



MIRARTHホールディングスグループ

Sustainability

Communication Book 2025

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。

Our Values

価値観

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。

Long-term Vision

長期ビジョン

地域社会のタカラであれ。



人と地球の未来の幸せを追求し続ける

MIRARTHホールディングス株式会社 / 代表取締役

島田 和一

私たちMIRARTHホールディングスは、創業50周年という節目を経て、2022年10月に持株会社体制へ移行し、「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。新社名には、「未来(Mirai)」と「地球(Earth)」を組み合わせ、「未来環境デザイン企業」へ進化していくという、私たちの決意を込めています。不動産デベロッパーの枠を超え、これまで培ってきた住まいづくりの力を基盤に、より広い視野で人と地球の幸せをかたちにしていきます。

当社グループは、全国で展開する新築分譲マンションを中心とした不動産事業を中核としながら、近年では資産運用を担うアセットマネジメント事業や、ホテル事業など、多様な分野へと事業領域を広げてきました。中でも、太陽光、風力、バイオマス発電などの再生可能エネルギー事業を、地域と環境の双方に新たな価値をもたらす取り組みと位置づけ、国内だけでなく、海外への挑戦も進めています。当社グループが多様な事業領域に挑戦する根底には、2030年に向けて掲げた長期ビジョン「地域社会のタカラであれ。」があります。地域社会の「タカラ」であるために、事業を通じて、地域や社会にどのように貢献できるのか。そう自らに問いを立てながら、社会課題の解決と持続可能な価値創造に取り組んでいきます。それが、人と地球の幸せな未来を支え、同時に当社グループの持続的な成長にもつながると確信しています。

当社グループはこれからも、サステナビリティの視点を経営の中核に据え、国内外の多様なステークホルダーの声に耳を傾けながら、持続可能な未来を創造してまいります。

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、住宅の供給や再生可能エネルギーの開発など、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、持続的な発展を目指します。

サステナビリティ重要テーマ

Environment



脱炭素社会の実現

P.05

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。

Social



サステナブルな街づくり

P.11

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。



Well-beingの向上

P.15

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。

Governance



ガバナンスの強化

P.20

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。

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。

マテリアリティ（重要課題）

- 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

関連するSDGs



Environment

- 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



Social

- 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



- 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



Governance



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。



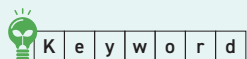
気候変動の緩和に向けた脱炭素化への対応

温室効果ガス排出量削減目標の設定

当社グループは、事業活動に伴う温室効果ガス排出量について、2030年度までに当社グループ全体のScope1・2及び3排出量※を2022年度比で45%削減、2050年度までに当社グループ全体で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」「再生エネの活用」「建築時・運用時のGHG削減」に取り組んでいます。



※ 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)
Scope3排出量については、カテゴリ1(購入した商品及びサービス)、カテゴリ2(資本財)及びカテゴリ11(販売商品の使用)を対象としています。



気候変動の影響

経済・社会活動による化石燃料由来のエネルギー消費により、大気中に多くの二酸化炭素(CO₂)などの温室効果ガスを排出することで、地球温暖化が進んでいます。気候変動は、この人為起源による地球温暖化や自然変動が要因となり、気候に様々な変化をもたらす現象のことをいいます。具体的には、気温の上昇、台風や大雨の増加、海面上昇、森林の減少などが挙げられます。近年、気候変動により世界各地で高温、大雨、熱波などが発生し、生態系や生活・経済活動に影響を及ぼしています。気候変動を緩和するために、温室効果ガスの排出削減に向けた取り組みが求められています。



当社グループの温室効果ガス排出量 削減目標と実績

当社グループでは、企業活動における直接的・間接的な温室効果ガス排出量の削減に取り組み、脱炭素社会の実現を目指しています。



「SBT (Science Based Targets) ※」の認定を取得

2030年度までの目標は、国際的な気候変動イニシアチブであるSBTiより、科学的根拠に基づいた「SBT」の認定を取得しています。

※ SBT (Science Based Targets): パリ協定(世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準(Well Below 2℃:WB2℃)に抑え、また1.5℃に抑えることを目指すもの)が求める水準と整合した、5年~10年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標。



