

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 更新

当社グループは、「高い技術をもって、社業の発展を図り、健全な経営により社会的責任を果たす。」という経営理念の下、長期ビジョン<TOA2035>ありたい姿「社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る」を掲げ、国内土木事業・国内建築事業・海外事業をはじめとする各事業の着実な実行により、全てのステークホルダーから信頼され、期待に応えることができる経営の実現を目指すとともに、サステナビリティ経営を推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

また、法令、社会規範、企業倫理などを恒常的に遵守するとともに、迅速かつ柔軟な対応が可能な経営体制とすることにより、企業活動の健全性、透明性を確保し続けることを基本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】

2021年6月の改訂後のコードに基づき、記載しております。
当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【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

【補充原則1 - 2 - 4】(議決権の電子行使のための環境作り、招集通知の英訳)

株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。

招集通知(狭義)については株主総会参考書類とともに英訳し、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム及び当社ホームページに掲載しております。

【原則1 - 4】(政策保有株式)

政策保有株式につきましては、継続保有の合理性が認められない銘柄は縮減する方針としております。政策保有株式の取得、保有継続、売却等については、当社担当事務局にて年に一度各保有株式の便益やリスクが資本コストに見合っているかを検証するとともに、保有開始時の経緯や当該企業との取引状況、今後の取引見通し等、保有目的及び経済的合理性等を検証し、当社の中長期的な企業価値の向上に資するものであるかを経営会議にて判断し、取締役会に報告しております。

検証の結果、保有の意義が認められない、あるいは薄れたと判断される銘柄については、適宜売却を進めております。2023年度は5銘柄、2024年度は9銘柄、2025年度は14銘柄を売却いたしました。2026年度以降についても、個々に検証し、売却が適当と判断される銘柄については、売却を進めてまいります。

また、議決権行使にあたっては、保有先の中長期的な企業価値の向上につながるか、当社の株式価値を毀損させる可能性がないかを総合的に勘案し、個々の議案ごとに賛否を判断しております。

なお、中期経営計画(2023～25年度)において、「政策保有株式については、本中期経営計画期間中に、対純資産10%以内を目指し縮減」する方針に基づき売却を進めてまいりましたが、急激な株価上昇等により、達成することができませんでしたので、新中期経営計画(2026～28年度)において、「当中期経営計画期間内に政策保有株式保有額(みなし保有含まず)を対連結純資産の10%未満」とする方針とし、引き続き達成を目指して縮減を進めております。2026年3月末での対純資産比率は11.0%、みなし保有株式を含んだ場合の比率は、16.0%です。

【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

当社は、当社の取締役との競業取引及び利益相反取引に該当する可能性がある取引については、事前に監査等委員会及び取締役会の承認を要することとしております。

そのうえで開示対象となる取引がある場合には、法令等に基づき適切に開示を行います。

【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)

当社は、長期ビジョン<TOA2035>「社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る」を実現するために、多様な人材を確保、育成していくことが必要と考えております。

女性・外国人の中核人材への登用については、重要指標(KPI)と達成目標を以下のとおり掲げております。

・女性準幹部職・幹部職者数 2030年度30名以上

・外国人準幹部職・幹部職者数 2030年度10名以上

キャリア採用者については、既に一定数を管理職に登用しており、今後も新卒・キャリアに関わらず、多様な人材を中核人材に登用してまいります。

また、多様な人材の確保、育成に必要な人材育成基本方針を以下のとおり定めております。

・性別や国籍、年齢などの属性にとらわれない多様性と包摂を備え、従来の画一な人材育成とは異なる、個人の適性や能力に応じたセミオーダー型の人材育成を目指します。

・当社の将来の事業環境、事業ポートフォリオなどを想定した、計画的なプロフェッショナル人材の確保、育成を行います。

・多様な価値観を受け入れる組織文化、職場環境を構築し、個々のリスクリングなどを通じて、ライフサイクル全体を通じた長期的な人材の活躍を後押しします。

人材育成の基本方針、多様性確保のための環境整備等の詳細については、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

【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、年金制度を運用する東亜建設工業企業年金基金における安定的な資産運用と当社の財務状態への影響を考慮し、以下の取り組みを行っております。

・年金基金における資産運用への助言、意見交換などを行う機関として「資産運用委員会」を設置しており、財務などに関する十分な業務経験や知識を有する役員、社員及びこれらの役職員に準じる者を委員として任命しております。

・資産運用委員会は、四半期ごとに開催し、常に専門的な知見を有する外部コンサルタントの参加を求め、安全かつ機動的な資産運用のための助言を参考にして資産運用方針などの意見交換を行っております。

また、年金基金の決議機関である「代議員会」の代議員の定数の半数は加入員の互選により選任され、当社と受益者との利益相反を適切に管理できる体制としております。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

当社は、実効的なコーポレート・ガバナンスの充実のため、また、ステークホルダーの皆様にとって付加価値の高い情報を提供できるよう、情報開示に努めております。

() () 経営理念や経営戦略並びにコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針については、本報告書の「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」の「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

経営計画については、中期経営計画資料を当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

(<https://www.toa-const.co.jp/ir/plan/>)

() 経営陣幹部・取締役の報酬は、短期の業績目標達成や、中長期の企業価値向上を意識付けるよう定めた定量的評価項目(受注高・工事損益・安全実績・経費管理・連結経常利益・連結純利益・配当・ESG項目・新卒採用数)と定性的評価項目(業務執行状況・組織活性化・人材育成・コンプライアンス・技術力向上への貢献・新たな取り組み・外部との関係構築・経営理念の浸透・働きやすい職場環境等)の中から各取締役の管掌・統括・担当業務に応じた項目に照らし、経営陣幹部・取締役ごとの評価を行います。

また、会社業績(受注高、連結営業利益、連結純利益、株価(TOPIX対比)などの目標達成度)に応じた短期インセンティブ報酬の支給(年1回)並びに株式給付信託制度による株式交付ポイントの付与(原則として役員退任時に当社株式と交換、一部金銭で支給)についても評価を行い、報酬決定の手続きについては、その決定の公平性・透明性・客観性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を独立社外取締役とする任意の指名報酬委員会に諮問し、その答申に基づき、取締役会において決定いたします。

() 当社は、取締役及び執行役員等の選任に当たっては、性別・国籍等に関わらず人格・見識及び全体的なバランスを総合的に勘案し、適当と判断した候補者を指名報酬委員会に諮問し、その答申を基に取締役会において決定いたします。また、サクセッションプラン(経営人材育成計画)を策定し、計画的に候補者の育成を行っております。

監査等委員である取締役の選任に当たっては、取締役の職務を監査・監督するに相応しい人材を候補者として指名いたします。また、少なくとも財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上指名いたします。但し、監査等委員である取締役の選任に当たっては、事前に監査等委員会の同意を得ております。

() 取締役の選解任理由については、株主総会招集通知参考書類において、記載しております。

【補充原則3 - 1 - 2】(英語での情報の開示・提供)

当社は、英語版のホームページを開設しており、同ホームページにトップメッセージ、中期経営計画、統合報告書、サステナビリティ経営に関する情報、IRニュース、工事実績、技術とサービス等を掲載し、海外投資家に情報を提供しております。

