

# 調査報告書 (要約版)

株式会社ドミー 調査委員会

2023年6月21日

## 目 次

第 1	当委員会の設置までの経緯	1 頁
第 2	事実関係（機構からの問合せに対する対応）	1 頁
第 3	不正受給の有無	3 頁
第 4	不正受給の発生原因	4 頁
第 5	再発防止策	6 頁

## 第1 当委員会の設置までの経緯

2023年2月17日、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「機構」という。）より、株式会社ドミーとその子会社（以下「当社」という。）が申請・受給した小規模事業場産業医活動助成金及び職場環境改善計画助成金（以下「本件助成金」という。）について、助成金支給要領に基づきその支給決定を取り消すとともに、既に支給した助成金の返還を求めると、不正受給した事業者として機構のホームページに一定期間公表することの通知があった。その後、同月24日、機構より「産業保健関係助成金の不正受給事案の公表について」と題する文書が発出され、ほどなく同機構のホームページ上に不正受給した事業者として公表された。

その後社内による内部調査を進めてきたが、客観性・透明性の観点から第三者による調査委員会（以下「当委員会」という。）を設置することとなり、同年4月10日、「調査委員会設置に関するお知らせ」を当社ホームページに掲載した。

## 第2 事実関係（機構からの問合せに対する対応）

- (1) 機構より2022年10月20日付の「小規模事業場産業保健活動助成金に係るお問い合わせ」、同年11月2日付の「職場環境改善計画助成金に係るお問い合わせ」、2023年1月12日付の「職場環境改善計画助成金に係るお問い合わせ」の計3通が順次に当社へ届いた。
- (2) 2022年10月20日付の問合せ文書受領後、総務課長は総務部長と委託会社担当者に対処について相談し、主として委託会社担当者が作成した2022年10月27日付の「ご相談及び回答補足」と題する書面や健康診断結果・医療判定結果と思われる書類等を機構へ送付した。その回答内容は保健師のA氏が休職したため他の保健師が対応した、申請前にX社から他の保健師名への差替え用の申請書を再納品してもらっていたが誤って差替前の申請書で申請したなどというものである。しかし、A氏に代わって他の保健師が産業保健活動を行った形跡は確認できていない。
- (3) その後の同年10月31日、総務課長は機構からA氏の活動報告や後任の保健師に関する資料の提出を求められ、委託会社担当者から提供された2022年11月1日付の「ご回答」と題する書類や保健師のB氏作成の産業保健活動実績報告書等を提出している。しかし、B氏作成の報告書記載の活動内容はおよそ実行可能なものとは思われず、また実際に同人が当社において産業保健活動を行った形跡も確認できていない。

- (4) 更に総務課長は機構から産業医の活動について報告を求められ、委託会社担当者から「機構への回答」と題する書類（日付不明であるが少なくとも2022年11月13日以降）を受け取り、それを機構へ提出している。上記書面ではX社との契約の経緯や助成金申請の事情が時系列で説明されているのみで、産業医や保健師が当時どのような活動をしていたのか具体的な記載はなく、これ以上具体的な資料を求められても対応できないと書かれている。また逆に機構に対して客観的資料の意味合いや助成金審査の実態等を問いたすような質問返しをするとともに、「不正受給をしたかのような一方的な物言いや態度、専門職の言い分のみを正として他からの主張を排除しようとする排他性は、非常に不愉快であり遺憾です」等の記載がある。
- (5) その後も総務課長に対して機構から資料を提出するよう度々連絡があり、その都度メールによる回答及び社内アンケート結果等の若干の追加資料を送付しているが、機構から求められている産業医や保健師の客観的な資料を提出することはできなかった。また、引き続き総務課長側からも機構に対して、専門家による関与が確認できないと主張されることを客観的に確認できる資料の提供を求めるメールが送付されている。
- (6) 以上の対応は当社内では総務課長と総務部長の2人でほとんど行われており、総務課長が機構に対して提出した回答書はもちろん、総務課長から機構に対して送付されたメールも、問合せに対する具体的な回答内容は委託会社担当者が作成した文章であったことが窺われる。また、2022年10月20日付の問合せ文書が届いた当初、総務部長が社長に機構から問合せがあったことを伝えたようであるが、詳細な内容の報告や対応方針の相談等がされたことはなかった。ゆえに、当社から機構に対する回答書にはいずれも社長の押印がなく、回答メールはすべて総務課長から送信されたものとなっている。また、社長以外の役員には機構から問合せがあったことも伝えられていない。
- (7) また以上の経緯の中で、総務課長が申請書記載の保健師（A氏及びB氏）に対して直接に連絡をして活動内容を問いただしたことはなく、また委託会社担当者を通じてその内容の報告を求めたことも窺われない。総務課長は両保健師の名刺を所持しており、A氏とは面会したことがあったように窺われるものの、B氏と面会したことがあったのか否かは確認できていない。
- (8) その結果、2023年2月17日、総務課長のところへ機構から助成金の支給決定を取り消す旨のメールが届いた。また、機構より同月24日付の「産業保健関係助成金支給決定取消及び返還通知書」が同月27日に届き、総務部長と総務課長が社長、経理部長、E社外監査役に相談した結果、受給した助成金を延滞金含めて返還することとなった。返還に当たり取締役会を開催していない。

