

MIRARTH
HOLDINGS

MIRARTH ホールディングス株式会社

統合報告書2023

2023年3月期



CONTENTS

Introduction

Our Purpose & Values.....	1
創業50周年.....	2
At a Glance.....	4
MIRARTHホールディングスグループの歩み.....	6

MIRARTHが描く未来像

CEOメッセージ.....	8
価値創造プロセス.....	12
価値創造プロセスの解説.....	14
リスクと機会.....	16
マテリアリティ.....	18

人と地球の未来を創る戦略

これまでの中期経営計画の振り返り.....	20
中期経営計画(2022年3月期~2025年3月期)の進捗.....	21
CFOメッセージ.....	22
財務・非財務ハイライト.....	26
事業別戦略.....	28

ステークホルダーと共に創る未来

MIRARTHホールディングスグループのサステナビリティ.....	38
環境負荷低減への貢献.....	41
持続的成長を支える人材戦略.....	44
お客さま・地域社会との価値共創.....	48
社会データ.....	51

価値創造を支えるガバナンス

コーポレート・ガバナンス.....	52
役員紹介.....	57
対談:未来環境デザイン企業の実現に向けた取締役会の役割.....	58
コンプライアンス.....	62
リスクマネジメント.....	63

データ

11年間の要約財務・非財務データ.....	64
会社概要.....	66
株式情報.....	67

その他のディスクロージャー情報

<https://mirarth.co.jp/ir/>

- 決算関連資料
- 株主通信
- 中期経営計画資料
- 株主総会資料
- 有価証券報告書・四半期報告書
- その他資料

編集方針および見直しに関する注意事項

本報告書は、2023年3月期のMIRARTHホールディングスグループの事業内容をステークホルダーの皆さまにご理解いただくため、経営戦略、業績、環境、社会との関係性などをお伝えすることを目的として発行いたしました。

本報告書は、2023年3月期の業績に関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘するものではありません。また、本報告書は基本的に2023年3月末時点のデータに基づいて作成されています。本報告書に記載された意見や予測等は資料作成時点での当社の判断であり、その情報の正確性、完全性を保証しまたは約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。

Our Purpose

存在意義

サステナブルな環境を
デザインする力で、人と地球の
未来を幸せにする。

Our Values

価値観

Our Purpose & Values

MIRARTHホールディングスグループでは、2022年10月に新体制の発足にあたり、「サステナブルな環境をデザインする力で、人と地球の未来を幸せにする。」というパーパスを掲げ、次のステージへと向かう当社グループの存在意義を定義しました。

不動産総合デベロッパーの枠を超え、地域社会と共創し、未来の街づくりに取り組む「未来環境デザイン企業」へ進化していくという、当社グループの決意を込めています。

情熱・感動

環境創造に情熱を注ぎ、
人々と感動を分かちあう。

持続可能

人、自然、社会の共存を目指し、
サステナブルな世界をつくる。

価値創出

スピード感を持って変革を続け、
新しい価値を創出する。

多様性・
共創

一人ひとりのアイデアを大切に、
地域社会との共創を進める。

誠実・信頼

誠実な行動で、
人と社会の安全・安心を約束する。

不動産総合デベロッパーから未来環境デザイン

2022年9月21日、当社グループは創業50周年を迎え、同年10月には持株会社体制に移行し、MIRARTHホールディングスへと商号を変更しました。当社グループのすべてのステークホルダーの皆さまへの感謝と、未来環境デザイン企業へと進化を目指す当社の決意を伝えるために、さまざまな取り組みを実施しました。

新社名

MIRARTH

Mirai (未来) + Earth (地球)

「地域全般への貢献を通じ、人と地球の未来を幸せにする企業へと進化したい」という当社グループの想いを込めています。

Topic 1 創る 創業50周年記念ロゴ

人と街に寄り添い続けてきた当社の50年の歩みを表現

企業ロゴの輪のイメージと街並みをデザインした記念ロゴを策定しました。輪は、太陽のように街全体に当社グループが寄り添う様子を、下部の五重線は50年で培ってきたものが、街と会社のさらなる飛躍につながることを表現しています。



Topic 2 祝う 創業50周年祝賀会

取引先の皆さまと全従業員に向けて新たな門出を宣言

2022年9月に従業員向け、10月に取引先向けに創業50周年を祝う祝賀会を開催しました。祝賀会は、「最大限の感謝」と「社長の想いや取り組み」、そして当社のこれまでの「歩み」について紹介する映像にはじまり、演奏パフォーマンス、抽選会などが行われ、大盛況をおさめました。



創業50周年祝賀会の様子

創業50周年記念サイト

<https://mirarth.co.jp/corporate/50th/>

企業へと進化し、さらなる飛躍を目指す

Topic 3 建てる タカラレーベングループ創業50周年記念物件

創業50周年を記念する物件を横浜山手と福岡天神で販売

50周年グループスローガン「ライフスタイルに、新常識を。」を実現する「タカラレーベングループ創業50周年記念物件」を2物件販売しました。新しい生活様式に配慮した設備仕様や、多様なニーズを考慮した共用施設など、メインブランド「LEBEN」を象徴する設計となっています。



レーベン横浜山手 ONE WARD COURT



レーベン福岡天神 ONE TOWER COURT



HOTEL THE LEBEN OSAKA

タカラレーベングループ創業50周年記念ホテル HOTEL THE LEBEN OSAKA 開業

「泊まる」における新しい幸せの提案として、初のオリジナルブランドホテル「HOTEL THE LEBEN OSAKA」を大阪・南船場に開業しました。「“くつろぎという幸せ”を、ここにも。」をコンセプトに、当社が培ってきた人が快適に過ごす空間をつくるノウハウが、「泊まる」という幸せを追求することに活用されています。



Topic 4 伝える 創業50周年記念プロモーションキャンペーン

50周年ラッピングトレイン&バス 都電とバスで50周年をPR

「50周年記念ラッピングトレイン」が、2021年4月1日より都電荒川線（通称：東京さくらトラム）にて運行。また、50周年を記念するラッピングバスが、東京都中央区のコミュニティバスとして東銀座・築地・日本橋・東京駅八重洲北口などを結ぶ江戸バスにて運行しました。



都電荒川線



中央区のコミュニティバス

ラジオ冠協賛とTVCMへの楽曲提供で松任谷由実さんとコラボレーション

2022年にデビュー50周年を迎えたシンガーソングライターの松任谷由実さんがアンバサダーを務める「民放ラジオ99局“スピーカーでラジオを聴こう”キャンペーンWE LOVE RADIO 松任谷由実 50th ANNIVERSARY ～日本中、ユーミンに包まれたなら～」へ冠協賛を実施しました。また、創業50周年を記念して制作したTVCM「50周年の感謝を込めて」篇（2022年9月21日より放映）に、松任谷由実さんの楽曲「Call me back」を使用しています。



民放ラジオ99局“スピーカーでラジオを聴こう”キャンペーンポスター

Topic 5 支える 創業50周年を記念したSDGsの取り組み

えひめSDGs甲子園で冠協賛を実施 SDGsの実現をめざす高校生をサポート

創業50周年記念企画として「えひめSDGs甲子園～高校生SDGs実践プロジェクト～」に特別協賛を実施しました。当プロジェクトは、高校生が自発的にSDGsの正しい知識を身に付け、主体的に実践することでSDGsへの意識を高めることを目的としています。

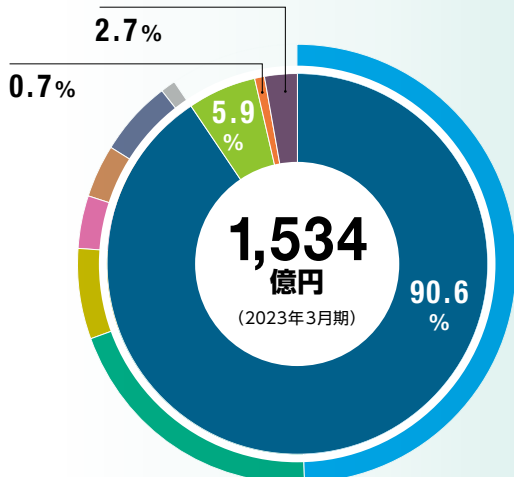


えひめSDGs甲子園ポスター

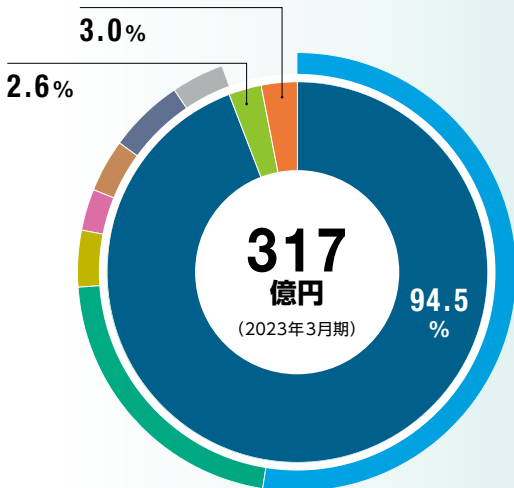
At a Glance

当社グループは、不動産事業で培った知見を生かして、事業の多角化・融合を積極的に進めています。不動産事業をコア事業としながら、エネルギー事業、アセットマネジメント事業の拡充により、バランスの取れたポートフォリオの構築を目指しています。

連結売上高



連結売上総利益



不動産事業

新築分譲マンション事業をコア事業に、レジデンスやオフィスなどの収益不動産の売却を行う流動化事業、戸建分譲、マンションのリニューアル・リセール、不動産賃貸事業、不動産管理事業などを手掛けています。

セグメント別構成比 (2023年3月期)

	(百万円)	
	売上高	売上総利益
■ 新築分譲マンション	76,110	16,724
■ 流動化	30,631	6,707
■ 新築戸建分譲	10,041	1,328
■ リニューアル再販	6,159	990
■ 不動産賃貸	5,819	1,255
■ 不動産管理	8,809	1,719
■ 不動産その他	1,539	1,229



エネルギー事業

太陽光を中心に、再生可能エネルギーを活用して発電した電力を電力会社に売却し、安定収入を得る事業です。再生可能エネルギーを生み出すことで、社会貢献の役割を担います。FIT制度に依存しないビジネスモデルの構築に向けた取り組みを進めています。



アセットマネジメント事業

当社グループに蓄積された不動産、再生可能エネルギーに関する豊富な専門知識・ノウハウ・ネットワークを活用し、J-REITおよび私募ファンドなどの運用を受託し、優良な投資機会と堅実な資産管理サービスを提供しています。



その他事業

建設工事の請負、ホテルの運営やリハビリ特化型デイサービスなど、その他の事業です。

フロービジネス

フロービジネスの中心は新築分譲マンション事業で、首都圏など大都市圏ではファミリーや共働き、単身者に向けて、地方中核都市ではアクティブシニア層をメインターゲットとしています。その他、行政などと連携した建替・再開発事業も手掛けています。

ストック・フィービジネス

ストックビジネスでは、保有する発電所の売電収入のほか、賃貸不動産からの安定した賃貸収入や、7万戸を超える受託管理戸数から発生する管理収入などを積み上げています。また、フィービジネスでは、上場投資法人の運用報酬などが拡大し、フロービジネスに依存しない体制を構築しています。

数字で見るMIRARTHホールディングスグループ

創業年

1972年

平均年齢

37.7歳
(2023年3月末時点)

2022年 全国分譲マンション
売主グループ別供給戸数ランキング

6位(2022年)

※1 出典：株式会社不動産経済研究所

ランキング上位10社

順位	2022年ランキング	(戸)
1	オープンハウスグループ	5,721
2	野村不動産グループ	4,240
3	三井不動産グループ	3,420
4	住友不動産グループ	3,109
5	大和ハウスグループ	2,575
6	MIRARTHホールディングスグループ	2,387
7	森トラストグループ	2,214
8	三菱地所グループ	2,153
9	飯田グループ	1,861
10	日鉄興和不動産グループ	1,850

マンションブランド認知
ランキング

3位(2022年)

※2 調査委託先：マクロミル

ランキング上位10社

順位	2022年ランキング
1	ライオンズ
2	ブロード
3	レーベン
4	ザ・パークハウス
5	グランドメゾン
6	パークホームズ
7	ガーラ
8	サーパス
9	プリリア
10	クリオ

新築分譲マンション供給エリア

39都道府県に進出済み

MIRARTHホールディングスグループでは、積極的に拠点を設置することで全国各地で用地の仕入体制を強化し、供給エリアの拡大を目指しています。2023年3月期は島根県、山口県に新たに進出しました。

新築分譲マンション全国累計供給戸数

38,807戸
(2023年3月末時点)

2022年の東北エリアマンション供給戸数について、全20棟501戸を供給し第1位※3となりました。2015年～2017年、2019年～2021年に次ぐ7度目の第1位となります。今後も地方創生プロジェクトにも積極的に参画することで、地域の活性化に貢献し、供給済みの都市の増加を目指します。

※3 株式会社建設新聞社調べ

女性管理職比率※4

11.0%
(2023年3月末時点)

有給休暇取得率※4

68.7%
(2023年3月末時点)

資産運用規模

2,494億円
(2023年3月末時点)

管理戸数

72,603戸
(2023年3月末時点)

賃貸収入

58億円
(2023年3月期)

稼働済発電規模

320MW
(2023年3月末時点)
※5 売却分を含む

※4 集計対象組織：タカラレーベン

MIRARTHホールディングスグループの歩み

1972年、宝工務店として創業した当社グループは、新築マンションの分譲を中心に不動産事業の全般、太陽光など再生可能エネルギーを活用したエネルギー事業のほか、公募REITを組成し、REIT市場にも上場を果たすなど事業領域を拡大し、着実に売上高を伸ばしてきました。2022年9月に創業50周年を迎えた当社グループは、「サステナブルな環境をデザインする力で、人と地球の未来を幸せにする。」ことを目指し、進化を続けます。

売上高の推移

■ 売上高



沿革

1972 板橋区大和町に「株式会社宝工務店」を設立



1975 中板橋に本社ビル「第一宝ビル」購入

1982 不動産賃貸事業を開始

1986 販売・仲介業務拡大のため「株式会社宝住販」を設立

1988 不動産管理会社「株式会社宝管理」を設立

1994 自社分譲マンション「レーベンハイム」シリーズ販売開始



1996 株式会社宝管理を「株式会社レーベンコミュニティ」に商号変更

1999 「株式会社宝住販」を吸収合併

2000 「株式会社タカラレーベン」に商号変更



2001 タカラレーベン本社ビル完成に伴い池袋に本社移転

JASDAQ 上場



「株式会社タフコ(現 株式会社レーベンゼストック)」を設立

2003 東京証券取引所市場第二部に上場

2004 東京証券取引所市場第一部に上場

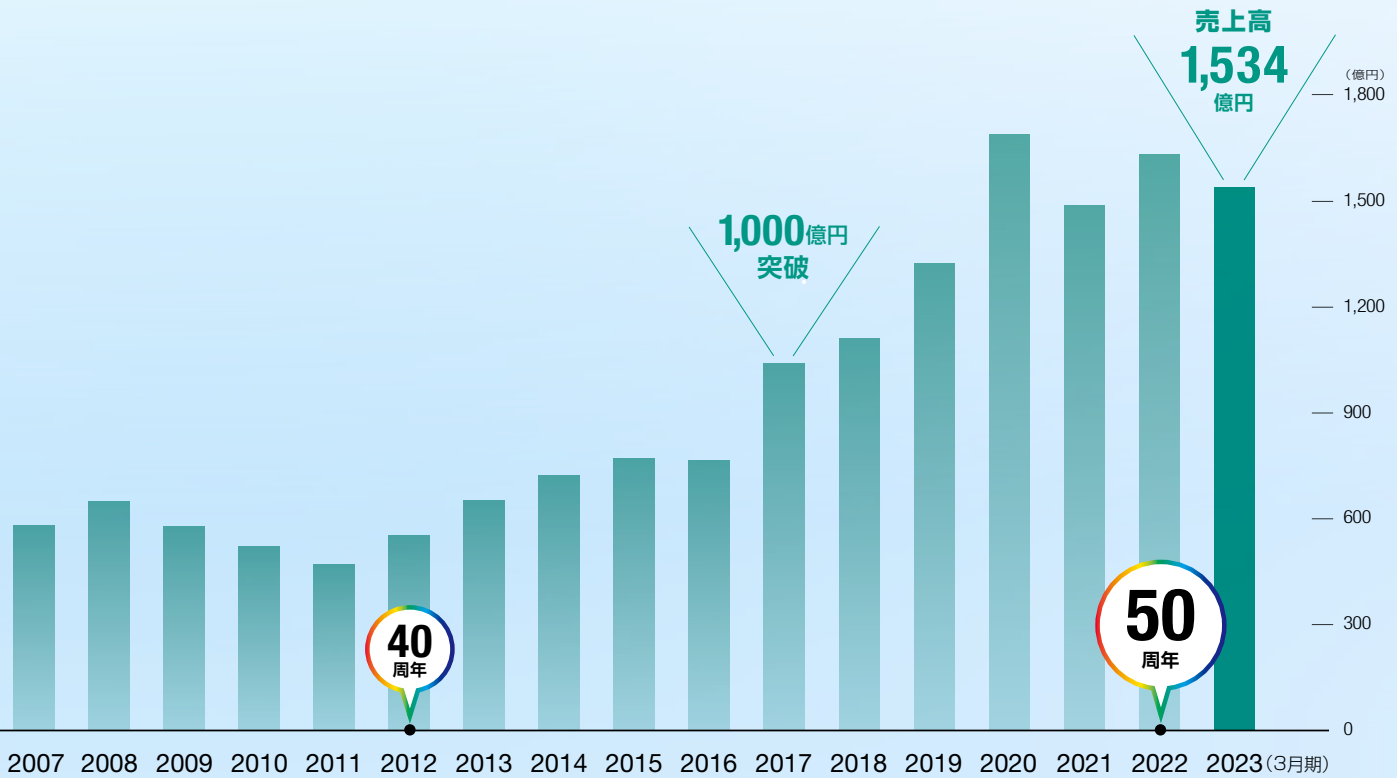


2006 新宿住友ビルに本社移転

「タカラレーベン」の由来 「宝工務店」時代からの「タカラ」には、「住まいは一生の“たから”であり、住まいは宝物」の意味が込められています。「レーベン」は、ドイツ語で「生命、生活、人生」の意味であり、住まいに欠かせないキーワードです。一生の宝である住宅を、少しでも多くの方にお届けしたい、という想いが込められています。



ハーモニックサークル[Harmonic Circle] シン「パートナー」「従業員」を表す3つの輪が、お互いに結有機的に広がっていく様子を示しています。3つの輪というビジョンを実現したいという想いの表れでもデーションは、グループ全員で目指す聡明さと誠実さ



2008 新タカラレーベンブランド発表



2010 自社施工による戸建分譲事業を開始

2011 注文住宅の請負開始、立川住宅展示場へ出展

2012 新マンションブランド「LEBEN」発表



賃貸管理事業「株式会社宝ハウジング(旧株式会社タカラプロパティ)」を子会社化

2013 発電事業開始



投資運用業「タカラアセットマネジメント株式会社」を設立

2014 北陸営業所開設

「オアシス株式会社(現株式会社タカラレーベンリアルネット)」を子会社化

「株式会社日興建設(現株式会社レーベンホームビルド)」を子会社化

2015 「株式会社ライブネットホーム(旧株式会社タカラレーベン東北)」を子会社化、宮城県仙台市に移転

「株式会社住宅情報館(旧株式会社タカラレーベン西日本)」を子会社化

2016 「株式会社日興プロパティ(現株式会社レーベントラスト)」を子会社化

タカラレーベン・インフラ投資法人がインフラファンド市場に第1号上場

2017 新マンションブランド「NEBEL」発表



大阪支社、札幌営業所開設

千代田区丸の内鉄鋼ビルディングに本社移転

2018 「PAG不動産投資顧問株式会社(現タカラPAG不動産投資顧問株式会社)」を子会社化

ベトナム・ハノイ市に駐在員事務所開設

タカラレーベン不動産投資法人が東京証券取引所不動産投資信託証券市場(REIT市場)に上場

2019 株式会社レーベントラストが株式会社タカラプロパティを吸収合併

2021 「合同会社レーベンファンディング」を設立

「ACAグリーンエナジー株式会社(現株式会社レーベングリーンエナジー)」を子会社化

名古屋営業所開設

2022 「タカラレーベン(タイランド)株式会社」を設立

持株会社体制に移行し、「MIRARTHホールディングス株式会社」に商号変更



「株式会社タカラレーベン西日本」が「株式会社タカラレーベン」に商号変更、旧タカラレーベンの一部事業を承継し、「株式会社タカラレーベン東北」を吸収合併

タカラレーベン・インフラ投資法人が株式公開買付により連結子会社化

2023 同投資法人が上場廃止

ポルマーク「ハーモニックサークル」は、「お客さま」びつき、支え合いながらハーモニーを奏できるようにが共鳴し合い、「幸せを考える。幸せをつくる。」あります。鮮やかなブルーと深いネイビーのグラを表現しています。



50年の感謝を込めて

50周年ロゴ 2022年9月に創業50年を迎えるにあたり、「ハーモニックサークル」の輪のイメージと街並みの印象をデザインに落とし込んだ記念ロゴを策定しました。輪は太陽のように当社グループが街に寄り添う様子を示しており、下部の五重線は50年で培ってきたものが、街と会社のさらなる飛躍につながることを表現しています。



代表取締役

島田 和一

パーパスに基づきビジネスモデルの変革を推し進め、 未来環境デザイン企業への進化を実現する

50周年を機に、より大きな社会的使命の実現を目指す

当社グループは、2022年9月21日に創業50周年を迎えました。そして、10月1日から持株会社体制へと移行するとともに、社名を「MIRARTHホールディングス株式会社」と変更し、新たな展開をスタートさせています。この社名には、「Mirai (未来)」と「Earth (地球)」という言葉が組み合わせたり、不動産総合デベロッパーの領域を超え、地域全体への貢献を通じて、人と地球の未来を幸せにするという決意が込められています。

そして持株会社体制への移行と同時に策定した「Our

Purpose (存在意義)」においても、「サステナブルな環境をデザインする力で、人と地球の未来を幸せにする。」と掲げています。これは従来タカラレーベンが掲げてきたVision「幸せを考える。幸せをつくる。」と、Mission「共に創造する」をベースにしながら、今後のグループ全体の事業拡大を踏まえ、策定したものです。パーパスの実現にあたっては、新たなビジネスモデルの構築を目指し、事業セグメントの再編をはじめ、変革に向けてさまざまな取り組みを開始しています。

2023年3月期の事業環境および業績振り返り

2023年3月期は、新型コロナウイルス感染症防止のための行動制限が緩和され、それに伴って個人消費や経済活動が徐々に回復してきました。一方で原材料・エネルギー価格および為替変動による物価高騰も激しく、先行きの不透明感が増えています。不動産業界の中でも当社グループの主軸事業である新築分譲マンション事業では、依然として続く低金利の市場環境などによりお客さまの購買意欲が高い状態が継続しています。こうした持続的な需要の高まりと、全国的な供給戸数の減少により需給バランスは良好ですが、人件費や建設費用の高騰により、新築マンションの販売価格は年々上昇を続けています。また、エネルギー

業界においては、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、多くの企業や自治体が脱炭素化への取り組みを強化しており、今後のさらなる市場拡大が見込めます。

2022年9月に発表し、実施したタカラレーベン・インフラ投資法人に対するTOBは、こうした事業変化を総合的に勘案し、当社グループがさらなる持続的な成長を果たしていくにあたって必要な施策として実行しました。このTOBが主な要因となり2023年3月期の当社グループの連結業績は減収減益となりましたが、コア事業である不動産事業では、新築分譲マンションの高い需要に支えられ販売が好調となり、計画を上回る実績を達成しています。

長期的な企業価値向上に向け新たなビジネスモデルを構築

エネルギー事業の収益構造を変革し、アセットマネジメント事業とともに第2、第3の事業の柱へ

2023年3月期で最も大きな施策となったのが、前述したタカラレーベン・インフラ投資法人のTOBならびに連結子

会社化です。TOBの目的は、エネルギー事業における収益構造の安定収益モデルへの移行です。これまでは発電施設を売却する前提で開発を行うフロー型ビジネスモデルであり、そのため売却実績のある期に利益が集中していました。

今後は、開発した施設の売却は基本的には行わず、売電収入によって安定的な収益を上げるストック型ビジネスへと移行を図ります。施設保有と発電を一体的に行うことによりEBITDAの向上を図りながら不動産事業に次ぐ柱へと事業を育て、2030年3月期に当社グループは、不動産事業とエネルギー事業のEBITDA比率を1:1にすることを目標としています。

また、開発施設の規模についても、これまでのFIT制度を前提としたメガソーラー開発から、需要家との電力直接契約であるPPAを中心とした中小型発電施設の開発にシフトしていきます。同時に、大阪ガス株式会社など複数のパートナーと長期的な売電契約を結ぶオフテイクモデルを構築し、PPAの収益を安定化させ、脱FITビジネスモデルの確立を目指していきます。

さらに、太陽光発電施設をグループ内資産とすることで、アセットマネジメント事業の取り扱うアセットも拡大させていきます。今後は国内初の上場インフラファンドの運用会社として培った高いアセット管理能力も生かして運用資産規模の拡大を図り、第3の柱へと事業を成長させていきます。

こうした事業収益構造の変化により、中期経営計画の

経営指標や業績目標の修正を行いました(詳細はP.22)。2024年3月期の最終利益予想は当初の計画どおり、2025年3月期の業績予想についてはエネルギー事業の収益が安定期に入ることから、各利益項目において当初計画を上回る計画です。さらに、最終利益についても、2025年3月期以降は、100億円以上の安定収益を見込んでいます。

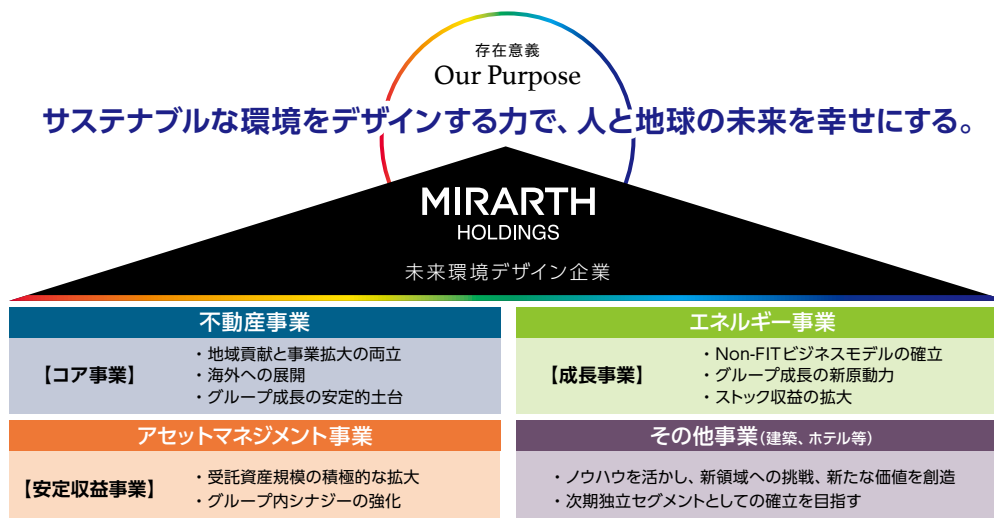
「未来環境デザイン企業」の実現に向けて

冒頭でも述べましたが、新しく策定したパーパスは、従来の不動産事業中心のビジネスモデルではなし得ません。不動産の物件開発は、いわば「点」のようなものです。開発した物件を起点として、電力(発電施設)で物件をつなぐ「線」を作り、再生可能エネルギーの供給を通じて環境をデザインし、地域活性化につながるように街をデザインするという「面」を構築していく。PPAモデルなどはこれら面を作るデザインの具現化です。

当社グループが掲げる「未来環境デザイン企業」は、各事業の有機的な結合により、持続可能な社会を実現する当社の未来像です。コア事業である不動産事業で培った強みを生かしてエネルギー事業を成長させ、アセットマネジメント

パーパス経営の推進

- 4つの事業セグメントへ再編後、2022年10月にホールディングス体制へ移行。
- 事業構造の革新による新たな成長とパーパスを基軸としたサステナビリティ経営を推進し、各事業の稼ぐ力を伸ばし、未来環境デザイン企業へ。





事業で安定収益を確保しながらその他事業で新たな価値を創造し、企業価値の向上を実現させていきます。

また、長期的な事業基盤構築のため、グループ内においてもサステナビリティ経営をさらに推し進めていきます。2022年のTCFDへの賛同に続き、グループ全体の事業活動に伴う温室効果ガス排出量を2030年度までに50%削減

(2020年度比)、2050年度までにネットゼロとする目標を2023年3月に設定しました。2022年10月には従業員の幸福度調査を実施し、2023年度に平均2.5%の給与のベースアップを実施するなど、多様な人材が活躍できる企業風土と人事制度の拡充を図っています。

