最終更新日：2026年11月12日
株式会社長谷工コーポレーション
代表取締役社長 熊野　聡
問合せ先：経営企画部 03 - 3456 - 1578
証券コード：1808
https://www.haseko.co.jp/hc/

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、お客様本位の事業活動を通じて社会に貢献し、信頼を得ることを経営の基本方針としております。また、長期安定的に企業価値を最大化し株主の皆様の利益を確保するためには、経営における透明性と客観性の確保は不可欠であることから、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つと位置付けております。
当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社ウェブサイトにて公表しております。
「コーポレートガバナンス基本方針」：https://www.haseko.co.jp/hc/company/pdf/policy.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】

全ての原則について、2021年6月に改訂されたコードに基づき記載しており、全て実施しております。

【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】
「コーポレートガバナンス基本方針」第18条（政策保有株式）をご参照ください。

【原則1- 7 関連当事者間の取引】
「コーポレートガバナンス基本方針」第19条（関連当事者間取引）をご参照ください。

【補充原則2- 4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】
⑴ 多様性の確保についての考え方及び目標とその状況について
当社グループは「企業理念」に基づき、都市と人間の最適な生活環境の創造実現のため、人種、国籍、出生、信条、宗教、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、年齢、障がいの有無等に関わりなく、様々な価値観や考え方を有した多様な人材が個性や能力を発揮し活躍できる企業を目指しています。
「コーポレートガバナンス基本方針」第14条（多様性の確保）をご参照ください。
「長谷工グループ人権方針」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/esg/governance/pdf/human_rights.pdf

また、当社では2023年度に「D&I推進室」を新設して以来、女性活躍推進を始めとする様々な取組みを更に進めていくと共に、「個性活躍」をキーワードに、多くの社員が働きがいをもって生き生きと活躍できる環境づくりを進めています。当社グループとしてダイバーシティ＆インクルージョン（以下D&I）に取組む意義や目的を以下の通り明確化しました。中期経営計画と連動した人事計画およびKPIの策定を行い、グループ全体でD&I推進に取組んでおります。
「長谷工グループ ダイバーシティ＆インクルージョン推進方針」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/esg/social/pdf/diversity-inclusion.pdf

女性社員や外国人、中途採用者含め、多様な社員がやりがいを持って自分らしく活躍できる環境整備に向けた活動につきましては、サステナビリティ行動計画にて策定しております。
「長谷工グループのサステナビリティ＞社会」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/esg/
「長谷工グループサステナビリティ行動計画」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/pdf/sustainability_actionplan.pdf

中核人材の登用については女性・外国人・中途採用者それぞれに対し、公平な評価と機会の提供を通じて、中核人材としての登用を推進してまいります。

【女性管理職の登用】
女性社員同士の繋がりの形成や女性社員が働きやすい職場環境への改善、自律人材としての育成や選抜教育等、管理職候補者層の活躍促進・育成を進めており、新たな中期経営計画においても、主な非財務ＫＰＩとして女性管理職比率を2030年度までにグループ連結で12%以上とすることを設定しております。当社は女性活躍推進法に基づく優良企業として「えるぼし認定」の3つ星を取得しており、グループ会社では長谷工シニアウェルデザインが3つ星、長谷工リフォームが2つ星を取得しております。今後も現状の女性管理職比率の実績を伸ばす事を目標に、積極的な登用を促進してまいります。当社グループの取り組み・実施状況については、当社ウェブサイトにて公表しております。
「長谷工グループサステナビリティ行動計画」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/pdf/sustainability_actionplan.pdf
「ESGデータ」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/data.html

【外国人の登用】
既に、米国(ハワイ)では、役員や中核となる役職者の殆どが、現地採用の外国人で構成され、組織運営をしております。ベトナムでも現地採用の外国人が中核となって事業を推進しています。しかしながら現状において、当社グループの主要な事業所は国内に多く、海外では米国、ベトナムを主とした事業展開であり、グループ全体に占める事業規模及び外国人従業員の絶対数も少ない状況であることから、目標の策定・開示には

至っておりません。

【中途採用者の登用】
現状、中途採用社員のうち約4割が役職者であり、役員をはじめ、各職種で多くの者が中核人材として役職に就いております。上記の通り、役職者の登用において、新卒採用者か中途採用者かの区別は全くしておらず、新卒採用者に比較して、敢えて目標を策定し、開示するような課題感を有しておりません。

⑵ 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況
人材育成の観点では、「自律的な学びを通じて進化し、社会や会社の期待に応える人材」をキーワードに、自律人材の育成とキャリア開発、持続的成長を見据えた次世代の経営者・役職者及び実務リーダー層の育成、グローバル人材の養成、ＤＸ教育等幅広く展開しております。
社内環境の整備の観点では、多様な人材が個性を発揮しながら活躍できる働きやすい環境づくりに向けて、関連する方針を策定し諸施策の実行と役職員の意識改革に取り組んでまいりました。これまでの女性活躍推進を始めとした多様性を後押しする取組みをさらに発展させ、働きやすさと働きがいをともに実現するため職場環境への投資を拡充してまいります。また、役職員のエンゲージメントと心身両面での健康維持は、人的資本の基盤となる重要な要素と捉えており、グループ全体で働きやすい職場づくりや安全衛生及び健康経営を推進しております。

当社グループの方針や取り組み・実施状況については、当社ウェブサイトにて公表しております。
「長谷工グループのサステナビリティ＞社会」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/esg/
「中期経営計画」：https://www.haseko.co.jp/hc/ir/management/mid-term.html

【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】
企業年金基金には、年金運用の専門能力・知見を有する者を任用するとともに、定期的に開催される資産運用委員会についてモニタリング等の取り組みを実施しております。

【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
企業理念、行動指針については、「コーポレートガバナンス基本方針」第３条（企業理念・行動指針）及び当社ウェブサイトをご参照ください。
「長谷工グループ理念」：https://www.haseko.co.jp/hc/company/philosophy.html

経営戦略、経営計画については、中期経営計画の概要を当社ウェブサイトにて公表しております。
「中期経営計画」：https://www.haseko.co.jp/hc/ir/management/mid-term.html

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
当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社ウェブサイトにて公表しております。
「コーポレートガバナンス基本方針」：https://www.haseko.co.jp/hc/company/pdf/policy.pdf

⑶ 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
「コーポレートガバナンス基本方針」第９条（報酬）をご参照ください。

⑷ 取締役会が取締役・監査役候補の指名及び解任を行うに当たっての方針と手続
「コーポレートガバナンス基本方針」第７条（取締役候補の指名及び取締役の解任の方針・手続）及び第10条（監査役候補の指名方針・手続）をご参照ください。

⑸ 個々の選任・指名についての説明
当社の取締役・監査役候補者の指名の説明については、株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載しておりますので、ご参照ください。
「株主総会」：https://www.haseko.co.jp/hc/ir/stocks/meeting.html

【補充原則3- 1- 3 サステナビリティについての取組み等】
⑴ 自社のサステナビリティについての取り組み
当社グループは、長期的な視点に立ち、暮らしを取り巻く社会課題を、事業を通じて解決していくことを目指しており、『「住まい」と「暮らし」のリーディングカンパニーとして持続的な成長と企業価値向上を実現する』ことを基本方針とし、企業理念の実現に向け、サステナビリティビジョンのもとサステナビリティ活動を推進し、持続可能な社会に貢献してまいります。
当社グループの方針や取り組みについては、当社ウェブサイトにて公表しております。
「長谷工グループ理念」：https://www.haseko.co.jp/hc/company/philosophy.html
「長谷工グループのサステナビリティマネジメント」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/feature.html
「サステナビリティ推進担当役員メッセージ」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/officer-message.html
「中期経営計画」：https://www.haseko.co.jp/hc/ir/management/mid-term.html

