



2019年9月30日

各 位

会社名 大豊工業株式会社
代表者名 代表取締役社長 杉原 功一
コード番号 6470（東証・名証第一部）
問合せ先 執行役員 延川 洋二
電話番号 （0565）28-2800

不適切な会計処理に関する再発防止策及び関係者の処分に関するお知らせ

当社は2019年9月26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」にてお知らせしましたとおり、特別調査委員会より、海外連結子会社であるタイハウ コーポレーション オブ アメリカ（以下「TCA」という）における不適切な会計処理に関する調査報告書（以下「調査報告書」という）を受領し、調査報告書において指摘された原因背景及び再発防止策の提言を受け、具体的な再発防止策を検討してまいりました。

その内容を本日開催の取締役会において決議しましたので、下記のとおりお知らせ致します。

株主・投資家の皆様をはじめ、市場関係者及び取引先の皆様には多大なるご迷惑とご心配をお掛け致しております事を、心よりお詫び申し上げます。

記

1. 発生の原因背景

調査報告書の指摘及び当社内での整理分析の結果、発生の原因を以下のとおりと認識しております。

(1) 経理業務に関する意識の低さ

経理マネージャーが TCA の実態を正確に把握し会計処理へ反映させるという意識が極めて低く、安易な調整を行った。

(2) TCA 内での問題点

① 棚卸結果の確認業務のほとんどが経理マネージャーのみで行われており、経理以外の部署においても棚卸に携わる人員・組織が不十分で、棚卸精度が担保されず、経理の恣意性を排除する為の牽制機能が働いていなかった。

② 生産管理部門が不良品を網羅的に管理できておらず、そのために経理部門は収益の計画と実績の差異を合理的に説明できず、会計処理を調整することの動機となった。

(3) 大豊工業における TCA の管理に関する問題点

TCA の売上、利益等の損益計算書上の数値や材料不足の可能性の管理に重点を置き、財務情報上の棚卸資産額等を把握するための体制・仕組みが脆弱であった。

(4) リスク情報を取得した際の対応に関する意識の低さ

不適切な行為を認識した際に、認識した社員が即時に報告すべきとの意識が低く、対応の遅れへと繋がった

2. 再発防止策の概要

(1) 駐在員に対する教育及びフォローアップ

本年度より駐在予定者を対象として赴任前の語学教育及び文化・風習等の教育を実施しておりますが、適正な経理を行うこと及び棚卸の重要性を必須教育項目として加え、意識の向上に努めます。

また、現地で困っている事項や相談したい点を積極的かつ確実に把握する為、1ヶ月に1度のフォローアップミーティングを実施致します。

(2) TCA における再発防止策

① 棚卸結果の確認体制及び経理業務に関する牽制機能の強化

月次棚卸のカウンターのほとんどを、生産管理部門スタッフが1名で対応しておりましたが、今後は生産管理部門を主とした棚卸チームを組織し、決算期末だけでなく月次棚卸においても同チームにより、カウンターの精度の向上に取り組んでまいります。

また、従前は棚卸結果の確認を経理マネージャー1名だけで行っておりましたが、2019年8月より月次棚卸結果を生産管理マネージャー及びアシスタントマネージャーも確認するようになり、決算期末棚卸についても同様の措置を講じます。

並行して現場でのカウンター、ダブルチェック、集計に至る実地棚卸に携わる人員の教育によるレベルアップを行い、月次及び決算期末の棚卸実行組織を強化致します。

以上のように、現場でのカウンターから集計、集計結果の確認に至るプロセスの人員拡充とレベルアップにより、棚卸精度の向上と不適切な処理への牽制機能強化に取り組んでまいります。

② 不良品を網羅的に管理する仕組み

不良品が発生する過程を改めて検証し、不良品を網羅的に把握する仕組みを構築致します。

特に、保留品を経て廃棄される製品について大豊工業の仕組みをもとに確実に把握できる仕組みを検討・導入致します。

③ 棚卸実務の改善

棚卸実務の細部におきましても変更すべき事項を認識しており、大豊工業のルール・要領を参照しつつ、改善を行います。

具体的には現場でのカウンター後の追記・変更を防ぐ為、棚卸現品票の改定や回収後の棚卸現品票の保管ルールの確立等に取り組む予定です。

(3) TCA に対する管理の強化

TCAの財務情報上の棚卸資産額及び数量を、確認・検証、必要に応じてサポートする体制を構築します。

具体的には営業部門内の海外事業室と経営管理部門内の経理部関連事業室が連携し、棚卸資産額を中期視点（3年）での傾向分析を毎月行ってまいります。

また、棚卸資産に加え、売掛債権及び固定資産を大豊工業より管理する体制構築も検討致します。

(4) 内部通報制度への認識のレベルアップ

グループ会社を含め国内では、「困り事相談窓口」として顧問弁護士、労働組合、総務人事部、CSR推進室の4つの窓口を設けて一定の機能を果たしていますが、リスク情報を取得した際に即時然るべき報告を行うことへの認識が薄いため、グループ会社全社員を対象に再認識のための教育を行います。

3. 役員報酬の自主返上

本事案に係る経営責任を重く受け止め、役員（執行役員を含む）について、以下のとおり報酬の返上を行うことと致しました。

- | | |
|---------------|----------------|
| ・代表取締役社長 | 月額報酬 30% × 3ヶ月 |
| ・専務取締役 経営管理統括 | 月額報酬 30% × 3ヶ月 |
| ・専務取締役 営業統括 | 月額報酬 10% × 3ヶ月 |
| ・執行役員 経理担当 | 月額報酬 30% × 3ヶ月 |
| ・執行役員 海外事業担当 | 月額報酬 10% × 3ヶ月 |

また、本事案に関係した当社従業員につきましては、当社就業規則に則り、厳正に処分致します。

以上