

## 【表紙】

【提出書類】 内部統制報告書

【根拠条文】 金融商品取引法第24条の4の4 第1項

【提出先】 関東財務局長

【提出日】 2025年12月23日

【会社名】 人・夢・技術グループ株式会社

【英訳名】 People, Dreams & Technologies Group Co., Ltd.

【代表者の役職氏名】 代表取締役社長 永治 泰司

【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】 東京都中央区日本橋蛎殻町一丁目20番4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 【財務報告に係る内部統制の基本的枠組みに関する事項】

代表取締役社長永治泰司は、当社並びに連結子会社（以下、「当社グループ」とする）の財務報告に係る内部統制の整備及び運用に責任を有しており、企業会計審議会の公表した「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の改訂について（意見書）」に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠して財務報告に係る内部統制を整備及び運用しております。

なお、内部統制は、内部統制の各基本的要素が有機的に結びつき、一体となって機能することで、その目的を合理的な範囲で達成しようとするものであります。このため、財務報告に係る内部統制により財務報告の虚偽の記載を完全には防止又は発見することができない可能性があります。

## 2 【評価の範囲、基準日及び評価手続に関する事項】

財務報告に係る内部統制の評価は、当連結会計年度の末日である2025年9月30日を基準日として行われております、評価に当たっては、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に準拠しました。

本評価においては、連結ベースでの財務報告全体に重要な影響を及ぼす内部統制（全社的な内部統制）の評価を行った上で、その結果を踏まえて、評価対象とする業務プロセスを選定しております。当該業務プロセスの評価においては、選定された業務プロセスを分析した上で、財務報告の信頼性に重要な影響を及ぼす統制上の要点を識別し、当該統制上の要点について整備及び運用状況を評価することによって、内部統制の有効性に関する評価を行いました。

財務報告に係る内部統制の評価範囲については、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性の観点から、全社的な内部統制の評価範囲、並びに業務プロセスに係る内部統制の評価範囲を合理的に決定しております。

全社的な内部統制の評価範囲については、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性の観点から、金額的及び質的影響の重要性並びにその発生可能性を考慮して、当社及び連結子会社5社としております。なお、他の連結子会社9社は、財務報告の信頼性に及ぼす影響が僅少であると判断し、全社的な内部統制の評価範囲に含めておりません。

業務プロセスに係る内部統制の評価範囲の決定にあたっては、当社グループにおいて基幹事業である構造、道路、交通・ITS、環境などに加え、災害対応事業、インフラ維持管理や老朽化対策事業、PPP/PFIに代表される地域創生事業、エネルギー関連事業など、幅広い領域で事業を行っていることを踏まえ、財務諸表に重要な影響を与える可能性を考慮した結果、事業活動の成果を最も示す指標として売上高が適切であると判断しております。

当社は、上記指標を踏まえて主要事業を担う2事業拠点を重要な事業拠点としており、これらの事業拠点の売上高を合算すると当期の連結売上高のおおむね3分の2に達しております。

当社グループは、建設コンサルタントとして橋梁、特殊構造物等に関わる調査・計画・設計・施工監理を主たる事業としていることから、企業の事業目的に大きく関わる勘定科目として売上高、完成業務未収入金、契約資産及び未成業務支出金に至る業務プロセスを評価の対象としております。さらに、当社グループの事業内容及びリスク評価に基づき、選定した重要な事業拠点にかかわらず、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可能性が高く、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ております。具体的には、当社の固定資産の評価、のれん償却等に関する決算財務報告プロセス、重要な2事業拠点の受注損失引当金、固定資産の評価等に関する決算財務プロセスについては、計算誤りによる誤謬リスクや見積り・予測を伴うことも踏まえ追加しています。