⑵ 人的資本や知的財産への投資等
当社グループの総合力を支えているのは、グループ社員や協力会社の社員であり、それら社員の持つノウハウや経験、新たな価値を生み出す知恵や活力こそが「人的資本」であると考えております。あらゆる社員が活躍できる環境づくりを通して、社員一人ひとりが成長機会に挑戦する勇気を後押しし、都市に最適な住まい・暮らしを提供する新たな価値創造を目指します。
「長谷工グループのサステナビリティ＞社会」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/esg/
「中期経営計画」：https://www.haseko.co.jp/hc/ir/management/mid-term.html

⑶ 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について
当社グループは、『「住まい」と「暮らし」のリーディングカンパニーとして持続的な成長と企業価値向上を実現する』ことを中期経営計画の基本方針とし、「都市と人間の 最適な生活環境を創造し、社会に貢献する」ことを目指しております。一方で、近年、気候変動による自然災害の頻発・激甚化が、私たちの住まいや暮らしの安全・安心にとって脅威となりつつあります。
かかる状況を踏まえ、当社グループは、気候変動への対応を重要な経営課題の一つと捉え、2021年12月に気候変動対応方針「HASEKO ZERO-Emission」を策定・発表すると同時に、TCFD提言に賛同しました。今後も、TCFD提言に沿った情報開示を進めるとともに、気候変動の影響やCO2をはじめとする温室効果ガス排出削減に向けた国の施策や社会の動向を注視し、適切に対応しながら、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。尚、2022年6月にそのベンチマークである2030年度の削減目標がSBT（Science Based Targets）イニシアチブより、科学的な根拠に基づいた目標として認定されました。

「長谷工グループの気候変動対応」： https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/esg/environment/climate-action.html
「温室効果ガス排出量削減目標がSBTイニシアチブの認定を取得」：https://www.haseko.co.jp/hc/information/press/post_362.html
「TCFD提言に基づく情報開示」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/esg/environment/tcfd.html

【補充原則4- 1- 1 取締役会の役割・責務】
「コーポレートガバナンス基本方針」第5条（取締役会の役割・責務）1項をご参照ください。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
「コーポレートガバナンス基本方針」別紙において、社外役員の独立性要件を制定しておりますので、ご参照ください。
「コーポレートガバナンス基本方針　別紙社外役員の独立性要件」：https://www.haseko.co.jp/hc/company/pdf/independence.pdf
また、本報告書の「2．1．【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」にも記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4- 10- 1 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言】
指名報酬委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの客観性・透明性・公平性を確保し、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であり、全ての独立社外取締役及びその同数以下の代表取締役等にて構成しております。その権限・役割として次の事項について協議し、取締役会に答申を行います。尚、その職務執行に必要な事項に関して、委員以外の者の意見または説明を求める権限を有します。
（1）取締役および監査役の選任（株主総会決議事項）に関する事項
（2）代表取締役の選定に関する事項
（3）取締役の報酬体系および年度改定方針に関する事項
（4）取締役の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項
（5）その他、取締役会から諮問を受けた事項
「コーポレートガバナンス基本方針」第7条（取締役候補の指名及び取締役の解任の方針・手続）3項及び第9条（報酬）3項をご参照ください。

(代表取締役社長のサクセッションプランについて)
指名報酬委員会にて社外取締役全員と議論を重ね、具体的な人材像や選定プロセス等について策定いたしました。選任にあたっては、指名報酬委員会でサクセッションプランに基づき全取締役の経歴等を確認し候補者のすり合わせを行います。

【補充原則4-11-1 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】
「コーポレートガバナンス基本方針」第6条（取締役会の構成）3項、第7条（取締役候補の指名及び取締役の解任の方針・手続）1項、同条2項及び同条3項をご参照ください。
取締役のスキル等の組合せに関する開示は、株主総会招集通知にて開示しておりますので、ご参照ください。
「株主総会」：https://www.haseko.co.jp/hc/ir/stocks/meeting.html

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況】
「コーポレートガバナンス基本方針」第11条（兼任）をご参照ください。
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にて開示しておりますので、ご参照ください。
「株主総会」：https://www.haseko.co.jp/hc/ir/stocks/meeting.html

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性分析評価】
「コーポレートガバナンス基本方針」第8条（取締役会の実効性分析評価）をご参照ください。
2025年度の取締役会の実効性について、「コーポレートガバナンス基本方針」に則り、分析・評価を行った結果、当社取締役会では建設的で活発な議論が行われており、実効性が十分に確保されていることを確認しております。なお、分析・評価の概要および結果は以下のとおりです。
(1)評価方法
全取締役および監査役に対して取締役会の実効性に関するアンケートを実施し、その結果と2025年度の取締役会運営についての事務局からの報告を踏まえた上で、2026年4月16日の取締役会にて、監査役会および各取締役からの意見表明に基づき審議し、取締役会全体の実効性を分析・評価しました。
(2)評価項目
①機関設計・構成：人数、独立社外取締役の割合、多様性、開催頻度、所要時間
②運営：付議事項の数・内容、付議資料の質・量、事前配布の時期、事前説明の質
③審議・機能：会議における建設的な議論・多角的な検討、気風、自身の役割・責務
④PDCA：指摘事項への対処、決議後の結果報告、改善への取組み
(3)評価結果と今後の対応
2025年度の実効性に関するアンケート並びに取締役会での審議にて、取締役会の実効性に関して以下の内容を確認しております。
①評価結果
・2025年度の取締役会は中期経営計画の初年度として、経営計画の目標達成に向けて、具体的な事業課題に加え、社会を取巻く様々な環境変化に対応すべく活発な議論が行われている。
・リスクの高い案件については複数回の議論にて方針を決定するなど、活発な審議が行われている。
・重要案件等については、事前に取締役会とは別に意見交換の場を設けることで、多角的な議論が行われている。
・将来を見据えたＤＸに関する取り組みについても定期的に報告がなされ、有意義な意見交換が実施されている。
・社会を取巻く環境変化への対応として、サステナビリティへの取組方針、気候変動対応、人権方針、ハラスメント等に対し、より高いレベルに達するべく活発な議論が行われている。
以上の分析・評価の結果、実効性が十分に確保されていることを確認しております。
②今後の対応
・取締役会の実効性の更なる向上のため、中期経営計画で掲げた重点戦略に対し、中長期的な視点から取締役会での議論の活性化に努めてまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニング方針】
「コーポレートガバナンス基本方針」第12条（取締役・監査役に対するトレーニング方針）をご参照ください。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】
「コーポレートガバナンス基本方針」第17条（株主との対話）をご参照ください。

【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	有り
アップデート日付 更新	2026年8月7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た対応については下記をご覧下さい。
「長谷工グループ統合報告書 2026(P31～P36)」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/pdf/integrated_report_2026.pdf

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（%）
いちごトラスト・ピーティーイー・リミテッド（常任代理人　香港上海銀行東京支店）	52,933,100	19.38
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	32,074,900	11.74
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	31,094,980	11.38
長谷工グループ従業員持株会	12,720,939	4.65
株式会社りそな銀行	12,609,992	4.61
住友不動産株式会社	9,916,200	3.63
長谷工コーポレーション東京取引先持株会	4,320,487	1.58
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 （常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部）	3,642,770	1.33
JP MORGAN CHASE BANK 385781 （常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部）	3,568,594	1.30
JPモルガン証券株式会社	3,266,071	1.19

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、2026年9月30日現在の株主名簿に基づき記載しております。
【大株主の状況】の他、自己株式 19,349,412株があります。
2026年９月７日付で株式会社りそな銀行及びりそなアセットマネジメント株式会社より大量保有報告書（変更報告書）が提出されており、株式会社りそな銀行及びその共同保有者であるりそなアセットマネジメント株式会社が、2026年８月31日現在で以下の株式を保有している旨記載されておりますが、当社として2026年９月30日現在における実質所有の状況が確認できないため、上記大株主の状況は株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。なお、当該大量保有報告書の内容は以下のとおりであります。
・株式会社りそな銀行
・19,276,992株
・6.59%
・りそなアセットマネジメント株式会社
・3,074,500株
・1.05%

