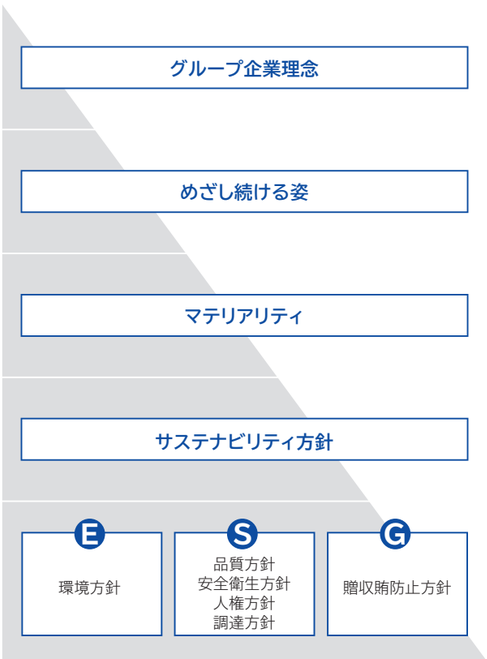
ショーボンドのサステナビリティ

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	2025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	0件	毎年	0件	0件	0件	0件
	CO_2排出量（Scope1+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 [+4.5%]	5,012t [▲4.3%]	5,108t [▲2.5%]
	（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）	（5.6t-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	国交省：80.1点 NEXCO：86.5点	国交省：81.1点 NEXCO：84.0点
	建設現場の4週8閉所実施率（日建連ベース）	100%	毎年	85.9%	94.3%	96.3%	96.4%
	死亡災害件数	0件	毎年	0件	0件	0件	0件
	労働災害の度数率	0.7以下	毎年	0.67	0.00	1.13	0.63
技術開発を通じた生産性の向上	定期採用における女性比率	15%以上	毎年	9.5%	16.2%	25.8%	19.0%
	女性技術者数	52名	2026年6月期	26名	30名	36名（目標38名）	45名（目標42名）
	障がい者雇用率	2.8%以上	毎年	3.3%	3.1%	4.3%	3.1%
	男性労働者の育児休業取得率	100%	毎年	100%	74.0%	66.0%	82.0%
健全なガバナンスの強化	安否確認の応答率	100%	毎年	100%	100%	100%	100%
	コンプライアンス研修受講率	100%	毎年	98.8%	100%	100%	100%
	重大な法令違反件数	0件	毎年	0件	0件	0件	0件
	情報セキュリティ研修受講率	100%	毎年	90.3%	100%	100%	100%

※（参考値）CO_2排出原単位：連結売上高（億円）当たりCO_2排出量

環境

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、メンテナンス専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			対応策
予想される変化	内容		
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	●事業活動によるCO_2排出量に炭素価格が適用されることで事業コストが増加 ●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より、コストが上昇 ●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、流域治水や災害復旧工事の需要が増加し、耐震補強や長寿命化工事の発注が劣後	●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
	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 ●補修工事がCO_2低排出であると評価され、メンテナンス専業として受注機会が増加 ●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	
株主・投資家の評判変化	機会	●メンテナンス専業の特色により、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
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工程遅延 ●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	●現場の被災やサプライチェーンの分断による工程遅延および調達コスト増加 ●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

●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	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CO_2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	2023年6月期実績	2024年6月期実績	2025年6月期実績
Scope1	2,805	2,595	**2,879**
Scope2	2,669	2,417	**2,229**
Scope1+2	5,474	5,012	**5,108**
CO_2排出原単位（t-CO_2/億円）	6.5	5.9	**5.6**
Scope3	110,468	106,550	**106,120**
Scope1+2+3	115,942	111,562	**111,228**

対象…国内グループ会社

環境関連の取り組み

【バイオマス製品の開発】

工事材料の製造・販売を主な事業としているショーボンドマテリアル株式会社において、2025年10月に2つの商品が「バイオマスマーク認定商品」となりました。どちらもバイオマス由来の原料を配合した樹脂系の製品として使用されます。当社グループは今後も環境に配慮した製品の開発を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

【環境教育の実施】

当社グループで実施している階層別研修において、環境をテーマとした研修を取り入れています。気候変動問題を中心に、地球環境に対する危機感を共有してもらい、日頃の業務において一人ひとりが環境保護を意識した活動を行うよう促しています。また、全社員を対象として、環境をテーマにしたeラーニングも毎年実施しています。

人的資本

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。

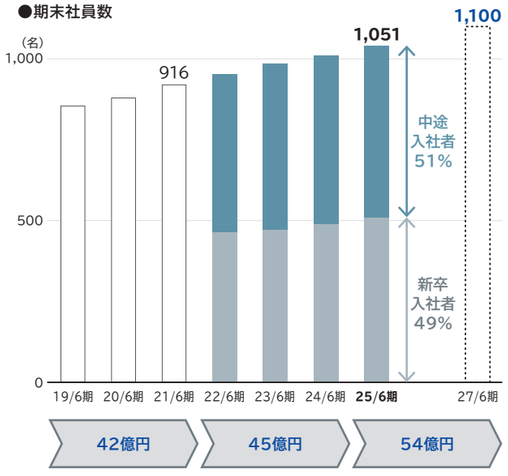
人的資本への更なる投資

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グループの持続的な成長には不可欠です。中期経営計画2027の3年間では、積極的な採用方針により社員数1,100名という目標を掲げるとともに、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。

