

ショーボンドのサステナビリティ



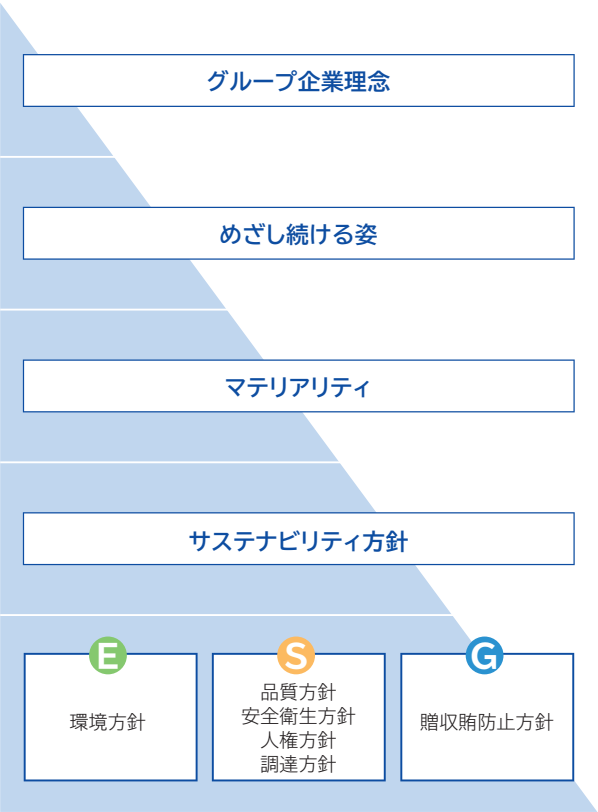
サステナビリティ方針

基本的な考え方

当社グループは、グループ企業理念を経営の核とし、めざし続ける姿に近づくべくマテリアリティを特定しました。4つのマテリアリティには「内部の取り組み」に関わるものと、「企業活動を通じて社会に与える影響」に関わるものがあり、これらに総合的に取り組むことが、SDGs達成への貢献とグループ企業理念の実践につながるサステナビリティ経営であると考えています。マテリアリティに基づく取り組みについては、サステナビリティ方針とESGに関わる各種方針を策定し、継続的に実施しています。2022年8月には、取り組みの進捗を測るKPIをそれぞれ定め、目標と実績を開示しました。

今後も社内外のステークホルダーの意見を踏まえながら、推進体制の整備や施策の検討、定期的なレビューを実施する等、サステナビリティに関する取り組みを強化することで、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の形成に貢献していきます。

サステナビリティ理念体系図



サステナビリティ推進体制の強化

当社グループでは、代表取締役社長を委員長、社内・社外全取締役を委員とする「サステナビリティ委員会」を設置しています。当委員会は原則として年1回開催し、社会・環境問題を

はじめとするサステナビリティに関する課題を審議します。また、重要な事項については経営会議および取締役会に付議・報告を行います。主な審議事項は、サステナビリティに関する方針や施策、気候関連のリスク・機会の識別・評価・管理、非財務情報に関するKPIの管理のほか、サステナビリティに関する重要事項全般です。

また、サステナビリティに関する業務全般を統括する部署として、ESG推進室を設置しています。ESG推進室では、各部門・グループ各社のESG担当者との会議を随時開催し、グループ全体として実務レベルでの協働を図っています。このような体制のもと、経営層、ESG担当部署、各部門、グループ各社が有機的に連携することで、サステナビリティの保持増進に努めています。

サステナビリティ関連KPI

マテリアリティ	KPI		2022年6月期 実績	2023年6月期 実績
		目標年度		
 持続可能な 都市づくりへの貢献	環境関連法規制等の違反件数	0件 毎年	0件	0件
	CO ₂ 排出量 (Scope 1+2) (基準年：2022年6月期[5,238t]対比)	3,929t [▲25%] 2031年6月期	5,238t [±0.0%]	5,474t [+3.5%]
	(CO ₂ 排出原単位※)		(6.5t-CO ₂ /億円)	(6.5t-CO ₂ /億円)
 組織力を活かした 総合メンテナンス	工事成績評定平均点	国交省：78点以上 NEXCO：80点以上 毎年	国交省：80.0点 NEXCO：86.0点	国交省：80.6点 NEXCO：86.5点
	建設現場の4週8閉所実施率 (日建連ベース)	100% 2024年6月期	85.9%	94.3%
	死亡災害件数	0件 毎年	0件	0件
	労働災害の度数率	0.7以下 毎年	0.67	0.00
	時間外労働の年720時間以内達成率	100% 2024年6月期	100%	100%
	定期採用における女性比率	15%以上 毎年	9.5%	16.2%
	女性技術者数	38名 2024年6月期	26名	30名
	障がい者雇用率	2.4%以上 毎年	3.3%	3.1%
	男性労働者の育児休業取得率	100% 2024年6月期	100.0%	74.0%
	安否確認の応答率	100% 毎年	100%	100%
 健全な ガバナンスの強化	コンプライアンス研修受講率	100% 毎年	98.8%	100%
	重大な法令違反件数	0件 毎年	0件	0件
	情報セキュリティ研修受講率	100% 毎年	90.3%	100%

※(参考値) CO₂排出原単位：連結売上高(億円)あたりCO₂排出量

環境への取り組み



TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

当社グループは2022年7月、TCFD提言への賛同を表明するとともに、TCFDコンソーシアムに参画しました。当社グループは「社会資本を良好な状態で次世代に引継ぐ」という経営理念に基づき、「持続可能な都市づくりへの貢献」をマテリアリティとして掲げており、気候変動への対策は重要な経営課題であると認識しています。

インフラの長寿命化が温室効果ガスの削減に寄与するという認識のもと、メンテナンス專業としての本業を通じた取り組みに加えて、今後は気候変動に関わる情報開示や更なる取り組みによって、持続可能な社会の実現に貢献します。



対象とする移行リスク・機会および物理的リスク・機会		
予想される変化	内容	
株主・投資家の評判変化	機会	●メンテナンス專業の特色により、CO ₂ 排出量が少ない企業と評価され、ESG投資が拡大
	リスク	●エネルギー・資材・原材料の調達費が増加 ●お取引先様からのCO ₂ 排出量の削減要求に十分な対応ができず取引が減少 ●ナフサや鉄鉱石の減産により、樹脂系材料や鋼材の仕入価格が高騰 ●気象災害の激甚化に伴い、耐震補強や長寿命化よりも、流域治水や災害復旧工事の需要が増加
炭素価格の導入 各国のCO ₂ 排出削減目標／政策の強化 お取引先様の行動変化 原材料コストの増加 国土強靱化対策の強化	機会	●補修・補強における低炭素施工・低炭素製品が価格競争力となる ●CO ₂ 排出規制によって建設投資全体は減少するが、建築物・インフラ構造物の長寿命化工事が増加 ●CO ₂ の低排出が入札や工法で評価され、メンテナンス專業として低炭素施工の実現により競争力が向上 ●自然災害対策のためのインフラメンテナンス需要の拡大
	リスク	●現場における作業員の熱中症等の増加による生産性低下 ●熱中症対策として作業環境の整備や装備品等の導入によるコスト増加 ●屋外労働環境の悪化による作業員不足の深刻化
平均気温の上昇	リスク	●現場の被災によって生じる工程遅延によるコスト増加 ●サプライチェーンの分断 ●自社工場や製造委託工場の被災による損害・操業停止

戦略

当社グループは、低炭素経済への「移行」に関するリスクと機会、気候変動による「物理的」変化に関するリスクと機会が、経営全般に及ぼす影響を特定・評価するために、シナリオ分析を行いました。

