

# ガバナンス

永続的に成長し、社会に貢献するためにコーポレート・ガバナンスを強化し、魅力ある会社づくりに取り組んでいます。

## マネジメント体制

● 取締役在任年数 ○ 現に所有する当社株式数 ◎ 潜在的に所有する当社株式数 ○ 取締役会出席回数

取締役



代表取締役社長執行役員  
**長田 雅士**

● 6年 ○ 3,100株 ◎ 1,788株 ○ 17回/17回

1983年入社。塗装システム事業部海外統括部長、常務執行役員経営企画本部長、取締役専務執行役員環境システム事業部長を経て、2023年4月より現職。



代表取締役専務執行役員管理本部長  
**中島 靖**

● 6年 ○ 12,000株 ◎ 10,347株 ○ 17回/17回

1982年入社。取締役常務執行役員環境システム事業部副事業部長、取締役専務執行役員環境システム事業部長、管理本部長を経て、2023年4月より現職。



取締役専務執行役員経営企画本部長  
兼サステナビリティ推進担当  
**中川 正徳**

● 5年 ○ 11,337株 ◎ 8,810株 ○ 17回/17回

大手銀行の経営管理部門で戦略投資部長を務めた後、2012年に当社へ入社。取締役常務執行役員管理本部長 兼 CSR担当、取締役専務執行役員経営企画本部長 兼 CSR担当を経て、2023年4月より現職。



取締役 (社外)  
**彦坂 浩一**

● 6年 ○ 2,000株 ◎ 1 〇 17回/17回

2015年より当社監査役を経て、2017年に社外取締役就任。弁護士としての長年の活動から、内部統制・ガバナンス等に関する豊富な経験と高い見識を有する。ガバナンス委員会の委員長を務める。



取締役 (社外)  
**福家 聖剛**

● 4年 ○ 2,600株 ◎ 1 〇 17回/17回

2017年より当社監査役を経て、2019年に社外取締役就任。長年にわたり、大手生命保険会社の経営者を務め、内部統制・ガバナンス・人材開発・人事労務等に関する豊富な経験と高い見識を有している。企業でリーダーシップを発揮した経験を活かし、取締役会議長、指名諮問委員を務める。



取締役 (社外)  
**来住 晶介**

● 2年 ○ 1,000株 ◎ 1 〇 17回/17回

2021年に当社社外取締役に就任。長年、大手事業会社の経営者として活躍し、情報通信分野や内部統制・ガバナンスについて豊富な知識や経験を有する。報酬諮問委員会の委員長を務める。



取締役常務執行役員塗装システム事業部長  
**浜中 幸憲**

● 1 (通算3年) ○ 3,073株 ◎ 1 〇 1

1981年入社。取締役常務執行役員塗装システム事業部副事業部長 兼 TKS Industrial Company社長を経て、2023年4月より現職。



取締役常務執行役員環境システム事業部長  
**祖父江 正**

● 1 〇 2,600株 ◎ 1 〇 1

1987年入社。Taikisha(Thailand)Co.,Ltd.取締役、環境システム事業部大阪支社技術統括部長、執行役員環境システム事業部技術統括部長 兼 海外技術統括部長を経て、2023年4月より現職。

### ● 取締役が有する専門性および経験

氏名	長田 雅士	中島 靖	中川 正徳	浜中 幸憲	祖父江 正	彦坂 浩一	福家 聖剛	来住 晶介
役職	代表取締役社長執行役員	代表取締役専務執行役員管理本部長	取締役専務執行役員経営企画本部長兼サステナビリティ推進担当	取締役常務執行役員塗装システム事業部長	取締役常務執行役員環境システム事業部長	取締役 (社外)	取締役 (社外)	取締役 (社外)
企業経営	●	●	●	●	●		●	●
技術開発・IT戦略		●		●	●			●
グローバル・ビジネス	●	●	●	●	●			
業界知見・市場認識	●	●		●	●			
人材開発・人事労務		●	●				●	
内部統制・ガバナンス	●	●	●			●	●	●
法務・財務・会計			●			●		
指名諮問委員会	●	●				●	○	●
報酬諮問委員会	●	●				●	●	○
ガバナンス委員会	●	●	●			○	●	●

(注) 1. 上記一覧表は、取締役の有する全ての知見を表すものではありません。 2. ○は、委員長を表します。

## コーポレート・ガバナンス

全てのステークホルダーから信頼される体制・仕組みを構築しています。

### 基本的な考え方

当社は、創業理念(社是)「顧客第一」の精神<sup>\*</sup>に則り、企業理念と経営ビジョンの実現のために、コンプライアンスを徹底し、公正で透明性の高い経営を行うことで、全てのステークホルダーから信頼され、健全に成長発展する企業グループを目指すことを、コーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

<sup>\*</sup>「顧客」とは、広義において社会全般を意味します。「顧客第一」の精神とは、持続性のある信頼を「顧客」から得ることです。

### コーポレート・ガバナンス体制

当社は、基本方針に従い、監査役会設置会社の体制を基礎として、コーポレート・ガバナンスの一層の充実・強化に向け、社外取締役の活用による取締役会の監督機能の強化、執行役員制の導入による取締役会の意思決定の迅速化等を実施し、当社グループのガバナンス強化、経営改革に継続して取り組んでいます。

