



JASDAQ

2021年1月7日

各位

会社名 テ ラ 株 式 会 社
代表者名 代表取締役社長 平 智 之
(コード番号：2191)
問合せ先 執行役員／管理本部長 玉 村 陽 一
(電話：03-5937-2111)

東京証券取引所への「改善報告書」の提出に関するお知らせ

当社は、一部の重要な会社情報の開示が適時になされていなかった件につきまして、2020年12月25日付で株式会社東京証券取引所より、有価証券上場規程第502条第2項に基づき、その経緯及び改善措置を記載した「改善報告書」の再提出を求められておりましたが、本日別添のとおり提出いたしましたのでお知らせいたします。

別添書類：改善報告書

以 上

改善報告書

2021年1月7日

株式会社東京証券取引所
代表取締役社長 清田 瞭 殿

テラ株式会社
代表取締役社長 平 智之

このたびの当社による開示基準を大きく上回る特別損益の計上等に関する重要な会社情報の開示が適時になされていなかった件について、有価証券上場規程第 502 条第 3 項の規定に基づき、その経緯及び改善措置を記載した改善報告書をここに提出いたします。

目 次

1. 不適正な開示の経緯	3
(1) 2020年9月3日付開示「特別利益（固定資産売却益）、特別損失（解決金）等の計上に関するお知らせ」等の不適正開示（以下「本件不適正開示」という。）の経緯.....	3
(ア) 特別利益（固定資産売却益）の不適正開示の経緯.....	3
(イ) 特別損失（解決金）の不適正開示の経緯.....	3
(2) 2020年12月3日付開示「営業外収益の計上に関するお知らせ」の不適正開示の経緯..	5
(3) 過去に不適正開示を行った経緯.....	5
2. 不適正開示の原因の分析	9
(1) 過去の不適正開示等の原因の分析、策定した改善措置、改善措置の実施状況、及び改善措置が実施できなかった原因の分析.....	9
(ア) 原因の分析.....	9
① 十分な知識・経験を備えた人材の不足.....	9
② 情報を集約する仕組みの不備.....	9
③ 経営陣の認識不足.....	10
(イ) 策定した改善措置の内容.....	10
① 資金使途の管理方法の変更.....	10
② 社内の人材拡充.....	10
③ 役員及び社員の知識・意識の向上.....	10
④ 情報を集約する仕組みの整備.....	11
(ウ) 改善措置の実施状況、及び改善措置が実施できていなかった、又は、十分ではなか	

つた原因の分析	11
① 資金使途の管理の変更の実施状況	11
② 社内の人材拡充についての実施状況	12
③ 役員及び社員の知識・意識の向上についての実施状況	13
④ 情報集約の仕組みの整備の実施状況	14
⑤ 「2019年経緯書」の改善措置が実施できていなかった、又は、十分ではなかった原因の総括	17
(2) 本件不適正開示の原因分析の総括	17
(ア) 当社役職員における適時開示の重要性に関する意識の欠如	17
(イ) コーポレート・ガバナンス体制の不備	18
(ウ) 社内の人材不足の継続	18
(エ) 適時開示に関する情報を集約する仕組みの整備・運用の不徹底	18
3. 再発防止に向けた改善措置	20
(1) 当社役職員における適時開示の重要性に対する意識の向上	20
(2) コーポレート・ガバナンス体制の強化	20
(3) 社内の人材不足の解消	21
(4) 適時開示に関する情報を集約する仕組みの再整備	23
(5) その他の改善策	24
(6) 改善措置の実施スケジュール	25
4. 本件が証券市場へ与えた影響に関する認識	27

1. 不適正な開示の経緯

(1)2020年9月3日付開示「特別利益（固定資産売却益）、特別損失（解決金）等の計上に関するお知らせ」等の不適正開示（以下「本件不適正開示」という。）の経緯

(ア) 特別利益（固定資産売却益）の不適正開示の経緯

当社は、2020年6月29日契約の物品譲渡契約により、当社が保有していた固定資産（医療機器）を取引先に74,000千円で売却し、2020年12月期第2四半期において特別利益74,000千円を計上する予定となったことについて、2020年9月3日に開示し、また同月4日に固定資産譲渡について開示をいたしました。本来であれば、当該固定資産の譲渡決議を行った取締役会決議日である2020年6月8日に開示すべきものでした（なお、2020年9月4日付開示「固定資産の譲渡に関するお知らせ」では取締役会決議日を2020年6月13日と記載しておりましたが、2020年6月8日の誤記であります。）。

情報取扱責任者であった管理本部長（以下「現情報取扱責任者」という。2020年4月以降、開示担当者、経理財務部長、取締役会事務局も兼務しております。）は、当該固定資産の譲渡決議について、開示基準に照らして適時開示の必要性があることの認識はありましたが、開示すべき時期について正確に理解しておらず、思い込みにより、四半期決算の過程で特別利益の金額が確定した時点で開示すればよいとの誤った認識をしていたため、開示がされておりました。

その後、2020年12月期第2四半期決算が固まったことから特別損益等の開示を行うべく、現情報取扱責任者から株式会社東京証券取引所（以下「東証」という。）に対して開示文案を提出した際に、東証より開示遅延の指摘を受けて、現情報取扱責任者の開示時期の誤りに気づき、2020年9月3日に、特別利益の計上について、また、同月4日に固定資産譲渡について開示を行ったものであります。

(イ) 特別損失（解決金）の不適正開示の経緯

当社は、当社が2020年4月28日に医療法人A（以下「A」という。）に対して支払った解決金46,500千円を、2020年12月期第2四半期において特別損失として計上する予定となったことを2020年9月3日に開示いたしました。本来であれば、当該解決金の支出の決議を行った取締役会決議日である同年4月24日に開示すべきものでした。

当社は、2019年8月8日に、Aとの間で、賃料及びノウハウ料の不払いに係る紛争について和解をしました。当該和解の合意事項として、Aが当社に対し合計210,000千円を支払うとの内容と共に、一定の条件（Aに対する当社転貸物件の当社に対する引渡し）が充足された場合には、当社がAに対し、46,500千円を支払うとの内容が含まれていました。しかしながら、2020年2月4日、Aが当社に支払うべき債務について期限の利益を喪失したとして、当社がAに対して支払うべき上記46,500千円との相殺を通知しましたところ、上記相

殺に関して A と当社との間で、前記の一定の条件の充足性の解釈について見解が対立していることが明らかになり、上記和解によって終息したはずの当社と A との間の紛争が再発しました。そうした中、医療法人 B（以下「B」という。）との間で、A の当社に対する債務を B が併存的に引き受けることを骨子とする合意が 2020 年 4 月 27 日に成立することとなりました。ただし、その合意の一環として、A は、上記 46,500 千円を当社が支払うことを要求しました。

当社は、B による債務引受及び A との紛争の終局的な解決を優先することとし、2020 年 4 月 24 日の臨時取締役会で、A の当社に対する上記 160,000 千円の債務を、B が A と併存的に引き受け、当社が A に対して上記 46,500 千円を支払うことを内容とする A、B、当社の間での併存的債務引受契約の締結を決議し、A に対して、上記 46,500 千円を解決金として支払うこととなりました。当社は、同日付で「A の債務の医療法人社団 B による債務引受について」として、A に対する上記 160,000 千円の債権の回収ができることになったことの開示を行っておりますが、一方で上記 46,500 千円の解決金の支払いについて開示を行っておりませんでした。

これは、本来であれば、当該解決金の支出を決定した取締役会決議日である 2020 年 4 月 24 日までに、開示の要否を確認したうえで、同日に開示を行うべきものでしたが、当時は新型コロナウイルス感染症 COVID-19 の流行で現情報取扱責任者が在宅勤務と入院をしたこともあり、事前確認が十分に行われておりませんでした。

