

2025年6月30日

各位

HOYA Technosurgical 株式会社
代表取締役社長 後藤 哲一¹

再発防止策の策定に関するお知らせ

当社は、当社の従業員（当時。懲戒解雇）が、独立行政法人労働者健康安全機構東京労災病院の医師（当時）に対する金銭等の提供を行っていた件につきまして（以下「本件事案」といいます。）、2025年3月7日、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業調査チーム（以下「本調査チーム」といいます。）より、別添²のとおり、本件事案に関する調査結果概要報告書（以下「本報告書」といいます。）を受領いたしました。

当社は、本報告書における指摘事項を踏まえ再発防止策を策定するため、親会社である HOYA 株式会社（以下「本社」といいます。）の執行役 Chief Sustainability Officer 中川知子、HOYA グループ全体の Chief Compliance Officer であるダニエル・フリード³、外部の法律事務所である長島・大野・常松法律事務所パートナーの鈴木謙輔弁護士・福原あゆみ弁護士、当社の法務・コンプライアンス統括部長・弁護士である野浦幸助⁴をメンバーとする再発防止検討委員会（以下「本委員会」といいます。）を組成し、その後における医療機器業公正取引協議会（以下「公取協」といいます。）との協議を経て、同委員会において本日付で再発防止策について決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

お客様をはじめ、関係の皆様方に多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを改めてお詫び申し上げます。今後は全社一丸となり、本報告書においても指摘を受けた課題を見つめ直すとともに、本日公表いたします再発防止策を速やかに、かつ、徹底して実行していくことで、皆様からの信頼回復に真摯に努めてまいります。

記

当社は、本報告書を通じて本調査チームから提言頂いた内容及び公取協との協議を踏まえ、本委員会により、①不正を許容しない会社としての姿勢の社内外への周知、②営業部門に対する支援の拡充、③事前審査（接待開催申請）及び事後審査（接待経費申請）の強化、④営業部門から独立した部門による継続的な監視・監査並びに⑤内部通報窓口制度の周知を主な内容とする具体的な再発防止策を策定いたしましたので、今後これらを実施してまいります。策定した具体的な再発防止策の詳細は以下のとおりです。

¹ 2025年3月11日付で、本社からの異動により、当社の代表取締役社長に就任。

² なお、別添の「調査結果概要報告書（公表版）」におきましては、プライバシー、個人情報、機密情報の保護等の観点から、部分的な非開示措置等を施しておりますことをご了承ください。

³ 2025年4月1日付で、当社の取締役にも就任。

⁴ 2025年2月11日付で、HOYA グループ外から、当社の法務・コンプライアンス統括部長に就任。

(1) 不正を許容しない会社としての姿勢の社内外への周知

ア 経営陣からの定期的な社内向けメッセージの発信

当社は、本件事案の発覚後において、当社の経営陣から当社の全社員向けに、不正を許容しない会社としての姿勢を示すメッセージを既に発信していますが、それに留まらず、今後も定期的に、当社の経営陣から全社員向けに不適切な接待や金銭提供の禁止を含むメッセージを発信いたします。これにより、当該メッセージの受け手である全社員のみならず、その送り手である経営陣自身もコンプライアンス重視の経営姿勢を改めて意識する契機となるとともに、各社員の不正抑止のための牽制となると考えています。

イ 経営陣からの継続的な社外向けメッセージの発信

当社の経営陣から、継続的に社外に向けて不正を許容しない会社としての姿勢を発信いたします。これにより、医師等医療担当者から当社社員に対して不適正・不適切な要求がなされることに対する牽制となるとともに、不適正・不適切な要求を受けた当社社員が当該要求をより断りやすい環境を醸成することに資すると考えています。

ウ 違反者、違反を知りながら承認した者、及び違反を知りながら報告しなかった者に対する懲戒規定の適正な運用

法令、公取協等の外部団体が定める規約及び当社社内規程等（以下「法令等」といいます。）に違反する行為を行った社員に対して、当社として就業規則に基づいた適正な懲戒処分を行うことを検討し、不正を許容しないという会社の姿勢を一貫して体現いたします。これにより、上記ア及びイにおける当社の社内外へのメッセージの実効性を高めることができると考えています。