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

省エネルギー化に寄与する社内の取り組み

当社グループのマテリアリティである「気候変動・脱炭素化への対応」として、省エネルギー化を進めています。KPIに「省エネルギー化に寄与する社内の取り組み件数」を設定しており、2024年度は10件を目標とし、それを上回る14件の施策を実行しました。

目標

10件

実績

14件

省エネ施策	具体的な施策	削減に貢献する Scope
1. 空調の適切な温度設定	● エアコンの温度設定を調整(基本26℃) ● オフィスカジュアルを導入し、適切な空調設定 ● ブラインドを開閉し、室内温度の調整	Scope2
2. 待機電力の削減	● 退勤時の社内備品(ポットや電子レンジ等)のコンセントを抜く ● フリーアドレス、ミニPCの導入により、夜間の待機電力を節電	
3. 使用電力の削減	● 未使用時の会議室やエリアの消灯、空調OFF ● 会議室、PC等使用していないOA機器はこまめに電源OFF	
4. ガソリンの使用の削減	● 社有車の台数削減 ● 水素自動車の導入 ● レンタカー、交通機関の利用促進	Scope1

再生可能エネルギーの安定供給と利用促進

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

LS(レーベンソーラー)鹿児島大崎第1・第2太陽光発電所は、4サイトにて約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に売電されます。

また、治水対策として防災調整池を7基設置し、スケールの大きな発電所でありながらも、周辺環境に配慮した設計です。

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番目の大きさの発電所となります。

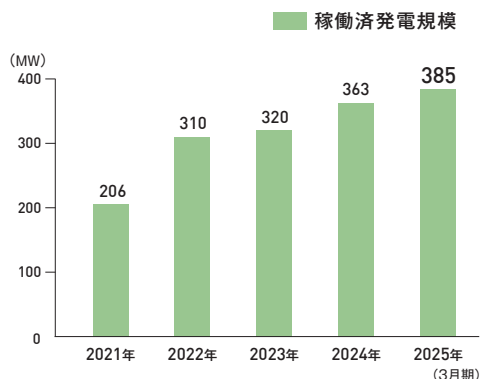


太陽光発電の取り組み

- UPDATERへの特定卸供給
- 大阪ガスへの特定卸供給
- 東邦ガスとの電力売買契約を締結
- 北陸電力とオフサイトコーポレートPPAに向けた特定契約を締結
- 山梨県と「オンサイトPPA方式による電力供給契約」を締結
- 札幌市と「オンサイトPPA方式による電力供給契約」を締結
- 東京電力エナジーパートナーとの基本協定を締結

稼働済発電規模の推移

当社グループは、温室効果ガス(CO₂)の排出量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を推進しています。エネルギー事業に参入した2013年以降、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。そのほか、風力やバイオマスなどの太陽光発電以外の再生可能エネルギーの開発にも取り組んでおり、2025年3月末時点で、稼働済発電規模(累計)は385MWとなりました。



風力発電

○ ミラースウィンドパワー北海道乙部発電所

ミラースウィンドパワー北海道乙部発電所は、高さ約120m、出力2,300kWの風力発電2機で構成されており、高さ78mのタワー（塔）に長さ約41mの大きなブレード（風車の羽）が取り付けられ、発電効率と安定性が高い設計となっています。想定年間発電量は約1,005.8万kWhで、これは一般家庭約2,400世帯分の年間使用電力量に相当し、約5,300t分のCO₂排出量削減に貢献します。



系統蓄電所展開における事業提携

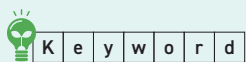
○ ミラースストレージバッテリー神奈川愛川蓄電所

MIRARTHアセットマネジメントは、パワーエックスと系統蓄電所ビジネスに関する事業提携の覚書を締結し、両社の第1号案件として、神奈川県愛甲郡愛川町に「ミラースストレージバッテリー神奈川愛川蓄電所」を運用開始に向けた取り組みを進めています。

