

2022年12月28日

各 位

会 社 名 ピクセルカンパニーズ株式会社
代表者名 代表取締役社長 吉田 弘明
(コード番号：2743 スタンダード)
問い合わせ 取締役管理本部長 都筑 沙央里

(TEL. 03-6731-3410)

再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、2022年10月19日付「(経過開示) 社内調査委員会の最終報告受領に関するお知らせ」にてお知らせのとおり、連結子会社であったピクセルソリューションズ株式会社(以下、「PXS」という。)の元代表取締役増井浩二氏がPXSの印章を偽造して使用した可能性のある一連の事案(以下、「本件事案」という。)について、事実関係に関する調査報告を受領いたしました。

PXSは、2022年10月19日付「連結子会社等の異動(株式譲渡)及び債権譲渡に関するお知らせ」及び2022年11月1日付「(経過開示) 連結子会社等の異動(株式譲渡)及び債権譲渡完了に関するお知らせ」のとおり、現在、当社連結子会社から外れておりますが、当該調査報告において指摘された原因及び再発防止策の提言は、当社の今後の事業運営において真摯に受け止めなければならないものと認識しており、下記のとおり、再発防止策を策定いたしましたのでお知らせいたします。

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、コンプライアンス・ガバナンスの徹底に取り組む、早期の信頼回復に最善をつくしてまいります。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. 本件事案の発生原因

調査報告書の指摘を受け、当社内にて検討した結果、本件事案は、PXSの元代表取締役である増井氏の個人の法令遵守・コンプライアンス意識の著しい欠如に起因する属人的な原因があったと同時に、当社における子会社管理体制に不備がございました。当社における子会社管理体制に係る問題の背景(原因)として、2022年3月31日付「財務報告に係る内部統制の開示すべき重要な不備に関するお知らせ」、同年10月6日付「再発防止策の策定に関するお知らせ」にも記載の通り、当社代表取締役のコンプライアンス意識及びガバナンスに対する理解が低かったこと、当社グループ全体としても役職員のコンプライアンス・ガバナンス意識が低く、管理上の問題やルールの逸脱が生じているなど、不備や改善すべき点が生じておりました。このように当社が問題を抱えたなかで、当社代表取締役及び管理管掌取締役がPXSの取締役を兼務するなどの体制で子会社を管理していたため、統制や牽制は機能せず(一部、属人的な対応により子会社管理や牽制が機能していた部分はありましたが、親会社として組織的に対応していたものではありません)、子会社で生じている問題の認識、発見、是正には至っておりませんでした。このような当社の抱える根本的な問題がありましたゆえに、当社とPXSにおいて生じた問題及びその原因を以下〈原因分析〉(1)～(5)の通り申し上げます。

<原因分析>

(1) 当社取締役・監査役のコンプライアンス・ガバナンスに対する意識の欠如等

2022年3月31日付「財務報告に係る内部統制の開示すべき重要な不備に関するお知らせ」、同年10月6日付「再発防止策の策定に関するお知らせ」に記載の通り、当社代表取締役はコンプライアンスやガバナンスに対する意識が欠如していましたが、その他の取締役、監査役についてもコンプライアンスやガバナンスに対する意識が希薄でありました。これにより、管理担当取締役による子会社管理が適切に行われず、その他の取締役も子会社管理を適切に行う必要性についての意識が不足していたため、当社による適切な子会社管理がなされず、取締役会による当社及び子会社に対する管理機能が不全となり、監査役会による牽制や子会社監査も十分に機能しないこととなり、結果として当社及びPXSに後述する内部管理上の問題等が生じることになったと分析しております。また、スピードを重視する当社の企業風土の中でコンプライアンスや社内手続きを軽視していたこともその原因であると分析しております。

(2) 内部監査における問題

当社における当社の各事業部及び子会社の各事業部を対象とした内部監査は、毎年当社の各事業部担当部長、子会社の各事業部担当部長へのヒアリングを通じて、問題点・課題の洗い出しを行ったうえで、監査計画を策定し管理業務全般について監査を実施しております。また、内部監査の結果は監査役会へ報告され、監査役会から取締役会に報告されています。

