

多角的な技術習得が不可欠であり、当社では人的資本への投資を推進しています。国家資格である「第二種電気工事士」の取得を推奨しており、2026年3月末時点でセールスエンジニアの約8割が同資格を保有しています。また、エアコン工事・クリーニングをはじめとする家電製品に関する技術習得のための研修を拡充しているほか、採用面では工業系高校からの採用強化や、国籍・性別を問わない多様な人材の育成に注力しています。



セールスエンジニアのエアコンクリーニングの様子

社外資格の取得

お客様が家電製品を購入される際に、製品の機能や用途、使用頻度、設置環境や嗜好などさまざまな要素を踏まえた的確なアドバイスを行うためには、社員の家電製品に対する高い専門知識が求められます。ヤマダデンキでは、家電製品アドバイザー^{※1}、スマートマスター^{※2}資格を中心に、多くの社員が資格取得を通じて蓄えた知識を日々の業務に活かしています。また、家具・リフォーム提案に必要なスキルとして、販売士、建築士、インテリアコーディネーターなどの社外資格があり、これらの取得を含め合計17,282名(合計延べ人数)が社外資格を保有しています。社外資格の取得はお客様満足度向上だけでなく、社員の仕事へのやりがいやモチベーション維持・向上にもつながることから、グループ全体で取り組んでいます。



資格保有者数(各年3月31日現在)
https://www.yamada-holdings.jp/csr/report_esg.html

- ※1 家電の販売・営業・接客のプロとして、お客様の商品選択や使用方法、不具合対応などについての確にアドバイスするための資格
※2 スマートハウスに関連する知識として、住宅や家電、住宅設備、エネルギーマネジメントまでを幅広く理解し、お客様それぞれのニーズに合ったスマートハウス構築をサポートするための資格

業務効率化推進

便利で快適なサービスを提供し続けるために、少子高齢化に備えてDXの推進による業務効率や労働生産性

の向上が必要です。また、社員の離職を防ぎ、定着率向上や業務改善促進には働きやすい環境の整備が重要と認識し、改善を図っています。2025年5月には社長直轄の業務効率化推進室を立ち上げ、各部署のヒアリングを行いました。効率化により人材の適正配置、DX活用による施策の最適化・最大化を推進していきます。



正社員離職率

目標
2031年3月期
4.5%

2026年3月期実績
5.1%

Eコマースの強化推進

当社は店舗とネットを融合し、顧客体験価値の最大化を図っています。2026年3月期はサイトの配送希望日の指定機能実装や、分かりやすい表記に変更するなどの改修を行いました。テレビショッピングでは、臨場感を演出し来店動機につなげています。特にリフォーム関連商品については、番組を見た後に店舗を訪れて申し込むお客様が増えています。今後はインテリア商品のネット販売を拡大する予定です。



ネット、テレビショッピング売上高(対象:ヤマダデンキ)

目標
2030年3月期
1,900億円

2026年3月期実績
1,152億円

人事・業績評価

ヤマダデンキでは、年功序列ではない能力主義を重視し、公正・公平で透明性のある人事評価システムを構築しており、必要に応じて評価基準などの見直しを図っています。年2回の人事評価では、各部署の評価指標に沿って設定された個人目標に対し多段階評価を行い、各社員にフィードバックと来期の目標設定を実施しています。

年間社員表彰制度

当社はデンキセグメントを対象に年間売上の優秀店舗、法人営業所、店舗規模別における個人売上に対する粗利額などの上位者に対して、毎年表彰を行っています。国内・海外店舗も対象にし、2026年3月期は優秀店舗賞など9店舗、3営業所と、ベストセールス賞など71名を表彰しました。