本蓄電所は定格容量7,403kWhを有し、パワーエックス

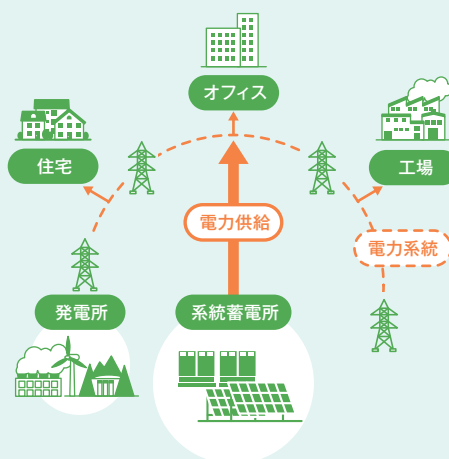
の法人向け再エネ電力サービス「X-PPA」などの電力小売事業において、調整力として活用されることで需給の最適化と安定した電力供給に寄与することを目的としています。

本蓄電所は、当社グループ初の系統蓄電所であり、パワーエックスにとっても自社製品を採用した初の事例となります。



系統蓄電所とは？

系統蓄電所は、蓄電された電気を、電力系統（送配電網）に供給することで電力の需給バランス調整や再生可能エネルギーの安定化を行う蓄電所です。太陽光発電などの再生可能エネルギーは、気象条件により発電量に余剰や不足が発生し、安定供給が難しいとされています。送配電網に接続された系統蓄電所は、電力の余剰や不足に応じて充放電を行うことで、需給バランスを安定させ、再エネ電力の有効活用を実現します。



環境に配慮した建物の開発

新築分譲マンションにおける取り組み

〇 低炭素建築物認定の取得に向けて

MIRARTHホールディングスとタカラレーベンは、供給する新築分譲マンション全物件に太陽光パネルを標準設置※1し、再生可能エネルギーの導入を進めています。ZEH※2(ZEH-M Oriented も含む)化に取り組むとともに、低炭素建築物の認定取得を目指しています。低炭素建築物とは、建築物における生活や活動に伴って発生する二酸化炭素を抑制するための低炭素化に資する措置が講じられている、市街化区域等内に建築される建築物を指します。



※1 豪雪地帯、特別豪雪地帯を除く。

※2 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。

〇 レジルとの新サービスの共同開発

タカラレーベンは、災害時の安全確保と環境負荷低減を実現するため、レジルと協業を開始。MIRARTHエナジーソリューションズが組成予定の太陽光発電所から供給する再エネと非化石証書付電力を基盤とし、レジルが培ってきた「マンション一括受電サービス」のノウハウや分散型エネルギーリソース(DER)の運用管理技術を組み合わせることで、「マンション1棟まるごと脱炭素化」を実現します。

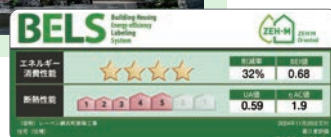


ZEHマンション

〇 レーベン熊本練兵町

「レーベン熊本練兵町」(熊本県熊本市)は、ZEH-M Oriented※として優れた断熱性能と高効率設備システムを有し、建築物省エネ法に基づく省エネルギー性能表示制度「BELS(ベルス)」の第三者認証を取得。一年中快適な空間をつくりながら、省エネにより光熱費も抑え、地球にも家計にもやさしいエコロジカルな邸宅です。

※ ZEH-M Oriented:高い断熱性能を実現し、エネルギー効率に優れた各種設備を採用することで、使用エネルギーを大幅に削減しているマンションのこと。





ZEH住宅

○ レーベンブラッツ加須はなさき公園

当社グループは、「戸建住宅におけるZEH水準の採用率」※をKPIに設定し、年度目標として「採用率100%」を掲げています。「レーベンブラッツ加須はなさき公園」(埼玉県加須市)は、断熱性と耐久性を高めた断熱材や複層ガラスを採用。冷暖房効率を上げることで快適な室内環境とエネルギーのロスを抑えた省エネ暮らしを実現するZEH水準省エネ住宅です。

※ 断熱性能等級5級かつ一次エネルギー消費量等級6級を取得した住宅(再生可能エネルギー水準は除く)。

CASBEE認証

○ オフィスビル「L.Biz (エルビズ) 松山一番町」

「L.Biz松山一番町」(愛媛県松山市、2025年12月竣工予定)は、建築環境総合性能評価システム「CASBEE※1 建築(新築)」で「Aランク」の評価を取得しました。また、本物件はZEB※2を見据えた先進建築物として、外皮の高断熱化および高効率な省エネルギー設備を備えた「ZEB Ready」の認証取得を予定しています。