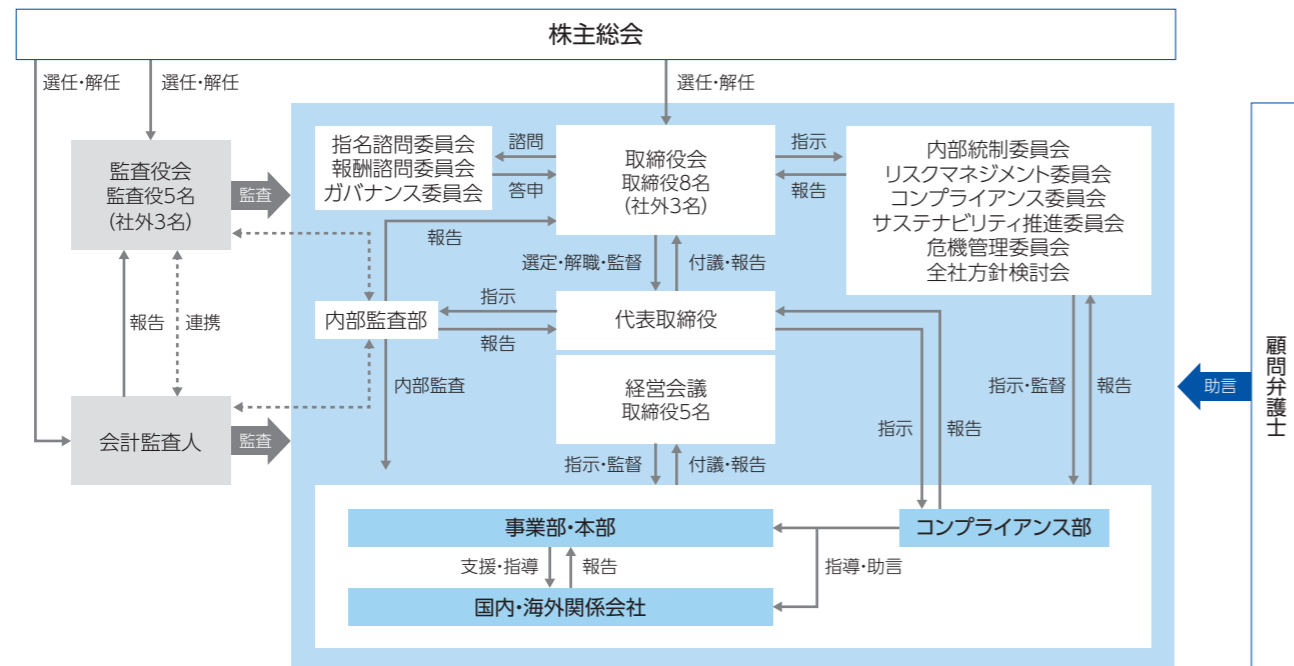
ト委員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ推進委員会、危機管理委員会、全社方針検討会等、各会議体、委員会を設置し、各々の活動および相互の連携により、ガバナンスの強化を図っています。また、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役を中心に構成される指名諮問委員会、報酬諮問委員会、ガバナンス委員会を設置し、取締役会の意思決定等の実効性、透明性の向上に努めています。

これらの取り組みは、定期的にモニタリングを行い、継続的に見直しを実施しています。






### コーポレート・ガバナンスを支える取り組み

当社は、コーポレート・ガバナンスを支える取り組みとして、取締役会の下に、経営会議、内部統制委員会、リスクマネジメント

● コーポレート・ガバナンス体制図(2023年6月30日現在)



● 取締役(社内)
 ● 取締役(社外)
 ● 監査役(社内)
 ● 監査役(社外)

	構成	内容	開催回数
取締役会	議長:   取締役8名 (社内:5名、社外:3名)	当社グループの経営方針、法令および定款に定める事項、ならびに経営上の重要事項に関し意思決定するとともに、各取締役および各執行役員の業務執行の状況を監視・監督しています。	毎月1回 必要に応じて 臨時に開催
監査役会	 監査役5名 (社内:2名、社外:3名)	監査計画の協議、監査結果の報告などに関する意見交換、会計監査人の選解任または不再任に関する事項、および会計監査人の報酬などに関する同意など、監査役会の決議による事項について検討を行っています。	原則として毎月1回
指名諮問委員会	委員長:   取締役5名 (社内:2名、社外:3名)	取締役、CEOの指名などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会を設置しています。同諮問委員会では、取締役会からの諮問に基づき、取締役候補者・監査役候補者の選定プロセス、社長の後継者計画に関する審議を行っています。	必要に応じて開催 (2022年度:11回開催)
報酬諮問委員会	委員長:   取締役5名 (社内:2名、社外:3名)	取締役の報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、報酬諮問委員会を設置しています。同諮問委員会では、役員報酬制度・評価制度の構築・改定や、評価結果、固定報酬、業績連動報酬の金額の妥当性に関する審議を行っています。	必要に応じて開催 (2022年度:10回開催)
ガバナンス委員会	委員長:   取締役6名(社内:3名、社外:3名) 監査役1名	グループ全体のガバナンス体制の向上を目的として、内部統制に関する取締役会の諮問機関となるガバナンス委員会を設置しています。同委員会では、当社グループの内部統制の最適化に関して、取締役会からの諮問に答申するほか、取締役会に対し提言を行っています。	年に2回以上 必要に応じて開催 (2022年度:11回開催)

## 取締役会の実効性評価

## 評価方法

当社は、少なくとも年に一度、自社の取締役会の実効性を高め、外部のステークホルダーへの情報提供を充実させるために、取締役会の実効性分析・評価を実施し、評価結果を踏まえた課題とその対応方針につき取締役会で審議しており、その結果の概要を開示しています。

当社は、2015年度から取締役会の実効性分析・評価を実施しており、毎年、評価結果を踏まえた課題とその対応方針について取締役会で審議しており、これまで取締役会の監督機能の一層の強化に向けて、スキルマトリックスの特定、取締役会メンバーの多様性の向上といった、さまざまな取り組みを実施してきました。また、2019年度より、実効性分析・評価の結果を踏まえ、10年後20年後の産業構造・社会環境の変化および将来像を見据えた取締役会メンバーによる長期戦略の議論を実施しており、2022年度においては、2050年を念頭においた経営環境の見通しやビジネスモデルの変化等をテーマにオフサイト・ディスカッションを実施するなど活発な討議を実施しました。なお、2022年度は代表取締役社長の選任について、指名諮問委員会において、望ましいCEOの人材要件や経営幹部人事の経緯等に関する共通認識を醸成のうえ、候補者の選定、書面審査、候補者との面談を実施し、長期ビジョンやスキル・マトリックスとの整合性など幅広い観点から審議を重ね、取締役会に答申のうえ決定しました。また、業務執行取締役の業績連動報酬に非財務の要素(長期戦略やガバナンス強化)を追加することにつき、報酬諮問委員会の審議を経て取締役会にて決定しました。これらを踏まえ、2022年度の実効性分析・評価では、取締役会議長が中心となり、取締役会全体を対象に「前年度の実効性分析・評価により抽出された課題への対応」、「取締役会の果たすべき役割」、「取締役会がその役割を果たすために考慮すべき項目」に関する意見を収集すべく、全取締役・監査役が質問票に回答し、外部アドバイザーによる客観的分析結果を踏まえ、取締役会にて報告・審議しました。また、全取締役・監査役を対象としたアンケート調査では、当社の企業価値の向上の観点からさらなる改善を期待する事項や、当社の状況に鑑み早急に改善が必要と考えられる課題について、その理由や具体的な提言をしてもらい、課題改善に向けた優先順位についても意見収集しました。

