

目次

サステナビリティに関する方針.....	4
1. 基本方針.....	4
2. ポリシー.....	4
2-1. 環境に関するポリシー.....	4
気候変動.....	4
汚染防止.....	5
廃棄物削減及び資源利用の効率化.....	5
水の保全.....	5
生物多様性.....	5
2-2. 人権に関するポリシー.....	6
(前文：国際人権章典への言及)	6
(1) 児童・若年労働禁止及び強制労働禁止.....	6
(2) 差別禁止.....	6
(3) 結社の自由の尊重、団体交渉権の尊重.....	6
(4) 過剰労働時間削減.....	6
(5) 最低賃金遵守、同一労働同一賃金.....	6
(6) 子どもの権利.....	7
(7) 労働安全衛生.....	7
(8) ダイバーシティ及びインクルージョン.....	7
2-3. 従業員に関するポリシー.....	7
(前文)	7
(1) 従業員の能力向上を目的とした研修.....	8
(2) ハラスメントへの対処.....	8
(3) 健康と安全.....	8
(4) 従業員との対話及び慈善パートナーとの連携を促進する体制.....	8
2-4. サプライチェーンに関するポリシー.....	8
(前文)	8
環境保全.....	8
人権尊重.....	9
安全衛生.....	9
2-5. 贈収賄及び腐敗防止に関するポリシー.....	9
3. 取組	11
3-1. E（環境）の取組.....	11
水使用量削減への取り組み内容.....	11
気候変動の認識.....	11
気候関連のリスクと機会.....	12
GHG 排出量の長期（5年超）削減目標.....	14
取締役会による気候変動リスクの監督.....	14
廃棄物の削減・防止目標.....	15
過去3年間の窒素酸化物（NOx）・廃棄物・リサイクルの量（トン）	15

環境関連の罰金・処罰の額.....	15
過去3年間の工場・拠点排水データ.....	15
GHG 総排出量（スコープ 1 と 2）の過去 3 年間分.....	16
3－2．S（人権・労働者）の取組.....	17
就労支援等の取組方針.....	17
労働基準に関する企業方針.....	17
労働問題への取組.....	18
健康と安全への取組.....	18
地域社会投資の原則.....	19
地域社会投資の実績.....	19
現地雇用、現地調達.....	22
労働力の多様性及び機会均等の向上、又は差別を減らすための企業の取組.....	22
従業員向け研修の実施.....	23
全従業員に占める非正社員（契約社員+派遣社員）の割合.....	28
全従業員に占める女性の割合.....	28
取締役会のジェンダー・ダイバーシティに対するコミットメント.....	29
過去 3 年間の休業災害率.....	29
過去 3 年間の正社員・契約社員の労働災害（死亡災害）の件数.....	29
負傷・死亡事故や事件.....	29
健康と安全に係る悪影響の削減に関する方針とコミットメント.....	30
従業員との対話及び慈善パートナーとの連携を促進する体制.....	30
登録されている非営利団体に対する、企業又はグループ会社による寄付/地域社会投資の総額.....	30
サプライヤー方針の社内周知.....	30
3－3．G（ガバナンス）の取組.....	31
守秘義務、匿名性を担保した内部通報制度の完備.....	31
腐敗防止方針に関する全従業員向けのコミュニケーション.....	31
取締役会によるリスク管理の監督・リスク管理プロセスの効果のレビュー、取締役や執行役等の上級管理職のリスクに対する責任.....	31
企業の以下の活動：行動規範／倫理規程の遵守状況をレビューし、違反事項を特定する／行動規範／倫理規程の有効性を定期的に審査する.....	32
腐敗防止の方針に関する研修.....	32
事業における腐敗のリスク評価.....	32
政治献金の総額の開示.....	33
腐敗防止方針の違反に起因する従業員の処分及び解雇件数.....	33
取締役による詳細の開示（専門性、他企業での取締役業務に関する経歴）.....	33
取締役員数・独立取締役員数・女性取締役役員数.....	34
取締役会の以下項目への監督・審議（利益相反・関連当事者間取引における悪用）.....	34
取締役会の実効性の定期的な評価.....	34
取締役会・監査役会及び各委員会に関する記述、それらの規程・規則、又はそれらに相当する記述、及び社外監査役のみで構成される監査役会、取締役の選任・解任に関する議決権行使.....	34

取締役会/取締役レベルの各委員会の年間開催回数の開示.....	35
取締役、委員の出席率の開示.....	35
役員報酬についての開示.....	36
固定報酬額及び変動報酬額の開示.....	36
監査法人への報酬支払額の開示.....	36
定時株主総会：招集通知日から開催日までの日数.....	37
役員報酬に関する議決権行使.....	37
一株一議決権の原則を全ての企業会合決議に適用しているか.....	37
議決権行使結果の開示.....	37
執行役員（又は同等の職位）に占める女性の比率.....	38
レポートの報告基準 - 外部基準を参照した企業のリスク管理システムと報告の透明性	38
取締役会による以下の監督（行動規範、倫理規程又は同等のもの、ESGリスク） ..	39
企業の規則・規程／憲章／方針又はそれらに相当するものによる以下の対応.....	40
コンプライアンス違反に対する全社的アプローチ.....	40
取締役会による健康と安全に係る監督.....	41

サステナビリティに関する方針

1. 基本方針

「“作る”から“活かす”社会の実現へ」を企業理念（ミッション）に掲げ、公正・誠実に事業を行うとともに、社会に役立つ事業の創造へチャレンジし、「成長性」と「収益性」の双方を追求するスター・マイカグループを目指す。

お客様

お客様の立場に立ち、プロフェッショナルとして常にサービスの向上へ努める。

取引先

取引先との相互の信頼と公正な取引関係（腐敗・汚職の防止等）を築く。

地域社会

事業を通じて日本社会が直面する課題を解決し、これからの日本社会に必要とされる存在であり続ける。

従業員

透明性の高いガバナンス体制を構築するとともに、従業員の労働環境に配慮した職場づくりを行う。

地球環境

既存住宅流通の活性化を実現することで、環境負荷の軽減・CO2削減及び地球環境の保全に貢献する。

株主・投資家

適時適切な情報開示に努めるとともに、積極的なIRによりコミュニケーションを図る。

2. ポリシー

2-1. 環境に関するポリシー

気候変動

世界全体の温室効果ガスの増加等により、気候変動は深刻さが増しており、世界規模の課題として捉えられています。2020年以降の国際的枠組みであるパリ協定等を背景に、世界規模で温室効果ガス削減の取組が進んでおり、再生可能エネルギーの普及や、環境に配慮した商品・サービスが重要なものとなっております。中長期での気候変動は、お客様の住宅需要、ひいては当社グループの事業へ影響を及ぼすものであります。

当社グループは、全ての人々の生活の根幹である「住まい」の再生・流通を推進する企業として、気候変動の緩和に貢献すること及び、気候変動が事業環境に及ぼすリスクや機会を踏

まえた企業環境を行うことが課題であると認識しており、温室効果ガスを削減し、気候変動緩和に取り組むと同時に事業成長を目指します。

汚染防止

当社グループは、世界で地球環境の保全が叫ばれる中、当社の事業活動である住宅供給において、限りある資源の有効活用による環境汚染の防止が課題であると認識しております。法令遵守にとどまらず、国際的行動規範を尊重し、地球環境汚染の予防、気候変動への対応、持続可能な資源の利用を含む循環型社会の形成に取り組めます。

廃棄物削減及び資源利用の効率化

当社グループは、廃棄物の削減や、資源、エネルギーの使用効率向上等に取り組むことが世界的な課題であることを認識し、地球環境を保護するため、住宅建設と比較し省資源であるリノベーションマンションの普及に貢献するとともに、「まだ使えるものを活かす」といった廃棄物の削減に配慮したリノベーションの施工や、資源、エネルギーの使用効率を高めたリノベーション技術の開発に努めます。

水の保全

世界全体での気候変動、森林破壊や人口増加等に伴い、水不足リスクが叫ばれております。当社グループは自社工場等を保有しておらず水使用量は微量であるものの、オフィスでの業務やリノベーション工事の際に水使用は不可欠であり、必要量以上の水使用を抑止する必要性があるものと認識しております。

当社グループは、オフィスでの業務やリノベーション工事の際の節水による水利用の効率改善にとどまらず、サプライチェーン全体での水の保全に関するエンゲージメントを高め、全ての人々の生活の根幹である「住まい」の再生・流通を推進する企業としての社会的責任を果たします。

生物多様性

当社グループは、環境問題のひとつとして、生物多様性への配慮が世界の課題であることを認識し、エコシステムの維持に貢献することは地球環境の保護を促進し、企業理念である「“作る”から“活かす”社会の実現へ」に通底する、持続可能な社会の実現とも密接に関わるものであることを認識しております。

当社グループは事業活動において、開発行為ではなく、既存の住宅ストックを活用した事業を推進することで、生物多様性への負の影響を軽減・回避しながら、人々と生物とが共栄し続ける社会の実現へ貢献します。

2-2. 人権に関するポリシー

(前文：国際人権章典への言及)

当社グループでは、全ての人の人権を尊重することは、基本方針に掲げる、公正・誠実に事業を行うことを果たし続けるために、必ず守られなければならないものであると認識しております。