## 3 【評価結果に関する事項】

上記の評価の結果、当連結会計年度末時点において、当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。

## 4 【付記事項】

当社は、前事業年度において、特別調査委員会による調査の結果判明した当社連結子会社である株式会社長大（以下「長大」という。）における不適切な会計処理の発生原因に基づき、全社的な内部統制、及び業務プロセスの再評価を行った結果、前事業年度末日時点において、当社及び長大の全社的な内部統制、並びに長大における外部支払プロセス及び原価計算・原価振替プロセスにおいて開示すべき重要な不備を識別し、当社の財務報告に係る内部統制は有効でないと判断した内部統制報告書を2024年12月25日に提出いたしました。

当事業年度において、当社は、新設した「人・夢・技術グループ 信頼性向上委員会」により、特別調査委員会の再発防止策に関する提言を踏まえ再発防止策を具体化し、施策の進捗と効果を毎月の取締役会及び四半期ごと

の内部統制委員会で継続的に確認いたしました。

全社的な内部統制については、不適切な会計処理を行ってはいけないというコンプライアンス意識を浸透させるために、トップメッセージの発信、会計ルールの再認識を促す社内研修・コンプライアンス教育、組織風土改善を目的とした部長マネジメント研修や管理職座談会を実施しました。さらに、稟議規程の見直しと運用の再検討、部門・人材評価システムの見直しなど、不適切会計を行わせない社内手続・評価制度に関する施策を進めました。さらに不適切行為に対するチェック機能・体制の強化の一環として、グループの「コンプライアンス・ホットライン」の存在と仕組みを改めて全従業員に周知し、通報者不利益の懸念を払拭するため、無記名でのWeb受付など通報しやすい環境を整備しました。加えて、協力会社に対しては、当社グループから不適切な取引等の指示を受けた場合には速やかに内部通報窓口へ通報する旨を発注書に明記し、当社グループからの不適切な取引指示に関するアンケートを実施しました。

外部支払プロセスについては、業務委託の発注及び支払に関する承認体制を強化し、原価計算・原価振替プロセスについては、日々の日報の登録状況を組織及び個人単位で把握できる仕組みを整備するとともに、日報の修正に関する運用を見直しました。さらに、プロジェクト引き渡し後に原価を追加計上できないよう、システム上で制御をかける仕組みを導入しました。

全社的な内部統制では原価（外注費・人工）の付替えや売上の先行計上の本質的要因であった「適正な会計処理に対するコンプライアンス意識の全社的な欠如」に対し、原価（外注費・人工）の付替えや先行計上の動機や機会を無くす方向で改善されていること、業務プロセスにおいては、再発防止策に基づき内部統制が追加・強化され、原価（外注費・人工）の付替えや先行計上を牽制し防止する方向で改善されていることを確認いたしました。

以上の結果、当事業年度末時点において、開示すべき重要な不備は是正され、当社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。

以下に前事業年度の開示すべき重要な不備と当事業年度に実施した再発防止策による是正内容を示します。

### (1) 全社的な内部統制上の不備

#### 経営者からのトップメッセージとして「いかなるコンプライアンス違反も許容しない」という情報発信が十分ではなかったこと

当社は、2025年1月の社長訓示において、当社グループにおいて不適切な会計処理が発生したことを真摯に受け止めるとともに、このような事態を二度と繰り返さないよう再発防止策を策定し推進していくことを、当社及び当社連結子会社の役職員に向けて説明いたしました。またそれ以降も、当社社長から、社長会などグループ全社代表取締役の集合会議（各月開催：計6回/年）、合同入社式（2025年4月2日）、教育研修等（管理職座談会：計3回）の場において、当社グループは「いかなるコンプライアンス違反も許容しない」メッセージを継続的に発信いたしました。

また、長大においては社長自らが全国の全10拠点におもむき、改めてコンプライアンスの重要性を説明するとともに、役職員との意見交換の場を設け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、再発防止に全力で取り組む認識を共有、強化し「いかなるコンプライアンス違反も許容しない」というメッセージを発信いたしました。