シナリオ分析の前提として、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）等が公表する複数の既存シナリオを参照のうえ、2℃以下シナリオおよび4℃シナリオを選定しました。対象事業は国内建設事業および補修・補強材料の製造・販売事業とし、時間軸は2030年を想定しています。特定した気候関連のリスクと機会に対しては、必要な対応策を抽出しました。

今回抽出した対応策の実行を通じて持続可能な都市づくりに貢献するとともに、事業のレジリエンスを高めて持続的な成長を実現します。

対応策
●CO ₂ 排出量（Scope1・2・3）の開示およびCO ₂ 排出量（Scope1・2）削減策の取り組みについて情報を開示
●低炭素資材・原材料への切替等、グリーン調達の推進 ●再生可能エネルギーへの切替および施工時の省エネルギー推進 ●自家消費型太陽光発電等への投資 ●低・脱炭素型技術の開発 ●予防保全型インフラメンテナンスを支える新技術の開発
●現場の作業環境改善に向けた技術開発や熱中症対策の実施
●サプライチェーンと一体となった災害時のBCP対応力強化 ●水と衛生の持続的な管理



TCFD提言に基づく気候関連の情報開示

指標と目標

CO ₂ 削減目標				
指標		基準年	目標	
		2021年度 (2022年6月期)	2030年度 (2031年6月期)	2050年度 (2051年6月期)
CO ₂ 排出量 (Scope1・2)	総排出量 (CO ₂ 排出原単位*)	5,238t-CO ₂ (6.5t-CO ₂ /億円)	3,929t-CO ₂ (▲25%) (4.9t-CO ₂ /億円)	実質ゼロ

※CO₂排出原単位は参考値

当社グループは、地球温暖化対策推進法の基本理念である脱炭素社会の実現に向け、2050年度までにカーボンニュートラルにすることを目指し、2030年度にCO₂排出量（Scope1・2）を2021年度比で25%削減することを目標に設定しています。

CO ₂ 排出量（Scope1・2・3）		
(単位：t-CO ₂)		
区分	2022年 6月期実績	2023年 6月期実績
Scope1	2,667	2,805
Scope2	2,571	2,669
Scope1+2 合計	5,238	5,474
CO ₂ 排出原単位 (t-CO ₂ /億円)	6.5	6.5
Scope3	110,008	110,468
Scope1+2+3 合計	115,246	115,942

対象…国内グループ会社

気候変動への対策

当社グループは、メンテナンス專業という事業特性により自社の事業活動に伴うCO₂排出量が少なく、Scope1およびScope2の削減手段の選択肢に限られるという特徴があります。そうした自社の事情を踏まえながら、サステナビリティ委員会を中心としてCO₂排出量削減策やカーボンオフセットの手法を様々な検討しています。

その一環として、2023年6月期にはショーボンド建設北日本支社（宮城県仙台市）の新設移転に伴い、新社屋がBELS（建築物省エネルギー性能表示制度）における『ZEB』を取得しました。『ZEB』とは、高い省エネ性能および再生可能エネルギーの導入により、年間の一次エネルギー消費量を正味ゼロまたはマイナスとした建築物のことです。検討の際には、施設の立地や日照条件等から費用対効果を試算し、効率的なCO₂排出量削減を図っています。

2050年度のカーボンニュートラル達成に向けて、今後も効果的な手段を検討しながら取り組みを継続していきます。



外観



吹き抜け構造の屋内



屋上に設置された太陽光パネル

人材育成・職場環境への取り組み



技術開発を通じた
生産性の向上

基本的な考え方

当社グループの最大の財産であり、誇れるものは社員です。当社グループが社会的責任を果たす企業として存続・成長し、持続可能な社会の発展・構築に貢献するためには、当社グループで働く一人ひとりが夢を持ち充実感を感じながら能力を発揮することが必要と考えています。

そのため、一人ひとりが心身ともに健康で、安心して長く働き続けることができ、資質・能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指しています。

人材の採用

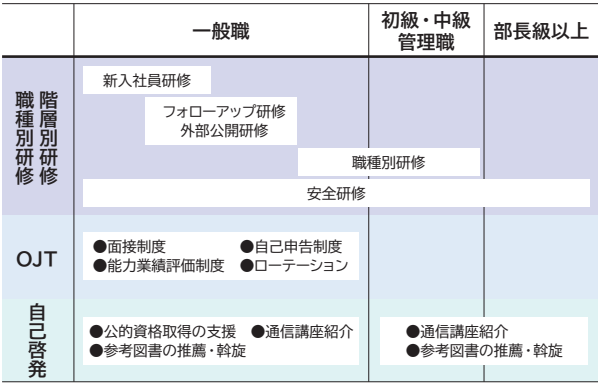
新卒採用については、土木・建築系の学生に対するインフラ構造物の補修・補強の必要性や社会的意義の普及活動が、当社グループにおける優秀な人材の獲得に直結すると考え、補修工学研究所やつくば研修センターを利用した教員・学生向けの見学会や学校での出前授業を定期的に実施しています。

また、中途採用については、社員紹介制度など人材獲得のための様々なチャネルを設けることにより、多様な人材の獲得に取り組んでいます。

人材の育成

当社グループが手掛ける補修・補強工事では、経験が非常に重要です。そのため、OJTでの育成を主体として教育を行い、若いうちから仕事を任せ、責任のある業務を担当させながら、業務上の課題を自ら解決していくことで能力向上を図っています。

また、OFF-JTは社内研修、外部公開研修、eラーニングなど、効果的かつ効率的に学べる手法をテーマごとに選択し、社員の成長段階に合わせて知識や技術を習得する場を設けています。2021年には研究所隣地に体験型研修施設「つくば研修センター」を開設して育成施策をさらに強化し、計画的にレベルアップを促し、長期的な視点で人材育成に取り組んでいます。



等級レベルに応じた階層別研修

社員が自らの等級レベルに応じた知識や技能を習得するために、階層別研修を実施しています。新入社員研修から始まり中堅層まで行うフォローアップ研修は、ステップアップに応じた適切なテーマ設定に基づいて実施しています。「つくば研修センター」を活用してより実践に近い教育を行うことにより、経験に基づいた学びを得ることができます。

資格取得へのバックアップ

当社グループでは、各種資格取得に対して様々な支援を実施しています。業務上必要な資格については、受験料や登録費用の費用負担はもちろんのこと、取得後には月々の資格手当も支給しています。また、技術士等の難関資格については、有資格者による論文添削や面接指導などの取得支援のほか、取得時の表彰により取得促進を行い、着実に有資格者が増加しています。

今後も支援施策を強化し、業務上必須となる資格はもちろん、難関資格についても有資格者の増加を目指します。

人材の定着

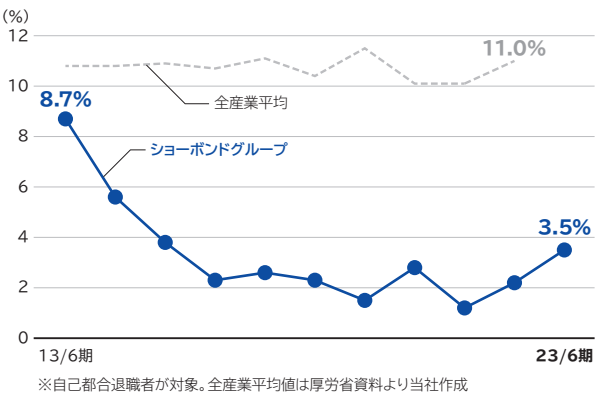
若年層や休職からの復職者等を中心にITツールを使用した心境調査を毎月実施し、結果に応じて人事部がタイムリーに面談を行っています。人事面談の結果に応じて対象者の所属長等と協力して問題解決を行うことにより、孤独に思い悩むことがないようケアする仕組みを整えています。

