最終更新日：2018年7月19日
大和ハウス工業株式会社
代表取締役社長　芳井　敬一
問合せ先：総務部経営管理グループ　06-6346-2111
証券コード：1925
http://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。

Ⅰ 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、経営ビジョンを具現化するため、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≫
http://www.daiwahouse.com/ir/governance/index.html
≪コーポレートガバナンスガイドライン≫
http://www.daiwahouse.com/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】 更新

全ての原則について、2018年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

【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回のうち4回が集中日開催）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。

【原則4-6　業務執行しない取締役の選任】
当社は、監査役会設置会社として、監査役・監査役会が取締役・執行役員の職務の執行を監視しております。また、取締役会の監督機能を高めるため、3名の社外取締役を選任しております。加えて、当社は代表取締役会長が最高経営責任者（ＣＥＯ）を務め、代表取締役社長が最高執行責任者（ＣＯＯ）を務めております。会長は経営責任を負うために代表権を有しているものの、業務の執行と一定の距離を置いております。
よって、ＣＥＯ（1名）、社外取締役（3名）、監査役（常勤3名、社外3名）の計10名が、取締役会の監視・監督を行い、十分に機能していることから、取締役会の構成人数の適正も踏まえ、現時点において、別途業務執行をしない取締役を選任しておりません。
本件につきましては、経営のマネジメント機能とモニタリング機能のバランスを備えたボードを構成することを基本として、事業規模、経営環境等に応じて、適宜検証していく方針です。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】
当社は、取締役会を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ことを基本としており、社外取締役3名の内1名を女性としておりますが、現時点におきましては、国際性の面を十分に考慮したと言えるだけの取締役会の構成にはなっておりません。今後、取締役会の実効性評価の結果や経営戦略の観点も鑑み、ジェンダーだけではなく、国際性の面を含む多様な取締役を選任できるよう努めてまいります。

【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

全ての原則について、2018年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

【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５次中期経営計画期間（2016年4月～2019年3月））］
・株主資本利益率（ROE）：10%以上
・DEレシオ：0.5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、中長期的な企業価値の最大化の為に不動産開発投資、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。
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30%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維持に努めてまいります。
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、適切な時期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。取締役会は毎年、個別の政策保有株式について中長期的な経済合理性等を検証し、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、政策保有株式の銘柄数は2015年3月末時点の98銘柄から、2018年3月末時点の75銘柄へと削減しております。
（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。

【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、「企業理念」、「経営ビジョン」ならびに「社員憲章」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。
≪企業理念（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

≪経営ビジョン≫
心を、つなごう
私たちは「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、お客様と共に新たな価値を創り、活かし、高め、人が心豊かに生きる社会の実現を目指します。 そして、お客様一人ひとりとの絆を大切にし、生涯にわたり喜びを分かち合えるパー トナーとなって、永遠の信頼を育みます。

≪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。

≪経営戦略・経営計画≫
中期経営計画（第5次中期経営計画）、経営方針
当社グループは「人・街・暮らしの価値共創グループ」として、さまざまな領域で事業を展開しております。
2016年度からスタートした「第５次中期経営計画」においては、短・中期的な成長力強化と将来の成長に向けた布石を打つとともに、今後の環境変

化に対応できる経営基盤を整備してまいります。
また、2018年5月には最終年度である2018年度の業績目標を上方修正いたしました。今後もさらなる成長・発展を図ってまいります。
http://www.daiwahouse.com/ir/challenge/

