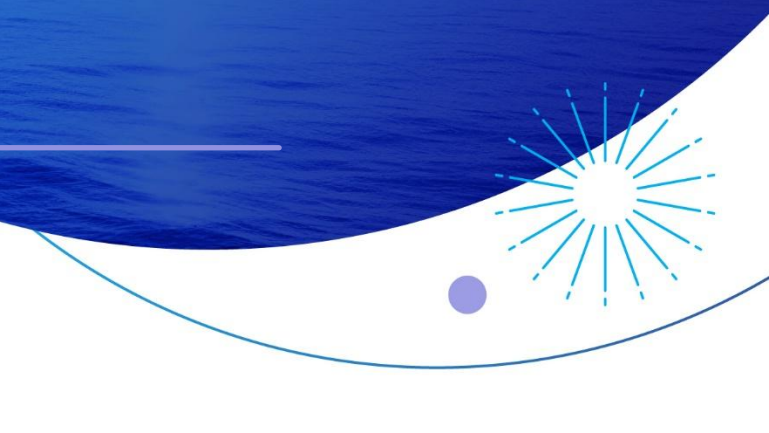


不適切会計事案に関する 調査結果、関係者の処分、 再発防止策の詳細について

2026年4月3日

エア・ウォーター株式会社



目次

I. 調査結果 概要	P.3
II. 関係者の処分について	P.9
III. 再発防止策の詳細・進捗について	P.11

注 記 事 項

- 本資料に掲載されている数値は、現時点で入手可能な情報に基づく当社の判断によるものであり、潜在的なリスクや不確実な要素が含まれています。そのため、さまざまな要因の変化により、実際の業績は記載している将来見通しとは大きく異なる可能性があることをご承知おきください。
- 当社の財務情報は、IFRS(国際会計基準)に基づき作成しております。



I . 調查結果 概要



特別調査委員会の調査 これまでの経緯

これまでの経緯

- | | |
|-------------|---|
| 2025年7月 | 連結子会社で在庫を巡る不適切な会計処理(損失の先送り)を発見 |
| 2025年10月9日 | 外部専門家で構成される特別調査委員会を設置 |
| 2025年11月13日 | 経営改革委員会を設置 |
| 2025年11月14日 | 半期報告書 提出期限延長に係る承認(2026年3月期2Q決算発表を延期) |
| 2025年12月3日 | 代表取締役会長 辞任(2026年3月31日付で相談役も辞任) |
| 2026年1月30日 | 取締役会議長を社外取締役より選任 |
| 2026年2月6日 | 2026年3月期3Q決算短信の四半期末後45日超を開示 |
| 2026年2月12日 | 特別調査委員会 調査報告書(2月9日時点)を受領(一部調査未了のため調査継続) |
| 2026年2月13日 | 半期報告書を提出(会計監査人のレビュー「限定付結論」) |
| | 2026年3月期2Q決算発表 |
| | 再発防止策(骨子)を公表 |
| 2026年3月31日 | 特別調査委員会 調査報告書を受領 |
| 2026年4月3日 | 関係者の処分、再発防止策(詳細版)を公表 |

特別調査委員会の設置について

特別調査委員会の設置

●構成

委員長 小原 正敏(弁護士 きっかわ法律事務所 パートナー、元大阪弁護士会会長・日本弁護士連合会副会長)

委員 中森 亘(弁護士 弁護士法人北浜法律事務所 パートナー)

委員 本多 守(公認会計士 PwC リスクアドバイザリー合同会社 パートナー)

●調査項目

(1)事実関係の調査

(2)類似事象の有無の調査

(3)影響額の算定

(4)原因究明と再発防止策の提言

(5)その他、委員会が必要と認めた事項

●延長調査項目(2026年2月9日時点 未了事項)

(1)未了事項の調査(①エア・ウォーター・メカトロニクス、②エア・ウォーター防災、③その他)

(2)ワークショップ※ 実施状況確認

(3)自主点検における修正仕訳の結果確認

※ワークショップとは、不適切な会計処理の疑いが判明した当社ならびにグループ会社を中心に、複数の従業員を同時に参加させて情報提供を求めるもの

調査結果概要(2026年2月9日時点)