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	50社以上100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

(1) 当社は、親会社及び上場子会社を有しておりません。
(2) 現時点において、その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えると考えられる事実等はございません。

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	会長 (社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	12 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
一村　一彦	他の会社の出身者								△			
長崎　真美	弁護士											
小椋　敏勝	他の会社の出身者								△			
藤井　健	他の会社の出身者								△			
北森　信明	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
一村　一彦	○	当社と三菱商事株式会社、三菱商事都市開発株式会社及び株式会社アサツーディ・ケイ（現 株式会社ＡＤＫマーケティング・ソリューションズ）との取引は、連結売上高の１％以下であります。	三菱商事株式会社において、市街地再開発や大型商業開発などの事業を推進した豊富な経験を有していること、三菱商事都市開発株式会社の代表取締役として、商業施設を中心とした収益不動産のデベロッパーの経営運営にあたった企業経営者としての豊富な経験・実績を有していること、株式会社アサツーディ・ケイの執行役員として、消費者を対象としたビジネスの視点も有していること、社外取締役就任以降も当社のガバナンス強化に多大に寄与していることから、当社経営に資するところが大きいと判断しております。尚、当社と三菱商事株式会社、三菱商事都市開発株式会社及び株式会社アサツーディ・ケイ（現 株式会社ＡＤＫマーケティング・ソリューションズ）との取引は、連結売上高の１％以下で、当社の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがない独立性を有していると判断しております。
長崎　真美	○	当社と石井法律事務所との間に顧問契約等はなく、当社といちごグリーンインフラ投資法人、本多通信工業株式会社及び日本航空電子工業株式会社との取引はありません。	弁護士としての多様な経験と法務全般に関する知見を有していること、当社の主要な事業である建設工事に関する職務にも携わっていること、執行役員として投資法人の業務全般の執行にあたった企業運営上の経験・実績も有していること、社外取締役就任以降も当社のガバナンス強化に多大に寄与していることから、当社経営に資するところが大きいと判断しております。尚、当社と同氏が所属する石井法律事務所との間に顧問契約等はなく、また、当社と同氏が過去に執行役員を務めたいちごグリーンインフラ投資法人、同氏が過去に社外監査役を務めた本多通信工業株式会社及び同氏が社外取締役を務める日本航空電子工業株式会社との間に取引はなく、当社の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがない独立性を有していると判断しております。
小椋　敏勝	○	当社と一般社団法人電気通信共済会社（現 一般社団法人NTTグループ共済会）、一般社団法人情報通信設備協会及び空港施設株式会社との取引はなく、日本郵便株式会社との取引は連結売上高の１％以下、日本電信電話株式会社（現 NTT株式会社）、西日本電信電話株式会社（現 NTT西日本株式会社）及びエヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社（現 株式会社NTT ExCパートナー）との取引は、連結売上高の２％未満であります。	西日本電信電話株式会社及びエヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社の代表取締役として会社の経営運営にあたり、経営者としての豊富な経験・実績を有していること、社外取締役就任以降も当社のガバナンス強化に多大に寄与していることから、当社経営に資するところが大きいと判断しております。尚、当社と同氏が過去に会長を務めた一般社団法人電気通信共済会及び一般社団法人情報通信設備協会ならびに同氏が過去に社外取締役を務めた空港施設株式会社との取引はなく、同氏が社外取締役を務める日本郵便株式会社との取引は連結売上高の１％以下、日本電信電話株式会社（現 NTT株式会社）、西日本電信電話株式会社（現 NTT西日本株式会社）及びエヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社（現 株式会社NTT ExCパートナー）との取引は、連結売上高の２％未満で、当社の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがない独立性を有していると判断しております。

藤井　健	○	当社と首都高速道路株式会社及び多摩大学との取引はなく、株式会社十八銀行（現 株式会社十八親和銀行）及び三井住友海上火災保険株式会社との取引は連結売上高の1%以下、株式会社東急総合研究所との取引はなく同社が属するグループとの取引は、連結売上高の2%未満であります。	国土交通省の出身で、土地・水資源局や関東地方整備局において職務を歴任、国土政策局長を経験し、建設業に関する幅広い見解を有していること、首都高速道路株式会社の代表取締役として会社の経営運営にあたり、経営者としても豊富な経験・実績を有していることから、当社経営に資することが大きいと判断しております。なお、当社と首都高速道路株式会社、同氏が特別招聘客員教授を務める多摩大学との取引はなく、同氏が過去に取締役を務めた株式会社十八銀行（現 株式会社十八親和銀行）、同氏が顧問を務める三井住友海上火災保険株式会社との取引は連結売上高の1%以下、同氏が過去に顧問を務めた株式会社東急総合研究所との取引はなく同社が属するグループとの取引は、連結売上高の2%未満で、当社の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがない独立性を有していると判断しております。
北森　信明	○	当社とシン・エナジー株式会社との取引はなく、三井物産株式会社及びJA三井リース株式会社との取引は連結売上高の1%以下であります。	三井物産株式会社において、グローバルな視点を要する事業を推進した経験を有していること、同社の代表取締役として会社の経営運営にあたり、経営者としての豊富な経験・実績を有していることから、当社経営に資することが大きいと判断しております。尚、当社と同氏が社外取締役を務めるシン・エナジー株式会社との取引はなく、三井物産株式会社及び同氏が過去に代表取締役を務めたJA三井リース株式会社との取引は、連結売上高の1%以下で、当社の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがない独立性を有していると判断しております。

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	指名報酬委員会	8	0	3	5	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	8	0	3	5	0	0	社内取締役

補足説明

当社は全ての独立社外取締役及びその同数以下の代表取締役等にて構成される「指名報酬委員会」を設置しており、取締役会の諮問機関として次の事項について協議し取締役会に対して答申を行っております。
⑴ 取締役および監査役の選任（株主総会決議事項）に関する事項
⑵ 代表取締役の選定に関する事項
⑶ 取締役の報酬体系および年度改定方針に関する事項
⑷ 取締役の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項
⑸ その他、取締役会から諮問を受けた事項

【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	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査においては、監査役全員で会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人との会合をもち、会計監査計画の説明、期中レビュー報告、会計監査報告を受けるほか、必要に応じて常勤監査役が、経理部門、会計監査人からヒアリングを行っております。なお、会計監査人に関する情報については、「Ⅱ．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）」に記載しております。
内部監査については、監査部により情報管理・リスク管理などに関する内部監査及び財務報告に係る内部統制の評価を実施しております。
会計監査において内部統制上の課題が発見された場合には、その情報が都度各部門に伝えられ改善が検討されると同時に、内部統制評価の一環として監査部も当該情報を入手し、各部にフィードバック及び各部の改善状況についてのモニタリングを行い、その状況について社長、取締役会、監査役及び会計監査人に報告しております。
監査役監査との役割調整及び整合性を図るため監査役に対して適宜状況報告を行いながら活動を行っており、監査役は内部監査への立会い、内部監査結果の報告を受けるほか、社内の状況に関する情報交換を適宜実施しております。
また、内部監査の実効性を確保するための取組として、社内規程において、内部監査の結果等を社長のみならず、取締役会並びに監査役及び監査役会に対しても直接報告を行う仕組みを定め、デュアルレポートラインを構築し実施しております。

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
飯島 信幸	学者													
村中 徹	弁護士													
髙橋 克典	公認会計士													

