

サステナビリティに対する基本的な考え方

AVANTIAグループは、「時代の変化に適応し、社会に愛され必要とされる企業を目指す」を経営理念として、戸建住宅を中心とする様々な不動産ニーズを解決する企業集団を目指して事業に取り組んでいます。

世の中に多くの社会・環境課題が山積する中、AVANTIAグループは、環境・社会・ガバナンス(ESG)並びにSDGsの各ゴールに対して事業活動を通じて貢献していくサステナビリティ経営を推し進めていきます。特に、環境面では、住宅の断熱性能や省エネ性能を向上させた「AVANTIA 01」の普及により環境負荷低減を図り、自然災害の頻発化・激甚化の要因とされる気候変動に対応する環境経営を推し進めます。

AVANTIAグループは、事業活動を通じて社会・環境課題の解決に貢献し、その成果として企業価値の最大化を図っていきます。

ガバナンス

当社グループは、あらゆるステークホルダーに対して公明・公正かつ迅速で適切な意思決定を行い、事業の継続と持続的な企業価値向上を図っていくために、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に努めています。

「マテリアリティ」においては、KPI(指標と目標)を設定しており、今後、取締役会への定期的な進捗報告を行うことによって、当社グループのサステナビリティへの取り組み状況に関する評価・管理を行うとともに、経営計画や事業活動に反映させていく方針です。また、経営環境等の変化を見据えながら、「マテリアリティ」の定期的な見直しを図り、サステナビリティ経営を常に的確な方向へと導く取り組みに努めていきます。

■ AVANTIAグループにおけるマテリアリティと主なKPI(指標と目標)

大分類	マテリアリティ	主なKPI	対応するSDGs
E 「AVANTIA 01」を核とした住宅づくりによる「環境」へ	低炭素への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 「AVANTIA 01」で供給100%を目指す水準 2025年の低炭素住宅の認定基準の省エネ基準と同等以上の断熱性能確保 省エネ基準に比べて一次エネルギー消費量がマイナス20%以上 	
	環境住宅の展開	<ul style="list-style-type: none"> 2030年における節水節湯設備の設置率(対住宅供給数)100% 2030年におけるエネルギー高効率設備の設置率(対住宅供給数)100% 地表面被覆の環境舗装化(ヒートアイランド対策) 	
	温室効果ガス排出削減	<ul style="list-style-type: none"> 2030年における売上高あたりのScope1、Scope2排出量を25%削減(2021年比) SBT目標を設定している企業をサプライヤーとして選定することにより、Scope3削減に取り組む 2030年における太陽光パネル等を搭載した住宅の供給率50% 	
S 「社会」への取り組み	従業員の能力発揮	<ul style="list-style-type: none"> 2023年における管理者向け研修実施率100% 以降も毎年実施率を維持 	
	女性活躍推進に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 2025年における女性管理職比率20%以上 	
	働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> 重大労災発生件数毎年0件 	
G 「ガバナンス」への取り組み	コーポレート・ガバナンス体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性向上に向けた課題の抽出と対応方針の明確化 「グループ経営会議」の定例化によるグループガバナンス体制の強化 	
	コンプライアンス(法令遵守)の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗に関連した罰金・課徴金・和解金等の発生件数毎年0件 	

戦略

当社グループは、事業活動を通じたサステナビリティへの貢献を基本姿勢とし、重要な課題である「マテリアリティ」を設定し、追求することで、ESG活動を推進しています。これにより、気候変動への対応や人的資本・多様性への取り組みなど、喫緊の課題に対処していきます。

1) 気候変動への対応

「AVANTIA 01」を中心とした住宅づくりを通じて、「低炭素の推進」「環境住宅の展開」「温室効果ガス排出の削減」など、気候変動への対応を重要視し取り組んでいます。

また、当社のScope1及びScope2における二酸化炭素排出量については、定期的なモニタリングと削減に資する取り組みを続けています。

2) 人的資本・多様性への取り組み

「従業員の能力向上」「女性活躍推進」「働き方改革」など、人的資本と多様性に焦点を当て、取り組んでいます。

また、当社グループは、長期ビジョン(社会性ビジョン)である「お客様・地域・社会に寄り添いあらゆる不動産ニーズを解決する企業集団となる」を実現するために、その原動力となる多様な人財の採用・育成を重視し、人的資本の強化を図ります。このために「人財育成方針」「社内環境整備方針」「健康経営方針」を策定し、その追求を推し進めてまいります。

⇒ 具体的な方針等の内容はP33-34をご覧ください。

リスク管理

当社グループでは、全社的なリスク管理に係る体制等の整備・強化のため、「コンプライアンス・リスク管理室」を設置するとともに、代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス・リスク管理委員会」を定期開催しています。両組織は、コンプライアンス(法令遵守)の徹底や、先を見越したリスク管理等について、課題の調査・分析・対応を行っており、今後は、サステナビリティ経営の本格化に伴い、サステナビリティ関連リスクについても、管理の評価・分析、対応策の審議を行い、必要に応じて対応方針等を取締役会へ報告することで、的確なリスクの把握と管理を進めてまいります。

