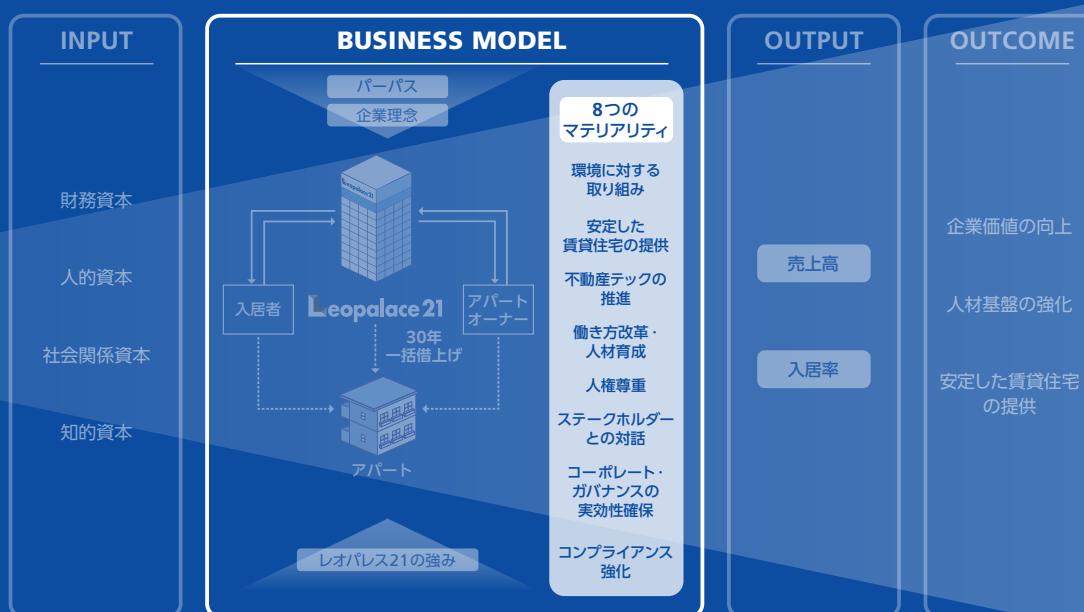


Sustainability Management

サステナビリティ経営

サステナビリティマネジメント	48	コーポレート・ガバナンス	63
レオパレス21のマテリアリティ	49	レオパレス21のコーポレート・ガバナンス ...	64
環境	51	コーポレート・ガバナンス体制	65
環境マネジメント	52	経営体制の強化	66
TCFDへの取り組み	53	実効性向上に向けた取り組み	69
社会	58	リスク管理	70
安定した賃貸住宅の提供	59	コンプライアンス	71
人権尊重	61	取締役、監査役	73
ステークホルダーとの対話	62		



サステナビリティマネジメント

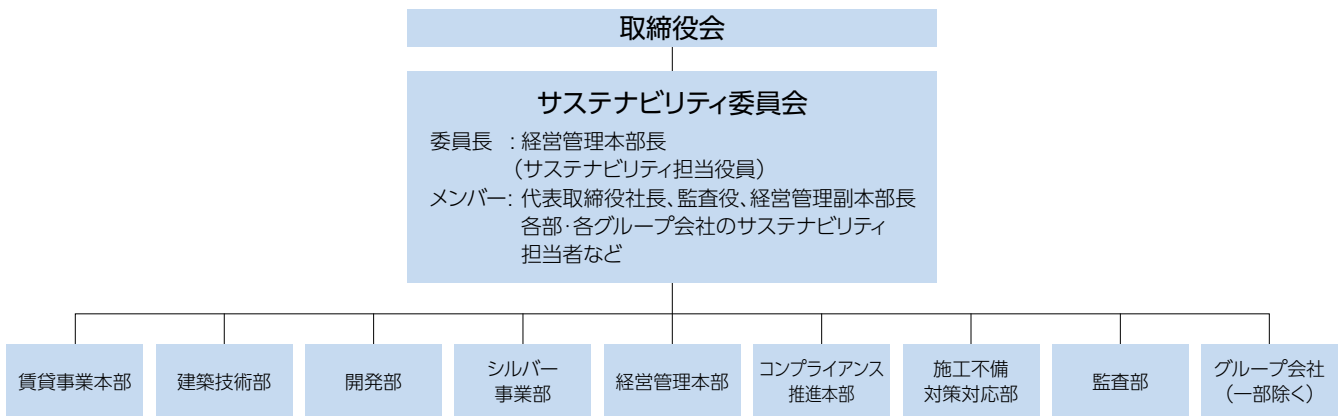
サステナビリティ基本活動方針

当社は、時代の変化に伴うステークホルダーのニーズや社会・環境的課題、ISO26000をはじめとする各種ガイドラインなどへの対応を踏まえ、2013年にCSR基本活動方針（2022年にサステナビリティ基本活動方針に名称変更）を策定しました。事業を通じたサステナビリティ活動のさらなる発展のため、5つの基本活動方針を定め、着実に取り組みを実行していきます。事業を支えるコンプライアンス、コーポレート・ガバナンスを基盤とし、この基本方針に則したサステナビリティ活動の推進により、あらゆるステークホルダーとともに「新しい価値の創造」を目指していきます。



サステナビリティ推進体制

当社グループでは、取締役会の傘下にサステナビリティ委員会を設置し、取締役会が諮問するサステナビリティ経営に関する取り組みを事業の一環として推進すべく、3カ月毎に委員会を開催しています。サステナビリティ委員会はサステナビリティ担当役員を委員長とし、各部署のサステナビリティ担当者で構成され、サステナビリティ基本活動方針に沿った取り組み内容の進捗状況の確認や、今後の方向性などを話し合い、サステナビリティ推進に向けた取り組みを行っています。



推進体制における各役割

取締役会

取締役会は基本的な経営戦略や経営計画を決定する機関であり、気候変動対応に関してはサステナビリティ委員会およびリスク管理委員会での審議に基づき方針を決定し、かつ委員会の活動内容の報告を受け、監督します。

サステナビリティ担当役員

取締役会において気候関連課題を含む環境関連方針の決定等に際し、議論を主導し、サステナビリティ委員会への諮問の中心的役割を果たします。

サステナビリティ委員会

社内関連部署および各グループ会社を代表する委員が事業活動の一環として取り組んでいる環境・社会・ガバナンスの領域に関連する各マテリアリティの活動状況を報告することを通じて、グループ全体でサステナビリティ推進状況を共有します。また、気候変動を含む環境活動の数値目標の設定や、その達成状況の管理を実施し、重要事案については取締役会へ報告し、気候変動がもたらすリスクについてはリスク管理委員会と連携して取締役会に答申します。

レオパレス21のマテリアリティ

社会とともに、当社が持続的な成長を果たすための重要課題として、8つのマテリアリティを特定しています。また、マテリアリティは2030年を想定して特定していますが、各マテリアリティに対する単年度KPIも設定し、対応策の定量的な進捗も把握・管理しています。

マテリアリティ	関連するSDGs	KPI(2024年3月期)
環境に対する取り組み E	    	<ul style="list-style-type: none"> • スコープ1、2のCO₂排出量削減(2030年度に2016年度対比46%削減) • ペーパーレスの推進(紙使用量:前期比15%削減) • レオパレスグリーンエネルギープロジェクトを通じたCO₂排出量削減(40,000t-CO₂)
安定した賃貸住宅の提供 S	   	<ul style="list-style-type: none"> • 入居率向上施策の遂行(期末:90.40%、期中平均:86.56%) • 外国籍入居者の獲得(個人契約 12,000件)
不動産テックの推進 S	 	<ul style="list-style-type: none"> • スマートロックの設置(2024年3月までに24万戸への導入)
働き方改革・人材育成 S	    	<ul style="list-style-type: none"> • リーダー育成とサクセッション • 多彩な人材の戦略的獲得 • 従業員のエンゲージメント向上 • コンプライアンスと倫理観の醸成 • 多様性の推進(D&I) • ウェルビーイング経営の推進
人権尊重 S		<ul style="list-style-type: none"> • 外国籍介護スタッフに向けた研修実施(12回/月1回) • 特例子会社による社員定着率の維持(84%)
ステークホルダーとの対話 S G	  	<ul style="list-style-type: none"> • 機関投資家との対話(100社) • 金融機関との対話(200回) • オーナー様説明会の開催(180回) • 企業価値向上に資する広報戦略(リリース配信:24回) • 社内報の配信(60回) • 顧客満足度調査(グループ会社)の実施
コーポレート・ガバナンスの実効性確保 G	 	<ul style="list-style-type: none"> • 取締役と従業員間の対話(24回) • 2024年末までに明らかな不備の解消
コンプライアンス強化 G	  	<ul style="list-style-type: none"> • 内部通報制度の運用(受付件数:80件) • コンプライアンス教育(Eラーニング実施:9回)

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティを特定する枠組みとして、まず当社に関連する社会的課題を抽出し、次にその課題が当社にとって「機会」となるか「リスク」となるかを見極めました。マテリアリティはESGの区分けにて整理しています。「施工不備対応」については、当社独自のマテリアリティとして設定していましたが、公表している施工不備解消計画を確実に遂行し、かつ同様の問題の再発を防止するために、ガバナンスの領域で2つのマテリアリティに関連するKPIを設定し、引き続き重要課題として取り組んでいきます。



指標と実績 A:実績≥95%、B:75%≤実績<95%、C:実績<75%

環境に対する取り組み

評価指標	達成時期	数値目標	2022年3月期	2023年3月期	評価	2024年3月期	評価	備考
スコープ1,2のCO ₂ 排出量削減	2030年度	2016年度対比△46% スコープ1,2のCO ₂ 排出量:20,084 t-CO ₂ (2016年度実績)	△47.6%	△43.5%	-	△41.5%	-	
レオパレスグリーンエネルギープロジェクト	毎年	CO ₂ 削減量 2024年3月期: 40,000 t-CO ₂	-	-	-	3,238t-CO ₂	C	2024年3月期からKPIに採用

安定した賃貸住宅の提供

評価指標	達成時期	数値目標	2022年3月期	2023年3月期	評価	2024年3月期	評価	備考
期末入居率および期中入居率	毎年	期末入居率: 85%台後半~90%台前半 期中入居率: 81%台後半~86%台半ば	期末: 85.1% 期中平均: 81.22%	期末: 88.83% 期中平均: 84.66%	A	期末: 88.03% 期中平均: 85.99%	A	

不動産テックの推進

評価指標	達成時期	数値目標	2022年3月期	2023年3月期	評価	2024年3月期	評価	備考
スマートロックの設置戸数	2025年3月末	2023年3月末: 10.9万戸 2024年3月末: 24万戸 2025年3月末: 31万戸	-	2023年6月16日に10万戸突破を公表	B	2024年1月10日に20万戸突破を公表	A	

