

# INTEGRATED REPORT 2025

ケイアイスター不動産  
統合報告書 2025



**KEIAI**

# Contents

## イントロダクション

- 1 目次・編集方針
- 2 経営理念

## トップメッセージ

- 3 トップメッセージ

## 価値創造ストーリー

- 7 価値創造の歴史
- 8 中期経営戦略
- 11 価値創造ストーリー
- 12 ステークホルダーエンゲージメント

### 事業戦略

- 13 分譲住宅事業
- 14 注文住宅事業
- 15 中古住宅再生事業
- 16 海外事業
- 17 その他事業

## 財務戦略

- 18 コーポレート・経営管掌/  
CFOメッセージ
- 20 財務資本戦略

## サステナビリティ経営

- 22 サステナビリティ経営

### 社会

- 24 マテリアリティとKPI
- 25 サステナビリティ対談
- 28 人権の尊重
- 29 人的資本戦略と文化
- 33 女性活躍推進とその取り組み
- 34 多様な働き方の推進
- 37 多様な人材の活躍
- 38 健康経営
- 42 安全・品質
- 43 高品質、だけど低価格な  
デザイン住宅
- 44 サプライチェーン・パートナーシップ
- 45 職人・技術者の育成
- 47 地域社会への貢献

### 環境

- 50 マテリアリティとKPI
- 51 環境保全
- 52 TCFD提言に基づく  
気候関連情報開示
- 54 森林資源の保全と活用
- 55 生物多様性・資源保全
- 56 水セキュリティ・汚染防止
- 57 サプライチェーン

### ガバナンス

- 59 コーポレート・ガバナンス体制
- 61 役員報酬
- 62 リスク管理
- 63 コンプライアンス

## データセクション

- 65 役員紹介／スキルマトリックス
- 67 役員紹介／所属会議
- 68 財務データ
- 69 非財務データ
- 70 会社・株式情報

## 編集方針

ケイアイスター不動産グループの企業価値向上に向けた取り組みを、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様へ正しく理解していただくためには、業績や事業概要・経営戦略などの財務情報に加えて、社会・環境・人材ならびにガバナンスといった非財務情報を体系的に捉え説明することが重要と考えています。

こうした考えから、非財務情報の一層の充実化・統合化を図り、本統合報告書を発行しました。本報告書をもとに、株主・投資家ならびにステークホルダーの皆様との対話を一層深めていければ幸いです。

### 報告対象

**報告対象範囲:**  
ケイアイスター不動産株式会社およびグループ会社  
**報告対象期間:**  
2025年3月期(2024年4月1日～2025年3月31日)  
※一部に対象期間以前・以後の活動内容を含みます

### 参照ガイダンス・フレームワーク等

- IFRS 財団「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 「GRIスタンダード」
- 「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」

### 将来の見通しに関する注意事項

本統合報告書における業績予測などの将来に関する記述は、制作時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した予想であり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が内包されています。したがって、さまざまな要因の変化により、実際の業績は見通しと大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

### お問い合わせ(本社)

〒367-0035  
埼玉県本庄市西富田762-1  
TEL: 0495-27-2525  
FAX: 0495-25-7272

我々は豊かで楽しく快適な  
くらしの創造をめざす、  
「豊・楽・快」創造企業です。

髙 圭二

## PURPOSE 経営理念

私たちは、1990年11月の創業以来、「豊かで楽しく快適なくらしの創造をめざす、『豊・楽・快(ゆたか)』創造企業」という経営理念を掲げ、全従業員が“本当に豊かな住まいとは何か？”を常に追求し、住まいづくりに取り組んでいます。

また私たちには、関わるすべての方々に『豊・楽・快』にしたいという想いがあります。私たちの事業は、お客様、不動産仲介会社、部資材サプライヤー、協力工務店などのパートナーの皆様、従業員、株主、そして地域社会の皆様と多くの方々に支えられています。当社事業に関わるすべてのステークホルダーの皆様とこれからも持続的にお互いに発展・共存し、ともに『豊・楽・快』な未来を実現していきます。

## VISION ビジョン

### すべての人に持ち家を

私たちは、世界中の人々の住まいに対する不安を取り除き、心からの安心と喜びを得られる「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」という付加価値の高い住まいを供給していきます。多くの人々にとって手の届きやすい価格でデザイン性・機能性に優れた住宅・不動産を供給することにより、お客様の信頼と満足を得られるよう事業を推進していきます。

## トップメッセージ

# 『豊・楽・快(ゆたか)』を 創り続ける未来への挑戦

創業以来変わらない理念のもと、  
中期経営計画2028の必達に向けた成長戦略で、  
企業価値の向上を目指します

代表取締役社長  
塙 圭二

## トップメッセージ

当社グループは1990年の創業以来、「『豊・楽・快』を創造する」を企業理念に掲げ、住宅業界に新たな価値を提供し続けてきました。創業当時、バブル経済の影響で高額な住宅が主流となり、多くの人々が持ち家を諦めざるを得ない状況が続いていました。そのような時代背景の中、当社グループは「住宅は、住む人々の心を豊かにし、楽しく快適な暮らしの空間を創造する物である」という信念を掲げ、住む人々の不安を取り除き、デザイン性や機能性に優れ、なおかつ手の届きやすい価格で、心から満足いただける住宅づくりを追求してきました。この信念は現在に至るまで当社の事業の根幹を成す精神となっています。

当社グループは、2015年に東京証券取引所に株式を公開した時点の売上から10倍を超える規模にまで成長しました。これを支えてきたのが、当社グループの経営理念「『豊・楽・快』を創造する」とビジョン「すべての人に持ち家を」と、従業員一人ひとりが当事者意識を持って自ら考え行動する「全員経営」です。この「全員経営」を実現するため、働きやすい職場環境の整備、迅速な意思決定が可能な柔軟な経営体制の構築、DX化によるデータ分析等、時代の変化に合わせて迅速な対応

を続けています。

住宅業界では、コロナ禍での一時的な需要増を経て、人材不足と大工の高齢化や製造原価(土地・資材価格・建築工賃)の高止まり、人口の減少による新築着工棟数の減少、DX化の遅れといった、業界を取り巻く事業環境は全体として厳しい状況になっています。このような厳しい環境の中で、当社グループは事業ポートフォリオの最適化を通じて、多角的な事業展開を進めることにより、新しい事業の拡大にチャレンジしています。

当社グループの経営理念のもと、サステナビリティ経営の強化やDXの活用を通じて、環境配慮型の住宅を提供するだけでなく、人々の生活そのものを『豊・楽・快』にする企業であり続けることを目指します。今後も社会や業界全体の発展に寄与しながら、未来に向けた価値創出に取り組むことにより、お客様・従業員・社会全体にとって必要とされる企業として存在し続けます。

### ■ 2024年度の振り返り

2024年度は、中期経営計画2028(2025年度～2027年度)を健全な状態で実行するため、在庫の正常化とポートフォリオの最適化の準備を行う年度になりました。

2024年度の売上高は前期比121%の3,425億円、当期純利益は前期比131%の88億円を達成し、いずれも計画値を上回る増収増益を実現しました。

分譲住宅事業においては、住宅販売価格および住宅ローン金利の上昇により、郊外エリアの住宅購入者の購買意欲が減退したことから、郊外から都市部へ販売エリアのシフトを進めました。

1都3県をはじめとする大都市圏でのシェア拡大が進んだことに加え、在庫の入れ替えを積極的に進めた結果、在庫の正常化と粗利率の回復を実現し、事業の健全性を高めることができました。2024年度の戸建分譲住宅供給戸数は8,767棟

に達しました。

当社の戸建分譲住宅の販売棟数が減少した郊外エリアにおいては、第4四半期中古住宅再生事業を立ち上げました。当社の既存のネットワークを積極的に活用して中古住宅の情報も同時に取得し、分譲住宅事業とは異なる購買層に向けて事業展開を始めました。

注文住宅事業では、平屋や規格型注文住宅の受注拡大に注力するとともに、M&Aを通じて山形県や熊本県を中心とする地域での事業基盤を強化しました。

さらに、豪州事業の拡大や米国事業への参入・アパートや収益不動産・分譲マンション事業への投資等、多角的な事業展開を進めることにより、成長の基盤を固めてきました。これらのポートフォリオ経営を通じて、当社グループのビジョンである「すべての人に持ち家を」を実現する取り組みを進めました。

### ■ 中期経営計画2028の方向性と各事業の成長戦略

中期経営計画2028では、「ケイアイの進化」をテーマに、売上と利益の両面でバランスの取れた成長を目指します。この推進にあたっては、社内で「KEIAI Great Achievement in 2027」というキーワードを全員で共有しています。これは変化に柔軟かつ機動的に対応しながら、主力の分譲住宅事業の売上と利益を最大化すると同時に、新たな成長分野に積極的に経営資源を投下することにより、強い事業体へと転換していき、偉業を達成する、という強い意志を表現したものです。

2024年11月に公表した「中期経営計画2028」では、経営理念である「『豊・楽・快』を創造する」という信念のもとに、当社が目指す中長期的な成長の道筋を明確に示しました。この中期経営計画2028のテーマは「すべての人に持ち家を」というビジョンの実現であり、当社グループは持続的な成長を

通じて新たな市場価値の創出に向けた具体的な取り組みを体系的に示してまいります。

また、2024年度的好調な業績を受け、中期経営計画2028の初年度売上高目標を3,650億円から3,700億円へ上方修正しました。今後も市場動向を的確に見極め、柔軟かつ戦略的な対応を行うことで、計画達成と持続的な成長を実現してまいります。

中期経営計画2028を実現するため、各事業ではグループ全体の経営の方向性を踏まえ、それぞれの中期的な進化と成長に向けた戦略を描き、進化と探索に取り組んでいきます。

**分譲住宅事業：**当社の主力事業である分譲住宅事業では、需要が堅調な大都市圏での販売をさらに進めます。手薄であった関西圏への展開を強化し、大阪支社の新設を通じて関西エリアのシェア拡大に注力します。地方および郊外エリアについては、厳選した仕入を行い、現状のシェアを維持します。2024年度は、これらの戦略を進めたことから、在庫回転率の好転を実現できただけでなく、販売単価も上昇傾向になり、収益性の改善を実現しました。この流れをさらに加速させるため、戦略的な店舗展開と用地仕入、テクノロジーの積極的な活用による生産能力拡大により、今後も成長を継続していき、国内の分譲住宅事業における存在感をより一層高めていきます。

**中古住宅再生事業：**需要が軟調な地方および郊外のエリアでは、分譲住宅事業から中古住宅再生事業でのシェア拡大を目指します。分譲住宅事業で培ったネットワークを活用した積極的な仕入を通じて、リフォームを施した後、分譲住宅よりも低価格帯で販売することで、インフレや住宅ローン金利の上昇により住宅購入意欲が減退した顧客層に向け、新たな価値を提供します。当社グループの総力を結集し、この取り組みを推進することで、地方や郊外エリアでのシェア拡大を目指します。

**注文住宅事業：**北関東エリアの注文住宅事業の店舗を中古住宅再生事業の店舗に転換したことから、注文住宅の販売棟



## トップメッセージ

数が一時的に減少しました。注文住宅事業は、M&Aやフランチャイズ展開による事業領域の拡大を図り、地域特性に応じたきめ細やかなサービス提供を強化することで、顧客満足度の向上を追求します。

**海外事業：**豪州事業については、ビクトリア州メルボルンにて出資案件を含め、11か所の開発プロジェクトが進行しています。これまでの総区画数は900を超えており、事業は順調に進んでいます。現在は、現地パートナー企業とのJVによる土地の仕入や開発に限定していますが、今期より当社主導で分譲建売および注文住宅の事業を進めるため、フィージビリティスタディを開始しました。今後も土地の仕入を強化し、仕入から開発、住宅建設までを一気通貫で事業を推進できる体制を構築し、さらなる規模拡大と事業成長を目指します。

米国事業については、現地パートナー企業との事業提携を進めるため、調査活動を続けています。当社が事務所を置くテキサス州は、同州だけで日本の戸建分譲住宅の販売棟数を超えています。将来的にはM&Aを通じて、米国への本格的な参入を新たな成長エンジンと位置づけ、国内市場に依存しないグローバルな事業基盤の構築を進めます。

**その他事業：**ポートフォリオの最適化を進めるため、ストック事業や収益不動産・アパート・分譲マンション等、成長性が見込まれる分野への戦略的投資を実施します。これらの事業については、既存事業と相互に補完し合いながら、すでに着実に拡大しています。今後も事業ポートフォリオの最適化を図り、収益基盤の安定化と強化を目指します。

### ■ さらなる成長に向けて人的資本を強化

当社はさらなる事業成長を支えるため、人的資本への投資を積極的に行います。私は、企業の成長を支えるのは「人」で

あり、一人ひとりの活躍が会社の未来を形づくるものと考えています。「事業を通じて人の成長を促す」という考えのもと、全従業員が一丸となり、事業改善や課題解決に取り組みながら実践経験を積むことで、従業員一人ひとりの成長を促進していきます。

当社が持続的な成長を続けていくうえで、人材の「量的確保」と育成による「質的向上」の両立は必要不可欠です。事業エリアや店舗を拡大していくためには、必要な人材を確保する「量」が欠かせません。同時に、広がり続ける事業を安定的に運営し、変化する社会に柔軟に対応するためには、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出す「質」が不可欠です。そのため、当社は採用活動を強化し、多様な価値観や背景を持つ人材を積極的に迎え入れ、互いをたたえ合える文化を醸成することを通して、従業員一人ひとりの個性が輝く企業にしていきたいと考えています。

このような人材採用の強化に加え、次世代リーダーの育成や働き方改革の推進、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を経営の重要課題として位置づけています。これにより、成長を支える安定した基盤を築くとともに、従業員一人ひとりが力を発揮しやすい環境づくりを進めています。

私たちが目指すのは、全従業員が一丸となり、圧倒的な行動量により有言実行できる、力強い組織を築くことです。多様性を尊重し、すべての従業員が誇りと喜びを持って生き生きと働ける環境を整備することで、他の企業や業界からもベンチマークされる存在となることを目指しています。

こうした挑戦を通じて、当社グループが成長するだけでなく、住宅業界全体の進化や社会全体の発展にも貢献したいと考えています。私は、この取り組みが「日本一憧れの会社」を実現するのみならず、業界全体の次なる成長を牽引する力になると信じています。

### ■ グループ経営体制面、財務面での連携強化

当社のグループ会社に対する基本方針は、「グループ会社経営陣に経営の自治権を渡し、その自律性を重んじる」という考えであり、現在でもこの考え方に変わりはありません。

「競争によって会社は成長する」という考えのもと、グループ内での競争を認め合い、競い合う会社が存在することで、向上心ややる気を引き出し、切磋琢磨する環境をつくってきました。

本年度から始まる中期経営計画2028を進めるにあたっては、グループ全体での目標達成に向けて、各社の戦略が連動し、リソースを効果的に配分する仕組みが重要であると考えています。当社は、これを実現するため、グループ全体の戦略的な連携を強化し、フラットにつながる体制を構築していきます。グループ会社に対する経営資源の効率的な活用や事業リスクの分散、人材育成の活動等、グループ会社単独では得られない複数のグループ会社ならではの総合的な強みを高めることで、グループ経営強化に向けた取り組みを推進します。

グループ経営の財務面では、今後もグループ会社が独自で資金調達を行います。個々のグループ会社が柔軟かつ迅速な意思決定をすることで、新たな成長機会を創出し、企業成長へとつながると考えるからです。グループ経営体制の面からは、当社がイニシアチブをとり、グループ全体の企業価値最大化を目指し、資金調達・運用・リスク管理を強化します。これにより、事業ポートフォリオ戦略の支援や非財務資本の強化を行い、グループ会社の持続的成長や価値創造を高め、企業価値の向上を図ります。

### ■ 『豊・楽・快』を追求する未来への挑戦

私たちは、創業以来掲げてきた「豊かで楽しく快適なくらしの創造」という理念のもと、業績の向上と価値創造を追求し、

成長を続けてきました。不動産業界は依然として多くのリスクや課題に直面していますが、これまで培ってきた地域との信頼関係や膨大なデータを活用することで、未来に向けた新たな価値を創り出していけると確信しています。

当社グループが目指すのは、単なる企業としての成長ではなく、関わるすべての人々に『豊・楽・快』を届ける存在であり続けることです。それは、お客様との信頼を深めること、従業員が誇りを持てる会社を築くこと、そして社会や業界全体に貢献することで実現できるものです。

今後も中期経営計画2028に掲げた目標の達成に向け、果敢に挑戦を続けていきます。そして、私たちが創り出す価値をすべてのステークホルダーに届けることで、企業としての存在意義をさらに高め、不動産業界のさらなる地位向上に寄与していきます。

これからも、時代や市場環境の変化を恐れることなく、柔軟かつ果敢に行動し、持続可能な成長を目指す企業として歩み続けていくことをお約束します。当社グループの未来にどうぞご期待ください。



# VALUE CREATION STORY

## 価値創造ストーリー

### 価値創造ストーリー

価値創造の歴史	7
中期経営戦略	8
価値創造ストーリー	11
ステークホルダーエンゲージメント	12

### 事業戦略

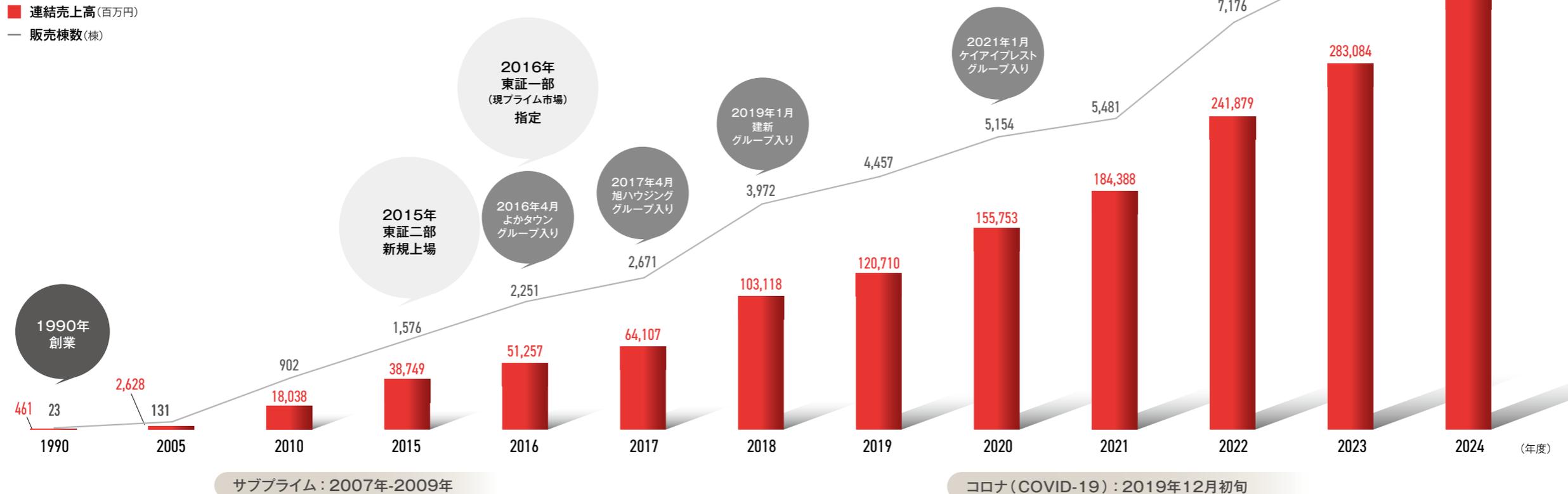
分譲住宅事業	13
注文住宅事業	14
中古住宅再生事業	15
海外事業	16
その他事業	17



価値創造ストーリー

# 価値創造の歴史

当社グループは、「すべての人に持ち家を」というビジョンのもと、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」の供給を行っています。2015年の上場時は38,749百万円だった売上高は、9年で約8.8倍(CAGR27.4%)の342,553百万円までに成長しました。この飛躍的な成長を支えた一つの要因にM&A戦略があります。M&Aにより優れた企業資源やノウハウを相互に取り入れることで、当社もグループ会社とともに高い成長力を維持しています。M&Aを通じて得られた新たな力を活かし、当社グループは持続可能な価値創造にも力を入れています。



※「統合報告書2024」から集計方法を変更し、2015年度から2020年度において、中古・マンションの販売棟数を合算しています。また、2018年度から2020年度において、株式会社フレスコと東京ビッグハウス株式会社の販売棟数を合算しています。

価値創造ストーリー

# 中期経営戦略

## 中期経営計画2028策定

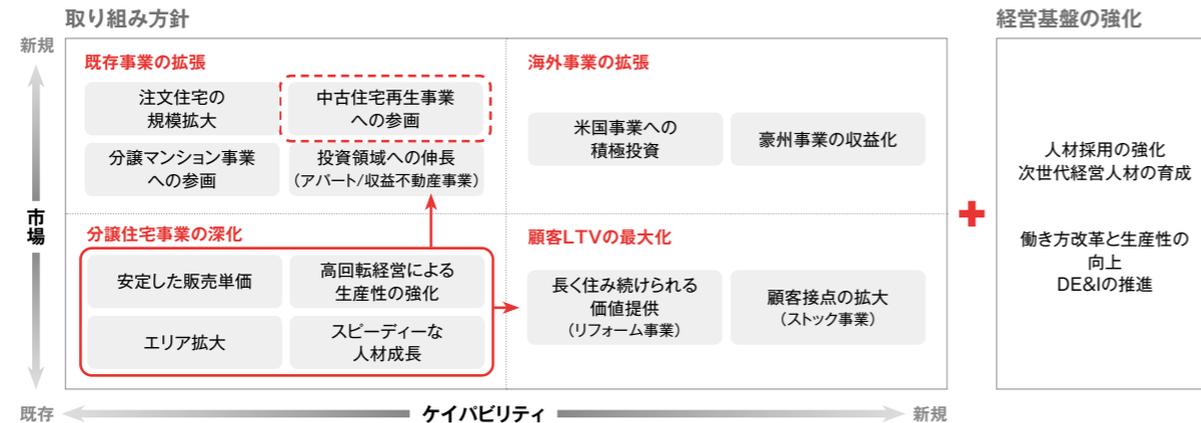
中期経営計画2028では、「分譲住宅事業の成長の実現」「分譲住宅事業以外の事業ポートフォリオ拡大の構築」「経営基盤の強化」の3つの方針を掲げています。

分譲住宅事業の成長の実現については、事業シェア拡大を進めます。具体的なアクションとして、地域を「安定成長」「拡大注力」「ネットワーク活用」の3つに分けて、それぞれ最適な戦略を推進し、事業の成長およびシェアの拡大を進めます。

分譲住宅事業以外の事業ポートフォリオ拡大の構築については、分譲住宅事業を深化させた既存事業の拡張(注文住宅事業・アパート事業・収益不動産事業・マンション事業等)、海外事業の拡大(オーストラリア・アメリカ)、顧客LTVの最大化(リフォーム事業・ストック事業等)の3つの取り組みを展開しています。また、2024年度より新たに中古住宅再生事業への本格的な参画を行い、2028年3月期に分譲住宅事業以外の売上高に占める比率を5%から15%へ3倍に伸張させる方針です。

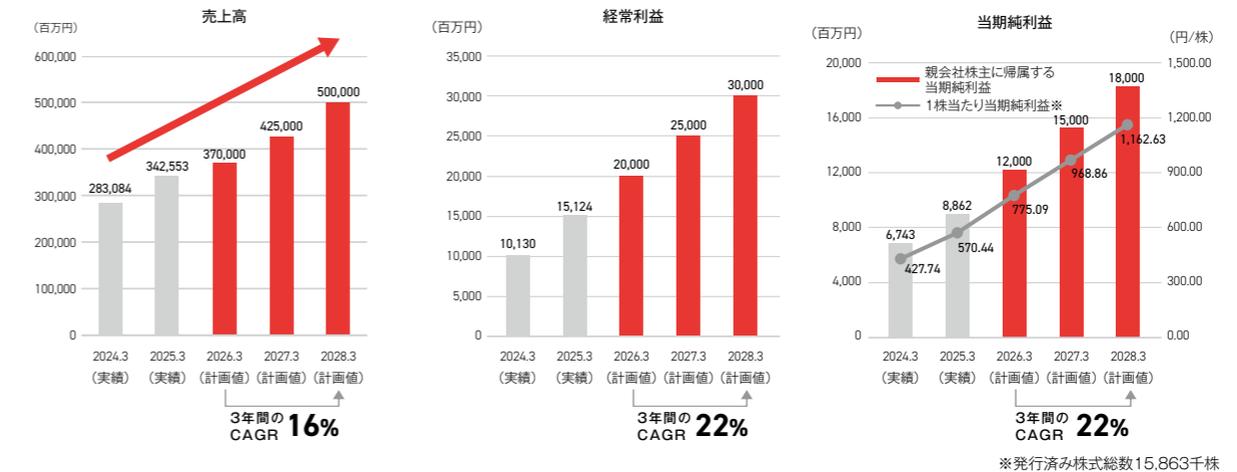
経営基盤の強化については、経営の仕組み化を通じて、数字を主体とした「経営の見える化」を徹底し、投資評価・事業レビューの見直しや事業リスクのモニタリング強化に取り組み、迅速にアクションに移す体制を推進します。また、人材採用および育成の強化や生産性の向上、DE&Iの推進を行います。

これらの3つの方針への取り組みを通じて、中期経営計画2028を確実に達成し、高回転経営の実現および利益体質の強化を目指します。



## 中期経営計画2028 — 財務指標 —

### 中期経営計画2028



### セグメント別売上高計画

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2027年3月期	2028年3月期
	実績値	実績値	計画値	計画値	計画値
分譲住宅事業	270,203	322,844 (119%)	343,800 (106%)	378,000 (110%)	423,000 (112%)
注文住宅事業	5,479	6,951 (127%)	12,000 (173%)	16,000 (133%)	20,000 (125%)
その他*	7,401	12,758 (172%)	14,200 (111%)	31,000 (218%)	57,000 (184%)
<b>売上高合計</b>	<b>283,084</b>	<b>342,553 (121%)</b>	<b>370,000 (108%)</b>	<b>425,000 (114%)</b>	<b>500,000 (118%)</b>

※報告セグメントの変更により、前連結会計年度が遡及適用されており、一部の数字が修正されております。  
 ※その他:海外事業、収益不動産事業、ストック事業、アパート事業、リフォーム事業、分譲マンション事業

(単位:百万円 / カッコ内は前年比)

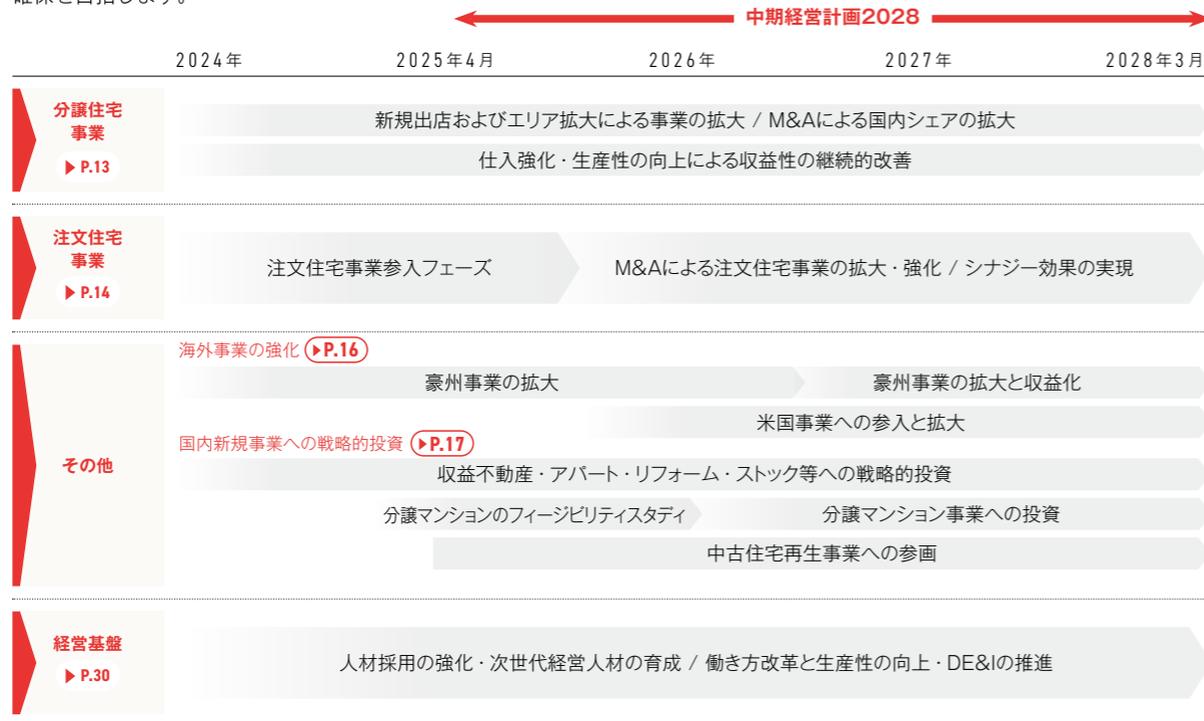
価値創造ストーリー

# 中期経営戦略

## 中期経営計画2028実現に向けたロードマップ

当社グループは、2023年に中期経営計画2028の実現に向けたロードマップを策定しており、このマップに基づき分譲住宅事業を強化するとともに、同事業関連の注文住宅事業・収益不動産事業・アパート事業・リフォーム事業・ストック事業等、事業ポートフォリオ拡大の構築に注力しています。