※　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

飯島 信幸	○	当社と産業能率大学及び正栄食品工業株式会社との取引はありません。	税理士の資格を有し、産業能率大学の租税法の教授であり、税務及び会計に関する豊富な知見を有していることから、専門的見地から社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断しております。尚、当社と産業能率大学及び同氏が社外監査役を務める正栄食品工業株式会社との間に取引はなく、当社の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがない独立性を有していると判断しております。
村中 徹	○	当社と弁護士法人第一法律事務所との間に顧問契約等はなく、当社と同志社大学及び同大学大学院、古野電気株式会社、株式会社カプコン及び株式会社スズケンとの取引はありません。	会社法を専門領域とする弁護士として、法令、コンプライアンス及びリスクマネジメントについて高度な見識及び専門的見地から社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断しております。尚、当社と同氏が所属する弁護士法人第一法律事務所との間に顧問契約等はなく、また、同志社大学及び同大学大学院、同氏が過去に社外取締役を務めた株式会社カプコン、同氏が過去に社外監査役を務めた古野電気株式会社及び株式会社スズケンとの間に取引はなく、当社の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがない独立性を有していると判断しております。
髙橋 克典	○	当社と新創監査法人との間に顧問契約等はなく、当社と青山学院大学及び同大学大学院、G－FACTORY株式会社、学校法人聖学院、学校法人函嶺白百合学園、公益財団法人東京都私学財団、日野屋株式会社、日本公認会計士協会及び同東京会との取引はありません。	公認会計士として、財務及び会計について高度な見識及び専門的見地から社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断しております。尚、当社と同氏が所属する新創監査法人との間に顧問契約等はなく、青山学院大学及び同大学大学院、学校法人聖学院、学校法人函嶺白百合学園、公益財団法人東京都私学財団、日本公認会計士協会及び同東京会、同氏が過去に社外取締役（監査等委員）を務めたG－FACTORY株式会社及び同氏が社外監査役を務める日野屋株式会社との間に取引はなく、当社の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反のおそれがない独立性を有していると判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【社外役員の独立性要件】
社外役員候補者本人及び本人が帰属する企業・団体と長谷工グループ（注）との間に、下記の独立性要件を設ける。なお、社外役員は、下記に定める独立性要件を就任後も維持し、新たに主要な役職に就任した場合は、本独立性要件に基づき、独立性について再度検証する。

1．現在長谷工グループの取締役（社外取締役を除く）・監査役（社外監査役を除く）・執行役員または使用人でなく、過去10年間においても長谷工グループの取締役（社外取締役を除く）・監査役（社外監査役を除く）・執行役員または使用人であったことがないこと
2．過去5年間のいずれかの事業年度において、長谷工グループの大株主（＊）もしくは長谷工グループが大株主である株式会社の取締役・監査役・執行役員または使用人であったことがないこと
（＊）大株主とは、総議決権の10%以上の株式を保有する企業等をいう。
3．長谷工グループの主要な取引先企業（＊）の取締役・監査役・執行役員または使用人でないこと
（＊）主要な取引先企業とは、直前事業年度および過去3事業年度における長谷工グループとの経常取引の支払額または受取額が、長谷工グループまたは取引先（その親会社および重要な子会社を含む）の連結売上高の2%以上を占めている企業をいう。
なお、競争入札による不動産の取得は、経常取引には該当しないものとするが、当該取引があった場合は、当該取引があったことを有価証券報告書にて開示する。
4．長谷工グループの主要な借入先企業（＊）の取締役・監査役・執行役員または使用人でないこと
（＊）主要な借入先企業とは、長谷工グループが借入を行っている金融機関であって、その借入金残高が直前事業年度末において、長谷工グループまたは当該金融機関の連結総資産の2%以上を占めている金融機関をいう。
5．長谷工グループから多額の寄付（＊）を受けている法人・団体等の理事その他の取締役・監査役・執行役員または使用人でないこと
（＊）多額の寄付とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超えることをいう。
6．長谷工グループとの間で、取締役・監査役または執行役員を相互に派遣していないこと
7．過去5年間のいずれかの事業年度において、長谷工グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士または長谷工グループと顧問契約のある弁護士ならびに長谷工グループと顧問契約のある法律事務所に所属する弁護士であったことがないこと
8．長谷工グループから役員報酬以外に、多額の金銭（＊）その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等でないこと（財産を得ている者が、法人、組合等の団体である場合には、団体に所属する者でないこと）
（＊）多額の金銭とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超えることをいう。
9．以下に該当する者の配偶者、2親等内の親族、同居の親族または生計を一にする者でないこと

(1) 長谷工グループの取締役・監査役・執行役員または重要な使用人(*)
(2) 過去5年間のいずれかの事業年度において、長谷工グループの取締役・監査役・執行役員または重要な使用人であった者
(3) 上記2.から7.で就任を制限している対象者
(*) 重要な使用人とは、執行役員職以上の使用人をいう。但し、株式会社長谷工コーポレーションにおいては、部長職以上の使用人をいう。
10. その他、社外役員としての職務を遂行する上で独立性に疑いがないこと
注:長谷工グループとは、株式会社長谷工コーポレーションおよび株式会社長谷工コーポレーションの子会社とする。

【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

株主総会にてご承認頂いた報酬額の範囲内において、期間業績の目標達成度や企業価値向上に関する指標を反映して、役員賞与ならびに業績連動型株式報酬を含めた取締役報酬を決定しております。なお、役員賞与ならびに業績連動型株式報酬については、普通株式に対する剰余金の配当が行われることを条件としております。

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

2026年3月期における当社の取締役及び監査役に対する報酬は以下のとおりです。
取締役(社外取締役を除く)7名998百万円
監査役(社外監査役を除く)2名50百万円
社外役員9名93百万円
上記取締役の報酬には、役員株式給付引当金として計上した144百万円を含んでおります。

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

取締役の報酬は、コーポレートガバナンス基本方針に基づき、当社の取締役の報酬体系に従い、全ての独立社外取締役及びその同数以下の代表取締役等にて構成される「指名報酬委員会」での協議を踏まえ、社長が取締役の報酬支給基準を作成し、取締役会の決議によって決定することとしております。また監査役の報酬は、株主総会決議に基づく報酬額の範囲内で、監査役の協議により決定しております。当事業年度における指名報酬委員会は4回開催され、取締役の基本報酬に関する協議を行うとともに、取締役の基本報酬の支給基準を再確認しました。また、業績連動報酬の算定式及び業績指標の達成状況を踏まえた業績係数の適用について協議を行い取締役会への上程案を全員一致で承認しました。2026年5月15日の取締役会において提示案通りで決議しております。
なお、取締役の金銭報酬額は、2024年6月27日開催の第107期定時株主総会において、年額900百万円以内(但し900百万円の内、400百万円に関しては取締役賞与に対応する報酬とし、普通株式に対する剰余金の配当が行われることを支給の条件とする)と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は12名です。
また、2017年6月29日開催の第100期定時株主総会において、上記報酬限度額とは別枠で、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に資することを目的として、取締役(社外取締役を除く)に対する業績連動型株式報酬制度を導入し、5事業年度ごとに320百万円を上限に拠出すること、及び2021年6月29日開催の第104期定時株主総会において、5事業年度ごとに取得する株式の上限は360千株とするとの条件を付加して再設定することを決議いただいております。導入に係る定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く)の員数は8名であり、再設定に係る定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く)の員数も8名です。

監査役の金銭報酬額は、1994年6月29日開催の第77回定時株主総会での決議において、年額100百万円以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は4名です。
なお、2026年6月26日開催の第109期定時株主総会において、取締役の金銭報酬額は、年額1,500百万円以内（但し1,500百万円の内、1,000百万円に関しては取締役賞与に対応する報酬とし、普通株式に対する剰余金の配当が行われることを支給の条件とする）に、監査役の金銭報酬額は、年額150百万円以内に変更することを決議いただいております。また、業績連動型株式報酬制度について、取締役（社外取締役を除く）に対する業績連動型株式報酬制度は5事業年度ごとに1,680百万円を上限に拠出すること、及び5事業年度ごとに取得する株式の上限は630千株とすることを決議いただいております。

