

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、企業としての継続的な発展および社会的信用の獲得をめざして、経営の意思決定の公平性、迅速性および的確性を追求し、より効率的で優れた経営を実践していくことを基本方針として取り組んでまいります。

また、経営の監視機能を充実させるとともに情報の適時開示によって経営の健全性と透明性を維持していくことが重要であると考えております。

【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】

【補充原則 1 - 2】

当社は、外国人株主比率を含む株主構成を総合的に勘案した結果、現在のところ招集通知の英訳の実施および機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用は行っておりません。

今後につきましても、外国人株主比率をはじめとする株主構成の状況を踏まえ、招集通知の英訳の実施および機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用について、引き続き慎重に検討してまいります。

【補充原則 3 - 1】

当社は、外国人株主比率を含む株主構成を総合的に勘案した結果、現在のところ英語による情報開示・提供は実施しておりません。

今後につきましても、外国人株主比率をはじめとする株主構成の状況を踏まえ、英語での情報開示・提供について、引き続き慎重に検討してまいります。

【補充原則 4 - 1】

当社取締役会は、経営理念等を永続的に継続するために、後継となる取締役等の育成を最重要な責務の一つであると認識し、育成を図っております。

最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用については、具体的な後継者計画を定めておりませんが、将来の展開に向けた経営基盤の構築と企業価値向上に向け強いリーダーシップを発揮し、豊富な知識と経験を当社の経営に活かすことで取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断する人物を候補者とするとしております。また、次期代表取締役の指名にあたっては、取締役会の決議により選定しております。

【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】

当社は、中長期的視点にたった持続的な企業価値の向上を実現するため、政策的に取引先の株式を保有することが、取引先企業との協力強化に資すると判断した場合は、政策保有株式を取得・保有する場合があります。これらの政策保有株式が、事業推進上引き続き必要かどうかを年1回以上取締役会で検証しております。

検証の結果、当社の事業活動変化等により必要性が薄れた場合や取引先の大幅な事業環境変化により業績が悪化し、回復が困難と判断される場合には、取引先と協議のうえ売却を行い、縮減に努めていきます。

政策保有株式の議決権行使においては、発行会社の営業利益および営業キャッシュ・フローが3期連続して赤字となる等著しい業績悪化となっているか、重大な不祥事等の発生により、当局および証券取引所の取引規制が発生しているか、政策保有株式の取得時と当社との事業推進上の取引関係が大幅に変化しているか、を基準として、取引先と経営方針・経営戦略等の具体的対話を行ったうえで判断し、適切に行っております。

【原則 1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、取締役等や主要株主等の関連当事者との取引を行う場合には、株主共同の利益を害することが無いよう、以下の体制を整備しております。

当社と取締役等との間の競業取引並びに関連当事者と当社との取引については、取締役会付議基準に基づき承認を受ける。

個別取引は、取締役・執行役員から定期的に報告書の提出を受け、具体的取引の監視を行う。

関連当事者間の取引については、市場価格等を勘案し、通常取引条件を逸脱しない取引条件としており、当社や株主共同の利益を害することのないよう監視する。

【補充原則 2 - 4】

当社は、女性の活躍促進を含む多様な観点と価値観の重要性を深く認識し、多様性の確保に向けた各種取り組みを積極的に推進しております。具体的な取り組み内容は、以下のとおりです。

・管理職登用における公平性の確保については、性別にかかわらず能力、識見、人格等を公正に評価して管理職への登用を行っております。

・一般事業主行動計画の策定と公表においては、人材育成・女性活躍推進に向けた行動計画を策定し、社内外に公表のうえ、目標達成に向けて取り組みを進めております。目標1「女性社員の採用比率を10%とする」、目標2「男性の育児休業取得率30%以上、育児休業の平均取得期間10%アップ、女性の育児休業取得率100%、平均取得期間100%を維持する」として、取り組みを進めてまいりました。