PXSについても買収後は内部監査を毎年実施しており、2021年の内部監査においてはPXSの印章利用に関する指摘がなされました。しかしながら、当該指摘に対する改善が行われていないことが社外調査委員会による調査によって判明いたしました。その経緯及び原因は以下のとおりです。

i. 当社取締役会・監査役会の問題

PXSの印章利用に関する指摘事項は、内部監査室から監査役会を通じて取締役会に報告されていきました。本来、報告を受けた取締役会は指摘事項の改善実行や改善状況の確認が必要であり、監査役会は改善状況の確認や内部監査室との連携が必要であるところ、それらについていずれも行われず、改善も行われておりませんでした。当時の取締役・監査役は、内部監査に対する理解や子会社管理の重要性の意識が低く、その根底にはコンプライアンスやガバナンスに対する意識が欠如または不足していたことが原因であると分析しております。

ii. 内部監査室の問題

当社の規定上、内部監査により指摘された事項について被監査部門は速やかに回答書を作成のうえ内部監査室に提出し、内部監査室では提出された回答書の記載内容を踏まえその改善状況を確認することとされています。しかしながら、印章利用に関する指摘事項においてはPXSから回答がなされることはなく、内部監査室においてもPXSに回答を求めていませんでした。また、内部監査室においては問題検知後の継続的なモニタリング、是正勧告を行うことも重要ですが、印章利用に関する指摘事項においては問題検知後に放置されてしまっておりませんでした。これらの原因は、内部監査室においてもコンプライアンス・ガバナンス意識が希薄となっていたことと、業務に対する理解不足によるものであり、その原因は適切な教育が行われてこなかったことであると分析しております。

(3) 当社役員、子会社役員選任方法における問題

当社では、取締役、監査役候補者を取締役会、指名報酬委員会で審議し、取締役会決議を経た

上で株主総会に諮っております。しかしながら、コンプライアンスやガバナンスに対する知見や意識についての審議は十分になされておらず、これによりコンプライアンスやガバナンスに対する意識が欠如または知識不足である者が当社役員に選任されておりました。また、こうした当社役員がコンプライアンスやガバナンスにかかる適格性を評価することなく PXS の代表者に同社創業者である増井氏を選任しておりました。

また、当社では子会社管理のために当社役員が PXS の役員を兼務しておりましたが、PXS 代表者を含め PXS の役員はいずれもコンプライアンスやガバナンスに対する意識が欠如または知識不足である者で構成されることとなり、結果として、適切な管理や創業者である PXS 代表者への牽制機能が果たせておりませんでした。

これらの原因は、役員候補者のコンプライアンスやガバナンスに対する理解度に関わる明確な選任基準を設けておらず、慎重を期した人選がなされていなかったことにあると分析しております。

(4) PXS 社内のルールの形骸化

2016 年 12 月に PXS を子会社化して以降、当社は社内規定・手続が未整備であった PXS に対し、2017 年 1 月から当社管理部主導によるガバナンス体制の構築に取り掛かりました。具体的には、業務プロセスを確認し、当社グループ全社共通の規定・手続と PXS 業務に沿った社内規定・手続に分割し、それぞれの整備を 2017 年 9 月に完了いたしました。

これらの規定が整備されていたにもかかわらず社内ルールが形骸化してしまった原因について以下の通り分析しました。

上記「(1) 当社取締役・監査役のコンプライアンス・ガバナンスに対する意識の欠如等」で記載のとおり、当社代表取締役はコンプライアンス・ガバナンスに対する意識が欠如しており、当社役員のコンプライアンス・ガバナンス意識も希薄であったことから、コンプライアンス・ガバナンスに関する研修の実施や社内ルールの周知徹底のため施策の必要性についての意識が低く十分な社内教育を行っておりませんでした。結果として、当社役職員全体においてコンプライアンス・ガバナンス意識が醸成されず、むしろスピードを重視する企業風土のなかで、コンプライアンスや社内手続きが軽視され、社内規定が一部形骸化するなどの問題が生じておりました。

