

【表紙】

【提出書類】	内部統制報告書
【根拠条文】	金融商品取引法第24条の4の4第1項
【提出先】	関東財務局長
【提出日】	2025年10月31日
【会社名】	株式会社旅工房
【英訳名】	TABIKOBO Co. Ltd.
【代表者の役職氏名】	代表取締役社長 小林 祐 樹
【最高財務責任者の役職氏名】	該当事項はありません。
【本店の所在の場所】	東京都豊島区東池袋三丁目1番1号
【縦覧に供する場所】	株式会社東京証券取引所 (東京都中央区日本橋兜町2番1号) 株式会社旅工房大阪支店 (大阪府大阪市中央区難波五丁目1番60号)

1 【財務報告に係る内部統制の基本的枠組みに関する事項】

代表取締役社長小林祐樹は、当社の財務報告に係る内部統制の整備及び運用に責任を有しており、企業会計審議会の公表した「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について（意見書）」に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠して財務報告に係る内部統制を整備及び運用しております。

なお、内部統制は、内部統制の各基本的要素が有機的に結びつき、一体となって機能することで、その目的を合理的な範囲で達成しようとするものであります。このため、財務報告に係る内部統制により財務報告の虚偽の記載を完全には防止又は発見することができない可能性があります。

2 【評価の範囲、基準日及び評価手続に関する事項】

財務報告に係る内部統制の評価は、当事業年度の末日である2025年6月30日を基準日として行われており、評価に当たっては、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に準拠しております。

本評価においては、連結ベースでの財務報告全体に重要な影響を及ぼす内部統制(全社的な内部統制)の評価を行った上で、その結果を踏まえて、評価対象とする業務プロセスを選定しております。当該業務プロセスの評価においては、選定された業務プロセスを分析した上で、財務報告信頼性に重要な影響を及ぼす統制上の要点を識別し、当該統制上の要点について整備及び運用状況を評価することによって、内部統制の有効性に関する評価を行いました。

財務報告に係る内部統制の評価の範囲は、当社グループについて、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性の観点から必要な範囲を決定しております。財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性は、金額的及び質的影響並びにその発生可能性を考慮して決定しており、全社的な内部統制の評価結果を踏まえ、業務プロセスに係る内部統制の評価範囲を合理的に決定しました。なお、連結子会社3社については、金額的及び質的重要性の観点から僅少であると判断し、全社的な内部統制の評価範囲に含めておりません。

次に業務プロセスに係る内部統制の評価範囲における重要な事業拠点の選定にあたっては、経営管理上事業拠点の重要性を判断する指標として、売上高（連結会社間取引消去後）が適切であると判断いたしました。業務プロセスに係る内部統制の評価範囲については、当社の売上高だけで連結売上高（連結会社間取引消去後）の概ね3分の2以上となることから、当社を「重要な事業拠点」としました。当社グループは、個人旅行事業、法人旅行事業、インバウンド旅行事業等を主な事業として展開しており、経営管理上、各事業拠点における売上高が事業活動の規模を示す指標として重視されていることから、事業拠点の重要性を判断する指標として売上高が適切であると判断し、売上高を重要な事業拠点の選定指標として用いております。

選定した重要な事業拠点においては、当社グループの事業目的に大きく関わる勘定科目については旅行業を営んでいることを鑑み、事業目的に密接に関わる勘定科目として売上高、仕入高、売掛金、買掛金、旅行前受金、旅行前払金、人件費及び経費に至る業務プロセスを評価の対象としました。さらに、選定した重要な事業拠点にかかわらず、それ以外の事業拠点をも含めた範囲について、重要な虚偽記載の発生可能性が高く、見積りや予測を伴う重要な勘定科目に係る業務プロセスやリスクが大きい取引を行っている事業又は業務に係る業務プロセスとして、税金プロセス、税効果プロセスを財務報告への影響を勘案して重要性の大きい業務プロセスとして評価対象に追加しております。

3 【評価結果に関する事項】

以下に記載した財務報告に係る内部統制の不備は、財務報告に重要な影響を及ぼすこととなり、開示すべき重要な不備に該当するため、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効ではないと判断いたしました。

記

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が行われていたこと（以下、「本件雇調金事案」といいます。）が判明いたしました。

当社は当該調査結果を受け、過年度に受領した雇用調整助成金に関する助成金収入等に関連する不適切な会計処理

の訂正が必要であると判断し、2021年3月期から2024年6月期までの有価証券報告書、2023年3月期第2四半期から2024年6月期第3四半期までの四半期報告書及び2025年6月期半期報告書について訂正報告書を2025年10月31日に提出いたしました。

本件雇調金事案に関する原因及び内部統制上の不備として以下を識別しております。

当社における全社的な内部統制の不備（統制環境）

本件雇調金事案における雇用調整助成金の不正受給では、当社の代表取締役社長（当時）が発案の上、不正受給を容認していたことが確認されており、当社の経営者におけるコンプライアンスやガバナンス、信頼性ある財務報告を軽視する姿勢がこれら事案の発生と早期発見・是正をここまで遅らせた最大の原因であったと考えております。

また、当社のコーポレート部門では雇用調整助成金の不正受給の可能性を認識したものの、当社の代表取締役社長（当時）に対応をゆだねるにとどまり、対応が不十分であったことについて、当社のコーポレート本部においても、コンプライアンスや信頼性ある財務報告への意識が十分ではありませんでした。（統制環境：コンプライアンス意識や財務報告への姿勢の問題）

