



2026年5月14日

各位

会社名 株式会社 シンクロ・フード  
代表者名 代表取締役兼執行役員社長 大久保 俊  
(コード番号：3963 東証プライム)  
問合せ先 執行役員管理部長 森田 勝樹  
(TEL. 03-5768-9522)

## 当社元従業員による不正行為に関するお知らせ

この度、当社の元従業員について、下記の不正行為が2026年3月下旬に判明いたしました。これを受けて、外部の法律事務所の支援を受けて事実関係の調査（以下「本調査」といいます。）を進めてまいりましたが、不正行為の内容等を確認したことを受け、下記のとおりお知らせします。

このような事態が生じたことは誠に遺憾であり、株主の皆様をはじめ関係者の皆様に多大なご迷惑とご心配をおかけしますことを、深くお詫びするとともに、二度とこのような不祥事を起こさぬよう、再発防止の徹底に努めてまいります。なお、本件に関しては、法的措置も含めて対応を検討いたします。

### 記

#### 1. 不正行為の概要

当社の飲食店向け人材紹介事業（以下「人材紹介事業」といいます。）において、当社の元従業員1名（すでに懲戒解雇済みであり、以下「当該元従業員」といいます。）が、2025年6月から2026年3月にかけて、求職企業より依頼を受けたかのように契約書等を偽造し、また、求職者より入社承諾があったかのように書類を偽造することで、架空の売上計上を行っていたこと（以下「本不正行為」といいます。）が判明いたしました。本調査の結果、本不正行為は当該元従業員による単独の不正行為であり、その他の役職員の関与がないことを確認済みです。

本不正行為による影響額は、総額約12百万円となっております。なお、求職企業および求職者に関する個人情報の流出等は現時点では確認されておりません。

#### 2. 原因

本不正行為発生の原因は、当該元従業員のコンプライアンスに対する認識の大幅な欠如に加え、新規事業の立ち上げ期における当社の業務管理体制および内部統制の不備によるものと認識しております。具体的には、主に以下の要因が複合的に重なった構造的な問題が存在しておりました。

##### （1）当該元従業員のコンプライアンス意識の欠如

当該元従業員は、事業計画の数倍に及ぶ入社承諾数を上長に報告し、架空の売上計上を行っておりました。当該元従業員のインセンティブ報酬は、実績に対して比例連動する報酬体系にはなっていないため、当該元従業員が架空の業績を報告する経済合理的な理由は存在しません。本調査の過程においても、当該元従業員が虚偽の報告によって金銭的な利得を得ている事実は発見されませんでした。そのため、当該元従業員は、成果を発揮して周囲から称賛されたいという極めて個人的な動機から本不正行為を行ったと考えられますが、このような行為は、上場企業の従業員としてコンプライアンス意識が極めて欠如していたと言わざるを得ません。

##### （2）業務の過度な属人化と牽制機能の不在

人材紹介事業は当社の新規事業として2025年6月より開始されましたが、当該元従業員1名に実務全般が集中する体制となっておりました。また、新規事業の立ち上げ期ということもあり、専用の業務管理システムが導入されておらず、当該元従業員個人の裁量に委ねられた進捗管理が行われていたため、業務プロセスの透明性が欠如しておりました。

##### （3）不完全な承認プロセスと管理監督の不足

上長による業務の承認プロセスが売上計上時等の限定的な場面に留まっており、人材紹介契約書申込等の重要な工程において十分なチェック機能が働いておりませんでした。さらに、直属の上長が他部門

の管理業務を兼務していたことや、リモートワークといった勤務場所の物理的な要因も相まって、当該元従業員の日常的な執務状況に対する目配りや、業務遂行に対する直接的な指導・管理が不十分な環境となっておりました。

### 3. 不正行為に関する処分

本不正行為を受け、当社は、当該元従業員1名について、社内規程に則り、2026年5月13日付で懲戒解雇処分といたしました。当該元従業員の上長については、訓戒処分といたしました。

### 4. 再発防止策について

当社は、本調査の結果を踏まえ、今回の事態を厳粛に受け止め、以下の再発防止策を通じて内部管理体制の見直しを行い、グループ会社を含めた管理・監査体制の一層の強化を図る等、再発防止に取り組んでまいります。

(再発防止策)

#### ①チェック体制の強化

業務プロセスを以下のとおり見直し、特定の従業員単独で業務が完結しないよう、管理体制およびチェック機能の強化を図ります。

#### <商談・人材紹介契約書締結プロセス>

営業担当者からの指示を受け、営業担当以外の第三者（以下「アシスタント」といいます。）が人材紹介契約書を作成いたします。契約書はアシスタントから直接顧客に送付して内容確認を行うとともに、契約締結時は社内の稟議規程に沿ってアシスタントが手続きを実施いたします。締結後の契約書は、アシスタントが人材紹介用の業務システム（以下「人材紹介システム」といいます。）に登録し、関係者全員が閲覧可能な状態を確保いたします。

#### <受注プロセス>

求職企業および求職者との受注合意時において、営業担当者からの指示を受け、アシスタントが見積書を作成いたします。作成した見積書は上長の承認を経たうえで、人材紹介システムから送付し、送付後は同システム内に格納して関係者全員が閲覧可能な状態を確保いたします。

#### <売上計上プロセス>

営業担当者が取得した企業からの入社（納品）確認のエビデンスは、アシスタントが内容を確認いたします。その後、上長の承認を経た上で人材紹介システムに格納し、関係者全員が閲覧可能な状態を確保いたします。

#### ②事業運営体制の強化

当該事業の運営体制について、上長の兼務体制を解消して専任とし、事業運営メンバーについてもアシスタントを含めて4名体制とし、上記チェックプロセスを複数名体制で運用いたします。

#### ③内部監査の強化

全社統制モニタリングとして、定期的に内部監査部門において業務フローのチェックおよび契約書類の確認を実施し、不正の早期発見に向けたモニタリング体制の強化を図ります。

#### ④コンプライアンス研修の強化

全社的な自浄作用を高め、二度と同様の事態を発生させない組織風土を醸成するため、全従業員向けのコンプライアンス研修を強化いたします。単なるルール周知に留まるのではなく、本不正行為を含むケーススタディを用いて、何が不正に該当するかの判断基準の浸透を図ります。また、研修の有効性についても、当社リスク・コンプライアンス委員会において継続的にモニタリングしてまいります。

### 5. 連結業績に与える影響について

前述のとおり、本不正行為による影響額は総額約12百万円であり、2026年3月期第3四半期までの連結財務諸表の訂正は行っておりませんが、2026年3月期通期の連結財務諸表においては修正を反映しております。