



# Corporate Governance

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

指名委員会・報酬委員会

社外取締役メッセージ

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会の実効性評価

報告書

## 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。

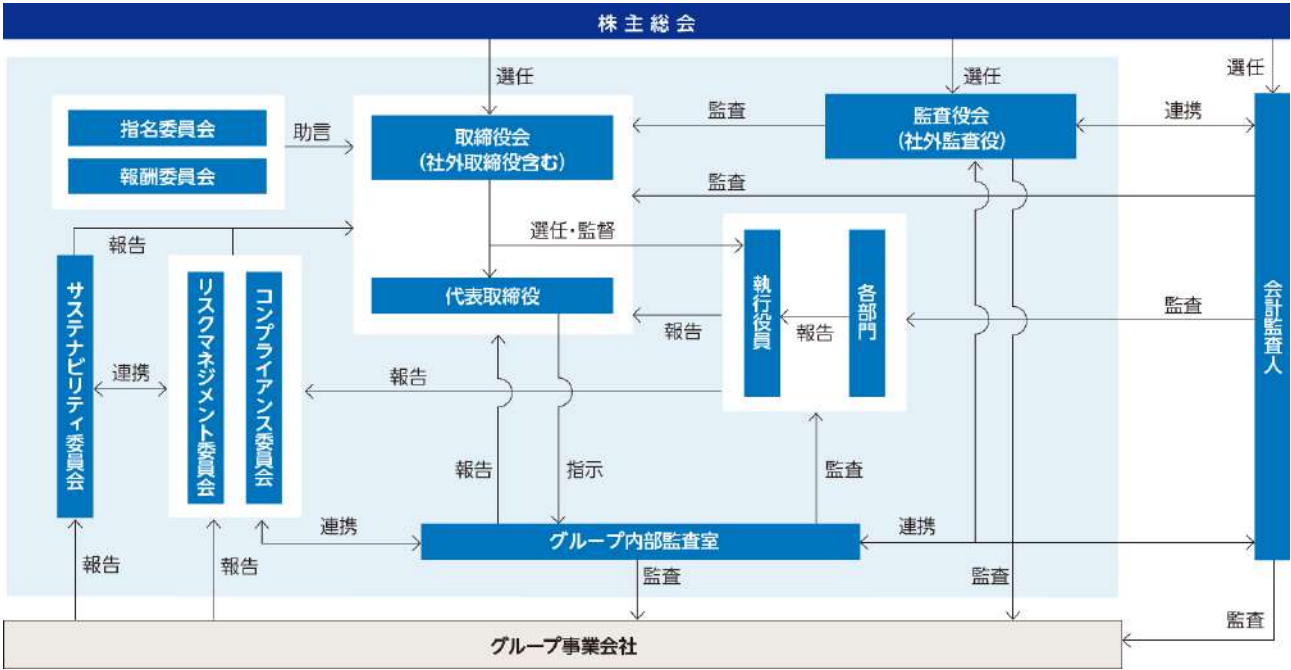
そのために当社グループでは、お客さま・従業員・取引先・地域社会・株主といったすべてのステークホルダーの皆さまの幸せを常に考え、経営環境の変化に柔軟に対応すべく、迅速な意思決定を行うとともに、コンプライアンスを徹底することで健全な企業活動を推進し、意思決定の透明性を確保することをコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

## 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                              |

# 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8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。2025年度は取締役会を17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。2025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、<br>社外取締役人数 | 監査役人数 | うち、<br>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             |
| 2024年度 | 監査役会設置会社 | 7名    | 4名             | 3名    | 3名             |
| 2025年度 | 監査役会設置会社 | 7名    | 4名             | 3名    | 3名             |
| 2026年度 | 監査役会設置会社 | 8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8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。

