最終更新日：2026年7月6日
大和ハウス工業株式会社
代表取締役社長　大友　浩嗣
問合せ先：総務部　06-6346-2111
証券コード：1925
https://www.daiwahouse.co.jp/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社は、社会に信頼される企業であり続けるため、株主の皆様の権利を尊重し、経営の公平性・透明性を確保するとともに、取締役会を中心とした自己規律のもと、株主の皆様に対する受託者責任・説明責任を十分に果たしてまいります。
同時に、“ 将来の夢 ”（パーパス）の実現に向け、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、適確かつ迅速な意思決定・業務執行体制ならびに適正な監督・監視体制の構築を図るとともに、多様な視点、長期的な視点に基づいたコーポレートガバナンス体制を構築することを基本姿勢としております。
また、社会に不可欠な商品・サービスの提供を通じて、株主・顧客・従業員・取引先・社会に対する価値創造を行うことにより企業価値を向上させてまいります。その実現のために、「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、社会のニーズに応じた幅広い事業分野での事業展開、積極的なイノベーション・新規分野の開拓を進めること≪社会的貢献≫、ならびに上場企業として中長期的かつ安定的に資本コストを上回る経済的価値を生み出すこと≪株主価値創造≫、の両面を高い水準で維持・向上させる最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組んでまいります。

これらの実践のため、当社が具体的に取り組むべきことを明確にすること、ならびに株主の皆様への説明責任を果たすため、「コーポレートガバナンスガイドライン」を制定し、当社ホームページにて公表しております。
≪コーポレートガバナンスに関するホームページURL≫
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/index.html
≪コーポレートガバナンスガイドライン≫
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/pdf/guidelines.pdf

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則1-2③　株主総会関連日程の適切な設定】
当社は、株主総会が株主の皆様との建設的な対話のための重要な場であることを認識し、招集通知の早期発送など適切な日程の設定に努めておりますが、次の理由から株主総会の開催日は、いわゆる集中日付近での開催（直近5回全てが集中日開催）となっております。
⑴ 決算日程との関係
当社は、適正な財務報告と、高品質な監査のための十分な時間確保の観点から、決算日程を設定しています。そのため、現状の体制におきましては、決算業務との兼ね合いにより、株主総会開催日を含む日程の前倒しは困難な状況にあります。
⑵ 会場の問題
当社は、多数の株主の皆様に株主総会に出席していただくため、交通アクセスが良く、十分な収容力をもった会場で株主総会を開催することとしております。株主総会シーズンは、同会場を他社も使用されており、他社との日程調整により、当社開催日を決定しております。また、開催日の分散化が進んだこともあり、同地域における同規模かつ、株主の皆様がアクセスしやすい別会場を確保することが困難であり、今後も現在の会場で実施する見込みであります。
これらのことから、現時点におきましては、現行の集中日付近での開催を継続することが濃厚な状況にありますが、株主の皆様との建設的な対話の充実に向け、中長期的には上記記載の理由を解消させる方向で取り組んでまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-3　資本政策の基本的な方針】
≪資本政策の基本的な方針≫
当社は、株主価値を中長期的に高めるために、持続的な成長が必要と考え、成長投資とリスク許容できる株主資本の水準を保持することを基本としております。株主資本利益率（ROE）を最も重要な経営指標の一つと捉え、この目標値を公表し、株主資本の有効活用を目指しつつ、安定的に成長投資資金を調達できる強固な財務基盤の確保を目指すために、DE レシオ等の財務健全性を計る目標値を公表し、これを目指すことで最適資本構成の構築を図ってまいります。
（コーポレートガバナンスガイドライン第5条1項）

［株主資本利益率（ROE）及び財務健全性を計る目標値について（第7次中期経営計画期間）］
・株主資本利益率（ROE）：13%以上（株主資本コストは7.0%程度と認識しています）
・DEレシオ：0.6程度

≪株主還元に関する基本方針≫
当社は、事業活動を通じて創出した利益を株主の皆様へ還元することと併せて、中長期的な企業価値の最大化のために不動産開発投資、海外事業展開、M&A、研究開発及び生産設備等の成長投資に資金を投下し、1株当たり利益（EPS)を増大させることをもって株主価値向上を図ることを株主還元に関する基本方針としております。
第7次中期経営計画期間中の配当性向については、親会社株主に帰属する当期純利益の35%以上として業績に連動した利益還元を行い、かつ安

定的な配当の観点から年間の1株当たりの配当金額の下限を145円としています。
なお、自己株式の取得については、市場環境や資本効率等を勘案し、状況に応じて機動的に実施することとしております。
（コーポレートガバナンスガイドライン第6条1項）

【原則1-4　いわゆる政策保有株式】
≪政策保有株式に関する方針≫
当社は、相手企業との関係・提携強化を図る目的で、政策保有株式を保有しております。また、取締役会にて、毎年個別の政策保有株式について、取引の状況、財務諸表、外部格付及び当社資本コスト（ＷＡＣＣ）から算出した「株式保有に見合う必要利益額」等から、株式の保有に伴う便益及びリスクを総合的に検証し、継続して保有する必要がないと判断した株式の売却を進めるなど、政策保有株式の縮減に努めております。その結果、政策保有株式（上場）の銘柄数は2015年3月末時点の98銘柄から、2026年3月末時点の44銘柄へと削減しております。
なお、当社は政策保有株主から当社株式の売却の意向が示された場合、当該会社との取引の縮減を示唆することなどにより、その売却を妨げる行為は行いません。
（コーポレートガバナンスガイドライン第5条2項）

≪政策保有株式に係る議決権の行使について適切な対応を確保するための基準≫
当社は、政策保有株式の議決権行使について、当該企業の価値向上につながるか、当社の企業価値を毀損させる可能性がないかという議決権行使基準に基づき個別に精査した上で、議案への賛否を判断しております。
（コーポレートガバナンスガイドライン第5条3項）

【原則1-7　関連当事者間の取引】
≪自己取引ガイドライン≫
当社は、株主の利益を保護するため、取締役、監査役等の当社関係者や主要株主がその立場を濫用して、当社や株主の利益に反する取引を行うことを防止するための「自己取引ガイドライン」等の基準を定め、この概要を公表しております。
（コーポレートガバナンスガイドライン第11条1項）

≪自己取引ガイドラインの概要≫
当社は、役員等との取引において、請負、売買契約を締結する場合、契約の概要、原価率、会社から受ける特典内容等を取締役会事務局に提出させ、取締役会にて一般的な取引と比較を行うなどして審議しております。また、取引実施後に、取締役会での事前審議の内容に差異がないかを確認するため、取締役会での事後報告を義務付けております。

【補充原則2-4① 社内の多様性の確保】
1. 多様性確保についての考え方
当社グループでは社是に掲げる「事業を通じて人を育てる」に基づき、人財（人的資本）の価値向上が企業価値の源泉であると捉え、創業以来、人財の成長を第一に考えた経営を行ってまいりました。第７次中期経営計画では、人的資本への積極的な投資と従業員の成長の場・機会の創出を通じて、「個」と「組織」の価値を最大化し、イノベーションの基盤づくりを進めてまいりました。
多彩な事業ポートフォリオを持つ当社グループにおいて多様な人財の確保は最も重要な課題の１つであり、事業戦略に連動した多様な人財を確保するとともに、一人ひとりの個性や価値観に寄り添った成長機会を提供することで、自律的なキャリア形成を支援しております。そして、多様な「個」が健康かつ心理的安全な職場環境の中で自分らしさを発揮し、対話を通じてつながり合うことで「組織」として新たな価値が創出される、その様な組織風土・文化を醸成してまいります。

2. 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標
女性管理職については、第７次中期経営計画において、初年度（2022年度）に比べ約２倍となる500名登用（女性管理職比率８％）を目標として掲げておりました。キャリア採用においては、即戦力としてのプロフェッショナル人財の採用を、また外国人採用においても、新卒・キャリアに関わらず積極的に進めております。

3. 多様性確保の状況
当社では多様性の１つである「女性」社員の活躍推進をダイバーシティ推進の試金石として積極的に取組んでまいりました。2005年に女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、2007年には専任組織である「Waveはあと推進室」を設置。業域拡大に合わせて2015年４月には同推進室を「ダイバーシティ推進室」に名称変更、2019年10月から「ＤＥ＆I推進」として組織改編し、人事・サステナビリティ担当役員がＤＥ＆Iについても直接管轄しております。当社においてDE&Iを経営に活かし、商品やサービスなどのプロダクトおよびプロセスにおける新しい発想を生み出すため、また多様な視点での意思決定を強化するため、多様性を促進しております。

4. 多様性確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針、その状況
≪人財育成方針≫
当社グループは、人財（人的資本）が最大の財産であるとの信念のもと、「創業者精神」を基本軸に、中長期的な視点をもって人財の育成に取り組んでいます。変化し続ける社会や価値観の多様化に柔軟に対応し、潜在的な市場を発掘創出するためには、一人ひとりの人財が自分の基盤を確立したうえで「強み・らしさ」を発揮して輝き合い、新しい価値を共創していくことが欠かせません。当社では、「Keep Learning,Growing,and Dreaming.」をコンセプトに、従業員それぞれがお客様や社会から信頼され、愛される真のプロフェッショナル人財として成長するための３つの基盤づくり（機会づくり、仲間づくり、職場づくり）を実践。複線的な成長機会の提供を通じて、従業員の自律的かつ持続的なキャリア形成を支援しております。そして、「個」と「組織」の成長による人的資本の価値向上が知的資本と財務資本の強化へとつながり、さらなる人的資本の最大化につながるという好循環を持続的に生み出すとともに、一人ひとりの人財にとってその成長が「生きる歓び」となり、より豊かな人生へとつながることを目指してまいります。

≪社内環境整備方針≫
当社グループでは多様な人財が持つ「知」や「経験」のダイバーシティがイノベーションを生み出す源泉であると考え、従業員が働きがいを実感しながら、「自分らしさ」を存分に発揮できる健全で公平な職場環境の整備に取組んでおります。
技術革新（AIやICT）の積極活用により従業員の働き方に変化を起こし、生産性の向上と従業員の健康保持ならびに改善を進めてまいります。また、従業員が持つ多様な価値観、性別、障がいの有無、性自認、性的指向、性表現、年齢、国籍、言語、文化、ライフスタイルなどが尊重され、それぞれが持つ視点や発想を認め合い、活かしあい、輝きあう職場風土を、経営層および従業員相互の交流・対話を通じて醸成してまいります。
これらの取組みを通じて、従業員の自分らしい生き方や働き方の選択肢を広げ、エンゲージメントの向上につなげていくとともに、定期的なサーベイを通じてその効果を検証してまいります。

【原則2-6　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることの重要性を十分に認識の上、経理・財務部門から運用に関する適切な資質を持った人材を大和ハウス工業企業年金基金に配置し、適切な運営体制の整備をしております。