調査結果概要

社名	概要
日本ヘリウム	2019年度から、ヘリウム原材料に係るロス数量が意図的に過少に計上され、未計上とされたロスに係る損失処理の先送りが繰り返されてきたことにより、実在性のない過大な在庫が計上されていた。
エア・ウォーター・エコロッカ	在庫差異等の発生と発覚後の損失処理の回避に加えて、売上の過大計上を含めて相当数の不適切な会計処理が明らかになっている。
エア・ウォーター・メカトロニクス	滞留在庫の損失処理を承認せず、翌期以降の分割処理案を提示する等して損失処理を先送りした。また、賞与引当金の計上を回避して、賞与支給に係る費用計上を先送る処理も行われた。さらに、販売先と取り決めた検収条件を十分に確認せずに売上を計上している事例が複数検出された。
当社 プラントガス部	廃棄見込品の減損処理について、損失処理の稟議を差し戻したことによって、使用見込みがない在庫の損失処理が先送りされた。
エア・ウォーター 防災	同社において、実在しない帳簿上の仕掛在庫の存在が明らかとなり、直ちに損失処理することが必要であったにもかかわらず、損失処理の先送りを容認していたと認められる。また、同社の電力事業部門では、工事進行基準を悪用した売上の不正計上等も行われていた。
その他	当社および相当数のグループ会社において、在庫の過大計上、資産評価損の先送り、売上の先行計上、不要な取引先を介在させて行う連結売上高の嵩上げ、引当金の計上回避、資産性のない支出の資産計上による損益調整等、売上や利益を嵩上げする目的で様々な手法による不適切な会計処理が行われていた。

延長調査(2026年2月10日～3月27日)の概要

	社名	調査結果
①2月9日時点未了事項	エア・ウォーター・メカトロニクス	不適切な会計処理として以下2点を検出 <ul style="list-style-type: none"> • 原価付替及び工数操作による利益操作 • 為替影響回避を目的とした輸入商品の在庫評価・払出単価の操作
	エア・ウォーター 防災	不適切な会計処理/内部統制上の課題を検出 <ul style="list-style-type: none"> • 監査役/監査室の抑止・牽制機能の欠如 • 費用計上時期の不適切な操作 • 完了案件の未使用在庫の簿外管理 • 簿外の固定資産の発生
	その他	不適切な会計処理として以下4点を検出 <ul style="list-style-type: none"> • エア・ウォーター:退職給付に係る負債の未計上 • エア・ウォーター東日本、エア・ウォーター西日本:部門間での費用・売上の付替 • エア・ウォーター産業・医療ガス:売上高の二重計上 • ヨネザワ製菓:賞与引当金の未計上
②ワークショップ 実施状況確認		<ul style="list-style-type: none"> • 類似の不適切な会計処理に関する申告を複数確認 • 新規事案を含む一方、申請が限定的な会社も存在
③自主点検による 修正仕訳の確認		<ul style="list-style-type: none"> • 修正は、会社ルールの明確化等に伴うIFRS趣旨に沿った会計処理への見直しの結果 • 会社ルールおよび経理体制、監督機能の強化及び財務報告責任の再認識が課題と整理

過年度修正額(予定)

■ 特別調査委員会による調査および自主点検等による修正額(予定)

(単位:億円)

		※2/13公表値 2019~24年度 修正額(予定)	延長調査後の 2019~24年度 修正額(予定)	延長調査に よる差分
売上収益	特別調査委員会	▲257	▲259	▲2
	自主点検	▲410	▲410	—
	合計	▲667	▲669	▲2
営業利益	特別調査委員会	▲76	▲79	▲3
	自主点検	▲133	▲133	—
	小計	▲209	▲212	▲3
	非連結子会社の連結影響、 固定資産及びのれんの減損等	▲122	▲122	—
	合計	▲332	▲335	▲3

※調査報告書(概要版P9~、公表版P248~)に記載の過年度修正額(予定)は2026年2月13日公表時点のものです



Ⅱ. 関係者の処分について



関係者の処分について

当社は、今回の事態を厳粛に受け止めるとともに、調査報告書において認定された事実関係ならびに外部の専門家による審議・提言も踏まえて、関係者の責任を明確化し、以下のとおり関係者の処分を行います。

