

ショーボンドのサステナビリティ



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、審議結果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、関連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	目標年度	2022年6月期実績	2023年6月期実績	2024年6月期実績	
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	毎年	0件	0件	0件	
	CO ₂ 排出量 (Scope 1+2) (基準年：2022年6月期[5,238t]対比)	2031年6月期	3,929t [▲25%]	5,238t [±0.0%]	5,474t [+4.5%]	5,012t [▲4.3%]
	(CO ₂ 排出原単位※)			(6.5t-CO ₂ /億円)	(6.5t-CO ₂ /億円)	(5.9t-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	毎年	国交省：78点以上 NEXCO：80点以上	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)	毎年	100%	85.9%	94.3%	96.3%
	死亡災害件数	毎年	0件	0件	0件	0件
	労働災害の度数率	毎年	0.7以下	0.67	0.00	1.13
	定期採用における女性比率	毎年	15%以上	9.5%	16.2%	25.8%
	女性技術者数	2025年6月期	42名	26名	30名	36名 (目標38名)
	障がい者雇用率	毎年	2.8%以上	3.3%	3.1%	4.3%
健全なガバナンスの強化 	男性労働者の育児休業取得率	毎年	100%	100.0%	74.0%	66.0%
	安否確認の応答率	毎年	100%	100%	100%	100%
	コンプライアンス研修受講率	毎年	100%	98.8%	100%	100%
	重大な法令違反件数	毎年	0件	0件	0件	0件
	情報セキュリティ研修受講率	毎年	100%	90.3%	100%	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

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。



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。

対象とする移行リスク・機会および物理的リスク・機会			内容	対応策
予想される変化				
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	●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	
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	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	●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	
	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	●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	
平均気温の上昇	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	●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	
気象災害の激甚化	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	●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	

指標と目標

●CO₂削減目標

指標	基準年 2021年度 (2022年6月期)	目標	
		2030年度 (2031年6月期)	2050年度 (2051年6月期)
CO ₂ 排出量 (Scope1・2)	5,238t-CO ₂	3,929t-CO ₂ (▲25%)	実質ゼロ

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。

●CO₂排出量(Scope1・2・3)

(単位：t-CO₂)

区分	2022年 6月期実績	2023年 6月期実績	2024年 6月期実績
Scope1	2,667	2,805	2,595
Scope2	2,571	2,669	2,417
Scope1+2	5,238	5,474	5,012
CO ₂ 排出原単位 (t-CO ₂ /億円)	6.5	6.5	5.9
Scope3	110,008	110,468	106,550
Scope1+2+3	115,246	115,942	111,562

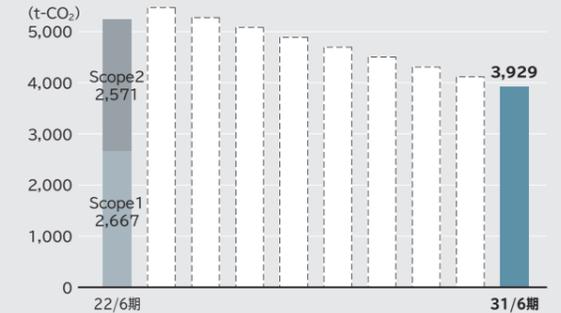
対象…国内グループ会社

気候変動関連リスクへの対応策

【再生可能エネルギーへの切替】

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CO₂排出量が少ないという特徴を有していますが、更なるCO₂排出量の削減のため、電力の再生エネ化を進め、2031年6月期のCO₂排出量目標の達成を目指します。

●2031年6月期 CO₂排出量目標



【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】

主要製品であるカップリングは、自社工場で設計等をし、製造は協力会社に委託しています。それぞれの工場は離れた場所にあります。どちらも水害リスクが高く、老朽化も進んでいます。そのため、水害リスクの低い場所に、両者の工場を集約した新たな工場の建設を予定しています。これにより、BCP対応力の強化を図ります。



人材育成・職場環境への取り組み

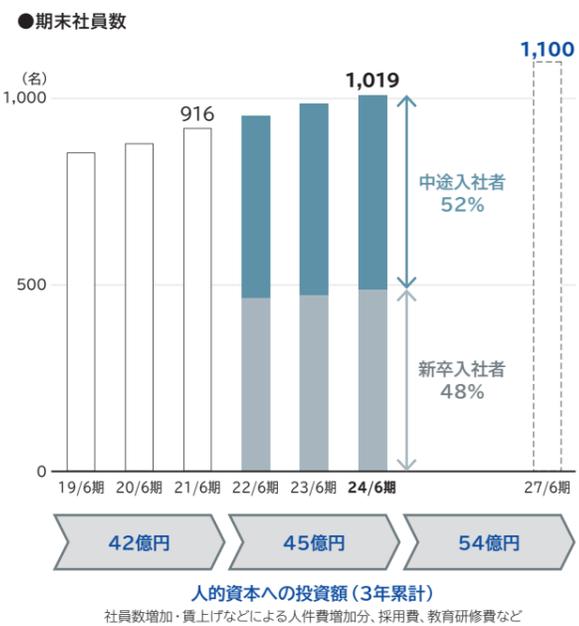
基本的な考え方

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。

人的資本への更なる投資

建設業界は恒常的な担い手不足に直面しています。そのような状況下でも優秀な人材を確保し続けることが当社の持続的な成長には不可欠です。中期経営計画2027の3年間で、積極的な採用方針により社員数1,100名を目指します。また、継続的な賃上げを実施するとともに、広域化するメンテナンス工事や海外事業のため遠隔地での業務に従事する社員への手当を拡充するなど、社員とその家族が安心して暮らせるよう取り組みます。さらに、資格取得支援、優秀な人材への手当、社員教育を充実させ、経営戦略の実現を支える人的資本を着実に強化します。これらの人材戦略により、中期経営計画2027の3年間で約54億円の人的資本への投資を計画しています。



