



MIRARTHホールディングスグループ

Sustainability

Communication Book 2024

サステナビリティ コミュニケーションブック

MIRARTH
HOLDINGS

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。

Brand Story

ブランドストーリー

「幸せを考える。幸せをつくる。」

私たちはこの理念を掲げ、人と暮らしを見つめて、
住まいを、そして街をつくってきました。

しかし、ライフスタイルは大きく変わり、
情報のデジタル化、インフラの変化も急速に進んでいます。
少子高齢化・地方の過疎化など、さまざまな課題も抱えるようになっていきます。

「こうした時代に、どう明日の幸せをつくっていくべきか」

私たちは真剣に考えてきました。

挑戦は、もう始まっています。

不動産、エネルギー、金融などの事業を融合するとともに、
地域社会と共創し、未来の街づくりに取り組みます。
さらに、グローバル展開を進めていきます。

新たな時代への挑戦は、

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企業」へと進化していく、私たちの決意です。

MIRARTH/ミラース。

Mirai (未来) と Earth (地球) を組み合わせて生まれた社名には、
私たちが目指す無限のフィールドが広がっています。



サステナブルな人と地球の未来を切り拓く

MIRARTHホールディングス株式会社 / 代表取締役

島田 和一

2022年10月、創業50年を迎えた株式会社タカラレーベンが持株会社体制へと移行し、MIRARTHホールディングス株式会社として新たなスタートを切りました。気候変動をはじめとする環境問題、少子高齢化や地方の過疎化、産業構造の変化など、当社の事業を取り巻く環境は複雑化し、不確実性を増しています。この急速な変化に対応し、当社グループが持続可能な成長を遂げるためには、迅速かつ柔軟な経営判断やESG経営をさらに強化することが必要であると考えています。

このスタートにあたり、次のステージに向かう当社グループの存在意義を定義するため、新たに策定したパーパスには、不動産総合デベロッパーの枠を超え、「未来環境デザイン企業」として、人と地球の未来を幸せにしていくという当社グループの決意を込めています。

当社グループは、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)達成への貢献を目指しています。2023年度は、ホールディングス体制への移行と事業環境の変化を踏まえてマテリアリティを見直し、新たに10のマテリアリティとして再特定しました。企業の責任として解消すべき社会課題の重要性を強く認識し、当社グループの事業活動を通して課題を解決していくことが社会の持続可能性へつながるものと考えています。今後も事業戦略とサステナビリティ戦略の一層の連携を図り、財務面だけでなく非財務面も強化することにより、持続的な成長と企業価値向上を目指し、取り組んでいきます。

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。

環境
Environment

MIRARTHホールディングスグループは、社会課題の解決に積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献します。

Materiality

当社グループは、持続可能な社会への貢献と企業価値の向上を目的にマテリアリティ(重要課題)を特定し、対応策を実施しています。

社会
Social

ガバナンス
Governance

サステナビリティ重要テーマ

マテリアリティ(重要課題)と関連するSDGs

Environment

脱炭素社会の実現

再生可能エネルギーの安定供給に取り組むとともに、省エネルギー化を取り入れた環境負荷の少ない開発を目指し、気候変動問題の緩和に取り組めます。

- 気候変動・脱炭素化への対応
- 再生可能エネルギーの安定供給と利用促進



Social

サステナブルな街づくり

地域社会の発展と人々の暮らしの豊かさの向上を図り、社会課題やニーズの変化に対応した商品・サービスの提供を通じて持続可能な未来の実現に貢献します。

- 地域社会の持続的な成長の実現
- 少子高齢化、労働人口減少への対応



Well-beingの向上

心身の健康と安全を守るとともに、多様な人材が活躍できる職場風土を醸成し、ステークホルダーとの対話を通じて共創関係を築きます。

- 従業員の健康と安全の確保
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進
- 人権の尊重、サプライチェーンへの対応



Governance

ガバナンスの強化

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で企業の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。

- コーポレート・ガバナンスの強化
- リスクマネジメントの強化
- 企業倫理、コンプライアンスの徹底





Environment

脱炭素社会の実現

再生可能エネルギーの安定供給に取り組むとともに、省エネルギー化を取り入れた環境負荷の少ない開発を目指し、気候変動問題の緩和に取り組めます。



気候変動の緩和に向けて 脱炭素化の推進・強化を図る

台風・豪雨の激甚化、熱波や干ばつの頻発、世界的な海面上昇などの気候変動は、自然環境と社会構造に大きな変化をもたらし、当社グループの経営とビジネス全体に重大な影響を与える（マテリアルな）課題であると位置づけています。気候変動の緩和に向けて、不動産事業の開発・運営段階でのGHG排出量の削減など脱炭素化への取り組みや再生可能エネルギーの供給を進めています。同時に、TCFD*に賛同を表明するなど、外部イニシアチブへの参画を通じてサステナビリティへの取り組みをより強化していきます。



*TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures) : G20の要請を受け、金融安定理事会(FSB)により、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するために設立された国際イニシアチブです。企業等に対し、気候変動関連リスクおよび機会に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について開示することを推奨する提言を公表しています。

