

2021年7月26日

各位

焼津水産化学工業株式会社  
代表取締役社長 山田 潤

## 再発防止策の実行のご報告

当社は2019年11月18日付「再発防止策の策定及び関係者の処分に関するお知らせ」にて、社外有識者による調査委員会の提言等を踏まえ策定した再発防止策を公表いたしました。そして、2020年2月28日および2020年9月25日付けでその進捗状況についても公表してまいりました。

再発防止策については、公表から約2年が経過し、以下で報告させて頂く進捗状況のとおり、2021年3月に原料管理システムが掛川工場に導入され本格的な運用が開始されたことで、当初計画した施策を全て実行に移すことができました。これまでの再発防止策の実行に当たっては、適宜、保健所などの関係当局への報告を行い、指導を受けながら実行してきたものです。

当社では、以下の再発防止策の進捗状況に満足することなく、再発防止策の各種施策の有効性を常に確認しながら、今後も継続的に見直しを図ってまいります。

当該再発防止策で挙げた各種施策を現在も全社一丸となって推進し、着実に実行しておりますので、その状況につきまして下記の通りお知らせいたします。

【2020年9月25日の公表時からの更新・進捗箇所については、下線を入れております。】

### 記

#### 1. コンプライアンス意識の改革と企業統治体制の強化

##### (1) 全ての役員、管理職、従業員に対し定期的なコンプライアンス及び食品表示の研修を実施する。

- ① コンプライアンス研修を、役員を含む全社員対象に実施しています。

既報の通り、初回は2019年9月、2回目は2020年2月と5月に実施しました。3回目は2020年8月～9月、4回目は2021年2月～3月に実施しました。コロナ禍におきまして、2回目以降はE-ラーニングを取り入れた動画研修としました。これまでの研修内容は「コンプライアンス全般」「下請法」「業務上の不正」「SNS」です。今後も定期的にコンプライアンス研修を実施していきます。

- ② 食品表示に関する研修を、役員を含む全社員対象に実施しました。

既報の通り、初回は2019年9月に実施しました。2回目はE-ラーニングによる研修に切り替え2020年12月～2021年1月、3回目は2021年3月～4月に社内の食品表示に関するルールについて研修を実施しました。食品表示に対する社内の意識も高くなり、社員のなかには食品表示に関する検定を自己啓発として受験し、2019年9月以降これまでに品質保証部門のみならず営業や開発、管理部門含め9名が新たに合格しています。今後も意識を高く持ち続けるよう定期的に食品表示に関する研修を実施していきます。

- ③ コンプライアンス遵守等に関する社長メッセージを、役員を含む全社員に対して 2019 年 12 月から計 50 回発信しており、今後も継続的に発信していきます。
- ④ 企業倫理規範や時事的な話題を含めた E-ラーニングによるコンプライアンス理解度テスト (毎回 10 問)を、役員を含む全社員に対して 2019 年 12 月以降毎月継続して実施しています。
- ⑤ コンプライアンスチェックリストを新たに作成し、役員を含む全社員へ配布しました。2020 年 1 月より各職場で定期的にコンプライアンスチェックリストに基づく確認を行っています。

**(2) 役員、管理職、従業員の行動規範を見直し、周知する。特に経営陣の意識改革、研修を徹底する。**

- ① 企業倫理規範の再設定と周知を行うべく、2020 年 1 月に現在の企業倫理規範の理解度について意識調査を実施しました。調査結果を分析し、2020 年 4 月 1 日付けで企業倫理規範を見直し、携帯用カードを配布しました。また、2020 年 7 月より社内プロジェクトチームを結成して企業倫理規範の浸透を進める活動を行い、2020 年 10 月と 2021 年 3 月に企業倫理規範に関する浸透度テストを実施しました。現在は、各部署にて朝礼や夕礼、各種会議開催時の唱和など浸透度アップに向けた施策を考え実行しています。
- ② 全ての役員に対して、コンプライアンス研修や食品表示研修に加え、ガバナンス研修を実施しています。  
(初回は 2019 年 12 月に実施済、2 回目を 2020 年 7 月に実施し、3 回目は 2021 年 7 月に実施しました。)