ステークホルダーの皆さまへ

2023年、当社グループは次の50年、100年に向けて持続的な成長を果たすための新たな段階へ踏み出しました。当社の役割は、グループ全体の進むべき方向性を明示するというホールディングスとしての意義を全うすることで、各事業戦略の遂行を通じて変革をうながすと同時に、当社グループの総合的な成長性を確保することです。

事業においては、不動産事業のさらなる成長と新たなエネルギービジネスモデルの確立は、今後の大きなテーマとなります。エネルギー事業に関しては、すでに2030年までのロードマップを提示し、その達成に向けた取り組みを進めています。しかしながら、グループ内においてはまだこうした考えやイメージが完全に共有されているとはいえない状況です。私はグループCEO兼COOとして、ビジネスモデルの転換期である今こそグループ全体にパーパスを浸透さ

せ、不動産の枠を超えて環境をデザインするという広い意味での社会貢献の意識を根付かせていく務めを果たしていきたいと考えます。その上で、当社グループの強みである迅速な経営判断とスピード感を維持しつつも、責任と権限をこれまで以上に明確にし、グループ会社とステークホルダーの皆さまとの協働で企業価値を向上させていきます。

今後ともステークホルダーの皆さまには、当社グループへのご支援のほど、よろしくお願い申し上げます。

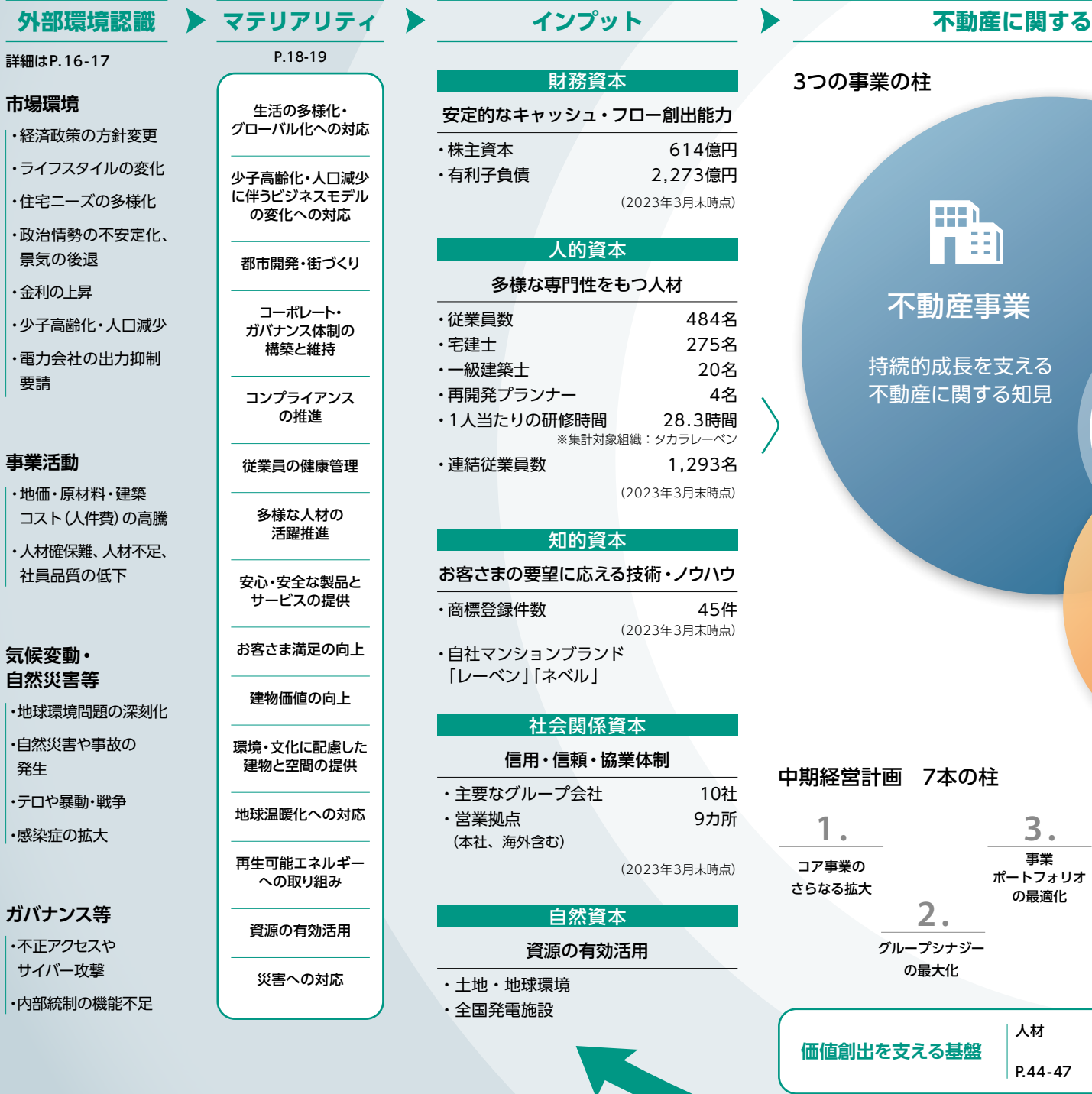
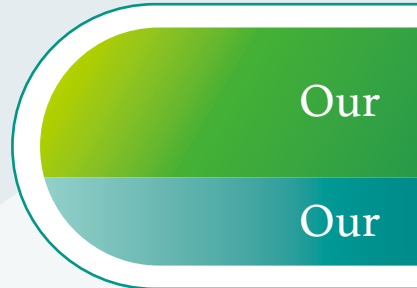
2023年10月

代表取締役 兼 グループCEO
兼 グループCOO 兼 社長執行役員

島田 和一

価値創造プロセス

当社グループは、不動産事業で培った3つの知見をエネルギー事業、アセットマネジメント事業にも生かし、各グループ会社が事業分野を超えたシナジーを発揮することで不動産総合デベロッパーの枠を超え、「人と地球の未来を幸せにする企業」へと進化し、持続的な成長を目指します。



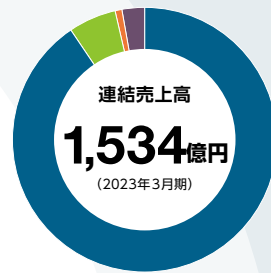
Purpose ▶ P.1

Values ▶ P.1

知見を活用した事業展開



アウトプット



- 不動産事業 1,391億円
 - エネルギー事業 90億円
 - アセットマネジメント事業 10億円
 - その他事業 42億円
- 詳細はP.28-37

KPI

- 売上戸数
 - ・新築分譲マンション **1,861戸** (2023年3月期)
 - ・新築戸建 **189戸** (2023年3月期)
- 累計供給戸数 **38,807戸**
※新築分譲マンション(2023年3月末時点)
- 管理戸数 **72,603戸**
(2023年3月末時点)
- 賃貸収入 **58億円**
(2023年3月期)
- 稼働発電規模 **320MW**
※売却分を含む (2023年3月末時点)

アウトカム

財務資本

さらなる成長投資を可能とする
健全な財務基盤

- ・過去10年間のTSR 125.9%
- ・1株当たり配当金 年間22円
(2023年3月期)

人的資本

多様な従業員の活躍推進

- ・各種資格取得者数
 - 宅建士 275名
 - 一級建築士 20名
 - 再開発プランナー 4名
 - ・女性管理職比率 11.0%
 - ・障がい者雇用率 2.0%
- ※集計対象組織：タカラレーベン (2023年3月末時点)

知的資本

生活の多様化へ対応する
高い技術・サービス

- ・住宅性能評価書の取得率 100%
- ・省エネ等級(フラット35)の認証率 戸建100%
(2023年3月期)

社会関係資本

全てのステークホルダーと長期に
築き上げてきた信頼関係・地域活性化

- ・新築分譲マンション契約数 2,242件
- ・受託管理戸数の増加 3,268戸
(2023年3月期)

自然資本

資源の有効活用・再生可能エネルギー
への取り組みにより環境負荷を低減

- ・再生可能エネルギー発電容量の増加 10MW
- ・温室効果ガス排出量 3,781t-CO₂
- ・エネルギー使用量 2,040.5 kL(原油換算)
(2023年3月期)

- 4. 安定的な財務基盤の確立
- 5. DX推進による生産性の向上と新たなサービスの創出

- 6. ESGへの積極対応
- 7. 人材育成とやりがいのある職場環境の構築

パートナー
(お客さま・地域社会)
P.48-50

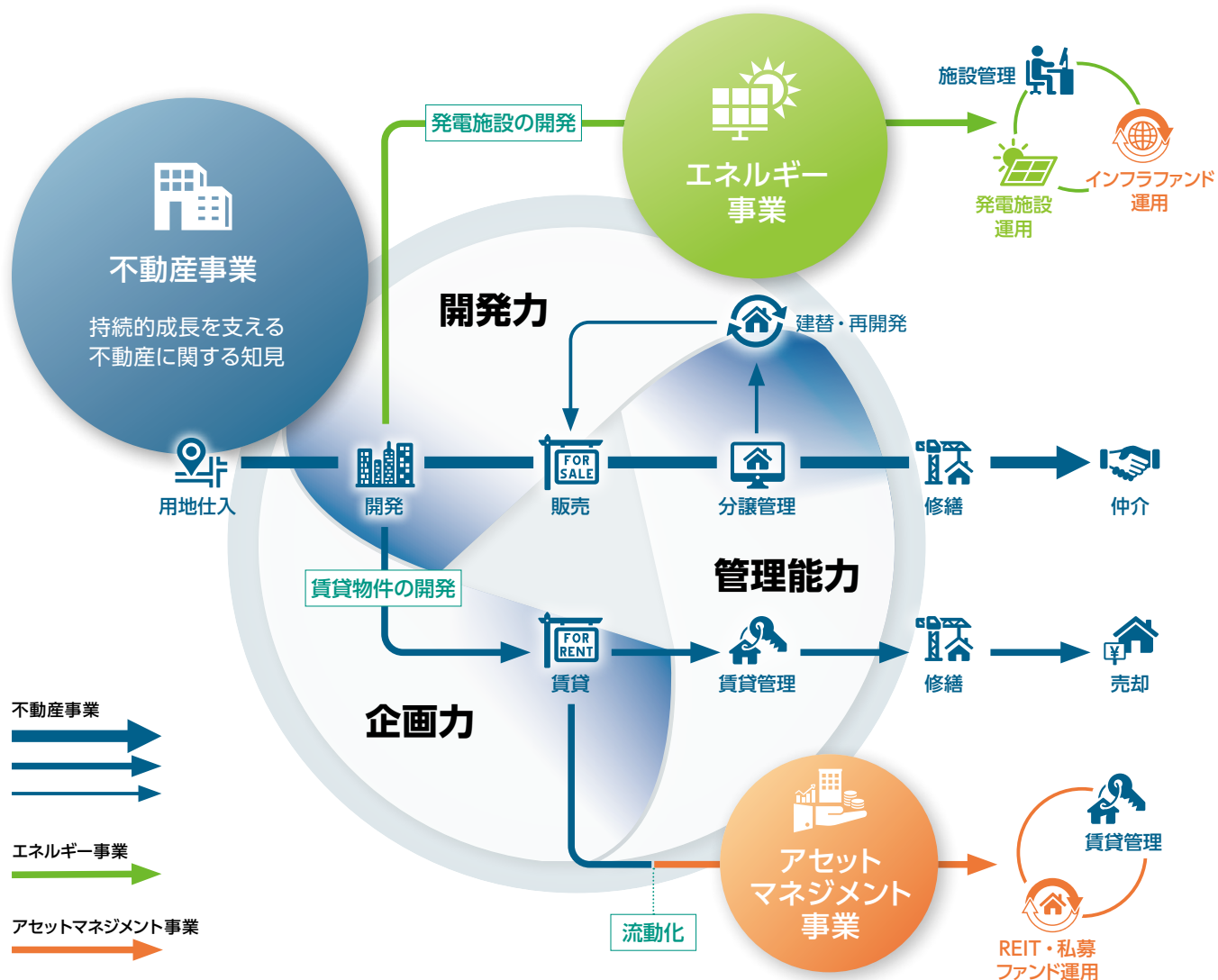
コーポレート・ガバナンス
P.52-56

コンプライアンス・リスクマネジメント
P.62-63

価値創造プロセスの解説

当社グループは、創業以来50年間、時代の変化を捉え、新築分譲マンション事業を中心に、エネルギー事業・アセットマネジメント事業など、事業の多角化・融合を積極的に進めてきました。今後も不動産に関する知見を生かし、グループ内外での連携を強化することで、社会の課題の解決に貢献する新たな事業の創出を目指します。

ビジネスプロセスマッピング



当社グループの一番の主力事業は新築分譲マンション事業です。2010年には、住居系不動産の企画や開発ノウハウを生かして自社施工による戸建住宅分譲事業にも進出しました。住居に関連する不動産の企画や開発力を基盤に徐々に事業領域を広げ、収益不動産を開発して不動産ファンドなどに売却する流動化事業や、中古マンションの買取再販事業なども展開しています。主力の不動産事業セグメントで展開する各事業は、それぞれの得意分野を生かして有機的に機能しています。

また、政府が2012年7月に再生可能エネルギーで発電された電力の固定価格買取制度を導入したことを受け、2013年からはメガソーラー事業に進出しました。首都圏で太陽光発電マンションを展開している知見を生かし、社会貢献も考慮しながら自然エネルギーの活用に積極的に取り組んでいます。主力の新築分譲マンション事業が人口減少などの影響を受けやすい中、エネルギー事業は不動産事業とのリスク分散だけでなく、新たな成長領域として捉え、展開しています。

不動産事業セグメントで展開している流動化事業は、開発

した賃貸不動産を1棟単位で不動産ファンドなどに売却するビジネスです。タカラPAG不動産投資顧問が運用する上場REIT(不動産投資信託)は、物件の売却先として当社の事業

に一定の安定性をもたらしています。また、タカラアセットマネジメントはオフィスビルや商業施設などの不動産のほか、インフラ資産の運用も行い、運用資産の多様化を図っています。

不動産に関する知見

開発力: 50年にわたり培ってきた不動産ネットワークを生かし、バリューチェーンの起点となる新築分譲マンションや収益不動産、太陽光発電所など、幅広いアセットに対応した「用地仕入力」「開発力」を有しています。

企画力: 新築分譲マンションや収益不動産の開発において、仕入から商品企画、販売まで一貫したアプローチを通じて地域の特性や需要を正確に把握し、高いデザイン性と住み心地を兼ね備えた付加価値の高い商品を迅速に企画する能力を持っています。

管理能力: 国際規格である「ISO9001」に基づいた品質マネジメントシステムを取り入れた独自のサービス品質管理システム「SQMS®」を導入し、高水準の管理品質を実現しています(詳細はP.49)。蓄積した管理ノウハウを生かし、当社グループの物件だけでなく、他社管理物件のリプレイスの取得を通じて管理対象物件数を増加させています。

インプット

財務資本: 持続的な成長を支えるため、強固な財務基盤を構築し、将来の環境変化に伴うリスクと機会に適時に対応するため、適切かつ安定的な財務余力を確保することに注力しています。また、資金調達の方法を多様化させ、地方金融機関との連携を強化し、サステナビリティローンなどを活用しています。

人的資本: 当社グループは、人的資本を最も重要な経営資源の一つと位置づけています。急激な業界変化に対応するため、グループ内外で優秀な人材を採用して育成し、多様性を尊重しつつ共通の目標と価値観をもとに組織を結束させることに努めています。

知的資本: グループ全体で培った技術やノウハウは、事業価値を生み出す根源です。複数の独自のマンションプラン

ドを持ち、優れたデザイン力と高品質な管理体制による差別化を実現し、積極的な広告展開によりブランド価値の向上を図っています。

社会関係資本: 当社グループの主要子会社などが、それぞれの強みを生かして相互に協力し、連携を強化しています。グループ内の企業がシナジーを発揮しながら、お客さま、協力企業、地域社会などのパートナーと共に、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献しています。

自然資本: 太陽光発電マンションで培った知見を生かしメガソーラーを展開するほか、新たな事業モデルとしてFITに依存しないNon-FITの太陽光発電、バイオマス発電や風力発電所の開発の推進など、再生可能エネルギー事業を積極的に展開し、カーボンニュートラルな社会に貢献します。

アウトプット／アウトカム

不動産、エネルギー、アセットマネジメントの分野において、人々や地域社会の「生活」を支援する事業を中心に展開しています。主力事業である不動産事業は、グループの一翼を担うタカラレーベンが引き続き中心となって運営しており、経営資源を効果的に活用することを目指してい

ます。当社グループは、多様化する住まいのニーズに応え、社会課題の解決に貢献するために、不動産、エネルギー、アセットマネジメントなどの事業を融合し、さまざまなステークホルダーとの共創により未来のまちづくりに取り組むことで、持続的な発展を目指します。

リスクと機会

当社グループは、外部環境の変化を踏まえ、中長期の価値創造に影響を及ぼす重要な社会課題を特定し、それに関連するリスクと機会を抽出しました。これらのリスクと機会を明確化することで、取り組むべきマテリアリティを特定しています。リスクに適切に対応し、機会を生かすことで、社会課題の解決や価値創造を実現します。


















	社会課題・外部環境	リスク	機会
市場環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 経済政策の方針変更 (法規制の厳格化、法令解釈や運用方針の変更) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 補助金制度の見直しによる事業化案件の減少 ● FIT制度変更による事業機会の喪失 ● 省エネルギー規制の強化 ● 建築基準の規制強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 補助金制度の活用による事業化案件の増加 ● 住宅ローンの低金利継続・減税政策の要件緩和 ● FITに代わる新制度の導入
	<ul style="list-style-type: none"> ● ライフスタイルの変化 (DINKs、共働き世帯の増加、高齢者のマンションへの住み替え、テレワークの進展) ● 住宅ニーズの多様化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品・サービスの陳腐化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新商品・サービスによる需要創出、成長機会の獲得 ● コンパクトマンション需要の拡大 ● 事業エリアの拡大
	<ul style="list-style-type: none"> ● 政治情勢の不安定化、景気の後退 ● 金利の上昇 	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライヤーの経営状況の悪化 ● 住宅ローンの金利上昇による購入者マインドの低下 ● 金融機関の貸出姿勢や資金調達市場の状況変化による、資金調達コストの上昇 ● 新規参入を含む競争激化や急激な環境の変化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 用地・物件取得機会の増加 ● M&Aの機会増加
	<ul style="list-style-type: none"> ● 少子高齢化・人口減少 	<ul style="list-style-type: none"> ● 住宅需要の減少 	<ul style="list-style-type: none"> ● シニアのマンション需要拡大 ● 空き家問題、建物の老朽化に対するソリューション提案機会の増加 ● コンパクトシティ化の進展
	<ul style="list-style-type: none"> ● 電力会社の出力抑制要請 	<ul style="list-style-type: none"> ● 売電収入の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレートPPAの拡大
事業活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 地価・原材料・建築コスト(人件費)の高騰 	<ul style="list-style-type: none"> ● 調達価格の高騰 ● 利益の減少 ● 販売価格上昇による売れ行きの鈍化 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材確保難、人材不足、社員品質の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品・サービス品質の低下 ● 賠償費用の発生、ブランドイメージの低下 ● 労働災害の発生 	
気候変動・自然災害等	<ul style="list-style-type: none"> ● 地球環境問題の深刻化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガスの使用・排出規制や省エネルギー規制の強化 ● 法規制強化による建築基準の厳格化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境問題への関心の高まりによる再生可能エネルギー市場の活性化
	<ul style="list-style-type: none"> ● 自然災害や事故の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原材料・部品の供給不足 ● 資産の被害 ● 当社グループの事業拠点・サプライチェーン・顧客の被害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大規模修繕適齢期物件の増加 ● 災害に強い建物への関心の高まり
	<ul style="list-style-type: none"> ● テロや暴動・戦争 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社グループの事業拠点・サプライチェーン・顧客の被害 ● 地政学リスク ● サプライチェーンの分断 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 感染症の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社グループの事業拠点・サプライチェーン・顧客の被害 ● 業務への支障 ● ホテル・テナントの稼働率低下 	<ul style="list-style-type: none"> ● ライフスタイルの変化に対応する新商品・サービスの需要創出
ガバナンス等	<ul style="list-style-type: none"> ● 不正アクセスやサイバー攻撃 	<ul style="list-style-type: none"> ● 機密情報の流出、生産ラインや物流システムの停止 ● 損害賠償金や制裁金の支払い、対策費用の発生 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部統制の機能不足 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不正行為、機密情報の流出 ● 損害賠償金や制裁金の支払い、対策費用の発生 ● 地球環境問題への対応の遅れ 	

● 価値あるライフスタイルの創造 ● コミュニティの形成 ● 高品質で快適な空間の提供 ● 環境・文化の醸成

対応	関連するマテリアリティ	関連する中期経営計画の戦略
<ul style="list-style-type: none"> ● PPAなど新たな事業への取り組み ● 情報収集活動の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 少子高齢化・人口減少に伴うビジネスモデルの変化への対応 ● 都市開発・街づくり ● 環境・文化に配慮した建物と空間の提供 ● 再生可能エネルギーへの取り組み 	<ol style="list-style-type: none"> 1. コア事業のさらなる拡大 2. グループシナジーの最大化
<ul style="list-style-type: none"> ● 購買層のニーズ反映 ● 多様な商品の提供 ● コンパクトマンションの供給 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活の多様化・グローバル化への対応 ● 都市開発・街づくり ● お客さま満足の向上 ● 建物価値の向上 	<ol style="list-style-type: none"> 1. コア事業のさらなる拡大 2. グループシナジーの最大化 5. DX推進による生産性の向上と新たなサービスの創出
<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な資金調達手法の取り組み強化 ● 継続的なパフォーマンスのモニタリング、対策の実行 ● 財務管理の強化 ● 海外事業の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活の多様化・グローバル化への対応 ● 安心・安全な製品とサービスの提供 ● お客さま満足の向上 ● 建物価値の向上 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 事業ポートフォリオの最適化 4. 安定的な財務基盤の確立
<ul style="list-style-type: none"> ● 地方都市の中心市街地へのマンション供給 ● コンパクトマンションの供給 ● 海外事業の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活の多様化・グローバル化への対応 ● 少子高齢化・人口減少に伴うビジネスモデルの変化への対応 ● 都市開発・街づくり 	<ol style="list-style-type: none"> 1. コア事業のさらなる拡大 3. 事業ポートフォリオの最適化
<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー事業におけるエリア戦略の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギーへの取り組み ● 資源の有効活用 	<ol style="list-style-type: none"> 1. コア事業のさらなる拡大 2. グループシナジーの最大化
<ul style="list-style-type: none"> ● サプライヤーの複数化、地域的分散、長期契約の活用などによる調達価格の安定化 	<ul style="list-style-type: none"> ● お客さま満足の向上 ● 建物価値の向上 	<ol style="list-style-type: none"> 1. コア事業のさらなる拡大 2. グループシナジーの最大化
<ul style="list-style-type: none"> ● 社員のロイヤリティ向上に向けた各種施策の実施 ● 人事制度改革、各種研修制度の充実 ● ブランディング浸透施策の実施 ● 住宅性能評価の取得 ● 安全大会の実施、安全な施行管理体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスの推進 ● 従業員の健康管理 ● 多様な人材の活躍推進 ● 安心・安全な製品とサービスの提供 ● 建物価値の向上 	<ol style="list-style-type: none"> 6. ESGへの積極対応 7. 人材育成とやりがいのある職場環境の構築
<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギー発電所の開発 ● 二酸化炭素排出量の削減 ● 気候変動ポリシーの策定 ● 外部評価機関の基準に沿った社内体制の構築 ● グリーン認証の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建物価値の向上 ● 環境・文化に配慮した建物と空間の提供 ● 地球温暖化への対応 ● 再生可能エネルギーへの取り組み ● 資源の有効活用 ● 災害への対応 	<ol style="list-style-type: none"> 6. ESGへの積極対応
<ul style="list-style-type: none"> ● 建物や施設の耐震化の推進、津波・大雨・洪水への対策 ● 災害時に必要な防災用品の備蓄 ● 防災訓練の実施 ● 安否確認システムの導入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の健康管理 ● 建物価値の向上 ● 地球温暖化への対応 ● 再生可能エネルギーへの取り組み ● 資源の有効活用 ● 災害への対応 	<ol style="list-style-type: none"> 6. ESGへの積極対応
<ul style="list-style-type: none"> ● 取引先の信用調査の実施 ● 地政学リスクの検証 ● サプライヤーの複数化・地域的分散・長期契約の活用などによる調達価格の安定化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 都市開発・街づくり ● 安心・安全な製品とサービスの提供 ● 災害への対応 	
<ul style="list-style-type: none"> ● 在宅勤務の推進や職場衛生管理の強化 ● 商品・サービスの差別化（設備、仕様対応、リノベーションでテレワークスペースを設置等） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の健康管理 ● 安心・安全な製品とサービスの提供 ● 建物価値の向上 ● 災害への対応 	<ol style="list-style-type: none"> 5. DX推進による生産性の向上と新たなサービスの創出 7. 人材育成とやりがいのある職場環境の構築
<ul style="list-style-type: none"> ● 保険の契約・情報セキュリティシステムの強化 ● 秘密保持の徹底 ● 外部からのアクセス制限 ● 社内規定の整備や教育研修の実施 ● 「コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会」による課題の抽出と解決の促進 ● 社内チェック体制の充実 ● コンプライアンス教育の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス体制の構築と維持 ● コンプライアンスの推進 	<ol style="list-style-type: none"> 5. DX推進による生産性の向上と新たなサービスの創出 6. ESGへの積極対応

マテリアリティ

当社グループは、長期的に重要な社会の変化と課題を整理し、ステークホルダーの皆さまの関心や、事業への影響を考慮しマテリアリティを特定しました。事業を通じたサステナビリティ活動に取り組むことで社会課題の解決とSDGs（持続可能な開発目標）達成に貢献し、ステークホルダーの皆さまや社会からの信頼を得て、持続的な発展を目指しています。

	重要テーマ	方針	ステークホルダー	特定された15の重要課題
価値あるライフスタイルの創造	<p>新たな価値の創造により、人々の暮らしの豊かさの向上に貢献します。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題やニーズの変化に対応した商品・サービスの提供。 「LEBEN」「NEBEL」ブランドなど、居住者と周辺環境の調和したライフスタイルの提供。 	 お客さま  地域社会・NPO・NGO	<ul style="list-style-type: none"> 生活の多様化・グローバル化への対応 →P.33、48 少子高齢化・人口減少に伴うビジネスモデルの変化への対応 →P.48
コミュニティの形成	<p>地域社会・取引先・従業員など、ステークホルダーとのコミュニティを形成し、皆さまと共に発展します。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 地方都市再生事業を通じた都市部と地方をつなぐ地方活性化への貢献。 リスク評価・管理の徹底によるリスク対応能力の向上。 多様な人材が生き生きと働ける機会・環境の提供。 ステークホルダーとの対話を重視した、社会ニーズに応える企業活動。 	 お客さま  株主・投資家  地域社会・NPO・NGO  役員・従業員  取引先  政治・行政	<ul style="list-style-type: none"> 都市開発・街づくり →P.50 コーポレート・ガバナンス体制の構築と維持 →P.52 コンプライアンスの推進 →P.62 従業員の健康管理 →P.47 多様な人材の活躍推進 →P.46
高品質で快適な空間の提供	<p>お客さま満足度の高い商品の提供を通じて、お客さまの快適で安全な生活を支えます。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 独自サービス品質管理システム(SQMS®)活用によるお客さま満足度の向上。 住まいに必要な性能を追求した、デザイン性と居住性を兼ね備えた住まいづくり。 建物の快適性・機能性・安全性を向上させる定期修繕やリノベーションを通じた建物価値の向上。 	 お客さま  役員・従業員  取引先	<ul style="list-style-type: none"> 安心・安全な製品とサービスの提供 →P.49 お客さま満足度の向上 →https://mirarth.co.jp/sustainability/social/satisfaction/ 建物価値の向上 →P.49
環境・文化の醸成	<p>環境問題に積極的に取り組むことで持続可能な社会へ貢献するとともに、学問・芸術などの精神活動の機会提供を通じて、生活水準の向上に貢献します。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー発電事業や環境性能の高い住宅供給を通じた温室効果ガス排出の削減。 耐震性・防火性を備えた自然災害に強い住宅の提供。 ステークホルダーへの文化的活動の機会提供。 	 お客さま  地域社会・NPO・NGO  政治・行政	<ul style="list-style-type: none"> 環境・文化に配慮した建物と空間の提供 →P.43 地球温暖化への対応 →P.41 再生可能エネルギーへの取り組み →P.43 資源の有効活用 →https://mirarth.co.jp/sustainability/environment/renewableenergy/ 災害への対応 →P.49

