コーポレートガバナンス

CORPORATE GOVERNANCE　　NIPPON KOEI CO., LTD

最終更新日：2022年10月17日
日本工営株式会社
代表取締役社長　新屋　浩明
問合せ先：コーポレートコミュニケーション室　03-5276-2454
証券コード：1954
https://www.n-koei.co.jp/

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。

Ⅰ 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、当社グループの企業価値を一層高めるため、経営機構における監督機能を強化するとともに、透明性の確保、迅速な業務執行体制の確立を図り、コーポレートガバナンスの充実に努めることを基本的な考え方としています。

【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】 更新

【補充原則3-1③】
当社は、以下のとおり、同原則前段については開示していますが、後段に定める気候変動への対応についてのTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく質と量の開示は現在行っておらず、開示に向けて検討しております。

＜サステナビリティについての取組み＞
当社下記ウェブサイトにてサステナビリティの取組みについて開示を行っております。
（https://www.n-koei.co.jp/esg/）
また、サステナビリティ基本方針については下記ウェブサイトにて開示しております。
（https://www.n-koei.co.jp/esg/sustainability-management/）

＜人的資本・知的財産への投資等について＞
当社下記ウェブサイト掲載の2021年6月期決算・中期経営計画説明会資料「人財戦略」にて人的資本への投資につき開示を行っております。
（https://www.n-koei.co.jp/ir/library/presentation-materials/pdf/210908.pdf）
また、下記ウェブサイトにて知的財産への投資について開示を行っております。
（https://www.n-koei.co.jp/rd/）

＜気候変動への対応について＞
当社は下記ウェブサイトにて、気候変動への対応として、気候変動への考え方、取組みおよびその実績を開示しております。サステナビリティ推進委員会では、気候変動に係るリスク・収益機会、自社の事業活動等に与える影響について、分析を進め、充実した開示に向けて検討してまいります。
（https://www.n-koei.co.jp/esg/environment/climate-change/）

【原則4-8】
独立社外取締役の比率は、現状は1/3未満ですが、2022年９月29日に開催しました第78回定時株主総会において株式移転計画が承認されており、予定どおり純粋持株会社が2023年7月に設立された場合には取締役8名中4名の社外取締役が選任される予定です。

【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】
政策保有株式の政策保有に関する方針および議決権行使に関する基準については、当社ウェブサイト上の「コーポレート・ガバナンス」（https://www.n-koei.co.jp/ir/governance/）に掲載の「コーポレートガバナンス基本方針」（以下「当社ガバナンス基本方針」といいます。）の第2章4.において開示していますのでご参照ください。

【原則1-7】
関連当事者間の取引の手続きの枠組みについては、上述の当社ガバナンス基本方針の第2章5.において開示していますのでご参照ください。

【補充原則2-4①】
＜多様性の確保についての考え方＞
当社ガバナンス基本方針第3章　株主以外のステークホルダーとの適切な協働4.多様性確保において記載の通り、国籍、性別、年代、雇用形態などにかかわらず、様々な価値観および考え方を有する多様な人財が個性・能力を発揮し、活躍できる就業環境を整備しています。また、長期経営戦略においても人事戦略として、デジタライゼーションの進展に合わせたAIやICT等の革新技術を最大限活用した高生産性の就業環境を整備し、就業の形態・場所・時間などに囚われない多様な働き方とダイバーシティ経営を追求することを掲げております。

＜女性管理職の比率＞
2021年4月時点　4.5%(31名)、2022年4月時点　5.4%(41名)、目標15%以上、達成時期：2030年
＜外国人管理職の比率＞
2021年4月時点　0.4%（3名）、2022年4月時点　0.5%（4名）、目標1%以上、達成時期：2030年
＜中途採用者管理職の比率＞
2021年4月時点　30.1%（206名）、2022年4月時点　31.3%（238名）、目標30%、達成時期：現状維持
また、数値目標および従業員の働きやすさを支援する制度や取組み等を下記ウェブサイトにて開示しております。
（https://www.n-koei.co.jp/esg/social/diversity-work-life-balance/）

＜多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況＞
人財育成方針、社内環境整備方針、その状況は下記ウェブサイトにて開示しております。
（https://www.n-koei.co.jp/esg/social/human-resource/）
多様性の確保に向けた社内環境整備として「NKG Global Academy」を創設し、世界トップクラスのプロフェッショナル人財を育成するとともに、各国拠点毎に日本工営ブランドを体現する人財を育成することを方針として掲げ推進しています。
（https://www.n-koei.co.jp/ir/library/presentation-materials/pdf/210908.pdf）

【原則2-6】
当社グループは、退職年金制度に関し、受給者へ安定的な年金給付を将来にわたって行うため、リスク・リターンを勘案した年金資産構成割合を策定しております。年金資産の運用状況については、定期的にモニタリングを行い、必要に応じて当社財務部門を含むメンバーで構成される年金資産運用会議において年金資産構成割合の見直しを行っております。
運用機関に対しては、運用実績や運用方針、運用体制、運用プロセス等を勘案して総合的に評価・モニタリングを行っております。また、当社が加入する建設コンサルタンツ企業年金基金については、継続的に当社役員を派遣し、同基金理事会等において、運用受託機関を適切に選定しモニタリングを行っております。

【原則3-1】
(1)経営理念については、当社ウェブサイト上の「経営理念」（https://www.n-koei.co.jp/profile/ideas/）において開示していますのでご参照ください。経営戦略および経営計画については、当社ウェブサイト上の「経営方針」（https://www.n-koei.co.jp/ir/management/）において開示していますのでご参照ください。
(2)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、本書冒頭に記載のとおりであり、基本方針については、上述の当社ガバナンス基本方針を策定して開示していますのでご参照ください。
(3)役員報酬の決定に関する方針と手続については、上述の当社ガバナンス基本方針の第5章2.(5)において開示していますのでご参照ください。
(4)役員の指名・選解任に関する方針と手続については、上述の当社ガバナンス基本方針の第5章2.(4)において開示していますのでご参照ください。