Section 3

ガバナンス

Governance

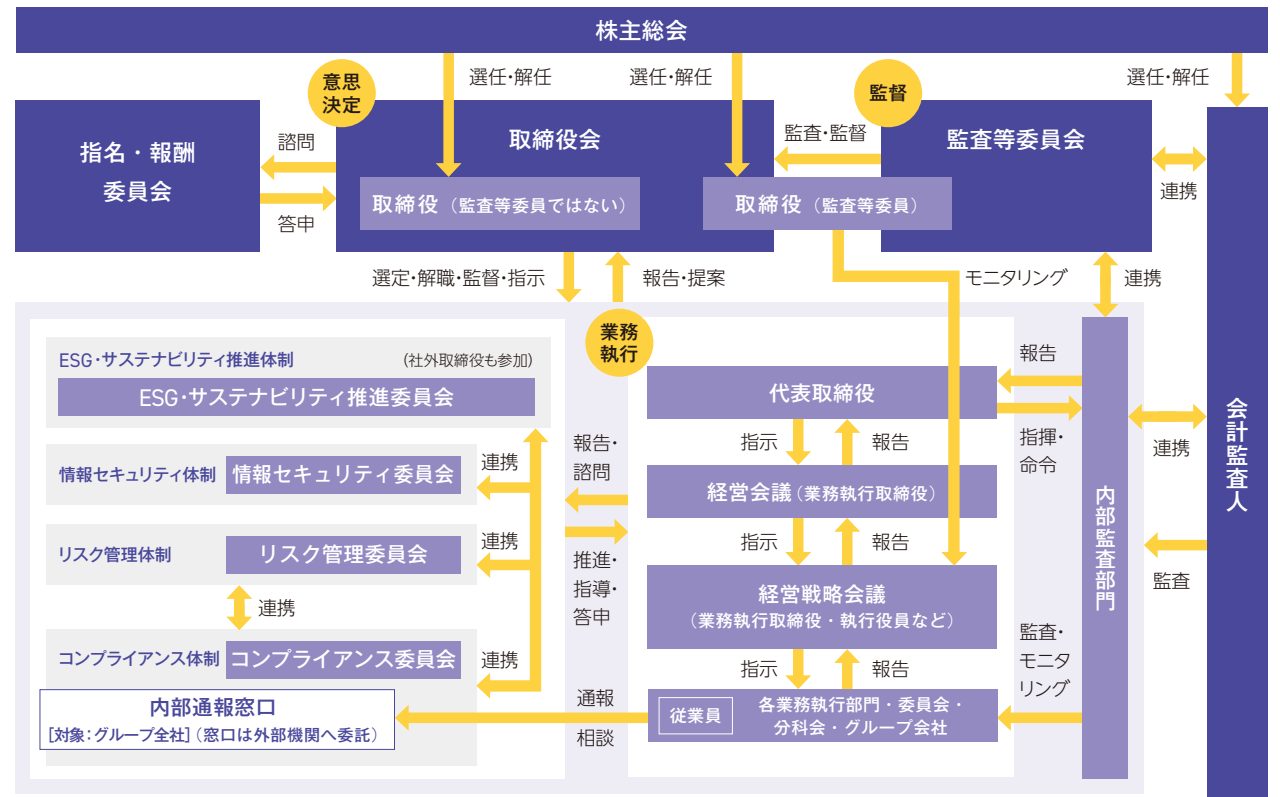
基本的な考え方

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。

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。

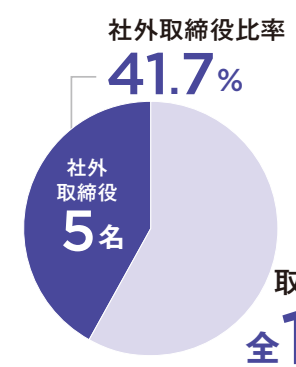
コーポレート・ガバナンス模式図(2026年6月25日)



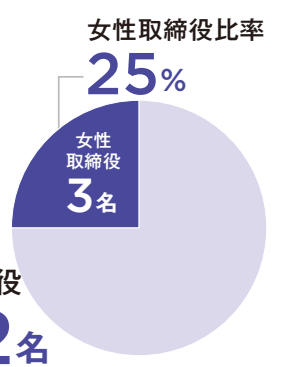
コーポレート・ガバナンス体制概要(2026年6月26日)

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3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(うち女性役員1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	16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





社外取締役
光成 美樹

商圈分析や現場起点の多角的な視点で、出店戦略を検証

私が特に重視しているのは、中期経営計画の進捗管理に加え、LIFE SELECTを軸とした店舗開発や店舗網の最適化、利益率の向上、そしてグループガバナンスです。

経営計画の方向性だけでなく、特に「現場で着実に機能し成果につながるか」を最優先に考えています。当年度では具体的には、統廃合や新規出店議案の審議においては、取締役会前に私自身でも商圈分

析を踏まえた売上予測や不動産契約などを確認し、質問や意見を申し上げました。加えて、自身の店舗訪問や購買体験を通じて得た顧客目線の気づきもコメントし、実際の開発案件に適宜反映していただいています。サステナビリティに関しては、経営戦略と調和し、リーディングカンパニーとして意義のある取り組みと開示を意識し、助言しています。

今後も、取締役会で活発な審議に努めてまいります。



社外取締役（監査等委員）
飯村 北

持続的成長を促す、客観的な計画・M&Aへの意見

当年度は、当社の今後の持続的発展を左右する重要テーマとして、中期経営計画と「くらしまるごと」戦略の進捗、そしてM&Aに注視し、取締役会での議論を監督してきました。

中期経営計画については草案の初期段階から議論に参画し、抽象的な表現に留まらず、具体的に実行可能性の高い計画とすることを強く求めました。M&Aにおいて

は、エディオンとの経営統合をはじめとする個別案件を詳細に審議する中で、「M&Aは成立後の迅速な事後対応(PMI)こそが成否を分ける」という点を特に意見しました。

取締役会は、詳細な事前資料と自由闊達な議論がなされ、積極的に話せる雰囲気があります。今後は店舗見学や従業員との懇談などを通じて社外役員が実務を見る機会をさらに増やし、真に機能するガバナンス体制を築いてまいります。



社外取締役（監査等委員）
石井 裕久

外部環境を冷静に分析し、先見的決定を促す

「くらしまるごと」戦略は、家電のみならず住宅や金融など、顧客のライフイベントにコミットすることで、暮らし全般への有益なサービス提供を可能とし、企業価値を向上させる戦略です。実現にはセグメント間の相乗効果をさらに高める工夫がまだ必要と考え、特に議論を交わしました。また、地政学リスクや為替動向といった外部環境については、中長期的な影響までを合理的に分析し、迅速かつ冷静に対応するこ