また、育児・介護や転勤に関することなど社員のニーズに耳を傾け、在宅勤務や時差出勤の制度を整える等、職場環境の改善を継続することにより高い定着力を維持しています。

心境調査と人事面談の結果

実施期間	心境調査		人事面談	
	対象者数 (延べ人数)	回答者数 (延べ人数)	回答率	対象者数 (延べ人数)
2021年4月 ～2022年3月	1,468	1,429	97.3%	63
2022年4月 ～2023年3月	2,385	2,297	96.3%	84

離職率の推移



職場環境への取り組み

総労働時間の適正化

「長時間労働の是正」「休暇取得の促進」を目的として、2014年から『総労働時間適正化プロジェクト』を立ち上げ、就業制度の改善やノー残業デーの実施などの取り組みを開始しました。

2017年には勤怠システムを導入し、勤務時間や休日出勤の状況を効率的に見える化する仕組みを構築しました。

また、休暇を取得しやすい環境を醸成するため、有休取得奨励月を設けて社内に周知し、2023年6月期には『年間休日110日未満の社員0名』の目標を達成しました。その後も休暇制度の浸透施策を継続し、着実に休暇取得日数が向上しています。

2024年度から、建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。総労働時間の短縮や休暇取得日数増などの改善を全社的に推進することで、確実に対応していきます。

平均年間 休日日数	2019年 6月期	2020年 6月期	2021年 6月期	2022年 6月期	2023年 6月期
	127.0	129.4	130.2	134.3	134.5

育児・介護との両立支援

社員が仕事と育児・介護を両立し、安心して働けるような環境を整備することを目的として、法定を上回る支援制度の整備や利用促進に努めています。男性社員の



育児休業を促進するため、2019年には育児休業からの復職時に一時金を支給する取得奨励制度を設け、「育児休業取得促進パンフレット」を作成して制度を周知することにより、男性社員の育児休業取得者も増加し、長期の育児休業取得者も増加してきました。

また、2020年には「子育てサポート企業」として、「くるみん」の認定を受けました。

男性の育児 休業取得率	2019年 6月期	2020年 6月期	2021年 6月期	2022年 6月期	2023年 6月期
	45.8%	80.0%	65.0%	100.0%	74.0%

勤務コース変更、自己申告制度

当社グループでは、転勤有無の勤務コースの切り替えが柔軟に選択できる制度を導入しています。ライフステージに応じて切り替えを行う社員が多く、毎年複数名が勤務コースの切り替えを行っています。また、自己申告制度を設け、年に1度勤務コースや職種の希望を確認しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

多様性の確保については、採用活動の段階から多様な人材が集まるように最大限工夫をするとともに、差別のない公平な選考を行っています。管理職への登用も、性別・国籍・新卒／中途採用等に関係なく、能力や実績を重視する人物本位で実施しています。

女性活躍については、中長期的な女性管理職比率向上のため、定期採用における女性比率15%以上を目標に掲げ、2023年6月期は目標を達成しました。職場環境の整備に加え、女性技術者を対象とした研修や心境調査などによる個別フォローを行い、高い定着率を維持しています。

また、豊富な経験を持つシニア社員を会社の財産と考え、2021年6月期、2023年6月期の二度にわたって大幅な処遇改善を行いました。こうした改善の効果もあり、2023年6月期は定年を迎えた社員の継続雇用率が100%となりました。

中途採用については、積極的な採用および登用を長年継続してきた結果、2023年6月期末時点で中途採用者の全社員に占める割合は52.3%、管理職に占める割合は33.5%となっています。今後も、多様性の推進に努めていきます。

	2019年 6月期	2020年 6月期	2021年 6月期	2022年 6月期	2023年 6月期
女性技術者数	16	18	23	26	30
定期採用における 女性比率	2.8%	5.3%	17.2%	9.5%	16.2%
定年時継続雇用率	65.0%	86.0%	80.0%	88.0%	100.0%

ショーボンドの社員研修

6年目社員から現場での実務を学ぶ新入社員

【新入社員研修】

当社グループで働くうえで必須となる知識を習得し、中核人材の育成に向けた第一段階として位置付けられるのが新入社員研修です。研修期間を1年間と定め、座学を中心とした導入研修と、仮配属先での実務研修を実施します。

【導入研修】

入社式直後から始まる45日間に及ぶ導入研修は、①社会人としての自覚を持つ②業務の基本的な知識を身につける③ショーボンドグループの社員としての連帯感を醸成することを主な目的に行います。

新入社員の多くは学生時代に土木・建築を専攻していた者ですが、メンテナンスの分野は初めて学ぶケースが少なくありません。実務研修が始まるまでの間に土台となる知識を身につけることができるようプログラムを作成しています。

【実務研修】

1年間に及ぶ新入社員研修の大部分を占めるのが実務研修です。先輩社員の指導の下、導入研修で身につけた知識を実践に活かす重要な過程と位置付けています。

新入社員の今後のキャリアにかかわらず、当社グループでは、業務の基本は現場にあると考えています。このような背景から、実務研修は現場従事を基本として行われ、補修・補強工事の基礎を学びます。



補修工学研究所での技術研修



【全国の技術者が集う工事技術発表会】

ベテランから若手まで、全国から約100名の技術者が本社に集う工事技術発表会を年に1回開催しています。旬なテーマや創意工夫に富んだテーマを厳選し、社員同士が自らの経験や技術を伝え合うことで知識や技能に更なる磨きをかけることがねらいです。発表者として登壇することで技術者に必須の「伝える力」も養われ、発表者と聴講者どちらにとっても学びの多い機会となっています。コロナ禍以降は全国の支社・支店にオンライン会場を設置してライブ配信を行うことにより、来場できない技術者も参加できる仕組みを整えています。



工事技術発表会の
本社会場の様子



技術本部長と受賞者との記念撮影

【東西カンパニーの組織や地域特性に適した教育】

当社グループは中期経営計画の施策として「東西カンパニー制を活用した受注戦略の高度化」「大型工事の更なる取り込みと施工能力の強化」に取り組んでおり、その一環として、近年はカンパニーごとの研修、見学会、実務講座を強化しています。

同じ会社でも人員構成や工事の地域特性等に様々な違いがあります。これらの教育により、全社一律では教育が難しい、よりきめ細かい実践的な知識や技能の習得を図っています。



西日本カンパニーの女性技術者向け見学会の様子

新入社員研修の様子 — 特色ある体験型研修 —



東京の下町を流れる隅田川には、「橋の展览会」といえるほど多様なデザイン・構造の橋梁が架けられています。ショーボンドの新入社員研修では、「隅田川橋梁見学」と題し、船で隅田川を下りながら様々な橋梁を見学します。技術本部の先輩社員からの解説を聞きながら橋の構造や各部の形状を自分の目で見ることで、これからメンテナンスしていく「橋梁」という構造物についてより具体的に詳細なイメージを養うことができます。



導入研修の一環として、補修工学研究所およびつくば研修センターでは、現場での工程や品質、安全管理業務の下準備となる体験型プログラムを実施しています。このプログラムでは、実施工で使用する工具や材料について実物を触りながら取り扱いを学んだり、足場を理解するために実際に架けてみると、ここでしかできない体験をたくさん盛り込んでいます。

実施工ではどのような作業が行われるのか、どのようなことに注意しなければならないか等の実践的な知識を新入社員が身に付け、疑問や不安をできるだけ解消して現場従事に臨めるよう、人事部を中心に補修工学研究所や工事本部、安全管理部の先輩社員が講師となって知識や経験を伝授します。

これらの体験型研修は、インフラ構造物のメンテナンスを専門で行うショーボンド独自のプログラムです。こうした経験を通し、メンテナンス工事についての意識や知識、技能をあらかじめ身に付けてもらうことで、現場での実務研修やその後の業務への移行もスムーズになります。今後も工夫を凝らしながら、より効果的な新入社員研修を目指していきます。

