



2025年3月31日

各位

会社名 株式会社エイチ・アイ・エス
代表者名 代表取締役社長(CEO) 矢田 素史
(コード番号 9603 東証プライム)
問合せ先 取締役 新規事業戦略、
リスク・コンプライアンス、CS・ES、総務担当 五味 睦
(TEL 050-1746-4188)

再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、2025年3月21日付「特別調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」のとおり、特別調査委員会の調査の結果、当社グループが受給した雇用調整助成金等において、一部、不正・不適正受給があったと認められました。当社は、委員会報告書からの指摘事項、および提言等を踏まえ、本日付で下記の再発防止策について決議いたしましたので、お知らせいたします。

記

このたびの当社グループにおける雇用調整助成金受給に関する事案（以下、「本事案」といいます。）は、2022年1月18日付「Go To トラベル不正受給問題に関するガバナンス改善について」のとおり、当社が再発防止に向けた改善措置を実行しているなか、発生いたしました。その背景には、Go To トラベル不正受給事案（以下、「Go To 事案」といいます。）の再発防止に向けた改善措置の効果が十分に期待できない時期であった可能性もありますが、親会社の子会社経営者に対する監視・監督の強化による再発防止を主眼としていたことも一因と考えております。内部監査に助成金受給に関する項目を追加したものの、グループ全体において助成金に係る不祥事リスクへの認識が十分に高まらず、子会社管理部門及び人事部門等（第2線）の体制や権限を強化するといった対応までは講じられず、Go To 事案における再発防止に向けた改善措置による、本事案に対する牽制効果は限定的であったと認識しております。

改めて、グループ全体に対してコンプライアンス遵守の経営トップからのメッセージを発信し、コンプライアンス研修を徹底して実施することで、役職員一人ひとりのコンプライアンス意識改革を図るとともに、グループ全体のガバナンス体制強化を中心とする抜本的な対応が必要であると判断しております。

加えて、グループガバナンスの高度化を図るため、「3ラインモデル」を意識した内部統制を再構築し、現場部門（第1線）、管理部門（第2線）、内部監査部門（第3線）がそれぞれの役割を果たすことにより、以下の再発防止策の実効性を高め、迅速に実施してまいります。

1. コンプライアンス意識の醸成

グループ全体に対してコンプライアンス遵守のトップメッセージを発信し、グループ内のコンプライアンス意識統一を図ります。そのうえで、役員や管理職、従業員に対して労働法規や労務管理に関する教育、および雇用調整助成金等の不正・不適正受給に関する教育をおこないます。

労務管理に関する意識改革、勤怠管理や助成金申請に潜むリスクを認識させるため、本事案を元にした研修を実施します。

さらに、具体的な行動規範を示し、コンプライアンス実践に繋がる研修や啓蒙活動を実施することにより、グループ全体でのコンプライアンス意識の浸透を推進します。

2. グループガバナンスの強化

子会社管理体制を見直し、ガバナンスの高度化を図ります。

まず、子会社ガバナンス検討会（仮称）を立ち上げ、長期的な子会社ガバナンスを高めるために、各種の見直しをおこないます。子会社の管理部門体制や役員の選任基準、評価制度を見直すことで、子会社自体のマネジメントを高め、子会社社長の任期を定めることでマネジメントの固定化を防止します。さらに、役員が不祥事を起こした際の処分方針を明確にし、事前に合意することで不祥事の発生を抑止します。

また、子会社管理部門の体制や権限を強化し、子会社からの報告・承認事項やレポーティングラインを明確にした透明性のある関係構築により、親会社と子会社間のコミュニケーションを深め、課題などの情報共有を促進します。特に国内子会社の助成金申請は、国内関係会社管理室で把握し、不正リスクを回避します。そして、親会社から派遣する取締役、監査役の責任範囲を明確化し、適正に子会社役員の業務執行監督をおこないます。

同時に、リスク・コンプライアンス委員会の機能を強化し、グループ全体のリスク認識を網羅的におこない、対策の十分性を確認、運用のモニタリングを実施することで、リスク管理能力を向上させます。そして潜在的なリスクの早期発見と対応を可能にします。

3. 公的助成金の申請における内部統制の見直し

まず、助成金申請に関するルールを明確化し、グループ内に周知徹底いたします。仕組みでの防止策として、助成金を申請する部署と、内容を確認し管理する部署を分離し、牽制が機能する体制を構築し、不適切な申請や不正な申請が行われないよう、助成金申請内容のモニタリングをおこないます。

4. 労務管理の徹底

グループ各社における勤怠管理の業務を見直します。勤務記録と実態の乖離を無くすため、第1線によるセルフモニタリングを徹底し、正確な勤怠管理に対する従業員の意識を高めます。

また、グループ各社の人事部門（第2線）によるモニタリングにより、労務管理の強化を図ります。

5. 内部通報制度の周知及び活用の促進

内部通報制度の信頼性を高めるため、現在おこなっております、グループ全体への定期的な情報発信や啓蒙活動の回数や内容を見直し、信頼度の計測を子会社においても実施します。エンゲージメントを高める工夫により、内部通報制度の利用を促進し、各社の自浄作用を高めてまいります。加えて、通報内容により、現存の外部窓口に通報しづらい場合に選択できる、別の外部窓口の設置についても検討いたします。

また、通報内容からリスクの洗い出しをおこない、リスク・コンプライアンス委員会に情報共有することで、潜在的リスクへの対応に繋げてまいります。

6. 内部監査体制の見直し

人員増強と専門性の向上により、内部監査部門（第3線）の組織強化を図ります。そのうえで、効率的かつ効果的な監査実施に向けたリスク・アプローチの高度化、公的な助成金に関するものを含め、改ざん等を想定した監査実施など、監査方法・方針の見直し、子会社に対する監査頻度の増加、子会社の業務運営に対する監査体制・権限の強化をおこない、内部監査の実効性を向上させます。

以上