当該解決金の支出については、現情報取扱責任者が、同年 4 月 20 日から 5 月 2 日まで入院しており、A に対する解決金について支出することを決議した同年 4 月 24 日の臨時取締役会について、電話会議で参加していたものの会議資料からは、解決金の支出に関する情報は読み取れず、また取締役会の途中において臨床検査のため取締役会を途中退出したため、支出についての決議があったことを適時に把握することはできませんでした。また、実際に同月 28 日付で解決金を支出した際には、現情報取扱責任者は入院していたため、職務権限規程に基づき経理財務部長代理が支出の決済業務を行っており、支出された事実を現情報取扱責任者が適時に把握できませんでした。当時は新型コロナウイルス感染症 COVID-19 の流行で在宅勤務でもあり、付議事項について十分な確認チェックがなされておりませんでした。2020 年 3 月中旬に入社した現情報取扱責任者は、4 月 28 日の支出を前経理担当者から引継ぎをされることなく、当該経理財務部長代理が 5 月末に退職しました。現情報取扱責任者は、6 月上旬に第 1 四半期の決算過程の後発事象確認の際に当該解決金の支出を認識し、支出されたことを認識した際には当該支出が、適時開示の対象になることの認識はありましたが、四半期決算の過程で特別損失として会計上処理することが確定した時点で開示すれば良いとの誤った認識をしておりました。

その後、2020 年 12 月期第 2 四半期決算が固まったことから特別損益等の開示を行うべく、現情報取扱責任者から東証に対して開示文案を提出した際に、東証より開示遅延の指摘を受けて、現情報取扱責任者の認識の誤りを認識し、同年 9 月 3 日に、特別損失の計上につ

いて開示を行ったものであります。

当社は本件不適正開示につき経緯・原因等を確認すべく日本取引所自主規制法人から同年9月14日付照会書を受領しておりましたが、当社がこれに対する回答書を提出したのは同年11月20日でした。当該照会書に対する回答が遅延いたしましたのは、経営陣の適時開示違反を生じさせたことに対する問題意識の不足及び理解の欠如、役職員の大量退職による業務繁忙、当該退職職員による引継不足が原因でした。

(2)2020年12月3日付開示「営業外収益の計上に関するお知らせ」の不適正開示の経緯

当社は、1.(1)に記載の本件不適正開示を生じさせた結果、2020年12月1日に、東証より公表措置及び改善報告書の徴求措置を受けることとなりましたが、当該措置の決定後、当社において、新たな不適正開示が発生していたことが確認されました。なお、その内容は以下のとおりです。

当社は、2018年8月10日付開示「第三者委員会設置及び平成30年12月期第2四半期決算発表延期に関するお知らせ」でお知らせした第三者委員会の設置に伴う費用に係る保険金として10,000千円を受け取ったことについて、2020年12月3日に開示いたしました。これは、本来であれば、保険会社からの保険金の金額確定の通知日である2020年9月上旬に開示するべきものでした。同年9月3日の時点で、前記(1)(イ)の指摘を受けており、現情報管理責任者において開示の必要性に気付くべきでしたが、この後同年12月3日まで大幅に開示が遅延したのは、保険会社からの保険金額の確認(増減の有無)の確認に時間を要したことから入金が遅れたこと、及び、現情報取扱責任者が、開示タイミングを入金時点と誤認していたことが原因です。

なお、保険金は、2018年8月に設置された第三者委員会の業務報酬の一部(10,000千円)が、マネジメントリスクプロテクション保険(会社役員が業務遂行上の過失等を理由とする法律上の損害賠償責任に関わる損害を補償する保険)の対象となったため受領できることとなったものですが、対応が遅延したのは、2018年8月に保険会社から連絡を受けた当社の法務担当(当時)は、手続きをすることなく退職し、後任の法務担当も再度保険会社から連絡を受けたものの手続きをすることなく退職したことによるものです。

(3)過去に不適正開示を行った経緯

当社は、前述(1)及び(2)の他に、2018年5月から2019年7月22日までの期間に、以下6件の重要情報が適時開示できておりませんでした(以下「過去の不適正開示等」という。)。当社は、過去の不適正開示等について、2019年10月11日に日本取引所自主規制法人に対して経緯書(以下「2019年経緯書」という。)を提出し、原因及び改善措置について報告をしております。

開示遅延となった個別の概要、経緯は次の通りです。

<不適正開示（開示遅延）の概要>

No.	実際の開示日	開示タイトル	不適正開示の範囲	本来の開示日
(ア)	2019/2/15	特別利益及び特別損失の計上並びに平成 30 年 12 月期連結業績予想値と実績値との差異に関するお知らせ	特別利益の計上(投資有価証券の売却益)	2018/10/9 及び 2018/12/26
(イ)	2019/2/15	特別利益及び特別損失の計上並びに平成 30 年 12 月期連結業績予想値と実績値との差異に関するお知らせ	特別利益の計上(固定資産の売却益)	2018/8/24 及び 2018/10/3
(ウ)	2019/2/22	新株式発行に関する資金使途変更のお知らせ	新株式発行に関する資金使途の変更	~2018/5
(エ)	2019/3/29	連結子会社における補助金の受領に関するお知らせ	連結子会社における補助金の受領	2019/3/28
(オ)	2019/5/13	営業外収益及び営業外費用並びに特別損失の計上に関するお知らせ	営業外収益の計上(和解解決金)	2018/12/11
(カ)	2019/09/13	営業外収益の計上に関するお知らせ	営業外収益の計上(保険解約返戻金)	2019/7/22

<不適正開示に係る事実、発生経緯及び発生の理由>

No.	不適正開示に係る事実	情報が止まっていた経緯	理由
(ア)	当社が保有する投資有価証券の 2 銘柄のうち 1 銘柄を 2018 年 10 月 9 日、もう 1 銘柄を同年 12 月 26 日に売却し、投資有価証券売却益 12,306 千円を 2019 年 2 月 15 日に開示した。本来は、2018 年 10 月 9 日、及び、2018 年 12 月 26 日にそれぞれ開示すべきだった。	2018 年 10 月及び 12 月当時の情報取扱責任者（「前々情報取扱責任者」という。）が取締役会決議事項として稟議を確認していたが、開示担当者に情報を伝えなかった。取締役会の審議結果が取締役会事務局から前々情報取扱責任者及び開示担当者に伝えられなかった。	前々情報取扱責任者が、当該事案が適時開示の対象に該当するとの認識がなく、開示担当者に情報を伝達しなかったため。

(イ)	2018年8月24日開催の取締役会で、当社が保有する医療機関の施設（建物及び建物附属設備）の一部売却を、また、同年10月3日開催の取締役会で医療機器（工具、器具及び備品）の一部売却を決議したことを、固定資産売却益7,777千円として2019年2月15日に開示した。本来は、2018年8月24日、及び、同年10月3日にそれぞれ開示すべきだった。	2018年8月当時の情報取扱責任者、及び、前々情報取扱責任者が取締役会決議事項として稟議を確認していたが、開示担当者に情報を伝えなかった。 取締役会の審議結果が取締役会事務局から、前々情報取扱責任者及び開示担当者に伝えられなかった。	当時の各情報取扱責任者が、当該事案が適時開示の対象に該当するとの認識がなく、開示担当者に情報を伝達しなかったため。
(ウ)	2017年7月18日に新株式を発行し調達した資金について、2018年5月までに資金用途を変更したが、2019年2月22日に開示した。本来は、2018年5月までに開示すべきだった。	調達資金の資金用途に関する情報を誰も把握、管理していなかった。	当時の情報取扱責任者に当該事案が適時開示の対象に該当するとの認識がなく、当時の情報取扱責任者が資金用途に関する情報収集を行わなかったため。
(エ)	連結子会社テラファーマ株式会社、神奈川県より「神奈川県企業誘致促進賃料補助金」に係る補助金の額6,111千円の受領を2019年3月29日に開示した。本来は、連結子会社テラファーマ株式会社が神奈川県より補助金の額が確定したとの連絡を受領した同年3月28日に開示すべきだった。	前々情報取扱責任者が2019年3月28日に連結子会社社長より補助金決定の連絡を受けたが、開示担当者に情報を伝えなかった。	前々情報取扱責任者が、当該事案が適時開示の対象に該当するとの認識がなく、開示担当者に情報を伝達しなかったため。
(オ)	細胞医療事業において、契約医療機関との間で提携契約に係る紛争が発生し、37,037千円を和解金として受領したことを2019年5月13日に開示した。	前々情報取扱責任者が取締役会決議事項として稟議を確認して2018年12月11日に社内決裁が行われたことを確認していたが、開示担当者に情報を伝えなかった。	前々情報取扱責任者が、当該事案が適時開示の対象に該当するとの認識がなく、開示担当者に情報を伝達しな