- (9) 他の当社役員及びグループ会社役員が以上の一連の問題の詳細を知らされたのは、上記助成金の返還後であった。

### 第3 不正受給の有無

#### (1) 2020年6月18日申請の職場環境改善計画助成金（事業場コース）

これは産業医がストレスチェック集団分析データに基づいて指導を行い、職場環境改善計画を作成し、職場環境の全部又は一部が改善されていることを要件とする助成金であるが、2020年1月から3月までの間に委託会社担当者が当社を複数回来訪した事実は確認できたが、産業医であるC氏が「職場環境改善指導を実施したことはない」と機構に対して説明していること、それ以外の産業医が指導を行った形跡がないことから、上記助成金を受給するための要件を満たしていないと考えられる。また同年7月13日に委託会社担当者を講師とするハラスメント研修が実施されているが、その前提として産業医がストレスチェック集団分析データを検証しているのか不明であり、これを欠いているとすれば上記助成金の要件を満たしていないものと考えられる。それにも関わらず事実と異なる申請書を提出して助成金100,000円を受給していることから、不正受給と評価せざるを得ない。

#### (2) 2020年9月7日申請の職場環境改善計画助成金（事業場コース）

これも上記助成金とほぼ同じ要件であるが、2020年3月から6月までの間に委託会社担当者が当社を複数回来訪した事実は確認できたが、産業医であるC氏が「職場環境改善指導を実施したことはない」と機構に対して説明していること、それ以外の産業医が指導を行った形跡がないことから、上記助成金を受給するための要件を満たしていないと考えられる。同年7月13日に委託会社担当者がハラスメント研修をしていることは上記のとおりであるが、上記助成金の要件を満たさないことは同様である。それにも関わらず事実と異なる申請書を提出して助成金100,000円を受給していることから、不正受給と評価せざるを得ない。

#### (3) 2021年2月26日申請の小規模事業場産業医活動助成金（保健師コース）

これは常時50人未満の事業場で新たに保健師と事業場が産業保健に係る契約を締結し、その保健師が産業保健活動の全部又は一部を実施していることを要件とする助成金であるが、2020年9月から2021年3月までの間、委託会社担当者が複数回来訪した事実以外に、同年7月30日にD氏（保健師）が健診後の2次検査受診勧奨の案内等を当社へ送付した事実、A氏（保健師）が同年9月10日に来訪した事実、同月23日に健康診断受診勧奨結果報告レポートが当社へ送付された事実、同年11月頃A氏（保健師）が深夜勤務者に対する再検査・精密検査のご案内を送付した事実をそれぞれ確認することができた。そもそも産業保健活動はY社ではなくX社に対して依頼しており、当社とY社の間で業務委託基本

契約書（産業保健師による労働安全衛生に関わる業務）が2019年9月1日に締結されている。これによると契約締結日から2020年2月末日までを契約期間としているが、当事者から更新拒絶がなされない限り同一の条件をもって更に1年間延長されることとなっている。当社とX社の間で同種の契約書は取り交わされていないが、上記契約がY社からX社に承継されたのではないかと考えられる。X社の請求書によれば「（顧問医による）健康診断結果に基づく就業判定①」「（顧問医による）健康診断結果に基づく意見書の作成②」「（産業保健師による）健康診断結果確認及び2次検査勧奨③」「（産業保健師による）職場巡視や保健指導の実施④」が予定されていた具体的業務であり、②及び③は上記のとおり実施されていたようである（ただし②については産業医が関与していない可能性があることを付言する）。このため保健師による産業保健活動の一部を実施していると評価することができ、助成金を受給するための要件を満たしているようにも見えるが、これ以前に申請した（1）（2）の各助成金を不正受給したためこの点で受給要件を欠き、機構がこの申請についても不正受給とした判断は妥当だと考えられる。