【原則3-1　情報開示の充実】
⑴ 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
当社は、「社是」、「社員憲章」、「“ 将来の夢 ”」ならびに「大切にしたい価値観」から構成される理念体系に基づき「企業倫理綱領」を定め、当社役職員は行動原則としてこれを実践しております。
≪社是≫
一．事業を通じて人を育てること
一．企業の前進は先づ従業員の生活環境の確立に直結すること
一．近代化設備と良心的にして誠意にもとづく労仂の生んだ商品は社会全般に貢献すること
一．我々の企業は我々役職員全員の一糸乱れざる団結とたゆまざる努力によってのみ発展すること
一．我々は相互に信頼し協力すると共に常に深き反省と責任を重んじ積極的相互批判を通じて生々発展への大道を邁往すること

≪社員憲章≫
私たちは、「人・街・暮らしの価値共創グループ」の社員として
一．品質、技術、情報力の向上に努め、環境に配慮した安全で確かな商品、安らぎとくつろぎの空間を提供します。
一．誠意をもってお客様と向き合い、感動と喜びを分かち合います。
一．社会規範に基づく公明正大な行動により、社会的評価を高め、企業価値の向上に努めます。
一．感謝の気持ちを忘れず、公正であることに努め、取引先と共に成長・発展を図ります。
一．仕事を通じて自らの成長と幸せを追求します。
一．「共創共生」を基本姿勢に、心豊かに生きる暮らしと社会の実現を目指します。

≪“ 将来の夢 ”（パーパス）≫
生きる歓びを、未来の景色に。
生きる歓びを分かち合える世界の実現に向けて、再生と循環の社会インフラと生活文化を創造する。

≪大切にしたい価値観≫
①先の先を読み、自ら変化を起こす。
まだ見ぬ未来を、ワクワクする未来へ。自ら変化を起こし、新たな流れを創り出します。
②成功も失敗も、夢への糧にする。
挑むことは、夢への糧。失敗を恐れず、一歩を踏み出します。
③異なりを歓迎し、輝きあう。
多様性を活かし、創造のよろこびを。個性をつなげあい、より輝きを広げます。
④温かさをもって考え、強さをもってやり抜く。
人と社会と共に、温かい心で。情熱と意思をもって、最後までやり抜きます。
⑤夢を実現するひとりとして、人生を楽しむ。
主役は、自分。未来の景色を創る当事者として、人生を楽しみます。

≪経営戦略・経営計画≫
第8次中期経営計画につきましては、中東情勢をはじめとする地政学リスクの影響を踏まえ、事業環境の先行きについて慎重な見極めが必要と判断し、発表時期を延期しております。
決定次第、速やかに公表いたします。

【2027年3月期の業績目標】
1. 売上高：5兆8,000億円
2. 営業利益：4,000億円
3. 当期純利益：2,270億円

⑵ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
≪コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方≫
本報告書１．１基本的な考え方をご参照ください。

≪コーポレートガバナンスの基本方針≫
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するためのより良いコーポレートガバナンスを追求するため、当社が具体的に取り組むべきことを明確にし、株主の皆様への説明責任を果たすため、コーポレートガバナンスの基本方針としてコーポレートガバナンスガイドラインを制定し、公表しております。（2015年5月27日制定／2026年2月13日改正）
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/pdf/guidelines.pdf

⑶ 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
当社は、優秀な経営人財を生み、また確保し、上場企業として持続的な発展に資することを目的とし、取締役の報酬を、業績との連動ならびに企業価値創造の対価としての適切なインセンティブとして機能するよう構築を図ることを基本的な方針としております。
また、当社は、取締役報酬の内容及び支給額の決定に関し、その決議に係るプロセスの独立性・客観性を確保するため、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員長も独立社外取締役とする報酬諮問委員会での審議を経て取締役会にて決定します。
なお、当社は、株主との利益共有意識を醸成し、株主の利益を尊重した行動に資するため、持株会等を通じて役職員の自社株保有を推奨しております。特に、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に重要な役割を果たす取締役及び取締役候補者については、以下のとおり持株ガイドラインを定め、原則として一定数以上の自社株を保有することとしております。

≪持株ガイドライン≫
当社取締役（社外取締役を除く）：就任5年以内に基本報酬の2倍以上保有する（既に左記の役位に就任している者は本ガイドライン公表後、5年以内）
執行役員：就任5年以内に基本報酬の1倍以上保有する（既に左記の役位に就任している者は本ガイドライン公表後、5年以内）

報酬に関する詳細につきましては、当社ホームページにて開示していますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf

⑷ 指名の方針と手続き
≪取締役の資格及び選解任手続き≫
取締役候補者の選定にあたっては、選定基準ならびに取締役会の構成に関する考え方を踏まえ、指名諮問委員会における協議を経たうえで、取締役会で決定しております。

（選定基準）
1. 経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
2. 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること
3. 先見性・洞察力に優れていること
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を適確に把握できること
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べることができること
7. 取締役に相応しい人格・識見を有すること
8. 会社法第331 条第1項に定める取締役の欠格事由に該当しないこと

取締役の解任提案にあたっては、解任基準を踏まえたうえで、取締役会において決定いたします。

（解任基準）
1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
3. 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
4. 会社法第331 条第1項に定める取締役の欠格事由に該当することとなった場合
5. 選定基準に定める資質が認められない場合

（構成に関する考え方）
1. 取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成する。
2. 取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を20名以内とし、当該構成員数に対して3分の1以上の比率を社外取締役で構成する。
3. 社内取締役は、最高経営責任者（CEO）、最高財務責任者（CFO）ならびに本部長を中心に経営の監督が行き届くように構成する。
4. 取締役会は、各取締役の有する多様な経験や見識をもって、取締役会全体の機能を補完し、取締役会全体として受託者責任を果たせるよう構成する。

≪監査役の資格及び指名手続き≫
監査役候補者の選定にあたっては、選定基準ならびに構成に関する考え方を踏まえ、監査役会の同意を経たうえで、取締役会で決定しております。

（選定基準）
1. 優れた人格・見識及び豊富な経験とともに高い倫理観を有していること
2. 全社的な見地、客観的に監視する能力に優れていること
3. 先見性・洞察力に優れていること
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を適確に把握できること
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べることができること
7. 会社法第335 条第1項に定める監査役の欠格事由に該当しないこと

（構成に関する考え方）
1. 監査役会は、監査役会の独立性確保のため半数以上の社外監査役で構成し、少なくとも1名以上を証券取引所が定める独立役員に指定する。
2. 社外監査役は財務・会計、法律、経営などの専門家から選任する。
3. 常勤監査役は、当社において豊富な経験を有する者から選任し、うち１名以上は財務・会計に相当程度精通している者から選任する。

⑸ 個々の選解任・指名についての説明
当社の社外取締役・社外監査役候補者の指名を行うにあたっては、株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載するとともに、取締役候補者の指名及び取締役の解任に係る個々の説明につきましては、当社ホームページにて開示していますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/pdf/principle3-1-5.pdf

【補充原則3-1③　サステナビリティについての取り組み等】
1. サステナビリティについての取り組み
当社グループは、1955年の創業時から「世の中の役に立つ事業の推進」を掲げ、半世紀以上にわたり社会に貢献する事業を通じて成長を果たしてまいりました。2021年度には「生きる歓びを分かち合える世界の実現に向けて、再生と循環の社会インフラと生活文化を創造する。」を"将来の夢"（パーパス）として掲げ、6つのマテリアリティを特定しました。2022年度に公表した第7次中期経営計画では、特定したマテリアリティを念頭にこの5年間で注力すべき事項についてそれぞれの目標を定めております。当社グループでは"将来の夢"実現に向けた目標を着実に達成していくことで社会と自社の持続的な発展に努めてまいります。
当社グループのサステナビリティについての方針や取り組みの詳細につきましては、当社グループホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/library/csr_report/index.html

2. 人的資本への投資
当社グループは、人的資本の価値向上が有形・無形資産の価値を高める源泉と捉え、従業員一人ひとりの人財育成と組織能力強化を重点テーマとして取り組んでおります。
当社グループにおいては、2021年10月に奈良市に新研修センター「みらい価値共創センター」を開所し、地域や他の企業・団体の方々と共に学び、社会に求められる新しい価値を共に創出できる人財の育成に取り組んでおります。経営人財の育成においては2020年度より当社版サクセッションプラン「D-Succeed」（後継者計画）を導入し、将来の経営者候補となるキーポジションを担う経営人財を持続的に輩出する仕組みを作っております。導入当初は、「キーポジション」を国内事業の各拠点で要となる「事業所長職」に限定していましたが、2023年度からは、エリアを統括する技術系部門長や工場長、本社部門長などに対象を拡充。職種や性別にとらわれず、幅広い経営人財候補者を育成、プールする仕組みとして運用

を始めております。
その他、階層別・職種別研修の継続実施により全従業員の知識や能力の向上を図るとともに、海外事業展開を見据えたグローバル研修を実施するなど、事業戦略に則った人財育成を行っています。加えて2022年度からは「越境キャリア支援制度」を新設し、副業の解禁など当社従業員が社内外のリソースを活用した越境体験や他流試合を行うことで、自律的な成長やキャリア形成を実現することを支援しております。なお、2025年度の教育投資は、総投資額27億5,990万円（従業員一人当たりの受講時間37.9時間、受講費用16万6,571円）となりました。
また、優秀な人財の確保と流出防止を目的に2025年に初任給を大幅に引き上げましたが、これまで子育て世代の出産・育児の支援およびシニア社員の活躍推進などさまざまな世代が持続的に活躍できる環境づくりを進めております。2005年には子どもが誕生した従業員に対して一時金100万円（双子の場合は200万円）を支給する「次世代育成一時金制度」を導入。これまで延べ1万人超の従業員に出産・育児費用100億円超を拠出してまいりました。2007年には育児休業制度を法定を上回る基準に改定。子育てをする従業員がこれまで以上に仕事と家庭を両立しながら働き続けられる環境を整備してまいりました。そして、シニア社員については、2013年に定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、2025年からは定年年齢を65歳と67歳のいずれかを自身が選択できる制度に改定しております。また、2022年4月には60歳一律での役職定年を廃止し、60歳以降も役職任用や昇格の機会がある制度へ改定することで、定年までキャリアの可能性を追求できる人事制度としております。加えて2023年からは現業部門の技術職を対象に定年後再雇用の年齢上限を撤廃するとともに、それまで画一的であった処遇を任せる職務に応じて複線的に整備することで、年齢に縛られずに専門性を発揮し続けることができる環境を実現しております。
従業員の健康促進に向けては、「家づくり、街づくりの基本は健康から。」を方針に健康経営を推進しております。その結果、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人」に2025年度は当社グループ35社が選定されております。今後も従業員が安心して健康に働ける職場環境を醸成し、豊かな住生活の実現と企業価値の向上につなげることで、持続可能な社会発展に貢献してまいります。
取り組みの詳細および進捗につきましては、当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/library/csr_report/index.html

