

【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】	2026年1月27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【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 矢田素史は、当社及び連結子会社（以下「当社グループ」という。）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、企業会計審議会が公表した「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、当事業年度の末日である2025年10月31日を基準日として行われており、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ております。

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の範囲は、当社グループについて、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性の観点から必要な範囲を決定しております。財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性は、各社の財務分析（勘定科目の増減分析）結果や、当社グループや他社における過去の不正事例、その他のリスク情報等を踏まえた上で、金額的及び質的影響並びにその発生可能性を考慮して決定しており、当連結会計年度の売上高のおおむね95％程度に達する当社及び連結子会社23社を全社的な内部統制の評価範囲としております。

評価範囲外の会社は金額的及び質的影響並びに財務諸表上の重要な虚偽記載の発生可能性の観点から僅少な会社であると判断しております。なお、前事業年度末において「開示すべき重要な不備」が認められた会社は全て評価範囲に含まれております。これらの評価範囲とした会社を対象に実施した全社的な内部統制の評価結果を踏まえ、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。

当社グループの内部統制評価における事業拠点、会社単位で認識しております。重要な事業拠点の選定に際しては、当社グループでは旅行業を主としており、経営管理上各事業拠点における売上高が事業活動の成長を計る指標として最も重視していることから、指標として連結売上高が適切であると判断いたしました。

連結売上高の金額的重要性に基づき、当社、国内子会社上位2社、海外子会社上位2社の計5社を評価対象といたしました。これらの拠点が連結売上高に占める割合は67％に達しており、全社的な内部統制の評価結果がおおむね良好であることを踏まえ、連結売上高のおおむね3分の2程度カバーする範囲をもって、重要な事業拠点として適切であると判断いたしました。また、当事業年度は主要な海外事業拠点のうち、長期間評価対象外であったHAWAII HIS CORPORATIONを重要な事業拠点として評価対象に含めました。

選定した重要な事業拠点においては、拠点毎にその事業特性を踏まえた上で、事業活動において多額に計上される勘定残高として、「売上高」、「売上原価」、「人件費」、「売掛金」、「営業未収入金」、「旅行前払金」、「営業未払金」及び「旅行前受金」に至る業務プロセスを評価の対象としました。

その他の重要性の大きい業務プロセスについては、財務報告の重要な事項の虚偽記載に結びつきやすい事業上のリスクを有する業務や、複雑な会計処理が必要な取引、経営者や経理担当者による恣意性が介在する余地が大きい項目、不規則な取引を行っている等から虚偽記載の発生が高いものとして特に留意すべき業務プロセスを検討した結果、「投融資（有価証券・株式）評価プロセス」、「デリバティブ（為替予約）取引関連プロセス」、「貸倒引当金算定プロセス」、「固定資産減損判定プロセス」、「ソフトウェア減損判定プロセス」、「税効果会計プロセス」、「退職給付引当金算定プロセス」、を評価対象に含めることといたしました。

なお、前事業年度末において「開示すべき重要な不備」が認められた点を踏まえて、当社の人件費関連プロセスの是正状況を評価するとともに、当社の助成金請求プロセスについても追加的に評価対象に含めております。

## 3【評価結果に関する事項】

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社及び連結子会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。

## 4【付記事項】

当事業年度の直前事業年度に係る内部統制報告書に記載されている開示すべき重要な不備については、以下の改善措置を実施しており、内部統制が改善されていることを確認しました。

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）

## ( )不備内容

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れなかったため、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）。

