

公正で誠実な企業活動に向けて

社会・環境課題に貢献する経営への社会的期待が高まる現在、企業には多様な価値観・技能に裏打ちされた経営を、効率的かつ確かな経営統治のもと、高い透明性を伴い実践することが求められています。

コーポレートガバナンス

当社は取締役会の監督機能のより一層の強化と業務執行の機動的な向上により、コーポレートガバナンスのさらなる充実と持続

的な企業価値向上を図るために、2023年6月29日開催の定時株主総会の決議により、監査等委員会設置会社に移行しました。

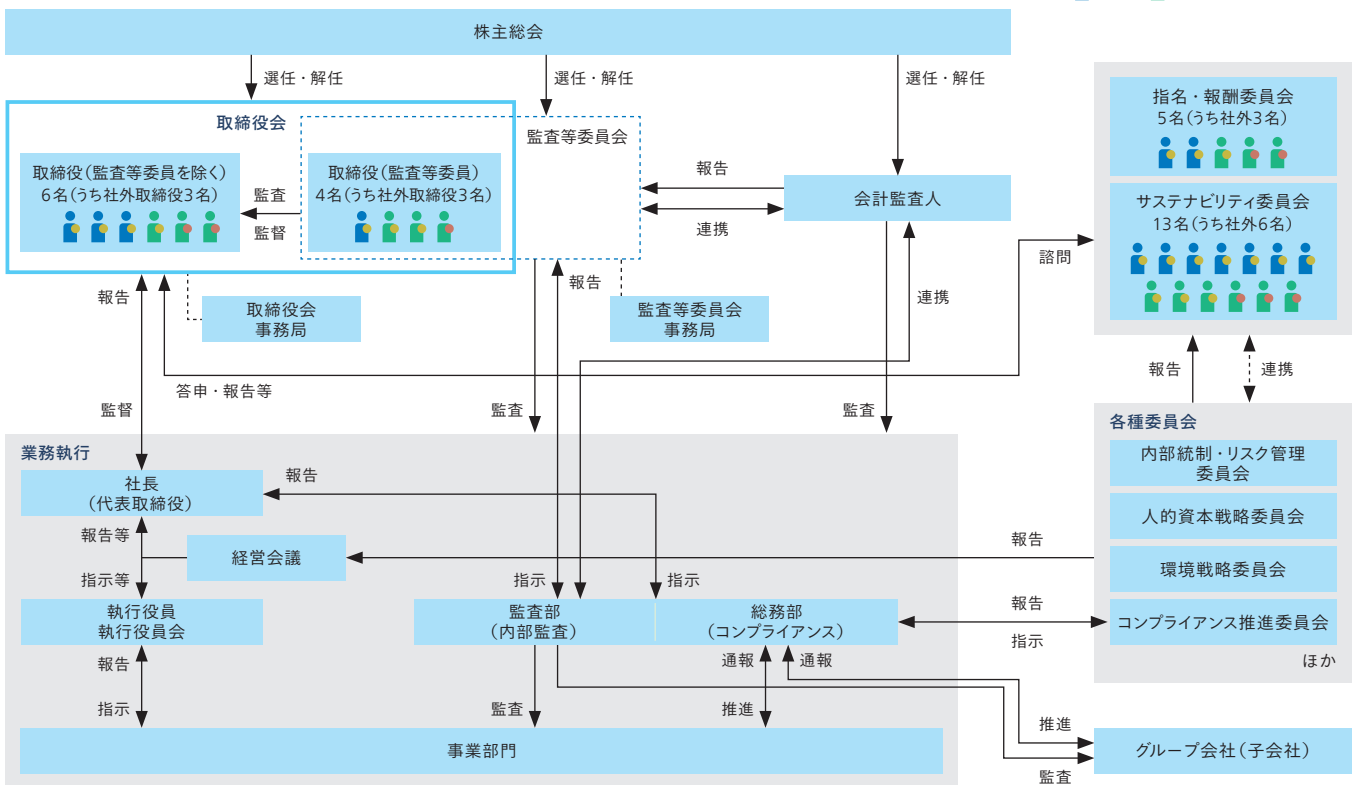
経営の独立性・多様性・透明性

● 取締役会

取締役会は取締役（監査等委員である取締役を除く）6名（うち社外取締役3名）、監査等委員である取締役4名（うち社外取

締役3名）の計10名で構成されており、経営に関する重要事項の意思決定および業務執行状況の監督等を行っています。原則として毎月1回開催するほか必要に応じて臨時に開催します。

