



平成 30 年 12 月 3 日

各 位

会 社 名 株式会社ディー・エル・イー
代 表 者 名 代表取締役 権木 隆太
(コード番号：3686 東証第一部)
問 合 せ 先 執行役員 高倉 喜仁
(TEL. 03-3221-3980)

不適切な会計処理に関する再発防止策の策定方針等に関するお知らせ

平成 30 年 11 月 27 日に公表いたしました「第三者委員会の調査報告書の受領及び調査結果に関するお知らせ」においてお知らせいたしましたとおり、第三者委員会による調査の結果、当社の映像制作事業における売上計上及び事業構造改善引当金の妥当性等の会計処理につき不適切な会計処理が認められました。

当社は、第三者委員会による当該不適切な会計処理の問題点の究明の報告及び再発防止策の提言を真摯に受け止め、本件の根本原因を下記Ⅰ.のとおり分析し、それに基づき、本日開催の当社取締役会において下記Ⅱ.のとおり再発防止策の策定方針を決議いたしましたので、その内容をお知らせいたします。なお、当該策定方針に基づく具体的な再発防止策の詳細につきましては、決定次第改めて開示いたします。

この度は、株主や投資家の皆様をはじめとする関係者の皆様に、多大なるご迷惑とご心配をおかけしておりますことを深くお詫び申し上げます。今後は再発防止策の具体化を進め、追加・見直しも含めて不断に改善策を実施しつつ業務管理体制を強化し、健全な事業活動による皆様からの信頼回復に努めてまいります。

記

Ⅰ. 不適切な会計処理が行われた原因分析

1. 経営陣における適切な会計処理に対する責任感及びコンプライアンス意識の欠如並びに執行能力を有する取締役及び幹部管理職の人員不足

本件不適切な会計処理を招来した大きな原因の一つは、取締役 CFO、経営管理部門及び事業部門の部長ら（一部の実業取締役及び幹部管理職）において、市場変更を成し遂げるための事業計画を達成することを重視する一方で、利益及び売上に係る適正な会計処理に対する認識が不足し、責任感及びコンプライアンス意識を欠いた対応が行われ、組織としてそれが常態化したことにあると認識しております。また、当然のことながら、こうした組織の運用に歯止めをかけることができず、自浄作用を発揮できなかった点に関する経営責任

は、当社代表取締役をはじめとする各役員にも少なからず存在しており、経営陣や幹部管理職全体のコンプライアンス意識不足も、本件事態を招いた原因の一端であると認識しております。

さらに、経営管理部門や事業部門での行き過ぎた利益重視の行為に対して、歯止めをかけられる他の人員が慢性的に不足していたことも、相互監視・監督が果たされなかったことの要因であると認識しており、相互に牽制を効かせることができる人員の不足も、本件を招いた原因の一端であると認識しております。

2. コンプライアンス浸透活動の不足・不備

本件調査の結果、本件の不適切な会計処理及びそれに関連する会計処理には、間接的なものを含め多くの役職員が関与していたところ、一部の者にはコンプライアンス意識の欠如が認められ、その他多くの役職員においても、利益及び売上についての基本認識が甘いという問題が認識されました。こうした状態を招いた背景として、当社がグループ全体として役職員に対するコンプライアンス研修を実施しておらず、役職員一人一人のコンプライアンス意識及び遵守状況に十分な教育を施すことへの配慮不足が存在したことは否定できず、コンプライアンスを軽視する企業文化をもたらしただことが、本件の大きな原因の一つであると認識しております。こうした実態は、当社にコンプライアンス委員会は存在するものの、平成27年6月以降、同委員会が開催されていなかったという事象にも表れているものと認識しております。

3. 内部統制体制の脆弱さ

当社においては、限られた人員で迅速に決算作業を行うことの必要性から、経営管理部門らに対し、基幹システムに係る「スーパーユーザー権限」という広汎な権限が付与されておりました。第三者委員会の調査報告書において当該権限の必要性そのものは「否定できない」とされたものの、こうしたスーパーユーザー権限の頻用は、適正な会計処理に疑義をもたらす要素となるものであり、本件において、実際にスーパーユーザー権限の行使が不適切な会計処理の大きな原因の一つとなったという事実は、厳粛に受け止める必要があると認識しております。