【補充原則4-1①】
経営陣に対する委任の範囲の概要については、上述の当社ガバナンス基本方針の第5章2.(2)において開示していますのでご参照ください。

【補充原則4-1③】
後継者計画については、上述の当社ガバナンス基本方針の第5章5.(7)において開示していますのでご参照ください。

【原則4-9】
独立役員の独立性判断基準については、上述の当社ガバナンス基本方針の第5章5.(4)において開示していますのでご参照ください。

【補充原則4-10①】
現状の指名・報酬等諮問委員会の委員構成は社内取締役2名、社外取締役3名、社外監査役1名の計6名となっております。社外監査役を含む独立役員が過半数を占めていることから、委員会の独立性は十分担保できていると判断いたします。なお、委員のうち2名が女性であり、行政経験者、企業経営経験者、学識者が含まれることから、ジェンダーおよびスキル等の観点からも適切な構成であります。また、同委員会では、役員等の人事案、報酬制度案、業績評価案およびコーポレートガバナンスに関する重要事項を多様な視点から審議し取締役会に答申し、経営の公正・透明性を高める役割を果たしております。

【補充原則4-11①】
取締役会の構成の考え方については、上述の当社ガバナンス基本方針の第5章2.(3)において開示していますのでご参照ください。
また、下記ウェブサイトにて役員のスキル・マトリックス（バックグラウンドなど）、取締役の選任に関する方針・手続を開示しています。
（https://www.n-koei.co.jp/esg/governance/corp-governance/）

【補充原則4-11②】
取締役・監査役の兼任状況については、当社ウェブサイトの「株主総会」（https://www.n-koei.co.jp/ir/shareholders-meeting/）に掲載の「第78回定時株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」および「第78回定時株主総会招集ご通知添付書類第78期報告書」の「事業報告」において開示していますのでご参照ください。

【補充原則4-11③】
当社取締役会は、2022年5月～6月に取締役・監査役全員を対象に取締役会の実効性に関し、より客観的な分析を行うため、第三者機関を活用した匿名アンケートを実施し、取締役会において結果の報告を受けるとともに、分析と評価について議論しました。その結果、当社の取締役会は実効性が確保されていることが確認されました。グループ会社の業務執行報告の拡充、取締役会運営における更なる改善について意見が出されました。当社取締役会では、これらの意見を踏まえ、今後も継続的に取締役会の実効性の更なる向上に努めてまいります。

【補充原則4-14②】
取締役・監査役に対するトレーニングの方針については、上述の当社ガバナンス基本方針の第5章5.(6)において開示していますのでご参照ください。

【原則5-1】
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のため、株主との間の建設的な対話の方針を以下のとおりとしています（上述の当社ガバナンス基本方針の第6章においても開示しています。）。
(1) 株主との対話は、経営管理本部長をIR担当役員とし、その統括のもと、経営管理本部が中心となり、建設的で有意義な対話の実現に取り組んでいます。
(2) IR担当部署であるコーポレートコミュニケーション室は、経営企画、経理、法務、総務担当部署との連携体制を構築し、株主との対話を適切に行っています。
(3) 株主との対話の充実のため、経営陣による決算説明会や個別面談のほか、定期的に株主向け広報誌を送付しています。また、情報を広く平等に発信するため、当社ウェブサイトを通じて各種情報を提供しています。
(4) 株主との対話において把握された株主の意見は、とりまとめて経営陣に報告を行い、資本市場からの評価を把握する場を設けています。また、当社の株主構造を定期的に把握しています。
(5) 重要情報は、「内部情報（インサイダー情報）管理規程」に基づき、管理を徹底しています。

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)	2,151,000	14.28
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,054,300	7.00
日本工営グループ従業員持株会	1,018,315	6.76
株式会社三菱UFJ銀行	739,852	4.91
明治安田生命保険相互会社	564,904	3.75
GOVERNMENT OF NORWAY	387,400	2.57
株式会社みずほ銀行	382,126	2.54
株式会社日本カストディ銀行（年金信託口）	368,700	2.45
みずほ証券株式会社	305,300	2.03
応用地質株式会社	220,000	1.46

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

―――

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	6 月
業種	サービス業
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	50社以上100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

―――

II 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	15 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	3 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)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
市川 秀	他の会社の出身者											
日下 一正	他の会社の出身者											
石田 洋子	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

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
市川　秀	○	―――	経営者としての豊富な経験と高い見識を活かして、一般株主の利益にも配慮した公正独立な立場から、当社の業務執行を監督していただくためであります。
日下　一正	○	―――	経済産業省等において培われた豊富な経験と高い見識を活かして、一般株主の利益にも配慮した公正独立な立場から、当社の業務執行を監督していただくためであります。
石田　洋子	○	石田氏は、1997年11月から2006年3月まで、当社の子会社であった株式会社コーエイ総合研究所（現：株式会社コーエイリサーチ＆コンサルティング）の使用人でありました。 石田氏は、一般財団法人国際開発センター（前：株式会社国際開発センター）の理事であり、当社は同法人との間で、海外事業のプロジェクトにおいて当社が同法人から一部の調査担当のみについて人材派遣を受ける取引（当社の連結売上収益および同法人の年間取引高のいずれに対しても1％未満)がありましたが、2022年6月期においては同法人との取引は発生しておりません。	株式会社コーエイ総合研究所は当社の子会社であったものの、石田氏は、当社社外取締役の就任時点において、同社を退職してから10年以上が経過しており、当社との間に利害関係を有するものではないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断しています。当社と一般財団法人国際開発センターとの間の取引は、2022年6月期においては発生しておらず、当社との間に利害関係を有するものではなく、過去の年間取引額も僅少であることから、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断しています。 石田氏を選任した理由は、国際協力案件における社会開発および事業評価を通じて培ってきた豊富な経験に加え、国立大学における教授としての学術と実践の統合を追求した幅広い見識を活かし、一般株主の利益にも配慮しつつ、経営陣から独立した立場で取締役会の健全性・透明性を高めるとともに、女性の視点からの有益な提言をいただくためであります。