働き方改革・人材育成

評価指標	達成時期	数値目標	2022年3月期	2023年3月期	評価	2024年3月期	評価	備考
リーダー育成とサクセッション	毎年	次世代リーダー育成プログラム年4回実施	-	-	-	12回	A	2024年3月期からKPIに採用
		マネジメント力強化研修 年3回実施	-	-	-	9回	A	同上
		経営幹部養成プログラム 年1回実施	-	-	-	1回	A	同上
多彩な人材の戦略的獲得	毎年	教育研修の従業員参加時間 9,000時間	4,265時間	4,096時間	-	8,159時間	B	同上
		2024年入社新卒採用 50名	-	-	-	67名	A	同上
従業員のエンゲージメント向上	毎年	2024年3月期キャリア採用 146名	28名	54名	-	105名	C	同上
		ストレスチェックによる高エンゲージメント者割合 10.0%	-	-	-	11.3%	A	同上
多様性の推進(D&I)	毎年	離職率 5%~10%	16.0%	11.1%	A	9.0%	A	
		女性管理職比率(単体ベース) 5.5%	6.5%	5.5%	A	5.4%	A	
		男性社員の育児休業等、育児目的休暇の取得率(単体ベース) 40%	34.1%	35.7%	-	71.4%	A	2024年3月期からKPIに採用
ウェルビーイング経営の推進	毎年	男女間賃金格差 具体的数値目標なし	-	正規従業員:69.1% 非正規従業員:63.6% 全体: 55.4%	-	正規従業員:68.3% 非正規従業員:45.0% 全体: 50.1%	-	同上
		禁煙対策の推進 喫煙率 2025年3月期 25%以下	34.9%	31.9%	-	29.3%	A	
		定期健診後の二次検査受診率 80%以上(2026年3月期)	45.4%	27.1%	-	74.8%	B	
		メンタルヘルス対策 パルスサーベイ(2023年8月導入) 回答率およびアラート者対応	-	-	-	93.8%	B	2024年3月期からKPIに採用
		運動習慣比率 50%以上	42.2%	32.6%	C	34.3%	C	同上
		健康経営度調査の偏差値 60以上	-	53.7	B	58.0	A	同上

人権尊重

評価指標	達成時期	数値目標	2022年3月期	2023年3月期	評価	2024年3月期	評価	備考
外国人介護スタッフに向けた研修実施(実施回数)	毎年	通期12回(月1回)	12回	12回	A	12回	A	
特別子会社による障がい者雇用		雇用率: 2.3%	2.7%	2.8%	A	2.7%	A	
		定着率: 84%	-	-	-	84.1%	A	2024年3月期からKPIに採用

ステークホルダーとの対話

評価指標	達成時期	数値目標	2022年3月期	2023年3月期	評価	2024年3月期	評価	備考
オーナー会開催	毎年	2022年3月期: 2023年3月期: 90回 2024年3月期: 180回	47回	88回	A	172回	A	
金融機関との対話		200回	-	143回	C	147回	C	
顧客満足度調査		レオパレスリーディング: 年1回実施と課題抽出フォローアップ	-	1回	A	1回	A	
		プラザ賃貸管理保証: 年1回実施	-	1回	A	1回	A	
		あすか少額短期保険: 満足度90%以上	-	92%	A	92%	A	

コーポレート・ガバナンスの実効性確保

評価指標	達成時期	数値目標	2022年3月期	2023年3月期	評価	2024年3月期	評価	備考
企業価値向上に資する広報戦略	毎年	プレスリリース: 24件	5件	17件	-	30件	A	2024年3月期からKPIに採用
機関投資家との対話		面談社数: 100社	103社	122社	A	97社	A	
社内報の配信		60回	75回	68回	A	101回	A	
取締役と従業員間の対話		2022年3月期: 4回 2023年3月期: 12回 2024年3月期: 24回	26回	15回	A	59回	A	

コンプライアンス強化

評価指標	達成時期	数値目標	2022年3月期	2023年3月期	評価	2024年3月期	評価	備考
内部通報制度の運用	毎年	従業員数 x 1.3%で目標件数設定	77件	90件	A	80件	A	
コンプライアンス教育		Eラーニング実施回数 9回	-	-	-	9回	A	2024年3月期からKPIに採用



Environment

環境

サステナビリティ経営

環境	51
環境マネジメント	52
TCFDへの取り組み	53

環境マネジメント

独自のマネジメントシステムを構築し、気候変動への対応やCO₂排出量実質ゼロの「レオパレスグリーンLPガス」の供給など、地球環境に配慮した事業活動に取り組んでいます。

環境マネジメントシステム

地球環境問題は人類共通の課題であり、当社グループでは自社の事業活動やその結果生まれる製品・サービスが環境に及ぼす負荷を減らすことを目的に、Plan-Do-Check-Actionを循環させることによって継続的な改善を図っています。



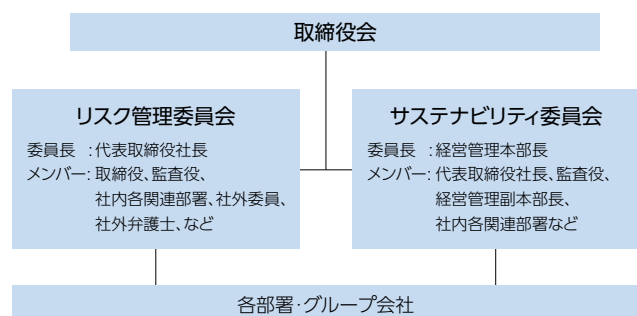
環境マネジメント体制

当社グループでは、取締役会の傘下にサステナビリティ委員会を設置し、取締役会が諮問するサステナビリティ経営に関する取り組みを事業の一環として推進しています。取締役会は、サステナビリティ経営の重要な課題として位置づける気候関連課題について検討・諮問を行うことで、当課題について監督を行っており、2024年3月期は、後述するレオパレスグリーンエネルギープロジェクトの目標設定の承認等を行いました。サステナビリティ委員会はサステナビリティ担当役員を委員長とし、各部署のサステナビリティ担当で構成され、当社のマテリアリティの一つ「環境に対する取り組み」を推進するための施策の審議・検討を行っています。

また、気候変動関連リスクに対する対応策はp.54のリスク管理にあるように、サステナビリティ委員会およびリスク管理委員会を中心に、関係部署と連携して検討・立案し、実行し

ていきます。効果検証を含めたモニタリングも関係部署にて適宜実施し、その結果をサステナビリティ委員会・リスク管理委員会にて報告し、その後、取締役会にも共有される仕組みです。

環境マネジメント体制図



TCFDへの取り組み

当社グループは、気候変動を環境に影響を及ぼす重要な課題の一つとして認識しており、2021年10月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明するとともに、同年11月に情報収集を目的として、TCFDコンソーシアムに参画しています。

ガバナンス

p.48に示すサステナビリティ推進体制をご参照ください。

戦略

異なるシナリオ下(下表参照)における財務影響および事業インパクトを評価するとともに、気候変動リスク・機会に対する当社戦略のレジリエンスや対応策を検討し、今後の事業戦略にもつなげることを目的として、下記のステップに沿ってシナリオ分析を実施しています。

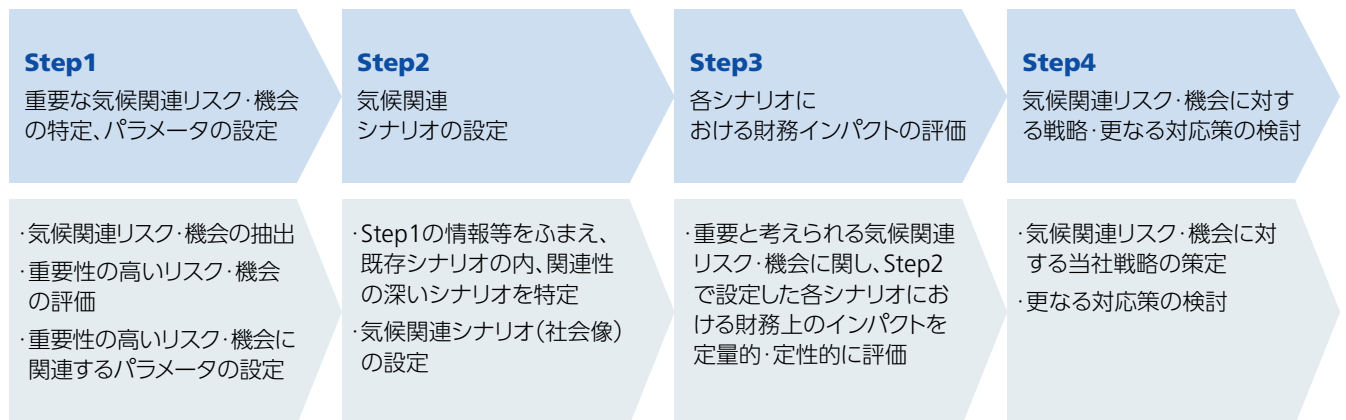
賃貸事業が売上の90%以上を占めることから、シナリオ分析の対象範囲は賃貸事業セグメント(アパートの建築・賃貸・管理)としています。また、当社はSDGsに沿って2030年までのマテリアリティを特定・公表していることから、シナリオ分析の時間軸も2030年を想定し、実施しました。

参照シナリオ

区分	シナリオの概要	主な参照シナリオ
1.5℃から2℃	脱炭素社会の実現へ向けた政策・規制が実施され、世界全体の産業革命前からの気温上昇幅が1.5℃から2℃未満に抑えられるシナリオ。移行リスクは高いが、物理リスクは4℃シナリオと比較すると低く抑えられる。	- IEA World Energy Outlook 2021 Net Zero Emissions by 2050 Scenario - IPCC RCP2.6, SSP1-1.9
4℃	新たな政策・規制は導入されず、世界のCO ₂ 排出量は継続的に増加する。移行リスクは低い、物理リスクは高くなる。	- IEA World Energy Outlook 2021 Stated Policies Scenario - IPCC RCP8.5, SSP5-8.5

(注)IEA World Energy Outlook 2021、IPCC第5次・6次評価報告書を参考に自社のシナリオ分析に基づき作成

シナリオ分析ステップ



シナリオ分析を実施し、次ページのようなリスクと機会を特定しました。スコープ1,2の削減目標を設定するなど、炭素税に起因するコスト増への取り組みは着手済みであり、今後はZEHアパートの開発を本格開始するなど、各リスク・機会への更なる対応策を審議し、適切に対応していきます。

区分		分類	内容	事業/財務影響	
				1.5℃から2℃	4℃
リスク	移行リスク	政策・規制	炭素税等の規制強化に伴う運用コストの増加	中	中
		技術	新築物件における建築コストの増加	大	大
		市場	新築物件における建築コストの増加	大	大
		評判	環境対応の遅れによる法人顧客からの取引忌避	中	中
	物理リスク	急性	気象災害発生に伴う売上減少	小	小
		慢性	猛暑日増加に伴う工期の延長によるコストの増加	中	中
機会	製品及びサービス	環境配慮型アパートの需要増加に伴う売上増加(建築)	小	小	
		環境配慮型アパート提供による売上増加(賃貸)	小	小	
		環境対応事業に取り組む法人の事業所新設による売上増加(賃貸)	中	中	
	レジリエンス	水害や洪水被害発生時の復旧需要(建築)	中	中	

影響度

大:売上高に対する影響額50億円以上 / 事業運営に重大な影響を及ぼすもの
 中:売上高に対する影響額5億円以上50億円未満 / 事業運営に影響を及ぼすもの
 小:売上高に対する影響額5億円未満 / 事業運営に軽微な影響を及ぼすもの

リスク管理

取締役会の傘下にリスク管理委員会を設置し、全社的なリスクを統括的に把握・管理する仕組みを構築しています。リスクは6つの大分類に基づき、評価・対応を進めています。気候変動に関するリスクはリスク分類の中の「外的要因」に位置付けられており、サステナビリティ委員会にて特定もしくは、定期的に見直した気候変動関連リスクはリスク管理委員会にも適宜連絡し、全社的なリスクとして共有を図っています。気

候変動関連リスクに対する対応策はサステナビリティ委員会およびリスク管理委員会を中心に、関係部署と連携して検討・立案し、実行していきます。効果検証を含めたモニタリングも関係部署にて適宜実施し、その結果をサステナビリティ委員会・リスク管理委員会にて報告し、その後、取締役会にも共有される仕組みです。

