

□ 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	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				・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7月16日より設置し12月11日現在、投稿数は238件に達しています。 ・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、7～9月に全30回開催し、10～12月において7回開催致しました。参加者については2,310名が参加しております。	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		・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致しました。 ・その後も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、「経営陣への目安箱」の投稿内容に対するコメントや、社内全体会議の場でのコンプライアンスを遂行するコメント等の公開を、社内ポータルサイトより発信しております。	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	・2019年10月から人事評価の改定を行いました。内容については、1点目はコンプライアンス評価の評価基準を高くし、2点目は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と言う点での評価基準を導入致しました。	2019年10月 完了	完了	
							(b)	多面的評価制度の導入	・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致しました。 具体的には上位役職者から下位役職者への評価を行う際、エビデンスの位置付けで、上位役職者より下位役職者の部下、同僚へ評価内容のヒアリングを実施し、下位役職者への評価へ反映する運用としました。 2020年4月より本運用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		・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、7～9月に全30回開催し、10～12月において7回開催致しました。参加者については2,310名が参加しております。	2019年7月 完了	完了			
							・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7月16日より設置し12月11日現在、投稿数は238件に達しております。	2019年7月 完了	完了			
				②	従業員意識調査の実施		・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。その結果を踏まえ、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。	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）		・2019年7月より全国各地でオーナー会を230回開催し、オーナー様との対話を強化しております。また、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、オーナー様に提供しております。 ・2019年9月より取引先様に対し、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説明を行い、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の情報共有を行っております。 ・従業員に対しては、再発防止策に係わる研修実施及びその後のアンケートの実施を行い、その上で2019年10月に実施状況について外部への公開を行いました。	2019年9月 開始	実施中	
		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		・2019年11月にコンプライアンス規程の変更を行い、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統括部へも同時報告をする流れとし、事業部内との個別ルートの形作りを行いました。	2019年11月 開始	実施中			
						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、リエンジニア制度の周知徹底	・2019年8月より定期的に社内への掲示やweb学習の実施、研修等を通じて、内部通報制度の周知を行っております。 ・2019年6月には内部通報制度の周知のため、「内部通報制度について理解しよう」と題して内部通報制度を紹介する内容の文書、及び法令違反となる対象事案の例示を社内掲示致しました。	2019年6月 開始	実施中
								(b)	内部通報受付窓口担当者の育成	・内部通報窓口担当者を対象に内部通報に関する取組み事例の学習の一環で、2019年9月より、外部で開催した「内部通報担当者向けセミナー」や「ハラスメント対策セミナー」に参加し、対応力向上を図っております。	2019年10月 開始	実施中

□ 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	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	②	内部通報制度の周知徹底	(c) 内部通報制度に関する認証制度の導入	・2020年4月の導入を目標に、内部通報制度の適切な整備・運用を実施し、外部認証機関への申請を行ってまいります。	2020年4月 予定	着手	
		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		・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・再発防止についての各個人の考え等についてのアンケートを実施致しました。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、起こしてしまった事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。	2019年8月 完了	完了	
					②	教育研修の実施	(a) 階層別教育	・2019年12月までに、新入社員、中途入社社員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。 ・管理職層（課長・店舗責任者クラス）を対象にしたハラスメント防止集合研修を実施しております。	2019年12月 完了	完了
							(b) 業務内容別教育	・2019年8月にコンプライアンス統括部と各事業部と連携して、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の準備をスタートし、先行して全役職員を対象に、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確認しました。また関連法令の理解度を測るアンケートも実施しております。	2019年10月 開始	実施中
					カ	人事制度の見直し（ジョブローテーションの強化）			・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。	2019年10月 完了