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

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・報酬等諮問委員会	6	0	2	3	0	1	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬等諮問委員会	6	0	2	3	0	1	社内取締役

補足説明

上記の「その他」の委員（1名）は、当社社外監査役です。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査室は、社外監査役を含む監査役との定期的な連絡会を毎月開催するとともに、会計監査人の指摘事項を監査項目に組み入れるなど情報共有、連携を図っています。
また、社外監査役を含む監査役と会計監査人は定期的な会合を開催し、情報交換を行っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
岡村　邦夫	他の会社の出身者							△						
小泉　淑子	弁護士										○			

※　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
岡村　邦夫	○	岡村氏は、2015年4月に当社の主要な取引先である独立行政法人国際協力機構を退任しています。当社は、同機構より、ODA（政府開発援助）事業に関し、開発途上国における調査等の業務委託を受けております。	独立行政法人国際協力機構は公的な国際協力機関であり、当社が同機構から継続的に受注しているコンサルタント契約の内容および条件等につきましては、大半が企画競争（プロポーザル方式）を経て公正に決定されるものであること、同氏は当社社外監査役の就任時点において同機構を退任しており、当社と同機構との取引に利害関係を有するものではないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれはないものと判断しています。岡村氏を選任した理由は、一般株主の利益にも配慮しつつ、国際協力機関および外務省における専門的な経歴と見識を活かして監査していただき、当社の監査体制の更なる強化を図るためであります。
小泉　淑子	○	小泉氏は、シティユーワ法律事務所に在籍しているパートナー弁護士であり、当社は同事務所との間に法律業務の委託関係がありますが、同事務所との年間取引額は、当社の連結売上収益および同事務所の年間取引高のいずれに対しても1％未満と僅少であります。	小泉氏を選任した理由は、企業法務の専門家（弁護士）としての知識、経験を活かし、一般株主の利益にも配慮しつつ、特に法令遵守の観点から客観的･中立公正に経営を監視していただくためであります。また、同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反のおそれはないものと判断しています。

【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

当社では、独立性の基準を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しています。

【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

業績連動報酬に関する補足説明は以下「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」(2) 業績連動報酬等に関する事項に記載のとおりです。また、当社では、譲渡制限付株式報酬を取締役各人に支給しており、以下「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」(3) 非金銭報酬等の内容に詳細を記載しております。

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

2022年6月期において、社外取締役を除く取締役8名に対して支払った報酬総額は359百万円であり、社外取締役を含む社外役員5名に対して支払った報酬総額は78百万円です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

⑴ 取締役の個人別の報酬との内容に係る決定方針に関する事項
当社は、独立社外取締役を主な構成員とする取締役会の諮問機関である指名・報酬等諮問委員会に対して、取締役の報酬等の体系、内容および水準等について諮問し、その結果を踏まえ、取締役会において、以下のとおり、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。
(なお、当社は、指名・報酬等諮問委員会に上記事項について諮問し、その結果を踏まえ、2022年1月17日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の改定を決議しており、以下は改定後の内容です。)

①基本方針
当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益との連動も考慮した報酬体系とし、個々の取締役の報酬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。

②報酬体系
社外取締役以外の取締役の報酬は、基本報酬(月例固定報酬)、業績連動報酬(賞与)および非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)により構成しております。
取締役の報酬における標準的な構成割合は、概ね「基本報酬(月例固定報酬)」64%、「業績連動報酬(賞与)」22%、「非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)」14%としております。
社外取締役の報酬は、基本報酬(月例固定報酬)のみにより構成しており、役員持株会制度により、その一部を当社株式取得に充てております。
これらの報酬体系については、指名・報酬等諮問委員会において必要に応じて見直す仕組みとしております。
なお、監査役の報酬については、株主総会において報酬枠を定めたうえ、個別の報酬は監査役の協議によって決定しております。監査役の報酬は、基本報酬(月例固定報酬)とし、役員持株会制度によりその一部を当社株式取得に充てることができることとしております。
(なお、「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」の改定前は、取締役の報酬における標準的な構成割合は、概ね「基本報酬(月例固定報酬)」67%、「業績連動報酬(賞与)」19%、「非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)」14%としていました。)

⑵ 業績連動報酬等に関する事項
当社の業績連動報酬は、短期的な業績向上へのインセンティブとして位置付けており、これに相応しい業績評価指標として各事業年度の売上収益および親会社の所有者に帰属する当期利益を選択し、それを反映させた現金報酬としております。
具体的には、売上収益および親会社の所有者に帰属する当期利益の計画値を賞与支給基準としてその達成率に応じて標準額を決定し、各取締役の業績達成度、会社貢献度等について代表取締役社長が評価のうえ、株主総会において承認を得た取締役報酬年間限度額の範囲内で、賞与として、毎年、当該事業年度終了後の一定の時期に支給しております。
2022年6月期の賞与支給基準となる売上収益は131,000百万円、親会社の所有者に帰属する当期利益は4,700百万円としており、その実績はそれぞれ130,674百万円、6,579百万円でした。
(なお、「取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」改定前は、業績連動報酬の業績評価指標として、各事業年度の親会社の所有者に帰属する当期利益のみを選択していました。)

