



2024年10月10日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 ア ク ア ラ イ ン
代表者の役職・氏名 代表取締役社長 大垣内 剛
(コード番号：6173 東証グロース)
問 合 せ 先 取締役副社長 経営企画部長 加藤 伸克
(TEL. 03-6758-5588)

再発防止策の策定及び経営責任の明確化に関するお知らせ

当社は、2024年9月18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、特別調査委員会より「調査結果報告書【公表版】(下、「本件報告書」という)」を受領いたしました。当社は、本件報告書において指摘された事項及び再発防止のための提言を踏まえ、再発防止策について具体的に検討をまいりました。

本日開催の取締役会において、再発防止策について決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、2021年12月3日付「第三者委員会の調査報告書受領等に関するお知らせ」にて公表いたしましたとおり、第三者委員会から特定商取引法に係るコンプライアンスに関して調査結果報告書を受領し、当該報告書において指摘された原因の指摘及び再発防止策の提言を真摯に受け止め、2021年12月15日付「再発防止策の策定及び新たな事業開始に関するお知らせ」、2022年3月17日付「再発防止策の実施状況に関するお知らせ」にて再発防止に努めてきたにもかかわらず、この度、決算開示遅延の再発及び過年度決算訂正に至ったことを踏まえ、当該再発防止策の不徹底となっていた要因も加えた新たな再発防止策として策定しております。

また、再発防止策の実施に先立ち、今回の事態を厳粛に受けとめ、決算開示遅延の再発及び過年度決算訂正を招いた経営責任を明確にするため、経営トップである代表取締役社長 大垣内 剛及び牽制を働かせる役割が不十分であった取締役副社長 加藤伸克の処分を本日開催の取締役会で決議いたしました。

【役員処分の概要】

代表取締役社長 大垣内 剛 月額報酬を50%自主返納(6ヶ月)
取締役副社長 加藤 伸克 月額報酬を20%自主返納(6ヶ月)

株主、投資家の皆様をはじめとする関係者の皆様には、多大なるご迷惑とご心配をおかけいたしましたことを改めて深くお詫び申し上げます。今後、再発防止に全力で取り組み、信頼の回復を図ってまいりますので、ご理解とご支援、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

1. 特別調査委員会の再発防止策に関する提言

(1) 再発防止策の要旨

①はじめに

根本的な原因が、当社の経営状態、資金繰りの悪化にあることからすると、適切な事業計画に基づく予実管理を実施し、かつ、資金繰りの状態を逐次把握した上で、経済的基盤を強化してキャッシュフローを改善させることが一番の再発防止策になる。

本事案の全てについて大垣内氏が直接又は間接に関与していることは、大垣内氏が負う責任は誠に重大なものである。株主をはじめとする利害関係者からの信頼回復を図るためには、大垣内氏が取締役を退任することも十分検討に値するところであるが、当面の間大垣内氏が代表取締役に留任することを念頭に置いた具体的な再発防止策の提言を行う。大垣内氏自身がコンプライアンスの重要性を理解し、法令等遵守を第一とする経営姿勢を実行することが肝要である。

- ② 代表取締役を牽制するためのコンプライアンス体制の強化
- ③ 取引関係の適正化
- ④ 契約締結フローに関する体制の整備
- ⑤ 役職員の適正な会計処理を実施するための会計リテラシーの向上
- ⑥ 人材の拡充
- ⑦ トップの決意表明

2. 再発防止策の概要

(1) 経営トップの決意表明

再発防止策【特別調査委員会の提言①・⑦への対応】	実施予定時期
コンプライアンスを最重視する経営方針の発信 トップメッセージの発信 コンプライアンスの重要性を強調するメッセージを発信し、法令遵守を当社の事業における最優先事項とすることの意識付けを徹底します。	2024年10月 ~毎月

(2) ガバナンス体制の強化・経営トップに対する牽制機能の強化

再発防止策【特別調査委員会の提言①・②への対応】	実施予定時期
① 経営戦略会議の新設 代表取締役に対する機動的な牽制を目的とした「経営戦略会議」の新設 目的：意思決定を適正かつ適切なものとするための諮問機関として代表取締役の判断過程・意思決定内容を、事前ないし事後（可及的速やかに）に把握し、契約書作成の要否、会計面での処理方法をはじめとする法令等遵守に関する取組みについて、機動的な牽制機能を働かせる。 構成員：独立性の観点から、代表取締役社長、社外取締役及び常勤監査役、経営監査部長、外部専門家として弁護士及び公認会計士等の外部専門家がオブザーバ	2024年 10月15日