[業績目標]
1. 売上高：4兆円
2. 営業利益：3,540億円
3. 当期純利益：2,370億円
4. ＲＯＥ：10%以上
5. Ｄ／Ｅレシオ：0.5倍程度

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。（平成27年5月27日制定／平成30年6月28日改正）
（http://www.daiwahouse.com/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
　当社の役員報酬は、業績との連動ならびに企業価値創造の対価として適切なインセンティブを構成することにより、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ております。
　インセンティブの要素としては、短期の金銭報酬としての固定報酬と年次賞与、中期の業績及び株価に連動する有償発行新株予約権（有償ストック・オプション）、及び長期的な株主価値に連動する業績連動型株式報酬で構成しております。これにより、取締役が担う短期・中期・長期の経営の責務に対するバランスを備えたインセンティブ制度の構築を図っております。
　各要素の内容としては、
1. 固定報酬は、事業規模を踏まえた当社経営者としての職責を果たす対価として支給します。
2. 年次賞与は「利益を出し、企業を成長発展させること」の成果報酬として、連結経常利益の0.5%以内で支給します。
3. 有償ストック・オプションは中期経営計画に掲げる業績目標と株主価値向上へのコミットメントを高めることを目的として制度を設けています。
4. 業績連動型株式報酬は、取締役の当社保有株式数を増やすことに加え、業績連動指標に株主資本利益率（ROE）を用いることで長期的な経営視点と株主価値との連動を図ることを目的として支給します。
　なお、年次賞与は、当該事業年度の実績に対する役員への支給額について株主の皆様の意思をお諮りすべく、毎年の株主総会議案に上程することとしております。
　これらの内容については、透明性・客観性を確保するため、委員の半数以上を社外取締役で構成し、委員長を社外取締役とする報酬諮問委員会への諮問を通じて、決定いたします。

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. 優れた人格・見識を有し、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

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. 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として、2名以上の社外取締役を含む20名以内で構成する。
3. 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）ならびに各本部長、各事業担当役員、技術部門役員、管理部門役員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

(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過半数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。

(5) 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ますので、ご参照ください。
(http://www.daiwahouse.com/ir/governance/pdf/principle3-1-5.pdf)

【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15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3名選任しております。取締役会は、社内取締役16名と合わせて合計19名で構成しております。
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、独立社外取締役は1名ではなく複数名選任すべきと考えており、今後も複数名の独立社外取締役を設置する予定です。
(コーポレートガバナンスガイドライン第13条4項)

また、当社は監査役会設置会社として、3名の常勤監査役と3名の社外監査役を選任しております。独立社外取締役及び監査役・監査役会には、主にモニタリング機能を期待しております。モニタリング機能を期待される役員は、業務執行と一定の距離を置く代表取締役会長(CEO)を含め計10名が担っております。これは、取締役・監査役の人数の3分の1以上にあたる構成となっており、これらを踏まえ現時点において当社の独立社外取締役は3名が適切と考えております。
本件につきましては、経営のマネジメント機能とモニタリング機能のバランスを備えたボードを構成することを基本として、事業規模、経営環境等に応じて、適宜検証していく方針です。

【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19条)
社外役員の独立性判断基準については、本報告書2．1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4-11① 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として、2名以上の独立社外取締役を含む20名以内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)ならびに営業本部、技術本部、経営管理本部等の各本部長、加えて住宅事業、集合住宅事業、流通店舗事業等の各事業担当役員を中心に選任し、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3名選任し(うち女性1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。
(コーポレートガバナンスガイドライン第13条3項、4項)

【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いては、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おりますので、ご参照ください。
(http://www.daiwahouse.com/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】

当社では、アンケート方式での取締役による自己評価結果に基づき、監査役会・取締役会により、取締役会全体の分析・評価を行っています。

［2017年の評価結果の概要］
2017年においては、外部機関の協力を得てアンケートを実施し、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保いたしました。外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、取締役会の構成、意思決定プロセス、業績管理等の取締役会の運営状況、社外取締役へのサポート状況、取締役の職務執行状況等を確認した結果、当社取締役会の実効性は十分確保されているものと評価しました。
一方、取締役会の構成の多様性や変化し続ける経営環境に対する必要な知識の習得等の課題についても共有いたしました。
今後も、取締役会の実効性と経営システムの向上に努めてまいります。

（コーポレートガバナンスガイドライン第17 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、代表取締役会長（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、経営後継者育成研修「大和ハウス塾」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。
（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います。