計画に則り、採用・育成・定着に対する人材戦略を進めています。2025年6月期末時点での社員数は前期末から32名増加の1,051名となり、目標達成に向け着実に進捗しています。また、社員の増加・賃上げや採用、教育研修などの投資を着実に進めています。

こうした取り組みも評価され、当社は人的資本に着目した株価指数「JPX日経インデックス人的資本100」の構成銘柄に選定されました。今後も優秀な人材の確保に注力し、経営戦略の実現を支える人的資本の強化に取り組んでいきます。

●期末社員数



社員数増加・賃上げなどによる人件費増加分、採用費、教育研修費など

人材の採用

中期経営計画2027で掲げる目標に向け採用活動を強化しています。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、業務体験・インターンシップを幅広く開催するとともに、出前授業や見学会等のイベントも開催し、学生への広報活動を強化しています。

また、中途採用については、人材紹介会社を通した採用のみならず、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。

出前授業、施設見学会

補修工学研究所の研究員をはじめとする技術系社員が高専や大学を訪問し、社会インフラを取り巻く現状やインフラ構造物の劣化、対応する補修・補強に関する出前授業を実施しています。土木、建築などのインフラメンテナンスと親和性の高い分野を学ぶ学生に対して、専門性の高い内容の講義を行います。

また、補修工学研究所やつくば研修センターでの教員向け施設見学会も行っています。研修用橋梁やコンクリートの劣化模型などの展示物を利用して、座学だけでなく実物を見ることで当社グループの補修・補強技術を直に感じていただけるよう努めています。

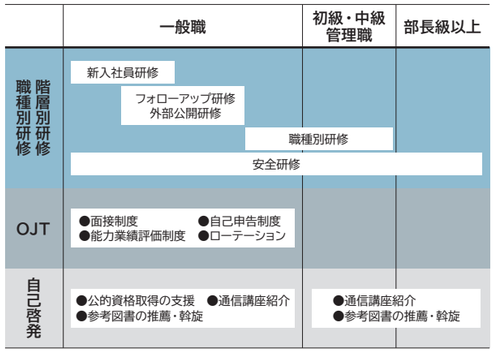
教員向け施設見学会の様子

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、社員の成長段階にあ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内容だけでなく、人権や環境等のサステナビリティに関する内容も加えた研修プログラムに更新しています。



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。

また、2025年6月期より事務系社員と技術系社員合同の研修体系も取り入れ、2025年6月期には合計で109名の合同研修を実施しました。

工事技術発表会

毎年6月に工事技術発表会を開催しています。各支社がその年に実施した工事の中から3～4件ほどを選定し、代表者が技術的に優れた先進事例について発表するイベントです。全国各地から本社ビルに100名ほどの社員が集まり、各支社・支店にもオンラインで配信される一大行事となっています。発表者は所属する支社を代表しての登壇となるため、支社のバックアップのもと入念な練習を行って当日に臨みます。発表後には優秀賞の表彰や社員同士の交流も実施されることから、皆真剣に取り組んでおり、モチベーションの向上へとつながっています。そのほかにも、特別講演として外部の学識者にご講演を依頼するなど、当社技術者の知見を広げるプログラムを随時実施しています。

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。

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、高い定着率を維持しています。

この高い定着力を将来にわたって維持するため、中期経営計画2027では、「新人事制度によるリテンション・マネジメント」を施策として掲げました。時代や環境の変化にあわせた人事制度の刷新を行い、組織分析に基づく課題認識の下、「成長」「やりがい」「安心感」「納得感」を重視した新制度をスタートしています。

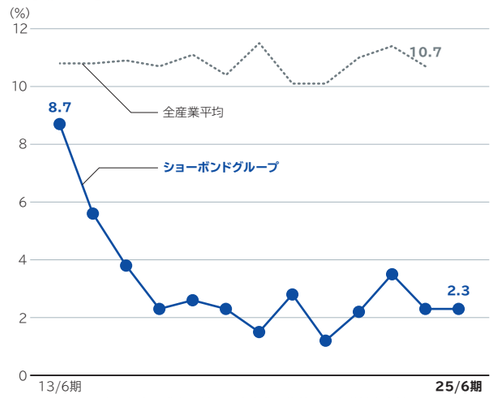
また、不定期に実施していた社員満足度調査を2024年6月期からは毎期実施しています。毎期調査を行うことで、職場の風土、仕事のやりがいや処遇に関する社員の考えをタイムリーに吸い上げ、継続的に改善に取り組む仕組みを整えています。

今後も職場環境の改善を継続するとともに、キャリア形成に関する啓発活動、社員教育プログラムの拡充を行い、社員のエンゲージメント向上に向けて積極的に取り組むことで、高い定着力を維持し続けます。

●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）
2023年4月～2024年3月	2,793	2,699	96.6%	74
2024年4月～2025年3月	**2,521**	**2,338**	**92.7%**	**70**

●離職率の推移



※自己都合退職者が対象。全産業平均値は厚生労働省資料より当社作成。

人的資本

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、2025年6月期の月平均所定外労働時間は18.0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。その後も休暇取得の促進施策を継続することで、休暇取得日数を高い水準で維持しています。

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。

	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
平均年間休日日数	130.2	134.3	134.5	136.8	**135.3**
月平均所定外労働時間	24.2	23.9	22.8	21.7	**18.0**