また、当社では、事業部門が売上計上等の際に必要な証憑を明確に定め、その計上の妥当性を事後的・客観的に判断できる体制も十分に整えられていたとはいえ、証憑に基づき会計処理を行うという基本的な内部統制プロセスについても不十分であったものと認識しており、内部統制体制の脆弱さも、本件不適切な会計処理の常態化を招いた大きな原因の一つであると認識しております。

4. 客観的で検証可能な売上計上基準の不存在

当社では、成果物の定義、証憑に記載すべき内容等について明確化されておらず、客観的で事後検証が可能となる売上及び原価の計上が徹底されておりませんでした。曖昧な状態でルールが拡大解釈されてしまったことも、本件の不適切な会計処理の常態化を招いた大きな原因の一つであると認識しております。

5. 取締役会における協議不足

本件では、取締役 CFO の一部の不適切な会計処理への関与が認定されましたが、取締役会及び他の取締役における相互の監視・監督により、事前にこれに関する疑義に気が付くことができませんでした。こうした事象は、前述のとおり内部統制システム自体に改善の余地があったことが一因であるのは勿論ですが、取締役間における平時からのコミュニケーション不足も一因であると認識しており、会議体としての取締役会での協議不足にも、改良すべき点があると認識しております。

6. 監査役監査及び内部監査の機能不全

本件調査では、少なくとも本件の不適切な会計処理及びそれに係る会計処理の一部に関して、三様監査（内部監査・監査役監査・会計監査人監査）において発見・防止するための端緒が把握されていないことが指摘されており、当該情報の十分な共有がなされなかったことも本件の原因の一端であると認識しております。

また、当社の内部監査人員は、これまで他部兼任の1名体制でありました。かかる人員体制では、内部監査の実効性の確保を図ることは困難であったと認識しており、内部監査の機能を発揮するためのリソース不足も、本件を招いた原因の一端であると認識しております。

7. 内部通報制度の不奏功及び他の違法行為等を抑止する環境整備の不足

当社では従前より内部通報制度を設置しておりましたが、本件に関して、役職員からの事前の情報提供はなされませんでした。このことは経理担当役職員を除いた各役職員において、本件問題が自らの役目であると考えていなかったことにも理由があるとも想定されておりますが、少なくとも、経理担当役職員からも内部通報制度の活用がなかった点にも鑑みますと、今後のコンプライアンス体制の強化という視点も踏まえ、内部通報制度の実効性には改良すべき点があるものと認識しております。

II. 再発防止策の策定方針

1. 経営陣における責任の徹底、コンプライアンス意識及び執行能力を持った取締役、管理職の採用・登用

(1) 経営責任の明確化

当社は、平成30年11月27日に公表いたしました「役員報酬の減額及び取締役の辞任に

関するお知らせ」においてお知らせいたしましたとおり、まず経営陣において、当社が上場会社であることを十分に意識した上で、適切な会計処理に基づく財務報告を作成・公表し、投資家その他ステークホルダー、更には資本市場に対するパブリック・カンパニーとしての責任を尽くす観点から、取締役会決議において取締役報酬の一定割合の減額を実施し、また、当社は取締役 CFO より同日付けで辞任の申し出を受け、これを受理いたしました。なお、監査役報酬につきましても、全監査役より一定割合の自主返上の申し出を受理しました。

(2) 経営トップ、経営陣によるコンプライアンスへのコミット、プロジェクト発足

第三者委員会の提言に従い、代表取締役が率先垂範して経営体制の刷新を進めてまいります。当面は、当社経営管理部門を当社代表取締役自らが管掌することとし、更なるコンプライアンス違反が誘発される事態が生じないよう、全社を挙げたコンプライアンス意識の向上と改善に向けた施策を継続的に実施・実践してまいります。

