

2024年6月27日

経済産業大臣
齋藤 健 殿

日本風力開発株式会社
代表取締役社長 藤谷雅義

報告徴収に対するご報告について

20240328資第36号「電気事業法第106条第3項の規定に基づく報告徴収について」に基づき報告を求められている事項につき、下記の通りご報告申し上げます。
何卒よろしくお願い申し上げます。

記

(1) 特別調査委員会による検証結果に対する認否

特別調査委員会は、2023年9月26日、当社と利害関係を有しない弁護士らにより組織され、同年10月17日付「再エネ特措法及び電気事業法の下における発電事業の実施にあたっての法令遵守の対応等について(指導)」(20231013資庁第2号)により資源エネルギー庁から指導を受けたことを踏まえ、更に深度のある調査を実施していくため、同年同月31日、委員の構成を変更いたしました。変更後の特別調査委員会は弁護士3名による委員と、弁護士17名、税理士1名の補助者により構成されています。

特別調査委員会では、当社の元代表取締役社長である塚脇氏の贈賄疑義に関する調査を主眼としながら、再生可能エネルギー電気の利用の促進に関する特別措置法及び電気事業法に関する法令違反の懸念の有無にまで調査範囲を拡大しています。

特別調査委員会による調査は5ヶ月以上にわたり、関連書類の分析・精査、関係者のヒアリング及び書面による照会、デジタルフォレンジック調査並びに風力発電所の現地視察などを行われ、当社はその調査に全面的に協力いたしました。

このように特別調査委員会による検証は、任意調査という限界はあるものの、当社と利害関係を有しない客観的、中立的な第三者により、十分な期間と労力をかけて行われたものであると考えております。

そのような検証結果について当社として改めて確認しましたが、異議はありません。そこで、当社は特別調査委員会の検証結果を踏まえ、対応策を検討・実行しています。

(2) 法令遵守等の観点から懸念がある他の事案の有無

特別調査委員会による調査は、「(1) 特別調査委員会による検証結果に対する認否」で記

載したとおり、当社の事業全般に関して法令違反の懸念の有無を対象としており、法令遵守等の観点から懸念がある他の事案は、当社が把握する限りにおいて確認されておられません。

今後、法令遵守等の観点から懸念がある他の事案が確認された場合には、速やかに事実関係を調査するとともに当該懸念事項の是正や再発防止対策の策定・実施等を行ってまいります。

(3) 本件事案が発覚した後、コンプライアンスの遵守等を徹底するために取り組んできた内容及びコンプライアンス遵守等に係る今後の計画

本件事案により、当社が実施した対策及び今後実施予定の対策については、別紙「再発防止のための具体的対策について」をご確認ください。

以上

別紙

再発防止のための具体的対策について

はじめに

当社の元代表取締役社長であった塚脇正幸氏が秋本真利衆議院議員に対し贈賄を行ったとの疑い（以下「本件事案」といいます。）により、東京地方裁判所に起訴されたことについて、ステークホルダーの皆様に多大なご迷惑をおかけいたしました。

本件事案が発生したことを踏まえ、当社は風力発電事業の健全な実施のため、全社を挙げて再発防止に取り組んで参ります。

再発防止の具体的対策については、下記をご確認ください。

記

第1 本件事案の原因について

本件事案については、当社と利害関係を持たない第三者によって組織される特別調査委員会による調査を受け、2024年3月6日にその報告を受けました。

当社としては、特別調査委員会の提言も十分に踏まえ、本件事案の原因は以下の4点にあるものと整理いたしました。

（特別調査委員会による提言を踏まえ整理した本件事案の原因）

- ① 取締役に対する監督機能の不全
- ② 役職員におけるコンプライアンス意識の不足
- ③ 業務プロセスにおける予防機能の脆弱性
- ④ 監視・チェック機能の脆弱性

そこで、当社は、このような原因を踏まえ、再発防止のため次のような対策を行ってまいります。

(本件事案の原因とその対策)

	原因	対策（番号は、「第2」における番号と符合）
①	取締役に対する監督機能の不全	<p>[1] 経営体制の刷新・強化</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 旧経営陣の退任及び報酬の自主返上 2. 新経営陣の就任 3. インフロニアによる役員審査 4. 取締役会の機能強化
②	役職員におけるコンプライアンス意識の不足	<p>[2] 組織体制・規程の整備や教育を通じたコンプライアンス意識の向上</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 経営トップによるコミットメント・メッセージの発信 2. コンプライアンス体制の整備 <ol style="list-style-type: none"> (1)法務・コンプライアンス部の新設 (2)JWD グループ行動規範の策定 (3)腐敗防止の徹底 (4)就業規則の改定（懲戒関連規程の見直し） (5)コンプライアンス教育の実施 (6)人事評価制度の見直し
③	業務プロセスにおける予防機能の脆弱性	<p>[3]業務プロセスの再整備による適切性・透明性の確保</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 決裁権限関連規程及びシステムの整備・改定 <ol style="list-style-type: none"> (1)決裁権限関連規定の改定・整備 (2)ワークフローシステムの改定 2. 不適切な取引の防止 <ol style="list-style-type: none"> (1)法務・コンプライアンス部による契約内容の事前審査 (2)決裁権限規程に基づく承認 (3)経理部における支払い可否のチェック (4)内部監査部の監査による事後的な確認
④	監視・チェック機能の脆弱性	<p>[4] 監視・チェック機能の強化による、リスクの早期発見・早期解決</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新任取締役の就任、新任監査役の就任 2. 内部監査体制の整備 <ol style="list-style-type: none"> (1)内部監査部の設立 (2)インフロニアグループの監査体制 3. 監査役による監査体制の強化

		(1)月例ミーティングへの参加 (2)インフロニアグループ監査連絡会の出席 (3)内部監査部門による業務監査への同行 4. 会計監査人による監査の強化 5. 従業員に対する定期的なコンプライアンス調査の実施 6. 内部通報体制の整備 7. コンプライアンス委員会の設置
--	--	--

第2 本件事案に対する具体的な対策について

[1] 経営体制の刷新・強化

当社は、取締役会が業務執行者である代表取締役に対して十分な監督機能を発揮できておらず、実効的な牽制をできておりませんでした。

こうした状況を踏まえ、今後の再発防止に取り組むにあたり、以下のとおり旧経営陣における責任所在を明確化するとともに、取締役会を有効に機能させ、業務執行者である代表取締役に対して適切な監督を行うために経営体制の刷新を行いました。

1 旧経営陣の退任及び報酬の自主返上

(1) 代表取締役の辞任及び取締役の退任

2023年9月1日付「当社経営体制の変更及び調査委員会の設置について」で公表のとおり、同日に元代表取締役の塚脇正幸氏が辞任済みです。

また、インフロニア・ホールディングス株式会社（以下「インフロニア」といいます。）が2024年1月31日に当社の全株式を保有するJWDホールディングス3株式会社の全株式を取得したことに伴い、同日、取締役であった杉本勇次、デイビット・グロスロー、稲田博樹及び末包昌司が退任しております。

(2) 報酬の自主返上

2024年3月22日付「特別調査委員会による検証結果及び当社のコンプライアンス体制構築に関するお知らせ」で公表のとおり、当社は、元代表者が起訴されるというコンプライアンス上重大な問題を生じさせてしまいました。特別調査委員会による調査報告を踏まえ、当社としては、取締役においては、適切な執行体制、ガバナンス体制及びコンプライアンス体制を築くことができなかつたことや元代表取締役による業務執行を適切に監督できなかつたこと、監査役においては元代表取締役による業務執行を適切に監査できなかつたこと、

執行役員においては適切な執行体制、ガバナンス体制及びコンプライアンス体制を築くことができなかつたことなどが、当社において元代表取締役による贈賄疑義行為を防ぐことができなかつた原因の一つとなつてしまつたと判断いたしました。そこで、取締役及び監査役として、このような経営上の責任を極めて重く受け止め、以下のとおり報酬の自主返上を実施いたしました。

(報酬の自主返上)

代表取締役 2名 3ヶ月 30%相当

監査役 1名 3ヶ月 20%相当

執行役員 1名 3ヶ月 20%相当

2 新経営陣の就任

(1) 新社長の就任

元代表取締役社長であつた塚脇正幸氏の辞任を受けて、2023年9月26日に松島聡(当時は常務執行役員)が新たに代表取締役社長に就任しております。

(2) 新取締役の就任

インフロニアは、当社のガバナンス強化のため、2024年1月31日、インフロニア及びその子会社である前田建設工業株式会社(以下「前田建設」といいます。)の役職員を当社の取締役及び監査役として就任させております。

新たに役員に就任したものは、以下のとおりです。

(2024年1月31日付 新任取締役(職位はいずれも2024年1月31日時点のもの))

