

コーポレート・ガバナンス

当社は、「地球環境にやさしい優れた技術と判断力で、真に豊かな社会創りに貢献する」ことを経営理念として掲げ、グループ各社を通じて建設コンサルタント事業という公共・公益の未来価値創造に関わる事業を展開することで、社会的な使命を果たすとともに、持続的な成長と企業価値向上を目指しています。

基本的考え方

当社は、グループ全体の企業価値の向上並びに株主に対する経営の透明性を高めるために必要なコーポレート・ガバナンスの実践を経営の最重要課題の一つとして位置づけています。経営の透明性・公正を確保し、かつ、迅速な意思決定及び業務執行並びにその監督を確実に実施すべく、持株会社である当社に経営の意思決定及び監督機能を持たせ、各事業会社に業務執行機能を分離することで、経営の質的向上を図り、急激な経営環境の変化に対して迅速な意思決定を可能としています。また、当社経営に対するより高い信頼と評価を確保するために、当社グループ全役員が、関係法令や企業倫理の遵守を通して社会的責任を果たすことができる体制を構築、整備し、不祥事の発生防止に努めています。

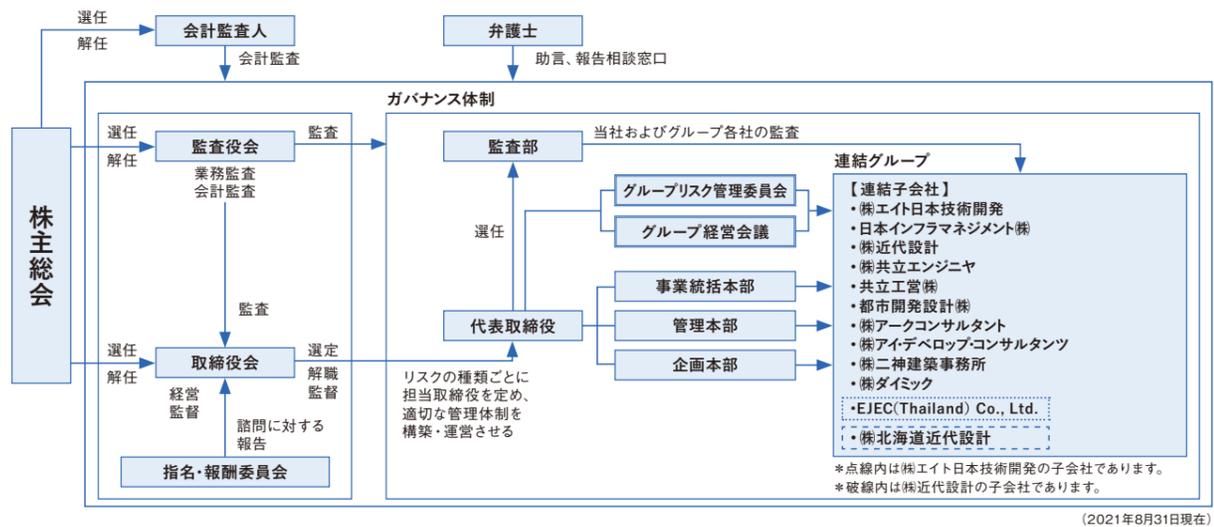
コーポレート・ガバナンス強化への取り組み

当社は、ガバナンス強化を経営の最重要課題のひとつとして掲げ、これまでも取り組みを進めてきました。2017年度以降、定期的に取締役会の実効性評価を実施し、2018年の第11回定時株主総会において取締役へのインセンティブ報酬を決議。2019年4月には、社外取締役及び独立社外監査役が過半数を占める任意の諮問委員会「指名・報酬委員会」を設置するとともに、同年10月に、「コーポレート・ガバナンス基本方針」を策定。また、これら諸施策と並行してグループの統治強化に向けて、情報連絡体制を構築強化すると同時に、グループ企業等の横断的な内部統制の充実と監視体制の整備を図ってきました。