・上記目標に対する当社の現状としては、2025年度における女性社員の採用比率は約7.5%、男性の育児休業取得率は84.4%、女性の育児休業

取得率は100%、男性の育児休業平均取得期間は53日、女性の育児休業平均取得期間は308日という実績となっております。
・2026年4月より上記目標の見直しを行い、目標1「女性社員の採用比率を10%」目標2「女性管理職5名以上の登用」目標3「男性の育児休業取得率85%以上」と定め、その達成に向けて取り組んでまいります。
・2022年10月からは、育児による短時間勤務を希望する社員が1時間単位で就業時間を短縮できるように、社内規則を改正し、仕事と育児の両立を支援するための整備を進めております。2024年4月からは、時間単位の年次有給休暇制度、育児に関する短時間勤務、所定外労働制限の対象者を3歳の子を養育する社員から小学校就学前の子を養育する社員へ拡大、並びに中抜けが可能な時間単位の欠勤制度を新設しました。2025年4月からは、ウェルビーイング休暇制度の新設、子のための看護休暇及び家族のための介護休暇の有給化など、働きやすい環境の整備等を進めております。2026年4月より、社員の健康維持・増進に向けた取り組みの強化を目的として、社員への医療費補助制度を導入しました。さらに、2027年4月に向けて制度を改正し、補助対象者の要件に「日本健康マスター検定を取得していること」および「非喫煙者であること、または3か月以上継続して禁煙していること」を新たに加えることで、健康意識の向上と生活習慣の改善を支援し、持続的な治療と就労の両立を実現してまいります。
・当社の障害者雇用率は、目標値2.5%に対し現時点で1.9%となっております。引き続き、障害者雇用の促進・拡大に向けた取り組みを積極的に推進してまいります。

【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】

当社は、確定給付企業年金について、運用の基本方針を作成し、運用を行っております。具体的には、確定給付企業年金規則に規定した年金給付金および一時金等の支払いを将来にわたり確実に行うため、必要とされる総合収益を長期的に確保することを運用目的とし、運用目標と資産構成を適切に定め運用しております。これらの対応については、経験を有する社員を配置し、各事業年度に運用資産の時価評価とその構成割合等の確認と見直しを行っております。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

(i) 経営戦略や経営計画

当社は、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、収益力・資本効率等の達成に向けた経営戦略および中期経営計画を策定し、当社ホームページに掲載しております。

(ii) コーポレート・ガバナンスに対する当社の基本的な考え方と基本方針

コーポレート・ガバナンスの維持・向上を取締役および取締役会の最重要な責務と位置づけており、コーポレートガバナンス報告書の「1.基本的な考え方」に記載しております。

(iii) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

当社は、取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等を決議しており、有価証券報告書にて開示しております。

また、取締役会は、取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等と整合しており、当該決定方針等に沿うものであると判断しております。

さらに、当社は、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置し、報酬決定に関する手続きの客観性および透明性を確保することで、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っております。

なお、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等の内容は次のとおりです。

イ. 基本方針

当社の取締役の報酬等は、経営内容(安全・収益・ESG他)、経済情勢等を勘案したものとし、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

ロ. 基本報酬等の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬等は、月例の固定報酬とし、経験年数、担当職務などによる基準額に貢献度に応じた査定額を加えて算定するものとしております。

ハ. 業績連動報酬等の決定に関する方針

業績連動報酬等は、業績に基づくインセンティブの賞与として年1回一定の時期に支給し、中期経営計画の達成に向けた貢献度等を指標として、各事業年度の取締役の実績および貢献度を加味して、総合的に評価し算出するものとしております。当社の社外取締役については、業務執行から独立した立場であることから、基本報酬等のみを支給するものとし、業績連動報酬等は支給しないものとしております。

ニ. 非金銭報酬等の決定に関する方針

非金銭報酬等である譲渡制限付株式報酬は、当社の持続的な企業価値向上を図るインセンティブとして与えるとともに、株主との価値共有を促進することを目的として、経験年数、担当職務、貢献度等に応じて算定し、年1回一定の時期に株式を支給することとしております。

当社の社外取締役については、業務執行から独立した立場であることから、基本報酬等のみを支給するものとし、非金銭報酬等は支給しないものとしております。

ホ. 基本報酬等、業績連動報酬等および非金銭報酬等の額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

個人別に支給される各報酬の割合は、役位毎に期待される職責に応じた適切なインセンティブとなるよう考慮して決定しております。

ヘ. 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事項

取締役の個人別の報酬等については、取締役会決議に基づき代表取締役社長が全ての報酬等の内容の決定について委任を受けるものとしております。なお、代表取締役社長は、取締役の個人別の報酬等に関する事項について、客観性・透明性を確保する観点から、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会に諮り、指名・報酬委員会の答申を踏まえてこれを決定することとしております。

(iv) 取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

取締役会は、代表取締役社長、下山貴史に対し各取締役の基本報酬の額および社外取締役を除く各取締役の賞与の額の決定を委任しております。

委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当職務について評価を行うには代表取締役社長が適していると判断したためであります。

