

高利益率を実現する独自商品開発

当社では、「くらしまるごと」を支えるヤマダだからこそできるオリジナル商品を多数展開しています。多種多様な商品を取り扱い、直接声が届くお客様のニーズを商品力につなげるとともに、積み重ねた技術や各メーカーとのつながりによる、ヤマダのPB+SPAは、高性能な製品をリーズナブルに提供することで、他社との差別化およびシェア獲得を図っています。

昨今、小売業界は「価格競争」から「サービス競争」へ大きな変化の中にあります。「競争力のあるメーカーとの共同開発の迅速化」「新しい商流や物流網の取り

組みの精緻化」への取り組みを強化し、PB+SPAによる“ヤマダでしか買えない製品”を充実させることで、売上構成比率向上と高利益率を実現していきます。

PB+SPA 商品拡大展開		
	25年3月期 (実績)	30年3月期 (目標)
事業規模	777億円	3,000億円
売上構成比	5.9%	15.0%
粗利構成比	12.4%	30.0%

SPAとPBの企画から生産、販売までの流れ



企画・製造・販売まで一貫して自社で行うSPAは、これまでエントリーモデルを主に展開してきましたが、今後はミドルモデルの開発を強化。海外・国内メーカーとの共同開発によるPB製品はミドルモデルやフラッグシップモデルを展開することで、利益向上を図ります。

“ヤマダでしか買えない”  
高性能かつ  
リーズナブルな  
製品を幅広く展開

高性能・リーズナブルを実現した PB+SPA 製品ラインアップ



**斜めドラム式洗濯乾燥機**  
「RORO」  
YWM-YV90N

トリプル自動お掃除機能、乾燥フィルターレス、衣類の種類や汚れによって選べる4段階の水溫設定と10種類のコースなど、必要な機能を備えながらもコンパクトサイズを実現



**ヤマダオリジナル冷蔵庫**  
「REFAGE」シリーズ  
YRZ-F36MW

360ℓクラスの冷蔵庫はイオンの力で除菌・脱臭し庫内を清潔に保つ機能や、通常チルドから-3℃の微氷結チルドに切り替えられるセレクトチルド室、最短90分で氷を作る機能を搭載



**ヤマダオリジナルエアコン**  
「RIAIR」シリーズ  
YHAMV40R2

フィルター自動掃除や熱交換器を凍らせて汚れを浮かし、一気に過熱して汚れを洗い流す機能、室内機のフィンにニオイが吸着しにくい潤滑親水性コーティングなど清潔機能が充実



**ヤマダオリジナルテレビ**  
JVC Fire TV搭載  
スマートテレビ  
JL-43YX10

Fire TVを搭載し、ネット動画から放送中のテレビ番組までを一覧で表示。リモコン音声認識や二画面表示機能、ゲームモード対応など使いやすさにこだわった便利機能を搭載

基本的な考え方

ヤマダホールディングスは、経営の透明性を高め、公正な企業活動を行うとともに、経営責任の明確化と経営の迅速な意思決定を図り、企業価値、ステークホルダー価値の継続的な維持向上に努めています。

社外取締役メッセージ

家電流通業界の  
再成長をリードする  
責任を果たす

社外取締役 得平 司



私は流通業の専門家の立場から、2014年6月より取締役会場でさまざまな助言・提案をしてまいりました。流通業は顧客接点が多岐にわたる業種です。ステークホルダーの中でも、まずは直接のお客様である消費者からしっかりと評価を得られているかを注視してきました。新店舗の出店時にはできる限り現場を訪問しています。販売員や店長から直接声を聞き、取締役会などで共有し、経営に反映させるよう努めてきました。また、成長が見込まれる商品領域をいち早くヤマダデンキの店舗に取り入れられるよう、積極的に提案をしています。取締役会では山田会長、上野社長をはじめ取締役全員が現場の声や外部の視点を真摯に受け入れる文化が根付いています。活発で双方向の意見交換が行われている点は、当社の取締役会の大きな特徴です。

「くらしまるごと」戦略の先見性

国内の家電市場はここ数年横ばいが続き、大きな成長が見込めないのが現状です。この状況下で、当社は「くらしまるごと」戦略を掲げ、家族の暮らしにおけるあらゆるニーズへの提案力を強化しています。これは、業界の中長期的な構造変化に極めて合致した戦略であると、私は捉えています。これまでの流通業は「時代対応産業」であり、時代の変化に柔軟に対応することで成長してきました。しかし今は「時代対応産業」から「技術対応産業」へと進化しつつあります。家電のIoT化・AI化、ロボティクス、住宅のデジタル化・次世代太陽光発電や蓄電池の普及といった技術の波に、当社は先行的

に取り組んできました。「くらしまるごと」戦略の真価が発揮されるのは、まさにこうした構造変化が起こるこれからの時代です。しかし、市場や投資家の皆様からの現時点での評価において、当社の潜在的な成長力やビジョンを十分にお伝えできていないと受け止めています。今後はより意欲的にメッセージを発信していく必要があり、私たちも今後強く提言していきたいと考えます。

