

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

当社グループは、「社会に貢献する」、「報恩感謝の心で行動する」、「物心両面の幸福を追求する」という企業理念のもと、人として正しい行動を優先することを基本指針とし経営しております。コーポレート・ガバナンスに関しましては、経営の透明性・健全性を確保し、迅速な意思決定による経営の効率化により、株主の皆様をはじめとする各ステークホルダーの信頼に応えていくことを目指しております。

当社は、コーポレート・ガバナンスをそのための重要な基盤と認識し、取締役会と、監査役・監査役会からなる監査役制度を基礎として、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制の構築・強化に努めています。

【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1-2(4)】株主総会における権利行使

海外投資家比率は低いと考えており、今後20%以上となった時点で、議決権行使を可能とするための環境作り(議決権電子行使プラットフォームの利用等)を検討してまいります。

【補充原則3-1(3)】サステナビリティについての取り組み等

当社グループでは「社会に貢献するグループ企業集団と成る」の企業理念に基づき、私たちの商品・サービスによって、環境・社会課題に具体的な解決策を示し、持続可能な社会を作りたいと考えております。その中でも当社グループを取り巻く環境から気候変動対応を最重要課題として捉え「環境にやさしい、脱炭素社会の住宅」を作ることを通して解決を図ってまいります。具体的には檜・木造住宅、高断熱・高气密、エネルギー自給自足の商品思想を具現化した高性能住宅を2021年9月より提供しております。また独自のBSテレビ番組「梅雀さんひのきてなかに」「梅雀さんSDGsってなかに」を制作・提供し、檜のブランディング化や脱炭素社会の実現についての啓蒙活動を行っております。TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示については、目標・指標等の具体的設定等、取組に向けて準備をしているところです。人的資本への投資等についても、人材を資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値の向上につなげるため、階層毎の研修や次世代経営者の育成等に取り組んでおります。また知的財産への投資等についても、高断熱・高气密の住宅建築、木造中高層建築等を行う中で、更なるノウハウ蓄積を継続してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4】いわゆる政策保有株式

・政策保有に関する方針

当社は、事業戦略、便益及びリスクと資本コストとの比較、取引先との関係等を総合的に勘案し、企業価値を向上させるために、中長期的な観点において経営戦略上有効と考えられる株式を保有しております。

・議決権行使基準

当社は、議決権を行使するにあたり、投資先企業の中長期的な企業価値向上、株主還元向上につながるかどうかなどの視点に立ち、総合的に判断を行っております。

政策保有株式にかかる議決権行使にあたっては、政策保有先の業績が長期間低迷している場合や重大な法令違反・不祥事が生じている場合等は、保有先と対話するなどの情報収集を行うことにより、賛否等を判断することを基準としております。

【原則1-7】関連当事者間の取引

当社と当社取締役個人および執行役員個人との直接取引および当社と当社取締役が代表となっている他団体や他会社との取引など、会社法に定める利益相反取引および執行役員との間で利益が相反する取引につきましては、取締役会付議基準で決議・報告事項として手続きを定めております。

【補充原則2-4(1)】社内の多様性の確保

当社グループは、人材を資本として捉え、中長期的な企業価値向上と持続可能な社会に貢献する企業として、新卒・中途、性別、学歴、国籍等にこだわらず人材の採用・配置を行うとともに、多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組んでおります。採用後は、先輩社員が新入社員を1対1で1年間に渡り育成する「マイスター制度」、階層別・職種別の研修や、専門資格の取得支援を通じて学習・スキル取得の機会を提供することで、社員一人ひとりの成長支援を行っております。また、女性活躍を推進するため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している他、有価証券報告書にて女性の管理職登用目標を開示しております。

【原則2-6】アセットオーナー

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当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金担当者が運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、必要な経験や資質を備えた人材を配置するとともに、その育成に努めております。

【原則3-1】情報開示の充実

(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

会社の目指すところについては、当社ウェブサイトをご参照ください。

また当社グループでは2027年4月期を最終年度とする中期飛躍3ヶ年計画を定めております。

当社ホームページに掲載の決算説明会資料をご参照ください。

(2)本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

当社の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は、本報告書の「1.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」に記載のとおりです。

(3)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

本報告書の「2.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【取締役報酬関係】」をご参照ください。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