(2) 営業部門に対する支援の拡充

ア 研修の実効性強化

当社は、営業部門に対する研修の実効性を強化いたします。具体的には、①研修内容をブラッシュアップすることにより、HOYA 行動基準に規定された「医療業界に携わる会社としての責務」及び違反事例を認識した場合における報告義務の一層の浸透を図り、また、②違反事例の防止に関する参加型ワークショップの開催を通じて、当社の各社員に対し、営業等の各自の専門領域においてただ目の前の成果を挙げたとしても法令等が遵守されていなければ会社の利益にならないという意識を、改めて浸透させてまいります。また、③当社及び他社における過去の違反事例等に基づくケーススタディを通じて、より身近な、現場に即した不正防止策を営業部門に提供し各社員がより自分ごととして捉えることのできる機会を作るとともに、当該ケーススタディの結果として得られた現場の営業部門からのフィードバックを次回のケーススタディに反映しさらなる改善を図る予定です。さらに、④法令等に違反した場合の会社や個人に対する法的・社会的制裁リスクを含む注意喚起を行うことを通じて、法令等に違反することの重大さを十分に理解させ、責任

のある行動を促していきます。

イ 医師等医療担当者から不適正・不適切要求があった場合の対応マニュアル等の作成・周知

①当社及び他社における過去の違反事例等並びに営業現場からのフィードバックを踏まえた違反行為の事例集、並びに、②外部の関係者から不適正・不適切要求があった場合の対応マニュアルを含む社内資料を当社の経営陣の名で作成し、全従業員に周知いたします。これにより、当社社員が不正行為の該当性についてより正確に判断できるようになるとともに、特に営業部門において医師等医療担当者から不適正・不適切要求がなされた場合に、より迷うことなく自信をもって適切に当該要求を断ることのできる環境を提供することができると考えています。また、当社の法務・コンプライアンス統括部において、当社の全社員に対し、上記の事例集及び対応マニュアルを含む、法令等の遵守に関する相談窓口の再周知を行います。これにより、特に当社の営業部門に属する社員が、医師等医療担当者からの不適正・不適切要求に接した場合に、当該要求の法務・コンプライアンス統括部への情報共有と当該社員に対する法務・コンプライアンス統括部からのサポートの提供を促します。

ウ 医療機器業における景品類の提供の制限に関する公正競争規約に係る「規約インストラクター」の増員及びその有効活用

当社は、役員及び従業員を含む会社全体として医療機器業における景品類の提供の制限に関する公正競争規約（以下「公正競争規約」といいます。）に関する理解を深め、知識を適切に活用できるよう、規約インストラクターを増員いたします。規約インストラクターは、公正競争規約等に関して社内における周知徹底を図るとともに、常に最新の知識と情報を修得する責務を有し、社内における規約遵守の中核として、他の従業員に対し指導的立場を果たす役割を担うことが期待されている（規約インストラクター養成研修に関する要綱第3条第1項）ため、特に営業部門並びに事前審査（接待開催申請）及び事後審査（接待経費申請）を担う審査担当部門において規約インストラクターを増員することにより、営業及び審査の現場でも、より高次のレベルでのルール遵守のための議論、検討及び運用を促すことができるようになると考えています。規約インストラクターの増員のため、当社の法務・コンプライアンス統括部から、規約インストラクター認定試験の受験予定者に対して、引き続きサポートを提供してまいります。また、事前審査（接待開催申請）のみならず、事後審査（接待経費申請）においても、規約インストラクターによる審査を必ず経るべく、運用の見直しを行います。

エ 適正な売上予算見直しの運用を含む適切な業績評価の徹底

当社は、適切な業績評価の徹底に努めるとともに、医師等医療担当者からの不適正・不適切要求を断ることにより売上予算の見直しが必要となった場合には適時に売上予算の見直しを行うことを許容することを周知することにより、コンプライアンス優先の体制をより強固なものにしていきます。

オ 公取協主催の説明会・セミナーへの当社経営陣及び管理職の積極的な参加

公正競争規約の理解を含む法令遵守の徹底のため、公取協主催の公正競争規約説明会及び経営トップセミナーに対する当社の経営陣及び管理職のより積極的な参加を図ります。これにより、より組織全体で一体として、営業部門に対する支援を提供することができると考えています。

(3) 事前審査（接待開催申請）及び事後審査（接待経費申請）の強化

ア 供給接待の実在性等のより詳細な確認

事前審査（接待開催申請）及び事後審査（接待経費申請）において、申請時の入力項目を追加又はより詳細化するとともに、申請文書以外の証拠との突合せについてより慎重に行うようルールを強化いたします。これにより、虚偽申請をより困難にし、かつ、不正確な又は虚偽の申請をより早期に検知する可能性を高めることができると考えています。