なお、委任された内容の決定にあたっては、客観性・透明性を確保する観点から、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会に諮り、指名・報酬委員会の答申を踏まえてこれを決定することとしております。

(v) 取締役を選任する際の方針と手続きについて

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、優れた人格とともに当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行できる見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有しているものでなければならず、取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名は、客観性・透明性を確保する観点から、取締役会が株主総会に諮る候補者を取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会に諮り、指名・報酬委員会の答申を踏まえてこれを決定することとしております。

当社の監査等委員である取締役は、優れた人格並びに取締役の職務の執行を的確、公正かつ効率的に監査できる見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有しているものでなければならず、監査等委員である取締役候補者の指名は、監査等委員会の同意を得たうえで、代表取締役が株主総会に諮る候補者を取締役会に付議し、取締役会の決議により決定しております。

(vi) 取締役を選任する際の個々の選任理由については、指名の都度、株主総会参考書類に記載しております。

【補充原則3 - 1 】

サステナビリティについては、「ESG経営を通じてSDGsに貢献するとともに持続的成長と企業価値向上を実現」させることを基本方針としており、

2026年度を初年度とする「中期経営計画 変革2030(2026年度～2030年度)」を策定し、以下の取り組みを推進しております。

安全

当社は、鉄道仕事を基盤とした「総合建設業」として、お客様・地域の皆様の生活を支える役割を担う企業として、安全をトッププライオリティと位置づけております。

安全行動指針・安全行動規範を定め、全社員が安全意識を共有しながら、安全文化の醸成と安全レベルの継続的な向上に取り組んでおります。2021年12月には、安全風土の再構築を目的に「安全風土改革委員会」を設置しました。

環境経営

地球温暖化による気候変動などの環境課題を重要な経営課題と認識し、事業活動を通じて環境負荷の低減と環境保全活動に取り組むため「環境経営宣言」を制定し、「第一建設工業 環境計画～カーボンニュートラル・チャレンジ2050～」を策定いたしました。環境計画では「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現に向けて、環境経営を推進しております。

健康経営

社員が心身ともに健康で、働きがいに満ち、一人ひとりの能力が十分に発揮されている職場環境を目指すため「健康経営宣言」を制定いたしました。社員とご家族の健康管理を経営課題と捉えて、健康経営を推進しております。

人的資本経営

多様な人材の働き方に配慮し、各人がその能力を最大限に発揮できるような職場環境の整備と、知識、スキル、役割認識等の向上に向けた人材育成を行うことで、従業員のスキルと能力を最大限に引き出す支援を続けております。これにより、個々の成長と組織の成功を同時に達成できる環境づくりを目指しております。

知的財産投資

成長戦略における知的財産への投資等については、知的財産の創出と活用を通じて、持続的成長と企業価値向上を追求しております。2025年度末時点での権利取得済み特許の総数は、累計で29件、実施許諾件数は20件であり、2026年度には、新規・継続合わせて14件の技術開発を予定しております。また、社内の知的財産管理体制を強化し、全従業員が知的財産の重要性を理解し、日々の業務に活かすことで更なる収益力強化に取り組んでまいります。

【補充原則4 - 1】

- ・取締役会は、株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、それを通じて持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための最善の意思決定を行っております。
- ・取締役会は、法令、定款および取締役会規則に定められた重要事項を意思決定するとともに、取締役の職務執行を監督しております。
- ・取締役会は、業務執行の機動性と柔軟性を高めるため、法令、定款および取締役会規則に定める重要事項以外の業務の意思決定は、代表取締役が指名した取締役・執行役員・社員で構成される経営会議に委任しております。
- ・コーポレート・ガバナンス報告書において、取締役会および経営会議の概要、取締役会の委嘱を受けた事項、その他経営課題に関し審議又は決定している事項を記載し開示しております。

【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、独立社外役員候補者の選任にあたって、東京証券取引所が定める独立要件を充足するとともに、以下の各号のいずれも該当しない場合、独立性を有するものと判断しております。

独立社外取締役の資質については、本報告書「1「機関関係・組織運営等に係る事項」【取締役関係】の記載事項をご参照ください。

【独立性判断基準】

- (1)当社及び当社の関係会社(以下当社グループという)の出身者
- (2)当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士等
- (3)当社グループの主要株主
- (4)以下に該当する法人等の業務執行者等
 - 当社グループを主要な取引先としている法人等
 - 当社グループが主要な取引先としている法人等
 - 当社グループを主要な借入先としている法人等
 - 当社グループが主要株主である法人等
- (5)当社グループから多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士、司法書士、弁理士等の専門家
- (6)当社グループから一定額を超える寄付又は助成を受けている先及びその出身者
- (7)社外役員の相互就任関係となる他の会社の業務執行者
- (8)上記(1)から(7)のいずれかに該当する者(ただし、重要な者に限る。)の配偶者または二親等以内の親族である者
- (9)過去5年間において、上記(3)から(8)までのいずれかに該当していた者

