

2020年6月17日

各位

リズム時計工業株式会社

弊社グループが推進する再発防止策の進捗について

弊社連結子会社である RHYTHM INDUSTRIAL (DONG GUAN) LTD. (以下「麗声東莞」といいます。)における不適切な会計処理につきましては、お客様、お取引先様、株主様その他関係各方面の皆様にご迷惑とご心配をおかけし、改めて深くお詫び申し上げます。

弊社は2019年3月14日付「再発防止策の公表及び関係者の処分について」において、特別調査委員会の調査によって明らかになった事実関係とその原因分析及び再発防止策を公表いたしました。弊社としましては、再発防止策で挙げたそれぞれの施策を着実に実行していくため、再発防止策の推進部隊として「グループ統括部」を管理本部内に設け、麗声東莞のみならずグループ全体でガバナンス強化に向け活動を行っております。

これら再発防止策の進捗状況について以下のとおりご報告いたします。

【再発防止策の進捗状況】

1-1 麗声東莞における再発防止策

(1) ガバナンスに関する取組み

2019年4月1日付にて麗声東莞の役員体制の見直しを行い、製造、生産管理、管理部門の担当役員を分離、また経理に関する規程の改訂等も実施、管理部門の独立性を確保いたしました。2020年5月には、董事会における執行機能と監督機能の分離と監督機能の強化を図るため、董事長以外の役員については本社および関係会社から派遣する非常勤役員とする役員体制へ変更しております。さらに、購買取引にかかる権限が特定部門に集中することを防止するため、外部コンサルタントを活用し、2019年7月より購買業務に関しチェック機能が働く体制を整備、9月には新規購買先の選定ルールを改訂いたしました。

2019年10月、2020年4月には組織改編を行い、計画的な人事ローテーションについても、適材適所をめざし2019年7月、10月、2020年4月に実施しており、今後も定期的に実施してまいります。また、更なる透明性・公平性をねらい人事評価制度の改訂にも着手しております。

また、原価計算は経理課の業務プロセスとし、生産部門が原価計算に関与できない仕組みとしました。

新ERPシステムに関しては、基礎データの整備に引続き取り組んでおり、外部コンサルタントの支援を受けながら稼働に向けて対応促進を図ってまいります。

(2) コンプライアンスに関する取組み

2019年6月1日付にて業務部門から独立したコンプライアンス推進部門（内部監査

科兼任)を設置し、月2回開催のコンプライアンス推進会議を中心に、コンプライアンスのPDCAを実施、意識向上に努めております。また、意見箱の設置と内部通報制度の整備により、従業員の声を幅広く聴取する体制を整えました。

2019年10月、これらの取組み状況について、弊社内部監査室が現地訪問し、運用状況に問題ないことを確認いたしました。

(3) モニタリング体制（内部統制・内部監査）に関する取組み

2019年6月1日付にて業務部門から独立した内部監査科を設置し、テーマ別監査を開始しました。

コンプライアンス、モニタリング体制に関する取組みについては、後述の弊社における取組みと連動し、現在関連規程の整備、現地語化を進めております。

(4) 社内環境に関する取組み

上記(2)にも記載の通り「意見箱」を設置しました。また、部・科会を定期的に行い、一部管理職に偏っていた情報を従業員が共有できるよう意識改革を進めております。

1-2 弊社における再発防止策

(1) ガバナンスに関する取組み

2019年7月、グループガバナンス体制強化に向けてスタートさせたガバナンス強化プロジェクトでは、外部コンサルタントと共に麗声東莞の他2社を往査し、各社毎の改善策を立案しました。現在、これらの改善策を各社と相談しながら推進しております。

また、これまであまり重視していなかったキャッシュフローや在庫管理等の経営指標についても、グループ統括部より2019年10月から毎月の経営会議、取締役会にて報告し、各社の課題を管理本部から役員・事業部へ共有し、またグループ会社全社にもフィードバックを行っています。当資料についてはグループ各社の取締役会でも活用されております。これまでのモニタリング等踏まえ、2020年4月にはグループ共通の管理指標を設定し、毎月の経営会議、取締役会にて報告を行うこととしました。

人材育成については、2019年11月より次期経営幹部育成に向けた集合教育研修を開始し、さらにその次の世代の育成についても検討を進めております。経営幹部の任命基準・評価制度については、2020年3月に取締役会にて決議され、グループ経営幹部の2019年度評価ならびに2020年度の任命についてはいずれも2020年4月に実施しました。

(2) コンプライアンスに関する取組み

社内報や朝礼等を通じトップ方針の発信を行っております。2020年1月よりトップ方針の海外浸透度を高めるべく、トップメッセージの英文併記を開始しました。さらに意識改革が進展するまで、各種会議にて機会をとらえ継続的に発信してまいります。

国内外全子会社を対象に、不適切会計事案をテーマとした本社主導によるコンプラ

イアンス研修を実施し、2019 年 12 月迄に国内外の全 29 拠点で完了いたしました。さらに、2019 年 8 月海外子会社からも直接通報できるように多言語に対応した内部通報制度を拡充し、運用開始いたしました。

コンプライアンス意識調査については、対象を海外にも拡大させ、2020 年 5 月末までにデータ集計、フィードバックを完了しております。

(3) モニタリング体制（内部統制・内部監査）に関する取組み

2019 年 5 月標準監査方式からリスクに応じた内部監査に転換し、内部監査を開始しました。またグループ共通のグローバル内部監査態勢の構築に向けても取り組んでおります。

専門スタッフの育成については、ガバナンス強化プロジェクトへ参加し、ノウハウや知識の吸収に努めるとともに、2020 年 2 月より内部監査室人員を 1 名増員させ、体制を強化しました。

(4) コミュニケーションに関する取組み

弊社をはじめ子会社でのタウンミーティング（仮称）を 2020 年度より開始し、役員と社員とのコミュニケーションの機会を増やしてまいります。また、朝礼や取締役会、各種会議、社内報等で、グループ全体で双方向型のコミュニケーション（マネジメント方針）を行うよう逐一社長、その他役員より発信しております。

以上