コーポレートガバナンス体制および内部統制体制



取締役の構成



定款において、重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任することができる旨を定めており、代表取締役社長へ一部の権限を委譲し、取締役会は、より重要な議案に絞り込んだ質の高い議論と業務執行のモニタリングに注力することとしています。

● 監査等委員会

監査等委員である取締役4名(うち3名は社外取締役)で構成され、社内出身の取締役を常勤の監査等委員として選定し、原則として毎月1回開催します。内部監査部門である監査部に指揮命令権を持ち、緊密に連携し、監査状況・内部統制システム評価状況の確認を行うほか、取締役の職務執行の監査を実施します。

● 指名・報酬委員会(2022年度まではガバナンス諮問委員会)

当社は、取締役および執行役員の指名・報酬等に係る手続きに関し、「指名・報酬委員会」を設置しています。

指名・報酬委員会は独立社外取締役を委員長および過半の構成員とする取締役会の諮問委員会であり、取締役候補の指名と執行役員の選任、当社の取締役および執行役員(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬を審議・決定し、取締役会へ答申します。取締役候補者については、スキルマトリックスにおけるバランスを考慮の上、的確かつ迅速な意思決定ができること、コンプライアンス意識が高いこと、および個人としての人望を有する者を選任します。

● サステナビリティ委員会

サステナビリティ経営のさらなる推進を図り、ESG関連事項に組織横断的に対応していくため、長期的かつ総合的な視点で各種ESG重要課題を審議・検討する取締役参加の統括的な委員会組織として2023年6月に設置しました。

スキルマトリックス

役職	氏名	企業経営・経営戦略	営業・マーケティング	安全・品質	環境戦略	技術開発・DX戦略	財務・会計	リスク管理・コンプライアンス	人的資本
代表取締役	国谷 一彦	●			●	●			●
取締役	加藤 一郎			●	●	●			
取締役	小松 健		●	●	●				
社外取締役	藤田 正美	●						●	●
社外取締役	北川 真理子	●	●						●
社外取締役	桑山 三恵子		●					●	●
取締役 監査等委員	宮森 伸也						●	●	
社外取締役 監査等委員	望月 晴文	●			●		●	●	
社外取締役 監査等委員	川口 理恵						●		●
社外取締役 監査等委員	伊藤 勝彦							●	

※ 上記一覧は、取締役に特に期待する知識・経験・能力であり、取締役が有する全ての知識等を表すものではありません。

※ 各取締役の経歴は31ページをご参照ください。

各スキルの定義

スキル	VISION2030との関連性	定義
企業経営・経営戦略	—	企業経営、企業の重要な意思決定に携わった経験等ならびに経営戦略の策定経験等を生かし、4つの価値創造の実現を目指し、企業の持続的な発展に貢献
営業・マーケティング	お客様価値 株主価値	事業マーケットのトレンド、ニーズの把握、お客様への最適なソリューション提供等によるお客様価値、株主価値向上に貢献
安全・品質	お客様価値 従業員価値	事業活動における安全の確保、高品質な建設・サービス提供等によるお客様価値、従業員価値向上に貢献
環境戦略	環境価値	事業活動の脱炭素化、再生可能エネルギー事業参画等を通じたサステナブル経営による環境価値向上に貢献

スキル	VISION2030との関連性	定義
技術開発・DX戦略	お客様価値 環境価値	積極的な技術開発とDX戦略展開による建設生産システム改革等を通じたお客様価値、環境価値向上に貢献
財務・会計	株主価値	財務の健全性の向上、株主資本の有効活用等による株主価値向上に貢献
リスク管理・コンプライアンス	株主価値	適切なリスク管理による経営の安定化、コンプライアンス徹底による社会との信頼関係構築等を通じた株主価値向上に貢献
人的資本	従業員価値	従業員が高いインテグリティを持ち、働きがいを感じられる環境の整備を目指した、従業員のキャリア形成、働き方改革、多様性の確保・向上等による従業員価値向上に貢献

人的資本ガバナンス

当社では、長期ビジョンに掲げる4つの価値創造の実現に相応しい多様性のある人財を取締役会の構成メンバーに選定していますが、「従業員の価値創造」実現にあたり、2023年6月の株主総会以降は10名の取締役のうち半数の5名が「人的資本」のスキルを有する取締役(うち社外取締役は4名)となり、当社取締役会は人的資本に関する十分な議論を行う専門性を有すると考えます。取締役会では、人財戦略の状況について定期的なモニタリングを行っていく予定です。