安全衛生への取り組み



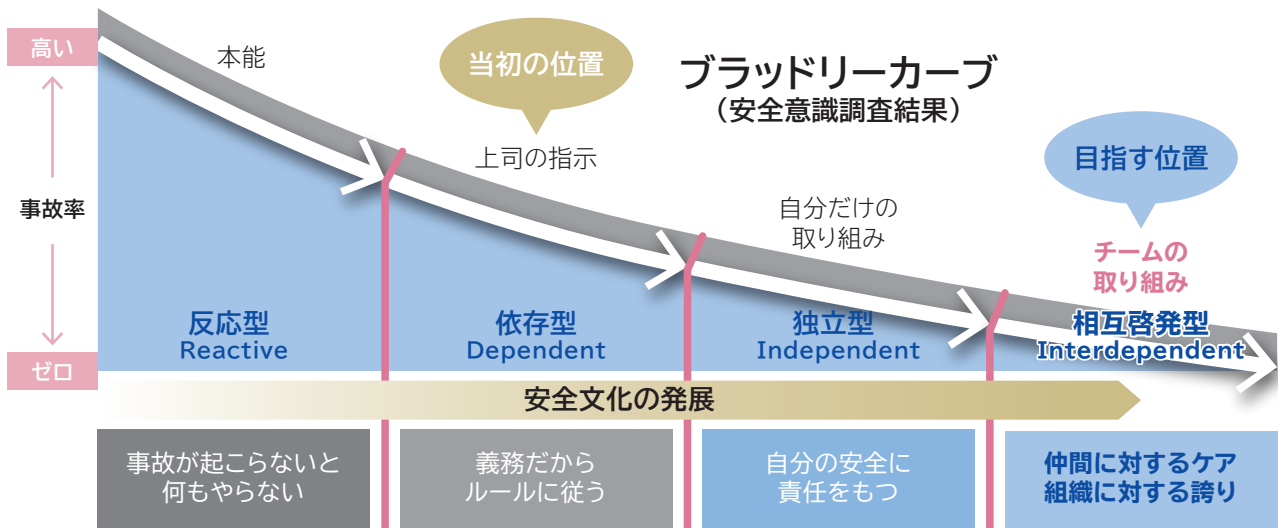
基本的な考え方

当社グループは、労働安全衛生に関する法令等を遵守することはもとより、「人命の尊重、安全な施工は、すべてに優先する」という理念のもと、全役職員が労働災害の撲滅を図るとともに、健康の保持増進に努め、さらに一歩進んだ快適な作業環境を創ることを目指します。

建設業を営む当社グループは、安全衛生管理を経営の最重要課題と考えています。昨今、大型工事受注が拡大し、高速道路等の高難度工事の件数が増加している中で、無事故・無災害の施工を完遂するためには、当社グループ・協力会社の全員が高い安全技能と安全意識を共有することが不可欠です。この課題認識に基づき、2022年6月期～2024年6月期の安全衛生管理基本方針を次のとおり定めました。さらに、代表取締役社長の号令のもと、2020年1月に安全文化創生プロジェクトがスタートしました。

安全文化創生プロジェクト

当社グループの安全文化を、管理監督者による管理に基づく「依存型」から、自律的な行動や仲間との相互注意ができる「独立型」・「相互啓発型」へと高めていくことが、労働災害のない安全・安心な職場環境を築くことにつながると考え、「安全文化創生プロジェクト」の推進に取り組んでいます。



安全衛生管理基本方針

1. より高いレベルの安全文化の実現
2. 安全衛生管理体制の確立
3. リスクアセスメントの確実な実施
4. 第三者災害及び重篤度の高い労働災害を減少させるための対策の実施
5. 社員及び協力会社従業員に対する安全衛生教育の徹底
6. 職業性疾病の予防対策の徹底
7. 過重労働による健康障害防止のための働き方改革の推進
8. 物損事故防止対策の徹底

安全衛生管理基本方針に基づく重点実施事項

2022年6月期、2023年6月期 重点実施事項

1. 安全文化創生プロジェクトの推進
2. 社員、協力会社の安全衛生管理活動を表彰する等、関係者のやる気を喚起する取組みの推進
3. 安全衛生管理活動の実効性の向上及び業務効率の改善をDX等により推進

2024年6月期 重点実施事項

1. 重大災害・事故につながるリスク要因の特定から低減措置の実施及びその履行の確認に至るまでの一連の対応を確実に行うこと
2. 統括安全衛生責任者は日々現場巡視を行い危険の芽を摘むこと
3. 快適でスマートな職場・作業環境を構築すること

目標・実績

当社グループは、安全衛生に関するKPIとして、「死亡災害件数0件」「労働災害の度数率0.7以下」を掲げています。2023年6月期においては死亡災害ゼロ、労働災害度数率・強度率ともにゼロを実現することができました。全国の総合工事業との比較では、3年連続で全国平均を下回っています。

	目標	2022年6月期実績	2023年6月期実績
死亡災害件数	0件	0件	0件
労働災害の度数率※	0.7以下	0.67	0.00

※休業4日以上

安全衛生管理体制

経営トップから各級の管理監督者に至るまで、それぞれの役割、責任、権限を明らかにした安全衛生管理体制を整備し、事業場全体で計画的に安全衛生管理活動に取り組んでいます。

施工中は安全衛生パトロールの実施により、現場の安全衛生水準の向上に努めています。2023年6月期は全国で社長をはじめ各支社長、支店長などの経営幹部による安全衛生パトロールを延べ3,791回、平均すると1現場あたり月1.5回実施しました。

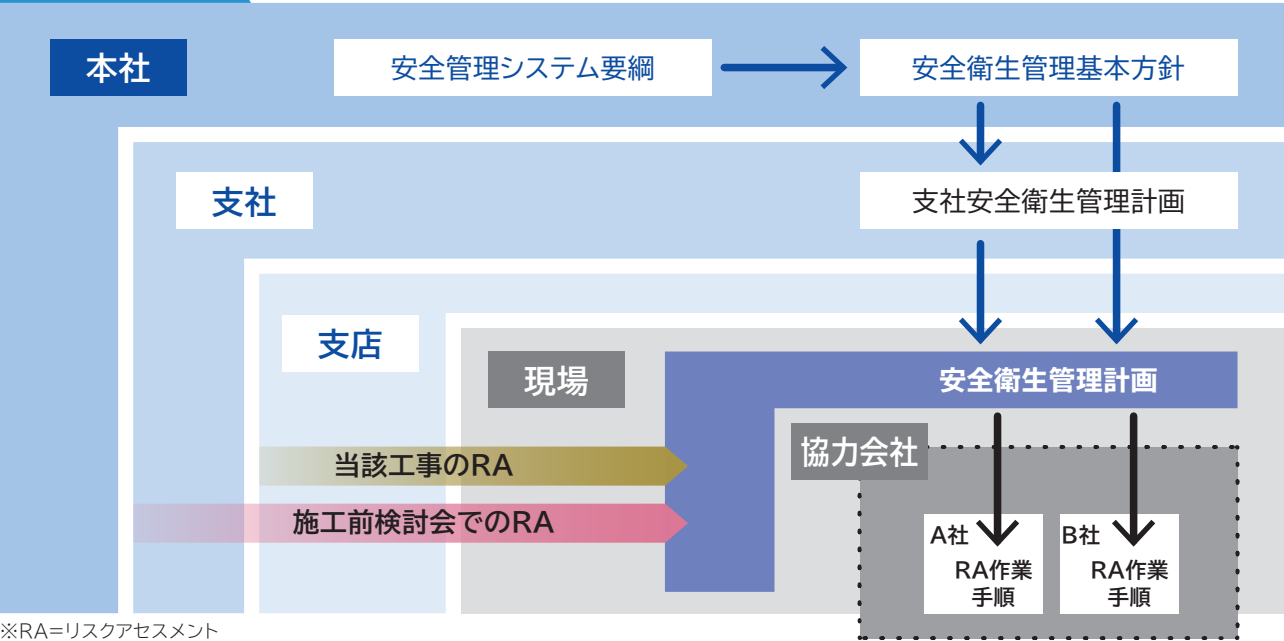
基本的な実施事項

社長	安全衛生管理基本方針、安全衛生目標の決定
支社長	本社の安全衛生管理基本方針を基に年度毎の支社安全衛生管理計画を作成
支店長および現場責任者	工事安全衛生方針の作成・表明、工事安全衛生目標の設定 工事安全衛生管理計画書の作成・実施および点検・改善の実施
協力会社	リスクアセスメント作業手順書の作成