	本来は、和解金受領の社内決裁日である 2018 年 12 月 11 日に開示すべきだった。	取締役会の審議結果が取締役会事務局から前々情報取扱責任者及び開示担当者に伝えられなかった。	かったため。
(カ)	前期に任期を満了した取締役を被保険者とする終身保険の解約に伴い 17,708 千円が払い戻され、それを保険解約返戻金として 2019 年 9 月 13 日に開示した。本来は、保険会社からの通知があった同年 7 月 22 日に開示すべきだった。	情報取扱責任者で取締役最高財務責任者であった管理本部長（以下「前情報取扱責任者」という。）が本保険を解約することは確認していたが、解約手続き開始時点では解約に伴い返戻金が発生するか否かは不明であり、開示担当者に情報を伝えなかった。 保険会社からの通知があった 2019 年 7 月 22 日に、担当者から前情報取扱責任者及び開示担当者に伝えられなかった。	通知を受けた従業員が、当該事案が適時開示の対象に該当するとの認識がなく、前情報取扱責任者及び適時開示者に情報が伝えられなかったため。

2. 不適正開示の原因の分析

(1)過去の不適正開示等の原因の分析、策定した改善措置、改善措置の実施状況、及び改善措置が実施できなかった原因の分析

当社は、1.(1)に記載の本件不適正開示を生じさせた結果、2020年12月1日に、東証より公表措置及び改善報告書の徴求措置を受けることとなりましたが、本件不適正開示は、1.(3)に記載の過去の不適正開示等と同様の誤りを繰り返したものでした。

上記に鑑み、当社は、本件不適正開示の原因分析等は、過去の不適正開示等の際に策定した改善策の妥当性やその実施状況を踏まえたうえで行うことが必要と考え、以下では、まず過去の不適正開示等の実施後に行った原因の分析、策定した改善措置、改善措置の実施状況、及び改善措置が実施できなかった原因の分析を記載します。

(ア) 原因の分析

当社は、「2019年経緯書」において、過去の不適正開示等の原因を分析した結果、①十分な知識・経験を備えた人材の不足、②情報を集約する仕組みの不備、及び、③経営陣の認識不足の3つに分類しました。その概要は以下のとおりです。

① 十分な知識・経験を備えた人材の不足

過去の不適正開示等のうち5件は、本来2018年5月から2019年3月までの時期に適時開示すべきものでしたが、この期間、当社取締役、管理本部長、経理財務部長及び情報取扱責任者に就任していた者には、上場企業の財務・IR等に関する十分な実務経験を有する者はおりませんでした。

実務者レベルにおいては、2018年8月に第三者委員会が設置されたこともあり、慢性的な業務過多に陥っておりました。開示担当者は、通常業務に加えて資金調達関連業務、第三者委員会対応、並びに、金融庁検査対応等も担っており、開示業務に専念できない状況で、適時開示に関するセミナーや書籍等で知識向上を行う時間を確保できずにおりました。

② 情報を集約する仕組みの不備

上記不適正開示1.(3)(ウ)及び(カ)を除く過去の不適正開示等については、当時の各情報取扱責任者や取締役会事務局は決定・発生以前又は発生時に情報を保有しておりました。しかしながら、当時の各情報取扱責任者は適時開示に関する知識が不足していたため、その情報が適時開示すべき事項であることを認識できず、開示担当者に情報を伝えませんでした。開示担当者が決定事実を事前又は即座に把握できる体制がなかったことも、開示遅延の多発に繋がりました。

上記不適正開示1.(3)(ウ)に関しては、新たな資金調達の準備を進めていた際に、判明したものです。これに関する過去の資金調達は2017年6月に実施されておりますが、当

時の担当者はすでに全員が2018年4月までに退職しており、それら担当者からの退職時の業務の引き継ぎも円滑にされていなかったため、事態の発見そのものが遅延しました。

上記不適正開示1.(3)(カ)に関しては、前情報取扱責任者が保険を解約することは確認していたものの、解約手続き開始時点では解約に伴い返戻金が発生するか否かは不明であり、開示担当者に情報を伝えませんでした。その結果、保険会社から2019年7月22日に担当者に対して保険解約返戻金の通知がありましたが、前情報取扱責任者に情報が集約されなかったため、事態の発見そのものが遅延しました。

③ 経営陣の認識不足

上述の①及び②のような問題点がありましたが、当時の経営陣は、業務の継続性を担保するための人員計画や人材育成を適切に行う、適切に業務の再分配や組織の再構築を行うことを怠ってきました。

(イ) 策定した改善措置の内容

当社は、「2019年経緯書」において、過去の不適正開示等に係る再発防止に向けた改善措置として、以下の改善措置を策定し実施、検討することとしておりました。

① 資金使途の管理方法の変更

資金使途の管理を目的として、以下の改善措置を講じる。

- (a) 運転資金の口座とは別に、調達資金のための口座を開設する。
- (b) 資金を仕分ける際に、資金使途に応じた識別コードを付与し、調達資金の目的外使用がないことを確認する。
- (c) 経理財務部は管理本部長に資金使途の使用状況等を定期的に報告し、管理本部長は常勤取締役による週1回の経営会議に上程する。
- (d) 資金使途の変更が必要になると判明した際には、取締役会で審議する。

② 社内の人材拡充

社内の人材拡充を目的として、以下の改善措置を講じる。

管理体制の強化のために、法務部1名→2名、経理財務部2名→4名、総務人事部2名→3名、経営企画室（開示担当含む）2名→3名を目標に採用活動を進める。

③ 役員及び社員の知識・意識の向上

当社役員及び社員の適時開示についての意識の向上を目的として、以下のとおり改善措置を講じる。

- (a) 東証の適時開示セミナー動画を用いた勉強会を四半期ごとに実施する。
- (b) 適時開示ガイドブックの読み合わせを随時実施する。

- (c) 連結子会社も含めた役員及び社員に対して月1回の全体会議において適時開示に関する研修を行う。
- (d) 常勤取締役及び全社員を対象に、適時開示の包括基準及び利益が少額の場合の開示基準について解説する研修を実施する。
- (e) 資金調達関連の契約及び取締役会審議案件となる契約に関して、法務部が必要に応じて顧問弁護士から助言をもらいながら契約上の義務や留意点について把握し、それを関係部署に共有する。

④ 情報を集約する仕組みの整備

情報を収集する仕組みの整備を目的として、以下の改善措置を講じる。

- (a) 決定事実及び発生事実に係る改善策
 - ・開示担当者は、各部署の実務者の週1回の実務者会議に参加し、定期的に情報収集を行う。
 - ・開示担当者は、紛争関連の事案について法務部と相互チェックする。
 - ・当社は利益が少額の場合の開示基準特例が当てはまるので、東証の適時開示制度に基づき、経理財務部が算出した開示水準をチェックリストに記載して、社内で配布する。
- (b) 決定事実のみに係る改善策
 - ・情報取扱責任者は、取締役会に上程される可能性がある事案について、開示担当者を通して情報を集約し、取締役会上程前に、経営会議に付議する。
 - ・取締役会審議案件となる契約については、法務部が関係部署に契約上の義務や留意点を説明し、適時開示が発生しうる事項が契約に含まれていないかチェックする。
 - ・開示担当者を取締役会事務局に加える。
- (c) 発生事実のみに係る改善策
 - ・各部署から情報取扱責任者までの報告経路を明文化して社内に周知する。
- (d) 連結子会社からの情報収集体制の整備の実施状況
 - ・東京証券取引所のチェックリストを簡易化したものを共有し、連結子会社の各担当者及び取締役は、決定事実・発生事実が生じた際にチェックリストを用いて適時開示の必要性を確認し、確認後、連結子会社の代表取締役社長、情報取扱責任者、開示担当者に報告する。

(ウ) 改善措置の実施状況、及び改善措置が実施できていなかった、又は、十分ではなかった原因の分析

前述(イ)の改善措置の実施状況について検証いたしました。その実施状況の結果、及び改善措置が実施できていなかった、又は、十分ではなかった原因の分析は、次のとおりです。