とを提言しています。あわせて、積極的なIR活動を通じた市場とのエンゲージメントや、コンプライアンス意識の全社的な徹底と働きやすい職場環境確保による、業務効率改善が業績向上につながることの重要性を意見しています。

現在、自由闊達に議論できる体制は整っていますが、現下の厳しい市場環境のもと、株主、顧客の多様な要望に応えていけるようグループ経営戦略の社内外への浸透をより着実に図ってまいります。

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 (2026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

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。

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。

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、取締役会の実効性向上に向け、毎年、全役員を対象としたアンケート調査を実施し、その結果をもとに分析・評価を行っています。2026年3月期は、全体評価が3.40となり、前年と比較して5つの分野で評価が上昇するなど、引き続き高い評価を維持しています。議長の議事進行や、社内外を問わず積極的に意見が交わされていることなどから、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。

2026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		

全体評価は高い評価を維持(最高位4のうち、3.40)。一方で、ESG面における取り組み強化や研修・コミュニケーション機会の拡充については、さらに強化が必要であると認識し、今後の取締役会が果たすべき重点課題と施策を設定しました。

重点課題と施策	
01	ESG面における取り組み強化
取締役会で社外取締役との意見交換や審議が充実するよう、経営陣への事前の情報提供や説明を十分に行います。ESGに関する研修を実施することで知識のアップデートと理解促進を図ります。	
02	研修機会の適切な提供(継続)
社外取締役に対し、事業会社や当社の取り組みをより理解していただくため、営業拠点や工場の現場視察の機会を計画し、現場社員とのコミュニケーションを通じたグループ全体の理解を深められるよう、環境を整備いたします。	

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します。賞与については、2026年3月期よりサステナビリティ経営の推進を目的として、最終利益達成率で評価する「業績連動(評価ウェイト80%)」および「サステナビリティ連動(評価ウェイト20%)」で構成しています。サステナビリティ連動については、当社のマテリアリティを踏まえ、「スコープ1およびスコープ2におけるCO₂排出量削減」および「エンゲージメントサーベイ」を評価指標として設定し、それぞれ10%の評価ウェイトを付しています。各指標については、目標に対する年度末の達成状況に応じて支給額へ反映しています。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に機能させるため、固定報酬のみとします。

報酬など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与は含みません

役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数(2026年3月期)

役員区分	報酬などの総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額 (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、非金銭報酬など	
取締役 (監査等委員および社外取締役を除く)	698	329	83	286	—	286	5
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く)	41	41	—	—	—	—	2
社外役員	32	32	—	—	—	—	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に移行しております。

※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などの総額の内訳は、譲渡制限付株式報酬286百万円であります。

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、リスク管理委員会・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・各グループ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」に加え「個人投資家向け説明会」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。

投資家などとのミーティング回数

2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期
223回	216回	205回

P.67 ▶ 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(2026年6月26日)

氏名		属性	在任年数	スキルの分野								出席状況（2026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 （金融含む）	ESG・サステナビリティ	取締役会 （19回開催）	監査等委員会 （13回開催）
取締役	山田 昇		43年	●	●	●	●				●	17回／19回 89.5%	—	6回／8回 75%
	上野 善紀		2年	●	●			●	●			19回／19回 100%	—	8回／8回 100%
	小暮 めぐ美		8年	●	●				●		●	19回／19回 100%	—	8回／8回 100%
	古谷野 賢一		2年	●	●					●		19回／19回 100%	—	—
	長野 毅		2年	●	●				●			19回／19回 100%	—	—
	光成 美樹	独立／社外	6年			●			●		●	19回／19回 100%	—	8回／8回 100%
	武藤 泰明	独立／社外	新任	●						●	●	—	—	—
取締役 （監査等委員）	五十嵐 誠		2年	●	●	●				●	●	19回／19回 100%	13回／13回 100%	—
	山崎 賢治		2年	●	●				●			19回／19回 100%	13回／13回 100%	—
	飯村 北	独立／社外	2年		●							19回／19回 100%	13回／13回 100%	8回／8回 100%
	石井 裕久	独立／社外	2年	●						●		19回／19回 100%	13回／13回 100%	8回／8回 100%
	白井 あれい	独立／社外	新任				●			●	●	—	—	—

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・アンド・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	国内における改正物流効率化法への対応をはじめ、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、社会課題をグループ全体で解決する取り組みを推進するスキル

役員一覧

(2026年8月17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



在任43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

長年の経営経験と合理的な意思決定力を発揮し、事業目標の達成とグループ全体の持続的成長、企業価値最大化へ貢献できるため選任

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)



新任

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

中核事業の経営経験と高い実行力を活かし、セグメント間のシナジー創出と「くらしまるごと」戦略のスピード執行を牽引するため選任

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 住設コラポ販売戦略室長
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)



