

Corporate Governance

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。

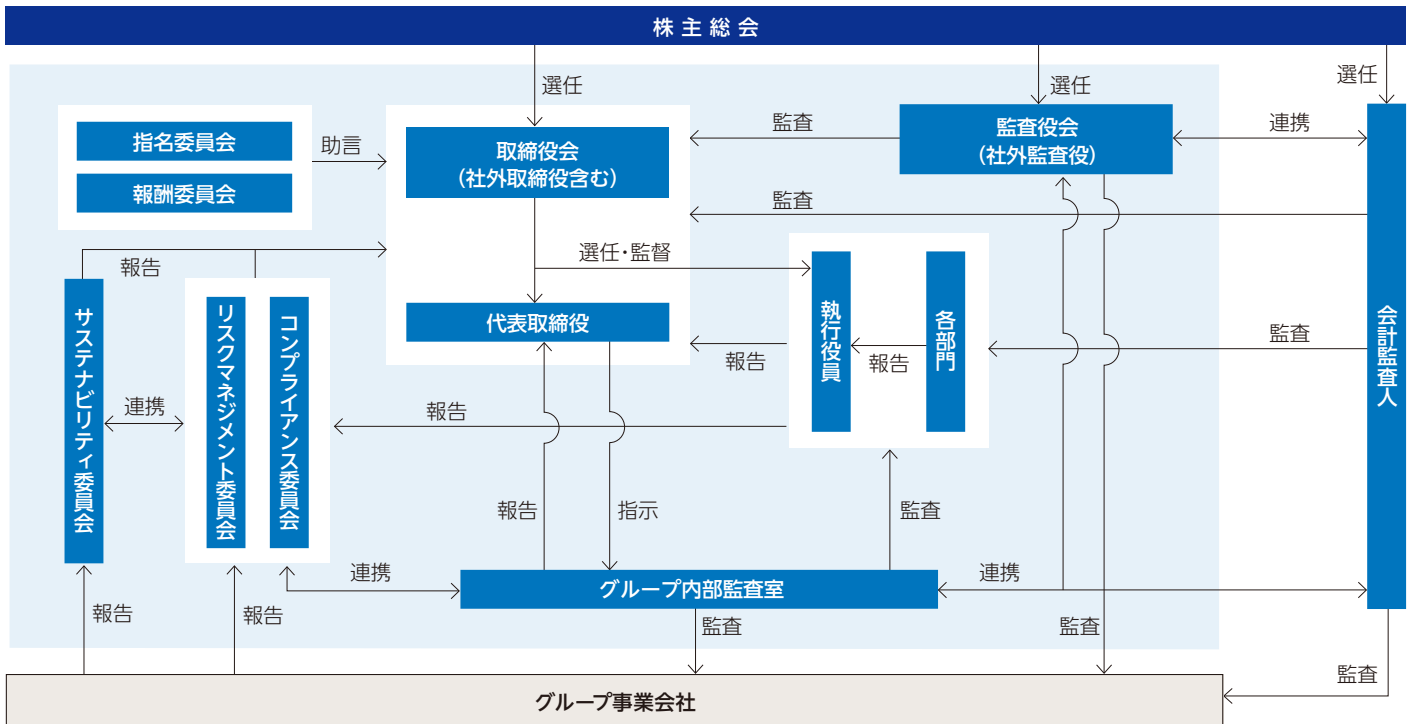
そのために当社グループでは、お客さま・従業員・取引先・地域社会・株主といったすべてのステークホルダーの皆さまの幸せを常に考え、経営環境の変化に柔軟に対応すべく、迅速な意思決定を行うとともに、コンプライアンスを徹底することで健全な企業活動を推進し、意思決定の透明性を確保することをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

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	女性社外取締役の選任
	社外取締役比率が3分の1以上に上昇（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

コーポレート・ガバナンス体制

MIRARTHホールディングスは、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、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・ガバナンス体制の推移