・ 中西隆夫

(インフロニア 執行役/前田建設 代表取締役専務執行役員 技術統括 兼
土木事業本部長)

・ 藤谷雅義

(前田建設 執行役員 経営革新本部 事業戦略担当 兼 再生可能エネルギー部長)

・ 出口一剛

(インフロニア 財務戦略部長/前田建設 経営革新本部 経理部長)

(3) 2024年6月26日 株主総会における役員の異動

当社は、本件事案を踏まえ、業務執行及びその監督を行う体制を抜本的に改正する必要が

あると判断し、2024年6月26日の株主総会において、以下の通り役員の異動を行いました。

ア 代表取締役社長の交代

取締役の藤谷雅義が新たに代表取締役社長に就任いたしました。これに伴い、本件事案の後、代表取締役社長となった松島聡は代表取締役副会長に就任しております。

※藤谷は、2024年6月25日より、前田建設 常務執行役員。

イ 取締役会長の交代

代表取締役会長であった稲川泰弘が退任し、取締役の中西隆夫が新たに取締役会長に就任いたしました。

※中西は、2024年4月1日より、インフロニア執行役/前田建設 代表取締役執行役員副社長。

ウ 監査役の交代

監査役の堀口大介が退任し、新たにインフロニアグループから監査役を招聘しました。新たに監査役に就任したものは以下のとおりです。

(2024年6月26日付 新任監査役)

・監査役 石村孝治

(略歴) 1988年4月前田建設工業株式会社 入社

2012年4月同社 関西支店 管理部 総務経理グループ 部長

2015年4月同社 東京建築支店管理部 (東京建築) 部長

2017年7月同社 本店 経営管理本部管理部 部長

2020年4月同社 本店 総合監査部 部長

2023年4月同社 本店 総合監査部 理事

エ 新任取締役の就任

本件事案を踏まえ、経営の透明性や公正性を担保することを目的に、2024年6月26日、新たに非常勤の非業務執行取締役を選任いたしました。

当社は本件事案の重大性に鑑み、今後、同様の事案を発生させないためには、当社自身や、インフロニアによるガバナンス体制の構築だけにとどまらず、当社と利害関係を有しない、客観的・中立的な立場から業務執行を管理・監督する仕組みが必要であると判断したことによるものです。新たに取締役となる橋本は、その経歴や知見を踏まえ、当社においても高い独立性を維持して業務執行の管理・監督を行うことが可能であるものと考えております。

新たに取締役役に就任したものは以下のとおりです。

(2024年6月26日付 新任取締役)

・取締役 橋本圭一郎

(略歴) 1974年4月株式会社三菱銀行(現:株式会社三菱UFJ銀行) 入行

2001年6月同行 国際業務部長

2003年6月三菱自動車工業株式会社 取締役執行副社長 兼 最高財務責任者

(CFO)

2005年6月セガサミーホールディングス株式会社 専務取締役

2010年6月首都高速道路株式会社 取締役会長 兼 社長

2012年10月株式会社ビットアイル(現:エクイニクス・ジャパン株式会社)

監査役

2014年5月塩屋土地株式会社 取締役副社長・COO

2015年6月株式会社東日本銀行 監査役

2016年4月株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ 監査役

(現職)

2019年4月公益社団法人経済同友会 副代表理事・専務理事

2020年6月株式会社ファンケル 社外取締役(現職)

2020年6月前田道路株式会社 監査役

2021年4月一般社団法人Tアートライフビレッジ 代表理事

2021年6月前田道路株式会社 非業務執行取締役(現職)

2021年10月インフロニア・ホールディングス株式会社 社外取締役(現職)

一連の経営体制刷新の結果、本件事案が発生した当時に当社の役員であったものは全てその職を外れ、当社の経営に関与しないこととなりました。今後は新たな経営体制の下で、適切な執行体制、ガバナンス体制及びコンプライアンス体制の構築を進めてまいります。

(当社における 経営体制の推移)

	～2023.8.31	2023.9.1	2023.9.26	2024.1.31	2024.6.26
取締役会長	稲川泰弘	稲川泰弘 *1	稲川泰弘 *1	稲川泰弘 *1	<u>中西隆夫</u> *2
代表取締役副会長	—	—	—	—	<u>松島聡</u>
代表取締役社長	塚脇正幸	—*3	<u>松島聡</u>	<u>松島聡</u>	<u>藤谷雅義</u>
取締役	D・グロスロー	D・グロスロー	D・グロスロー	<u>中西隆夫</u>	<u>出口一剛</u>
	杉本勇次	杉本勇次	杉本勇次	<u>藤谷雅義</u>	<u>橋本圭一郎</u>
	稲田博樹	稲田博樹	稲田博樹	<u>出口一剛</u>	—
	末包昌司	末包昌司	末包昌司	—	—
監査役	堀口大介	堀口大介	堀口大介	堀口大介	<u>石村孝治</u>

*1 代表取締役

*2 下線のある役員は、塚脇氏退任後に就任した役員

*3 松島聡は、2023.8.23～9.25 は常務執行役員 社長代行

3 インフロニアによる役員審査

(1) 取締役及び執行役員に対する審査

インフロニアは指名委員会等設置会社であり、当社のガバナンスにも影響を与えておりません。

具体的には、インフロニアグループの事業会社では、インフロニアの指名委員会が承認した者のみが取締役及び執行役員に就任できることとなっております。このため、インフロニアの指名委員会が、当社の取締役及び執行役員に対して、会社の経営を行い、またはその業務を執行することに関して必要な知識や経験を備えているのか等を確認するため、2024年2月から4月にかけて、面接による審査を実施いたしました。

今後も、当社の取締役及び執行役員が新たに就任する場合には、インフロニアの指名委員会による面接が行われることとなっております。

なお、インフロニアにおける指名委員会の委員は以下のとおりです。

(インフロニアにおける指名委員会の委員)

- ・森谷浩一 (指名委員長 社外取締役)
- ・橋本圭一郎 (社外取締役)
- ・米倉誠一郎 (社外取締役)
- ・村山利栄 (社外取締役)
- ・高木敦 (社外取締役)

- ・ 岐部一誠 （取締役／代表執行役社長）
- ・ 今泉保彦 （取締役）
- ・ 塩入正章 （取締役／執行役）

（２） 監査役に対する審査

インフロニアでは、子会社の監査役について、選任にあたり、監査委員会において書面審査を行い、監査委員会による同意を得たものだけが就任できることとしております。

このため、2024年6月26日に監査役に就任した石村についても、就任に先立ちインフロニアの監査委員会により書面による審査が行われております。

なお、インフロニアにおける監査委員会の委員は以下のとおりです。

（インフロニアにおける監査委員会の委員）

- ・ 橋本圭一郎（監査委員長 社外取締役）
- ・ 森谷浩一（社外取締役）
- ・ 米倉誠一郎（社外取締役）
- ・ 高木敦（社外取締役）

4 取締役会の機能強化

当社は取締役会設置会社であり、会社の重要な意思決定は取締役会で行わなければなりません。しかし、従来は、取締役会の開催スケジュールが作成されていなかったため、定期的な開催はなされず、随時行われることとなっていたほか、対面ではなく書面開催で済ませることがほとんどでした。また、当社の取締役会規程及びその他の社内規程では、会社法上取締役会決議事項とされている「重要な契約の締結」や「重要な財産の処分」について金額基準が設けられておらず、その基準が曖昧であり、その結果、どのような事項を取締役に付議するのかという基準が曖昧で取締役会決議を経ることなく重要な契約を締結することが可能となっていました。さらに、取締役会の議事録は社内に共有されていませんでした。このように取締役会が形骸化していたと評価せざるを得ない部分があり、十分な監督機能を発揮しているとは言えない状態にありました。

取締役会が十分に監督機能を発揮し、会社として適切な意思決定を行うためには、取締役会が定期的開催され、重要な業務執行については取締役会に上程させて取締役会において審議・決定するというプロセスを遵守することが重要となります。

そこで、2024年1月31日以降は、取締役会の年間スケジュールを事前に定め、確実に定期開催して会社における重要事項の審議・決定を行い、インフロニアグループから招聘した新任取締役を含め、全員が実際に出席して開催をしています。今後も、取締役の出席が不可能となるような特段の事情がない限りは、実際に取締役が出席して取締役会を行

う予定としております。

2024年1月31日以降の取締役会開催日は以下のとおりです。

(取締役会開催日一覧)