## 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（2026年6月25日時点）

| 氏名<br>役職                                | 企業<br>経営 | 財務／<br>会計 | 法務／<br>リスク<br>マネジメント | 営業／<br>マーケ<br>ティング | 人事・<br>労務 | IT | グローバル<br>事業 | 指名<br>委員 | 報酬<br>委員 |
|-----------------------------------------|----------|-----------|----------------------|--------------------|-----------|----|-------------|----------|----------|
| 島田 和一                                   | ◎        | ○         | ○                    | ○                  |           |    | ○           | ○        |          |
| 代表取締役 兼 グループCEO<br>兼 社長執行役員             |          |           |                      |                    |           |    |             |          |          |
| 中村 大助                                   |          | ◎         | ○                    |                    | ○         |    |             |          | ○        |
| 取締役 兼 グループCFO<br>兼 グループCSO<br>兼 専務執行役員  |          |           |                      |                    |           |    |             |          |          |
| 山地 剛                                    |          |           | ○                    |                    | ◎         |    |             |          |          |
| 取締役 兼 グループCRO<br>兼 グループCHRO<br>兼 上席執行役員 |          |           |                      |                    |           |    |             |          |          |
| 高荒 美香                                   |          |           |                      | ◎                  |           | ○  |             |          |          |
| 取締役 兼 グループCBO<br>兼 上席執行役員               |          |           |                      |                    |           |    |             |          |          |
| 内田 要                                    |          |           | ◎                    |                    |           | ○  | ○           | 委員長      | ○        |
| 社外取締役                                   |          |           |                      |                    |           |    |             |          |          |
| 金丸 祐子                                   |          |           | ◎                    | ○                  |           |    | ○           |          |          |
| 社外取締役                                   |          |           |                      |                    |           |    |             |          |          |
| 小野 保子                                   |          | ○         | ○                    |                    |           |    | ◎           |          |          |
| 社外取締役                                   |          |           |                      |                    |           |    |             |          |          |
| 矢部 延弘                                   | ◎        | ○         | ○                    |                    |           |    | ○           | ○        | 委員長      |
| 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、2025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                                                                             | 2025年度<br>取締役会への<br>出席状況 |
|-------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 内田 要  | 社外取締役 | 不動産業界における豊富な経験と幅広い見識、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。                 | 17回/17回                  |
| 金丸 祐子 | 社外取締役 | 日本及び米国NY州での弁護士資格を有し、国内・海外で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。                   | 17回/17回                  |
| 小野 保子 | 社外取締役 | 直接会社の経営に携わるとともに、国内・海外の金融機関において培われた専門知識と豊富な経験、また、監査役としての職務実績と経験を有していることから、選任しています。 | 14回/14回※                 |
| 矢部 延弘 | 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。                 | —                        |

※ 2025年6月25日就任以降、2025年度に開催された取締役会の回数に基づくものです。

## 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

### 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。

## 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。

2025年度の実効性評価においても、全ての取締役および監査役に対し、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し、第三者評価として報告書を受領しています。

今回のアンケートおよびインタビュー結果からは、取締役会の構成・運営・議論に関して、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ました。特に昨年度から評価改善している項目として、取締役会の運営や取締役会構成の多様性、資本コスト等を意識した経営計画の議論等が挙げられています。一方で改善に向けて取り組むべき課題として、人材戦略についての集中的な議論の実施やサクセッションプランの実効性向上等が挙げられました。

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。

## 社外取締役インタビュー

社外取締役鼎談  
新任社外取締役メッセージ

- 統合報告書2025より抜粋  1.6MB
- 

## 報告書

---

コーポレート・ガバナンスに関する報告書  399KB



|                  |          |
|------------------|----------|
| 方針               | マネジメント体制 |
| 内部通報制度（ヘルプライン）   | 個人情報保護   |
| コンプライアンス徹底への取り組み | 従業員への啓発  |

