



2024年5月22日

各 位

会 社 名 株式会社電業社機械製作所
代表者名 代表取締役社長 彦坂典男
(コード：6365 東証スタンダード市場)
問合せ先 取締役常務執行役員
管理本部長 稲垣 晃
(TEL 055-975-8221)

再発防止策の策定及び役員報酬の減額に関するお知らせ

当社は、2024年4月30日付「特別調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」において公表いたしましたとおり、特別調査委員会の調査結果及び再発防止策の提言を真摯に受け止め、具体的な再発防止策について検討してまいりました。

本日の取締役会において、当社が取り組む再発防止策及び役員報酬の減額について決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

当社は、株主や投資家をはじめとするステークホルダーの皆様、並びに証券市場に多大なご心配やご迷惑をお掛けしたことを深くお詫び申し上げます。今後、二度とこのような不祥事を引き起こすことがないように、全社一丸となって速やかに再発防止策を実行することにより皆様からの信頼回復に努めてまいります。

記

1. 再発防止策の概要

(1) 印章管理体制の整備

- ① 印章管理規程を会社規程として改めて制定する。この中で契約印の管理方法詳細（登録・改廃・捺印及び管理方法）を明確に規定する。
- ② 全従業員に対して当該会社規程の周知・教育を実施する。
- ③ 内部監査室による定期内部監査で、印章の管理状況についてモニタリングを実施する。

(2) 不適切会計の防止

① 財務・経理・会計などに関するルール等の整備

- ・ 適正な工事損益算定のため、現地工事着手前に案件担当技術部門が「着工前施工範囲検討会議」を主催し、当該工事の全体像を浮き彫りにした上で遅滞なく見積原価を見直す。その後、工事の進捗に伴って発生した原価はその都度遅滞なく見積原価に反映する。
- ・ 経理部門は、期中における見積原価の追加算定漏れ防止のため、期末（通期及び四半期）に追加工事の発生状況を工事部門及び営業部門に確認して見積原価に反映する。
- ・ 経理部門以外に向けて、会計処理実務に係るマニュアルやガイドライン（事例集やべからず集）を作成する。

② 財務・経理・会計などに関する周知・教育・研修

- ・ 経営陣（社内取締役・執行役員を意味する、以下同じ。）に対して会計士等による会計コンプライアンス教育を定期的に開催して、会計コンプライアンス意識の向上を図る。
- ・ ①で整備した会計処理実務に係るマニュアルやガイドライン（事例集やべからず集）を基に、特に今回の不適切会計事案に関わった営業本部・生産本部を中心に、全国支店長会議や社内研修の場を活用して周知・教育を実施する。

③ 内部統制とガバナンスの強化

- ・ 取締役会において、経営トップ（代表取締役社長）がイニシアチブを発揮して、本件の再発防止並びに内部統制・ガバナンス・コンプライアンスの強化と企業風土改革に、全社一丸となって取り組むことを確認し、決議する。
- ・ 社内外に対し、経営トップ（代表取締役社長）が前項の決議事項を自らのメッセージとして、繰り返し発信する。
- ・ 取締役会のダイバーシティ推進に向けた女性取締役や、内部統制・ガバナンス・コンプライアンスの強化と企業風土改革やコミュニケーションについても知見の深い社外取締役の招聘を検討する。
- ・ 内部統制とガバナンス再構築を目指して、取締役会からの委託を受けた内部統制検討チームが当該再構築に係るプロジェクトを「内部統制改革プロジェクト」として具体的に遂行する。
- ・ 今後の監査等委員会による監査機能強化のため、当該委員会の体制変更を検討する。

④ コンプライアンスの取り組み強化

- ・ コンプライアンス推進委員会（リスク・コンプライアンス委員会を改名）の構成を見直して、社外取締役（4名）及び顧問弁護士を加えるとともに、総務部長を事務局に加える。
- ・ 管理本部長をコンプライアンス推進委員会の議長・責任者とする。
- ・ コンプライアンス推進委員会（定例会の開催頻度を見直して四半期毎とする）では、本件の再発防止も念頭に置いたコンプライアンスに関するルール・マニュアル等を整備し、経営陣・従業員に向けた教育プログラムを作成して全部門に実践を指示する。当該定例会ではこれらプログラムの遂行状況と併せて内部通報制度の運用実績・概況についても確認する。

⑤ 人事考課における変革

- ・ 人事考課制度が適正に運用されず、収益目標達成の可否に偏った評価が為されていたことを反省し、適正に運用されるよう改める。更に、偏った不公平な評価の再発を防ぐため、外部の専門企業（人事コンサルタントなど）を活用して、人事考課制度の再構築を検討する。

⑥ ハラスメント防止とコミュニケーション活性化のための取り組み

- ・ ハラスメント防止とコミュニケーション活性化に関する実効性のある教育・研修プログラムを策定・実践する。即ち、社外講師によるパワハラ・コミュニケーション・ダイバーシティ・コーチングなどの研修を年数回開催して、研修実施後にはフォローアップ（研修理解度及び実践状況確認を目的としたレポート提出やアンケートなど）を行う。当該研修には経営陣も参加する。

⑦ 内部通報制度の実効性向上

- ・ 公益通報者保護法に則った、通報者の匿名性の保護や不利益な取り扱いを防ぐ内部通報に係る規程を整備する。加えて説明資料（内部通報の手引き）を作成する。
- ・ 制定した内部通報制度に係る規程や説明資料（内部通報の手引き）を周知する。
- ・ 従来の内部通報窓口（概ね社内関係者）に加えて、顧問弁護士とは異なる、内部通報に精通した弁護士または法律事務所を内部通報の社外窓口として開設し、その通報の内容が経営に関係する場合や、重大な違法行為等の場合は、社外取締役と連携することとする。
- ・ 取引先を関与させた違法・不正行為の抑止と早期発見を目的として、下請業者、製造メーカ等、社外取引先からの通報窓口を新たに開設する。
- ・ 再発防止に対するモニタリング機能として、特別調査委員会の臨時窓口（セーフティネット）を一定期間継続する。

⑧ 内部監査機能の強化

- ・ 社内での専任者増強、外部専門企業の活用などにより、内部監査室の機能を増強する。
- ・ 内部監査室は内部監査（定期内部監査、特別監査）の結果を取締役に報告する（従来は代表取締役社長および監査等委員会への報告のみ）。

⑨ アンケートの活用

- ・ 内部通報制度（⑦項）の補完として、定期的に、フォローアップが機能する仕組みとして外部機関（弁護士事務所など）による実名アンケート（社内へは匿名扱い）を実施して、各再発防止策の理解・実践状況やコンプライアンスの取組等について確認する。

⑩ 定期的モニタリング

- ・ 内部統制改革プロジェクトを遂行するため、内部統制検討チームが定期的に「内部統制改革プロジェクト会議」を主催する。四半期毎に社外取締役や外部専門家（弁護士等）が当該会議に参加してモニタリング（監視活動）を行う。

2. 役員報酬の減額

当社は、今回の事態を厳粛に受け止め、一連の事案の経営責任を明確にするため、以下のとおり役員報酬を減額することといたしました。

（1）役員報酬の減額の内容

代表取締役会長	月額報酬の20%を減額
代表取締役社長	月額報酬の20%を減額
取締役 常務執行役員（2名）	月額報酬の10%を減額

（2）減額対象期間

2024年5月から2024年6月までの2か月間

以 上