

2021年12月15日

各位

会社名 株式会社オーケーエム
 代表者 代表取締役社長 奥村 晋一
 (コード番号：6229 東証市場第二部)
 問合せ先 取締役上席執行役員
 管理統括本部長 木田 清
 (TEL. 077-518-1260)

再発防止策等の実施状況に関するお知らせ

当社は、2021年8月12日に公表いたしました「再発防止策等に関するお知らせ」に記載のとおり、当社グループが取り組むべき再発防止策を策定し、社内に再発防止策実行委員会を設置し、これまで再発防止策を実行してまいりました。現時点で、再発防止策の大部分について、実施が完了しましたので、下記の通りご報告申し上げます。

株主及び投資家の皆様をはじめ、関係者の皆様には、多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを改めまして深くお詫び申し上げます。今後も引き続き再発防止策を着実に実行し、ガバナンス及び内部管理体制の強化を図ることにより、皆様の信頼回復と当社グループの企業価値の向上により一層尽力してまいりますので、今後ともご支援を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。

記

1. 再発防止策の実施状況

「再発防止策等に関するお知らせ」に記載の再発防止策について、本日までの実施状況は以下のとおりです。

原因・背景	再発防止策の具体的な内容	本日までの実施状況
(1) 従業員のコンプライアンス意識の欠如 (2) 中国子会社におけるコンプライアンス遵守体制の不備	① 当社グループトップたる当社代表取締役社長が、中国子会社の全従業員に対して、明確なコンプライアンス重視（コンプライアンスに違反して営業実績を上げることは評価の対象ではなく処罰の対象であること）のメッセージを発信し、従業員の意識を変革します。	2021年8月に、当社代表取締役社長から、中国子会社の全従業員に対してメッセージを発信するとともに、メッセージについては中国子会社内に掲示しました。今後も定期的に年1回のトップメッセージを発信してまいります。
	② コンプライアンス意識を根付かせるため、実効的な研修を継続的に実施します。具体的には以下の通りです。 ⑦中国子会社の全従業員に対し「オーケーエム グループ コンプライアンス・マニュアル」を配布し研修を実施します。	⑦2021年8月に中国子会社の全従業員に「オーケーエム グループ コンプライアンス・マニュアル」を配布し、中国現地の弁護士を講師として研修を実施しました。当該研修は今後も毎年1回継続的に実施してまいります。

原因・背景	再発防止策の具体的な内容	本日までの実施状況
<p>(1) 従業員のコンプライアンス意識の欠如</p> <p>(2) 中国子会社におけるコンプライアンス遵守体制の不備</p>	<p>①現地の法律実務に精通し、かつ、日系企業の従業員向けのコンプライアンス教育の経験が豊富な現地弁護士による、全従業員を対象とした研修を年1回実施します。</p> <p>⑦従業員のコンプライアンス意識の向上を図るため、弁護士の指導のもとに、中国子会社の従業員向けのコンプライアンス・プログラムを策定します。</p> <p>⑨従業員全員に、コンプライアンス遵守を約束させるとともに、自覚を持たせるため、誓約書の提出を求めます。</p>	<p>①2021年9月～11月に全従業員に対する研修を実施しました。今後は、継続して、年1回の全従業員に対する研修を実施してまいります。</p> <p>⑦弁護士の指導のもとに商業賄賂の概念や契約締結プロセスの厳格化などを意識したコンプライアンス・プログラムを策定し、2021年9月に発行しました。</p> <p>⑨2021年8月に全従業員の誓約書を受領しました。新入社員には入社時研修で誓約書の提出を求めます。</p>
	<p>③ 中国子会社の董事長である当社執行役員管理統括副本部長が、再発防止策実行委員長となり、再発防止策全体の責任を負います。また、中国子会社の総経理が再発防止策実行副委員長及び中国子会社のCCO（チーフコンプライアンスオフィサー）となり、再発防止策実施の現地側における指揮をとります。</p>	<p>当社において、2021年7月の再発防止策実行委員会設置時に、中国子会社の董事長でもある、当社執行役員管理統括副本部長を再発防止策実行委員長に任命しました。また、2021年8月の中国子会社の臨時董事会において、中国子会社総経理をCCOに任命しました。</p> <p>加えて、2021年8月、第1回再発防止策実行委員会を開催し、メンバーの確認および委員会設定の趣旨、再発防止策の概略について共有しました。以降、再発防止策実行委員会の活動内容については、毎月の当社経営会議において報告し、全役員、執行役員などと情報共有することによって、認識を統一しました。</p> <p>また、中国子会社に対しては、当社より社員を派遣し、現地にて規程内容などの作成指導をするとともに、本社とのWeb会議を頻繁に開催し、情報交換を密に行いました。中国子会社における組織体制としては、総経理1名の下に3本部（管理、製造、営業）を設置し、各本部長は当社より派遣し、体制を強化しました。</p>

