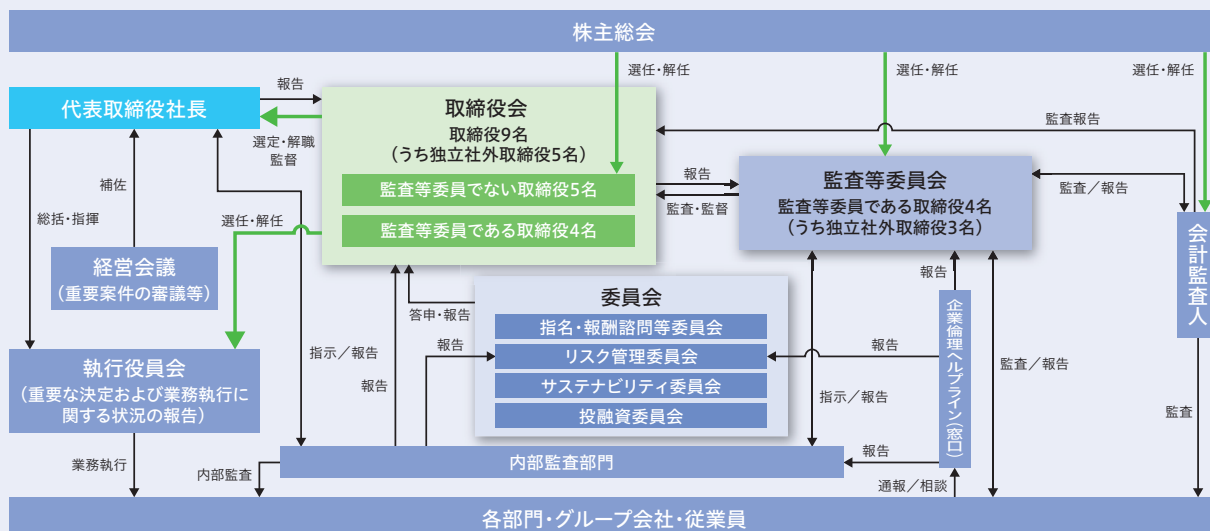


基本的な考え方

コーポレートガバナンスは、企業経営の健全性と効率性を高めるための意思決定の仕組み、ないしは会社運営の規律です。その充実・強化は、ステークホルダーの利益の尊重と中長期的な企業価値の向上に資するものであり、最優先の経営課題の1つであると考えています。経営理念の実現に向け、コーポレートガバナンスの実効性、透明性を高めるとともに、最適な仕組み、運営のあり方を永続的に追求していきます。

体制

コーポレートガバナンス体制図



■ 各組織の機能

取締役会

重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任し、会社の方向性・戦略など、より重要な経営課題についての審議の充実に努めています。また、独立社外取締役の独立的・客観的な立場からの意見・監督を受けることにより、取締役会全体としての実効性の向上に努めています。

監査等委員会

監査等委員会として必要な決議・同意・協議および報告を行い、決定した監査方針・監査計画に基づき、監査・監督を行っています。また、内部監査部門や代表取締役社長、監査等委員でない取締役とも定期的に意見交換を行い、情報の収集・共有を図り、監査・監督の実効性の向上に努めています。

指名・報酬諮問等委員会

独立社外取締役5名と代表取締役社長で構成され、委員長は独立社外取締役が務めています。当委員会の答申に基づき監査等委員でない取締役、経営陣幹部の選任、報酬等を取締役会で決定しており、客観性・透明性の向上を図っています。

監査等委員でない取締役の業績連動型報酬制度

監査等委員でない取締役（社外取締役は除く）の報酬について、会社業績、株主価値との連動性をより明確にする観点から、基本報酬（固定）に加え、業績連動型金銭報酬（賞与）および業績連動型株式報酬を導入しています。

サステナビリティ委員会の設置

サステナブル経営の基本方針の策定やESGに関するリスクや課題の分析評価を行い、ESG経営を中心とした経営課題を審議し取締役会へ答申することで、当社の持続的な成長を図っています。