また、財務関連情報については、連結貸借対照表、連結損益計算書、連結包括利益計算書、連結キャッシュ・フロー計算書などの財務諸表を含む決算短信等、決算補足説明資料、決算説明会書き起こし記事、業績を視覚的にわかりやすく表示する業績・財務ハイライトやチャートジェネレーター、スポンサードリサーチなどを英語で開示・提供しております。加えて、招集通知(狭義)についても株主総会参考書類とともに英語での開示を実施しております。今後も更なる英文開示項目の拡大について継続的に検討してまいります。

【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)

当社は、サステナビリティ課題の解決に向けたKPIを設定し、KPIを達成するための具体的なESG行動計画をたて、経営戦略との関連性を踏まえながら決算説明会などで説明を実施しております。今後も更にわかりやすい開示に努めてまいります。

サステナビリティ経営については、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

また、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動に与える影響については、TCFD提言に基づきデータの収集と分析、開示を進めております。(<https://www.toa-const.co.jp/esg/carbon-neutral/tcfd/>)

人的資本政策は有価証券報告書で開示しておりますのでご参照ください。

(<https://www.toa-const.co.jp/ir/library/results/>)

ステークホルダーとの対話を重ねながら、更に開示の充実を進めてまいります。

【補充原則4 - 1 - 1】(取締役会の経営陣に対する委任の範囲とその概要)

当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会(毎月1回以上開催)においては経営に関する重要課題等を重点的に審議・決定し、経営会議(毎週1回開催)においては取締役会から委任された一部の重要な業務執行(取締役会規程に定める委任の範囲：一定金額以下の固定資産の売買・債権債務に関する事項・立替工事に関する事項、PFIへの参画、要員に関する事項等)について審議・決定することにより、経営判断の迅速化に努めております。

更に、意思決定と業務執行を分離するために、執行役員制度を導入し、業務執行全般の効率化及び機能強化を図っております。

なお、取締役及び執行役員の指名・報酬については、手続きの公平性・透明性・客観性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を独立社外取締役とする任意の指名報酬委員会が審議のうえ、その答申に基づき、取締役会において決定しております。

【原則4 - 8】(独立社外取締役の有効な活用)

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役5名(内、独立社外取締役2名)、監査等委員である取締役4名(内、独立社外取締役3名)の9名で構成されており、独立社外取締役が取締役会全体の過半数を占めております。取締役会の議長を独立社外取締役が務めており、経営の透明性と健全性の維持及び中長期的な企業価値の向上を目的としたコーポレート・ガバナンス体制を整えております。また、監査等委員会についても、独立社外取締役が委員長を務めることとしております。

【補充原則4 - 8 - 3】(支配株主を有する上場会社における取締役会の構成又は特別委員会の設置)

支配株主に該当する株主はありません。

【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社における独立性判断基準は、本報告書の「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項[独立役員関係]」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】(任意の諮問委員会の設置による指名・報酬などに関する独立社外取締役の関与・助言)

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役5名(内、独立社外取締役2名)、監査等委員である取締役4名(内、独立社外取締役3名)の9名で構成されており、独立社外取締役が取締役会全体の過半数を占めております。

任意で設置している指名報酬委員会は、独立性・中立性を確保するため、監査等委員である独立社外取締役3名と、業務執行との密接な連携も必要になることから業務執行取締役2名を加えた計5名で構成し、委員長は独立社外取締役が務めることとしております。

指名報酬委員会は、ジェンダー等の多様性、スキルの観点及びサクセッションプラン(経営人材育成計画)に沿った経営陣幹部・取締役の指名や公平性・透明性・客観性を確保した報酬等の重要事項について審議し、取締役会に対して答申を行う機能を有しており、取締役会は指名報酬委員会による答申を最大限尊重し意思決定を行っております。

【補充原則4 - 11 - 1】(取締役会の全体としての知識等のバランス、多様性・規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続き)

当社の取締役会は、企業経営の方針及び執行に関わる重要な事項を決定することから、各事業の執行に必要な技術や営業、法務、財務、人材育成などについて専門知識・経験・能力を備えた人格者の中からジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を考慮して選任し、企業価値を向上させるに相応しい人物で構成することとしております。

取締役候補者は、サクセッションプラン(経営人材育成計画)に沿って計画的に育成された候補者について指名報酬委員会に諮問し、同委員会が経歴・能力・人格・見識と、各事業部門の専門性や多様性など全体のバランスを公正に評価して取締役会に答申し、取締役会において決定しております。

独立社外取締役候補者については、豊富な経験と知識を活かし、主に取締役の職務執行の監督強化に資する人材を選任しており、選任に際しては、他社での経営経験を有する者を含めるようにしております。

取締役の人数については、監査等委員でない取締役10名以内、監査等委員である取締役4名又は5名と定款に定めております。

現在の取締役会は、独立社外取締役が過半数を占め、また、女性取締役の割合は22.2%となっており、引き続き取締役会の機能発揮と多様性確保に努めてまいります。

各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスについては、当報告書の最終頁に掲載しています。

【補充原則4 - 11 - 2】(取締役の兼任状況)

取締役が、その役割・責務を適切に果たす上で影響するような他社との兼職はございません。なお、当社は、取締役の重要な兼職の状況を事業報告及び株主総会招集通知で毎年開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会全体の実効性についての分析・評価)

当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、取締役会の実効性を重要な経営課題の一つと位置付けており、当社取締役会は、その役割・責務の遂行状況を継続的に点検・改善することを目的として、毎年度、取締役会の実効性評価を実施しております。

(2025年度の評価結果概要)

取締役会の運営面および監督機能において概ね適切に機能し、一定の実効性は確保されていると評価しました。特に、取締役会の運営方法や社外取締役を含めた自由闊達な議論、情報提供の充実については、前年度から顕著な改善が確認されました。一方で、リスク管理や重大リスク案件に対する監督機能については、モニタリングボードとしての更なる高度化の必要性を認識いたしました。

(2025年度の主な取り組み・評価)

- ・社外役員が過半数を占めるモニタリング型へ移行
- ・社外取締役が取締役会議長を務める体制とし、重要テーマに重点を置いた議論の充実を図る
- ・取締役会規程を改訂し、重要な業務執行の委任範囲の拡大
- ・中期経営計画策定を軸とした議論の充実
- ・監査等委員でない社外取締役への事前説明会の実施
- ・リスク管理体制の整備・横断的審議の充実(リスクマネジメント小委員会の設置)
- ・重点リスクの把握・議論の深化が改善テーマとして残る
- ・指名報酬委員会と取締役会との連携強化(議論内容の共有)
- ・「後継者計画のモニタリング」に関する評価は低水準にとどまる

(今後の主な課題、取り組み)

- ・モニタリング型取締役会の機能の定着と、長期的な取締役会の方向性等の議論の充実
- ・中長期的な経営戦略・資本配分・資本コストに関する議論の更なる充実、深化
- ・全社的なリスク管理に関する俯瞰的・定期的な議論の深化
- ・重大なリスク案件に関する報告・モニタリングの在り方について更なる議論の深化
- ・経営トップを含む後継者計画に関する議論、監督の更なる充実