**(3) リスクマネジメントの強化のため、企業統治体制を見直すとともに、法務担当を設置する。**

- ① 内部統制システムの見直しを行い、リスク・コンプライアンス体制の強化を目的として従来のリスク・コンプライアンス委員会を 2020 年 2 月よりリスク管理委員会とコンプライアンス委員会に分離しました。発生が予想されるリスクおよび発生したクライシスへの対応を目的としたリスク管理委員会と、コンプライアンス上の問題を予防する為の管理体制の整備を目的としたコンプライアンス委員会それぞれにおいて、目的に特化した議論を進めています。2021 年 6 月末現在、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会を各 6 回開催しました。
- ② 法務担当部署を 2019 年 12 月に設置、2020 年 1 月より弁護士資格を有する法務担当を採用し、法令改正などへ適時適切に対応していく体制を整備しました。また、外部の法令情報管理の専門会社と契約し、法令の新設や改正情報を入手し社内へ確実に周知し対応していく体制を構築しています。これらの対応につきましては、コンプライアンス委員会と連動した取り組みを行っております。

## 2. 品質保証体制の抜本的見直し

(1) これまでの縦割りの品質保証体制を見直し、品質に関するガバナンスを強化するため、外部有識者を含む組織横断的な品質改善会議を設け、全社的な品質保証に関する課題抽出および対策を決定し実行する体制とする。

- ・ 再発防止策の進捗確認会議を2019年12月より2021年4月まで毎月開催しました。また、2020年3月よりリスク管理委員会の下部組織として外部有識者を加えた「品質改善会議」を設置し、全社的な品質保証関連の課題抽出と対策を決定していく体制としました。2021年6月末現在、品質改善会議は6回開催し、品質に関する社内ルールの明確化を進めています。

(2) 品質保証本部の組織を再編成し、他部署との連携や監査・監督機能の強化を行う。

- ・ 品質保証体制を強化するため、2019年12月16日付けで品質保証本部内に「品質保全部」と「品質監査部」を設置しました。「品質保全部」は主に品質規格書等の作成、品質不良が発生した際の原因調査と対策立案における製造現場と他部署との連携を担当し、「品質監査部」は主に品質規格書等の監査、製品・原材料の検査・分析管理を担当しています。

(3) 品質規格書作成に関するルールや食品表示に対するチェックと責任体制を明確化する。

- ① 品質規格書及び社内基準書の作成と表示内容に関する責任体制を明確化し、2019年10月より運用しています。品質規格書は品質保全部のみが作成し、社内基準書は研究開発部のみが作成する体制としており、表示内容に関する最終責任は品質監査部が担う体制としています。
- ② 品質規格書を社内の全部署が確認できるよう2019年12月に社内データベースを整備しました。社内基準書はアクセス権限を設け、社内の関連部署で共有する体制としています。
- ③ 品質規格書の作成及び変更の手順を改訂し2019年10月より運用しています。調達原料の納入規格書に関しても購買部を窓口とし、定期的な更新を着実にを行う体制としています。

## 3. 製造体制の強化

(1) 製造体制を見直し、チーム制で相互補完出来る体制へ変更する。

- ・ 2020年4月より製造部門で工場主任制度を導入しました。現在は工場主任を中心としたチームで製造を行う体制に変更しています。

(2) 原料において、実地棚卸を毎日実施し、製造使用量の管理を徹底する。

- ① 製造時の原料使用量の管理を徹底するため、2019年10月より端数原料の実地棚卸を毎日実施しています。
- ② 2020年秋の導入を目標として、製造現場で自動的にデータを取り込む原料管理システムの仕様を検討しておりましたが、システム導入に遅れが生じていました。2021年3月に掛川工場にシステムを導入し、現在本格的に運用を行っています。今後は他の工場へも導入していく予定です。

- ③ 製造に使用する原料（製造用剤等含む）は、2020年2月末までに全て生産管理システムで正確な使用数量を管理する体制とし、2020年3月より運用を継続しています。