海外事業については、当社オーストラリア現地法人と現地パートナーとの合併にてメルボルンを中心に住宅開発用地の開発・販売を推進しています。メルボルンを中心とするエリアで2026年3月期は年間600区画、2028年3月期には年間1,000区画の用地確保を目指します。



## 中期経営計画2028 — 分譲住宅事業 —

日本国内の少子高齢化および人口・世帯数の減少に伴い、新築住宅の着工戸数の穏やかな減少が続くため、今後の住宅事業はこうした社会経済情勢の変化を踏まえたうえでの事業戦略を考える必要があります。

当社の経営戦略上、一定規模までのシェア拡大は必要不可欠なことと考え、当面の目標を15,000棟に置き、販売棟数増加に向けた事業戦略を講じます。

### ● 販売棟数増加に向けた店舗数拡大戦略

#### 1. 安定成長地域

1都3県はマーケット規模および当社シェア実績から、今後も成長余地は大きい戦略出店エリアと位置づけ

#### 2. 拡大注力地域

近畿エリアは最重点地域として拡大を推進

#### 3. ネットワーク活用地域

神奈川・九州は、グループ会社のよかタウン、建新、旭ハウジング、および当社の既存ネットワークを活かして拡大を推進

#### 2025年3月期の主な出店エリア

北海道 埼玉県 大阪府 東京都  
兵庫県 神奈川県 山形県

#### ⇒ 都心エリアへの出店を拡大

### ● 生産性向上戦略

#### 1. 営業所の生産性を向上

営業所従業員の1人当たりの生産性を上げるため、仕入・販売・在庫等のKPIを設定し、積極的に管理

#### 2. 店舗のスクラップ&ビルド

地方郊外店舗のスクラップ&ビルドを実施。拡大注力地域および新規事業への人材を投入

#### 3. 建築部門の生産性の向上

※注文住宅事業・海外事業・中古住宅再生事業・その他事業については、「ビジネスモデル」各ページにて説明しています ▶ P.14-17



価値創造ストーリー

# 中期経営戦略

## 中期経営計画2028 — 人的資本戦略 —

経営基盤の強化を目的として、人的資本戦略を策定しました。量的戦略と質的戦略の2つの軸を設定し、それぞれの軸に沿った体制強化・改革を行います。

● 量的戦略(採用・育成強化)

新規人材確保のため、新卒・中途のハイブリッド採用を行い、採用の強化を行います。また、経営を担うコア人材を育成することを目的に、社内研修等を積極的に行います。▶P.30

人的資本戦略  
01

人材採用の強化(新卒・中途のハイブリッド採用)  
経営を担うコア人材の採用および育成

- 次世代経営陣の育成および採用の強化
- 成果主義に基づく抜擢人材
- 階層別の人材開発の強化
- 適材適所の人材配置
- 即戦力となる中途採用者の強化
- 女性活躍の推進

● 質的戦略(生産性の向上・DE&Iの推進)

多様な人材一人ひとりが自身の力を最大限発揮し、成果の最大化を目指して、働き方改革や生産性向上に対する取り組みを行います。また、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進し、すべての従業員が成長し続けられる環境を整備し、公平・公正な組織風土を築きます。▶P.31

人的資本戦略  
02

働き方改革と生産性の向上・DE&Iの推進

働き方改革と  
生産性の向上

- 労働時間管理の徹底による無駄の削減
- DXの推進
- 子育て/介護の支援

DE&Iの推進

- 外国人採用および育成
- 障がい者採用および育成
- 高齢者の雇用
- 公平/公正な組織風土の醸成

## 中期経営計画2028 資本政策

当社グループは中期経営計画2028策定に伴い、株主還元・資本効率・財務健全性の3つのポイントを重視し、財務・資本政策を定めています。▶P.20

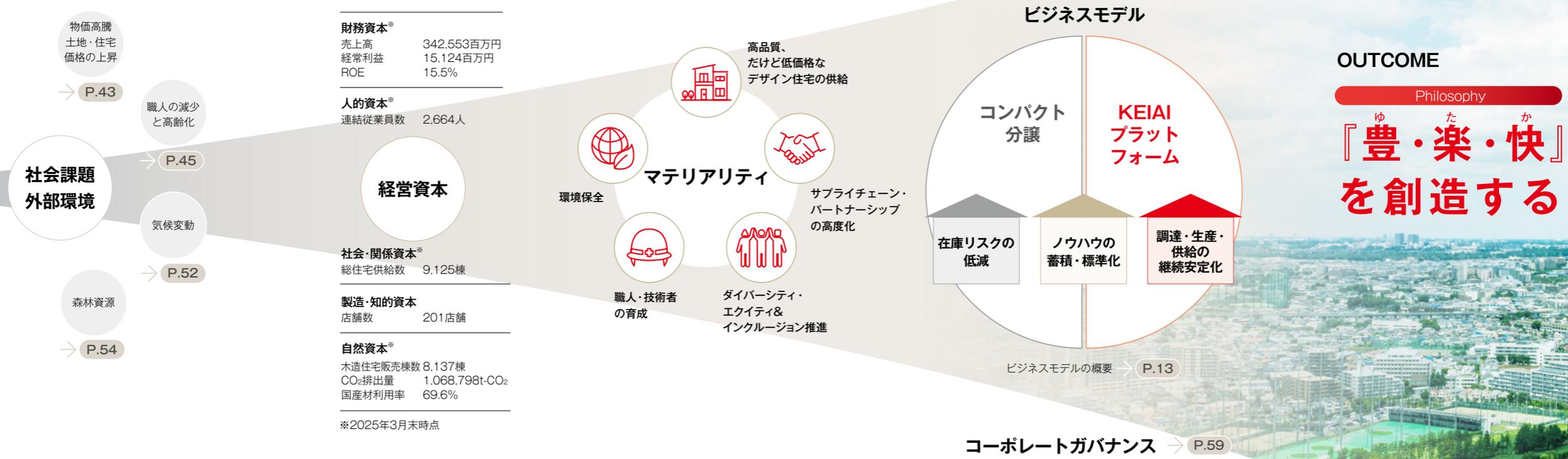
株主還元	配当性向との自社株買いのバランスを踏まえた株主還元を実施
資本効率	ROE15%以上
財務健全性	自己資本比率20%以上

価値創造ストーリー

# 価値創造ストーリー

当社グループは「豊かで楽しく快適なくらしの創造をめざす、『豊・楽・快(ゆたか)』創造企業」という経営理念を掲げ、戸建分譲住宅の供給を中心とした事業を推進しています。すべてのステークホルダーとの強い連携による価値共創を目指し、地域・社会の継続的な発展に貢献し続けることで、当社グループの企業価値の持続的な向上を目指していきます。

INTEGRATED REPORT 2025



価値創造ストーリー

# ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、『豊・楽・快(ゆたか)』創造企業』を経営理念に掲げ、すべてのステークホルダーの皆様に対して価値を提供することを目指しています。お客様・地域の皆様・協力業者の皆様・従業員一人ひとり・株主の皆様といった当社に関わるすべてのステークホルダーを『豊・楽・快』にすることを使命とし、事業活動を通じて社会全体の幸福を追求しています。これからも、すべてのステークホルダーを意識した企業活動を行い、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

## 価値共有

## 具体的な取り組み

<p>お客様</p>	<p>お客様のくらしを豊かで楽しく快適にする住宅・不動産を提供します</p>	<p>高品質、だけど低価格なデザイン住宅の提供 カスタマーサポートの強化</p>	<p>定期点検・アフターサービス</p>
<p>従業員</p>	<p>すべての従業員が誇りと生きがいを持ち、多様な個性を尊重し合える公平な職場環境を整え、多くの成長機会と成長に見合う十分な報酬を提供します</p>	<p>女性をはじめとするさまざまな人材の活躍 多様な働き方の推進・ワークライフバランス 健康・安全管理 不妊治療サポート</p>	<p>研修・キャリア開発支援・従業員の成長促進 表彰制度・評価制度 ボランティア制度</p>
<p>取引先・パートナー</p>	<p>公正で公平かつ安定的な取引を確保し、安全衛生の向上を図り、持続的に相互に発展できる関係を築きます</p>	<p>安全大会・安全衛生協議会の開催 パートナーシップ構築宣言 人権方針</p>	<p>贈収賄・腐敗防止ポリシー サプライチェーンの構築</p>
<p>株主</p>	<p>関わるすべての方々に『豊・楽・快』にする住宅・不動産事業を通じて持続的に成長し、企業価値を向上させます</p>	<p>定時株主総会 決算説明・経営計画説明</p>	<p>統合報告書</p>
<p>地域社会</p>	<p>事業領域の拡大により、雇用機会と新しい街並みをもたらし、地域社会の持続的な発展に貢献します</p>	<p>空き家増加の解決 小中高生への出張授業・体験教室の開催</p>	<p>地方イベントへの協賛・協力</p>
<p>環境</p>	<p>事業活動による環境負荷の低減に留まらず、環境問題の改善に貢献する事業活動を推進します</p>	<p>環境に配慮した建築技術・資材の採用 ZEH住宅の普及 国産材の利用</p>	<p>環境保全活動の推進 持続可能な調達 植樹体験会</p>

## 価値創造ストーリー／事業戦略

## 分譲住宅事業

## 分譲住宅事業の成長戦略

## 「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」の安定供給

当社グループは、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」を安定的に提供することで、企業価値の持続的な向上を実現し、地域・社会・環境の発展に貢献する『豊・楽・快(ゆたか)』なくらしの創造を目指しています。

1990年の創業以来、地域社会やそこに暮らす人々とともに歩み、地域に根ざした住宅・不動産事業を展開してきました。特に分譲住宅事業では、規格型デザインを基盤としながら、各地域の特性や周辺環境に応じた住宅設計を行っています。この独自のアプローチにより、高品質でありながらコストパフォーマンスに優れた住宅を提供し、価値創造に寄与してきました。

2024年度の好調な業績を受け、2025年度の計画売上高を3,438億円へと上方修正しています。今後は、大都市圏を中心に戦略的な店舗展開と用地仕入を積極的に進める一方、生産性の向上を通じて利益率の改善を図り、さらなる成長を目指します。新築住宅の着工戸数は減少傾向にありますが、人口が多く成長の余地が大きい都心部を中心に出店を進めることで、シェアの拡大と効率的な店舗配置を目指します。また、生産性向上の追求により、回転日数の短縮や製造原価の削減を進め、販売価格が上がりやすい都心エリアにおいても粗利率の適正化を図ります。

## 成長戦略の中核：「コンパクト分譲」と「KEIAIプラットフォーム」

## コンパクト分譲

一般的な分譲住宅では、同じ造りの住宅を数多く一括開発するため、大量生産による品質の安定化とコスト削減効果が生まれやすいため、同じ場所で同じ造りの住宅が同時期に数多く発生するため、付加価値は低くなりがちで、在庫リスクも高まります。また、規模が大きいほど駅近等の好立地条件を備えた分譲住宅は少なくなります。

当社グループの特徴であるコンパクト分譲では、1~2棟の分譲地が多くを占めるため、同じ造りの住宅が同じ場所に並ぶことはほとんどなく、付加価値の高い好立地の分譲住宅の供給につながっています。

## KEIAIプラットフォーム

コンパクト分譲は付加価値の高い住宅開発につながる一方で、大量生産による効果が得がたいというデメリットがあります。これを補うのが当社グループの情報集約基盤であるKEIAIプラットフォームです。

あちこちに散在する分譲地の情報を集約して管理・調整することで、エリアごとの土地仕入・建築・販売・在庫の数を一定水準に維持し、大量生産のメリットを確保しています。

## 効果1 在庫リスクの低減

分譲地ごとの棟数が少ないため、多くの分譲地に分散して投資することができます。場所・デザイン・価格が多様な住宅を常に安定的に供給することは、お客様の好みに合う住宅が見つかる可能性を高め、住宅の早期販売につながっています。また、在庫の保有期間が短縮されることで、住宅の規格やエリアの切り替えが容易になり、人口動態や顧客動向の変化に対して高い対応力を確保することができます。

## 効果2 多くの成長機会とノウハウの蓄積・共有

数多くの多様な分譲地の開発を通じて、用地仕入から開発・設計・施工・販売に至るバリューチェーンのすべてにおいて、膨大な情報と経験が短期間で蓄積されていきます。情報はKEIAIプラットフォームにおいて蓄積・分析され、ノウハウとして共有されることで人材の早期育成と情報基盤の成長に寄与し、判断力の向上と意思決定の早期化につながっています。

## 効果3 調達・生産・供給の継続安定化

KEIAIプラットフォームを活用して、エリアごとの土地仕入・建築・販売・在庫を常に一定水準に維持することで、待機期間の最小化につながり、取引先や協力業者等のパートナーとの継続安定的な取引の確保・安定雇用の創出に貢献しています。また、一定の在庫数を確保しつつ、常に新しい在庫に入れ替わるため、住宅の安定供給・販売機会の安定化にもつながっています。

価値創造ストーリー／事業戦略

# 注文住宅事業

## 分譲住宅事業のノウハウを活用した注文住宅事業拡大戦略

注文住宅事業においても、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」の提供を目指し、規格型の注文住宅を中心に事業を展開しています。フルオーダー型の注文住宅に比べ、安定した品質で低価格な住宅を短期間で提供できる体制を構築し、規格の充実を図ることで、注文住宅に求められる自由度を高めています。さらに、規格型住宅は分譲住宅事業とのシナジーが高く、特に当社独自の「1棟からのコンパクト分譲」で培われた生産管理や品質管理の体制、多様な分譲地から生まれる多彩なプランの蓄積、調達・生産面におけるスケールメリットの共有といった、シナジーの最大化を図っています。

### 事業展開

当社グループでは、経営資源を最大限に活用し、事業規模の拡大を目指して事業投資を進めています。注文住宅事業においては、M&Aやフランチャイズ事業の推進を重要な戦略の一つとして位置づけ、さらなる成長を目指しています。2024年4月には新山形ホームテック、5月にはTAKASUGIがグループに加わり、シナジーを最大化するための経営統合を進めています。グループ入りした注文住宅会社には、当社グループが蓄積してきた規格型注文住宅や平屋住宅等のプランを共有し、顧客層の拡大や多様化を図っています。また、分譲住宅事業で培った用地仕入・施工技术・工程管理手法の強みを活用し、競争力を高めるとともに、工期短縮や原価削減を実現しています。

さらに、グループ内の事業領域における価格帯と当社グループのターゲット層が求める価格との調整を目的に、製造原価構造の見直しを実施しました。この取り組みにより、事業投資の効果を最大限に発揮し、注文住宅事業の売上および利益の拡大を図っています。これに伴いターゲット層の拡大と市場シェアの向上が期待されています。

### 商品ラインナップと購買層の拡大



また、フランチャイズ事業を積極的に推進し、注文住宅事業を展開するグループ会社と密接に連携することで、事業規模のさらなる拡大を目指しています。中期経営計画2028では、注文住宅セグメントの売上高を2028年3月期までに200億円規模へ成長させる計画を掲げています。少子高齢化による人口減少や住宅着工件数の減少が予想される中、フランチャイズ加盟店およびグループ全体で連携し、持続可能な成長を追求していきます。

### KEIAIの規格型注文住宅「IKI」

時代の変化に伴い「家」に求められる価値観も変化しています。広さや豪華さよりも、心地よさやライフスタイルを重視する人が増える中、当社は「シンプル・スマート・セーブ・セーフティ」をコンセプトとした規格型平屋住宅「IKI」を提供しています。無駄のない設計・堅牢な構造・美しいデザイン・快適性と安全性を兼ね備えた設

備で、「ちょうどいい暮らし」を追求しています。さらに、脱炭素社会の実現を視野に入れ、国産材を100%使用し、ZEH(ゼロ・エネルギー・ハウス)水準を標準仕様としています。高い外皮性能(断熱等性能等級5)と省エネ性能(一次エネルギー消費量等級6)を実現し、太陽光パネルの導入にも対応しています。

「IKI」はフランチャイズ事業の商品として、2025年度から本格的に加盟開発を進める計画です。2025年度末までに加盟店数50店舗、部資材販売見込数70棟を目標としています。2025年7月末時点では、加盟店数20店舗、部資材販売見込数26棟という進捗状況です。加盟店には分譲住宅事業で培ったノウハウを活かし、商品企画・施工体制・マーケティング支援を提供しながら、地域特性に応じた事業展開をサポートしています。シンプルでコンパクトな暮らしを基軸とし、ライフステージに寄り添う心地よい住まいを提案することで、「高品質、だけど低価格」を実現したデザイン住宅を全国エリアで提供していきます。

## 価値創造ストーリー／事業戦略

# 中古住宅再生事業

## 中古住宅再生事業の強化

新築住宅着工数は、少子高齢化による人口減少の影響で緩やかに減少傾向にあります。また、最近では金利の正常化に伴う物価上昇の影響により、新築住宅価格が上昇を続けています。さらに、長期にわたる低金利時代が終わりを迎えつつある中、住宅ローン金利の上昇により借入可能額が縮小し、購入可能な住宅価格が抑制されることが予想されます。

また、少子高齢化の進行に伴い空き家の増加が社会問題化しており、総務省の2023年の調査によれば空き家が900万戸を超えとの報告がされています。空き家の増加は、家屋の倒壊や災害時の救助活動の妨げ、さらには治安の悪化を招く要因となるため、特に地方部では喫緊の課題となっています。

一方、ライフスタイルの変化やリフォーム技術の進歩により、中古住宅に対する需要が高まりつつあり、新築住宅価格の高止まりが続く状況下では、中古住宅市場のさらなる成長が期待されています。

こうした市場環境を踏まえ、当社グループは2025年より中古住宅再生事業を本格的に開始しました。この事業では、当社が提供する新築分譲住宅よりも手頃な価格帯をターゲットとし、可処分所得の伸びが緩やかな北関東、東北、九州等の郊外エリアを中心に出店を進めています。この取り組みを通じて、住宅ストックの健全な循環を一層促進し、地域社会や環境の課題解決に貢献していきます。

## 事業展開

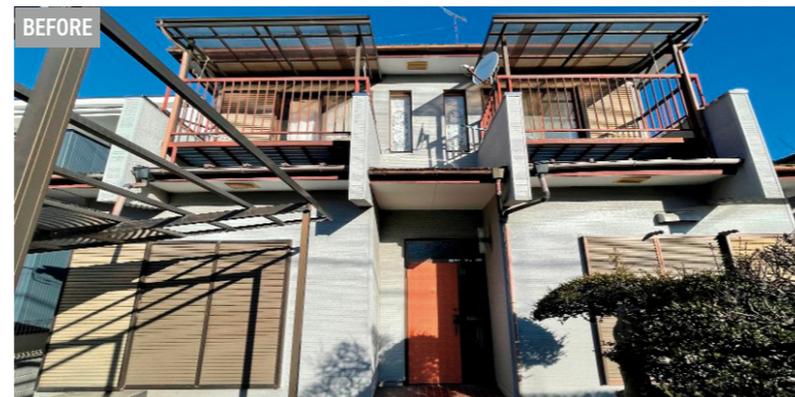
当社の中古住宅再生事業は、単なるリフォームを超え、現代のライフスタイルや地域特性に合わせた再設計を行うことで、「使われていない家」を「住みたい家」へと生まれ変わらせる事業です。この取り組みにより、良質で手の届く価格帯の住宅を求める層に多様な選択肢を提供するとともに、地域に眠る空き家や使われなくなった住宅資産を循環させ、新たな形での住宅供給を実現しています。

当社は、分譲住宅事業で培った「責任一貫体制」のノウハウを活かし、中古住宅の買い取りからリフォーム、販売までを一貫して行っています。この体制により、仲介手数料を削減し、分譲住宅事業で活用している資材を流用することで、安価でありながら高品質なリフォーム住宅の提供を可能にしています。また、長年培った店舗網を活用し、購入可能な物件情報を迅速に取得することで、ニーズが高いと判断されるエリアへのスピード感ある展開を実現しています。

さらに、当社の中古住宅再生事業では、分譲住宅事業とは異なる戦略を採用しています。具体的には、駅からの距離にこだわらず、敷地面積の広さや独自の間取り等、個性的な物件に特化することで事業の差別化を図っています。分譲住宅よりリーズナブルな価格帯を強みに、異なる市場ニーズに応えることで、より幅広い顧客層へのアプローチを実現しています。

現在、当社は埼玉県・群馬県・栃木県・茨城県をはじめ、北九州市や仙台市において、11店舗の中古住宅再生事業を展開しています。今後3年以内に全国100店舗体制を目指し、事業を拡大する計画です。この目標を達成するため、現在は在庫の積み上

〈当社施工事例 栃木県〉



げ期間として、仕入に特化した戦略を推進しています。また、最短で北関東エリアにおいてシェアNo.1を達成し、販売棟数1,000棟を目標としています。当社は、これまで分譲住宅事業で培ってきた経験を活かし、新たな市場への展開においても「すべての人に持ち家を」というグループビジョンのもと、住まいを通じた価値の提供を進めていきます。

## リフォーム担当チームの強化

当社の中古住宅再生事業の中核を担うリフォームは、自社で一貫して行っています。2020年4月に発足したリノベーション専門チーム「リノベプロ」では、リフォーム工事に必要とされる複数の施工知識や技術を兼ね備えた「多能工」と呼ばれる高度な技術を習得し、提供しています。この取り組みにより、お客様の多様なニーズに対して柔軟かつ迅速に対応することが可能となっています。今後は、店舗拡大に向けてリフォームの専門知識を持つ人材の積極的な採用や、多能工のさらなる育成に注力し、人的資本戦略を強化していきます。

## 価値創造ストーリー／事業戦略

# 海外事業

### 海外事業のビジョンと基本方針

海外事業では、グループビジョン「すべての人に持ち家を」の実現を海外まで広げ「世界のすべての人々に高品質、だけど低価格なデザイン住宅を届けること」を追求しています。世界の多くの国々では、近年の世界的な物価のインフレーション等に起因する家賃・住宅価格の高騰によって、生活費の圧迫が続いており、さらに欧米では住宅不足による都市部でのホームレス問題が拡大する等、依然として世界中の多くの人々にとって「手の届きやすい(アフォーダブルな)住宅」と「良質な住環境」が十分に提供されていない状況が続いています。

当社は海外事業においても、事業を通じて世界の住宅・不動産に関する社会的課題を解決していくことを事業の基本方針としています。テクノロジーを活用することで「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」を供給するという当社グループの考え方は、海外市場においても適用できるものと考えており、当社グループが国内市場で培ってきた戸建住宅を一気通貫で供給する責任一貫体制と、戸建住宅の最適な供給システム(KEIAIプラットフォーム)を海外の住宅事業にも導入することで、世界中のお客様にとっても手が届きやすい良質な住宅を供給することを目指していきます。また、当社グループが掲げる「関わるすべての人を『豊・楽・快(ゆたか)』にする」というマルチステークホルダーサステナビリティ方針によって、海外においても現地の住宅・不動産デベロッパーや戸建ビルダーとの事業・業務提携、JV/M&A等の資本提携を積極的に進めていきます。豪州・米国を中心とする海外事業においても、当社グループの経営理念である「豊かで楽しく快適な暮らしの創造」を共有し、その実現を追求できる事業パートナーとともに世界における住宅・不動産業界の変革を推進します。

### 海外事業の進捗状況

#### 豪州(オーストラリア)事業

2021年に設立したオーストラリア子会社(KI-Star Real Estate Australia Pty Ltd、以下「KAU社」)を通じてオーストラリアのビクトリア州メルボルン郊外を中心に戸建住宅の用地開発・販売を行っています。2023年にはメルボルンの住宅デベロッパーと豪州の住宅・不動産開発を目的とする合弁会社、MunCorp Pty Ltd(以下、「MunCorp社」)を設立。2023年以降は、MunCorp社を中心として、メルボルン郊外における戸建住宅の用地開発を推進しています。当社の強みである用地仕入システムや開発工程の管理ノウハウを活用することで、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」を豪州においても供給しています。これまでにKAU社とMunCorp社を中心として、ビクトリア州にて12のプロジェクトを手掛けており、1号案件の33区画の



開発中の豪州分譲用地

住宅開発プロジェクトはすでに完売し、他のプロジェクトも開発・販売が順調に進行しています。今後も豪州ではビクトリア州での戸建・タウンハウスの開発を中心に、クイーンズランド州等豪州の他エリアへの事業拡大、自社ブランドによる戸建住宅の開発・販売等、さらなる事業拡大に向けたさまざまな取り組みを進めていきます。

#### 米国(アメリカ)事業

2023年12月、当社はアメリカ合衆国テキサス州に当社初の北米拠点を設立しました。北米市場は世界最大の戸建住宅市場であり、テキサス州を中心として、今後も人口の流入が見込まれています。中長期的に住宅・不動産市場の成長が期待できる北米市場において、現地のパートナーとともに戸建住宅の開発・販売を推進していきます。



住宅完成イメージ



## 価値創造ストーリー／事業戦略

# その他事業

当社グループは、主力である分譲住宅事業に加え、多角的な事業の展開を通じて、ステークホルダーとのつながりを広げ、事業拡大と新たな価値創造を目指しています。分譲住宅事業を基盤に、アパート事業・収益不動産事業・分譲マンション事業を展開し、さらなる事業領域の拡大に取り組んでいます。さらに、顧客のライフタイムバリュー(LTV)の最大化を目指し、ストック事業の推進にも力を入れています。

こうした新たな事業への挑戦を通じて、企業としての可能性を広げ、持続的な成長を追求しています。また、分譲住宅事業で培った豊富な知識やネットワークを活用し、多様なステークホルダーとの関係を強化することで、長期的な事業基盤を構築しています。幅広い事業軸を持つことで競争力をさらに高め、安定した成長企業としての歩みを続けていきます。

### 顧客LTVの最大化

顧客LTVの最大化を目指し、提供した住宅に対するアフターサービスを展開しています。不動産業界では「販売後にお客様との関わりが終了する」といった事例も少なくありませんが、当社グループは住宅提供後のサポートを重要な価値の一つと考えています。この取り組みを通じて、お客様の暮らしをより充実させるとともに、提供価値を最大化することを目指しています。具体的には、住宅提供後の継続的なサポート・お客様のご要望に応じたオプション工事・さらに長年住まわれた住宅のリフォームまで幅広く対応しています。お客様一人ひとりの状況に寄り添ったサービスを提供することで、長期的で良好な関係性を築き、ステークホルダーとのつながりをさらに広げています。

### 家サポ

住宅ご購入または建物の請負契約をされたお客様を対象に、ストック事業として「KEIAI家サポ」を展開しています。「KEIAI家サポ」は、当社が提供する有料会員制

度で、本サービスを通じてお客様に一生寄り添い、安心して快適な暮らしを支えるサポートを提供します。オプション工事・メンテナンス・リフォームをはじめ、「壊さない、壊れる前に直す」をモットーに、住宅の資産価値を守るためのトラブル対応・定期点検・検査・個別相談等を実施しています。また、会員特典として、当社で利用できるKEIAIポイントを付与しています。2022年6月に開始となり、2025年9月には有料会員登録数が4,500人を突破しました。今後は2027年度までに加入率50%を目指し、ストック事業として長期的に安定した収益基盤の構築を図るとともに、さらなる成長を目指していきます。

### 既存事業の拡張

主力である分譲住宅事業で培ったノウハウを活かし、投資領域やマンション関連事業への展開を進めています。分譲住宅事業で確立した「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」というブランド価値を、これらの新たな事業領域にも応用することで、価格帯を維持しつつ、より幅広いターゲット層へアプローチすることが可能となっています。これまでの事業をさらに深化させることで、新たな分野においても持続的な価値創造を目指しています。

### アパート事業・収益不動産事業

人生100年時代と呼ばれる中、平均寿命の伸びに伴い、従来とは異なる生涯資産設計の重要性が高まっています。このような背景から、資産運用への関心が高まりを見せる中、当社は不動産投資の一環としてアパート事業および収益不動産事業を展開しています。

当社では、分譲住宅事業のノウハウを活かし、「高品質、だけど低価格なデザインアパート」をコンセプトに掲げ、少ない自己負担でアパート運営を始められる仕組みを提供しています。用地仕入から設計・施工・販売・管理・アフターフォローまでを一貫