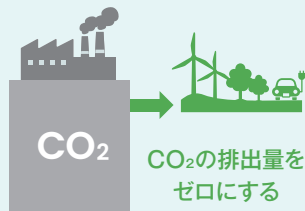


Keyword

脱炭素とは？

気候変動をもたらす主な原因は二酸化炭素とされています。脱炭素とは、二酸化炭素の排出量をゼロにすることです。日本政府は2050年までに温室効果ガスの排出量を全体としてゼロにする「カーボンニュートラル*」を目指すことを宣言しました。

*カーボンニュートラル:二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスの排出量から、植林、森林管理などによる吸収量を差し引いて、合計を実質的にゼロにすることを意味しています。



脱炭素社会の実現に向けた グループ全体の目標設定

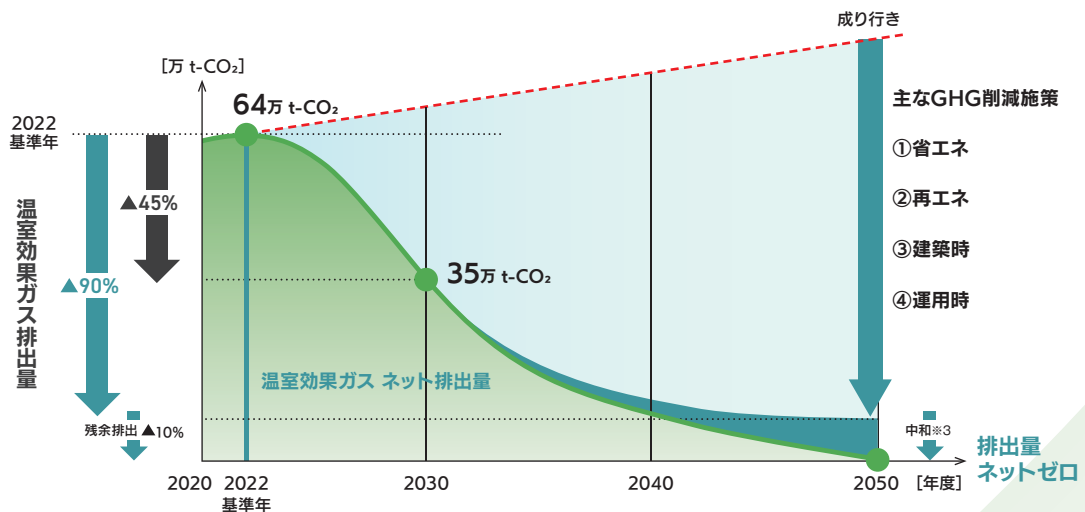
MIRARTHホールディングスグループは、事業活動に伴う温室効果ガス排出量について、2030年度までに45%削減、2050年度までにネットゼロとする目標を掲げています。中長期目標達成に向け、削減施策として「省エネ施策の実施」「再エネの活用」「建築時・運用時のGHG削減」に取り組んでいます。



MIRARTHホールディングスグループの脱炭素社会の実現に向けた目標 グループ全体の温室効果ガス排出量



温室効果ガス排出量削減イメージ



※1 Scope1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(都市ガス等燃料の燃焼)。
Scope2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出。
Scope3:Scope1,2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)。
※2 Scope1,Scope2は2030年度までに70%削減。
※3 バリューチェーンの外で森林由来吸収や炭素除去技術等を活用して残余排出量を中和化。

CO₂排出量の削減に貢献する 再生可能エネルギーを活用したエネルギー事業

MIRARTHホールディングスグループは、再生可能エネルギー由来の電力の普及を通じ、地域活性化と脱炭素社会の実現、地域環境課題の解決に努めています。



Keyword

再生可能エネルギーとは？

再生可能エネルギーは、太陽光・風力・バイオマスといった自然界に存在する繰り返し使用できるエネルギーのことです。石油・石炭・天然ガスなどの有限な資源である化石エネルギーとは異なり、枯渇する可能性が低いという特徴を持っています。また、利用時に温室効果ガスを排出しないため、カーボンニュートラルへの貢献につながります。海外の化石燃料に依存する日本において、自国で生産可能な再生可能エネルギーは、エネルギー自給率の改善にも寄与すると期待されています。

再生可能エネルギーの例



太陽光発電



風力発電



水力発電



バイオマス発電



地熱発電

太陽光発電

○ レーベンソーラー鹿児島大崎 第1・第2太陽光発電所

当社グループは、全国で遊休地などにメガソーラーや中小規模の太陽光発電所の開発を行っています。「LS（レーベンソーラー）鹿児島大崎第1・第2太陽光発電所」（鹿児島県曾於郡大崎町）を開発し、2024年2月7日に竣工式を実施しました。当発電所は、当社グループがこれまでに開発してきた太陽光発電所のうち、「LS千葉勝浦発電所」（発電容量約30MW）に次ぐ2番目の大きさです。4サイトで約22MWを確保、年間発電量は推定約2,660万kWhと、一般家庭に換算して約7,800世帯分の年間使用電力量に相当する電力を生み出します。発電したすべての電力は、FIT制度を活用して一般送配電事業者へ売電されます。また治水対策として防災調整池を7基設置し、周辺環境に配慮した設計です。