こうした中、当社は2022年4月に予定されている東証再編において、プライム市場の上場基準を満たし同市場への申請の準備を進めています。プライム市場においては、より一層のガバナンス強化が求められ、2021年6月に施行された改訂コーポレートガバナンス・コードなどを参照し、より透明性の高い適切・適正な体制づくりに努めています。2021年8月27日開催の第14回定時株主総会においては、社外取締役を2名から3名に増員すると同時に、これまで社内取締役が子会社の取締役を兼務していた状況を一部改善し、当社専任の取締役としています(社内取締役5名中3名が専任)。併せて、拡大するグループ子会社の管理強化に向けて「グループリスク管理委員会」及び「グループ連絡会議」を設置しています。一方、これら諸施策の確かな実践に向けて、これまでの企画本部、管理本部の2本部制からグループ会社の連携を図る「事業統括本部」を加えた3本部体制へと再編し、当社機能・人員の拡充を図っています。

当社は、10年後の2030年をターゲットにした長期ビジョンを2021年7月に発表しており、その中でESGを経営の中心軸としていくことを定めています。建設コンサルタントの事業は、元来、社会に貢献していくことを使命としてきましたが、これからのガバナンスの取り組みとして、この使命発揮においてESG的視点をグループ内に浸透させていくことがより重要となります。

■コーポレート・ガバナンス体制図



体制と活動状況

当社は、取締役会の機能を向上させ企業価値を高めることを目的として、2017年度以降、定期的(年1回)に取締役会の実効性について自己評価・分析を行っています。また、取締役、監査役の選任に当たっては、客観的視点や専門的知識による広い視野で、監視及び監査機能が発揮されるようにスキルマトリックスを活用し、多様性とバランスの取れた人選を行っています。また、2019年4月1日より社外役員が過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設置し、経営の透明性の確保及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めています。

■取締役関係

取締役会は、社外取締役2名を含む7名で構成されていましたが、2021年8月27日開催の定時株主総会において、社外取締役を1名増員し社外取締役3名を含む8名としています。なお、社外取締役3名は全て独立役員です。2020年度の実効性評価は、13回開催し、社内・社外取締役の出席率は右図の通りです。

	取締役会	監査役会
開催回数	13回	10回
取締役/社外取締役の出席率	100% / 96.2%	—
監査役/社外監査役の出席率	100% / 100%	100% / 100%

(2020年度)

■監査役関係

監査役会は3名で構成され、内2名が社外監査役(独立役員)です。2020年度は、監査役会を10回開催しています。

■社外役員の選任理由

氏名	選任理由
取締役 二宮 幸一	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、長年にわたり証券・金融業界に関わられておられ、その豊富な経験と高い見識はE・Jグループの資本政策等に関する有益な助言やコーポレート・ガバナンスにおいても強化が図れるものと判断したものです。 ●重要な兼職の状況:なし
取締役 阿部 宏史	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、環境工学分野に精通し、その豊富な経験と知識はE・Jグループが属する建設コンサルタント事業に有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。 ●重要な兼職の状況:環太平洋大学経営学部教授兼副学長兼地域・社会連携センター長
取締役 新田 東平	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、公認会計士の資格を有し、財務、会計に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。 ●重要な兼職の状況:公認会計士
監査役 松原 治郎	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、公認会計士の資格を有し、財務、会計に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。 ●重要な兼職の状況:公認会計士
監査役 宇佐美 英司	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、弁護士の資格を有し、法務に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。 ●重要な兼職の状況:弁護士

■独立性判断基準

当社は、金融商品取引所が定める独立性基準に加え、下記の独立性等判断基準を適用しています。

- 当社の主要な取引先又はその業務執行者
- 当社から役員報酬以外で、法律、会計又は税務等の専門家として、過去3事業年度のいずれかで1,000万円を超える財産を受けている者、また、その財産を受けている者が法人、組合等の団体である場合はその団体に所属する者
- 当社からの過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える寄付を受けた者又は寄付を受けた団体の理事及びその他の業務執行者
- 2親等以内の親族が、上記(i)~(iii)又は当社若しくは当社子会社の業務執行者として在職している場合、又は過去5年間において在籍していた場合
- 他の上場会社の取締役及び監査役の兼任が、当社を除き5社以上の場合