## 評価結果

上記の結果、取締役会の実効性が確保されていると評価しました。

当社の取締役会は、創業理念(社是)「顧客第一」を実践し、

永続的成長および中長期的な企業価値向上に資するため、経

営に係る重要事項の意思決定を行うとともに、経営全般に対する監督機能を効果的に発揮する役割を担っています。これらの役割を果たすべく、取締役会での議案の審議は、十分な資料提供と討議時間を確保して実施されているほか、重要な業務執行の状況についても定期的に報告を受けています。

## 抽出された課題への取り組み

前年度の実効性分析・評価にて課題として認識した事項については、順次改善を進めております。

①長期戦略を一層深掘りすべく、2050年を念頭におき、事業戦略(ビジネスモデルの変革)やグローバル地域戦略、また新規事業開拓の取り組み等についてバックキャストの思考で取締役会メンバーと事業部の経営幹部によるオフサイトの討議を計2回実施しました。討議内容の概要については、当社ホームページに掲載しています。②DXについて、海外拠点も含めた基幹システムの整備促進や、「新たな価値提供に向けたデジタル戦略」のさらなる推進に向けた課題について、デジタル戦略委員会から取締役会には報告を受けました。③「気候変動に伴うリスクと機会」に関する取締役会の監視体制を強化し、気候変動リスク・機会の測定・管理のための指標・目標等を設定しました(2023年4月にTCFDの枠組みに沿ったサステナビリティ情報の開示を実施)。④業務執行取締役に対して、ESG等の非財務目標を評価要素とし、企業の中長期的な成長を促すべく業績連動報酬を改定する等、報酬諮問委員会において客観性・透明性ある評価の実施に向け、ESG連動型報酬制度の導入目的や評価項目、算出方法について審議しました。⑤事業投資ガイドライン(モニタリングKPI、M&A・PMIガイドライン等含む)の策定や、関係会社の取締役・監査役の役割・責任の明確化を図る等、取締役会の諮問機関であるガバナンス委員会において、グループガバナンス体制の強化に向けた取り組みについて審議しました。

一方で、実効性をさらに高めていくための課題として、次に示す事項について取り組んでいく必要性が認識されました。

①新たな中期経営計画(2022年～2024年度)において掲げた長期ビジョンの実現に向けて、10年後・20年後のビジネスモデルの検討や、理念・パーパス、大気社ブランドに関する討議、人的資本の定義の明確化と人的資本投資についても議論を継続していきます。②「研究開発・新事業創出に向けたデジタル融合」および「現場のデジタル化・DX化による生産性向上」に係るデジタル戦略委員会における討議を深め、取締役会による監督を強化していきます。③前年度策定したM&Aガイドラインの運用状況に対する監督、海外関係会社の状況に応じたガバナンスの在り方などについて継続して検討していきます。

当社は、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実と強化を

図るために、今回認識した課題に優先度を踏まえ対応し、継続的に取締役会の実効性向上のための施策を検討していきます。

## 内部監査

代表取締役社長直属の独立した部門として内部監査部(12名)を設置し、内部監査規程に基づき監査を実施しています。

内部監査部は、当社グループにおける業務活動全般の有効性・効率性等について監査を行い、監査結果を代表取締役社長に報告するほか、取締役会、監査役会、会計監査人に直接報告しています。

あわせて、改善が必要とされる事項については被監査部門に通知し、フォローアップ監査を実施しています。

また内部監査部は、当社グループの財務報告に関わる内部統制の評価を実施しています。

## 監査役監査

各監査役は、監査役会の定めた監査基準および分担に従い監査を実施し、当社およびグループ会社における重要な意思決定の過程と業務執行の状況を把握するため、必要に応じて取締役および執行役員などに対して、業務執行に関する報告を求めています。また、稟議書などの重要文書の閲覧を行うとともに、取締役会、経営会議などの重要な会議に出席するほか、重要な案件の検討および意思決定プロセスの現状について、内部監査部、コンプライアンス部をはじめ関係各部署から必要な情報を収集し、必要に応じて業務改善などの提言を行っています。

## 取締役・監査役の選任とトレーニング

当社は、当社を取り巻く経営環境を踏まえ、意思決定と経営の監督機能が最も効果的かつ効率的に機能するよう、取締役会の多様性と適正な規模(員数)を維持しています。また、取締役会の多様性を確保し監督の実効性を上げるため、社内取締役候補者は、その知見・実績を踏まえたくうえで、社内各業務分野より偏りなく選定し、また、社外取締役候補者は、高い見識と異なる分野の経験を有する人物を選定しています。

取締役候補者は、表に掲げた選定条件を全て満たす者の中から選定しています。

監査役会の構成については、取締役の職務執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使といったその役割・責務に鑑み、監査役には財務・会計に関する知見を有する者を1名以上選任することとしています。

監査役候補者については、監査役監査基準が定める監査役の職責を果たすのに必要な能力があると認められる表に掲げた選定条件を全て満たす者の中から選定しています。

## ● 取締役・監査役の選任条件

取締役・監査役	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格および見識に優れ、高い倫理観と順法精神を有すること</li> <li>● 職務遂行にあたり健康上の支障がないこと</li> </ul>
取締役(社内)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社の創業理念(社是)、企業理念を十分に理解し、企業統治能力に優れていること</li> <li>● 当社の事業内容、業務に関して、十分な知識、経験、能力を有し、将来的な企業発展を実現する能力を有すること</li> <li>● 全社的に経営を監督する見地から、客観的かつ迅速に分析、判断する能力に優れていること</li> </ul>
取締役(社外)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部のステークホルダーの見地より、客観的・独立的な立場から、取締役会において、当社の創業理念(社是)、企業理念に則った意見を適切に反映させることができること</li> <li>● 当社の経営に対する助言、監督に必要な、会社経営、業務執行に関する豊富な知識と経験を有すること</li> <li>● その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力が確保できること</li> </ul>
監査役(社内)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 監査役監査基準が定める職責を果たすのに必要な能力があると認められる者</li> <li>● 当社業務に精通し、十分な知識と経験、能力を有すること</li> </ul>
監査役(社外)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 監査役監査基準が定める職責を果たすのに必要な能力があると認められる者</li> <li>● 会社経営や財務・会計、法律等の専門分野に関する豊富な知識と経験を有し、役割を適切に果たすために必要な時間・労力が確保できること</li> </ul>

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役に対して、その経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、当社の経営課題、財務・法令順守等に関する必要な知識の習得を目的とした研修等を継続的に実施しています。また、必要に応じて随時、外部教育訓練を斡旋し、その費用は会社負担としています。

上記に加え、社外取締役・社外監査役に当社グループの企業理念、企業経営、事業活動、組織等に関する理解を深めることを目的とした研修(各施設、工事現場、関係会社の視察等を含む)を実施するとともに、必要がある場合は随時、これらに関する情報提供を行っています。

