コーポレートガバナンス

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

五洋建設グループは、経営の健全性・透明性および遵法性を確保し、会社の持続的な成長・発展のため、経営、業務執行、内部統制、リスク管理等、コーポレートガバナンス体制の構築・充実を図っています。

■ コーポレートガバナンス・ガイドライン

当社は、コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方、運営指針となる「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。

●制定の目的

当社グループは、サステナビリティを重視した経営理念を実践し、「良質な社会インフラ・建築物の建設こそが最大の社会貢献」と考えて、技術に裏打ちされた確かな安全と品質の提供はもちろんのこと、ESGの観点からあらゆるサステナビリティの課題に真摯に取り組むことで、様々なステークホルダーにとって魅力ある企業として持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。その実現のため、「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、経営環境の変化に対して、迅速かつ果断な意思決定ができる体制を構築しています。

「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」 の構成

- ・株主の権利・平等性の確保
- ・株主以外のステークホルダーとの適切な協働
- ・適切な情報開示と透明性の確保
- ・取締役会の青務
- ・株主との対話

「五洋建設コーポレート ガバナンス・ガイドライン」 ▶ はこちら



コーポレートガバナンス体制の変遷

年	内 容				
	取締役を7名に減員し、執行役員制度を導入				
2002	初の社外取締役を選任				
2002	社外取締役を含む人事委員会を設置				
	業績連動型役員報酬制度(金銭)の導入				
2007	役員退職慰労金制度の廃止				
2016	社外取締役を2名へ増員				

年	内容
2017	社外取締役を3名へ増員
2017	業績連動型株式報酬制度(非金銭)の導入
2021	業績連動型役員報酬制度(金銭)の改定 (短期インセンティブ報酬の導入等)
2022	社外取締役を4名へ増員し、うち女性取締役を1名選任
2025	女性取締役を2名選任

■ コーポレートガバナンスの持続的改善

●経営・業務執行体制

当社は、社外取締役4名を含む10名の取締役によって取締役会を構成し、法令、定款および社内規則並びに五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドラインに基づいて運営しています。取締役会は原則月2回開催し、経営に関する重要事項の決定や業務執行状況の監督を行っています。また、業務執行の責任を明確化するため、執行役員制度を導入しています。役員候補者の選定や役員報酬案については、代表取締役が、社外取締役全員と過半を超えない若干名の社内取締役で構成される社外取締役を委員長とする人事委員会に諮問し、取締役会で決定します。役員報酬は、①基本報酬(金銭による固定報酬)、②個人業績に連動する業績連動報酬(個人業績連動報酬)および会社業績に連動する業績連動報酬(短期インセンティブ報酬)からなる金銭による業績連動報酬、③株式給付信託による業績連動型株式報酬(非金銭)で構成されます。なお、社外取締役はその職務に鑑み、個人別に設定される基本報酬のみを支給し、業績連動報酬(金銭および非金銭)の対象外としています。当社は監査役会設置会社であり、社外監査役3名を含む4名の監査役によって監査役会を構成しています。各監査役は、取締役会をはじめ執行役員会議、グループ経営会議等の重要会議に出席し、取締役の職務執行を監視しています。

こうしたコーポレートガバナンス体制を採用することで、公正で透明性の高い経営を行うことができると考えています。

コーポレートガバナンス体制図 株主総会 選解任 選解任 選解任 報告 監査 取締役会10名 監査役会4名 会計監査人 (うち社外取締役4名) (うち社外監査役3名) 選定 人事委員会 取締役6名 解職 (うち社外取締役4名) サステナビリティ推進委員会 代表取締役 監査 人権委員会 経営会議 連携 カーボンニュートラル 推進委員会 調査・指導 執行役員 リスクマネジメント委員会 内部監査 総合監査部 調査・指導 業務組織 本社・支店・グループ各社 中央安全衛生環境委員会 監査 品質·環境 社内窓口 マネジメント委員会 内部通報制度 DE&I推進委員会 **-----** 社外窓口(弁護士)

●内部統制システム

当社は、リスク管理の徹底、法令遵守、業務の適正かつ効率的な遂行を確保するため、取締役会において内部統制基本方針を策定し、内部統制システムを整備しています。内部統制システム全般の整備・運用状況は、内部監査部門が監査し、継続的な改善と適正な業務の確認を行っており、その結果は、毎年5~6月、取締役会が評価を行い、内部統制基本方針に基づき内部統制システムが適切に運用されていることを確認しています。

