

**【表紙】**

【提出書類】	内部統制報告書の訂正報告書
【根拠条文】	金融商品取引法第24条の4の5第1項
【提出先】	北陸財務局長
【提出日】	2024年9月6日
【会社名】	株式会社ウイルコホールディングス
【英訳名】	Wellco Holdings Corporation
【代表者の役職氏名】	代表取締役社長 若林 圭太郎
【最高財務責任者の役職氏名】	該当事項はありません。
【本店の所在の場所】	石川県白山市福留町370番地
【縦覧に供する場所】	株式会社東京証券取引所 (東京都中央区日本橋兜町2番1号)

## 1【内部統制報告書の訂正報告書の提出理由】

2023年1月27日に提出いたしました第44期（自 2021年11月1日 至 2022年10月31日）内部統制報告書の記載事項に誤りがありましたので、金融商品取引法第24条の4の5第1項に基づき、内部統制報告書の訂正報告書を提出するものであります。

## 2【訂正事項】

3 評価結果に関する事項

## 3【訂正箇所】

3. 訂正箇所及び訂正の内容に記載しております。

### 1. 訂正の対象となる内部統制報告書の提出日

2023年1月27日

### 2. 訂正の理由及び財務報告に係る内部統制の評価結果を訂正するに至った経緯

#### 2. 1. 訂正の理由

内部統制報告書の「3 評価結果に関する事項」の記載事項に誤りがあり、開示すべき重要な不備があると判断したことから訂正することといたしました。

#### 2. 2. 財務報告に係る内部統制の評価結果を訂正するに至った経緯

当社は、当社及び連結子会社である株式会社ウイル・コーポレーションが2020年4月から2023年1月までに受給した新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例としての雇用調整助成金について、支給申請手続きの一部に精査が必要となる疑義が発生したため社内調査を行った結果、勤怠管理を含む管理体制の不備に起因し、助成金申請内容と社内管理記録との間の不整合が判明したことから、石川労働局に対し雇用調整助成金を自主返還するとともに、事実関係解明のために2024年4月23日に第三者委員会を組成し、2024年7月8日に同委員会より報告書を受領しました。当該報告書には、常勤取締役らの関与により雇用調整助成金の不正な受給が組織ぐるみで行われていたと結論づけております。

当社は、当時受給した雇用調整助成金について売上原価もしくは販売費及び一般管理費を減額する会計処理を行っていましたが、自主返還を行った雇用調整助成金返還額860百万円のうち、違約金及び延滞金を除く総額669百万円を過年度の連結財務諸表に遡及して取消し修正する必要があると判断いたしました。また当社は、その判断に伴い、2020年10月期連結会計年度に、情報・印刷事業セグメント及び全社の固定資産に対して減損損失の認識の判定を再実施した結果、1,843百万円の減損損失を計上することといたしました。

当初の内部統制報告書における「2 評価の範囲、基準日及び評価手続に関する事項」に記載の業務プロセスに係る内部統制の評価範囲の選定については、連結ベースの売上高の概ね2/3に達する事業拠点を評価の対象としており、当該選定方法は現時点においても引き続き適切であったものと判断しております。選定した重要な事業拠点においては、企業の事業目的に大きく関わる勘定科目は売上高、売掛金及び棚卸資産であります。また、質的重要性の観点から、選定した重要な事業拠点に関わらず、それ以外の事業拠点をも含めた範囲について、重要な虚偽記載の発生の懸念がある見積りや予測を伴う重要な勘定科目に係る業務プロセスやリスクが大きい取引を行っている事業又は業務に係る業務プロセスを財務報告への影響を勘案して重要性の大きい業務プロセスとして評価対象に追加しました。

雇用調整助成金の受給に係る一連の意思決定は、常勤取締役が出席する役員連絡会にて行われましたが、新型コロナウイルス感染症の影響は当初の想定よりも長期化したことから、改めて社外取締役も出席する取締役会に付議すべきでありました。このことにより、社外取締役による常勤取締役に対する管理監督機能が十分に機能しませんでした。また、助成金受給に係る業務に疑問等を抱いていた社員は内部通報制度により通報することが可能にはなってはいたましたが、通報先が社内組織である経営企画部であったことにより、当該制度が十分に機能しなかったものと認識しております。

これらの内部統制の不備は、全社的な内部統制における統制環境、リスク評価と対応、情報と伝達に関連する不備であり、財務報告に重要な影響を及ぼすものであるため、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。これを受けて、訂正の対象となる内部統制報告書の評価結果に関する事項を訂正するに至りました。

上記事実の判明が、2022年10月の末日以降であったため、訂正の対象となる内部統制報告書の提出日においては、当該開示すべき重要な不備を把握することができず、2022年10月期の内部統制は有効と判断するに至り、訂正の対象となる内部統制報告書に記載することができませんでした。