バイオマス発電

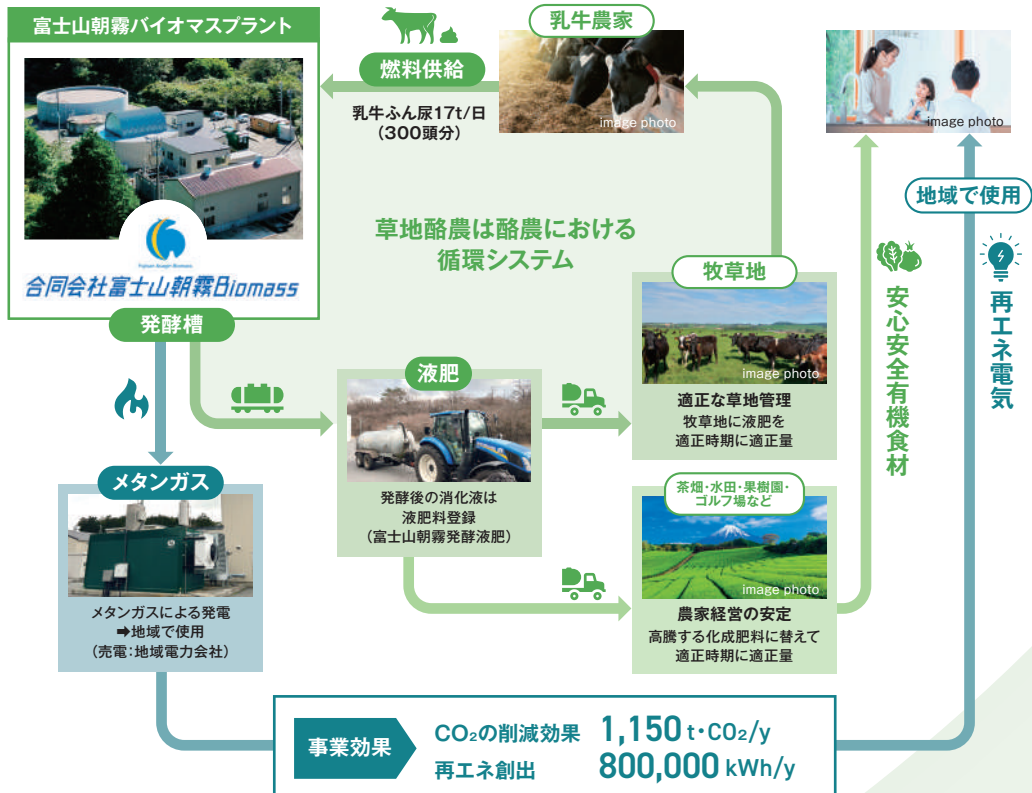
○ 富士山朝霧バイオマス発電所

2021年にバイオマス発電事業に参入し、共同出資を行う合同会社富士山朝霧Biomassが運営する「富士山朝霧バイオマス発電所」(静岡県富士宮市)では、2023年4月に発電を開始しました。富士開拓農業協同組合の会員から収集した牛ふんを発酵処理して生成したバイオガスを燃焼させて発電。木くずや可燃ごみを直接燃焼させて発電する方式に比べてCO₂の排出量を抑制しています。また、バイオガスとともに生成した液体肥料を活用することで化成肥料使用の抑制にもつながっています。



地域循環システム概要図

(地域資源を生かした地域循環共生圏の考え方)



環境性能認証の取得により 脱炭素社会の実現に向けた不動産開発を推進

MIRARTHホールディングスグループは「環境に配慮した建物と空間の提供」というグループ方針に即し、脱炭素社会の実現に向け環境性能の高い建物の開発を推進しています。



ZEH[※]マンション

○ レーベン大分駅南LUXES

ZEH-M Orientedとして、住宅の一次エネルギー消費量を約28%削減し、「省エネ性能表示制度BELS(ベルス)」において、最高ランクの5つ星を取得しています。断熱性を高め、LED高効率照明や節湯水栓、Low-E複層ガラス等の高効率な設備と組み合わせることで快適な住空間を実現します。

※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。

CASBEE[※]認証

○ 賃貸マンション「ラグゼナ用賀」

建築環境総合性能評価システム「CASBEE-建築(新築)」において、「Aランク」を取得したハイグレード賃貸マンション。省エネルギー性能と高断熱性を両立した省エネブランド「エコキューブ」を採用し、断熱性の高いインナーサッシ・高効率エアコン・熱交換型換気扇などの導入により、室内環境と光熱費の削減などの省エネ向上を実現しています。共用部の冷暖房設備には地中熱を利用した「地中熱ヒートポンプシステム」を採用することで、温室効果ガスの排出量を削減。屋上緑化なども施し、省エネルギー性と高断熱性を両立した、環境性能の高い建築物として評価されました。



※CASBEE: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。

MIRARTH不動産投資顧問の取り組み

東池袋セントラルプレイス・ラグゼナ東陽町

MIRARTH不動産投資顧問は、資産運用業務における環境への配慮として、運用物件での「DBJ Green Building[※]」や「CASBEE」等の環境認証の取得を推進しています。2023年度は、「東池袋セントラルプレイス」(東京都豊島区)においてDBJ Green Buildingの再認証を取得(評価:1つ星→2つ星)し、「ラグゼナ東陽町」(東京都江東区)では、CASBEEでAランクの認証を取得しました。