代表取締役社長	月額報酬の100%自主返上(3ヶ月)
取締役	月額報酬の50%自主返上(3ヶ月)
常勤監査役	
社外取締役	月額報酬の20%自主返上(3ヶ月)
社外監査役	

なお、前代表取締役会長、前取締役副社長、前理事1名については、すでに辞任しております。

※当社の執行役員および本事案に関与したグループ会社の代表者についても、厳正に処分いたします。



Ⅲ. 再発防止策の詳細・進捗について



原因分析

特別調査委員会による調査報告に加え、経営改革委員会を中心に社内での議論・検証を重ね、原因の分析を行いました。

売上・利益成長至上主義の目標設定、過度なプレッシャーの存在

成長/M&A 戦略の歪み、管理体制の整備が追いつかない状況等

経営トップによる不適切な会計処理の容認等

経営トップに忖度したマネジメント層・管理部門責任者による不適切な会計処理への関与、内部統制の無効化

経営陣の振る舞いから不適切な処理が安易に正当化されてしまう不健全な企業風土、規範意識の鈍麻、上場会社グループとしての自覚とリテラシーの欠如

不適切な処理を可能とする業務フロー、事業部門における杜撰な在庫管理等

当社管理部門／当社内部監査部門によるモニタリング機能の欠如

取締役会による監視・牽制機能等／監査役会による監査機能について

過年度訂正(修正仕訳)を招いた財務報告責任の認識・体制上の問題

主な原因

業績目標の達成を最優先とする企業文化とトップダウンによる組織マネジメント

経理・管理機能の未整備と内部統制システムの実効性不足

会計リテラシーの低さと上場企業グループに必要な倫理感の欠如



長年にわたり不正が看過されやすい環境が形成されていた

再発防止に向けた決意

本事案の根源は、業績目標の達成を最優先する企業風土にあり、社会の公器たる企業としての自覚が劣後していたことにあります。

この企業風土のもと、現場に過度な業績プレッシャーが生じるとともに、ガバナンスや経営管理基盤・内部統制の不備も重なり、「立ち止まる」「異を唱える」「正す」ことができなかったことが、不適切な会計処理を招いたと捉えています。

当社はこの反省に立ち、再発防止策の中でも企業風土改革を最重要課題と位置付け、経営陣・従業員一人ひとりが自ら考え、正しく行動できる企業への変革を、着実かつ継続的に進めてまいります。

再発防止策の全体像 2/13公表の再発防止策(骨子)

当社グループが日々行う業務の中で再発防止策を確実に運用し、継続的に機能させてまいります。

(1)企業風土改革	<ul style="list-style-type: none">• コンプライアンスを最重視した「健全で風通しがよく、正しい行動を促す」企業風土への変革• 業績目標設定と過度な業績プレッシャーの排除• 教育・研修(倫理・会計リテラシー)の抜本強化• 内部通報制度の強化
(2)ガバナンス改革	<ul style="list-style-type: none">• 取締役会の監督機能の強化• 監査役会の監査機能の強化• 指名・報酬委員会の役割強化
(3)経営管理基盤、内部統制の再構築	<ul style="list-style-type: none">• 管理担当役員、財務担当役員の設置• 経理部門を中心とした管理部門の機能強化• グループ全体を俯瞰した内部統制の再構築• 内部監査機能の強化
(4)全社戦略の見直し (事業ポートフォリオの見直し)	<ul style="list-style-type: none">• コアコンピタンスの再定義• 事業の選択と集中• グループ会社の適正化・再構築

再発防止策 ロードマップ(企業風土改革、ガバナンス改革)

