



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)

## 財務報告に係る内部統制の開示すべき重要な不備に関するお知らせ

当社は、金融商品取引法第24条の4の4第1項に基づき、本日、東海財務局に提出いたしました2024年3月期の内部統制報告書において、開示すべき重要な不備があり、当社の財務報告に係る内部統制は有効でない旨を記載いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 開示すべき重要な不備の内容

##### (1) 全社的な内部統制における開示すべき重要な不備

- ・コンプライアンスに対する経営陣の姿勢
- ・コンプライアンス教育・研修
- ・予算・実績管理
- ・取締役(会)の体制
- ・取締役の倫理性

##### (2) 当社の決算・財務報告プロセスにおける開示すべき重要な不備

- ・棚卸資産(通常品)の評価  
滞留品の評価減を計上するための経理ルールが設定されておらず、それに関する統制も設定されていなかった。

##### (3) 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。)の業務プロセスにおける開示すべき重要な不備

- ・棚卸資産プロセス 実地棚卸  
運用マニュアルでは財務経理部も棚卸数量データの確認をすることになっていたが、財務経理部での確認がなされていなかった。

上記の開示すべき重要な不備が生じた主な原因としては、以下のとおりです。

- (1) 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) 当社内における目の前の黒字化への焦り
- (5) 「NO」と言いづらい環境
- (6) 在庫の取扱いに関する社内規程・運用の不十分さ
- (7) 担当者の硬直化による牽制機能の弱体化

## 2. 事業年度末までには是正できなかった理由

上記の開示すべき不備は、2024年3月期の期末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までには是正することができませんでした。

## 3. 開示すべき重要な不備の是正方針

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、これらの開示すべき重要な不備を是正するために、特別調査委員会からの指摘・提言も踏まえ、以下の観点で具体的な再発防止策を講じて、適正な内部統制の整備及び運用を強化し、財務報告の信頼性を確保してまいります。

### (1) 海外子会社における牽制機能の強化

#### ① 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。

#### ② 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。

#### ③ 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

#### ① 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。

#### ② 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。

③ 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

① 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。

② 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。

③ 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。

④ 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ため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。

4. 連結財務諸表等に与える影響

当事業年度末日時点において開示すべき重要な不備に起因する必要な修正を、財務諸表及び連結財務諸表に反映しております。

5. 連結財務諸表及び財務諸表の監査報告における監査意見

無限定適正意見であります。

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。

以 上