



2026 年 9 月 25 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)

資格不正取得に関する再発防止策の進捗状況報告

弊社は、2026 年 3 月 26 日付「資格不正取得に関する再発防止策の策定および進捗状況のご報告」において、外部調査委員会の提言を踏まえて策定した再発防止策およびその進捗状況を公表いたしました。

その後、資格不正取得再発防止対策本部のもと、資格管理体制の強化、コンプライアンス教育の見直し、組織風土の改善およびリスク管理体制の強化等の施策を継続して実施してまいりました。また、これらの取組状況について関係省庁へ報告するとともに、資格に関する諸手続についても関係省庁と連携しながら進めております。

このたび、前回公表以降の各施策の実施状況ならびに現時点における成果および今後の課題について、下記のとおりご報告いたします。

弊社は、これまでの取組を一過性のものとせず、再発防止策の実効性を継続的に検証・改善するとともに、社会の安全・安心を支える企業として、信頼回復に向けた取組を着実に進めてまいります。

記

1. 再発防止策の進捗状況

(1) 能美防災グループにおける社員気質の改善

① 「経営幹部層への注意喚起・周知徹底」

弊社およびグループ会社の全役職員が一堂に会する 2025 年 9 月の能美グループ経営会議において、代表取締役会長より、コンプライアンス意識の徹

底、再発防止策の断行および信頼回復に向けた取組の推進について指示を行いました。また、コンプライアンス担当役員からも、資格不正取得事案の経緯を説明し、再発防止の徹底について周知いたしました。さらに、2026年3月の能美グループ経営会議において、代表取締役社長より、再発防止策の着実な実行と組織風土改革に向けたメッセージを発信いたしました。今後も、経営トップによる継続的なメッセージ発信を通じて、コンプライアンス意識の向上と再発防止の徹底を図ってまいります。

② 「健全な判断をはぐくむ職場対話の全社展開」

管理職層がファシリテーターを務め、職場における心理的安全性の向上と健全な判断の促進を目的とする「職場対話ワークショップ」の全社展開を進めております。現場展開用資料の策定を完了し、後述する管理職向け実践研修を修了した管理職が、各自の所属部所において順次実施しております。各職場において、「発言のしにくさを生じさせる要因」や「身近なコンプライアンスリスク」について率直な対話を行うことにより、社員一人ひとりの当事者意識を醸成し、適切な判断および行動を実践できる職場環境と組織風土の定着を図ってまいります。

③ 「内部統制システムの運用強化および継続的改善」

弊社は、再発防止策を通じて法令遵守を最優先とする組織風土の醸成を図るとともに、その取組を内部統制システムに組み込み、整備・運用を継続しております。あわせて、スリーラインモデルに基づくモニタリングと内部監査により実効性を定期的に評価し、その結果を規程・手順・体制に反映することで、再発防止策を継続的に見直し、改善する仕組みの構築を進めております。内部監査においては、2026年7月から再発防止策の運用状況および実効性の評価を開始しており、年度内にグループ会社を含む全対象組織の評価を実施する予定です。これらの取組を通じて、グループ全体の内部統制の有効性向上を図ってまいります。

(2) コンプライアンス教育の見直し

① 「各種研修での啓発を実施」

法務コンプライアンス部（旧名称：CSR推進室）は、各種研修において、コンプライアンス教育の一環として、監理技術者資格等に係る資格要件の不備に関する説明を実施し、今後の資格取得に際して同様の不備が生じることのないよう、受講者に対する再発防止の啓発を継続しております。

② 「外部監修によるコンプライアンス教育プログラム刷新」

外部専門機関による既存のコンプライアンス教育に関する評価・分析の結果を踏まえ、従来の知識習得を中心とした内容から、不正の背景にある組織的要因ならびに現場における業務上の圧力が適切な判断および行動を阻害する構造的要因についても理解を深める教育体系へと刷新いたしました。これに基づき、2026年度より、グループ全体の全管理職層を対象とする実践型オンライン研修を導入し、対象者への実施を完了しております。本研修においては、個人の意識および行動のみならず、組織の仕組みや職場の空気にも着目し、対人関係上の懸念に過度にとらわれることなく、職場において認識した違和感を適切に表明するためのコミュニケーション手法の習得を図りました。