再発防止策 (骨子)	再発防止策 (詳細)	2025年度	2026年度				2027年度	
		2~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~3月	
企業風土 改革	風土改革	毎月の社長メッセージ発信 ▼第1回(2/16)▼第2回(3/24) ※以降、毎月1回発信 経営トップ他によるタウンホールミーティング ▼第1回(3/25) ▼不適切会計37社完了 コンプライアンス研修(役員・管理職:年4回(但し2026年度は年5回)、一般社員:年2回) ▼役員第1回(3/12) 意識調査 ▼第1回(2/18) 第2回(8月) 会計リテラシー研修 ▼全従業員 年6回実施					※継続	
		内部通報	▼窓口拡充(社外監査役)※外部第3者による窓口は6月末設置 ▼グループ主要子会社窓口設置				▼グループ全子会社窓口設置完了	
ガバナンス 改革	取締役会	▼取締役会議長への社外取締役就任(1/30)	▼外部機関による取締役会実効性評価 ▼指名・報酬委員会:新役員 ▼取締役会新体制 ▼管理管掌取締役選任 ▼社外取締役の増員、または比率増加					将来の機関設計変更への検討
	監査役会		▼社外取締役と監査役との意見交換 ▼監査計画の取締役会報告(リスクベースでの計画)				※継続	主要子会社代表者面談 子会社訪問 子会社監査役連絡会(年1回)
	組織		▼関係者処分発表(マネジメント層) ▼経理・財務管掌設置(3/16) ▼新組織発表(本社管理部門) ▼新組織発表(事業部門)(7月)					
	リスク管理		▼コンプライアンス委員会・リスクマネジメント委員会の開催要項決定				※継続	▼開催① ▼開催② ▼開催③ ▼開催④

再発防止策 ロードマップ(経営管理基盤・内部統制、全社戦略)

再発防止策 (骨子)	再発防止策 (詳細)	2025年度	2026年度				2027年度
		2~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~3月
経営管理基盤、内部統制の再構築	経営管理基盤	<ul style="list-style-type: none"> ▼本社経理部門増員10名程度(2026/3) 	<ul style="list-style-type: none"> 同増員(2026年度中10名) 				40名程度の体制へ
	内部統制		<ul style="list-style-type: none"> ▼各種監査 ▼監査計画承認 チェックリスト拡充 J-SOX対応(新たな評価範囲・手法にて) 子会社業務監査(2026年:70社、2027年80社、2028年65社) ▼三様監査定期ミーティング 取締役会へ報告 ※四半期毎実施 				<ul style="list-style-type: none"> 12名増員→40名体制 (2028年度末50名体制)
全社戦略の見直し	中期計画・予算・ポートフォリオ	<ul style="list-style-type: none"> ▼第1回ポートフォリオ管理委員会(2/19) 	<ul style="list-style-type: none"> ▼投資のグループ方針決定 会社構成の見直し(ガバナンス徹底含む) 				
			<ul style="list-style-type: none"> ポートフォリオ管理委員会開催(年4回+必要に応じて開催) ▼第1回全社事業戦略会議(4-5月を予定)※コアコンピタンスの定義 				

