



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)

財務報告に係る内部統制の開示すべき重要な不備および 内部統制報告書の訂正報告書の提出に関するお知らせ

当社は、本日公表の「過年度の有価証券報告書等の訂正報告書の提出及び過年度の決算短信等の訂正に関するお知らせ」にてお知らせいたしましたとおり、過年度の有価証券報告書等の訂正報告書を関東財務局へ提出するとともに、過年度の決算短信等についても訂正いたします。

これに伴い、本日、当社は、金融商品取引法第 24 条の 4 の 5 第 1 項に基づき過年度の内部統制報告書、金融商品取引法第 24 条の 4 の 4 第 1 項に基づき内部統制報告書において開示すべき重要な不備がある旨を記載したそれぞれの報告書を関東財務局に提出いたしますので、下記の通りお知らせいたします。

記

1. 開示すべき重要な不備の内容

当社及び連結子会社の全社的な内部統制の一部において識別された開示すべき重要な不備の内容については、「6. 訂正内容」に記載の通りです。

2. 開示すべき重要な不備を是正するために実施された措置と是正の状況

今回の一連の開示すべき重要な不備は、当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までには是正することができませんでした。

一方、GoTo 事案に関する一連の開示すべき重要な不備に対しては、2022 年 1 月以降、GoTo 再発防止策を実行してまいりましたが、結果的に本件事案の未然の防止、早期の発見には至りませんでした。

GoTo 事案は連結子会社 2 社において発生した不祥事であり、GoTo 再発防止策は親会社の子会社経営者に対する監視・監督の強化により再発防止を図ることを主眼としたものでした。また、内部監査の監査項目として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なかったため、GoTo 再発防止策の本件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。

当社は本件事案も踏まえ、これら開示すべき重要な不備に対し、今後、「6. 訂正内容」に記載した再発防止策を設定・実行し、適切な内部統制の整備・運用を図っていく予定であります。本書提出日現在、これら開示すべき重要な不備の是正には至っておりません。

3. 連結財務諸表及び財務諸表に与える影響

上記の開示すべき重要な不備に起因する必要な修正事項は、全て連結財務諸表及び財務諸表に反映いたします。

4. 連結財務諸表および財務諸表監査報告における意見

無限定適正意見です。

5. 対象となる内部統制報告書

第40期 内部統制報告書の訂正報告書（自2019年11月1日至2020年10月31日）

第41期 内部統制報告書の訂正報告書（自2020年11月1日至2021年10月31日）

第42期 内部統制報告書の訂正報告書（自2021年11月1日至2022年10月31日）

第43期 内部統制報告書の訂正報告書（自2022年11月1日至2023年10月31日）

第44期 内部統制報告書（自2023年11月1日至2024年10月31日）

6. 訂正の内容

訂正箇所は_____を付して表示しております。

（1）第40期

3【評価結果に関する事項】

（訂正前）

上記の評価の結果、当社代表取締役会長兼社長 社長執行役員 グループ最高経営責任者 澤田秀雄は、2020年10月31日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断いたしました。

（訂正後）

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。従って、当社代表取締役社長 矢田素史は、2020年10月31日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効ではないと判断いたしました。

記

当社は、2024年12月13日、当社の連結子会社における雇用調整助成金の不正受給の疑義、及び当社グループ全体における雇用調整助成金の受給に関する問題の有無を確認するため、特別調査委員会を設置し、調査を進めてまいりました。当社は、特別調査委員会から2025年3月21日に調査報告書を受領し、その結果、2020年10月期より2023年10月期において、連結子会社3社において雇用調整助成金の不正受給が行われていたことと、当社及び連結子会社14社において雇用調整助成金の不適正受給が行われていたこと（以下、「本件事案」といいます。）が判明いたしました。

当社は、これらを踏まえ、2020年10月期から2023年10月期の有価証券報告書及び2022年10月期第2四半期から2024年10月期第2四半期までの四半期報告書について訂正報告

