



2025 年 10 月 31 日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 旅 工 房
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 小 林 祐 樹
(コード番号：6548 東証グロース)
問 い 合 わ せ 先 取 締 役 執 行 役 員 朝 居 宏 文
E-mail : ir@tabikobo.com

再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、当社が過年度において受給した雇用調整助成金および緊急雇用安定助成金に関して、受給申請の内容について精査を要する疑義が判明したため、2025 年 6 月 5 日、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 8 月 29 日に調査報告書を受領し、その結果、当社において、休業中の稼働指示や稼働実態を把握していたにもかかわらず、受給申請書に虚偽の記載を行い、雇用調整助成金の不正受給を行っていたこと、また、2021 年 3 月期より 2023 年 3 月期にかけてこれらの雇用調整助成金の不正受給による収益計上を行っていたこと（以下、「本件雇調金事案」といいます。）が判明いたしました。また、調査の過程において、2021 年 3 月期及び 2022 年 3 月期の支出のなかに、本来、費用処理すべきものがソフトウェアとして資産計上されていたこと、当社の元従業員が 2017 年 3 月期から 2020 年 3 月期において、旅行手配ミスによる損失先送りのため、金券類の不正取得・換金や入金偽装を伴う売上及び売上原価の架空又は過大計上等の不適切な取引を行っていたこと（以下、「損失先送り事案」といいます。）が判明いたしました。

損失先送り事案に関しては、2020 年 9 月 2 日に、同じく当社の法人営業部元従業員による売上及び売上原価の架空又は過大計上の判明を受け、有価証券報告書等の訂正報告書を提出した後、法人旅行の販売購買に関する業務プロセスの改善を進めた結果、2021 年 3 月期においては当該損失先送り事案に対しても歯止めがかかっており、一定の改善効果はあったものと認識しております。

一方、本件雇調金事案に関しては、2022 年 3 月 17 日及び 2023 年 4 月 13 日に、それぞれ Go To トラベル事業給付金の不適切受給及び Go To トラベル事業給付金に係る不適切な資金循環取引について、有価証券報告書等の訂正報告書を提出しており、その後、それぞれ再発防止策を順次実行してまいりました。しかし結果的に、本件雇調金事案の防止・早期の発見には至っておらず、当社ではその背景として、Go To トラベル事業給付金が労務・人事管理に直接的に関連する問題でなかったこと、また、本件雇調金事案が当社の代表取締役社長（当時）が関与・容認した不適切な処理であったことから、これら両事案に対する再発防止策の本件雇調金事案に対する抑制効果が限定的であったことを認識しております。

今回、調査報告書で判明した本件雇調金事案等に関する事実と原因分析に関する報告を踏まえ、本件雇調金事案等の防止・早期の発見に至らなかった当社における当時の根本的な問題として、以下の原因を識別しております。

- 当社の経営トップ（当時）におけるコンプライアンスやガバナンス軽視の姿勢 【A】
- 取締役会やリスク・コンプライアンス委員会への情報提供が不足し、経営トップ（当時）に対するガバナンス機能が十分に果たせていなかったこと 【B】
- 第 2 線（コーポレート部門）の体制が十分ではなく、指導機能が十分に果たせていなかった結果、全社的な整理理解の不足を招いたこと、また、営業部門に対しても十分に牽制機能が果たせていなかったこと、さらにコーポレート部門においてもコンプライアンス意識や適切な開示を行う誠実性や倫理観が必ずしも十分ではなかったこと 【C】
- 時間外労働等につき勤怠管理が十分ではなかったこと 【D】
- 内部通報による問題事象への対応が十分ではなかったこと 【E】
- サイバーセキュリティ管理体制が十分ではなかったこと 【F】

当社では、Go To トラベル事業給付金に係る不適切な資金循環取引に関する検証報告後、代表取締役社長

(当時)から取締役辞任の申し出をうけ、2023年2月に代表取締役社長を交代し、その後、適切な勤怠管理の周知【D対応済み】や、サイバーセキュリティへの対応強化【F対応済み】等の個別的な業務改善を進めてまいりました。また、2023年10月には新たに第三者割当増資により当社の親会社となった株式会社アドベンチャーの支援も受け、ガバナンスの強化を進めてまいりましたが、今後、さらなるガバナンス体制の改善と継続的な意識改革にむけ、本日開催の取締役会において、以下の再発防止策を決議いたしました。

また、本件再発防止策の策定に至る過程においては、当社内において、今後の当社のあるべき姿について繰り返し協議を重ねてまいりました。

その結果、これまでの不祥事の根本原因を真摯に受け止めるべきであるとの共通認識に至り、特に当時の経営トップに対して過度な付度が行われ、第2線として本来果たすべき第1線のリスク管理に対する監督・支援・牽制機能を十分に発揮できなかった当時のコーポレート部門の責任は重大であると判断いたしました。

今後、当社が全社的に健全なコンプライアンスおよびガバナンス意識を醸成し、内部通報制度を全社員が安心して利用できる実効的な仕組みとするためには、コーポレート部門全体の再構築が不可欠であり、あわせて、当時コーポレート部門に在籍しながら適切な対応を取らなかった社員の責任を明確にすることも必要であるとの結論に至りました。