再発防止策 社内体制の構築および取り組み状況

社内体制の構築から運用・定着までを見据え、段階的に実行しています。

再発防止に向けた社内体制の構築

- 経営改革委員会、再発防止策検討分科会の設置

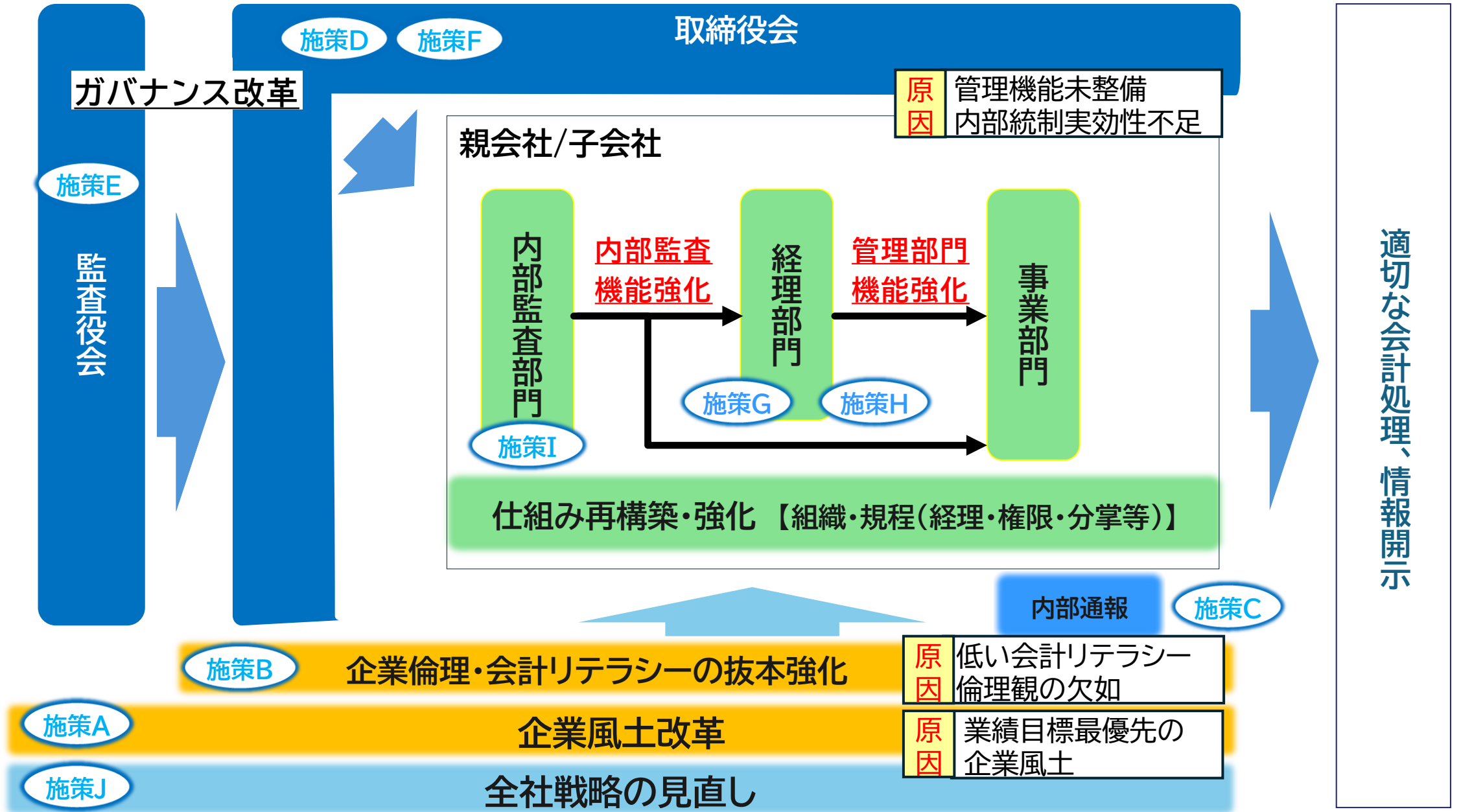
実施または着手済みの取り組み(例示)

- 経営トップによる定期的なメッセージ発信(2月～)、従業員への意識調査の実施(2月)
- 社外取締役の取締役会議長就任(1月)、社外取締役や監査役の重要会議参加(2月)
- 経理・財務統括責任者の選任(3月)、本社経理部門への10名程度の異動・増員(3・4月)
- グループ全社の管理職を対象とした業務処理および会計処理に関する説明会開催(3月)

26年4月以降実施予定の取り組み(例示)

- 事業部門評価手法の見直し
- 財務会計および事業戦略に関する専門性を有する社外取締役の増員
- 経理室、内部監査室の中途採用による増員
- 内部通報制度の強化、当社グループ全般にわたる教育・研修の充実

再発防止策の全体像



1. 企業風土改革①

コンプライアンスを最重視し、
「健全で風通しがよく、正しい行動を促す」企業風土に向けた抜本的改革

施策A

経営トップの覚悟表明・浸透

- 経営トップからグループ全従業員に向けたメッセージを月1回ペースで継続発信(26年2月からスタート)
- 経営理念・パーパスを再認識し、従業員との直接対話の機会と連動させながら、グループ全体へ浸透・定着化を図る

組織の役割・管掌の明確化

- 経理室、財務・IR戦略室、事業管理室、AI・DX推進室を管掌する「経理・財務統括責任者」を新たに設置(26年3月発令済)
- 上記に含まれない本社管理部門・各事業グループ・ユニット組織を見直し、報告プロセスを再構築(26年7月迄に実施)

コンプライアンス最重視の経営体制構築

- 事業方針へのコンプライアンス項目必須化、経営層の評価軸へのコンプライアンス指標の折込などの仕組み構築(26年度内)
- 経営トップ・役員が、不適切会計事案が確認された当社・グループ会社と直接・双方向での対話を実施(26年6月までに予定)