当社グループは、「国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関の宣言」、国連「グローバルコンパクト10の原則」及び「ビジネスと人権に関する指導原則」、当社グループが事業活動を行う国や地域の関係法令に基づき、全ての人の人権を尊重いたします。また、各国・地域の法令と、国際規範との間に矛盾が生じる場合には、国際的に承認された人権の原則を尊重する方法を追求します。

この人権に関するポリシーは、当社グループの経営層及び全ての従業員に対して適用されます。

(1) 児童・若年労働禁止及び強制労働禁止

当社グループは、あらゆる形態の強制労働や人身売買、及び児童労働を禁じ、人権を侵害する労働慣行の是正や根絶に取り組みます。

(2) 差別禁止

当社グループは、企業価値の維持・向上及び独自のビジネスモデルの発展のため、創業当初より様々な職務経験を持つ従業員を採用するとともに、近年では新規学卒者も積極的に採用しております。採用においては多様性を尊重し、性別・年齢・国籍・人種・宗教・障害の有無による差別を許容しません。評価、報酬及び昇進においては、本人の能力と実績により公正に判断します。

また、中核人材への登用においても、期待する役割に応じた能力と実績により公正に判断するものとし、性別・年齢・国籍・採用種別等がその判断に影響を及ぼすことはありません。

(3) 結社の自由の尊重、団体交渉権の尊重

当社グループは、労働者の人権を尊重することは不可欠であると認識し、結社の自由及び団体交渉権を含む労働に関する基本的な権利を尊重します。

(4) 過剰労働時間削減

当社グループは、賃金、労働時間、超過勤務時間及び福利厚生に関する適用法を遵守するよう努めます。加えて、「36協定」を遵守し、過重労働の抑制を基本方針として、労務管理に取り組みます。

また、適用法の遵守にとどまらず、適切な労務管理と過剰な労働時間の削減に努めます。

(5) 最低賃金遵守、同一労働同一賃金

当社グループは、賃金と手当について適用法令を遵守し、常に法定又は業界の最低賃金以上の報酬を支払います。また、同一資格・同一等級において性別による差別を一切行わず、同一の報酬体系を適用します。

(6) 子どもの権利

当社グループは、未来を担う子どもの人権に、特に配慮する必要があると考え、「子どもの権利とビジネス原則」をはじめとする、国際機関が掲げる子どもの権利に関する条約内容に賛同し、当社グループのあらゆる事業活動を通じて、子どもの権利を侵害することがないよう努めます。また、住宅の供給を担う当社グループの事業活動は、子どもが適切な住環境を確保するために不可欠であることを自覚し、高品質なリノベーションマンションの供給に努めます。

(7) 労働安全衛生

当社グループは、従業員のみならず、取引先・投資先・その他関係者の労働安全衛生の確保が重要であることを認識し、次の方針に基づき事業活動を行います。

また、労働安全衛生環境の不備により、社内外のステークホルダーの活動が影響を受ける場合は、関係者に対し、次の方針に基づき解決に努めます。

- ① 安全と健康の確保を図るには良好なコミュニケーションが必要であることを認識し、経営陣は従業員との協議を尊重する。
- ② 安全衛生関係の各種法令を尊重し、必要に応じて自主基準を設け、安全衛生管理のレベル向上を図る。
- ③ 安全衛生活動の推進のため、組織体制の整備、責任所在の明確化を図る。
- ④ 快適かつ健康的な職場の形成を進めるため、従業員に対し安全衛生確保に必要なかつ十分な教育・訓練を実施する。

(8) ダイバーシティ及びインクルージョン

当社グループは、価値観やライフスタイルが多様化する社会において、消費者の視点に立ったリノベーションマンションの商品設計を行うべく、当社で働く人材の多様性を確保し、性別、年齢、国籍等さまざまな属性を持つ人々を等しく認めて、それぞれの個性、能力に応じて適材適所で活躍できる場を与える、という意味で、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。また、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する立場として、取締役会はその実現に率先して取り組みます。

2-3. 従業員に関するポリシー

(前文)

当社グループは、従業員の行動指針のひとつとして「スター・マイカ・ウェイ」を掲げており、一人一人がプロフェッショナルとして、全てのステークホルダーに対して最良のサービスを提供してまいります。また、企業として、従業員の指導・教育に努めます。

(1) 従業員の能力向上を目的とした研修

当社グループは、全ての従業員がプロフェッショナルとして活躍できる環境を整えるため、スキル向上に向けた研修の機会を提供し、企業と従業員とが共に発展できるよう努めます。

(2) ハラスメントへの対処

当社グループは、社内規程等に対する違反行為やハラスメント行為への対応として、内部通報制度を導入しております。内部通報制度では情報提供者の匿名を担保した上、コンプライアンス責任者、監査等委員、外部の弁護士事務所等、複数の窓口を設置し、情報提供者が通報しやすい体制としております。経営陣から独立した窓口を設け、情報提供者の保護を徹底することで、制度の有効性の確保や従業員からの信頼向上に努めております。

また、従業員の人権意識の向上のため、入社時には全従業員を対象に、具体的な事例をもとに傾向と対策を学ぶ「ハラスメント研修」を実施しています。

(3) 健康と安全

当社グループは透明性の高いガバナンス体制を構築するとともに、従業員の労働環境に配慮した職場づくりを掲げており、従業員の健康の維持・促進は重要な課題であると考えます。

各個人・職場の適性に応じた労働安全衛生及び健康経営に向けて、組織体制の整備、責任の明確化を図り、継続的に進捗の確認と、取組の改善と維持・向上に努めます。

(4) 従業員との対話及び慈善パートナーとの連携を促進する体制

社会貢献活動

当社グループは、創業者である水永が学術分野（アカデミア）での学びを経営に活かし、ユニークなビジネスモデルを確立したことから、主に同分野での社会貢献活動に力を入れており、グループを挙げて「次世代起業家育成」に努めております。この活動を通して当社グループは、若い人材による、地域の特性を活かした新たな事業の創造や、ビジネスを通じた地域の活性化を期待しております。

2-4. サプライチェーンに関するポリシー

(前文)

当社グループは、取引先を、環境・社会課題解決へ向けて共に歩むパートナーと位置づけ、調達においても企業として社会的責任を果たすため、下記の方針を定めます。

また、本方針に掲げる事項については、取引先に対して周知を行い、遵守・行動を要請します。

環境保全

- ・ 資材調達が自然環境へ与える影響の認識
- ・ 省エネルギー推進、再生可能エネルギー利用拡大等、CO2排出量削減へ向けた取組推進
- ・ 水使用量の削減、適切な排水処理、水源の保全

- ・生物多様性保全への配慮、周辺環境や地域住民・コミュニティ等への配慮
- ・環境に配慮したマネジメントの仕組みの構築・運用
- ・資源・資材の効率使用、リサイクル等を通じた廃棄物削減及び資源循環促進
- ・水や土壌・海洋・大気等の汚染に対する対策、人の健康被害防止への配慮
- ・廃棄物・排水・排出ガス量の最小化、法規に従った適切な処理

人権尊重

- ・児童労働・強制労働の禁止
- ・差別・各種ハラスメントをはじめとする、あらゆる差別の禁止
- ・上記に関連する国際規範、事業活動を行う国や地域の法令の遵守
- ・法令で定められた最低賃金以上の賃金の支払い、過剰な労働時間の削減
- ・サプライチェーン上の全ての人権侵害行為への直接関与／間接関与の禁止

安全衛生

- ・サプライチェーン上の全ての人の安全・衛生の確保、適正な労働環境の提供・保全

2－5．贈収賄及び腐敗防止に関するポリシー

当社グループの役員及び従業員は、贈収賄・腐敗防止に関係する全ての法令及び規制を尊重し遵守します。関係法規や規制の違反は、いかなる理由においても容認しません。

贈収賄及び腐敗防止に関するポリシーの運用状況については、監査等委員会を通じて取締役会に定期的な報告がなされ、経営層による監督の下、腐敗防止に努めております。

また、以下の項目においては、違反のないよう特に注力し、いかなる形態であれ、腐敗行為を一切容認しません。

(1) マネーロンダリング

- ① テロや麻薬取引、贈収賄や詐欺等といった犯罪活動に係わる者は、犯罪からの収益を「洗浄」して、隠す又は正当なもののように見せかけようとする場合があります。現在では多くの国で、犯罪活動からの収益に係わる取引を禁止し、不注意による資金洗浄を予防するためのセーフガードを義務付ける法律が設けられています。
- ② 当社グループは、全ての資金洗浄及びテロ対策の関連諸法令及び規制を遵守し、合法的ビジネス活動に係わる信頼できる取引先のみと取引を行います。

(2) 贈収賄

- ① 当社グループは、物件購入・販売や不動産に関するサービスの提供の過程で、価格競争を行います。当社グループの役員及び従業員は、いかなる形態であろうと、賄賂を直接にも間接にも与えたり、受け取ったりしません。また、当社グループの代理人として行動する者が賄賂を与えたり、受け取ったりすることを許容しません。なお、「賄賂」とは、金銭的又はその他の形態による利益を意味します。
- ② 不正な支払をして優位に立つことは、決して容認できることではなく、本人及び会社を刑事訴追にさらすことになります。

