

【表紙】

|                |                                                                             |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 【提出書類】         | 内部統制報告書の訂正報告書                                                               |
| 【根拠条文】         | 金融商品取引法第24条の4の5第1項                                                          |
| 【提出先】          | 関東財務局長                                                                      |
| 【提出日】          | 2026年8月31日                                                                  |
| 【会社名】          | エア・ウォーター株式会社                                                                |
| 【英訳名】          | AIR WATER INC.                                                              |
| 【代表者の役職氏名】     | 代表取締役 社長執行役員 千歳 喜弘                                                          |
| 【最高財務責任者の役職氏名】 | 代表取締役 経理・財務統括責任者 唐渡 有                                                       |
| 【本店の所在の場所】     | 大阪市北区大深町5番54号グラングリーン大阪南館パークタワー 13階                                          |
| 【縦覧に供する場所】     | 証券会員制法人札幌証券取引所<br>(札幌市中央区南一条西5丁目14番地の1)<br>株式会社東京証券取引所<br>(東京都中央区日本橋兜町2番1号) |

1 【内部統制報告書の訂正報告書の提出理由】

2026年7月31日に提出いたしました第26期(自 2025年4月1日 至 2026年3月31日)内部統制報告書の記載事項に誤りがありましたので、金融商品取引法第24条の4の5第1項に基づき、内部統制報告書の訂正報告書を提出するものであります。

2 【訂正事項】

3 評価結果に関する事項

(2) 不適切な会計処理事案

資産計上要件を満たさない支出の資産計上

4 付記事項

(1) 企業風土改革

3 【訂正箇所】

訂正箇所は\_\_\_\_\_を付して表示しております。

### 3 【評価結果に関する事項】

#### (2) 不適切な会計処理事案

##### 資産計上要件を満たさない支出の資産計上

(訂正前)

当社において、収益的支出と判定すべき支出が資本的支出と判定され、資産計上要件を満たさない支出を資産計上する会計処理が行われておりました。これは支出に関して、収益的支出と資本的支出の区分に関するルールが明確化されていなかったことが原因の1つであると認識しており、不明確な運用が結果として業績の予算達成度合いを見て費用処理を回避することを可能としておりました。内部統制の評価としては、当社において信頼性のある財務報告作成の基礎となる企業文化を構築できなかった点や、信頼性のある財務報告の作成に必要な知識やスキル水準を定め、該当者を適切に配置できていなかった点や、信頼性のある財務報告の作成のための総合的なリスク評価マネジメントの仕組みの不足、内部監査室による監査等のモニタリングの実施責任者に業務遂行に足る知識や能力を有する者が指名されていなかった点等が全社的な内部統制における統制環境、リスクの評価と対応、モニタリングが内部統制の不備に当たると評価していることに加え、上記と同様の全社的な決算・財務報告プロセスに内部統制の不備があると評価しております。

また子会社である日本海水においても同様に資本的支出を判定するための明確なルールが存在しない中で、収益的支出や各工場の設備・安全グループの人員の労務費といった資産計上要件を満たさない支出を資産計上する会計処理が行われておりました。これは上記と同様に当社において信頼性のある財務報告作成の基礎となる企業文化をグループ全体に構築できなかった点等の全社的な内部統制における統制環境、リスクの評価と対応、モニタリング、並びに全社的な決算・財務報告プロセスに内部統制の不備があると評価しております。また連結決算の過程で子会社から収集した財務情報の適切性、及びそれらの情報から作成された連結財務諸表の適切性にかかる経理室の承認が適切になされておらず、深度ある検証ができていなかった点も決算・財務報告に関する業務プロセスにおける内部統制の不備に当たると評価しております。さらに日本海水においても信頼性のある財務報告作成の基礎となる企業文化の構築や親会社及び子会社内部の経営者への適時適切な情報伝達、必要な知識・スキルを持つ人員の配置が十分にできておらず、信頼性のある財務報告への真摯な姿勢等を明示した宣誓書が子会社社長から当社の経理室に提出されていたにもかかわらず、実態は信頼性のある財務報告がなされていなかったという全社的な内部統制における統制環境や情報と伝達に不備があり、また上位者による検証が不十分なまま決算仕訳が承認されていたという全社的な決算・財務報告プロセスに内部統制の不備がありました。

(以下省略)

(訂正後)