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、人材紹介会社を通じた採用のみならず、社員紹介制度の運用など人材獲得のためのさまざまなチャネルを設けることにより、事業戦略に則した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。

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年には補修工学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。

また、2025年6月期からは技術的な研修内容だけでなく、人権や環境等の社会からの要請にも対応したプログラムへと変更しています。

	一般職	初級・中級管理職	部長級以上
階層別研修	新入社員研修 フォローアップ研修 外部公開研修	職種別研修	
OJT	●面接制度 ●能力業績評価制度	●自己申告制度 ●ローテーション	
自己啓発	●公的資格取得の支援 ●参考図書の推薦・斡旋	●通信講座紹介 ●参考図書の推薦・斡旋	

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さまざま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。

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。

人材の定着

若年層や退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に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

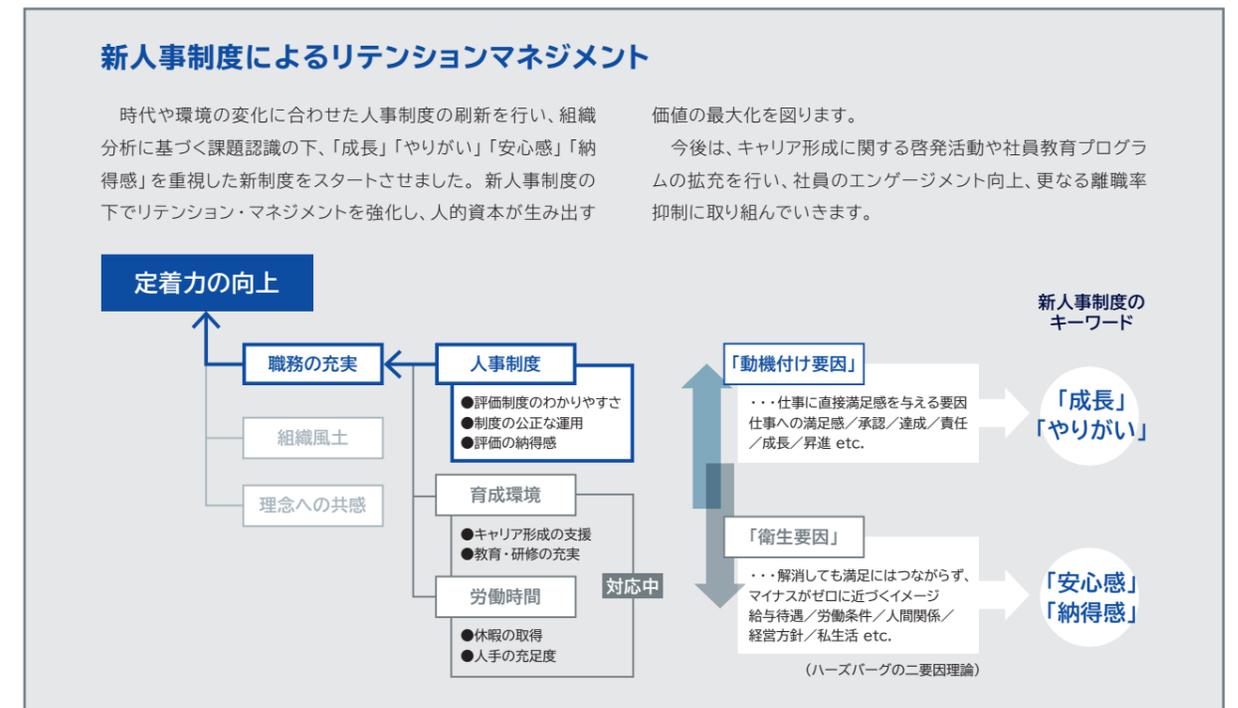
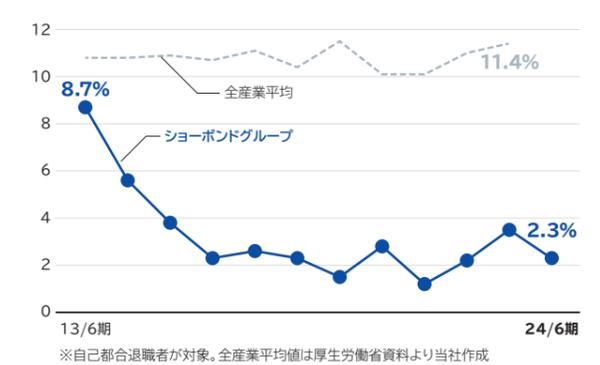
を傾け、在宅勤務や時差出勤の制度を整える等、職場環境の改善を継続することにより高い定着力を維持しています。