① 資金使途の管理の変更の実施状況

- (a) 及び (b) 調達資金のための口座の開設及び資金を仕分ける際の資金使途に応じた識別コードの付与

両方とも実施できておりませんでした。

本来、管理本部長でもある前情報取扱責任者が担当して、経理財務部に指示して新たな口座の開設及び資金を仕分ける際の資金使途に応じた識別コードの付与を実施すべきでした。しかし、役割分担が不明確であり、前情報取扱責任者がこれらを進めないまま2020年3月に任期満了で退任して、これらを実施しなかったものです。

本来、実施について報告がなされる体制を整えておくべきところ、前情報取扱責任者に一任していたこと、報告をチェックする体制がなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

(c) 経理財務部による管理本部長に資金使途の使用状況等の定期的な報告、及び、経営会議への上程

実施できておりませんでした。

本来、経理財務部長が管理本部長へ報告、管理本部長が経営会議への報告を実施すべきところ、2020年3月まで経理財務部長が不在であったこと、同月に現任の経理財務部長が採用されましたが、同人が「2019年経緯書」の引継ぎを受けていなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

(d) 資金使途の変更が必要になると判明した際の取締役会での審議

資金使途に応じた識別コードの付与はされておりましたが、当社が、事後的に確認を行った結果では、資金使途の変更が必要となる事案は生じておりませんでした。

② 社内の人材拡充についての実施状況

一部実施できておりましたが、不十分でした。

「2019年経緯書」の改善措置の計画では、管理体制の強化のために、法務部1名→2名、経理財務部（管理本部長含む。）2名→4名、総務人事部2名→3名、経営企画室（開示担当含む）2名→3名への増員を2019年末までの目標として採用活動を進め、計画通りに人材採用が進まなかった場合には2020年以降も採用活動を継続することとなっておりました。

実際には採用活動を進めるも、計画通りに進みませんでした。

「2019年経緯書」を提出した2019年10月以降では、2020年6月までに新規に2名の人材採用を行いました。前情報取扱責任者を含め5名が退職した結果、人材不足はさらに深刻となりました。

本件不適正開示が発生した2020年6月末の時点においては、法務部0名、経理財務部2名、総務人事部2名、経営企画室0名となっておりました。

以上の通り、社内の人材の拡充については、「2019年経緯書」の採用計画に対する実績は下表のとおりとなっており、2名の新規採用者を上回る5名の退職者が発生したため、体制を整備するには至っておりません。

	2019年10月末 在籍数	「2019年経緯書」 の採用計画	採用	退職	2020年6月末 在籍数
法 務 部	1名	1名	0名	1名	0名
経理財務部	2名	2名	1名	1名	2名
総務人事部	2名	1名	1名	1名	2名
経営企画室 (開示担当 含む)	2名	1名	0名	2名	0名

経営状況の悪化による先行きの不透明感、経営陣における経営方針の対立もあり、長年勤務してきた管理部門の社員の退職が相次ぐとともに、新規の従業員の採用が追い付かず、管理部門の人員の不足が慢性化しておりました。

よって、採用計画が不調に進捗していることに鑑みて、採用活動の見直し、新たに退職者を発生させない対策として、待遇の改善、職場環境の整備や採用人員と当該人員が行う業務におけるミスマッチの防止などを講じ、また、適時開示サポートを行う専門会社（以下「専門会社」という。）への業務委託の活用についても検討すべきでした。しかし、直接雇用にこだわってしまったこと、経営陣の人材確保に対する問題意識が不足していたこと、各役職員に対する組織的なサポートが不足していることが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

③ 役員及び社員の知識・意識の向上についての実施状況

(a) 東証の適時開示セミナー動画をを用いた勉強会（四半期毎）の実施状況

実施できておりませんでした。

前情報取扱責任者は全社員参加の勉強会を実施すべきとの認識はあったものの、理由は不明ですが、勉強会が開催されることはありませんでした。

また、2020年3月に前情報取扱責任者が退任し、同年5月までに経営企画室（開示担当含む）の人員が退職し不在となったため、勉強会は行われておりません。

本来、勉強会の実施と報告がなされる体制を整えておくべきところ、前情報取扱責任者に一任してしまっていたこと、報告をチェックする体制がなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

(b) 適時開示ガイドブックの読み合わせ（随時）の実施状況

2019年10月から2020年3月までは開示担当者及び前情報取扱責任者については、適時開示すべき事項が発生したと認識した場合には、適時開示ガイドブックでの該当箇所の読み合わせをしておりましたが、2020年3月末の前情報取扱責任者の退任以降は、現情報取扱責任者にはこれが必要との認識がなく、また、当該開示担当者は、2020年5月に退職しましたが、同年4月から入社していない状況となったため、当該読み合わせの開催がなされ

ておらず不十分でした。

本来、適時開示ガイドブックの読み合わせが継続的に実施される体制を整えておくべきところ、経営企画室（開示担当含む）に一任してしまっていたこと、実施を確認する体制がなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

(c) 全体会議における適時開示に関する勉強会（年1回以上）の実施状況
実施できておりました。

当社は、当社役員及び従業員、子会社の役員・従業員も参加する全体会議を月1回開催しているところ、2019年10月15日の全体会議において、「適時開示について」と題する冊子を作成して勉強会を実施しました。

(d) 適時開示の包括基準及び利益が少額の場合の開示基準について解説する研修の実施状況

実施できておりませんでした。

当社は、経営企画室（開示担当含む）において、2019年12月12日、適時開示の包括基準及び利益が少額の場合の開示基準について解説する「稟議申請前チェックリスト」を2018年12月期決算に基づき作成して、従業員に配布し、全取締役へ報告されました。

しかし、これに基づく研修の実施には至っておりません。

本来、適時開示の包括基準及び利益が少額の場合の開示基準について解説する研修すべきところ、経営企画室（開示担当含む）に一任してしまっていたこと、実施を確認する体制がなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

(e) 資金調達関連の契約及び取締役会審議案件となる契約に関する法務部と関係部署の情報共有（随時）の実施状況

「2019年経緯書」提出直前に法務部長を採用した後は、法務部長が担当し、社内決裁稟議の決裁手続きで法務部長が査読した後、稟議者・開示担当者と契約書の読み合わせを行いました。2020年3月までは法務部と関係部署の情報共有は実施できておりましたが、法務部長が同年4月から入社しておらず、同年5月に退職したことから、同年4月以降は情報共有がなされておらず不十分でした。

本来、法務部長の退職があったとしても、法務部と関係部署の情報共有は実施すべきところ、法務スタッフがいなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

④ 情報集約の仕組みの整備の実施状況

(a) 決定事実及び発生事実に係る改善策についての実施状況

(i) 開示担当者の実務者会議での情報収集の実施状況

2020年3月までは開示担当者の実務者会議での情報収集は実施できておりましたが、同年4月以降は実施されておらず不十分でした。

「2019年経緯書」提出後、経営企画室長が、毎週1回、週の始めに実務者会議を主催し、経営企画室（開示担当含む）の開示担当者が参加し情報収集に努めました。当該開示担当者

は、2020年5月に退職しましたが、同年4月から入社していない状況であり職務を果たしていませんでした。

本来、開示担当者の退職があったとしても、新たな開示担当者が実務者会議での情報収集を実施すべきところ、現情報取扱責任者は開示担当者を兼務しましたが、前任者より十分な引継ぎがなされなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

(ii) 紛争関連事案の法務部と開示担当者との情報共有の実施状況

「2019年経緯書」提出後、法務部長が、実務管理を担当し、紛争関連事案の適時開示の要否について、開示担当者と相互チェックを行いました。また、取締役会審議案件となる契約については、法務部長が関係部署に契約上の義務や留意点を説明するとともに、適時開示の要否について、開示担当者と相互チェックを行いました。紛争関連事案については、現情報取扱責任者が担当し、取締役会に直接進捗を報告しています。

2020年3月までは紛争関連事案の法務部と開示担当者との情報共有は実施できておりましたが、法務部長が同年4月から入社しておらず、同年5月に退職したことから、同年4月以降は実施されておらず不十分でした。

本来、法務部長の退職があったとしても、紛争関連事案の法務部と開示担当者との情報共有は実施すべきところ、法務スタッフがいなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

(iii) 利益少額の場合の開示基準特例について経理財務部の算出した開示水準をチェックリストに記載

2019年12月に作成しましたが、その後は継続できておりません。

当社は、経営企画室（開示担当含む）において、2019年12月12日、適時開示の包括基準及び利益が少額の場合の開示基準について解説する「稟議申請前チェックリスト」を2018年12月期決算に基づき作成しました。