役員報酬

方針

当社は、役員の報酬の額またはその算定方法の決定に関する方針を以下の通り定めています。

(1) 報酬制度の基本的な考え方

業務執行取締役(執行役員兼務取締役)の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績連動報酬である「賞与」および「株式報酬」で構成されています。「賞与」および「株式報酬」については、業績目標達成のインセンティブとして、財務指標(連結経常利益)および非財務指標(長期戦略への取り組み(サステナビリティ、人的資本・知的財産への投資等を含みます)およびガバナンス強化)の評価と連動するものです。非業務執行取締役(社外取締役および執行役員を兼務しない取締役。以下同じ。)および監査役の報酬は、「基本報酬」のみとし、「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

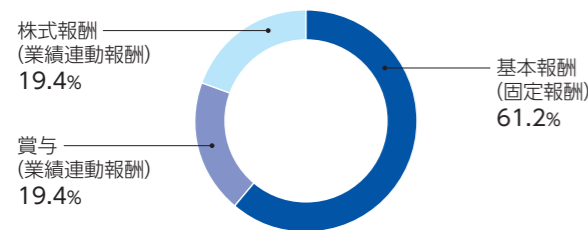
(2) 報酬の構成

ア 当社の役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績連動報酬である「賞与」および「株式報酬」で構成され、役員区分に応じた適用は以下の通りです。

- ・業務執行取締役:基本報酬、賞与、株式報酬
- ・非業務執行取締役:基本報酬
- ・監査役:基本報酬

イ 業務執行取締役の総報酬に占める固定報酬と業績連動報酬(賞与と株式報酬の合計)の割合は、標準支給ベースで概ね6:4とし、以下の「(3)業績連動報酬の仕組み」により変動します。

● 業務執行取締役の報酬比率(2022年度)



(3) 業績連動報酬の仕組み

業績連動報酬は、「賞与」と「株式報酬」により構成され、50%相当額を賞与として、50%相当額を株式報酬として支給します。業績連動報酬は、財務指標(連結経常利益)および非財務指標(長期戦略への取り組み(サステナビリティ、人的資本・知的財産への投資等を含みます)およびガバナンス強化)により評価し、その評価割合は、財務指標70%、非

財務指標30%としています。なお、非財務指標30%部分については、目標達成度に応じ、支給率が70%~130%の範囲内で変動します。

連結経常利益は、当社の中期経営計画における重要なKPIの一つであることから、業績連動報酬の算定に係る財務指標として連結経常利益を選定しています。基礎となる連結経常利益の一定割合に加えて、一定の金額を超えた場合には追加割合を乗じた金額を上乗せすることにより、中期経営計画の数値目標の達成およびさらなる業績向上へのインセンティブとなることが期待されます。また、長期戦略としてのサステナビリティ、人的資本・知的財産への投資等への取り組みおよびガバナンスのさらなる強化へのインセンティブとなるよう、一定割合(30%)をこれら非財務指標により評価します。

賞与は業績確定後に現金で支給され、株式報酬は業績確定後にポイントを付与します。付与されたポイントは、原則として業務執行取締役の退任時に当社株式または時価相当の金銭で支給されます。

(4) 報酬水準

報酬水準については、第三者機関が実施する調査データの中から、同業他社等の報酬データを分析・比較し、報酬諮問委員会にて検証しています。

報酬の決定方法

「(1)報酬制度の基本的な考え方」を踏まえ、取締役会の委任を受けた代表取締役社長が、取締役の報酬制度・水準等を社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会への諮問を経たうえで決定します。また、決定した内容についても報酬諮問委員会に報告しています。これらを通じて、報酬の決定プロセスに関する客観性および透明性を高めています。

方針の決定方法

役員の報酬等の決定方針は、報酬諮問委員会への諮問を経たうえで、取締役会で決定します。



コーポレート・ガバナンス報告書  
<https://www.taikisha.co.jp/corporate/governance/pdf/pdf-index-01.pdf>



リスクマネジメント

リスクを組織的に管理し、その回避や低減に努めています。

基本的な考え方

当社は、「永続的に成長し、社会に貢献する会社づくり」という企業理念を掲げています。事業を継続し、持続的に発展するために、重大なリスクの低減と顕在化するリスクの最小化に努めています。リスクマネジメント委員会において、当社グループの統合的な観点から、各リスクのリスク度(重要度)評価、対応すべきリスクの選定、リスク低減に向けた方針等の策定を行っています。また、災害、事故、事件などの危機発生に備え、危機管理体制の構築、事業継続計画(BCP)を策定しています。