して手掛けることで、質の高いサービスを提供しています。また、都心部においては最寄駅からのアクセスを重視した用地仕入や、デザイン性の優れた設計・施工を行うことで、資産価値を維持しやすい物件を供給しています。加えて、当社が賃貸管理を担うことで空室リスクを低減し、安定した収益を実現しています。さらに、アフターフォローを通じて適切な修繕やリフォームを実施することで、建物の老朽化を抑え、長期的な資産価値の維持にも貢献しています。

現在は1都3県を中心に事業を展開しており、好調な販売実績を上げています。事業開始以来、累計受注金額は100億円を突破しており、さらに都心部に特化した収益不動産の仕入・販売にも積極的に取り組んでいます。

### 分譲マンション事業

都市部への人口集中が続く中、通勤や通学の利便性が高いエリアでは分譲マンションの需要が増加しています。このような市場動向を背景に、2024年9月より分譲マンションの開発事業に参入しました。

開発用地については、1都3県の中でも特に需要が高い立地を厳選し、複数のプロジェクトが進行しています。都心部のマンションは販売価格が高騰しているものの、需要の堅調さが続いています。この状況を踏まえ、当社では分譲マンション事業を今後の新規事業の柱の一つと位置づけ、積極的な投資を進めています。

## コーポレート・経営管掌/CFOメッセージ

市場環境に合わせた柔軟な対応と堅実な財務体制で「中期経営計画2028」を達成し、成長企業として持続可能な経営基盤を築きます

取締役常務執行役員CFO 阿部 和彦

### 基本方針

1. 持続的な成長への戦略的投資
2. 資本効率と財務健全性の確保
3. 企業価値の向上を踏まえた株主還元

### 成長投資

- 分譲住宅関連領域への投資
- 経営基盤強化の投資
- 戦略的なM&A投資

### 効率性

- ROE15%以上
- 分譲住宅事業の回転率10ヶ月以内

### 財務健全性

- 自己資本比率を20%以上

### 株主還元

- 配当性向・自己株買いのバランスを踏まえた株主還元

## コーポレート・経営管掌/CFOメッセージ

### ■ 2024年度を振り返って

2024年度は、住宅業界の経営環境の著しい変化に対して、迅速な対処が求められた一年となりました。日本銀行によるマイナス金利解除と利上げの決定から始まり、住宅金利の上昇や物価高が同時に発生し、地域間・世代間あるいは企業間などで経済格差が拡大することになりました。都市部と地方には、賃金・所得や雇用機会、労働生産性や生活の利便性等、経済的側面と社会生活的側面の両方で差異が見られ、地方圏から三大都市圏への人口流出や、三大都市圏の中でも東京圏への一極集中が進んでいく結果となりました。

このような経済環境の変化の中で、当社は、分譲住宅事業の都市部へのシフトに加え、郊外・地方での事業を中古住宅の再生事業とする業態の転換を行い、変化へ迅速に対応しました。

2024年11月に「中期経営計画2028」を公表し、持続的な成長とポートフォリオの最適化を推進していくことを掲げて、2028年3月期に売上高5,000億円、経常利益300億円を達成することを目標としました。この目標を確実に実現するため、各事業が成長戦略を策定し、機動的に対応した結果、2024年度の連結売上高・当期純利益は大幅な増収増益になりました。

今後の事業運営においても、さまざまな環境変化への柔軟な対応が求められるため、このような経営環境の変化に十分に耐えられる財務体質の強化を図っていきます。

### ■ 財務視点からの成果

2024年度は「中期経営計画2028」の助走期間と位置づ

け、持続的な成長に向けて積極的な投資を推進しました。投資配分としては、当社主力事業の国内分譲住宅関連領域(分譲住宅事業・アパート事業・中古住宅再生事業・リフォーム事業)へ重点的な配分を実施したことに加え、マンションや収益不動産、豪州プロジェクトへの資金配分についても強化しました。安定した利益の創出ができる分譲住宅関連領域への投資と、将来の成長に向けた戦略投資の実行の両面から、総じて当初の目標を上回る成果をあげることができたと評価しています。

「中期経営計画2028」では、分譲住宅事業において在庫回転期間(売上高ベース)を10ヶ月以内、グループ全体のROEを15%以上と設定し、2025年3月期においてはいずれの数値も達成しました。財務健全性の観点から、自己資本比率20%以上の維持を前提に、内部留保にも留意しながら、自己資本比率を引き上げていく方針を掲げました。2025年3月期では自己資本比率の引上げに至りませんでした。自己資本比率20%以上を維持しています。

さらに、株主還元については、2025年度の配当金を200円に設定しました。今後も利益計画や財務状況に応じて、配当性向と自社株買いのバランスを考慮した株主還元を実施していく方針です。

### ■ 重視する指標

2025年度から「中期経営計画2028」を推進するうえで、当社主力の分譲住宅事業の経営指標となるKPIを2024年11月に明確に設定し、各事業会社・ユニット・営業所の進捗を徹

底管理する仕組みをつくりました。これにより、KPIを達成できていない事業会社やユニット、営業所を浮き彫りにし、事業会社やユニットの統廃合、店舗の統廃合などを実施できる体制になりました。実際に第4四半期以降、店舗の新規出店だけに留まらず、業態転換、閉鎖や統廃合、事業会社やユニットの統廃合を実施しています。

グループ本社だけでなく、各事業会社やユニット、営業所が在庫回転日数や長期在庫比率を認識したうえで、自律的に問題や課題の解決を行い、日々の改善を通して事業の質を高めています。これにより利益や利益率を上げていくことを全員に周知徹底させています。

### ■ 「中期経営計画2028」とキャピタルアロケーション

2028年3月期を最終年度とする「中期経営計画2028」では、当社主力の分譲住宅事業を軸にしつつ、ポートフォリオの最適化を図っていきます。売上ベースで分譲住宅事業とそれ以外の事業との比率を85:15にするため、キャピタルアロケーションについても、M&Aによる投資を除き、原則として85:15の配分にする方針です。

当社では、今後のさらなる事業成長のためにM&Aが重要な経営戦略の一つであると考えています。M&A戦略は分譲住宅事業のみならず、注文住宅・マンション・収益不動産・海外などの各事業領域において常に検討しています。

M&Aは、当社と共に今後の事業成長にコミットする協力企業とご縁があってこそ成立するものであり、突発的なことも起こりますので、上記の配分に捉われずに柔軟に対応する方針です。

### ■ ステークホルダーの皆様との対話の方針

企業価値の向上には、当社グループの経営方針や魅力・将来の事業の成長性が資本市場から理解・評価されることが重要であることは言うまでもありません。そのためには、顧客・協力業者・資本市場など、企業活動に関わるすべての関係者の皆様との継続的な対話が欠かせません。

当社では、「中期経営計画2028」の進捗とその結果を皆様に示し、『豊・楽・快(ゆたか)』の創造を実現することを通して、皆様から忌憚のないフィードバックをいただきたいと考えています。このようなフィードバックは、私たちに気づきや学びをもたらす、さらなる成長への大きな原動力となります。

皆様との対話を通じて、このような良い刺激をいただき、力強い成長の糧とすることが、経営陣の重要な役割の一つであるとと考えています。

### ■ 株主還元方針

「中期経営計画2028」における株主還元方針については、1棟当たりの年間配当金の下限を130円とし、配当性向については、事業成長のために一定の資金を確保するため、利益の増加に合わせて、毎年の配当金を調整していく方針をとっています。そのため、本年度の1株当たりの年間配当金は200円に設定しています。来年度以降についても、利益計画に合わせて1株当たりの年間配当金を増加させていく方針です。今後も、利益水準に応じた魅力的な配当の継続に努めるとともに、企業価値のさらなる向上を目指していきます。

財務戦略

# 財務資本戦略

## 中期経営計画2028の財務戦略

当社グループは、事業ポートフォリオの最適化により経営基盤を強化し、継続安定的に企業価値を向上させることを目的として、中期経営計画2028を策定しました。企業価値向上をより意識した新たな経営方針のもと、重要指標である売上高成長率に加え、資本効率を示すROE15%以上、財務健全性を示す自己資本比率20%以上を指標としています。



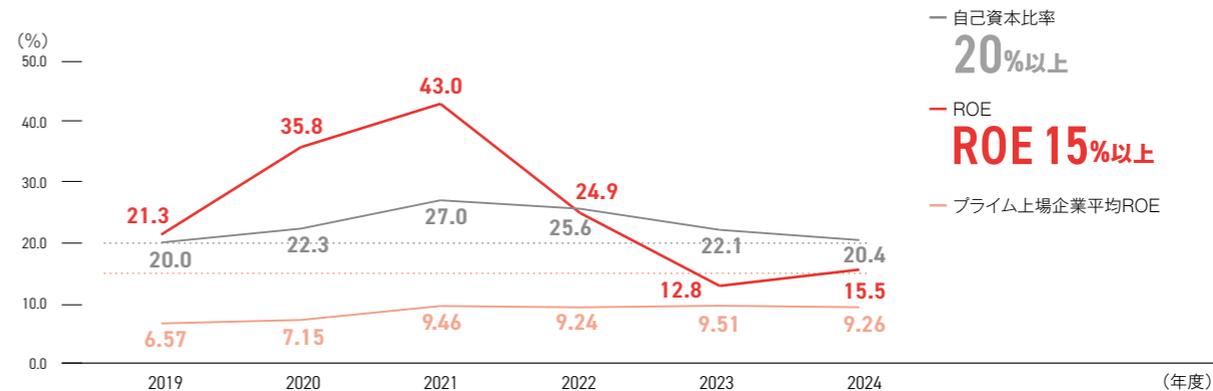
### 2025年3月期の進捗

2025年3月期は在庫の積極的な入れ替えを行った結果、売上高は前期比21.0%成長となり過去最高を更新しました。また、売上高利益率・在庫回転率ともに改善し、ROEは15.5%と中期経営計画2028の指標を超え、自己資本比率も20%以上を維持しています。

2026年3月期は、販売が堅調に推移していることから、中期経営計画2028の初年度売上高を3,700億円へ上方修正しました。分譲住宅事業は大都市圏を中心とした出店を継続し、郊外エリアは中古住宅再生事業を急速に拡大させるための新規出店・既存店舗の事業転換を行うことで、「すべての人に持ち家を」を実現し、企業価値を高めていきます。

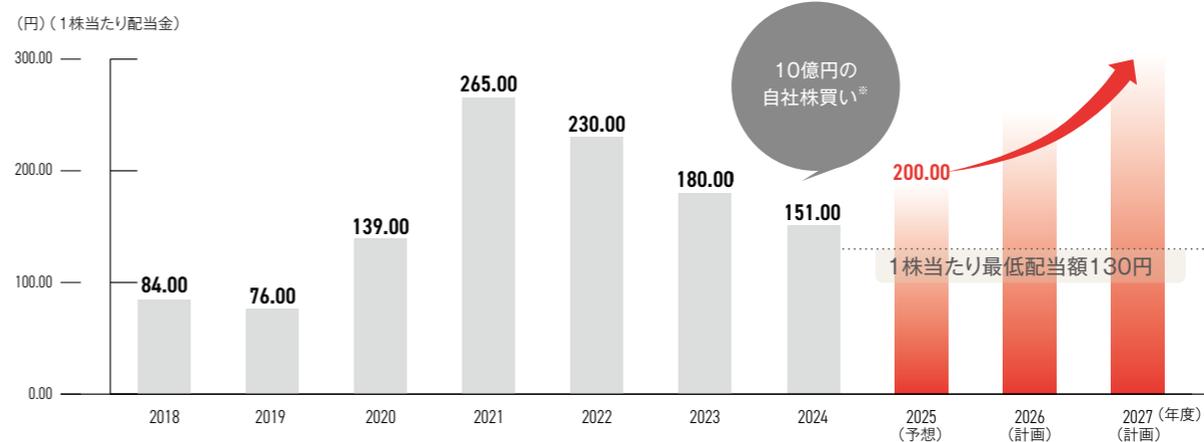
### 財務健全性

財務健全性においては、当社グループの分譲住宅事業が不動産の長期保有に伴うリスクが低い在庫回転型のビジネスモデルであることから、従来どおりレバレッジを効かせた財務戦略を継続していきます。また、新たな事業ポートフォリオの構築に合わせて、内部留保も確保しつつ、自己資本比率を25%から30%の水準へ引き上げていく方針としました。在庫リスクについては、在庫回転率を重視した経営により、長期在庫を一定割合以下に抑えるとともに、資金化により純有利子負債を圧縮し、LTVおよびD/Eレシオが一定水準以下となるよう、仕入および販売の状況についても管理しています。



### 株主還元

株主還元については、安定的かつ継続的な株主還元を行うことを目的に、原則として最低配当を年間1株当たり130円に定めています。また、業績や財政状態に応じて、増配や自己株式の取得を行うことで、株主還元の充実を図っていきます。



\*取得した自己株式の一部は、役員向け業績連動型株式報酬制度などに充当いたします。

# ESG MANAGEMENT

## サステナビリティ経営

サステナビリティ経営

22





# SOCIAL

## 社 会

マテリアリティとKPI	24
サステナビリティ対談	25
人権の尊重	28
人的資本戦略と文化	29
女性活躍推進とその取り組み	33
多様な働き方の推進	34
多様な人材の活躍	37
健康経営	38
安全・品質	42
高品質、だけど低価格なデザイン住宅	43
サプライチェーン・パートナーシップ	44
職人・技術者の育成	45
地域社会への貢献	47



サステナビリティ経営／社会(人的資本)  
マテリアリティとKPI

マテリアリティ



ダイバーシティ・エクイティ  
& インクルージョン推進



高品質、だけど低価格な  
デザイン住宅の供給



サプライチェーン・  
パートナーシップの高度化



職人・技術者の育成

現状数値  
2025年3月末

目標数値  
2030年度までに

女性管理職比率<sup>※1</sup>

10.9%

30%

女性係長職比率<sup>※2</sup>

24.3%

30%

男性育児休業取得率<sup>※1</sup>

81.9%

85%

※女性従業員は毎年100%達成のため記載なし

年平均

健康診断受診率<sup>※2</sup>

98%

100%

社員職人数<sup>※2</sup>

233名 (+64%)

+10%以上

労働災害による  
死亡件数(従業員)<sup>※1</sup>

0件

0件

労働災害による  
死亡件数(協力業者)<sup>※1</sup>

0件

0件

※1 ケイアイスター不動産グループ全体を対象として算出

※2 ケイアイスター不動産株式会社、ケイアイスターデベロップメント株式会社、ケイアイクラフト株式会社、ケイアイスタービルド株式会社、ケイアイプランニング株式会社、ケイアイエボックメイキング株式会社、KSキャリア株式会社、株式会社ゆたかパートナーズを対象として算出



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## サステナビリティ対談



社外監査役  
垣内 美都里

執行役員  
サステナビリティ推進室  
室長  
千田 悠可

チャレンジドシナジー課  
(障がい者アスリート)  
岩淵 亜依

設計課 課長代理  
(男性育休取得者)  
設楽 正明

社外取締役  
サステナビリティ委員会  
委員長  
金子 恵美

### 多様な人材が輝ける職場環境づくり

当社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下「DE&I」)に対する考え方について教えてください

**千田** 当社のDE&Iに対する考え方の根底にあるのは、「関わるすべての人を『豊・楽・快(ゆたか)』にする」という信念です。この「関わるすべての人」には、ステークホルダーだけでなく従業員も含まれます。従業員が『豊・楽・快』であることが、事業拡大や企業規模の成長につながり、結果として企業価値や社会的意義の向上という好循環を生み出します。

当社では、サステナビリティ推進の一環としてDE&Iを重視しており、中期経営計画の中で生産性向上や人材活用を掲げています。この取り組みには、育児や介護との両立支援、障がいを持つ方や外国籍の方の活躍推進も含まれており、重要なテーマの一つです。

また、当社が目指すのは「働きやすさ」だけではなく、「働きがい」の追求です。柔軟な制度や福利厚生の実施を土台としつつ、精神的な充実や自己実現を重視することで、従業員一人ひとりが自分の仕事に誇りを持ち、やりがいを感じられる環境づくりを推進しています。これこそが『豊・楽・快』につながると考えています。

サステナビリティ委員会では、DE&Iをはじめとするサステナビリティ推進に対し、どのようなことに注目していますか？

**金子** 当社の理念を実現するには「体制」が重要だと私は考えています。当社のサステナビリティ推進室・推進課は、多岐にわたる取り組みを進めてきました。今年度は組織再編や体制整備を実施し、サステナビリティ推進の基盤を強化しました。少数精鋭の体制ですが、今後は組織を拡充し、さらなる人材の増強を図り、体制を一層強化したいと考えています。

また、男性の育児休業取得に関しては、当社独自の取り組みを進め、配偶者の出産時に特別有給休暇を付与する制度を導入しました。この結果、男性育休取得率が100%に引き上げることができました。

**千田** 従来の有給休暇とは別に、特別な有給休暇を付与する仕組みを設けることで、より育休を取得しやすくしました。これが男性従業員の育休取得を後押ししたと考えています。

**金子** 不動産業界は他業界に比べて遅れている部分もありますが、当社は先進的な施策を導入し、業界全体の底上げに貢献していると思います。特に女性活躍推進では一定の成果を上げていますが、女性管理職比率はグルー





サステナビリティ経営／社会（人的資本）  
サステナビリティ対談



ブ全体で10%強であり、業界内の水準は上回っているものの、まだ課題は多いと感じています。女性がキャリアを築きやすい仕組みづくりや、管理職登用を含めた取り組みをさらに強化していく必要があると考えています。

**多様な働き方を推進するうえで、ライフイベントと仕事の両立は重要なテーマです。当社は男性育児取得の推進にも注力しており、昨年度は「育児休業」「育児目的休暇」どちらも100%を超えました。実際に「配偶者出産休暇制度」を併用し、育児を取得した管理職としてのお話を聞かせてください**

**設楽** 妻の妊娠が安定期に入ったタイミングで上司に育児取得の意向を伝えました。育児取得を希望する妻の意向や、社内外で男性が育児を取得しやすい雰囲気が広がっていると感じたことも後押しとなりました。制度の詳細は労務課から資料をもらい準備を進め、上司と業務の引継ぎを相談し、スムーズに育児を取得できました。

**育児取得に際して、職場からのプレッシャーなどはありませんでしたか？**

**設楽** 上司から「ぜひ取ってほしい」と背中を押してもらえたのが大きかったです。また、職場全体の雰囲気も育児を取りやすく、プレッシャーは全く感じませんでした。同僚とも「一緒に育児を取ろう」と話すこともあり、育児取得が自然に受け入れられている職場だと感じます。

**千田** 管理職研修では、「男性社員は積極的に育児を取ってください」と人事部・総務部部長が繰り返し発信しており、それが社内の雰囲気を大きく変えたと感じています。また、2024年の法改正を機に「産休・育児ガイドブック」をリニューアルしました。育児取得者のインタビューを社内共有するなどの取り組みも実施したことにより、従業員同士で具体的なアドバイスを聞ける環境が生まれました。

こうした取り組みが実を結び、昨年のサステナビリティ対談で「男性育児取得率を30%から100%に引き上げましょう」と掲げた目標が、ついに達成されました。

**障がい者の活躍推進にも力を入れていますが、実際にどのような働き方があるのでしょうか？**

**岩淵** 当社には「チャレンジドシナジー課」があり、障がいを持つ方々がアスリートチームや事務部署などで活躍しています。難聴や麻痺・車いす利用等の身体的な障がいを持つ方や、精神障がい・知的障がいを持つ方が、それぞれ約3分の1ずつ在籍しています。

**岩淵さんの普段の活動や、業務についても教えてください**

**岩淵** 私は障がい者アスリートとして、デフフットサルや

デフサッカーのトレーニングに励んでいます。日本代表候補として、国際大会での活躍を目指す一方、障がいに関する講演活動や、子どもたち向けの体験会を開催しています。月に1～2回は会社に出社し、体験会の資料作成や活動内容の発信業務を行っています。

**千田** 一方、社内でアスリートチームと接する機会が限られてしまうという課題がありました。そこで2024年、サステナビリティ推進室・ケイアイチャレンジドアスリートチーム・総務課が共同し、「プロジェクトACE」を立ち上げました。プロジェクト名の「ACE」には、「Athlete（アスリート）」「Connect（つながる）」「Employee（従業員）」という意味を込めており、本プロジェクトでの健康促進活動を通じ、アスリートと従業員をつなぐ新たな取り組みとなっています。

**岩淵** プロジェクトACEの取り組みの一つに、私たちアスリートへの「パーソナル相談」があります。パーソナル相談を通じて、従業員の身体の悩みや運動不足、健康的な体づくりに関する相談に対応し、健康意識を高める活動をしています。

**千田** 応募フォームから申し込むと、相談内容に応じた専門分野を得意とするアスリートが個別指導を行うプログラムで、好評を得ています。

岩淵：さらに、社内向けにストレッチ動画も作成し、定期的に配信しています。

**千田** あの動画、すごく良いですね。座ったままでできるストレッチ動画など、仕事の合間でも行えるよう工夫されているので、一息つきながらストレッチできるのが絶妙だと思っています。

**岩淵** また、現在は「健康診断の受診率100%」を達成す

べく、未受診の方々へのアプローチも行っています。健康診断の結果の集計もしており、従業員の健康傾向を把握することで、今後どの分野に重点的なアプローチが必要か、分析する取り組みも始めています。

**障がい者雇用に取り組む企業が近年増えていますが、その背景には何があるのでしょうか？**

**垣内** 法定雇用率の達成を目標とする企業は増えていますが、法律だからという理由だけでは真の価値や結びつきは生まれません。その点でも、プロジェクトACEのように社内のつながりを通じて新たな可能性を広げる取り組みは非常に意義深いです。これからは法定雇用率の達成にとどまらず、企業と障がい者双方にとって価値のある取り組みをさらに推進していきたいと考えています。

**当社では、職人不足が社会的な課題とされる中で、早くから社員職人の採用と育成に取り組んでおり、海外出身の方々や女性従業員も多く活躍していますよね**





## サステナビリティ経営／社会（人的資本） サステナビリティ対談

**千田** はい、当社では2013年にクラフトマン部署を設置し、スリランカやベトナムなど海外出身の従業員を受け入れ、育成を進めてきました。この取り組みも10年を迎え、成果を感じています。また、女性職人の採用もしており、女性職人だけで家を建てるというプロジェクトも行ってきました。

**垣内** 多様な人材の受け入れは、DE&Iの観点から見ても非常に意義のある取り組みだと感じています。異なる背景や文化を持つ方々とともに働くことで、新たな視点や価値が生まれるだけでなく、企業としての組織力が高まり、強靭さが増していきますね。

また、こうした取り組みが社内の連携や信頼関係を深め、最終的に企業価値の向上にもつながっていると感じます。今後もお互いを尊重し、多様な働き方を支える取り組みをさらに進めていくことを期待しています。

**千田** そのためにも、従業員一人ひとりの知見を広げる取り組みが必要です。当社では数年前からDE&Iに関する研修を実施しており、従業員の理解と意識も着実に向上しています。今後はさらに、多様な人材との協力や相互理解を深める教育プログラムを進め、全社的にDE&Iへの理解を浸透させていきたいと考えています。



### 女性活躍推進についての取り組みを教えてください

**千田** 当社では2011年頃から新卒採用を強化する中で、女性の採用や活躍を積極的に推進してきました。その結果、2020年には「なでしこ銘柄」を取得し、女性管理職比率も10%程度に増加しました。

今後さらに女性活躍推進を強化し、環境づくりや育成に注力することで、女性管理職比率や活躍の場が自然に広がっていくと考えています。そのためにも、ライフイベントへの支援をより手厚くし、現場の声をしっかりと反映させて施策を進めていきたいと思っています。

**金子** 確かに女性が働きやすい環境づくりは重要です。また、管理職としてのやりがいや成長の機会をもっと明確に伝え、それをイメージできるようにすることも大切だと思います。

**千田** 私自身、実際に管理職を経験してみて、視野が広がり、成長を実感しています。管理職の育成や教育も非常に重要です。管理職がいかに適切なアドバイスを行い、部下にとって明確なキャリアパスを示せるかが、組織全体の成長に直結すると考えています。

**金子** 当社は長期的な視点で、多様で優秀な人材を育成しています。その取り組みを、より丁寧に発信していくことが大切です。

**設楽** 現場でプレイヤーとして働き続けたいという思いが強く、管理職を敬遠するという方もいますが、これはこれで一つの働き方の選択だだと思います。ただ、ライフイベントだけを理由に、管理職に挑戦したい気持ちがありながらも遠慮してしまうというのはもったいないですね。

**千田** もったいないです。両立できる環境を整えていくことで、ぜひ女性従業員にも管理職になることを前向きに捉え、チャレンジしてほしいと思います。

**金子** 育児や介護支援に加え、障がいのあるお子さんを持つ従業員への支援など、支援の領域を広げることで、多様な背景を持つ従業員が働きやすい環境づくりや財政的な支援を進めていけたら良いですね。

### 最後に今後への期待を込めて、社外取締役・監査役の目線からメッセージをお願いします

**垣内** 急速に成長している会社だからこそ、しっかりした土台が重要です。サステナビリティやDE&Iの活動は、まさにその土台を支える取り組みです。これらの活動を止めることなく、さらに積極的に進めたいと思っています。

また、従業員が自由に発言できる会社は、成長する力を持っています。上からの指示を待つだけでなく、従業員一人ひとりが自分の意見を自由に言える雰囲気づくりが重要です。そのためには、さまざまな価値観を理解し、それぞれの個性や強みを活かせる環境を整備することが大切です。多様な人材が活躍できる場を作ることで、さらなる成果が期待できるでしょう。

**金子** 今後取り組むべき重要なテーマのひとつは、「DE&Iのさらなる推進」です。従業員が健康で働きやすい環境を整えることはもちろん、個々の価値観や背景を尊重し、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることが、優良企業としての基盤を築くうえで欠かせません。DE&Iの推進は、従業員一人ひとりのエンゲージメン



ト向上や職場の活性化に加え、企業全体の競争力を高める鍵となります。特に、異なる視点やアイデアを取り入れることで、新しい価値を生み出し、これまで以上に柔軟で革新的な企業になれると考えています。

さらに、これからは育児だけでなく「介護」など、さまざまなライフイベントに直面する従業員を支援する仕組みづくりが重要になります。このような取り組みを充実させるだけでなく、外部にも積極的に発信することで、ケイアイスター不動産が社会におけるロールモデルとしての役割を果たしていけるのではないのでしょうか。

サステナビリティ委員会委員長として、DE&Iを含むサステナビリティの取り組みを止めることなく、さらに深化させる必要性も強く感じています。当社がこれからも持続可能な成長を遂げ、社会全体から信頼される企業であり続けるために、従業員全員が当事者意識を持ち、取り組みを進めていっていただきたいと思っています。



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## 人権の尊重

### 人権の尊重方針

当社グループは、自らの事業活動や商品・サービスを通じて、お客様・取引先・地域住民・従業員など、すべてのステークホルダーの人権に影響を及ぼす可能性があることを深く認識しています。

「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」をはじめとした人権に関する各種国際規範を尊重・支持するとともに、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「ケイアイスター不動産グループ人権方針」を制定し、業務に従事するすべての者が遵守すべき行動指針として掲げています。当社グループは、人権方針に定める事項を遵守し、あらゆるステークホルダーに対する一切の人権侵害を行いません。また、サプライヤーをはじめとしたビジネスパートナーに対し、本ポリシーを支持し、人権の尊重に努めていただくよう働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

人権方針

### 監督・責任体制

当社グループでは、人権尊重の取り組みを取締役会が最終的に監督しています。人権に関する課題やリスクの特定、取り組み状況は、社外取締役を委員長とするサステナビリティ委員会において議論・共有され、定期的に取締役会へ付議・報告することで、適切な監督体制を整えています。また、サステナビリティ委員会のもとに「人権分科会」を設置し、人権デュー・デリジェンスを実施しながら、グループ全体の人権尊重に関わる活動を推進しています。この分科会では、委員会への報告に加え、人権に関する具体的な施策やアクションプランを策定・実行し、その進捗を管理しています。

### 人権デュー・デリジェンスの取り組み

当社グループは、人権への負の影響を特定し、未然に防止または軽減し、適切かつ効果的な救済措置を講じるために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、継続的な実施に向けて取り組みます。

### 人権優先課題に対するリスクの軽減

#### 児童労働および強制労働の防止

当社グループは人権方針で表明している通り、強制労働や児童労働を禁止しています。また、当社グループに関わるサプライヤーに対しても児童労働および強制労働の防止を含む人権尊重への取り組みを要請し、取引を通じてそうした関与が指摘される企業や産地との関わりを持たず、あらゆる児童労働・強制労働を認めません。