【補充原則4 - 10】

当社は、独立社外取締役数が取締役会の過半数には達していませんが、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名および報酬の決定に関する手続きの客観性・透明性を確保しております。

指名・報酬委員会の構成員については、5名以上の委員で構成され、取締役会の決議により選定された取締役としており、委員の過半数は原則として独立社外役員としております。取締役の指名および報酬の決定に関しては、指名・報酬委員会からの答申を経て、取締役会の決議により決定することとしております。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役会は、専門的な知識や多様な経験を有する取締役で構成されています。現在、取締役会の構成員は11名(うち監査等委員である取締役が4名)であり、そのうち3名(社外取締役(監査等委員を除く。)2名、社外の監査等委員である取締役1名)が、会社法および東京証券取引所の定める独立性基準を満たし、独立役員として届け出られています。これにより、取締役会では、独立した中立的な立場からの意見を踏まえた建設的な議論が可能となっております。

独立社外取締役の選任理由としては、長年にわたり会社経営に携わってこられた豊富な知識と経験を活かすことで社外取締役としての職務を適切に遂行できるものであると判断したためです。併せて、独立した客観的な立場から外部の視点による取締役の職務執行の監督強化に寄与していただけることを期待して選任しております。

【補充原則4 - 11】

独立社外役員は、原則として当社以外に4社を超えて他の上場会社の取締役または監査役を兼任しないこととしております。その兼任状況については、事業報告に記載し毎年開示しております。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役会実効性評価は、第三者の外部アドバイザーを起用し、2026年3月末日時点において取締役会の構成員である全取締役(8名)及び全監査等委員(3名)の合計11名を対象として、アンケート形式にて実施しております。

アンケート評価は、第三者の外部アドバイザーから各項目に対する回答のバラつき及び平均値、他社との比較等の分析・評価をもとに、その結

果を取締役会において議論を実施しております。
 2025年度の取締役会の実効性評価結果につきましては、各項目で概ね肯定的な評価点及び自由記載が得られていることから、取締役会の実効性は確保できているという結論に至りました。
 しかしながら、一部項目において前年比で評価点が減少している項目もあり、今後の課題として認識しております。
 引き続き、取締役会の更なる機能向上に向けて、継続的な改善と体制強化に取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14】

当社は、取締役等の受託者責任や企業価値向上に関する事項達成のため、取締役等について計画的な教育を実施することを方針としており、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】

当社は、株主からの対話(面談)のお申込みに対して、会社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に資することを目的に、合理的な範囲で前向きに対応しております。

また、株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取り組みに関する方針については、取締役会において審議・承認のうえ、会社法、金融商品取引法、その他関係法令に基づく法定開示および証券取引所が求める開示を含め、必要かつ十分な情報の適時・適切な開示に努めております。

対話に際しては、インサイダー情報の適切な管理に十分配慮するとともに、株主間で実質的な情報格差が生じないよう、慎重に対応しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年5月13日

該当項目に関する説明 更新

当社は、「中期経営計画 変革2030」を策定し、当社ホームページで開示しております。
 また、「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」についても、当社ホームページにおいて開示しております。

中期経営計画 変革2030(2026年度~2030年度)

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/1799/tdnet/2813004/00.pdf>

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/1799/tdnet/2813005/00.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
東日本旅客鉄道株式会社	3,632,800	20.52
旭調査設計株式会社	1,434,412	8.10
第一建設工業社員持株会	1,371,626	7.74
東鉄工業株式会社	511,760	2.89
第一建設工業互助会	463,475	2.61
THE HONGKONG AND SHANGHAI BANKING CORPORATION LIMITED-HONG KONG PRIVATE BANKING DIVISION CLIENT A/C 8028-394841	441,200	2.49
名工建設株式会社	437,000	2.46
共栄火災海上保険株式会社	391,247	2.21
天龍製鋸株式会社	337,000	1.90
仙建工業株式会社	335,736	1.89

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

上記【大株主の状況】は、2026年3月31日現在の株主名簿の記載に基づいて記載しております。
当社は、自己株式を3,157,064株保有しておりますが、上記【大株主の状況】からは除外しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

