

調査委員会による調査結果及び再発防止策について

弊機構は、2025年6月に行われた複数の匿名通報（弊機構役職員によるパワーハラスメント、ガバナンス上の問題点等を指摘するもの）の事実確認を主たる目的とし、8月、弊機構と利害関係のない外部の弁護士で構成される調査委員会を設置し、調査を委任しました。

12月3日に調査報告書を受領、今回の調査で確認された事実を踏まえ、当該役職員の対応、再発防止策等について協議している現状についてご報告申し上げます。

この度の事態につきまして、ハラスメントを受けた方々にご心労をお掛けしたこと、心より深くお詫びを申し上げます。並びにすべての関係者の皆様に多大なるご迷惑とご心配をお掛けしましたことを、重ねて深くお詫び申し上げます。

1. 本件通報における指摘内容

弊機構役員及び当該役員を含む経営陣の行為について、2025年6月、複数の匿名通報により、概ね下記の内容が指摘されました。

記

「役職員によるパワーハラスメント行為」、「度重なるパワーハラスメント行為に伴う休職者・退職者の増加」、「休職者・退職者の増加に伴う事業活動の停滞」、「現場疲弊に伴う品質リスクの拡大」、「十分な説明のない部署異動、降格処分」、「パワーハラスメントに関する複数の口コミによる信用失墜」等

2. 本件の調査結果の概要

弁護士で構成される調査委員会から受領した調査報告書では、弊機構理事（退任済み）を行為者として、パワーハラスメントに該当する行為及びパワーハラスメントに該当する可能性が高い行為（以下「パワーハラ行為」といいます。）が常態的かつ多数にわたって行われていたとの事実が認定されました。パワーハラ行為の主たる行為者は、当該理事でしたが、他の役職員によるパワーハラ行為も少なからず認められました。加えて、特定の個人を対象とする攻撃、恣意的と評価せざるをえない不利益な人事権の行使、職員に過重な負担をさせる指導・教育の問題が常態化しており、組織風土に重大な問題が生じていたと認められました。これらを原因として、休職者及び退職者が増加し、結果として業務にも支障を生じていたと考えられることが認められました。

原因として、調査報告書では、当該理事への権限の集中と牽制不足、理事からの牽制不足、経営会議における牽制不足、コンプライアンス委員会からの牽制不足、通報・相談体制の不備、人事権の行使に関する問題を背景とする心理的安全性の欠如、パワーハラ行為該当性に関する認識の問題を指摘されました。あわせて、問題が是正されなかった遠因は、外部からの牽制にさらされない状態の組織における経営陣（業務執行理事）の行き過ぎにあった可能性があると指摘されました。

3. 再発防止策について

弊機構では、今回の調査結果を重く受け止め、調査委員会からの提言にもとづき、ハラスメントの再発防止、ガバナンス体制の再構築を最重要事項として、速やかに次の再発防止策に取り組むことで、皆様から信頼回復に向けて取り組んでまいります。

(1)組織・制度に関する対策

①外部視点による監督機能強化

- ・機構外役員の増員、常勤監事の設置等について理事会で協議・検討してまいります。
- ・外部からの監督機能を強化するため、理事会の開催頻度を増やします。
- ・非常勤理事・監事の業務を補助する事務局を設置します。

②従業員が安心して通報できる環境整備。

- ・これまでの内部窓口に加え、新たに外部窓口（弁護士事務所、労働組合）を設置します。
- ・会議、委員会において、第三者や労働組合代表を委員に加えます。
- ・コンプライアンスに関する情報が監事、理事会に流れるしくみを構築します。
- ・通報対象が役員等である場合、その影響を排除し公正な判断が出来るしくみを構築します。
- ・従業員への通報窓口設置やハラスメント対応に関する取り組みを周知します。

③人事権の行使における公正性の確保

- ・適正な意思決定を行うプロセスの確保、人事権行使の根拠となる人事資料の整備を行います。

(2)意識と組織風土に関する対策

①ハラスメント研修

- ・階層別（役員、管理職、一般職）に定期的なハラスメント研修を実施します。
- ・ハラスメントに対する知識や意識を従業員に浸透させることで不正行為を未然に防止します。
- ・ハラスメントの定義を明確化し、透明性を持ったガイドラインを策定、周知します。

②理念教育の見直し

- ・理念に偏重した指導・教育を是正するため、教育カリキュラムを見直します。

③労務管理の在り方改善

- ・適切な労務管理を実施するため、管理職に対するマネジメント研修を実施します。

④ビジネスと人権の理解と実行

- ・役員、管理職を対象にビジネスと人権に関する研修を実施します。
- ・人権方針に対する具体的なアクションプランを策定し、実行に移します。

(3)従業員に対する対応

- ・外部サーベイを導入し、従業員の状態を定期的に把握し、ケアを実施します。
- ・従業員が必要なときに、産業医、産業保健師と面談できる環境を整備します。

2025年12月26日
一般財団法人ボーケン品質評価機構
理事長 吉田泰教