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。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	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
	65.0%	100.0%	74.0%	66.0%	**82.0%**

Voice

産休・育休取得後復職した女性技術者の声

中部支社工事部
尾家 りか

私は1年半の産休・育休を経て、工事技術者として職場に復帰し、現在は育児と仕事を両立しながら働いています。

妊娠当時は、育児をしながら仕事を続けられるのか不安でしたが、産休前に上司から復職を勧めていただいたことが大きな励みとなりました。そのおかげで、育休中は前向きな気持ちで子育てに専念することができました。

育児と仕事の両立は決して簡単ではありません。毎朝なかなか起きてくれない娘をなんとか保育園に送り届け、出勤時間はいつもぎりぎりです。子どもの体調不良や保育園の行事がある中でも、上司や同僚の理解とサポートに支えられ、育児を楽しみながら仕事に取り組むことができています。

これからも、育児を理由に自分の可能性を狭めるのではなく、挑戦する姿勢を大切にしていきたいです。

育休取得した男性社員の声

千葉支店
大槻 航平

私は第一子の誕生にあたり、2カ月間の育児休暇を取得しました。私は当初、育児は仕事に比べると簡単だと考えていました。しかし、夜泣きに加え、日中も授乳・おむつ替え・家事と休む間がない日々に、妻の負担の大きさを実感し、「育児は夫婦で協力するもの」だと深く理解しました。

なにより、同じく育児休暇を取得している妻と2人で、子どもの成長を間近で見守ることができたことは、かけがえのない経験でした。目で物を追うようになったこと、人の顔を見て笑ったこと、3人初めての外出で桜を見たこと、一つひとつの出来事がとても感動的で、家族の絆もより強くなったと感じています。

同僚でもある妻からは「精神的にも身体的にも支えられた」と言ってもらえました。

職場の方々の理解と協力があってこそ、この貴重な時間を過ごすことができました。

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月期より達成を継続しています。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。今後もシニア人材が意欲を持って経験と知見を十分に発揮できるよう、環境整備に注力します。

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、2025年6月期末時点で中途採用者の全社員に占める割合は50.6%、管理職に占める割合は31.5%となっています。

外国籍社員の比率は2025年6月末時点で1.9%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みます。

	2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
女性技術者数	23	26	30	36	**45**
定期採用における女性比率	17.2%	9.5%	16.2%	25.8%	**19.0%**
定年時継続雇用率	80.0%	87.5%	100.0%	94.4%	**72.7%**

Voice

外国籍社員の声

千葉支店
ヤーザー ココ

私は2018年にミャンマーから来日し、今まで7つの施工現場でさまざまな工種に携わりました。現在は、ワーレントラス橋の支承取替工事に監理技術者として従事しています。また、海外事業部からの依頼で海外の橋梁調査や技術提案等に同行する機会もありました。

現在、ショーボンドグループではインドネシア、ベトナム、タイ、中国、ミャンマー等の国籍の社員が働いています。来日7年目になった現在でも、文化の違いや言葉のギャップはありますが、国籍に関係なく成長できる職場環境であることを嬉しく思います。

これからも、日本国内に留まらず、海外でもショーボンドグループの技術を通じて人々の安全と安心を支えていくことを目指しています。

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年より協力会社向けの人権に関するアンケートを実施しています。2025年の実施結果からは、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が、人権に対する体制が未整備である協力会社や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。今後も状況を継続的に評価し、リスク低減に努めていきます。

階層別研修での人権教育の様子

品質

品質方針

ショーボンドグループは、「社会資本を良好な状態で次世代に引継ぐ」ために、絶え間なく努力を続けることで、お客様の満足するサービスや製品を提供します。

1. お客様や社会から求められる品質を正しく理解することで、お客様の満足度向上に努めます。
2. 法令・規格等を遵守し、環境・地域社会に適合したサービスや製品を提供することで、社会資本整備に貢献します。
3. 技術開発に積極的に取り組み、品質の確保と向上に努めます。

KPI			2024年6月期 実績	2025年6月期 実績
工事成績評定平均点	国交省	78点以上	80.1点	**81.1点**
	NEXCO	80点以上	86.5点	**84.0点**

品質マネジメントシステム

お客様の要求事項や関連法規制に基づいた施工および製品を実現し、お客様が満足するサービスを一貫して提供することを目的として、ショーボンド建設、化工グループ、ショーボンドマテリアルにおいてISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築しています。施工・製品の計画段階から完成後の検査まで、定められたプロセスに則って適切に施工・製造し、定期的な内部監査によってその実施状況を確認したうえで必要な改善を行います。

建設事業については、すべての受注工事に対して支社単位で施工前工事検討会を行い、個々の工事の特性に応じて品質に関わるリスクおよび機会とその対応策を検討します。竣工後には工事成績評定通知書（公共工事）および顧客満足度アンケート（民間工事および下請工事）を用いて、顧客満足度のモニタリングを行っています。苦情が発生した際にはその内容および処置を文書に記録して保存し、必要に応じて予防処置を全社展開することで同じミスを繰り返さない仕組みを整えています。

工事材料の製造事業については、顧客満足度調査票を用いてお客様から寄せられる意見を管理し、内容の評価・分析を行っています。こうしたISOに基づくシステムに加え、製品に特化した監視機関として、経営幹部で構成される品質保証会議を設置しています。原則として四半期に1回開催し、開発段階から納品、アフターサービスまでをお客様目線で検証することで、更なる品質向上に取り組んでいます。