当事業年度における報告可能なKPI(単体)

大分類	マテリアリティ	主なKPI	実績(2023年度)	
E 「AVANTIA 01」を核とした住宅づくりによる「環境」へ	低炭素への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 「AVANTIA 01」で供給100%を目指す水準 低炭素住宅認定基準の省エネ基準と同等以上の断熱性能確保 省エネ基準に比べて一次エネルギー消費量がマイナス20%以上 	2025年度目標:100%	89.9%
	環境住宅の展開	<ul style="list-style-type: none"> 節水節湯設備の設置率(対住宅供給数) 	2025年度目標:100%	100%
		<ul style="list-style-type: none"> エネルギー高効率設備の設置率(対住宅供給数) ZEH水準UA値0.6以下を充たした住宅の供給率 	2025年度目標:100%	100%
	温室効果ガス排出削減	<ul style="list-style-type: none"> 売上高あたりのScope1、Scope2排出量削減率(2021年比) 	2030年目標:25%	8.9%
<ul style="list-style-type: none"> 太陽光パネル等を搭載した住宅の供給率 		2030年目標:50%以上	33.4%	
S 「社会」への取り組み	従業員の能力発揮	<ul style="list-style-type: none"> 管理者向け研修実施率(毎年実施を維持) 	目標:毎年100%	100%
	女性活躍推進に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 	2025年度目標:20%以上	8.7%
	働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> 重大労災発生件数 	目標:毎年0件	0件
G 「ガバナンス」への取り組み	コーポレート・ガバナンス体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性向上に向けた課題の抽出と対応方針の明確化 「グループ経営会議」の定例化によるグループガバナンス体制の強化 		-
	コンプライアンス(法令遵守)の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗に関連した罰金・課徴金・和解金等の発生件数 	目標:毎年0件	0件

人財への取り組みの基本的な考え方

▶人財育成方針

当社グループは、「時代の変化に適応し、社会に愛され必要とされる企業を目指す」という経営理念の実現に向け、社員一人ひとりがお客さま・地域・社会に寄り添い、それぞれが抱える課題の解決やニーズにお応えする提案力を身につけた人財を育成します。そのために、全社員が働きがいを感じながら多様な活躍機会を捉え、それぞれが持つ能力を十分に発揮できるよう、スキルに応じた階層別研修、OJTプログラム、自己啓発的研修などを複合的に組み合わせた、当社独自の人財育成体制の持続的強化を図ります。

▶社内環境整備方針

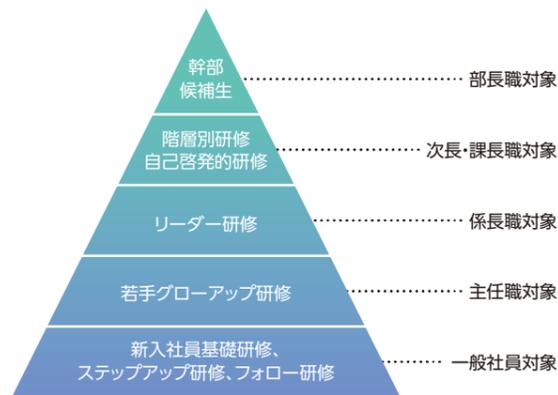
当社グループは、社員一人ひとりが能力を十分に発揮でき、性別や年齢などに関係なく様々な人財が活躍できる環境や仕組みを整備し、多様な人財が意欲をもって活躍する活力ある組織の構築を目指して、ダイバーシティと働き方改革を継続的に推進していきます。また、「働き方改革」の中で、健康増進への取り組み、メンタルヘルスケアの推進、長時間労働の抑止や仕事と家庭の両立を支援する仕組み等のワーク・ライフ・バランスを推進しております。今後も様々な施策を実践し、より働きがいのある職場を作っていくことで、社員の更なる定着化も進めていきます。

人財教育・研修

当社グループでは、キャリアパスの見える化を行った独自の研修の枠組み「AVANTIA研修体系」を構築しています(右図の通り)。これにより、社員各々が、自らの立ち位置に基づいて、どのような経験や知識を積み重ねていけばよいのかを認識することができ、モチベーションや遣りがいの向上につながっています。

また、社長をはじめマネジメント層が講師(主体)となった研修(講座)の定期的な実施やグループ会社役員として出向し、会社経営を担う機会を増やす等を通じて次世代の経営人財育成(リーダー)にも注力しています。