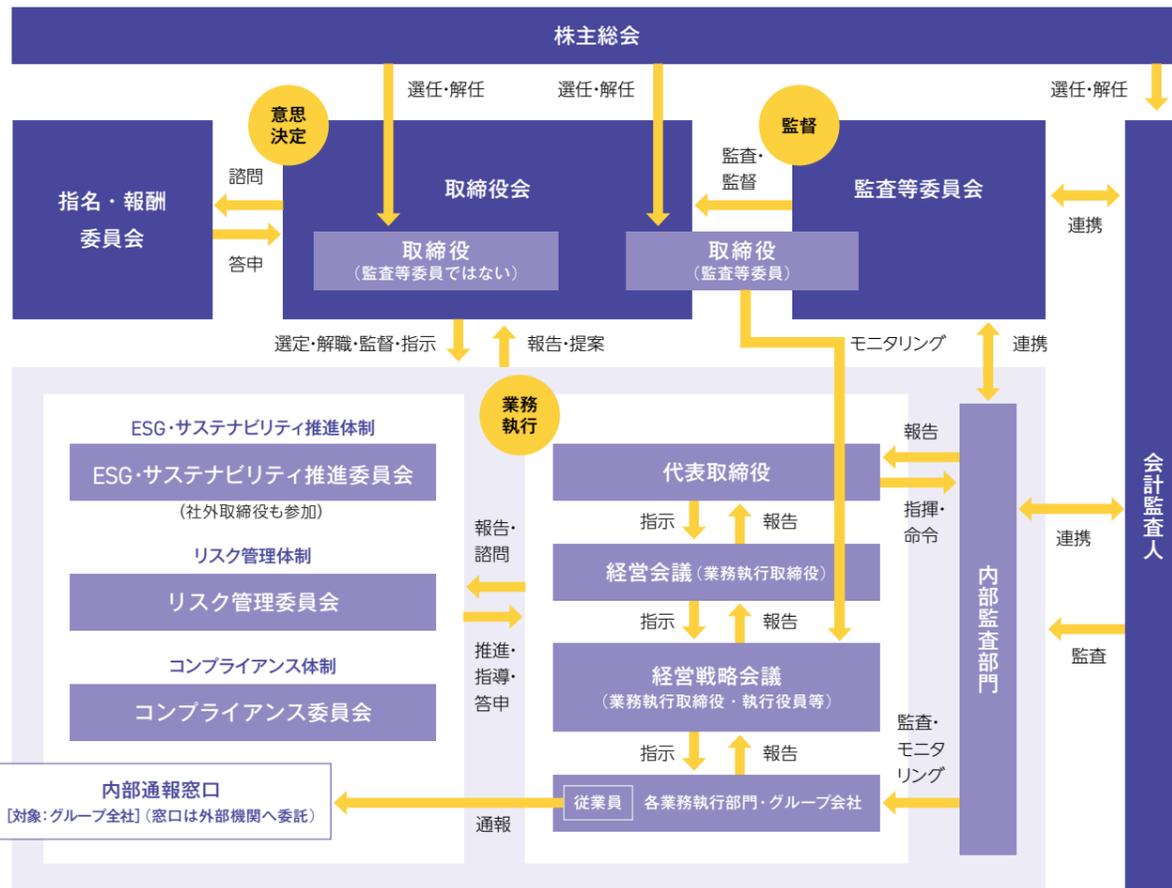
リアル店舗とECの融合戦略

ヤマダデンキは全国に約1,000店舗の強固な事業基盤を持っています。EC全盛の時代に、店舗網を持つことは時代遅れとの見方がありますが、全くの誤解です。ECは物流費やプロモーション費用が大きな負担となり、返品率の高さも相まって収益力が課題となります。ヤマダデンキは早くからECとリアル店舗の融合に取り組み、ECとリアル店舗で相互利用できる仕組みを整えるなど、連携を進めてきました。すでにヤマダデンキのEC売上は約1,000億円に達し、着実に成果を上げています。今後の成長に向けて、店舗網とECをいかに有効活用していくかが、大きなテーマになります。社外取締役として、新たな中期経営計画の進捗状況をしっかりと監督し、適切なアドバイスや提言を行ってまいります。当社は家電流通業界のトップ企業である以上、単に自社の業績を伸ばすだけでなく、業界全体を再び成長産業へと導く責任があると考えています。サステナビリティを含めたさまざまな取り組みが確実に実行されるよう、継続的に提言を続けてまいります。

# コーポレート・ガバナンス

当社は、2024年6月27日に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。取締役会と監査等委員会による統治体制のもと、経営の「意思決定」と「監督」、「業務執行」機能を明確に分離しました。当社グループを取り巻く経営環境の変化にスピーディーに対応できるよう、業務執行取締役および執行役員などによる業務執行体制を導入し、経営に対する責任を明確にする体制をとっています。また、取締役会による役員人事や報酬決定プロセスの客観性・透明性を確保するため、任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しています。

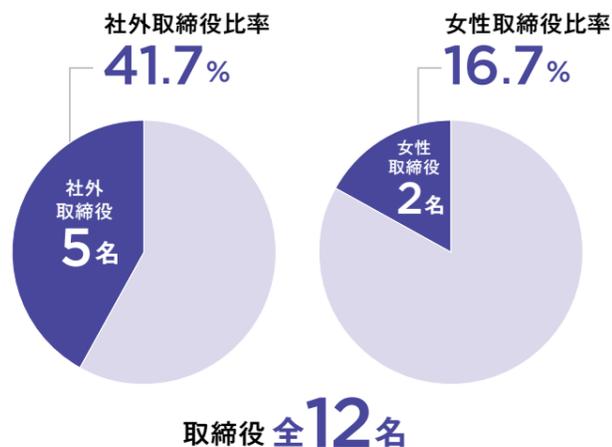
コーポレート・ガバナンス模式図(2025年6月27日)



コーポレート・ガバナンス体制概要(2025年6月27日)

主な項目	内容
機関設計の形態	監査等委員会設置会社
取締役会議長	代表取締役
取締役の人数	12名(うち女性役員2名)
社外取締役の人数	5名(うち独立役員5名)
監査等委員ではない取締役の人数	7名(うち女性役員2名)
社外取締役の人数	2名(うち独立役員2名)
監査等委員である取締役の人数	5名
社外取締役の人数	3名(うち独立役員3名)
執行役員の人数	14名
監査等委員ではない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の任期	2年

社外取締役の状況



女性取締役の状況

## 取締役会

取締役会は、監査等委員ではない取締役7名、監査等委員である取締役5名の全12名(うち社外取締役5名。社外取締役比率41.7%)で構成され、代表取締役が議長を務めています。定時取締役会を原則として毎月1回、必要に応じて臨時取締役会も開催します。重要事項はすべて付議され、業績の進捗状況についても討議し、対策を迅速に行います。

取締役会での主な議論事項(2025年3月期)

- 株主総会に関する事項
- 株式および会社再編に関する事項
- 決算、計算書類、配当の承認および決定
- 取締役の処遇、選任に関する事項
- 経営の基本方針の承認
- 事業計画、予算、支出の承認
- 資産管理
- 資金の調達および運用
- サステナビリティ関連の検討事項
- 職務執行に関する事項
- 規程類の改定、制定の承認

## 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役8名(うち社外取締役5名。社外取締役比率62.5%)で構成され、委員長は代表取締役が務めており、役員人事や報酬決定プロセスの客観性・透明性を確保しています。当社の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の報酬などは、株主総会で承認された各報酬総額の範囲内において規定に則り、貢献度、財務状況、経済情勢などを考慮の上、その原案を指名・報酬委員会に諮問し、指名・報酬委員会の審議を経たうえで取締役会へ答申され、取締役会の決議に基づき決定します。

## 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役5名(うち監査等委員である社外取締役3名。社外取締役比率60%)で構成され、原則として毎月1回開催します。監査等委員である取締役は、監査等委員会が定めた監査基準などに従い、取締役会はもとより、経営戦略会議

などの重要会議、業務執行部門が主催する各委員会・分科会などに出席し、また、財産の状況の調査などを通じ、取締役の業務執行における監査、モニタリングなどを行います。

## 取締役会の多様性のコミットと目標

中長期的な成長に向け、変化し続ける市場ニーズに適応し、経営判断の質を向上させるため、取締役会の多様性を高めます。そのため、2030年までに女性取締役比率を30%以上にすることを目標として推進します。

## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役にアンケート調査を行い、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っています。2025年3月期は、監査等委員会設置会社への移行や役員改選に伴い、新たな視点で取締役会が評価されたことにより、評点は前年を下回る結果となりましたが、全体評価は高い評点を維持しています。議長の議事進行や一人ひとりに意見を求めるなど、自由闊達に議論ができていく環境が維持されていることから、当社の取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

今後も継続し、過去との比較や改善状況を確認することで、取締役会の実効性の向上を図ります。

2025年3月期の取締役会実効性評価の詳細

### 評価方法

取締役会事務局が評価項目を設定し、1~3月に全役員12名(社内役員7名・社外役員5名)を対象にアンケートを実施。全役員からアンケート回答を得て、分析・評価をしました。

### 評価項目

- 役割・機能
- 内部統制・監査機関
- 規模・構成
- 社外取締役との関係
- 運営
- 株主・投資家との関係

### 評価結果の概要と今後の対応

全体評価は高い評点を維持(最高位4のうち、3.25)。一方で、ガバナンス体制の強化や事業に対する見識を高めるための機会の拡充については、さらに強化する必要があると認識し、今後の取締役会が果たすべき重点課題と施策を次ページ「重点課題と施策」のように設定しました。