⑶ 非金銭報酬等の内容
当社の非金銭報酬は、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従来以上に高めることを目的として、譲渡制限付株式報酬としております。
株主総会において取締役報酬年間限度額とは別枠で承認を得た譲渡制限付株式報酬として支給する金銭報酬債権の総額の範囲内において、役位ごとにあらかじめ定められた基準に従い各取締役に対して支給する金銭報酬債権を現物出資させる方法により、譲渡制限付株式を、毎年、一定の時期に割当てております。
譲渡制限期間は割当日より3年間としております。2022年6月期において、当社は、2021年9月29日開催の取締役会決議に基づき、取締役(社外取締役を除く)8名に対して、普通株式計11,746株を割り当てております。

⑷ 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項
当社においては、取締役会の決議による委任に基づいて、代表取締役社長(2022年6月期においては代表取締役社長である新屋浩明氏)が、各取締役の基本報酬の額、および、各取締役の業績達成度、会社貢献度等を踏まえた業績連動報酬としての賞与の評価配分について、その具体的内容を決定しております。
代表取締役社長にこれらの権限を委任する理由は、事業環境や当社の経営状況等のほか、各取締役の役割や職務の遂行状況等を的確に把握していることから、総合的に各取締役の報酬額を決定できると判断したためであります。
取締役会は、上記権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名・報酬等諮問委員会に諮問し答申を得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長は、当該答申の内容に従い、また、報酬の標準的な構成割合にも沿った上で、上記の決定をしなければならないこととしております。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、当社と規模が近い日本の大手企業群に関する外部専門機関による取締役報酬水準の調査結果を参考としつつ、指名・報酬等諮問委員会において検討を行い、また委任を受けた代表取締役社長が各取締役の役割や職務の遂行状況を的確に把握した上で行っているため、取締役会は基本的にその内容を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。
なお、非金銭報酬としての株式報酬は、指名・報酬等諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会において取締役個人別の割当株式数を決議しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役および監査役に対しては、取締役会に先立ち、原則として資料を事前配布するとともに、必要に応じて関連部署または担当役員から事前説明を行い、必要な情報提供に努めています。

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、監査役制度を採用し、取締役会および監査役会を設置しています。また、独立社外役員を構成員に含む指名・報酬等諮問委員会を設置し、経営の公正・透明性を高めると共に、執行役員制を導入し、経営の監視・監督機能と業務の執行機能を分離し、責任の明確化と意思決定の迅速化を図る体制を構築しています。

⑴ 取締役会
取締役会は、「取締役会規則」に基づき、重要事項の決定および取締役の業務執行状況の監督等を行っています。
取締役会は、11名の取締役で構成されており、うち3名は社外取締役です。また、取締役会には、社外監査役2名を含む監査役4名が出席しています。

⑵ 指名・報酬等諮問委員会
経営の公正・透明性を高めるため、独立社外役員を構成員に含む指名・報酬等諮問委員会を設置し、取締役の人事、報酬等について審議のうえ取締役会に答申しています。

⑶ 経営会議
当社は、経営効率を高めるため、代表取締役等から構成される経営会議(原則月2回開催)により、業務執行に関する基本方針や重要事項等を協議し、機動的な対応を行っています。
経営会議は、代表取締役3名および社長の指名により選定された取締役5名、執行役員2名の計10名により構成されています。
また、オブザーバーとして監査役1名が出席しています。
経営会議の下には、サステナビリティ推進委員会、技術委員会、営業戦略会議、人財委員会、ワークライフバランス推進委員会を設置し、研究開発、人材開発、生産性向上および働き方改革などに関する事項を協議し、機動的な対応を行っています。

(4)執行役員会
当社は、経営の監視・監督機能と業務の執行機能を分離し、監視・監督機能を強化するとともに、意思決定の迅速化と責任の明確化を図るため、執行役員制を導入しています。
執行役員会(原則月1回開催)は、代表取締役社長および執行役員30名の計31名より構成されており、年度事業計画および中期経営計画にかかる具体策の実行状況等につき、定期的にモニタリングを行っています。また、常勤監査役2名が出席しています。

(5)監査役会
当社は、監査役制度を採用しており、社外監査役2名および監査役2名の計4名の監査役により監査役会を構成しています。監査役は、監査役会が定めた「監査役監査基準」に従い、取締役の職務執行に関する業務監査および会計監査人の独立性の監視などの監査を実施し、その監査状況を社長および内部統制部門の責任者等へ報告しています。監査役会は、監査方針、監査計画、監査の方法、監査業務の分担等その他監査役が職務を遂行するうえで必要と認めた事項の決定を行っています。「監査役監査基準」において、監査役は、必要に応じ、監査役の職務を補助する体制の確保について取締役と協議する旨を定めており、監査役がその職務を補助すべき使用人(以下「補助使用人」)を置くことを求めた場合、補助使用人を置くことができる体制としています。

(6)総合リスクマネジメント会議
当社は、リスク管理の推進全般を統轄する組織として総合リスクマネジメント会議（原則月1回開催）を設置し、当社グループに関するリスクを把握・評価し、対策と予防を推進しています。総合リスクマネジメント会議は、議長である社長および役員等の計8名により構成されています。
また、オブザーバーとして監査役1名が出席しています。
総合リスクマネジメント会議の傘下に、安全衛生・環境委員会、財務報告内部統制委員会を設置しています。また、2022年7月に情報セキュリティ委員会を新たに設置しました。これらの委員会は、所管する専門分野に関するリスク管理活動を監視・指導しています。