また、当社は取締役(監査等委員である取締役および社外取

締役を除く)および執行役員を対象として、2016年から中長期インセンティブとして業績連動型株式報酬制度(役員報酬BIP信託)を導入していますが、2023年6月開催の定時株主総会において、「安藤ハザマVISION2030」および「中期経営計画2025」の実現に向けた取締役、執行役員のリーダーシップの発揮を促進することを目的として、本制度の一部改定を決議しています。改定後の本制度では、多様な従業員が活躍できる環境づくりに向けて、経営陣がその責務を果たすことができるよう、「従業員エンゲージメントスコア」を指標として設定しています。

取締役会の実効性について分析・評価結果

社外役員を含めた全取締役は、取締役会の役割・責任などの項目に関する自己評価を行い、取締役会事務局は、この自己評価をもとに取締役会の実効性分析・評価を実施しています。実効性分析・評価の結果は、取締役会へ詳細な報告等がなされ、運用改善といった具体的な取り組みの実行により、取締役会の効率性・実効性の向上に活かされています。

2023年3月期の取締役会の実効性分析、評価結果について

は、概ね実効性が確保されているという結果になっています。その中で中期経営計画に関する具体的な議論が重ねられ、前年に比べて改善が見られましたが、取締役会のさらなる充実のために、付議事項の見直しや情報提供の在り方、また役員トレーニングの充実などの課題が確認されました。

この結果を受けて、課題解決に向けた施策を実施し、引き続き取締役会の実効性の向上に取り組んでいきます。

経営の効率性

当社は、取締役、取締役会を意思決定機能および業務執行監督機関として、経営会議、執行役員会を業務執行機関として明確に分離しています。取締役会の決議事項は、法令ならびに定款に定める事項のほか、「取締役会規定」および「決裁規定」

において明確に定めており、これら以外の業務執行の決定は、取締役会の決議により定められた「決裁規定」に基づき、経営会議、業務執行取締役および取締役会にて選任された執行役員等に適切に権限を委譲し、意思決定の迅速化を図っています。

役員報酬額の決定方針

取締役および執行役員（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬である金銭報酬と、業績連動報酬である株式報酬で構成されています。個々の取締役および執行役員の報酬については、基本報酬は各事業年度における会社業績、職責等を総合的に勘案した適正な水準による役位ごとの報酬テーブルに基づき決定された月額固定報酬とします。

また、業績連動報酬は取締役および執行役員の中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めるなどのインセンティブとして十分に機能するよう、中期経営計画で掲げる業績指標を参考に決定されたKPIの達成度に応じて定まるポイントを毎年一定の時期に対象者に付与した上で、退任時に累積されたポイントに応じて当社株式の交付等を行います。なお、基本報酬と業績連動報酬の構成比率は概ね70:30となるよう設計します。

業績連動報酬のうち50%は金銭換価の上、金銭で給付しています。

また、監督機能を担う社外取締役および監査等委員である取締役の報酬は、基本報酬である金銭報酬（固定報酬）のみで構成します。

いずれの報酬についても、株主総会で決議した報酬総額の範囲で支給するものとし、「指名・報酬委員会」において基本報酬テーブル等、取締役および執行役員の報酬額の決定における全社業績および個々の担当部門評価を反映する査定方法を審議・決定し、「指名・報酬委員会」が取締役会へ答申し、取締役会にて決議、決定しています。