しかし、それ以降は2019年12月期決算に基づくチェックリストの作成は出来ておりません。

本来、2019年12月期決算に基づくチェックリストの作成を、当該決算開示月である2020年2月以降に作成されるべきところ、経営企画室（開示担当含む）に一任してしまっていたこと、実施を確認する体制がなかったことが、改善措置が実施できなかった原因と考えます。

(b) 決定事実のみに係る改善策についての実施状況

(i) 経営会議による情報集約（毎週実施）についての実施状況

2020年5月までは経営会議による情報集約は実施できておりましたが、同年6月以降は実施されておらず不十分でした。

当社は、2019年3月に役員が一新され新体制となりましたが、代表取締役社長、前情報取扱責任者、取締役及び常勤の監査等委員の4名で経営会議を行ってきました。

経営会議においては、経営企画室の開示担当者が、情報が集約されるように社内各部署に毎回連絡を取り、取締役会に上程される可能性がある事案について、取締役会上程前に当該

経営会議に付議を行ってきました。

しかし2020年3月に前情報取扱責任者及び当該監査等委員が退任した後は、常勤取締役は代表取締役社長及び取締役の2名となったため、必要なたびに協議するようになったため、経営会議は不定期に随意、開催されるようになりました。

2020年4月に経営企画室長が退職、同年5月に経営企画室スタッフ及び法務部長が退職したために、あらかじめ社内各部署に毎回連絡を取り取締役会に上程される可能性がある事案について社内各部署に毎回連絡を取り情報を集約する作業が行われなくなっていました。

このため適時開示担当に情報が集約されない状態となっていました。

経営会議の連絡があった場合には、情報集約のためにあらかじめ社内各部署に毎回連絡を取る対応を、組織的に継続すべきであるのに、これを行わず、開示担当者らの退職に際して十分な引継ぎがなされておりました。

(ii) 取締役会審議案件となる契約についての法務部の関係部署に対する説明、及び、開示担当者との間の開示事項のチェックの実施状況

2020年3月までは取締役会審議案件となる契約についての法務部の関係部署に対する説明、及び、開示担当者との間の開示事項のチェックは実施できておりましたが、法務部長が同年4月から入社しておらず、同年5月に退職したことから、同年4月以降は実施されておらず不十分でした。

(iii) 開示担当者の取締役会事務局参加の実施状況

2020年3月までは開示担当者が取締役会事務局に参加し実施できておりましたが、同年4月からは不十分でした。

「2019年経緯書」提出後、2020年3月までは、取締役会事務局の業務を行って法務部長から開示担当者である経営企画室スタッフに取締役会開催の日程が通知され、開示担当者が取締役会に参加しておりました。

2020年4月からは現情報取扱責任者が取締役会事務局に参加しておりましたが、開示担当者を兼務しており、適正な開示に至らず不十分でした。2020年4月からは、開示担当者が5月退職にともなう有休消化により不在となり、開示担当者を兼務した現情報取扱責任者が取締役会事務局に参加しておりましたが、適正な開示に至らず不十分でした。

(c) 発生事実のみに係る改善策についての実施状況

報告経路の明文化（周知）は、「2019年経緯書」提出時の当初計画（2019年10月実施）からは遅延したものの、2020年1月に、子会社を含む全役職員に「テラグループ リスクマネジメント体制の構築」と題する冊子を配布した際、この中に報告経路を記載することで周知されました。

(d) 連結子会社からの情報収集体制の整備の実施状況

当社の連結子会社からの情報収集体制については、経営企画室（開示担当含む）が担当して前記③(d)「稟議申請前チェックリスト」を共有しており、連結子会社の各担当者及び取

締役は、決定事実・発生事実が生じた際にチェックリストを用いて適時開示の必要性を確認し、当社の代表取締役社長、情報取扱責任者、開示担当者に報告する改善策を実施しておりました。

経営企画室（開示担当含む）の開示担当者が不在となってからは、連結子会社の各担当者及び取締役から子会社の代表取締役社長を兼務する当社の代表取締役社長に報告がなされておりました。

⑤ 「2019年経緯書」の改善措置が実施できていなかった、又は、十分ではなかった原因の総括

当社が、過去の不適正開示等の発生を踏まえ策定した「2019年経緯書」の改善策は、基本的には適時開示体制の強化に向けた有効なものであったと認識しております。

しかし、当社では、不適正開示を繰り返し「2019年経緯書」を提出したことが役職員全体にまでは共有されておらず、また、提出を認識していた全役員も、その内容を詳しく精査し、改善策の進捗・継続状況を把握することが必要との意識に欠けており、各改善策の進捗・継続は各部門・担当者任せとなっておりました。また、「2019年経緯書」の改善策には、改善策の実施・継続状況を監査・モニタリングする視点での改善策が抜けておりました。

これらの結果、当社では資金使途の管理方法の変更といった改善策の一部が当初から実施されず、また、2020年3月以降に退職者が相次ぐ中で人員不足が極限にまで達し、役員及び社員の知識の向上・情報を集約する仕組みの整備などの改善策の多くが継続的に実施されない状況が生じることとなりましたが、役職員間において改善策を必ず実行するという意識が低かったことから、これらの状況が当社役職員に問題として強く認識されることもありませんでした。

（2）本件不適正開示の原因分析の総括

本件不適正開示は、表面的には、現情報取扱責任者の適時開示時期の誤認（1.（1）（ア）参照）、担当者不在時の情報共有不足と現情報取扱責任者の適時開示時期の誤認（1.（1）

（イ）参照）に起因して生じたものですが、当社において、1.（3）で記載した過去の不適正開示等と同様の不適正開示が、改善措置を策定したにもかかわらず、これが十分に実施・継続されない中で再発したことなどを踏まえると、当社は本件不適正開示の各種発生原因は以下（ア）から（エ）の点にあると考えます。

また、1.（2）で記載した不適正開示は、本件不適正開示に係る改善報告書の徴求及び公表措置の決定後に追加的に明らかになったものですが、適時開示の重要性に関する意識の欠如から同様の原因により発生したものと考えます。

（ア）当社役職員における適時開示の重要性に関する意識の欠如

2（1）（ウ）⑤でも記載のとおり2019年経緯書で策定した改善策の一部は担当者等の

怠慢により実施されず、その他の多くの改善策も2020年3月以降の担当者等の大量退職により継続されない状況が生じていましたが、当社の役員にも、適時開示を適切に行うための改善策の進捗・継続状況を把握することが必要との意識が欠けており、是正措置も取られませんでした。

また、本件不適正開示は、いずれも関連する議案が取締役に上程されたものでしたが、これらを審議した取締役会に出席した役員も、開示の要否については、特段留意することはありませんでした。さらに、1.(1)(イ)に記載のとおり、本件不適正開示に関する日本取引所自主規制法人からの照会に当社が速やかに回答しなかったこと及び本件不適正開示の発覚時に東証より指摘を受ける中で再度1.(2)に記載した不適正開示を生じさせたことなどからも明らかなどおり、当社の役職員には、適時開示を適切に行うことの重要性に関する意識が欠如していたと考えられます。

(イ) コーポレート・ガバナンス体制の不備

当社においては、本来、経営陣の管理の下で改善措置を実施すべきところ、改善措置の実施を当時の前情報取扱責任者と開示担当者に一任してしまっており、また、内部監査室が行う業務監査や監査等委員による監査でも、改善措置の実施状況は監査項目としていなかったことから確認できませんでした。

すなわち、改善措置の実施に関し、組織的なコーポレート・ガバナンス体制の構築とその運用が欠如しておりました。

このため、改善措置を漏れなく実施することや、前情報管理責任者及び開示担当者の退職により引継ぎが実施されずに継続的な改善措置の実施ができなかったことにより、本件不適正開示を発生させてしまいました。

(ウ) 社内の人材不足の継続

当社においては、2(1)(ウ)②に記載のとおり、経営陣における経営方針の対立が生じる中で、長年勤務してきた管理部社員の退職が相次ぐとともに、新規の従業員の採用が追いつかず、管理部門の人員の不足が慢性化しておりました。