当社において、収益的支出と判定すべき支出が資本的支出と判定され、資産計上要件を満たさない支出を資産計上する会計処理が行われておりました。これは支出に関して、収益的支出と資本的支出の区分に関するルールが明確化されていなかったことが原因の1つであると認識しており、不明確な運用が結果として業績の予算達成度合いを見て費用処理を回避することを可能としておりました。内部統制の評価としては、当社において信頼性のある財務報告作成の基礎となる企業文化を構築できていなかった点や、信頼性のある財務報告の作成に必要な知識やスキルの水準を定め、該当者を適切に配置できていなかった点や、信頼性のある財務報告の作成のための総合的なリスク評価マネジメントの仕組みの不足、内部監査室による監査等のモニタリングの実施責任者に業務遂行に足る知識や能力を有する者が指名されていなかった点等が全社的な内部統制における統制環境、リスクの評価と対応、モニタリングが内部統制の不備に当たると評価していることに加え、上記と同様の全社的な決算・財務報告プロセスに内部統制の不備があると評価しております。

また子会社である日本海水においても同様に資本的支出を判定するための明確なルールが存在しない中で、収益的支出や各工場の設備・安全グループの人員の労務費といった資産計上要件を満たさない支出を資産計上する会計処理が行われておりました。これは上記と同様に当社において信頼性のある財務報告作成の基礎となる企業文化をグループ全体に構築できていなかった点等の全社的な内部統制における統制環境、リスクの評価と対応、モニタリング、並びに全社的な決算・財務報告プロセスに内部統制の不備があると評価しております。また連結決算の過程で子会社から収集した財務情報の適切性、及びそれらの情報から作成された連結財務諸表の適切性にかかる経理室の承認が適切になされておらず、深度ある検証ができていなかった点も決算・財務報告に関する業務プロセスにおける内部統制の不備に当たると評価しております。さらに日本海水においても信頼性のある財務報告作成の基礎となる企業文化の構築や親会社及び子会社内部の経営者への適時適切な情報伝達、必要な知識・スキルを持つ人員の配置が十分にできておらず、信頼性のある財務報告への真摯な姿勢等を明示した宣誓書が子会社社長から当社の経理室に提出されていたにもかかわらず、実態は信頼性のある財務報告がなされていなかったという全社的な内部統制における統制環境や情報と伝達に不備があり、また上位者による検証が不十分なまま決算仕訳が承認されていたという全社的な決算・財務報告プロセスに内部統制の不備がありました。

(以下省略)

## 4 【付記事項】

### (1) 企業風土改革

#### (訂正前)

2026年2月16日より月1回ペースで経営トップからグループ全従業員に対して、本事案に対する反省及び経営としての責任、再発防止及び企業風土改革に向けた覚悟等のメッセージを発信しております。加えて不適切会計事案が確認された当社及びグループ会社を含む計51社を当社役員（執行役員を含む）が訪問し、少人数・双方向の対話を行うタウンホールミーティングを実施しました。

また内部通報制度の強化を図るために社外監査役による窓口を新規に設置し、グループ内に周知及び説明会を行いました。さらに心理的安全性の明確な定義と共有のため、「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策定により明文化し、「みんなでつくる 心理的安全性ガイドライン」を社内イントラネットに掲示するとともに、“発言した人が守られる”事例の可視化を図るべく、問題提起が改善につながったケースを社内ポスターやグループ報等で共有しました。

重要人事に係る評価・任免制度については見直しを行い、従来の業績偏重型評価から、業績のみならず、事業環境への対応、内部統制・コンプライアンスの強化、人材育成及び健全な企業風土の醸成等の行動プロセスを評価する制度に改定し、評価・任免プロセスの見直しも行いました。2025年度のグループ会社社長評価については新たな評価制度に基づく評価を行い、チャレンジ度、管理基盤の強化、人材育成、現場風土改善に対する行動プロセス及び成果を評価軸に加えました。

#### (訂正後)

2026年2月16日より月1回ペースで経営トップからグループ全従業員に対して、本事案に対する反省及び経営としての責任、再発防止及び企業風土改革に向けた覚悟等のメッセージを発信しております。加えて不適切会計事案が確認された当社及びグループ会社を含む計51社を当社役員（執行役員を含む）が訪問し、少人数・双方向の対話を行うタウンホールミーティングを実施しました。

また内部通報制度の強化を図るために社外監査役による窓口を新規に設置し、グループ内に周知及び説明会を行いました。さらに心理的安全性の明確な定義と共有のため、「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策定により明文化し、「みんなでつくる 心理的安全性ガイドライン」を社内イントラネットに掲示しました。

重要人事に係る評価・任免制度については見直しを行い、従来の業績偏重型評価から、業績のみならず、事業環境への対応、内部統制・コンプライアンスの強化、人材育成及び健全な企業風土の醸成等の行動プロセスを評価する制度に改定し、評価・任免プロセスの見直しも行いました。2025年度のグループ会社社長評価については新たな評価制度に基づく評価を行い、チャレンジ度、管理基盤の強化、人材育成、現場風土改善に対する行動プロセス及び成果を評価軸に加えました。