

2022年2月28日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 アイ・テック  
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 大 畑 大 輔  
(コード：9964・JASDAQ)  
問 合 せ 先 常 務 取 締 役 管 理 本 部 長 伏 見 好 史  
(TEL 054-337-2001)

### 再発防止策及びモニタリング委員会の設置に関するお知らせ

当社は「第三者調査委員会の調査報告書の受領に関するお知らせ」にてお知らせしましたとおり、当社役員及び従業員が取引先に対して外注費を過剰に支払い、キックバックを受けていた疑いが生じた件について、第三者調査委員会の調査結果を踏まえ、提言に沿って具体的な再発防止策の策定を検討してまいりました。

その結果、本日開催の取締役会決議により、下記のとおり再発防止策及びモニタリング委員会の設置を決定いたしましたのでお知らせいたします。なお、再発防止策の実施に関する進捗につきましては、2022年5月末、2022年8月末を目途に当該時点での進捗状況について開示させていただくことを予定しております。

当社は、株主・投資家の皆様をはじめ、市場関係者及び取引先の皆様に、多大なご迷惑とご心配をおかけいたしておりますことを、心よりお詫び申し上げますとともに、役職員一同、ガバナンス・コンプライアンスのなお一層の徹底に取り組み、早期の信頼回復に最善を尽くしてまいります。

### 記

#### 1. 再発防止策の内容

当社は、第三者調査委員会の調査結果及び再発防止策の提言を受けて、以下の再発防止策を策定いたしました。

##### (1) 取締役会の運営改善

当社は、取締役会による情報収集、取締役会の構成員である取締役間の相互監視・牽制機能の不十分性の指摘を踏まえ、各役員の意識改革を行うほか、取締役会の監督機能を強化するため、取締役会規程の報告事項及び付議事項として規定されているもののうち、抽象的な表現になっている規定の項目を明確にし、また、コンプライアンスや内部統制の観点から、報告事項及び付議事項が必要十分な内容となっているかの見直しを行います。その上で、取締役会における決議・報告・協議が適時、適切に行われるよう、その年間計画を策定・決議し、議論すべき内容と時期を明確にします。

また、取締役会の監督機能を強化するためには、取締役会自身がその実効性に関する分析・評価を行い、これに基づきより一層の運営改善を図るという取り組みを継続的に行うことが重要であると考えます。そのため、当社は、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本方針に基づいた評価項目を設定し、外部機関とも連携の下、取締役会の実効性の評価を適切に実行してまいります。

(2) ガバナンス・コンプライアンス体制強化のための人材補強

当社は、実効的なガバナンス・コンプライアンス体制を構築・運用するため、監査役、内部監査部門等について、社内外からの必要な人材の確保及び登用を行ってまいります。

(3) 三様監査の強化

当社は、東京支社に対する監査の不十分性の指摘を踏まえ、三様監査を強化するため、監査役、内部監査室及び会計監査人が日頃から密にコミュニケーションをとることで、三者間で適時・適切な情報共有が行われるような関係性を構築し、連携を強化してまいります。

(4) 東京支社のガバナンス強化

当社は、本社による東京支社に対する牽制不足の指摘を踏まえ、東京支社のガバナンスを強化し、コンプライアンスを推進するため、東京支社の管理部門として、2022年3月1日付で東京支社管理課を新設いたします。また、本社から東京支社への牽制を強化し、東京支社内部における管理部門としての独立性を確保するため、東京支社管理課は本社管理本部の直属とし、レポートラインは管理本部長の直轄とします。

(5) 役職員に対するコンプライアンス教育

当社は、当社全体としてコンプライアンス意識が希薄であるとの指摘を踏まえ、役職員のコンプライアンス意識を徹底するため、役職員に対するコンプライアンス教育を実施いたします。具体的には、外部講師を招いての研修、コンプライアンス・マニュアルを含む社内各種規程の内容の理解のための社内研修会等のコンプライアンス研修を半年に1回の頻度で全役職員に対して実施いたします。また、毎月15日をコンプライアンスの日と制定した上、経営トップである代表取締役社長がコンプライアンス遵守のメッセージを配信し、全役職員の視聴を義務付ける等、コンプライアンスの遵守をテーマとした取り組みを行ってまいります。なお、第1回の社長メッセージについては2022年2月17日に配信済みであり、2022年3月15日の第2回については、対象範囲をグループの全役職員まで広げて社長メッセージの配信を実施する予定です。

