

令和 8 年 1 月 30 日

各 位

福島縣商工信用組合

理事長 須佐真子

業務改善計画の進捗状況について

当組合は、令和 7 年 3 月 7 日付で東北財務局より業務改善命令を受けており、令和 7 年 4 月 7 日に「業務改善計画書」を東北財務局に提出しております。

今般、「業務改善計画書」における改善・再発防止に向けた取組みの進捗状況（令和 7 年 12 月末基準）を東北財務局に報告いたしましたのでお知らせいたします。

改善・再発防止に向けた取組みの進捗状況は別紙記載のとおりです。

なお、業務改善計画書②(3)の取組状況としまして、理事会等の機能強化を図る目的で実施を依頼した外部有識者による調査結果の報告書を添付させていただいております。本報告書に記載の指摘内容を踏まえ、課題があるとされた事項につきまして経営改善を実行してまいります。

当組合では、引き続き全役職員をあげて経営管理態勢、内部管理態勢、法令等遵守態勢の強化・充実を中心とした改善・再発防止に取組み、お客さまをはじめ組合員の皆さま、地域の皆さまからの信頼回復に努めてまいります。

以 上

【本件に関するお問い合わせ先】

総務部：電話 024-991-1824

受付時間：平日午前 9 時～午後 5 時

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み																	
<p>※前回（令和7年10月31日「業務改善計画の進捗状況について」）からの変更内容は下線にてお示ししております。</p> <p>当組合は、今回の業務改善命令を厳粛に受け止め、健全かつ適切な業務運営を確保するため、経営管理態勢、内部管理態勢、法令等遵守態勢を強化・充実し、信頼回復に向け全力で取り組んでまいります。</p> <p>この計画を着実に推し進めるため、業務全般における課題や問題点を洗い出し、抜本的な経営管理態勢の改善を進めるとともに、牽制機能の強化を図ってまいります。</p> <p>また、外部有識者等の知見も取り入れ、経営管理、組合運営の改善計画に生かし、以下のとおり、当組合の経営・業務の改革を進めてまいる所存です。</p>	<p>※前回（令和7年10月31日「業務改善計画の進捗状況について」）からの更新内容は下線にてお示ししております。</p>																		
<p>① 一連の不祥事件の隠蔽及び理事長自身による法令等遵守意識が欠如した行為等に関する経営責任の所在の明確化</p> <p>現経営陣は、この度の旧経営陣による一連の不祥事件の隠蔽及び理事長自身による法令等遵守意識が欠如した行為等について、当組合の法令等遵守態勢に重大な問題があることを厳粛に受け止め、関係役員の経営責任の所在を明確にいたします。</p> <p>1. 旧経営陣の処分</p> <table> <tbody> <tr> <td>(1) 前理事長</td> <td>役員退職慰労金支払額の20%を返納依頼</td> <td>・旧経営陣にかかる経営責任の追及につきましては、退職慰労金の返納による責任追及が妥当であると判断いたしました。</td> </tr> <tr> <td>(2) 前専務理事(2名)</td> <td>役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼</td> <td>なお、退職慰労金の返納割合につきましては、主導的立場にあった前理事長及び前理事監査部長の責任は重いと判断し、2者は10%の返納割合としました。その他の役員につきましては、代表権の有無や在任期間中の隠蔽件数などを総合的に考慮して割合を算定いたしました。</td> </tr> <tr> <td>(3) 前常務理事(2名)</td> <td>役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼</td> <td>退職慰労金の返納状況につきましては、協議継続中の1名を除き、返納手続きが完了しているか、もしくは返納の意向を確認しております。（令和7年6月）</td> </tr> <tr> <td>(4) 前常勤理事(監査部長)</td> <td>役員退職慰労金支払額の10%を返納依頼</td> <td>・前理事長につきましては、改善命令を受けたことに対する責任、風評による預金の落ち込みや出資の脱退等、組合への影響についても考慮して、返納割合を10%から20%に引き上げております。（令和7年9月）</td> </tr> <tr> <td>(5) 前常勤理事(3名)</td> <td>役員退職慰労金支払額の1~3%を返納依頼</td> <td>・退職慰労金の返納状況につきましては、前理事長、前専務理事（1名）、前常務理事（1名）は一部返納済み、前常勤理事（監査部長）は全額返納未納、他は全額返納済みとなっております。（令和7年12月）</td> </tr> <tr> <td>(6) 前常勤監事</td> <td>役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼</td> <td>・前理事長、前専務理事（1名）、前常務理事（1名）は、当初全額返納意向を確認しておりましたが、一部返納後、返納されていない部分につきまして、内諾を得</td> </tr> </tbody> </table>	(1) 前理事長	役員退職慰労金支払額の20%を返納依頼	・旧経営陣にかかる経営責任の追及につきましては、退職慰労金の返納による責任追及が妥当であると判断いたしました。	(2) 前専務理事(2名)	役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼	なお、退職慰労金の返納割合につきましては、主導的立場にあった前理事長及び前理事監査部長の責任は重いと判断し、2者は10%の返納割合としました。その他の役員につきましては、代表権の有無や在任期間中の隠蔽件数などを総合的に考慮して割合を算定いたしました。	(3) 前常務理事(2名)	役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼	退職慰労金の返納状況につきましては、協議継続中の1名を除き、返納手続きが完了しているか、もしくは返納の意向を確認しております。（令和7年6月）	(4) 前常勤理事(監査部長)	役員退職慰労金支払額の10%を返納依頼	・前理事長につきましては、改善命令を受けたことに対する責任、風評による預金の落ち込みや出資の脱退等、組合への影響についても考慮して、返納割合を10%から20%に引き上げております。（令和7年9月）	(5) 前常勤理事(3名)	役員退職慰労金支払額の1~3%を返納依頼	・退職慰労金の返納状況につきましては、前理事長、前専務理事（1名）、前常務理事（1名）は一部返納済み、前常勤理事（監査部長）は全額返納未納、他は全額返納済みとなっております。（令和7年12月）	(6) 前常勤監事	役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼	・前理事長、前専務理事（1名）、前常務理事（1名）は、当初全額返納意向を確認しておりましたが、一部返納後、返納されていない部分につきまして、内諾を得	<p>・一部返納済み3名のうち、前理事長及び前常務理事（1名）は、令和8年1月に全額返納の内諾を得ております。前専務理事（1名）に対しては、全額返納を求める交渉を行ってまいります。</p> <p>全額返納未納の1名につきまして、引き続き返納に向けた協議を行ってまいります。</p> <p>・令和7年11月に公表した不祥事件の経営責任として、旧経営陣に対して追加での役員退職慰労金の返納を求めていくことが妥当かどうか協議してまいります。</p> <p>・旧経営陣への責任追及において、交渉担当役員からの報告が適時適切になされていないこと及びそれに対して他の役員から指摘がなされなかつたため、取組に</p>
(1) 前理事長	役員退職慰労金支払額の20%を返納依頼	・旧経営陣にかかる経営責任の追及につきましては、退職慰労金の返納による責任追及が妥当であると判断いたしました。																	
(2) 前専務理事(2名)	役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼	なお、退職慰労金の返納割合につきましては、主導的立場にあった前理事長及び前理事監査部長の責任は重いと判断し、2者は10%の返納割合としました。その他の役員につきましては、代表権の有無や在任期間中の隠蔽件数などを総合的に考慮して割合を算定いたしました。																	
(3) 前常務理事(2名)	役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼	退職慰労金の返納状況につきましては、協議継続中の1名を除き、返納手続きが完了しているか、もしくは返納の意向を確認しております。（令和7年6月）																	
(4) 前常勤理事(監査部長)	役員退職慰労金支払額の10%を返納依頼	・前理事長につきましては、改善命令を受けたことに対する責任、風評による預金の落ち込みや出資の脱退等、組合への影響についても考慮して、返納割合を10%から20%に引き上げております。（令和7年9月）																	
(5) 前常勤理事(3名)	役員退職慰労金支払額の1~3%を返納依頼	・退職慰労金の返納状況につきましては、前理事長、前専務理事（1名）、前常務理事（1名）は一部返納済み、前常勤理事（監査部長）は全額返納未納、他は全額返納済みとなっております。（令和7年12月）																	
(6) 前常勤監事	役員退職慰労金支払額の5%を返納依頼	・前理事長、前専務理事（1名）、前常務理事（1名）は、当初全額返納意向を確認しておりましたが、一部返納後、返納されていない部分につきまして、内諾を得																	