リスク分類表

外的要因	1.外的環境変化リスク 2.カントリーリスク 3.災害リスク	コンプライアンス	1.法令違反・訴訟リスク 2.コンプライアンスリスク
戦略・ガバナンス	1.戦略リスク 2.経営者リスク 3.委託先・子会社管理リスク	オペレーション	1.業務リスク 2.情報管理リスク 3.人的リスク 4.システムリスク
財務	1.市場リスク 2.流動性リスク 3.デフォルトリスク	レピュテーション	マスコミ報道、評判、風説、風評などがきっかけとなり、損失を被るリスク

管理体制における各役割

• 取締役会

取締役会はサステナビリティ委員会とリスク管理委員会から気候変動に関するリスク管理の状況と対応について報告を受け、監督します。

• リスク管理委員会

全社的なリスクを把握・管理する中で、各部から報告を受けた気候変動関連リスクはサステナビリティ委員会と適宜共

有します。また、サステナビリティ委員会から連絡を受けた気候変動関連リスクを把握します。

• サステナビリティ委員会

気候変動関連リスクはサステナビリティ委員会にて管理・運用し、適宜見直しを行います。また、内容は適宜リスク管理委員会と共有し、四半期毎に取締役会にも報告します。

TCFDへの取り組み

指標と目標

当社グループでは、2016年度より事業活動を通じて排出されるCO₂排出量の集計と開示を開始しており、各年度の集計結果についてはホームページや統合レポートにて開示してまいりました。

当社関連施設からのCO₂排出量のうち、スコープ1,2(自社で使用するガス・ガソリン・電気由来)に該当する排出量を「2030年度に2016年度対比26%削減」することを2020年に目標として掲げ、2021年度末時点においてすでに目標を達成いたしました。

本業の構造改革の推進による賃貸店舗の削減や、ノンコア・不採算事業の撤退等による事業の整理・合理化が、結果としてCO₂排出量大幅削減の大きな要因の一つとなりました。スコープ1,2については2022年度より削減目標値を2016年度

対比46%削減に変更し、一層の削減に取り組めます。

今後は、環境保全に更なる貢献を果たすべく、スコープ3(事業活動の上流・下流で間接的に発生するCO₂排出量)の把握・削減にも取り組んでいきます。当社のスコープ3は入居者様による電気・ガス使用に由来するものが大半となっているため、現状は管理物件の照明器具をLEDにするなどの対応を行っています。今後は入居率の上昇とともにスコープ3のCO₂排出量の増加が予想されるため、ZEHアパートの開発・販売、「レオパレスグリーンエネルギー」プロジェクトを通じた、管理物件におけるCO₂排出量実質ゼロの電気・LPガスの提供などにより、更なるスコープ3の削減にも取り組んでいきます。

Scope 1,2の削減目標

2030年度に2016年度対比46%削減

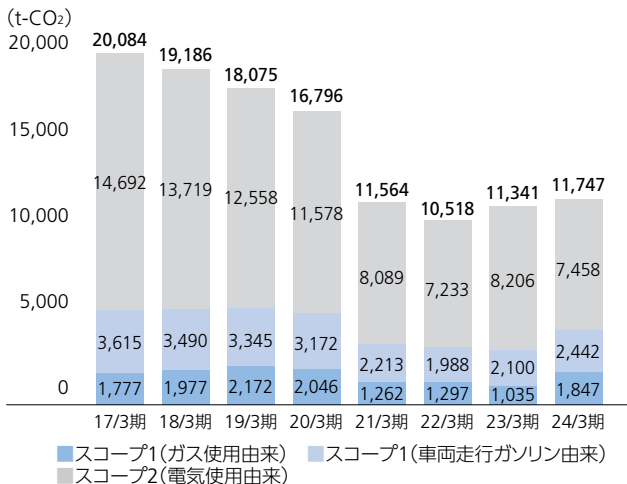
※目標値を2022年度より変更

Scope 1,2,3の実績

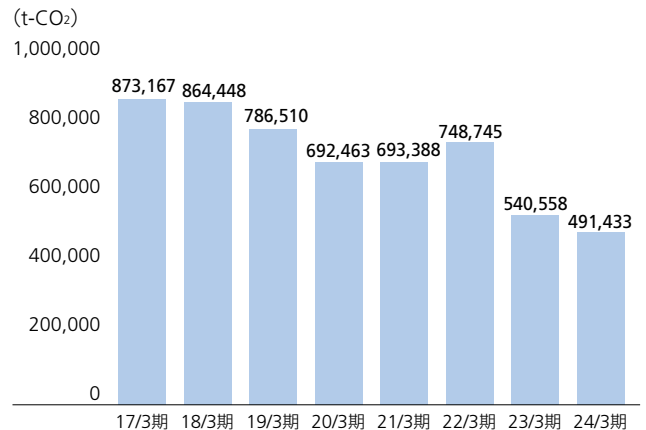
項目	17/3期	18/3期	19/3期	20/3期	21/3期	22/3期	23/3期*	24/3期
スコープ 1	5,392	5,467	5,518	5,218	3,475	3,285	3,135	4,289
スコープ 2	14,692	13,719	12,558	11,578	8,089	7,233	8,206	7,458
スコープ 3	873,167	864,448	786,510	692,463	693,388	748,745	540,558	491,433

※スコープ2は23/3期からマーケット基準による算定値としている。

Scope 1,2



Scope 3



「レオパレスグリーンエネルギー」プロジェクト

当社では、温室効果ガス削減に向けて、企業レベルでの削減の取り組みが進んでいるのに対応し、エネルギー戦略の一環として、CO₂排出量実質ゼロのLPガスとグリーン電気の導入を推進するなど賃貸住宅に対するGX(グリーントランスフォーメーション)の取り組みを強化しています。

レオパレスグリーンエネルギープロジェクト



レオパレスグリーンLPガス(LGLPガス)の供給開始

地球温暖化対策への貢献と入居者様の利便性・安全性の向上、不動産テックの推進を目的として、レオパレスグリーンエネルギー株式会社を設立し、関連企業と協力して、当社が管理する賃貸住宅を対象に、2023年1月からCO₂排出量実質ゼロの「レオパレスグリーンLPガス(LGLPガス)」の供給を開始しました。また、非化石証書を活用した、実質再生可能エネルギーの「レオパレスグリーン電気(LG電気)」についても、2024年6月から提供を開始し、2025年3月までに約75,000戸を目標に拡大していく予定です。

「LGLPガス」は、LPガスの生産から消費までの輸送を含めた全てのバリューチェーンにおいて発生する温室効果ガスを、生産者が世界で取り組んでいる環境保全プロジェクトから得られたカーボンクレジットで相殺(カーボン・オフセット)し、LP

ガス使用によるCO₂排出を実質ゼロにすることができる仕組みとなっています。一方で、「レオパレスグリーン電気」は、非化石証書(発電時に二酸化炭素を排出しないという価値を証書化したもの)とセットにすることで、CO₂排出量を実質ゼロにした実質再生可能エネルギーです。

「LGLPガス」の供給とあわせて、ガスメーターを遠隔操作可能な「LPWAサービス」を導入していきます。このサービス導入により、入居者様にはガス開栓のWEB申し込み、WEB請求、24時間のガス利用監視などエネルギー利用における利便性と安全性の向上を実現すると同時に、LGLPガス供給事業者には業務の効率化を提供できることから、入居者様、ガス供給業者両者にメリットのあるサービスの提供を図ることができます。

CO₂排出抑制効果について

2023年1月より、当社管理物件においてLGLPガスの供給を開始し、2024年3月末までの累計供給量は約47万m³となりました。その結果、CO₂排出抑制量は約3,000tを超えました。

これは、マイバッグの持参などによりレジ袋の使用機会を約9,800万回削減することや、マイボトル持参により350mlプラスチックカップ使用の機会を約4,200万回削減する効果*に相当します。

※出典:「3R 原単位の算出方法」(環境省)に基づいて算出

レオパレスグリーン電気(LG電気)の供給開始

2024年6月より、非化石証書を利用してCO₂排出量をオフセットした「LG電気」の提供を開始しました。アストモスエネルギー株式会社が供給する「LG電気」は、「マンスリー契約」「水光熱費込みプラン」を対象にしています。

「LG電気」は、非化石証書とセットとすることにより、CO₂排出量を実質ゼロにした実質再生可能エネルギーです。2025年3月までに75,000戸への「LG電気」提供を目指しており、これが実現すれば、年間約81,993tのCO₂排出量が抑制される*見込みです。

※ 1部屋あたりの年間使用量2,496.0kWh、CO₂排出係数0.000438t-CO₂と仮定した場合



今後の展望

「LGLPガス」については、2025年までに約40万戸への供給を目指しています。約40万戸に「LGLPガス」と「LG電気」を供給すると、年間約36万トン(杉の木換算2,570万本分相当)のCO₂排出量削減に貢献でき、入居者様の住戸でのガス、電気のエネルギー利用(年間約36万トン)と相殺(カーボン・オフセット)することで、CO₂排出量実質ゼロの賃貸住宅を実現することができます。

これは業界最大規模*の取り組みであり、地球規模での温室効果ガス削減・排出抑制により地球環境の保全に寄与し人と自然の共存につながる、持続可能な開発目標(SDGs)にも関連しています。

※単独の企業・個人が管理する賃貸住宅において(2022年9月現在、当社調べ)



Society

社会

サステナビリティ経営

社会	58
安定した賃貸住宅の提供	59
人権尊重	61
ステークホルダーとの対話	62

01 レオパレス21の価値創造

02 価値創造のための4つの経営資源

03 事業戦略

04 サステナビリティ経営

05 データ編

安定した賃貸住宅の提供

少子高齢化・人口減少が進むなか、当社は、賃貸住宅の提供を通じて社会インフラの整備に貢献しています。全国に約55万戸の賃貸住宅を展開することで、法人における寮・社宅の提供者としての役割を果たすとともに、個人、学生に対しても安定した賃貸住宅提供を行っています。また、災害時には、復旧にあたる人員や被災者の方々への住まいの提供も行っています。

学生を対象に「レオパレス21 奨学制度」を創設

大学や専門学校への進学は、学生の皆様にとって人生の新しい一歩となりますが、近年の学費高騰や長く続く経済低迷などの影響により、高等教育への経済的なハードルは上がり続けています。このため、学生の奨学金への依存度が高くなっているとともに、卒業後の長期にわたる返済負担が、生活していくうえで本人の大きな重荷になることが、昨今社会問題化しています。

このように学生をとりまく経済状況が厳しくなるなか、当社は、未来を担う優秀な学生を応援し、社会問題の解決を目指すために、大学・短期大学・専門学校に2025年4月入学予定の学生を対象とした奨学制度を新設しました。本制度では①当社管理物件への無償入居、もしくは②給付型奨学金の支給を選択することが可能です。2023年10月から募集を開始し、2025年4月から支給を開始します。

募集対象者は、大学、短期大学、専門学校に進学を希望する高校2年生で、国籍、世帯収入による基準や学部指定などはありません。



	①当社管理物件への無償入居	②給付型奨学金の支給
支援内容	120万円/年を上限とする物件の無償提供	36万円/年 (月額3万円)の給付
支援期間	在学年数(最大6年)	
支援対象	大学、短大、専門学校の新入学生	

