

**【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】	関東財務局長
【提出日】	2025年3月31日
【会社名】	株式会社エイチ・アイ・エス
【英訳名】	H.I.S. Co., Ltd.
【代表者の役職氏名】	代表取締役社長 矢田 素史
【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】	東京都港区虎ノ門四丁目1番1号
【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】

2021年1月28日に提出いたしました第40期（自 2019年11月1日 至 2020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

2021年1月28日

- 2.訂正の理由

- (1)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、2024年12月13日、当社の連結子会社における雇用調整助成金の不正受給の疑義、及び当社グループ全体における雇用調整助成金の受給に関する問題の有無を確認するため、特別調査委員会を設置し、調査を進めてまいりました。当社は、特別調査委員会から2025年3月21日に調査報告書を受領し、その結果、2020年10月期より2023年10月期において、連結子会社3社において雇用調整助成金の不正受給が行われていたこと、当社及び連結子会社14社において雇用調整助成金の不適正受給が行われていたこと（以下、「本件事案」といいます。）が判明いたしました。

当社は、これらを踏まえ、2020年10月期から2023年10月期の有価証券報告書及び2022年10月期第2四半期から2024年10月期第2四半期までの四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

当社は、本件事案に関し調査報告書で判明した事実と原因分析に関する報告を踏まえ、改めて財務報告に係る内部統制の再評価を行った結果、当社及び連結子会社17社の全社的な内部統制の一部に不備があったことを識別いたしました。当社は、これらの不備は財務報告に重要な影響を及ぼす可能性が高いため、開示すべき重要な不備に該当すると判断し、財務報告に係る内部統制の評価結果に関する事項を訂正することといたしました。

- (2)開示すべき重要な不備の内容

当社及び連結子会社の全社的な内部統制の一部において識別された開示すべき重要な不備の内容については、「3.訂正箇所及び訂正の内容」に記載の通りです。

- (3)訂正の対象となる内部統制報告書に開示すべき重要な不備の記載がない理由

全社的な内部統制の評価範囲の選定については、当社グループにおいて、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性、すなわち金額的及び質的影響の重要性の観点から考慮して、必要な範囲を評価範囲として選定しておりましたが、特に労務管理や雇用調整助成金に関するリスク識別が不十分だったため、雇用調整助成金の不正受給が行われていた連結子会社1社及び雇用調整助成金の不適正受給が行われていた連結子会社4社が評価範囲に含まれておらず、評価範囲の決定が適切ではありませんでした。

また、全社的な内部統制の評価範囲としていた当社において、労務法規や雇用調整助成金に対する理解と労務管理、子会社に対するグループガバナンス等について十分なリスク識別と批判的な評価ができていなかったため、統制環境や統制活動、各種モニタリング等が十分に整備できていなかった点について検出できておりませんでした。さらに全社的な内部統制の評価範囲としていた連結子会社においても、労務法規や雇用調整助成金に対する理解と労務管理、コンプライアンス意識等について十分なリスク識別と批判的な評価ができていなかったため、主に統制環境が十分に整備できていなかった点について検出できておりませんでした。

これらの事実の判明が当事業年度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、2020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開示すべき重要な不備を記載することができませんでした。

(4) 開示すべき重要な不備を是正するために実施された措置と是正の状況

本件事案に関する一連の開示すべき重要な不備は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。なお、当社ではこれら開示すべき重要な不備に対し、今後、「3.訂正箇所及び訂正の内容」に記載した再発防止策を設定・実行し、適切な内部統制の整備・運用を図っていく予定であります。本書提出日現在、これら開示すべき重要な不備の是正には至っておりません。

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、当社代表取締役会長兼社長 社長執行役員 グループ最高経営責任者 澤田秀雄は、2020年10月31日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断いたしました。

(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となり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。従って、当社代表取締役社長 矢田素史は、2020年10月31日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効ではないと判断いたしました。

記

当社は、2024年12月13日、当社の連結子会社における雇用調整助成金の不正受給の疑義、及び当社グループ全体における雇用調整助成金の受給に関する問題の有無を確認するため、特別調査委員会を設置し、調査を進めてまいりました。当社は、特別調査委員会から2025年3月21日に調査報告書を受領し、その結果、2020年10月期より2023年10月期において、連結子会社3社において雇用調整助成金の不正受給が行われていたことと、当社及び連結子会社14社において雇用調整助成金の不適正受給が行われていたこと(以下、「本件事案」といいます。)が判明いたしました。

