



2024年11月21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)

再発防止策の進捗状況に関するお知らせ(開示事項の経過)

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」にて公表した、特別調査委員会の再発防止策の提言を受けて取り纏めた、2024年5月22日付「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」を同日の取締役会にて決議いたしました。

本日までの再発防止策の具体的な進捗状況について、本日開催の取締役会にて報告いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

(1) 印章管理体制の整備

印章の制定、改廃、保管・押印手続及びこれらの責任者の役割などを定めた全社的な統一ルールとして、「印章管理規程」及び「印章管理の手引き」を制定いたしました。そのうえで、同規程及び手引きについて、説明会を開催して全社に周知を行い、2024年11月より同規程のもとで運用を開始しております。

(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

適正な見積原価（工事原価総額の見積額）算定のために案件担当技術部門が開催する「着工前施工範囲検討会議」については、開催対象や会議ルール等について「着工前施工範囲確認会議実施要領」を制定し、2024年9月より同要領に従った運用を開始しております。

また、期中における見積原価の追加算定漏れ防止のため、工事部門と営業部門が実施している追加工事の発生状況の調査結果を経理部門が四半期毎に2024年9月（第90期第2四半期）より確認しております。

今後、これらの再発防止策の内容を反映した会計処理実務に係るマニュアル又はガイドラインを作成する予定です。

② 財務・経理・会計などに関する周知・教育・研修

経営陣に向けて、今回行われた不適切な会計処理の内容や不適切な会計処理が及ぼす影響などを取り上げる会計コンプライアンス研修を2024年11月に実施いたしました。今後、従業員に対しても同様の研修を実施する予定です。

また、上記①にて会計処理実務に係るマニュアルあるいはガイドラインの作成後に、その内容に基づいた適切な会計処理を行うための実務を周知する研修を開催する予定です。

③ 内部統制とガバナンスの強化

2024年5月22日の「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」の開示に際して、経営トップ（代表取締役社長）がイニシアチブを発揮して再発防止策や内部統制・ガバナンス・コンプライアンスの強化と企業風土改革に全社一丸となって取り組むことを確認し、再発防止策について取締役会において決議を行っております。

また、2024年5月には代表取締役社長より、幹部社員に対して、今回の不祥事を重く受け止めること、原価管理について実態に即した見積りや工数の設定により見積原価の精度を上げること、人事考課に関して過度に収益目標達成の可否を偏重するような誤った考え方に基づく評価を止めること、などをメッセージとして伝達し、メッセージの内容を管理職から下位の従業員へ周知いたしました。更に、企業風土の改革を重視したメッセージを代表取締役社長が2024年11月に全従業員に向けて直接説明いたしました。

ガバナンスの強化については、監査等委員会による監査機能強化のため、2024年6月開催の株主総会において体制の変更を行いました。今後は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の促進の観点から、これらに関して知見の深い社外取締役の招聘の可否を検討いたします。

④ コンプライアンスの取り組み強化

当社では、「リスク・コンプライアンス委員会」が設置されていましたが、今回の印章の不正使用や不適切な会計処理が検出されたことを受け、よりコンプライアンスの推進を重視することとし、委員会の議長・責任者を管理本部長とし、社外取締役及び顧問弁護士をメンバーに加えるなどの構成を見直して、「コンプライアンス推進委員会」に改名いたしました。

さらに、今回のような不祥事の再発防止の観点から、コンプライアンス推進に主眼を置いたルールとして、「コンプライアンス・リスク管理規程」を制定し、「コンプライアンス推進委員会」において、従来から行われていたリスクへの対応状況の報告等に加え、コンプライアンス推進教育や研修の企画及びその実施といった経常的な対応と、法令違反行為等が発生した場合の迅速な把握と対応を行うべく、内部通報制度との連携やレポートラインによる法令違反行為等の把握と対応を行うフローを定めました。

同規程を制定後、最初の「コンプライアンス推進委員会」を2024年10月に開催し、同規程に基づく当社のコンプライアンス推進体制・役割を説明しております。

また、印章管理規程及び手引きの説明会など、コンプライアンスに関して制定したルールの従業員に対する教育を実施しており、今後も上記コンプライアンス推進体制のもと、経営陣・従業員に対するコンプライアンス推進教育を実施する予定です。

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行われていたことを反省し、外部の人事コンサルタントを起用して、現行の人事考課制度のルールに従った評価が行われているかの確認を行っております。

今後は、上記の確認結果や社内の実態や課題を把握し、人事考課制度の改善や再構築を検討してまいります。

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研修として、ハラスメントへの該当性に関する考え方、当社におけるハラスメント対策及びハラスメント防止やコミュニケーション活性化に役立つ考え方を紹介し、ケーススタディ、グループでのディスカッションやロールプレイングなどの実践的な内容を含めることを検討しております。手始めとしてコミュニケーション活性化に有用な考え方である心理的安全性に関する研修を2024年11月に経営陣に対して実施しております。

今後、全従業員を対象とした心理的安全性やハラスメント防止に関する研修についても実施する予定です。

⑦ 内部通報制度の実効性向上

当社の内部通報制度が公益通報者保護法に十分対応する形で整備されていなかったことを踏まえ、同法に則った通報者の保護や不利益な取扱いの防止に重点を置いた規程及び同規程の説明資料として「内部通報の手引き」を制定いたしました。

また、同規程に基づき、従来の内部通報窓口に加えて、2024年10月より顧問弁護士とは異なる、内部通報制度に精通した法律事務所の弁護士を社外窓口として開設し、運用を開始しております。

さらに、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、当社と継続的な取引関係にある取引先からの通報窓口についても上記の弁護士に委託し、2024年10月より開設・運用しております。

また、内部通報制度に基づく実際の内部通報実績並びに対応状況につきましては、コンプライアンス推進委員会で定期的に報告いたします。

⑧ 内部監査機能の強化

内部監査室の機能を強化するため、専任者を配置し兼務者を増員いたしました。

加えて、外部のコンサルティング会社の支援を受けながら、従来の評価結果に基づいた監査項目に加えて特別調査委員会の報告書での指摘を踏まえた監査項目の選定を行いました。更に質問の内容及びそれらに対する回答結果の確認方法や評価方法について、助言を受けて内部監査の品質向上に取り組んでおります。

また、内部監査の結果報告について、従来は代表取締役社長と監査等委員会への報告のみでしたが、今後は取締役会にも報告いたします。

⑨ アンケートの活用

内部通報制度の補完として、今回の不正事案の概要や再発防止策への理解度、実施状況、コンプライアンスや企業風土に関する意識などをアンケートにより確認し、コンプライアンス意識の醸成状況や課題の有無を把握する予定です。

⑩ 定期的モニタリング

再発防止策の内容や実施状況について問題がないかを確認することを目的として、内部統制検討チームと社外取締役や外部の専門家も参加メンバーに加えた「内部統制改革プロジェクト会議」を設置し、第1回目の会議を2024年10月に開催いたしました。

今後は四半期毎に開催し、再発防止策の内容や実施状況に問題がないかモニタリング（監視活動）を実施してまいります。

当社は引き続き、再発防止策の実施とコンプライアンス重視の事業運営を行い、株主をはじめとするステークホルダーの皆様からの信頼回復に努めてまいります。

以 上