③ 「既存階層別研修におけるコンプライアンス教育の刷新」

新任マネージャー研修におけるコンプライアンス教育について、従来の講義形式から、事前学習（動画視聴および理解度測定テスト）ならびに実務に即したケーススタディを中心とする実践型プログラムへと刷新いたしました。受講後のアンケートおよび理解度確認の結果、知識の習得にとどまらず、コンプライアンス上の課題に対する判断軸の形成ならびに行動変容に向けた意識の向上が確認されております。今後は、本研修を通じて得られた知見を活用し、新任支社長研修およびグループ会社社長研修をはじめとする各階層別研修へ順次展開することにより、グループ全体のコンプライアンス意識の一層の向上を図ってまいります。

(3) 組織の閉鎖性の解消

① 「組織の風通しやコミュニケーション環境を確認するための全社アンケートの実施と検証」

グループ会社を含む全社における組織の閉鎖性の有無を把握し、その改善に向けた基礎資料を収集することを目的として、外部専門機関の支援のもと、2026年1月にグループ全体を対象とする無記名式の全社アンケートを実施いたしました（回答率96.6%）。調査結果は全体として概ね良好な水準にあり、重大なコンプライアンス上の問題が広範に顕在化している状況にはないことを確認いたしました。一方、「人材の固定化」「人事異動の機会」「ローカルルールが多さ」等については改善の余地が認められ、組織の閉鎖性との関連が示唆されました。集計結果は社内に関示するとともに、把握した組織風土およびコミュニケーション上の課題を、教育体系の改善ならびに各種人事施策の立案に反映しております。今後も、具体的な改善施策を着実に実

施するとともに、その定着状況および効果を検証するため、本アンケートを継続的に実施してまいります。

② 「閉鎖性の解消や組織風土改善に向けた人事施策の企画・検討」

異動・評価・採用等の各種人事施策の改定を進めるとともに、サクセッションプラン（後継者育成計画）について企画・設計を行い、2026年7月から運用を開始いたしました。これらの施策を、組織風土を含む経営基盤の抜本的改革につなげる重要な取組と位置付け、社外取締役を含む多様な知見を活かしながら、人材の流動化や組織風土の改善に向けた検討を進めております。今後も、各施策が組織に与える影響を十分に見極め、必要に応じてトライアルを実施するなど、段階的かつ継続的に推進してまいります。

（4） 資格要件に関するチェック体制の整備・強化

① 「資格申請窓口の設置」

従来は申請部所が内容を確認のうえ資格取得を申請していましたが、2025年12月にCSR推進室（コンプライアンス部門）に資格統括グループを新設し、申請窓口の一本化を図るとともに、申請書類の内容確認等を同グループで実施する手順へ変更いたしました。あわせて、資格取得にあたり受験資格を満たしているかどうかの事前チェックを開始しております。

② 「資格の申請・承認に関する仕組みの見直し」

資格取得に関しては、資格申請から審査、承認および登録までを一元的に管理するワークフローを構築し、2026年4月より運用を開始しております。当該ワークフローでは、①資格ごとの受験要件（経歴要件の有無等）の整理、②資格申請プロセスの整備、③資格取得プロセスの全社標準化および申請部所の上長と資格統括部所による二重承認の必須化、④資格申請および受験時に必要となる情報の一元管理、⑤保有資格データの一元管理を実施しております。外部調査委員会から指摘を受けた消防設備士、監理技術者、施工管理技士および登録消防設備基幹技能者の4資格については、既に本ワークフローによる管理を開始しております。今後は、会社が不正取得に関与するリスクのあるその他の資格についても、順次対象資格を選定し、本ワークフローの管理対象に組み込むことで、資格管理体制をさらに強化してまいります。

