



2021年3月12日

各 位

会社名 大豊建設株式会社  
代表者名 代表取締役社長 大隅 健一  
(コード番号1822 東証第1部)  
問合せ先 執行役員管理本部総務部長 小野 剛史  
(TEL03-3297-7000)

**外部調査委員会の調査報告書受領に伴う再発防止策等および  
2021年3月期第3四半期報告書の提出に関するお知らせ**

当社は、2021年3月1日付で公表しました「外部調査委員会の調査報告書受領等に関するお知らせ」に記載のとおり、当社従業員による不正行為（以下「本件」という。）の判明を受け、当社と利害関係を有しない外部専門家を委員とする外部調査委員会（以下「当委員会」という。）を設置し、本件に関する事実関係の調査、本件と類似の事案の存否の調査、判明した不正行為の原因の究明および再発防止策の提言等を委嘱し、2021年3月1日付で当委員会より調査報告書（以下「本報告書」という。）を受領いたしました。

その後、当社において、本報告書にて指摘された問題点および再発防止に係る提言を真摯に受け止め、具体的な再発防止策の検討を重ね、本日開催の取締役会において下記のとおり決定しましたのでお知らせいたします。

記

1. 本件不正行為の発生原因

本報告書では本件不正行為の発生原因を以下のとおり指摘されております。

- ①コンプライアンス意識の不足・欠如
- ②社員と協力業者との間の長期的な馴れ合いの関係
- ③適切な人事ローテーションの不実施
- ④協力業者の評価・管理体制の不備
- ⑤外注契約等の決裁フローの不備
- ⑥管理部門の牽制機能の不全
- ⑦網羅的・効果的な内部監査の不実施

2. 再発防止策の概要

当社は、コンプライアンスに対する意識の醸成、人事ローテーションの見直し、外注契約に関する手続きの見直し、管理部門の牽制機能強化、内部監査の充実、本件不正行為に対する厳格な対応等により再発防止に取り組むことといたしました。具体的には以下の事項に取り組んでまいります。

## 1 主観的・属人的原因に対する対応策

### (1) コンプライアンス意識の向上・徹底

#### ア. 経営陣等からのメッセージの発信

社長から全社員に向けて不正会計の禁止についてメッセージを発し、再発防止を強く訴えました。また、再発防止のために今後予定しておりますコンプライアンス教育においては、冒頭で支店長から不正会計を2度と繰り返さないための訓示を行い、トップのメッセージの周知徹底を図ります。

また、今回の不正行為に関与した社員および監督責任のある社員に対し、懲罰処分を決定するとともに、後記のとおり関連する取締役から報酬の辞退を受けました。これらの懲罰処分等を社内に周知して、当社が不正な会計行為を許容しないこと、また今後同様の不正行為が発生した場合には同様に厳正に処分することを明確に伝えて参ります。

今後におきましても、時の経過とともに経営陣からのメッセージが風化しコンプライアンスを軽視する者が生じることのないよう、都度、機会のある度にコンプライアンス重視の姿勢を明確に発信するとともに、再発防止策の実施状況を含むコンプライアンス全般について定期的に取締役会の議題として組み込み、コンプライアンス意識の定着と推進を図って参ります。

#### イ. コンプライアンス教育の徹底

本件不正行為を受け、まずは2021年度上半期までに係長以上の全社員を対象として、本件不正行為の具体的内容と本件不正行為の実行者・関与者に対する処分内容の解説を含む不正会計防止のためのコンプライアンス教育を実施して参ります。

また、総務部門によるコンプライアンス違反等の発見や予防を可能にするために、総務部門に所属する社員に対して専用のコンプライアンス教育を実施し、本件不正行為を基に、不正会計が行われる時期や業者の特徴に着目して違反行為の早期発見を意識して日常業務に取り組むよう指導して参ります。

加えて、当社では以前より内部通報制度が整備され、社内報などで周知されているところではありますが、これらの教育を通じてコンプライアンス意識の向上を図るとともに、内部通報制度の利用について具体的な事例を挙げて説明するなど、更に啓蒙を行います。

#### ウ. 予算を超過する工事に対する適切な対応の定着化

土木本部、建築本部において予算を超過した工事の適正な原因追及と当該原因の共有に係る方法の検討、並びに予算超過工事発生時の報告方法の見直し等を行うとともに社員に対し、個々の工事について予算の超過如何に拘るのではなく、支店又は会社全体としての利益を考える姿勢を徹底させるよう指導して参ります。