・選任・指名の方針

当社は、当社グループの経営理念や経営戦略等を踏まえ、人格、能力、見識等を総合的に判断し、経営陣幹部を選任するとともに、取締役・監査役として適任と考えられる人物を候補者として指名しております。

なお、社外取締役にについては、豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かしていただくこと、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け適切な役割を果たしていただくことを期待しております。

また、社外監査役については、豊富な経験と幅広い見識や専門的な知識に基づき、客観的な立場から取締役の職務の執行を監査していただくことを期待して選任しております。

・選任・指名の手続

当社は、経営陣幹部の選任と取締役候補の指名については、上記に基づいて取締役会にて決定しております。監査役候補の指名については、監査役会の同意に基づいて取締役会にて決定しております。

・解任の方針・手続

取締役会は、取締役・監査役に上記選任・指名の方針を満たさないことが明らかとなった場合及び法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難であると認められる事由が生じた場合には、当該取締役・監査役の役位の解職その他の処分又は株主総会への解任議案の提出を決定することとしております。

(5)取締役会が上記(4)の原則を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

社外取締役及び社外監査役候補者の選任理由につきましては、「株主総会招集ご通知」の参考書類及び本報告書の「2 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」の「1.機関構成・組織運営等に係る事項【取締役関係】及び【監査役関係】」に開示しておりますので、ご参照ください。

また、社外取締役及び社外取締役以外の取締役・監査役候補者につきましても、「株主総会招集ご通知」の参考書類において、当該候補者の選任理由を記載しております。

【補充原則3 - 1(2)】情報開示の充実

決算短信(サマリー、連結財務諸表)の英訳開示を2023年10月期より実施しております。また、2025年4月1日以降適時開示情報につきましても英訳開示を実施しております。

【補充原則4 - 1(1)】取締役会の役割・責務

当社は、執行役員制度を導入し、意思決定・監督機能と業務執行機能を分離することにより、業務執行に対する取締役会による監視・監督機能の強化、業務執行責任の明確化を図っています。具体的には、取締役会は、「取締役会規則」に基づき、法令に定める事項のほか、経営計画に関する事項等重要な業務執行の意思決定を行っております。重要な業務執行以外の事項については、「職務権限規程」に基づき、社長や担当執行役員等に権限を委譲しております。

【原則4 - 8】独立社外取締役の有効な活用

当社は現在、独立社外取締役を2名選任しております。取締役会での活発なご意見を頂くために、今後も2名以上の独立社外取締役を設置する予定です。

また、社外監査役2名を含む監査役会と社外取締役によって、取締役に対する監督及び監視の体制は十分に機能しているものと考えておりますが、今後の当社を取り巻く環境の変化等を勘案しながら、独立社外取締役の増員の必要性和候補者の選任について検討してまいります。

なお、独立社外取締役の取締役会全体に占める割合についての方針は、特段定めておりませんが、取締役会がその役割と責務を十分果たせるような構成に留意していく所存です。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員制度の基準を参考にし、選任にあたっては、一般株主と利益相反が生じる恐れがないこと、特別の利害関係がないこと、並びに経歴、人格、能力等を鑑み、独立した中立・公正な立場から経営を監視することができる資質を有することを前提に判断しております。今後は、上記を基準として定め、社外取締役及び社外監査役候補の独立性について判断してまいります。

【補充原則4 - 10(1)】独立した諮問委員会による独立社外取締役の適切な関与・助言

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等の決定に係る公正性・透明性を確保するために、取締役会の諮問機関として、任意の「指名委員会」と「報酬委員会」をそれぞれ設置しております。また、委員の過半数を独立社外取締役で構成することにより、独立性を高めております。

【補充原則4 - 11(1)】取締役会のバランス・多様性・規模

当社の中長期的な経営の方向性や事業戦略に照らして必要なスキル等が全体として確保されるよう取締役会でメンバーを選任し、株主総会で決議をいただいております。また、独立社外取締役の内、1名は他社での経営経験を有しております。なお、スキルマトリクスについては、2025年7月開催の定時株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4 - 11(2)】役員の兼任状況の開示

当社の取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況については、株主総会招集通知等をご参照ください。

