

平成 20 年 5 月 9 日

各 位

会 社 名 株式会社モスインスティテュート  
代表者名 代表取締役 林 一 郎  
(コード番号 2316 大阪証券取引所 ヘラクレス市場)  
問合せ先 経営管理本部長 石川 久美  
(TEL 03- 5623- 7231)

### 大阪証券取引所への「改善報告書」の提出について

当社は、「定款一部変更のお知らせ」等の変更訂正を開示した件について、平成 20 年 4 月 22 日付で株式会社大阪証券取引所より「改善報告書」の提出を求められておりましたが、本日別添の通り提出いたしましたのでご報告いたします。

当社は、改善報告書の徴求という事態を真摯に受け止め、内部管理体制を見直し、「改善報告書」に記載した施策を確実に実施し、再発防止に努めて参る所存ですので、今後もご支援、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

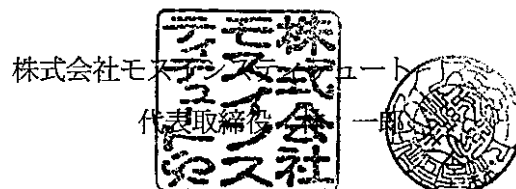
別添書類： 改善報告書

# 改善報告書

平成 20 年 5 月 9 日

株式会社大阪証券取引所

取締役社長 米田 道生 様



この度、「定款一部変更のお知らせ」等の開示に関する変更訂正について、「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」第 23 条第 3 項の規定に基づき、その経緯及び改善措置を記載した改善報告書をここに提出いたします。

## 記

### 1. 経緯

#### (1) 平成 20 年 3 月 14 日付けで「定款一部変更のお知らせ」等を開示した経緯

平成 20 年 3 月 13 日の取締役会において「臨時株主総会議案の決定」、「定款一部変更」、「新取締役の推薦」を決議しました。取締役会終了時刻が夕刻であったこと、翌日の取締役会に間に合わせるべく決算短信の修正にかかってしまったこと、取締役会終了後直ちに、臨時株主総会の召集通知は発送致しましたが、更にこの修正作業に時間がかかり、深夜になってしまったことにより、これらの重要事項に係る開示を失念しておりました。

翌 14 日の取締役会で「中間決算短信」内容を決議し、「平成 20 年 7 月期中間決算短信」を開示しようとした時に始めて、13 日の取締役会の決定事項に係る開示失念に気づきました。本来 3 月 13 日と 3 月 14 日に区別して開示すべき取締役会の決議でしたが、開示担当者が、開示遅延となることを避けるため、適切な報告・承認無しで、併せて 14 日の決議によるものとして開示しておりました。

#### (2) 平成 20 年 3 月 21 日付けで「定款一部変更のお知らせ」等を訂正開示した経緯

その後大阪証券取引所からの指摘で、上述の 3 月 14 日開示分「臨時株主総会議題の決定」の決議日付が臨時株主総会開催要件日数に不足しているとの新たなるご指摘

を受け、再度開示内容を確認した結果、上記(1)の様な開示が行われていることに気がつき、正規の取締役会決議日付で訂正開示するように、担当者へ指示いたしました。

## 2. 原因の究明

当社ではまず、平成20年4月23日に、何故今回の不手際が発生したのかを検証する為に、社長が当時の担当者から、事情聴取を行い、始末書を提出させました。そして翌24日に改めて、社長と現情報取扱責任者および当時の担当で、本件に関する調査及び改善対策のために会議を開催いたしました。

その会議において検討された原因としては、

- 【1】 本件発生時、社内の体制が大きく変動し、従来の業務フロー及び規程に関して本来意図していた責任分担が曖昧になっていた。
- 【2】 相互牽制機能が十分機能せず、一担当者が作成した開示文書が十分なチェックを受けることなく開示されてしまった。
- 【3】 担当者の入替えによる引継ぎ段階で、取引所の定める開示ルールが新担当者に対して十分に周知徹底されなかった。

ということが指摘されました。以下に当該原因の詳細につき記述いたします。

### 原因【1】について

重要事実の発生に関する当社の適時開示ルールにおいては、会社情報の適時開示に係わる手続きを踏み、「遅滞無く」、「正確に」開示を行う旨定められております（添付資料①「会社情報の適時開示にかかわる社内体制（現）」）。また 就業規則 第4章 服務規律 第1節 32条 2項において、「自己の業務上の権限を超えて専断的なことを行わないこと」と明記されており、規程に従い責任者へ報告を行う旨定められております。

しかしながら、平成19年10月30日付の前社長の退任に伴い、当時開示責任者であった林一郎が社長へ昇格、併せて同時期に、開示に係わる実務担当者の退職届が提出されたのを受け、当該プロセスに係る人員を全て入れ替える必要性が生じました。