(1)グループ経営に関する考え方および方針

当社は、2022年11月に東日本旅客鉄道株式会社(以下「JR東日本」)の持分法適用会社となりました。また、JR東日本とは事業面での協力関係にあり、鉄道工事を基盤とする総合建設業として、安全・安心を最優先に、JR東日本との連携による鉄道メンテナンスを通じて、社会インフラの維持・強化に貢献してまいります。

今後も、両社の連携を基盤に、技術開発の推進とその継承を図り、社会インフラの更なる発展に貢献するとともに、更なる持続的成長と企業価値向上を目指してまいります。

(2)少数株主保護の観点から必要な独立性の確保に関する考え方

当社は、東日本旅客鉄道株式会社と事業上の協力関係にあります。また、当社は同社の鉄道事業分野の施工業務を行っており、当社の売上高に占めるJR東日本の比率が高くなっております。

しかしながら、JR東日本との取引は通常の取引関係であり、事業活動上の制約等は受けることはありません。当社は、JR東日本に対して一定の独立性が確保されているものと認識しております。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
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 更新	6名
社外取締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) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
長澤 徹	他の会社の出身者												
石塚かおり	その他												
吉田 丈夫	他の会社の出身者												
田宮 武文	弁護士												
常松 伸章	他の会社の出身者												
大和 武彦	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

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
長澤 徹				長澤 徹氏は、東日本旅客鉄道株式会社で培ってこられた鉄道事業での専門的経験や豊富な知識を活かすことで社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外取締役に選任しております。
石塚かおり				石塚 かおり氏は、長年にわたりアナウンサーとして幅広い分野で活躍され、女性の視点を活かした経営に対する深い見識、女性活躍の推進、働き方改革、健康経営に関する豊富な知識を有しており、これらの知見を活かし、当社の組織活性化と多様性促進に貢献いただけるものと考えております。また、これまでの経験に基づき、当社の事業戦略策定および推進において、独立した立場から客観的かつ有益なご意見をいただけるものと期待し選任しております。当社は同氏を、東京証券取引所が定める独立要件をすべて充足し、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し独立役員に指定しました。
吉田 丈夫				吉田 丈夫氏は、長年にわたり株式会社新潟クボタの経営に携わられており、その豊富な知識と経験を当社の経営に反映いただくとともに、独立した客観的立場から外部の視点により取締役の職務執行の監督強化に寄与していただけるものと期待し選任しております。当社は同氏を、東京証券取引所が定める独立要件をすべて充足し、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員に指定しました。
田宮 武文				田宮 武文氏は、弁護士という社会的地位の高い職業柄、会社法等の企業法務に対して豊富な知識、経験を有しており、会社、株主双方に対して中立、公正な立場で経営陣に対する業務執行の監視や有効な助言により取締役の業務執行の監督機能向上に寄与すると考え選任しております。当社は同氏を、東京証券取引所が定める独立要件をすべて充足し、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し独立役員に指定しました。
常松 伸章				常松 伸章氏は、東日本旅客鉄道株式会社で培ってこられた鉄道事業での専門的経験や豊富な知識を活かすことで社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外取締役に選任しております。
大和 武彦				大和 武彦氏は、社外者として主にコンプライアンス分野において培ってこられた豊富な経験と高い見識を有しており、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外取締役に選任しております。

【監査等委員会】

	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査部長を監査等委員会付担当者として選任しております。監査等委員会付担当者は、監査等委員会から指示を受けた場合は、当該業務を優先します。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査部門である監査部および会計監査人と定期的に情報交換を行い、相互の連携を強化することで、監査機能の円滑な遂行を図っております。

これにより、企業ガバナンス体制の中核としての役割を果たすべく、実効性の高い監査体制を構築しております。

【任意の委員会】

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	指名・報酬委員会	5	0	2	3	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	5	0	2	3	0	0	社内取締役

補足説明 [更新](#)

指名・報酬委員会は、全5名の委員で構成され、取締役会の任意の諮問機関として、取締役の指名及び報酬の決定に関して審議し、取締役会に対して答申を行っております。本委員会の委員は、取締役会の決議により選定された取締役としており、委員の過半数は、原則として独立社外役員としております。なお、構成メンバーは、代表取締役社長 下山 貴史、取締役相談役 内田 海基夫、社外取締役監査等委員 田宮 武文、社外取締役 石塚 かおり、社外取締役吉田 丈夫であります。