※DBJ Green Building:不動産を通じた環境への取り組みを評価する制度で、2011年4月に株式会社日本政策投資銀行により創設。環境・社会への配慮がなされた不動産について、環境性能のみならず、テナントや地域との連携、耐震性能なども含めて総合的に評価する。



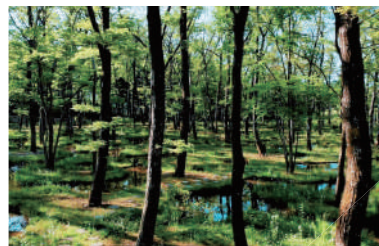
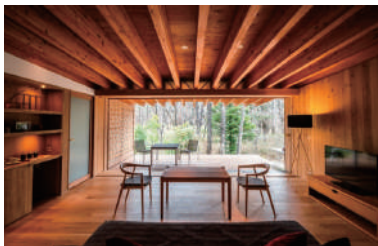
東池袋セントラルプレイス



ラグゼナ東陽町

自然との共生を目指す自社ホテル「那須 無垢の音」

タカラレーベンは、2024年4月に自社ホテル「那須 無垢の音」を開業しました。「息吹の森に、こころをほどく。」をコンセプトに、35,000㎡を超える広大な自然の中で宿泊できる施設です。那須連山の天然水を地下水脈よりくみ上げ、徹底した品質管理のもと客室の半露天風呂で使用。「水庭」では10種以上の野鳥やホタル、イモリやカエルなどの希少動物が生息し、生物保全活動に取り組んでいます。





Social

サステナブルな街づくり

地域社会の発展と人々の暮らしの豊かさの向上を図り、社会課題やニーズの変化に対応した商品・サービスの提供を通じて持続可能な未来の実現に貢献します。



都市開発

○ 小田原市栄町二丁目中央地区 優良建築物等整備事業*

神奈川県小田原市において商業と住宅を一体化した複合施設を開発し、「にぎわいとやすらぎの街なか再生」の創出に取り組んでいます。街のランドマークとなるデザイン性を備え、高い耐震性・防災性と環境に配慮した空間設計を行います。低層階の商業エリアには商店街との連続性を生み出すテナントを誘致し、回遊性と生活利便性を相互的に向上します。また中層・高層階には、住宅286戸（2024年6月時点）を設け、小田原市中心市街地の定住人口増加を目指します。



○ 高岡駅前東地区優良建築物等整備事業* 「レーベン高岡駅前 THE TOWER」

2018年より富山県高岡市の「高岡駅前東地区優良建築物等整備事業」に事業施行者として参画し、2023年11月に本事業が竣工。高岡駅前の新たなランドマークとして、高岡の玄関口にふさわしい景観形成と賑わいの創出を実現しています。中心市街地の定住人口の増加を目的とした住宅と、高岡駅北口交流広場に面した1階の店舗区画は、高岡駅北口交流広場とゆるやかなつながりを創出するよう店舗前にテラススペースを設けるなど、これまでの街並みを調和しながらも、新たな賑わいを生み出しています。



*優良建築物等整備事業：市街地の環境の整備改善、良好な市街地住宅の供給等に資するため、土地の利用の共同化、高度化等に寄与する優良建築物等の整備を目的とした国土交通省の制度。

住まいやコミュニティを通じて 持続可能な未来の街づくりに貢献

都市が抱えるさまざまな課題を解決していくと同時に、機能性や居住性を向上させ、未来へとつながる魅力ある街づくりに取り組んでいます。

地域創生

○ 鹿児島空港近接のホテル建替計画 「Fun&Cool Hotel KAGOSHIMA Airport(仮称)」

建物の老朽化に伴い、2024年3月末に閉館した歴史ある「かごしま空港ホテル」の思いを受け継ぎ、鹿児島の活性化に貢献する新たなホテルとして2026年末の開業・運用を目指しています。自社オリジナルブランド「Fun&Cool」の第1号として開発し、全154室(予定)のほか、鹿児島空港や霧島連山、桜島のパノラマビューを望む上層階の6階には展望浴場を計画。地域の魅力を活かした新しい価値を創出し、地域活性化に取り組みます。

グローバル化への対応

○ フィリピン・サンパブロ市における戸建分譲事業 「SAVANA SOUTH PROJECT」

フィリピン共和国において戸建分譲事業を手掛けるデベロッパー「OVIALLAND社(OVIALLAND,INC.)」と共同で、フィリピン・サンパブロ市における戸建分譲事業「SAVANA SOUTH PROJECT」に参画しています。総開発面積約6.5haで、総戸数は657戸の規模を誇り、当社グループが日本国内で培った不動産開発技術を基に、フィリピン国内における住宅ニーズに応え、街づくりに貢献していきます。



地域活性化・まちづくりの活動

MIRARTHホールディングスグループは、事業を通じて地域創生を推進するとともに、地域の皆さまや商店街と連携を図りながら、物件供給エリアの地域活性化やまちづくりの活動にも積極的に取り組んでいます。



日本海高岡なべ祭り



甲府七夕まつり2023

多様な暮らしのニーズに対する提案

多様化する現代のライフスタイルなど、社会のニーズに合わせた製品やサービスの提供により、より一層お客さまの充実した暮らしを支えています。

◎ 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。こうしたライフスタイルの変化に合わせ、単身者・DINKs向けの都市型コンパクトマンション「NEBEL」シリーズを首都圏、近畿圏、仙台などの各地に展開しています。



