



2023年12月22日

各位

会社名 株式会社プロジェクトカンパニー
代表者名 代表取締役社長 土井 悠之介
(コード：9246 東証グロース市場)
問合せ先 専務取締役 松村 諒
(TEL：03-6459-1025)

前代表取締役副社長の辞任に係る調査結果等に関するお知らせ

当社は、2023年9月13日付「代表取締役および取締役の異動（辞任）に関する経過報告」において公表いたしましたとおり、前代表取締役副社長グループCOOであった伊藤翔太氏（以下、「伊藤氏」といいます。）のハラスメント行為および暴力行為について、当社および関係者と利害関係のない外部の専門家による調査を行ってまいりました。今般、外部調査結果を受領しましたので、その概要について下記のとおりお知らせいたします。

株主、投資家の皆さまをはじめ、関係者の皆様には、多大なるご心配とご迷惑をおかけいたしましたこと深くお詫び申し上げます。当社としましては、グループ役職員が一丸となり、信頼の回復に努めてまいりますので、今後ともご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 調査の経緯と概要

(1) 調査に至る経緯

2023年9月6日の社内懇親会において、伊藤氏から従業員に対するハラスメント行為および代表取締役社長グループCEOである土井悠之介（以下、「土井」といいます。）に対する暴力行為がございました。これを問題視した取締役および執行役員（以下、「役員」といいます。）は、伊藤氏に対して代表取締役および取締役の辞任を求め、同月8日に伊藤氏が辞任しました。

上記の対応を行う中で、他の従業員からも伊藤氏から受けたハラスメント行為に関する申告があり、過去にも類似の不適切な事案が発生していた疑いが浮上したため、今般の調査を実施するに至りました。

(2) 調査の概要

実施者 : 弁護士 友野 直子 (T&Tパートナーズ法律事務所)
 : 弁護士 野坂 史郎 (T&Tパートナーズ法律事務所)
調査内容 : 伊藤氏によるハラスメント行為・暴力行為等に関する事実関係
 : これらの行為に対する当社の対応
調査期間 : 2023年9月21日から12月4日
調査方法 : 関係資料の検討および関係者のヒアリング

2. 調査結果

調査の結果、伊藤氏は当社の取締役在任中に、2021年から2023年9月において、複数回にわたり、当社役職員に対する暴力行為およびセクシュアルハラスメントを含むハラスメント行為を行っていたことが確認されました。その行為の態様は、いずれも極めて悪質であります。

これらの伊藤氏の行為は、一義的には、上場企業の代表取締役としてのコンプライアンス意識の欠如、社会人としての基本的な常識の欠如、アンガーマネジメントができない伊藤氏自身の問題に起因するものであります。しかしながら、伊藤氏の暴走を止めることができなかった点については、当社の組織あるいは役員にも問題があったことは否定できません。

当社の組織および役員の問題点として指摘された事項は以下のとおりです。

- 当社の役員は、学生時代の友人やリファラル採用者が中心である。こうした人間関係は経営に資する面もあるが、意思決定プロセスの不透明さ、組織の風通しの悪さなどのデメリットにも繋がりがねない。
- 2021年のハラスメント事案について、土井が事実関係の一部を把握したにもかかわらず、準備中だった株式上場への影響を危惧し、詳細な調査や伊藤氏への処分を行わず隠蔽した。この誤った処理は、その後の伊藤氏のハラスメント行為を防げなかった原因の1つと解される。
- 伊藤氏によるハラスメント行為に対し、一部の役員は伊藤氏に直接意見するなどの対応をとったものの、ハラスメント防止規程に則った対応はとられなかった。また、伊藤氏辞任の直接のきっかけとなった9月の飲み会の開催前、伊藤氏の言動から一部役員はハラスメントが行われる可能性を予見できたにも関わらず、適切な対応がなされず、結果として伊藤氏の悪質なハラスメントを防ぐことができなかったなど、役員のコンプライアンス意識、ハラスメント防止意識は不足している。
- 当社においては社外取締役・監査役への情報共有が不十分であるなど、結果的に伊藤氏の暴走を止められなかった点で当社のガバナンスには機能不全があった。

3. 再発防止に向けた提言

調査を実施した外部専門家からは、本調査により明らかになった問題点を踏まえ、当社が役職員のコンプライアンス意識を徹底し、今後、ハラスメント行為・暴力行為の再発防止策を策定するに当たり、以下の4点に依ることを提言いただいております。

(1) 役員の意識改革

- 役員は、ハラスメント行為が行われた場に同席するなど伊藤氏のハラスメント行為を把握していながら、その行為を止めることができなかった。
- 役員は、伊藤氏のハラスメント行為を黙認していた事実を直視して猛省し、コンプライアンス意識の醸成、ハラスメント防止の徹底に向けた意識改革の必要がある。

(2) 研修の充実

- (1)で述べた役員の意識改革のためには、取締役の責務に関する知識、コンプライアンス意識の徹底、ハラスメント防止について、外部の専門家を招くなどして役員に対する研修を継続的に実施する必要がある。