社長による安全衛生パトロール

安全衛生管理体制図



※RA=リスクアセスメント

おもな取り組み

安全衛生教育

当社グループは毎年7月に工事、営業、技術系の社員を対象に安全研修を実施しています。2023年7月の研修では、2023年6月期の労働災害・物損事故等の状況および2024年6月期における重点実施事項等について周知しました。また、2023年6月期には当社グループおよび協力会社従業員（延べ65社350名）を対象に、社内講師による特別教育および安全衛生教育を実施しました。

安全文化創生プロジェクトロードマップに基づく研修

当社グループの新経営層、新監督層を対象に外部コンサルタントによるフェルトリーダーシップ研修を行っており、2024年6月期からは上記に加えて協力会社経営層及び自社の若手社員へも研修対象を拡大しています。

安全確保に対する強い信念・思いを自ら明確に行動で示す指導力を身に付けてもらうことで、周囲の人々まで安全への意識改革が波及し、働きやすい環境や組織となり、安全文化が醸成していくことをこの研修のねらいとしています。



事務系職員による現場安全衛生パトロール

日常業務では現場に接することが少ない事務系職員を中心としたメンバーによる現場の安全衛生パトロールを行っています。このパトロールによって初めて現場に行く社員もあり、現場従事者だけでなく組織全体としての安全衛生意識が醸成されるのみならず、現場担当者とは違った視点で工事現場を見ることにより、相乗効果で現場の安全衛生が一層改善されることも期待できます。

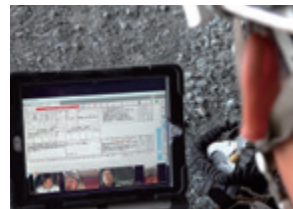
参加した事務系職員からは、「現場に対して危ない・汚い・怖いイメージを持っていたが、実際の現場は皆さんの雰囲気がとても良く、素人目に見ても様々な場所で安全・衛生面に工夫や配慮がされていることが感じ取れました。」といった感想があがりました。



安全衛生DX

当社グループでは、安全衛生活動にDXを導入することにより、実効性の向上や現場担当者の業務負担の低減を図ることとしています。このため、社内に安全DX推進ワーキングチームを設置し、現状の安全衛生活動における改善点の洗い出しを行うとともに、DXの目標設定等、具体的な推進に向けた取り組みを進めています。

Web会議システムやチャットツール等を活用し、支社や支店の担当者と現場の工事関係者がリアルタイムで作業状況を確認し、問題点を共有することで早期解決を図る取り組み等を実施しています。



レスキュー隊との合同救護訓練

現場の安全活動として、地元消防、レスキュー隊と合同で救護訓練、避難訓練を行いました。

有事の際を想定して点呼等の連絡体系や避難場所を確認したり、要救助者を発見してからの応急措置、救急への連絡、救護活動といった一連の流れを実体験により学んだりすることで、工事関係者が安全衛生活動に対する理解を深め、一人ひとりが自ずから安全な行動や思考、価値観を持つことをねらいとしています。



つくば研修センターでの体感型安全衛生教育

つくば研修センターには、効果的な安全衛生教育を実施するための施設が充実しています。一人ひとりの危険感受性と価値観・判断基準・信念など安全衛生に対する意識の醸成を図るため、入社時や昇級時に社員研修を実施するほか、協力会社、国内外のパートナー会社、海外からの研修生などを対象に、研修用橋梁、作業用足場の実物やVR等の体感機器を活用して安全衛生に関する体感型の教育を行っています。



VRによる危険体感（左はVR映像（イメージ）、右はVR機器を装着して訓練している様子）



研修用橋梁での足場講習

マネキンで再現する過去の事故事例

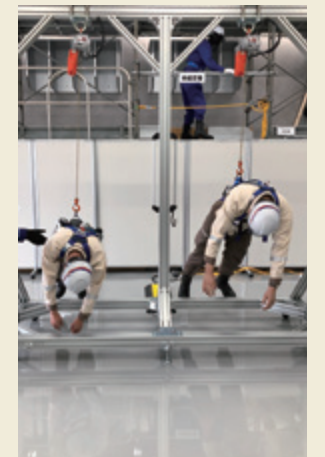
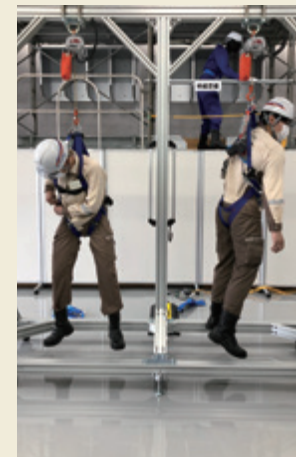
災害再現エリアでは、過去に発生した災害の背景に潜む危険な状況をマネキンを用いて再現しています。

枠組足場の中で不安全箇所や不安全行動を見つける訓練コーナーのほか、高所作業車による挟まれ災害、電動工具使用中に手足を傷つけてしまった災害など、実際に災害が発生した不安全な状況を確認することにより、災害の危険性を直感的に学習できるようにしています。



胴ベルト型安全帯とフルハーネス型安全帯でのぶら下がり体験比較

当社グループが手掛ける橋梁の補修・補強工事現場では、足場の組立、解体などの高所作業でフルハーネス型墜落制止用器具（以下、安全帯）を使用せざるを得ない状況があります。そのため、全ての入場者が安全帯を正しく使用できることは、現場の安全衛生管理に不可欠です。安全帯装着体験では、胴ベルト型とフルハーネス型の安全帯を使用してぶら下がった時に身体にかかる負担を比較する体験教育に併せて、ぶら下がったまま救助を待たなくてはならなくなった際に備え、足掛け補助具を併用して負担を分散して救助を待つ方法も教えています。



安全帯ぶら下がり体験（左はフルハーネス型、右は胴ベルト型）

マネキンによる墜落シミュレーション

もし、安全帯を使用せずに墜落してしまったらどうなるか、フルハーネス型の安全帯を使用していてもフックを掛ける親綱の張り方が間違っていたらどうなるか、「落下試験エリア」では人体と同じ重さのマネキンを墜落させ、その衝撃を全身で感じることで労働災害の怖さと安全帯の適切な使用の大切さを学習できるようにしています。



