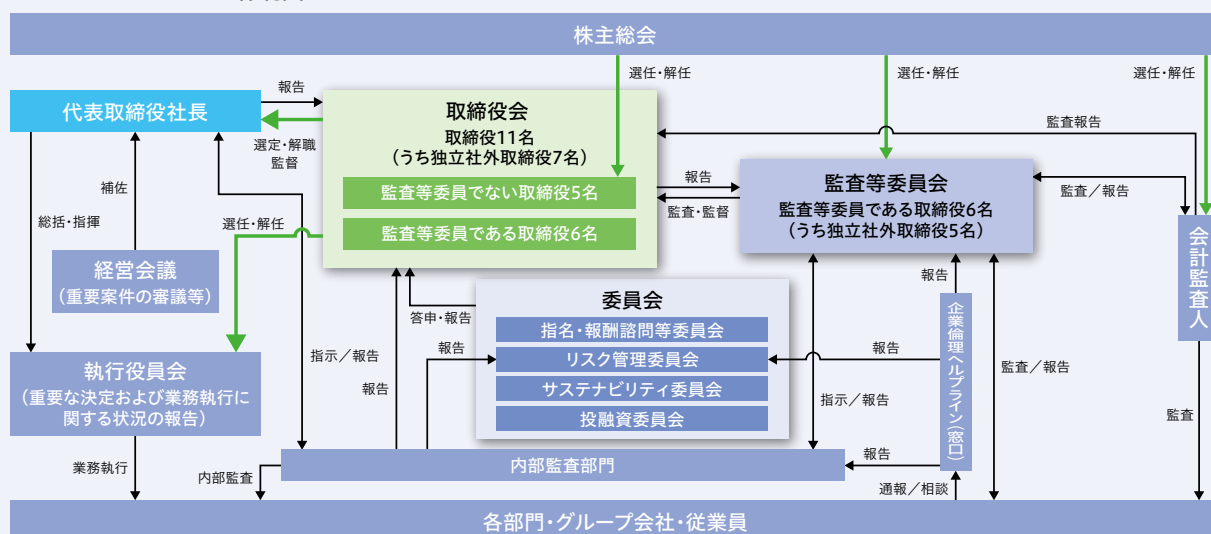


基本的な考え方

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7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、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（2026年6月23日現在）

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)

大林 淳
代表取締役
執行役員副社長



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
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)
2026年 代表取締役(現任)

佐藤 敬
取締役 執行役員副社長
土木事業本部長



1989年 当社入社
2008年 中部支店営業部担当
部長
2014年 中部支店第一営業
部長
2020年 執行役員、九州支店副支店長
2021年 執行役員、九州支店長
2024年 常務執行役員、九州支店長
2025年 常務執行役員、土木事業本部長(現任)
2026年 執行役員副社長(現任)、取締役(現任)

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)

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 アイエーグループ(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)

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)

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)

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)

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)

井上 寅喜
社外取締役 監査等委員



1985年 公認会計士登録
1995年 アーサーアンダーセ
ン・ナショナル・パー
トナー
1997年 同 ワールドワイド・
パートナー
1999年 朝日監査法人(現有限責任あずさ監査法人)代
表社員
2008年 井上寅喜公認会計士事務所所長(現任)
2010年 (株)アカウンティング・アドバイザリー代表
取締役社長(現任)
2011年 バイオニア(株)社外監査役
GLP投資法人監督役員
2016年 花王(株)社外監査役
(株)あおぞら銀行社外監査役(現任)
2024年 北越コーポレーション(株)社外監査役(現任)
2026年 当社取締役(監査等委員)(現任)

足立 学
社外取締役 監査等委員



2004年 弁護士登録、東京富
士法律事務所入所
2012年 同事務所パートナー
(現任)
2019年 (一社)事業再生実
務家協会常議員(現
任)
2026年 ファーストコーポレーション(株)一時取締役
(監査等委員である取締役)(現任)、
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	企業経営・ 経営戦略	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	法務・ コンプライアンス・ リスク管理	環境(E)・ 社会(S)・ ガバナンス(G)
奥田 眞也 (※1)	代表取締役社長	●	●	●	●		●	●	
大林 淳	代表取締役 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	●	●	●	●		●		
佐藤 敬	取締役 執行役員副社長 土木事業本部長		●						
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	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	●		●					
井上 寅喜	社外取締役 監査等委員	●				●			●
足立 学	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

■ 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)

2025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

- 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
- 人的資本や知的財産への投資に対する適切な監督
- 不適切な会計処理事案に関する再発防止策の実効性確保に向けた継続的なモニタリングおよび企業風土改革の推進に関する監督機能の強化

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、貸し倒れ、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、2026年2月には中部支店において、南海トラフ巨大地震(震度7)および津波発生 の状態を想定した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。2025年度は本社、本支店、営業所および関係会社等、計29カ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

2025年度は、全社コンプライアンス研修として、企業とコンプライアンス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297名が受講し、実際に生じたコンプライアンス違反事例を踏まえて、コンプライアンスと内部統制について学びました。

本研修では、法令順守にとどまらず、社会規範や企業倫理を尊重する「広義のコンプライアンス」の視点から、「高い倫理観に基づいた誠実な事業活動と収益力の向上をいかに両立させるか」について考察しました。