当社は、本実効性評価の結果を踏まえ、抽出された課題に継続的に取り組むことで、取締役会の実効性を一層高めてまいります。

詳しくは、2026年6月1日公表の「取締役会の実効性評価結果の概要について」をご参照ください。

(<https://pdf.irpocket.com/C1885/fcDL/Ru0U/Jwi7.pdf>)

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役のトレーニング方針)

当社は、全ての取締役に対して、それぞれの役割・責務の遂行のために必要なトレーニングやセミナーの情報提供を継続的に行ってまいります。

加えて、独立社外取締役に対しては、当社グループの事業・財務・組織等に関して必要となる知識・情報等を提供する機会を設けております。

【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・投資家の皆様との建設的な対話を重視しており、経営管理、財務、総務、法務、コーポレートコミュニケーション等を統括する担当役員が活動を推進しております。

機関投資家の皆様との対話については、決算期末および中間期末毎に、中期経営計画の概略や進捗、各年度の業績や事業の状況、株主還元方針などに関する決算説明会を行っております。決算説明会は、当社の企業価値向上に向けた長期的な視点で機関投資家の皆様と直接対話ができる大変重要な機会であり、社長及び財務担当役員が出席し説明を行っております。また、コーポレートコミュニケーション部が随時国内外の機関投資家との個別のミーティングおよびグループミーティング対応を行っております。さらに、財務担当役員が統括して当社株式を保有する機関投資家の皆様との対話であるSR(シェアホルダーズリレーションズ)を実施しております。

上記の説明会や面談における質疑内容や機関投資家の皆様から寄せられたご意見は、適宜経営会議及び取締役会に報告し、当社の経営に反映しております。

更に、個人株主の皆様との対話を促進するため、個人投資家向けの説明会を実施し資料や動画を公開しております。今後も同様の取り組みを継続的に実施してまいります。

また従来からの取り組みとして、当社の事業内容を理解し、より長期的な視点で当社株式を保有いただくために、メールアドレスをご登録いただきました皆様に当社の適時開示情報等の最新トピックスをEメールにてお知らせする「IRメール配信サービス」を提供するとともに、「IRについてのお問い合わせ窓口」を当社ホームページに設置しております。(<https://www.toa-const.co.jp/ir/inquiry/>)

【株主との対話の実施状況等】

株主・機関投資家との対話実績や内容、そこで得られた主な意見、社内フィードバックの状況、経営への反映の状況等につきましては、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

・2025年度 株主・投資家との対話状況(<https://www.toa-const.co.jp/ir/governance/dialogue/>)

【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 更新	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年3月16日

該当項目に関する説明 更新

当社は、2026年3月16日に「中期経営計画 2026-2028 『社会の要請に応える人材と事業の成長』」を発表し、長期ビジョン<TOA2035>の実現に向けた事業戦略およびサステナビリティ戦略を提示しました。また中長期的な売上高の成長と収益性の向上を目指し、その実現に向けて達成すべき財務数値・グループ従業員数などを明確化した上で、2026年度からの3年間で取り組むべき行動計画を具体化しました。加えて、各事業部門および管理部門における人材戦略・生産性向上策、DX戦略にフォーカスし、組織能力やキャパシティを向上させ売上高・利益の拡大を図るための取り組みについて詳述いたしました。

財務戦略につきましては、資本効率をいかに改善していくか、財務規律により財務の健全性をどう維持していくか、事業活動で得られたキャッシュ・フローを、成長投資と株主還元にどのように配分していくか、などに関して基本方針を記載いたしました。財務目標としては、株式市場が要求する株主資本コストが7～8％程度と推計されることを踏まえ、10％以上の自己資本当期純利益率(ROE)を継続することを掲げました。

中期経営計画<2026-2028>の詳細は以下の資料をご参照ください。

(<https://www.toa-const.co.jp/ir/plan/pdf/midtermmanagementplan.jp2026.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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	9,739,800	11.90
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	4,497,180	5.50
太平洋セメント株式会社	4,274,372	5.22
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,445,800	4.21
明治安田生命保険相互会社	3,082,400	3.77
東亜建設工業鶴株会	2,811,800	3.44
東亜建設工業社員持株会	2,465,652	3.01
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,698,354	2.08
野村信託銀行株式会社(信託口2052256)	1,267,200	1.55
株式会社みずほ銀行	1,039,400	1.27

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

上記「大株主の状況」は、2026年3月31日現在の状況を記載しております。
当社は、2026年3月31日現在、自己株式6,164,556株（発行済株式総数に対する所有株式数の割合7.00％）を所有しております。

株式会社みずほ銀行、その共同保有者であるみずほ証券、みずほ信託銀行株式会社、及びアセットマネジメントOne株式会社から2026年3月26日付で大量保有報告書（変更報告書No.81）の提出があり、2026年3月18日現在で以下の株式を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として2026年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況は株主名簿によっております。

- ・所有株式数：9,543千株
- ・発行済株式総数に対する所有株式数の割合：10.85％

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、札幌 既存市場
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	1000億円以上1兆円未満
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

現時点では、当社のコーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える事実は、特にありません。

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	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	9 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
国谷 史朗	弁護士											
関根 嘉奈子	他の会社の出身者											
岡村 眞彦	他の会社の出身者											
半田(佐々野) 未知	公認会計士											
玉井 哲史	公認会計士											

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f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
国谷 史朗		○	—	国谷史朗氏は、法曹としての企業法務や国際法務に関する豊富な経験と高い知見を有し、長年に亘り他社の社外監査役及び社外取締役を務められており、企業経営に関するグローバル且つ高度な見識を持たれていることから、当社における取締役の職務執行の監督強化の役割を十分に果たしていただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」(4.補足説明参照)を充たしていることから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。
関根 嘉奈子		○	—	関根嘉奈子氏は、多国籍、多文化、多様性を最先端で実践している米国、欧州等の金融機関、国際機関で要職を歴任され、サステナビリティを原則とした投資、コーポレートガバナンス、リスク管理などに関する高い知見とグローバルな感性、豊富な経験を有しており、当社における取締役の職務執行の監督強化の役割を十分に果たしていただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」(4.補足説明参照)を充たしていることから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。
岡村 眞彦	○	○	—	岡村眞彦氏は、大手商社会社の要職を歴任され、豊富な経験から取締役の職務執行の監査・監督強化を図るに十分な見識を有していると考え、当社において社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」(4.補足説明参照)を充たしていることから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。
半田(佐々野) 未知	○	○	—	半田未知氏は、公認会計士及び税理士としての豊富な経験と高い知見を有し、また、内部統制、リスクマネジメント等のコンサルティング会社の経営者を務め、経営コンサルタントとして内部統制構築支援に携わられており、当社における取締役の職務執行の監査・監督強化の役割を十分に果たしていただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」(4.補足説明参照)を充たしていることから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。
玉井 哲史	○	○	—	玉井哲史氏は、公認会計士としての豊富な経験と高い知見を有し、当社における取締役の職務執行の監査・監督強化の役割を十分に果たしていただけると判断し、社外取締役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が定める「社外役員の独立性に関する基準」(4.補足説明参照)を充たしていることから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。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	社外取締役

