



平成31年3月14日

各 位

会 社 名 リズム時計工業株式会社
代 表 者 名 代表取締役社長 樋口 孝二
(コード番号 7769 東証第一部)
問 合 せ 先 取締役常務執行役員 奥田 伸一郎
(TEL 048-643-7241)

再発防止策の公表及び関係者の処分について

弊社の中国の連結子会社である RHYTHM INDUSTRIAL (DONG GUAN) LTD. (以下「麗声東莞」といいます。)における不適切な会計処理につきましては、お客様各位、株主様、その他関係各方面の皆様にも多大なるご迷惑とご心配をおかけし、改めて深くお詫び申し上げます。

平成31年3月12日付「特別調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」において開示した特別調査委員会の調査報告書における再発防止策の提言を受け、本日開催の弊社取締役会において、弊社及び麗声東莞における再発防止策の策定の公表、並びに関係者の処分について、それぞれ決議いたしましたのでご報告いたします。

今後は下記の再発防止策を実行することにより、全社一丸となって信頼の回復に努めてまいりますので、何卒ご理解、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 再発防止策

調査委員会の提言を踏まえて弊社が取りまとめた再発防止策は次のとおりです。

1-1. 麗声東莞における再発防止策

(1) ガバナンスに関する取組み

① 組織体制の見直し

- ・生産管理部門の担当役員及び管理部門の担当役員を分離し、管理部門の独立性を確保してまいります。
- ・外部コンサルタント等の活用を含め、購買取引等にかかる権限が特定部門に集中することを防止し、チェック機能が働くようにいたします。

② 取締役会等の運用強化（規程類の再整備）

- ・取締役会が経営監督機能を十分に果たすため、取締役会規程・決裁権限規程等を見直し、経営上の重要事項に関する十分な議論を行える環境を整備いたします。
- ・また、決算フローにおいて財務部門の独立性が確保されるように経理規程を見直し、不適切な会計処理が行われない運用を徹底すべく環境を整備いたします。

③ 重要経営指標による自己課題点検と弊社への報告

- ・キャッシュフロー・在庫管理等を含む経営管理指標を設定し、取締役会等で定期的に自己点検を行い、異常値あるときは速やかに弊社に報告するようにいたします。

④ 計画的な人事ローテーション・人事評価の実施

- ・人事の固定化によって不正・不適正行為が生じやすい環境に陥ることを防止するため、従業員の育成を行いつつ、管理部門が中心になり計画的な人事ローテーションを実施してまいります。

- ・また、人事評価につきましても、透明性・公平性のある制度に刷新いたします。
- ⑤ 原価計算・原価管理フロー等の見直し
 - ・現状のERPシステムから標準原価データをダウンロードしてデータを加工するフローを、直接ERPシステムデータを使用するフローに改め、適正な原価管理の運用を図ります。
 - ・なお、今回、購買不正は発見されませんでした。今後の不正防止のため、購買フローのルール・運用も改善いたします。
- (2) コンプライアンスに関する取組み
 - ① 日常でのコンプライアンスの推進活動強化
 - ・実効性あるコンプライアンスを推進するため、業務執行部門から独立したコンプライアンス推進部門（内部監査科）を設置いたします。
 - ・中国語版コンプライアンスマニュアルの配付にとどまっていた現状を改め、現場での日常のコンプライアンス推進会議を中心に、コンプライアンスのPDCAの実施を徹底してまいります。
 - ・コンプライアンスマニュアルに基づくコンプライアンス研修を継続的に実施いたします。
 - ② 内部通報制度の信頼性確保のための環境整備
 - ・内部通報窓口として、新たにコンプライアンス推進部門（内部監査科）を設置する旨周知するとともに、内部通報者に対する報復防止措置を徹底し、内部通報制度が活用されやすい環境を整備いたします。
- (3) モニタリング体制（内部統制・内部監査）に関する取組み
 - ① モニタリング部門の設置
 - ・業務執行部門から独立したモニタリング部門（上記内部監査科が兼務）を設置し、同科による定期的な内部監査を実施いたします。また、内部監査にあたっては、必要により現地会計士等の支援を適宜いただくことといたします。
- (4) 社内環境に関する取組み
 - ① 社内コミュニケーションの活性化
 - ・情報が管理職層に集中し、情報の属人化が生じている状況を改めるため、各部門で定期的な部会議・科会議を開催し、情報の共有化及び、現場からの意見を吸い上げる環境を整備いたします。
 - ② 風通しのよい社内環境の整備
 - ・上記の会議体に加えて、社内意見箱を設置し、誰でも・どこからでも発信でき、現場の声を吸い上げられる環境を整備することにより、自由闊達で風通しのよい社内環境づくりに努めてまいります。