コーポレート・ガバナンス

■ 役員の研鑽・研修サポート

社内取締役及び常勤監査役については、必要に応じ職務遂行に必要な情報等の提供を行うとともに、各種の外部セミナー等への参加推奨を行っています。また、社外取締役及び社外監査役については、随時、当社の業務・財務・組織などの会社情報やその他職務遂行に必要な情報等の提供と説明を行っています。なお、取締役及び監査役が参加する外部の研修・セミナー等の費用は、社内規程に基づき当社にて負担しています。

■ 指名・報酬委員会

当社は、任意の「指名・報酬委員会」を取締役会の委嘱により、経営の透明性の向上に資することを目的に設置し、原則として年5回開催する計画となっております。この委員会では、取締役及び監査役の選定等並びに各取締役の報酬等の内容に関わる事項等について必要な審議を行います。また、その構成は、社内取締役1名、社外取締役及び社外監査役が各1名の3名で、過半数を社外役員が占め、同委員長は社外取締役が務めています。

役員報酬

当社の役員報酬のあり方は、グループの業績及び株式価値を株主の皆さまと共有し、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に設計しています。社外取締役を除く取締役に対して、役位及び当期業績並びに中期経営計画に掲げる経営目標の達成度に応じて、短中期のインセンティブ報酬を設けています。この方針に基づき、事業年度ごとに評価し一定のポイントを付与する、業績連動型株式報酬制度を当社並びに連結子会社に導入しています。

■ 役員報酬の基本設計

- ・ 取締役の報酬は、企業価値の最大化に寄与する報酬設計としております。具体的には、役員規程及び役員等報酬規程を定め明文化するとともに、金銭報酬としての基本報酬と短期インセンティブ(当期業績報酬)並びに株式報酬としての長期インセンティブ(業績連動型株式報酬)で構成されております。
- ・ 報酬等の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考に産業界の中位水準を志向し、当該決定方針の内容を含む役員等報酬規程をメンバーの過半数を社外役員で構成する指名・報酬委員会において審議し取締役会にて決議し決定しております。
- ・ 役員個別の報酬は、役割、会社業績社員給与等のバランスを考慮して定めた同規程の算定基準を用い算定し、役員報酬サーベイ等の市場水準調査結果等を用いた水準との妥当性の検証を図り決定しているため、取締役会も基本的に決定方針に沿うものであると判断しております。
- ・ 社外取締役及び社外監査役については、経営の監督機能を十分に機能させるため、基本報酬のみとしております。

■ 役員報酬の方針等の決定手続

- ・ 取締役の報酬制度や基準の設定、役位毎の報酬水準の検証と見直し、業績連動型株式報酬の割当については、指名・報酬委員会において十分に審議し、取締役会にて決定しております。

短期
長期

固定報酬(金銭)+当期業績報酬(金銭)+業績連動型株式報酬(株式)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬の種類別の総額(百万円)		対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	66	61	4	5
監査役(社外監査役を除く)	8	8	-	1
社外役員	19	19	-	4

(2020年度)

内部統制システムの整備状況

当社及びグループの健全な発展にとって、内部統制システムの強化は不可欠との認識の下、会社法に定める「業務の適正を確保するための体制」を整備し、業務の有効性と効率性、手続の適正性について社長直轄の監査部を中心に、グループ全社を対象とした内部統制評価を実施する体制を整備しています。併せて、監査役の監査・監督の実効性促進に向けた体制を整備しています。

■ 主な取組み

金商法に定める「財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するための体制の評価(以下、「J-SOX」という。)」を実施するため、グループ全体を対象としたJ-SOXの実施要領等を定める財務報告等に係る内部統制に関する基本規程及び実施マニュアルを制定、並びに内部統制委員会を設置して評価体制を整備しております。また、この体制をより堅固にしていくために、当社及び主要子会社である(株)イト日本技術開発より役員を派遣すると同時に、グループとしての統制を図るために実務担当者による会議を設けています。

■ 三様監査会議

内部統制のより実質的な強化を図るために、三様監査会議を定期的に開催しています。同会議は、当社監査役が主催するグループ企業の監査役・社外役員、会計監査人と当社内部監査部の合同会議で、四半期ごとに開催し意見交換や情報提供を行っています。