また、今後、当該施策の立案・推進を図るべく、再発防止プロジェクトチームを発足し、第三者視点も踏まえつつ当社の改善プロジェクトや個別案件の進捗を定期的に管理する体制の構築を進めてまいります。外部からの目線を踏まえたチェック機能を働かせるため、執行部門に加え、社外役員・外部人材等をプロジェクトメンバーに起用することも検討してまいります。

(3) 執行能力に長けた取締役及び経営管理職の採用・登用等

取締役 CFO の辞任により当座の期間不在となります当社 CFO には、高いコンプライアンス意識を持ち、経営管理部門や事業部門の行き過ぎた利益重視の行為に使命感をもって歯止めをかけられる人材の採用を進めてまいります。また、CEO や CFO に対する相互の監視・監督を果たせる新たな取締役を、事業部門又は社外人材から登用していく予定です。加えて、経営管理部門及び事業部門の部門長には担当部署を適正に管理・統率する執行能力に長けた管理職を新たに登用する予定であり、登用後も、コンプライアンス意識の醸成をすための管理職教育は継続的に実施してまいります。

2. コンプライアンス意識の醸成

(1) コンプライアンス意識の周知及び徹底

全役職員のコンプライアンス意識の涵養は、当社における重要課題の一つと受け止めており、平成 30 年 11 月末に、全役職員のコンプライアンス意識の涵養及び共有を図るため、代表取締役自らが全役職員に向け、「不適切行為及びそれらに係る会計処理が、法令や会計基準に反するものであり、DLE として許容しないものであること」等のメッセージを発信しました。当該情報発信は今後も定期的・継続的に実施し、本件調査の結果を踏まえた意識改革の周知・徹底に努めてまいります。

(2) コンプライアンス研修・教育等

役職員一人一人のコンプライアンス意識の涵養及びコンプライアンス遵守の状況を確認するとともに、業務に関連して遵守すべき事項に関する知識の習得を目的に、外部の専門家による役職員向けの研修を継続的に実施いたします。詳細な研修内容・階層区分・スケジュール等は1月中を目途に策定予定であります。本件で問題となった会計処理に関連する事項、収益認識基準・売上計上基準等については、特に重点的に理解を深めてまいります。

また、本件発生の背景には役職員の会計基準の知識・認識不足があることから、上記コンプライアンス研修とは別に、全役職員が参加し、売上計上に係る会計基準についての知識及び最新の動向等について習得し、会計に関する法令等を遵守するための勉強会を定期的実施いたします。さらに、他上場企業においても役員経験があり、経営全般、特にリスク管理に知見のある人物を講師として招聘し、経営陣に求められるコンプライアンス意識・行動を学ぶための勉強会も実施を予定しております。

(3) コンプライアンス委員会の復活

平成27年6月以降開催されていなかったコンプライアンス委員会を復活いたします。当該委員会においては、役職員のコンプライアンス意識を醸成するための具体的な施策の検討・遂行を定期的に議論・検証することとし、外部からの目線を踏まえたチェック機能を働かせるため、執行部門に加え、社外役員・外部人材等を委員会メンバーに起用することも検討してまいります。

3. 基幹システムの承認権限等の見直し

基幹システムのスーパーユーザー権限の限定的な行使は、正規の申請者・承認者が合理的な理由により本基幹システムの操作が困難である場合に限るという運用を明文化し、これを遵守いたします。また、スーパーユーザー権限の行使に際して、正規の申請者・承認者による代理承認等の依頼の証跡を残すことを明文化し、事後的に検証できるよう記録簿等における管理を徹底いたします。さらに、スーパーユーザー権限の行使がそもそも必要となることがないように、事業部門での速やかな本基幹システムの申請・承認を徹底させることを経営陣が率先垂範して指導し、その状況の管理を行ってまいります。