#### 従業員の過度な労働時間の削減

当社グループは、従業員の働き方改革を重要な課題と認識しています。従業員の月平均総労働時間の目標値を定め、時間外労働時間の抑制のための施策を導入し、計画的に過剰な労働時間の削減を推進しています。

P.35

#### 働きやすい職場環境の整備

当社グループは人権方針に基づき、ハラスメントやあらゆる差別を一切認めず、従業員が互いの人権を尊重し合える環境づくりを推進しています。さらに、結社の自由や団体交渉権を広く支持し、従業員が安心して働けるよう、職場の風通しの良さを高める取り組みを進めています。

労働環境の改善においては、人権方針に最低賃金の保証を明記し、給与水準の向上を目指した「年収2割UPプロジェクト」を2023年度以降も継続してい

ます。この施策を通じて、物価上昇に対応しながら従業員が十分な生活賃金を確保できるよう取り組んでいます。

また、「企業行動基準」においても人権尊重を明確に掲げ、全従業員がその理念を日々の業務で実践しています。これらの方針や基準を従業員へ周知するとともに、具体的な施策を実行することで、誰もが働きやすい職場環境の構築に努めています。

II-06企業行動基準

### 人権尊重推進に向けた制度設計

#### 通報窓口の設置

ハラスメントなどの人権課題に対応するため、相談窓口を社内外に設置しています。この窓口は、当社グループの役員や従業員のみならず、サプライヤーや地域コミュニティの皆様を含む、すべてのステークホルダーが利用可能です。通報内容については匿名性を厳守するとともに、通報者への不利益な取り扱いや報復措置を一切禁止し、通報者保護の徹底を図っています。万が一、人権課題が発生した場合は迅速に対応し、グループ全体で人権尊重の推進に努めます。

#### 定期的な研修の実施

当社グループ全体で人権尊重の意識を浸透させるため、全従業員を対象とした人権研修やハラスメント研修を定期的実施しています。

また、管理職に対しては、管理職研修を通じて人権やハラスメント等に関する教育を行い、人権課題の事案を迅速に把握し、適切な対処ができる能力を養っています。

定期的な研修や啓発活動を継続的に実施することで、グループ全体で人権尊重を徹底し、安心して働ける職場環境の実現に向けて取り組みます。



## サステナビリティ経営／社会(人的資本) 人的資本戦略と文化

### 理念経営

私たちは、企業は「人」によって成り立ち、「人」の力があってこそ成長することができると考えています。そのため、人材を最も重要な経営資源として捉えています。また、「理念」という共通の軸を共有する仲間が多いほど、企業全体が同じ方向を向き、より大きな目標に向かって力強く進むことができると考えています。この考えに基づき、当社グループでは「理念経営」を組織運営の中核に据え、経営理念とその理念に基づく行動規範をすべての従業員に求めています。

当社グループの経営理念である『豊・楽・快(ゆたか)』は、「当社グループに関わるすべての方」に豊かで楽しく快適な暮らしを提供することを目指しています。「すべての方」には、従業員自身も含まれています。すべての従業員が、豊かで楽しく快適な暮らしを送ることが、企業全体の成長につながり、ステークホルダー全体に良い影響をもたらすと考えています。

私たちは今後も「理念経営」を徹底し、すべての従業員が丸となって成長することで、より強い組織をつくり持続的な発展を目指していきます。

### 人材の確保・育成に関する考え方

当社グループは、事業の拡大と持続的な成長を達成するため、人材の確保と育成を経営の最優先課題と考えています。

人材の確保については、新卒採用やキャリア採用に加え、再雇用の推進にも積極的に取り組んでいます。また、多様な働き方を促進することで、当社グループの高い売上高成長率を支える人的資本の量的拡大を図っています。

一方、人材の育成については、職種別・階層別研修の充実や、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進を通じて、多様な知識や経験・多角的な視点を持つ人材の育成に取り組んでいます。これにより、生産性の向上や事業ポートフォリオの拡大を支える人的資本の質的向上を目指しています。

このように当社グループでは、従業員一人ひとりが持つ強みを最大限に発揮し、仕事のやりがいや充実感・達成感を得ながら責任を果たせる組織づくりと制度設計を推進しています。今後も人材の確保と育成を通じて、企業の持続的な成長を支える基盤を強化していきます。

### 行動指針

「理念経営」を推進するため、当社の理念・ビジョン・スローガン・行動指針である「KI CREDO」および信条が記載されている「クレドカード」を全従業員に配布しています。従業員はこのクレドカードを常に携帯し、毎日朝礼時に必ず唱和を行っています。

### 人材育成・研修制度

#### 若手社員

新卒社員が自信を持って本配属を迎えられるよう、入社時からビジネス基礎研修や営業・建築研修を含む充実した研修プログラムを実施しています。これにより、業務に必要な知識やスキルを段階的に学べる環境を整えています。

さらに、入社後も継続的なフォロー体制を構築しています。年間を通じて定期的な状況確認アンケートや希望者への個別面談を実施し、新社会人としての環境変化に伴うストレスの軽減や課題解決に取り組んでいます。研修からフォローまで一貫したサポート環境を提供することで、新卒社員一人ひとりの成長を支え、活躍を促進しています。

#### キャリア入社(中途入社)社員

入社時および一定期間経過後に「KEIAIアカデミー」と呼ばれる研修を実施しています。この研修では、会社の概要をはじめ、当社の考え方・システムにつ

いて説明するだけでなく、グループワークを通じて交流を図り、会社理解はもちろん従業員同士の理解も深めます。

#### 中堅社員・管理職

中堅社員・管理職向けには、職位別の階層別研修と新任管理職研修を行っています。各職位における必要なスキルや心構えを学び、グループディスカッション等を実施します。年齢や職種の違う従業員と交流することで、課題解決・意見交換ができる場となります。新任管理職は、別途管理職業務を学ぶ場を設けています。



#### 研修体系(概略)

対象社員	階層別研修	職種別研修
部長	部長研修	法人営業職研修
次長	次長研修	施工職研修
管理職	管理職研修 新任管理職研修	設計職研修 社員職人研修
次期管理職候補	次期管理職候補研修	
係長	係長研修	<b>全社員対象研修</b>
主任	主任研修	コンプライアンス研修
新卒入社	新卒社員導入研修	ガバナンス研修
キャリア入社	KEIAIアカデミー	ハラスメント研修

対象社員：次期管理職候補 階層別研修：次期管理職候補研修



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## 人的資本戦略と文化

### 中期経営計画2028の人的資本戦略

当社グループは、中期経営計画2028の一環として、持続可能な成長と競争力の強化を目指し、人的資本戦略を策定しました。この計画の達成には、継続的な事業拡大と安定した経営基盤の確立が必要不可欠であり、その実現には人的資本の充実が鍵を握ると考えています。事業拡大に向けては、行動量を増やし、成長を加速させるために人的資本の量的拡大に取り組んでいます。一方で、持続的な成長を支える安定した経営基盤を構築するためには、従業員一人ひとりの能力やスキルを高める質的向上も重要であると認識しています。

量的拡大の戦略としては、人材採用や育成の強化を行い、必要な人材を確保していきます。採用拡大だけでなく、次世代を担うリーダーの育成にも注力することで、企業のさらなる長期的成長と飛躍を目指します。

また、質的向上の戦略としては、働き方改革や生産性向上、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進を中心に据え、多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場環境を整備します。

当社グループは、これらの人的資本戦略を通じて、中期経営計画2028の達成に向けた基盤を強化し、持続可能な成長を支える組織づくりを推進します。

### 人材採用・育成の強化

持続的な成長と競争力の向上を実現するため、現場人材の確保に加え、経営を担う次世代のコア人材の採用および育成に注力しています。

次世代の経営陣を育成するため、階層別の人材開発を推進し、現場で培った経験を経営視点へと昇華できる人材を増やす取り組みを行っています。また、中途採用者の強化を図り、新卒採用と中途採用を組み合わせ合わせたハイブリッド採用を通じて、フレッシュな視点と豊富な経験を融合させ、組織全体の活性化と成長を目指します。

さらに、抜擢人事や社内公募制を通じて、従業員が能力を発揮しながら多様なキャリアプランを描ける環境を整備しています。

また、多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に向け、柔軟な働き方や制度の整備を進めています。特に、ライフイベントの影響を受けやすい女性の活躍を推進する取り組みを強化し、すべての従業員が活躍できる環境づくりを推進しています。

当社グループは、これらの採用・育成方針を通じて、持続可能な成長を支える人材基盤の強化を目指します。

### 次世代経営陣の育成および採用の強化

持続可能な成長と競争力の強化を実現するため、次世代のリーダーとして活躍できる人材の育成および採用に注力しています。

次世代経営陣の育成においては、現場でのリーダーシップに留まらず、経営視点での戦略立案や組織統括が行える能力を高めるための研修プログラムを強化します。具体的には、経営リテラシーの向上を目的とした研修を実施し、戦略的な意思決定力や組織運営力を備えた人材の育成を推進します。

また、経営陣となるために必要な知識や経験を兼ね備えた新規人材の採用にも注力しています。これにより、既存人材の成長を支援するとともに、新たな視点を持つ人材を加えることで、多様性に富む経営層を形成し、より安定した経営基盤の構築を目指します。

### 即戦力となる中途採用者の強化

豊富な経験を持つ中途採用者を積極的に採用し、即戦力として活躍できる環境の整備に注力しています。

全国に展開する当社グループの店舗網を活用し、即戦力人材の採用を強化することで、事業の拡大とシェアのさらなる拡大を目指します。特に、全国的に優秀な人材を採用することで、新規出店やエリア拡大を推進し、地域に根ざ

した事業展開を進めていきます。

### 成果主義に基づく抜擢人材

成果を重視し、優秀な人材を適材適所に配置することで、組織の活性化と競争力の強化を図っています。従業員一人ひとりの適性や経験、これまでの成果を踏まえ、それぞれが最大限の力を発揮できる部署や役割を慎重に検討し、適切に配属します。この取り組みにより、企業全体としての成果を最大化するとともに、生産性の向上と従業員のモチベーション維持を実現します。

### 階層別の人材開発の強化

各階層に応じた研修や育成プログラムを導入し、経営を担うための研修プログラムを強化します。

▶ P.29

### 女性活躍の推進

女性のキャリアアップを支援し、多様な働き方を推進することで女性が活躍できる環境を整えます。当社グループでは、女性を重要な人材と位置づけ、その能力を最大限に発揮できる場を提供し、組織全体の成長を促進します。

▶ P.33

### 適材適所の人材配置

社内公募制を導入し、従業員が自らのキャリアを主体的に選択できる環境を整備します。

▶ P.34



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## 人的資本戦略と文化

### 働き方改革と生産性の向上・DE&Iの推進

従業員一人ひとりの力を最大限に引き出し、企業全体の生産性を高めるため、働き方改革とダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の促進に取り組んでいます。

働き方改革の一環として、多様な働き方を選択できる制度や仕組みを整備し、すべての従業員が安心して働ける環境を提供することで、持続可能な成長を目指しています。その実現に向けた具体的な取り組みとして、デジタル技術の活用による業務プロセスの改善や無駄な残業の削減を推進し、より生産性の高い働き方を実現することで、従業員の健康維持とパフォーマンス向上を図っています。

さらに、個々のライフステージや価値観に寄り添う支援体制を構築し、多様な働き方を支える環境づくりを推進しています。この取り組みにより、働きがいのある職場を実現するとともに、組織全体の活力を向上させます。すべての従業員が多様な状況に対応しながら、自身の能力を最大限に発揮できる職場づくりを通じて、企業の成長を支えるとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

#### 労働時間管理の徹底による無駄の削減

労働時間の管理を徹底し、業務の効率化を図り無駄を削減します。長時間労働や過剰な残業を抑制することで、従業員の健康とワークライフバランスを保ち、生産性の向上を目指します。

▶ P.35

#### DXの推進

デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進を通じて、幅広い部門で業務プロセスの改善と生産性向上を実現しています。データ活用や業務の自動化を積極的に進めることで、迅速な意思決定と柔軟な対応を可能とし、競争力を高める取り組みを進めています。

不動産業界ではDXの導入が難しいとされる中、当社グループでは物件情報の管理システムや協力業者との連絡ツールなど、多岐にわたる業務領域でデジタル技術を活用しています。

2025年4月には、新物件照会システム「KI Navi」の提供を開始しました。このシステムは当社グループと取引のある仲介業者が利用でき、物件情報の照会や内見予約を効率的に行える仕組みを提供しています。従来は電話やメールで営業担当者が個別に対応していた業務を一括管理することで、作業負担の軽減と迅速な対応を実現しました。これにより、業務の効率化だけでなく、関係者間のスムーズな情報共有やコミュニケーションの向上、さらにはサービス品質の向上にも寄与しています。

#### 子育て/介護の支援

育児介護休業や時短制度を導入し、子育てや介護を支援する体制を整えます。また、研修やマニュアルの配布を行い、会社全体で子育て/介護の支援を受けやすい風土づくりを行います。

▶ P.35-36

#### 外国人採用および育成

外国人の採用と育成を強化し、多様な文化背景を持つ人材がその能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいます。これにより、組織全体のダイバーシティを促進し、企業としての競争力を向上させることを目指しています。外国人従業員が安心して働き、生活できるよう、日本での生活習慣やマナー、基本的な生活に関する知識を学ぶ研修を実施する等、慣れない環境でも快適に生活できるよう努めています。

▶ P.45

#### 障がい者採用および育成

障がい者の雇用を積極的に推進し、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できる環境を提供します。専門部署だけでなく、幅広い場所で多くの人材が活躍

できるよう、職場においては必要なサポートを行い、障がい者が安心して働ける体制を整えます。

▶ P.37

#### 高齢者の雇用

高齢者が現業部門で活躍できる環境を整備し、経験豊富な人材の知識や技術を最大限に活用できる仕組みを構築しています。それぞれの能力や経験を適切に発揮できるよう、職責や業務内容に応じた複数のコースを設けています。また、勤務日数や職務内容に関する希望を個別面談で確認し、一人ひとりの状況に応じた柔軟な勤務体系を用意しています。

職人不足や担い手不足が課題となる中、高齢者が持つ豊富な経験と高度な技術は当社グループにとって重要な財産です。これらを次世代へ継承することで、業界全体の文化や技術の維持・発展に貢献します。

#### 公平/公正な組織風土の醸成

すべての従業員の多様性を尊重し、公平かつ公正に評価される組織風土の醸成に取り組んでいます。能力や成果に基づく透明性の高い評価制度を確立し、差別や偏見のない職場環境を構築することで、すべての従業員が平等に成長と活躍の機会を得られることを目指しています。

また、定期的なダイバーシティに関する研修を実施し、公平性や公正性の重要性について全社での理解を深めるとともに、これを実践する文化を育てています。これにより、従業員一人ひとりが安心して能力を発揮できる環境の整備に努めています。



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## 人的資本戦略と文化

### 人事制度

#### 各種資格手当

当社が定める資格を保有する従業員には、手当が付与されます。努力次第で給与アップを目指せる環境が整っています。また、従業員が宅地建物取引士の資格取得を目指す際には、提携校の紹介を通じて資格取得を積極的に支援しています。

#### 人事評価制度

上半期および下半期ごとに目標を設定し、貢献度評価・能力評価・行動評価の3つの観点から適切な評価を実施しています。年齢や勤続年数にかかわらず、成果や取り組み姿勢を公平に評価する体制を整えることで、従業員一人ひとりの成長を支援し、組織全体の活力を高めています。

### 表彰制度

当社グループでは、全従業員が切磋琢磨しながらキャリアアップできる環境を整えています。表彰制度は、その成長と努力を認め、さらなるモチベーション向上を図るために設けられています。

表彰の対象は個人・チーム・事業部・職種別と幅広く設けており、月間表彰・四半期表彰・年間表彰と、1年を通じて多くの表彰機会を提供しています。

優秀な個人やチームを称えることで、従業員一人ひとりの努力を多角的に評価するだけでなく、他の従業員にも良い影響を与え、全体のパフォーマンス向上を推進します。

#### 理念表彰

当社グループは理念経営を大切にしています。「理念表彰」は1年に1度、最も理念を体現した従業員に贈られる荣誉ある賞です。

#### ファイブスター表彰

1年を通じて己の限界に果敢に挑み、目覚ましい成績を刻みつけたトッププレイヤーに与えられる称号です。主に営業・設計・施工職を対象として定量評価で決定します。実力主義を体現した賞であり、最高の荣誉です。

#### フォースター表彰

間接部門も含めた全従業員を対象として定性・定量評価で決定します。数字で評価できない業務に対する取り組み、姿勢も評価につながります。隠れた貢献もきちんと表舞台へ押し上げます。

#### スリースター表彰

新卒1年目のみを対象として定性・定量評価で決定します。スリースター表彰(新人賞)受賞は新卒社員の目標となります。

#### ● スター手当

スター表彰受賞従業員には、スター手当が年間支給されます。

#### 永年勤続10年・20年・30年表彰

従業員一人ひとりの長年にわたる貢献と努力に感謝の意を表し、10年・20年・30年といった節目ごとに、従業員の継続的な努力と成果を正式に認め、表彰しています。従業員の努力と貢献を大切に、ともに未来を築いていきます。

#### 四半期表彰

四半期に一度、部門別に優れた実績を達成した従業員を表彰しています。評価は定性・定量の双方の観点から行われ、多角的な視点で各部門の優秀な人材を適切に評価します。



#### ● その他表彰一覧

社長賞／年間MV賞／半期MV賞／ライジングスター表彰／グッドデザイン賞表彰／職人紹介表彰／紹介成約表彰等

### 文化醸成

#### ゆたかカード

当社グループでは、社内の称賛文化の醸成とコミュニケーションの活性化を目的に、ゆたかカードを導入しています。ゆたかカードとは、従業員が自部署の同僚・上司だけでなく、他部署の従業員にも普段伝えきれていない感謝の気持ちを伝えることができるコミュニケーションツールです。ゆたかカードを活用して数字に表れない行為や行動を評価し合うことで、お互いを認め合い、職場全体を前向きな雰囲気へと導きます。感謝を伝えたい側・伝えられた側双方のエンゲージメント向上を図り、職場のモチベーションと結束力を高めます。



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## 女性活躍推進とその取り組み

当社グループは、多様な人材一人ひとりが生き生きと働ける職場環境の整備に力を入れています。その取り組みの一つとして、私たちは各事業活動における女性の活躍を重要なテーマとして挙げています。

当社には20代から30代の若手従業員が多く在籍しており、結婚・出産・育児など、さまざまなライフイベントを迎える世代が多いことが特徴です。一方、不動産業界や建設業界は、一般的に平均年齢が高く、男性中心の職場環境とされていることが少なくありません。当社はこうした固定観念を打破し、女性が安心して働ける環境を整えることで、業界全体のイメージ向上にも貢献したいと考えています。

当社は、2016年に「不動産業界で女性活躍No.1」を掲げ、組織全体の意識改革や働きやすい環境整備に向けた取り組みを本格化させました。2024年度の実績では、女性管理職比率11.03%<sup>\*</sup>、女性従業員比率33.26%<sup>\*</sup>、女性採用比率28.12%<sup>\*</sup>、女性新卒採用率32.73%<sup>\*</sup>であり、女性活躍の推進において業界内でも高い水準を誇っています。これらの数字は、当社の取り組みが確実に成果を上げている証であり、女性従業員の成長やキャリア形成を支える環境が整っていることを示しています。

※ケイアイスター不動産株式会社、ケイアイスターデベロップメント株式会社、ケイアイクラフト株式会社、ケイアイスタービルド株式会社、ケイアイプランニング株式会社、ケイアイエポックメイキング株式会社、KSキャリア株式会社、株式会社ゆたかパートナーズを対象として算出

今後も柔軟な働き方やライフイベントに配慮した制度を充実させ、性別や年齢を問わずすべての社員が働きやすい環境づくりを推進していきます。

### 女性活躍への取り組み

当社では、多様な働き方の推進・働きやすい環境の整備・キャリア形成においてワークバランスが重要と考え、その取り組みを推進しています。

#### キャリア意識調査の実施

女性従業員のキャリア形成を支援するための取り組みの一環として、「キャリア意識に関するアンケート」を実施しました。この調査は、女性従業員がキャリアについてどのように考えているのかを把握することを目的とし、悩みやキャリア形成を阻止する要因・懸念点などを具体的に分析しました。

また、男性従業員の回答との比較を行い、性別による意識や課題の違いを明確化しました。

これらの調査結果をもとに、女性がより活躍しやすい職場環境を実現するための具体的な施策の策定に取り組んでいます。

#### 異業種ママさん従業員交流会の開催

当社は、2025年3月に「異業種ママさん従業員交流会」を開催しました。この交流会は、異業種の企業5社が合同で参加し、各社で働く女性従業員が子育てとキャリアの両立に関する実体験を共有する場として実施されました。参加者同士が抱える悩みについて意見交換を行い、働く女性が直面する問題に対してどのような支援制度が必要かを話し合いました。

また、他社における両立支援の制度や具体的な施策、考え方を知ることで、自社の取り組みに活かせるヒントを得ることができました。当社では、今回の交流会で得た知見を基に、女性従業員がより働きやすい環境づくりを目指した取り組みを進めていきます。

#### 女性監督セミナー

当社では、施工監督として従事する20代の女性従業員を対象に「女性監督セミナー」を実施しています。建設業界では依然として男性が多数を占めており、女性特有の悩みやキャリアデザイン、将来設計について相談できる機会に限られているのが現状です。セミナーでは、ロールモデルによる経験談の共有や、キャリア形成を支援するためのビジョニングシートを活用したワークセッ

ションを行っています。このセッションでは、キャリアとプライベートの両面における目標を可視化し、具体的な計画を立てることを目指しています。これにより、女性監督が人生のイベントやライフステージの変化に左右されることなく、キャリアプランを描くことができます。

また、現場で起こり得るトラブルやリスクについて、問題を個人で抱え込まないための対策や対応方法を学び、知識を深める機会も提供しています。これらの取り組みは、社員個々の成長を促進するとともに、会社全体のリスク回避にもつながっています。

#### 働き方における柔軟な選択

当社では、時差出勤・時短勤務・在宅勤務・スポット時差出勤の導入など、個人のライフステージに合わせた働き方を選べる制度を用意しています。また、育休明けや家庭の事情により従来の配属先での業務継続が難しい場合でも、キャリアを途切れさせることなく働き続けられるよう、リモートワークを中心とした業務を担う部署として、キャリアデザイン課を新設しました。▶P.34

#### 女性活躍における健康支援

女性従業員の健康に対する不安や悩みを解決し支えていくために、健康支援制度を導入しました。

##### 健康支援制度

- 提携医療機関による妊活や不妊治療に関する相談窓口を設置
- 無料でAMH検査(卵巣予備能検査)を提供
- PMSなど女性特有の症状に関する相談が可能
- 生理休暇の制度を導入し、女性の健康支援を実施



## サステナビリティ経営／社会(人的資本) 多様な働き方の推進

当社グループは、従業員一人ひとりの多様な価値観やライフスタイルを尊重し、個々の能力を最大限に発揮できる職場環境の構築を目指しています。そのためには、多様性と包摂性を重視した働き方の推進が不可欠と考えています。

多様な働き方を尊重し、誰もが生き生きと働くことのできる環境をつくることで、人も組織も常に進化・成長を続け、より大きな社会的価値を創出する企業となることを目指します。

### 働く「時間」を選べる制度

従業員一人ひとりのライフプランや個別の事情に応じて、働く時間を柔軟に調整できる制度を導入しています。

育児や介護等で通常の勤務時間内で働くことが難しい従業員に対応するため、勤務時間を短縮したり、始業・終業時間を調整できる仕組みを整えています。さらに、育児や介護以外にも通院や私的な予定がある場合には、時差勤務の申請が可能です。これにより、従業員が仕事と家庭、個人の生活を両立させやすい環境を提供し、多様な働き方を支援しています。

### 育児短時間勤務制度

子が小学校6年生を修了するまで、申し出により1日の所定労働時間を30分単位で6時間まで短縮することができます。

### 時差勤務制度

妊娠・育児・介護等の理由で時差勤務制度を利用する場合、業務開始時間の前2時間、後1時間を限度とし、30分単位で繰り上げまたは繰り下げすることができます。

### スポット時差勤務制度

育児・介護等の理由以外でも時差勤務を行うことができます。正社員と契約

社員は月に1回、所定勤務時間の前後1時間または2時間を1時間単位で、繰り上げまたは繰り下げすることが可能です。

### 働く「場所」を選べる制度

全国に拠点を持つ企業として、従業員が個々の状況やキャリアプランに応じて働く場所を選べる制度を整えています。育児や介護による生活環境の変化だけでなく、将来の目標や働き方の見直しにも対応できるよう、一人ひとりに適した選択肢を提供しています。

### 在宅勤務制度

妊娠・育児・介護等の理由で通常勤務が困難な場合、在宅勤務制度を利用できます。育児の場合は、最長で小学校3年生修了まで制度を利用することが可能です。介護の場合は基本6ヶ月、最長適用期間は1年間となります。

### 職群の選択

従業員が多様なキャリアパスを形成できるように、年に1度自身の職群を「総合職」「エリア総合職」から選択することができます。

「総合職」は、全国各地での勤務やさまざまな職務に従事することで幅広い経験を積み、異動や転勤を通じて専門知識やスキルを取得しながらキャリア形成をしていきます。

「エリア総合職」は、特定の地域に根差して勤務することを希望する従業員向けの職群です。転居を伴う転勤はなく、ライフステージに応じた安定した働き方を可能としています。

### 勤務先の選択

妊娠・育児・介護の理由で通勤時間が長くなる場合、特別に自宅近くの営業所への出勤を、会社が認めた場合に許可をしています。

### キャリアと成長の選択肢

従業員が自身のキャリアを主体的に設計し実現できる環境整備を重要視しています。「なりたい自分」を描き行動できるよう、多様な成長機会を提供しています。従業員の成長は可能性を広げるだけでなく、企業の新たな価値創出にもつながると考えています。今後も、従業員とともに成長し続ける企業を目指します。

### FA(フリーエージェント)制度

FA制度は、従業員が自らのキャリアや挑戦したい仕事を選べる機会を提供し、成長やモチベーション向上を目的とした制度です。自分のスキルを活かせる部署や新たな分野への異動を希望でき、主体的にキャリアを設計し、多様な経験を積むことが可能です。適材適所の配置により組織の活力を高め、組織と個人の成長を両立する重要な役割を担っています。

### 社内公募制度

新しい部署の設立や新規事業の立ち上げ、新規エリアへの出店時には、社内公募制度を活用してメンバーを募集しています。この制度は、年齢や役職、職種、勤務地を問わず、すべての従業員に新たな挑戦の場を提供し、自らのキャリアやスキルを磨く機会を創出するものです。

### アルムナイ採用

アルムナイ採用を積極的に推進しています。一度退職した従業員が、これまでに培ったスキルや外部での経験を活かし、再び当社で即戦力として活躍できる環境を整えています。2024年度には、7名が外部で得た新たな知見やスキルを活用し、その力を発揮しています。



サステナビリティ経営／社会(人的資本)  
多様な働き方の推進

効率的で健康的な働き方の実現

所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進を通じて、従業員のワークライフバランスの向上と生産性の向上を目指した取り組みを推進しています。限られた時間内で効率的に業務を遂行できる体制を整えることで、従業員のパフォーマンス向上を促し、それが企業全体の成長へとつながる好循環を生み出しています。また、従業員の心身の健康維持にも寄与し、健全で持続可能な組織づくりの基盤となります。これらの施策により、従業員が仕事と生活の調和を保ちながら、メリハリのある働き方を実現できる職場環境を提供しています。

所定外労働時間削減の取り組み

一般事業主行動計画において、フルタイム労働者1人当たりの月平均所定外労働時間を15時間以下に維持することを目標に掲げています。この目標達成に向け、各部署で月2回「ノー残業デー」を設定し、取り組みを進めています。設定状況は会社へ報告される仕組みを整備し、実施状況を細かく管理することで徹底を図っています。

こうした取り組みの結果、月平均所定外労働時間は年々減少傾向にあります。2023年度には目標である15時間以下を達成し、2024年度には平均12.56時間を記録し、目標を維持しています。今後も取り組みを継続し、目標時間の維持を目指します。

	2022年度	2023年度	2024年度
月平均所定外労働時間	16.25時間	14.25時間	12.56時間

有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進に向け、取得義務日数の管理を徹底し、従業員へ積極的に取得を呼びかけています。全従業員には毎月、有給休暇取得を促す案内を配信し、取得が少ない従業員には個別に連絡を行い、取得を支援しています。

また、一般事業主行動計画において、年次有給休暇取得率平均75%以上を目標に掲げており、2024年度には取得率80.73%<sup>\*</sup>を達成しました。今後も取得率の向上を目指し、従業員のワークライフバランスの実現に取り組んでいきます。