取締役は6名で、そのうち4名は多様なバックグラウンドを持つ独立社外取締役です。取締役の任期は選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時までとなります。2022年度は取締役会を19回開催しました。

監査役は3名で、3名全員が独立社外監査役であり、外部からの経営監視機能が十分に果たせる体制を整えています。監査役会は、監査役相互の課題や情報の共有を図るとともに、必要に応じて取締役や各部門に情報の提供を求め、監査レベルの向上を図っています。2022年度は、監査役会を12回開催しました。

年度	組織形態	取締役人数	うち、 社外取締役 人数	監査役人数	うち、 社外監査役 人数
2016年度	監査役会設置会社	10名	2名	3名	3名
2017年度	監査役会設置会社	10名	3名	3名	3名
2018年度	監査役会設置会社	11名	3名	3名	3名
2019年度	監査役会設置会社	13名	3名	3名	3名
2020年度	監査役会設置会社	13名	4名	3名	3名
2021年度	監査役会設置会社	12名	4名	3名	3名
2022年度	監査役会設置会社	12名	4名	3名	3名
2023年度	監査役会設置会社	6名	4名	3名	3名

※2022年10月1日付で持株会社体制に移行

取締役会における社外取締役比率



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、必要に応じて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。

執行役員制度

当社は、執行役員制度を導入し、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し、さらなる意思決定の迅速化と業務執行の強化を図っています。

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などが実践されており、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で、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うえで、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

当社は、多様な知見と経験から客観的な判断を行うため、取締役会が備えるべき知識・経験・能力等の組み合わせを下表のとおり特定しています。

取締役スキル・マトリックス（2023年6月26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。

社外取締役の選任理由と取締役会への出席回数

各社外取締役の選任理由、2022年度の取締役会への出席回数を開示しています。

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培ってきた専門知識と豊富な経験・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	不動産業界における経営者としての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

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、主に下記に記載した事項を審議し、答申します。

【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を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

取締役会の実効性評価

取締役会の機能向上を図るため、取締役会の実効性について評価・分析を実施しています。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。そのアンケートの回答を踏まえ、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、2022年度の実効性評価から、外部のコンサルティング機関による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。

今回のアンケートおよびインタビュー結果からは、概ね肯定的な評価を得ており、当社取締役会は相当程度実効的に機能していることを確認したものの、ホールディングス化後の取締役会の在り方やグループガバナンスについて一部課題がみられました。また、前回実施した実効性評価において課題として認識した「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」や「株主等の投資家意見の反映を行うこと」等についても、引き続き改善に向けて取り組むべき課題として挙げられました。

今後も、課題について十分な検討を行い、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていきます。

役員報酬

取締役の報酬は、当社の持続的な成長に向け、業績拡大や企業価値向上に対する各役員の貢献度に基づく金額を決定しています。その限度額は年額600百万円（ただし、使用人分給与は含まない）とし、これとは別枠のストックオプション報酬の限度額は年額600百万円とすることが、株主総会で決議されています。また監査役の報酬は、株主総会で年額60百万円以内と決議されています。

社外取締役メッセージ




社外取締役 **山平 恵子**

MIRARTHホールディングスに対する評価


MIRARTHホールディングスグループはチャレンジ精神と突破力を持ち、スピード感をもって進化し続けているという印象を強く感じます。企業経営において、「脱皮しない蛇は死ぬ」という言葉が用いられることがありますが、変化の激しい時代の中、その場にとどまって変化しないことはすなわち企業の停滞、衰退を意味します。当社は創業から50年という歴史がありながらも、チャレンジングな企業風土と突破力を維持しています。2022年3月期までの10年間で売上高も約3倍になっており、この姿勢が短期間で大きく業績を伸ばした要因の一つとなっているのではないのでしょうか。