こうした従来の取り組みに加え、更なる定着力の向上等を目的として2025年6月期から新人事制度をスタートさせました。

●心境調査と人事面談の結果

実施期間	心境調査		回答率	人事面談
	対象者数 (延べ人数)	回答者数 (延べ人数)		対象者数 (延べ人数)
2022年4月 ~2023年3月	2,385	2,297	96.3%	84
2023年4月 ~2024年3月	2,793	2,699	96.6%	74

●離職率の推移



人材育成・職場環境への取り組み

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。その後、勤務時間および休暇取得状況の管理や、ITツールの導入による業務の効率化、労働時間適正化に向けた啓発活動等を行ってきました。こうした地道な取り組みを継続してきた結果、2024年6月期の月平均所定外労働時間は21.7時間となりました。

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年度からは建設業にも時間外労働の上限規制が適用されました。従来から4週8閉所等に取り組むことで総労働時間の短縮や休暇取得日数増などを進めてきたことが奏功し、時間外労働の上限規制には十分に対応できていますが、更なる総労働時間の適正化を目指して引き続き対応していきます。

	2020年 6月期	2021年 6月期	2022年 6月期	2023年 6月期	2024年 6月期
平均年間休日日数	129.4	130.2	134.3	134.5	136.8
月平均所定外労働時間	19.6	24.2	23.9	22.8	21.7

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。毎年複数名の社員がそれぞれのライフステージに応じて、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。

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、育児や介護を目的とした在宅勤務および時差出勤ができるように制度を整備するなど、個別の事情に応じて柔軟な働き方ができるように対応しています。

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。

今後も社員満足度調査などを通じて社員の要望をくみ取りながら、だれもが働きやすい職場づくりに取り組みます。



男性の育児休業取得率	2020年 6月期	2021年 6月期	2022年 6月期	2023年 6月期	2024年 6月期
	80.0%	65.0%	100.0%	74.0%	66.0%

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、2024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。2024年10月には、女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業として、ショーボンド建設が「えるぼし」認定の2段階目を取得しました。

また、豊富な経験を持つシニア人材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、2024年6月期は定年を迎えた社員の継続雇用率が94.4%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、2024年6月期末時点で中途採用者の全社員に占める割合は51.9%、管理職に占める割合は31.8%となっています。

外国籍社員の比率は2024年6月末時点で1.5%になりました。今後も日本国内だけでなく、海外での現地採用も含め、外国籍社員の採用に取り組めます。

	2020年 6月期	2021年 6月期	2022年 6月期	2023年 6月期	2024年 6月期
女性技術者数	18	23	26	30	36
定期採用における女性比率	5.3%	17.2%	9.5%	16.2%	25.8%
定年時継続雇用率	85.7%	80.0%	87.5%	100.0%	94.4%

事業戦略と連動した人事運営

当社グループでは事業戦略と連動した中途採用を行っており、人材ポートフォリオの多様化が進んでいます。すでに社員の約半数を中途採用者が占め、多様な経験やスキルを持つ人

材が活躍しています。2022年6月期～2024年6月期の3年間でも中期経営計画を踏まえて戦略的に中途採用を行い、異業種からの転職者や女性、外国籍人材を積極的に受け入れました。

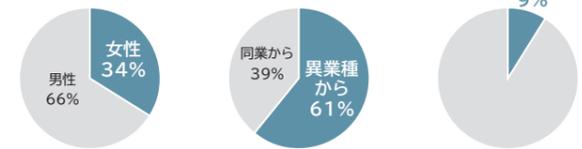
また、経験豊富なシニア人材については、持っているノウハウを多くの施工現場に還元するために、工事職種だけではなく安全・工務などの職種に移り、施工現場のサポート強化を担っています。

中期経営計画2027においても、引き続き事業戦略に沿った人的資本の拡充を進めます。

●事業戦略との連動



●中途入社者（直近3年）



●新卒入社者（直近3年）



人権

人権方針の策定

当社グループの人権に対する考え方を明確にするため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権方針を2022年8月に制定しました。本方針に基づき、当社グループだけでなく協力会社をはじめ、すべてのステークホルダーと一丸となって人権尊重に取り組んでいきます。

当社グループの職場では、性別や国籍、所属企業、年齢、経験年数などの異なる人材が協力し合って仕事をしています。すべての人が安心して働くためには人権の尊重が極めて重要であると考えています。

人権への取り組み

人権に対する理解を深めるために、新入社員研修や階層別研修、eラーニング等で人権に関する教育を行っています。人権教育では、人権に関する概念的な説明だけでなく、ハラスメントの典型事例等の具体的な人権問題を取り上げることで、

役職員の当事者意識の向上に努めています。

また、人権リスクの一つであるハラスメントを防ぐため、社員に対して定期的にハラスメントに関するセルフチェックを実施するとともに、協力会社とも連携してサプライチェーン上のリスクに対処しています。2022年に実施した協力会社向けの人権に関するアンケートの結果から、ハラスメントが発生している事実は確認されませんでした。ハラスメントのリスクを感じている協力会社が複数確認できました。このリスクへの対応として、現場事務所にハラスメント防止の啓発ポスターを掲示するなどの措置を講じました。