≪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、経営幹部または取締役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）

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）	47,970,000	7.20
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	39,923,814	5.99
株式会社三井住友銀行	16,117,142	2.41
株式会社三菱UFJ銀行	15,470,192	2.32
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口5）	12,647,600	1.89
大和ハウス工業従業員持株会	12,398,863	1.86
日本生命保険相互会社	11,944,929	1.79
STATE STREET BANK WEST　CLIENT－TREATY 505234	10,526,839	1.58
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	10,188,509	1.52
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口1）	9,387,600	1.40

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

―――

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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	100社以上300社未満

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

―――

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 更新	19 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	3 名
社外取締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
木村　一義	他の会社の出身者								○			
重森　豊	他の会社の出身者								△			
簸　ゆき子	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

木村　一義	○	社外取締役の木村一義氏は、ＳＭＢＣ日興証券株式会社の出身であり、平成22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。 また、現在同氏が代表取締役会長兼社長代表執行役員を務める株式会社コジマ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＞ 木村一義氏は、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から、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待し、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。
重森　豊	○	社外取締役の重森豊氏は、明治安田生命保険相互会社の出身であり、平成24年6月まで同社100%出資子会社の明治安田損害保険株式会社の業務執行者でありました。明治安田生命保険相互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＞ 重森豊氏は、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から、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待し、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。
簗　ゆき子	○	―――	＜社外取締役とした理由＞ 簗ゆきこ氏は、長年にわたる一般消費財製品の企画･開発･市場調査等に関する豊富な経験を活かし、消費者目線での有益な助言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から、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待し、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	5	2	2	3	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	5	2	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

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について、代表取締役から説明を受け、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。

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諮問を受け、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。

【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、会計監査人が行う本年度の監査計画（監査の体制並びに監査の方法の概要）の説明並びに質疑を実施し、本年度終了時には、終了に伴う監査実施（往査事業所、監査手続の内容等々）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	2 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
飯田　和宏	弁護士													
桑野　幸徳	他の会社の出身者										△			
織田　昌之助	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
飯田　和宏		―――	＜社外監査役として選任している理由＞ 飯田和宏氏は、弁護士としての専門知識と企業法務に関する豊富な経験を有しており、法律専門家である社外監査役として当社取締役の職務の執行の適法性監査並びに内部統制システムの構築・改善に重要な役割を果たしてきたことから、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外監査役に選任しております。

桑野　幸徳	○	社外監査役の桑野幸徳氏は、三洋電機株式会社（現パナソニック株式会社）の出身であり、当社の監査役就任以前、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。	＜社外監査役として選任している理由＞ 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から、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待し、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。
織田　昌之助	○	社外監査役の織田昌之助氏は、株式会社LIXILの出身であり、当社の監査役就任以前、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。	＜社外監査役として選任している理由＞ 織田昌之助氏は、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から、引き続き独立した立場から当社の経営を監督していただけることを期待し、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	5 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	業績連動型報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明 更新

当社取締役のインセンティブ制度は、短期の金銭報酬としての固定報酬及び年次賞与、中期の業績及び株価に連動する有償発行新株予約権（有償ストック・オプション）、長期的な株主価値に連動する業績連動型株式報酬制度により構成しております。
・業績連動型株式報酬については、取締役が株式を保有することによって株主目線での経営にあたることと併せ、株主資本の有効活用の成否を取締役自身の報酬と連動させるために株主資本利益率（ROE）に応じて毎年交付される株式数が連動する制度としております。
数値目標としましては、伊藤レポートで掲げられるROE8%を下限とし、当社が中期経営計画に掲げるROE10%をターゲットに設定しております。
・有償ストック・オプションについては、第5次中期経営計画に掲げる3カ年の営業利益の累計額8,000億円をターゲットとして、達成度に応じて権利行使が認められる割合が変動する制度となっております。
本件は、持続的な発展のために必要な営業キャッシュフロー確保への動機付けの側面に加え、権利行使価格が発行時時価に設定されることによってキャピタルゲインへの意識付けの側面を併せ持つ仕組みとなっております。

