

2025 年 7 月 30 日

各 位

会 社 名 能美防災株式会社
代 表 者 代表取締役社長 長谷川 雅弘
(コード：6744、東証プライム市場)
問合せ先 執行役員(広報室担当) 小野 泰弘
(TEL 03-3265-0230)

外部調査委員会による調査報告書受領に関するお知らせ

弊社は、2024 年 11 月 27 日公表の「実務経験の不備および外部調査委員会の設置について」に関し、外部調査委員会を設置し、事実関係の調査、原因分析等を行ってまいりましたが、2025 年 7 月 29 日、外部調査委員会より「調査報告書」を受領し、本日(同年 7 月 30 日)、国土交通省へご報告いたしましたので、お知らせいたします。

調査結果の詳細につきましては、調査報告書を添付いたしますので、ご参照ください。

このたびは、お客様ならびに関係者の皆様には多大なるご心配とご迷惑をおかけすることとなり、心より深くお詫び申し上げます。

今後弊社は、外部調査委員会の指摘を真摯に受け止め、同様の事態を発生させることのないよう、再発防止に努めてまいります。

記

■能美防災株式会社 外部調査委員会による「調査報告書」について(概要)

1. 調査の概要

(1) 調査対象

- ① 能美防災グループの役員及び従業員による監理技術者の資格申請における資格要件の不備があったか否か
- ② 実務経験を受検要件とする施工管理技術検定における受検要件の不備があったか否か
- ③ 消防設備士試験の受験資格の不備があったか否か
- ④ 登録消火設備基幹技能者講習の受講資格の不備があったか否か
- ⑤ 建設業法(昭和 24 年法律第 100 号)上監理技術者の配置が必要な元請工事における、不正に取得された監理技術者資格者証の利用実績の有無

⑥ 上記①ないし④における不備の原因や背景事情を含む能美防災グループの問題点

(2) 調査期間

2024 年 11 月 27 日から 2025 年 7 月 29 日まで

(3) 調査方法

当委員会は、当委員会が設置される前に能美防災が行った社内調査に関する資料の提供を受け、当該資料の確認を行った。

また、能美防災から開示された、組織機構図、組織別在籍図、能美防災の社内規程、各種資格保有者の一覧表、各種議事録、ヒアリング対象者の経歴台帳、各種資格取得のための実務経験証明書及びコリンズの登録内容確認書（工事实績）（以下「コリンズ記録」という。）、能美防災の役員及び従業員が当委員会に提供した資料等の分析を行った。

さらに、当委員会は、能美防災の役員及び従業員 2147 名、能美防災の国内グループ会社の役員及び従業員 1389 名に対して、アンケート調査を実施し、監理技術者資格者証の取得申請時及び技術検定受検時に実務経験の不備があったか否か、及び不備があった者についてはその内容、自分が経験していない実務経験を申告する方法を思いついた経緯（上司等から指示があった場合にはその詳細）並びに当時の認識等について調査した。また、その後の調査で、実務要件を充足すると偽って消防設備士試験を受験した者が複数存在することが判明したことから、能美防災の従業員 124 名に対して、追加のアンケート調査を実施し、消防設備士試験（甲種）の受験の際に、実務経験の不備があったか否か、及び不備があった者についてはその内容、自分が経験していない実務経験を申告する方法を思いついた経緯（上司等からの指示があった場合にはその詳細）並びに当時の認識等について調査した。

加えて、能美防災グループの全役員及び従業員が利用可能なホットライン（特設通報窓口）を設置し、情報提供を呼び掛けるとともに、能美防災グループの役員、従業員及び退職者のべ 314 名に対してヒアリングを実施した。

また、監理技術者等の資格取得の推奨等に関わったと目される合計 3 名の従業員がエンジニアリング本部第 3 システム施工部においてやり取りを行ったメールを対象として、デジタルフォレンジック調査を実施した。

併せて、エンジニアリング本部を訪問し、就業環境、資料の保管状況等の視察を行った。

2. 調査により判明した事実

(1) 監理技術者の資格要件の不備

ア 資格要件の不備があったか否か

監理技術者の資格要件に不備があると判定された者の総数は、能美防災の従業員 78 名、能美エンジニアリングの従業員 10 名、岩手ノーミの従業員 1 名、八洲防災設備の従業員 1 名であった。

また、この判定において、監理技術者の資格取得のために実務経験証明書に記載した工事の内容や自身の関与度合いに関する記憶が明確でないため、自主申告には至らないものの、監理技術者資格証の申請に係る実務経験に不備がある可能性が否定できないと判定された者が 4 名存在した。

イ 資格要件の不備が発生した経緯

(ア) 能美防災本社

i 第 3 システム施工部における資格の不正取得の状況等

(i) 資格の不正取得の状況

エンジニアリング本部第 3 システム施工部は、監理技術者を配置する必要があるトンネル工事の施工を担当しているところ、本調査の結果、第 3 システム施工部においては、1997 年から 2023 年までの間に、資格要件たる実務経験に不備があった資格取得者が少なくとも 34 名存在することが判明した。

このうち、1997 年から 2010 年 3 月までの期間において、15 名の不正取得者が判明した。このうち大半は、当時、第 3 システム施工部の前身である施工技術本部第 2 システム施工部のリーダー・第 3 システム施工部の部長の立場にあった A 氏から資格申請を促されて申請したものであった。A 氏は、資格申請書類の提出先（技術者センター）に提出した実務経験証明書も用意したが、不正取得者の供述によれば、当該実務経験証明書は、申請者が全く関与していない又は実務経験として認められる程には関与していない工事を実務経験として記載したものであり、A 氏はそれを使うように指示して部下に資格申請をさせていた。また、そのような不正取得者の中には、申請時の書類としてコリンズ記録を利用したが、そのコリンズ記録には自身が関与していない工事に自分が担当技術者として登録されていた旨を述べる者もいる。

また、2010 年 3 月から 2021 年 3 月までの期間においては 9 名、2021 年 3 月から現在（2025 年 7 月 29 日）に至るまでの期間においては 10 名の不正取得者が判明し、これらの者も当時の上司である部長・リーダーから資格取得を推奨され、資格申請をしていた。当時の部長・リーダーは、監理技術者の資格者を増やすために、コリンズの虚偽登録をしたり、その登録に基づく資格申請を部下に指示したりしており、資格の不正取得を第 3 シ

システム施工部内で組織的に行い、かつ主導的立場としてこれに関与していたといえる。

(ii) 第3システム施工部と第1営業部との関係及び実態と異なるコリンズの虚偽登録

第3システム施工部は、主に、トンネル工事を担当する部署であるが、トンネル工事に関する入札等の営業活動を行うのは、エンジニアリング本部第1営業部であり、第3システム施工部の施工担当者が関与した工事のコリンズ登録については、第3システム施工部から第1営業部の担当者に対して施工担当者の情報が伝えられ、営業担当者が行っている。

営業担当者は、誰が施工担当者として適任であるか受注前から検討をしており、自身が担当する物件において、複数回工事現場に赴くなどして施工担当者とコミュニケーションを図るなどしているところ、現場の施工担当者が誰であるかを把握すること、及び施工担当者をコリンズに登録する際に工事に関与していない者が含まれていた場合にそのことに気付くことは可能であると思われる。

しかし、当委員会の調査では、施工部門の従業員が、自身が関与していないはずの工事にコリンズ登録されていたというケースが相当数確認されているものの、営業担当者が上司である第1営業部長や第3システム施工部にコリンズ登録の真偽を問い合わせたという事実は発見されなかった。このことに照らすと、営業部の担当者もエンジニアリング本部内でコリンズの虚偽登録が長年にわたり行われてきたことを認識していた、又は、少なくとも薄々気づきつつ、かなり疑念を持ちながらも黙認する形でコリンズの登録をしていたと考えるのが自然かつ合理的である。

また、第1営業部の部長やリーダーについても、トンネル会議等に出席して、工事の施工担当者を把握していたといえ、第1営業部の部長やリーダーもコリンズの虚偽登録を認識又は黙認していたと考えるのが自然かつ合理的である。

ii 他部署における資格の不正取得の状況

エンジニアリング本部営業部、エンジニアリング本部エンジニアリング部、消火設備本部等の第3システム施工部以外の部署においても、少なくとも合計18名の資格の不正取得者が検出された。

第3システム施工部以外の部署における資格の不正取得に関しても、その多くは、当時の上司から資格取得を推奨されたものであり、上司が作成した実務経験証明書を利用して資格申請した事案も存在した。他方、自主的に資

格取得を試みたものの、実務経験が不足していたことから、従事していた工事期間を偽って資格申請をした旨を述べた者も 1 名存在した。

(イ) 支社

能美防災の支社においては、受注する工事が監理技術者の配置を必要とする場合を想定した営業活動を行うなどの観点から、支社に監理技術者の配置が必要である旨を述べる者が存在した。また、トンネル工事の規模や入札要綱の内容次第では、監理技術者が少ないと入札に参加することができないことがあった。

一方、支社で受注する元請工事は少ないため、各支社で勤務する従業員が監理技術者の資格を取得するために必要となる実務経験を積み上げることは容易ではなく、支社では資格保有者が不足している旨を述べる者も存在した。

このように、能美防災の各支社では、監理技術者の確保・増員の必要性が存在した反面、監理技術者の資格要件である実務経験を積ませるための元請工事の数が少なく、各従業員が実務経験を充足するのは難しい状況が存在していた。

こうした背景事情の下、監理技術者の資格の不正取得は、1997 年頃から 2023 年頃まで断続的に発生しており、合計 25 名が監理技術者の資格を不正取得したことが判明した。

(ウ) グループ会社

グループ会社においては、合計 12 名の監理技術者の資格の不正取得が判明し、そのうち能美エンジニアリングでは合計 10 名、岩手ノーミ及び八洲防災設備では各 1 名が判明した。いずれも、能美防災が関与した事実は認められなかった。

(2) 技術検定に係る受検要件の不備

ア 受検要件の不備があったか否か

施工管理技士の受検要件に不備があると判定された者の総数は、能美防災の従業員 25 名、岩手ノーミの従業員 1 名、八洲防災設備の従業員 2 名であった。

また、この判定において、施工管理技士の資格取得のために実務経験証明書に記載した工事の内容や自身の関与度合いに関する記憶が明確でないため、自主申告には至らないものの、施工管理技士の受検要件に不備がある可能性が否定できないと判定された者が 4 名存在した。

イ 受検要件の不備が発生した経緯

(ア) 能美防災本社

i エンジニアリング本部における資格の不正取得の状況

遅くとも 1999 年頃には、エンジニアリング部に所属する従業員において、自身の実務経験の不備を認識しつつ、虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書を自身で作成し、受検の申請に用いていた事案が判明した。

そして、2003 年頃から 2005 年頃において、当時の第 3 システム施工部の部長が、第 3 システム施工部及びエンジニアリング部の従業員に対し、実際には当該従業員が担当していない工事に係る虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書を交付し、当該従業員が受検に際して、それをそのまま用いて申請をした事案又はそれが疑われる事案が複数発生していたことが判明した。

また、2015 年頃から 2016 年頃にかけて、上司から施工管理技士の取得を促されたため、又は部門内で多数の者がこの資格を取得していたために、ある工事現場に実際に自分が常駐していた期間よりも長い期間の実務経験を実務経験証明書に記載するなどして申請をした事案が判明した。

さらに、2018 年頃には、重複禁止ルールに抵触する事案も判明した。

ii 他部署における資格の不正取得の状況

消火設備本部では、2001 年頃、当時の第 2 システム設計部において、上司から自身が担当していない虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書を交付され、それをそのまま用いて申請を行った者が少なくとも 1 名存在することが認められた。

また、同本部では、2001 年及び 2004 年頃に、実務経験がない、又は不足していることが分かっているながら、従業員が自発的に資格を取得しようと考え、虚偽の申請を自ら行った事案が複数発生していたことも判明した。

さらに、CS 設備本部においても、2009 年頃、実務経験がない、又は不足していることが分かっているながら、従業員が自発的に取得しようと考え、虚偽の申請を自ら行った者が少なくとも 1 名存在することが認められた。

(イ) 支社（名古屋支社）における資格の不正取得の状況

名古屋支社においては、2003 年頃、自身が経験していない虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書を上司から交付され、それを用いて申請を行った可能性のある者が少なくとも 1 名存在することが認められた。

(ウ) グループ会社における資格の不正取得の状況

岩手ノーミにおいて、2010 年頃、上司から、自身が担当していない工事が実務経験として記載された虚偽の実務経験証明書が交付され、それを用いて申請

を行っていた者が少なくとも 1 名存在することが認められた。

他方、八洲防災設備では、従業員が自発的に資格取得に及んでおり、上司主導での資格の不正取得は認められなかった。

(3) 消防設備士試験の受験資格の不備

ア 受験資格の不備があったか否か

消防設備士の受験資格に不備があると判定された者の総数は、能美防災の従業員合計 60 名であった。

また、受験資格に疑義があり、かつ自身の受験資格に関して記憶がなく、合理的な説明もできない旨を回答した 48 名は、受験資格に不備がある可能性が否定できないと判定した。

イ 実務経験の不備が発生した経緯

2008 年以前は、消防設備士試験甲種に関し、国家資格や学歴による受験資格を有していない従業員については、実務経験を受験資格として記載するという事実上の運用がなされており、上司らが実務経験証明書の作成に関与し、不備のある実務経験証明書を用いて受験するよう指示を出していた事案が判明した。

上司等から上記の指示を受けた従業員の大半は、実務経験の不備を認識していたとしても、特に疑問を持ったり異議を述べたりすることなく、指示に従っていた。

(4) 登録消火設備基幹技能者講習の受講資格の不備

ア 受講資格の不備があったか否か

登録消火設備基幹技能者の受講資格に不備があると判定された者の総数は、能美防災の従業員 6 名であった。

イ 受講資格の不備が発生した経緯

第 3 システム施工部の部長やリーダーが実務経験証明書の作成に関与し、実務経験の要件に不備があるにもかかわらず資格を取得させることがあった。

(5) 元請工事における不備のある監理技術者資格者証の利用実績及び安全性に関する問題の有無

能美防災グループにおいて、監理技術者の資格要件に不備がある者が 90 名、不備がある可能性が否定できない者が 4 名存在した。

監理技術者の資格要件に不備がある者が監理技術者資格者証を利用した実績を調査したところ、合計 91 件の利用実績があったことが判明した。

また、監理技術者の資格要件に不備がある可能性が否定できない者が監理技術者資格者証を利用した実績を調査したところ、合計 3 件の利用実績があったことが判明した。

上記の利用実績があった工事のうち、工事完了後に安全性に関する検査の実施が予定されている工事中の仕掛物件 6 件を除く計 88 件に関し、能美防災において当該工事の安全性の確認を求めるアンケートを実施した。その結果、当委員会は、事務局より、施主からアンケートの回答がなされた工事は 54 件であり、そのうち施工後の問題が指摘された工事は 3 件であった旨の報告を受けた。この 3 件に関しては、いずれも能美防災が行った作業等に関する指摘であり、物件自体の安全性に関する指摘ではなかった旨の報告を受けた。

以上のとおり、今回のアンケートでは、物件の安全性に関する問題は不見当であったが、今後万一問題が指摘された場合には、能美防災グループによる迅速かつ適切な対応が望まれる。

3. 原因分析

当委員会は、資格の不正取得の誘因となり得る背景事情の下で、能美防災の社員気質をはじめとする様々な根本原因が複層的に作用したために、本件不正が発生し、かつそれが長期間にわたり継続してしまったものと考ええる。

(1) 資格の不正取得の誘因になり得る背景事情の存在

ア 監理技術者増員の必要性

建設業法の改正により一定金額以上の元請工事において、1 名の監理技術者を配置することが義務付けられることになったため、監理技術者を増やすことが多くの元請工事を請け負うために必要な条件となっていた。能美防災において、監理技術者は慢性的に不足していた。

イ 監理技術者の資格要件である実務経験に該当する工事の少なさ

能美防災においては、第 3 システム施工部で取り扱うトンネル工事以外で、監理技術者の資格要件である実務経験に該当する工事は少なかった。

そのため、監理技術者の増員を進めようとしても、資格を取得させたい者に、当該資格取得に必要な実務経験を積ませることができないという問題に直面していた。

ウ 経営事項審査や入札要領における加点事由

監理技術者や施工管理技士等の資格保有者数は、経営事項審査や入札要項において加点事由として定められており、これらの資格保有者数を増やすことは入札

案件の受注件数の増加に直結するものである。

能美防災においては、案件の受注件数を増やすことは長年当然の目的とされてきたため、役員ら幹部が経営事項審査や入札要項における加点事由を全く意識していなかったとは考え難い。

（２）根本原因の分析

ア 資格要件である実務経験を軽視する考え方の存在

本調査により、監理技術者等の資格において、資格要件である実務経験として不正確な情報を記載するという共通の手段による不正が発見された。その件数の多さ、不正が発覚した部署の全社的な広がり具合、不正取得者らの反応からすると、資格取得に必要な実務経験に係る不正全般に通底する根本原因として、能美防災グループにおいては長年にわたり、資格要件である実務経験を軽視する考え方が存在していたことが認められる。

イ 不正の発生・継続に繋がり得る社員気質

能美防災の役員及び従業員にヒアリングを行う中で、能美防災グループの社員気質として、（i）上司に追従する傾向がある、（ii）変化を好まず慣行を重視する傾向がある、（iii）いわゆる「性善説」で物事を考える傾向があるといった特徴が指摘された。

これらが併存することにより、（i）資格取得の要件たる実務経験に係る不正の動機を持った上司が部下に対して不正を指示し、部下がそれに追従するという事象が発生し、（ii）当該事象を後任者や後輩が長年にわたって継承し、（iii）性善説の考え方の下で、当該事象を疑い、調査するといった動きが起こらないという帰結に至ってしまい、その結果、本件不正が発生・継続してしまったと説明することが可能である。

ウ 資格に関わる部門における規範意識の鈍麻

本件不正の大部分において、エンジニアリング本部第３システム施工部の部長及びリーダー、支社やグループ会社における管理職らが、資格の不正取得の指示を出すなど主導的な役割を果たしていた。不正な資格取得に主導的な役割を果たしていた施工部門の管理職層は総じて規範意識が鈍麻していたことが認められる。

また、一般従業員においても、上司等の指示に従って資格の不正取得をするごとに、当時、特に問題意識を覚えなかった旨を述べる者も多く、規範意識の鈍麻が広く存在していた。

さらに、第１営業部の一部の者は、第３システム施工部が指定した者が工事の

全ての工期に関与していたわけではないことを認識しつつ、ほとんど罪悪感を持たず全工期分をコリンズに登録する形でコリンズの虚偽登録に加担していた旨や、第3システム施工部から指定された者が当該工事に関与していなかったことを認識しつつ、悪いことであるという認識を持たずにコリンズの虚偽登録に加担していた旨を述べている。このように、第1営業部においてコリンズ登録に関わっていた者の中にも規範意識に問題のある者が存在していた。

以上のとおり、エンジニアリング本部等の資格に関わる部門における規範意識の鈍麻が、本件不正が発生・継続した根本原因の1つであると考えられる。

エ エンジニアリング本部の閉鎖性

エンジニアリング本部は、業務内容の専門性が高く、さらに他の本部や部署との業務上の接点がほとんどなく、他の事業本部や他部署との人事異動も少なかったため、能美防災の組織内で独立性・閉鎖性の強い本部であったことが認められる。また、エンジニアリング本部は、能美防災本社から離れた場所に位置しており、物理的にも心理的にも距離があったことから、本社の目の届きにくい本部でもあった。

本件不正が発生した各種資格に関しても、エンジニアリング本部内で資格取得までのプロセスが完結しており、他の事業本部や他部署からのチェックを受けることはなかった。

このようなエンジニアリング本部の閉鎖性が、エンジニアリング本部に所属する従業員の資格に関する規範意識の鈍麻、及び本件不正の発生・継続の一因であったことが認められる。

オ 資格取得過程のチェック体制の不備

エンジニアリング本部第3システム施工部においては、部長やリーダーが資格の取得要件である実務経験に係る不正を主導ないし指示してきた経緯があり、第3システム施工部において自浄作用が全く働かない状況であった。

また、第1営業部には、コリンズの虚偽登録に加担した担当者がおり、さらに、コリンズの虚偽登録を認識まではしていなかった担当者であっても、第3システム施工部からの連絡に対し、当該技術者らの工事への関連度合い等を確認する必要があったにも拘わらず、そのような確認を行っていなかった。このような営業部門のチェック機能の不全も本件不正の発生・継続の一因であったことが認められる。

さらに、CSR推進室についても、監理技術者等の資格の取得手続過程に関し、社内通達を発出する等の一定の牽制は行っていたものの、資格の不正取得が発生しないよう牽制する機能を十分に果たせていなかった。

加えて、内部監査に関しても、監理技術者等の資格に関する事項が監査項目になったことはなく、少なくとも資格の不正取得の発見に資する内容の監査ができていなかった。

カ 資格に関するリスクマネジメントの不足

能美防災グループにおいては、上記イのとおり、いわゆる「性善説」で物事を考える傾向の社員気質が存在し、資格の不正取得が発生し得る前提でのリスクマネジメントが全般的に不足していたと考えられる。

また、リスクマネジメント委員会に関しても、資格の不正取得のリスクについて議論がなされた状況はほとんど見受けられず、資格に関するリスクを十分に把握できていなかったことが認められる。

キ 役員リスク感度及びリスク認識の問題

能美防災において、長年にわたって本件不正が発生・継続してきたにもかかわらず、本調査に至るまで取締役も執行役員も誰ひとり、本件不正を発見することができなかった。エンジニアリング本部で中核的な役割を歴任してきた取締役や執行役員であっても本件不正を認識していなかった旨を述べているばかりか、他社事案を把握するに至っても、能美防災グループで同種の問題が発生しているのではないかという問題意識や危機感を持つことができておらず、役員リスク感度及びリスク認識に問題があったことが認められる。

監査役会及び監査等委員会においても、本件内部通報の件が報告されるまで、監理技術者等の資格取得に係る実務経験の不正のリスクについて、何らの議論もなされていなかった。特に、2020年から2021年頃に他社における資格の不正取得事案が発覚し、その後当該事案に関する調査報告書が公表されるに至っていたが、他社事案が報じられていたにもかかわらず、能美防災グループで同種の問題が発生しているのではないかという問題意識や危機感を持つことができていなかった点は、リスク感度及びリスク認識に問題があったことが認められる。

ク 支社・グループ会社へのモニタリング不足

CSR推進室は、支社及びグループ会社の従業員に対しても、本社従業員同様にコンプライアンス研修を実施しており、また、支社に関しては、社内通達も発出し、資格の不正取得や実務経験要件に関する注意喚起を行っていた。しかし、CSR推進室がそれ以上に資格取得過程をチェックしたことはなく、モニタリングが不足していた。

また、支社やグループ会社に対する内部監査自体はなされていたものの、監査項目に監理技術者等の資格に関する事項は含まれておらず、資格取得過程に関し

ては監査対象とされていなかった。そのため、支社やグループに対する内部監査に関しても、モニタリングが不足していた。

4. 再発防止策の提言

(1) 能美防災グループにおける社員気質の改善

能美防災グループの社員気質として (i) 上司に追従する、(ii) 変化を好まず慣行を重視する、(iii) 性善説で物事を考える傾向が認められる。このような社員気質は、防災事業という堅実さと安定が求められる事業に携わる企業としての長い年月をかけて積み上げられてきた伝統を守り、平時の業務を円滑に遂行するという観点からは長所になり得るものの、先輩従業員や上司の行ってきた不正に異を唱えないどころか踏襲してしまう、不正の疑いや違和感を持ったとしても長年継続していたことを理由に安易に受け入れてしまう、自社の役員及び従業員が不正をすることなどないだろうと轻信して不正発見が遅れてしまうといったリスクを孕んでいる。

その上で、能美防災グループの社員気質を改善していく上では、自社の社員気質の長所は維持しつつ、並存しているリスクを可能な限り低減することを目指すべきであり、(i) 上司や先輩従業員にも間違っていることを指摘できる雰囲気を作ること、(ii) コンプライアンスを重視する社会・時代の変化に順応すること、及び (iii) 従業員の真面目さ・誠実さを信頼しつつ、善良な者も状況や環境によっては不正に手を染めてしまうこともあり得るという意味での「性弱説」の発想を持つことがそのための鍵になると考える。

このような社員気質の改善は一朝一夕でできるものではなく、経営のトップである代表取締役がリーダーシップを発揮して迅速かつ適切に再発防止策を実行するとともに、本気で社員気質を改革する姿勢を能美防災グループの全ての役員及び従業員に対して示し続ける必要がある。

代表取締役を中心とする経営陣が社員気質の改善を確実に実行するためのロードマップを作成し、それを各事業部門の責任者が現場ごとの実情を踏まえながら具体策を立案・実行するなどして、社員気質の改善を断行する旨のトップメッセージを具現化すべく、自身の所管する部門での社員気質の改善の浸透を図るべきである。

(2) コンプライアンス教育の見直し

能美防災グループにおける従前のコンプライアンス教育の内容を見直し、資格の目的や要件等の基礎知識の習得は当然として、規範意識の向上を目的とした、資格の不正取得の予防に資するコンプライアンス教育を行うべきである。

(3) 組織の閉鎖性の解消

本件では、エンジニアリング本部の閉鎖性が、エンジニアリング本部に所属する者の規範意識の鈍麻や、本件不正の発生・継続の一因となっていたと考えられる。

そこで、例えば、本部を跨いだ管理職レベルの定期的な人員異動を実施することも検討に値する。また、内部通報制度の周知徹底や疑問の声を上げやすい職場環境づくり、下記（５）のリスク管理部門やCSR推進室等の本部横断的な部門による横串機能の強化等、閉鎖性を解消するための地道な取組も重要である。