コーポレート・ガバナンスの今後の取り組み

当社は、ガバナンス強化による健全性、透明性、効率性の高い経営体制の構築を目指していますが、現在は最高経営責任者の後継者育成プログラムや社外役員間の意見交換の場、株主との対話に基づく株主意見の取締役会へのフィードバックなど、火急に整備すべき事案への取り組みを進めています。また、M&Aなどにより拡大するグループの実践的統治強化及び、新たな事業分野や海外事業の展開に合わせた適切なリスク管理・コンプライアンス体制の整備などへの準備も進めています。一方、これら諸課題への対応には当社コーポレートセクションの陣容強化が不可欠であることから、人員の獲得・育成に努めています。

グループ経営・ガバナンスの強化に向けて

当社グループは、ここ5年で新規設立、M&Aなどにより連結子会社が6社増加し、グループの拡大が進んでいます。また、長期ビジョンを基にしたグループブランディングの浸透を図り、倫理・価値観・業務などの共有、連携を図っていくために、グループ経営及びグループ統治機能の強化が喫緊の課題としてあがっています。この対応については、既に取り組みを開始し、これまでに設置していた会議体の運用を強化すると同時に、グループ人財の適材適所を図っていきます。

■ グループ経営の強化

持株会社のメリットを活かし、柔軟で強固なグループ経営の実現に向けて、組織体制の強化を既に実施

「グループ経営会議」	グループ各社の連携による総合力向上、意思決定の迅速化等を目的に、各社の代表者及び取締役参加により定期的(必要に応じて随時)に開催
「技術統括会議」	グループ全体の受注拡大、技術力向上、業務連携強化等を目的に、(株)イト日本技術開発の技術統括役員をはじめ、グループ各社の技術担当役員参加により定期的開催
「グループリスク管理委員会」	グループガバナンスが問われる中、グループ全体のリスク管理を強化
E・Jホールディングス内に「人事・法務部」を設置	一部のグループ会社で先行しているものの、後継者育成、人財の確保及び働き方改革をグループ全体に浸透させるために設置

リスクマネジメント

建設コンサルタント業を営むE・Jグループにおいては、2つのリスク対応領域があり、一つは、企業経営におけるリスク管理。二つ目が災害発生時における業務遂行能力の確保に関わるリスク対応です。

基本的考え方

E・Jグループは、公共事業に携わり人々の安全・安心に係る事業を行っており、リスク管理上、何よりも事業の適正な継続が求められます。この観点からE・Jグループのリスク管理は、起こり得るリスクを想定し対策を講じるとともに、リスク予兆を適切に把握し、その発生を未然に防ぐことに力を入れています。また、リスクが顕在化した場合は、その損失をできるだけ軽微にとどめるために、担当取締役を責任者とする迅速かつ的確な情報コントロール体制の構築に努めています。

リスクマネジメント強化への取り組み

当社は、すべてのステークホルダーからより高い信頼と評価を獲得するため、「リスク管理規程」等を制定しており、その中に『内部通報制度』を定めるとともに、法令や企業倫理を遵守していくための体制を整備しています。特に近年は、グループ構成の拡大に合わせてグループ全体のリスク管理に力を入れ、当社及び関係会社の取締役で構成するグループリスク管理委員会を定期的に開催し、情報共有を図りながら運用を強化しています。また、実践的なリスク管理強化として、監査部門の内部監査規程に基づき、グループ企業等を含む定期的な内部監査体制を整備し、グループ企業等内における問題点・課題等の把握に努めています。加えて、公共事業に携わるグループとして公正な取引等の遵守を徹底していくために、サプライチェーンを視野に収めたリスクマネジメント体制の構築を進めています。さらに、グループ企業の経営ならびに日常業務に関して、必要に応じて弁護士等の専門家から助言を頂く体制も整えています。

