- ・社外取締役を含む非業務執行取締役及び社外監査役は、それぞれの経歴に基づく豊富な経験と高い見識から、経営を監視・監督するとともに、必要な助言を適宜行っております。

(2) 業務執行、監督機能等の充実に向けたプロセス

- ・取締役会における経営上の意思決定内容等を、毎月開催する執行役員会議及び事業部門長会議において、指示・伝達するとともに、その業務執行の進捗状況を確認しております。加えて、業務執行に関わる重要事項の決裁、戦略決定などを効率的に行うため各種会議体を設置しております。
- ・社外取締役を含む非業務執行取締役の職務執行にあたり、経営監督に資する情報等について、本社管理部門が中心となり適時提供する体制を整えております(事業所・現場の視察等を含む)。
- ・新任の社外取締役及び社外監査役に対して、会社の概況、事業内容等について関係部門によるガイダンスを行っております。
- ・取締役会の開催にあたっては、社外取締役を含む非業務執行取締役及び監査役に対して、取締役会事務局等による事前説明を行っております。
- ・会長及び社長と社外取締役を含む非業務執行取締役は、定期的に意見交換を行っております。また、社外監査役とも同様に意見交換を行っております。
- ・社外取締役及び社外監査役による「社外役員連絡会」、社外取締役と全監査役による「社外取締役・監査役連絡会」を定期的に開催し、意見交換を行っております。
- ・会社法及び金融商品取引法の会計監査について、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、公正な監査を受けております。
- ・業務執行部門の活動全般に関して内部監査を実施するため監査部を設置しており、取締役会において承認された監査計画に基づく監査結果を、適宜、取締役、監査役、会計監査人及び経理部等の内部統制部門に報告しております。

(3) 監査役監査を支える人材・体制の確保状況

- ・監査役が法令に定める権限を行使し、効率的な監査ができるよう、監査役を補助する使用人の専任組織として、「監査役室(常勤使用人)」を設け、室員は、法務・経理等の経験・知見のある者とし、監査役の直接指揮により、監査上必要な情報の収集の権限を持って、業務を行います。また、室員の人事異動等については、事前に監査役会の同意を得ることとしております。
- ・監査役は、重要な会議への出席、役員・従業員からの十分かつ遅滞ない情報提供等により、経営監視の実効性を高めております。
- ・監査役の機能強化に係るその他の取り組み状況については、【監査役関係】欄に記載しております。

(4) 責任限定契約の内容について

- ・当社は、会社法第427条第1項、定款第26条及び同第33条の規定に基づき、社外取締役及び監査役の全員と、その任務を怠ったことにより当社に損害を与えた場合において、その職務を行うに当たり善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度として当社に対して損害賠償責任を負う旨の責任限定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、監査役会設置会社を採用しており、取締役の少数化及び執行役員制度の導入により経営戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確にし、取締役会の活性化を実現するとともに、独立性の高い、社外取締役を含む非業務執行取締役及び社外監査役を選任すること等により、経営を客観的・中立的な立場から監視・監督する体制が整っていると考えており、現状のコーポレート・ガバナンス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	定時株主総会の招集通知を早期発送しております。 なお、2024年6月27日に開催しました第122期定時株主総会の招集通知は、2024年5月31日に発送しました。
電磁的方法による議決権の行使	2014年6月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する「機関投資家向け議決権行使プラットフォーム」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	2014年6月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する「機関投資家向け議決権行使プラットフォーム」を採用しております。
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、当社コーポレートサイトに掲載しております。
その他	株主総会議案の決議結果について、賛否の票数も含めて当社コーポレートサイトに掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社コーポレートサイトに掲載しております。 詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。 https://www.shimz.co.jp/company/ir/management/disclosure/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	金融アナリスト及び機関投資家を対象とした決算説明会を、経営幹部出席のもと年4回開催しております。年度末、第2四半期末には社長も出席しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州、米国、シンガポール等の機関投資家を対象に、個別にIRミーティングを開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社コーポレートサイトに「株主・投資家情報」を開設し、決算情報等を掲載しております。詳細については、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。 https://www.shimz.co.jp/company/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する業務はコーポレート・コミュニケーション部が担当しております。	
その他	金融アナリスト及び機関投資家を対象とした建設現場見学会、及び経営幹部による経営トピックに関する事業説明会、SDGs・ESG説明会等を、年数回開催しております。 株主の皆様により一層当社への理解を深めていただくことを目的として、株主優待制度を継続的に実施しております。	

