



2023年11月14日

各 位

会社名 株式会社アウトソーシング  
代表者名 代表執行役会長兼社長 土井 春彦  
(コード番号：2427 東証プライム)  
問合せ先 執行役 梅原 正嗣  
経営管理本部 管掌  
電 話 03-3286-4888(代表)

## 再発防止策の策定等に関するお知らせ

当社は、2023年11月1日付「調査報告書受領に関するお知らせ」にて公表のとおり、外部調査委員会による調査報告書を受領し、当該報告書における原因分析と再発防止策の提言を真摯に受け止め、昨年の1月に策定した再発防止策の内容の検証と修正の必要性などについて検討してまいりました。

当社は、本日開催の取締役会において、下記のとおり新たな再発防止策について決議いたしましたので、お知らせいたします。

本件事案は、当社グループの経営陣および一部のマネジメント層において、コンプライアンス意識が未だ不十分であったことに起因したものと反省し、企業不祥事を防止する内部統制環境の向上を図るとともに、速やかに再発防止策を実行し、皆様からの信頼回復に努めてまいります。

### 記

#### I. 再発防止策の概要

2022年1月14日付「再発防止策の策定等に関するお知らせ」にてお示した再発防止策を踏襲しつつ、外部調査委員会からの提言を受け、再発防止策をどう徹底していくかを修正の主な内容としております。

調査報告書によると、「前回の調査結果を受けて策定した再発防止策そのものは、有益な内容であり、かかる再発防止策を実行することが再発防止にも繋がるものと思料する。その意味では、当委員会が新たに提言すべき事項は、ほとんど存在しないと言って良い。問題は、前回調査報告書を受けて策定した再発防止策が徹底されていなかったという事実である。」とありました。この2年弱の間、前回指摘されたものと同様のコンプライアンス上の不正は発見されておられません。しかしながら募集費に関しては、当社および当社グループが取引関係を決め実行した過程に課題があったと指摘されたことは、まだ取り組みの徹底が不十分であるとの指摘と受け止めております。一方で、再発防止策そのものは有益な内容との評価をいただいておりますので、前回の再発防止策を有効に機能させることが重要と捉え、徹底されなかった背景を理解し、それに基づき徹底できるような企業風土の構築が肝要と考えます。トップを筆頭に、意識変革とイノベーション創出のため、過去の教訓から学び現状課題を洗い出し、過誤を犯さない判断基準を一層追及し、意思決定できるよう自己研鑽し、社会情勢の変化に対応できる事業の高付加価値化を担う人材育成と次世代経営者の育成・確保など、新たな企業風土を醸成・浸透を進めてまいります。そして、その企業風土こそ、再発防止策を実効性を持って実行するために必要なものであると考えております。このため、社外取締役をトップとして社外の専門家、及び社内の人材でガバナンス委員会を設置し、再発防止策の検証と実行を担うことといたしました。ガバナンス委員会で統制環境の議論をしつつ、適宜再発防止策を追加・実行してまいります。

なお、当社は、コーポレートガバナンス体制の充実・実効性向上のための経営改革の具体策を取り纏めるべく作業を継続しております。

## 1. 企業風土改革

本件事案がグループ内複数社にわたって発生したことを大変重く受け止め、改めて企業風土に問題があったことを深く反省しております。新たな改革のための行動基準を設定し、改革の流れを進めるため、企業風土の現状把握、組織の問題点を可視化、行動指針・行動計画を加速させてまいります。さらに、経営陣が自らコンプライアンス重視を再度宣言し、当該宣言をあらゆる場面で社内に徹底して伝えてまいります。

以上のことを踏まえて、風通しの良い組織、話しやすい雰囲気など、このような風土、カルチャーを作っていくことに加え、遵法への知識向上に取り組むことが、前回作成したものをさらに厳格に押し進め、早期発見や不正の芽を摘んでいくことになると考え、力を入れてまいります。具体的には、下記の取り組みを継続してまいります。

### ① 各拠点における経営陣とのタウンホールミーティングの開催

適宜開催している、各拠点にての経営陣とのタウンホールミーティングの中で、コンプライアンスを最優先していることを浸透させています。さらに、経営陣と従業員との対話の場を設け、現場の声（社員の声）を聴き、改善策や意見をもらう機会を増やしてまいります。