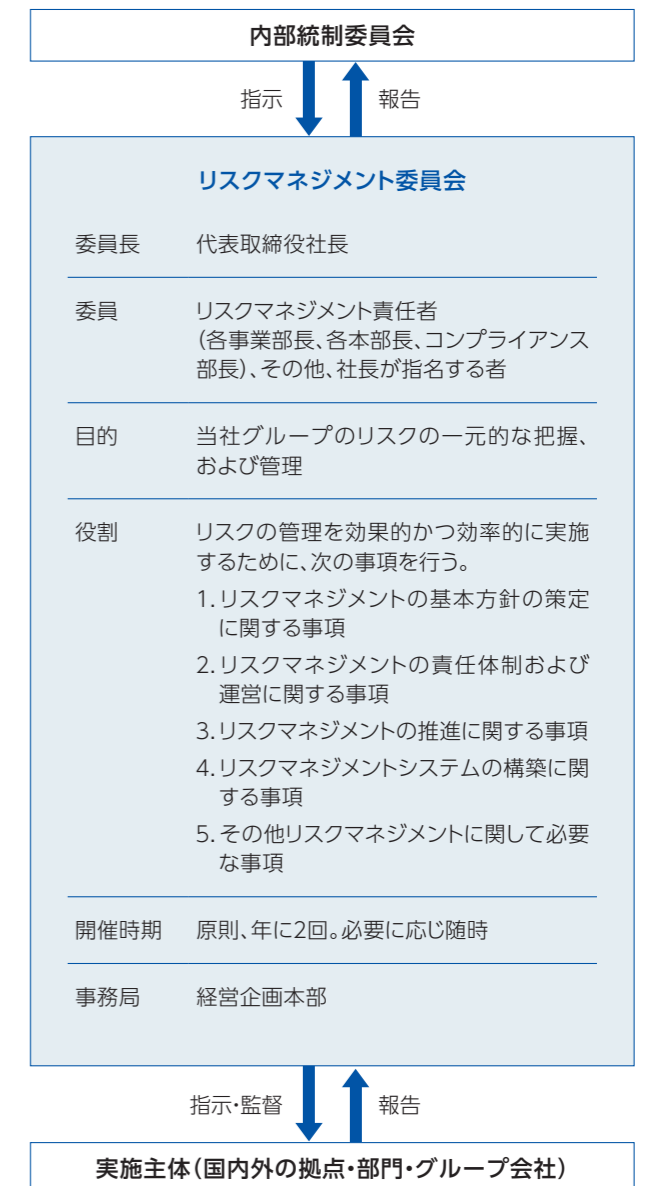
リスク管理体制

当社では、リスクマネジメント規程を定め、これに基づいてリスクマネジメント委員会を設置し、当社グループのリスクの一元的かつ効果的・効率的な管理を実施しています。同委員会は、代表取締役社長を委員長として、年に2回および必要時に開催することとし、全社的なリスクマネジメントの基本方針および責任体制、運営などを定め、周知・徹底を図っています。

品質管理、安全管理、コンプライアンス、財務などの各部門の所管業務に付随するリスクについて、各所管部門がリスクの抽出を行い、「経営への影響」と「発生の頻度」を考慮して「リスク度(重要度)」を判定し、優先的に対応すべきリスクを選定したうえで、重点管理方針・目標の立案を行い、リスクマネジメント委員会へ報告します。リスクマネジメント委員会では、全社的・統合的な観点から各リスクのリスク度評価および重点管理方針・目標について討議し、基本方針の策定を行います。また、各所管部門は、活動計画の遂行状況のモニタリングを実施し、その結果をリスクマネジメント委員会へ報告します。リスクマネジメント委員長は、全社のリスクマネジメントの状況を取りまとめ、内部統制委員会での討議を経て、年に2回、取締役会への報告を行います。

2022年度のリスクマネジメント委員会においては、全社的に対応するリスクについて所管・役割・責任の明確化や全社ベースでの対応方針について包括的な議論を行いました。また、2020年度より継続していた新型コロナウイルスの感染拡大を経営に大きな影響を与える最重要リスクの一つと捉え、2023年2月まで対策本部を立ち上げグループ全体の対応に当たりました。

● リスクマネジメント体制



● 主なリスクと対応策

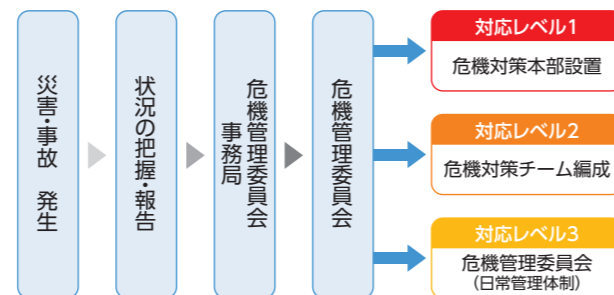
リスク	内容	対応方針・対応策等
民間設備投資の変動のリスク	受注環境の悪化、顧客の設備投資の減少・投資分野の変化により、受注工事高が減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 営業体制の強化による顧客のすそ野拡大</li> <li>● 顧客の生産設備に変化をもたらす技術開発を加速</li> <li>● 自動化技術を軸とした塗装分野の新規市場・新規顧客の開拓</li> </ul>
大規模自然災害に係るリスク	地震、津波、風水害等の自然災害や、感染症等の世界的流行による損失の発生、直接的な物的・人的被害、顧客の事業活動や経済情勢への影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 危機管理の基本方針を定め、危機管理体制を構築</li> <li>● 危機発生時には、影響度に応じたレベル(3段階に区分)に対応した危機対策を実施</li> </ul>
海外事業および海外関係会社の管理・統制に関するリスク	予期しない現地法規制の改正、政情不安等海外関係会社の事業計画未達による業績悪化、債権の未回収リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外進出先の政治・経済・法令の動向に関する積極的な情報収集</li> <li>● 先物為替予約等のヘッジによるリスクの低減</li> <li>● 受注前審査による与信管理の強化</li> <li>● 海外関係会社のガバナンス体制の高度化</li> </ul>
技術開発に係るリスク	他社との技術的な差別化が図れず、受注機会損失や顧客からの信頼度や企業評価の低下	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境負荷低減技術、自動化技術の開発・実証による社会的課題の解決</li> <li>● R&amp;Dサテライト施設の開設によるコミュニケーションの幅の拡大</li> <li>● デジタル技術の活用によるグループ横断的な活動の強化</li> <li>● 学術機関・スタートアップ企業との融合による革新的技術開発の推進</li> </ul>
プロジェクトの遂行における人材に係るリスク	技術者育成の遅れ、スキル・経験を有する技術者の不足、2024年4月からの建設業の時間外労働の上限規制の適用による技術社員の総労働時間の減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修を通じた基礎技術力の向上と現場における実践教育の推進</li> <li>● 働き方改革・長時間労働対策による、魅力ある職場づくりと人材確保</li> <li>● 海外拠点における、グローバル人事制度の導入、中核人材の確保と育成、現地化の推進</li> <li>● 社員の健全な心と体の維持・増進のための健康経営推進体制の明示と健康施策の立案・実施</li> </ul>
法令順守に係るリスク	独占禁止法違反、建設業法違反、労働基準法違反など	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンス教育プログラムの継続的な実施とフォロー活動</li> <li>● ルール違反を起こさない風土・仕組みづくり</li> </ul>
重大事故や品質不具合による瑕疵等のリスク	施工段階における重大事故、品質不具合等の重大な瑕疵	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全管理体制の強化</li> <li>● 施工管理システムの見直し、IT化推進</li> <li>● 全社ベースでの技術品質を確保するための体制を強化</li> </ul>
資材価格および労務単価の変動リスク	建設資材の調達価格の高騰や少子高齢化・担い手不足による労務単価の高騰	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 受注時の地域別適正原価の把握による請負金額への反映</li> <li>● 契約における物価変動リスクヘッジ</li> </ul>
機密情報漏洩に係るリスク	サイバー攻撃やデータ持ち出し等による個人情報や顧客情報等の機密情報の漏えい	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ITセキュリティ診断による脆弱性の把握とそれに応じたITセキュリティ強化</li> <li>● 社内規程整備、社員教育の徹底</li> </ul>
気候変動に係るリスク	顧客の動きに適應できないことによる顧客離れ、技術開発遅れによる競争力の低下、炭素税導入によるコスト増加、平均気温上昇による労働生産性の低下など	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 低炭素な施工技術・システムの開発</li> <li>● 省エネ設備の施工拡大</li> <li>● 機械化・自動化の推進</li> </ul>

