

再発防止策の進捗状況

[トップページ](#) > [再発防止策の進捗状況](#) ①企業風土の抜本的改革

再発防止策の進捗状況

2021.5.31.現在

1 企業風土の抜本的改革 >

2 コンプライアンス・リスク
管理体制の再構築 >

3 建築請負事業部体制の
見直し >

①企業風土の抜本的改革

最終報告書においては、界壁等の施工不備問題について、法令遵守意識が欠如していたことに加えて、品質問題に対する当事者意識・リスク感が低かったことや、「走りながら考える」との状況のもと、問題点に気づいても対策等を後回しにすることが当時の企業風土として定着していたことが指摘されている。

このような指摘を受けて、役職員らに対して、オーナー様や入居者様等の顧客の目線に立って、顧客から感謝される価値を提案することこそ社員の社会的意識であることの自覚を促し、界壁等の施工不備問題によって失った顧客の信頼を回復するため、以下のとおり企業風土の抜本的改革を行う。

進捗状況の分類

着手

具体策の詳細検討中

実施中

具体策の実施中

完了

具体策の完了

ア) 顧客本位の企業風土の醸成

具体的な実施方法

・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日より設置しており、投稿数は2021年5月31日現在、501件に達しております。目安箱に投稿された提案・意見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するようなフローと致しました。

実施時期

2019年7月開始

進捗度

実施中

- ・また、2020年11月から12月にかけて実施した第二回企業風土を考える作文募集企画は、2021年1月に社外公開を行いました。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2021年3月に実施し、社内での意見や相談がしやすくなったと感じている社員が確実に増加していることを確認しました。今後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致します。
- ・尚、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、今期も継続して実施する予定でありますが、新型コロナウイルス禍の影響もあり、リモート等の技術を活用した開催を検討しております。

関連ページ

- ・ [経営陣への目安箱の設置](#)
- ・ [「顧客本位の企業風土」醸成に向けた企画実施](#)

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

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年7月12日に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ております。 ・ 2020年5月29日から、毎年5月29日を「変革の日5.29」とし、当社が再び社会から信頼される企業になるために、グループ全役職員一人ひとりがその役割を担って行くことを自覚し、継続して界壁等の施工不備問題の再発防止に努めていくことを誓う日としております。 ・ 2021年5月29日に、グループ全役職員に対し、危機意識が薄れていくことのないよう、改めてひとり一人が戒め、当事者意識を持って見つめなおすよう社長メッセージが発信されました。 ・ 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に、再発防止研修を実施しております。 ・ また、2020年4月1日、社内に向けてハラスメント撲滅に向け基本方針を策定した「ハラスメント撲滅宣言」を行い、2020年5月31日には社外公開も行っております。 	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

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none"> ・ 2019年10月から、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を行ったかどうかの人事評価を導入致しました。当内容について、2020年6月に社外へ公開を行っております。 	2019年10月完了	完了

関連ページ

- ・ [コンプライアンスに関する人事評価制度の導入](#)

(b)多面的評価制度の導入

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none">・2019年10月より、試験的に導入致しました多面的評価の制度につきましては、2020年度に本導入しました。・2020年11月、全社の部長職を対象に360度評価の外部講師セミナーおよび説明会を実施、2020年12月から全社の部長職を対象に360度評価を導入しており、順次他の階層の管理職に展開を図ります。	2020年11月完了	完了

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

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<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、2019年度に全37回開催致しました。参加者については2,310名となります。 <p>関連ページ ・社員と経営陣との意見交換会</p>	2019年7月完了	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2021年5月31日現在、501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するようなフローと致しました。 <p>関連ページ ・経営陣への目安箱の設置</p>	2019年7月完了	完了

②従業員意識調査の実施

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none">・2019年10月に「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」調査及び同年11月に「職場におけるハラスメント実態調査アンケート」を実施しておりますが、引き続き2020年1月から3月にかけては「ハラスメント」に特化したアンケートを2回、ま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月に実施致しました。・いずれも各結果を踏まえ、コンプライアンス研修の内容の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、コンプライアンスファーストの定着と顧客本位の企業風土を考えていく企画を実施致します。	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）