書を提出いたしました。

雇用調整助成金の不正受給及び雇用調整助成金の不適正受給に至った原因および内部統制上の不備として以下を識別しております。

①当社における全社的な内部統制の不備（当社の雇用調整助成金の不適正受給）

当社における雇用調整助成金の不適正受給は、当社内での制度の理解不足、雇用調整助成金の申請に対応する労務管理の不備、監査体制の甘さ、通報体制の機能不全が重なり発生したものと認識しております。顧客対応などの短時間の業務は勤務とみなさないという誤った認識があったため、特別休業日でも勤務実態があるにもかかわらず出勤記録を修正せず、日単位での助成金申請が行われました（統制環境の不備）。また、人事部門においても、現場の誤った勤怠管理について十分に監視・指導する体制が整っておらず、雇用調整助成金の受給ルールに関する理解を伴ったチェックも必ずしも十分に機能しておりませんでした（統制環境・モニタリングの不備）。内部監査においても、申請書類の整合性確認に留まり、実態との照合までは行わなかったため、不適正受給の発見にいたらず（モニタリングの不備）、さらに、通報制度に対する信頼が十分でなかったため、社内通報よりも監査法人への通報が先行する結果となりました（情報と伝達の不備）。

②当社における全社的な内部統制の不備（当社によるグループガバナンスの観点から）

当社においてはリスク・コンプライアンス委員会を設置しておりましたが、リスクの検討や分析が必ずしも十分に行われなかった結果、子会社における助成金申請に伴うリスクを十分に認識できておりませんでした（リスクの評価と対応の不備）。当社は子会社管理において各子会社の自主性を重視するという方針でしたが、これが結果的に子会社に対する管理不足を招いたものと認識しています。当社から子会社に派遣される役員も、複数の子会社を兼務することが多く、十分な監督が行き届かなかったという点や、一部の子会社においては経営陣が長年固定化され、親会社とのコミュニケーション不足が発生し、当社側からの監視が届きにくい環境が生まれておりました（統制活動の不備）。

当社の内部監査部は、グループ全体の監査を担うには人員が不足しており、必ずしも十分な監査が実施できておりませんでした。雇用調整助成金の受給手続を対象とした監査は行われておりましたが、勤怠記録の改ざんや不正の可能性を考慮した調査までは実施できておりませんでした（モニタリングの不備）。

さらに、当社の子会社管理部門や人事部門は、子会社に対し、雇用調整助成金の申請手続や勤怠管理に関する情報提供・指導が必ずしも十分にできておらず（情報と伝達の不備）、各子会社が独自の判断で申請を進めたことで、適切な管理も十分には行えておりませんでした（統制活動の不備）。

③連結子会社における全社的な内部統制の不備（子会社の雇用調整助成金の不適正受給）

子会社における雇用調整助成金の不適正受給の背景には、当社と同様に労働法規や制度の理解不足や不適切な労務管理（統制環境・モニタリングの不備）、さらには顧客対応を優先する企業文化から、休日でも従業員が自主的に対応することが常態化し、特別

休業日でも業務を行っていたにもかかわらず、出勤記録を修正せず助成金を申請して
おりました（統制環境の不備）。

④連結子会社における全社的な内部統制の不備（子会社の雇用調整助成金の不正受給）

子会社における雇用調整助成金の不正受給では、子会社側において労働法規や雇用調
整助成金の受給ルールに関する理解が十分でなく、またチェックも十分でなかったとい
う点（統制環境・モニタリングの不備）に加え、子会社の経営陣が意図的に勤務実態と
異なるタイムカードを作成し、不正な申請を行っていたもの、子会社の社長が特別休業
日中の業務を黙認・指示していたというもの、申請担当者が独自の運用で短時間勤務を
出勤扱いとせず、実態と異なる申告を行っていたというものが確認されており、コンプ
ライアンス意識が不十分であった（統制環境の不備）と考えております。