新任

独立／社外

取締役

武藤 泰明 むとう やすあき※

1955年6月9日生

選任理由

理論と実務を融合した緻密な分析力と豊富な知見を活かし、経営への客観的な助言と将来を見据えた人材育成への貢献を期待し選任

1980年 4月 株式会社三菱総合研究所 入社
2001年 7月 公益社団法人全国営職業紹介事業協会 理事 (現任)
2006年 4月 早稲田大学 教授 嘱任
2010年 11月 日本スポーツマネジメント学会 顧問 (現任)
2016年 9月 早稲田大学 大学院スポーツ科学 研究科長
2018年 4月 学校法人早稲田大学 評議員
2020年 7月 特定非営利活動法人日本ファイナンシャル・プランナーズ協会 常務理事
2026年 3月 特定非営利活動法人スポーツナレッジ研究会 研究員 (現任)
2026年 6月 当社社外取締役 (現任)



在任2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

財務や営業などの幅広い知見と専門的な知見、現場を重視する方針に基づき、適切な助言と指摘を行うことでグループのガバナンスを高めるため選任

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8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

現場経験とCHROの知見を活かし、人的資本経営や多様性の推進を通じた強固な組織基盤の構築と企業価値向上を牽引するため選任

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2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

豊富な金融実務の経験とCFOとしての高い企画力を発揮し、財務面からグループ全体の業績向上と持続的成長を牽引するため選任

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 株式会社ヤマダフィナンサーサービス 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 兼 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
2026年 2月 同社 取締役 (現任)



在任2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

内部監査のエキスパートとしての豊富な経験を活かし、客観的な視点からリスク管理とガバナンス体制の高度化を図るために選任

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 監査一郎長
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2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

弁護士としての豊富な経験と専門知識を活かし、独立した立場から強力な経営監督とガバナンス体制の強化を担ってもらうため選任

1986年 4月 弁護士登録 枳田・江尻法律事務所 入所
2014年 6月 マルハニチコ株式会社 (現:Umios 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:名取・大木法律事務所)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
2020年 12月 ITN 法律事務所 (現:名取・大木法律事務所) 代表弁護士
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)
2025年 12月 EST パートナース法律事務所 エグゼクティブパートナー (現任)



在任2年

取締役 兼 執行役員CLO

長野 毅 ながの つよし

1967年1月20日生

選任理由

豊富な実務経験と企画力を活かし、M&Aや業界内の協働を推進することで、当社の持続的成長と企業価値向上を牽引するため選任

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
2026年 7月 取締役 兼 執行役員 物流構造改革室長 兼 物流サービス本部長
2026年 8月 取締役 兼 執行役員 CLO 兼 物流構造改革室長 兼 物流サービス本部長 (現任)



在任6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

環境やサステナビリティ分野の高度な専門知見を活かし、独立した立場から戦略推進への客観的かつ的確な助言を得るために選任

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:株式会社みずほ銀行) 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 (現:株式会社 YUASA) 社外取締役 (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

確かな専門知見に基づき、不透明な経済情勢下での投資評価や財務健全性の評価を行い、グループの監査機能を高めてもらうため選任

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)



新任

独立／社外

取締役(監査等委員)

白井 あれい しろい あれい※

1979年6月6日生

選任理由

行政や民間での豊富な経験に基づき、人的資本の観点から適切な助言・指摘を行うことでグループの監査機能を高めてもらうため選任

2003年 4月 厚生労働省 入省
2005年 9月 マッキンゼー・アンド・カンパニー 入社
2012年 11月 株式会社資生堂 入社
2021年 4月 株式会社ベネッセコーポレーション 事業戦略部 部長
2023年 1月 株式会社ベネッセホールディングス 経営企画推進本部 副本部長
2023年 1月 株式会社 Waris 取締役
2025年 4月 株式会社ベネッセコーポレーション 大学・社会人カンパニー DE&I 事業開発部 部長 (現任)
2025年 6月 バラマウントベッドホールディングス株式会社 社外取締役 (監査等委員) (現任)
2026年 4月 株式会社ベネッセ i- キャリア 取締役 (現任)
2026年 6月 当社社外取締役 (監査等委員) (現任)

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1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実現の行動指針「ヤマダホールディングスグループ行動規範」を2026年3月期に見直しました。本規範の実践を通じて社員の意識浸透を深め、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応を図っています。

コンプライアンス研修

当社は、強化テーマの理解浸透を図るため、継続的にコンプライアンス研修を実施しています。2026年3月期においては、全社向け研修として、個人情報保護、契約書管理など、実務との関連性が高いテーマを取り上げ、社員の基礎的な理解と実務対応力の向上を図りました。管理職向けには、外部弁護士による業務管理に関する特別講義を実施し、法令遵守に加え、日常のマネジメントにおける留意点や実務対応への理解を深めました。今後も、法改正や社会要請などの変化を踏まえながら研修内容の充実を図っていきます。

腐敗防止と独占禁止法・取適法の取り組み

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」および「腐

敗行為・贈収賄防止規程」に基づき、各国・各地域の法令を遵守し、公正で透明性の高い取引の確保に努めています。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のほか、横領、司法妨害、インサイダー取引など、あらゆる腐敗行為を禁止しています。

2026年3月期においては、景品表示法に基づく広告・表示の点検体制強化を含め、適正な取引および表示の維持に取り組みしました。なお、2026年3月期における腐敗行為、独占禁止法・取適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、「反社会的勢力への対応に関する基本方針」を定め、外部専門機関や警察当局との連携のもと、反社会的勢力に対する体制整備を進めています。