※1 2025年3月期の中期目標として設定。
 ※2 新規参画件数。その他、建設中・事業推進中の取り組み案件8件（優良建築物等整備事業含む）。
 ※3 外部のコンサルティング機関を活用し、社外取締役を含む全ての取締役・監査役を対象に匿名のアンケート調査およびインタビューを実施。

※4 コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会の分離設置、グループCRO（最高リスク管理責任者）の選任のほか、ホールディングス体制でのガバナンス強化策を実施。
 ※5 報酬委員会にて役員報酬制度の見直しに関する検討を実施、継続検討。
 ※6 一部コンプライアンス研修にて実施。

KPI	2023年3月期		2024年3月期
	目標	実績	目標
ライフスタイルに対する新たなサービスの提案	5件	13件	5件
海外での新築分譲マンション供給	3プロジェクト ^{*1}	3プロジェクト	3プロジェクト ^{*1}
NEBEL供給	3棟	3棟	3棟
再開発事業取り組み件数	2件	2件 ^{*2}	2件
地域社会への協賛	10件	16件	10件
取締役会実効性評価の実施	—	○ ^{*3}	
コーポレート・ガバナンス体制の充実・強化	—	○ ^{*4}	
クローバック条項の導入検討	—	△ ^{*5}	
腐敗防止の教育・研修の実施	—	△ ^{*6}	
人権課題に対する役員・従業員の理解促進	—	○ ^{*7}	
不利益取り扱い発生件数	0件	0件	0件
アンケートによる内部通報制度の認知率の把握	—	○	
健康診断受診率	100%	99.1%	100%
ストレスチェック受診率	100%	87.9%	100%
有給休暇取得率	70%	68.7%	70%
障がい者雇用率	2.3%	2.0%	2.3%
女性管理職比率	9.5% ^{*1}	11.0%	9.5% ^{*1}
出産・育児休暇の復職率	100%	88.9%	100%
1人当たりの研修時間	24時間	28.3時間	24時間
営業スタッフアンケート満足度	90%	89.3%	90%
業務プロセスおよび品質基準に関する不適合件数	10件以下	1件	10件以下
予防処置に関する共有会の実施	5回以上	7回	5回以上
SQMS®マスター育成	2名以上	0名 ^{*8}	2名以上
住宅性能評価書の取得率	100%	100%	100%
災害度数率、休業度数率（※対象：従業員）	0%	0%	0%
休業災害件数（※対象：従業員）	0件	0件	0件
安全大会	年1回	1回	年1回
特別パトロール（安全確認）	年4回	3回	年4回
安全衛生研修の実施回数（※研修対象：従業員）	年2回	1回	年2回
サプライヤー調査の結果	2023年3月期での実施予定なし	—	Aランク取得率90%
災害度数率、休業度数率（※対象：サプライヤー）	1.83%以下	0%	1.83%以下
CO ₂ 排出量取得・開示	—	○ ^{*9}	
CO ₂ 排出削減目標設定	—	○ ^{*9}	
省エネ等級（フラット35）の認証率	戸建100%	戸建100%	戸建100%
文化醸成への協賛	5件	8件	5件
ZEHマンション認証取得	1棟	1棟	1棟
CASBEE認証のAランク以上取得	1棟	1棟	1棟
再生可能エネルギーによる発電施設の新規稼働発電容量	20MW	10MW	20MW
総発電規模	360MW ^{*1}	360MW	360MW ^{*1}
資源・水の定量データの取得、削減目標の設定	—	△ ^{*10}	
BCP対策のマニュアル策定	—	△ ^{*11}	

*7 グループ人権方針の策定、社内外への周知の強化。
 *8 既存メンバーによる施策推進のため、新規募集なし。
 *9 対象範囲：Scope1およびScope2。

*10 データ収集・集計の確立に向け社内体制を整備中。
 *11 ホールディングス体制に合わせ再策定中。

これまでの中期経営計画の振り返り

		Next Stage 2019 2016年3月期～2019年3月期	中期経営計画 2019年3月期～2021年3月期	
テーマ		「新時代の幕開け」 ～フロービジネスの多様化と ストック・フィービジネスの拡大～	持続的変革による進化 ～ライフスタイルに、新常識を。～	
経営指標		2019年3月期 売上高 132,005百万円 売上総利益 26,886百万円 自己資本比率 25.6% LTV 60.5% D/Eレシオ 2.3倍 ROE 14.3%	2021年3月期 売上高 148,397百万円 売上総利益 29,928百万円 自己資本比率 26.5% LTV 58.0% D/Eレシオ 2.2倍 ROE 9.0%	
計画の骨子と成果	計画の骨子	成果	セグメント別戦略	
	<ul style="list-style-type: none"> 利益割合 ストック・フィービジネス 35%以上を目指す 	スtock・フィービジネス 利益割合: 13.9% > 33.7% <small>(2015年3月期) (2018年3月期)</small>	不動産販売事業 【新築分譲マンション】 ・ターゲットはファミリー、共働き、単身者、シニア ・時代の変化に対応したコンパクトマンションの供給 【新築戸建】 ・エリアは首都圏近郊、駅徒歩10分圏内 ・短期回収サイクルの徹底 【リニューアル再販】 ・増加している中古ニーズの取り込み ・保有戸数を積上げ、ビジネスサイクルを構築 【流動化】 ・出口の多様化 ・バランスシートの最適化	実需層の購入意欲は旺盛、年間2,000戸の供給体制を構築 競争が多く苦戦、供給エリアを厳選し体制を再構築 中古ニーズの取り込み拡大、期末保有戸数も増加
	<ul style="list-style-type: none"> フロービジネスの多様化 首都圏新築分譲マンション事業以外のビジネス強化 	新築分譲マンションの売上戸数に占める地方中心市街地の割合: 24.2% > 51.3% <small>(2015年3月期) (2018年3月期)</small>	不動産賃貸事業 ・安定収入の確保 不動産管理事業 ・競争力のあるサービスで他社からのリプレース取得 ・大規模修繕など他ビジネスへの派生 発電(現エネルギー)事業 ・環境に配慮した再生可能エネルギーの進展 ・施設売却後の手数料収入の取り込み	流動化の売却伸展に伴い減少 積極的なリプレース取得により計画を達成 施設売却は竣工の後ろ倒しで売却時期にずれ 売電収益は大型案件の竣工後間もない減価償却費の影響で減少
	<ul style="list-style-type: none"> ストック・フィービジネスの拡大 アセットマネジメント事業、不動産賃貸事業、不動産管理事業、不動産流通事業など 	稼働済発電規模: 16_{MW} > 103_{MW} <small>(2015年3月末) (2018年3月末)</small> 受託管理戸数: 38,700_戸 > 49,650_戸 <small>(2015年3月末) (2018年3月末)</small> 不動産賃貸事業売上高: 2,898_{百万円} > 5,472_{百万円} <small>(2015年3月期) (2018年3月期)</small>	その他事業 ・各セグメントから派生する収益の拡大	インフラファンド、REITの規模拡大に伴う運用報酬が増加
課題	<ul style="list-style-type: none"> 事業スケジュールの長期化による竣工スケジュールの後ろ倒し 投資領域の拡大に伴う資産、借入の増加 第4四半期に大多数の竣工が集中 人員増、働き方改革に伴う人件費の上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 全国展開に伴う販売経費や人件費の増加で、営業利益、経常利益は未達成 新型コロナウイルスの影響が始め、一部ホテル資産の評価損を計上 発電事業において、案件の厳選と工期の遅れに伴う施設売却時期の後ろ倒し 		

中期経営計画 (2022年3月期～2025年3月期) の進捗

中期経営計画7本の柱 2023年3月期の進捗

1. コア事業のさらなる拡大

事業	主な施策/目標	2023年3月期の進捗	
不動産事業	新築分譲マンション	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国安定供給体制の再構築 2025年3月期に2,200戸の売上計上を目指す ● 2025年3月期に大都市圏比率50%を指標として全国へ供給 ● 駅前再開発ならびに老朽化マンション再生プロジェクト等、再開発事業への積極参入を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新築分譲マンション売上戸数1,861戸 ● 大都市圏比率48.8% ● 高岡駅前東地区優良建築物等整備事業を推進
	流動化	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎期300～500億円ベースの投資を継続 ● 賃貸レジデンス開発を積極的に推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 投資額244億円 ● 売却額306億円
	新築戸建分譲	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕入エリアの厳選を強化 ● 首都圏エリアを中心に展開 	<ul style="list-style-type: none"> ● 売上高100億円 ● 売上戸数189戸
	リニューアル再販	<ul style="list-style-type: none"> ● 安定的なリニューアルビジネスサイクルの確立により保有戸数800～1,000戸を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ● 期末保有戸数570戸
	不動産賃貸	<ul style="list-style-type: none"> ● 長期保有で賃料収入ストック・フィーで着実な積み上げを目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ● 売上高58億円 ● 粗利益率21.6%
	不動産管理	<ul style="list-style-type: none"> ● ストック事業の柱として引き続き管理戸数を増加させ、2025年3月期に管理戸数計80,000戸超を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理戸数72,603戸 ● グループ外比率51.9%

2. グループシナジーの最大化

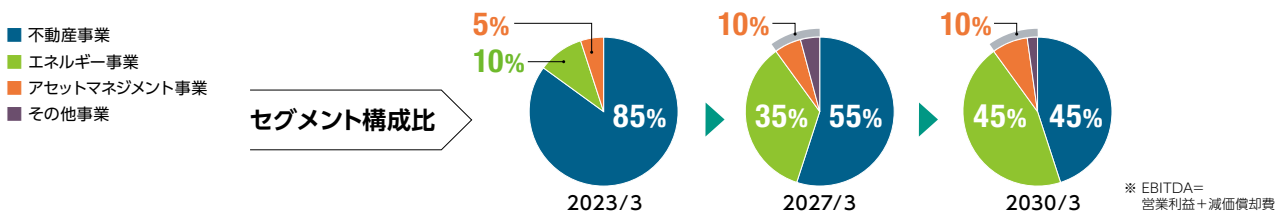
- 持株会社体制移行によるグループ会社の再編および事業セグメントの見直し
- 経営の効率化に向け、中間持株会社であるタカラレーベンが海外拠点を含め不動産事業会社6社を統括

3. 事業ポートフォリオの最適化

- エネルギー事業の成長基盤の強化を目的にTOBを実施
- エネルギー事業における中長期的な成長戦略を策定

EBITDA割合

2030年3月期にはEBITDA*ベースで不動産事業：エネルギー事業＝1：1を目指す



4. 安定的な財務基盤の確立

- タカラレーベン・インフラ投資法人へのTOBにより一時的に借入金等が増加するものの、安定的なストック収益を確保したスキームを構築

5. DX推進による生産性の向上と新たなサービスの創出

- 支払業務や稟議等の各種申請業務のペーパーレス化を実現。営業・顧客接点の高度化を目指し、顧客情報の一元化や顧客の行動分析のデジタル化に着手

6. ESGへの積極対応

- カーボンニュートラルの実現に向け、CO₂排出削減目標を策定
- ガバナンスの強化策として、外部コンサルティング機関の協力のもと、取締役会の実効性評価に関するアンケートおよびインタビュー後に第三者評価を実施

7. 人材育成とやりがいのある職場環境の構築

- 従業員給与のベースアップおよび新卒初任給の引き上げを実施
- 若手従業員の経営者視点での問題解決思考育成のため、選抜研修を実施

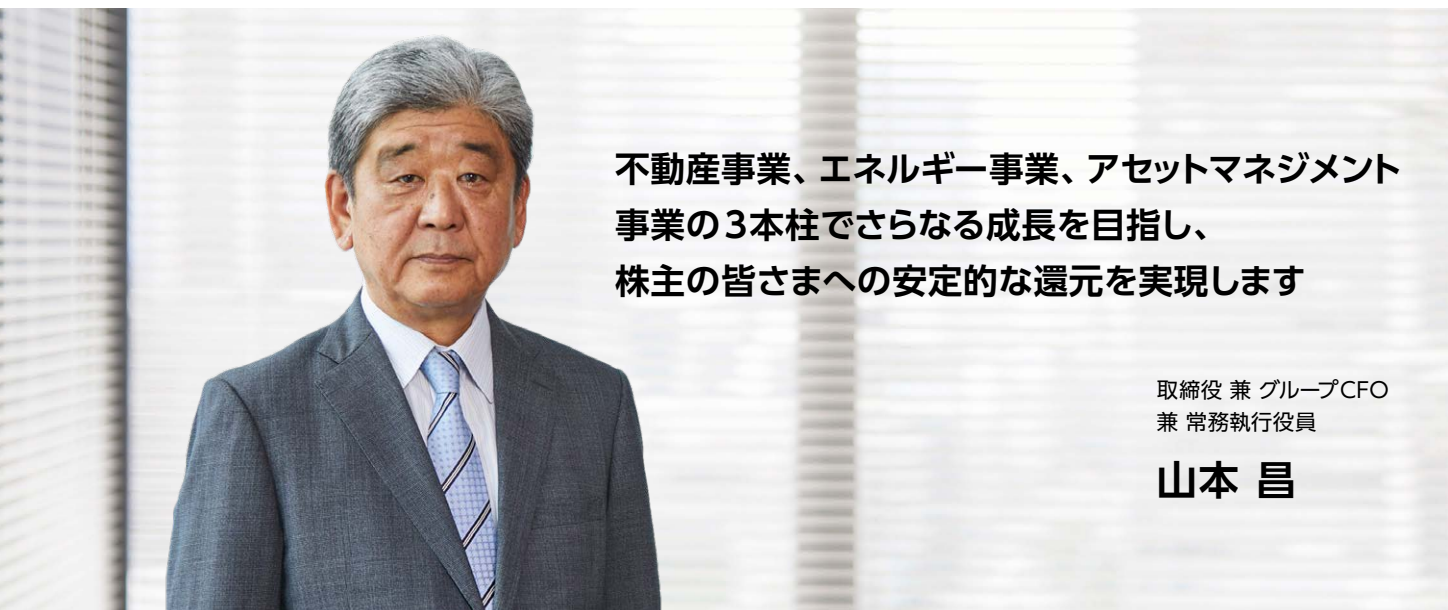
業績目標

(百万円)

	2022年3月期実績	2023年3月期実績	2024年3月期当初計画	2024年3月期修正計画	2025年3月期当初計画	2025年3月期修正計画
売上高	162,744	153,472	187,100	188,710	203,700	200,000
売上総利益	33,117	31,708	35,200	39,000	38,700	42,300
営業利益	11,877	7,030	13,200	13,700	15,700	17,000
経常利益	10,258	5,033	12,500	12,700	15,000	16,000
親会社株主に帰属する当期純利益	6,215	4,584	8,500	8,500	10,000	10,700

コア事業である不動産事業は当初計画通りに進捗していますが、エネルギー事業においてタカラレーベン・インフラ投資法人に対する公開買付の実施に伴う連結子会社化の影響により、計画していた発電施設の売却を取りやめ

たことや、公開買付に関わる初期費用の発生により、収益構造に大きな変化が発生することとなりました。そのため、2021年5月に公表した中期経営計画の業績目標を修正しました。



**不動産事業、エネルギー事業、アセットマネジメント
事業の3本柱でさらなる成長を目指し、
株主の皆さまへの安定的な還元を実現します**

取締役 兼 グループCFO
兼 常務執行役員

山本 昌

2023年3月期の振り返りと中期経営計画の見直し

MIRARTHホールディングスグループは、採算性や事業責任の明確化、経営資源の有効活用の観点から、2022年4月に事業セグメントを4つに再編しました。2022年10月にはホールディングス体制へ移行し、事業構造の革新による新たな成長を目指しています。2023年3月期の連結業績は、売上高 153,472百万円(前期比5.7%減)、営業利益 7,030百万円(同40.8%減)、経常利益 5,033百万円(同50.9%減)、親会社株主に帰属する当期純利益は 4,584百万円(同26.2%減)となりました。不動産事業は好調な販売進捗により売上総利益は計画を上回ったものの、タカラレーベン・インフラ投資法人へのTOBによる影響で、エネルギー事業、

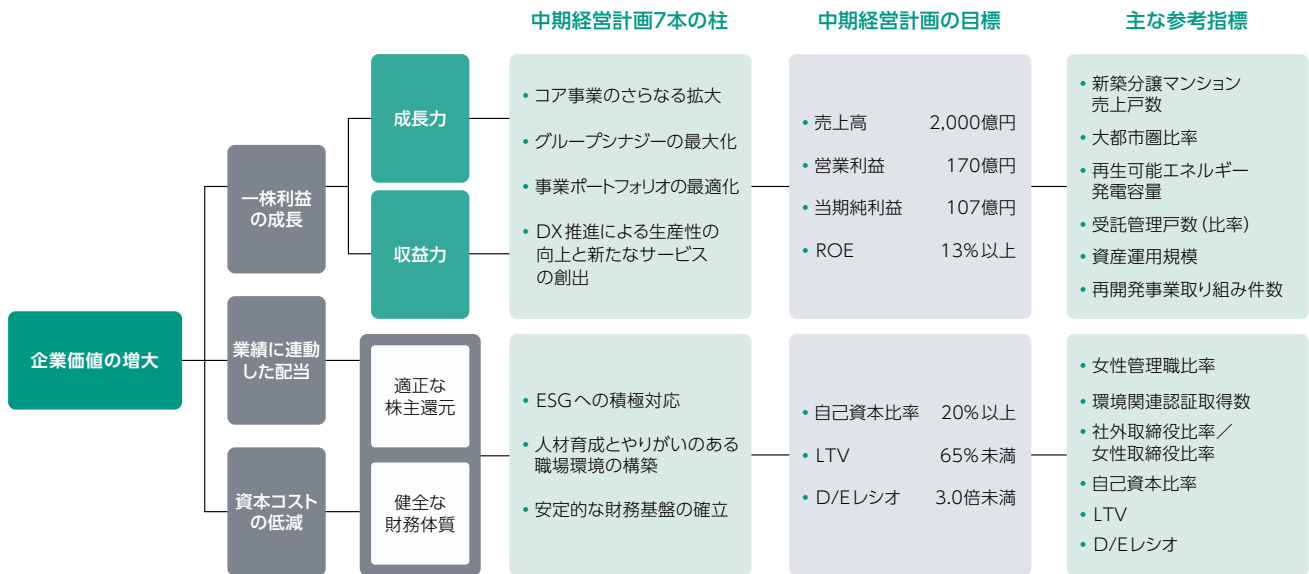
アセットマネジメント事業が減収減益となりました。

なお、TOB実施によりエネルギー事業において計画上の発電施設売却の見送りおよびTOBの初期費用の発生により、収益構造に大きな変化が発生したため、2023年5月に中期経営計画の数値目標を変更しました。重要経営指標については、自己資本比率20%以上(2025年3月期末)、有利子負債比率(LTV)65%未満、D/Eレシオ3.0倍未満としています。ROEは13%以上で変更はありません。今期はTOBの影響で自己資本比率は18.0%、ROEは7.6%となりましたが、エネルギー事業を成長させ利益を上げることで目標を達成できると考えています。なお、ROEについて

財務の状況

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
資産合計(百万円)	184,893	195,448	204,315	223,473	341,669
自己資本(百万円)	47,341	50,634	54,194	59,109	61,377
現金及び現金同等物(百万円)	21,165	35,311	39,169	33,428	47,872
有利子負債(百万円)	111,821	114,036	118,570	127,969	227,385
自己資本比率(%)	25.6	25.9	26.5	26.5	18.0
LTV(有利子負債比率)(%)	60.5	58.3	58.0	57.3	66.6
D/Eレシオ(倍)	2.3	2.2	2.2	2.1	3.5
ROE(%)	14.3	10.9	9.0	11.0	7.6

ロジックツリー



はTOB影響額を除くと10.1%となっています。

2024年3月期の業績予想については、TOBの影響を受けるものの不動産事業が好調に進捗しているため、最終利益は当初の計画通りとしています。一方で、2025年3月期

の業績予想につきましては、エネルギー事業が安定収益となるフェーズに移行することから、各利益項目において当初計画を上回る見込みです。

中期経営計画の目標達成に向けた戦略の推進

エネルギー事業への投資を促進

MIRARTHホールディングスグループはもともと、不動産事業の営業利益が9割を占めていました。不動産市況による影響が高い状況から脱却するため、不動産事業をコア事業としつつ、第2の柱としてエネルギー事業への投資を進めます。

地球温暖化防止への取り組みが求められる中、多くの上場企業がCO₂削減目標を掲げ、カーボンニュートラルを目指しています。当社のこれまでのエネルギー事業については、発電所を開発して売却することで収益を上げてきたため、ボラティリティが高いことが課題でした。今後は、再エネ需要の高まりを追い風として安定的な収益を目指し、発電所を資産として保有することで、施設売却を中心としたフロービジネスから売電収入によるストックビジネスへの

転換を進めます。2030年3月期には、営業利益の30%をエネルギー事業で構成し、EBITDAベースでは不動産事業：エネルギー事業=1:1とすることを目指しています。

MIRARTHホールディングスグループでは、固定価格買取制度(FIT)に依存しない太陽光発電事業の、オフサイトコーポレートPPA(電力購入契約)を推進しています。すでに(株)三井住友銀行や大阪ガス(株)、SMFLみらいパートナーズ(株)、東京電力エナジーパートナー(株)などと業務提携契約を結んでおり、ほかにも多くの会社から業務提携の申し出がある状況です。再エネ需要はますます旺盛になっていますが、原発の再稼働などにより売電価格が下がることも想定してシミュレーションを行っています。

不動産事業の安定成長を目指す

MIRARTHホールディングスグループでは、アセットの回転を良くして筋肉質のバランスシートにしていくことを最重要命題としています。特にコア事業である不動産事業は、安定的な成長を目指してさらなる拡大を図っており、全国で市街地再開発事業・優良建築物等整備事業を拡大していることに加え、タイ・バンコクにて現地法人を設立し、タイ国内にてコンドミニアム事業を積極推進しています。

新築分譲マンション事業において、販売価格は上昇基調にありますが、建築コストも上昇しており、基本的に粗利益率20~22%で計画を立てています。流動化事業についても、コストの上昇を見据えつつ、投資開発事業本部ではIRR(内部収益率)とキャップレートを意識して仕入れを行っています。

今後も当社がメインスポンサーを務めるJ-REITのほか、私募ファンドの資産運用規模を拡大していきます。

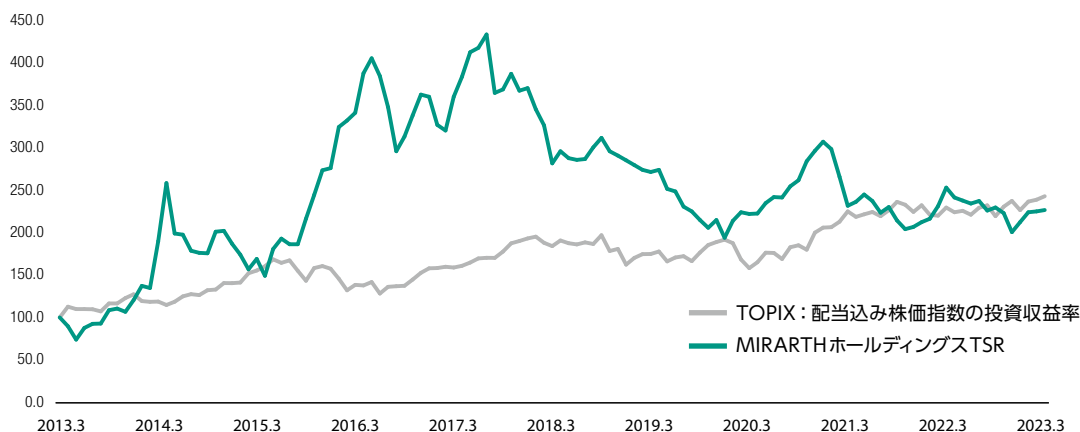
企業価値向上に向けた施策

サステナビリティファイナンスの活用

MIRARTHホールディングスグループは、ESGの取り組みや情報開示、SDGs達成への貢献等を評価し行われるサステナビリティファイナンスによる資金調達やグリーンローンを活用しています。当社は企業活動におけるポジティブインパクトの拡大とネガティブインパクトの緩和を

目的とした「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」による資金調達を実施しました。また、当社グループのエネルギー事業部門を担うレーベンクリーンエナジーでは、事業活動を通じてサステナビリティ戦略の達成に貢献したいという意思を表明するため、格付投資情報センター(R&I)によるセカンドオピニオンを取得し、2022年12月に「サステ

株価パフォーマンス (TSR)



2013年3月末を基準とした TSR

	1年	3年		5年		10年	
		累積	年率	累積	年率	累積	年率
MIRARTHホールディングス	-13.9%	+2.6%	+0.9%	-21.8%	-4.8%	+125.9%	+8.5%
TOPIX	+5.8%	+53.4%	+15.3%	+31.8%	+5.7%	+142.1%	+9.2%

※ TSR (Total Shareholder Return): 株主総利回り。キャピタルゲインと配当を合わせた総合投資収益率

※ TSRの計算は、MIRARTHホールディングスは累積配当額と株価変動により、TOPIXは配当の株価指数により算出 (Bloombergデータ等により当社作成)

※ グラフの値は、2013年3月末の終値データを100としてTSRによる時価を指数化したもの (保有期間は2023年3月末まで)

ナビリティ・リンク・ローン」の融資契約を締結するとともに、資金調達を実施しました。調達した資金は、再生可能エネルギー開発等に係る事業資金として活用していきます。

人的資本投資

主要子会社のタカラレーベンにおいて、2019年に新人事制度を策定し、経営計画達成に必要な人材を安定的に生み出す人事制度を推進しています。給与を平均7%アップしたほか、勤務時間の短縮などを行い、人材の定着を図っています。MIRARTHホールディングスグループの3つの事業いずれにおいても、開発や仕入れに関するノウハウが当社の知的資本の蓄積につながるため、人材育成とその定着は継続的な課題です。一方で、新たな知見を持つキャリア人材も積極的に採用し、人材の多様化を進めています。

現在、女性管理職比率は11.0%となっています。長く働き続けられる職場環境の整備に取り組むことでこれを20%まで高めていきたいと考えています。

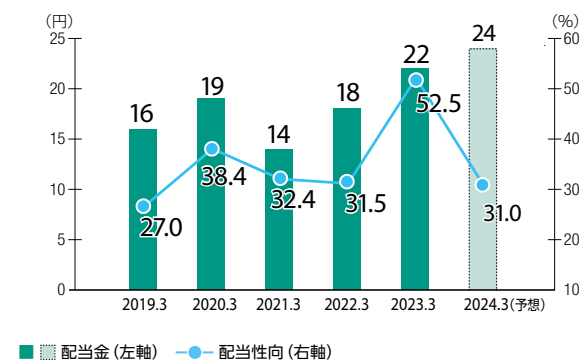


株主還元方針

MIRARTHホールディングスグループは、株主の皆さまへの利益還元を経営上の重要課題の一つと認識して安定的な配当による還元を行っていく方針としており、現在の中期経営計画期間中では、配当性向30~35%の目標を設定しています。2023年3月期は、中間配当4円、期末配当16円に加え、50周年の記念配当金として2円の配当を実施し、合わせて22円の年間配当、配当性向は52.5%となりました。2024年3月期は、業績予想に応じて年間配当24円、配当性向31.0%を予定しています。TSRについては、上昇基調にあるものの、TOPIXの上昇幅には追いついていない状況です。今後、不動産事業における安定的な成長と今後の成長エンジンであるエネルギー事業の飛躍的なEBITDAの伸展、アセットマネジメント事業での安定収益拡大による収益力の向上を実現していきます。財務健全性を高める戦略を株主・投資家の皆さまにもご理解いただ

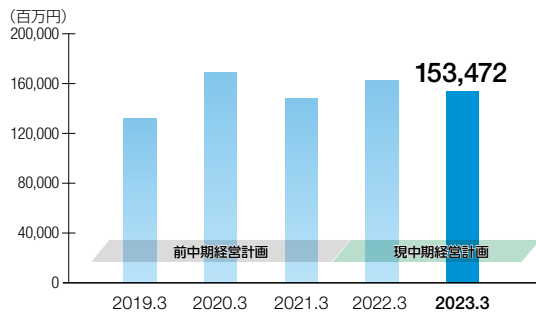
けるよう、積極的にステークホルダーの皆さまとの対話を進めていきたいと考えています。今後も当社グループに対し一層のご支援を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