［取締役報酬制度の概要］
a報酬の構成
・取締役の報酬は基本報酬（固定報酬）と業績連動報酬にて構成しております。
b基本報酬
・基本報酬は、職位毎に基準額を定め、毎月固定的に支給しております。
・職位・職責・在任年数に応じて当社の業績・従業員給与の水準及び他社水準を考慮しながら総合的に勘案し決定しております。
c業績連動報酬
・業績連動報酬は役員賞与及び株式報酬にて構成しております。
・経営計画達成及び企業価値の増大に対するインセンティブ効果が発揮されることや、資本コスト・株価を意識した経営や気候変動対応、人的資本経営の要請の高まりをふまえ、業績及び企業価値向上の目標達成度に応じ加減する仕組みとしております。
・業績連動の指標については、中期経営計画で連結経常利益を具体的な数値目標として掲げていることから連結経常利益の実績及び期初予想値に対する達成状況を業績連動の指標としております。なお、副社長執行役員以下の取締役については担当部門の業績を加味して業績係数を決定しております。
・企業価値向上の指標については、収益力・資本効率の向上、人的資本、気候変動対応それぞれの目標値に対する達成度としております。
・社外取締役、監査役は原則として業績連動報酬の対象外としております。
（役員賞与算定式）
・賞与額＝職位別算定基準額×業績係数+取締役加算
※期末時点の職位に基づき、原則として毎年6月定時株主総会後に支給
（株式報酬算定式）
・付与ポイント＝賞与額×0.3×企業価値向上係数/一株当たりBBT信託簿価
※期末時点の職位に基づき、原則として毎年6月1日にポイントを付与
※退任時までの累積ポイントを1ポイント＝1株に換算し退任時に給付

d 基本報酬・業績連動報酬（役員賞与・株式報酬）の額に関する割合
・報酬の割合は、基本報酬：役員賞与：株式報酬＝46：42：12を目安としておりますが、取締役（社外取締役を除く）の基本報酬・業績連動報酬の支給割合は、一定の算式に基づき、業績等に応じて変動する仕組みとしております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役が出席する取締役会につきましては、経営管理部門より事前に議案概要等の説明を行うこととしております。
社外監査役のサポート体制につきましては、「4．1．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 (6) ～ (8)」に記載しております。

【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

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
大栗　育夫	相談役	社員教育・経験伝承、現経営陣が求めた場合の助言	常勤・報酬有	2020/06/26	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	1 名

その他の事項

―――

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) 当社の取締役会は、各事業部門における専門的知識と経験を備えた取締役が、経営の意思決定と他の取締役の職務執行の監督を行い、経営の監視機能の面は、客観的、中立の経営監視の機能として、過半数の社外監査役を含む監査役会による監査が実施される体制をとっております。その上で、2016年6月より、豊富な経験と実績を持つ社外取締役を3分の1以上選任することにより、適切な意見や助言を受けて、取締役会に

おける議論をさらに活性化させ、併せて経営の監視機能を高めることとしており、取締役会の運営と経営の監視機能の面のバランスを踏まえた当社として最適な体制の構築を目指して取り組んでおります。
　取締役会は、毎月1回の定期開催に加えて、必要に応じて臨時での開催を行うこととしており、経営に関する重要な意思決定及び定例報告の他、定期的に業務執行取締役より業務執行報告が行われております。構成員は、取締役会長辻範明を議長として、池上一夫、熊野聡、三森国吉、山口徹、浅野武彦、吉村直子、社外取締役として一村一彦氏、長崎真美氏、小椋敏勝氏、藤井健氏、北森信明氏及び常勤監査役として大門栄城、筒井範行並びに社外監査役として飯島信幸氏、村中徹氏、髙橋克典氏であります。

(2) 指名報酬委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの客観性・透明性・公平性を確保し、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であり、全ての独立社外取締役及びその同数以下の代表取締役等にて構成しております。構成員は、代表取締役社長熊野聡を委員長として、辻範明、池上一夫及び社外取締役として一村一彦氏、長崎真美氏、小椋敏勝氏、藤井健氏、北森信明氏であります。

(3) 取締役会から授権された範囲で日々の業務執行事項に関する意思決定を機動的に行うため、経営会議、2つの業務執行会議である営業執行会議及び技術執行会議を設置しております。その際、取締役の経営会議及び2つの業務執行会議への参加は一定限度にとどめることで、意思決定とそれらを監督する機能の役割を分け、責任と権限の明確化を図っております。なお、重要な取締役会決議事項についての事前審議機能については、経営会議が担っております。

a.経営会議：取締役会決議事項の事前審議、業務執行の意思決定及び中長期的な課題についての意見交換の場として、案件に応じてグループ各社社長を含め必要なメンバーを招集して開催いたします。構成員は、取締役会長辻範明を議長として、池上一夫、熊野聡、三森国吉、山口徹、浅野武彦、吉村直子及び担当執行役員1名並びに常勤監査役として大門栄城、筒井範行であります。

b.営業執行会議：経営会議で選任された役員により、原則月2回開催いたします。構成員は、取締役副社長執行役員山口徹を議長として、担当執行役員7名にて構成しております。

c.技術執行会議：経営会議で選任された役員により、原則月1回開催いたします。構成員は、取締役副社長執行役員三森国吉を議長として、担当執行役員等13名にて構成しております。

(4) リスク統括委員会は、四半期に1回の開催に加えて、重大リスク発生時には必要に応じて臨時で開催することとしており、リスク管理に関する社内規程やリスク予防計画等の策定及び改廃について検討、決定するほか、リスク管理に関する推進方針及び具体策等の討議決定が行われております。構成員は、代表取締役社長熊野聡を委員長として、三森国吉、山口徹、浅野武彦、吉村直子及び担当執行役員16名にて構成しております。

(5) 内部監査については、監査部12名により情報管理・リスク管理などに関する内部監査及び財務報告に係る内部統制の評価を実施しております。会計監査において内部統制上の課題が発見された場合には、その情報が都度各部門に伝えられ改善が検討されると同時に、内部統制評価の一環として監査部も当該情報を入手し、各部にフィードバック及び各部の改善状況についてのモニタリングを行い、その状況について社長、取締役会、監査役及び会計監査人に報告しております。監査役監査との役割調整及び整合性を図るため監査役に対して適宜状況報告を行いながら活動を行っており、監査役は内部監査への立会い、内部監査結果の報告を受けるほか、社内の状況に関する情報交換を適宜実施しております。また、内部監査の実効性を確保するための取組として、社内規程において、内部監査の結果等を社長のみならず、取締役会並びに監査役及び監査役会に対しても直接報告を行う仕組みを定め、デュアルレポートラインを構築し実施しております。

(6) 監査役会は、常勤監査役2名、社外監査役3名の5名で構成され、月1回及び必要に応じて臨時に開催しております。監査役会では、監査の方針、職務の分担等の監査計画の策定、監査報告の作成、会計監査人に関する事項としてその評価、「会計監査人の解任または不再任の決定方針」に基づく判断と再任の適否、監査報酬等の同意等を具体的な検討事項として審議、協議、決議を行っております。
また監査役会では取締役・執行役員・グループ会社社長等から業務報告を受け、更に常勤監査役から活動報告がなされております。監査役全員が出席する監査部、リスク管理部との月一回開催される連絡会においては、内部統制システムの構築・運用状況、財務報告に係る内部統制の評価に関する定期的報告、その他の報告に基づき、情報の共有、意見交換を行っております。代表取締役、社外取締役とはそれぞれ、監査役全員が参加する会合をもち、意見を交換し、意思疎通を図っております。
常勤監査役2名は相互に連携し、経営会議、営業執行会議・技術執行会議・リスク統括委員会その他の重要な会議への出席、内部監査への立会い、必要に応じて取締役その他役職員への業務執行状況のヒアリング、稟議書・議事録・会議資料・報告書の閲覧等を通じて内部統制システムも含めた監査活動を行っております。またグループ監査役連絡会を開催し、グループ監査役との連携を図っております。
尚、監査役の機能強化の一環として、監査役の職務を補助するため監査役室を設置し、監査部との兼務3人を含む使用人4名を配置し、監査役の補助業務に関する指示・命令については、監査役から直接行える体制を整備するとともに、当該使用人の人事異動については、事前に常勤監査役に報告を行い、監査役の使用人に対する指示の実効性を確保することを前提として協議することとしております。

