2026年11月9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 ＣＦＯ 園 大典
（TEL. 03-3342-2944）

ガバナンス強化および再発防止策の対応状況について

当社は、2026年６月24日付「今後のガバナンス強化および再発防止策について」にて公表いたしましたガバナンス強化および再発防止策（5分野20項目）につきまして、全社を挙げた取り組みを進めております。本日時点における各策の具体的な対応・進捗状況について、下記のとおりお知らせいたします。本日別途公表いたしました「調査報告書（要約版）の受領及び公表に関するお知らせ」において記載のある「再発防止策の提言」の内容につきましては、公表済みの本件再発防止策（５分野20項目）において網羅されているものと認識しておりますが、同提言の趣旨を各施策へ着実に反映し、実効性の高い運用を推進してまいります。

記

ガバナンス強化および再発防止策の進捗・対応状況

(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【実施済】
代表取締役社長自らが弊社ウェブサイトの社長メッセージ等を通じて、ハラスメントを一切許容しない姿勢および心理的安全性の高い組織を目指す覚悟を明確に表明いたしました。また、社内若手社員等との直接対話会を複数回開催しており、組織全体への周知・浸透を図っております。

② ハラスメント実態調査の実施【導入準備中】
全役職員を対象とした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につきまして、適切な外部調査枠組みおよびアンケート設計の準備を進めております。

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【導入準備中】
組織状態を定量的に把握・分析するため、外部専門機関のサーベイツールを活用した定期サーベイの導入手続きを進行しております。2027年１月～２月より初回運用を開始し、部署別・役職別の傾向や課題を経営会議、取締役会、監査役会へ共有の上、必要な対応策を講じてまいります。

④ 管理職向けマネジメント・心理的安全性研修の実施【11月受講決定】
管理職（含む全取締役・監査役・執行役員） を対象とした適切な指導・育成、部下とのコミュニケーション、および心理的安全性の確保に関する研修につきまして、11月下旬に外部専門講師による受講・研修を義務化して実施いたします。

⑤ 退職者分析・離職面談結果の定期レビュー【検討・体制構築中】
人事部門以外の独立した部門または外部専門家による退職理由の定期的なレビュー体制の構築を進めております。不適切な退職勧奨やハラスメント等の問題を早期に検証し、組織風土の改善に反映させる仕組みを規程化してまいります。

(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【完了】

代表取締役その他の役員が行為者となる場合におきましても、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よう「ハラスメント防止規程」の改定を完了し、全社周知を行いました。

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【11 月受講決定】

全取締役・監査役・執行役員を対象に、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を扱う実践的な研修契約を完了し、11 月下旬に受講を義務化いたします。なお、新任役員就任時の受講義務化につきましても制度化いたしました。

⑧ 役員に対する 360 度評価の導入【調整・策定中】

コンプライアンス等に関する多面評価の実効性を確保するため、外部専門機関を活用した「役員向け 360 度評価」の設計・調整を進めております。評価結果は指名報酬委員会および監査役会へ報告し、役員の再任および報酬判断に活用いたします。

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【運用中】

常勤監査役が経営会議等の重要会議に継続出席し、心理的安全性を損なう言動の有無を監視・確認しております。問題認識時は監査役会、社外取締役および取締役会へ速やかに共有する体制を運用しております。

⑩ 内部通報制度の見直し【一部完了・運用中】

通報者保護、利益相反の排除、範囲外共有および通報者探索の禁止等を明文化した規程の整備につきましては、現在対応を進めております。なお、独立した外部窓口（提携法律事務所への相談窓口）の設置につきましては完了しております。 また、役員被通報時の監査役会および社外取締役への直接通報ルートの整備、ならびに監査役会による外部調査補助者選任および予算権限の明確化につきましては、今後引き続き整備を進めてまいります。

(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【11 月受講決定】

全取締役・監査役・執行役員を対象に、監査役制度の趣旨と監督機能、取締役・監査役の役割、ならびに指名報酬委員会の機能を扱う専門研修の実施を決定（11 月下旬受講）し、「監査役による意見表明は健全な牽制機能の発揮である」との認識を役員全体の共通認識といたします。

⑫ 社外監査役の選任プロセス及び独立性確保の明確化【検討・規程化中】

監査役会が求めるスキルセット等を事前整理し、指名報酬委員会と連携する明確な選任手続の規定化を進めております。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いたします。

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【検討・規程化中】

業務執行側の意向のみで選定されないよう、監査役会および社外取締役が求める要件・牽制機能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、ならびに不当な圧力を確認する手続の規程化を進めております。

⑭ 社外取締役の選任プロセスの明確化【完了・運用中】

指名報酬委員会において、「スキルマトリックス」及び「独立性」並びに「監督・牽制能力」を選任基準として明確化いたしました。あわせて、独立性に関しては「社外取締役の独立性に関する基準」を策定しております。また、候補者リストの作成および選定理由の審議・記録を厳格に実施することで、選任・再任および解任に係る検討プロセスの透明性を確保しております。

なお、「社外取締役の独立性に関する基準」に関しては当社ウェブサイトにて公開しております。
URL：https://www.syuppin.co.jp/ir/independenceofoutsidedirectors/

⑮ 監査役会の補助体制の強化【検討・体制構築中】
経営陣に関する事案を独立調査できるよう、社内情報アクセス権限、執行部門の承認を要さない外部調査補助者の選任権限・予算措置・スタッフ配置を含む事務局体制の整備を進めております。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ております。

(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【検討中】
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する手続を検討しております。本部長・部長級等の重要人事における複数役員の合議・判断過程の記録化、ならびに降格・解任等の重大な不利益措置における客観的根拠要件化と説明徹底の仕組みを構築してまいります。

⑰ 監査役等による退職者の退職理由の確認【検討・規程化中】
役員・管理職層や短期間での退職者等を対象に、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・早期把握する仕組みの規程化を進めております。 なお、規程の制定に先行し、実務面においては退職者面談の内容等を常勤監査役へ適時共有しており、監査役の判断に基づき必要に応じて面談を実施する体制を構築・運用しております。今後は、本運用を制度として定着させ実効性を高めるため、速やかな規程化に向けて整備を進めてまいります。

⑱ 懲戒制度の運用ルールの明確化【検討・規程化中】
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排除の明文化を進めております。重大な処分における懲戒委員会等の複数役員による合議審議・文書化、手続の独立性・客観性の確保、および本人への理由説明徹底のルール化を推進いたします。

(5) 経営トップへの権限集中の防止
⑲ 指名報酬委員会による経営陣の評価・再任審議の強化【検討・体制構築中】
過半数および委員長を独立社外取締役とする指名報酬委員会において、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したうえで取締役会へ答申する体制の構築を進めております。評価にあたっては、業績のみならずコンプライアンス遵守、ハラスメント防止、内部統制、360 度評価結果等を活用し多面的に評価する方針としており、次回の役員改選時までの運用開始に向けて現在準備を進めております。

⑳ 指名報酬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【調整・策定中】
過度な属人化を避けるため、指名報酬委員会主導のもと、中長期的な後継候補の計画的育成計画および緊急時承継プロセスの明文化を行っております。コンプライアンス意識やガバナンス理解、組織マネジメント能力を重視した経営人材の育成を推進いたします。

当社は、今後もガバナンス体制の強化および組織風土改革に向けた取り組みを着実に推進してまいります。なお、現在対応中・検討中の各施策を含め、今後の取り組みの進捗状況につきましては、進展が生じ次第、適時適切に開示してまいります。

以　上