詳細はウェブサイトをご覧ください

WEB

コーポレートガバナンス
<https://www.fudotetra.co.jp/ir/stockholder/governance/>



■ 役員一覧（2025年6月24日現在）



①奥田 眞也

代表取締役社長

1980年 当社入社
2007年 東京本店副本店長 兼 第一営業部長
2008年 執行役員
2009年 建設本部地盤事業部長
2010年 常務執行役員
2011年 地盤事業本部長
取締役
2015年 代表取締役
執行役員副社長
2018年 代表取締役社長(現任)

②大林 淳

取締役 執行役員副社長
土木事業・地盤事業・ブロック環境事業担当

1984年 当社入社
2008年 東京本店第二営業部長
2009年 建設本部地盤事業部技術部長
2016年 執行役員、地盤事業本部副本部長
兼 技術部長
2018年 常務執行役員、地盤事業本部長
取締役(現任)
2024年 執行役員副社長(現任)
2025年 土木事業・地盤事業・ブロック環境事業担当(現任)

③川地 洋治

取締役 常務執行役員 管理本部長、
安全品質環境本部担当

1992年 当社入社
2010年 管理本部総務人事部担当部長
2020年 執行役員、管理本部総務人事部長
2021年 管理本部副本部長
2023年 常務執行役員(現任)、管理本部長(現任)
取締役(現任)
2025年 安全品質環境本部担当(現任)

④大沢 真理

社外取締役

1998年 東京大学(現国立大学法人東京大学)
社会科学研究所教授
2015年 国立大学法人東京大学社会科学研究所長
2018年 同大学大学執行役、副学長
2019年 同大学名誉教授(現任)
2020年 当社取締役(現任)

⑤川村 倫大

社外取締役

1989年 (株)三和銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行
2000年 (株)三和総合研究所(現三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))入社
2007年 同社革新支援室長
2017年 同社経営コンサルティング第1部長
2018年 (同)TKパートナーズ代表社員(現任)
2021年 (株)たすきコンサルティング社外取締役(現任)
2023年 アイエグループ(株)社外取締役(現任)
2024年 (株)ライフカプセル代表取締役(現任)
2025年 当社取締役(現任)

⑥三浦 久美子

取締役 常勤監査等委員

1984年 当社入社
2020年 執行役員、地盤事業本部副本部長
兼 管理部長
2024年 社長付、
取締役(常勤監査等委員) (現任)

⑦黒田 清行

社外取締役 監査等委員

1996年 弁護士登録、三宅合同法律事務所(現弁護士法人三宅法律事務所)入所
2002年 同事務所パートナー
2005年 WDB(株) (現WDBホールディングス(株))社外監査役
2009年 WDB(株) (現WDBホールディングス(株))社外取締役(現任)
2018年 当社取締役(監査等委員) (現任)
2019年 弁護士法人三宅法律事務所代表社員(現任)

⑧鈴木 昌治

社外取締役 監査等委員

1976年 等松・青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ)入社
1980年 公認会計士登録
1990年 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)パートナー
2001年 日本公認会計士協会常務理事
2013年 同協会副会長
2020年 鈴木昌治公認会計士事務所代表(現任)
2022年 木徳神糧(株)社外監査役(現任)、
当社取締役(監査等委員) (現任)

⑨前田 清

社外取締役 監査等委員

1977年 三菱商事(株)入社
2005年 同社資材本部戦略企画室長
2008年 三菱製紙(株)執行役員、林材部長
2010年 同社上席執行役員、資材部長
兼 林材部長
2013年 同社上席執行役員、社長室長
2015年 同社常務執行役員
2016年 同社専務執行役員
2020年 学校法人帝京大学経済学部教授
2024年 当社取締役(監査等委員) (現任)