当社は中長期的な企業価値の最大化の為に、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株主還元に関する基本方針として掲げております。経営の受託者である取締役のインセンティブ制度は、この方針に沿った経営がなされることとの一致を図っております。
なお、平成29年度の取締役報酬の構成比率は、固定報酬が約40%、業績連動報酬（金銭賞与＋株式報酬）が約60%となっております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役

該当項目に関する補足説明

割当先および割当個数
当社取締役　　16名　2,850個
当社執行役員　41名　3,950個
当社従業員　　418名　8,575個
子会社取締役　112名　5,000個

【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］（平成29年度）
　取締役22名　1,994百万円（うち社外取締役3名　43百万円）
　監査役 7名　201百万円（うち社外監査役4名　42百万円）
（注1）上記には、平成29年6月29日開催の第78期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名、監査役1名及び平成29年10月 31日付で退任した取締役1名を含んでいます。
（注2）上記報酬額には、平成30年6月28日開催の第79期定時株主総会で承認された以下の役員賞与及び特別功労金を含んでいます。
　社外取締役3名を除く取締役16名　1,086百万円（うち、特別功労金100百万円）
　社外監査役3名を除く監査役3名　79百万円
（注3）上記報酬額のうち、取締役の報酬額には、平成28年6月28日開催の第77期定時株主総会決議に基づき支給される株式報酬の費用計上額が、以下のとおり含まれております。
　社外取締役3名を除く取締役15名　129百万円
（注4）報酬限度額（役員賞与及び使用人兼務取締役の使用人分給与は含まず）
　取締役：月額　70百万円
　監査役：月額　12百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬は、当社の持続的な発展に向けて取締役が担う経営の責任に対し、バランスを備えた報酬制度の構築を図ることを基本的な方針とし、金銭報酬として「基本報酬」と「年次賞与」ならびに株式報酬として「業績連動型株式報酬」で構成しております。
（基本報酬）
役員は役位ごとの役割の大きさや責任範囲に基づいて、当社の経営状況及び従業員の給与水準も勘案した金額を、固定報酬として支給しております。なお、退任時の慰労金は支給しておりません。

(年次賞与)
連結経常利益の0.5%以内で、当社が重点を置くべき項目(売上・利益等の定量的要素に加え、経営基盤強化等の定性的要素)を指標とし、総合的な考慮のもとに、支給の有無や支給額を決定しております。
(業績連動型株式報酬)
役位及び業績(株主資本利益率(ROE))に応じて、当社株式を毎年交付する株式報酬制度を導入しております。なお、当該取得株式は取締役退任時まで保有することとし、中長期的な株主価値との連動を図っております。

詳細については、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。
(http://www.daiwahouse.com/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4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
大野　直竹	特別顧問	現経営陣への助言	常勤・報酬有	2017/10/31	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	1名

その他の事項 更新

大野直竹氏は、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3名を含む19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、当事業年度において14回開催しております。
社外取締役3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、平成13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、代表取締役より取締役の選任に関する株主総会の議案の内容の説明を受け、意見を述べ、指名に係る公正性・客観性を強化する役割を担っております。

○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。
取締役の報酬等の内容にかか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諮問を受け、報酬等の決定プロセスの妥当性についても審議のうえ、意見を述べ、報酬に係る公正性・客観性を強化する役割を担っております。

○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全社環境推進委員会(委員長:環境担当役員)とサステナビリティ委員会(委員長:経営管理本部長)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。

○内部監査体制
内部監査部門として社長直轄の内部監査室(平成30年6月29日現在29名)を設置しており、社内における業務活動及び諸制度が、適正に遂行されているか否かを確認し、是正勧告を行う体制を構築しております。被監査部門に対しては監査結果を踏まえて改善指示を行い、監査後は改善状況を報告させており、適正かつ効果的な監査を行っております。