## 方針

### 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。

### 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。

## 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。

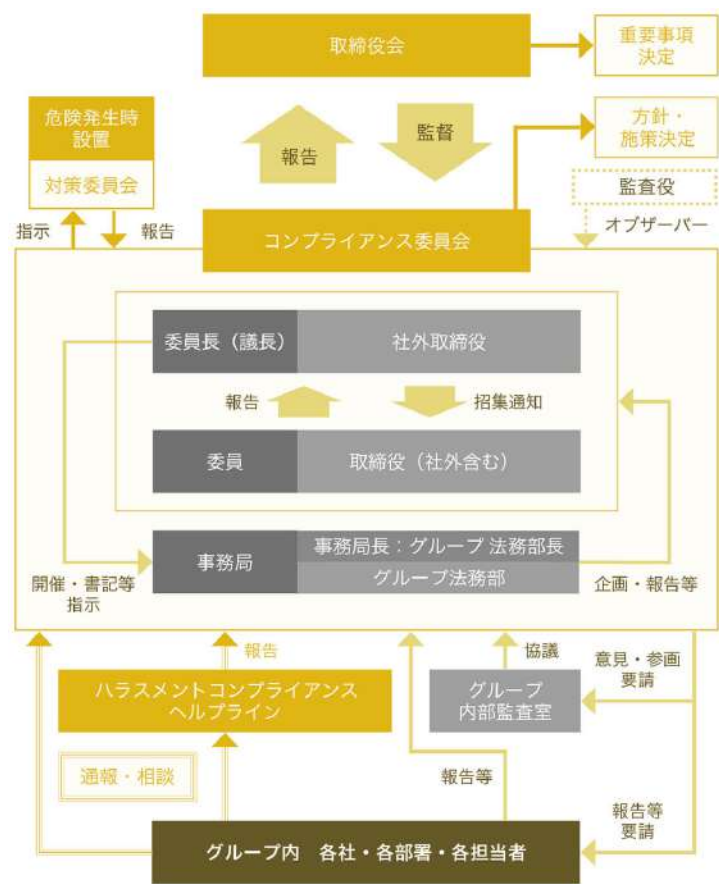
- ソーシャルメディアポリシー
- 個人情報保護方針

# マネジメント体制

当社グループでは、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では当社グループのコンプライアンスに係る方針・施策を決定し、コンプライアンス違反または違反のおそれがある事象について報告を受けた場合、調査を指示・実施します。

ハラスメントコンプライアンスヘルプラインの設置やコンプライアンス委員会とグループ内部監査室との連携等により、グループ各社での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）

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の利害関係のない独立した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。



携帯カード



## 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。

## 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。2024年1月に定期更新審査を完了いたしました。



## コンプライアンス徹底への取り組み

### 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。

### 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て断固たる対応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し、所轄警察署や外部の専門機関と連携して、反社会的勢力に対する体制の確立に努めています。また、取引先に対しては「反社会的勢力との絶縁に関する覚書」の取り交わしや、各種契約書への「反社会的勢力排除条項」の記載を実施し、排除対策を徹底しています。

2024年7月には、反社会的勢力の定義および対応を明記した「反社会的勢力対応規程細則」を新たに制定しました。本規程細則では、取引先が反社会的勢力に該当しないことを確認するための手続きや、反社会的勢力との関係を遮断することにより、当社および顧客が被害を受けることを未然に防止することを目的としています。加えて、取引先に対する定期的な信用調査を実施することで取引の適正性を厳格に判断し、不適切な取引やコンプライアンスリスクの未然防止に努めています。

また、名刺取得時点で自動スクリーニングを実施するなど、反社会的勢力チェックの対応ルール体制のさらなる強化を図っています。

### 政治献金

当社グループは、政治資金規正法に則り政治献金はありません。

# 従業員への啓発

## ハラスメント研修

当社グループでは、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しています。

毎月、ハラスメントやコンプライアンスに関するメールマガジンと啓発コンテンツをグループ各社に配信しており、年に1回以上、グループ全社対象のコンプライアンス研修を実施しています。

階層別ハラスメント研修では、ハラスメントに関する知識の研修をはじめ「職場でのコミュニケーション」「心理的安全性」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り、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。研修後には、研修結果をまとめた資料を参加者に配布し、各部署でのハラスメント防止のための継続的取り組みや、従業員各自で実践できる心理的安全性を高める取り組みなどを促進しています。

## コンプライアンスハンドブック

当社グループでは、倫理観に基づいた誠実な事業活動を推進するため2023年8月に「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一人ひとりが遵守すべき行動指針を制定しました。

2025年1月からは、本ハンドブックの理解浸透のための学習プログラムを開始しており、ハラスメント防止、腐敗防止、情報セキュリティ意識向上など、日常の業務活動において直面し得る様々なリスクへの適切な対応方法や、問題解決に不可欠な知識・思考法を体系的に提供し、グループ全体への周知・徹底を図っています。

## コンプライアンスアンケート

当社グループの全役職員を対象として、コンプライアンスアンケートを年1回実施しています。

アンケートにより、当社グループにおけるコンプライアンス推進に関する認知度やニーズ、コンプライアンス浸透状況を定期的に調査しています。

2025年度の回答率は84.1%であり、本アンケートを通じて確認している内部通報制度（ヘルプライン）の認知率は96.4%でした。アンケート結果を踏まえ、入社時を中心としたヘルプライン説明の拡充や、ヘルプラインに寄せられた事例公開の実施に取り組んでいます。

