



2026年9月30日

各位

会社名	イリソ電子工業株式会社
代表者の役職氏名	代表取締役社長 鈴木 仁
	(コード番号:6908)
	取締役
問い合わせ先	専務執行役員 池田 修一
	管理本部長
電話番号	045-478-3111 (代表)

再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、2026年9月29日付「第三者委員会の調査報告書の公表に関するお知らせ」にてお知らせしたとおり、第三者委員会の調査の結果、当社の海外子会社において、不適切な金銭の交付等が認められました。当社は、第三者委員会の調査報告書に記載された原因分析及び再発防止策の提言を真摯に受け止め、本日開催の取締役会において、当社が取り組む再発防止策を決議しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

I. 再発防止策

今回の事案に関して、事案概要の説明及び再発防止策を社員向けに説明する社員説明会を実施します。経営トップが自ら社員に説明することで、経営陣が先頭に立ち、再発防止策の着実な実行と社内での定着を図ることにより、全社を挙げて同様の事案の再発防止に取り組んでまいります。

1. コンプライアンス最優先の企業風土への改革

- (1) 経営トップ及び経営幹部による「コンプライアンス最優先」の決意表明
 - 経営トップは、常にコンプライアンス、顧客との約束及び品質の確保を最優先とすること並びに財務報告の重要性を社員に向けて発信し続けます。
- (2) 「コンプライアンス最優先」の明文化
 - 経営理念、経営方針及び企業行動憲章において、品質を含むコンプライアンスが最優先であることを明確にします。
 - 売上や成長への挑戦は継続する一方、法令、契約及び品質を犠牲とすることは認めないことを全社共通の行動原則とします。

(3) ガバナンスの強化及び体制の見直し

- 当社に必要とされる役員のスキル及び人員構成を見直します。
- 役員として求められる資質や能力をより適切に担保するため、既存の選任基準及び選任プロセスの更なる高度化及び実効性の向上を図り、当社の役員選任体制を一層強化します。具体的には、選任基準において、誠実性、コンプライアンス意識、リスク管理能力及び独立した判断力等の観点を明確化するとともに、その内容を充実させます。
- 新たな経営体制を構築していくために名誉会長職を廃止します。

(4) 役職員のコンプライアンス意識の醸成及び向上に向けた取組

＜役員に関する施策＞

- コンプライアンス最優先の風土を根付かせるため、経営陣は、四半期に一度、海外拠点を含む全社に向けて、コンプライアンスの重要性、品質意識及び会社の決算状況等を含むメッセージを発信し、本社方針の浸透を図ります。
- 役員の評価にコンプライアンスの項目を追加します。
- 社員に対するサーベイ等により経営行動の変化を定期的に確認し、取締役会等でレビューを行います。

＜役職員共通の施策＞

- 役職員に対して、コンプライアンス、品質、財務報告リテラシー、海外拠点管理、内部通報制度及び内部監査に関する教育及び研修を実施します。
- コンプライアンス・ウィークを設定し、海外拠点を含む全社を対象に贈賄防止及び内部通報等に関するコンプライアンス研修を実施します。また、コンプライアンス・ウィークにおいてアンケート調査を実施し、コンプライアンスに関する実態や課題の把握に努めるとともに、コンプライアンス意識の定着度を確認します。

(5) 外国公務員贈賄リスクに係る意識の強化に向けた取組

- 各国の文化や慣習の違いにかかわらず、コンプライアンスの徹底及びそれを最優先とする意識を全社の役職員に根付かせるために、贈賄防止規程及び海外拠点向けの IRISO Group Anti-Bribery Manual を整備し、全ての海外拠点長に対する IRISO Group Anti-Bribery Manual についての説明会を実施します。
- 贈賄リスクの高い海外拠点の現地役職者に対しては、現地へ講師を派遣し、対面による研修を実施することを検討します。

(6) 職場環境の改善

- 「Bad News First」を浸透させ、問題を早期報告した行動を評価し、役職員が自由闊達に意見を述べ、問題提起を行うことができる体制を構築します。
- 上記取組の浸透状況を確認するため、全社の役職員を対象としたアンケート調査を年に一度実施し、継続的にモニタリングを行います。
- 品質保証部門及び経理部門の人員を増強するとともに、必要に応じて外部への業務委託を実施し、必要な人員を確保します。
- 各部門において、中長期的に必要なスキル及び人員を想定し、採用、育成及びローテーション等を実施するとともに、人員及び設備を踏まえた処理能力を考慮し、必要な業務量を定量的に管理します。
- 各部門において、新たな業務を実施する際に適切な工数を算定し、人員及び設備能力で対応可能となるよう、効率化及び自動化等を行います。