- ③ 以下の各行為はいずれも賄賂又は不正な支払と受け取られることがあり、当社としては、原則として、以下の各行為を行いません。
- ・ 公務員やお客様に対する、当社グループに優位な取引の誘因を目的とした、金銭、品物もしくはサービスの提供、又はその約束
 - ・ 事務処理を迅速にするための公務員又は他社の従業員への謝礼の支払
 - ・ 提供されたサービスに対して不相応な手数料の支払
- ④ 当社グループの役員及び従業員は、公務員との関係には細心の注意を払います。多くの国では、公務員に対する贈り物や不正な支払いは、法律により禁止されています。また、外国の公務員に対する行為も禁止されています。コンサルタントや仲介者、又はその他の第三者を介してビジネスを行う者は、その第三者が同様に上記のルールを遵守するよう働きかけます。

(3) インサイダー取引

- ① インサイダー取引に関する法律では、一般に公開されていない重要な情報（内部情報）を基にして、企業の証券の売買を行うことを禁じています。
- ② 当社グループは、公正でオープンな証券取引を支持します。当社グループの従業員は、その雇用期間中に当社グループあるいは第三者から得た内部情報を利用して、株式又はその他の証券の取引をしません。また、そのような情報を他者に開示しません。
- ③ 当社グループの役員及び従業員は以下の事項を遵守します。
- ・ インサイダー取引規制上の「重要事実」にあたる内部情報を利用して、当社グループを含め企業、団体に関する金融商品を直接又は間接に売買しません。
 - ・ 内部情報を基に、他者に金融商品を推奨したり示唆したりしません。
 - ・ 内部情報の機密を保持し、第三者への伝達を行いません。
- ④ 社長室は、本ポリシーの運用状況について定期的に確認し、監査等委員会及び取締役会に報告するものとします。

3. 取組

3-1. E（環境）の取組

水使用量削減への取り組み内容

水使用量削減に向けた取組

当社グループでは、必要以上の水使用を防止するためのグループ全体での啓発活動を行っております。全ての従業員が水を限りある資源と認識することで、節水への意識を高め、水使用量の削減に向けた意識向上に取り組んでおります。

なお、当社グループの事業が水使用により環境へ直接与える影響は限定的であると考えておりますが、バリューチェーン全体を通じて、水資源に何らかの負の影響を与える、もしくは多量の水使用を伴う事業プロセスがないかを確認し、万一これが認められる場合には、改善へ向けて適切な対応を行います。

気候変動の認識

当社グループの認識する、気候変動がもたらすリスクと機会の例は、次のとおりです。

	項目	内容	財務への 影響度	期間
移行機会	環境負荷の小さいリノベーション技術の進展	環境負荷の低い建材、キッチン等水回り備品の導入により、リノベーションマンションの省エネ化が進み、新たな商品として当社グループの事業拡大の機会となる。	中	中～長期
移行機会	新築と比較して環境負荷の低いリノベーションマンションの認知向上	新築マンションの供給減少が続く中、新築マンション建設と比較したリノベーションマンションの環境負荷の小ささがお客様により一層認知され、お客様の購入の選択肢としての検討機会が増加する。また当社グループの市場シェア拡大の機会となる。	中	中～長期
移行リスク	炭素税の導入	温室効果ガスの排出量に基づく課税である、いわゆる炭素税が導入され、リノベーション資材等の調達価格、社用車燃料価格、電気料金等のコスト増加が想定される。	大	中～長期

	項目	内容	財務への 影響度	期間
移行リスク	リノベーション資材の環境性能向上による調達コスト増加	環境負荷の小さな資材の開発が進み、技術が一般に普及するにつれ、各資材への価格転嫁が想定される。環境性能の高い資材の普及は移行機会である半面、リノベーションコスト増加による収益圧迫要因となる。	大	中～長期
物理リスク	自然災害の増加及び激甚化	豪雨や台風等による事業活動の遅延が予想され、物件購入の戸数減少や、リノベーション工期の長期化、販売期間の増加による、ランニングコスト増加の要因となりうる。 間接的には、災害対策に関わる法規制の改正や、ハザードマップの規制拡大による、保有物件の評価額減少の要因にもなり得る。	中	中～長期
物理リスク	酷暑による健康被害の増大（熱中症等）	従業員の業務効率低下や労働災害発生による、収益圧迫が予想される。	中	中～長期
物理リスク	寒冬による光熱費の増大	事務所等での暖房使用による光熱費の増大が予想される。 間接的には、暖房使用による電気使用量や温室効果ガス排出量の増加により、いわゆる炭素税によるコスト増加要因となる可能性がある。	中	中～長期

気候関連のリスクと機会

当社グループの認識する、気候変動がもたらすリスクのうち、実質的な財務上又は戦略上の影響を与える可能性があると特定されたもの、その詳細は、次のとおりです。なお、当社グループにおいては、今後、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応を含め、気候関連リスクの見直しを定期的に行っていく方針であり、その過程で、上述の「リスク及び機会」についても随時見直します。

特定リスクの種類：炭素税の導入

地球温暖化に伴い、日中の最高気温の上昇や異常気象が世界的に報告されており、2050年までに温室効果ガスの排出を実質ゼロにし、地球の気温上昇を産業革命前と比べて1.5℃未満に抑えることが、社会の目標とされています。その実現へ向けた手段のひとつとして、炭素税の導入が各国で議論されています。当社グループにおいても、気候変動や、対策に向けての様々な取組は戦略上・また財務上の影響を与えるものと捉え、リスク分析を行いました。IEA World Energy Outlook2024 は、2050年までに少なくとも38,250円/tCO₂の炭素税を予測しています。現在、2024年11月期時点で当社グループの排出量は92.3tCO₂であるため、同量の排出量で試算した場合、3.5百万円の租税負担の増加が見込まれます。これは、当社グループにおいて、重大な財務上のリスクであると認識いたしました。

こうしたリスクを回避しつつ、脱炭素社会の実現に向けて、当社グループは排出量削減に向けた取組を推進いたします。当社グループにおいて、排出量の大部分を占めるScope2においては、オフィス利用における省エネの推進、リノベーション工事の際の再生可能エネルギー利用の推進を行ってまいります。また、Scope1においても、社用車の台数削減やEV車への切り替えを推進し、削減目標の達成に努めてまいります。

特定リスクの種類：資材調達コスト高騰

昨今の世界的な気候変動等の予期せぬ出来事は原材料の高騰、エネルギー価格の上昇などを招き、企業の調達活動に深刻な影響を与えております。重要な物的資源（木材やステンレス等）の調達可能性の変動の結果、売上原価が増加し、当社グループの経営成績及び財政状態に悪影響を与える可能性があります。一方で、気候変動による出来事は、環境配慮商品の開発を早め、環境負荷の小さな資材及び、技術の普及に寄与する一面もあります。よって、環境性能の高い資材の普及は移行機会であると同時に、各資材への価格転嫁がなされた場合、リノベーションコスト増加による収益圧迫要因となる可能性があります。また、当社事業活動と密接に関わるリノベーション業務に関して、石油価格の変動や人件費の高騰は、当社グループの経営成績及び財政状態に悪影響を与える可能性があります。

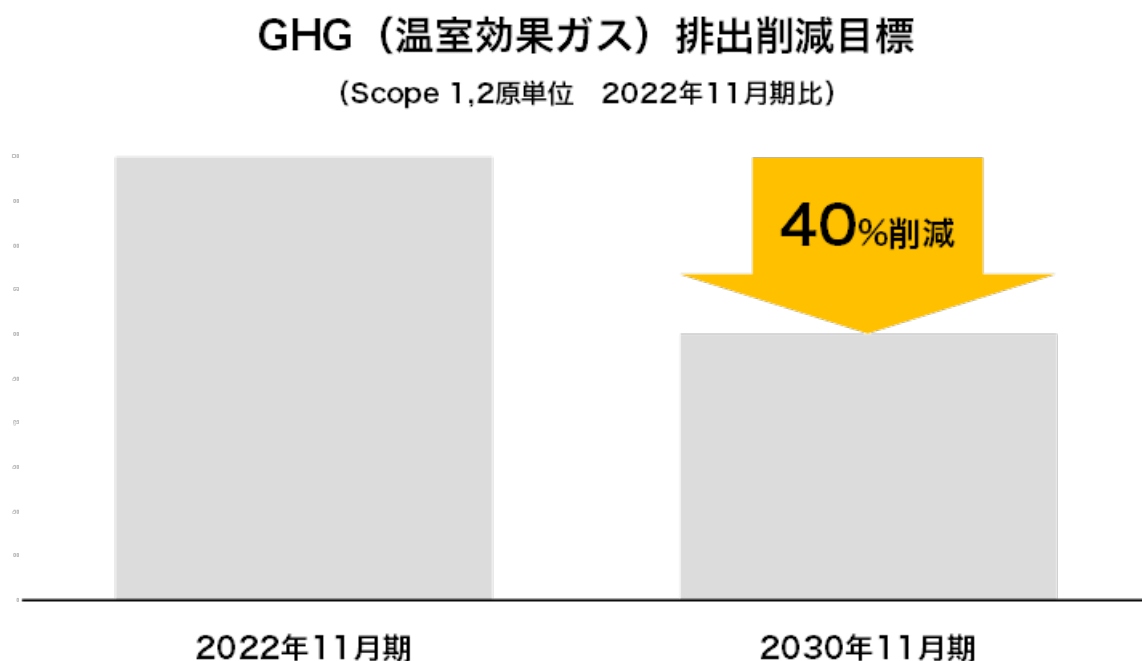
GHG 排出量の長期（5年超）削減目標

温室効果ガス排出量削減目標

当社グループは、気候変動に伴うリスクの低減のため、中長期での温室効果ガス排出量の削減目標を設定しております。Scope1, 2の目標達成に向けて早期に取組を行うとともに、Scope3の目標達成についても、引き続き検討を進めてまいります。