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
	<p>られておりません。前常勤理事(監査部長)は全額の返納の内諾を得られておりません。(令和7年12月)</p>	<p>遅延が生じたことを踏まえ、業務改善計画の着実な履行に向けた取組状況について報告を求める仕組みを構築してまいります。</p>
<p>2. 現経営陣の処分</p> <p>(1) 理事長 須佐 真子 月額報酬の全額を6ヵ月分自主返納 (2) 専務理事 高橋 忠浩 月額報酬の40%を3ヵ月分自主返納 (3) 常務理事 佐藤 隆之 月額報酬の30%を3ヵ月分自主返納 (4) 常勤理事 人見 隆 月額報酬の30%を3ヵ月分自主返納 (5) 常勤監事 平 佳秀 月額報酬の30%を3ヵ月分自主返納</p>	<p>・現経営陣にかかる報酬の返納状況につきましては、令和7年3月31日迄に、全員から自主返納されております。(令和7年3月)</p> <p>・令和7年9月26日に公表したコスモス通り支店における私文書偽造の不祥事件において役員報酬の返納を行う予定としていた件については、返納内容について協議を行っております。(令和7年9月)</p> <p><u>・令和7年9月及び11月に公表した事案に係る役員報酬の減額について、令和8年1月の理事会で決定してまいります。(令和7年12月)</u></p>	<p>・昨年新たに発覚した2件の不祥事件の経営責任の所在を明確にするため、現経営陣の役員報酬の減額を以下のとおり行います。</p> <p>(1) 理事長 須佐 真子 月額報酬の20%を1ヵ月減額 (2) 専務理事 高橋 忠浩 月額報酬の10%を1ヵ月減額 (3) 常務理事 佐藤 隆之 月額報酬の10%を1ヵ月減額 (4) 常勤理事 人見 隆 月額報酬の5%を1ヵ月減額 (5) 常勤理事 渡辺 史紀 月額報酬の3%を1ヵ月減額 (6) 常勤理事 坂井 道夫 月額報酬の3%を1ヵ月減額 (7) 常勤理事 横山 貴志 月額報酬の3%を1ヵ月減額 (8) 常勤監事 平 佳秀 月額報酬の5%を1ヵ月減額</p>
<p>② 理事会及び監事による経営監視・牽制が適切に機能する経営管理態勢の確立（理事相互間の監視・牽制や当局への正確な報告の実施を含む）</p> <p>理事会は、理事全員をもって構成され、組合の業務執行に関する重要事項を決定するとともに、理事の職務の執行を監督することを目的とし、また監事についても同様に理事会の構成員として、理事会に出席し、業務執行等の意思決定に参画する権限を有し、理事会を構成する他の理事の監視義務を負っております。</p> <p>しかしながら、前経営陣による理事会は、議決機関としての運営に重きが置かれており、理事会において不祥事件が一切報告されず、不祥事件隠蔽に繋がったことから、理事会等の機能強化のため、具体策として下記の</p>		

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
<p>項目により改善を行います。</p> <p>(1) 理事会規程の一部を改定し、法令等遵守態勢に関する重要な事項（コンプライアンス・プログラムの制定や推進状況、不祥事件に係る報告等）を明記いたします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 理事会規程の一部改定については、令和7年4月26日開催の理事会で承認を得て改定しております。主な改定内容として、理事会は適正な業務執行を担保するため、業務執行自体を監視・監督する役割を担っている旨、また、決議事項に監査に関する重要な事項、法令等遵守態勢に関する重要な事項等を明記しております。また、内部監査計画や不祥事件対応が理事会決議事項となり、監査・法令遵守が常に議題化されることで、役員の意識向上につなげてまいります。（令和7年4月） 	<ul style="list-style-type: none"> 改定後の理事会規程に基づき、適切に運営してまいります。
<p>(2) 理事を外部から招聘することにより、理事の業務執行の検証体制を構築するとともに、法令等遵守やリスク管理等経営上の問題に対して適切な意思決定が行われるよう理事会等の機能強化を図ります。外部からの理事につきましては、経営体制の強化を図り、業務改善計画の実施を強力に遂行し、牽制・監視機能の強化及び当局への正確な報告を実施するため、上部組織である全国信用協同組合連合会から派遣していただくよう要請しております。更に、地元金融機関経験者を理事として外部から招聘し、コンプライアンス管理態勢の強化を図ってまいります。以上の内容については、今後開催される理事会の議決を経て、令和7年6月開催の総代会にて選出し、責任ある役員体制を確立いたします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年6月の総代会において外部から招聘した常勤理事2名を含めた新役員が選任されました。外部から招聘した理事につきましては、東邦銀行常務取締役を経験した招聘者が、今回新設したコンプライアンス・リスク統括部の部長職を兼任しながら営業店事務を所管する事務部の担当理事を担うことで、コンプライアンス管理態勢の強化及び内部管理態勢の強化を図っております。また、上部組織である全国信用協同組合連合会からの招聘者が、当局との円滑な報告連絡態勢を図る目的で新設した総合調整部の部長職を兼任しながら第3線である監査部の担当理事を担うことで、上部組織との連携及び内部監査態勢の強化を図っております。（令和7年6月） 	<ul style="list-style-type: none"> 強化した経営体制のもと、牽制・監視を適切に行ってまいります。
<p>(3) 理事会にコンプライアンス部門に精通した外部有識者を交え、理事相互間の監視や牽制機能等について、客観的な評価を活用し、理事会の一層の機能発揮に取り組んでおります。（令和6年9月から実施）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部有識者につきましては、令和7年4月から6月開催の理事会において総代候補者推薦に対する客観的な意見がなされる等、理事会における理事相互間の監視や牽制機能について提言がなされております。（令和7年6月） 外部有識者による理事会の実効性を高める施策（役員へのアンケート）を行っております。（令和7年8月） <u>令和7年11月に、外部有識者より理事会等の機能強化を図る目的で行われた調査結果についての報告を受けました。本報告は、外部有識者がオブザーバーとして参加した理事会における審議状況、理事会議事録、役員に対するアンケート調査に基づいて行われ、現時点（令和7年10月31日）におけるガバナンス体制についての客観的な評価内容となっております。本報告書において、理事会及び監事による経営監視・牽制が適切に機能する経営管理態勢の確立に関しては、以下の点に懸念があるとの指摘を受けており、当項目について今後真摯に取り組んでまいります。</u> <ul style="list-style-type: none"> ① <u>理事長と他の常勤理事・監事との関係性（反対意見の言いやすさ）</u> ② <u>理事長に対する「忖度」</u> ③ <u>前経営陣（特に前理事長）に対する遠慮や忖度</u> ④ <u>非常勤役員の独立性の確保</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 外部有識者による提言等を踏まえ、課題があるとされた事項につきまして体制の改善を図ってまいります。 外部有識者による調査報告書の概要につきましては、別紙のとおり公表いたします。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
	<p>⑤ <u>常勤監事による監督機能の強化</u> ⑥ <u>理事会での議論を通じた監督機能の強化</u> ⑦ <u>非常勤役員への情報共有</u> ⑧ <u>ガバナンスや第三者の目線を意識した対応</u> (令和7年11月)</p>	
(4) 常勤理事及び常勤監事が出席する常務会の実効性を高めていくため、開催頻度を増やし、迅速に経営陣間で情報共有し、深度ある議論を行い、常務会の一層の機能発揮に取り組んでおります。（令和6年4月から実施） また、常務会議事録についても非常勤理事及び非常勤監事へ開示して問題点を共有し、職務執行のチェックが今以上に適切に運用できる態勢とし、理事会の機能強化に努めます。	<p>・常務会を令和7年6月25日に「常勤理事会」に改称し、運営方法の変更や重要事項の審議報告事項の整備などの検討を行いました。令和7年7月29日の理事会において「常勤理事会規程」の改定を行い、常勤理事会の一層の機能発揮に取り組んでおります。 常勤理事会議事録の非常勤理事及び非常勤監事への開示につきましては、令和7年5月27日、6月20日及び7月29日開催の理事会において実施しております。非常勤理事及び非常勤監事への常勤理事会の議事録内容の定期的な報告により、理事会での審議事項や報告事項の認識における常勤理事との乖離が改善され、常勤理事の活動内容の把握など職務チェックの適切な運用につなげております。 (令和7年7月) ・令和7年8月26日開催の理事会より、常勤理事会の議事録については、「常勤理事会に関する報告」として総務部担当の報告事項とし、所管部署からの説明を行うことにより、更なる職務執行の確認、理事会の機能強化に努めております。 (令和7年8月)</p>	<p>・非常勤理事及び非常勤監事への常勤理事会の議事録内容の定期的な報告を継続してまいります。</p>
(5) 理事の職務執行を厳格に監査する経営監視体制を強化するため、金融機関の内部監査部門に精通した専門家を交え、監事監査実施要領の一部を改定いたします。	<p>・金融機関の内部監査部門に精通した外部専門家と協議し、監事監査実施要領について検討の場を持ちました。 外部専門家からは理事の監査について、担当部署職員と個別面談を実施することが効果的であるとの指導を受けました。確認した事項は監事会に報告し、非常勤監事を含め監事全員が情報を共有することで監事会の機能向上に努め、理事の職務執行に対する監視機能・牽制体制の強化を図ってまいります。（令和7年6月） ・令和7年8月26日に監事会を開催し、監事監査実施要領の改定が了承されました。令和7年9月以降の監事監査におきましては、改定した同要領に基づき、理事の職務執行の状況を適正に監査します。監査した結果については、監事会で監事全員が情報を共有してまいります。（令和7年8月） ・<u>令和7年12月、監事会の開催頻度に関して、監事会規程の一部改正を実施しました。</u>従来の監事会規程においては1ヶ月おきの開催としていましたが、監事会の機能強化を図るため1ヶ月に1回の開催に変更しました。今後、監事会では開催頻度を高め、監事監査の活動報告や理事会議案の確認及び常勤理事会の内容等について協議してまいります。加えて、内部監査部門との連携を強化し、内部監査部門から理事に関する法令違反や不正行為の兆候等について定期的に報告を受ける体制とし監事会の役割を果たしてまいります。（令和7年12月）</p>	<p>・改正後の監事会規程等に基づき、監事会の運営及び監事監査を実施してまいります。</p>