重点課題と施策

01 ガバナンス体制の強化

グループ全体のガバナンスとリスク管理を強化するため、各委員会における課題や潜在的なリスクを特定し情報を共有するなど適切な管理体制を整備

02 研修機会の適切な提供(継続)

役員に求める役割がより充実するよう、社外取締役と監査等委員との対話や情報共有、現場視察の機会を計画し、経営全体の理解を深められる環境を整備

03 支援体制の整備(継続)

取締役会に提示される資料の記載内容の適正化・充実化、早期の事前共有を行い、取締役会において、より建設的に議論できるよう、運営の高度化を図る

役員報酬

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。以下、「対象取締役」)の報酬などは、株主総会で承認された各報酬総額の範囲内において規定に則り、貢献度、財務状況、経済情勢などを考慮のうえ、その原案を指名・報酬委員会に諮問し、審議を経たうえで取締役会へ答申され、取締役会の決議に基づき決定します。

対象取締役の報酬は、短期インセンティブとしての基本報酬および賞与、中期インセンティブとしての「中期譲渡制限付株式報酬」および長期インセンティブとしての「長期譲渡制限付株式報酬」で構成しています。

基本報酬は、職位や担当する職務内容、職責および会社業績などを総合的に勘案したうえで決定いたします。賞与については、具体的な達成条件などは定めていませんが、会社業績および職務遂行に対する業績評価などを総合的に考慮し、配分額を決定します。監査等委員である取締役および社外取締役の報酬は、経営への監督機能を有効

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2025年3月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)					対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬	業績 連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	ストック オプション	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役 (監査等委員および社外取締役を除く)	650	297	82	210	59	270	8
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く)	30	30	—	—	—	—	2
監査役 (社外監査役を除く)	12	12	—	—	—	—	2
社外役員	30	30	—	—	—	—	5

※1. 当社は、2024年6月27日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。  
 ※2. 取締役(監査等委員および社外取締役を除く)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、譲渡制限付株式報酬210百万円、ストックオプション59百万円であり、

に機能させるため、固定報酬のみとします。

また現在、業績連動報酬にESGパフォーマンスを連動させるための議論、検討をしています。

報酬等の決定権限を有する者等

取締役の報酬額* (監査等委員である取締役を除く)	▶	取締役会
監査等委員である取締役の報酬額	▶	監査等委員会

\*使用人兼務取締役の使用人分給とは含みません

内部統制システム

「内部統制システム基本方針」に基づき、コンプライアンスや情報管理、リスクマネジメントなどの取り組みの継続的な強化を図り、実効性のあるガバナンス体制を運用しています。また、リスク管理・コンプライアンス委員会の重要事項は、コンプライアンス分科会などを通じて各部署・各事業会社に周知されるよう徹底しており、内部統制の実効性向上に向けた管理体制強化に努めています。

内部統制システム基本方針  
<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/internalcontrol.html>

IR活動

当社では、アナリストや機関投資家向けの「決算説明会」を開催しています。説明会では毎回、経営トップより直接ヤマダホールディングスの経営理念や経営方針、現在の業績と今後の事業戦略について説明し、当社への理解を深めていただく機会となるよう努めています。

投資家等とのミーティング回数

2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
204回	223回	216回

P.59 ステークホルダー・エンゲージメント

取締役のスキルマトリックスと出席状況

当社グループの経営理念の具現化、「くらしまるごと」戦略の推進、ガバナンスの強化のため、当社の取締役がその役割・責務を果たし、意思決定機能および経営の監督機能を適切に発揮するために保有するスキル(知見・経験)の中から、特に期待する分野を選定し「●」を付けています。

スキルマトリックス(2025年6月27日現在)

氏名	属性	在任年数	スキルの分野								出席状況(2025年3月期)		
			企業経営・組織運営	内部統制 (法務・リスク管理含む)	店舗開発	マーケティング	物流・サービス	IT・DX	人事・人材開発・人材育成	財務・会計	ESG・サステナビリティ	取締役会 (17回開催)	監査等委員会 (10回開催)
山田 界		42年	●	●	●	●	●			●	17回/17回 100%	—	5回/5回 100%
上野 善紀		1年	●	●	●	●	●				13回/13回 100%※3	—	5回/5回 100%
小暮 めく美		7年	●	●					●		17回/17回 100%	—	5回/5回 100%
古谷野 賢一		1年	●	●						●	12回/13回 92%※3	—	—
長野 毅		1年	●	●			●	●			13回/13回 100%※3	—	—
得平 司	独立/社外	11年				●			●		17回/17回 100%	—	5回/5回 100%
光成 美樹	独立/社外	5年			●				●		17回/17回 100%	—	5回/5回 100%
五十嵐 誠		11年	●	●						●	17回/17回 100%	10回/10回 100%	—
山崎 賢治		1年	●	●				●			13回/13回 100%※3	10回/10回 100%	—
飯村 北	独立/社外	9年		●							17回/17回 100%	10回/10回 100%	5回/5回 100%
吉永 國光	独立/社外	3年							●		17回/17回 100%	10回/10回 100%	5回/5回 100%
石井 裕久	独立/社外	2年							●		17回/17回 100%	10回/10回 100%	5回/5回 100%

※1. 監査等委員会の開催回数については、2024年6月27日付で監査等委員会設置会社へ移行したため、移行後の開催数となっております。  
 ※2. 指名・報酬委員会の開催回数については、2024年6月27日付で指名・報酬委員会が設置されたため、設置後の開催数となっております。  
 ※3. 代表取締役社長 兼 COO 上野善紀氏、取締役 古谷野賢一氏、取締役 長野毅氏、取締役 山崎賢治氏の出席状況は、2024年6月27日の就任以降を対象としております。

スキルの各分野の概要

スキルの分野	特に発揮を期待するスキル
企業経営・組織運営	経営理念「創造と挑戦」「感謝と信頼」を具現化し、市場環境、価値観の多様化に対応し、5つの事業セグメントにわたる「くらしまるごと」戦略を推進。グループの持続的成長、発展、企業価値向上のための経営判断、経営計画および経営戦略の企画、立案、実行するスキル
内部統制 (法務・リスク管理含む)	事業活動に関わるさまざまなリスクを特定し、コンプライアンスや情報管理、リスクマネジメントなどの取り組みの継続的な強化を図り、実効性のあるガバナンス体制を運用、内部統制の実効性向上に向けた管理体制を強化、推進するスキル
店舗開発	LIFE SELECT 店舗の積極的開発、未出店エリアへの新規出店、スクラップ&ビルドの推進、改装による既存店舗力向上など、「くらしまるごと」戦略推進のため、店舗ネットワークの構築による地域全体でのシェア向上とエリア内店舗効率の最適化・最大化を推進するスキル
マーケティング	市場変化や各商圏に合わせた緻密かつ柔軟に対応する顧客目線での基本的なマーケティングスキルやセンスに加え、マーケティング戦略における会員ビッグデータを活用した販促のデジタルシフトの推進、自社アプリを活用したデジタル販促の展開、新技術を活用した店舗 DX などで「くらしまるごと」戦略を推進するスキル
物流・サービス	国内における物流の2024年問題への対応をはじめ、海外事業戦略推進における配送・工事・サービス体制の構築などにより、「くらしまるごと」戦略を推進するスキル
IT・DX	リアルな顧客接点の新たな価値創造、グループ横断的なデータ活用の推進、マーケティング施策のデジタルシフトなど、グループ全体でデジタルとデータを活用してビジネスを変革することで、「くらしまるごと」戦略を推進するスキル
人事・人材開発・人材育成	企業の持続的な発展には、社員は欠かせない経営資源と捉え、人材の確保、育成、人事評価を通じた社員の能力開発・向上を図り、多様性、個性を尊重した健康で働きやすく、安心・安全な労働環境の確保を積極的に推進するためのスキル
財務・会計	「くらしまるごと」戦略を金融の側面から支えるべく、財務・会計情報のとりまとめと適切な報告、グループ内キャッシュ・マネジメントによる資金効率の向上、ローンや各種保険、新たな金融商品開発などを推進するためのスキル
ESG・サステナビリティ	サステナビリティに関するリスク・機会を特定し、自社の事業を通じて持続可能な社会の構築、社会課題の解決にグループ全体で取り組みを推進するスキル

