



2024年9月30日

各 位

会 社 名 株式会社ファインシンター
代表者名 代表取締役社長 山口 登士也
(コード番号 5994)
問合せ先 執行部 コーポレートガバナンス部長
桜井 博
(TEL 0568-88-4355)

再発防止策の策定等に関するお知らせ

当社は、本日付「特別調査委員会による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、2024年9月28日に外部の専門家を含む特別調査委員会（以下「本特別調査委員会」といいます。）から調査結果を記載した「調査報告書」を受領しました。本特別調査委員会が認定した事実と原因分析に基づいた再発防止策の提言を真摯に受け止め、本日、取締役会において再発防止策を決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

株主・投資家の皆様をはじめ、関係者の皆様には多大なご迷惑、ご心配をおかけしますことを深くお詫び申し上げますとともに、再発防止に向けた取り組みを徹底し、早期の信頼回復に最善を尽くしてまいります。

記

1. 調査結果について

本特別調査委員会による調査の結果、当社の海外子会社であるファインシンターインドネシア株式会社（以下「FSI」といいます。）では、設立当初より長く赤字が継続していたことから、当時のFSI代表取締役社長は、親会社である当社から継続的に黒字化に対する強いプレッシャーを受ける中、在庫の数量を実際よりも水増しし利益を操作していたことが判明いたしました。

また、一部の当社国内工場におきまして、工場の黒字化達成という方針が強く打ち出されていたため、当社の関係者は、部品の一部について販売予定が無くなったことを認識しながら、利益への影響を回避したいと考え、在庫の処分を先送りし、そのまま処分が放置された結果、棚卸資産として計上され続けていたことが判明いたしました。

本特別調査委員会により認定された、不適切な会計処理が生じた主な原因・背景は、以下のとおりです。なお、本特別調査委員会による調査結果の詳細は、本日付「特別調査委員会による調査報告書開示に関するお知らせ」をご参照ください。

- (1) 本件在庫過大計上を行うに至ったコンプライアンス意識の問題
- (2) FSI 前代表取締役社長の指示に対して牽制機能が働かなかったこと
 - ① 現地スタッフから日本人駐在員に対して意見しづらい関係性
 - ② 日本人駐在員相互間の牽制機能の乏しさ
 - ③ FSI における在庫数量の確認に関する制度上の牽制機能の脆弱さ
- (3) 当社グループ内の黒字化に対する強いプレッシャー

- ① 目の前の黒字化へのこだわり
- ② 親会社から子会社に対する一方通行の関係性
- (4) 「在庫の増加＝利益の増加」についての拡大解釈の蔓延
- (5) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による棚卸手続の変更
- (6) 当社内における目の前の黒字化への焦り
- (7) 「NO」と言いづらい環境
- (8) 当社経理部の負担増加と牽制機能の低下
- (9) 在庫の取扱いに関する社内規程・運用の不十分さ
- (10) 形式的ルールを守れば足りるという姿勢
- (11) 担当者の硬直化による牽制機能の弱体化
- (12) FSI における現地従業員と日本人間の風通しの悪さ
- (13) 内部通報制度の不足

2. 具体的な再発防止策

当社は、上記の本特別調査委員会による調査結果を重く受け止め、本日の取締役会において以下の方針で再発防止策を実施することを決定いたしました。

(1) 海外子会社における牽制機能の強化

(ア) 現地スタッフの計画的育成及び現地スタッフへの動機付け

コンプライアンス、会計、社内ルールの教育の強化を行うとともに、Directorなどの経営に関与できる人材の育成や採用を強化します。

(イ) 日本人駐在員として赴任する者に対する教育

これまでの赴任者向けの教育に加え、経営層向けのカリキュラムを追加するなど海外赴任前教育の拡充を行います。また、コンプライアンスに関する当社及び全子会社との情報交換会を実施します。

(ウ) 現地スタッフが相談しやすい環境づくり

海外赴任者の赴任前後の言語教育の強化を行うなど赴任者が現地のスタッフに積極的に寄り添うことができるような施策を講じることにより、赴任者と現地スタッフ間のコミュニケーションの促進を図ります。

(2) 海外子会社との関係性の見直し

(ア) 経営陣を含む当社と海外子会社の双方向の議論を行うための制度及び子会社支援体制の構築

グローバル生産支援室を中心として、経営者懇談会の開催を進め、また、実務者クラスでの改善事例・困り事対応の共有会を行います。

(イ) 経理部や監査室による現地往査等、海外子会社と直接コミュニケーションをとる方策の検討

経理部・監査室の体制強化を行い、子会社への往査等によるリスク検知・情報共有の強化を行います。

(ウ) 定期的なジョブローテーションの検討・見直し

経営を担うグローバル人材の育成計画の強化を行うことにより、定期的なジョブローテーションを継続的に可能とする体制を整えます。

(3) 当社における役割と責任の明確化

(ア) 短期的な黒字化要求の見直し

本質的な改善を促す管理指標設定などにより、現場力を高め生産性の向上につなげます。収益管理における各部署の役割の明確化を進めます。

(イ) 牽制機能の明確化

経理部、生産管理部、品質保証部等における牽制機能業務を明確にし、社内への周知徹底を行います。また、役員相互間での牽制が働くように取締役会の運営の改善も行います。

(ウ) 責任の明確化

重要な意思決定において責任部署が曖昧な業務がないか洗い出しを行った上で、責任部署を明確にし、責任者不在の状態をなくします。

(エ) ルールの明確化と周知徹底

在庫管理に関するルールを見直し、当該ルールの運用の周知徹底を行います。

(4) 会計ルールの意味についての周知徹底

役員を含む構成員に対する在庫を含めた会計知識及び収益管理の周知徹底を行います。

(5) 当社グループにおける組織風土の見直し

間違いに気づき、全員で解決するという明確な方針をメッセージとして、継続的に発信することによりグループ全体のコンプライアンス意識の醸成を行います。また、役員を含む継続的な教育と情報交換会を実施します。更に、創立記念日である10月1日を「再出発の日」と定め、社長直轄プロジェクト「再出発委員会」を立ち上げ、上下間の隔たりの無い闊達な議論を行い、コミュニケーションを促進することにより、社内の問題点を洗い出し改善を進めてまいります。

(6) 内部監査の強化

形式的な評価を行わず適切なリスク評価に基づいた内部監査計画の策定と監査室の体制強化を進めます。

(7) 内部通報制度の充実

子会社従業員から当社へのスピークアップ(通報)を行うことが出来る窓口を整備し、適切な運用を確保いたします。

3. 関係者の処分等について

本件に関する経営責任を明確にするため、管理監督責任を負う当社の代表取締役、取締役(社外取締役を除く)につきましては、以下のとおり月額報酬を自主返上することといたしました。また、FSIの前代表取締役、当社の前代表取締役につきましては、以下のとおりとい

たします。

● 報酬返上の内容

代表取締役社長	月額報酬の 100%
取締役副社長	月額報酬の 50%
専務取締役	月額報酬の 50%
常務取締役	月額報酬の 50%

● 報酬返上の期間

2024 年 10 月～2024 年 12 月（3 ヶ月間）

● 退職慰労金の不支給及び一部返上の要請

FSI 前代表取締役社長	退職慰労金の不支給
当社前代表取締役社長	退職慰労金の一部返上の要請

なお、第 75 期役員賞与につきましては、本事案を鑑み、不支給とします。

以 上