

# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

当社は、迅速かつ透明性の高い意思決定と実効性のある業務執行の監督により、企業理念である「確かなものづくりを通じた豊かな社会の実現への貢献」を果たし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることが、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方であると捉えて、その実践に努めています。

### ◆ 企業統治の体制

当社は、監査役による実効性の高い監査体制を構築・運用することで、当社の適正な企業活動が遂行できると考え、監査役会設置会社を採用しています。また、重要な業務執行の決定・取締役の職務執行の監督と業務執行とを分離し、迅速かつ果敢な意思決定により経営の効率化と企業価値の向上を進める観点から、執行役員制度を採用しています。

取締役会は、法令・定款に定める事項、当社の重要な業務執行案件等を決議することとし、これら以外の案件については、取締役会から委任を受けた執行役員社長が、本部長を委嘱された執行役員等で構成する常務会における慎重な審議を経て、意思決定を行っています。また、独立社外取締役3人を選任して、取締役会の意思決定および経営監視について客観性と中立性を高めています。

任意の委員会として設置している指名諮問委員会および報酬諮問委員会は、独立社外取締役3人および代表取締役社長で構成されており、同委員会における審議の内容が取締役に答申され、これを取締役会での議論に活かすことにより、取締役および監査役の指名ならびに取締役の報酬の決定に関する透明性・客観性を確保しています。

### ◆ 内部統制システムの整備・運用

適正な業務執行を確実なものとするため、内部統制システムを整備・運用するとともに、内外情勢・経営環境の変化に

応じて、これを随時見直し、より適切で実効性ある内部統制システムを整備・運用しています。

また、グループ会社を含めたNIPPOグループ全体の業務の適正性を確保するため、グループ内部統制の整備・運用も進めています。その一環として、グループ会社における経営上の重要な意思決定事項は、親会社である当社の取締役会に付議することをはじめ、グループ各社における規程類や制度・仕組みの整備、とりわけ法令等に適合した事業活動を行っていくための体制の整備を指導し、それらの運用状況をモニタリングしています。

### ◆ 取締役会の実効性評価

当社は、2018年から、独立した第三者機関を活用した取締役会の実効性評価を実施しています。2021年1月に実施した際の評価結果については、2021年3月の取締役会で報告され、概ね取締役会の実効性が確保されているものの、取締役会の構成や議論の活性化に関しては改善の余地があるとの認識を共有しました。今後も必要に応じて検討を実施し、さらなる実効性向上を図ります。

### ◆ 役員報酬

当社の取締役会においては、次の通り、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めています。

#### 1. 報酬額に関する事項

- 取締役の役位に応じて支給する「基本報酬」と、会社業績を反映して支給する「賞与」により構成します。その割合は、報酬全体を100%とした場合、概ね「基本報酬75%：賞与25%」～「基本報酬80%：賞与20%」とします。
- 「基本報酬」は、役位に応じて定額で支給します。その金額は取締役会議長が定めます。
- 「賞与」は、役位に応じて定められた標準支給額を基準に、当期純利益を反映して、取締役会議長が定めます。なお、社外取締役に対して賞与は支給しません。