\*ケイアイスター不動産株式会社、ケイアイスターデベロップメント株式会社、ケイアイクラフト株式会社、ケイアイスタービルド株式会社、ケイアイプランニング株式会社、ケイアイエポックメイキング株式会社、KSキャリア株式会社、株式会社ゆたかパートナーズを対象として算出

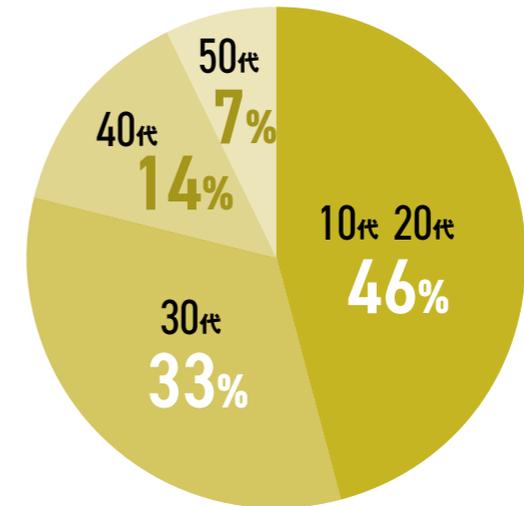
仕事とライフプランの両立支援

近年、女性活躍推進や子育て支援制度の拡充により、共働き世帯が増加傾向にあります。内閣府の「男女共同参画白書」によれば、2024年時点で共働き世帯数は専業主婦世帯の約2倍に達するとされています。このような状況を背景に、夫婦双方が子育てに参加する「共育て」を支援する制度の拡充が求められています。

当社グループでも共働き世帯が多く在籍しています。また、厚生労働省の人口統計によると、結婚平均年齢が20代・30代であることから、当社の従業員構成ではその年代が全体の79%を占めています。このことから、今後も共働き世帯の増加が見込まれます。

そこで当社グループは、従業員が安心して働き続けられる企業を目指し、働きやすさと「共育て」を両立できる環境整備に取り組んでいます。一人ひとりがキャリアと生活を両立し、充実させられる多様な働き方を推進することで、長期的に持続可能な企業としての地位を確立していきます。

従業員の年代別比率



育休ガイドブックの配布

妊娠・出産・育児休業から復職に至るまでの制度や留意すべきポイント、必要な取り組みを網羅したガイドブックを作成し、全従業員に配布しています。このガイドブックは、育児休業を希望する従業員本人だけでなく、同僚や上司を含めたすべての関係者に向けた情報提供を目的としています。これにより、育児休業制度の理解を深め、職場全体でのサポート体制の強化を目指しています。

また、男性従業員の育児休業取得促進にも焦点を当て、ガイドブックには、男性が育児休業を取得する際の具体的な事例や準備の進め方、職場環境を円滑に保つためのコミュニケーションポイント等を詳しく記載しています。こうした幅広い情報提供を通じて、育児休業に対する職場内の理解を広げ、企業全体で育児休業を取得しやすい風土の醸成を進めています。



サステナビリティ経営／社会(人的資本)  
多様な働き方の推進

男性育児休業制度の推進

役職・部署・年齢を問わず、誰もが育児に関する休暇・休業制度を利用しやすい環境を整えています。

育児介護休業法に基づく育児休業制度を適切に運用するとともに、独自の育児休暇制度を導入し、取得しやすい仕組みづくりを推進しています。また、制度の整備に加え、育児休業を取得しやすい職場風土を醸成するため、積極的な情報発信を行っています。育児休業取得に伴う仕事への不安を軽減し、そのメリットを広く伝えることで、職場全体の理解を深め、協力しやすい環境を構築しています。

ライフイベントに柔軟に対応できる環境を実現するとともに、従業員一人ひとりがワークライフバランスを保ちながら働ける職場を目指しています。

男性育休取得者の事例紹介記事の作成・公開

さまざまな部署で育休を取得した男性社員へのインタビューを実施し、その内容を育休ガイドブックや社内イントラネットを通じて全従業員に共有しています。インタビューでは、上司や同僚への報告の進め方・休業準備・育休期間中の体験や学び・復職後の業務への取り組み方等、休業から復職までの具体的なエピソードを伺いました。これにより、男性育休がキャリア形成や家庭生活において意義深いものであることを伝えていきます。

また、特定の部署に留まらず、幅広い部署の従業員を対象にインタビューを行うことで、多様な働き方を実現するためのロールモデルを発信しています。これにより、育児休業を取得しながらキャリアプランを描くことの重要性を全社的に広めています。

当社グループは新卒社員を多く採用しているため、今後、育児を経験する従業員の増加が見込まれます。定期的な情報発信を通じて、育児休業が取得しやすい環境整備を続けていきます。

配偶者出産休暇

法定育児休業とは別に、独自の育児休暇制度として配偶者出産休暇制度を設けています。この制度では、配偶者の出産後から子供が1歳の誕生日を迎えるまでの期間中、通常の有給休暇とは別に育児のための特別有給休暇を1日取得することができます。

イクメンプロジェクト参画

厚生労働省が推進する「イクメンプロジェクト」に参画し、「仕事をしながら育児を応援する」という目的のもと、イクボス宣言を行いました。

本プロジェクトは、男性が育児に主体的に関わる社会の実現を目指し、企業や自治体、個人が一体となって進める取り組みです。「イクボス」とは、部下の育児を支援しながら、業務を円滑に進めるとともに、部下の仕事と私生活の両立をサポートする管理職を指します。上司が率先して支援することで、職場全体で育児に対する理解が深まり、業務の調整もスムーズになります。

また、育児に時間を割くことで仕事の時間が制限される場合でも、上司のサポートにより成果を上げられる環境が整い、育児と仕事を両立しながらキャリアアップを目指すことが可能になります。このように、育児休業中や復職後も、従業員が長期的なキャリアプランを描きやすくなる効果が期待されます。

本プロジェクトへの参画を通じて、当社グループはワークライフバランスを尊重する社風をさらに定着させ、育児や介護といったライフイベントを抱える従業員が能力を最大限に発揮できる組織づくりを目指します。

男性育休取得推進の成果

男性育休取得率100%の実現を目標に掲げ、男性育児休業制度の取得推進に向けて多岐にわたる取り組みを展開してきました。その結果、2024年度の男性育休取得率は100%を達成し、前年を大きく上回る成果を上げることが

できました。

この向上は、育休ガイドブックの配布や男性従業員向けの情報発信、そして職場全体での理解促進に向けた取り組みが功を奏した結果と考えています。今後も引き続き、男性育休取得率100%の目標達成に向けて、具体的な施策の強化と継続的な改善を進めていきます。

	2022年度 <sup>※1</sup>	2023年度 <sup>※1</sup>	2024年度 <sup>※2</sup>
男性育休取得率	25.0%	38.3%	102.4%
男性育休復帰率	100%	85.0%	96.4%

※1 グループ全体を対象として算出

※2 ケイアイスター不動産株式会社、ケイアイスターデベロップメント株式会社、ケイアイクラフト株式会社、ケイアイスタービルド株式会社、ケイアイプランニング株式会社、ケイアイエボックメイキング株式会社、KSキャリア株式会社、株式会社ゆたかパートナーズを対象として算出

外部からの評価

ダイバーシティ推進に積極的に取り組む企業として、外部からも高く評価されています。2016年には厚生労働省より「くるみん」認定を受け、2025年度には「プラチナくるみん」に認定されました。

また、女性活躍推進の実績が認められ、「えるほし」星3つの認定を取得しています。さらに、本社所在地である埼玉県からは、2019年より「多様な働き方実践企業」のプラチナ認定を2回連続で受けています。





## サステナビリティ経営／社会(人的資本) 多様な人材の活躍

当社グループでは、「ケイアイスター不動産グループ人権方針」に基づき、多様な人材の活躍を推奨しています。年齢・性別・国籍・障がいの有無を問わず、さまざまな状況の従業員が柔軟に働ける環境を整備しています。従業員一人ひとりの状況や適性に応じて、それぞれの能力を最大限に発揮できる企業であり続けることを追求し続け、さらなる成長と価値創造を目指していきます。

※ 外国籍人材の登用については、社員職人の育成と密接に関連しているため、「職人・技術者の育成」に記載しています

▶ P.45

### 多様な人材が輝く職場づくりと若手社員の活躍

当社グループでは、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでおり、その一つとして、若手社員が早期から活躍できる仕組みが特徴です。上司や先輩社員がフォローする体制を整え、安心して挑戦できる職場環境を整備しています。若手社員の斬新な視点や柔軟な発想を取り入れることで、組織全体の多様性と競争力を高め、企業としてのさらなる成長を目指しています。

### 障がい者雇用率

当社では、「障がい者雇用率2.7%以上」を目標に掲げ、積極的に取り組んでいます。2024年度の障がい者雇用率は2.72%であり、特筆すべき点としては、障がい種別において、身体・知的・精神のそれぞれが均等な比率となっており、すべての障がい種別の方々が一層均等に、さまざまな部署に在籍しています。

今後も「障がい者雇用率2.7%以上」の継続に向けて、雇用を促進するとともに、多様な人材が障壁を感じることなく、誰もが働きがいを感じながら活躍できる職場環境づくりを一層推進していきます。

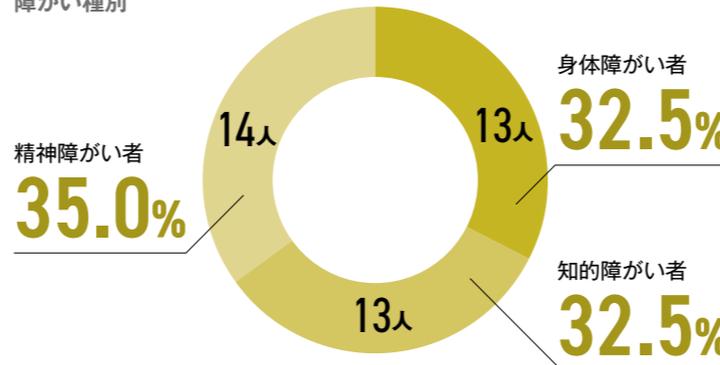
### 障がい者雇用率

	2022年度	2023年度	2024年度
単体	2.26% <sup>*1</sup>	2.70% <sup>*1</sup>	2.72% <sup>*2</sup>

※1 各年度末3月31日時点での数値を記載

※2 法定雇用率の定義に合わせ、2025年6月1日時点での数値を記載

### 障がい種別



### ケイアイチャレンジドアスリートチーム

「日本一挑戦するアスリートチーム」を理念として、障がいを乗り越えるだけでなく、さらなる高みを目指してチャレンジを続けるパラアスリート集団として、2019年4月に「ケイアイチャレンジドアスリートチーム」を発足しました。現在は、9名が所属しており、デフフットサル・デフサッカー・ろう者柔道・車いすバスケットボール・車いすバドミントンの各競技で活躍しています。トップアスリートとして高いレベルのトレーニングと競技を続けながら社内研修の講師や商品開発に携わるほか、イベントや体験会を通してパラスポーツ認知向上のための啓もう活動を積極的に行っています。

※具体的な活動内容については、地域や社会との関係に密接に関連しているため、「地域社会への貢献」に記載しています

▶ P.48

体験会	講演会	メディア	社内企画
32	20	38	4

### チャレンジドセンターについて

2023年6月に障がいを持つ方がその特性にとらわれることなく、生き生きと働ける環境を提供することを目的とした部署を設立しました。現在は、本庄本社、東京本社、大阪支社の3か所に拠点を設けています。従業員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮できるよう工夫を凝らし、日々業務に取り組んでいます。業務内容は多岐にわたり、各部署から依頼された業務をはじめ、名刺作成や清掃作業等、従業員の能力や希望に応じた職務を担っています。

さらに、従業員が安心して働き続けられるよう、以前に所属していた福祉施設の担当支援員やご家族、そして当社が連携し、三方向から支援するフォロー体制を整えています。



## サステナビリティ経営／社会(人的資本)

# 健康経営

不動産業界は、土地の仕入から設計・建設・販売に至るまで多岐にわたるプロセスを担うため、専門知識や高度な判断力、そしてお客様の多様なニーズに応える柔軟な対応力が求められる業界です。そのため、従業員一人ひとりの活躍が企業の成長を支える最も重要な鍵となります。これに伴い、長期的な成長目標を達成するためには、従業員がその能力を最大限発揮できる環境を整えることが不可欠であると考えています。

従業員が心身ともに健康であることは、仕事のパフォーマンス向上だけでなく、イノベーションの創出や顧客満足度の向上、さらには市場での競争力強化にもつながります。当社グループは従業員が健康で活力に満ちた状態で働ける環境を整備することで、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を実現し、持続可能な企業成長を目指します。

### 健康経営戦略

当社グループでは、人材を最も重要な経営資源の一つと考えています。従業員一人ひとりの力を最大限に引き出すためには、職場環境の整備や制度の充実に加え、健康の維持・向上が欠かせないと認識しています。この考えのもと、健康経営を「人的資本戦略」の中核に位置づけ、従業員が心身ともに健やかで意欲的に働ける環境の実現に取り組んでいます。

具体的には、企業としての健康経営の取り組みを明確にするため、「健康経営宣言」を策定・公開しました。また、従業員の健康状態を的確に把握し、個々の課題に対応した支援を行うため、健康診断受診率100%の達成を目指して積極的に取り組んでいます。さらに、定期的な健康セミナーや運動機会の提供を通じて、従業員が健康に対する意識を深め、自発的に健康管理に取り組む姿勢を促進しています。このような環境を整えることで、従業員が主体的に健康的なライフスタイルを築き上げるとともに、健康的な企業文化の形成を目指しています。

また、当社グループは地域に根差した不動産企業として、地域社会全体の健康増進にも貢献しています。快適で安心できる住環境の提供を通じて、地域の人々が安心して豊かな暮らしを送れるよう支援を行うとともに、地域住民の健康意識を高めるための運動機会の提供にも取り組んでいます。従業員だけでなく、地域社会全体を見据えた健康で持続可能な未来の実現を目指し、今後も積極的な取り組みを進めていきます。

#### 【健康経営宣言】

#### 「豊・楽・快(ゆたか)」実現を支える社員の健康を大切にし、活力ある未来を創造します

ケイアイスター不動産グループは、「豊・楽・快」創造企業として、社員一人ひとりが心身ともに健康で、豊かで楽しく快適な暮らしを実現できる環境づくりを推進します。社員の健康は、企業の持続可能な成長を支える基盤であると同時に、社会全体の幸福にもつながると考えています。

### 推進体制

社外取締役を委員長とするサステナビリティ委員会において、健康と安全に関する取り組みを推進しています。

サステナビリティ委員会は四半期に1回開催され、健康経営に関する課題や施策について協議を行うとともに、従業員の健康課題の確認や目標の進捗状況を定期的にモニタリングしています。この委員会で立案された企画や方針は、執行機関であるサステナビリティ推進室が中心となって具体的な施策として実行し、従業員の健康向上に向けた改善を進めています。

また、人事部門とも連携し、定期健康診断やストレスチェックの受診率向上

を図るほか、女性従業員向けの健康相談窓口の開設や健康診断結果に基づく産業医との定期面談の機会提供、さらには運動機会の創出など、従業員の身体的・精神的な健康促進に取り組んでいます。

### リスク管理・法令遵守

定期健康診断やストレスチェックの実施を通じて、従業員の健康状態を継続的に把握し、健康と安全に関するリスクを適切に管理しています。

また、労働安全衛生法や労働基準法など関連法令の遵守を徹底し、法令違反の未然防止に努めています。2024年度においては、法令違反に関する報告はありませんでした。

今後も、法令遵守を基本としたリスク管理体制を維持・強化するとともに、従業員が安全かつ健康的に働ける職場環境の整備を進めていきます。

### 目標・指標

従業員の健康課題を適切に把握し、柔軟な対策と対応を行うために、定期健康診断受診率を100%にすることを目標にしています。

また、健康診断やストレスチェック・アンケート回答などにより継続して健康に関する調査を行い、喫煙率やメンタルヘルスの状況、運動習慣や睡眠習慣などの指標を集計しています。

これにより、把握した指標の推移を分析し、状況に合わせた健康推進施策を実施しています。



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## 健康経営

### 健康経営に向けた土台づくり

健康経営推進に向け、組織の制度や風土の基盤づくりに取り組んでいます。ワークライフバランスの実現を目的に、柔軟な働き方が可能となる制度を設計し、時短勤務・時差勤務・在宅勤務など、従業員のライフイベントに応じた働き方を支援しています。また、育児や介護との両立を支援するため、独自の育児休暇制度の設定や、社内イントラネットを活用した育児・介護関連制度の周知を行い、働きやすい環境づくりを進めています。

▶ P.33

さらに、休業から復職予定の従業員に対して事前面談を実施するほか、復職後には新たなキャリアプランの選択肢を提供できるよう、業務サポート部を設立しました。この部署では、多様なバックグラウンドを持つ従業員がそれぞれの適性に応じて活躍できる環境を整えています。これらの取り組みを通じて、柔軟で健康的な組織風土を醸成し、健康経営の実現を目指します。

当社グループでは、健康経営の推進にあたり、方針や体制の整備にとどまらず、具体的な施策を積極的に展開しています。データ分析によって明らかになった従業員の課題に基づき、適切な対策を講じ、状況に応じた柔軟な取り組みを実施しています。

さらに、地域社会に向けても運動イベントを開催し、運動機会を提供することで健康促進に寄与しています。<sup>\*1</sup>

こうした社内外での取り組みを通じて、当社の経営理念である『豊・楽・快(ゆたか)』の実現を目指しています。

<sup>\*1</sup> 社外での運動機会の創出に関する取り組みは、地域社会への貢献と深く関連しているため、「地域社会への貢献」に詳細を記載しています。

▶ P.48

### 従業員の健康状況管理

#### 健康診断

年に1回、定期健康診断を実施しています。福利厚生の一環として、通常健康診断費用の補助に加え、婦人科検診の一部費用についても補助を行っています。健康診断の結果、再検査が必要と判断された従業員には再検査を促すとともに、希望者には産業医による健康指導を実施し、従業員の健康維持・増進を支援しています。

さらに、健康診断受診率100%の達成を目指し、受診していない従業員に対しては個別で呼びかけを行うなど、積極的な取り組みを進めています。その結果、2024年度の健康診断受診率は98%を達成しました。今後もこれらの活動を継続し、健康診断受診率100%を目指します。

#### ストレスチェックの実施

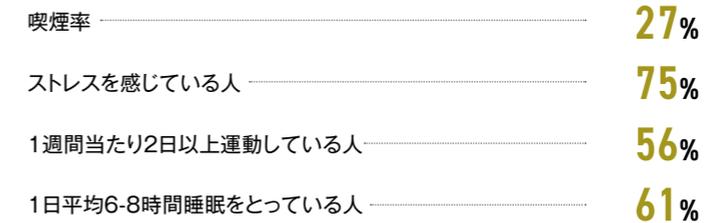
従業員のストレスに気付き、適切に対処するとともに、職場環境を改善することでメンタルヘルスの不調を未然に防止することを目的に、年に1度ストレスチェックを実施しています。2024年度の受診率は97.1%を達成しました。

当社グループでは、すべてのストレスを一律に悪いものと捉えるのではなく、従業員が健全なストレスを前向きに活用することも成長の一環であると考えています。今後も従業員が働きやすい環境を整備するとともに、ストレスに対して適切に対応できる企業を目指します。

#### 健康関連指標の把握

健康診断やエンゲージメントサーベイなどを通じて、健康関連指標を集計しています。2024年度は喫煙・メンタルヘルス・運動習慣・睡眠に関する数値を集計しました。

#### ●健康関連指数



#### エンゲージメントサーベイ

従業員の企業に対する姿勢や業務意欲の現状と課題を確認するため、当社グループに所属する全従業員を対象に、エンゲージメントサーベイを年に1回実施しています。組織内環境の変化に伴い、現状と課題を把握し、生産性向上を目指すことを目的としています。結果については経営層および従業員に報告し、経営に携わる役員より各項目のフィードバックを行っています。この調査を通じて従業員がより働きやすく、やりがいを感じられる職場環境を整え、企業全体の成長と持続可能な発展を目指します。

### 産業医・保険者との協働

自社の取り組みに加え、健康の専門家である産業医や保険者と協働することで、より高度で効果的な健康サポート体制を構築しています。外部の専門家からのアプローチを取り入れることで、自社の視点だけでは捉えきれない側面からのサポートを実現し、従業員の健康促進をさらに加速させています。



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## 健康経営

### 産業医による職場環境の定期確認

労働環境における安全衛生上の課題を早期に発見し、業務による事故や疾病の発生を防止するため、定期的な労働安全衛生委員会を実施しています。月に1度、産業医が事務所内の環境を確認し、業務に従業員の健康を妨げる要因がないかを調査しています。また、各部署ごとに聞き取り調査を実施し、従業員の身体的および心理的健康に対するフィードバックを受けています。専門的な視点からの確認や調査を通じて、通常業務における健康上のリスクを軽減し、健全な業務体制を整えることを目指しています。

### インフルエンザ予防接種

健康保険組合と協働し、福利厚生の一環としてインフルエンザ予防接種費用を一部負担しています。これは毎年冬に流行するインフルエンザを予防し、社内での感染拡大を防ぐことを目的としています。従業員個人で接種する場合だけでなく、事業所内で実施する出張予防接種にも対応しています。

### 女性の健康促進に向けた活動

当社グループでは従業員一人ひとりの能力が適切に発揮できる環境を整えています。特に、女性のライフイベントに合わせた健康促進の取り組みは、長く働き続けるために重要であると考えています。

当社グループの従業員における女性比率は33.26%<sup>\*2</sup>であり、不動産業界の平均である33.0%と比べても多くの女性従業員が在籍しています。福利厚生などの取り組みにおいて女性向けのサポートを充実させ、長期にわたり持続可能な企業を目指していきます。

\*2 ケイアイスター不動産株式会社、ケイアイスターデベロップメント株式会社、ケイアイクラブ株式会社、ケイアイスタービルド株式会社、ケイアイプランニング株式会社、ケイアイエポックメイキング株式会社、KSキャリア株式会社、株式会社ゆたかパートナーズを対象として算出

### AMH検査(卵巣予備能検査)の無料利用

ライフステージに伴う福利厚生の一環として、プレコンセプションケアのためのAMH検査を無料で利用できる体制を整えています。対象者は当社に限らず、当社グループ全体を対象とした提携を実現しました。この検査を受けることで、現在の体の状態を把握し、将来の妊娠や体の変化に備えて、日々の生活や自身の健康に向き合うことができます。

会社として不妊治療をサポートする制度を整えることで、従業員が自分のライフイベントに合わせたキャリアプランを描けるようになり、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境をつくります。

### 禁煙促進

喫煙は、従業員の健康や職場の生産性に悪影響を及ぼす要因の一つです。当社では、すべての従業員が健康で快適に働ける職場環境の実現を目指し、禁煙促進に取り組んでいます。就業時間中の喫煙を休憩時間を含め禁止とし、喫煙習慣の見直しを図っています。これにより営業所内での喫煙を抑制し、受動喫煙防止に努めています。

さらに、社内イントラネットを活用し禁煙に関する情報を配信することで、禁煙への理解と関心を喚起しています。従業員一人ひとりが自発的に禁煙に取り組めるよう、無理のない支援を心掛けています。

禁煙支援は、従業員自身の健康向上だけでなく、その家族や地域社会へも良い影響を広げる重要な取り組みと考えています。当社は、こうした活動を継続的に実施し、健康経営の推進を図ります。

### 長時間労働の抑制

健康的な就業環境を実現するため、限られた就業時間を有効に活用し、長時間労働の抑制に取り組んでいます。長時間労働は、従業員の健康を損ない、業務パフォーマンスの低下を招くとともに、それがさらなる労働時間の増加を引き起こすという悪循環を生じさせます。

このような課題を解消するため、社内では残業時間削減に向けた取り組みを進めています。ノー残業デーの設定や残業時間の削減に向けた配信などによって、従業員は限られた時間内で効率的に行動する意識が高まり、結果として業務の生産性が向上するとともに、健康の維持にもつながると考えています。当社は、これらの取り組みを通じて、働きやすく健全な職場づくりを目指しています。

▶ P.35

### 健康セミナーの実施

従業員の健康意識を高め、主体的に健康維持・増進に取り組める組織づくりを目指し、定期的に健康関連のセミナーを実施しています。これまでに、オーラルケアや食事に関するテーマを取り上げました。

オーラルケアは日常的な行動でありながら、適切に行わない場合には健康リスクを伴うことを伝え、従業員の健康意識を日常レベルから向上させる契機となりました。また、2023年度の健康意識調査で従業員の間で最も関心が高かったことから、「食事」をテーマにしたセミナーも企画し、需要に応じた情報提供を行いました。

これらのセミナーは、対面形式だけでなく、オンラインやオンデマンド配信にも対応し、すべてのエリアの従業員が参加しやすい環境を整備しました。今後も幅広いテーマでセミナーや研修を継続的に実施し、個々のニーズに応じた健康経営を推進していきます。



サステナビリティ経営／社会(人的資本)

## 健康経営

### ボランティア文化の醸成と従業員の幸福度向上

社会貢献活動を通じて従業員のメンタルヘルス向上や職場内でのコミュニケーション活性化を図るため、ボランティア参加を積極的に推奨しています。

具体的な取り組みとしては、ボランティア休暇制度を導入し、従業員が年に1回、ボランティア活動に専念できる特別有給休暇を付与しています。また、会社主催のボランティアイベントを定期的で開催し、従業員が仲間とともに活動に参加しやすい環境を整備しています。今後もボランティア参加の促進を継続していきます。

### プロジェクトACE(エース)発足

全従業員の健康を長期的に持続可能なものとするため、「プロジェクトACE(エース)」と命名した健康増進プロジェクトを発足しました。

このプロジェクトは、当社所属のアスリートチームとサステナビリティ推進室、総務課が合同で立ち上げました。具体的な目的・目標として、「健康診断受診率100%の達成」、「健康診断結果の総合判定の向上」、「従業員の運動機会の増進」を設定しています。これにより、身体的健康と心理的健康をバランス良く整えるための施策を推進します。

### アスリート相談窓口の設置

従業員がケイアイチャレンジアスリートチームのアスリートに、健康について相談できる窓口を設置しました。この取り組みは、健康意識は持っているものの、具体的な実践方法がわからない従業員をサポートし、アスリートとともに健康意識を高めることを目的としています。この窓口を通じて、従業員一人ひとりの健康に関する悩みを把握し、解決に向けた支援を行っています。

相談内容は多岐にわたり、身体面と精神面の両方からサポートを提供して

います。身体面では、ダイエットのコツや部位ごとに効果的なトレーニング方法・ストレッチ、さらに食事に関する具体的なアドバイスを実施しています。一方、精神面では、メンタルコントロールやポジティブ思考の促進、さらには上司としてのメンタルマネジメントのサポートなど、プロアスリートならではの視点でメンタルケアを行っています。

2024年には、ストレスチェック実施後の集団分析結果で「総合健康リスク」の値が良好であったことなどが評価され、ストレスチェック大賞2024の大企業部門で「大賞」を受賞しました。この成果は、従業員の心身の健康をバランス良く整える取り組みが実を結んだものと考えています。

私たちは、フィジカルとメンタルの両面から健康を支えることが真の健康につながると信じ、今後も継続してサポートを行い、健康的な職場環境の実現を目指します。

### 運動機会の創出

従業員の健康維持における運動不足を重要な課題と認識し、積極的に運動機会を提供しています。定期的な運動の場を設けることで、運動に対する心理的な障壁を低くし、身体活動の習慣化を促進します。この取り組みにより、従業員の身体的健康を維持し、持続可能な企業体制を確立します。

### ストレッチ講座の配信

従業員の日常的なセルフケアを目的として、ケイアイチャレンジアスリートチームのアスリートによるストレッチ講座を定期的に配信しています。

近年、日本においては多くの人が日常的に疲労を感じており、思考能力や注意力の低下に加え、目のかすみ・頭痛・肩こり・腰痛などの症状が現れることがあります。これらの状態を改善し、日常的なケアを通じて疲労による能力の低下を防ぐことを目指します。

講座は1回当たり約3分で、デスクに座ったままでも行える簡易な内容です。休憩時間にすぐ試すことができ、毎日の業務でも取り入れることができます。この配信を通じて、運動に対するハードルを下げるとともに、アスリート自身についても知る機会を提供します。

### ウォーキングイベントの開催

2024年10月に社内対抗ウォーキングイベントを開催しました。このイベントは、継続的な運動を通じて生活習慣を改善し、従業員の持続的な身体的健康を維持することを目的としています。個人部門とチーム部門の両方を設けることで、個々の健康意識の向上に加え、周囲とのコミュニケーション機会を創出することができました。今後も定期的で開催し、運動の習慣化を推進していきます。

