



2022年9月1日

各 位

会 社 名 株式会社ダイイチ  
代 表 者 名 代表取締役社長 若園 清  
(コード 7643:東証スタンダード、札証)  
問 合 せ 先 企画IR部企画IR室長 柳内 祐子  
(TEL. 0155 — 38 — 3456)

### 再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、2022年6月24日公表「第三者委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」のとおり、第三者委員会の調査により、過去に当社で不適切な会計処理（以下「本件事案」という。）が行われたことが明らかとなりました。指摘された発生原因及び再発防止策の提案を真摯に受け止め、具体的な再発防止策について検討してまいりました。

当社は、本日開催の取締役会において、再発防止策等について決議しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

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心配とご迷惑をおかけしましたことを改めて深くお詫び申し上げます。当社では、速やかに再発防止策を実行し、信頼回復に努めてまいります。

### 記

再発防止に向けた改善措置（実施済のものを含む。）

#### ① 経営責任の明確化

##### 取締役の処分

本件事案の関与者に対する経営責任について、2022年7月26日付「役員の変動及び役員報酬の返上に関するお知らせ」にて公表通り、処分を実施いたしました。

##### 従業員の処分

本件事案は経営陣によって組織的に行われておりましたが、従業員のコンプライアンス意識の鈍麻がありました。関与した従業員に対し、最終2022年8月16日付の取締役会において、慎重に協議を行い、本件事案に関与した部署長を対象といたしました。

#### ② ガバナンス体制の再構築

取締役3名が2022年8月31日付で辞任後、取締役が3名となり、重要な判断に

支障を来すおそれがあるため対応策として、執行役員等も含めた経営体制にいたします。具体的には、代表取締役社長が営業本部長に就き商品本部及び販売本部を統括、さらに従来の常勤役員会に代わり、常勤役員2名に加え、執行役員5名及び部長職3名を含めた合計10名の幹部会を週1回開催し、経営環境の変化に迅速に対応する組織体制を整えます。

a 役員新体制の構築

現在の取締役の任期は2022年12月の定時総会までですので、その定時株主総会が開催されるまで徹底した役員トレーニングを行い、新役員体制を構築いたします。9月開催の取締役会において指名諮問委員会（社外役員4名及び社長の5名を予定。アドバイザーとして弁護士を予定）の設置を決議し、指名諮問委員会の中で新役員体制を審議いたします。社内取締役候補者は、現在の執行役員及び部長職以上が対象となります。新役員の選任を早めに審議いただきます。

取締役の増員数は、指名諮問委員会にて決定しますが、現状より2～3名を予定します。

また、独立社外取締役が現在1名であるため、企業経営者として経験と見識ある独立社外取締役1名の増員を検討しております。

b 再発防止委員会の設置

再発防止策の策定及び実施を目的に、再発防止委員会を7月21日に設置、再発防止策を2023年7月までの期間に、次に掲げる項目を役割とします。これまでに7月21日、8月2、23、30日と開催し、今後それぞれの実施状況の検証を月1回の開催で行う予定です。

- a 取締役及び監査役に対する教育
- b 役職員に対する教育等（コンプライアンス意識の醸成）
- c 経理部門の意識改革及び人員体制
- d 仕入プロセス及びたな卸プロセスの整備
- e 適切な予算統制の整備・運用
- f 内部監査の強化

再発防止委員会のメンバーは、以下のとおりです。

委員長代表取締役社長、管理本部長、管理部部長、各地区ブロック長（帯広、旭川、札幌）3名、商品第一部（グロサリー）部長、商品第二部（生鮮）次長、内部監査室長、システム室長、経理部次長、常勤監査役、社外取締役2名、社外監査役2名 以上16名