### 2. 報酬の支給時期

- 基本報酬は、当月分の基本報酬を当月25日に支給します。
- 賞与（各事業年度（4～3月）分）は、翌年度の6月にその額を決定し、支給します。

### 3. 報酬額決定の委任

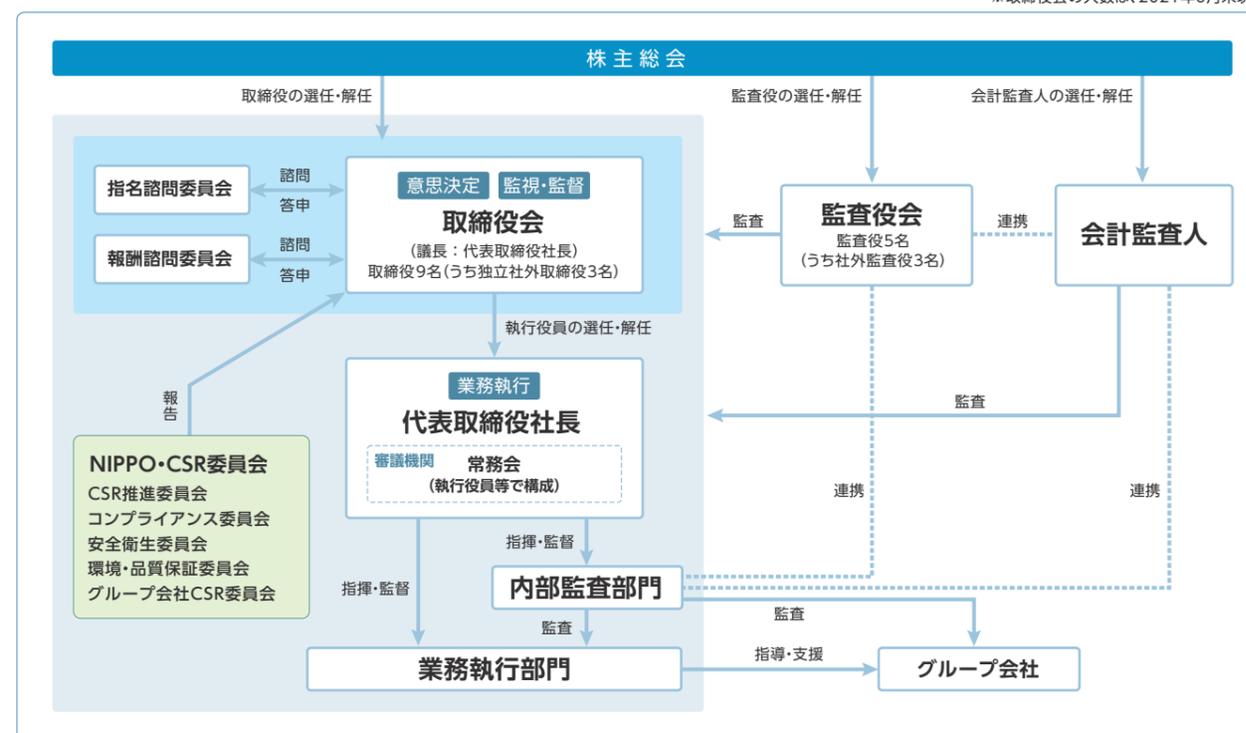
- 取締役の報酬額の決定にあたっては、取締役会の決議をもって、上記「1.報酬額に関する事項」をもとに、これを取締役会議長に一任します。
- 取締役の報酬額の決定にあたっては、上記「1.報酬額に関する事項」に基づき算出されていることについて、あらかじめ報酬諮問委員会に説明し、意見を徴します。

なお、第120期（2020年4月1日から2021年3月31日まで）において取締役および監査役に支給された報酬額については次表の通りです。

■ 取締役および監査役の報酬等の総額

	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の 金額(百万円)		対象となる 役員の数(人)
		基本報酬	賞与	
取締役 (社外取締役を除く)	322	256	66	9
監査役 (社外監査役を除く)	48	38	9	3
社外取締役	26	26	—	3
社外監査役	36	31	4	3

■ コーポレート・ガバナンス体制図



私のCSR 関東第二支店 橋本 大貴

私は営業担当者として千葉統括事業所に所属しています。NIPPOではコンプライアンスのために、独占禁止法研修が定期的に行われており、営業担当者としてお客様との交渉の中で、法令違反をしないという意識付けをしています。また、グループ工務会社に対しても研修を行い、NIPPOグループ全体としてコンプライアンスを徹底しています。



私のCSR 中部支店 柏原 輝

法令や規程を「守る」、「守れるよう正しく周知する」ことが総務担当者の役割であると認識しています。日々、知識の習得に努めると共に、情報管理に関しては特に「ある行為が知らぬ間にコンプライアンスに違反していないか」を常に意識して業務を行っています。

## ◆ 遵法意識の徹底と違法行為排除の推進

当社は、コンプライアンスの推進・徹底を図るため、様々なコンプライアンス活動を継続的に行っています。

### ◆ コンプライアンス教育の継続的実施

当社では、全従業員を対象にeラーニングを用いた研修を実施し、コンプライアンス意識の啓発を図っています。2020年度は、独占禁止法・インサイダー取引防止・ハラスメント防止などをテーマに掲げて実施しました。また、従業員の役職・資格に応じた人事研修において、必ずCSR・コンプライアンスに関する教育を行っています。さらには、建設業法などの重要な法令についての研修を実施し、適切な業務遂行のために必要な知識の習得に努めています。

### ◆ 独占禁止法違反事件の再発防止策の推進

当社は、独占禁止法違反事件の再発防止策として、①コンプライアンス体制の改革(社内規程の整備等)②適正な受注活動を確保するための施策(独占禁止法研修の開催等)③組織・人事的対応(営業担当者のローテーション等)の3項目を柱とする施策を公表し、継続して実施しています。

2020年度も、当社の役員・従業員に加えてグループ会社の社長・従業員を対象とした独占禁止法遵守のための研修会を開催し、合計720人が出席しました。また、当社およびグループ会社の工事営業および合材販売業務の従事者を対象として、書面アンケートや外部専門家(弁護士)などによるヒアリングを実施し遵法意識・法令理解状況の確認を行っています。