取締役のスキル・マトリックス

氏 名	当社における地位および担当	経営戦略・企業経営	営業・業界知見	海外事業	研究開発・IT	財務・会計	人事・労務・労働安全衛生	リスク管理	法務・コンプライアンス	社会(S)・ガバナンス(G)	環境(E)・環境
奥田 眞也 ■ (※1)	代表取締役社長	●	●	●	●		●	●			
大林 淳	取締役 執行役員副社長 土木事業・地盤事業・ブロック環境事業担当	●	●	●	●		●				
川地 洋治	取締役 常務執行役員 管理本部長、安全品質環境本部担当		●			●		●	●		
大沢 真理 ■■	社外取締役									●	
川村 倫大 ■■	社外取締役	●					●			●	
三浦 久美子 (※2)	取締役 常勤監査等委員		●			●					
黒田 清行 ■■ (※3)	社外取締役 監査等委員						●	●	●	●	
鈴木 昌治 ■■	社外取締役 監査等委員					●				●	
前田 清 ■■	社外取締役 監査等委員	●		●						●	

■ 独立役員

■ 指名・報酬諮問等委員

※1 取締役会議長

※2 監査等委員会議長

※3 指名・報酬諮問等委員会議長

詳細はウェブサイトをご覧ください

WEB 役員
<https://www.fudotetra.co.jp/company/profile/>



■ 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能の維持・向上に継続的に取り組むため、毎年1回、外部機関による第三者目線も取り入れ、取締役会全体の実効性を評価しています。

評価プロセス

- 各取締役による調査票に基づく自己評価の実施(4月)
- 取締役会での議論と総括(5月、6月)

2024年度の評価結果と次年度以降の課題

取締役会の構成、運営、役割および合意形成のプロセスならびに取締役の貢献、チームワーク、ステークホルダーとのコミュニケーション、コーポレートガバナンスに関する方針等、前回の評価結果の課題の実践、指名・報酬諮問等委員会の活動、監査環境の整備などの評価項目について、評価基準に照らし評価した結果、当年度は概ね適切であり、全般的に改善が進んでいると認められるものの、取締役会として、次年度以降の課題として、共通の認識を形成し、取り組みを進めていくことといたしました。

次年度以降の課題

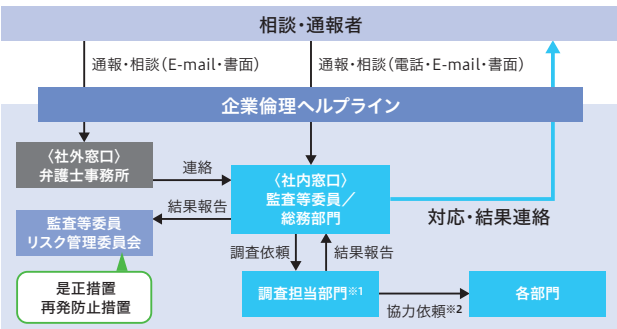
- 社内取締役も含めた全社的視点からの適切な発言、自由闊達な議論の醸成への寄与
- 中期経営計画の進捗状況のフォローアップ(目標未達時の原因分析、株主説明、次期以降の計画への反映)に対する適切な監督
- 人的資本を含む無形資産への投資の適切な監督

4.ESG・SDGs 等サステナビリティに関する基本方針とその向上への取り組み・開示についての十分な議論の実施

■ 内部通報制度

当社、子会社および当社の協力会社の役員・従業員(契約社員、派遣社員を含む)ならびに、これらであった者を対象とした「企業倫理ヘルプライン」(内部通報制度)を設置し、法令順守と企業倫理に関する通報・相談を受け付け、必要な措置を講ずる体制を整えています。通報の窓口は、総務部門のほか、監査等委員および弁護士事務所に設け、公益通報者保護法に基づき通報者に関する情報管理の徹底と通報を理由とした不利益な取り扱いを禁止しています。

企業倫理ヘルプライン(内部通報制度)のフロー



※1 総務部門が調査担当部門になる場合もあります。

※2 必要に応じて関係部門へ協力を依頼する場合もあります。

基本的な考え方

経営・事業・業務に関するリスクに対し、企業グループ全体として適切に対応していくことが、企業の損失を軽減し企業価値の向上に資するとの考えに基づき、平時の備えとしてのリスクアセスメントならびに有事の際の緊急時対応における規定と体制を整備し、運用しています。