#### 第4 不正受給の発生原因

##### （1）前提

総務部長及び総務課長は職場環境改善計画助成金、小規模事業場産業医活動助成金等の存在や内容を知らなかったと述べており、実際に2人がこれら助成金のことを知らなかった可能性が高いことから、今回の不正受給を委託会社担当者が計画した可能性が極めて高い。上記助成金の申請に必要な書類を全て委託会社担当者が用意し、それに当社が押印して機構に提出していたことも委託会社担当者が主導的な役割を果たしていることを裏付けている。このため今回の不正受給について最も重い責任を負うのは委託会社担当者であるが、総務部長及び総務課長は委託会社担当者の計画に迂闊にも乗ってしまったと考えられる。

##### （2）管理態勢の不備

総務課長に対するヒアリングの結果、Y社及びX社へ業務委託をするに当り具体的にどのような業務を委託するのか明確になっておらず、各助成金の受給要件についても十分把握しておらず、Y社及びX社に対してほぼ丸投げの状態となっていたことが判明した。また、助成金の申請書も全てY社及びX社が作成しており、押印するため当社に手渡された際も申請書の内容を十分確認しておらず、両社に指示されたままに代表印を押印して機構へ送付していたことが判明した。

それ以外にも、Y社及びX社に対して業務委託契約書を締結したものの、実際に委託された業務が実施されているかどうか確認が十分なされないまま、対価だけ支払っている実態が明らかとなった。

以上のとおり総務課長及び総務部長がほとんど確認しないまま、Y社及びX社に対してほぼ丸投げ状態となっており、言われるがまま申請書を機構へ送付していることが不正受給を招いた当社の最大の問題点と考えられる。

(3) 稟議書によるチェック体制の機能不全

Y社及びX社との各契約の締結、機構への助成金申請に当たって総務課長が甲稟議書を作成し、社長・管理本部長・営業本部長・経理部長・経営企画部長の承認を得ることとなっており、添付資料とともに各自に手渡されているが、委託する業務の具体的内容や各助成金の受給要件について十分確認がなされないまま承認印が押印されており、稟議書によるチェック機能がほとんど働いていなかったことも不正受給の原因の一つと言える。助成金を利用するため当社の実質的な負担がわずかであったこともチェックが甘くなった要因と考えられる。また、X社等への支払をした後で事後的に稟議をしていたり、承認日よりも過去の日付が記載された契約書（バックデート）が承認されていたり、稟議規程に反する運用も散見された。

(4) コンプライアンスに対する意識の欠如

助成金の申請をする際、職場環境活動指導実績報告書・産業保健活動実績報告書等が添付されているが、実態と異なる記載がなされており、そのことは容易に知り得たはずである。ところがY社及びX社に対して事実確認をすることなく、漫然と押印して機構へ郵送しており、助成金が受給できれば良いという甘い認識を持っていたのではないかと疑われる。虚偽の事実を申告して助成金を受給することが不正受給となり、当社の社会的信用を損なうばかりか、場合によっては詐欺罪等として刑事責任を追及されるおそれがある点について認識が欠如している。自ら法令に違反することを意図していなくても、十分に確認しないまま漫然と申請することにより結果的に法令に違反する場合があることを自覚する必要があり、この点の意識の欠如が今回の結果を招いたと考えられる。

(5) 役員間のコミュニケーション不足

上記のとおりY社及びX社との契約締結、機構に対する助成金の申請に当たって甲稟議書が作成され、社長を含む複数の役員に回付され、それぞれ承認印を押印しているが、承認印を押印するに当たり担当者や担当役員との間でほとんど会話が行われることなく、役員相互の情報共有があまりなされていなかった点も問題と言わざるを得ない。これは稟議書の数が非常に多いため、各自が案件毎にかけられる時間が限られていることも影響していると考えられる。もし役員相互のコミュニケーションがなされ、Y社及びX社が具体的にどのような業務を行う予定であるのか、どのような場合に助成金を受給できるのか、過去にどのような業務を行ってくれたのか等の問いが交わされ、担当者や担当役員がY社及びX社に対して事実確認をしていれば今回の事態を回避できた可能性が高く、担当者や

担当役員に任せるだけでなく他の役員も関与することが望ましい。

(6) 危機管理体制の不備

2022年10月以降に機構から助成金に関する問合せが度々届いているが、ほぼ総務部長と総務課長のふたりだけで対応しており、この点も問題と言わざるを得ない。この2人が委託会社担当者の言い分を鵜呑みにして不正受給の可能性についてほとんど検討しなかったため、当社は不正受給をしたとして機構に公表される結果を招き、当社の社会的信用を大きく失墜させることとなった。もし機構から問合せがなされた早い段階で他の役員と情報共有が図られていれば、不正受給の可能性や助成金の自主的返還が検討された可能性が高く、最悪の結果を回避できた可能性が高い。