サステナビリティマネジメント体制

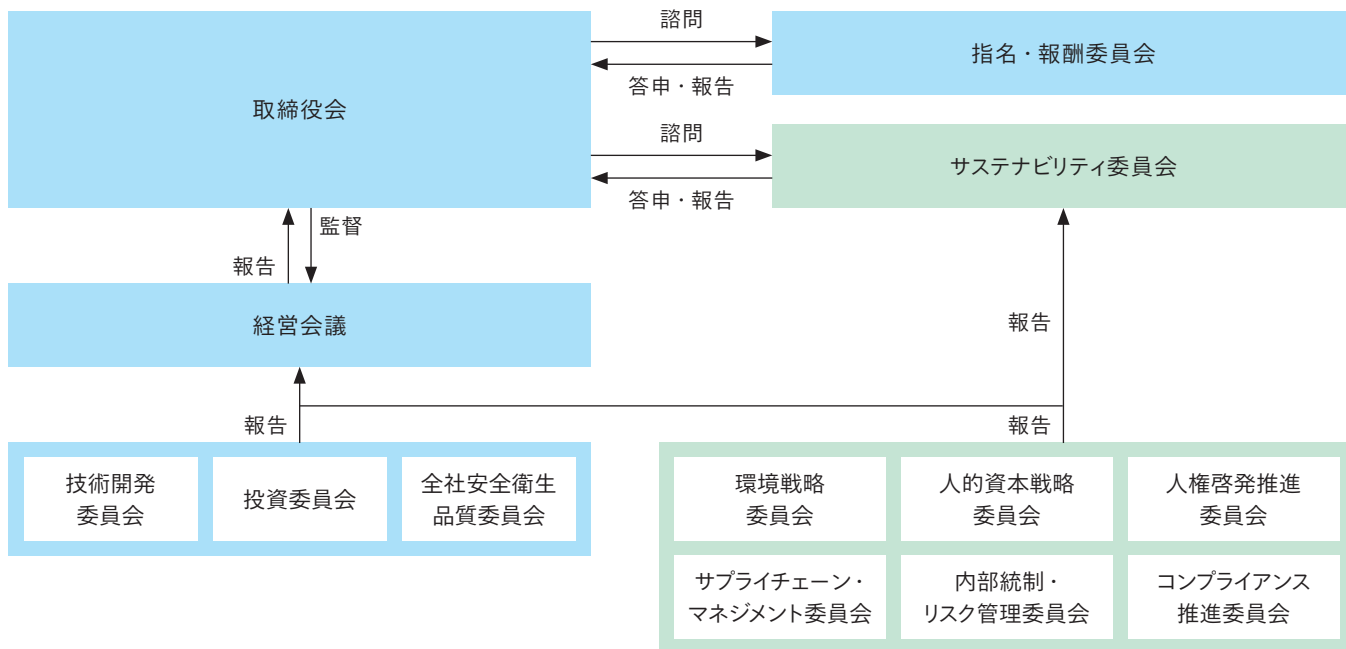
当社はこれまで取締役会の監督のもと、環境・社会課題の解決に向けて、事業横断的な専門委員会を設置し、ガバナンス体制を整備してきました。

「企業」と「社会」の持続可能性の両立を目指すサステナビリティ経営のさらなる推進を図るためには、近年注目されるESG関連事項に組織横断的に対応していく必要があり、長期的かつ総合的な視点で、各種ESG重要課題を審議・検討する取締役参加

の統括的な委員会組織が必要であると判断し、新たにサステナビリティ委員会を設置しました。

また、既存の各種専門委員会は、ESGの重要課題に機動的に対応していくために専門委員会の新設、整理・再編を行い、サステナビリティ委員会の円滑運営を効率的かつ効果的に支持する専門委員会体制へ移行しました。

サステナビリティ経営の推進体制



※ サステナビリティ委員会と連携する専門委員会

主な専門委員会一覧

委員会	委員長	役割	2022年度開催回数	主なテーマ
サステナビリティ委員会	国谷 一彦(社長) ※社外取締役参加	ESGに関連する諸課題について審議、取締役会への答申・提言	新設	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティの特定、リスクと機会の特定 サステナビリティに関する戦略、KPIの検討、開示資料の検討
環境戦略委員会	五味 宗雄(副社長)	環境に関する全社的な方針・目標等、会社のサステナブル経営に資する環境戦略全般について審議・上程	4回	<ul style="list-style-type: none"> TCFDリスクと機会の再評価 環境施策の検討
人的資本戦略委員会	菅尾 睦(副社長)	人的資本に関する審議・上程	新設	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本経営推進のための施策検討
人権啓発推進委員会	菅尾 睦(副社長)	人権問題の解決に向けた全社的、組織的推進に関する審議・上程	1回	<ul style="list-style-type: none"> 人権啓発推進活動の報告と実施項目の検討
サプライチェーン・マネジメント委員会	池上 徹(副社長)	施工協力会社と協同し、サプライチェーンにおける課題に関する審議・上程	新設	<ul style="list-style-type: none"> 人権DDの計画と取り組み
内部統制・リスク管理委員会	菅尾 睦(副社長)	業務の適正を確保するための体制およびその運用に関する内部統制システム全般についての審議・上程	4回*	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制システムの運用状況確認 重点リスクの評価と選定 社内リスク管理体制に対する有効性評価
コンプライアンス推進委員会	五味 宗雄(副社長)	コンプライアンス推進事項に係る審議・上程	2回	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス推進計画の策定 コンプライアンス推進活動状況のモニタリング

* 2022年度までは内部統制委員会

安藤ハザマグループ人権方針

当社は、企業理念として、1. ものづくりを通して、社会の発展に寄与します。2. 確かな技術と情熱で、お客様満足を目指します。3. 新たな価値を創造し、豊かな未来を実現します。の3点を