【補充原則4 - 11(3)】取締役会の実効性分析・評価及び開示

取締役会の機能については、取締役会での審議を通じて、各取締役自身が分析・評価を行っており、取締役会全体の実効性について、問題は無いものと考えております。

【補充原則4 - 14(2)】取締役・監査役のトレーニング方針の開示

当社は、取締役・監査役が役割を十分に果たせるよう、就任時のオリエンテーションに加え、役員研修を行うなど、職務遂行に必要な情報を提供しております。

【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

・基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るべく、株主との建設的な対話に積極的に取り組み、さらなる企業価値向上に努めてまい

ります。

また、株主・投資家の皆様への適確な情報開示と建設的な対話を行うことにより、長期的な信頼関係の構築に努めてまいります。

・建設的な対話に関する体制整備・取組方針

株主の皆様との建設的な対話促進に関する当社窓口は経理部とし、担当取締役等が統括することといたします。

また、株主の皆様から信頼される情報開示の充実に加え、各関係部門は適切に情報交換を行います。

株主の皆様との対話内容は、必要に応じて、経営陣幹部・取締役会にフィードバックいたします。株主との対話にあたっては、社内規定に従い、インサイダー情報を適切に管理いたします。

・資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応【英文開示有り】

当社の資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、当社ウェブサイト内の2025年4月期決算説明会資料をご覧ください。

<https://www.nihonhouse-hd.co.jp/pdf/ir/20250627.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本ハウスホールディングス社員持株会	3,795,837	9.49
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)(注)	3,791,300	9.48
株式会社みずほ銀行	1,323,600	3.31
日盛会持株会	1,186,700	2.97
みずほ証券株式会社	956,500	2.39
成田和幸	806,900	2.02
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	425,100	1.06
株式会社三菱UFJ銀行	420,000	1.05
株式会社日本政策投資銀行	389,100	0.97
JPMorgan証券株式会社	281,184	0.70

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

・【大株主の状況】は、2025年4月30日現在の株主名簿に基づいて記載しております。

(注)各社の所有株式は、全て各社が証券投資信託等の信託を受けている株式であります。

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	4月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5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	2名
社外取締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
柴谷 晃	弁護士											
恵島 克芳	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i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
柴谷 晃			<p>弁護士としての幅広い知識や経験をもとに、また企業法務の専門家として当社の経営に対する助言及び意見を得るため。なお、同氏は2011年12月まで当社及び連結子会社の顧問弁護士をしておりましたが、報酬額は多額ではありませんでした。以上の理由により、当社の経営に関して独立した立場を保持しており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員として指定するものであります。</p>
恵島 克芳		<p>恵島 克芳氏は過去に当社の主要借入先のひとつである(株)みずほ銀行の業務執行者として勤務しておりました。(2009年4月退任)</p>	<p>長年の金融機関勤務により培われた経験に基づいた深い見識を有しているため。</p> <p>【独立役員に指定した理由】 当社の主要な借入先金融機関のひとつである(株)みずほ銀行の業務執行者(常務執行役員)を退任(2009年4月)し、その後は証券会社の経営(みずほ証券(株)(当時みずほインベスターズ証券(株)において取締役社長を歴任))に携わり、2014年4月よりみずほ証券(株)常任顧問でありました。 退任後相当な年数が経過している事を含めその実態について検討した結果、独立性を有していると判断致しました。</p>

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	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取 締役

補足説明

取締役および執行役員の指名、報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会設置しております。

指名報酬委員会は、委員3名で構成し、代表取締役1名、独立社外取締役2名としています。

指名報酬委員会の委員長は、指名報酬委員会の決議により、その委員の中から選定しております。

【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	5名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、内部監査室及び会計監査人は相互連携を図っており、監査計画、監査項目及び監査結果、現状等について、意見交換を行っております。また、監査役は会計監査人から四半期監査実施結果の説明を聴取しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2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
千谷 英造	公認会計士													
赤澤 由英	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
千谷 英造			公認会計士として培われた専門的な知識・経験等に基づいた深い見識を有しているため。
赤澤 由英		赤澤 由英氏は過去に㈱みずほ銀行の業務執行者として勤務しておりました。(2012年3月退任)	【独立役員に指定した理由】 ㈱みずほ銀行の常務執行役員を退任(2012年3月)し、現在は2023年7月より名古屋ビルディング㈱特別顧問でありました。 相当な年数が経過している事を含めその実態について検討した結果、独立性を有していると判断致しました。

