



2026年6月24日

各 位

会社名 シ ュ ッ ピ ン 株 式 会 社
代表者名 代表取締役社長CEO 齋藤仁志
(コード番号：3179 東証プライム)
問合せ先 上 席 執 行 役 員 園 大 典
(TEL. 03-3342-2944)

今後のガバナンス強化および再発防止策について

当社は、2026年5月21日付「代表取締役の異動に関するお知らせ」において、前代表取締役社長執行役員CEO（以下「前代表」）による不適切な言動（ハラスメント行為）が認められたこと、並びにこれに伴う経営体制の刷新及び再発防止策の検討について公表いたしました。当社は、本件における事実認定に基づく原因分析及び再発防止策の策定に関して、当社のコーポレートガバナンス体制及び組織風土を根本から刷新すべく、以下の通り原因の分析結果、並びに今後取り組む具体的な再発防止策（5つのカテゴリー、計20項目）を策定いたしましたのでお知らせいたします。

記

1. 本件発生原因について

前代表による、役職員に対する威圧的な言動や人格を否定するような発言、また、優越的な地位を背景とした不適切な人事権の示唆など、パワーハラスメントに該当する行為が複数確認されました。これらは経営陣のパワーハラスメントに関する正しい認識・理解の不足に加え、経営トップへの過度な権限集中及び当社のガバナンス体制やコンプライアンス体制上の問題に起因していると考えられます。

2. 本件原因に関しての要因分析について

要因として、前代表のみならず経営陣全体においてパワーハラスメントに関する正しい認識・理解が不足していたこと、また経営陣及び役職員において監査役制度の趣旨や監査役の役割・職責に対する理解が十分でなかったことに加え、特定の経営トップへの過度な権限集中が長期化する中で、社内出身取締役・監査役による実効的な牽制が行われなかったこと、並びに当時の社外取締役及び監査役において、経営の実態を早期かつ正確に把握するための情報共有体制や運用が不足していたこと、また、取締役会・監査役会等を通じて得られた情報を踏まえた代表取締役社長に対する評価・監督・牽制機能を十分に発揮することができず、結果として取締役会全体としての監督機能が十分に果たされなかったこと、さらには形式的な手続にとどまり客観性・透明性を欠いた各制度運用・人事評価プロセスが経営トップの意向による決定を許容していたこと、そして既存のハラスメント防止規程や内部通報制度等が役員層を行為者とする事案を想定しておらず、独立性・客観性を担保する組織的仕組みが不足していたこと等が挙げられます。

当社では経営陣一同、今回の事態(取締役会及び監査役会による牽制機能が働かなかった事実を含む)を極めて厳しく、深く反省しており、本要因分析に基づき今後取り組むべき具体的な再発防止策を策定いたしました。

3. 再発防止策について

(1) 組織風土改革

- ① **経営トップ（代表取締役）による組織風土改善に向けた覚悟の表明**
代表取締役自らがハラスメントを許容しないこと、心理的安全性の高い組織を目指すことを明確に表明し、従業員との直接対話等を通じて組織全体へ浸透させます。
- ② **ハラスメント実態調査の実施**
全役職員を対象に、ハラスメントや上位者への意見具申のしやすさに関する匿名調査を実施し、取締役会・監査役会へ報告の上、改善施策に反映して参ります。
- ③ **エンゲージメントサーベイ／組織風土サーベイの定期実施**
組織状態を定量的に把握するため、定期的なサーベイを実施し、部署別・役職別の傾向について経営会議、取締役会、監査役会において、適切に共有すると同時に、必要に応じて対応を検討して参ります。
- ④ **管理職向けマネジメント・心理的安全性研修の実施**
管理職に対し、適切な指導・育成や部下とのコミュニケーション、心理的安全性の確保に関する研修を実施し、意識改革と行動変容を促します。
- ⑤ **退職者分析・離職面談結果の定期レビュー**
退職理由等について、人事部門以外の部門または外部専門家が定期的にレビューを行い、不適切な退職勧奨やハラスメント等の組織風土上の問題を早期に検証・反映して参ります。

(2) パワーハラスメントの防止

- ⑥ **ハラスメント防止規程の見直し**
代表取締役その他の役員が行為者となる場合でも、通報受付から調査、事実認定、是正措置の各段階において独立性・客観性が担保される制度設計に改め、周知徹底いたします。
- ⑦ **役員向けコンプライアンス・ハラスメント防止研修の実施**
全取締役・監査役・執行役員を対象に、コンプライアンス・ハラスメント防止に向け、人事権を背景とした発言の影響や公開の場での叱責の問題点等の実践的な研修の定期的・継続的受講を義務付けます（新任役員は就任時義務化）。
- ⑧ **役員に対する 360 度評価の導入**
コンプライアンス等に関する多面評価を定期実施し、結果を指名委員会・監査役会に報告して再任・報酬判断に活用して参ります（実効性確保のため外部業者を活用して導入する方針）。
- ⑨ **常勤監査役による重要会議への出席と情報共有体制の強化**
経営会議等の重要会議への継続出席により、心理的安全性を損なう言動の有無を確認します。問題時は監査役会、社外取締役および必要に応じて取締役会へ速やかに共有しフォローアップを行います。なお、重要会議には監査役のみならず社外取締役も参加できるものとします。
- ⑩ **内部通報制度の見直し**
公益通報者保護法の趣旨を踏まえ、通報者保護、利益相反排除ならびに範囲外共有および通報者探索の禁止等の手続を明文化した規程を整備します。また、独立性の高い社外ルート強化、役員被通報時の監査役会・社外取締役への直接通報ルートの整備、監査役会による外部弁護士等の調査補助者選任・予算権限の明確化を行います。