定めています。これらの目標の実現のためには人権の尊重が欠かせないと考えており、人権尊重の責任を果たすため、2023年4月1日に人権方針(本方針)を制定しました。

〈安藤ハザマ人権方針(抜粋)〉

● 国際規範と法令の遵守

当社グループは、国際規範として「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」、「国連グローバル・コンパクトの10原則」、「子どもの権利とビジネス原則」、「OECD多国籍企業ガイドライン」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」等を尊重および支持し、さらに事業活動を行う国や地域で適用される法令を遵守します。法令と国際規範との間に相違がある場合には、法令を遵守しつつ国際規範も可能な限り尊重する方法を追求します。

本方針は国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて作成しています。

● 適用範囲

本方針は、当社グループの全ての役職員および出向・派遣・契約社員に対して適用します。またビジネスパートナーの皆様にも、本方針を支持していただくことを期待します。特にサプライヤーの皆様に対しては、当社グループとの協働によりサプライチェーンにおける人権を尊重することを求めます。

● 人権の尊重

当社グループは、優先的に取り組むべき人権課題として、附属書*に記載の項目を認識していますが、これらの例示に限らず、人権に対する負の影響の防止に努めます。附属書に記載の項目は、社内外の状況の変化に応じて見直し、更新します。

● ガバナンスと推進体制

当社は、取締役会においてグループ全体の人権に関する取り組みの監督を行い、専門委員会が推進を行います。本方針は取締役会で承認されています。

● 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、当社グループおよびサプライヤー等における人権に対する負の影響を特定・防止・軽減するため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に取組を実施、評価、改善および開示をするサイクルを実行します。

人権デュー・ディリジェンス

2023年8月に人権リスクが高いと考えられる外国人技能実習生について、雇用している国内の主要な協力会社30社ほどを対象に人権侵害の防止を目的としたアンケートを実施しています。

● 是正・救済

当社グループは、人権に対する負の影響を引き起こした場合、または直接的・間接的にこれを助長したことが明らかになった場合には、適切な手段を通じて、その是正・救済に取り組みます。また、当社グループが助長をしていないものの、サプライヤー等との取引関係により当社グループの事業・サービスが人権への負の影響に直接関連する場合は、当該関係者と協議のうえ改善に努めます。

● 通報窓口

当社グループは、従業員やサプライヤーの従業員等が人権に関わる問題を通報・相談できる窓口である「コンプライアンス・ヘルプライン」を設置しています。当該窓口の運用にあたっては、苦情処理メカニズムとしての実効性を確保する様に努めます。

● 教育・研修

当社グループは、本方針が理解され、定着し、実行されるように当社グループの全ての役職員等に対して教育・研修を実施します。また、サプライヤーの皆様にも、本方針が理解される様に働きかけていきます。

● ステークホルダーとの対話

当社グループは、自社の事業活動による人権への影響とその対応について、関連するステークホルダーと、対話や協議を行います。

● 情報開示

当社は、本方針に基づく人権尊重に向けた取り組み及びその進捗状況等の情報を、各種報告書やウェブサイト等において定期的に開示します。

* 人権方針の附属書

https://www.ad-hzm.co.jp/sustainability/human_rights_policy/

今後アンケートの回収および分析を行い、人権への負の影響が確認された場合は、是正・救済に取り組みます。

社長と社外取締役による対談

安藤ハザマの

左から

社外取締役(監査等委員)

望月 晴文

社外取締役

北川 真理子

代表取締役社長

国谷 一彦



2023年7月より、当社は国谷新社長のもと、監査等委員会設置会社へ移行しました。当該テーマとコーポレートガバナンスに関し、当社を過去6年にわたって支えてきた北川取締役、新任の望月取締役、そして国谷社長の3名による意見交換を行いました。そこで、国谷社長の改革への思いやガバナンスのあるべき姿、新設されたサステナビリティ委員会の趣旨や今後の安藤ハザマへの期待などについて、語り合いました。

ガバナンスを強化し、 社外の知見を経営に取り入れる

国谷 2023年7月より、当社は監査等委員会設置会社へ移行しましたが、その目的としては取締役会の監督機能の一層の強化、そして業務執行の機能性の向上です。また、当社は外国人株主比率が3割を超えますが、女性取締役が3割以上、社外取締役が過半数という体制になったことで、海外の目から見てもガバナンスの仕組みが分かりやすくなったと思います。