## ( )改善措置、是正状況

再発防止策として以下を実施し、内部統制の不備を是正いたしました。

内部統制の不備内容	講じた是正措置の概要	是正状況
<p>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ていたこと（統制環境の不備）</p>	<p>コンプライアンス意識の醸成  ・当社社長及び子会社社長よりコンプライアンス遵守についてトップメッセージを発信の上、外部講師によるグループ内役員向けリスク・コンプライアンス研修、さらにグループ内従業員向けに今回の事案に基づいたコンプライアンス研修を実施しました。その中で、助成金の不適正受給の原因となった労働時間に関する誤った認識について言及し、労働法規の遵守の必要性について全従業員に周知いたしました。  ・労働法規に対する理解不足を補うために、勤怠管理者への労働法規や労務管理に関する研修を実施いたしました。  ・加えて、コンプライアンス意識を継続的に高めるため、コンプライアンスを身近に捉えられる教材・コンテンツ（他社事例集・ケーススタディ・ミニテスト等）を活用したメールマガジン等を月に2回テーマを変えて継続的に配信しております。</p>	<p>全社員に対し、日々の労働時間の登録状況を含めたコンプライアンス意識に関する調査を実施し、全社員への浸透度を把握しましたが、左記の取り組みにより、当社におけるコンプライアンス遵守に関する意識改革が図られ、勤怠管理においても顧客対応などの短時間の業務は勤務とみなさないといった誤った認識は解消されていることを確認しました。</p>

内部統制の不備内容	講じた是正措置の概要	是正状況
人事部門において、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なかったこと（統制環境・モニタリングの不備）	<p>労務管理の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法規に対する理解不足を補うために、勤怠管理者への労働法規や労務管理に関する研修を実施いたしました。</li> <li>・勤怠管理の新たな手法として、各従業員の勤怠記録とPCログの乖離をモニタリングするシステムを導入し、本人及び勤怠管理者が乖離状況を確認・是正し（セルフモニタリング）、異常値が発生した場合には人事部門が確認・指導を行う仕組みを整備しました。</li> </ul>	<p>左記の取り組みの整備・運用状況を確認し、第1線におけるセルフモニタリングによる勤怠管理が徹底され、人事部門による監視・指導の強化も図られたと判断しました。</p>
	<p>助成金申請における内部統制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成金申請時のルールを明確化し、助成金申請に関するプロセスを新たに構築しました。具体的には、助成金申請については申請部門が所属する営業本部・事業部の本部長・事業部長での承認を義務付け、受給ルールを明確にし、不正ないし不適正な申請が行われないように申請部門と申請内容を検証する管理部門を分離し、牽制が機能する体制にしました。</li> </ul>	<p>左記の取り組みの整備・運用状況を確認し、助成金申請において適正な申請・承認及び検証体制とその運用が確立され、また受給ルールの理解を伴った十分なチェックが行われるようになったと判断しました。</p>
内部監査において、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れなかったため、不適正受給の発見にいたらなかったこと（モニタリングの不備）	<p>内部監査体制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部監査部の人員増強を実現し、専門性向上のための外部研修受講や部内勉強会を実施いたしました。</li> <li>・内部監査規程の改定を行い、独立性と権限を強化（改善命令の権限、事前通知なしの監査権限の付与）いたしました。</li> <li>・内部監査部直通の相談ルートの設置やデータ分析を活用した監査手法の導入により、事実と異なる回答や証拠データの改ざん等を想定した上で、リスクが高い事項については踏み込んだ手続きを実施するリスク・アプローチにより、内部監査の高度化を図りました。</li> </ul>	<p>左記の取り組みにより、内部監査の体制増強と権限強化がなされたこと、また内部監査の実施状況を確認し、実際にメールデータを利用した監査手続や、子会社に対する確認事項の回答の正確性を裏付けるためのエビデンスの追加検証が実施される等、内部監査の実効性強化が図られたと判断しました。</p>
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ったこと（情報と伝達の不備）	<p>内部通報制度の周知及び活用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部通報窓口の浸透不足への対応として、グループ全体へ月1回の定期的な情報発信や啓蒙活動を継続し、内部通報の活用を促進いたしました。</li> <li>・また、従業員が安心して制度を利用できるように、通報者保護や守秘義務の遵守を明確に周知するとともに、外部弁護士を窓口とした新たな通報制度の運用を開始いたしました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員に対するコンプライアンス意識調査において、内部通報制度の理解度・信頼度の計測を行い、左記の取り組みにより内部通報制度に対する信頼度の向上と活用促進への意識改善が進んだことを確認しました。</li> <li>・また、リスク・コンプライアンス委員会において通報内容の分析・評価を実施し、通報の件数や内容の広がりから、内部通報制度に対する信頼度が向上していることを確認しました。</li> </ul>