当社は、これらの不備は財務報告に重要な影響を及ぼしており、開示すべき重要な不
備に該当すると判断いたしました。

なお、上記の開示すべき重要な不備に起因する必要な修正事項は、すべて有価証券報
告書の訂正報告書に係る連結財務諸表および財務諸表に反映しております。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、これらの開示すべき重要
な不備を是正するためには、改めてグループ全体のガバナンス体制の強化を中心とする
抜本的な対応が必要と判断しております。特別調査委員会からの指摘・提言も踏まえ、
以下の改善策を講じて適正な内部統制の整備及び運用を図ってまいります。

（以下、は第 44 期の内部統制報告書の改善策の詳細記述を参考として補足記載）

①コンプライアンス意識の醸成

当社グループ全体でコンプライアンス意識を高めるため、コンプライアンス遵守のト
ップメッセージを発信し、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
教育及び雇用調整助成金の不正及び不適正受給に関する教育を実施する。労務管理等に
関する意識改革・意識統一を図るとともに、勤怠管理や助成金申請に潜むリスクを認識
させるため、事例を元にした役職別のコンプライアンス研修を実施する。さらに、行動
規範を示すことによる全体的な意識改革を推進し、グループ内の意識統一を図るため、
啓蒙活動を実施し、コンプライアンス遵守の重要性を浸透させる。

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る。子会社ガバナンス検討会（仮
称）を立ち上げ、子会社管理業務の集中管理や子会社数の見直しを検討し、役員の選任
基準や評価制度を見直す。また、報告・承認事項やレポーティングラインを明確化し、
透明性のある関係を構築する。さらに、リスク評価を徹底し、リスク・コンプライア
ンス委員会の機能を強化することで、グループ全体のリスク管理能力を向上させ、潜在
的なリスクの早期発見と対応を可能にする。親会社と子会社間のコミュニケーションを強
化し、情報共有を促進する。

③助成金申請における内部統制の見直し

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する。助成金申請部署と内容を確認し、管理する部署を分離することで、牽制が働く体制を構築する。さらに、不適切な申請や不正な申請が行われないように助成金申請内容のモニタリングを実施する。

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、第1線によるセルフモニタリングを徹底することで、労務管理の強化を図る。グループ各社の人事部門（第2線）による勤怠管理のモニタリングを徹底する。

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、定期的な情報発信や啓蒙活動を実施する。従業員のエンゲージメントを高める工夫を行い、内部通報制度の利用促進を図る。また、内部通報制度を活用し、通報内容からリスクを洗い出してリスク・コンプライアンス委員会で対策を検討する体制を整備する。これにより、リスクの早期発見と迅速な対応を実現する。さらに、外部窓口の検討を行い、通報しづらい事案に対する対応を強化する。

⑥内部監査体制の見直し

内部監査部門（第3線）の人員増強と専門性の向上を図り、監査の効率的かつ効果的な実施に向けたリスク・アプローチを高度化する。公的な助成金に関する監査方法・方針を見直し、子会社に対する監査頻度を増加させることで、監査体制を強化し、内部監査の実効性を向上させる。

(2) 第41期

3【評価結果に関する事項】

(訂正前)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。従って、当社代表取締役会長兼社長 社長執行役員 グループ最高経営責任者 澤田秀雄は、2021年10月31日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効ではないと判断いたしました。

記

当事業年度の決算の確定作業期間中に、連結子会社2社（株式会社ミキ・ツーリスト及び株式会社ジャパンホリデートラベル）において GoTo トラベル事業給付金の申請に関する疑惑があることを把握したため、専門家を含めたメンバーによる調査により、これら疑惑の全容解明と類似事案の有無等の確認が必要であると判断し、2021年12月8日に調査委員会を設置し、調査を行いました。

その結果、対象となった子会社2社それぞれから、宿泊の実態がなく、GoTo トラベル事業給付金の給付要件を充たさない不適切な給付申請が発見された旨の報告があり、当該実態のない取引に基づいた売上の計上や GoTo トラベル事業給付金及び地域共通クーポン