危機管理体制

国内外の不測の災害や事故、事件などの発生に備え、危機管理の基本方針を定め、危機管理体制を構築しています。

危機が発生した場合、人命や事業継続に対する影響度に応じて対応レベルを3段階に区分し、それぞれのレベルに対応した危機対策を実施します。危機管理委員長には管理本部長が就任するほか、特に重大な危機と判断した場合には代表取締役社長が対策本部長として対応します。

● 危機管理体制図



海外危機管理体制

当社グループの事業領域は、グローバルに拡大を続けています。円滑な事業活動のためには、多種多様なリスクに対応可能なように、海外における危機管理対策を行っていく必要があります。当社では、人命最優先という観点から海外赴任・海外出張者が業務に安心して専念できるように、社員が犯罪やテロなどの危機から予防もしくは回避するための「海外セキュリティ対策マニュアル」等と危機が発生した際に本社と海外拠点对応する内容を定めた「海外危機管理ガイドライン(本体編)」を策定しています。

さらに海外渡航前の社員各自の安全管理には、事前準備学習資料としてeラーニングで受講できるように用意しています。また、危険レベルが高い地域への出張に際しては、事前に当該国の最新状況を調査し、安全な交通手段やルート、安全な宿泊施設の検討など安全対策を確保のうえ、出張可否を検討しています。海外渡航後についても、社員に安心して働いてもらえるように、海外での病気、けがなどの緊急時の病院の紹介、交通手段や通訳の手配、治療費等の支払保証、患者移送などを本人や家族に代わってコーディネートできる会社と契約しています。

情報セキュリティ

業務を行ううえで接するお客さま・お取引先さまの情報や個人情報などを漏えいなどから守るためグループ全体で情報管理体制を強化しています。

種類	対策
ルール・規程の周知徹底	規程・ガイドブックの改正
	社員への情報セキュリティ教育
不正利用対策	情報機器の保存データ暗号化
	多要素認証によるアクセス管理
	入退室のセキュリティ対策
	メール誤送信対策
マルウェア等外部からの脅威への対策	ウイルス・マルウェア対策
	修正プログラム自動適用
	Webフィルタリング
	迷惑メール対策
	社内ネットワークの不正監視

また、日々多様化・巧妙化するサイバーセキュリティの脅威に対応するため、情報セキュリティリスクの見直しを行い、リスク軽減を目的とした各種取り組みを実施しています。

全社員やITシステム・設備構築担当者など、担当ごとに細則を定めた情報セキュリティ規程や個人情報保護方針に基づく規程などを整備するとともに、情報セキュリティガイドブックを通じて具体的な対策を紹介するなど、全役員や社員の意識の向上に努めています。

事業継続計画(BCP)

危機の発生を想定し、社員が速やかに事業の復旧にあたることを目的とした事業継続計画(BCP)を策定しています。主に大規模な地震を想定し、社員とその家族を最優先で守る内容としています。事業所では、無線電話の通話訓練、備蓄品の在庫・期限切れの確認などを行い、安否確認システムへの回答訓練も実施しています。社員の安全に関しては、全社で自衛消防隊を結成して活動を行っており、避難訓練・自衛消防隊講習会の他、AED講習会・応急救護講習会も実施し、社内のみならず社外でも対応できるよう訓練しています。

また、これまでの新型コロナウイルス対応の経験を踏まえ、「パンデミック対策業務計画」を策定しました。パンデミック発生時においても、人命尊重を最大限考慮し、安全確保を最優先にして事業を継続していくため、的確かつ迅速に対応できることを目的としています。



防災訓練の様子



AED・応急救護講習会の様子

# コンプライアンス

さまざまな活動を通じてコンプライアンス意識の浸透を図り、コンプライアンス違反の予防に取り組んでいます。

## 基本的な考え方

当社は、企業理念の実現に向けてコンプライアンスを徹底するために行動規範を定め、法令はもとより倫理・良識を順守して公正で透明度が高い経営を行うことで、全てのステークホルダーに貢献する企業を目指すことを明確にしています。こうした意識を高め、実践していくことが当社に期待された社会的責任を果たすことであり、コンプライアンス違反の予防につながるものと考えています。

## コンプライアンス体制

企業倫理と法令順守の意識を全社員に浸透させ、コンプライアンス経営を推進するため、コンプライアンス委員会、コンプライアンス部、コンプライアンス・オフィサーおよび内部通報窓口を設けています。コンプライアンス活動に関する年度方針・年度計画の検討とその達成状況の検証は、全社方針検討会で行います。

コンプライアンス委員会は、業務執行取締役、コンプライアンス部長および内部監査部長で構成され、代表取締役社長が委員長を務め、毎月開催しています。委員会では、当社の事業全般についてのコンプライアンス上の課題の検討・対応および法令順守状況の検証を行っています。コンプライアンス上の重大な事象が発生し、または発生するおそれがあるときは、全役員が出席する全社コンプライアンス委員会を招集し、これに対処します。

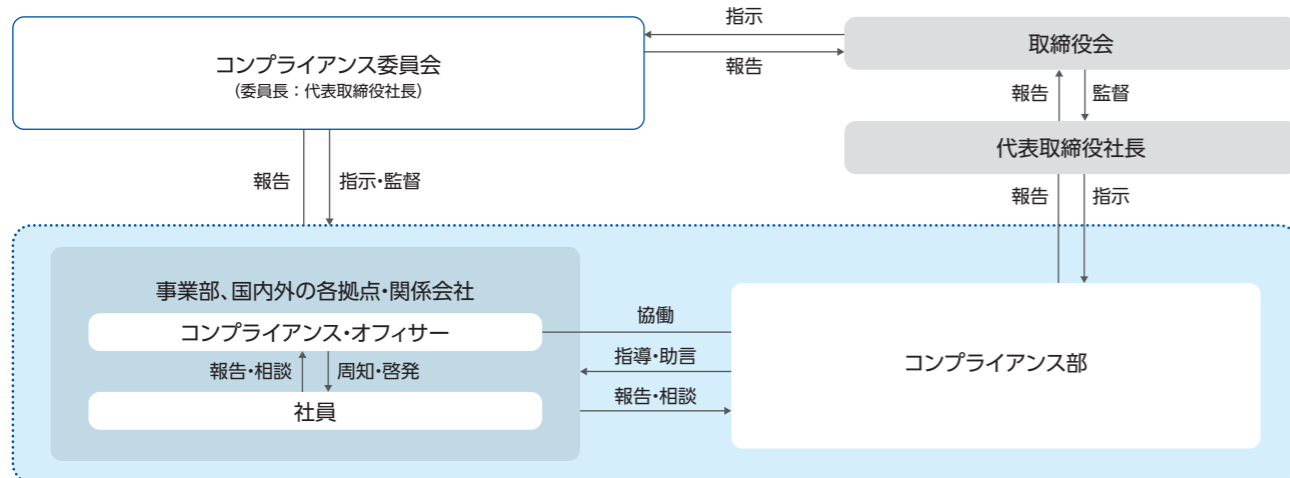
代表取締役社長直属の独立した部署であるコンプライア

ンス部は、コンプライアンス活動の年度方針・年度計画に基づいて、コンプライアンス教育、法令順守状況のモニタリングと改善指導、社内イントラネットでの情報発信、内部通報制度の周知などを継続的に実施し、活動状況をコンプライアンス委員会に報告しています。

