

基本的な考え方と管理体制

当社グループは、「くらしまるごと」戦略を展開するうえで、最前線で顧客と向き合い、専門性を発揮し、グループ横断で価値を創出する人的資本こそが最も重要な経営資源であるという認識の下、人材育成、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）やウェルビーイングの推進といった人的資本経営に注力しています。また、サプライチェーン全体での人権の尊重とリスク低減に取り組みます。

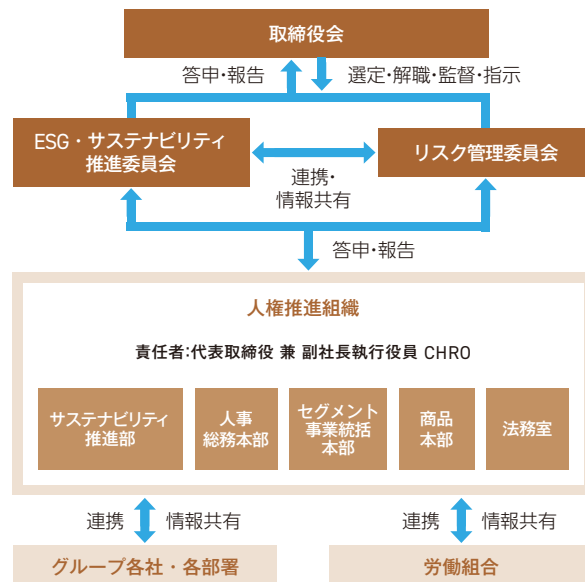
グループ全体での推進に向け、人的資本経営の責任者としてCHROを設置し、人事総務委員会、CS・ES向上分科会、人権推進組織などを設け、ESG・サステナビリティ推進委員会によるガバナンス体制を構築しています。

P.52 人材育成

人権尊重と サプライチェーンマネジメント

当社グループは、サプライチェーン全体の持続可能性と人権尊重を経営の重要課題と捉えています。また、人権デュー・ディリジェンスの実施、人権に関する負の影響への救済・是正措置、人権教育の実施を項目に挙げた「人権方針」を定めています。全役員・社員が人権に関する国際規範を支持し、人種、国籍、性別、宗教などに基づく差別を排除するとともに、安全かつ健康的な労働環境の提供、結社の自由、児童労働・強制労働の禁止を通じて、社員一人ひとりの人権尊重を推進しています。

人権推進体制図



人権方針
<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/human-rights.html>

人権教育

人権意識向上を目的に、全従業員を対象に動画による人権研修を実施しています。2026年3月期はグループ全体で93.3%の受講率を達成しました。ヤマダデンキにおいては「カスタマーハラスメントの対策に関する方針」を制定し、対応マニュアルを作成して従業員の安心・安全に努めています。また、役員と管理職を対象としたアンガーマネジメントについての動画研修も行っています。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重するため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に則り、人権への影響を特定し、軽減するための人権デュー・ディリジェンスの体制構築を進めています。

人権リスクアンケート

2025年3月期は、ヤマダホールディングスの役員およびヤマダデンキの事業部長を対象に人権リスクアンケートを実施しました。その結果、当社グループにおける重要な人権リスクとして、5つの項目を特定しました。

2026年4月には、より現場に即した人権リスクの把握を目的として、ヤマダデンキ各分社長および営業部長を対象としたアンケートを実施し、新たに労働安全衛生を重要な人権リスクとして特定しました。これら一連のアンケート結果を踏まえ、「情報セキュリティ」「過剰・不当な労働時間」「労働安全衛生」の3つを今後の優先取り組み項目とし、実効性のある対応策を策定・実施していきます。

人権推進ロードマップ



取引方針と取引先アンケートの実施

当社グループは、グループ会社およびお取引先向けの「取引方針」（日本語版、英語版）の遵守を徹底し、サプライチェーンマネジメントの強化を図っています。お取引先と社会的責任に関する情報を共有しながら双方の知見を活かした健全なパートナーシップを構築することで、環境・社会・倫理面で問題のない商品・サービスを提供し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

また、当社はお取引先との協働・対話を深める重要なツールとして、人権、労働、環境、情報セキュリティなどの取り組み状況を確認するアンケートを年1回実施しています。2026年3月期は、本アンケートの未回答のお取引先に対して簡易アンケートを追加実施するなど、より多くのお取引先の状況把握に努めました（※表の回収率は簡易調査除く）。いただいた回答は当社にて評価・分析をし、その結果をもとに必要に応じてお取引先と対話を重ねながら、より強固で持続可能なサプライチェーンの構築を目指していきます。

取引先アンケート実施状況

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
対象会社数(社)	626	648	664
回収率(%)	62.3	69.3	79.2



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

SPA商品の製造委託会社選定

当社はSPA商品の製造委託先として品質マネジメントシステムのISO9001認証取得済みの企業を中心に選定しています。また製造委託先の一部の工場に対して、「初期」「量産前」「定期(3年に1度)」「臨時」で品質などに関する監査を行い、さらに毎年環境マネジメントシステムのISO14001の認証取得状況を確認しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンとウェルビーイング