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

当社の業務を十分検証できるだけの経験を有する社員を補助者として配置し、監査等委員会事務局を併せて担当いたします。監査等委員は、補助者に監査業務に必要な事項を命じ、補助者はその命令に関して監査等委員でない取締役の指揮・命令を受けない体制といたします。また、補助者の人事異動、人事評価及び懲戒に関しては、監査等委員会の同意を得るものといたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査等委員会、会計監査人及び内部監査室は、年間監査計画、監査報告書等の定期的な打合せを含め、必要に応じ、随時情報交換を行うことで相互の連携を密にいたします。

監査等委員会と会計監査人は、次のとおり連携いたします。

- 1. 監査計画の聴取・協議
- 2. 期中レビュー結果の聴取
- 3. 期中支店往査等結果の聴取
- 4. KAM(重点監査項目)候補事項の聴取
- 5. 年間監査結果の聴取(会社法及び金融商品取引法)

監査等委員会と内部監査部門は、次のとおり連携いたします。

- 1. 内部監査部門から監査等委員会への内部監査結果の報告
- 2. 本支店、営業所、現場及び関係会社における監査等委員会監査結果に関する内部監査部門との情報交換
- 3. 内部監査部門の監査等委員会事務局の兼務

【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

	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	社外取締役
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	社外取締役

補足説明

当社は、役員の指名及び報酬等に関する手続きの公平性・透明性・客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を独立社外取締役とする任意の指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会は、監査等委員である独立社外取締役3名と業務執行取締役2名の計5名により構成され、独立社外取締役が議長を務めております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、当社が招聘する社外取締役の独立性を確保するため、株式会社東京証券取引所が定める「独立役員の確保(有価証券上場規程第436条の2)」及び「上場管理等に関するガイドライン」等を参考に、当社の[独立性検証項目]を設定しております。その概要は、次のとおりです。

- (1)当該社外役員が当社グループとの取引先の出身者である場合
現在及び過去5年間に於いて、下記a. の取引先またはその業務執行者に該当する場合もしくは下記b. に該当する場合は、当該社外役員には独立性が無いものと判断する。
a. 当該取引により、当社グループまたは当該取引先の存続発展に必要ないし多大な影響を及ぼす地位を有すると客観的・合理的に認められる場合(依存度が高い場合、連結売上高の2%以上である場合、当社グループから役員報酬以外に金銭その他の財産を受けている場合)
b. 当該取引先と当社グループとの取引において、当該社外役員の関与が認められる場合
- (2)当該社外役員がコンサルタント、会計専門家または法律専門家の出身者の場合
現在及び過去5年間に於いて、以下のいずれかのケースに該当する場合は、当該社外役員には独立性がないものと判断する。
a. 役員報酬以外に、多額の金銭その他の財産(注1)を当社グループから得ている場合
b. 当該社外役員が専門家の場合もしくはサービス等を受ける団体に属する場合において、当社グループの企業経営に不可欠あるいは他に同等のサービス等の提供先が容易に見つからないなど、当社グループの依存性が高い場合
c. 当社グループが当該団体からサービス等を受ける場合において、当該社外役員の関与が認められる場合
- (3)当該社外役員の近親者(注2)が当社グループと関係がある場合
現在及び過去5年間に於いて、当該社外役員の近親者が以下のいずれかのケースに該当する場合は、当該社外役員には独立性がないものと判断する。
a. 上記(1)または(2)に掲げる者(重要でない者を除く。)
b. 当社グループの業務執行者(重要でない者を除く。)
- (注1) 上記事業年度における平均額が年間1,000万円超
(注2) 配偶者、2親等以内の親族、同居の親族または生計を一にする者

【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

業績連動型報酬制度及び業績連動型株式報酬制度を導入しております。
その内容は、本報告書 - 1【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 ()】(取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き)に記載しておりますのでご参照ください。

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](#)

取締役の報酬等については、年間報酬の総額を有価証券報告書にて開示することにより、投資家をはじめとするステークホルダー及び一般公衆の縦覧に供しております。なお、監査等委員を除く取締役及び監査等委員である取締役に対する2025年度における報酬等の額は、以下のとおりであります。

- ・監査等委員を除く取締役の年間報酬総額(社外取締役を除く。) 276百万円(うち金銭報酬163百万円、非金銭報酬111百万円)
- ・監査等委員である取締役の年間報酬総額(社外取締役を除く。) 17百万円(金銭報酬のみ)
- ・社外取締役の年間報酬総額 50百万円(金銭報酬のみ)

また、連結報酬等の総額が1億円以上の者については下記のとおりです。

- ・早川毅(代表取締役社長) 125百万円(うち金銭報酬66百万円、非金銭報酬58百万円)

非金銭報酬(業績連動型株式報酬)は、当事業年度中の役員株式給付引当金繰入額であり、実際の支給額とは異なります。

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

取締役の報酬に関する方針については、本報告書「1[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()】(取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き)」に記載しておりますのでご参照ください。

監査等委員でない取締役の報酬等の額(限度額:年額300百万円)及び株式報酬の額(付与ポイントの上限:80,000ポイント/年)については、株主等利害関係者に対して納得性のある報酬水準とするために、指名報酬委員会に諮問し、そこでの審議、答申を受けて取締役会が承認、上程し、2025年6月27日開催の第135回定時株主総会にて決議いただいております。また、年額の定め範囲内で、会社の業績に応じた年1回の短期インセンティブ報酬(金銭)を支給することとしております。

個別の取締役の報酬等の額については、個々の役割、責任、業績等を公平、公正に評価し、指名報酬委員会の審議、答申を受けて取締役会にて決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

1. 社外取締役に対しては、取締役会や主要な会議等の議案について事前説明を実施するなど、十分な情報提供を行っております。
2. 監査等委員である社外取締役の監査業務の補佐については、内部監査部門である「内部監査室」所属の従業員を補助使用人とし、監査等委員会に係る事務局を兼務するとともに、監査上必要な業務を補佐する体制をとっております。
3. 監査等委員である社外取締役への情報伝達の方法については、監査等委員会が報告すべきものと定めた事項については、その都度取締役(監査等委員であるものを除く)または役職員から情報が伝達されます。なお、監査等委員会において監査上必要があるときは、取締役(監査等委員であるものを除く)及び重要な役職員に対し、直接事情聴取する体制をとっております。

【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	一名
--------------------------	----

その他の事項

当社定款において制度を定めており、対象となる者は取締役会により決定いたします。
なお、顧問等には、有識者としての助言を求めるものであり、経営上への判断・関与はありません。