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）

（ ）不備内容

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)。

( )改善措置、是正状況

再発防止策として以下を実施し、内部統制の不備を是正いたしました。

内部統制の不備内容	講じた是正措置の概要	是正状況
<p>当社においてリスク・コンプライアンス委員会を設置していたが、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なかったこと（リスクの評価と対応の不備）</p>	<p>グループガバナンスの強化（リスク評価方法の見直し） リスク・コンプライアンス委員会を諮問委員会とし、機能の強化を図りました。リスク・コンプライアンス委員会の下で、改めてグループで掲げている重要な課題（7つのマテリアリティ）に関連する主要なリスクを洗い出し、対応も含め、委員会での議論を強化することでリスク評価方法を見直しました。検出されたリスクについては全社的観点で検討し、取締役会への報告体制を再構築、リスク対策のモニタリングを継続的に実施する仕組みを整備しました。</p>	<p>左記の取り組みにより、リスク・コンプライアンス委員会は、新たなリスクを識別し、検出されたリスクに対応することができました。 例えば、左記の取り組みと内部通報の分析において、コンプライアンス上の潜在的なリスクが識別されたため、新たにコンプライアンス情報配信による注意喚起での発生防止や、内部通報制度に関する情報配信による発生事案への早期認知と対処促進などの対応を行いました。 以上のことから、リスク評価方法の改善と、全社的観点でのリスク対応がなされ、グループ全体でのリスクガバナンスの強化が図られていると判断しました。</p>
<p>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だったが、これが結果的に子会社に対する管理不足を招き、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こと、及び、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いたこと（統制活動の不備）</p>	<p>グループガバナンスの強化（子会社管理方針の見直し） ・新たに独立社外取締役監査等委員を委員長とした子会社ガバナンス検討委員会を取締役会の諮問委員会として設置し、外部専門家の助言も取り入れながら、全てのグループ会社役員の選任基準、任期基準、評価制度、報酬決定プロセスの見直しを行いました。また、不祥事を起こした際の処罰についても明確化し、これらのルールを関係会社管理規程に盛り込みました。 ・子会社派遣役員へ研修を実施することで、子会社管理に必要な情報のインプットや意識改善を実施いたしました。 ・子会社から当社への報告・承認事項やレポーティングラインを明確化するとともに、関係会社管理本部及び海外事業統括本部が、主要子会社の主な会議体に参加する等、当社・子会社間のコミュニケーションの頻度を高めました。 なお、時限的組織である子会社ガバナンス検討委員会は2025年11月28日を最終とし、同委員会で検討、改善した事項については、リスク・コンプライアンス委員会が継承して実施の確認、見直し等を行ってまいります。</p>	<p>左記の取り組みの整備・運用状況を確認し、新たなルールに基づいて子会社の役員見直しが進められ、子会社派遣役員を通じたガバナンスが強化され、親会社管理部署による子会社の監視や相互のコミュニケーションが強化されたことで、親会社による子会社管理の強化が図られていると判断しました。</p>

