

平成 26 年 2 月 17 日

各 位

会 社 名 タ マ ホ ー ム 株 式 会 社
住 所 東 京 都 港 区 高 輪 三 丁 目 22 番 9 号
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 玉 木 康 裕
(コード番号：1419)
問 合 せ 先 常 務 取 締 役 総 務 本 部 本 部 長 江 崎 修 二 朗
TEL. 03-6408-1200

第三者委員会の調査報告に基づく再発防止策について

当社は、平成 26 年 2 月 10 日付「第三者委員会からの調査報告書の受領に関するお知らせ」において公表しましたとおり、連結子会社であるジャパンウッド株式会社（以下、JW 社という。）において行われていた不適切な取引等について、調査報告書で指摘された問題点を厳粛に受け止めるとともに、再発防止のための提言に沿って改善に取り組んでまいります。つきましては、今後の対応並びに再発防止策について、下記のとおりご報告させていただきます。

株主の皆様をはじめ関係者各位に、多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを、深くお詫び申し上げます。

記

1. 第三者委員会の調査報告を受けた今後の対応について

平成 26 年 2 月 7 日に受領しました第三者委員会の調査報告書の内容を踏まえ、後述のとおり関係者の処分及び経営責任を明確にするとともに、指摘された以下の項目について改善してまいります。

- (1) 新規事業の審査体制の整備
- (2) 子会社からの報告体制の整備・充実
- (3) 与信調査の制度化及び子会社における与信審査の整備・充実
- (4) 関係会社に対する内部監査制度の見直し
- (5) グループ全体のコンプライアンス体制の整備・充実

当社は、第三者委員会からの提言を真摯に受け止め、今後、二度とこのような事態を起こすことのないよう、平成 26 年 2 月 10 日付で当社グループ役職員の関与しない第三者からなる経営改革委員会（委員長：鳥飼総合法律事務所 代表弁護士 鳥飼重和）を設置しております。

経営改革委員会は、ガバナンス体制の再構築、抜本的な再発防止策の策定とその実施状況の管理・監督にあたり、経営改革に臨む所存であります。

2. 関係者の処分と経営責任について

今回の JW 社における不適切な取引等を主導的に関与したと認められる、同社前代表取締役社長については、平成 25 年 11 月 15 日開催の JW 社臨時株主総会において、不適切な処理を行ったことが確認されたことを理由として、代表取締役を解任いたしました。また、今後顧問弁護士と相談しながら、民事及び刑事の両面から検討を行い、その責任を明確にしていく予定です。

また、当社の関係部署の社員、JW 社の他の社員につきましては、調査の結果、一定の責任が認められたため、当社並びに JW 社の社内規程に基づき、厳正な処分をいたしました。

さらに、管理監督責任を負う当社取締役及び監査役、JW 社取締役につきましては、今回の事態の重要性を厳粛に受け止め、その経営責任を明確にするため、以下の処分を行うことといたしました。

(1) 役員の変動

当社代表取締役会長兼社長である玉木康裕は、本日付をもって当社会長を辞任。

JW 社取締役である玉木伸弥並びに玉木克弥は、本日付をもって JW 社取締役を辞任。

JW 社監査役である白石政美は、本日付をもって JW 社監査役を辞任。

(2) 報酬減額

代表取締役社長	月額報酬の 100%×1 年間
取締役副社長	月額報酬の 50%×6 ヶ月
専務取締役（経営統括本部長）	月額報酬の 50%×6 ヶ月
常務取締役（総務本部長）	月額報酬の 20%×6 ヶ月
常務取締役（経理財務本部長）	月額報酬の 20%×6 ヶ月
常勤監査役	月額報酬の 50%×6 ヶ月
内部監査室長	月額報酬の 10%×6 ヶ月
JW 社取締役（常勤）	月額報酬の 20%×6 ヶ月

(3) 報酬減額に関する補足事項

平成 25 年 11 月 1 日付をもって辞任した役員（当社前専務取締役）については、月額報酬の 50%×6 ヶ月について自主返納を求める。

さらに、平成 25 年 11 月 15 日付をもって解任した役員（JW 社前代表取締役社長）については、月額報酬の 50%×6 ヶ月について自主返納を求める。

3. 再発防止策について

当社としましては、当社グループの役職員が不適切な取引に関与していたとの事実を厳粛に受け止め、調査報告書における再発防止のための提言を踏まえ、当社グループ役職員の関与しない第三者からなる経営改革委員会の指導・監督の下、ガバナンス体制の再構築等経営改革に臨むと同時に、以下の再発防止策に取り組んでまいります。

(1) 新規事業の審査体制の整備

今回の JW 社における不適切な取引は、子会社において行う新規事業について、子会社管理部署である当社経営企画部において、太陽光事業のビジネスモデル、リスク等の検証をすべきであったが、その検証が子会社任せであったとの指摘に鑑み、子会社の新規事業の

審査体制を整備致します。当社における子会社管理業務は経営企画部が行ってまいりましたが、これを本日付をもって総務部に移管し管理体制の強化を行います。総務部の有する法務部門とも相互に情報を共有しつつ、新規事業開始に際しての事業計画の検証を十分に行う体制を整えるため、検証事項の多項目化・厳格化を目的とした規程類の整備を行います。

(2) 子会社からの報告体制の整備・充実

子会社の社長から当社社長に対して非公式なルートで報告が行われ、了承を得るといった人的な関係を基に意志決定がなされ、それが第三者による検証を妨げ、問題の発覚を遅らせた原因となっていたことを鑑み、現行の関係会社管理規程を含め、各種規程の改訂を行い、子会社からの報告については、新たに子会社管理部署となる総務部に対する報告の可視化と取締役、監査役、内部監査室、監査法人等による監視の仕組みの制度化を行います。

(3) 与信調査の制度化及び子会社における与信審査の整備・充実

当社の総務部による与信調査に対する根拠規定が整備されておらず、調査結果が有効に活用されなかったことが本件を未然に防止できなかった要因となっております。

経営改革委員会の指導・監督の下、再発を防止するため、与信調査の制度を見直し改善を行うべく着手し、総務部における与信審査の原則化とその審査結果を関係部署に周知させるための規程類を整備いたします。

(4) 関係会社に対する内部監査制度の見直し

内部監査については、規程にもとづき運用は行われていたものの、実地監査における管理、運用状況等のヒアリングが十分になされていなかったことを真摯に受け止め、経営改革委員会の指導・監督の下、実地監査における監査手順の整備や人員の拡充等内部監査制度の見直しを行い、また、内部監査において指摘された事項が遵守されるよう規程の見直しを行います。

(5) グループ全体のコンプライアンス体制の整備・充実

今回の JW 社における不適切な取引に関しては、第三者委員会の報告書において、役職員のコンプライアンス意識が希薄であったことが厳しく指摘されました。

当社は、この点を反省し、経営改革委員会の指導・監督の下、全役職員を対象にしたコンプライアンス研修を定期的に行い、社内にコンプライアンス意識を浸透・定着させてまいります。更に、当社ではコンプライアンス相談窓口を設置しておりましたが、運用が不十分であったため、今後は通報者の匿名性を確保し、役職員・従業員が安心して利用できるように、弁護士事務所等専門機関に委託し、グループ会社で統一した内部通報制度の強化及び周知徹底を行うことといたします。

以 上