目次

３－２．Ｓ（人権・労働者）の取組..... 2
就労支援等の取組方針..... 2
労働基準に関する企業方針..... 2
労働問題への取組..... 3
健康と安全への取組..... 3
地域社会投資の原則..... 4
地域社会投資の実績..... 4
現地雇用、現地調達..... 7
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..... 7
従業員向け研修の実施..... 8
全従業員に占める非正社員（契約社員+派遣社員）の割合..... 13
全従業員に占める女性の割合..... 13
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..... 14
過去 3 年間の休業災害率..... 14
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..... 14
負傷・死亡事故や事件..... 14
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..... 15
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..... 15
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..... 15
サプライヤー方針の社内周知..... 15

３ー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。

エムスリーペイシェントプログラム（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した、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 アジアビジネスフィ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 Star 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。