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. 取締役は、法令、定款及び取締役会付議基準に定められた重要事項に関し、毎月1回以上開催される取締役会において審議・決定・報告を行い、当社及び当社グループにおける重要事項に関する経営の意思決定を行っております。
なお、重要な業務執行の一部を社長に権限委任し、迅速かつ適切な業務執行のため、業務執行に関する重要事項に関し、毎週1回開催される経営会議において審議・報告を行い、業務執行に関する重要事項を決定しております。
更に、当社は、取締役が経営の意思決定を、執行役員が業務執行を担うことにより、経営と執行を分離する執行役員制度を採用しております。
2. 取締役及び執行役員の指名・報酬決定の手続きにつきましては、その決定の公平性・透明性・客観性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を独立社外取締役とする任意の指名報酬委員会が審議のうえ、その答申に基づき、取締役会において決定いたします。
3. 監査等委員会は、基本的な構成として独立性の高い社外取締役3名と社内出身の常勤の取締役1名の計4名としています。内部監査部門と連携し、実効性ある監査体制・情報収集体制の強化を図っております。また、重要会議への出席、取締役等からの報告聴取、本社を含む各事業所への往査、子会社の状況聴取、重要な書類の閲覧等を行うことにより、取締役の職務の執行状況を監視しております。監査等委員は、公認会計士や税理士の資格を有している者がおり、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。また、常勤の監査等委員は当社において長年管理部門に所属しており、そこで培われた知識や経験に基づき取締役の職務執行の監視、監査をできる人材を選任しております。
4. 内部監査につきましては、内部監査室を設置し、内部監査規程に基づく監査を実施することにより内部統制システムの有効性の強化に努めております。
5. 社外取締役は、5名が選任されております。社外取締役全員が当社との人的関係、資本的関係または取引関係その他利害関係はありません。すなわち、(1)当社の主要株主もしくはその業務執行者、(2)当社を主要な取引先とする者もしくはその業務執行者、(3)当社から役員報酬以外の報酬を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家のいずれにも該当せず、またこれらに掲げた者の近親者にも該当いたしません。
6. 社外取締役は、さまざまな分野に関する豊富な知識、経験を有する方を選任し、中立的・客観的な視点から監督・監査を行うことにより、経営の健全性を確保することをその役割として期待しております。また当社は、当社が招聘する社外取締役の独立性を確保するため、株式会社東京証券取引所が定める「独立役員の確保(有価証券上場規程第436条の2)」及び「上場管理等に関するガイドライン」等を参考に、当社の「独立性検証項目」を設定しており、社外取締役選任の目的にかなうよう、その独立性確保に留意し、実質的に独立性を確保することが難しい方については社外取締役として選任いたしません。
7. 業務執行を行わない取締役との間において、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限度額は同法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該取締役が責任の原因になった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときに限られます。
8. 会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人を選任しております。
2025年度における会計監査業務を執行した公認会計士、監査業務に係る補助者の構成は、次のとおりであります。
会計監査業務を執行した公認会計士の氏名
鈴木 理 結城 洋治
会計監査業務に係る補助者の構成
公認会計士6名 その他11名

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

取締役は、法令、定款及び取締役会付議基準に定められた重要事項に関し、毎月1回以上開催される取締役会において審議・決定・報告を行い、当社及び当社グループにおける重要事項に関する経営の意思決定を行っております。
なお、重要な業務執行の一部を社長に権限委任し、迅速かつ適切な業務執行のため、業務執行に関する重要事項に関し、毎週1回開催される経営会議において審議・報告を行い、業務執行に関する重要事項を決定しております。
さらに、取締役が経営の意思決定を、執行役員が業務執行を担うことにより、経営と執行を分離する執行役員制度を採用しております。
取締役及び執行役員の指名・報酬決定の手続きについては、その決定の公平性・透明性・客観性を確保するため独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を独立社外取締役とする任意の指名報酬委員会が審議のうえ、その答申に基づき、取締役会において決定します。監査等委員会は、基本的な構成として独立性の高い社外取締役3名と社内出身の常勤の取締役1名の計4名としています。内部監査部門及び会計監査人と連携し、実効性ある監査体制・情報収集体制の強化を図っております。
これらにより業務の適正が確保されと考え、現在の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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日より1週間前に発送を行いました。 なお、招集通知の発送に先立ち、株式会社東京証券取引所のTDnet及び当社ホームページに早期掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	第131回定時株主総会よりインターネット等による議決権行使を実施しております。
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	第131回定時株主総会より機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(狭義)については株主総会参考書類とともに英訳し、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム及び当社ホームページに掲載しております。
その他	1. 株主総会招集通知及びその議案の決議結果を当社ホームページに掲載しております。 2. 株主に総会への積極的な出席を促すため、日頃よりIR活動を重視し、当社の財務内容や事業状況等を十分かつ適切に理解してもらえるよう、ホームページ等を通じて適切な情報開示に努めております。

2. IRに関する活動状況

	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	当社ホームページに公表しております。 https://www.toa-const.co.jp/ir/disclosure-policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家の皆様との対話を促進するため、2025年度には5月に岡三証券主催の個人投資家向け説明会、3月にログミーファイナンス主催「個人投資家向けIRセミナー」に登壇いたしました。今後も同様の取り組みを継続的に実施してまいります。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を基本的に年2回(第2四半期決算、本決算)開催し代表取締役社長及び代表取締役専務経営管理本部長が登壇しているほか、コーポレートコミュニケーション部が国内外の機関投資家の皆様との個別のミーティング対応を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	【当社ホームページURL】 https://www.toa-const.co.jp/ 【掲載している投資家向け情報】 ・トップメッセージ ・中期経営計画 ・決算短信 ・決算補足説明資料 ・決算説明会資料・説明会動画・書き起こし記事 ・有価証券報告書・半期報告書 ・統合報告書 ・株主総会招集通知 ・株主総会議案における決議結果 ・業績、財務ハイライト ・個人投資家向け説明会資料・説明会動画・書き起こし記事 ・コーポレートガバナンス報告書 ・内部統制システム構築の基本方針 ・スポンサードリサーチ	
IRに関する部署(担当者)の設置	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。	

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	(社内規定) 当社グループはステークホルダーとの円滑な関係を構築すべく、「公正かつ誠実な企業活動の実践」「社会的責任の遂行」「人間の尊重」「社会との共生」を柱とした東亜建設工業グループ企業行動規範を定めております。 お客様本位の観点に立ち、顧客満足を追求しながら事業活動を強化するとともに、労働協約に基づく労使懇談会の定期的な開催や、各種相談・通報制度(カウンセリング制度も含む)等によってより快適で公正な職場環境の維持を図ってまいります。 (サステナビリティ) “ 高い技術をもって、社業の発展を図り、健全な経営により社会的責任を果たす ” との企業理念に則り、“ 社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る ” の長期ビジョン<TOA2035>のもと、「当社グループ全体へ、持続的な価値創出を実現する「サステナビリティ経営」の浸透を図ることで、ステークホルダーとの信頼関係を深化させ、社会とともに持続的に成長していきます。 また、サステナビリティ活動に関する基本的な方針や具体的な行動計画の立案、活動実績のレビュー、施策等を審議するサステナビリティ委員会を設置しております。委員会の審議結果は取締役会に報告されるとともに、重要決定事項は事業部門(支店を含む)及びグループ会社に伝達され、グループ体でのガバナンス体系を構築しております。 サステナビリティに関する情報は、当社ホームページに一連の取り組み内容を掲載するとともに、財務情報と統合した統合報告書を年1回発行しております。 https://www.toa-const.co.jp/esg/report_2025.html (その他) 東亜建設工業グループ企業行動規範をもとに、ビジネスと人権に関する指導原則などの国際規範を尊重し、「東亜建設工業グループ人権基本方針」を定め、人権尊重の風土の更なる醸成に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	1. 東亜建設工業グループ環境行動規範を制定し、脱炭素社会や循環型社会、自然共生社会など持続可能な社会の実現に貢献する取組みを推進しております。 2. サステナビリティ活動については、企業としての社会的責任を果たすべく「東亜建設工業グループ企業行動規範」を定め、全社員に周知徹底するとともに、公正かつ誠実なコーポレート・ガバナンスを実践し、ステークホルダーからの信頼確保を重視した企業活動を推進しております。
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	東亜建設工業グループ企業行動規範の第1の5「企業情報の適正な開示と経営の透明性の確保」で定めております。