体制

平時においては、リスク管理規程に基づき、各種リスクに関する全般的なモニタリングや重点対象事項に関して、すべての本部が自律的活動として自部門の業務活動を監視しています。さらに、取締役と本部長で構成するリスク管理委員会が、グループ全体の監視機能として、各部門の管理状況の有効性を評価のうえ、必要に応じ提言・指示を行っています。

リスクが顕在化した場合の緊急時の対応については、会社および役員・従業員に対する被害を最小化することを念頭に、基本的事項を危機管理規程に定めるとともに、分野別に有事の際の対応を各種規定や要領に展開しています。これらについては、研修・訓練・パトロール等、さまざまな形で周知・啓発の機会を設けています。

■ 認識しているコーポレートリスク

主要リスク	内容
建設市場の変動	政府建設投資の規模やその重点投資分野の変動によるリスク
少子高齢化の進展等による担い手不足	少子高齢化に伴い十分な担い手を確保できず事業活動に支障をきたすリスク
建設資材・労務費等の価格変動・調達困難	急激な高騰により、工事原価が上昇するリスク
取引先の信用不安	債権の回収遅延、貸倒れまたは、施工進捗の遅れや共同企業体メンバーからの出資債権の未回収によるリスク
製品の欠陥	工事目的物および商品について契約不適合などにより多額の損害賠償請求を受けるリスク
資金調達および為替変動	金融危機の発生や急激な市場変動により業績が悪化した場合における資金調達への支障や調達コスト上昇のリスク
海外事業	政治・経済情勢、法規制に著しい変化が生じた場合や戦争・紛争・テロによるリスク
事故および災害	重大な事故および災害の発生による、社会的な評価の低下に加えて、工事の中断、発注官公庁からの行政処分リスク
自然災害	大規模な自然災害により施工中の工事目的物へ被害が生じた場合における、修復や、作業中断による工期延長等のリスク
気候変動	温室効果ガス排出量の規制や炭素税が導入された場合における事業活動の抑制やコスト増加のリスクおよび気候変動の物理的影響として、平均気温の上昇、気象災害の頻発・激甚化が継続した場合における事業活動に影響を及ぼすリスク
感染症等	パンデミックの発生により事業活動に制限を受ける事態となるリスク
法的規制	法律の改廃、法的規則の新設、適用基準の変更等が事業に影響を及ぼすリスク

■ 事業継続計画(BCP)

大規模災害の発生時に迅速に社会資本の復旧活動を行うことが当社の社会的使命の1つであり、最も重要な社会貢献であると認識しています。このため、「災害に強い会社」「災害復旧活動による社会貢献」の2つを基本方針とし、従業員や家族の生命・身体 の安全を確保しつつ、中核となる事業を継続することによって企業活動、社会資本の復旧に全力で取り組むことができるよう事業継続計画(BCP)および危機管理マニュアルを策定しています。

不動産テラグループBCPカード

災害発生時における基本行動や安否報告の方法を簡潔に記載したもので、役員・従業員およびその家族が携帯しています。

BCP訓練

災害を想定した全社一斉のBCP訓練や、本社ビル火災発生に備えた避難訓練および救護活動訓練があります。防災の日(9月1日)には安否確認訓練を実施しています。また、2025年1月には大阪支店において、大阪支店被災時のBCP訓練および本社被災時の代替拠点としてのBCP訓練を実施し、支店における事業継続力の強化に努めました。

国土交通省による災害時事業継続力の認定

当社は国土交通省により災害時の事業継続力の認定を受けています。

詳細はウェブサイトをご覧ください

WEB 事業継続計画

<https://www.fudotetra.co.jp/company/bcp/>



基本的な考え方

事業展開に関係する法令の順守を徹底することはもちろん、法令の精神や社会的な倫理・良識を踏まえた企業倫理の実践を信条に、行動規範に則り、誠実かつ公正な業務を遂行しています。