(3) . コーポレートガバナンスの強化

⑪ 役員向けコーポレートガバナンス研修の実施

全取締役・監査役・執行役員を対象に、監査役制度の趣旨と取締役会の監督機能、取締役・監査役の役割ならびに指名委員会・報酬委員会の機能を扱う研修を継続的に実施し、「監査役による問題提起や意見表明は制度上の健全な牽制機能の発揮である」等、本研修内容を役員全体の共通認識として参ります。

⑫ 社外監査役の選任プロセス及び独立性確保の明確化

選任にあたり監査役会が求めるスキルセット等をあらかじめ整理し、指名委員会と連携する明確な手続を規定します。また、解任・辞任時に不当な圧力の有無を検証する手続を設け、実質的な独立性を保護します。

⑬ 常勤監査役の選定プロセスへの監査役会等の関与強化

業務執行側の意向のみで選定されないよう、監査役会及び社外取締役が求める要件・牽制機能等を選任基準として明文化し、検討段階や再任時に関与する仕組み、並びに不当な圧力を確認する手続を規程化します。

⑭ 社外取締役の選任プロセスの明確化

指名委員会において、スキルマトリックス、独立性基準や経営陣への監督・牽制能力を選任要件として明確化した上で、候補者リスト作成や選定理由の審議・記録を行い、経営陣の意向のみで決定されない仕組みを整備すると同時に、解任・再任時に関する検討プロセスの透明性を確保します。

⑮ 監査役会の補助体制の強化

経営陣に関する事案を独立して調査できるよう、社内情報へのアクセス権限および、執行部門の承認を要せずに監査役会の判断のみで実行可能な、外部調査補助者の選任権限、予算措置、監査役スタッフの配置を含む事務局体制を整備いたします。また、監査役会と社外取締役との定期的な情報共有の場を強化し、ガバナンス上の問題を早期に把握・対応できる体制を構築します。

(4) . 人事評価プロセスの適正化

⑯ 人事評価の判断基準・人事プロセスの明確化

評価基準に組織運営やコンプライアンスの観点を含めて適切に記録します。特に本部長・部長級等の重要人事については複数役員による合議・判断過程の記録化を必須とし、代表取締役社長単独の実質判断に依存しないプロセスへ改めます。また、降格や役職解任等の重大な不利益措置については客観的根拠を要件として、対象者への的確な説明を徹底します。

⑰ 監査役等による退職者の退職理由の確認

役員・管理職級や短期間での退職者等を対象に、本人のプライバシーに配慮した上で監査役会または独立部門が退職理由を確認し、ハラスメント等の有無を検証して組織風土上の問題の早期把握に活用する仕組みを規程化します。

⑱ 懲戒制度の運用ルールの明確化

懲戒事由の認定、弁明機会の付与、量定基準ならびに利益相反の排除を規定として明文化します。重大な処分は懲戒委員会等の複数役員による合議審議を必須とし、判断過程を文書化して手続の独立性・客観性を確保すると同時に対象者への理由説明を徹底します。

(5). 経営トップへの権限集中の防止

⑱ 指名委員会による経営陣の評価・再任審議の強化

社外取締役のみで構成される指名委員会において、代表取締役社長を含む経営陣の評価を毎年実施し、再任の適否を実質的に審議の上、取締役会へ答申いたします。業績のみならずコンプライアンスの遵守状況、ハラスメント防止への取り組み、内部統制の運用状況ならびに360度評価結果等も活用して多面的に評価します。

⑳ 指名委員会主導による経営トップのサクセッション・プランの策定

過度な属人化を避けるため、中長期的な後継候補の計画的育成に加え、緊急時に速やかな交代を可能とする緊急時承継プロセスを明文化し、コンプライアンス意識、ガバナンスへの理解ならびに組織マネジメント能力を重視した経営人材の育成を図ります。

4. 今後のガバナンス強化および再発防止策の進捗に関して

当社では、当社のコーポレートガバナンスにおける課題に対して経営陣一同、極めて厳しく受け止めており、今後、既になされた調査の対象時期以降の取締役会等の会議体の運営、社内外取締役・監査役の意識・行動面等も含めたガバナンス全体の調査を行い、調査結果に基づきコーポレートガバナンスの強化に向けて更なる対応を検討して参ります。

また、本件再発防止策に関する進捗状況および調査結果に関しては、速やかにお知らせいたします。

以上