一方で、短期間で事業領域を拡大したことにより、今後は中期経営計画の「7本の柱」の一つである「事業ポートフォリオの最適化」の必要性がより高まっているように感じます。今回のホールディングス化にあたり、当社グループのシナジーを最大化できるよう、ポートフォリオの再整備が重要であると認識しています。

- 全文はこちら  739KB

統合報告書2022より抜粋

報告書

- コーポレート・ガバナンスに関する報告書  476KB

Compliance

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コンプライアンス基本方針を定めています。

内部通報制度（ヘルプライン）

当社グループは内部通報制度（ヘルプライン）を設け、ハラスメント・コンプライアンス違反などに関する問題の相談・通報を受け付けています。2018年8月には従来の内部通報制度を見直し、内部通報の社外窓口として当社グループとはそれまで取引のない社外法律事務所へ委託するとともに、社内窓口としては監査役への独立した連絡先を用意しました。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にするなど、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。

ハラスメント コンプライアンス ヘルプライン

MIRARTH HOLDINGS

決できない
違反は
ラインへ!

ハラスメント・コンプライアンス ヘルプラインとは、自身や周りで起きているハラスメント・コンプライアンス違反などに関する問題の相談・通報を受け付ける窓口です。疑義レベルでも結構です。自らの行動が規範に反すると思われる場合、進んで連絡した人には、その背景・状況等を十分に考慮した上で情状を斟酌します。勇気ある行動をお願いします。通報者・被通報者・調査協力者や情報の保護は、最優先されます。

携帯カード



税務方針

MIRARTHホールディングスグループ税務方針

MIRARTHホールディングスグループ（以下、当社グループ）は、当社グループ理念や行動指針に基づき適正な納税、企業活動を行うことで、社会との共存共栄、持続可能な社会の実現に貢献します。また、この税務方針に基づき公正性や透明性を確保し、適切な会計・税務管理を実施していきます。

1. 税務コンプライアンス

当社グループは、法人税法や消費税法等を常に遵守するとともに国際機関（OECD等）が公表している基準にも準拠し、かつ税法改正を適時適切に把握して適正な納税義務を果たします。また、国際取引においては、各国の法令および租税条約、国際的な課税ルールを遵守します。

2. 税務ガバナンス

当社グループの税務に関するガバナンスの構築・維持、最終的な責任は、当社の取締役最高財務責任者（CFO）が負っています。経理部門は、税務・会計を管理するとともに、グループ各社間で十分なコミュニケーションが行われる体制・環境を整備し、役職員に対する教育の充実に努めます。

3. 税務プランニング

当社グループは、事業活動におけるキャッシュ・フローを向上させるため、公正で適正な税務プランニングを行いますが、過度な節税を意図した税務プランニングは行いません。

4. 税務リスク管理

当社グループは、税務ポジションが不確実な場合には、外部の専門家への相談や税務当局への事前照会制度を活用することで税務リスクの最小化に努めます。

5. 移転価格制度

当社グループは、国外関連者との取引にあたっては、各国の移転価格税制を踏まえた独立企業間価格で行うことで、各国における適正な納税に努めます。

6. 税務当局

当社グループは、税務当局との公正な関係を維持し、税務当局に対して適時かつ適切な税務情報の提供を行い、誠実に対応することで、税務に係る透明性の確保や信頼関係の構築に努めます。

従業員への啓発

タカラレーベンでは、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を実施し、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、個人情報を適切に保護するためのマネジメント体制を確立しています。すべての従業員が大切な個人情報を適切に扱いながら業務に取り組むために、「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を実施しています。

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

タカラレーベンでは、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、「パワハラに関する法律」「職場でのコミュニケーション」「アンガーマネジメント」などをテーマに、ハラスメントを撲滅するために必要となる基本的な考え方や具体的な行動の浸透を図っています。さらにタカラレーベンの従業員だけでなく、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」の取り交わし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実践しています。

