

平成29年3月31日

各 位

会社名 黒田電気株式会社
代表者 取締役兼代表執行役社長 細川 浩一
(コード番号 7517 東証第一部)
問合せ先 経営企画室長 伊神 厚司
(電話番号 03-5764-5500)

「従業員声明文問題」に関する再発防止策の取り組み状況について

当社は、平成28年2月10日に公表しております『「従業員声明文問題」に関する問題点および再発防止策について』に基づき、再発防止に取り組んでおります。平成28年度期末にあたり、再発防止の取り組み状況について、お知らせいたします。

記

平成28年2月10日公表の再発防止策およびその取り組み状況

1. 取締役・監査委員による監視機能の強化

【再発防止策】

取締役は、重要な事項については担当執行役などから事前に通知を受け情報を共有し、コンプライアンス行動規範に反することがあれば直ちに是正し、適正な対応を指示するなど、執行役の職務全般に対する監視・監督を強化いたします。特に、役員によるコンプライアンス違反を防ぐため、今後は、日常の相互監視に加え、執行役のコンプライアンス意識や部下指導の内容も含めた監査委員による監視体制を強化するとともに、非常時における随時のヒアリング、資料徴求、注意喚起などの監視体制も整備します。その取り組みについて、平成28年3月までに検討し、平成28年度中に実施いたします。

【取り組み状況】

平成28年2月26日開催の監査委員会において「執行役に対するヒアリングの基本方針」を決定いたしました。これまで業務内容について実施していた執行役向けのヒアリングに加え、監査委員は執行役の基本的なコンプライアンス意識についてヒアリングを実施する基本方針を決議しました。この基本方針に基づき、平成28年7月29日までに全ての執行役に対し、コンプライアンス意識に関するヒアリングが完了しました。

2. 執行役の適切な評価体制整備

【再発防止策】

執行役報酬の決定に際し、コンプライアンスに関する目標の達成状況を評価項目に加えております。報酬を決定する報酬委員会においては、執行役のコンプライアンスに関する目標の達成状況を可視化し、社外取締役の承認を得る等、指標化を含めた新たな評価体制の構築について、平成28年3月までに検討し、平成28年度中に実施いたします。

【取り組み状況】

平成28年3月18日開催の取締役会において執行役のコンプライアンスに関する評価項目を見直し、可視化できる評価体制を検討し、平成28年5月13日開催の報酬委員会にて新たな報酬制度を決定いたしました。なお、新たに追加した評価項目は次のとおりです。

- ① 会社の規模、事業内容、担当職務などに照らし、社会通念上、必要とされる注意をもって職務を遂行したか。

- ② 法令、定款、株主総会決議事項を順守し、担当職務を遂行したか。
- ③ 会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見した時は、直ちに監査委員会に報告したか。
- ④ 自身のみならず、担当部門社員に対しても、法令順守の意識を高め、違反を生じさせない指導を行なったか。
- ⑤ 役員として任務を怠ったことにより、自身や担当部門社員が会社に損害を生じさせることはなかったか。

3. 役職員へのコンプライアンス教育の実施

(1) 従業員への社内・社外研修の実施

【再発防止策】

当社は、毎年1回実施している全社的なコンプライアンス研修に加え、職場単位でのコンプライアンスや内部通報制度の周知に関する研修、グループ会社役職員（海外子会社は主任・マネージャー以上）を対象とする研修を実施し、コンプライアンス意識の定着に努めております。今後さらに、階層別の社内研修も含め実施していく予定です。

具体的な計画としては、平成28年3月26日に開催する全社的な社内研修において、コンプライアンス行動規範に関する研修を行い、全役職員に受講を義務付けます。さらに、平成28年3月までに管理職対象のコンプライアンス・不正行為防止に向けたルールの徹底に関する研修を予定しております。その他、職場単位のコンプライアンス研修は、平成28年度中に年4回の実施を予定しております。

【取り組み状況】

全従業員を対象に、次のとおりコンプライアンス研修を実施いたしました。

- 平成28年3月26日 黒田電気のコンプライアンス
- 平成28年9月24日 コンプライアンスについて～最近の事例から
- 平成29年3月25日 契約書に潜むリスクについて