2024年3月1日

19日

4月24日

5月22日

6月26日

また、取締役会に付議する金額基準については、2024年5月1日に決裁権限規程の改定を行うことにより、その基準を明確にいたしました。

作成した議事録については、議案の内容や性質を加味したうえで社内に共有をしており、取締役会における意思決定の過程やその内容について透明性を確保しています。

これらのように、従来存在していた問題への対策を行うことに加え、後述する内部監査部が、決裁権限規程に基づき取締役会に付議すべき議案が上程されているのかについて定期的に監査をすることや、非業務執行取締役が客観的・中立的な立場から取締役会の議事運営が適切に行われているのかをチェックすることにより、取締役がその本来の機能を発揮できるように体制を整備いたしました。

〔2〕組織体制・規程の整備や教育を通じたコンプライアンス意識の向上

当社では、元代表取締役や一部の役職員において、コンプライアンスよりも事業推進を重視する姿勢などがみられ、コンプライアンス意識に問題がありました。

そこで、当社は、コンプライアンスを遵守するための組織・規程の整備や、コンプライアンス教育の定期的な実施を行うことにより、JWDグループ全役職員がコンプライアンス意識を向上させてまいります。

1 経営トップによるコミットメント、メッセージの発信

当社の前代表取締役社長である松島は、当社がすべてのステークホルダーから信頼されるためには法令・社内ルールの遵守を徹底するだけでなく、最も高い倫理基準に基づき事業を行うことが不可欠であると考えており、社長就任以後、再三にわたり社員に対してメッセージを発信しています。

例えば、社長に就任した直後の2023年9月28日に行われた説明会では、当社の信頼が

大きく揺らいでおり、全社一丸となって信頼回復に向けた取り組みが必要であることを説明しています。インフロニアによる当社の買収が決まった同年 12 月 12 日には全社ミーティングを行い、JWD グループの全役職員に対して自分が先頭に立って信頼回復に努めることを表明しています。また、行動規範を作成・発表した時には、トップメッセージとして法令・社内ルール遵守の企業風土の構築に徹底的に取り組むことを宣言しています。

さらに、2024 年 5 月 24 日には、行動規範を冊子化して JWD グループの全役職員に配布しましたが、その際にも同月 29 日及び 30 日に改めてトップメッセージとして会社に取り組むべき最優先課題は法令・社内ルール遵守の徹底と企業風土の構築であることを明確にしています。

また、説明会で一方的にメッセージを伝えるだけではなく、全国に所在する各事業所へ訪問し、事業所の職員と少人数の座談会を行い、各地にいる職員と直接に意見交換も行っています。

2024 年 6 月 26 日に新たに代表取締役社長に就任した藤谷においても、当社が信頼を回復するためには、法令・社内ルールの遵守を徹底することや最も高い倫理基準に基づき事業を行うことが必要であるという認識に変わりはなく、継続的にトップメッセージを発信していく方針としています。

そして、経営トップだけではなく、中間層である各部門の部門長等においても、トップメッセージを受動的に受け入れるだけでなく、行動規範を利用して自部門で勉強会を実施すること等を通じて、法令・社内ルール遵守の徹底を実践していきます。

今後も定期的にトップメッセージとして事業においてガバナンスやコンプライアンスが最優先の課題であることを発信し続け、また部門長が率先してコンプライアンス重視の姿勢を示すことにより、会社全体として企業風土の構築を目指してまいります。

01 トップからのメッセージ

皆さんの努力により、これまでJWDグループはその開発力を強みとして国内有数の開発実績を誇り、風力発電の普及に貢献してきました。風力業界は新たな制度の導入や、かつて経験のない物価高騰等の影響を受けて厳しい状況に置かれており、今後もさまざまな障壁に直面するかもしれません。それでもJWDグループは、いかなる事業環境の変化にも臆することなく順応し、開発の推進に力を注いでいきます。

今後私たちが成長を続けるためには、まず、世の中から認められる健全な会社であること、単に法律を順守するだけでなく、最も高い倫理基準に基づき事業を行うことが不可欠です。すべてのステークホルダーから信頼され、応援していただける会社でなければなりません。そのため、まずは法令・社内ルール遵守の企業風土の構築に徹底的に取り組みます。

今回この行動規範を策定した目的は、JWDグループ社員がどのように行動すべきかを、明確に示すことです。行動規範に基づいて行動することにより、まず私たちはより良い、倫理的な決断を下すことができます。さらに皆さんが迷わずに意思決定できるようになり、自身の意思を持って積極的に業務に取り組むことができます。反対に、自分の行動がこれらの基準を満たさなければ責任を問われることになります。

JWDグループのすべての役員・従業員の皆さんは、日々の業務の中で自信をもって正しいことをするためにこの行動規範の内容を十分に理解し、遵守してください。そして、もし不正行為を知ったら、迷わず報告してください。声をあげることは正しい行動であり、皆さんの責務でもあります。誠実な報告に対する報復は絶対に許さず、その勇気ある行動を高く評価して真摯に対応します。

2050年カーボンニュートラル実現に向けて、風力発電事業は世の中よりますます求められるものになるでしょう。「風力発電の普及を通じ、エネルギー問題の解決と、地域の発展に貢献する」という私たちの使命(MISSION)を常に意識して行動し、社会や取引先、そして一緒に働く同僚からの信頼を獲得し、信望を受け続ける存在になれるよう共に頑張りましょう。



日本風力開発株式会社
代表取締役社長

松島 聡

2 コンプライアンス体制の整備

(1) 法務・コンプライアンス部の新設

本件事案が発生した一因として、当社における全般的なコンプライアンス体制の不備が挙げられます。当社が営む風力発電事業は、コンプライアンスを意識しなければならない機会が多い種類の事業であり、また、事業の実施にあたって検討すべき様々な関連法規制が存在しています。しかし、当社にはこれまで、コンプライアンスや法務を専門的に取り扱う部署が存在していませんでした。また、コンプライアンス関連の規程は存在しているものの、JWDグループの役職員に対して十分に浸透しているとはいえない状態でした。

そこで、コンプライアンス体制の整備や役職員に対するコンプライアンス意識の向上を目

的として、2024年4月1日付で新たに法務・コンプライアンス部を設立しました。責任者にはインフロニアグループから専門人材を招聘しております。

法務・コンプライアンス部の主な役割は以下のとおりです。

(法務・コンプライアンス部の役割)

- ・法律や契約に関する相談への対応
- ・コンプライアンス問題への対応
- ・法務やコンプライアンスに関する教育・研修プログラムの計画策定及び実施
- ・訴訟事件対応

法務・コンプライアンス部は、2024年4月1日の経営戦略会議（当社において責任者全員が参加する定例会議）や、同年同月3日の全社説明会などで法務・コンプライアンス部の機能や役割を紹介するだけでなく、同年5月13日には社内イントラ上に「契約・法律相談フォーム」を開設し、法務・コンプライアンス部へ簡単に相談ができる仕組みを構築するなどしており、JWDグループの役職員に対して、積極的にその活用を促しています。

今後は同部がコンプライアンス関連規程に基づき、コンプライアンス体制を構築するとともに、必要に応じて関連規程の見直しなども行ってまいります。

(2) JWDグループ行動規範の策定

本件事案を受けて、当社では今後同様の不祥事を起こさないために、法令・社内ルール遵守の徹底を会社の企業風土として構築していく必要があると考え、2024年3月に「JWDグループ行動規範」を策定しました。策定した行動規範は、JWDグループの全役職員に対する説明会を実施したうえで、社内Webサイトで掲示したほか、冊子化して同年5月24日にJWDグループの全役職員へ配布した際には、改めて全役職員を対象とする説明会を行い、松島前社長より、コンプライアンス遵守に向けた自らのコミットメントを述べたうえで、当社はコンプライアンス遵守を全てに対し優先する旨のメッセージを発信しました。

当社は、行動規範を、当社のフィロソフィーを実現するための前提として、全員が遵守すべき基準と捉えています。そして、行動規範に基づき、具体的に社員がどのような行動が求められているのかをコミットメント・アクションとして示しています。

コミットメント・アクションは「誠実・公正な事業活動へのコミットメント」、「透明性・堅牢性へのコミットメント」、「社会・環境・安全のコミットメント」の3つで構成されています。

「誠実・公正な事業活動へのコミットメント」では、法令等の遵守や、贈収賄・汚職の禁止など、「透明性・堅牢性へのコミットメント」では会社資産の適正管理や、機密情報、プライバシーの保護など、「社会・環境・安全のコミットメント」では地域経済への貢献や人権尊重、安全衛生活動の推進などをそれぞれ規定しています。

今後は、JWD グループの全役職員が行動規範を正しく理解し、コミットメント・アクションを実践することで、ステークホルダーから再び信頼される会社となることを目指してまいります。

(JWD グループ コミットメント・アクション)

