

2021年3月12日

各 位

会社名 株式会社西武ホールディングス
代表者 取締役社長 後藤 高志
(コード番号：9024 東証一部)
問合せ先 広報部長 川上 清人
(TEL.03-6709-3112)

第三者調査委員会による調査報告書受領に関するお知らせ

当社の連結子会社である西武建設株式会社（本社：埼玉県所沢市、代表取締役社長：中村 仁。以下、「西武建設」といいます。）、西武造園株式会社（本社：東京都豊島区、取締役社長：大嶋 聡。以下、「西武造園」といいます。）、横浜緑地株式会社（本社：神奈川県横浜市、代表取締役：樋熊 浩明。以下、「横浜緑地」といいます。）および西武緑化管理株式会社（本社：埼玉県所沢市、代表取締役：平田 伸一。以下、「西武緑化管理」といいます。）では、施工管理技士をはじめとする資格取得時における実務経験不備の疑いにつき、2020年6月12日に公表し、同日以降、第三者調査委員会の調査に全面的に協力してまいりましたが、昨日、第三者調査委員会（以下、「委員会」といいます。）より「調査報告書」を受領し、本日、国土交通省に「調査報告書」の内容（第三者による品質検証の結果を含みます。）および再発防止策等を報告しましたので、お知らせいたします。

お客さまをはじめ関係者の皆さまに多大なるご迷惑をお掛けしておりますことを、改めて心より深くお詫び申し上げますとともに、委員会からの提言を真摯に受け止め、再発防止を図ってまいります。

記

1. 委員会による調査の概要

(1) 委員会の調査の範囲

- ①西武建設、西武造園、横浜緑地および西武緑化管理（以下、西武造園、横浜緑地および西武緑化管理を合わせて「西武造園グループ」といいます。）の役職員等が取得した施工管理技士・施工技士、建築士および技術士の資格に関し、受検（受験）時に必要とされる実務経験に不備がなかったか
- ②仮に実務経験に不備がありながら資格を取得していたと認められる場合、その原因および背景事情
- ③西武建設および西武造園グループが策定した再発防止策の有効性、適切性に対する検証とその他の再発防止策に関する提言
- ④委員会が認定した有効でない資格取得者が専任技術者あるいは配置技術者として営業所又は工事現場に配置されていないかどうかを可能な限りで調査し、前者については、仮に専任技術者として配置されていた場合には、その解消状況の確認を行うこと、後者については、仮に配置技術者として配置されていた工事現場がある場合には、西武建設および西武造園グループが第三者評価機関に依頼して施工管理上の問題の有無を検証するに当たり、i) 第三者評価機関の選定プロセスの適切性、ii) 第三者評価機関への検証依頼項目の適切性、iii) 委員会調査の終了期間までに検証を終

えた事案については、第三者評価機関が行った検証状況に特段の問題がなかったどうかの確認

(2) 調査期間

2020年6月12日から2021年3月11日までの間

(3) 調査報告書の内容

調査の結果の概要について「2」以降に記載します。詳細については添付資料のとおりです。

2. 委員会による調査の結果（概要）

(1) 実務経験の不備による資格不正取得者数、資格個数、現場配置数

西武建設および西武造園グループの事務系職員（実務経験がないことが明白である者）・技術系職員による資格不正取得者の合計は82名（資格個数113個）となり、本件社内調査時（2020年6月12日付「子会社の資格取得における実務経験の不備およびそれに伴う第三者調査委員会の設置について」での公表内容）の資格不正取得者よりも17名（資格個数20個）増加しました。内訳は以下のとおりです（詳細は別表のとおりです）。

①事務系職員による資格不正取得

ア 西武建設について

施工管理技士の資格についてのみ、25名（資格個数34個）となり、本件社内調査時よりも4名（資格個数6個）増加しました。

イ 西武造園グループについて

西武造園では、施工管理技士の資格についてのみ、7名（資格個数11個）となり、本件社内調査時よりも1名（資格個数2個）増加しました。
横浜緑地および西武緑化管理では、事務系職員による不正取得はありませんでした。

②技術系職員による資格不正取得

ア 西武建設について

委員会調査の範囲を2000年度以降に取得された資格と定めた結果、調査対象となった資格総数は386個となり、これらを全件精査した結果、委員会において、実務経験に不備があると認定したものは、施工管理技士の資格についてのみ、17名（資格個数18個）となり、本件社内調査時よりも11名（資格個数12個）増加しました。

イ 西武造園グループについて

委員会調査の範囲を2000年度以降に取得された資格と定めた結果、調査対象となった資格総数は356個となり、これらを全件精査した結果、委員会において、実務経験に不備があると認定したものは、施工管理技士（施工技士を含む）の資格についてのみ、西武造園で30名（資格個数47個）、横浜緑地で1名（資格個数1個）、西武緑化管理で2名（資格個数2個）の合計33名（資格個数50個）となり、本件社内調査時よりも西武造園において1名増加しました（一方で、委員会の調査により実務経験が確認されたことにより、本件社内調査で疑義ありとされた他の職員の資格について疑義がなくなったため、資格個数は増減なしとなりました）。

③不適切な資格取得者が専任技術者として配置された営業所の有無とその解消状況

施工管理技士の資格を不正に取得した職員のうち、西武建設で3名（東京建築支店・東北支店・北九州出張所）、西武造園グループで3名（札幌営業所・エクステリア営業所・所沢事務所）が、かつて、専任技術者として選任されておりましたが、別の適切な資格保有者への変更や、営業所における事業部門の廃止などにより、いずれも違反状態は解消されており、現在、違反状態となる営業所はないことが確認されました。

④不適切な資格取得者が配置技術者として配置された工事現場の有無

2020年6月12日付「子会社の資格取得における実務経験の不備およびそれに伴う第三者調査委員会の設置について」のとおり、過去において西武造園グループにおいて資格不備者が3物件に現場技術者として配置されていたことが社内調査で確認されておりましたが、委員会により、工事受注実績データを用いて資格不備者（委員会により新たに判明した資格不正取得者を含む。）の配置有無の調査が行われた結果、判明している上記3物件のほかにはないことが確認されました。なお、後記3のとおり、西武造園グループにおいては、上記3現場について第三者評価機関による品質検査を行い、品質に問題がないことを確認しており、委員会調査においても当該品質の検証に不合理な点は認められず、信頼できるものと判断されております。

（2）原因分析

①事務系職員による資格不正取得の原因、背景事情

ア 西武建設について

西武建設においては、当時、会社が事務系職員に資格取得を指示、推奨していたことが認められるところ、その原因、背景事情としては、「経営事項審査の評点に強いこだわりがあったこと」、「当時、西武建設が厳しい経営環境にあり、リストラも行われたこともあって技術者不足に強い懸念を抱いていたこと」、「十分な確認が行われないまま証明作業が行われていたこと（チェック機能の不存在）」、「会社および個人がともに建設業法を軽視していたこと」等が挙げられております。

イ 西武造園グループについて

西武造園グループでは、会社の指示、推奨があったことまでは認められず、「十分な確認が行われないまま証明作業が行われていたこと（チェック機能の不存在）」、「会社および個人がともに建設業法を軽視していたこと」が挙げられております。

②技術系職員による資格不正取得の原因、背景事情

西武建設、西武造園グループともに、「受検要件を正しく理解、把握する部署がなかったこと」、「実務経験情報の管理が行われず、実務経験の特定が当事者任せになっていたこと」、「会社および個人がともに建設業法を軽視していたこと」、「内部統制上の視点が欠如しており、実務経験の管理や実務経験の証明手続についての内部監査が行われていなかったこと」が挙げられております。

③2008年になされた当社に対する内部通報とこれに対する当社および西武建設の対応状況

委員会調査の過程で、2008年に当社の通報窓口にて西武建設における資格不正取得に関する通報が

なされ、当社が西武建設に対し資格取得者等の調査を行うよう指示し、以降、調査が実施されたが、十分な説明や抜本的対応が尽くされないまま、2012年に調査を終了する処理がなされたことが判明しました。西武建設では、当該通報を契機に、事務系職員による資格不正取得については一定の対応を行い、以後の事務系職員による資格不正取得は行われなくなったことが確認されましたが、当時の不十分な対応が、以後も、西武建設および西武造園グループの技術系職員による不適切な資格取得が行われたことを防ぐことができなかつたことにつながったと言わざるを得ない旨の指摘がなされております（なお、現在の当社グループ内部通報制度については後記4（3）でご説明いたします）。

3. 資格不正取得者が配置されていた物件に対する品質検証について

上記2（1）④のとおり、実務経験に不備のある資格保有者が配置されていた法令違反の状態となった物件について、委員会調査でも、2020年6月12日付「子会社の資格取得における実務経験の不備およびそれに伴う第三者調査委員会の設置について」にて開示した3物件であることが確認されました。その施工を担当した西武造園および西武緑化管理は、西武造園が主体となり、造園工事に詳しい専門家である第三者評価機関に依頼し、適正な監理技術者が配置されていなかったことにより施工品質に問題が生じていないかどうかを検証しました。2020年11月16日付「子会社の資格取得における実務経験の不備に伴う第三者調査委員会による調査期間の延長等について」では、そのうち2物件について品質に問題ないことが確認されている旨お知らせしていましたが、残りの1物件についても品質に問題ない旨の検証結果を得ております。

なお、上記1（1）④の委嘱事項について委員会が調査をおこなった結果、西武造園により選定された第三者評価機関および当該機関による検証については、いずれの第三者評価機関も物件の施工品質の検証に必要とされる資格および経験を有し、十分な検証能力を備えているものと評価されており、当該第三者評価機関により行われた3物件に関する検証に不合理な点は認められず、信頼できるものと判断されております。

4. 再発防止策について

西武建設、西武造園グループおよび当社においては、委員会による調査結果について真摯に受け止め、同種事案の再発防止をはかるため、以下に掲げる再発防止策に取り組んでまいります。また、委員会より頂戴しました再発防止策に関する提言につきましても真摯に受け止め、取り組んでまいります。

（1）西武建設について

西武建設は、建設業法および本件試験制度の存在意義を再認識し、全役職員がこれらを遵守することおよびそのための体制を構築することが重要であると位置付け、以下に掲げる再発防止策に取り組んでまいります。

①部署の新設を伴う職員個人の工事経歴の適切な記録、管理体制の構築

個人経歴管理の基幹となるシステムを明確化し、職員個人の工事経歴を、根拠をもって記録、管理できるフローを策定すると共に、2021年4月1日付で「業務監理部」を新設し、各事業部によるチェックに加え、新設部署によるチェックも行い、体制を強化いたします。

具体的には、新入社員研修時、各工事に技術者として配置された時、配置技術者に変更があった時、

工事が竣工した時などの所定のタイミングで、各事業部等が個人経歴管理システムに工事、研修の内容や配置技術者の氏名、役割、従事期間等の情報を入力し、その後、新設部署が、各事業部等から回付される客観的な裏付資料に基づき、入力内容の正確性をチェックいたします。

②適切な受検支援、実務経験証明手順の確立

各事業部において、上記のフローにより記録、管理された職員の工事経歴に基づき受検対象者の選定や指導を適切に行うと共に、実務経験の証明に必要な正しい工事経歴情報を提供する体制を構築いたします。

また、各事業部および新設部署は、「受験（受検）の手引」を精読し、受検要件の改廃、変更を正確に把握いたします。

さらに、実務経験の証明手順の際には、各事業部および新設部署が個人経歴管理システムの記録をもとに、実務経験証明書の記載を二重にチェックし、当該チェックを経なければ、試験機関に実務経験証明書を提出することができない体制といたします。

③工事経歴、実務経験証明書写しの管理徹底

新設部署において個人経歴管理システムに入力された各職員の工事経歴の根拠資料および同システムのデータを適切に管理すると共に、業務監理部において実務経験証明書の写しを適切に管理することにより、万一、後に疑義が生じた場合でも追跡が可能な体制を構築いたします。

④建設業法をはじめとする社会規範、本件試験制度の存在意義（理由）に関する研修の実施

入社直後、入社後1年時、昇格試験（5職級、7職級、9職級）合格時をはじめとしたキャリアパスの区切りにおける研修の機会に、「建設業法をはじめとする社会規範の存在意義（理由）」「本件試験制度の存在意義（理由）」を再認識させる研修を階層別に実施いたします。

加えて、新設する業務監理部が主体となり、建設業法に関する教育を定期的を実施するほか、監査部が主催するコンプライアンス研修時においても、法令順守をはじめとした社会規範に関する内容の研修を実施し、内部監査においても、建設業法をはじめとした関連法令や、社内の規程類に準拠し業務が遂行されているか、確認してまいります。

（2）西武造園グループについて

西武造園グループは、建設業法および本件試験制度の存在意義を再認識し、全役職員がこれらを遵守することおよびそのための体制を構築することが重要であると位置付け、以下に掲げる再発防止策に取り組んでまいります。

①工事経歴の一元的な管理方法の確立

各職員の工事履歴について、西武造園グループに共通の書式による「資格・実務経歴書」を作成し、作成時のみならず、その後も継続的に各部署長のチェックを受ける体制とすると共に、年2回、西武造園の事業運営部（現在の「事業推進部」を、2021年4月1日付けで「事業運営部」に名称変更し、資格の管理を統括いたします。）においても「資格・実務経歴書」の提出を受ける体制といたします。なお、西武造園グループの各職員の「資格・実務経歴書」のデータは、西武造園の事業運営部で一元的に管理するものとし、今後新たに管理システムを導入いたします。

②受検支援体制、実務経験証明手順の確立

西武造園の事業運営部は、職員の技術検定等の受検に関する統括管理を担当し、講習会の開催等の受検支援を行う体制とします。

また、受検の申込時に行う実務経験の証明は、西武造園の事業運営部において、「資格・実務経歴

書」データと各社の受検申込者が作成し所属部署長のチェックを受けた実務経験証明書を照合し、誤りがないことの確認をし、当該確認を経なければ、実務経験証明書に対する受検書類確認依頼書の申請（証明者のゴム印押印）を行うことができない体制といたします。

③建設業法をはじめとする社会規範、本件試験制度の存在意義（理由）に関する研修の実施

新入社員研修時ほか、3年目研修、5年目研修をはじめとしたキャリアパスの区切りにおける研修の機会に、「建設業法をはじめとする社会規範の存在意義（理由）」「本件試験制度の存在意義（理由）」を再認識させる研修を階層別を実施いたします。

加えて、事業運営部が主体となり、受検申込期間に先立つ適宜の時期に、将来の受検申込者のみならず、各職員の「資格・実務経歴書」作成のチェックを担当する各部署長を対象に、建設業法に関する教育を実施するほか、本件試験制度に関する研修プログラムを実施いたします。また、監査部門においても、内部監査で、建設業法をはじめとした関連法令や、社内の規程類に準拠し業務が遂行されているか、確認してまいります。

(3) 当社について

現在、当社グループの内部通報制度は、通報案件の全件について、外部専門家の助言・支援を受けて、当社コンプライアンス部長が主体的に関与して調査方針の決定・調査の実施・調査結果の確認を行う運用体制としております。当該運用体制については、委員会から、調査方針や調査体制の判断が時の担当者次第に陥ることはなく、「問題なし」との事案についても多くの目で見えて検証される仕組みが整っていると一定の評価をいただいておりますが、内部通報制度の重要性に今一度立ち返り、委員会からの提言を踏まえて、内部通報制度の検証および適正な運用により一層努めてまいります。

5. 不備のあった資格の取扱い

実務経験に不備のあった役員、社員および退職者の資格につきましては、国土交通省のご指導のもと、関係各位と相談の上、適時適切に対応してまいります。

6. 業績に与える影響

本件による業績に与える影響は、現時点では不明であります。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。

7. 取締役報酬の自主返納等

西武建設、西武造園グループの取締役は、かかる事態および委員会による調査結果や提言について重く受け止め、責任を明確化するため、下記の通り、2021年3月の基本報酬を自主返納いたします。

(1) 西武建設について

代表取締役社長	60%を自主返納
取締役副社長執行役員	20%を自主返納
取締役専務執行役員	20%を自主返納

取締役常務執行役員 20%を自主返納
 上記以外の取締役6名に対しては嚴重注意

(2) 西武造園グループについて

西武造園

取締役社長 40%を自主返納

取締役(管理部担当) 10%を自主返納

西武造園の上記以外の取締役7名、横浜緑地の取締役6名、西武緑化管理の取締役6名に対しては嚴重注意

以上

(別表) 不正取得者の数

資格名	西武建設			西武造園			横浜緑地			西武緑化管理			計		
	事務系	技術系	計	事務系	技術系	計	事務系	技術系	計	事務系	技術系	計	事務系	技術系	計
1級土木施工管理技士	11 個	6 個	17 個	3 個	11 個	14 個	0 個	0 個	0 個	0 個	2 個	2 個	14 個	19 個	33 個
2級土木施工管理技士	18 個	0 個	18 個	1 個	12 個	13 個	0 個	1 個	1 個	0 個	0 個	0 個	19 個	13 個	32 個
1級建築施工管理技士	2 個	3 個	5 個	0 個	1 個	1 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	2 個	4 個	6 個
2級建築施工管理技士	2 個	0 個	2 個	0 個	1 個	1 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	2 個	1 個	3 個
1級造園施工管理技士	1 個	7 個	8 個	7 個	10 個	17 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	8 個	17 個	25 個
2級造園施工管理技士	0 個	0 個	0 個	0 個	9 個	9 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	9 個	9 個
1級管工事施工管理技士	0 個	2 個	2 個	0 個	1 個	1 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	3 個	3 個
1級電気工事施工管理技士	0 個	0 個	0 個	0 個	1 個	1 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	1 個	1 個
1級建設機械施工技士	0 個	0 個	0 個	0 個	1 個	1 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	0 個	1 個	1 個
計	34 個	18 個	52 個	11 個	47 個	58 個	0 個	1 個	1 個	0 個	2 個	2 個	45 個	68 個	113 個
実人数	25 人	17 人	42 人	7 人	30 人	37 人	0 人	1 人	1 人	0 人	2 人	2 人	32 人	50 人	82 人

2021年3月11日

西武建設株式会社 御中

調 査 報 告 書

西武建設株式会社 第三者調査委員会

委員長 矢 田 次 男

委 員 吉 野 弦 太

委 員 松 林 智 紀

目次

第 1	当委員会による調査の概要	8
1	当委員会設置の経緯	8
2	当委員会の構成	8
3	当委員会の独立性及び日弁連ガイドラインへの準拠	9
(1)	当委員会の独立性	9
(2)	日弁連ガイドラインへの準拠	9
4	委員会調査の調査実施期間	9
5	委員会調査の範囲及び方法	10
(1)	委員会調査の範囲	10
(2)	委員会調査の方法	11
6	本調査報告書の構成	12
7	委員会調査の限界	13
第 2	各社の概要, 関係	13
1	各社の概要	13
(1)	西武建設	14
(2)	西武造園	14
(3)	横浜緑地	15
(4)	西武緑化	15
2	各社の相関関係とガバナンス体制	16
第 3	施工管理技士等の資格制度とその意義	18
1	施工管理技士等の制度概要	18
2	施工管理技士の役割	18
(1)	専任技術者	18
(2)	主任技術者・監理技術者	19
(3)	建設業者の経営事項審査	20
(4)	小括	21
3	施工管理技士等の技術検定の概要	21
4	技術検定の受検に要する「実務経験」等の考え方	24
(1)	実務経験, 指導監督的実務経験の意義	24
ア	実務経験	24
イ	指導監督的実務経験	25
(2)	実務経験・指導監督的実務経験の特定と証明について	25
ア	技術検定実務経験証明書の記載要領	26
イ	算入可能な期間	26
ウ	重複申請の禁止	26
5	監理技術者資格の概要	27
第 4	建築士及び技術士の資格制度とその意義	29
1	建築士の資格制度とその意義	29
2	技術士の資格制度とその意義	31
第 5	事務系職員による施工管理技士の資格の不正取得状況等	32
1	はじめに	32

2	事務系職員による不正取得の調査結果概要	33
	(1) 西武建設について	33
	(2) 西武造園グループについて	34
3	事務系職員による資格取得が行われた経緯及びその状況（西武建設について）	35
	(1) 資格を取得した事務系職員のヒアリング状況について	35
	(2) 事務系職員による資格取得への西武建設の関与の状況等	38
	(3) 事務系職員による資格取得が積極的に指示、推奨された原因、背景事情	41
	ア 経営事項審査の評点に強いこだわりがあったこと	41
	イ 当時、西武建設が厳しい経営環境にあり、リストラも行われたこと	42
	ウ 十分な確認が行われないまま証明作業が行われていたこと（チェック機能の不存在）	43
	エ 会社及び個人がともに業法である法を軽視していたこと	44
	オ 類似の不正取得が業界内で広範に行われていた可能性があること	45
4	事務系職員による資格取得が行われた経緯及びその状況（西武造園について）	46
	(1) 資格を取得した事務系職員のヒアリング状況について	46
	(2) 事務系職員による資格取得への西武造園の関与の状況等	47
	(3) 事務系職員による資格取得が行われた原因、背景事情	48
	ア 十分な確認が行われないまま証明作業が行われていたこと（チェック機能の不存在）	49
	イ 会社及び個人がともに業法である法を軽視していたこと	49
第6	西武HDに対する内部通報とこれに対する西武HD及び西武建設の対応状況	50
1	内部通報の概要	50
	(1) 委員会調査により過去の内部通報の事実を把握した経緯	50
	(2) 2008年通報の内容	50
2	2008年前後の西武HD等における内部通報制度の概要等	51
	(1) ホールディングス体制以前の内部通報制度等	51
	(2) 西武HD設立後の内部通報制度と、西武HDグループにおける通報処理手順	51
	ア 西武HD下の内部通報体制の概要	51
	イ 西武HD及び西武建設における内部通報処理手順	52
3	2008年通報に対する実際の対応状況	55
	(1) 西武HDの初期の対応状況	55
	(2) 西武建設における調査等の対応状況	55
	(3) 西武HD及び西武建設のコンプライアンス部による定例会議の状況	60
	(4) 西武HDにおける終了処理の状況	63
	(5) 以後の西武建設における取扱い	64
	(6) 小括	64
4	2008年通報に対する対応上の問題点	65
	(1) 西武HDにおける「必要性」判断のあり方	66
	(2) 西武HDにおける調査方針指示のあり方	67
	(3) 西武建設における調査方針指示及び調査のあり方	67
	(4) 西武HD及び西武建設における結果報告受領時の対応のあり方	68
	(5) 西武HDにおける内部通報に対する終了処理のあり方	69

(6) グループ会社間における同種問題の共有のあり方.....	70
(7) 検討や判断等の意思決定過程の記録化のあり方.....	71
(8) 小括.....	71
第7 技術系職員を含めた施工管理技士等の資格取得状況等.....	72
1 本件社内調査の概要.....	72
(1) 本件社内調査のきっかけ.....	72
(2) 本件社内調査の方法, 範囲.....	72
(3) 本件社内調査の結果.....	73
2 技術系職員を含めた実務経験の具備状況に関する委員会調査の方法, 範囲について の考え方及び枠組み.....	73
(1) 事務系職員についての調査方法, 範囲.....	74
(2) 技術系職員について.....	74
(3) 補充ヒアリング及び再調査希望の申立制度について.....	81
3 西武建設についての委員会調査の結果.....	82
(1) 事務系職員についての委員会調査の結果.....	82
(2) 技術系職員についての委員会調査の結果.....	83
(3) 技術系職員の実務経験不備の主な理由.....	84
ア 受検に必要な実務経験ではない, 別の種別の実務経験を申請したこと.....	84
イ 他部署での業務の際に関わった工事を実務経験として申請したこと.....	85
ウ 研修期間中も実務経験があると申請したこと.....	85
エ その他.....	85
(4) 再調査希望申立ての有無及び結果.....	86
4 西武造園グループに関する委員会調査の結果.....	86
(1) 事務系職員についての委員会調査の結果.....	86
(2) 技術系職員についての委員会調査の結果.....	87
(3) 技術系職員の実務経験不備の主な理由.....	88
ア 研修期間の研修を実務経験としたこと.....	88
イ 複数の種別の受検において同じ実務経験を重複して使用したこと.....	89
ウ 上記ア及びイのような理由なく, 実務経験期間が不足しているもの.....	89
(4) 再調査希望申立ての有無及び結果.....	90
5 技術系職員による資格の不適切な取得に至った原因, 背景事情.....	90
(1) 資格取得奨励制度の概要.....	91
ア 西武建設について.....	91
(ア) 資格手当.....	91
(イ) 人事上の評価.....	91
(ウ) 合格者への検定料の支給.....	91
(エ) 勉強支援.....	91
イ 西武造園グループについて.....	92
(ア) 資格手当.....	92
(イ) 合格者への検定料の支給.....	93
(ウ) 工事責任者会議での合格対策協議.....	93
(エ) 勉強支援.....	93

(2) 実務経験情報の管理状況と証明手順の概要	93
ア 西武建設について	93
(7) 実務経験の管理状況	93
(1) 実務経験証明手順	94
イ 西武造園グループについて	95
(7) 実務経験の管理状況	95
(1) 実務経験証明手順	96
(3) 技術系職員の受検の動機	97
ア 西武建設について	97
イ 西武造園グループについて	99
(4) 実務経験の証明手続に関する内部統制状況	101
ア 業務執行部門による統制状況	101
イ 内部監査部門及び監査役監査による統制状況	102
(5) 西武建設らにおいて技術系職員が実務経験不備のまま不適切な資格取得に至った原因、背景事情	102
ア 西武建設について	102
(7) 受検要件を正しく理解、把握する部署がなかったこと	103
(1) 実務経験情報の管理が行われず、実務経験の特定が当事者任せになっていたこと	103
(ウ) 会社及び個人がともに業法である法を軽視していたこと	104
(エ) 内部統制上の視点の欠如	104
イ 西武造園グループについて	105
(7) 受検要件を正しく理解、把握する部署がなかったこと	105
(1) 実務経験情報の管理が行われず、実務経験の特定が当事者任せになっていたこと	106
(ウ) 会社及び個人がともに業法である法を軽視していたこと	107
(エ) 資格支援制度の活発化	107
(オ) 内部統制上の視点の欠如	107
第8 当委員会のホットラインを通じて寄せられた情報等への対応状況	108
1 情報提供の概要	108
(1) 投書Aの概要	109
(2) 投書Bの概要	109
(3) 投書Cの概要	110
ア 期間計算方法について	110
イ バーチャートの信ぴょう性について	110
2 投書Aで提供された情報への対応状況	110
3 投書Bで提供された情報への対応状況	111
4 投書Cの指摘及び提供された情報への対応状況	113
(1) 期間計算方法について	113
(2) バーチャートの信ぴょう性について	114
第9 不適切な資格取得者が専任技術者として配置された営業所の有無とその解消状況、配置技術者として配置された工事現場の有無と施工の再検証	115

1	専任技術者として配置された営業所の有無とその解消状況	116
2	配置技術者として配置された工事現場の有無	117
	(1) 西武建設について	118
	(2) 西武造園グループについて	119
	(3) 検証結果について	119
3	対象物件の検証方法	120
4	第三者評価機関の選定に対する当委員会の評価	121
	(1) 物件1について	121
	(2) 物件2について	122
	(3) 物件3について	122
5	第三者評価機関による検証に対する当委員会の評価	124
	(1) 検証項目の抽出	124
	ア 物件1について	125
	イ 物件2について	126
	ウ 物件3について	127
	(2) 第三者評価機関による検証結果	128
	ア 物件1について	128
	イ 物件2について	128
	ウ 物件3について	129
6	小括	129
第10	西武建設らの暫定的再発防止策の評価と当委員会による更なる提言	130
1	再発防止策に関する当委員会の関わり方	130
2	西武建設らが策定した暫定的な再発防止策の概要	130
	(1) 西武建設について	130
	ア 部署の新設を伴う職員個人の工事経歴の適切な記録, 管理体制の構築	131
	イ 適切な受検支援, 実務経験証明手順の確立	131
	ウ 工事経歴, 実務経験証明書写しの管理徹底	131
	(2) 西武造園グループについて	132
	ア 工事経歴の一元的な管理方法の確立	132
	イ 受検支援体制, 実務経験証明手順の確立	132
	ウ 資格及び試験制度に関する研修の実施	133
3	西武建設らの暫定的再発防止策に対する評価と当委員会の提言	133
	(1) 再発防止のあり方についての当委員会の基本的な考え方	133
	ア 問題の本質をとらえ, 的確に解決するものであること	133
	イ 屋上屋を架すような再発防止策としないこと	134
	ウ 新たな仕組みや制度を導入した場合に生じ得る新たな不正の可能性にも配慮すべきこと	134
	エ 故意過失を問わず, 不正事例は生じ得るという前提で, 事後チェックの実効性を高める工夫をこらすこと	135
	オ 不正事例の端緒を得た場合に, 調査の「方法」と, 結果確認の「方法」を慎重に検討し, 真実発見に近づく工夫をこらすこと	135
	(2) 西武建設らの暫定的再発防止策に対する評価と当委員会の提言	136

ア	西武建設らの暫定的再発防止策は、一応、問題の直接的な原因をとらえたものであること	136
イ	重複したチェック体制の実効性について慎重に検討すべきこと	137
ウ	事業に活かせる有用な仕組みとして運用する工夫をすべきこと	138
エ	実務経験の記録、管理制度が導入されると、記録、管理の場面での不正や過誤が生じ得ることに配慮すべきであること	139
オ	法令に対する意識の改革を行い、指定試験機関とのコミュニケーションをとりながら受検要件の正しい理解を持ち続けること	140
カ	「現場を知る」内部統制を徹底すべきこと	142
キ	不正の疑いの端緒を得た場合の的確な調査対応方針を確立、検証すべきこと	143
第11	委員会調査の終結に当たり	147

第1 当委員会による調査の概要

1 当委員会設置の経緯

西武建設株式会社（以下「**西武建設**」という。）、西武造園株式会社（以下「**西武造園**」という。）、横浜緑地株式会社（以下「**横浜緑地**」という。）及び西武緑化管理株式会社（以下「**西武緑化**」という。）（以下、西武建設、西武造園、横浜緑地及び西武緑化を総じて「**西武建設ら**」といい、西武造園、横浜緑地及び西武緑化を合わせて「**西武造園グループ**」という。）は、施工管理技士又は施工技士の資格を保有する役職員（退職者を含む。以下、退職者を含め「**役職員等**」ともいう。）の一部において、これら資格の技術検定を受検するに当たり、受検に必要な一定の実務経験を有していないにもかかわらず、有しているものとして申告し技術検定を受検し、これら資格を取得するなどしていた不正事案（以下「**本件不正**」という。）が発覚したため、事実関係等の社内調査（以下「**本件社内調査**」という。）を実施し、2020年（令和2年）6月12日、その結果概要を国土交通省に報告した。