管理職を対象に、次のとおり集合研修を実施いたしました。

- 平成28年2月～3月 業務上のルールの徹底について
- 平成29年1月～2月 管理者として守るべきコンプライアンス

グループ会社役職員（海外子会社は主任・マネージャー以上）を対象に、次のとおり職場単位のコンプライアンス研修を実施いたしました。

- 平成28年4月～5月 健全な職場とは？
- 平成28年7月～8月 職場で架空売上が行われていたら？
- 平成28年10月～11月 不正のトライアングルとは？
- 平成29年1月～2月 取引先からグレー行為を持ちかけられたらどうする？

上記研修は全て法務・知的財産部が中心となり実施しています。

(2) 役員への社内・社外研修の実施

【再発防止策】

取締役・執行役といった役員層に対しても、重要な法令に関する知識やコンプライアンス、また役員の実務に関する意識を深めるために、その職責に応じた社内・社外研修の実施について、平成28年3月までに検討し、平成28年度中に実施いたします。

【取り組み状況】

平成28年5月9日に商社での勤務経験を持ち、著名な企業の社外監査役を務めたことや企業での役員研修の実績もあるビジネス法務分野に精通した弁護士を社外より講師として招聘し「上場会社の役員に求められる義務と意識すべき責任」についての研修を実施いたしました。なお、研修の具体的な内容は次のとおりです。

- ① 取締役の善管注意義務、忠実義務とは

- ② 経営判断の原則とは
～最近の事例を元に、経営判断を行う際の留意点について
- ③ 内部統制構築義務において役員の果たすべき役割とは
～内部統制構築義務とはどういうことか、求められる役割について
- ④ グループ経営における役員の果たすべき役割とは
～特に、子会社管理に関する親会社役員の義務、実務上の留意点

また、平成 28 年 11 月 11 日に、執行役および業務執行役員を対象とする研修を 5 月 9 日と同じ弁護士を社外より講師として招聘し「役員・上級管理職に求められる責任・果たすべき義務」について、次の内容にて実施いたしました。

- ① 執行役員・従業員と会社
 - (ア)会社との関係
 - (イ)不祥事発生時の責任関係
 - (ウ)不祥事等に伴う会社以外との関係
- ② 取締役・執行役と会社
 - (ア)会社との関係
 - (イ)そもそも「株式会社」とは
 - (ウ)株式会社における「株主」と経営陣の関係
 - (エ)取締役および執行役の義務
 - (オ)義務違反の効果
 - (カ)善管注意義務違反の類型
 - (キ)会社以外の当事者に対する責任
- ③ 不祥事と執行役・業務執行役員
 - (ア)不祥事の発生
 - (イ)現代の不祥事の特徴
 - (ウ)防ぐには

(3) 社内規程のさらなる理解・周知徹底

【再発防止策】

当社の社内規程は、法務部門が主管し、社内 WEB サイト上に社内規程集を掲示しております。社内規程の制定・改廃があった時は法務部門より全社掲示板を通じ、全役職員に通知されます。今後、経営トップ主導のもと、社内規程・コンプライアンス行動規範の周知を定期的の実施するなど、役職員が社内規程をより適切に理解できるような社内研修等の取り組みの実施について、平成 28 年 3 月までに検討し、平成 28 年度中に実施し、現行以上に取り組みます。

【取り組み状況】

社内規程の周知・徹底を図るため、全従業員を対象とする WEB 研修（受講者が特定の場所に集合する必要がなく、WEB 上にアップロードされた研修資料を、受講者が任意の時間に受講できる研修。会社側は受講者の研修受講状況をチェックすることが可能）を平成 28 年 8 月から 9 月に実施しました。その内容は、体系的・網羅的な説明により社内規程の構成について理解を図るもので、講師は法務・知的財産部があたっております。

- ① 社内規程を通じて法令を遵守するという考え方
- ② 法令・定款を頂点とする社内規程の全体構造
- ③ 日常的な業務と具体的な社内規程とのかかわり
- ④ ポータルサイトからの社内規程の検索・閲覧方法の説明
- ⑤ 権限基準表の見方