○会計監査人
会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任しており、適宜、法令に基づく適正な会計監査が行われております。
なお、当社の会計監査業務は、有限責任監査法人トーマツの指定有限責任社員・業務執行社員4名が16名の補助者（公認会計士10名、その他6名）とともに担当しております。
業務執行社員の氏名と継続監査年数（平成30年6月29日現在）は以下のとおりです。
指定有限責任社員　業務執行社員　後藤　紳太郎　（継続監査年数　2年）
指定有限責任社員　業務執行社員　岡本　健一郎　（継続監査年数　4年）
指定有限責任社員　業務執行社員　城　卓男　（継続監査年数　1年）
指定有限責任社員　業務執行社員　平田　英之　（継続監査年数　6年）

その他、執行役員の業務執行に資するため、業務執行に係る委員会を設置し、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。
○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、平成29年度においては6回開催しております。
○内部統制委員会
内部統制システムが適正に構築・運用されているかを検証したうえで、不備があれば是正を促すという使命を担う機関として、「内部統制委員会」を設置しております。平成29年度においては、4回開催しております。
（統括責任者：代表取締役社長、委員長：経営管理本部長）
○リスク管理委員会
リスク情報の集約、具体的な対策の決定、グループ全体への水平展開、業務改善の検討及びリスク発生の予防等、グループ全体のリスク管理を担う機関として、「リスク管理委員会」を設置し、毎月1回開催しております。「リスク管理委員会」は、内部統制システムの一機能として位置付けております。
（委員長：経営管理本部長、委員：本社各部門長）
○不動産投資委員会
不動産開発投資事業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するための「不動産投資委員会」を設置しております。平成29年度においては、17回開催しております。
（委員長：代表取締役社長）
○全社環境推進委員会
当社が自然資本に関して果たすべき社会的責任と役割を環境理念に基づき実現するため、「全社環境推進委員会」を設置しております。
当委員会は、当社が取り組むべき環境活動の基本的事項について審議・決定し、全社の環境活動を指示・統括しており、平成29年度においては、1回開催しております。
（統括責任者：代表取締役社長、委員長：環境担当役員）
また、当社のSDGs・ESGへの取組みに関する重要な事項についてコーポレートガバナンス委員会に情報提供を行い、コーポレートガバナンス委員会で審議された内容を展開していく役割も担っております。
○サステナビリティ委員会
ＥＳＧ課題の内、従業員や取引先との関係性など特に「社会」の分野を中心とした重要課題の現状を把握したうえで、改善内容について審議・決定し、当該決定に関する全社の取り組みを指示・統括しています。平成29年度においては、1回開催しております。
（委員長：経営管理本部長）
また、当社のSDGs・ESGへの取組みに関する重要な事項についてコーポレートガバナンス委員会に情報提供を行い、コーポレートガバナンス委員会で審議された内容を展開していく役割も担っております。