#### 全社的な会計ルールに対する認識の欠如、不十分な理解及びそのような認識・理解を是正促進するための教育・研修の継続的な実施が十分ではなかったこと

当社ではこれまで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、役職員に十分浸透していなかつたことを鑑み、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」を策定し、グループ全社で「コンプライアンス指針」を掲げるとともに、改めて全役職員に周知しました。さらに、全役職員への教育方法、講習会等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を積極的に導入し、また開催した研修動画をアーカイブし、全役職員が定期的かつ継続的に受講できる環境を整備して、繰り返し教育・講習会を受講できる環境を整備しました。当事業年度末時点までに計10件のコンテンツを常設し全役職員が閲覧できる状況にしてあります。

#### 本不適切行為が一種の社内慣行と化していたこと

組織内の風通しを改善し、役職員が役職や立場にとらわれず率直に意見を述べられる環境を整備することを目的として、部長層を対象に、2024年11月から2025年6月にわたり計8回、「部長マネジメント研修」を実施しました。同研修では、部員とのコミュニケーションや部下の能力の活かし方に重点を置き、個別コーチングを通じ

て管理職の対話力や傾聴姿勢の向上を図っています。また、管理職同士が日常業務や組織運営に関する課題を率直に共有できる場として、2024年11月から2025年9月にわたり計3回、「管理職座談会」を開催し、意見交換の機会を提供しています。これにより、役職員間のコミュニケーションを促進するとともに、部下との接し方や能力の活かし方に関する理解を深める環境が構築されました。

### **不適切行為を行わせない社内手続き・評価システムの見直しが積極的に進められていなかったこと**

#### **・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）**

長大において、本来の社内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確認されたことに対して、改めて社内稟議本来の意義を明確化して役職員に周知徹底しました。また稟議基準や決裁フローにおいて制度の実効性と業務負荷のバランスを考慮した見直しを進め、稟議基準の金額引き上げやフローの適正化など、重要な案件に限定して稟議を必要とするよう改訂し、運用の適正化並びに稟議手続きの負荷の低減を図りました。併せて、内部統制部門、監査役、取締役等、複数の立場の者が同時に閲覧可能となるシステムを構築いたしました。これにより、稟議申請が現場の負担なく、かつ速やかに手続きされる仕組みに見直されました。

#### **・部門・人材評価システムの見直し**

長大において、不適切会計の動機の一因となっていた売上や原価に過度に比重を置く評価制度から、働き方等も含めた多様な観点で評価を行えるよう、部門評価・個人評価共に、評価制度の課題や改善点を洗い出し、役職員と会社の持続的な成長を促す評価制度に見直しました。部門評価では、売上や原価率に関する評価基準や評価の段階を見直すとともに、売上や原価率以外の多様な取り組みに対する評価の重みを増やすことで、業績偏重とならない評価手法に見直しました。また、昇降級に関わる個人評価でも、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、売上等だけではない多面的な人事評価システムを再構築いたしました。

### **不適切行為に対するチェック機能・体制の強化が積極的に取り組まれていなかったこと**

#### **・発見的統制の強化**

発見的統制を強化することを目的に、内部統制部門の体制強化と監査内容の拡充を図りました。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人員を2名増員いたしました。また、月次監査、実地監査及び特別監査等の内部監査では、会計処理の適正性の確認を監査重点項目に掲げ、不適切会計処理の発見を主眼とした新たなモニタリングシステムを2025年3月に整備し、2025年4月から運用を開始しました。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し、不適切処理などを察知しやすい仕組みを構築した上で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いたしました。その結果、現状では、業務管理や委託発注が不適正に実施されているものは確認されていません。

#### **・内部通報制度の周知徹底及び信頼の確保**

当社グループでは、不正行為を早期に発見するため、組織内の不正に関する通報・相談の受付、調査、是正を行う「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。この仕組みの存在と運用方法について、グループ社内報や各種研修を通じて、改めて当社グループの全役職員に周知しました。また、無記名方式によるWeb受付窓口も新たに2025年4月に開設し、「コンプライアンス・ホットライン」への通報の障壁と考えられる通報者不利益の不安を払拭いたしました。