PXS には、代表取締役（創業者）自らが担当者として案件の獲得・管理を行う“社長案件”が当社による買収以前から存在しておりました。PXS は当該社長案件によって創業から事業を構築してきた経緯があり、かかる経緯に加え、親会社である当社にも従前から“社長案件”が存在していたこともあり、当社は PXS における社長案件の存在を容認しておりました。このように社長案件は子会社化当初から存在していたものの、PXS を子会社化した 2016 年から 2020 年までは、PXS 取締役を兼務する当時の当社管理部管掌役員が指導・牽制することで社内規定・社内手続が遵守されておりました。しかし、上記のとおり当社代表取締役個人のコンプライアンス・ガバナンス意識の欠如などもあり当社全体のコンプライアンス及びガバナンスに対する意識不足や組織風土に問題が生じているなか、本件事案発覚のおよそ 1 年前の 2021 年に当社管理部管掌役員が交代した後は、徐々に PXS 代表取締役への指導等が減ったこと、創業者に異を唱えられない PXS の企業風土により牽制も機能していなかったことで、PXS 代表取締役などによる社内規定違反、社内ルールの形骸化につながりました。当該状態等に陥った原因のひとつには、指導が減った当時の PXS 取締役を兼任する当社管理部管掌役員の意識や管理の属人的な問題がありますが、根本には、そもそも当社においても社長案件が存在しており、かつ適切な社内手続きを経っていない状況や社内ルールの形骸化が常態化していたこと、当社取締役会はこれらが問題であるとの認識がなく取締役間の牽制機能が働いていなかったこと、こうしたなかで当社社長案件の当事者であり

コンプライアンス意識等が欠如していた当社代表取締役及びコンプライアンス意識等が希薄であった管理部管掌役員がPXSの取締役就任に就任していたことで当社として適切に子会社の管理が行われていなかったことに原因があったと分析しております。

(5) 企業買収における検討不足

当社はPXS買収のみならず、これまでの企業買収の際、法務・財務に関する形式面中心の調査しか行っておらず、役職員のコンプライアンス意識に関する調査、ガバナンス体制については事前の調査を行っていませんでした。買収時の調査が形式面に留まっていた背景には、当社では買収による事業獲得が最優先事項であったこと、ガバナンスに関する調査や必要となる体制整備は買収後に行えば問題はなく、その調査実施や整備については事後的であっても迅速に対応できると安易に考えていたことがあげられます。

2. 具体的な再発防止策

当社は、2022年7月1日付「(経過開示) 社外調査委員会の最終報告受領に関するお知らせ」にて公表したとおり、当社代表取締役個人が取締役会の承認を受けずに当社を連帯保証人とする金銭消費貸借契約書を締結していた件の事実関係に関する調査報告を受領しております。その後、2022年10月6日には当該調査報告の提言を踏まえた再発防止策及び当時既に対応中であった改善対応の状況について「再発防止策の策定に関するお知らせ」として公表のうえ、これまでに以下の改善対応を進めております。

(1) コンプライアンス意識の徹底

- i. コンプライアンスを最優先した経営の実現
- ii. 取締役・監査役に対するコンプライアンス意識の改革

(2) 印章管理体制の強化

(3) 相互監視機能の強化

(4) 社内規定の運用状況のモニタリング強化

(5) 企業風土の改革と権限集中の解消

今回、本件事案について上記1. のとおり発生原因を分析した結果、本件事案は2022年7月1日付「(経過開示) 社外調査委員会の最終報告受領に関するお知らせ」にて公表した事案で判明した問題が大きく影響していたことが明らかとなりました。このため、当社として取り組む既存の改善対応を継続することを前提に、本件事案固有の原因を踏まえた再発防止策を策定し追加して実施することが必要と判断するに至りました。原因分析別の対応、再発防止策は以下のとおりです。