ソーシャルメディアポリシー

当社グループは、ソーシャルメディアをさまざまなステークホルダーとの関係を強化する有力な手段として捉え、正しく活用していくための指針として「ソーシャルメディアポリシー」を策定しています。法令やグループ各社が定めた規程を遵守するとともに、良識ある社会人として、自己の行動に責任を持ってソーシャルメディアを利用することを定め、ソーシャルメディアにおける情報発信や対応についての自覚と責任の認識、適切な情報共有によるコミュニケーションの促進に努めています。

また、従業員のソーシャルメディアの業務利用・個人利用に関するガイドラインとして「個人情報保護方針」を定めています。

- ソーシャルメディアポリシー
- 個人情報保護方針

プライバシーマーク制度貢献事業者

レーベンコミュニティは、2008年1月にプライバシーマークの付与を受け、個人情報の管理・運用に取り組み、更新を重ねてきました。2020年1月には、長年にわたり自社の個人情報保護マネジメントシステム（PMS）の維持・向上に努め、プライバシーマーク制度の推進に貢献したとして、一般財団法人 日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）より感謝状をいただきました。また、従業員の個人情報の取り扱いに関する意識を高め、実務に生かすための教育にも注力しており、2021年度は「マンション管理業務における個人情報漏洩事故事例」や「PMS新規格の概要」などについての研修を実施しました。さらに2022年度は、公益通報保護法の改正に伴い、「公益通報者およびハラスメントコンプライアンスヘルプライン通報者保護規程」を改訂しました。