■ AVANTIA研修体系

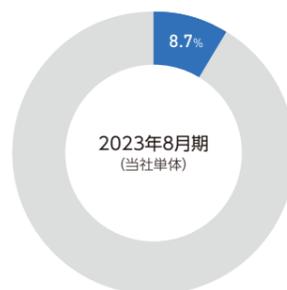


ダイバーシティ&インクルージョン

1) 女性の活躍に向けた取り組み

当社では、女性活躍のベースとして、女性の採用を増やしてきました。また、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして育児休業からの復帰支援や育児時短勤務の延長など仕事と育児の両立支援を行い、女性が安心して働ける環境づくりを推進しています。今後は、男性の育児休業取得率の向上にも注力していきます。また、女性管理職の育成・登用についても注力しており、女性管理職比率は、2021年8月期4.0%、2022年8月期7.1%、2023年8月期8.7%と、着実に向上しています。

■ 女性管理職比率



2) 「あいち女性輝きカンパニー」認証取得

当社は、女性の活躍に積極的に取り組んでいる企業として、愛知県より「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けました。

これは、女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取り組みを行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として愛知県が認証する制度です。



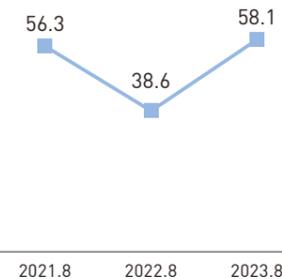
3) 多様な人財の雇用推進と活躍できる職場づくり

当社は、多様な人財の雇用を促進させ、彼らが能力を発揮できる場を広げ、働きがいを感じながら活躍できる職場づくりの実現に向けた取り組みを進めています。

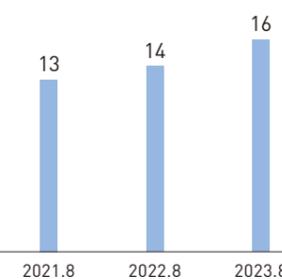
多様な人財の雇用については、専門人財や戦略的拡大エリア(首都圏など)での人財の獲得に注力しています。この結果、中途採用比率は比較的高水準の状況にあります(下のグラフの通り)。

また、シニア社員の活躍、障がい者雇用の推進等にも取り組んでいます(人数の推移は下のグラフ参照)。

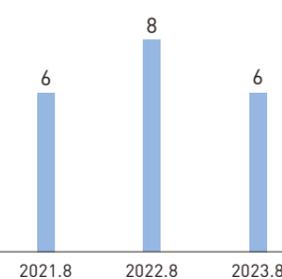
■ 中途採用比率の推移(%)



■ シニア人財数の推移(名)



■ 障がい者雇用数の推移(名)



健康経営方針

【基本理念】

AVANTIAグループは、社員一人ひとりの健康こそが会社の重要な基盤であるという認識のもと、社員が心身ともに健康で、安心して働くことができる環境を提供し、経営理念である「時代の変化に適応し、社会に愛され必要とされる企業」の実現を目指します。

【行動指針】

- 1 健康増進への取り組み……………定期健康診断の受診を徹底し、健康診断の再検査など健康指導が必要な社員には産業医と連携し、不調の早期発見や生活習慣の改善などにつなげます。
- 2 メンタルヘルスケアの推進……………同僚、先輩、上司に相談しやすい活気のある職場環境を作り、また、メンタルヘルスケアのフォロー体制を充実し、メンタルヘルス不調者の発生を防ぎます。
- 3 長時間労働の抑止……………業務効率化を推進し、ノー残業デーの定着、長時間労働の縮減を推進します。
- 4 ワーク・ライフ・バランスの推進……………有給休暇の取得の促進、育児・介護の支援など仕事と家庭の両立への取り組みを推進します。