(7) 2026年3月期における会計監査の状況及び報酬等の額は次のとおりであります。
■会計監査人の名称
EY新日本有限責任監査法人
■継続監査期間
2006年7月以降
（2006年7月に監査役会が一時会計監査人に選任し、その翌年の定時株主総会において、会計監査人に選任されております。）
■ 業務を執行した公認会計士の氏名（継続監査年数は7年を超えていないため記載しておりません）
指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士齋藤祐暢
指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士飴谷健洋
指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士新田浩史
■ 監査業務に係る補助者の構成：公認会計士11名、その他25名、計36名
■ 会計監査人に対する報酬等の額（連結子会社を含む）
監査証明業務に基づく報酬219百万円
（うち、当社が支払うべき報酬）（129百万円）
■会計監査人と同一のネットワークに対する報酬等の額（連結子会社を含む）
非監査業務に基づく報酬12百万円

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

当社の取締役会は、各事業部門における専門的知識と経験を備えた取締役が、経営の意思決定と他の取締役の職務執行の監督を行い、経営の監視機能の面は、客観的、中立の経営監視の機能として、過半数の社外監査役を含む監査役会による監査が実施される体制をとっておりま

す。その上で、2016年6月より、豊富な経験と実績を持つ社外取締役を3分の1以上選任することにより、適切な意見や助言を受けて、取締役会における議論をさらに活性化させ、併せて経営の監視機能を高めることとしており、取締役会の運営と経営の監視機能の面のバランスを踏まえた当社として最適な体制の構築を目指して取り組んでおります。
また、取締役から授権された一定事項の意思決定については、取締役の参加を一定限度にとどめた経営会議、営業執行会議及び技術執行会議の各執行会議で行うことで、意思決定とそれらを監督する機能の役割を分け、各取締役が他の取締役の職務執行の監督を行える体制をとっております。
さらに、重要な取締役会決議事項についての事前審議機能についても、経営会議が担っております。

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	■ 株主の皆様に十分な検討期間を持っていただくために、法定期限より1週間程度前に発送することとしております。
電磁的方法による議決権の行使	■ 当社の指定する議決権行使サイト（https://evote.tr.mufg.jp/）で、インターネットによる議決権行使が可能です。
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	■ 管理信託銀行等の名義株主様（常任代理人を含みます。）は、株式会社ICJが運営する議決権行使プラットフォームの利用を事前に申し込まれた場合には、当該プラットフォームを利用した議決権行使が可能です。
招集通知（要約）の英文での提供	■ 東京証券取引所及び当社ウェブサイトに、英訳招集通知（簡略版）を参考資料として掲載することとしております。
その他	■株主の皆様に十分な検討期間を持っていただくために、法定期限より6営業日前に当社及び東京証券取引所ウェブサイトに招集通知・株主総会資料を掲載しております。

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	■ 社長自らが出席する決算説明会を年に2回(5月・11月)開催しております。 ■ ネットカンファレンスを毎決算発表後に年4回開催しております。 ■ 事業説明会又は現場見学会を年に1回程度開催しております。 ■ マンション市場に関する説明会を年に2回開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	■ 当社ウェブサイトに、決算短信・決算説明資料・有価証券報告書・適時開示資料・決算説明会の質疑応答等を掲載しております。 ■ 英文ページに、決算短信・決算説明資料・フィナンシャルレポート・適時開示資料・決算説明会の質疑応答等を掲載しております。 和文URL：https://www.haseko.co.jp/hc/ir/ 英文URL：https://www.haseko.co.jp/hc/english/ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	■ IR部を設置しております。	
その他	■ ご希望により登録された方に、IR情報提供サービス「長谷工IRマガジン」を電子メールにて、配信しております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	■「長谷工グループ行動規範」において、株主・顧客・取引先・従業員・社会など各ステークホルダーの皆様の立場尊重について規定しております。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	■「サステナビリティビジョン」を策定し、その実現に向けて「サステナビリティ方針」のもとにサステナビリティ活動を実施しております。また「サステナビリティ行動計画」をグループ全体で策定し、「サステナビリティ委員会」を頂点としたマネジメント体制のもとPDCA管理し、グループ全体へのサステナビリティ活動の浸透及び活動の推進を図っております。なおこれらのサステナビリティ活動情報については、当社ウェブサイト・統合報告書等へ掲載し、開示しております。 環境保全活動については、上記同様、当社ウェブサイト・統合報告書等で開示しております。具体的な活動としては、長野県茅野市・和歌山県田辺市で実施している森林保全・整備活動である「長谷工の森林（もり）」プロジェクト、東京都環境局主催の「東京グリーンシップ・アクション」の緑地保全活動に参加、等があります。また2023年10月、長谷工コーポレーションにおける安全・安心・快適に住まうための研究・技術開発・研修・情報発信拠点である「長谷工テクニカルセンター」が環境省「自然共生サイト」に認定、2024年8月に「OECM」として国際データベースに登録されました。 「長谷工グループのサステナビリティ」：https://www.haseko.co.jp/hc/sustainability/
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	■「長谷工グループ行動規範」において、「適正な会計・税務処理」「経営情報の開示」等を掲げ、各種経営情報を適切な時期に的確な内容で開示することを規定しております。
その他	■Ｄ＆Ｉ推進に向けた取り組み 2023年度に「D&I推進室」を新設して以来、女性活躍推進を始めとする様々な取組みを更に進めていくと共に、「個性活躍」をキーワードに、多くの社員が働きがいをもって生き生きと活躍できる環境づくりを進めています。当社グループとしてダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）に取組む意義や目的を明確化しました。中期経営計画と連動した人事計画およびKPIの策定を行い、グループ全体でD&I推進に取組んでおります。こうした取り組みが評価され、当社は女性活躍推進法に基づく優良企業として「えるぼし認定」の３つ星を取得しており、グループ会社では長谷工シニアウェルデザインが３つ星、長谷工リフォームが２つ星を取得しております。 ■健康経営の推進 長谷工グループでは2008年より「役職員の健康なくして成果なし」をスローガンに「健康HASEKO元気PLAN」を推進し、役職員の心身の健康づくりを支援しております。2017年9月には、代表取締役社長による「長谷工グループ健康宣言」を発信し、健康に対する会社方針をあらためて内外に示すとともに、同宣言のもと、2018年度より「グループ健康経営推進委員会」を設置し、社員の健康保持・増進に関する全社方針・目標・計画・進捗に関する意思決定・情報共有を行っております。2021年には、全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことのできるグループを目指すために、解決したい経営課題と、そのための健康投資（健康推進施策）とのつながりを図示した「健康経営戦略マップ」を策定しております。また、長谷工コーポレーションとその関係会社は、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2026（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定されております。

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

１．内部統制システム及びリスク管理体制の整備の状況
当社は、『「住まい」と「暮らし」のリーディングカンパニーとして持続的な成長と企業価値向上をの実現する』ことを基本方針とし、企業理念「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」の実現を図り、社会の信頼を得ることを経営の基本方針とし、適正な業務執行のための体制を整備・運用していくことが経営の重要な責務であるとの認識のもと内部統制システムを構築しております。

(1) 取締役・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

a.当社は、企業の存立と継続のためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと、「長谷工グループ行動規範」を制定し、全ての取締役、執行役員及び使用人が法令・定款の遵守はもとより、社会規範を尊重し、社会人としての良識と責任をもって行動するべく社会から信頼される経営体制の確立に努めております。また、コンプライアンスの向上にむけコンプライアンス室を設置し、コンプライアンスに関する社内規程に従い、コンプライアンスの推進・教育を行うとともに、コンプライアンスに関する相談や法令違反行為等の通報のために内部通報相談制度を設け、社内と社外各々に窓口を設置しております。

b.当社は、社長直轄の監査部を設置し、内部監査に関する社内規程に従い当社グループ各部門における諸活動が法令、定款、会社の規程・方針等に適合し、妥当であるものかどうかを検討・評価し、その結果に基づき改善を行っております。

c.当社は、「長谷工グループ行動規範」を制定しており、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切関係を持たず、これらの反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした態度で組織的に対応します。