(7)内部監査
社長直属の組織である内部監査室が、「内部監査規程」に従い、内部統制システムおよび事業運営システムなどの監査を実施し、その内部監査状況を社長へ報告しています。なお、監査役会へも報告します。当該監査における指摘事項は、社長から被監査部門に適宜連絡され、対応につき指示されています。
内部監査室は、社外監査役を含む監査役との定期的な連絡会を毎月開催するとともに、会計監査人の指摘事項を監査項目に組み入れるなど情報共有、連携を図っています。
また、同じく社長直属の組織である技術監査室が、品質管理・安全管理システムの実施状況および保有技術の活用状況等について監査を行い、その内部監査状況を社長へ報告しています。当該監査における指摘事項は、社長から被監査部門に適宜連絡され、対応につき指示されています。

(8)会計監査
当社は、2020年6月期以降はPwC あらた有限責任監査法人と会計監査契約を締結しています。
2022年6月期において当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、久保田正崇、近藤仁の両氏であり、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士8名およびその他12名を主な構成員としています。

(9)その他
当社は、会社法に基づく責任限定契約を社外取締役3名および社外監査役2名との間で締結しています。当該契約に基づく賠償の限度額は、当該社外役員が善意でかつ重大な過失のないときは、金600万円または会社法による最低責任限度額のいずれか高い金額を上限としています。
当社は、優秀な人材の確保、職務の執行における萎縮の防止のため、当社および当社子会社の取締役、監査役、執行役員、管理職従業員(会社法上の重要な使用人として選定された者に限る。)を被保険者として、取締役会において決議のうえ、保険会社との間で会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険(D&O保険)契約を締結しております。
当該保険契約において、被保険者が職務の執行につき行った行為(不作為も含みます。)に起因して損害賠償請求がなされた場合に、被保険者が負担することになる損害賠償金および争訟費用等について填補することとしております。ただし、被保険者の職務執行の適正性が損なわれないようにするため、被保険者が法令違反の行為であることを認識して行った場合は填補の対象外とする等、一定の免責事由があります。なお、当該保険契約の保険料は全額当社が負担しております。

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

上記2のとおり、当社の体制は、健全で効率的な業務執行を行うために実効性があり、経営環境の変化に応じて迅速かつ的確な意思決定を行うことができるものと考えることから、当社は現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択しています。

なお、社外取締役には、1)中長期的観点からの経営への助言 2)経営陣幹部の選解任を含む経営の監督 3)会社と取締役との利益相反の監督 4)少数株主を始めとするステークホルダーの意見反映 といった役割を期待し、その活用を図っています。

Ⅲ 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	2014年9月の定時株主総会より開催日の3週間前に招集通知の発送を実施することを原則としています。
集中日を回避した株主総会の設定	2013年9月の定時株主総会より集中日以外に設定しています。
電磁的方法による議決権の行使	2003年6月の定時株主総会より導入済です。
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	2016年9月の定時株主総会より議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	2015年9月の定時株主総会より招集通知の一部(参考書類)を英文に翻訳し、提出・開示しています。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年1～2回、実施しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、第2四半期決算後、本決算発表後に、アナリスト・機関投資家向け説明会を開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算説明会資料、株主向け広報誌(年2回発行)、統合報告書などIR資料を当社ウェブサイトに掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理本部長をIR担当役員とし、同本部のコーポレートコミュニケーション室がIRを担当しています。	

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	「日本工営グループ行動指針」において、当社グループのステークホルダーである社会全般、顧客、株主・投資家、取引先、従業員に配慮して各々の立場を尊重する旨の基本方針を謳っています。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	(環境保全活動) 「日本工営グループ行動指針」に基づき、富士山の清掃活動をはじめ事業所が立地する地域の清掃活動等に参加しています。 再生可能エネルギーの普及につながる小水力発電事業を推進しています。 また、環境配慮型プロジェクトの実施を積極的に進めること（プロジェクトに対して顧客策定の環境ガイドラインに準拠すること）、ISO14000に基づく環境に配慮した事業活動の改善および従業員教育を進めています。 (CSR活動) 開発途上国からの留学生を支援している公益信託久保田豊基金に対する寄付、運営の支援を継続しています。 次世代育成支援対策推進のための育児・介護の支援にも取り組んでおり、東京労働局から支援策に積極的に取り組んでいる企業として認定を受けました。 当社は、経済産業省等により、特に優良な健康経営を実践している法人として、2022年、「健康経営優良法人ホワイト500」に4年連続認定されました。
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	「日本工営グループ行動指針」に基づき、企業情報を公正かつ適時に開示し経営の透明性を高めることとしています。

Ⅳ 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

当社グループは、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」というグループ経営理念の下、当社グループと社会の健全かつ持続的な発展を目指して、「日本工営グループ行動指針」に基づき、行動することに努めています。
当社は、2006年5月12日開催の取締役会において決議した「内部統制システムの整備に関する基本方針」（その後一部改正）の下で、業務執行の適法性・効率性などの確保に努めるとともに、その実効性が一層高まるよう、監査役会および社外取締役の意見等を参照し、システムの見直しおよび改善を進めています。
提出日現在の基本方針の内容は、以下のとおりです。

1　取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
(1)「文書の保存および廃棄に関する規程」等に基づき、業務執行に関する情報（電子・非電子媒体を問わず記録媒体に記録したもの）を適切に保存・管理する。
(2)「情報セキュリティ基本方針」および「情報管理規程」等に基づき、業務執行に関する情報を適切に管理する。

2　損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) 社長その他の役員等から構成される総合リスクマネジメント会議がリスク管理の推進全般を統轄し、同会議およびその傘下の安全衛生・環境委員会および財務報告内部統制委員会等において、全社横断的にリスクの把握、評価、対応、予防を推進し、重要なリスク情報を取締役会に適宜報告する。
(2)「リスク管理規程」に基づき、業務に付随するリスクを抽出・評価のうえ、毎年度、リスク管理計画を策定・推進し、継続的にリスク管理に取り組む。
(3) 危機発生時においては、「危機管理規程」に基づき、速やかに社長および総合リスクマネジメント会議議長に報告のうえ、全社的な緊急対策本部または関係部門における緊急対策本部を設置し、危機に的確に対応する。