2. 本社における管理体制の強化

(1) コンプライアンス・リスクに対する組織的な管理体制の構築

- ガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメント及び内部統制の整備に関する機能を統合し、「ガバナンス推進部」を新設します。「ガバナンス推進部」は、経営トップ直轄の組織として上記機能を横断的に推進します。
- 海外拠点ごとに、その事業内容、展開地域及び取引形態等を踏まえ、贈収賄、財務報告、品質並びに輸出入及び通関その他の主要なコンプライアンス・リスクに関するグループ横断的なリスクアセスメントを実施します。
- 専門人材の確保及び社内人材の育成を計画的に進め、必要な人員体制を整備します。また、専門人材を確保するまでの間、外部弁護士や専門コンサルタントを活用し、必要な専門知見及び対応能力を補完します。

(2) 意思決定プロセスの機能強化

- 取締役会議案を付議する部門責任者に対して、取締役会付議基準を周知します。また、会議事務局が取締役会への付議の要否判断をサポートするとともに、当該事務局に各部門に対する調査権限を付与することで、取締役会による決議漏れを防止します。
- 監査部門は、半期に一度、取締役会への付議状況及び付議手続を確認し、その確認結果を監査等委員会へ報告します。
- 稟議承認フローにおいて、コンプライアンス・リスクを適切に評価及び判断できる人材の配置並びに専門的知見を活用できる仕組みを整備します。

(3) 海外管理体制の整備

- 監査等委員会は、年に一度、対面で海外拠点長と対話を行い、各社の経営戦略の進捗状況、事業上の重要課題、コンプライアンス及びリスク管理の状況並びに人材及び組織の課題等を把握し、執行役員への提言を行うと共に実行状況まで確認します。
- 法務部門及び経理部門においては、それぞれの所管事項に関し、海外拠点とのコミュニケーション及び情報共有を強化し、リスクや課題の早期把握に努めるとともに、必要な指導、支援及びモニタリングを行います。
- 海外拠点におけるガバナンス及び内部統制の実効性向上のため、海外拠点長に求められる資質及び能力要件の見直し並びに適切な責任者配置に向けた人事施策を実施します。
- 全海外拠点にコンプライアンス担当者を配置し、コンプライアンス委員会がコンプライアンス担当者から定期的に報告を受ける体制を整備します。
- 海外拠点からの報告対象、報告先及び報告期限を明確化するとともに、本社への報告ルートをコンプライアンス委員会へ一本化することで、コンプライアンス委員会が、コンプライアンス上の問題や潜在的なリスクを早期に把握できる体制を整備します。
- コンプライアンス委員会は報告事項を定期的に検討し、必要な是正措置を速やかに実施します。
- 海外赴任者に対して、コンプライアンスや海外贈収賄リスク等に関する研修を実施します。

3. リスク情報を吸い上げる仕組みの強化

(1) 内部通報制度の実効性の確保

- 内部通報制度の活用を促進するため、説明会や各種研修の際に制度及び通報窓口を周知します。
- 内部通報制度の実効性向上及び通報先の多様化のため、監査等委員会に対する通報窓口を設置します。

(2) 財務報告に係る管理体制の強化

- 海外拠点の経理及び決算体制を強化するとともに、本社経理部門が決算作業及び会計監査の進捗を適時に把握し、必要な指導及び支援を行う体制を整備します。海外拠点において専門人材の確保が困難な場合には、本社経理部門が実務面を支援し、適切な会計処理を確保します。
- 決算又は会計監査の遅延その他の重要な財務報告上の問題について、報告対象、報告先、報告時期及び責任者を明確化し、海外拠点から本社経理部門へ速やかに報告及びエスカレーションするとともに、必要に応じて現地及び本社の監査法人と連携する

仕組みを整備します。

- 売上計上時期及び固定資産の減損処理を含む主要な会計処理について、判断基準、処理時期及び確認手続を明確化し、海外拠点に周知します。また、通常取引条件と異なる取引その他会計上の判断を要する取引について、本社経理部門が適切に関与する体制を整備します。