これらの状況は、当社の継続に関わる重要な問題と社内で認識されていましたが、人材補充が間に合っておりませんでした。

それにも関わらず、職場環境の改善や派遣社員の採用や専門会社への業務委託等の対策を講じませんでした。

この結果、管理部門の体制に不備があり、本件不適正開示を発生させてしまいました。

(エ) 適時開示に関する情報を集約する仕組みの整備・運用の不徹底

当社では、適時開示の要否を判断するための情報を集約する仕組みが、過去の不適正開示等を受け「2019年経緯書」においていったんは整備されたものの、人員不足が極限まで

生じる中で、その多くが継続されない状況が生じていました。

このような中で、現情報取扱責任者の適時開示時期の誤認などとも相まって、本件不適正開示は発生することとなりましたが、本来は、「2019年経緯書」において整備するとしていた、適時開示の要否を判断するための情報を集約する仕組みを継続的に整備・運用すべきでした。また、これに加えて、情報取扱責任者や開示担当者が不在となる場合の、組織的なバックアップ体制についても整備を行うべきでした。

3. 再発防止に向けた改善措置

(1) 当社役職員における適時開示の重要性に対する意識の向上

当社は、過去の不適正開示等と同様の本件不適正開示が、改善措置を策定したはずにもかかわらずこれが十分に実施・継続されない中で再発したことを反省し、当社役職員において適時開示の重要性に対する意識を高めてまいります。

そのため、「2019年経緯書」で策定した「役員及び社員の知識・意識の向上」(2.(1)(イ)③(a)から(e))の改善措置を改めて確実に実施してまいります。

すなわち、役職員の知識向上のため、東京証券取引所の適時開示セミナー動画を用いた取締役や開示担当者等が参加する勉強会は、2021年1月に第1回を開催し、今後は四半期ごとに実施してまいります。

また、現情報取扱責任者と開示担当者による適時開示ガイドブックの読み合わせは、適時開示すべき事項が発生したと認識した場合には、行ってまいります。ただし、現在は、現情報取扱責任者が開示担当者を兼任しておりますため、新たな開示担当者の採用までの間は、代表取締役社長とともに読み合わせを行ってまいります。

さらに、毎月開催する全体会議(当社及び連結子会社の主要拠点をビデオ会議等をつなぎ当社及び連結子会社の全役職員が参加)において、外部講師に依頼して適時開示に関する勉強会を開催いたします。(2021年1月に第1回を開催、以後四半期に1回開催)

適時開示の包括基準及び利益が少額の場合の開示基準について解説する研修を、役職員に対し、「稟議申請前チェックリスト」を用いて、毎月開催する全体会議において、外部講師に依頼して開催いたします(2021年2月の決算発表後に第1回を開催。以後四半期1回開催)。

以上の施策を通じて、研修や勉強会を重ねることにより、当社役職員が適時開示規則の内容を正しく理解し開示遅延の防止を図ります。

(2) コーポレート・ガバナンス体制の強化

当社においては、一連の不適正開示の根本原因には経営陣の適時開示の重要性に係る認識不足があり、その結果、「2019年経緯書」の改善策は策定されただけでその後放置(担当部門任せ)となり、これを継続実施する仕組みが必要であるとの認識もなく、実際に仕組みが構築されませんでした。

そのため、今回の改善措置について、2021年1月7日付で開催する臨時取締役会において、委員長を代表取締役社長とし、監査等委員ではない取締役、現情報取扱責任者、顧問弁護士で構成する改善対策委員会の設置を決議し、毎月開催される定時取締役会の前に開催をし、議事録を作成のうえ、定時取締役会で報告をしてまいります。

改善対策委員会は、当社の組織規程に基づきその設置及び位置づけを明確に定めるとともに、本改善報告書記載の後記(6)改善措置の実施スケジュールに基づく計画を策定し、

計画の実施状況を確認してまいります。改善対策委員会は、当該計画の実行状況について、その進捗を定時取締役会に報告し、定時取締役会において継続的にモニタリングを行い、当社における優先課題として認識してまいります。

これにより、開示担当者の退職等により改善措置の実施が中断されることがないように組織的に対応してまいります。

内部監査室及び監査等委員会においても、毎月1回、当該計画の実施状況について監査をしてまいります。

今後、当社の新たな取締役及び監査等委員の役員体制について、公認会計士などの会計及び監査に係る有識者を加えることも検討してまいります。

以上の施策を通じて、適時開示体制を適切に実施・運用するコーポレート・ガバナンス体制を強化し、不適正開示の再発を防止してまいります。

(3) 社内の人材不足の解消

当社においては、管理部門の人員は、派遣社員の増加や経理の外注化により、2020年6月末の5人から、2020年12月末には8人に増加しており状況の改善が見られるものの、引き続き、法務及び適時開示業務に精通した人材の採用が不足していることから、給与採用条件等を改善し採用を継続してまいります。

なお、当社は、2020年12月に、業務提携先であるS社から開示担当者を採用しましたが、採用時の確認・検討不足があり、同月内に退職いたしております。今後は業務提携先の関係者等を採用する場合であっても、通常採用と同様に適切に経歴を確認するなどの対応を図ります。

現在は、人材採用の手段として、2社の人材紹介会社に依頼をしておりますが、必要な人員を確保するに至っていないことから、2021年1月より、依頼する人材紹介会社の社数を2社から10社を目途に増やしてまいります。

また、従業員の退職の防止を図るとともに人材の定着を促進する施策として、先行きの不透明感を払拭するために、代表取締役社長が月1回の全体会議において今後の経営方針について説明してまいります。また、社内のコミュニケーションの活性化や個人の業務に対する組織的なバックアップ体制の整備を図るなど、実施してまいります。具体的には、月1回の全体会議、管理職や経営幹部による社員への声掛け、個別面談による個々人との直接的な会話の推進や担当者一人に情報が留まり誤解を是正する機会を逸することのないように組織的な情報共有等を行ってまいります。

退職者が新たに発生した場合、及び、人材不足が解消されるまでの対策として、雇用形態を問わず派遣社員や契約社員、専門会社への業務委託など、2021年1月から人材確保に力を入れてまいります。

当社では、2021年3月末までに経営企画室（開示担当含む）1名、経理財務部1名、法務部1名を採用し、以下の「2019年上半期以降の管理部門及び開示関係者数の推移（予定含

む)」のとおり、管理部門の合計人数を 11 名まで増員することを計画しています。この結果、開示関係者（情報取扱責任者及び開示担当者の合計）は 1 名から 2 名への増員となります。また、開示業務については、専門会社への業務委託も 2021 年 1 月末より別途実施します。

2020 年 6 月末以降、開示関係者が現情報取扱責任者の 1 名しかいなかったところ、2021 年 3 月末時点までに開示関係者を 2 名とし、更に業務委託を行うことで、情報取扱責任者と開示担当者との間で開示要否、開示時期、開示原稿のチェックなどについて情報共有を行える体制を構築します。また、休日・夜間や責任者又は担当者不在時の職務代行の規程やルールの再整備を行い、適時開示体制を適切に運用します。

なお、当社は、専門会社への業務委託によって、開示要否の判断への助言、「発生事実」、「決定事実」及び「決算情報」に関わる情報を決定・発生した場合は、開示資料の作成において文案補助等で適宜サポートを受けられる体制を構築します。当該業務委託は、当社雇用の職員で開示関係者 3 名の増員を実現するまでは 2021 年 3 月以降も継続するものとします。

2019 年上半期以降の管理部門及び開示関係者数の推移（予定含む）※

（人数推移表）

	2019 6 月末	2019 12 月末	2020 6 月末	2020 12 月末	2021 3 月末
管理本部長 （情報取扱責任者）	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人
経営企画室（開示担当含む）	2 人	2 人	0 人	0 人	1 人
経理財務部	2 人	2 人	1 人	1 人	2 人
総務人事部	2 人	2 人	2 人	3 人	3 人
法 務 部	2 人	1 人	0 人	0 人	1 人
派遣社員 （経理財務部・総務人事部）	0 人	0 人	1 人	3 人	3 人
社内合計	9 人	8 人	5 人	8 人	11 人
うち開示関係者数 （情報取扱責任者及び開示担当者）	2 人	2 人	1 人	1 人	2 人