コンプライアンス部と協働して活動にあたるコンプライアンス・オフィサーを、各事業部と国内外の各拠点・関係会社に配置しています。コンプライアンス部は、当社グループの法令順守状況のモニタリングを行い、その結果をオフィサーへフィードバックしています。オフィサーはフィードバックを踏まえて所管する組織内で必要な改善策を実施し、コンプライアンス部はその実施状況をフォローアップすることで、グループ全体で継続的な改善に取り組む体制を構築しています。

なお、当社では国や地域ごとの税務関連法令、国際ルール等に従って税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適正な納税を行っています。

### ● コンプライアンス体制図



## コンプライアンス意識の浸透・定着のための取り組み

コンプライアンスを実践するための基準をまとめたコンプライアンス・マニュアルを全社員に配付して、コンプライアンスの周知・徹底を図っています。毎年10月をコンプライアンス推進月間と位置づけ、全社員を対象としたコンプライアンス・マニュアルの読み合わせ、誓約書の提出、標語の社内募集を実施して、コンプライアンス意識の浸透・定着化を図っています。標語については、当社グループの社員からコンプライアンスに関連する作品を広く募り、国内と海外それぞれの最優秀作品を啓発ポスターとして社内や現場事務所などで掲示しています。企業理念・行動規範の定着化とコンプライアンス教育の一環として、全社員を対象としたeラーニングを実施しています。eラーニングでは、入札談合防止、工事原価の不正処理防止、ハラスメント防止、残業時間の適正管理、適切な情報管理、内部通報制度といった、当社の社員として理解しておくべき事項からテーマを選定し、動画コンテンツの活用など学習効果を高めるための工夫を図っています。

また、違反した場合に影響が大きいと考えられる重要な法令や社内ルールを周知・徹底してコンプライアンス違反のリスク低減を図るため、国内外の社員を対象とした研修を実施しています。2022年度は、国内では入札談合防止（対象：営業職）をテーマとした研修を実施し、海外では企業理念、工事原価の不正処理防止、ハラスメント防止、適切な情報管理、内部通報制度を取り上げました。

### ● eラーニングの概要

実施時期	受講者数	設問テーマ
1回目: 2022年5月	1,673名 (受講率100%)	残業時間の適正管理、 パワーハラスメント防止
2回目: 2022年8月	1,675名 (受講率100%)	残業時間の適正管理、 内部通報制度
3回目: 2022年11月	1,662名 (受講率100%)	残業時間の適正管理、 パワーハラスメント防止
4回目: 2023年2月	1,667名 (受講率100%)	入札談合、 内部通報制度

## コンプライアンス意識調査

コンプライアンス意識の浸透度を確認するため、2022年度は主要な海外関係会社の現地社員を対象としたコンプライアンス意識調査を実施しました。調査結果を各事業部・関係会社へフィードバックし、職場環境の改善やコンプライアンス活動

### ● コンプライアンス意識調査の概要

実施期間	2022年6月8日～7月1日
対象者数	2,282名(海外関係会社16社の現地社員)
回答者数	2,098名(回答率 91.9%)

への反映などを通じて浸透度を高める取り組みを継続していきます。

## コンプライアンスリスクのモニタリング

コンプライアンス部は、コンプライアンス意識調査や面談、現地訪問などを通じて、当社グループの法令順守状況を定期的にモニタリングしています。モニタリングにより認識した課題については、コンプライアンス活動を通じて継続的に改善に取り組んでいます。

国内では、入札談合や工事原価の不正処理防止に関する社内ルールの順守状況に加え、内部通報制度の周知状況、職場環境などの課題を広く確認・検証しています。また、協力会社に対し、当社の社員から不適切な働きかけを受けていないかなどを調査するほか、当社の内部通報窓口の周知を行っています。

海外では、贈収賄、入札談合・カルテルなどに関する法令の順守状況に加え、工事原価の不正処理防止、内部通報制度の周知状況、職場環境の改善に向けた課題などを確認・検証しています。

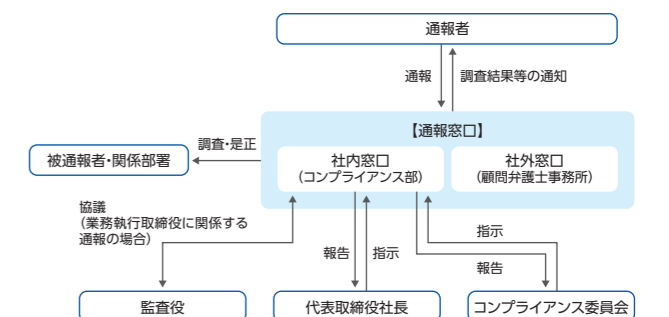
## 内部通報制度

コンプライアンス違反行為の早期発見と是正を図るために内部通報制度を整備し、コンプライアンス部と顧問弁護士事務所に通報窓口を設けています。通報窓口は当社の社員・役員のほか、関係会社と取引先の社員・役員なども利用できます。当社の業務執行取締役に関係する、または関係すると疑われる通報を受け付けた場合は、監査役と協議しながら対応に当たることにより、通報対応における経営幹部からの独立性が確保されています。

内部通報制度の運用にあたっては、通報者に関する情報の秘密保持および通報者が通報を行ったことを理由とした解雇などの不利益な取り扱いの禁止を社内規程に定めて、通報者の保護を図っています。