【独立役員関係】

独立役員の人数 [更新](#)

3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 [更新](#)

業績連動報酬、その他については、本報告書「1.「機関構成・組織運営等に係る事項」【取締役報酬関係】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

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

2025年度(2025年4月1日から2026年3月31日まで)に、取締役を支払った報酬額は以下のとおりであります。

取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)	141,513千円(基本報酬 100,020千円、業績連動報酬 33,439千円、非金銭報酬 8,054千円)
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	9,000千円(基本報酬 9,000千円)
監査役(社外監査役を除く)	3,600千円(基本報酬 3,600千円)
社外役員	21,900千円(基本報酬 21,900千円)

1. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の額は、2025年6月25日開催の第83期定時株主総会において年額2億5千万円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)と決議いただいております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は、8名(うち、社外取締役3名)です。

2. 2025年6月25日開催の第83期定時株主総会において、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を高めるため、上記の取締役の報酬の額とは別枠として、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を、年額5千万円以内、各事業年度において割り当てる譲渡制限付株式の総数は5万株を上限とすることと決議いただいております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

業績連動報酬、その他については、「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」「【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】」「原則3-1.情報開示の充実」をご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役を補佐する担当部署は設置していませんが、総務本部総務部で情報の提供をはじめ全般的な支援体制を整えております。

【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
内田 海基夫	相談役	業界団体活動等	常勤、報酬有	2026/06/25	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1名

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、監査等委員会制度、取締役会制度、執行役員制度を採用し、取締役会、監査等委員会等により経営の意思決定及び業務執行、監査を行っております。

なお、具体的な会社機関の概要等は以下のとおりです。

(1) 会社機関の概要

取締役会

取締役会は、全11名の取締役(うち6名は社外取締役)で構成され、原則月1回開催し、代表取締役社長のもと法令および定款で定められた事項や経営に関する重要事項に関し審議又は決定を行っております。なお、構成メンバーは、代表取締役社長 下山 貴史、取締役相談役 内田 海基夫、取締役 佐々木 健一、取締役 早川 晴彦、社外取締役 長澤 徹、社外取締役 石塚 かつお、社外取締役 吉田 丈夫、取締役常勤監査等委員 本田 孝、社外取締役監査等委員 田宮 武文、社外取締役監査等委員 常松 伸章、社外取締役監査等委員 大和 武彦であります。

監査等委員会

監査等委員会は、全4名の監査等委員である取締役(うち3名は社外の監査等委員である取締役)で構成され、原則月1回開催し、常勤監査等委員等からの監査業務の報告に基づき、経営の適法性について確認を行っております。また、取締役会、経営会議、支店長会議等の重要な会議に出席し、取締役の職務執行の適法性、妥当性について監査するとともに、経営の透明性の確保に努めております。なお、構成メンバーは、常勤監査等委員 本田 孝、社外監査等委員 田宮 武文、社外監査等委員 常松 伸章、社外監査等委員 大和 武彦であります。

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、全5名の委員で構成され、取締役会の任意の諮問機関として、取締役の指名および報酬の決定に関して審議し、取締役会に対して答申を行っております。本委員会の委員は、取締役会の決議により選定された取締役としており、委員の過半数は、原則として独立社外役員としております。なお、構成メンバーは、代表取締役社長 下山 貴史、取締役相談役 内田海基夫、社外取締役監査等委員 田宮 武文、社外取締役 石塚 かつお、社外取締役 吉田 丈夫であります。

経営会議

経営会議は、代表取締役社長が特に指名した取締役執行役員等で構成され、原則月2回開催し、代表取締役社長のもと取締役会の委嘱を受けた事項、その他経営課題に関し審議又は決定を行っております。なお、構成メンバーは、代表取締役社長 下山 貴史、取締役相談役 内田 海基夫、取締役 佐々木 健一、取締役 早川 晴彦、常勤監査等委員 本田 孝、その他審議内容等に応じた執行役員等であります。

支店長会議

支店長会議は、原則月1回開催し、代表取締役社長のもと経営上の重要事項の伝達や各支店等からの概況報告による情報交換を緊密にして業務執行上の課題の把握と改善策の検討等により、業績の向上及びリスクの未然防止を図っております。