（４）資格要件に関するチェック体制の整備・強化

ア 資格要件に関するチェックを行う部署の創設

能美防災では、従業員が各種資格を取得する際に、施工部門及び営業部門の関与のみで手続きが完結する形で運用されており、他部署による手続きの適法性や受検資格及び資格要件の具備に関するチェックは行われていなかった。

再発防止のためには、まず、各施工部門等において、誰がどの工事に従事していたのかを証憑資料と併せて正確に管理・保存するとともに、資格申請や受検をする際には、それらの情報に容易にアクセスできる仕組みを構築する必要がある。そして、それらの情報をベースとして、資格要件に関するチェックを行う部署を創設する、又は既存の部署にそのような機能を持たせることにより、従業員が資格を取得する際には必ず当該部署によるチェックが行われる体制を整備すべきである。

イ 内部監査における監査項目の見直し

資格取得に関する内部監査を適切に機能させるために、内部監査部門においては、監督官庁からの通達や他社事案なども踏まえて適切にリスクの把握及び評価を行うことができるようリスクの識別・評価手法につき抜本的な見直しを行うべきである。その上で、監理技術者等の資格に関する事項を監査項目に加えるとともに、監査すべき事項に抜け漏れが生じるのを防止するために、定期的に監査項目の見直しを行うべきである。

（５）リスク管理体制の強化

資格に関するリスクマネジメントの問題の本質は、自社グループに内在するリスクを探知できなかったという点にあり、リスク管理の在り方を見直さなければ、新たなリスクの見落としが発生してしまう危険がある。

そのため、能美防災グループは、リスク管理体制を強化し、リスク管理の在り方を抜本的に見直す必要がある。

まず、リスクマネジメント委員会は、能美防災グループの全てのリスクを統括する、いわば司令塔の役割が期待され、これまで以上に能美防災グループが抱えるリ

スクを先回りして把握できるよう、その機能を強化する必要がある。

また、リスク管理体制をより強化するために、CSR 推進室を増員する、又は、リスク管理に特化した専門部署を新設して、組織横断的なリスク管理を担わせることも一案である。

(6) 役員の抜本的な意識改革

能美防災の役員らの資格に関連するリスク感度及びリスク認識が不十分であったため、上場企業の役員として相応しいリスク感度や規範意識を身につけるべく抜本的な意識改革を行う必要がある。

役員の意識改革の方法としては、コンプライアンス研修の実施が考えられるが、その内容や方法は従業員向けのコンプライアンス研修とは別に検討する必要がある。

研修内容に関しては、役員としての義務や法的責任、ガバナンス、内部統制等の役員の規範意識のバックボーンになり得る基礎知識の習得に加えて、経営を担う責任ある立場としてのインテグリティ（誠実・真摯・高潔）と言った意識面の内容も充実させるべきである。また、他社の不祥事案の検証等もリスク感度を高めるという観点から有用である。

(7) 支社・グループ会社に対するモニタリングの強化

本調査においては、能美防災の本社だけでなく支社やグループ会社においても資格取得に係る実務経験の不備・不正が発生していることが確認されているところ、本社による支社やグループ会社における資格取得過程へのモニタリングが不足していたことが、支社やグループ会社における本件不正の発生・継続の一因になっていたことが認められる。

そこで、資格取得に関する牽制が支社・グループ会社にも働くよう、支社・グループ会社に対するモニタリングの強化を図るべきである。今後は上記（4）アの資格要件に関するチェックを行う部署が受検資格及び資格要件に関するチェックを支社・グループ会社についても行うことを検討すべきである。また、これまで能美防災の内部統制監理室による支社・グループ会社に対する内部監査では、資格取得過程は監査対象とされていなかったが、今後は監査項目に監理技術者等の資格に関する事項を加え、資格取得過程を監査対象とすることを検討するべきである。

■再発防止策について

弊社といたしましては、外部調査委員会の指摘を真摯に受け止め、速やかに再発防止策を検討するため対策本部を設置し、再発防止策を策定する予定です。

■業績に与える影響について

本件による業績への影響は、現時点では不明ですが、今後、業績に重大な影響が見込まれる場合は、速やかにお知らせいたします。

■報道関係者のお問合せ先

広報室 03-3265-0230

以 上

2025 年 7 月 29 日

能美防災株式会社 御中

調査報告書 (公表版)

能美防災株式会社 外部調査委員会

委員長 寺 田 昌 弘

委 員 坂 尾 佑 平

委 員 齋 藤 亮 太

目次

第1 調査の概要	1
1 外部調査委員会の設置の経緯	1
2 当委員会への委嘱事項	1
3 当委員会の構成等	1
(1) 当委員会の構成	1
(2) 当委員会の開催状況	2
4 当委員会の独立性	2
5 本調査の概要	3
(1) 調査対象	3
(2) 調査期間	3
(3) 調査方法	3
6 本調査の限界	7
第2 前提となる事実	8
1 能美防災グループの概要	8
(1) 能美防災グループの事業	8
(2) 能美防災の親会社及びグループ会社	9
(3) 能美防災の組織体制・部署	10
(4) 過去5年の能美防災及び関連部署の業績推移等	14
(5) コーポレート・ガバナンスの状況	14
(6) 内部統制システムの整備状況	17
(7) 内部通報制度の運用状況	19
2 監理技術者等の資格に関する制度の概要	19
(1) 監理技術者	19
(2) 施工管理技士及び施工管理技士補	23
(3) 消防設備士	25
(4) 登録消火設備基幹技能者	27
3 監理技術者等の資格が関連する諸制度	28
(1) 経営事項審査制度	28
(2) コリンス登録	30
4 能美防災における資格取得の推奨状況	31
第3 調査により判明した事実	33
1 監理技術者の資格要件の不備	33
(1) 資格要件に不備があったか否かに関する判定方法	33
(2) 資格要件の不備があったか否か	34

(3) 資格要件の不備が発生した経緯.....	35
2 技術検定に係る受検要件の不備.....	45
(1) 受検要件の不備があったか否かに関する判定方法.....	45
(2) 受検要件の不備があったか否か.....	47
(3) 受検要件の不備が発生した経緯.....	47
3 消防設備士試験の受験資格の不備.....	49
(1) 受験資格の不備があったか否かに関する判定方法.....	49
(2) 受験資格の不備があったか否か.....	50
(3) 実務経験の不備が発生した経緯.....	51
4 登録消火設備基幹技能者講習の受講資格の不備.....	51
(1) 受講資格の不備があったか否かに関する判定方法.....	51
(2) 受講資格の不備があったか否か及び内容.....	52
(3) 受講資格の不備が発生した経緯.....	52
5 元請工事における不備のある監理技術者資格者証の利用実績及び安全性に関する問題の有無.....	53
第4 原因分析.....	54
1 資格の不正取得の誘因になり得る背景事情の存在.....	54
(1) 監理技術者増員の必要性.....	54
(2) 監理技術者の資格要件である実務経験に該当する工事の少なさ.....	55
(3) 経営事項審査や入札要項における加点事由.....	55
2 根本原因の分析.....	55
(1) 資格要件である実務経験を軽視する考え方の存在.....	56
(2) 不正の発生・継続に繋がり得る社員気質.....	56
(3) 資格に関わる部門における規範意識の鈍麻.....	58
(4) エンジニアリング本部の閉鎖性.....	60
(5) 資格取得過程のチェック体制の不備.....	60
(6) 資格に関するリスクマネジメントの不足.....	63
(7) 役員のリスク感度及びリスク認識の問題.....	64
(8) 支社・グループ会社へのモニタリング不足.....	65
第5 再発防止策の提言.....	67
1 能美防災グループにおける社員気質の改善.....	67
2 コンプライアンス教育の見直し.....	68
3 組織の閉鎖性の解消.....	69
4 資格要件に関するチェック体制の整備・強化.....	69
(1) 資格要件に関するチェックを行う部署の創設.....	69
(2) 内部監査における監査項目の見直し.....	70
5 リスク管理体制の強化.....	70

6	役員の抜本的な意識改革.....	71
7	支社・グループ会社に対するモニタリングの強化.....	72
第 6	結語.....	73

第1 調査の概要

1 外部調査委員会の設置の経緯

能美防災株式会社（以下「能美防災」という。）は、2024年4月25日に虚偽の実務経験による監理技術者の資格取得を指摘する旨の匿名通報（その後の一連の通報と併せて、以下「本件内部通報」という。）を受けたことから、社内調査を開始した。その後、同年7月及び同年10月には、能美防災の親会社であるセコム株式会社（以下「セコム」という。）にも同様の問題を指摘する旨の匿名通報がなされた。

同年10月付けの匿名通報において第三者による調査機関の設置を求める旨が記載されていたこと、及び能美防災の社内調査において2名の従業員が実務経験の要件を満たさず監理技術者の資格を取得した旨を自主申告したことを受け、能美防災は、同年11月27日に国土交通省へ報告するとともに、能美防災及びセコムと利害関係のない第三者的立場にある法律事務所による外部調査委員会（以下「当委員会」という。）の設置を決定し、当委員会に調査を委嘱した。

2 当委員会への委嘱事項

当委員会が、能美防災から委嘱を受けた事項（以下「委嘱事項」という。）は、以下のとおりである。

- ① 能美防災及び能美防災のグループ会社（以下「能美防災グループ」と総称する。）における監理技術者資格者証の申請に係る実務経験又は指導監督の実務経験の不備に関する調査、及び当該調査に付随する事項の調査
- ② 元請工事における不備のある監理技術者資格者証の利用実績の有無に関する調査
- ③ 原因分析及び再発防止策の提言
- ④ その他当委員会が調査を必要と認めた一切の事項

3 当委員会の構成等

(1) 当委員会の構成

当委員会の構成は、以下のとおりである。

委員長 寺田 昌弘 三浦法律事務所 弁護士

委員 坂尾 佑平 同上

委員 齋藤 亮太 同上

当委員会は、委嘱事項に関する調査（以下「本調査」といい、本調査において明らかとなった委嘱事項に関連する事実関係を個別に又は総称して「本件」という。）にあたり、三浦法律事務所の弁護士である松井知行、田中太郎、蛭原俊輔、皆元大毅、舘崎友輔、清水裕大、遠藤政佑及び越場真琴を調査補助者として任命し、調査の補助に当たさせた。

また、当委員会は、本調査でのアンケート調査及びデジタルフォレンジック調査の実施のために株式会社 foxcale（以下「foxcale」という。）を任命し、協力を受けた。

(2) 当委員会の開催状況

当委員会は、2024 年 12 月 2 日に初回の会合を開催し、その後 2025 年 7 月 29 日まで、合計 20 回開催した。

4 当委員会の独立性

当委員会の 3 名、調査補助者及びこれらが所属する法律事務所は、いずれも本調査以前にセコム及び能美防災グループから法律事務の委任を受けたことはなく、これらの会社との間に利害関係はない。

当委員会は、日本弁護士連合会が策定した「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」（2010 年 7 月 15 日策定、同年 12 月 17 日改訂）に全ての点で準拠するものではない。しかし、当委員会は、その独立性を確保するために以下の事項を能美防災と合意しており、当委員会の独立性は確保されている。

- ・ 能美防災グループの全役員及び従業員が当委員会の調査に協力すること
- ・ 能美防災グループは、当委員会に対して、能美防災グループの所有するあらゆる資料、情報等へのアクセスを保証すること
- ・ 能美防災は、当委員会のために能美防災の従業員から構成される事務局（以下「本件事務局」という。）を設置し、本件事務局と能美防災グループの他の役員及び従業員との間に情報隔壁を設けること
- ・ 調査報告書の起案権は、当委員会に専属すること

なお、当委員会は、当委員会によるヒアリングの日程調整、当委員会が能美防災に依頼した関連資料の入手等に関し、本件事務局の協力を得たが、これらの協力はいずれも事務的な内容にとどまり、かつ本件事務局と能美防災グループの他の役員及び従業員との間には情

報隔壁が設けられていたため、当委員会の独立性に影響を及ぼすものではない。

5 本調査の概要

(1) 調査対象

本調査の対象は、以下のとおりである¹。

- ① 能美防災グループの役員及び従業員による監理技術者の資格申請における資格要件の不備があったか否か
- ② 実務経験を受検要件とする施工管理技術検定における受検要件の不備があったか否か
- ③ 消防設備士試験の受験資格の不備があったか否か
- ④ 登録消火設備基幹技能者講習の受講資格の不備があったか否か
- ⑤ 建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）上監理技術者の配置が必要な元請工事における、不正に取得された監理技術者資格者証の利用実績の有無
- ⑥ 上記①ないし④における不備の原因や背景事情を含む能美防災グループの問題点

(2) 調査期間

本調査の期間は、当委員会が設置された 2024 年 11 月 27 日から 2025 年 7 月 29 日までの期間である。

(3) 調査方法

当委員会は、以下の各調査方法により、本調査を実施した。

ア 能美防災による社内調査結果の確認

当委員会は、当委員会が設置される前に能美防災が行った社内調査に関する資料の提供を受け、当該資料の確認を行った。

¹ 施工管理技士に関しては、能美防災の社内調査において技術検定に係る実務経験又は指導監督の実務経験の不備が疑われる事案が発見されたことから、付随的な調査事項として調査対象に含めることとした。また、消防設備士及び登録消火設備基幹技能者に関しては、下記(3)ウのアンケートにおいて、不備を自主申告する者が存在したことから、付随的な調査事項として調査対象に含めることとした。

イ 客観資料の分析

当委員会は、能美防災から開示された、能美防災の組織機構図、組織別在籍図、社内規程（定款、内部統制システムの基本方針、法令等遵守ヘルプライン（ノーミライン）運用規程、リスクマネジメント規程、賃金規程、教育研修規則、資格取扱規則、人事考課取扱規則、文書保存管理規則、社用印章取扱規則、従業員就業規則、決裁取扱規程、業務分掌規程、職務権限規程、決裁取扱要領、決裁取扱基準表）、各種資格保有者の一覧表、取締役会議事録、監査役会議事録、監査等委員会議事録、常務会議事録、経営執行会議議事録、リスクマネジメント委員会議事録、エンジニアリング本部第3システム施工部部会議事録、ヒアリング対象者の経歴台帳、能美防災で保管されていた各種資格取得のための実務経験証明書及びコリンズの登録内容確認書（工事实績）（以下「コリンズ記録」という。）、能美防災の役員及び従業員が当委員会に提供した資料等の分析を行った²。

ウ アンケート調査

当委員会は、休職等の理由で回答ができない者、及び業務の性質上アンケート調査の内容に関連しないと判断されたグループ会社（海外子会社等を含む。）を除く能美防災グループの全ての役員及び従業員に対し、アンケート調査を実施した（能美防災の役員及び従業員 2147 名、能美防災の国内グループ会社の役員及び従業員 1389 名）。当該アンケートにおいては、大要、下記の質問事項を設定した。

- ① 監理技術者資格者証の有無及び種別
- ② 監理技術者資格者証の取得過程
- ③ 監理技術者資格者証の取得申請時に用いた書類を保管しているか否か
- ④ 監理技術者資格者証の取得申請時に実務経験の不備があったか否か、及び不備があった者についてはその内容、自分が経験していない実務経験を申告する方法を思いついた経緯（上司等からの指示があった場合にはその詳細）並びに当時の認識
- ⑤ 施工管理技士資格の有無及び種別
- ⑥ 施工管理技士資格の取得過程
- ⑦ 技術検定受検時に用いた書類を保管しているか否か
- ⑧ 技術検定受検時に実務経験の不備があったか否か、及び不備があった者についてはその内容、自分が経験していない実務経験を申告する方法を思いついた経緯（上司等からの指示があった場合にはその詳細）並びに当時の認識

² 施工管理技士の資格要件である実務経験の重複禁止の有無を確認するために、複数の施工管理技士の資格を保有している者については、施工管理技術検定受検時に提出した申請書類に関し、個人情報の開示請求を実施した上で、当該開示書類を当委員会に提供してもらった。

- ⑨ 自分以外の同僚や上司の監理技術者又は施工管理技士資格取得時の実務経験の不備に関する認識の有無及び内容
- ⑩ 他の資格取得時の実務経験の不備があったか否か
- ⑪ 当該アンケート記入過程における他者からの働きかけ又は他者による証拠隠滅・改ざんの有無

当該アンケートにおいては、正直な自主申告を促すために、自身が監理技術者及び施工管理技士の資格取得の前提となる実務経験に関して不適切な申告をしていた場合でも、その事実や関連事実を同アンケートで正直に回答した場合に限り懲戒処分を減免するという社内リニエンシー制度を採用し、その旨を当該アンケートの周知文に明記した。併せて、同アンケートに回答しなかった場合、同アンケートに虚偽の回答や不誠実な回答をした場合、同アンケートの回答に関して他の役員や従業員に圧力をかけたり働きかけを行ったりした場合、又は本調査に関し証拠隠滅・改ざん、事実の隠蔽その他の調査妨害を行った場合には、懲戒処分の対象になる旨も同アンケートの周知文に明記した。

また、その後の調査で、実務要件を充足すると偽って消防設備士試験を受験した者が複数存在することが判明したことから、休職等の理由で回答ができない者を除く一定の要件を充足する能美防災の従業員に対し³、追加のアンケート調査を実施した（能美防災の従業員124名）。当該アンケートにおいては、大要、下記の質問事項を設定した。

- ① 消防設備士試験（甲種）を受験した際の受験資格
- ② 実務経験を受験資格とした場合に不備があったか否か、及び不備があった者についてはその内容
- ③ 自分が経験していない実務経験を申告する方法を思いついた経緯（上司等からの指示があった場合にはその詳細）並びに当時の認識

このアンケートにおいても、最初のアンケートで採用した上記の社内リニエンシー制度の説明及び懲戒処分に関する記載を、同アンケートの周知文に明記した。

エ ホットライン（特設通報窓口）の設置

当委員会は、能美防災グループの全役員及び従業員が利用可能なホットライン（特設通報窓口）を設置し、本調査の対象になる資格に関する実務経験の不備等に関連する情報提供を呼び掛けた。このホットラインに関しても、上記ウで紹介したものと同一社内リニエンシー

³ 能美防災において、2008年に学歴要件を満たさない従業員に対し、無縁従事者の資格を取得した上で消防設備士試験を受験するよう指導する方針を採用するに至った旨が確認されたこと、実務経験を装って消防設備士試験を受験した旨を自主申告した者が存在し、その多くが能美防災入社後早い段階で上司等の指示に従って消防設備士を受験していたことを踏まえ、2008年以前に入社後3年以内に消防設備士（甲種）を取得し、かつ学歴要件を満たさない可能性があると思料される者をアンケート対象とした。

制度を採用し、その旨を当該ホットラインの周知文に明記した。

当該ホットラインに対しては、合計 4 件の通報ないし相談を記載したメールが寄せられた⁴。

オ 能美防災グループの役員、従業員及び退職者に対するヒアリング

当委員会は、能美防災グループの役員、従業員及び退職者のべ 314 名に対してヒアリングを実施した⁵。

ヒアリングは、会議室での対面形式による方法とオンライン会議ツール又は電話を用いる方法とを併用して実施した。

カ デジタルフォレンジック調査

当委員会は、能美防災エンジニアリング本部第 3 システム施工部において、遅くとも 2021 年頃にはメールを用いて監理技術者等の資格取得の推奨等が行われていたことが明らかになったことから、当該推奨等に関わったと目される合計 3 名の従業員が第 3 システム施工部においてやり取りを行ったメールを対象として、デジタルフォレンジック調査を実施した。

当委員会は、foxcale に能美防災のサーバに保存されたメールの抽出・保全、及び当委員会が設定したキーワード検索による電子データの絞り込みを依頼した。その上で、当委員会は絞り込み後の電子データ合計 1 万 6303 件のレビューを行った。

上記のほか、調査の進捗に応じて確認が必要と判断された事項については、当委員会においてキーワード検索を行うなどして電子データを抽出し、レビューを行った。

キ 現地調査

当委員会は、能美防災のエンジニアリング本部第 3 システム施工部が属するエンジニアリング本部（東京都新宿区西新宿 2 丁目 1 番 1 号新宿三井ビルディング 55 階）を訪問し、就業環境、資料の保管状況等の視察を行った。

ク 判定方法の検討

当委員会は、監理技術者及び施工管理技士の資格要件である実務経験及び指導監督的実

⁴ ホットラインには、その他にアンケートやヒアリングに関する質問も複数件なされた。

⁵ 複数回ヒアリングを実施した役員及び従業員も相当数いる。

務経験の不備に関する判定方法を検討するために、一般財団法人建設業技術者センター（以下「技術者センター」という。）及び国土交通省への訪問・面談、メール、及び電話による質問等を行った。

6 本調査の限界

本調査は、強制的な調査権限に基づく調査ではなく、能美防災グループの役員、従業員及び退職者からの任意の協力を前提とするものであり、本調査には自ずから限界が存在した。

また、本調査は、基本的には能美防災グループにより開示された情報に依拠してなされたこと、能美防災グループ各社並びにその役員及び従業員においても各種資格の申請や取得に関連する資料が網羅的に整理・保管されていなかったこと、最も古いもので約 38 年前の消防設備士の資格申請・取得も調査対象となった結果、手掛かりとなる資料も残っておらず、記憶の減退したヒアリング対象者が相当数存在したことなどの限界があった。加えて、アンケートとヒアリングという調査対象者の任意の回答に依拠した調査とならざるを得なかったところ、必ずしも全員が誠実に真実のみを回答・供述したとは限らないという意味での限界もあった。

当委員会による事実認定は、上記のような限界がある中で実施した調査に基づくものであり、当委員会に開示され、又は当委員会が収集したもの以外の関連資料等が存在しないとも限らず、また、役員及び従業員等へのヒアリングで得られた情報の中にも客観的な事実と異なる内容が含まれている可能性も否定できない。後日、万一そのような事実が発覚した場合には、当委員会の事実認定及び評価は変更される可能性がある。

第2 前提となる事実

1 能美防災グループの概要

(1) 能美防災グループの事業

能美防災は、下記(2)のグループ会社と企業集団を形成し、以下のとおり、火災報知設備、消火設備の機器の製造、販売、取付工事、及びこれらの設備の保守業務等を主な業務として取り扱い、更に各事業に関連する設計、研究・開発、ビル管理業務等のサービスも合わせた総合防災グループとして事業活動を展開している⁶。

特に防災システムに関しては、能美防災では、各種の建造物や施設に応じたシステムの提供をしており、代表的なものとしてビル防災システム、プラント防災システム、文化財防災システム、トンネル防災システム等を提供している⁷。

従業員数（連結）は、2025年3月31日時点において、2875名であった⁸。

また、能美防災は、①電気工事業（国土交通大臣許可（特-4）第5229号）、②消防施設工事業、③管工事業、④電気通信工事業、⑤機械器具設置工事業（国土交通大臣許可（特-2）第5229号）に関する建設業許可を取得している⁹。

ア 火災報知設備

火災報知設備の事業セグメントにおいては、自動火災報知設備、防火・防排煙設備、ガスもれ警報設備、非常用放送設備、避難誘導設備、住宅防災システム、環境監視システムをはじめとした製品を一般家庭から大規模施設まであらゆる顧客を対象に幅広く提供している¹⁰。

イ 消火設備

消火設備の事業セグメントにおいては、主に、オフィスビルや商業施設、プラント・工場、道路トンネルなどの大規模建造物向けに各種スプリンクラー設備、泡消火設備、ガス消火設

⁶ 能美防災「第81期有価証券報告書（2025年3月期）」5頁

⁷ 能美防災ウェブサイト（施設別防災システムのご案内：<https://www.nohmi.co.jp/product/facility/index.html>）

⁸ 能美防災ウェブサイト（会社概要：https://www.nohmi.co.jp/about_nohmi/003.html）

⁹ 能美防災ウェブサイト（会社概要：https://www.nohmi.co.jp/about_nohmi/003.html）

¹⁰ 能美防災「統合報告書2024」4頁

備などを提供している¹¹。

ウ 保守点検等・その他

保守点検等の事業セグメントでは、24 時間体制のサポートサービスなど各種防災機器に係る保守点検及び補修業務といったサービスを幅広く提供している。それ以外にも、駐車場車路管制システムの施工・保守業務等も行っている¹²。

(2) 能美防災の親会社及びグループ会社

能美防災の親会社及び主なグループ会社（連結子会社及び持分法適用関連会社）の事業内容は、以下のとおりである¹³。

会社名	主な事業内容
親会社	
セコム	セキュリティサービス事業
連結子会社	
九州ノーミ株式会社	火災報知設備・消火設備の施工・保守・補修
千代田サービス株式会社	建物管理・清掃・業務代行・損保代理他
能美エンジニアリング株式会社（以下「能美エンジニアリング」という。）	消火設備・火災報知設備の設計・施工・保守
ノーミシステム株式会社	火災報知設備・消火設備の保守・補修
岩手ノーミ株式会社（以下「岩手ノーミ」という。）	火災報知設備・消火設備の施工・保守
東北ノーミ株式会社	消火設備・火災報知設備の施工・保守
青森ノーミ株式会社	火災報知設備の施工・保守
日信防災株式会社	火災報知設備・消火設備・駐車場車路管制システムの施工・保守・機器販売
千葉ノーミ株式会社	火災報知設備の施工・保守