3. 知的財産への投資
当社グループは、知的財産の創出・保護が企業価値の最大化にとって必要不可欠なものと捉え、それを実現するための知的財産への投資を積極的に行っています。
近年では、「持続的成長モデルの構築」に向けて「基盤の強化」を掲げ、DXによる技術基盤の強化やサプライチェーンの進化などに向け、データ統合基盤の構築や建設DXのさらなる進化、建築工業化×DXによる業界全体の課題解決に取り組んでおります。また、温室効果ガスの固定化や森林資源循環などに貢献できる「非住宅木造・木質建築事業」を掲げ、事業横断で木造・木質化の取り組みを強化しております。この活動により知的財産を創出するとともに、その保護に注力しています。取り組みの詳細につきましては、当社グループホームページに開示しておりますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/library/csr_report/index.html

4. TCFDへの対応
気候変動の影響は年々深刻さを増し、気候変動が原因のひとつとされる異常気象や気象災害などが頻発し、私たちの提供価値の根幹である住まいや暮らしの安全・安心が脅かされつつあります。一方、パリ協定の採択以降、世界の国や政府が「脱炭素」へと大きく舵を切り、私たち民間セクターが果たすべき役割への期待も大きく変わろうとしております。しかしながら、こうした気候変動にともなう外部環境の変化は不確実性が高いため、複数のシナリオを想定したうえでリスクへの適切な対応を進めつつ、事業機会の獲得を図っていくことが重要です。
そこで、当社グループではTCFD提言が開示を推奨する「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」のフレームワークを、気候変動に関する取り組みの妥当性を検証するツールとして活用するとともに、TCFD提言に沿った情報開示を積極的に行い、投資家などとの建設的な対話につなげております。
こうした考えのもと当社グループは2018年9月にTCFD提言への賛同を表明しました。なお、2025年度は2018年度から継続して実施している機関投資家向けの「ESGスモールミーティング」を2026年1月に開催するとともに、機関投資家10社と個別に対話を行いました。これらの面談等で頂いたご意見は、社内にフィードバックするとともにレポートの改善にも活用しています。TCFDに基づく開示につきましては、当社サステナビリティレポートをご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/sustainable/library/csr_report/index.html

【補充原則4-1①　取締役会の決議事項と委任の範囲】
当社は、取締役会の意思決定の範囲として、法令ならびに定款にて定める事項のほか、重要な意思決定の項目として「取締役会規則」ならびに「取締役会付議基準」を設けて運用しております。
取締役会は、業務執行の機動性と柔軟性を高め、経営の活力を増大するため、法令、定款及び「取締役会規則」に記載する事項以外の業務執行の意思決定を取締役に委任しております。
（コーポレートガバナンスガイドライン第16条2項、3項）

≪取締役への委任の範囲の概要≫
業務執行に関する事項のうち、その目的や規模（当社総資産、利益に占める割合等）等を総合的に勘案のうえ、下記事項は取締役に委任しております。
（業務執行に関する事項）
・基準金額未満の財産の処分、譲受け、設備投資
・基準金額未満の他社への出資、融資、債務の免除、保証
・基準金額未満の寄付
・基準金額未満の不動産開発投資

【補充原則4-3③　取締役会の役割・責務（3）】
指名諮問委員会は、ＣＥＯ職の解任について、業績目標に対する定量面などを定期的に評価したうえで、取締役会への付議要否の審議を行ないます。その結果、取締役会へ付議すべきという結論になれば、取締役会において、ＣＥＯ職の解任に関する評価・決議を行ないます。

【原則4-8　独立社外取締役の有効な活用】
≪独立社外取締役の人数に関する考え方≫
当社は現在、独立社外取締役を7名選任しております。取締役会は、社内取締役7名と合わせて合計14名で構成しており、社外取締役比率は50%となっております。
将来的に必要と考える水準としては、具体的に設けておりませんが、取締役会での活発なご意見を頂くために、独立性・中立性のある社外取締役を、取締役会の構成員数に対して3分の1以上の比率とすることを基本としております。
（コーポレートガバナンスガイドライン第13条7項）

【原則4-9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
社外取締役は、会社法に定める社外取締役の要件だけでなく、原則として指名諮問委員会が定める「社外役員の独立性判断基準」を充足する者を選任することとしております。

（コーポレートガバナンスガイドライン第20条）
社外役員の独立性判断基準につきましては、本報告書Ⅱ．１機関構成・組織運営等に係る事項（独立役員関係）をご参照ください。

【補充原則4-10①　指名・報酬委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】
当社は、取締役の指名・報酬の決定に係る公正性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、任意的に「指名諮問委員会」「報酬諮問委員会」をそれぞれ設置しております。各委員会は委員長を社外取締役とし、委員の過半数を社外取締役で構成することで独立性を確保しており、取締役の指名・報酬に係る審議事項につき、諮問を受け、協議を行っております。

主な審議事項は以下のとおりです。

＜指名諮問委員会＞
1. 取締役として望まれる要件
2. 社外取締役の独立性・中立性の要件
3. 取締役候補者の推薦

＜報酬諮問委員会＞
1. 取締役の報酬等に関する方針
2. 取締役の報酬制度
3. 取締役の報酬額

【補充原則4-11①　取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方】
当社のすべての取締役・監査役候補者は、取締役・監査役候補者の選定基準を満たしており、また、取締役会・監査役会の全体としての実効性を確保するために必要な人数や多様性に関する構成を踏まえたうえで、個々の指名を行っております。

≪取締役会全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方≫
取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を20名以内とし、当該構成員数に対して3分の1以上の比率を社外取締役で構成することを基本としております。
社内取締役は、最高経営責任者（CEO）、最高執行責任者（COO）、最高財務責任者（CFO）ならびに各事業本部を統括するハウジング・ソリューション本部長、ビジネス・ソリューション本部長を中心に選任し、取締役会全体として経営の監督が行き届くよう、また、全社的な内部統制機能を効率的に働かせることができるよう、網羅的に選任しております。また、社外取締役を7名選任し（うち女性2名）、知識・経験の幅を広げることで取締役会全体の実効性を高めております。

《取締役の専門性と経験（スキルマトリックス）》
取締役の専門性と経験につきましては、当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/pdf/principle4-11-1.pdf

【補充原則4-11②　取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況】
取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況につきましては、株主総会招集通知の事業報告ならびに当社ホームページにて開示していますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/pdf/principle4-11-2.pdf

【補充原則4-11③　取締役会評価の結果の概要】
全取締役・監査役によるアンケート調査を行い、その結果ならびに監査役会による評価を踏まえて取締役会としての実効性評価を実施しております。

＜対象期間＞
2024年12月から2025年11月

＜評価プロセス＞
①全取締役・監査役によるアンケート
②アンケート結果を踏まえたコーポレートガバナンス委員会での討議
③監査役会による評価
④アンケート結果・監査役会による評価結果を踏まえた取締役会の自己評価
⑤評価結果に基づき次年度の取り組み検討

＜評価項目＞
・取締役会の構成　　・取締役・監査役に対する支援体制
・取締役会の在り方　　・取締役のパフォーマンス
・取締役会の運営　　・トレーニング
・指名・報酬諮問委員会の運営　　・株主（投資家）との対話
・取締役会のモニタリング機能　　・自身の取組み　等

＜評価結果＞
各評価項目の状況から、取締役会の実効性は確保されているものと評価いたしました。一方、課題についても共有しており、今後も様々な取組みを通じて取締役会の実効性向上に努めてまいります。
https://www.daiwahouse.co.jp/about/release/house/pdf/release_20260213-2.pdf

＜前回の実効性評価結果の課題に対する取り組み状況＞
テーマ1.取締役会の構成について
（課題）
さらなるモニタリング機能強化のため、環境の変化に対応した取締役会機能の在り方については、継続して検討する必要がある。
（実施した取り組み内容）
更なる多様性確保等によるモニタリング機能強化のため、社外取締役を1 名増員し、取締役会における社外取締役比率を向上した。

テーマ2.経営戦略や非財務情報等の議論の充実
（課題）
議題設定や議論時間の確保について、引き続き取り組んでいく必要がある。
（実施した取り組み内容）
取締役会での経営戦略等の議論を充実させるため、執行側に経営会議を設置すると共に取締役会付議基準の見直しを行ない、経営会議に取締役会の権限の一部を委譲した。

テーマ3.内部統制について
（課題）
守りのガバナンスの観点からリスク管理やコンプライアンスに関する議論の充実を図る必要がある。
（実施した取り組み内容）
2 大本部制への移行により内部統制の強化等を図ると共に取締役会において、リスク管理やコンプライアンスに関する議論を継続して実施した。

＜今回の実効性評価における主な課題と今後の取り組み内容＞
テーマ1.取締役会の構成について
（課題）
当社の持続的な成長と更なるモニタリング機能強化の観点から、取締役会の構成や機関設計の在り方について、継続して検討する必要がある。
（今後の取り組み内容）
今後の事業環境の変化を見据え、多様なバックグラウンドを有する人財の登用について、中長期的な視点で検討する。また、当社にとって最適な機関設計を含む経営体制について、引き続き検討する。

テーマ２．経営戦略に関する更なる議論の深化
（課題）
事業ポートフォリオ戦略等の戦略的な議論を深める必要がある。
（今後の取り組み内容）
取締役会で議論すべき重要事項を設定し、中長期的な戦略及び企業価値向上に資する議論の深化を図る。

テーマ３．リスク管理体制の強化について
（課題）
グループ会社を含めた内部統制及びリスク管理の状況について、モニタリング機能を一層強化する必要がある。
（今後の取り組み内容）
モニタリング機能の更なる向上を目的に、内部統制及びリスク管理の状況の報告頻度を高める等、リスクマネジメント体制の強化を図る。

（コーポレートガバナンスガイドライン第18 条　取締役会評価）
1. 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等も参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。
2. 取締役会評価にあたっては、CEOを実施責任者、経営管理本部長を実施担当者とし、評価を行う。
3. 監査役会は、毎年、取締役会の監督機能ならびに業務執行機能について、ビジネス、ガバナンス、リスク管理に関する事項等を含む取締役会全体の実効性について、監査役会としての分析・評価を行い、意見を述べる。当該評価に際しては、社外取締役へのヒアリング等を行ったうえで、取締役会のあり方について、建設的な意見を述べる。

【補充原則4-14②　取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
当社は、株主から負託された取締役・監査役に求められる役割（受託者責任）と法的責任を含む責務を果たし、また経営人財を育成するため、取締役・監査役及び経営幹部に対するトレーニングの方針を定めております。