●政策保有株式

当社は、投資先企業との取引・協業関係の維持・強化を目的として、取締役会の決議を経て長期保有を前提に政策保有株を保有しています。保有株式については、毎年5~6月、銘柄ごとに投資先企業の財政状態、経営成績、株価および配当の状況並びに過去3年間の取引状況および将来の計画を確認し、保有目的、保有に伴う便益やリスクおよび資本コストと見合っているか等について、取締役会にて保有の適否を具体的に検証していますが、保有リスクの抑制や資本の効率性の観点から、投資先企業との十分な対話を経た上で、段階的に削減を進めています。

■ 取締役会の実効性評価

取締役会は、「五洋建設コーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づき、取締役会の実効性を毎年6月に全取締役が自己評価し、改善しています。2025年6月に実施した2024年度の取締役会実効性評価の結果、当社の取締役会は現状において実効性が確保されていることを確認しています。評価を通じて提起された課題については継続的に改善を行い、より一層実効性を高めてまいります。

コーポレートガバナンス

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

■ 役員報酬

取締役および執行役員(以下、「取締役等」)の報酬の内、固定報酬(金銭)、業績連動報酬(金銭)および業績連動報酬(非金銭)が占める割合はそれぞれおおむね65%、25%、10%です。社外取締役はその職務に鑑み個人別に設定される基本報酬(金銭による固定報酬)のみを支給し、業績連動報酬(金銭および非金銭)の対象外としています。

①固定報酬(金銭)

執行役員の役位ごとに定めた基本報酬額に、取締役の 責任の重さに見合った取締役加算報酬を加えた報酬額 としています。

②業績連動報酬(金銭)

個人業績連動報酬(金銭)

個人が所属する部門あるいは支店の業績等の客観的 指標に基づいた評価および個人の定性的な評価により個 人ごとの評価を決定し、固定報酬(金銭)の±10%の変動 額を個人業績連動報酬としています。個人業績評価(5段 階評価)は、全社業績評価(受注、営業利益、キャッシュ・ フロー、品質・安全への取組み、子会社業績)、定性的評価などの項目の評価で判定されます。定性的評価におい ては、サステナビリティ経営や行動規範を意識した取組 みも考慮しています。

個人業績 連動報酬

係数

固定報酬

個人業績評価に 基づく評価係数

短期インセンティブ報酬(金銭)

役位ごとに定めた基準金額に、会社業績評価係数、営業利益係数、ROE係数、配当性向係数を乗じて算出される年次インセンティブ係数を乗じて評価しています。会社業績評価係数は、個人業績連動報酬と同じ方法で会社業績に対して評価した係数を設定し、営業利益係数は連結営業利益の額に応じて算出した係数を用いています。なお、ROEが5%以下や無配となった場合には短期インセンティブ報酬がゼロとなるように設定されています。



③業績連動報酬(非金銭)

株式給付信託による業績連動型株式報酬です。役位ごとに定めたポイントに、②の個人業績連動報酬と同じ方法で、会社業績に対して評価した全社評価係数、個人の定性的な評価による個人評価係数、3年ごとに見直す基準株価に対する基準株価係数を乗じて、取締役等に付与するポイントを年度ごとに決定しています。なお、株式報酬の給付に関し、1ポイントあたり当社普通株式1株に換算されます。取締役等が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役等の退任時です。

取締役等の報酬の割合

固定報酬(金銭)	業績連動報酬 (金銭)	業績連動報酬 (非金銭)		
約65%	約25%	約10%		

役員報酬の内容

報酬の種類	取締役等	社外取締役	監査役
固定報酬(金銭)	•	•	•
業績連動報酬(金銭)	•	-	-
業績連動報酬(非金銭)	•	-	-

2024年度の取締役・監査役に対する報酬額

役員区分	報酬等の 総額	報酬等の種(百万	対象となる役員の員数		
	(百万円)	金銭報酬	株式報酬	(名)	
取締役(社外取締役除く)	368	347	21	6	
社外取締役	56	56	-	5	
監査役(社外監査役除く)	29	29	-	1	
社外監査役	45	45	-	5	

※株式報酬は、当事業年度中の支給額および役員株式給付引当金の繰入 額である。なお、給付時期は取締役または執行役員退任時とし、給付額 は退任事由および給付時の株価によって変動する。

