

2022年3月23日

各 位

会 社 名 株式会社日本M&Aセンター
ホールディングス

代表者役職名 代表取締役社長 三宅 卓

(コード番号：2127 東証第一部)

問い合わせ先 専務取締役管理本部長 檜木 孝磨

T E L 0 3 - 5 2 2 0 - 5 4 5 1

再発防止策の実施状況に関するお知らせ

当社は、2022年2月14日付「調査委員会の調査報告書の受領及び公表に関するお知らせ」にて公表いたしましたとおり、調査委員会で指摘された発生原因と再発防止策の提言を真摯に受け止め、実効性のある再発防止策と内部統制の強化に向けた取り組みを行っております。

つきましては、現時点における主な実施状況について下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 「経営会議」の新設

常勤取締役のみで構成していた従来の常務会を廃止し、常勤取締役だけではなく各事業部長、常勤監査等委員並びに現在選任中のCCO（チーフコンプライアンスオフィサー）を構成員に加え、毎週、経営課題を多角的な視座から討議し、経営情報をオープンに共有する会議体「経営会議」を2022年3月1日付で新設いたしました。

2. 「コンプライアンス統括部」の新設

コンプライアンス経営を推進し、組織文化として根付かせるため、現業部門からは独立した部署として2022年3月1日付で「コンプライアンス統括部」を新設いたしました。社員教育とチェック機能構築を進め、コンプライアンス違反行為を未然に防止し、コンプライアンス違反行為（疑義のある事象を含む。）が発生した場合には可及的速やかに対応するリード役となります。

また、CCO（チーフコンプライアンスオフィサー）を現在、当該分野において豊富な経験を有する複数の社外人材の中から最適任者の選任を進めております。

3. 実効性のあるコンプライアンス研修・教育の実施

2022年3月4日に部長以上の経営幹部に対し、社外から専門家を講師に招きコンプライアンス研修を実施いたしました。また、同月14日に中間管理職たるグループリーダーに対しても同様のコンプライアンス研修を実施いたしました。

今後とも当社グループ全体において健全な倫理観の醸成・向上を図るべく、実効性のあるコンプライアンス教育体制を確立し継続的に実施してまいります。

また、当社グループ社員としての日常の行為規範を明確に規定すべく「コンプライアンスブック」の編纂に現在取り組んでおります。

4. 総合的な人事評価の採用

2022年2月28日開催の取締役会において来年度より「新人事制度」に移行することを決議いたしました。新人事制度においては営業社員について、これまでの業績中心の評価ではなくコンプライアンスの順守状況や管理職にあってはコンプライアンス統治能力を始めとす

るマネジメント能力を評価項目として総合的に評価し、登用することといたしました。

5. 通報窓口の充実強化

2022年3月4日に代表取締役三宅卓から部長以上の経営幹部に対しコンプライアンス違反行為（疑義のある事象を含む。）を知った場合には、当該違反行為を通報するのは経営幹部としての明確な義務である旨周知徹底いたしました。

また、①全社員が閲覧する社内ポータルサイトのトップ画面への当該通報先の明示、②社員がお客様の声を自由に投稿できるサイトの開設、③経営幹部による社員面談の実施等、いわゆる「風通しの良い会社」に生まれ変わるべく種々施策を実行しております。

6. 本不適切事案に関係した従業員の処分

2022年3月11日開催の取締役会において、本不適切事案に関係した従業員につきまして、管理監督責任も含めて社内規程に基づき以下のとおりの処分を決定いたしました。

諭旨解雇 5名（上席執行役員1名、執行役員1名を含む）

降格 35名

出勤停止 33名

訓戒 20名

7. 売上報告及び売上計上に関する業務フローの再構築

調査委員会からの再発防止策として、売上報告及び売上計上に関する業務フローについて以下のとおり提言がありました。

株式会社日本M&Aセンターは、2022年3月度の売上より当該提言に従ったフローに変更いたしました。

① 売上報告に関する業務フローの再構築

『売り手・買い手の当事者双方から対象会社宛てに、最終契約書の写しを添付の上、最終契約締結の確認書の提出を求めること等を検討すべきである。売り手担当は売り手から、買い手担当は買い手から取得する。売上計上に際し、最終契約書の写しを加え、これら2通の確認書の原本を管理本部に提出することで、管理本部において原本による最終契約締結の確認、そして、売り手担当、買い手担当双方からの書類提出によるダブルチェックが可能となる。』（調査報告書 62 ページ）

② 売上計上に関する業務フローの再構築

『売上計上について、管理本部が客観的な指標によって確認可能で、かつ、明確な充足要件を設定すべきである。例えば、株式譲渡契約書等の最終契約書の締結から入金までの一定期間（例えば10日程度）を超えるような場合は、ディールブレイカーが解消していたとする蓋然性がないと考え、特段の事情がない限り最終契約書の締結時点では売上を認識しないというような明確な充足要件を設定すべきである。』（調査報告書 63 ページ）

8. 契約文書等ドキュメント管理の徹底

文書の収集と管理、差し替えが無いことの確認をまずは手作業で行うため、2022年3月1日付にて文書管理課を新設いたしました。今後、当該業務のシステム化に対応してまいります。

9. 現在実施途上の取組みにつきまして

現在実施途上の取組みにつきましては以下のとおりです。

① 経営陣によるコンプライアンス順守の経営理念の策定と経営方針の明確化

代表取締役三宅卓は、2022年2月14日以降直ちに社内外に対し、期待にお応えできる

コンプライアンス順守の経営方針と業務体制に切り替える旨宣言いたしました。

現在、コンプライアンス順守を根本に置いた当社グループの新パーパスを全社員参加で策定すべく取り組んでおります。

② 四半期業績達成に関する経営管理手法の見直し

2022年3月期本決算より、「コミットメント（営業各々が自己申告する業績達成見込みの下限値）」制度を廃止し、営業社員に対するメッセージや幹部会議等の会議体においても営業成績に過度にフォーカスせず、常にお客様ファーストの案件進行を心がけるよう周知しております。

③ 監査・監督部門の体制強化

前記のCCOの選任と同様に、内部監査専担者についても当該分野において豊富な経験を有する複数の社外人材の中から選任を進めております。

併せて、監査環境を整備し、不正予防に関する監査を可能とする体制を構築いたします。

当社は今後もコンプライアンス重視の経営方針に基づき、再発防止に向けた取り組みを積極的に推進してまいります。各種施策の進捗状況につきましては、引き続きお知らせしてまいります。

以上