1-2. 弊社における再発防止策

- (1) ガバナンスに関する取組み
 - ① グループガバナンス体制の強化
 - ・グループガバナンスを担う管理本部の役割・体制を強化し、グループ会社における事業課題を事業部門と共有・連携して解決を図るべく、管理本部と事業部門とのコミュニケーションを強化してまいります。
 - ・そのなかでこれまで必ずしも重視していなかったキャッシュフロー・在庫管理等についても適切な評価指標を設定し、毎月点検して異常値が発生した時に即応できる体制を構築いたします。
 - ・グループ会社とのコミュニケーションを円滑にし、情報を共有、事業上の課題が自発的にグループ会社から弊社に報告されるような環境づくりに努めてまいります。
 - ② グループ会社経営幹部の育成
 - ・グループ会社経営幹部任命基準・評価制度を明確にし、合わせて計画的な社内外研修等を実施いたします。

- ・30～40歳台の若手人材を計画的に海外グループ会社に派遣し、経営に緊張感と活力を与えつつ、語学力を有し、かつ、逆境にも耐えうるタフな人材育成を進めてまいります。

(2) コンプライアンスに関する取組み

① 全役職員のコンプライアンス意識の徹底

- ・弊社経営陣からコンプライアンス重視を通じた企業価値向上のトップ方針を改めて発信いたします。
- ・全役職員のコンプライアンス意識の浸透・定着に向けて、特に海外グループ会社経営幹部に対するコンプライアンス研修を実施してまいります。
- ・上記の活動の成果を評価・確認するため、現在国内で実施しているコンプライアンス意識調査の対象を海外拠点にも広げてまいります。

② 弊社内部通報窓口の拡充

- ・弊社の内部通報窓口を拡充し、海外拠点からの通報に対処できる多言語対応を進めてまいります。

(3) モニタリング体制（内部統制・内部監査）に関する取組み

① 実効性のある内部監査の実施

- ・内部監査室の体制を強化し、これまでの業務全般監査から、リスクに応じた定期的な重点監査体制に転換いたします。
- ・また、麗声東莞に新設する内部監査科と連携するとともに、必要に応じて現地会計士等の支援を得て、会計・業務監査を実施いたします。

② 専門スタッフの育成

- ・事業に精通し、不適切購買や不適切会計を検知できる人材の育成と、状況により外部専門家の活用を図ってまいります。

③ 全社統制機能の見直しと拡充

- ・内部統制におけるプロセスを見直し、全社統制への対応を強化してまいります。

(4) コミュニケーションに関する取組み

① コミュニケーションの改善

- ・弊社とグループ会社の業務レベルでのコミュニケーションを円滑にし、経営課題に対して現場の意見を重視しつつ、相互に情報を共有して解決する双方向型のマネジメント方針を弊社から発信いたします。

2. 関係者の処分等

弊社は、今回の事態の重大性を厳粛に受け止め、下記の者を社内規程に基づき厳正に処分することといたしました。本件に関与したその他の役職員につきましても、今後、社内規定に基づき厳正な処分を行なう予定です。

(1) 麗声実業（東莞/香港）有限公司

代表取締役社長	細川 修	平成31年3月31日付取締役辞任
---------	------	------------------

(2) 弊社執行役員

執行役員	細川 修	平成31年3月31日付執行役員辞任
------	------	-------------------

執行役員	石井 浩	平成31年3月31日付執行役員降格
------	------	-------------------

*石井浩は、平成28年5月から平成30年5月まで麗声実業の代表取締役社長に就任しておりました。