¹¹ 能美防災「統合報告書 2024」4 頁

¹² 能美防災「統合報告書 2024」5 頁

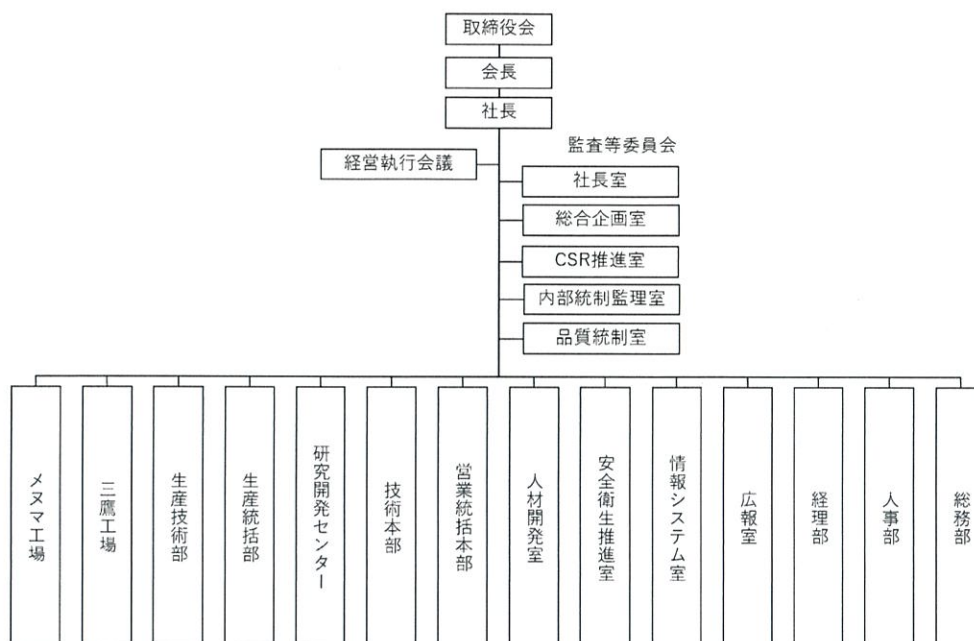
¹³ 能美防災「第 81 期有価証券報告書（2025 年 3 月期）」7 頁。なお、能美防災には、非連結子会社 5 社及び持分法非適用関連会社 3 社が存在し、上記第 1 の 5(3)ウのアンケート調査は、能美防災以外には、千代田サービス株式会社及び海外子会社を除いた連結子会社 18 社及び持分法適用関連会社 1 社（株式会社コアツ）に、非連結子会社である株式会社共同設備及び大分ノーミ株式会社の 2 社、並びに持分法非適用関連会社である宮城ノーミ株式会社及び株式会社セキュリティソフトウェアの 2 社を加えた計 23 社の役員及び従業員を対象とした。

四国ノーミ株式会社	火災報知設備の施工・保守
株式会社ノーミ・テクノ・エンジニアリング	環境監視システムの施工・保守
秋田ノーミ株式会社	火災報知設備の施工・保守
福島ノーミ株式会社	火災報知設備の施工・保守
新潟ノーミ株式会社	火災報知設備・消火設備の施工・保守
北海道ノーミ株式会社	火災報知設備・消火設備の施工・保守
八洲防災設備株式会社（以下「八洲防災設備」という。）	火災報知設備の施工・保守・機器販売
システムサービス株式会社	弱電設備の施工・保守・機器販売
坂本電設株式会社	電気設備の施工
株式会社システムズ	弱電設備の施工・保守・機器販売
台湾能美防災股份有限公司	火災報知設備機器の製造・販売
上海能美西科姆消防設備有限公司	火災報知設備機器・防犯設備機器の製造・販売
持分法適用関連会社	
株式会社コーアツ	消火設備の施工・保守・機器販売

(3) 能美防災の組織体制・部署

ア 能美防災の組織体制

能美防災の現在の組織体制は、下図のとおり、経営事項の判断を行う取締役会の下、営業統括本部、技術本部、人材開発室、広報室、経理部、人事部、総務部等の部署に分類されている。



このうち営業統括本部は、以下のとおり、事業内容に基づき複数の本部や事業部が置かれている。

本部・部の名称	各部内の室・部
CS 設備本部	総合管理室、設備技術部、CS サービス部、CS 営業部、CS 事業推進部、CR 運営室、CS 業務部
消火設備本部	第2システム施工部、施工品質管理部、営業推進部、SR 運営室
火報設備本部	第1システム施工部、施工品質管理部、総合管理室
営業開発本部	営業1部、営業2部、システム設計センター、営業管理室
営業本部	業務グループ、営業3部、営業4部、営業5部、丸の内支社、渋谷営業所
海外事業部	海外営業部、海外開発営業部、海外企画室、業務課
エンジニアリング本部	第1エンジニアリング部、第2エンジニアリング部、第3システム施工部、第4システム施工部、第1営業部、第2営業部、第3営業部、総合管理室、業務部、品質安全管理部、技術企画調達部
商品本部	商品営業部、技術サービスグループ、業務グループ
その他	環境システム事業部、特販事業部、総合ソリューション部

なお、従業員のうち施工業務に従事する者に関しては、配属後の異動や人事交流の頻度が

少ない傾向にある。支社の施工管理部門への異動を除き、火報設備本部から消火設備本部等、事業本部を跨いだ人事異動は少なく、従業員は、配属後、相当程度長期間にわたって同じ事業本部に所属し続けることが多い。

また、エンジニアリング本部に関しては、同本部内の施工部が取り扱う工事案件の多くが、他の事業本部が取り扱う商品の設置工事とは工事の質も規模も異なり、施工管理の技術者に求められる資格も他の事業本部の施工管理の技術者が求められる資格と異なることから、エンジニアリング本部と他の事業本部との間の人事異動や人事交流の頻度は少ないといえる。

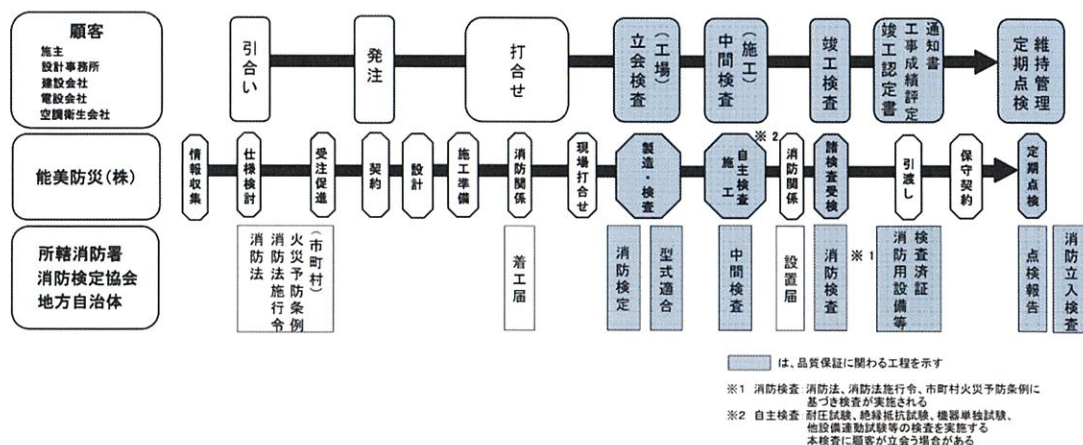
イ 品質保証に関する体制及び顧客・各機関との関連性

能美防災では、品質マニュアルを定めた上で、提供する商品及びサービスに関し、企画から営業、設計・開発、製造、検査、輸送、施工、保守点検に至るまでの全段階の業務の運用及び管理を行っている。

能美防災が提供する商品及びサービスの品質を保証するプロセスにおいては、下図のとおり、顧客（施主、設計事務所、建設会社、電設会社、空調衛生会社等）及び各機関（所轄消防署、消防検定協会、地方自治体等）も密接に関わっている。

消防設備を設置する際、消防法（昭和 23 年法律第 186 号）、消防法施行令（昭和 36 年政令第 37 号）、及び自治体（市町村）火災予防条例の設置基準に適合しているかを確認するために所轄消防署による中間検査、消防検査がそれぞれ行われ、これらの検査に合格すると消防用設備等検査済証が発行される。

設備納入後は、品質の維持管理のために保守点検が定期的実施される。また、検査の頻度は自治体によって異なるものの、所轄消防署による消防立入検査が実施される。



ウ エンジニアリング本部の概要

監理技術者等の資格保有者の多い営業統括本部傘下のエンジニアリング本部は、プラント・工場やトンネル等における非常用設備工事に関する業務を取り扱う部署である。

2000 年に実施された能美防災の組織改編により、営業統括本部の傘下にあった施工技術本部の一部とエンジニアリング営業本部が統合され、現在の部署名である「エンジニアリング本部」が創設された。これにより、プラント・工場やトンネル等の非常用設備工事の営業、設計及び施工の一連の過程を全てエンジニアリング本部が取り扱うこととなった。

エンジニアリング本部には、①設計・積算に関する部署（第 1 エンジニアリング部及び第 2 エンジニアリング部）、②営業に関する部署（第 1 営業部、第 2 営業部及び第 3 営業部）、③施工に関する部署（第 3 システム施工部及び第 4 システム施工部）、④その他の関連部署（総管理部、業務部、品質安全管理部、技術企画調達部）が置かれている。

エンジニアリング本部のうち、本調査の対象である監理技術者の資格に関連するトンネル非常用設備工事（公共工事及び民間企業主導の工事の両方を含む。以下「トンネル工事」という。）の施工業務を主として取り扱っているのが第 3 システム施工部である。業務分掌規程上、第 3 システム施工部では¹⁴、エンジニアリング本部第 1 営業部が受注した道路物件の施工及び全社の施工指導、支援等に関する業務を取り扱う旨が定められている。

なお、第 3 システム施工部では、従前はプラント・工場、トンネル等を問わず広く非常用設備工事を取り扱っていたが、2024 年 4 月の組織改編によりエンジニアリング本部内にプラント・工場等の非常用設備工事を取り扱う第 4 システム施工部が新設され、第 3 システム施工部はトンネル工事のみを取り扱うことになった¹⁵。

エンジニアリング本部は、かつて能美防災本社（東京都千代田区九段南 4 丁目 7 番 3 号）に所在していたが、その後の人員増加に伴い本社ビルが手狭となったため、エンジニアリング本部をまとめて本社外に移すこととなり、現在エンジニアリング本部は、上記第 1 の 5(3)キのとおり、新宿三井ビルディング 55 階に所在している。

エ 支社の概要

能美防災における支社の概要は、以下のとおりである。日本全国を対象として 7 つの地区エリアに合計 13 拠点の支社が存在する。

¹⁴ 組織図及び能美防災の従業員の供述によれば、組織再編により 1996 年 3 月から 2000 年 6 月までの間は第 3 システム施工部が廃止され、それまで同部で取り扱っていたトンネル工事等は第 2 システム施工部に統合されていたが、その後 2000 年 6 月に改めて第 3 システム施工部が設置され、それ以降トンネル工事等の所管は第 3 システム施工部となったとのことである。

¹⁵ 業務分掌規程上、第 4 システム施工部では、エンジニアリング本部第 2 営業部、第 3 営業部が受注したプラント・工場・電力施設物件等の施工及び全社の施工指導、支援等に関する業務を取り扱う旨が定められている。

地区名	支社名
首都圏東地区	千葉支社、茨城支社
首都圏西地区	横浜支社、西関東支社、北関東支社
北海道地区	北海道支社
東日本地区	東北支社
中部地区	北陸支社、中部支社、静岡支社
西日本地区	中国支社、関西支社
九州地区	九州支社

(4) 過去5年の能美防災及び関連部署の業績推移等

過去5年の能美防災、エンジニアリング本部及び第3システム施工部の業績は、下記の「能美防災の売上推移」のとおりである。

能美防災の連結売上高は、コロナ禍の影響等を受けながらも概ね横ばい基調で推移しており、エンジニアリング本部の売上高は、能美防災の連結売上高全体で見ても約■%を占めており、同本部が能美防災の業績にとって重要な位置を占めていると評価できる。

エンジニアリング本部の売上高のうちトンネル工事の占める割合は、年度による変動はあるものの、直近の5年間は■割を下回ったことはなく、2022年3月期には■%を占めており¹⁶、トンネル工事が、エンジニアリング本部、ひいては能美防災グループ全体の売上高に相当程度寄与してきたと評価できる。

【能美防災の売上推移】

(単位：百万円、割合については四捨五入して計算)

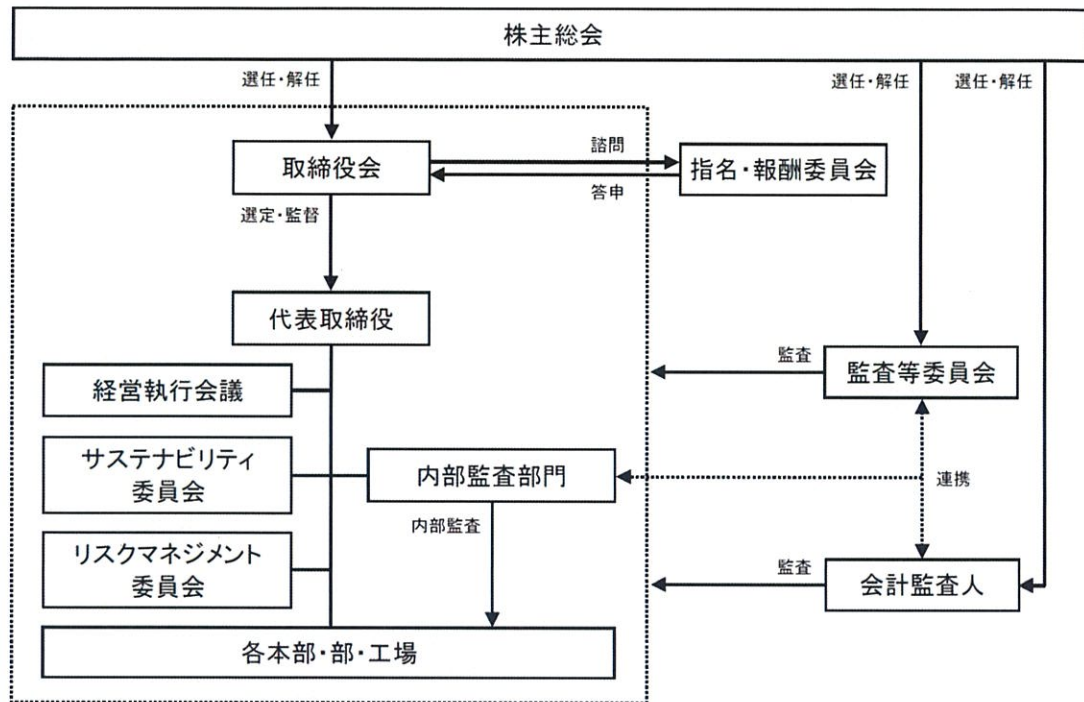
	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
能美防災（連結）	107,897	112,913	105,537	118,506	133,696
エンジニアリング本部	■	■	■	■	■
トンネル工事	■	■	■	■	■

(5) コーポレート・ガバナンスの状況

ア コーポレート・ガバナンスの関係図

¹⁶ 2022年3月期には、トンネル工事の売上高が能美防災の連結売上高の約■%を占めている。

能美防災におけるコーポレート・ガバナンスの関係図は、下図のとおりである¹⁷。



イ 主な会議体

(ア) 取締役会

能美防災の取締役会は、取締役総数の過半数を独立社外取締役とする方針の下、取締役（監査等委員である取締役を除く。）7名（うち社外取締役3名）、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）の11名で構成されている。取締役会が毎月開催されており、経営に関する重要な事項の意思決定と業務執行の監督を行っている¹⁸。

なお、コーポレート・ガバナンスに関する報告書上、毎年、取締役会全体の実効性について、取締役からの意見・要望を基に分析・評価が実施されている。同報告書上、取締役会では、議案の事前説明や議案に関連する参考情報の提供などが適切になされる中で、毎回活発な議論が行われており、全体として実効性が確保されている旨が記載されている¹⁹。

(イ) 経営執行会議

¹⁷ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」末尾添付の参考資料

¹⁸ 能美防災「第 81 期有価証券報告書（2025 年 3 月期）」35 頁

¹⁹ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」3 頁

能美防災は、経営の機動性を高めることなどを目的として 2020 年 6 月 25 日より執行役員制度を導入し、それに伴い経営上の事項を協議する会議体であった常務会に代わって経営執行会議が設置されることになった。

経営執行会議は、社長の諮問機関として執行役員等から構成される会議体であり、経営に関する全般的な重要事項について審議、報告を行うこととされている。また、経営執行会議と取締役会は、必要な情報を共有し、意思疎通を図ることとされている²⁰。

(ウ) 監査等委員会

能美防災は、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることで、取締役会の監督機能を強化し、更なる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図ることを理由として、2024 年 6 月 25 日開催の定時株主総会において定款を変更し、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行した。

能美防災の監査等委員会は、常勤監査等委員 1 名、監査等委員である社外取締役 3 名で構成されている²¹。

(エ) リスクマネジメント委員会

能美防災では、リスクマネジメント規程を定めてリスク管理体制を構築しており、全てのリスクを統括する機関としてリスクマネジメント委員会を設置している。

リスクマネジメント委員会の委員長は CSR 推進室を担当する役員²²、常任委員は総合企画室、総務部、広報室等を担当する役員である²³。

リスクマネジメント規程上、リスクマネジメント委員会は、リスク顕在化の予防や危機管理に関する事項を審議して社長に答申するほか、優先的に対応するリスクを選定し、責任部所を決定してリスクの顕在化防止策の策定を指示することが職責として定められている。

ウ コンプライアンス・内部統制に関する部署

(ア) CSR 推進室

²⁰ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」13 頁

²¹ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」8 頁

²² リスクマネジメント規程上、本項目において記載されるリスクマネジメント委員会の委員たる「役員」は、取締役及び監査役のほか、執行役員を含む意味として用いられている。

²³ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」11 頁。また、リスクマネジメント規程上、オブザーバーとして常勤監査等委員が参加すること、委員会の事務局は CSR 推進室であることが定められている。

能美防災では、業務分掌規程上、CSR 推進室が、企業グループ全体のコンプライアンス（法令等遵守ヘルプライン運用を含む。）、リスクマネジメント、環境マネジメント、法務に関する業務のほか、消防法（昭和 23 年法律第 186 号）、建設業法等の基幹事業に関わる各種法令への対応業務等を所管する部署と定められている。

CSR 推進室は、能美防災グループを対象に実施するコンプライアンス教育（E-ラーニング学習）の管理という平時における対応に従事するほか、法令等遵守ヘルプライン（ノーミヘルプライン）運用規程上、能美防災グループの内部公益通報制度である「法令等遵守ヘルプライン（ノーミヘルプライン）」を所管しており、法令遵守に疑義が生じた事象での対応窓口も担っている。

なお、能美防災の組織機構上、同社に法務部やコンプライアンス部といった名称の部署は存在しない。

（イ） 内部統制監理室

能美防災では、内部統制監理室が、通常の業務執行部門から独立した部門として、監査等委員会及び会計監査人との調整の下にグループ会社を含めた全部門を対象として会計及び業務監査を計画的に実施し、改善事項の指摘・指導を行い、改善の進捗状況を定期的に報告させるなどしている。

（ウ） 品質統制室

能美防災では、業務分掌規程上、品質統制室が、品質プログラムの確立、品質に関する情報の収集及び活用の推進、重要クレームの処理の迅速化及び再発防止の推進、各部所の品質保証推進状況の審査の実施及び改善計画のフォロー、品質保証委員会の事務等の品質保証に関する業務を所管する部署と定めている²⁴。

（6） 内部統制システムの整備状況

能美防災において整備された内部統制システムの整備状況に関し、本調査に関連し得る事項は以下のとおりである。

²⁴ 能美防災において、「品質保証」は、能美防災が提供する商品及びサービスの品質が顧客及び社会の要求を十分に満たしていることを保証するために行う体系的活動を意味し、また、「品質プログラム」は、品質保証の実施に際して、商品の企画から営業、設計・開発、製造、検査、輸送、施工、保守点検に至る全段階の業務の役割を明確にしたプログラムを意味する。

ア 取締役及び従業員の職務執行が法令及び定款に適合することを確保する体制

コーポレート・ガバナンスに関する報告書上、能美防災は、取締役及び従業員の職務執行が法令及び定款に適合することを確保する体制を整備する旨が記載されており、その具体的内容として、法令や社内規程に関する知識を修得させるため、役員及び従業員に対してコンプライアンス教育を継続して実施していること、社内窓口及び社外窓口の内部通報制度を設け、コンプライアンス上の問題の早期発見に努め、問題が発見された場合には、是正措置及び再発防止策を講じる体制を構築していることなどが記載されている²⁵。

もっとも、監理技術者等の資格取得に関しては、法令適合性を確保する体制に問題があったと考えられる。

イ グループ会社との関係に係る体制

コーポレート・ガバナンスに関する報告書上、能美防災は、能美防災グループにおける業務の適正を確保するための体制を整備している旨が記載されている²⁶。具体的には、グループ会社との関係に係る体制として、①グループ会社運営規程に基づき、重要事項について協議、報告を求めること、②グループ全体の経営幹部で構成するグループ経営会議を定期的で開催し、グループの全般方針や長期的な運営理念の共有を図ること、③能美防災の執行役員等をグループ会社の取締役及び監査役として選任し、各社の業務執行を監督・監査すること、④能美防災のリスクマネジメント規程に基づき、グループ会社に能美防災に準じた予防活動に努めさせるとともに、リスクが顕在化した場合には能美防災の危機管理規則に基づき能美防災とともに対処すること、⑤規範意識の共有や危機管理対応の徹底を図るために、グループ全体を対象に各種研修を実施すること、⑥グループ会社の役員及び従業員が、相談・通報できる内部通報制度を整備していることなどが記載されている²⁷。

もっとも、監理技術者等の資格取得に関しては、グループ会社のリスク管理体制に問題があったと考えられる。

ウ 能美防災グループの取締役及び従業員等が監査等委員会に報告するための体制

コーポレート・ガバナンスに関する報告書上、能美防災グループの取締役、監査役及び従業員は、法定の事項に加え、監査等委員会に対し、能美防災グループの重要な会議の審議状況、内部監査の結果報告、ヘルプラインの運用状況、財務の状況等に関する重要な事項の報告を行う旨、及び監査等委員会に報告をした者が当該報告をしたことを理由として、何らの

²⁵ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」13 頁

²⁶ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」13 頁

²⁷ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」13 頁

不利益も受けないよう必要な措置を講じている旨が記載されている²⁸。

(7) 内部通報制度の運用状況

能美防災グループでは、能美防災グループの各社を対象とする内部通報制度として、CSR推進室が所掌する法令等遵守ヘルプライン（ノーミヘルプライン）が設けられている。その運用については法令等遵守ヘルプライン（ノーミヘルプライン）運用規程において定められており、同規程に基づき、通報窓口としてCSR推進室長が窓口となる内部通報窓口、及び外部の法律事務所が窓口となる外部通報窓口が設けられている。

2020 年度以降における法令等遵守ヘルプライン（ノーミヘルプライン）への通報件数は以下のとおりである（2024 年度の件数には、本件内部通報を含む。）²⁹。2020 年度以降における通報のうち、資格の不備に関する通報は本件内部通報のみであった。

2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度 ³⁰
1 件	5 件	8 件	5 件	10 件

2 監理技術者等の資格に関する制度の概要

本調査では、建設業法上の監理技術者等の資格に関する問題が調査対象となっているところ、当該資格に関する制度の概要を関連する諸制度とともに概観する。

(1) 監理技術者

ア 監理技術者制度の概要

監理技術者とは、元請負の特定建設業者が当該工事を施工するために締結した下請契約の請負代金総額が 5000 万円以上（建築一式工事は 8000 万円以上）になる場合に当該工事

²⁸ 能美防災 2025 年 6 月 26 日付け「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」13 頁

²⁹ 2022 年度及び 2024 年度は他の年次に比べて通報件数が増えているが、通報部署や通報内容はそれぞれ異なっており、これらの年次に通報件数が増えた有意な理由は見出すことはできなかった。

³⁰ 2025 年 3 月までの件数を記載している。

現場に配置される³¹、施工の技術上の管理をつかさどる技術者をいう³²。

建設業者は、その請け負った建設工事を施工するときは、当該建設工事に関し当該建設工事における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどるものとして、主任技術者を置かなければならないとされているが（建設業法 26 条 1 項）、監理技術者は、元請業者（「発注者から直接建設工事を請け負った特定建設業者」）において、下請業者を適切に指導、監督する総合的な役割を担うために、主任技術者に比べ、より厳しい資格や経験が求められている。

公共性のある施設若しくは工作物又は多数の者が利用する施設若しくは工作物に関する重要な建設工事で、政令で定めるものについて³³、工事現場に設置が求められる監理技術者は、工事現場ごとに、専任の者でなければならない（同法 26 条 3 項本文）³⁴。

そして、専任の者でなければならない監理技術者は、監理技術者資格者証（同法 27 条の 18 第 1 項）の交付を受け、かつ、国土交通大臣の登録を受けた講習を受講した者のうちから、これを選任しなければならない（同法 26 条 5 項）。「監理技術者資格者証」とは、交付を受ける者が監理技術者としての資格を有していることを示すカードのことであり（同法 27 条の 18 第 2 項、建設業法施行規則（昭和 24 年建設省令第 14 号）17 条の 37）、技術者センターが監理技術者資格者証の交付機関に指定されている（同法 27 条の 19 第 1 項、同法施行規則 17 の 41）。