※1 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。

※2 ZEB:ネット・ゼロ・エネルギー・ビル。建物の年間エネルギー消費量と、現地で発電される再生可能エネルギーの供給量が実質的に均衡し、正味のエネルギー収支がゼロとなることを目指す建築コンセプト。



運用物件の認証取得

MIRARTHアセットマネジメントの取り組み

MIRARTHアセットマネジメントは2024年度、運用する共同住宅「ロイヤルパークスER万代」(新潟県新潟市)において、国内トップクラスの卓越した「環境・社会への配慮」がなされた建物に与えられる、DBJ Green Building※認証の最高ランクを取得しました。

※ 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。





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

都市開発

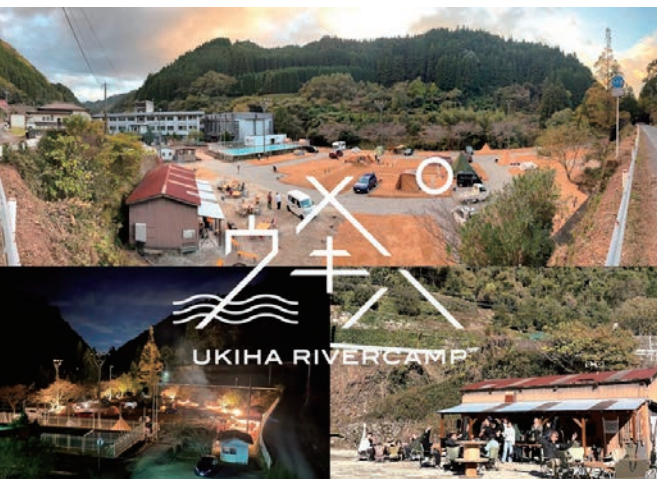
○ 小田原駅前分譲共同ビルマンション建替事業 (レーベン小田原 THE TOWER)

MIRARTHホールディングスは、神奈川県小田原市の「小田原駅前分譲共同ビルマンション建替事業」に、参加組合員・事業協力者として2017年より参画してきました。本事業は、1975年に建築され、耐震性に課題を抱えていた「新幹線ビル(通称)」の建替えを目的として実施し、2024年6月に、医療施設や商業施設を備えた住商一体型の複合プロジェクト「レーベン小田原 THE TOWER」が完成しました。



○ 「レーベン東川口 GRANDEST」 東川口駅前行政センター開所

タカラレーベンは、埼玉県の分譲マンションで初のPPP(官民連携)事業として、埼玉建興株式会社の共同事業により「レーベン東川口 GRANDEST」を2023年11月に竣工し、2025年4月に1階・2階に備わる東川口駅前行政センターが開所しました。行政センターや交番など、地域住民が利用できる公共施設が併設されたことで「東川口」駅前のロータリーも整備され、街のにぎわいを生む拠点として一層利便性が高まりました。



地域創生

● 廃校を活用したキャンプ場 「UKIHA RIVERCAMP」

タカラレーベンは、全国でキャンプ・グランピングフィールドの運営・企画開発を行うVILLAGE INCと福岡県うきは市の旧姫治小学校の廃校施設を活用して、キャンプ場「UKIHA RIVERCAMP」をオープンしました。当事業により、地域課題であった遊休不動産の活用を通じて、うきは市の地域活性化に貢献する取り組みです。また有事の際には、当施設を避難所としても使用することができ、地域の防災にも寄与しています。

グローバル化への対応

● フィリピンにおける戸建事業 「Sentro」参画

タカラレーベンはOVIALAND社(OVIALAND,INC.)との協働により、フィリピンで2号案件となる戸建事業「Sentro」に参画しました。本プロジェクトは、フィリピンの首都マニラから南東約80kmに位置するラグナ州サンパブロ市で実施される戸建住宅開発事業です。2024年11月に着工し、総面積92,808㎡の敷地に戸建住宅とタウンハウスを含む全758戸(クラブハウスなどの共用施設も併設)を計画しています。



● タイにおけるコンドミニアム事業 「Modiz Vault Kaset Sripatum」参画

タカラレーベンおよびタカラレーベンタイランドは、ASSETWISE社(ASSETWISE PUBLIC COMPANY LIMITED)と共同で、タイ・バンコクで4例目となるコンドミニアム事業「Modiz Vault Kaset Sripatum」に参画しました。