全社コンプライアンス研修の様子

研修の主な内容

昨今の他社事例から不正のメカニズム(動機・機会・正当化)を学ぶとともに、「不祥事予防のプリンシプル」が示す実態把握や双方向コミュニケーションの重要性を共有しました。コンプライアンス違反を防ぐためには、トラブルやネガティブな情報が即座に報告・改善される「風通しのよい職場風土」と、心理的安全性の確保が不可欠であることを再確認する機会となりました。

昨年に続き、ハラスメント防止に向けた意識向上を図るとともに、今年度は特に「組織ぐるみ」と評価されないための内部統制システムの構築・運用義務について、役員および組織の長にとってはその責務を改めて明確にする機会となりました。

受講者の感想

今回のコンプライアンス研修の内容として、とてもよいタイミングであったと思います。講師の説明も分かりやすく、ケーススタディで理解しやすかったです。ポイントを明確に説明してくださったと思います。限られた時間の中で、質疑応答までしっかりと対応していただいたのは、非常にありがたかったです。

講師の説明や研修資料の内容を概ね理解することができました。法律や規則だけでなく、常識的なモラルを一人ひとりが考え見直し、社内ルールも明確にすることで誰にでも分かりやすい内容に統一し、社員全員でコンプライアンスを順守していくことが大切だと感じました。

最新の法改正やハラスメントの判断基準を改めて整理するだけでなく、自らの言動が周囲や組織に与える影響を深く見つめ直す貴重な機会となりました。特に、具体的な事例に基づいた解説は説得力があり、無意識のうちに潜むリスクや、グレーゾーンへの対応の難しさを改めて痛感しました。

株主・投資家との関わり

<定時株主総会>

2026年6月23日に開催された第80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3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。

当日上映した「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。

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/OVluTOHTD3o?si=yTKtPqPW3JDqcVR



<株主・投資家等との対話実績>

2025年度は、決算説明会1回、投資家向け現場見学会1回を実施しました。取材対応数は延べ人・件数205回となりました。

決算説明会等

		対応者
5月	2025年3月期決算説明会	代表取締役社長他
5月	投資家向け現場見学会	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

個別ミーティング

人・件数	内訳	
205	セルサイド	20
	バイサイド	68
	海外投資家	85
	その他	32



投資家向け現場見学会

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により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。⇒ 詳細はP.42参照

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。

不動産テトラCSRカード

経営理念・経営方針および行動規範などが記載されたもので、役員・従業員が携帯し、これらに則り、誠実かつ公正な業務を遂行するよう常に心掛けています。

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り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・協力会社との関わり

協力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、社内および協力会社に対し、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。協力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。



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。

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。

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。

内部通報制度

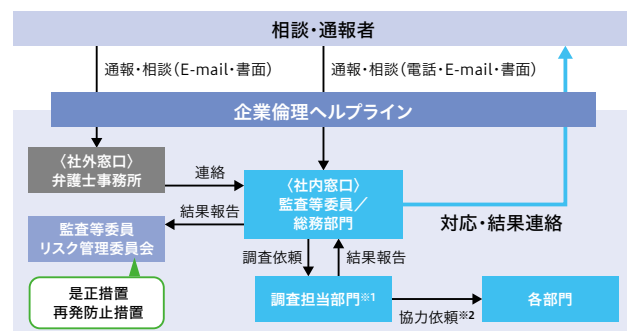
当社グループでは、不祥事の早期発見と是正に向けた内部通報制度を運用しています。本制度は当社グループおよび協力会社の社員（正社員、契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト、派遣労働者など）、役員ならびに退職者まで幅広く利用可能です。

安心して相談できるよう社外窓口も設置し、秘密厳守や不利益な取り扱いの禁止を徹底しています。

制度への心理的ハードルを下げる取り組みとして、常時携帯する「CSRカード」への窓口情報記載や、拠点・現場への案内ポスター配布など、気軽に相談できる環境づくりを推進しています。

第80期の通報・相談件数は7件となり、積極的に活用されています。寄せられた案件は、プライバシーを保護した上で厳正に調査し、必要な是正措置や改善策を適切に講じています。

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。

ガバナンス研修

2025年度は、全社ガバナンス研修として、「内部統制システムの構築と運用」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95名の役員および管理職、従業員が受講し、当社の持続的な成長を支える基盤としてのガバナンスのあり方について学びを深めました。

本研修では、ガバナンスを単なる「管理・統制」として捉えるのではなく、不祥事を防ぐ「守りのガバナンス」と、迅速かつ果断な意思決定を支える「攻めのガバナンス」を両立させ、企業価値を最大化させるための本質的な役割について考察しました。



ガバナンス研修会の様子

研修の主な内容

取締役会による基本方針の整備にとどまらず、運用状況の適切なモニタリングや不断の見直しの重要性を確認しました。権限集中を防ぐ相互牽制や、グループ全体の統制体制を構築する重要性を共有するとともに、現場の事業部門（第一線）が自律的にリスクをコントロールし、異常や懸念を機敏に共有・報告できる「風通しのよい環境」を築くことが、内部統制の無効化を防ぐ実効性の源泉であることを再確認しました。

受講者の感想

ガバナンスにおける内部統制システムが、その定義、構築、運用、モニタリング等で構成されていることを改めて学ぶことができました。非常に有意義な研修であったと思います。これまで受けてきた支店の内部監査の内容が、今日のガバナンス研修を受講したことにより腑に落ちました。

他の企業の凡例を多く説明していただき、また、内容も具体的に分かりやすかったです。内部統制システムが機能しなかった内部統制システム無効化の実例なども知ることができたので、当社に当てはめたガバナンスへの知見をさらに深めていきたいと思います。

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。