人権リスクを抑制するためには、日頃からのコミュニケーションによる潜在的リスクの早期発見が重要だと認識しています。施工現場では、当社グループの社員と協力会社の作業員がコミュニケーションを密に行うことで、双方にとって働きやすい職場環境づくりを心掛けています。また、従業員満足度調査等を実施することで、人権リスクに関する社内の状況を定期的に確認する仕組みも整えています。

人権方針

1. 人権に関する法令・規範等の遵守

当社グループは、「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等、国際的な人権規範を尊重します。また、事業活動を行う国や地域で適用される法令等を遵守します。これらが国際的な人権規範と異なる場合は、より高い基準に従い、矛盾する場合は、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求します。

2. 人権尊重の取り組み

当社グループは、お互いの多様性・価値観・人格・個性を尊重し、以下への取り組みを通じて人権への責任を果たしていきます。

- ①人権デュー・ディリジェンス
当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを通じて人権に対する負の影響を特定・防止・軽減する取り組みを継続的に実施します。
- ②是正・救済
当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした場合、または加担したことが明らかになった場合には、適切な手段でその是正・救済に取り組みます。
- ③教育・研修
本方針が事業活動全体に定着するよう、全役職員に適切な教育・研修を行います。
- ④ステークホルダーとの対話・協議
人権に対する潜在的な負の影響に対応するため、関係するステークホルダーとの対話・協議を継続的に行います。
- ⑤情報開示
本方針に基づく人権尊重の取り組みについて、定期的な情報の開示を行います。

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、高速道路など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、当社グループおよび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、2025年6月期～2027年6月期の安全衛生管理基本方針を次の通り決めました。なお、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ています。

安全文化創生プロジェクト

当社グループでは、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」へと安全文化の水準を高めていくことが、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。

安全文化創生プロジェクト ロードマップに基づく研修 (社員および協力会社経営層)

当社グループの社員および協力会社経営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

安全衛生管理基本方針

- 1. 重大災害・事故ゼロ**
リスクアセスメントの確実な実施
- 2. より高いレベルの安全文化の実現**
安全文化レベルを依存型から相互啓発型へ進化させる
- 3. 安全衛生管理体制の確立**
店社と作業所、協力会社が一体となって、労働災害の防止と快適な職場環境の形成を目指す

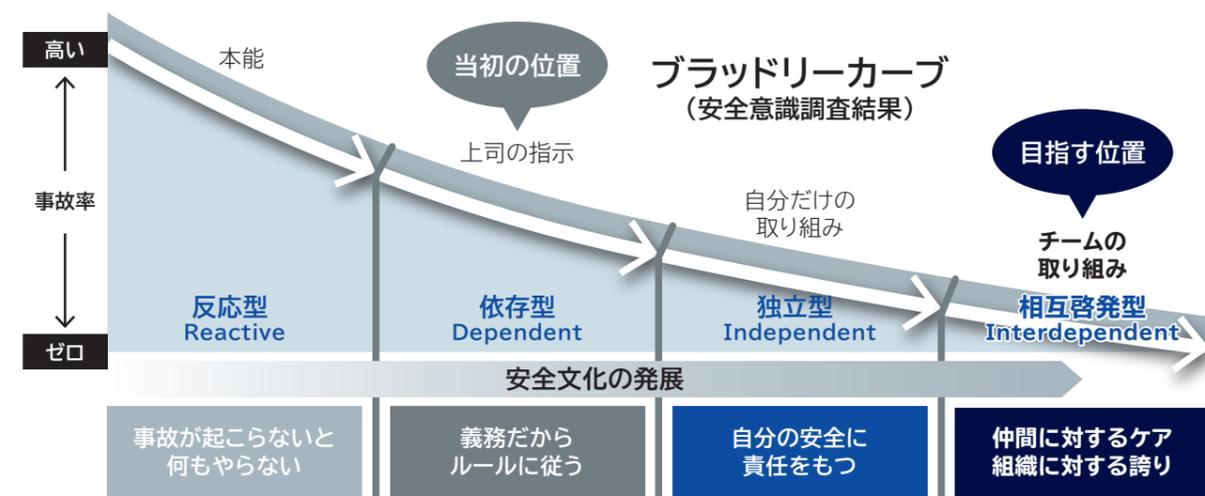
安全衛生管理基本方針に基づく重点実施事項

- 2025年6月期 重点実施事項
- 1. 重大災害・事故リスクの特定から低減措置の実施までを見える化し確実に履行すること**
現場と店社がそれぞれの職務・職責において実施する
 - 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**

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。



フェルトリーダーシップ研修の様子



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。2024年6月期においては死亡災害ゼロを達成したものの、労働災害の度数率は目標を達成することができませんでした。今後とも関係者が一丸となり労働災害防止対策を全力で推進していきます。

目標	2023年6月期実績	2024年6月期実績
死亡災害件数	0件	0件
労働災害の度数率*	0.7以下	1.13

※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。2024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3,600回、平均すると1現場あたり月1.4回実施しました。