### ② 従業員エンゲージメントプロジェクトの推進

経営陣が毎月複数個所の営業所現場を巡回し、全営業所従業員と面談して自由闊達な議論が出来る風土づくりを実践しております。

### ③ 関係会社意識改革

国内の関係会社では、2022年6月より社長が自らの「再発防止策」を宣言し、毎月の各社ごとの取締役会で進捗報告を行い、現場主導の活動も推進しております。

### ④ グループ報「One Team」による経営陣コメントの定期発信

四半期ごとに、グループ報「One Team」による経営陣からのメッセージを定期発信し、全ての従業員に対して経営方針や事業環境の認識、顧客や社会との関係構築に関する意向などについて周知しております。さらに、社内報「Ratoon」にて2022年4月から「コンプライアンス知識向上」に関する記事を具体的な違反事例も含め毎回掲載して啓蒙に努めております。今後は、アンケートを実施し、浸透度を測ることにより、次の活動につなげてまいります。

### ⑤ 従業員間のコミュニケーションの向上

従業員間のコミュニケーションの向上（他部署体験）を実施することで、他部署との交流を通じて視野を広げたり、現部署でのキャリアアップを目指したりすることで、自分に合うキャリアを見つけることなど、グループ各社において異なる仕事体験・人材交流の機会を新たに設けて推進しております。

## 2. コンプライアンス意識の一層の醸成、再発防止策の徹底

これまでは社内及び関連会社の役職員を対象にコンプライアンス研修を実施してコンプライアンス意識の醸成を図ってまいりました。今後は全従業員への徹底を図るために、社内規定の整備や情報管理、社内コンプライアンス研修による企業リスクの低減や社員意識の向上を図り、さらなる体制の整備に努めてまいります。

### ① 再発防止策の理解・浸透の徹底

外部調査委員会からの提言を真摯に受け止め、再発防止策のさらなる理解浸透の徹底を図るため、再発防止策の展開・伝達に向けた次なるステージへの準備を進めてまいります。また、具体的には可能な限りの対策を明確にするため、新たなプロジェクトチームの創設を検討し、各リーダーから従業員

員へ直接説明するなど再発防止策の趣旨・必要性・理解・定着・浸透までのスキームを確立させ、さらなる再発防止策を模索してまいります。

② コンプライアンス推進体制等

経営管理本部主導で、コンプライアンス研修によるコンプライアンスの重要性の教育だけでなく、各業務部門固有のコンプライアンスリスクを分析し、有事判定基準の策定必要性の検討を含めその対策を具体化してまいります。

③ コンプライアンス教育

役員・管理職に対するコンプライアンス研修を継続実施し、意識・知識のさらなる向上のため、改めてコンプライアンスの基本概念を理解することで、CSR（企業の社会的責任）、コーポレートガバナンス、内部統制、リスクマネジメントなどのコンプライアンスに関連する概念について学び必要とされるスキルの習得を図ってまいりました。これを全従業員対象に展開してまいります。

④ 重点コンプライアンス項目の特定と管理簿の検討

重点コンプライアンス項目を管理するための方策及びモニタリング項目設定の計画策定を行います。

⑤ 経理部門によるモニタリングの実施

財務・経理部門によるモニタリングを実施し、実務中でのコンプライアンス意識の向上に努めております。すでに国内関係会社に関しては往査を行っており、2023年11月からは海外関係会社への往査も開始いたします。

⑥ コンプライアンス意識調査の活用

これらの活動を通じ、コンプライアンス意識調査報告書によると、前年比で従業員のコンプライアンスに対する意識は向上しております。継続的な取り組みによりさらなる向上を目指します。

3. 経営体制の強化

経営体制強化のために経営戦略、予算やアクションプラン（行動計画）の策定、人事や教育階層別社員研修や人事制度構築の支援などの充実を図ります。会社の存続、成長させるために多角的な視点をもって、改善に取り組んでおります。具体的には、有能な管理職及び専門性の高い人材の登用に関する採用計画の策定や、階層別社員研修や人事制度構築などの社員教育の充実を図っております。今後は、採用活動状況離職防止策の効果検証などを進めてまいります。

4. コーポレートガバナンス体制・組織体制の再構築

本件事案が発生した営業部門や子会社グループの権限を見直し、管理部門における適切な牽制ができる権限配分を実現いたします。また、管理部門と事業部門の一体性を持った運営により、内部統制を再構築・強化し、経営管理の質を高めてまいります。

① 取締役会による監督機能の強化

- ・ コーポレートガバナンス報告書及びコーポレートガバナンス・ガイドラインの改定を行います。
- ・ コーポレートガバナンスの強化と経営の迅速化を図るため、取締役会の権限の一部を経営会議に委譲し、また、指名委員会等設置会社への移行などを進めてきました。社外取締役は、決裁権限規程に則った決議が行われているか、また再発防止策の徹底や経営管理の質の向上が進んでいるかのモニタリングを行っております。
- ・ 取締役および執行役を選任する際に基準とすべき適性、能力、資質などに関する選任基準を見直しました。今後も、これらの基準を厳格に適用して適切な役員を選任してまいります。