04 JWDグループのコミットメント・アクション

① 誠実・公正な事業活動へのコミットメント

法令や社内規程を遵守します

- 業務に関係する法令について学習し、必要な研修を真摯に受け、社会規範を尊重します
- 社内規程に反するような不正または不誠実な行為は一切行いません

積極的に競争する一方で公平であり続けます

- 公正に競争し、競合他社の能力を不当に制限していると受け止められる行為は行いません
- 競合他社に関する情報を収集する場合は公正な方法で行います
- 入札において定められたルールを遵守します

インサイダー情報を悪用しません

- インサイダー情報に基づいて有価証券を取引しません
- インサイダー情報をJWDグループの社外で共有しません

贈収賄や汚職に関する行為を行いません

- 贈収賄および汚職防止に関する法令を理解し、それらを遵守します
賄賂の申し出、支払いおよび受領を拒否します
- 政府および自治体の職員またはそれらが管理する事業体の職員、政党や政党職員、公職候補者、公的機関の職員に対し、利益の授受は行いません
- 取引の維持、確保、または不当な優位性の獲得を目的とした利益の授受は行いません

贈答・接待の授受は責任をもって適切にします

- ビジネスパートナーとの良好な関係構築のため、正当な事業目的を支援し、その状況で合理的かつ適切な場合にのみ贈答品・接待等を授受することを理解します
- 私用での接待、不適切な頻度での接待の授受はしません
- 贈答品・接待等を授受する場合には、以下を遵守します
 - ▶ 業務上の目的を事前に特定し、賄賂に解釈される可能性があるような、不適切な目的における贈答品や接待の授受はしません
 - ▶ 卑劣、高額でない等社会的儀礼の範囲内とします
 - ▶ 接待は業務遂行に適した環境で授受します
 - ▶ 接待交際費を正産に報告し、記録します

利益相反を管理します

- 会社と利害関係の対立を起こすような活動に関与しないようにします
- すべての役職員は個人の利益で業務上の意思決定をしません

ビジネスパートナーを慎重に選びます

- 取引を行う前にビジネスパートナーについて審査を実施し、正当な事業活動に従事していることを確認します。
長期的な関係を持つ場合はこのプロセスを定期的に繰り返し実行します
- 反社会勢力と関係を持ちません

6
7

② 透明性・堅牢性へのコミットメント

正確な財務報告および社内記録を維持します

- どのような取引でも改ざん、隠蔽、虚偽の報告をしたり、取引の本質に関する記載を省略したりしません
- 社内記録や文書は適切に管理し、監査・調査・法的手続きに必要な情報は絶対に破壊しません



会社の資産を守ります

- 雇用期間中に提供されるJWDグループの資産（電子的・金銭的・物理的資産）を個人的な利益のために使用しません。また、不注意、不正、紛失および盗難から資産を守ります
- 事前の適切な承認を得ることなく、JWDグループの資産を処分、売却しません
- 出張費や経費を適切に処理します



知的財産を守り尊重します

- JWDグループの企業活動により生み出されるアイデア・営業秘密などの無形資産を保護し、使用します
- 社外への機密情報の開示の前には、機密保持契約の締結等適切な保護を行います



非公開情報・機密情報・プライバシーを守ります

- JWDグループの競合情報、財務情報、戦略などに関する情報を慎重に取り扱い、不正開示、不正利用から情報を保護します
- 業務上知り得た従業員及び社外の人間の個人情報については、業務目的のみに使用し、厳重に管理します



情報セキュリティを徹底します

- アクセスが許可されている情報だけを利用し、情報の共有や保存を行う際にはJWDグループが承認したツールを使用します
- 電子メールを注意深く確認し、疑わしい電子メールを受信した場合には、直ちにEEMに報告します



責任をもってコミュニケーションを図ります

- ソーシャルメディアへの投稿に責任を持ちます
- 許可を受けていない場合にはJWDグループを代表して発言しません



③ 社会・環境・安全へのコミットメント

地域の経済・文化・教育への発展に貢献するよう行動します

- これまで地域の方々に支えられてきたことに感謝し、今後も地域の声を聞いて、地域や社会の課題解決に向けて尽力します
- 従業員が日々の業務やそれ以外においても地域社会に貢献できるよう、社会活動に取り組む社員をグループ一丸となって支援します



地球に配慮します

- エネルギー自給率の向上や脱炭素社会の実現に向け、ビジネスパートナー等あらゆるステークホルダーと協働します
- 二酸化炭素の排出等日々の行動が環境に与える影響を最小限に抑えます
- 産業廃棄物の削減に努め、環境汚染を最小限に抑えます



人権を尊重します

- 多様性を受け入れ、たくさんの異なる見解と視点から創出される優れたアイデアにより、強固な集団を目指します
- 職場における平等な取り扱い、公正な待遇を推進します
- 他者の権利を侵害しないようにします



ハラスメントのない健全な職場環境の維持に取り組みます

- 社内の身体的、性的、言語的、視覚的なハラスメントを容認せず、すべての人が尊重されていると感じられる職場環境を構築します
- 他者への侮辱や脅迫等、個人の身体的または精神的な健康を脅かす不適切な行動は決して認めません
- 誰もが自分の意見を表明したりできるオープンなコミュニケーションが可能な職場づくりに取り組みます



安全衛生活動を推進します

- 関係法令並びに各社・各事業所の自主管理基準を遵守して労働災害を防止し、職場におけるリスクを特定してこれに対処します。また、事故、負傷、ヒヤリハット事案は、直ちに社内でも共有して事故を未然に防ぎます
- 万が一の事故発生時には社内ルールに則り的確に情報共有をし、二次災害防止や、原因究明を徹底して再発防止に努めます
- 従業員一人ひとりが安全衛生や職業病予防についての教育を受け、積極的に安全衛生活動に取り組み、皆の安全と健康の確保された職場環境づくりと安全文化の醸成に努めます
- 合理的な安全衛生管理システムを運用します



(3) 腐敗防止の徹底

当社では、「JWD 汚職防止規程」を定めており、公務員や民間人の身分を問わず、金銭等その他の利益の供与は原則として禁止したうえで、接待交際費（飲食・贈答など）の支出が必要となる場合には、決裁権限規程で定められた基準(50万円以上：取締役会、10万円以上50万円未満：社長、5万円以上10万円未満：本部長、5万円未満：部長)に基づき承認を得たうえで、その全案件を管理本部長が事前に確認し、支出の対象、内容及び金額を検討して、適切であると判断された場合にのみ、接待交際費の支出を認めています。また、コンプライアンス・マニュアルを用いた研修（後述）の際に、「JWD 汚職防止規程」を改めて役職員に対し説明したうえで、役職員に対し、「汚職防止規程の遵守宣誓書」への署名・提出を義務付け、これを回収しています。

インフロニアグループでは、国内外を問わず、公務員及び全てのステークホルダーに対する賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などの腐敗行為の防止を、コンプライアンス徹底における最重要課題の一つとして位置づけ、「倫理要綱」において、公務員や政治団体との健全かつ適正な関係を保ち、違法はもとより、社会から誤解を受けるような行為をしないことを制定し、職員に対する研修を実施しています。また、「国連グローバル・コンパクト」に署名し、「腐敗防止」に係る原則を支持・表明しており、インフロニアグループでは、「倫理要綱」のもと、「インフロニアグループ腐敗防止ポリシー」を定めております。

前述したインフロニアグループのコンプライアンス・マニュアルでは、「賄賂行為・不適切な接待の禁止」が明記されています。

当社も、インフロニアグループの一員として常に公明正大な企業活動が続けていくため、腐敗防止を徹底してまいります。

(インフロニアグループ 腐敗防止ポリシー)

腐敗防止ポリシー

私たちインフロニア・ホールディングスグループ（以下「当社グループ」といいます）は、人々の生活基盤を形成し、豊かな社会の実現に寄与する事業に誇りを持ち、自信をもって社会的使命を担えるよう、企業活動の基本となる「倫理要綱」を定め、法令等の遵守体制を整備し、適切な運用を行っています。

私たちは、この「倫理要綱」のもと、次のとおり「インフロニアグループ腐敗防止ポリシー」を定め、常に公明正大な企業活動を続けていくため、これを遵守していくことに注力していきます。

法令・規則の遵守

当社グループは、事業を行う国・地域で適用される法令、規則及びその他の関連法規（以下「法令等」といいます）を遵守し、社会的規範にもとることなく公明正大な企業活動を遂行します。

腐敗防止

当社グループは、国内外を問わず、公務員及び法令等によりそれに準ずる取扱いがなされる者（政治家及び政治団体を含みます）並びに当社グループの企業活動に関わるすべてのステークホルダーに対する賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などの腐敗行為の防止を、コンプライアンス徹底における最重要課題の一つとして位置づけ、「倫理要綱」において、公務員や政治団体との健全かつ適正な関係を保ち、違法はもとより、社会から誤解を受けるような行為をしないことを制定しています。また、「国連グローバル・コンパクト」に署名し、「腐敗防止」にかかわる原則を支持・表明しています。