2026年3月期においては、基本的な対応方針を継続しつつ、グループ全体での運用も見据え、規程および店舗用マニュアルの整備を進めました。反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、関係部門・外部機関と連携しながら、実効性のある対応体制をより強化していきます。



反社会的勢力へ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。

2026年3月期においては、外部委託窓口による運用体制のもと、内部通報制度の適切な運用を継続しました。期中の内部通報件数は410件で、通報内容に応じて適宜ヒアリングなどの調査対応を実施し、適切な事実確認と対応を行っています。その結果、2026年3月期においては、重大な犯罪行為に該当する事案は0件でした。



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

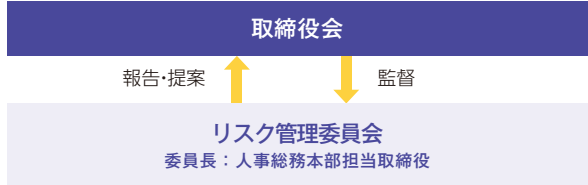
当社グループでは、事業活動に関わるさまざまなリスクを特定し、適切な対策を行うとともに、必要な情報を共有することで、リスクの低減と未然防止に努めています。

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。リスク管理に関する情報は、各部門から集約し、必要に応じて共有・検討を行うことで、全社的なリスク対応につなげています。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。

2026年3月期においては、毎月、SNSやニュースなどに掲載される外部情報も踏まえながら、該当するリスクの有無や影響を確認する運用を継続しました。こうした定期的な確認を通じて、各部門で把握したリスクを早期に共有し、対応の必要性を検討する体制の強化を図っています。

リスク管理体制図



主要リスクと対応策

リスク項目	リスクの内容	対応策	影響度
商品の仕入および在庫について	地政学リスク、原油高、為替変動、部材不足や物流網の寸断等により供給が不安定化した場合、計画通りの仕入が困難となり、業績や財政状態に影響を及ぼす可能性がある。	・複数取引先からの仕入体制構築と商品選定によるリスク分散 ・仕入担当者・責任者の配置による情報交換と迅速な不測の事態対応 ・役員・仕入責任者による週次確認会議の実施と進捗管理 ・調達先分散、海上保険の付保、為替予約によるコスト安定化	中
住宅の品質保証リスクについて	住宅メーカーとして徹底した品質管理を行うものの、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、業績や財政状態に影響を及ぼす可能性がある。	・適合部材の使用・適切な施工体制を整備する専門部署の設置と対応指示 ・顧客評価分析による拠点評価、定期点検等のアフターサービスの実施 ・工事管理・検査および第三者検査機関による品質検査の実施 ・事業戦略委員会での対策決定、情報共有、改善状況のモニタリング	大
情報セキュリティについて	膨大な顧客情報や業務システムに対し、サイバー攻撃や不正アクセス、システム障害等が発生し、情報漏洩や営業停止が生じた場合、社会的信用低下や業績に影響する可能性がある。	・各種セキュリティポリシーの策定・周知および定期的な勉強会開催 ・ISO27001(ISMS)認証の取得・継続更新 ・高度な脅威検知・防御体制、オフラインバックアップ、ネットワーク分離の推進 ・インシデント発生時の対応体制の整備、標的型攻撃メール訓練、生成AI利用ガイドライン整備	大
大地震・自然災害等について	全国展開に伴い、巨大地震や広域水害等の自然災害により店舗システム等の損壊、停電、休業等の複合的な事業中断が生じ、復旧が遅延した場合、業績に影響する可能性がある。	・災害対策本部を中心とした組織的対応とマニュアルの定期見直し ・全事業所への災害備蓄品設置および全グループ共通安否確認システムの導入 ・商品転倒・落下防止対策(テレビのワイヤー固定強化、棚板ビス固定等) ・基幹システムの広域分散運用、自治体との防災協定締結、定期訓練実施	大
当社オリジナルブランド商品の供給について	SPA戦略の強化にあたり、災害等による事業継続困難で商品の供給不足・停止が発生した場合や、SPA商品の品質問題・事故が発生した場合、業績に影響する可能性がある。	・製造委託先へのリスク低減体制構築要請、工場・部品供給の複数拠点化、新規委託先開拓 ・海上保険への加入および為替予約によるリスク軽減・平準化 ・品質管理基準の整備・遵守、製造物責任保険付保による事故対応	中
大規模な感染症の流行について	大規模な感染症の流行により、店舗等の休業・時短営業、取引先からの商品供給制限や発売延期等が生じた場合、事業活動に支障をきたし業績に影響する可能性がある。	・店舗での感染防止策(換気、消毒、ソーシャル・ディスタンス確保等)の徹底 ・テレワークや時差出勤などの柔軟な勤務体制の運用 ・EC・デジタル販促活用、代替仕入先確保、サプライチェーン分散の推進	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。リスクの特定では、考えられるリスクを網羅的に洗い出し、分析・評価では、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。2026年3月期においては、従来から管理している主要リスクに対する対応策の実効性向上に加え、外部環境の変化を踏まえたモニタリングの強化を進めました。特に、月次での情報収集と確認を通じて、顕在化の兆候があるリスクを早期に把握し、適切な対応につなげる運用の定着を図っています。