物件点検の強化

当社が管理する賃貸建物は、原則年1回の建物定期点検を行うことで、オーナー様、入居者様に安心・快適にご利用いただけるよう努めています。その建物定期点検において、2021年4月より、従来50項目であった点検項目を見直し、より細分化した100項目におよぶ点検部位のチェックを実施しています。点検結果から得られる膨大な判定データを活かし、その判定部位のより詳細な解析を行う事ができます。建物の不具合の早期発見と劣化状況の早期把握だけでなく、経年で蓄積された判定データを活用する事で、将来に備えた管理物件の予防メンテナンス促進にも注力できます。

建物メンテナンスについては、修理・修繕費用を平準化する「建物メンテナンス契約(BM)」をオーナー様にご契約いただいています。入居者の安心安全な生活を第一に考えた、最も適切なタイミングと手法で建物メンテナンス工事を実施することで、築年数が古い物件でも安心・快適に生活していただけるよう、物件価値の維持向上に力をいれています。



南海電気鉄道株式会社と企業の外国人人材受け入れに関する業務提携を締結

2024年2月1日、南海電気鉄道と企業の外国人人材受け入れに関する業務提携を締結しました。南海電鉄が同社の海外IT人材紹介サービス「Japa!」を通じて、外国人人材の受け入れ支援や企業への人材紹介を行い、当社は管理物件を外国人人材の寮・社宅として提供するサービスを行います。当社はこれまで多言語コールセンターを完備し、「住まい」を通じて多くの外国籍の方々をサポートしてきましたが、今回の提携によって、企業の外国人人材受け入れとその住まいを一体化したサポートを提供し、持続可能なまちづくりの実現に対する一層の貢献ができると考えています。



障がい者向けグループホームとして株式会社IRISへ物件貸出

障がい者向けグループホーム事業を展開する株式会社IRISに対して当社管理物件を提供し、2023年12月に大阪市内での第一号物件の提供を開始しました。今後はIRISの需要に応じて、提供物件の拡大を検討していきます。

近年、行政による障がい者の自立サポートが進んだことでグループホームの需要は高まり、グループホーム利用者数は2021年2月時点で約14万人と年々増加傾向にある一方で、グループホーム自体の供給不足が社会的課題として顕在化しています。当社は、安定した賃貸住宅の提供を通じて地域への貢献を目指しており、今回のような管理物件の提供によって、グループホームの供給不足解消に役立つことを期待しています。



第一交通産業グループとの提携による、能登半島地震被災者支援

2024年1月1日に発生した能登半島地震の被災者支援を目指し、タクシー事業を展開する第一交通産業グループと提携しました。第一交通産業グループは、今回の地震によって住まいや職場を失った方々に対する復興支援として、被災者を対象としてタクシー乗務員を中心とした正社員約100名の採用を掲げています。当社は、今回の第一交通産業グループの採用人員に対して、管理する賃貸住宅の確保・提供を行います。地震などの大規模な災害発生時は、多くの場合で被災者の住まいが倒壊するような事態が発生するケースが想定されますが、当社は全国に55万戸を展開する賃貸住宅の提供を通じて、災害からの復興支援をサポートしていきます。



株式会社大林組と災害時の物件提供に関する協定を締結

昨今、全国各地で地震や台風など多くの自然災害が発生する中、社会インフラの復旧作業に従事する方々の被災地での生活拠点の確保は、復旧活動における大きな課題となっています。その第一歩としては、復旧資機材や従事者、支援者の輸送に必要な道路などの社会インフラの修復を行う、ゼネコンの迅速な活躍が不可欠です。

これに関連して、当社は大手ゼネコンの一つである大林組と災害発生時における物件の賃貸借に関する協定を締結しています。この協定では、大規模災害時、復旧・復興活動を行う大林組の従業員等に対して、当社が所有する管理物件の提供を行う取り決めとなっています。今後は、ほかの企業に対しても同様に、ニーズに合わせた住宅提供を検討していきます。



人権尊重

当社グループは、「住まい」をテーマに新たな価値を創造し、より良い暮らしを提供するパーパスを意識しながら、日々の事業活動に携わるなかで、すべての人の人権を尊重した行動を実践します。人権の尊重は事業活動の基礎であり、人権の保護は企業が果たすべき重要な責務と考えます。企業倫理憲章とCSR調達ガイドライン、サステナビリティ基本活動方針に基づくマテリアリティにも取り上げている「人権尊重」という原則を補完し明確にするものとして、レオパレス21グループ人権方針を定めました。



レオパレス21グループの人権方針

<https://www.leopalace21.co.jp/sustainability/esg/humanrights/policy/index.html>

人権尊重への取り組み

障がい者雇用促進

「多様な背景や価値観を有する幅広い層の人材」に活躍の場を提供することが、新しい価値の創造に寄与し、当社の成長に大きく貢献すると考えています。障がい者の雇用についても2009年8月に特例子会社であるレオパレス・スマイルを設立し、すべての方に働きがいのある場を提供し、法定雇用率を達成したうえで定着率にも着目した取り組みを進めています。

外国籍介護スタッフに向けた研修の実施

介護業界が抱える慢性的な人手不足問題への解決策として外国籍スタッフを増員するとともに、スタッフの技能向上を目的とした研修を実施しています。介護業務に必要な日本語の学習を進めるなど介護現場で必要なコミュニケーション能力の上達だけでなく、介護関連の資格取得、日本語能力試験を視野にいれた漢字や敬語の取得など、長期にわたり日本で活躍できる人材の育成を目指しています。

ハラスメント撲滅宣言

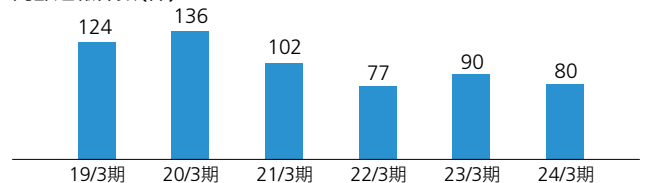
2020年4月に、健全な職場環境を保持し、職場における信頼関係を向上させ、働きやすく活気あふれる会社を目指すため、基本方針を策定し、「ハラスメント撲滅宣言」を行いました。この宣言に従い、コンプライアンス関連の研修において、ハラスメント防止を目的とした研修を実施し内部通報の相談窓口を設置しました。また、全役職員を対象としたハラスメント実態調査アンケートも実施しています。

2024年に実施したハラスメントアンケートで、相談窓口として「ホットラインは信用できる」と回答した役職員は73%で、3年前と比較すると24ポイント上昇しました。その主な理由として、次の意見が挙げられました。

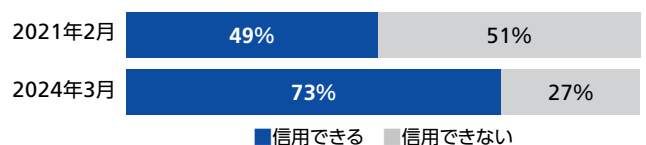
- ・透明性が増した。変えようとする姿勢が感じられる。
- ・匿名性や相談社員への配慮がしっかりされている。
- ・窓口の存在が、安心して、意見を発信できる環境となっている。

信頼できない理由としては、利用したことがないので分からない等の回答がありました。

内部通報件数(件)



ハラスメントアンケート:ホットラインは信用できるか



ハラスメント撲滅宣言

<https://www.leopalace21.co.jp/sustainability/esg/compliance/efforts/harassment/index.html>

カスタマーハラスメントへの対応

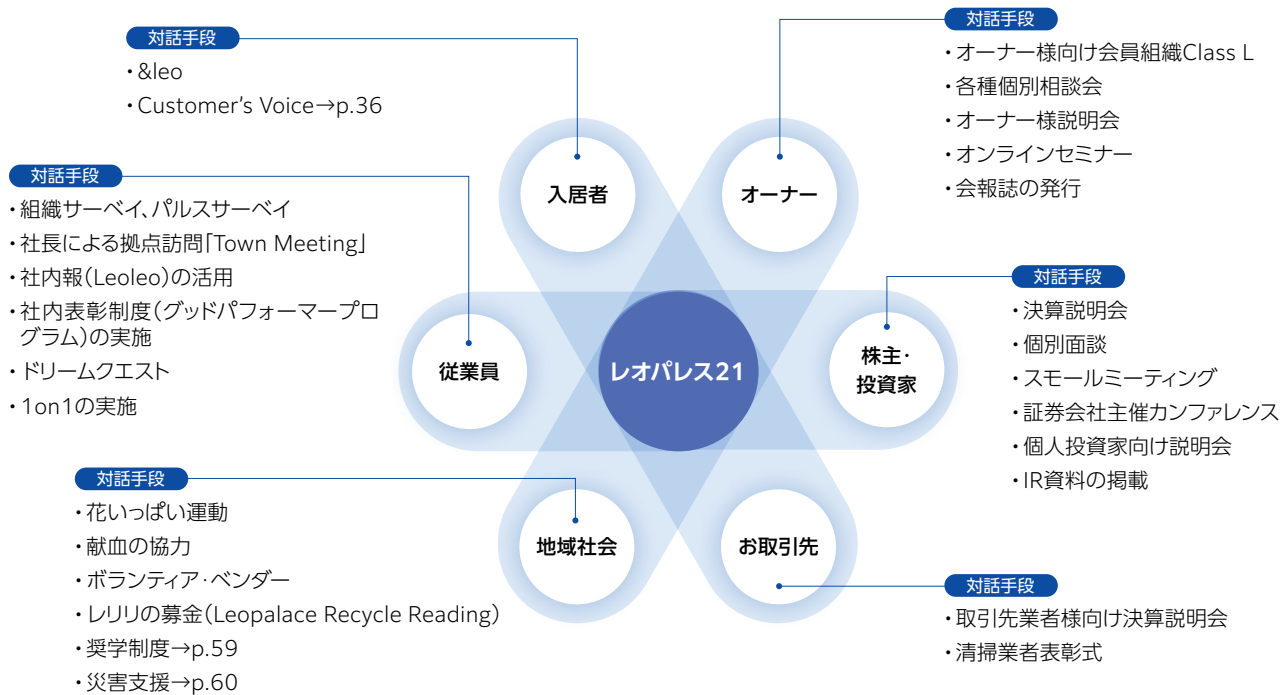
当社が目指す顧客ファーストの実現とおお客様にご満足いただけるサービスの提供を続けていくために、2023年6月に「カスタマーハラスメントへの行動指針」を制定しました。社会通念上相当な範囲を超える言動により、従業員の通常の業務遂行の妨げとなり、ほかのおお客様への対応に悪影響を及ぼすことが確認された場合は、行動指針に沿った対応を行うこととしました。



カスタマーハラスメントへの行動指針

<https://www.leopalace21.co.jp/sustainability/esg/compliance/efforts/customer-harassment/index.html>

ステークホルダーとの対話



Pick up

株主・投資家との対話

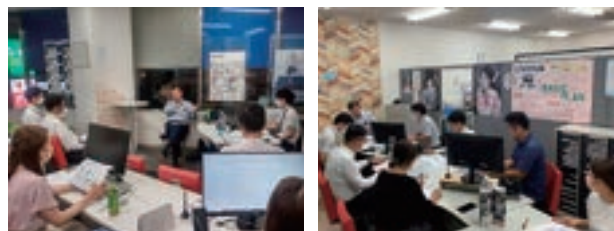
持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る為、IR担当役員を責任者とするIR専門部署を設け、株主・投資家との対話を促進しています。株主や投資家の皆さまからのご意見は、定期的に経営陣に報告するとともに、必要に応じて社内の関連部署へ共有しています。

対話の実施状況 (2023年度実績)