≪取締役・監査役に対するトレーニングの方針≫
1. 当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役の就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、株主から負託された取締役・監査役に求められる役割（受託者責任）と法的責任を含む責務を果たすため、会社法関連法令ならびにコーポレートガバナンスやコーポレートファイナンスに関して十分に理解を深める機会を設ける。また、必要に応じこれらを継続的に更新する機会を設ける。
2. 執行役員は、生産性の高い業務執行による企業価値向上経営の重要な職責を担うことを踏まえ、企業経営全般に関するトレーニングを受ける。
3. 当社は、次世代の当社グループの経営幹部育成を目的として、支社長・支店長をはじめとしたキーポジションの次世代後継候補者研修「D-Succeed」を開講し、人財プールの拡充・質的向上を図る。
4. 当社の経営幹部は、創業精神を継承し、かつ、取締役会が定める計画に則り、本ガイドライン第4条（受託者責任）ならびに第36条（企業価値向上経営）に定める事項を果たすに十分な知識・資質を備えるためのトレーニングを受ける。
5. 当社は上記のとおり経営幹部に対するトレーニングの方針を定め、これを公表する。
（コーポレートガバナンスガイドライン第37条）

【原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主との目的を持った対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努め、株主との建設的な対話を促進するための方針を定めております。

≪株主との建設的な対話（エンゲージメント）を促進するための方針≫
当社は、株主との建設的な対話が、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、
1. 株主からの対話（面談）の申し込みに対して、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、社外取締役を含む取締役または経営幹部が臨むことを基本とする。
2. IR担当役員は、建設的な対話の実現のため、社内部門と協力して対応する。
3. 中長期的な企業価値を判断するための情報開示に努め、株主との対話（エンゲージメント）を通じて企業価値を高める。
4. IR担当役員は、個別面談のほか、経営説明会や施設見学会などを開催し、IR活動の充実を図る。
5. IR担当役員は、自社の考えていることを、対話を通じて株主に伝え、株主から頂いた意見・要望について、取締役または経営幹部へフィードバックするとともに、社外役員にもフィードバックを適時適切に行い、独立・客観的な視点からの課題認識を共有する。
6. IR担当役員は、未公表の重要な内部情報（インサイダー情報）が外部へ漏洩することを防止するため、「内部者取引に関する規則」に基づき、情報管理責任者と連携を図り情報管理を徹底する。
（コーポレートガバナンスガイドライン第47条3項）

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年7月6日

該当項目に関する説明 更新

資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、2025年度は取締役会において本テーマに関する議論を重ねてまいりました。

また、本テーマの取組みの一環として、2026年6月に取締役の株式報酬制度を見直し、株価の変動が報酬に反映される仕組みを導入しております。

引き続き、資本効率の向上と持続的成長を通じて企業価値の最大化を追求するとともに、現在策定中の次期中期経営計画においては、成長への期待を高めるストーリーを示し、中長期的な株価向上につなげてまいります。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	99,643,600	16.09
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	34,834,500	5.62
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	15,982,981	2.58
大和ハウス工業従業員持株会	15,383,206	2.48
JPモルガン証券株式会社	13,711,753	2.21
株式会社三井住友銀行	11,282,042	1.82
JP MORGAN CHASE BANK 385781	8,521,385	1.36
日本生命保険相互会社	8,361,429	1.35
全国共済農業協同組合連合会	7,389,000	1.19
CEP LUX-ORBIS SICAV	7,297,636	1.18

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

当社は自己株式40,289,087株を保有しておりますが、上記大株主からは除いております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	建設業
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	300社以上

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

———

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社は上場関連会社として、(株)コスモスイニシアを有しております。
当社は、グループ会社の管理についてのルールとして「グループマネジメント規程」を制定し、グループ各社は自主自立の精神をもって事業の発展を図ることを基本原則としつつ、重要事項については当社に報告を求めるというルールを採用しております。これにより、グループ各社の機動的・効率的な業務遂行を尊重しつつ、当社による適切な管理を行い、業務の適正性を担保する方針としております。
同社は、不動産販売事業、不動産賃貸事業、不動産仲介事業を主な事業領域としており、特に都市部のマンション開発において優れた実績を有しております。共同事業や人材交流を含めた連携促進により、当社グループの利益成長と資本効率向上に寄与するものと考えております。
当社は同社に対し、取締役候補者2名の指名権を有しておりますが、同社の独立した意思決定を尊重しています。また、同社においては独立社外取締役を活用したガバナンス体制を構築し、一般株主の利益が不当に損なわれることのない体制としております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
取締役の人数	14 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	7 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
桑野　幸徳	他の会社の出身者								△			
関　美和	他の会社の出身者											
吉澤　和弘	他の会社の出身者								△			
伊藤　雄二郎	他の会社の出身者								△			
南部　智一	他の会社の出身者								○			
福本　ともみ	他の会社の出身者								△			
近藤　雄一郎	他の会社の出身者								△			

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
桑野　幸徳	○	社外取締役の桑野幸徳氏は、三洋電機株式会社の出身であり、2005年10月まで同社の業務執行者でありました。三洋電機株式会社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	＜社外取締役とした理由＞ 桑野幸徳氏は、長年にわたる企業経営者としての豊富な経験を通して培った企業経営に関する高い知見を活かし、様々な視点からご意見・ご指摘をいただくなどガバナンス強化の重要な役割を担ってきたこと、さらにBIMやDXの推進状況を執行側からも監督していただいたことから、引き続き独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。
関　美和	○	―――	＜社外取締役とした理由＞ 関美和氏は、会社を起業した経験や外資系金融機関で支店長を務めた経験を有し、現在の投資ファンドのゼネラル・パートナーとしての経験等を通して培ったグローバルな高い知見を活かし、投資家視点だけでなく多様な視点からご意見・ご指摘をいただいたことから、引き続き独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。
吉澤　和弘	○	社外取締役の吉澤和弘氏は、株式会社NTTドコモの出身であり、2021年6月まで同社の業務執行者でありました。同社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	＜社外取締役とした理由＞ 吉澤和弘氏は、大手通信会社において代表取締役を務めた経験を有しており、その職歴に基づく豊富な知見を活かし、今後、当社グループの更なる情報技術の発展や持続的な成長のため、引き続き独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。
伊藤　雄二郎	○	社外取締役の伊藤雄二郎氏は、株式会社三井住友銀行の出身であり、2017年3月まで同社の業務執行者でありました。同社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	＜社外取締役とした理由＞ 伊藤雄二郎氏は、大手金融機関において代表取締役を務めた経験を有しており、その職歴に基づく豊富な知見を活かし、当社グループの更なるコーポレートガバナンス強化のため、引き続き独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。

南部　智一	○	社外取締役の南部智一氏は、住友商事株式会社の出身であり、2024年6月から同社の取締役副会長に就任しております。同社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	＜社外取締役として選任している理由＞ 南部智一氏は、大手総合商社において海外勤務を経て代表取締役を務めた経験を有しており、その職歴に基づく豊富な知見を活かし、当社グループの海外事業及びDXの更なる推進とコーポレートガバナンス強化のため、独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。
福本　ともみ	○	社外取締役の福本ともみ氏は、サントリーホールディングス株式会社の出身であり、2022年1月まで同社の業務執行者でありました。同社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	＜社外取締役として選任している理由＞ 福本ともみ氏は、大手飲料メーカーにおいてサステナビリティ部門等の幅広い経験及び同グループ会社での経営経験を有しており、その職歴に基づく豊富な知見を活かし、当社グループの持続的な企業価値の向上のため、独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。
近藤　雄一郎	○	社外取締役の近藤雄一郎氏は、SMBC日興証券株式会社の出身であり、2024年3月まで同社の業務執行者でありました。同社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	＜社外取締役として選任している理由＞ 大手証券会社において代表取締役を務めた経験を有しており、その職歴に基づく金融市場や経営戦略に関する豊富な知見を活かし、当社グループの企業価値向上並びにコーポレートガバナンス強化のため、独立した立場から経営の監督・提言をしていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	10	3	3	7	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	10	3	3	7	0	0	社外取締役

補足説明 更新

指名諮問委員会は、取締役の選任に関する株主総会の議案の内容および各取締役の評価等について、人事担当の取締役または執行役員から説明を受け、妥当性を協議し意見を述べることで、各取締役の指名に係る客観性を確保いたします。また、指名諮問委員会は、ＣＥＯ職の解任について、業績目標に対する定量面などを定期的に評価したうえで、取締役会への付議要否の審議を行ないます。なお、指名諮問委員会は、独立性・中立性のある社外取締役を選任するために「社外役員の独立性判断基準」を定め、原則として、社外取締役は当該基準を充足するものを選任いたします。当事業年度は1度も開催しておりませんが、2026年６月26日開催の第87期定時株主総会にて上程した「取締役14名選任の件」につ

きましては、2026年5月に開催した指名諮問委員会にて審議しており、指名プロセスの客観性・透明性は確保されております。

報酬諮問委員会は、取締役の報酬等の内容に係る決定に関する方針及び個人別の報酬等の内容について、人事担当の取締役または執行役員から説明を受け、妥当性を協議し意見を述べることで、各取締役の報酬に係る機能の客観性を確保いたします。また、客観性の確保のため社外の調査データ等を積極的に活用しながら報酬等の決定プロセスの妥当性についても審議いたします。当該委員会は2025年度に2回開催し、2026年度以降の役員報酬体系や取締役賞与等につき、協議を行いました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	6 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は内部監査部門と緊密な連携をとっており、監査実施の都度、「監査報告書」及び口頭等による補足説明を受けております。報告結果を精査し、補完・牽制するとともに、監査の体制を評価し、必要に応じ取締役等に見直しを要求しております。
監査役と会計監査人は、定期的会合において、会計監査人が行う年間の監査計画（監査の体制並びに監査の方法の概要）の説明並びに質疑応答を実施し、当該年度終了時には、終了に伴う監査実施（往査事業所、監査手続の内容等）の説明並びに質疑応答を実施しております。
また、個別の事案についても必要に応じて打ち合わせ及び制度の変更等の解説並びに質疑応答を実施しております。
内部監査部門と会計監査人は、必要に応じて相互に範囲・結果・現状等についての情報提供を行い、緊密な連携をとっております。
各監査部門における監査結果については、必要に応じて適宜、関連部門の責任者に対して報告等を実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
渡邊　明久	公認会計士													
岸本　達司	弁護士													
丸山　隆司	他の会社の出身者										△			

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
渡邊　明久	○	―――	＜社外監査役として選任している理由＞ 渡邊明久氏は、公認会計士として長年にわたり監査法人での監査業務に携わり、財務会計の専門家としての豊富な経験を有することから、その職歴に基づく高い知見を活かした実効性の高い監査を期待し、社外監査役に選任しております。なお同氏は、これまで会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、当社が期待する社外監査役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。
岸本　達司	○	―――	＜社外監査役として選任している理由＞ 岸本達司氏は、長年にわたる弁護士としての経験を有することから、専門知識と企業法務に関する豊富な知見を持ち、法律専門家である社外監査役として当社取締役の職務執行の適法性監査並びに内部統制システムの改善に重要な役割を果たすことを期待し、社外監査役に選任しております。なお同氏は、これまで社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、当社が期待する社外監査役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。
丸山　隆司	○	社外監査役の丸山隆司氏は、近鉄グループホールディングス株式会社の出身であり、2020年6月まで同社グループ企業の業務執行者でありました。同社と当社は取引関係にありますが、取引の規模、性質に照らして、株主･投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	＜社外監査役として選任している理由＞ 丸山隆司氏は、多様な事業を展開する企業グループにおいて、長年にわたる企業経営の経験を有しており、その職歴に基づいた豊富な知見を活かし、独立した立場から当社の経営全般に対する監査と有益な助言をいただくことを期待し、社外監査役に選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 当社が独自に定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしており、独立役員として一般株主の利益保護のためにその役割を果たすことができると判断し、独立役員として届け出ております。