体制

コンプライアンス規程を制定し、推進体制や取り組みの実効性を担保するための諸制度を定めています。リスク管理委員会や内部通報制度のほか、重大なコンプライアンス抵触事案発覚時の緊急対応体制、コンプライアンス監査体制、コンプライアンスの違反者に対する懲戒に関する体制も整備し、実効性の向上を図っています。

■ コンプライアンス監査

コンプライアンスに関する内部監査は、監査部による業務監査に行い、監査等委員会との合同実施とすることでチェック体制の強化を図っています。2024年度は本社、本支店、営業所および関係会社等、国内外計31箇所の監査を行いました。

■ コンプライアンス研修

コンプライアンスに関する教育ツールを作成し周知するとともに、役員・従業員を対象とした研修も行っています。

全社コンプライアンス研修

2024年度は、全社コンプライアンス研修として、コミュニケーションスキルをテーマとした研修を実施しました。オンラインでの参加も含め192名が受講し、最新のハラスメントについて理解を深めるとともに、部下や後輩との適切なコミュニケーションの取り方について共有しました。

従来から、当社ではコンプライアンス順守を掲げてハラスメント防止について取り組んでまいりました。本研修においては、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントに加え、近年問題視されているさまざまなハラスメントの定義や事例を共有しました。次に、ハラスメントを起こさないための建設的なコミュニケー



弁護士による説明

ションスキル向上を図りました。特に、若手社員の価値観や考え方を理解し、世代間のギャップを踏まえた円滑なコミュニケーションの重要性を強調しました。今回の研修を通じて、参加者からはハラスメントに対する意識向上や、コミュニケーション改善への具体的な気付きが得られたという声が多く寄せられました。

本研修実施後のアンケートにおいては、8割以上が高い水準で理解できたと回答しており、本研修においては一定程度の成果がありました。

■ 人権への取り組み

経営理念を実現するための行動規範に「私たちは、人権を尊重し、人格・個性・多様性を大切にする働きやすい職場環境を築きます。」と定め、「差別をしない、させない、許さない」企業風土づくりに努めています。

さらに新入社員研修をはじめとした各種研修などを通じ、グループ全体の人権意識の向上を図っています。

最近問題となっているセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど、従業員の尊厳を傷つけたり、職場秩序や業務遂行を害する行為を防止するため、各種方針を就業規則に明示し、研修を行うなど周知・啓発を徹底しています。

作業所においては、特定技能外国人の安全の確保および安心して働ける労働環境の整備を行っています。

■ 反社会的勢力の排除

反社会的勢力に対しては、関係行政機関や特殊暴力防止対策協議会等の外部専門機関および顧問弁護士と連携し、情報の共有化を図っています。被害に遭う恐れがある場合または取引先が反社会的勢力と判明した場合には、速やかに法律、契約に基づいた適切な措置を講じることとしています。

株主・投資家との関わり

<定時株主総会>

2025年6月24日に開催された第79期定時株主総会において、報告事項2件については議長（社長）および監査等委員から報告し、決議事項2件については議長から説明が行われ、株主さまのご支援・ご協力により全議案ともご承認いただくことができました。

当日放映した「事業報告」の動画を、ウェブサイトに掲載していますので、ご覧ください(掲載期限：2026年3月末)。

詳細はウェブサイトをご覧ください

WEB	事業報告動画
	https://youtu.be/VXtYINXepDo?si=TXE0qukiThGMeHo1



<株主・投資家等との対話実績>

2024年度は、決算説明会2回を実施しました。
取材対応数は延べ人・件数154回となりました。

決算説明会等

		対応者
6月	2024年3月期決算説明会	代表取締役社長他
6月	第79期定時株主総会	代表取締役社長他
11月	2025年3月期第2四半期決算説明会	代表取締役社長他