西武建設は、かかる事態の重要性に鑑み、同日、西武建設らと利害関係のない外部の弁護士からなる第三者調査委員会を設置し、事案の徹底調査、原因の究明及び再発防止策の提言を委任することとした。

2 当委員会の構成

当委員会の構成は、次のとおりである。

委員長	矢田 次男	（のぞみ総合法律事務所 弁護士）
委員	吉野 弦太	（同上）
委員	松林 智紀	（同上）

また、当委員会は、当委員会が調査（以下「**委員会調査**」ともいう。）を実施するに当たり、以下の各弁護士を調査補助者として従事させた。

調査補助者	川西 拓人	（のぞみ総合法律事務所 弁護士）
調査補助者	安田 栄哲	（同上）
調査補助者	鈴木 和生	（同上）

調査補助者	當舎 修	(同上・ただし2020年(令和2年)10月31日まで)
調査補助者	大畑 駿介	(同上)
調査補助者	金森 四季	(同上)
調査補助者	福塚 侑也	(同上)

3 当委員会の独立性及び日弁連ガイドラインへの準拠

(1) 当委員会の独立性

当委員会の委員3名、調査補助者及び所属する法律事務所は、いずれも日本弁護士連合会「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」(以下「日弁連ガイドライン」という。)に準拠して選任されており、委員会調査以前に西武建設らから法律事務の委任を受けたことはなく、西武建設らとの間に利害関係はない。

(2) 日弁連ガイドラインへの準拠

当委員会は、委員会調査の独立性、客観性を確保するため、当委員会の運営、委員会調査の実施、調査報告書の作成等について、可能な範囲において日弁連ガイドラインに準拠している。

4 委員会調査の調査実施期間

2020年(令和2年)6月12日から2021年(令和3年)3月11日までの間

なお、当初は概ね3~4か月程度の調査期間を予定していたが、新型コロナウイルスの感染拡大状況やそれに伴う政府方針により調査方法や対応可能時間に制約があったこと、後述するとおり、委員会調査は、①事務系職員による意図的な不正取得問題の解明と、②西武建設らと協働しながら資格保有者の実務経験をできる限り客観的資料に基づいて検証することの大きな2つのテーマがあり、後者の実務経験の内容及び期間の検証に相応の時間を要したことから、委員会調査の実施期間を延長した。

5 委員会調査の範囲及び方法

(1) 委員会調査の範囲

当委員会は、西武建設からの委任を受け、

- ① 西武建設らの役職員等が取得した施工管理技士・施工技士、建築士及び技術士の資格に関し、受検（受験）時に必要とされる実務経験に不備がなかったか
- ② 仮に実務経験に不備がありながら資格を取得していたと認められる場合、その原因及び背景事情
- ③ 以上のような問題に対して西武建設らが策定した再発防止策の有効性、適切性に対する検証とその他の再発防止策に関する提言

を委員会調査の範囲とした。

また、特に施工管理技士の場合、その資格保有者は、建設業法（以下「法」という。）上、営業所に置くべき専任技術者を務めることができるとされ、また、請け負った工事現場に配置されるべき主任技術者又は監理技術者を務めることができるとされており、仮に実務経験に不備があり、不適切に施工管理技士の資格を取得している者が配置されていた場合には、特に後者の場合、当該工事の施工管理の適切性に疑義が生じ得る。そこで、西武建設らは、仮に施工管理技士の資格取得が不適切であった者が主任技術者又は監理技術者として配置されている（た）工事現場がある場合には、既に行われた施工管理が適切であったかについて、専門の第三者（以下「**第三者評価機関**」という。）を選定して施工管理上の問題の有無を検証することとした。そのため、当委員会は、

- ④ 当委員会が認定した有効でない資格取得者が専任技術者あるいは配置技術者として営業所又は工事現場に配置されていないかどうかを可能な限りで調査し、前者については、仮に専任技術者として配置されていた場合には、その解消状況の確認を行うこと、後者については、仮に配置技術者として配置されていた工事現場がある場合には、西武建設らが第三者評価機関に依頼して施工管理上の問題の有無を検証する

に当たり、i) 第三者評価機関の選定プロセスの適切性、ii) 第三者評価機関への検証依頼項目の適切性、iii) 委員会調査の終了期間までに検証を終えた事案については、第三者評価機関が行った検証状況に特段の問題がなかったどうかの確認を行うことについても、追加的に委員会調査の範囲に加えた。

(2) 委員会調査の方法

ア 委員会調査が対象とした資格取得時期は、古くは2000年（平成12年）度にまで遡ることとなり、西武建設らの企業再編に伴うデータシステムの改廃もあって、デジタルフォレンジック手法の有効性が乏しいと認められたため、電子データの確認のほか、できる限り紙媒体の資料の収集に努めた。

イ また、施工管理技士などの資格の受検（受験）要件である実務経験の有無を確認するに当たり、本件社内調査では、迅速性を優先し資格を保有する役職員等の自己申告に基づいて一次的判断を行ったが、当委員会では、公平性、正確性の観点から、より客観性を担保するため、できる限り西武建設らに残された施工状況に関する客観的資料に基づいて資格保有者の実務経験を再整理し、これを全件、当委員会が評価することとした。

その上で、当委員会が実務経験に不備があると認定した資格取得者に対しては、再調査希望を申し立てる機会を設け、申立てがあった者による主張の当否について、当委員会にて改めて判断を行った。

ウ また、実務経験不備のまま受検（受験）することについての個人の動機、組織的関与の有無、不正の原因、背景事情等を解明するため、西武建設らの役職員等に対するヒアリングを実施した。

ヒアリング対象者は、別紙1のとおり、合計90名に及ぶが、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、web方式で実施した。

エ さらに、実務経験の不備事案に限らず、西武建設らにおける他の不適切事案の存否に関する幅広い情報収集を行うため、当委員会は、2020年（令和2年）7月、当委員会への直接の情報提供を可能とするホットラインを設置し、西武建設らの全役職員に情報提供を呼びかけた。

6 本調査報告書の構成

委員会調査は、以上の調査範囲及び方法に基づいて行われたが、その結果を記した本調査報告書では、

- ① 西武建設及び西武造園グループ各社の概要を概観し（後記第2・13ページ）
- ② 委員会調査による検証対象となった施工管理技士及び施工技士（以下「**施工管理技士等**」という。）の資格制度とその意義（後記第3・18ページ）、建築士及び技術士の資格制度とその意義（後記第4・29ページ）について、それぞれ述べた上で
- ③ 主に西武建設において、過去、事務系職員による施工管理技士資格の不正な取得が行われたこと及びその原因や背景事情を明らかにし（後記第5・32ページ）
- ④ 上記③の不正に関し、株式会社西武ホールディングス（以下「**西武HD**」という。）に内部通報がなされ、西武HD及び西武建設が対応した状況及びその問題点を明らかにし（後記第6・50ページ）
- ⑤ さらに、上記③、④の問題とは別に、西武建設及び西武造園グループにおいて2000年（平成12年）度以降に取得された施工管理技士等、建築士及び技術士の資格全数について、必要とされる実務経験を有していたか否かを検証した結果と、認められた不適切な取得事例が生じた原因や背景事情を明らかにし（後記第7・72ページ）
- ⑥ 次いで、当委員会が設置したホットラインを通じて提供のあった情報について、当委員会の対応状況を明らかにし（後記第8・108ページ）

- ⑦ 以上の委員会調査の結果、施工管理技士の資格取得に不備が認められると結論づけた資格保有者が専任技術者あるいは配置技術者として選任されていた営業所又は工事現場について、前者については違法状態の解消状況を、後者については、事後的に第三者評価機関が行った施工管理上の問題点の有無の検証に対する当委員会の評価を明らかにし（後記第9・115ページ）
- ⑧最後に、西武建設らが既に実施し、あるいは策定した暫定的な再発防止策に対する当委員会の評価を明らかにするとともに、別途、当委員会からの再発防止に関する提言を述べることとする（後記第10・130ページ）。

7 委員会調査の限界

当委員会による調査は、調査対象会社及び役職員等の任意の協力のもとに行われる調査であること、西武建設らにより開示された資料等から得られた情報に依拠しているところ、20年以上前の時期をも調査対象とする結果、収集し得た客観的資料が限られたものであったといわざるを得ないこと、また、これを補うヒアリングの結果も、記憶の減退等から十分なものとまではいえないこと、さらに、新型コロナウイルスの感染状況にかんがみ自ずと調査手法にも制約があったこと等の限界があったことをあらかじめ断っておく。

当委員会の事実認定は、上記のような限界のもとでの調査結果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係資料等が存在し、役職員等へのヒアリングで得られた情報の中にも事実と異なる内容が含まれている可能性も否定できず、仮に、後日そのような事実が発覚した場合、当委員会の事実認定及び検証、評価結果は変更される可能性がある。

第2 各社の概要、関係

1 各社の概要

(1) 西武建設

西武建設は、西武HDの100パーセント子会社である西武鉄道株式会社（以下「西武鉄道」という。）の100パーセント子会社であり、西武HDの連結子会社である。

西武建設は、法第3条第1項第2号に基づく国土交通大臣による特定建設業の許可を受けて、土木、建築等の建設工事に関する請負、受託等の事業を営んでいる。

西武建設の現在の組織体制は、事業部門として、土木事業部、建築事業部、リノベーション事業部、戸建事業部があり、そのほかに総務部、管理部、経理部、情報システム部、企画部、原価管理部、安全環境品質部、購買部、監査部等がある。

西武建設では、施工管理技士の技術検定に向けて勉強会や外部講習の受講案内を行うなど資格取得のために会社が積極的に関わっており、その業務の中心となるのは各事業部門内にある工務部であるが、技術検定の要件である実務経験の証明は、総務部が行っている。

(2) 西武造園

西武造園も、西武鉄道の100パーセント子会社であり、西武HDの連結子会社である。

西武造園は、法第3条第1項第2号に基づく国土交通大臣による特定建設業の許可を受けて、造園、土木、建築等の建設工事に関する請負、受託等の事業を営んでいる。

西武造園の現在の組織体制は、事業部門として、営業部、東日本統括支店内に営業一部、営業二部、工事部等、東日本管理運営事業部、西日本統括支店内にみどり環境部、管理運営部等があり、そのほかに監査部、管理部、経営企画部、事業推進部（2021年（令和3年）4月から「事業運営部」）等がある。

西武造園では、施工管理技士の技術検定に向けて勉強会や外部講習の受

講案内を行うなど資格取得のために会社が積極的に関わっており、その業務の中心となるのは事業推進部であるが（事業推進部は、2020年（令和2年）4月1日に「工務部」から名称変更した部署である。前身の「工務部」は、2000年（平成12年）まで「工務設計部」の名称で設置されていたが、その後廃止され、2008年（平成20年）4月1日から始まる第59期事業年度に再度設置された。）、施工管理技士の受検要件である実務経験の証明は、管理部が行っている。

(3) 横浜緑地

横浜緑地は、西武造園の100パーセント子会社であり、西武HDの連結子会社である。

横浜緑地は、法第3条第1項第2号に基づく神奈川県知事による特定建設業の許可を受けて、造園、土木、とび・土木工事等の事業を営んでいる。

横浜緑地の現在の組織体制は、管理部、造園事業部、管理運営事業部に分かれており、管理部は、その業務の一部を西武造園に委託するほか、社内の総務にかかる業務を担当し、造園事業部は、営業、入札、設計、工事に関する業務を担当し、管理運営事業部は、収支計画や事業所の運営管理業務等を担当している。

施工管理技士の受検要件である実務経験の証明は、管理部が行っているが、受検の取りまとめ（受検者名簿の作成、受検者に対する勉強会等に関する業務を含む。）は、同社に代わって西武造園の事業推進部が行っている。

(4) 西武緑化

西武緑化も、西武造園の100パーセント子会社であり、西武HDの連結子会社である。

西武緑化は、法第3条第1項第2号に基づく国土交通大臣による特定建設業の許可を受けて、造園、土木、とび・土木工事等の事業を営んでいる。

西武緑化の現在の組織体制は、管理課、営業部、造園部に分かれており、管理課は、業務の一部を西武造園に委託するほか、社内の総務にかかる業務を担当し、事業部門として、営業部や造園部が営業企画等や工事等に関する業務を担当している。

施工管理技士の受検要件である実務経験の証明は、管理課が行っているが、受検の取りまとめ（受検者名簿の作成、受検者に対する勉強会等に関する業務を含む。）は、同社に代わって西武造園の事業推進部が行っている。

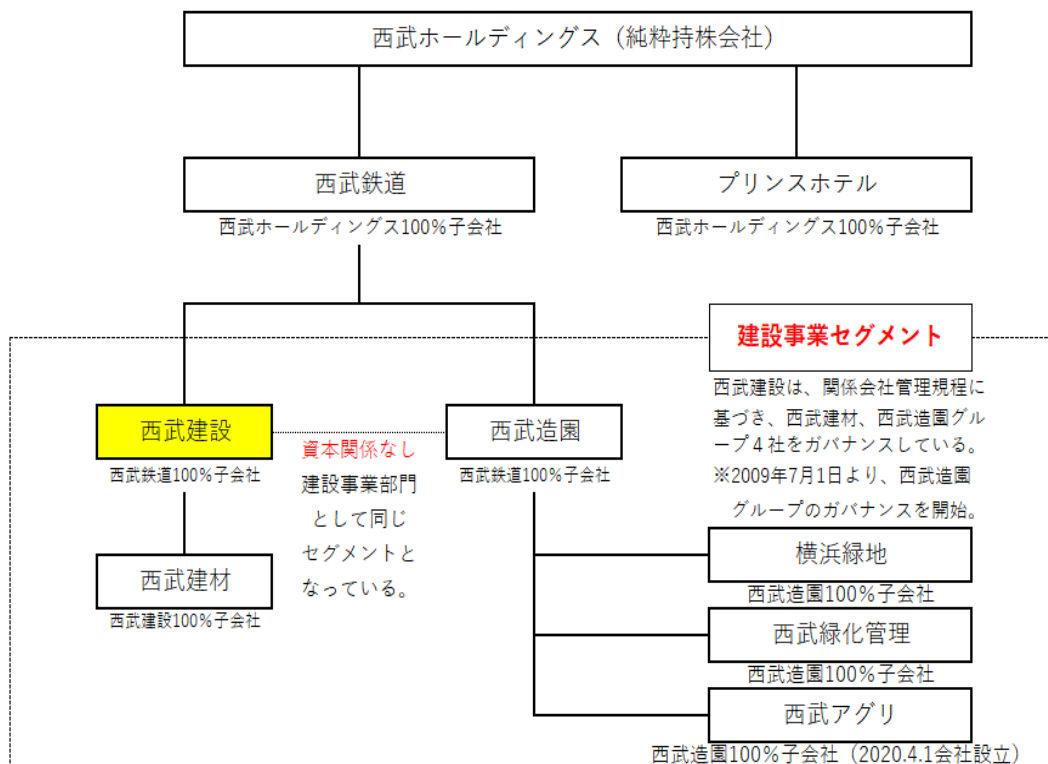
2 各社の相関関係とガバナンス体制

(1) 西武建設は、1941年（昭和16年）11月に設立され、後述する本件不正が行われ始めたと認められる2000年（平成12年）頃は、株式会社コクト及び西武鉄道がそれぞれ50パーセントの西武建設株式を保有する株主であった。

しかし、2004年（平成16年）、西武鉄道の有価証券報告書等に、株主に関し事実と反する記載があることが明らかとなったことに端を発し、西武鉄道が同年12月に上場廃止となった。

これを契機として西武グループの再編が行われることとなり、その結果、2006年（平成18年）2月、持ち株会社として西武HDが設立され、以後、下図のとおり、西武建設及び西武造園が西武鉄道の100パーセント子会社に、その西武鉄道は西武HDの100パーセント子会社に再編された。

○西武ホールディングス、西武鉄道、西武建設、西武造園グループの相關図



(2) 現在、西武HDは、グループ会社について、「直接管理会社」、「間接管理会社」等の区分けによりガバナンス体制を構築しており、西武建設は「直接管理会社」と位置付けて、西武建設が特定の事項を決議する際には西武HDに付議又は報告することを義務付ける形で、他方、西武造園、横浜緑地及び西武緑化は「間接管理会社」と位置付けて、西武造園については、2009年（平成21年）以降西武建設がガバナンス上、管理する会社となり、横浜緑地及び西武緑化については、西武造園がガバナンス上、管理する会社となり（これにより西武建設が間接的に横浜緑地及び西武緑化についてもガバナンス上の管理会社となる。）、それぞれ特定の事項を決議する際には、上記のガバナンス上、管理する会社に付議又は報告することを義務付ける形で、西武HDを頂点とする統一的なガバナンス体制を構築している（資料1～3）。

なお、西武建設の職員については、西武造園及び西武緑化への出向や、退社後に西武造園、西武緑化、横浜緑地への移籍が行われるなど、グルー

プ間での人事交流がある。

第3 施工管理技士等の資格制度とその意義

1 施工管理技士等の制度概要

施工管理技士等とは、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が創設した資格制度であり、法第27条第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。

施工管理技士等は、従事する専門業務ごとに建設機械施工，土木施工管理，建築施工管理，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種類につき，それぞれ一級及び二級に区分されている（法第27条第5項，建設業法施行令（以下「**施行令**」という。）第34条第1項，第2項）。

法の委任を受けた施行令は，施工管理技士等の技術検定を行うに当たり，一級及び二級ごと，また専門業務の種別ごとに一定の実務経験を要求しているところ（施行令第36条第1項，第2項），近年は，建設産業の若手入職者が減少し，技術者の高齢化が進んでいることに鑑み，一定の要件下における必要な実務経験年数の短縮（2014年（平成26年）度以降），二級学科試験の受験可能期間の前倒し（2016年（平成28年）度以降），二級学科試験の年2回化（2018年（平成30年）度以降）等の措置を講じ，若手技術者の確保を図っている。他方，技術検定の公正かつ適正な実施を確保するため，2015年（平成27年）度以降については，不正の手段によって技術検定を受け，又は受けようとした者に対して，合格の決定を取り消し，又はその技術検定を受けることを禁止することができることとされている（施行令第40条）。

2 施工管理技士の役割

(1) 専任技術者

法第3条第1項第1号の一般建設業の許可及び同項第2号の特定建設業¹の許可を得るためには、それぞれ、その営業所ごとに一定の資格又は経験を有する専任技術者を置かなければならない（法第7条第2号、第15条第2号）。

これは、建設業に関する営業の中心は各営業所にあるところ、建設工事に関する請負契約の適正な締結及びその履行を確保するためには、各営業所に専任の技術者を置く必要があるとされたことによる。

そして、その許可を受けようとする建設業の種類に応じた施工管理技士の資格を有する者（一級、二級を問わない。）であれば、一般建設業の許可にかかる専任技術者の資格を満たす者として取り扱われ（法第7条第2号ハ、建設業法施行規則（以下「**施行規則**」という。）第7条の3第2号）、一級施工管理技士の資格を有する者であれば、特定建設業の許可にかかる専任技術者の資格を満たす者として取り扱われる（法第15条第2号イ、昭和63年6月6日建設省告示第1317号）。

(2) 主任技術者・監理技術者

また、建設業者は、請け負った建設工事の施工に関し、当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる者（主任技術者）を置かなければならず、発注者から直接、建設工事を請け負った特定建設業者は、当該建設工事の施工のために締結した下請契約の請負代金額が法第3条第1項第2号の政令で定める金額以上になる場合、当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる者（監理技術者）を置かなければならない（法第26条第1項、第2項）。

これは、建設工事の適正な施工を確保するという法の目的を十分に達成するためには、建設業者がその請け負った建設工事を施工する工事現場に、

¹ 建設業のうち、その営業にあたって発注者から直接請け負う一件の建設工事につき、その工事の全部又は一部を、下請代金の額が4000万円以上（許可を受けようとする建設業が建築工事業（法第2条第1項、別表第1）である場合は6000万円以上。施行令第2条）となる下請契約を締結して施工しようとするものを「特定建設業」といい、それ以外のものを「一般建設業」という。

当該工事について一定の施工実務の経験または一定の資格を有する者を置いて工事の施工の技術上の管理を行わせることが必要であるとされたことによる。

そして、施工管理技士の資格を有する者（一級，二級を問わない。）であれば，主任技術者の資格を満たす者として取り扱われ（法第26条第1項，第7条第2号ハ），一級施工管理技士の資格を有する者であれば，監理技術者の資格を有する者として取り扱われる（法第26条第2項，第15条第2号イ）。

(3) 建設業者の経営事項審査

さらに，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（当該建設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か月前の日の直後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（法第27条の23第1項，施行令第44条，施行規則第18条の2）。

経営事項審査は，工事規模，施工技術の程度等に差異がある個別的な建設工事の適正な施工を確保するため，各建設工事の発注者が，その建設工事の規模，要求される技術的水準等を勘案し，それに見合う能力を有する建設業者を選定するための審査であり，建設業者の企業力を的確に把握するため，経営の健全性，経営の規模，技術的能力等を別個に審査し，数値により評価されるものである。

施工管理技士の資格を有する者は，許可を受けた建設業の種類別の技術職員の数として，その等級に応じ加点点評価事由の対象となる（法第27条の23第2項第2号，施行規則第18条の3第2項第1号，平成20年1月31日国土交通省通知国総建第269号）。

加えて，国や地方公共団体における公共工事の入札については，工事の

契約の種類ごとに入札に参加するため必要な資格が定められ、入札に参加を希望する建設業者が定められた資格を有するかどうかを審査しなければならないとされているところ（予算決算及び会計令第72条第1項、第2項、第95条第1項、第2項、地方自治法施行令第167条の5第1項、第167条の11第2項）、そのうちの客観的事項の審査につき経営事項審査の評価点数が利用されることとされている。その得点に応じて、入札に参加できる工事の規模、等級が異なり、高得点であるほどより大きな規模、より高い等級の工事の入札に参加する資格が認められる（官庁営繕部工事請負業者選定要領（平成31年3月20日国営管第408号）第2の第2号等参照）。

(4) 小括

以上のとおり、施工管理技士の資格は、それ自体は技術者の技術の向上を図る目的で定められた国家資格であり、直接的には工事への就業制限などの法的効果は定められていないものの、入札や契約締結時の建設業者の客観的な技術力の評価根拠となったり、契約の締結や工事の施工管理の適正を確保するために営業所や工事現場に配置することが求められる専門職の地位に就くことができることから、実務上は、企業の受注活動や施工業務に重要な影響を及ぼすものといえる。

したがって、施工管理技士等の技術検定を受けようとする技術者にも、これを雇用する企業にも、こうした同資格制度の持つ法的、実務的な意義が十分に理解される必要がある。

3 施工管理技士等の技術検定の概要

施工管理技士等の技術検定は、法第27条の2第1項に基づき、国土交通大臣により指定された指定試験機関によって実施されている。具体的には、土木施工管理、管工事施工管理、造園施工管理、電気通信工事施工管理については一般財団法人全国建設研修センターが、建築施工管理、電気工事施工管理については一般財団法人建設業振興基金が、建設機械施工については一般社

団法人日本建設機械施工協会が、それぞれ指定試験機関として各技術検定を実施している。

施工管理技士等の技術検定は、その種別及び級別を問わず、学科試験及び実地試験によって行われる（法第27条第2項）。学科試験は、択一式又は択一式と記述式の併用による筆記試験であり、実地試験は、建設機械の操作等の実技試験や施工図の作成等実地における応用能力などを判断する筆記試験、口述試験等で構成されている。

そして、技術検定試験の受検資格は、施行令において、以下のように定められている（ただし、下線部は当委員会によるものである。）。

【一級施工管理技士資格】

➤ 次のいずれかにあたる者（施行令第36条第1項）

- ① 学校教育法による大学を卒業した後受検しようとする種目に関し指導監督的実務経験1年以上を含む3年以上の実務経験を有する者で在学中に国土交通省令で定める学科を修めたもの
- ② 学校教育法による短期大学又は高等専門学校を卒業した後受検しようとする種目に関し指導監督的実務経験1年以上を含む5年以上の実務経験を有する者で在学中に国土交通省令で定める学科を修めたもの
- ③ 受検しようとする種目について二級の技術検定に合格した後同種目に関し指導監督的実務経験1年以上を含む5年以上の実務経験を有する者
- ④ 国土交通大臣が上記①ないし③に掲げる者と同等以上の知識及び経験を有する者と認定した者²

² 学歴、検定又は資格試験への合格と、それらに応じた「実務経験」「指導監督的実務経験」「専任の主任技術者としての実務経験」及び「専任の監理技術者による指導を受けた実務経験」が定められている（昭和37年11月1日建設省告示第2755号）。例えば、高等学校を卒業した者で在学中に国土交通省令で定める学科を修めた者については、受検しようとする種目に関し指導監督的実務経験1年以上を含む10年以上の実務経験が必要とされる。

【二級施工管理技士資格】

- 学科試験（施行令第36条第2項第1号イ，第2号イ）
当該学科試験が行われる日の属する年度の末日における年齢が17歳以上の者
- 実地試験
 - ▶ 二級建設機械施工（施行令第36条第2項第1号ロ）
次のいずれかにあたる者
 - ① 学校教育法による高等学校による実業学校を含む。又は中等教育学校を卒業した後受検しようとする種別に関し2年以上の実務経験を有する者で在学中に国土交通省令で定める学科を修めたもの
 - ② 学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した後建設機械施工に関し，受検しようとする種別に関する1年6月以上の実務経験を含む3年以上の実務経験を有する者で在学中に国土交通省令で定める学科を修めたもの
 - ③ 受検しようとする種別に関し6年以上の実務経験を有する者
 - ④ 建設機械施工に関し，受検しようとする種別に関する4年以上の実務経験を含む8年以上の実務経験を有する者
 - ⑤ 国土交通大臣が上記①ないし④に掲げる者と同等以上の知識及び経験を有する者と認定したもの³
 - ▶ 二級土木施工管理，二級建築施工管理，二級電気工事施工管理，二級管工事施工管理，二級電気通信工事施工管理，二級造園施工管理（施行令第36条第2項第2号ロ）
次のいずれかにあたる者
 - ① 学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した後受検しようとする種目に関し3年以上の実務経験を有する者で在学中

³ 学歴と，それに応じた「実務経験」が定められている（平成27年12月16日国土交通省告示第1196号）。

に国土交通省令で定める学科を修めたもの

- ② 受検しようとする種目に関し8年以上の実務経験を有する者
- ③ 国土交通大臣が上記①又は②に掲げる者と同等以上の知識及び経験を有するものと認定した者⁴

4 技術検定の受検に要する「実務経験」等の考え方

このように、一級及び二級の施工管理技士等の技術検定を受検するためには、いずれも一定年数の「実務経験」や「指導監督の実務経験」が必要とされている。

(1) 実務経験、指導監督の実務経験の意義

法及び施行令には、「実務経験」及び「指導監督の実務経験」（以下、合わせて「**実務経験等**」ともいう。）の定義はないが、受検する者に対する受検案内に記載した各種別、各級の2020年（令和2年）度版「受検の手引」（建設機械施工については「受検の手引」）によると、「実務経験」及び「指導監督の実務経験」は、次のようなものとされている（資料4）。

ア 実務経験

実務経験とは、各種別における工事の施工に直接的にかかわる技術上のすべての職務経験をいう⁵。

具体的には、受注者（請負人）として施工を管理、指揮、監督した経

⁴ 学歴、検定又は資格試験への合格と、それらに応じた「実務経験」が定められている（平成27年12月16日国土交通省告示第1197号）。

⁵ 建設機械施工については定義が異なっており、実務経験とは、建設工事の実施にあたり、建設機械を適確に操作するとともに、建設機械の運用を統一かつ効率的に行うために必要な技術上のすべての職務経験をいう（令和2年度2級建設機械施工技術検定試験「受検の手引」10頁参照）。その具体例としては、工事の請負者側の技術者として、建設機械による施工の管理、指導若しくは監督した経験（補助者としての経験を含む。）、工事の発注者側の技術者として、施工の監督をした経験（補助者としての経験を含む。）、建設機械の運転者若しくは運転助手として、工事の施工に従事した経験をいうものとされている。

験，設計者等による工事監理の経験，発注者側における現場監督技術者等としての経験（これらの職務の補助者としての経験を含む。）をいうものとされる。

その上で，各種別，各級の「受験（受検）の手引」には，「実務経験」として認められる工事種別，工事内容，「実務経験」として認められない工事種別，工事内容等が具体的に示されており，例えば，工程管理，品質管理，安全管理等を含まない単純な労務作業等や工事現場の事務，営業の事務，着工前の設計者等による設計，計画，調査の業務など各種工事の施工に直接的にかかわらない業務については，「実務経験」には含まれないとされている。

イ 指導監督的実務経験

指導監督的実務経験とは，現場代理人，主任技術者，工事主任，設計監理者，施工監督などの立場で，部下や下請け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い，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総合的に指導，監督した経験も含むとされる。

(2) 実務経験・指導監督的実務経験の特定と証明について

上記(1) (24ページ) のとおり，技術検定の受検要件となっている実務経験等は，各種別，各級で必要とされる年数が定められ，受検の申込みに当たり，実務経験の内容，年数等を申込時の勤務先の代表者等が署名押印して作成する技術検定実務経験証明書を指定試験機関宛に提出する必要があるとされている。

その一方で，法令上，実務経験の内容や必要年数の特定方法等については明記されておらず，指定試験機関が合理的な裁量の範囲内で定めるものと解される。

この点に関して，以下の3点は，当委員会が資格要件の具備状況を判断

するに当たり重要であることから触れることとする。

ア 技術検定実務経験証明書の記載要領

実務経験については、「受験（受検）の手引」に示された工事種別、工事内容、従事した立場等の中から該当するものを選択して記載し、従事した期間を年月で記載する必要がある（資料4・16～17ページ参照）。

また、指導監督の実務経験については、より詳細に、工事名、発注者、工事工期、指導監督の実務経験の内容を記載することが求められ、その経験年数を年月で記載する必要がある（資料4・16～17ページ参照）。