日本の建設業界は、100年を優に超える長い歴史がある企業も多く、独自の強い文化を持っているがゆえに、これまで外部環境の変化に対応が遅れていました。この改革に踏み切ったのは、今後、変化に柔軟に対応するためバランスの取れた事業ポートフォリオへの変革を推進する中で、取締役会に社外の知見を取り入れる必要があったからです。社外の知見を広く取り入れて、スピーディかつ効率的な業務執行を行い、それを社外取締役中心の取締役会で再度検証していく。そうした機構がこれからの成長に不可欠であると考えています。

新しいガバナンス体制について



北川 私はガバナンス諮問委員会(現:指名・報酬委員会)のメンバーとして、今回の改革に直接関わることができました。新体制では、社外取締役の存在意義が一層明確化されたと感じます。当社は伝統と歴史のある企業ですが、一方で、さまざまな意見を取り入れて、柔軟かつスピーディに変化していく気風がある会社です。女性の社外取締役の人数が多いことにも先進性を感じます。ただし体制だけでは不十分で、この先実際に何をするのが大切です。

国谷 新体制下では、3名の副社長が取締役を外れましたが、これは執行と監督の両方を担うことに、あたかもサイドブレーキを引いたまま車を運転するような矛盾を感じていたからです。今後3名は執行に特化し、後述の各委員会の長として、存分にハンドルを捌いていただきます。

前財務担当取締役の宮森取締役を監査等委員とした理由は、経営会議での議論や内部監査内容の詳細について、社外の監査等委員に理解を促進してもらうためです。人選にあたって、せっかくなら会社の現状に精通している宮森取締役が適任だと考えました。

望月 私は今年から社外取締役、監査等委員に選任されましたが、先ほどの国谷社長の話を聞いて、大変納得しました。ガバナンスに関しては、よく「仏(体制)と魂(実効性)」の両方が大事だと言いますが、魂があるかないかは、結局社長が何をしたいのかということと強く関わります。国谷社長の危機感を共有し、経営戦略を実現するために、皆で議論を尽くす場が取締役会だと思います。

そういう意味では取締役会の議題はできるだけ経営戦略に関わる骨太で、重要なテーマに絞る必要があります。ただその議論が会社の現場の実情に沿わなければ空虚なものになりますし、直近の経営会議などの議論の状況なども一定程度常時把握していることも取締役会の適切な運営にとっても不可欠です。その観点では社内の監査等委員は有益で、それが前財務担当取締役ならばこれ以上の人選はないでしょう。

北川 取締役会については、全体の人数を減らしたことも大きな特徴です。これまでも社外取締役に対する議案の事前説明などは充実していましたが、議案の多さゆえ、議論に充てるべき時間が足りないと感じていました。本業の建設業の技術的な課題などは執行の方々に任せて、私たちは、例えば人的資本の強化などについて、もっと議論すべきです。社外取締役の人数・比率ともに増えたので、今後はより闊達に意見を交わすことができると思います。

サステナビリティ委員会設立の狙い

国谷 取締役会の改革に合わせ、諮問委員会としてサステナビリティ委員会を設置しました。メンバー構成としては取締役全員プラス副社長3名です。サステナビリティ委員会の下に環境や人的資本などの6つの専門委員会を置き、それぞれ副社長が委員長を務めます。事業の問題点をさまざまな観点から洗い出し、対応策を各委員会とサステナビリティ委員会ですっかり検討し、取締役会に上申するフレームです。



こうしたESGに関わる経営事項は、往々にして「専門家に任せる」という風潮がありますが、それでは機能しないというのが私の考えです。専門家の正しい意見を実行に移すには、事業自体に対する深い知見と会社を動かす権限が必要です。サステナビリティ委員会と6つの専門委員会の全てで副社長以上が委員長を務めることで、解決策をスピーディに執行できるため、実効性あるESG経営が実現できると思っています。

「安藤ハザマVISION2030」では、お客様価値、株主価値、環境価値、従業員価値といった4つの価値創造を掲げています。社外取締役の皆さんには、この長期ビジョンを俯瞰的に監督していただきたい。また、4つの価値をそれぞれどうバランスを取っていくのか、その考え方や決定プロセス、実行とモニタリングなどについて、客観的で俯瞰的な判断をいただきたいと考えています。

北川 新中期経営計画には2025年までに女性管理職を60人にするという目標があります。容易な目標ではありませんが、女性取締役の一人として俯瞰的に見るだけでなく、より深くプロセスを監督していきたいと思っています。私は、男女が別々のキャリアを望んでいるとは思いません。困難なぶん見返りが大きい仕事は、男女問わず魅力を感じるはずで、であれば、男性と同じステップを踏んで昇進を目指す女性のロールモデルを提示していくことが大事です。国谷社長は、トップダウンで変革をリードするという