<温室効果ガス排出量の削減目標>

2030年 Scope1, 2 40%削減（原単位、2022年11月期比）



*Scope1, 2, 3の考え方

GHGプロトコルイニシアティブに準拠し、それぞれ次の排出を指します。

- Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）
- 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、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

取締役会による気候変動リスクの監督

気候変動リスクへの対応は、基本的な方針を社長室が策定し、随時取締役会へ報告することで、取締役会による監督の下、気候変動への対応を行っております。当社では現状、ESGを専門に統括する役職を設けておりませんが、気候変動リスクについては、代表取締役が責任者として管理・監督を行っております。

廃棄物の削減・防止目標

テーマ	内容	国内/海外	目標
廃棄物の削減	廃棄物*1発生原単位 位の削減	国内	20.0%削減（原単位、2022年11月期比）

*1 集計対象とする廃棄物は、当社グループが直接排出する廃棄物及び、当社グループがリノベーション工事の元請業者となり排出する廃棄物に限ります。

過去3年間の窒素酸化物（NOx）・廃棄物・リサイクルの量（トン）

環境負荷の全体像*1

（単位：）	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
NOx排出量	0.3kg	0.3kg	0.1kg
産業廃棄物	70t	23t	－
リサイクル された廃棄物	－	－	－

*1 集計対象とする廃棄物は、当社グループが直接排出する廃棄物及び、当社グループがリノベーション工事の元請業者となり排出する廃棄物に限ります。

環境関連の罰金・処罰の額

環境関連の事故・訴訟の件数

2024年11月期において、当社グループの環境に関わる法令違反や罰金、科料、訴訟はありませんでした。また、外部に影響を及ぼす事故や重大な苦情などありませんでした。

過去3年間の工場・拠点排水データ

水使用量

（m ³ ）	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
合計	3,102.2	4,278.6	5,343.6
保有物件での使用量 （リノベーション 工事等）	2,389.5	2,270.9	3,700.8
その他（社宅等）	712.8	2,007.6	1,642.8

GHG 総排出量（スコープ 1 と 2）の過去 3 年間分

温室効果ガス排出量（総量、スコープ別）

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
合計（t-CO2）	192.6	158.1	92.3
Scope 1（t-CO2）	8.3	5.7	3.6
Scope 2（t-CO2）	184.4	152.4	88.7
原単位 （t-CO2/億円）	0.39	0.32	0.16
売上高（億円）	482.1	488.7	558.4

*Scope1, 2の集計対象

- Scope 1：社用車の燃料における排出（直接排出）
- Scope 2：オフィス利用、保有物件のリノベーション工事での電気使用による排出（間接排出）

3-2. S（人権・労働者）の取組

就労支援等の取組方針

当社グループでは、インターンシッププログラム等の開催により、若者向けの就職支援を行っております。プログラムにおいては、当社グループの事業内容の紹介に留まらない業界研究や、業務体験を踏まえた参加者からの事業提案を行い、働く意欲のある大学生にとって職業観醸成の一助となるよう努めております。

労働基準に関する企業方針

当社グループは、住まいを「作る」のではなく、「活かす」社会の実現を目指し、企業活動を通じて、環境・社会課題の解決にとどまらず、社会の持続可能な発展に貢献することを目指しています。その目標に向かって当社グループが社会から信頼され、持続的に発展していけるよう、行動規範として「企業行動憲章」を定め、高い倫理観と社会的良識をもって活動します。「企業行動憲章」は、社内ポータルサイトに掲載し、当社及び子会社の役員、従業員に周知しています。また、当社が掲げる行動指針（スター・マイカ・ウェイ）は、従業員のアンケートから生まれたもので、個々の尊厳を重んじ、他者を尊重する文化の醸成に寄与しています。入社時研修や面談時等において全従業員が行動指針を参照することで、折に触れ自らの行動変容へとつなげています。

企業行動憲章

スター・マイカ・ホールディングス株式会社及びそのグループ関連会社の役員及び従業員は、関係する法令、定款、社内規則等を遵守するとともに、高い倫理観と社会的良識をもって、以下のとおり行動します。

1. 私たちは、法令諸規則及びその精神を正しく理解し、これを遵守します。また、お客様の情報をはじめ、自社の保有情報の適正な管理と保護を徹底します。
2. 私たちは、事業を行うにあたり、公正、透明、自由な競争を行い、適正な取引を通じて取引先から信頼され、満足される関係を築きます。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保ち、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした対応をします。
3. 私たちは、財務報告の信頼性を確保することを重視し、株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示いたします。
4. 私たちは、安全かつ健康的な職場環境を構築し、公正で向上心溢れる労働環境を整え、会社及び役職員の成長を促します。
5. 私たちは、環境に配慮して社会との良好な関係を構築し、良き企業市民として社会の発展に貢献するよう努めます。

6. 役員は、本憲章を徹底するために社内外に周知し、実効ある社内体制を整備します。
また、本憲章に反するような事態が発生した場合には、問題解決及び再発防止等の適切な対応を行い、社内外に迅速かつ的確な説明を行います。

スター・マイカ・ウェイ

- | | |
|--------------|-------------------------|
| 1. オープン&フラット | コミュニケーションはオープン&フラット |
| 2. チームワーク | 感謝とリスペクトはチームワークの基本 |
| 3. プロフェッショナル | プロフェッショナルとは、学び続ける人 |
| 4. クリーン・スマート | 目指すはワークスマート |
| 5. スピード | スピードで驚かせよう |
| 6. 当事者意識 | オーナーシップを持てばやるべきことが見えてくる |
| 7. ビジョンの共有 | リーダーはビジョンを共有し自ら行動する |
| 8. 成長 | 年齢・経歴ではなく、意欲と向上心 |
| 9. チャレンジ | チャレンジに限界も後悔もなし |
| 10. イノベーション | カッコいい会社でいよう |

労働問題への取組

当社グループは、従業員の採用にあたり、児童労働防止の観点から、年齢確認を徹底しております。また、採用は本人からの応募に基づき実施するほか、入社・採用時に労働条件通知書及び就業規則を参照しながら労働条件を明示することを就業規則に定めており、本人の意思に反する労働を防止しています。

日々の業務においても、効率の良い働き方を推奨しております。具体的には、行動指針である「スター・マイカ・ウェイ」の中に「ワークスマート」を掲げてIT化を進め、少数精鋭組織でありながらも、クラウドシステム等を活用した資料共有やモバイルの活用を推進することで、労働生産性の向上に努めています。

さらに、長時間労働の削減にも努めており、管理職は、従業員の業務把握や調整に努め、早めの帰宅を促す企業文化が浸透しています。労働時間については、企業として全社モニタリングを実施しており、基本的に、所定労働時間が一定時間超過する可能性のある場合は、事前申請を義務付けており、超過勤務が発生した際は、部門長との面談を実施し、改善に向け直ちに対策を講じております。従業員における現在の残業労働時間の平均は14.3時間です。

健康と安全への取組

当社グループは「衛生委員会規程」を定めており、従業員の健康障害を未然に防ぐとともに、従業員の身体的・精神的健康の保持増進に努めております。衛生委員会は事業を統括管理する者、産業医、衛生管理者、従業員代表からそれぞれ選出し構成されており、毎月1回の委員会議を通して、管理職と従業員との対話を行い、労働安全衛生に関する内容の把握と体制の強化を図っています。当社グループはこのような取組を通し、従業員の健康を保持増進し、働きやすい環境を整備してまいります。

エムスリーペイシエントプログラム（M3PSP）の導入

健康促進の一環で利用できる、従業員向けプログラムを導入しております。加入者は、医師によるセカンドオピニオン取得や、病院探しなどのサービスが利用できます。

安否確認サービスの導入

いつ起こるかわからない大規模な災害の発生に備えるためのサービスを導入しております。緊急時に安否状況ならびに健康状態を把握でき、業務を停止させることなくスムーズな復旧を可能にし、従業員の心理的安全性にも寄与します。

地域社会投資の原則

社会貢献活動の考え方

当社グループは事業を通じて、一般に市場で流通しづらいとされるオーナーチェンジ物件を購入し、底堅い需要が見込まれるリノベーションマンションとして販売することで、日本各地の不動産の流通性向上及び居住希望者への住宅提供を行い、地域社会の活性化に貢献しております。