イ 算入可能な期間

実務経験等は、指定日現在で記載するのを原則とする。

しかし、指定日以降、実際の技術検定実施日までの数か月間に更に実務経験を積む見込みであり、これを算入することで必要な実務経験を満たすことができる見込みである場合には、技術検定実施日の前日までの実務経験を算入することが可能である。

なお、技術検定実施日前日までの実務経験等の見通し期間も算入することができる旨が「受験（受検）の手引」に明示されるようになったのは、いずれの種目及び級においても、2015年（平成27年）度の技術検定以降のことである（資料5・6ページ、資料6・6ページ参照）。

ウ 重複申請の禁止

受検しようとする技術検定の種別ごとの実務経験については、1つの工事期間内に申請が可能な工事種別は原則として1件であり、複合的な一式工事の施工に従事した場合又は同じ工期内に種別の異なる複数の現場の施工に従事した場合は、同一期間内における実務経験を重複して申請することは認められない（以下「**重複禁止要件**」という。）。

なお、重複禁止要件が「受験（受検）の手引」に明示されるようにな

ったのは、一級・二級土木施工管理，一級・二級造園施工管理，一級・二級管工事施工管理，二級建築施工管理及び二級電気工事施工管理については，2009年（平成21年）度の技術検定以降，一級建築施工管理，一級電気工事施工管理及び一級・二級建設機械施工については，2010年（平成22年）度の技術検定以降のことである（資料7・8ページ，資料8・8ページ，資料9・5ページ参照，資料10・5ページ参照）。

5 監理技術者資格の概要

上記2(2)（19ページ）のとおり，発注者から直接，建設工事を請け負った特定建設業者は，当該建設工事の施工のために締結した下請契約の請負代金額が法第3条第1項第2号の政令で定める金額以上になる場合，大規模な下請工事に当たって下請負人を適切に指導，監督するため，当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる者，すなわち監理技術者を配置しなければならないとされる。

法第26条第2項により定められる監理技術者となることのできる者についても，以下のとおり，一定の場合には実務経験が要件とされているが，委員会調査の結果，西武建設らにおける監理技術者は，いずれも一級施工管理技士又は一級建築士の資格取得をもって監理技術者となったものであり，これに代えて実務経験を有することをもって監理技術者の資格を取得した者は認められなかったため，本項では簡潔に概要を記載するにとどめる。

【当該工事にかかる建設業が指定建設業以外の工事の場合】

➤ 法第15条第2号イに該当する者

法第27条第1項の規定による技術検定その他の法令の規定による試験で許可を受けようとする建設業の種類に応じ国土交通大臣が定めるものに合格した者又は他の法令の規定による免許で許可を受けようとする建設業の種類に応じ国土交通大臣が定めるものを受けた者⁶

➤ 法第15条第2号ロに該当する者

⁶ 平成14年3月29日国土交通省告示第268号。

- ① 当該工事における建設業にかかる建設工事に關し学校教育法による高等学校若しくは中等教育学校において国土交通省令で定める学科を修め卒業した後5年以上の実務の経験を有する者
- または
- 当該工事における建設業にかかる建設工事に關し学校教育法による大学において国土交通省令で定める学科を修め卒業した後3年以上の実務の経験を有する者
- または
- 当該工事における建設業にかかる建設工事に關し10年以上の実務の経験を有する者
- または
- 国土交通大臣が上記に掲げる者と同等以上の知識及び技術又は技能を有するものと認定した者⁷
- であって、
- ② 請負代金の額が政令で定める金額⁸以上であるものに関し2年以上の指導監督的実務経験を有する者
- 法第15条第2号ハに該当する者
- 国土交通大臣が上記に掲げる者と同等以上の能力を有する者と認定した者⁹

【当該工事にかかる建設業が指定建設業の工事の場合】

- 法第15条第2号イに該当する者
- 法第27条第1項の規定による技術検定その他の法令の規定による試験で許可を受けようとする建設業の種類に応じ国土交通大臣が定めるものに合格した者又は他の法令の規定による免許で許可を受けようとする建設業の種類に応じ国土交通大臣が定めるものを受けた者

⁷ 平成15年2月20日国土交通省告示第134号。

⁸ 施行令第5条の3により4500万円と定められている。

⁹ 平成12年12月12日建設省告示第2345号。これによって指定される者については実務経験は求められていない。

➤ 法第15条第2号ハに該当する者

国土交通大臣が上記に掲げる者と同等以上の能力を有する者と認定した者

上記法第15条第2号イに該当する者については、平成14年3月29日国土交通省告示第268号にて、各工事種別に応じた一級施工管理技士のほか、一級建築士、技術士等の資格取得者が指定されている。

なお、法第26条第4項により、監理技術者は、監理技術者資格者証の交付を受けているものであって、国土交通大臣の登録を受けた講習を受講した者の中から選任しなければならないとされている。また、監理技術者資格者証の有効期間は5年間とされており申請による更新が必要となるほか、監理技術者は5年以内に講習を受講していなければならないとされている（法第27条の18第4項ないし第6項、施行規則第17条の14）。

第4 建築士及び技術士の資格制度とその意義

建築士及び技術士の資格についても、以下のとおり、実務経験が試験の受験要件とされている又はされていたが、後述するとおり、委員会調査の結果、西武建設らにおいて、建築士及び技術士の受験要件である実務経験に不備があった者は認められなかったため、本項では簡潔に概要を記載するにとどめる。

1 建築士の資格制度とその意義

建築士は、建築物の設計、工事監理等を行う技術者の資格を定めて、その業務の適正を図り、建築物の質の向上に寄与させるために、国が建築士法に基づいて免許を与える資格認定制度であり、公益財団法人建築技術教育普及センターが中央指定試験機関、都道府県が指定試験機関として建築士試験に関する事務を執り行っている（建築士法第15条の2、15条の6、建築士法に基づく中央指定登録機関等に関する省令第56条及び各都道府県知事による指定）。

建築士資格は、業務の対象となる建築物の用途、規模、構造に応じて、一

級建築士，二級建築士，木造建築士に分類され，それぞれ，以下のような一定の実務経験を含む所定の要件を充足することで受験資格を得ることができ，その者が学科試験及び設計製図試験に合格すると建築士免許を申請することができる（建築士法第4条以下）。なお，建築士法の改正により，2020年（令和2年）度以降の建築士試験においては，実務経験は受験資格ではなく，免許登録要件と変更された。

【一級建築士受験資格】（改正前の建築士法第14条）

➤ 次のいずれかに当たる者

- ① 大学において国土交通大臣の指定する建築に関する科目を修めて卒業した者であって，その卒業後，建築実務の経験を2年以上有する者
- ② 短期大学（修業年限が3年であるものに限る。）において国土交通大臣の指定する建築の科目を修めて卒業した者であって，その卒業後，建築実務に関する経験を3年以上有する者
- ③ 短期大学若しくは高等専門学校において国土交通大臣の指定する建築に関する科目を修めて卒業した者であって，その卒業後，建築実務の経験を4年以上有する者
- ④ 二級建築士として設計その他の国土交通省令で定める実務の経験を4年以上有する者
- ⑤ 国土交通大臣が①ないし④に掲げる者と同等以上の知識及び技能を有すると認める者¹⁰

【二級建築士試験及び木造建築士試験受験資格】（改正前の建築士法第15条）

➤ 次のいずれかに当たる者

- ① 大学若しくは高等専門学校において国土交通大臣の指定する建築に関する科目を修めて卒業した者

¹⁰ 学歴とそれに応じた実務経験が定められている（平成20年6月16日国土交通省告示第745号）。

- ② 高等学校若しくは中等教育学校において国土交通大臣の指定する建築に関する科目を修めて卒業した者であって、その卒業後、建築実務の経験を3年以上有する者
- ③ 都道府県知事が①ないし②に掲げる者と同等以上の知識及び技能を有すると認める者
- ④ 建築実務の経験を7年以上有する者

2020年（令和2年）二級建築士試験、木造建築士試験受験要領8ページ以下によれば、建築士試験における実務経験とは、設計図書、施工図等の図書と密接に関りをもちつつ、建築物全体を取りまとめる、建築関係法規の整合を確認する又は建築物を調査、評価するような業務であり、単なる写図工若しくは労務者としての経験又は単なる庶務、会計その他これらに類する事務に関する経験は含まないものとされている。また、この実務経験に関する具体的な判断基準は、数次にわたり若干の改訂がされており、当該業務が実務経験に当たるか否かは当時の基準により判定される。なお、公益財団法人建築技術教育普及センターによれば、2020年（令和2年）二級建築士試験、木造建築士試験受験要領8ページ以下の記載は、二級建築士及び木造建築士試験についてのみではなく、一級建築士試験についても同様に当てはまるものであるとのことである。

2 技術士の資格制度とその意義

技術士は、科学技術に関する技術的専門知識と高等の専門的応用能力及び豊富な実務経験を有し、公益を確保するため高い技術者倫理を備えた優れた技術者の育成を図るために、技術士法に基づき国が付与する国家資格であり、公益社団法人日本技術士会が指定試験機関として技術士試験に関する事務を執り行っている（技術士法第11条第1項、指定試験機関及び指定登録機関に関する規則第26条）。

受験者は、指定された教育課程を修了するか第一次試験に合格して修習技

術者となった者が、以下のような一定の実務経験を含む所定の要件を充足することで、第二次試験の受験資格を得ることができ、その者が第二次試験を受験し合格すると技術士として登録することができる（技術士法第4条以下）。

【技術士第二次試験受験資格】（技術士法第6条第2項，技術士法施行規則第10条）

➤ 次のいずれかにあたる者

- ① 技術士補として技術士を補助したことがある者で、その補助した期間が4年（総合技術監理部門は7年）を超えるもの
- ② ①に掲げる者のほか、職務上の監督者の指導の下で、実務経験を4年（総合技術監理部門は7年）を超えるもの
- ③ ①ないし②に掲げる者のほか、実務経験を7年（総合技術管理部門は10年）を超えるもの

技術士法第6条第2項第2号及び2020年（令和2年）度技術士第二次試験受験申込み案内4ページによれば、技術士試験における実務経験とは、科学技術（人文科学のみにかかるものを除く。）に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画，研究，設計，分析，試験，評価（補助的業務を除く。）又はこれらに関する指導の業務をいうとされている。また、技術士第二次試験は機械，電気電子，化学，建設など21の技術部門に分かれて実施されるが（技術士法第4条第1項，技術士法施行規則第2条），同申込み案内5ページによれば，受験しようとする技術部門に関連しない業務であっても，科学技術に関するものであれば，実務経験として算入してよいものとされている。

第5 事務系職員による施工管理技士の資格の不正取得状況等

1 はじめに

西武建設らによる本件社内調査により，西武建設及び西武造園においては，

多くが2001年（平成13年）度以降，工事現場での実務経験が認められない事務系の職員（採用時に技術職と事務職に分けられ，事務職は，総務，経理，営業，支店管理等を行い，工事現場で施工管理業務等を担当することは職制上，ない。以下では，営業担当者も含め，「**事務系職員**」という。）が，実務経験があるように申請して施工管理技士の技術検定を受け，合格して不正に資格を取得していたことが具体的に判明し，かかる不正取得状況は，当委員会による委員会調査でも確認された。

そして，当委員会による更なる調査により，このような事務系職員による資格不正取得が2008年（平成20年）の内部通報により明るみになり，西武建設が不十分ながらも一定の対処を行ったことから，以後，事務系職員による資格不正取得は見られなくなったとの経緯も明らかになった。

そこで，本報告書では，まず，こうした事務系職員による施工管理技士の資格の不正取得が行われた状況（本項）と内部通報を受けて行われた対処の状況等（後記第6・50ページ）について詳述することとする。

2 事務系職員による不正取得の調査結果概要

まず，委員会調査の結果，最終的に特定した事務系職員による施工管理技士の資格取得状況は，西武建設については別紙2-①，西武造園については別紙2-②のとおりである。

(1) 西武建設について

別紙2-①のとおり，西武建設では，

- ・1991年（平成3年）度に1名
- ・1993年（平成5年）度に1名
- ・1994年（平成6年）度に1名

となっている。そして，その後，

- ・2002年（平成14年）度に2名
- ・2003年（平成15年）度に8名

- ・ 2004年（平成16年）度に10名
- ・ 2005年（平成17年）度に4名
- ・ 2006年（平成18年）度に3名
- ・ 2007年（平成19年）度に3名
- ・ 2008年（平成20年）度に1名

が取得しており（ただし、のべ人数であり、正味の数 は25人である。）、特に2003年（平成15年）度から顕著に増え、その後は漸減し、2008年（平成20年）度を境にみられなくなった。

また資格を取得した事務系職員の当時の所属は、土木事業を行う部門（西武建設では社内の組織再編が繰り返し行われ、名称が幾度も変更されているため、本調査報告書では、断りない限り、土木事業を担当する部署を、便宜的に「土木事業部門」と表記する。）の者や各支店の営業担当者が多くを占めていると認められる。

そして、取得された資格の種別をみると、34個の資格のうち18個が二級土木施工管理技士であり、11個が一級土木施工管理技士の資格であって、圧倒的多数となっている様子が分かる。

(2) 西武造園グループについて

西武造園グループのうち、事務系職員による資格の不正取得が行われたのは西武造園のみであり、横浜緑地及び西武緑化では見られなかった。

西武造園は、職員採用の際、出身学科や専門性等を考慮し、技術系職員か事務系職員かを区別して採用し、入社後の研修内容やその後の人員配置でも、原則として、技術系職員は現場部門を中心に、事務系職員は間接部門を中心に配属されているが、技術系職員が営業分野に配属されることもある。

西武造園の事務系職員のうち施工管理技士の資格を取得していた者は、別紙2-②のとおり、既に退職した者を含め7名（ただし、のべ人数は11名）、取得資格数は11個であり、1986年（昭和61年）度から2008年（平成

20年)度までの間、散発的に、一級造園又は土木の施工管理技士若しくは二級土木施工管理技士の資格取得が見られ、西武建設のように一時期に集中して増えるといった傾向はない。

3 事務系職員による資格取得が行われた経緯及びその状況（西武建設について）

(1) 資格を取得した事務系職員のヒアリング状況について

ア 1991年(平成3年)度及び1993年(平成5年)度に資格を取得した事務系職員(同一職員)は、資格管理業務を所管する工務部工務課から資格を取得するように勧められたと説明しているが、取得者が1名であり、この頃、西武建設が組織的に事務系職員に資格取得を奨励していたとまでは認められない。

イ 2002年(平成14年)度ないし2008年(平成20年)度に施工管理技士の資格を取得した事務系職員らは、当委員会によるヒアリングに対し、記憶の濃淡、具体性の程度に差はあれど、概要、以下のように述べており、複数名が、会社の経営幹部や上司らが率先して事務系職員に対しても施工管理技士の資格取得を指示、推奨していた様子について述べている。これらの説明は、多くが相当程度具体的であり、後述するとおり、これに沿う社内資料も存在することから、十分に信用することができる。

- ・社長兼建築事業本部長が2002年(平成14年)頃に池袋のサテライトオフィスを訪れた際、個別に、土木の施工管理技士の資格を取得するようにと言われた。確かこの時、土木事業本部で土木の技術者を増やそうという動きがあり、そのためだったのではないかと推測される。
- ・2002年(平成14年)頃、二級施工管理技士の資格を取得すれば経営事項審査の点数が上がって会社のためになるという話を聞かされ、経営事項審査の申請業務を行う部署の管理職あるいは他部署の管理

職から二級施工管理技士の資格取得を勧められた。

- 支店長から、2003年（平成15年）2月頃、支店職員全員に対し、東京で開催された支店長会議の内容報告としてだったと思うが、会社としてサポートを行うので事務系職員は施工管理技士の資格をとれるならとるように勧められた。支店長は、支店長会議における社長の話として、経営事項審査の評点を上げるため、営業、事務系職員も含めて資格取得を会社が奨励するとのことであった。支店長は、施工管理技士を増やして経営事項審査の点数を上げて他社との差別化を図りたい、事務系職員が専任技術者を兼ねられれば、別に専任技術者を雇用した場合と比べて経費が1000万円ほど削減でき、会社のためにもなるなどと説明していた。自分としても、資格を取得して専任技術者になれば、希望する支店からの異動もなくなるのではないかという思いもあった。
- 2003年（平成15年）頃、支店の上司から、これから施工管理技士の合格率は下がるだろうし、会社が費用を負担してくれるのだから一緒に受検しようと言われた。その時は不合格となったが、後に、事務系職員が何人も資格を取得している一覧を見て、キャリアアップのためにも必要だと考えるようになり受検した。
- 2002年（平成14年）末から2003年（平成15年）初頭頃、支店長と副支店長から、施工管理技士の資格を取得するように指示された。
- 当時の職場の上司から、他の事務系職員も資格をとっているからという理由で自分も施工管理技士の資格をとるように勧められた。
- 当時、部署や支店の内外を問わず、大勢の上司が施工管理技士の資格取得を推奨していた。2004年（平成16年）頃、社内でリストラがあり退職者が多くいた時期だったこともあり、技術系職員でなくても建設会社として必要な資格を取得しようという雰囲気があり、上司からも、長年の営業経験に基づいた専門的知識を持っているのだから施工管理技士の資格を取得してみたらどうだと勧められた。

- ・同僚から、施工管理技士の資格をとっておいたほうがいと勧められた。
- ・誰に指示をされたのかは覚えていないが、当時（2004年（平成16年）から2006年（平成18年）頃）は、上司が、「ちゃんと勉強しているか」「試験、頑張れよ」などと声掛けをしていて、事務系職員も積極的に施工管理技士の資格をとるべき風潮、雰囲気があった。
- ・2006年（平成18年）頃、支店長から、専任技術者を置くことができないと営業所の閉鎖もあり得るが、資格を取れば維持できるから、取って見たらどうかと言われ、希望する営業所にとどまれるのであればとの思いで受検した。

ウ 他方、資格取得を指示、奨励した人物として名前が挙がった役職員の多くが既に退職し（中には亡くなった方もいる。）、限られた人数のヒアリングとならざるを得なかった上、ヒアリングを実施することができた職員等は、事務系職員に施工管理技士の資格取得を指示、奨励したことはないなどと述べ、関与を強く否定しており、供述は激しく対立している。

しかしながら、資格取得を指示、奨励されたと述べる職員らの説明は相当程度具体的である上、これを裏付ける客観的資料もあって、少なくとも西武建設が会社の方針として事務系職員に資格取得を指示、推奨していたことは明らかである。

エ ところで、施工管理技士の技術検定の申込みの際には、実務経験を証明するため、工事種別、工事内容、従事した立場等を実務経験証明書に記載することとなっているところ、ヒアリングの結果、事務系職員の中でも工事現場に出て事務作業に従事していた職員は、当該現場に関する事項を申込書に記載していた。他方、事務系職員の中で工事現場に出ていなかった者は、西武建設が請け負った工事一覧をコリンズ登録等で見て自分で適当に選んで申込書に記載したり、土木事業本部工務部の担当

者又は業務推進室営業管理部の担当者や営業所所長から、申込者自身が関与したことの無い工事が記載された紙を渡され、それに基づいて記載していた。

(2) 事務系職員による資格取得への西武建設の関与の状況等

上記(1) (35ページ) のとおり、資格を不正に取得した事務系職員は、西武建設の当時の社長その他の幹部、上司から取得するように指示、指導、奨励されたと述べており、当委員会がヒアリングし得た当時の幹部、上司らはこれを強く否定して、供述は激しく対立している。

しかしながら、当委員会による調査の過程で発見し、収集した資料及びこれに基づくヒアリングの結果によれば、2002年（平成14年）以降、2008年（平成20年）頃までの間、西武建設が特に土木施工管理技士の資格保有者の減少を食い止め、経営事項審査の評点を落とさないようにするため、社をあげて、事務系職員にも積極的に資格の取得を推奨していたと認められる。

もっとも当時の幹部はすべからず退職し、中には亡くなっている方もいてヒアリングを実施できなかったことから、不正取得を指示する意思決定をした際の関与者や意思決定経緯を詳らかにすることはできなかった。

以下では、委員会調査の過程で発見、収集した、専ら土木事業部門の客観的資料から認定できる事実関係を拾い上げ、認定可能な範囲で西武建設の関与の状況について明らかにすることとする。

ア 2002年（平成14年）2月1日付け土木統括部土木部次長名の「平成13年度、1級並びに2級土木施工管理技士試験結果について」と題する書面（資料11）には、「土木統括部においても、経営審査における技術評価（通称Z点、1・2級土木施工管理技士の総数に関係）における、最高点である1900点を死守する為（当社は本年度の合格者を含めて1901点。1900点を下回ると、経営審査の評点＝ランクが下がる。）にも、来年度以

降も1・2級土木施工管理技士資格取得対策を進めていくつもりです。」などと記載され、また、同年3月付け（日は空欄）土木統括部土木部工務課名の「1級2級土木施工管理技士，試験対策についてのお願い」と題する書面（資料12）には、「現時点ではZ点のランクを上げる事は不可能ですが，下がる事は避けなければなりません。平成14年～16年度にかけて，1級-15名，2級-3名，その他-1名の方々の定年退職が予定されています。そして17年度以降は，毎年10名平均の退職が予想されており，土木統括部としてこの事に対する何らかの措置が必要になってきました。」などと記載されている。

イ そして，2002年（平成14年）4月付け（日は空欄）土木統括部土木部長名の「1級・2級土木施工管理技術検定試験について」と題する書面（資料13）には，上記のような懸念が記載された上で，「そこで，平成14年度は土木統括部の業務の一環として昨年から1歩進めて，1級・2級を含めた本試験の学科試験段階からの資格取得支援を行ないます。」と記載され，さらに，2級土木施工管理技士の学科試験支援の内容が記載された項目の中に，「・技術系でない受験者を対象とした現場見学会の開催。」と，また，学科試験支援のスケジュールが記載された項目の中に，「5月下旬 2級土木現場見学会（事務系対象）」などと記載されている。

このことから，土木事業部門は，事務系職員には工事現場での実務経験がないために，技術検定に合格するためには工事現場の状況を予め学習しておく必要性を理解していたこと，すなわち技術検定では施工管理業務等の実務経験が要求されるが，事務系職員はそれを満たしていないことを明確に認識していたと認められる。

ウ また，2003年（平成15年）4月23日付け土木事業本部工務部長名の「営業・事務系職員の1・2級土木施工管理技士資格取得支援業務について」と題する書面（資料14）には，営業・事務系職員に対して会社負担

による受験準備講習会への参加等の支援を行う旨が、同月24日付け土木事業本部名の「1級・2級土木施工管理技術検定試験について」と題する書面（資料15）には、技術検定の勉強の要領が記載されているところ、「営業・事務系職員の方の場合、施工方法、工事機械、技術用語などイメージがわからない事が多いと思います。その場合は、後述の参考書を利用下さい。」などと記載されており、こうした記載からも、事務系職員が受検要件を満たしていないことを認識していたことが推認される。

エ さらに、2005年（平成17年）5月30日付け土木事業本部工務部名の「平成17年度・1, 2級土木管理技術検定について」と題する書面（資料16）には、受検対策の案内が記載されているところ、これには2005年（平成17年）度の受検者として、事務系職員の氏名が記載されており、2006年（平成18年）1月20日付け事業本部工務部土木工務課名の「平成17年度・1級土木施工管理技士試験、試験結果報告」（資料17）、2007年（平成19年）1月22日付け土木本部工務部工務課名の「平成18年度・1級土木施工管理技士試験、試験結果報告」と題する書面（資料18）にも、合格者として事務系職員の氏名が記載されている。

オ もともと、これ以降、西武建設が事務系職員の資格取得を支援すること等を示す資料は見当たらないが、これは、後述するとおり、2008年（平成20年）に本件に関する内部通報があり、同年頃には事務系職員による受検推奨が取りやめになったことと整合的である。

カ この点、2002年（平成14年）当時、土木事業本部内で土木施工管理技士の技術検定受検支援業務を行うようになった担当者は、ヒアリングに対し、

①2001年（平成13年）頃、特に土木施工管理技士の資格保有者が少ないことを懸念し、土木事業部門の工務部において勉強会を開催するなどの支援を試験的に行い始めた。

②翌2002年（平成14年）には工務部の正式な業務として受検支援を行

うこととなった。

③その年、会社が積極的に推奨したとの覚えはないものの、事務系職員の受検者が複数いたため、実務経験のない職員には難しいだろうと思い、支援の対象とした。

④翌2003年（平成15年）頃には、上司から、「今度、事務系職員にも土木施工管理技士の資格をとってもらったので面倒を見てほしい」と言われ、現に土木に限らず様々な部署から事務系職員の受検者が増えたことから、役員クラスで話し合われ、会社の方針として積極的に受検の指示が出されたと思われる。

などと説明しているところ、かかる説明は、上記アないしエの客観的資料や上記(1)の事務系職員のヒアリング結果におおむね沿うものであり、基本的には信頼できる。

キ 以上のとおりであるから、収集し得た客観的資料及び事務系職員の資格取得者の各説明を総合すれば、西武建設では、特に土木事業部門において、2001年（平成13年）頃から経営事項審査の評点が下がることを強く懸念するようになり、それゆえ会社の方針として、積極的に一・二級土木施工管理技士の資格取得を目指す姿勢を鮮明にし、翌2002年（平成14年）以降は、工事現場での施工管理業務に従事した実務経験のない事務系職員（土木事業部門所属に限られない。）に対しても、工事現場を見させて施工管理に関する実務を学習させたりして、特に二級土木施工管理技士等の資格取得を積極的に指示、推奨し、事務系職員の合否についても実績を把握し管理していたと認められる。

(3) 事務系職員による資格取得が積極的に指示、推奨された原因、背景事情

ア 経営事項審査の評点に強いこだわりがあったこと

2002年（平成14年）の土木事業部門の資料には、「土木統括部においても、経営審査における技術評価（通称Z点、1・2級土木施工管理技士

の総数に關係)における、最高点である1900点を死守する為(当社は本年度の合格者を含めて1901点。1900点を下回ると、経営審査の評点＝ランクが下がる。)にも、来年度以降も1・2級土木施工管理技士資格取得対策を進めていくつもりです。」(資料11)、「現時点では、2点のランクを上げる事は不可能ですが、下がる事は避けなければなりません。平成14年～16年度にかけて、1級-15名、2級-3名、その他-1名の方々の定年退職が予定されています。そして17年度以降は、毎年10名平均の退職が予想されており、土木統括部としてこの事に対する何らかの措置が必要になってきました。」(資料12)などと記載されており、将来の定年退職による自然減により土木施工管理技士の資格保有者が減ることで経営事項審査の評点の下がることを強く懸念していた様子うかがわれる。

そして、こうした強い懸念を背景に、以後、西武建設が土木事業部門内に限らない事務系職員の受検指導を業務として行うようになった経緯に照らすと、経営事項審査の評点を下げないようにすることが、事務系職員に主に土木施工管理技士の資格を取得させることとなった主要な動機であったと認められる。

イ 当時、西武建設が厳しい経営環境にあり、リストラも行われたこと

西武建設の当時の経営状況を概観するに、2002年(平成14年)度から2006年(平成18年)度までの営業報告書(資料19ないし23)によると、2002年(平成14年)度は、子会社の清算や販売用不動産、有価証券の減損処理を行うなど特別損失を計上したこともあり、約113億円の当期損失となり、2003年(平成15年)度こそ約1億1700万円の当期純利益を計上したが、翌年以降、約89億円の当期純損失、約162億円の当期純損失(固定資産の減損会計適用に伴う特別損失の計上が主な要因である。)となっており、財務体質を改善する過程として厳しい経営環境にあったといえる。

また、職員数は、2002年（平成14年）度以降、1044名、1019名、1001名、874名、809名と常に減少しており、特に職員数が大きく減少した2005年（平成17年）度は、「中期再建計画」を策定し、利益重視経営への転換による収益力の改善及び有利子負債の圧縮とリストラクチャリングによる財務体質の改善に全社を挙げて取り組んだとされ、従業員数も大幅に減少した上、2002年（平成14年）度当初には43か所あった営業所も2006年（平成18年）度には25か所にまで減った。

こうしたリストラの取組み自体は、財務体質を改善する目的でなされたものであり、直ちに不正を行う動機となるものではないが、組織をスリム化しつつ利益をあげるという利益体質を目指すことが、少ない人員を最大限に活かして経営事項審査の評点を落とさないようにしなければならないという誤った形でのプレッシャーとして働いた可能性は高い。

ウ 十分な確認が行われぬまま証明作業が行われていたこと（チェック機能の不存在）

施工管理技士等の技術検定受検時に求められる実務経験は、受検者が受検時に勤めている企業において、受検者の実務経験を証明する仕組みとなっている。

しかし、西武建設では、実務経験の証明を可能とする形では役職員の実務経験を一元管理していなかった上に、受検者から提出された実務経験証明依頼に対し、法及び施行令上、求められる実務経験年数及び内容を満たしているか否かの十分な確認もしないまま、最終的には社印を管理する部署において実務経験証明書に押印して証明書を作成するという作業が行われていた。また、こうした適切とはいえない難しい手続がなされていることについて、これまで内部監査等の対象にもならず、チェック機能も働いていなかった。

このように実務経験が法及び施行令の要件を満たすか否かの十分な確認もなされず、西武建設がその責任において行う「証明」という重要な

作業が適切に行われていることのチェック機能も存在しなかったことが、会社の方針として実務経験のない事務系職員にも資格取得をさせるという安易な決断を可能とさせ、また、事実と異なる実務経験を証明することを可能にさせたと認められる。

エ 会社及び個人がともに業法である法を軽視していたこと

(ア) 委員会調査によっても、事務系職員に対し資格取得を指示、奨励していた人物からその理由や背景事情を聞き出すには至らなかったが、関係証拠によれば、土木事業部門に限られない他の部署でも、経営幹部や管理職が実務経験のない事務系職員にも資格を取得するよう指示したり奨励したりしていたとの事実が認められる。こうした事実関係に基づけば、当時の西武建設の経営幹部が同社の取組みとして事務系職員による資格の不正取得を行わせることを決めたことは明らかであり、そのことから、当時の経営幹部が、受検者に実務経験を求めて施工管理業務に従事する能力と経験を担保し、適切な技術検定制度の運用を図ろうとした法の趣旨を軽視していたことは明らかである。