の計上等の不適切な会計処理が行われていることが判明しました。また、株式会社ミキ・ツーリストについては、外部ホテル運営会社と連携して、不適切な給付申請を計画的に行ったと疑われる事実が明らかになりました。

調査結果を踏まえ、当社は当該連結子会社2社における不適切な会計処理の訂正や関連する引当金の計上等を行い、当連結会計年度の第1四半期から第3四半期までの四半期報告書について訂正報告書を提出しました。

これらの調査により判明した事実は、当社の関係会社に対する管理監督体制や内部監査機能の不十分性、子会社におけるコンプライアンス意識の不足や社長の業務執行に対する監視・監督機能の不十分性、当社グループにおける内部通報制度の不十分性等、当社及び当該連結子会社2社における全社的な内部統制の不備に起因するものであると認識しており、財務報告に重要な影響を及ぼす開示すべき重要な不備に該当すると判断しました。

当事業年度の末日までに是正できなかった理由は、事実の判明が当事業年度末日後になったためです。

なお、上記の開示すべき重要な不備に起因する必要な修正は、重要性が乏しいものを除き全て財務諸表及び連結財務諸表に反映しています。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、開示すべき重要な不備を是正するために、調査委員会の指摘・提言を踏まえ、以下の再発防止策を講じて、適切な内部統制の整備及び運用を図ってまいります。

1) コンプライアンス意識の改革

当社のリスク・コンプライアンス委員会の活動を通じ、当社グループのコンプライアンス施策の実施、コンプライアンス意識の向上を図ります。

2) 各社取締役会による監督機能の強化

社長の業務執行に対する監視・監督機能を強化するため、各社取締役会における付議事項の見直しを実施するとともに、十分な検討時間や事前の情報共有、事後の進捗報告等により取締役会の審議の実質化・充実化を図ります。

3) 親会社による子会社管理の強化

従前当社役職員からの役員任命が行われてこなかった会社について任命可否を検討します。また、関係会社管理規程を見直し、事前承認・報告ルールの周知徹底及び事後チェックを通じて運用状況を改善してまいります。

4) 内部監査の強化

内部監査については、ITを活用したリスク分析の強化、監査部門の人員補充を含めた監査体制の強化並びに監査項目の見直しを検討してまいります。

5) 不祥事の早期発見のための取組み

内部通報制度をグループ横断型の制度とし、定期的に制度の周知を図ります。またグループ各社の経営層に対する定期的なアンケートを通じてコンプライアンス意識の浸透や不正発生への抑止力を高めます。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。従って、当社代表取締役社長 矢田素史は、2021年10月31日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効ではないと判断いたしました。

記

当社は、当事業年度の決算の確定作業期間中に、連結子会社2社（株式会社ミキ・ツーリスト及び株式会社ジャパンホリデートラベル）において GoTo トラベル事業給付金の申請に関する疑惑があることを把握したため、専門家を含めたメンバーによる調査により、これら疑惑の全容解明と類似事案の有無等の確認が必要であると判断し、2021 年 12 月 8 日に調査委員会を設置し、調査を行いました。

その結果、対象となった子会社2社それぞれから、宿泊の実態がなく、GoTo トラベル事業給付金の給付要件を充たさない不適切な給付申請が発見された旨の報告があり、当該実態のない取引に基づいた売上の計上や GoTo トラベル事業給付金及び地域共通クーポンの計上等の不適切な会計処理が行われていることが判明しました（以下、「GoTo 事案」といいます。）。

また、株式会社ミキ・ツーリストについては、外部ホテル運営会社と連携して、不適切な給付申請を計画的に行ったと疑われる事実が明らかになりました。

当社は、調査結果を踏まえ、当該連結子会社2社における不適切な会計処理の訂正や関連する引当金の計上等を行い、当連結会計年度の第1四半期から第3四半期までの四半期報告書について2022年1月28日に訂正報告書を提出しました。