3　取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1) 取締役会により、重要事項の決定および取締役の業務執行状況の監督等を行う。また、経営効率を高めるため、代表取締役等から構成される経営会議により、業務執行に関する基本的事項等を協議し、機動的な対応を行う。
(2) 中期経営計画および年度事業計画を策定して、達成するべき目標と具体策を明らかにし、これらの計画に基づいて業務運営を行う。
(3) 経営の監督機能と業務の執行機能とを分離し、責任の明確化と意思決定の迅速化を図るために執行役員制度を採っており、執行役員会において、中期経営計画等のモニタリングを定期的に行う。
(4) 日常の職務執行に際しては、「業務分掌規程」「職務権限規程」等に基づいて権限委譲を行い、各組織の責任者が意思決定のルールに則り業務を遂行する。

4　取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
(1) コンプライアンスの徹底を重要な要素とする「日本工営グループ行動指針」を当社および当社の子会社（以下併せて「当社グループ」）の役員・従業員に適用し、総合リスクマネジメント会議の監督の下、同行動指針を周知、徹底する。
(2) 各事業統括本部にコンプライアンス室を設置し、同行動指針を当社グループに周知するとともに、日常業務におけるコンプライアンスを徹底する。また、社長直属の組織である内部監査室を設置し、コンプライアンス等を含めた内部統制に係る内部監査を実施する。
(3) 当社グループを対象とする相談・通報者を保護する規程に基づき、社内外に複数の窓口を設けて広く相談・通報を受け付け、グループ全体におけるコンプライアンスの徹底を図る。

(4) 役員・従業員のコンプライアンス違反については、懲罰に関する社内規程等に基づき、厳正に処分を行う。
(5) 社会の秩序や当社グループおよびその役員・従業員に脅威を与える反社会的勢力に対しては、グループ全体として毅然とした対応をとり、反社会的勢力による被害の防止に努める。
(6) 財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る必要かつ適切な内部統制システムを整備し、運用する。

5 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1) 子会社の取締役から職務の執行に係る事項について当社が報告を受けるための体制
「グループ会社運営規程」に基づき、当社の子会社は、事業計画策定、組織・資本構成の変更、役員人事、剰余金の処分、重要な資産の取得・賃貸借・処分等の重要事項について、当該子会社が所属する各セグメントの長（当社経営管理本部長および事業統括本部長）または当社社長に報告し、承認を得る。
また、同規程に基づき、当社の子会社は、月次の業務報告など定例の報告を当社の担当部署に行う。
(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
ア 当社は、「リスク管理規程」に基づき、当社のみならず当社の子会社に存するリスクの把握、予防に努める。また、当社グループに重大な影響を与える危機が子会社に発生した場合は、「危機管理規程」に基づき、子会社と連携して危機に的確に対応する。
イ 当社の子会社は、規模・業態等に応じて、適切なリスク管理に関する体制を構築する。
(3) 子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
当社の子会社は、規模・業態等に応じて、経営組織を整備し、当社グループの中期経営計画および年度事業計画に基づいて業務運営を行う。
(4) 子会社の取締役および使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
ア 当社の子会社は、コンプライアンスの担当部署または担当者を設置し、コンプライアンスの徹底を図る。
イ 当社の子会社の従業員は、相談・通報者を保護する規程に基づき、子会社内のみならず、当社の窓口等にも相談・通報をすることができるものとする。
ウ 当社の子会社は、役員・従業員のコンプライアンス違反については、各社の就業規則等に基づき、厳正に処分を行う。
(5) その他当社及び子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制
「グル―プ会社運営規程」に基づき、当社は、内部監査部門により子会社への監査を行うとともに、グループ会社連絡会、セグメント連絡会等の会議を開き、当社と子会社との間において十分な情報交換・協議を行う。

6 当社の監査役による監査を支えるための体制
(1) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
「監査役監査基準」において、監査役は、必要に応じ、監査役の職務を補助する体制の確保について取締役と協議する旨を定めており、監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、補助使用人を置くことができる。
(2) 補助使用人の取締役からの独立性及び監査役からの指示の実効性の確保に関する事項
当社は、補助使用人を置く場合、監査役の補助業務についてはもっぱら監査役の指揮命令に従うこととし、また、その人事処遇については監査役との事前協議を必要とするものとする。
(3) 当社グループの役員及び使用人等が当社の監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
ア 監査役は、当社の取締役会、執行役員会ほか重要な社内会議に出席し、業務執行状況を確認する。
イ 監査役会は、「監査役会規則」において、必要に応じて当社の会計監査人、取締役、内部監査部門等の使用人その他の者に対して報告を求める旨を定めており、これを受けて各監査役は情報収集を行うとともに、重要な稟議書の回覧等により業務執行状況を確認する。また、監査役は業務監査を通じて当社の取締役および従業員から報告を受ける。
ウ 当社の社長は、監査役と定期的に会合を持ち、また、代表取締役は「報告規程」に基づき監査役会に対し、当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を報告する。
エ 監査役は、総合リスクマネジメント会議において、コンプライアンスその他リスク管理上の諸問題について定期的に報告を受ける。
オ 当社の子会社の役員・従業員およびこれらの者から報告を受けた当社関係者は、当社監査役からその職務の遂行に必要な事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
(4) (3)の報告をした者がその報告をし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
当社は、(3)に基づき監査役に報告を行った当社グループの役員、従業員その他の者に対し、その報告をしたことを理由として不利益な取扱いをすることを禁止し、その旨を当社グループ内において周知徹底する。
(5) 監査役の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針
当社は、監査役の職務の執行について生ずる費用等を支出するため、毎年、一定額の予算を設ける。また、当社は、監査役がその職務の執行について当社に費用の前払いまたは償還等を求めたときは、その職務の執行に必要でないことが明らかな場合を除き、速やかにその費用を処理する。
(6) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
監査役は、監査役の監査を実効的に行うために、会計監査人、内部監査部門と定期的に情報交換を行うとともに、子会社役員との会合を適宜開催する。