(4) 企業行動委員会による内部管理体制とガバナンス向上への取り組み

【再発防止策】

当社は内部統制システムの基本方針にも定めるとおり、全社的なリスクマネジメントを企業行動委員会において検討しております。

平成 28 年度は、本改善措置の実施と全社的なコンプライアンスを徹底すべく、内部管理体制とガバナンス向上について、平成 28 年 3 月までに年間を通じたテーマ、四半期毎のテーマをはじめとする新事業年度の取り組みや計画を策定し、これを実施します。

【取り組み状況】

平成 28 年度の企業行動委員会は、全社的なコンプライアンスを徹底すべく、年間取り組みテーマを「グループ管理体制（コンプライアンス）の強化」といたしました。

同委員会は、平成 28 年度中に 14 回開催され、その議論の内容は四半期毎に執行役会に報告されました。主な取り組みとして、当社グループ子会社における基本的な規程・基準書の見直しを行い、不正に繋がり得る要因の排除に努め運用状況のモニタリングを実施しました。さらに、海外事業のリスク管理体制の見直しとマニュアルを見直しました。

4. 内部通報制度の実質的な活用

【再発防止策】

当社は平成 17 年 4 月より社外の事業者に運営を委託し、内部通報制度を実施しています。また、平成 27 年 4 月より、国内外の当社グループ全体を包括した内部通報制度に拡充しております。この制度を活用し、不正およびその予兆について通報を受け、社内の自浄作用および牽制を働かせるようにします。まず、社内関係者のみの検討によるバイアスのかかった対応がなされるのではないかと懸念を払拭しこの制度の実質的な活用を図るため、平成 27 年 11 月より、顧問弁護士を通報受付先に追加しました。

さらに、平成 28 年 3 月末までに内部通報制度の運用を一部変更し、既存の内部通報受付事務局を宛先とする内部通報と別に内部通報受付事務局を通さず直接社外取締役を宛先とする新たな内部通報体制を検討しております。上記平成 27 年 11 月の制度改善により、通報先は、内部通報受付事務局と顧問弁護士となっておりますが、今回、さらに社外取締役を宛先とする内部通報連絡先を確保することで、通報者が内部通報受付事務局の対応に懸念を持っている場合、社内関係者を介さず、第三者である社外取締役へ直接通報を行うことが可能となります。この対応によって、社内の管理部門の者に、今回のような専断的な行為が行われそうになった場合に社外取締役を活用する形での自浄作用を促します。

また、当社の内部通報制度は制度として整備されているものの、従業員が活用方法を理解していなかったという一因があると推測されるため、社内研修の一つとして「グループ内部通報規程」に関する社内規程や内部通報制度の活用に関する研修を実施するなど、内部通報制度周知のための取り組みを平成 28 年 3 月までに検討し、平成 28 年度中に実施いたします。

【取り組み状況】

平成 28 年 3 月 18 日に「グループ内部通報規程」を一部改定し、監査委員長（社外取締役）を宛先とする社外窓口の設置を社内規程上整備するとともに、監査委員会の調査権限として、「監査委員会規程」に内部通報として通報された事案を調査する権限を加えており、平成 28 年 4 月から社外窓口を設置する内部通報制度の運用を開始いたしました。社外窓口の稼働開始にあたり、全社掲示板に規程改定に関するお知らせを掲示し、全社掲示板本文の規程改定の内容説明に加え「黒田電気グループホットラインについて」との内部通報システムに関する紹介資料を添付し、従業員が内部通報システムへの認識を深められるよう周知いたしました。また、当社グループにおいて内部通報制度が有効に活用されるために関連規程や内部通報システムの社内周知を継続して実施していくことが重要であると考えており、「グループ内部通報規程」が施行されて以降、平成 28 年 5 月に国内・海外向けに WEB 上の社内広報誌を通じた内部通報システムの紹介コラムを掲載いたしました。同年 9 月に、匿名アンケートによる社員の意識調査を実施いたしました。その後、このアンケート結果をふまえて平成 29 年 1 月～2 月に内部通報制度の概要を紹介する WEB 研修を実施いたしました。