【独立役員関係】

独立役員の数	4名
--------	----

その他独立役員に関する事項

【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

企業価値向上に向けたインセンティブとして機能するよう取締役の報酬は、基本報酬、業績連動賞与により構成しております。

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

有価証券報告書において、取締役、監査役、社外役員ごとの報酬等の総額を開示しております。また、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。

2025年4月期における役員報酬の内容

取締役(3名)184百万円(社外取締役を除く)

監査役(1名)15百万円(社外監査役を除く)

社外役員(4名)18百万円

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

1. 取締役取締役及び監査役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は取締役の個人別の報酬等の決定方針を取締役会決議により決定しており、取締役の報酬は、企業価値向上に向けたインセンティブとして機能するよう当社の業績とも連動した報酬体系とし、各取締役の役位、職責及び業績等を踏まえた固定報酬及び業績連動報酬(賞与)から構成されております。

業績連動報酬(賞与)算定の基礎として選定した業績指標の内容は、各事業年度の当社の売上総利益であり、また、当該業績指標を選定した理由は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、当社の本業業績を端的に示すためであります。算定方法は売上総利益から算出された労働分配率を元に当期純利益も考慮し金額を決定し、支給することを取締役会にて決議しております。

取締役会は、当事業年度における取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該方針と整合していることを確認しており、当該方針に沿うものであると判断しております。

監査役の報酬については、株主総会で承認された報酬額の範囲内で、監査役の協議により決定しております。

取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の報酬限度額は、2015年1月29日開催の第46期定時株主総会において年額400百万円以内(社外取締役分年額10百万円以内)(但、使用人分給与は含まない。)と決議頂いております。当該定時株主総会終結時点での取締役の員数は5名(うち、社外取締役1名)であります。

監査役の報酬限度額は、1994年1月27日開催の第25期定時株主総会において年額50百万円以内と決議頂いております。当該定時株主総会終結時点での監査役の員数は3名(うち、社外監査役2名)であります。

取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

各取締役の具体的な基本報酬の額、並びに賞与の額については、取締役会決議に基づき、代表取締役会長兼社長成田和幸にその決定を委任し、取締役会から委任を受けた代表取締役会長兼社長は、株主総会において承認を得た報酬等の総額の範囲内において当社業績等も踏まえ、各取締役の役位、職責等に応じて決定しております。

報酬額の決定を委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当職務の評価を行うには代表取締役会長兼社長が最も適しているからであります。上記方針に基づき決定した報酬額を金銭で支給しております。

取締役会の機能の独立性、客観性、説明責任を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。取締役の報酬につきましては、指名・報酬委員会への諮問・答申を経て決定します。なお、指名・報酬委員会は取締役会において選定された委員で構成されており、その過半数を独立社外取締役から選出することとしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会資料等の会社情報については、総務部が配付し説明しております。また、監査役会の運営に関する事務は、内部監査室が協力しております。

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)

1. 取締役会・役員体制

取締役会は、代表取締役会長兼社長成田和幸を議長として、社内取締役3名(成田和幸、高橋康一、池辺厚幸)及び社外取締役2名(柴谷晃、恵島克芳)の取締役5名で構成されており、原則月1回開催し、経営の基本方針、法令、定款、社内規程で定められた重要事項の決定をすとともに、業務執行を監督しております。なお、経営責任をより明確にするため、2007年1月より取締役の任期を1年としております。また、「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」を分離し、意思決定の迅速性、経営効率の向上、監督機能の強化を目的として、2004年4月より執行役員制度を導入しております。

2. 監査役会・監査役

監査役会は、常勤監査役近藤誠一郎を議長として、社内監査役1名(近藤誠一郎)及び社外監査役2名(千谷英造、赤澤由英)の監査役3名で構成されており、監査役会が定めた監査方針・業務分担に従い、取締役会を含む社内の重要な会議に出席するほか、当社及びグループ各社の財産及び業務の調査等により、取締役の業務執行を監査しております。

3. 会計監査

KDA監査法人と監査契約を締結し、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を受けております。当社の2025年4月期における会計監査業務を執行した公認会計士は、毛利優氏、関本亨氏、佐佐木敬昌氏であり、当社の会計監査業務にかかる補助者は、公認会計士7名であります。

4. 内部監査

内部監査部門として代表取締役直轄の内部監査室(2名)を設置し、当社及びグループ各社の法令・規程等の遵守状況を含む業務全般に関して、定期的に監査及び報告を行っており、内部統制評価の結果等については、代表取締役とともに取締役会並びに監査役会に対しても報告しております。また、内部監査室及び監査役は、会計監査人を含めて情報交換等を行い、相互連携を図りながら監査の実効性の向上に努めております。