(3) ハラスメント防止に係る社内ルール等の周知徹底

- 当社においては、「コンプライアンス規程」「ハラスメント防止規程」「内部通報規程」等が定められ、コンプライアンス推進体制、内部通報制度及びハラスメント発生時の相談・苦情の対応フロー等が整備されていたことが認められる。
- それにも関わらず、伊藤氏のハラスメント行為等につき、社内規程に則った対応は行われず、内部通報制度やハラスメント相談が利用されることもなかったため、社内への周知徹底が不十分であったと考えられる。

(4) 取締役会の活性化

- 取締役会は、代表取締役の伊藤氏に対する監督機能を発揮できなかった。
- 取締役会が取締役の業務執行に対する監督機能を発揮するためには、取締役会に重要な情報が集約されなければならない。また、業務執行取締役と社外取締役が実質的な議論を行い、忌憚なく意見交換することが、取締役会の実効性向上に資するものである。

4. 当社の再発防止策

当社は、調査において指摘された問題点および再発防止に向けた提言を真摯に受け止め、以下の通り再発防止策を策定し、ハラスメント行為の再発防止を図ってまいります。

(1) ハラスメントを忌避する規範

- 役員や管理職が中心となって、ハラスメント行為は不適切な行為であるという共通認識を組織内部に浸透させることを徹底する。
- ハラスメントを忌避する規範を浸透させるため、具体的には以下のような取り組みを推進する。
 - － 役員や管理職による、ハラスメント行為を否定する姿勢の継続的な提示
 - － ポスターなどの掲示物によるハラスメント防止の視覚的な呼びかけ
 - － ハラスメント行為及び予備的な行為に対する積極的な指導
 - － ハラスメント事象の内部通報やエスカレーションをしやすい風土・環境の整備
 - － ハラスメント行為に対する規範意識の人材採用・人事評価基準への取り込み

(2) ハラスメント回避のためのルール

- 規範意識のみでハラスメント行為を根絶することは難しいと考えられることから、より抑止力を高めるため、ハラスメントが生じやすい状況を回避するためのルールを策定し、それを遵守する。
- 具体的には、例えば社内会食において、以下のような禁止事項を設ける。
 - － 会食への参加を強く推奨したり、参加者の帰宅を引き留めたりする行為
 - － 飲酒を推奨したり、飲酒量が多いことを賞賛したりする行為

(3) 規範・ルールをアップデートする仕組み

- 今後のハラスメント概念の変化に合わせて、当社におけるハラスメントに関する規範等の認識も都度アップデートされる必要がある。
- そのため、以下のように定期的に外部の知見を取り入れる仕組みを整備する。
 - － 全社員に対する定期的なハラスメント研修の実施
 - － 役員や管理職に対する、定期的なハラスメント研修の対面での実施
 - － ハラスメント対策を含む人事労務に関する専門性を有する人材の採用および経営への参画

(4) ハラスメントを検知する仕組み

- ハラスメントの完全な防止は難しく、ハラスメント行為をいち早く検知し、事実関係の把握、加害者への適切な指導や懲罰、被害者への精神面および業務上のケアをおこなうことも重視する。
- 具体的には、従来から設置済みの社内外の内部通報窓口に加え、匿名性を担保した Web 通報フォーマットや従業員向けの定期的なモニタリングアンケートの設置を検討したうえで、その周知を徹底する。
- 検知されたハラスメント行為は、事実関係の調査を経て、必要な場合は賞罰委員会にて審議し適切な処分を実施する。

(5) ガバナンス体制の構築

- 直接的なハラスメント対策とは別途、ガバナンスの改善を図り、経営陣への監督機能の強化や意思決定プロセスの透明性欠如の解消を図る。
- 具体的なガバナンス改善策は以下の通り。
 - － 監査等委員会設置会社への移行も含めた機関設計の変更を検討して社外取締役の増員を図る
 - － 任意の指名報酬委員会を設置して、役員の選任や報酬決定のプロセスへの社外役員の関与を強めることで、執行を担う経営陣への牽制機能を強化する
 - － 経営陣が長期的に固定された人員とならないよう、積極的な人材登用、人材採用を進める
 - － 経営上の重要な決定事項やリスク情報は、取締役会等で情報共有をおこなうことは当然として、それ以外でもタイムリーに社外役員を含めて情報共有し、客観的な立場からの助言を仰ぐ

5. 調査結果を踏まえた関係者の対応

外部専門家による調査結果を受けて、代表取締役社長の土井について、代表取締役としての全般的な責任に加えて、特に2021年のハラスメント事案への対応を誤ったことへの責任を明確化するため、固定月額報酬の50%を自主返上（12か月間）することとなりました。

また、専務取締役の松村について、他の取締役の業務を監視・監督する義務がある取締役としての責任を明確化するため、固定月額報酬の10%を自主返上（12か月間）することとなりました。

6. 今後の見通し

本日、当社と伊藤氏とは、伊藤氏が保有する当社株式のうち166,800株を当社に無償譲渡すること、無償譲渡後に引き続き伊藤氏が保有する当社株式351,200株を当社の上承なく市場で売却しないこと、本件に関して当社が負担した合理的な費用の求償に伊藤氏が応じること等の合意を含む和解をおこないました。今後、伊藤氏が引き続き保有する当社株式について、当社としての適切な処分方法の検討および伊藤氏との協議を継続のうえで、お知らせすべき事項が生じた場合には速やかに開示いたします。

以 上