(6) 鉄骨工事請負業務に起因するリスクアセスメント

当社は、工事原価のチェック体制の欠如や業務フローの不遵守をはじめとする鉄骨工事請負事業の体制構築の不十分性の指摘を踏まえ、鉄骨工事請負業務に起因するリスクの洗い出しを行った上、工事原価のチェック体制や業務フロー・業務分掌の見直しその他各リスクの低減のための施策を検討し、実施してまいります。なお、リスクの洗い出しについては、外部のコンサルティング業者と連携の下、2022年2月より開始しております。

(7) 人事ローテーション・人材育成

当社は、業務の属人化に起因する取引業者との癒着に対する指摘を踏まえ、人事ローテーションを行うため量的・質的に十分な人員を確保するための人材育成プランを立て、人材を育成するとともに、不足する人員については、中途採用や出向の受け入れ等も活用することにより、定期的な人事ローテーションを行います。

(8) 営業手法及び接待交際費のルールの見直し

当社は、本件が接待交際費の捻出を目的として開始されたこと、また、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により接待交際の必要性が改めて議論になっているという世情に鑑み、接待交際の必要性を経営レベルで議論し、営業手法を改めて検討する機会を設けます。その上で、接待交際費に関するルールの見直しを行うとともに、その潜脱を防止すべく、承認の可否を実質的に判断する仕組みを構築・運用します。

(9) 下請業者への牽制

当社は、下請業者との健全な取引関係を構築し下請業者が関与する形での不正行為を防止するため、当社との取引が多い下請業者に対して、定期的な監査を実施し、コンプライアンス遵守状況を確認します。また、下請業者に対して、外注費の水増し及びキックバック等の不正行為に関与しない旨の誓約書を提出させ、注文書に添付する工事下請約款にも同趣旨の条項を追加します。なお、誓約書案は、現在弁護士と連携の下作成中であり、下請業者に対しては、2022年5月頃を目途に提出するよう求める予定です。

(10) 内部通報制度の周知・利用対象者の拡大

当社は、当社の内部通報窓口が不正行為の防止及び早期発見のために十分機能していないとの指摘を踏まえ、社内で内部通報窓口の存在を周知するとともに、コンプライアンス研修等において通報者の匿名性は守られることや、通報者は通報により社内での不利益を受けることがないよう通報者は保護されることを説明し、役職員に対して当該通報制度の利用を促します。

また、当社の役職員が関与する不正行為を速やかに把握するため、内部通報制度の利用対象者を取引先、外注先等の社外の関係者まで拡大します。なお、当社は、これまで当社で実施していた内部通報窓口業務について、外部に委託することとし、新たな内部通報窓口については2022年4月1日の運用開始を目指し準備を進めております。また、内部通報制度の周知活動については、全グループの役職員、社外の関係者を対象に随時行ってまいります。

2. モニタリング委員会の設置

当社は、当社の業務執行機関とは独立した立場から再発防止策の実施にかかる進捗状況をモニタリングするため、社外の専門家から構成されるモニタリング委員会（以下「本委員会」といいます。）を設置いたします。

(1) 本委員会の構成

委員長 佐藤 明夫（佐藤総合法律事務所 弁護士）

委員 和泉 嘉人（鳥羽公認会計士事務所 公認会計士 第三者調査委員会委員）

(2) 本委員会の業務

本委員会は、原則として1か月に1度、モニタリング委員会を開催し、再発防止策の実施にかかる進捗状況のモニタリングを行います。また、本委員会は、モニタリング結果について、モニタリング委員会事務局を通じて取締役会へ報告するとともに、必要に応じて助言や是正勧告等を行います。

(3) 任期

2022年3月1日～2023年2月28日

以 上