# 役員一覧



在任42年

代表取締役会長 兼 CEO  
**山田 昇** やまだ のぼる  
1943年2月11日生

**選任理由**

先駆者としての長年にわたる経営経験および、革新的かつ幅広い知見、グループ全体を俯瞰し問題解決のための合理的な意思決定能力の発揮が必要不可欠

- 1983年 9月 当社代表取締役社長
- 2008年 6月 代表取締役会長 兼 代表執行役員 CEO
- 2013年 6月 代表取締役社長 兼 代表執行役員 CEO
- 2016年 4月 代表取締役会長 兼 取締役会議長
- 2019年 6月 代表取締役会長
- 2021年 4月 代表取締役会長 兼 CEO
- 2021年 9月 代表取締役会長 兼 社長 CEO
- 2025年 4月 代表取締役会長 兼 CEO (現任)



在任1年

代表取締役社長 兼 COO  
**上野 善紀** うえの よしのり  
1971年12月2日生

**選任理由**

ヤマダデンキ代表取締役社長として効率的な組織改革と運営および、デンキセグメントをけん引する人材を育成し、業績の立て直し、向上に大きく貢献

- 2014年 4月 当社入社 営業本部 営業戦略室長
- 2016年 6月 取締役 兼 上席執行役員 営業戦略本部長 兼 住設コア販売戦略室長
- 2018年 4月 取締役 兼 執行役員常務 商品本部長
- 2020年 6月 取締役 兼 専務執行役員 営業商品本部長
- 2020年 10月 株式会社ヤマダデンキ 取締役 兼 専務執行役員 営業商品本部長
- 2022年 4月 同社 代表取締役社長
- 2024年 6月 代表取締役 兼 副社長執行役員
- 2025年 4月 代表取締役社長 兼 COO (現任)



在任5年 独立/社外

取締役  
**光成 美樹** みつなり みき※  
1972年2月29日生

**選任理由**

気候変動関連や人事制度改革に対する助言、国内外の大規模投資案件などに対して、デジタル情報を活用した分析に基づく情報提供、指摘・リスクなど、意見をjける

- 1994年 4月 東急不動産株式会社 入社
- 2001年 2月 株式会社富士総合研究所 (現:みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社) 入社
- 2011年 9月 株式会社 FINEV 代表取締役 (現任)
- 2020年 3月 株式会社船井総研ホールディングス 社外取締役
- 2020年 6月 公益財団法人日本適合性認定協会 理事 (現任)
- 2020年 6月 当社社外取締役 (現任)
- 2022年 6月 株式会社ソラスト 社外取締役 (現任)
- 2023年 6月 ユアサ商事株式会社 社外取締役 (現任)



在任11年

取締役 (常勤監査等委員)  
**五十嵐 誠** いがらし まこと  
1964年8月4日生

**選任理由**

豊富な経験と専門的な知見を有し、現場重視の方針に裏付けられた適切な指摘や助言は当社グループの監査体制の強化につながる

- 1999年 6月 当社取締役 経理部長
- 2001年 4月 常務取締役 商品管理事業本部 副本部長
- 2003年 5月 専務取締役 管財本部長
- 2005年 1月 取締役 専務執行役員 営業本部長
- 2008年 6月 取締役 兼 執行役員専務 海外事業戦略室長
- 2013年 6月 取締役 兼 執行役員常務 CFO 管財本部長
- 2014年 6月 常勤監査役
- 2024年 6月 取締役 (常勤監査等委員) (現任)



在任7年

代表取締役 兼 副社長執行役員 CHRO  
**小暮 めぐ美** こぐれ めぐみ  
1976年10月18日生

**選任理由**

主に ESG 経営における事業を通じた人的資本経営を当社の成長戦略のひとつとして捉え、積極的な人的資本への投資を通して経営改革を推進、貢献

- 2017年 5月 当社理事 秘書室長
- 2018年 6月 取締役 兼 上席執行役員 秘書室長 兼 人材開発室長
- 2019年 4月 取締役 兼 上席執行役員 秘書室長 兼 人事総務本部長
- 2020年 6月 取締役 兼 常務執行役員 人事総務本部長
- 2021年 4月 取締役 兼 執行役員 人事総務本部 管掌
- 2022年 4月 代表取締役 兼 専務執行役員 人事総務本部 管掌
- 2024年 6月 代表取締役 兼 副社長執行役員 人事総務本部 管掌
- 2025年 4月 代表取締役 兼 副社長執行役員 CHRO (現任)



在任1年

取締役 兼 専務執行役員 CFO  
**古谷野 賢一** こやの けんいち  
1961年1月28日生

**選任理由**

金融セグメントの各金融事業を立ち上げ、基盤構築をけん引。当社グループの資金力を最大限に活用した大型開発物件の取得など、業績向上に大きく貢献

- 2009年 6月 当社執行役員常務 管財本部 副本部長
- 2012年 6月 取締役 兼 執行役員常務 管財本部 財務室長 兼 関係会社損益管理部長
- 2013年 6月 取締役 兼 上席執行役員 管財本部 財務室長 兼 関係会社管理室長 兼 関係会社損益管理部長
- 2015年 3月 取締役 兼 上席執行役員 管財本部長 兼 関係会社管理室長
- 2016年 4月 取締役 兼 上席執行役員 管財本部長
- 2016年 5月 株式会社ヤマダファイナンスサービス 代表取締役社長
- 2024年 6月 取締役 兼 専務執行役員
- 2025年 4月 取締役 兼 専務執行役員 CFO 管財本部長 (現任)
- 2025年 4月 株式会社ヤマダ金融ホールディングス 代表取締役社長 (現任)



在任1年

取締役 (常勤監査等委員)  
**山崎 賢治** やまざき けんじ  
1968年1月28日生

**選任理由**

当社グループの内部監査部門の組織強化、人材育成による監査能力向上と標準化、監査体制の構築・運用などに大きく貢献

- 1999年 5月 当社情報システム部長
- 2000年 7月 管財本部 内部監査室長
- 2002年 1月 内部監査室長 兼 管財本部 管理部長
- 2009年 4月 執行役員 内部監査室長
- 2012年 4月 上席執行役員 内部監査室長
- 2021年 4月 執行役員 監査室長 兼 監査一部長
- 2021年 6月 株式会社ヤマダデンキ 監査役 (現任)
- 2024年 6月 取締役 (常勤監査等委員) (現任)