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
(6) 積極的な情報の開示として、今後の本業務改善計画の履行状況については、当組合のホームページに掲載し、不祥事案の再発防止にかかる取り組みの進捗状況を組合員並びに地域の皆さんに発信することにより、当組合の経営状況の透明化に努めてまいります。	<ul style="list-style-type: none"> 組合員並びに地域の皆さんに対して経営状況の透明化を図る観点から、改善実施状況を定期的に公表することを新たに業務改善計画として追加しております。（令和7年6月） 令和7年6月末基準における改善・再発防止の取組状況につきまして、令和7年7月31日に当組合ホームページに公表しました。（令和7年7月） <u>令和7年9月末基準における改善・再発防止の取組状況につきまして、令和7年10月31日に当組合ホームページに公表しました。（令和7年10月）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 改善・再発防止の取組状況につきまして、定期的にホームページに公表してまいります。
(7) 奉制機能の強化を図るため、執行部による合議体制を構築し、常勤役員が出席する常勤理事会及び常勤役員と本部部長が出席するコンプライアンス委員会、リスク管理委員会で、理事会に上程する議案及び報告事項について、事前に審議・報告することを徹底してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年7月以降の新体制による常勤理事会、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会では、理事会に上程する議案及び報告事項について事前に審議・報告を行っており、深度ある議論を実践しております。（令和7年7月） 	<ul style="list-style-type: none"> 事前の審議・報告体制を継続してまいります。 決裁規程を改定し、理事長決裁事項のうち、常勤理事会、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会での審議を要する事項を明確にしてまいります。
(8) <u>経営トップである理事長への権力の集中により、旧経営陣において長期間に渡り不祥事件が隠蔽され、当局へ未届けとなつたことを踏まえ、常勤役員相互間の監視・奉制機能を発揮できる態勢に取り組むとともに、理事長が単独で役職員の人事異動や人事評価を決定できない態勢、及び理事長の在任期間の長期化による弊害及び権力の集中・固定化を防止する態勢を構築してまいります。</u>	<ul style="list-style-type: none"> <u>理事会の諮問機関としての指名・報酬委員会の設置、又は指名・報酬委員会設置以外の有効な態勢の有無並びに報酬決定のプロセス等について、議論してまいります。</u> <u>長期に亘って理事長を務めていたことが在任期間の長期化による弊害及び権力の集中・固定化につながり、理事相互間及び監事による監視・奉制機能の不全につながったことを踏まえ、理事長を含めた理事及び監事の在任期間や定年並びに理事の同一担当業務の年数制限について議論してまいります。</u> <u>役職員の人事異動発令、職員の昇給・昇任・任免などの役職員の処遇に関する事項については、理事長決裁から常勤理事会審議事項とするよう、決裁規定の改定について、議論してまいります。（令和7年12月）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 権力の集中・固定化を防止する態勢を構築するための議論を行ってまいります。
③全組合的な法令等遵守態勢の確立（コンプライアンス軽視の企業風土の改善を含む役職員の法令等遵守意識の醸成・徹底を含む）		
今回の不祥事件を踏まえ経営陣は、法令等遵守態勢の整備・強化に向けて真摯に取り組む経営姿勢を明確にし、法令等遵守に係る研修の充実・マニュアル等の見直しにより、全組合的な法令等遵守意識の醸成に役職員一丸となって全力で取り組んでまいります。具体策として下記の項目により改善を行います。		
(1) これまで以上に、理事長のトップメッセージを定期的に役職員へ発信し、経営陣が先頭に立って改革を確実に実行するという、経営トッ	<ul style="list-style-type: none"> 理事長は、令和7年6月6日に常勤役員及び課長以上（一部課長代理を含む）の職員と、各営業店の支店長、副支店長を招集し、トップメッセージを発信しまし 	<ul style="list-style-type: none"> トップメッセージを定期的に全役職員へ発信してまいります。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
プロの想いと覚悟を自らの言葉で役職員に伝えてまいります。	<p>た。（令和7年6月）</p> <p>・理事長は、令和7年11月25日に動画視聴形式によるトップメッセージを発信しました。令和7年9月及び11月に公表した不祥事件についてのお詫びとともに、組織風土の改革に全役職員一丸となって取り組んでいく旨述べました。（令和7年11月）</p>	
(2) 現経営陣は、今までのコンプライアンスの取組みが不十分だったことを深く反省し、今後は実効性確保の為コンプライアンス・マニュアル、コンプライアンス・プログラムの全面的な見直しを行います。	<p>・令和7年4月26日開催の理事会において、令和6年度下期コンプライアンス・プログラム活動実績について計画に基づいて実施されたことを報告し、併せて令和7年度コンプライアンス・プログラム計画について決議を受けました。</p> <p>令和7年度コンプライアンス・プログラムには以下の内容を追加しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①トップメッセージとして経営陣が先頭に立って改革を確実に実行するという、経営トップの想いと覚悟を自らの言葉で全役職員に定期的（5月・11月）に伝えること ②理事長と全職員との1on1ミーティングの実施 ③不祥事再発防止に向けた体制の強化 ④事務ミス等の再発防止に向けた適切な対応 ⑤全部店における規程・要領の読み合わせ実施 <p>コンプライアンス・マニュアルについては業務改善計画書に基づく法令等遵守態勢の整備、強化に向けた取組等を反映した内容に、令和7年12月末を目途に見直しをする予定しております。（令和7年6月）</p> <p>・令和7年7月29日開催の理事会において、令和7年度コンプライアンス・プログラムを改正し、業務改善計画書における以下の改善策をプログラムにも追加し、着実に実施してまいります。（令和7年7月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 不祥事件の勉強会 ② 内部通報制度の見直し ③ 懲戒運用基準の見直し ④ 人事ローテーション要領（仮称）の制定 ⑤ 不祥事件事務取扱要領の改定 <p>・コンプライアンス・マニュアルにコンプライアンス態勢上重要な以下の項目の追加について、9月30日開催の理事会で承認を得ております。（令和7年9月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ① コンプライアンス組織体制 ② コンプライアンス報告 ③ 不祥事件とは ④ 不祥事件対応 ⑤ ハラスメント防止 ⑥ 懲戒 <p>・令和7年度コンプライアンス・プログラムに基づいた主な実施状況は以下の通り</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス・プログラムに基づいた勉強会等を継続して実施してまいります。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
(3) コンプライアンス管理委員会は、現状、委員会を構成している職員が各担当部や他の委員会と兼務している中、日常業務における法令等遵守状況のモニタリング及び事故・トラブル発生の未然防止に関する対応の構築も担っていることから、専担部署としてコンプライアンス統括部（仮称）を新設し、法令等遵守態勢を強化・充実いたします。	<p>コンプライアンス統括部（仮称）の主な業務内容は、下記の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①コンプライアンス全般に係る企画・立案・推進 ②コンプライアンス違反行為に係る再発防止策の検討 ③一連の不祥事件の再発防止策の定着状況の確認報告 ④コンプライアンス全般に係る相談窓口 ⑤コンプライアンス全般に関する研修、啓蒙活動等の実施 ⑥顧客からの苦情に対する発生原因分析及び改善策の検討 <p>りです。コンプライアンス体制の整備に取り組んでおります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① トップメッセージ発信（令和7年11月25日） ② 理事長と全職員との1on1ミーティングの実施（令和7年11月28日から実施中） ③ 不祥事件対応規程等の改正（令和7年10月28日） ④ 事務リスク管理規程等の改定（令和7年9月30日の理事会にて承認を得て10月より運用開始） ⑤ 全部店における規程・要領の読み合わせ（毎週火曜日、計13回実施）。 <p>令和7年10月6日に全職員対象としたコンプライアンス・マニュアル改定の勉強会をWEBにより開催しました。（令和7年10月）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス委員会の議事内容については、翌月の理事会において報告してまいります。
(4) 現在、各部店で毎週火曜日と金曜日にコンプライアンス教本の読み合わせを行っておりますが、火曜日については当組合の規程及び要領等の読み合わせを行います。法令等遵守の意識を高めるため、読み合わせ実施後は各部店のコンプライアンス担当者が意見を取り纏め、コ	<ul style="list-style-type: none"> ・令和7年5月27日開催の理事会承認を受け、令和7年6月20日付で組織庶務規程の改定を行い、コンプライアンス・リスク統括部を新設いたしました。（令和7年6月） ・コンプライアンス委員会は以下の体制とし、「コンプライアンス委員会規程」の改正を令和7年7月29日開催の理事会に付議し、新体制での初回コンプライアンス委員会を令和7年7月30日に開催しました。 <ul style="list-style-type: none"> ①理事長、専務理事、常務理事、常勤理事、本部部長を委員とし、コンプライアンス・リスク統括部担当理事を委員長とする。また、常勤監事は出席して意見を述べることができる。 ②原則毎月一回開催し、不祥事件の発生等で緊急を要する場合は適宜開催できる。 ③コンプライアンス、顧客保護等管理、不祥事件に関する事項等について審議、報告事項とする。 ④議事内容については、理事会へ報告する。 <p>新体制でのコンプライアンス委員会を7月以降、月次で開催しております。 (令和7年7月)</p> <p>・コンプライアンス委員会では、コンプライアンス違反等の状況、苦情等の受付状況、疑わしい取引の状況等について、月次で報告を受け、議論を行っております。</p> <p>コンプライアンス委員会の議事内容についてはコンプライアンス担当理事が、翌月の理事会で議事録をもとに委員会で意見があつたこと等を中心に報告しております。（令和7年12月）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・部店長会議、本部での集合研修等においては、コンプライアンスに関する説明時間を設け、役職員のコンプライアンス意識の醸成に不斷に取り組んでまいります。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
<p>コンプライアンス統括部（仮称）に報告をいたします。</p> <p>また、年1回、外部講師による全役職員向けのコンプライアンス研修を実施しておりましたが、年2回行うことにより、法令等遵守意識の醸成を図ってまいります。</p> <p>また、全職員に対し不祥事件の勉強会（なぜ不祥事件が発生したか、なぜ牽制機能が働かなかった等）を開催いたします。</p>	<p>まとめた進捗管理表の提出を受け、運用状況を確認とともに、主な意見、気付き事項をとりまとめ、常勤役員に回覧しております。（令和7年7月）</p> <ul style="list-style-type: none"> 全部店で毎週火曜日に「規程・要領」の読み合わせ（計13回）、また毎週金曜日に「コンプライアンス教本」の読み合わせ（計13回）を実施しました。コンプライアンス・リスク統括部は毎月、各部店から読み合わせでの意見等を記載した進捗管理表の提出を受け、運用状況を確認し、主な意見、気付き事項をとりまとめ、常勤役員に回覧しました。 <p><u>全職員を対象としたコンプライアンス研修を、外部有識者を講師として、ハラスメントをテーマにWEBで開催（視聴期間 10.15～10.24）しました。（令和7年12月）</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和8年1月9日に開催した部店長会議において、「令和7年度公表不祥事件改善対応策」について説明しました。 当組合で過去発覚した不祥事件を事例とした勉強会を、各営業店及び本部において、職員との対話形式で令和8年1～3月にかけて実施してまいります。
<p>(5) コンプライアンス管理委員会は、再発防止策の進捗状況について各所管部の状況を取り纏め、理事会にて報告しております。（令和6年9月より実施）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 再発防止策の進捗状況につきましては、令和7年5月から所管部が再発防止策の定着状況を加味した評価（十分、一部不十分、不十分）を行い、コンプライアンス管理委員会で内容を確認したうえで、理事会に報告しております。（令和7年5月） 不祥事件再発防止策進捗状況について、令和7年7月以降、毎月コンプライアンス委員会へ報告しております。また、コンプライアンス委員会の議事内容については、翌月の理事会においてコンプライアンス担当理事が報告しております。（令和7年7月） <u>不祥事件の再発防止策取組状況について、一つ一つの項目の見直しを行いました。内容が重複、類似している項目については統合し、スリム化したことにより、各部の現状課題の認識が明確となり、体制面の整備が進み、令和7年12月末では、50項目中未整備は1件となっております。</u> <p><u>一方、令和7年上期での不祥事件再発防止策の定着状況を内部監査結果や自主検査結果等から評価したところ、43項目中7項目で一部不十分な点があり、課題として認識しております。（令和7年12月）</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 不祥事件の再発防止策取組状況については、令和8年3月末までに体制面の整備を完了する予定です。 <p>不祥事件再発防止策が着実に定着するよう取り組んでまいります。</p>
<p>(6) 令和2年度より毎年、理事長と全職員の1on1ミーティングを実施し、風通しの良い職場環境の醸成に取り組んでおりますが、今後も引き続き、職員からの意見を吸い上げ積極的に企業風土の改善に結びつけてまいります。</p> <p>また、令和6年4月より毎月、所属長と職員の個人面談を実施し、職員の小さな気付きを把握し、職場環境の改善に結びつけております。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 今年度の理事長と全職員1on1ミーティングは12月から予定しており、職員から出された要望事項等について、改善に取り組んでまいります。 所属長と職員の面談は毎月実施しており、報告された面談結果についてコンプライアンス・リスク統括部で気付事項を中心に、関連部と情報共有し、改善に取り組んでおります。（令和7年6月） 全職員を対象としたアンケートを実施し、様々な意見を受けております。（令和7年8月） <u>理事長と全職員1on1ミーティングを令和7年11月28日から実施しております。今後本ミーティングで出された職員からの意見・要望事項等について、常勤役員で共有し改善に取り組んでまいります。（令和7年11月）</u> 令和7年10月、11月は所属長と職員の面談、12月はコンプライアンス・リス 	<ul style="list-style-type: none"> 理事長と全職員1on1ミーティングは令和7年11月から実施しております。 所属長と職員の面談は、継続して実施してまいります。 令和7年8月に実施した職員アンケート結果及び1on1ミーティングで出された意見・要望事項等を踏まえ、今後の取組方針を検討し、職員に伝えてまいります。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
(7) コンプライアンスに則った職場規範を確立するために、事務リスク管理要領の見直しを行い、現場で発生した事務規程・要領等に反する問題事象全てを「事務ミス等」として捉え、本部に報告する体制を構築し、コンプライアンス意識の醸成を図ってまいります。	<p>ク統括部が指定した次席者等と職員による面談を実施し、職員からの意見等について、所管部と連携し対応することで、諸問題、要望の改善に繋がっております。（令和7年12月）</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大な規程違反や顧客への影響（不利益・被害等）が大きな事案等を事務事故、また、起算日取引や為替取消・訂正などの取引オペレーションに関するもの及び自振コードの設定ミス等を事務ミスとし、これらを併せて事務事故等としてリスク管理委員会へ報告することにより、事務事故等が経営陣に適切に報告される体制となるよう令和7年9月末までに事務リスク管理要領の見直しを行う予定としております。（令和7年6月） 令和7年9月に事務リスク管理規程を改定し、毎月リスク管理委員会へ自主検査結果について報告することを追加しております。（令和7年9月） 軽微なミスであっても、不祥事の発端となりうるため事務事故等として報告することを目的に、事務リスク管理要領を事務事故等報告管理要領として令和7年9月に改定しております。（令和7年9月） 軽微なミスであっても、不祥事の発端となりうるため事務事故等として報告を受けその結果をとりまとめ、自主検査結果とともにリスク管理委員会へ毎月報告しています。営業店には、事務事故等の事例について事務連絡により注意喚起しました。（令和7年12月） 	<ul style="list-style-type: none"> 正確な事務、適切な検印、報告体制などの重要性について、研修を通じて意識の醸成を図ってまいります。（令和8年2月研修予定）
(8) 不適正な行動の正当化につながらない様、懲戒運用基準の見直しを行い、処分の厳格化を図ってまいります。	<ul style="list-style-type: none"> 懲戒運用基準の見直しにより、懲戒制度の明確化、処分の厳格化による不祥事件の抑止強化、組織態勢の公平性や信頼性の確保を目的とします。処分基準が明確になることで、違反行為の抑止効果・不祥事件の予防的効果が強化されます。処分判断の透明性・説明責任を強化することにより、不公平な処分が行われるという不信感を払しょくし、風通しの良い組織文化の醸成につなげてまいります。令和7年9月末までに懲戒運用基準の見直しを行う予定としております。（令和7年6月） 令和7年9月30日開催の理事会において懲戒制度見直しについての審議を行い、就業規則の懲戒の項目を改定し、懲戒種類の変更を行う等、就業規則における懲戒項目の記載を拡充しております。（令和7年9月） 令和7年10月6日に実施した全職員対象コンプライアンス研修で担当理事より懲戒の種類及び方法、懲戒の事由、懲戒解雇の事由について全職員に対し内容を説明しました。就業規則の見直しにより懲戒制度が明確となり、今後は厳格な処分がなされることを知らしめることにより、不祥事件の再発防止・抑止強化に努めてまいります。（令和7年12月） 	<ul style="list-style-type: none"> 新しい懲戒基準に基づき、適切に運営してまいります。
(9) 現在、総合企画部人事課を窓口として内部通報制度を設けているものの、コンプライアンス違反等を通報する事案がないことから、内部	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年4月17日のコンプライアンス管理委員会において、外部有識者を新たな内部通報窓口（ホットライン）とすることを協議しました。今後、外部有識者と 	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年9月及び11月に公表した2つの不祥事件の改善対応策として、「コンプ