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、「企業理念（社是）」ならびに「経営ビジョン（心を、つなごう）」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。
経営ビジョンに掲げる「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。
これを適確かつ迅速に実行するために、当社は業務執行の意思決定機能の色彩を強く有する取締役会を構成し、そのうえで、複数の独立社外取締役を設置することにより、新たな視点を取り込み、活性化を図るとともに、経営の健全性を高めております。
さらに、取締役会から独立し、取締役会の意思決定に投票しない監査役・監査役会によって取締役会を規律しております。
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ハイブリッド型の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。
http://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、事業の取り組みのほか、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でライブにて実施しております。 実施時期：平成29年12月14日(木) 参加担当者：代表取締役専務執行役員CFO 内容：CFOによる会社概要・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：469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：代表取締役専務執行役員CFO、上席執行役員IR室長 内容：決算概要説明後、決算に関する質疑応答。 参加者数（平成30年３月期実績）： ＜第１四半期＞69名（平成29年８月8日実施） ＜第２四半期＞60名（平成29年11月９日実施） ＜第３四半期＞72名（平成30年２月９日実施） ＜第４四半期＞50名（平成30年５月10日実施） 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。 内容：社長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（平成30年３月期実績）： ＜第２四半期＞94名（平成29年11月13日実施） 参加担当者：社長、代表取締役専務執行役員ＣＦＯ 上席執行役員ＩＲ室長 ＜第４四半期＞125名（平成30年５月15日実施） 参加担当者：会長、社長、代表取締役専務執行役員ＣＦＯ 上席執行役員ＩＲ室長	あり
IR資料のホームページ掲載	ＩＲに関するＵＲＬ：http://www.daiwahouse.com/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、加えて決算概要、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ＩＲ室 ＩＲ担当役員：代表取締役専務執行役員ＣＦＯ　香曽我部　武 ＩＲ事務連絡責任者：上席執行役員　ＩＲ室長　山田　裕次	
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、主要株主を中心に出来るだけ多くの投資家の方々への訪問や電話によるIR面談や、カンファレンスでの面談を通じて、直接説明する機会を設けています。平成29年度は4回、英国・米国・アジア（シンガポール・香港）・オーストラリアを訪問しています。	

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ます。また、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 2018」を策定。「環境と企業収益の両立」を目指し、ライフサイクル思考に基づくグループ・グローバル一体での環境経営の推進」をコンセプトに環境への取り組みを加速させます。 社会性では、ステークホルダーとの接点を強化すべく、社会性長期ビジョンを策定し、事業を通じた社会貢献を推進します。このビジョンの実現に向け、CSR活動の見える化を図る独自の「CSR自己評価指標」を改定。「ステークホルダーとの信頼関係構築」を目指して3ヵ年目標および具体的施策を設定し、お客さま・従業員・取引先・地域市民との信頼関係構築を目指します。 また社会貢献活動としては、「地域共生活動理念」をもとに「環境保全」・「福祉支援」・「次世代育成」の３分野を中心とした活動に取り組んでいます。

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ＣＳＲ指針』にて、ステークホルダーとの対話を通じて、要請を理解し応えていくことを定めています。社会面では、『地域共生活動理念』に基づき、地域市民との対話を通じて地域課題を認識し、解決に向けた活動を共に取り組んでいます。環境面では、『環境行動指針』において環境に関する情報を積極的に開示し、ステークホルダーとの対話を今後の環境活動に生かす旨を明記しています。 また、一貫したコミュニケーションを通じて、誠実に向き合い社会の要請に応え続けるために、ステークホルダーとのコミュニケーションを体系化したコミュニケーションポリシーを策定、信頼関係の醸成に努めています。サステナビリティレポートやオフィシャルホームページなどの詳細情報開示だけでなく、ステークホルダーミーティングを年一回開催し、ステークホルダーとの直接対話を通じて様々な意見交換を行っています。
その他	＜役員の女性の登用に関する現状について＞ 当社は監査役会設置会社です。取締役会（社内取締役16名、社外取締役3名）、監査役会（社内監査役3名、社外監査役3名）で構成しており、社外取締役のうち1名が女性役員です。 また、グループ全体では取締役10名、執行役員4名の女性役員が活躍しています。 当社は、第1次中期経営計画の初年度にあたる平成17年に人事部内にプロジェクトを立ち上げ、女性活躍推進への取り組みを開始しました。平成19年5月には、「Waveはあと推進室」（現：ダイバーシティ推進室）として専任組織化し、「増やす、続ける、活かす」の3つの柱で女性がより一層活躍できる環境づくりを推進しています。 その結果、将来の役員候補者である女性管理職は、女性活躍推進への取り組みを開始した平成17年度末の8名（0.3%）から、平成30年4月には15.3倍となる123名（3.3%）に増加し、グループ全体では302名（4.0%）となっています。また、平成32年度末には女性管理職を連結で500名という目標を掲げ、「女性管理職育成研修」「女性管理職候補者育成研修」「グループ合同フォーラム」など経営的観点を伸長させるための教育の実施や、女性が子育てをしながらキャリアを構築していくための制度「育キャリサポート制度」を導入するなど、選択肢の拡充を図っています。 また、女性社員比率は、平成18年度末の1,608名（13.6%）から平成30年4月には3,239名（19.9%）に推移しています。平成30年4月入社の新卒採用は、935名のうち265名（28.3%）の女性を採用し多様な職種に配属するなど、女性が活躍できる環境の拡大を図っています。 これらの取り組みもあり、女性社員が中心となって企画・開発した女性視点を活かした戸建住宅商品・賃貸住宅商品を発売するなど、変化を続ける社会において多様な価値観に柔軟に対応し、多様な人財による新たな価値創造に挑戦しています。