コミュニケーションの改善

- 心理的安全性の明確な定義・共有のため、「反対意見や疑問を表明しても、不利益を被らない」ことをガイドラインにて明文化(26年3月実施済)
- 従業員意識調査を定期的 to 実施し、企業風土改革の取り組みを強化(26年2月実施済、次回8月予定)

1. 企業風土改革②

適切な業績目標設定、過度な業績プレッシャーの排除、教育・研修の抜本強化

施策B

適切な業績目標の設定

- ボトムアップ視点と外部環境を考慮し、過度な業績プレッシャーを排除。中長期的KPIを重視し、リスク面も勘案した総合的な業績目標に見直し(26年度予算編成より)
- ユニットや子会社の業績評価について、人事委員会による合議制での評価を採用し、透明性を確保(26年4月から実施。27年4月に再度見直し予定)

倫理・会計リテラシーの抜本強化

- 経営トップ・マネジメント層への企業倫理研修の実施・定着化
- 全グループ従業員への職業倫理・会計リテラシー研修を継続実施
- 役員・管理職は年4回、その他従業員は年2回以上の研修を継続実施(26年3月から開始)

内部通報制度の強化

施策C

内部通報制度の運用体制強化

- 独立性を担保した社外窓口・社外監査役窓口を設置し、運用体制を強化

社外監査役窓口
追加設置
(26年4月)

外部第三者窓口
追加設置
(26年7月)

全子会社内の
窓口設置
(26年12月
完了予定)

- 窓口設置と同時に周知促進、機能性向上検証を行い、「内部通報制度が組織を守るためのもの」という理解をグループ全体に周知徹底

2. ガバナンス改革①

取締役会の監督機能の強化

施策D

ガバナンス体制の再構築

- グループ全体の内部統制上の問題点を抽出・把握し、外部提言も取り込み、取締役会での議論の充実を図るための体制を整備
- 権限分散を図るため、重要人事に関する登用ルール等を見直し(26年7月運用開始予定)

経営トップへの監督・牽制、 社外取締役の機能強化

- 重要意思決定への監督強化のため、社外取締役を取締役会議長に変更(26年1月実施済)
- 執行役員、その他経営幹部との交流を強化し、情報収集および課題把握を図る(26年7月開始予定)

監督機能強化のための取締役構成見直し

- 管理部門全般を管掌するスキルを有する取締役を新たに選任(26年6月予定)
- 独立社外取締役の増員もしくは比率を増加(26年6月予定)
- 最適な機関設計に向け検討開始(26年12月までに方針決定)

内部統制の有効性を含むコンプライアンス・ リスクマネジメントへの対応強化

- 取締役会諮問機関(経営改革委員会、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会)の機能を強化
- コンプライアンス・リスクマネジメント担当役員の設置を検討

2. ガバナンス改革②

監査役会の監督機能の強化

施策E

体制・機能強化

- ・ リスクベースに基づく監査計画の見直し(26年度計画より)
- ・ 監査補助者の配置・拡充を行い、必要に応じ外部の不正および会計専門家(弁護士・公認会計士)を活用
- ・ 子会社の代表者や監査役との情報連携の機会を設定(年1回以上)

内部監査部門・監査法人との連携強化

- ・ 内部監査室・会計監査人と内部統制構築状況について、少なくとも四半期毎の意見交換を実施(26年4月より)

選任基準の明確化・選定プロセスの透明化

- ・ 監査役選任基準を明確化し、選定プロセスの透明性を確保

指名・報酬委員会の役割強化

施策F

取締役選任プロセスの明確化

- ・ 選任基準と手続きを明確化し、透明性を向上

CEOサクセッションプランの構築・実施

- ・ 能力、リーダーシップ、人物像等の要件定義について検討
- ・ 将来の候補者の選定・育成計画の策定、実行

社外取締役・執行取締役の質の向上

- ・ 社内外の現任・新任取締役を対象とし、日本取締役会提供の研修プログラムを継続実施

3. 経営管理基盤・内部統制の再構築①

財務・経理機能の強化

施策G

財務・経理担当役員の設置

- ・ 事業部門への管理・牽制機能を強化するため、財務・経理に精通した担当役員を設置(26年3月選任済)

