



2024年12月16日

各 位

会社名 人・夢・技術グループ株式会社  
代表者名 代表取締役社長 永 冶 泰 司  
(コード番号 9248 東証プライム)  
問合せ先 専務取締役 井 戸 昭 典  
コーポレート・ガバナンス担当  
(TEL 03-3639-3317)

## **不適切会計処理に関する再発防止策及び関係者の処分のお知らせ**

当社は、2024年11月26日に公表いたしました「特別調査委員会の調査結果受領に関するお知らせ」にてお知らせしましたとおり、当社連結子会社である株式会社長大（以下、「長大」とします。）及び基礎地盤コンサルタンツ株式会社（以下、「基礎地盤コンサルタンツ」とします。）において、原価付け替え等の不適切な会計処理を行った件について、特別調査委員会より調査報告書を受領いたしました。この中で指摘された原因分析と再発防止策に関する提言を真摯に受け止め、検討を進めてまいりました。

この度、当社及び当社連結子会社が今後実施すべき再発防止策等について取りまとめましたので、お知らせいたします。

当社連結子会社における不適切な会計処理につきまして、株主及び投資家をはじめ、関係者の皆様には、多大なるご迷惑とご心配をおかけいたしましたこと、深くお詫び申し上げます。

二度と同様の事象を生じさせないことを決意し、関係各位からの信頼回復に向けて、全力で再発防止に取り組んでまいります。

何卒、ご理解を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

記

### **1 トップメッセージの発信**

当社の代表取締役社長が、今回の不適切行為等と類似の事象が再発した場合のリスクの啓蒙に努めるとともに、今後は会計ルールへの違反を含め、いかなるコンプライアンス違反も許容しないという姿勢を打ち出し、グループ全社に対して、強いメッセージを発信します。

また、長大及び基礎地盤コンサルタンツにおいて、両社の代表取締役社長自らが、全支社を対象にした説明会を開催し、従業員に対し直接的に、これまでの経緯や原因を説明し、コンプライアンス意識の向上及び企業風土の改革の必要性を改めて周知した上で、全社を挙げて再発防止策に取り組むことを強く発信します。本件は2025年2月までに実施します。

### **2 会計ルールの再認識・十分な理解に向けて（社内研修・コンプライアンス教育の実施）**

これまで、長大及び基礎地盤コンサルタンツでは、不適切会計処理防止に関する研修を実施していましたが、従業員に十分浸透していなかったことを鑑み、今回の不適切行為をはじめとする不適切な会計処理や社内規則の潜脱を防止する内容を含むコンプライアンス指針等を作成し、全従業員に周知します。

さらに、全従業員への教育方法を一層強化することを目的に、これまでの集合研修に加え、コンテンツを充実させたオンライン講習会も導入します。さらに、開催した研修動画をアーカイブし、全従業員が定期的かつ継続的に受講できる環境を整備します。

本件は、2025年3月までに受講環境を整備し、以降の運用実施を図ります。

### 3 長年の慣行に対して（組織風土の改善）

当社グループは「人が財産」であると強く認識しています。

このため、全従業員が同じ目標を共有し、高いモチベーションを持って仕事ができ、働きがいのある職場を創出するよう取り組みます。従業員一人一人が、役職や立場に拘泥することなく、自社の問題に対して、忌憚のない意見を述べて風通しのよい議論を行うことができる環境を整備します。

具体的には、「部長マネジメント研修」や「管理職座談会」などを開催し、管理職が、部下との接し方・部下の能力の活かし方を学び、上下隔たりのない従業員間コミュニケーションの活性化を図ります。

本件は2024年12月より実施しており、以降、継続実施を図ります。

### 4 不適切行為を行わせない社内手続・評価システムの見直し

#### (1) 規則や手続きフローの見直し、明確化（稟議規程の見直し・運用の再検討）

社内のガバナンスを保ち、健全な企業運営を行うためには、様々な項目の稟議が必要ですが、その手続きが適切に行われていませんでした。その理由として、本来の稟議の趣旨に対する認識不足、一部の項目での過度に通常業務を圧迫するほどの煩雑さがあげられます。

このため、稟議本来の意義を明確化して従業員に周知徹底するとともに、稟議基準や決裁フローの見直しを行うことで、運用の適正化並びに稟議手続きの負荷の低減を図ります。併せて、稟議決裁履歴の共有によるチェック・牽制機能を確保するため、内部統制部門、監査役、取締役等、複数の立場の者が閲覧可能となるシステムを構築します。

