

【進捗の分類】①着手・・・具体策の詳細検討中 ②実施中・・・具体策の実施中 ③完了・・・具体策の完了

□ 企業風土の抜本的改革

No.	大項目	区分	中項目	区分	小項目	具体的な実施方法（2020年5月時点）	実施時期	進捗度			
1	企業風土の抜本的改革	ア	顧客本位の企業風土の醸成			<ul style="list-style-type: none"> ・社員からの提案を直接経営陣に具申するシステム「経営陣への目安箱」を2019年7月16日より設置致しました。投稿数は2020年5月31日迄の306件に達しております。目安箱に投稿された提案等は、執行役員以上の会議に付議・送付し、改善可能な内容については業務に反映させるようなフローに致しました。 ・経営陣と従業員の交流の場である「地域スモール会議」については、前年度に全37回開催しました。参加者については2,310名が参加しております。今期も継続して実施する予定ですが、新型コロナの影響もあり、リモート等の技術を活用した開催も検討しております。 ・企業風土を考える作文募集企画を2019年10月から11月に実施し、応募総数は62作品でした。当企画については2020年1月に社外公開も行っております。 ・企業風土を明らかにするために「業務の取り組み方に関する意識調査」を2020年3月に実施致しました。今期も引き続き現状を確認しつつ、顧客本位の企業風土を考えていく企画を実施する予定であります。 	2019年7月開始	実施中			
		イ	コンプライアンスファーストの方針の定着		①	コンプライアンスファーストに関する定期的なメッセージの発信	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年7月、全グループ従業員向けに社長からのコンプライアンスファーストを経営方針とする旨のメッセージ動画を配信したのを皮切りに、継続して社長よりコンプライアンスファーストに基づく様々なメッセージを発信しております。 ・2020年4月1日、社内に向けてハラスメント撲滅に向けた基本方針を策定し「ハラスメント撲滅宣言」を致しました。当「ハラスメント撲滅宣言」は2020年5月31日に社外公開も行っております。 ・2020年5月29日に、全グループ従業員に向けて社長より毎年5月29日を「変革の日5.29～（コンプライアンス フ キュウ）～」に制定したことを発信致しました。今後も界壁等の施工不備問題の根本的な原因・再発防止策について、全役職員が本質的な部分から理解し、この問題を過去のものとして風化させず、二度と同じようなことを起こさないようするためのメモリアル研修を実施して参ります。 	2019年7月完了	完了		
					②	コンプライアンスへの取組姿勢等に関する人事評価の導入の検討	(a)	コンプライアンスファーストへの取組姿勢の積極的評価	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月から人事評価の改定を行っております。内容については、コンプライアンス評価の評価基準を高くし、更にコンプライアンスファーストの方針に合致した行動基準を行ったかどうかの人事評価を導入しております。当内容については、2020年6月に社外公開を行っております。 	2019年10月完了	完了
							(b)	多面的評価制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月より人事評価制度の一部に、多面的評価の制度を試験的に導入しております。 ・2020年期中を目途に本導入を予定しております。 	2019年10月開始	実施中
					ウ	ステークホルダーとの対話の実施による企業風土改革の実現		①	経営陣と従業員の積極的な対話の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・経営陣と従業員の交流の場である「地域スモール会議」については、前年度に全37回開催しました。参加者については2,310名となります。今期も継続して実施する予定ですが、新型コロナの影響もあり、リモート等の技術を活用した開催も検討しております。 	2019年7月完了
		<ul style="list-style-type: none"> ・社員からの提案を直接経営陣に具申するシステム「経営陣への目安箱」を2019年7月16日より設置し、投稿数は2020年5月31日現在306件に達しています。目安箱に投稿された提案等は、執行役員以上の会議に付議・送付し、改善可能な内容については業務に反映させるようなフローに致しました。 	2019年7月完了	完了							
		②	従業員意識調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月に従業員に対し、再発防止研修の実施後コンプライアンス意識の醸成度合い等を確認するためのアンケート調査を実施致しました。 ・「セクハラに特化した実態調査アンケート」を2020年1月から2月に、「パワハラに特化した実態調査アンケート」を2月から3月にそれぞれ実施致しました。 ・企業風土を明らかにするために「業務の取り組み方に関する意識調査」を2020年3月に実施いたしました。 ・いずれもそれら結果を踏まえ、コンプライアンス研修の内容も継続的に見直しを行っております。今期も引き続き現状を確認しつつ、顧客本位の企業風土を考えていく企画を実施する予定であります。 				2019年10月完了	完了		
				③				各ステークホルダーとの対話の推進及びその見える化の実施（ステークホルダーエンゲージメントの実施）	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度においては、全国各地でオーナー会を377回開催し、オーナー様との対話を強化する働きかけを行いました。今年度に於きましては、新型コロナ禍を鑑みつつ、オーナー様との対話環境を模索して参ります。 ・取引先様については、2019年9月よりC S R 調達ガイドラインを制定し、取引先会や説明会の場で当社がコンプライアンスファーストの考えに基づいて取引先の選定を行っている事を説明しております。 ・従業員に対し、様々なアンケート実施をしておりますが、2020年3月に於いてエンゲージメント、ハラスメント等に関わるアンケート実施を行い、アンケートの結果と傾向について同月に社内公開を行いました。 	2019年9月開始	実施中

