



2026 年 10 月 19 日

各 位

会社名 株式会社オータケ
代表者 代表取締役社長 金戸 俊哉
(コード：7434、東証スタンダード市場)
問合せ先 取締役 企画管理本部長 横山 和仁
(TEL. 052-211-0150)

再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、2026 年 9 月 4 日付け「特別調査委員会の調査報告書受領に関するお知らせ」にてお知らせしましたとおり、特別調査委員会より調査報告書を受領いたしました。

当社は、本調査報告書で指摘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、会社法第 370 条及び当社定款の規定に基づく取締役会決議の省略（書面決議）により、再発防止策の策定を決定いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 経緯及び目的

当社は、東京証券取引所及び日本公認会計士協会を通じた通報を契機として、会計監査人から、2026 年 5 月期の売上高の一部について、商流に競合他社が介在する多重介在取引における収益認識の適切性について指摘を受けたことから、外部専門家及び当社の社外取締役監査等委員から構成される特別調査委員会を設置し、事実関係の解明及び取引実態の検証を進めてまいりました。

同委員会による調査の結果、当社の一部取引については、独占禁止法上の不当な取引制限に該当する可能性が高いことが確認されました。また、当該取引のうち、当社が競合他社へ販売する取引については、経済合理性を欠くことから、会計上は売上高及び仕入高を相殺し、利益相当額のみを営業外収益として計上することが適切である等の指摘を受けました（以下、これらを総称して「本事案」といいます。）。

当社は、本事案の発生及び特別調査委員会による提言内容を厳粛に受け止め、法令遵守体制を抜本的に強化するとともに、同種事案の再発防止を目的として、以下の施策を実施します。

2. 発生原因

(1) 過当競争を背景とする利益低下への危機感

過当競争に伴う収益悪化や中部地区における当社のシェア維持への焦りから、利益の確保を図り、コンプライアンス意識の低下を招いたことが本事案の発生に至った原因の一つであります。ステークホルダーの期待に応えるという名目のもと規範意識が鈍化し、不当な取引制限や不適切なスルー取引等を招く結果となりました。

(2) 企業風土

競合他社との接触や取引調整を容認・正当化する企業風土が長年にわたり醸成され、組織全体のコンプライアンス意識が低下していたことも原因の一つとして挙げられます。この企業風土が、一部の部署等において独占禁止法に違反する可能性が高い受注調整行為や不適切な取引行為を公然化・常態化させる土壌となっていました。

(3) 競合他社との接触、取引に関するルールの欠如

商流への競合他社介入に伴う独占禁止法違反リスクに対する危機意識が欠如してありました。また、業界内の過去の独占禁止法違反事例を対岸の火事と捉え、競合他社との接触・取引に関する社内ルールの整備を怠ってありました。

(4) 特定の部署に偏った職務経歴と組織横断的視点の欠如

役職員が長年にわたって特定の部署に所属し、これが固定化することにより、組織横断的な視点や相互牽制（モニタリング）機能が欠如する一因となっていました。営業部門に所属した経験のない社内役員においては営業現場の説明に対する検証が形式的なものにとどまるなど、社内での監視・牽制体制が十分には機能していませんでした。

(5) 社内取締役（常勤の監査等委員を含む）による監督機能の形骸化

常勤監査等委員を含む社内取締役において、取締役会資料に現れていた異変の兆候を見過ごし、十分な確認を行わないまま現場の説明を安易に受け止めてしまっていました。適切な問題意識をもって証憑の有無を確認・検証する姿勢が欠けており、経営陣による監視・牽制が十分に機能していませんでした。

(6) 会計及び独占禁止法に関する研修及び知識の不足

収益認識基準や独占禁止法に関する研修・周知徹底が不十分であったため、組織全体で会計・法令遵守に関する知識や理解が不足し、独占禁止法違反に対する警戒感も薄弱でありました。その結果、独占禁止法違反に関する相談体制の未整備も相まって、不適切な行為を未然に防止・是正できませんでした。

(7) コンプライアンスに対する意識の希薄さ

経営陣からの呼びかけが全体的な方針の提示にとどまっていたことや、実践的なリスク対策や検証が不足していたことで、組織全体のコンプライアンス意識の維持・定着を徹底できませんでした。研修を実施することが目的化してしまい、各役職員が研修の内容を十分に理解しているかどうかの確認を怠ったことが反省点として挙げられます。