配当金・配当性向



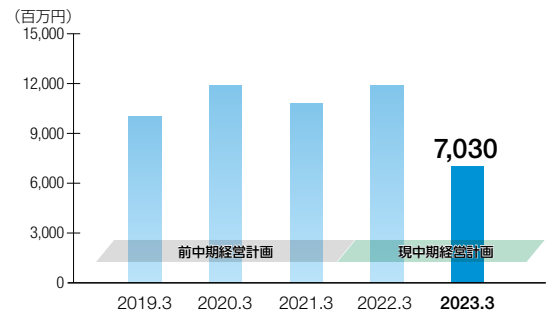
財務・非財務ハイライト

売上高



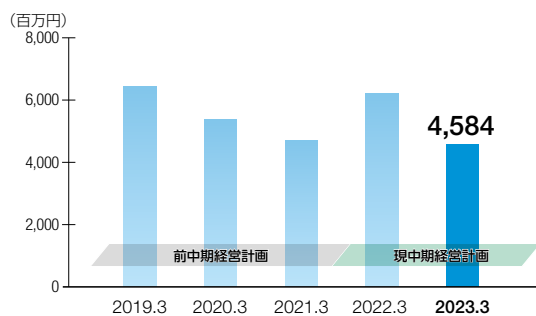
不動産事業の売上高は前期比11.9%増となったものの、エネルギー事業の売上高が前期比73.6%減となったことにより、2023年3月期の売上高は前期比5.7%減の153,472百万円となりました。エネルギー事業の減収は、今後の安定成長のために、発電施設を保有して収益確保を行う方針へと変更した結果であり、タカラレーベン・インフラ投資法人に対して公開買付を実施するなど、当初想定していた発電施設の売却を行わなかったことが主な要因です。

営業利益



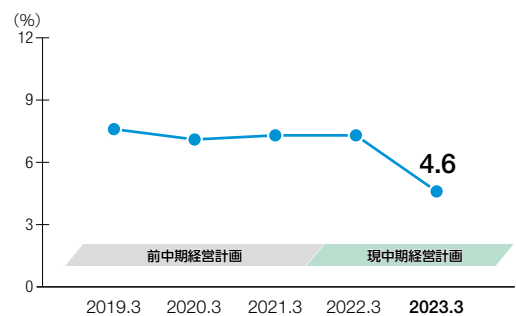
2023年3月期の営業利益は前期比40.8%減の7,030百万円となりました。これは主に、販管費の増加に加え、エネルギー事業において、タカラレーベン・インフラ投資法人の公開買付に伴う初期コストの計上や施設売却の取りやめなどにより減益となったことによるものです。

親会社株主に帰属する当期純利益



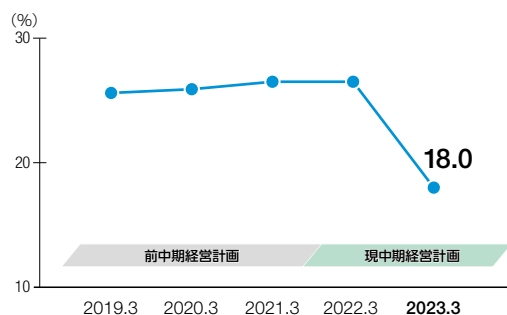
2023年3月期は前期比26.2%減の4,584百万円となりました。この要因としては、公開買付の影響により各利益が減少したことが挙げられます。

売上高営業利益率



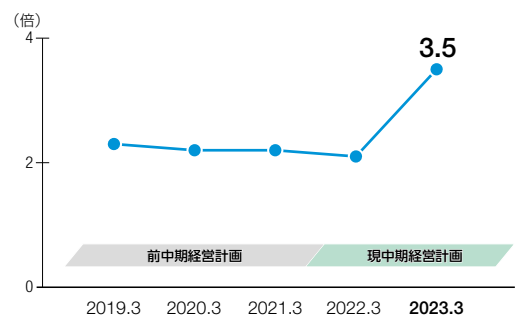
2023年3月期の売上高営業利益率は、前期比2.7ポイント減少し、4.6%となりました。

自己資本比率



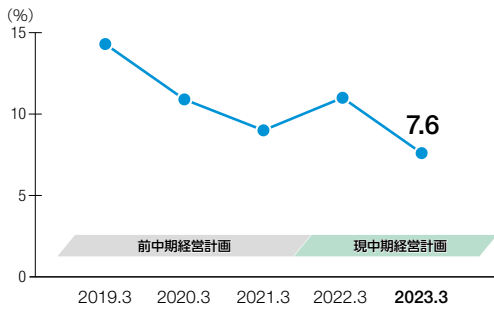
2023年3月期の自己資本比率は、前期比8.5ポイント減少の18.0%となりました。これは、公開買付の影響により負債が増加したことが主な要因です。2025年3月期の20%以上の目標達成に向けて、資金調達手法の多様化を図りながら、より安定的な自己資本比率の確保を目指します。

D/Eレシオ



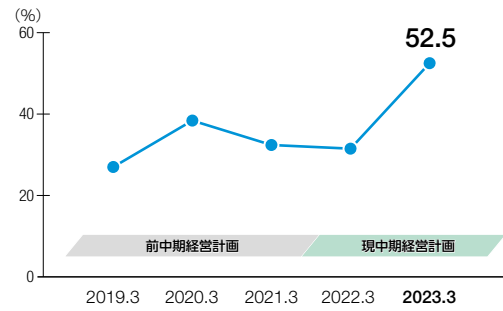
2023年3月期のD/Eレシオは、公開買付の決済資金による短期借入金の一時的な増加により3.5倍となりました。2025年3月期の3.0倍未満の達成に向けて、財務健全性の維持に努めます。

ROE



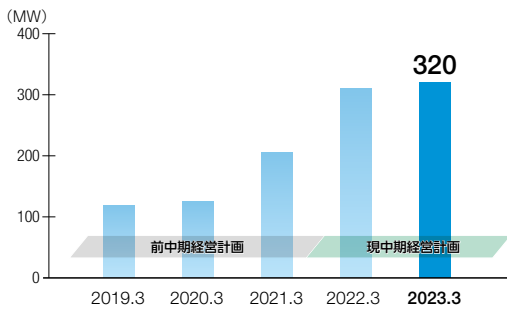
ROEは、前期比3.4ポイント減少の7.6%となりました(TOBの影響を除くと10.1%)。今後は、グループ会社の財務マネジメントを強化し、販管費の削減や利益率の改善などに取り組むことで、2024年3月期にROE 13%以上の達成を目指します。

配当性向



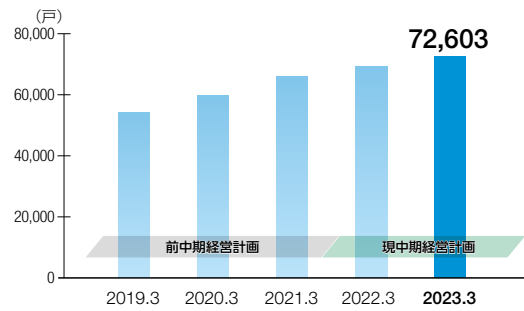
2023年3月期の配当性向は、前期比で21.0ポイント増加し、52.5%となりました。業績は計画を下回ったものの、その要因は主にTOBによる影響であったため予定通りの配当を実施したことに加え、50周年記念配当を2円実施したことによるものです。当社グループは、中期経営計画において株主還元を経営における最重要課題の一つと位置づけており、今後も適正な還元を継続していきます。

稼働済発電規模



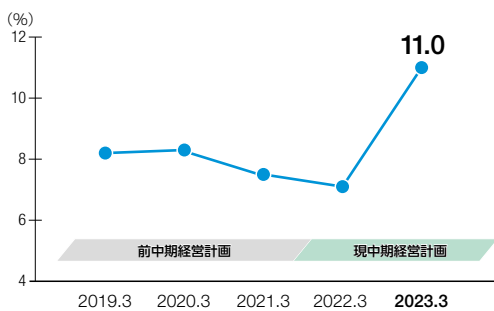
売却済みを含めた稼働済発電規模は、前期比で10MW増加し、320MWとなりました。成長分野として、発電規模を積み上げていきます。

管理戸数



不動産管理事業において、2023年3月末の管理戸数は72,603戸となり、前期比3,268戸増と着実に受託管理戸数を増やしています。ストック事業として安定的な収入を実現するべく、今後も他社物件を含め積極的に管理物件を取得していきます。

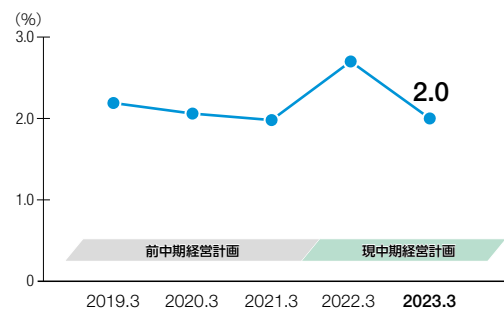
女性管理職比率



2023年3月期の女性管理職比率は前期比3.9ポイント増の11.0%となり、2025年3月期の目標9.5%を前倒しで達成しました。当社グループでは、女性活躍推進は最も重要な施策の一つと位置づけており、女性活躍推進PJチームの発足や、ベビーシッター補助制度の導入などの施策を行ったことによるものです。

※集計対象組織:タカラレーベン

障がい者雇用率



多様な人材が活躍する企業グループを目指して、ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みを推進しています。2023年3月期の障がい者雇用率は前期比0.7ポイント減少の2.0%となりました。これは主に、持株会社体制への移行による従業員の母数の増加によるものです。

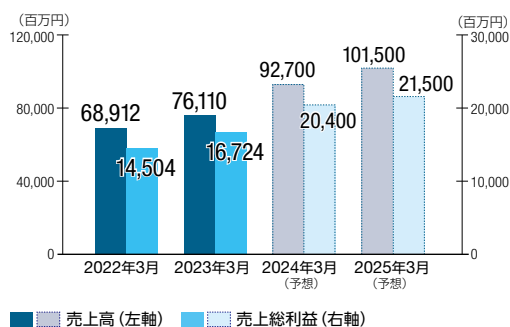
※集計対象組織:タカラレーベン

新築分譲マンション

事業概要

新築分譲マンションは、全社売上高のうち約5割を占めるコア事業です。自社マンションブランド「レーベン」「ザ・レーベン」ならびに都市型コンパクトマンション「ネベル」の企画・開発・販売を全国で行っています。MIRARTHホールディングスグループは「誰もが無理なく安心して購入できる理想の住まい」のコンセプトのもと、一次取得者層を中心に幅広い世代に向けてマンションを提供しています。

売上高・売上総利益推移



株式会社タカラレーベン
取締役 兼 専務執行役員
マンション事業本部長
兼 特別建築対策室長

手島 芳貴

地域社会と共創し、未来の街づくりに取り組みます。

大きなマーケット変化に応じた戦略を推進

当社グループの新築分譲マンション事業は、北陸、東北営業所を開設した2014年から地方都市への広域化を開始し、2022年までに北海道から沖縄県までの全国に展開するに至りました。これまで当社グループは、ニーズはあるものの大手が供給しない郊外に強みがありました。これは、建築費と土地代を含む販売価格のうち、原価の多くを占める土地代を安価に抑えるなどコスト管理を行い、リーズナブルかつデザイン性に優れた物件を提供してきたことによるものです。しかし、建築費が高騰するにつれて土地代の比率は低下し、地域ごとの差が少なくなってきました。この流れは一過性のもではなく、マーケットにもおそらく30年以上続いたデフレからの転換期になるであろうと予想しています。

こうした環境変化を踏まえ、これまでの広域化戦略に加えて、付加価値の高い開発案件に重点を置き、各地域での物件選別に一層注力していきます。特に全国の政令指定都市を含む都市圏の比率を拡大していく方向で戦略を推進してまいります。

マンションを起点に「未来環境デザイン企業」へ

当社グループの強みは、製造と販売、管理が一体となり、グループ内でスピーディーかつ統合的に展開していることです。例えば企画段階から営業部門が関与し、お客さまの声やニーズを素早く商品に反映させています。こうした強みの根幹が人材であると考え、DXによって効率化や営業人材の強化を図っています。また、日本国内の地域特性の違いを強みに変えるべく、現地採用を増やしていきたいと考えております。

さらに、不動産周辺事業に関しても、投資開発事業本部を通じてグループ内で幅広く展開していきます。不動産開発力をもとにして、地域戦略推進部など他事業とも協働しながら地域全体の不動産全般の開発と地域経済の活性化を実現し、住まいを通じて皆さまの幸せを追求してまいります。

2023年3月期の振り返りと中期経営計画の進捗

当事業は不動産事業の中の主力事業であり、2023年3月期は全社売上高の49.6%、同売上総利益の52.7%を占め、前期比で増収増益を達成しました。

中期経営計画では、重要戦略の「7本の柱」の中で「コア事業のさらなる拡大」を掲げ、不動産事業の持続的な成長に向けて事業を展開しています。当事業は、不動産事業の中で主に次の3つの目標に基づき事業活動を行っており、2023年3月期はそれぞれ一定の成果を収めています。

1つ目の目標は「全国安定供給体制の再構築」であり、2025年3月期に2,200戸の売上計上を目指しています。2023年3月期は、売上戸数が1,861戸と前期比31戸増加しました。好調な契約進捗により値引き額を抑えることができたため、売上総利益率では22.0%と高い利益率となっています。

2つ目の目標、「2025年3月期に大都市圏比率50%を達成」については、大都市圏の比率は48.8%と、概ね当社の指標とする50%となっています。

3つ目の「駅前再開発ならびに老朽化マンション再生プロジェクト等、再開発事業への積極参入を推進」については、中心市街地活性化基本計画の第1号認定を受けた富山市の再開発事業を皮切りに、全国で市街地再開発事業・優良建築物等整備事業の拡大を図っています。



レーベン横浜山手 ONE WARD COURT
(総戸数228戸)



レーベン秦人宿町 CROSS COURT
(総戸数82戸)

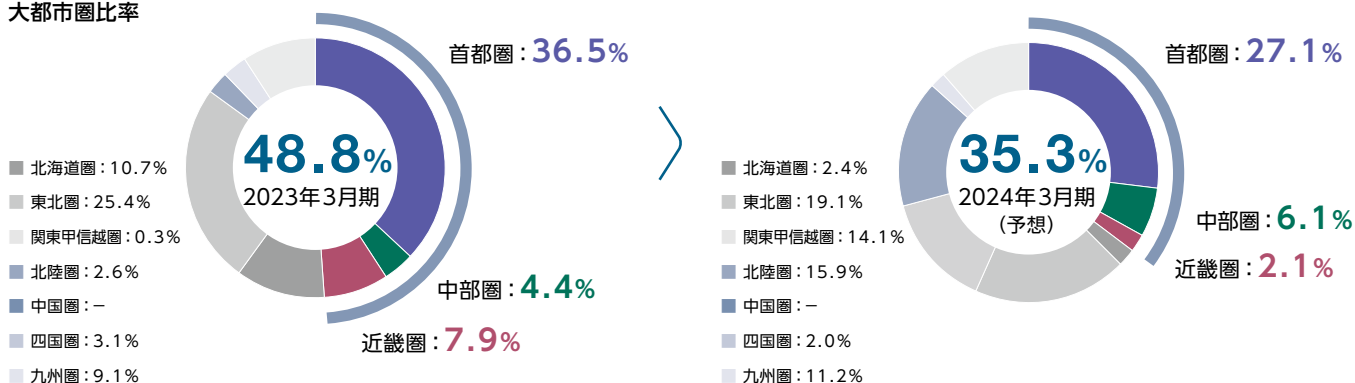
今後の取り組み

2024年3月期の業績予想は、引渡戸数を2,200戸と計画しており、増収増益を予定しています。大都市圏比率は大都市圏と地方都市で5:5を理想としていますが、ラインアップの影響もあり、地方都市比率が約65%と上昇する予定です。

新築分譲マンションの契約進捗については、引渡予定戸数2,200戸に対して、期首時点で1,423戸、約65%がすでに契約済みとなっています。販売が好調に推移しており、2025年3月期の引渡分についても、期首時点で277戸の契約が進んでいます。販売価格に対する建設コスト上昇の影響は避けられませんが、建設コストのコントロールと、コスト上昇分と販売価格のバランスをどのようにとっていくかが課題となっていくと考えます。

今後は、コア事業のさらなる拡大に向けて、従来の新築分譲マンション事業に加え、地域の活性化に向けた再開発事業や建替事業など、地方都市・地域のサステナブルな環境のデザインに向けて取り組みを進めていきます。この取り組みについては、各方面で実績を上げつつあり、自治体からの相談も増加しています。活躍できるフィールドや事業を限定することなく、お客さまやパートナーとの新しい価値の創造に向けて取り組んでいきます。

大都市圏比率



流動化

事業概要

賃貸用の住宅やオフィスなどを開発し、1棟単位で不動産ファンドなどへ売却しています。不動産事業の中で新築分譲マンション事業に次ぐ第2の柱となっており、当事業で開発した物件のうち7~8割をタカラレーベン不動産投資法人に売却するスキームを通じて、同投資法人の成長をサポートする役割も担っています。

2023年3月期の振り返り

投資額については、24,464百万円と前期比で19.0%減少し、目標の300億円を下回りました。これは、他社との仕入れ競争激化の影響もあり仕入れを厳選したことや、既存不動産よりも新規開発の割合が増加していることが背景にあります。新規開発案件は、既存物件の売買と比べて付加価値が大きいいため、収益目標に対して利益率向上に貢献しています。

一方で、売上高・売上総利益はいずれも増加しており、売上総利益率は前期、目標ともに上回りました。好調なマーケットが続いていることに加え、新規開発レジデンスなどが利益率に大きく貢献しています。投資の内訳については、投資額の60%以上をレジデンスが占めており、売却の内訳についても同様にレジデンスの比率が67%と半数以上の割合を占めました。

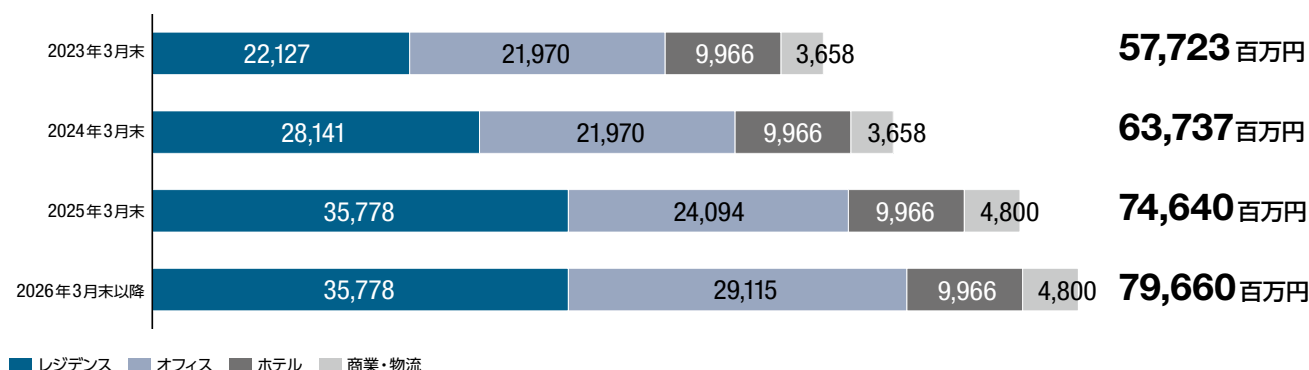
今後の取り組み

2023年3月末で、完成済みの資産を38,868百万円保有しており、開発中資産の簿価18,855百万円分は将来完成すると40,792百万円となり、合わせると2026年3月末以降で79,660百万円の保有資産となる予定です。なお、ポートフォリオの70%以上をレジデンス・オフィスで構成しており、理想とするポートフォリオ構成になっています。

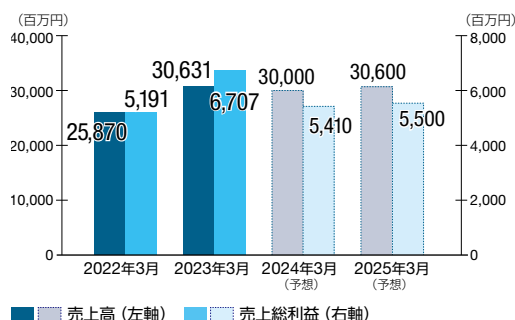
2024年3月期は、売上高を前年度からほぼ横這いとし、売上総利益率は18.0%を見込んでいます。今後も投資の厳選を行いながら、強みとしている新築レジデンスの開発を加速させていき、タカラレーベン不動産投資法人等へ売却する方針を継続していきます。このようにグループシナジーを生かした開発および売却スキームを展開することで、アセットマネジメント事業との相互成長を図っていきます。

完成後想定資産額

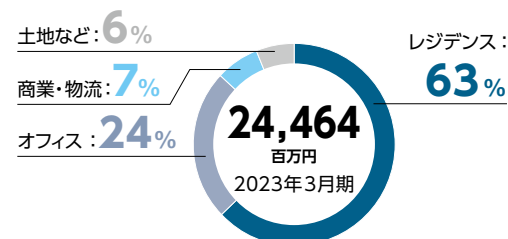
(百万円)



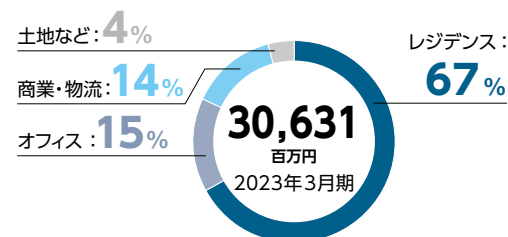
売上高・売上総利益推移



投資実績



売却実績

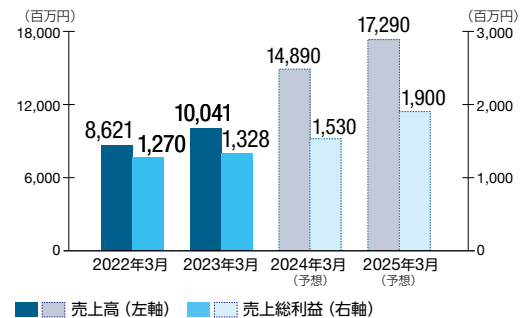


新築戸建分譲

事業概要

一戸建分譲住宅の開発・企画・販売を行っており、「LEBEN PLATZ」(レーベンプラッツ)というブランド名で展開しています。これまで積み上げてきたマンションの企画・開発力を生かして、同じ住居系不動産の領域である建売住宅の分譲事業を行うことで、事業シナジーを図っていきます。当事業はグループ会社であるレーベンホームビルドが主体となって展開しており、自社施工ならではの特長として「光・水・空気」にこだわった高品質かつ快適な空間づくりを追求しています。

売上高・売上総利益推移



2023年3月期の振り返り

根強い戸建ニーズにより、販売が順調に進捗した結果、2023年3月期には189戸を売り上げ(前期比9戸増)、前期比で売上高・売上総利益はいずれも増加しましたが、前期は利益率の高い大規模プロジェクトがあった反動で、売上総利益率は13.2%(前期比1.5ポイント減)と低下しました。売上戸数についても、当初計画対比では、220戸に対して30戸程の未達となっており、今後は営業人員の強化を図っていくことが課題となっています。



レーベンプラッツ瑞江V

今後の取り組み

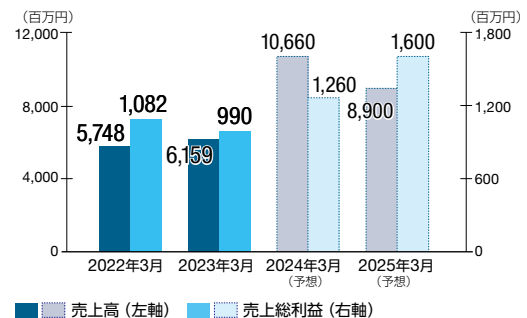
売上戸数目標は240戸と、2023年3月期から51戸増加予定としています。売上高、売上総利益とも増加を見込んでいますが、仕入れに伴うコスト増などの影響により、2024年3月期の売上総利益率は10.3%と、2023年3月期から2.9ポイント低下する計画です。構造的に利益率が低い傾向にあるので、販管費を含めたコスト削減を行い、利益率向上を目指します。今後は、短期回収事業として新築分譲マンション事業の補完的役割を果たすことを基本方針として、エリアマーケティングの強化により、仕入・供給体制を再構築し、短期間での回収サイクル構築の徹底を行っていきます。

リニューアル再販

事業概要

グループ会社のレーベンゼストックが主体となり、主に賃貸中の中古マンションの買取・再販事業を行っています。近年急増している、立地価値の高いエリアにある中古マンションニーズを取り込むため、当社グループ内の不動産ネットワークを最大限に活用しながら、賃貸中の中古マンションを積極的に購入し、退去後にリニューアルを実施し再販を行います。

売上高・売上総利益推移

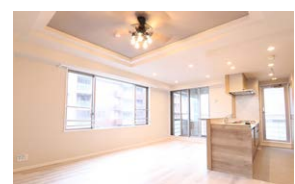


2023年3月期の振り返り

2023年3月期は179戸を売り上げ(前期比8戸増)、仕入も274戸となり(前期比25戸増)、ともに順調に進捗しました。新築分譲マンションと同様に、中古マーケットも活況の傾向にあり、それに伴い利益率は計画を上回りました。

今後の取り組み

ストック保有戸数が順調に増加しており、売上戸数も増加傾向にあります。安定的なリニューアルビジネスサイクルの確立を目指して、グループネットワークを活用しながら適正在庫の確保を進めていきます。



中古マンションリニューアル

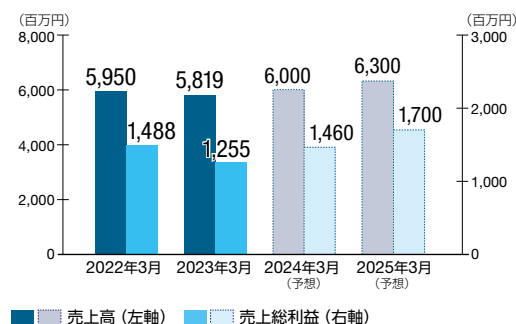
不動産賃貸

事業概要

貸主としてレジデンスやオフィスビルなどの不動産を賃貸する事業です。日本全国の各地で積極的に賃貸物件を取得し、安定収益を確保しています。賃貸物件のテナント獲得は、グループ会社であるレーベントラストが主体となって行っています。

また、流動化事業やリニューアル再販事業で取得および開発した物件を売却するまでの一時保有している間の賃料収入も不動産賃貸売上に含まれています。

売上高・売上総利益推移



2023年3月期の振り返り

売上高は5,819百万円（前期比2.2%減）、売上総利益は1,255百万円（同15.6%減）と前期比減収減益ではあるものの、概ね前期と同水準の進捗となっています。当事業は、流動化事業やリニューアル再販事業で手掛ける物件のうち、販売する前の物件から生じる賃料収入もあるため、この2つの事業の影響を受けます。流動化事業における仕入れ、竣工物件の減少が賃料収入の減少につながりました。



ラグゼナ東陽町

今後の取り組み

ストック・フィービジネスとして安定的な収益を生んでいます。今後もレジデンス・オフィスを中心としたポートフォリオの構築を図っていきます。

不動産管理

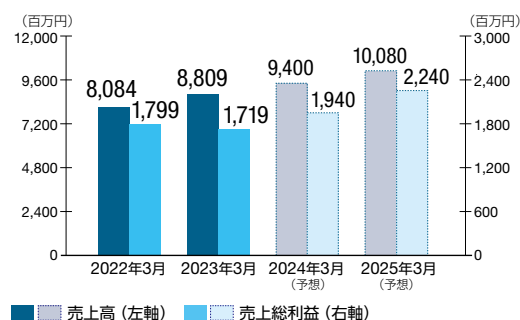
事業概要

グループ会社であるレーベンコミュニティは、MIRARTHホールディングスグループの新築分譲物件の管理とともに、他社が手掛けた物件の管理も積極的に受託し、順調に管理戸数を伸ばしています。また、不動産オーナーに代わり賃貸物件の管理なども行っています。

2023年3月期の振り返り

売上高は前期比で9.0%増収、売上総利益は前期比で4.4%減益となりました。なお、管理戸数については、72,603戸と前期比で増加しましたが、目標の73,800戸を下回ることとなりました。

売上高・売上総利益推移



今後の取り組み

人件費の上昇などにより利益率が若干低下傾向にあり、管理費の値上げなど、収益性の改善に取り組んでいるところです。また、管理戸数のさらなる積み増しを行い、管理から派生するビジネスを取り込み、収益機会の拡大を目指していきます。

不動産その他

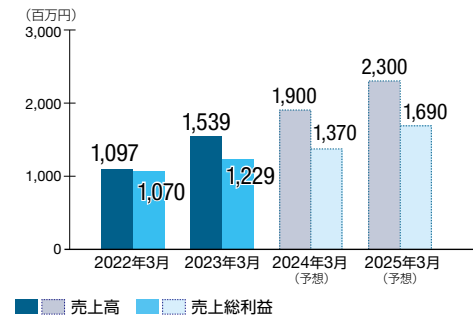
事業概要

当事業は、お客さまの間に立って物件売買の仲介などを行っています。MIRARTHホールディングスグループが供給した分譲物件や、管理物件、賃貸物件などの資源を活用し、不動産流通事業を強化しています。