4. 内部監査機能の強化

(1) 内部監査部門の体制強化

- 専門人材の採用及び増員により、必要な監査に対応できる体制を整備し、監査部門による海外拠点の監査を拡充します。
- 監査部門から経営トップ及び監査等委員会に対して内部監査結果を報告する体制を整備し、重要な情報が適時かつ適切に共有される仕組みを構築します。
- 海外拠点を含む全社のリスクに応じて内部監査計画及び重点監査項目を見直し、贈収賄リスクを含む重要リスクに対する監査を強化します。
- 内部監査結果について、経営トップ、取締役会及び監査等委員会への報告内容を充実させ、検出した重要なリスクを適切に共有します。また、実施管理を一層徹底し、証憑確認や再監査等により改善状況及び実効性を継続的に検証します。

(2) 内部監査部門の意義・重要性についての周知徹底

- 内部監査が経営上のリスクを早期に把握し、不祥事を未然に防止する重要な機能であることを、事業部門を含む役職員に周知し、内部監査への協力を徹底します。
- 内部監査部門に対し、その役割及び職責の重要性を改めて徹底し、事業部門等からの働きかけに左右されることなく、独立性及び客観性を保持して必要な指摘及び報告を行うことを徹底します。

5. 品質に関する施策

(1) 品質に係るガバナンス、内部統制及び牽制機能の強化

- 経営陣は品質最優先であることを継続して徹底し、各拠点における品質巡視を定期的に行い、遵守状況を確認します。
- 品質問題を未然に防止するために、原因分析及び再発防止策の水平展開を行う専任担当者を設置し、品質保証部門の機能強化を図ります。

(2) 顧客への申請及び承認手続管理の強化

- 顧客固有要求事項に対する変更管理ルールを見直し、顧客申請要否の判断基準及び承認権限を明文化し徹底します。
- 営業部門、製造部門、技術部門及び品質保証部門に対して、顧客固有要求事項及び変

更管理に関する教育を実施します。

(3) 信頼性試験データの信頼性担保

- 信頼性試験実施部門が独立し公正な評価を行う体制を構築します。
- 設備及び人員の補強を継続的に実施し、信頼性試験の実施体制を強化します。これにより、試験設備の高稼働状態の緩和を図るとともに、突発的な試験依頼にも対応可能な余力を確保することで、試験設備の不足により実験を実施できない状況の撲滅を図ります。

(4) 国内工場における検査の徹底

- 検査に必要な人員を増強し、検査体制を強化します。
- 検査に関するプロセスを見直すとともに、検査内容及び判定基準を明確化し、検査記録管理の強化によってモニタリング体制を整備します。さらに、検査未実施や異常発生時の報告及びエスカレーション・ルールを明文化することで、適切な検査運用及び是正措置の徹底を迅速に行います。

II. 本件事案を受けての人事対応及び報酬自主返上について

1. 代表取締役社長の辞任

今回の調査結果を厳粛に受け止めるとともに、経営責任を明確にするため、当社代表取締役社長 鈴木仁は本日をもって辞任いたします。

2. 取締役の報酬自主返上

本件事案に係る監督責任を明確にするため、代表取締役社長は役員報酬の一部を自主返上いたします。なお、本件事案の判明時に在任していた元取締役2名についても、当時の役員報酬の一部を自主返上することに同意しております。

代表取締役社長	鈴木 仁	役員報酬の 30% (6 か月)
---------	------	------------------

また、下記の取締役は、本件事案への関与は認められておりませんが、経営陣の一員として再発防止及び信頼回復に取り組む決意を示すため、役員報酬の一部を自主返上いたします。

取締役会長	柴田 雅久	役員報酬の 10% (3 か月)
取締役専務執行役員	池田 修一	役員報酬の 10% (3 か月)
取締役常務執行役員	大平 明彦	役員報酬の 10% (3 か月)
取締役 (監査等委員)	宮内 敏彦	役員報酬の 10% (3 か月)

社外取締役（監査等委員）

全員(3名)

役員報酬の10%（3か月）

3. 関係者の処分等

本件事案に関与があった役職員に対し、社内規程に基づく厳正な処分等を行うことといたしました。

III. 今後の対応について

株主、投資家の皆様、お取引先をはじめとする関係者の皆様には、多大なるご迷惑とご心配をおかけしておりますことを、深くお詫び申し上げます。当社は、上記再発防止策を着実に実行するとともに、内部統制及びコーポレート・ガバナンス体制の強化を通じて、皆様からの信頼回復及び企業価値の向上に努めてまいります。

以上