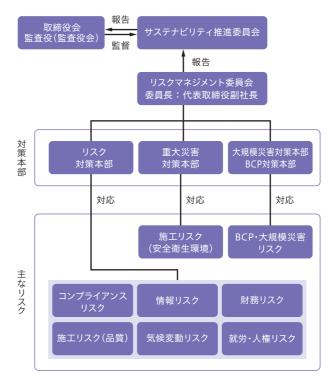
リスクマネジメント

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

五洋建設グループは、事業を継続する上で想定される様々なリスクについて、その発生の防止および発生した場合における グループ経営全体に影響を及ぼす損失の最小化を図るなど、リスク対応を適宜・適切かつ継続的に実施しています。

■ リスクマネジメント体制

当社では、リスク管理規則に則り、代表取締役社長を 委員長とするサステナビリティ推進委員会の下に、「リス クマネジメント委員会」を設置し、リスクマネジメントシス テムの構築および改善のための審議や、リスク分類に応 じて定めた担当部署への指導・監督を行うほか、グループ 各社への指導・支援を行うなど、当社グループ全体のリス クマネジメントの推進を図っています。リスクマネジメン ト委員会の活動状況は、サステナビリティ推進委員会を 通じて取締役会へ業務執行報告され、取締役会が活動の 実効性を監督しています。事前に想定されるリスクを特 定し分類しておくことで、具体的なリスクが発生した場 合、リスクの種類に応じた対策を速やかに講じることがで きます。また、リスク対応後に振返りを行うことで、新たな リスク発生の予防に努めています。もし重大なリスクなど が発生した場合は、代表取締役社長を委員長とするリス ク対策本部、事業継続に関わる重大な事態が発生した場 合はBCP対策本部、重大な労働災害の発生時は重大災 害対策本部、自然災害発生時には大規模災害対策本部 を立ち上げ対処します。なお、2024年度は、重大な法令 違反を含む、重大なリスクなどは発生していません。



■ 情報セキュリティマネジメント

近年、サイバー攻撃はますます巧妙化・悪質化しており、個人情報や機密情報などの情報漏えいリスクは、重大な経営課題となっています。お客様や取引先からお預かりした情報をはじめ、当社が保有するすべての情報資産を保護することは、企業が果たすべき極めて重要な社会的責務であり、当社では以下の取組みを推進し、情報セキュリティ体制の継続的な強化に努めています。

- ・監視専門組織を設置し、迅速な報告体制を構築
- ・従業員の意識向上と実践的な訓練:全役職員対象の eラーニングなどによるセキュリティ教育、標的型攻撃を 想定した詐欺メール対応訓練を定期的に実施
- ・先進技術である多重防御システムを導入し、24時間365日の常時監視体制を構築

なお、2024年度の重大な情報事故はゼロ件でした。

■ 事業継続計画(BCP)の推進

自然災害や火災、システム障害などの事業継続に関わる 緊急事態が発生した場合を想定し、危機的状況下でも重要 な業務を継続するために、首都直下型地震や南海トラフ地 震などを対象として、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を策定しています。毎年9月に大規模な BCP防災訓練、11月には本社および全支店で津波避難訓 練を実施し、緊急時においてBCPを円滑に発動できる体制 の維持とBCPの継続的な改善を図っています。

具体的なBCP活動

- ●安否確認システムによるグループ内全役職員とそ の家族の安否確認および事業所の被災状況確認
- ●技術研究所(栃木県那須塩原市)での情報資源バックアップ対応
- ●本社ビルが被災した場合に備えた代替拠点の整備



BCP防災訓練(2024年9月)

59 PENTA-OCEAN CORPORATE REPORT 2025

コンプライアンス、腐敗防止

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

当社グループでは、「コンプライアンス方針」に基づき、五洋建設およびグループ各社にリスクマネジメント委員会を設置 し、グループ全社の役職員が法令遵守はもとより、社会的規範・倫理に則り、常に誠実な姿勢で行動できるよう取り組んでい ます。

方針

五洋建設グループの全役職員は、事業活動においては、 法令を遵守し、社会規範・倫理を尊重することはもとより、 常に誠実な姿勢で行動します。特に工事入札においては、 独占禁止法その他関係法令を遵守し、公正かつ自由な競争 を実践します。また、「五洋建設グループ 行動規範」におい て、「法令等の遵守」として、事業を行うすべての国・地域に おいて、法令や国際ルールの遵守徹底を図り、社会的規範 および倫理に則り、高い倫理観で良識ある企業行動を徹底 することのほか、「公正な競争と適正な取引」「贈収賄・腐敗 行為の防止 | などを規定し社内外に周知しています。なお、 2024年度は、重大な法令違反は発生していません。