本プロジェクトは、敷地面積8,592㎡、鉄筋コンクリート造の地上21階建てと7階建ての2棟で構成され、商業店舗11区画を含む総戸数798戸の規模を誇ります。



多様な暮らしのニーズに対する提案

○ ハイグレード賃貸マンション「LUXENA」

タカラレーベンは、2017年に賃貸マンションブランド「LUXENA(ラグゼナ)」を誕生させました。2025年2月に供給を開始した本ブランド43棟目となる「LUXENA 八王子寺町」(東京都八王子市)では、上層階の2邸限定でサウナ付きプランを導入。洗面室には、世界的ブランド「ハルビア」のサウナキャビンを設置しています。

LUXENA



○ コンセプト賃貸マンション「LUXENA+」

タカラレーベンは「LUXENA」に特別コンセプトを加えた新シリーズ賃貸マンション「LUXENA+」の展開を開始しました。2025年2月には、本シリーズ第1号物件として「ラグゼナ+ OTO 南千住」(東京都荒川区)を提供しました。「LUXENA+ OTO」(ラグゼナプラス オト)という名が示す通り、音にこだわった防音ルーム設備付き賃貸マンションです。

LUXENA+



グッドデザイン賞2024を受賞

「レーベン上田中央 GALLDEA」

長野県の城下町・上田市の中心市街地に位置し、市が推進する居住誘導および都市機能誘導の要請に応える地上13階建の住居。上田の風土を映す端正な佇まいのデザイナーズレジデンスです。全国的なコンパクトシティ化の流れの中で、住民が歴史ある地域社会の一員となることを目指し、歴史と現代性を融合させた持続可能な街づくりに寄与する取り組みとして評価されました。



『防災重要事項説明書』の発行・説明

MIRARTHホールディングスとタカラレーベンは、災害時の行動理解を深めてもらうため、新築分譲マンションを契約するお客さまに対し、当社独自の「防災重要事項説明書」を作成・発行しています。これにより、地域ごとに異なる防災の知識を、入居の前に確実に説明する機会を創出しています。一建物を超えて、防災的な視点を取り入れている点が評価されました。



社会貢献・復興支援活動

当社グループは、事業を通じた地域創生を推進するとともに、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。「2030年使い捨て傘ゼロプロジェクト」や「SDGs QUEST みらい甲子園」への協賛への参画、タイやベトナムでのチャリティー活動、清掃活動や寄付活動、企業版ふるさと納税を通じた寄

付など、様々な形で地域の課題解決に寄与し、社会貢献活動を推進しています。

そのほか、冬の富山高岡市を代表するイベント「日本海高岡なべ祭り」への参加や山梨県甲府市で開催されている「甲府七夕まつり」への協賛および出店、「博多どんたく港まつり」への協賛など、地域・社会への支援活動を実施しています。



● 2030年使い捨て傘ゼロプロジェクト



● ベトナム北部や南部の遠隔地へのチャリティー活動



● SDGs QUEST みらい甲子園



● 日本海高岡なべ祭り

● 甲府七夕まつり



● タカラレーベンLEBENナイター

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ーイベント
- ベトナムでのチャリティーイベント
- 子ども世界平和サミット®
- 東北・みやぎ復興マラソン2024
- KNB大バザール「アンプレスカイ」
- グループ各社による清掃活動
- SDGs QUEST みらい甲子園
- えひめSDGs甲子園
- タカラレーベンLEBENナイター

寄付活動

- NPO法人カタリバ
- TABLE FOR TWO
- 日本子ども支援協会

地域活性化

- 博多どんたく港まつり(福岡県)
- 夏まつり仙台すずめ踊り(宮城県)
- 日本海高岡なべ祭り(富山県)
- 甲府七夕まつり(山梨県)
- STAR ISLAND FUKUOKA 2024(福岡県)