③ 「消防設備士資格の取得の要件不足の防止」

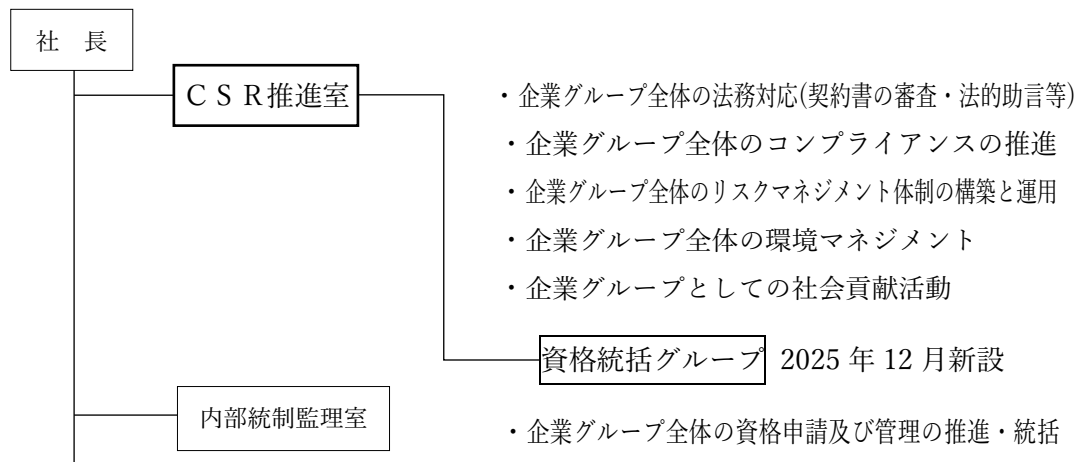
新入社員の受験資格要件への適合を確保するため、2026 年度より研修内容を拡充し、新入社員の資格要件充足を確実にする取組を開始いたしました。本年度の新入社員研修においては、スタッフ部門配属者を含む全新入社員を対象に資格取得カリキュラムを導入し、全員が所定の試験の合格・免許の取得を完了しております。これにより、入社初期段階における受験資格要件の確実な充足を図るとともに、将来の資格取得に必要となる基礎要件の確保を推進しております。また、キャリア採用者についても、資格要件の確認および管理方法を見直し、適切な運用体制の整備を進めております。

(5) リスク管理体制の強化

① 「リスク管理体制を強化するための組織体制構築」

特定部門における体制変更にとどまらず、全社的な観点からリスク管理体制の見直しを進めております。その一環として、2025 年 12 月に CSR 推進室（コンプライアンス部門）に資格統括グループを新設し、資格取得に係る申請体制の整備および資格管理の強化を推進いたしました。また、2026 年 6 月には、CSR 推進室を法務コンプライアンス部へ改称し、必要な人員を配置するとともに、役割別のグループを新設することにより、コンプライアンスおよびリスクマネジメントへの対応体制を強化いたしました。