政治献金

MIRARTHホールディングスグループは、政治資金規正法に則り政治献金は行っていません。



Risk Management

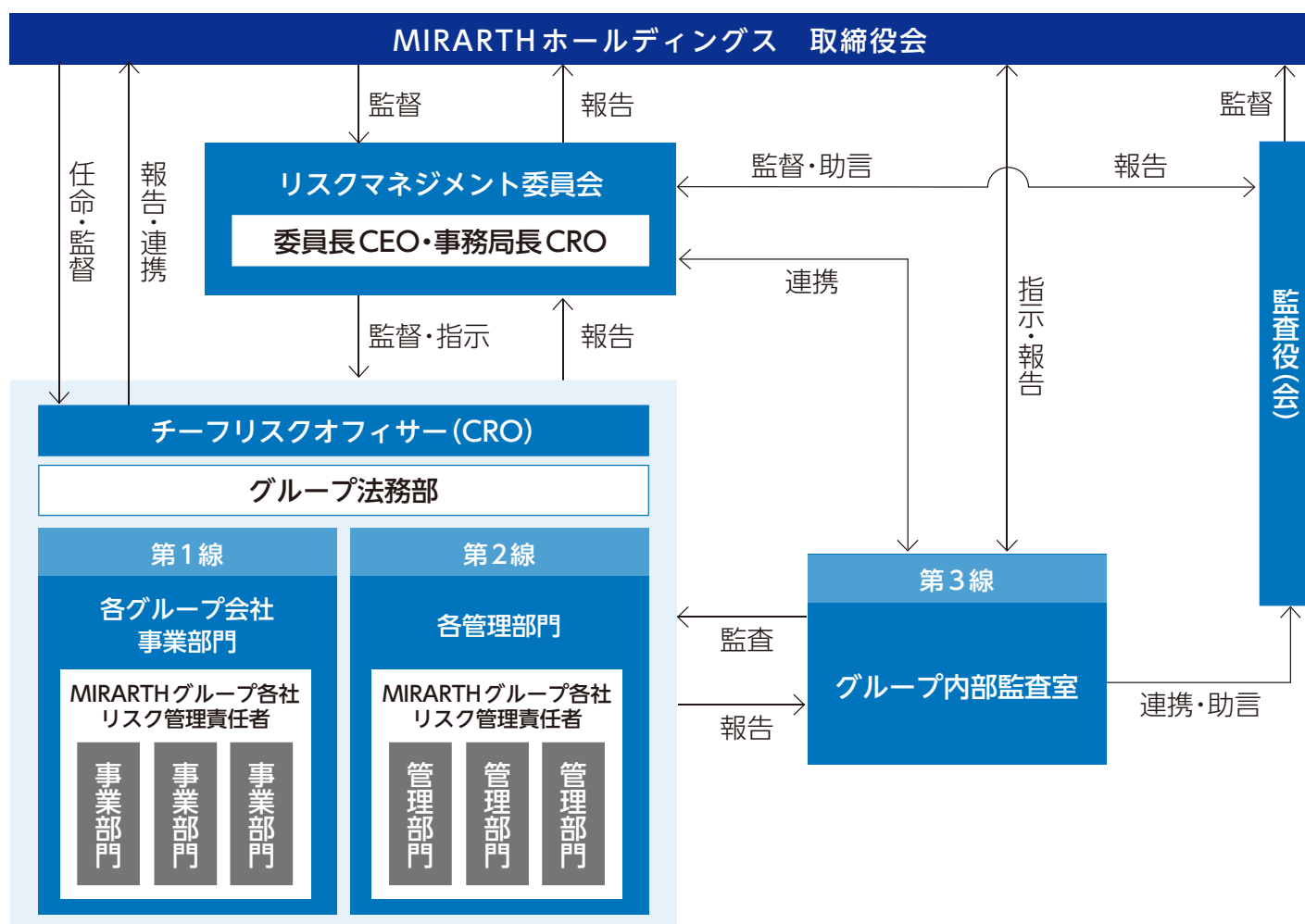
リスクマネジメント

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、持続的な事業の継続、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

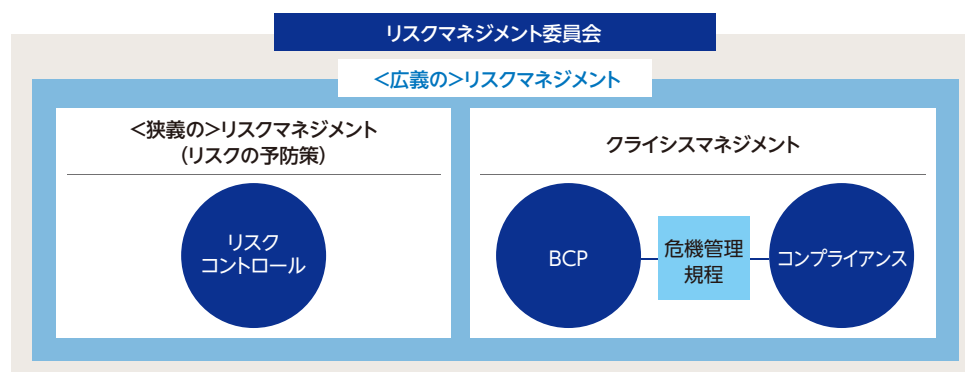
MIRARTHホールディングスは、当社グループのリスクを管理し、企業価値の持続的向上を図るために「リスクマネジメント規程」を定め、同規程に基づき、社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、経営全般に係るあらゆるリスクの検証と報告およびこれらのリスクの回避や低減のために実施すべき施策や管理についての協議、または決定を行い、内部統制強化と財務報告を含む運営全般に係る不祥事やコンプライアンス欠如等の防止を徹底しています。同委員会において当社グループのリスク管理体制の整備および継続的改善を行うために、当社取締役会は取締役または執行役員の中からグループCRO（最高リスク管理責任者）を選任し、また、リスクマネジメント委員会の小委員会として「事業戦略」、「財務」、「IT・事務」、「コンプライアンス」といったそれぞれの委員会を必要に応じ設けることにより、個々のリスク管理に応じた積極的な提案がなされる体制としています。また、各小委員会での協議内容は「リスクマネジメント委員会規程」に基づき、適宜「リスクマネジメント委員会」にて報告、検証をし、その内容に応じ取締役会への報告もすることで、リスク発生時を想定したうえでの迅速な意思決定を行う体制としています。



