

平成 30 年 5 月 28 日

各 位

会 社 名 株式会社ドミー
代表者名 代表取締役社長 梶川勇次
問合せ先 取締役総務部長 杉浦直也
TEL (0564) 25-1121

当社における不適切な会計処理に対する再発防止策等に関するお知らせ

当社は、平成 30 年 4 月 27 日付、「第三者委員会の調査報告書受領及び当社の今後の対応について」にて公表いたしましたとおり、第三者委員会による調査の結果、当社において不適切な会計処理（以下「本件不適切会計処理」といいます。）が行われていたことが判明したことを受け、第三者委員会の提言を踏まえ再発防止策の検討を行ってまいりました。

当社は、本日開催の取締役会にて、本件不適切会計処理に対する再発防止策等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。

関係者の皆様方には、多大なるご迷惑とご心配をおかけいたしましたことを心より深くお詫び申し上げますとともに、今後全力で社内体制の再構築及び信頼回復に努めてまいりますので、何卒ご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 再発防止策の内容

第三者委員会の指摘及び提言を踏まえ、以下のとおり再発防止策を策定いたしました。

(1) 関与した役職員の責任の自覚

本件不適切会計処理に直接関与した役職員について、それぞれの関与の程度や果たした役割に応じ、その責任を自覚することが、再発を防止するための第一歩と考え、社長自ら、当該各役職員と面談し、注意・指導をいたしました。

また、直接の関与はなくとも、本件不適切会計処理を防止すべき立場にあったにもかかわらず、管理不足により本件不適切会計処理を看過する等していた役職員に対しても、その責任の自覚をさせる必要があると考えております。

今後は、幹部役職員を対象にした年 1 回の社外の専門家（弁護士・公認会計士等）による社内研修や各部門の集合教育時に随時会計処理教育の時間を組み込むことにより、責任と役割に応じた知識を習得できる環境を築き、各自が得た十分な知識に基づいて、部下を指導し又は日々の業務を行うことができるようにしてまいります。

さらに、経理・財務等の専門部門においては、上記社内研修に加え、外部研修にも参加させることで専門知識の習得に努め、他部門の責任者に教育・指導できるようにいたします。

(2) 責任の明確化

当社は企業として重大な責任があることを深く反省するとともに、今回の事態の重大性について厳粛に受けとめ、その経営責任を明確にするため、以下の処分を行うことといたしました。

現 役 職	氏 名	処 分 内 容
代表取締役会長	梶川 志郎	代表取締役会長及び取締役を辞任
代表取締役社長	梶川 勇次	月額報酬 30%減額 3ヶ月
専務取締役	梶川 貴光	取締役を辞任
常務取締役	富田 浩貴	取締役を辞任
取締役	小田 泰也	月額報酬 10%減額 3ヶ月

なお、代表取締役会長梶川志郎は、辞任後、相談役として当社の信頼回復に尽力いたします。また、専務取締役梶川貴光と常務取締役富田浩貴は、それぞれ子会社に出向いたします。

以上の処分後の新体制並びに重要人事につきましては、別途、当社ホームページにて掲載する予定です。

(3) 企業風土の改革

第三者委員会より、事業運営において中心的な役割を担う役職を創業家一族が占めている現状の中、役職員が自由にモノを言えない雰囲気社内が存在するとの意見が多く見られたとの指摘を受けました。当社は、まずこのことを十分に認識した上で、経営トップに異を唱えにくい企業風土を改善すべく、以下の施策を実施してまいります。

まず、経営資源のヒト・モノ・カネの権限を分散させるため、組織改革の一環として、管理本部を設置いたします。今まで営業本部の下で管理されていた管理部門を独立させることにより、営業本部とは相互に協力しながらも牽制できる体制を確立いたします。

次に、経営陣及び従業員が、自由な意見交換ができる企業風土に改善するために人事を刷新いたします。当面は事業部制を継続しながらも、今後は、事業部間の垣根を越えた人事異動を積極的に行い、一部の人材が長期間滞留せず、適材適所に各自の能力が発揮できる組織にしてまいります。

また、親族中心による経営体制は、ともすると親族以外の者の意見が採用されにくい企業風土を作り出してしまふおそれがあるため、可能であれば社外取締役の増員を検討してまいります。