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
<p>通報規程の見直し（通報窓口の変更）を行い、コンプライアンス部門に精通した外部有識者に直接通報できるホットラインを設置し、秘密保持や通報者保護を徹底いたします。通報事実が確認された場合は、適切な是正・指導を実施してまいります。</p> <p><u>また、不祥事件が長期間に渡り現経営陣に報告されなかつたことを踏まえ、不祥事件、不正行為、違反行為に関しては、過去の事案であっても通報窓口に報告しなければならない取扱いとするよう「コンプライアンス報告規程」を改定します。</u></p>	<p>協議を進め、令和7年9月末までに態勢を整備する予定としております。（令和7年6月）</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和7年8月26日開催の理事会において、「コンプライアンス報告規程」・「コンプライアンス報告受付取扱要領」を制定しました。コンプライアンス報告では報告対象にハラスメント行為を追加、また、コンプライアンス違反行為の報告を役職員の義務とし、外部受付の窓口を新たな弁護士としました。（令和7年8月） 全職員を対象にコンプライアンス担当理事と弁護士が講師となり、コンプライアンス報告制度のWEB説明会の視聴を9月に実施し、周知徹底を図りました。（令和7年9月） 内部通報制度を令和7年8月にコンプライアンス報告制度に変更し、規程等の体制も整備を行いました。コンプライアンス報告制度としては、令和7年12月まで、1件の報告を受付し、規程に基づき適切に対応しております。（令和7年12月） 	<p>ライアンス報告規程」・「コンプライアンス報告受付取扱要領」の改定を進めてまいります。</p>
<p>(10) これまで不明確だった人事評価制度を改め、法令等を含めた職務規律の遵守状況も重視し、人事考課基準・営業店評価基準に反映した、新たな人事評価制度を導入してまいります。</p> <p>また、長期間人事が固定することにより、監視監督が及びにくくなり不正行為の温床となりがちなことから、新たに人事ローテーション要領（仮称）を制定し、パート職員を含めた定期的な人事ローテーションを実行することで、不正行為の未然防止を強化してまいります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度について業績・成果評価、プロセス評価、態度・行動評価を含む「営業店職員人事評価制度要領」を令和7年5月20日に制定しました。 また、長期間の固定した人事を防止する為、新たな人事ローテーション要領の制定を検討しており、令和7年9月に制定を予定しております。人事異動のサイクルの明文化により、不祥事件の隠蔽を抑制するなど、不祥事件につながる「機会」の抑制を強化してまいります。（令和7年6月） 営業店職員人事評価制度要領の制定に伴い、令和7年6月末までに営業店職員は業績・成果評価における上期計画を個別に設定し、評価シートを作成しました。令和7年7月25日に上期計画の設定について、業務推進部と連携し計画の妥当性を検証しております。（令和7年7月） 人事ローテーション要領を令和7年9月に制定し、原則として5年を超えて同一部署同一業務に従事することがないよう異動等を実施することとしております。（令和7年9月） <u>第1回目の営業店職員人事評価を実施しましたが、係別集計結果では偏りが見られました。また、常勤理事会においても、業績・成果評価のウェイトが高すぎるなどの意見が出されたため、評価シートの見直しを令和8年3月末までに行います。</u> <u>コンプライアンス遵守や事務事故の発生状況等、経営課題項目を追加し、業績目標や結果に対する過度なプレッシャーを感じるといった声がなくなるよう、法令等を含めた職務規律の遵守状況を重視した人事考課基準の運用を図ってまいります。</u> <u>人事ローテーションについては、12月末基準で以下の対応を実施します。</u> <u>①原則として5年を超えて同一部署同一業務に従事することがないよう異動等を実施</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 評価シートの見直しを令和8年3月末までに行うとともに、人事ローテーション要領に基づいた運用を開始してまいります。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
	<p>②5年を超えて従事する職員についてはその理由を分析 ③②職員の中でも職務上不祥事件のリスクが高いと判定された職員については別途監査部による特定監査実施 ①から③に該当する職員がいるか総務部人事課が調査を行い、該当職員については常勤理事会の審議承認により、人事異動については令和8年3月頃に実施予定、監査部による特定監査については来年度の年間実施計画を策定し、理事会の承認を経て実施する予定であります。（令和7年12月）</p>	
(1) 当組合は業務改善計画書を全役職員一丸となって着実に実行することにより、法令等遵守態勢の確立に取り組んでいるなか不祥事件が発生し、令和7年9月26日に公表いたしました。これはコンプライアンス重視の企業風土が十分に醸成されていないことが要因であり、法令等遵守意識の醸成徹底に全役職員一同全力で取り組んでまいります。	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年10月6日に全職員対象としたコンプライアンス・マニュアル改定の勉強会をWEBにより開催し、不祥事件の定義、不祥事件への対応等のマニュアルに追加した内容について重点的に説明を行いました。（令和7年10月） 令和7年12月23日に、日本金融監査協会の役員を講師に招き、協同組織金融機関のガバナンスをどうすべきかというテーマで、役員コンプライアンス研修を開催しました。（令和7年12月） 	<ul style="list-style-type: none"> 不祥事件の勉強会を令和8年1月から3月にかけて実施してまいります。
(2) 令和7年9月及び11月に公表した不祥事件を踏まえ、現在、全役職員を対象に、四半期ごとに無記名式の「コンプライアンスに係る自己申告チェックリスト（以下、チェックリスト）」の提出を求めています。これまでチェックリストは役職員一人ひとりのコンプライアンス上問題のある行為の把握に関する設問でしたが、業務上過度にプレッシャーを感じる事項及び各部店の組織風土に関する設問も設け、点検結果を常勤役員が確認することにより、健全な企業風土を醸成してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス・リスク統括部は、令和7年12月29日付で役職員全員を対象とした事務連絡「令和7年度コンプライアンスに係る自己申告チェックリストについて（3回目）」を発出し、この中で業務上のプレッシャーに関するチェック項目を設けました。（令和7年12月） 	<ul style="list-style-type: none"> チェックリストの回答を確認し、業務運営に活かしてまいります。
④内部管理態勢の確立（厳正な事務処理の徹底及び相互牽制態勢の確立）		
今回の業務改善命令の内容を踏まえ、内部管理態勢の確立のため、以下の施策等を実施してまいります。		
1. 自主検査の分析・相互牽制態勢の確立		
(1) リスク管理委員会との自主検査結果の情報共有	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年7月からリスク管理委員会へ自主検査結果について報告し、リスク管理委員会において自主検査が適切に行われているかを検証し、改善が必要な場合には各所管部へ事務指導、規程等の見直しを行う体制としております。（令和7年7月） 	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理委員会への自主検査結果報告を継続してまいります。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
(2) 第二線（事務部を中心）による臨店事務指導の強化 事務部は、臨店による事務指導を行っていなかったことから、職員に不備事項の要因や背景についてのヒアリングや事務検証を臨店して行い（年2回以上）、自主検査の有効性を検証しております。（令和6年12月より実施）	<ul style="list-style-type: none"> 事務リスク管理要領に基づき、令和7年5月から6月にかけて全店臨店事務検証を実施し、各店において自主検査が適切になされているかを検証しました。また、令和7年6月25日に、事務ミス等の事例、臨店事務検証の結果、自主検査の検証等について、全店の検印席・営業係を対象にWEBで研修を行いました。（令和7年6月） 今年度二巡目の臨店事務検証として、令和7年9月に2店舗実施し、各店において自主検査が適切になされているかを検証しました。（令和7年9月） <u>令和7年10月から12月にかけて8店舗の臨店事務検証を実施しました。臨店事務検証や事務事故等の結果をとりまとめ事務連絡で注意喚起するとともに、リスク管理委員会へ報告しました。正確な事務、適切な検印、報告体制などの重要性について、研修を通じて意識の醸成を図ってまいります。（令和8年2月研修予定）</u> (令和7年12月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・臨店事務検証を継続実施してまいります。 ・令和8年2月に研修を行い、正確な事務の向上に努めてまいります。
(3) 部店長を含めた役席者の研修 規程等に反した処理等を見逃さず発見できる能力を向上させることを目的に、事務部が講師となり部店長並びに役席者を対象とした研修を実施し、厳正な事務処理と相互牽制が機能する態勢を確立いたします。	<ul style="list-style-type: none"> 全店の検印席・営業係を対象に、令和7年6月25日に、WEBで研修を行いました。今後も半期ごとに継続して研修を実施してまいります。部店長については、令和7年8月に研修を行う予定としており、半期ごとに継続して研修を実施してまいります。（令和7年6月） 部店長対象に、自主検査の結果、事務事故等の事例などについて説明し、適切な事務処理及び牽制機能態勢を強化することを目的に、8月25日に集合研修を行いました。（令和7年8月） <u>・臨店事務検証時に、部店長に対し、適切な事務処理の徹底及び相互牽制が有効に機能するよう指導しております。（令和7年12月）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・半期ごとに研修を実施してまいります。（令和8年2月研修実施予定）
(4) 事務管理態勢の整備 <u>私文書偽造の原因となった書類の徴求漏れを防止するため、顧客より徴求する書類の一覧表を整備し、営業店におけるチェック体制を構築してまいります。</u> <u>併せて、本部による書類の管理状況に対するフォローアップを実施してまいります。</u>	<ul style="list-style-type: none"> <u>・保証会社5社、商品にして8商品についての債権書類など必要書類の徴求もれを防ぐため、保証会社付個人ローン書類確認事務取扱要領（仮称）を作成中であり、事務取扱要領の制定を令和8年1月末としております。（令和7年12月）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・要領を制定の上、チェック体制を整備してまいります。
2. 自主検査の充実・強化 (1) 自主検査マニュアルの見直し 事務部は、不祥事件や事務事故防止の観点から、自主検査マニュアルの検査項目について外部専門家の指導により見直しを実施してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> 外部専門家の指導のもと、不祥事件や事務事故防止の観点から、検査項目・検査手法等の見直しを含む自主検査マニュアルの改定を令和7年9月末までに行う予定しております。（令和7年6月） 	<ul style="list-style-type: none"> ・改正した自主検査マニュアルに基づき、自主検査を実施してまいります。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・自主検査マニュアル（案）を令和7年9月末までに策定しております。（令和7年9月） ・自主検査マニュアルの改正案について、令和7年10月27日に外部専門家と協議を行い、11月26日開催のリスク管理委員会において、不祥事件や事務事故等防止の観点から自主検査マニュアルの見直しについて審議を経て改正し、12月より実施しております。 <p style="text-align: center;">(令和7年11月)</p>	
(2) 監査部による自主検査の有効性の確認 監査部は、臨店による内部監査実施時に、自主検査が正確に行われているかの有効性について検証を行う態勢といたします。	<ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度内部監査実施計画に基づき、令和7年6月18日より臨店監査を開始しました。 監査部は、昨年度の自主検査の結果を各店ごとにとりまとめ、臨店監査に際しての指摘事項と自主検査における不備事項を精査しております。 また、臨店監査時には、自主検査結果について、本部への報告内容との相違がないかを確認することにより、自主検査の有効性検証を行っております。併せて、自主検査結果と同様の不備が発生した場合には、評価の減点対象とし、営業店における再発防止の意識付けをしております。（令和7年6月） ・令和7年度内部監査実施計画に基づき、7月から9月にかけて9店舗の臨店監査を実施しております。（令和7年9月） ・令和7年度内部監査実施計画に基づき、10月に3店舗について臨店監査を実施しました。当該3店舗においては、勧告事項及び注意事項もなく、概ね良好な支店運営が為されておりました。 <p style="text-align: center;"><u>これにより令和7年度臨店監査は、全13店舗について実施しました。（令和7年10月）</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度内部監査実施計画に基づき引き続き本部の臨店監査を実施し、自主検査の有効性検証を行ってまいります。
⑤内部監査態勢の改善・強化による監査機能の実効性の確保	<p>今回の業務改善命令の内容を踏まえ、内部監査について監査方法を含めた監査機能の充実・強化を図るため、以下の施策等を実施してまいります。</p> <p>1. 内部監査の機能充実 監査部は、臨店監査の他に監査項目を限定した特定監査を抜き打ちで実施する等、監査態勢の充実・強化を図ってまいります。</p> <p>(1) 内部監査手法及び内部監査項目の見直し 監査部は、内部監査が内部管理態勢の適切性・有効性を検証するプロセスとして機能していなかったことから、以下の①～④について不</p>	