[独立役員関係]

独立役員の人数	10 名

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を充たす全ての社外役員を独立役員に指定しております。
当社は、健全なる経営の「監督機能」が企業経営の重要な要素と位置付け、取締役会･監査役会それぞれ社外役員を含めて構成し、各機関が監督機能を果たすための体制を整備しています。また、一般株主と利益相反が生じるおそれがない立場からの意見･見識を経営判断に反映させることは、経営の透明性を高めるうえで重要であるとの認識から、社外役員については経営者から独立した立場の役員が複数名で構成することとしています。
≪社外役員の独立性判断基準≫

当社は、社外取締役及び社外監査役（以下「社外役員」と総称する）または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断します。
1．当社及び当社の関係会社（以下、併せて「当社グループ」という）の業務執行者（注1）
2．当社グループを主要な取引先とする者（注2）又はその業務執行者
3．当社グループの主要な取引先（注3）又はその業務執行者
4．当社の大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者）又はその業務執行者
5．当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者又はその業務執行者
6．当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
7．当社グループから役員報酬以外に、多額（注4）の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士又はコンサルタント等
8．当社グループから多額（注4）の金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監査法人、税理士法人又はコンサルティング・ファーム等の法人、 組合等の団体に所属する者
9．当社グループから多額（注4）の寄付又は助成を受けている者又は法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者
10．当社グループの業務執行取締役、常勤監査役が他の会社の社外取締役又は社外監査役を兼任している場合において、当該他の会社の業務執行取締役、執行役、執行役員又は支配人その他の使用人である者
11．上記2．～10．に過去3年間において該当していた者
12．上記1．～10．に該当する者が重要な者（注5）である場合において、その者の配偶者又は二親等以内の親族
（注）
1．業務執行者とは、法人その他の団体の取締役、執行役、執行役員、業務を執行する社員、理事、その他これらに準じる者及び使用人及び過去に一度でも当社グループに所属したことがある者をいう。
2．当社グループを主要な取引先とする者とは、直近事業年度におけるその者の年間連結売上高の2%以上の額の支払いを当社から受けた者をいう。
3．当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度における当社の年間連結売上高の2%以上の額の支払いを当社に行っている者、直近事業年度末における当社の連結総資産の2%以上の額を当社に融資している者をいう。
4．多額とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、法人、組合等の団体の場合は、当該団体の連結売上高もしくは総収入の2%を超えることをいう。
5．重要な者とは、取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）、執行役員及び部長格以上の上級管理職にある使用人をいう。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 更新

当社は、経営環境の変化に対し、上場企業の経営者として、あくまで中長期的な企業価値向上に向けた適切な経営判断がなされるよう、短期的な業績目標達成へのインセンティブとともに、中長期的な企業価値向上に対する報奨の仕組み（株式報酬）を導入することで、バランスを備えたインセンティブ制度の構築を図っています。

＜年次賞与＞
業務執行取締役を支給対象とし、短期的な事業価値創出を目的として、短期財務目標（営業利益・ROIC）の達成に対するインセンティブとして支給いたします。当社が定めた短期財務目標の達成度に応じた報酬額を、金銭にて業績連動報酬として、原則、事業年度終了後の7月頃に支給いたします。

＜株式報酬＞
取締役（社外取締役を除く。）を支給対象とし、当社の企業価値の持続的な向上及び「生きる歓びを分かち合える世界」の実現に向けた中長期的な社会価値創出への取組みに対するインセンティブの付与と、株主の皆様との一層の価値共有を図るため、以下2種類の株式報酬で構成しております。
1．PSU制度（業績連動型株式報酬）
連続する複数（3年から5年までの間で当社が定めるものといたします。）の期間からなる業績評価期間を通じた当社の企業価値の持続的な向上と社会価値の創出を図るインセンティブを付与するため、当社普通株式の交付及びその交付に伴い生じる納税費用に充当することを目的とした金銭の支給を行う事後交付型の業績連動型株式報酬制度です。
2．RSU制度（譲渡制限付株式報酬）
連続する複数（3年から5年までの間で当社が定めるものといたします。）の期間からなる期間中、対象取締役が継続して当社の取締役の地位にあったことを条件として、当社普通株式の交付及びその交付に伴い生じる納税費用に充当することを目的とした金銭の支給を行う事後交付型の譲渡制限付株式報酬制度です。

報酬に関する詳細につきましては、当社ホームページにて開示していますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

———

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

有価証券報告書及び事業報告において、取締役、監査役、社外監査役ごとの報酬等の総額を開示しております。なお、有価証券報告書においては、報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額を個別開示しております。
[役員報酬の内容](2025年度)
取締役15名　2,321百万円(うち社外取締役7名　137百万円)
監査役8名　　212百万円(うち社外監査役3名　54百万円)
(注1)上記には、2025年6月27日開催の第86期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名及び監査役2名を含んでおります。
(注2)上記報酬額には、2026年7月3日付で支給した以下の取締役賞与を含んでおります。
社外取締役を除く7名　1,150百万円
(注3)上記報酬額のうち、取締役の報酬には、事後交付型譲渡制限付株式報酬(167百万円)及び業績連動型譲渡制限付株式報酬(222百万円)の費用計上額が含まれております。
(注4)報酬限度額(取締役賞与は含まず)
取締役:月額　100百万円(うち社外取締役20百万円)
監査役:月額　25百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役報酬は、大和ハウスグループの“将来の夢”(パーパス)である「生きる歓びを、未来の景色に。」に共感し、その実現に向けた中長期的な企業価値向上・社会価値創出に貢献する人材に対し、それらに資する持続的な取組みを強く動機付け、グローバル企業の取締役としてそれらの取組みを担う役割や貢献の大きさに相応しい報酬を獲得する機会を有する制度となるよう設計しております。
取締役報酬は、金銭報酬としての「固定報酬」、事業価値創出に向けた短期財務目標の達成を動機付ける「年次賞与」、中長期的な企業価値の向上と社会価値の創出に資する持続的な取組みを動機付ける株式報酬としてのパフォーマンス・シェア・ユニット制度(以下「PSU制度」という。)及びリストリクテッド・ストック・ユニット制度(以下「RSU制度」という。)で構成しております。
当該方針の決定方法は、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする報酬諮問委員会での協議を経て、取締役会で決議します。
(固定報酬)
すべての取締役及び監査役を支給対象とし、経営の監督・業務の執行において「職責を果たす」ことへの対価として、担う役割・責任の大きさに応じた固定報酬(監督給及び執行給)を金銭にて、毎月支給いたします。なお、退任時の慰労金は支給しておりません。
(年次賞与)
業務執行取締役を支給対象とし、短期的な事業価値創出を目的として、短期財務目標(営業利益・ROIC)の達成に対するインセンティブとして支給いたします。当社が定めた短期財務目標の達成度に応じた報酬額を、金銭にて業績連動報酬として、原則、事業年度終了後の7月頃に支給いたします。
(株式報酬)
取締役(社外取締役を除く。)を支給対象とし、当社の企業価値の持続的な向上及び「生きる歓びを分かち合える世界」の実現に向けた中長期的な社会価値創出への取組みに対するインセンティブの付与と、株主の皆様との一層の価値共有を図るため、以下2種類の株式報酬で構成しております。
1. PSU制度(業績連動型株式報酬)
連続する複数(3年から5年までの間で当社が定めるものといたします。)の期間からなる業績評価期間を通じた当社の企業価値の持続的な向上と社会価値の創出を図るインセンティブを付与するため、当社普通株式の交付及びその交付に伴い生じる納税費用に充当することを目的とした金銭の支給を行う事後交付型の業績連動型株式報酬制度です。
2. RSU制度(譲渡制限付株式報酬)
連続する複数(3年から5年までの間で当社が定めるものといたします。)の期間からなる期間中、対象取締役が継続して当社の取締役の地位にあったことを条件として、当社普通株式の交付及びその交付に伴い生じる納税費用に充当することを目的とした金銭の支給を行う事後交付型の譲渡制限付株式報酬制度です。

報酬に関する詳細につきましては、当社ホームページにて開示しておりますので、ご参照ください。
https://www.daiwahouse.co.jp/ir/governance/pdf/principle3-1-3.pdf

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役のサポート体制としては、必要な会社情報の入手手続並びに、取締役会の議案の説明等の職務遂行のサポートを実施しております。
社外監査役のサポート体制としては、専任のスタッフ6名からなる監査役室を設置し、監査役業務の支援を行っております。また、必要な会社情報の入手手続ならびに、監査役会・取締役会の議案の説明等の職務遂行のサポートを実施しています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等）	社長等退任日	任期
石橋　伸康	名誉顧問	現経営陣への助言	非常勤・報酬有	1999/6/29	1年更新
東郷　武	名誉顧問	現経営陣への助言	非常勤・報酬有	2001/6/28	1年更新
村上　健治	名誉顧問	現経営陣への助言	非常勤・報酬有	2011/3/31	1年更新
大野　直竹	名誉顧問	現経営陣への助言	非常勤・報酬有	2017/10/31	1年更新
樋口　武男	名誉顧問	現経営陣への助言	非常勤・報酬有	2020/6/26	1年更新
石橋　民生	特別顧問	現経営陣への助言	非常勤・報酬有	2021/6/29	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新	6 名

その他の事項 更新

顧問6名は、長年当社の経営に携わった経験に基づく知見を活かし、現経営陣に助言等を行っておりますが、当社の経営判断及び業務執行等に係る何らの権限も有してはおりません。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要） 更新

当社は監査役会設置会社を選択し、監査役・監査役会が各取締役の職務執行を監査しております。
また、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確にするため、執行役員制度を採用し、意思決定・監督機能を取締役会及びその構成員である各取締役が担い、業務執行機能を執行役員が担っております。
また、各取締役の指名、報酬に係る機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、任意的に「指名諮問委員会」「報酬諮問委員会」を、コーポレートガバナンスを含む経営全般に関するビジョン・戦略等を議論する機関として「コーポレートガバナンス委員会」を設置し、業務執行機能と監督機能のバランスを備えたコーポレートガバナンス体制を構築しております。