〃〃 **品質の良いものを社会に供給することが安藤ハザマの企業哲学であると位置づけるのは、まさにパーパス経営そのものでしょう。大事なことはそれをトップが繰り返し語ることです。**

強い意志をお持ちなので、女性男性関係ない、新しい体制を共に目指したいと思っています。

望月 当社も外国人株主が3割となっていますが、多様なステークホルダーを満足させなければ企業価値は上がらないと考えるのが世界の潮流でしょう。ステークホルダーの視点で当社の経営に違和感があれば、投資家が投資してくれない、あるいは長期保有をしてくれないという状況になります。

これは切実な問題と捉えるべきで、国内同業他社との比較などといった考え方を改め、会社の価値観を刷新しなければなりません。そのためには、人財や環境などについて、執行役員や管理職を中心に全社員が自分事として行動する必要があります。例えば、女性管理職候補が不足していれば、中途採用を増やすという方法があるでしょう。そうした状況をつくり出すのが取締役会の責務だと思っています。

〃〃 **私たちは、例えば人的資本の強化などについて、もっと議論すべきです。社外取締役の人数・比率ともに増えたので今後はより闊達に意見を交わすことができると思います。**

〇〇 社外の知見を広く取り入れて、スピーディかつ効率的な業務執行を行い
それを社外取締役中心の取締役会で再度検証していく
そうした機構がこれからの成長に
不可欠であると考えています



品質を軸に企業の魅力向上を図る

国谷 新中期経営計画では、「企業価値向上」に加え、新たに「会社の魅力向上」をテーマに加えました。魅力とは、社外の人から「安藤ハザマはどういう会社か」と質問された際の答えだと考えています。

社会環境が速いスピードで変わっていく中でも、企業として変えてはいけない哲学があります。当社の場合は「品質に徹底的にこだわること」であり、それを当社の魅力として発信したい。日々現場で奮闘する社員たちに、この考え方を浸透させたいと思っています。社員が皆、自発的かつ徹底的に品質にこだわる姿を、「安藤ハザマの魅力」として社会から認知され、お客様から安藤ハザマにお願いしてよかったと言われたときに、私たちは間違

いなく自分たちの仕事や会社に「誇り」を持つことができるようになります。

望月 品質の良いものを社会に供給することが安藤ハザマの企業哲学であると位置づけるのは、まさにパーパス経営そのものでしょう。大事なことはそれをトップが繰り返し語ることです。さまざまな場所や角度で頻繁に語ることで、社内のそれぞれの層も繰り返すようになり、それが企業イメージとして定着していきます。品質の定義付けをしっかり行い、繰り返し発信することが重要です。

北川 個人投資家の意見を目にする機会がありますが、地味なイメージが話題になっているようです。私自身、社外取締役に就任する前から建造物の出来栄や担当者の対応まで、当社のことをよく知っているの、歯がゆい思いがあります。

中途採用や外国人社員など、ダイバーシティの推進も認知度の向上を後押しすると思います。今後のPR活動に期待していますし、私も微力ながら貢献したいと思います。



役員一覧

2023年6月29日現在

取締役

国谷 一彦

代表取締役社長



1988年 4月 株式会社間組 入社
 2018年 7月 当社社長室経営企画部長 兼 土木事業本部土木事業企画部長
 2019年 4月 当社経営企画部長 兼 建設本部副本部長
 2020年 4月 当社執行役員 東京支店副支店長
 2021年 4月 当社執行役員 関東支店長
 2022年 4月 当社常務執行役員 情報担当 経営戦略副本部長
 2022年 6月 当社取締役常務執行役員 情報担当 経営戦略副本部長
 2023年 4月 当社代表取締役社長(現任)

加藤 一郎

取締役専務執行役員



1983年 4月 株式会社間組 入社
 2014年 4月 当社関東土木支店副支店長
 2018年 4月 当社執行役員 関東土木支店長
 2019年 4月 当社執行役員 関東支店長
 2020年 4月 当社常務執行役員 関東支店長
 2021年 4月 当社常務執行役員 建設副本部長
 2021年 6月 当社取締役常務執行役員 建設副本部長
 2023年 4月 当社取締役専務執行役員 建設副本部長(現任)

小松 健

取締役常務執行役員



1982年 4月 安藤建設株式会社 入社
 2015年 4月 当社執行役員 九州支店長
 2018年 4月 当社執行役員 名古屋支店長
 2019年 4月 当社執行役員 東京支店長
 2020年 4月 当社常務執行役員 東京支店長
 2021年 4月 当社常務執行役員 営業副本部長
 2021年 6月 当社取締役常務執行役員 営業副本部長(現任)