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

反社会的勢力排除に向けた具体的な整備状況については、以下のとおりです。
・「日本工営グループ行動指針」にて、反社会的勢力には毅然とした態度で臨む旨定めています。
・反社会的勢力からの不当要求には、専任部署が中心となって対応することとし、不当要求防止責任者を定めています。
・不当要求防止責任者は、定期的に外部の専門機関の関連研修に参加し、助言、指導を受けています。

V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

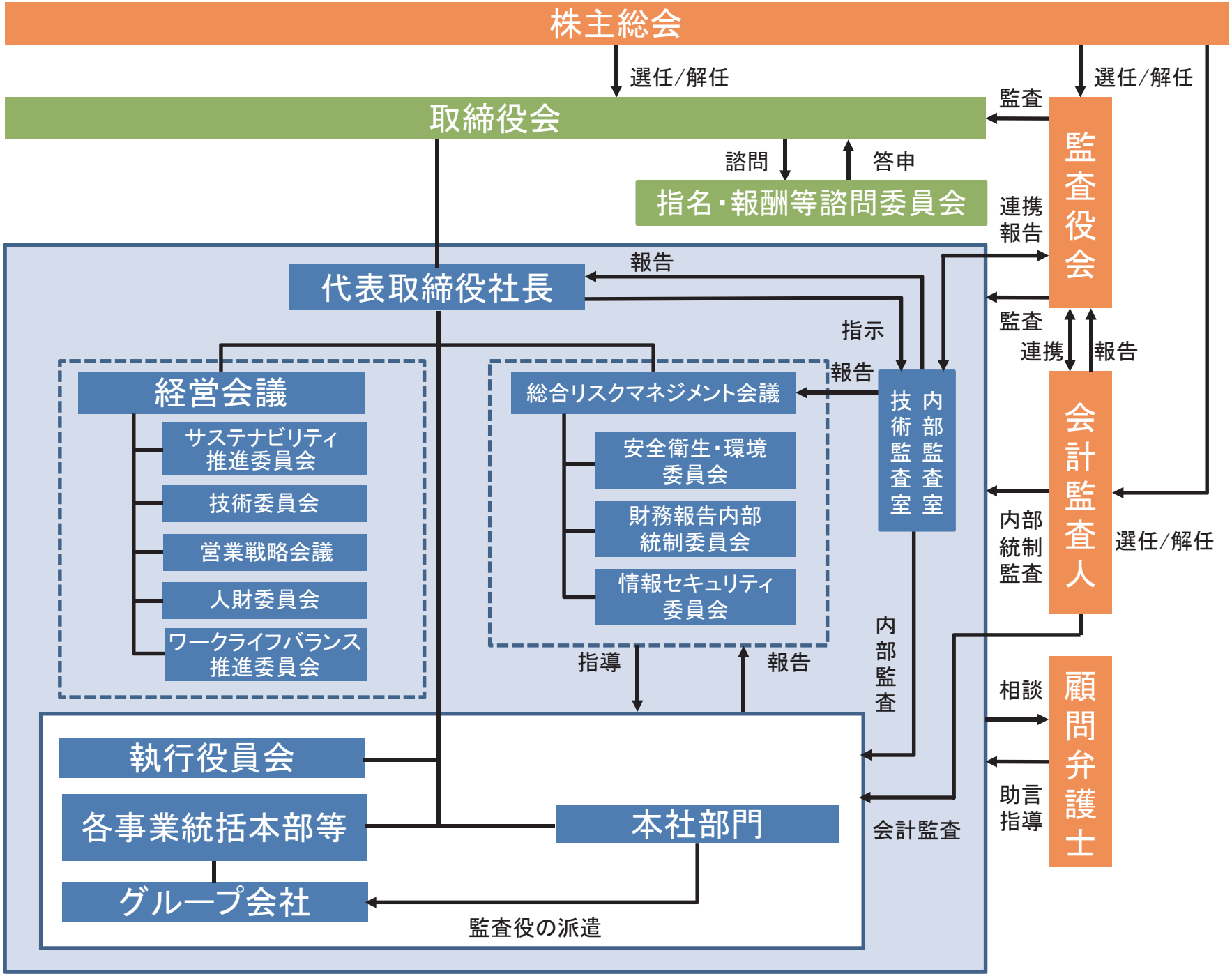
該当項目に関する補足説明

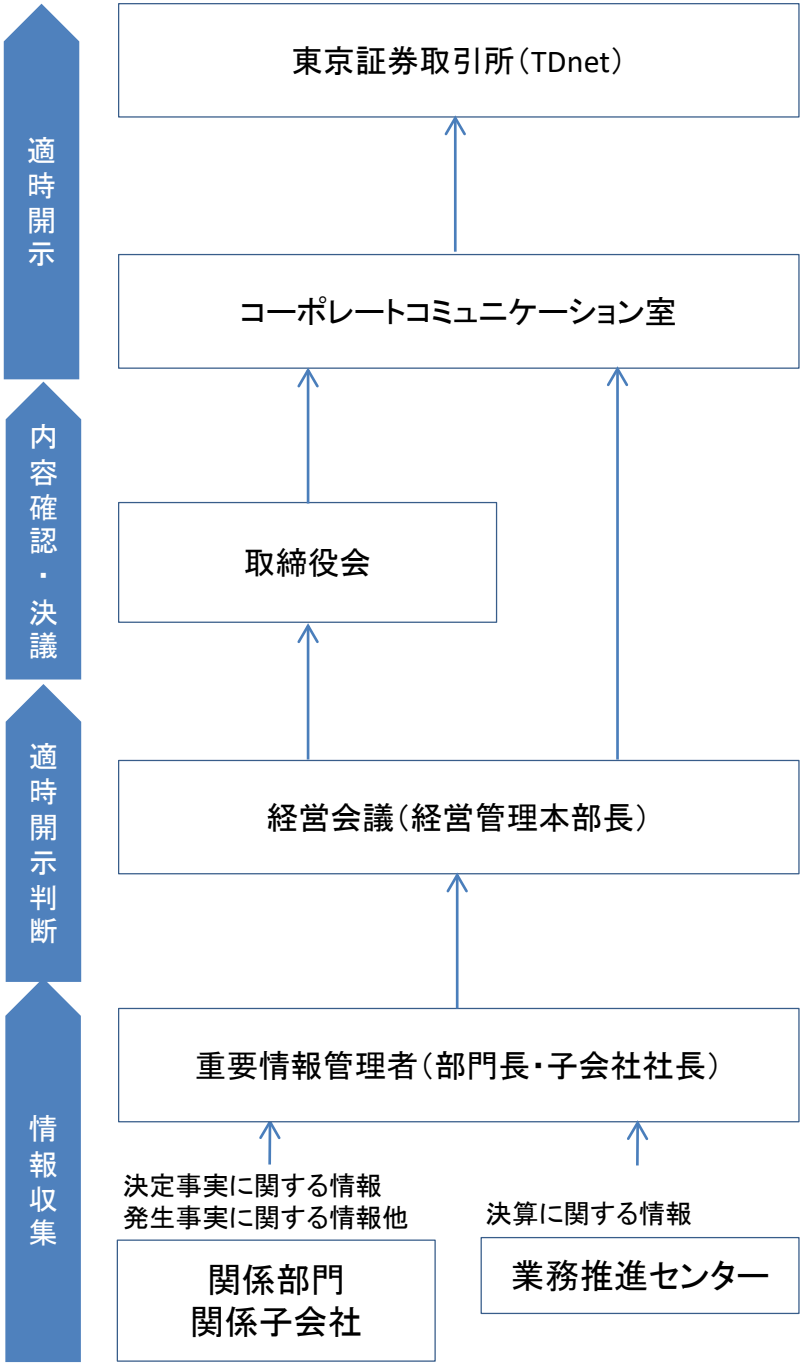
当社は、2006年5月の取締役会決議により初めて「当社株式の大規模買付行為に関する対応方針（買収防衛策）」を導入し、2007年6月の取締役会決議により一部改訂の上継続し、その後、2008年6月27日、2011年6月29日、2013年9月27日および2016年9月29日開催の各定時株主総会において、それぞれ所要の改訂を行った上で株主の皆様のご承認をいただき、継続してまいりました（以下、2016年9月29日開催の定時株主総会による継続後の対応方針を「本対応方針」といいます。）。
本対応方針の有効期間は、2019年9月26日開催の当社第75回定時株主総会の終結の時までとなっておりましたが、当社は、本対応方針の有効期間の満了を迎えるにあたり、機関投資家をはじめとする株主の皆様との対話、買収防衛策を巡る昨今の動向、当社を取り巻く経営環境の変化を踏まえ、本対応方針の継続の是非について慎重に検討を重ねてまいりました。
その結果、当社においては、引き続き長期経営戦略および中期経営計画を策定し、これに基づく諸施策を着実に推進するとともに、コーポレートガバナンスの強化に努めることが、当社の企業価値ひいては株主共同の利益の確保、向上に資するものであると判断し、2019年8月13日開催の取締役会において、有効期間満了日をもって本対応方針を継続せず廃止することを決議いたしました。