加えて、その他の社会貢献活動として、業界研究を通じ、働く意欲のある大学生にとって職業観醸成の場となるようインターンシップの実施、さらには教育機関を通じた起業家育成活動を行っております。教育機関を通じた活動では、当社グループの起業から今に至るまでの歩みを若い世代に伝えることで、地域の若い世代の就業意欲や成長志向を促すだけでなく、起業ノウハウの伝達を通じた、優秀な人材の育成・発掘により、地域社会の活性化を期待するものであります。

当社グループが育成した起業家が立ち上げた事業の成長は、地域に新たな雇用創出と、経済の好循環を生む可能性があります。また若い世代の斬新な発想により、不動産×IT等の分野でイノベーションが生まれた場合、そのアイデアを当社の事業へも活かすことで、当社収益機会の多角化、ひいては当社グループの事業拡大に資するものと考えます。

地域社会投資の実績

インターンシップ・プログラム

当社が実施するインターンシップ・プログラムにおいては、当社グループの事業内容の紹介に留まらない業界研究や、業務体験を踏まえた参加者からの事業提案の検討を行い、働く意欲のある大学生にとって職業観醸成の一助となるよう努めております。

実施時期	名称	対象者	参加人数	主な内容	時間
2019年	サマー 8月-9月	2021年3月 卒学生	15名	①従業員の業務見学・体験 ②「自分史」プレゼンテーション作成・発表 ③従業員との座談会	105h
	ウインター 12月		11名		77h
2020年	サマー 8月-9月	2022年3月 卒学生	18名	①グループワークでの業務体験 (中古マンション買取価格算出、リノベーションプラン作成等) ②従業員との座談会	162h
	オータム 11月		12名		126h
2021年	サマー 8月-9月	2023年3月 卒学生	22名	同上	242h
	オータム 11月-12月		24名		252h
2022年	サマー 8月-9月	2024年3月 卒学生	17名	同上	226h
	オータム 10月-11月		21名		240h
	ウインター 12月		6名		27h
2023年	サマー 8月 - 9月	2025年3月 卒 学生向け	26名	同上	344h
	オータム 10月-11月		32名		448h
	ウインター 12月		5名		15h
2024年	サマー 8月 - 9月	2026年3月 卒 学生向け	28名	同上	420h
	オータム 11月-12月		32名		480h
合計			269名		3, 164 h

講演活動

当社では、代表取締役の水永が中心となり、2007年より各地で講演活動を実施しており、以下のとおり、大学院や企業等で講演活動を行いました。講演は主に水永が行いますが、当社で講演を開催する場合を中心に、従業員も講演内容の企画・策定、当日の進行や講演の一部を担い、参加者へ知見を伝えております。

主な活動内容

実施時期	学術機関名	講演タイトル	参加人数
2018年3月	Wharton (University of Pennsylvania) MBA / EMBA	「Professional Career and Entrepreneurship」	30名
2018年7月	慶應義塾大学大学院 経営管理研究科 アジアビジネスフ ールドスタディプ ログラム	「Professional Career and Entrepreneurship」	42名
2019年6月	京都大学キャリアセ ミナー	「もしも私が大学生に戻った ら」	80名
2019年7月	早稲田大学大学院 経営管理研究科 ビ ジネススクール	「The Business of STARMICA - Strategy in Practice」	13名
2022年3月	一橋ビジネススク ール	「Professional Career and Entrepreneurship」	50名
2024年4月	一橋ビジネススク ール	「Strategy as a Story Fouding story and its background of S tar Mica」	30名

件数及び参加人数（年別）

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
実施件数	2件	2件	0件	0件	1件	0件	1件
参加人数	72名	93名	0名	0名	50名	0名	30名

※2020年及び2021年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により活動を制限いたしました。

財団の設立及び運営

2021年に、創業者の水永が中心となり、「一般財団法人スター・マイカ水永財団」を以下の目的のため設立しました。

- ① 社会問題を改善する学術振興
- ② 将来の社会のリーダーを育成するための教育支援
- ③ 学術文化芸術の振興への貢献
- ④ 社会発展に寄与する産業振興
- ⑤ 中古住宅を中心とした不動産流通の促進、活性化への貢献
- ⑥ その他社会をより革新的、持続的に発展させるための調査、研究振興

今後は、学術・教育・文化・産業振興・循環型社会の実現へ貢献するべく、様々な活動を行ってまいります。

現地雇用、現地調達

当社グループは、事業及び社会貢献活動により地域社会活動へ貢献しております。特に、2018年以降、地方中核都市（札幌・仙台・大阪・神戸・福岡）へと拠点を拡大しておりますが、その際には積極的に地域の人材を採用するとともに、リフォーム工事においても現地の会社と協働し、その地域の発展に貢献できるよう努めております。

労働力の多様性及び機会均等の向上、又は差別を減らすための企業の取組

従業員の多様性及び機会均等

当社グループは、採用において性別による差別を行わないほか、性別による区別なく研修やメンター制度を実施し、業務における機会均等に努めております。

また、法令上の制度を拡充する形で、以下の制度を設け、従業員の活躍の場を狭めることの無いような体制を整えております。

- ① 産前産後休業・育児休業・時間短縮勤務制度及び介護休業制度を導入しており、時間短縮勤務制度は男性・女性従業員問わず子が小学校を卒業するまで利用可能としています。
- ② 要介護者を抱える従業員は、当該家族を介護する期間、継続して活用できる時間短縮勤務制度を設けております。
- ③ 高齢者雇用を促進すべく、再雇用制度を設けております。本人が希望している場合においては、再雇用規程に基づき引き続き業務を行えるようにすることで、従業員の機会均等に努めております。

また、以下の分野においては、特に注力して取組を行っております。

女性の活躍推進

当社グループは、住宅の設計に女性の視点は欠かせないものと考えており、ライフステージの変化に対応できる多様なキャリア形成の選択肢や、安心して働き続けられる手当や補助を用意し、今後とも女性の活躍推進に努めてまいります。

外国人雇用の促進

当社グループは、グローバル化したニーズに応えるには、日本的な慣習にとらわれない視点が求められるものと考えており、外国籍人材を積極的に雇用するとともに、外国籍人材の従業員が安心して就労できるように職場環境の整備や社会生活上の適切な支援を併せて行います。

高齢者の積極雇用

健康寿命の延伸により長く働くことができる社会となり、シニア層の労働力は日本経済を支える大きな原動力となっています。当社グループは高齢者の雇用を積極化し、スキルや知見をビジネスで活かす場を創出するとともに、高齢者の活力ある暮らしの実現へ貢献してまいります。

障がい者の活躍推進

障がい者の視点は、バリアフリーに配慮したオフィスやユニバーサルデザイン商品の開発などを実施する際に大きな戦力となることが期待できます。当社グループは、業務を見直し、最適化・効率化を図ることで、障害の有無に関係なく、従業員が自らの能力を活かして働ける職場づくりに取り組んでいます。

LGBTQへの理解促進

性的マイノリティを受容することは、多様な価値観を認め合い、尊重することで優秀な人材の確保につながり、ビジネスの競争力も高くなります。当社グループは、採用において性的マイノリティの差別を行わず、性的マイノリティに配慮した社内制度や職場慣行を整えてまいります。

従業員向け能力開発研修の概要、時間

当社の行動指針の中で、個々の成長は意欲と向上心によるものとし、従業員の学び続ける姿勢を応援しています。社内においては各研修を通じ、能力開発につながるよう段階的なカリキュラムを準備しています。

従業員向け研修の実施

実施年度	名称	対象者 (属性)	参加人数	目的	総実施時間 (延べ)
2019年11月期	宅建社内模試	正社員	19名	資格試験の合格	456h
	新任管理職研修	正社員	6名	管理職として求められる役割期待の理解・知っておくべき知識の習得	12h

実施年度	名称	対象者 (属性)	参加人数	目的	総実施時間 (延べ)
	新人フォロー研修	正社員	13名	配属後のフォローアップ	78h
	不動産研修	正社員 契約社員 派遣社員	新卒・新入 社者13名 新規中途入 社者16名 合計29名	新卒：配属後のフォローアップ 中途：業界知識の習得	232h
2020年11月期	リフォー ム研修	正社員	58名	仕入活動・商品づくりに寄与する知識の習得	1,015h
	労務管理 研修	正社員	49名	勤怠管理のルール・法令に関する知識習得	24.5h
	宅建社内 模試	正社員	14名	資格試験の合格	364h
	Excel研修	正社員	18名	Excelの基本操作・作業効率UP	108h
	不動産研修	正社員	18名	新卒：配属後のフォローアップ 中途：業界知識の習得	144h
	社内研修	正社員	12名	経営層とのコミュニケーション・モチベーションUP	18h
	新任管理 職研修	正社員	4名	管理職として求められる役割期待の理解・知っておくべき知識の習得	8h
	新人フォロー研修	正社員	12名	配属後のフォローアップ	72h