<p>ーとして参加する予定。</p> <p>開催頻度：月1回 なお、招集権者からの招集があった場合は、速やかに開催する</p> <p>招集権者：構成員及び取締役、監査役、部門長</p> <p>事務局：人事・総務部長</p>	
<p>② 既存委員会の見直し</p> <p>現状の「内部統制委員会」及び「コンプライアンス委員会」の機能を統合し、「内部統制・コンプライアンス委員会」とする。また、再発防止策のモニタリング機能も有する委員会とする。</p>	<p>2024年 10月15日</p>
<p>③ 監査体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部監査機能の質の向上を図り、経営活動や各委員会等へ広く助言を行う組織として格上げし、内部監査室から経営監査部に上位層へ改編を行う。 ・業務執行部門から独立した経営監査部を取締役会直轄とするとともに、監査役会との直接の指示・報告をする体制とする。 ・内部監査部門の独立性を確保するため、経営監査部長の任命・評価・異動等、監査計画については、監査役会の同意を得た上で、取締役会の承認を得るものとする。 ・内部監査部門の人員体制強化 ※ 現在1名体制から2名体制 	<p>2024年 11月1日</p>

(3) 取引関係の適正化

再発防止策【特別調査委員会の提言③への対応】	実施予定時期
<p>① 加盟店の口座管理の解消</p> <p>口座管理は、水まわりサービス支援事業における加盟店の経理事務受託における口座管理の解消。3社の内1社は解消済み。</p>	<p>～2024年 10月31日</p>
<p>② 既存取引の再確認</p> <p>この度の不祥事に関連する企業様との他の取引について、取引条件等の点検を行う。</p>	<p>2024年10月～ 12月</p>

(4) 契約内容に関する重要性の体制整備

再発防止策【特別調査委員会の提言④への対応】	実施予定時期
<p>① 契約締結の社内フローの見直し</p>	<p>2024年10月</p>
<p>② 役職員に対する法務研修の実施</p> <p>対象者：財務・経理部、経営企画部、人事・総務部、コンプライアンス・法務室、経営監査部</p>	<p>2024年10月～</p>

(5) 会計リテラシーの向上及びコンプライアンス教育の実施

再発防止策【特別調査委員会の提言①・⑤への対応】	実施予定時期
<p>① 会計リテラシーの向上・会計知識の教育研修の実施</p> <p>対象者：財務・経理部、経営企画部、人事・総務部、コンプライアンス・法務室、経営監査部</p>	<p>2024年11月～</p>
<p>② コンプライアンス教育の実施</p>	<p>2024年11月～</p>

<p>全般的なコンプライアンス教育の定期的な実施※ 対象者：全役職員</p>	
<p>③ 適時開示の重要性に対する意識の向上 適時開示に関するセミナー動画を活用した教育の実施 対象者：財務・経理部、経営企画部、人事・総務部、コンプライアンス・法務室、 経営監査部</p>	2024年10月～

(6) 人材の拡充

再発防止策【特別調査委員会の提言①・⑥への対応】	実施予定時期
<p>管理部門の人材不足の解消 社内異動、新規採用、業務委託等による不足人員の確保を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営企画部（事業計画、IR 担当）1名増 現在の体制：0名（財務・経理部長及び人事・総務部長が兼務で担当） 財務・経理部（予算管理、資金管理）1名増 現在の体制：5名（部長、社員1名、他業務委託2名、派遣スタッフ1名） 人事・総務部 1名増 現在の体制：4名（部長、総務担当1名、労務担当2名） コンプライアンス・法務室1名増 ※ 現在の体制：0名（人事・総務部長とお客様相談室長が兼務で担当） 経営監査部 1名増※ 現在の体制：1名（現内部監査室） 	2024年11月～

※下記の再発防止策での不徹底であった事項

【2021年12月15日付公表いたしました「再発防止策の策定及び新たな事業開始に関するお知らせ」の再発防止策の進捗状況】

原因・拝啓	再発防止の具体的な内容	時期	本日までの実施状況	評価
(1) コンプライアンス体制の構築・強化	①コンプライアンスを最重視する経営方針の発信 ・トップメッセージの発信 コンプライアンスの重要性を強調するメッセージを発信し、法令遵守を当社の事業における最優先事項とすることの意識付けを徹底します。	毎月実施予定	2022年1月4日に、当社代表取締役社長から全従業員に昨年の問題点と今後このようなことの無いようにメッセージを発信いたしました。 2022年2月28日に当社代表取締役社長から全従業員に、今後の体制と方向性について、メッセージを発信いたしました。 その後、原則毎月継続実施中。実施していない月があるため△。	△
	②コンプライアンス・ガ	毎月実	・役員・管理部門従業員向け	×