優良工事表彰

公共工事において当社の品質・安全・工程の管理能力が評価され、各種表彰をいただいています。今後も一層の技術力向上に励み、高品質なインフラメンテナンスを通じて豊かで安全な社会の実現に貢献します。

●主な表彰実績（2025年）

国土交通省	
令和7年度 工事成績優秀企業認定	東北地方整備局／関東地方整備局 北陸地方整備局／近畿地方整備局
地方整備局局長表彰	3件
高速道路会社	
支社長表彰	1件
安全協議会表彰	5件

品質教育

施工に携わる技術者の施工管理能力向上を目的として、さまざまな研修を実施しています。つくば研修センターでは、施工研修室や研修用橋梁を活用し、実際の現場に近い環境で実習を行っています。接着剤やセメント等の供試体作製・試験を体験したり、研修用橋梁を用いた実際の施工を体験したりするなど、受講者の経験や技術のレベルに合ったテーマで高度な品質管理を教えています。こうした全社規模の研修のみならず、各支社で独自の勉強会を開催するなど、きめ細かな教育・研修によって品質の向上に努めています。

また、ショーボンドマテリアル（株）では取り扱う工事材料の種類ごとに勉強会を実施しています。カップリング（管継手）については、定期的に全国から営業・製造の担当者が一堂に会し、製品に対する懸念事項や苦情発生事例について工場での検証および意見交換会を行っています。これによりお客様のニーズや製品の仕様・性能に関する情報を全社展開し、より良い製品の供給に活かしています。

有機材料（樹脂接着剤）の供試体作製実習

協力会社とのパートナーシップ

調達方針

ショーボンドグループは、「社会資本を良好な状態で次世代に引継ぐ」という理念のもと、持続可能な社会の実現に向けて、以下の方針に基づいて調達活動を行います。

1. **法令・社会規範等の遵守**
   調達活動に関わる国や地域の法令・社会規範等を遵守します。
2. **公平・公正な取引**
   対等なパートナーとして、公平・公正な姿勢で調達活動を行います。
3. **人権の尊重**
   基本的人権を尊重し、適切な労働条件の確保に努めます。
4. **安全衛生の推**進
   安全かつ衛生的な作業環境を維持し、労働災害の防止に努めます。
5. **品質の確保**
   サービスや製品の品質確保・向上に努めます。
6. **環境の保全**
   環境保全・環境負荷軽減に配慮した調達活動を行います。
7. **情報セキュリティの徹底**
   調達活動において知り得た機密情報の管理・保護を徹底します。
8. **社会への貢献**
   調達活動が地域社会と深く関わっていることを認識し、社会や地域全体の発展に貢献します。

労務費見積り尊重宣言

当社グループは、日本建設業連合会の「労務費見積り尊重宣言」に基づき、協力会社の皆様に見積書への法定福利費および労務費（労務賃金）の内訳明示を要請するとともに、当該見積書の内容を確認したうえでこれを尊重することと定めています。

パートナーシップ構築宣言

当社子会社のショーボンド建設では、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を目指すため、パートナーシップ構築宣言を作成・公表しています。

安全衛生協議会

施工の品質および安全衛生の向上に連携して取り組むことを目的として、当社のグループ会社および協力会社で組織される安全衛生協議会を支社ごとに設置しています。安全衛生協議会は、定期的に現場の安全衛生パトロールを行うほか、各支社で年に1回開催される「安全研修会」および月に1回開催される「安全会議」に参加し、当社グループの品質・安全に関する方針を共有したり知識の向上に努めたりするなど、当社グループの社員と一体となって現場の管理水準向上に取り組んでいます。

また、現場全体での安全衛生水準の向上を目的として、講師が現場へと出向いて行う参加型教育や、つくば研修センターを活用した体感型の安全研修など、さまざまな研修機会を提供しています。特につくば研修センターの体感型研修は参加者から好評をいただいており、研修に参加した代表者が自社のほかの社員を連れて来てくださるなど、学びの輪が広がっています。こうした研修を通じ、当社グループと協力会社とが同じ安全意識を共有することによって、より安全で効率的な施工現場の運営につなげていきます。

現場事務所での参加型安全教育

担い手確保の取り組み

建設業界にとって、建設現場で直接作業に従事する建設技能者の減少は深刻な問題となっています。持続可能な建設業のために、元請会社と協力会社が一体となって人材確保に取り組むことが不可欠です。

当社グループ会社のキーナテックは、2024年に複数の建設会社とともに「T3建設事業協同組合」を設立し、外国人技能実習生や特定技能外国人の受け入れから定着までを支援する活動に着手しました。同組合では、外国人の受け入れおよび職業紹介から生活上の細やかなフォロー、特殊作業に関する研修会等を実施することを通じて、外国人技能者に日本の建設現場に1日でも早く慣れてもらい、協力会社の貴重な人材として長く定着してもらうことを目指します。現在は首都圏のみでの活動ですが、将来的には全国展開も検討しています。

安全衛生

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定めました。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