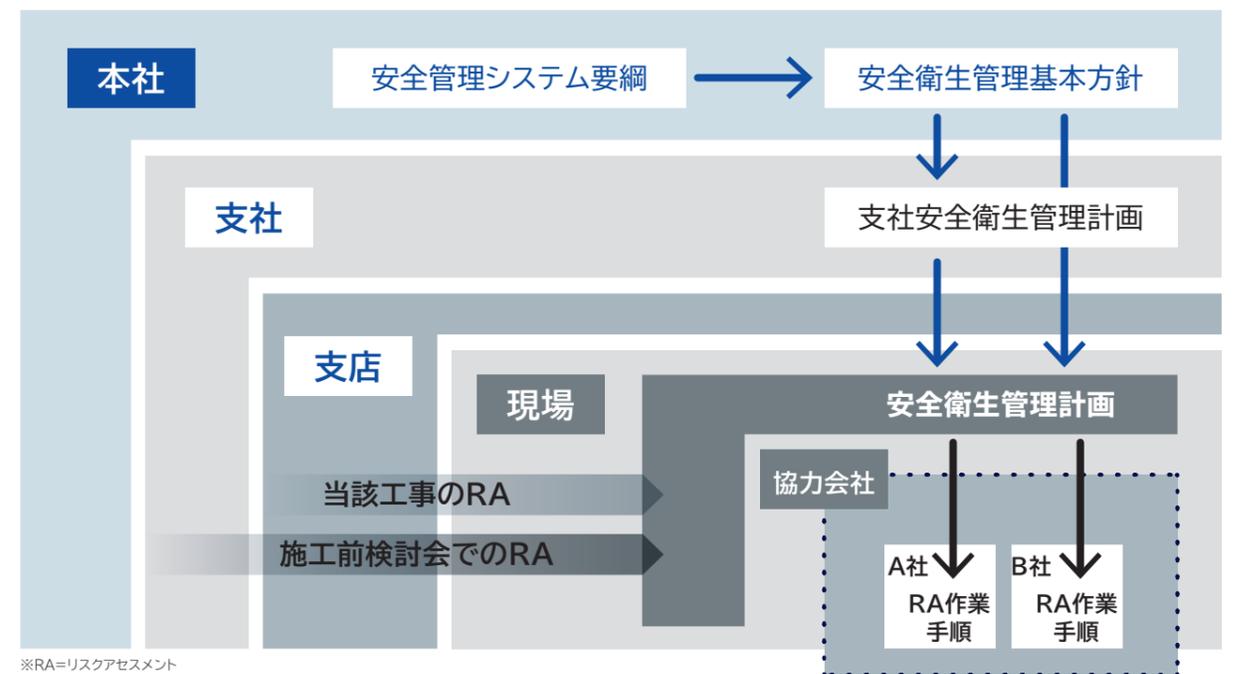
●基本的な実施事項

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



安全衛生への取り組み

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。2024年7月の研修では、2024年6月期の労働災害・物損事故等の状況および2025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、2024年6月期には当社グループおよび協力会社従業員（延べ269社943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。

新入社員安全教育 足場の組み立て体験

新入社員への安全教育の一環として、足場の組み立て体験を行っています。実際の施工現場では協力会社の作業員が足場を組み立てますが、当社グループの社員として必要な知識（足場の種類や部材ごとの用途・役割など）を学びます。また、体験型プログラムにすることで、足場の組み立てにおける危険な点などを実感しながら身に付けられるようになっています。



安全衛生DXへの取り組み (SB+, eYACHO)

現場で実施する安全巡視や使用機械等の点検をより実効性の高いものにするため、SB+（ショーボンドオリジナルの安全点検アプリ）を開発し、試行しています。また、eYACHO（施工管理支援アプリ）を使用することで、現場から事務所に戻らなくても現場と事務所で各種資料を共有でき、安全衛生管理活動の実効性向上および省力化につながっています。



協力会社安全体感教育

当社グループの主要な協力会社を対象とした体感型研修をつくば研修センターで実施しました。この研修は、当社グループの施工現場に頻繁に入る主要な協力会社の安全意識の向上と危険感受性の養成を目的としています。12社26名が参加し、つくば研修センターにあるさまざまな体感型コンテンツを通じて、災害の恐ろしさや安全の大切さを実感していただきました。

参加者からは、「注意や事故事例を見聞きして頭では理解していたつもりだったが、実際に体感することで、より臨場感があり、安全に関する新たな気づきを得ることができた」「自社の従業員にも体感させたい」「さまざまなコンテンツが想像を超えていた」「体感した内容を社内で共有したい」などの感想をいただきました。



現場作業の自動化・ロボット化への取り組み (運搬ロボット)

建設業における担い手不足や現場で働く作業員の高齢化が問題となる中、当社グループでは現場作業の自動化・ロボット化に取り組んでいます。自動化・ロボット化によって作業の省力化・省人化が進むことで、安全性向上に大きく貢献します。その取り組みの一環として、足場材などの資機材運搬に運搬ロボットを導入する試行を行っています。