<p>バランスに対する研修 ・役員・従業員に対する コンプライアンス研修の 実施</p> <p>コロナ禍の影響により一 時中断していたコンプラ イアンス研修等を、2021 年11月より実施開始。ま た2022年3月を目途に研 修等のシステムを新たに 導入いたします。</p>	<p>施予定</p>	<p>2022年2月に匠法律事務所吉川弁護士を講師に迎えコンプライアンス研修を実施。</p> <p><u>※役員・管理部門の研修は、1回実施以降定期的な研修を行っていないため、評価を【×】としている。</u></p> <p>・サービススタッフ向け 2021年11月継続実施中</p> <p>・e-ラーニングシステム導入に伴いWEBでの研修を実施 第1回研修：コンプライアンス研修（特定商取引法1） 第2回研修：コンプライアンス研修（特定商取引法2） 第3回研修：コンプライアンス研修（個人情報保護）e-WEBでの研修を実施</p>	
<p>③加盟店営業部の創設予定 ・新規事業に伴うリスク 管理</p> <p>予てから検討をしていた 加盟店（FC）制度導入を 検討しております。それ に伴い社内のコンプライ アンス・ガバナンスの再 構築を予定しております。</p>	<p>2021年 12月</p>	<p>2021年12月に加盟店営業部を設置</p> <p>・加盟店従業員向けに上記②の研修を実施 ・加盟店管理部門の明確化が課題。</p> <p>今後、新たな再発防止策とは別に内部統制・コンプライアンス委員会にて協議を行っていくものとする。</p>	<p>△</p>
<p>④コンプライアンス委員会</p> <p>a. 各部門にコンプライ アンスオフィサーを設置し、 コンプライアンス研修で はカバーしきれない領域 や事案についてコンプラ イアンスオフィサーが日 常的に現場に教示する</p> <p>b. 管理部門のみで構成 されていたサービスマナ ー・コンプライアンス向 上委員会の代わりに、外 部の弁護士及び社外役員 を委員とするコンプラ イアンス委員会を設置いた します。</p>	<p>四半期</p>	<p>2021年12月にコンプライアンス委員会を設置</p> <p>a. コンプライアンスオフィサーについてはMGR職以上とし3月1日に任命 加盟店モデルへ移行の為、加盟店サービススタッフについては、②のコンプライアンス研修にて運用</p> <p>b. 委員長は小森弁護士（社外取締役） ただし、作業事故等については、匠総合法律事務所の吉川弁護士にもご協力をいただきます。</p> <p>また、委員は当社取締役を中心に2022年3月22日に開催以降、原則4半期に1回開催</p>	<p>○</p>