本件は、2025年3月までに整備し、以降の運用実施を図ります。

#### (2) 部門・人材評価システムの見直し

今後も、従業員と会社が共に成長する組織であるために、業績の向上は必要不可欠です。しかしながら、当社の健全な成長を図る上では、売上や原価に過度に比重を置くことなく、働き方等も含めた多様な観点による評価が必要と考えます。このため、部門評価・個人評価共に、現評価制度の課題や改善点を洗い出し、従業員と会社の持続的な成長を促す評価制度に見直します。

部門評価では、売上や原価率以外の多様な観点からの評価指標に重きを置くとともに、評価基準等を修正することで、業績偏重とまらない評価手法に見直します。

また、昇降級を決める個人評価でも、業績目標達成度に過度に偏らない評価方法に改め、コンプライアンスの観点での評価軸を追加するなど、売上等だけではなく多面的な人事評価システムを再構築します。

本件は、2025年3月までに方針を整備し、来期以降の評価に反映させます。

### 5 不適切行為に対するチェック機能・体制の強化

#### (1) 業務フロー・運用管理の改善

予算管理を行う実行予算システムや日々の作業日報の不適切処理が及ぼす影響について、集合研修やオンライン講習会等にて継続的に伝え、再教育します。

また、管理技術者と技術部門長が同一の場合の権限集中回避、日報付け替えの防止など、不適切な会計処理が物理的に行えないシステム改善を図ります。

本件は、2025年3月までに整備し、以降の運用実施を図ります。

## (2) 発見的統制の強化

発見的統制を強化することを目的に、早急な内部統制部門の体制強化と監査内容の拡充を図ります。

まずは、人的リソース強化のため、当社内部統制センターの増員を実行します。

また、内部監査においては月次監査、実地監査及び特別監査において、会計処理の適正性の観点による監査を強化し、モニタリングシステムの監視機能強化に取り組みます。具体的には、業務進行過程の不正監視として、実行予算の見直し経緯、固定費、変動費、原価などの進捗率等、業務管理状況を常に把握できるようにし、不適切処理などを察知しやすい仕組みを構築します。

さらに、これらの監視・測定、分析・評価の結果を、日常の適切なデータ投入の診断、内部監査の情報源として活用し、改善に繋がります。

本件は、2025年3月までに整備し、以降の運用実施を図ります。

## (3) 内部通報制度の周知徹底及び信頼の確保

グループ内の不正を早期に発見出来るよう、公益通報者保護法の精神に則り、組織内の不正行為に関する通報・相談を受け付け・調査・是正する、グループ全体の「コンプライアンス・ホットライン」の存在や仕組みについて、改めて全従業員に周知します。

また、「コンプライアンス・ホットライン」への通報の障壁となっている通報者不利益の不安を払拭するため、無記名方式によるWeb受付など、通報のしやすい窓口となる仕組み作りを図ります。

本件は、2025年3月までに整備し、以降の運用実施を図ります。

## (4) 外注先に対する措置

従業員と会社が共に成長し、安定的な組織運営を図るためには、協力会社との連携は大変重要です。下請法の精神に則り、協力会社が不利益を被らず、こちらが期待する専門技術力を十分に発揮していただくための取り組みを図ります。

まずは、当社グループの各社が発行する発注書の約款または締結する基本契約書に、当社グループから協力会社へ不適切な指示を受けた場合には、速やかに内部通報窓口への通報を促すよう記載することとします。

また、ランダムに抽出した協力会社に対し、当社グループからの不適切取引に関する指示の有無に関するアンケートを継続的に実施し、「当社グループから協力会社への不適切取引に関する要請を許さない姿勢」を浸透させます。

本件は、2025年2月までに整備し、以降の運用実施を図ります。

## 6 長大・基礎地盤コンサルタント以外の当社連結子会社の再発防止策

長大及び基礎地盤コンサルタント以外の当社連結子会社においても、当該2社の再発防止策に準じて、取り組んでまいります。

## 7 再発防止策のスケジュールと実施体制

上述の各再発防止策は、各項に記載のスケジュールに沿って、速やかに実行いたします。その際、内部統制部門を中心とした上で、項目ごとに主管部署を定め、検討・実施・モニタリングを行ってまいります。各主管部署は、詳細検討・導入に関して事業（技術）部門と協議・調整を行い、実効性の高い体制で進めてまいります。

再発防止策の全体については、「人・夢・技術グループ 信頼性向上委員会」を新設し、当社取締役から選任された委員長及び当社の内部統制センター、経営戦略センター、管理統括センター、IT戦略センターの各センター長が中心となって推進してまいります。当社と連結子会社が常に連携し、円滑な実施体制を構築します。