## 「職場のミライ川柳」キャンペーン

当社グループでは、職場内のコミュニケーション向上やハラスメント行為の抑止を目的とした川柳作品を、グループ各社の従業員から募集する「職場のミライ川柳」キャンペーンを開始しました。2025年度の作品公募は2025年5月から6月にかけて行われ、全社投票によって特賞および入選作品が選出されました。これらの作品は、2025年秋冬期と2026年春夏期に分けられ、啓発ポスターなどでグループ各拠点に掲示されています。

本キャンペーンを通して、職場をより良くするアイデアの発見や、日常の何気ない行動を振り返るきっかけにつながるなど、従業員の意識啓発と継続的な職場改善を推進しています。



リスクマネジメント基本方針

リスク管理

BCPの強化

## 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。

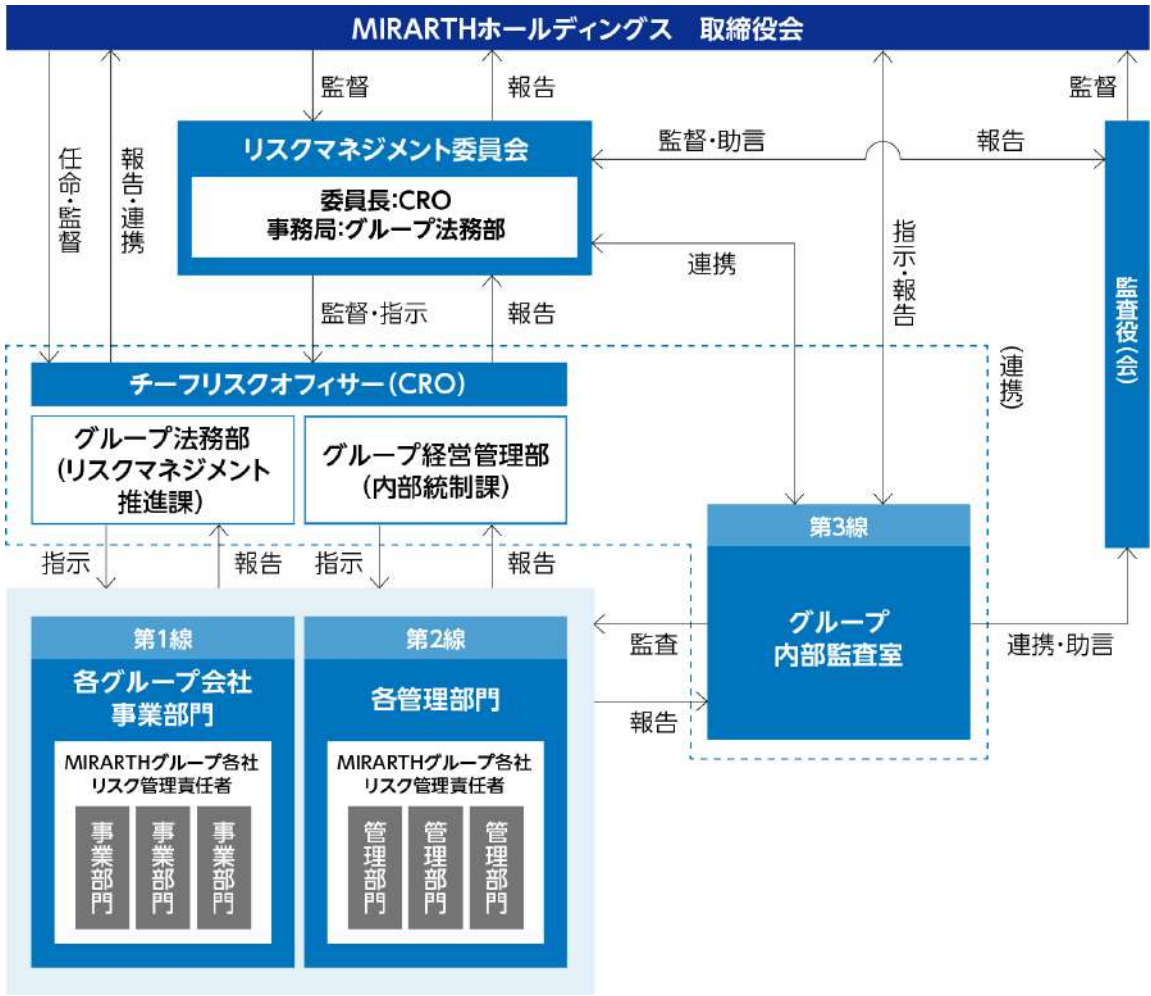
# リスク管理

## リスクマネジメント体制

MIRARTHホールディングスではグループの安定的かつ持続可能な成長を支えるために、グループ全体のリスクを統括するリスクマネジメント委員会を定期的に開催することで、積極的かつ戦略的なリスク管理を実践しています。