### 登山イベントの開催

従業員の健康促進・アスリートとの交流、そしてさまざまな部署の従業員が登山を行うことでチームビルディングを図ることを目的に、登山イベントを開催しました。

このイベントは、当社のケイアイチャレンジアスリートチームが主催し、当日はケイアイチャレンジアスリートチームから車いすバスケットボールの選手やデフフットサルの選手が参加しています。今後も継続してイベントを開催し、幅広い部署同士での交流を目指します。

### エンジョイフットサル開催

社内で定期的な運動機会を提供するため「エンジョイフットサル」と題したフットサルイベントを開催しました。本イベントはこれまでに6回開催されており、経験者や未経験者を問わず、スポーツを楽しむ場として行われています。デフフットサルでアスリートとして活躍する従業員も参加し、通常業務では関わりの少ない部署の従業員同士でも交流する機会となっています。



サステナビリティ経営／社会(社会・関係資本)

## 安全・品質

### 安全衛生基本方針

当社グループは、すべての従業員が、主体となり、安全で事故のない職場環境を維持することを重要な責任と考えています。この責任を全うするために、「安全衛生基本方針」を策定し、具体的な行動指針を定めました。この方針は当社グループ内に留まらず協力業者とも共有し、グループ全体で安全衛生意識の向上に取り組んでいます。当社グループでは、安全衛生基本方針に基づき、従業員および協力業者を対象とした研修の実施や現場管理を徹底しています。これにより、安全で快適な職場環境を確保し、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」の安定供給を実現しています。

[安全衛生基本方針](#)

### 労働災害の撲滅に向けた現状と展望

行動指針に基づき、すべての従業員および協力業者の労働災害ゼロを目標に、業務の実行・検証・改善に取り組んでいます。2024年度においては、死亡に至る労働災害の発生件数は0件でした。

労働災害に関する主要な指標では、LTIFRおよびLTIRは2023年度と比較して減少した一方、TRIRは微増しました。この微増の主な要因として、近年の温暖化に伴う熱中症リスクの増加が挙げられます。これに対し、当社グループでは、熱中症リスクが大幅に高まる7月以降の夏季に、社内イントラネットを通じて熱中症に関する注意喚起を実施しています。また、協力業者に対しても、現場管理ツールを活用して熱中症アラートを配信する等、予防策を講じています。

今後も労働災害ゼロを目指し、リスクに応じた対策や状況の把握を継続的かつ適切に実施していきます。

### 労働安全指標の推移

▶P.69	2022年度	2023年度	2024年度
LTIFR	6.34	2.43	2.18
LTIR	1.26	0.48	0.43
TRIR	1.27	0.92	0.98

### ビジネスパートナーとの協働

#### 安全大会の開催

年に1回、全協力業者と、建築や現場に関わる施工・設計・品質管理等のすべての関連部署に所属する従業員を集め、安全大会を行っています。労働災害に対する安全意識の向上を目的として開催し、安全への取り組み再確認のための研修講座や安全宣言の読み上げ、情報共有等を行いました。2024年は11月に宮城・茨城・群馬・埼玉・千葉・東京・愛知・大阪・福岡の9会場で開催しました。総勢2,000名以上が参加し、安全についての認識共有を行うことで、今後の業務の見直しをする機会となりました。当日は特に安全に対する意識が高く、優良だとされる協力業者や従業員への表彰も行いました。

#### 安全衛生協議会

月に1回以上、協力業者と建設・施工関係の現場に関わる当社従業員が集まり、意見交換の場として安全衛生協議会を行っています。安全衛生協議会は地域や職種ごとに開催し、実務に合わせて安全・品質向上に向けた情報の交換や共有を行っています。また、建築の仕様や規定が変更になった際は、内容をいち早く共有し、サプライチェーン全体で状況に合わせた柔軟な対応ができるようにします。この会を通じて従業員と協力業者が一層協働体制を強化し、労働災害の撲滅や商品の品質向上を目指します。

### 安全・品質管理

#### 安全衛生パトロール

協力業者と当社従業員の現場の安全性を守るため、安全衛生パトロールを行っています。安全・品質管理を担当する品質安全管理課所属の従業員が不定期に現場をパトロールすることで、持続可能な現場と商品の品質を保ちます。

#### 第三者による品質保証

商品の品質を保つため、建築した建物において、第三者による住宅の性能に関する評価を受けています。第三者評価を受けることにより、建築した住宅の安全性や品質を保証することで、お客様に高品質、だけど低価格な住宅を届けています。

#### 研修

住宅の品質管理や現場の安全管理のため、定期的な研修を行っています。現場に直接関わる当社従業員や協力業者は、フルハーネスの資格を取るために研修を受けることを義務付けています。2024年度は従業員74名、協力業者10名が研修を受講しました。

また、社員職人に対しても安全研修を実施しており、2024年度には部署全体を対象とした品質・安全研修に136名、さらに、マネジメントを担う従業員向けの安全研修に12名が参加しました。これにより、実務における安全性の確保を徹底し、安全・品質基準を満たす業務遂行能力を養います。

#### 労働安全衛生委員会

定期的に当社の安全・品質管理担当者が集まり、労働安全衛生委員会を開催しています。この委員会では現場の情報共有や最新情報の共有を行うことで、速やかな情報伝達と長期的な安全・品質維持を実現しています。



サステナビリティ経営／社会(社会・関係資本)

## 高品質、だけど低価格なデザイン住宅

近年の物価高騰や土地価格の上昇に伴い、戸建住宅の価格も上昇傾向にあります。そのため、戸建住宅の購入が難しい層が増えており、賃貸住宅に住み続ける世帯も少なくありません。特に都市中心部や生活利便性の高い地域では住宅価格の上昇が著しい一方で、世帯所得は伸び悩む傾向にあり、住宅を購入することが難しいという社会課題が浮き彫りになっています。この課題は国際的にも見られ、特にアメリカでは住宅価格の上昇が続いています。海外では住宅の取得が難しいことによるスラム化の拡大が問題視されており、手頃な価格の住宅に対する注目が高まっています。

手頃な価格の住宅は、長期的な資産としての価値もあり、現代の健康寿命が延びている状況下では有効な資産保有手段です。人生100年時代と謳われる現代日本において、初めて住宅を購入する平均年齢は30代といわれています。しかし、住宅ローンは長期間にわたるため、世帯所得が伸び悩む現在、住宅ローンは経済的に大きな負担となります。このような状況において、手頃な価格の住宅はローン返済だけでなく、老後の備えとしての貯蓄や投資を行う余裕をもたらす、持ち家を含めた資産形成プランを考えやすくします。

当社グループでは、平均的な勤労者世帯が無理のない家賃や住居費で安心して住むことができる住宅の供給を重視しています。一般的に、経済負担率が30%以下であれば手頃な価格の住宅とされます。当社グループは、返済負担率30%以下の住宅供給棟数を年平均10%以上増加させることを目標とし、国内外を含めたすべての人に手頃な価格の住宅を提供していきます。

### コンパクト分譲

「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」を実現するために、独自のビジネスモデルであるコンパクト分譲開発を導入しています。従来の分譲住宅では、4棟から10棟規模の「少品種大ロット」による画一的な一括開発が主流でした。

一方、当社では1棟から2棟の小ロット区画にデザイン性の高いコンパクト分譲住宅を多数、高回転で開発する「多品種小ロット」方式を採用しています。このビジネスモデルにより、従来業者が参入しにくい独自のスタイルを確立し、分譲住宅の低価格という利点を活かしながら、高品質なデザイン住宅を提供することが可能となっています。

### 高品質の実現

完成住宅の品質はもちろんのこと、デザイン性や立地、ターゲットに合わせた設計を行うことにより、商品の魅力を含めた「高品質」を実現しています。小ロット区画での仕入により、近年需要の高い、公共交通機関や教育施設等へのアクセスが良い土地の住宅を提供することが可能となっています。また、社員職人の育成や協力業者との密な連携を通じて、一層の品質向上を目指しています。

### 低価格での供給

分譲住宅の強みを活かすだけでなく、小ロット区画による高回転での提供を取り入れることで、低価格を実現しています。当社グループが2024年度に供給した住宅は8,137棟に上り、そのうち70.9%にあたる5,770棟が返済負担率30%以下の低価格住宅となっています。当社グループは、返済負担率30%以下の住宅を年平均10%以上増やすことを目標に掲げており、2024年度には返済負担率20%超30%以下の販売棟数が前年比20%の増加を達成しました。

	総供給棟数	8,137棟
分譲住宅の供給棟数	返済負担率20%以下	1,603棟
	返済負担率20%超30%以下	4,167棟

### デザイン住宅

コンパクト分譲開発を通じて、それぞれの地域特性に合わせた個別開発を行い、「均質で画一的な分譲住宅」ではなく、お客様一人ひとりのニーズに応えた「個性的なデザイン住宅」を数多く供給しています。

また、立地条件や周辺環境が良好で、その地域で需要が高いエリアにおいては、10棟前後の多棟開発も手掛けています。多棟開発においては、開発地の文化を取り入れ、分譲地全体にコンセプトを持たせたユニークな分譲住宅をブランディングしています。

### 直近受賞歴

デザイン賞	物件
iF DESIGN AWARD 2024	小路の小町 Komichi no Komachi
2025年度グッドデザイン賞 第9回キッズデザイン賞	UkiUkiゲートとWakuWaku ガーデンのある暮らし

デザイン賞



サステナビリティ経営／社会(社会・関係資本)

## サプライチェーン・パートナーシップ

当社グループの事業運営において、協力業者を含むサプライチェーンは不可欠な存在です。当社グループでは、戸建住宅用地の仕入から設計・施工・販売・アフターサービスまで一貫して責任を持って行う「責任一貫体制」を採用しています。各工程における仕入・施工パートナー企業との緊密な協力体制を築くことで、戸建住宅供給の川上から川下までの全体工程における最適化された供給フローを構築していきます。

### パートナーシップ構築における方針

#### パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様と連携し、共存・共栄を進めることで最適なパートナーシップを構築するため、「パートナーシップ構築宣言」を公開しています。

当社は、『パートナーシップ構築宣言』を通じて、サプライチェーン全体における透明性と公正性を高め、持続可能で信頼性のある取引関係を構築することを目指します。

**パートナーシップ構築宣言**



#### パートナーシップに対する人権方針

当社グループでは、良好なパートナーシップを構築するために、サプライヤーを含むビジネスパートナーに対しても人権方針を適用しています。この人

権方針に基づき、取引先の従業員に対する差別やハラスメントをはじめ、非人道的および不公平な取引・児童労働・強制労働を禁止しています。また、適正な賃金の支払いと労働時間の管理を徹底するとともに、団体交渉権や団結の自由に関する権利の尊重を明記し、人権の尊重に努めています。 [▶P.28](#)

#### 調達に関する考え方

当社では、持続可能なサプライチェーンを維持するために、適切な調達と法令遵守を徹底しています。取引先全体に働きかけ、付加価値の向上と業務効率化を支援し、望ましい取引慣行を守りながら商慣行の是正にも取り組んでいます。取引対価は適正な価格交渉を行い、労働条件の改善に努めています。働き方改革に伴う短期納期発注や急な仕様変更を避け、戸建住宅供給の全工程に責任を持ち、社会的責任を果たしていきます。

### サプライチェーンの監査

当社グループでは、新規の直接取引先に対し、AIを活用した事前調査を実施し社会的課題に関連するリスクの評価を行っています。また、直接取引先を厳選し、密接な関係を構築することで、サプライチェーンの上流に位置する取引先についても適切に監督を行っています。

既存の直接取引先に対しては、年に1度の立ち入り検査を実施し、取引先の法令遵守や運営状況を確認しています。2024年度には、4件の立ち入り検査を実施し、コンプライアンスおよび社会関連法令に違反する事例は確認されませんでした。当社は今後も取引先との良好な関係を維持・深化させるとともに、サプライチェーン全体の強化と適正化に努め、持続可能な事業運営に向けた取り組みを推進していきます。

### サプライチェーンの拡大

当社グループは、常にさらなる事業拡大を目指し、成長戦略を実行しています。そのためには、事業範囲の拡大や着工件数の増加に伴い、サプライチェーンの拡大が必要不可欠です。サプライチェーンの拡大に伴い、柔軟な対応を行うことで、適切なサプライチェーンマネジメントを実現していきます。

### マイスターズとのパートナーシップ

「マイスターズ」とは、当社の建築工事に携わる協力業者によって構成された協力業者会です。より良い住まいを提供するために活動し、技術向上に努めながら、互いに協力し合い、共存・共栄と親睦を深めています。

安全作業の浸透を図るため、現場ルールの遵守を呼びかける活動や、安全大会・安全衛生協議会の開催を通じて、協力業者との意思疎通を図っています。ルール違反が発見された場合は、警告や訓告を行い、反省文・始末書・業務改善報告書の提出を求め、安全意識の向上を図り、再発防止に努めています。

さらに、住宅を建築するだけにとどまらず、建築された住宅を使用するお客様と交流できる機会を設けています。具体的には、販売活動支援やお客様感謝祭といったイベントを開催することで、協力業者とエンドユーザーのつながりを可視化し、現場のモチベーション向上やお客様の安心感につなげています。毎週金曜日には当社従業員と協力し現場清掃を行うことで、安全・衛生状態を向上させています。今後も、「マイスターズ」と協力しながら、より良い住宅の供給と、持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。



サステナビリティ経営／社会(社会・関係資本)

# 職人・技術者の育成

少子高齢化の進行に伴い、若年層の労働力が減少しており、建設業もその影響を受けています。日本建設業連合会によると、建設業の就業者数は1997年のピーク時(685万人)から減少が続き、2024年にはピーク時に比べ69.6%の477万人にまで落ち込んでいます。また、就業者の年齢構成を見ると、55歳以上が約36%、29歳以下が約11%と高齢化が進んでおり、技術の次世代への継承が大きな課題となっています。

こうした課題に対応するため、当社グループでは社員職人の採用と育成に注力しています。日本人が伝統的に培ってきたものづくりの技術を次世代につなぐことで、業界全体の維持と発展に貢献することを目指しています。

## 社員職人制度

当社グループでは、住宅・不動産業界の持続的な発展を目指し、業界全体の人材課題に対応するため、社員職人や技術者の育成に注力しています。2013年4月に職人を従業員として採用する「社員職人制度」を導入し、全国の高等学校・専門学校・大学から新卒社員の受け入れを開始しました。

また、育成体制の強化を目的に、2017年にはケイアイクラフトをグループ会社として設立し、採用・育成の基盤を拡充しています。さらに、女性職人の活躍推進にも積極的に取り組み、2025年7月末時点で9名の女性社員職人が大工職や内装工等で活躍しています。また、海外からの技能実習生や特定技能制度を活用し、外国籍人材の積極的な採用も行っています。

多様な人材の可能性を引き出す採用・育成体制を整備することで、業界の課題解決と持続的な成長に貢献していきます。

## 職人育成

ただ人材を幅広く受け入れるだけでなく、雇用された人材が長期的に活躍

できる環境づくりにも力を注いでいます。従業員のスキルを適切に評価し、能力に応じて昇進する仕組みを整備することで、モチベーションの向上と維持を図っています。また、研修制度を充実させるとともに、寮の提供をはじめとした生活環境を整えることで、未経験者や日本の生活に不慣れな従業員がスムーズに業務や日常に適應できるよう支援しています。

## マイスター制度

性別や国籍に関係なく、公平に評価される環境を整えるため、社員職人を対象に実技試験でスキルを評価する「マイスター制度」を導入しています。

一定の技術を認められた社員職人は技能試験を受験でき、合格後は「技術主任」に昇格します。さらに、技術主任はマイスター制度に挑戦することで、技能や管理能力に応じた役職へ昇格することが可能です。マイスター認定者は、模範的な姿勢を示しながらチームを率いるリーダーとして活躍し、全体の技術力向上に貢献しています。その結果、2025年7月末時点では外国籍人材を含む社員職人全体の約20.7%が役職に就いています。

この制度を通じて、社員職人一人ひとりが目標を明確に抱きながら、日々努力を重ねて技術の向上を目指しています。

## 住環境サポート

海外からの人材の受け入れが増加していることを踏まえ、社員職人がスムーズに生活に適應できるよう、寮環境を整備しています。現在、埼玉県や千葉県等の建築現場が多い地域を中心に、就業エリアに近い住環境を提供しています。

## 教育・研修

日本の住宅・不動産業界を牽引する社員職人を育成するため、研修の実施や資格取得の支援を行っています。研修内容は、マナーや会社の基礎知識から、

安全・品質管理や各種建築技能に関する実践的なプログラムまで幅広く提供しています。また、群馬県伊勢崎市には研修施設を常設し、実技を通じた技能習得が可能な環境を整えています。

さらに、資格取得の支援を充実させることで技術の向上を図り、従業員が主体的にキャリアアップを目指せる体制を構築しています。このように、未経験者でも成長しやすい制度を整備することで、多様化・高齢化が進む技術分野に対応できる人材の育成を目指しています。

建築大工技能士 一級・二級・三級	木造建築物の組立等 作業主任者
玉掛技能	足場の組立等作業主任者
職長教育	二級建築士
建築施工管理技士	土木施工管理技士

## 女性の多様な働き方の推進

建設業において誰もが活躍できる職場を実現するため、当社グループでは女性社員職人や施工監督の育成にも力を入れています。特に現場監督・大工職・内装工といった現場の多様な分野で、女性従業員がその能力を発揮し、活躍しています。今後も女性職人や施工監督の育成を推進し、建設業界全体の発展に貢献するとともに、すべての従業員が平等に活躍できる環境を整えていきます。



サステナビリティ経営／社会(社会・関係資本)  
職人・技術者の育成

品質管理・顧客満足

当社グループでは、住宅を購入するお客様の満足を最も重視しています。このお客様の満足は「充実したサポート体制」と「高い品質の住宅」によって実現されると考えています。

住宅業界では依然として、「低品質な商品でも販売できればよい」や「販売後のサポートは行わない」といった慣習が一部で見られます。当社グループは、このような業界の慣習を変革し、業界全体の価値向上に貢献したいと考えています。そのために、「充実したお客様サポート」と「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」を提供する体制を整備し、すべてのお客様に安心と満足をお届けすることを目指しています。

品質研修

当社は、高品質な住宅づくりを実現するために定期的に品質研修を行っています。当社の品質管理部や建設部の従業員が講師となり、日本人、外国籍人材の全社員職人を対象に研修を実施しています。当社の施工基準書の理解度テストや施工事例の解説を行い、新卒社員やキャリア入社社員が正しい知識を身につけられる機会を設けています。

現場でのOJTにより早期に技術を習得し、定期的な研修により正しい知識を習得することで、高品質な住宅づくりを実現しています。



品質研修の様子

安心・安全な商品、検査体制

当社では、安心・安全で低価格な商品(物件)を施工するために行政法定検査<sup>※1</sup>・瑕疵保険検査<sup>※2</sup>とは別に、当社独自の検査体制(第三者機関検査)を整えています。

- ※1 特定行政庁(知事や市長)や建築主事が定める検査
- ※2 瑕疵保険の加入に当たり、設計施工基準に適合していることを確認するための(基礎や建物構造に関わる部分の)現場検査

検査種別	行政法定検査	瑕疵保険検査	当社独自検査	
			第三者機関検査	監督検査
配置検査			○	○
配筋検査(鉄筋)		○	○	○
中間検査(上棟時・金物)	※4	○	○	○
防水検査			○	○
PB張上検査 <sup>※3</sup>			○	○
木工事完了検査			○	○
完了検査	○			○
竣工リペア検査			○	○
外構完成・ライフライン検査				○

※3 準耐火建築物に限り「PB張上」準耐火検査」となります  
 ※4 行政庁による指示があった場合のみ対応します



サステナビリティ経営／社会(社会・関係資本)

## 地域社会への貢献

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて、企業としての社会的責任を果たすことを重要な使命と捉えています。中でも地域社会との共生は、私たちの事業活動の基盤であり、大切にしている価値の一つです。

私たちは、「住まい」を通じて地域の課題解決に取り組むことで、地域住民の皆様の暮らしをより豊かで快適なものにすることを目指しています。地域の声に耳を傾け、そのニーズを深く理解することで、住宅を提供するだけでなく、地域全体の活性化や持続可能な発展を支える存在でありたいと考えています。

また、地域でのイベントの開催や協賛、さらには地元との連携を強化する取り組みを通じて、地域コミュニティとのつながりを深めています。このような活動は、地域の皆様からの信頼を得るだけでなく、地域社会に根差した企業としての基盤をさらに強固なものにする重要なステップと位置づけています。

私たちは今後も、地域社会とともに歩みながら、「住まい」を中心に地域全体の豊かさを実現する取り組みを進めていきます。そして、地域社会への貢献を通じて、持続可能な社会づくりに向けたリーダーシップを発揮していきます。

### 地域社会への貢献に関する考え方

当社は、本社を構える埼玉県を拠点に、地域社会の一員として積極的な貢献活動を行っています。特に、未来を担う子どもたちに向けた取り組みを重要視し、彼らが明るく豊かな未来を描けるよう、さまざまな活動を展開しています。

これらの活動では、単にイベントへ協賛するだけでなく、当社が主体となって計画を立案し、自ら講師として参加することで、地域との直接的な交流を重視しています。また、イベントを通じて当社所属のアスリートチームが子どもたちと触れ合う機会を提供し、地域に密着した活動を展開しています。このような地域貢献を通じて、当社グループは地域社会とのつながりを深めるとともに、未来を担う子どもたちの成長を支えています。

私たちは、こうした活動が地域社会を豊かにし、子供たちをはじめとする

すべての人々に『豊・楽・快(ゆたか)』を届ける役割を果たすと考えています。地域に密着した企業として、地域住民の皆様と共に歩み、地域の未来を支えていきます。今後も、地域社会と共に成長しながら当社グループの理念を実現し、誰もが安心して暮らし、成長できる持続可能な地域づくりに取り組みます。

### 地域社会への貢献活動

#### さいたまマラソンフェスティバル2025体験ブースの協力

2025年3月16日に開催された「さいたまマラソンフェスティバル2025」において、デフフットサル体験会のブースを出展しました。本大会コンセプトである「誰もがスポーツを楽しみ、誰もが参加できる大会」という理念は、当社グループが掲げる理念と通じるものであり、この活動を通じて社会的な意義を共有することができました。

当日は、当社所属のデフフットサル選手・監督が協力し、デフ体験・デフフットサル体験の2種類のアクティビティを実施しました。これらの活動を通じて、多くの来場者に障がいに対する理解を深めていただく機会を提供しました。

今後も多様性を尊重し、誰もが平等に暮らせる持続可能な未来の実現に向けて尽力していきます。

#### 埼玉県主催「夢を見つける！リアル体験教室」への協力

埼玉県および青少年育成埼玉県民会議が主催する「夢を見つける！リアル体験教室」に協力し、職業体験プログラム「建築デザイナーになりたい」を開催しました。本プログラムは、小学4年生から6年生を対象に、建築デザインの魅力を体験しながら学ぶ場を提供し、子どもたちが将来の夢を見つけ、実現に向けての一步を踏み出すことを支援するものです。

2024年に記念すべき第10回目を迎えた本イベントでは、参加募集に対し

197名もの応募があり、子どもたちの高い関心がうかがえました。体験教室では、参加者がグループに分かれ、それぞれに建築するエリアを割り当て、街並みをデザインする課題に取り組みました。自社で設計から建築までを一貫して行う強みを活かし、専門性やノウハウを通じて、子どもたちにリアルな建築デザイン体験を提供しました。



リアル体験教室の様子



サステナビリティ経営／社会(社会・関係資本)

## 地域社会への貢献

### 地域社会への貢献活動

#### クロスカントリー&ハーフマラソン大会に協賛

埼玉県本庄市の本庄総合公園で行われた第27回本庄こだま千本桜マラソン大会に協賛しました。当大会は本庄市スポーツ協会が毎年4月に開催しているマラソン大会で、県内外から総勢3,257名が参加しました。当社からも、従業員15名がランナーとして参加し、会場を盛り上げました。

今回の協賛を通じて、地域住民のスポーツ活動の支援につながることを期待しています。



第27回本庄こだま千本桜マラソン大会

#### KEIAI杯車いすバスケットボール大会開催

本庄総合公園体育館にて、「第4回KEIAI杯車いすバスケットボール大会」を主

催しました。今回は、国内の強豪男子車いすバスケットボールチーム5チームが集結し、当社に所属するパラアスリート選手もプレイヤーとして参加しました。

KEIAI杯は、パラスポーツをより身近に感じてもらう、競技への興味を高めるとともに、体験を通じて障がいへの理解を深めることを目的としています。さらに、競技を通じて多様性や共生社会の重要性について考えるきっかけを提供し、地域社会全体でパラスポーツへの理解を深める場となっています。今後も企業・自治体・教育機関等と連携し、パラスポーツをテーマにした体験会や冠大会をはじめとする各種イベントの開催を通じて、地域との結びつきを深めていきます。



第4回KEIAI杯車いすバスケットボール大会

#### 本庄市でのジュニアサッカー大会支援

本社所在地である埼玉県本庄市において、地域社会への貢献活動の一環として、ジュニアサッカーチームを対象にした「第8回ケイアイカップ」を支援しました。本大会には12チームが参加し、初日に8人制の予選リーグが行われ、翌日に順位決定戦が実施されました。白熱した試合を通じて、子どもたちは競技

の楽しさやチームワークの重要性を学び、地域全体で大会を盛り上げました。また、大会当日には当社の地域貢献活動として、子どもたちにお菓子詰め合わせと飲み物を贈呈し、福祉施設への募金活動も実施しました。その結果、多くの参加者や来場者の協力により、47,682円の募金が集まり、本庄市社会福祉協議会へ全額寄付しました。こうした取り組みを通じて、地域社会の福祉向上にも寄与しています。

本大会は毎年1月に開催されており、当社は地元企業として地域の若い世代が健全に成長できる環境づくりを支援しています。ジュニアサッカー大会のほか、ミニバスケットボール大会の開催や地元イベントへの協賛等、幅広い地域貢献活動を展開しています。これからも、未来を担う若者たちを支える活動を継続するとともに、持続可能な社会の実現に向けて尽力していきます。地域とのつながりを大切にしながら、企業としての社会的責任を果たし、『豊・楽・快(ゆたか)』の実現を目指して貢献を続けていきます。



第8回ケイアイカップでの様子

# ENVIRONMENT

## 環境

マテリアリティとKPI	50
環境保全	51
TCFD提言に基づく気候関連情報開示	52
森林資源の保全と活用	54
生物多様性・資源保全	55
水セキュリティ・汚染防止	56
サプライチェーン	57





サステナビリティ経営/環境

# マテリアリティとKPI

## マテリアリティ



環境保全/脱炭素社会の実現

現状数値  
販売棟数原単位 2024年3月末

目標数値  
販売棟数原単位

CO<sub>2</sub>排出量  
(Scope1&2)

-2.5% (-0.02t-CO<sub>2</sub>)

-4.2%/年

CO<sub>2</sub>排出量  
(Scope3 Category11)

-0.5% (-0.5t-CO<sub>2</sub>)

-3.7%/年

国産材利用率

2024年度時点

69.6%

2030年までに

65%以上



サステナビリティ経営／環境

# 環境保全

## 環境に対する考え方

当社グループは「環境保全」をグループ経営における重要課題(マテリアリティ)と位置づけています。気候変動対策は、全世界の国・政府が推進する地球規模の課題であると同時に、地域社会を構成する市民・企業・自治体・NPO・NGO等、各関係者が密接に連携しながら取り組むべき課題であると認識しています。

近年、気候変動や環境破壊といった環境課題が深刻化しており、持続可能な社会の実現が急務となっています。地球温暖化による気候変動は、異常気象の頻発や生態系の破壊を引き起こし、私たちの生活に多大な影響を及ぼしています。これに対し、国際社会は脱炭素社会の実現に向けた取り組みを加速しており、企業にも積極的な対応が求められています。特に不動産業界においては、建築物のエネルギー消費や資源利用が環境に与える影響が大きいため、環境保全への取り組みが重要視されています。

当社グループではこれらの環境課題に対応するため、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを積極的に行っています。環境負荷削減の取り組みや実績を透明性高く公開しており、エネルギー効率の改善やGHG排出量の削減に関するデータを定期的に報告しています。さらに、環境保全に対する強い意思表示を行い、CDPといった国際的な情報開示活動にも積極的に参加しています。また、国内の森林資源の保全と有効活用を目指し、国産材の利用を積極的に推進することで、森林の健全な管理と二酸化炭素の吸収能力向上に寄与しています。

当社グループは、事業を展開する国内外の各地域に根差した住まいとまちづくりを通して、健全で持続的な地域コミュニティの保全・発展に貢献し続ける企業を目指します。

## 環境方針

当社グループは、地球環境の保全と調和した事業活動を推進するため、環境方針を定めています。この方針のもと、環境を意識した事業を推進し、地域環境の保全と豊かなまちづくりに継続して貢献します。