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 更新

【基本的な考え方(基本方針)】

健全な経営を目指しかつ企業としての社会的責任を果たすため、適正かつ効果的な業務執行体制の構築に加えて、全社的なコンプライアンス意識の浸透、業務執行全般に係るリスクの的確な把握とコントロール、独立性のある内部監査体制の構築などを重視し、それぞれ企画部門、総務部門、内部監査部門を中心に組織横断的な対応を実践し、内部統制システムの実効性の向上を目指しております。

【体制整備の状況】

1. 役職員が法令・定款及び企業倫理を遵守した職務執行を行うよう当社グループ企業行動規範(以下参照)を定め、グループ全体に周知徹底するとともに、広くステークホルダーに開示しております。また、コンプライアンス、内部統制及びリスク管理については、サステナビリティ委員会が全社横断的な内部統制を構築し、行動計画を策定、実施するとともに、内部通報制度の強化、会社法等に基づく内部統制システムの構築に係る取締役会決議事項の実施などにより、今後より一層統制環境の整備、充実を図っていきます。
2. 職務執行に係るリスク管理については、それぞれの担当部門が定めた管理規程等に従い当該部門が行っておりますが、組織横断的なリスク状況の監視並びに全社対応については、リスク管理規程に基づきサステナビリティ委員会が対応し、必要に応じてその状況や対応内容を取締役会に報告する体制をとっております。
3. 取締役の情報管理体制としては、その職務執行に係る情報(取締役会議事録、稟議書)は文書又は電磁的媒体にて記録し、文書管理規程に従い保存する体制をとっております。
4. 財務報告に関する報告及び情報の適正性を確保する体制については、当社グループの財務報告に係る内部統制基本方針に基づきその有効性を継続的に評価し、是正改善を行うことにより業務品質の向上を図っております。
5. グループ会社の業務の適正を確保する体制についても、リスク管理規程に基づきサステナビリティ委員会が対応するとともに、当社の定めるグループ会社運営基準に基づき、グループ各社における経営上重要な事項に関しては当社取締役会の付議事項とし、その他の事項については当社経営管理部の審査を経る体制をとっております。また、当社の内部監査室がグループ各社の業務執行の状況等について監査を実施し、業務の適正を確保しております。

【東亜建設工業グループ企業行動規範】

社会環境が急速に変化する中にあっても、「社会に益する」という創業者浅野総一郎の理念を体現しながら当社グループとして事業活動に取り組む規範とすべく、『東亜建設工業グループ企業行動規範』を定めました。

地盤改良工事における施工不良等の不祥事の反省を踏まえ、その教訓を決して忘れることなく引き継ぐとともに新たな社会の要請にこたえるべく、グループ内の役員・社員に「企業行動規範」を徹底し、これに根差した事業活動を推進することで、「社会的責任を果たす」という経営理念の実現に努めてまいります。

第1 公正かつ誠実な企業活動の実践

1. 法令等の遵守と公正かつ誠実な企業活動の実践

内部の都合や事情を優先することなく、法令ならびにその精神を遵守・徹底し、社会的良識のもと、公正かつ誠実な企業活動を実践します。

2. 公正な競争ならびに適正な取引

公正かつ透明な自由競争ならびに適正な取引を推進し、強要や談合、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組みます。腐敗行為防止の為に教育、通報体制の整備、通報等に基づく実態の把握と改善活動を行います。

3. 反社会勢力との関係の遮断

社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断します。

4. 知的財産権等の保護

他者の知的財産権を尊重するとともに、個人情報など、事業活動を行う上で取り扱う情報を適切に管理・保護します。

5. 企業情報の適正な開示と経営の透明性の確保

企業情報を適正かつ適時に開示することにより、「開かれた企業」として経営の透明性の確保に努めます。

6. 政治、行政との適正な関係の保持

政治、行政との関わりについては、関係法令を遵守し、透明で適正な関係を保持します。

第2 社会的責任の遂行

1. 良質な建設物・サービスの提供

情報の確実な共有をはじめとする施工不良問題の再発防止策を徹底しつつ、誠実に施工を行うことにより、良質な建設物やサービスを提供し、顧客の信頼に応えます。

2. 建設技術の向上

顧客からのさまざまなニーズに対応するため、技術開発ならびに技術の向上に努めます。また、顧客に提供する技術については確実に審査等を行い、信頼に応えます。

3. 公衆災害防止の徹底

公衆災害事故の教訓を決して忘れることなく、公衆災害の防止を徹底します。

4. 自然災害への対応

自然災害の発生時に、被災地域の住民の救援と安全の確保、被災構造物の応急復旧等の災害対応活動に迅速かつ組織的に取り組みます。

第3 人間の尊重

1. 良好な労働環境と働く人の豊かさの実現

企業活動の担い手である「人」を尊重し、仕事にやりがいと誇りを持てる良好な労働環境の整備に努めるとともに、働く人の豊かさを実現します。

2. 労働安全衛生対策の強化・充実

労働災害や労働疾病を防止し、建設業に携わる人々の安全と健康を確保するため、労働安全衛生対策の強化・充実を推進します。

3. 差別や不当な取扱いの禁止

人種、宗教、国籍、年齢、性別、性的指向、性自認、出身地、障がいの有無、身体的特徴などを理由として、人権の侵害、雇用や処遇を含む、いかなる差別や不当な取扱いも行いません。

4. 人材育成

教育訓練と自己啓発によって個人の能力を高めるだけでなく、上司と部下の対話を充実させる風土づくりを推進することにより、自ら気づき自ら考えて行動する社員を育成します。

第4 社会との共生

1. 広範なコミュニケーションの実施

株主・顧客・取引先等をはじめとするステークホルダーとのコミュニケーションを充実させ、企業活動について相互理解を促進することで、信頼される「開かれた企業」を目指します。

2. 社会貢献活動の推進

社会資本整備に携わる会社であることを常に意識し、「良き企業市民」として社会貢献に努めます。

3. 地球環境保全への取り組み

企業活動の全領域で環境負荷の低減や環境汚染の防止、廃棄物の削減を図り、また温室効果ガスの排出削減や技術開発等により脱炭素社会の実現に貢献するとともに、生物多様性の保全と水や天然資源などの持続可能な利用に努めます。