5. 相互監視体制の不足、および、法務・知的財産課における内部チェックが機能しなかった問題への対応

【再発防止策】

一人の役員にコンプライアンスに関する権限を集中させるという状況が、今回の問題発生の一因となったと考えられるため、コンプライアンスに関連する責任者の兼任範囲を縮小させます。

具体的には、各部を横断して構成される委員会のうち「企業行動委員会」、「懲罰委員会」、「内部通報受付事務局」につきましては、運用上、それぞれの責任者の兼任を認めません。平成28年1月から、それぞれの責任者を異なる人物とする新たな体制となりました。

なお、社内規程上もこの体制を確保すべく、責任者の兼任を禁止する旨を「企業行動委員会運営規則」、「懲罰委員会規程」、「グループ内部通報規程」の各規程上定めるべく、平成28年2月中の改定を実施します。

また、内部管理体制とコンプライアンスを主管する法務・知的財産課において、担当役員である当該執行役に対する進言とチェックが十分に機能しなかったことが、今回の問題発生の一因となったと考えられるため、法務・知的財産課における内部牽制が十分に機能するよう、担当役員と部下との間の業務経験が極端に離れないように担当役員が兼務していた部長職の人員を平成28年3月をめぐりに新たに配置し、役員と課長・課員との間で牽制およびチェック機能を働かせるよう人事配置に配慮するとともに、外部専門家との連絡や協議を一部の課員に限定せず、外部専門家から得た情報は課内でできるだけ共有するような運用体制にいたしました。さらに、他部門においても、担当役員と部長職の兼務が行われている場合、同様に対応します。

【取り組み状況】

平成28年2月26日の執行役会において、「企業行動委員会規程（旧：企業行動委員会運営規則）」、「懲罰委員会規程」、「グループ内部通報規程」を改定し、企業行動委員会委員長、懲罰委員会委員長、内部通報受付事務局責任者が兼任することができないよう社内規程上明確に定めました。

法務・知的財産部における部長職の人材採用については、平成27年11月上旬より人材紹介会社等から候補者の紹介を受け、業務経験や適性を考慮し選定いたしました。平成28年3月時点では適当と思われる人物の採用には至っておりませんでした。最終的に合計42名の候補者の紹介を受け、22名との面談を実施し、部長職人材の採用が決定し、平成28年11月1日に入社いたしました。

6. 情報開示体制の整備

【再発防止策】

平成27年12月18日付にて「ディスクロージャー規程」を制定し、同日運用を開始いたしました。この規程は、会社情報を開示する場合の社内部門の役割分担をはじめとする体制、対象とする情報の区分や担当者のとるべき手順、社内承認ルート・手続きを定めるとともに、情報取扱責任者により重要な会社情報としての開示が相当と判断された場合、代表執行役社長の承認を経たのち、情報開示が指示されるような手続きを定めております。こうした承認を含む手続きにおいて、適正に決裁が行われているか証跡を書面として残すようにいたします。また、適時開示業務担当者が東京証券取引所主催適時開示セミナーを受講するなど、練度向上に努めます。さらに、日本取引所自主規制法人や公的機関等、重要な外部関係者から質問を受けた場合の回答にあたっては、「ディスクロージャー規程」に定める手続きに準じた体制を構築し適正な回答が行われるよう取り組みます。日本取引所自主規制法人への適時開示における情報開示体制と同様に、回答情報の重要性に応じ情報取扱責任者による回答の時期・範囲・内容に関する判断および公表以前に経営トップへの報告を行うよう適切な回答体制を整備いたします。

【取り組み状況】

平成27年12月18日に、取締役会において「ディスクロージャー規程」の制定を決議し、同規程の定めに従い、本日に至るまで58件の会社情報の開示を行いました。全て事前に所定の様式「会社情報開示決裁書」に基づき、情報取扱責任者および代表執行役社長の承認を得ております。

また、開示の手続きをより明確にするため、平成28年7月29日の執行役会決議にて「ディスクロージャー規程細則」を制定し、運用を行っております。

本件従業員声明文問題に関し、株主様をはじめ全てのステークホルダーに多大なるご迷惑をおかけいたしましたことに対し、改めてお詫び申し上げます。
弊社は、今後とも継続的にコンプライアンスの向上に取り組んでまいります。

以上