2022年度は、当社および主要な関係会社の通報窓口で16件の通報が寄せられ、いずれの通報についても速やかに調査を実施し、適切に対応しています。

### ● 内部通報フロー



## 株主・投資家とのコミュニケーション

企業価値向上に資する株主との積極的な対話と適切な情報開示に努めています。

### 基本的な考え方

当社は「法令とその精神を順守し、公正で自由な競争のもとに適正な取引を行い、透明性と高い倫理観で、顧客・取引先、株主、社員、地域・社会、地球環境に貢献する。」という経営ビジョンのもと、当社に関する重要な情報を、透明性、公平性、継続性を基本として迅速に開示し、その開示情報をもとに株主との建設的な対話を行うことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に生かしています。

### 株主還元の基本方針

当社は基本的な考え方に従い、2022年5月に公表した中期経営計画において、配当方針の変更や自己株式取得の実施など株主還元を強化することで、企業価値向上に努めています。

株主還元については、以下の方針に基づき継続的に取り組んでいます。

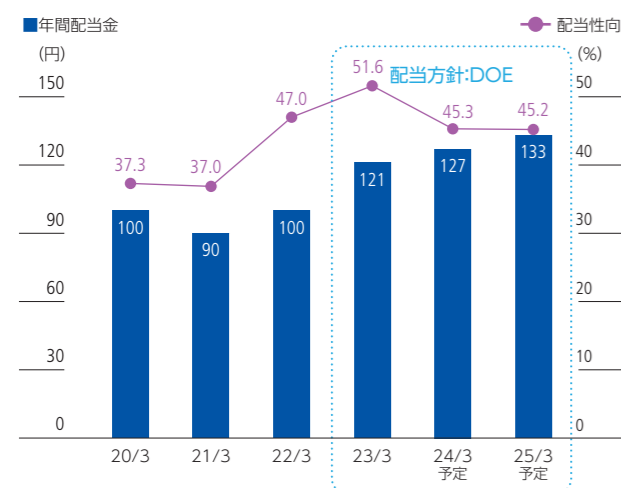
#### 配当方針

- 利益配当金による利益還元を最重要施策の一つとして、連結自己資本配当率(DOE)3.2%を目指し、安定的な配当を実施していきます。
- 基本的な考え方  
DOE 3.2%=目指すROE水準 8.0%×配当性向 40%

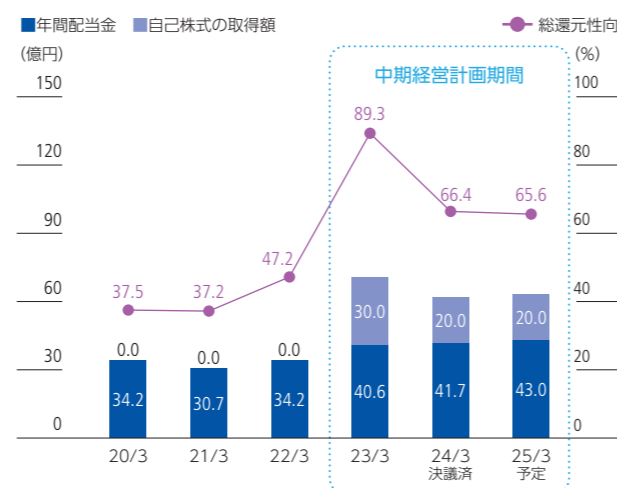
#### 自己株式取得

- 資本効率の向上と機動的な財務政策の実現を目的として、自己株式取得・消却を弾力的に実施していきます。  
(年間20億円を目処)

#### ● 年間配当金と配当性向の推移

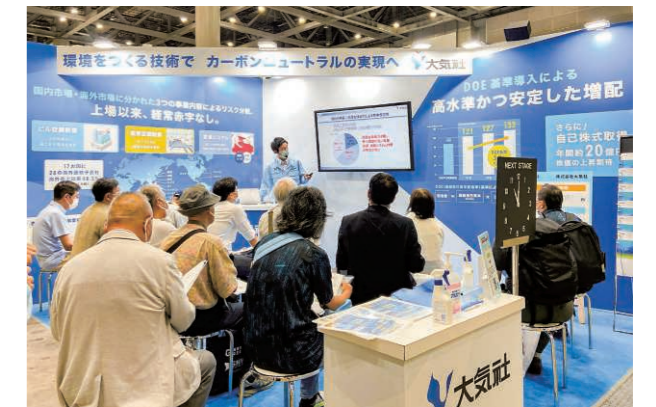


#### ● 株主還元額と総還元性向の推移



### 対話の実施状況等

2022年度の対話の実施状況に関しては、経営企画本部管掌の取締役が統括し、IR担当部署による個別面談に加えて、当社経営陣による年2回の決算説明会を実施し、主要な投資ファンドのポートフォリオマネージャーやアナリストを中心に、国内外の幅広い機関投資家との対話を行いました。これらの対話における投資家の主な関心事項としては、業績の概況に加え、都市圏における建設需要、半導体関連や自動車メーカーをはじめとする設備投資の動向、カーボンニュートラル関連の技術開発・成長戦略、中期経営計画の進捗、資本政策・株主還元に対する考え方などが挙げられます。対話で得られた投資家の関心事項や意見は、IR担当部署より適時に経営会議および取締役会での報告やレポートの配付などによる経営陣へのフィードバックを行い、情報の共有・活用を図っております。機関投資家との対話に加えて、経営企画本部長による個人投資家向けの説明会を複数回実施し、当社の各事業の概要や戦略、資本政策・株主還元に対する考え方などについて説明する機会を設け、個人投資家との積極的な対話にも努めています。



日経IRフェア・個人投資家フェア2022の様子

### 外部からの評価

日興アイ・アール株式会社の「2022年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」において、企業ホームページ優秀サイトに選出されました。



### ESG投資指数への選定

当社は、以下のESG投資指数の構成銘柄に選定されております。調査会社によるESG評価を重視するこれらの指数への採用は、当社がESGへの取り組みを継続的に実施してきたことを示すものと受け止めています。

ESG投資指数	評価概要
MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数 2023 CONSTITUENT MSCI JAPAN ESG SELECT LEADERS INDEX	GPIF採用。日本の各業種の中からESG評価に優れた企業を選別して構築する指数。2022年から2年連続で選定。
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	GPIF採用。ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックス。2022年から2年連続で選定。
S&P/JPXカーボンエフィシエント指数 S&P/JPX Carbon Efficient Index	GPIF採用。企業の炭素効率性に着目し、構成銘柄のウェイトを決定する指数。2021年から3年連続で選定。
SOMPO サステナビリティ・インデックス 2023 Sompo Sustainability Index	SOMPOアセットマネジメント株式会社の運用プロダクト。ESGの評価が高い企業に幅広く投資。2018年から6年連続で選定。

THE INCLUSION OF TAIKISHA LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TAIKISHA LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.