【進捗の分類】①着手…具体策の詳細検討中 ②実施中…具体策の実施中 ③完了…具体策の完了

□ 企業風土の抜本的改革

1	企業風土の抜本的改革	エ	法令違反等の報告体制の整備	①	報告ルールの周知徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年11月にコンプライアンス規程を改定し、報告ルートの変更を行いました。各事業部内での職制上位ラインへの報告ルートの設定、及びコンプライアンス推進部へも同時報告をする流れとし、事業部内とは別のルートの仕組み作りを行いました。また、レオパレス21グループの役職員が、コンプライアンス違反を発見した場合やそのおそれがある場合には、速やかに職制上位ライン及びコンプライアンス推進部に報告しなければならず、役職員がかかる報告を怠った場合には懲戒処分の対象となり、厳格な指導と処分を行うこととしました。 ・役職員に対する周知徹底については、報告ルールについて、報告対象や報告方法についてのマニュアルを作成した後、全役職員へ告知致しました。また、人事評価内においても「コンプライアンス意識」の標準行動例の1つとして「違反やその恐れがある際にも上司やコンプライアンス統括部へ報告する」ことが記載されており、報告を行うルールについて日頃から意識するよう、知らせております。 	2019年11月完了	完了				
				②	内部通報制度の周知徹底	(a)	従業員に対し利用方法や法令違反となる対象事案の例示、リエンシー制度の周知徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年1月レオパレス全役職員に対し、内部通報の規程に関するE-Learningを実施しました。これにより通報者に対して不利益な取り扱いを行ってはいけないことや（通報者保護）や、通報された内容は第三者に公開してはならない厳格な情報であることなどを社員に改めて周知し、通報しやすい環境作りを行いました。 ・2020年5月内部通報の際には具体的な記載があると調査を行いやすいとの社内掲示を行い、通報受付の強化を図りました。 	2019年6月開始	実施中		
						(b)	内部通報受付窓口担当者の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・内部通報窓口担当者を対象に、2020年2月に外部で開催された「ハラスメント防止研修」などに参加し、引き続き対応力向上を図っております。 	2019年10月開始	実施中		
						(c)	内部通報制度に関する認証制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年度中の導入を目標として、内部通報制度認証の審査基準などを確認した上で、外部認証機関への申請を行って参ります。 	2020年度開始	実施中		
		オ	企業風土改革のための教育研修の実施	①	界壁等の施工不備問題の根本的な原因・再発防止の研修	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年6月から8月にかけて、全役職員に対して界壁等の施工不備問題の根本的な原因・再発防止に関する研修、その理解を深めるための確認テストと、原因・再発防止について各個人がどう思うか等のアンケートを実施いたしました。この結果については社外にも公開しておりますが、それをもとに、起こしてしまったことを当事者として考え、これからの企業風土の抜本的改革に向けて社員の意識の醸成・向上をさせるための啓発に努めております。 ・企業風土を考える作文募集企画を2019年10月から11月に実施し、応募総数は62作品でした。当企画については2020年1月に社外公開も行ってあります。 ・企業風土を明らかにするために「業務の取り組み方に関する意識調査」を2020年3月に実施いたしました。今期も引き続き現状を確認しつつ、顧客本位の企業風土を考えていく企画を実施する予定であります。 ・毎年5月29日を「変革の日5.29～（コンプライアンス フ キュウ）～」に制定致しました。今後も界壁等の施工不備問題の根本的な原因・再発防止策について、全役職員が本質的な部分から理解し、この問題を過去のものとして風化させず、二度と同じようなことを起こさないようにするためのメモリアル研修を実施して参ります。 	2019年8月完了	完了				
						②	教育研修の実施	(a)	階層別教育	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年12月までに、コンプライアンスファーストの定着を目的として、新入社員・中途入社社員・関係会社を対象にした集合研修、役員を対象にしたコンプライアンス研修を実施致しました。 ・2019年7月から管理職層（課長・店舗責任者クラス）を対象に、ハラスメント防止に必要な知識・スキルを習得する集合研修を実施いたしました。 ・職場の現状を把握するための「職場におけるハラスメント実態調査アンケート」を2019年11月に、「セクハラに特化した実態調査アンケート」を2020年1月から2月に、「パワハラに特化した実態調査アンケート」を2月から3月にそれぞれ実施し、その結果をもとに都度啓発に努めております。 	2019年12月完了	完了
								(b)	業務内容別教育	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月、各業務内容に関連する法令の理解促進と遵守の徹底を図る研修を実施するため、コンプライアンス統括部と各事業部が連携し、現在の業務内容がどのような法令に関連して行われているかの確認、及び関連法令の理解度を測るアンケートを実施いたしました。 ・2020年1月から3月に「景品表示法について」の啓発とE-Learning研修を実施し、5月には「著作権法の引用ルールについて」の啓発を実施いたしました。 	2020年1月完了	完了
		カ	人事制度の見直し（ジョブローテーションの強化）	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月に全役職を対象に人事ローテーションを行いました。今期に於いても継続して実施して参ります。 	2019年10月完了	完了						