内部統制の不備内容	講じた是正措置の概要	是正状況
<p>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なかったこと（モニタリングの不備）</p>	<p>内部監査体制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部監査部の人員増強を実現し、専門性向上のための外部研修受講や部内勉強会を実施いたしました。</li> <li>・内部監査規程の改定を行い、独立性と権限を強化（改善命令の権限、事前通知なしの監査権限の付与）いたしました。</li> <li>・内部監査部直通の相談ルートの設置やデータ分析を活用した監査手法の導入により、事実と異なる回答や証憑データの改ざん等を想定した上で、リスクが高い事項については踏み込んだ手続きを実施するリスク・アプローチにより、内部監査の高度化を図りました。</li> </ul>	<p>左記の取り組みにより、内部監査の体制増強と権限強化がなされたこと、また当社及び当社グループ子会社に対する内部監査の実施状況を確認し、実際にメールデータを利用した監査手続や、子会社に対する確認事項の回答の正確性を裏付けるためのエビデンスの追加検証が実施される等、内部監査の実効性強化が図られたと判断しました。</p>
<p>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ではないこと（情報と伝達の不備）</p>	<p>グループガバナンスの強化（勤怠管理や助成金申請等に関する指導・管理の強化）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社の子会社管理部門の人員強化の上、先述したリスク・コンプライアンス委員会のリスク評価結果も踏まえ、管理情報を拡充し、確認の頻度を高めました。労務管理、人事評価、助成金の申請・管理状況等に関するヒアリングシートを作成し、各子会社の状況を定期的に確認するとともに、当社から子会社に対して必要な情報提供や指導を実施する取り組みを開始しました。</li> </ul>	<p>左記の取り組みにより、子会社管理部門が各子会社の労務管理や助成金申請の状況を把握し、必要な情報提供や指導を行う体制の強化が図られていると判断しました。</p>
<p>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いなかったこと（統制活動の不備）</p>	<p>助成金申請における内部統制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成金申請時のルールを明確化し、助成金申請に関するプロセスを新たに構築しました。具体的には、助成金申請については取締役会での承認及び親会社への報告を義務付け、受給ルールを明確にし、不正ないし不適正な申請が行われないように親会社の管理部署がチェックすることにしました。</li> </ul>	<p>左記の取り組みの整備・運用状況を確認し、助成金申請において適正な申請・承認及び検証体制とその運用が確立され、また受給ルールの理解を伴った十分なチェックが行われるようになったと判断しました。</p>

また、連結子会社２社におけるGoToトラベル事業給付金の不適切な給付申請（以下、「GoTo事案」といいます。）に関しては、当社の関係会社に対する管理監督体制や内部監査機能の不十分性、グループ会社の社長の業務執行に対する監視・監督機能の不十分性、内部通報制度の不十分性に関する当社における全社的な内部統制の不備について、2022年１月に開示すべき重要な不備として報告し、再発防止策を実行してまいりましたが、前事業年度において雇用調整助成金に関する開示すべき重要な不備を識別したことから、未改善であると再評価しておりました。当事業年度において、上表記載のグループガバナンスの各種改善（前記「当社における全社的な内部統制の不備」における内部通報制度の周知及び活用促進を含む）を通じて、GoTo事案に関する内部統制の不備についても改善されていることを確認しました。

連結子会社における全社的な内部統制の不備

( )不備内容

(a) 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）。

(b) 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判断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。

( )改善措置、是正状況

再発防止策として以下を実施し、内部統制の不備を是正いたしました。

内部統制の不備内容	講じた是正措置の概要	是正状況
<p>(a) 子会社の雇用調整助成金の不適正受給 労働法規や制度の理解不足と不適切な労務管理（統制環境・モニタリングの不備）</p> <p>(b) 子会社の雇用調整助成金の不正受給 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こと（統制環境・モニタリングの不備）</p>	<p>労務管理の徹底 ・労働法規に対する理解不足を補うために、勤怠管理者への労働法規や労務管理に関する研修を実施いたしました。</p>	<p>左記の取り組みにより、全社員における労働法規や制度の理解不足が解消されていることを確認しました。</p>
	<p>グループガバナンスの強化（勤怠管理や助成金申請等に関する指導・管理の強化） ・当社の子会社管理部門の人員を強化の上、先述したリスク・コンプライアンス委員会のリスク評価結果も踏まえ、労務管理、人事評価、助成金の申請・管理状況等に関するヒアリングシートを作成し、各子会社の状況を定期的に確認するとともに、当社から子会社に対して必要な情報提供や指導を実施する取り組みを開始しました。</p>	<p>左記の取り組みにより、子会社管理部門が各子会社の労務管理や助成金申請の状況を把握し、必要な情報提供や指導を行う体制の強化が図られていると判断しました。</p>
	<p>助成金申請における内部統制の見直し ・助成金申請時のルールを明確化し、助成金申請に関するプロセスを新たに構築しました。具体的には、助成金申請については取締役会での承認及び親会社への報告を義務付け、受給ルールを明確にし、不正ないし不適正な申請が行われないように親会社の管理部署がチェックすることにしました。</p>	<p>左記の取り組みの整備・運用状況を確認し、助成金申請において適正な申請・承認及び検証体制とその運用が確立され、また受給ルールの理解を伴った十分なチェックが行われるようになったと判断しました。</p>