原因・背景	再発防止策の具体的な内容	本日までの実施状況
<p>(1) 従業員のコンプライアンス意識の欠如</p> <p>(2) 中国子会社におけるコンプライアンス遵守体制の不備</p>	<p>④ 内部通報制度を再構築します。</p> <p>⑦ 社内外の窓口を整備し、窓口について従業員に対し周知を行います。通報を受けた後の対応について、弁護士等の支援を受けられる体制を作ります。</p> <p>⑧ 「内部通報管理規程(仮)」を策定し社内に広く周知するとともに、適切な運営ができる体制を構築します。</p>	<p>⑦ 社内外の通報窓口を整備し、各部署に案内の掲示を行い、全従業員に周知しました。社外窓口として、弁護士事務所を指名し、相談受付や対応方針の指導など支援を受けられる体制としました。</p> <p>⑧ 2021年9月に「内部通報者保護規程」を制定し、社内共有システムで全従業員が閲覧できるようにしました。内部通報窓口については、中国現地の弁護士を講師とした全従業員向けコンプライアンス研修において説明するとともに、通報後社内にて適切に取り扱われるよう、プロセスを整備し、プロセスフロー図も社員に周知しました。</p>
	<p>⑤ 定期的なコンプライアンス調査を従業員に実施し、不正の可能性の有無及び従業員の意識を確認いたします。アンケート結果の内容によっては、適宜中国子会社の経営層（総経理、副総経理）が従業員との面談を実施し、又は必要に応じて事実確認を行います。</p>	<p>2021年9月～11月に全従業員に対しアンケートを実施し、回答内容に応じて面談を実施しました。回答内容に問題はありませんでした。今後も同様に、全従業員に対するアンケートを定期的を実施して、必要に応じて従業員との面談又は事実確認を行ってまいります。</p>

原因・背景	再発防止策の具体的な内容	本日までの実施状況
<p>(3) 中国子会社における営業管理体制の不備</p>	<p>① 営業部員の評価制度において営業成績を重視した仕組みからコンプライアンスも重視した体系への修正をします。</p>	<p>営業部員の評価制度を改定しました。具体的には、「販売管理規程」を作成し、当社は販売活動において、コンプライアンスを遵守する方針を明確にするとともに、評価に際しても重視することを規定しました。当管理規程は、董事会承認を経て、12月より施行されています。またこれに合わせて、営業部員の業績評価に用いる「評価シート」の改定作業に着手しております。営業部員と個別に面談をして周知した上で、来期から運用開始する予定です。</p>
	<p>② 販売店等と新規取引を行う場合、営業部の従業員又はその親族が役員や株主に就任していないかについて確認、審査を行った上で最終的に総経理が承認するというプロセスを導入します。</p>	<p>販売代理店との新規取引の審査・承認におけるプロセスの見直しを実施しました。具体的には、「販売管理規程」において販売店等と新規取引を行う場合、当該取引先について、営業部の従業員又はその親族が役員や株主に就任していないかについて中国工商局が提供する「企業信用情報公示システム」等の情報をもとに確認、審査を行った上で最終的に総経理が承認することを規定しました。当管理規程は、董事会承認を経て、12月より施行されています。</p>
	<p>③ 接待・贈答等が場合によっては商業贈賄に該当し得ることについて弁護士の助言を得ながら、具体的なガイドラインを策定します。</p>	<p>接待・贈答などが商業贈賄に該当し得ることについて、ガイドラインを策定し、営業部員を含む全従業員に対し、中国現地の弁護士を講師として教育を実施しました。また、当ガイドラインを含む「業務接待費管理規程」を作成し、接待交際費を支出する際の明確な基準、承認・決裁フロー、実施後の記録の保存等のルールを定めました。当管理規程は、董事会承認を経て、12月より施行されています。</p>