◎ ビジネス応援パッケージ付き戸建住宅 「自宅にレンタルスペース CUBEプラン」

大型開発地の戸建住宅の一角に独立性の高い広々とした空間「CUBE」を配し、家主の趣味や仕事の空間として使っていただくとともに、使用しない時間帯には近隣の方へレンタルスペースとして提供するプランです。本プランは2023年にグッドデザイン賞を受賞しました。多様な趣味やリモートワークをサポートするとともに、コミュニティに新しいシーンや楽しみをもたらし、また将来の資産形成の一助となります。



アイデアコンペティション「新常識Pic」

Picは、従業員の自由な発想による事業アイデアを募集し、社内審査の上、事業化を実現させていく新規事業創出制度です。価値創出を目指し、従業員に自らの意志で新規事業を提案・実現できる機会として提供されています。

審査により、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。



社会貢献・復興支援活動



都心から地方、海外へ広がる社会貢献活動を実施しています。

MIRARTHホールディングスグループは、地域・社会とのコミュニケーションを積極的に推進し、社会貢献に取り組んでいます。「2030年使い捨て傘ゼロプロジェクト」への参画や「子ども世界平和サミット®」にシルバースポンサーとして協賛しています。「東北・みやぎ復興マラソン」サポーターングパートナーや「北日本

放送(KNB)大バザール アンブレラスカイ」への協賛など、地域活性化に向けた取り組みも実施しています。また、里親支援や子育て支援事業「日本子ども支援協会」への寄付活動や企業版ふるさと納税を実施。地方自治体の地域振興や地域への社会貢献活動を推進しています。



社会貢献

- 2030年使い捨て傘ゼロプロジェクト
- タイでのチャリティイベント
- 子ども世界平和サミット®
- 子ども夢プロジェクト
- 東北・みやぎ復興マラソン2023
- KNB大バザール「アンブレラスカイ」
- グループ各社による清掃活動

寄付活動

- 鎮守の森のプロジェクト
- NPO法人カタリバ
- TABLE FOR TWO
- 日本子ども支援協会
- 一般社団法人明日へのチカラ

地域活性化

- 博多どんたく港まつり(福岡県)
- 東北絆まつり(青森県)

企業版ふるさと納税

- 千葉県勝浦市
「かつら海中公園再生計画事業」
- 福岡県福岡市
「世界水泳選手権福岡大会開催等準備事業」
- 岩手県盛岡市
「デジタル化による未来社会の創生事業」
- 福井県福井市
「関係人口の創出拡大と移住定住へのステップアップ事業」

※掲載の活動は一部です。



Social

Well-beingの向上

心身の健康と安全を守るとともに、多様な人材が活躍できる職場風土を醸成し、ステークホルダーとの対話を通じて共創関係を築きます。



従業員のやりがい創出につながる 職場環境と健康・安全管理

より良い職場環境の実現を目指し、
従業員の声と向き合う取り組みを推進しています。



働きやすい職場環境づくり

○ テレワーク制度導入

タカラレーベンでは2019年4月よりテレワークを導入し、従業員の多様な働き方を支援しています。場所や時間にとらわれない柔軟な働き方ができる魅力ある企業を目指すとともに、BCP(事業継続計画)の観点からもテレワーク制度を推進していく計画です。

○ オフィス改革の推進

MIRARTHホールディングスグループでは、フリーアドレスやABW*型のオフィスレイアウトを導入しています。自身の状況に応じて働く場所を自由に変えることで、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。

*ABW:「Activity Based Working」の略称であり、その時々々の仕事の内容に合わせて働く場所を自由に選択する働き方の事をいう。

健康経営

○ 労働時間削減の取り組み

当社グループ各社では、従業員の健康増進を目指して「時間を意識した効率的な働き方」を推進しています。PCの電源オンオフと連動した「PC利用延長申請システム」や、「時差出勤や有休取得の奨励」「テレワークの推進」「DX導入推進」などを進めています。

○ ストレスチェック

従業員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐストレス・マネジメントとして、ストレスチェックを実施し、その結果を経営会議で共有しています。また、従業員は会社に知られることなく、独立した第三者機関でいつでも無料でカウンセリングを受けることが可能です。



Keyword

ウェルビーイング

Well-beingとは？

Well-being(幸福)は、身体的、精神的、社会的にすべてが満たされた状態を指します。SDGsの目標3でWell-beingの重要性が掲げられているほか、人材確保、経済活力の維持・向上の面からも、Well-beingの重要性が注目されています。



Well-being施策の推進

○ 従業員の幸福度調査

当社グループ全社を対象に幸福度調査を実施し、従業員の幸福度を測定・数値化。従業員が「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」を把握・分析し、今後の施策検討と

併せてKPIを設定しました。今後も継続して幸福度調査を実施し、従業員の幸福度を高めるための戦略人事および人材の最適配置を推進し、ホールディングス化に伴う体制構築を強化していきます。

従業員とのコミュニケーション

グループイベント

当社グループは、2023年4月に「KICK OFF FORUM 2023」を開催しました。パーパスや各社のビジョンが共有されたほか、各種表彰、新入社員紹介などが行われました。イベントを通じて、パーパスやビジョンなどの浸透を図り、従業員とのコミュニケーションの深化とグループの一体感を醸成しています。