安全への道 ～リーダーたちの挑戦～Vol.2 近畿圏支社

安全文化創生プロジェクトの一環として、社員・協力会社向けにオリジナルのeラーニングコンテンツを制作・配信しています。中でも「安全への道」は、実際に現場の安全を守る「リーダー」たちに密着し、その卓越した挑戦を余すことなく伝えるドキュメンタリーです。その2作目となる今作では、近畿圏支社の活動を特集しました。

2023年12月、無災害300万時間を達成したショーボンド建設近畿圏支社。4年以上にわたる無災害につながる支社・施工現場のリーダーたちの取り組みをご紹介します。

【クイズ 安全王は誰だ?】

近畿圏支社では、毎月第三月曜日を安全の日に制定し、社員と協力会社の作業員が参加する安全教育を行っています。そのプログラムの一つとして、「クイズ 安全王は誰だ?」と呼ばれるクイズ大会を実施しています。参加者はスマートフォンを使用して制限時間内で20問ほどの問題に回答し、上位の正答者には賞金が支給されます。クイズを取り入れたことで、社員だけでなく協力会社の作業員にも積極的な参加を促すことができ、施工現場における安全意識の向上やコミュニケーションの増加につながっています。



「クイズ 安全王は誰だ?」の様子

【ブラインドパトロール】

通常の安全パトロールとは異なり、施工現場への事前連絡なしで支店長等が抜き打ちパトロールすることをブラインドパトロールと呼んでいます。いつ支店長等がパトロールに来るかわからないという緊張感が施工現場に生まれ、安全への取り組みに対する真剣度がより一層高まります。また、事前の準備がされないため、支店長等は社員や協力会社の作業員の生の声を聞くことができます。こうした対話型の安全パトロールによって生まれるコミュニケーションの積み重ねが、安全な職場を維持するうえで重要だと考えています。



大阪支店長によるブラインドパトロールの様子

【デジタルサイネージ】

当社の施工現場にはその日の作業内容等を記載した掲示板が設置されています。近畿圏支社ではその掲示板にデジタルサイネージを設置している施工現場があります。このデジタルサイネージを活用することで、協力会社の作業員に対して注意事項等をわかりやすく説明することが可能になるとともに、休憩時のコミュニケーション活性化にも活かされています。



デジタルサイネージを使用して説明の様子 デジタルサイネージで昼食場所の選定

【安全専従員】

近畿圏支社内の複数の施工現場を回り、掲示物の設置や単管パイプの保護、シート養生の修復など、安全な作業環境の整備を専門に行う社員を当社では「安全専従員」と呼んでいます。安全専従員はさまざまな施工現場を見ているため、安全に関するノウハウを多く持っています。安全専従員を配置することで、支社内全体の安全水準の底上げにつながっています。



安全専従員の作業の様子

【ワンチーム】

施工現場の掲示板や現場事務所には必ず「ワンチーム」という言葉を掲げています。支社、施工現場、協力会社がワンチームになることが安全への近道で唯一の方法だと考えているからです。相手を思い、本音を言い合える関係の構築を重要視し、近畿圏支社ではワンチームを強く意識しています。



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掲げ、インフラ構造物の総合メンテナンスに取り組んでいます。

メンテナンス業界のトップランナーとして株主・投資家、従業員をはじめとするステークホルダーから信頼を獲得し、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、コーポレート・ガバナンスは経営の最重要課題の一つです。透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を可能とするコーポレート・ガバナンスの充実を図ることで、健全な経営を継続します。

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

当社グループは、同業他社に先駆けて持株会社制に移行し、機関設計として監査等委員会設置会社を採用するなど、コーポレート・ガバナンスの強化を進めてきました。今後も社会の状況等を注視し、適正なガバナンス体制を維持していきます。

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

コーポレート・ガバナンス体制の概要

取締役会

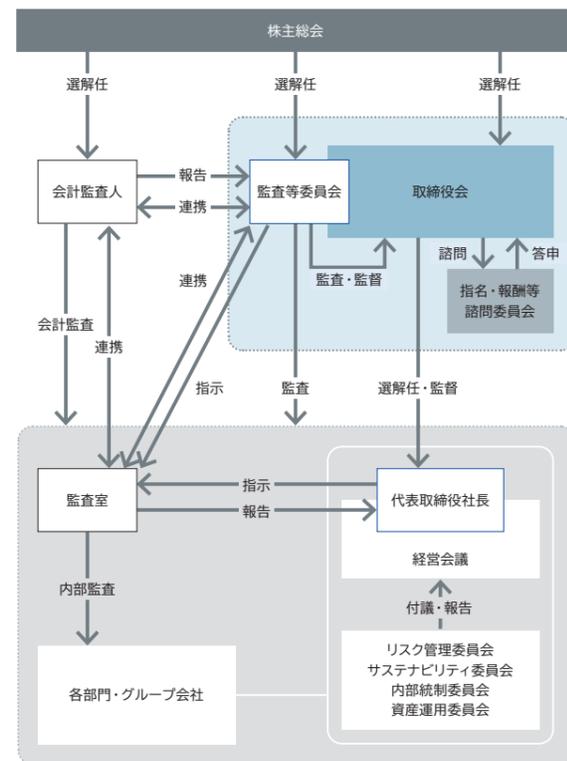
取締役会は、8名の取締役で構成しており、うち4名は監査等委員である取締役です。法令及び取締役会規程に定める経営上の重要事項を審議・決定しています。原則として月1回開催するほか、必要に応じて随時開催するなど、迅速な意思決定に努めています。

