

## 再発防止の取り組み

米国子会社Suminoe Textile of America(以下、STA)にて発生した不適切会計問題により、皆様に多大なるご迷惑、ご心配をおかけいたしましたことを改めて深くお詫び申し上げます。

住江織物グループは、明らかとなった原因の改善を今後の課題として、全社的なコーポレートガバナンス強化およびコンプライアンス徹底を行うとともに、社会の発展に貢献できる体制を再構築してまいります。

### 短期計画と今後の中長期プラン

#### 短期計画(2016年11月～2017年5月)

取り組み実績をご報告いたします。

##### (1) 企業風土改革

経営層から頻繁にメッセージを発信いたしました。また、経営層を対象に役員研修を3回行いました。

関連掲載ページ▶ P.13「役員研修・幹部社員研修」  
P.14「働きやすさアンケート(社内意識調査)2017」  
P.18「コンプライアンスガイダンスの改訂」

##### (2) 全社的な意識向上教育の実施

2017年6月以降にずれ込みましたが、コンプライアンスワークショップを住江織物(株)本社ビルを手始めに開催いたしました。

関連掲載ページ▶ P.12「未来塾(第二期)」  
P.14「コンプライアンスワークショップ」

##### (3) 業績管理体制と子会社管理の見直し

子会社の業績や経営課題のモニタリングツールとして、月報および週報の書式の統一を行いました。

##### (4) STAのマネジメント体制の見直し

2017年6月にSTAにてコンプライアンス研修を実施いたしました。また、CFOの本部直轄化、異動(赴任・帰任)のローテーションの内規化、人事部による赴任者へのヒアリングを実施いたしました。

関連掲載ページ▶ P.13「STAでのコンプライアンス研修」

##### (5) STAの在庫管理システムの見直し

STAにおける実地棚卸の手順を明確に定め、その重要性を認識し適切な実地棚卸の実施に繋げております。

##### (6) 内部統制の再構築

内部通報制度として、新たにハラスメント相談窓口を設けました。内部統制(特にSTAにおける業務プロセス)の統制行為を見直しました。

関連掲載ページ▶ P.18「内部通報窓口」

#### 中長期プラン(2017年6月～2022年12月)

今後6年間にわたり中長期プランを推進してまいります。

##### (1) 経営の“意思表示”

経営層は、現場の実情を把握し、社員とのコミュニケーションを促進するために「歩き回る経営」を実施いたします。その他、役員の役割・責任・権限の具体化、経営層のコンプライアンス研修、グローバルで共有する理念の標語化、役員報酬の見直し、中堅社員による今後の方向性および業務改善構想の検討を行なってまいります。

関連掲載ページ▶ P.12「歩き回る経営」  
P.15「プロジェクトその1 中堅社員チーム」

##### (2) ハラスメント防止の取り組み

ハラスメント防止研修をグループ全社で継続的に実施しております。また、管理部門を対象に相談対応研修を行いました。

関連掲載ページ▶ P.30「労働安全衛生(ハラスメント防止)」

##### (3) 業務負荷の改善実施

中長期プランの推進に伴い立ち上げたプロジェクトの「業務負荷改善チーム」にて業務負荷の実態調査を行った後、改善計画を策定し、具体的な施策を実施してまいります。

関連掲載ページ▶ P.16「プロジェクトその2 業務負荷改善」

##### (4) グループ経営基盤の整備

上記(3)「業務負荷改善チーム」で検討した内容を加味し、業務の生産性向上・グローバル展開を支えるインフラ整備・コンプライアンス対応(システム規制、モニタリングチェック)の観点から、当社グループの発展を支える情報基盤の整備を行います。

また、今後の経営を担う人材の育成については、「人材マップ」を作成し、経営層を中心とした育成会議にて検討してまいります。

関連掲載ページ▶ P.16「プロジェクトその3 情報基盤整備」

##### (5) 法令・CGコードへの対応の推進

最終的にはFCPAへの対応を視野にいれたコンプライアンス体制を整備いたしますが、まずは基本的なコンプライアンス知識を徹底することから進めてまいります。

また、CGコードで重視される項目についても対応してまいります。

## 取り組み実績

### 歩き回る経営

STA不適切会計問題を受け、経営層からのメッセージを社内へ発信し、各部門、グループ会社の現場の実情を把握することが大切なミッションであると痛感いたしました。これらのミッションへの取り組みとして、住江織物(株)の取締役並びに執行役員は、所属する部門以外の現場を訪れ、社員との双方向のコミュニケーションの土壌の醸成に努めました。積極的に他部門を訪れることにより部門間の壁が低くなっていくと考えております。

訪れる現場では、直接的なコミュニケーションを図る



ことによって、経営層からのメッセージや方針を浸透させるとともに、各現場の問題点の抽出とその打開策について話し合い、それらを経営メンバーで共有いたしました。

具体的には経営会議を年間2回、住江織物(株)本社以外の事業所で開催いたしました。今後は、年間5回の開催を目指してまいります。そうすることでグループ全体への経営理念の共有と浸透を図ってまいります。次世代に引き継ぐための道筋を付けるためにも「歩き回る経営」を継続して実践してまいります。



### 未来塾(第二期)

経営層と若手・中堅社員の語らいの場づくりと視野拡大を目的として希望者を募り「未来塾」を住江織物(株)本社ビルにて開催いたしました。

第二期となる今回はプチ講座として、STA不適切会計問題を受け、会社の現状と会計知識、今後の事業展開について会長兼社長より講義がありました。その後、より活発な交流ができるよう立食形式での会食を行いました。

今後は地域を拡大し、住江織物(株)本社以外での開催を予定しております。



### 参加者の感想

- ・「質問したことに対して(会長兼社長から)率直な意見を聞けた。」
- ・「数字で俯瞰することの大切さを痛感した。」
- ・「経営メンバーと気さくに話すことができた。」
- ・「風通しの良い組織づくりを今回の不適切会計問題だけでなく、今後にも活かしていくことに期待したい。」
- ・「普段顔を合わすことのない人と話すことができ有意義だった。」