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」
- 埼玉県「道路のバリアフリー化」

※掲載の活動は一部です。



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。



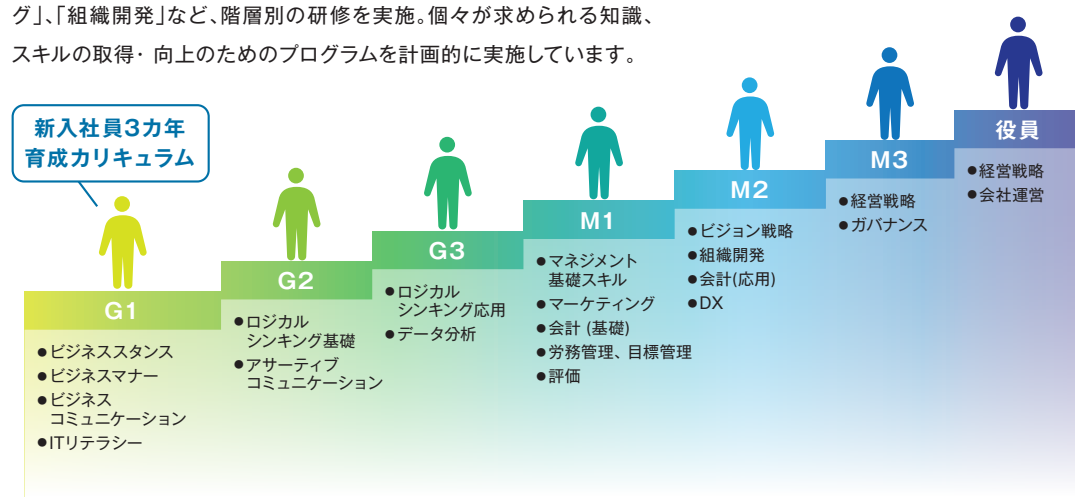
人材マネジメント

人材育成方針

パーパスの実現に向け、高いビジネス基礎力と信頼される人格を持ち、自らが率先してチャレンジすることでチームを目標達成へ導ける人材の育成を目指します。

階層別研修

全階層を対象にしたパーパス・バリューズ、コンプライアンス・ハラスメントなどの全社教育のほか、従業員の等級ごとに、「ロジカルシンキング」、「組織開発」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。



フィードバック面談

MIRARTHホールディングスおよびタカラレーベンでは、経営戦略と紐づいた成果評価における目標を各従業員が設定し、一人ひとりの成長を促進することを目的に評価者と被評価者間において半期ごとにフィード

バック面談を実施しています。また、Our Values(価値観)に基づいて従業員の行動評価項目(等級毎に求められる行動)が設定されており、期初・中間・期末の年間3回の面談を行っています。

ダイバーシティの推進

○ 女性活躍推進

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、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しながら活躍できる新しい働き方「ミドル総合職制度」を導入しました。

○ 男性育児休業取得の推進

「男性育児休業取得率」をKPIに設定し、男性従業員の育児休業取得を促進しています。また、社内報を通じてグループ全従業員に対し、育児休業取得における制度の紹介や、育児休業を取得した男性従業員の座談会記事を発信しています。

タカラレーベンでは、掲示板において定期的に育児休業を取得した従業員のインタビューを掲載するなど発信を行っています。



MIRARTHエナジーソリューションズの取り組み

厚生労働大臣認定「えるぼし」
3段階目（最高位）を取得

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。



「TOKYOババ育業促進企業登録マーク」の
最高等級「ゴールド」企業として登録

2022年度に男性育児休業取得率は100%を達成し、
東京都の「TOKYOババ育業促進企業」において
「TOKYOババ育業促進企業登録マーク」の最高等級で
ある「ゴールド」企業として登録されました。

○ 障がい者雇用

性別、年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が活躍する企業グループを目指して、ダイバーシティに取り組んでいます。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。長期的に安心して就業できる環境を用意するとともに、障がいのある方が活躍できる雇用をすすめています。

○ 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。

レーベンヴィレッジ野菜販売会

レーベンヴィレッジで収穫された野菜の販売会を、MIRARTHホールディングス・タカラレーベン本社にて定期的に行っています。本社以外の支社・営業所、グループ会社などには、収穫した野菜を郵送しています。なお、野菜の売上はNPO法人のTABLE FOR TWOに寄付しています。2024年度は、38,110円を寄付しました。



Well-being施策の推進

○ 従業員人事面談

タカラレーベンでは、新入社員が抱える不安や疑問を解消し、早期に職場に適応できるようサポートすることを目的として、人事面談を実施しています。面談でヒアリングした内容を基に、労働時間管理、キャリア開発支援など、人事制度全般の改善に取り組んでいます。タカラレーベンリアルネットでも全従業員に対して人事面談を実施し、意見や要望をもとに、研修制度の運用を開始するなど、職場環境の改善に取り組んでいます。