2023年3月期の振り返り

売上高は1,539百万円（前期比40.3%増）、売上高総利益は1,229百万円（同14.9%増）となりました。

売上高・売上総利益推移



今後の取り組み

グループ内資源を生かし、グループ各社のシナジーを発揮することで、2024年3月期は増収増益を予定しています。

海外における事業展開

当社グループは、中期経営計画で掲げる「コア事業のさらなる拡大」の一環として、海外事業を展開しています。今後はパーパスである地球全体の幸せを実現するため、不動産事業を含め、新たなビジネスの機会を探り、海外における事業の拡大を図っていきます。

ベトナム 「THE MINATO RESIDENCE」プロジェクト

「THE MINATO RESIDENCE」は、ベトナム第3位の人口を抱える都市ハイフォンにおける、オール日系企業による大規模マンションです。2023年3月、タカラレーベンは、2棟目（北棟）の販売を開始しました。今後も国際港湾都市として大きな発展が見込まれるハイフォン市の住宅ニーズに応え、ベトナムの都市開発に貢献していきます。



THE MINATO RESIDENCE

タイ コンドミニウム事業 「ATMOZ BANGNA」 「Kave Seed Kaset」 「Atmoz Flow Minburi」

タカラレーベンは2022年1月より、現地デベロッパーのASSETWISE社と共同で、タイ・バンコクでコンドミニウム事業「ATMOZ BANGNA」に参画しています。そのほか、2022年11月には「Kave Seed Kaset」、2023年3月には「Atmoz Flow Minburi」に参画し、3つのコンドミニウム事業が進行中です。タイ・バンコク首都圏の住宅市場は、人口増加や所得上昇に伴い安定的な成長を遂げており、今後も住宅需要の増加が見込まれています。引き続きASSETWISE社とのパートナーシップをより強固にし、タイ・バンコクにおける高品質な住宅を供給していきます。



Kave Seed Kaset



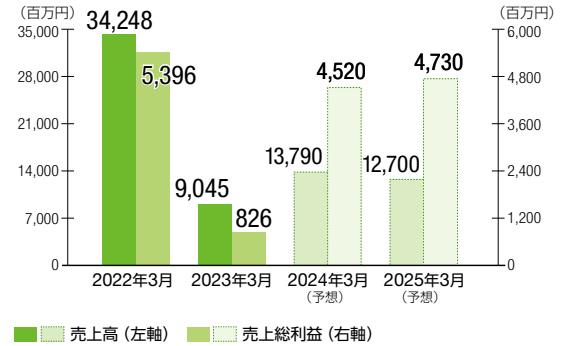
Atmoz Flow Minburi

エネルギー事業

事業概要

株式会社レーベンクリーンエナジー (LCE) を中心に、再生可能エネルギーを活用した発電事業を行っています。全国の遊休地などで太陽光発電所の取得開発を積極的に展開しており、手掛けた発電所は国内で250カ所を超えます。さらに電力供給の安定化を目指し、風力発電やバイオマス発電など太陽光発電以外の再エネ施設開発を進めるとともに、2022年にはこれまで発電施設の売却先であったタカラレーベン・インフラ投資法人を連結子会社化し、新しいビジネスモデルの構築を図っています。

売上高・売上総利益推移



株式会社
レーベンクリーンエナジー
代表取締役社長

谷口 健太郎

Non-FITビジネスへの注力により、持続的な成長を目指します。

第二の柱としての成長を実現

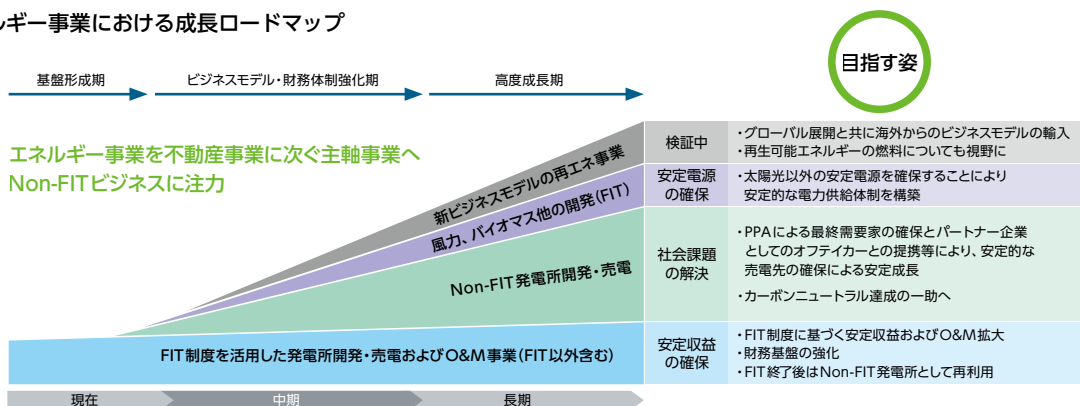
事業の持続的な成長を実現して第二の柱とするために、2022年6月にLCEの代表取締役役に就任して以降、組織の変革および新しいビジネスモデルの構築に取り組んできました。

組織の変革については、グループに先駆けてDXによる生産性の向上に取り組んでおり、今期は100%フリーアドレス化ならびにペーパーレス化を達成しました。同時にクラウドによるアプリケーションやスマートフォンで事業内容の進捗および収益性がリアルタイムで参照できるシステムを採用し、事業の見える化にも取り組みました。こうしたDXの取り組みは今後グループでも共有・展開し、グループ全体でさらなる効率化を図っていきたくと考えています。

新たなビジネスモデルの推進

当事業はビジネスモデルの大きな転換期にあります。私は以前から「周りの人を幸せにしたい」と公言し、そのために最善を尽くしてきました。そして当社グループのパーパスは「サステナブルな環境をデザインする力で、人と地球の未来を幸せにする。」ことです。このパーパスを実現するにあたり、ビジネスをデザインし、アレンジメントできる人材が必要と考えています。今後はこうした人材の獲得・育成に努めるとともに、パートナー企業と協働しながら再生可能エネルギー燃料など新たな事業の可能性を国内外で模索し、バリューチェーン全体での新たなビジネスエコシステムの構築を目指していきます。

エネルギー事業における成長ロードマップ



エネルギー事業における当社グループの強みとビジネスモデル戦略

これまでの当事業のビジネスモデルは、発電施設をタカラレーベン・インフラ投資法人に売却するフロー収益がメインでした。一方で2022年11月に同投資法人を公開買い付けにより連結子会社化して以降、基本的に発電施設の売却は行わず、売電収入と施設の運営に注力し、フロー収益からストック収益主体へと収益構造を転換しています。

当事業の強みの一つはその発電規模にあります。太陽光発電の設備の規模は、システム容量によって「低圧」「高圧」「特別高圧」の3つに分かれています。低圧は住宅の太陽光パネルなど小規模発電、特別高圧は2,000kW以上のいわゆる「メガソーラー」にあたり、高圧はその中間の規模です。低圧は設備投資のハードルが低く、特別高圧はスケールメリットでコストを抑えられるためそれぞれ競合の多い分野ですが、高圧は用地取得と設備投資の手間が掛かる割にスケールメリットを得にくいため、参入障壁が高くプレイヤーも限られていました。当社グループが2021年に中小型太陽光発電所に強みを持つLCEを子会社化したことで、今後注力するPPAに適した発電規模である高圧に強みを持つこととなりました。コストに関しても、当社グループが培ってきた不動産事業における用地取得・仕入のネットワークやノウハウを生かしてスピーディーな開発を実現し、なおかつ同時に複数の案件を手掛けることで、調達コストなどを大幅に下げることが可能となります。さらに売電ビジネスにおいても、電力需要家やオフテイカーとなるパートナー企業との提携により収益を確保しています。

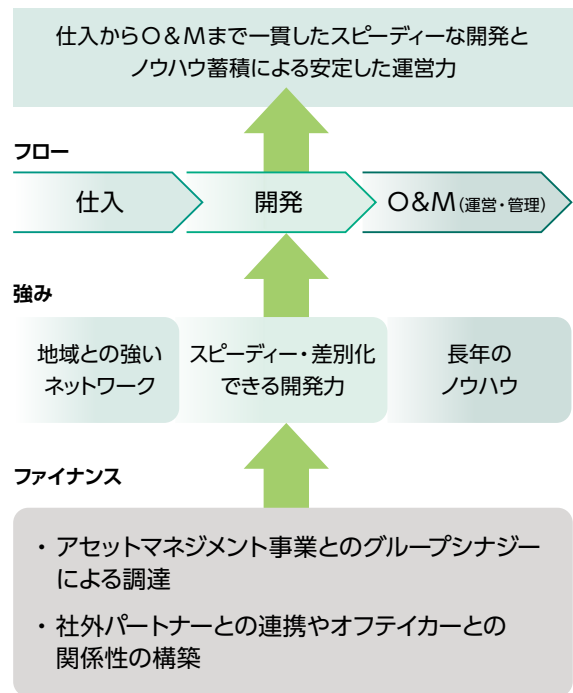
多くの企業や自治体等が脱・低炭素化への取り組みを強化する流れがある中、当事業は主力の不動産事業を支える有力な柱になり得ると考えています。今後はFIT制度に依存しないビジネスモデルを構築して安定収益による持続的な成長を果たし、2030年3月期にはEBITDAで不動産事業とエネルギー事業が1:1となる水準まで成長させることを目指します。

2023年3月期の振り返りと中期経営計画の進捗

2023年3月期は、タカラレーベン・インフラ投資法人に対してTOBを実施し、連結子会社化した影響により、当初予定していた発電施設の売却を取りやめたため、施設売却の売上がゼロとなりました。また、TOB実施に伴う初期コストの計上などもあり、956百万円の営業損失となりました。一方で売電収入については、売上高が90億円と過去最高となり、売上総利益も、前期比で37.7%増加となりました。また、富士山朝霧バイオマス発電所が発電開始するなど、太陽光発電以外の再生可能エネルギー事業についても成果が出始めています。

中期経営計画では、目標累計発電規模360MWをすでに前倒しで達成していますが、2027年3月期にエネルギー事業の営業利益構成比を25%、2030年3月期には30%へと拡大する目標を掲げています。今期はその目標を達成するための大きな転換期です。今後はFIT制度に依存しないビジネスモデルの構築を図るとともに、電力供給の安定化を通じて広く地域活性化および社会貢献を実現するべく、太陽光発電以外の再生可能エネルギー施設の開発やPPAモデルの拡大に向けてさらに取り組みを進めていきます。

ビジネスモデルイメージ図

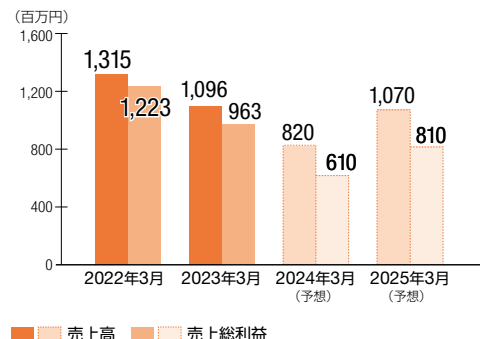


アセットマネジメント事業

事業概要

2023年3月期の事業セグメントの変更により、「その他事業」のうち運用報酬部分が単独の事業セグメントとして独立し、「アセットマネジメント事業」となりました。アセットマネジメント事業では、MIRARTHホールディングスグループに蓄積された不動産、再生可能エネルギーに関する豊富な専門知識・ノウハウ・ネットワークを活用し、当社グループの資産運用会社を通じてJ-REITや私募ファンドなどの運用を行っています。

売上高・売上総利益推移



タカラアセットマネジメント株式会社
代表取締役社長

高橋 衛

インフラ資産・不動産の価値最大化を目指し、グループ一体となって質の高いサービスを提供します。

当社は、創業当時より、日本のエネルギー政策における再生可能エネルギー事業の役割の大きさに着目し、国内第1号となる上場インフラ投資法人の資産運用を行ってきました。現在は、不動産の資産運用部門も加え、太陽光発電所などのインフラ資産およびオフィスビル・商業施設・賃貸住宅などの不動産について、ファンドを組成して運用するアセットマネジメント事業を展開しています。管理・運用を含め、グループ一体となった質の高いアセットマネジメントを提供し、グループ全体の将来的な収益機会を確保できることが当社の強みの一つです。「金融商品化を通じてアセットの新たな可能性を切り拓く」ことをビジョンとして掲げ、再生可能エネルギー・不動産の可能性の追求を目指しています。

当社はこれまで6年半、上場投資法人を運用し、高度なアセットマネジメントの経験を積んできました。この経験を基に、運用資産の価値最大化を目指し、MIRARTHホールディングスグループの第3の柱となるために真摯かつ忠実に資産運用業務に努めていきます。



タカラPAG不動産投資顧問株式会社
代表取締役社長

幸田 哲男

資産規模の拡大により、投資家から選ばれ続ける不動産投資信託を目指します。

当社は主に、上場REITであるタカラレーベン不動産投資法人の運用を行っています。流動性が低い不動産に対し、REITをはじめとする不動産ファンド等による証券化不動産は、上場市場を介した売買に対する安心感から、その取得額や取得件数が増加しています。大手不動産会社はビルを所有するためREITと利益相反することがありますが、MIRARTHホールディングスグループは自社ビルを保有していないため、投資運用に専念できることが当社の強みです。2018年にMIRARTHホールディングスのグループ会社になって以後は、レジデンシャル案件へのシフトを進めるとともに、テナントや物件の分散を図り、大規模災害などの影響の軽減を図っています。

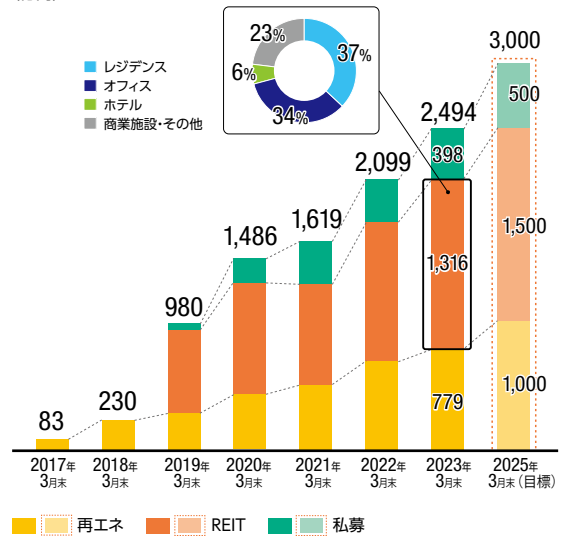
一方で、当社のREITは歴史も資産規模もまだ大手に肩を並べるには至っておらず、機関投資家の比率が低いことが課題です。今後、資産規模を拡大して流動性を高め、REITによる賃貸事業を中心に、安定的・継続的な収益につなげていきます。

2023年3月期の振り返りと中期経営計画の進捗

アセットマネジメント事業は、タカラレーベン・インフラ投資法人へのTOBの影響で予定していた取得報酬がなくなったため、売上高・営業利益ともに減少し、売上高1,096百万円(前期比16.6%減)、営業利益322百万円(同45.7%減)となり、2023年3月期の当事業の営業利益構成比は、4.6%となりました。

中期経営計画では、アセットマネジメント事業の営業利益構成比を2027年3月期に9%、2030年3月期には15%へ拡大する目標を掲げています。当事業の収益構造は、MIRARTHホールディングスグループ内で運用する各種ファンドの運用資産残高の増加に伴い伸長していく形です。資産規模については、2025年3月末までに各種ファンド合計で3,000億円を目指しており、順調な積み上げの結果、2023年3月末時点には、取得価格ベースで約2,500億円となっています。

資産運用規模
(億円)



今後の戦略

2024年3月期は、合同会社グリーンエネルギーの連結子会社化により、運用報酬の連結相殺を予定しており、売上高820百万円(前期比25.2%減)、営業利益10百万円(同96.9%減)を見込んでいます。

アセットマネジメント事業では、求められる専門知識の種類がグループ会社とは異なるため、外部人材を活用しつつ、投資家の皆さまに満足いただけるサービスを提供できる人材の育成・強化を行っていきます。

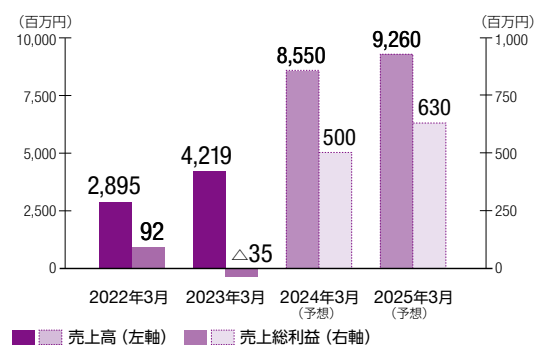


その他事業

事業概要

MIRARTHホールディングスグループは、さまざまに変化していく人々の「住まい」にかかわる事業を広く手掛けています。レーベンホームビルドによる建設請負事業、レーベンコミュニティが担うリハビリデイサービス事業、レーベンホテルズが行うホテルの直営事業がその他事業に含まれます。

売上高・売上総利益推移



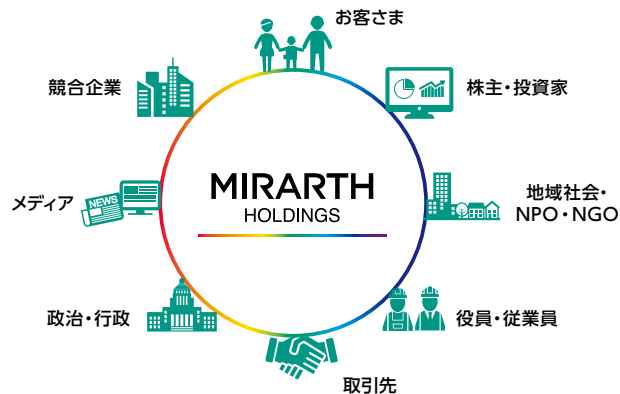
2023年3月期の振り返りと今後の戦略

2023年3月期は、建設の請負、ホテルの運営等により、当事業売上高は4,219百万円(前期比45.7%増)となりました。2024年3月期についても、建設事業の工事受注が順調に積み上がっているため、売上高が増加する計画です。また、ホテル運営は2024年3月期より黒字転換を計画しており、営業利益でもプラスに転じる見込みです。引き続き、MIRARTHホールディングスグループ全体の事業シナジーを図って他事業から派生する収益機会を適時に取り込み、周辺事業の拡充を目指していきます。

MIRARTHホールディングスグループのサステナビリティ

サステナビリティ基本方針

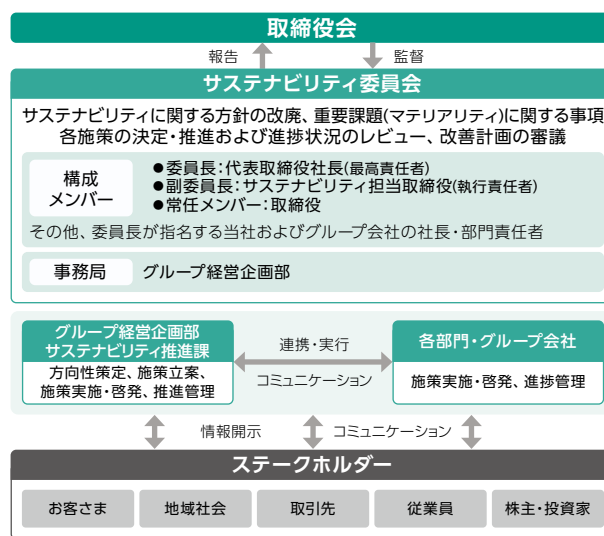
MIRARTHホールディングスグループは、「サステナブルな環境をデザインする力で、人と地球の未来を幸せにする。」をOur Purpose (存在意義)として掲げ、住宅の供給や自然エネルギーの導入など、事業を通じたサステナビリティ活動に取り組むことで社会課題の解決とSDGs (持続可能な開発目標) 達成に貢献し、さまざまなステークホルダーや社会からの信頼を得て、永続的な発展を目指します。



サステナビリティ推進体制

当社グループは、「気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は重要な経営課題である」という認識のもと、サステナビリティ推進体制を構築しています。

代表取締役を委員長とし、取締役、グループ会社の社長・部門責任者によって構成される「サステナビリティ委員会」を設置し、ESG 戦略の推進およびサステナビリティに関する方針・施策の決定や、重要課題 (マテリアリティ) の検討、推進、進捗状況のレビュー、改善計画の審議などを行っています。



重要テーマおよび重要課題特定のプロセス

当社グループでは、以下のステップを経て、重要テーマおよび重要課題 (P.18参照) を特定しました。

STEP 1 社会課題の把握と整理

GRI、SDGs (持続可能な開発目標)、SASBなどの国際的ガイドラインやお客さま、株主・投資家、地域社会、従業員などステークホルダーからの要請事項や経営理念、中期経営計画などをもとに、事業環境を取り巻く31項目の課題を抽出しました。

STEP 2 MIRARTHホールディングスグループの視点から重要性を評価

管理職や役員を含む従業員へのアンケート調査、経営理念や事業との関連性を整理し、優先順位付けを行いました。

STEP 3 ステークホルダーの視点から重要性を評価

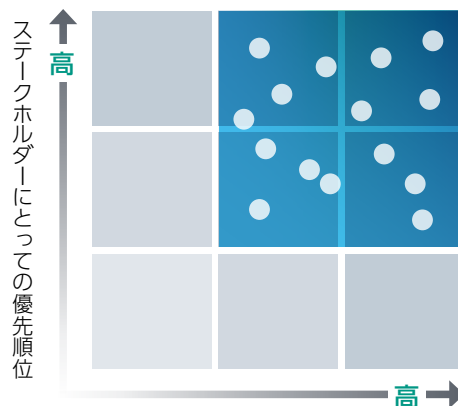
お客さま、株主・投資家、取引先のアンケート調査、GRI、SDGsなど国際的ガイドラインからの要請事項を整理し、優先順位付けを行いました。

STEP 4 重要課題の特定

MIRARTHホールディングスグループとステークホルダーの視点で優先順位を再検討し、経営者レビューを実施した後、重要課題を特定しました。

STEP 5 重要テーマの方針設定

4つの重要テーマについて、方針設定を行いました。



MIRARTHホールディングスグループにとっての優先順位

サステナビリティ活動の取り組みの詳細は下記サイトをご参照ください。

<https://mirarth.co.jp/sustainability/>

ステークホルダーとの関わり

当社グループは、パーパスである「サステナブルな環境をデザインする力で、人と地球の未来を幸せにする。」ことを実現するため、ステークホルダーの皆さまと対話を行い、価値を共創することが重要であると考えています。

主なステークホルダー	期待・要請	当社グループの主な対応
お客さま (法人・個人) P.48-49 定義 ・マンション・戸建て住宅ご契約者 ・テナントビルのご利用者 ・各種サービスのご利用者 等	・価値のある製品、サービスの提供 ・品質、コスト等あらゆる面での顧客満足度の向上 ・環境に配慮した製品の提供 ・製品、サービスに関する正確、適切な情報提供	・「ZEH-M Oriented」認証取得物件の供給 ・営業スタッフアンケートの実施 ・季刊誌「Smitax」の発行 ・オンライン接客サービスの運用
地域社会 P.50 定義 ・MIRARTHホールディングスグループの事業に関わる地域のコミュニティ・住民・行政 等	・事故、災害の防止 ・社会課題の解決に向けた協力・連携 ・雇用の確保 ・社会貢献活動への参加	・地域イベントへの参加・協賛 ・管理物件でのコミュニティイベントの開催 ・社会貢献活動への取り組み ・建替・再開発事業を通じた地域活性化
取引先 定義 ・工事委託先 ・各種サービス提供に関わる事業者 等	・公平、公正な取引 ・顧客満足、CSR調達の実現に向けた情報共有や協働	・公平、公正な取引の実施 ・業務における連携・協働
従業員 P.44-47 定義 ・MIRARTHホールディングスグループ従業員・家族	・従業員とその家族の豊かな生活づくり ・人材の活用と育成 ・適正な評価と処遇 ・人権、人格、個性の尊重 ・多様な人材が活躍できる職場づくり ・労働安全衛生への配慮	・各種研修の実施 ・人事面談、評価面談の実施 ・ヘルプライン窓口の運用 ・在宅勤務制度の導入 ・時差出勤・時短勤務の推奨 ・衛生委員会の設置
株主・投資家 定義 ・個人・機関投資家	・企業価値の維持向上 ・安定的利益の確保と適正な還元 ・ガバナンス体制の強化 ・リスクマネジメント体制の構築 ・企業情報の適時、適切な開示	・株主総会、会社説明会、決算説明会の実施 ・国内・海外機関投資家との個別ミーティングの実施 ・株主アンケートの実施 ・WEBサイトでのIR情報の開示 ・外部認証の獲得

外部認証・イニシアチブへの賛同

国連グローバル・コンパクトへの署名

当社は、2020年に国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト※」に署名し、参加企業として登録されました。今後も「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる国連グローバル・コンパクト10原則の実現を目指す取り組みを継続していきます。

※国連グローバル・コンパクト:1999年の世界経済フォーラム(ダボス会議)でコフィー・アナン国連事務総長(当時)が提唱し、2000年に発足。



GRESBにて高評価を取得

当社は、2022年度のGRESB※インフラストラクチャー・アセット評価に4年連続で参加しました。タカラレーベン・インフラ投資法人が保有する太陽光発電施設および当社のESG課題への取り組み方針やパフォーマンス等が評価

された結果、昨年を上回る総合スコアを取得し、グローバル相対順位により5段階で格付される「GRESBレーティング」において「3スター」を取得しました。

また、タカラレーベン・インフラ投資法人は、「GRESBレーティング」において「4スター」(最高位は5スター)を取得するとともに、「Asia Sector Leader」に選出されました。

さらに、タカラレーベン不動産投資法人は、2022年度のGRESBリアルエステイト評価で、ESGに関するマネジメントとパフォーマンスの両面で高い評価を得たことを示す「Green Star」の評価を4年連続で獲得しました。



※GRESB:実物資産(不動産・インフラストラクチャー)を保有・運用する会社・ファンドのESG(環境・社会・ガバナンス)配慮を測る年次のベンチマーク評価およびそれを運営する組織の名称。責任投資原則(PRI)を主導した欧州の主要年金基金グループが中心となり、2009年に創設。

21世紀金融行動原則への署名

タカラPAG不動産投資顧問は、「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」の考え方に賛同し、2022年3月に署名しました。21世紀金融行動原則は、環境省の中央環境審議会の提言に基づき、幅広い金融機関が参加した「日本版環境金融行動原則起草委員会」により、持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として、2011年10月に策定されたものです。同社は、持続可能な社会の形成に向け、21世紀金融行動原則が定める7つの原則に基づく取り組みの実践を目指していきます。



気候変動イニシアティブ(JCI)への参加

タカラPAG不動産投資顧問は、「気候変動イニシアティブ(Japan Climate Initiative:JCI)」の宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し、2022年3月、JCIに参加しました。JCIは、パリ協定が目指す脱炭素社会の実現に向けて気候変動対策に積極的に取り組む日本の企業や自治体、団体、NGOなどのネットワークとして、2018年7月に設立されました。同社は、JCIに加盟するステークホルダーの皆さまと協力し、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを強化します。



サステナビリティファイナンス

グリーンローン

当社は、三井住友信託銀行が提供するシンジケーション方式の「グリーンローン」による資金調達を実施しました。また、本件にあたり実施された日本格付研究所の「JCRグリーンローン評価」において、最高等級となる「Green1」を取得しました。本グリーンローンによる調達資金は、太陽光発電設備「レーベンソーラー岩手八幡平発電所(岩手県八幡平市)」の取得資金に充当しました。

サステナビリティ・リンク・ローン

レーベングリーンエネルギーは、事業活動を通じてサステナビリティ戦略の達成に貢献したいという意思を表明す

るため、格付投資情報センター(R&I)によるセカンドオピニオンを取得し、東和銀行と「サステナビリティ・リンク・ローン」の融資契約を締結し、資金調達を行いました。サステナビリティ・リンク・ローンは、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット(SPTs)*を設定し、貸付条件をSPTsの達成状況に連動させることで、目標達成に向けた動機付け、環境的・社会的に持続可能な経済活動および経済成長の促進を目指すものです。同社が調達した資金は、再生可能エネルギー開発等の事業資金として活用します。

*サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット(SPTs):事業者が定めるSDGsに関する達成度合いを測ることができる野心的な目標。

グループ横断的なサステナビリティの取り組みを加速する体制づくりを進めます。



サステナビリティ担当役員
取締役 兼 グループ CFO 兼
常務執行役員

山本 昌

近年、気候変動をはじめとする環境課題や新型コロナウイルス感染症の影響、国際社会における紛争や緊張の高まりなど世界全体で取り組まなければならない大きな課題に直面しており、企業におけるサステナビリティの取り組みの重要度は年々高まっています。当社グループは、住まいの供給・管理等を通じて街づくりやコミュニティづくりに貢献するだけでなく、再生可能エネルギー発電所の開発・運用など、クリーンエネルギー分野でも事業を展開し、サステナビリティの取り組みを推進してきました。