○取締役・取締役会
取締役会は、社外取締役7名を含む14名で構成し、法令、定款及び「取締役会規則」その他社内規程等に従い、重要事項を意思決定するとともに、取締役の職務執行を監督しており、2025年度において14回開催しております。
社外取締役7名は経営陣から独立した中立性を保っており、取締役会における充実した議論に資するため、取締役会の議題の提案の背景、目的、その内容等につき、毎回取締役会開催前に、経営企画部より事前説明を行うこととしております。
取締役の任期は、経営の機動性及び柔軟性の向上と事業年度毎の経営責任の明確化を図るため、2001年6月より1年としております。

○監査役・監査役会
監査役会は、常勤監査役3名、非常勤監査役（社外）3名の計6名で構成し、「監査役会規則」「監査役監査基準」に従い、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や業務及び財産の状況の調査を通じて、取締役の職務執行の適正を監査しております。

○指名諮問委員会
指名諮問委員会の委員は、その半数以上を社外取締役とし、委員長は社外取締役としております。
指名諮問委員会は、人事担当の取締役または執行役員より、取締役候補者の推薦等について諮問を受け、協議を行い、指名に係る公正性・客観性を強化することを目的としております。

○報酬諮問委員会
報酬諮問委員会の委員は、その半数以上を社外取締役とし、委員長は社外取締役としております。
報酬諮問委員会は、人事担当の取締役または執行役員より、取締役の報酬等について諮問を受け、協議を行い、報酬に係る公正性・客観性を強化することを目的としております。

○コーポレートガバナンス委員会
コーポレートガバナンス委員会は、社外取締役と社外監査役が有する知見・見識を存分に企業経営に取り込むことによって、「より良い企業」を目指し、中長期の企業価値向上に資することを主たる目的として開催しております。
コーポレートガバナンス委員会の委員は、社外取締役、社外監査役、常勤監査役ならびに、CEO、COO、CFO、代表取締役で構成し、コーポレートガバナンスや企業経営全般に関するビジョン・戦略等について、多様な視点、長期的な視点に基づく意見交換を年2回行っております。

なお、当委員会において、SDGs・ESGへの取組みについても、当委員会に紐づく会議体であるサステナビリティ委員会から重要な事項の情報提供を受けたうえで、意見交換を行っております。

○サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、サステナビリティ経営に関する方針や戦略について監督ならびに意思決定することを目的に開催しています。当社ならびに当社グループ全体が中長期的に取り組むべき「環境」および「社会」の重要課題について審議・決定し、当該決定に関する取り組みを指示・統括しています。
また、「環境」および「社会」に関する重要な事項について取締役会に報告するとともに、必要に応じてコーポレートガバナンス委員会へ情報提供を行っています。

○内部監査体制

内部監査部門として、会長及び社長直轄の内部監査部（2026年6月有価証券報告書提出日現在47名）を設置しており、リスクアプローチに基づいて策定された年次の監査計画に従い内部監査を実施することにより、会社資産の保全並びに経営諸活動の円滑な運営に寄与するとともに、業務改善の促進並びに経営効率の向上を図り、事業の健全な発展に資することを目指しています。監査結果については、会長及び社長にはすべてを、執行役員等には管掌部門または担当拠点に係る監査結果を報告しています。また、取締役会、監査役会、内部統制委員会等にはその概要を定期的に報告しています。監査において発見された問題点については、監査対象拠点及び関連部門に通知し、改善状況について確認しています。

○会計監査人

会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人を選任しており、適宜、法令に基づく適正な会計監査が行われております。

その他、執行役員の業務執行に資するため、委員会を設置し、取締役会にて意思決定された業務を適確かつ迅速に執行しております。主な委員会とその役割、委員の構成は次のとおりです。

○経営会議

取締役会から権限委譲を受けた事項の決議や経営の重要事項について報告・審議を行う組織として「経営会議」を設置しております。
（議長：CEO）

○合同役員会

取締役会と執行役員それぞれが職務の責任を果たすとともに、相互に意思疎通を図り、取締役会で意思決定された事項を適切に執行するため、取締役、執行役員及び監査役を構成メンバーとする「合同役員会」を設置しております。当委員会は、業務執行上の重要事項の審議・報告並びに内部統制及びリスクマネジメント等の評価を行なっており、2025年度においては4回開催しております。

○内部統制委員会

当社グループ全体の内部統制システムの運用状況の報告を受け、その不備を検証して是正を促すことを目的とする会議体として、「内部統制委員会」を設置しています。2025年度においては、4回開催しています。
（委員長：代表取締役会長（代表取締役会長職を設ける場合、代表取締役会長が委員長を務めることができ、代表取締役社長は経営管理本部長とともに副委員長を務めます））

○リスク管理委員会

リスクマネジメント統括責任者（経営管理本部長）の監督のもと、当社の各事業及び関連するグループ会社におけるリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、事業単位のリスク管理委員会（事業本部リスク管理委員会）を設置しています。事業本部リスク管理委員会は原則毎月1回開催されており、内部統制システムの一機能として位置付けられています。
（委員長：各事業本部長、委員：各事業本部の部門長）

○事業投資委員会

重要な不動産開発事業及びその他事業投資における資本の合理的かつ効果的な投資の意思決定に資するため、事業性及びリスクを評価し、審議検討を行うための「事業投資委員会」を設置しています。2025年度においては、30回開催しています。
（委員長：ハウジング・ソリューション本部長もしくはビジネス・ソリューション本部長）

○情報開示委員会

国内外の株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、情報開示に関する基本方針（ディスクロージャー・ポリシー）に則って情報開示をするための組織として「情報開示委員会」を設置しております。投資判断に有用な情報や、適時開示基準以外で会社の業績や信用に重大な影響を及ぼす恐れのある事項について、部門横断的なメンバーが多角的な視点で開示すべき情報を審議しております。
（委員長：経営管理本部長）

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、「社是」、「社員憲章」に基づき、「“将来の夢”（パーパス）」の実現を通じて、企業価値を向上させ、社会に必要とされる企業グループであり続けるため、社会やグローバルな経営環境に適合したより良いコーポレートガバナンスを追求しております。
「人・街・暮らしの価値共創グループ」の実現のため、当社の業務執行を担う経営幹部は、現場主義の精神のもと社会のニーズを常に探求し、取締役会は、社会が求めるニーズを事業としてどのように具体化するかを審議・決定することを重要な責務としております。
社会が求めるニーズを事業としてどのように具現化するかを的確かつ迅速に実行できる業務執行取締役だけではなく、取締役会の3分の1以上を占める独立社外取締役を任命することにより、経営の透明性・健全性を高め、さらに、取締役会から独立した監査役・監査役会によって取締役会を監査しています。当社の取締役会は、7名の業務執行取締役と7名（うち、女性 2名）の独立社外取締役で構成しています。
この機関設計により、執行役員を兼務する取締役により取締役会のマネジメント機能を推進するとともに、独立社外取締役及び監査役・監査役会を中心としたモニタリング機能を働かせ、加えて、任意的に委員会を設置することによって取締役会の透明性を高め、業務執行機能と監督機能のバランスを備えたボードを構成しております。
当社はこれらを基盤として企業の自律機能を高めることが、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に繋がると考え、当該コーポレートガバナンス体制を採用しております。
なお、これらの実践のため、当社が具体的に取り組むべきことを明確にすること、ならびに株主の皆様への説明責任を果たすため、「コーポレートガバナンスガイドライン」を制定し、公表しております。
https://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/guidelines.pdf

Ⅲ株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	議決権行使において十分な検討時間を確保できるように、早期発送に努めています。 その目安として株主総会開催日から3週間前に発送することを心がけています。 （当社コーポレートガバナンスガイドライン8条2項）
電磁的方法による議決権の行使	従来の書面投票に加え議決権行使の促進を図るため、電磁的方法による議決権の行使を可能としています。 （当社コーポレートガバナンスガイドライン8条3項）
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	国内外の機関投資家が議決権行使において十分な検討時間を確保できように、 株式会社ICJ（インベスター・コミュニケーション・ジャパン）が運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームを採用しています。 （当社コーポレートガバナンスガイドライン8条3項）
招集通知（要約）の英文での提供	株主総会参考書類等について、英文での提供を行っております。 （当社コーポレートガバナンスガイドライン8条3項）

2．IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、国内外の株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、情報開示については、法定開示のみならず経営方針や財務情報、事業の取組みのほか、その背景にある要因や経営環境など投資判断に必要な情報を、迅速、正確かつ公正公平に伝達することを情報開示の方針としています。 （当社コーポレートガバナンスガイドライン46条）	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	「個人投資家向け説明会」 経営トップによる個人投資家向けの会社説明会をオンラインにてライブ配信しております。また、後日アーカイブ動画をＨＰに公開しています。 ・直近の開催内容 実施時期：2026年3月5日（木） 参加担当者：代表取締役副社長/CFO 内容：会社概要・各事業の状況・ESGの取組みについてご説明 参加者数：762名	あり

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表後、「決算概要説明の音声配信」「IR電話カンファレンス」「経営説明会」を実施しております。 1.「IR電話カンファレンス」 実施時期：毎決算発表後、同日夕刻開催、約1時間。 参加担当者：代表取締役副社長CFO、IR担当役員、IR室長 内容：決算に関する質疑応答。 参加者数(2026年3月期実績) ＜第1四半期＞70名（2025年8月6日） ＜第2四半期＞76名（2025年11月13日） ＜第3四半期＞77名（2026年2月13日） ＜第4四半期＞56名（2026年5月13日） 2.「経営説明会」 実施時期：第2四半期・本決算発表後に開催、約1時間。 参加担当者：代表取締役会長CEO、代表取締役社長COO、 代表取締役副社長CFO、IR担当役員 内容：CEOによる経営方針説明のプレゼンを実施。その後質疑応答。 参加者数（2026年3月期実績） ＜第2四半期＞79名（2025年11月17日） ＜第4四半期＞68名（2026年5月18日）	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するＵＲＬ：https:/www.daiwahouse.co.jp/ir/ 掲載情報： コーポレートガバナンス、中期経営計画、決算短信、有価証券報告書、適時開示が求められている会社情報等の決算に関する情報や、決算概要、ファイナンシャルファクトブック、事業ご報告、統合報告書等投資家の方々の利便性に配慮した情報を配信しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署：経営管理本部財務・IR部IR室 IR担当役員：常務執行役員　山田　裕次 IR事務連絡責任者：IR室長　関 沙織	
その他	海外投資家向けIR活動につきましては、説明会の開催はしておりませんが、海外ロードショーによるリアル面談や、電話・ウェブによる個別面談、カンファレンスへの参加を通じて多くの投資家との対話機会を設けています。 また、従業員向けのIR説明会を開催しています。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	『社員憲章』において、お客様･株主･取引先･社員･社会のそれぞれの視点に立って行動することを定めています。さらに『大和ハウスグループ企業倫理綱領』の基本原則の一つとして「人権の尊重」を掲げ、お客様･取引先･役職員をはじめ、あらゆる人の尊厳と基本的人権を尊重して行動する旨を規定しています。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	環境では、創業100周年となる2055年を見据えた環境長期ビジョン「Challenge ZERO 2055」を策定し、環境負荷ゼロを目指して取り組みを推進しています。なかでも、特に重要な7つの目標を「チャレンジ･ゼロ」として設定し、2030年のマイルストーンを明確にして取り組みを加速しています。そして、このビジョンの実現に向け、環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム」を策定。当社の参画する国際イニシアティブ（SBT･Smart Energy Coalition（旧称EP100）･RE100）に沿って、バリューチェーン全体で脱炭素の取り組みを推進し、「環境と企業収益の両立」を追求しています。 2022年4月には、取締役会で第7次中期経営計画における「カーボンニュートラル戦略」と環境行動計画「エンドレスグリーンプログラム2026」を決議。2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、2030年までにバリューチェーン全体における温室効果ガス排出量を2015年度比40%削減することを目指しています。その達成に向けて、事業活動において自社発電由来の再生可能エネルギーによる電力の100%再エネ化を目指すとともに、2030年度までに全ての事業において原則ZEH･ZEB率100%を目指し、全ての新築建築物に原則太陽光発電を搭載していきます。 社会性では、2025年2月の取締役会にて社会性行動計画「エンドレス ソーシャル プログラム2026」を決議。当社事業のリスク･機会と外部評価の側面から9つの重点テーマを特定のうえ、重点テーマごとに「ありたい姿」とその実現に向けた具体的な目標と計画を策定し、社会課題の解決と企業価値の向上に向けた取り組みを加速させています。 また、全国にある事業所では、地域に根ざした社会貢献活動を「地域共生活動」と位置づけ、地域における社会課題の解決に努めています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	『大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範』にて、経営方針、事業活動、財務状況等の重要な企業情報を適切･適時に開示するとともに、社会的に有用な情報の開示に努め、ステークホルダーへの説明責任を果たす旨を明記しています。 また、ステークホルダーとの信頼関係の醸成を図るため、統合報告書やサステナビリティレポート、オフィシャルホームページなどの情報開示だけではなく、ステークホルダーとの直接対話を通じた様々な意見交換も行っています。

