



2024年5月14日

各 位

会 社 名 日糧製パン株式会社
代表者名 代表取締役社長 吉 田 勝 彦
(コード:2218、札証)
問合せ先 取締役経理本部長 那 須 英 幸
(TEL.011-851-8188)

特別調査委員会の提言を踏まえた再発防止策の 進捗状況に関するお知らせ(開示事項の経過)

当社は、2023年8月29日付「特別調査委員会の提言を踏まえた再発防止策の策定および役員報酬の自主返上に関するお知らせ」において公表しました、再発防止策の進捗状況について、2023年11月30日付の適時開示に続き、今般下記のとおりお知らせいたします。(今般の追記事項は**太字**といたしました。)

記

再発防止策の概要とその進捗状況

- (1) 社内でコンセンサスの取れたコンプライアンス意識の確立
1-1 コンプライアンス違反行為の平易な表現による類型化
コンプライアンス意識の浸透をはかるために、コンプライアンス違反行為について、各部門より具体的な事例を集約し、役員会等で検討のうえ類型化したものを社内周知し、会議、ミーティング等での読み合わせなどにより浸透を図ることといたします。
- 【進捗状況】
- ① 2023年9月に開催した「コンプライアンス委員会」において、今後の進め方について協議し、検討作業を開始しました。
- ② 2024年3月に常勤役員の協議で、**管理職からの意見を集約したうえでまとめる方向性を確認し、素案を作成しました。**同年4月に、常勤役員の協議で、当社としての「**コンプライアンスの類型化モデル**」をまとめ、これまで半期毎に実施している「**従業員相談窓口**」の案内にあわせて、**従業員に周知しました。**引き続き、定期的にアップデートし、**周知・浸透を図ることといたします。**

1-2 コンプライアンス意識の啓蒙

一般的なコンプライアンスにとどまらず、「リスクに気づいたら発言する」社内風土を醸成すべく、経営者から従業員へ、適時にメッセージ配信をすることといたします。

【進捗状況】

- ① この間の部長級の出席する会議等において、社長より、本件に関連した説明を行いました。
- ② これまで半期毎に実施している「**従業員相談窓口**」の案内について、2023年10月に実施した際に、以下のような対応を追加しました。
- ・従業員の相談しやすさにつなげるべく、「原則実名」を外すとともに、メールについてのQRコードを付加しました。
 - ・具体例に、粉飾を含めた不正行為を追記しました。
- ③ ポケットサイズの従業員相談窓口案内カードを作成し、2023年11月の給与明細袋に同封して各従業員に配布しました。

- ④ 2023年11月、2024年1月発行の社内報にてコンプライアンスに関する特集記事を掲載しました。
- ⑤ 「社長メッセージ」動画を作成し、各部門の担当取締役が同席のうえ、2024年2月から社内での視聴会を実施しました。

(2) 経営理念の再確認

2-1 経営理念の啓蒙

経営理念である「いつも安心できるおいしさと信頼感で人と環境にやさしい企業」、「北海道の活性化に貢献する“真の北海道企業”への成長」を再確認するとともに、本件のような問題に対し、特定の指標に偏重することなく、これを未然に防止し、仮に問題行動が発生したとしても速やかにこれを発見・是正し得る環境を整えるために、経営者から従業員へ、会議、または社内報等を利用して、適時にメッセージ配信をすることといたします。

【進捗状況】

- ① この間の部長級の出席する会議等において、社長より、本件に関連した説明を行いました。
- ② 「社長メッセージ」動画を作成し、各部門の担当取締役が同席のうえ、2024年2月から社内での視聴会を実施しました。

(3) 確実な実地棚卸手法の確立

3-1 実地棚卸の意義の再確認

当社としては、本事案において一部でも実地棚卸を行わなかった事実は重く受け止め、実地棚卸の意義についてすべての社内関係者と共有、確認することが極めて重要と認識しております。実地棚卸の意義をまとめた、経理本部長による社内通達を配信するとともに、経理部管理職が関係部署に直接指導を実施することといたします。(2023年9月)

【進捗状況】

- ① 2023年9月に経理本部長通達を配信、その内容は経理部管理職から関係部署に説明を行い、認識共有を深めました。

3-2 現行棚卸ルールの内容徹底

本事案に係る部署において実際に一定期間実地棚卸を行っていなかったという事実が確認されております。一方で、大半の部署では実地棚卸は行われていたものの、その実施方法にはバラつきがあったことが確認されております。この状況を踏まえ、まずはこれまで決められたルールに従った実地棚卸を実施し、それに伴う課題の把握含め、今後の改善につなげることが有用と考えられます。これまでも半期ごとに定期的に配信している、経理本部長による実地棚卸に関する社内通達の配信に加え、重点部署・項目を設定し、該当部署・項目については経理部管理職が現場に赴き、関係部署の管理職・担当者に直接指導を行い、ルールの確認・徹底を図ることといたします。(2023年9月)

【進捗状況】

- ① 2023年9月に、これまでのルールを周知し、実地棚卸の実施を通知するとともに、「現場在庫」(仕掛品)と貯蔵品の一部を重点項目とし、経理部管理職から、すべての該当部署の管理職・担当者に直接指導を行い、ルールの確認・徹底を図りました。

3-3 棚卸ルール・運用方法の見直し

現行棚卸ルールでの棚卸実施における課題等を確認のうえ、特別調査委員会の提言を踏まえつつ、実態に即して見直しすることといたします。段階的な見直しを行い、その試行を重ねたうえで、2024年3月末には見直し後の方式で完全実施することといたします。