次に、経営者に対するガバナンスの観点では、執行部門に対する牽制機能を果たすことが期待される取締役会において、一部の取締役・監査役から雇用調整助成金の返還要否等について指摘がなされており、一定の牽制機能を発揮してはいたものの、当社の代表取締役社長（当時）におけるガバナンス軽視等から、結果的に不正受給の問題が放置される事態を阻止するまでには至っておらず、代表取締役の業務執行を監督・監視するという取締役会のガバナンス機能が十分には果たせておりませんでした。（統制環境：取締役会による代表取締役の監督・監視）

さらに、いわゆる第2線として指導機能・牽制機能を果たすことが期待される当社のコーポレート部門の体制（法務・コンプライアンスセクション）が十分ではなく、本件雇調金事案では、休業中の業務禁止や、仮に休業中に緊急対応で稼働した場合の修正の指示など勤怠記録の正確性を確保するための社内周知を徹底できておらず、全社的な制度理解の不足を招き、営業部門に対する指導機能が十分に果たせておりませんでした。（統制環境：第2線による牽制機能の不備）

当社における全社的な内部統制の不備（リスクの評価と対応）

当社においては、リスク・コンプライアンス委員会を設置しておりましたが、財務報告に直接的に影響のある不正リスク、特にマネジメントが関与する不正リスクは明確に識別しておりませんでした。また、本件雇調金事案のような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については、リスク・コンプライアンス委員会では報告・議論がなされておらず、機能不全の状況にありました。（リスクの評価と対応：リスク・コンプライアンス委員会の機能不全）

当社における全社的な内部統制の不備（情報と伝達）

本件雇調金事案では、休業日における業務指示等についての内部通報があり、その後の対応において雇用調整助成金等の不正受給の可能性についても指摘が上がっていたにもかかわらず、適時・適切な対応がとられておらず、組織的な違法行為を速やかに認識して是正する、という観点での内部通報制度が適切に機能しておりませんでした。（情報と伝達：問題事象への対応不備）

また、特に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に関しては、取締役会やリスク・コンプライアンス委員会に十分な情報が上げられておらず、この点が取締役会やリスク・コンプライアンス委員会によるガバナンスが機能しなかった一因であったと認識しております。（情報と伝達：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不足）

これらの不備は財務報告に重要な影響を与えており、開示すべき重要な不備に該当すると判断いたしました。

なお、本件雇調金事案に関する一連の開示すべき重要な不備は当事業年度末日後に判明したため、当該不備を当事業年度末日までに是正することができませんでした。

当社では過去に同様の事案として、2022年2月4日、Go Toトラベル事業給付金の申請取引の一部に宿泊等の実態がなく給付対象外の可能性があるとして調査委員会を設置し事実関係を調査しております。その結果、当社が不適

切取引に積極関与した事実は認められなかったものの、利得目的の不適切な取引であったと評価されました。これを受け、当社は2022年3月17日に2021年3月期第3四半期以降の有価証券報告書・四半期報告書を訂正しております（Go Toトラベル事業給付金の不適切受給）。また、その後、外部機関の指摘により、上記不適切な取引について資金循環取引の有無等を再検証するためGoTo検証委員会を設置しました。検証の結果、給付金受給を目的とした資金循環取引であり、当社の代表取締役社長（当時）やCF0らが認識していたと認定され、当社はスキームの中心的役割を担っていたと評価されました。これを受け、当社は2023年4月13日に2021年3月期第3四半期以降の有価証券報告書・四半期報告書について再度訂正しております（Go Toトラベル事業給付金に係る不適切な資金循環取引）。

一方、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の両事案については、それぞれ、2022年3月及び2023年4月以降、以下の再発防止策を実行してまいりましたが、結果的に本件雇調金事案の防止、早期の発見には至りませんでした。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、本件雇調金事案が当社のマネジメントが関与・容認した不適切な処理であったことから、これら両事案の再発防止策の本件雇調金事案に対する抑止効果も限定的であったものと認識しております。

Go Toトラベル事業給付金の不適切受給に関する再発防止策

- (1) 法人向け新規大口取引に対するリスク識別手続きの改善
- (2) 各種申請、届出等の要件の確認手続きの改善

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再発防止策

- (1) 経営責任の明確化
- (2) 指名・報酬委員会設置
- (3) 経営幹部の会計リテラシーと会計不正リスク感度の向上
- (4) CF0（コーポレート管掌取締役）の職責の限定
- (5) 監査法人との連携の強化
- (6) 営業部門とコーポレート部門の職務分掌の運用徹底

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、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も踏まえ、本件雇調金事案における開示すべき重要な不備を是正するためには、改めて経営トップの刷新も含め、コンプライアンスやガバナンスに対する抜本的な意識改革のための対応が必要と判断しております。当社は、本件雇調金事案に関する特別調査委員会からの指摘・提言も踏まえ、以下の改善策を講じて適正な内部統制の整備及び運用を図ってまいります。

本件雇調金事案に関する再発防止策

- (1) 当社経営トップの刷新

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

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

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

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

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

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。

4 【付記事項】

該当事項はありません。

5 【特記事項】

該当事項はありません。