反競争的行為の禁止

当社グループは、事業会社ごとに「入札談合防止方針」等を定めており、より実効性をもって入札談合防止に努めるものとしています。また、この方針等の改定に合わせて、役職員の遵守すべき「入札談合防止の規程類」も実効性の高い内容とし、例えば、同業他社との会合において入札談合の疑いがある話題が出た場合の退席ルールを明記するとともに、コンプライアンス教育を徹底しています。

インサイダー取引の禁止

当社グループの役職員は、金融商品取引法その他の関連法規並びに内部者取引規制規程その他職務遂行に係る社内規則等の定めを遵守し、重要事実等の適正な管理と内部者取引防止に努め、金融商品取引法その他の関連法規に反する株式等の売買等を行いません。

適正な会計と記録

当社グループの役職員は、適切な内部統制システムのもと、事実に基づき正確に会計帳票その他の記録を作成しかつ適正に会計処理します。また、会計帳票その他の関係資料を一定期間適正に保管します。

税の透明性

当社グループは、各国・地域の法令・規則の変更への対応を適宜行い、透明性を確保するために適時・適切な税務情報を提供します。また、税務調査での誠実な対応などにより、各国・地域の税務当局との信頼関係を構築し、税務に係る透明性と信頼性を確保するよう努めます。

社内規程等の整備

当社グループは、事業活動の内容や法令等違反リスクに照らして、適切な社内規程等の整備・運用を含めた内部管理体制の充実を図り、法令等違反行為の防止に取り組みます。

役職員への教育・研修

当社グループは、本ポリシー並びに法令等違反行為防止に係る全ての関係規程が適切に遵守されるよう、当社グループの役職員に対して、本ポリシーを周知徹底し、教育・研修を継続的に実施します。

リスク評価と見直し

当社グループは、直面する可能性がある法令等違反行為のリスクを定期的に評価します。また、必要に応じて本ポリシー並びに本ポリシーに基づく措置を見直します。

報告・調査・処分

当社グループは、法令等違反行為及びその可能性のある行為について、役職員から上司やコンプライアンス担当部署（経営監査部、法務・コンプライアンス室）への相談・報告又は内部公益通報を受けるための体制を整備します。また、相談・報告又は内部公益通報を行った役職員に不利益が生じないよう通報者の保護を図ります。

当社グループは、法令等や本ポリシー等に違反する行為並びにその可能性のある行為を発見した場合には、速やかに調査を実施し、違反が認められた役職員への処分等を行います。

出所：インフロニア・ホールディングス HP より

(4) 就業規則の改定（懲戒関連規程の見直し）

2024年2月1日に、就業規則の改定を行い、懲戒関連規程の見直しを行いました。

贈賄については、今後、本件事案と同種の事案が当社で二度と発生しないようにするため、贈賄が懲戒事由に該当すること明記するとともに、贈賄を行った者に対する処分は、論旨解雇又は懲戒解雇のいずれかのみとしており、当社の懲戒事由の中でも、最も重い処分がなされる事由の一つとして位置付けました。就業規則改定にあたっては、全役職員を対象とした説明会を実施し、周知しました。

(5) コンプライアンス教育の実施

本件事案の再発を防止するためには、経営トップをはじめとする全てのJWDグループ役職員のコンプライアンス意識を改革し、全社的にコンプライアンスを徹底する企業風土を根付かせる必要があります。そこで当社では、役職員に対するコンプライアンス教育を、今後、継続的に、繰り返し実施してまいります。

まず、2024年2月5日から社外の専門家によるコンプライアンス研修を実施し、同年4月19日にグループ全役職員281人（休職者等一部対象外の者を除く）の受講が完了しました。

また、インフロニアでは「コンプライアンス・マニュアル」を作成してグループの全役職員に配布しています。コンプライアンス・マニュアルは、基本的人権の尊重、法令遵守、ハラスメントの禁止、公正な競争の実施、情報管理の徹底、インサイダー取引の禁止、賄賂行為・不適切な接待の禁止などコンプライアンス全般について注意すべき事項が網羅されており、全役職員が理解できるように平易かつ具体的な記載がなされており、コンプライアンス・マニュアルを活用した研修も実施されています。

当社でも2024年6月17日にコンプライアンス・マニュアルをJWDグループの全役職員に対して配布しており、同月19日からコンプライアンス・マニュアルを活用した研修の実施を開始しております。

インフロニアでは、毎年、役職員に対して、独占禁止法を中心としたコンプライアンス研修や、インサイダー取引の防止を目的とした金商法研修を実施しており、今後は当社もこれを受講してコンプライアンスの徹底を図っていきます。



インフロニア・ホールディングス コンプライアンス・マニュアル

(6) 人事評価制度の見直し

役職員の意識を改革し、法令や社内ルールの徹底を企業風土として定着させるために、人事評価制度について、コンプライアンスを能力要件として明記し、それを評価ベースとするコンプライアンスを重視した評価制度に改定いたしました。

改定した人事評価制度では、その能力要件として、全資格においてコンプライアンス遵守を求める旨を記載しております。当社では、2023年度の人事評価から、この改定した評価制度に基づく人事評価を行っています。

[3] 業務プロセスの再整備による適切性・透明性の確保

当社では、稟議・決裁などの業務プロセスにおいて適切な決裁ルートの設定や承認ルートにおけるチェックがなされておらず、牽制機能やチェック機能を欠いておりました。

そこで、社内規程の整備やシステムの改定により業務プロセスを再整備することで、業務プロセスの適正性や透明性を確保し、これによりチェック機能・牽制機能を発揮させることといたしました。

1 決裁権限関連規程及びシステムの整備・改定

(1) 決裁権限関連規程の改定・整備

当社では、社内の決裁ルートの適正性や決裁プロセスに問題がありました。そこで、稟議や決裁権限を見直し、2024年5月1日に決裁権限規程の改定を行いました。

決裁権限規程の改定にあたってはインフロニアで用いられている決裁権限規程を参考として、事案の性質や金額に応じて決裁者を設定しています。また、決裁を受ける事項の内容によっては、当社の社内のみならず、インフロニアへの報告や議決を必要とする項目も設定しています。

当社では、従来は本部長決裁を超えるような重要事項については、社長決裁を行うことを基本として、必要に応じて取締役会決議を行うこととしていました。しかし、どのような事項を取締役に付議するのかという基準が曖昧であり、また、取締役会は随時書面決議によって行われるに留まり、実際に取締役が出席して取締役会が開催されることはほとんどなかったため、結果として、元代表取締役へ権限の一極集中が生じていました。決裁権限規程を改定し、事案の性質に応じて決裁権限を本部長、社長、経営戦略会議、取締役会にそれぞれ割り振ることにより、代表取締役へ権限の一極集中が生じる状態を是正し、責任と権限を持つ者が全員で議論をして決定していく体制に移行いたしました。

決裁権限規程については、改定に先立つ2024年4月の経営戦略会議において、その内容や改定にあたっての注意点を説明しました。また、同年5月には全従業員に対して決裁権限の改定などについての説明会を開催し、役職員への周知を行いました。

なお、決裁権限規程の改定にあたっては、インフロニアの執行役会でもその内容が審議され、承認を受けております。

(2) ワークフローシステムの改定

当社では、社長決裁以下の案件については、稟議及び決裁をオンライン上のワークフローシステムを用いて行っていますが、このワークフローシステムにも新しい決裁権限規程の要素を盛り込む予定となっており、現在、システムの改定作業を行っています。既存のワーク

フローシステムでは、起案者が手動で決裁者を設定することとなっていましたが、2024年7月からはシステムの改定が反映され、稟議の内容や決裁を受ける金額に応じて、自動的に決裁者が設定される仕組みが構築されることとなります。

決裁権限規程において、経営戦略会議や取締役会の承認が必要とされている事項については、このワークフローシステムによる承認の対象外となっていますが、経営戦略会議や取締役会の承認が必要な事項については、内部監査部による監査の対象として設定しており、内部監査によって決裁に誤りや漏れが生じさせない仕組みとしています。

2 不適切な取引の防止

当社では、従来は各部署が独自に取引に関して契約内容の確認を行い、また、元代表取締役の了承があれば、金額の多寡などにかかわらず、契約を締結して取引をおこなうことが事実上可能となっていました。今後、不適切な取引を防止するため、契約の締結から取引先への支払いに至る各段階において、その適切性を確認するプロセスを導入しました。