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と考え、育児や介護、その他に関する充実した両立制度を整えています。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンをマテリアリティと位置付け、多様な人材が活躍できる環境の構築を推進していきます。

女性活躍推進

当社グループでは、すべての女性社員が自らの意思と希望に基づき、プライベートとキャリアアップの両立を果たせる職場環境の整備が企業成長の基盤になると認識しています。

女性キャリアデザイン研修

2024年には女性管理職を対象とした研修を実施し、2025年9月から女性リーダー層の拡充を目的に管理職以外の女性社員を対象とした女性キャリアデザイン研修を開始しました。他社の女性管理職社員との対話を通じて視野を広げ、組織競争力強化を目指します。これまでに73名が参加し、半年間の「キャリアデザイン研修」「顧客理解ビジネス研修」「総括研修」プログラムを受講しました。研修の最終日には現状と5～10年後の未来チャートを作成し、その後の変化を追っていきます。研修後のアンケートでは「管理職になることへの抵抗がなくなった」という声もあり、今後も長期視点でキャリアビジョンを描ける人材の創出を後押ししていきます。



女性管理職比率

目標	2026年3月期実績
2031年3月期 10%以上	4.5%

LGBTQ+への理解醸成

当社はLGBTQ+への理解促進を目的として、性的マイノリティに関する基礎知識から職場対応などの研修動画を作成し、自社専用サイト「Y-Portal」で公開することで、社員に対して多様性の受容と尊重を推進しています。

定年再雇用制度

当社は65歳の定年後、最大75歳まで勤務できる制度を導入しています。高度な技術や知識を持つシニアの人材が、社員の指導などで活躍しています。

外国籍社員の登用

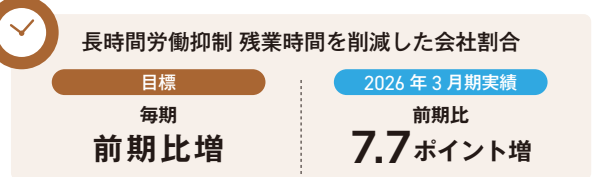
当社グループは多様なお客様への対応強化のため、国籍に関する基準を設けない採用を行っています。外国籍社員に対しては日本語検定の資格取得を支援しています。また、国民生活産業・消費者団体連合会が定める「外国人の受入れに関する基本指針」に賛同しています。

地域限定エリア社員制度

ヤマダデンキでは、転居を伴わない範囲で勤務地域を限定した働き方を認める制度としてエリア社員制度を運用しています。出産・育児、介護など、自らのライフプランや家庭環境に合わせた働き方の選択が可能であり、2026年3月期は社員の14.8%が利用しています。

長時間労働の削減

ヤマダデンキでは労働関連法の遵守に加え、業務効率化と時間外労働削減を目的に、終業・始業間に休息を確保する「勤務間インターバル制度」を運用しています。



年次有給休暇取得の推進

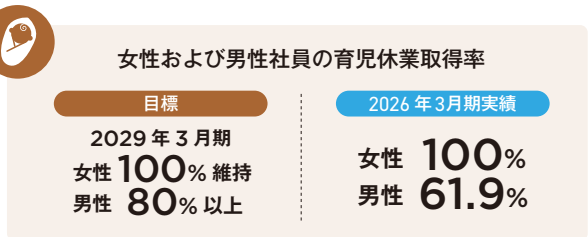
当社グループでは、社員が働きやすい労働環境提供の一環として、有給休暇取得推進に努めています。有休を半日単位で取得可能とするほか、計画有休や公休を含む連続7連休などの制度を導入しています。



育児・介護制度

当社は男性も女性も柔軟に働けるよう、育児・介護休業の取得を推進しています。男性の育児休業取得事例を社内報にて発信し、意識啓発に取り組むなど、取得しやすい環境も整備しています。2026年5月からは男性の育児休業対象者に5日間の休暇を付与しています。

また、育児休業取得者が社内情報を得やすくするため「Y-Portal」を導入し、情報発信の仕組みを整えました。これにより休業中もスマートフォンから社内情報に簡単にアクセスできるようになりました。



ヤマダホールディングスの主な両立支援制度（2026年4月現在）

項目	制度	内容
育児	産前産後休暇	産前8週間（多胎14週間）、産後8週間（法令では産前6週間、産後8週間）
	出生時育児休業（産後ババ育休）	子の出生後8週間以内に、うち4週間まで取得可能
	育児休業制度	子が3歳に達するまで取得可能（法令では1歳になるまで） 育児休業を取得する男性社員に育児特別休暇として5日間付与
	育児短時間勤務制度	子が小学校を卒業する前まで取得可能（法令では3歳まで）
介護	子の看護等休暇	子が小学校を卒業するまで取得可能（法令では小学校3年生まで）
	介護休業制度	要介護状態の家族1人につき、184日まで取得可能（法令では93日まで）
	介護休暇制度	要介護状態の家族1人につき、年間5日間、2人以上の場合は、10日取得可能
	介護短時間勤務制度	要介護状態の家族1人につき、最長3年まで取得可能

