

□ 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			顧客本位の企業風土の醸成を図るため、2019年7月より開催を始めた経営陣と従業員との意見交換会の場である「地域スモール会議」において経営を担う役員から従業員に対し、直接、会社の方針として顧客本位を徹底することを、継続的に伝えてまいります。	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しております。今後も定期的に経営トップよりコンプライアンスファーストのメッセージを配信致します。	2019年7月開始	実施中		
					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	人事評価において、コンプライアンスに関する取組姿勢等を積極的に評価する仕組みを導入するため、新たな人事考課基準の導入の検討を開始致しました。	2019年10月予定	着手
							(b) 多面的評価制度の導入	経営トップの意向ばかりを気にするような企業風土を改善するため、上位役職者が下位役職者を評価するのみだった評価制度を改め、下位役職者による上位役職者の法令遵守意識の評価や、他部署による評価等、下から上への評価及び横からの評価といった多面的な評価ができる評価制度を導入することとし、新たな人事考課基準の導入の検討を開始するとともに、2019年中に試験的な運用を予定しております。	2020年4月予定	着手
					③	経営陣と従業員の積極的な対話の推進	役員と従業員が参加する地域スモール会議を、全国15会場で、定期的開催致します。当該会議において役員と従業員の対話を促進し、経営の意思をダイレクトに従業員に伝えるとともに、従業員の提案を役員が受けることで、従業員の声を事業運営に取り入れてまいります。	2019年7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	2019年7月12日に従業員が提案したいことを直接経営陣へ具申できる仕組みとして「経営陣への目安箱」を社内ポータルサイトに設置致しました。目安箱に寄せられた従業員の提案を、取締役・社外取締役・執行役員間で協議・検討し、事業運営に反映させてまいります。	2019年7月開始	実施中			
					②	従業員意識調査の実施	2019年9月より従業員のコンプライアンス意識の醸成度合いや従業員意識を調査するためのアンケートの定期的な実施を予定しております。当該アンケートの結果を踏まえて、コンプライアンス研修の内容を見直し、Webによるコンプライアンス研修を実施する予定です。	2019年9月予定	着手	
					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）	役員が参加するオーナー会の開催頻度を増やし、そこで頂戴した意見を収集し、事業展開及び課題解決に取り組み、その結果を定期的に社外へ配信していく事を検討しております。また、その他のステークホルダーに対しての対応について、検討しております。	2019年10月予定	着手	
		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	コンプライアンス違反に関する報告ルールの明確化及びマニュアルの作成を行ってまいります。違反事例の例示や違反者の厳格な処分を実施することにより、ルールの徹底を図ってまいります。	2019年10月予定	着手		
					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、リニエシー制度の周知徹底	定期的な社内掲示・Web学習及び研修を通じて、内部通報制度の周知を行ってまいります。また、2019年6月14日に、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しました。リニエシー制度についても社内掲示により周知を行ってまいります。	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外部研修を受講させることで、窓口担当者の対応力向上を図ってまいります。	2019年10月予定	着手
							(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5月29日から6月30日にかけて、全役職員に対して拠点ごとに、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を実施致しました。また、2019年7月1日から7月31日にかけて原因・再発防止策に関する従業員の理解度を確認するためのテストを実施するとともに、原因・再発防止策についての個々人の考え等についてアンケートを実施致しました。今後も定期的に原因・再発防止にかかる研修を実施する予定ですが、近々では8月中～下旬に原因・再発防止にかかるWeb学習の実施を予定しております。	2019年6月開始	実施中		
					②	教育研修の実施	(a) 階層別教育	全役職員を対象に、コンプライアンスファーストの定着を目的として、階層別コンプライアンス研修を行ってまいります。先行して管理職層（課長・店舗責任者クラス）を対象にハラスメント防止集合研修を全国の各ブロックで実施しております。	2019年7月開始	実施中
							(b) 業務内容別教育	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を実施するための内容等について検討しております。	2019年10月予定	着手
		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予定しております。	2019年10月予定	着手				

【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