【進捗状況】

- ① 2023年9月に実施した「現場在庫」(仕掛品)の実地棚卸において把握された課題について検討を行い、月々試行を重ねながら、3月末の完全実施を目指してまいります。
- ② その他の棚卸資産についても、2023年9月に行った通達に沿って、実地棚卸を実施したすべての部署に課題の洗い出しを要請し、集約いたしました。引き続き、月々の手続きでも生じる課題についてもフォローし、適宜検討を行い、今後の改善につなげてまいります。

- ③ 特別調査委員会の提言及び監査法人との協議を踏まえて、「棚卸指図書」等の見直しを行い、それに基づく実地棚卸及び立会を 2024 年3月末日に実施いたしました。製造ラインの稼働計画と実績との間に差異が生じたことから、一部課題は残りましたが、実施後の社内での検証、更には監査法人による監査の結果も踏まえ、適正な棚卸数値であることを確認しております。

3-4 棚卸数値の分析手法の確立

棚卸数値については、これまでも経理部のみならず関係部署では必要な分析を行ってまいりましたが、一旦現状実施している分析手法の見直しを行うことといたします。見直しを行ったのちは、分析を実施した都度、実施部署より、役員・幹部職員に対し速やかな情報配信(指摘事項含む)を行うことで、棚卸資産残高の検証と評価を実施することといたします。(2023 年 12 月)

【進捗状況】

- ① 従来から作成している原料費の管理資料の一部修正を実施済みであります。
- ② 分析に資するべく、2023 年 10 月分より「現場在庫」(仕掛品)の重要な増減について、経理部が調査対象を選定し、該当部署から理由・内容を報告させることといたしました。なお当該手続きの結果については監査法人による確認を受けることとし、万が一当該手続きによる不備を認識した場合は、当該部署に是正を求める一方、役員・幹部職員に対しその旨の情報配信をいたします。

(4) 内部監査および人材育成の強化

4-1 内部統制報告制度上の見直し

2023 年3月期および過年度において、「開示すべき重要な不備」と判断せざるを得なかった、全社的統制、業務プロセス統制については、監査法人と協議のうえ、必要な見直しを実施することといたします。(2023 年9月)

【進捗状況】

- ① 9月に監査法人と協議し、必要な見直しを実施し、随時経過を確認してゆくことといたしました。
- ② 前項 3-4②は内部統制報告制度上の対応の一部としても実施するものであります。
- ③ 2024 年3月末日における実地棚卸及び立会において、監査法人による立会、内部監査室によるテスト手続きを実施しました。当日は製造ラインの稼働計画と実績との間に差異が生じたことから、一部課題は残りましたが、実施後の社内での検証、更には監査法人による監査の結果も踏まえ、適正な棚卸数値であることを確認しております。

4-2 財務報告に関するコンプライアンス意識の啓蒙

財務報告に関するコンプライアンス意識の啓蒙をはかるために、全従業員に対し、日々の業務の積み重ねが会社の成績(決算)につながることを、平易な表現により、まとめ、社内報等で定期的に伝達、配信することといたします。

【進捗状況】

- ① この間の部長級の出席する会議等において、社長より、本件に関連した説明を行いました。
- ② これまで半期毎に実施している「従業員相談窓口」の案内について、2023 年 10 月に実施した際に、以下のような対応を追加しました。
 - ・従業員の相談しやすさにつなげるべく、「原則実名」を外すとともに、メールについての QR コードを付加しました。
 - ・具体例に、粉飾を含めた不正行為を追記しました。
- ③ ポケットサイズの従業員相談窓口案内カードを作成し、2023 年 11 月の給与明細袋に同封して各従業員に配布しました。
- ④ 2023 年 11 月、2024 年 1 月発行の社内報にてコンプライアンスに関する特集記事を掲載しました。
- ⑤ 「社長メッセージ」動画を作成し、各部門の担当取締役が同席のうえ、2024 年2月から社内での視聴会を実施しました。

4-3 関連事項の研修

財務報告に関しては、一部の従業員を除いて関心が希薄と思われるため、かような意識の転換を図り、加えてコンプライアンス意識の啓蒙を図るため、必要な研修を、必要な従業員に、適時に実施することといたします。

【進捗状況】

- ① 講師による集合研修、DVD の視聴等、方法含め、2024 年1月に実施する方向で検討を進めております。
- ② 2024 年2月に、外部講師による、本事案及びコンプライアンスに関連する、管理職向け社内研修を実施し、加えて一般職向けには別途動画を作成し、2024 年2月から視聴会を実施しました。

4-4 人員配置の見直し

特別調査委員会で指摘をされた、チェック体制の充実をはかるべく、定期人事異動(2024 年3月)までには人員配置の見直しを検討、実施いたします。人員確保そのものが厳しい昨今の状況ではありますが、有用な人材の採用と育成に、更に注力してまいります。

【進捗状況】

- ① 2023 年 10 月 24 日に公表した、機構改革、人事異動については、本件も踏まえて、「種まき」から行う仕事の進め方を徹底すべく、製品開発体制の見直しを主眼にし、生産管理部も含めて実施したものであります。その趣旨は 2023 年 11 月1日に管理職向けの説明会を実施し、周知徹底を図っております。
- ② 2024 年4月1日付の定期人事異動において、チェック体制の充実をはかるべく、必要な関係部門の人員配置の見直しを実施しました。

株主・投資家の皆様をはじめ、関係者の皆様には、多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを、心より深くお詫び申し上げます。上記のような対応の結果、一部 2024 年3月末までに完了できなかった実施策がありましたが、他の実施策により補完できており、前事業年度の内部統制報告書に記載した開示すべき重要な不備は是正されたものと判断しております。引き続き信頼回復に向けて緩むことなく適時に必要な対応に努める所存ですので、何卒ご理解賜りますようよろしくお願い申し上げます。

以 上