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及びその整備状況

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・運用に尽力しています。

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、内部統制システム構築の基本方針を定めています。

1．役職員の業務が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社は、法令遵守をあらゆる企業活動の前提とすることを決意し、『大和ハウスグループ企業倫理綱領』を制定する。

代表取締役は、その精神　を大和ハウスグループの役職員に伝え自ら率先垂範するとともに、次の体制を構築する。

1）執行役員の中からコンプライアンス統括責任者を選任し、大和ハウスグループの横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努める。

2）各部門にコンプライアンス責任者を配置し、各部門固有のコンプライアンス上の問題を分析し、その対策を具体化するとともに、関連する規程の制定及び改正並びに必要なコンプライアンス教育を実施する。

3）取締役、執行役員、監査役及びコンプライアンス責任者は、コンプライアンス上の問題を発見した場合はすみやかにコンプライアンス統括責任者に報告する。

4）コンプライアンスに関する情報を集約するためのヘルプラインを設置し、当該ヘルプラインへの通報内容を調査した上で、再発防止策を担当部門と協議・決定する。

5）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。

6）関連部門は、日頃から連携し、大和ハウスグループのコンプライアンス体制及びコンプライアンス上の問題の有無の調査に努める。

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

8）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。

2．役職員の業務に関する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。

3．リスク管理体制

当社は、大和ハウスグループの横断的なリスク管理体制の整備及びリスクの予防のため、必要な規程を制定した上で、次の体制を構築する。

1）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する。

2）リスクマネジメント統括責任者は、大和ハウスグループのリスク管理体制を整備するとともに、リスクを予防するための施策を実施する職責を担う。

3）各部門にリスク管理責任者を配置し、各部門において継続的にリスクを監視するとともに、大和ハウスグループはもちろん、他社で発生した重大な不祥事・事故についても、すみやかに周知し、必要な教育を実施する。

4）リスク管理委員会を設置し、定期的に2）3）の体制整備の進捗状況を把握するとともに、具体的な個別事案の検証を通じて全社的体制の改善を行う。

5）各部門の日常的なリスク管理の状況を監査する部門を設置する。

6）リスク管理に関する事項を定期的に取締役会及び監査役会に報告する。

7）会社に発生した、又は発生するおそれのあるリスクを発見した役職員が直接リスク管理委員会に連絡するためのヘルプラインを設置する。

8）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。

4．役職員の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．企業集団における業務の適正を確保するための体制

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統括責任者を選任し、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）統括責任者は、グループ会社の内部統制の状況について、必要の都度、取締役会に報告する。

3）グループ会社内に、リスク管理をはじめとする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、必要に応じて改善策を指導する。

4）各部門は、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上で、必要に応じて改善策を指導する。

5）当社は、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、当社に報告し、当社の意見を求めなければならない。

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ヘルプライン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、経営会議及びリスク管理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、必要に応じて専門の弁護士、会計士を雇用し、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運用状況の概要