2026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**
   特に以下に挙げる災害リスクについて、優先的に対応すること
   ①第三者災害 ②火災 ③墜落災害 ④WJによる災害 ⑤熱中症
   現場と店社がそれぞれの職務・職責において実行する
2. **統括安全衛生責任者及び職長・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**
   また、新規入場者や災害リスクの高い作業員に対し、適切な配慮と指導を行うこと。さらに、下請事業者に対しては事業者責任を果たすよう明確に指導すること
3. **快適でスマートな職場・作業環境を構築すること**

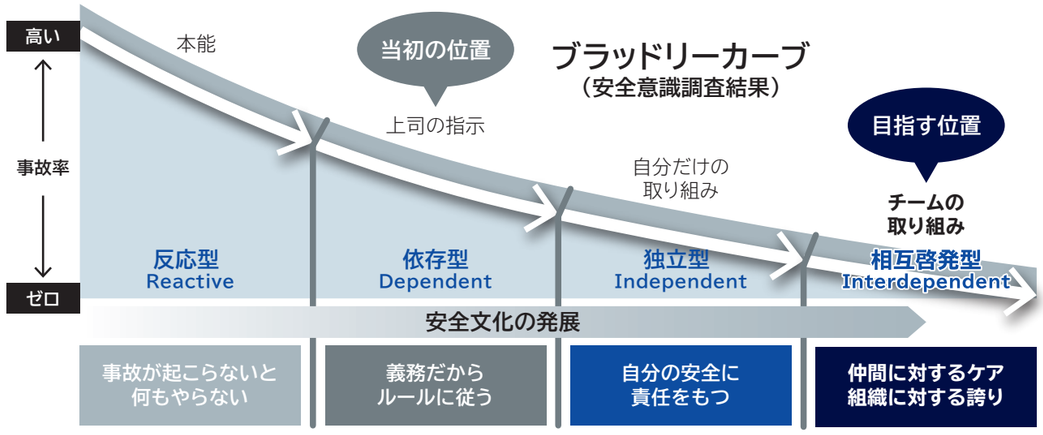
安全文化創生プロジェクト

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す指導力を身に付けてもらうことをこの研修のねらいとしています。また、研修を継続し対象範囲を広げることで、企業全体の安全に対する意識改革が行われ、安全文化が醸成されていくことを目指しています。

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」を掲げており、2025年6月期にはいずれも目標を達成しました。今後も関係者が一丸となり、目標達成を継続できるよう、労働災害防止対策を全力で推進していきます。

目標		2024年6月期実績	2025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	1.13	**0.63**

※休業4日以上。

安全衛生管理体制

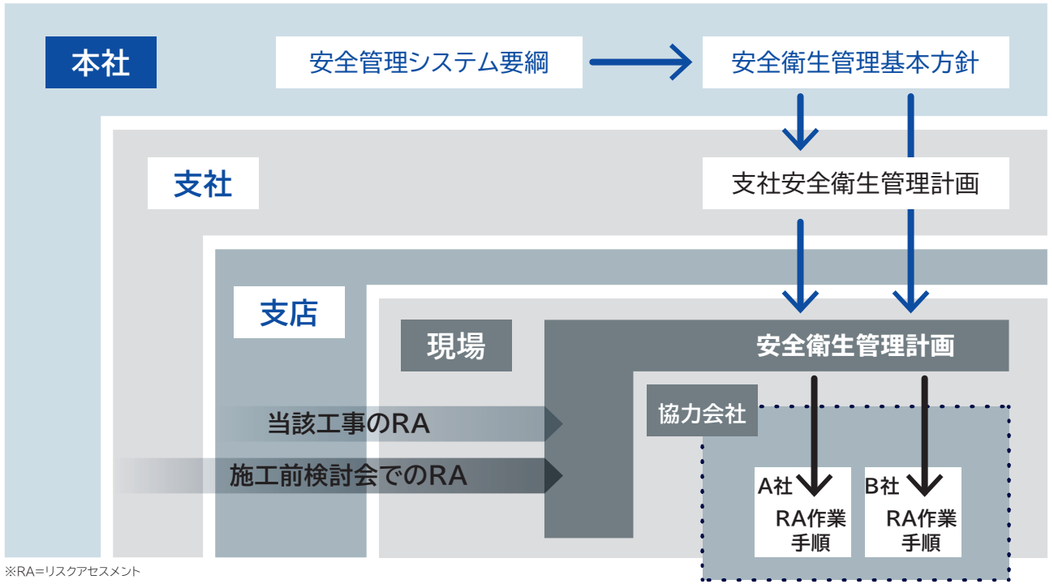
経営トップから各級の管理監督者に至るまで、それぞれの役割、責任、権限を明らかにした安全衛生管理体制を整備し、事業場全体で計画的に安全衛生管理活動に取り組んでいます。施工中は安全衛生パトロールの実施により、現場の安全衛生水準の向上に努めています。2025年6月期は全国で社長をはじめ各支社長、支店長などの経営幹部による安全衛生パトロールを延べ3,852回実施しました。実施回数は前期より252回多く、平均すると1現場当たり月1.4回となりました。

●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

安全衛生

主な取り組み

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。2025年7月の研修では、2025年6月期の労働災害・物損事故等の状況および2026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、2025年6月期には当社グループおよび協力会社従業員（延べ216社967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。