③ 取締役及び監査役に対する教育

a 役員トレーニングの実施

本件事案は取締役主導による不適切な処理であり、監査役についても長年にわたり本件事案を認識できていませんでした。

不適正開示の原因並びに取締役・監査役の資質について、役員トレーニングを開始、8月は3回実施（8月9日、8月16日、8月30日）しております。

内容は、①「上場に必要ながバナンスと内部統制、上場会社の取締役・監査役に必要な知識と意識」②「調査報告書の深読み、本件事案の原因と再発防止提言の深い理解、再発防止策の方向性、具体的項目」③「発生原因の分析と再発防止に向けた改善措置の検討」を主題として、プロアクト法律事務所竹内朗弁護士を講師に招聘し、研修を行いました。以降、当社に沿ったプログラムを用意していただく予定です。

なお、欠席者に対してのフォローアップは、研修資料及び研修動画を共有し、すべての欠席者が研修画像の視聴を実施したことを事務局の企画IR部が確認をします。

役員トレーニングメンバー

a 現在の取締役及び監査役

対象者：代表取締役社長 常勤監査役 社外役員4名

b 将来の取締役および監査役候補者

対象者：執行役員（5名）、部長職（3名）次長職（5名）

主なトレーニング内容

- a 全般的ガバナンスについて
- b 取締役・監査役が負う義務と責任
- c コーポレートガバナンス・コードの対応
- d 会社法と金融商品取引法について
- e 経営計画と市場の評価
- f 企業とコンプライアンス
- g 内部統制の構築と運用
- h ハラスメント防止対策

上場会社の取締役等の義務・責任等についてコンサルティング会社及び信託銀行等のセミナーなど教育する機会を継続的に確保します。

次期取締役・監査役に就任する者は、12月の総会で就任後も、引き続き毎年トレーニングを続け、取締役としての必要な意識、知識の理解を深めていきます。年間を通して竹内弁護士を招聘して上記のトレーニングを受講する予定です。

将来の取締役の候補となる者も、役職に合わせた必要な教育プログラム（財務、労務人事など）の職務内容に合わせたトレーニングを行います。

b 指名諮問委員会の設置

9月開催の取締役会において、（社外役員を中心とした）指名諮問委員会の設置及び指名諮問委員会規程を決議し、委員を決定します。指名諮問委員会は、指名諮問委員会規程の選任プロセスにより、スキルマトリックス表を作成して、選任プロセスを明確化して、次期候補者の選任を行います。

代表取締役の選定プロセスについても、指名諮問委員会にて代表取締役として必要な資質・能力等を定めるなど検討を行います。（社外役員を中心とした）指名諮

問委員会は指名諮問委員会規程により、代表取締役として必要な資質・能力等を定める項目などの選定プロセスを明確にし、取締役会にて選定いたします。

ガバナンスは、その職責を担う取締役及び監査役の個々の職責の自覚が何よりも重要であり、教育等を行い、取締役及び監査役の職責の自覚を含む資質・能力の向上を図ることにより、ガバナンス機能を回復させる必要が急務であります。

#### ④ 従業員に対する教育等

取締役等の教育を前提に、従業員に対する単なる法令の遵守に止まらない本来の意味でのコンプライアンス意識を醸成するための教育を管理本部主導で地区別で継続的に行います。

##### a コンプライアンス研修の実施

管理本部長及び部長が講師となり、店舗別に全員参加型でコンプライアンスに関する研修を行い、初回は2022年9月中に全部署完了いたします。初回内容は、今回の不適切な会計処理の解説、上申義務、公益通報窓口について研修を行い、以降はテーマを明確にして隔月開催とします。(次回開催11月)

従業員のコンプライアンス意識の醸成は、企業価値の向上に不可欠であります。従業員研修は、技術研修、ハラスメント防止、労基法のコンプライアンス及び勤怠管理などを周知するに留まっておりました。今後は、上場会社としてのリスクマネジメントやPHP研究所のコンプライアンス研修を全従業員へ向け年4回研修等の教育を継続的に行います。

##### b 上申義務の明確化と徹底

本件事案に関わった従業員は、在庫操作が不適切であると認識していたにも関わらずコンプライアンス意識の鈍麻により行われたこと及び経営陣に異を唱えることは、相当の覚悟が必要であり、実質的に言える状況ではなかったと推測することから、不正な取扱いまたは不適切な取扱い及び不法行為を見聞きした時に、従業員が行動すべき対処方針を明確にします。