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
祥事件関連重点項目と位置付けて、監査項目の見直しを図ってまいります。 ①外部専門家を交えた監査項目の見直し 令和6年8月以降、金融機関の内部監査部門に精通した外部専門家を交え、臨店監査における再発防止策に重点を置いた監査項目の見直しを検討しており、内部監査マニュアルを改定し監査機能を強化してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> 外部専門家との協議を重ね、監査項目の見直しを行い、令和6年度 125 項目から令和7年度 316 項目へと細分化を図りました。監査項目の細分化により、監査の実効性を確保しております。 内部監査マニュアルは、令和7年5月30日に改定し、改定した内部監査マニュアルに基づき、臨店監査を実施しております。（令和7年5月） 	<ul style="list-style-type: none"> 改定した内部監査マニュアルに基づき、臨店監査を実施してまいります。
②事後監査の実施 通常の臨店監査に加え、内部監査での指摘事項が改善されているかの確認を行う目的で、事後監査を抜き打ちで行い、内部監査の実効性を確保してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> 事後監査については、臨店監査の結果を踏まえて、改善状況の確認を行っていく予定としており、事後監査実施状況については逐次理事会に報告してまいります。（令和7年6月） <u>令和7年12月に、本年度臨店監査において勧告事項又は注意事項があった店舗（評点下位4店舗）について実施しました。（令和7年12月）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 事後監査実施状況については逐次理事会に報告してまいります。
③特定監査の実施 通常の臨店監査に加え、経営陣が必要と判断する特定のテーマ・事象に特化した監査項目を限定する特定監査を抜き打ちで実施することにより、第一線に対する牽制を強化してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> 今後、本部及び営業店の事務取扱状況を踏まえて、特定のテーマ・事象に特化した監査項目を選定して監査計画に盛り込み、抜き打ちで監査を実施する方針で検討しております。特定監査を実施した場合には、逐次理事会に報告してまいります。（令和7年6月） 長期間人事異動がなされなかった職員に対して、職務内容を勘案しながら特定監査の対象とする方針を決定しております。（令和7年9月） 	<ul style="list-style-type: none"> 特定監査実施状況については逐次理事会に報告してまいります。 令和8年度より、左記職員への特定監査を実施してまいります。
④本部監査の充実 本部監査において、営業店監査結果の不備事項や指摘事項への指導状況を、内部監査マニュアルの監査項目に追加いたします。	<ul style="list-style-type: none"> 本部監査については、外部専門家との協議の下、令和7年度下期に内部監査マニュアルを改定し、営業店への指導状況の充実を図る予定としております。（令和7年6月） 内部監査マニュアル改定に向けて、外部専門家と協議を重ねております。（令和7年8月） <u>令和7年10月27日・28日に外部専門家と本部各部に対する検証項目の詳細について協議を行いました。</u> <u>外部専門家の助言を受け、改定した「内部監査マニュアル 別紙監査事項チェック表(本部監査)」については、令和7年10月31日付にて稟議承認を得ました。（令和7年12月）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 改定した「内部監査マニュアル 別紙監査事項チェック表(本部監査)」に基づき、本部監査を実施し、営業店への指導状況の充実を図ってまいります。
2. 監査結果等の報告態勢の徹底		