なお、前述のとおり、当社グループの事業再編の一環から本件事案が発生したPXSの事業及び人員は当社に移管・移籍済みですが、今後の企業買収を想定した体制整備、PXSの事業及び人員の移管等に伴う当社役職員のコンプライアンス・ガバナンスに対する一層の意識の向上・社内管理体制の強化は必要であり、本件事案を踏まえた再発防止策の策定と実施は重要であると認識しております。

(1) 取締役・監査役に対するコンプライアンス・ガバナンス意識の改革

(上記原因(1) 当社取締役・監査役のコンプライアンス・ガバナンスに対する意識の欠如等 (2) 内部監査における問題に対する対応策)

上記原因(1) で記載した通り、当社取締役、監査役にはコンプライアンスやガバナンスに対する意識が希薄でございました。その結果全社的にコンプライアンス意識が醸成されず、本件事案につながったと考えております。これらを改善するため当社取締役、監査役に対しましてコンプライアンス意識の改革が必要と認識し、2022年10月6日付「再発防止策の策定に関するお知らせ」に記載の通り、社外を含めた当社取締役・監査役に対しコンプライアンス研修を実施しております。また、今後

は研修の理解度を確保するため四半期に一度 e ラーニングによるテストも実施してまいります。これにより各役員のコンプライアンス意識が醸成され、意識付けが働き、各役員相互の牽制効果を高めてまいります。

過去の実施状況と今後の実施状況につきましては以下の通りです。(※がついているものは、後述「(3) i. 当社取締役、監査役に対する内部監査に関する研修の実施」)に該当する研修となります。

開催日	研修内容
2022/4/22	利益相反取引について
2022/5/23	コーポレート・ガバナンスについて
2022/6/22	コンプライアンス・リスクマネジメントについて
2022/9/22	再発防止策・リマインドの重要性について
2022/10/21	9月12日設置 社内調査委員会による調査及び事案のおさらい
2022/11/22	親会社の子会社管理に関わる諸問題
2022/12/22	※上場維持の観点から見た内部統制について
2023/1/24	※内部監査について
2023/2/21	CGコード下での監督機能・実効性強化について
2023/3/22	会社法・金商法・市場ルールとコーポレートアクションについて
2023/4/21	経営幹部における役割・実務について
2023/5/23	※一般社団法人内部監査協会の研修会より選定
6月以降も1か月毎に研修を実施いたします。	2023年6月以降の研修内容につきましては、定時株主総会後の役員状況と研修実施状況を鑑みて2023年4月に決定する予定です。

(2) コンプライアンス・ガバナンス、内部監査の知見を有する社外取締役の選任

(上記原因 (1) 当社取締役・監査役のコンプライアンス・ガバナンスに対する意識の欠如等に対する対応策)

当社役員に対しては上記の研修を行ってまいりますが、取締役会の構成としてコンプライアンス・ガバナンス、内部監査等の専門知識を有した社外取締役の選任が不可欠と考えます。候補者の選定方針といたしましては、コンプライアンス・ガバナンスや内部監査に知見を有する弁護士などの専門家から選定する方針で、役員選任基準(後述(4)役員選任基準の見直しに記載)を基に選任いたします。当該条件を満たす候補者は、経営に新たな視点を導入する観点から、社外の人材より招聘する方針です。これらの取締役会の構成見直しにつきましては、今後の株主総会での実現に向けて、急ぎ進めてまいります。候補者を選定した場合には適時に開示いたします。

(3) 内部監査体制等の強化

(上記原因 (2) 内部監査室における問題に対する対応策)

i. 当社取締役、監査役に対する内部監査に関する研修の実施

当社取締役、監査役は、内部監査に対する知見が十分でなく意識も希薄であったことから、内部監査で検出された不備に対して是正処置がなされず放置される結果となっておりました。これらを改善するため、社外を含む当社取締役、監査役を対象とした内部監査に関する研修を実施してまいります。研修スケジュールにつきましては上記再発防止策(1)に合わせて記載しております。(※がついているものが内部監査に係る内容となっております。)