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、地震や台風、集中豪雨などの自然災害や、物流網の寸断、商品供給の停滞などの非常時リスクに備え、事業継続計画(BCP)対応およびサプライチェーンマネジメントの強化に取り組んでいます。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見直し、社員への教育、災害備蓄品の配備などを通じて、非常時においても事業継続が図れる体制整備を進めています。

2026年3月期においては、災害備蓄品の20%追加導入を進めるとともに、賞味期限などを踏まえた入替運用の検討を行いました。また、サプライチェーン上のリスク低減に向けて、仕入先の分散化や安定供給確保の取り組みを継続し、非常時における供給面での影響最小化に努めています。

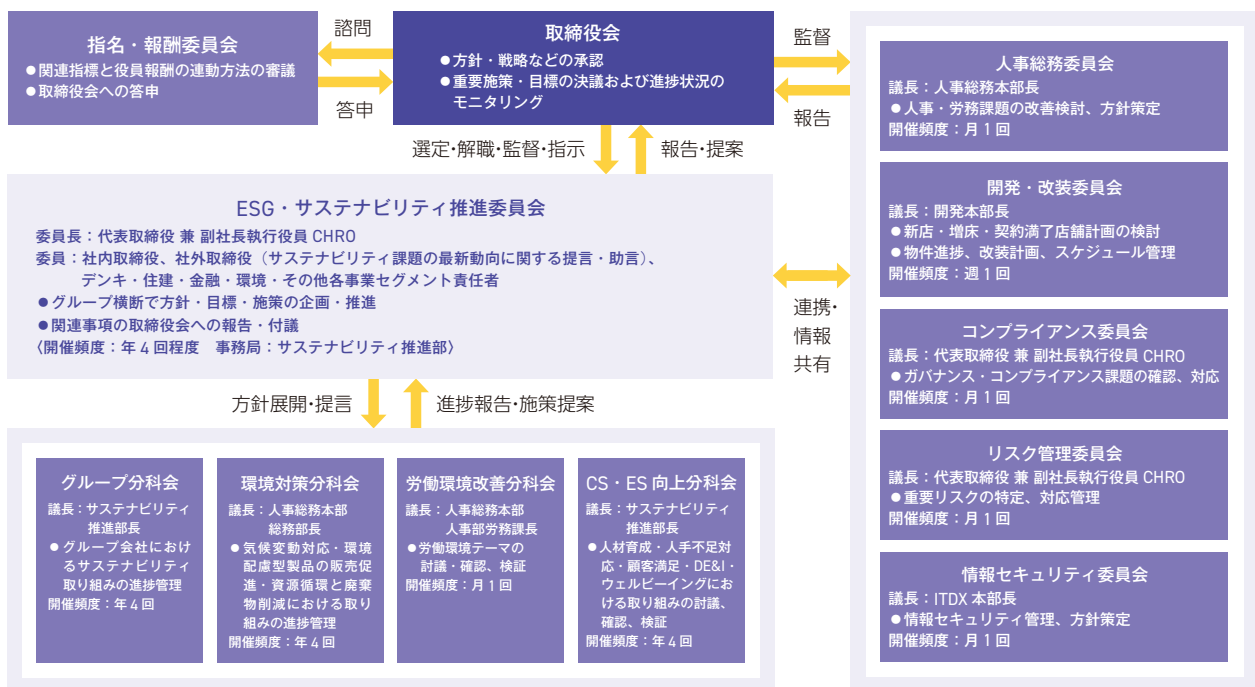
サステナビリティ経営

当社グループは、経営理念である「創造と挑戦」「感謝と信頼」のもと、事業活動を通じた社会課題の解決が持続的な成長および中長期的な企業価値向上につながるものと考えています。創業以来50年余り、家電販売を起点に家具・住宅設備・住宅・金融へと事業領域を拡大し、お客様一人ひとりの暮らしと人生に寄り添う「くらしまるごと」を支える企業へ進化してきました。また、販売にとどまらず、家電製品の回収・リユース・リサイクルまでを担う資源循環システムを構築するなど、事業を通じて環境・社会と調和した価値創造に取り組んでいます。2025年5月にはお客様の暮らしを取り巻く自然環境・生態系の健全性と、事業を支える人材の心身の健康および自律的な成長を、価値創造を支える重要な要素として位置付け、マテリアリティおよびKPIの見直しを実施しました。

今後は、外部開示基準の進展を踏まえ、指標体系の高度化と財務影響の明確化を進め、持続的な経営基盤の強化と企業価値・社会価値の向上を目指します。

ガバナンス

ESG・サステナビリティ推進体制図（2026年6月25日現在）



当社グループは、サステナビリティを中長期的な企業価値向上に資する重要な経営要素と位置付け、取締役会による監督のもと、ESG・サステナビリティ推進委員会による企画・統括、各会議体による実行、という三層構造を通じて、グループ全体で一貫したサステナビリティ推進体制を構築しています。