(8) 内部通報制度の軽視

内部通報制度や公益通報の趣旨に対する理解が十分に行き届いておらず、通報内容に対する真摯な受け止めや配慮が不足していました。社内の自浄作用を十分に機能させることができず、問題の早期発見や是正の機会を逃した結果、通報者が社内における対応ではなく外部機関への通報をせざるを得ない事態を招きました。

3. 再発防止策

(1) 経営トップによる明確なメッセージの発信

当社は、不当な受注調整等の不正行為の再発を防ぐため、経営トップが「社会的に是認されない事業遂行は行わず、適正な利益を追求する」という明確な方針を表明します。この方針は、社内イントラネットやメール配信、各種会議体や研修での発言を通じて全役職員に伝達するだけでなく、行動規範やマニュアルにも掲載し、全役職員へ徹底的に浸透させます。経営トップから全役職員に対するメッセージの発信は、少なくとも四半期に1度の頻度で定期的に行います。また、各部署の管理職から各職員に対しては、経営トップのメッセージを踏まえ、各部署の業務内容に応じた具体的な対応を伝達します。このように、経営トップが全役職員を先導し、厳しい事業環境下にあっても法令遵守を徹底した上で創意工夫を尽くすことで、社会から信頼される企業として、企業価値の向上を目指します。

(2) 競合他社との接触を許容する企業風土の根絶

当社は、不正行為の温床となったと考えられる「競合他社との接触を許容する企業風土」と決別し、これを完全に根絶します。経営トップから競争制限行為を一切許さない断固たるメッセージを発信するとともに、独占禁止法違反行為を行った場合には、違反者に対しては懲戒処分を行うことや会社が被った全損害の賠償を請求する可能性があることを社内に周知します。あわせて、違反行為の未然防止や早期発見に向けた取組みを不当に怠った場合も懲戒対象とする社内ルールを整備し、厳正に運用します。長年にわたって形成された企業風土の改革には様々な困難が伴い一朝一夕には達成できないことを踏まえ、厳格な制度運用と継続的な取組みを通じて、粘り強く意識改革を推し進め、不祥事を二度と繰り返さない健全な企業体質への変革を果たしてまいります。

(3) 競合他社との接触に関する社内ルールの整備・運用

当社は、以下のルールの整備と厳格な運用を通じて、公正な取引環境の維持と再発防止を実現します。

① 行動規範及び基本規程の策定並びにマニュアルの整備

独占禁止法コンプライアンスの推進に係る基本方針を行動規範や社内規程に明記し、社内イントラネット等を活用して全役職員が容易に参照できるようにするとともに、その周知・徹底を図ります。また、現場の従業員の正しい理解を促すため、実務に即した「禁止される行動」及び「期待される行動」のリスト、現場で実際に起こり得る事例に即したQ&A、独占禁止法に違反した場合に会社及び個人が受ける不利益などを盛り込んだ分かりやすいマニュアルを整備します。

② 競合他社との接触及び取引に関する社内ルールの整備

競合他社との接触や情報交換は原則として禁止し、商材調達等のためにやむを得ず接触・取引を行わなければならない場合には、金額、在庫状況、対象商材等に応じた基準を定めた上で、接触の日時・場所・目的や相手方の所属部門・役職・氏名等について、上長又はコンプライアンス所管部署の担当者への事前の申請・承認と事後の報告を義務付けます。事前の申請を受けた上長等は競合他社との接触・取引の必要性を証憑によって確認し、代替手段がある場合には申請を認めず、真に必要性が認められる場合であっても最小限のやり取りにとどめるよう指導します。また、競合他社から独占禁止法違反となり得る話題が持ち出された場

合には、これを話題としないよう求め、受け入れられないときは抗議して退席するよう、全職員に周知徹底します。

(4) 適切なジョブローテーションの実施

当社は、役員候補者又は執行役員に昇進する前のジョブローテーションについて、その実施に向けて、その開始時期、方法等の具体的内容の検討・協議を進めるとともに、導入に向けて真摯に努力してまいります。

(5) 取締役会による監督機能の実効化

当社は、取締役会の監視・監督機能を強化するため、役員研修等を通じて「健全な懐疑心」の保持や裏付け資料に基づく実証的確認が重要であることを認識させるなど、役員の意識改革を実施します。また、監査等委員の独立性と監督機能を確保するとともに、質疑を奨励して発言しやすい取締役会の雰囲気づくりを行い、社外取締役に対しては事前説明の機会を設ける等により、審議の活性化を図ります。さらに、会計及び独占禁止法コンプライアンスの担当役員又は責任者を置くとともに、内部統制システムの整備に関する基本方針を見直して取締役会で決議することにより、実効性のある内部統制システムを構築します。これらの役員の意識改革と体制整備を両輪とし、取締役会による実効的な業務執行監督体制を確立します。