なお、構成メンバーは、代表取締役社長 下山 貴史、取締役相談役 内田 海基夫、取締役 佐々木 健一、取締役 早川 晴彦、常勤監査等委員 本田 孝、執行役員 松原 崇、執行役員 山崎 晋、執行役員 櫻田 健、執行役員 田口 正智、執行役員 三本 和彦、執行役員 大友 国儀、執行役員 吉村 学、執行役員 岡田 匡、執行役員 中内 正人、執行役員 澤田 栄進、執行役員 志村 泰昇、執行役員 吉田 達也、その他会議等に応じた社員等であります。

(2) 監査等委員会監査および内部監査の概要

監査等委員会監査は、監査等委員会で定めた監査方針および監査計画等に基づき、取締役の職務執行の適法性、妥当性について監査しております。監査等委員は、取締役会、経営会議および支店長会議等の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、本社、支店および主要な事業所への往査、子会社の取締役等との意思疎通・情報交換や子会社からの事業報告の確認、会計監査人からの監査の実施状況および結果の報告の確認等を実施し、その内容は他の監査等委員にも適時共有されております。また、監査部および会計監査人と必要に応じ打合せを行う等相互連携を図っております。

なお、社外取締役監査等委員 田宮武文は、弁護士として企業法務に精通しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

(3) 会計監査の概要

会計監査については、EY新日本有限責任監査法人に委託しており、業務執行社員の公認会計士は、吉田亮一、石井広幸の2名であります。また、監査に係る補助者は、監査法人の選任基準により決定されております。

(4) 取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)との責任限定契約

当社と各取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額としております。

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 更新

当社は、社外取締役6名(うち3名は監査等委員である社外取締役)を選任することで、意思決定の客観性を高めるとともに、経営陣に対する監督機能の強化を図っています。

また、内部監査および会計監査においては、監査等委員会、監査部、会計監査人が相互に連携し、効果的な監査体制を構築しています。

これらの取り組みにより、当社は十分なコーポレート・ガバナンス体制を確立していると考えております。

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

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の集中日を回避した日程といたしました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を導入しております。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・株主総会のビジュアル化 ・自社のPRビデオを上映 ・報告事項をナレーションにより説明 ・資料のビジュアル化 ・ホームページ等への招集通知の掲載など

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	<p>当社では、個人投資家および機関投資家の皆様に向けて、決算説明会の内容を全文書き起こし、外部情報サイトにて公開しております。同様の情報は、当社ホームページにも掲載しており、投資家・株主の皆様に対して、より詳細かつ透明性の高い情報提供を行っております。</p> <p>さらに、2025年9月には個人株主の皆様を対象としたIRフォーラムに参加し、当社代表取締役社長より、会社概要、業績の推移、今後の成長戦略などについてご説明させていただきました。</p> <p>また、2026年3月には機関投資家とのスモールミーティングを実施いたしました。</p> <p>今年度におきましても引き続き、同様のIRフォーラムへの参加および説明会の開催を予定しており、株主・投資家の皆様との対話を一層強化してまいります。</p>	あり
IR資料のホームページ掲載	<p>https://www.daiichi-kensetsu.co.jp/</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. プレスリリース資料 2. 決算説明資料 3. 有価証券(四半期)報告書 4. 株主総会招集通知 5. 臨時報告書 6. 株主通信 7. 株価情報へのリンク 	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署: 経営本部企画IR部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	2003年11月に「土木構造物・建築物の設計及びオフィス活動」を範囲としたISO14001を本社及び全支店で認証取得しました。そして、2022年11月に事業活動を通じて環境負荷の低減と環境保全活動に取り組むことを目的として「環境経営宣言」を制定するとともに、「第一建設工業 環境計画～カーボンニュートラル・チャレンジ2050～」を策定し、環境経営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

(1)基本的な考え方

当社は、社会的責任を果たし信頼される企業であり続けるため、法令・定款の遵守とともに、高い倫理観と透明性をもって業務を適正に遂行することを経営の基本方針としています。

当社は、コンプライアンスの徹底を通じて、持続可能な企業価値の向上と健全な企業経営の実現を目指してまいります。

(2)リスク管理体制

当社は、持続可能な企業価値の創出と社会的信頼の確保を図るうえで、リスク管理の重要性を深く認識しております。業務遂行に伴うリスクの発生を未然に防止し、万一リスクが顕在化した場合においても、その影響を最小限に抑えることを目的として、「リスク管理規則」を制定しております。

本規則に基づき、リスク管理体制の整備、予防措置の実施、従業員への継続的な教育を推進するとともに、緊急事態の発生またはその兆候が認められる場合には、速やかにリスク管理委員会の招集や対策本部の設置等、適切な対応を講じる体制を構築しております。