コーポレート・ガバナンス

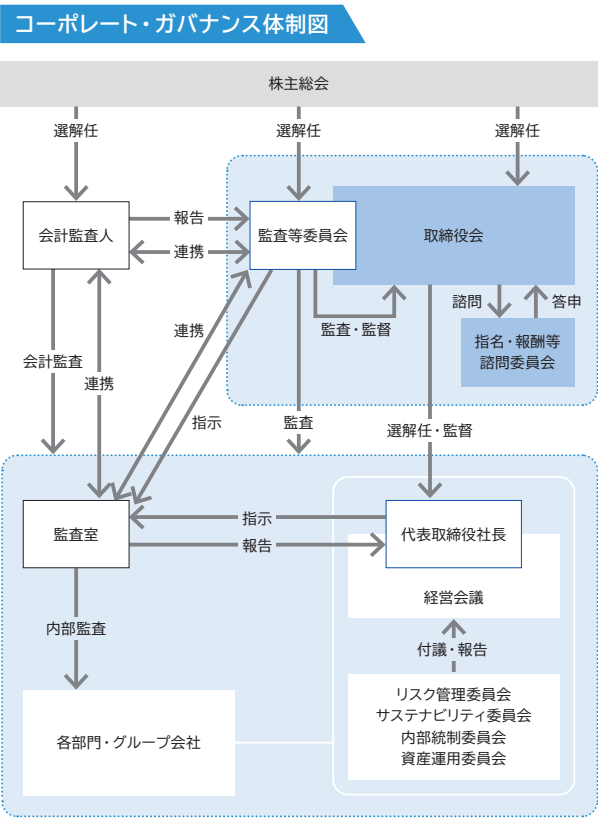


基本的な考え方

当社グループは、『社会資本を良好な状態で次世代に引継ぐ』との使命感のもと、メンテナンス業界のトップランナーとしての高度な技術開発力で、豊かで安全な社会の実現に貢献する。」というグループ企業理念を実現するために、コーポレート・ガバナンスを経営の最重要課題と位置付けています。

メンテナンス専門として社会的責任を果たすことで、株主をはじめとするステークホルダーとともに持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。また、迅速・果断な意思決定を可能とするコーポレート・ガバナンス体制を整備・推進し、健全で透明性の高い経営を目指します。

コーポレート・ガバナンス体制の概要



コーポレート・ガバナンス強化の変遷

時期	内容
2008年1月	持株会社制への移行
2015年9月	監査等委員会設置会社への移行 取締役任期を1年に短縮
2017年9月	社外取締役を3名に増員
2018年7月	取締役会実効性評価開始
2018年11月	指名・報酬等諮問委員会設置
2022年8月	サステナビリティ委員会設置

取締役会

取締役会は、8名の取締役で構成しており、うち4名は監査等委員である取締役です。法令及び取締役会規程に定める経営上の重要事項を審議・決定しています。原則として月1回開催するほか、必要に応じて随時開催するなど、迅速な意思決定に努めています。

（2023年6月期開催回数：13回）

監査等委員会

当社は、機関設計として監査等委員会設置会社を採用しています。監査等委員会は、4名の監査等委員で構成されており、うち3名は社外取締役です。原則として月1回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。監査等委員会は、独立した機関として、監査等委員以外の取締役の業務執行状況を監査・監督します。法令や定款、監査等委員会規則及び監査等委員会監査基準に基づき、監査報告書の作成をはじめ定められた事項について決定します。監査については、会計監査人及び監査室と連携し、効率的な監査体制を整備しています。

（2023年6月期開催回数：12回）

指名・報酬等諮問委員会

指名・報酬等諮問委員会は、社外取締役3名と代表取締役社長の4名で構成し、社長の後継者計画の策定・運用に主体的に関与するとともに、取締役の指名・報酬等に係る事項につ

いて十分な審議を行い、取締役会に意見の陳述および助言を行います。

（2023年6月期開催回数：4回）

経営会議

経営会議は、代表取締役社長が主宰する会議であり、代表取締役社長の経営上の意思決定を補佐するための機関です。監査等委員でない取締役及び社長が指名するグループ子会社を含む経営幹部で構成しています。原則として月2回開催するほか、必要に応じて随時開催するなど、迅速な意思決定に努めています。

（2023年6月期開催回数：23回）

社内委員会

業務執行に係る主な委員会は、リスク管理委員会、サステナビリティ委員会、内部統制委員会、資産運用委員会などです。経営上の重要課題について、テーマごとに継続的に審議し、その内容は必要に応じて経営会議に付議・報告します。

取締役会実効性評価

取締役会の実効性評価については、客観性を確保した評価を行うため、隔年で第三者の外部アドバイザーを起用し、すべての取締役（監査等委員を含む）に対して実施したアンケート結果をもとに、取締役会において分析・評価を行っています。また、アンケートによる実効性評価の翌年については、認識された課題への1年間の取り組みを取締役会で確認するとともに、自己分析・評価を行っています。

2023年6月期の評価結果

2023年6月期は、2022年6月期に行ったアンケートの結果に基づき策定したアクションプランを実行し、取締役会における自己分析・評価の結果、当社取締役会は適切に運営され、実効性は概ね確保されていることを確認しました。

2023年6月期の課題として、役員トレーニングの継続的な実施が挙げられていました。その課題に対しては、役員勉強会を3回実施し、取締役としての知識・能力の向上を図りました。社外取締役と幹部社員とのランチミーティング等の対話機会の更なる促進や役員トレーニングの実施を継続して行うことで、今後も取締役会の実効性の向上に努めます。

ショーボンドの社外取締役

当社は、監査等委員である社外取締役を3名選任しています。

三浦悟氏は、公認会計士としての専門知識・経験及び企業の顧問会計士としての豊富な経験を有しています。本郷亮氏は、弁護士としての専門知識・経験及び企業の顧問弁護士としての豊富な経験を有しています。桑野玲子氏は、東京大学の教授として、土木分野における深い学識と経験を有しています。各氏は、それぞれの知識や経験を活かし、社外取締役として独立した立場で監督・助言を行い、会社の業務執行の適正性を確保するための役割を担っています。なお、社外取締役の3名は、当社との人的関係、資本的关系、又は取引関係その他の利害関係はありません。また、当社コーポレートガバナンスガイドラインでは、独立社外取締役の独立性判断基準について、金融商品取引所が定める独立性基準を遵守しています。各社外取締役が当社グループについて十分に理解し、その能力を経営において遺憾なく発揮できるよう、効率的で丁寧な情報提供に努め、社外取締役から問い合わせがあった際には必要に応じて担当役員が自ら説明する場を設けるなど、社外取締役との円滑なコミュニケーションを推進しています。

株主・投資家との対話

当社グループは、株主、機関投資家、アナリスト等との対話および情報開示を重要視しており、毎年、機関投資家向けの決算説明会を第2四半期決算発表後と通期決算発表後の2回実施するほか、四半期ごとに機関投資家向けIRミーティングを行っています。毎年100回以上の個別IRミーティングに加え、通期決算発表後には社長が出席するスモールミーティングも開催しています。さらに、こうした機関投資家向けの情報開示に加えて、持株会社制に移行した2008年以来、毎年3月に東京・大阪で個人株主の皆様を対象とした個人株主説明会も開催しています。対話に際しては、フェアディスクローズの精神に基づき、インサイダー情報を伝達することのないよう十分に留意しています。株主からいただいたご意見・ご懸念については、定期的に経営会議及び取締役会にフィードバックし、会社の持続的な成長のために役立てています。

また、当社グループの企業活動を理解していただくことにより、すべてのステークホルダーの皆様との長期的な信頼関係

取締役一覧



代表取締役社長
岸本 達也

2001年4月 ショーボンド建設株式会社入社
2011年4月 同社取締役執行役員近畿圏支社長
2012年7月 同社専務取締役近畿圏支社長
2012年9月 当社取締役
2013年4月 ショーボンド建設株式会社専務取締役営業本部長
2015年4月 同社取締役副社長
2017年4月 同社代表取締役社長（現任）
当社取締役経営企画部長
2017年9月 当社代表取締役社長（現任）