② 稟議手続における実効的な牽制機能強化

稟議内容の確認について、実質的な取引の適切性を網羅的に確認するための権限と責任を明確にすることで、今後は稟議手続の厳格化、円滑な情報共有と相互監督機能の強化を図ってまいります。

③ 監査委員会による監査機能の強化

当社内部監査室の内部監査への同席または立ち会いや、会計監査人および内部監査室と連携した監査体制を継続してまいります。

④ 管理体制理解のための社内セミナーの実施

グループ管理体制の枠組み構築・グループ経営管理部門連絡会の定期開催による連携強化、さらには社内規程基礎オンラインセミナー、基礎を踏まえた社内規程eラーニング配信なども継続推進してまいります。

5. 内部統制部門の強化

① 管理部門の人材拡充・良質な人材の確保

グループガバナンスの強化を図り、経理部門のみならず、経営管理部門全体の機能充実・人員を拡充し、コンプライアンスを含めた教育を実施し、質の向上に努めております。また、管理職及び専門性の高い人材の登用および有識専門業者との業務提携を計画するとともに、アウトプレースメント利用の実績と効果の確認を行ってまいります。育成計画に沿った人員育成や経理部門従業員に対するコンプライアンス教育計画も進めます。

② グローバルガバナンスの強化

管理項目と評価スキームの変更を行った改訂MCR（当社グループ独自の内部統制スキーム）による、マネジメント不正の未然防止活動を推進いたします。

③ 内部監査体制の充実

内部監査部門のコンプライアンス意識の強化と財務・会計知識の向上に努めてまいります。また、そのような人材の確保にも努め、内部監査体制の強化を進めております。具体的には、下記施策を進めてまいります。

- ・ リスクアプローチの見直しによる会計財務領域を重視した監査計画の立案
- ・ 内部監査部門コンプライアンス財務・会計研修
- ・ 当社および株式会社アウトソーシングテクノロジー（以下「OST」）の人員採用

6. 内部通報制度の見直し

国内では内部通報制度を見直し、新たに社外の弁護士、監査委員会のルートを設定するなど、通報者が内容により選択できることで、小さな不正でも通報してもらうためにも、社員が気兼ねなく通報できる体制を整えてまいりました。また、本社のみならず全営業所に制度活用のポスターを掲示して従業員の啓蒙を図っています。さらに、社内における違法行為を未然に防ぎ、または早期に発見できる体制を強化するために、法務的な疑問点を相談できる新たな窓口の設置を準備しております。海外では、グループ共通の仕組みを導入しつつあります。各社の窓口に通報されるとともに本社法務部にも通報内容が共有される仕組みになっています。

7. 会計処理に係る社内ルールや経理会計システムの見直し

OST基幹システムおよび分析ツールの運用における必要に応じたルールの見直しを実施するとともに、可能な限り人による恣意的な作業を介入させないようなシステム化に努めてまいります。すでに、本社においては現金精算処理を廃止し、システムによる不正の未然防止策を導入しております。今後国内関係会社への展開を図ってまいります。

8. 実現可能な事業計画・予算の策定

事業計画ガイドラインを策定し、関係法令を遵守しつつ有効な事業計画および余裕を持った予算策定を実施するよう努めてまいります。予算策定時に想定外の事象等が発生しても対応できる新たな組織体制の構築を図ってまいります。

今後は、予算編成時に各部門・各営業拠点でも内容をより一層精査し、実現可能な予算の策定に努めてまいります。

9. 取引先の限定

不正の温床となる取引先との契約を原則終了いたします（他の子会社を経由する取引を含む）。また前回の不適切な会計処理事案時の処分で辞任した者が関与する会社との取引は今後一切いたしません。

II. 関係者の処分

1. 当社執行役の処分

代表執行役会長兼社長 基本報酬60%減額（3か月）

執行役副社長 基本報酬20%減額（3か月）

執行役専務（国内技術統括本部管掌） 執行役に降格の上、基本報酬40%減額（3か月）

（国内技術統括本部管掌（国内技術系アウトソーシング、その他事業〔特例子会社を除く〕）を2023年11月30日付にて解き、2023年12月1日付で社長付特命担当に就任）

（なお、国内技術統括本部管掌（国内技術系アウトソーシング、その他事業〔特例子会社を除く〕）は、現在の執行役副社長が就任）

執行役 基本報酬10%減額（3か月）

2. 子会社株式会社アウトソーシングテクノロジー取締役の処分

代表取締役社長 辞任（2023年11月30日付）

取締役管理本部長 辞任

3. 上記の処分は、2023年11月14日付で行います。ただし、子会社株式会社アウトソーシングテクノロジーの代表取締役社長につきましては、後任となる代表取締役社長の選任実施のため2023年11月30日付にて辞任し、2023年12月1日より新体制となります。

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かけしますこと深くお詫び申し上げます。

以 上