独占禁止法研修

### ◆ 遵法状況点検の実施

当社は、本社・支店・統括事業所などの各事業所において、業務が適切に行われていることを確認するため、当社の従業員が遵守すべき法令・社内ルール等をまとめたチェックリストを用いて、毎年定期的に、自主点検を行う活動(遵法状況点検)を実施しています。また点検の結果、明らかとなった問題点については速やかに改善を図るとともに、本社所管部を中心としてフォローアップを行っています。

## ◆ 規程類・各種契約の適正性の確保

当社は、業務の適切な遂行を図るため、社内規程類が法令等に適合するものであるかどうかについて定期的に見直しを行っています。

また、当社が締結する契約に関しては、法務部門が適切にその内容を審査することにより、取引等の安定性・適正性を確保しています。

## ◆ 内部通報制度の運用

当社では、法令等に違反する行為の未然防止・早期発見・是正を図るため、「内部通報取扱規程」を制定し、内部通報制度を運用しています。当社およびグループ会社の従業員やこれらの請負先の従業員などにおいて、職制を通じた解決を図ることが困難な問題が発生、または発生する恐れがある場合には、内部通報制度を利用して、グループ窓口(法務部長)または外部窓口(弁護士)に対して通報することができます。通報があった場合は、当社としてしかるべき調査を行い、その調査結果に問題が確認された場合には、是正措置に加えて必要に応じた再発防止策を講ずることとしています。

なお当社は、通報に関する情報管理を徹底するとともに、通報者に対する不利益な取り扱いを固く禁じており、内部通報制度が適切に機能するよう努めています。

### 私のCSR 東北支店 須賀 巧斗

岩手統括事業所に総務担当者として勤務しています。総務から経理、人事まで、どの業務においても法令が関わるため、幅広い知識が必要です。不明点があれば、曖昧なまま進めることなく、事業所内での相談およびインターネットや書籍を活用し、自分自身が知らない間に法令違反をしないよう心掛けています。

## ◆ 情報管理体制

当社では、情報管理体制を整備し、必要な情報の適正かつ適宜な開示と、情報漏洩の未然防止に努めています。また、東京五輪開催時に活発化するとみられるサイバー攻撃に備え、不審メールなどに代表される外部からの不正アクセスの巧妙化・高度化に対して、迅速に検知し対応するためのセキュリティ対策を強化するとともに、従業員の教育・訓練を実施しています。その一方で、ITを積極的に活用し、新型コロナウイルス感染拡大防止も図っています。

### ◆ 情報管理体制と環境の整備

利用履歴の管理と警告を一部自動化し、万が一不審な操作が発生した際、より迅速に検知するようにしました。また、意図された業務とは異なる通信の有無や、現時点の社内ネットワークから不審な情報流出が存在しないかを確認するため、当社内と外部とのネットワークログ診断を定期的に行っています。

さらに、ネットワーク全体の脆弱性を網羅的に検査するため、外部から当社内への侵入テスト(疑似アタック)も実施しています。

### ◆ ITを用いた新型コロナウイルス感染拡大防止

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、全ての事業所において、セキュリティの確保と利便性を両立したWEB会議環境を整備し、集合会議を極力縮小しました。

### ◆ 危機管理体制

当社は、会社経営に重大な影響を及ぼす危機・緊急事態に備え、被害を最小限に抑えるために取るべき対応をまとめた「危機管理マニュアル」を定めています。当マニュアルで緊急連絡体制を整備し、迅速かつ的確に不測の事態に対応することとしています。

### 私のCSR 北海道支店 酒井 亜美

総務担当者として従事し、日々様々な情報に接しています。書類・データの適正な管理のために、情報毎にどの媒体で管理すべきかを考慮した上で保管し、不要となった段階で即時廃棄できるようにしています。情報共有の必要がある場合には、どの手法で誰に伝えるべきかと併せて、誰には知らせるべきでないかも考えることを意識しています。

### ◆ 教育・指導

新入社員および中途採用者に対するセキュリティ研修を実施し、情報取り扱いルールとその重要性を周知しました。

また、全ての従業員に向けて標的型攻撃メール対応訓練を実施し、セキュリティに対する意識向上を図りました。



新入社員研修

### ◆ 事業継続計画(BCP)

当社は、社会的責任として、災害発生時には復旧の生命線である「道路を中心としたインフラ復旧」を積極的に支援するとともに、自社施工中の現場、竣工引き渡し物件の早期復旧ならびに、取引先の事業再開に向けた支援等を行います。

そのために、「非常災害対策規程」に基づき、まず従業員とその家族の安全を確認するとともに、会社施設の速やかな復旧と保全を図り、いち早く復旧支援体制を構築することを目的として、事業継続計画(BCP)を策定しています。



防火設備点検