当社は、本対応方針の廃止後も、当社株式の大規模買付行為を行おうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、併せて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様の検討のための時間と情報の確保に努めるなど、金融商品取引法、会社法およびその他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じてまいります。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

⑴ コーポレートガバナンス体制図
当社の内部統制体制の概要を含むコーポレートガバナンス体制図は、添付のとおりです。

⑵ 適時開示体制の概要
当社は、社内規程に基づき、本社および事業統括本部ならびに当社の子会社内に重要情報管理者を設置しています。
重要情報管理者は、決定事実、発生事実、決算情報等で重要事実に該当する可能性のある情報を、当社の経営会議に報告します。経営会議において重要情報に該当するかの判断を行い、該当する場合には公表の時期、方法を決定し、公表担当部署であるコーポレートコミュニケーション室に通知します。
同室は、速やかに東京証券取引所のTDnetを通じて重要事実を公表するとともに、必要に応じて記者クラブへ資料を配布し、さらに当社ウェブサイトに掲載します。
当社の適時開示体制図は、添付のとおりです。


株主総会
選任/解任
選任/解任
取締役会
監査
監査役会
諮問
答申
指名・報酬等諮問委員会
連携
報告
報告
代表取締役社長
監査
連携
報告
指示
報告
経営会議
総合リスクマネジメント会議
技術監査室
内部監査室
サステナビリティ推進委員会
技術委員会
営業戦略会議
人財委員会
ワークライフバランス推進委員会
安全衛生・環境委員会
財務報告内部統制委員会
情報セキュリティ委員会
会計監査人
内部統制監査
選任/解任
指導
報告
内部監査
相談
顧問弁護士
助言指導
執行役員会
各事業統括本部等
本社部門
会計監査
グループ会社
監査役の派遣


適時開示
内容確認・決議
適時開示判断
情報収集
東京証券取引所（TDnet）
コーポレートコミュニケーション室
取締役会
経営会議（経営管理本部長）
重要情報管理者（部門長・子会社社長）
決定事実に関する情報
発生事実に関する情報他
関係部門
関係子会社
決算に関する情報
業務推進センター