



2026年3月26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策定および進捗状況のご報告

弊社は、外部調査委員会より2025年7月29日に「調査報告書」を受領いたしました。これを受け、弊社では社長を本部長とする「資格不正取得再発防止対策本部」を設置し、全社を挙げて抜本的な再発防止策の策定および実行に取り組んでまいりました。つきましては、本日(2026年3月26日)開催の取締役会において、同報告書の内容を踏まえた「再発防止策」を決議いたしました。ここに、主要な再発防止策の全体像ならびに具体的な進捗状況について、下記のとおりご報告申し上げます。

社会の安全・安心を支える企業として、今回の事態を厳粛に受け止め、深く反省しております。お客様ならびに関係者の皆様に多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを、心より深くお詫び申し上げます。

弊社は、外部調査委員会からのご指摘を真摯に受け止め、同様の事態を二度と発生させないよう、社内統制の一層の強化、資格管理体制の抜本的な見直し、教育・研修の徹底等の再発防止策を、計画的かつ着実に実行してまいります。また、これらの取組状況と成果については、関係者の皆様へ継続的にご報告いたします。全社一丸となって施策を徹底し、一日も早い信頼回復に全力で努めてまいります所存です。

記

1. 事案の概要と発生原因

(1) 判明した事実

外部調査委員会による調査およびその後の社内調査の結果、監理技術者、施工管理技士、消防設備士および登録消火設備基幹技能者等の資格取得において、実務経

験等の要件を満たさない状態での申請や、工事实績情報システム（コリンズ）への虚偽登録など、不適切な手続きが行われていた事実が判明いたしました。

(2) 根本原因

外部調査委員会より、本件の背景には「実務経験を軽視する風潮」「上司追従・慣行重視の社員気質」「特定部門の閉鎖性」および「チェック機能・リスク管理の不全」等の複合的な要因があると指摘されました。

外部調査委員会のご指摘を踏まえ、弊社は、実務経験を軽視する風潮が個人の行動にとどまらず、全社的に長年にわたり改善されないまま継続してきたことを認識しています。これらの状況を深く反省し、再発防止に向けて抜本的な見直しを進めてまいります。また、専門性を有する一部部門において、専門性の高さが業務の属人化を招き、結果として閉鎖的な運用に至っていた可能性があることを認識しております。また、安全・安心を担う企業という事業特性のもと、各人が自らの判断・行動することを避ける意識が働きやすく、その結果として、上司追従や慣行重視といった行動様式が定着しやすい面があったと考えます。これらは特定部門に限らず、同様のリスクが生じ得るものとして、会社全体の課題として捉えています。弊社はこの指摘を重く受け止め、表面的な対処にとどまらない、組織風土の変革を含む抜本的な対策が必要であると判断いたしました。

2. 再発防止策の推進体制

再発防止策を確実かつ迅速に実行するため、2025年9月に社長を本部長とする「資格不正取得再発防止対策本部」を設置し、以下の4つの専門チームによる推進体制を構築いたしました。

- **組織風土・教育改革チーム**
(役割) 全社員および経営層の意識改革、規範意識向上と組織風土の変革
- **組織活性化・強化チーム**
(役割) 特定の閉鎖的な組織風土の排除、リスク管理体制の強化を推進、人材配置の最適化
- **リスク管理・グループモニタリング強化チーム**
(役割) グループ会社を含めたモニタリング体制を強化、資格要件に関するチェック体制の整備
- **施工品質(確認)対応チーム (2025年10月に追加設置)**
(役割) 資格不備者の過去に担当した物件の品質確認、お客様対応

3. 具体的な再発防止と進捗状況

外部調査委員会より提言された 7 つの項目をベースにして、以下のとおり具体的施策を実行しております。

(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、グループ会社の全役職員が一斉に集まる 2025 年 9 月の能美グループ経営会議において、代表取締役会長からコンプライアンスの意識の徹底、再発防止策の断行、ならびに信頼回復への取組の指示を行いました。また、コンプライアンス担当役員からも、資格不正取得に関する経緯説明および再発防止の徹底について強い指示を行いました。加えて、2026 年 3 月の能美グループ経営会議においても代表取締役社長からメッセージを発信する予定です。今後も、経営トップからのメッセージ発信を継続してまいります。

② 「健全な判断をはぐくむ職場対話の全社展開」

不正を生む「組織の空気」や「構造的要因」に焦点を当て、知識の習得にとどまらない実践型の取り組みを導入します。具体的には、管理職自身がファシリテーターとなり、職場内で「心理的安全性」や「健全な判断」について議論する「職場対話ワークショップ」を全社展開し、日常の意思決定・コミュニケーションを通じて組織風土の改善と行動変容の定着を図ります。

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、評価結果を規程・手順・体制に反映することで、再発防止策自体を継続的に見直し・改善する仕組みを確立し、グループ全体で内部統制の有効性向上を図ります。