活動	回数	内容	対応者
決算説明会	4回	四半期毎に、アナリスト・機関投資家向けに決算発表当日WEBにて実施。資料、書き起こしは当社IRサイト内にて公開。	代表取締役社長 IR担当役員
個別面談	71回	国内外の機関投資家や証券アナリストとの個別取材に対応。	代表取締役社長 社外取締役 IR担当役員 IR専門部署
スモールミーティング	8回	当社をカバーするセルサイドアナリスト等によるスモールミーティングに対応。	代表取締役社長 IR担当役員
証券会社主催カンファレンス	1回	証券会社主催の投資家向けカンファレンスに出席し、海外機関投資家との個別ミーティングを実施。	IR担当役員 IR専門部署
個人投資家向け説明会	0回	個人投資家向けIRイベントへの出展や説明会の実施。	代表取締役社長 IR担当役員 IR専門部署
IR資料の掲載	—	各種IR関連資料を当社ホームページ内に掲載。	—

社長による拠点訪問「Town Meeting」

代表取締役社長が各拠点を訪問し、従業員と直接対話することで組織全体のコミュニケーションを強化しています。各拠点の従業員が日頃から考えていることを直接社長に伝えられる場であり、悩みや課題に素早く対応することで働きがいを向上させることが期待されます。各拠点訪問でのQAや対話内容は、後日社内報を通じて全従業員向けに発信しています。





Governance

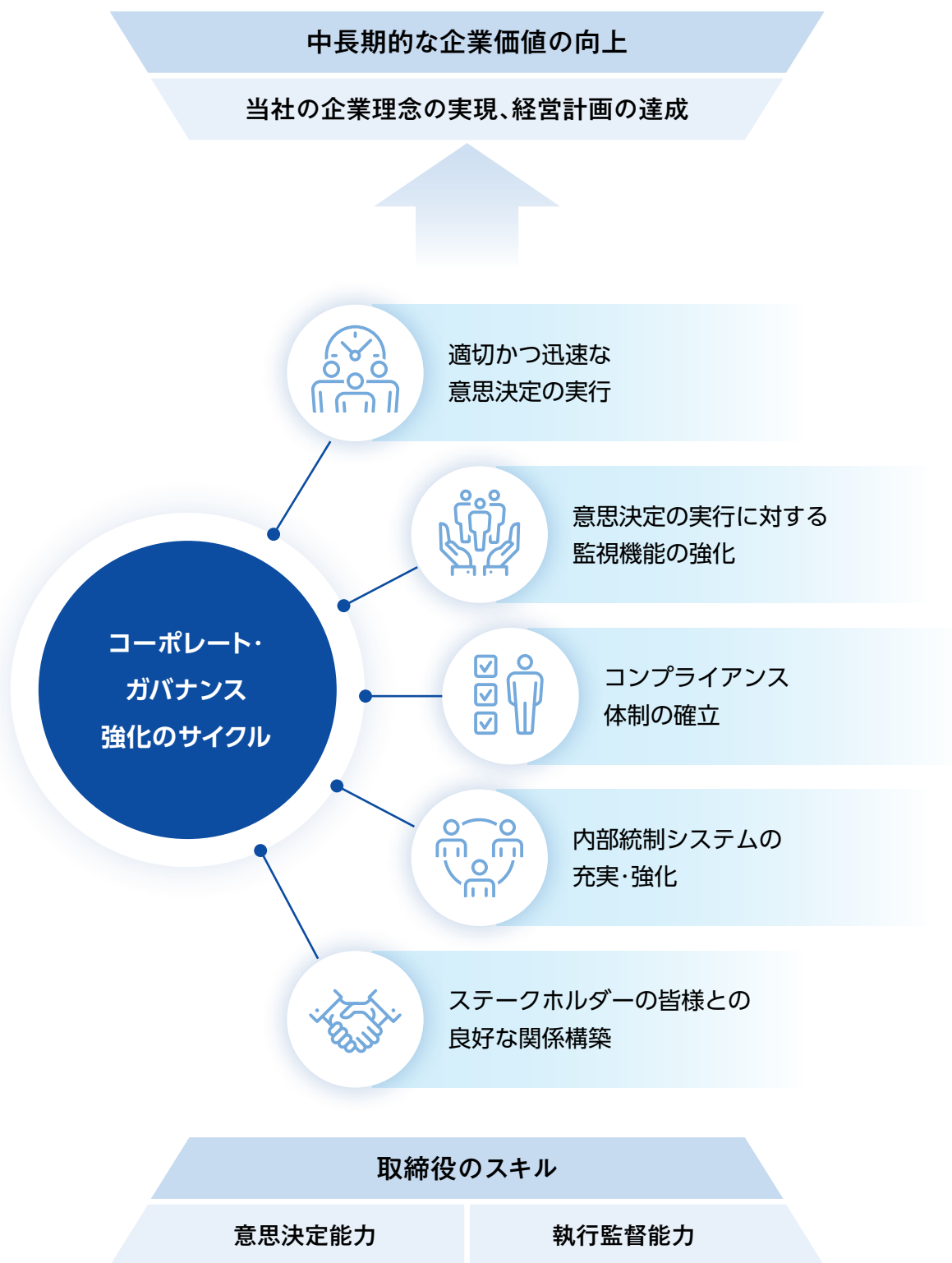
ガバナンス

サステナビリティ経営

コーポレート・ガバナンス	63
レオパレス21のコーポレート・ガバナンス ...	64
コーポレート・ガバナンス体制	65
経営体制の強化	66
実効性向上に向けた取り組み	69
リスク管理	70
コンプライアンス	71
取締役、監査役	73

レオパレス21のコーポレート・ガバナンス

強化サイクルの循環により、中長期的な企業価値向上に寄与する
レオパレス21ならではのコーポレート・ガバナンス



コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスの整備・強化を最も重要な経営課題の一つと位置づけており、このコーポレート・ガバナンスの強化によって、当社の企業理念の実現と経営計画の達成、中長期的な企業価値の向上および持続的な成長を果たすことを目指しています。また、ステークホルダーの皆様にとって、より高い企業価値を実現するため、効率的で、公正かつ透明性の高い経営を目指すことを企業活動の基本的な考えとしています。

この考えに基づき、適切かつ迅速な意思決定の実行、意思決定の実行に対する監視機能の強化、コンプライアンス体制の確立、内部統制システムの充実・強化およびステークホルダーの皆様との良好な関係の構築など、経営体制や経営組織、経営システムの整備に努めています。

取締役会は、経営の意思決定の迅速化と業務執行の円滑化を図ることを目的として、取締役会の開催前に業務執行全般に関する重要事項の協議を行う「経営会議」に加え、2023年10月より経営会議への議案上程前の事前審査を導入し議案の精度を高めています。また、円滑な業務の執行および業務執行における連携強化を目的として、会社経営に関する情

報の相互共有を行う「執行役員会」を設置しています。

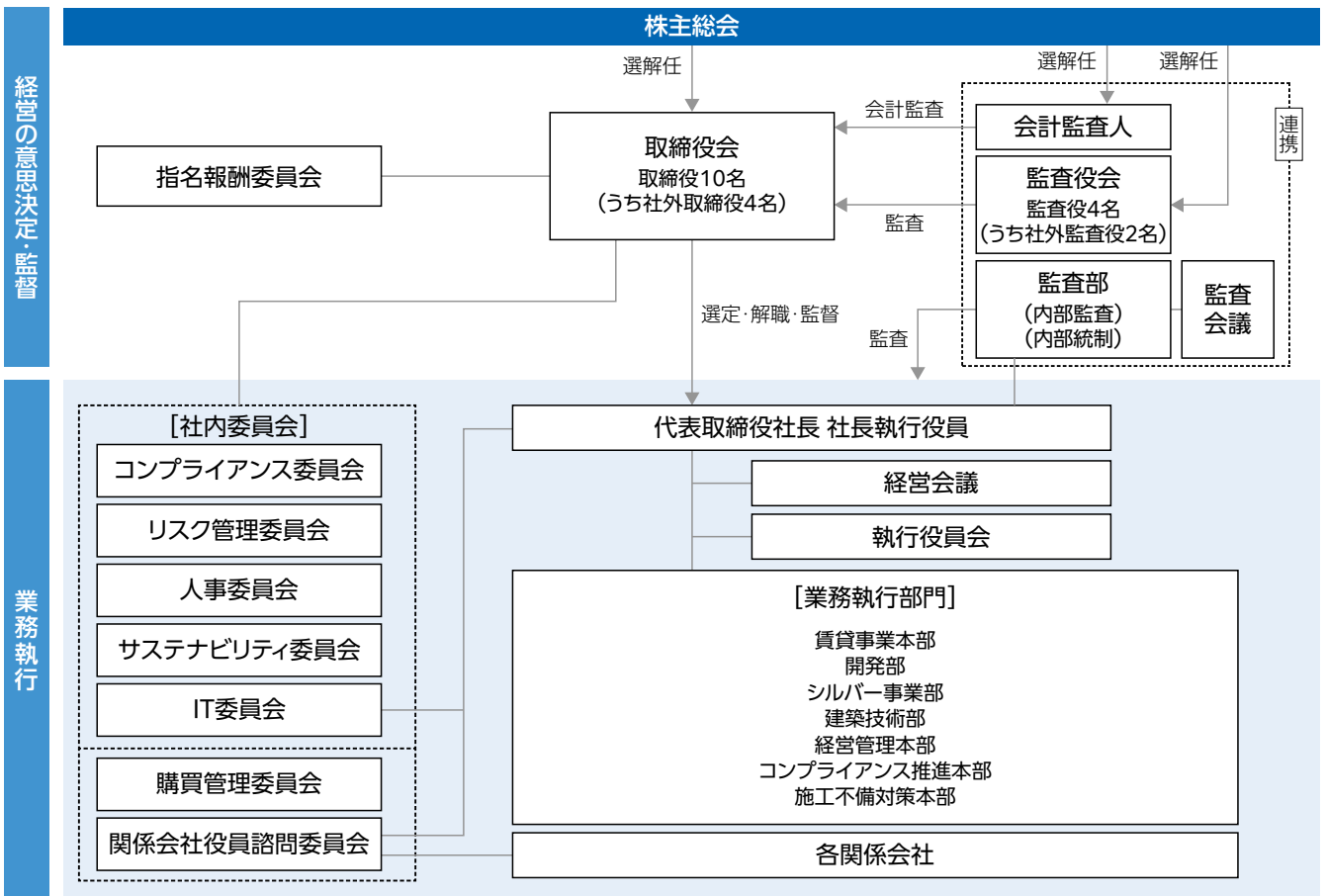
取締役会においては、当社における主要な経営課題を検討することを目的として各委員会を設置し、取締役会が諮問する経営課題について検討を行い、答申を行っています。

具体的には、役員の人選や報酬決定を協議するための「指名報酬委員会」、法令遵守体制を整備し運用するための「コンプライアンス委員会」、事業運営上のリスクに対処するための「リスク管理委員会」、人材活用を協議するための「人事委員会」、サステナビリティ推進に取り組むための「サステナビリティ委員会」、IT環境を整備するための「IT委員会」を設置しています。

業務執行体制としては、当社コア事業の賃貸事業を統括する「賃貸事業本部」、経営戦略立案と監視を担い、事業部の連携を高め、事業運営をサポートする「経営管理本部」、法令遵守体制の整備と監視を担う「コンプライアンス推進本部」、施工不備に対する対応を行う「施工不備対策本部」の四本部制としております。これらの体制により、責任と権限の明確化を図るとともに、一層のコーポレート・ガバナンスの強化に努めていきます。