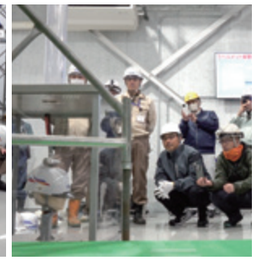
安全文化研修（伝え方研修）

施工現場では、さまざまな協力会社の作業員と適切なコミュニケーションをとることが、施工の効率だけでなく安全衛生環境にも影響します。そこで、現場の指揮を執る若手から中堅社員に向けて、外部講師を招いた「伝え方研修」を行っています。この研修を通じて、コミュニケーションの基礎や、相手の人柄を考慮したコミュニケーション方法について学んでいます。

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ています。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。2025年6月期は25社111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付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いており、今後も開催を継続します。



SB+（安全点検アプリ）の開発・導入

安全衛生DXによる現場作業の省力化を推し進めるとともに、現場で実施する安全巡視や資機材の点検をより実効性の高いものにするため、「SB+」という当社グループオリジナルの安全点検アプリを開発しています。二次元コードを読み取り、端末上で点検表を入力することで、事務所に戻らなくても情報を共有でき、連携の強化や省力化につながっています。2026年6月期から本運用を開始し、全国各地の施工現場への展開を進めています。

安全への道 ～リーダーたちの挑戦～Vol.3　北日本支社

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。「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、その挑戦を余すことなく伝えるドキュメンタリーです。その3作目となる今作では、北日本支社の活動を特集しました。

北海道および東北六県を担当する北日本支社では、2025年6月期が始まって間もない時期に、管理下の施工現場で協力会社の労働災害が発生しました。事故の発生を受け、捲土重来を期して再発防止に取り組む北日本支社の「リーダー」たちに迫りました。

【北日本支社／安全管理部長　岡田 昭宏】

作業員の方一人ひとりにも家族がおり、必ず無事に帰らせなければなりません。そのためにも、最先端で働く方に届く安全教育はどのようにしたらいいかを重点的に考えました。まず、「安全の日」と題した安全教育を実施しました。これは、作業員も含めて全員参加することを第一に掲げ、みんなでつくる「安全の日」でありたいという思いから、支社と現場との積極的な双方向のやり取りを重視した教育内容としました。

また、体感・参加型の体験や経験は安全意識の向上に非常に有効であろうと考え、協力会社の経営層をつくば研修センターへ招きました。事故発生の瞬間を感じていただくため、音・振動・衝撃を意識した研修プログラムを実施しました。多くの参加者が研修内容を撮影する姿を目の当たりにし、各会社の従業員に展開したいという思いが強く伝わってきました。この研修に感銘を受け、自社の社員や関係会社とともにつくば研修センターを訪れる協力会社も出てきています。こうした行動は、協力会社の安全意識が少しずつ向上していることの表れであると思います。私たちも協力会社の努力に応えられるよう、創意工夫を行いながら取り組みを強化していかなければいけないと感じています。

加えて、事故関係者に直接話を伺うために、北日本支社のある仙台から北海道の協力会社や被災者本人を訪問しました。事故については発生直後に作成された報告書にまとめられていますが、時間の経過とともに気付くことや報告書にはまとめきれなかったことがあるのではないかと考えたうえでの行動であり、本質的な原因や新たな再発防止策について訪問したからこそ発見できたこともありました。それを踏まえて元請として今後行わなければならないことも整理でき、非常に有用であったと実感しました。

【北海道支店／工事課長　上嶋 繁】

当社グループの独自ルールとして、安全衛生確保のため足場組立の際に社員が臨場することを定めています。さらに北日本支社では、現場担当者だけでなく工事課長も必ず臨場することにしています。これは、工事課長が支社の中で地域の工事内容を最も把握している存在であることを踏まえ、安全性向上に向けて北日本支社が定めたルールです。現場担当者が作業を確認することは当たり前ですが、私たち工事課長が別の視点から確認することで、見落としている点があった場合に気付いてあげることが大事だと考えています。また、現場担当者からは、工事課長が臨場することで心強さやバックオフィスとの一体感を感じているという声も受けています。地域の工事を束ねる責任者として、今後も現場に寄り添いながら安全を主導していきます。

【北日本支社／安全管理部 安全管理課長　原 雄太】

安全活動は当社のみの努力で完結するものではありません。協力会社の方々にも積極的に安全活動に取り組んでいただくことにより、現場を広くたくさんの目で見ることができ、現場全体の安全性向上につながります。そのため、北日本支社では、協力会社が実施する作業員への安全教育に対し、教育内容や体制の改革に取り組みました。その結果、自ら独自の取り組みを実施する協力会社も増えてきました。こうした積極的な姿勢が定着することで、無事故・無災害の継続に大きく貢献していくであろうと確信しています。

「リーダー」たちの活躍もあり、北日本支社は期初に発生した事故を最後に無事故・無災害で2025年6月期を終えることができました。これは単なる偶然ではなく、現場に携わる一人ひとりの意識が変わりつつある結果であると確信しています。今後も協力会社を含め全員で取り組みを継続していきます。

2026年6月期の初めには安全祈願を行い、より一層の覚悟と意識を持ちました。無事故・無災害を今後も継続できるよう、実践と心構えの両面から安全への道を一歩一歩着実に歩んでいきます。