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	<p>当社は、「論語と算盤」を社是としています。また、その精神に則って制定した「企業倫理行動規範」において、「人を大切にする企業の実現」、「社会の要請に応えた事業活動の推進」、「社会との共生」、「協力会社とのパートナーシップの保持」等、各ステークホルダーの立場の尊重について明文化しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>グループ環境ビジョン「SHIMZ Beyond Zero 2050」に基づき、自社活動による負の影響をゼロにするだけでなく、お客様や社会にプラスの環境価値を提供しております。</p> <p>また、良きパートナーである協力会社と持続可能なサプライチェーンを構築するために、「シミズグループCSR調達基本方針」及び「シミズグループCSR調達ガイドライン」を定めております。</p> <p>さらに、技能労働者の教育・訓練施設「清水匠技塾」や公開講座「シミズ・オープン・アカデミー」などを通じて、将来の日本のものづくりを担う人財育成にも努めております。</p> <p>具体的な取組みについては、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。 https://www.shimz.co.jp/company/csr/</p>
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	<p>当社は、情報開示に対する基本的な考え方として、「企業倫理行動規範」で、「積極的かつ公正に企業情報を開示することにより、開かれた企業として社会の信頼を得るとともに、内部情報管理に関する社内規程等を順守し、インサイダー取引を行わない」と宣言しております。</p>
その他	<p>当社は、長期ビジョン「SHIMZ VISION 2030」の達成に向けて、一人ひとりが心身ともに健康で、お互いを認め合い、それぞれの特色や強みを最大限に発揮できる「働きがいと魅力あふれる職場づくり」に取り組んでおります。</p> <p>具体的には、職場の人と人との関係性を高め、組織を活性化させていくために、パルスサーベイ(簡易なアンケートを短期的なサイクルで繰返し実施し、組織や個人の働きがいなどの状態を可視化する調査手法)によって、組織課題の見える化を図り、1on1ミーティングを始めとした「対話」によって、一人ひとりの意識・行動変革を促し、課題解決に向け、自ら行動できる人財の育成に取り組んでおります。</p> <p>従業員一人ひとりが、お互いの能力や強みを引き出し合いながら、一つのチームとして働くことで、業務パフォーマンスの向上だけでなく、イノベーションの創出や優秀な人財の確保など、好循環を築くことが期待できます。</p> <p>また、従業員の健康増進に向けては、全社的な推進体制を整備し、必要な施策を継続的に実施しており、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する「健康経営優良法人2024」に認定されております。</p> <p>健康経営に関する具体的な取組みについては、当社コーポレートサイトの下記URLをご参照ください。 https://www.shimz.co.jp/company/csr/health/ 健康経営はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。</p>

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、業務の適正を確保するための体制を整備するため、「内部統制システム整備の基本方針」を取締役会で決議しております。

1. コンプライアンス体制

- (1) 役員・従業員の業務執行が法令及び定款に適合することを確保するため、「企業倫理行動規範」を制定し、法令順守をはじめとする、企業倫理の徹底に取り組んでおります。
- (2) 役員・従業員による「企業倫理行動規範」の徹底と実践的運用を行うため、教育・研修を実施するとともに、企業倫理担当役員の任命、企業倫理委員会・企業倫理室・企業倫理相談室の設置、内部通報制度の確立など、社内体制を整備しております。
- (3) 建設業法の順守を更に徹底するため、取引業者との契約及び支払の適正化のための施策の展開と徹底並びに施工体制台帳の整備体制の確立のための社内体制を整備しております。
- (4) 独占禁止法違反行為を断固排除するため、独占禁止法順守プログラムを適宜見直すとともに、営業担当者の定期的な人事異動、教育・研修の徹底、社内チェックシステム・社外弁護士事務所への通報制度の確立、行動規準の策定、違反者への厳格な社内処分の実施など、社内体制を整備し徹底しております。
- (5) 反社会的勢力・団体との関係を根絶するため、企業倫理行動規範に「反社会的行為の根絶」を明記するとともに、教育・研修の実施、不当要求防止責任者の選任、不当要求を受けた場合の通報連絡体制の整備、取引業者との契約に暴力団等の関係排除条項明記など、実践的運用のための社内体制を整備し徹底しております。
- (6) 国内外における贈賄防止を更に徹底するため、「企業倫理行動規範」に贈賄行為の禁止を明記するとともに、「贈賄防止規程」を制定し、実施体制の確立、教育・研修、違反者への厳格な処分の実施など、社内体制を整備しております。

2. 内部監査体制

内部統制・牽制機能として監査部を設置し、取締役会において承認された監査計画に基づき、業務執行部門の活動全般に関して内部監査を実施し、監査結果を取締役に報告するとともに監査役に報告しております。