(イ) 他方、資格を不正に取得した事務系職員個人についてみると、上司の指示に従ったに過ぎない者もいれば、上司に言われたことがきっかけとはいえ、副次的に、資格を取得すれば専任技術者となって希望する支店や営業所にとどまることができるとの個人的な動機や、キャリアアップを目指すという動機が併存している者も見られた。しかし、実務経験のない事務系職員が受検の申込みを行うには実務経験を偽ることとなるのであって、いずれの動機も資格取得を正当化するに足るものとはいえず、受検者個人についても、法の趣旨を軽視していたといわざるを得ない。

(ウ) こうした法を軽視する姿勢がどのようにして醸成されていったのか、更に深い原因や背景事情を探るのは難しいところではあるが、これま

で明るみになってきた他の企業不祥事で指摘された原因や背景事情なども含め検討すると、例えば製品の安全性能や、その安全性能を満たすかどうかを判断するための計算方法や測定方法といった、特に科学的、技術的な観点から数値や基準を定め、その達成、遵守を求める法令規制に対し、「基準は満たしていないが実害はない」とか、「指定された測定方法ではないが、理論的には異なる測定方法でも出された結果の信頼性は変わらない」などと独自の見解で、「実害がないこと」や「実質的に変わらないこと」を理由に、法令違反を一方的に正当化する心理的な働きが見られるところである。

こうした法令が求める要件と、これからは外れるが実害を及ぼしていないとの主観的な考え方のギャップが法令違反の形で顕在化する傾向にあることは、企業不祥事を予防する上で常に意識しなければならないが、これを本件についてみるに、実務経験を偽って不正に取得することを勧められた事務系職員の中には、ヒアリングで、

- ・設計事務に従事し、業界雑誌を読むなどしてそれなりの知識を持っていた（ただし自己の不正取得を正当化するものとして供述したものではない。）
- ・長年の営業経験に基づいた専門的知識を持っているのだから資格を取ったらどうだと勧められた
- ・事務としてでも関与した現場であれば実務経験があると考えてもよいと当時、考えていた

などと説明する者もあり、西武建設の当時の役職員には、施工管理業務等の実務経験はないものの現場のことを知らないわけではなく、実質的には実務経験があると言っても構わないかのような誤った感覚、自己を正当化する意識があって、それが業法である法の軽視という姿勢の下地になっていた可能性も大いに考えられる。

オ 類似の不正取得が業界内で広範に行われていた可能性があること

複数のヒアリング対象者は、1990年代後半以降、多くの中堅、大手ゼネコンでは技術系職員のリストラが行われ、支店や営業所に置くことが求められる専任技術者不足に悩まされており、試験会場で会った他社の受検者から、どの企業も同じようなことをしていると聞かされたことがあったり、他社の職員から、具体的な企業名を挙げて、実務経験がないのに資格を取得しているという話を聞かされたことがあったり、あるいは発注者である役所の職員も実態としては発注者側の立場で施工管理業務等に従事していないにもかかわらず、同じように資格を取得していたことがあったなどと説明している。

その裏付けまでは取れないものの、当時の建設業界が置かれた状況や施工管理技士等の技術検定における実務経験の証明が各企業の規律に委ねられ、指定試験機関や第三者のチェックを受ける仕組みになっておらず、企業の判断次第では本件不正と同様のことを容易になし得る状況であったことにかんがみると、本件不正が建設業界内で広範に行われていた可能性は相当程度あったといわざるを得ない。

そして、許されない発想であるとはいえ、こうした不正が広く行われていたのだとすると、同業者間の交流の中で話題となり、それが自身で行う資格の不正取得の規範意識を一層、鈍磨させた可能性は否定できない。

4 事務系職員による資格取得が行われた経緯及びその状況（西武造園について）

(1) 資格を取得した事務系職員のヒアリング状況について

当委員会では、現在も西武造園に在籍する事務系職員5名にヒアリングを実施したが、以下のとおり、営業部署に配属され、小規模な工事現場では実際に工事現場に出て対応を求められることもあり、あるいは顧客との交渉の際に造園工事に関する専門的、技術的知識が必要になることがあつ

たという仕事上の経験が資格取得の動機になったと説明しており、会社から指示、推奨があったことを述べる者はいなかった。

- ・一緒に営業活動をしていた他社の職員から、「営業をするなら、施工管理技士の資格を持っていた方がよい」と聞かされたこともあり、また、営業活動の中で、顧客と工事に関する交渉をする際、造園工事の専門的知識が必要だと感じたため、体系的に工事のことを学習する動機付けとして、施工管理技士の技術検定を受けることにした。
- ・営業活動としてゼネコンの工事事務所などを予約なしに訪問することがあり、その際、渡す名刺に造園施工管理技士の資格を掲載することができるならば、信用されやすいと考えた。また、社内では技術系職員が圧倒的に多く、事務系職員が肩身の狭い思いをしており、技術系職員を見返したい気持ちもあった。
- ・総合職で入社したため、様々な業務に携わるという点でも、資格は取得しておいた方が良いと考えた。
- ・営業活動に従事する中で、造園工事や土木工事の知識がなければ、取引先の話を理解できないこともあったし、技術的な裏付けがなければその場で具体的な提案もできなかったため、知識を身に付けるために施工管理技士の資格を取得することとした。

(2) 事務系職員による資格取得への西武造園の関与の状況等

ア 上記(1)(46ページ)のとおり、事務系職員は、自分が従事する仕事に役立てたいといった個人的動機により施工管理技士の資格を取得していたと説明しており、会社から指示、奨励されたと説明する者はいなかった。

他方、西武建設では、2002年(平成14年)頃から一時期、会社が事務系職員による資格取得を指示、勧奨していた事実が認められる。

そこで、当委員会は、西武造園でも同様に組織的な関与があったのではないかとの視点で、現存する2000年(平成12年)以降における西武造

園の取締役会議事録，経営戦略会議議事録，役員ミーティング議事録，社内通達，社報等を幅広く収集し，精査したものの，組織的な関与を示す証跡は発見されなかった。

イ この点，西武造園が作成した1997年（平成9年）4月1日付け第4次中期計画では，「12の行動計画」の1つとして，「技術営業手法の確立」を挙げており（資料24），以前から技術的，専門的な見地からの営業手法を確立することが目標として掲げられていた。このことから，西武造園では，営業活動を行っていた事務系職員にも，技術的，専門的知識の獲得とそれを活かした営業方法が要請されていたであろうことが推測され，事務系職員が個人的な理由から施工管理技士の資格獲得を目指すことになったとの説明も，一応はうなずけるところである。

そして，事務系職員に対するヒアリング及び人事関係資料によれば，西武造園では，その後，顧客に対してより技術的，専門的な見地から，コンセプトやテーマなどをも含む「技術営業」，「提案営業」と呼ばれる手法がますます採り入れられ，現場所長を経験した技術系職員が営業活動を行うようになり，事務系職員は営業部署に配属されなくなったと認められ，それが大きな要因となり，自然と事務系職員が施工管理技士の資格取得を目指さなくなったと考えられる。

もっとも，事務系職員による資格取得は2008年（平成20年）度が最後であるところ，この年は，西武建設の同種不正が内部通報により発覚し，不十分ながらも同種不正を行わないこととした年でもあって，こうした西武建設内の動きが西武造園に伝わったことを示す証拠はないものの（西武グループ内で共有されなかったとすればそれ自体が問題である。），時期が完全に重なっていることは，何かしらの情報が西武建設から西武造園に伝播した可能性も否定できないところである。

(3) 事務系職員による資格取得が行われた原因，背景事情

西武造園においても事務系職員が資格を不正に取得していたことの原因や背景は、西武建設において検討したこと（上記3(3)・41ページ）と一部、共通するところがある。

ア 十分な確認が行われぬまま証明作業が行われていたこと（チェック機能の不存在）

施工管理技士等の技術検定受検時に求められる実務経験は、受検者が受検時に勤めている企業において、受検者の実務経験を証明する仕組みとなっている。

しかし、西武造園でも、実務経験の証明を可能とする形では役職員の実務経験を一元管理していなかった上に、受検者から提出された実務経験証明依頼に対し、法及び施行令上、求められる実務経験年数及び内容を満たしているか否かの十分な確認もしないまま、最終的には社印を管理する部署において実務経験証明書に押印して証明書を作成するという作業が行われていた。また、こうした適切とはいえない難しい手続がなされていることについて、これまで内部監査等の対象にもならず、チェック機能も働いていなかった。

このように実務経験が法及び施行令の要件を満たすか否かの十分な確認もなされず、西武造園がその責任において行う「証明」という重要な作業が適切に行われていることのチェック機能も存在しなかったことが、実務経験のない事務系職員が偽った実務経験を記載して受検の申込みを行うことを可能にさせる機会になったことは明白である。

イ 会社及び個人がともに業法である法を軽視していたこと

西武造園では、上記(1)（46ページ）のとおり、営業力をつけるため等、専ら個人的な動機で施工管理技士の資格を取得したと認められるが、施工管理業務等に従事した実務経験はなかった以上、受検の申込みの際にはその実務経験を偽ることとなるのであって、いずれの動機も資格取

得行為を正当化するに足るものとはいえず、法の趣旨を軽視していたといわざるを得ない。

また、西武造園も、自らの責任で実務経験を証明する責任を負いながら、職員の実務経験を適切に管理せず、また適切でない証明作業を行ってきたことからして、実務経験を証明することの意義を理解せず、業法である法の趣旨を軽視していたといわざるを得ない。

第6 西武HDに対する内部通報とこれに対する西武HD及び西武建設の対応状況

1 内部通報の概要

(1) 委員会調査により過去の内部通報の事実を把握した経緯

企業不祥事案では不祥事が明るみになった直接のきっかけよりも前に、内部通報やコンプライアンス・アンケートなど職員の声を聞く仕組みの中で当該不祥事そのものが指摘されていたり、端緒が示されていたりしたにもかかわらず適切な調査や是正措置が行われずにもれそれが後に発覚して事態を悪化させる例が見られる。そこで、委員会調査に当たっても、かかる視点をもって、資格の不正取得が行われていた頃にまで遡り、網羅的に内部通報内容やコンプライアンス・アンケートの実施状況を精査した。

そうしたところ、2008年（平成20年）6月13日、西武建設の職員を名乗る匿名の者から、西武HDの通報窓口へ、メールで、正に資格の不正取得に関する通報（以下「**2008年通報**」という。）がなされていることが判明した。

(2) 2008年通報の内容

2008年通報は、概要、建築の職員に土木施工管理技士の資格を取らせたり、土木の職員に建築施工管理技士の資格を取らせ、経歴を偽って資格を取らされているとするものであった（資料25）。

そこで、当委員会では、2008年通報を受けた西武HD等が当時の内部通報制度の仕組みの下で、どのように対応したのかを掘り下げて調査することとした。

2 2008年前後の西武HD等における内部通報制度の概要等

(1) ホールディングス体制以前の内部通報制度等

ホールディングス体制になる前の2005年（平成17年）4月、西武建設は、「コンプライアンス規程」（以下「**建設規程**」という。資料26）を制定し、コンプライアンスを同社の経営の基本方針に据えることを明示し、その体制の要になるものとして、社長直轄の企業倫理委員会を設置し、企業倫理に関する基本方針及び具体的な施策の決定、問題解決及び再発防止策の検討を行うものとした。

また、監査部コンプライアンス室（2005年（平成17年）2月設置）に相談窓口を設置し、コンプライアンス上の問題等に関する通報制度を整備した。

(2) 西武HD設立後の内部通報制度と、西武HDグループにおける通報処理手順

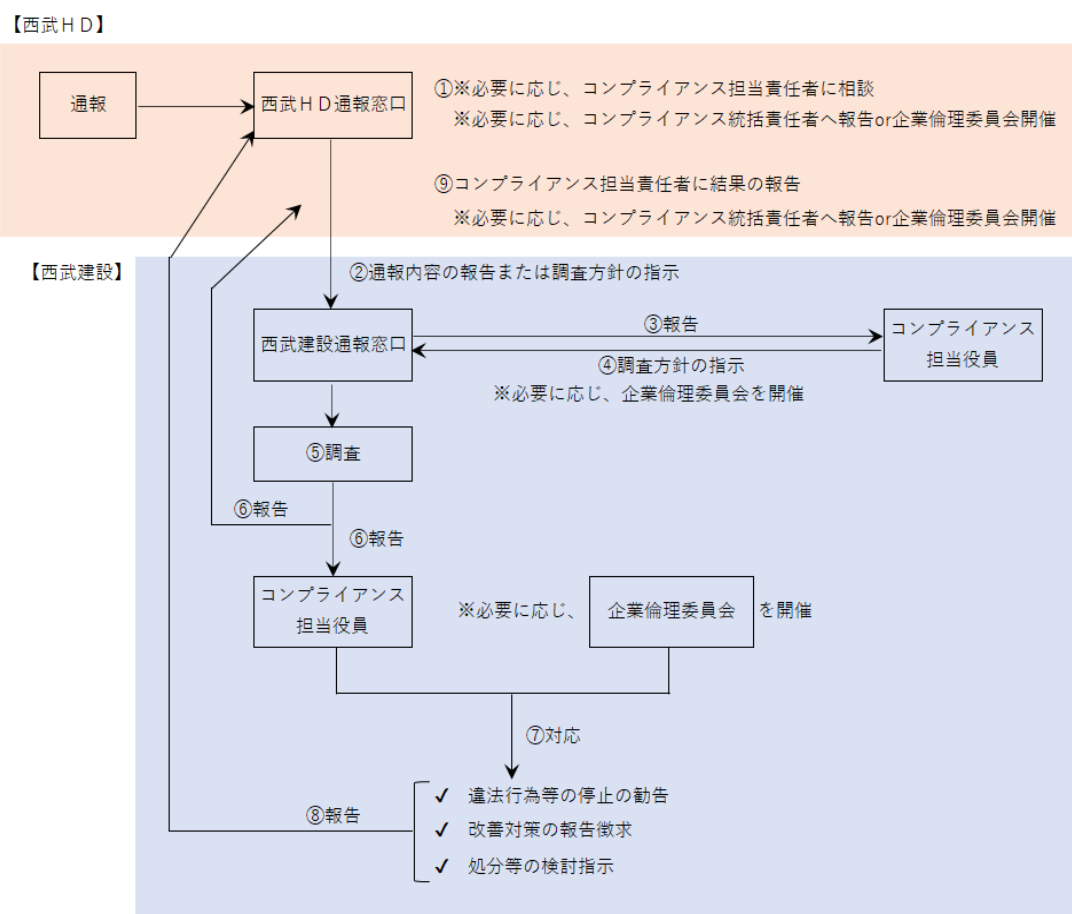
ア 西武HD下の内部通報体制の概要

その後の2006年（平成18年）2月、西武HDが設立されたのに伴い、内部通報制度を含むコンプライアンス体制の整備がなされ、2008年通報がなされた同年6月当時、西武建設内の相談窓口のほかに、西武HDに「企業倫理ホットライン」という名の相談窓口が設置され、西武HDコンプライアンス部に内部の受付窓口が、外部委託業者及び弁護士に外部の受付窓口が設置され、西武HD及び西武グループ各社の組織的又は個人による不正、違法、反倫理的行為（以下「**違法行為等**」という。）について通報できる仕組みとなった。

イ 西武HD及び西武建設における内部通報処理手順

そして、2008年通報当時、西武HDが定めた「コンプライアンス体制基本規程」（以下「HD規程」という。資料27）及び西武建設が定めていた建設規程（資料26）によれば、西武HD内部の受付窓口にて西武建設からに関する内部通報がなされた場合（HD規程第21条第3号）、西武HD及び西武建設は、次のような手順で対処することとされた。

これを図示すると、以下のとおりである。



①西武HD内部窓口担当者（コンプライアンス部長及びコンプライアンス部員（HD規程第19条参照））は、通報を受けた場合、専門家の助言、調査の必要性を判断し、必要に応じて適宜、助言、支援を受ける（HD規定第21条第3号ア）。そして、西武HD内部窓口担当者は、必要に応じ、コンプライアンス担当責任者（コンプライアンス

ス統括責任者が必要に応じて選任，指名する執行役員。HD規程第4条)に相談し，西武HD主導による調査，解決の必要性について検討するとともに，必要に応じ，コンプライアンス統括責任者（社長執行役員（HD規程第3条第2項参照））への報告もしくは企業倫理委員会（HD規程第3章）を開催する（HD規程第21条第3号イ）。

なお，西武HD企業倫理委員会の審議，決定事項の1つに，「当社およびグループ会社からのホットライン情報およびヘルプライン情報の報告，必要な調査および対応策の指示」がある（HD規程第9条第7号）。

- ②西武HD内部窓口担当者は，西武HD主導による調査，解決の必要性が認められない場合には，当該内部通報内容に関連するグループ会社の内部窓口担当者に通報内容を速やかに報告する（HD規程第21条3号ウ）。

他方，西武HD主導による調査，解決の必要性を認めた場合には，西武HDのコンプライアンス担当責任者が当該内部通報に関連するグループ会社の内部窓口担当者に通報内容を報告するとともに，調査方針を指示する（同号エ）。

なお，グループ会社から西武HDに対する調査結果等の回答期限は，原則2週間以内とする（同号オ）。

- ③西武建設の内部窓口担当者（コンプライアンス部長及びコンプライアンス部員（建設規程第18条参照））は，西武HDの内部窓口担当者から通報に関し報告を受けた場合，コンプライアンス担当役員（建設規程第6条）に対して報告を行う（建設規程第19条第1号ア）。

- ④報告を受けたコンプライアンス担当役員は，調査の必要性を認めた場合，西武建設の内部窓口担当者に調査方針を指示し，必要に応じて企業倫理委員会を開催する（建設規程第19条第1号ア）。

なお、西武建設の企業倫理委員会の審議、決定事項の1つに、「ホットライン情報の報告、必要な調査および対応策の指示」がある（建設規程第9条1項4号）。

⑤内部窓口担当者は、事実関係の調査を行う（建設規程第19条第1号イ）。

⑥調査の結果、違法行為等の有無が確認された場合、西武建設の内部窓口担当者は、直ちにコンプライアンス担当役員に対して報告し、また、西武HDにも速やかに報告する（建設規程第21条第1項）。

なお、このとき、必要に応じて企業倫理委員会を開催する（同条第2項）。

⑦上記⑦を経て、西武建設に違法行為等が確認された場合、コンプライアンス担当役員又は企業倫理委員会は、i) 違法行為等を行った部署又は個人に対し、違法行為等を停止する旨の勧告を行うとともに、ii) 改善対策の報告を求め、その妥当性を判断し、更に改善の必要があると判断した場合は、再度改善を求め（建設規程第22条第1項第1号）、iii) 当該違法行為等を行った従業員等については、総務部人事課に対して就業規則に則った懲戒処分等の検討を指示し（同項第2号）、当該違法行為等を行った役員については、関係部署に対して必要な法的措置を取るよう指示する（同項第3号）。

⑧上記⑦の対策等の実施を西武HDに速やかに報告する（同条第2項）。

⑨上記⑧の報告を受けた西武HD内部窓口担当者は、コンプライアンス担当責任者に対して結果の報告を行い、必要に応じて専門家による助言、支援を受ける（HD規程第23条第1項）。また、西武HD内部窓口担当者は、必要に応じ、コンプライアンス統括責任者への報告もしくは企業倫理委員会を開催する（同条第2項）。

その上でグループ会社に違法行為等が確認された場合には、西武HDのコンプライアンス統括責任者又は企業倫理委員会が違法行為等を直ちに停止する旨の勧告を行うとともに、改善対策の報告を求め、その妥当性を判断し、更に改善する必要があると判断した場合は、再度改善を求める（HD規程第24条第2項）。

3 2008年通報に対する実際の対応状況

(1) 西武HDの初期の対応状況

西武HDのコンプライアンス部長のA氏（以下「A」という。）は、2008年通報を覚知し、その日のうちに、外部専門家である弁護士に対応を相談し、その際、通報者特定の犯人探しをしないこと、資格問題については土木及び建築について適切に調査するよう助言を受けた。

そして、西武HDのAは、西武建設のコンプライアンス部長だったB氏（以下「B」という。）に通報内容を伝え、資格取得者等の調査を行い、資格取得者一覧及び最近の合格者一覧を提出するよう依頼した（以上につき、資料28、29及び30）。

この点、関係記録や関係者へのヒアリングの結果によれば、西武HDにおいて、2008年通報を独自に調査すべき必要のある案件とは判断しなかったとのことであるが、その理由は判然としない。

また、この時、HD規程に従って西武HDの内部窓口担当者が2008年通報の内容を西武HDのコンプライアンス担当責任者に相談した形跡も、コンプライアンス統括責任者に報告した形跡も、また、西武HDの企業倫理委員会にて報告した形跡も見当たらない。

(2) 西武建設における調査等の対応状況

ア 西武HDから連絡を受けた西武建設では、Bにおいて、コンプライアンス担当役員だったC常務取締役（以下「C」という。ただしCはその

一週間後の2008年（平成20年）6月20日付けでコンプライアンス担当役員を外れた。）及び代表取締役社長だったD氏（以下「D」という。）に対し、通報内容の報告を行った。

もともと、その頃、Bは、すぐに人事異動となり、後任のE氏（以下「E」という。）が2008年通報問題を引き継いだ。なお、Eは、コンプライアンス担当部長であると共に、2009年（平成21年）3月末までコンプライアンス担当役員を兼務した（以上につき、資料28）。

その後の西武建設側の対応は、以下のとおりであったと推認されるが、いつ誰がどのような調査対応を行ったのかを示す客観的資料が乏しく、また、当委員会が実施したヒアリングによっても記憶の減退を理由にほとんど具体的な事実の説明は得られなかった。

イ 2008年（平成20年）6月13日に2008年通報を受けた直後に当たる同月20日、西武建設において、第5回企業倫理委員会が開催された。出席者は、委員長のD、副委員長のE、委員としてC、社外委員として西武HDのコンプライアンス部長となったF氏（以下「F」という。）、オブザーバーとしてB、事務局として西武建設コンプライアンス部の部員だったG氏（以下「G」という。）らであった。

同委員会では、企業倫理委員会社外委員の選任の件やコンプライアンスに関する規程の改定（西武建設の内部通報制度に外部弁護士の窓口を新設すること等）の件等が審議され、また、2008年度コンプライアンス・プログラムの実施状況及びホットラインの状況について報告がなされた。

この後者の報告事項として、「2008年度は本日まで2件（内部1件 S HD1件）の通報があった」という程度の報告がなされたが、記録上は、それ以上の具体的な記載はない。また、関係者に対するヒアリングによると、当時の企業倫理委員会では対応中の案件を具体的に報告する場ではなかったため、2008年通報も簡単な報告しかなされなかったとのこと

である。

そして、このような報告に対し、発言者は不明なるも、「報告されたことが起こらないよう再発防止を図り、風通しのいい職場作りに努めなければならない。」との指摘がなされたのみで（これが何の問題に対する指摘かも資料上、判然としない。）、2008年通報に対する具体的な調査方針や指示がなされたとは認められない（以上につき、資料31）。

ウ そして、2008年（平成20年）7月11日、西武建設では、コンプライアンス部が主宰し、コンプライアンスに関する情報伝達等を目的とするコンプライアンス推進者ミーティング（建設規程第11条参照）及び総務部が主催し、関係部署への指示連絡を行う管理担当連絡会において、コンプライアンス部の担当者から、「コンプライアンス注意事項」と題する書面等に基づき、受検資格である実務経験年数と実務経験として認められていない工事に注意して受検の申込みを行うようにとの注意喚起がなされたが（資料28及び32）、それまでに資格の不正取得状況が調査によって洗い出された形跡は全くなく、上記の注意喚起は唐突感を否めない。

なお、資料32の「コンプライアンス注意事項」には、「近年、実務経験証明書の虚偽記載等により、受験ができなかったり合格後に合格を取り消される例が増えております。受験資格である『実務経験年数』と、『実務経験として認められていない工事』に注意して受験申請を行ってください。」と記載されている。

この点、コンプライアンス推進者ミーティング及び管理担当連絡会に出席していたGの説明によれば、記憶があいまいであるものの、この時点で資格の不正取得の調査は行っていなかったが、通報が匿名であり、その匿名の通報者に対して会社が対応していることをアピールする目的もあって、先行して注意喚起を行ったとされる。

しかし、西武建設では、この頃、事務系職員に施工管理技士の資格取得を指示、推奨していたことからすると、2008年通報を受け社内で徹底

調査をすれば、経営幹部の関与が明るみになり、責任問題に波及することから、それをおそれたがゆえに上記のような表面的な対応のみで終わらせる意図が併存していたであろうことが強く推定される。

なお、西武建設では、2008年（平成21年）度を最後に事務系職員の資格不正取得が行われなくなったことに照らすと、詳細不明なるも、上記コンプライアンス推進者ミーティング及び管理担当連絡会で出された方針が社内に一応、行き渡ったものと認められる。

エ 西武建設のコンプライアンス部は、その後の2008年（平成20年）7月17日、経営事項審査における提出書類を管理していた事業管理部から、同年3月31日現在の施工管理技士資格取得者名簿（経営事項審査の際に提出しているもの）を受領したが（資料28及び33）、これは、上記(1)（55ページ）のとおり、西武HDから提出を求められた資料と一致するものであるから、その後、西武建設から西武HDに提出されたと推認される。

ただし、この名簿は、西武建設における資格取得者をまとめたものであるため、この名簿を見ても、不正が強く疑われる資格取得者が誰なのかまでは外見上、判別できない。

オ 西武建設は、2008年（平成20年）7月22日頃、建築又は土木の実務経験を有しない事務系職員で不正に資格を取得したと思われる者20名を抽出し、同年8月26日頃には、この20名を「事務系 施工管理技士 取得者」と題する一覧表に取りまとめた上（資料34）、経営事項審査に用いられる技術者名簿から当該20名を除外する措置をとったと認められるが、それ以外に、例えば不正取得と思われる事務系職員、資格証明を担当していた職員や経営幹部らに対するヒアリングなどの調査は行われず（資料28）、資格の自主返納や所管行政庁である国土交通省への報告の要否が議論、検討された形跡も見当たらない。

この点、経営事項審査の評点算定根拠として事務系職員を技術者から

除外する措置が西武建設内でどのように議論され、誰の判断でなされたのかについて、ヒアリングを実施した関係者の誰からも具体的な説明は得られなかった。

カ そして、その頃、西武建設において、経営事項審査に関する修正前の技術者数及び配点と、修正後のそれとの差を算出するシミュレーションが行われ、修正前は、事務系職員の不正取得者が含まれる結果、土木一式における総合評定値が2点、建築一式のそれが1点、それぞれかさ上げされている状態との結果が確認された。

この点、2008年（平成20年）10月6日付け国土交通省関東整備局長印のある「経営規模等評価結果通知書 総合評定値通知書」（ただし審査基準日を同年3月31日とするもの）の写し（資料35）に記載された技術者数は、上記のシミュレーションの修正後技術者数と一致することから、西武建設は、事務系職員の不正取得者を一覧表の取りまとめた同年8月以降、国土交通省関東整備局長の上記通知を受ける10月までの間に、同関東整備局に対し、技術者数を減らす修正を申し出たと認められ、経営事項審査の前提となる技術者数の是正措置を講じたと認められるが（以上につき、資料35及び36）、この点の経営判断についても、誰がどのように議論してなされたのかは、関係者のヒアリングによっても全く明らかにならなかった。

このように西武建設内では、資料上、ある時、突然のように事務系職員の資格不正取得者をリストアップし、技術者名簿から除外して国土交通省関東整備局への申請内容を修正する動きに出たと認められるが、そこに至る同社内の意思決定過程を示す客観的資料は見当たらず、可能な限り実施した当委員会でのヒアリングによっても有益な説明を得られなかった。

キ さらに、2008年通報は、上記1(2)(50ページ)のとおり、事務系職員による不正取得を通報するものではなく、技術系職員であっても建築

あるいは土木の技術者が専門でない他方の資格を取らされていることをいうものであるのに、西武建設ではこの点の調査がなされた形跡は見当たらず、事務系職員を技術者名簿から除外する措置を講じたに過ぎないことから、厳密に言えば2008年通報そのものに対しては何らの確な対処を行っていなかったともいえる。

ク そして、2008年（平成20年）9月22日、西武建設のコンプライアンス部から西武HDのコンプライアンス部のFに対し報告がなされると共に、同日、西武建設内で開催された第6回企業倫理委員会でも、2008年通報への対応について、報告がなされたと認められるが（資料28及び37）、具体的にどのような報告がなされたのかは、上記資料からは分からない上、当委員会によるヒアリングでも具体的な説明は得られなかった。

加えて、関係資料及び関係者の説明によっても、第6回企業倫理委員会において資格の不正取得行為に対し、建設規程に沿った対応方針を指示するなどした形跡は見当たらない。

ケ これ以降、2008年通報の対応を示す西武建設内の資料はないが、西武HDから当委員会に提出された、西武建設コンプライアンス部とのやり取りを示した資料（資料38）によれば、「（2008年（平成20年））10月8日、Hからの報告『西武建設、G・E両氏で対応中。西武建設から書面にて回答をもらう予定である。』」、 「2009年1月16日現在、西武建設にて対応中。」などと記載されており、2008年通報の対応が2009年（平成21年）1月16日時点でも継続しており、そればかりか、西武建設から書面での報告がなされる予定であるのに、2008年（平成20年）10月から数えても数か月以上、書面が提出されていない状況だったことがうかがわれる。

(3) 西武HD及び西武建設のコンプライアンス部による定例会議の状況

2009年（平成21年）4月以降、西武HD及び西武建設のコンプライアンス部は、広くコンプライアンスに関する協議の場として月に1回程度、定例会議を開催することとし、内部通報のあった案件の対応状況についても協議の対象となっていた。

そして、西武HDから提出された同月30日付け第2回定例会議メモ（資料39）、同年5月18日付け第3回定例会議メモ（資料40）及び同年6月11日付け第4回定例会議メモ（資料41）によれば、次のようなやり取りがなされたと認められるが、残念ながら、この定例会議に出席したと認められる関係者のヒアリングによっても、上記メモ記載のやり取り以外に具体的な説明は得られなかった。

