



2021年10月29日

各位

会社名 第一カッター興業株式会社
代表者名 代表取締役 高橋 正光
(コード：1716 東証第一部)
問合せ先 管理本部長 安達 昌史
(TEL 0467-85-3939)

再発防止策及び関係者の処分に関するお知らせ

当社は、2021年10月8日付「第三者委員会の調査結果報告書の受領に関するお知らせ」でお知らせしましたとおり、当社連結子会社で発覚した不正資金流用疑惑について、外部の専門家等から構成される第三者委員会を設置して、実態の徹底解明に努め、2021年10月8日付で第三者委員会より調査結果報告書を受領し、同日付で調査結果報告書（開示版）を公表いたしました。

当社は、第三者委員会の調査結果報告書の内容を真摯に受け止め、2021年10月29日に開催した取締役会において、当社における再発防止策及び関係者の処分を決議いたしましたので、下記の通りお知らせいたします。

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掛けしましたことを心よりお詫び申し上げます。今後はグループ全体で再発防止策に取り組み、皆さまからの信頼回復に努めてまいりますので、何卒ご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

記

1 再発防止策

第三者委員会の提言を踏まえて当社が策定しました再発防止策は次のとおりであります。

提言①「コンプライアンスを真ん中に置く企業文化を創る」への再発防止策

- ・コンプライアンスを真ん中に置く企業文化を創るため、
 1. 第一カッターグループにおけるコンプライアンス基本理念及び行動指針を策定・公開し、グループ全体で、リベート文化等、旧態依然とした建設業界の悪しき慣習と決別する決意の下、特化した技術と高いサービスの提供で選ばれる会社になるべく、社内外にその決意を表明する。
 2. 上命下服的な風通しの良くない企業風土を改善し、全社員特に若い人達が自分らしさ、創意工夫を発揮できる企業風土を創るため、グループ全体で、心理的安全性を高める下記の施策を講じる。

- A) 1on1 ミーティング
- B) ストレスチェックアンケート
- C) ハラスメントアンケート
- D) メンターメンティー制度
- E) コーチング制度
- F) チームビルディングのワークショップ導入
- G) エンゲージメント評価

提言②「役員・従業員のガバナンス・コンプライアンスに対する意識改革のための教育」への再発防止策

- ・役員・従業員のガバナンス・コンプライアンスに対する意識改革のため、
- 1. グループ全体の役員・従業員に対して、外部講師による役職別・階層別の講義スタイルの研修のほか、役員から従業員への縦の教育、グループワークによるケーススタディ、ディスカッションなど、多種多様な「自分事化する」横の取り組みを定期的実施する。
- 2. 定期以外にも、グループ全体の役員を含め、管理監督者には、役付のタイミングで、各階層にあったガバナンス・コンプライアンス研修を義務付け実施する。
- 3. 定期以外にも、グループ全体の従業員には、メンターメンティー制度を通じ、斜めの関係から面でも複合的に、コンプライアンス基本理念の浸透を図ってゆき、グループ全体の意識改革を推進する。
- 4. 教育効果を確認するため、グループ全体の役員・従業員に対して、コンプライアンスの理解度テストを定期的実施する。
- 5. 幹部育成研修の一環として、ガバナンス・コンプライアンス教育を定期的実施する。

提言③「取締役会のあり方の見直し」への再発防止策

- ・第一カッターの取締役会のあり方を見直すため、
- 1. 社外取締役を過半数とした構成とし、社外取締役による取締役会の監督機能の実効性を確保する。
- 2. 取締役規程における付議、報告事項のコンプライアンスを重視し、見直しを行う。
- 3. 取締役会の下位の業務執行機関である経営会議に、管理系の執行役員を参加させ、取締役会への議案、報告の適法性と妥当性のチェック、社内と社外取締役の情報の非対称の解消に努める。
- ・グループ子会社の取締役会のあり方を見直すため、
- 1. 第一カッターからグループ子会社への派遣取締役・監査役には、管理系の執行業務兼任者を派遣する。

2. グループ子会社取締役会の議案、報告の適法性と妥当性の監督機能向上を図る。

提言④「コンプライアンス体制の強化」への再発防止策

- ・3線ディフェンスのうち、特に第2線の管理部門と第3線の内部監査部門を強化・充実化するため、
- 1. 業務執行部門の支援に加え、牽制機能としての経理・財務・法務等の管理部門の充実化
- 2. 内部監査室の体制及び権限強化
- 3. 内部監査室から代表取締役のみならず社外取締役や監査役会へのダブルレポートラインの実施。
- 4. コンプライアンス委員会の実効性向上の為に、従来の部署長・グループ子会社社長の参加メンバーに加え、監査役、法務部、内部監査室が参加するよう、メンバーの見直しを行う。
- 5. コンプライアンス委員会から取締役会、監査役会へのレポートラインの見直しを行う。