以上の施策を通じて、社内の人材不足の解消を図り、適時開示を適切に実施・運用する体制を強化し、不適正開示の再発を防止してまいります。

(4)適時開示に関する情報を集約する仕組みの再整備

当社としては、「2019年経緯書」に記載された適時開示に関する情報を集約する仕組み(2.(1)(イ)④)そのものは有効であったものの、この運用が維持されなかったと整理しています。

そのため、この仕組みを基礎として、現状の適時開示体制(資料1)を改善して再発防止に向けた適時開示体制(資料2)を構築し、2.(1)(イ)④の「2019年経緯書」に記載された適時開示に関する情報を集約する仕組みを再整備し(再整備をした内容は(資料3))、取締役会、監査等委員会、新たに設置する改善対策委員会を通じて、確実に実行してまいります。

ただし、(資料3)に記載の稟議申請者・法務部・開示担当者による契約書の読み合わせは、法務スタッフが採用されるまでの間、現情報取扱責任者が代行することとします。

また、連結子会社からの情報収集体制についても、基本は、(資料3)①決定事実及び発生事実に係る改善策記載のチェックリスト(2.(1)(ウ)③(d)の「稟議申請前チェックリスト」と同じ)の共有を行い、該当事項が発生した場合には、当社の開示担当者に情報が連携される仕組みを構築することで対応します。

なお、2020年8月に子会社化したプロメテウス・バイオテック社(以下「プロメテウス社」という。)については、子会社化後もプロメテウス社の元親会社であり、当社の業務提携先でもあるS社の関係者を經由せずに、直接情報を入手する仕組みが構築できない状況が生じておりました。また、当社は、この状況の是正を検討するも、時差及びスペイン語を理解する開示担当者の確保が困難であったことから是正ができない状況が続いておりました。このような状況下で、当社は、プロメテウス療法のメキシコ国内における事業化コスト、並びに当社グループの内部統制及びコーポレート・ガバナンス体制の構築・維持に要するコストの負担リスクを回避する等の総合的な見地から、同年12月28日付で、CENEGENICS JAPAN株式会社に対して、当社保有のプロメテウス社にかかる全株式を譲渡する契約を締結しました。

本譲渡契約により、プロメテウス社は当社の連結子会社から除外されたため、当社はプロメテウス社に対して、情報を集約する仕組みは構築しないものの、当社の適時開示上の問題は生じないと理解しております。なお、今後、新たな子会社化等を行う場合には、プロメテウス社と同様の問題が生じないように、子会社化の決定を行う前に、情報集約に支障が生じる要素がないことを取締役会で確認する等の対応を図ります。

以上の施策を通じて、情報を集約する仕組みの再整備を図り、適時開示を適切に実施・運用する体制を強化し、不適正開示の再発を防止してまいります。

(5) その他の改善策

本件不適正開示に関する直接の改善策ではないものの、2019年経緯書に記載した資金使途の管理方法の変更に関する改善策（2.（1）（イ）①）のうち（a）及び（b）は、これまで実施しておりませんでした。2021年1月中に実施します。

上記改善策（2.（1）（イ）①）のうち（c）及び（d）についても、2021年1月から実施します。

2020年12月に払い込みを受けた第三者割当増資（DES分を含む）の資金、及び、今後の増資による資金調達が行われた場合、調達資金の分別管理を実施いたします。

また、適時開示体制を適切に運用するために、今回の改善策に合わせた社内規程、マニュアル（情報開示規程、開示マニュアル等）の整備（制定、改訂）を行ってまいります。

(6)改善措置の実施スケジュール

課 題	改善措置	2020/12	2021/1	2021/2	2021/3	2021/4	2021/5	2021/6
(1) 経営陣及び情報取扱責任者における適時開示の重要性に対する意識の向上	適時開示ガイドブック読合せ (随時)		実施	→		運用	→	
	適時開示セミナー動画を用いた勉強会 (四半期ごとに実施)		実施	→	以後、四半期ごとに実施		→	
	全体会議における勉強会 (四半期ごとに実施)		実施	→	以後、四半期ごとに実施		→	
(2) コーポレート・ガバナンス体制の強化	改善対策委員会の設置		設置	→		運用	→	
	取締役会におけるモニタリング		実施	→		運用	→	
	役員構成の再検討		検討	検討	検討	検討	検討	検討
	3月時点で候補者が選定できない場合、4月以降も検討を継続							
	内部監査室及び監査等委員会における監査 (月1回)		実施	→	以後、月1回ごとに実施		→	
(3) 社内の人材拡充	人材紹介会社の社数の増加		実施	→		運用	→	
	専門会社への業務委託		実施	→		運用	→	
	法務部1名の採用	→	採用活動	→	採用			
	経営企画室(開示担当者)1名の採用	→	採用活動	→	採用			
	経理財務部1名の採用	→	採用活動	→	採用			

(4) 適時開示に関する情報を集約する仕組みの再整備(重複事項は除く)	実務者会議での情報収集(週1回)		実施	■	以後、週1回ごとに実施	→
	経営会議による情報集約(週1回)		実施	■	以後、週1回ごとに実施	→
	開示担当者が取締役会事務局に参加		実施	■	運用	→
	報告経路の明文化・周知	実施	■	運用	→	
	契約書読合せ(随時)		実施	■	運用	→
	チェックリスト(開示基準特例のチェック含む)の整備及び構築(毎年2月の決算発表後)			実施	■	以後、四半期ごとに研修を実施
(5) その他の改善策	調達資金の分別管理	実施	■	運用	→	
	今回の改善策に合わせた社内規程、マニュアル等の整備(制定、改訂)		実施	■	運用	→

4. 本件が証券市場へ与えた影響に関する認識

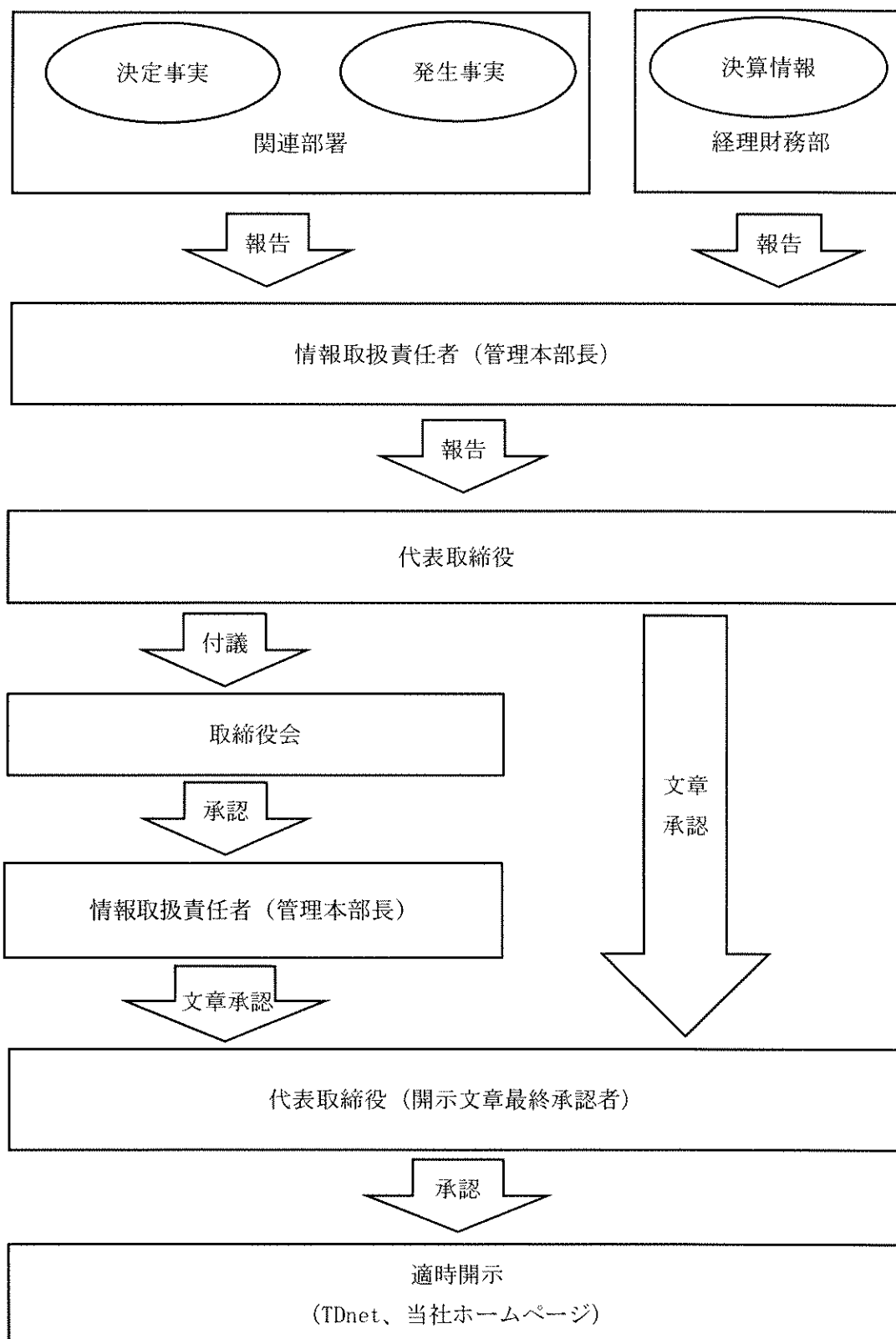
この度の当社による適時開示すべき事項について開示が遅延したことに伴い改善報告書の提出及び改善報告書を再提出することに至ったことにつきまして、株主・投資家をはじめ市場関係者、及び関係各署の皆様には多大なるご迷惑、ご心配をおかけしましたことを深くお詫び申し上げますとともに、上場会社としての重大な責任があると深く反省しております。