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
<p>内部監査結果については、理事会への報告頻度を高めると共に、不祥事件発生の疑惑やその畏れがある場合、役員への報告を速やかに行う態勢としてまいります。</p> <p>(1) 報告態勢の整備</p> <p>監査結果について、監査終了後、当該店舗の内容を常務会で逐次報告しております。なお、現行の内部監査規程においては「必要に応じて理事会へ報告する」となっているものを改定し、四半期に1回報告する態勢といたします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年4月26日開催の理事会において、令和6年度内部監査実施報告及び令和7年度内部監査実施計画について上程しております。 令和7年6月の組織変更により監査部が理事会直轄の部署となつたことを踏まえ、今後、監査部の内部監査実施状況について、月次で理事会に報告する態勢としました。（令和7年6月） 監査部内において、内部監査実施状況の理事会への報告頻度改正について、内部監査方針、内部監査規程、内部監査要領の改定案を協議し、令和7年9月開催の理事会に上程し、協議を行っております。（令和7年9月） <u>令和7年10月28日開催の理事会に、内部監査方針、内部監査規程、内部監査要領の改正を上程し承認を得ました。令和7年6月の組織変更により監査部が理事会直轄の部署となつたことを踏まえ、監査部の内部監査実施状況について、月次で理事会に報告する態勢としております。（令和7年10月）</u> <u>令和7年10月28日及び12月23日開催の理事会において監査部活動状況及び臨店監査結果報告を、令和7年11月25日開催の理事会において監査部活動状況について報告を行いました。（令和7年12月）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 監査部の内部監査実施状況について、月次で理事会に報告してまいります。
<p>(2) 常勤監事との連携の強化</p> <p>臨店監査の最終日に監査結果を踏まえ、常勤監事立合いのもと、不備事項、問題点の講評を行い、その後、事後監査時までの改善指示をするなど、問題意識の共有を含め、監査部と常勤監事との連携を更に強化してまいります。（令和6年8月より実施）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 臨店監査最終日の講評時に、監査部は常勤監事立ち合いのもと臨店監査結果を発表、不備事項・問題点については、監事と情報を共有し、改善に向け適切に連携しております。 なお、内部監査規程等に監事との一層の連携について規定を追加するとともに、今後とも当該連携を継続して参ります。（令和7年6月） 内部監査規程等に監事との一層の連携についての規定の追加を協議しております。（令和7年9月） <u>令和7年10月28日開催の理事会で、一部改定について承認を得た内部監査規程等に、監事との一層の連携についての規定を追加しました。</u> <u>また、常勤監事の都合により、臨店監査講評時に立ち合いができなかった店舗については、後日、常勤監事は監査部長より臨店監査の結果や、不備事項・問題点について報告を受け、情報を共有しております。（令和7年10月）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 今後とも常勤監事との連携を継続してまいります
<p>3. 監査部職員の知識養成の習得</p> <p>監査担当者の教育研修については、全国信用組合中央協会主催の内部監査講座等の外部の勉強会に出席し自己研鑽に努め、監査能力の向上を</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年6月16日に、監査部職員2名が外部専門家による「内部監査講座」（基礎編）研修を受講しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後も受講を計画しており、年度内継続して受講予定です。

