

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。

当社のコーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役による実効性の高い監査体制を構築・運用することが、当社の適正な企業活動の遂行に資するものであることから、監査役設置会社を採用しています。また、「重要な業務執行の決定および職務執行の監督」と「業務執行」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

取締役会は、取締役全員（8人）で組織され、毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて随時開催し、重要な業務執行の決定を行うとともに、取締役の職務の執行状況について随時報告を受けています。

経営委員会

経営委員会は、当社の重要な事項を審議するために設置され、取締役会が指名した委員で構成されています。原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催します。

常務会

常務会は、執行役員社長、専務執行役員および常務執行役員のうち、執行役員社長が指名する執行役員（6人）で組織され、定例常務会は原則として毎週1回定期的に開催すること

としており、臨時常務会は必要に応じて随時開催し、社長が決定すべき事項に関する審議を行うとともに、常務会の審議を経て実行された事項の経過および結果に関する報告等を受けています。

監査役

各監査役は、独任制の機関として、それぞれが取締役会に出席するなどして取締役の職務の執行を監査することに加え、監査役全員（3人）により監査役協議会を組織し、毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて随時開催し、各監査役から監査報告を受けるとともに、取締役、使用人等および会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、内規に基づき協議・決議を行っています。

会計監査人

当社は、EY新日本有限責任監査法人を会計監査人に選任しています。会計監査人は、監査役および内部監査部門と相互に緊密な連携を図り、監査を実施しています。

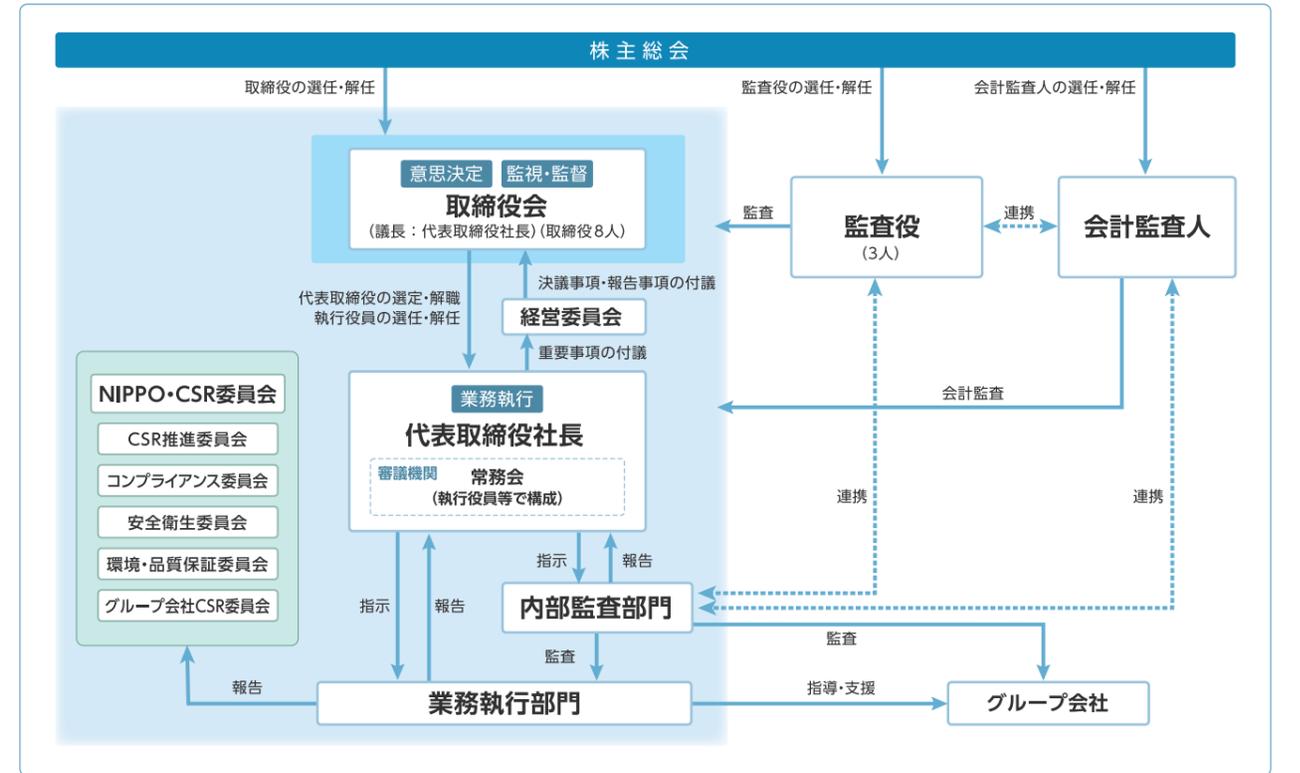
また、当社グループの企業会計の適正性を確保するため、会計監査人監査の対象となる当社の子会社についても、同監査法人が会計監査人を務めています。

内部監査部門

当社は、内部統制の充実を図るため、内部監査を通じて業務の執行を監査し、監査結果を社長ならびに監査役に報告しています。内部監査部門は、会計監査以外の業務活動および組織・制度等に関する業務監査ならびに金融商品取引法における財務報告に関わる内部統制監査に準じた内部統制の整備運用状況の評価を実施しています。