3. リスク管理体制

- (1) 総合的なリスク管理に関する規程を定め、当社及び子会社から成る企業集団に重大な影響を及ぼすリスク全般の管理及びリスク発生時の対応を的確に行える体制を整備しております。
- (2) 品質、安全、環境、災害、情報、事業損失等、機能別の諸種のリスクについては、その機能に応じて対応する部門・部署あるいは委員会等を設けることにより、リスクの未然防止や再発防止等を的確に行える体制を整備しております。

4. 効率的な業務執行の体制

- (1) 戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確にし、効率的な運営を行うため、取締役の少数化と執行役員制度を導入しております。
- (2) 取締役会の審議を更に活性化し、経営監督機能を強化するため、社外取締役を選任しております。
- (3) 業務執行に関わる重要事項の決裁、戦略決定などを効率的に行うため各種会議体を設置し、取締役会が定めた取締役会規程付表「重要事項の権限一覧表」に基づき審議、決定し、実施しております。
- (4) 取締役、執行役員に関する選解任、評価、報酬の決定を公正・透明に行うため、社外取締役が構成員の過半数を占める指名報酬委員会を設置しています。
- (5) 執行役員は、取締役会において定めた組織、業務分掌、職務権限に関する規程に基づいて業務を執行しております。

5. 業務執行に関する情報の保存及び管理

文書規程及び情報セキュリティポリシーを定め、取締役会議事録、稟議書類、各種契約書類その他の業務執行状況を示す主要な情報を適切に保存・管理するとともに、電子情報を安全かつ有効に活用するための社内体制を整備しております。

6. 企業集団における業務適正化の体制

- (1) 当社と子会社間で情報共有等を行う会議を定期的開催するとともに、「子会社マネジメント規程」の定めにより、子会社の業務執行に係る重要事項について、報告又は当社の承認を得ることを求め、管理を行っております。
- (2) 当社の監査部による内部監査を実施するとともに、監査役の派遣等を通じて、適宜、子会社の適正な業務執行を監視しております。
- (3) 子会社は、業務の適正を確保するため、事業の特性に応じて社内規程を整備し、内部通報制度の確立など、社内体制を整備しております。
- (4) 財務報告の信頼性を確保し、社会的な信用の維持・向上に資するために必要な内部統制の体制を整備し、運用しております。

7. 監査役の監査体制に関する事項

- (1) 監査役が法令に定める権限を行使し、効率的な監査ができるよう、監査役を補助する使用人の専任組織として「監査役室(常勤使用人)」を設けております。
- (2) 監査役室員は監査役の直接指揮により、監査上必要な情報の収集の権限を持って、業務を行っております。また、監査役室員の人事異動等については、事前に監査役会の同意を得ることとしております。

8. 業務執行に関する監査役への報告体制

- (1) 役員及び従業員は、監査役に対して、当社あるいは子会社に関し、法定の事項に加え、著しい信用失墜や損害を及ぼす恐れのある事象、社内不祥事や法令違反等の重大な不正行為が発生した場合は、遅滞なく報告しております。また、当社の監査部が行う内部監査の結果や内部通報制度による通報の状況についても報告しております。
- (2) 当社及び子会社の役員及び従業員が、監査役への報告を行っ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ための体制を整備しております。

9. 監査役の仕事の執行について生ずる費用又は債務に関する事項

監査役の仕事の執行について生ずる費用又は債務は、監査役からの請求に基づき、当社にて速やかに処理しております。

10. 監査役の重要会議への出席権の確保

監査役による業務執行の監査が実効的に行われることを確保するため、代表取締役と監査役は、定期的に経営情報を共有する機会を持つとともに、「社長室会議」「事業部門長会議」など重要な会議に、監査役会の指名した監査役が出席しております。

11. 監査役による計算書類等の監査に関する事項

- (1) 監査役は、会計監査人の監査の方法・結果の相当性を判断し、会計監査人の取締役からの独立性を確保するため、会計監査人の年次監査

計画について事前に確認し、逐次、監査結果の報告を受けております。
(2) 監査役と会計監査人が相互に連携を保ち、効率的な監査のできる体制を確保しております。

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

前述の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」1.(5)に含めて記載しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