SPORTS FESTIVAL2023

2023年10月、さいたまスーパーアリーナで「MIRARTH HOLDINGS SPORTS FESTIVAL 2023」を開催しました。当社グループの従業員や家族、約1,300名が障害物競走やリレー競争、大玉転がしなど数々の競技に参加。コロナ禍を経て4年ぶりの開催となり、健康増進を図るとともにグループ内での親睦を深めました。



MIRARTH NOTEの拡充

当社グループでは、グループ内WEBサイト「MIRARTH NOTE(ミラースノート)」を運用し、グループシナジーの最大化につながる情報共有やコミュニケーションの活性化を推進しています。2023年度は、「サステナビリティAction!」ページを新設し、グループ各社の取り組みを社会課題と結びつけながら発信しています。



多様な人材が能力を発揮できる ダイバーシティの推進

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し、従業員の幸福と企業価値の向上をとともに実現するべく取り組みを進めています。

ダイバーシティ

◎ 女性活躍推進プロジェクト

MIRARTHホールディングスは、ライフステージに応じた労働条件を整備し、女性が働きやすく、能力を発揮できる職場環境の整備を進めています。

タカラレーベンでは、「女性活躍推進プロジェクト」を推進しています。育児を行う従業員が仕事と子育ての両立ができるよう、内閣府による「ベビーシッター利用割引制度」の導入や営業職の女性が産休・育休からの復

帰後も安心して仕事と育児を両立できる新しい働き方「ミドル総合職制度」を導入しました。

また、MIRARTHエナジーソリューションズでは2023年4月、社長直轄の「女性活躍推進プロジェクトチーム」を発足しました。子ども家庭庁発行の「企業型ベビーシッター券」の導入や「おもいやりBOX(生理用ナプキン、カイロ)」の設置など、多角的な施策を実施しています。

厚生労働大臣認定「えるぼし」最高位を取得

MIRARTHエナジーソリューションズでは、女性活躍推進の取り組みが評価され、2023年11月、女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣認定「えるぼし」3段階目(最高位)を取得しました。「えるぼし認定」は、女性の活躍促進に関する取り組み状況が優良な企業を、厚生労働大臣が認定する制度です。



◎ 男性育児休業取得の推進

当社グループでは、2024年度より「男性育児休業取得率」をKPI(重要指標)として設定し、積極的な取り組みを行なっています。MIRARTHエナジーソリューションズでは、男性の育児休業を社内に周知することを目的とした勉強会の開催や、社内の電子掲示板への周知など、男性従業員の育児休業取得に向けた取り組みを推進しています。同社は、2022年度に男性育児休業取得率は100%を達成、2023年11月には、東京都の「TOKYOパパ育児促進企業登録マーク」において、最高等級である「ゴールド」の企業として登録されました。

◎ 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名を雇用し野菜を栽培・販売し



ています。長期的に安心して就業できる環境を整備し、障がいのある方が活躍できる雇用を進めています。

◎ 地域限定社員制度の導入

地方における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。

従業員の成長と組織の未来に向けた 総合的な研修・人材育成

従業員のキャリア構築と組織としての総合力の向上を図るため、
人事制度基本方針のもと、階層に応じた教育プログラムを提供しています。

研修制度

○ 新入社員研修

新入社員に対して「新入社員3カ年育成プログラム」に沿って、入社1年目、2年目、3年目ごとに求められる役割、目標、目的意識などを明確にし、自主性をもった従業員の育成に努めています。



○ 宅建取得支援

当社グループ各社では、従業員に向けて宅地建物取引士資格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、資格取得のためのサポートを行っています。

○ 階層別研修

従業員の等級ごとに、「フォロワーシップ」、「組織マネジメント」など、階層別の研修を実施。個々が求められる知識、スキルの取得・向上のためのプログラムを計画的に実施しています。

デジタル人材育成

○ 人材交流の実施

デジタル人材の育成に関する革新的な取り組みを実践・提供するソフトバンク株式会社と人材交流を図ることで、従業員・社内組織に経験・知見を蓄積し、デジタル施策を推進する組織・人員体制を構築していきます。

○ DXインターンシップ

DXを推進する新卒人材の採用に必要な要件の検証や当社のデジタル人材に関する取り組みを、エンジニア養成に係る大学・専門学校へ周知することを目的として、2022年度から長期インターンシップを実施しています。

MIRARTH INNOVATION LABO~ミライラボ~

タカラレーベンのG3等級(非管理職・リーダー層)を対象に行われた、階層別選抜研修参加者により発足。当社グループを100年間存続させるには、「若手社員の育成」「部門を超えた横断的な関わりの促進」「従業員が働き続けたいと思う環境の構築」が必要であるという考えに基づき、教育プログラムの策定や勉強会、年次有給休暇の積極的な取得の奨励を実施しています。





ガバナンスの強化

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で
企業の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。



Governance

コーポレート・ガバナンス

MIRARTHホールディングスグループでは、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、その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としています。

リスクマネジメント

当社グループは、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。「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスクマネジメントの徹底を図っています。

○ 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、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。

