



2026年1月13日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 ア ク ア ラ イ ン  
代表者の役職・氏名 代表取締役社長 楢 広長  
(コード番号: 6173 東証グロース)  
問 合 せ 先 管理本部長 古関 耕造  
(TEL. 03-6758-5588)

### 過去に辞任した社外取締役の辞任理由・経緯について

当社の、過去に辞任した社外取締役の辞任理由・経緯について、下記のとおりお知らせいたします。

記

#### 1. 過去に辞任した社外取締役

勝又 祐一

#### 2. 辞任年月日

2025 年 10 月 2 日

#### 3. 辞任の理由・経緯

2025 年 9 月 3 日付「常勤監査役の辞任に関するお知らせ」にて開示のとおり、当社が 2025 年 7 月 29 日に改善計画・改善状況報告書を提出した直後である 2025 年 8 月 8 日に、同報告書に記載の「第 4 再発防止に向けた改善施策」(22 ページ以降) に沿って対応を進めていく中心的な存在の 1 人である前取締役管理本部長が一身上の都合により辞任したことに伴う緊急事態に対処するため、古関耕造氏が当社の常勤監査役を辞任し、管理本部長に就任する決議を行いました。

しかしながら、2025 年 10 月 24 日付「(訂正) 常勤監査役の辞任に関するお知らせ」の一部訂正についてにて開示のとおり、古関耕造氏が常勤監査役を辞任した後の 2025 年 9 月 10 日に開催された当社のガバナンス委員会において、「後任の監査役が就任するまでの期間は、監査役としての権利義務を有することとなるため、古関耕造氏が使用人である管理本部長に就任すると、自己監査となってしまう」ことについての問題提起があり、同氏の(後任の監査役が就任するまでの期間における)管理本部長への就任は適切でないと判断し、2025 年 9 月 3 日の古関耕造氏の管理本部長就任の取締役会決議は無効とし、管理本部長としての職務を停止しました。

2025 年 9 月 3 日の「古関耕造氏が当社の常勤監査役を辞任し、管理本部長に就任する決議」については、勝又取締役も出席・賛成し、承認決議されました。その後 2025 年 9 月 10 日に開催された、勝又取締役が委員を兼務するガバナンス委員会においては、「法令上、古関耕造氏の管理本部長就任は問題がある」との、9 月 3 日の取締役会決議とは相反する問題提起がなされました。

勝又取締役がいざれも参加していた 9 月 3 日の取締役会と 9 月 10 日のガバナンス委員会において、相反する結論となったことに違和感を感じた代表取締役社長の楢広長がその旨を検討し、重ねて社内でも検討を行っておりましたが、それらの過程で勝又取締役が、「取締役会やガバナンス委員会に

において十分な説明が不足している当社の運営にリスクがある」と感じ、自らの判断で辞任を「一身上の都合」として決断されました。

#### 4. その他

取締役会の資料において、古関耕造氏の常勤監査役辞任日及び管理本部長就任日を明記しておらず、また取締役会においても明言しなかったなど、会社側からの情報提供が充分詳細でなかったことにより、選任された取締役の機能を十分に発揮いただけなかつた点があつたことは否めない(ただし、会社側としては、文脈から「直ちに辞任・就任する」ものと類推可能と考えていたものであり、虚偽の情報を伝えたり、質問機会を遮断する等の、情報の隠蔽に繋がるような行為は一切行っていない)ものの、当社が特別注意銘柄に指定された後の 2025 年 5 月に弁護士として会社法・破産管財に精通し社外取締役候補者とした勝又取締役については、当社の役員選任基準・プロセスに不十分な点があつたことから、残念な結果となりました。

上記の勝又取締役も含め、当社が改善計画・状況報告書(上記の、当社が 2025 年 7 月 29 日付で「改善計画・改善状況報告書」として開示したもの)を提出した後に、選任された取締役・監査役が結果として 3 名の辞任に至ってしまった事実を鑑みれば、上場企業における取締役・監査役や管理系部門の従業員としての経験の有無や、特別注意銘柄に指定されているという特殊な環境下にある当社の取締役・監査役として求められる分野の知見や業務負荷に適した選任を必ずしも行えていなかつたという意味で、当社の役員選任基準・プロセスに不十分な点があつたと認識しております。

勝又取締役の辞任後におきましても、法令及び定款に定める取締役の員数は満たしておりましたが、2025 年 11 月 28 日に開催の臨時株主総会において後任として小野健晴取締役を選任し、ガバナンス委員にも選任いたしました。

今後は、これまでの運営を反省し、取締役会における説明や資料など十分な情報提供につとめる一方で、当社の改善計画・状況報告書(上記の、当社が 2025 年 7 月 29 日付で「改善計画・改善状況報告書」として開示したもの)における改善計画(改善策)の大きな柱の一つである新ガバナンス体制構築のために実施した役員選任基準及びプロセスを改善し、2025 年 11 月以降に選任しました役員については、上場企業における取締役・監査役や管理系部門の従業員としての経験や、比較的大規模な事務所での法務アドバイザー等としての豊富な勤務経験を重視して、当社の取締役・監査役として求められる分野の知見に適した選任を行っております。また、当社の役員規程についても、変更を行う方針です。

以上