

【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

※「完了」後も継続すべき具体策は、引き続き実施してまいります。

□ 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(2022年5月31日時点)	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日より設置しており、投稿数は2022年5月31日現在、568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。 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。 2021年9月～11月にかけて代表取締役が全国の支店を訪問し従業員との交流を図る「タウンミーティング」を23回実施、毎回設けられる様々なトークテーマに対し経営陣と従業員数名が語る企画「Linkage Meeting」を3回実施しました。 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。 	2021年11月完了	完了	
		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、グループ全従業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、グループ全従業員に対し、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、全従業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	(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、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
						(b) 多面的評価制度の導入	<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、2021年度は管理職全体に展開を図りました。 	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	<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。 	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2022年5月31日現在、568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。 	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「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。今後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）	<ul style="list-style-type: none"> 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を鑑みつつ、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す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。 	2020年12月完了	完了

【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

※「完了」後も継続すべき具体策は、引き続き実施してまいります。

□ 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(2022年5月31日時点)	実施時期	進捗度		
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。 ・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。 	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エ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	<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。 ・2021年10月、社内臨床心理士により「相談窓口における傾聴スキル」向上研修を受講、2021年11月、内部通報受付窓口担当者は、外部のコンプライアンス検定に合格致しました。 	2021年11月完了	完了
							(c) 内部通報制度に関する認証制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年8月に消費者庁所管の「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）」の登録事業者として登録されました。 	2021年8月完了	完了
		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。 ・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。 	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
				(b) 業務内容別教育	<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-Learning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）	<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。 ・今後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		