



2025年2月28日

各 位

会社名 工藤建設株式会社  
代表者 代表取締役社長 藤井 研児  
(コード番号 1764 東証スタンダード)  
問合せ先 執行役員経営管理部長 玉谷 博  
TEL 045-911-5300

## 社内調査委員会の調査結果を受けた再発防止策の策定等に関するお知らせ

当社は、2025年2月4日付「社内調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」および2025年2月10日付「(差替)「社内調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」のファイル差替について」において公表しました社内調査委員会の調査報告書による再発防止策の提言を真摯に受け止め、当社が今後取るべき再発防止策等について、下記のとおり、本日開催の取締役会で決議いたしましたので、お知らせいたします。

株主、投資家の皆様をはじめ、関係者の皆様にご迷惑とご心配をおかけしますことを、心より深くお詫び申し上げます。今後は、信頼回復に向けて全力で再発防止策を実行して参りますので、何卒ご理解賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

### 記

#### 1. 再発防止策の概要

不適切な原価管理(原価の付替え)が行われていたことを重く受け止め、適正な会計処理が行えるよう、以下の再発防止策を実施して参ります。

##### (1) 組織文化の見直しと役職員の意識改革

###### ① 経営陣からのメッセージの配信

2025年3月以降、経営トップをはじめとした経営陣から、「不正を絶対に許さない組織」としていくため、各種会議等でコンプライアンス遵守のメッセージを継続的に発信していきます。

また、経営トップと管理職および若手社員との座談会を開催し、現場との意識の乖離の解消に努めていきます。

###### ② 成果主義・評価制度の見直し

業績評価だけでなく、業務のプロセス評価、コンプライアンス・人材育成面等を十分勘案した評価基準を設定し、評価制度の見直しを図ります。

###### ③ コンプライアンス研修・中間管理職向けマネジメント研修の実施

コンプライアンス意識を持った業務遂行ができるよう定期的にコンプライアンス研修を実施していくとともに、リスクマネジメントの向上を図るため、中間管理職向けマネジメント研修を実施して参ります。

また、コンプライアンス意識調査を定期的に実施し、コンプライアンス意識の向上に継続的に取り組みます。

## (2) 内部統制強化に資する人材の確保、人材育成

### ①態勢の強化

法務・コンプライアンスおよびリスク管理を担う人材が不足しているため、全社的なリスクマネジメントを担う態勢の構築を図って参ります。

### ②経営管理部による事業部の牽制・支援態勢の確立

経営管理部において、原価管理が適正に行われているか検証・牽制ができるような仕組みの構築を検討して参ります。

### ③監査室の人員補充

財務報告に係る内部統制評価の訂正を行ったことを踏まえ、これまでの内部統制評価の在り方を検証したうえで、監査室の人員補充を検討します。

### ④資格取得支援制度の見直し

安定的な受注体制の構築や持続的な経営を行っていくための中堅世代の管理職や有資格者が不足していることから、資格取得支援制度を見直し（資格取得のインセンティブ向上）し、管理職や有資格者の育成を図って参ります。

## (3) 社内規程・システムの整備と業務プロセス改革による相互牽制機能の強化

### ①社内規程・ルールの見直し

社内規程やルールが明確に定められていないことが牽制機能の低下を招いてしまっていたことから、決裁権限の見直し、承認プロセスの厳格化等により牽制機能を強化すべく社内規程やルールを全面的に見直します。

### ②業務に即したマニュアル・手順書の作成

業務の属人化を排除し、統一的な統制がとれるよう、誰もが理解のできる業務に即したマニュアル・手順書を作成します。

### ③システムの構築

原価管理システムをリプレースし、業務プロセスが見える化できるシステムを構築していきます。また、システム上で自己承認ができない設定や承認金額の上限の設定を行い、担当者への牽制を効かせることができるシステムを構築します。

### ④業務プロセス改革

実行予算策定・承認から発生原価に対する検証・承認の一連の業務プロセスを厳格に運用すべく、業務プロセスの見直しを図ります。

### ⑤リスクオーナーである1線（各事業部）の相互牽制の強化

不正防止のためには、リスクオーナーである1線の各事業部内での各課の連携や牽制機能を發揮していくために建設本部内の業務管理課の役割・態勢を強化していきます。

### ⑥モニタリング・研修の実施

内部統制にかかわるモニタリング、財務報告に係る内部統制にかかわる研修を実施し、内部統制の強化に取り組んで参ります。

## (4) ガバナンスの高度化に向けた取締役会・各会議体の体制整備及び実効性確保

### ①取締役に対する定期的な研修等の実施

取締役に対して、ガバナンス・リスクマネジメント等の知識向上を目的に、定期的に研修（セミナーへの参加含む）を実施します。

### ②取締役会の在り方を見直し等

取締役会を、業績面を主とした発表や議論の場からトピックス、テーマ性のある事案、リスク案件等の議論・情報共有の場に見直ししていきます。また、社外役員に対する情報開示の強化を図って参ります。

③コンプライアンス・リスク管理委員会の実効性向上

コンプライアンス・リスク管理委員会は、リスク管理の全社的推進とリスク管理に必要な情報の共有に特化し、当委員会において問題事案や課題の解決、リスク軽減策の検討を行って参ります。

④サステナビリティ推進委員会の能動的な活動

サステナビリティ推進委員会に対して、経営陣がより一層関与し、各種活動を推進していただけるよう態勢面の見直しを図って参ります。

(5) 内部通報制度の活性化に資する周知と教育

不正防止及び発見には内部通報制度の実効性を高めることが肝要であるため、通報者の保護が適切に図られることを改めて周知するとともに、全社員に研修を定期的実施することで、内部通報制度の啓発を図ります。

2. 役員報酬の自主返上等

(1) 今回の事態の重要性を厳粛に受け止め、本件事案の責任を明確にするために、本日開催の取締役会において、下記取締役より報酬の自主的な返上の申し出がありました。

代表取締役会長 月額役員報酬の30% 3ヶ月分

代表取締役社長 月額役員報酬の20% 3ヶ月分

常務取締役 月額役員報酬の20% 3ヶ月分

取締役（1名） 月額役員報酬の5% 2ヶ月分

(2) 今回の事案に関与した社員につきましては、就業規則に則り厳正に処分することといたします。

以上