○ BCPの強化

大地震やその他災害のリスク発生時に、迅速かつ確かな情報集約と意思決定を行うため、グループ共通の情報集約方針を策定し、事業継続体制の早期確立に努めています。

コンプライアンス

当社グループでは、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。グループ全体でコンプライアンスを推進・徹底させるための体制を構築しています。コンプライアンス委員会により、方針・施策の決定や違反における調査の指示・実施を行い、各社でコンプライアンス状況をモニタリングする体制が整えられています。

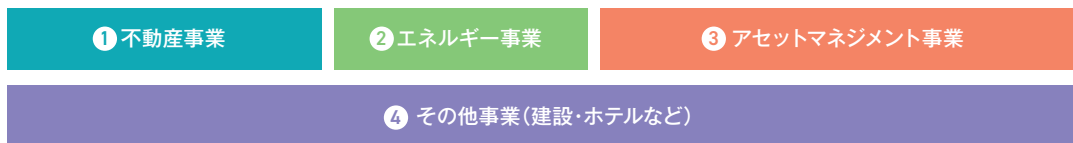
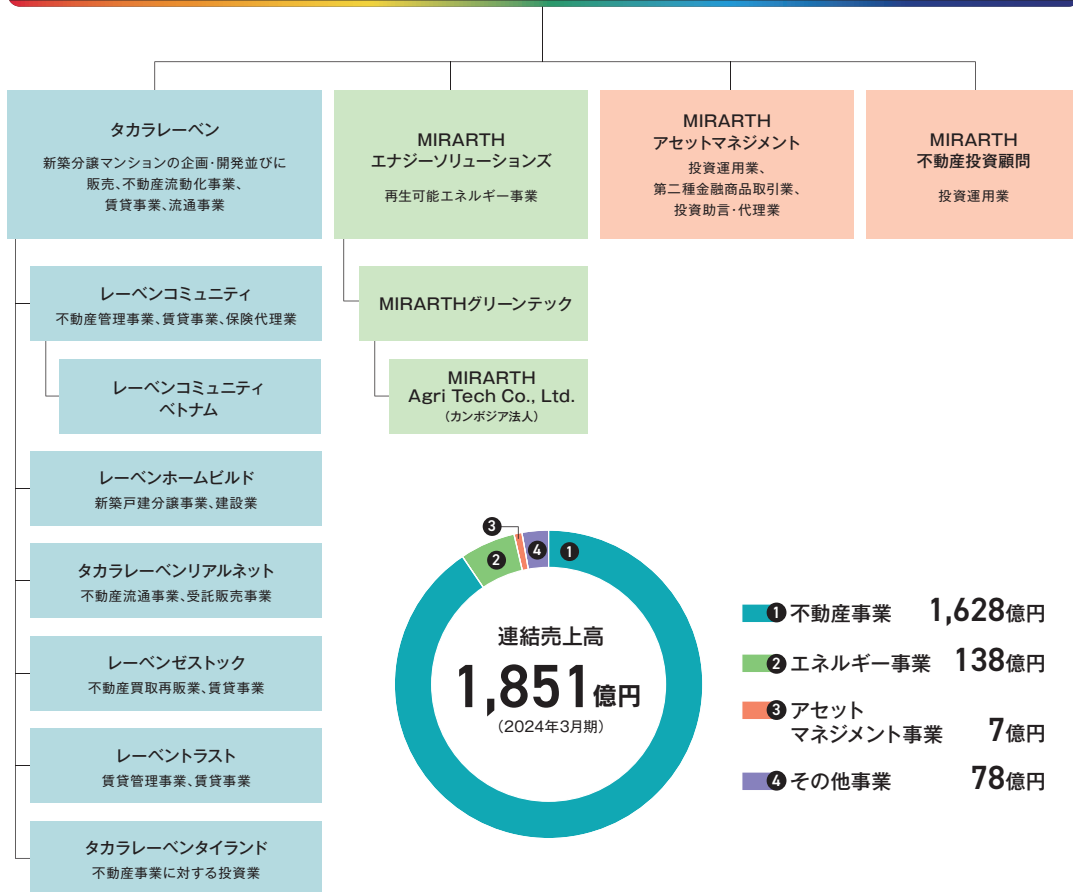
○ 内部通報制度(ヘルプライン)

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。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・調査協力者を保護し、コンプライアンス経営の強化に努めています。

○ コンプライアンスハンドブックの配布

2023年8月に、グループの一員として遵守すべき行動指針を制定しました。日常の業務活動で直面する様々な場面・問題に対し、適切な言動を選択し問題を解決するための不可欠な知識や考え方をまとめ、グループ全体に周知・徹底を図っています。

MIRARTH ホールディングス



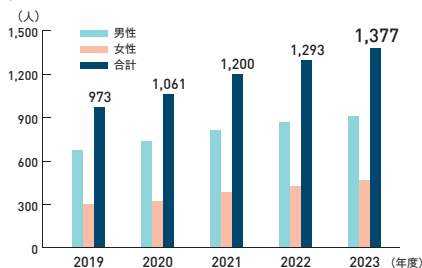
会社概要

社名：MIRARTHホールディングス株式会社 売上高：185,194百万円 (2024年3月期)
 ※ 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 従業員数：1,377名 (2024年3月末時点連結)
 代表者：代表取締役 島田 和一 本社：〒100-0005
 設立：1972年9月 東京都千代田区丸の内1-8-2
 資本金：9,056百万円 (2024年7月時点) 03-6551-2125(代表)