監督機能としての取締役会

当社グループは、サステナビリティ課題への対応を経営の重要課題と位置付け、取締役会がその監督を担っています。取締役会に対しては、代表取締役 兼 副社長執行役員 CHRO が、方針、マテリアリティ、重要施策および

健康経営の進捗状況などを、定期的に報告を行っています。取締役会はこれらを審議・承認するとともに、その実効性および適切性を継続的に監督しています。2026年3月期より、サステナビリティ連動報酬を導入し、目標達成率に応じた報酬への反映は2027年3月期に決定する役員報酬から適用しています。

ESG・サステナビリティ推進委員会

ESG・サステナビリティ推進委員会は、取締役会の監督のもと、グループ全体のサステナビリティ経営を推進する中核的な会議体として、企画・統括・提言および助言の役割を担っています。本委員会では、代表取締役 兼 副

社長執行役員 CHRO を委員長とし、社会動向や当社に対する期待を踏まえ、社内取締役、社外取締役、各事業セグメント責任者が参加し、外部開示規制への対応方針の整理、事業特性やバリューチェーンを踏まえたマテリアリティの特定・見直し、リスク・機会の識別、目標や施策などの検討を行っています。重要事項については、取締役会へ報告・付議しています。2026年3月期は4回開催し、サステナビリティ関連方針類、TNFDや健康経営などの各種取り組みに関する審議・報告を取り扱いました。

執行機能としての各委員会・分科会

サステナビリティ関連施策については、ESG・サステナビリティ推進委員会の方針・提案を受け、各分科会が執行機能を担っています。分科会は、具体的施策の立案・実行および進捗管理を行い、実行責任者（議長）を明確にしたうえで重要事項を整理しています。また、各委員会はそれぞれの専門領域に関する施策を推進しています。重要事項についてはESG・サステナビリティ推進委員会と相互に共有し、必要に応じて取締役会へ報告しています。これにより、グループ全体としての一貫性および実効性の確保を図っています。

マテリアリティごとの事業および財務への影響分析

マテリアリティ	事業および財務への影響				
	主なリスク	主な機会	主な影響	影響度	発現時期
気候変動への対応	炭素税導入 / 異常気象による来店減少 / 設備損害	再エネ導入によるコスト削減 / 低炭素商品の需要拡大	光熱費 / 減価償却費 / 売上高 / 粗利率 / 設備投資額	中・大	短期～長期
環境配慮型製品の販売促進	価格競争の依存 / 高付加価値商品提案不足	粗利率向上 / 顧客生涯価値向上 / ブランド価値向上	売上高 / 粗利率 / 1人当たり販売額	大	短期～中期
資源循環と廃棄物削減	廃棄コスト増加 / 資源循環関連規制強化対応コスト	回収・リユースの拡大や再資源化の強化による収益増加	廃棄コスト / 粗利率 / 在庫回転率 / 売上高	大	短期～中期
人材育成の強化	提案力不足 / 専門性不足による付加価値低下	高付加価値提案の再現性向上（＝属人化排除と標準化） / 1人当たり付加価値向上	売上高 / 粗利率 / 研修費	中	短期～中期
人手不足対応と人材確保と顧客満足維持（DX対応など）	人材不足による接客機会損失 / オペレーション不安定化	業務効率化による生産性向上 / 顧客満足向上	人件費 / 売上高 / 資産回転率	中	短期～長期
DE&I・ウェルビーイングの推進	人材定着不安定 / エンゲージメント低下	離職率低下 / 採用コスト抑制 / 競争力向上	人件費 / 売上高	中	短期～長期

影響度は、大（収益への影響が5,000万円以上見込まれ、広域に影響を及ぼす可能性が高い）、中（収益への影響が一定程度見込まれ、一定範囲に影響を及ぼす可能性がある）、小（収益への影響および影響範囲が限定的）としています。発現時期の定義は、短期（3年以内）、中期（10年以内）、長期（30年以内）としています。

リスク・機会の管理

当社グループでは、代表取締役 兼 副社長執行役員 CHRO を委員長とするリスク管理委員会を設置し、各グループ会社を含めた全社的なリスク管理体制を構築しています。同委員会は原則として毎月開催され、自然資本や人的資本などを含むテーマにおける全社的なリスクの

戦略

当社グループは、家電販売を中心に、住宅・リフォーム、金融、環境・資源循環事業までを展開する「くらしまるごと」の事業ポートフォリオを強みとしています。省エネ商品・ZEH・リユース商品などの提供を通じた社会課題解決と、顧客接点拡大や収益機会創出を両立することで、中長期的な企業価値向上を目指しています。

気候変動や社会構造の変化は、当社の事業活動および財務に影響を及ぼし得る重要な経営要因であると認識しています。こうした外部環境の変化を踏まえ、経営理念と整合した「サステナビリティ基本方針」を定め、事業戦略と一体で推進しています。2025年5月には、環境・社会における課題の重要性について、当社およびステークホルダー双方の観点から整理し、6つのマテリアリティを特定しました。これに基づき、各マテリアリティに関連するリスクおよび機会を体系的に識別・評価し、当社グループの事業活動および財務への影響の観点から整理しています。



サステナビリティ基本方針
<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/csr-ethics.html>