コーポレート・ガバナンス体制

2024年6月27日現在



経営体制の強化

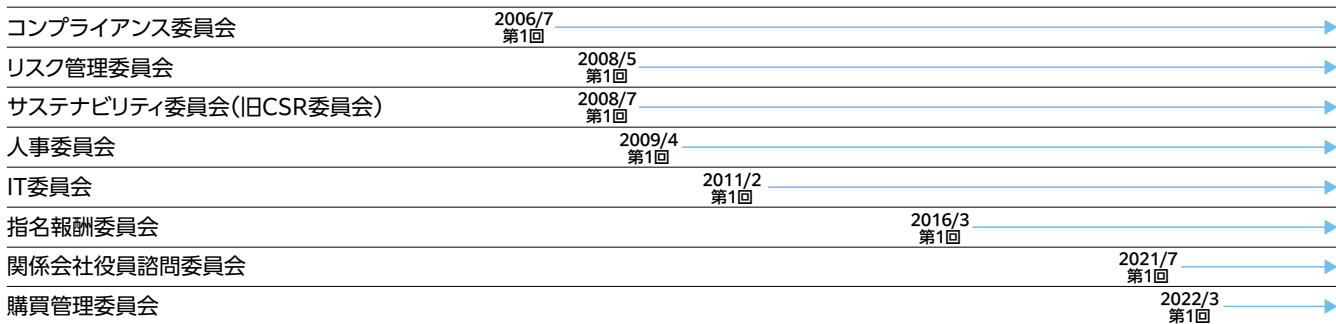
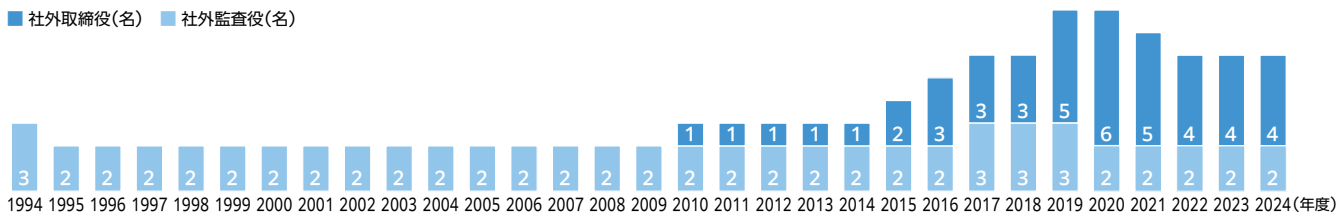
ガバナンス強化の歩み

当社は、企業理念の実現と経営計画の達成、中長期的な企業価値の向上および持続的な成長を実現するため、コーポレート・ガバナンス体制の強化に取り組んできました。社外の視点を経営に活かす観点から25年以上前より社外監査役を選任し、当社の企業経営にも大きな影響を与えたリーマンショック直後には、社外取締役を選任しています。

その後、経営の監督機能を一層強化するため社外取締役を増員し、現在は、取締役の3分の1を超える4名の独立社外取締役を選任しています。施工不備問題の反省を踏まえ、業務執行取締役も見直し、6年前の8人から4人にスリム化いたしました。また、取締役会において、当社における主要な経営課題を検討するため、各種委員会を設置し、適宜諮問しています。

主なコーポレート・ガバナンスへの取り組み内容

■ 社外取締役(名) ■ 社外監査役(名)



各設置機関の構成員等

役名	氏名	取締役会	経営会議	執行役員会	指名報酬委員会	コンプライアンス委員会	リスク管理委員会	人事委員会	サステナビリティ委員会	IT委員会
代表取締役社長	宮尾 文也	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	○	○
取締役	早島 真由美	○	○	○	○	○	○	○	○	○
取締役	持田 直道	○	○	○	○	○	○	○	○	○
取締役	竹倉 慎二	○	○	○	○	○	○	○	◎	◎
取締役	山下 明男	○	○	○	○	○	○	○	○	○
取締役	劉 勁	○	○	○	○	○	○	○	○	○
社外取締役	渡邊 顯	○	○	○	○	◎	○	○	○	○
社外取締役	中村 裕	○	○	○	◎	○	○	○	○	○
社外取締役	柴田 拓美	○	○	○	○	○	○	○	○	○
社外取締役	石井 歓	○	○	○	○	○	○	○	○	○
監査役	鮫島 健一郎	(注2)	○	○	○	○	○	○	○	○
監査役	村上 喜堂	(注2)	○	○	○	○	○	○	○	○
社外監査役	吉野 二良	(注2)	○	○	○	○	○	○	○	○
社外監査役	下吹越 一孝	(注2)	○	○	○	○	○	○	○	○
執行役員	-	1名	1名	7名	-	2名	5名	5名	4名	2名
従業員	-	-	-	-	-	4名	8名	5名	7名	5名
関係会社	-	-	-	-	-	-	-	-	4名	-
社外有識者 他	-	-	-	-	-	2名	2名	-	-	-

(注) 1. ◎は議長又は委員長、○は構成員を表しております。
2. 取締役会には全ての監査役が出席し、取締役の業務執行を監督しております。

指名報酬委員会について

当社は、取締役・その他経営幹部の指名・報酬については、特に独立性・客観性、および説明責任の強化が必要であると考え、独立社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会を設置し、適切な関与・助言を得ています。指名報酬委員会は独立社外取締役4名、非業務執行取締役2名および社内取締役1名で構成されており、独立社外取締役が過半数を占めることで、独立性・客観性を高めています。

メンバー	委員長：独立社外取締役 委員：独立社外取締役3名、代表取締役社長、非業務執行取締役2名
目的	役員の指名および報酬決定に係る妥当性の確保
役割	代表取締役、取締役、監査役および執行役員の人事ならびに代表取締役、取締役および執行役員の報酬構成・報酬水準について会社の業績などの評価を踏まえ、客観的視点から審議を行います。また、その結果を取締役に報告することとしています。
24/3期 開催回数	6回
主な審議内容	取締役、執行役員、監査役の選任について協議を行うとともに、取締役、監査役、執行役員の人事・報酬・評価制度の見直しについて審議しました。 取締役、執行役員の評価については、各自が自己申告した評価内容に対し、指名報酬委員会の場で協議したうえで、評価を最終決定するプロセスを採用しており、自己申告した評価結果が変更される事例もあります。また、業績と評価の連動をより明確にするため、半期ごとに評価を実施し、昇格・降格についても都度審議を行っています。

役員報酬

当社は、取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定について、多様なレンジにおいて業績向上と企業価値向上に資する報酬体系とすることを基本的な方針としています。業務執行取締役に対する報酬の構成は、単年度経営計画の目標達成率に応じて変動する「業績年俸」および株主配当を実施する場合のみ支給する「インセンティブ報酬」との2種類で構成されています。インセンティブ報酬は金銭報酬および非金銭報酬等で支給可能としています。

非業務執行取締役に対する報酬の構成は、その職務を鑑みて固定報酬としての「基本報酬」のみを支払うこととしています。報酬体系の策定に当たっては、他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮し、各取締役の職責や係るリスクを勘案して報酬テーブルを策定し、これに基づいて決定するようになっています。

役員のスキル

当社の取締役会は、ガバナンス体制を強化し、機動的かつ迅速に課題解決することを目指しています。事業環境などを踏まえたうえで随時取締役会のスキルセットを見直しています。2022年6月29日より取締役の総数を10名、うち独立社外取締役を4名とすることで、3分の1以上が独立社外取締役となっています。

当社が取締役に求める専門性・経験および知見は非常に幅広いため、多くの取締役には複数要素を満たす人材を選任しています。中でも社外取締役に關しては、「企業経営」「構造改革」「品質管理」「コンプライアンス・リスクマネジメント」への知見を重視した選任となっています。これらのスキルを活かすことで、今後、当社が構造改革を継続し、業績回復、信頼回復を目指すうえで、大きく貢献してくれるものと期待しています。

スキルマトリクス

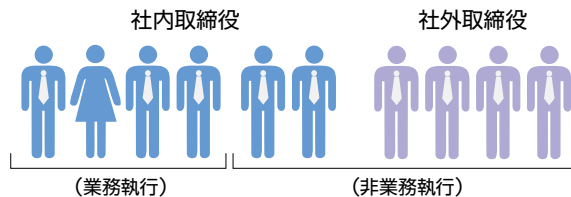
	氏名	地位	属性					レオパレス21が特に求めるスキル					
			業務執行	社外性	指名報酬委員会	年齢	ジェンダー	企業経営	構造改革	営業・マーケティング	コンプライアンス・リスクマネジメント	品質管理	財務・ファイナンス
1	宮尾 文也	代表取締役社長 社長執行役員 取締役会議長	業務執行		委員	64歳	男性	○	○		○		○
2	早島 真由美	取締役 常務執行役員	業務執行			51歳	女性		○	○	○		
3	持田 直道	取締役 執行役員	業務執行			61歳	男性		○	○			○
4	竹倉 慎二	取締役 執行役員	業務執行			52歳	男性			○	○		○
5	山下 明男	取締役	非業務執行		委員	62歳	男性	○	○				○
6	劉 勁	取締役	非業務執行		委員	40歳	男性		○	○			○
7	渡邊 顯	取締役	非業務執行	独立社外	委員	77歳	男性	○	○		○		
8	中村 裕	取締役	非業務執行	独立社外	委員	65歳	男性				○	○	
9	柴田 拓美	取締役	非業務執行	独立社外	委員	71歳	男性		○		○		○
10	石井 歆	取締役	非業務執行	独立社外	委員	70歳	男性	○	○				○

(注)各取締役の年齢は2024年6月27日時点

実効性向上に向けた取り組み

取締役会について

取締役会は、経営の機動性確保と監督機能の充実を両立させることに重点を置き、現在、社外取締役4名を含む10名の取締役で構成しています。企業価値向上のためには、適切な取締役選任が重要と考えており、報酬決定と共に社外取締役を委員とした指名報酬委員会で審議することを決定プロセスに組み込んでいます。月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて随時機動的に取締役会を開催しており、経営に関する重要事項を決定するとともに業務遂行状況のモニタリングと取締役の職務執行の監督を行っています。



取締役会の実効性評価

当社は、各事業年度終了後、主に経営課題の改善を目的とし、取締役会が果たすべき機能などについて評価を行っています。

回答の透明性を確保し客観性が高い実効性評価を実現するため、外部機関がアンケートの実施、回収および集計を行い、外部機関からの助言を得たうえで取締役会事務局が集計・分析した内容を取締役会に報告する運用に変更いたしました。

前年度に引き続き、当社取締役会は概ね有効に機能しており実効性が評価できることが確認されました。

2024年3月期の重点課題		2025年3月期の重点課題
1. 賃貸事業の収益力改善 2. リスク・危機管理体制の強化 3. 施工不備問題の解消		1. 会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創造に関し十分な議論を行うこと 2. 社内取締役が経営の監督者であることを意識し全社的な視点に基づく発言を適切に行うこと
評価ポイント	改善すべきポイント	
<ul style="list-style-type: none"> 形式的な内容ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていること 内部統制システム構築の基本方針に基づき、子会社を含めたその構築、運用状況の監督、監視を行なっていること 社外取締役が取締役会の監督機能を果たしていること 	<ul style="list-style-type: none"> 経営陣の後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われるよう監督すること 取締役会事務局が必要な情報を網羅した取締役会資料を適時適切に提供すること 	