**(3) 不良品発生時における責任体制を見直し、工場だけでなく全社で原因究明や対策立案を行う。**

- ① 不良品発生時におけるリカバリー生産が十分可能な体制とするため、2020年1月より製品在庫の基準量を増やしました。
- ② 品質保証部門の担当者が2019年8月より工場に駐在し、製造時に不良品が発生した場合の原因追求、再発防止対策について、製造現場と関連部署との全社的な連携をとりながら進める体制としました。

**(4) 各工場に駐在する品質保証部門の担当者が、不良品発生を未然に防ぐ方策を練る役割を担うとともに定期的な製造監査を行う。**

- ① 各工場に駐在する品質保証部門の担当者が、2019年9月より抜打ち監査を実施し、製造現場の問題把握と課題解決を進めておりました。2020年12月からは、抜打ち監査に替えて事故を未然に防ぐため、製造現場と連携したパトロールに変更し、品質保証体制の向上に向けた活動を進めています。
- ② 各工場に駐在する品質保証部門の担当者が、2019年9月より工場の全体会議に参加し情報共有する体制とし、全体会議の議事録は全社で回覧、共有する体制としました。

#### **4. 全社的コミュニケーションの活性化**

**(1) 「風通しの良い、何でも言える会社」を目指し、まず経営陣が定期的に現場に赴き、直接対話する機会を設け、課題に正面から向き合い解決していく。**

- ・ 社長と従業員との対話集会を2019年10月～2020年3月の間で合計9事業所、のべ32回実施しました。
- ・ 2020年度の対話集会は、社長及び取締役執行役員が2020年12月～2021年1月の間に合計9事業所で、のべ38回実施し、主に再発防止策の取り組みや各部署のミッションについて従業員と意見交換しました。

**(2) 全社的なコミュニケーションの活性化に向け、従業員からの意見、提案を促進するため、改善提案制度を設け、自発的な提案を奨励する。**

- ① 2020年2月より、社員の自発的な業務改善や職場環境・風土を変える取り組みを推進するため、提案制度を導入し運用を開始しました。2020年8月末で従業員より合計99の提案があり、そのうち40件が採用となりました。その後も2021年6月末までに様々な提案があり、制度開始から累計189件、そのうち65件が採用となりました。
- ② 社員の自発的な発想を促すため、個人業務目標の設定方法を見直しました。2020年4月より、テーマ数を絞り込んだ個人業務目標を設定して運用を行っています。

(3) 社員アンケートを実施し、一人ひとりの意見、提案を経営陣がしっかりと受け止め、必ずフィードバックを行っていく。また、ヘルプラインについて経営陣から独立した外部通報窓口を設置する。

- ① 無記名の社員アンケートを2020年2月より開始しました。従業員の意識、意見、要望を定期的に確認し、結果をフィードバックしています。2020年9月までに、1)「職場環境等」、2)「教育研修」、3)「福利厚生」、「業務・労働環境」をテーマとして4回のアンケートを実施し、コンプライアンス委員会で結果を報告するとともに、社内ポータルサイトで従業員向けに結果のフィードバックを行っています。今後は1)～4)のテーマについてアンケートを繰り返し、継続的に従業員の評価の変化を確認していきます。
- ② 従来の社内通報窓口であるヘルプラインに加え、2020年1月より新たに経営陣から独立した外部通報窓口を設置しました。これらの通報窓口の名称を「ホットライン」に統合改称し、社員が相談しやすく、また会社が受け付けた相談や通報に適切に対応できる仕組みを整え、内部通報制度の実効性の向上を図っています。2021年6月末現在、ホットライン宛に合計26件の相談があり、本制度が社内に浸透してきています。

おいしさと健康を通して豊かな食生活の実現に貢献していくことが当社の使命であり、その実現は、「安全・安心」と「信頼」の上に成り立ちます。当社は、この度の不正表示の事案を重く受け止め、一過性に終わらせることなく、今後も毎年9月に全社において当該事案の振り返り、風化防止を図ってまいります。また、「安全・安心」の前提となるガバナンス体制の継続的な強化及び時流に沿った組織風土の改善に努めていき、さらなる食品安全の研鑽を重ね、全社一丸となってお客様に喜ばれるサービスの提供に取り組んでまいります。なお、今後の当社の「品質」に関する取り組みにつきましてもは適宜、当社が発行する対外的な報告書の中で記載してまいります。

以上