就業規則の改訂(2022年9月1日改訂)

上記の明確化の方法として、「上申義務」を就業規則に加え、改訂後の就業規則の冊子を、正社員・準社員・嘱託社員全員に配布するとともに、各部署に備え置きし、いつでも閲覧できるように徹底します。

##### c 公益通報窓口の拡大と周知

上申義務の実効性を担保するために、公益通報窓口を以下のとおり拡大し、情報の受け入れ態勢を拡大します。

現状(2022年8月31日まで)

社外窓口 メンタルヘルスの専門家

社内窓口 本社管理本部総務部

今後(2022年9月1日より)

社外窓口 メンタルヘルスの専門家

(株)Ai・フィールド 須賀えり子

- 〃 不正・不法行為の窓口  
弁護士法人神戸・福田・万字法律事務所
- 〃 労働条件、ハラスメント等の窓口  
土田陽子社労士事務所

社内窓口 本社管理本部総務部

上申義務及び公益通報窓口の周知徹底については、上記の従業員のコンプライアンス研修の際にカリキュラムとして盛り込みます。

d コンプライアンスに関する会議体の活性化

コンプライアンス委員会は、管理部門及び監査部門が現場リスク管理を目的として、今回の再発防止策の実施・進捗状況を報告し、加えて通常の勤怠管理、食品表示、ハラスメント防止等のコンプライアンスに関する事案の調査・協議、報告を行います。月1回月初に開催し、継続いたします。

再発防止委員会は、代表取締役社長がコンプライアンス委員に加え、主管部門長、常勤監査役、社外取締役及び社外監査役を招集し、再発防止策の実施を目的として、不適切な会計処理に係る再発防止策について実施・進捗状況を管理しているコンプライアンス委員会の状況を検証いたします。月1回中旬に開催し、再発防止策が完了する来年の7月まで検証いたします。

e 継続的なモニタリングの実行

役職員に対する教育について、当該計画の策定状況及びその実施状況につき、内部監査室が3か月ごとにモニタリングを行います。モニタリングの内容は、ビデオ研修の内容を含めて受講した従業員の把握など、初回は10月に、その後3か月ごとに取締役会及び監査役会において、代表取締役社長から報告を行います。

⑤ 経理部門の意識改革及び人員体制

在庫管理に関して、経理部は他部署を牽制しなければならない、社内における最後の砦の重要部署であるとの認識を高めるため、経理部限定の意識改革の教育をWEBセミナーを活用し継続的に行います。(年に4回程度)

また、経理部の人員体制を整備できず、日常業務とチェック業務を分担することが出来ず、異常値発見には至りませんでした。早急に、今後2名(経験者含め)増員し牽制機能の強化を図ります。

(遅くとも12月までに1名、来年3月までに1名増員を目指す)

⑥ 仕入プロセス及びたな卸プロセスの整備

本件事案の不適切処理のうち在庫に関しては、理論在庫調整数量申請書を用いて、本来在庫として計上すべき商品等を除外し得たことが不正の機会となりました。従って、容易に不適切な理論在庫の修正を行い得ないようにシステムの改定が必要となります。基幹システムの再構築は、変更及び検証を約1年かけて慎重に進めてまいります。当該処理の適切性について検証が可能となるように疎明資

料の添付等の処理ルールの厳正化を図ってまいります。

a たな卸管理規程の整備と権限の明確化

たな卸の修正を簡単に行えたことが不正の機会になっていたことから、修正のための権限を明確化する等、新年度に向けてたな卸管理規程を制定いたします。

今後の修正は、店舗からの申請は店長からとし、その後、商品本部の承認を経て、経理部次長へ回ります。経理部次長が承認したものをEDI登録をして、在庫確定となります。経理部次長が確認した際、重要性がある場合、内部監査室において妥当性を調査し、必要であればたな卸の修正をいたします。修正した申請書は、改良を重ね、9月から運用します。

b たな卸プロセスの構築

商品第一部 理論在庫調整申請書の見直しを行います。

不正となった商品部バイヤーからの申請はできない仕組みにしました。必ず店舗での在庫とします。(実施済み)