ii. 取締役会において内部監査運用状況の確認を毎月実施

取締役会においては月次で開催される定時取締役会にて、必ず内部統制、内部監査の議題を設け内部監査室に問題点の確認を行うこととします。また、報告を受けた管掌取締役はただちに被監査部門に状況を確認し是正処置を行い、次回取締役会に必ず報告を行います。2023年1月よりこれらの運用を実施することとし、毎回の取締役会で必ず議題に上げることで内部統制、内部監査を重視した経営を行ってまいります。

iii. 監査役会において内部監査運用状況の確認を毎月実施

監査役会においては月次で開催される定時監査役会にて、必ず内部統制、内部監査の議題を設け内部監査室に問題点の確認を行うこととします。また、内部監査室から報告を受けた監査役会は取締役会へ是正の勧告を行い、その後の進捗状況についても監査役会にて毎回確認を行い不備が是正されるまでの勧告を行います。2023年1月よりこれらの運用を実施することとし、毎回の監査役会で必ず議題に上げることで内部統制、内部監査への意識が高まり、取締役会へ勧告を行い続けることで不備の早期是正を図ります。

iv. 内部監査室の報告の義務化（内部監査規定の改定）

内部監査室は当社の定時取締役会、定時監査役会に必ず出席し、内部監査の実施状況及び不備事項等の結果報告を行うこととします。また、発生原因を分析し、当社管理本部、事業部、子会社事業部の部門長及び担当役員に原因解決に向けた助言を行うとともに、被監査部門より報告を受けた改善対応については改善が認められるまで継続的に取締役会及び監査役会にて報告することといたします。当該報告体制等にかかる内部監査規定の改定は2023年1月を予定しており、同月より当該運用を開始いたします。

これにより、内部監査室による継続的なモニタリング機能が働き、被監査部門の是正処置を促し、不備の早期是正を図ります。

v. 不備が検出された被監査部門の改善報告の義務化（内部監査規定の改定）

被監査部門においても内部監査規定改定により、内部監査室から指摘があった際の回答書の提出による報告を義務化することで、適切な改善処置を行い、不備の早期是正を図ります。

vi. 内部監査室の研修実施

内部監査室においても内部監査や内部監査規定などの理解度を高める必要があり、それらの理解に必要となる基本的な知識を得るために内部監査協会などの研修を年に4回実施します。また、研修の理解度を確認するため、研修内容を取締役会、監査役会へ報告するものとします。これにより内部監査室のスキルアップを図り、当社の内部統制、内部監査体制の強化を図ります。2023年12月期のスケジュールは以下のとおりです。なお、具体的な研修内容は現在検討しております。

開催日	研修内容
2023/1/31	内部監査の品質改善プログラム：基礎編
2023/4/30	一般社団法人内部監査協会の研修会より随時選定・受講
2023/7/31	
2023/10/31	
11月以降も四半期毎に継続的に研修を実施	

いたします。	
--------	--

vii. 内部監査（業務監査）のレビュー実施

内部監査室の業務監査の運用状況モニタリングについては、外部の専門家にて、内部監査室が計画通り、また適正に実行されているか四半期に1回レビューを実施することとし、2023年1月より開始いたします。内部監査室自体へのモニタリングを強化することによって、適切に内部監査室が機能し、結果的に不正などの発生の未然防止を図ります。

viii. 内部監査の人員強化

内部監査室の体制を強化するため、2022年5月以降、従前の内部監査室の従業員1名に加えて、外部の公認会計士3名が当社内部監査室の一部業務を実施しております。具体的には、外部の公認会計士にはJ-SOXに係る監査を担当、内部監査室従業員は監査計画の策定、業務監査の実施、外部の公認会計士が実施するJ-SOXに係る監査の管理等を行う体制としております。2023年12月期においても当該体制を継続します。