子会社 ㈱エイト日本技術開発の指名停止について

当社連結子会社の㈱エイト日本技術開発が2021年6月17日付で、国土交通省中部地方整備局より4か月の指名停止処分を受けました。関係する皆様には多大なるご迷惑をお掛けすることとなり、深くお詫び申し上げます。本件は、「令和2年度天竜川水系下伊那地区用地調査業務」に関し、一部業務が履行期限までに完了できず契約を解除されたことに伴い、指名停止処分（中部地方整備局管内）に至っています。人々の安全・安心を守る建設コンサルタント業としてあってはならないことであり、また、社内のコミュニケーションをしっかりと取ることで、未然に防げたものでもあります。この様な事態が発生した事は、誠に遺憾であり、グループ会社を管理統括する当社として、改めて、コンプライアンス・リスク管理をはじめとしたグループガバナンスの一層の強化に取り組むと同時に、当社グループの信頼回復に努めてまいります。

■事業継続計画（BCP）

E・Jグループの事業は、我が国で大災害が発生した場合、全国で実施している事業を継続しつつ、被災地において被害調査・点検、さらには復旧・復興業務を円滑かつ迅速に実施することが求められます。このために、事業継続計画の策定を進め、「地震災害」、「水害」については既に計画化を終え、必要に応じた見直し・強化を行っています。新型コロナウイルス等の感染症については、テレワーク、在宅勤務などを取り入れ予防や感染拡大防止に対して適切な管理体制を構築すると同時に、取り組みを検証しつつ計画化を進めています。

■レジリエンス

子会社 EJECは、事業継続に積極的に取り組んでいる事業者が付与される「国土強靱化貢献団体認証（レジリエンス認証）」の「事業継続」を2016年に取得しています。また、2018年には、災害時の緊急点検、研究活動やホームページ上での災害調査報告等が、「社会貢献」として認められ、追加認証されています。

■情報セキュリティ

現代社会において、情報管理はリスクマネジメントの基本であり、特に守秘義務を伴う情報を取扱う機会が多いグループ事業においては、最重要課題としてグループ全体の情報管理強化を進めています。この一環として、新型コロナウイルス感染症対策として導入したテレワークなどに関するよりセキュアなIT基盤の整備にグループをあげて取り組んでいます。

コンプライアンス

コンプライアンスは、企業の持続的可能性や企業市民としての責務を果たしていく上で、最も基礎的なことであり、法令遵守はもとより各種規範を誠実に守ります。

基本的考え方

E・Jグループが考えるコンプライアンスは、持続的成長を追求していく中で、法令遵守はもとより各種規範、企業倫理などの徹底を図りながら、SDGsなどの時代の要請に足場を据え、企業の健全性を維持していくことです。この方針の下、2019年9月に、グループとして特定した重要課題の解決に寄せる価値軸を基準にしながら、企業のあり方を正していきます。E・Jグループは、2021年7月に長期ビジョンを策定・発表しており、その中でESGを経営の中心軸に据えています。そして、環境負荷軽減、レジリエントな社会づくり、地域課題の解決と活性化に貢献していくことを約束しています。この約束を果たしていくことがグループのコンプライアンスの基本です。E・Jグループは、長期ビジョンを基に、志と誠実さを大切に狭義のコンプライアンスを超えたコンプライアンス経営を推進していきます。

コンプライアンス強化への取り組み

コンプライアンスの徹底は企業経営の基盤です。グループ企業各社においては、『コンプライアンス・プログラム』を策定し、役員一人ひとりが遵守すべき行動規範を定め、周知・徹底を図っています。また、コンプライアンス強化においては、内部統制システムの充実が不可欠であり、社長直轄の監査部を中心に、グループ全社を対象とした内部統制評価の実施体制を整備するとともに内部統制委員会を設置しています。このような取り組みを進める中で、各グループ会社のコンプライアンス担当部署を明確にし、当社コーポレートセクションとの連携をより一層進め、グループ全体のコンプライアンス強化を図っています。