経理部門を中心とした管理部門の機能強化

- ・ 経理・業績管理・子会社管理を軸に管理部門を強化
- ・ 会計および開示実務に関する十分な知識・経験を有する人材の配置・増員。継続的な教育・研修の実施
- ・ 分掌・承認・牽制が整備された業務プロセスの再構築
- ・ 本社・子会社間の経理部門の連携・対話の充実により、事業理解に基づく適正な会計処理を実現

本社経理部門の人員を10名程度増員(26年3~4月)。1年以内に更に10名程度増員

勉強会の実施、外部研修の受講、eラーニング等活用による経理部門の知識向上

重要子会社(20~30社)との毎月の定例会議の実施

その他子会社との四半期毎のsmallミーティングの実施

- 26年3月~:本社経理部門の業務棚卸、判断根拠の証跡化(ポジションペーパー)の運用開始
- 26年4月~:重要な会計上の問題や会計処理に関するレポーティングラインの運用開始
- 26年6月~:会計方針や重要な会計処理の考え方について子会社経理部門へ周知・徹底

3. 経営管理基盤・内部統制の再構築②

グループ全体を俯瞰した内部統制体制の再構築

子会社内における内部統制の強化

- 規程類の再整備。今回多くの不適切会計を生じさせた棚卸について最優先で対応、25年度決算における適切な管理状況を構築
- 業務フローの整備、運用改善の徹底

子会社等ガバナンス強化

- 上場企業の子会社として適切な会計を行うための人材の配置・増員(26年6月実施、同年10月に再見直し)
- 現場への教育・研修および会計リテラシーの向上
- 在庫および売上管理等の不適切な会計処理がされうる領域の定期的な妥当性検証とモニタリング

施策H

各社に棚卸要領を導入、説明会を実施(26年3月)

グループ全体の経理規程類の再整備(26年10月完了予定)

本社経理部門(又は子会社支援部門)にて、内部統制上のリスクが高いと判断される子会社を優先対象とし、現地往査にて主要な会計プロセスの検証を実施(26年7月開始)。26年度中に改善対応

グループ全社に向けた不正会計チェックリストの展開(26年3月)

子会社への監査役・経理財務管掌役員の配置

事業部門および子会社においての重要性の高い取引や例外的な取引について、本社経理部門へのレポートラインを明確化

3. 経営管理基盤・内部統制の再構築③

内部監査機能の強化

施策I

内部監査機能の強化

- 十分な知識・経験を有する人材の配置・増員

毎年12名ずつ内部監査室の増員を行い、50名体制を目指す(28年度完了予定)。体制整備までの期間は、外部の専門家からのサポートを受け、不足分を補うとともに知見を蓄積。

- モニタリング・監督に資する役割の明確化・周知徹底

内部監査対象を本社各部門・部署に拡大。また、全子会社を監査対象とし、3年をかけて全子会社を監査する監査計画を立案(26年:70社、27年:80社、28年:65社を計画)

- 顕在化したリスク要因や不備事項の検証・評価
- 関連組織の速やかな情報共有

メンバーに対する教育・研修

- 独立的な立場から評価を担う最後の砦としての意識の浸透
- 会計・内部統制・監査手続・IT監査などを体系化したカリキュラムを作成・中期活動計画に織り込み(26年度内)

監査役、監査法人との連携

- 重要な監査結果・リスク認識・不備および改善状況について、監査役、監査法人への説明や意見交換を行う機会を設け、連携強化(「三様監査(監査役・監査法人・内部監査室)ミーティング」の少なくとも四半期毎の定例化)

4. 全社戦略の見直し

事業ポートフォリオの見直し

施策J

コアコンピタンスの再定義

- ・ 自社グループの強みを再定義し、
全社事業戦略の見直し

全社事業戦略会議の実施
(第1回:26年4~5月予定)



事業の選択と集中

- ・ コア事業へのリソース集中と、非コア事業の整理・再編を推進
- ・ 既存事業の深化・新規事業の進化

ポートフォリオ管理委員会(26年2月発足)にて当社ポートフォリオについて協議の上、グループ方針を決定

グループ会社の適正化・再構築

- ・ グループ会社の役割を見直し、ガバナンス徹底のための最適な体制を再構築(28年度中での完了を目標)

コアコンピタンスに合致しない事業からの撤退

ガバナンスの徹底を最重視し、事業特性が同じ会社の統合を促進

地球の恵みを、社会の望みに。



エア・ウォーター