リスクマネジメント委員会は年4回の定例会議に加え、業界や市場の変化等に対応するため必要に応じて開催しています。これにより、リスクに対する迅速な意思決定と適切な対応が確保されています。

グループCROを委員長とし、グループCFOと2名の社外取締役がメンバーとなっており、機動的かつ専門的な視点からリスクを評価・意思決定できる体制となっています。また、法務部門の責任者を委員会に加えることで、法的観点からの検討を強化し、より包括的なリスク管理を実現するとともに、監査役がオブザーバーとして参加することで、リスクマネジメントプロセスの監督機能と客観性を確保しています。



• 有価証券報告書  3,622KB

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。

| リスク項目・発生場所 | 内容                                                            | 発生時期                                                                                | 発生可能性    | 事業への影響性 | 影響するステークホルダー | 対応                    | 対応                                                                 | 対応                                                                                                                    | 関連するマテリアリティ |                                            |                                                        |
|------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|--------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 環境         | 地球環境問題の深刻化                                                    | ※温室効果ガスの使用・排出規制や再生エネルギー規制の強化<br>※法規制強化による建築基準の厳格化                                   | 中期       | 大       | 大            | 取引先                   | ※再生可能エネルギー市場の活性化<br>※環境配慮型商品の需要の増加                                 | ※再生可能エネルギー発電機材の開発<br>※二酸化炭素排出量の削減<br>※外部評価機関の基準に合った社内体制の構築<br>※環境性認証の取得                                               | 短中期         | ① Environment                              |                                                        |
|            | 自然災害や事故の発生／安全確保の拡大                                            | ※部材・部品の供給不足<br>※資材の被害<br>※当社グループの事業拠点・サプライチェーン・顧客の被害<br>※事業拠点の急増<br>※ホテル・テナントの稼働率低下 | 短期<br>長期 | 中       | 大            | お客さま<br>従業員<br>取引先    | ※災害時に必要な防災用品の調達<br>※災害に強い建物への関心の高まり<br>※防災関連の新商品・サービスの需要創出         | ※建築物や施設等の耐震化の推進、津波、大雨、洪水への対策<br>※災害時に必要な防災用品の調達<br>※防災訓練の実施、BCP策定・推進<br>※商品・サービスの差別化（設備、仕様対応、リノベーションでアレルギー・アレルギーを回避等） | 短中期         | ※気候変動・施設安全への対応<br>※再生可能エネルギーの安定供給と<br>利用促進 |                                                        |
| 社会         | 再生電力の供給過多                                                     | ※電力市場価格の下落による売電単価の低下<br>※再生電力出力抑制の頻発による売電収入の低下                                      | 短期       | 中       | 中            | 株主・投資家                | ※コーポレートPPAの拡大<br>※蓄電設備の需要拡大                                        | ※エネルギー事業におけるエリア戦略の実施<br>※蓄電設備の開発<br>※蓄電所の開発                                                                           | 中期          | ② Social                                   |                                                        |
|            | テロや騒動・戦争                                                      | ※当社グループの事業拠点・サプライチェーン・顧客の被害<br>※地政学リスク<br>※サプライチェーンの分断                              | 短期<br>長期 | 中       | 中            | お客さま<br>従業員<br>取引先    |                                                                    | ※地政学リスクの検証<br>※サプライヤーの複数化・地域分散・長期契約の活用などによる調達体制の安定化                                                                   | 中期          |                                            |                                                        |
|            | 経済政策の方針変更（法規制、法令解釈や運用方針の変更）                                   | ※補助金制度の見直しによる事業機会の減少<br>※FIT制度変更による事業機会の喪失<br>※再生エネルギー規制の強化<br>※建築基準の厳格化            | 短期<br>中期 | 大       | 大            | 取引先                   | ※補助金制度の活用による事業機会の増加<br>※減税政策の活用<br>※FITに代わる新制度の導入                  | ※FITなど新たな事業への取り組み<br>※税制優遇の活用                                                                                         | 短中期         |                                            |                                                        |
|            | ライフスタイルの変化による住宅ニーズの多様化（DINKY、共働き世帯の増加、高齢者のマンションへの関心、テレワークの進展） | ※消費者ニーズの変化への対応不足による商品競争力の低下                                                         | 短期<br>中期 | 大       | 大            | お客さま                  | ※新商品・サービスによる需要創出、成長機会の獲得<br>※コンパクトマンション需要の拡大<br>※新事業エリアの拡大         | ※商品企画への消費者ニーズの迅速な反映<br>※コンパクトマンションやリノベーション物件等、多様な商品の供給<br>※新事業参入                                                      | 短中期         |                                            |                                                        |