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み
図り実効性を高めます。	<p>7月以降も受講を計画しており、年内継続して受講予定です。（令和7年6月）</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和7年8月26日に監査部職員2名が外部専門家による「内部監査講座」（実践編）研修を受講しました。（令和7年8月） 令和7年10月28日に監査部職員1名が、令和7年12月22日に監査部職員2名が外部専門家による「内部監査講座」（実践編）研修を受講しました。（令和7年12月） 	
⑥不祥事件及び不祥事件が疑われる事案発覚後の対応の抜本的な見直し (経営トップの独断による隠蔽を防止する態勢の構築を含む)	<p>1. 不祥事件及び不祥事件が疑われる事案発覚後の対応の抜本的な見直し</p> <p>今回の不祥事件隠蔽の根底にある当組合の問題点は、本来独立性が確保され、あくまでも第三線としての監査部門であるべき監査部が、不祥事件の一連の業務を対応していたことにあったものと認識しております。</p> <p>今後は、コンプライアンスに関して専門性を有する新たな理事を外部から招聘し、③(3)に記載した通り、新設予定のコンプライアンス統括部（仮称）を一連の不祥事件の窓口とすることにより客観性・透明性を確保し、経営トップの独断による隠蔽を防止する態勢を構築してまいります。</p> <p>さらに、監査部を本来の業務である監査部門に特化させ、牽制・抑止する体制に整備いたします。</p> <p>2. 余件調査について</p> <p>現在発覚している事案については、調査を継続しております。</p> <p>3. 類似案件の調査について</p> <p>今までに不祥事件の類型に基づいた調査を実施いたしました。今後、コンプライアンス部門に精通した外部有識者を窓口とした職員アンケートを実施し、類似案件の調査を進めてまいります。</p>	<p>・令和7年6月20日に新たにコンプライアンス・リスク統括部を新設し、コンプライアンスの有識者を外部より招聘、理事部長として就任しました。</p> <p>不祥事件（不祥事件が疑われる事案を含む）の所管部署をコンプライアンス・リスク統括部とし、監査部は不祥事件の調査に特化させ、牽制・抑止する体制とするよう、不祥事件対応事務取扱要領を令和7年9月末までに見直す予定としております。（令和7年6月）</p> <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス委員会の審議を経て、令和7年8月26日開催の理事会において、「不祥事件対応規程」を制定しました。（令和7年8月） 不祥事件の発覚を踏まえ、令和7年10月28日の理事会において「不祥事件対応規程」を改定し、不祥事件該当の判断においては、当該監査部の調査結果に加え、弁護士見解ならびに監督官庁への任意報告の結果に基づき不祥事件の判断を行うこととしました。（令和7年10月） <p>・10件の事案について調査を継続しております。</p> <p>全件調査が完了した段階で、新たな不祥事件及び不祥事件が疑われる事案が判明した場合には、適切に対応してまいります。（令和7年6月）</p> <ul style="list-style-type: none"> 10件の事案について調査を継続しております。（令和7年9月） 現在発覚している12件の事案（令和7年9月、11月に公表した2件を含む）については、調査を継続しております。（令和7年12月） <p>・外部有識者による当組合を介さない形での職員アンケートを、令和7年8月末を目途に実施する予定としております。（令和7年6月）</p> <ul style="list-style-type: none"> 全職員を対象としたアンケートを令和7年8月7日に発信し、投函期限を8月19日として実施しております。（令和7年8月） 職員アンケート結果から、不祥事件が疑われる事案があったことから、調査を行