イ 供給接待の必要性・金額の合理性のより慎重な確認

事前審査（接待開催申請）及び事後審査（接待経費申請）に当たり、審査担当者において供給接待の必要性及びその金額の合理性についてより踏み込んだ確認を行います。これにより、不適正又は不必要な供給接待の承認を防止するとともに、将来において不適正又は不必要な供給接待申請がなされるリスクを低減することができると考えています。

ウ コーポレートカードを用いない接待経費申請の禁止

事後審査（接待経費申請）についてはコーポレートカードを用いて支払われた接待経費しか認めない取扱いを徹底いたします。これにより、当社社員が同席しない会食等の領収書を用いる等の方法により虚偽の接待経費申請がなされるリスク、及び金銭が不適正・不適切要求を行う医師等医療担当者に渡るリスクを減少させることができると考えています。

エ 接待開催・接待経費申請の審査における各審査担当者によるチェック項目の明示

法令等の遵守のために、事前審査（接待開催申請）及び事後審査（接待経費申請）において、具体的な審査項目を各審査担当者に明示いたします。これにより、各審査担当者の役割が明確になり、法令等の遵守のためにチェックすべき項目の審査漏れを防止できると考えています。

オ 営業部門及び経費精算を担当する経理部門の審査担当者に対するトレーニングの提供

当社の法務・コンプライアンス統括部及び管理統括部の共催で、営業部門及び経費精算を担当する経理部門の審査担当者に対し、審査のポイント及びその背景に関するトレーニングを行います。これにより、当該審査担当者による審査の精度を向上させることができると考えています。

(4) 営業部門から独立した部門による継続的な事後監視・監査

ア 法務・コンプライアンス統括部及び管理統括部の相互連携による、事前審査結果及び事後審査結果を通貫した、継続的な事後監視（モニタリング）

営業部門から独立した、当社の法務・コンプライアンス統括部及び経理部門を含む管理統括部が相互連携し、承認済みの接待開催申請及び接待経費申請を通貫して事後的に検証する定期的なモニタリングを継続して行います。これにより、①不適切に承認された申請の検知、②審査の精度の事後検証、及び③不適正・不適切な申請に対する牽制を図ることができると考えています。

イ コンプライアンスに関する、定期的なアンケート調査・検証及びその結果の経営陣への報告

法務・コンプライアンス統括部が、当社の全従業員に対し、①不適切な接待や金銭提供の禁止に関連する違反事例及びそのおそれの有無、②コンプライアンス意識並びに③内部通報制度の理解度に関する定期的なアンケート調査を行い、そのアンケート結果を検証するとともに経営陣に報告することにより、再発防止策の理解度・浸透度を測るとともに、その時の状況に応じたプロアクティブな対応を可能にしていきます。

ウ 本社監査部門によるリスクベースでの深掘り・継続監査の実施

本社監査部門と連携し、本社による当社に対する監査にあたっては、当社のビジネスに即したリスクベースの監査が行われるべく、当社からそのための情報提供及びサポートを行うとともに、当該監査においてリスクがあると指摘された点についても、当社のビジネスに即したリスクベースの継続監査が行われるよう、当社から継続的な情報提供及びサポートを行います。

エ 本社グローバルコンプライアンス部門及び本社事業部コンプライアンス部門との連携

本社グローバルコンプライアンス部門及び本社事業部コンプライアンス部門とも引き続き定期的に連携し、当社におけるコンプライアンスプログラムの検証及び時宜に応じたアップデートを行います。

(5) 内部通報窓口制度の周知

ア 内部通報窓口制度の社内における認知度・信頼性の向上

当社は、本社がグローバルかつグループ全体で一体として提供している内部通報制度において当社社員からの内部通報を受け付けているところ、内部通報制度に関する当社における①これまでのアンケート結果及び②上記(4)イに基づく今後のアンケート結果も踏まえ、本社コンプライアンス部門と連携して、当社の内部通報制度のルール及び仕組みを含む当社の内部通報制度に関する情報をより積極的に当社の全社員に対して発信していきます。これにより内部通報窓口制度の社内における認知度や信頼性が向上し、社員がより安心して内部通報制度を利用できると考えています。

以上