5. 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、代表取締役会長兼社長成田和幸を委員長として、社内取締役1名(成田和幸)及び社外取締役2名(柴谷晃、恵島克芳)の取締役3名で構成されており、取締役会の任意の諮問機関として設置しております。社外取締役を主要な構成委員とし、原則として年2回、及び必要に応じて臨時で開催し、代表取締役、役付取締役及び執行役員を選解任と取締役候補の指名、並びに取締役及び執行役員の報酬に係る事項について審議を行い、当該審議結果を取締役に答申いたします。

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

当社はガバナンス体制の充実のために、経営陣から一定の距離のある社外取締役2名、社外監査役2名が取締役に参加しているため、取締役会に対して社外の立場から意見や助言を行うなど経営の意思決定の透明性に寄与しており、当社の企業規模や経営環境から総合的に判断した結果、当社の業務執行の透明性は確保されているものと考えております。

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	第57期定時株主総会は2025年7月25日に開催致しましたが、招集通知の電子提供措置の開始日は2025年7月2日、招集通知は2025年7月10日に発送致しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の開催日については、当社は4月決算であることから株主総会の集中日を避けることが可能となっております。その上で、多くの株主にご出席いただきやすい日を設定して参りましたが、今後ともこの方針を堅持する計画であります。
電磁的方法による議決権の行使	2021年1月28日開催の第52期定時株主総会より電磁的方法による議決権の行使が可能となっております。
その他	株主総会招集通知の発送に先立って、当社ホームページに招集通知の掲載を行っております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>本決算、第2四半期決算発表後に決算説明会を中心に、経営環境、業績及び中期的な経営方針等について説明しております。</p> <p>・直近の開催日:2025年6月27日 ・説明者:IR担当役員 ・質疑応答:IR担当役員</p> <p>また、機関投資家、アナリストの方々との個別ミーティングも実施しております。</p>	なし
IR資料のホームページ掲載	<p>当社ホームページにおいて、決算情報、説明会資料、月次受注情報等、当社のIRに関する情報を公開しております。</p>	
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>経理部</p>	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	<p>株主、投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーとの関係について、企業倫理憲章並びに企業倫理規程に定めております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>木材調達指針を定め、「日本の住文化に貢献する」という企業理念に則り、環境と人に優しい高耐久の住まいを提供しております。</p>
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	<p>決算説明会、プレスリリース、ホームページ等を通じて、適宜情報発信しております。</p>

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

当社は業務の適正性を確保するための体制として、2006年5月8日開催の取締役会において内部統制システム構築の基本方針を決議しました。その後、内部統制に関する基本方針の見直しにより、2015年12月7日開催の取締役会において、「内部統制システム構築の基本方針の一部改定」を決議しており、その概要は以下のとおりです。

- 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - 1) 役職員の行動規範として「企業倫理憲章」「企業倫理行動基準」を制定し、役職員はこれを遵守する。
 - 2) 「取締役会規則」「コンプライアンス規程」を始めとする諸規程の制定により、コンプライアンスの実効性を確保する。
 - 3) コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス・プログラムの策定、コンプライアンス・マニュアルの配布、社内普及及び促進に関する教育・研修等を通じ、コンプライアンス意識の向上を図る。
 - 4) 外部の法律事務所を窓口とした社内通報制度を設け、社内調査委員会による内容確認・再発防止策の決定を行う。
 - 5) 代表取締役直轄の内部監査室を設け、内部監査を通じて、役職員の職務執行の適切性を確保する。
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - 1) 「文書管理規程」を遵守し、取締役会議事録等について、検索性の高い状態で保存及び管理する。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 1) 「リスク管理規程」を制定し、リスクマネジメント委員会において、リスク管理に関する基本方針及び重要事項を決定する。
 - 2) 主要なリスクを分類・定義し、各リスク管理所管部にてその管理を行う。各リスク管理所管部は、マニュアル等を整備し、種々の教育活動を通して会社のリスク低減に努める。
 - 3) 「危機管理規程」を制定し、有事の際に迅速かつ適切な対応がとれる体制を構築する。
- 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - 1) 定例取締役会を毎月開催するほか、機動的に意思決定を行うため、随時、臨時取締役会を開催する。
 - 2) 各取締役が職務の執行を迅速かつ効率的に行うため、「職務分掌規程」を制定し権限移譲を行う。
- 当社並びにその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - 1) 「グループ企業倫理憲章」「グループ企業倫理行動基準」を定め、行動規範をグループ各社内で共有する。