指標・目標

当社グループでは、サステナビリティを中長期的な企業価値向上に資する経営要素と位置付け、事業特性および「中期経営計画 2026/3～2030/3」を踏まえ、マテリアリティごとにKPIおよび目標を定めています。これらは全社共通の考え方のもと、ESG・サステナビリティ推進委員会および各分科会において進捗を確認しています。

マテリアリティとKPI一覧

マテリアリティ	戦略の方向性	具体的な取り組み（KPI）	目標年	目標	2026年3月期	掲載頁
気候変動への対応	再生可能エネルギーへの切替および自社排出の削減を通じて、脱炭素社会への貢献と事業の持続的成長の両立を目指します	スコープ1 およびスコープ2におけるCO ₂ 排出量削減	2031年3月期 (21年3月期比)	42%削減	30.8%削減	P.75
		電力使用による延べ床面積当たりCO ₂ 排出量削減		53%削減	34.9%削減	
		電力使用量全体に占める再生可能エネルギー比率		38%	21.49%	
環境配慮型製品の販売促進	高付加価値商品・サービスの構成比を高め、顧客を含めた脱炭素への貢献を拡大します	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%	54.2%	P.76
		YAMADA GREEN 認定商品の販売金額	毎期	前期比増	販売金額 前期比 18,492 百万円 74.6%増	P.77
		災害対策商品（防災グッズやポータブル電源など）の販売金額			販売金額 前期比 1,324 百万円 47.9%減	
		ZEH 供給率	2031年3月期	80% ^{*1}	50%	
		太陽光パネルの出荷量		50,000 枚	37,533 枚	
資源循環と廃棄物削減	回収・リユース・リサイクルを含む循環型モデルを強化し、資源効率と収益性の向上を図るとともに、循環型社会に貢献します	家電製品のリユース ^{*2}	2030年3月期	300,000 台	182,224 台	P.69
		パソコンリユース・リサイクル	2027年3月期	317,200 台	314,258 台	P.70
		小型家電リサイクル台数	2030年3月期	1,000,000 台	749,269 台	
人材育成の強化	専門性および横断性を備えた人材を育成し、「くらしまるごと」提案を通じた付加価値創出を図ります	1人当たりの平均研修時間	2031年3月期	30 時間以上 / 年	30 時間 / 年	P.52
人手不足対応と人材確保と顧客満足の維持（DX対応など）	DX活用と人材最適配置を通じ、生産性向上と顧客満足の維持を両立します	1人当たりの販売金額	2030年3月期	7,100 万円 / 年	5,606 万円 / 年	P.52
		ネット、テレビショッピング売上高		1,900 億円	1,152 億円	P.54
		正社員離職率	2031年3月期	4.5%	5.1%	
DE&Iとウェルビーイングの推進	多様な人材が能力を最大限発揮できる制度・環境を整備し、組織実行力を高めます	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 61.5% 7.7 ポイント増	P.52
		有給休暇取得率	2031年3月期	80%	51.3%	P.79
		女性管理職比率		10% 以上	4.5%	P.80
		健康診断受診率		100%	96.8%	P.81
		ストレスチェック受検率		100%	97.7%	
		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	1.44	
		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：61.9%	

*1 従来目標であるZEH供給率50%を達成したことを踏まえ、目標値を80%へ上方修正しています。
*2 2026年3月期より、算定対象の見直しに伴いテレビを除外し、資源循環の取り組み強化の一環として小型家電を新たに対象へ追加しています。

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/csr103.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。	・お客様の「くらしまるごと」を支えるサービスの展開 ・最適な商品提案 ・高い接客力と提案力	・当社グループ各店における接客 ・お客様相談窓口 ・店長への直通アンケート（お客様アンケート） ・ホームページ上での情報発信 ・各種ソーシャルメディア
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。	・建設的な対話 ・適時・的確な情報開示 ・ご意見の経営への反映 ・透明性の高い情報開示	・株主総会 ・株主通信 ・統合報告書の発行（和文・英文） ・個人投資家向け説明会 ・決算説明会 ・個別訪問 ・投資家ミーティング（オンライン含む） ・月次速報 ・海外投資家向けカンファレンス参加
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。	・公平・公正な取引 ・持続可能なサプライチェーンの実現 ・健全なパートナーシップの構築	・取引先アンケート ・昇栄会（ビジネスパートナーとの対話） ・商談、配送・工事会社向けの研修
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。	・人材育成 ・働きやすい職場環境 ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ・労働安全衛生 ・公平・公正な人事評価	・研修・セミナー ・改善提案制度 ・内部通報受付窓口 ・安全衛生委員会 ・エンゲージメントサーベイ ・社内イントラネット ・社内報「ハーモニー」 ・労使協議
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。	・信頼関係の構築 ・全国の店舗網を通じた社会課題の解決	・地域復興 ・寄付および募金活動 ・各種ボランティア ・陸上教室 ・公益財団法人山田昇記念財団の活動 ・リユース・リサイクル工場見学
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。	・法令遵守 ・業界団体や政府方針への提言	・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 ・税務署（青色申告のポスター掲示） ・警察署（振込詐欺防止、交通安全集会など） ・経済産業省・財務省（各種調査）