常務取締役最高財務責任者
コーポレート担当
関口 恭裕

1989年4月 株式会社三菱銀行（現株式会社三菱UFJ銀行）入行
2014年5月 同行投資運用部長
2017年7月 ショーボンド建設株式会社入社
2017年12月 ショーボンド建設株式会社取締役管理本部
副本部長兼経営企画部長
2018年9月 当社取締役経営企画部長
2020年4月 ショーボンド建設株式会社常務取締役
管理本部副本部長兼経営企画部長
2022年9月 同社常務取締役管理本部長兼経営企画部長
兼経営企画部ESG推進室長
2023年9月 同社常務取締役管理本部長（現任）
当社常務取締役コーポレート担当兼経営企画部長（現任）



取締役 販売事業担当
奈良岡 茂

1989年5月 ショーボンド建設株式会社入社
2012年7月 同社取締役執行役員中部支社長
2016年7月 ショーボンドマテリアル株式会社取締役統括営業部長
2017年4月 ショーボンド建設株式会社取締役営業本部営業部長
2018年4月 ショーボンドマテリアル株式会社代表取締役社長（現任）
2019年4月 ショーボンド建設株式会社取締役営業本部
販売管理部長
2019年9月 当社取締役販売管理部長
2023年9月 当社取締役販売事業担当（現任）



取締役 事業戦略担当
島田 貴靖

1992年4月 ショーボンド建設株式会社入社
2017年4月 同社執行役員中部支社長
2020年4月 同社取締役中部支社長
2021年4月 同社取締役首都圏北陸支社長
2023年4月 同社取締役営業本部長兼DX推進室長
2023年9月 同社常務取締役営業本部長兼DX推進室長（現任）
当社取締役事業戦略担当（現任）



取締役 常勤監査等委員
東城 俊哉

1990年11月 ショーボンド建設株式会社入社
2012年7月 ショーボンド建設株式会社取締役総務人事部長
2014年4月 同社常務取締役企画本部長兼総務人事部長
2015年9月 当社取締役総務部長兼コンプライアンス部長
2017年9月 ショーボンド建設株式会社常務取締役管理本部長
兼総務人事部長 当社取締役広報管理部長
2019年4月 ショーボンド建設株式会社専務取締役
管理本部長兼総務人事部長
当社取締役総務部長
2022年9月 当社取締役（常勤監査等委員）（現任）



社外取締役
監査等委員
三浦 悟

1981年4月 公認会計士登録（現在に至る）
1990年6月 三浦公認会計士事務所設立（現在に至る）
2015年2月 株式会社ノダ社外監査役（現任）
2015年3月 株式会社東計電算監査役
2017年3月 同社社外取締役（監査等委員）
2017年9月 当社取締役（監査等委員）（現任）
2021年9月 ショーボンド建設株式会社監査役



社外取締役
監査等委員
本郷 亮

1988年4月 弁護士登録（現在に至る）
1995年4月 本郷綜合法律事務所開設（現在に至る）
2010年4月 慶應義塾大学法科大学院教授（現任）
2017年9月 当社取締役（監査等委員）（現任）



社外取締役
監査等委員
桑野 玲子

1989年4月 大成建設株式会社入社
1999年3月 東京大学大学院助手
2001年10月 独立行政法人土木研究所主任研究員
2006年4月 東京大学生産技術研究所准教授
2013年7月 同上教授（現任）
2017年9月 当社取締役（監査等委員）（現任）

の構築と適切な評価を得ることを目的として、経営戦略、事業活動の概要、財政状況等に関する情報を正確、公平かつタイムリーに提供することを基本方針に定め、IRポリシーとしてウェブサイトで公開しています。

活動内容	開催実績（2023年6月期）
個人株主説明会※	2回
機関投資家向け決算説明会（社長、財務担当取締役出席）	2回
個別IRミーティング	114回

※毎年3月に東京・大阪で開催しているもの

役員報酬制度

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。以下、「取締役」という。）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、その概要は次の通りです。

当社はグループ会社の監督機能を担う持株会社であるため、当社の取締役の報酬は基本報酬のみとしています。また、基本報酬の支給については、金銭による月例の固定報酬としています。

なお、当社の取締役は、いずれかの子会社の取締役を兼務しており、報酬は当社と子会社それぞれの業務のウェイトを勘案し、負担割合を決定して、子会社の報酬月額に乗じて決定しています。

また、業績に応じて支給する賞与は、それぞれの属する子会社にて支給しています。

報酬等の決定にあたっては、子会社の支給分も含めて代表取締役社長が報酬案を作成し、当社の社外取締役及び代表取

締役社長から構成される指名・報酬等諮問委員会に諮って、取締役会で決定しています。

政策保有株式

当社は、株式を取得・保有することが事業の円滑な推進および取引関係の維持・強化につながり、当社グループの中長期的な企業価値向上に資する場合を除き、原則として取引先等の株式を取得・保有しません。保有株式については、保有目的や取引先との取引高、取引先の経営環境や業績・財務状況、投資としての配当利回りや株価変動リスクなど、保有することによる定性的・定量的な便益とリスクを個別に精査し、継続保有する必要性のない株式については、現行の中期経営計画に沿って縮減を進めています。なお、2022年6月期～2024年6月期の中期経営計画では時価ベースで20%を売却することにより、純資産に対する比率を低減することとしています。議決権行使については、株主価値および取引先の中長期的な企業価値向上の観点を踏まえて適切に行使します。

内部統制

当社グループは、会社法および会社法施行規則に基づき、業務の適正を確保するための体制を整備し、効率的な事業活動、報告の信頼性、法令遵守の徹底等を図るため、取締役会において「内部統制システム構築の基本方針」を定めています。

2019年度にはグループ内の内部統制をより強固なものとし、かつ良好な統制環境を永続的に確保するため、内部統制委員会ならびに内部統制の推進を担当する部署を設置する等、各種の施策を講じています。

各取締役の知識・経験・能力等（スキル・マトリックス）

番号	氏名	社内 社外	企業経営	財務・会計	HR	法務・コンプライアンス リスクマネジメント	グローバル	技術 R&D
1	岸本 達也	内	●		●	●		●
2	関口 恭裕	内	●	●		●	●	
3	奈良岡 茂	内	●				●	●
4	島田 貴靖	内	●		●	●		
5	東城 俊哉	内	●		●	●		
6	三浦 悟	外	●	●		●		
7	本郷 亮	外			●	●		
8	桑野 玲子	外					●	●

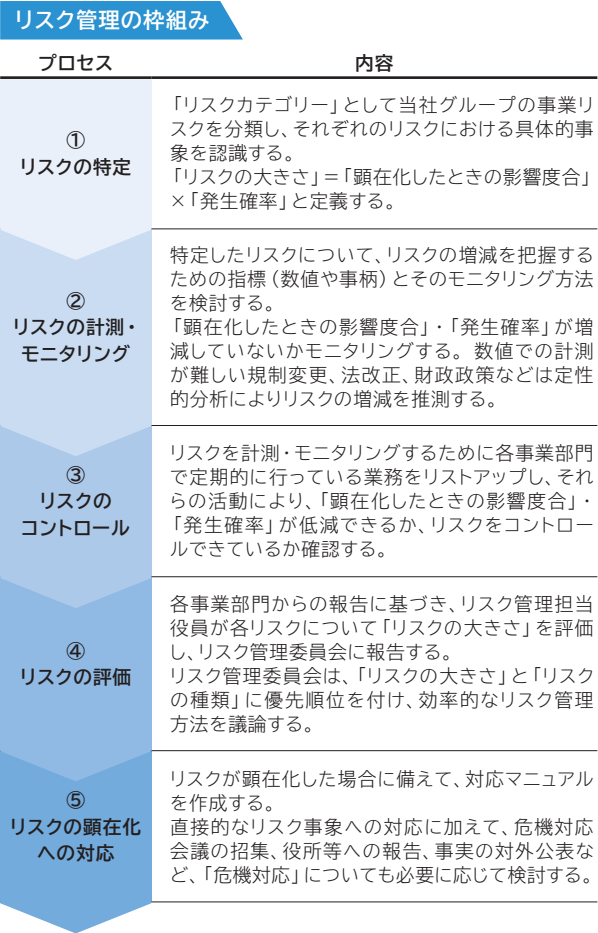
※上記一覧表は、対象者の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