ア すなわち、同年4月30日の第2回定例会議では、西武HD側から、2008年通報への対応について、「どうなったのか書面で報告いただきたい。」と要請がなされ、これに対し、西武建設側は、「管理・営業担当の施工管理者は確かに、経歴審査では実際に施工管理をしていないにもかかわらず、経験があるものとして資料を提出し、受験し合格していることもある。」、「これらの管理・営業の施工管理者の部分を除くし再度『経審』を実施したところ、点数減は土木マイナス2点、建築マイナス1点であった。通常、公共団体の工事発注基準として、『1400点』が目安となっているため、『経審』の点数かさ上げとされている部分は指摘されても影響ないと考えている。」、「管理・営業など事務系の点数参入が建築業法違反（ママ。正しくは建設業法と思われる。）にあたるのかどうか、ということとは不明である。」、「施工管理技士の試験は国家試験である。ここで、経歴記載で実務経験がないままに受験したということがどのように判断されるのかはよく分からないため、この点は再度掘り下げたいと考えている。」などと説明した。

イ そして、2009年（平成21年）5月18日の第3回定例会議でも引き続き2008年通報への対応が議論され、西武建設側が、「筆記試験の経験について

ては、人から聞いて経験したかのように書いていた。他社も同じようなことをやっていた。」と説明したのに対し、西武HD側からは、「昔はそれでも良かったのかもしれないが今の時代にはそぐわない。HDとしては実態が知りたい。」、「経緯が知りたい。いつ頃から行われていたか、どこの部署が取りまとめていたのか。」と指摘がなされた。

これに対し、西武建設側は、「事務、営業が取るのは違反だと会社も（西武建設）認識し、今後は取らせないと管理担当会議、推進者MT等で話した。」、「30年以上前だとおもう。（中略）当時は（従業員に資格を）取れ取れという感じであった。」、「とりまとめはしていない。」などと回答した。

西武HD側からは、「責任が曖昧ではないか。」との指摘もなされたが、西武建設側は、「当時は直属の部長や上司が判子を押すだけで試験を受けることが出来た。」などと説明した。

ウ 2009年（平成21年）6月11日の第4回定例会議でも引き続き話題になったが、この時は、西武建設側から、受検申請から会社の経営事項審査の申請までの手続を説明したほか、西武HDから今回の対応を問われ、「（西武建設の）コンプラから管理部に打診して管理本部から各本部へ事務系の人を外すように伝えた。」と回答したこと以外に、例えば資格の自主返納や所管行政庁である国土交通省への報告の要否などの事後対応を含め特段のやり取りはなく、以降の定例会議で2008年通報問題がやり取りされた形跡はない。

エ 以上のとおり、西武HDと西武建設は、2008年通報から1年弱が経過した時点でも施工管理技士の資格取得の適法性や適切性が議論されており、西武HDからは比較的、追及的な質問がなされているのに対し、西武建設側は、経営事項審査に与える影響が軽微であったこと、法違反に当たるか否かは不明であること等、事案を過小評価する説明を繰り返したほか、西武建設において資格の不正取得の取りまとめはしていないな

どと事実と反する説明を行った。

こうした説明に対し、西武HD側は、「責任が曖昧ではないか」などと事案の解明や責任の所在が不明瞭であることの指摘も行ったと認められるが、結局、それ以上の追及はなく、以後、この問題そのものが取り上げられることもなくうやむやになっていたと認められる。

(4) 西武HDにおける終了処理の状況

「SHDホットライン一覧表」と題する書面（ただし2020年（令和2年）6月29日印刷のもの）（資料42）には、2008年通報を含む2件の通報内容について、「2012年6月1日 上記案件について西武建設からの報告を受け調査結果を確認したところミーティング記録で『終了の方向とする』との記載があったが、何らかの理由で終了処理がなされていなかったため本件について終了とする。」との記載が見られ、同日、西武HDにおいて2008年通報について調査を終了する処理がなされたものと認められる。

そこで、委員会調査では、「ミーティング記録で『終了の方向とする』との記載」がある資料を検索したところ、唯一、2009年（平成21年）11月17日付け定例会議のミーティング内容を記載したメモ（資料43）に、「終了の方向とする。」との記載を見つけたが、西武HDに確認したところ、この記載は、2008年通報の問題とは全くの別件に関する案件のコメントであるとのことであった。

したがって、2008年通報については、2012年（平成24年）6月1日当時、定例会議のメモ上、終了する方向であるとは確認できなかったにもかかわらず、西武HDの判断において終了処理がなされたと認められ、ただし、それが故意に行われたのか単なる定例会議のメモの読み間違いに基づくものかまでは判断できない。

そして、「SHDホットライン一覧表」と題する書面（ただし2020年（令和2年）7月10日印刷のもの）（資料44）によれば、西武HDにおける終了処理は、当時の西武HDコンプライアンス部長であったI氏が終了処

理の承認を行ったと認められるが、以上のことのほかに、関係資料及び関係者の説明によっても、西武HDにおいて、2008年通報問題に関し、コンプライアンス統括責任者に報告され、あるいは、企業倫理委員会が開催され、西武建設に対して改善を求めた形跡は見当たらない。

(5) 以後の西武建設における取扱い

上記(2)オ(58ページ)のとおり、西武建設においては、2008年通報をきっかけとして、施工管理技士の資格を不正取得した事務系職員がリスト化され、評価対象となる技術者名簿から外す措置が行われたが、以後、経営事項審査の申請業務を行っていた当時の管理本部事業管理部管理課(現在の総務部事業管理課)において、かかるリストが後任担当者に引き継がれる形で、本件不正が発覚するまで同様の取扱いが行われていた。

こうした取扱いは、担当部担当者の前任者と後任者の間でのみ引継ぎが行われていたと認められ、関係者のヒアリングや収集した資料の分析によっても、上司や経営幹部がこうした引継ぎの事実を認識していたことを示す証拠は見当たらない。

(6) 小括

以上のとおり、西武建設では、2008年通報により、実務経験を偽って受検し不正に施工管理技士の資格を取得した事務系職員20名について、経営事項審査に用いる技術者名簿から除外して審査に不正の影響を与えないよう措置を講じると共に、社内で虚偽の実務経験で受検しないように周知したことまでは認められる。

しかし、実態は西武建設自身が積極的に事務系職員による不正取得を指示、推奨していたのであって、西武建設がこうした実態を素直に明らかにすることもなく、また、実務経験情報の適正管理や適正な証明業務体制の構築などの効果的な再発防止対策も講じなかった。

そして、その後、西武建設では、わずかな数とはいえ、技術系職員が実

務経験の要件を厳密には満たしていないにもかかわらず満たしているとの申請をして施工管理技士の資格を取得してしまう不適切な事例が発生し、また2009年以降西武建設がガバナンスを行う西武造園グループでも同様の事例が発生するのであるが、2008年通報問題を受けて西武建設において適切な再発防止策を講じ、かつ、グループ内で共有ができていれば、このような不適切事例の発生は防止できたはずのものであったといわざるを得ない。

4 2008年通報に対する対応上の問題点

上記3（55ページ）のとおり、2008年通報を受け、西武建設では、不正に資格を取得した事務系職員20名について、経営事項審査の技術者名簿から除外するといった措置を講じ、社内では事務系職員による受検をやめるよう指示したことが認められる。一看すると、経営事項審査の際に申告する技術者数を正しい数字に修正し、不正の影響が及ばないように、資格の不正取得問題を是正したかのようにも見える。

しかし、2008年通報は技術系職員による付随する業務に関する資格取得を通報するものであるのに、それに対応した調査や是正措置をそもそも講じていない。また、事務系職員が実務経験を偽って国家資格たる施工管理技士の資格を取得する行為は明白な法令違反であり、重大な不正というべきであって、本来であれば、資格の不正取得の事実を直ちに所管行政庁である国土交通省に自主申告して問題を明らかにした上で、社内調査を行って事実関係を解明し、関与者の処分や徹底した再発防止策の実施が求められるべきであった。

当時、西武建設では、会社自身が率先して事務系職員に資格取得を指示、奨励していたと認められるから、徹底した調査や責任追及をしないまま、上記のような対応を行ったことは、問題が明るみにならないよう穏便に事を済ませる意図の下、最低限の対策を講じたに過ぎないものだったと評価せざる

を得ない。

結局、不正を把握し、これを徹底的に是正する機会がありながら、その機会を逸したということは、当時の西武HDをはじめとするグループ会社を規律するコンプライアンス体制が十分に機能しなかったことを端的に示している。

2008年（平成20年）当時は、西武HD体制が発足して間もない時期であり、大きな組織再編がなされ、未だガバナンス体制も定着していなかったであろうことや、現在の我が国におけるコンプライアンス意識と比べれば、当時のそれは、まだまだ未熟であったという事情もあろうかと思われるが、今後は、内部通報で指摘された不正をうやむやにして処理することは、もはや許容されない。

そのため、2008年通報への対応の問題点を把握し、改善を行うことは、西武建設らの今後の再発防止の取組みのためにも極めて重要であることから、本項では、2008年通報に対する西武HD及び西武建設が行った対応の何がどう不適切あるいは不十分であったかについて、本調査報告書52ページに図示したフロー図に沿って、更に具体的に検討することとする。

(1) 西武HDにおける「必要性」判断のあり方

内部通報を受けた西武HDの内部窓口担当者は、HD規程上、①コンプライアンス担当責任者への相談の要否、②西武HD主導の調査の要否、③コンプライアンス統括責任者への報告もしくは企業倫理委員会の開催の要否について、その必要性の判断を求められている。

2008年通報を受けた際に、上記①ないし③の必要性について、どのような検討が具体的になされたのか明らかではないものの、少なくとも上記①ないし③の相談、調査、報告等が実行された形跡がないことからして、その必要性はないものとの判断がなされたと推認される。

しかし、2008年通報自体が、西武建設自身が職員に資格を不正取得させていることを通報するものであり、組織的関与が指摘されていたこと、ま

た、施工管理技士の技術検定の受検に当たっては、会社側が受検者の実務経験を証明する仕組みであることの性質上、実務経験を偽った資格取得者がいるとの疑惑は、西武建設が虚偽の実務経験であることを認識しながら証明している可能性を強く推認させるものであることから、本来は、西武建設に調査を委ねるのではなく、西武HDが主導して徹底した調査を実施する必要があるとの判断をすべきだったことはもとより、上位者への報告や企業倫理委員会の開催も必要であるとの判断をするべきであった。

内部通報等を端緒として不祥事の疑いが明らかになり、組織的関与を疑わせる指摘があるような本件はもとより、事案の性質にかんがみて組織的関与が疑われるような事案であれば、疑われている組織に対して調査全般を任せるのではなく、親会社なり外部の第三者が調査を行うか、あるいは調査を指揮するのが、現在の不祥事対応の基本である。

(2) 西武HDにおける調査方針指示のあり方

西武HDのコンプライアンス部は、2008年通報を受けて、西武建設のコンプライアンス部に対し、資格取得者の一覧表を提出すること等を依頼したことが認められるが、これは、2008年通報の疑惑を解明するには不十分な指示であった。

仮に西武HDが西武建設に調査を任せるとしても（それが2008年通報への対処方法として適切でないことは上記(1)のとおりである。）、2008年通報内容の当否を判断するに足りる指示、報告を求めなければ、子会社ガバナンスは決して有効なものにはなり得ない。

(3) 西武建設における調査方針指示及び調査のあり方

他方、2008年通報の連絡を受けた西武建設においても、社内で実務経験のない者が今後、受検しないよう留意すべきことを周知し、事務系職員の資格取得者を経営事項審査の評点算定根拠となる技術者名簿から除外するのみだったのであり、問題解決の方法としては、表面的かつ場当たりのな

ものであり、甚だ不十分であったといわざるを得ない。

この時の不正は、今から客観的にみれば西武建設が組織的に行ったものである以上、西武建設自身に徹底した調査と抜本的解決を望むことにはそもそも無理があり、子会社ガバナンスを担当する西武HDにおいて調査を主導しなかった時点で問題の抜本的解決は期待できなくなっていたといわざるを得ないものの、仮にこの時点で、西武建設が自浄能力を発揮し、徹底した調査を行い、不正に取得された資格の自主返納等の措置がなされ、また、西武建設内の実務経験情報の管理体制が適切に整備されていれば、少なくともその後の西武HDグループ内における同種資格の不適切な取得行為は防止し得たはずである。

これを建設規程に則していえば、西武HDから通報内容の連絡を受けた場合には、西武建設のコンプライアンス担当役員がコンプライアンス窓口担当に調査方針を指示することとされていることにかんがみると、その調査方針指示が極めて不適切であったということになる。

また、建設規程によれば、必要に応じ企業倫理委員会を開催するとされていて、現に本件でも開催された企業倫理委員会にて2008年通報のことが若干、触れられたと認められるものの、具体的な調査方針は指示されず、企業倫理委員会が十分な役割を果たせなかったことは明らかである。

以上のとおりであり、本件は、不正の舞台となった企業自身が自浄能力を発揮することが現実的には難しいものであることを示す典型的な事例であるといえよう。

(4) 西武HD及び西武建設における結果報告受領時の対応のあり方

2008年通報に関する対応の結果については、建設規程に沿った形で、一応、西武建設から西武HDに報告がなされ、かつ、西武建設内で開催された企業倫理委員会でも、一応、報告がなされたと認められる。

ア しかし、西武建設で開催された企業倫理委員会では、資格の不正取得

状況や問題解決の方法等が具体的に報告，議論されたとは認められない上，建設規程によれば，違法行為等が認められた場合には，コンプライアンス担当役員又は企業倫理委員会において，是正の勧告や関係者の処分等の必要な措置を行うことが規定されているにもかかわらず，単に2008年通報への対応を終了する報告の場となっていたのみで，必要な措置が行われた形跡はなく，明らかに対処として不適切であったというべきである。

イ また，一応の報告を受けた西武HDにおいても，コンプライアンス統括責任者への報告や企業倫理委員会での報告がなされた形跡は見当たらず，コンプライアンス統括責任者又は企業倫理委員会が西武建設の違法行為等を直ちに停止する旨の勧告を行う等の必要な措置が行われたとも認められない。

HD規程によれば，西武HDにおいて必要と認めた場合にはコンプライアンス統括責任者又は企業倫理委員会が上記勧告等の必要な措置を行うことが定められているところ，本件が一個人の不正ではなく，事務系職員少なくとも20名が実務経験を偽って資格を不正取得した事案であること自体は判明していた以上，西武建設の組織的関与を疑い，西武HDのコンプライアンス統括責任者又は企業倫理委員会が主導的に再発防止に取り組むべきだったというべきである。

また，コンプライアンス統括責任者への報告あるいは企業倫理委員会の開催の可否を判断するのに先立って行われる違法行為等の認定が一部の担当者に委ねられていた結果，違法行為等の認識を誤れば，その時点で上記報告や開催に至らない仕組みにも問題があったというべきである。

(5) 西武HDにおける内部通報に対する終了処理のあり方

HD規程及び建設規程には内部通報を受けた場合の終了処理のあり方について規定はない。

しかし、西武HDでは、2008年通報から実に4年後の2012年（平成24年）になって、2008年通報の終了処理がなされていないことに気付き、2008年（平成20年）、2009年（平成21年）当時のメモの記載を根拠に終了処理を行ったが、そもそも当時のメモは2008年通報とは別の通報に関する記載であって、これを根拠とすること自体が誤りであったと認められる。

また、そもそも、2008年通報から4年も経てその終了処理が問題となったのは、それ以前の対応があいまいなものであったことに起因する。すなわち、西武HDは、2009年（平成21年）4月以降、西武建設との間で、コンプライアンス担当者による定例ミーティングを開催しており、2008年通報についても、当初は西武建設の説明に対して追及的な質疑を繰り返していたものの、その後、何ら適切な解決や報告もないままやむやみになっていき、定例ミーティングの議題にもならなくなっていたと認められ、こうした対応にも大きな問題があったというべきである。

(6) グループ会社間における同種問題の共有のあり方

2008年通報を受けて西武HDと西武建設が当時のHD規程や建設規程に基づいて一応の対処を行ったことは上記3（55ページ）のとおりであるが、様々な関係資料を見ても、関係者のヒアリングを行っても、西武建設において発覚した資格不正取得問題が西武グループの他の会社に共有された形跡は見当たらない。

2008年当時、西武建設は、未だ西武造園のガバナンスを担当する会社ではなかったものの、西武造園グループは、その事業内容からして西武建設とは同じ建設事業セグメントと見ることができる上、西武造園グループにも多くの施工管理技士の資格保有者がいた。

そうである以上、グループ・ガバナンスの観点からいえば、西武建設において発見された問題については、同じグループ会社の必要な範囲で共有し、同種問題が潜んでいないかを確認し、同種問題が確認できた場合には

グループ全体で改善するという対応が必要だったというべきである。

特に西武造園では、後述するとおり、2008年（平成20年）以降、技術系職員による不適切な資格取得事例が相次いだという事実経過にかんがみれば、2008年通報がグループ各社で共有されず適切な対応の機会を逸したことは残念というほかない。

(7) 検討や判断等の意思決定過程の記録化のあり方

上記のとおり、2008年通報への対処のあり方は、様々な点で不十分、不適切なものであったといわざるを得ないが、これに加え、当時の西武HD及び西武建設において、どのように調査の必要性が検討、判断されたのか、どのような調査方針が示されたのか、企業倫理委員会で再発防止についてどのように議論、指示がなされたのかといったことが、当時の資料からはほとんど明らかにならないことも、大きな問題の1つとして指摘すべきである（もともと、本件では、必要性の検討や調査方針指示、再発防止の議論が事実としてなされていないからこそ、資料も存在しない、あるいは存在しても記載がない可能性も高い。）。

(8) 小括

以上、詳述したとおり、西武建設では、2002年（平成14年）頃から、経営事項審査の評点を下げない目的で実務経験のない事務系職員に施工管理技士の資格取得を指示、推奨するようになったものの、2008年通報を契機に、事務系職員の不正取得者をリスト化して経営事項審査の評点根拠となる技術者から除外する措置がとられ、それが実務の担当者間で引き継がれたものの、その他に抜本的な対策が講じられることはなかった。

こうした不適切な対応が、現在に至るまで職員の実務経験を適切に把握し、管理する体制の構築がなされず、以後も、西武建設や西武造園グループの技術系職員による不適切な資格取得が行われ、実務経験を証明する立

場の会社がこれを防ぐことができなかったことにつながったといわざるを得ない。

そこで次項からは、実際に工事現場で働いていて、現場経験がないわけではない技術系職員による不適切な資格取得状況について明らかにすることとする。

第7 技術系職員を含めた施工管理技士等の資格取得状況等

1 本件社内調査の概要

(1) 本件社内調査のきっかけ

2019年（令和元年）12月19日、他社において、施工管理技士の資格取得の際、受検要件たる実務経験に不備があったとの報道がなされたことをきっかけとして、西武建設の代表取締役社長が同種の建設事業を行う自社においても同様の問題がないかどうかを確認するよう指示を出し、これにより、西武建設及び同社がガバナンス上の上位会社となる西武造園グループにおいて、職員が保有する資格のうち、実務経験の有無、内容が受検（受験）要件となる施工管理技士、建築士及び技術士の資格に関し、実務経験に不備がないかを社内で確認することとした。

実務経験がないのに施工管理技士資格を取得していた事務系職員については、過去にリスト化され（資料34）、担当課の職員が把握していたことから、直ちに社内で報告がなされ、これにより、現に西武建設でも実務経験に不備のある資格取得者がいることが明確に覚知され、同社社長の指示により、西武建設及び西武造園グループにおいて、至急、技術系職員の資格も含めた本件社内調査を行うこととなった。

(2) 本件社内調査の方法、範囲

本件社内調査は、2020年（令和2年）1月9日から同年2月12日までの間

（西武建設），同年4月22日頃から同年5月29日頃までの間（西武造園グループ）に実施された。

調査当時，資格保有者が受検した年度全ての「受験（受検）の手引」（受検要件が明示されたもの）を入手できておらず，また，職員の工事経歴を受検要件に沿った形で会社が管理しておらず，各人の手元資料を含めた網羅的な精査もできていなかったが，迅速性を重視し，施工管理技士等，建築士及び技術士の資格保有者全員に自身の受検（受験）時に実務経験の不備があるか否かを自己申告させ，不備を申告した者について疑義者として取りまとめた。調査の対象範囲としては，施工管理技士等の資格について，重複禁止要件が「受験（受検）の手引」に明示されたのが2009年（平成21年）頃であったことや，退職者に関するデータの保管状況等を踏まえ，現職者については全員，退職者については2009年（平成21年）以降在籍していた者で，資格を保有している者を対象とした（ただし，西武建設の事務系職員については，2008年通報を受けて不正取得者がリスト化され把握されていたことから，当然に本件社内調査の対象に含まれる。）。

(3) 本件社内調査の結果

以上のような対象範囲及び期間について調査をした結果は，別紙3-①（西武建設）及び3-②（西武造園グループ）のとおりであり，西武建設では，事務系職員による不正取得の疑義があると認めた者が21名，技術系職員による不適切な取得の疑義があると認めた者が6名，西武造園グループでは，事務系職員による不正取得の疑義があると認めた者が6名（全て西武造園），技術系職員による不適切な取得の疑義があると認めた者が32名（西武造園が29名，横浜緑地が1名，西武緑化が2名）であった。

そして，この内容は，西武建設から国土交通省担当課に報告された。

2 技術系職員を含めた実務経験の具備状況に関する委員会調査の方法，範囲

についての考え方及び枠組み

(1) 事務系職員についての調査方法、範囲

事務系職員については、採用時に決まる担当業務の範囲からして、工事現場での施工管理業務等の実務経験がないことは明白であるものの、対象者を無限定とすると（例えば会社設立時以降の全ての事務系職員とする場合）、証拠資料の散逸も甚だしく、かえって公平性を害しかねないこと、事務系職員の不正取得が2002年（平成14年）度以降に多く見られたこと等から、当委員会では、2000年（平成12年）度以降に在籍していた事務系職員が取得した資格（したがって、資格取得年度が2000年（平成12年）度よりも前のものも対象となる。）を調査対象とした。

この点、施工管理技士等の資格を取得した場合、合格証を会社側に提出してその旨を報告するため、通常は会社側も把握している。

しかし、委員会調査の過程で発見し、収集した2002年（平成14年）から2009年（平成21年）頃の西武建設における社内資料を精査したところ、当時は施工管理技士等の技術検定の受検者あるいは合格者として氏名が記載されていること、ただし、その後西武建設を退職したため、現在の同社では合格者として把握しきれていなかったことが判明した。

そこで、当委員会において、上記の社内資料に氏名の記載があった退職者に対するヒアリングを実施した結果、施工管理技士の資格を取得していたことが確認できた事例もあった。

(2) 技術系職員について

ア 他方、技術系職員については、工事現場に派遣されて工事に従事することの多い職種である以上、一定の工事経験を有していると思込まれるが、調査対象範囲の全ての資格保有者1人1人に当委員会がヒアリングを実施することは非効率であり、また、ヒアリング結果に過度に依存することは、供述ベースでの判断となりがちで、公平性にも問題がある。

そのため、当委員会は、本問題についてはヒアリングという典型的な調査手法を中心に位置付けるのではなく、できる限り客観的な資料を基に、また、できる限り統一的な方法により、各資格保有者の実務経験を特定し、これを西武建設らが一次チェックし、当委員会が二次チェックを行うという検証方法を確立することを優先し、こうした手法によって、可能な限り客観性、公平性をもった調査になるよう心がけた。

イ この点、西武建設については、職員の実務経験を証明する責任を負いながら、その実務経験を客観的に確認できる仕組みをそもそも構築しておらず、また、各職員の西武建設に対する実務経験証明申請に対し、どのような内容の実務経験を証明したのかの記録もない。

他方で、西武建設では、2007年（平成19年）4月以降は、会計管理をするために、受注した工事の工事件名、工期、受注金額、工事担当者氏名及びその立場（ただし、工事担当者名は、最低1名登録すればよいというルールになっており、必ずしもすべての工事担当者が登録されるものではないことから、実務経験の証明可能な範囲は広くない。）等の情報を「エクスプランナー」と呼ばれるシステムで管理していた（なお、2007年（平成19年）以前は「E I K O Hシステム」と呼ばれるシステムで管理していた。）。また、請負金額が一定額以上（2002年（平成14年）からは500万円以上。）の公共工事については、「コリンズ・テクリス」と呼ばれる、企業が受注した公共工事または業務の実績を収集し、公共発注機関及び受注企業が共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への登録を義務付けられている関係上、1994年（平成6年）以降の工事件名、工期、受注金額、工事担当者名及びその立場等が登録されている。「コリンズ・テクリス」への入力情報は情報の更新がある際に行われ、竣工時に最終的な工事記録として確定することになっているため、工事経歴を客観的に裏付ける記録といえる。

そして、西武建設では、「エクスプランナー」、 「E I K O Hシステ

ム」及び「コリンズ・テクリス」に記録されている情報について、2013年（平成25年）7月から、「テンダー21」という工事实績を管理する新システムを導入した際に一元化されて一括管理するようになり、一部過去のデータの移行ができなかった部分があるものの、原則として1994年（平成6年）以降の「コリンズ・テクリス」の情報及び1991年（平成3年）以降の「E I KOHシステム」、「エクスプランナー」の情報が集約されている。

もともと、関係者のヒアリングによれば、「テンダー21」に集約されている情報のうち、「エクスプランナー」、「E I KOHシステム」に記録されている情報は、元々発注者に対して工事代金の請求を行うために工事記録を管理するものであったことから、工事担当者の氏名は最低1名分が記録されていればよいという運用になっており、また、予定されていた工期が延長された場合等について、必ずしも変更後の工事担当者の工事従事期間（終期）が反映されていないことや、当該期間等についても記載するタイミング等の規則が明確に定められていなかったようであり、これらの点に留意する必要がある。

そのため、「テンダー21」の記録から直ちに各人の工事経歴の全てを特定することができるかとまではいえず、証明可能な範囲には一定の限界がある。

また、「テンダー21」に記録されていなかった工事に関しては、西武建設が受注した工事件名、工期、受注金額を一覧表の形式で管理している「契約管理台帳」に記載された情報を確認したほか、西武建設あるいは職員個人が過去に従事した工事の関係資料を保有している例も相当数見受けられたことから、当該資料も客観的資料として実務経験を特定する根拠として用いることを許容した。

以上のとおり、これらの資料は、全ての職員の実務経験を過不足なく示すものではなく、むしろこれら資料に記載された職員の実務経験の一部を示すものに過ぎないが、できる限り客観性を保った形で実務経験の

存否、内容を判断するための資料としては信頼性あるものと認めた。

これらの客観的資料にできる限り依拠することとしつつ、上記のとおり証明可能な範囲に一定の限界があるところ、客観的な資料がなければ一切の実務経験を認めないとするのも不合理、不公平であるため、記憶に基づく実務経験の説明も、これに反する資料や説明がない限り、信用できるものとして扱うこととした。

ウ 西武造園グループについても、職員の実務経験を証明する責任を負いながら、その実務経験を客観的に確認できる仕組みを構築しておらず、また、各職員の西武造園グループに対する実務経験証明依頼に対し、どのような内容の実務経験を証明したのかの記録もない。

他方で、職員の実務経験を確認することができる客観的資料としては、以下のとおり、①CAP21、②コリンズ・テクリス、③安全書類（施工体制台帳等）、④工事工程表がある。これらは、全ての職員の実務経験を過不足なく示すものではなく、むしろこれら資料に記載された職員の実務経験の一部を示すものに過ぎないが、できる限り客観性を保った形で実務経験の存否、内容を判断するための資料としては信頼性あるものと認めた。

そして、これらの客観的資料にできる限り依拠することとしつつ、上記のとおり証明可能な範囲に大きな制約があるところ、客観的な資料がなければ一切の実務経験を認めないとするのも不合理、不公平であるため、記憶に基づく実務経験の説明も、これに反する資料や説明がない限り、信用できるものとして扱うこととした。

① CAP21

CAP21は、会計機能を中心とする基幹システムであり、西武造園グループでは2006年（平成18年）度から導入している。CAP21への工事案件登録は、毎月末に営業担当者から契約書や工事依頼書の写しが添付された受注一覧が各支店の管理部門に提出され、同部

門の担当者が契約書等に基づいてCAP21に工事現場、工事の種類、工事期間、工事担当者氏名（ただし、当該現場において、請求時に当該工事の主担当者として実務を取り仕切っていた者1名のみしか登録されず、必ずしも全ての工事担当者が登録されるものではないことから、実務経験の証明可能な範囲は広くない。）、監理、主任名（監理技術者や主任技術者を指す。）等を入力し（資料45）、上司がその入力内容を承認する運用となっている（ただし、工事担当者名は、工事担当者本人が入力し、その者の上司が確認する。）。登録内容は、上記のとおりであり、そのため、証明可能な範囲には大きな制約があるものの、CAP21に登録された工事案件については、工事現場、工事の種類、工事期間、請求時における当該工事案件に主担当として関わった工事担当者を特定するに足るものとして客観的な資料としての価値があると認めた。

ただし、CAP21への登録は、関係者のヒアリングによれば、当該工事において主担当者となっている職員のみであること、協力会社に支払いを行った者のみが登録されること、また、工事期間に工期の延長等は反映されていないこともある点に留意する必要がある。さらに、監理、主任名など全事項の入力が求められているものではないため、登録されている全工事について指導監督的実務経験までも全て証明できるものではない。

② コリンズ・テクリス

コリンズ・テクリスは、企業が受注した公共工事または業務の実績を収集し、公共発注機関および受注企業が共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であり、1994年（平成6年）の導入以降、登録すべき案件の範囲や登録内容を拡大して現在に至っている（資料46）。1995年（平成7年）以降、コリンズ・テクリスへの工事案件登録は、官庁営業担当を担ってきた部署が入力することとされている。

コリンズ・テクリスへの工事案件登録は、受注直後に東日本統括支店営業二部の官庁営業担当者が契約書と実態に基づいて入力し、その際、発注者である官公庁の担当者が確認することとされている（その他、登録事項の変更時や工事完了時にも上記と同様の手順で入力が行なわれる。）。登録内容は、工事案件ごとに、工事件名、請負金額、工事期間、工事分野、現場代理人氏名、監理技術者氏名等であり、現場代理人や監理技術者については、各自の従事期間を区別して登録されている（資料47）。

以上のとおり、官公庁の担当者も確認することとされているため、コリンズ・テクリスに登録された工事案件については、工事件名、工事期間、工事分野、現場代理人及び監理技術者並びにその従事期間を特定するに足るものとして客観的な資料としての価値があると認めた。