(2024年6月期開催回数：12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

●コーポレート・ガバナンス体制図



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、監査等委員会規程及び監査等委員会監査等基準に基づき、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。

(2024年6月期開催回数：10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及び助言を行います。

(2024年6月期開催回数：3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。

(2024年6月期開催回数：20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。

2024年6月期の評価結果

2024年6月期については、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）に対してアンケート調査を実施しました。その回答をもとに、取締役会において分析・評価を行った結果、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。2025年6月期は、経営層の育成および事業推進力の強化を目的とし、役員勉強会、ランチミーティングの継続的な実施や、取締役会規程の付議基準の見直し等を行うことで、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、資本的関係、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

株主や投資家との対話については、おもに経営企画部及び総務部で対応します。機関投資家との対話については、原則として財務担当取締役及び経営企画部が対応し、必要に応じて専門領域に詳しい取締役及び業務執行者を帯同するなど十分な説明体制を整えています。当社グループは、株主、機関投資家、アナリスト等との対話及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。個別の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ジャの精神に基づき、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上で公開しています。

活動内容	開催実績(2024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	96回

*毎年3月に東京・大阪で開催しているもの

コーポレート・ガバナンス

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。

●2024年6月期に係る報酬等の総額

区分	支給人員	支給額	報酬等の種類別の総額 基本報酬
取締役 ※監査等委員を除く (うち社外取締役)	5名 (-)	86百万円 (-)	86百万円 (-)
取締役 ※監査等委員 (うち社外取締役)	4名 (3名)	48百万円 (21百万円)	48百万円 (21百万円)
合計	9名 (3名)	134百万円 (21百万円)	134百万円 (21百万円)

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及び取引関係の維持・強化につながり、当社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縮減を進めています。なお、中期経営計画2027（2025年6月期～2027年6月期）では、2024年6月末時価の約3割にあたる約30億円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、株主価値及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。

●政策保有株式の売却実績

	2022年 6月期	2023年 6月期	2024年 6月期
売却銘柄数	3	3	3
売却金額 (百万円)	566	529	724

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。

内部統制委員会は原則として年2回実施され、各部門・グループ各社の内部統制活動に関する報告をもとに内部統制の有効性評価、内部統制に関する課題の抽出と対応策の検討、関係部門への指示等を行います。

また、内部監査部門として社長直轄の監査室を設置しています。監査室は内部監査規程に基づき、当社グループの業務全般にわたる管理・運営の制度、および業務の遂行状況を監査し、必要に応じて統制実施部門に対し内部監査の結果を踏まえた提言を行っています。内部監査の結果は、社長および取締役会、監査等委員会、内部統制委員会へ報告されます。

取締役一覧



代表取締役社長
岸本 達也

2001年4月 ショール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 ショール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 ショールド建設株式会社入社
2017年12月 ショールド建設株式会社取締役管理本部
副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 ショールド建設株式会社常務取締役
管理本部副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 事業戦略担当
島田 貴靖

1992年4月 ショールド建設株式会社入社
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
当社取締役事業戦略担当（現任）
2024年4月 ショールド建設株式会社常務取締役営業本部長
2024年9月 同社常務取締役営業本部長兼東日本カンパニー一長（現任）



取締役 販売事業担当
荒井 慎

1995年4月 ショールド建設株式会社入社
2021年4月 同社執行役員近畿圏支社長
2023年4月 同社上席執行役員首都圏北陸支社長
2023年9月 同社取締役首都圏北陸支社長
2024年4月 同社取締役海外事業部長（現任）
2024年9月 当社取締役販売事業担当（現任）
ショールドマテリアル株式会社代表取締役社長（現任）



取締役 常勤監査等委員
保坂 則之

1981年4月 ショールド建設株式会社入社
2015年4月 同社取締役北日本支社長
2017年10月 同社取締役首都圏北陸支社長
2018年4月 同社常務取締役首都圏北陸支社長
2020年4月 同社常務取締役東日本カンパニー一長兼首都圏北陸支社長
2021年4月 同社常務取締役東日本カンパニー一長
2023年4月 同社専務取締役東日本カンパニー一長
2024年9月 同社監査役（現任）
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 ショール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 本郷総合法律事務所設立（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）

●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	島田 貴靖	内	●		●	●		
4	荒井 慎	内	●	●			●	
5	保坂 則之	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、リスクの発生の防止およびリスクが発生した場合の損失の最小化を図っています。

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。社長を委員長とするリスク管理委員会は、原則として四半期に1回開催されます。各社内委員会で議論されたリスクやグループ各社から報告されたその他のリスク等を統合し、グループのリスク管理に係る方針や施策のほか、リスク管理状況の把握・評価、リスクが発生した場合の原因究明および再発防止に関する事項等について検討および審議を行い、必要に応じて取締役会に付議・報告します。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。