在庫の数値を修正することが必要であることを証明する書類に変更理由を明記し、経理部の2人の承認者を増加し、牽制機能を高めます。毎月上旬に決算を締める際、経理部次長が異常値を見つけた場合、内部監査室にて調査を行います。内部監査室では、適正性、妥当性を検証し、原因が判明するまでは、たな卸の修正は行わない体制をとります。(9月より運用開始)

商品第二部 必ず複数人でのたな卸を実施することにより牽制力が働き、不正を未然に防ぎます。実地たな卸の正確性を高めるため、内部監査室による抜き打ち検査を1か月2店舗を実施し、検証します。(運用は来期10月からを予定)

⑦ 適切な予算統制の整備・運用

当社の予算統制においては、予算の達成自体が目的化していました。予算と実績の差異の分析により、外部環境及び内部環境の変化を把握することにより適切にこれらの変化に対応し、もって企業価値の向上に資することができるという本来の予算統制の意義・趣旨が損なわれることとなっていました。従って、本来の意味での予算統制を行うよう改めます。

a 予算管理における妥当性の検証

徒に業績拡大を図るための、単に過年度実績をもとに右肩上がりの予算を作成するのではなく、経済環境や業界動向などのマーケットの状況も考慮した収益計画を各予算主管責任者(各部門の長)の参画を得て、企画IR部において原案を策定します。予算に関わる営業本部及び管理本部の責任者からなる予算会議を行います。その後、取締役会において決議し決定します。予算策定は每期7月から9月にかけて作成します。

予算管理において、実績に差異が発生した時にその原因を各ブロック長が幹部会にて報告し、妥当性を検証します。今後は目標の達成を目的化せず、

その妥当性で判断します。

b 中期計画の策定

外部環境及び内部環境に係る合理的な前提に基づく中長期の経営計画の策定を前提に予算策定を行います。現状の実績から、経済動向、業界動向などのマーケットの状況を考慮し、当社の経営方針に沿った中期ビジョン及び成長戦略を含む中期計画を策定し、年度計画策定の基礎とします。

なお、来期予算については、従来通り経済環境や業界動向などのマーケットの状況も考慮し作成します。期中における環境の変化や様々な影響によって予算差異が発生する場合の原因の明確化が不十分でしたので、今後妥当性を幹部、経営陣が判断し、単に増収増益に固執しない予算計画を9月までに作成します。

来期を初年度とする中期計画（3年）は、2022年12月までに各部門が作成し、管理本部長が取りまとめて中期計画を策定する予定です。幹部会で協議を重ね、取締役会において決議いたします。

c 業績分析による差異の現状分析とフィードバック

毎週開催する幹部会において計画と実績の差異を分析し、幹部会で決定した対応策や改善策を、各商品部長が毎月中旬に行われる商品会議において報告、各ブロック長が同時期に行われる販売会議で報告し、適切に各部門・各店舗にフィードバックすることで、合理性のある有効な対策を2023年9月期より実行いたします。

⑧ 内部監査の強化

役員の内部監査の重要性の認識が欠如していたため、内部監査室は長い間1名で行っており、内部監査が十分に機能していなかったことから、今後は内部監査の重要性を認識し、深度を高めるために、さらに1名増員し、3名体制とします。これを機会に監査項目を整備し、内部監査を効果的に実施していくためには専門的能力のある人員による十分な体制を構築することを前提になることから、内部監査の強化を図ることは急務であります。専門的能力を養うため、内部監査室限定で内部統制の教育プログラムを徹底いたします。増員は遅くとも12月までに、教育プログラムは外部研修を中心に10月から適時進めます。

内部監査報告書の内容及び内部監査室からの提言は、社長から取締役会に報告いたします。

また、社内規程、職務権限の見直しを行い、課題がある取締役会規程、組織規程、職務分掌規程については9月までに、その他については来年2月までに見直しを行い、牽制機能のある組織運営を行います。

さらに、役員トレーニングの講師のプロアクト法律事務所竹内弁護士による社内の適切性の検証を年2回定期的に行います。

以 上