在任9年 独立/社外

取締役 (監査等委員)  
**飯村 北** いいむら そむく※  
1953年4月14日生

**選任理由**

第三者の観点から経営に対する有益な指摘、助言を得るほか、法律面、コーポレート・ガバナンス強化の面で独立性のある監査等委員として職責を果たす

- 1986年 4月 弁護士登録 掛田・江尻法律事務所 入所
- 2014年 6月 マルハニチコ株式会社 社外取締役
- 2016年 6月 当社社外監査役
- 2017年 2月 株式会社不二越 社外監査役
- 2019年 1月 弁護士法人西村あざひ法律事務所 入所
- 2020年 1月 名取法律事務所 (現: ITN法律事務所) 入所 シニアパートナー
- 2020年 5月 株式会社三陽商会 社外監査役 (現任)
- 2020年 6月 古河電池株式会社 社外取締役 (現任)
- 2020年 12月 ITN 法律事務所 代表弁護士 (現任)
- 2024年 6月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任)
- 2024年 7月 日本航空機産業振興株式会社 社外取締役 (現任)



在任1年

取締役 兼 執行役員  
**長野 毅** ながの つよし  
1967年1月20日生

**選任理由**

経営企画、経営戦略、広報などの各部門を統轄。各セグメント間を横断した業務効率化、M&A、資本業務提携など、当社グループの成長戦略を推進

- 2015年 5月 SBI ウェルス・パートナー株式会社 代表取締役社長
- 2017年 3月 株式会社社楽パートナーズ マネージングディレクター
- 2018年 12月 ソーシャルモビリティ株式会社 代表取締役社長
- 2020年 11月 当社入社 会長室 特命担当
- 2021年 4月 株式会社 FOMM 社外取締役
- 2022年 5月 一般社団法人大手家電流通協会 事務局長
- 2024年 6月 取締役 兼 執行役員 統合経営企画室長 (現任)



在任11年 独立/社外

取締役  
**得平 司** とくひら つかさ※  
1954年5月3日生

**選任理由**

販売現場、マーケット環境などを調査・分析した需要予測による、店舗とECを組み合わせたコンサルティングやEコマース事業における指摘、助言、支援を得る

- 1977年 4月 株式会社販売能率増進本部 入社
- 1984年 4月 同社指導部長
- 1987年 2月 有限会社フイック 代表取締役社長 (現任)
- 2007年 7月 株式会社クロス 代表取締役社長 (現任)
- 2014年 6月 当社社外取締役 (現任)



在任3年 独立/社外

取締役 (監査等委員)  
**吉永 國光** よしなが くにみつ※  
1945年11月20日生

**選任理由**

大蔵省 (現 財務省)、東和銀行頭取などを歴任。金融セグメント「ヤマダNEOBANK」の推進、管財本部を中心とした金融機関との関連部門に対し、指摘、助言を得る

- 1969年 6月 日本銀行入行
- 1970年 10月 大蔵省 (現:財務省) 入省
- 2005年 6月 株式会社東和銀行 入行 専務取締役
- 2007年 5月 同行 代表取締役頭取
- 2020年 6月 同行 代表取締役会長
- 2021年 6月 同行 相談役
- 2022年 6月 同行 名誉顧問
- 2022年 6月 当社社外取締役
- 2024年 6月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任)



在任2年 独立/社外

取締役 (監査等委員)  
**石井 裕久** いしい ひろひさ※  
1958年9月19日生

**選任理由**

金融機関での主要ポストを歴任。当社グループでは、財務・経理などをはじめとする間接部門の業務執行状況や投資経験を活かした指摘、助言を得る

- 1982年 4月 株式会社第一勧業銀行 (現:株式会社みずほ銀行) 入行
- 2010年 4月 株式会社みずほコーポレート銀行 (現:株式会社みずほ銀行) 執行役員
- 2013年 6月 みずほ投信投資顧問株式会社 (現:アセットマネジメント One 株式会社) 代表取締役副社長
- 2016年 10月 株式会社みずほ銀行 理事
- 2018年 6月 株式会社ハートエージェンシー 代表取締役社長
- 2020年 6月 東京特殊電線株式会社 (現:株式会社 TOTOKU) 社外取締役 (監査等委員)
- 2023年 6月 当社社外監査役
- 2024年 6月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任)
- 2024年 7月 清和総合建物株式会社 顧問 (現任)

(2025年6月27日現在) ※東京証券取引所の上場規則に基づく独立役員です

## コンプライアンス

当社グループでは、コンプライアンスを経営の重要課題のひとつと位置付け、法令遵守にとどまらず、社会規範の遵守も企業人として不可欠であると認識しています。当社グループの経営理念の実現のための行動指針「ヤマダホールディングスグループ行動規範」を実践することで、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の浸透を深め、コンプライアンスの確立・徹底を図っています。

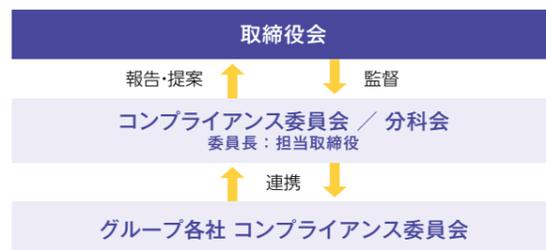


ヤマダホールディングスグループ行動規範  
<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/code-of-conduct.html>

### 推進体制

当社では、担当取締役を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、グループ全体のコンプライアンス徹底を図っています。毎月開催しているコンプライアンス委員会では、グループ各社のコンプライアンス管理状況を確認し、問題点の抽出と改善策の議論を行っています。また、強化テーマを定め分科会などを通じてグループ全体のコンプライアンス体制の向上に努めています。グループ各社においても、コンプライアンス委員会を月1回設け、各社からの課題に対する意見交換会や勉強会を開催しています。各委員会における議論内容は適宜取締役会へ報告し、情報共有や適切な対処を図っています。

コンプライアンス推進体制図



### コンプライアンス研修

当社では、強化テーマのさらなる理解浸透のため、コンプライアンス研修を開催しています。法務室では毎年、業務に関連の強いテーマや、昨今の法改正をふまえたテーマを選定しています。2025年3月期の研修では、サステナビリティ推進部などの関連部署と連携することでより具体的な知識の向上を図りました。また、社員による自発的な研修の受講をサポートするためにオンライン

学習ツールの運用や、グループ会社のコンプライアンス担当者を集めた勉強会を行いました。

### 腐敗防止と独占禁止法・下請法の取り組み

当社グループでは、全社員に向けた倫理規程である「取引方針」をはじめ、「独占禁止法遵守マニュアル」、2023年に策定した「腐敗防止・贈収賄防止規程」に基づき、各国の法令順守と公正で透明性の高い取引確保に努めています。「腐敗防止・贈収賄防止規程」では、健全な商慣行を逸脱する不適切な接待や贈答、その他利益の供与といった贈収賄と横領、司法妨害、インサイダー取引などのすべての腐敗行為を禁止しています。なお2025年3月期の腐敗行為、独占禁止法・下請法に関する重大な違反は0件でした。