また、事業部門が売上計上等の際に必要な証憑を明確に規程化し、当該計上の妥当性が客観的に判断可能となる体制の整備を進めてまいります。その上で、本基幹システムへの申請・承認プロセスにおいて、根拠となる証憑（合意書、契約書等）との照合・確認を行い、当該証憑に基づいて処理が行われるよう運用を徹底いたします。

4. 客観的で検証可能な売上計上基準の設定

外部専門家等の意見も適宜踏まえつつ、全ての事業・案件における成果物の定義、証憑に記載すべき内容等について明確化し、客観的で検証可能な時期の売上計上と原価計上を

徹底いたします。上記に加え、不文の運用や曖昧なルールの拡大解釈を防ぐため、ルールに関しては事業部門主導で作成することとし、異動により精通していない各案件担当者であっても平易に理解することができ、第三者の検証も容易となる内容を策定してまいります。

5. 取締役会における協議の充実化

「取締役会の報告事項及び審議事項に関して、子会社を含む各事業部門の重要な意思決定に係る事項が漏れなく上程されるような運用とする」ことを取締役会の運営基本方針として掲げ、同運営基本方針に合わせて、取締役会の位置付け、仕組み、規程及び運用ルールを早急に制定し、充実した協議がなされる取締役会の運用を図ってまいります。

また、取締役会及び各取締役の監督機能強化の観点から、以下に示す当社取締役会への情報提供の充実を図ってまいります。

- ① 内部監査室によるリスクコンプライアンス案件の状況について、四半期ごとの当社取締役・当社監査役宛の書面報告に加え、コンプライアンス違反、リスク事案、内部通報の状況及び内部監査の計画、実施状況をそれぞれ半期ごとに取締役会に報告
- ② 当社社外取締役及び社外監査役向けの事業説明の計画的実施と説明回数の増加
- ③ 取締役会資料の事前送付の早期化

6. 監査役監査及び内部監査の充実

(1) 内部監査室の独立性の確保

内部監査の独立性をより確保するため、代表取締役が、内部監査の結果を当社の業務処理体制の改善等に活用する姿勢を社内に明確に示すとともに、内部監査の結果を代表取締役に加えて取締役会にも報告する体制を構築いたします。また、これまで兼任1名体制であった内部監査室の人員拡充を進め、専任の内部監査室長を選任するとともに、人員も補充することを予定しております。なお、今後の事前準備及び監査計画を立案した結果、現在の想定よりも必要工数が更に増加した場合や、監査範囲の拡大が必要となった場合には、更なる増員も検討いたします。さらに、内部監査強化の一環として、被監査部門において内部統制を適切に整備運用できているかにつき定期的な自己評価を実施させ、その内容を内部監査に適宜活用してまいります。

(2) 各監査の連携強化

不適正行為が明確な懸案事項として認識される前段階においても、内部監査室、監査役及び会計監査人において問題意識を共有するという課題意識を改めて共有いたします。また、各種再発防止策が適時適切に進行・実施されているかについて、内部監査室が内部監査の一環として定期的に監視することとし、当該状況についてはタイムリーに監査役及び会計監査人に共有することで、更なる三様監査の強化に努めてまいります。

7. 内部通報制度の仕組みの改善及び違法行為等を抑止する環境の整備

役職員が活用しやすい内部通報制度となるよう、制度及び運用を再整備いたします。従前の内部通報窓口については、社内全社メールの配信により周知を図るとともに、取締役による不正が疑われる場合等、既存の通報窓口では通報しにくい場合に備え、社外役員で構成される「外部ホットライン」を新たに設置いたします。これにより、社外への通報先が弁護士のほか、当社からの独立性が確保されている社外役員にも広がり、通報者がその目的によって通報ルートを選択できる体制とし、通報のしやすさが充実するものと考えております。また、当社は定期的にコンプライアンス研修を行うことで、内部通報しなければいけない場合があることの認識も涵養し、全社的なコンプライアンス意識の向上にもつなげてまいります。

当社といたしましては、全社一丸となり、信頼の回復に努めてまいりますので、今後ともご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

以 上