4. 国際社会との調和と貢献

国際社会において、国際ルールや現地の法令等の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する事業活動を推進します。

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 更新

当社は、グループ各社も含め、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体との関係を一切遮断するため、不当要求等については、毅然かつ組織的に対応することにしております。「東亜建設工業グループ企業行動規範」に、「反社会的勢力との関係の遮断」を定め、サステナビリティ経営を推進していく上での指針の一つとして示しており、全社員が反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨むことを明確にしております。また、当社の取引先との契約においては、「反社会的勢力排除に関する確約書」を義務付けており、全社を挙げて反社会的勢力排除に向けての取組みを強化しております。

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

【会社の支配に関する基本方針について】

当社は、公開会社として株式を上場し、株主、投資家の皆様による株式の自由な取引が認められている以上、当社株式に対する大規模買付提案又はこれに類似する行為があった場合において、これに応じて当社株式の売却を行うか否かの判断は、最終的には株主の皆様の意思に基づき行われるものと考えております。

当社株式の売却を行うか否か、すなわち大規模買付提案等に応じるか否かの判断を株主の皆様に適切に行っていただくためには、大規模買付者側から買付の条件や買収した後の経営方針、事業計画等に関する十分な情報提供がなされる必要があると考えます。

また、当社は、その大規模買付提案に対する当社取締役会の評価や意見、大規模買付提案に対する当社取締役会による代替案等も株主の皆様に提供しなければならないと考えます。

株主の皆様には、それらを総合的に勘案したうえでご判断をいただく必要があると考えます。

当社の財務及び事業の方針を決定する者は、当社の経営理念を理解し、当社を支えるステークホルダーとの信頼関係を十分に構築することができ、当社の企業価値、株主共同の利益を中長期的に向上させることのできる意思と能力を備えている必要があると考えます。

したがって、大規模買付提案にあたって当社や当社の株主に対し、提案内容に関する情報や意見、評価、代替案作成に必要な時間を与えない大規模買付者、買付の目的及び買付後の経営方針等に鑑み、当社の企業価値・株主共同の利益を損なうことが明白である大規模買付提案を行う買付者、買付に応じることを株主に強要するような仕組みを有する提案等を行う大規模買付者は、当社の財務及び事業の方針を支配する者としては適切ではないと考えています。

このような大規模買付提案又は大規模買付行為等があった場合には、当社は、法令及び定款によって許容される限度において、企業価値や株主共同の利益を確保するために必要な措置を講じることを基本方針とします。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. コーポレート・ガバナンスの充実に向けての今後の課題、目標について

以下の事項について一層の強化を図っていきます。

課題：コンプライアンス、内部統制及びリスク管理の強化、充実

目標：コーポレート・ガバナンス体制の整備、強化による企業価値の一層の向上

2. 適時開示体制の概要について

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

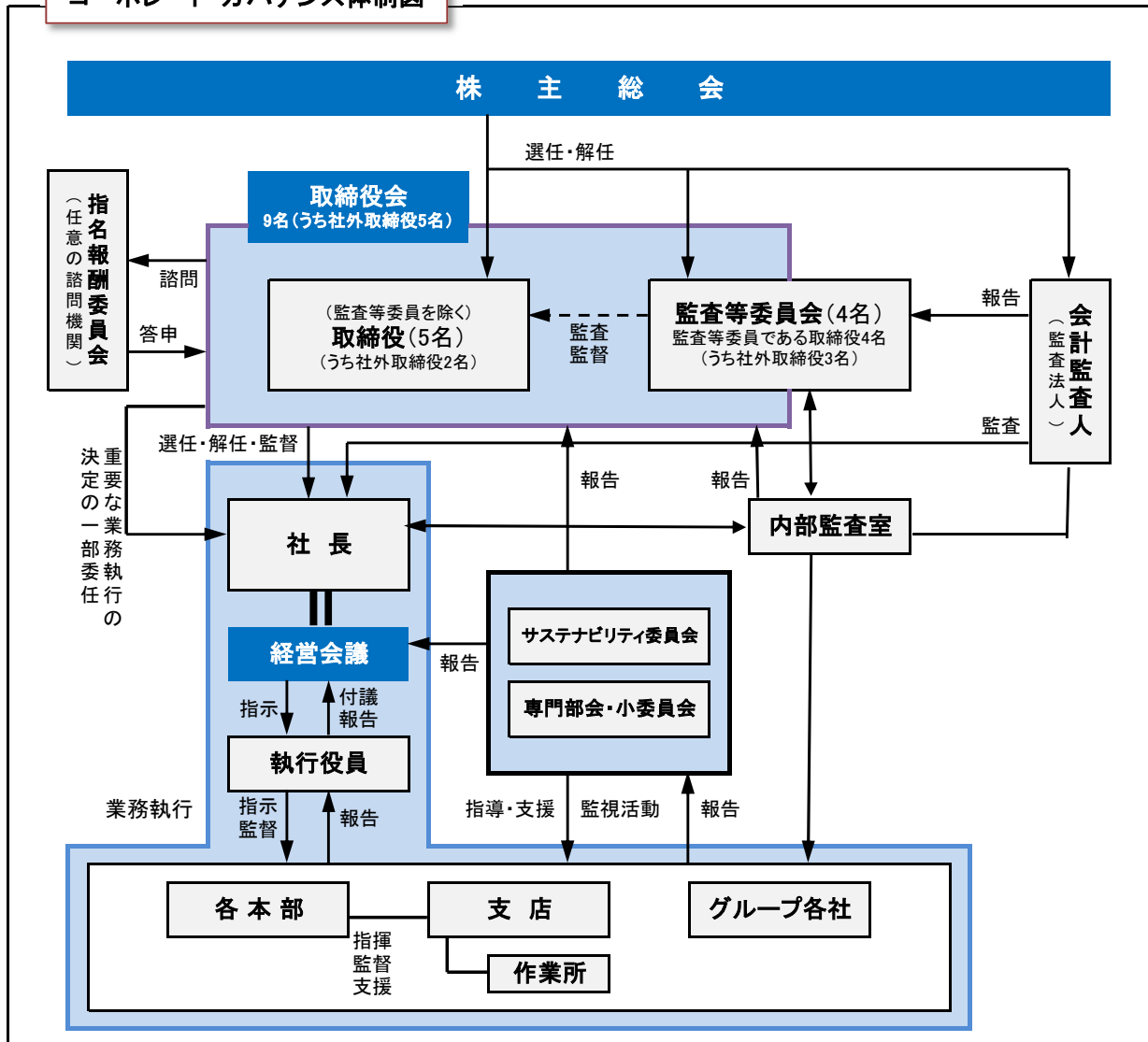
【基本的な考え方】

当社は、金融商品市場の健全化に資することを目指し、投資家への適時適切な会社情報の開示を基本姿勢としております。そのために、金融商品取引法その他の関係諸法令、及び金融商品取引所の諸規則に則り、正確で公平な情報開示を行っております。