取引方針  
<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/trading-policy.html>

### 反社会的勢力への対応

当社グループでは、「反社会的勢力の対応に関する基本方針」を制定し、外部専門機関・警察当局との連携のもと、反社会的勢力に対する体制を整備しています。



反社会的勢力の対応に関する基本方針  
<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/antisocial.html>

### 内部通報制度

当社グループでは、コンプライアンス違反を未然に防ぐため、ハラスメントや差別、贈収賄・汚職、人権に関する内容も含め、全グループ社員からの通報を受け付ける窓口を設置し、内部通報制度を運用しています。また、「内部通報制度に関する規程」に基づき、匿名での通報を可能にし、通報者の保護に努めています。2024年3月より、公益通報者保護強化のため、通報窓口を内部から外部委託へと変更しました。定期的に通報件数、事案概要、対応結果、未対応の進捗状況などをまとめ、取締役会で報告しています。2025年3月期の内部通報件数は391件で、適正に対応しました。



内部通報制度社内フロー  
<https://www.yamada-holdings.jp/csr/csr502.html>

## リスクマネジメント

当社グループでは、事業活動に関わるさまざまなリスクを特定し、適切な対策を行うとともに、必要な情報を共有することで、リスクの低減と未然防止に努めています。

### 推進体制

当社では、人事総務本部担当取締役を委員長とするリスク管理委員会を毎月開催し、各グループ会社を含むリスク管理体制を構築しています。また、当委員会で議論された内容は、取締役会で報告しています。リスクの発生防止に関する管理体制および発生したリスクへの対応については「リスク管理基本規程」を定め、部署ごとに同規程に基づき運用しています。情報セキュリティについては、個人情報保護方針、情報セキュリティ基本方針を定め、適切に管理徹底しています。ITDX本部長を委員長とするセキュリティ委員会(月1回開催)にて、社内外の情報セキュリティリスクの抽出や対策策定・進捗報告を行い、管理の徹底に努めています。

リスク管理体制図



主要リスクと対応策

項目	リスクの内容	対応策	影響度
地震・自然災害に関するリスク	台風や地震、集中豪雨による店舗施設の損壊や停電による営業中断や商品調達の支障発生に伴い、売上高の大幅減少につながり、業績に大きな影響を与える可能性がある	○災害対策本部を中心とした安全管理体制の構築 ○災害対策マニュアルの定期的な見直しと改廃 ○社員への教育 ○災害備蓄品の設置 (ヤマダホールディングス、ヤマダデンキ全店、全事業所)	大
オリジナルブランド商品の供給に関するリスク	災害やその他の事由が発生した場合、オリジナル商品の供給が不足あるいは停止し、業績および財政状態に影響を与える可能性がある	○製造委託先への災害リスク低減の体制構築 ○新規委託先の開拓および分散化	中
情報セキュリティに関するリスク	自然災害、コンピュータウイルスの感染や不正アクセス等による改ざん、情報漏洩が発生した場合、顧客情報の流出により当社グループの信頼性・企業イメージの低下等が発生し、業績や財政状態に影響を与える可能性がある	○情報セキュリティポリシーおよびプライバシーポリシーの遵守徹底 ○社員の情報セキュリティ意識向上のための勉強会の実施 ○国際規格 ISO/IEC27001 の認証取得 (高崎本社)	大
商品の仕入および在庫に関するリスク	自然災害による物流網の寸断、お取引先との関係の変化および世界的な資源不足、サプライチェーン崩壊等により計画通りの商品の仕入および在庫確保が困難となり、業績に影響を及ぼす可能性がある	○各商品カテゴリーにおける仕入先の分散化 ○各カテゴリーごとの仕入責任者による仕入・在庫確認会議の定期的な実施	中
大規模な感染症の流行に関するリスク	新型インフルエンザ等の大規模な感染者の発生等による経営資源への影響に伴い、安定的な商品・サービスの提供が困難となり、業績および財政状態に影響を与える可能性がある	○お客様・株主・お取引先・社員等の安全と健康を第一に考えた感染防止策の徹底 ○緊急時の安否確認、復職時フォロー実施 ○大手家電流通協会のガイドラインに沿った対策の実施	中
住宅の品質保証に関するリスク	住宅の品質について徹底した管理を行っているが、予期せぬ事情により品質に関する重大な問題が発生した場合、業績および財政状態に大きな影響を与える可能性がある	○法規制に適合する部材の適用、適切な施工体制の整備 ○社員の品質保証意識向上に向けた啓発 ○お客様アンケート等を通じた品質評価や要望の分析 ○第三者検査機関による品質検査の実施	大
海外展開について	東南アジアを中心とした店舗展開では、各国の内政事情の変化、国家紛争・デモ等の発生による休業や営業継続が困難となり、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性がある	○現地の経済・環境・習慣等に精通したパートナーやお取引先との緊密なコミュニケーション ○適時適切な経営判断を行える体制の整備	中

## 事業活動に関する主なリスクへの対応

当社グループは、経営成績および財政状態などに対して、重要な影響を与える可能性があるリスクとその対応策を定めています。

### リスクの特定・評価

リスクの特定では、考えられるリスクを網羅的に洗い出し、リスクの分析・評価では、洗い出したリスクの発生頻度や影響度を評価し、方針を決めて対応しています。

### 非常時のBCP対応 サプライチェーンマネジメント

当社では、大規模災害発生時などに備えた事業継続計画(BCP)管理規程の定期的な見直しと改定を行っています。非常時には本社に災害対策本部を設置し、各事業所へは情報共有の担当者を設けるなど、被害を最小限に抑える体制を整えています。地震や火災などの緊急災害が発生した際には、お客様の安全を確保しつつ的確な初期対応ができるよう、本社および各店舗での消防訓練の実施や、マニュアルによる教育を行っています。2024年12月には、当社グループの従業員専用の「安否確認アプリ」を導入しました。

## サステナビリティ経営

当社グループは、社会とともに成長し続ける企業グループを目指すため、具体的な行動指針である「CSR倫理綱領」に沿って、ステークホルダーの皆様への「感謝と信頼」を基盤としたサステナビリティ活動を推進しています。今後も社会課題の解決に寄与し、企業価値の向上を実現する企業であり続けるためには環境・社会・ガバナンスへの配慮が必要不可欠と認識しており、社内外において積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。また、「[くらしまるごと]を支える。」を実現するため、サステナビリティ課題の重要性を認識し、解決のための事業活動を行っています。当社グループでは、サステナビリティに関するリスク・機会を特定し、評価することで優先課題を洗い出し、事業活動に反映するとともに、サステナビリティ経営の確立を目指しています。

 CSR倫理綱領  
<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/csr-ethics.html>



サステナビリティ関連分科会の活動概要

分科会	開催頻度	役割
グループ分科会	年4回	グループ会社におけるESG・サステナビリティ取り組みの進捗管理
環境対策分科会	年4回	気候変動への対応、環境配慮型製品の販売促進、資源循環と廃棄物削減における取り組みの進捗確認
労働環境改善分科会	月1回	労働環境テーマの討議および確認と検証
CS・ES向上分科会	年4回	人材育成、人手不足対応、人材確保、顧客満足、DE&I、ウェルビーイングの討議および確認と検証