リスクマネジメント

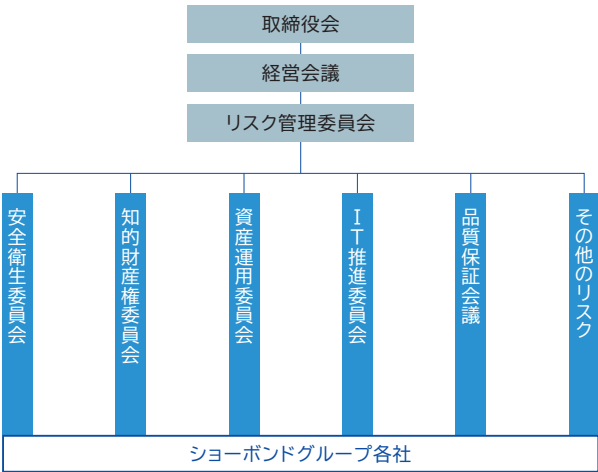
リスク管理体制

当社グループでは、リスク管理規程の制定およびリスク管理委員会の設置により、経営活動に重大な損害を与える事態に備え、普段からその発生の危険を減らし、万一発生した場合にその被害を最小限に留め、再発を予防するための取り組みを行っています。

当社グループのリスク管理の中核を担っているのは、リスク管理委員会です。代表取締役社長を委員長とする当委員会は、原則として四半期に一度開催されます。当委員会では、各社内委員会で議論された個別のリスクを統合し、①リスクの把握と予防策の策定、②リスクが顕在化するおそれのある場合（有事）の緊急対策本部、③全社的なトラブル等の再発予防策の策定を行います。リスクの評価は、定められたプロセスに則って定期的に行うとともに、このリスク管理の枠組み自体についても、社会情勢や経営環境に応じて継続的な見直しを実施しています。



リスク管理体制図



情報セキュリティの徹底

近年、DXの促進や情報システムの利用環境の変化に伴い、外部からの攻撃が巧妙化するなど、情報セキュリティリスクが増大しています。特に建設業においては、施工現場事務所の情報セキュリティリスクが大きいため、安全性の確保は喫緊の課題です。経営陣を含む社員全員のeラーニング受講、偽装メール訓練の実施、全国の現場への啓発ポスター配布等の施策を通じて社員の情報セキュリティ意識向上を図っています。また、今後はネットワークのセキュリティや防御と検知の対策を順次強化することで、外部からの不正アクセスやコンピュータウイルス感染の防止に努めていきます。

事業継続計画

当社グループは、大規模地震等の災害リスクへの対策として、事業継続計画（BCP）を策定しています。大規模災害の発生時にも重要業務をなるべく中断させず、また中断しても早期に復旧できるよう、平常時からBCPに基づいて事業継続力の向上に取り組んでいます。

大規模災害発生時を想定した避難訓練や救急救命訓練等を定期的に実施するほか、安否確認メール応答訓練や各拠点における非常用持ち出し物品の定期的な見直しを行っています。

今後もBCPの高度化・広域化に継続して取り組み、災害リスクの低減に努めていきます。

コンプライアンス

コンプライアンスの考え方

当社グループでは、社会貢献度の高い活動と永続的な発展の両立にはしっかりとしたコンプライアンス体制が必要不可欠であると考えています。そのため、社会規範、法令、社内規程等を理解して行動しやすくするために、「ショーボンドグループ行動基準」を制定しています。

社員一人ひとりがさまざまな場面で社会の信頼を得られるように行動し、ステークホルダーから一層信頼していただくことで、行動原理である「社是」の実践と企業理念の実現に努めていきます。

コンプライアンス推進体制

当社グループでは、コンプライアンスプログラムを実施しています。「ショーボンドグループ行動基準」を策定し、当社グループの社員に求められる行動を明確化するとともに、コンプライアンスマニュアルを整備してコンプライアンスの重要性をグループ全体に周知しています。

また、担当部署としてコンプライアンス室を設置し、各拠点にコンプライアンスリーダーを配置することで、グループ全社での緊密な連携を図っています。

さらに、グループの全社員に対して教育や研修を実施し、当社グループにおけるコンプライアンス意識の向上に努めています。

コンプライアンス研修

当社グループでは、毎年新入社員研修やフォローアップ研修※の一環としてコンプライアンス教育を実施しています。研修では、コンプライアンス全般に関する講義を行うとともに、グループ行動基準の遵守を呼び掛けています。また、建設業者として遵守すべき建設業法についても周知しています。

ハラスメント防止については、全社員を対象としてセルフチェックやeラーニングを定期的に実施することで、働きやすい環境づくりに努めています。

※2年目社員や昇級直後の社員を対象に行う研修

内部通報窓口

当社グループは、社内・社外の通報窓口を設け、個人的または組織的な法令・規程違反、就業規則に触れるような反倫理行為、グループ行動基準に反する行為等を見つけた場合、通報を受け付けています。違反行為等をできるだけ早く調査し、その芽を摘み取ることが目的です。

通報者は原則非公表とし、通報者に不利益が及ばないよう配慮しています。

贈収賄防止方針の策定

当社グループは、従前より健全な事業慣行の維持に努めてきましたが、サステナビリティの観点から腐敗防止に関する理念を明確化すべく、2022年8月に新たに贈収賄防止方針を制定しました。今後もグループ行動基準に基づき、高い倫理観を持って贈収賄の防止に努め、お客様をはじめ、すべてのステークホルダーと公正で健全な関係を確保していきます。

ショーボンドグループ行動基準

社会的使命

1. お客様の満足と信頼

お客様との契約条件を守るとともに、円滑なコミュニケーションに基づき、最適な施工や商品を、適時に判断して提供する。

2. 高い技術力と品質の確保

常に技術開発に積極的に取り組み、品質の確保と向上に努める。

行動への責任

3. 適正な営業活動

談合、贈賄、ダンピング受注等的一切を排除し、万一の勧誘にも絶対に応じない。発注者や元請受注者とは良く協議して、公正な受注と契約条件の明確化に努める。

4. 適正な施工体制と安全の追求

建設業法その他の建設法令を遵守するとともに、すべての工事において事故ゼロを目指し、施工協力会社や仕入先との十分な相互理解と協力体制を構築する。

5. 適正な財務処理と開示

会計処理と記録については、公正適切な手順を設定、遵守して財務報告の信頼性を確保するとともに、ステークホルダーに対して積極的に情報を開示する。

6. 反社会的勢力の排除

反社会的勢力の不当要求の一切を根絶し、関係を遮断する。

7. 危機管理の徹底

自然災害、サイバー攻撃、テロその他の脅威に対し即応出来るよう、組織的な危機管理を徹底する。

統一ある職場

8. 職場環境の充実

雇用・労働条件の向上に努め、健康と安全に配慮した職場環境を整備する。

9. 人権の尊重

社内外を問わず、国籍、性別、信条等を理由として、雇用や処遇についていかなる差別や不当な扱いもしない。

10. 適材適所の徹底

公平・適切な評価を行い、社員の資質や能力を最大限発揮出来るよう、処遇や育成を行う。

社会への貢献

11. 社会との触れ合い

地域社会とのコミュニケーションの機会を増やし、社会貢献活動を積極的に展開する。

12. 環境保全への取り組み

施工に伴う環境負荷軽減や地球温暖化対策等に積極的に取り組むとともに、省エネルギーに努める。