ただし、コリンズ・テクリスについても、現場代理人や監理技術者のみが登録され、それ以外の職員については、当該工事に関与していたとしても登録されない。

③ 安全書類

安全書類とは、工事案件ごとに下請業者が元請業者に対して提出する労務関連の書類のことであり、現場組織表（資料48の1。法第26条の4）、施工体制台帳（資料48の2）や技術者台帳及び施工体系図（資料48の3。施工体制台帳を含め、法第24条の7）等の書類である。これらは、現場代理人又は現場担当者が着工前に作成し、現場の実態に合わせて随時修正を行うものであり、上司が確認する。

安全書類には、工期や工事種別とともに、現場代理人、監理技術者、現場技術者、主任技術者、工事担当等の氏名が記載されている（資料48の1～3）。そのため、上記の事項を特定するに足るものとして客観的な資料としての価値があると認めた。

④ 工事工程表

工事工程表は、各自が担当する工事案件の進捗予定をまとめた一覧表であり、工事の担当者が着工前に作成し、現場の実態に合わせて随時修正を行うものである。工事工程表は、特に様式が定められているわけではないが、多くの場合、工事案件ごとに作業内容や当該作業に要する期間が記載され、当該工事の責任者、担当者、監理技術者及び主任技術者の氏名等が記載されている（資料49）。

しかし、工事工程表は、特段の事情（顧客からの苦情等）がある場合を除いて、上長が内容を確認することはなく、各自が任意に作成する書類であることから、作業内容、当該作業に要する期間、当該工事の責任者、担当者、監理技術者及び主任技術者の氏名等に関する事項を証明する補助的な資料という位置付けにはなるが、一応の信頼性ある客観的資料と認めた。

エ 以上のとおり、委員会調査の結果、施工管理技士などの資格の受検（受験）要件である実務経験の具備状況を判断する目的で作成、保管されたデータや客観的資料そのものがあるわけではないものの、一部ではあっても、工事の内容や従事者を示す客観的な資料があることが分かった（もっとも、これらの客観的な資料も、必ずしも各職員が従事していた工事期間や業務内容を網羅的に示すものではなく、当該業務内容の特定のために社内関係者の供述も併せ確認する必要がある。）。

そのため、当委員会は、西武建設らと、資格保有者の実務経験の具備状況をできる限り客観性、公平性を保った形で検証する方法を協議し、迅速性を優先した本件社内調査時のように専ら供述ベースでの認定、検証ではなく、調査対象範囲に含まれる全資格保有者において、できる限りこれらの客観的な資料等に基づいて、もう一度、実務経験を特定し直し、これを可視化するため、実務経験を積んだと認められる期間をバーで示すバーチャートを作成し、まずは西武建設らにおいて、根拠となった客観的資料等に照らしてバーチャートを精査し、実務経験の正確性を

確認した上で、当委員会が、提出されたバーチャートを全件、再確認するという調査方法を採用した。

こうした手法は、本件社内調査と比べれば、より客観的であり、信頼性も高いといえるが、バーチャートの一次検証を西武建設らに委ねることとなる以上、より一層の信頼性確保の観点から、当委員会においても、表計算ソフトを用い、検証対象となる全資格の中からランダムに2割を抽出し、これらのバーチャート記載の実務経験が、根拠として引用されている客観的資料等によって裏付けられているといえるかどうかを直接、確認することとした。

オ そして、以上のような調査方法により、できる限り客観性をもって実務経験を特定確認しようとする場合、自ずと現存する客観的資料には限界があり、調査対象期間を古くまで遡れば遡るほど、供述ベースでの認定とならざるを得なくなり、公平性の観点からも問題が生じ得ること、他方、西武建設が指示、推奨していた事務系職員の資格不正取得が2002年（平成14年）度頃から始まっており、その頃の技術系職員の資格取得状況を確認するのは必須と考えられたことから、これら必要性、相当性を勘案し、調査対象期間を20年間、すなわち2000年（平成12年）度以降とした。

また、1名で複数の資格を保有している例も多く、それらを広く検証する必要があるとの判断から、人ではなく資格に着目することとし、2000年（平成12年）度以降に取得した「資格」を調査範囲とした。したがって、この条件に該当するものであれば、職員の入社年月日を問わず、また、現職か退職者かを問わず、調査の対象となる。

(3) 補充ヒアリング及び再調査希望の申立制度について

以上のように、特に技術系職員の資格検証は、全数ヒアリングという手法によらず、できる限り客観的な資料に基づいて作成され、一応の信頼性

が認められると判断したバーチャートの検証によって行うこととしたが、バーチャートのみでは適切な判断ができないと考えられるものについては補充的にヒアリングを実施した。

また、当委員会がこのような手法で資格取得の適否を判断し、実務経験に不備があるとの疑義を認めた職員に対しては、西武建設らを通じ、個別に当委員会に対して再調査の希望を申し立てる制度を作り、当委員会の認定方針に不服がある場合に反論の機会を設けることとした。

3 西武建設についての委員会調査の結果

当委員会により新たな視点、新たな手法により西武建設の職員らの資格について調査を行った結果は、以下のとおりである。

(1) 事務系職員についての委員会調査の結果

まず、事務系職員の資格については、調査対象とする取得年度に枠をはずめず、把握できたものを全て検証した結果、実務経験がないのにあるように申請して資格を取得した事務系職員は、別紙4-①のとおり、施工管理技士の資格についてのみ、25名（資格個数は34個）となり、本件社内調査時よりも4名（資格個数6個）、増加した。なお、取得状況の分析については上記第5の2(1)（33ページ）で述べたとおりである。

これは、本件社内調査とは調査範囲を画する視点を変えたことに加え、委員会調査の過程で収集した西武建設の社内資料の中に、施工管理技士の技術検定を受検する者として、あるいは合格者として事務系職員の氏名が記載されているのを発見し、ヒアリング等により資格保有者であることが判明したこと（当該事務系職員は、資格取得後に退職したため、現在の西武建設において資格取得者として把握できていなかった。）や、施工管理技士の資格を取得した事務系職員として把握はされていたものの、把握されていた資格以外にも別の種別、級の施工管理技士の資格を保有していた

ことが委員会調査で判明したことによるものである。

(2) 技術系職員についての委員会調査の結果

他方、技術系職員の資格に関しては、委員会調査の範囲を2000年（平成12年）度以降に取得された資格と定めた結果、調査対象となった資格（施工管理技士等、建築士及び技術士）は別紙5-①のとおりであり、資格総数は386個となった。

そして、これらを全件精査した結果、当委員会において、実務経験に不備があると認定したものは、別紙6-①のとおり、施工管理技士の資格についてのみ、17名（資格個数は18個）となり、本件社内調査時よりも11名（資格個数は12個）、増加した（なお、この結果は、再調査希望申立後の再判定結果を反映した最終のものである。）。

これは、本件社内調査時には、迅速性を重視し、在職者については全員及び退職者については2009年（平成21年）以降在籍した技術系職員の資格保有者に実務経験の不備について自己申告させ、申告した者のみ疑義者として取りまとめていたのに対し、当委員会では、調査対象範囲を資格に着目し、2000年（平成12年）度以降に取得されたものとして、本件社内調査の視点とは異なる視点で対象を捉えたこと、また、自己申告に頼らず、できる限り客観的な資料に基づいて各職員の実務経験の有無等を判断したことによるものである。

この結論について、いくつかの視点で分析、検討すると、以下の指摘が可能である。

まず、取得年度別に見ると、

- ・ 2000年(平成12年)度に4名
- ・ 2001年(平成13年)度に2名
- ・ 2002年(平成14年)度に3名
- ・ 2003年(平成15年)度に1名

- ・ 2004年(平成16年)度に1名
- ・ 2005年(平成17年)度に1名
- ・ 2006年(平成18年)度に5名
- ・ 2014年(平成26年)度に1名

が、一級建築施工管理技士、一級土木施工管理技士、一級造園施工管理技士又は一級管工事施工管理技士の資格を取得していた(ただし、のべ人数である。)

このように、技術系職員による資格の取得は、主に2000年(平成12年)度から2006年(平成18年)度にかけて連続的に行われ、2007年(平成19年)度以降は、2014年(平成26年)度を除き、見られなくなったといえる。

そして、2000年(平成12年)度から2006年(平成18年)度にかけて連続的に不適切な資格取得が行われた技術系職員の所属をみると、別紙6-①のとおり、建築分野の技術者が土木施工管理技士を、土木分野の技術者が造園施工管理技士の資格を取得しており、主たる業務に付随する種別の資格の取得であったことが分かる。

この点、上記第6の1(2)(50ページ)のとおり、2008年通報では、建築の職員に土木施工管理技士の資格を、土木の職員に建築施工管理技士の資格を取らせているとの指摘がなされていたところ、委員会調査の結果による不適切な資格取得の分布状況をみると、2008年通報の指摘におおむね沿うような外形を呈している。

この点、不適切な資格取得となった職員に対するヒアリング状況については、後述する。

(3) 技術系職員の実務経験不備の主な理由

技術系職員の17名(資格個数は18個)について、実務経験に不備があると判断した主な理由は、以下のとおりである。

ア 受検に必要な実務経験ではない、別の種別の実務経験を申請したこと

実務経験に不備があると認めた技術系職員に対するヒアリングによると、例えば建築工事の一部に土木工事の要素を含んでいれば、全体として土木工事としての実務経験になると認識していたため、実態としては受検する種別の資格に必要な実務経験を申請する際、受検する種別とは異なる種別の工事経験も含めて申請していたことになる例が複数見られた。

イ 他部署での業務の際に関わった工事を実務経験として申請したこと

例えば営業部門に異動した後も、営業活動として工事現場に立ち寄り、発注者と協議をすること等があったことや、見積部にて見積りを担当していたものの、担当する工事現場の業務に関わっていたこと等を理由に、これを実務経験として申請した例も見られたが、これらは、「受験の手引」で説示される実務経験としては認められないというべきものであった。

ウ 研修期間中も実務経験があると申請したこと

該当職員の記憶は明確でないものの、西武建設において実施された研修期間を実務経験として申請しなければ必要とされる年数を満たないため、当該研修期間も何かしらの実務経験があるものとして申請されたと認められる例が見られた。しかし、当時の研修内容を確認したが、仮に工事現場に出たことがあったとしても、それを施工管理業務等に従事した実務経験として認められる内容ではなかった。

エ その他

上記アないしウ以外には、例えば一部職員は、西武建設から経営事項審査の加点のために受けるように言われ、実務経験不足を認識しながら何かしらの工事に携わったこととして実務経験を記載したと述べる者もいたほか、受検当時、どのようにして実務経験を申請したのか明確には思い出せず、可能な限り客観的な資料による裏付けを求める当委員会の

調査では実務経験の裏付けがとれない結果、要求される実務経験年数を満たさないこととなる例も見られた。

(4) 再調査希望申立ての有無及び結果

西武建設においては、技術系職員の現職2名及び退職者5名から申立てがあった。

その詳細は、資料50の1ないし7のとおりであるが、うち資料50の4の現職者については一級土木施工管理技士の資格に関し、また、資料50の7の現職者については一級建築施工管理技士の資格に関し、バーチャート作成時には確認ができなかったものの、その後、工事現場で土木施工管理業務（前者）及び建築施工管理業務（後者）に従事したことを推認させる工事関係資料が提出され、また本人の申立てに沿う同工事関係者の説明もあり、これを踏まえた再調査での本人ヒアリングの結果も併せ考慮すると、受検当時、受検要件としての実務経験を具備していたと認められたことから、同資格については実務経験に不備がある疑義者から除外することとした。

その余の申立てについては、ヒアリング等を実施しても当委員会の認定を左右するものではなかった。

4 西武造園グループに関する委員会調査の結果

当委員会により新たな視点、新たな手法により西武造園グループの職員らの資格について調査を行った結果は、以下のとおりである。

(1) 事務系職員についての委員会調査の結果

まず、事務系職員の資格については、調査対象とする取得年度に枠をはずめず、把握できたものを全て検証した結果、実務経験がないのにあるように申請して資格を取得した事務系職員は、別紙4-②のとおり、西武造園において、施工管理技士の資格についてのみ、合計7名（資格個数は11個）

となり、本件社内調査時よりも1名、資格個数は2個増加した。なお、取得状況の分析については上記第5の2(2)(34ページ)で述べたとおりである。

これは、本件社内調査が調査範囲を「人」に着目し、在職者については全員及び退職者については2009年以降在籍していた者としたのに対し、当委員会では、事務系職員は在職者、退職者の区別なく把握し得た全てを調査範囲としたことによるものである。

(2) 技術系職員についての委員会調査の結果

他方、技術系職員の資格に関しては、委員会調査の範囲を2000年(平成12年)度以降に取得された資格と定めた結果、調査対象となった資格(施工管理技士等、建築士及び技術士)は別紙5-②のとおりであり、資格総数は356個となった。

そして、これらを全件精査した結果、当委員会において、実務経験に不備があると認定したものは、別紙6-②のとおり、施工管理技士等の資格についてのみ、西武造園で30名(資格個数は47個)、横浜緑地で1名(資格個数は1個)、西武緑化で2名(資格個数は2個)の合計33名(資格個数は50個)となり、本件社内調査時よりも西武造園において2名増えて1名減ったことにより、実質1名増加した(ただし、資格個数は差引で増減なし。なお、この結果は、再調査希望申立後の再判定結果を反映した最終のものである。)

これは、本件社内調査時には、迅速性を重視し、在職者は全員及び退職者については2009年(平成21年)以降に在籍した技術系職員の資格保有者に実務経験の不備について自己申告させ、申告した者のみ疑義者として取りまとめていたのに対し、当委員会では、調査対象範囲を資格に着目し、2000年(平成12年)度以降に取得されたものとして、本件社内調査の視点とは異なる視点で対象を捉えたこと、また、改めて職員に対し、保有する

資格全てを申告するよう求めた上で、できる限り客観的な資料に基づいて各職員の実務経験の有無等を判断したことによるものである。

この結論を分析してみると、取得年度は西武建設のそれとは全く違った特徴が見られる。つまり、西武建設の場合には、上記3(2)(83ページ)のとおり、ほとんどが2000年(平成12年)度から2006年(平成18年)度の間に取得されたものであったのに対し、西武造園グループでは、むしろその頃の取得はほとんどなく、多くが2010年(平成22年)度以降に取得されていた。

また、取得者は、圧倒的に西武造園の職員が多い(各社の職員数の違いを考慮しても圧倒的に多い)。

(3) 技術系職員の実務経験不備の主な理由

西武造園グループの技術系職員の33名(資格個数は50個)について、実務経験に不備があると判断した主な理由は、以下のとおりである。

ア 研修期間の研修を実務経験としたこと

西武造園グループでは、新入職員が4月に入社した場合、翌年2月までを新入職員研修期間とし、2007年(平成19年)度以前は、4月15日頃まで導入研修(座学研修)を行い、その後は各地の工事現場での実習が行われていたが、2008年(平成20年)度以降は、4月15日頃まで導入研修(座学)を行った後、9月あるいは10月頃まで工務技術研修(座学講習、自社や協力業者が保有する圃場における実習)を行い、10月以降に各地の工事現場での実習が行われるようになった(資料51)。この点、委員会調査の結果、新入職員研修期間中の工事現場での実習は通常技術系職員が担当する施工管理業務と同じであると認められ、そのため施工管理技士の技術検定で要求される施工管理の実務経験に当たる。他方、導入研修や工務技術研修は、座学講習のほか、現場業務における手順の確認、施工方法の研修や現場の見学であり、原則として、工事の施工に直

接的にかかわる技術上の職務経験とはいえ、施工管理技士の技術検定における実務経験としては認められない。

しかし、西武造園グループでは、過去、導入研修や工務技術研修の期間中も、技術検定で要求される実務経験に含める扱いをしていた場合があり、当該期間を差し引くと、必要な実務経験期間を満たさないこととなるケースが多く見受けられた。この点、かかる類型の受検者に対するヒアリング結果によれば、技術検定申込書中の実務経験証明書には、新入職員研修終了後に配属された工事現場について、研修中も施工管理業務に従事したように記載したり、工務技術研修として行った工事現場の見学実習を施工管理の実務経験の期間に含めて記載したりしていた。

イ 複数の種別の受検において同じ実務経験を重複して使用したこと

西武造園グループでは、その業務の性質上、主として造園施工管理技士及び土木施工管理技士の資格取得の例が多いが、重複禁止要件を認識しておらず、同要件に触れる形で実務経験を申請、証明していた結果、重複する期間を差し引くと、受検に必要な実務経験期間を満たさないこととなるケースも多く見受けられた。

ウ 上記ア及びイのような理由なく、実務経験期間が不足しているもの

委員会調査は、公平性を重視し、また、実務経験の存否、期間についてできる限り正確性を担保すべく、可能な限り客観的な資料による裏付けを求めて実務経験の内容を特定することとした。

そのため、職員によっては、上記アやイのような不備があるわけではないものの、客観的な根拠や具体的な記憶がないことにより、特定し得た実務経験が受検に必要な実務経験年数を満たさないこととなるケースも見受けられた。

こうしたケースが発生した理由については、ヒアリングの結果によると、委員会調査に当たって裏付けや記憶がないためであることのほか、

受検当時、単に工事現場に出たというのみで指導監督的実務経験がないのにあるように記載したためであったり、受検当時、上司に教えられたとおりに実務経験を記載しただけで、そもそも十分な裏付けがないためであった。

(4) 再調査希望申立ての有無及び結果

西武造園グループにおいては、西武造園からのみ、現職1名、退職者3名から申立てがあった。

その詳細は、資料52の1ないし4のとおりであるが、うち資料52の2の現職者1名については、二級土木施工管理技士の資格に関し、バーチャート作成時には準備ができなかった過去の土木的要素の認められる施工管理業務に従事したことを推認させる工事関係資料が整い、これを踏まえ、再調査ヒアリングを実施した結果も併せ考慮すると、受検当時、受検要件としての実務経験を具備していたと認められることから、同資格については実務経験に不備がある疑義者から除外することとした。

その余の申立てについては、ヒアリング等を実施しても当委員会の認定を左右するものではなかった。

5 技術系職員による資格の不適切な取得に至った原因、背景事情

事務系職員による施工管理技士の資格の不正取得が起きた原因、背景事情については上記第5の3(3) (41ページ) , 4(3) (49ページ) のとおりである。

そこで、本項では、技術系職員について、必要な実務経験の要件を欠いたまま施工管理技士の技術検定を受検することとなった原因、背景について分析するが、前提として検討すべき項目が西武建設と西武造園グループとで共通することから、以下では分けずに論じることとする。

(1) 資格取得奨励制度の概要

ア 西武建設について

施工管理技士は、営業所ごとに置く必要がある専任技術者や工事現場ごとに置く必要がある主任技術者又は監理技術者となるために必要な資格でもあること等から、西武建設では、従前から、職員の入社後、必要な実務経験を満たしたと考えられる年次の者を対象に、上司らが施工管理技士の資格取得を促しており、技術系職員は、特に建築や土木の施工管理技士の資格を取得して当然との認識が社内に定着していたと認められる。

そして、西武建設では、施工管理技士の資格取得を支援するため、近時は次のような社内制度あるいは仕組みを設けている。

(7) 資格手当

2007年（平成19年）11月の給与支給分から、基本給に加える諸手当の1つとして、6職級（課長補佐／営業副所長）以下であって、一級施工管理技士（建築、管工事、電気工事、土木）の資格を保有する者に対し、資格手当月額2000円を支給する（資料53）。

(4) 人事上の評価

2014年（平成26年）度から、一級及び二級施工管理技士（建築、管工事、造園、電気工事、土木）資格を取得している場合、人事考課上の加点項目として加わった（資料54）。

(ウ) 合格者への検定料の支給

この制度の開始時期は明確ではないが、一級施工管理技士の技術検定を受けて合格した職員に対し、事後的に検定料相当額を精算する方法で、検定料を支給する。

(I) 勉強支援

古くは自主的、自発的に勉強会が行われていたようであるが、2002年（平成14年）頃以降、特に土木事業部門では施工管理技士の技術検定に合格できるよう、過去の問題を使った指導を行うなどの受検支援が業務として行われていた。

近年も、各事業部内（リノベーション事業部門は建築事業部門と合同）で、職員の入社年数、卒業学科、入社以降の所属部署等を確認して受検資格がある者と判断した者を事前に選定し、選定された対象者向けに勉強会、講習会などを実施して、受検のための勉強支援を行っている。

イ 西武造園グループについて

西武造園グループにおいても、特に造園施工管理技士の資格は、会社の事業にとっても必要な資格であるため、従前から、職員の入社後、必要な実務経験を満たしたと考えられる年次の者を対象に、上司らが施工管理技士の資格取得を促しており、技術系職員はこれを取得して当然との認識が社内に定着していたと認められる。

そして、西武造園グループでも、施工管理技士の資格取得を支援するため、近時は次のような社内制度あるいは仕組みが設けられ、あるいは過去、設けられていた。

(7) 資格手当

2001年（平成13年）9月給与支給分から、基本給に加える諸手当の1つとして、主幹、参事及び役員を除く全職員に対し、二級施工管理技士（造園、土木、管工事、建築）の資格を保有する者には、資格手当として月額1000円（ただし、保有資格が2つ以上となった場合、2つ目以降は一資格当たり500円である。）が支給され、一級施工管理技士（造園、土木、管工事、建築）の資格を保有する者には、資格手当として月額2000円が支給される（ただし、保有資格数が2つ以上となった

場合、2つ目以降は一資格当たり1000円である)。また、同一種別の施工管理技士の資格について、一級と二級を有する場合には、一級のみが資格手当の算定基礎となり、上記のように複数の資格を有する場合であっても、上限額は5000円と定められている(資料55)。

(4) 合格者への検定料の支給

この制度の開始時期は明確ではないが、2001年(平成13年)8月までは、施工管理技士の技術検定を受けて合格した職員に対し、事後的に検定料相当額を精算する方法で、検定料が支給されていた。なお、以後は、上記の資格手当に吸収させる形となり、検定料の支給という名目での支払いはなくなった。

(5) 工事責任者会議での合格対策協議

2007年(平成19年)以降、工務部の主催により、社長、工務部所属の職員、各支店の工事部門の責任者が出席して、各現場の工事の進捗等を確認する目的で工事責任者会議が開催されるようになったが、翌年以降は、同会議において、施工管理技士の技術検定として行われる学科試験、実地試験の合格状況や対策について協議するようになった。

(6) 勉強支援

遅くとも2011年(平成23年)以降、西武造園グループでは、西武造園工務部の主催により、西武造園グループの受検者向けに模擬試験の実施等を含む社内勉強会を実施し、2011年(平成23年)から2013年(平成25年)までの間は、受検者に対し、所属部署の上長が個別ヒアリングを行い、試験勉強の進捗を確認することが行われていた。

(2) 実務経験情報の管理状況と証明手順の概要

ア 西武建設について

(7) 実務経験の管理状況

西武建設では、上記2(2)イ(75ページ)のとおり、工事实績に関する事項がテンダー21というシステムに記録、管理されているが、いずれも施工管理技士の技術検定で要求される個々の職員による施工管理業務あるいは指導監督的施工管理業務への従事状況や期間を記録することが主目的ではなく、これら記録された情報から、個々の職員の実務経験を直接的に特定できるものではない。

そして、その他に西武建設では、施工管理技士の技術検定で要求される実務経験が明確になるような形での記録、管理はなされていなかった。

(4) 実務経験証明手順

本件不正が発覚した当時、西武建設では、事業部門である土木事業部、建築事業部、リノベーション事業部及び戸建事業部の各4部署がそれぞれ受検者の実務経験を確認する形となっていたが、その確認の程度や方法については部署ごとに差があるように見受けられ、少なくとも統一的、一元的には行われていなかった。

すなわち、いずれの部門でも、受検者が受検申込書に実務経験を記載して所属の各部門に提出すると、提出を受けた側は、記載された実務経験の内容をテンダー21や営業部署が作成する個々の工事工程表で確認したり、あるいは担当者の記憶に基づいて確認し、問題がなければ管理部門に回付され、社印が押印されることとなる。

この点、西武建設においては、技術検定が要求する実務経験に当たるような業務に従事していたか、その期間がいつからいつまでかを特定する実務経験情報を客観的な資料で統一的、一元的に記録、管理する仕組みはなく、それゆえ、各部署による実務経験の確認も明確な裏付けがなく、確認方法にも統一性が見られなかった。

職員の実務経験の記録、管理が厳格には行われず、受検申込みの際の実務経験の確認も明確な客観的裏付けなく行われていたのは、関係

者のヒアリングによれば、上記のとおり、実務経験の証明を行うよりも前に、担当部において、入社後の一定期間の経過をもって受検者を選定し、将来の受検に備えた勉強支援を行っており、その選定の場面で、受検時には当然に正しい実務経験を有することとなるものとの認識が生まれていたからだと認められる。

しかし、実際には、受検者の選定の場面でも、受検申込時の実務経験の確認の場面でも、受検要件を明示した「受検の手引」が精査されることはなく、かつ、入社以来の経過年数がすなわち受検に必要な実務経験年数であるという不正確な理解が前提となっていた。

イ 西武造園グループについて

本件不正が発覚した当時、西武造園グループでは、受検者の所属部署の管理部又は管理課が受検者の実務経験を確認することとなっていたが、以下で述べるとおり、客観的な資料により、統一的、一元的に職員の正しい実務経験が記録、管理される状況にはなっていなかった。それゆえ、各部署による受検者の実務経験の確認方法も統一的ではなく、また、受検要件と対照するような形での実質的なチェックも行われていなかった。

(7) 実務経験の管理状況

西武造園グループでは、上記2(2)ウ(77ページ)のとおり、工事实績に関する事項が①CAP21、②コリンズ・テクリス、③安全書類(施工体制台帳等)、④工事工程表などに記載されている。しかし、CAP21は、元々は会計機能を中心とする基幹システムであり、コリンズ・テクリスは、公共発注機関及び受注企業が共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であり、安全書類は、工事案件ごとに下請業者が元請業者に対して提出する労務関連の書類であり、工事工程表は、各自が担当する工事案件の進捗予定をまとめた一覧表であって、作成、登録目的が異なる上、これら記録された情報から実

務経験を直接的に特定できるものではない。すなわち、工事種別については、施工管理技士試験の実務経験として認められるか否かを判別できるほどに詳細な記録があるわけではなく、工期についても、契約書等に基づいて記載されているに過ぎず、実際に当該職員が工事に従事した期間を記録したものではない。工事における立場についても、一部の記録には記載があるものの、多くの場合は記載がなく、又は記載の正確性が担保されていない。

このように、西武造園グループにおいても、施工管理技士の技術検定で要求される実務経験が明確になるような形での記録、管理はなされていなかった。

(4) 実務経験証明手順

西武造園グループにおいては、西武造園の工務部から同社の現業部門のほか、グループ会社である横浜緑地及び西武緑化に対し、受検者情報の提供を求め（資料56）、これを受けた各社の本・支店において、所属する職員の在籍年数、学歴、本人の希望等に基づき候補者を選定し、西武造園の工務部に報告し、同部において一覧表を作成し、管理していた（資料57）。その後、受検申込時期になると、2013年（平成25年）度以前は西武造園の管理部が、翌年度以降は各事業部門が、受検の手引を購入し、有料にて受検者に配付していた。

配付を受けた職員は、所定の実務経験証明書に自らの実務経験を記載した上で、社印押印申請書（資料58）を起案し、実務経験証明書を添付の上、決裁を受けることとされており、その手続は、以下のとおりである。

- ・受検者は、社印押印申請書（実務経験証明書添付）を所属長へ提出する。所属長は、社印押印申請書の形式面のみ確認し、決裁印を押した上で、所属部署の管理部又は管理課に提出する（ただし、西武造園では、2014年（平成26年）3月以前においては、受験者は

社印押印申請書を所属長に提出せず、所属部署の管理部又は管理課に直接提出していた。)

- ・所属部署の管理部又は管理課は、提出された社印押印申請書の記入漏れのほか、受検者の在籍年数が必要な実務経験年数を超えているかを確認し、決裁印を押した上で本社管理部に提出する。
- ・本社管理部では、社印押印申請書を管理課長が確認し、決裁印を押した上で、実務経験証明書に社印を押印する。
- ・本社管理部から、所属部署の管理部又は管理課を通じて、受検者に押印済みの実務経験証明書が返却される。

上記一連の手続では、各決裁者において、受検者が記載した実務経験証明書の内容を確認する機会があるものの、所属長による確認は専ら書類の形式面にあり、また、所属の管理部又は管理課も、記入漏れのほか、受検者の在籍年数が必要な実務経験年数を超えているかどうかを確認するだけであった。

このように、西武造園グループでも、受検者の実務経験証明書の記載について、技術検定の受検に必要な実務経験を具備しているかどうかの正確かつ具体的な確認を行うプロセスは存在しなかったといわざるを得ない。

さらに、受検要件が具体的に記載され、また、新たな説明が加わることもある「受験の手引」を精査、確認する部署もなかった。

(3) 技術系職員の受検の動機

ア 西武建設について

上記3(2)(83ページ)のとおり、実務経験に不備が認められた事例の多くは、建築分野の技術者が土木施工管理技士を、土木分野の技術者が造園施工管理技士の資格を取得し、主たる業務に付随する別の種別の資格取得であった。そして、ヒアリングの結果によれば、実務経験に不

備ありと認められた資格についての技術系職員の受検動機は、次のようなものであった。

- ・ 本社から、建築工事の実績でも土木施工管理技士の受検ができると言われ、受検可能ならスキルアップのためにとろうと思った。会社から言われ、実務経験には何の問題もないと思っていた。
- ・ おそらく工務部から、取得をうながされて受検した。
- ・ 職場の後輩が受検すると言っていたのを聞いて、自分もスキルアップのために受検した。
- ・ 取得できる資格は取っておくという社内の雰囲気、風潮があり、特定の人から指示、推奨されたわけではないものの、受検しておこうと思っていた。

資格取得時期が古く、説明があいまいなものもあったが、以上のとおり、会社から勧められたとする例と自分のスキルアップのためとする例に二分されている。

この点、建築の技術者に土木の、土木の技術者に建築の資格取得を指示、推奨していたことを直接に示す客観的資料の発見にまでは至らなかったが、上記第5の3（35ページ）のとおり、委員会調査の過程で発見、収集した西武建設の社内資料（ただし専ら土木事業部門のもの）及び関係者のヒアリングの結果を踏まえると、西武建設は、2002年（平成14年）頃以降、特に土木施工管理技士の資格保有者が減少することを強く懸念し、事務系職員にさえ、主に土木施工管理技士の資格を取るよう積極的に支持、推奨していた事実が認められる。