### (2) 適切な人事ローテーションの実施

今回の不正行為を行った東北支店および大阪支店の建築部長につき人事異動を行い人事ローテーションを実施しました。今後も、人事が固定化することのないよう、適時ローテーションを行って参ります。

## 2 制度的・組織的原因に対する対応策

### (1) 適切な人事制度の構築

#### ア. 適時・適切な人事ローテーションの制度化

2021年度内を目途に、適時・適切な人事ローテーションの取扱いルールを制度化を検討して参ります。また並行して、特定の外注工事等について複数の協力業者があるときは連続して同じ協力業者に発注しないなどの運用ルールを定めることなども検討いたします。

#### イ. コンプライアンスを考慮した人事評価制度の構築

部長職、課長職、作業所長等への昇進につき、コンプライアンスの観点を含めた昇進試験の合格を必須条件とする人事評価制度を構築し、多面的な評価を行う事により、社員のコンプライアンス意識の向上とともに、浸透・定着を目指します。

### (2) 協力業者の評価項目の見直し・下請契約の条項の見直し等

下請契約約款および物品納入約款の改定を行い、不正行為を行っていないことを表明保証する条項、以後も行わないことの誓約条項、当社による監査の受忍義務及び誓約条項違反があった場合の無催告解除条項を追記し、協力業者が不正な会計処理に協力することの無いよう改めると共に、協力業者からの通報窓口を設置し、コンプライアンス違反行為を未然に防ぐ体制を整備します。

また、「協力業者評価表」又は「新規協力業者評価表」の評価項目を見直し、コンプライアンスに係る項目を追加致します。

### (3) 外注契約等の決裁手続・決裁の必要な金額基準等の見直し

予算、収支管理、出来高及び支出を一元的に管理するシステムを導入するためプロジェクトチームを置き、1年以内の導入開始、3年以内の移行完了を目標として取り組みます。

また、増額契約あるいは減額契約において、理由や必要性を各支店の工事部門や総務部門がチェックすることができる体制を構築します。

検査補修業務に関しては、各支店の審議・決裁手続を経ることを徹底し、稼働中の現場における作業所長の判断で支払い等をできないようにするとともに、アフターサービス業務に関する処理を機動的・実効的な運用基準とするよう見直しを行います。

### (4) 管理部門の牽制機能の強化

次期定時株主総会に上程を予定している定款変更議案を含む抜本的なガバナンスの再構築に合わせ、社長直轄のコンプライアンス推進委員会を立ち上げ、監査部門および法務部門等を所管することにより、コンプライアンス統括部門として、内部監査の強化、コンプライアンス教育の徹底、コンプライアンス面を重視した人事政策全般の策定等を実施してまいります。

また、土木本部および建築本部に設置されていた土木管理部、建築管理部を管理本部の所管に移すとともに、上記1(1)イにおける総務部門社員への専用のコンプライアンス教育を実施することにより、管理部門の牽制機能を強化して参ります。

#### (5) 内部監査機能の強化

監査室はコンプライアンス推進委員会の所管とし、内部監査の内容、頻度、手法、対象を改善し、内部監査の充実を図り実効性を高めます。

また、下請契約約款の改定に併せ、協力業者への発注業務も監査項目に加えるとともに、協力業者へのインタビューも実施して参ります。

### 3. 関係者の処分と経営責任

当社は、本件不正行為の重大性を厳粛に受け止め、本件における関与者を社内規定に基づき厳正に処分いたしました。

また、本件は従業員による不正行為であるものの、本件不正行為の発生および本件不正行為の調査による2021年3月期第3四半期報告書の提出期限延長等を重く受け止め、経営責任を明確にするため、2021年4月から以下のとおり取締役の報酬を返上いたします。

代表取締役執行役員社長	大隅 健一	月額報酬の20%を返上	3ヶ月
代表取締役執行役員副社長	多田二三男	月額報酬の10%を返上	3ヶ月
代表取締役執行役員副社長	中杉 正伸	月額報酬の10%を返上	3ヶ月
取締役専務執行役員	森下 覚恵	月額報酬の10%を返上	3ヶ月
取締役専務執行役員	永田 修一	月額報酬の10%を返上	3ヶ月

### 4. 2021年3月期第3四半期報告書の提出について

当社は、2021年3月1日付で公表いたしました「外部調査委員会の調査報告書受領等に関するお知らせ」に記載のとおり、2021年3月期第3四半期報告書を3月15日に提出する予定にしておりましたが、本日3月12日に関東財務局へ提出いたしますのでお知らせいたします。

以上