### 3. 訂正箇所及び訂正の内容

訂正箇所は \_\_\_\_\_ を付して表示しております。

### 3 【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすことから、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。したがって、当事業年度末日時点において、当社グループの財務報告に係る内部統制は有効でないと判断いたしました。

#### 記

##### 全社的な内部統制における不備

###### ・統制環境の不備

雇用調整助成金の申請は、2020年4月に開催された常勤取締役等で構成される役員連絡会において意思決定されました。役員連絡会は経営レベルに係る業務執行の意思決定を迅速に行うため週次で開催しておりますが、本会議で意思決定された事案であっても、法令による規制及び投資金額の多寡等の基準に従い、取締役会に付議することを前提としております。しかし、雇用調整助成金の申請時は、受給期間は一時的であると想定していたため、役員連絡会での意思決定で十分であるとの認識が常勤取締役にあり、社外取締役への報告は行われませんでした。その後、新型コロナウイルスによる経済活動への影響が長期化するに及んで助成金の受給額が財務報告に大きな影響を与えることが明らかになった段階で、速やかに取締役会に付議あるいは報告し、社外取締役の客観的な判断を仰ぐべきでしたが、常勤取締役、あるいは常勤取締役を補佐する立場にある経営企画部長及び総務人事部長の誰も事態の重要性を識別しておらず、結果として取締役会や同日に開催される監査等委員会においても、雇用調整助成金に係る状況が社外取締役に報告、共有されませんでした。このため、取締役会および監査等委員会による常勤取締役の監督・監視及び取締役の相互監視が有効に機能せず、助成金の不正受給発生のリスクが増大しました。また、適切な経営理念及び行動規範に基づき、社内の制度が設計、運用されていながら、原則を逸脱した行動や状況が認識された場合に、これらを是正する誠実性あるいは倫理観が常勤取締役において十全ではありませんでした。

###### ・情報と伝達の不備

当社は、内部通報制度に基づく通常の報告経路から独立した伝達経路の通報窓口である「ウイルコ・グループ・ホットライン」を設置し、社員が匿名で不正を伝達する通報を受け付けると共に、通報者保護、通報内容の調査、是正措置を行う方針と手続きが定められておりました。しかしながら、第三者委員会によるアンケートで判明した通り、社内組織である経営企画部が窓口であったため、通報や相談を行ったことによる経営者から自身に対する不利益な扱いを恐れ、通報を躊躇した複数名の社員がいたことが判明いたしました。

当社は、これらの内部統制の不備について、財務報告に重要な影響を及ぼすことから、開示すべき重要な不備に該当するものと判断いたしました。

なお、上記の開示すべき重要な不備は、当該事実の判明が当該事業年度の末日以降であったため、当該事業年度の末日までに訂正することができませんでした。

当社といたしましては、財務報告に係る内部統制の重要性を強く認識しており、本事実に関する問題点並びに反省を踏まえて、以下の再発防止策を実行してまいります。

##### (1) 取締役会の管理・監督機能の強化

社外取締役をはじめとした外部者との連携及び社外取締役による常勤取締役の管理・監督体制を強化します。これまで取締役会資料が、会議当日に配布されることが多く、社外取締役にとっては、事前に議案を確認する時間が十分には確保できていなかった点を改め、遅くとも会議開催の5日前には会議資料の配布を行い、取締役会が常勤取締役に対して実効性の高い管理・監督を行う役割・責務を強化致します。

##### (2) 内部通報制度の刷新

通報窓口を、第三者的な立場で事案の秘匿性を担保できる外部の弁護士に変更し、従業員が無用の心配をすることなく通報できる体制を構築致します。

(3) チーフコンプライアンスオフィサーによるコンプライアンス強化

2024年8月1日付でチーフコンプライアンスオフィサーを委嘱した上場企業の元取締役執行役員CF0鈴木正守氏

(2024年8月27日に開催した当社取締役会において執行役員チーフコンプライアンスオフィサーCC0に就任)を中心

に、コンプライアンス強化に係る施策を実行いたします。鈴木氏は上場企業における長年にわたるガバナンスと内部統制構築の経験と実績を活かすため、社内にコンプライアンス推進部を設置するための人選を進めております。コンプライアンス推進部はチーフコンプライアンスオフィサーによる改善活動を補佐する部門として、役職員に対するコンプライアンス教育を実施します。

(4) 第三者を中心とした再発防止委員会の組成

当社は、外部有識者からなる再発防止委員会を2024年9月1日付で組成し、第三者委員会の報告書において指摘された当社のガバナンス及びコンプライアンスの改善及び向上を促進するため、実効性を伴う再発防止計画を策定し、速やかに実行に移します。具体的な再発防止策はまとめ次第、別途開示を予定しております。

4 【付記事項】

該当事項はありません。

5 【特記事項】

該当事項はありません。

以 上