○ 従業員の幸福度調査(幸せ実感)

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。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ていきます。

○ 選択式確定拠出年金(DC)制度の導入

MIRARTHホールディングスとタカラレーベンは、「選択式確定拠出年金(DC)制度」を導入しました。確定拠出年金制度とは、各従業員が老後に向けた資産形成を主体的に行い、定年後にその運用成果を受け取る仕組みです。本制度により、従業員が将来に対して安心感を持ち、自らの人生設計を主体的に描ける環境づくりを支援していきます。



従業員とのコミュニケーション強化

KICK OFF FORUM 2024

2024年5月にグループ従業員が一堂に会するイベント「KICK OFF FORUM 2024」を開催しました。本フォーラムでは、長期ビジョン策定メンバーによるトークセッションを通じて、当社のパーパスや長期ビジョンの浸透を図りました。グループ全体のコミュニケーションを促進し、一体感を醸成する貴重な機会となりました。



SPORTS FESTIVAL 2024

2024年10月にさいたまスーパーアリーナにて「MIRARTH HOLDINGS SPORTS FESTIVAL 2024」を開催しました。当社グループの従業員とご家族、約1,400名が集結し、スポーツを通じてグループ内の親睦を深めました。ご家族やお子様に参加できる種目、自然に触れるキノコ狩り体験などを設置し、笑顔あふれる一日となりました。



働きやすい職場環境づくり

○「プレミアムワーカー」制度の導入

MIRARTHホールディングスおよびタカラレーベンが「プレミアムワーカー制度」を導入。週に一度、定時を1時間短縮し、業務以外の活動に充てることができる制度です。従業員のリフレッシュを促すことで、生産性の向上や創造性の促進、職場環境の改善を目的としています。

○ 多様な働き方を支える支援

2019年4月から順次施行されている「働き方改革関連法案」を踏まえて、「長時間労働の是正」や「多様で柔軟な働き方の実現」「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に取り組んでいます。

長時間労働については、「時間外労働 月に原則45時間以内・年6回のみ60時間以内」を徹底するとともに、勤務実態を可視化して人事評価に反映することを検討するなど、長時間労働をしない職場づくりを推進しています。

○ オフィス改革の推進

当社グループでは、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・効率性の最大化を図ります。



※ ABW:「Activity Based Working」の略称であり、その時々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。



従業員の安全・衛生管理の徹底

安全・衛生に関する基本方針

MIRARTHホールディングスグループは、従業員の安全確保と健康維持・増進への支援を積極的に行い、多様な人材が生き生きと働ける職場環境づくりに取り組みます。また、その推進体制として「衛生委員会」を設置し、従業員の安全・衛生管理の徹底を図っております。

○ 衛生委員会

タカラレーベンでは、労働安全衛生法第18条で定められた衛生委員会を中心に、従業員が安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。定期的開催される衛生委員会で、「交通事故」「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、問題解決に向けた議論を行っています。

○ 安全運転講習

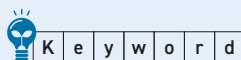
タカラレーベンでは、従業員の安全意識向上を事故防止を目的として、新入社員研修時および当該年度に交通事故を起こした従業員を対象に安全運転講習を実施しています。これまでの事故の傾向を紹介するとともに、危険予知トレーニングとしてグループワークなどを実施し、事故防止に努めています。

人権尊重に向けた取り組み

○ 国連グローバル・コンパクトへの署名

MIRARTHホールディングスは、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。「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。



人権の尊重とは？

人権とは、誰もが生まれながらに持っている人間が人間らしく生きていくための権利のことをいいます。社会生活において、一人ひとりの個性や多様性を尊重し、共に支え合っていくことが必要です。企業においての人権問題は、「長時間労働」や「ハラスメント」などがあり、様々な取り組みが進められています。

人権方針（抜粋）

MIRARTHホールディングスグループは、事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーとともに、サステナブルな社会と成長を実現します。この当社グループ人権方針（以下、本方針）は、当社グループが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ものであり、当社グループは、社会の一員として、本方針に従い、人権を尊重し、活動します。また、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。