個別ミーティング

人・件数	内訳	
154	セルサイド	7
	バイサイド	67
	海外投資家	31
	その他	49



投資家向け決算説明会

政府・自治体・公的機関との関わり

政治、行政とは、関係法令を順守し、癒着と誤解される行為は決して行わず、透明度の高い適切な関係を保持することとしています。

政治資金規正法、公職選挙法等の関係法令を順守するとともに、社会的責任の一環として政治活動に関する寄付、政治資金パーティーの対価の支払を実施する場合は、会社の定める手続を取ることで適切に管理しています。

知的財産の保護と権利活用

知的財産権の保護は、企業の競争力の源泉であるとともに、公正な競争が行われるために不可欠な要件であることから、戦略的かつ積極的に取り組んでいます。

また、営業秘密などの機密情報が漏えいしたり、他者の知的財産権を不当に侵害することのないように社内規定を定め、適切に管理、運営しています。➡ 詳細はP.38参照

情報セキュリティ

業務上取得・利用するすべての個人情報について、個人情報保護方針等のもとに取り扱います。

なお、「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン」に沿って社内規定を整備し、特定個人情報（マイナンバー）保管を適正に実施しています。

さらに、企業秘密を含む秘密情報につき、秘密情報管理規程に従い、その適正な管理、保護および活用を図ることにしています。

詳細はウェブサイトをご覧ください

WEB	・個人情報保護方針 ・特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針
	https://www.fudotetra.co.jp/company/policy/



ステークホルダーとの関わり

取引先・協会社との関わり

協会社との公正かつ対等な関係のもと、コンプライアンスの徹底、適正な購買・調達活動を行うことを行動規範に明記し、従業員全員に周知しています。この行動規範に則り、社内および協会社に対し、関連する法令等の改正や監督官庁等の施策等に関する情報をウェブサイト、安全大会等を通じて発信し、法令順守の徹底、顧客満足度の向上を図っています。協会社との取引に際しては、契約前に取引条件を明確にし、品質・納期・安全・価格・環境対策等を相互で確認しています。

また、工事部門の社員には、建設業法令の理解を深め、当社の社内ルールを熟知して、工事現場において適正かつ効率的に施工業務を遂行できるよう「建設業法令ルールブック」を作成し配布しています。



適正な会計処理・財務の信頼性の確保

会計に関する法令・基準を順守し、一般に公正妥当と認められた会計原則に従って正確かつ適正な会計処理を行い、企業会計の透明化、健全化を図っています。

これらを実現するため、財務報告に関わる内部統制システムの整備・運用を図り、財務報告の適正性を確保しています。

適時開示「社内調査委員会の調査報告書受領及び再発防止策等に関するお知らせ」のとおり、社内調査委員会の調査結果や提言を踏まえて再発防止策を策定いたしました。

当社としましては、再発防止策を計画的かつ着実に実行し、継続的にモニタリングすることにより、全社に浸透させるとともに、当社グループの役員・社員が一丸となって企業文化や組織風土の改革と内部統制システムやコンプライアンス体制の一層の強化に取り組んでまいります。

再発防止策の概要につきましては、以下をご参照ください。

・費目の付替と交際費、経費の取り扱いについて、正規の手続、ルールを文書化し周知徹底することにより浸透させる。

(3) 内部監査によるチェック体制の強化
・従前からの工事発注内容の実在性の監査に加え、一人所長の工事現場について、内部監査部門による監査活動の対象とし、内部監査を強化する。
・内部監査部門の社員の監査の能力、スキルを継続的に向上させる。

(4) 内部通報制度の周知徹底
・経営トップが定期的に行うすべての役員及び社員を対象とした社長談話会において、内部通報制度の意義や安全性、信頼性と制度の利用を内容とした談話を行う。
・実効性のある内部通報制度とするため、グループ内のすべての役員、社員及び当社の協会社を含めた社内外の利用対象者に対し、継続的に制度を周知するとともに、本事業における教育研修に係る施策に併せて、同制度の説明を行う。
・管理職以外を対象に定期的にコンプライアンスアンケートやそれを基にしたヒアリング等を行うことにより、内部通報制度を補完するとともに実効性の検証を行う。