業務改善計画書 及び 改善実施報告書（令和7年12月31日現在）

業務改善計画書	これまでの取組状況（令和7年4月7日から令和7年12月末日迄）	今後の主な取組み																
<p>4. 関係者への処分について 事故者及び当時の関係者への処分は、専門家の意見も踏まえ、在籍時同様の取扱いとして、出来る範囲の責任追及を行ってまいります。</p>	<p>っております。（令和7年9月） ・職員アンケートより発覚した不祥事件については、第一報報告後も十分な調査を行い、令和7年11月20日に福島財務事務所に不祥事件等届出書を提出しました。（令和7年11月）</p> <p>・令和7年6月16日から19日にかけて懲戒委員会を開催し、関係者へ処分を実施しました。処分の概要は以下の通りです。（令和7年6月）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">【事故者】</th> <th colspan="2">【当時の所属長、役席者】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>退職の有無</td> <td>事故者への対応</td> <td>当時の所属長等への対応（退職者を除く）</td> <td></td> </tr> <tr> <td>継続勤務者</td> <td>降職降格処分、減給処分</td> <td>けん責処分</td> <td></td> </tr> <tr> <td>退職済</td> <td>退職金相当額について 自主返納依頼通知予定</td> <td>降職降格処分</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	【事故者】		【当時の所属長、役席者】		退職の有無	事故者への対応	当時の所属長等への対応（退職者を除く）		継続勤務者	降職降格処分、減給処分	けん責処分		退職済	退職金相当額について 自主返納依頼通知予定	降職降格処分		<p>・退職金を支給した事故者については、退職金相当額の自主返納を求める通知文書を令和8年1月に送付しております。 ・令和7年9月及び11月に公表した不祥事件につきまして、事故者・関係者の処分を行ってまいります。</p>
【事故者】		【当時の所属長、役席者】																
退職の有無	事故者への対応	当時の所属長等への対応（退職者を除く）																
継続勤務者	降職降格処分、減給処分	けん責処分																
退職済	退職金相当額について 自主返納依頼通知予定	降職降格処分																

以上