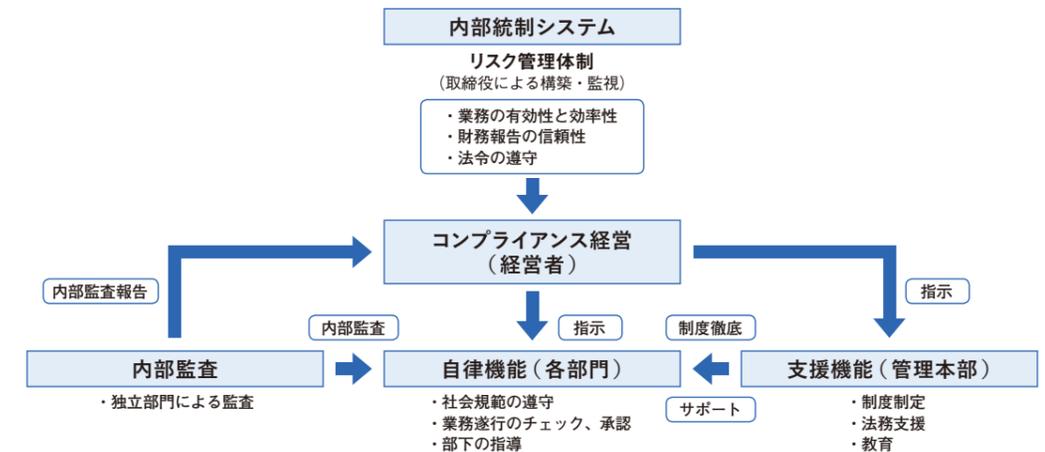
■コンプライアンス・プログラム

コンプライアンス・プログラムは、E・Jグループの健全性確保と業務の適正かつ円滑な運営を図るために、行動規範及び遵守項目と行動指針を策定し、全役員への浸透を図るプログラムです。取締役および社員一人ひとりがコンプライアンス経営実現の主体であることを認識し、公正で高い倫理観に基づく業務の遂行を担保していくものです。この趣旨に従い、コンプライアンス研修等を実施しています。

■内部通報制度

コンプライアンス強化においては研修・教育を進めると同時に、コンプライアンス逸脱の予兆を掴み、未然に防ぐことが重要です。この観点から、グループ各社及び外部協力会社を含み業務トラブル、ハラスメントなどに関し内部通報制度の運用を強化しています。この運用強化に当たっては、通報の敷居を下げるために通常の連絡形態（電話等）の他に、通報・相談用のシステムフォームを設置し、無記名での連絡も可能としています。また、より積極的なコンプライアンス体制の確保に向けて、外部協力会社へのアンケートも実施しています。通報窓口は常勤監査役の他に顧問弁護士への外部窓口も設け、制度の運用状況等は、定期的に監査役に報告されています。

■コンプライアンス体制



役員

(2021年8月27日現在)



代表取締役社長
こたに ゆうじ
小谷 裕司
1957年11月25日生

1990年8月 株式会社アイ・エヌ・イー(現 株式会社クエアリア)退職
1990年9月 株式会社イトコンサルタント(現 株式会社イト日本技術開発)入社
1992年4月 同 東京事務所長
1992年7月 同 取締役東京事務所長
1994年7月 同 常務取締役社長室長
1996年8月 同 代表取締役社長(現任)
1998年1月 株式会社八雲代表取締役(現任)
2007年6月 当社 代表取締役社長(現任)



社外取締役
にのみや こういち
二宮 幸一
1948年5月27日生

1973年4月 大和証券株式会社(現 株式会社大和証券グループ本社)入社
1998年5月 同 岡山支店長
2004年6月 大和証券投資信託委託株式会社常勤監査役
2008年6月 フィンテック グローバル株式会社経営戦略本部担当常任顧問
2008年12月 同 常勤監査役
2015年12月 同 顧問
2016年8月 当社 社外取締役(現任)



取締役 管理本部長
はまの まさのり
浜野 正則
1954年12月17日生

1979年4月 株式会社八雲建設コンサルタント(現 株式会社イト日本技術開発)入社
2003年6月 株式会社イトコンサルタント(同)経理部長
2006年6月 同 執行役員管理本部副本部長
2007年6月 当社 管理本部副本部長
2011年6月 同 管理本部長
2011年8月 同 取締役管理本部長(現任)
2013年6月 株式会社イト日本技術開発執行役員管理本部長
2013年8月 同 取締役執行役員管理本部長
2014年6月 同 取締役常務執行役員管理本部長
2020年8月 同 顧問(現任)