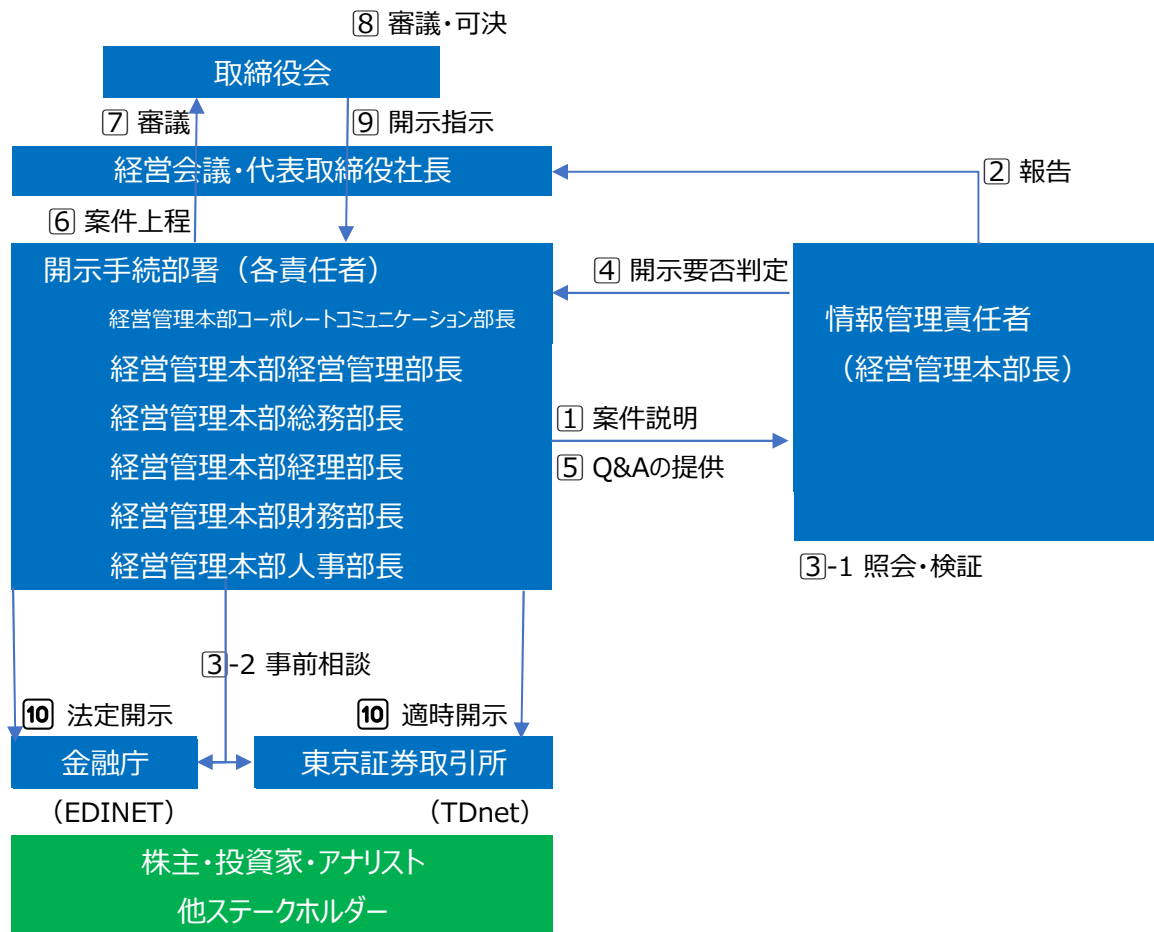
【会社情報の適時開示に関する社内体制】

適時開示は、担当役員または情報取扱責任者（経営管理本部総務部長）が情報の集約・管理を行い、適時開示規則等に則り関係部署と協議のうえ、代表取締役社長に報告いたします。法定事実及び決算情報については取締役会承認後遅滞なく情報開示を行い、発生事実など、適時開示の主旨に則り開示することが求められる事項については、発生後遅滞なく情報開示を行います。

コーポレート・ガバナンス体制図



【参考】情報開示フロー



【スキルマトリックス】

	企業 経営	安全・ 環境・ 品質	財務 会計	技術	営業 ※1	法務 ※2	グロー バル	人材 開発 ※3	取締役会	監査等 委員	指名 報酬 委員	経営 会議	サステ ナビリ ティ 委員
社内4名・社外5名													
早川 毅	○	○		○	○		○		○		○	◎	◎
中尾 剛	○		○			○		○	○		○	○	○
木村 克尚		○		○	○		○	○	○			○	○
国谷 史朗 (社外) (独立)	○					○	○		◎				
関根 嘉奈子 (社外) (独立)	○	○	○			○	○		○				○
岡村 真彦 (社外) (独立)	○				○		○		○	◎	◎		○
半田 未知 (佐々野 未知) (社外) (独立)	○		○			○	○	○	○	○	○		
木村 徹也			○			○			○	○		○	○
玉井 哲史 (社外) (独立)			○			○			○	○	○		

(執行役員の委員)

鈴木 清剛	副社長・事業部門総括											○	○
小池 徹	副社長・建築営業本部長											○	○
馬場 隆之	土木営業本部長											○	○
馬越 成之	安全環境品質本部長												○
木下 正暢	土木部門統括・土木本部長											○	○
麥田 和義	建築部門統括・建築本部長											○	○
川森 聡	カーボンニュートラル企画管理 部統括												○
広瀬 祐子	経営管理本部副本部長												○
安藤 宏一	土木本部技術統括												○
木村 章	経営管理本部副本部長											○	
堀越 研司	社長室長											○	

各スキルに関する定義

スキル	定義
企業経営	社会経済の動向を踏まえ、中長期的な視点で経営方針・経営戦略を構築し、適宜適切な意思決定を行い、会社の事業全般を運営・推進する。
安全・環境・品質	建設現場における労働災害・環境事故の防止に向けた専門的知識と十分な経験を有し、災害の撲滅を推進する。脱炭素等地球環境に対する社会的要請を理解し、それを事業機会の創出につなげる知見を有する。
財務・会計	企業経営を財務面から客観的に分析し、設備投資等の状況を踏まえ必要な資金調達手段を検討するなど財務政策を立案するとともに、外部に対して適切な財務会計情報を提供する。
技術	土木・建築の技術について、高度な専門的知識と十分な経験を有し、デジタル技術等を活用して各事業及び研究開発を推進する。
営業・マーケティング	土木・建築・海外の各事業の市場動向に精通し営業戦略を描き推進する。
法務・リスクマネジメント	企業法務に精通し、リスクコントロールにおける重要な判断、経営戦略における法務的評価を担う。 また、健全な倫理観に基づき、コンプライアンス違反を未然に防ぐ。
グローバル	世界的な建設市場やリスクの動向及び海外ビジネスに関する豊富な知見・経験を有し、海外事業戦略を推進する。
人材開発・ダイバーシティ	将来に亘って事業継続が可能となるような人材を育成する知識・経験等を有する。また、女性・外国人・障がい者等、多様な人材を育成する知識・経験も有する。

(注)チェック項目は取締役の全ての知見や経験を示すものではありません。

- ※1 営業: 営業・マーケティング
※2 法務: 法務・リスクマネジメント
※3 人材開発: 人材開発・ダイバーシティ

(注)「◎」委員長または議長