また、当社はその際に、GoTo 事案に関して、当社の関係会社に対する管理監督体制や内部監査機能の不十分性、子会社におけるコンプライアンス意識の不足や社長の業務執行に対する監視・監督機能の不十分性、当社グループにおける内部通報制度の不十分性等、当社及び当該連結子会社2社における全社的な内部統制の不備を開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。

加えて、当社は、2024 年 12 月 13 日、当社の連結子会社における雇用調整助成金の不正受給の疑義、及び当社グループ全体における雇用調整助成金の受給に関する問題の有無を確認するため、特別調査委員会を設置し、調査を進めてまいりました。当社は、特別調査委員会から2025年3月21日に調査報告書を受領し、その結果、2020 年 10 月期より 2023 年 10 月期において、連結子会社3社において雇用調整助成金の不正受給が行われていたことと、当社及び連結子会社14社において雇用調整助成金の不適正受給が行われていたこと（以下、「本件事案」といいます。）が判明いたしました。

当社は、これらを踏まえ、2020 年 10 月期から 2023 年 10 月期の有価証券報告書及び 2022 年 10 月期第2四半期から 2024 年 10 月期第2四半期までの四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

雇用調整助成金の不正受給及び雇用調整助成金の不適正受給に至った原因及び内部統制上の不備として以下を識別しております。

（以下、不備は第40期に記載①～④と同じ）

当社は、これらの不備は財務報告に重要な影響を及ぼしており、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。

なお、上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、これらの開示すべき重要な不備を是正するために、特別調査委員会からの指摘・提言も踏まえ、以下の改善策を講じて適正な内部統制の整備及び運用を図ってまいります。

(以下、改善策は第 40 期に記載①～⑥と同じ)

他方、GoTo 事案に関する一連の開示すべき重要な不備に対しては、2022 年 1 月以降、以下の再発防止策（以下、「GoTo 再発防止策」という。）を実行してまいりましたが、結果的に本件事案の未然の防止、早期の発見には至りませんでした。

- 1) コンプライアンス意識の改革
- 2) 各社取締役会による監督機能の強化
- 3) 親会社による子会社管理の強化
- 4) 内部監査の強化
- 5) 不祥事の早期発見のための取組み

GoTo 事案は連結子会社 2 社において発生した不祥事であり、GoTo 再発防止策は親会社の子会社経営者に対する監視・監督の強化により再発防止を図ることを主眼としたものでした。また、内部監査の監査項目として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なかったため、GoTo 再発防止策の本件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。

従って、GoTo 事案に関する一連の開示すべき重要な不備についても、本件事案に関する改善策を通じて引き続き是正を進めてまいります。

(3) 第 42 期

3 【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当社代表取締役社長 最高執行責任者 矢田素史は、2022 年 10 月 31 日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断いたしました。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。従って、当社代表取締役社長 矢田素史は、2022 年 10 月 31 日現在における当社グループの財務報告に係る内部統

制は有効ではないと判断いたしました。

記

当社は、2024年12月13日、当社の連結子会社における雇用調整助成金の不正受給の疑義、及び当社グループ全体における雇用調整助成金の受給に関する問題の有無を確認するため、特別調査委員会を設置し、調査を進めてまいりました。当社は、特別調査委員会から2025年3月21日に調査報告書を受領し、その結果、2020年10月期より2023年10月期において、連結子会社3社において雇用調整助成金の不正受給が行われていたことと、当社及び連結子会社14社において雇用調整助成金の不適正受給が行われていたこと（以下、「本件事案」といいます。）が判明いたしました。

当社は、これらを踏まえ、2020年10月期から2023年10月期の有価証券報告書及び2022年10月期第2四半期から2024年10月期第2四半期までの四半期報告書について訂正報告書を提出いたしました。

雇用調整助成金の不正受給及び雇用調整助成金の不適正受給に至った原因及び内部統制上の不備として以下を識別しております。

（以下、不備は第40期に記載①～④と同じ）

さらに、これらに先立ち、当社では2021年10月期の決算の確定作業期間中に、連結子会社2社（株式会社ミキ・ツーリスト及び株式会社ジャパンホリデートラベル）においてGoTo トラベル事業給付金の申請に関する疑惑があることを把握したため、専門家を含めたメンバーによる調査により、これら疑惑の全容解明と類似事案の有無等の確認が必要であると判断し、2021年12月8日に調査委員会を設置し、調査を行いました。