当社といたしましては、本件を厳粛に受け止め、今回の根本的な原因分析を踏まえ、今後、実効性のある社内体制を整備、再構築することにより、これまでの体制を刷新し、適時開示等に関する規則に則した適時かつ適正な情報開示を行い信頼の回復に努めていく所存です。

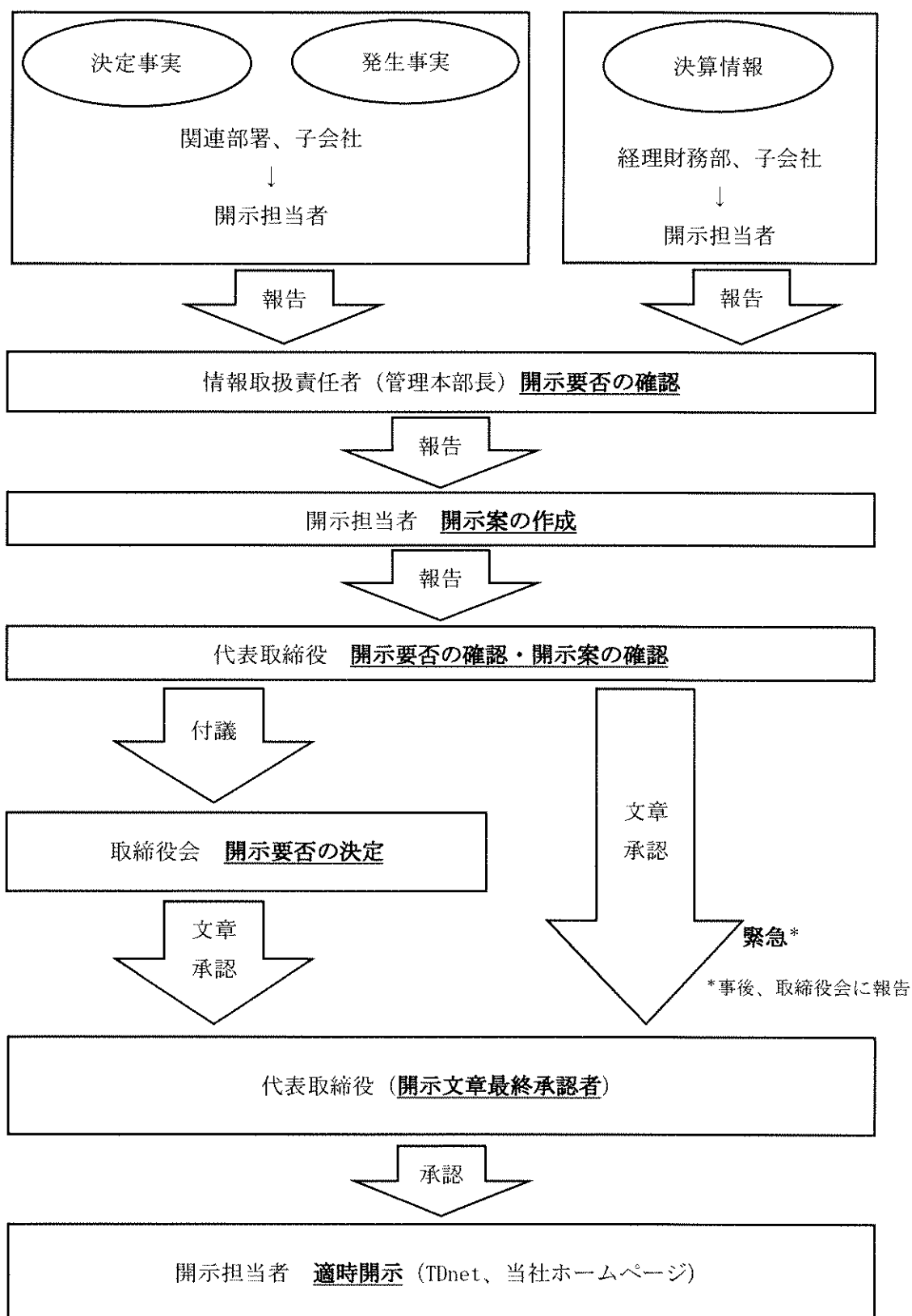
なお、今般策定した再発防止策について、合理的な理由の無い中断等が起こらないよう、改善措置の実施状況について、本年7月に予定される改善状況報告書の提出までの期間に1回（3月末までの実施状況を4月上旬を目途に）、また、改善状況報告書の提出後も、改善報告書の5年間の縦覧期間（2026年7月末日まで）の間、定期的に（初回は改善状況報告書の提出から半年後、その後は半年毎を目途に）適時開示を実施します。なお、改善措置を中断等する場合は、株主を始めとする当社関係者の皆様に対して、適時開示を通じて、中断等に至った合理的な理由を丁寧に説明いたします。

資料 1

【現在の適時開示体制の概要（模式図）】



資料2 【再発防止に向けた適時開示体制の概要（模式図）】



資料3【適時開示に関する情報を集約する仕組みの再整備】

<p>① 決定事実及び発生事実に係る改善策</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 開示担当者が、各部門における開示関連情報がないかをチェックするため、実務者会議（週1回開催、部長・室長レベルの社員は基本的に参加必須、その他の社員は自由参加）において定期的に情報収集を行い、業務進捗の確認による発生事実、決定事実を確認しながら、適時開示が必要な事案であるかを適時開示ガイドブック等により確認した上で、情報取扱責任者に共有します。 ・ 各担当者は、重要契約の締結等の適時開示が発生しうる可能性がないかを契約交渉が開始される際に、当該契約書ドラフトを必ず開示担当者に報告することとし、開示担当者は法務部と契約書の読み合わせをして、法務部は契約進捗を開示担当者に適宜報告します。 ・ 当社は利益少額の場合の開示基準特例が当てはまるので、東証の適時開示制度に基づき、経理財務部が算出した開示水準をチェックリストに記載して、社内及び連結子会社内で配布します。
<p>② 決定事実のみに係る改善策</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 稟議申請を行う場合に、申請者に稟議書類へのチェックリストの添付を義務付けるとともに、決裁者は、上記記載のチェックリストに基づき、開示基準への抵触有無を確認いたします。 ・ 情報取扱責任者には、取締役会に上程される可能性がある事案について、開示担当者を通して情報を集約し、取締役会上程前に、経営会議に付議することを義務付けます。 ・ 取締役会審議案件となる契約については、法務部が関係部署に契約上の義務や留意点を説明するとともに、法務部及び開示担当者は適時開示が発生しうる事項が契約に含まれていないか、チェックを実施します。 ・ 開示担当者を取締役会事務局に加え、開示担当者が取締役会決議事項をタイムリーに把握できるような体制にいたします。
<p>③ 発生事実のみに係る改善策</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 各部署から情報取扱責任者までの報告経路を明文化して社内及び連結子会社内に周知します。