(2) コンプライアンス教育の見直し

① 「各種研修での啓蒙を実施」

C S R推進室（コンプライアンス部門）は、各研修において、コンプライアンス説明の一環として『監理技術者資格等の資格要件の不備』に関する説明を実施し、今後の資格取得時に不備が生じないように、再発防止に向けた受講者への啓蒙を開始しました。

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」

外部専門機関の評価・監修のもと教育プログラムを刷新し、2026年度より実践型研修を導入します。具体的には、全管理職層を対象としたオンライン研修（3.5時間）を実施し、単なる知識習得ではなく、不正の背景となる組織要因まで踏み込んで学ぶ設計へ見直します。加えて、学びを職場での実践につなげる仕組みとして「職場対話ワークショップ」を組み込み、全社展開します。

(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」

グループ会社を含めた全社における組織の閉鎖性の有無を確認し、改善に向けた基礎データを収集することを目的として、回答者の心理的安全を担保すると同時に、他社比較やアンケート結果分析における知見を有する外部からの支援を得て2026年1月にアンケートを実施しました。アンケート結果を受けて各種施策の検討を開始します。

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・採用などの各種人事施策の改定を進めています。あわせて、サクセッションプラン（後継者育成計画）の策定および運用に向け、人事施策の企画と設計を進行中です。これらは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機会と捉え、社外取締役を含む多様な知見を活かしながら、幅広い観点から議論・検討を深めます。今後の当該施策の影響度が大きいことを踏まえ、トライアルの実施を含めて段階的に進めます。

(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ました。今後は、会社が不正取得に関与しうる資格について、対象を順次拡大し、最終的にすべての該当資格を対象として対応する方針です。

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、以下の項目を実施するためにワークフローを構築し、2026年4月より運用を開始します。

1. 資格の受験要件整理（経歴要件の有無）と対象資格の選別
2. 資格申請プロセスの策定、運用開始（申請・検証・登録までのプロセス構築）
3. 資格取得プロセスを全社で標準化し、申請部門の上長と資格統括部門による二重チェックを経る二重承認を必須化
4. 資格申請、受験時必要となる情報の管理を資格統括部門で実施
5. 保有資格データの一括管理を資格統括部門で実施

③ 「消防設備士資格の取得の要件不足の防止」

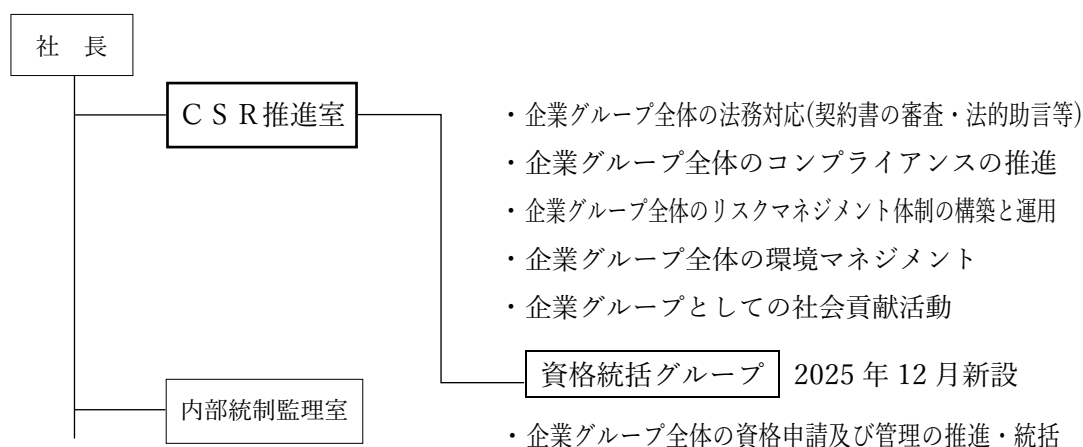
2026年4月から、新入社員の受験資格要件への適合を確保する観点で、研修内容を拡充し、受験資格要件を必ず取得させます。また、キャリア採用に関しても、資格要件の取扱いについて運用面の見直しを実施します。

(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」

特定部門の体制変更のみならず、全社視点でリスク管理体制を検討しており、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、資格取得の申請体制の整備と資格管理の強化を推進します。また、2026年6月に「CSR推進室」から「法務コンプライアンス部」へ改称し、人員を確保して管理体制の見直しを実施します。