(1) 法務・コンプライアンス部による契約内容の事前審査

2024年4月1日付で法務・コンプライアンス部が新設され、同部が契約審査機能を担うこととなり、現在は、事前に法務・コンプライアンス部が契約の相手方、関係法令に抵触する危険の有無、契約内容の妥当性（責任や費用の負担など）等を確認して、不適切な条項などがあれば、契約の修正等を行っています。

(2) 決裁権限規程に基づく承認

2024年5月1日付で実施した決裁権限規程の改定により、取引の実施に先立ち当社およびインフロニアにおいて一定の決議を経ることが必要となっております。

例えば、当社で新たな風力発電プロジェクトを計画する場合には、当社の取締役会決議を経たうえで、5億円以上のプロジェクトについてはインフロニアの取締役会及び執行役員への報告が、10億円以上のプロジェクトについてはインフロニアの執行役員への報告に加え、取締役会及び投資委員会での決議が必要となっています。

また、インフロニアでの決議などを経た風力発電プロジェクトについては、その業務執行にあたり、当社内で金額に応じた決議が必要となっています。決議を受ける内容及び決裁者は以下のとおりです。

(例1：風力発電プロジェクト 業務執行に関する決裁権限)

内容	金額	決裁権限				
		取締役会	経営戦略会議	社長	本部長	部長
風力発電プロジェクトの業務執行に係る受発注、契約の締結、費用の支出	10億円以上	決議	合議	決裁		
	5億円以上 10億円未満	報告	合議	決裁		
	2000万円以上 5億円未満	報告	合議	決裁		
	1000万以上 2000万未満		決議		決裁	
	100万円以上 1000万円未満		報告		決裁	
	100万円未満				報告	決裁

上記は、風力発電プロジェクトの業務執行に係る受発注、契約の締結、費用の支出の例ですが、風力発電プロジェクト以外についても、受発注、契約の締結、費用の支出が発生する際には必ず、この度改定した決裁権限規程に基づく意思決定を行い、恣意的な決定はできない体制にしました。

例えば、不動産の諸権利の設定・移転等、備品の調達及び交際費の支出に関する決裁権限は、それぞれ以下のとおりになっています。

(例2：不動産の諸権利の設定・移転等に関する決裁権限)

内容	金額	決裁権限				
		取締役会	経営戦略会議	社長	本部長	部長
不動産の諸権利の設定・移転等（1件単位の決裁）	10億円以上 *1	決議		決裁		
	5億円以上 10億円未満 *2	決議		決裁		
	2億円以上 5億円未満	報告		決裁		決裁
	1億円以上 2億円未満			報告	決裁	
	1億円未満				決裁	

*1 インフロニアの執行役員への報告及び投資委員会の決議が別途必要

*2 インフロニアの執行役員及び取締役会への報告が別途必要

(例3：備品類の調達に関する決裁権限)

内容	金額	決裁権限				
		取締役会	経営戦略会議	社長	本部長	部長
コンピュータ・ネットワーク等、ICT関連機器・設備の購入・賃借・廃棄(簿価)等	5000万円以上			決裁		
	500万円以上 5000万円未満				決裁	
	5万円未満					決裁
ICT関連以外の備品・機器等の購入・廃棄(簿価)	1000万円以上			決裁		
	200万円以上 1000万円未満				決裁	
	200万円未満					決裁
ICT関連以外の備品・機器等のリース・レンタル	100万円以上 1000万円未満				決裁	
	100万円未満					決裁

(例4：交際費の支出に関する決裁権限)

内容	金額	決裁権限				
		取締役会	経営戦略会議	社長	本部長	部長
交際費の支出(飲食)	50万円以上	決議		決裁		
	10万円以上 50万円未満			決裁		
	5万円以上 10万円未満				決裁	
	5万円未満					決裁
交際費の	50万円以上	決議		決裁		

支出(贈答)	10万円以上 50万円未満			決裁		
	5万円以上 10万円未満				決裁	
	5万円未満					決裁

※すべての交際費の支出について、JWD 汚職防止規程に基づく管理本部長事前承認が必要

(3) 経理部における支払い可否のチェック

当社が契約に基づき支払いを行う場合には、最後に経理部が相手方に支払う金額や社内決裁の履践状況を確認したうえで、その処理を行っています。

従来は、決裁権限規程が必ずしも明確とはいえない部分があり、どのような基準でチェックを行うのか不明確な部分が存在していたため、経理部によるチェックが常に厳格に行われているとは言い難い状況にありました。

しかし、決裁権限規程が改定されたことにより、決裁を受けるべき金額基準や決裁権限者が明確となったことから、経理部も明確な基準をもって支払いの可否をチェックできるようになりました。

このため、現在では、経理部が決裁権限などに照らして適正であることを確認できない限りは、支払いを行うことはできないようになっております。

(4) 内部監査部の監査による事後的な確認

契約を締結した後についても、内部監査部による監査項目として、コンプライアンス、遵法性についての監査が含まれており、各部署における重要な取引に関してその内容や契約の遵守状況について監査を受けることとなっております。

このように、事前に契約の審査を行い、支払時に社内の手続き状況を確認し、また、事後的にチェックする体制を整えることで、不適切な取引を防止してまいります。

[4] 監視・チェック機能の強化による、リスクの早期発見・早期解決

当社では、内部監査部門の不存在など内部的な体制に不備があり、また、第三者による牽制機能が発揮されていないことで、監視やチェックが不十分な状態でした。

そこで、内部監査部の新設など内部的な体制を整備することや外部の第三者がチェックを行う体制を構築することにより監視・チェック機能を強化することで、当社にとってリスクとなり得る事案を早期に発見できるようにするとともに、万が一リスクとなり得る事案が発見された場合にはこれを解決できるようにいたしました。

1 新任取締役の就任、新任監査役の就任（再掲）

（1） 新任取締役の就任

本件事案を踏まえ、経営の透明性や公正性を担保することを目的に、2024年6月26日、新たに非常勤の非業務執行取締役を選任いたしました。

当社は本件事案の重大性に鑑み、今後、同様の事案を発生させないためには、当社自身や、インフロニアによるガバナンス体制の構築だけにとどまらず、当社と利害関係を有しない、客観的・中立的な立場から業務執行を管理・監督する仕組みが必要であると判断したことによるものです。新たに取締役となる橋本は、その経歴や知見を踏まえ、当社においても高い独立性を維持して業務執行の管理・監督を行うことが可能であるものと考えております。

新たに取締役に就任したものは以下のとおりです。

（2024年6月26日付 新任取締役）

・取締役 橋本圭一郎

（略歴）1974年4月株式会社三菱銀行（現：株式会社三菱UFJ銀行） 入行

2001年6月同行 国際業務部長

2003年6月三菱自動車工業株式会社 取締役執行副社長 兼 最高財務責任者

（CFO）

2005年6月セガサミーホールディングス株式会社 専務取締役

2010年6月首都高速道路株式会社 取締役会長 兼 社長

2012年10月株式会社ビットアイル（現：エクイニクス・ジャパン株式会社）

監査役

2014年5月塩屋土地株式会社 取締役副社長・COO

2015年6月株式会社東日本銀行 監査役

2016年4月株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ 監査役

2019年4月公益社団法人経済同友会 副代表理事・専務理事

2020年6月株式会社ファンケル 社外取締役（現職）

2020年6月前田道路株式会社 監査役

2021年4月一般社団法人Tアートライフビレッジ 代表理事

2021年6月前田道路株式会社 非業務執行取締役（現職）

2021年10月インフロニア・ホールディングス株式会社 社外取締役（現職）

（2） 新任監査役の就任

監査役の堀口大介が退任し、新たにインフロニアグループから監査役を招聘しました。新たに監査役に就任したものは以下のとおりです。

(2024年6月26日付 新任監査役)

・監査役 石村孝治

(略歴) 1988年4月前田建設工業株式会社 入社

2012年4月同社 関西支店 管理部 総務経理グループ 部長

2015年4月同社 東京建築支店管理部 (東京建築) 部長

2017年7月同社 本店 経営管理本部管理部 部長

2020年4月同社 本店 総合監査部 部長

2023年4月同社 本店 総合監査部 理事

2 内部監査体制の整備

(1) 内部監査部の設立

当社は、「内部監査規程」において内部監査を実施することを定めていたものの、2016年5月31日付で内部監査室が廃止されて以降は内部監査部門が存在しなかったため、内部監査は一切実施されておりました。執行部門から独立した組織である内部監査部門による業務執行状況のモニタリング機能が欠落していたことが、本件事案を抑止できなかった原因の一つであると考えられます。

業務執行状況をモニタリングの上、取締役会へ報告することが内部統制システムの要であり、内部統制システムを機能させる観点で内部監査が重要な役割を果たすことから、2024年3月1日付で内部監査部を設立いたしました。