#### **・外注先に対する措置**

当社にとって各協力会社との連携、適切な関係性は必要不可欠であり、当社が期待する専門技術力を十分に発揮していただくために、各個社が発行する発注書に通報窓口の情報を2025年3月に統一記載しました。これにより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することを促すことといたしました。また、当社グループ全体で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2025年9月に実施いたしました。これに対し各協力会社からは「不適切な取引、指示は受けていない」旨の回答を受領いたしました。

### **(2) 業務プロセスにおける不備**

#### **「外部支払プロセス」**

##### **・事業部長によりプロジェクト番号と件名の整合性に着目した実質的な確認がなされないまま機械的に承認がなされていたこと**

- ・管理技術者と技術部長が同一人物である場合、管理技術者が外注費の付替えを自らの判断・権限において行うことが可能となっていたこと
- ・管理技術者と技術部長が同一人物である場合、技術部長が、設定原価率に余裕のある案件の実行予算に余裕のない案件において生じた費用を付替えて計上することが可能となっていたこと
- ・実行予算の変更の決裁権者であった販売部門長が、案件の費用の詳細（特に技術面）を確認できていないケースがあったこと

外部支払プロセスにおける不備の是正に向け、当社では業務委託に関する承認プロセスを強化しました。

業務委託の発注や支払いにおいて、プロジェクト番号と件名の整合性が確認されないまま承認が行われていた不備に対応するため、最終承認者が発注内容の妥当性を確認できるよう、プロジェクト件名と発注書上の件名を一覧で確認できるビューをシステムに実装しました。これにより、承認前に内容の整合性を直接確認することが可能となり、より実質的な牽制機能が確保されました。また、管理技術者が外注費の付替えを単独で実行できた不備に対応するため、外注費の承認フローを見直しました。管理技術者と技術部長が異なる場合は技術部長が承認していますが、管理技術者と技術部長が同一である案件については、その上長である技術部門の事業部長が最終承認者となるように変更し、システム改修を行いました。これにより、管理技術者による単独実行を防止し、牽制機能を強化しました。

技術部長による実行予算上の費用付替えが可能であった不備及び販売部門長が技術面を確認できなかった不備に対応するため、実行予算の承認フローについても同様に管理技術者と技術部長が同一である案件については、その上長である技術部門の事業部長が最終承認者となるように変更し、システム改修を行いました。これにより、技術部長による単独実行を防止して意思決定における牽制機能を確保するとともに、技術面の確認が確実に行われる体制を整えました。

整備されたルールに基づく運用について、内部統制センターが取引サンプルの評価を実施し、期末日における有効性を確認しました。評価の結果、内部統制の不備は認められませんでした。

#### 「原価計算・原価振替プロセス」

- ・原価率の厳しい案件のために作業した人工を、設定原価率に余裕がある案件のために作業した人工として日報に記載することが可能となっていたこと
- ・一旦日報に入力した人工（原価）を事後的に他の案件のものに安易に振り替えることが可能なシステムとなっていたこと

原価計算・原価振替プロセスにおける不備の是正に向け、当社では業務管理体制を強化しました。まず、これまで月末に1回のみであった日報締めを、月の中間でも行うことで、日報の入力・承認がより着実に行われる仕組みとしました。さらに、日報の未登録者や未登録件数、さらに未承認者や未承認件数を一覧で確認できるビューをシステム上に構築しました。この仕組みにより、管理者は組織全体の業務報告状況をリアルタイムで把握でき、登録漏れや承認遅延といった業務管理上のリスクを早期に発見・是正する事が可能となりました。

また、不正の機会を排除し、業務の透明性と牽制機能を強化するため、日報修正に関する運用を見直しました。具体的には、社員が一定の日数を超える日報修正を行った場合には、技術部長は「理由書（日報修正）」を経営企画部に提出するフローを導入しました。これにより、修正の妥当性が第三者の視点で確認される体制が整備され、恣意的な修正の抑止が図られています。

整備されたルールに基づく運用について、内部統制センターが取引サンプルの評価を実施し、期末日における有効性を確認しました。評価の結果、内部統制の不備は認められませんでした。

#### 5 【特記事項】

該当事項はありません。