内部統制の不備内容	講じた是正措置の概要	是正状況
<p>(a) 子会社の雇用調整助成金の不適正受給</p> <p>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いたこと（統制環境の不備）</p>	<p>コンプライアンス意識の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社社長及び子会社社長よりコンプライアンス遵守についてトップメッセージを発信の上、外部講師によるグループ内役員向けリスク・コンプライアンス研修、さらにグループ内従業員向けに今回の事案に基づいたコンプライアンス研修を実施しました。その中で、助成金の不適正受給の原因となった労働時間に関する誤った認識について言及し、労働法規の遵守の必要性について全従業員に周知いたしました。</li> <li>・加えて、コンプライアンス意識を継続的に高めるため、コンプライアンスを身近に捉えられる教材・コンテンツ（他社事例集・ケーススタディ・ミニテスト等）を活用したメールマガジン等を月に2回テーマを変えて継続的に配信しております。</li> </ul>	<p>全社員に対し、日々の労働時間の登録状況を含めたコンプライアンス意識に関する調査を実施し、全社員への浸透度を把握しましたが、左記の取り組みにより、当社グループにおけるコンプライアンス遵守に関する意識改革が図られ、勤怠管理においても休日でも従業員が自主的に対応することは勤務とみなさないと誤った認識は解消されていることを確認しました。</p>
<p>(b) 子会社の雇用調整助成金の不正受給</p> <p>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の、申請担当者が独自の判断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だったこと（統制環境の不備）</p>	<p>グループガバナンスの強化（子会社管理方針の見直し）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たに子会社ガバナンス検討委員会を設置し、全てのグループ会社役員の選任基準、任期基準、評価制度、報酬決定プロセスの見直しを行いました。また、不祥事を起こした際の処罰についても明確化し、これらのルールを関係会社管理規程に盛り込みました。</li> <li>・不正受給を行った子会社については、策定したルールに沿って代表取締役及び取締役の交代もしくは処分を行いました。</li> <li>・子会社派遣役員への研修を実施することで、子会社管理に必要な情報のインプットや意識改善を実施いたしました。</li> <li>・子会社から当社への報告・承認事項やレポーティングラインを明確化するとともに、関係会社管理本部及び海外事業統括本部が、主要子会社の主な会議体に参加する等、当社・子会社間のコミュニケーションの頻度を高めました。</li> </ul>	<p>左記の取り組みの整備・運用状況を確認し、新たなルールに基づいて子会社役員の見直しが進められ、子会社派遣役員を通じたガバナンスが強化され、親会社管理部署による子会社の監視や相互のコミュニケーションが強化されたことで、親会社による子会社管理の強化が図られていると判断しました。</p>

GoTo事案における連結子会社におけるコンプライアンス意識の不足に関する全社的な内部統制の不備についても、前事業年度において未改善であると再評価しておりましたが、上表記載の連結子会社におけるコンプライアンス意識の醸成やグループガバナンスの強化等の内部統制の不備の改善を通じて、GoTo事案に関する内部統制の不備についても改善されていることを確認しました。

## 5【特記事項】

該当事項はありません。