経営を引き継いだ時点において、内部管理体制を補強・増強する必要性を実感しておりましたので、経営管理本部を設立し、内部管理に関する責任、役割分担の明確化を行うことを企図しておりました。同時に内部管理体制の人的増強を計画しており、その第一段階として、経営管理本部長（取締役担当職）の任命及び経営管理部長の採用に注力しておりました。経営管理本部長に関しては社内に適任者が見つからない為、社外からの招聘を検討し、当面は代表取締役が兼任することと致しました。一方、経営管理部長につきましては平成19年11月2日に採用し、概ね1ヶ月の期間で実務について前担当者との間で引継ぎを行いました。情報取扱責任者については、その時点では専任者が必要という判断から、暫定的に経営管理部長を任じました。然しながら、内部管理に係る社内制度の改革ということに関して、経営

管理本部の設立を以って臨むほうが望ましいという判断から後手に回ってしまい、この期間における実務と社内制度の間で齟齬が発生し、責任の所在が曖昧となった為、今回の不手際の発生要因となりました。

#### 原因【2】について

当該期間において、当初の業務フロー・業務規程の企図した開示に係る相互牽制機能・チェック機能が機能不全を起こしておりました。

今回の事案においては、当時の業務フロー上（添付資料①「会社情報の適時開示に係わる社内体制（現）」）の④と⑥に該当するチェックが行われませんでした。すなわち、本来、3月13日の取締役会終了後、本来責任者と担当者が、相互に開示する内容、開示の有無を確認し合わなければならないにも関わらず、そのプロセスが有効に作用しなかったことが原因と考えます。また14日の提出段階においても、日付の確認は役割分担が明確にされていれば未然に防げた事であると認識しております。

#### 原因【3】について

業績回復に神経が集中してしまった結果、本来上場企業の最大の責務である情報開示について認識が疎かになってしまっていたことが全ての原因の根源にあります。

代表取締役名義で取引所に「適時開示に係る宣誓書」を提出している事実を、代表取締役社長がその重要性を再認識し、以下の懲戒処分を決定することにより不手際の責任を明確にすることから始め、適切な改善措置を講ずることとし、再発防止を徹底する為に開示に係る社内制度を見直すと共に、全ての役職員の教育、指導をすることを改めてお約束いたします。

### 3. 社内処分

当社におきましてはこの度の失態が当社の株主のみならず、資本市場の信頼性を損なうものとして、大阪証券取引所からの改善報告書の提出要請を重く受け止め、5月1日付で以下の通りの社内処分を決定いたしました。

林 一郎 （代表取締役社長）

処分内容

➤ 3ヶ月間20%の減俸

処分理由

➤ 開示に係る社内体制の整備の遅れ及び社内情報取扱担当者に係る管理監督責任の不履行

#### 4. 改善措置

資本市場の健全な運営に対する上場企業の責務の重要性を鑑み、今回の失態の再発を防止することのみならず、全ての会社業務において同様の失態を起こすことが無いよう以下の改善措置を行うこととします。

##### (1) 社内内部管理体制の見直し

平成20年3月28日の臨時株主総会において経営管理担当取締役として石川久美を選任し、承認されたのを受け、4月1日付で経営管理本部長に任じました。着任と同時に、「従業員就業規則」「取締役会規程」「職務分掌規程」をはじめ、現存の全ての諸規定を見直し改善し、不足しているものは追加しております。と同時に現在の組織に沿った業務フローの改定に順次着手しております。その後は、内部管理体制の整備を早々に行っていく予定です。

当該内部管理体制の見直し、改善は本年度中に行い、本年8月からの新年度より、新内部管理制度の運用を開始します。

なお、今回の適時開示体制については早急に見直しが必要と判断し、添付資料②「会社情報の適時開示に係わる社内体制（改）」の案を作成し、早々に導入を予定しております。

##### (2) 役社員による業務フロー及び規程の遵守

当該不手際の発生に関する要因の一つに業務フローの徹底不足が挙げられます。改善された業務フローを全役職員が遵守し、特にレポーティングラインが遵守され、相互牽制作用が十分に機能する様、(1)で改善したものを、本年8月から運用できるよう、社内研修を実施し、周知徹底いたします。

また同時に、その背後にある当社の上場企業としての責務を全役職員が認知し、役職員の責任を再度明確化し、役職員間、部署間または子会社間の意思疎通、情報の伝達に遺漏が無いように徹底いたします。