原因・背景	再発防止策の具体的な内容	本日までの実施状況
<p>(3) 中国子会社における営業管理体制の不備</p>	<p>④ 職務権限規程の見直しを行います。営業部長決裁で承認できる金額を現状よりも低い金額に設定します。</p>	<p>職務権限を定めた規程の見直しを実施しました。具体的には、「業務接待費管理規程」を作成し、営業部長決裁で承認できる接待費の金額を現状よりも低い金額に規定し、営業部長の権限を縮小しました。また、金額によって総経理決裁、董事長決裁を設定しました。当管理規程は、董事会承認を経て、12月より施行されています。</p>
	<p>⑤ コンサルティング契約に関して、事前事後のチェック体制を整備します。</p> <p>㊦事前には、中国現地法人において、当該契約の必要性・取引相手の妥当性について、管理部門における審査・承認を要する体制とします。</p> <p>①事後には、中国現地法人の内部監査において、コンサルティング契約に基づく実態のある役務提供が行われたことを確認できる体制を構築します。また、当社の内部監査室は、中国子会社の内部監査室と連携して監査します。</p>	<p>コンサルティング契約に関して、チェック体制の見直しを実施しました。具体的には、「コンサルティング業務契約管理規程」を作成し、内部監査室によるチェック体制を整備しました。当管理規程は、董事会承認を経て、12月より施行されています。</p> <p>なお、当社の内部監査室は、中国子会社の内部監査室と連携して監査する体制としました。具体的には、中国子会社の内部監査室との物的・人的な情報共有体制を拡充し、コンサルティング契約締結時の社内決裁手続きや役務提供の過程、完了時の成果物について審査・モニタリングすることとしました。</p>
	<p>⑥ 営業部員と担当取引先との癒着を未然に防止するため年1回程度主要取引先に対してアンケート調査を行います。</p>	<p>今年度は主要取引先計13社に対してアンケート調査を実施しました。アンケート回答内容を中国子会社の内部監査室長が現地の弁護士の補助を受けて問題がないことを確認しました。</p>
	<p>⑦ 経理体制が安定するまでの間、外部の会計コンサルタントに委託し、適切なアドバイス及びチェックを求めます。アドバイス内容及びチェック結果は、都度当社に共有されるようにします。</p>	<p>外部の会計コンサルタントを選定の上、会計処理の定期的なチェックを依頼し、2021年11月に第1回目のチェックを実施しました。不正に繋がるような重大な問題は指摘されませんでした。今後毎月1回の定期チェックを実施してまいります。結果については、当社経理部および海外法人管理部にも報告される体制としました。</p>
	<p>⑧ 客先とのなれ合いによる不適切な営業活動を防ぐため、営業部門の人事ローテーションを検討します。</p>	<p>2021年11月に、当社海外法人管理課長が、中国子会社営業本部長として赴任しました。同人は、今後営業部門を統括して管理し、まずは部内における営業情報の見える化、共有化を推進します。その上で将来的に同部門の人事ローテーションを検討します。</p>