●リスク管理の枠組み

プロセス	内容
① リスクの特定	「リスクカテゴリー」として当社グループの事業リスクを分類し、それぞれのリスクにおける具体的事象を認識する。 「リスクの大きさ」=「顕在化したときの影響度合」×「発生確率」と定義する。
② リスクの計測・モニタリング	特定したリスクについて、リスクの増減を把握するための指標（数値や事柄）とそのモニタリング方法を検討する。 「顕在化したときの影響度合」・「発生確率」が増減していないかモニタリングする。数値での計測が難しい規制変更、法改正、財政政策などは定性的分析によりリスクの増減を推測する。
③ リスクのコントロール	リスクを計測・モニタリングするために各事業部門で定期的に行っている業務をリストアップし、それらの活動により、「顕在化したときの影響度合」・「発生確率」が低減できるか、リスクをコントロールできているか確認する。
④ リスクの評価	各事業部門からの報告に基づき、リスク管理担当役員が各リスクについて「リスクの大きさ」を評価し、リスク管理委員会に報告する。 リスク管理委員会は、「リスクの大きさ」と「リスクの種類」に優先順位を付け、効率的なリスク管理方法を議論する。
⑤ リスクの顕在化への対応	リスクが顕在化した場合に備えて、対応マニュアルを作成する。 直接的なリスク事象への対応に加えて、危機対応会議の招集、役所等への報告、事実の対外公表など、「危機対応」についても必要に応じて検討する。

リスクカテゴリーと社内委員会

各社内委員会は、所管するリスクについてグループ各社から情報を収集し、検討したうえで、必要に応じてリスク管理委員会に報告します。リスクカテゴリーと社内委員会の対応は、下表の通りです。表中に「所管する社内委員会」の記載がないリスクについては、リスク管理委員会にて直接審議しています。

所管する社内委員会	
1 市場リスク	資産運用委員会
2 信用リスク	
3 財務リスク	資産運用委員会
4 人的リスク	
5 事務リスク	
6 コンプライアンスリスク	
7 法務リスク	知的財産権委員会
8 品質リスク	品質保証会議
9 安全リスク	安全衛生委員会
10 情報リスク	IT推進委員会
11 自然災害等リスク	
12 カントリーリスク	
13 評判リスク	

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。当社では、情報セキュリティに関する基本方針や規程を制定し、情報セキュリティ上の脅威に対するリスク管理を徹底しています。また、全役職員のeラーニング受講や偽装メール訓練の実施、階層別研修での講義等を通じて、当社グループ全体の情報セキュリティ意識向上を図っています。加えて、サイバー攻撃を想定した対応マニュアルの整備、訓練を実施することで、事業継続力の向上に取り組んでいます。

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。

BCPにおいては、本社が大規模災害に被災することを想定した、本社以外の拠点も参加する防災訓練を毎年実施するほか、システム障害を想定したバックアップサーバーへの切り替え訓練など、災害時に業務を遂行するうえで重要な要素に関する確認を行い、事業継続のための体制を構築しています。

コンプライアンス

コンプライアンスの考え方

社会貢献度の高い活動と持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。

当社グループの役職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

グループ全体としてコンプライアンスを推進するため、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、当社グループの役職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、グループの全役職員に対して教育や研修を実施し、コンプライアンスに関する知識および意識の向上に努めています。

コンプライアンス研修

全社eラーニングを年1回実施するとともに、新入社員研修や階層別研修などの集合研修のカリキュラムの中でコンプライアンス教育を実施しています。eラーニングでは、コンプライアンスの基礎知識や当社グループの方針等について説明し、確認テストも用いて定着を図っています。集合研修では、そうした基本的な講義に加え、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、全役職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実施することで一人ひとりの自覚を促し、働きやすい環境づくりに努めています。



新入社員研修での講義

内部通報窓口

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（ハラスメントを含む）、グループ行動基準に反する行為等を見つけた場合の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に配慮しています。

贈収賄防止

当社グループでは売上高に公共事業の占める割合が高く、事業の公正性や透明性の確保が特に重要です。贈収賄防止については、グループ行動基準の「3. 適正な営業活動」に一切の排除を定めるほか、2022年8月に贈収賄防止方針を制定して贈収賄を含む腐敗の防止に関する理念を明確化しています。当社グループの役職員が贈収賄に関与することのないよう、交際費用基準を定めて相手先の属性に応じた倫理的な対応を徹底するとともに、各種研修を通じて全役職員に贈収賄のリスクや対処法などを周知しています。

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。

反社会的勢力の排除

当社グループは、グループ行動基準に「反社会的勢力の排除」を掲げ、反社会的勢力の不当要求の一切を根絶し、関係を遮断することを定めています。

反社会的勢力からの不当要求を含む反社会的勢力とのかわりについては、コンプライアンス上の重大なリスクと認識しており、リスク管理規程に定められた方針及び体制に則ってリスク管理を行うとともに、所轄の警察や地元企業との連絡を図り、普段から反社会的勢力に関する情報を収集するなどして被害防止に努めています。

反社会的勢力の排除についても、コンプライアンスマニュアルや全社eラーニング・階層別研修などを通じて全役職員に教育を徹底しています。