(4) 役員選任基準の見直し

（上記原因（3）当社役員、子会社役員選任方法における問題に対する対応策）

当社はコーポレート・ガバナンス報告書に記載のとおり役員選任基準を設けていたものの、当時の取締役の意識が希薄であったこと、専任基準やプロセスを社内規則やマニュアルに落とし込んでいなかったことから、これまでの当社及び当社子会社の役員選任時においては経歴や年俸、事業に対する知見などを重視するのみで、選任基準を踏まえた慎重な検討はなされていませんでした。また、当社は役員選任にあたり指名報酬委員会の審議を必要としておりますが、子会社役員の選任に関しては、運用が定まっていなかったため指名報酬委員会の審議を経ず、十分な審議が行われておりませんでした。

このため、上記（1）に記載のコンプライアンス・ガバナンス意識改革を進めることを前提に、以下のとおり、役員選任基準を改めたうえで選任プロセスを明確化し、当社グループ共通で適用することといたしました（当該基準及び運用は重任時にも適用されます）。これらは2023年1月までに規定として文書化し関係者に周知徹底のうえ、2023年2月以降の役員選任より運用を開始します（上記「（2）コンプライアンス・ガバナンス、内部監査の知見を有する社外取締役の選任」におきましても、本基準と運用プロセスにより実施いたします）。

これにより当社及び当社子会社において、コンプライアンス意識を有し内部統制の知見を有した人選がなされることとなり、本件事案のようなことの未然防止を図ります。

<役員選任基準>

- ① 心身ともに健康であり、取締役としての職務遂行において支障がないこと
- ② 法令に定める取締役の欠格事由に該当しないこと。
- ③ 遵法精神に富んでおり、取締役としての職務遂行において忠実義務・善管注意義務を適切に果たすための資質を備えていること。
- ④ 当社事業に関する知識に加えて、事業運営、会社経営、法曹、会計、システム開発・構築のうちいずれかの分野における豊富な経験を有すること。
- ⑤ 当社の持続的な成長および企業価値の向上に資するという観点から、経営監督に相応しい者であること。
- ⑥ 当社主要事業分野において、経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係・取引関係がないこと。

- ⑦ 当該候補者が選任される場合に、他の役員との関係において、知識・経験・専門能力に特段の偏りがないこと。
- ⑧ コンプライアンス・ガバナンスを重視し、内部統制の知見を有すること。

<役員選任プロセス>

- ① 可能な範囲でバックグラウンドチェックを実施する。
- ② 当社役員、子会社役員については、当社の指名報酬委員会にて審議を行い決議を取る。
- ③ 当社役員、子会社役員については、当社の取締役会に付議する。

(5) 管理体制の統一化

(上記原因 (4) PXS 社内ルールの形骸化に対する対応策)

当社は、2022 年 10 月 19 日付「連結子会社等の異動（株式譲渡）及び債権譲渡に関するお知らせ」にて公表しているとおり、当社グループの事業再編の一環から PXS の譲渡を実行し、PXS の事業及び人員は当社への移管・移籍を行いました。また、現状、全ての当社グループ会社（ピクセルエステート株式会社、ピクセルゲームズ株式会社、海伯力（香港）有限公司）の管理部機能は当社管理本部が一元で担っております。

今後、企業買収などを行う際にも、原則として子会社の管理部門を独立させず、当社管理本部が管理機能を担う体制を取ることといたします。

今回策定した他の再発防止策を適切に実行すること、これにより当社の体制整備や役職員の意識改革などが進むこと、そのうえで当社管理本部が子会社を直接管理することにより、子会社管理体制の強化を図ります。

(6) 全従業員への教育の実施と社内規定の定期的な見直し

(上記原因 (4) PXS 社内ルールの形骸化に対する対応策)

上記原因 (4) で記載の通り、当社取締役監査役のコンプライアンス・ガバナンス意識が希薄であったことに起因し、当社グループの従業員全体においてもコンプライアンス・ガバナンス意識が希薄となっていました。このため、当社グループ全従業員のコンプライアンス意識等の向上を図るべく、当社管理本部が主導し、当社グループ全従業員を対象としたコンプライアンス研修（対面もしくはオンラインにて）を年 2 回実施することといたしました。また、研修内容の定着と理解度の確認を目的に e ラーニングを活用することとしました。

2023 年 12 月期においては以下のスケジュールによる実施を予定しております。また、その具体的な研修内容や e ラーニングの内容や頻度につきましては現在検討を継続しております。