健康経営への取り組みと健康経営優良法人認定

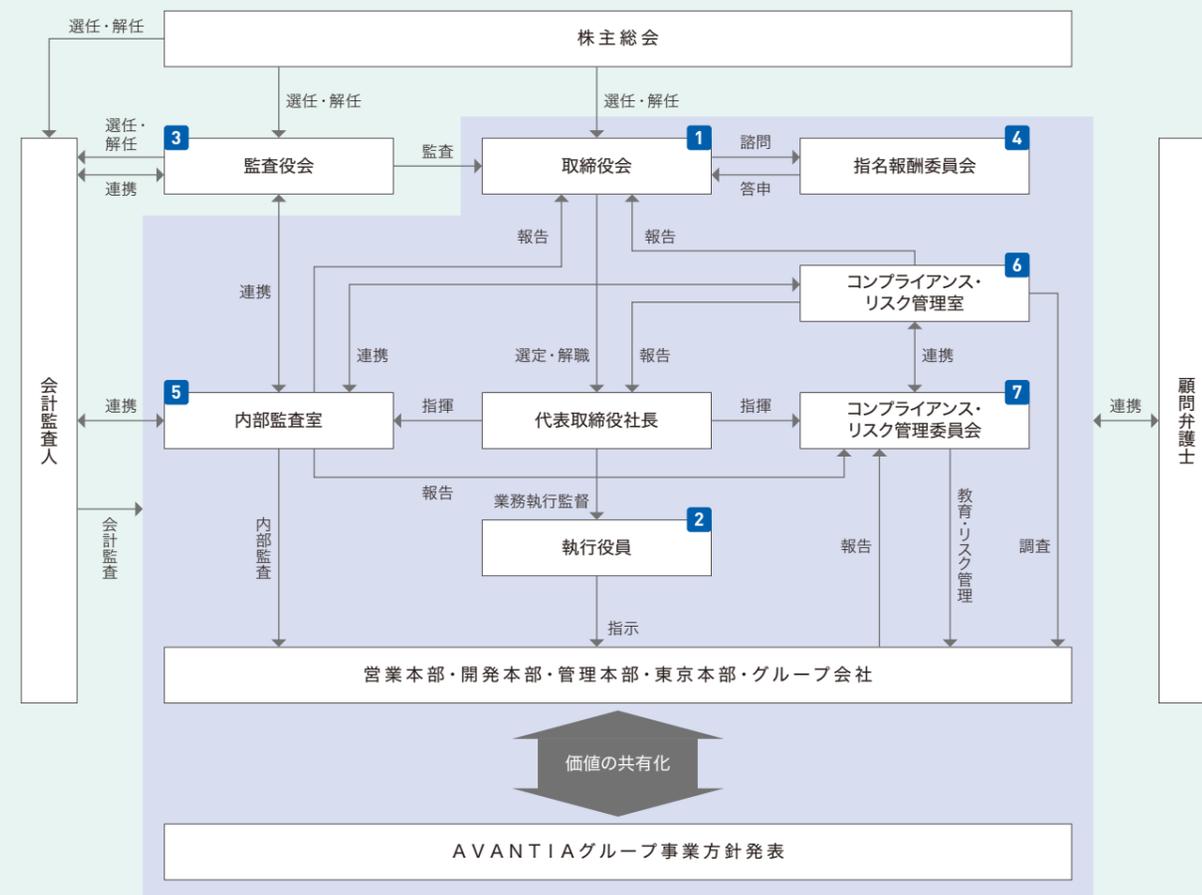
AVANTIAグループは、上記方針のもと、代表取締役社長を最高責任者とし、安全衛生関係者や産業医が中心となり、全国健康保険協会とも連携しながら、健康経営に向けた施策を立案・実施しています。その取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度において、大規模法人部門で「健康経営優良法人2024」に認定されました。



コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスが、お客様、従業員、株主、地域社会等のあらゆるステークホルダーに対して、透明・公正かつ迅速で適切な意思決定を行う仕組みとして、また事業の継続及び持続的な企業価値向上の観点からも、より一層の強化と充実が重要な経営課題との認識を持っており、適宜見直しを行い、コーポレート・ガバナンス向上に向けた改善に努めております。

■ コーポレート・ガバナンス体制図



■ コーポレート・ガバナンス体制に係る重要な機関、組織の概要

1 取締役会

取締役会は、2023年11月29日現在7名(うち社外取締役3名)で構成されており、定例の月1回開催のほか、随時発生する課題に対処するため、臨時取締役会を適時開催し、会社法で定められた事項及び業務執行に係る重要事項の決定を行うとともに、取締役及び執行役員の業務執行状況の監督を行っております。

2 執行役員制度

当社は、迅速で効率的な組織体制を志向し、戦略経営の強化及び取締役会の経営監督機能を確立するため、業務執行の分離を可能とする執行役員制度を導入しております。執行役員の業務執行を取締役及び取締役会が監督することにより、責任がより明確になると考えております。

3 監査役会

当社は、監査役制度を採用しております。監査役会は、2023年11月29日現在3名(うち社外監査役2名)で構成されており、毎月の定例監査役会と、随時開催する臨時監査役会にて幅広い協議を重ね、経営に対しても積極的に助言や提言を行っております。監査役は、取締役会に出席するとともに、重要な社内会議にも出席し、必要に応じて意見を述べる等、取締役の職務執行について厳正な監査をしております。

4 指名報酬委員会

当社は、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会は取締役会の決議により選任された3人以上の委員により構成され、委員の過半数は社外役員としており、取締役の指名、報酬に関する重要事項等の決定に際し、独立社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保し、プロセス及び取締役会機能の透明性・客観性を高めコーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的としております。

5 内部監査室

内部監査室は、社長の直属の機関として、2023年11月30日現在3名配置されており、監査計画等に基づき当社グループの各業務の監査を行っております。監査の結果は、社長及び取締役会ならびに監査役会に報告し、必要な改善フォローを行うことにより、内部統制の要として機能を果たしております。