会計監査人の異動

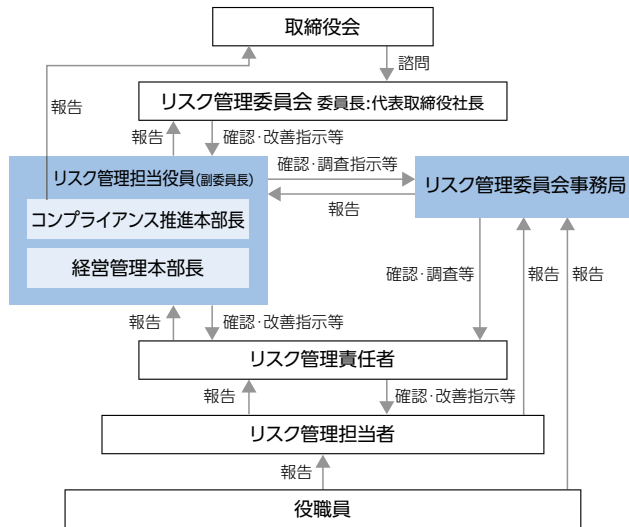
当社の会計監査人である太陽有限責任監査法人は、2024年6月27日開催の第51期定時株主総会の終結の時をもって任期満了となりました。この任期満了に伴い、専門性、独立性、品質管理体制及び規模等を総合的に勘案した結果、EY新日本有限責任監査法人を新たな会計監査人として選任しています。

リスク管理

リスク管理体制

当社グループでは、全社的なリスクを統括的に把握・管理するため、取締役会の諮問機関としてリスク管理委員会を設置し、全社的なリスク管理を行っています。リスク管理委員会は、代表取締役社長を委員長とし、経営管理本部長とコンプライアンス推進本部長を副委員長とし、弁護士などの社外専門家を含めた委員で構成されています。リスク管理状況の確認や改善指導を行い、リスクの低減および未然防止に努めています。

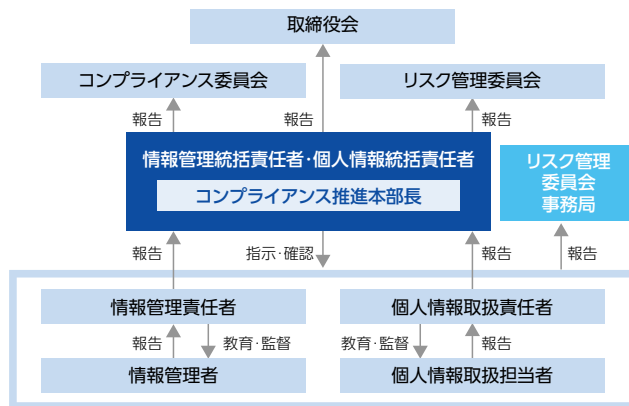
各部門は担当する業務に関し、リスクを特定・分析・評価した後、リスク対応策を立てて管理し、これをリスク管理委員会に報告します。リスク管理委員会では、各部門のリスク管理について、適正な管理となるよう協議・指導を行っています。また、リスク管理の対応状況については、コンプライアンス推進本部長が四半期に1回、取締役会に報告します。



情報管理体制

当社グループでは、保有する全ての情報資産を経営に欠かせない重要な資産と位置付け、厳格な管理と運用に努め、情報セキュリティに関する基本方針を定めています。また、適正かつ円滑に推進するために、組織と責任の範囲を明確化した運営体制を確立させ、情報資産に接する全ての従業員に対して、この方針を教育し、情報資産の適正な利用を推進しています。

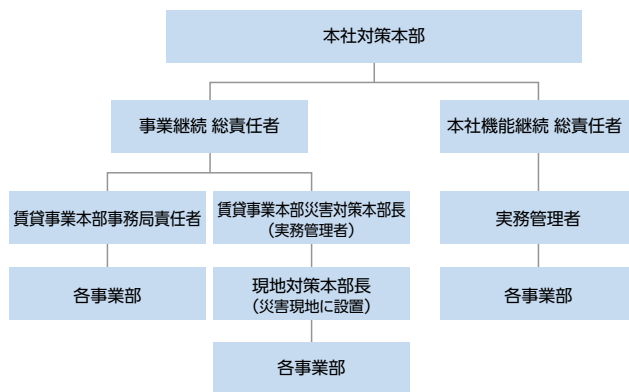
情報セキュリティに問題点が発見され、重大な影響を及ぼすと判断した場合は、リスク管理委員会あるいはコンプライアンス委員会に対して必要な報告を行います。



事業継続計画(BCP)

国内外で地震、台風・集中豪雨等の災害や、テロや政情不安等による大規模なデモ・紛争・内乱、感染症等の不測の事態が発生することにより、当社の事業に重大な被害損失を与える可能性があります。これらのリスクに備え、BCP(事業継続計画)の策定や定期的な見直し、災害を想定した訓練を行っています。

重要な事業を中断させない、中断しても短い期間で復旧させるために、「社内被害」と「事業被害」を速やかに把握し、復旧活動・被害拡大抑止に向けた適切な対応を行うことでリスク低減に努めていきます。



コンプライアンス

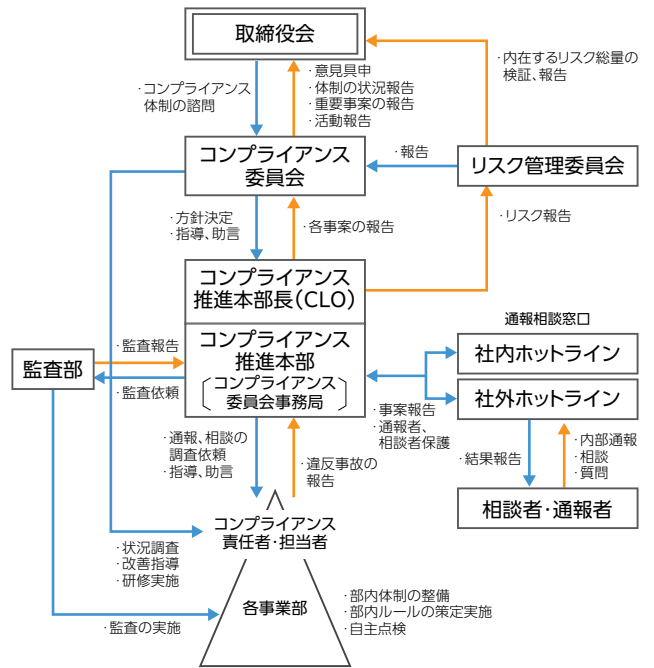
当社グループは、法令遵守と社会倫理の遵守が事業遂行における最も重視すべき方針(コンプライアンスファースト)であることを企業活動の原点とし、コンプライアンス意識の継続的浸透とコンプライアンスの高度化に取り組んでいます。

コンプライアンス推進体制

当社は、取締役会の諮問機関として社外取締役が委員長を務めるコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会は、年12回開催し、当社グループのコンプライアンス体制強化を図っています。特に、施工不備問題発覚を発端に、企業風土の抜本的改革に取り組んでおり、再発防止策については、当初計画を完了した後も風化させることなく、継続的な取り組みを実施し、ガバナンス強化策の一環として、教育研修や情報管理体制の充実強化等、当社グループのコンプライアンスに係る施策を企画・立案するとともに、コンプライアンス規程に基づく監視体制を強化し、問題点の把握と改善に努めています。

日常のコンプライアンスに関連する推進機関としては、コンプライアンス推進本部を設置しています。同本部は、コンプライアンス推進に係る企画・立案をするほか、当社グループにおける新規事業・新サービス・新商品などの法令適合性の検証を行っています。さらに、各部門や関係会社にはコンプライアンスの責任者を任命し、コンプライアンスに係わる施策を業務執行現場で積極的に実行する自走式のコンプライアンス推進の実現に向けた体制を構築しています。

コンプライアンス体制図



各部門、関係会社における自走式のコンプライアンス推進

コンプライアンス施策は各部門の責任者・担当者が積極的に実行し、違反発生時には迅速に対応します。対応には証拠資料の収集、顧客確認、違反社員への事実確認、行政への報告が含まれます。対応状況は「コンプライアンス違反発生時の報告書」に追記し、コンプライアンス推進部に報告します。コンプライアンス担当者は、ルール遵守の徹底を図り、違反の発見時には即報告できる環境を整備し、報告による不利益な扱いを禁止しています。

発生時の対応の流れ

発生報告	分析・調査	再発防止策の策定	モニタリング	教育の実施
コンプライアンス担当者は、所定の書式にて発生報告書を作成し、コンプライアンス推進部およびコンプライアンス責任者へすみやかに提出する。	コンプライアンス責任者主導により、事実確認および発生原因の調査・分析を実施する。	コンプライアンス担当者は再発防止策を策定し、コンプライアンス責任者は、その内容についてコンプライアンス担当者との協議、指導・助言を行う。	策定した再発防止策の実施状況について定期的にモニタリングを行う。対応や確認した内容の詳細については、必ず記録の作成を行う。	コンプライアンス推進に関わる教育の実施およびコンプライアンスに関する施策の周知を行う。

各社員の声を反映したコンプライアンス研修

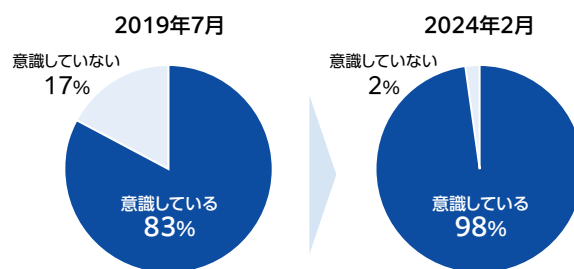
役職員一人ひとりの意識向上・知識習得の強化のため、コンプライアンスの基本概念の理解のほか、ハラスメント防止や個人情報の取り扱いなど時代のニーズに応じたテーマで、集合研修やEラーニング等を活用したコンプライアンス研修を、階層別および役割別の特性に応じて定期的を実施しています。また、各種法改正等に伴い適宜情報発信を行うなど、定期的・継続的にコンプライアンスと倫理観の更なる向上を図っています。

また、コンプライアンスの推進が企業価値を高めるといった考え方を浸透させるために、人事評価制度において、コンプライアンス推進の取り組みや行動を評価する仕組みや、多面的フィードバックを定期的を実施するなど、全社員のコンプライアンス意識の醸成に努めてまいりました。

2019年7月に、コンプライアンスファーストを経営方針とする旨の社長メッセージが配信されました。その年に実施し

たアンケートでは「コンプライアンス」を意識していると回答した役職員が83%でしたが、2024年2月のアンケートでは98%が意識していると回答しており、業務の中でコンプライアンスを意識し、何かしらの取り組みを行っている役職員が多くいることが確認できました。

コンプライアンス意識調査



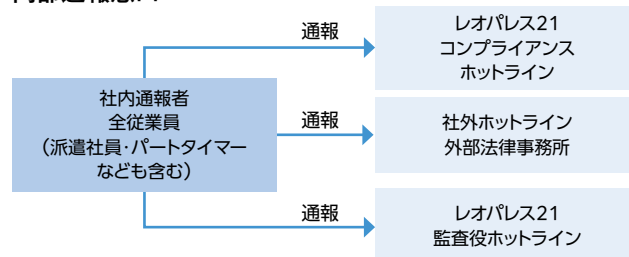
コンプライアンスの相談窓口

役職員が法令違反や不正行為などを発見した場合に、相談・通報を受け付ける「コンプライアンスホットライン」を社内（コンプライアンス推進本部）・社外（弁護士事務所）・監査役（監査役会）に設けています。また当社と継続的に取引をしている取引先企業様に対しては「取引先ホットライン」を設置しています。