■ コンプライアンス研修

五洋建設グループでは、法令等を遵守し、社会的規範・企 業倫理を尊重することはもとより、常に誠実な姿勢で行動 するため、全役職員を対象として、腐敗防止などを含む各種 コンプライアンス研修を実施しています。2024年度におい て、国内では、当社グループの「行動規範」に沿って、過去の 不祥事に基づく「談合決別およびコンプライアンス宣言」の ほか、建設業法、下請法、独占禁止法などの法令遵守を中心 とした研修を実施し、国内グループ全役職員が受講しまし た。一方、海外では、当社が事業を展開するすべての国で、 労務管理、競争法、反贈収賄、ハラスメント、情報資産の管 理などを扱った研修を実施し、各国の全役職員が受講しま した。このほか、若年層を対象とした、独占禁止法などの法 令知識やリスクマネジメントなどを学習する階層別研修の ほか、管理職を対象に、不正行為や法令などの違反が疑わ れる事例をテーマとしたディスカッション形式の研修を実 施しました。

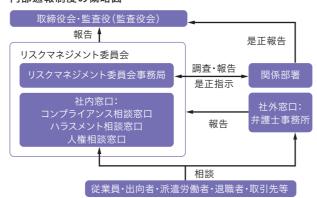
■ 適正入札のための行動指針

当社は2009年3月31日に「談合決別宣言およびコンプラ イアンス宣言」を行いました。この宣言を確実に実施するた めの施策のひとつとして同年6月に五洋建設グループの全 役職員が守るべき指針として、「適正入札のための行動指 針」を定め適時改定しています。この行動指針の中で違法 行為などに対して「しない、させない、見過ごさない」という 五洋建設グループの基本姿勢を明確にしており、グループ 全役職員にイントラネット上で周知しています。また、グ ループ全役職員を対象として、毎年コンプライアンス教育を 実施し、継続してその周知徹底を図っています。

■ コンプライアンス相談窓口

五洋建設グループでは、コンプライアンスの徹底をより 一層推進する取組みの一環として、法令や倫理・会社規則 に抵触する恐れのある行動を発見した時、またはコンプラ イアンスに関する事柄に疑問を感じた時に、社内の窓口の ほか、外部窓口(弁護士)へ通報できる「コンプライアンス相 談窓口」を設置しています。当該窓口は、当社グループ役職 員のみならず、当社グループの企業活動の影響を受けるす べての人々が利用可能です。匿名による通報も受け付けて おり、公益通報者保護法の下、内部通報者に対する不利益 な取扱いを禁止する旨を明確に規定しています。当該窓口 の利用方法は、イントラネット、ホームページに掲載、事業 所や工事事務所にポスターを掲示しているほか、コンプラ イアンス研修においても周知しています。また、セクシュア ルハラスメント、パワーハラスメントおよびマタニティハラ スメントなどの様々なハラスメント行為のほか人権全般に 関する相談を受け付けるため、「ハラスメント相談窓口」およ び「人権相談窓口」を設けています。寄せられた相談に対し ては、事実関係の調査を行った上で、就業規則や会社規則 に則り適切に指導・懲戒処分などの対応を行っています。

内部通報制度の概略図



■ 反社会的勢力排除の徹底

当社は、リスクマネジメント委員会において暴力団などの 反社会的勢力との関係を完全に遮断する体制を整備すると ともに、それらに関するリスクも管理統括し、リスク発生時 に即応可能な体制を維持しています。また、各種コンプライ アンス研修でグループ役職員に対する教育を行うなど、五 洋建設グループの事業活動全体を網羅する取組みを行っ ています。取引先との関係では、契約約款(「工事下請契約 約款 | 「物品売買契約約款 | 等) に反社会的勢力の排除条項 を定めています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

マテリアリティ ⑧実効あるガバナンスの推進

当社は、株主・投資家をはじめ、お客様、取引先・協力会社、地域社会、外部団体、従業員など、幅広いステークホルダーの皆 様に対し、経営の透明性を高め、企業の姿勢・方向性を理解していただくため、適時・適切な情報開示に努め、積極的な対話を 行っています。

■ 株主・投資家とのコミュニケーション(主なIR活動)

経営に関する情報は、証券取引所の規定以外の事項で も、株主・投資家の皆様にとって有益な情報と判断される ものについては、積極的に開示しています。

●決算説明会、株主総会

四半期決算ごとにアナリスト・機関投資家を対象とした 決算説明会を、6月には株主総会を開催しています。中間 決算、本決算の決算説明会には代表取締役社長が出席 し、決算の内容、事業の見通し、注目のトピックスなどを説 明しています。