### 【環境方針】

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1. 環境法令の遵守    | 4. 生物多様性の保全     |
| 2. 持続可能な社会の実現 | 5. 環境教育と環境保全の推進 |
| 3. 気候変動への対応   | 6. 地域社会との共生     |

### 📄 環境方針

## サステナブルファイナンス

持続可能な社会の実現を目指す取り組みの一環として、2024年6月より金融機関計3行と「サステナビリティ・リンク・ローン」および「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」を実行しています。

サステナブルファイナンス	実行年月	実施元
サステナビリティ・リンク・ローン	2024年6月	足利銀行
	2024年9月	埼玉りそな銀行
ポジティブ・インパクト・ファイナンス	2025年3月	群馬銀行

## 環境関連法規制の遵守状況

当社グループは、環境汚染リスクを適切に認識し、土壌・地下水・大気汚染等に関する環境関連法規制の遵守を徹底しています。2024年度においては、重大な法規制違反は発生しておりません。今後も引き続き「違反ゼロ」を目指し、適切なリスク管理と予防的な取り組みを通じて、環境保全に努めていきます。

## 外部からの評価

当社は、国際的な環境調査・情報開示を行うCDPが公表した「気候変動レポート2024」において、マネジメントレベルとされる「B」スコアを獲得しました。また、今年度初回答となった「フォレスト」でも「B-」を獲得しました。この評価は、当社が自社の環境リスクや影響を把握し、具体的な行動を取っていることを示しています。

CDPは、2000年に英国で設立された国際環境非政府組織であり、企業や自治体を対象とした世界的な環境情報開示システムを運営しています。CDPは、企業の環境情報開示におけるグローバルスタンダードとして広く認知されており、2024年には過去最多となる、24,800社を超える企業がCDPを通じた情報開示を行いました。当社は、このような外部に対する情報開示を積極的に行い、多様な企業が一丸となって環境保全を目指す社会づくりに貢献していきます。





サステナビリティ経営／環境

# TCFD提言に基づく気候関連情報開示

気候変動は、全世界が取り組むべき重要な環境課題であり、当社グループの事業活動においても重要なリスクと機会をもたらす要因となっています。当社グループは、気候変動関連リスクと機会に関する情報開示を推奨する気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同しています。気候変動が事業活動に及ぼす影響を綿密に分析し、その結果を事業計画に反映するとともに、TCFD提言に基づいた情報開示を積極的に進めています。

## ガバナンス

気候変動を含むサステナビリティに関わる取り組みを全社的に推進するため、取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置し、執行機関である経営会議の附属機関として「サステナビリティ推進室」を設置しています。

サステナビリティに関連するリスクおよび機会の評価、方針および計画の策定のほか、具体的な取り組みの実行についてはサステナビリティ推進室が中心となり、当社グループの各部署と連携して活動しています。取り組みの進捗状況は、四半期ごとにサステナビリティ委員会に報告・審議されるとともに、その結果は取締役会に報告され、監督を受けています。

## 戦略

カーボンニュートラルの需要の高まりに伴い、当社グループが提供する国産材を多く使用した木造住宅の注目度が高まっています。この需要の増加は、住宅供給数の拡大を促進し、事業成長を牽引するとともに、持続可能な社会の実現にも寄与します。

当社グループでは、気候変動に関連するリスク機会が事業戦略や財務計画に与える影響を評価するため、分譲住宅事業を対象にシナリオ分析を実施しています。この分析では、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)やIEA(国際エネ

ルギー機関)が公表する複数のシナリオを参照し、気候変動がもたらすリスクと機会を多角的に評価しています。これにより、気候変動が事業活動に与える潜在的な影響を把握し、科学的根拠に基づいた意思決定を行うことで、当社グループの事業戦略と環境戦略を強化しています。

また、木造住宅の普及は、森林循環サイクルを活性化させ、CO<sub>2</sub>の固定量と吸収量を増加させることで、脱炭素社会の構築に貢献します。これにより、環境負荷を低減し、地域社会や自然資源との調和を図ることで、持続可能な成長基盤を強化しています。さらに、サプライチェーンの強化を通じて価格の安定化を実現し、国産材を使用した「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」の提供を可能にしています。こうした取り組みは、当社グループの経営理念である『豊・楽・快(ゆたか)』を体現するものであり、顧客満足度の向上や企業ブランド価値の向上にもつながっています。

また、脱炭素社会への貢献と企業価値向上を両立させるとともに、当社グループの長期的な事業戦略と環境戦略が相互に補完し合う形で推進されています。

今後もこれらの取り組みを継続するとともに、シナリオ分析の結果を活用

し、社会的課題の解決と経済的価値の創出を同時に実現します。持続可能な社会の実現に向けたリーダーシップを発揮し、さらなる発展を目指しています。

### 【参照シナリオ】

#### ● 1.5°C / 2°Cシナリオ

気候変動に対する規制が強化され、21世紀末までの気温上昇が2°C未満に抑えられることを前提とした移行リスクおよび機会への影響が大きいシナリオ

参照したシナリオ：IPCC第6次評価報告書「SSP1-2.6シナリオ」、IPCC「1.5°C特別報告書」、IEA「World Energy Outlook 2023」、IEA「Net Zero Emissions by 2050 Scenario」

#### ● 4°Cシナリオ

気候変動に対する各国取り組みの足並みが揃わず、温暖化対策が進まないことから、21世紀末までの気温上昇が4°C上昇することを前提とした物理リスクおよび機会への影響が大きいシナリオ

参照したシナリオ：IPCC第6次評価報告書「SSP5-8.5シナリオ」

※IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)：気候変動に関する政府間パネル

※IEA(International Energy Agency)：国際エネルギー機関

### リスク・機会分析結果

リスクの種類		リスク概要
<div style="border: 1px solid green; border-radius: 5px; padding: 2px; display: inline-block;">移行リスク</div> <div style="border: 1px solid green; border-radius: 5px; padding: 2px; display: inline-block;">機会</div>	住宅の省エネ基準の引き上げ	2030年度の温室効果ガス排出削減目標の達成や、2050年までのカーボンニュートラル実現に向けた住宅の省エネ基準の段階的な水準の引き上げにより、ZEH等の省エネ水準の高い住宅の需要拡大が見込まれる。これにより、短期～中期的に追加原価の発生に伴う住宅原価増加の可能性が高い。しかし、省エネ基準を満たす「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」を提供することは、新規市場の拡大および一棟単価・粗利の増加にもつながり、短期～中期的に売上高・利益が増加する可能性があり、財務的影響は大きいと判断。リスクを最小化し、機会を最大化するため、環境規制および市場の動向をみながら、環境負荷の低い住宅の開発・販売を強化していく。
<div style="border: 1px solid green; border-radius: 5px; padding: 2px; display: inline-block;">移行リスク</div>	カーボンプライシング(炭素税・排出量取引等)の導入	欧州を中心に世界中で導入が進んでおり、日本においても段階的な導入が検討されているため、中期～長期的に発現する可能性が高いと判断。また、炭素税や排出量規制がサプライチェーン全体に導入された場合、価格転嫁による住宅原価増加の可能性があり、財務的影響は大きいと判断。財務的影響を最小化するためにも、2030年度・2050年度に向けたScope1,2,3のCO <sub>2</sub> 排出量の排出削減目標を設定し、リスク回避に努める。
<div style="border: 1px solid green; border-radius: 5px; padding: 2px; display: inline-block;">物理リスク</div>	気温上昇に伴う自然災害の激甚化や熱中症の増加	豪雨や台風等の自然災害が激甚化することにより、取引先の工場や物流等のサプライチェーンの被災や、施工現場が直接被災するリスクが高まり、生産性が低下する可能性があるが、調達ルートの細分化により財務的影響は小さいと判断。また、夏季の気温上昇は熱中症等のリスクが高まり、施工現場の生産性が低下する可能性があるため、財務的影響は中程度と判断。社員職人育成制度の強化拡大や、作業負荷が少ない工法の研究開発を推進していく。



サステナビリティ経営／環境

## TCFD提言に基づく気候関連情報開示

### 指標と目標

当社グループ全体のGHG排出量は、温室効果ガス排出量の算定基準であるGHGプロトコルに基づいて算定しており、削減目標の設定、取り組みの検討および評価を行っています。

削減目標については、日本のGHG排出量削減目標を勘案し、Scope1およびScope2のCO<sub>2</sub>排出量については、販売棟数原単位を2030年度までに2022年度比で33.6%削減すること、2050年度までにネットゼロとすることを目標としています。Scope3のCO<sub>2</sub>排出量については、Category11の販売棟数原単位を2030年度までに2022年度比で29.6%削減することを目標としています。第三者保証を受けた温室効果ガス排出量報告書を公開しており、透明性の高い現状報告を行っています。

#### GHG排出量の状況

(t-CO <sub>2</sub> )	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1・2 (販売棟数原単位)	5,491 (1.17)	6,672 (1.11)	6,767 (0.94)	7,350 (0.92)
Scope3カテゴリ11 (販売棟数原単位)	495,153 (105.60)	636,238 (105.85)	742,235 (103.05)	822,909 (102.54)

### リスク管理

気候変動に関連するリスクおよび機会の評価はTCFDの提言に基づき、サステナビリティ推進室が中心となって当社グループの各部署を対象に実施し、サステナビリティ委員会に対応案と併せて報告され、審議されます。また、その結果はリスク管理委員会に共有するとともに取締役会に報告されます。

リスク管理委員会は、気候変動を含むすべてのリスク評価結果に基づき、リスク軽減・移転・受入・制御を一体として検討し、取締役会へ報告するとともに、具体的な取り組みは経営会議を通じて実行されます。

### 分譲住宅を全棟ZEH水準住宅へ

当社は、2024年1月1日以降に仕入れたすべての分譲住宅の標準仕様を、ZEH水準に変更しました。断熱材・サッシおよび住宅設備の3か所を改良し、エネルギー消費量を軽減しました。これにより住宅の快適性が向上し、一年を通して安定した住環境を提供することが可能となります。

さらに、ZEH水準にすることで、子育てエコホーム支援事業や住宅ローンの金利特別優遇措置等のZEH住宅取得支援を利用できるようになり、従来と比べてより求めやすい価格を実現しています。「すべての人に持ち家を」というビジョンのもと、より多くの方にZEH水準住宅を提供することで、持続可能な社会の実現を目指します。

### カーボンニュートラルへの取り組み

当社グループでは、東北・九州・四国・北関東等、地域ごとに近隣から原材料を調達するシステムを構築しています。この取り組みにより全国的に輸送距離を短縮し、長距離輸送に伴うCO<sub>2</sub>排出量を削減しています。

また、国産材を積極的に使用した木造住宅の供給を行うことで全国的な森林循環サイクルを促進し、長期的なCO<sub>2</sub>の固定量と吸収量の増加を実現しています。これらの取り組みを通じて、環境負荷の軽減と地域資源の活用を両立させ、持続可能な社会の実現に寄与しています。

今後も、事業の成長とGHG排出量削減の両立を目指し、環境課題の解決と持続可能な社会づくりに積極的に貢献します。

### TCFDコンソーシアムへの参加

当社グループは、TCFD提言に賛同し、気候変動に関する情報公開を実施しています。さらに、この公開情報を有効活用し、企業全体で持続可能な社会づくりを推進するために、TCFD提言の実践と普及を目的とした組織であるTCFDコンソーシアムにも参加しています。TCFDコンソーシアムでは、気候変動に関連する情報や対策の知見を共有し、それらを活用することで自社の取り組みを一層活発化させることを目指しています。





サステナビリティ経営／環境

## 森林資源の保全と活用

### 森林についての考え方

日本は国土面積の約6割が森林であり、この森林が国土全体の生態系ネットワークの基盤となっています。しかし、そのうち約4割が人工林であり、さらにその約6割が植樹から50年以上を経た成熟した利用期に達しています。この豊かな森林資源を適切に管理し、循環させていくことは、日本の生物多様性を保全し、持続可能な社会を構築するために欠かせない取り組みです。

当社グループは、木造による戸建住宅の供給を中心とした事業を展開しています。木造住宅の材料製造時におけるCO<sub>2</sub>排出量は他の構造に比べて少なく、一般的な木造住宅1戸当たりのCO<sub>2</sub>排出量は鉄骨プレハブ住宅や鉄筋コンクリート住宅に対して約1/3～1/4に抑えられます。特に当社グループでは、国産材の積極的な活用を推進しています。国産材を使用した木造住宅生産におけるCO<sub>2</sub>排出量は、輸送の際に環境負荷がかかる外国材に比べて約1/5に抑制できるため、国産材による木造住宅の供給は環境負荷がより少ないビジネスモデルといえます。

国産材を住宅に使用することで、高齢化した人工林を適時、適切に伐採し、その跡地に再び植栽を行うことで、森林資源の循環利用に貢献できます。これにより、生物多様性の保全や森林の保水力の回復による災害レジリエンスの強化も図れます。また、国産材の利用は林業を通じた雇用創出と地域経済の活性化にも役立ち、山村地域の発展にもつながります。当社グループはこのように国産材を積極的に活用し、持続可能な地域づくりに貢献しています。

当社グループは、高品質で安心して住める木造住宅の普及を事業として推進しており、木造分譲住宅における国産材の利用を促進することで、国内の森林が持つ多面的機能(温室効果ガス削減・水源涵養および生物多様性の保全)の維持回復に貢献してまいります。

### 国内森林の保全と活用

#### 国産木材利用促進

規格型平屋注文住宅「IKI」では、構造材において国産材の利用を100%としています。また、オプション製品であるウッドデッキには茨城県や栃木県等の地場産ヒノキ材を使用しており、輸送時の燃料消費を抑えることでサステナビリティに貢献しています。

当社グループでは、環境保全に関するKPIとして国産材利用率と炭素貯蔵量の数値を定めています。2030年までに国産材利用率を65%以上にすることを目標としており、現在は69.6%の利用率を達成しています。今後も国産材利用を推進し、政府が掲げる国産材利用率の目標(2050年までに50%)を達成することで、環境保全への取り組みを一層強化していきます。

年度	2022	2023	2024
国産材利用率	55.2%	69.4%	69.6%

#### スギの積極活用による花粉症対策への貢献

近年、日本では花粉症による健康被害や仕事の生産性低下が社会問題となっています。これを受け、林野庁は2033年度までに花粉の発生源となるスギ人工林を約2割削減することを目標に、伐採や植え替えの取り組みを加速しています。当社グループでは、国産材の利用促進を重要なKPIの一つとして掲げ、積極的に国産材を活用しています。特に2023年度は、スギ立木160,444本分に相当する36,465m<sup>3</sup>の国産スギ材を採用しました。これにより、スギ人工林の伐採・植え替えを後押しし、自然環境への配慮とともに、人々の快適な暮らしの実現に貢献しています。

#### 植樹体験会の実施

木造住宅を取り扱う企業として、原材料である木材に関する理解を深めるため、植樹活動に取り組んでいます。また、2025年に実施した植樹において、植樹エリアのネーミング権を取得しました。エリア名は「KEIAI no WA ゆたかの森」に決定しました。これには木の循環の「環」・人の交流や繋がり「輪」と、経営理念の「『豊・楽・快(ゆたか)』創造企業」を掛け合わせた意味合いが込められています。

育てた森林から伐採した木材を建築用材等として利用し、その跡地に再び植樹を行うという「伐る・使う・植える・育てる」という森林資源の循環利用サイクルを実現することで、適切な森林整備を確保し、森林の多面的機能を持続的に発揮させます。今後も植樹・植林活動を継続し、森林資源の循環利用サイクルを適切に維持していきます。



(上) 植樹体験会の様子  
(右) 3年前に植樹した木





サステナビリティ経営／環境

## 生物多様性・資源保全

当社グループは、企業成長と持続可能な社会の実現を目指した長期的なビジョンを掲げています。このビジョンを達成するためには、生物多様性の保全と資源利用の効率化が極めて重要であると認識しています。

生物多様性の保全においては、自然環境への影響を最小限に抑える取り組みを進めるとともに、環境資源を持続可能な形で活用することを目指しています。また、資源利用の観点では、取引先や協力企業との連携を強化し、環境負荷の低減や資源効率化を進めることで、長期的な事業成長を実現します。当社グループは、これらの取り組みを通じて、持続可能な社会の構築に貢献しながら、企業としての責任を果たします。

### 生物多様性保全の考え方

当社グループは、木造住宅供給事業が森林環境や生物多様性に与える影響を深刻に認識しています。森林は、多様な動植物の生息地として生物多様性を支える重要な存在であり、過剰伐採や違法伐採といった不適切な森林利用は、生態系のバランスを崩す原因となります。

当社グループは、木材調達がこれらの問題を引き起こさないよう、生物多様性への影響を最小限に抑える責任を果たすべきだと考えています。そのため、当社グループでは環境方針に基づき、生物多様性の保全を重要なコミットメントとして掲げています。

一方で、木造住宅供給事業は、単に森林資源を利用するだけでなく、森林の保全や再生を促進する側面も持っています。当社が提供する分譲住宅はすべて木造住宅であり、国産木材を積極的に活用しています。この取り組みにより、国内の森林が適切に管理され、健全な森林循環サイクルの維持が可能となり、結果として生物多様性の保全にも寄与しています。

今後もサステナブルな調達を実施し、事業活動を通じて環境保全と生物多様性の維持に貢献していきます。

### 森林資源保全の取り組み

全国で事業を展開する当社グループでは、地域ごとに異なるエリアの木材を使用することで、特定地域における原材料使用の偏りを抑制し、資源の枯渇を防いでいます。これにより、より広範囲にわたる森林の持続的な循環サイクルの構築を可能にしています。

▶ P.54

年度	2022	2023	2024
木材使用量(トン)	56654.52	58849.35	58646.38
国産材使用量(トン)	31273.30	40841.45	40817.88

### 資源利用の効率化

当社グループでは、資源の非効率な利用や廃棄物の過剰排出を重要な課題と認識し、有限な資源を効率的に活用するための取り組みを推進しています。具体的には、建築現場で発生する余剰材料を回収する枠組みを積極的に導入し、余った材料を廃棄物として処理するのではなく、再利用や再資源化を可能にする仕組みを整備しています。使用できる資源を余すことなく活用することで、廃棄物全体を最小限に抑えています。これらの取り組みにより、資源の効率的な活用を実現し、廃棄物の削減を通じて環境負荷の低減に貢献しています。

### 廃棄物削減のマネジメント

産業廃棄物の排出量を種類ごとに管理し、全体の把握と削減に努めています。

年度	2022	2023	2024
総廃棄物排出量(トン)	23482.270	25996.020	26265.390
木材(トン)	6435.545	5538.061	5421.617
石膏ボード(トン)	2762.600	2675.900	2181.550
有害廃棄物(トン)	5202.054	8301.358	10077.930

### 産業廃棄物の削減

当社グループは、建築時に発生する産業廃棄物の削減を重要課題と捉え、積極的に取り組んでいます。木造住宅の建設では、木材や石膏ボード、金物等多岐にわたる廃棄物が発生します。そこで私たちは、資材の無駄をなくすため、現場への納入データを分析し、発注量の適正化を進めています。同時に、現場で余った再利用可能な部材は廃棄物としてではなく、有価物として回収する仕組みを導入しています。これによりスムーズな再利用を実現し、廃棄物の発生を最小限に抑えています。

2024年度には、木材で年間約53トン、紙資源で約2,160トンの残材を回収し、再生・再利用しました。これからも産業廃棄物の削減と資源の効率的な利用を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



サステナビリティ経営／環境

## 水セキュリティ・汚染防止

当社グループは、不動産業を中核事業とする企業として、土地開発や建築の過程において自然環境に密接な影響を及ぼすことを深く認識しています。そのため、マテリアリティの一つとして環境保全を掲げ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。その中でも水セキュリティや汚染防止を重要な課題と捉え、これらに対する継続的なマネジメントを企業の責務として位置づけています。

当社グループは、事業活動を通じて水セキュリティや環境汚染防止に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献し、地域社会とともに発展を目指していきます。

### 水セキュリティに関する考え方

主力事業である木造住宅の供給を通じて、当社グループは自然との共生を重視し、環境への負荷を最小限に抑える努力を続けています。その一環として、水使用量の削減と水資源の効率的な利用を事業活動全体で推進しています。当社グループは水リスク評価を定期的実施し、水資源に関する課題を適切に把握したうえで、水使用量の削減や効率改善に向けた具体的な取り組みを進めています。また、現時点で当社グループが直面する重大な環境リスクは確認されていないものの、将来にわたるリスクへの備えとして、持続的なモニタリングと対策を講じています。

### 水リスク分析

当社グループでは、WRI(世界資源研究所)が開発したAquaduct(アキダクト)ツールを活用し、主要拠点が抱える水ストレス・水リスクの評価を定期的確認しています。2024年度末時点では、当社グループの拠点において「Low-Medium」以上のリスクが確認される地域はなく、ハイリスクな地域での取水・水使用は行っていません。

一方で2030年以降、一部拠点においては「Medium-High」、また海外拠点のうち1拠点は「Extremely high」に該当する地域に位置していることが確認されています。今後も定期的なモニタリングを実施し、状況を適切に把握していきます。

水リスクレベル	2024年時点	2030年時点
Low (0-1)	2	3
Low-Medium (1-2)	201	73
Medium-High (2-3)	0	126
Extremely high	0	1

※宅建業を営んでいる店舗以外に、海外拠点2拠点を含む。

### 水使用量削減に関する取り組み

当社グループは自社工場を持たない特性上、主に上下水道を使用しています。事業活動において建築に使用する水使用量は存在するものの、利用量から現状重大な水リスクはないと認識しています。一方で気候変動の影響が高まる中、世界において水使用量の削減とマネジメントは必要であると考えています。地域環境への影響度が高い企業として、水リスクのモニタリングと水資源保全に継続的に取り組みます。

### 全棟節水設備の導入

当社グループでは、建築するすべての分譲住宅において、節水性能に優れた設備を標準仕様として採用しています。この取り組みは、お客様の日常生活における水使用量を削減するだけでなく、環境負荷の低減にも寄与しています。

また、これにより地域社会や事業活動における潜在的な水リスクの軽減にもつながっており、持続可能な社会の実現に向けた重要な取り組みの一つと位置づけています。

### 汚染防止に関する考え方

当社グループは、土地開発や建築を事業の一環として行う中で、有害物質の発生による環境汚染リスクが伴うことを深く認識しています。事業活動のあらゆる場面で環境汚染の防止に取り組むとともに、サプライチェーン全体と連携し、有害物質の排出防止や汚染物質の削減に向けた取り組みを推進します。

### 汚染防止の取り組み

当社グループは、環境汚染の防止を重要な責務と捉え、適切な廃棄物処理と廃棄物削減に積極的に取り組んでいます。

建築現場や事業運営において発生する廃棄物については、建材や資材の効率的な利用計画を立案し、無駄を最小限に抑えることで、廃棄物の発生抑制を図っています。また、この取り組みを通じて有害物質の発生を適切に管理し、汚染リスクを最小限に抑えることを目指しています。

当社グループは、今後も環境汚染の防止に向けた適切な管理体制を維持し、地域環境の持続可能性を保全するため、さらなる改善に努めます。 [▶P.55](#)



サステナビリティ経営／環境

## サプライチェーン

当社グループは、建築から販売までを一貫して手掛ける不動産企業として、事業活動全体にわたる環境保全の重要性を深く認識しています。特に、建築時やその前段階の木材調達におけるGHG排出量・資源利用等が環境に与える影響は大きく、当社グループだけでなく、サプライチェーン全体の取り組みが必要不可欠であると考えています。

そのため、当社グループでは、環境方針を事業活動全体に適用するとともに、協力業者や取引先と連携し、サプライチェーン全体での環境負荷低減に取り組んでいます。具体的には、生物多様性の保全・汚染防止・廃棄物削減・資源の効率的な利用・GHG排出量削減といった取り組みを推進しています。こうした取り組みを通じて、環境問題に配慮した持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。

当社グループは、サプライチェーン全体を巻き込みながら、環境保全と持続可能な社会の実現に向けて、引き続き積極的に取り組んでいきます。

### サプライチェーンマネジメント

当社グループは、木造住宅の主要な原材料である木材に関して、サプライチェーン全体の強化を積極的に推進しています。木材調達においては、長期的な安定需要の創出を目指し、取引先との継続的な関係を深めることで、サプライチェーン全体の信頼性と効率性を向上させています。この取り組みは、直接の取引先だけでなく、Tier2やTier3といった間接取引先との連携強化にも寄与しており、サプライチェーン全体でのリスク管理をより効果的に行う基盤を構築しています。また、木材調達における透明性を確保し、環境面での持続可能性を重視した調達を実現しています。さらに、建築工程においては、協力業者と連携し、資源利用の最大化と廃棄物削減を徹底していま

す。これにより、国内資源の利用を最大化し、最適化するだけでなく、持続可能な循環サイクルを長期的に維持することを可能にしています。

当社グループは、サプライチェーン全体と協働し、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に向けて全力で取り組んでいきます。

### リスク管理

リスク管理の観点では、取引先を特定し、関係性を密にすることで、サプライチェーンの末端に至るまで環境問題に関するリスク評価を実施しています。これにより、当社グループの環境方針やサステナビリティの取り組みをサプライチェーン全体に効果的に伝達することが可能となっています。さらに、取引先工場への視察を年に1度実施しており、2024年度には4件の立ち入り検査を行い、現場レベルでの確認を徹底しました。こうした取り組みを通じて、当社グループはサプライチェーン全体での環境リスクの適切な管理を実現し、サステナビリティの推進を目指しています。今後も、木材調達をはじめとする事業活動において、地域社会や自然環境との調和を図りながら、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

### 具体的な取り組み

#### 木材調達におけるマネジメント

木材調達における持続可能性とトレーサビリティの向上を目指し、独自のサプライチェーンマネジメント体制を構築しています。

この体制では、木材の流通経路を明確にするとともに、各生産地から計画的

に資源を調達しています。地域に根差した調達を推進することで、輸送距離を最適化し、物流に起因するGHG排出量の削減に貢献しています。

地域密着型の木材調達を通じて、健全な森林資源の活用と環境負荷の低減を両立し、地球環境の保全に寄与していきます。

#### 産業廃棄物削減におけるマネジメント

当社グループでは、資源の有効活用と産業廃棄物削減を目指す中で、サプライチェーン全体と連携した取り組みを推進しています。

廃棄物の発生を抑えるために実施している、設計や建築現場での取り組みに伴い、協力業者や取引先にも積極的な働きかけを行っています。具体的には、協力業者や取引先に対して産業廃棄物削減の方針を共有し、廃棄物の分別や再利用可能な資材の回収体制を整備することで、サプライチェーン全体で廃棄物削減の意識を高め、現場での実践を促進しています。

今後もサプライチェーンと協働し、環境への影響を抑制していきます。

▶ P.55

# GOVERNANCE

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制	59
役員報酬	61
リスク管理	62
コンプライアンス	63





サステナビリティ経営／ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス体制

### ● 報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、当社社外取締役酒井弘行を委員長とし、取締役および執行役員報酬等に関し、方針および手続の客観性・透明性を確保することを目的として設置しています。当委員会は、過半数が社外取締役で構成され、取締役および執行役員報酬等に係る基本方針や報酬額について、取締役会の諮問を受けて審議を行い、その結果を取締役に答申します。

#### 【2024年度の主な審議内容】

- ・ 2024年度における業績評価および個人別基本報酬額の決定
- ・ 2024年度業績連動金銭報酬および業績連動型株式報酬の決定
- ・ 業績連動型株式報酬に係る中長期業績指標及び当該目標値の決定

**【構成員】** 委員長：酒井 弘行(社外取締役)  
委員：花井 健(社外取締役)・塙 圭二

### 監査体制

#### 監査役会

監査役会は、監査役4名(うち社外監査役3名)で構成されます。監査役は、監査役会で定めた監査の方針・監査計画等に従い、取締役の職務執行の監査を行います。

当社の監査役監査は、監査役会において策定した監査役監査計画に基づき監査役監査を実施します。

また、必要に応じて監査役会や会計監査人との連携を行い、相互に情報共有や意見交換を行うことで、効率的で組織的な監査を実施するよう努めています。

#### 内部監査室

内部監査は、内部監査部門の独立性・公平性を確保するため、社長直属の部署として設置した内部監査室が行います。内部監査計画を策定したうえで、計画に従い当社グループの各部門の内部監査を実施しています。内部監査の内容は業務の法令および社内規程への遵守状況、業務の有効性および妥当性について監査を行います。

#### 会計監査人

会計監査人の選定にあたっては、上場会社として必要な監査能力を有していること、監査品質を維持する体制が整っていることを主な基準として考慮しています。監査役会は、当該会計監査人が会社法・公認会計士法等の法令に違反または抵触した場合・その必要があると判断した場合には、監査役の過半数の同意をもって「会計監査人の解任」または「会計監査人の不再任」に関する議案を株主総会に提出することを決定します。