6 コンプライアンス・リスク管理室

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備のため、コンプライアンス・リスク管理室を設置しております。コンプライアンス・リスク管理室は、財務報告に係る内部統制、業務の適正を確保する体制等を主眼に状況調査を行い、その内容を適宜取締役会に報告を行っております。

7 コンプライアンス・リスク管理委員会

法令遵守の徹底及びリスク管理体制の強化を図るため、コンプライアンス・リスク管理委員会を定期開催しております。コンプライアンス・リスク管理委員会は代表取締役社長を委員長とし、取締役及び各部門の責任者で構成し、業務上のコンプライアンス・リスク管理に関する課題の調査、分析、対応を実行、管理しております。

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は継続的に取締役会の実効性を高めるため、取締役会の構成・取締役会の運営・取締役会の議題・取締役会を支える体制について、取締役及び監査役全員を対象に、自己評価によるアンケートを実施し、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を行いました。

分析・評価した結果、当社の取締役会全体の実効性は確保されていることを確認いたしました。

昨年度の課題「住宅販売業務に係る重要なテーマの議論の機会を増やす」については、取締役会の場で議論が交わされており、一定の改善があったと評価いたしました。

今年度は「グループ企業のガバナンス強化に努めるとともに、グループの連携を更に深めていく」ことで、当社取締役会の実効性をより一層高め、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組んでまいります。

役員報酬

当社は、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しております。当該取締役会の決議に際しは、あらかじめ決議する内容について指名報酬委員会へ諮問し、答申を受けております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

取締役の報酬制度・水準に関する基本方針

当社の取締役の報酬は、多様で優秀な人財の確保と成長を促し、魅力的かつ競争力のある水準であること、中長期的な企業価値向上と株主価値増大へのインセンティブを高める制度、構成とする。

社外取締役を除く取締役の報酬は、業務執行の対価としての金銭による基本報酬と株主との利害を共有し、長期的な企業価値向上のインセンティブを高めるための株式報酬により構成し、社外取締役の報酬は、その職務に鑑み、金銭による固定報酬のみとする。

株式報酬には、一定の譲渡制限期間及び当社による無償取得事由等を定めることとし、株価上昇を含む長期的な企業価値向上への貢献に対するインセンティブを目的とした譲渡制限付株式報酬並びに単年度及び中期経営計画等の評価期間における業績、経営計画等の達成度に連動する業績連動型譲渡制限付株式報酬とする。

基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の各取締役の基本報酬は、年俸の12等分による月例の固定報酬とし、事業年度ごとにその役位、職責並びに会社業績等に応じ、外部調査機関による他社の役員報酬水準や当社従業員の給与水準等を総合的に勘案し、指名報酬委員会にて審議し、取締役会に答申を行う。取締役会は、指名報酬委員会の答申内容に基づき、その報酬内容等について決議を行う。

非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

社外取締役を除く取締役に支給する非金銭報酬としての株式報酬は、以下の二種類とする。

(1) 譲渡制限付株式報酬

事前交付型の譲渡制限付株式報酬とし、その譲渡制限期間は在任もしくは在職の間とする。各取締役に付与する譲渡制限付株式数は、指名報酬委員会の答申に基づき決定された各取締役の月例の固定報酬額と当社取締役会の決議により定められた譲渡制限付株式報酬内規(役員係数等)に基づき算定される金銭債権額と当該株式の発行または処分に関する取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値により決定し、当該取締役会決議の日より一か月以内に支給することとする。

(2) 業績連動型譲渡制限付株式報酬

事後交付型の業績連動型譲渡制限付株式報酬とし、評価期間中の業績の達成度に応じ、譲渡制限付株式の形で交付する。指名報酬委員会における諮問及び答申を経て、取締役会において基準となる対象取締役ごとの基準報酬金額、業績評価期間並びに業績評価期間中の業績指標及びその目標値を定めて、業績評価期間終了後に当該業績目標の達成度に応じて算定される額の報酬額に相当する数の当社の普通株式を交付することとする。

個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の報酬等の種類別の割合については、現在の報酬体系並びに種類ごとの報酬額の決定方針等から定めないこととする。

政策保有株式

政策保有に関する方針

当社は、事業の拡大、持続的発展のためには、様々な企業との協力関係が不可欠との観点から、企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、政策的に必要とする株式については、取締役会の決議によって取得していく方針です。また、保有している政策保有株式は、毎年取締役会において個別にその意義や経済合理性等を総合的に評価、検証し、保有する妥当性が認められない場合は縮減していく方針です。

議決権の行使

当社は、投資先の経営方針を尊重した上で、協力関係に基づく相互の中長期的な企業価値向上に資するかを重要な判断基準の一つとして議決権の行使を判断します。

株主価値が大きく毀損する事態やコーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じた場合などは、個別に対話を行い賛否を判断します。