(6) 会計及び独占禁止法に関する研修の実施

当社は、収益認識基準をはじめとする会計基準の改正時には、企画管理部門（経理部）がその内容を先行して理解した後、同部門が主導して関連部署に改正内容を分かりやすく周知する体制を整えます。あわせて、収益認識基準が営業取引形態と密接に関連することを踏まえ、設定した会計ルールが現状の営業取引形態に適合しているか否かを少なくとも年1回定期的に見直します。また、独占禁止法コンプライアンスについては、経営トップのメッセージや行動規範、社内規程及びマニュアルの内容を組織全体に周知するとともに、各役職員によって理解の程度に差が生じることのないよう、全役職員を対象とした社内研修を継続的に実施するなど、組織全体での統一かつ効率的なコンプライアンス教育を推進します。これらの取組みを通じ、会計と独占禁止法の両面から正しく最新の知見を社内全体に定着させ、法令遵守を徹底する強固な組織基盤を構築します。

(7) 実効性のある内部監査の実施

当社は、財務報告に係る内部統制評価や業務監査において、従来の形式的な証憑照合にとどまっていた監査手法を大幅に見直します。今後の内部監査では、社内ルールの遵守や証憑の整合性確認だけでなく、取引そのものの合理性を実質的に検討・検証します。また、過去の取引実績や慣行を了とせず、取引の必要性や当該取引に伴うリスクを多角的に分析する監査体制を確立します。こうした監査機能の質的転換を通じて不正の早期発見と未然防止機能を強化し、社内監視の実効性を高めることで、健全で透明性の高い事業活動を堅持してまいります。

(8) 実効性のあるコンプライアンス研修の実施及び担当者の設置

当社は、全役職員にコンプライアンス意識を定着させるため、会計及び独占禁止法の問題にとどまらず、コンプライアンス全般をテーマとする研修を実施します。研修においては、全役職員が自分ごととして研修内容を捉えることができるよう、業務に即した身近な事例を

挙げて、禁止される行動、期待される行動及び許容される行動を解説するとともに、実際の独占禁止法違反事案や公正取引員会による立入検査の実情、違反行為に関与した場合に会社を与える影響、個人が受ける不利益等を具体的に紹介し、研修内容を各役職員に銘記させます。また、ディスカッション等の参加型研修により主体的な研修参加を促すとともに、経営トップから役職員に対し、コンプライアンス上の問題に直面した場合には、躊躇せずに上司への相談又は早期通報を行うよう呼びかけます。

あわせて、現場で生じた疑問や不安を気軽に相談できるコンプライアンス担当者を新しく設置します。相談を受けた担当者は、少しでも疑義がある場合には、即座に顧問弁護士等の外部専門家に相談し、得られた専門的知見を迅速に現場へ還元する仕組みを整えます。これらの研修を通じたコンプライアンス教育と相談体制の一体運用により、不祥事の未然防止と早期発見を可能とする組織風土を確立します。

(9) 内部通報制度の実効化

当社は、業務上の指揮系統では解決が困難な不正の早期発見と被害拡大防止のため、内部通報制度のあり方を再検討し、実効性のある制度に再構築します。改正公益通報者保護法の指針に沿った体制を整備するとともに、その利便性や認知度を高め、同法の適用対象であるか否かにかかわらず通報者に真摯に対応します。また、経営トップから「不適切行為を明らかにすることは正しい」というメッセージを発信します。通報者の特定や不利益取扱いの禁止を再確認するとともに、改めて周知し、誰もが躊躇なく利用できる環境を整えます。さらに、コンプライアンス違反行為への関与を自主的に申告し社内調査に協力した場合に、事案によっては懲戒処分の減免を認める社内制度の導入なども検討します。これらの取り組みにより組織の自浄作用を高め、コンプライアンス違反の未然防止と早期発見を徹底してまいります。

当社は、本事案により、株主及び投資家の皆様、お客様、お取引先様をはじめとする関係者の皆様に多大なるご心配とご迷惑をお掛けしましたことを、改めて深くお詫び申し上げます。今後は再発防止策等を着実に実行し、コンプライアンスを経営の根幹に据えた企業運営を実践することで、信頼回復に全力で取り組んでまいります。

以上