技術者センターでは、現在、インターネット、支部窓口・郵送申請等により、監理技術者資格者証の交付申請が可能である。

イ 監理技術者資格者証を取得するための要件

監理技術者資格者証を取得するためには、1 級国家資格等を有している場合（建設業法 26 条 2 項、15 条 2 号イ、ハ）、又は実務経験を有している場合（同法 26 条 2 項、15 条ロ）のいずれかに該当する必要がある。

（ア） 1 級国家資格等を有している場合

³¹ 建設業を営もうとする者であって、その営業にあたって、その者が発注者から直接請け負う 1 件の建設工事につき、その工事の全部又は一部を、下請代金の額（その工事に係る下請契約が 2 件以上あるときは、下請代金の額の総額）が政令で定める金額以上となる下請契約を締結して施工しようとするものは、特定建設業の許可（建設業法 3 条 6 項）を受けなければならないところ（同法 3 条 1 項 2 号）、この特定建設業の許可を受けた者をいう（同法 17 条）。

³² 技術者センターウェブサイト「監理技術者について」<https://www.cezaidan.or.jp/managing/about/>

³³ 建設業法施行令（昭和 31 年政令第 273 号）27 条 1 項では、例えば、「国又は地方公共団体が注文者である施設又は工作物に関する建設工事」（同項 1 号）で、工事 1 件の請負代金の額が 4500 万円以上のものが「重要な建設工事」に該当する旨が定められている。

³⁴ ただし、建設業法の 2019 年改正により技士補制度が導入され、施工管理技士補を配置することにより監理技術者の現場兼任が可能となるなど、監理技術者の専任義務の緩和が図られている（建設業法 26 条 3 項 2 号、建設業法施行令 29 条）。

1 級国家資格等としては、例えば建設業法による 1 級技術検定の合格者（2021 年以降は 1 級技術検定の第二次検定の合格者）が該当する。能美防災では、取得している建設業許可との関係で、従業員が 1 級電気工事施工管理技士、1 級管工事施工管理技士、1 級電気通信工事施工管理技士といった資格を取得しており、これらの資格を基に、電気工事、管工事、及び電気通信工事の監理技術者資格者証を取得している例が認められた。

なお、例えば、実務経験に不備がある形で 1 級施工管理技士資格を取得し、同資格を申告して監理技術者資格者証を取得するなど、取得過程に不備のある国家資格を前提とした監理技術者資格者証については、無効と解される。当委員会では、同解釈を前提に、資格要件の不備があったか否かを判断した³⁵。

（イ） 実務経験を有している場合

上記（ア）の 1 級国家資格等を有していなくても、以下の 4 つの全ての要件を満たす場合には、実務経験を有している場合に該当するとして、監理技術者資格者証の取得が可能である（技術者センター 2024 年 7 月付け「監理技術者資格者証交付申請書『作成の手引き』【実務経験者用】」（以下「手引き」という。）1 頁）。

- ①申請する業種が、指定建設業 7 業種以外の 22 業種のいずれかであること
- ②適式な実務経験を有すること
- ③適式な指導監督の実務経験を有すること
- ④指導監督の実務経験について、証拠書類の提出が可能であること

①申請する業種が、指定建設業 7 業種以外の 22 業種のいずれかであることという要件に関し、能美防災が取得している建設業許可業種との関係では、機械器具設置工事業、電気通信工事業、消防施設工事業が、同 22 業種に含まれる。

②実務経験とは、建設工事の施工に関する技術上の全ての職務経験をいうと解されている³⁶。

「実務経験」といえるためには、申請業種の建設工事の施工に関する経験であることが必要と解されている³⁷。また、実務経験の期間は具体的に建設工事に携わった経験期間の積み上げにより算出される合計期間とし、経験期間が重複しているものにあっては原則として

³⁵ 当委員会は、上記第 1 の 5(3)クのとおり、技術者センターでの面談等を通じて得られた知見も踏まえて資格要件を検討した。

³⁶ 建設業許可事務ガイドライン（平成 13 年 4 月 3 日国総建第 97 号。最終改正令和 7 年 2 月 1 日国不建第 161 号。以下「許可事務ガイドライン」という。）27 頁

³⁷ 交付申請に係る業種以外の工事に関する経験、工事現場での雑務や事務（営業を含む。）に関する経験や、保守管理業務、草刈・除雪等の委託業務、据付工事を含まない機械の設計や製作・システム開発や構築は該当しない一方で、元請・下請、請負代金の額、現場での職名等を問わないと解されている（手引き 1 頁）。

二重に計算しないことと解されている。「必要年数」については、例えば、指定学科である大学等を卒業した場合には 3 年以上、指定学科である高校を卒業した場合には 5 年以上といった形で、申請者の学歴又は資格の区分に応じて異なる。

③指導監督の実務経験とは、建設工事の設計又は施工の全般について、工事現場主任者又は工事現場監督者のような立場で工事の技術面を総合的に指導監督した経験をいうと解されている³⁸。

指導監督の実務経験といえるためには、許可を受けようとする建設業に係る建設工事で、発注者から直接請け負い、その請負代金の額が 4500 万円以上であるもの（1994 年 12 月 28 日前の建設工事にあつては 3000 万円以上であるもの、1984 年 10 月 1 日前の建設工事にあつては 1500 万円以上であるもの）に関しての、2 年以上の指導監督的な実務の経験である必要がある。また、工事の技術面を総合的に指導監督していること、すなわち、工程管理、品質管理、安全管理、技術上の指導を行っていることが必要であり、工事の一部に係る技術面の責任者としての経験、建設工事の施工に係る見習い中の経験は含まれないと解されている³⁹。

指導監督の実務経験を会社が証明する書類として、監理技術者実務経験証明書と題する書面の写しを提出する必要がある。2021 年 10 月 1 日以降⁴⁰、同証明書に記載の「指導監督の実務経験」の工事については、④工事内容及び工事における申請者の職名（立場）が確認できる証拠書類の提出が必要となっている。なお、証明書及び証拠資料に虚偽又は過誤があった場合には、監理技術者の資格が取り消され、申請者の所属企業が建設業法違反となる場合がある。

手引き 24 頁では、以下の書類が証拠書類の例として記載されている。

確認内容	公共工事	民間工事
工事内容	コリンズ工事カルテのコピー	工事経歴書のコピー 請負契約書（注文書＋請書） のコピー
工事における申請者職名（申請者立場）	コリンズ工事カルテのコピー	施工体制台帳のコピー 施工体系図のコピー 工事体制表等のコピー

³⁸ 許可事務ガイドライン 34 頁

³⁹ 申請業種以外で請け負った工事は、申請業種の経験が含まれていたとしても対象外であり、例えば、「機械器具設置工事」で申請する場合、許可行政庁に提出された「工事経歴書」に「機械器具設置工事」として記載した工事が否か、経営事項審査において「機械器具設置工事」として売上に計上した工事が否か、発注者から「機械器具設置工事」の監理技術者を求められた工事が否かといったことを確認する必要がある（手引き 1 頁）。

⁴⁰ 2021 年 10 月 1 日より前は、申請書類に関し、監理技術者実務経験証明書の提出は求められていたものの、その裏付け資料の提出等は求められていなかった。

指導監督的実務経験は、監理技術者を除いて、「原則 1 工事 1 人」を申請できるが、施工体系図等を提出し、その必要性を説明することで、複数人で「同一工事を指導監督的実務経験として申請」することも許容されている⁴¹。

また、監理技術者実務経験証明書には、「証明者」という欄（原則として会社の代表取締役等を記載する。）に加えて、「記載した実務経験の内容に関して説明できる者」という欄がある。

現在、技術者センターの本部では、上記の「記載した実務経験の内容に関して説明できる者」欄に記載された者に対して電話等を行い、同人に、実務経験証明書の記載内容及び証拠書類の正確性、具体的な実務の内容、工事現場での役割等を確認し、証拠及び説明できる者への確認をもって、「証明者」が申請者の実務経験を証明したものとみなす運用をしている。

(2) 施工管理技士及び施工管理技士補

ア 施工管理技士及び施工管理技士補の概要

施工管理技士又は施工管理技士補とは、施工技術の向上を図るため、建設業者の施工する建設工事に従事し又はしようとする者に与える資格として法令が創設した資格制度であり、建設業法 27 条 1 項に基づいて実施される技術検定に合格した者に付与される国家資格である。

技術検定は、建設機械施工管理、土木施工管理、建設施工管理、電気工事施工管理、管工事施工管理、電気通信工事施工管理、造園施工管理の 7 種目につき（建設業法施行令 37 条 1 項）、それぞれ 1 級及び 2 級に区分して行われる（同 2 項）。1 級の技術検定は、受検者が、監理技術者として必要な知識及び能力を有するかどうかを判定するため（同 3 項）、2 級の技術検定は、受検者が主任技術者として必要な知識及び能力を有するかどうかを判定するため（同 4 項）のものである。各種目とも、受検者が、施工技術の基礎となる知識及び能力を有するかどうかを判定するために行われる第一次検定（建設業法 27 条 2 項）と施工技術のうち技術上の管理及び指導監督に係る知識及び能力を有するかどうかを判定するために行われる第二次検定（同 3 項）があり、第一次検定合格者は「技士補」、第二次検定合格者は「技士」という称号を称することができる（同 7 項、同法施行令 40 条 1 項。例えば、1 級の管工事施工管理に関する第二次検定に合格した者は 1 級管工事施工管理技士と呼ばれ、同第一次検定を合格したにとどまる者は 1 級管工事施工管理技士補と呼ばれることになる。）

⁴¹ 手引き 24 頁

⁴²。

現在、能美防災で建設許可を受けている 5 業種のうち施工管理技士及び技士補の制度があるのは、電気工事業、管工事業及び電気通信工事業の 3 業種（以下「本件 3 業種」という。）に関するものである。

電気工事施工管理の技術検定については一般財団法人建設業振興基金（以下「振興基金」という。）が、管工事施工管理及び電気通信工事施工管理の技術検定については一般社団法人全国建設研修センター（以下「研修センター」という。）が指定試験機関となっている。

イ 技術検定の受検要件

2024 年 4 月 1 日施行の省令等の改正により⁴³、技術検定の受検資格に大幅な見直しが行われたが⁴⁴、本調査は、主として同施行日以前の実務経験の不備があったか否かを対象とするものであるため、同改正後の技術検定制（新制度）による要件ではなく、改正前の技術検定制（旧制度）による受検要件が問題となる。

旧制度においては、適式な「実務経験」を有することという要件を満たす場合には、技術検定の受検が可能である⁴⁵。

技術検定における「実務経験」とは、検定種目に該当する工事において、施工管理、設計監理、施工監督としての立場で従事した施工に直接関わる技術上の経験をいう。受検種目の工事に関する実務経験が必要であるところ、必要とされる期間は、1 級と 2 級の別、最終学歴・修了した学科等に応じて異なる。1 級については、そのうち 1 年は指導監督の実務経験が必要である⁴⁶。

技術検定の実務経験申請にあたっては、同じ検定種目に係る複数の工事現場を担当している期間に重複がある場合、重複部分を二重に計上して申請することはできず、また、他の業種区分に対応している 6 検定種目（土木施工管理、建築施工管理、電気工事施工管理、電気通信工事施工管理、造園施工管理）の工事の経験を、重複して申請することはできないとされている（以下「重複禁止ルール」という。）。例えば、研修センターの公表する「受検の

⁴² 技士補制度は、2021 年 4 月 1 日に施行された改正建設業法によって新設されたものであり、同施行日より前は、施工管理技士制度のみが存在した。

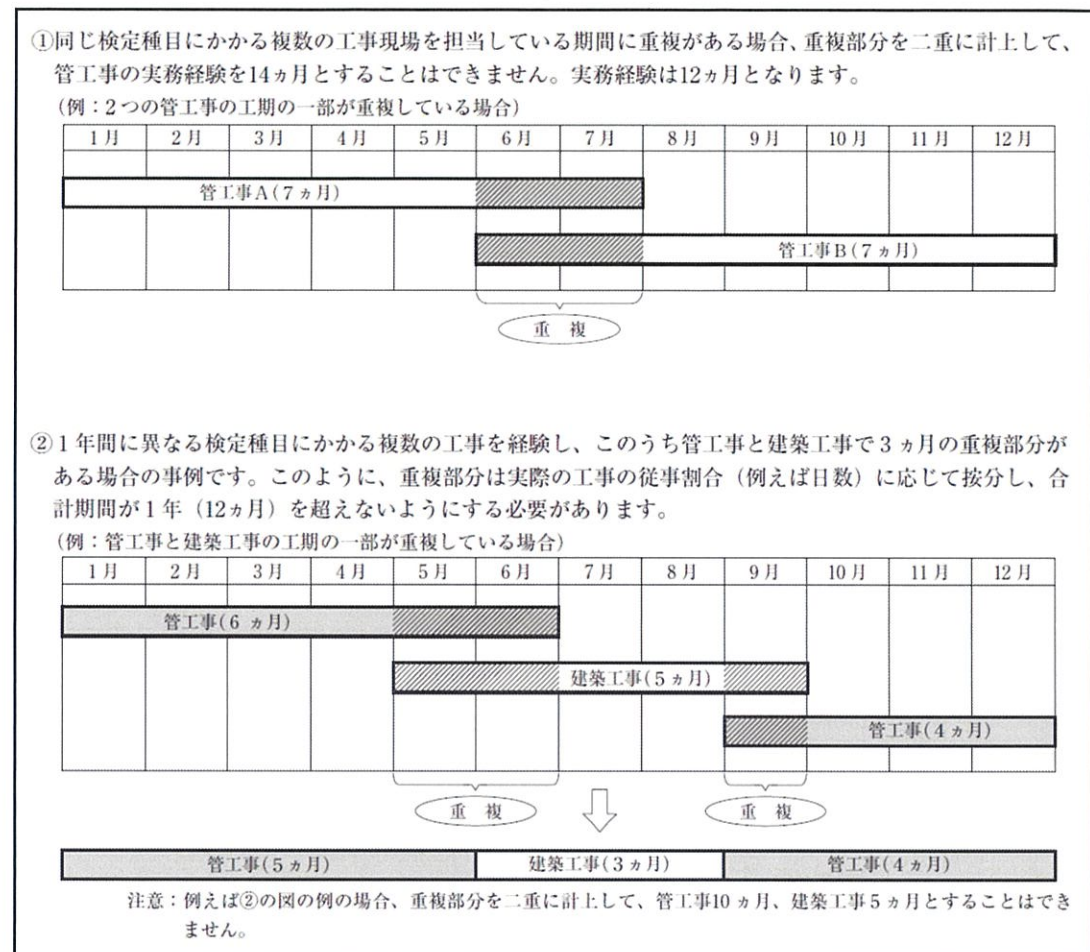
⁴³ 施工技術検定規則及び建設業法施行規則の一部を改正する省令（令和 5 年国土交通省令第 43 号）

⁴⁴ 1 級の第一次検定は 19 歳以上（当該年度末時点）であれば受検可能とする、1 級及び 2 級の第二次検定は、第一次合格後の一定期間の実務経験で受検可能とする（ただし、2028 年度までの間は、制度改正前の受検資格による第 2 次検定の受検が可能）といった見直しがなされた。

⁴⁵ ただし、1 級電気工事施工管理技術検定を「第一種電気工事士免状の交付を受けた者」が受検する場合、実務経験は不要である。

⁴⁶ 技術検定における「指導監督の実務経験」とは、現場代理人、主任技術者、工事主任、施工監督等の立場で、部下や下請業者等に対して工事の技術面を総合的に指導・監督した経験をいう。受注者の立場における経験のほか、発注者側の現場監督技術者等としての総合的に指導・監督した経験も含む（本件 3 業種に共通する。）。

手引」には、次のような説明がされている⁴⁷。



受検資格として必要とされる実務経験及び指導監督の実務経験の年数を有することを証明するため、受検者は、指定試験機関に対し、実務経験証明書を提出する必要がある。

(3) 消防設備士

ア 消防設備士の概要

消防設備士とは、消防設備士試験に合格し都道府県知事から消防設備士免状の交付を受けた者をいう（消防法 17 条の 5 以下）。消防設備士免状には、甲種と乙種があり（同法 17 条の 6 第 1 項）、甲種は工事整備対象設備等の工事、整備及び点検ができ、乙種は整備及び点検ができる。ただし、免状の種類ごとに取り扱うことのできる設備が限定されているので、取り扱う設備に対応する種類の免状が必要である。試験の種類別と取り扱うことができる

⁴⁷ 令和 6 年度 1 級管工事施工管理技術検定の「第一次検定・第二次検定旧受検資格 受検の手引」13 頁

設備の対応は以下のとおりである。

試験の種類		取り扱うことができる設備
甲	特類	特殊消防用設備等（従来の消防用設備等に代わり、総務大臣が当該消防用設備等と同等以上の性能があると認定した設備等）
甲又は乙	第1類	屋内消火栓設備、スプリンクラー設備、水噴霧消火設備、屋外消火栓設備 パッケージ型消火設備、パッケージ型自動消火設備、共同住宅用スプリンクラー設備
	第2類	泡消火設備、パッケージ型消火設備、パッケージ型自動消火設備、特定駐車場用泡消火設備
	第3類	不活性ガス消火設備、ハロゲン化物消火設備、粉末消火設備、パッケージ型消火設備 パッケージ型自動消火設備
	第4類	自動火災報知設備、ガス漏れ火災警報設備、消防機関へ通報する火災報知設備 共同住宅用自動火災報知設備、住戸用自動火災報知設備 特定小規模施設用自動火災報知設備、複合型居住施設用自動火災報知設備
	第5類	金属製避難はしご、救助袋、緩降機
乙	第6類	消火器
	第7類	漏電火災警報器

一定規模の防火対象物の関係者は、設置された消防用設備等を維持するために、定期的に点検し、その結果を消防長又は消防署長に報告することが義務付けられているところ（消防法8条の2の2、17条の3の3等）、防火対象物に設置された消防用設備等や特殊消防用設備等の点検は、消防設備士又は消防設備点検の資格を有する者に行わせなければならない。

また、一定の防火対象物には⁴⁸、基準に沿った消防用設備等を設置することが義務付けられており、消防用設備等の設置工事が完了した際には、設置完了後4日以内に消防長又は消防署長に届出（設置届）を行い、検査を受ける必要があるところ、一部の消防用設備等の設置は、甲種消防設備士等の資格を持っている者でなければ行うことができない。そのため、甲種消防設備士が政令で定める消防用設備等工事をする際には、工事着工の10日前までに、工事整備対象設備等の種類、工事の場所その他必要な事項を消防長又は消防署長に届けなければならない。

イ 消防設備士試験の受験資格

⁴⁸ 消防法施行令（昭和36年政令第37号）別表第一の防火対象物のうち、法令で定められたもの

消防設備士試験に関し、甲種については一定の受験資格が必要であるが（消防法 17 条の 8 第 4 項）、乙種については誰でも受験可能である。

消防法 17 条の 8 第 4 項は、甲種の受験資格を、①学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において機械、電気、工業化学、土木又は建築に関する学科又は課程を修めて卒業した者（1 号）、②乙種消防設備士免状の交付を受けた後 2 年以上工事整備対象設備等の整備の経験を有する者（2 号）、又は③前 2 号に掲げる者に準ずるものとして総務省令で定める者（3 号）に限っている。

③の具体例として、例えば、「工事整備対象設備等の工事の補助者」として 5 年以上の実務経験を有する者（消防法施行規則（昭和 36 年自治省令第 6 号）33 条の 8 第 1 項 7 号）、消防行政に係る事務のうち消防用設備等に関する事務について 3 年以上の実務経験を有する者（同 8 号、「甲種消防設備士試験の受験資格に関する事項を定める告示」（平成 6 年 11 月 28 日消防庁告示第 11 号第 2 の 11））、消防法施行規則の一部を改正する省令（昭和 41 年自治省令第 6 号）施行前において消防用設備等の工事について 3 年以上の実務経験を有する者（上記告示第 2 の 12）といったものが定められている。消防設備士の受験申請に際し、甲種を受験する者は、甲種受験資格を証明する書類を提出する必要がある。

実務経験に基づき甲種受験資格を証明する場合、事業主等の証明書である「実務経験証明書」を提出する必要がある。

(4) 登録消火設備基幹技能者

ア 登録消火設備基幹技能者の概要

登録消火設備基幹技能者とは、一般社団法人消防施設工事協会が運営する、国土交通大臣登録講習である登録消火設備基幹技能者講習を受講・合格し、修了証が交付された者をいう。

登録消火設備基幹技能者には、現場の状況に応じた施工方法等の提案・連絡・調整、効率的な作業手順・作業方法の構成及び指示、施工に関する一般技能者への指示・指導・統率、前工程・後工程に配慮した他業種基幹技能者との連絡・調整、品質・施工・安全・原価管理等の施工管理、技能者の適正配置による効率化、その他技術者との連絡・調整といった役割が期待され、消火設備工事に携わる技能者の最高の資格者として位置付けられている。

イ 登録消火設備基幹技能者講習の受講資格

登録消火設備基幹技能者講習を受講するためには、以下の 3 つの要件を全て満たしている必要がある。

- ① 消火設備の施工現場において10年以上の実務経験を有すること
- ② 消火設備の施工現場において3年以上の職長経験を有すること
- ③ 消防法に基づく消防設備士の資格が甲種・乙種1類、2類、3類及び第1種消防設備点検資格者のいずれかを取得しているか、又は優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）を受章していること

登録消火設備基幹技能者講習の受講申請に際しては、上記①及び②を証明するために、実務経験及び職長経験に係る事業主の証明書（実務経験証明書）を提出する必要がある。

3 監理技術者等の資格が関連する諸制度

(1) 経営事項審査制度

ア 経営事項審査制度の概要

国又は地方公共団体等が発注者であり、かつ、工事1件の請負代金の額が500万円（当該工事が建築一式工事である場合にあっては、1500万円）以上のものを発注者から直接請け負おうとする建設業者は、発注者と請負契約を締結する日の1年7ヶ月前の日の直前の事業年度終了の日以降に、その経営に関する客観的事項についての審査（以下「**経営事項審査**」という。）を受けていなければならないと定められている（建設業法27条の23第1項、同施行令45条、施行規則18条の2）。

経営事項審査は、経営状況と経営規模等の客観的事項について、数値による評価の形で行う審査である⁴⁹。このうち経営規模等とは、経営状況（Y）以外の客観的事項をいい、具体的には、「経営規模」（X）、「技術力」（Z）及び「社会性等」（W）から構成されている。国土交通大臣又は都道府県知事は、この「経営規模等」に係る評価（経営規模等評価）の申請をした建設業者から請求があった場合には、「経営状況」に関する分析（経営状況分析）の結果に係る数値と経営規模等評価の結果に係る数値を用いて、客観的事項の全体についての評定結果に係る数値を通知しなければならないとされている。この客観的事項全体に係る数値を「総合評定値」（P）といい、以下の数式で算出される。

$$\text{「経営状況分析」結果（Y）} + \text{「経営規模等評価」結果（X・Z・W）} = \text{「総合評定値」（P）}$$

⁴⁹ 建設業法27条の23第2項1号、2号。経営事項審査の項目及び基準については、同法27条の23第3項を受けて、「建設業法第27条の23第3項の規定による経営事項審査の項目及び基準」（平成20年1月31日号外国土交通省告示第85号。最終改正：令和6年12月17日国土交通省告示第1342号。）が細目を定めている。

経営事項審査における「技術職員」とは、主任技術者や監理技術者の資格要件を充足している職員や登録基幹技能者の登録を受けた職員で、経営規模等評価のうち「技術力」(Z)において加点評価の対象となる者を指し、若年技術職員とは、技術職員の内審査基準日（各申請者の決算日）において満35歳未満の者を指す。

「技術力」(Z)の点数は経営事項審査の全点数のうち25%を占め、そのうち技術職員の数値は8割を占めるので、経営事項審査における技術者の重要性は大きい。

イ 監理技術者等の経営事項審査制度での位置づけ

上記アの「技術職員」は、「技術力」に関し、以下のとおり取り扱われる⁵⁰。

区分	点数	対象者
1級監理受講者	6	技術者を対象とする国家資格の1級又は技術士法に基づく資格を有し、監理技術者資格者証を保有していて、かつ、監理技術者講習修了証を保有している場合。
1級技術者	5	技術者を対象とする国家資格の1級を有する者（上記1級監理受講者を除く） 技術士法に基づく資格を有する者（上記1級監理受講者を除く）
監理技術者補佐	4	監理技術者を補佐する資格を有するもの
基幹技能者等	3	登録基幹技能者講習の修了者
2級技術者	2	技術者を対象とする国家資格の2級を有する者 技能者を対象とする国家資格の1級を有する者
その他技術者	1	技術者を対象とする国家資格の2級+実務経験を有する者 実務経験による主任技術者

能美防災の役員及び従業員が主として取得している資格に着目すると、以下の整理となる。

- | |
|--|
| <p>①1級施工管理技士資格を有し、監理技術者資格者証を保有していて、かつ、監理技術者講習修了証を保有している者：評点6</p> <p>②1級施工管理技士資格を有し、①を除く者：評点5</p> <p>③1級施工管理技士補：評点4</p> |
|--|

⁵⁰ 株式会社建設業経営情報分析センターウェブサイト「技術職員区分 技術職員資格区分コード表」

- ④登録基幹技能者講習の修了者：評点 3
- ⑤甲種、乙種消防整備士の資格保有者：評点 2

ウ 能美防災での経営事項審査

能美防災も、国又は地方公共団体等が発注者であり、かつ、工事 1 件の請負代金の額が 500 万円以上のものを発注者から直接請け負う場合があるため、経営事項審査を受けている。例えば、基準日を 2024 年 3 月末日とする国土交通大臣からの通知書（経営規模等評価結果通知書、総合評定値通知書）に記載された技術職員の状況は以下のとおりである。