内部統制システム

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、当社並びに子会社からなる企業集団の業務の適正を確保する体制の整備に関する基本方針を定めております。この基本方針に基づく内部統制システムの整備・運用状況を評価し、必要な改善措置を講じるほか、この基本方針についても、経営環境の変化等に対応して見直しを行い、実効性のある内部統制システムの整備・運用に努めております。

詳細につきましては、Webサイトをご参照ください。

▶ https://avantia-g.jp/corp/ir/cg/internal_control.html

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
5. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
7. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制及びその他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
8. 財務報告の信頼性を確保するための体制
9. 反社会的勢力との関係遮断に関する事項

コンプライアンスに関する取り組みの状況

当社は、「経営理念」、「長期ビジョン」、「ミッション」、「AVANTIAグループ企業行動指針」を説明した冊子を全役職員に配布して、周知を図っております。また、コンプライアンス・リスク管理委員会を定期開催して、コンプライアンス体制の整備及び強化に努めております。

内部通報取扱規程に基づき、監査役会及び社内から独立した外部弁護士事務所を内部通報窓口として設けております。また、内部通報があった場合、監査役会は内部通報の状況について確認を行うとともに、取締役会にその運用状況の報告を行っております。

コンプライアンス体制の強化及び先を見越したリスク管理体制の整備を図るため、コンプライアンス・リスク管理室が、財務報告に係る内部統制、業務の適正を確保する体制等を主眼に状況調査を行い、その内容を取締役会に報告しております。

内部監査室は、事業所及び子会社の監査を行い、監査結果を取締役会などに報告しております。

リスク管理体制の整備の状況

コンプライアンス・リスク管理委員会をリスク管理体制の整備・充実の柱としてとらえ全社的なリスク管理体制及び法令遵守体制の整備に努めております。

コンプライアンス・リスク管理委員会では、経営・業務・組織等に内在するリスクの明確化を行い、リスクの発生を未然に防止し、またリスクが顕在化した場合の備えについて方針の協議、検討を行っております。

取締役



代表取締役社長 営業本部長
沢田 康成

1990年 2月 当社入社
2003年10月 当社執行役員営業部長
2006年11月 当社取締役執行役員営業本部長
2011年11月 当社常務取締役営業本部長
2017年11月 当社代表取締役副社長営業本部長
2018年 9月 当社代表取締役社長
2019年 7月 株式会社サンヨー不動産代表取締役社長
2023年 5月 当社代表取締役社長 営業本部長
2023年11月 当社代表取締役社長(現任)



取締役 東京本部長
久田 英伸

1997年 4月 株式会社兵善組入社
2001年 3月 当社入社
2011年 9月 当社営業部長
2018年 9月 当社執行役員第一営業部、第二営業部、関西事業部管掌
2019年11月 当社取締役執行役員中部事業部、三重事業部管掌
2021年11月 当社取締役営業本部長
2023年 5月 当社取締役東京本部長(現任)
2023年 7月 株式会社アバンティア不動産代表取締役社長
株式会社アバンティア不動産代表取締役会長(現任)

〈他の法人等の代表状況〉
株式会社アバンティア不動産代表取締役会長



取締役 開発本部長
岡本 亮

1998年 4月 当社入社
2010年 9月 当社企画開発部長
2018年 9月 当社執行役員企画開発部長
2019年11月 当社取締役執行役員用地仕入部、設計部管掌兼企画開発部長
2021年11月 当社取締役開発本部長(現任)
2024年 3月 アバンティア不動産代表取締役社長(現任)

〈他の法人等の代表状況〉
株式会社アバンティア不動産代表取締役社長



取締役 管理本部長
樋口 昭二

1988年 4月 株式会社十六銀行入行
2019年 1月 同行多治見支店長
2020年 4月 当社出向企画開発部次長
2020年11月 当社総務部長
2021年 4月 当社入社
2021年11月 当社取締役管理本部長(現任)



社外取締役
湯原 悦子

1992年 4月 株式会社福武書店(現 株式会社ベネッセコーポレーション)入社
2001年 4月 日本学術振興会特別研究員
2004年 4月 日本福祉大学社会福祉学部社会福祉学科講師
2007年 4月 日本福祉大学社会福祉学部社会福祉学科准教授
2010年 7月 日本ケアラー連盟理事
2018年 4月 日本福祉大学社会福祉学部社会福祉学科教授(現任)
2021年 5月 名古屋再犯防止推進会議座長(現任)
2021年 6月 豊田市再犯防止推進委員会委員長(現任)
2021年11月 当社社外取締役(現任)
2022年 5月 知多地域権利擁護支援センター理事(現任)
2023年 8月 日本ケアラー連盟代表理事(現任)