第5 再発防止策

(1) 総務部の充実

総務課長と総務部長が自らY社及びX社との折衝に当たっており、総務部内に一步引いた立場で冷静に管理監督できる者が不在であったことが、今回の失態の大きな要因と言える。総務課に課員の補充、役割分担の見直し、職務に必要な知識とスキルを向上させるための研修、部長は管理職に徹する等の体制の見直しが急務である。

(2) 役員間のコミュニケーションの充実

担当者や担当役員が担当業務をほぼ丸抱えする状態となっており、他の役員に業務の内容や進捗状況について情報共有がなされていないことが明らかとなった。不正を防止するためには経営の透明化が必要であり、役員相互で情報共有されることが必要である。このため社長や部門長が定期的に情報交換するための仕組み作りが必要であり、取締役会の外に社長や部門長が情報交換するための会議体を創設することが望ましい。

(3) 助成金に絡む案件のチェック体制

当社の各部署及び子会社を対象に実施したアンケート調査によれば、本件以外に2018年4月以降の過去5年間に当社が利用した助成金等は0件であり、ほとんど利用していない。このため助成金が絡む案件を取締役会の決議事項としても過大な負担にはならないと考えられるため、助成金等の不正受給を確実に防止する観点から、助成金が絡む案件については取締役会の決議事項とすることが望ましい。

(4) コンプライアンスに対する意識の醸成、体制の強化

意図的ではないとしても事実と異なる申請をすれば不正受給となることを十分認識し、日頃から書面の記載内容が事実と合致しているか確認する意識を全社員に醸成しなければならない。そのための研修や内部監査の充実が必要である。



また、総務課長とコンプライアンス推進室室長が兼任されていたことも問題であり、コンプライアンス推進室を社長直轄の部署として、専属の担当者を配置する必要がある。その上で外部の専門家等も活用し、コンプライアンス推進室が主導して中長期の計画を策定し、継続的・計画的にコンプライアンス体制を充実することが望ましい。

#### (5) 危機管理体制の充実

前記のとおり機構からの問合せにより不正受給か否か検討し対応しなければならなくなったが、ほぼ委託会社担当者に対応を丸投げしており、その対応の稚拙さも非常に大きな問題である。機構から問合せがあった段階で、役員間で情報を共有し、適切に対応しなければならない。問題が生じた場合に担当部署がそれを抱え込むのではなく、全社的に対応する意識を醸成する必要があり、(2)で指摘したように社長や部門長が定期的に情報交換をする会議体を活用すべきである。

#### (6) 子会社との協議

当社の子会社も本件助成金を申請しているが、調査の結果、本件助成金の申請や助成金の返還に当り、子会社と事前に十分協議がなされていないことが判明した。子会社としてはほとんど関与していないにも関わらず、不正受給の汚名を着せられる結果となっており非常に問題である。当社において稟議をするだけでなく、子会社に関する事項については子会社においても稟議等の確認を行う必要がある。

#### (7) 関係者の責任追及

総務課長については、業務内容や受給要件を十分に確認しないまま、Y社及びX社に言われるがまま助成金を申請し、加えて機構から問合せがあった後も委託会社担当者の説明を鵜呑みにして適切な対応を取らなかったことに大きな責任があり、総務課長としての資質に欠けるため、配置転換及び相応の懲罰が必要だと考えられる。

取締役総務部長については、総務課長の直属の上司として同人の業務を管理監督すべき立場にあったにも関わらず、総務課長と同様にY社及びX社に過度の信頼を寄せて言いなりとなって不正受給を防止することができず、機構からの問合せがあった後の対応にも非常に問題があるため、取締役としての資質に欠けると言わざるを得ず、やはり配置転換及び相応の懲罰が必要だと考えられる。

社長については、甲稟議書の最終決裁権者及び当社の経営トップとして、今回の不正受給により当社の社会的信用を失墜させたことに責任を負うべき立場にあることから、役員報酬の減額等により責任を果たすことが望ましいと考える。

それ以外の常勤取締役は甲稟議書に承認印を押印して、今回の不正受給に関与している点是否定できないため、この点に対する反省を求めため訓戒等の処分

が望ましいと考える。なお、F取締役は2022年8月26日に就任しており、上記稟議書に関与していないため、同人の責任はないと考える。常勤監査役についても甲稟議書を事後的にチェックする立場として今回の不正受給を看過したことは否定できないため、同様に訓戒等の処分が妥当である。

以上