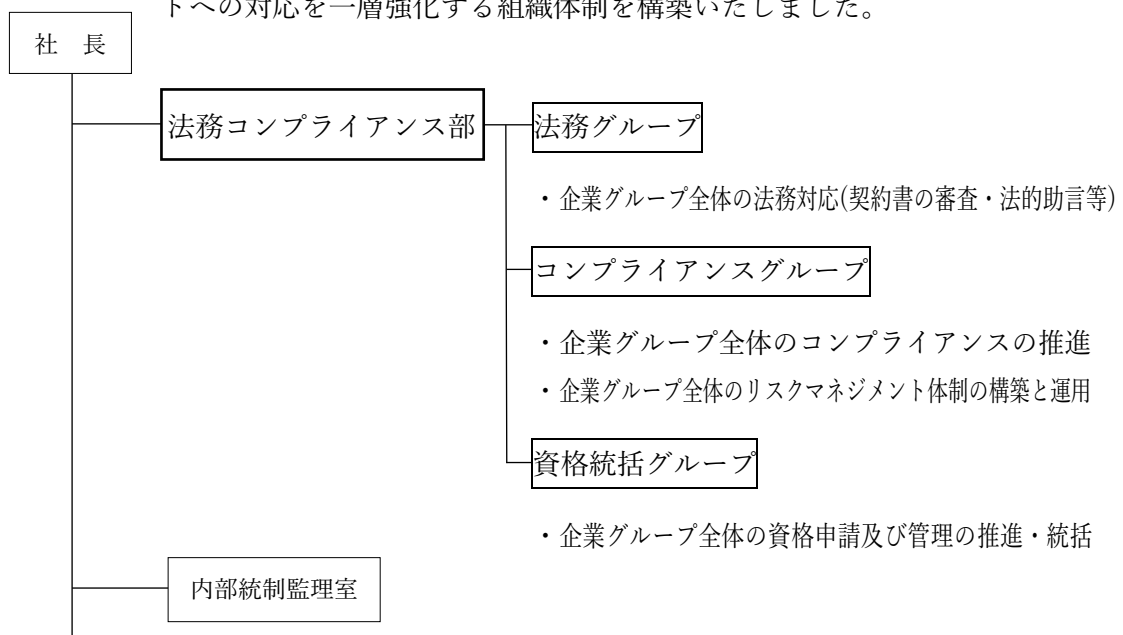
【旧体制】



【新体制】 2026年6月改称

『法務コンプライアンス部』

法務コンプライアンス部への改称に伴い、役割別のグループを新設するとともに必要な人員を配置し、コンプライアンスおよびリスクマネジメントへの対応を一層強化する組織体制を構築いたしました。



② 「外部の専門性を取り入れたリスクマネジメント体制の構築」

2026年7月より、外部コンサルティング会社の支援を受け、弊社を取り巻く経営環境や事業特性を踏まえたリスクの洗い出しを進めております。今後は、その検討結果および外部専門家による評価・助言を踏まえ、リスクマネジメント委員会の仕組みおよび運営の見直しを進めてまいります。

③ 「リスクマネジメント委員会の体制強化と改善」

2026年6月に「リスクマネジメント規程」を改訂し、全社的なリスクマネジメント体制のガバナンスを見直すとともに、委員会の指揮系統および役割分担を明確化・強化いたしました。また、各拠点にコンプライアンス・リーダーを配置し、周知・報告・対話促進を担わせることで、体制の実効性向上を図っております。あわせて、事務局機能を増強するとともに、多様な分野の担当者を委員として加えることで、委員会運営基盤を強化いたしました。さらに、コンプライアンス・リーダーを対象として、2026年7月に外部専門機関による研修を実施し、リスク感度およびコンプライアンス意識の向上を図りました。

④ 「資格保有者の適正配置に向けた体制構築の検討」

各部門における監理技術者、専任技術者等の重要資格保有者の計画的な育成および適正配置に向け、各部門の資格取得希望や必要人数等を取りまとめ、全社的な育成・配置計画の検討を進めております。今後は、各部門が個別に対応するのではなく、全社的な観点から必要な資格保有者数や配置状況を継続的に把握・協議し、重要資格保有者を計画的に育成・配置する体制の構築を進めてまいります。

(6) 役員の抜本的な意識改革

① 「経営層向けの研修」

外部専門機関の指導のもと、社外取締役を含む全役員を対象として、2026年2月にコンプライアンス研修を実施いたしました。本研修では、法務・企業統治、コンプライアンスおよび組織風土改革をテーマとし、具体的な不正事案を題材として、コンプライアンス違反が企業に与える影響や他社不祥事の発生要因を踏まえながら、弊社が目指すべき方向性、組織風土に潜むリスクならびに役員の発信・言動の重要性について討議を行い、再発防止と意識改革に向けた理解を深めました。また、新任執行役員を対象とした外部専門セミナーを実施するなど、経営層のリスク感度の向上と、リーダーシップによる組織風土改革に向けた教育を継続しております。今後も、経営層自らがコンプライアンス意識の向上と組織風土改革を牽引できるよう、継続的な教育・研修を実施してまいります。