さらに、経営トップのみに依存するのではなく、集団指導体制の下で企業運営に努めるため、会議体として「経営会議」等を設け、重要な経営判断の意思決定に際しては合議制を採用し、発言しやすい環境を整備することで、自由にモノを言える企業風土への改革を進めてまいります。

(4) コンプライアンス重視の経営姿勢と経営トップによるメッセージの発信

第三者委員会より、当社において、収益重視の経営姿勢があったと指摘されたことを受け、当社は、収益追求のみではなく、車の両輪のように、コンプライアンスをも重視する経営姿勢を企業理念として掲げ、全役職員に示してまいります。

具体的には、まず、コンプライアンスの重要性和適切な会計処理の必要性を経営トップの社長自らメッセージとして全役職員に発信いたします。

加えて前記(3)記載のとおり、組織体制の改革の一環として、管理部門を統括する管理本部を設置したうえ、その下にコンプライアンス推進室を新設いたします。これにより、営業本部を牽制

できるガバナンス体制を構築し、権限が集中しないよう、また不正を常にチェックできるような体制を整備いたします。

(5) 担当役員制度の廃止

当社は、第三者委員会の指摘のとおり、担当役員制度が本件不適切会計処理の一因となったことを踏まえ、同制度を廃止いたします。

(6) 財務会計・管理会計の重要性についての認識

経営陣をはじめ、全役職員が減損会計を含む、会計処理に関する知識が不足していたこと、また、本件不適切会計処理による弊害・リスクについての知識が不足していたことを認識し、深く反省をいたしております。今後は、定期的に外部専門家（公認会計士等）による研修会を行い、財務会計・管理会計の重要性について、全役職員、知識を深めてまいります。

(7) 適切な会計ルールの設定・運用

本件不適切会計処理の中には、社内ルールが整備されていなかったために適切な処理が行われなかったものや、社内の会計処理ルールに違反する処理があったことを認識し、リベート処理に関する社内規程の制定と適切な運用を行ってまいります。また店舗間商品振替、加工センターから各店舗への出荷等についても社内ルールの制定と適切な運用を行ってまいります。概要は以下のとおりです。

①リベートの傾斜的な配賦

リベート・協賛金管理規定を作成し、今後決められたルールに従い処理を行います。また、リベート・協賛金明細書の雛形も併せて作成することにより、標準フォーマットによる書類の提出を要請し、適切な処理が行われるようにします。

さらに、リベート・協賛金の処理が行われた後のチェック体制を強化するため「リベート・協賛金一覧表」を作成・管理し、再発防止に努めます。

②振替修正等

振替管理規定を作成し、今後決められたルールに従い処理を行います。また、振替処理が行われた後のチェック体制を強化するため、「振替一覧表」を作成・管理し、再発防止に努めます。

③店舗の加工センターからの仕入れ原価の調整

加工センター内部売上計上確認基準書を作成し、今後決められたルールに従い処理を行います。さらに内部売上計上が行われた後のチェック体制を強化するため「※TC売上集計表」を作成・管理し、再発防止に努めます。

※TC・・・トランスファーセンター（通過型物流センター）

④本社の職員を店舗で稼働させた場合における人件費の不適切な会計処理

エリアチーフ等は、勤務実態を精査したうえ、実態に見合った人件費負担に既に変更しております。今後人事異動やシステム変更等により勤務実態に変更があった場合は、人件費の配分もその都度検討・精査し、変更については、稟議書での決裁といたします。

⑤宣伝企画部における不適切な会計処理

宣伝企画部は、平成30年2月26日付で販売部宣伝企画課に組織変更いたしました。既に、チラシ配荷実態に合わせた金額を対象店舗が負担する処理を行っております。

さらに運用面では、「広告宣伝費各店一覧表」を作成・管理したうえ、販売部長がチェックし、再発防止に努めます。

(8) コンプライアンス体制の見直しとコンプライアンス研修の推進

本件を重く受け止め、役員一同が深く反省し、今後は取締役間の連携を密にする等コンプライアンスには十分留意してまいります。また、役職員には引き続き高いコンプライアンス意識を要求してまいります。