当社は、これらを踏まえ、2020年10月期から2023年10月期の有価証券報告書及び2022年10月期第2四半期から2024年10月期第2四半期までの四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

雇用調整助成金の不正受給及び雇用調整助成金の不適正受給に至った原因及び内部統制上の不備として以下を識別しております。

当社における全社的な内部統制の不備(当社の雇用調整助成金の不適正受給)

当社における雇用調整助成金の不適正受給は、当社内での制度の理解不足、雇用調整助成金の申請に対応する労務管理の不備、監査体制の甘さ、通報体制の機能不全が重なり発生したものと認識しております。顧客対応などの短時間の業務は勤務とみなさないという誤った認識があったため、特別休業日でも勤務実態があるにもかかわらず出勤記録を修正せず、日単位での助成金申請が行われました(統制環境の不備)。また、人事部門においても、現場の誤った勤怠管理について十分に監視・指導する体制が整っておらず、雇用調整助成金の受給ルールに関する理解を伴ったチェックも必ずしも十分に機能しておりませんでした(統制環境・モニタリングの不備)。内部監査においても、申請書類の整合性確認に留まり、実態との照合までは行わなかったため、不適正受給の発見にいたらず(モニタリングの不備)、さらに、通報制度に対する信頼が十分でなかったため、社内通報よりも監査法人への通報が先行する結果となりました(情報と伝達の不備)。

当社における全社的な内部統制の不備(当社によるグループガバナンスの観点から)

当社においてはリスク・コンプライアンス委員会を設置しておりましたが、リスクの検討や分析が必ずしも十分に行われなかった結果、子会社における助成金申請に伴うリスクを十分に認識できておりませんでした(リスクの評価と対応の不備)。当社は子会社管理において各子会社の自主性を重視するという方針でしたが、これが結果的に子会社に対する管理不足を招いたものと認識しています。当社から子会社に派遣される役員も、複数の子会社を兼務することが多く、十分な監督が行き届かなかったという点や、一部の子会社においては経営陣が長年固定化され、親会社とのコミュニケーション不足が発生し、当社側からの監視が届きにくい環境が生まれておりました(統制活動の不備)。

当社の内部監査部は、グループ全体の監査を担うには人員が不足しており、必ずしも十分な監査が実施できておりませんでした。雇用調整助成金の受給手続を対象とした監査は行われておりましたが、勤怠記録の改ざんや不正の可能性を考慮した調査までは実施できておりませんでした（モニタリングの不備）。

さらに、当社の子会社管理部門や人事部門は、子会社に対し、雇用調整助成金の申請手続や勤怠管理に関する情報提供・指導が必ずしも十分にできておらず（情報と伝達の不備）、各子会社が独自の判断で申請を進めたことで、適切な管理も十分には行えておりませんでした（統制活動の不備）。

連結子会社における全社的な内部統制の不備（子会社の雇用調整助成金の不適正受給）

子会社における雇用調整助成金の不適正受給の背景には、当社と同様に労働法規や制度の理解不足や不適切な労務管理（統制環境・モニタリングの不備）、さらには顧客対応を優先する企業文化から、休日でも従業員が自主的に対応することが常態化し、特別休業日でも業務を行っていたにもかかわらず、出勤記録を修正せず助成金を申請してありました（統制環境の不備）。

連結子会社における全社的な内部統制の不備（子会社の雇用調整助成金の不正受給）

子会社における雇用調整助成金の不正受給では、子会社側において労働法規や雇用調整助成金の受給ルールに関する理解が十分でなく、またチェックも十分でなかったという点（統制環境・モニタリングの不備）に加え、子会社の経営陣が意図的に勤務実態と異なるタイムカードを作成し、不正な申請を行っていたもの、子会社の社長が特別休業日中の業務を黙認・指示していたというもの、申請担当者が独自の運用で短時間勤務を出勤扱いとせず、実態と異なる申告を行っていたというものが確認されており、コンプライアンス意識が不十分であった（統制環境の不備）と考えております。

当社は、これらの不備は財務報告に重要な影響を及ぼしており、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。

なお、上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、これらの開示すべき重要な不備を是正するためには、グループ全体のガバナンス体制の強化を中心とする抜本的な対応が必要と判断しております。特別調査委員会からの指摘・提言も踏まえ、以下の改善策を講じて適正な内部統制の整備及び運用を図ってまいります。

- 1) コンプライアンス意識の醸成
- 2) グループガバナンスの強化
- 3) 助成金申請における内部統制の見直し
- 4) 労務管理の徹底
- 5) 内部通報制度の周知及び活用の促進
- 6) 内部監査体制の見直し