## ガバナンス

当社グループでは、環境・社会課題に関する方針・施策の審議と目標の進捗確認の場として、代表取締役兼副社長執行役員CHROを委員長とする「ESG・サステナビリティ推進委員会」を設置し、重要事項についての意思決定を行っています。

また、配下にある「グループ分科会」「環境対策分科会」「労働環境改善分科会」「CS・ES向上分科会」の4つの分科会では、個別活動の内容について議論し、活動の進捗や目標の確認を行っています。そのほか、「人事総務委員会」「開発・改装委員会」「コンプライアンス委員会」「リスク管理委員会」それぞれと連携・情報共有を図る体制を構築しています。

## リスク管理

当社グループは、サステナビリティ関連のリスクは事業の持続可能性にとって重大なリスクと認識しています。そのため、サステナビリティ関連のリスクは全社的なリスク管理体制に組み込んでおり、定期的にリスク管理委員会でリスクおよび機会を見直し、評価を行い、優先的に対応すべきリスクを特定します。優先度の高いリスクについては、各分科会にて対策を検討、関係部署にて対策を実施し、進捗を把握することでリスクを管理しています。

- P.55** リスクマネジメント
- P.63** TCFD提言とTNFD提言に沿った開示

## サステナビリティ研修・教育

当社グループでは、全社的なサステナビリティ活動を推進すべく、定期的にサステナビリティ研修を行っています。2025年3月期は、自社専用学習サイト「マイラーニング」にて、日々の業務で意識すべきサステナビリティ課題と

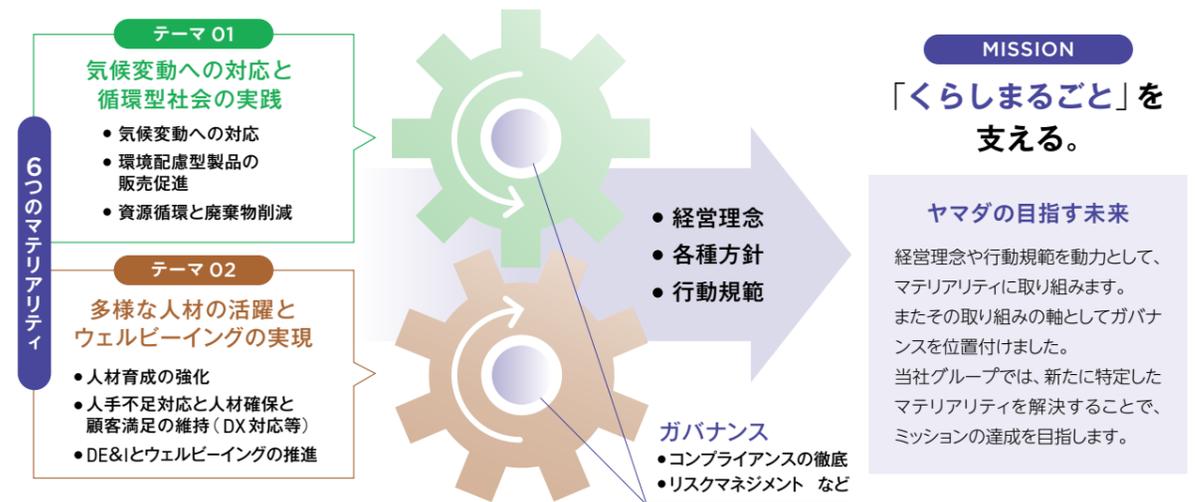
その対応を組み込んだ説明動画を、前期に引き続きグループ会社を含めたすべての社員を対象に配信しました。

また、当社グループが掲げるマテリアリティに向き合うための教育制度として、社内認定資格「SDGsマイスター制度」を設置しており、2025年3月31日時点の制度認定者数は932名となりました。

## 戦略

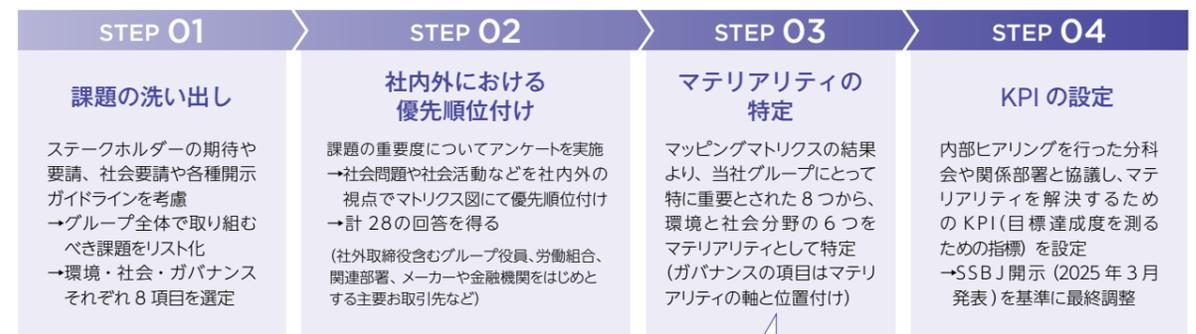
### 新たに特定したマテリアリティ

ESGや世界的にサステナビリティの重要性がますます高まる中、さらなるグループシナジーの最大化を図る必要があると考え、2025年5月にマテリアリティとKPIの見直し・再特定を行いました。引き続き、定期的にリスク・機会を見直し、課題解決に資する事業活動を行ってまいります。



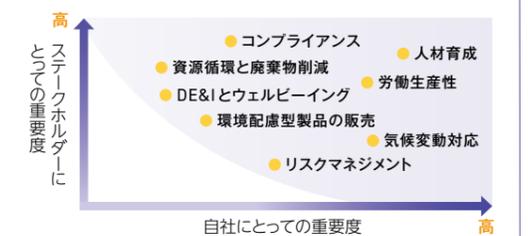
### 見直し・特定プロセス

環境・社会における課題の重要性を自社とステークホルダーという2つの観点から検討しました。



### マッピングによるマテリアリティの特定

自社とステークホルダーのそれぞれにとって、特に重要度の高い8項目のうち、ガバナンスに該当する2項目(コンプライアンス、リスクマネジメント)をマテリアリティ解決のための取り組みの軸として設定し、残りの6項目をマテリアリティとして特定しました。