（単位：人）

建設工事の種類	1 級技術者 （講習受講）	監理技術者 補佐	基幹技能者 等	2 級技術者	その他 技術者
電気	56 (44)	0	0	21	39
管	42 (27)	0	0	5	0
機械器具設置	0 (0)	7	0	0	1
電気通信	1 (0)	1	0	1	0
消防施設	0 (0)	87	22	716	0

(2) コリンズ登録

ア コリンズの概要

「コリンズ」とは、工事实績情報システム (Construction Records Information Systems) の通称である。

一般財団法人日本建設情報総合センター (JACIC) は、公共工事（国又は地方公共団体等の公共機関若しくは公益民間企業が発注した工事）の内容及び受注企業の業務実績を収集し、公共発注機関及び受注企業がともに活用できるようにした工事・業務実績情報データベース（コリンズ・テクリス）を運営しており、JACIC は、コリンズ・テクリスに登録された工事・業務実績情報を管理し、企業情報、技術者情報とともに公共発注機関に提供している⁵¹。

コリンズの登録自体は、法令で定められたものではないが、公共発注機関の多くが工事請負契約の際に、一定金額以上の工事を受注した建設会社に工事实績データをコリンズへ登

⁵¹ 一般財団法人日本建設情報総合センターウェブサイト「コリンズ・テクリスについて」

録することを義務付けている（受注登録）。この登録は、工期・現場代理人・主任技術者・監理技術者の変更時と竣工時にも行う必要がある（変更登録、竣工登録）。

イ コリンズに登録された技術者情報の活用等

コリンズには技術者情報（役割、従事期間等）を含む様々な工事に関連する情報を登録することができる（以下、コリンズに工事に関連する情報を登録することを「コリンズ登録」という。）。現在では配置技術者に変更があった場合、変更登録を行うことが要求されていることも相俟って、技術者がどの時期にどのような工事に従事していたかがコリンズに記録されることになる。

そのため、上記 2 の(1)イのとおり、監理技術者資格者証の取得申請においては、「コリンズ工事カルテ」が実務経験証明書の内容を裏付ける資料の一例に挙げられているものと思われる。

4 能美防災における資格取得の推奨状況

能美防災では、日常的な業務として防災設備等の工事・整備及び点検等の業務に携わる機会も多いため、新入社員研修時から消防設備士の資格取得が推奨されるなど、従業員に資格取得を促す取組が行われている。

また、エンジニアリング本部においては、全社的に取り組んでいる消防設備士の資格取得に加え、施工管理技士や監理技術者の増員が目標の 1 つとされてきた。

監理技術者は、上記 2 の(1)アのとおり、建設業法により元請受注した工事現場に必ずこの資格者を置かなければならないこともあるものであり、一般的に施工部門で必要とされる資格である。しかし、本調査により、営業部在籍時に第 3 システム施工部の上司からの指示で監理技術者の資格申請をした者がいた事実も判明しており、エンジニアリング本部内では、施工部門に限らず同本部全体として、監理技術者及び監理技術者に直結する施工管理技士の資格取得を推奨していたと認められる。

なお、能美防災においては、2024 年 12 月 31 日まで、従業員の資格取得を推奨するため、報奨対象資格表記載の資格を取得した者に対し、グレードに応じた報奨金（一時金）を支給する運用がなされていた。しかし、当該報奨対象資格表には、施工管理技士や消防設備士は記載されていたものの監理技術者は記載されておらず、また報奨金も一時金の支給にとどまったことから、従前の報奨金支給は監理技術者の資格の取得のインセンティブにはなら

なかったと述べる従業員も少なくなかった⁵²。

⁵² 2025 年 1 月からは、従業員の更なる学習意欲の向上を目的として、報奨対象資格表記載の資格を保有している者に対し、グレードに応じた手当を毎月支給するというライセンス報奨制度が採用されるに至った。新たなライセンス報奨制度の報奨対象資格表には、監理技術者も含まれている。

第3 調査により判明した事実

1 監理技術者の資格要件の不備

(1) 資格要件に不備があったか否かに関する判定方法

ア 判定対象者の選定等

当委員会は、上記第1の5(3)ウのアンケート調査の結果を基に、監理技術者資格者証を取得している旨を回答した者のうち、資格要件に不備があった旨、又はその可能性がある旨を自主申告した者に対し、ヒアリングを実施し、資格要件に不備があったか否かを判定した。

また、当委員会は、アンケートへの回答や能美防災から提供を受けた資料に基づき監理技術者資格者証を取得していることが判明した役員及び従業員のうち、アンケートでは自身の資格要件の不備を自主申告しなかった者についても、①アンケート調査、ヒアリング、ホットライン（特設通報窓口）への情報提供等で他の者から資格要件の不備又はその可能性を指摘された者、②デジタルフォレンジック調査において資格要件の不備が疑われた者、③職務経歴に照らして実務経験を積んだとする事実が疑わしいと思われる者（例えば、入社以来ずっと営業部や管理系の部署等施工に携わる経験が典型的に少ないはずの部署に在籍をしてきた者）等に対してもヒアリングを実施し⁵³、資格要件の不備があったか否かを判定した。

なお、上記第2の2(1)イのとおり、監理技術者資格者証は一定の実務経験を有する場合のほか、1級国家資格等を有する場合も取得可能であるところ、資格要件に不備のある1級国家資格を前提とした監理技術者資格者証は無効と解される。そこで、当委員会は、1級施工管理技士の資格要件に不備があり、かつ、その後に当該建設業に関し監理技術者資格者証を取得した者も、監理技術者の資格要件の不備があったか否か判定する対象者として取り扱った（以下、監理技術者に関連する記載箇所において、本項目に記載された監理技術者の対象者を「判定対象者」と総称する。）。

イ 資格要件不備の判定

当委員会は、上記第2の2(1)イのとおり、手引き及び許可事務ガイドライン等に則って資格要件の判定を行った。

当委員会は、資格要件の判定にあたり、判定対象者の供述に加え、コリンズ記録等の客観

⁵³ 以下、監理技術者に関連する記載箇所において、実務経験と指導監督的実務経験の両者を含めて「実務経験」と表記することがある。

資料の収集に努めた。もっとも、本調査の過程で、実際にはトンネル工事に関与していないにもかかわらず、当該トンネル工事に関与していた旨がコリンズに登録されている事案が複数存在することが発覚したため、コリンズ記録の記載内容を根拠に所定の実務経験の有無を判断することは困難であると思料された。また、本調査では、調査対象期間を限定せずに資格の不正取得を調査したところ、約 28 年前の監理技術者の資格の不正取得の事案が発覚するなど長年にわたって資格の不正取得が行われていた事実が発覚したが、能美防災においては実務経験の有無及び内容を裏付ける資料が十分に保管されていなかった。

もっとも、当委員会は、事実認定にあたって、判定対象者の主張のみに基づくのではなく、能美防災又は判定対象者に対し、資格申請の際に申告した実務経験の工事に関するコリンズ記録以外にも、判定対象者の主張を裏付ける当該判定対象者の経歴台帳、監理技術者資格者証、申請の際に提出した実務経験証明書等の資料提供を要請するなどして可能な限り客観的資料を収集するように努め、判定対象者の申告内容と当該資料との整合性を吟味した。

これらを踏まえ、各判定対象者について、監理技術者の資格要件の不備があったか否かを判定した。

(2) 資格要件の不備があったか否か

本調査において、監理技術者の資格要件の不備に関する判定結果は、別紙 1-1 及び別紙 1-2 のとおりである。

この判定において、監理技術者の資格要件に不備があると判定された者の総数は、能美防災の従業員 78 名⁵⁴、能美エンジニアリングの従業員 10 名、岩手ノーミの従業員 1 名、八洲防災設備の従業員 1 名であった。不備があると判定した理由の主たるものは以下のとおりである。

- ・ 上司から指示され、上司が作成又は作成に関与した書類を用いて、不備のある実務経験証明書を基に申請した（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）
- ・ 自発的に取得を考え、資格要件である実務経験を充足しないことを認識しながら虚偽の申請を自ら行った（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）
- ・ 実務経験は積んでいたが、それを裏付ける資料が揃わなかったなどの理由により、虚偽

⁵⁴ 能美防災在籍中に資格を取得し、その後、能美防災を退職したが、2025 年 7 月 29 日時点で、能美防災と業務委託契約を締結し、能美防災の業務を継続している者、前職在籍中に取得して能美防災に転職した者を含む。また、1 名は、電気工事の監理技術者の資格要件には不備があると判定されたものの、管工事の監理技術者の資格要件には不備があるとは断定できず、不備がある可能性が否定できないと判定されたため、監理技術者資格証の申請に係る実務経験に不備がある可能性が否定できないと判定された者でも重複して人数に含めている。

の内容を実務経験証明書に記載した

- ・ 資格要件として申請書類に記載した 1 級国家資格（1 級施工管理技士）に不備があった

また、この判定において、監理技術者の資格取得のために実務経験証明書に記載した工事の内容や自身の関与度合いに関する記憶が明確でないため、自主申告には至らないものの、監理技術者資格証の申請に係る実務経験に不備がある可能性が否定できないと判定された者が 4 名存在した⁵⁵。

(3) 資格要件の不備が発生した経緯

ア 能美防災本社

(ア) 第 3 システム施工部における資格の不正取得の状況等

能美防災では、上記第 2 の 1(1)のとおり、各種の建造物や施設に応じた防災システムを提供しており、代表的なものとしてビル防災システム、プラント防災システム、文化財防災システム、トンネル防災システム等を提供している。ビル防災システムやプラント防災システムについては、いわゆるゼネコンやサブコンと呼ばれる民間業者からの発注を受けて、下請の立場で工事に関与することが多く、このような下請の立場で携わる工事現場では、能美防災が監理技術者を配置する必要はない。他方、国土交通省や東日本高速道路株式会社（NEXCO 東日本）等が発注元であるトンネル工事については、能美防災が直接発注を受ける元請として工事に関与することが多く、その場合には、能美防災が消防施設工事業等の監理技術者を配置する必要がある。能美防災においては、エンジニアリング本部第 3 システム施工部がトンネル工事の施工を担当するため、第 3 システム施工部は他部署に比して監理技術者の人数を揃えておく必要性が高い部署であるといえる。

本調査の結果、能美防災本社において、監理技術者の資格の不正取得の事案は、第 3 システム施工部以外の部署においても確認されているが、特に、第 3 システム施工部（1996 年 3 月から 2001 年 3 月までの間は施工技術本部第 2 システム施工部）においては、1997 年から 2023 年までの間に、資格要件たる実務経験に不備があった資格取得者が少なくとも 34 名存在することが判明した。すなわち、以下のとおり、少なくとも約 28 年間という相当長期間にわたって資格の不正取得が発生していたのである⁵⁶。

⁵⁵ これらの者は、資格を取得したのが 20 年近く前であるなど相当に古く、客観資料や他の従業員の供述も乏しかったこともあり、事実確認が困難であった。

⁵⁶ 当委員会では、客観資料の精査・アンケート・ヒアリング等により多角的に監理技術者の資格の不正取

i 1997年から2010年3月までの資格の不正取得の状況

第3システム施工部に名称変更後の最初の部長はA氏であった。A氏は、1997年3月から2000年7月までは第3システム施工部の前身である施工技術本部第2システム施工部のリーダー、2000年7月から2010年3月までは第3システム施工部の部長であった。

本調査により、A氏が部長・リーダーをしていた時期の施工技術本部第2システム施工部及びエンジニアリング本部第3システム施工部における監理技術者の資格の不正取得者が15名判明した⁵⁷。このうちの大半は、当時の上司であり部長やリーダーの立場にあったA氏から資格申請を促されて申請したものであり、資格申請書類の提出先（技術者センター）に提出した実務経験証明書を用意したのもA氏であった。

A氏が用意した実務経験証明書は、不正取得者の供述によれば、実際のところ申請者が全く関与していない又は実務経験として認められる程には関与していない工事を実務経験として記載したものであり、A氏はそれを使うように指示して部下に資格申請をさせていた。また、そのような不正取得者の中には、申請時の書類としてコリンズ記録を利用したが、そのコリンズ記録には自身が関与していない工事に自分が担当技術者として登録されていた旨を述べる者もいる。

さらに、A氏は、第3システム施工部の従業員だけでなく、エンジニアリング本部内の他部署（例えば、施工監理の実務経験を積む機会が典型的に少ないエンジニアリング部）の従業員に対しても監理技術者の資格を取得するように推奨し、そこでも虚偽記載を含む実務経験証明書を用意して資格の不正取得を後押しした事案があった。その中には、後に第3システム施工部のリーダー及び部長となるB氏も含まれていた。

なお、A氏の指示・関与の下で資格を不正取得した部下らは、自分の資格申請がおそらく正しくない（その可能性がある）ことを認識しつつも、上司からの指示であるし、資格取得で求められる実務経験はこういうものなのだろうといった安易な考えでそれを正当化し、A氏の指示に従った。そして、いずれも、A氏や当時の各人の上司に対し、不正な資格申請をさせられたことに特段異議を述べなかった⁵⁸。

得者の認定をしたが、不正取得が行われた時期は相当長期間にわたるため、アンケートで正確に自主申告をしなかった者、定年等で退職している者、ヒアリングはできたものの記憶の減退が著しい者等が相当数存在した。そのため、資格の不正取得者を網羅的に捕捉できなかった可能性は存する。

⁵⁷ 15名のうち1名はエンジニアリング本部内の他部に異動した後に資格取得しているが、異動後も第3システム施工部の仕事を継続しており、A氏の指示を受けて資格申請を行っていたことから、第3システム施工部における不正取得者として認定することとした。

⁵⁸ A氏は、工事に全く関与していない者をコリンズに登録したことはないと思う旨を述べている。しかし、A氏の指示に基づき不正な資格申請をした（関与の程度ではなく関与の事実すらなかった）旨を述べる者が多数存在する上、A氏自身も、少なくとも工事の一部しか関与していない者をコリンズに幅広に（すなわち実際に当該工事に従事した期間より長期間）登録してしまった可能性があることは認めている。

ii 2010 年 3 月から 2021 年 3 月までの資格の不正取得の状況

2010 年 3 月から 2021 年 3 月までは、C 氏、D 氏、E 氏の順に第 3 システム施工部の部長となり、2018 年 3 月から B 氏が第 3 システム施工部のトンネル部門のリーダーとなった。

本調査の結果、上記期間において 9 名の不正取得者が判明し、これらの者も当時の上司である部長・リーダーから資格取得を推奨され、資格申請をしていた。資格申請を行った者の中には、上司から資格申請時の資料としてコリンズ記録を渡され、コリンズ記録に記載されたトンネル工事を実務経験証明書に記載したものの、当該コリンズ記録に記載されたトンネル工事には実際は従事していなかった旨を述べる者も存在した。

また、B 氏が第 3 システム施工部のトンネル部門のリーダーに就任して以降、資格を不正取得した者は 4 名判明し、そのうち 3 名は、B 氏から関与していない工事が記載されたコリンズ記録を渡されて、そのコリンズ記録に記載された物件を実務経験証明書に記載して資格申請をするように指示された旨を述べている。B 氏は、自身が A 氏からの指示に基づいて監理技術者の資格を不正に取得した経験を踏まえ、会社の売上を伸ばすためには入札への参加・工事の受注が必要であり、そのためには監理技術者の資格保有者を増員しなければならないと考えるに至り、部下に対して資格の不正取得を指示していた旨を述べている。

iii 2021 年 3 月以降の資格の不正取得の状況

2021 年 3 月から現在（2025 年 7 月 29 日）に至るまでは、B 氏、F 氏の順に第 3 システム施工部の部長となり、F 氏は B 氏が部長を務めていたときのトンネル部門のリーダーであった。

本調査の結果、上記期間において資格を不正取得した者が 10 名判明した。

上記 ii のとおり、B 氏が第 3 システム施工部のトンネル部門のリーダーを務めていた時期は、B 氏が部下に資格の不正取得を指示していた。B 氏の部長就任後は、トンネル部門のリーダーに昇格した F 氏が部下に資格の不正取得を指示するようになった。F 氏も B 氏と同様に、会社が求める売上目標を達成するためには受注を増やす必要があり、受注が増えると既に逼迫していた施工部（特にトンネル部門）の人繰りが更に厳しくなることが見込まれたため、監理技術者の資格保有者を更に増員しなければ増えていく受注に対応できなくなる懸念があったことから、B 氏の手法による資格の不正取得を踏襲した旨を述べている。

B 氏及び F 氏は、以下の手法により、部下に対して資格の不正取得を行わせていた。

- 第 3 システム施工部に所属する従業員の実務経験をリスト化し、そのリストを参照しながら、コリンズに工事の実態とは異なる情報の登録（以下「コリンズの虚偽登録」と

いう。)を行う⁵⁹

- コリンズ記録上は監理技術者の資格申請が可能となる期間の実務経験を経た従業員に資格申請を促すメールを送付し、その際、虚偽登録されたコリンズ記録やそれを基に作成した実務経験証明書サンプルを添付して、実際には積んでいない実務経験に基づいて実務経験証明書等の資格申請書を作成することを指示する⁶⁰
- 従業員が作成した実務経験証明書は、F氏が内容を確認・添削した上で技術者センターに提出させる
- 実務経験証明書の「申請者の実務経験の内容に関して説明できる者」の欄にはB氏の氏名を記載させておき、技術者センターからB氏に問合せがなされるとB氏は実態とは異なる虚偽の説明を行う⁶¹

上記のとおり、B氏及びF氏は、監理技術者の資格者を増やすために、コリンズの虚偽登録をしたり⁶²、その登録に基づく資格申請を部下に指示したりしており、資格の不正取得を第3システム施工部内で組織的に行い、かつ主導的立場としてこれに関与していたといえる。

iv 第3システム施工部と第1営業部との関係

第3システム施工部は、主に、トンネル工事を担当する部署であるが、トンネル工事は入札を経て受注に至るのが基本であるところ、トンネル工事に関する入札等の営業活動を行うのは、エンジニアリング本部第1営業部である。トンネル工事は、その内容によって要求される資格や技術が異なることから、当該トンネル工事に適した人材が確保できるようにするため、また、落札したものの適切な人員配置等ができずトンネル工事に支障を来すと今後の入札への参加等に影響が生じ得るため、第1営業部は、入札前の段階から設計部門であるエンジニアリング部や第3システム施工部と情報交換を行うなどして連携を図っている。

例えば、エンジニアリング本部では、トンネル工事に対応する営業部門、設計部門、施工部門等の部長及びリーダーが、月1回程度の頻度で集まり、落札・受注を目指す案件の精査やトンネル人員計画表等に基づいて案件の施工担当者の割振り等を相談する会議（以下「トンネル会議」という。）を開催している。なお、第3システム施工部では、どの現場に・誰

⁵⁹ コリンズ登録には施主の確認・了承が必要であるが、B氏は、比較的規模の大きな工事現場であれば投入される技術者数も多く、知らない技術者がいても施主担当者も同僚技術者も気にしない又は気づかないことが多いと経験則から知っていたため、規模の大きな工事のコリンズ登録の際に、実際にはその現場に関与していない者を入れ込むなど、施主に虚偽登録の者が含まれていることが発覚しにくいようにしていた旨を述べている。

⁶⁰ このコリンズ記録には、実際には関与していない工事が虚偽登録された者も含まれていた。

⁶¹ 【別添資料1】2023年1月31日にB氏が第3システム施工部に所属する従業員らに対し、技術者センターからの連絡に対して虚偽の説明を行った旨を記載したメールを送信しており、B氏も技術者センターからの問合せに対し、虚偽の説明を行っていたことを認めている。

⁶² 第3システム施工部が担当した工事をコリンズに登録する作業は、エンジニアリング本部第1営業部において行っていた。

が・どの程度の期間にわたって従事しているかなどを把握するため、下図のような「トンネル人員計画表」を作成しており、会議では、トンネル人員計画表等を参照しながら、案件の施工担当者を決めていた。

【トンネル人員計画表】

No.	物件名	設備体制	工期	設備概要	受注先	名称	作業期間												最終状況	備考
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	トンネル工事	トンネル工事	2018.10.1 - 2019.3.31	トンネル工事	トンネル工事	トンネル工事														
2	トンネル工事	トンネル工事	2019.4.1 - 2019.9.30	トンネル工事	トンネル工事	トンネル工事														

また、営業担当者は、多くの場合、取引先になる施主への挨拶・説明や中間検査等のために⁶³、複数回にわたって工事現場に赴くなどするものであり、そうした機会に当該工事に配置された施工担当者とコミュニケーションを図っている。

トンネル工事等の公共工事については、上記第2の3(2)のとおり、能美防災が受注した契約の内容や当該工事に関与した者の氏名、役割、従事期間等をコリンズに登録する必要があるところ、コリンズへの登録作業は、当該公共工事に携わった営業部の担当者が行う。

コリンズに登録する情報は、受注時（受注登録）・変更時（変更登録）・完了時（竣工登録）の3段階において行われる⁶⁴。トンネル工事に従事した施工担当者を最終的にコリンズ登録するのは竣工登録時であり、竣工登録が完了するためには、第1営業部の営業担当者が行ったコリンズ登録の内容につき、発注者である施主の確認・了承が必要となる。

なお、当委員会の調査により、F氏が、第1営業部の部長・リーダー・営業担当者に対し、あるトンネル工事に関するコリンズ登録を依頼したメールが発見されたが、その中でF氏がコリンズ登録の対象者として指定した数名は、トンネル部門ではなくプラント部門の従業員であった。同従業員は全員、当該工事に何ら関与していなかったが、この依頼を受けた第1営業部の担当者は、F氏に対し、これらの者がトンネル部門の従業員であることの確認⁶⁵も、実際に当該トンネル工事に関与したのかどうかの確認もすることなく、コリンズ登録の手続を行った⁶⁶。

⁶³ 中間検査とは、工期の過程で施主によって行われる検査であり、当該工事を担当する営業担当者も参加することが多い。

⁶⁴ 受注登録では物件名・発注者・工事場所等に関する情報の登録を行い、工事責任者の登録はなされるが、実際の担当者までの登録はなされない。変更登録は、工期や設計等の変更に伴い金額に変更が生じた場合等になされる登録である。竣工登録は工事が完了した際の登録である。

⁶⁵ 当該営業担当者は、当委員会のヒアリングにおいて、このコリンズ登録の対象者を知らない旨を述べている。トンネル工事の営業（第1営業部）に数年もいれば、複数の案件を通じてトンネル部門の従業員を名前くらいは把握するはずであり、自分が知らないということは、対象者がトンネル部門の従業員ではない可能性が相応にあるのであるから、確認もせず漫然とコリンズ登録したのが事実であるならば、それは、いかに第1営業部においてコリンズ登録が正しい加減に行われていたかの証左である（ちなみに、この事例のみならず、第1営業部の複数の従業員が、それぞれ別の工事に係るコリンズ登録につき、同様の旨を述べている。）。

⁶⁶ 【別添資料2】2022年2月7日から同年3月17日にF氏が営業担当者らに送信したメール

v 実態と異なるコリンズの虚偽登録

監理技術者の資格申請の際の実務経験の証明については、従前は実務経験証明書の提出で足りるとされていたが、2021 年 10 月以降、実務経験を証明する証憑類の提出が必要となり、公共工事についてはコリンズ記録等の提出が求められるようになった。

もっとも、第 3 システム施工部においては、2021 年 10 月より前から監理技術者の資格申請に際し、実務経験を裏付ける証憑類としてコリンズ記録を提出するケースもあった。この点に関し、B 氏は、コリンズ記録は施主の確認を経た書面であることから、これを提出した方が技術者センターの信用を得やすいと考え、B 氏のリーダーに就任以降は、部下にもコリンズ記録を提出させていた旨を述べている。

また、B 氏のリーダー就任以前の 2000 年代においても、コリンズの虚偽登録がなされていた事案が発見された。その頃に資格申請を行った者の中に、監理技術者等の資格を不正取得するためにコリンズの虚偽登録をしていた旨を明確に述べた者はいなかったが、資格申請や受検資格等を得る目的以外に、コリンズの虚偽登録をする理由を見出し難いことからすると、B 氏のリーダー就任以前から、コリンズの虚偽登録を利用した資格申請等が行われていた可能性は存する。

そして、上記 iv のとおり、第 3 システム施工部の施工担当者が関与した工事のコリンズ登録は、第 3 システム施工部から第 1 営業部の担当者に対して施工担当者の情報が伝えられ、営業担当者が行っている。営業担当者は、誰が施工担当者として適任であるか受注前から検討をしており、自身が担当する物件において、複数回工事現場に赴くなどして施工担当者とコミュニケーションを図るなどしていた。そのため、営業担当者は、現場の施工担当者が誰であるかを把握すること⁶⁷、及び施工担当者をコリンズに登録する際に工事に関与していない者が含まれていた場合にそのことに気付くことは可能であると思われる。

しかし、当委員会の調査では、施工部門の従業員が、自身が関与していないはずの工事にコリンズ登録されていたというケースが相当数確認されているものの、営業担当者が上司である第 1 営業部長や第 3 システム施工部にコリンズ登録の真偽を問い合わせたという事実は発見されなかった。しかし、上記のような営業部と施工部の連携状況や、実際にはトンネル工事に関与していない従業員をコリンズ登録するよう依頼する第 3 システム施工部から第 1 営業部に対するメールが発見されている状況に照らせば、営業部の担当者もエンジニアリング本部内でコリンズの虚偽登録が長年にわたり行われてきたことを認識していた、又は、少なくとも薄々気づきつつ、かなり疑念を持ちながらも黙認する形でコリンズの登録をしていたと考えるのが自然かつ合理的である（なお、脚注 65 参照）。