(5) 教育研修
・工事部門の社員に向けた、本事業等の不正・不適切な行為に係る具体的な事例に基づく教育研修の制度化と受講管理の徹底及び習熟度の確認を行う。
・上記(2)業務処理統制環境の強化の施策で文書化した、正規の手続きの浸透に向けた教育研修を行う。

(6) 協会社対応
・協会社に対し、当社社員による不正・不適切な要求に対する拒絶と内部通報制度の積極的な利用について、定期的に要請する。
・安全衛生協会の組織の枠組みを通じ、当社による本事業の発生事実、発生原因及び再発防止策や内部通報制度の利用等に係る教育研修や建設業法・下請法等を含めた適正取引全般の要請を行う。
・協会社をサンプリングし、定期的に当社社員による不正・不適切な要求の有無を含めたコンプライアンスアンケートを行うことにより、モニタリングを強化し抑止力を向上させる。

詳細はウェブサイトをご覧ください

WEB	適時開示情報(2025.03.31 参照)
	https://www.fudotetra.co.jp/ir/library/timely-disclosure/



独占禁止法の順守

独占禁止法を順守し、公正、透明、自由な競争を行うことを会社の基本としています。受注活動全般に関連して、法令と会社の各種規定の順守を徹底し、公正な事業活動を維持・増進するために、「受注活動業務マニュアル」を定めています。

当社従業員による架空発注等の事案に関する再発防止の取り組み

2024年度におきまして、当社に勤務する複数名の従業員が、一部の取引において複数年にわたり特定の協会社に対し、水増しまたは架空発注を行い、その水増しまたは架空発注額の一部を従業員が自らに還流させ着服するほか、一部をプールさせたくうで、当社が受注する別工事の工事資機材代金に充てるよう依頼していた等の事案が発覚しました。当社と利害関係を有しない外部専門家2名（弁護士1名、公認会計士1名）および当社の独立社外取締役監査等委員（弁護士）をメンバーとする社内調査委員会を設置し調査を進めてまいりました。その結果、2025年3月31日付

当社従業員による架空発注等の事案に関する再発防止策の概要

社内調査委員会からの提言を受けて、当社は架空発注等の事案(以下「本事業」といいます。)に関し、以下のとおりの再発防止策を策定しました。

(1) 企業文化・風土の改革
・代表取締役社長は、当社グループの全役員及び社員へ向けて、本事業の理解、断固として不正を許さない旨を自ら強く宣言するとともに、各事業部門の本部長は、自部門の合同会議等において、配下の社員へ向けて、改めてコンプライアンス順守の徹底を自ら強く宣言することで、当社グループの全役員及び社員にコンプライアンス意識を浸透させる。
・各地区間等における人員配置等の見直しや人事交流等により、組織の固定化を防止し、活性化するとともに、本事業の原因の一つとなった悪しき事業運営上の慣習等を払拭する観点から、原価管理、購買のルール等を改善し社員に浸透させ、かつ、心理的安全性や風通しの良い職場環境の確立を目的とした教育研修を行う。
・当社グループの行動規範及びその手引き並びにコンプライアンスマニュアル等を見直しするとともに、本事業の発生事実、発生原因及び再発防止策について周知するための教育研修を行う。
・企業文化・風土や業務の改革を進めるため、企業風土・業務改革委員会を設け、社内の意見等を広く吸い上げつつ、再発防止策に基づく各種施策の実行、フォローを通じ、一層のコンプライアンス意識の浸透と風通しの良い組織風土を醸成する。

(2) 業務処理統制環境の強化
・納品書の保存をルール化し、内部統制活動の業務処理統制として、請求内容と納品書のチェックにより統制を強化する。
・支払承認時に『取引の実在性』に係るサンプリングチェックをルール化し、業務処理統制の証憑とする。
・購買プロセス、請求書処理プロセス、原価管理プロセス等における、部課長の権限とその行使及びそのチェック体制について見直しを行う。