社内ホットラインでは「電話・電子メール・封書・面談」、社外ホットラインでは「電話・電子メール・封書」での受付、監査役ホットラインでは「電子メール・封書」、取引先ホットラインでは「受付フォーム」での受付を行っており、各窓口とも受付時間などに制限のない「電子メール」や「受付フォーム」での通報受付も行うことで、通報者がいつでも通報できる体制を整えています。

2024年3月期の内部通報受付件数は80件（前期90件）となりました。全従業員を対象に毎年実施しているアンケートでは「コンプライアンスホットライン」の認知度は94%（前期92%）となっており、コンプライアンス上問題となり得る行為について疑義の段階で相談が行われる環境となるよう、内部通報制度の理解・周知を図っています。

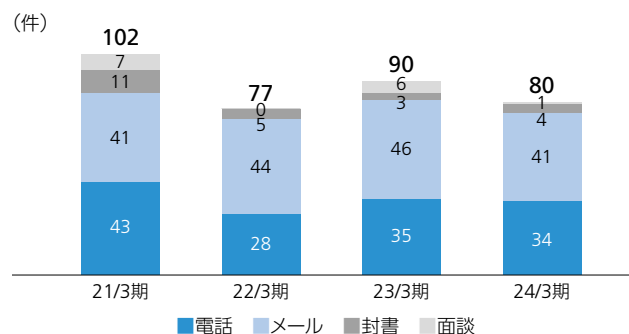
内部通報窓口



取引先ホットライン



内部通報の受付件数（取引先ホットライン含む）



※取引先ホットラインは当社ホームページの受付フォームで受付しているため、件数はメールに算入。

取締役、監査役

社内取締役 (2024年6月27日現在)



業務執行

代表取締役社長 社長執行役員
施工不備対策本部長



業務執行

取締役 常務執行役員
賃貸事業本部長



業務執行

取締役 執行役員
賃貸事業本部副本部長
法人営業部門長



業務執行

取締役 執行役員
経営管理本部長
コンプライアンス推進本部長
CLO (最高法務責任者)

宮尾 文也

1983年 4月 中道リース(株)入社
1990年 6月 当社入社
2000年 9月 経理部次長
2008年 7月 リゾート事業本部部長
2010年 7月 経営企画部長
2012年 7月 理事
2013年 4月 執行役員
2016年 6月 取締役 執行役員
2017年 5月 経営企画部・広報部担当
2018年 4月 取締役 常務執行役員
経営企画・IR担当
2019年 5月 代表取締役社長 (現任)
社長執行役員 (現任)
6月 事業統括本部長
2022年 5月 施工不備対策本部長 (現任)

早島 真由美

1996年 4月 当社入社
2009年 4月 賃貸事業部 賃貸第3営業部
東日本法人営業部営業副部長
2010年 7月 賃貸事業部 東日本第2法人
営業部長
2014年 4月 コーポレート業務推進統括
部長
2015年 4月 理事
2018年 4月 執行役員
2019年 6月 取締役 執行役員
コンプライアンス統括本部長
CLO (最高法務責任者)
2020年 6月 コンプライアンス推進本部長
CLO (最高法務責任者)
7月 管理本部長
2021年 5月 経営管理本部 副本部長
2022年 5月 取締役 常務執行役員 (現任)
賃貸事業本部長 (現任)

持田 直道

1985年 4月 三井銀行 (現 三井住友銀行)
入行
2007年 6月 当社入社
取締役 経営企画本部長
2009年 4月 取締役 執行役員
賃貸事業部 第3営業部長
ブロードバンド推進部長
2010年 4月 関連事業本部長
6月 執行役員
2011年 5月 法人営業統括部長
2013年 4月 賃貸事業部 副事業部長
2014年 4月 常務執行役員
2015年 7月 建築請負事業部 副事業部長
2020年 6月 (株)レオパレス・リーシング
代表取締役社長
2021年 5月 理事
法人企画部長
2022年 5月 執行役員
賃貸事業本部 副本部長
(現任)
法人営業部門長 (現任)
6月 取締役 執行役員 (現任)

竹倉 慎二

1996年 4月 当社入社
2014年 4月 西日本第1請負営業部長
2018年 5月 東日本第3請負営業部長
2020年 6月 東日本第2ウェルスマネジ
メント部長
施工不備問題 緊急対策
プロジェクト担当
10月 経営企画部長
2021年 4月 執行役員
2022年 5月 経営管理本部長 (現任)
コンプライアンス推進本部長
CLO (最高法務責任者) (現任)
6月 取締役 執行役員 (現任)



非業務執行

取締役

山下 明男

1984年 4月 日本開発銀行 (現 日本政策
投資銀行) 入行
2006年 1月 モルガン・スタンレー証券
(現 モルガン・スタンレー
MUFG証券) 入社
2008年 6月 フォートレス・インベストメ
ント・グループ・ジャパン合同
会社入社
マネージング・ディレクター
(現任)
2013年 3月 同社 在日代表 (現任)
2021年 6月 当社 取締役 (現任)
2022年 1月 PJC Investments(株)
取締役 (現任)
(株)アコーディア・ゴルフ
取締役 (現任)
2023年 9月 (株)そごう・西武 取締役 (現任)



非業務執行

取締役

劉 勁

2010年 4月 モルガン・スタンレー
MUFG証券入社
2011年 4月 RBS証券入社
2012年 5月 フォートレス・インベストメ
ント・グループ・ジャパン合同
会社 入社
2020年 4月 FHK(株)取締役 (現任)
12月 フォートレス・インベストメ
ント・グループ・ジャパン合同
会社 マネージング・ディレク
ター (現任)
2021年 6月 当社 取締役 (現任)
2022年 1月 PJC Investments(株)
取締役 (現任)
(株)アコーディア・ゴルフ
取締役 (現任)
2023年 9月 (株)そごう・西武 代表取締役
(現任)

社外取締役 (2024年6月27日現在)



非業務執行

社外取締役

渡邊 顯

1973年 4月 弁護士登録
 (株)ファーストリテイリング
 社外監査役
 2007年 6月 前田建設工業(株) 社外取締役
 (株)角川グループホール
 ディングス(現 (株)
 KADOKAWA) 社外監査役
 MS&ADインシュアランス
 グループホールディングス(株)
 社外取締役
 2013年 3月 タンロップスポーツ(株)
 社外取締役
 2015年10月 アジアパイルホールディン
 グス(株) 取締役(現任)
 2018年 9月 法律事務所Comm&Path
 パートナー(現任)
 2019年 6月 前田道路(株) 社外取締役
 (現任)
 2020年 7月 当社 取締役(現任)
 2022年 6月 (株)KADOKAWA
 社外取締役(監査等委員)



非業務執行

社外取締役

中村 裕

1981年 4月 ナショナル住宅建材(株)
 (現 パナソニックホームズ(株))
 入社
 2002年10月 同社 品質・環境推進部長
 2006年10月 同社 品質・環境・IT部長
 2011年 4月 同社 理事 品質・環境本部長
 2012年 4月 同社 上席理事 品質・環境
 本部長
 2018年 4月 同社 品質・CS担当 上席
 主幹
 2019年 3月 同社 定年退職
 2020年 2月 当社 取締役(現任)



非業務執行

社外取締役

柴田 拓美

1976年 4月 野村證券(株)入社
 1997年 7月 野村インターナショナル
 PLC(ロンドン) 社長
 1998年 7月 野村證券(株) 取締役
 2000年 4月 野村ヨーロッパ・ホール
 ディングスPLC 社長
 2005年 4月 野村アセットマネジメント(株)
 代表取締役社長 CEO
 2007年 7月 野村ホールディングス(株)
 代表取締役副社長 COO
 2013年 7月 日興アセットマネジメント(株)
 代表取締役会長
 2014年 1月 日興アセットマネジメント(株)
 代表取締役社長 COO
 2020年 6月 Fiducia(株) 代表取締役
 社長(現任)
 2022年 4月 (株)テラフーズ代表取締役
 (現任)
 6月 当社 取締役(現任)
 7月 ナノサミット(株)社外取締役
 (現任)
 2023年 5月 (株)シース社外取締役(現任)
 6月 PJC Investment(株)社外
 取締役(現任)
 (株)アコーディア・ゴルフ
 社外取締役(現任)



非業務執行

社外取締役

石井 歓

1977年 4月 日本開発銀行(現 (株)日本
 政策投資銀行) 入行
 2008年10月 (株)日本政策投資銀行
 常務執行役員
 2010年 1月 (株)日本航空 管財人代理
 2011年 8月 福岡地所(株) 代表取締役社長
 2017年 6月 日本ヒストリリング(株)
 社外取締役
 2018年 4月 事業構想大学院大学 客員
 教授
 6月 (株)西日本新聞社 取締役
 2019年 4月 事業構想大学院大学 特任
 教授(現任)
 2021年 6月 テラスマイル(株) 経営顧問
 (現任)
 2022年 6月 当社 取締役(現任)
 PJC Investments(株)
 代表取締役(現任)
 (株)アコーディア・ゴルフ
 代表取締役 社長 CEO(現任)

監査役 (2024年6月27日現在)



社外常勤監査役

吉野 二良

1978年 4月 大東京火災海上保険(株)
 (現 あいおいニッセイ同和損
 害保険(株)) 入社
 2011年 4月 あいおいニッセイ同和損害
 保険(株) 執行役員(千葉本部
 部長委嘱)
 2012年 4月 同社 常務執行役員(地域営
 業推進本部長委嘱)
 MS&ADインシュアランス
 グループホールディングス(株)
 執行役員
 2013年 6月 MS&ADインシュアランス
 グループホールディングス(株)
 常勤監査役
 2017年 6月 当社 監査役(現任)



常勤監査役

鮫島 健一郎

1984年 4月 (株)日経ハウス入社
 1986年 2月 当社入社
 1999年 4月 賃貸事業部 レオパレスワ
 ルド新宿 店舗管理課 部長
 10月 賃貸事業部 本店 企画課 部長
 2009年 4月 執行役員 賃貸事業本部署
 部長
 2010年 2月 賃貸事業部企画業務部長
 2012年 4月 情報システム部長
 7月 理事
 2014年 4月 執行役員
 2019年 7月 管理本部 情報システム担当
 2020年 6月 理事 監査役室長
 7月 当社 監査役(現任)



監査役

村上 喜堂

1972年 4月 大蔵省入省
 1993年 7月 東京国税局 総務部長
 1998年 7月 国税庁 調査査察部長
 2000年 6月 国税庁 課税部長
 2003年 6月 国税庁 次長
 2005年 10月 東日本高速道路(株) 専務
 取締役
 2011年 6月 (株)クレディセゾン 常勤
 監査役
 2019年 6月 当社 取締役
 2020年 7月 当社 監査役(現任)



社外監査役

下吹越 一孝

1979年 10月 監査法人朝日会計社
 (現有限責任あずさ監査法人)
 入社
 1983年 8月 公認会計士登録
 1985年 7月 日本経営計画(株)
 (現(株)アルマ) 入社
 1992年 9月 (株)ベンデル経営研究所 代表
 取締役(現任)
 下吹越公認会計士事務所
 所長(現任)
 1993年 6月 税理士登録
 2007年 1月 ベンデル税理士法人 代表社員
 2009年 6月 (株)フォティンフォティ技術
 研究所(現(株)FFRI セキュリ
 ティー) 監査役
 2015年 8月 (株)JPコンサルタンツ・グループ
 代表取締役(現任)
 2016年 6月 (株)FFRI(現(株)FFRI セキュリ
 ティー) 取締役・監査等委員
 2017年 12月 ベンデル税理士法人 社員
 税理士(現任)
 2023年 6月 当社 監査役(現任)