また、営業担当者のみでなく、第 1 営業部の部長やリーダーはトンネル会議等に出席して

⁶⁷ 営業部の中には、自身が担当する工事の施工担当者は把握していた旨を述べている者も存在した。

おり、工事の施工担当者を把握していたといえ（もし全く把握していなかったとすれば管理職としての職務の懈怠である）、また、上記 F 氏のメールの宛先には部長やリーダーも含まれていたことからすると、第 1 営業部の部長やリーダーもコリンズの虚偽登録を認識又は黙認していたと考えるのが自然かつ合理的である。

この点、第 1 営業部においては、コリンズの虚偽登録につき認識があった旨を述べる者もいた一方で、エンジニアリング本部の在籍歴が長い本部長・部長クラスの幹部従業員等の中にはその認識がなかった旨を述べる者も存在した。上記のとおり、第 1 営業部がコリンズの虚偽登録を認識又は黙認していたと考えるのが自然かつ合理的と考えられることから、当委員会は、かかる幹部従業員等の説明を懐疑的に見ており、仮にその実態を把握していなかったのだとしたら、管理職としての職務を懈怠していたと言わざるを得ない。

（イ）他部署における資格の不正取得の状況

上記（ア）のとおり、監理技術者の資格の不正取得の多くは第 3 システム施工部において発生していたが、能美防災本社では、エンジニアリング本部営業部、エンジニアリング本部エンジニアリング部、消火設備本部等の第 3 システム施工部以外の部署においても⁶⁸、少なくとも合計 18 名の資格の不正取得者が検出された。

第 3 システム施工部以外の部署における資格の不正取得に関しても、その多くは、当時の上司から資格取得を推奨されたものであり、上司が作成した実務経験証明書を利用して資格申請した事案も存在した。他方、自主的に資格取得を試みたものの、実務経験が不足していたことから、従事していた工事期間を偽って資格申請をした旨を述べた者も 1 名存在した。

イ 支社

（ア）支社における監理技術者に関する状況

能美防災は、火災報知設備、消火設備、トンネル工事等多岐に及ぶ工事案件を取り扱っており、工事案件が一定の規模以上となれば、工事現場に監理技術者を配置することが求められる。また、建設業の許可を受けた営業所には、当該業種に関して一定の資格・経験を持つ専任技術者を配置することが義務付けられている（建設業法 7 条 2 号）。

この専任技術者は、必ずしも監理技術者である必要はないものの、能美防災の支社においては、受注する工事が監理技術者の配置を必要とする場合を想定した営業活動を行うなど

⁶⁸ 現在の消火設備本部ではなく、2014 年 3 月まで設置されていた消火設備本部第 2 システム設計部のことである。

の観点から、支社に監理技術者の配置が必要である旨を述べる者が存在した。

また、トンネル工事の規模や入札要項の内容次第では、監理技術者が少ないと入札に参加することができないことがあった。例えば、九州支社で取り扱う入札案件の中には、公共工事の内容に照らし、適切な人数の監理技術者を配置しない組織体制だと入札資格すら得られない案件が存在していた旨を述べる者が存在した。

能美防災本社が受注する元請工事の案件数と比較すると、支社で受注する元請工事は少ないため、各支社で勤務する従業員が監理技術者の資格を取得するために必要となる実務経験を積み上げることは容易ではなく、支社では資格保有者が不足している旨を述べる者も存在した。

このように、能美防災の各支社では、監理技術者の確保・増員の必要性が存在した反面、監理技術者の資格要件である実務経験を積ませるための元請工事の数が少なく、各従業員が実務経験を充足するのは難しい状況が存在していた。

こうした背景事情の下、支社ごとに状況は異なるものの、監理技術者の資格の不正取得は、1997 年頃から 2023 年頃まで断続的に発生しており、合計 25 名が監理技術者の資格を不正取得したことが判明した。

本調査において明らかになった各支社での不正事案の概要は以下のとおりである。

(イ) 九州支社における資格の不正取得の状況

九州支社在籍時に監理技術者の資格を不正取得した者は、2004 年から 2023 年まで少なくとも 8 名存在することが認められた。

九州支社では、従業員が自発的に資格取得を行った事案もあったが、上司の関与又は指示の下で従業員が資格を不正に取得したという事案もあり、その中には、上司からの指示を受けて、上司が関与又は作成した書類を用いて、不備のある実務経験証明書を基に申請した事案も存在した（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）。

資格を不正取得した従業員の中には、申請当時から実務経験の不備があることに気付いていたものの、上司からの指示であったことから、特段異議を述べずにそのまま申請してしまった旨を述べた者も存在した。

以上より、九州支社においては、上司主導で資格の不正取得が行われていたことが認められる。

なお、九州支社で部下に指示を出した者の中に、エンジニアリング本部に所属する従業員に監理技術者の資格取得に関する相談を行ったことがある旨を述べる者が存在した。しかし、本調査において、エンジニアリング本部に所属する従業員が九州支社における監理技術者の資格の不正取得に直接的に関与した事実までは認められなかった。

(ウ) 関西支社における資格の不正取得の状況

関西支社在籍時に監理技術者の資格を不正取得した者は、少なくとも 6 名存在することが認められた⁶⁹。

関西支社では、従業員が自発的に資格取得を行った事案もあったが、上司の関与又は指示の下で従業員が資格を不正に取得したという事案もあり、その中には、上司からの指示を受けて作成した書類を用いて、不備のある実務経験証明書を基に申請した事案も存在した（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）⁷⁰。

以上より、関西支社においても、上司主導で資格の不正取得が行われていたことが認められる。

(エ) 横浜支社における資格の不正取得の状況

横浜支社在籍時に監理技術者の資格を不正取得した者は、少なくとも 4 名存在することが認められた。

横浜支社では、従業員が自発的に資格取得を行った事案もあったが、上司の関与又は指示の下で従業員が資格を不正に取得したという事案もあった。その中には、上司から実務経験証明書に記載する物件名の指示を受けて、不備のある実務経験証明書を基に申請した事案も存在した（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）。

以上より、横浜支社においても、上司主導で資格の不正取得が行われていたことが認められる。

(オ) 中部支社における資格の不正取得の状況

中部支社在籍時に監理技術者の資格を不正取得した者は⁷¹、少なくとも 4 名存在することが認められた。

⁶⁹ 本項目において記載した監理技術者の資格の不正取得者 6 名のうち、監理技術者資格者証を取得した当時において関西支社に在籍していたのは 2 名であり、それ以外の従業員が監理技術者資格者証の取得当時に在籍していた支社は、大阪支社が 2 名、京都支社が 1 名、神戸支社が 1 名である。過去に行われた支社の組織改編により、2024 年 4 月 1 日時点における組織図上には大阪支社が存在せず、また、京都支社は関西支社の傘下にいる等の事情が存在するため、便宜上、上記 6 名を関西支社等における不正取得者として類型化している。なお、関西支社には文化財室という部署があり（かつては大阪支社の中にあった。）、ここも、いわゆる公共工事を元請の立場で受注することがあり、監理技術者が必要である。

⁷⁰ 関西支社における不正取得の事案の中には、施工管理技士の受検の際、上司の指示に基づいて不正確な実務経験証明書を作成して資格を取得し、同資格を基に監理技術者の資格申請をしたものも含まれる。

⁷¹ 中部支社の傘下にある長野支社を含む。

中部支社では、従業員が自発的に資格取得を行った事案もあったが、上司の関与又は指示の下で従業員が資格を不正に取得したという事案もあり、その中には、上司からの指示を受けて、上司が作成又は作成に関与した書類を用いて不備のある実務経験証明書を作り、それを基に申請した事案も存在した（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）⁷²。

以上より、中部支社においても、上司主導で資格の不正取得が行われていたことが認められる。

（カ） その他の支社における資格の不正取得の状況

上記（イ）ないし（オ）に記載した支社のほか、少なくとも、北海道支社、中国支社、及び広島支社において⁷³、当該支社在籍時に監理技術者の資格を不正に取得した従業員が各 1 名存在し、いずれも上司主導で資格の不正取得が行われていたことが認められた。

ウ グループ会社

グループ会社においては、合計 12 名の監理技術者の資格の不正取得が判明し、そのうち能美エンジニアリングでは合計 10 名、岩手ノーミ及び八洲防災設備では各 1 名が判明した。いずれも、能美防災が関与した事実は認められなかった。

（ア） 能美エンジニアリングにおける資格の不正取得の状況

能美エンジニアリングにおいて監理技術者の資格を不正取得した者は、少なくとも施工技術部に 8 名、リニューアル部に 2 名存在することが認められた。

能美エンジニアリングでは、従業員が自発的に不備のある実務経験証明書を作成して不正に資格を取得した事案もあったが、上司の関与又は指示の下で従業員が資格を不正に取得したという事案もあり、その中には、上司からの指示を受けて、上司が関与又は作成した書類を用いて、不備のある実務経験証明書を基に申請した事案も存在した（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）。

⁷² 一例として、安全点検に関する会合に数日参加しただけであった工事を監理技術者の実務経験として取り扱ったという事例が存在した。

⁷³ 能美防災における支社の組織改編により、2024 年 4 月 1 日時点における組織図では広島支社が存在しないが、能美防災社内の組織区分では広島支社が存在しており、広島支社に在籍していた当時に監理技術者の資格を不正に取得した従業員がいたことが判明した。

施工技術部において資格を不正取得した従業員 8 名のうち 4 名は共通の上司の指示に従って資格の不正取得を行っており、当時、実際に全く関与していない工事を実務経験証明書に記載することに問題意識を持ちながらも、上司の指示に追従する形で申請を行った旨を述べている。当該上司は、自身も過去に当時の上司からの指示に従う形で同様に監理技術者の資格の不正取得を行ったため、それに倣う形で部下に対し指示を行った旨、及び公共工事案件で監理技術者の資格保有者が必要であり、増員をするために希少な元請工事を受注できた際にはできる限り多くの者に実務経験を取得させたいと考え、資格の不正取得の指示を出してしまった旨を述べている⁷⁴。

以上より、能美エンジニアリングにおいて、上司主導で資格の不正取得が行われていたことが認められる。

(イ) その他の子会社における資格の不正取得の状況

上記（ア）に記載した能美エンジニアリングのほか、少なくとも、岩手ノーミ及び八洲防災設備において監理技術者を不正に取得した従業員が各 1 名存在することが認められた。このうち、岩手ノーミでは、上司主導で資格の不正取得が行われていたことが認められたが、八洲防災設備では、従業員が自発的に資格取得に及んでおり、上司主導での資格の不正取得は認められなかった。

2 技術検定に係る受検要件の不備

(1) 受検要件の不備があったか否かに関する判定方法

ア 判定対象者の選定等

当委員会は、上記第 1 の 5(3) ウのアンケート調査の結果を基に、施工管理技士の資格を取得している旨を回答した者のうち、受検要件である実務経験に関して不適切な申告をしていた旨やその可能性がある旨を自主申告した者に対し⁷⁵、ヒアリングを実施し、実務経験の不備があったか否かを判定した。

また、当委員会において、アンケートへの回答や能美防災からの資料によって施工管理技

⁷⁴ 当該上司が不正の指示者として指摘した者は自身が資格の不正取得を指示したことを否認しており、指示を裏付ける客観資料も存しないため、同人による当該上司への指示を事実として認めることまではできなかった。

⁷⁵ 以下、施工管理技士に関連する記載箇所において、実務経験と指導監督の実務経験の両者を併せて「実務経験」と表記することがある。

士及び施工管理技士補を取得していることが判明した役員及び従業員のうち、アンケートでは自身の受検要件の不備を自主申告しなかった者についても、①アンケート調査やヒアリング、ホットライン（特設通報窓口）への情報提供等で、他の者から受検要件の不備やその可能性を指摘された者、及び②職務経歴に照らして、実務経験を積むことが難しいと思われる者（例えば、営業部等、施工に携わる経験が典型的に少ないはずの部署に在籍をしている者）等に対しても、ヒアリングを実施し、資格要件の不備があったか否かを判定した（以下、施工管理技士に関連する記載箇所において、本項目に記載された施工管理技士の対象者を「判定対象者」と総称する。）。

その他、施工管理技士等については、上記第2の2(2)イの重複禁止ルールに抵触している場合にも資格の不正取得になり得るところ、複数種類の施工管理技士等を持っている者については、原則として⁷⁶、受検申請時に提出した実務経験証明書を確認することとして、本人の協力を得て当該実務経験証明書を保有する各指定機関に当該実務経験証明書を含む受検申請の開示請求を行った。ただし、開示可能な受検申請情報は各指定機関が保有する範囲に限られるところ、振興基金が所管する電気工事の施工管理技士に関しては受検年が2003年度以降の受検申請情報、研修センターが所管する管工事、電気通信工事及び土木工事の施工管理技士に関しては受検年が2004年度以降の受検申請情報にそれぞれ保有の範囲が限定されており、開示請求の対象外となった者が18名存在した。

イ 受検要件不備の判定

当委員会は、各種技術検定の「受検の手引」に則って受検要件の判定を行った。

当委員会は、上記1(1)イの事情を踏まえ⁷⁷、判定対象者が実務経験の要件を満たしているかの事実認定にあたっては判定対象者の主張のみに基づくのではなく、能美防災又は判定対象者に対し、同申請に関し申告した実務経験の工事に関するコリンズ記録以外にも、判定対象者の主張を裏付ける当該判定対象者の経歴台帳、技術検定合格証明書、申請の際に提出した実務経験証明書等の資料提供を要請するなどして可能な限り客観資料を収集するように努め、判定対象者の申告内容と当該資料との整合性を吟味した。

重複禁止ルールへの抵触については、実務経験証明書のデータを保有していた者、及び個人情報の開示請求を行うことができた者については、実務経験証明書の内容を精査し、抵触があったか否かを判断した。

これらを踏まえ、判定対象者について、技術検定の受検要件の不備があったか否かを判定した。

⁷⁶ 例外として、1級施工管理技士資格の技術検定に関しては、実務経験ではなく、電気工事士を基に取得することができるので、そのような者については、重複禁止ルールの問題が生じないものとして除外をした。

⁷⁷ 施工管理技士に関しても、約26年前の不正取得の事例が発覚した。

(2) 受検要件の不備があったか否か

本調査において、施工管理技士の受検要件の不備に関する判定結果は、別紙 2-1 及び別紙 2-2 のとおりである。

当該判定において、施工管理技士の受検要件に不備があると判定された者の総数は、能美防災の従業員 25 名⁷⁸、岩手ノーミの従業員 1 名、八洲防災設備の従業員 2 名であった。不備があると判定した理由の主たるものは以下のとおりである。

- ・ 上司から指示され、上司が関与又は作成した書類を用いて、不備のある実務経験証明書を基に申請した（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）
- ・ 受検要件である実務経験を充足しないことを認識しながら、自発的に取得しようと考え、虚偽の申請を自ら行った（自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載した事案、実務経験の期間を実際よりも長く実務経験証明書に記載した事案の双方を含む。）
- ・ 実務経験自体は積んでいたが、それを裏付ける資料が揃わなかった、実務経験記載のルールを十分に理解していなかった等の理由により、虚偽の内容を実務経験証明書に記載した
- ・ 重複禁止ルールに抵触し、その結果実務経験を満たさないことが判明した

また、この判定において、施工管理技士の資格取得のために実務経験証明書に記載した工事の内容や自身の関与度合いに関する記憶が明確でないため、自主申告には至らないものの、施工管理技士の受検要件に不備がある可能性が否定できないと判定された者が 4 名存在した。

(3) 受検要件の不備が発生した経緯

ア 能美防災本社

(ア) エンジニアリング本部

⁷⁸ 1 名は、電気工事の施工管理技士の受検要件には不備があると判定されたものの、管工事の施工管理技士の受検要件には不備があるとは断定できず、不備がある可能性が否定できないと判定されたため、施工管理技士の受検要件に不備がある可能性が否定できないと判定された者でも重複して人数に含めている。

i 1999 年から 2010 年 3 月までの資格の不正取得の状況

エンジニアリング本部では、遅くとも 1999 年頃には、エンジニアリング部⁷⁹に所属する従業員において、自身の実務経験の不備を認識しつつ、虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書を自身で作成し、受検の申請に用いていた事案が判明した。

そして、2003 年頃から 2005 年頃において、当時、第 3 システム施工部の部長であった A 氏が、第 3 システム施工部及びエンジニアリング部の従業員に対し、実際には当該従業員が担当していない工事に係る虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書（能美防災名義のもの）を交付し、当該従業員が受検に際して、それをそのまま用いて申請をした事案又はそれが疑われる事案が複数発生していたことが判明した。

また、第 3 システム施工部において、自身の先輩に当たる従業員により虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書をを用いて受検をした可能性があるとする者も存在した。

さらに、第 3 システム施工部においては、遅くとも 2004 年及び 2006 年頃には、重複禁止ルールに抵触する事案も判明した（上記第 2 の 2（2）イ参照）。

ii 2010 年 4 月から現在までの資格の不正取得の状況

2015 年頃から 2016 年頃にかけて、上司から施工管理技士の取得を促されたため、又は部門内で多数の者がこの資格を取得していたために、自分も取得しようとして、ある工事現場に実際に自分が常駐していた期間よりも長い期間の実務経験を実務経験証明書に記載するなどして申請をした事案が判明した。

また、このように偽りの期間の実務経験が記載された実務経験証明書について、対象者が実務経験証明書の証明欄に上長の押印を得るために提示したところ、当該上長からは何らの指摘もなく、押印を得ることができたという事実も判明した。

さらに、2018 年頃には、重複禁止ルールに抵触する事案も判明した。

（イ） 他部署における資格の不正取得の状況

消火設備本部では、2001 年頃、当時の第 2 システム設計部において、上司から自身が担当していない虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書を交付され、それをそのまま用いて申請を行った者が少なくとも 1 名存在することが認められた。

⁷⁹ 当時のエンジニアリング部はエンジニアリング本部の前身である ENG 営業本部内にあった。

また、同本部では、2001 年及び 2004 年頃に、実務経験がない、又は不足していることが分かっていながら、従業員が自発的に資格を取得しようと考え、虚偽の申請を自ら行った事案が複数発生していたことも判明した。

さらに、CS 設備本部においても、2009 年頃、実務経験がない、又は不足していることが分かっていながら、従業員が自発的に取得しようと考え、虚偽の申請を自ら行った者が少なくとも 1 名存在することが認められた。

このように、他部署においても、必ずしも長期的かつ大規模にわたってなされていたとまでは認められないものの、上司の指示によって、虚偽の実務経験証明書が作成された結果、資格要件の不備に至った事案や、自身で実務経験がない又は不足していることが分かっているが、資格の不正取得に至った事案が確認された。

イ 支社（名古屋支社）における資格の不正取得の状況

名古屋支社においては、2003 年頃、自身が経験していない虚偽の実務経験が記載された実務経験証明書を上司から交付され、それをういて申請を行った可能性のある者が少なくとも 1 名存在することが認められた。

ウ グループ会社における資格の不正取得の状況

岩手ノーミにおいて、2010 年頃、上司から、自身が担当していない工事が実務経験として記載された虚偽の実務経験証明書が交付され、それをういて申請を行っていた者が少なくとも 1 名存在することが認められた。

他方、八洲防災設備では、従業員が自発的に資格取得に及んでおり、上司主導での資格の不正取得は認められなかった。

3 消防設備士試験の受験資格の不備

(1) 受験資格の不備があったか否かに関する判定方法

ア 判定対象者の選定等

当委員会は、上記第 1 の 5(3)ウのアンケート調査の結果を基に、消防設備士資格の受験資格に関して実務経験を充足すると偽って不適切な申告をしていた旨、又はその可能性がある旨を自主申告した者に対し、ヒアリングを実施し、実務経験の不備があったか否かを判

定した。また、アンケートにおいて消防設備士資格に言及しなかった者に対しても、消防設備士資格の有無、資格取得の経緯、受験資格の不備があったか否かなどを質問した。

その上で、能美防災より、2008 年に学歴要件を満たさない従業員に対し、無線従事者の資格を取得した上で消防設備士試験を受験するよう指導する方針を採用するに至った旨が確認されたこと、実務経験を装って消防設備士試験を受験した旨を自主申告した者が存在し、その多くが能美防災入社後早い段階で上司等の指示に従って消防設備士を受験していたことを踏まえ、追加アンケートを実施した（以下、消防設備士に関連する記載箇所において、本項目に記載された消防設備士の対象者を「判定対象者」と総称する。）。

イ 受験資格不備の判定

本調査では、調査対象期間を限定せずに資格の不正取得を調査したところ、最も古いもので約 38 年前の消防設備士資格の不正取得の事案が発覚したが、このような古い事案に関しては、能美防災において実務経験の有無及び内容を裏付ける資料が十分に保管されていなかった。これらの事情を踏まえ、当委員会は、判定対象者が、実務経験の要件を満たしているかの事実認定にあたっては判定対象者本人の主張に加え、他の国家資格の取得状況、判定対象者の学歴、資格の取得年次等の客観的状況等も踏まえて実務経験による資格取得に不備があったか否かを判定した。

(2) 受験資格の不備があったか否か

本調査において、消防設備士の受験資格の不備に関する判定結果は、別紙 3-1 及び 3-2 のとおりである。

当該判定において、消防設備士の受験資格に不備があると判定された者の総数は、能美防災の従業員合計 60 名であった。不備があると判定した理由の主たるものは以下のとおりである。

- ・ 上司等の指示で、上司が関与又は作成した不備のある実務経験証明書を用いて受験申請した
- ・ 入社直後に開催される新人研修等の際、研修担当者や研修配属先の上司等の指示で、不備のある実務経験証明書を用いて受験申請した
- ・ 実務経験に不備があると自覚していたものの、自発的に資格取得しようと考え、不備のある実務経験証明書を用いて受験申請した

なお、上記第 1 の 5(3)ウの後段の追加アンケートの対象者のうち、受験資格に疑義があり、かつ自身の受験資格に関して記憶がなく、合理的な説明もできない旨を回答した 48 名は、受験資格に不備がある可能性が否定できないと判定した。

(3) 実務経験の不備が発生した経緯

能美防災においては、以前より消防設備士の資格取得を積極的に推奨しており、入社直後に実施される新人研修等において、研修担当者や研修配属先の上司が、新入社員に対して消防設備士の資格取得を推奨していた。

2008 年以前は、消防設備士試験甲種に関し、国家資格や学歴による受験資格を有していない従業員については、実務経験を受験資格として記載するという事実上の運用がなされており、上司らが実務経験証明書の作成に関与し、不備のある実務経験証明書を用いて受験するよう指示を出していた事案が判明した⁸⁰。また、新入社員以外の社員についても、上司からの指示により、不備のある実務経験証明書を用いて受験をした事案が確認されている。上司等から上記の指示を受けた従業員の大半は、実務経験の不備を認識していたとしても、特に疑問を持ったり異議を述べたりすることなく、指示に従っていた。

その後、2008 年頃から、能美防災において、学歴による受験資格を有していない従業員が消防設備士試験甲種を受験するに際し、先に国家資格である無線従事者の資格を取得して受験資格を充足するように指導する運用が採用されるに至った。

4 登録消火設備基幹技能者講習の受講資格の不備

(1) 受講資格の不備があったか否かに関する判定方法

当委員会が、上記第 1 の 5(3)ウのアンケート調査の結果を基に、受講資格である実務経験又は職長経験に不備があったにもかかわらず、登録消火設備基幹技能者講習を受講した旨を自主申告した者に対し、ヒアリングを実施し、受講資格の不備があったか否かを判定した。

また、能美防災が把握している登録消火設備基幹技能者の資格保有者に対し、ヒアリングを実施し、受講資格の不備があったか否かを判定した。

さらに、アンケートにおいて登録消火設備基幹技能者資格に言及しなかった者に対しても、ヒアリングにおいて資格保有者である旨を回答した者に対しては、当該ヒアリング内で事実関係を確認し、受講資格の不備があったか否かを判定した。

⁸⁰ 能美防災の支社でも当該運用がなされていたことが確認されているが、全社的な資格の不正取得に関する指示等は確認されなかった。

(2) 受講資格の不備があったか否か及び内容

本調査において、登録消火設備基幹技能者の受講資格の不備に関する判定結果は、別紙 4 のとおりである。

当該判定において、登録消火設備基幹技能者の受講資格に不備があると判定された者の総数は、能美防災の従業員 6 名であった。不備があると判定した理由の主たるものは以下のとおりである。

- ・ 上司から指示され、上司が関与又は作成した書類を用いて、不備のある実務経験証明書をを用いて受講申込みを行った
- ・ 登録消火設備基幹技能者講習の受講資格として、10 年間の実務経験が必要であるところ、10 年間の実務経験を充足しないにもかかわらず、不備のある実務経験証明書をを用いて受講申込みを行った

(3) 受講資格の不備が発生した経緯

2014 年 10 月に登録消火設備基幹技能者講習が開始されたことを踏まえ、2014 年頃から能美防災エンジニアリング本部等において、登録消火設備基幹技能者の資格取得の推奨がなされるようになった。

当初は、第 3 システム施工部の部長等が従業員に対して口頭で資格取得の推奨を行っていたが、次第にメールを用いて資格取得の推奨を組織的に行うようになった。例えば、2021 年 4 月、第 3 システム施工部の部長であった B 氏は、エンジニアリング本部第 3 システム施工部の従業員のうち、登録消火設備基幹技能者の受講資格を充足すると思われる者をリストアップし、これらの者に対して当該資格を取得するように指示していた⁸¹。また、2023 年 5 月、第 3 システム施工部リーダーであった F 氏が同様に登録消火設備基幹技能者の受講要件を充足すると思われる者に対して当該資格を取得するように指示していた⁸²。