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。



リスクと機会

企業活動に重大な影響を及ぼすリスクが日々、多様化・複雑化するなかで、当社グループは、将来起こりうる事象を予測し、リスクと機会を特定し、社会課題の解決や価値創造に役立てています。

	社会課題・外部環境	リスク	機会	対応
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"> ● 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"> ● 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"> ● 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"> ● 政治情勢の不安定化、景気の後退などの市場環境の悪化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● サプライヤーの経営状況の悪化 ● 減損損失の計上 	<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"> ● 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"> ● 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"> ● 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"> ● 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 	<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
	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 		<ul style="list-style-type: none"> ● 社員のロイヤル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、安全な施工管理体制の構築
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"> ● 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"> ● 自然災害や事故の発生等 	<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"> ● 建物や施設の耐震性の推進、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"> ● 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"> ● 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"> ● 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 	<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)
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"> ● 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
	<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 		<ul style="list-style-type: none"> ● 社内規定の整備や教育研修の実施 ● 「コンプライアンス・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

・ 拡大PDF (統合報告書2022) はこちら  514KB

新型コロナウイルス感染症への対応

対応の基本姿勢

2020年に新型コロナウイルス感染症によるパンデミックが発生して以来、当社グループは従業員とその家族、お客さまの健康と安心・安全を守り、事業を継続するために危機管理委員会を中心に「新型コロナウイルス感染者発生時に関する対応基本方針」を推進してきました。

従業員に感染の可能性がある場合の対応フローチャートを作成し、感染拡大防止に努めてきました。感染者が確認された場合は、管轄保健所へ報告するとともに、所属本部長およびMIRARTHホールディングス総務部への報告が速やかに行われる体制を確立しています。

感染が確認された従業員、役員については、保健所の指示による入院や自宅待機を経て職場復帰が可能になるまでのルールを明確にし、PCR検査の受診、自宅待機、在宅勤務などの対応内容を定めています。また感染者が出たオフィスについては、管轄保健所およびオフィス管理者、当社の判断に従い、必要に応じて消毒を実施しました。

従業員における取り組み

従業員の感染リスクを低減するために、テレワークやフレックス勤務をはじめ、様々な対策を継続して実施しています。

2022年度は変異株（オミクロン株）の感染が再度拡大し第6波、第7波の流行となりましたが、国内の感染状況を機動的に把握し、勤務体制やステークホルダーを含めた会議、会食などにおけるルールを感染状況によって適宜定め、当社グループに感染防止対策を速やかに発信する体制を整えました。

バリューチェーンにおける取り組み

2020年8月より、感染者数の多い首都圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）から地方での内覧会や説明会に参加する従業員には、PCR検査や抗原検査による陰性証明を必須とし、お客さまの不安解消に努めてきました。

お客さまとの接点となるモデルルームにおいては「マスク・手袋の着用」「定期的な換気」「備品の除菌」といった基本的な感染対策を徹底し、各スタッフが「抗原検査による陰性確認」「陽性判定が出た場合、または症状がある場合の速やかな医療機関やPCR検査の受診」を厳守しました。

また当社グループでは、従業員本人の健康はもとより、家族、お客さまの安心感につながるワクチン接種を受けやすくするために、2021年6月に「ワクチン接種休暇」を導入しました。その他、家庭内感染の防止も支援しており、本人または同居家族が陽性判定を受けた場合、ホテル宿泊代などの自主隔離にかかる費用を補助しました。

なお、2023年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症へと移行したことから、これらの取り組みは一部取り止めておりますが、再び新型コロナウイルス感染症および類する感染症等のパンデミックが発生した際は、適宜適切な対策に取り組み、お客さまと従業員の安心・安全を図ってまいります。