コーポレート・ガバナンス体制図

※2023年6月末現在の体制



内部統制システムの整備・運用

適正な業務執行を確実にするため、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。



2030年理想のありたい姿 北信越支店 野月 開斗

労働力人口が減少し、生産性のさらなる向上が望まれる将来において、労働者が生き生きと働けるための施策や投資を惜しまない社会や会社であってほしいと思います。私は持続的に働きやすい職場をつくるため、業務やコミュニケーションに、細やかな配慮を率先して払えるロールモデルとなることを目標に、精進したいと思います。



2030年理想のありたい姿 関東第一支店 樋口 翔一

私は、2023年度より関東第一支店にて民間営業に従事しており、得意先も一新し勉強の日々です。2030年に向けて目指す姿は、社内のみならずグループ工務会社、製販会社にも頼られる営業マンとなることです。営業として得た情報をグループ会社とも共有し、受注出荷につなげられるよう、内外の関係を構築できる存在になりたいと考えます。

● 遵法意識の徹底と違法行為排除の推進

当社は、CSRの遂行を図る上で、コンプライアンスを徹底し、それに基づく様々な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实施

当社では、コンプライアンス意識の啓発を図るため、全役員および従業員を対象に、eラーニングを用いた研修を実施しています。2022年度は、独占禁止法およびハラスメント防止対策をテーマに掲げて実施しました。

従業員の役職・資格に応じて行う人事研修においては、必ずコンプライアンスに関する教育を実施しているほか、建設業法・廃棄物処理法等の重要な法令についての研修も適宜実施し、当社における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。

2022年度も、当社の従業員に加えて、グループ会社の社長・従業員も対象とした独占禁止法遵守のための研修会(独占禁止法遵守に関する基本ルールの確認およびケーススタディ)を全国各地で開催し、合計678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たセルフチェック(書面アンケート)の実施に加え、法務部および外部専門家(弁護士)によるヒアリングを実施することにより、遵法意識・法令理解の状況についての確認を行っています。



独占禁止法研修



2030年理想のありたい姿 北海道支店 西村 健佑

社会は技術などの発展に伴い、私たちの想像を超える早さで変化、進歩しています。そんな社会には、無数のモノや多種多様な価値観が存在し、そこには期待が膨らむ多くの選択肢にあふれています。私たちがこの社会を多角的により良くするためにはどうすべきか。それを問い、考え、学び、そして活かし、豊かな社会の実現に貢献していきます。

● 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、近年巧妙化・高度化する不審メールなどから引き起こされる外部からの不正アクセスやランサムウェアによるサイバー攻撃に対し、「セキュリティシステムの拡充」と「従事者の意識向上」を両輪とした対策を講じています。

● 情報管理体制と環境の整備

ファイアウォールを強化し接続する相手先を絞り込むとともに、各種セキュリティ機器のログと社内外間の通信内容を解析し、脅威の事前把握迅速化に努めています。

また、これらを外部に24時間体制で監視させるとともに、IT部門においてインシデント対応訓練を定期的を実施することで、「侵入されないことを前提とした情報セキュリティ」から「万が一侵入されても、被害を最小限に止め、影響範囲特定と原因究明、再発防止策を速やかに講ずる体制づくり」を目指しています。

● 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「危機管理案件報告要領」を定めています。

当要領では、不測の事態が発生した際、直ちに経営トップに情報伝達が行われるよう、報告すべき危機・緊急事態を定め、チェックリストを活用した報告様式、緊急連絡体制を整備し報告ルートを定め、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。

● 教育・指導

新入社員および中途採用者を対象に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教育しています。また、社内で不審メールへの注意喚起を適宜行うとともに、

に、全ての従事者に向けて標的型攻撃メール対応訓練を実施することで、セキュリティに対する意識向上を図っています。

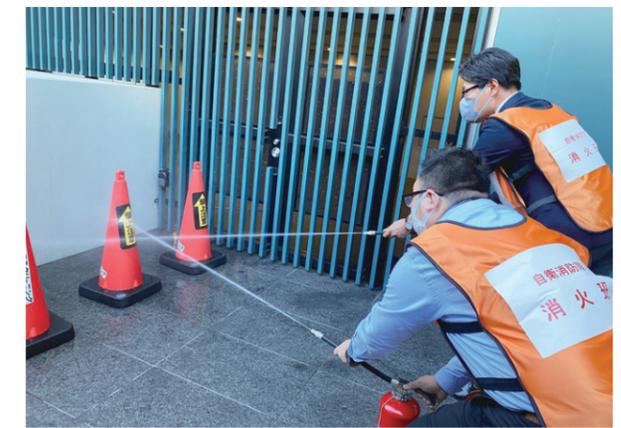


新入社員研修

● 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。



防災訓練



2030年理想のありたい姿 九州支店 大迫 拓矢

2015年に入社し、現在は国土交通省工事に現場代理人として従事しています。自身の成長のために日々奮闘中です。今後、生産年齢人口の不足が深刻化する「2030年問題」に負けないよう、継続的な学習や課題解決に取り組み、確かな実力を身につけたいです。また仕事とプライベートのバランスをとり、より充実したライフスタイルを送りたいです。ご安全に!