サステナビリティ委員会では、サステナビリティに関する各種方針・施策の決定や温室効果ガス排出量削減目標の設定のほか、当社グループを取り巻くさまざまな社会課題に関する討議を行っています。今後は、温室効果ガス排出量の削減に向けた各種施策の実行に加え、持株会社体制に合わせ、経営戦略に紐づいた重要課題(マテリアリティ)の再特定を行うとともに、KPIの見直しを進めていく予定です。当社グループすべての事業活動において、グループ横断的なサステナビリティの取り組みを加速させていきます。

環境負荷低減への貢献

MIRARTHホールディングスグループでは、2050年までにCO₂排出量ネットゼロの目標を掲げ、その実現に向けての取り組みを強化しています。お客さまのCO₂排出量削減に貢献する製品やサービスの提供と、自社における排出量削減の取り組みをともに推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

重要課題

- 環境・文化に配慮した建物と空間の提供
- 地球温暖化への対応
- 再生可能エネルギーへの取り組み
- 資源の有効活用



KPI

- 環境方針の策定
- CO₂排出量取得・開示
- CO₂排出削減目標設定
- 省エネ等級（フラット35）の認証率 戸建100%
- ZEHマンション認証取得 1棟
- CASBEE認証のAランク以上取得 1棟
- メガソーラー発電所の新規稼働発電容量 20MW
- 総発電規模 360MW

環境方針

人と地球の未来の幸せについて誰よりも前向きに考え、地球にやさしい持続的な環境づくりに取り組むため、環境方針を定めています。事業活動、環境保護、マネジメントなどに関する視点から方針を定め、グループ全体で環境への配慮を行っています。

環境方針（抜粋）

1. 環境に配慮した建物と空間の提供
2. 気候変動への対応
3. 生物多様性の維持・保全
4. 資源循環の推進
5. 環境関連法規の遵守と環境教育
6. 環境マネジメントの確立

環境方針 全文

<https://www.mirarth.co.jp/sustainability/environment/policy/>

TCFD提言への賛同

当社グループは、2022年6月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明し、TCFDコンソーシアムに参画しました。今後は、TCFD提言に沿って気候変動に関する情報開示を拡充していくことで、ステークホルダーとの信頼関係を醸成し、持続可能な社会の実現に貢献します。

ガバナンス

気候関連課題に係る最高責任者を代表取締役社長とし、執行責任者をサステナビリティ担当取締役としています。執行責任者は、サステナビリティ委員会において、気候変動による影響の識別・評価、リスクと機会の管理、適応と緩和に係る取り組みの進捗状況、指標と目標の設定等の気候変動対応に関する事項を、最高責任者に対して、定期的に報告しています。サステナビリティ委員会の出席者により、各議題について審議・検討したうえで、最高責任者により意思決定を行います。

戦略

気候関連のリスクと機会が経営活動、戦略、財務計画に与える影響を識別・評価・管理するためのプロセスを定め、これを適切に運用します。気候関連リスク・機会の識別・評価にあたっては科学的・学術的知見を活用し、体系的かつ

客観的に行うことを目指します。

CO₂排出量削減の取り組みとして、2013年にエネルギー事業に参入し、全国で数多くのメガソーラー発電所の開発を手掛けるなど再生可能エネルギー事業を推進しています。太陽光発電施設の開発やオペレーションを通して、環境改善・エネルギー自給率向上・遊休地の活用をはじめとした地域活性化に貢献していくとともに、風力発電やバイオマス発電事業への取り組み等、カーボンニュートラルの実現に向けてさらなる再生可能エネルギーの供給に取り組んでいきます。

リスクと機会の管理

当社グループは、識別された気候関連のリスク・機会を管理し、レジリエンスを高める取り組みを推進することにより、事業上のリスクの低減と価値創出の機会を実現し、持続可能かつ安定的な収益を長期的に確保することを目指します。

環境データ

当社グループのScope1およびScope2の温室効果ガス (CO₂) 排出量、エネルギー使用量は以下のとおりです。

温室効果ガス (CO₂) 排出量

(t-CO₂)

	2020年度	2021年度	2022年度	備考
Scope1	374	380	610	燃料ガス・灯油・ガソリンの燃焼
Scope2	1,585	1,696	3,171	電気・冷水の使用
合計	1,959	2,076	3,781	

※ 環境データの算定対象範囲は、MIRARTHホールディングスグループ(連結9社)です。
 ※ 対象期間は2020年度～2022年度(2020年4月1日～2023年3月31日)です。
 ※ 2022年度の値に関しては、暫定値で、数値が変動する可能性があります。
 また、2022年度から、電気等利用のパウンダリー拡大で、事業活動の集計対象を追加集計しています。
 ※ 当社グループではCO₂以外の温室効果ガス(フロンガス等)は極めて微量のため除外し、CO₂のみを算定・報告しています。

エネルギー使用量

(原油換算：kL)

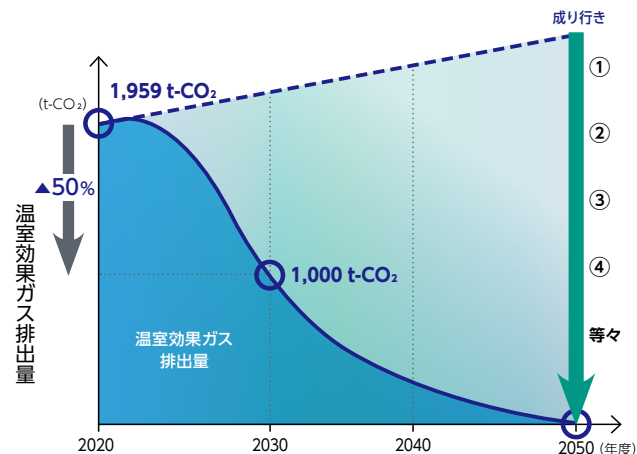
	2020年度	2021年度	2022年度
電気	915.2	1,020.8	1,782.5
都市ガス	3.2	0.5	61.8
LPガス	0.0	0.4	56.1
ガソリン	140.8	145.2	136.7
灯油	0.7	0.3	0.1
軽油	0.0	0.0	3.0
冷水	1.2	0.4	0.5
合計	1,061.1	1,167.6	2,040.5

※ エネルギーデータの算定対象範囲・対象期間は、CO₂算定と同条件です。
 ※ 2022年度の値に関しては、暫定値で、数値が変動する可能性があります。
 ※ 原油換算は、電気やガスなど異なるエネルギーの大小を比べる物差しです。

指標と目標

2050年のカーボンニュートラルの実現に向け、MIRARTHホールディングスグループの事業活動に伴う温室効果ガス排出量(スコープ1および2)については、2030年度までに50%削減(2020年度比)、2050年度までにネットゼロとする目標を設定しました。なお、スコープ3については現在エネルギーデータ集計を進めており、2023年度中に温室効果ガス排出量を公表予定です。

温室効果ガス排出量削減イメージ



温室効果ガス削減のロードマップ

当社グループでは、前述の温室効果ガス排出量削減の目標達成に向けて、主に以下4つの取り組みを推進しています。

- ①【グリーン電力化】 CO₂排出量の少ない電力契約を進めており、2030年度までに全国の事務所・保養所・大規模拠点等、各拠点においてカーボンフリーまたは再生可能エネルギー由来のグリーン電力への変更を推進します。
- ②【省エネ施策の実施】 クールビズ・ウォームビズ等の省エネ対策に加え、2025年度までに夏季・冬季空調負荷の適正利用、照明エリア・時間帯での運用基準設定等の省エネ施策の実施を定着させることで、使用電力量の削減を促進します。
- ③【社有車のEV化】 現在当社グループでは、社用車におけるハイブリッド車の導入を促進していますが、政府による「2035年までに新車販売で電動車100%を実現する」という方針に準じて、より環境負荷の少ない電気自動車(EV車)への切り替えを進め、社有車のEV化を図ります。
- ④【オフセット】 再生可能エネルギー発電施設の開発・運営およびその活用をしていますが、2050年度までに実質カーボンフリーを達成するため、特定卸供給等の活用・非化石証書等によるカーボンオフセット対策を実施していきます。

PPA 推進に向けた取り組み

当社グループのエネルギー事業部門を担うレーベンクリーンエネルギーは、FIT制度（固定価格買取制度）終了後の有力な事業モデルの一つとして、電力の需要家との直接契約であるPPA（Power Purchase Agreement）を展開しています。

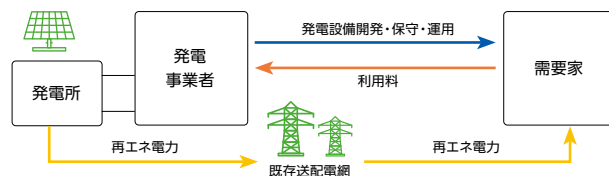
PPAをさらに推進するために、2023年1月に三井物産プラントシステム（株）とオフサイトコーポレートPPA*の共同開発に関する覚書を締結しました。レーベンクリーンエネルギーの案件開発力および三井物産プラントシステムのプロジェクトマネジメント能力、三井物産グループの豊富なネットワーク等を生かして、PPAの開発体制や事業化の早期構築を図ることで、多くの需要家に向けたソリューションを提供していきます。

また、2023年7月には、東京電力エナジーパートナー（株）とも同様の覚書を締結しました。レーベンクリーンエネルギー

が、東京電力エナジーパートナーに対して、再生可能エネルギー電力を計画的に提供し、需要家からのさまざまなニーズに対応することで、多くの需要先への提供を見込んでいます。

当社グループでは、今後もさまざまなオフサイトコーポレートPPAスキームに柔軟に対応し、2050年のカーボンニュートラルの実現を目指す需要家に向けた提案に努めます。

PPAの仕組み



※ 需要家の需要地「外」の遠隔地にある日本全国の遊休地等に太陽光発電所を設置し、一般送配電事業者の持つ既存電力網を利用して電力または環境価値を供給する仕組み。

環境に配慮した建物と空間の提供

「L.Biz日本橋」CASBEE—建築（新築）認証

「Aランク」取得

当社グループが展開するオフィスビル「L.Biz日本橋」（東京都中央区）は、脱炭素社会の実現に向けた環境性能を実現するため、建物外皮の熱負荷制御に取り組むとともに、室温や照明を制御することで室内環境の向上を図っています。また太陽光などの自然エネルギーの活用を促すため階高を確保しているほか、カーテンウォール*1を採用しています。さらに水資源を保護すべく、節水器具などを通じて使用量削減にも取り組んでいます。

これらの環境性能が高く評価され、当物件は建築環境総合性能評価システム「CASBEE*2—建築（新築）」において、当社のオフィスビルシリーズでは初となる「Aランク」を取得しました。

- ※1 外部からの風圧や水密性の確保などを目的として設置され、建物の構造に対する負荷を軽減する軽量な外壁。
- ※2 建築物の環境性能の評価・格付け制度。省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮をはじめ、室内の快適性や景観への配慮なども含めた建物の品質を総合的に評価するシステム。



L.Biz日本橋

ZEHマンション

タカラレーベンは、環境に配慮し、省エネ性能に優れたZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）*1マンションの供給に取り組んでいます。

「レーベン富山神通本町ONE TOWER」（富山県富山市）では、外壁や開口部などに特殊な施工を行うことで高い断熱性能を実現しました。その結果、省エネルギー対策等級*2の「断熱等性能等級」において、一般的なマンションが等級3であるのに対し等級4を取得し、「一次エネルギー消費量等級」においても等級5を取得しています。加えて、住宅の一次エネルギー消費量を計算し、5段階評価をつける省エネ性能表示制度BELS（ベルス）において、最高ランクの5つ星を獲得しています。

さらに、富山県内で初のZEHマンションとなる「レーベン富山西町 RESONACIA」でも同様に、BELSで5つ星を獲得しています。

- ※1 ZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）：「快適な室内環境」と「年間で消費する住宅のエネルギー量が正味で概ねゼロ以下」を同時に実現する住宅のこと。
- ※2 エネルギー対策等級：省エネ性能を表す等級として国土交通省が制定。



レーベン富山西町 RESONACIA

持続的成長を支える人材戦略

MIRARTHホールディングスグループは、中期経営計画の7本の柱の一つとして、「人材育成とやりがいのある職場環境の構築」を掲げています。当社グループが持続的に成長するためには、グループ丸となった人的資本の強化が重要です。多様な人材がそれぞれのフィールドで活躍できる企業風土と人事制度の拡充に努めています。

重要課題	KPI
<ul style="list-style-type: none">従業員の健康管理多様な人材の活躍推進	<ul style="list-style-type: none">健康診断受診率 100%ストレスチェック受診率 100%有給休暇取得率 70%障がい者雇用率 2.3%女性管理職比率 9.5% (2025年3月期)出産・育児休暇の復職率 100%1人当たりの研修時間 24時間営業スタッフアンケート満足度 90%

人材マネジメント

人事制度

当社グループは、従業員一人ひとりについて、未来に向けた持続的な成長を共に創造する存在であると考えています。この考えに基づき、タカラレーベンでは、経営計画達成に必要な人材を安定的に生み出す人事制度を推進しています。本制度では、従業員がとるべき具体的な日々

の行動「プロミス」に基づいて、適正かつ公平性・透明性の高い評価・処遇の実現に向けて、評価会議で行動評価の評価基準の目線合わせなどを実施しました。これらの取り組みにより、管理職における評価制度の意義や評価基準の理解促進による評価能力の向上と、従業員へのより納得性の高いフィードバックの実施を目指しています。

人事制度基本方針

経営計画達成に必要な人材を安定的に生み出す人事制度

- 会社が求める人材像を明確に打ち出し、従業員がキャリアビジョンを描ける仕組みの構築
- 人件費配分を見直し、優秀な人材の獲得・定着とモチベーション向上
- 優秀な管理職人材を生み出すための教育と選抜の実施
- 公平性・透明性の高い評価・処遇を行い、従業員の納得感を醸成し成長意欲を向上

360度評価の実施

タカラレーベンでは、管理職層以上の育成および組織の改善を目的として、360度評価を実施しています。360度評価は、自身の日常行動が周囲にどう受け止められているかを知ること、自他認識の一致・ギャップを知り、自分を客観視する有効な機会となります。また周囲から多面的にフィードバックを受けることで、自身が認識していない強みや弱みを把握し、自身の行動傾向を知って発揮能力の向上につなげることを目的としています。2022年度は次長以上85名を対象に、本人、上司、同僚、部下にアンケートを実施し、その回答結果を基に本人にフィードバックを行いました。

タレントマネジメントシステムの導入

当社グループの規模拡大に伴い、従業員個々人の情報の把握が難しくなっています。これまでの、グループ会社ごとに人事情報・データが管理され散在しているという課題を解決し、人事情報を効果的・多角的に管理して人材を最大限活用するため、タカラレーベンは、グループ会社に先駆けてタレントマネジメントシステムを導入しました。

タレントマネジメントシステムは、従業員一人ひとりのスキルや能力、異動、評価などのさまざまな情報をデータ化し、一元管理するツールです。バラバラだった情報を一つにまとめることにより、人材情報の多角的な分析や可視化が可能になります。これらの情報を人事戦略に活用するとともに、グループ会社にも順次展開していきます。

研修制度

当社グループでは、従業員一人ひとりのキャリアデザイン構築と組織としての総合力の向上を図るため、新入社員研修や宅建士資格取得支援をはじめとした教育・研修制度の拡充を図っています。人事制度基本方針のもと、階層ごとに必要とされる能力に応じて教育プログラムを提供しています。

研修体系図

等級	定義	視点	全社教育	階層別	職場	選抜	その他
役員	<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略の策定および意思決定 会社運営 	会社	ビジョン・ミッション・プロミス コンプライアンス・ハラスメント 評価者トレーニング	<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略 会社運営 	360度評価 OJT 実務知識研修	評価 成果評価・行動評価フィードバック面談 組織改善 業務改善	宅建士資格取得支援制度 e-ラーニング
M3	<ul style="list-style-type: none"> 担当組織の戦略推進・管理 統括グループ目標の達成 円滑な組織運営 部長職の育成 	組織		<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略 事業組成 			
M2	<ul style="list-style-type: none"> 担当組織の戦略推進・管理 部目標の達成 円滑な組織運営 課長職の育成 	チーム		<ul style="list-style-type: none"> 組織マネジメント 			
M1	<ul style="list-style-type: none"> 担当組織の戦略推進・管理 課目標の達成 円滑な組織運営 部下育成 			<ul style="list-style-type: none"> マネジメント基礎スキル 			
G3	<ul style="list-style-type: none"> 部下への指示・指導 業務遂行・改善・課題解決の中心的作用 	個人		<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップ 問題解決 			
G2	<ul style="list-style-type: none"> 上位者の概要指示で担当業務を遂行 業務遂行・改善・課題解決 			<ul style="list-style-type: none"> 論理的思考力 フォローシップ 			
G1	<ul style="list-style-type: none"> 上位者の詳細な指示で担当業務を遂行 業界経験・知識の習得 			<ul style="list-style-type: none"> ビジネススタンス ビジネスマナー 実務基礎スキル 			

DXインターンシップ

タカラレーベンでは、中長期的なDX推進にデジタル人材の育成は必要不可欠であるとして、長期インターンシップを実施しています。2022年度は、エンジニア育成を行う教育機関から2名の生徒を招き、約4カ月にわたり職業体験を実施しました。

宅建取得支援

タカラレーベンは従業員に向けて宅地建物取引士資格(以下「宅建」)の取得を促進する取り組みを進め、学習計画書提出の義務化や、教材の案内、模擬テストなどを実施しています。また、タカラレーベンリアルネットでも社内でも毎週2回、問題集を活用したテストを実施するなど、宅建取得のためのサポートを行っています。

Well-being施策の推進

「人と地球の未来の幸せ」をパーパスに掲げる当社グループでは、従業員の幸せの追求もパーパスの一部であり、企業価値向上の重要な要素と考え、従業員のWell-being*実現に向けてさまざまな施策を実施しています。

*身体的、精神的、社会的に全てが満たされた状態のこと

従業員の幸福度調査

タカラレーベンは、2022年10月に従業員を対象に幸福度調査を実施し、今後の施策検討と併せてKPIを設定しました。調査では「どの程度の幸福を感じている状態か」「どの項目が足りているか、または不足しているか」について検証しました。調査は継続的に実施し、施策の充実につなげていきます。

従業員とのコミュニケーション強化

従業員が「この会社でずっと働きたい」と思う職場環境づくりのため、タカラレーベンでは全従業員に人事面談を行うとともに、上司と部下が自由な話題で面談を行う「1 on 1」を実施しています。タカラレーベンリアルネットでは全従業員への人事面談を実施し、意見を研修制度に反映するなど良好な職場環境を構築しています。

MIRARTH NOTEの拡充

グループ間の情報共有や連携強化を目的として、グループ内WEBサイトMIRARTH NOTE(ミラースノート)を運用しています。また、経営陣のインタビューなどを定期的に動画配信し、企業理念や経営方針の浸透を図っています。



MIRARTH NOTE(ミラースノート)

親睦野球大会

レーベンホームビルドは、部署を超えた従業員のつながりやコミュニケーションの促進を目的として、営業職と内勤部門合同による野球大会を開催しました。また試合後には参加者全員で食事会を実施。英気を養いつつ、内勤・外勤社員の親睦を深め、組織全体の一体感の醸成を図りました。



親睦野球大会の様子

人権方針

事業活動を行う上での人権に関する考え方を明確にするため、人権方針を定めています。当社グループの事業に関わるすべてのステークホルダーに対し、本方針に沿った人権尊重への理解と実践を期待し、協働して人権の尊重を推進することを目指します。

人権方針(抜粋)

1. 国際人権基準の尊重
2. 適用範囲
3. 人権に関する重点課題
4. 人権デュー・デリジェンスと救済・是正
5. ステークホルダーとの対話・協議
6. 情報開示

人権の尊重

当社グループは、従業員をはじめ、すべてのステークホルダーの基本的な人権を尊重して行動するとともに、法令

や社会的な倫理規範、あるいは「倫理規程」に定めた事項を遵守しています。

人権方針 全文

<https://mirarth.co.jp/sustainability/social/humanrights/>

ダイバーシティの推進

当社グループは、性別、年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず多様な人材が活躍できるよう、ダイバーシティを推進しており、従業員の幸福と企業価値の向上をともに実現するべく取り組みを進めています。

女性の活躍推進

女性が働きやすく、能力を発揮できるような職場環境づくりのため、ライフステージに応じた各種制度を整備しています。タカラレーベンでは「女性活躍推進プロジェクト」を推進しており、従業員が仕事と子育ての両立ができるよう、2022年5月に「ベビーシッター利用割引制度」を導入しました。また同年10月には、産休・育休から復帰した営業職の女性のために、新しい働き方「ミドル総合職制度」を導入しています。レーベンクリーンエナジーでも同様のプロジェクトチームを発足し、長く働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいます。

であること、また求職者のニーズの高まりなどから、タカラレーベンは2022年度より「地域限定社員制度」を導入しました。地方採用の円滑化と、働き方の多様化による人材の確保・定着を目指しています。

地域限定社員制度の導入

少子高齢化による労働人口の減少を背景とする労働力の確保や、事業エリア拡大による地方の人員確保が急務

障がい者雇用

千葉県千葉市の農園「レーベンヴィレッジ」では、障がい者3名、農園管理者1名を雇用し、さまざまな野菜を栽培しています。2022年6月に野菜を育てている障がい者のメンバーがタカラレーベン本社に訪れてレーベンヴィレッジ野菜直売会を行い、売上をNPO法人のTABLE FOR TWOに寄付しています。詳細は下記サイトをご参照ください。



レーベンヴィレッジで働く従業員

<https://mirarth.co.jp/sustainability/social/diversity/>

働きやすい職場環境づくり

従業員のWell-being実現と生産性の向上を図るため、当社グループでは、従業員がゆとりをもって健康的に働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。

衛生委員会

タカラレーベンは、「交通事故」「労働災害」「時間外労働」などを職場において従業員の安全と健康を脅かす重要なリスクと位置づけ、定期的に行われる衛生委員会で実態の調査報告や問題解決に向けた議論を行っています。衛生委員会では、労働時間などに関する具体的な問題点が提起され、改善に向けた施策を経営陣を交えて検討し、決定した施策を順次実行しています。

労働時間削減の取り組み

タカラレーベンでは、2021年度からPCの電源オンオフと連動した「PC利用延長申請システム」を導入しました。従業員が管理者にPC利用延長（時間外労働）の申請を行わずにPCを使い続けると警告画面が現れてシャットダウンされるため、残業時間の削減が見込めます。一方、管理者は部下の「残業内容が見える化」されることにより、メリハリのある組織運営への意識が高まると期待されます。また、レーベントラストでは、「各課での月2回ノー残業デーの実施」「時

差出勤や有休取得の奨励」「テレワークの推進」「必要に応じた人員補充」「DX導入推進」などを進めています。

オフィス改革の推進

レーベנקリーンエナジーは2022年11月、東京・飯田橋に本社を移転しました。新オフィスでは、職場環境・働き方の自律的な最適化を図るワークスタイル戦略「ABW」(Activity Based Working)を取り入れた、フリーアドレスのオフィスレイアウトを導入しています。これにより、部署間の壁やヒエラルキーを超えた従業員同士のコミュニケーションの活性化と生産性・効率性の最大化、およびペーパーレスによる省資源化に取り組んでいます。

またカフェスペースを設置し、くつろぎながらコミュニケーションや仕事ができる空間を創出するとともに、従業員のおすすめ書籍を置くライブラリーを設け、情報の共有を促進しています。



レーベנקリーンエナジー本社

パーパスに基づき多様な価値観を持つ組織へと変革を進め、グループ全体で持続的な成長を目指します。



グループCRO 兼 執行役員
グループ人事戦略部長 兼
社長室長

山地 剛

当社グループの人的資本は、年齢・経験に関わらずチャレンジするマインドを持ち、ミッションに対する遂行力が非常に高い集団であると評価しています。また、新卒採用を年々増やしながらも容容拡大に合わせて中途人材を積極的に採用することで多様性が生まれ、フラットな風土であると認識しています。

ホールディングス化を契機に策定されたパーパスでは、不動産総合デベロッパーの枠を超えた新たな企業体への進化が求められています。今後は、創業以来培ってきた当社の文化や強みを残しつつも、より広い視野を持ち、拡大する組織をマネジメントできる人材が必要であると考えています。また、そのための大前提としてグループ人事戦略部では、従業員が幸せに働けるよう「Well-being」をテーマとして掲げています。

このような考えのもと、人材の確保に関しては、ダイバーシティを重視しつつ働きがいのある職場環境を構築するべく人事制度の改定などを進め、生産性、創造性、そして定着率の向上を図っています。育成については、階層に応じた研修の実施はもとより、若手選抜社員による経営参画へのマネジメントを意識した組織変革啓発研修の実施やジョブローテーションの活性化を進めています。

持続的な成長を実現するためには、パーパスを従業員一人ひとりが自分ごとと捉え、事業を通じて社会的責任を果たすと同時に、収益につながるようなシナリオの構築が重要であると考えます。経営層からの発信や交流の機会を強化して一枚岩となって推進できる体制づくりに取り組み、パーパス経営を実現することでグループシナジーのさらなる創出を目指してまいります。

お客さま・地域社会との価値共創

MIRARTHホールディングスグループは、「人と地球の未来を幸せにする未来環境デザイン企業」を目指して、人と暮らしの「幸せ」を考え、地域や社会の「幸せ」をつくる事業に積極的に取り組んでいます。多様化するライフスタイルに応える新たな価値を提供することで、社会課題の解決に貢献しています。

重要課題

- 生活の多様化・グローバル化への対応
- 少子高齢化・人口減少に伴うビジネスモデルの変化への対応
- 都市開発・街づくり
- 安心・安全な製品とサービスの提供



KPI

- NEBEL供給 3棟
- 再開発事業取り組み件数 2件
- 地域社会への協賛 10件
- 業務プロセスおよび品質基準に関する不適合件数 10件以下
- SQMS® マスター育成
- 予防処置に関する共有会の実施
- 住宅性能評価書の取得率 100%

多様な暮らしのニーズに対する提案

都市型コンパクトマンション「NEBEL」

共働き世帯や単身世帯の増加により、住まいへの需要が変化し、広さよりも都心や駅に近いなど利便性の高い物件へのニーズが高まっています。タカラレーベンが提供する単身者・DINKs向けの都市型コンパクトマンション「NEBEL」シリーズは、当社がこれまでの新築分譲マンション事業で培ってきたものづくりのノウハウを最大限に生かし、東京、埼玉、大阪などを中心に各地に展開しています。今後も、現代のライフスタイルに合わせたサービスを提供し、豊かで充実した暮らしを支えていきます。



NEBEL仙台 Plaisir

タカラレーベンオーナーズクラブ「DLPS」創設

タカラレーベンでは、当社マンションブランドの契約者を対象としたタカラレーベンオーナーズクラブ「DLPS」(ドロップス)を創設しました。専有部の修理依頼サービスなどが受けられる契約者専用アプリを通じて暮らしに役立つサービスを提供し、タカラレーベンブランドに対する顧客ロイヤルティの向上に努めています。



アイデアコンペティション「新常識Pic」

多様化する価値観をいち早く取り込み、事業展開につなげるために生まれた新規事業提案制度が、アイデアコンペティション「新常識Pic」です。本制度は、「新しい新常識始まる」というスローガンのもと、アントレプレナーシップの醸成、新常識を生み出す企業体質の構築を目指しています。収益性や市場性が認められて事業化が決定すると、発案者はそのアイデアをもって「事業会社として独立する」「新規部署の責任者として任命される」「会社にアイデアを譲渡する」といった選択が可能になります。2022年度のエントリー数は350件以上となり、うち5件が最終審査を通過しました。

独自のウォーターシステム「ルイック」プロジェクト

「ルイック」プロジェクトは、生きるうえで欠かせない「水」にこだわることで、生活全般のQOL向上に寄与する当社グループ独自のウォーターシステムです。生活の全てに浄活水を利用でき、分譲するブランドマンションの全シリーズに採用されています。

ノンタッチキーと非接触式エレベーター

2023年2月に竣工した「レーベン横浜山手ONE WARD COURT」(神奈川県)は、ニューノーマルの生活様式に配慮した設備です。共用玄関はディンプルキー(ICチップ内蔵)による非接触型で、エレベーターも手をかざすだけで階数ボタンを操作できる機能が採用されています。

安心・安全の追求

当社グループでは、安心・安全に暮らせる環境をお届けするために、提供する物件において工程内検査の徹底や管理サービスの品質向上などの取り組みを行っています。また、災害時の緊急電力供給などを通じて、不動産デベロッパーの枠を超えて地域社会の安心・安全に寄与します。