具体的な実施方法

- ・2019年7月より2020年3月末まで、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。その内容については、レポートやアンケート結果としてオーナー様に随時開示を行っております。併せてオーナー様からのお申し出やご意見についてもQ & A集として整理し、オーナー様に提供致しました。今後につきましては、新型コロナウイルスの影響に鑑みつつ、引き続きオーナー様との対話環境を模索してまいります。
- ・取引先様についても、2019年9月にCSR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。
- ・従業員に対しては、様々なアンケート実施をしておりますが、特に2020年3月に於いては、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。
- ・2020年11月より当社お取引企業様向けに決算報告会を開催致しました。開催にあたり、新型コロナウイルス感染症対策の観点から、1回の参加人数を例年より少なくし、複数回実施致しました。11月・12月の2カ月にわたり合計5回開催し、参加者数は179社212名にご参加頂いております。
- ・尚、オーナー様との対話の場である「オーナー会」については、新型コロナウイルスの影響により2020年12月よりリモート技術の活用も組み合わせ開催致しました。

実施時期

2020年12月完了

進捗度

完了

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

具体的な実施方法

- ・2019年11月にコンプライアンス規程を変更し、報告ルートについて各事業部内での職制上位ラインへの報告だけでなく、コンプライアンス統括部（現推進部）へも同時報告をするような、事業部内とは別ルートの仕組み作りを行いました。また、グループの全役職員が、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、全役職員へ周知致しました。
- ・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「違反やそのおそれがある場合にも上司やコンプライアンス統括部（現推進部）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、知らしめております。

実施時期

2019年11月完了

進捗度

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、リネンシー制度の周知徹底

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none">・2020年1月に当社の全役職員に対し、内部通報の規程に関するE-Learningを実施致しました。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（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密な情報であることなどを全役職員に改めて周知し、通報しやすい環境作りを行いました。また、2020年5月には、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っております。・2020年6月以降、社内コンプライアンスサイトにおいて、23回具体的事例を元にしたミニテストを実施し、E-Learningについても2度実施致しました。また、内部通報を行う際の注意事項について四半期に一度全社掲示を行っております。・2021年5月に内部通報制度の利用周知の掲示と合わせて社内リネンシーについて周知を行いました。	2021年5月完了	完了

(b)内部通報受付窓口担当者の育成

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none">・内部通報窓口担当者が、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。・新型コロナウイルス禍ではありましたが、2020年10月リモートセミナーに参加、また内部通報窓口担当者は、内部通報の調査方針打ち合わせに参加することで様々な事例に対して経験値を積みました。	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

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none">・2021年4月に外部認証機関に申請しております。	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

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none">・2019年10月から11月に実施した企業風土を考える作文募集企画について、2020年1月に社外公開を行いました。引き続き第二回の企業風土を考える作文募集企画を実施し、2021年1月に社外公開を行いました。また、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2021年3月に実施致しました。	2019年8月完了	完了

- ・更に、毎年5月29日を「変革の日5.29」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に毎年再発防止研修を実施いたします。

関連ページ

[再発防止策の研修](#)

関連資料

[研修アンケート結果報告書](#)

②教育研修の実施

(a)階層別教育

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none"> ・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し、また、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」を同年2月から3月にそれぞれ実施致しました。いずれも、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

具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月、コンプライアンス統括部（現推進部）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と関連法令の理解度を測るアンケートを実施致しました。その結果を基に、2020年1月から3月に「景品表示法について」の啓発とE-earning研修を、同年5月には「著作権法の引用ルールについて」の啓発を実施致しました。今後も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してまいります。 	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）



具体的な実施方法	実施時期	進捗度
<ul style="list-style-type: none"> ・2019年10月より業務知識の理解を深め、情報共有が行われる組織とするため、全役職員を対象に人事ローテーションの実施を行いました。 ・今期においても継続して実施してまいります。 	2019年10月完了	完了