	<p>管理部門の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス・法務セクションの創設 <p>人事総務部・お客様相談室にてコンプライアンス及び法務を分担し責任が不明瞭だった為、責任を明確化させる為、コンプライアンス・法務室を2021年12月より設置いたします。</p>	2021年 12月	<p>2021年12月にコンプライアンス・法務室を設置（2名体制で運用）2名とも他部署と兼務。</p> <p><u>※2名体制ではあるが、他部門との兼務であることから、業務を遂行する上で専任者を配置すべきと考えられるため、評価を【×】としている。</u></p>	×
(2) 内部監査の機能強化	<ul style="list-style-type: none"> ・内部監査部の人員強化 <p>内部監査の人員が1名体制だった為、内部監査部の人員を強化（1名ないし2名の増員を予定）するとともに、監査役・内部監査部の連携を強化し、監査及びけん制機能を強化いたします。</p>	2022年 1月を 目途	<p>2022年2月1日に1名増員済み。増員1名は他部署と兼務の為、実質的には1名体制。</p> <p><u>※実質的には1名体制であり内部監査部門の強化となっていないため、評価を【×】としている。</u></p>	×
(3) 人事評価制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客からの評価を人事評価に取り入れる仕組み <p>2020年8月頃から検討をしておりましたCS評価「お客様の声」の準備が整い次第、人事評価項目に追加する予定です。</p>	2022年 2月	<p>加盟店向けCSアンケートを実施済み。（2022年2月7日から実施）</p> <p>コンプライアンス・法務室への報告並びにコンプライアンス委員会への報告を行っている</p> <p>人事制度については、CSアンケート結果を受けて必要な情報を評価に組み入れる予定。なお、サービススタッフが現在当社に在籍していないため、加盟店向けにアンケート結果を提供している。</p> <p>今後、新たな再発防止策とは別に内部統制・コンプライアンス委員会にて協議を行っていくものとする</p>	○
(4) 顧客からのクレームなどの情報共有	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス委員会への情報共有 	四半期	<p>加盟店向けCSアンケートを実施しておりますので、その情報と個別作業事故を中心にコンプライアンス委員会及び取締役会へ報告</p>	○
	<ul style="list-style-type: none"> ・内部監査部との連携 <p>2020年8月頃から検討をしておりました「お客様の声」をコンプライアンス委員会及び各部門のコンプライアンスオフィサーと情報共有し、改善に向けて連携いたします。</p>	毎月	<p>2022年1月・2月</p> <p>内部監査部がお客様相談室に対して加盟店の顧客からのクレーム情報の把握、情報共有の在り方等のヒアリングを実施。</p> <p>2022年3月</p> <p>加盟店向けCSアンケートを基礎として、その情報と個別作業事故を中心にコンプライアンス委員会へ上程後、各部門で任命されたコンプライアンスオフィサーへ状況説明と注意事項の連絡を行います。</p> <p>加盟店向け</p>	○

	また、研修会を通して従業員の教育にも活用いたします。		加盟店のサービススタッフへe-ラーニングシステムを利用して情報共有と当社で起こった問題を共有しながら再発防止の研修を実施します。 継続実施中	
(5) 事業モデルの再考を視野に入れた改革	<p>①加盟店事業開始の趣旨 当社グループは、「時代と共に歩み、お客様から学び、従業員と共に成長します。」という経営理念のもと、一企業として堅実な利益を生み出しながら、事業を通じて「日本の職人」が抱える様々な課題の解決に取り組んでおります。</p> <p>当社グループは、かかる経営理念を実現する過程で、多様な方法により「日本の職人」を支援し、幅広い地域のお客様に更に良質のサービスを届けることができるように、加盟店事業を開始することといたしました。</p>	2021年 12月	2021年8月から試験運用を行っていた加盟店事業を2021年12月から開始。 e-ラーニングシステムを利用した研修の継続実施	完了
	<p>②新たな事業の概要 ・加盟店事業の内容 a. 当社グループは、生活救急サービスを検索できるポータルサイト「EPARKくらしのレスキュー」などを運営しているほか、様々な検索ポータルサイトとの連携を実現した店舗・施設向けホームページサービス「ローカルプレイス」における生活救急領域の販売を行っておりますので、その</p>	2021年 12月	<p>a. 加盟店向けに人的支援・技術支援を2021年12月から実施しております。</p> <p>b. 当社子会社にてECサイトを開設し、ネット通販サービス体制は構築いたしましたので、加盟店向けに利用促進を図っております。</p>	完了

	<p>経営資源と経験を活かして、加盟店に対して技術支援サービスを提供してまいります。</p> <p>b. また、加盟店向けに、より価格に対する透明性を高めることを目的に、ECサイトにて物品の販売から施工、決済まで行うネット通信販売サービスを開始するとともに、</p> <p>c. コンプライアンスの観点からe-ラーニングを活用した支援サービスを新たに提供してまいります。</p>			
(6) 各種規程並びにマニュアルの改訂	<p>前記(1)から(4)の見直しに伴い、各種規程並びに各種マニュアルの改訂を実施予定です。</p> <p>①改訂予定の規程内容 組織変更に伴う業務分掌規程を始めとする各種関連規程</p>	2022年2月を 目途	<p>①組織規程及び職務分掌規程等を中心に見直しを実施(2022年2月) 2022年3月に社内承認後、3月の取締役会に上程し決議いたしました。</p>	完了
	<p>②改訂予定のマニュアル内容 コンプライアンスマニュアルを始めとする関連マニュアルを現行の法規制を踏まえて修正いたします。</p>		<p>②販売モデルの変更に伴いコンプライアンスマニュアルを中心に見直しが完了。2022年3月に社内承認後、コンプライアンス委員会並びに当社取締役会に上程いたします。</p>	完了

以上