また、上記第6の1（50ページ）のとおり、2008年通報により、主たる業務に付随する他の種別の資格取得が会社の指示でなされているとの指摘があり、現に外形的に沿う形で実務経験に不備のある資格取得がなされている。

したがって、同時期頃、西武建設では、技術系職員に対しても、主たる業務に付随する他の種別の資格についても積極的に取得するように

(少なくとも) 奨励されていたであろうことが推測できるというべきである。もともと、実務経験のないことが明らかな事務系職員とは異なり、工事現場で施工管理業務等を行っている技術系職員に関する資格であり、関係資料を精査しても、実務経験がない(足りない)ことを西武建設が認識していたことを示す根拠は見当たらない。ヒアリングでの職員らの説明を踏まえると、極めて不適切なことだったとはいえ、当時は、「実務経験」の意義を理解しないまま、「工事をやっていれば土木でも建築でも実務経験になる」といった短絡的な理解だったのではないかと推測される。

イ 西武造園グループについて

ヒアリングの結果によれば、西武造園グループにおいて、実務経験に不備があると認められた資格について、技術系職員の受検動機は、次のようなものであった。

- ・周りに施工管理技士の資格取得者が多く、会社全体として取った方がよいという風潮だったため、自発的に受検を決めた。
- ・主として造園工事を行う会社の業務内容からして、施工管理技士の資格の取得がマストだと思っており、社内の雰囲気もそのように感じていた。
- ・施工管理技士の資格について、入社時より、西武造園に在籍するのであれば、業務上、保有すべき資格であり、資格試験も受けるべきものであると認識していた。社内でも、職員であれば同資格を保有しておいた方がよいといった風潮があったと思う。
- ・職員であれば資格を取得することが通常といった感じであった。
- ・西武造園に入社後、先輩から、現場に出るには(特にゼネコン相手では)資格を取った方がよいとか、現場代理人となるには資格が必要だ、有資格者でないと現場を任せることはできない、などと聞かされていた。

- ・技術系職員であれば資格を取得するのは当然と考えており、先輩職員も造園や土木の施工管理技士の資格を有していたこともあって、これらの資格試験は受検すべきものと認識していた。

これらのヒアリング内容から、西武造園グループでは、具体的な時期は不明であるものの、造園工事を業務内容とするため、技術系職員であれば施工管理技士の資格を取得することが当然であるとの風潮が醸成されていたことが推察される。そして、新たに入社した職員らは、新人研修において施工管理技士の資格取得を推奨され、また、所属部署の上司から同資格の取得を促される等により、かかる風潮を察知し、これに沿う形で資格を取得するに至ったものと考えられる。

このような風潮が醸成されるに至った明確な理由は必ずしも明らかではないものの、西武造園では、例えば2010年（平成22年）度第7回工事責任者会議の場で、当時の取締役社長であるJ氏から「現在、経審の得点が1186点で、・・・業界第3位の点数になっている。積極的に技術者の資格取得を推進していただきたい。」などと発言があり、社を挙げて経営事項審査における評価点数を上げることを企図していたと認められること（資料59）、各工事現場に主任技術者ないし監理技術者を配置するにあたり施工管理技士の資格保有者が慢性的に不足していたことが窺われ、会社側に焦りがあったことが背景にあったと思われる。

また、西武造園グループでは造園施工管理技士だけでなく、土木施工管理技士の資格取得においても実務経験の不備が認められた。西武造園グループはあくまで造園工事を主たる業務として行っているが、職員としては、造園工事にも土木工事と重なる要素があることを前提に、造園施工管理技士だけでなく土木施工管理技士の資格も当然に取得する必要があると認識していたことが窺われる。

なお、西武造園グループにおいても、西武建設と同様、技術系職員に関する資格について、実務経験がない（足りない）旨を会社として明確に認識していたことを示す根拠は見当たらない。他方で、次のようなヒ

アリング内容によれば、西武造園グループにおいては、単に会社に在籍していた期間が受検の手引に記載された実務経験期間を充足すれば、受験資格が認められるとの誤った理解が蔓延していたと推察される。

- ・ 管理部から指定学科を卒業していれば入社2年目で施工管理技士の資格を取得できると言われていた。
- ・ 先輩や上司から「技術系だから、時期が来たら受検してもらおう」といった話を聞いた。ここでいう「時期」というのは、実際の工事の経験年数ではなく、会社への在籍年数のことだった。
- ・ 単に、何年目になれば受験できるという認識で、受験の手引を確認したことはなかった。

ところで、別紙6-②のとおり、西武造園グループにおいて、実務経験に不備があると認められた技術系職員の施工管理技士の資格の多くは、2010年（平成22年）以降に取得されたものである。これは、上記のとおり、西武造園グループにおいて、2008年（平成20年）度以降は、新入職員が入社後、10月頃まで工務技術研修を行うようになり、従前と異なり、当該期間を実務経験として算入できなくなったことが原因として考えられる。また、2008年（平成20年）に工務部が再設置され、当該部署により、2010年（平成22年）以降、施工管理技士の資格取得に向けた支援業務が運用されるようになったことも一因として考えられる。

(4) 実務経験の証明手続に関する内部統制状況

ア 業務執行部門による統制状況

西武建設においても、西武造園グループにおいても、少なくとも本件不正発覚当時、実務経験証明書に社印を押印する部署では、技術系職員の実務経験は当然に正しく記載され、所属する事業部門で正しいものと認められているとの認識しかなく、過去、実務経験の管理方法、受検時の実務経験の特定方法、実務経験証明書に記載された内容の正確性確認

方法、その他チェック体制の整備状況などについて、問題点の洗出しや
検証、改善が行われたとは認められない。

イ 内部監査部門及び監査役監査による統制状況

西武建設においても、西武造園グループにおいても、調べられる限り
において、過去、内部監査部門による内部監査や監査役による監査で、
施工管理技士の資格制度を定めた法や施行令あるいは指定試験機関が
「受検の手引」で明示したその他の受検要件といった法規等の解釈の適
切性や、同資格の技術検定で要求される実務経験の記録、管理のあり方、
実務経験証明手続の適切性が検証の対象になったとは認められない。

この点、本件不正発覚時の内部監査担当者のヒアリングによれば、担
当者らも実務経験の管理や証明手続に問題があるとの発想は全くなかつ
たとのことであった。

(5) 西武建設らにおいて技術系職員が実務経験不備のまま不適切な資格取得 に至った原因、背景事情

ア 西武建設について

上記第5の3(3)のとおり、西武建設は、2002年（平成14年）頃以降、
厳しい経営環境を背景に、職員の自然減あるいはリストラの可能性を想
定し、特に土木の施工管理技士の資格の保有者減少に強い懸念を有して
いたと認められ、こうした危機感が事務系職員に対して土木施工管理技
士の資格取得を勧めた大きな背景事情になったと認められる。

他方、西武建設が、明らかに実務経験のない事務系職員に対し実務経
験を偽ってすることになる受検を指示、推奨したのと異なり、技術系職
員の実務経験不備の問題は、明確な不正の認識ないまま、極めて不適切
な受検要件の理解の下で発生したものと考えられ、その直接的な原因は、
以下のとおりと認められる。

(7) 受検要件を正しく理解、把握する部署がなかったこと

施工管理技士の技術検定は、職員が個人として受検するものであり、本来的には受検する職員自身が「受験の手引」を精読し、正しく受検要件を理解すべきである。もっとも、この技術検定制度自体が、受検者の実務経験を所属する企業が証明する仕組みとしていること、また、資格取得の効用は、職員よりも企業にとって大きく、それゆえ西武建設において、（良い意味でも）職員に資格取得をうながすための様々な施策が採り入れられ、業務として受検勉強の支援まで行われていた。

そうである以上、職員が会社の上司に言われるがまま実務経験を満たすものと軽信して受検したことの原因は、職員個人の認識の甘さというだけでは適切でない。

以上のような制度、仕組みの下では、本来、企業側が責任をもって、「受験の手引」を正しく理解する担当部署（担当者）を設置し、受検要件を的確に把握し、受検を勧める職員に対しても同様に理解させる工夫がなされるべきであったが、西武建設にはそうした部署や担当者はおらず、「受験の手引」がまともに読まれた形跡すらない。

(4) 実務経験情報の管理が行われず、実務経験の特定が当事者任せになっていたこと

西武建設では、職員の実務経験を直接的に示す形では実務経験の情報管理が行われておらず、そのため、受検申込時の実務経験の特定は、当該職員の申請に大いに依存していたと認められる。そして、実務経験証明書に証明のための社印を押印する管理部門は、当該職員の所属部門にて正しい実務経験の確認がなされているとの認識の下、形式的な確認のみで押印していた。

本来、実務経験は西武建設が責任をもって行うべきであり、そうである以上、当事者とは距離を置いた部署において慎重に実務経験の有無、内容の適否を判断する仕組みが望ましいというべきであるが、同

社では実務経験に関する情報管理すら適切に行われず、それゆえ受検時の実務経験の特定が当事者任せになり、これが受検要件に対する意識の低さを一層、助長したものと考えられる。

(ウ) 会社及び個人がともに業法である法を軽視していたこと

この点は、上記第5の3(3)エ(44ページ)で触れたことが本項にも当てはまる。すなわち、当時の役職員は、建築工事であっても土木工事の要素があるから土木の実務経験にもなるなどという独自の言い分を根拠に、実務経験の要件を満たしていると軽信したと認められ、法が施工管理技士の技術検定に実務経験を要求した趣旨等をないがしろにしていたといわざるを得ない。

(エ) 内部統制上の視点の欠如

上記(4)イ(102ページ)のとおり、西武建設では、業務執行の場面でも、内部監査及び監査役監査の場面でも、施工管理技士の受検要件たる実務経験の証明手続の適切性に対する検証は行われてこなかったが、もし適切にこれらが行われていれば、早期の是正が可能であったと思われる。

この点、西武建設においては、業務の性格上、専任技術者や監理技術者として配置するため、あるいは経営事項審査の評点の基礎とするため、入社後、一定年数が経てば当然に施工管理技士の技術検定を受検して資格を取得するものとの風潮があったと認められ、近年は、会社側が受検要件を満たしたと思われる技術系職員から受検者を選定して受検を促し、また、資格取得を奨励するための各種施策を導入している。業務の性格上、入社後、一定年数を経てば施工管理技士の資格取得を奨励し、そのための施策を導入し、結果として社内でも資格取得すべきとの風潮が形成されること自体は悪いことではなく、むしろ職員の技術や知識向上を図るという意味では、こうした各種施策は施工管理技士の資格制度趣旨にも合致する。本件でも、こうした西武建

設側の施策や風潮に過度な側面があったとまでは認められず、こうした施策や風潮そのものが不適切な受検を引き起こしたとまではいえな
い。

とはいえ、組織において目標を定めたり一定の条件を達成すれば評価される仕組みを導入すれば、これを達成するために意図的な不正あるいは不適切な対応につながるおそれがあることは一部の研究でも明らかにされているところであって、内部統制を徹底するためにはこうした視点が必要である。

しかし、西武建設では、自社の実務に精通しているべき業務執行部門においても、内部監査部門においても、施工管理技士の受検要件を十分に理解しておらず、当然、適切に証明が行われていると思込み、自社が行う実務経験の証明作業に問題が起こり得るとの認識すら持っていなかったと認められ、内部統制の基本的な視点を欠いていたといわざるを得ない。

イ 西武造園グループについて

西武造園においても技術系職員が資格を不正に取得していたことの原因や背景は、西武建設において検討したこと（上記(5)ア・102ページ）と一部、共通するところがある。

西武造園グループにおいても、技術系職員の実務経験不備の問題は、明確な不正の認識ないまま、極めて不適切な受検要件の理解の下で発生したものと考えられ、その直接的な原因は、以下のとおりと認められる。

(7) 受検要件を正しく理解、把握する部署がなかったこと

施工管理技士の技術検定は、職員が個人として受検するものであり、本来的には受検する職員自身が「受験の手引」を精読し、正しく受検要件を理解すべきである。もともと、この技術検定制度自体が、受検

者の実務経験を所属する企業が証明する仕組みとしていること、また、資格取得の効用は、職員よりも企業にとって大きく、それゆえ西武造園グループにおいても、（良い意味でも）職員に資格取得をうながすための様々な施策が採り入れられ、業務として受検勉強の支援まで行われていた。

そうである以上、職員が会社の上司に言われるがまま実務経験を満たすものと軽信して受検したことの原因は、職員個人の認識の甘さというだけでは適切でない。

以上のような制度、仕組みの下では、本来、企業側が責任をもって、「受験の手引」を正しく理解する担当部署（担当者）を設置し、受検要件を的確に把握し、受検を勧める職員に対しても同様に理解させる工夫がなされるべきであったが、西武造園グループにおいても、そうした部署や担当者はおらず、「受験の手引」がまともに読まれた形跡すらない。

(イ) 実務経験情報の管理が行われず、実務経験の特定が当事者任せになっていたこと

西武造園グループでも、職員の実務経験を直接的に示す形では実務経験の情報管理が行われておらず、そのため、受検申込時の実務経験の特定は、当該職員の申請に大いに依存していたと認められる。そして、実務経験証明書に証明のための社印を押印する管理部門は、当該職員の所属部門にて正しい実務経験の確認がなされているとの認識の下、形式的な確認のみで押印していた。

本来、実務経験は西武造園グループが責任をもって行うべきであり、そうである以上、当事者とは距離を置いた部署において慎重に実務経験の有無、内容の適否を判断する仕組みが望ましいというべきであるが、同グループでは実務経験に関する情報管理すら適切に行われず、それゆえ受検時の実務経験の特定が当事者任せになり、これが受検要

件に対する意識の低さを一層、助長したものと考えられる。

(ウ) 会社及び個人がともに業法である法を軽視していたこと

西武造園グループにおける技術系職員の間には、単に会社に在籍していた期間が受検の手引に記載された実務経験期間を充足すれば、受検資格が認められるとの誤った理解が蔓延していた。また、上記の誤った理解により受検した者が、その誤りを正す機会がないまま上司となり、結果として、西武造園グループ内に誤った理解が蔓延したと考えられる。

上記のような考えは独自の言い分に過ぎず、法が施工管理技士の技術検定に実務経験を要求した趣旨等をないがしろにしていたといわざるを得ない。

(エ) 資格支援制度の活発化

上記のとおり、西武造園グループにおいて、実務経験に不備があると認められた技術系職員の施工管理技士の資格の多くは、2010年（平成22年）以降に取得されたものであるところ、2008年（平成20年）に職員による施工管理技士の資格取得に向けた支援業務を行う部署として工務部が再設置され、支援制度が運用されるようになり、この時期に入社した技術系職員が受検要件を充足するようになったことも一因であると考えられる。

(オ) 内部統制上の視点の欠如

上記のとおり、西武造園グループでも、業務執行の場面でも、内部監査及び監査役監査の場面でも、施工管理技士の受検要件たる実務経験の証明手続の適切性に対する検証は行われてこなかったが、もし適切にこれらが行われていれば、早期の是正が可能であったと思われる。

この点、西武造園グループでも、業務の性格上、専任技術者や監理技術者として配置するため、あるいは経営事項審査の評点の基礎とす

るため、入社後、一定年数が経てば当然に施工管理技士の技術検定を受検して資格を取得するものとの風潮があったと認められ、近年は、会社側が受検要件を満たしたと思われる技術系職員から受検者を選定して受検を促し、また、資格取得を奨励するための各種施策を導入している。業務の性格上、入社後、一定年数を経てば施工管理技士の資格取得を奨励し、そのための施策を導入し、結果として社内でも資格取得すべきとの風潮が形成されること自体は悪いことではなく、むしろ職員の技術や知識向上を図るという意味では、こうした各種施策は施工管理技士の資格制度趣旨にも合致する。本件でも、こうした西武造園グループ側の施策や風潮に過度な側面があったとまでは認められず、こうした施策や風潮そのものが不適切な受検を引き起こしたとまではいえない。

とはいえ、組織において目標を定めたり一定の条件を達成すれば評価される仕組みを導入すれば、これを達成するために意図的な不正あるいは不適切な対応につながるおそれがあることは一部の研究でも明らかにされているところであって、内部統制を徹底するためにはこうした視点が必要である。

しかし、西武造園グループでも、自社の実務に精通しているべき業務執行部門においても、内部監査部門においても、施工管理技士の受検要件を十分に理解しておらず、当然、適切に証明が行われていると思込み、自社が行う実務経験の証明作業に問題が起こり得るとの認識すら持っていなかったと認められ、内部統制の基本的な視点を欠いていたといわざるを得ない。

第8 当委員会のホットラインを通じて寄せられた情報等への対応状況

1 情報提供の概要

当委員会が西武建設らにホットラインの設置を呼びかけた後の2020年（令

和2年) 7月に1通(以下「**投書A**」という。資料60), 同年8月に1通(以下「**投書B**」という。資料61), 2021年(令和3年) 2月に1通(以下「**投書C**」という。資料62)の合計3通の手紙での情報提供や指摘があった。

(1) 投書Aの概要

実務経験の調査に当たっては、以下の4点について留意すべきである。

- ① 会社は職員の資格取得年度を合格証明書にて把握しているが、合格証明書が再発行されている場合、資格取得年度を見誤り、再発行年度までの実務経験が誤って取り込まれている可能性がある。
- ② 1980年代に入社した職員は、入社後1~2か月は施工管理業務ではない研修を受けているはずなのに、その期間を実務経験として申告している可能性がある。
- ③ 技術士資格についても、必要とされる実務経験年数を満たしているのか具体的根拠をもって確認する必要がある。
- ④ 当時の会社の実態を把握するためには、転職者にもヒアリングを実施すべきである。

(2) 投書Bの概要

西武造園グループ職員による技術士資格の取得について、以下のとおり、技術士試験の受験要件のうち、実務経験に不備があり、詳細な調査が必要である。

- ① 技術士試験の合格のため、実務経験内容を誇張して記載している。
- ② 実務経験について、実際は1週間のうち1~2時間しか実務経験がないにもかかわらず、その期間、全て従事していたように実務経験を申請している。
- ③ 繁忙状況からして、配置された現場に無関係な調査研究や受験者が担当している設計案件と無関係な調査研究を行うことはできず、受

験者が担当案件とは別に技術士の実務経験を同一期間に行っている場合、虚偽記載の可能性がある。

- ④ ライン課長やライン部長が、技術士の実務経験において、特定の現場における経験を実務経験として申請している場合、虚偽記載の可能性が高い（ライン職の業務内容は、全現場の状況把握や収支把握であり、特定の現場に従事していることはほとんどない。）。
- ⑤ 設計担当者は、業務量からして、会社にすぐ利益とならない技術士の実務経験となる調査研究等をほぼ行うことができず、実務経験の証明として何らかの提出を求められた場合、2～3日で作成している。
- ⑥ 実務経験に記載した物件名の請負金額を調べることによって、営利企業の職員としてその期間を費やせるかどうか判断基準となる。

(3) 投書Cの概要

ア 期間計算方法について

委員会調査では、実務経験年数の計算を日単位ではなく月単位で行うことで西武建設に有利な取り計らいをするようであるが、これは不適切ではないか。最終的には国土交通省の判断になると思われるが、当委員会の考え方を調査報告書に明示すべきであり、それがなされないのであれば国土交通省や弁護士会に連絡する。

イ バーチャートの信ぴょう性について

また、委員会調査で検証が行われているバーチャートに記載された実務経験には虚偽があると感じている。経営事項審査で提出する工事経歴書に記載された工事件名ごとに携わった実務経験を抽出すればバーチャートとの相違を見いだせるであろう。

2 投書Aで提供された情報への対応状況

上記1(1)(109ページ)の①で指摘された再発行の合格証明書を手に入れたところ、資格取得年度が明記されており、また西武建設らもその記載を根拠に取得年度を特定していたことから、合格証の再発行までの実務経験が誤って取り込まれるおそれはないため、問題は見当たらなかった。

上記(1)②で指摘された事項は、2000年(平成12年)度以降に取得された資格を調査対象とする委員会調査において、検証対象となる年代には原則として含まれないが、指摘された年代に限らず、研修期間中の実務研修の内容については、当委員会でも実務経験として認められるか否かを慎重に判断した。

上記(1)③で指摘された技術士の資格についても、他の資格と区別することなく、適切に作成されたバーチャートに基づいて慎重に判断した。

上記(1)④で指摘された転職者についても、退職者を含め、バーチャートの提出を要請し、必要な限度でヒアリングを実施した。

3 投書Bで提供された情報への対応状況

当委員会は、投書Bが西武造園を名指しし、技術士という特定の資格について、その実務経験を幾つかの観点から疑問視するものであったことから、技術士の実務経験を記載したバーチャートを基に、技術士資格を保有する職員に対して詳細なヒアリングを行い、裏付けとなる客観的な資料を収集、検討したところ、以下のとおり、投書Bが指摘するような不正は認められないものと判断した。

すなわち、まず上記1(2)(109ページ)の①については、バーチャートに記載された実務経験(現場業務及び調査研究を含む。)の裏付けとなる具体的な説明資料(研究論文、発明した特許にかかる特許証、職員の執筆した文献、施工状況を示す写真等)を手に入して確認し、記載された実務経験の内容が技術士第二次試験の受験に必要な実務経験(科学技術(人文科学のみ)にかかるものを除く。)に関する専門的応用能力を必要とする事項について

の計画，研究，設計，分析，試験，評価（補助的業務を除く。）又はこれらに関する指導の業務）として十分な内容であると判断した。

次に上記1(2)の②について検討するに，そもそも技術士の実務経験として認められる調査研究は，その活動の特性からして，現に調査研究として手を動かしている時間のみをいうとは解されない。調査研究の結果が出るまでには相応の時間を要するものであり，例えば自然植物の繁殖状況を観察する場合には，自然環境の下で植物の繁殖に要する時間が当然に必要なであるが，そうした期間も含め，全体が調査研究活動であって，そうである以上，現に手を動かして目に見える形で従事した時間や日に限定して実務経験を計算することは法の趣旨に沿わないというべきである（そうでなければ，調査研究の特性からして，実務経験の充足に数十年もの期間を要することとなり，技術士の資格取得は事実上不可能になるという著しく不合理な結果を招来する。）。

次に上記1(2)の③は，受験者が現場業務や設計業務に従事しながら，技術士の実務経験として別件の調査研究を行っていたことを前提とする指摘である。この点に関し，当委員会は，提出された客観資料及び職員からのヒアリング等により，受験者が技術士の実務経験として申請した調査研究業務は，いずれも，受験者自身が配置された現場において行った調査研究であるか，受験者がいずれの現場や設計業務も担当せず，調査研究を主たる業務として行う状況において経験した調査研究であることを確認した。したがって，当委員会は，本指摘が前提を欠くものであると判断した。

次に上記1(2)の④について，当委員会は，ライン職に従事した期間の業務を実務経験として申請している職員から，客観資料の提出を受けたうえ詳細なヒアリングを行った。その結果，一般に，ライン職である課長や部長の業務は部下の指導等が想定されているものの，難易度の高い施工現場や現場に配置された部下の能力を超えると考えられる施工現場については，ライン職自身が当該施工現場に赴いたり，専門的応用能力を必要とする設計や施工方法の検討を行ったりしてその業務に自ら従事するなど，技術士の実務経験

として十分認められるような業務を行っていることが確認された。

次に上記1(2)の⑤は、通常業務とは無関係の調査研究を行うことを前提に、そうした調査研究を行う時間的余裕はないはずだと指摘する趣旨と解される。しかしながら、西武造園における技術士の資格取得者は設計責任者であるところ、設計責任者が行う業務のうち、新たな手法を開発した場合や既存の工法の組み合わせが新たな手法と評価される場合、当該業務は技術士の実務経験として認められるから、設計責任者が当該設計業務の従事中、無関係の調査研究を行わなければならない必要性がそもそもない。現に技術士の資格保有者の実務経験は、自身の通常業務におけるもの又は受験者がいずれの現場や設計業務も担当せず、調査研究を主たる業務として行う状況において経験した調査研究であり、当委員会としても技術士の実務経験として認められるものと判断した。

最後に上記1(2)の⑥は、職員が実務経験として記載した工事の請負金額が小さい場合、西武造園の職員が通常業務のほかに調査研究に従事すれば収益の確保が困難となる旨を指摘する趣旨と解される。しかし、上記で検討してきたとおり、実務経験の有無は、科学技術に関する専門的応用能力を必要とする事項にかかる業務に従事したか否かによって判断され、通常業務と関係のない調査研究活動のみが実務経験となるものではなく、また、調査研究のため作業をしている時間のみが実務経験となるものではなく、請負金額の多寡が実務経験の存在を疑わせる事情となるとは認められない。当委員会においては、上記のとおり、バーチャートの提出、ヒアリング及び裏付けとなる客観資料の収集、検討により、技術士資格を保有する職員が申請した内容が、受験に必要となる実務経験として十分なものであると判断した。

4 投書Cの指摘及び提供された情報への対応状況

(1) 期間計算方法について

当委員会は、提出されたバーチャートを全て検証し、実務経験を満たす

と考えられる者、疑義がある者の判断を行い、その結果と理由を西武建設らに告げて再調査希望申立の機会を付与したことから、投書Cは、当委員会の認定根拠について知り、疑義を呈したものと考えられる。

この点、法や施行令は、受検要件たる実務経験期間の計算方法を定めておらず、指定試験機関が受検要件を明らかにした「受験（受検）の手引」につづられている「技術検定実務経験証明書」の記載例では、実務経験を年月単位で記載することを求めるのみで、それ以外に計算方法の指定はない。

そこで検討するに、法が求める施工管理業務等としての実務経験は、建設等の事業として行われるものである以上、求める年数も、一般的な労働形態にある受検者を想定しているものと考えられるところ、かかる事業に従事する労働者には、休業日や有給休暇、夏期、冬期特別休暇があるほか、工事の期間中であっても、会議や研修、出張などの用事がある日も当然に想定される。こうした一般的な労働形態を想定した場合に、法が実務経験年数の計算において、日々、現実に施工管理業務等に従事した時間や日の厳密な証明を求め、時間単位や日単位で計算される「時間」や「日」のみを実務経験として要求しているとは解されず、1か月のうち数日しか施工管理業務等に従事していないなど特別な事情がない限り、一般的な労働形態において、おおむね1か月の勤務実態があるものについては、1か月の実務経験があるものとして認められると解すべきである。

当委員会は、法の解釈として上記の立場を採用するものであり、一部職員を不当に有利に取り計らうものではない。

(2) バーチャートの信ぴょう性について

バーチャートは、本件社内調査時のように専ら本人の自己申告を根拠とするのではなく、できる限り客観性及び公平性を確保する観点から、本人の記憶だけでなく、可能な限り、工事概要を登録したデータや会社又は個

人で保管していた工事記録による間接的な裏付けを要求して実務経験の内容及び期間を特定し、特定した際の根拠も併記する方式で作成されたものである。しかも、この作成過程では、西武建設らの調査事務局において、1件1件、データ等との照合作業が行われている。

また、当委員会では、提出されたバーチャートを全件精査したのはもちろんのこと、実務経験のない事務系職員のバーチャートを除外した残りの全てのバーチャートのうち、投書A及びBで実務経験の信ぴょう性が指摘された技術士の資格に関するものの中から2割、その他施工管理技士等の資格に関するものの中から2割を、表計算ソフトを用いてランダムに抽出した上で、引用された根拠資料とバーチャートの記載を照合し、正確性、信頼性の検証を行った。

もちろん根拠とされる客観的資料の性質上、当該職員の実務経験期間と内容が直接的に証明されるものではないから（だからこそ西武建設らにおいて実務経験不備の有無が問題となっている。）、客観的資料とバーチャートの完全一致はそもそも想定できないが、検証の結果、いずれのバーチャートも、引用された根拠と矛盾するものとは認められず、よって、信頼性の裏付けは取れているものと判断した。

さらに、投書Cは、経営事項審査で用いられる工事経歴書を見ればバーチャートとの不整合が見いだせるかのように指摘するが、工事経歴書は、資料63のとおり、西武建設らが当該年度に実施した工事の一部について、注文者、工事名、配置技術者、請負代金額、工期等を記載するに過ぎず、配置技術者以外に施工管理業務等に従事した職員の記載は一切ない。

したがって、この工事経歴書と個々の技術者のバーチャートを照らし合わせることで、バーチャートとの不整合を見いだせるものとはそもそもいい難い。

第9 不適切な資格取得者が専任技術者として配置された営業所の有無とその解消状況、配置技術者として配置された工事現場の有無と施工の再検証

1 専任技術者として配置された営業所の有無とその解消状況

上記第3の2(1)(18ページ)のとおり、建設業許可を得るためには営業所ごとに専任技術者を置かなければならないが、この場合、許可を受けようとする建設業の種別に応じた施工管理技士の資格を有する者は専任技術者の資格を満たす者として扱われることから、委員会調査の結果、施工管理技士の資格取得が不正ないし不適切なものであると認めた職員が不適法に専任技術者として配置されていないか、配置されていたとして是正されているかが問題となる。

この点、専任技術者を選任し、あるいは変更する場合には、逐一、届出をする必要があり、委員会調査の結果、少なくとも委員会調査の対象とした2000年(平成12年)度以降の選任届あるいは変更届の写しが保管されていることが判明した。

よって、当委員会にてこれらを検証したところ、その結果は、以下のとおりであった。

(1) 西武建設においては、資料64のとおり、

- ①東京建築支店土木事業部門で、土木施工管理技士の資格を不正に取得した事務系職員が2002年(平成14年)7月1日付けで専任技術者に選任されたが、2004年(平成16年)4月16日付けで別の者に変更となり、違反状態は解消されたこと
- ②東北支店で、土木及び建築施工管理技士の資格を不正に取得した事務系職員が2005年(平成17年)11月1日付けで土木事業部門の専任技術者に選任されたが、2006年(平成18年)9月16日付けで別の者に変更となり、また、同一職員が2006年(平成18年)4月1日付けで建築事業部門の専任技術者に選任されたが、2007年(平成19年)1月20日付けで同部門が廃止されたため、いずれも違反状態は解消されたこと
- ③北九州出張所で、土木施工管理技士の資格を不正に取得した技術系職