② 「役員のリスク感度向上による意識改革」

今後、リスクマネジメント委員会から取締役会および経営執行会議への報告機会を拡充し、弊社に係る主要なリスクならびにその対応状況を定期的に共有する仕組みを整備してまいります。これにより、役員のリスク感度の向上を図るとともに、リスクを早期に把握できる体制の構築を進めてまいります。また、社外取締役がオブザーバーとして参加する機会を設けるなど、外部の知見を活用し、リスクの予兆検知機能の強化を図ってまいります。さらに、各役員が担当領域のリスクに主体的に関与し、委員会における審議を通じて予防策および対応策を検討・実施するとともに、役員間でリスク認識を共有し、組織的な解決に取り組む姿勢の徹底を図ってまいります。

(7) 支社・グループ会社に対するモニタリングの強化

① 「内部統制監理室によるモニタリング強化」

内部統制監理室は、構築した資格取得プロセスについて、各部門および各グループ会社における運用状況ならびに新設した資格統括グループの体制等の確認を監査項目に追加し、2026年4月から計画的かつ継続的なモニタリングを実施しております。これにより、当該プロセスの適切な運用状況を客観的に検証するとともに、その適正な運用を確保するための牽制機能を強化しております。今後も、運用の実効性を確保する観点から、内部統制監理室によるモニタリングの一層の強化を図ってまいります。

② 「スリーラインモデルの強化」

弊社は、ガバナンスの実効性を高めるため、スリーラインモデルの強化を進めております。第1線においては、資格取得プロセスの運用に加え、各業務部門が自ら業務上のリスクを管理するために必要な体制およびプロセスの整備・維持を行っております。第2線においては、法務コンプライアンス部の体制を整備し、コンプライアンスおよびリスクマネジメントに対する支援・牽制機能を強化しております。第3線においては、内部監査機能を担う内部統制監理室が独立した立場から第1線および第2線の取組状況を検証し、改善に向けた評価・監査を実施しております。これらの取組を通じて、リスクの予兆検知および迅速な是正を促進し、リスク管理体制の実効性向上を図ってまいります。

2. 施主・発注者への対応状況

(1) 資格不備者が関与した物件への対応

① 「仕掛物件への対応」

監理技術者資格および消防設備士資格に不備のある者が関与していた施工中の物件については、監督官庁の指示に従い、施主および発注者に対して外部調査委員会による調査報告書の内容を説明するとともに、担当者を適切な資格を有する者へ変更いたしました。

② 「完成済物件への対応」

監理技術者資格および消防設備士資格に不備のある者が関与した物件について、発注者・施主への説明および施工品質の確認調査を実施しております。現時点では、対象物件の約8割について対応が概ね完了しており、これまでの調査では施工品質に問題がないことを確認し、発注者および施主の皆様にご理解をいただいております。その他の物件についても、施主への説明および施工品質の確認調査を2027年3月末までに完了する予定です。

また、施工品質等に関する相談窓口を2025年12月に開設し、弊社ホームページに掲載しております。

③ 「工事実績情報システム（コリンズ）登録の修正」

監理技術者資格に不備のある者が関与していた施工中の物件については、工事実績情報システム（コリンズ）に登録されていた担当者情報を、適切な資格を有する者の情報へ変更いたしました。また、完成済みの物件については、施主および発注者に対して登録情報の修正内容を説明し、ご同意を得たうえで、順次登録内容の修正を進めております。

3. 今後の取組

弊社は、これまでに整備した制度および体制を確実に運用するとともに、各施策の実施状況と実効性を継続的に検証してまいります。検証の結果、改善が必要と認められた事項については、施策および運用の見直しを行い、再発防止の徹底と企業風土の改革を継続してまいります。また、社外の関係者の皆様からお寄せいただいたご意見についても真摯に受け止め、今後の取組に反映してまいります。なお、再発防止策の進捗状況については、来年春を目途に改めて公表する予定です。

以 上