●One on Oneミーティング

年間を通じて、海外投資家も含めたアナリスト・機関投 資家とのOne on Oneミーティング(個別対話)を実施 し、当社の経営・財務状況やESGの取組みなどの非財務情 報に関する対話を行っています。

●海外でのIR活動

代表取締役社長が海外機関投資家と対面あるいはウェ ブでOne on Oneミーティングを実施し、経営状況や事業 見通しについての対話を行っています。2025年はパリ、 チューリッヒ、ロンドンでIR活動を行いました。

●現場見学会の開催

IR活動の一環として、機関投資家・アナリスト・個人株 主を対象に、当社の事業内容や施工実績を理解していた だくための現場見学会を開催しています。

決算説明会(2025年5月)

IR活動実績(延べ参加人数)



■ 様々なステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダー	主な活動、対話				
株主•投資家	株主総会、決算説明会、One on Oneミーティング、現場見学会				
お客様	営業活動および施工時を通じたニーズの把握、ご満足いただける価値提供、満足度調査				
取引先・協力会社	適正な取引、パートナーシップ構築、持続可能なサプライチェーン方針・ガイドライン説明会、 自己評価質問表の実施				
地域社会	建設現場の見学会、イベントへの参加、ボランティア活動				
外部団体など	有識者との対話、協働による社会貢献				
従業員	労働組合との労使協議会、イントラネットを通じた情報共有				

61 PENTA-OCEAN CORPORATE REPORT 2025

取締役一覧



代表取締役社長 兼 執行役員社長 2012年6月 取締役就任

清水 琢三



代表取締役 兼 執行役員副社長 土木部門担当 兼 土木部門土木営業本部長 経営管理本部長 2014年6月 取締役就任

植田 和哉



代表取締役 兼 執行役員副社長 2018年6月 取締役就任

山下 朋之



取締役 兼 専務執行役員 土木部門土木本部長 2014年6月 取締役就任

野口 哲史



取締役 兼 専務執行役員 建築部門建築営業本部長 2017年6月 取締役就任

渡部 浩



取締役 兼 常務執行役員 国際部門国際土木本部長 2022年6月 取締役就任

日高 修



社外取締役

2021年6月 当社社外取締役 就任 重要な兼職の状況

新日本電工株式会社 社外取締役

中野 北斗

(監査等委員)



関口 美奈

社外取締役 女性

2022年6月 当社社外取締役 就任 重要な兼職の状況 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 非常勤監事 YKK AP株式会社 社外監査役



林田 博

社外取締役

2024年6月 当社社外取締役 就任



菊池 亜紀子 社外取締役 女性

2025年6月 当社社外取締役 就任 重要な兼務の状況 ノボ ノルディスク ファーマ株式会社 取締役

監査役一覧



北橋 俊次

2025年6月 常勤監査役 就任



社外監査役

米澤 伸明

2024年6月 当社社外監査役 就任



社外監査役

古賀 直人

2024年6月 当社社外監査役 就任



片岡 麻紀

社外監査役 女性

2025年6月 当社社外監査役 就任 重要な兼職の状況 株式会社芝浦電子 監査役 楽天グループ株式会社 監査役 片岡公認会計士事務所 所長

※取締役 中野北斗、関口美奈、林田博、菊池亜紀子は、会社法第2条15項に規定する社外取締役です。 ※監査役 米澤伸明、古賀直人、片岡麻紀は、会社法第2条16項に規定する社外監査役です。

スキルマトリクス

	1.777							
氏名	役職名	スキル・経験・知識等						
		企業経営	技術/IT	営業 <i>/</i> 事業戦略	財務/会計	法務/ リスクマネジメント	CSR/ サステナビリティ	グローバル
清水 琢三	代表取締役社長 執行役員社長	•	•	•			•	
植田 和哉	代表取締役 執行役員副社長	•	•	•				
山下 朋之	代表取締役 執行役員副社長	•			•	•	•	•
野口 哲史	取締役 専務執行役員		•	•				
渡部 浩	取締役 専務執行役員		•	•				•
日高修	取締役 常務執行役員		•	•				•
中野 北斗	社外取締役	•		•	•			•
関口 美奈	社外取締役	•		•	•		•	•
林田 博	社外取締役	•	•					•
菊池 亜紀子	社外取締役	•				•	•	•
北橋 俊次	常勤監査役				•	•		
米澤 伸明	社外監査役(常勤)	•		•	•			
古賀 直人	社外監査役(常勤)	•			•			
片岡 麻紀	社外監査役				•	•	•	•