実施年度	名称	対象者 (属性)	参加人数	目的	総実施時間 (延べ)
2021年11月期	社内研修	正社員	1年目12名 2年目11名 3年目12名 合計35名	コロナ禍における コミュニケーション不足解消	157.5h
	新任管理 職研修	正社員	4名	管理職として求め られる役割期待の 理解・知っておく べき知識の習得	4h
	若手向け 仲介実習 研修	正社員	9名	営業経験のない企 画・管理部門従業 員のための仲介営 業実習	320h
	宅建社内 模試	正社員	9名	資格試験の合格	162h
	住宅ロー ン研修	正社員	96名	住宅ローン関連知 識習得	528h
	労務管理 研修	正社員	2名	勤怠管理のルー ル・法令に関する 知識習得	1h
	不動産研 修	正社員	5名	新卒：配属後のフ ォローアップ 中途：業界知識の 習得	40h
	新人フォ ロー研修	正社員	4名	配属後のフォロー アップ	24h
	年末調整 セミナー	人事給与担当	1名	給与計算実務知識 習得	6h
2022年11月期	宅建社内 模試	正社員	14名	資格試験の合格	308h

実施年度	名称	対象者 (属性)	参加人数	目的	総実施時間 (延べ)
	新任管理職研修	正社員	6名	管理職として求められる役割期待の理解・知っておくべき知識の習得	6h
	不動産研修	正社員	20名	新卒：配属後のフォローアップ 中途：業界知識の習得	460h
	新人フォロー研修	正社員	8名	配属後のフォローアップ	48h
2023年11月期	宅建社内模試	正社員・契約社員	28名	資格試験の合格	616h
	不動産研修	正社員・契約社員	36名	新卒：配属後のフォローアップ 中途：業界知識の習得	1,230h
	商品化研修	正社員	47名	業界知識の習得	550h
	マネジメント研修	正社員	25名	管理職として求められる役割期待の理解・知っておくべき知識の習得	1,150h
	新人フォロー研修	正社員	24名	配属後のフォローアップ	494h
2024年11月期	宅建社内模試	正社員・契約社員	14名	資格試験の合格	308h
	不動産研修	正社員・契約社員	20名	新卒：配属後のフォローアップ 中途：業界知識の習得	630h
	Excel研修	正社員	22名	Excelの基本操作・作業効率UP	110h

実施年度	名称	対象者 (属性)	参加人数	目的	総実施時間 (延べ)
	マネーリテラシー研修	正社員	11名	金融に関する基礎知識の習得	22h
	ビジネスマインド研修	正社員	11名	ビジネスマンに求められる心構えの習得	77h
	住宅ローン研修	正社員	11名	住宅ローン関連知識習得	83h
	商品化研修	正社員	11名	業界知識の習得	154h
	新任管理職研修	正社員	3名	管理職として求められる役割期待の理解・知っておくべき知識の習得	26h
	マネジメント研修	正社員	47名	管理職としての知識のアップデート	752h
	新人フォロー研修	正社員	22名	配属後のフォローアップ	231h
	定額減税セミナー	正社員	1名	給与計算・年末調整に関連する知識のアップデート	2h
合計			798名		11,030h

経営学修士（MBA）取得支援

次世代の経営者候補として、企業経営全般に精通し、高いヒューマンスキルを備えた人材を育成する目的で、ビジネススクール通学に対する時間的及び金銭的支援を行う制度です。

各種資格取得支援

従業員の能力向上や自己啓発の一環として公的資格を推奨すると共に、全従業員を対象として取得者には資格手当を支給する制度です。「プロフェッショナルとは学び続ける人」という行動規範に従い、学び続ける文化の醸成に努めています。当社では、宅地建物取引士を必須資格と定め、営業部門の従業員に限定せず、企画・管理部門（経理部・財務部等）で就

業する従業員へも取得を推奨しています。当社グループの総合職における宅地建物取引士取得率は96.0%です。

メンター制度の導入

会社の風土や社風を知ってもらい、当社グループのカルチャーを体得できるようメンター制度を導入しています。新卒入社者は1年、中途入社者は6か月の期間設定をし、配属部署の視点のみならず、複眼的な視点を持てるよう促します。また、継続的に指導を続けることで、当社グループだけではなく、社会において有用な人材となれるよう両軸での育成を行います。

創業者による「水永ゼミ」開催

将来、経営幹部を目指す従業員が、経営トップの前で自社の課題や解決策に関するプレゼンテーションを行い、直接フィードバックを受けるゼミ形式の勉強会（通称「水永ゼミ」）を継続しています。

全従業員に占める非正社員（契約社員+派遣社員）の割合

※総計（全従業員）：正社員、契約社員、派遣社員、アルバイト

※非正社員：契約社員、派遣社員

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
総計（名）	202	219	235
非正社員の割合 （派遣・契約等/総計、%）	21.7%	18.7%	16.6%

全従業員に占める女性の割合

※総計（全従業員）：正社員、契約社員、派遣社員、アルバイト

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
総計（名）	202	219	235
うち女性（名）	112	125	126
女性割合（%）	55.4%	57.1%	53.6%
マネジメント階層・全体（名）	54	57	48
うち女性（名）	15	17	10
女性マネジメント階層割合（%）	27.7%	29.8%	20.8%

取締役会のジェンダー・ダイバーシティに対するコミットメント

取締役会のジェンダー多様化への取組

多様化・複雑化するお客様のニーズへ未来にわたり応え続けるためには、様々な視点を取り入れた商品設計を行う必要があるものと考えています。特に、当社商品のメインターゲットである「ファミリー層」の住宅購入においては、女性が意思決定者となることも多く、女性のニーズを捉えた商品設計の重要性を認識しています。当社では2024年2月に取締役として女性一名が就任しており、取締役会におけるジェンダー・ダイバーシティの推進に取り組んでいます。また、女性マネジメント階層比率を今後さらに向上させるため、人事制度を整備し、性別に関わらず活躍できる組織風土づくりに取り組んでおります。

過去 3 年間の休業災害率

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
休業災害率 (%)	0	0	0
労働災害による死傷者数 (名)	0	0	0
のべ実労働時間数 (時間)	0	0	0

※休業災害率 = 労働災害による死傷者数 / のべ実労働時間数 × 1,000,000

※死傷者数：休業1日以上及び身体の一部又は機能を失うものを含む

過去 3 年間の正社員・契約社員の労働災害（死亡災害）の件数

(件)		2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
正社員	合計	0	0	0
	死亡	0	0	0
	休業	0	0	0
契約社員・請負作業者	合計	0	0	0
	死亡	0	0	0
	休業	0	0	0

負傷・死亡事故や事件

2022年11月期～2024年11月期の3事業年度において、当社グループで従業員の負傷を伴う、又は死亡に至る事故の発生事例はありません。

健康と安全に係る悪影響の削減に関する方針とコミットメント

2022年11月期～2024年11月期の3事業年度において、当社グループにおける労働災害の件数はゼロ件であり、労働災害度数率もゼロとなります。今後もゼロを継続できるよう、努めてまいります。

従業員との対話及び慈善パートナーとの連携を促進する体制

当社グループの従業員は、これまで各支店周辺の清掃や、東京都の台場海浜公園、兵庫県の大蔵海岸、神奈川県鎌倉市での海岸清掃、沖縄県のサンゴ移植活動、宮城県南三陸町での復興ボランティア活動等、社会貢献活動へ精力的に取り組んでまいりました。

2021年11月期に立ち上げた「一般財団法人スター・マイカ水永財団」を通じ、従業員によるボランティア活動を支援しつつ今後は、学術・教育・文化・産業振興・循環型社会の実現へ貢献するべく、様々な活動を行ってまいります。

登録されている非営利団体に対する、企業又はグループ会社による寄付/地域社会投資の総額

時期	寄付先 / 寄付内容	金額
2015年3月	京都大学 産学官連携本部 イノベーション・マネジメント・サイエンス研究部門 の設置及び運営費	500万円
2015年9月	常総市 堤防決壊被害に対する義援金	100万円
2021年8月	一般財団法人スター・マイカ水永財団 運営資金	300万円

サプライヤー方針の社内周知

当社グループは、サプライチェーンに関するポリシーの周知徹底を図るため、営業部門の従業員を対象とする研修を行っております。研修では、サステナビリティ基本方針に基づく内容を取り扱い、プロフェッショナルとして業務に当たることができる従業員を育成しております。

3-3. G（ガバナンス）の取組

守秘義務、匿名性を担保した内部通報制度の完備

当社グループでは、腐敗防止の基本方針である「贈収賄及び腐敗防止に関するポリシー」の浸透・実践を図るため、公益通報者保護法に準拠し、グループ全従業員（契約社員・派遣社員等を含む）からの通報を受け付ける窓口として、匿名性を担保した内部通報制度（匿名によるものを含む）を導入・運用し、社内外に窓口を設置しております。なお、通報を受けたものは守秘義務を厳守することが義務付けられております。

腐敗防止方針に関する全従業員向けのコミュニケーション

当社グループでは、腐敗防止を周知徹底するため、コンプライアンス担当部門である投資管理部が中心となり、全従業員へ向けて、腐敗防止に関わる各規程の説明会を年2回行っております。

関連規程については、役職員が閲覧可能なイントラネットにて、常時公開されております。また、腐敗防止の基本方針である「贈収賄及び腐敗防止に関するポリシー」は社内研修においても使用しており、全従業員、特に腐敗が起こるリスクの高い部署に従事する従業員に教育を行っております。