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

全文はこちら > <https://mirarth.co.jp/sustainability/social/humanrights/>

○ 人権デュー・デリジェンスの推進

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際的な枠組みや、投資家・顧客・取引先など外部ステークホルダーからの要請を受け、企業活動における人権尊重の重要性を認識し、人権デュー・デリジェンスの推進に取り組んでいます。

その一環として、役員や関係部門を対象とした勉強会

を開催。人権リスクに対する企業の責任や対応の必要性に関する共通認識を形成し、事業構造や業務実態を踏まえた棚卸を行い、優先課題の抽出を行っています。今後は、特定されたリスクの低減施策や是正措置を整備し継続的な改善と対応レベルの向上を図ります。



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

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、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します。

リスクマネジメント

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。

コンプライアンス

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。

○ 従業員への啓発

一人ひとりがハラスメントに対する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、ハラスメント防止に向けた情報配信や研修を継続的に実施。「コンプライアンスハンドブック」を作成し、グループの一員として遵守すべき行動指針を制定しています。

○ 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。

○ 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・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

○ コンプライアンス徹底への取り組み

不正な取引の防止のため、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。反社会的勢力に対しては、断固たる対応を基本方針としています。また、当社グループは、政治資金規正法に則り政治献金は行っていません。

2024年度

数字で見る MIRARTHホールディングスグループ

持続可能な社会への貢献と企業価値の向上を推進する当社グループの取り組みと実績を数字でご紹介します。

従業員数

1,506人



管理職比率

女性

14.2%



男性

85.8%

採用比率

女性

36%



男性

64%

平均年齢

37.5歳



障がい者雇用率

1.5%



創立年

1972年



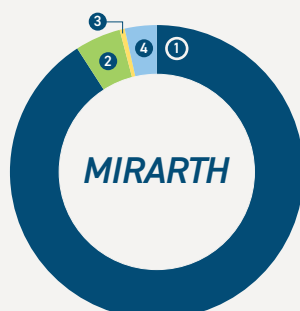
資本金

9,056百万円



売上高

1,965億円



① 不動産事業 1,785億円

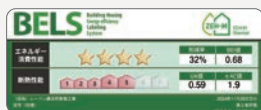
② エネルギー事業 99億円

③ アセット
マネジメント事業 11億円

④ その他事業 69億円

環境性能認証の
取得数

9棟



戸建住宅における
ZEH水準の採用率

100%



※ 断熱性能等級5級かつ一次エネルギー消費量等級6級を取得した住宅(再生可能エネルギー水準は除く)。

海外における住宅供給
プロジェクト件数

7プロジェクト



再開発・建替事業の
取り組み件数

14件



※ 優良建築物等整備事業含む。

マンション管理業務に
対する満足度調査

5.09点



6点満点

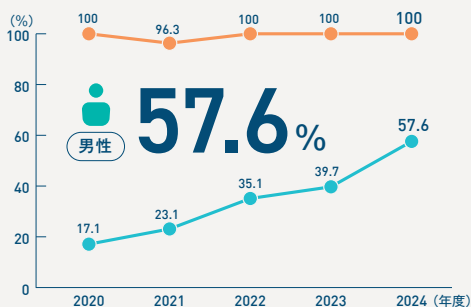


育児休業取得率



100%

女性



ストレスチェック
受診率

93.7%



※ 実施企業のみ集計。

有給休暇
取得率

70%



※ 年次有給休暇が一斉付与の企業を対象に集計。

1人当たり研修時間

11.8時間

※ 一部の配信型研修は集計対象外。



コンプライアンス
教育の実施

5回



内部通報制度の
認知率

97%



会社概要

社 名 : MIRARTHホールディングス株式会社

代 表 者 : 代表取締役 島田 和一

設 立 : 1972年9月

資 本 金 : 9,056百万円

売 上 高 : 196,523百万円 (2025年3月期)

従業員数 : 1,506名 (2025年3月末時点)

本 社 : 〒100-0005
東京都千代田区丸の内1-8-2
03-6551-2125(代表)

MIRARTHホールディングスグループのサステナビリティの
より詳細な情報を掲載しておりますので、是非ご覧ください。

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

サステナビリティ推進室 TEL:03-6551-2135