藤田 正美

社外取締役



1980年 4月 富士通株式会社 入社
 2012年 6月 同社代表取締役副社長
 2016年 4月 株式会社富士通マーケティング(現 富士通Japan株式会社) 代表取締役社長
 2017年 6月 当社社外取締役(現任)
 2019年 6月 新光電気工業株式会社 代表取締役社長
 2021年 6月 同社代表取締役会長(現任)
 2023年 3月 DIC株式会社 社外取締役(現任)

北川 真理子

社外取締役



1999年 5月 月島倉庫株式会社 入社
 2001年 6月 株式会社サイマックス 取締役(現任)
 2004年 6月 月島倉庫株式会社 代表取締役社長(現任)
 2007年 6月 株式会社月島物流サービス 取締役(現任)
 2017年 6月 当社社外取締役(現任)

桑山 三恵子

社外取締役



1970年 4月 株式会社資生堂入社
 2012年 6月 一橋大学大学院法学研究科 特任教授
 2015年 4月 一橋大学CFO教育研究センター 客員研究員(現任)
 2017年 6月 株式会社富士通ゼネラル 社外取締役(現任)
 2018年 4月 一般社団法人経営倫理実践研究センター 上席研究員(現任)
 2018年 6月 当社社外取締役(現任)

※ 藤田正美氏、北川真理子氏、桑山三恵子氏、望月晴文氏、川口理恵氏および伊藤勝彦氏は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。

取締役(監査等委員)

宮森 伸也

取締役(監査等委員)



1983年 4月 株式会社間組 入社
 2013年 4月 当社管理本部財務部長
 2016年 1月 当社管理本部副本部長 兼 財務部長
 2016年 4月 当社執行役員 管理本部長 兼 防災担当
 2017年 6月 当社取締役執行役員 管理本部長 兼 防災担当
 2018年 4月 当社取締役常務執行役員 管理本部長 兼 防災担当
 2022年 4月 当社取締役専務執行役員 財務担当 管理本部長 兼 防災担当
 2023年 4月 当社取締役
 2023年 6月 当社取締役 監査等委員(現任)

望月 晴文

社外取締役(監査等委員)



1973年 4月 通商産業省 入省
 2003年 7月 同省中小企業庁長官
 2006年 7月 同省資源エネルギー庁長官
 2008年 7月 経済産業事務次官
 2010年 8月 内閣官房参与
 2012年 6月 株式会社日立製作所 社外取締役
 2013年 6月 東京中小企業投資育成株式会社 代表取締役社長
 2014年 6月 伊藤忠商事株式会社 社外監査役
 2023年 6月 日本電気株式会社 社外取締役(現任)
 2023年 6月 一般財団法人安全保障貿易情報センター理事長(現任)
 2023年 6月 当社社外取締役 監査等委員(現任)

川口 理恵

社外取締役(監査等委員)



1996年 4月 税理士登録
 1996年 8月 株式会社福岡エム・アンド・エーセンター 取締役(現任)
 2003年 2月 米国公認会計士試験合格
 2004年 5月 株式会社千倉書房 取締役(現任)
 2015年 4月 税理士法人川口税務会計事務所 社長(現任)
 2022年 6月 当社社外取締役
 2023年 6月 当社社外取締役 監査等委員(現任)

伊藤 勝彦

社外取締役(監査等委員)



2000年 10月 弁護士登録 東京弁護士会入会
 2001年 6月 株式会社日本イトミック 監査役(現任)
 2008年 4月 東京弁護士会司法修習委員会委員(現任)
 2011年 1月 東京簡易裁判所・司法委員(現任)
 2020年 12月 ITN法律事務所 パートナー(現任)
 2021年 3月 株式会社ズーム 社外取締役(監査等委員)(現任)
 2022年 6月 当社補欠監査役
 2023年 6月 当社社外取締役 監査等委員(現任)

執行役員(取締役兼務者を除く)

副社長

池上 徹
 五味 宗雄
 菅尾 睦

執行役員

宮崎 和貴
 石原 吉雄
 内海 潤也
 井上 武明
 船津 一浩
 木下 真
 酒井 喜壽
 曾根 浩
 清水 公
 文珠川 新一
 國枝 重明

宮川 隆太郎
 谷口 裕史
 永井 一郎
 本岡 竜
 遠藤 勝男
 飯塚 泰人
 古川 幸則
 黒田 二郎
 本重 信太郎
 吉柳 斉

常務執行役員

中西 弘
 藤本 明生
 吉田 道央
 五所 久和