- 2) 当社の社内通報制度をグループ企業にも適用し、社内調査委員会による内容確認・再発防止策の決定を行う。
 - 3) 「グループ企業内部監査規程」を制定し、内部監査を通じて、役職員の職務執行の適切性を確保する。
6. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制及び監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- 1) 役職員は、各監査役の要請に応じて、必要な報告及び情報提供を行う。
 - 2) 監査役は、取締役会重要な会議に出席し、重要な報告を受ける。
 - 3) 監査役会は、定期的に会計監査人から監査報告を受け、監査の有効性及び効率性を高める。
 - 4) 監査役の要請に応じて、監査役の職務を補助する使用人を確保する。

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

当社の代表取締役である成田和幸は、現在までに反社会的勢力との関係は一切ありません。企業継続のため、かねてより反社会的勢力とは絶対に付き合わないという信念を有しており、取締役会、部長会議等において注意を促しております。

当社は「企業倫理憲章」及び「企業倫理規程」により社会的秩序や健全な企業活動を脅かす反社会的勢力とは断固として対決することを定め、反社会的勢力に対する利益供与は一切行わないこと、反社会的勢力に対する情報をグループ内で共有し、報告・対応に関する体制を整備すること、業界・地域社会と協力し、また警察等の関係行政機関と緊密な連携を取って反社会的勢力の排除に努めることとしております。

具体的には、公益財団法人暴力団追放運動推進都民センターに加入して情報収集や相談・連絡体制を整備しており、警察署との間でも相談・連絡ができる体制を構築しています。

また、反社会的勢力による接触が発生した場合の対応及び反社会的勢力との取引防止のための対応について「反社会的勢力対策及び取引防止規程」を制定し、運用を徹底しております。反社会的勢力による接触が発生した場合の対応は、総務部長を担当責任者として警察署や公益財団法人暴力団追放運動推進都民センターと連携して対応することとしております。また、取引防止のための対応として、新規取引先の事前チェックを行うとともに、契約書類、取引書類に反社会的勢力排除の特約条項を設けております。また、既存取引先についても暴力団等排除に関する誓約書を取り交わし、継続取引先については定期的に一斉点検を行うこととしております。

役職員については、新規採用前に新規取引先に準じたチェックを行うとともに、暴力団等排除に関する誓約書の提出を行っております。

既存取引先等について、反社会的勢力に該当すると判明した場合には、取引継続について検討を行い、取引を中止すると判断した場合には、速やかに取引を中止いたします。

こうした対応については、当社の主要な会議(支店長会議等)の機会を利用し、定期的にその内容の周知徹底を図っております。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