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

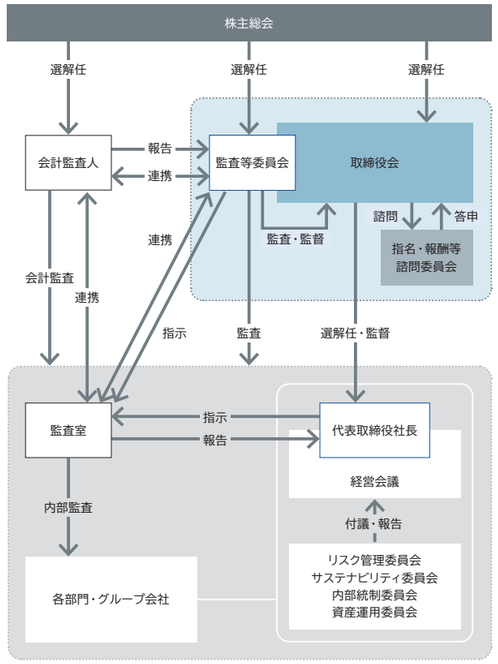
取締役会

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。
（2025年6月期開催回数：11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。
（2025年6月期開催回数：10回）

●コーポレート・ガバナンス体制図



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。
（2025年6月期開催回数：7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。
（2025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。

2025年6月期の評価結果

2025年6月期は、2024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、取締役会規程の付議基準の見直しにより機動的な意思決定のできる体制を整えました。また、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。2026年6月期は、経営層の知識・経験・能力等の向上を図るための役員勉強会の実施や事業推進力の強化に向けたスモールミーティングの実施を継続して行うことで、取締役会の実効性の向上に努めます。

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。

●2025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 （－）	94百万円 （－）	94百万円 （－）
取締役 ※監査等委員 （うち社外取締役）	5名 （3名）	44百万円 （21百万円）	44百万円 （21百万円）
合計	10名 （3名）	138百万円 （21百万円）	138百万円 （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	2025年 6月期
売却銘柄数	3	3	3	3
売却金額 （百万円）	566	529	724	1,419

コーポレート・ガバナンス

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。

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。

社外取締役（監査等委員）からのメッセージ

三浦 悟

私は社外取締役として、8年間にわたりショーボンドグループの発展に関わってまいりました。当社グループはこの間、着実に成長し、今や世界市場を視野に入れています。企業の持続的成長と健全なガバナンスの確保は、私の根幹的な使命です。また監査等委員としては、公認会計士としての専門性を活かし、財務・非財務情報の信頼性の確保に加え、リスク管理や内部統制の実効性を多角的に検証し、取締役会における意思決定の妥当性を支える役割を担っています。

今後も、人的資本の開示など、非財務領域におけるガバナンスの高度化にも積極的に関与し、制度設計と実務の橋渡し役としての責任を果たしていきます。社外の独立した立場から、誠実かつ専門的な視点で、当社グループの健全な発展に貢献します。

本郷 亮

「造らない建設会社」というキャッチコピーが私は大好きです。メンテナンス業界のトップランナーとして豊かで安全な社会の実現に貢献するという当社グループの理念は、社員全員に浸透しています。私は、弁護士としての専門的知識と経験を活かして、客観的・中立的立場で会社全体を俯瞰できる立ち位置から、特に法令・定款違反および法令遵守体制につきましては注意深く監視し、必要に応じ助言、指導をするように心がけております。しかしながら、会社の更なる発展のためには何らかのリスクを冒しての事業推進という経営判断も重要でありますので、社外取締役の役割としては単にブレーキをかけるのではなく、アクセルとブレーキの合理性のある調和がとれるよう監視し、会社の持続的成長に寄与できるよう業務に邁進してまいります。

桑野 玲子

ショーボンドは、社会インフラの維持・補修という公共性の高い分野に他に先駆けて古くから取り組み、現場力と技術力を兼ね備えた企業だと思います。誠実で堅実な企業文化が根付いており、信頼感と安定感のある組織だと感じています。社外取締役として、経営の健全性を保ちつつ、外部の視点から多様な意見を提供することで、持続可能な成長と社会的価値の創出に貢献したいと考えています。私は地盤工学を専門としており、この土木分野の専門性を活かし、技術と経営の橋渡し役として、インフラ管理の動向や先端技術に関する情報を共有するとともに、リスク管理などへの助言を行うことが私の責務だと考えています。社会的使命を担う企業の一員として、長期的な視点での価値創造と、次世代への技術継承にも寄与したいと思います。

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）

取締役 建設事業担当
島田 貴靖

1992年4月　ショーボン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
2024年9月　ショーボンド建設株式会社常務取締役営業本部長兼東日本カンパニー長
2025年9月　当社取締役建設事業担当（現任）
2025年10月　ショーボンド建設株式会社常務取締役営業本部長（現任）

取締役 グループ戦略担当
経営企画部長
荒井 摂

1995年4月　ショーボン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
　　ショーボンドマテリアル株式会社代表取締役社長
2025年9月　当社取締役グループ戦略担当兼経営企画部長（現任）

取締役 管理部門担当
人事部長兼総務部長
芦中 道徳

1995年1月　ショーボンド建設株式会社入社
2023年4月　同社執行役員管理本部人事部長
2023年9月　同社取締役管理本部人事部長
2024年12月　当社人事部長兼総務部長
　　ショーボンド建設株式会社取締役管理本部人事部長兼総務部長
2025年4月　同社取締役管理本部長兼人事部長兼総務部長（現任）
2025年9月　当社取締役管理部門担当兼人事部長兼総務部長（現任）