|            | 政治情勢、景気動向の変化                                                  | ※サプライヤーの経営状況の悪化<br>※新規参入を含む競争激化や急激な環境の変化                                            | 中期       | 中       | 大            | 取引先                   | ※競争減少による価格、条件取締り機会の増加<br>※M&Aの機会増加                                 | ※多様な資金調達方法の活用、財務管理の強化<br>※継続的なパフォーマンスのモニタリング、対策の実行<br>※海外事業の強化                                                        | 短中期         |                                            | ※地域社会の持続的な成長の実現<br>※少子高齢化、労働人口減少への対応                   |
|            | 世帯動向の変化                                                       | ※住宅ローンの金利上昇による購入者マインドの低下<br>※金融機関の貸出基準や貸金庫市場の状況変化による、資金調達コストの上昇                     | 短期       | 大       | 大            | お客さま                  | ※資金の活用（株式・債券・出資）<br>※住宅ローン商品の多様化                                   | ※固定金利の活用<br>※LTVの適切な管理                                                                                                | 短中期         |                                            | ※従業員の健康と安全の確保                                          |
|            | 少子高齢化・人口減少                                                    | ※住宅需要の減少                                                                            | 長期       | 大       | 大            | お客さま<br>取引先           | ※シニアのマンション需要拡大<br>※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<br>※コンパクトシティ化の進展 | ※地方都市の中心市街地へのマンション供給<br>※再開発・建替事業の推進<br>※海外事業の強化                                                                      | 短中期         |                                            | ※ダイバーシティ・エクスィーブル・インクルージョン(DE&I)の推進                     |
|            | 事業環境の変化                                                       | ※事業の収益性の低下<br>※仕入（仕入）と回収（回収）の不均衡<br>※新規事業の停滞                                        | 短期<br>中期 | 大       | 中            | お客さま<br>従業員<br>取引先    |                                                                    | ※目標とした財務指標のコントロール<br>※日次のポートフォリオ管理の徹底<br>※事業部ごとの事業採算性の可視化                                                             | 短中期         |                                            | ※人権の尊重、サプライチェーンへの対応                                    |
|            | 地域・原材料・調達コスト（人件費）の急増                                          | ※調達価格の高騰<br>※利益の減少<br>※販売価格上昇による売れ行き鈍化                                              | 短期<br>中期 | 大       | 大            | お客さま<br>取引先           | ※中古住宅市場の活性化<br>※リノベーション住宅の需要拡大                                     | ※サプライヤーの複数化、地域分散、長期契約の活用などによる調達体制の安定化<br>※リノベーション、賃貸事業の強化                                                             | 短中期         |                                            |                                                        |
|            | 人材確保、人材不足、人材の流動化                                              | ※商品・サービスの品質の低下<br>※労働力の不足<br>※労働生産性の低下<br>※従業員満足度の低下<br>※人材の流出                      | 中期<br>長期 | 中       | 大            | 従業員                   |                                                                    | ※従業員のロイヤリティ向上に向けた各種施策の実施<br>※人事制度改革、各種研修制度の充実<br>※ブランドや価値の向上<br>※DX推進<br>※多様な人材の受け入れ                                  | 短中期         |                                            |                                                        |
| ガバナンス      | 不正アクセスやサイバー攻撃                                                 | ※顧客情報の流出、生産ラインや物流システムの停止<br>※損害賠償金や訴訟金支払い、対策費用の発生                                   | 短期<br>中期 | 中       | 中            | お客さま<br>取引先<br>株主・投資家 |                                                                    | ※保険の契約、情報セキュリティシステムの強化<br>※セキュリティ対策の向上                                                                                | 短中期         | ③ Governance                               |                                                        |
|            | 内部統制の機能不全                                                     | ※不正行為、機密情報の流出<br>※損害賠償金や訴訟金支払い、対策費用の発生<br>※レベニュー・シェアリングや評判への影響                      | 短期<br>中期 | 中       | 中            | お客さま<br>取引先<br>株主・投資家 |                                                                    | ※「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<br>※コンプライアンス教育の徹底<br>※クローバック条項の導入                                          | 短中期         |                                            | ※コーポレート・ガバナンスの強化<br>※リスクマネジメントの強化<br>※企業価値、コンプライアンスの向上 |