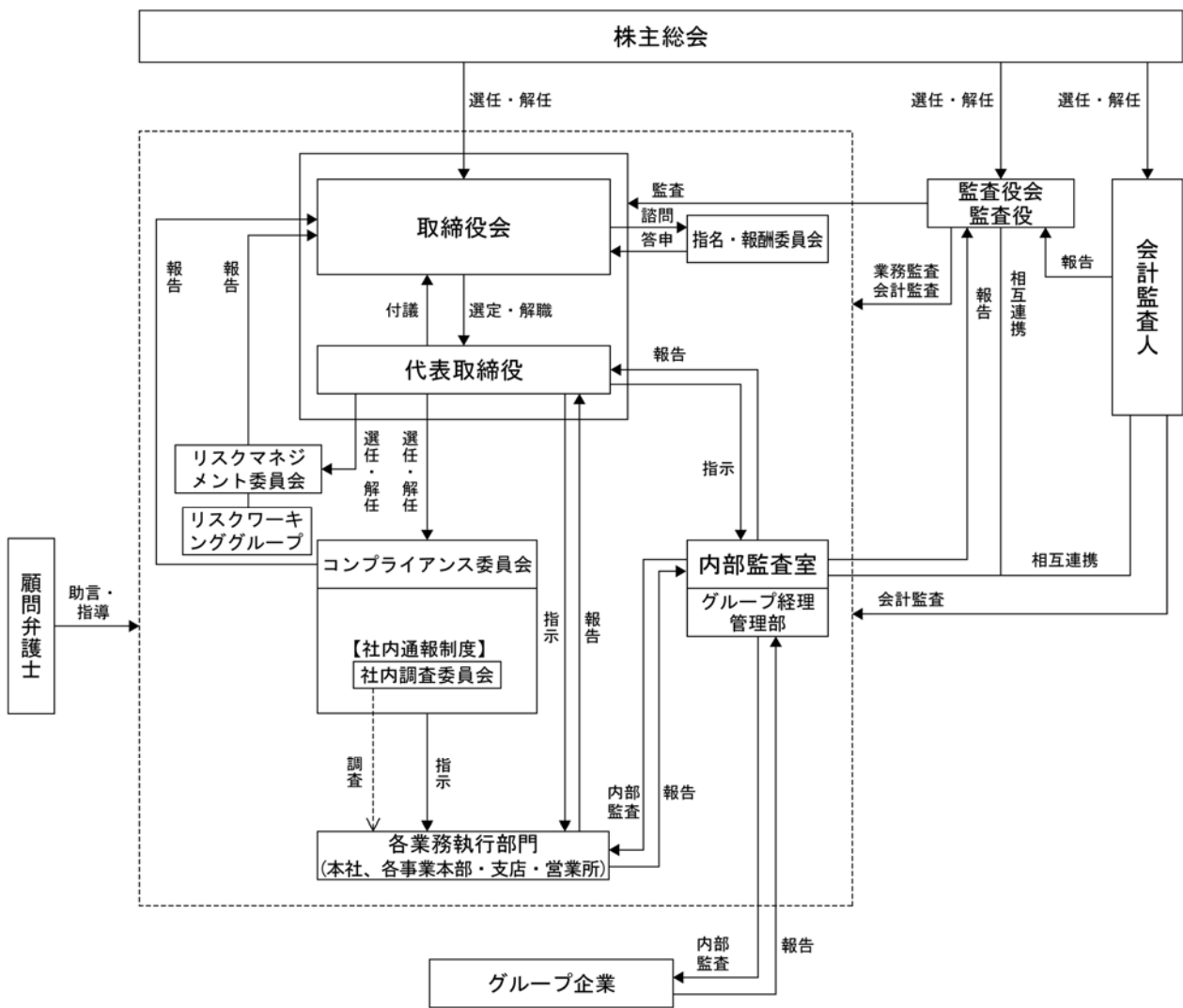
1. 適時開示体制の整備及び運用状況

投資者が当社への投資価値を的確に判断するために必要な会社情報を適時適切に開示することを基本方針として、「適時開示マニュアル」を作成し、迅速にディスクロージャーできる体制を構築しております。適時開示に関する教育に関しては、役員・従業員(子会社の役員・従業員を含む)に対して重要会議及び研修会等の機会をとらえて適時開示の対象となる重要事実について周知徹底を図っております。