さらに、内部監査の実効性向上を志向して、同年4月1日付で同部の責任者としてインフロニアグループから専門人材を招聘しました。

「内部監査規程」は、2024年5月1日付で改定しました。同規程では、主に、内部監査部が内部監査年次計画を策定し、内部監査を実施することに加えて、内部監査において発見された改善事項をフォローアップすることなどを定めています。

今期の内部監査計画では、以下の5項目を重点監査項目と定め、本社(各部門)、支社、営業所、事務所を対象に内部監査を実施します。

(今期の重点監査項目)

- ① 内部統制システム
 - ・重大リスク防止策の有効性、遵守状況
 - ・決裁権限の妥当性、遵守状況
- ② コンプライアンス・遵法性
 - ・行動規範遵守状況
 - ・時間外労働上限規制違反・過重労働の防止
- ③ ITシステム
 - ・IT・情報システムの有効性

- ・サイバーセキュリティ対策の有効性、遵守状況
- ④ 安全・品質・環境
 - ・TCFD、温室効果ガス削減目標達成に向けた対応状況
 - ・重大災害、事故防止策の有効性、遵守状況
- ⑤ 経営
 - ・次期中計策定に向けたマイルストーン達成状況
 - ・一般管理費の管理状況

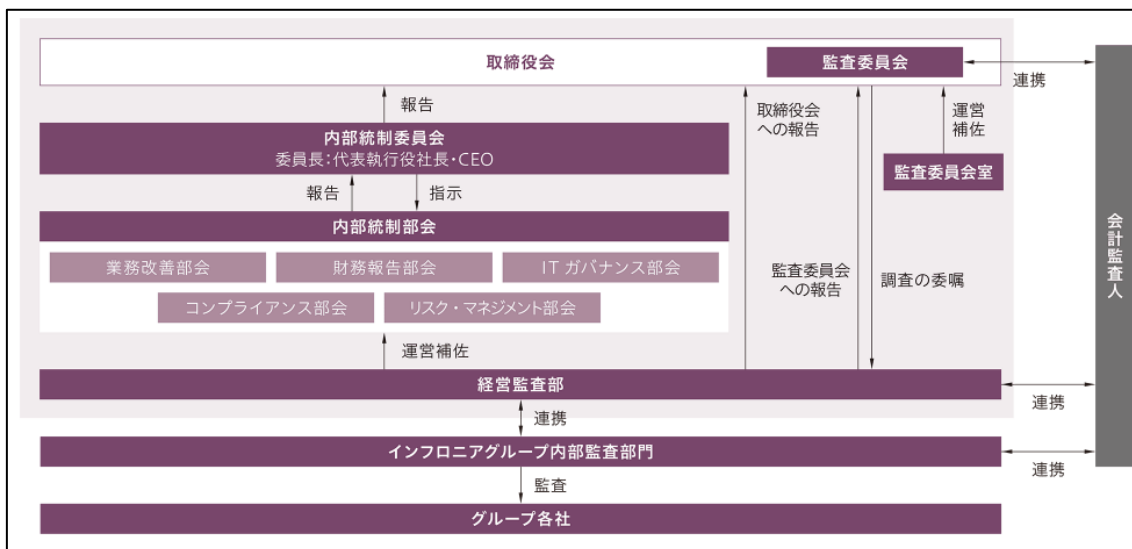
内部監査において不備を検出した場合、内部監査部は、改善理由、改善期日、改善主管組織、手段、是正基準を明確にした上で、是正基準を満たすまでフォローアップすることによって、必ず不備を是正します。

(2) インフロニアグループの監査体制

インフロニアでは、グループ全体の内部監査機能を担う経営監査部を設置し、同社及び子会社の内部監査を実施しています。監査にあたっては、財務報告の信頼性、業務の有効性、法令遵守の観点から、リスクアプローチにより効果的に監査を進めています。さらに、主要な子会社にも内部監査部門を設置し、経営監査部との連携を図りながら、グループの内部監査機能を強化しています。

当社はインフロニアグループの内部監査体制に組み込まれているため、自社による監査に留まることなく、インフロニア経営監査部との合同監査、合同研修などを通して、内部監査の実効性を高めると共に、内部統制体制の一翼を担います。

(インフロニアグループの内部統制体制)



出所：インフロニア・ホールディングス HP より

3 監査役による監査体制の強化

監査役は、従来では、取締役会の出席、取締役会決議の確認（書面決議の場合）、監査法人との監査計画や監査結果に関する協議、CFO 本部とのコミュニケーションを通じて監査を行ってまいりました。

本件事案を踏まえ、監査役を交代し、また内部監査部を設立したことから、業務を拡大して監査機能を強化しています。

(1) 月例ミーティングへの参加

2024年3月に内部監査部を新設した後、当社で実効性がある監査を行うため、月例ミーティングを行っています。月例ミーティングは、社長、監査役、内部監査部が出席し、主に内部監査に関連する情報の共有や、監査に関する指示事項の確認を行っています。また、内部監査部が作成、実行する内部監査計画等について、改善すべき点などがあれば、月例ミーティングにおいて監査役から改善事項の指示や指導が行われています。

(2) インフロニアグループ監査連絡会への出席

インフロニアでは、インフロニアグループにおける監査の実効性向上を目的として、半期に1回の頻度で監査連絡会を実施しております。

監査連絡会では、インフロニアの監査委員及び経営監査部と当社を含む各事業会社の監査役及び内部監査部門長が出席し、内部統制システムに係る情報共有、意見交換や人的交流を行っています。

当社も 2024 年 3 月に開催された監査連絡会に出席して、インフロニアグループの各社と意見交換を行いました。今後も、監査連絡会には監査役及び内部監査部長が出席して内部監査に関する疑問や課題を抽出し、議論を行うことで、より実効性のある監査を行うにはどうすべきかをグループ全体で検討・共有してまいります。

(3) 内部監査部門による業務監査への同行

内部監査部が監査計画に基づき、全国にある当社並びに子会社であるイオス・エンジニアリング&サービス株式会社(以下「EES」といいます。)及びイオスエナジーマネジメント株式会社(以下「EEM」といいます。)の事業所を訪問して業務監査(往査)を行う予定としておりますが、監査役もこの業務監査に同行して、内部監査部と連携して監査を行う予定としております。

なお、2024 年度における業務監査(往査)の予定は以下のとおりとなっております。

(業務監査(往査)の予定)

- ・北海道 4 事業所 (2024 年 7 月 8 日～10 日、北海道支社、道南事務所、
乙部事務所、EES 尻別事業所)
- ・青森 2 事業所 (2024 年 7 月 23 日～25 日、東北本社、EES 六ヶ所村事業所)
- ・鳥取 1 事業所 (2024 年 8 月 20 日、EES 大山事業所)
- ・九州 3 事業所 (2024 年 8 月 27 日～29 日、九州事務所、宇久島事務所、
EES 肥前事業所)
- ・愛知 1 事業所(2024 年 9 月(日程調整中)、EEM 名古屋事業所)

4 会計監査人による監査の強化

当社では従来から外部の会計事務所に対して会計監査業務を委託し、会計監査を受けてまいりました。しかし、本件事案の発生を受け、その再発を防止するためには、新たな視点での監査が必要と判断しました。

そこで、会計監査人を 2024 年 6 月 26 日付で EY 新日本有限責任監査法人へ変更し、今後は、同法人から従来の会計監査に加えて J-sox 法に基づく内部統制監査を受ける予定としております。

上場企業と同水準の厳しいチェックを第三者である会計事務所から受ける仕組みを設けることで、業務の適法性を確保してまいります。

5 従業員に対する定期的なコンプライアンス調査の実施

当社では、2024年9月頃に、管理職を対象とした「360度フィードバック」を実施予定です。この施策は、管理職を対象とし、対象者のマネジメント等について、上司・部下・他部署関係者へのアンケート調査を実施し、その結果を対象者にフィードバックすることによって、マネジメントの改善につなげることが目的です。その中でコンプライアンスに関する項目を設け、管理職本人に問題がないか、また、その職場にコンプライアンス上の問題がないかチェックを行う予定です。

調査は本年以降、毎年1回、定期的実施する予定としております。この調査に基づき、JWDグループの役職員が勤務する職場や、その職場を管理する管理職のマネジメントにおいてコンプライアンス上の問題がないかチェックし、問題が発見された場合には、適宜コンプライアンス体制の見直しを図ってまいります。

6 内部通報体制の整備

当社では、従来から内部通報制度が存在しており、2003年3月にマザーズ市場に上場された際には、社内で制度について周知がなされたものの、それ以降は再度の周知や制度の更新は行われていませんでした。

