



令和4年6月29日

各 位

会 社 名 株式会社ナカノフドー建設
代表者名 取締役社長 竹谷 紀之
(コード番号1827 東証スタンダード)
問合せ先 常務執行役員総務部長
小古山 昇
(TEL 03-3265-4661)

不適切な会計処理に関する再発防止策のお知らせ

当社は、2022年6月27日付「内部調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」にてお知らせした通り、内部調査委員会より、海外連結子会社であるタイナカノにおける不適切な会計処理に関する調査報告書（以下「調査報告書」という）を受領致しました。

その後、調査報告書にて指摘された問題点および再発防止に係る提言を真摯に受け止め、具体的な再発防止策の検討を行いました。

その結果、本日開催の取締役会において、再発防止策を下記の通り決定いたしましたのでお知らせいたします。株主の皆様、お取引様、その他すべてのステークホルダーの皆様へ、多大なるご心配とご迷惑をおかけしておりますことを深くお詫び申し上げます。当社は今回の事案を厳粛に受け止め、役職員が一丸となりコンプライアンスを徹底し、下記の再発防止策を実行して行くことで、皆様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. 発生の原因・背景

調査報告書の指摘及び当社内での整理分析の結果、発生原因を以下の通りと認識しております。

(1) タイナカノの競争状況と業績目標達成へのプレッシャー

タイナカノでは、地場の建設業者との価格競争が激化する中、当社から求められる業績目標にプレッシャーを感じていたことによって、根拠の乏しい積算原価の大幅な圧縮によって価格を下げ、利益を重視せずに工事を受注するようになった。当社役員及び海外事業本部は、会議等においてタイナカノに対して一方的に指示を出す場合が多く、タイナカノは当社海外事業本部に対して適切に報告や相談ができなかった。

(2) コンプライアンス意識の鈍麻

タイナカノの社長をはじめ、副社長、工事部長などの日本人出向者及びローカルスタッフのコンプライアンス意識が鈍麻していた。日本人出向者については、国外ということもあり、コ

ンプライアンスに対する十分な研修が行われていなかった。また、ローカルスタッフは、原価移動が不適切な会計処理であることを十分に理解していなかった。

(3) 内部統制上の問題

- ① タイナカノにおいて、大型工事を受注する際に、実際には損益が赤字となる可能性が高いにもかかわらず、受注稟議書において、根拠が十分でない原価の圧縮によって所定の利益を見かけ上確保した受注予定金額を記載していたが、これらの原価圧縮に対する裏付けを当社海外事業本部等が確認する仕組みが存在していなかった。
- ② タイナカノにおいて、社内ルールに反し、一部の工事において現場所長が発注書を発行することなく口頭で協力業者に発注を行い、その協力業者からの請求の支払い手続きをせず、現場所長の元に留め置いたことから、タイナカノでは協力業者への未払いを認識できなかった。

(4) 海外連結子会社に対する監査の問題

当社コンプライアンス部は、タイナカノに対して、社内規定に従い監査を行っていたものの、本原価移動はタイナカノが組織的に実行し、証憑書類等も周到に準備されたことから、内部監査によって発見されるには至らなかった。また、会計監査人においても、ナカノシンガポールを除き、タイナカノを含む海外連結子会社に関しては、往査や協力業者に対する債務残高確認を行っていなかった。

(5) 海外連結子会社への内部通報制度の不活用

タイナカノにおける本原価移動においては、多くの従業員が関与したにもかかわらず、誰一人として内部通報制度を利用しなかった。また、当社のコンプライアンス規程上、海外連結子会社の役職員は明確には内部通報の対象者にはなっておらず、海外連結子会社のローカルスタッフには内部通報制度の存在すら周知されていなかった。

2. 再発防止策の概要

(1) 風通しのよい企業風土の構築

タイナカノ社内及びタイナカノと当社海外事業本部の関係において、自由闊達な議論や躊躇のない報告等ができる風通しの良い組織風土を醸成することが最重要課題と考えております。そのためには、定例の会議が一方的な指示と報告の場とならないよう当社役職員の意識を改め、海外連結子会社の状況を積極的に理解し、課題解決の場となるよう努めます。また、定期的に当社役員が海外連結子会社へと赴き、それぞれの子会社の経営者と意見交換する場を設けるとともに、ローカルスタッフにも直接意見を聞く等、積極的に海外連結子会社とのコミュニケーションを図ります。尚、担当役員と海外拠点長の情報交換を目的として、月一回のWEBミーティングの開催を開始しております