なお、株主が当社グループに関する主な情報を公平にかつ容易に取得し得る機会を確保するため、当社ホームページ上に、開示情報を開示後速やかに掲載しております。

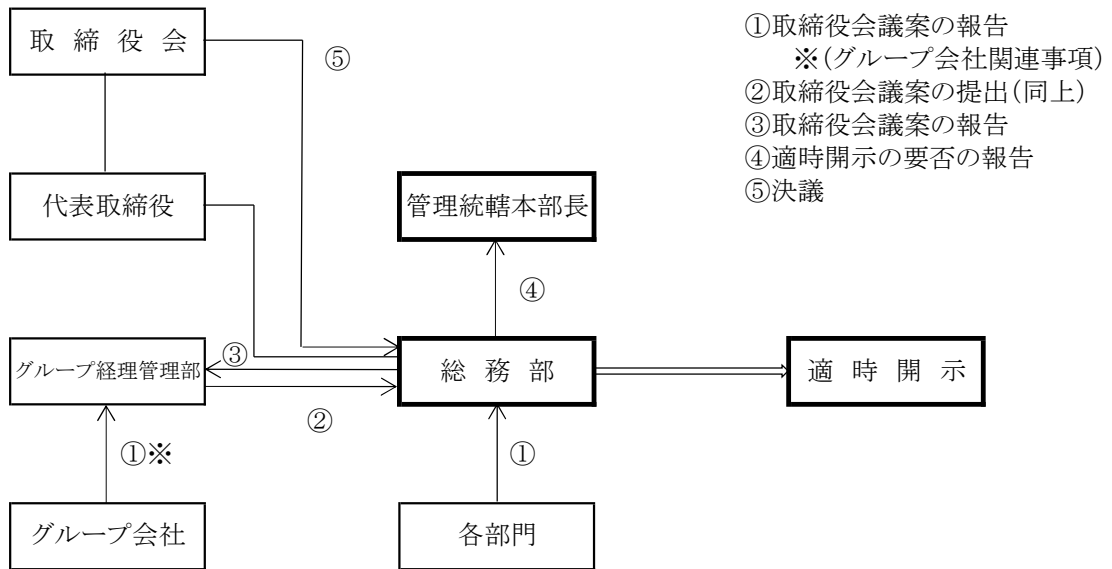
2. リスク管理及びコンプライアンス体制

当社は、住宅市場、法制度、資材市場、人事労務等、当社の経営に重要な影響を及ぼす様々なリスクにつき「リスク管理規程」を定めるとともに「個人情報管理規程」「情報管理規程」「文書管理規程」の随時更新を実施し、リスクの個々についてリスク管理責任者を選任し決定いたしております。また、当社及びグループの抱える様々なリスクの把握、予防、事後対策、再発防止策等を一元管理するため、リスクマネジメント委員会及びその下部組織としてのリスクワーキンググループを設置し、当社グループに内在するリスクの抽出、リスクの顕在化に対する現状の予防策の有効性の評価、予防対応策の策定、予防対応実施状況のモニタリングを行っております。なお、リスク管理の緊急対応として「危機管理規程」を制定し、有事の際に備え迅速かつ適切な対応ができる体制を構築しております。コンプライアンス体制の整備を図るため、「企業倫理憲章」「企業倫理行動基準」「企業倫理規程」「社内通報規程」「コンプライアンス規程」を定め、役職員の職務執行が法令及び定款に適合するよう取り組んでおります。またコンプライアンス委員会はコンプライアンス取組の基本事項を定めるとともに、コンプライアンスプログラムを策定し、コンプライアンスマニュアルの配布、社内普及、教育、研修、企画等を推進しております。

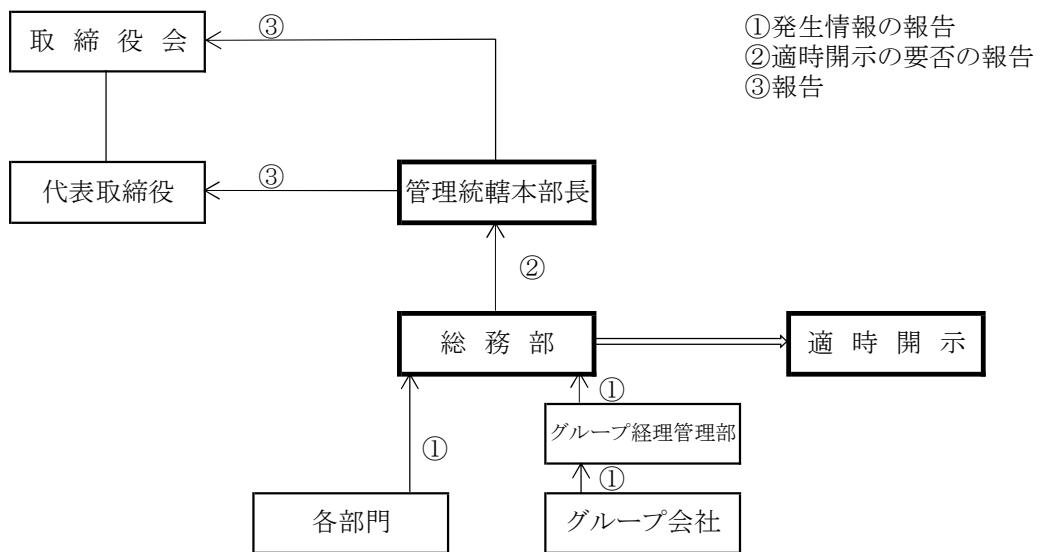


【参考:適時開示体制概要図】

【決定事実に関する情報】



【発生事実に関する情報】



【決算に関する情報】