(2) 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

a.当社は、取締役会をはじめとする重要な会議での意思決定に係る記録並びに取締役及び執行役員が社内規程に基づき決裁した書類等、取締役及び執行役員の職務の執行に係る情報を法令及び文書管理に関する社内規程に基づき、文書に記載し又は電磁的方法により記録し、保存しております。

b.取締役及び監査役は、常時、これらの文書等を閲覧できるものとしております。

(3) 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

a.当社は、業務執行責任の明確化、事業環境に適した業務執行体制の構築を目的に「執行役員制度」を導入し、執行機能の強化を進め、取締役会においては、経営の基本方針の決定、業務執行の監督の強化を進めることにより、経営の健全性と効率性を高めていくこととしております。

b.当社は、取締役会から授権された範囲で日々の業務執行事項に関する意思決定を機動的に行うため、経営会議、営業執行会議及び技術執行会議を設置し、重要な取締役会決議事項についての事前審議機能については、経営会議が担うこととしております。また、経営環境及び会社の財政状態に適した決裁権限及び稟議決裁に関する社内規程の整備により、業務執行の効率化と監督機能の強化の両立に努めております。

c.当社は、全社並びに各営業部門における主要な数値目標を含む事業目標を設定し、各部門においては具体的な施策を立案し執行するとともに、取締役会、経営会議、2つの業務執行会議である営業執行会議及び技術執行会議における報告を通じてその進捗状況の確認を定期的に行っております。また、事業目標達成のために、取締役及び執行役員の職務分担及び責任を明確にし、適正かつ効率的に職務が行われる体制を確保しております。

(4) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

a.当社は、様々なリスクに対して、リスク関連情報の収集に努め、リスクの大小や発生可能性に応じて、リスク発生の未然防止策や事前に適切な対応策を準備することにより、損失の発生を最小限にするべく、リスク管理部を中心に組織的な対応に取り組んでおります。

b.具体的には、経営管理部門の各セクションが連携をとりながら職務の役割に応じて業務執行状況をチェックする体制とし、更に、監査部によるチェック体制を整えております。業務執行の意思決定の記録となる稟議制度においては、電子稟議システムにより監査役及び経営管理部門がその内容を常時閲覧、チェックできる体制を構築しております。

c.また、取締役会、経営会議、2つの業務執行会議である営業執行会議及び技術執行会議へ付議される案件のうち多数の部署が関わる案件、専門性の高い案件については、諮問会議・委員会を設けることで、事前の検証を十分に行うとともに、モニタリングが必要なものについては定期的な報告を義務付けております。

d.加えて、当社及びグループ全体のリスク管理体制の強化を目的として、社長を委員長とするリスク統括委員会を設置し、リスク管理に関する社内規程に基づき、リスクの横断的な収集、分析、評価、対応を行っております。

(5) 当社及び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

a.当社及び子会社は、企業集団全体に対して定めた「長谷工グループ行動規範」に基づき、企業集団全体が一体となってコンプライアンス経営の確立に努めております。

b.子会社は、当社との連携・情報共有を行うことを基本とし、加えて、当該子会社の規模、事業の性質、機関の設計その他会社の特性を踏まえて、内部統制システムの整備を行っております。

c.子会社は、各社での規程に従うほか、重要な事項については当社において定めた規程に従い、当社での稟議決裁又は2つの業務執行会議である営業執行会議及び技術執行会議、経営会議、取締役会での承認・報告を経ることにより、経営管理及びリスク管理の徹底を図っております。また、監査部は子会社についても内部監査の対象とすることとしております。

d.財務報告の信頼性を確保するため、法令等に従い「財務報告に係る内部統制基本方針」及び財務報告に係る内部統制の構築・評価に関する社内規程を整備し、これに基づき年度評価基本計画を策定・運用しております。

(6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項並びに当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

a.当社は、監査役の職務を補助するため監査役室を設置し、監査部との兼務3人を含む使用人4名を配置しております。監査役の補助業務に関する指示・命令については、監査役から直接行える体制を整備するとともに、当該使用人の人事異動については、事前に常勤監査役に報告を行い、監査役の使用人に対する指示の実効性を確保することを前提として協議することとしております。

(7) 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、報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

a.当社は、経営会議、2つの業務執行会議である営業執行会議及び技術執行会議、その他の重要な会議への出席、議事録の送付及び電子稟議システムの常時閲覧等により重要な事項について監査役に報告を行う体制を整備しております。

b.上記の他、当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人並びに子会社の監査役は、監査役の求めに応じて会社の業務執行状況を報告し、また、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに、監査役に報告することとしております。

c.当社は監査役に上記の報告を行った当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人並びに子会社の監査役に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を周知徹底することとしております。

(8) その他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

a.社長は、監査役と相互の意思疎通を図るため、定期的な意見交換を行っております。

b.監査部は、内部監査の計画及び結果の報告を監査役に対しても適宜行い、相互の連携を図っております。

c.監査役会は、取締役会において年間の監査計画及び監査の重点事項を説明し、取締役の協力を求め、取締役はこれに応じることとしております。

d.当社は、監査役の職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還、その他当該職務の執行について生ずる費用または債務を、監査役の請求に基づき速やかに支払いまたは弁済することとしております。

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

(1) 基本姿勢
長谷工グループでは、コンプライアンスの確実な実践を重要な経営課題のひとつと位置づけており、これを推進するために「長谷工グループ行動規範」を定め、全役職員への徹底を図っております。この行動規範の中で、反社会的勢力との関係断絶について「反社会的勢力から不当要求を受けた場合はこれを拒絶し、関係する企業との取引等も行わない。また、理由の如何を問わず、反社会的勢力を利用してはならない。」と定めております。
(2) 具体的整備状況
a.基本姿勢の全役職員への徹底
「長谷工グループ行動規範」及び長谷工グループのコンプライアンス推進に向けた基本的な事項を集約した「長谷工グループコンプライアンスブック」を全役職員に配布し、徹底を図っております。また、必要に応じて外部講師を招いた社内研修会を開催し、反社会的勢力に対する強い姿勢を共有できるよう教育を行っております。
b.マニュアルの整備
「長谷工グループ行動規範」で示した基本姿勢をより具体的に全役職員の行動に反映させるため、「長谷工グループ反社会的勢力対応マニュアル」を作成しており、その内容は、1) 反社会的勢力の内容解説、2) 会社として対応する基本姿勢と様々なケースへの具体的対応策、3) 各部門での具体的対応策、4) 関連法令解説等となっております。
c.組織としての対応
反社会的勢力に強い姿勢で対応するためには初期対応が重要であり、最初に反社会的勢力から接触を受けた担当者及びその上司は、会社の定めた基本方針及び対応マニュアルに従い断固とした姿勢で初期対応を行います。初期対応では解決できないと判断される場合は、総務部、法務部、リスク管理部が連携し、警察や弁護士等の外部機関のアドバイスも受けながら対応します。
d.外部機関との連携
平素から所轄警察署、警視庁管内特殊暴力防止対策連合会（地域協議会）等との連携を図り、反社会的勢力に強い姿勢で臨めるような体制を構築しております。また民事的対策として、「裁判所に対する仮処分命令の申立」が有効に機能するため、顧問弁護士や民暴対策に強い法律事務所との連携を強化しております。