(3)子会社の業務の適正を確保するための体制

当社は、「関係会社管理規則」を制定し、グループ全体の適正な経営管理体制の確立に努めております。

子会社の管理については、企画部を主管部署として関係会社連絡会議を定期的開催することで、経営状況や事業運営に重大な影響を及ぼす可能性のある事項について報告を受ける体制を整えております。

また、監査部は、子会社に対して年1回以上の業務監査を実施し、内部統制の有効性および業務の適正性を確認し、グループ全体のガバナンス強化に取り組んでおります。

(4)情報管理体制

職務の執行にあたっての重要な文書及び情報については、別途定める社内規則に従い適切に管理されております。

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

(1)基本的な考え方

当社は、社会の秩序や企業活動の健全性を脅かす反社会的勢力に対し、いかなる経済的関係も持たないことを基本方針としております。

この方針に基づき、反社会的勢力との関係遮断を徹底するための社内体制を整備し、継続的な運用と社員への周知・教育を通じて、組織全体での対応力強化に取り組んでおります。

(2)整備状況

「反社会的勢力の不当要求対応マニュアル」を作成し、全社員に対して対応方法等についての教育を行っております。また、不当要求を受けた場合の連絡網の整備や、当社から発注される工事の工事下請契約約款に反社会的勢力の排除条項を規定するなど、体制の整備に努めております。

その他

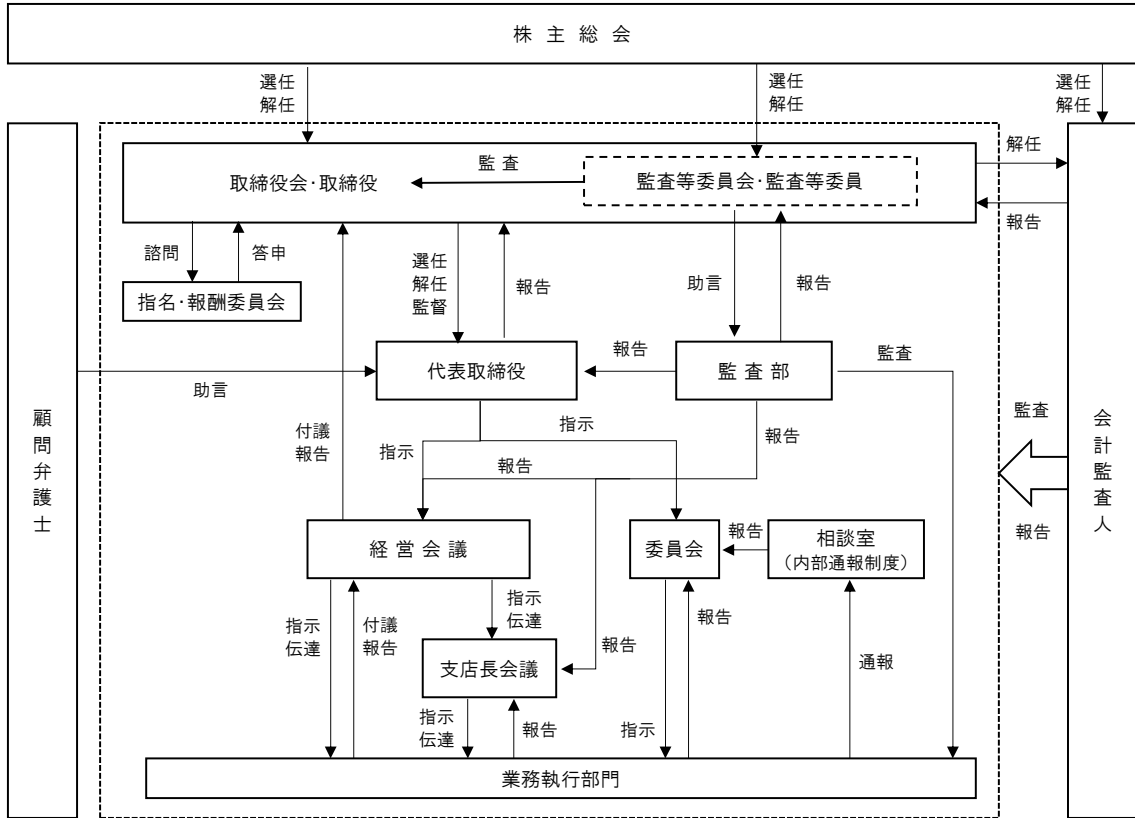
1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	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 更新

【コーポレートガバナンス体制】



【適時開示体制の概要】