この結果、取締役である朝居氏は、過年度決算の発表および再発防止策の決議を一区切りとし、2025年10月31日付で取締役を辞任する旨申し出ており、当社としてはこれを受諾しております。

また、同様に当時コーポレート部門に在籍していた現職従業員1名については、第2線であるコーポレート部門から、2025年11月1日付での異動を発令しております。

1. 再発防止策の概要

(1) 当社経営トップの刷新【Aに対応】

2025年9月1日付「代表取締役の異動に関するお知らせ」にてお知らせいたしましたとおり、外部より代表取締役社長を招聘し、新たな経営トップのもと、「健全なコンプライアンスやガバナンス意識」の浸透を図り、「第2の創業」として、全社向けにコンプライアンス・ガバナンスの重要性や以下の施策について理解を深めるためのメッセージを発信したうえで、以下の再発防止策を着実に実行し、信頼回復に努めてまいります。

(2) 健全なコンプライアンス・ガバナンス意識の醸成に向けた全社的な研修の継続実施【A、Bに対応】

組織全体で健全なコンプライアンス文化を根付かせるため、役員・管理者・全社員それぞれの階層に応じた内容を設計し、必要に応じて外部専門家も講師として召集し、継続的に研修を行ってまいります。

役員向け研修は、財務報告の重要性や経営判断における法令遵守、ガバナンスの実効性確保のための意識向上を主眼としたものを、管理者向け研修は、各部におけるコンプライアンス意識の全体的な向上にむけ、管理者からの業務指示や業務管理のために必要なリスク感覚の向上を狙ったものとし、全社員向けで一般的な職務倫理やコンプライアンス研修に加え、各人の問題意識の喚起を促すため、具体的な事例研究やケースディスカッションを交えたものとし、組織全体で健全なコンプライアンス文化を根付かせる研修を継続的に実施してまいります。

(3) リスク・コンプライアンス委員会の体制強化【Bに対応】

リスク・コンプライアンス委員会の実効性を高めるため、開催頻度を月次に増やす(従来は四半期に1回)とともに、従来、社内のみから構成されていた委員会に、監査役の出席を必須とすることで、法律、会計、企業ガバナンスの知見をより一層取り入れてまいります。

また、第2線(コーポレート部門)や第3線(内部監査部門)から定期的にリスク情報を同委員会に報告する仕組みを設け、リスク・コンプライアンス委員会が当社におけるリスク管理の中核機能を担える体制を構築してまいります。

(4) 第2線・第3線が把握した重要なリスク情報が取締役会に共有される仕組みの構築【Bに対応】

リスク・コンプライアンス委員会を情報集約のハブとし、同委員会でも重要なリスク情報を取りまとめるとともに、取締役会に直接報告する仕組みを整備してまいります。取締役会ではこれに基づいて、適切にリスク認識のうえ、社外役員も含む取締役会の中で建設的に協議を行い、全社的な観点で、かつ漏れのない対応を行う仕組みを構築してまいります。

(5) コーポレート部門(第2線)の体制強化と牽制機能強化等に向けた研修の継続実施【Cに対応】

第2線としてのコーポレート部門が十分に機能するよう、特に法務労務本部の人員を計画的に補強（現在3名体制のところ、2025年11月に他部門からの異動により1名を増員予定であり、その後も責任者クラスの人材を外部より採用すべく動いております。）し（必要に応じ外部専門家も活用）、業務部門に対する牽制・モニタリングが実効的に働く体制を整備します。あわせて、同本部の全従業員を対象に、第2線の役割とコンプライアンスの重要性に関する継続研修を実施します。特に、適切な財務報告を支える誠実性・倫理観の涵養を目的として、財務報告・開示制度の要点と不適切開示等の実例を取り上げるケース演習を組み合わせ、理解度テストにより行動定着を図ります。

（6）内部通報制度の運用改善【Eに対応】

内部通報制度を、全社員が安心して利用できる実効的な仕組みとするため、改めて同制度の趣旨や通報者の保護について継続的な周知を徹底し、利用促進を図ってまいります。

通報窓口は従来の窓口に加えて、親会社である株式会社アドベンチャーでの窓口を新たに設け、より独立性・匿名性を高めることで、通報者が不利益を懸念せず利用できる環境を整えてまいります。

また、通報後速やかに監査役およびリスク・コンプライアンス委員会の適切な構成員へ概要を報告するとともに、対応結果や改善策についても四半期ごとに監査役およびリスク・コンプライアンス委員会に共有・フィードバックすることにより、問題事案の対応についての透明性を向上させるようにいたします。

2. 関係者の処分

上記で記載のとおり、当社は朝居氏の取締役辞任の申し出を受諾しており、同じく当時からコーポレート部門に在籍在席している従業員1名につき、コーポレート部門からの異動を発令しております。

なお、朝居氏の取締役辞任に関しては当社の指名報酬委員会から問題無い旨の見解を得ております。

また、朝居氏は当社の子会社である株式会社ミタイトラベルの取締役も務めておりますが、当該役職の今後の取扱いにつきましては、現時点では未定です。

以上