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

現時点において、買収防衛に関する事項として決定しているものはございません。

2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

当社では、適時開示について主計部を主管部門として、以下の体制によっております。

(1) 会社情報収集

a.当社及び当社子会社において適時開示の対象となる会社情報の共有化及び明確化

b.経営に関する重要事項等(リスク情報を含む)の取締役会、経営会議、営業執行会議及び技術執行会議への付議

c.稟議規程に規定する事項の電子稟議による稟申

d.付議事項･稟申事項等につき関与部門となる主計部、経営企画部及び法務部との相互連携

(2) 適時開示判定

a.収集した情報については、内部管理を徹底するとともに、主計部において係数等も含めた適時開示の要否を判定

b.情報の判定結果について、情報取扱責任者に報告･承認

(3) 外部開示

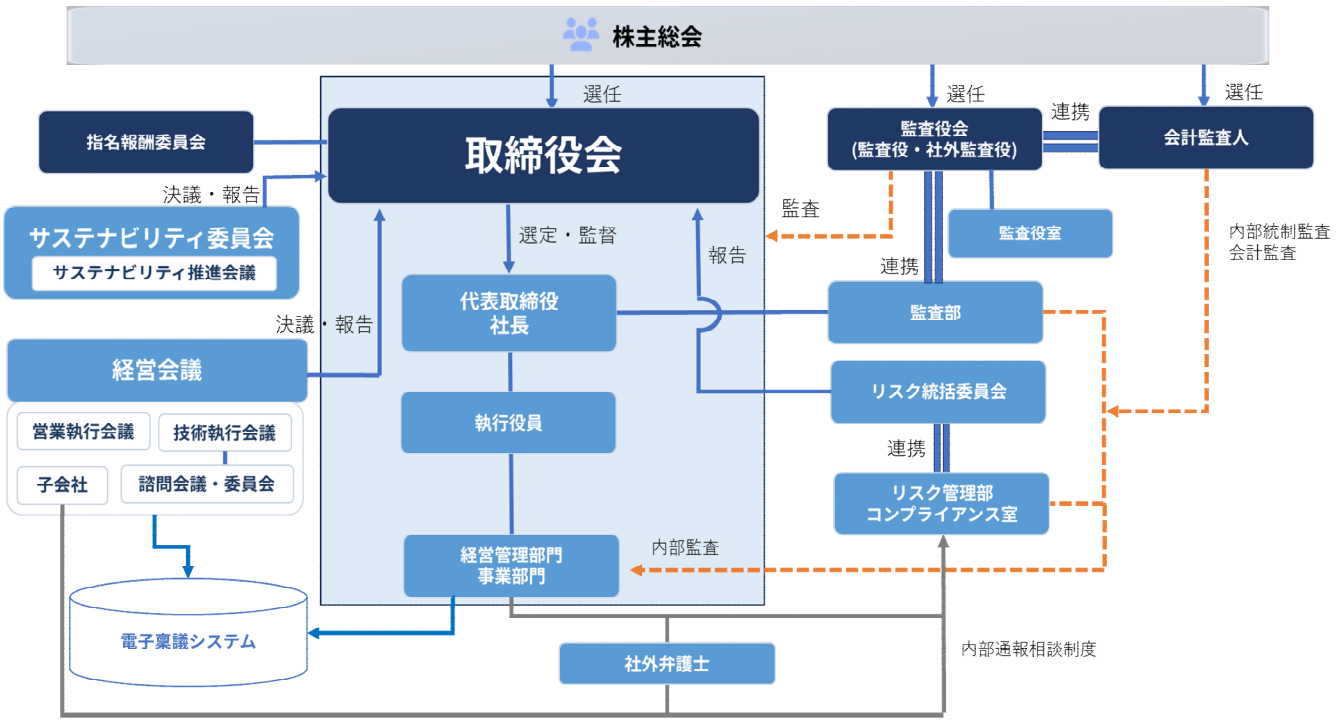
a.決定事実及び決算情報については、取締役会において決議するとともに、当該情報の開示の実施につき内容及び時刻を報告

b.発生事実については、取締役会において開示内容及び時刻を報告

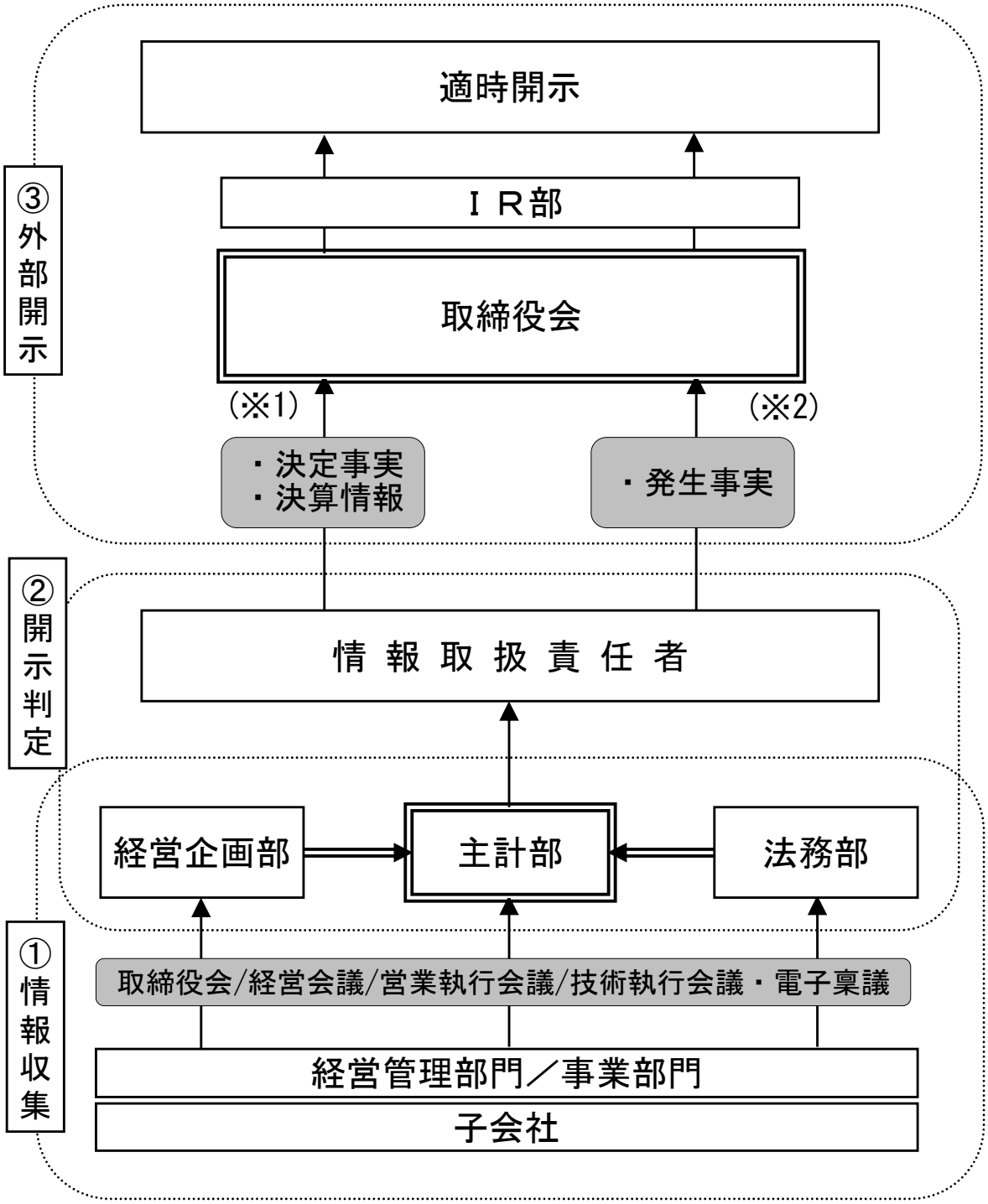
c.発生事実において、緊急を要する場合には代表取締役報告の上、事後に取締役会へ報告

d.決定･発生後速やかに適時開示を実施

会社の機関・内部統制の関係図



適時開示体制に係る社内体制の概略図



※1. 決定事実・決算情報の決議および開示の報告。
※2. 発生事実開示の報告。但し、緊急時は代表取締役報告による。