取締役会によるリスク管理の監督・リスク管理プロセスの効果のレビュー、取締役や執行役等の上級管理職のリスクに対する責任

当社グループに係るリスクを全体として把握・評価し、必要に応じ定性・定量それぞれの面から、適切な対応を行うため、「リスク管理規程」を定めて、総合的なリスク管理を実施しています。リスク管理の対象となる事由には、当社が有価証券報告書及びその他類する書類に当社が「リスク情報」として記載したもの、有価証券報告書の財務報告の作成における内部統制の不備、「コンプライアンス規程」に定めるコンプライアンス違反、その他業務の遂行を阻害する重要な事象が含まれます。

また、リスク管理に関する内容は、上級管理職であるリスク管理担当部門の責任者と内部統制部門の間で共有がなされ、内部統制部門の責任者より取締役会及び監査等委員会へ定期的な報告が行われています。また、リスク管理の監督及び実効性の評価については、各取締役がその責任において行うこととしております。

上述のリスクが顕在化した際には、対策本部を設置し、本部長を代表取締役社長、事務局長をリスク管理責任者として、しかるべき対策を講じるとともに、リスク管理の有効性に関しては代表取締役を通じた定期的な検証・評価を通じて不断の見直しを行っています。

なお、リスク管理担当部門長は、監査等委員長とは別の従業員（管理職）が務めております。

ります。また、リスク評価の結果、特に重大なリスクと判断したものなどについては、監査等委員会に報告しています。

政治献金の総額の開示

当社グループが政治資金団体に対して行った献金の総額は以下のとおりです。

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
政治資金団体への寄付額	該当なし	該当なし	該当なし

腐敗防止方針の違反に起因する従業員の処分及び解雇件数

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
腐敗防止方針に違反したことで懲戒された従業員等	-	-	-
腐敗関連の罰金額（円）	-	-	-
腐敗関連の罰金額（件）	-	-	-

取締役による詳細の開示（専門性、他企業での取締役業務に関する経歴）

当社取締役の専門性及び他企業での取締役業務に関する経歴は以下のとおりとなります。

なお、各取締役の専門性や兼職状況は、株主総会招集通知参考書類や有価証券報告書へ記載しております。

氏名	専門性	兼職状況（他企業グループ等）
水永 政志	企業経営、営業・マーケティング、財務会計・ファイナンス、組織人事・人材開発、サステナビリティ	-
小滝 一彦	財務会計・ファイナンス、法務・コンプライアンス、テクノロジー、サステナビリティ	日本大学経済学部教授 アズワン株式会社社外取締役
矢野 裕史	企業経営、営業・マーケティング、組織人事・人材開発	株式会社大成CI代表取締役 大阪府立西野田工科高等学校 学校運営協議会委員委嘱 一般社団法人関西経済同友会幹事

氏名	専門性	兼職状況（他企業グループ等）
和田 哲夫	営業・マーケティング、財務会計・ファイナンス、法務・コンプライアンス	学習院大学経済学部経営学科教授
三枝 和	営業・マーケティング、組織人事・人材開発、サステナビリティ	株式会社大宅映子事務所監査役 公益財団法人大宅壮一文庫理事

取締役員数・独立取締役員数・女性取締役員数

当社は監査等委員会設置会社であり、取締役（監査等委員会である取締役を除く。）1名、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役4名）を選任しております。

監査等委員である取締役4名のうち、4名全員が東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が定める独立役員の独立性判断基準を満たしております。

なお、全取締役のうち、女性取締役は1名であります。

取締役会の以下項目への監督・審議（利益相反・関連当事者間取引における悪用）

当社グループは、取締役の競業取引及び利益相反取引については、取締役会の決議事項と定めており、独立役員を含む取締役会であらかじめ重要な事実を開示した上で審議いたします。また、定期的に関連当事者と当社との取引有無について確認しております。なお、取引が生じた際は、関連法令に従い、関連当事者取引として開示書類に適切に記載いたします。

取締役会の実効性の定期的な評価

当社では、取締役会の全体評価として、毎年、社外取締役を含む全取締役を対象に匿名でのアンケートを実施し、その結果を取締役会において確認しております。

取締役会・監査役会及び各委員会に関する記述、それらの規程・規則、又はそれらに相当する記述、及び社外監査役のみで構成される監査役会、取締役の選任・解任に関する議決権行使

当社の会議体の構成は以下のとおりです。

取締役会

経営方針・経営戦略等当社の経営に関わる重要事項の審議を行うとともに、取締役の職務の執行の監督を行います。監査等委員である取締役の任期は2年、監査等委員ではない取締役の任期は1年となっております。

2025年2月現在、取締役会は、監査等委員ではない取締役1名、取締役（監査等委員）4名で構成され、各取締役は株主総会において選任しております。

監査等委員会

原則として1か月に1回開催され、適正な経営活動の確保を目的とした取締役会、重要な会議への出席、関連資料の閲覧及び部門長への質問等を通じて、取締役の業務執行の監督を行っております。候補者は、「業務執行者からの独立性が確保できるか」「公正不偏の態度を保持できるか」「経営評価をおこなうことができるか」等を勘案して選定され、その任期は2年となります。

2025年2月現在、監査等委員は社外取締役4名で構成され、4名全員が東京証券取引所の定める独立性基準及び当社が定める独立役員の独立性判断基準を満たしております。

指名報酬委員会

議案発生の都度開催され、取締役候補者案、取締役報酬案を審議し、取締役候補者の推薦及び取締役（監査等委員を除く）報酬に対する意見等を取締役会に対し、また取締役（監査等委員）の報酬に対する意見等を監査等委員会に答申します。候補者は、独立社外取締役を含む取締役の中から取締役会が選定し、その任期は1年となります。取締役候補者案、取締役報酬案を審議し、取締役候補者の推薦及び取締役（監査等委員を除く）報酬に対する意見等を取締役会に対し、また取締役（監査等委員）の報酬に対する意見等を監査等委員会に答申します。

2025年2月現在、指名報酬委員会は取締役5名で構成され、議長は社外取締役が務めております。

取締役会/取締役レベルの各委員会の年間開催回数の開示

取締役、委員の出席率の開示

2024年11月期（2023年12月1日～2024年11月30日）における会議体の開催日数及び各委員の出席率は以下のとおりです。

	水永 政志	小滝 一彦	矢野 裕史	和田 哲夫	三枝 和
取締役会 （全13回）	13回/13回 （100%）	13回/13回 （100%）	13回/13回 （100%）	13回/13回 （100%）	10回/10回 （100%）
監査等委員会 （全13回）	-	13回/13回 （100%）	13回/13回 （100%）	13回/13回 （100%）	10回/10回 （100%）
指名報酬委員会 （全3回）	3回/3回 （100%）	3回/3回 （100%）	3回/3回 （100%）	3回/3回 （100%）	1回/1回 （100%）

※上記には取締役会決議があったものとみなす書面決議（全7回）は含んでおりません。

※三枝和は、2024年2月22日開催の第26回定時株主総会において選任された新任取締役であるため、就任後に開催の取締役会、監査等委員会及び指名報酬委員会が出席対象となります。

役員報酬についての開示

当社は、2019年5月24日の臨時株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額は年額金300百万円以内（ただし、使用人分の給与は含まない。）と決議しております。報酬については、各取締役の資質・能力や業績への貢献度を加味したうえで、指名報酬委員会にて十分な審議を行った結果、取締役会で審議・決定されます。

また、2021年より譲渡制限付株式報酬制度を導入し、対象取締役に対して、2021年2月24日開催の第23回定時株主総会から5年間における職務執行の対価として、現在の年額300百万円以内の取締役の金銭による報酬等の額の範囲内で、年額200百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない）で、譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給します。

固定報酬額及び変動報酬額の開示

当社取締役の2024年11月期における役員報酬は以下のとおりです。

（単位：千円）

氏名	役職	報酬総額	固定報酬	非金銭報酬
水永 政志	取締役（監査等委員である取締役を除く）	133,199	21,600	111,599
小滝 一彦	取締役（監査等委員）	3,000	3,000	-
矢野 裕史	取締役（監査等委員）	3,000	3,000	-
和田 哲夫	取締役（監査等委員）	3,000	3,000	-
三枝 和	取締役（監査等委員）	2,250	2,250	-

監査法人への報酬支払額の開示

当社グループの監査法人である有限責任あずさ監査法人への報酬支払額は以下のとおりです。

	2022年11月期		2023年11月期		2024年11月期	
	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬	監査証明業務に基づく報酬	非監査業務に基づく報酬
当社	20,506	-	24,967	-	24,975	-
子会社	6,524	-	8,008	-	9,450	-
合計	27,030	-	32,975	-	34,425	-

定時株主総会：招集通知日から開催日までの日数

当社では、株主の皆様の議決権行使を円滑に進めてもらうべく、招集通知のホームページへの掲載を徹底するとともに、会社法299条の定め（株主総会の2週間前まで）よりも早期に招集通知等の発送を行うよう努めています。

役員報酬に関する議決権行使

当社では、会社法361条に定める取締役の報酬等について、原則として、株主総会にて決議された限度額の範囲で、取締役会にて決定しています。取締役会決議にあたっては、取締役会の諮問機関として、議長を含む過半数のメンバーが社外取締役で構成される指名報酬委員会にて内容が検討され、その結果を取締役に答申することにより、透明性及び客観性を一層高めるよう努めています。