### 取締役の実効性評価

当社では、取締役会全体の実効性向上を目的として、取締役および監査役を対象にアンケート形式による実効性評価を毎年実施しています。この評価では、取締役・監査役の支援体制の構築状況を含め、取締役会の強みや課題・前年度の評価で抽出された課題の改善状況・今後の方向性等を確認します。評価結果は取締役会に報告され、課題に基づいた具体的な施策を議論・実施することで、取締役会の実効性向上とコーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

#### 主な評価項目

- 取締役会の構成と運営
- 経営戦略と事業戦略
- 企業倫理とリスク管理
- 経営陣の評価・報酬
- 取締役会を支える体制
- 株主等との対話

#### 評価結果

各評価項目の結果から、取締役会の実効性は概ね十分であると評価されています。一方で、M&Aを含む事業拡大に伴う企業文化・意識の共有を一層深めるための研修強化や、経営管理部門と監査部門の連携によるさらなるリスク管理意識の均一化が課題として挙げられています。また、決議事項や報告内容の早期共有についても、クラウドサービス導入で一定の改善は見られるものの、引き続き対応が求められています。これらを含めた取締役会での審議に基づき、持続的な企業価値向上のために取締役会の実効性向上に努めていきます。

[📄 コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

### グループガバナンス体制

グループ会社の取締役および執行役員で構成されるグループ経営会議において、事業戦略や重要事項を報告・審議し、グループ全体の経営統制を行っています。また、当社に所属する専門家で構成された「グループ経営推進室」が、必要に応じて各グループ会社を支援しています。また、すべての子会社に対して当社から取締役や監査役を派遣し、業務執行に関する監督および監査を行っています。



## サステナビリティ経営／ガバナンス 役員報酬

### 報酬等の決定方針の概要

#### 基本方針

当社の取締役の報酬等は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬等の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、取締役の報酬等は、基本報酬(固定金銭報酬)・業績連動金銭報酬・業績連動株式報酬から構成します。

なお、社外取締役についてはその職務に鑑み、基本報酬のみを支給します。

#### 取締役報酬の構成

各報酬の構成割合は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、指標達成時の業績連動報酬の額は基本報酬の0.5倍～

#### 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

役員区分	報酬等の総額(千円)	報酬等の種類別の総額(千円)			対象となる役員の員数(名) <sup>*1</sup>
		固定報酬	業績連動報酬	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	375,000	234,000	18,000	122,000	6
監査役(社外監査役を除く)	6,000	6,000	-	-	1
社外役員	50,000	50,000	18,000	122,000	7

※1 対象となる役員の員数には、2024年6月24日開催の第34回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名(うち社外取締役1名)を含んでいます。

#### 報酬総額が1億円以上である者に関する報酬等の詳細

氏名	報酬等の総額(千円)	役員区分	会社区分	報酬等の種類別の総額(千円)		
				固定報酬	業績連動報酬	
					金銭報酬	株式報酬
塙 圭二	209,000	取締役	提出会社	114,000	-	94,000

1.0倍を目安とし、上位の役位ほど株式報酬の比率が高まる構成としています。

#### ● 基本報酬

取締役の基本報酬等は月例の固定報酬等とし、役位・職責・在任年数に応じて、他社水準・当社の業績・従業員給与の水準を踏まえ、総合的に勘案して決定するものとします。

#### ● 業績連動金銭報酬

業績連動金銭報酬は、役位および担当分野ごとに掲げる単年度業績指標等の達成度に応じて、基本報酬の0～3ヶ月分を目安として、每期一定の時期に支給します。単年度業績指標等については、公表する業績予想や社内予算等、客観的かつ合理的に算定できる財務数値および非財務数値を使用します。

#### ● 業績連動株式報酬

業績連動株式報酬は、役位および担当分野ごとに掲げる中長期業績指標等の達成度に応じて、基本報酬の0～12ヶ月分に相当する株式数を目安として、譲

渡制限付株式を每期一定の時期に交付します。株式数の算定方法に関する規定は取締役会で決議し、算定に用いる中長期業績指標等は、中長期の事業計画やマテリアリティに関する数値目標等、客観的かつ合理的に算定できる財務数値および非財務数値とします。

なお、譲渡制限は取締役、執行役員または使用人のいずれの地位をも退任または退職した時点で解除します。また、在任中の不正行為や法令違反等の重大な事由が明らかになった場合は、株式の無償取得または返還請求を行うものとします。

### 報酬ガバナンス

#### 報酬決定の手続き

報酬決定プロセスの客観性・透明性の向上を図るため、取締役会決議により、代表取締役社長が具体的内容の決定について委任を受け、代表取締役社長は決定手続きの透明性および公平性が担保されるよう、報酬諮問委員会に諮問し、その提言に基づいて各取締役の基本報酬の額、業績連動報酬に係る業績指標等を決定しています。

報酬諮問委員会は、独立性・客観性を確保するため、委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長を独立社外取締役とする報酬諮問委員会での協議を経て取締役会にて決定します。

#### 株式報酬返還条項

取締役の過度なリスクテイクを抑制し、経営の健全性を確保することを目的に、取締役の職の執行または行為に関して、不正行為や法令違反等の重大な事由が生じた場合には、報酬諮問委員会の審議を踏まえた取締役会決議により、交付済み譲渡制限付株式の全部または一部について、無償取得または返還請求ができる旨の「クローバック条項」を設定しています。



## サステナビリティ経営／ガバナンス リスク管理

### リスク管理体制・リスク管理プロセス

当社グループは、リスクの早期発見と適切な対応を目的として「リスク委員会」を取締役会の諮問機関として設置し、四半期ごとに開催しています。当委員会は、社外取締役を委員長とし、取締役および監査役で構成されています。

リスクの識別・評価および対応方針の検討は「グループリスク管理委員会」が中心となり、各部署を対象に実施しています。その結果はリスク委員会で審議され、取締役会に報告されます。また、気候変動を含むサステナビリティに関するリスクについては「サステナビリティ委員会」が審議し、その内容をリスク委員会に共有しています。

リスク委員会では、サステナビリティリスクや包括的な腐敗防止を含む全体のリスク評価結果に基づき、リスクの軽減・移転・受入・制御を総合的に検討します。審議結果は取締役会へ報告され、具体的な取り組みは経営会議を通じて実行されます。さらにリスク対応の進捗状況は、グループリスク管理委員会が定期的に把握し、リスク委員会および取締役会に報告されます。取締役会は、こうしたリスク管理プロセスの有効性を評価し、必要な改善を図ることで、腐敗リスクを含むあらゆるリスクに対する包括的な管理体制を構築しています。

#### 品質管理体制

##### ● 品質検査

当社グループは、住む人が長く安心して暮らせる住まいづくりを追求しています。品質管理においても責任一貫体制を徹底し、宅地の地盤調査から住宅の設計・着工から完成に至るすべての工程において、複数回・数百項目の社内検査を行っています。

また、建築基準法や瑕疵保険検査基準等に定められた法定検査とは別に、当社独自の取り組みとして、外部の独立した第三者機関による複数回・数百項目に及ぶ検査を行います。さらには、品質管理部門が抜き打ち検査を行い、社内

検査だけでなく、外部検査についても適切に検査されていたかを確認することで、相互牽制が働く仕組みを構築しています。

品質検査において発見された問題およびその是正状況は、毎月の経営会議で報告されます。また、検査項目や検査方法の見直しも半期ごとに行っており、品質の維持管理とその向上を徹底しています。

##### ● パートナー・協力業者との取り組み

当社グループの住宅事業は、多くのパートナー・協力業者の皆様と、相互に成長し続けることが必要不可欠と考えています。品質管理においては、定期的に安全大会や安全衛生協議会等の対話の機会を設け、施工品質の向上のほか、法令遵守・現場での安全確保・労働災害の撲滅等について協議しています。

### 情報セキュリティ

事業活動における情報資産を保護・管理し、情報の機密性・完全性・可用性を確保することを通じて、顧客・取引先・従業員の信頼を維持し、持続可能な事業運営を実現します。

#### 情報セキュリティポリシー

当社グループは、「情報セキュリティポリシー」を策定し、全従業員に対してその遵守を徹底しています。本ポリシーは、情報セキュリティリスクを最小限に抑え、安定した業務遂行を支えることを目的としており、当社グループが保有・収集・利用・管理するすべての情報資産に適用されます。

情報セキュリティの確保と管理・評価を目的として、各部署から情報セキュリティ担当者を選出し、これらの担当者による分科会を定期的開催しています。分科会では、情報セキュリティリスクの評価および対策の見直しを行い、新たなリスクの発見と既存対策の効果検証を実施し、必要に応じて物理的・技術的・人的・組織的対策を実施します。情報セキュリティインシデント発生時に

は、必要に応じ、情報セキュリティ専門機関と連携し速やかに解決を図ります。

また、当社グループでは、情報セキュリティ体制の有効性を確認し、継続的な改善を図るために、定期的な情報セキュリティ監査を実施しています。

#### ☑ 情報セキュリティポリシー

#### 個人情報保護

当社グループは、お客様をはじめ、パートナー・協力業者・株主・従業員等、すべてのステークホルダーの個人情報を適切に取り扱い、保護することを重要な社会的責務と認識しています。この責務を果たすため、個人情報保護に関する法令や指針、その他の規範を遵守し、個人情報保護体制を整備し、その徹底に努めています。また、当社の「個人情報保護方針」はウェブサイトを通じて公開し、透明性を確保しています。

個人情報保護に関する具体的な取り組みとして、社内外での研修の実施や、サイバー攻撃のような外部からの脅威を防ぐためのシステム導入を行っています。これらの取り組みを定期的に見直し、改善を図ることで、個人情報の適切な保護と管理を継続的に強化しています。

#### ☑ 個人情報保護方針



## サステナビリティ経営／ガバナンス コンプライアンス

### 基本方針

当社グループは、「豊かで楽しく快適なくらしの創造をめざす、『豊・楽・快（ゆたか）』創造企業」としての経営理念に基づき、地域に根差した住まいと住環境を提供する企業として、その社会的責任を果たし、法令を遵守し企業倫理に従ったコンプライアンス経営と地球環境の保全に努める環境経営を実践し、お客様・株主・取引先・地域社会・従業員等のすべてのステークホルダーから信頼される企業集団を目指します。

当社グループの役員・従業員は、コンプライアンス基本方針の基本姿勢および「企業行動基準」ならびに役職員の行動指針である「KI CREDO」を実践し、日本一憧れの会社となるために行動します。

#### ☑️ コンプライアンス基本方針

### 内部通報制度

当社グループでは、コンプライアンスやリスクの早期発見・早期対応を目的として、公益通報者保護法に基づく、内部通報制度を設けています。

複数の社内窓口のほか、弁護士事務所に社外窓口を設け、全従業員（パート等の臨時職員を含む）が、実名・匿名を問わず、電話・書面・メール・対面による通報や相談ができる体制を構築しています。また、通報者およびその協力者に対する不利益な扱いを禁止し、違反者に対する罰則も規定することで、内部通報制度の実効性向上を図っていきます。

2024年度における重大なコンプライアンス違反はありません。今後も当社グループのすべての役職員にコンプライアンスの重要性を伝達し、違反ゼロに努めます。

### 腐敗防止

#### 腐敗行為の防止

腐敗行為は、持続的な企業価値の創造を阻害するだけでなく、地域社会の発展にも深刻な悪影響を及ぼします。当社グループは、「贈収賄・腐敗防止ポリシー」を制定し、贈収賄・横領・不正行為・接待・贈答による利益提供や強要・マネーロンダリング等、権限を濫用した一切の腐敗行為を禁止しています。このポリシーは、当社グループのビジネスパートナーにも適用されます。

当社グループでは、同ポリシーの周知徹底を図るため、役職員全員（臨時職員を含む）を対象に研修を実施しています。また、内部通報制度を設け、贈収賄・汚職・利益相反・不正取引等、腐敗行為を含む違法・不正・非倫理的な行為について通報可能な体制を整備しています。さらに、内部監査部門がグループ全体を対象に、少なくとも3年に1回の頻度で内部監査を実施し、ポリシーの遵守状況を確認しています。その結果は、コンプライアンス・ガバナンス委員会を通じて取締役会に報告されます。

ビジネスパートナーに対しては、適切なデュー・ディリジェンス体制を確立し、腐敗防止の取り組みを共有しています。また、「贈収賄・腐敗防止ポリシー」を当社ウェブサイトで公開し、すべてのステークホルダーに対し透明性のある情報を提供しています。

2024年度において、当社グループでは贈収賄や腐敗行為に関する法令違反や重大な事案、また腐敗行為による懲戒処分・解雇・罰金・課徴金・和解金の支払いは発生しておりません。

#### ☑️ 贈収賄・腐敗防止ポリシー

### 政治献金

政治活動に対する寄付については諸法令を遵守しており、その金額は次の通りです。

政治献金	2022年度	2023年度	2024年度
連結	160,000円	60,000円	30,000円

### 税の透明性

当社グループでは、各国の法令を遵守して適正な納税を行うことは最も基本的かつ重要な社会的責任の一つであるという考えのもと、税務コンプライアンスの向上に取り組んでいます。

各国の税務当局とは健全な関係を構築・維持し、意見の相違が生じた場合には適切な対話を行い、その解消に努めます。なお、企業価値向上の観点から、税負担の軽減措置を適切に適用しますが、意図的な租税回避行為やタックスヘイブン地域の利用は行いません。税務上の課題を発見した場合には、速やかに改善措置を講じるとともに、税務担当者への教育・研修を積極的に行うことで、税務リスクの軽減に努めます。

### 政策保有株式に関する方針

当社は、取引や事業に必要であると判断した場合を除き、政策保有株式を取得・保有しないことを基本方針としています。すでに保有している株式については、定期的に保有目的や資本コストに対する経済的合理性等を検証し、保有継続の適否を判断しています。

# DATA SECTION

## データセクション

役員紹介/スキルマトリックス	65
役員紹介/所属会議	67
財務データ	68
非財務データ	69
会社・株式情報	70

データセクション

# 役員紹介 / スキルマトリックス



はなわ けいじ <b>埴 圭二</b> 代表取締役社長	あさみ まさのり <b>浅見 匡紀</b> 取締役常務執行役員 Co-CSO	まつくら まこと <b>松倉 誠</b> 取締役常務執行役員 Co-CSO	ますぎ えみ <b>真杉 恵美</b> 取締役常務執行役員 CCO	あべ かずひこ <b>阿部 和彦</b> 取締役常務執行役員 CFO	はらだ けん <b>原田 賢</b> 取締役常務執行役員 CQO	はな い たけし <b>花井 健</b> 社外取締役	さかい ひろゆき <b>酒井 弘行</b> 社外取締役	かね こ めぐみ <b>金子 恵美</b> 社外取締役
-----------------------------------	---	--	--	---	---	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

企業経営	●	●	●	●	●	●	●	●
営業・マーケティング	●	●	●	●	●	●	●	●
海外事業	●				●	●	●	●
住宅建築・製品・技術開発	●	●	●	●	●			
財務・会計・M&A	●				●	●	●	
人事・労務・人材開発・ダイバーシティ	●			●	●	●	●	●
法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	●				●	●	●	●
IT・DX・イノベーション	●			●	●	●	●	●
サステナビリティ	●			●	●	●	●	●

2025年6月23日時点

データセクション

役員紹介／スキルマトリックス



つつみ みよし  
**堤 己代志**  
監査役



ひろ おか けん じ  
**廣岡 健司**  
社外監査役



かき うち み どり  
**垣内 美都里**  
社外監査役



え ぞえ ひろ たか  
**江副 弘隆**  
社外監査役

企業経営				
営業・マーケティング				●
海外事業		●	●	
住宅建築・製品・ 技術開発				
財務・会計・M&A	●	●	●	●
人事・労務・人材開発・ ダイバーシティ	●	●	●	●
法務・コンプライアンス・ リスクマネジメント	●	●	●	●
IT・DX・イノベーション			●	
サステナビリティ		●	●	

2025年6月23日時点

データセクション

# 役員紹介 / 所属会議

役職名	氏名	取締役会・監査役会		委員会			
		取締役会	監査役会	報酬諮問委員会	サステナビリティ委員会	リスク委員会	コンプライアンス・ガバナンス委員会
代表取締役社長	埴 圭二	18/18 (議長)	—	3/3	—	—	—
取締役常務執行役員 Co-CSO	浅見 匡紀	18/18	—	—	—	—	—
取締役常務執行役員 Co-CSO	松倉 誠	18/18	—	—	—	—	—
取締役常務執行役員 CCO	真杉 恵美	18/18	—	—	●	—	●
取締役常務執行役員 CFO	阿部 和彦	18/18	—	—	●	●	●
取締役常務執行役員 CQO	原田 賢	14/14 (※1)	—	—	—	—	—
社外取締役	花井 健	16/18 (※2)	—	3/3	—	● (委員長)	—
社外取締役	酒井 弘行	18/18	—	3/3 (委員長)	—	—	—
社外取締役	金子 恵美	18/18	—	—	● (委員長)	—	—
監査役	堤 己代志	18/18	14/14	—	—	●	●
社外監査役	廣岡 健司	18/18	14/14	—	—	—	● (委員長)
社外監査役	垣内 美都里	18/18	14/14	—	—	●	—
社外監査役	江副 弘隆	18/18	14/14	—	—	—	—

開催回数等を公開しているものは開催回数/出席回数を記載

2024年度時点

※1 2024年6月24日開催の第34期定期株主総会において新たに取締役に選任。就任後に開催された取締役会・監査役会の出席状況を記載。

※2 病気療養のため取締役会を2回欠席しています。

データセクション

# 財務データ

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
経営成績 (百万円)	売上高	32,295	38,749	51,257	64,107	103,118	120,710	155,753	184,388	241,879	283,084	342,553
	売上総利益	6,279	7,212	9,647	11,566	14,611	17,760	27,745	40,039	37,659	32,576	41,988
	営業利益	1,510	2,734	4,132	5,298	5,950	6,425	12,561	23,659	19,189	11,362	17,255
	経常利益	1,153	2,447	3,996	5,283	5,769	6,317	12,781	23,203	18,467	10,130	15,124
	親会社株主に帰属する当期純利益	611	1,653	2,894	3,393	3,461	3,584	7,616	14,746	11,845	6,743	8,862
財政状態 (百万円)	総資産	32,444	28,557	37,084	60,058	81,416	89,936	110,127	163,240	199,461	245,938	294,552
	棚卸資産	21,907	18,577	24,082	46,406	57,655	65,665	68,220	107,731	136,814	170,532	196,061
	有利子負債	21,439	14,708	17,680	36,033	50,642	55,522	60,550	85,996	113,612	154,314	183,929
	自己資本	6,388	8,977	11,376	13,283	15,618	17,998	24,528	44,026	50,969	54,376	60,127
	自己資本比率	19.70%	31.40%	30.70%	22.10%	19.20%	20.00%	22.30%	27.00%	25.60%	22.10%	20.40%
キャッシュフロー (百万円)	営業活動によるキャッシュ・フロー	△2,915	6,932	1,121	△15,779	709	△2,411	12,008	△20,706	△16,394	△15,281	△626
	投資活動によるキャッシュ・フロー	132	2,239	53	491	△309	△680	△348	△3,109	△2,476	△4,891	△7,539
	財務活動によるキャッシュ・フロー	2,374	△5,829	1,099	15,886	5,242	3,236	4,480	36,556	22,388	27,072	22,214
	現金および現金同等物の期末残高	1,855	5,197	7,472	8,071	13,714	13,858	29,999	42,740	46,258	53,156	67,204
1株当たり指標 (円)	EPS(当期純利益)	106.75	130.09	203.34	238.87	243.88	252.6	536.69	976.49	750.77	427.74	570.44
	BPS(純資産)	1,053.09	630.76	799.3	936.02	1,100.60	1,268.29	1,728.44	2,783.70	3,234.79	3,447.42	3,883.65
	配当金	300	70	64	71	84	76	139	265	230	180	151
	配当性向	28.10%	26.90%	31.50%	29.70%	34.40%	30.10%	25.90%	27.10%	30.60%	42.10%	26.50%
財務指標	ROE	10.2%	21.5%	25.4%	27.5%	24.0%	21.3%	35.8%	43.0%	24.9%	12.8%	15.5%
	ROIC	4.1%	7.9%	11.7%	10.0%	7.6%	7.4%	12.2%	16.1%	9.8%	5.3%	6.3%
	Net LTV	76.1%	43.8%	36.7%	60.3%	63.5%	63.0%	44.3%	40.0%	48.1%	57.6%	57.1%
	Net D/Eレシオ(倍)	2.61	0.91	0.78	2.11	2.35	2.3	1.23	0.98	1.29	1.8	1.86
株式情報	期末株価(円)	—	1,637	1,565	2,685	1,667	1,127	4,035	5,270	4,145	3,860	4,530
	PER(株価収益率)(倍)	—	12.58	7.7	11.24	6.84	4.46	7.52	5.4	5.52	9.02	7.94
	PBR(株価純資産倍率)(倍)	—	2.6	1.96	2.87	1.51	0.89	2.33	1.89	1.28	1.12	1.17

※2016年度より連結財務諸表を作成しているため、それ以前は単体財務諸表の該当数値を記載

※2014年度は非上場のため2015年度より株式情報を記載

※2014年6月25日付で普通株式1株につき2,000株の株式分割、2015年9月29日付で普通株式1株につき10株の株式分割を実施。2013年度の期首にそれぞれの株式分割が行われたと仮定し、2015年度の数値を一部遡及修正

※「法人税、住民税および事業税等に関する会計基準」(企業会計基準第27号 2022年10月28日)等を2024年度の期首から適用しており、2023年度に係る各数値については遡及適用後の数値を開示

※ROIC = 税引後営業利益 ÷ (自己資本 + 有利子負債)

※Net LTV = 棚卸資産 ÷ (有利子負債 - 現金および預金)

※Net D/Eレシオ = (有利子負債 - 現金および預金) ÷ 自己資本

## データセクション 非財務データ

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
環境	エネルギー使用量	GJ	連結	67,293	81,776	82,586	90,138
	CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1&2)	t-CO <sub>2</sub>	連結	5,491	6,672	6,767	7,350
	－ 販売棟数原単位	t-CO <sub>2</sub> /棟	連結	1.17	1.11	0.94	0.92
	CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope3)	t-CO <sub>2</sub>	連結	663,459	829,158	967,302	1,061,448
	－ Category11	t-CO <sub>2</sub>	連結	495,153	636,238	742,235	822,909
	－ Category11販売棟数原単位	t-CO <sub>2</sub> /棟	連結	105.6	105.8	103.0	102.54
	国産材利用率	%	連結	-	55.2	69.4	69.6
	国産材の炭素貯蔵量 <sup>※2</sup>	t-CO <sub>2</sub>	連結	-	52,375	78,169	90,982
	木材全体の炭素貯蔵量 <sup>※2</sup>	t-CO <sub>2</sub>	連結	-	103,033	119,026	124,634
	環境関連法令違反	件	連結	0	0	0	0
社会	連結従業員数	名	連結	1,769	2,067	2,516	2,664
	平均臨時雇用者数	名	連結	214	171	211	118
	うち女性従業員比率	%	連結	-	34.8	36.6	33.0
	新卒採用者数	名	連結	-	186	180	180
	うち女性新卒採用比率	%	連結	-	43.9	42.3	35.0
	女性管理職比率	%	連結	-	8.7	9.4	10.9
	離職率(自己都合のみ)	%	連結	-	18.7	24.3	21.7
	外国籍雇用者数	名	※1	-	73	93	182
	障がい者雇用率	%	単体	-	2.26	2.70	2.72
	社員職人数	名	※1	-	120	142	233

※1 ケイアイスター不動産株式会社、ケイアイスターデベロップメント株式会社、ケイアイクラフト株式会社、ケイアイスタービルド株式会社、ケイアイプランニング株式会社、ケイアイエポックメイキング株式会社、KSキャリア株式会社、株式会社ゆたかパートナーズ  
 ※2 林野庁が公表する「建築物に利用した木材に係る炭素貯蔵量の表示に関するガイドライン」に基づき、参考値として炭素貯蔵量を計算した

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
社会	平均法定時間外労働時間 (1名当たり/月)	時間	※1	-	16.2	14.2	12.5
	有給取得率	%	連結	-	80.6	83.2	78.7
	男性の育児休業取得率	%	連結	-	25.0	38.3	81.9
	男性の育児休業復帰率	%	連結	-	100.0	85.0	94.5
	女性の育児休業復帰率	%	連結	-	100.0	96.6	90.0
	LTIFR (休業災害頻度率)(従業員) <sup>※3</sup>	-	※1	-	6.34	2.43	2.18
	LTIR (休業災害度数率)(従業員) <sup>※4</sup>	-	※1	-	1.26	0.48	0.43
	TRIR (総災害度数率)(従業員) <sup>※5</sup>	-	※1	-	1.27	0.92	0.98
	死亡災害件数(従業員)	件	※1	0	0	0	0
	労働災害件数 <sup>※6</sup> (協力業者)	件	※1	-	13	20	25
ガバナンス	死亡災害件数(協力業者)	件	※1	0	0	0	0
	ストレスチェック受診率	%	※1	-	-	88.2	97.1
	年間研修実施時間	時間	※1	-	-	683	1004.5
	一人当たりの年間研修実施時間	時間	※1	-	-	9.6	23.8
	総住宅供給数 <sup>※7</sup>	棟	連結	5,481	7,176	8,202	9,125
	社外取締役人数	名	※1	3	4	3	3
	女性取締役人数	名	※1	2	1	2	2
	コンプライアンス違反件数 <sup>※8</sup>	件	連結	0	0	0	0

※3 Lost Time Injury Frequency Rate=1日以上の休業を伴う休業災害件数/従業員総労働時間×1,000,000  
 ※4 Lost Time Injury Rate=1日以上の休業を伴う休業災害件数/従業員総労働時間×200,000  
 ※5 Total Recordable Incident Rate=不休を含む労働災害件数/従業員総労働時間×200,000

※6 1日以上の休業を伴う場合を対象とした  
 ※7 分譲住宅、注文住宅、土地販売を含む  
 ※8 贈収賄等の腐敗行為に関する法令等の重大な違反件数

データセクション

# 会社・株式情報

## 会社情報

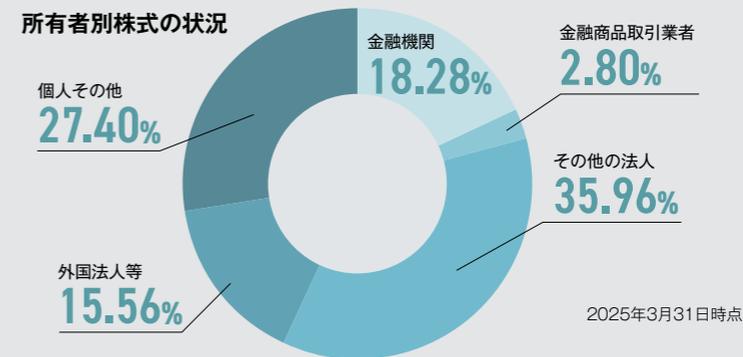
<b>社名(英文名)</b>	ケイアイスター不動産株式会社(KI-STAR REAL ESTATE CO.,LTD)
<b>本社住所</b>	埼玉県本庄市西富田762-1
<b>東京本社所在地</b>	東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー12階
<b>代表者</b>	代表取締役社長 塙 圭二
<b>創立</b>	1990年11月
<b>従業員数</b>	2,664名(連結)(2025年3月31日時点)
<b>資本金</b>	4,818百万円 (2025年3月31日時点)
<b>営業所数</b>	201店舗(連結)(2025年3月31日時点)
<b>WEBサイト</b>	<a href="https://ki-group.co.jp/">https://ki-group.co.jp/</a>



## 株式情報

<b>発行可能株式数</b>	48,000,000
<b>発行済株式の総数</b>	15,863,800
<b>単元株式数</b>	100株
<b>株主総数</b>	14,173名

### 所有者別株式の状況



### 大株主の状況

氏名または名称	所有株式数(千株)	総数に対する所有株式数の割合(%)
株式会社フラワーリング	5,426	34.51
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,244	7.92
塙 圭二	1,180	7.51
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	821	5.22
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB) (常任代理人 野村證券株式会社)	436	2.78
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	355	2.26
MSIP CLIENT SECURITIES (常任代理人 モルガン・スタンレー MUFG 証券株式会社)	208	1.33
株式会社足利銀行	206	1.31
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JRPD AC ISG (FE-AC) (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	171	1.09
ケイアイスター不動産従業員持株会	166	1.06

※所有株式数の割合は、自己株式(142,600株)を除いて算出しています。  
 ※詳細については有価証券報告書をご参照ください。

2025年3月31日時点