その際、第 3 システム施工部の部長やリーダーが実務経験証明書の作成に関与し、実務経験の要件に不備があるにもかかわらず資格を取得させることがあった。そのため、受講当時、受講資格である実務経験に不備があることを明確に把握せず、上司からの案内を受けるままに登録消火設備基幹技能者講習を受講した従業員も存在した。

⁸¹ 【別添資料 3】2021 年 4 月 28 日に B 氏が第 3 システム施工部の従業員に対して送信したメール

⁸² 【別添資料 4】2023 年 5 月 11 日に F 氏が第 3 システム施工部の従業員に対して送信したメール

5 元請工事における不備のある監理技術者資格者証の利用実績及び安全性に関する問題の有無

上記 1(2)のとおり、能美防災グループにおいて、監理技術者の資格要件に不備がある者が 90 名、不備がある可能性が否定できない者が 4 名存在した。

監理技術者の資格要件に不備がある者が監理技術者資格者証を利用した実績を調査したところ、合計 91 件の利用実績があったことが判明した。利用実績があった工事は、別紙 5-1 のとおりである。

また、監理技術者の資格要件に不備がある可能性が否定できない者が監理技術者資格者証を利用した実績を調査したところ、合計 3 件の利用実績があったことが判明した。利用実績があった工事は別紙 5-2 のとおりである。

上記の利用実績があった工事のうち、工事完了後に安全性に関する検査の実施⁸³が予定されている工事中の仕掛物件 6 件を除く計 88 件に関し、当委員会は能美防災にリストを提示した上で、能美防災において当該工事の安全性の確認を実施した。具体的には、能美防災が当該工事の施主に対し、施工品質の満足度、能美防災グループが納入した設備の品質の問題の有無、工事物件に係わる施工品質の確認希望の有無等の確認を求めるアンケートを実施した。その結果、当委員会は、事務局より、施主からアンケートの回答がなされた工事は 54 件であり、そのうち施工後の問題が指摘された工事は 3 件であった旨の報告を受けた（古い工事であり担当者不在である等の理由によりアンケートへの回答ができない旨の連絡がなされた工事が 28 件、建物を取り壊し済み又は設備交換済みの工事が 5 件あり、期限までに回答がなされなかったアンケートは 1 件であった旨の報告も受けた）。また、施工後の問題が指摘された 3 件に関しては、いずれも能美防災が行った作業等に関する指摘であり、物件自体の安全性に関する指摘ではなかった旨の報告を受けた。

以上のとおり、今回のアンケートでは、物件の安全性に関する問題は不見当であったが、今後万一問題が指摘された場合には、能美防災グループによる迅速かつ適切な対応が望まれる。

⁸³ 能美防災においてトンネル非常用設備を設置する際には、顧客が関わる形で、施工計画書提出、品質管理計画書提出、工場立会検査、工事材料品質検査、自主検査（耐圧試験、絶縁抵抗試験、機器単独試験、他設備連動試験等）、出来形確認、施工中間検査、竣工検査等の安全性に関する多重検査が行われ、当該検査に合格した場合に竣工認定書及び工事成績評定通知書が発行される。

第4 原因分析

本調査において、複数種類の資格の不正取得が明らかになった（以下、本調査の対象となる各資格の不正取得に関する事案を個別に又は総称して「本件不正」という。）が、能美防災グループにおいては、上記第2の4のとおり、監理技術者等の資格取得のインセンティブが乏しく、従業員個人が不正な手段を用いてまで資格を取得しようとする動機になり得る強い要因は確認されなかった。また、能美防災グループ各社のいわゆる管理職が、自らの所属する組織における資格保有者数の増加に関し、能美防災の経営陣等からノルマや数値目標を課されたり、強いプレッシャーを受けたりしていたという事実も確認されなかった⁸⁴。

他方で、資格の不正取得が発生した能美防災の部署・支社やそのグループ会社は多岐にわたり、監理技術者以外の資格でも不正取得が発生していたことからすると、相当多くの部署・支社・グループ会社において、資格の不正取得が発生・継続していたことが確認されたといえるが、それらの不正が経営陣らによるトップダウンの指示の下でなされたことは確認できず、本件不正が経営陣主導の全社的な不正であったと整理することはできなかった。

そうすると、なぜ長期間にわたって、多数の部署・支社・グループ会社において、同時発生的に、複数種類の資格の不正取得が発生したのかを多角的に検討する必要がある。この点につき当委員会は、資格の不正取得の誘因となり得る背景事情の下で、能美防災の社員気質⁸⁵をはじめとする様々な根本原因が複層的に作用したために、本件不正が発生し、かつそれが長期間にわたり継続してしまったものとする。

1 資格の不正取得の誘因になり得る背景事情の存在

(1) 監理技術者増員の必要性

建設業法の改正により一定金額以上の元請工事において、1名の監理技術者を配置することが義務付けられることになったため、監理技術者を増やすことが多くの元請工事を請け負うために必要な条件となっていった。

実際、1990年代の第3システム施工部の実情を知る者は、監理技術者を取得しなければ今後仕事ができなくなるため、監理技術者を増やさなければならないといった認識が広く

⁸⁴ 部下に対して資格の不正取得を指示した者は、売上目標を達成したい、売上を増加させたいといった動機があった旨を述べており、管理職の従業員はそうした点で一定のプレッシャーを感じていた可能性はある。

⁸⁵ 「社員気質」という言葉は、役員・従業員を問わず、広く能美防災グループに所属する、又は所属していた者に見られる気質を指すものとして用いている。

共有されていた旨を述べている。

また、2000年代に入ってから、能美防災において監理技術者は慢性的に不足しており、エンジニアリング本部の部会においても監理技術者を増やす必要性があることが繰り返し報告されていた。

(2) 監理技術者の資格要件である実務経験に該当する工事の少なさ

上記第2の2(1)イ(イ)のとおり、監理技術者の資格要件である実務経験に該当する工事は、元請工事で、かつ一定金額以上の請負代金のものである。能美防災においては、第3システム施工部で取り扱うトンネル工事以外で、この要件を充足する工事は少なかった⁸⁶。

そのため、監理技術者の増員を進めようとしても、監理技術者の申請要件たる実務経験に該当する工事件数がそもそも少なく、資格を取得させたい者に、当該資格取得に必要な実務経験を積ませることができないという問題に直面していた。

(3) 経営事項審査や入札要項における加点事由

上記第2の3(1)のとおり、監理技術者や施工管理技士等の資格保有者数は、経営事項審査や入札要項において加点事由として定められており、これらの資格保有者数を増やすことは入札案件の受注件数の増加に直結するものである。

能美防災においては、エンジニアリング本部の従業員を中心に、入札案件の受注件数を増やすことを目的として、監理技術者等の資格取得を会社として推奨していた旨を述べる者が多かった。

他方、役員に関しては、資格取得を推奨した目的として自己啓発を強調する者が多く、本件不正の原因として経営事項審査や入札要項に言及した者はいなかった。しかし、資格保有者数の増加が入札において有利に働くという事情を否定する者はいなかったところ、入札案件の受注件数を増やすことは長年当然の目的とされてきたため、エンジニアリング本部の役員ら幹部はそのような目的をわざわざ明示的に口にしなかっただけであり、役員ら幹部が経営事項審査や入札要項における加点事由を全く意識していなかったとは考え難い。

2 根本原因の分析

⁸⁶ 近年は、プラント防災設備の設置工事や大規模商業ビルのリニューアル工事などで、能美防災が元請の立場で工事を受注する案件が増加しているとのことである。

(1) 資格要件である実務経験を軽視する考え方の存在

本調査により、監理技術者、施工管理技士、消防設備士及び登録消火設備基幹技能者の4種類の資格において、資格要件である実務経験として不正確な情報を記載するという共通の手段による不正が発見された。その件数の多さ、不正が発覚した部署の全社的な広がり具合、不正取得者らの反応からすると、資格取得に必要な実務経験に係る不正全般に通底する根本原因として、能美防災グループにおいては長年にわたり、資格要件である実務経験を軽視する考え方が存在していたことが認められる。

本調査において発見された資格の不正取得事案のうち、最も時期が古いものは1987年の消防設備士の資格要件である実務経験に係る不正であり、監理技術者や施工管理技士の資格に関しても、1990年代から資格要件である実務経験に係る不正が発生したことが判明している。その後、2014年から登録消火設備基幹技能者の資格要件である実務要件に係る不正が発生している。

消防設備士の資格要件である実務経験に係る不正が発生した部署や支社・営業所は区々であり、施工部門にとどまらず営業部門、管理部門、支社等においても不正が発生しているものの、当時の経営陣等から全社的に指示が発出された事実は確認されなかった。また、監理技術者、施工管理技士、登録消火設備基幹技能者の資格要件である実務経験に係る不正に関しても、当時の経営陣等からの全社的な指示などは確認されなかった。そうすると、30年以上の長期間にわたり、様々な部署や各地の支社における管理職等が特に連携なくそれぞれの判断で部下に不正な資格取得の指示を出したり、従業員が個人の考えで不正な資格取得を行ったりしていたことになる。そのような事象が能美防災グループの様々な部署、支社、関係会社等で長期間にわたり継続していた以上、資格取得における実務経験を軽視する考え方が、能美防災グループにおいて広く存在していたと考えられる。

実際、資格の不正取得を自主申告した者の多くが、資格を取得した当時は実務経験として不正確な情報を記載して資格を取得することをさほど問題視していなかった旨を述べていることから、資格取得の要件、とりわけ実務経験を軽視する風潮が長期間にわたり存在していたことが裏付けられる。

このように、能美防災グループにおいて、資格要件である実務経験を軽視する考え方が長期間かつ広範囲にわたって醸成され、根付いてしまったことが、一連の資格の不正取得が発生し、長期間にわたり問題視されずに継続してしまった根本原因の1つであると考えられる。

(2) 不正の発生・継続に繋がり得る社員気質

多数の能美防災の役員及び従業員にヒアリングを行う中で、能美防災グループの社員気

質として、(i) 上司に追従する傾向がある、(ii) 変化を好まず慣行を重視する傾向がある、(iii) いわゆる「性善説」で物事を考える傾向があるといった特徴が指摘された。

(i) 上司に追従する傾向があるという社員気質の組織においては、上司からの指示・命令がたとえ不適切又は不正の疑いがあるものであっても、部下はそれに従ってしまう、又は同調圧力により従わざるを得ないことになりやすく、その結果、上司主導の不正を部下が抑止することなく発生・継続してしまうリスクがあると考えられる。

本件不正の大部分は、上司が主導して部下に資格を不正取得させた、又は上司の指示で部下が資格を不正取得したという事案であった。当該事案において、従業員は、上司の指示を疑わずに、又は人によっては多少の疑問を持ちながらも、実務経験に不備があることを認識しながら、上司の指示に従って資格の不正取得を行っていた。そのような従業員の中には、部下として上司からの指示や会社の雰囲気にならうことは考えられなかった旨、自身が上司の指示を疑わずに従ってしまう傾向があった旨、更には、いわゆる体育会系の気質の上司にならうことができなかった旨等を述べる者も存在した。

(ii) 変化を好まず慣行を重視する傾向の社員が多い社員気質の組織においては、上司や前任者による過去のやり方が後任者に引き継がれ、たとえ不正の疑義を抱く者がいても正常化バイアスと同調圧力により声を上げられず、その後も是正がなされずに繰り返されて不正が継続してしまう（その結果、当該組織内ではそれが当たり前となり、組織全体で規範意識が鈍麻してしまう）リスクがある。

能美防災においては、上記第3の1(3)のとおり、遅くとも約28年前から、監理技術者の資格取得の際に実務経験を偽り、不正確な情報を申告するという不正の手法が採られており、基本的にはその手法を踏襲して、2024年に至るまで同種の不正が継続的に発生していた。第3システム施工部の歴代の部長の中には、このような手法の不正を継続することにつき、特に罪悪感を持たずに踏襲していた旨を述べた者も存在しており、慣行を重視する傾向が浮き彫りとなった⁸⁷。

(iii) 性善説で物事を考える傾向がある社員気質の組織においては、従業員は基本的には不正をせず、仮に不正があっても軽微なものであり、注意をすれば改心するといった前提が置かれるため、「不正は必ず起こる」という前提で積極的に不正を牽制し、抑止するという発想に馴染まず、不正の芽が摘まれることなく成長してしまうリスクや、性善説の美名の下に、内部統制やリスクマネジメントを含む不正への備えが疎かになってしまうリスクがあると考えられる。

⁸⁷ 上記(1)の資格要件である実務経験を軽視する考え方が能美防災グループにおいて醸成されたことについても、(i) 上司に追従する傾向、及び(ii) 変化を好まず慣行を重視する傾向が原因の1つになっていたと考えられる。

当委員会によるヒアリングにおいて、複数の役員から異口同音に「当社は社員を信頼している」、「性善説で考えている」という趣旨の発言がなされた。実際、下記(6)及び(7)のとおり、能美防災においては、他社における資格の不正取得事案が公表された後においても特段調査等は行われなかったが、これは、「自社は問題ないだろう」と性善説で物事を考える社員気質が影響したと推察される。

このように、能美防災グループに上記(i)から(iii)の社員気質が認められるところ、これらが併存することにより、(i)資格取得の要件たる実務経験に係る不正の動機を持った上司が部下に対して不正を指示し、部下がそれに追従するという事象が発生し、(ii)当該事象を後任者や後輩が長年にわたって継承し、(iii)性善説の考え方の下で、当該事象を疑い、調査するといった動きが起こらないという帰結に至ってしまい、その結果、本件不正が発生・継続してしまったと説明することが可能である。

(3) 資格に関わる部門における規範意識の鈍麻

本調査で発見された監理技術者及び施工管理技士の資格要件の不正取得の大部分は、エンジニアリング本部第3システム施工部をはじめとする、トンネル工事などの元請工事の案件が多い施工部門において、上司主導で行われたものであり、しかも自身が全く関与していない工事を実務経験証明書に記載する、実務経験の期間を実際よりも長く記載するなど、不正であることが明白な方法が特段問題視されることなく採られていた。

このような事情に鑑みると、エンジニアリング本部等の資格に関わる部門における規範意識の鈍麻が、本件不正が発生・継続した根本原因の1つであると考えられる。また、コリンズの虚偽登録に関しては、下記ウのとおり営業部門の関与も認められたところ、施工部門のみならず営業部門においてコリンズ登録を担当してきた一部の者に関しても規範意識が鈍麻しており、これも本件不正が発生した根本原因の1つであると考えられる。

ア 施工部門の部長・リーダー等

本件不正の大部分において、第3システム施工部の部長及びリーダー、支社やグループ会社における管理職らが、資格の不正取得の指示を出すなど主導的な役割を果たしていた。

例えば、上記第3の1(3)のとおり、B氏が第3システム施工部の部長であった時期に、B氏又は当時リーダーであったF氏の指示の下で10名の者が実務経験に係る不正を行い、監理技術者の資格を不正に取得したことが判明したが、B氏及びF氏は自身らが監理技術者の資格要件である実務経験に係る不正を組織的に行った旨を認めている。また、遅くとも1997年頃から第3システム施工部(又はその前身の部)において部長やリーダーが部下に資格の

不正取得を指示するという形で上司主導の不正が発生していたことや、第 3 システム施工部以外にも、能美防災の支社や能美エンジニアリングでも上司が部下に資格の不正取得を指示する形で上司主導の不正が発生していたことが判明した。

部下の監理技術者の資格の不正取得に主導的な役割を果たしていた F 氏は、能美防災の売上を上げるために監理技術者を増やさなければならぬと考えたことが動機であり、会社のためという使命感から資格に関する規範意識が麻痺し、歴代の上司らの行いを踏襲してしまっていた旨を述べ、自らの規範意識の鈍麻を認めている。また、F 氏以外で部下に対して資格取得の要件である実務経験に係る不正を指示した者らに関しても、資格者を増やしたいという動機を持ち、それを「会社のため」、「自部署のため」といった理由で正当化していたこと旨を述べており、会社のためになるのであれば資格要件である実務経験に係る不正程度は大した話ではないかのように考えてしまう規範意識の鈍麻が浮き彫りになった。

このように、不正な資格取得に主導的な役割を果たしていた施工部門の管理職層は総じて規範意識が鈍麻しており、そのことが本件不正を引き起こした直接的な原因の 1 つであったことが認められる。

イ 施工部門の一般従業員

本調査において、能美防災グループの部署、支社、グループ会社に跨り、多数の従業員による資格の不正取得が明らかになったが、これらの従業員の中で、当時実務経験に係る不正を行うことに関して罪悪感を持っていた者は少数であった。

また、上司の指示に従って資格を不正に取得した一般従業員の大部分が当該指示に特段異議を唱えずに資格を取得するに至っていたが、上司等の指示に従って資格の不正取得することに、当時、特に問題意識を覚えなかった旨を述べる者も多く、規範意識の鈍麻が広く存在していたことも認められた。

このように、一般従業員に関しても、規範意識に問題のある者が多く、そのことも本件不正を引き起こした直接的な原因の 1 つであったことが認められる。

ウ 営業部門

上記第 3 の 1(3)のとおり、エンジニアリング本部では、トンネル工事に関しては第 1 営業部がコリンズ登録を担当しており、第 1 営業部の担当者が第 3 システム施工部の部長やリーダーに、誰が主任技術者等として当該工事に関与していたかを確認した上でコリンズ登録を行っていた。そのような運用の下、第 1 営業部の一部の者は、第 3 システム施工部が指定した者が工事の全ての工期に関与していたわけではないことを認識しつつ、ほとんど罪悪感を持たず全工期分をコリンズに登録する形でコリンズの虚偽登録に加担していた旨や、第 3 システム施工部から指定された者が当該工事に関与していなかったことを認識

しつつ、悪いことであるという認識を持たずにコリンズの虚偽登録に加担していた旨を述べている。

このように、第 1 営業部においてコリンズ登録に関わっていた者の中にも規範意識に問題のある者が存在しており、そのことも本件不正を引き起こした原因の 1 つであったことが認められる。

(4) エンジニアリング本部の閉鎖性

エンジニアリング本部において多くの資格の不正取得が判明しているが、その遠因としてエンジニアリング本部の閉鎖性も挙げられる。

上記第 2 の 1(3)イのとおり、エンジニアリング本部は、トンネル、プラント等における消防設備全般の営業・設計・施工の全工程を担っており、業務内容の専門性が高く、さらに他の本部や部署との業務上の接点がほとんどなく、他の事業本部や他部署との人事異動も少なかったため、能美防災の組織内で独立性・閉鎖性の強い本部であったことが認められる。

また、エンジニアリング本部は、上記第 1 の 5(3)キのとおり、東京都千代田区内にある能美防災本社から離れた新宿にある新宿三井ビルディングという高層ビルの最上階 (55 階) に位置しており、物理的にも心理的にも距離があったことから、本社の目の届きにくい本部でもあった。

本件不正が発生した各種資格に関しても、エンジニアリング本部内で資格取得までのプロセスが完結しており、他の事業本部や他部署からのチェックを受けることはなかった。

このようなエンジニアリング本部の閉鎖性が、エンジニアリング本部に所属する従業員の資格に関する規範意識の鈍麻、及び本件不正の発生・継続の一因であったことが認められる。

(5) 資格取得過程のチェック体制の不備

ア 本部・施工部門

上記第 3 の 1(3)のとおり、能美防災のエンジニアリング本部第 3 システム施工部においては、部長やリーダーが資格の取得要件である実務経験に係る不正を主導ないし指示してきた経緯があり、誰をコリンズに登録するか、誰に資格を取らせるかといったことは基本的には部長又はリーダーが決定しており、監理技術者の資格に関しては、技術者センターからの問合せに対し、部長が虚偽説明を行うこともあった。このように部長やリーダーが本件不

正を主導しており、第3システム施工部において自浄作用が全く働かない状況であった⁸⁸。

なお、長期にわたり第3システム施工部を統括するエンジニアリング本部（その前身の部署を含む。）に所属して同本部長を長く務めたG氏は、第3システム施工部にリーダーとして在籍していた期間がありながら、監理技術者等の資格の不正取得については何らの認識も有しておらず、そのような話を聞いたこともない旨を述べている。他の同部のリーダー経験者と比較して不自然さは否めないが、この点は指摘するにとどめる。加えて、下記(7)アのとおり、他社における資格の不正取得事案が発覚した後においても、同氏は本部長として自身が管理するエンジニアリング本部に対して適切な指示・対応をしたとは言い難い。このように、エンジニアリング本部長による第3システム施工部等の部門への管理・統制は、機能していなかったと認められる。

イ 営業部門

上記(3)ウのとおり、第1営業部においてコリンズ登録に関わっていた者の中にも規範意識に問題のある者が存在し、その者らは不正であることを認識しながらコリンズの虚偽登録に加担していた。

また、コリンズの虚偽登録を認識まではしていなかった第1営業部の担当者であっても、第3システム施工部からどの技術者を当該工事でコリンズ登録すべきかの連絡に対し、当該技術者らの所属部署や工事への関与度合いを確認することは可能かつ容易であったにもかかわらず、そのような確認を行っていなかった。第1営業部は、施主に対して誰が技術者として工事に関与していたかを説明すべき立場にあった以上、上記の確認は当然行う必要があったといえ、第3システム施工部の要請に何らの異議も述べず、是正も促さずに応じていたとは信じ難く、万一そうであったとしたら、その帰責性は大きい。

仮に第1営業部が第3システム施工部に対し、コリンズの登録内容に関し、疑義を呈し牽制することができていれば、約28年間もの長期にわたり監理技術者の資格の不正取得が発生・継続することは防止できたであろうと考えられる。そのため、営業部門のチェック機能の不全も本件不正の発生・継続の一因であったことが認められる。

ウ 2線を担う部門

⁸⁸ 2010年3月から2018年3月まで第3システム施工部の部長を務めたC氏、及び2020年4月から2021年3月まで同部長を務めたE氏は、監理技術者等の資格の不正取得について何らの認識も有していない旨を述べている。また、2018年3月から2020年3月まで第3システム施工部の部長を務めたD氏は、A氏が同部長を務めていた時期に資格の不正取得があったことは認めつつも、自身が同部長を務めていた時期の資格の不正取得については認識していなかった旨を述べている。これらの者に関しても、第3システム施工部の部長として、所属する者に対する管理・牽制ができておらず、この時期においても第3システム施工部において自浄作用が働かない状況であったことが認められる。

能美防災においては、いわゆる内部統制の3線ラインにおける2線の役割をCSR推進室が担っていたが、監理技術者等の資格取得は各部署、支社、グループ会社が独自に進めており、CSR推進室は、資格の不正取得が発生しないように部署横断的に資格取得過程を牽制する機能を十分に果たせていなかった。

上記第2の1(5)ウのとおり、能美防災においては、CSR推進室が、企業グループ全体のコンプライアンス（法令等遵守、ヘルプライン運用を含む。）、企業グループ全体の法務に関する業務、及び企業グループ全体の消防法、建設業法など基幹事業に関わる各種法令への対応業務及び支援といった業務を取り扱っている（業務分掌規程15条）。

このCSR推進室は業務量や所掌分野の広さの割に少ない人数の従業員しか所属しておらず、人的リソースが限られている中で、能美防災の支社やグループ会社を含む能美防災グループ全体のコンプライアンスを担うことは容易ではなかったことが推察される。

監理技術者等の資格の取得手続過程に関し、CSR推進室は、「2023年度指導監督の実務経験者の確認（依頼）」と題する2024年4月11日付け社内通達において、「実務経験実績の詐称について」という表題の下で「摘発事案が後を絶たないため罰則が強化されています。監理技術者資格証の申請が電子化されましたが、当通知に基づく記録が無いものについては、申請を行わないでください。コリンズへ不正登録しないことは勿論、本通知に対しても各物件には実際に従事した人を記名するよう、第三者に疑いをもたれることのないように適正な報告をお願いします」等と本文に記載した書面を発出するなど、一定の牽制は行っていたといえる。もっとも、それ以上に、資格取得過程の適否や当該社内通達に基づきCSR推進室に提出された実務経験の情報の正確性を調査することはなく、牽制効果は限定的なものであった。

また、CSR推進室は、大和ハウス工業株式会社における資格不正を受け、室長名義で、2021年11月19日付けの「『資格の不正取得』排除徹底について」と題する社内通達を発出はしたものの、それ以上に踏み込むことはせず、何らの実態調査も実施しなかった。

さらに、本件内部通報に関するCSR推進室による調査において、半年以上の時間を要したにもかかわらず、本件不正を探知するに至らなかったのも、CSR推進室の資格制度への関わりの希薄さや人的リソースの不足に起因することが推察される。

エ 内部監査部門

内部統制監理室による内部監査に関し、少なくとも資格の不正取得の発見に資する内容の監査ができておらず、監査項目の設定や監査の方法等に問題があったことが認められる。

これまで能美防災の内部監査において、監理技術者等の資格に関する事項が監査項目に

なったことはなく、2020 年から 2021 年頃に他社⁸⁹における資格の不正取得事案が発覚した時期以降においても、監査項目に監理技術者等の資格に関するものが加わることはなかった。

資格の不正取得の問題は、他社事案が明らかになった後はとりわけリスクが大きくなっていたことは明らかであり、それにもかかわらず資格に関する事項が監査項目にならなかった以上、内部監査におけるリスクベース・アプローチ⁹⁰が適切に機能していなかったことが懸念される。