ISO9001認証取得による品質向上の取り組み

お客さまの快適な生活環境づくりを総合的に支援するための品質向上を目的として、レーベンホームビルドおよびレーベンコミュニティでは、国際標準化機構により制定された品質マネジメントシステムに関する国際規格「ISO9001」に準拠した品質マネジメントシステムを構築し、認証を取得しています。定期的に管理プロセスの監視と改善を行い、必要に応じて方針や目標を見直すことで、さらなる高品質なサービスの提供を継続しています。

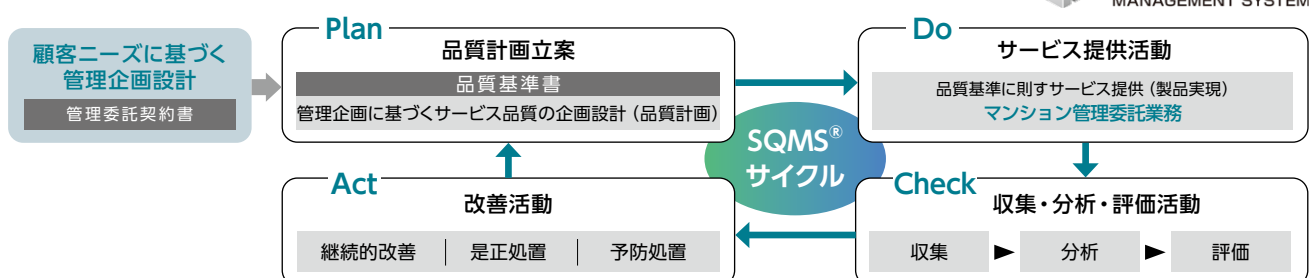


ISO 9001 認証 登録証
(レーベンホームビルド)

サービス品質管理システム (SQMS®)

一般的に、マンション管理業務はサービスのレベルや内容が属人的となりやすいことが課題です。レーベンコミュニティでは、品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」をマンション管理業務に適応させた独自のサービス品質管理システム (SQMS®) を運用し、サービス品質が均一化される品質体制を推進しています。SQMS®は、マンション管理を4つの支援サービス(現場管理・財務管理・資産管理・運営管理)に分類し、PDCAを循環させることで、継続的な品質の向上を図っています。

SQMS®プロセス図(サービス品質管理)



災害防止への取り組み

当社グループでは、職場や建設現場での労働災害の撲滅に努めています。マンションの建築工事などを担うレーベンホームビルドでは、日常点検に加え、毎月1回以上の安全衛生パトロールを通して、より安全な建設現場の実現に取り組んでいます。また、四半期に1回、経営トップと協力会社による合同の特別パトロールを実施しており、2022年7月には協力会社8社の代表者ととも4カ所の建設現場を訪れ、日常管理、場内整備、災害防止、墜落防止、機械災害防止といった観点から、実際の建設現場や作業の状況をチェックし、対策の実施を促しました。



安全衛生パトロールの様子

災害時における電力の供給等に関する協定締結

レーベングリーンエナジーは、中小規模の太陽光発電所を中心に再エネ電源の開発を進めており、各地域と相互に協力して災害時における安全確保や防災強化にも取り組んでいます。地域との連携を一層強化し、災害対応力のさらなる向上を図るため、2021年10月に北海道茅部郡森町と、2022年4月には北海道厚岸郡厚岸町と災害時における電力の供給等に関する協定を締結しました。今後も災害対応力のさらなる向上を図ることで、災害時における生活の早期安定化に努めるとともに、電力の安定供給とレジリエンス向上に取り組めます。



地方創生の取り組み

当社グループでは、住まいや街づくりに関わる社会課題の解決を見据えながら、高品質で安全なマンションを核とした地方創生・地域活性化に積極的に取り組んでいます。

静岡県沼津市町方町・通横町第一地区市街地再開発

タカラレーベンは、(株)フジタと共同企業体を構成し、静岡県沼津市町方町・通横町第一地区市街地再開発組合と特定業務代行者基本協定書を2022年11月に締結しました。本事業は、1954年に日本初の防火建築・共同建築様式による商店街として誕生したアーケード名店街の一部街区を再開発するものです。この再開発を通じて中心市街地の再整備を目指します。当社グループは、土地や建物の所有者・権利者、そして行政とも連携を図りながら、三者一体となって都市再生に取り組んでいます。

岡島百貨店跡地再開発計画

タカラレーベンは、1843年より山梨県甲府市中心市街地において商売を営んできた老舗の岡島百貨店跡地に、同市内において3棟目の開発となるタワーレジデンスと商業施設の複合施設を開発します。都心部からの移住者を含む「まちなか居住」の増加と中心市街地への誘客を促進し、居住者や来街者の回遊の起点となるとともに、中心市街地の賑わい再生につながる開発を目指します。



岡島百貨店跡地 再開発(イメージ)

青森市新町一丁目地区優良建築物等整備事業「THREE」

タカラレーベンは、地方都市の百貨店再生の新たな提案として、新町街づくり(株)とMiK(株)が進める青森市新町一丁目地区(中三百貨店青森本店跡地)優良建築物等整備事業「THREE」に参画しました。2023年4月に開業した「THREE」は、地上14階建の施設で、1~4階に商業施設、5階以上が全85邸の住戸からなるタワーレジデンスであり、豪雪エリアでありながら雪のストレスを感じさせない生活が可能です。「THREE」の住宅分譲事業を担うことで、青森市の中心市街地活性化に貢献します。

地域密着型ショッピングセンター「tonarie 星田」

MIRARTHホールディングスは、地域密着型ショッピングセンター「tonarie 星田」(大阪府交野市)を(株)日本エスコンと共同開発しました。両社で培った商業施設開発・運営ノウハウを生かし、地元で愛される地域密着型の商業施設を目指して、地域のコミュニティ形成や発展に貢献していきます。



tonarie 星田

地域活性化への取り組み

アクアイグニス淡路島

タカラレーベンおよびタカラアセットマネジメントは、複合型天然温泉リゾート「アクアイグニス淡路島」(兵庫県淡路市)事業に参画しています。本施設は、国内で初めて認定された国営公園Park-PFI*事業です。

本事業は、地方自治体に限らず異業種とも連携しながら、新たな事業スキームとして地域の価値向上に貢献するものです。今後も、本事業のように国営公園と手を取り合い、より良い公民連携のあり方を模索しながら、地域観光業の発展に向けて取り組みを進めていきます。

* Park-PFI:「公募設置管理制度」の呼称。公募により民間事業者の資金やノウハウを活用する都市公園の新たな整備・管理手法。



アクアイグニス淡路島

赤羽納涼フェスタ2022

タカラレーベンは、赤羽のまちづくりの一助となるべく2018年から「赤羽納涼フェスタ」に参加しています。3年ぶりの開催となった2022年は17名の従業員が参加し、食品販売を行いました。今後も赤羽でのまちづくりに参画する一歩一歩の積み重ねとして、地域と皆さまとの交流を図り、地域の活性化に貢献していきます。



「赤羽納涼フェスタ」の様子

社会データ

MIRARTHホールディングスグループ

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数(人)	男性	618	675	739	815	867
	女性	274	298	322	385	426
	合計	892	973	1,061	1,200	1,293
平均年齢(歳)	男性	37.8	38.2	38.0	39.0	38.9
	女性	33.0	33.5	33.9	34.7	35.1
	合計	36.3	36.7	36.7	37.6	37.7
平均勤続年数(年)	男性	4.5	4.8	4.9	4.8	5.1
	女性	3.6	4.2	4.0	4.1	4.4
	合計	4.2	4.6	4.6	4.6	4.9

タカラレーベン

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 ^{※1}
従業員数(人)	男性	222	261	292	271	361
	女性	74	73	73	72	123
	合計	296	334	365	343	484
平均年齢(歳)	男性	35.4	36.0	35.9	36.5	35.9
	女性	32.8	34.4	35.5	34.9	33.7
	合計	34.7	35.6	35.8	36.1	35.3
平均勤続年数(年)	男性	5.5	5.6	5.8	6.1	6.0
	女性	5.1	6.4	6.9	7.2	6.1
	合計	5.4	5.8	6.0	6.4	6.0
管理職数(人)	男性	67	88	99	92	121
	女性	6	8	8	7	15
管理職比率(%)	男性	91.8	91.7	92.5	92.9	89.0
	女性	8.2	8.3	7.5	7.1	11.0
障がい者雇用率(%)		2.19	2.06	1.98	2.70	2.00
有給休暇取得率(%)	男性	41.4	52.4	52.4	57.8	65.7
	女性	66.2	67.9	67.6	69.1	78.1
	合計	46.7	55.6	55.4	60.1	68.7
対象者数(人)	男性	5	12	13	12	15
	女性	3	4	3	3	-
育児休業 取得者数(人)	男性	0	0	1	0	7
	女性	3	4	3	3	-
取得率(%)	男性	0	0	7	0	46
	女性	100	100	100	100	-
ストレスチェック受診率(%)		83.8	93.5	92.6	85.0	87.9
一人当たりの研修時間(時間)		(※2)	(※2)	14.2	18.2	28.3
一人当たりの研修費(円)		(※2)	(※2)	20,612	28,012	56,046
幸福度調査		-	-	-	-	4.51/7.0

※1 2022年10月1日付けで(株)タカラレーベン西日本が(株)タカラレーベンに商号を変更し、(株)タカラレーベン東北を吸収合併したため、新組織にて集計。

※2 2020年度からの新人事制度の運用開始に合わせ、データの集計と開示を実施。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

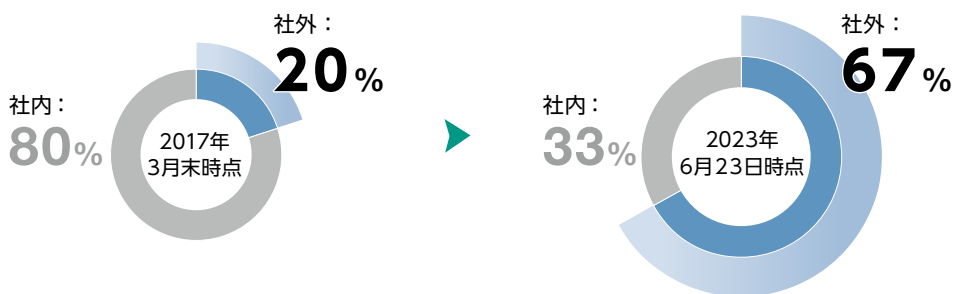
MIRARTHホールディングスグループは、「サステナブルな環境をデザインする力で、人と地球の未来を幸せにする。」を「Our Purpose (存在意義)」とし、サステナビリティを巡る課題への対応は重要な経営課題であるとの認識のもと、単に利益を追求するだけでなく、法令および企業倫理を遵守し、企業社会の一員として社会的責任を果たし、企業価値の持続的な向上を目指します。

そのために当社グループでは、お客さま・従業員・取引先・地域社会・株主といったすべてのステークホルダーの皆さまの幸せを常に考え、経営環境の変化に柔軟に対応すべく、迅速な意思決定を行うとともに、コンプライアンスを徹底することで健全な企業活動を推進し、意思決定の透明性を確保することをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

	取り組み内容
2010年	執行役員制度の導入
2012年	取締役（社外取締役を除く）・執行役員に株式報酬型ストックオプション制度を導入
2016年	取締役会の実効性評価の開始
2017年	取締役の任期を2年から1年に変更
2019年	指名委員会、報酬委員会を設置
2020年	指名委員会、報酬委員会の委員長に社外取締役が就任
2021年	女性社外取締役2名の選任
	社外取締役比率が3分の1に上昇（取締役12人のうち社外4人）
	役員報酬体系を改定（評価項目に非財務指標を導入）
2022年	スキル・マトリックスを開示
	持株会社体制に移行
	社外取締役比率が3分の2に上昇（取締役6人のうち社外4人）

取締役会における社外取締役比率



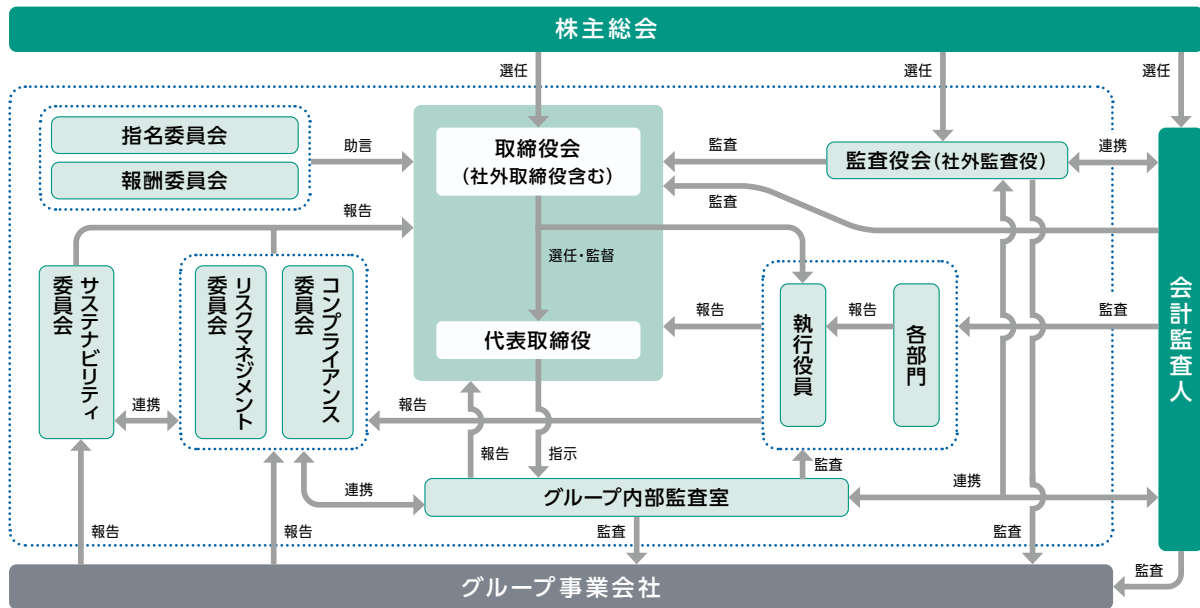
コーポレート・ガバナンス体制

当社グループは、より迅速かつ柔軟な経営判断ができる体制を構築するとともに、セグメントごとの採算性と事業責任の明確化や経営資源の有効活用のほか、さらなるガバナンスの強化を図るために、2022年10月1日付で純粋持株会社体制へ移行しました。

取締役会による慎重かつ迅速な意思決定を行うとともに、

取締役相互による業務執行状況の適切な監督や監査役による取締役の業務執行状況の監査・監督を行うなど、経営の適正性が確保される体制を構築しています。また、執行役員制度により、取締役の経営監督責任と執行役員の業務執行責任を明確にする体制を採用しています。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年6月23日時点)



取締役会

当社の取締役は6名（うち4名が社外取締役）で、社外取締役全員を独立役員に指定しています。原則月1回開催の取締役会と、必要に応じ開催する臨時取締役会において、慎重かつ迅速な意思決定を行うとともに、業務執行状況を取締役相互に監督しています。

取締役会には監査役が常時出席し、必要に応じて意見を述べるとともに、社外取締役と綿密に連携し、取締役会の運営

状況や業務執行状況を随時監査・監督しています。また取締役会には、内規に基づいて取締役会の要請を受けた執行役員やグループ内部監査室長、その他の部室長なども出席し、各議案や報告事項に関する意見を適宜述べています。

また、当社は、月1回の頻度でグループ経営会議を開催し、グループ経営方針、経営戦略およびグループマネジメントに関する重要な計画案・実施案の事前審議・協議を行うことで、的確な意思決定プロセスの充実を図っています。

経営上の重要事項として、取締役会において審議した事項

- 経営戦略の立案として、HD体制における各責任者の選任を行い、経営責任の明確化を図りました。また人的資源への投資として資金のベースアップに関する積極的な意見交換も実施しています。
- 経営戦略の執行として、HD体制への早期移行に向けた既存アセット売却等、適切な業務執行の決定や、グループ各社の財務状況を鑑みながら適宜投融資や債務保証等の執行を行いました。
- 2021年3月期の取締役会の実効性評価の結果、今後の課題として挙げられたグループ全体における危機管理体制や人的資本の投資を含む経営戦略に関する議論の充実を図ること、株主等の投資家意見の反映を行うこと等について、今後の取り組みを議論しました。

監査役会

当社では、意思決定の牽制制度として、監査役3名全員を社外監査役としており、いずれの監査役も客観的な判断やチェックを行うのに十分な職歴と実績と気概を有しています。当社の監査はもとより、関係会社各社に対する監査についても、各社取締役会への出席ならびに取締役へのヒアリング等が実践されており、緊張関係が維持されています。加えて、会計監査人とは、互いに年間のスケジュール把握・調整を行い、現場視察やモデルルーム調査などへ同行し、随時情報交換を図ること、一層の監査の実効性と効率性の向上に努めています。

グループ内部監査室

当社は、内部監査の充実および強化を図るため、内部監査規程を制定し、社長直属の独立機関としてグループ内部監査室を設置しています。内部監査の計画の立案および実施に当たっては、監査役監査、会計監査人監査とのスケジュールや監査内容などの調整を充分に行い、各機能の効率的運用が図られています。監査役はグループ内部監査室が実施する業務監査に同行し立ち会った上で、監査内容を確認するとともに適宜意見聴取を行うなど、実効性と効率性のある監査体制の構築に努めています。

取締役スキル・マトリックス (2023年6月23日時点)

氏名	役職	企業 経営	財務/ 会計	法務/リスク マネジメント	営業/ マーケティング	人事・ 労務	IT	グローバル 事業	指名 委員	報酬 委員
島田 和一	代表取締役 兼 グループCEO 兼 グループCOO 兼 社長執行役員	●	●	●	●	●		●	●	●
山本 昌	取締役 兼 グループCFO 兼 常務執行 役員		●	●		●				
川田 憲治	社外取締役	●	●	●		●	●		委員長	●
辻 千晶	社外取締役			●				●	●	●
山平 恵子	社外取締役	●	●	●	●	●			●	委員長
山岸 直人	社外取締役			●		●			●	●

※各取締役が特に「強み」としている項目においては「●」としています。

指名委員会・報酬委員会

当社では、取締役等の人事や報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実・強化を図るため、任意の諮問機関として指名委員会および報酬委員会を設置しています。

両委員会は、取締役会決議により選定された3名以上の取締役で構成し、うち半数以上は独立社外取締役とすることで、独立社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保しています。両委員会は、取締役の諮問に基づき、主に右に記載の事項を審議し、答申します。

指名委員会における2022年度の具体的な検討内容として、CEO等の後継者の育成や選定に関する検討、並びに役員を選解任に係る取締役会への提言を行いました。報酬委

員会における2022年度の具体的な検討内容としては、継続して役員報酬制度の検討を行っており、当社取締役及び執行役員の報酬については、業績や潜在的リスク、中期経営計画の進捗度合い等を総合的に考慮、検討し決定しました。

【指名委員会】

- ① 取締役会の構成およびバランスに関する事項
- ② 取締役の選解任に関する事項
- ③ 代表取締役および役付執行役員の選定および解職に関する事項
- ④ 社外取締役の独立性判断基準に関する事項
- ⑤ 後継者計画に関する事項

【報酬委員会】

- ① 取締役および執行役員の報酬に関する事項
- ② 取締役等の報酬に関する基本方針・基準に関する事項
- ③ その他、取締役会が報酬委員会に諮問した事項

取締役に求める能力・トレーニングについて

取締役がその役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力をバランスよく備え、適正規模において多様性を確保できる構成が必要と考えています。人格、見識に優れ、これまで担当した業務で実績を上げている、会社経営に精通している、または、専門性の高い人物を取締役候補者

としています。また、取締役・監査役に対するトレーニングとして、取締役については定期的に研修の実施、監査役には継続的に外部のセミナーや勉強会等への参加により、必要な知識の習得や更新等を行っています。

社外取締役の選任理由と取締役会への出席回数

氏名	役職	選任の理由	2023年3月期 取締役会への出席状況
川田 憲治	社外取締役	金融機関や事業会社において経営に携わっており、経営に関する豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有していることから、選任しています。	19回/19回
辻 千晶	社外取締役	日本およびドイツの弁護士として国際的に活躍し、高い見識と幅広い専門知識、豊富な経験・実績を有していることから、選任しています。	19回/19回
山平 恵子	社外取締役	不動産業界において長年にわたり経営に携わっており、経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有していることから、選任しています。	18回/19回
山岸 直人	社外取締役	長きにわたり警察庁において培ってきた専門知識と豊富な経験、また、建設省(現国土交通省)における職務実績と経験を有していることから、選任しています。	15回/15回

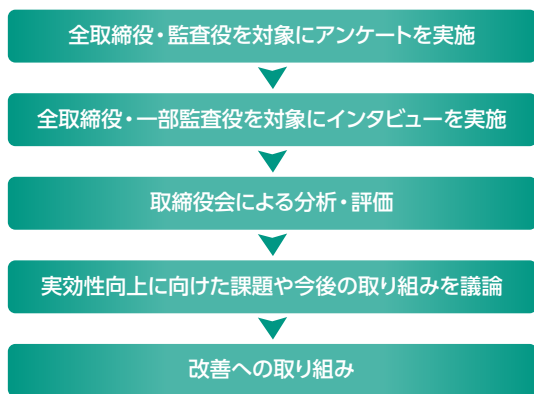
取締役会の実効性評価

概要

当社では、取締役会の機能向上を図るため、外部のコンサルティング機関の協力のもと、社外取締役を含むすべての取締役および監査役を対象に匿名のアンケートを実施し、取締役会の実効性に関する分析および評価を行っています。

また、2023年3月期からは全取締役および一部監査役を対象にアンケート結果を踏まえたインタビューを実施するなど、評価方法を改良しました。2023年3月期の分析・評価プロセスと評価結果、2024年3月期の取り組み計画は、下記のとおりです。

分析・評価プロセス



評価項目 (全52問)	
①	取締役会の構成について (規模・多様性)
②	取締役会の運営について (審議項目、開催頻度、議案資料、自由闊達な議論、審議時間等)
③	取締役会の議論・モニタリング機能について (収益力・資本効率等を意識した経営戦略の策定、DX推進の実現に向けた体制構築と適切な監督、人材戦略、サステナビリティ向上の取り組み)
④	取締役・監査役に対する支援体制 (活動を支援する人員体制・トレーニング機会の提供)

2023年3月期の評価結果と2024年3月期の取り組み

2022年3月期の評価結果	<p>2022年3月期の取り組みを受け、今回のアンケート結果も概ね肯定的な評価となり、取締役会全体の実効性は確保されていることが確認された。</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前資料送付の早期化と事前説明を行った結果、同項目に対する評価が大きく改善。 社内取締役からの意見が以前よりも増えたと評価されているものの、より自由闊達な議論が必要と指摘された。 DXの実施に向けた取り組みを適切に監督していると高く評価された。
2023年3月期の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 社内取締役の人数を2名、社外取締役の人数を4名とし、社外取締役が過半数を占めるように、取締役会の構成を大幅に刷新。 人的資本の投資について、ホールディングス体制移行後の人事制度・育成計画・専門職採用の検討やその他Well-beingを基調とした施策の立案、推進を行った。 サクセッションプランのフレームワークを策定した。
2023年3月期の評価結果	<p>2022年10月にホールディングス体制への移行があり、連続性のある評価とはいえないものの、今回のアンケート結果でも取締役会の実効性は機能していることが確認された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ホールディングスとしてグループ全体への統制やマネジメントの形式は整備されているものの、実態としては統制が十分ではないことが指摘された。 リスク管理やサステナビリティなどの議案については各委員会における闊達な議論が評価されたが、取締役会の議案における論点についてはさらなる明確化が課題となった。 サクセッションプランの策定に関して一定の評価を得たうえで、早期の計画実行およびグループ会社役員に対する実施が求められた。
2024年3月期の取り組み	<p>結果をもとに取締役会において評価・分析を行い、取締役会の実効性向上に向けた課題や今後の取り組みについて意見交換がされた。</p> <p>その結果、ホールディングス体制移行後の取締役会のあり方やグループガバナンスについて等が今後の課題として認識された。また、グループ全体における危機管理体制や人的資本の投資を含む経営戦略に関する議論の充実等についても、引き続き課題として挙げられており、今後は本来の監督機能中心の運営となるよう規定の改訂を検討する。</p>

役員報酬

基本方針

当社は、役員報酬等の額の決定に際しては、株主総会で決議された範囲内で、業績や潜在的リスク、グループ経営に対する責任度合い、中期経営計画の進捗度合い等を総合的に考慮した上で、任意の諮問機関である報酬諮問委員会の諮問に基づき決定するものとしています。業務執行取締役については報酬の一定割合を業績や各取締役の貢献度と連動させることで、持続的な成長へ向けたインセンティブとして機能するように設定し、健全かつ効率的で安定した継続企業へと結びつけるものとしています。

業務執行取締役の役員報酬に関する具体的な基本方針の内容は、次のとおりとします。

- ・当社企業価値の向上に資するものであること。
- ・優秀な人材を確保、維持できる金額水準と設計であること。
- ・当社の中長期経営戦略を反映する設計であり、それを動機づけるものであること。
- ・株主や社員をはじめとしたステークホルダーに対して透明性、公正性および合理性を備えており、これを担保する適切なプロセスを経て決定されること。
- ・基本報酬に加え、個人評価連動および業績連動を導入して設計された報酬体系に基づき決定されること。

報酬の決定方針・算定方法

報酬の種類	概要
基本報酬 (金銭報酬)	役位、職責、在任年数、業界水準、他社水準を総合的に勘案しつつ、事業年度ごとに以下5つの評価項目(『P.C.F.P.A.』評価)をそれぞれ達成度合いに応じて5段階で評価 <ul style="list-style-type: none"> ・業績(Performance) … 自部門の業績 ・コンプライアンス(Compliance) … 法令順守、モラル等 ・先見性(Foresight) … 状況把握・分析能力、事業計画立案能力 ・体力(Physical) … 事業推進能力 ・親和性(Affinity) … 関係構築能力
業績連動報酬 (株式報酬型 ストックオプション)	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として当該期の業績が目標を達成する等した場合に発行 ・目標となる業績指標は毎年設定し、環境の変化に応じて適宜見直しを行う ・一定期間後行使可能なA種ストックオプションと、退職時行使可能なB種ストックオプションを付与

取締役報酬の構成



取締役および監査役の報酬等の総額等(2023年3月末時点)

区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額				支給人員
		基本報酬	ストックオプション	賞与	退職慰労金	
取締役(うち社外取締役)	572百万円(40百万円)	288百万円(40百万円)	284百万円(-)	-	-	13名(5名)
監査役(うち社外監査役)	25百万円(25百万円)	25百万円(25百万円)	-	-	-	3名(3名)
合計(うち社外役員)	597百万円(66百万円)	313百万円(66百万円)	284百万円(-)	-	-	16名(8名)

(注) 1. 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。
 2. スtockオプションは、割り当てた新株予約権に係る当事業年度における費用計上額であり、支給人員は取締役7名です。

役員紹介 (2023年6月時点)

取締役



代表取締役
兼 グループCEO
兼 グループCOO
兼 社長執行役員
島田 和一

1987年 5月 (株)宝工務店(現MIRARTHホールディングス(株))入社
2006年 6月 代表取締役副社長 兼 開発本部長
2014年 4月 代表取締役社長 兼 最高経営責任者(CEO) 兼 最高執行責任者(COO) 兼 最高財務責任者(CFO)
2019年 6月 代表取締役 兼 最高経営責任者(CEO) 兼 社長執行役員
2022年10月 代表取締役 兼 グループCEO 兼 グループCOO 兼 社長執行役員(現任)



取締役
兼 グループCFO
兼 常務執行役員
(グループ財務部・グループ
経理部・グループ経営
企画部 管掌)
山本 昌

2016年 5月 (株)タカラレーベン(現MIRARTHホールディングス(株))入社
総合企画本部総務部長
2017年 6月 取締役 兼 執行役員 総合企画本部長 兼 経営企画統括グループ統括部長 兼 人事部長 兼 経営企画部長
2021年 4月 取締役 兼 最高財務責任者(CFO) 兼 常務執行役員 管理本部長
2022年10月 取締役 兼 グループCFO 兼 常務執行役員 経営企画本部長
2023年 4月 取締役 兼 グループCFO 兼 常務執行役員 (グループ財務部・グループ経理部・グループ経営企画部 管掌) (現任)



取締役(社外)
川田 憲治

2003年 5月 (株)リそなホールディングス 代表取締役社長
2016年 1月 TMA KAWADA OFFICE 代表(現任)
2017年 6月 PE&HR(株) 社外取締役(現任)
(株)タカラレーベン(現MIRARTHホールディングス(株)) 社外取締役(現任)
2018年 6月 コニシ(株) 社外監査役
2021年 6月 コニシ(株) 社外取締役(監査等委員)(現任)
2022年 9月 (株)METRIKA 取締役(現任)