提言⑤「グループ全体のガバナンスシステムの構築」への再発防止策

- ・グループ全体のガバナンスシステムの構築のため、
- 1. 外部コンサルタント起用による、第一カッターの内部監査規程・要綱の見直しを行う。
- 2. 外部コンサルタント起用による、グループ子会社の現行業務フロー評価および管理規定のチェックと見直しを行う。
- 3. グループ子会社マネジメントに関するグループ全体のプラットフォームを整備する。
 - A) グループ会社統括業務を管理本部長が行う。
 - B) 親会社内部監査室による適法性の監査の充実。
 - C) 親会社からの派遣取締役・監査役による適法性と妥当性の監督の充実。
 - D) 親会社監査役、内部監査室、派遣取締役、派遣監査役、による最新の監査状況の共有や教育に関して情報交換会を実施し、グループ全体で、重層的に、不正の見落としの防止を行う体制を整備する。
 - E) グループ全体の監査・監督に係る役職員の力量を担保するため、ガバナンス・コンプライアンスに関する最新情報の入手の為に講習会等受講の統制を、管理本部長が行う。

提言⑥「内部通報制度の充実化」への再発防止策

- ・内部通報制度を充実化するため、
- 1. 内部通報制度を社内、社外の2系統とし、社外の通報窓口(法律事務所等)を新

設する。

2. 内部通報窓口を現在の目安箱制度と統合して従業員の利用しやすさを改善する。また、グループ全体へ、定期的に、制度の周知徹底を行う。
3. 従業員の利便性改善、確かなフィードバック、確実に通報を管理できるよう、管理本部において調査体制を改善する。
4. 役員の法令等違反に関する専用通報窓口の創設
5. 通報者保護の為、グループ全体へ、定期的に、公益通報者保護制度の周知徹底を行う。

提言⑦「グループ全体の内部監査、監査役監査、監査人による会計監査の連携強化及び実効性確保」への再発防止策

- ・グループ全体の内部監査、監査役監査、監査人による会計監査の連携強化及び実効性確保のため、
1. 内部監査室は執行だけでなく監査役にも報告を行うダブルレポートラインを実施する。
 2. 親会社の内部監査室は、グループ会社の派遣取締役や派遣監査役とも連携して監査計画を策定する。
 3. 会計監査人・監査役・内部監査室長は、メーリングリスト等を利用して、最新の監査状況の情報が共有できるよう連携する。

提言⑧「コンプライアンス重視の人事」への再発防止策

- ・コンプライアンス重視の人事を行うため、
1. 人事考課にあたっては、法令遵守の意識、社内規程の習熟度や理解度テスト結果等を重要な評価項目とする。
 2. 役員の選定においては、候補者のコンプライアンス意識を確認する場として、指名報酬委員会がインタビューし、取締役会が最終的に判断できるシステムを構築する。

その他再発防止策⑨「社内コミュニケーションの改善」

- ・心理的安全性・自分らしくいられるなど、風通しの良いグループ会社を作っていくため、
1. 情報統制は必要最低限として、可能な限りの情報公開と新しい情報共有の手段を実現していく。
 2. チームビルディングによって、対話・よく聞く文化・心理的安全性（議論できる）を高めていくために、ワークショップの手法をグループ全体に展開していく。

その他再発防止策⑩「実現性」

- ・以上の再発防止策の実現性を担保するため、フェーズ分けして継続的に実現していく。

2 関係者の処分

当社における役員の処分

代表取締役社長	高橋正光	報酬自主返納	50 %	6か月
専務取締役	安立陽	辞任	及び役員退職慰労金一部	自主返納
常勤監査役	渡辺清二	辞任	及び役員退職慰労金一部	自主返納
監査役	林晃司	辞任	及び役員退職慰労金一部	自主返納

光明工事における役員の処分

代表取締役社長	畠岡明彦	退任
派遣取締役	安立陽	退任
派遣取締役	石川達也	退任
派遣監査役	渡辺清二	辞任

なお、当社における役員の処分は、今後予定されております臨時株主総会時の終結の時をもって、光明工事における役員は、2021年10月27日付にて既に退任または辞任しております。また、本件に関係した従業員については、社内規程に基づき厳正に処分いたします。

以上