1. 内部統制委員会の運営

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・機能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、今期の主な議題は、内部監査の総括、当社に対するＥＳＧ評価の総括、他社で発生した重大事案に関する報告、法令違反に対するIT施策の整備状況の確認等です。また、内部統制の不備を検証して是正するという本委員会の機能をより実効的なものとすべく、内部統制委員に対して、内部統制上の課題に関するアンケートを行い、そこで顕出された課題を関連部門で検証して改善するというプロセスを採用いたしました。

2. 法令遵守・リスク管理体制

1)当社では、本社、事業所及びグループ会社（海外含む）においてリスク事案が発生した場合には、即時に本社のリスク管理委員会の事務局へ報告させるというルールを設けております。事務局へ報告されたリスク情報は、速やかに役員や関連部門責任者に伝達されるとともに、毎月1回開催されている本社のリスク管理委員会へ報告されます。
2)各事業所においても、毎月1回、リスク管理委員会を開催することで、本社のリスク管理委員会の議事を事業所に展開しております。また、事業所リスク管理委員会は、事業所内のリスク管理システムを構築したり、本社に対する業務改善の提案を行うという機能も担っております。本社と事業所の2種類のリスク管理委員会の相互補完によって、当社のリスク管理システムはより強固なものとなっております。
3)職場問題や人権問題に関する相談、内部通報等を受け付ける窓口として「企業倫理・人権ヘルプライン」を設置しております。併せて、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、通報者氏名や通報内容の厳秘、不利益な取扱いを禁止する旨のルールを定めるとともに、通報者が不利益な取扱いを受けていないかの調査を実践しております。
4)内部監査の専従部門である内部監査室は、事業所・グループ会社の役職員に対するヒアリング、書類等の確認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、問題が発覚すれば、その点について改善計画書の提出を求め、提出の半年後に当該改善計画の進捗状況の報告を求めております。

3. 情報の保存及び管理に関する体制

1)文書に記載又は記録された情報については、その保存及び管理のルールとして「文書管理規程」を制定しております。
2)文書管理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、常時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いても、常時確認することができるようになっております。

4. 役職員の業務を効率化するための体制

1)重要事項の決裁については、「稟議規程」を定め、本社稟議が必要な事項と主幹部門の決裁で足りる事項を明確化しております。また、電子稟議システムを導入し、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)基幹システムを導入することにより、業務を遂行する上で不可欠な情報の閲覧、保管及び入力等が、1つの電磁的ツールによって効率的に行えるようになっております。さらに、情報システム部が、事業所からの改善要望を受けて、基幹システムの機能改善を実施しており、さらなる効率性の向上に努めております。
3)本社で行う経理・人事の事務処理等、大量のデータを扱う反復性の高い定型業務について、ロボットによる業務自動化（RPA）を導入し、担当役職員の付加価値の高い業務への集中を図っております。また、RPAを内製化する体制を整え、グループ会社にも適用するRPAガイドラインを制定し、自動化業務の範囲を広げております。

5. グループ会社の管理体制

1)「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しなければならない」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、当社による適度な管理・規律を及ぼして、業務の適正を担保しております。
2)当社の各事業部門は、共通課題に対して統一的見解をもって対応することなどを目的に、業態が共通するグループ会社との間で意見交換会、情報交換会を実施しております。
3)グループ全体に適正な第三者的視点による監査・監督を及ばせることを目的として、年に1回、グループ会社の常勤監査役を対象とした研修会、内部監査担当者を対象とした研修会を実施しております。

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、不動産投資委員会、コーポレートガバナンス委員会や全国支店長会議等の会議に出席しており、また会計監査人と年4回の意見交換会を実施しております。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。これは、執行機能から独立した窓口に対する内部通報制度であり、コーポレートガバナンス・コードの補充原則2－5①に従うものです。

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との関係を絶つ断固たる決意のもと業務にあたる』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．買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	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、下記のとおりです。

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、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･リスク管理規程」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、経営管理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、取締役会においてその決定が行われた時に経営管理本部へその情報が伝達され、発生事項については、該当事項が生じた時に速やかに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]