また業務フロー内で発生したミスにつきましては適宜、手順を見直す等、再発防止に努めて参ります。

##### (3) 情報開示体制の強化

(1)に関わらず、情報開示に関する改善は早急に行う必要性があるため、以下の対応を先行して行うことと致しました。

- i. 経営管理本部長の就任と同時に経営管理本部長を大阪証券取引所に対する情報取扱

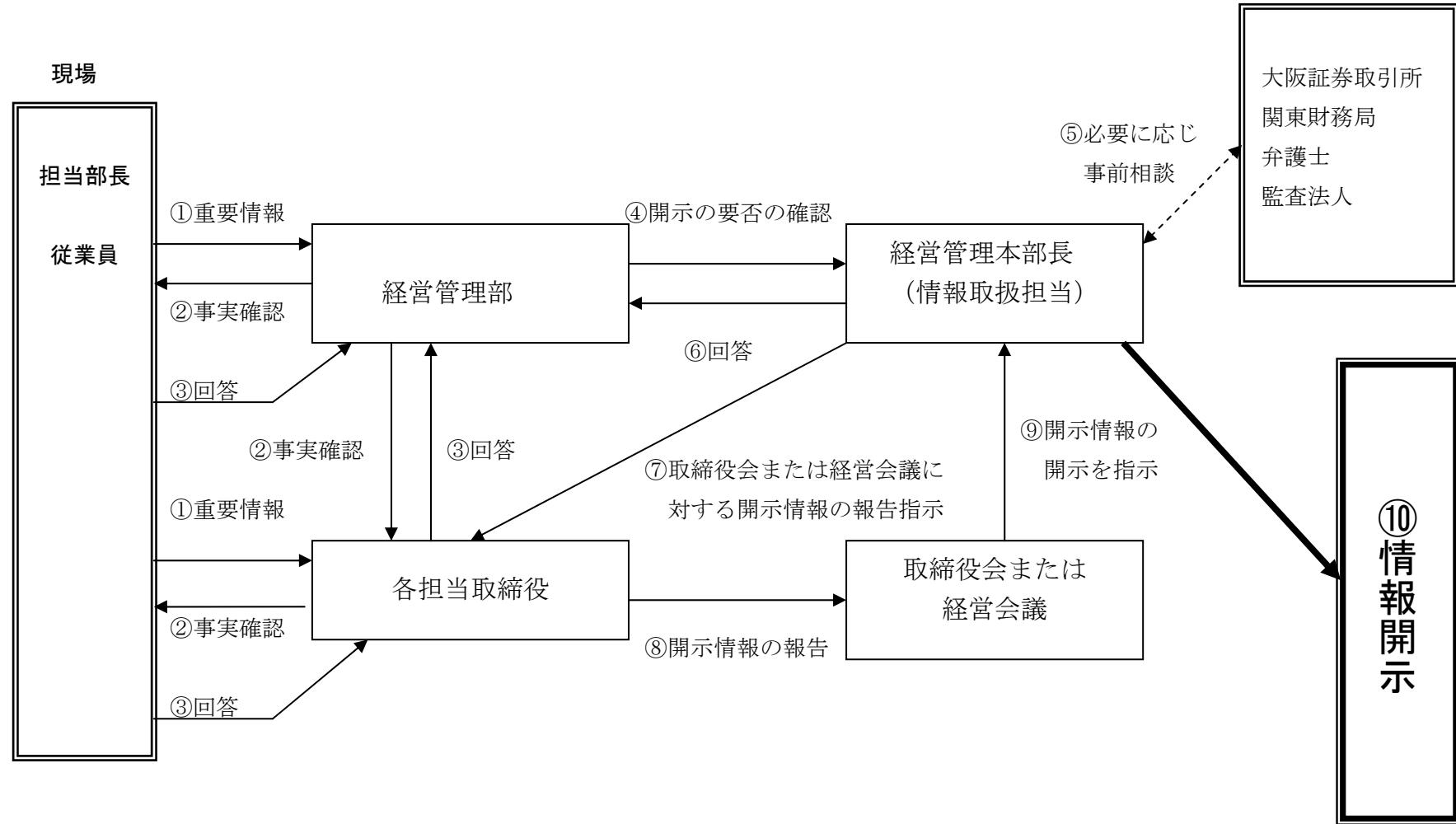
責任者に任じました。情報取扱責任者の責務は取締役担当職である経営管理本部長の責務として規程化し、経営が直接責任を持って情報開示を行うことを明確にします。また、情報取扱に係る内部管理諸規程を改定し、経営管理本部の情報開示に関する責任・権限をより明確にします。併せて情報開示に係る人員の補強を5月中に行い、経営管理部に情報取扱担当者を配属いたします。

- ii. 経営管理本部長は、その職責において、日常的に社内及びグループ内の重要情報の把握に努めます。また、現在諮問的に行われている社内及びグループ会社間の情報交換会議を経営管理本部長の管轄下で月に1度定期的に行い、情報の伝達に遺漏が無いように確認致します。当該内部管理に必要な手続きについては新たに関係諸規程を今期中に整備し、本年8月からの新年度より、社内的に正式な位置づけのものとしします。
- iii. 全ての役社員及びグループ会社の役社員に対して情報開示に係る重要性についてその意識の向上を図り上場企業としての責務が十分に果たせるよう、指導を徹底します。経営管理本部長は当社の情報開示に係る内部規程を今期中に改訂し、開示に係る基準を明示することにより意識改善を図ります。一方、その職務として規程、基準等の変更時には当該変更内容を周知徹底させることとしします。
- iv. 担当監査法人・顧問弁護士等の外部専門職を積極的に活用することとし、必要に応じ確認・相談を行います。

今回、適正に開示が行えなかったことにより、株主、投資家並びに関係各位に対して多大なご迷惑をおかけ致しましたことについて深く反省しております。今後は会社情報の適時適切な開示についての重要性を再認識するとともに再発防止に努めて参る所存です。何卒ご理解賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

以上

## 会社情報の適時開示に係わる社内体制(現)



## 会社情報の適時開示に係わる社内体制【改正案】