内部通報制度が十分に役職員に周知されて、通報があった場合に適切に調査などが行われる体制が整っていれば、本件事案の防止や早期発見及び対応ができた可能性があることから、2024年2月に内部通報制度を改定し、外部業者に窓口業務を委託するとともに、JWDグループの役職員に対して内部通報窓口設置の周知活動を行いました。

2024年4月からは、法務・コンプライアンス部が内部通報窓口業務を担当することになったことから、改めて内部通報窓口の説明を行っています。また、全事業所でのポスターの掲示や、社員証サイズのカード配布により、役職員が常に内部通報窓口の存在を認識してもらえるようにしています。

役職員から内部通報があった場合には、法務・コンプライアンス部が中心となって事案の調査や再発防止策の策定及び実施等、必要な対応を行ってまいります。

今後も内部通報窓口に関する周知活動を定期的かつ継続的に行うことにより、役職員が内部通報を利用することをためらわず、何かあれば相談していただくことができるように推奨してまいります。

(社内での内部通報窓口周知状況)

JWDグループ内部通報窓口

秘密厳守・匿名可能・第三者機関
JWDグループ内部通報窓口
～JWD GROUP HOTLINE～
電話から相談
Webから相談
QRコードを読み取り
対応マニュアルをダウンロードし、相談できます

第三者機関が運営するJWDグループの内部通報窓口

社内の誰かには話しにくい場合や、匿名での通報が可能で安心して報告ができます。不正の通報の他、ハラスメントやメンタルヘルスの相談、改善提案にも幅広く対応しています。

受付内容	通報手段
<ul style="list-style-type: none"> ■ 法令違反 ■ 社内ルール違反 ■ ハラスメント相談 ■ メンタルヘルス相談 ■ 意見・要望・改善提案 	<p>① Web XXXXXXXXXX</p> <p>② 電話 XXXXXXXXXX 8:30-19:00 (※土曜～17:00 日祝は除く)</p> <p>③ メール ④ 書面 詳細は上記Webにて紹介</p>

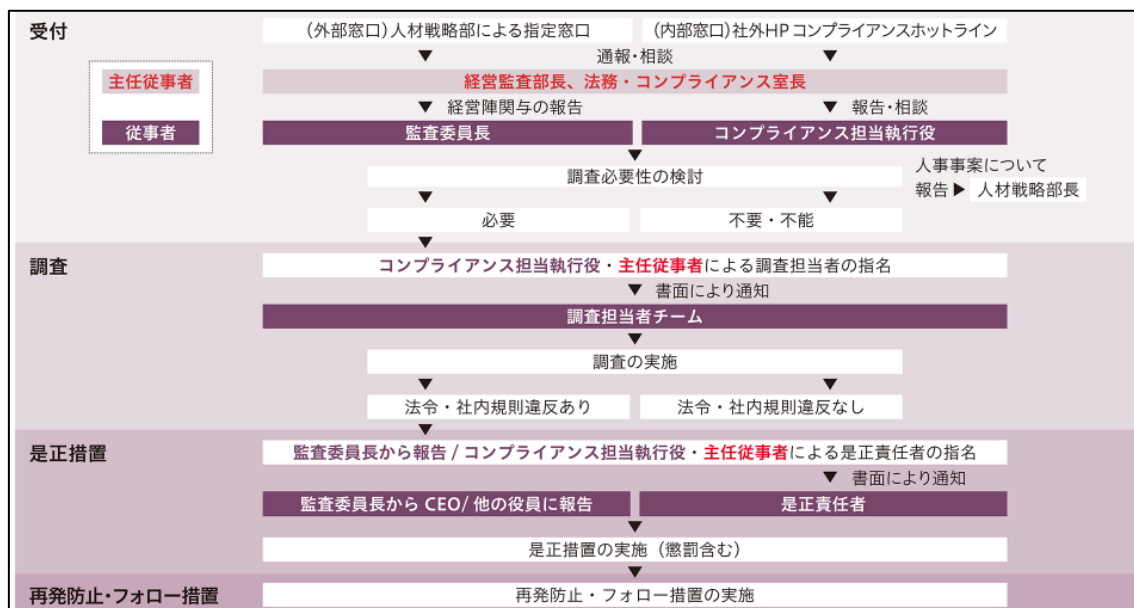
以下の例は誠実でない通報で、このような不正な報告を提出すること自体が行動規範に違反し、懲戒処分の対象となります

- ・他人への報復や嫌がらせをするため
- ・個人的な対立や意見の相違において有利にするため
- ・人を陥れるため

インフロニアでは、グループ共通の通報窓口として「コンプライアンスホットライン」を設置しており、2024年7月からはJWDグループの役職員は、当社の内部通報窓口だけでなく、インフロニアのコンプライアンスホットラインを利用することも可能となります。

インフロニアに対して内部通報が行われた場合、インフロニア HD の経営監査部長及び法務・コンプライアンス室長が一義的に通報を受付け、通報内容の性質や必要に応じて調査、是正措置及び再発防止を行います。

(インフロニアにおける内部通報対応フロー)



出所：インフロニア・ホールディングス HP より

7 コンプライアンス委員会の設置

当社は、本件事案の再発を防止し、今後、同種のコンプライアンス事案を発生させないためには、当社の再発防止策が有効に機能しているのかということや当社のコンプライアンス体制や業務プロセスについて、適切な運用がなされているのかを当社の経営や執行から独立した第三者からチェックを受ける必要があるものと考えました。

そこで、当社は、2024年6月26日付で「コンプライアンス委員会」を設置いたしました。

コンプライアンス委員会の委員は以下のとおりです。

(コンプライアンス委員会 委員)

委員長 柴田堅太郎(弁護士)

(略歴) 2001年10月第一東京弁護士会登録、長谷川俊明法律事務所

2006年5月 Northwestern University, School of Law 卒業 (LL.M.)

2006年10月長島・大野・常松法律事務所

2007年5月ニューヨーク州弁護士登録

2014年2月柴田・鈴木・中田法律事務所開設、同パートナー

2015年10月ラサールロジポート投資法人 監督役員 (現任)

2017年8月株式会社東和エンジニアリング 社外取締役 (現任)

2021年3月伊勢化学工業株式会社 社外取締役 (現任)

委員 仁科秀隆(弁護士)

(略歴) 2002年10月第二東京弁護士会登録、アンダーソン・毛利法律事務所
(現アンダーソン・毛利・友常法律事務所)

2003年4月日本銀行業務局

2006年5月法務省民事局参事官室

2010年2月中村・角田・松本法律事務所所属

2011年1月中村・角田・松本法律事務所パートナー

2017年9月公認不正検査士登録

委員 藤谷雅義(当社代表取締役社長)

コンプライアンス委員会は取締役会の直下に位置付けられ、委員長の柴田と委員の仁科は、いずれもコンプライアンス及びコーポレートガバナンス等について専門性を有する者です。また、柴田と仁科は、いずれも当社と特段の利害関係を有しておりません。このため、コンプライアンス委員会はその過半数を社外の専門家で構成する組織となっております。

コンプライアンス委員会は、本件事案に対する再発防止のための具体的な対策が適切に実行されているのかということや対策が有効に機能しているのかを確認し、再発防止について必要な指導や助言を行うことをその目的としております。加えて、本件事案にとどまらず、当社のコンプライアンス体制や業務プロセス等の重要事項を中心として、適切に運用がなされているのか、あるいは、改善すべき点がないのか等について助言や提言も行ってまいります。

コンプライアンスに関する重要事項についてコンプライアンス委員会が審議を行う場合、決議は委員の過半数をもって行い、決議された事項については取締役会に報告されることとなっております。コンプライアンス委員会から報告を受けた取締役会は、委員会の助言や提言を尊重して当該報告事項について審議し、当該事項について対応を実施する部署の選定、責任者の指名、実施事項の指示などを行います。対応を実施する部署は取締役会の指示に従い、実施事項を遂行するとともに、その進捗をコンプライアンス委員会に報告し、実施状況の確認を受けることにより、実施すべき事項を必ず完遂するようにいたします。

コンプライアンス委員会については、2024年7月に第1回の委員会を開催し、その後も定期的に活動を行っていく予定としております。

経営及び執行から独立した第三者により定期的なチェックを受ける仕組みを構築することにより、再発防止策の実施やコンプライアンスの推進を確実に行ってまいります。

おわりに

本件事案によりステークホルダーの皆様にご迷惑をおかけしてしまったことを踏まえ、当社がもう一度信頼を得られる企業となるためには抜本的に事業や組織体制を改善していかなければならないと考えております。

当社は、インフロニアグループの一員として、インフロニアの指導の下、JWD グループの役職員一人一人が最も高い倫理基準に基づき、全社一丸となってガバナンス体制の構築とコンプライアンスの遵守を徹底してまいります。

以上