原因・背景	再発防止策の具体的な内容	本日までの実施状況
<p>(4) 当社による中国子会社に対する管理不備</p>	<p>① 中国子会社の経費支出に関して、一定金額を超える場合、当社の事前承認を必要とするように中国子会社の社内規程を変更します。</p>	<p>職務権限を定めた規程の見直しを実施しました。具体的には、接待交際費について、「業務接待費管理規程」を作成し、中国子会社の経費支出に関して、一定金額を超える場合、中国子会社の董事長でもある、当社執行役員管理統括副本部長の事前承認を必要とすることを規定しました。当管理規程は、董事会承認を経て、12月より施行されています。また、接待交際費以外の経費、例えば資材の購入等についても、「職務権限規程」の規定内容を確認し、一定金額を超える場合、中国子会社の董事長でもある、当社執行役員管理統括副本部長の事前承認を必要とする制度になっていることを確認しました。</p>
	<p>② 当社の海外法人管理部に在籍する従業員の現地事情の把握などの研鑽を目的とした研修を充実させます。当社から中国現地子会社に赴任する候補者に対し、海外子会社の経営管理能力の向上を目的とした外部研修を充実させます。</p>	<p>赴任候補者1名に対し外部の研修を実施し、2021年11月に完了しました。もう1名については現在研修を実施中です。今後継続して、赴任候補者に対して随時研修を実施してまいります。</p>
	<p>③ 当社グループ全体の内部統制制度を整備するとともに、当社と海外子会社間の内部監査の連携体制を整えます。現行の、当社と中国子会社との間で構築・運用しているJ-SOXにおける全社統制について、内容を見直し、また運用を重ねることにより、実効性を高めてまいります。新たに中国子会社に内部監査室を設置し、当社の内部監査室と連携しながら内部監査を実施することといたします。</p>	<p>2021年6月に当社の内部監査室に1名を増員し、2名体制としました。また中国子会社に内部監査室を設置することにより、当社グループ全体の内部監査の体制を強化しました。J-SOX文書は規程の策定に合わせて整備中です。中国子会社の内部監査室との連携については、外部研修の資料及び内部監査の実績資料をメール送信とWeb会議の実施により共有し、内部監査の役割や実務、監査手順や実施項目、着眼点等について当社と中国子会社との目線合わせ（判断基準の統一）を行いました。また、中国子会社の「内部監査規程」を作成しました。当規程は、董事会承認を経て、12月より施行されています。この「内部監査規程」に基づき、2022年12月期の「内部監査計画書」及び「内部監査全体スケジュール表」を作成しました。</p>

原因・背景	再発防止策の具体的な内容	本日までの実施状況
<p>(5) 当社が派遣する従業員による現地従業員の管理不備</p>	<p>① 言語面、会計管理面を中心に、当社から中国子会社へのサポート体制及び中国子会社の現地におけるサポート体制を充実させます。</p> <p>② 当社から中国子会社へのサポート体制においては、海外法人管理部において、中国語ができ、管理会計の知識を有する人材を採用し、かつ、当社経理部において、中国語ができる人材を採用し、中国子会社とのやり取りをよりスムーズに行えるようにすることで、中国子会社のサポート体制を充実させます。</p> <p>③ 中国子会社の現地におけるサポートとしては、当社から中国語と日本語が話せる人材を派遣し、副総経理に選任します。また、営業管理の知識が豊富な人材を長期出張させます。</p>	<p>⑦ 当社海外法人管理部および経理部に外部から中国語および財務会計知識を有する人員計3名を採用しました。</p> <p>・2021年4月1日付 海外法人管理部：A氏採用</p> <p>A氏の採用により、中国法人における会計管理状況の詳細が当社においても分かるようになりました。</p> <p>・2021年5月1日付 経理部：B氏採用</p> <p>B氏の採用により、当社経理部が中国子会社財務部と直接やりとりができるようになりました。</p> <p>・2021年11月1日付 海外法人管理部：C氏採用</p> <p>A氏と連携して会計管理や規程の整備をサポートしています。</p> <p>⑧ 2021年4月に当社から中国語と日本語が話せる人員を派遣し、中国子会社の副総経理に選任しました。また同月に海外法人管理課長が中国子会社へ長期出張し、その後2021年11月に営業本部長として赴任しました。</p>
	<p>② 中国子会社を含む海外法人運営に関する人事政策については、海外法人の実情に応じたマネジメント能力という観点から改めて検証し、将来に向けて人材の育成プランを策定します。</p>	<p>2021年9月に、中国現地子会社に赴任する候補者に対する研修プランを策定しました。</p> <p>内容としては、同候補者のマネジメント能力の育成のため、1年間をかけて主な部署を経験する社内研修プランです。</p> <p>従前より、同候補者に対し、2～3年をかけて当社の主な部署を経験させておりましたが、この度プランを策定し明確化しました。</p> <p>今後、順次研修プランを実施していく予定です。</p>

以上