(2) コンプライアンス意識の醸成

これまで実施してきた国内社員向けのコンプライアンス研修に加え、海外連結子会社へ出向予定の役職員に対して、コンプライアンスに対する集中的な研修プログラムを実施します。また、タイナカノを含め海外連結子会社のローカルスタッフに対しても、コンプライアンスに対

する研修を充実させるとともに、適宜現地語に訳したマニュアルを整備し、日ごろからローカルスタッフのコンプライアンス意識の向上に努めます。

さらに、当社における過去の懲戒事例等を研修プログラムに掲載し、当社および海外連結子会社の社員と共有するとともに、毎年一度、グループ会社を含め一斉にコンプライアンス教育を実施する日を設けること、さらには海外連結子会社との会議の際にコンプライアンス関連の議題を定例的に取り入れることを行います。

また、本社及び国内各拠点に配置されたコンプライアンス責任者の責務を明確化するとともに、改めて海外連結子会社にコンプライアンス責任者を配置し、年二回程度の責任者研修を実施します。

(3) 原価移動の原因を発生させない仕組みの導入

① 積算原価の大幅な引き下げの根拠の確認

海外事業本部において、受注稟議において一定の割合又は一定の金額以上の原価圧縮がなされている場合や、受注後の報告において決裁を受けた受注予定金額を大幅に下回る金額で引き下げて受注している場合には、当該引下げについての原価圧縮の具体的根拠を確認します。

② 協力業者に対する未払いがないことの確認

改めて、タイナカノを含めた海外連結子会社の現場所長等に対して、協力業者に一定金額以上の発注を行う際には所定の手続きに基づき発注書の発行が必要となるというルールを遵守するよう徹底させます。また、工事部長や統括所長が定期的に現場に赴き進捗の確認を行うとともに、現場所長会議等において、現場所長に対して工事の状況について都度確認を行い、工事案件の予算管理を徹底します。

さらに、工事終了時に、海外連結子会社の工事部等が、発注書を発行した協力業者のみならず、発注書を発行せずに注文した協力業者を確認の上、未払いがないことを書面等で確認します。

(4) 海外連結子会社に対する監査の強化

海外連結子会社に対する当社コンプライアンス部による往査での内部監査の際に、事前に十分な余裕をもって監査資料の準備を依頼する事項のほか、事前に海外連結子会社に伝えていない事項も無作為に抽出し、抜き打ちで監査することを行います。また、往査時には、日本人出向者のみならず、ローカルスタッフとも接点を持つ機会を設けます。さらに、一定の基準で選出した協力業者へのヒアリングや、協力業者からの債務残高確認を実施することも行います。また、通常監査内容に加え、適宜、受注予算と実行予算の工種毎比較による予算増加要因の確認、実行予算より支払実績・見込が一定以上増加している工種の増加要因の確認等を追加します。これらの往査や残高確認については、会計監査人と連携して進めていきます。

(5) 内部通報制度の見直し

海外連結子会社の役職員への内部通報制度の周知を強化するとともに、内部通報制度がより実効性を持つよう、コンプライアンスマニュアル等、内部通報制度に関する社内書類を整備します。また、海外連結子会社内部にホットラインを改めて設置するとともに、ローカルスタ

ップにも内部通報制度の存在等について周知徹底を図ります。さらに、ローカルスタッフからの内部通報に対し、海外連結子会社のコンプライアンス責任者と、海外連結子会社が契約する弁護士事務所を通報窓口とするだけでなく、当社コンプライアンス部にも内部通報が通知される仕組みを導入します。

3. 役員報酬の自主返上

本日開催の当社取締役会において、令和4年7月からの報酬について、下記役員より自主的な返上の申し出がありました。

・取締役名誉会長	大島義和	月額報酬30%×3か月
・代表取締役社長	竹谷紀之	月額報酬30%×3か月
・取締役専務執行役員	加藤頼宣	月額報酬20%×3か月
・取締役常務執行役員	棚田弘幸	月額報酬10%×3か月
・常勤監査役	中野功一郎	月額報酬10%×3か月
・常勤監査役	佐藤哲夫	月額報酬10%×3か月

また、本事案に関係した当社従業員につきましては、当社就業規則に則り、厳正に処分致しました。

以 上