社外取締役
あべ ひろふみ
阿部 宏史
1955年1月21日生

1981年4月 京都大学工学部助手
1987年8月 岡山大学工学部助手
1999年4月 同大学 環境理工学部教授
2004年4月 同大学 大学院環境学研究科教授
2007年4月 同大学 大学院環境学研究科研究科長
2012年4月 同大学 理事兼副学長兼大学院環境学研究科教授
2017年4月 同大学 大学院環境生命科学研究科教授
2020年4月 同大学 名誉教授授与
2021年2月 学校法人創志学園採用
環太平洋大学経営学部教授兼副学長兼地域・社会連携センター長(現任)
2021年8月 当社 社外取締役(現任)



取締役
こたに みつとし
小谷 満俊
1967年11月15日生

2001年6月 株式会社イトコンサルタント(現 株式会社イト日本技術開発)入社
2014年6月 当社 企画部副部長
2018年5月 株式会社那賀ウッド代表取締役(現任)
2019年6月 株式会社イト日本技術開発総合企画部長
当社 企画部長
2019年8月 同 取締役企画本部長
2020年6月 株式会社イト日本技術開発執行役員事業推進本部長(現任)
2021年6月 当社 取締役事業統括本部・企画本部担当
2021年8月 同 取締役監査部担当(現任)



社外取締役
にった とうへい
新田 東平
1958年3月26日生

1981年8月 新和監査法人(現 有限責任 あずさ監査法人)入社
1999年5月 朝日監査法人(同)社員
2006年5月 あずさ監査法人(同)代表社員
2007年7月 同法人 岡山事務所(現 岡山オフィス)所長
2020年7月 新田公認会計士事務所開所(現任)
2021年8月 当社 社外取締役(現任)



取締役 事業統括本部長
ながい せんじ
永井 泉治
1955年11月21日生

1980年4月 株式会社八雲建設コンサルタント(現 株式会社イト日本技術開発)入社
2012年8月 株式会社エンジョイファーム代表取締役(現任)
2017年8月 株式会社イト日本技術開発 取締役常務執行役員 事業推進本部長
2019年6月 同 取締役常務執行役員 総合企画本部長
2020年6月 同 常務取締役 事業統括兼総合企画担当
2021年6月 同 常務取締役 総合企画担当
当社 事業統括本部長
2021年8月 同 取締役事業統括本部長(現任)



常勤監査役
ふじい つとむ
藤井 勉
1952年4月26日生

1975年4月 株式会社八雲建設コンサルタント(現 株式会社イト日本技術開発)入社
2006年7月 株式会社イト日本技術開発執行役員経営企画部長
2007年6月 当社 企画・統括本部長
2009年6月 株式会社イト日本技術開発取締役常務執行役員関西支社長
2011年8月 同 取締役常務執行役員地域統括担当兼事業推進本部長
当社 取締役
2016年8月 株式会社イト日本技術開発取締役専務執行役員地域統括担当兼事業推進本部長
2017年6月 同 専務取締役地域統括
2019年8月 同 常勤監査役(現任)
当社 常勤監査役(現任)



取締役 企画本部長
きん せいけん
金 声漢
1963年2月21日生

1987年4月 日本技術開発株式会社(現 株式会社イト日本技術開発)入社
2014年6月 株式会社イト日本技術開発 防災事業部地盤技術部門長
2019年6月 同 執行役員 防災保全事業部副事業部長兼地盤技術部門長
2020年6月 同 常務執行役員 防災保全事業部長
2020年8月 同 取締役常務執行役員 防災保全事業部長
2021年6月 同 取締役常務執行役員 管理本部長(現任)
当社 企画本部長
2021年8月 同 取締役企画本部長(現任)



社外監査役
まつばら じろう
松原 治郎
1960年1月5日生

1998年10月 松原公認会計士事務所所長(現任)
2000年8月 株式会社イトコンサルタント(現 株式会社イト日本技術開発)社外監査役
2007年6月 当社 社外監査役(現任)



社外監査役
うさみ えいじ
宇佐美 英司
1953年12月5日生

1984年4月 弁護士登録 西田法律事務所入所
1988年4月 宇佐美法律事務所開設(現任)
2019年8月 当社 社外監査役(現任)