取締役(社外)
辻 千晶

1976年10月 司法試験合格
1979年 4月 東京弁護士会登録
1990年10月 ドイツ弁護士(日本法)資格取得
1993年 4月 文化女子大学(現文化学園大学) 講師
2001年 7月 吉岡・辻総合法律事務所開設
2004年 4月 山梨学院大学法科大学院 教授
2017年 6月 (株)ヨロズ 社外取締役(監査等委員)(現任)
2019年 6月 (株)ケーヒン(現日立Astemo(株)) 社外取締役
2019年 7月 法律事務所キノール東京入所(現任)
2021年 6月 (株)タカラレーベン(現MIRARTHホールディングス(株)) 社外取締役(現任)
2022年 6月 森六ホールディングス(株) 社外監査役(現任)



取締役(社外)
山平 恵子

1983年 4月 クボタハウス(株)(現サンヨーホームズ(株)) 入社
2011年 6月 サンヨーホームズ(株) 取締役常務執行役員
2012年 6月 三洋リフォーム(株) 取締役(兼任)
2013年 6月 サンヨーホームズ(株) 取締役専務執行役員
2015年 6月 サンヨーホームズ(株) 取締役社長執行役員
2017年 4月 サンヨーホームズコミュニティ(株) 代表取締役会長
2019年 6月 上新電機(株) 社外取締役(現任) フジテック(株) 社外取締役
2021年 6月 (株)タカラレーベン(現MIRARTHホールディングス(株)) 社外取締役(現任)
2022年 6月 品川リフラクトリーズ(株) 社外取締役(現任)



取締役(社外)
山岸 直人

1986年 4月 警察庁 入庁
1994年 8月 建設省(現国土交通省) 道路局 路政課長補佐
2010年 8月 和歌山県警察本部長
2013年 8月 警察庁交通局運転免許課長
2014年 6月 皇宮警察本部副本部長
2016年 2月 新潟県警察本部長
2018年 3月 警察大学校国際警察センター所長 兼 警察庁長官官房審議官(犯罪被害者等施策担当)
2019年 1月 北海道警察本部長
2020年 8月 退職
2021年 1月 三井住友海上火災保険(株) 顧問
2022年 6月 (株)タカラレーベン(現MIRARTHホールディングス(株)) 社外取締役(現任)
2023年 5月 (一社)全国道路標識・標示業協会 専務理事(現任)
2023年 6月 (一社)UTMS協会監事(非常勤)(現任)

監査役

常勤監査役(社外監査役)
遠藤 誠

常勤監査役(社外監査役)
三浦 由布子

非常勤監査役(社外監査役)
本間 朝美

執行役員

秋澤 昭一

手島 芳貴

吉田 正広

原 忠行

岩本 大志

高荒 美香

谷口 健太郎

吉村 典彦

山地 剛

グループCRO
兼 グループ人事戦略部長
兼 社長室長

井関 典克

グループ DX & VX 戦略部長

対談 ▶ 未来環境デザイン企業の実現に向けた取締役会の役割



MIRARTHホールディングスグループのガバナンスの現状や、これまでの進化に対する評価をお聞かせください。

島田 MIRARTHホールディングスグループのガバナンスは、まだ強化すべき点が多くあると認識しています。これまでは、タカラレーベンという1つの事業会社としてガバナンスの強化を図ってきましたが、2022年10月に持株会社体制に移行し、事業ポートフォリオごとの経営責任を明確にしました。組織再編により、グループ経営の効率化、各事業の発展の方向性を示すことと、個々の取締役の意識改革を狙っています。



川田 この度の組織再編は、今後のグループ経営のあり方を示す、画期的な改革でしたね。私が2017年に社外取締

役に就任してからの変化を振り返ると、随分とガバナンスの強化が図られてきたと実感しています。

島田 今後のグループの拡大、成長に合わせて、将来を見据えたガバナンスの強化を実行していきたいと考えています。社外取締役の目から見て、ガバナンスの変化を具体的にどう感じていますか。

川田 以前から自由闊達に議論できる雰囲気はありましたが、これまでは個別の事業推進のテーマが多かったと思います。現在は、社外取締役がそれぞれの知見を生かして、社会課題解決のためのテーマや企業統治のあるべき姿の追求に関する発言を行い、組織に良い刺激を与えるよう意識しています。MIRARTHホールディングスグループを取り巻く社会環境課題や変化する事業環境への対応、内部管理体制の構築に関する質問や提言など、各々の立場から自由に発言しています。自身の職務権限上の業務執行にまい進してきた社内取締役の皆さんにとっては、検討しなければいけないことが増え、その議論も深くなり、大変だったと思います。そういった社外取締役からの刺激を受けて社内取締役の皆さんが成長し、取締役会自体が成長している実感があります。

目指す姿を「未来環境デザイン企業」とするにあたり、取締役会でどのような議論がされましたか。

川田 グループ収益が拡大している中での組織再編は、トップマネジメントの重大な意思決定でした。どの企業も、事業ポートフォリオが多角化するにつれ、取締役が自らの職務権限の範囲内で物事を考える傾向が強くなります。この度合いが過ぎると、いわゆる「蛸壺(たこつぼ)経営」となり、グループ全体を俯瞰した議論が希薄になり、取締役会が機能不全に陥ってしまいます。

島田 はい、それを避けるために、これまで拡大、浸透させてきたタカラレーベンのブランドから、より創造的に社会課題に貢献できる企業へのステップアップを図るためグループ組織再編に踏み切りました。「MIRARTH」という社名は、「Mirai(未来)」「Earth(地球)」を組み合わせたもので、「地域全般への貢献を通じ、人と地球の未来を幸せにする企業へ進化したい」という想いを込めています。その経営意思を組織に浸透させるために、MIRARTHホールディングスグループの存在意義(Our Purpose)や価値観(Our Values)を再設定し、取締役会では、これらの考え方をどのように各部門へ落とし込むかの議論に時間をかけました。

川田 パーパス「サステナブルな環境をデザインする力で、人と地球の未来を幸せにする。」ですね。持株会社への移行の決断は、グループ各社への明確なミッション提示です。グランドデザインを企業組織内へ提示することは、トップマネジメントの最重要事項であり、そういった意味でも、島田社長は経営感性を持っていると頼もしく思っています。社外取締役からは、MIRARTHホールディングスグループの存在意義と価値観をどのように具体化し、落とし込むか、助言や提言をしてきました。

島田 取締役会での議論は、各取締役が解決すべき課題を理解し、各自の腹落ちにつながったと考えています。議論を経て、グループ各社の企業ビジョンも設定しました。各社のトップマネジメントから従業員に至るまで、グループの存在意義や価値観を浸透させ、自由に、働きがいをもって仕事をしてもらいたいと考えています。

川田 グループ各社のビジョンも明確に提示したことは重要で、新たに定義された存在意義と価値観、そしてビジョンを軸に、グループ各社のガバナンスとグループガバナンスを強化、進化させていく基礎ができたと思います。各事業会社が自らの役割を再認識し、新たなスタートを切る絶好のタイミングでしたね。これからが正念場です。

島田 おっしゃる通りです。現在、ビジョンの実現に向けて、グループ経営企画部とは財務の部分まで落とし込んだ成長ストーリーの議論を進めています。経営企画が取締役会にそのストーリーを提示して、グループ各社の取締役がどのようにMIRARTHホールディングスグループ全体の成長ストーリーに貢献していくのか考え、議論していくステージに入りました。



目指す姿の実現に向けて、今後取締役に必要なスキルや課題を教えてください。

島田 持株会社、グループ会社の取締役に、各社の事業推進について深掘りした実践的スキルと、経営者としての

経営スキルの双方を高めて最大のパフォーマンスを出す必要があります。これはグループの成長にとって最も重要な



ことです。そのために各取締役は、企業家としてのより一層の自己研鑽や鍛錬、そしてコンプライアンスを重視して、設定された目標を必成する強い意志も必要となります。これを取締役全員に期待しています。また、各取締役には、従業員の業務推進上の強みを最大限発揮させ、個々人の成長をサポートすることも期待しています。

川田 「企業はトップの器以上には成長しない」とよく言われますが、それは至言で、取締役は自己研鑽に励み、組織

をリードする重要な役割を担っています。風土として、学習する組織形成が企業成長に必須で、「まずは隗より始めよ」だと思っています。企業を成長スパイラルに乗せていくことが、取締役の最も重要な職務であり、実務の中で向上し、実践していくことこそが企業家の使命です。

島田 持株会社化により、MIRARTHホールディングスの取締役構成は大きく変わり、社外取締役が67%を占めるようになりました。会社の事業領域が広がり成長する中で、取締役には幅広いスキルが求められることに加え、第三者の目線で専門性の高い意見を取り入れ、ガバナンスの強化を図る必要があります。社外取締役の知見をより一層取り入れていきたいと考えています。

川田 今の社外取締役のメンバーになり、取締役会はずいぶん変わりましたね。事前説明の資料を読み込み、説明を受けて内容を理解したうえで取締役会に臨みますから、黙っている社外取締役はいません。さまざまな意見が出ることで、取締役会の意思決定にとってはプラスになっていると思います。

MIRARTHホールディングスグループの人材への取り組みに対する評価と今後の課題をお聞かせください。

島田 MIRARTHホールディングスグループでは、人材は人財(宝)だと思っています。OJTはもちろんのこと、あらゆる階層に研修の機会を設けています。経営層も皆、自らを磨くことに注力していますし、若手従業員の研鑽意欲は高いと感じます。また、従業員にはさまざまな職種にチャレンジする機会を設けることで、当社グループの中で、従業員自らが成長するためにキャリア形成し、キャリアアップをしてもらいたいと考えています。

川田 一方で課題は、不動産に軸足を置いているのですが、今後MIRARTHホールディングスグループの第2、第3の柱となるエネルギー事業やアセットマネジメント事業に対応できる人材の不足と考えます。電力会社にいたからといって

エネルギー事業ができるわけではなく、エネルギー業界全体で人材が不足しています。トータルでエネルギー政策が理解できる人材が必要です。

島田 特にバイオマス発電に関する知見を持った人材は、ビジネスチャンスをしっかりつかむためにも、社内での育成に加え、外部からのキャリア採用も積極的に行っていきたくと考えています。さらには、努力し成果を上げる人が報われる人事制度の運用も徹底していきます。

従業員が成長するためには、明るく、風通しの良いオープンに議論ができる企業風土が必要だと私は考えています。行動経済学者のダニエル・カーネマンは「人は知らないことを知らない」と認識した時に最も学習効果が上が

る」と述べています。知らないことは知らないと率直に伝え、教えを乞う文化を醸成して、従業員の成長を後押しします。

川田 業務上の経験や知識の習得は当然のことですが、論理を超えたところにある“心”を見つめ満足度を高めることが、自然体で仕事に就ける秘訣です。最高のパフォーマンスが出る状態を、スポーツ選手やチームは“ゾーンに入る”と言います。理想的に言えば、組織を“ゾーンに入れる”ことです。これには取締役を筆頭に全従業員の気づきが必要で、人材育成への取り組みはさらにブラッシュアップしていかなければいけません。

島田 もう一つ重要なことは、心を見つめる教育だと思っています。EH(従業員幸福度)と言われますが、経営陣から全従業員に至る心の満足度を上げることが課題だと思います。また、女性の活躍推進も、上げておかなければなりません。女性管理職比率がそれほど高いわけではなく、生え抜きの女性取締役にはまだ遠い道のりです。無理に増やすというよりは女性の活動を後押ししつつ、長い目で見て自然体で



増えていけばいいと思っています。

川田 優秀な女性管理職も多く活躍していますから、それほど遠い未来ではないかもしれませんね。

最後に、次の50年、100年のMIRARTHホールディングスグループが持続的成長を果たすために取り組むべきことを教えてください。

島田 サステナブルな企業組織の構築のために、あらゆるステークホルダーにとって納得感のある取り組みをしていかなければいけないと考えています。まずは2025年3月期までの中期経営計画を必成することですが、ESGへの取り組みやDX推進など、言葉に踊らされない、実務に刺さる課題解決に挑戦していきます。経営課題や社会課題の解決に挑むことで、新たな事業も生まれます。絶えず新たな事業分野にチャレンジし、組織内にチャレンジングな風土を醸成するとともに、挑戦の上での失敗を許容する風土づくりに取り組みます。

川田 私は、島田社長は感性の経営者だと思っています。感性の経営者とは、経営管理論や企業統治理論の知識を超えた奥底の心を洞徹したところで決断・実行する経営者です。

経営理論や企業統治理論の習得は必須ですが、それだけでは経営はできません。まさに感性が必要なのです。MIRARTHホールディングスグループの持続的成長のために、すべてのステークホルダーの期待と満足度を高める経営に共感し、ともに歩んでいきたいと思っています。

島田 心強い言葉をいただきありがとうございます。仕事はやはり楽しくないとはいけませんから、組織内にいる多様な人材とともに、何か新しいことを始める際の“ワクワク感”を醸成することに取り組んでいきたいと思っています。まさに、“チームMIRARTH”づくりです。

MIRARTHホールディングスグループの持続的成長に向けて、当社グループの存在意義、価値観のもと、“チームMIRARTH”でステークホルダーの皆さんの期待と満足度を高める努力を続けていきます。

コンプライアンス

コンプライアンス基本方針

MIRARTHホールディングスグループでは、企業の社会的責任を果たすため、各組織ならびに役員・従業員が、法令や社会的な規範、また別途定める倫理規程を遵守し、社会の規範となるよう定めています。

内部通報制度（ヘルプライン）

当社グループは、ハラスメント・コンプライアンス違反などに関する相談・通報を受け付ける内部通報制度（ヘルプライン）を設けています。内部通報の社外窓口として、当社グループとは取引のない法律事務所に委託するとともに、社内窓口としては監査役への独立した連絡先を設けており、匿名での通報も可能です。また、相談・通報内容と関係がある取締役には連絡が入らない仕組みを導入するとともに、

通報により関係者が不利益を被らないよう対策を徹底することで、通報者・被通報者・調査協力者などの保護を強化し、不正行為などの早期発見と是正によるコンプライアンス経営の強化に努めています。



携帯カード

従業員への啓発

当社グループでは、従業員を対象にさまざまなテーマに基づいたコンプライアンス教育の実施や各種マニュアルを整備することで、法令を遵守し、人権を尊重する企業体質づくりに取り組んでいます。

個人情報保護

個人情報保護を企業としての社会的責任と考え、適切に保護するマネジメント体制を確立しています。すべての従業員が個人情報を適切に扱いつつ業務に取り組めるよう、「個人情報保護マニュアル」を策定するとともに、「個人情報の利活用と保護に関するハンドブック」を配布し、基礎知識・ルールの周知を図っています。また、法律の専門家を講師とする社内研修も実施しています。

不正な取引の防止

お客さまと公正な取引を行うための専門的な研修を積極的に実施しています。利益相反を取り上げた研修では、基本原則を徹底するとともに、豊富な事例の紹介を通し

て知識の向上を図っています。その他、宅地建物取引業法、消費者契約法、景品表示法などの浸透にも努めています。

ハラスメント防止

一人ひとりがハラスメントへの当事者意識を持ち、ハラスメントを起こさない企業文化をつくるために、継続的に従業員研修を実施しています。管理職を主な対象とするハラスメント研修では、ハラスメント撲滅のために必要な基本的な考え方や、具体的な行動の浸透を図っています。さらに、グループ会社の管理職も対象に含めたオンライン研修も積極的に開催し、グループ全体でハラスメントを許さない風土づくりを推進しています。

反社会的勢力への対応

当社グループは、反社会的勢力に対し、断固とした姿勢で対応することを基本方針としています。顧問弁護士の指導のもと、暴力団排除活動に積極的に参加するほか、所轄警察署や顧問弁護士などの外部専門機関と連携し、反社会的勢力に対する体制を整備しています。取引先など

に対しても「反社会的勢力との絶縁に関する覚書」の取引きや各種契約書類への「反社会的勢力排除条項」の記載などを行い、反社会的勢力排除に向けた対策を徹底しています。

リスクマネジメント

リスクマネジメント基本方針

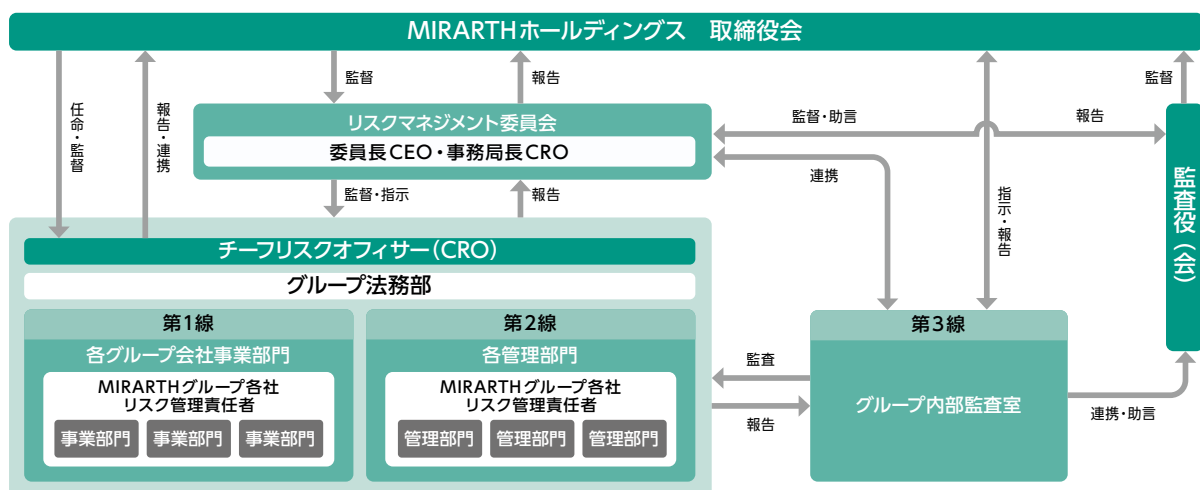
MIRARTHホールディングスグループは、お客さま・パートナー・役員・従業員およびその家族の安全の確保および社会的責任の遂行、地球環境との調和、永続的な事業の継続、企業価値の向上をリスクマネジメントの基本方針とし、各リスクの抽出・管理を行っています。また、推進体制として「リスクマネジメント委員会」を設置し、グループ全体においてリスクマネジメントの徹底を図っています。

リスク管理体制

当社では、社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、経営全般に係るあらゆるリスクの検証と報告およびこれらのリスクの回避や低減のために実施すべき施策や管理について、協議または決定を行い、内部統制強化と財務報告を含む運営全般に係る不祥事やコンプライアンス欠如等の防止を徹底しています。同委員会においてリスク管理体制の整備および継続的改善を行うために、当社取締役会は取締役または執行役員の中からグループCRO（最

高リスク管理責任者）を選任しています。また、「事業戦略」「財務」「IT・事務」「コンプライアンス」といった小委員会を必要に応じて設けることにより、個別のリスク管理に応じた積極的な提案がなされる体制を構築しています。各小委員会での協議内容は、適宜「リスクマネジメント委員会」にて報告・検証し、内容に応じて取締役会へ報告を行い、リスク発生を想定した上での迅速な意思決定を行う体制としています。

リスク管理体制図



リスクへの予防的アプローチ

当社グループは、会社の不祥事、事故、自然災害、行政処分、従業員の重大な犯罪などの緊急事態発生時に速やかに対応するため、危機管理体制の構築や危機管理規程・マニュアルの整備を進めています。危機管理規程では、危機の定義、初動対応、対策組織設置から解散までの規定を定め、さらに危機対応、災害対策の2つについて危機管理規程細則を定めています。危機対応については、危機の管理レベル、責任権限、情報共有経路の規定を、災害対策としては災害

時の対策活動の規定をそれぞれ定めています。

また、各部署のリスクを回収し、発生を未然に防ぐための対策案を担当部署と作成するとともに、四半期に1回開催される「リスクマネジメント委員会」にて報告しています。さらに、BCP（事業継続計画）として、緊急事態が発生した際、事業の継続や復旧を図るためのマニュアルの整備も進め、リスクへの予防的アプローチに努めています。

11年間の要約財務・非財務データ

財務情報

	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
売上高	¥64,907	¥71,963	¥76,956	¥76,268	¥103,599
売上総利益	14,378	18,199	18,311	17,835	21,869
営業利益	6,361	9,798	9,257	7,563	10,349
経常利益	5,792	9,181	8,540	6,708	9,496
親会社株主に帰属する当期純利益	4,074	5,869	5,718	4,308	6,107
営業活動によるキャッシュ・フロー	875	22,996	△8,155	2,428	22,644
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,590	△4,567	△7,998	△19,816	△27,540
財務活動によるキャッシュ・フロー	1,229	△366	6,314	19,663	6,129
設備投資額	1,658	4,163	8,095	22,756	20,814
減価償却費	356	437	717	1,192	2,397
総資産	75,013	95,891	101,738	129,744	139,874
流動資産	55,932	72,524	67,319	75,753	86,585
固定資産	19,081	23,366	34,400	53,945	53,237
純資産	24,147	27,138	31,189	33,677	36,792
有利子負債	35,096	37,765	48,812	70,396	79,864
1株当たり情報：					
1株当たり当期純利益(円)	33.61	50.64	50.61	38.99	56.14
1株当たり純資産(円)	201.90	237.53	279.11	304.71	339.29
1株当たり配当金(円)	15.0	5.0	6.0	13.0	15.0
経営指標：					
ROE (%)	18.0	22.9	19.7	13.3	17.4
ROA (%)	5.6	6.9	5.8	3.7	4.5
売上高営業利益率(%)	9.8	13.6	12.0	9.9	10.0
LTV (%)	46.8	39.4	48.0	54.3	57.1
D/Eレシオ(倍)	1.5	1.4	1.6	2.1	2.2
負債比率(倍)	2.1	2.5	2.3	2.9	2.8
流動比率(%)	192.7	192.3	193.4	176.7	171.5
たな卸資産回転率(回/年)	2.0	2.1	2.2	2.0	2.3
自己資本比率(%)	32.2	28.2	30.6	25.8	26.2
配当性向(%)	11.2	9.9	11.9	33.3	26.7

※当社は、2013年7月1日付で普通株式1株につき4株の株式分割を行っています。2014年3月期及び2015年3月期の1株当たり配当金については、当該株式分割の影響を考慮しています。
それにあわせ、過去の1株当たり純資産、1株当たり当期純利益につきましても、全て分割後の金額で記載しています。

非財務情報

	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
従業員数(名)	398	437	551	613	690
男性(名)	323	348	426	455	496
女性(名)	75	89	125	158	194
女性管理職比率(%) ^{※1}	10.2	11.5	9.4	8.2	9.2
障がい者雇用率(%) ^{※1}	0.44	0.41	0.34	0.94	1.20

※1 集計対象組織：タカラレーベン

※2 2022年10月1日付けで(株)タカラレーベン西日本が(株)タカラレーベンに商号を変更し、(株)タカラレーベン東北を吸収合併したため、新組織にて集計。

(百万円)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
	¥110,851	¥132,005	¥168,493	¥148,397	¥162,744	¥153,472
	25,779	26,886	30,516	29,928	33,117	31,708
	12,597	10,046	11,901	10,789	11,877	7,030
	11,792	9,027	11,201	9,933	10,258	5,033
	7,367	6,426	5,361	4,693	6,215	4,584
	9,869	22,428	47,708	26,330	23,189	△722
	△34,463	△34,347	△32,136	△25,090	△27,871	△46,354
	24,012	3,427	△1,608	2,654	△1,132	61,531
	30,302	29,902	28,841	25,666	25,400	20,837
	1,943	2,447	2,031	1,803	2,838	3,020
	177,588	184,893	195,448	204,315	223,473	341,669
	102,931	98,512	115,314	125,686	142,625	188,728
	74,618	86,286	79,874	78,531	80,792	152,884
	42,907	47,734	51,139	54,632	59,601	65,142
	106,663	111,821	114,036	118,570	127,969	227,385
	68.12	59.33	49.45	43.22	57.10	41.90
	394.90	436.68	467.05	498.78	542.04	558.95
	16.0	16.0	19.0	14.0	18.0	22.0
	18.6	14.3	10.9	9.0	11.0	7.6
	4.6	3.5	2.8	2.3	2.9	1.6
	11.4	7.6	7.1	7.3	7.3	4.6
	60.1	60.5	58.3	58.0	57.3	66.6
	2.5	2.3	2.2	2.2	2.1	3.5
	3.1	2.9	2.8	2.7	2.7	4.2
	182.0	168.3	175.7	225.9	190.1	116.4
	1.9	1.9	2.4	2.1	2.0	1.4
	24.1	25.6	25.9	26.5	26.5	18.0
	23.5	27.0	38.4	32.4	31.5	52.5

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期 ^{*2}
	789	892	973	1,061	1,200	1,293
	547	618	675	739	815	867
	242	274	298	322	385	426
	8.1	8.2	8.3	7.5	7.1	11.0
	1.09	2.19	2.06	1.98	2.70	2.00

会社概要 (2023年3月31日現在)

社 名：MIRARTHホールディングス株式会社

※2022年10月1日付で株式会社タカラレーベンより商号変更

代 表 者：代表取締役 島田 和一

設 立：1972年9月

資 本 金：4,819百万円(2023年3月末時点)

売 上 高：153,472百万円(2023年3月期連結)

従 業 員 数：1,293名(男性:867名/女性:426名)
(2023年3月末時点連結)

本 社：〒100-0005
東京都千代田区丸の内1-8-2
鉄鋼ビルディング16階
03-6551-2125(代表)

主要事業会社



株式情報

証券コード：8897

上場証券取引所：東京証券取引所プライム市場

株主名簿管理人：三井住友信託銀行株式会社
東京都千代田区丸の内一丁目4番1号

発行済株式総数：121,000,000株(2023年3月末時点)

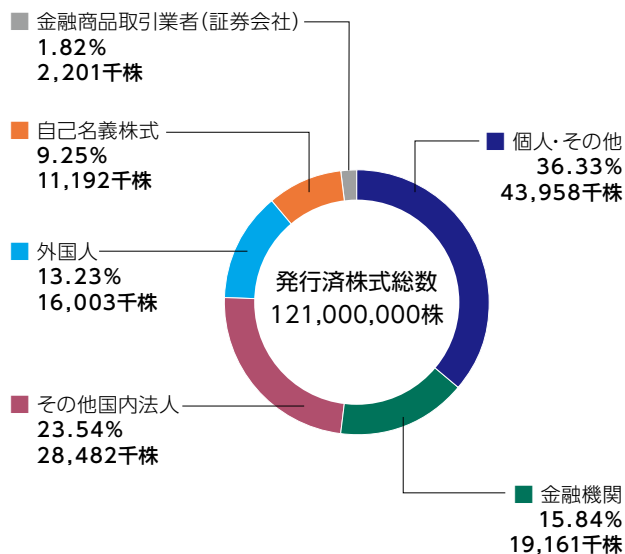
単元株式数：100株

株主数：57,978名(2023年3月末時点)

大株主の状況(上位10位) (2023年3月末時点)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
一般社団法人村山財産管理	22,133	18.29
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	12,128	10.02
MIRARTHホールディングス株式会社	11,192	9.25
村山義男	3,500	2.89
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,288	2.72
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	2,039	1.69
有限会社村山企画	2,000	1.65
ルーデン・ホールディングス株式会社	1,820	1.50
MSIP CLIENT SECURITIES	1,743	1.44
MIRARTHホールディングス取引先持株会	1,461	1.21

所有者別株式分布状況 (2023年3月末時点)



真正性表明

「MIRARTHホールディングス 統合報告書 2023」発行にあたって



IR室長

鈴木 健介

「MIRARTHホールディングス 統合報告書 2023」は、パーパスの実現と持続的な企業価値創出に向けて変革を進めるMIRARTHホールディングスが発行する2回目の統合報告書です。

本報告書では、2023年5月に発表した中期経営計画の修正および中長期エネルギー事業戦略について、当社グループの新たなビジネスモデルも踏まえてご説明しています。当社グループが目指す「未来環境デザイン企業」としてのありたい姿をわかりやすくお伝えするため、非財務情報の取り組みなども含めた統合的な視点で、より一層の情報拡充に努めました。

私は本報告書の制作に関する総経責任者として、その作成プロセスが正当であり、かつ記載内容が正確であることを、ここに表明いたします。

本報告書が、当社グループの価値創造ストーリーをご理解いただく一助となるとともに、ステークホルダーの皆さまとの対話を深めるきっかけとなれば幸いです。今後も情報開示のさらなる充実に努めてまいりますので、引き続きご支援のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

MIRARTH

HOLDINGS, Inc.

MIRARTH ホールディングス株式会社

〒100-0005

東京都千代田区丸の内1-8-2 鉄鋼ビルディング16階
IR室

TEL : 03-6551-2133 FAX : 03-6551-2139

<https://mirarth.co.jp>