数字で見るMIRARTHホールディングスグループ

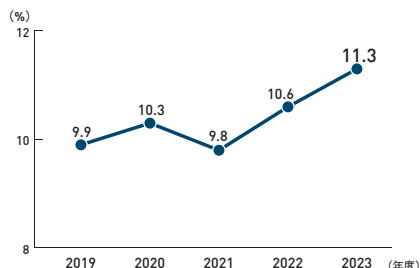
従業員数

1,377人



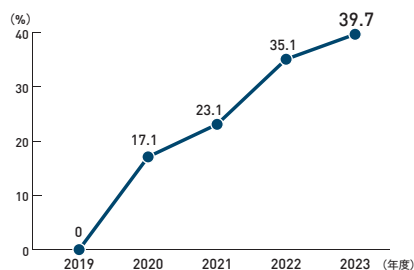
女性管理職比率

11.3%



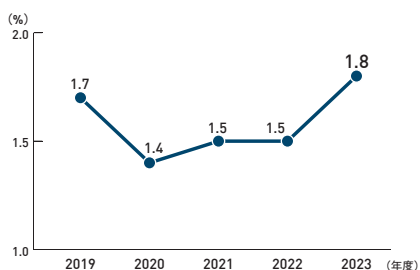
男性育休取得率

39.7%



障がい者雇用率

1.8%



有給休暇取得率

72.8%



(2023年度) ※年次有給休暇が一斉付与の企業を対象に集計。

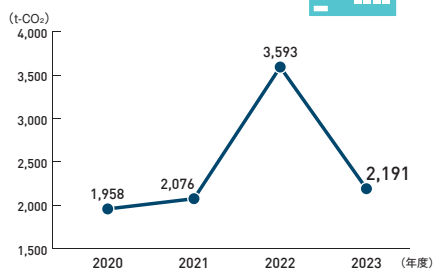
1人当たりの研修時間

21.2時間

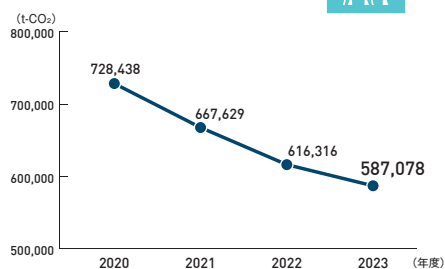


(2023年度) ※実施企業のみ集計。

温室効果ガス(CO₂)排出量 Scope1+Scope2



温室効果ガス(CO₂)排出量 Scope3



※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10社)です。
 ※対象期間は2020年度~2023年度(2020年4月1日~2024年3月31日)です。
 ※Scope1は燃料の燃焼(ガス・灯油・ガソリン)、Scope2は電気・冷水の使用を集計しています。
 ※Scope1-2は、2022年度から、電気・ガス等利用のバウンダリー拡大で、集計対象を追加しています。
 ※Scope2の2023年度の値に関しては、再エネ利用をした(FIT非化石証書を含めた)CO₂排出量です。
 ※Scope3は、2023年度より精緻化を図るため一部算定方法の見直しを行っています。また、2022年度以前は、一部推計値です。
 ※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。

イニシアチブへの参画・外部評価

TCFD賛同表明

MIRARTHホールディングスは、2022年6月のTCFD賛同表明を起点として、当社グループとしての気候変動が事業に及ぼすリスクと機会についての分析と対応、TCFD提言が推奨する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に沿った気候関連課題に関する情報開示の強化・充実を図っています。



グッドデザイン賞受賞

MIRARTHホールディングスグループは、デザインによって暮らしや社会をより良くしていく運動であるグッドデザイン賞を2013年から2023年までの11年間で7回受賞しています。



国連グローバル・コンパクトへの署名

タカラレーベン(現MIRARTHホールディングス)は2020年、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名。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。



21世紀金融行動原則への署名

MIRARTH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。持続可能な社会の形成に向け、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。



各種環境認証の取得

MIRARTHホールディングスグループは、脱炭素社会の実現に向け環境性能の高い建物の開発や環境認証の取得を進めています。また、マネジメントシステムに関する国際規格「ISO14001」の認証を取得し、環境マネジメントシステムの運用を継続しています。



CDPへの回答

MIRARTHホールディングスは、2023年度から企業への環境に係る質問書送付およびその結果を取りまとめ、共通の尺度で分析・評価を実施する国際NGO「CDP」からの調査に回答しています。



GRESBの評価取得

タカラレーベン不動産投資法人は、2023年度に実施されたGRESBリアルエステイト評価において、GRESBレーティングで「2スター」を取得。ESG情報開示の充実度を測るGRESB開示評価では、最上位の「Aレベル」の評価を取得しました。

※GRESB:不動産会社・ファンドの環境・社会・ガバナンス(ESG)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を中心に2009年に創設された。



気候変動イニシアチブ(JCI)への参加

MIRARTH不動産投資顧問は、「気候変動イニシアチブ(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。脱炭素社会の実現に向けた取り組みを強めています。



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

コーポレートコミュニケーション室

TEL:03-6551-2135 FAX:03-6551-2139

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