- | | | |
|-----------------|---|---------------|
| その他
支援
制度 | ● 中抜け勤務シフト制度 | ● ふるさと人事制度 |
| | ● 生理休暇 | ● 連続休暇 |
| | ● 失効年次有給休暇積立制度 | ● 再雇用制度 |
| | ● 女性労働者が、母子保健法による保健指導または健康診査を受けるための特別休暇 | ● 地域限定エリア社員制度 |

労働安全衛生

当社グループは、すべての社員が安心して働ける労働安全衛生環境の維持向上と健康の増進が企業存続の基盤をなすという考えのもと、安全衛生の確保や快適な労働環境の形成、業務遂行の円滑化および生産性の向上、社員の健康管理に取り組んでいます。

推進体制

当社は取締役会の監督のもと労働安全衛生の推進を図っており、労働災害の件数および対策については毎月ESG・サステナビリティ推進委員会の配下にある労働環境改善分科会にて報告しています。また、当社およびヤマダデンキでは、管理職を委員長として「安全衛生委員会」を設置し、全事業所にて月1回開催しています。委員会では年間テーマ（重点項目・協議項目）を設定し、毎月年間テーマに対する活動や協議を行い、その結果を本社の労務課に提出して管理を行っています。

労働災害防止に向けた主な取り組み

当社およびヤマダデンキでは労働災害削減に向けて重点項目を定め、発生状況の把握、管理を含めた対策を講じています。重篤なけがなどにつながるリスクを排除するため、「ヒヤリ・ハット報告書」を作成し、個別事例を検証して再発防止に努めています。2025年3月期には熱中症対策として、暑さ指数が基準を超えるとアラーム音で知らせる「みはりん坊」を店舗に導入しました。労働災害発生時は、当該店舗と当事者に再発防止策の作成を義務付けています。ヤマダホームズでは安全パトロールや委託業者を含めた研修などを行っています。

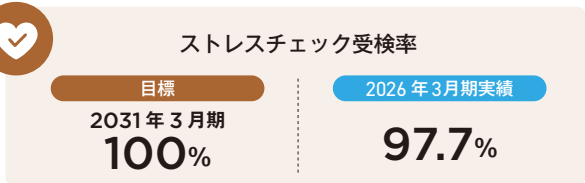
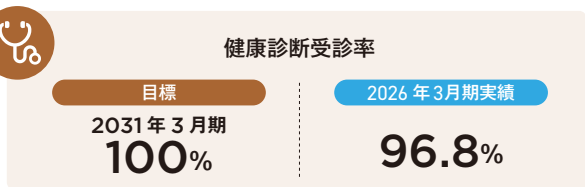


健康管理とメンタルヘルス

当社およびヤマダデンキでは、社員が持てる能力を最大限発揮できるよう、健康管理とメンタルヘルスに対する啓発と指導を行っています。健康面では生活習慣病の予防を目的とした定期健康診断を実施するとともに、その結果をもとに特定保健指導を実施しています。2025年5月からは毎週木、金曜日を全店禁煙デーと定め、健康促進を図っているほか、2026年5月にはヘルスケアアプリ「HELPO」を導入し、24時間365日医療者のサポートを受けられる体制としています。

メンタルヘルスでは、法令に基づいたストレスチェックを実施しています。ヤマダデンキでは店舗管理職を対象

に、ライフケア教育や産業医を招いたメンタルヘルス研修を年2回行っています。医療機関と協力して相談窓口も設置しています。



健康経営

代表取締役会長が管理責任者を務め、健康経営を推進しています。推進に当たっては代表取締役副社長が推進責任者となり、サステナビリティ推進部および人事総務本部が推進を担います。社外の健康保険組合・産業医や社内の関連組織や労働組合とも連携していきます。

健康経営優良法人に2年連続認定

当社およびヤマダデンキは、経済産業省が進める「健康経営優良法人 2026（大規模法人部門）」に2年連続で認定されました。健康経営戦略マップに基づく施策の深化により、大規模法人部門内における評価順位は前年より大幅に向上しました。また、グループ会社のヒノキヤグループも同大規模法人部門、コスモス・ベリーズとヤマダテクニカルサービスは同中小規模法人部門に認定されています。

安全衛生方針
<https://www.yamada-holdings.jp/info/policy/health-safety.html>

お客様満足に向けた取り組み

ヤマダデンキでは、豊富な品揃え、親切丁寧な接客、リーズナブルな価格での商品提供を目指しています。商品ご購入時はもとより、配送、設置工事、修理、サポートなどのアフターサービスも含め、商品の使用段階からその後に至るまで、お客様に満足していただけるよう努めています。現場の意見やお客様のご意見は改善に活用しています。