限度額については、2019年5月24日の臨時株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額が年300百万円以内（ただし、使用人分の給与は含まない。）、監査等委員である取締役の報酬限度額は年60百万円以内と決議しております。また、2021年2月24日開催の第23回定時株主総会において、同株主総会から5年間における職務執行の対価として、現在の年300百万円以内の取締役の金銭による報酬等の額の範囲内で、年額200百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない）で、譲渡制限付株式付与のための報酬を付与しています。

役員賞与及び譲渡制限付株式報酬の付与においては、指名報酬委員会委員長（社外取締役）が各役員との面談を経て決定し、その結果を指名報酬委員会に報告しています。

監査等委員の報酬等については、指名報酬委員会にて審議のうえ、株主総会で決議された限度額の範囲内で、個々の報酬について監査等委員会での協議により決定しています。

一株一議決権の原則を全ての企業会合決議に適用しているか

当社の発行可能株式は全て普通株式であり、100株につき1つの議決権を付与しております。

議決権行使結果の開示

2025年2月21日開催の定時株主総会における議案の議決権行使結果は以下のとおりです。

第1号議案：取締役（監査等委員である取締役を除く。）1名選任の件

水永政志を取締役（監査等委員である取締役を除く。）に選任するものであります。

	賛成（個）	反対（個）	棄権（個）	決議の結果及び賛成割合
議案 水永 政志	253,071個	9,228個	0個	96.48%

第2号議案：監査等委員である取締役3名選任の件

小滝一彦、矢野裕史、和田哲夫を監査等委員である取締役に選任するものであります。

	賛成（個）	反対（個）	棄権（個）	決議の結果及び賛成割合
議案 小滝 一彦	258,201個	4,098個	0個	98.43%
議案 矢野 裕史	262,047個	252個	0個	99.90%
議案 和田 哲夫	261,931個	368個	0個	99.85%

第3号議案：会計監査人選任の件

太陽有限責任監査法人を会計監査人に選任するものであります。

	賛成（個）	反対（個）	棄権（個）	決議の結果及び賛成割合
議案 太陽有限責任 監査法人	246,045個	16,254個	0個	93.80%

執行役員（又は同等の職位）に占める女性の比率

当社は、経営と執行の分離の観点から執行役員制度を導入しており、執行役員は執行役員規程に基づき各部門の業務を執行します。

なお、現時点で、執行役員に占める女性比率は0%となっておりますが、前述のとおり、女性マネジメント階層比率は現在20.8%であり、今後ともより一層の上昇を目指して、重要なポジションへの女性の登用を進めています。

レポートの報告基準 - 外部基準を参照した企業のリスク管理システムと報告の透明性

当社は、ESGに関する開示を行うにあたり、SASB（Sustainability Accounting Standards Board（米国サステナビリティ会計基準審議会））が定めるEngagement GuideのHome Buildersに記載されたフレームワークを参照しております。

取締役会による以下の監督（行動規範、倫理規程又は同等のもの、ESGリスク）

当社グループでは、企業行動憲章を制定しており、当社グループの役職員が法令及び定款を遵守した行動をとるための行動規範を定めており、取締役会において行動規範の監督を行っております。また、以下に掲げる「ESGリスク」のモニタリングを行い、必要に応じて改善策の審議・決定を行っております。

1. 経営人材の確保及び流出について
・事業変革をリードする経営人材や自律的に成長して活躍する人材が確保できない場合及び社内から流出した場合の、当社グループの運営に多大な影響を及ぼす可能性
2. リノベーション工事について
・工事の過程でクレーム等のトラブル等が生じた場合、及び国内外の経済情勢の影響により資材の高騰や物流遅延が生じた場合の、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性
・環境負荷の小さな資材の開発や技術の普及に伴い、各資材への価格転嫁が起こり、リノベーションコスト増加により収益圧迫要因となる可能性
・労働人口の変動等の影響を受け、取引業者がリノベーション工事に関わる人材を確保できない可能性
3. 地球温暖化の進行について
・酷暑により、従業員の業務効率低下や労働災害発生により、収益が圧迫される可能性
・事務所等での暖房使用による光熱費増大や、暖房使用による電気使用量や温室効果ガス排出量の増加により、炭素税によるコスト増加要因となる可能性
4. 法的規制について
・関連する法令の新制定・改廃により事業の一部が制約を受ける、あるいは対応のため追加的な費用がかかる場合の、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性
・特に、今後強化が予想される環境関連法の違反による行政処分、課徴金の負担、刑事罰や社会的信用の失墜等により、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性
5. 炭素税の導入について
・いわゆる炭素税（温室効果ガスの排出量に基づく課税）が導入され、リノベーション資材等の調達価格、社用車燃料価格、電気料金等のコストが増加し、当社グループの事業活動に影響を及ぼす可能性
6. 異常気象の増加について
・豪雨や台風等の頻発により事業活動全体が遅延し、物件購入戸数の減少や、リノベーション工期長期化、販売期間長期化により保有物件のランニングコストが増加する可能性
・間接的には、災害対策に関わる法規制の改正や、ハザードマップの規制拡大により、保有物件の評価額が減少する可能性
7. 脱炭素社会への移行について
・社会全体が「脱炭素社会」へ移行する中で、当社の対応が遅延し、商品（販売物件等）の市場競争力が低下する可能性

8. 不測の事故・自然災害による損害について

- ・不測の事故・自然災害が保有不動産の存在する地域で生じた場合、不動産の滅失、劣化又は毀損による突発的な修繕費用の負担及び将来の売却価格下落が発生する可能性
- ・不動産投資市場における投資マインドの冷え込みにより、当社グループの事業展開に影響を及ぼす可能性

9. 災害等の緊急事態発生時の事業継続について

- ・事業継続計画（BCP）対策不足により、本社機能の復旧に遅れが生じ、事業活動の再開が遅延する可能性

※「ESGリスク」には、有価証券報告書に記載された「事業等のリスク」に含まれないものも存在します。

企業の規則・規程／憲章／方針又はそれらに相当するものによる以下の対応

当社グループでは「リスク管理規程」を定め、リスク管理担当部門及び責任者を置く形でリスク管理体制を構築し、リスク管理状況を定期的に取り締役会及び監査等委員会に報告するものとします。また、不測の事態が生じた場合は代表取締役を本部長とする対策本部を設置し、専門家の助言の下、迅速な対応を行う体制を整えます。

特に、コンプライアンスの徹底についてはリスク管理の中でも重要項目として捉えており、「リスク管理規程」とは別に「コンプライアンス規程」を定め、コンプライアンス担当部門及び責任者を置く形で当社グループ全体のコンプライアンスの取組を横断的に統括します。

コンプライアンス違反に対する全社的アプローチ

当社グループでは、コンプライアンス違反を未然に防ぐ手段の一つとして、企業内部の問題を知る従業員から、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に入手し、情報提供者の保護を徹底しつつ、未然・早期に問題把握と是正を図る仕組みとして、公益通報者保護法に基づく「内部通報制度」を設けています。

また、内部通報ルートを複数設けており、従業員は、顧問弁護士・監査等委員（社外取締役）・コンプライアンス責任者のいずれかに対して、必要に応じて匿名による内部通報を行うことができます。内部通報があった場合、公益通報対応業務従事者である代表取締役・監査等委員（社外取締役）及びコンプライアンス責任者に共有され、コンプライアンス責任者は、必要に応じて顧問弁護士等と協力のうえ、事実関係の調査及び再発防止策の検討・策定を行い、監査等委員会及び取締役会へ報告を行います。

直近3か年における内部通報制度の利用実績は以下のとおりです。

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
内部通報件数	0件	0件	0件

また、内部通報制度に加え、「コンプライアンス規程」において、他の従業員について、法令等違反行為（法令等違反と疑われる行為を含む）を知った場合は、必要に応じて匿名にてコンプライアンス責任者へ報告することが義務付けられており、コンプライアンス責任者

は必要に応じて内部監査部門との連携を取り、取締役会・監査等委員会への報告を迅速に行うとともに、厳正な処罰の検討や再発防止策の策定を行います。

なお、直近3か年において、当社全体における「コンプライアンス規程」違反及び違反に伴う処分の実績は以下のとおりです。

年度	内部通報又はコンプライアンス責任者への報告が行われた件数	左記のうち「規程」違反と認定された件数	違反件数のうち、処分となった件数	違反に関する処分の内容
2022年 11月期	0件	0件	0件	-
2023年 11月期	1件	1件	1件	従業員懲戒処分（降格）
2024年 11月期	0件	0件	0件	-

取締役会による健康と安全に係る監督

当社グループでは、従業員の健康の保持増進を図ることを目的として、「衛生委員会」を設けております。「衛生委員会」は、代表取締役を統括責任者として、委員長（人事総務部長）1名、産業医1名、従業員代表2名の計4名で構成されており、毎月開催しています。

具体的な審議事項は以下のとおりです。

- （1）従業員の健康障害を防止するための基本対策
- （2）従業員の身体的健康の保持増進を図るための基本対策
- （3）従業員の精神的健康の保持増進を図るための基本対策
- （4）健康診断実施後の医師の意見をもとに講ずべき必要な対策
- （5）その他衛生にかかわる事項

また、衛生委員会での審議内容は、必要に応じて代表取締役が取締役会にて共有を行っております。