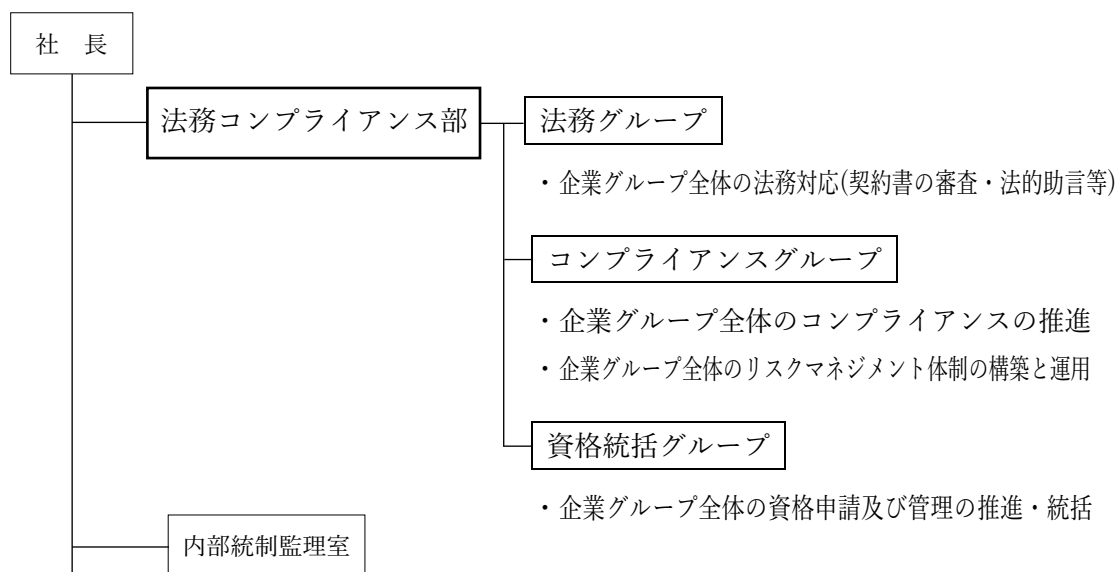
【現体制】



【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に改称し、役割別のグループを新設するとともに人員を確保し、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した新たな組織体制を構築します。



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」

外部コンサルティング会社の知見を活用して、企業を取り巻くリスクや事業特性に応じたリスクを洗い出し、新たなリスクマネジメント体制を構築します。

③ 「リスクマネジメント委員会の体制強化と改善」

2026年4月に全社的なリスクマネジメント体制のガバナンスを見直し、委員会の指揮系統と役割分担を強化します。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、体制の実効性を高めます。あわせて、事務局機能を増強し、委員会運営基盤を強化します。関連する役職者およびリーダーを対象に、2026年6月に外部研修を実施し、グループ全体のリスク感度とコンプライアンス水準の向上を図ります。

④ 「資格保有者の適正配置に向けた体制構築の検討」

各部門における資格保有者の計画的な配置と育成体制の構築を目的として、監理技術者、専任技術者等の計画的な育成と人員配置の方針について検討しています。重要資格保有者の計画的な育成や配置が大きな課題であり、今後の予定として継続的に人材の適正配置に向けて協議を実施し、各部門より資格保有者数の希望を取りまとめるなど、計画的な育成体制の構築を検討します。

(6) 役員の抜本的な意識改革

① 「経営層向けの研修」

社外取締役を含めた全役員を対象に、2026年2月にコンプライアンス研修を実施しました。具体的な不正事案を題材に、コンプライアンス違反が会社に与える影響や他社不祥事の原因を踏まえ、弊社の目指すべき方向性、組織風土に潜むリスク、役員の発信・言動の重要性について役員間で討議し、再発防止・意識改革に向けた施策を検討しました。経営層向け研修は今年度に限らず、今後も継続して実施します。

② 「役員のリスク感度向上による意識改革」

リスクマネジメント委員会は、取締役会、経営執行会議への報告回数を増やし、弊社に関する主要リスクおよびその対応状況を定期的に共有します。これにより、役員のリスク感度を高めるとともに、リスクを早期に把握できる体制を整備します。また、社外取締役がオブザーバーとして参加するなど、外部知見を活用して予兆検知を強化します。さらに、各役員が担当領域のリ

スクに主体的に関与し、委員会での議論を通じて予防策・対応策を検討のうえ、実行します。加えて、役員間でリスクを共通認識として持ち、組織として解決に取り組む姿勢を徹底します。

(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、構築され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および新設され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ます。これにより、当該プロセスが適切に運用されているかを客観的に検証するとともに、適正運用を促す牽制機能を強化します。今後も、運用の実効性を確保する観点から、内部統制監理室としてモニタリングを一層強化して取り組みます。

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を強化し、資格取得プロセスの運用のみならず、第1線では業務とリスクを管理するために、適切な構造とプロセスの確立、維持を行います。第2線では法務コンプライアンス部の体制を確保し、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します。第3線で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モニタリングを強化して第1線・第2線の取組状況を検証し、改善に向けた評価・監査を行うことで、予兆検知の強化と迅速な是正につなげ、リスク管理体制の実効性を向上します。

4. 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の不備者が関与していた施工物件について、監督官庁の指示に従い、施主および発注者に対し、外部調査委員会による調査報告書の内容を説明し、担当者を有資格者に変更しました。

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ついて、不備者が関与した物件を特定のうえ発注者・施主へ外部調査委員会による調査報告書の内容を説明し、施主に施工品質確認への理解と協力を依頼して確認調査を実施しています。

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ました。

③ 「工事実績情報システム(コリンズ)登録の修正」

監理技術者資格の不備者が関与していた仕掛物件について、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有資格者に変更登録しました。完成済物件について、施主および発注者に対し虚偽情報修正に関し同意を得たうえで登録内容を修正します。

以 上