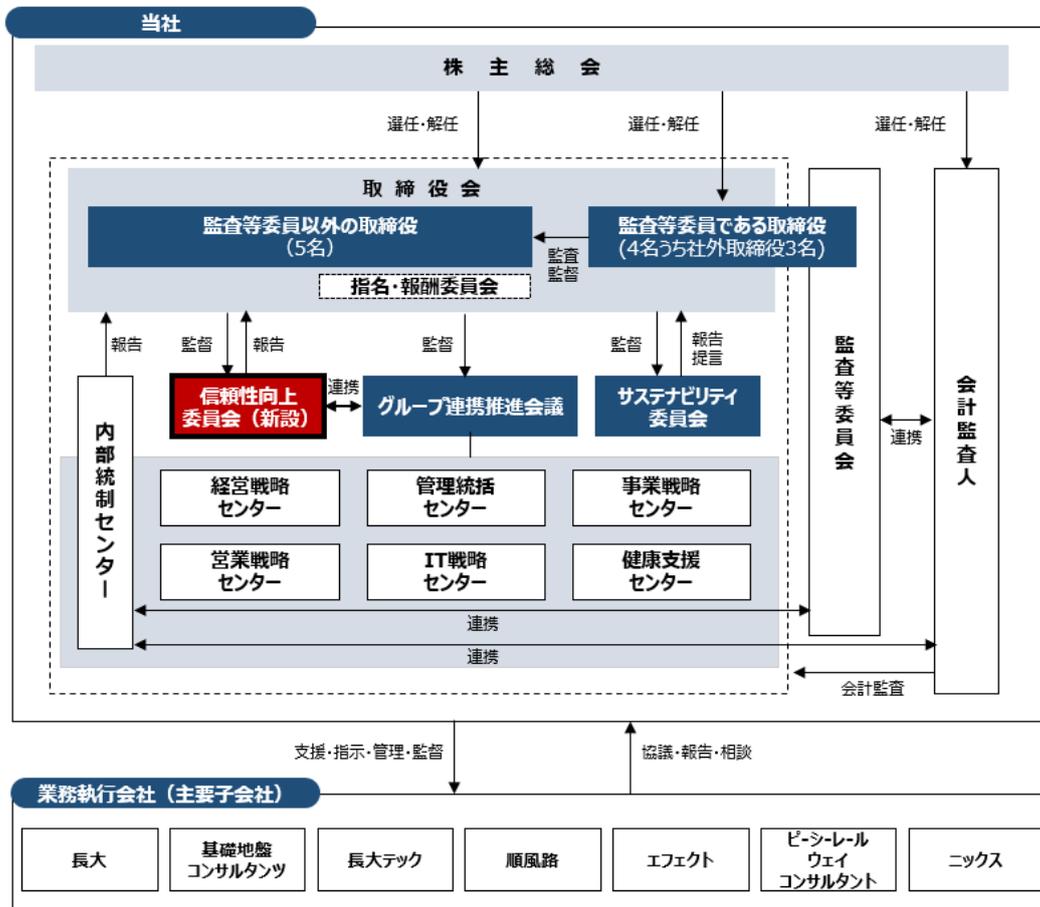


図 再発防止策の実施体制

## 8 関係者の処分について

本件につきまして、株主及び投資家をはじめ、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した。今回の件について、経営責任を明確にするため、当社第3期（2023年10月～2024年9月）当時の各社取締役を対象に、役員報酬の減額を行うことにしました。本内容につきましては、当社の取締役会で決議されました。

### 【当社】

役職	役員報酬減額の内容
代表取締役社長	取締役月額報酬の30%×2ヵ月分
取締役（監査等委員を除く）	取締役月額報酬の20%×2ヵ月分

### 【株式会社長大】

役職	役員報酬減額の内容
代表取締役社長	取締役月額報酬の30%×2ヵ月分
取締役（構造事業本部長）	取締役月額報酬の30%×2ヵ月分
取締役（構造事業本部長以外）	取締役月額報酬の20%×2ヵ月分

### 【基礎地盤コンサルタンツ株式会社】

役職	役員報酬減額の内容
代表取締役社長	取締役月額報酬の30%×2ヵ月分
取締役	取締役月額報酬の20%×2ヵ月分

役職を昇進させる予定であった取締役については、今回は昇進を見送ることとします。また、当時の株式会社長大構造事業本部技術統括部長であった執行役員についても、報酬の減額を実施します。

以上