社外取締役
松島 穰

1992年 4月 株式会社日建エンジニアリング入社
1996年 7月 株式会社東亜ハイウェイガード入社
1998年11月 有限会社エコシステム(現 日本エコシステム株式会社)設立 代表取締役社長(現任)
2015年11月 サテライト一宮株式会社代表取締役
2017年 5月 日本ベンダーネットワーク株式会社代表取締役
2019年12月 同社取締役
2021年 4月 学校法人聖徳学園評議員(現任)
2022年11月 当社社外取締役(現任)
2022年12月 日本ベンダーネットワーク株式会社代表取締役(現任)
2023年 1月 葵電気工業株式会社代表取締役(現任)
2023年10月 OTS株式会社代表取締役(現任)



社外取締役
加藤 徹朗

1987年 4月 公認会計士加藤猛事務所入社
2005年 6月 加藤徹朗税理士事務所設立 所長
2012年 1月 税理士法人青葉会設立 代表社員(現任)
2015年11月 ORCAコンサルティング株式会社設立 代表取締役(現任)
2017年 6月 株式会社シナ忠代表取締役(現任)
2017年10月 株式会社agricoeules代表取締役(現任)
2022年 4月 株式会社中明勇貴会計事務所代表取締役(現任)
株式会社AOBA代表取締役(現任)
2022年11月 当社社外取締役(現任)

取締役のスキル・マトリックス

氏名	企画経営 経営戦略	建設 不動産業界	財務 ファイナンス	コーポレート ガバナンス リスク管理	総合不動産サービス 新規事業開拓 M&A	新規市場 (地域)開拓 マーケティング	サステナビリティ
沢田 康成	●	●			●		●
久田 英伸	●	●				●	
岡本 亮		●			●	●	
樋口 昭二			●	●			●
湯原 悦子				●			●
松島 穰	●			●			●
加藤 徹朗	●		●		●		

※ 上記は各候補者の有する全ての専門性・知見を示すものではありません。

監査役



常勤監査役
横山 達郎

1984年 4月 株式会社中央相互銀行(現 株式会社愛知銀行)入行
2006年10月 株式会社愛知銀行総合企画部内部統制グループグループリーダー
2011年 6月 同行高畑支店長
2019年10月 当社出向監査役会スタッフ
2019年11月 サンヨーベストホーム株式会社監査役
ジェイテック株式会社監査役
株式会社巨勢工務店監査役
株式会社宇戸工務店監査役
五朋建設株式会社監査役
株式会社プラスワン監査役
株式会社サンヨー不動産監査役
2020年 4月 当社入社
2021年 4月 株式会社DreamTown監査役(現任)
株式会社ドリームホーム監査役(現任)
2022年12月 株式会社アバンティア不動産監査役
2023年 6月 株式会社ネクストライフデザイン監査役(現任)
2023年 7月 株式会社アバンティア不動産監査役
2023年11月 当社監査役(現任)



社外監査役
川崎 修一

2004年10月 名古屋弁護士会(現 愛知県弁護士会)弁護士登録
福岡法律特許事務所入所
2008年 1月 オーバル法律特許事務所入所
2009年 4月 愛知大学大学院法務研究科准教授
2010年 6月 株式会社クリップコーポレーション社外監査役
2011年10月 川崎修一法律事務所(現 弁護士法人久屋総合法律事務所)設立 代表パートナー弁護士(現任)
2014年11月 当社監査役(現任)
2018年11月 株式会社ジー・スリーホールディングス社外取締役監査等委員(現任)
2022年 4月 愛知大学大学院法務研究科教授(現任)
2024年 4月 名古屋市住居の不良堆積物対策審議会委員(現任)



社外監査役
中村 昌弘

1974年 4月 株式会社名古屋相互銀行(現 株式会社名古屋銀行)入行
2003年 6月 同行執行役員事務システム部長
2005年 6月 同行取締役事務システム部長
2007年 6月 同行常務取締役
2009年 6月 同行専務取締役
2011年 4月 同行取締役副頭取
2013年 6月 同行取締役頭取
2014年 6月 社会福祉法人聖霊会理事(現任)
2017年 6月 公益財団法人名銀グリーン財団評議員(現任)
公益財団法人メルコ学術振興財団(現 公益財団法人牧誠財団)理事(現任)
2017年11月 当社監査役(現任)
2022年 5月 昭和印刷株式会社取締役(現任)
2024年 4月 尾張旭市公平委員会委員(現任)

社外取締役メッセージ

社外取締役
湯原 悦子

社会福祉の分野の専門家として、社会の変化と企業の果たすべき役割についての的確な助言を行ってまいります。

今年に入り、私はAVANTIAが施工する新築分譲住宅「AVANTIA 01」を購入しました。AVANTIAの特徴であるスタイリッシュな外観に加え、居住者が心地よく過ごすことができるよう、環境も含めた様々な配慮が行き届いていることを日々実感し、大変満足しています。住宅の取得は大きな金額が動くだけに、決断する際にはいくら調べてもこれでのいか、もっとよい選択があるのではないかと迷う気持ちが出