Ⅳ内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

□内部統制システムに関する基本的な考え方

当社の業務を執行する者（以下、「執行役員」という）及び執行役員を監督する者（以下、「取締役」という）は、その職責の中核として、大和ハウスグループ（当社及びその子会社（会社法2条3号に定めるもの））全体の内部統制を担う。さらに、取締役と執行役員を兼務する者は、自らが二つの職責を担うことを自覚し、それぞれの権能を適切に行使して、内部統制システムの構築・運用に尽力する。

以上の体制を前提に、代表取締役を含めた大和ハウスグループの全役職員を統制することを決意するとともに、全役職員各自が内部統制システムの担い手であることを表明すべく、本基本方針を確定する。

1．内部統制委員会の設置

① 大和ハウスグループ全体の内部統制システムの運用状況の報告を受け、その不備を検証して是正を促すことを目的とする会議体として、内部統制委員会を設置する。

② 内部統制委員会は、その活動の状況を取締役会に報告する。

2．コンプライアンス・リスクマネジメント体制

大和ハウスグループにおける適正なコンプライアンス及びリスクマネジメントを実現するために、次の体制を構築する。

① 大和ハウスグループの社会的信頼を維持・向上させることを目的として、大和ハウスグループ企業倫理綱領及び行動規範を制定する。

② 執行役員の中からリスクマネジメント統括責任者を選任し、大和ハウスグループのコンプライアンス・リスクマネジメント体制の構築・運用・監督を実施する職責を担わせる。

③ 各事業におけるリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、リスク管理委員会を設置する。

④ 経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクが顕在化した場合には、緊急対策本部を速やかに設置して対応する。

⑤ リスク情報を適正に把握するべく、職制上のレポートラインに加え、内部通報制度を設置する。

⑥ 職員の業務プロセスの監査を行う部門を設置し、法令及び規程等に則った業務の実現に努める。

⑦ 反社会的勢力との関係を遮断し、毅然とした態度で組織的に対応する。

⑧ 懲罰に関する規程を制定し、役職員の法令又は定款違反等の行為について適正に処分を行う。

⑨ 役職員は、適正に業務を遂行しているかどうかを自主チェックするとともに、他の役職員の業務遂行を常時監督する。

3．情報の保存及び管理に関する体制

当社は、執行役員の中から、役職員の業務に関する情報の保存及び管理の統括責任者を選任し、次の体制を構築する。

① 業務に関する情報は、基幹システム又は文書により、保存及び管理する。

② 取締役、執行役員及び監査役は、常時、これらの情報を閲覧できるものとする。

4．業務を効率化するための体制

当社は、役職員の業務を効率化させるため、次の体制を整備する。

① 担当部門が実施すべき具体的な施策及び職務権限の分配を含めた効率的な業務遂行体制を決定する。

② 稟議に関する規程を制定し、決裁体制の明確化・迅速化を図る。

③ 電子稟議等のITシステムを積極的に活用することにより、役職員の業務の効率化を図るとともに、他の役職員との情報共有及び意思連絡を迅速化・簡易化する。

5．グループ会社管理体制

当社は、執行役員の中から、大和ハウスグループの業務の適正を確保するための責任者を選任し、子会社（以下、「グループ会社」という）の規模・特性等に応じて次の体制を構築する。

① 企業集団全体の情報の保存及び管理を適切に行うため、グループ会社に対し、業務執行に関する事項の報告を求めることができる。

② グループ会社の内部統制の状況について、必要の都度、取締役会に報告させる。

③ グループ会社内に、内部統制システムの立案・運用機関を設置させ、その議事について当社への報告を求めるとともに、必要に応じて改善を指導する。

④ 関連するグループ会社と連携し、当該グループ会社の内部統制の状況を把握したうえで、必要に応じて助言・指導する。

⑤ グループ会社の業務執行者の自律的な経営を尊重する。但し、当社が指定する事項については、当社に対する報告を求め、必要に応じて指示・助言を行うこととする。

⑥ グループ会社に対する内部監査を実施する。

⑦ グループ会社に対し、当社に設置されている内部通報制度の存在及び利用方法等を周知する。

6．監査が効果的に行われるための体制

当社は、監査役による監査が効果的に行われることを確保するために、次の体制を構築する。

（1）監査役の補助に関する体制

① 監査役を補助する部門を設置し、監査役の求めにより専属の職員（以下、「監査役補助者」という）を配置する。

② 監査役会は、監査役補助者の人事異動について、事前に人事担当執行役員より報告を受けるとともに、必要がある場合には、理由を付してその変更を人事担当執行役員に申し入れることができる。

③ 監査役補助者を懲戒に処する場合には、人事担当執行役員はあらかじめ監査役会の承諾を得る。

④ 監査役補助者は、その業務を遂行するにあたって、監査役の指揮・命令にのみ服する。

（2）監査役への報告体制

① 当社の執行役員及び取締役は、監査役から報告を求められた場合には、直ちに書面で又はやむを得ない場合には口頭で報告する。

② グループ会社の業務執行者及び監査・監督者は、当社の監査役から報告を求められた場合には、直ちに書面で又はやむを得ない場合には口頭で報告する。

③ 大和ハウスグループの職員は、当社の監査役に報告する必要があると判断した場合には、直接又は間接的に、当社の監査役に報告することができる。

④ 報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けることがないよう、規程等を整備する。

（3）監査費用等に関する体制

監査役の監査業務を抑制することのないよう、監査費用等の処理方針を明確化する。

（4）監査が効果的に行われるためのその他の体制

① 監査役は、内部監査の実施状況について適宜報告を受け、必要があるときは、追加監査の実施、業務改善策の策定等を求めることができる。
② 監査役は、取締役会、経営会議及び内部統制委員会等の重要な会議に出席し、必要に応じて説明及び関係資料の提示を求めることができる。
③ 監査役会及び監査役は、代表取締役、会計監査人それぞれとの間で随時、意見交換を実施できる。
④ 監査役会は、必要に応じて弁護士、会計士の参画を求め、監査業務に関する助言を受けることができる。

□ 内部統制システムの整備状況

1．内部統制委員会の運用

大和ハウスグループ全体の内部統制状況の報告を受け、その不備を検証して是正を促すことを目的とする会議体として、内部統制委員会を設置・運用しております。

本委員会は、四半期に1回開催しており、各事業本部や各本社機能部門に内部統制システムの運用状況について報告を求め、監督を行っております。また、過去に発生した不祥事に対する再発防止策の運用状況、リスク管理活動、内部監査の総括等についても報告を受け、内容を検証しております。

2．コンプライアンス・リスクマネジメント体制

① 経営管理本部長をリスクマネジメント統括責任者に選任して、同責任者が当社グループ全体のリスクマネジメント体制の構築・運用・監督を実施する体制としております。そして、同責任者の監督のもと、当社の各事業におけるリスクの顕在化の予防、顕在化したリスクへの対応を推進するための組織として、事業単位のリスク管理委員会（事業本部リスク管理委員会）を設置しております。

② リスク情報の適正・迅速な収集という観点から、本社、事業所又はグループ会社（海外含む）が覚知したリスク情報を、即時にリスクマネジメント統括責任者（経営管理本部長）と事業本部リスク管理委員会の委員へ報告させるというルールを設け、運用しております。報告されたリスク情報は、事業本部リスク管理委員会に上程され、対応方針・再発防止等に関する議論・指示が行われており、特に重要なリスク情報については、内部統制委員会と取締役会に上程されております。

③ 各事業所におきましても、原則毎月1回、リスク管理委員会が開催されており、事業本部リスク管理委員会の議事を踏まえたうえで、各事業所で顕在化したリスクについての対応方針・再発防止等に関する議論・指示が行われております。

④ 重大リスクが顕在化した場合には、緊急対策本部を立ち上げて対応し、業績等への悪影響の最小化に努めております。具体的には、「リスクマネジメント規程」において、顕在化したリスクのうち当社グループ又はそのステークホルダーに特に重大な影響を及ぼすおそれのあるものについて、緊急対策本部を設置して、当該重大リスクへの対応・再発防止策の検討・推進を行うことを定めております。そのうえで、リスクマネジメント規程の下位規範である「緊急対策本部設置・運営細則」において、緊急対策本部の設置基準・メンバー・運営手順・業務等を明文化することで、速やかに緊急対策本部を立ち上げて適正な対応を執ることができる体制としております。

⑤ 大和ハウスグループの持続的成長を阻害するおそれのある事案を早期に発見・是正することを目的として、複数の内部通報窓口を設置し、運用しております。そして、報復や不利益な取扱いをおそれて通報を思い留まるという事態が発生しないよう、通報者氏名・通報内容の厳秘や、不利益な取扱いを禁止する旨のルールを定めております。
また、自らが関与する不正行為を自主申告した場合、及び不正行為の調査に積極的に協力した場合に、懲戒処分を任意的に免除・減軽できる制度（リーニエンシー制度）を導入し、不正行為の早期発見・是正を図っております。