その結果、対象となった子会社2社それぞれから、宿泊の実態がなく、GoTo トラベル事業給付金の給付要件を充たさない不適切な給付申請が発見された旨の報告があり、当該実態のない取引に基づいた売上の計上や GoTo トラベル事業給付金及び地域共通クーポンの計上等の不適切な会計処理が行われていることが判明しました（以下、「GoTo 事案」といいます。）。

また、株式会社ミキ・ツーリストについては、外部ホテル運営会社と連携して、不適切な給付申請を計画的に行ったと疑われる事実が明らかになりました。

当社は、調査結果を踏まえ、当該連結子会社2社における不適切な会計処理の訂正や関連する引当金の計上等を行い、当連結会計年度の第1四半期から第3四半期までの四半期報告書について2022年1月28日に訂正報告書を提出しております。

また、当社はその際に、GoTo 事案に関して、当社の関係会社に対する管理監督体制や内部監査機能の不十分性、子会社におけるコンプライアンス意識の不足や社長の業務執行に対する監視・監督機能の不十分性、当社グループにおける内部通報制度の不十分性等、当社及び当該連結子会社2社における全社的な内部統制の不備を開示すべき重要な不備に該当すると判断し、以下の再発防止策（以下、「GoTo 再発防止策」という。）を実行してまいりましたが、結果的に、本件事案の未然の防止、早期の発見には至っておらず、GoTo 事案に関する連結子会社2社の全社的な内部統制における開示すべき重要な不備は、

依然、未改善であると再評価いたしました。

- 1) コンプライアンス意識の改革
- 2) 各社取締役会による監督機能の強化
- 3) 親会社による子会社管理の強化
- 4) 内部監査の強化
- 5) 不祥事の早期発見のための取組み

GoTo 事案は連結子会社 2 社において発生した不祥事であり、GoTo 再発防止策は親会社の子会社経営者に対する監視・監督の強化により再発防止を図ることを主眼としたものでした。また、内部監査の監査項目として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なかったため、GoTo 再発防止策の本件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。

当社は、これらの不備は財務報告に重要な影響を及ぼしており、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。

なお、上記事実は当事業年度末日後に発覚したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、これらの開示すべき重要な不備を是正するために、特別調査委員会からの指摘・提言も踏まえ、以下の改善策を講じて適正な内部統制の整備及び運用を図ってまいります。

（以下、改善策は第 40 期に記載①～⑥と同じ）

5 【特記事項】

（訂正前）

当社グループは、前事業年度末における財務報告に係る内部統制の開示すべき重要な不備を是正するために以下の再発防止策を実行し、内部統制の改善状況を確認してまいりました。

- 1) コンプライアンス意識の改革
- 2) 各社取締役会による監督機能の強化
- 3) 親会社による子会社管理の強化
- 4) 内部監査の強化
- 5) 不祥事の早期発見のための取組み

その結果、前事業年度末における開示すべき重要な不備について、当社は当事業年度において是正措置は完了し、2022 年 10 月 31 日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制の評価結果は有効と判断いたしました。

当社といたしましては、引き続き再発防止策を継続推進するとともに、継続的なモニタリングを行ってまいります。

(訂正後)

該当事項はありません。

(4) 第 43 期

3 【評価結果に関する事項】

(訂正前)

上記の評価の結果、当社代表取締役社長 矢田素史は、2023 年 10 月 31 日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断いたしました。

(訂正後)

下記に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。従って、当社代表取締役社長 矢田素史は、2023 年 10 月 31 日現在における当社グループの財務報告に係る内部統制は有効ではないと判断いたしました。

記

(以下、第 42 期に記載されているものと同じ。)

以上