仮に他社事案を受けて監査項目に資格取得過程を加え、監理技術者の増員の必要性が他部署に比べて大きいエンジニアリング本部に重点的な監査を実施していたとすれば、不正はより早期に発見されたはずであり、内部統制監理室の監査項目の設定、そしてその前提となるリスク評価の過程に問題があったことが認められる。

(6) 資格に関するリスクマネジメントの不足

一般的に、建設業界の企業において、工事の安全性を担保する監理技術者等の資格の不正取得が発生した場合には、当該企業の信頼性が大きく損なわれ、レピュテーションが毀損されるリスクがある。そのため、資格の不正取得が発生するリスクを把握・評価し、リスク低減策を講じるという意味でのリスクマネジメントを適切に行うことが重要である。特に、能美防災は、防災事業のパイオニアとして災害から生命や財産を守り、社会の安全に貢献し続けてきた企業であるため、社会からの信頼と期待の大きさに応えるために、資格に関する必要かつ十分なリスクマネジメントを行う必要があった。

しかし、能美防災グループにおいては、上記(2)のとおり、いわゆる「性善説」で物事を考える傾向の社員気質が存在し、資格の不正取得が発生し得る前提でのリスクマネジメントが全般的に不足していたと考えられる。

また、能美防災グループの全てのリスクを統括する機関であるリスクマネジメント委員会に関しても、資格に関するリスクを十分に把握できていなかったことが認められる。具体的には、2021 年 12 月 15 日に開催された能美防災のリスクマネジメント委員会において、2021 年に製品の品質不正問題が発覚した他社事案に言及し、「当社に不正は無い、と決めつ

⁸⁹ 例えば、2020 年 4 月 16 日付け大和ハウス工業株式会社外部調査委員会「調査報告書」、2020 年 9 月 24 日付け水道機工株式会社第三者委員会「調査報告書【公表版】」、2021 年 3 月 11 日付け西武建設株式会社第三者調査委員会「調査報告書」、2021 年 5 月 13 日付けパナソニック環境エンジニアリング株式会社第三者委員会「調査報告書【公表版】」等が公表された。

⁹⁰ 一般社団法人日本内部監査協会の「内部監査基準」(2014 年 5 月 23 日改定)の 5.2.1 では「内部監査部門長は、組織体の目標に適合するよう内部監査実施の優先順位を決定すべく、最低でも年次で行われるリスク評価の結果に基づいて内部監査計画を策定しなければならない。なお、リスク評価のプロセスにおいては、最高経営者および取締役会からの意見を考慮しなければならない。」、5.2.2 では「また、内部監査部門長は、組織体内外の環境に重大な変化が生じた場合には、必要に応じリスク評価の結果を見直し、内部監査計画の変更を検討しなければならない。」と定められている。

けてはいけない」、「リスクが無いだろうか、という観点で検討しないといけない」といった意見が出ていたにもかかわらず、資格の不正取得のリスクについては、議論がなされた状況はほとんど見受けられなかった⁹¹。

そもそも、会社として監理技術者等の資格取得を推奨し、それが受注の増加、ひいては売上の増加に直結するものである以上、当該資格の取得過程（実務経験や資格保有者の管理を含む。）を会社として適切に管理するとともに、取得過程で不正が発生するリスクを把握し、リスク低減策を講じるべきであった。これは他社で資格の不正取得が発生したか否かにかかわらず、自社のリスク管理として当然行うべきリスクの把握作業である。

他社における資格の不正取得事案が公表された 2020 年から 2021 年頃においては、当時、既に監理技術者等の資格保有者が相当数存在していた能美防災グループとして、自社においても同様の不正が発生している又は発生するリスクに思い至り、自主的に社内調査を行うなどしてリスクの顕在化の予防のために手段を尽くすべきであった。それにもかかわらず、資格の不正取得がリスクマネジメント委員会において十分に議論されなかったことからすると、リスクマネジメント委員会におけるリスク把握は不十分であったと考えられる。

上記第 2 の 1(5)イ(エ)のとおり、リスクマネジメント委員会は、委員長が CSR 推進室担当役員、常任委員がグループ経営、総務、広報、法務の業務を統括する役員らによる会議体であるところ、リスクマネジメント委員会の機能不全は下記(7)の役員のリスク認識の甘さに直結する問題であり、両者が相俟って本件不正の発生・継続の一因となっていたことが認められる。

(7) 役員のリスク感度及びリスク認識の問題

ア 取締役・執行役員

能美防災において、長年にわたって本件不正が発生・継続してきたにもかかわらず、本調査に至るまで取締役も執行役員も誰ひとり、本件不正を発見することができなかった。

他社における資格の不正取得事案が公表された 2020 年から 2021 年頃においても、取締役会、経営執行会議、及び一部の役員や CSR 推進室長らが参加するリスクマネジメント委員会において、資格の不正取得に関する議論は一切なされておらず、能美防災グループで他社事案と同様の問題が発生していないかを調査する動きはなかった。2021 年 11 月 19 日付けで CSR 推進室長より「資格の不正取得排除徹底について」という社内通達が発出されたが、

⁹¹ 2023 年 5 月 17 日開催のリスクマネジメント委員会において、実務経験を取得しにくくなり、資格者の異動によって支社の営業の看板を下ろさなければならないリスク、資格取得にあたって他人の実務経験の期間を持ってきて虚偽の申請を行うリスクに言及されているものの、資格の不正取得の具体的な分析やリスク低減に向けた対応策の検討に係る議論まではなされていなかった。

同通達は発出されたのみで、担当役員を含む取締役及び執行役員らの関心は薄く、その後に調査等は行われなかった。

この点に関し、エンジニアリング本部第 3 システム施工部においてリーダーを務めた経験があり、2013 年から長年にわたりエンジニアリング本部長を務めた G 氏、及び 2010 年から 2018 年までの間エンジニアリング本部第 3 システム施工部の部長を務めた経験があり、2020 年より執行役員を務めている C 氏は、いずれも資格の不正取得を認識していなかった旨を述べている。

このように、能美防災の当時（2020 年から 2021 年頃）の役員は、他社事案を把握するに至っても、能美防災グループ内で同種の問題が発生しているのではないかという問題意識や危機感を持つには至らず、エンジニアリング本部で中核的な役割を歴任してきた取締役や執行役員であっても本件不正をまったく認識していなかったなどと述べており、能美防災の役員のリスク感度及びリスク認識には大いに問題があったことが認められる⁹²。

イ 監査役/監査等委員

上記第 2 の 1(5)イ(ウ)のとおり、能美防災は 2024 年 6 月 25 日開催の第 80 回定時株主総会の決議により監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行したが、移行前の監査役会においても、移行後の監査等委員会においても、本件内部通報の件が報告されるまで、監理技術者等の資格の不正取得のリスクについて十分な議論もなされていなかった。

特に、2020 年から 2021 年頃に他社における資格の不正取得事案が発覚し、その後当該事案に関する調査報告書が公表されるに至っていたが、その段階においても監査役会において議論はなされていなかった。

このように、他社事案が報じられていたにもかかわらず、能美防災グループで同種の問題が発生しているのではないかという問題意識や危機感を持つことができていなかったことからすると、能美防災の監査役・監査等委員のリスク感度及びリスク認識にも問題があったことが認められる。

(8) 支社・グループ会社へのモニタリング不足

本調査において、能美防災の支社やグループ会社においても資格の不正取得が判明しているが、本調査に至るまで、能美防災本社がこれらの不正を探知できておらず、本社による

⁹² この問題の背景には、「自社は問題ないだろう」と性善説で物事を考える社員気質が影響していることがうかがわれる。経営陣と従業員の間信頼関係を構築することは重要な経営課題であり、経営陣が性善説的な考えに基づき、従業員への信頼を社内外に発信すること自体に問題はないが、それによって不正へのリスク感度が低下してしまうようであるなら、経営陣は自らのマインドセットを根本的に考え直す必要がある。

支社やグループ会社へのモニタリングが不足していたことが認められる。

CSR 推進室は、支社及びグループ会社の従業員に対しても、本社従業員同様に E ラーニングを用いたコンプライアンス研修を実施していた。また、支社に関しては、CSR 推進室による 2021 年 11 月 19 日付けの「資格の不正取得排除徹底について」という社内通達や、2024 年 4 月 11 日付けで「2023 年度指導監督的実務経験者の確認（依頼）」と題する社内通達の対象に含まれており、資格の不正取得や実務経験要件に関する注意喚起もなされていた。しかし、CSR 推進室がそれ以上に支社やグループ会社における従業員らの資格取得過程をチェックしたことはなく、モニタリングが不足していた。

また、支社やグループ会社に対する内部監査も約 3 年に 1 度の頻度で往査を実施するなど、内部監査自体はなされていた。しかし、上記(5)エのとおり、監査項目に監理技術者等の資格に関する事項は含まれておらず、資格取得過程に関しては監査対象とされていなかった。そのため、支社やグループに対する内部監査に関しても、モニタリングが不足していた。

このように、本社による支社やグループ会社における資格取得過程へのモニタリングが不足していたために、支社やグループ会社における資格の不正取得を抑止・牽制することができず、更にそのことが本件不正の長期化の一因になったことが認められる。

第5 再発防止策の提言

当委員会は、上記第4で述べた原因分析の結果を踏まえて、以下のとおり再発防止策を提言する。

1 能美防災グループにおける社員気質の改善

本調査の結果、各資格の不正取得に共通する根本的な原因の1つとして、能美防災グループ全体における役員や従業員の考え方の傾向や社員気質の問題が挙げられることが明らかになった。そのため、各種資格の資格要件である実務経験をはじめとする手続面の適法性を重視する考え方を全ての役員及び従業員に浸透させるとともに、不正の予防・牽制及び早期発見を可能とすべく能美防災グループの社員気質の改革に取り組むことは急務である。

上記第4の2(2)のとおりに、能美防災グループの社員気質として(i)上司に追従する、(ii)変化を好まず慣行を重視する、(iii)性善説で物事を考える傾向が認められる。このような社員気質は、防災事業という堅実さと安定が求められる事業に携わる企業としての長い年月をかけて積み上げられてきた伝統を守り、平時の業務を円滑に遂行するという観点からは長所になり得るものの、先輩従業員や上司の行ってきた不正に異を唱えないどころか踏襲してしまう、不正の疑いや違和感を持ったとしても長年継続していたことを理由に安易に受け入れてしまう、自社の役員及び従業員が不正をすることなどないだろうと軽信して不正発見が遅れてしまうといったリスクを孕んでおり、社員気質の改善にあたってはまずその点を認識しなければならない。

その上で、能美防災グループの社員気質を改善していく上では、自社の社員気質の長所は維持しつつ、並存しているリスクを可能な限り低減することを目指すべきであり、(i)上司や先輩従業員にも間違っていることを指摘できる雰囲気を作ること、(ii)コンプライアンスを重視する社会・時代の変化に順応すること、及び(iii)従業員の真面目さ・誠実さを信頼しつつ、善良な者も状況や環境によっては不正に手を染めてしまうこともあり得るという意味での「性弱説」の発想を持つことがそのための鍵になると考える。

このような社員気質の改善は一朝一夕でできるものではなく、経営のトップである代表取締役がリーダーシップを発揮して迅速かつ適切に再発防止策を実行するとともに、本気で社員気質を改革する姿勢を能美防災グループの全ての役員及び従業員に対して示し続ける必要がある⁹³。代表取締役が社員気質の改善を断行するというトップメッセージを継続的

⁹³ 日本取引所自主規制法人の2018年3月30日付け「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」の原則2では「経営陣は、コンプライアンスにコミットし、その旨を継続的に発信し、コンプライアンス違反を誘発させないよう事業実態に即した経営目標の設定や業務遂行を行う。」と記載されており、不祥事予防のために経営陣の姿勢やメッセージが重要であることが示されている。

に発信することは当然として、経営方針、経営目標、取締役会等の会議体での議論においても社員気質の改善の意志を貫徹させるなど言行一致が重要である。

また、代表取締役以外の取締役、各事業部門の責任者らも社員気質の改善の重要な担い手であることは当然である。代表取締役を中心とする経営陣が社員気質の改善を確実に実行するためのロードマップを作成し、それを各事業部門の責任者が現場ごとの実情を踏まえながら具体策を立案・実行するなどして、上記のトップメッセージを具現化すべく、自身の所管する部門での社員気質の改善の浸透を図るべきである。

下記 2 及び 3 で述べるコンプライアンス教育の見直しや組織の閉鎖性の解消といった再発防止策も、上記の社員気質の改善に通底するものであり、コンプライアンス教育や職場環境の見直しに際しては上記の社員気質の改善の視点を十分に盛り込むことが望まれる。

2 コンプライアンス教育の見直し

本件では、主としてエンジニアリング本部に所属する従業員について、資格取得に関する規範意識が鈍麻しており、そのことが本件不正の根本原因の 1 つとなっていたと考えられる。コンプライアンス教育に関し、従前の能美防災では、新入社員研修及び中途入社者研修においてコンプライアンスに関する教育を行うほか、各従業員の業務に合わせて必要な各種法令を集合研修や E ラーニング等で学習させるなど一定のコンプライアンス教育を実施してきたものの、規範意識の向上を図るための教育は十分には行われていなかった⁹⁴。

そこで、能美防災グループにおける従前のコンプライアンス教育の内容を見直し、資格の目的や要件等の基礎知識の習得は当然として、規範意識の向上を目的とした、資格の不正取得の予防に資するコンプライアンス教育を行うべきである。

また、能美防災では調査対象となった多数の従業員において資格取得に関する規範意識が鈍麻していたと認められるところ、不正取得であることを認識しながらも意図的に資格申請等をしようとする者に対して抑止力を働かせるためには、資格の不正取得をした際に自身や会社が被る不利益を強く意識付ける必要がある。

そのためには、本件不正の内容や発生原因、再発防止策等について役員及び従業員への周知を徹底することに加え、能美防災グループの全ての役員及び従業員を対象として、資格に関するコンプライアンス研修を定期的に行うべきである。そして、当該研修においては、参加者の理解を深めるとともに、資格の不正取得の抑止力とするために、本件不正や他社における資格の不正取得事案等の具体的な事案を題材とした検討や、実務経験及び指導監督的

⁹⁴ 例えば、研修資料において「監理技術者の資格を申請するとき、実務経験の真偽を確認するため、請負契約書・施主との協議記録・施工体系図、等工事関係書類を問われます。書類を残すこと、施工担当者氏名をコリンズに登録することを徹底してください。」といった記載はあるものの、資格の不正取得の防止に向けた内容とまでは評価できない。

実務経験が認められる場合と認められない場合の具体的な解説、資格の不正取得をした場合に資格の取消処分や受検禁止処分等の個人に課される制裁があり得ることに加え、資格の不正取得が発覚した際には能美防災グループの信用を大きく毀損し、多方面に悪影響を及ぼしかねないことについての説明等を行うことが考えられる。

3 組織の閉鎖性の解消

本件では、エンジニアリング本部の閉鎖性が、エンジニアリング本部に所属する者の規範意識の鈍麻や、本件不正の発生・継続の一因となっていたと考えられる。

エンジニアリング本部での業務内容は専門性が要求される側面もあり、建設業法や消防法等で要求される資格取得のためには、ある程度の期間にわたり同一部門で業務を行う必要性が認められるものの、他方で、閉鎖的な組織においては、価値観や人間関係が固定化しやすく、法令に違反するような行為であってもそれが定着してしまうと、組織内にいる者には当該行為が問題であると認識することができないため、自浄作用が働かず不正行為等が繰り返されてしまうという問題がある。

能美防災のような事業本部制を採用する会社においては、各事業本部が独立して迅速に業務を行うことができる反面、事業本部の垣根を超えた連携や交流が減り閉鎖的になりやすい傾向があることから、エンジニアリング本部をはじめ各事業本部において、組織が閉鎖的になることを防ぐための施策を講じることが求められる。

上記のとおり、専門性の高い部門においては、現場で勤務する従業員を人事ローテーションに頻繁に組み込むことは、従業員の技術力の涵養をする上でも現実的なソリューションとは言い難い。そこで、本件において、資格の不正取得が上司からの指示に基づきなされた事案が多数であったことに鑑み、例えば、本部を跨いだ管理職レベルの定期的な人員異動を実施することも検討に値する。また、内部通報制度の周知徹底や疑問の声を上げやすい職場環境づくり、下記 5 のリスク管理部門や CSR 推進室等の本部横断的な部門による横串機能の強化等、閉鎖性を解消するための地道な取組も重要である。

4 資格要件に関するチェック体制の整備・強化

(1) 資格要件に関するチェックを行う部署の創設

能美防災では、従業員が各種資格を取得する際に、施工部門及び営業部門の関与のみで手続が完結する形で運用されており、他部署による資格を取得する手続の適法性や受検資格及び資格要件の具備に関するチェックは行われていなかった。このような資格取得過程の

チェック体制の不備が本件不正の発生・継続の一因となっていたと考えられる。

そのため、再発防止のためには、まず、各施工部門等において、誰がどの工事に従事していたのかを証憑資料と併せて正確に管理・保存するとともに、資格申請や受検をする際には、それらの情報に容易にアクセスできる仕組みを構築する必要がある。そして、それらの情報をベースとして、資格要件に関するチェックを行う部署を創設する、又は既存の部署にそのような機能を持たせることにより、従業員が資格を取得する際には必ず当該部署によるチェックが行われる体制を整備すべきである⁹⁵。

また、本件ではコリンズの虚偽登録を行った上で、それを資格申請において必要となる実務経験に関する証憑資料として用いて資格を取得したケースが散見されたことから、資格要件に関するチェックにおいては、証憑資料として提出されたコリンズの登録内容が実態を適切に反映しているか否かの確認も行うべきである。

(2) 内部監査における監査項目の見直し

内部監査においては、当該会社におけるリスクを識別・評価した上で、リスクの大きさに応じて計画的に監査を行うことが求められるところ、本件では、内部監査部門におけるリスクの識別・評価が適切に行われなかったことから、2020年から2021年頃にかけて他社における資格の不正取得事案が発覚した後も、監理技術者等の資格に関する事項が監査項目として設定されることはなく、その結果、資格取得に関する内部監査が十分に行われなかったと考えられる。

そこで、資格取得に関する内部監査を適切に機能させるために、内部監査部門においては、監督官庁からの通達や他社事案なども踏まえて適切にリスクの把握及び評価を行うことができるようリスクの識別・評価手法につき抜本的な見直しを行うべきである。その上で、監理技術者等の資格に関する事項を監査項目に加えるとともに、監査すべき事項に抜け漏れが生じるのを防止するために、定期的に監査項目の見直しを行うべきである。

また、監査等委員である取締役は、内部監査部門と連携して組織的かつ効率的に監査を行うことが求められていることから、内部監査部門からの報告を受動的に受けるだけにとどまらず、能美防災グループにおけるリスクの識別・評価や監査項目の設定について内部監査部門と意見交換を行うなど、積極的に関与すべきである。

5 リスク管理体制の強化

資格に関するリスクマネジメントの問題の本質は、自社グループに内在するリスクを探

⁹⁵ 仮に既存の部署に資格要件に関するチェック機能を持たせる場合には、相応の人員補充が必要である。

知できなかったという点にあり、リスク管理の在り方を見直さなければ、新たなリスクの脱落としが発生してしまう危険がある。

そのため、能美防災グループは、リスク管理体制を強化し、リスク管理の在り方を抜本的に見直す必要がある。

まず、リスクマネジメント委員会は、能美防災グループの全てのリスクを統括する、いわば司令塔の役割が期待される。リスクマネジメント委員会では、現状、能美防災社内における幅広い検討事項について優先度をつけて検討している状況がうかがえるが、長年にわたって行われてきた資格の不正取得の問題については見過ごされており、リスク管理の司令塔として、これまで以上に能美防災グループが抱えるリスクを先回りして把握できるよう、その機能を強化する必要がある。

具体的には、リスクマネジメント委員会の委員長及び委員たる役員が自身の経験・知見を結集するのは当然として、例えば、社外取締役や社外の専門家等の外部からの意見を集めることも検討に値する。

また、リスクマネジメント委員会の事務局はCSR推進室であるが、CSR推進室は、リスクマネジメントに関する業務の他に、法務、環境マネジメント、各種法令への対応等多岐にわたる業務を所管しており、平時におけるリスクの予防的業務に加え、リスクが顕在化した際の有事対応も行っている。リスク管理体制をより強化するために、CSR推進室を増員する、又は、リスク管理に特化した専門部署を新設して、組織横断的なリスク管理を担わせることも一案である。その上でリスク管理部門が能美防災グループ全方位的なリスク情報の収集・分析を行い、リスクマネジメント委員会や必要に応じて内部監査部門に共有する仕組みを構築することが望ましい。

このようなリスクの把握は、リスク管理の出発点であり、そこからリスクマネジメント委員会がリスク管理部門と連携して各リスクの評価・分析を行い、リスク評価に応じた対応方針の決定・実行を行う必要があることは言うまでもない。

6 役員の抜本的な意識改革

上記第4の2(7)のとおり、能美防災の役員らの資格に関連するリスク感度及びリスク認識が不十分であったため、上場企業の役員として相応しいリスク感度や規範意識を身につけるべく抜本的な意識改革を行う必要がある。

役員の意識改革の方法としては、コンプライアンス研修の実施が考えられるが、その内容や方法は従業員向けのコンプライアンス研修とは別に検討する必要がある。

研修内容に関しては、役員としての義務や法的責任、ガバナンス、内部統制等の役員の規範意識のバックボーンになり得る基礎知識の習得に加えて、経営を担う責任ある立場とし

てのインテグリティ（誠実・真摯・高潔）⁹⁶と言った意識面の内容も充実させるべきである。
また、他社の不祥事案の検証等もリスク感度を高めるという観点から有用である。

研修方法に関しては、年度ごとに異なる専門性を有する外部講師を招聘するなどして、役員にとってできる限り学びが多くなるよう工夫を凝らすことが望ましい。

7 支社・グループ会社に対するモニタリングの強化

本調査においては、能美防災の本社だけでなく支社やグループ会社においても資格取得に係る実務経験の不備・不正が発生していることが確認されているところ、本社による支社やグループ会社における資格取得過程へのモニタリングが不足していたことが、支社やグループ会社における本件不正の発生・継続の一因になっていたことが認められる。

そこで、資格取得に関する牽制が支社・グループ会社にも働くよう、支社・グループ会社に対するモニタリングの強化を図るべきである。この点、これまで能美防災の CSR 推進室は、支社やグループ会社における従業員らの資格取得過程のチェックを行っていなかったが、今後は上記 4(1)の資格要件に関するチェックを行う部署が受検資格及び資格要件に関するチェックを支社・グループ会社についても行うことを検討すべきである。また、これまで能美防災の内部統制監理室による支社・グループ会社に対する内部監査では、資格取得過程は監査対象とされていなかったが、今後は監査項目に監理技術者等の資格に関する事項を加え、資格取得過程を監査対象とすることを検討するべきである。

ただし、能美防災の支社は 13 拠点、グループ会社は連結子会社だけでも 21 社存在しており、多数の支社・グループ会社について一律の管理を行うことは実効的でないことから、受検資格及び資格要件に関するチェックや資格取得過程の監査を行うにあたっては、支社・子会社の規模や事業特性を踏まえてリスク評価を行った上で、それぞれのリスクが顕在化した場合の影響の程度に応じて優先度や対応策を決定することが望ましい。

⁹⁶ 経済産業省の 2019 年 6 月 28 日付け「グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針（グループガイドライン）」81 頁では、「グループ本社の経営トップ自ら、インテグリティ（誠実・真摯・高潔）を身をもって示すとともに、コンプライアンス重視の価値観（プライオリティー）について、グループ子会社の現場に対して、直接、繰り返しメッセージを発信することで、そうした意識を浸透させ、現場における自律的な遵守の風土づくりに努めることが重要となる。」と記載されているが、インテグリティは経営トップのみならず、全役員、ひいては全従業員が体得すべきものと考えられる。

第6 結語

当委員会の調査に対して、能美防災グループの役員及び従業員の方々から様々なご協力をいただいた。まずもって感謝を申し上げたい。多くの従業員は、自らの不正を潔く申告し、事情聴取等でも当委員会の調査に積極的にご協力いただいた。協力していただいた役員及び従業員の方々の献身なくして、当委員会の調査は成り立たなかったといえる。本調査へのご協力に、深く御礼を申し上げる。

能美防災は、「防災事業のパイオニアとしての使命に徹し、社会の安全に貢献する」という社是を掲げ、1916年の創立以来100年以上にわたり、火災から人命や財産を守り、社会の安全に多大な貢献を果たしてきた企業である。この能美防災及びグループ会社において、監理技術者等の資格要件である実務経験を偽るなどということは、本来あってはならないことである。資格の不正取得は、資格制度の信頼性を損ない、ひいては工事の安全性を脅かしかねない重大な背徳行為であり、上記の社是に悖る行為である。

建設業法上の資格、特に取得の難易度が相応に高いといわれる監理技術者、施工管理技士等の資格は、勤勉さ、努力及び経験の積み重ねに対して与えられるものである。資格者も資格を取ろうとする者も、そのことを自覚し、資格制度に対し誠実に向き合い、高潔さを胸に行動していただきたい。それが、建設業に携わる技術者が持つべき矜持であると考えている。本件を契機として、能美防災グループの役員及び従業員には、いま一度、能美防災の歴史と伝統、長年にわたって大切に受け継がれてきた社是、そして能美防災グループで働く自らの使命と責任を心に刻み、誠実に業務に励むことを強く期待する。

以 上

(公表版においては、プライバシーの保護等の観点から、別紙及び別添資料は省略する。)