⑥ 内部監査に専従する部門である内部監査部は、事業所及びグループ会社に対する内部監査を実施することにより、法令及び規程等に則った業務が実現されているかを検証・評価しております。監査の結果、指摘事項等に対しての改善計画書の提出を求め、提出から一定期間経過後（半年以内）に当該改善計画の進捗状況の報告を求め、フォローアップを行っております。

3．情報の保存及び管理に関する体制

① お客様の個人情報や法人の秘密情報等の当社が取り扱う情報について、その種類や媒体等に応じて適切な保存・管理を徹底するため、「情報管理規程」及び関連規程を制定し、情報セキュリティ強化に努めております。これらの規程については、運用状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

② 情報管理規程及び関連規程に則った文書の適切な保存・管理を啓蒙・徹底すべく、本社の各部門に対し、文書の保存基準の改定を指示するとともに、各事業所に対しては、文書の保管状況の確認及び保管期限を経過した文書の廃棄等を指示いたしました。

③ 取締役及び監査役は、役員専用ホームページから、いつでも過去の役員会の資料・議事録を閲覧することができるようになっております。また、社内稟議の閲覧権限も有しているため、取締役会に上程されない業務執行の決定のプロセスにつきましても、いつでも確認することができるようになっております。

4．業務を効率化するための体制

① 重要事項の決裁につきましては、「稟議規程」を定め、本社稟議が必要な事項と主管部門の決裁で足りる事項を明記することで、意思決定の迅速化と手続の明確化を図っております。また、電子決裁システムを導入・活用することで、タブレットやスマートフォンを用いて、時間・場所を問わずに照査を行うことができる体制を整備しております。

② 業務を遂行するうえで不可欠な情報の閲覧、保管及び入力等を一括する基幹システムを導入することにより、業務を効率化しております。さらに、当該基幹システムについては、デジタル戦略部において、事業所からの改善要望をふまえて、随時機能改善を実施しております。

③ Web会議システムを導入・積極的に活用することで、遠隔地や自宅からでも会議・研修等に参加できる体制を整備しております。

5．グループ会社の管理体制

① グループ会社の管理については、「グループマネジメント規程」を定め、当社の各事業本部が、自らの事業に関連するグループ会社の業績管理、成長促進及びリスクマネジメント等を司る体制としております。
また、従前より、当社の各本社機能部門には、自らの管掌業務においてグループ会社の業務を支援する「グループ本社機能」を付与しており、事業軸と機能軸の両面から、グループ会社の業務の適正を担保しており ます。

② グループ会社におきましても、原則毎月1回、リスク管理委員会を開催しており、各グループ会社で顕在化したリスクにつきまして、その対応方針・再発防止策等について議論が行われております。また、その場を通じて、当社の事業本部リスク管理委員会の議事がグループ会社に展開されております。

③ 大和ハウスグループの海外拠点から現地語で内部通報を行うことができる「グローバル内部通報制度」を導入しております。

6．監査役による監査が効果的に行われるための体制

① 監査役は、取締役会のみならず、経営会議、内部統制委員会、事業投資委員会及びコーポレートガバナンス委員会等の会議に出席しております。
また、代表取締役や会計監査人と定期的に意見交換会を実施し、各事業本部長やグループ会社の取締役等に対しても定期的にヒアリングを実施しております。さらに、内部監査の実施状況は内部監査部門から監査役に報告が行われております。
これにより、当社の業務執行に関する重要な情報が、逐一監査役に報告されることを制度的に担保しております。

② 大和ハウスグループの役職員が、当社の監査役に対して直接内部通報を行うことができる「監査役通報システム」を設置し、運用しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

□反社会的勢力排除に向けた基本的な考え
当社グループの社会的信頼を維持･向上させることを目的として、『いかなる理由があろうとも反社会的勢力及びこれらに類する団体等との関係を遮断し、毅然とした態度で組織的に対応する』こととしています。

□反社会的勢力排除に向けた整備状況
当社グループは、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」を制定、社内外に宣言し、反社会的勢力との関係遮断を全役職員に厳守させています。また、反社会的勢力を排除するために、平素より警察や弁護士、都道府県暴力追放運動推進センターなどの外部専門機関と連携し、情報の収集･管理をはかる社内体制を構築しています。
さらに、取引相手が反社会的勢力であると判明した場合には、直ちに契約を解除できるように、取引基本契約等の主要な契約書には反社会的勢力の排除条項を記載し、反社会的勢力との関係遮断を徹底しています。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし

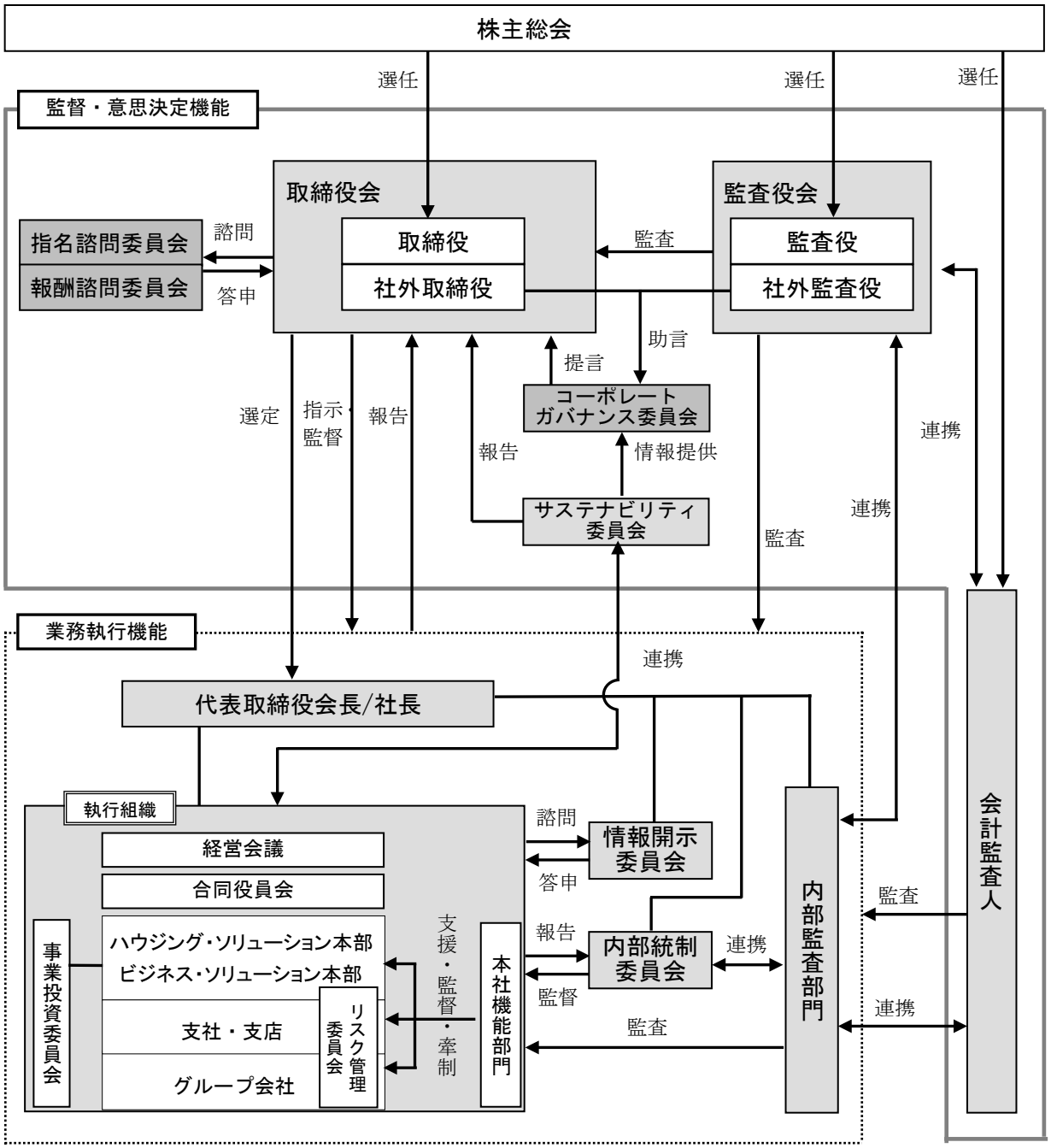
該当項目に関する補足説明

株主の視点をより重視した経営体制の構築と企業の社会的責任の遂行等を行い、企業価値向上に取り組んでいます。

2. その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

□適時開示体制の概要
当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 適時開示に関する姿勢･方針及びこれらの周知･啓蒙について
･当社は、大和ハウスグループの行動原則を明文化したものとして、「大和ハウスグループ企業倫理綱領」を定めており、その目的である「当社グループの社会的信頼の維持･向上」にもとづき、会社法、金融商品取引法その他諸法令ならびに東京証券取引所の「有価証券上場規程」に定める会社情報の適時開示に関する規定（以下、「適時開示規則」）に従う重要な情報だけでなく、ステークホルダーにとって有用であると判断した情報についても、迅速かつ正確な開示に努めております。
この方針にもとづき、情報開示委員会を組織し、関係各署が連携して、情報の伝達･共有化をはかるとともに、グループ各社に対しても、適時開示が求められる情報やその他具体的事象について、研修会等を通じて周知･啓蒙しております。

2. 適時開示業務を執行する体制について
･当社では、経営管理本部長を全社情報適時開示責任者とし、全社情報の統括管理及び公表の責任者としております。
･会社情報の管理については、「内部者取引に関する規則」を定め、重要な内部情報の秘密保持及び内部者取引の未然防止に努めております。また「大和ハウスグループ･リスクマネジメント規程」を定めており、リスクの発生を事前に回避し、発生したリスクに対しては、迅速･適確に対応できるよ う、全社情報適時開示責任者へ情報が提供される体制としております。
･M＆A情報の管理については、「大和ハウスグループM＆A規程」を定め、情報管理に努めております。また、M＆A業務を遵法性･機密性を維持しつつ、迅速かつ効果的に実施するため、経営戦略本部内に専従組織を設置しております。
･適時開示が求められる子会社の情報に関しては、グループマネジメント規程及びその内規により子会社から当社に報告すべき事項を定めるとともに、子会社ごとに「会社情報適時開示責任者」を選定し、速やかに該当事項が当社に提供される体制としております。
･適時開示に係る会社情報は、経営管理本部が管理しており、決定事項については、取締役会等においてその決定が行われた時、発生事項については、該当事項が発生した時に速やかに経営管理本部にその情報が伝達されます。
･経営管理本部は、提供された情報を適時開示規則に照らし、取締役会決議等の必要な手続きを経て、速やかに開示いたします。
･開示すべき会社情報の正確性と開示制度･基準との適合性を確保するため、必要に応じて、社内の関係各署、また、監査法人、弁護士等に確認しております。

【コーポレートガバナンス体制図】