てきます。社員の皆さまの知識力、応対力が問われるところですが、今回、各種補助金や住宅ローンなど住宅以外のことについても的確なアドバイスをいただくことができ、不安を覚えることなく購入を進めることができました。社員の平均年齢は若くとも、確かな知識や提案力、軽いフットワーク、常に前向きで活力あふれる対応があるなら、それは他社に負けないAVANTIAの大きな強みではないかと感じています。現在、社内ではこれらの力を伸ばしていく人財教育が進められつつあります。その成果に大いに期待をしています。

住宅購入に関する制度は常に更新されていますし、社会が住宅に求めるものも変わっていきます。先日、国立社会保障・

人口問題研究所が「日本の世帯数の将来推計」を公表しました。そこでは世帯総数に占める単身世帯の割合が2050年に44.3%になると報告されています。世帯の約半数が単身になり、かつ高齢化も進んでいきます。このような状況においては現在、AVANTIAが行っている事業やメインの顧客としてイメージする層についても、再考を余儀なくされるでしょう。

AVANTIAはこの先も、人々の住まいと暮らしのあり方を提案していくリーディングカンパニーとなることが求められています。私は社会福祉の分野の専門家として、社会の変化と企業の果たすべき役割についての的確な助言を行うことができるよう努めていきたいと思っています。

社外取締役
松島 稜

可能性あふれるAVANTIAグループの更なる飛躍に向け、これまでの経験と知見を活かした支援に尽力してまいります。

国内の戸建住宅事業を取り巻く経営環境は急激に変化しています。この難しい局面に立ち向かう「総合不動産グループ」を掲げる当社では、M&Aや戸建住宅以外の事業も積極的に推進しており、その結果ディフェンシブ一辺倒ではなく、この変革期をポジティブに成長のチャンスとして捉えた経営がな

されていると評価しています。

また執行陣を中心に、グループ全体で一体感の醸成が進められおり、「VISION2030」で経営方針を明確にしながら中期経営計画を実行しています。事業ポートフォリオの構築には、AVANTIA本体の経営陣がグループ各社のボードメンバーになることで、グループのベクトル合わせや情報共有もできているなど、グループ間シナジーも良い形で機能し始めていると思います。

グループガバナンスについては、長期的な目線でグループ全体の企業価値向上及び持続的な成長に向けたグループ設

計の在り方を可視化することにより、グループ全体のシナジー効果を最大化させるための戦略をバージョンアップしていくことも、今後は重要になってくると思います。

社外取締役として可能性あふれるAVANTIAグループのさらなる飛躍と、今後の時代に即応した経営を実現していくにあたり、これまでの経験と知見を活かし、少しでも貢献することができるよう尽力していきます。

社外取締役
加藤 徹朗

税理士としての経験を活かし、経営基盤強化に資する提案等を行ってまいります。

近年の経済環境や不動産業界の動向を踏まえ、当社は成長戦略、サステナビリティ経営、人的資本経営、コーポレート・ガバナンスの4つのテーマに注力しています。成長戦略では、売上トップラインの拡大を目指し、中部圏の事業基盤を維持・成長させつつ、首都圏・関西圏・九州圏での事業規模拡大に注力し、商品力強化や周辺領域での収益機会拡大を図っています。2050年時点での人口推計では、2020年比で一定規模を維持できるのが、首都圏、愛知、滋賀、広島、福岡、佐賀、熊

本、沖縄です。人口の絶対数を考慮すれば、4大商圏を核とした地域戦略は当を得た戦略です。

私は税理士としての経験を活かして、企業経営の基盤強化のための提案などを行いたいと考えています。全国的な経営者層の高齢化に伴い、事業承継型のM&Aが増加しています。これに伴い高齢者層の資産運用及び相続対策の依頼も増加しています。

分譲戸建住宅の第一次取得者の平均年齢を39.5歳^{※1}と想定すると、30歳~44歳のターゲット層の人口は2,072万人(男女計)で、10年間で約600万人減少しています。第二次取得者の平均年齢を60歳と想定すると、55歳~69歳のターゲット層の人口は2,274万人であり^{※2}、比較的資金に余

裕のある第二次取得者層への対応も重要と考えています。「AVANTIA 01」の提唱するサステナブルな住まいは、その耐震性能や省エネ性能、快適な住環境など、第二次取得者層に訴求するものです。

「中期経営計画2025」の基本戦略であるトップラインの拡大及び経営基盤の強化の一環で、不動産仲介事業の全国的な本格化、事業用不動産・中古流通事業が本格化しています。相続対策等のニーズも間違いなく増加していますので、積極的に関わりたいと考えています。

※1: 「令和4年度住宅市場動向調査報告書」(国土交通省住宅局)
 ※2: 「令和4年人口動態統計」(厚生労働省)より抜粋集計