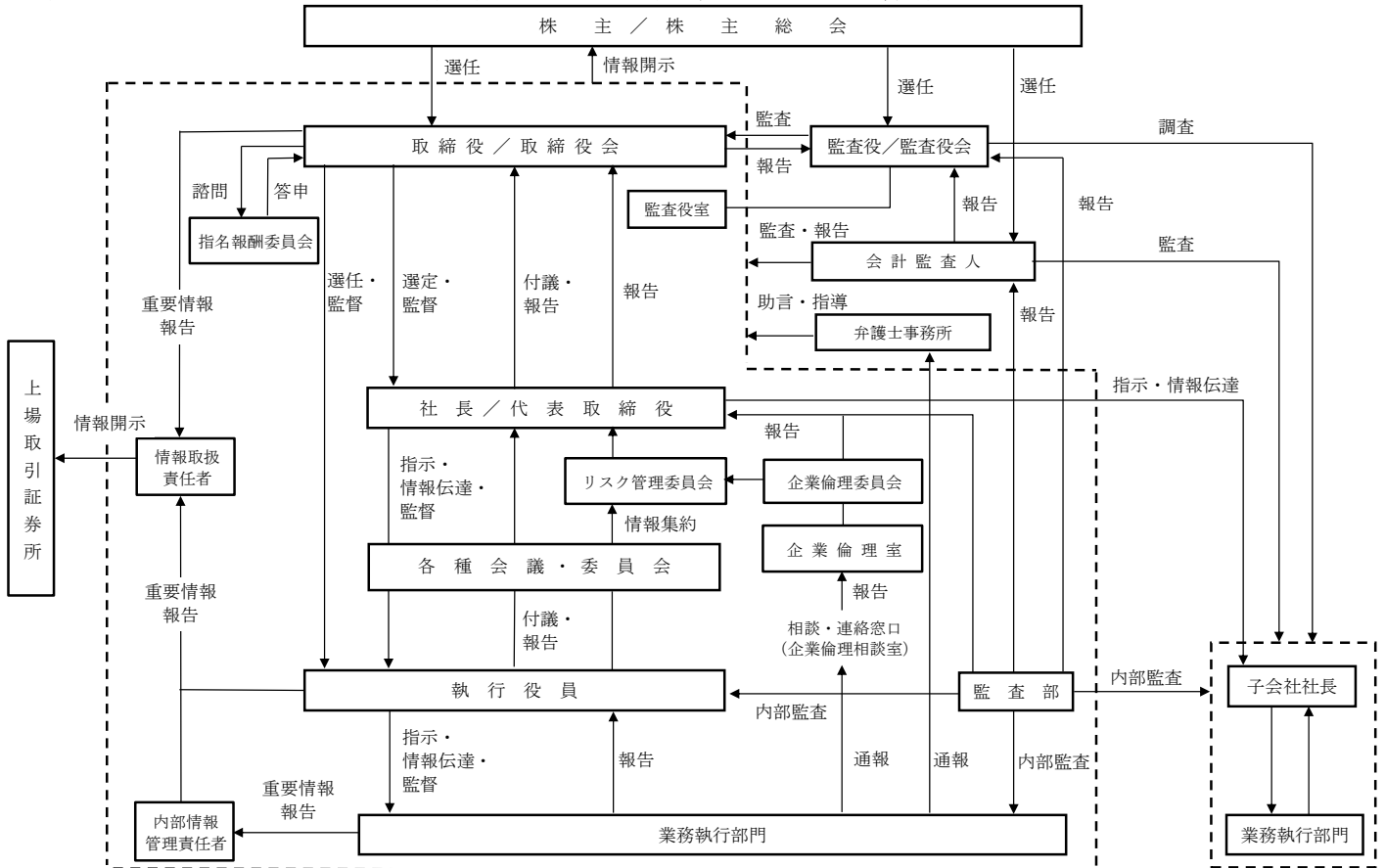
買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【参考資料：模式図】
 当社のコーポレート・ガバナンス体制（内部統制システムの概要、適時開示体制を含む）



【取締役のスキル・マトリックス】

	特に期待するスキル(知識・経験・能力等)									
	共通スキル		専門スキル							
	社は「論語と算盤」の理解・実践	サステナビリティ	企業経営	人財開発 ダイバーシティ	グローバル	DX	生産・技術	営業 マーケティング	財務・会計	法務 リスクマネジメント
宮本 洋一	○	○	○	○	○		○	○		
井上 和幸	○	○	○	○	○		○	○		○
池田 謙太郎	○	○	○		○	○	○	○		
関口 猛	○	○	○		○	○	○	○		
新村 達也	○	○	○		○	○	○	○		
東 佳樹	○	○	○	○	○				○	○
清水 規昭	○	○	○				○	○		
岩本 保	○	○	○	○	○					○
川田 順一	○	○	○	○	○					○
田村 真由美	○	○	○	○	○				○	
定塚 由美子	○	○	○	○						○

※社は「論語と算盤」と「サステナビリティ」は、共に持続的な経営に通底する理念であり、当社は全取締役に期待する共通スキルとして位置付けています。

※各スキル項目は、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会にて決定しています。