## 指標と目標 マテリアリティとKPI一覧

マテリアリティ	選定理由	具体的な取り組み (KPI)	目標年	目標	2025年3月実績
気候変動への対応	近年、多発する自然災害は、気候変動の影響を受け激甚化しており、私たちの暮らしに大きな被害をもたらす存在となっている。社会全体で気候変動の要因となる温室効果ガス排出量削減の動きがあることは周知の事実であり、当社グループとしても事業活動を通じて積極的に削減しなければならないと認識している。	スコープ1およびスコープ2におけるCO <sub>2</sub> 排出量削減	2031年3月期(21年3月期比)	42%削減	13.6%削減
		電力使用による延べ床面積当たりCO <sub>2</sub> 排出量削減		53%削減	13.2%削減
		電力使用量全体に占める再生可能エネルギー	38%	3.92%	
環境配慮型製品の販売促進	環境に配慮した消費志向が強まる中、当社グループでは、各セグメントにおいて環境配慮型の製品やサービスの提供を行っており、年々その数も増加している。製品やサービスの使用段階での環境負荷も考慮し、すべての人に環境へ配慮する機会を提供し、その選択を促進し続けることが、当社グループの売上の責任のひとつであると認識している。	省エネラベリング制度における省エネ基準達成率100%以上の家電製品(テレビ、冷蔵庫、エアコン)販売台数構成比	2031年3月期	60%	44.8%
		YAMADA GREEN 認定商品の販売金額	毎期	前期比増	販売金額 10,587百万円 前期比 175.4%増
		災害対策商品(防災グッズやポータブル電源等)の販売金額			販売金額 2,542百万円 前期比 27.8%増
		「ZEH」供給率	2031年3月期	50%	45%
太陽光パネルの出荷量		50,000枚	32,941枚		
資源循環と廃棄物削減	当社グループでは、家電も資源として捉え、グループ完結型の資源循環システムを構築・運用している。今後もリユース・リサイクルや廃棄物削減の取り組みを強化、推進を続け、循環型社会の形成に貢献することが当社グループの使命のひとつであると認識している。	家電4品目(テレビ、冷蔵庫、洗濯機、エアコン)のリユース	2030年3月期	300,000台	156,899台
		パソコンリユース・リサイクル	2026年3月期	344,300台	335,482台
		小型家電リサイクル台数	2030年3月期	1,000,000台	843,128台
人材育成の強化	当社グループでは、人的資本経営の取り組みとして「自律型組織・自律型人材の育成教育」をテーマに掲げ、新入社員から経営層まで、すべての階層ごとにおいて育成研修を行っている。階層ごとに必要となってくる企業の成長に必要であると認識している。	1人当たりの平均研修時間	2031年3月期	30時間以上/年	21時間/年
人手不足対応と顧客満足維持(DX対応等)	人手不足が深刻化する中で、より便利で快適なサービスを提供し続けるために、DXの推進による業務効率や労働生産性の向上が必要である。また、社員の定着率向上や主体的な業務改善の促進を目的に働きやすい環境を整備し、社員のエンゲージメントを高めることも重要であると認識している。	1人当たりの販売金額	2030年3月期	7,100万円/年	5,472万円/年
		ネット、テレビショッピング売上		1,900億円	1,018億円
DE&Iとウェルビーイングの推進	少子高齢化や価値観の多様化が進む中、企業の競争力強化には多様性の尊重と働きやすい環境づくりが重要である。多角的な視点を活かせる職場と従業員の健康促進で、組織の活力が向上し、革新的な商品やサービス提供が可能となり、お客様の多様なニーズに応え、双方の心身の充足につながると認識している。	長時間労働抑制	毎期	残業時間を削減した会社割合 前期比増	残業時間を前年比抑制達成 会社割合 53.8% 前期比 16.6ポイント減
		有給休暇取得率		80%	58.1%
		女性管理職比率		10%以上	4.1%
		健康診断受診率	2031年3月期	100%	95.6%
		ストレスチェック受検率		100%	96.5%
		エンゲージメントサーベイ		総合評価「A」	総合評価「B」
		休業災害度数率		0.50以下	1.14
		女性および男性社員の育児休業取得率	2029年3月期	女性:100%維持 男性:80%以上	女性:100% 男性:36.2%

## ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、お客様、株主・投資家の皆様、お取引先やビジネスパートナーの皆様、社員や地域社会などさまざまなステークホルダーの皆様と、健全な対話を通じて、お互いが感謝、信頼し合える関係を築き、企業価値向上に努めています。


 ステークホルダー・エンゲージメント  
<https://www.yamada-holdings.jp/csr/103.html>

ステークホルダー	果たすべき責任	解決を目指す課題	対話方法
お客様	「お客様第一主義」による経営を推進しています。お客様のご意見を伺い、組織全体にお客様満足を浸透できるよう、社員教育を含めて継続的なサービスの向上に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様の「くらしまるごと」を支えるサービスの展開</li> <li>最適な商品提案</li> <li>高い接客力と提案力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループ各店における接客</li> <li>お客様相談窓口</li> <li>店長への直通アンケート(お客様アンケート)</li> <li>ホームページ上での情報発信</li> <li>各種ソーシャルメディア</li> </ul>
株主・投資家	株主の皆様からの信頼と期待に応えるため、持続的な成長を続け、企業価値を高めていくことを目指しています。また、適時・適正・公平な情報開示を行い、積極的なコミュニケーションに努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設的な対話</li> <li>適時・的確な情報開示</li> <li>ご意見の経営への反映</li> <li>透明性の高い情報開示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会</li> <li>統合報告書の発行(国内投資家・アナリスト向け)</li> <li>四半期ごとの説明会開催</li> <li>決算説明会</li> <li>個別訪問</li> <li>投資家ミーティング(オンライン含む)</li> <li>月次速報(海外機関投資家向け)</li> <li>投資家ミーティング(オンライン含む)</li> <li>海外投資家向けカンファレンス参加</li> </ul>
お取引先・ビジネスパートナー	メーカーをはじめとするお取引先の皆様と、健全かつ公平・公正な関係の維持に努め、長期的な信頼関係の構築のもと、共存共栄を目指しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>公平・公正な取引</li> <li>持続可能なサプライチェーンの実現</li> <li>健全なパートナーシップの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取引先アンケート</li> <li>昇栄会(ビジネスパートナーとの対話)</li> <li>商談、配送・工事会社向けの研修</li> </ul>
社員	「人」が経営において最も重要であると考えており、社員が働きがいを実感できる仕組みを提供し、適正な人事評価を推進しています。同時に、社員の能力開発や労働環境の改善に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成</li> <li>働きやすい職場環境</li> <li>ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン</li> <li>労働安全衛生</li> <li>公平・公正な人事評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修・セミナー</li> <li>改善提案制度</li> <li>内部通報受付窓口</li> <li>安全衛生委員会</li> <li>エンゲージメントサーベイ</li> <li>人事担当役員と直接意見交換する制度「キャリアアップシート」</li> <li>社内イントラネット</li> <li>社内報「ハーモニー」</li> <li>労使協議</li> </ul>
地域社会	全国の店舗網を通じて地域の皆様と深い関わりを持っており、地域社会はグループの基盤であるといえます。ヤマダホールディングスグループは良き企業市民として、地域社会と共生し、信頼関係を深めていくよう努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>信頼関係の構築</li> <li>全国の店舗網を通じた社会課題の解決</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域復興</li> <li>寄付および募金活動</li> <li>各種ボランティア</li> <li>陸上教室</li> <li>公益財団法人山田昇記念財団の活動</li> <li>リユース・リサイクル工場見学</li> </ul>
国・行政当局	政府や業務の所管省庁、地方公共団体と適切な関係を保持し、経営の推進に努めています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守</li> <li>業界団体や政府方針への提言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般社団法人大手家電流通協会や生団連(国民生活産業・消費者団体連合会)との情報交換</li> <li>税務署(青色申告のポスター掲示)</li> <li>警察署(振込詐欺防止、交通安全集会など)</li> <li>経済産業省・財務省(各種調査)</li> </ul>