なお、2022 年 10 月 31 日には全従業員向けのコンプライアンス研修を実施（他企業の事例を基に、コンプライアンスの概要、重要性及び違反の種類や予防に関する研修を実施）しております。

開催日	研修内容
2022/10/31	コンプライアンスとは/リスク/予防について
2023/6/1	コンプライアンス/内部統制について
2023/11/1 12 月以降も半年毎に継続的に研修を実施いたします。	

また、社内規定については、関連する法令諸規則に即しているか、運用実態との齟齬や形骸化が生じていないか年1回確認し、必要に応じて見直しを図ることといたします。当該見直しは全ての規定とその運用状況を確認することとし、管理部管掌取締役が主導のもと、毎年5月～8月（定時株主総会を終了後の新体制・繁忙期を除く時期に設定）に管理本部及び内部監査室において実施いたします。

この結果、法令等に適切に対応した規定により運用がなされ、また定期的に見直しを実施することを通じて全社的にコンプライアンス・ガバナンス意識が醸成されることにつながります。

これらにより、全社的なコンプライアンス・ガバナンス意識が高まり、不正の未然防止を図ります。

(7) 企業買収時におけるリスク把握のための調査の見直し

(上記原因(5) 企業買収における検討不足に対する対応策)

これまでの企業買収時において、当社は法律事務所や監査法人等の外部アドバイザーに法務・財務に関する調査を依頼することで調査を実施していましたが、当社はその調査結果に十分な問題意識を持つことはなく、財務資料の表面的な検証をするに留まっておりました。また、コンプライアンスやガバナンスに関する調査、買収候補先の実態把握やリスク評価は行っていませんでした。今後は、同様の事象の発生を防ぐためこれまでの調査態勢を見直し、当社役職員及び外部の専門家で構成するM&A専門チームを組織し、買収候補先の法務・財務に関するデューデリジェンスに加え、これまでは実施していなかったコンプライアンスやガバナンスに関連した実態把握や調査も実施いたします。

これらデューデリジェンス等で検出された問題点や改善を要する事項及び買収後の改善可能性やその方法等についてはM&A専門チームで十分な検討や審議を行ったうえでリスク評価を行い、そのうえで企業買収の可否を判断することといたします。

当該調査を踏まえて買収を決定した場合には、事前に洗い出した課題にかかる改善策に直ちに着手することとします。当該改善対応については、当社管理本部により当該子会社事業部へ指導を行い、当社内部監査室において当該子会社事業部の内部監査を行い、上述(2)iv記載の内部監査報告を毎月定期的に行い、問題点の是正を当社管理本部と当該子会社事業部で進め、合わせてコンプライアンス意識を醸成する研修を行うこととします。

これにより、今後企業買収を検討する際に、買収後の管理体制構築まで見据えた検討ができ、買収後も計画的に子会社管理を行ってまいります。

(8) 再発防止策の実行性の担保

当社は、先般の当社代表取締役における不正事案を受けて再発防止策を2022年10月6日付「再発防止策の策定に関するお知らせ」にて公表しており、その実行状況については本日別途公表いたします。

また、今回の再発防止策の実行状況については、先般の再発防止策と併せまして今後四半期に1回公表してまいります。次回の公表は2023年3月末を予定しております。

3. 今後の対応について

本件発生以降、当社では、社内調査委員会の専門家の意見をもとに、本再発防止策の策定を最重要事項として経営陣一丸となって取り組み上記の再発防止策を策定いたしました。

しかしながら、今回作成した再発防止策より充実すべき点、明確化、具体化すべき事項があると認識して

おり、改善策対応を進める中では今回策定した再発防止策の具体化や見直しも継続するとともに、新たに課題を認識した場合には、これに対応する改善策を策定し実施する所存でございます。

2022年10月6日付の再発防止策と今回の再発防止策を実行することと、今後の改善対応を適切に進めることで当社グループは再生すると確信しており、当社一丸となって当社グループの再生に努めてまいります。

以上