短期：～2022年／中期：～2030年／長期：～2050年

● 拡大PDF（統合報告書2025）はこちら  230KB

BCPの強化

当社は、大地震やその他の大規模自然災害、感染症、人為的な災害（戦争、テロ、事故等）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ています。大地震発生時には、迅速かつ正確な情報収集が不可欠です。被害状況の把握、従業員の安否確認、事業への影響評価など、さまざまな情報に基づいて迅速な意思決定を行うことが求められます。報告基準や情報集約に関する具体的なルールなどを定め、グループ各社に周知徹底を図り、事業継続体制の早期確立に努めています。

BCPおよびBCPマニュアルの策定と研修

当社とタカラレーベンは、大規模災害等の発生時において、従業員とその家族の安全を確保しつつ、事業資産の保全および中核事業の早期復旧・継続を図るため、「BCP（事業継続計画）」および「対応マニュアル」を策定しました。これらにより、グループ全体と主要各社の役割と行動指針を明確化しています。

また、BCPおよび対応マニュアルの内容への理解を深めるため、全従業員を対象とする研修を実施しました。

首都直下地震については、本社機能や主要事業に大きな影響を及ぼす恐れがあることから、初動対応を明確化した「首都直下地震対応マニュアル」を策定しました。さらに本マニュアルの周知・浸透を目的として研修を実施し、BCPの基礎知識、緊急時の対応体制などについて確認しています。

## 感染症への対応

当社グループでは、感染症拡大の際に、従業員・ご家族・お客さまの健康と安全を守りつつ、事業継続を図るため、危機管理委員会を中心とした対策を迅速に実施します。

新型コロナウイルス感染拡大初期には、感染者発生時の基本方針や対応フローを策定し、速やかな報告体制や職場復帰ルール、消毒対応などを徹底。テレワークやフレックス勤務の導入に加え、感染状況に応じて会議や業務運営のルールを柔軟に見直しました。

また、モデルルーム等の顧客接点では、マスク着用・換気・消毒・検査などの衛生対策を講じ、PCR検査の活用やワクチン接種休暇、自主隔離支援など、従業員とその家族の安心にも配慮した取り組みを行いました。

今後も感染症のリスクに対して柔軟かつ的確に対応し、安心・安全な環境づくりを継続していきます。



配当に関する方針と実績

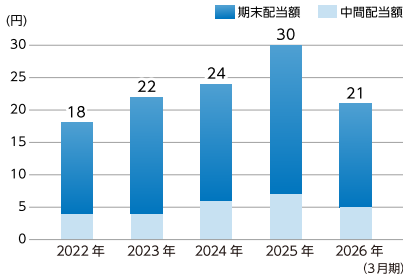
個人投資家向け会社説明会

情報開示方針

## 配当に関する方針と実績

MIRARTHホールディングスでは、成長に軸足を置いたキャッシュの使い方を実行しつつ、安定的な配当による還元を行っていく方針に基づき、配当に関しての基本的な判断については、配当性向のみの指標に偏ることなく、株主資本配当率（DOE）や配当利回りなど総合的に勘案し決定しています。当社株式を長期的に保有していただけるよう、また、既に長く保有いただいている株主の皆さまのためにも魅力ある会社づくりを目指していきます。

1株当たりの配当額



- 株主還元方針

## 個人投資家向け会社説明会

MIRARTHホールディングスでは、個人投資家の皆さまとの積極的なコミュニケーションを図るため、全国各地で定期的に個人投資家向け会社説明会を実施しています。

- 個人投資家の皆さまへ

## 情報開示方針

当社では、情報開示方針に基づき皆さまに情報を開示しています。

- ディスクロージャー・ポリシー