取締役 常勤監査等委員
許斐 正顕

1985年4月　ショーボンド建設株式会社入社
2011年4月　同社執行役員九州支社長兼工事技術部長
2016年7月　同社執行役員西日本支社長兼工事部長兼営業部長
2019年4月　同社取締役西日本支社長兼九州支店長
2023年4月　同社取締役西日本カンパニー企画部長（福岡駐在）兼九州支店長
2025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
2025年4月　同社監査役

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設立（現在に至る）
2010年4月　慶應義塾大学法科大学院教授
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	島田 貴靖	内	●		●	●		
3	荒井 摂	内	●	●			●	
4	芦中 道徳	内	●	●	●	●		
5	許斐 正顕	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。

ステークホルダーとのコミュニケーション

基本的な考え方

当社グループは、さまざまなステークホルダーの皆様のご支援をいただきながら事業活動を行っています。各ステークホルダーの皆様との対話の機会をいただくことで、当社グループの考えをお伝えすることはもちろんのこと、対話の中でいただいたご意見等は取締役はじめ経営幹部に伝達することで、経営へ反映できるようにしています。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で公開しています。

ステークホルダー	考え方	主な活動
お客様	当社グループのお客様には、施主様や発注者、製品使用者、納品先等が該当します。「社会資本を良好な状態で次世代に引継ぐ」ために、お客様の満足するサービスや製品を提供します。	●営業活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●見学会（つくば研修センター等）・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●展示会・・随時 ●動画配信・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時
社員・家族	社員は当社グループの最大の財産です。全員が心身ともに健康で、安心して長く働き、資質・能力を最大限発揮できるような職場環境の整備、人事制度設計等を行います。	●従業員満足度調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・年1回 ●社内報・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・年4回 ●研修、資格取得支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●自己申告制度を活用した対話・・・・・・・・・・・・・・・・・年1回
株主・投資家	企業価値向上のために、株主・投資家との建設的対話と経営の透明性確保に努めています。また、長期安定的な株主還元の維持にも取り組みます。	●株主総会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・年1回（9月） ●機関投資家向け決算説明会・・・・・・・・・・・・・・・・・年2回 ●個人株主説明会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・年2回 ●個別IRミーティング・・・・・・・・・・・・・・・・・年100回超
取引先	取引先には、協力会社や提携先、材料等の調達先等が該当します。法令遵守はもとより、対等な関係に基づく誠実かつ公正な取引を行い、共存共栄を目指します。	●安全衛生協議会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●各種アンケート・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●協力会社向け研修・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●T3建設事業協同組合（外国人採用の連携）・・・・・・・・随時
次世代人材	持続的な成長のためには優秀な人材の獲得が欠かせません。インフラの補修・補強の社会的意義と当社グループの魅力を説明することで、選ばれる企業になります。	●出前授業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●インターンシップ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●座談会・・随時 ●見学会（施工現場、補修工学研究所等）・・・・・・・・・・・随時
地域社会	当社グループの事業を行うにあたって、地域社会の皆様のご理解とご協力が必要です。どの施工現場でも地域社会との信頼関係強化に努めています。	●仕事体験、工事説明、現場見学会・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●清掃、除草、除雪作業の協力・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●交通安全啓発活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●事故、災害復旧の協力・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時
外部団体	外部団体には、学会や大学、その他法人等が該当します。社会課題であるインフラ老朽化に対処するために、こうした外部団体との連携を深めていきます。	●インフラ補修に関する勉強会・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●共同調査、共同研究・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●会合や学会への参加・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・随時 ●見学会（つくば研修センター等）・・・・・・・・・・・・・・・・随時

主な活動

株主・投資家

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。投資家との対話（IR）は経営企画部が担当し、必要に応じて取締役や専門領域に詳しい業務執行者を同席させ、当社グループの事業内容を正しく説明できる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。

活動内容	開催実績（2025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	2回
個別IRミーティング	127回

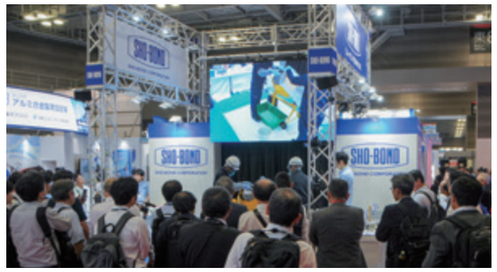
※毎年3月に東京・大阪で開催しているもの。

個人株主説明会（東京会場）

お客様

当社グループは自社製品を紹介するため、毎年全国で開催されている展示会に出展しています。中でも東京ビッグサイトで開催されるハイウェイテクノフェアでは、本社を中心に多くの社員が参加し、製品の特長等を実演形式で紹介します。また、製品の使用方法については、動画配信サイトでも紹介しています。

施工方法紹介動画（ショーボンド公式動画YouTubeチャンネル）



ハイウェイテクノフェア2025

地域社会

地域社会との信頼関係の構築と強化のため、当社グループでは施工現場近くの地域活動への参加や、近隣の子どもたちへの仕事体験・工事説明等を行っています。そのほか、施工現場近くで事故や災害が発生した場合には復旧活動に参加するなど、地域社会の一員として各地の課題解決に貢献しています。

通行止めにご協力いただいた保育園園児向けお仕事体験（千葉県）

地元町内会開催の草刈り活動に参加（静岡県）

事故現場での早期交通開放への協力（東京都）

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。

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

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。

階層別研修での講義

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に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。

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、交際費運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。