まず、前記(4)記載のとおり、コンプライアンスの問題を専門的に扱う部署としてコンプライアンス推進室を新たに設置し、組織体制を整備いたします。

また、コンプライアンスに関する問題を統括するリスク・コンプライアンス委員会は、委員長は専務から社長に変更した上で、引き続きグループ会社の役職者も委員として、グループ全体のコンプライアンスに関する問題を網羅的に取り扱うこととします。同委員会で認識した事項への対策については、この度新設するコンプライアンス推進室が中心になり、具現化してまいります。

さらに、コンプライアンス違反の防止の観点から、本件に限らず当社におけるリスクを改めて確認し、各リスクに対応できるよう、リスク管理を中心に業務分掌規程を含む社内規程を全体的に見直すことといたします。

加えて、役職員に対して外部専門家（弁護士等）による定期的かつ体系的なコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンス意識を全社的に高めてまいります。そして、研修素材として本件を取り上げ、いかなる行為が不適切な会計処理と判断されコンプライアンス違反となるかについて、役職員の理解を深めてまいります。

(9) 内部統制機能の強化

第三者委員会の指摘を受け、内部統制システムの整備及び運用に問題があったことを深く認識し、また内部統制機能の充実がいかにリスク管理にとって重要かについても認識をいたしました。そこで、以下のとおり、内部統制機能を強化いたします。

まず、可能であれば社外取締役を増員し、独立性の高い立場から取締役間の監視義務にあたることで、取締役会の監督機能の強化を図る予定です。さらに、将来的には監査等委員会設置会社に移行し、社外取締役を複数名に増員することも検討したいと考えております。

また、内部監査室については、店舗の運営実務に関する確認が監査の中心でありましたが、本来の監査対象である会計処理・業務遂行状況等の適正性を含むコンプライアンスに関する監査を実施できる体制とするため、内部監査室に職員を1名増員し、今まで以上に幅広く網羅的に情報収集を行ってまいります。そして、監査手法を具体的に定めた監査マニュアルの見直しと整備をして監査にあたり、社長は定期的にその報告を受けて、問題点を速やかに検討し改善してまいります。

さらに、経理部については、不適切な会計処理を水際で防ぐ役割を担っていることを自覚し、会計処理に関する社内規程に従った運用を適切に行うことを重点課題とし、チェック体制の強化を図ってまいります。

また、監査役会の監査機能の強化に係る第三者委員会の提言を受け、監査役会は、その強化策として以下の内容を決議しております。

- ①会計に関する知識不足及び業務監査に対する認識不足については、日頃の研鑽不足を認識し、知識の習得と業務監査に対する認識を高めることに鋭意努力すると同時に、外部で行われる研修会等に、より積極的に参加し知識の習得に努める旨。
- ②情報供給不足については、内部監査室、会計監査人、社外取締役との連携とコミュニケーションを深め、それぞれの立場からの監査機能の強化を図り、三様監査の強化に繋げていく旨。
- ③日本監査役協会が公表している実務指針である「内部統制システムに係る監査の実施基準」に基づき、監査役会の内部統制監査の実施基準を制定及び運用することで、監査の実効性を確保する旨。

(10) 内部通報制度の実効性の確保

内部通報制度を活性化させることを目的とし「内部通報制度運用規程」を制定し、概要等を従業員に周知させることで、制度の信頼性を高めます。また制度についての定期的な研修・説明会を実施し、内部通報制度の仕組みやコンプライアンスを重視する経営にとっての内部通報制度の重要性を周知させ、制度の利用を促進させます。

2. 今後の対応について

以上の各再発防止策の実行については、コンプライアンス推進室及びリスク・コンプライアンス委員会にて防止策の検討を継続的に行い、適宜、改善策を講じていく所存です。

また、平成 30 年 5 月 16 日付で東海財務局に提出いたしました臨時報告書及び当社ホームページ「会計監査人の異動及び一時会計監査人の選任に関するお知らせ」にてお伝えしたとおり、監査法人ハイビスカスの監査の下、過年度の有価証券報告書等に必要な訂正を行う予定です。

今後は、当社グループ役職員が一丸となって社内体制の再構築と信頼回復に努めてまいります。何卒ご理解とご支援を賜りますよう、お願い申し上げます

以 上