員が2007年（平成19年）11月12日付けで土木事業部門の専任技術者として選任されたが、2011年（平成23年）3月31日付けで同出張所が廃止されたため、違反状態は解消されたことが認められ、その他に違法な選任は認められず、現在、違反状態となる営業所は存しない。

(2) 西武造園グループにおいては、資料65のとおり、

①札幌営業所で、造園及び土木施工管理技士の資格を不正に取得した事務系職員が2000年（平成12年）9月16日付けで専任技術者に選任されたが、2003年（平成15年）7月1日付けで同営業所が廃止されたため、違反状態は解消されたこと

②エクステリア営業所で、造園施工管理技士の資格を不正に取得した事務系職員が2007年（平成19年）1月16日付けで専任技術者に選任されたが、2011年（平成23年）4月1日付けで同営業所が廃止されたため、違反状態は解消されたこと

③所沢事務所で、造園及び土木施工管理技士の資格を不正に取得した事務系職員が2008年（平成20年）12月1日付けで専任技術者に選任されたが、2012年（平成24年）5月1日付けで同営業所が廃止されたため、いずれも違反状態は解消されたこと

が認められ、その他に違法な選任は認められず、現在、違反状態となる営業所は存しない。

2 配置技術者として配置された工事現場の有無

上記第3の2(2)（19ページ）のとおり、建設業者は、請け負った建設工事の施工に関し、当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる者（主任技術者）を置かなければならず、発注者から直接、建設工事を請け負った特定建設業者は、当該建設工事の施工のために締結した下請

契約の請負代金額が法第3条第1項第2号の政令で定める金額以上になる場合、当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる者（監理技術者）を置かなければならない（法第26条第1項、第2項）。また、一級又は二級施工管理技士の資格を有する者であれば、同資格に対応した工事種別の工事現場において主任技術者の資格を有する者と取り扱われ、一級施工管理技士の資格を有する者であれば、同資格に対応した工事種別の工事現場において監理技術者の資格を有する者と取り扱われる。

そのため、委員会調査の結果、施工管理技士の資格取得が不正ないし不適切なものであると認められた職員が不適法に配置技術者として工事現場に配置されていないかが問題となる。

(1) 西武建設について

この点、監理技術者を配置すべき工事及び専任で主任技術者を配置すべき建築一式工事については施工体制台帳等の作成が義務づけられているが保管年限が限られている上、各営業所に保管されていて資料が分散している。他方、経営事項審査を受ける際に用いられる工事経歴書は、委員会調査の対象範囲である2000年（平成12年）度以降のものが一元的に管理されており、工事経歴書記載の配置技術者名を見れば資格に不備があると認められた者が配置されているかどうか分かる。そして、この工事経歴書は、対象年度に着工した工事の工種ごとに、完成した工事の請負代金合計の7割を超えるところまで記載するものであるため、全件を調べることはできない。

そこで、これを補うべく、当委員会では、公共工事の受注実績等を記録した「コリンズ・テクリス」の登録データを用いて、資格に不備があると認定した職員全員の登録状況を調べ、配置技術者としての登録がないか確認することとした。

以上から、全件とまではいえないものの、2000年（平成12年）度以降の

大半の工事について検証が可能であることから、当委員会は、かかる方法によって法令違反となる配置技術者の配置の有無を検証した。

(2) 西武造園グループについて

他方、西武造園グループについては、工事経歴書を作成する基礎データであるCAP21において、委員会調査の対象範囲である2000年（平成12年）度以降のものが一元的に管理されており、CAP21記載の配置技術者名を見れば資格に不備があると認めた者が配置されているかどうか分かる。もっとも、CAP21では配置技術者欄が空欄となっている場合があり、全件を調べることはできない。

そこで、これを補うべく、当委員会では、西武造園グループにおいても、公共工事の受注実績等を記録した「コリンズ・テクリス」の登録データを用いて、資格に不備があると認定した職員全員の登録状況を調べ、配置技術者としての登録がないか確認することとした。

以上から、全件とまではいえないものの、2000年（平成12年）度以降の大半の工事について検証が可能であることから、当委員会は、かかる方法によって法令違反となる配置技術者の配置の有無を検証した。

(3) 検証結果について

その結果、西武建設については、施工管理技士の不適切な資格取得と認定した技術系職員のうち1名が実際に工事現場で主任技術者として配置されていた物件が存在したものの、この者は配置時点で既に一級建築士の資格を適切に取得、保有しており、主任技術者として必要な資格の不備は認められなかった。そして、その他に西武建設において不適切な主任技術者もしくは監理技術者の配置物件は確認されなかった。

他方、西武造園グループでは、西武造園及び西武緑化において、別紙7記載の3物件について、本件社内調査でも、また、その後の委員会調査で

も、監理技術者として配置された職員の一級造園施工管理技士の資格取得が実務経験の不備により不適切と認定された結果、配置技術者に関する法の規定に触れる結果となった。

そこで以下では、西武造園及び西武緑化にて発生したこれら3物件について、施工管理に問題がなかったかを当委員会でも検証することとした。

3 対象物件の検証方法

以上のとおり、法令違反の状態となった物件が3つあったため、その施工を担当した西武造園及び西武緑化は、造園工事に詳しい専門家である第三者評価機関に依頼し、適正な監理技術者が配置されていなかったことにより施工品質に問題が生じていないかどうかを検証することとした（一部手続は、当委員会が本問題に関わる以前から自主的に進められていたものである。）。その上で、別紙7記載の物件1及び物件2については西武造園が、物件3については西武緑化が受注した物件であるものの、当該検証に関しては、3物件全体について、西武緑化のガバナンス上の管理会社でもある西武造園が主体となって行うこととした。

そして、当委員会は、施工管理技士等の資格取得に当たり、実務経験に不備がなかったかを主眼に調査する立場であること、また建築や土木、造園の技術的専門家ではないことにかんがみ、①西武造園が既に選定した、あるいはこれから選定する第三者評価機関が監理技術者と同等の知識経験を有し、中立的な立場で施工品質の再確認を行い得る者か、②西武造園が第三者評価機関に既に依頼した、あるいはこれから依頼する検証項目は、配置技術者に求められる本来の適正な資格の内容及び当該工事の性質に照らし、不足がないか、③第三者評価機関が行った検証結果に、依頼事項との関係で漏れや明らかに不合理な点がないかという視点で確認することで、第三者による検証の信頼性の検討を行うこととした。

4 第三者評価機関の選定に対する当委員会の評価

当委員会は、西武造園から第三者評価機関が行った検証結果の報告書等の資料の提供を受け、また、必要に応じて西武造園との間で質疑応答を重ね、当該第三者評価機関に十分な施工品質の検証能力が備わっているか確認した。

(1) 物件1について

別紙7記載の物件1は、広場や遊戯施設、橋梁といった設備を備える公園の整備工事であるところ、西武造園は、同物件について、橋梁の建設工事とそれ以外の工事（主として造園工事をその内容とする。）に分け、それぞれの検証について異なる第三者評価機関を選定した。なお、前者の工事について検証を行った第三者評価機関の選定は、当委員会が本問題に関与する前に西武造園によって既に行われており、他方で、後者の工事について検証を行った第三者評価機関の選定は、当委員会が本問題に関与して以降、西武造園によって行われることとなった。

そこで、当委員会は、西武造園にヒアリングを行い、物件1について検証を行った第三者評価機関について、いずれも西武造園との間で、役員及び従業員の兼任等の人的関係並びに資本関係が存在せず、取引関係も存在しないことを確認し、同機関が西武造園との間で利害関係を有していないことから、中立性が担保された第三者であるものと評価した。

また、物件1に含まれる橋梁の建設工事について西武造園が既に第三者評価機関として選定していたK氏（L所属。以下「**K**」という。）は、技術士資格及び1級土木施工管理技士の資格を保有し、長年にわたり橋梁の建設工事、検査工事や詳細設計に携わり、橋梁の建設に関連する豊富な経験を有することを当委員会にて確認した（資料66）。

さらに、橋梁の建設工事以外の工事について西武造園が第三者評価機関に選定しようとするM氏（N所属。以下「**M**」という。）は、1級造園施工管理技士の資格を保有し、これまでに複数の造園工事において工事監理

(委託監督員)として現場の指導監督を行った実績を有することを当委員会にて確認した(資料67)。

以上から、当委員会は、西武造園により選定され、あるいは選定する第三者評価機関が、いずれも物件1の施工品質の検証に必要とされる資格及び経験を有し、十分な検証能力を備えているものと評価した。

(2) 物件2について

別紙7記載の物件2は、高速道路周辺における植樹工や移植工を中心とした工事であるところ、西武造園は、同物件について、第三者評価機関として〇氏(P所属。以下「〇」という。)を選定した。なお、この選定は、当委員会が本問題に関与する前に西武造園によって既に行われていた。

そこで、当委員会は、西武造園にヒアリングを行い、当該第三者評価機関について、西武造園との間で、役員及び従業員の兼任等の人的関係並びに資本関係が存在せず、取引関係も存在しないことを確認し、同機関が西武造園との間で利害関係を有していないことから、中立性が担保された第三者であるものと評価した。

また、当委員会は、当該第三者評価機関が技術士資格及び1級造園施工管理技士の資格を保有し、長年にわたり高速道路周辺を含む造園設計等に携わり、同種工事について豊富な経験を有するものであることを確認した(資料68・24～26ページ)。

以上から、当委員会は、西武造園により選定された第三者評価機関が、物件2の施工品質の検証に必要とされる資格及び経験を有し、十分な検証能力を備えているものと評価した。

(3) 物件3について

別紙7記載の物件3は、施設内の一部(以下「対象設備(物件3)」という。)及びその付随設備の改修、植栽工事であるところ、西武造園は、同

物件について、当該対象設備の柵設置工事とそれ以外の工事（主として造園工事をその内容とする。）に分け、それぞれの検証について異なる第三者評価機関を選定した。具体的には、前者の工事の検証に関しては、物件1で橋梁の建設工事について検証を行ったKを選定した。他方で、後者の工事の検証に関しては、物件1で橋梁の建設工事以外の工事について検証を行ったMを、第三者評価機関として選定することとした。なお、物件1の場合と同様、前者の工事について検証を行った第三者評価機関の選定は、当委員会が本問題に関与する前に西武造園によって既に行われており、他方で、後者の工事について検証を行った第三者評価機関の選定は、当委員会が本問題に関与して以降、西武造園によって行われることとなった。

これらの第三者評価機関について、西武造園との間で何らの利害関係も有しておらず、中立性が担保された第三者であると評価できることは上記(1) (121ページ) のとおりである。また、当委員会は、西武造園にヒアリングを行い、これらの第三者評価機関について、いずれも西武緑化との間でも、役員及び従業員の兼任等の人的関係並びに資本関係が存在せず、取引関係も存在しないことを確認し、同機関が西武緑化との間でも利害関係を有していないことから、中立性が担保された第三者であるものと評価した。

そして、Kは、技術士資格（建設部門）を有しており、かつ、当該資格取得に際して「鋼構造およびコンクリート」を選択科目として選択している（資料66）。この点、上記の対象設備（物件3）はコンクリートを基礎とし、鋼材を柱及び梁に使用する鋼構造であるところ、かかる構造物の施工に関する事項は、上記「鋼構造およびコンクリート」との選択科目に含まれる内容である。さらに、上記のとおり、Kは長年にわたり橋梁の詳細設計に携わり、橋梁の建設に関連する豊富な経験を有しているところ、橋梁の詳細設計においては、一般に鋼構造およびコンクリートによる構造物の設計を併せて行う必要があり、この点でも同氏はかかる構造物の設計について十分な経験を積んでいるものと考えられる（以上につき資料69）。

したがって、Kは、その保有資格の内容及び経験を踏まえ、別紙7記載の物件3に関する構造計算の施工品質の検証を行う能力を備えていると評価できる。

また、Mは、一級造園施工管理技士の資格を保有し、これまでに複数の造園工事において工事監理（委託監督員）として現場の指導監督を行った実績を有する者である。

以上から、当委員会は、西武造園により選定され、あるいは選定する第三者評価機関が、いずれも物件3の施工品質の検証に必要とされる資格及び経験を有し、十分な検証能力を備えているものと評価した。

5 第三者評価機関による検証に対する当委員会の評価

(1) 検証項目の抽出

当委員会は、西武造園が第三者評価機関による検証を行うに際して、必要に応じて各機関との間で検証項目の抽出に関し協議を行った旨を確認した。また、Mによる検証に際しては、西武造園と同氏が協議を行い抽出した各検証項目について、検証作業と並行して当委員会と西武造園との間で質疑応答を繰り返し、十分な検証が実施されているか確認を行った。

その上で、当委員会は、第三者評価機関が作成した検証報告書を精査し、その結果につき西武造園との間で協議し、物件毎の検証項目が合理的であると評価できるかを判断した。かかる当委員会の評価は、主として、当該項目の検証によって、対象現場で監理技術者が行うべき業務が履行されていたかを検証可能か、という観点から行った。

この点、監理技術者が行うべき職務については、国土交通省が作成する「監理技術者制度運用マニュアル」において「監理技術者・・・は、建設工事を適正に実施するため、施工計画の作成、工程管理、品質管理その他技術上の管理及び施工に従事する者の技術上の指導監督の職務を誠実に履行しなければならない。」（二一三）と規定されている。当委員会は、上記

の監理技術者の職務のうち、専ら工事の進捗段階の業務である工程管理については、施工品質評価の観点での検証の必要性は低いと判断し、主として、①施工計画の作成、②品質管理その他技術上の管理、③施工に従事する者の技術上の指導監督といった監理技術者の職務の履践状況を判断するため、適切な検証項目が抽出されているかを検討することとした。

ア 物件1について

物件1は、上記のとおり、広場や遊戯施設、橋梁といった設備を備える公園の整備工事であるところ、当該工事に含まれる工種は次のとおりである。

公園施設撤去工／移設工／伐採工／剪定工／盛土工／高木植栽工／中低木植栽工／地被類植栽工／高木移植工／水栓類取付工／散水施設工／給水管路工／側溝工／管渠工／集水枿・人孔工／照明設備工／電線管路工／アスファルト舗装工／コンクリート舗装工／土系舗装工／石材系舗装工／園路縁石工／階段工／遊具組立設置工／水飲み場工／灌水装置工／花壇工／門扉工／柵工／管理施設修繕工／土留・仮締切工／ウッドデッキ等公園設備の建築工

当委員会は、Mが作成した物件1に関する検証確認結果報告書を精査し、第三者評価機関が、上記工種毎に合理的な検証項目を抽出していることを確認した。例えば、上記高木植栽工に関する検証項目を見ると、施工計画書の作成を確認し、技術上の指導監督が適切に行われていたか検証することとなっており（上記①、③）、さらに、「適切な材料を使用していたのか」／「品質試験は適切に行われていたのか」／「現在の状況」をそれぞれ検証項目とすることで品質管理その他技術上の管理が履践されているかの検証が行われることとなっている（上記②）（以上につき資料70）。

さらに、当委員会は、Kが作成した検証報告書及び品質検証確認シートも精査し、橋梁の建設工事についても合理的な検証項目が抽出されている旨確認した。すなわち、同氏が作成した品質検証確認シートによれば、橋梁建設工事を作業内容毎に分け、材料や工程方法の適正性を検証することにより、橋梁全体の施工品質が確保されているか判断するために必要な項目を設定することが企図されている旨確認できた（資料71）。

よって、当委員会としては、物件1について合理的な検証項目が抽出されているものと評価した。

イ 物件2について

物件2は、上記のとおり、高速道路周辺における植栽を中心とした工事であるところ、当該工事に含まれる工種は次のとおりである。

植栽基盤整備工／植樹工／移植工／支柱工／マルチング工／舗装工／
園路縁石工／管理施設工／刈草工／撤去工／敷地造成工／仮設工

当委員会は、物件2に関する検証報告書を精査し、第三者評価機関が、上記工種毎に合理的な検証項目を抽出している旨確認した。例えば、上記植樹工に関する検証項目を見ると、施工計画書の作成を確認し、協力業者への適切な技術指導がなされていたか検証することとなっており（上記①、③）、さらに、「事前調査が適切になされているか」／「材料が適切か」／「材料の保管状況は適切か」をそれぞれ検証項目とすることで品質管理その他技術上の管理が履践されているかの検証が行われることとなっている（上記②）（以上につき資料68）。

なお、物件2の上記工事のうち、敷地造成工については、検証報告書上、品質確認が行われていない。もっとも、当該工事は、2㎡の土を工事敷地に補充したに過ぎない極めて小さな規模のものであり、厳密な検証の必要性はないものと判断した（資料72）。

よって、当委員会としては、物件2について適切な検証項目が抽出されているものと評価した。

ウ 物件3について

物件3は上記のとおり、施設内の対象設備（物件3）及びその付随設備の改修、植栽工事であるところ、当該工事に含まれる工種は次のとおりである。

作業土工／地被類植栽工／地被類移植工／管渠工／集水柵・人孔工／暗渠排水工／舗装撤去工／舗装工／施設工／補修工／構造物取壊し工／施設撤去工／防護施設工

そして、当委員会は、Mが作成した物件3に関する検証確認結果報告書を精査し、第三者評価機関が、上記工種毎に合理的な検証項目を抽出している旨確認した。例えば、上記地被類植栽工に関する検証項目を見ると、施工計画書の作成を確認し、技術上の指導監督が適切に行われていたか検証することとなっており（上記①，③），また、「事前調査が適切に行われていたのか」／「適切な材料を使用していたのか」／「現在の状況」をそれぞれ検証項目とすることで品質管理その他技術上の管理が履践されているかの検証が行われることとなっている（上記②）（以上につき資料73）。

当委員会は、Kが作成した検証報告書及び品質検証確認シートについても精査し、対象設備（物件3）の柵設置工事についても合理的な検証項目が抽出されている旨確認した。その結果、同氏が作成した品質検証確認シートによれば、対象設備（物件3）の柵設置工事を作業内容毎に分け、材料、工程方法や構造計算の適正性を検証することにより、当該柵全体の施工品質が確保されているか判断するために必要な項目を設定することが企図されている旨確認できた（資料74）。

よって、当委員会としては、物件3について合理的な検証項目が抽出されているものと評価した。

(2) 第三者評価機関による検証結果

当委員会は、第三者評価機関によって作成された各検証報告書記載の検証結果を精査し、これらに不合理な点は認められないか検討を行った。

ア 物件1について

まず、物件1のうち、Mが作成した検証確認結果報告書によれば、上記の各検証項目について、全ての項目で「問題無」との検証結果が示されている。そして、同氏は、当該検証結果を導くに際して、検証対象工種毎に、工事目的物が現存する場合には現場確認を行い、また、既に工事目的物が撤去されている場合には工事記録写真や現存資料を詳細に確認して検証を行っており、その検証過程に不合理な点は認められなかった（資料70）。

また、物件1のうち、Kが作成した検証報告書及び品質検証確認シートについても、上記の各検証項目について、全ての項目で施工内容が適正である旨の検証結果が示されている。そして、同氏は、当該検証結果を導くに際して、検証項目毎に工事記録写真や現存資料を確認して検証を行っており、その検証過程に不合理な点は認められなかった（資料71）。

よって、当委員会としては、K及びMによる物件1の検証結果は信頼できるものと評価した。

イ 物件2について

物件2について、Oが作成した検証報告書によれば、上記の各検証項目について、全ての項目で施工内容が適正である旨の検証結果が示されている。そして、同氏は、当該検証結果を導くに際して、検証対象工種

毎に現場確認を行い、併せて工事記録写真や現存資料を詳細に確認して検証を行っており、その検証過程に不合理な点は認められなかった（資料68）。

よって、当委員会としては、Oによる物件2の検証結果は信頼できるものと評価した。

ウ 物件3について

物件3について、物件1の場合と同様、Mが作成した検証確認結果報告書によれば、上記の各検証項目について、全ての項目で「問題無」との検証結果が示されている。そして、同氏は、当該検証結果を導くに際して、検証対象工種毎に、工事目的物が現存する場合には現場確認を行い、また、既に工事目的物が撤去されている場合には工事記録写真や現存資料を詳細に確認して検証を行っており、その検証過程に不合理な点は認められなかった。なお、同報告書中、地被類移植工に関する備考欄に「移植木枯死のため購入」との記載があるが、これは地被類移植工実施時に移植木が既に枯死していたため、新しく購入した樹木を植栽したことを示すもので、物件3の施工品質に疑義を抱かせる事情ではないことを西武造園に対するヒアリングにより確認した（資料73）。

また、物件3のうち、Kが作成した検証報告書及び品質検証確認シートについても、上記の各検証項目について、全ての項目で施工内容が適正である旨の検証結果が示されている。そして、同氏は、当該検証結果を導くに際して、検証項目毎に工事記録写真や現存資料をもとに検証を行っており、その検証過程に不合理な点は認められなかった（資料74）。

よって、当委員会としては、K及びMによる物件3の検証結果は信頼できるものと評価した。

6 小括

以上を踏まえ、当委員会は、第三者評価機関により行われた別紙7記載の

3物件に関する検証に不合理な点は認められず、信頼できるものと判断した。

第10 西武建設らの暫定的再発防止策の評価と当委員会による更なる提言

1 再発防止策に関する当委員会の関わり方

委員会調査は、その過程で判明した事務系職員の不正取得問題と、2000年（平成12年）度以降に取得された資格の全数検証という2つの大きなテーマが調査対象となったこと等から、調査に相応の期間を費やした。

他方で、委員会調査期間中も職員の新たな実務経験は発生し得るし、施工管理技士等の受検に向けた準備や対策も生じることから、適切な実務経験の記録、管理及び西武建設らによる適切な証明制度の確立が早急に必要であった。

そこで、本件では、西武建設らにおいて、早急に実施可能な再発防止策を策定し、これを暫定的に実施し、あるいは実施準備を行うこととし、当委員会は、西武建設らが策定した再発防止策の有効性、適切性をまずは検証、評価した上で、別途、委員会調査により明らかになった問題に対する措置として更に必要と考えられる事項について提言することとした。

2 西武建設らが策定した暫定的な再発防止策の概要

(1) 西武建設について

西武建設は、本件社内調査や、当委員会から要請を受けた関係資料の探索、収集、提出の過程で認識した事実関係を前提に、①職員個人の工事経歴の管理が十分でなく、そのため受検者に対しても適切な情報提供ができず、また、自社でのチェック体制も確立されていなかったこと、②自社において「受験（受検）の手引」の重要性を認識せず、内容を正しく把握していなかったこと、③事務系職員に関しては、むしろ西武建設が主導して経歴を偽って証明したと整理し、建設業の根幹部分を揺るがす行為であり、

施工管理業務への信頼を傷つけたと評価した上で、概要、次のような再発防止策を暫定的に策定した。

ア 部署の新設を伴う職員個人の工事経歴の適切な記録，管理体制の構築

テンダー21を個人経歴管理の基幹システムと位置付け、職員個人の工事経歴を根拠をもって記録、管理できるフローを策定すると共に、2021年（令和3年）4月1日付（予定）で業務監理部を新設し、各事業部によるチェックに加え、業務監理部によるチェックも行い、体制を強化する。具体的には、新入職員研修時、各工事に技術者として配置された時、配置技術者に変更があった時、工事が竣工した時などの所定のタイミングで、各事業部等がテンダー21に工事、研修の内容や配置技術者の氏名、役割、従事期間等の情報を入力し、その後、業務監理部が、各事業部等から回付される客観的な裏付資料に基づき、入力内容の正確性をチェックする。

イ 適切な受検支援，実務経験証明手順の確立

各事業部は、上記のフローにより適切に記録、管理された職員の工事経歴を正しく見て受検対象者の選定や指導を行うと共に、実務経験の証明に必要な正しい工事経歴情報を提供する。

また、各事業部及び業務監理部は、「受験（受検）の手引」を精読し、受検要件の改廃、変更を正確に把握する。

さらに、実務経験の証明手続の際には、各事業部及び業務監理部がテンダー21の記録をもとに、実務経験証明書記載の中身に誤りがないかを二重にチェックし、これがなければ、実務経験証明書に社印を押印するために必要な社印押印申請にかかる書類を、社印押印を管掌する総務部に回付することができない。

ウ 工事経歴，実務経験証明書写しの管理徹底

各職員の工事経歴については、業務監理部がテンダー21の入力根拠となった各資料及びテンダー21のデータを適切に管理することとし、実務経験証明書については、総務部が社印押印申請手続きにかかる書類を適切に管理し、万一、後に疑義が生じた場合でも追跡が可能となるようにする。

(2) 西武造園グループについて

西武造園グループは、これまで国家資格である施工管理技士の資格の取得を奨励してきた中で、会社や受検者において、受検要件である実務経験に関する認識が甘かったと分析した上で、①資格試験に対する社内のチェック体制、情報管理体制の構築、②職員の倫理観の醸成に向けた啓発研修制度の構築、③技術系職員の人材育成、キャリアプラン制度の構築という3つの大きな方針を掲げ、これを具体化する10の事項を定めているが、その概要は次のとおりである。

ア 工事経歴の一元的な管理方法の確立

職員の工事経歴について、各職員にて西武造園グループに共通の書式を用いた「資格・実務経歴書」を作成させることとし、各職員は、「資格・実務経歴書」作成時、更新時及び人事面談時に各部署長のチェックを受けるものとする。各部署長は、工事経歴が適切に記録されているかを確認の上、各職員の「資格・実務経歴書」を取りまとめ、年2回、所定のタイミングで西武造園の事業運営部に提出する。

各職員の「資格・実務経歴書」のデータは、西武造園の事業運営部でグループ各社のそれも含めて一元的に管理するものとし、近い将来、そのためのシステムを導入する。

イ 受検支援体制、実務経験証明手順の確立

各職員の「資格・実務経歴書」の記録、管理を担当する西武造園の事

業運営部に、職員の技術検定等の受検に関する統括管理機能を持たせ、講習会の開催等の受検のための勉強支援も合わせ担当させる。

また、受検の申込時に行う実務経験の証明は、西武造園の事業運営部において、各社の受検申込者が作成し所属部署の長のチェックを受けた実務経験証明書を受け取り、管理する「資格・実務経歴書」データと照らし合わせて内容に誤りがないことの確認をし、これがなければ、実務経験証明書に社印を押印する手続を進めることができない。

ウ 資格及び試験制度に関する研修の実施

資格及び試験制度の重要性に関する研修を、階層別に継続的に実施する。その概要としては、新入職員研修時の基礎的な研修のほか、3年目研修、5年目研修として資格及び試験制度に関する技術研修を実施する。

また、将来の受検申込者を対象とする研修だけでなく、受検申込期間に先立つ適宜の時期に、各職員の「資格・実務経歴書」作成のチェックを担当する各部署長を対象とした資格及び試験制度に関する研修プログラムを実施する。

3 西武建設らの暫定的再発防止策に対する評価と当委員会の提言

(1) 再発防止のあり方についての当委員会の基本的な考え方

西武建設らが定める暫定的な再発防止策の概要は上記2（130ページ）のとおりであり、以下ではかかる暫定的再発防止策に対する当委員会の評価を述べると共に、別途、再発防止に向けた当委員会の提言を行うこととするが、それに先立ち、まずは、再発を防ぐための制度、仕組みはどうあるべきかについての当委員会の基本的な考え方を述べる。

ア 問題の本質をとらえ、的確に解決するものであること

言うまでもなく、検討、策定する再発防止策は、問題が生じた直接的

な原因をとらえるのはもちろんのこと、その背後にひそむ、より根本的な原因にも着目して問題の本質をとらえ、これらを的確に解決するものである必要がある。

イ 屋上屋を架すような再発防止策としないこと

不祥事が発生した企業が採り入れる再発防止策の中には、これまでの決裁制度や不祥事予防のためのチェック機能に加え、新たな制度や仕組みを導入する例も多く見られるところ、中には、ただチェック回数を増やしただけのように見えるもの、複数の部署が関与することになって仕組みが複雑になる上に、かえって責任の所在が不明確になっているように見受けられるものなど、屋上屋を架すような再発防止策になっているものが散見される。しかし、決裁やチェック機能が複雑になればなるほど制度疲労を起こし、無駄が生じ、その仕組みや制度を機能させなければならない担当職員に疲労や慢心、怠惰を生じさせるおそれがあり、それでは本末転倒である。

制度や仕組みを活かすべきはずの職員が疲労や慢心によりルーティーン・ワークに陥るような再発防止策になるぐらいであれば、思い切って従前の仕組みや制度を解体してシンプルで使いやすい制度や仕組みに作り直すという大胆な試みがあってもよい。

当委員会でも、新しい制度や仕組みを次々と導入せざるを得なくなるような再発防止策ではなく、今ある仕組みや制度をどう活かせばよいのか、運用上、一層心がけるべきことは何かにも重点をおいて、作った仏に魂を入れるがごとくの提言を心がけた。

ウ 新たな仕組みや制度を導入した場合に生じ得る新たな不正の可能性にも配慮すべきこと

内部統制上の観点から不正の予防策を講じたとしても、完全なものは存在しない。上に方針あれば下に対策ありとの言葉があるように、不正

の動機が生じれば、何かしらの工作を行って不正に及ぶ可能性は常にある。

そのため、今、存在する問題の本質をとらえた的確な再発防止策であったとしても、それを採り入れることによって新たに生じ得る別の場面での新たな不正の可能性にまで意識し、実効性ある再発防止策として適切な運用を常に心がける必要がある。

エ 故意過失を問わず、不正事例は生じ得るという前提で、事後チェックの実効性を高める工夫をこらすこと

不正の痕跡や不正の端緒を得て行う検証、調査は、疑われる不正の一端が見えているため、比較的容易に実効性ある形で行うことが可能であるのに対し、そうした痕跡や端緒がない中で、日々の日常業務の一環として資料やデータをチェックし、誤りや不正がないかを確認するのは実のところ難しい。その原因は様々であるが、典型的な例でいえば、チェックする側が起こるべき不正や過誤を想定していないためであったり、チェックの仕方が甘く、客観的な裏付けをとるなどの深掘りをせず、表面的なチェックに終止してしまうためである。

したがって、再発防止策として事後のチェック体制を整える場合には、故意であろうと過失であろうと不正ないし不適切な事例はなお生じ得るものだとの正しい認識を持ち、メリハリをつけて、必要な時には人の説明を鵜呑みにせず、客観的な裏付けをとって深掘りをするなど、実効性を高める工夫が必要である。

オ 不正事例の端緒を得た場合に、調査の「方法」と、結果確認の「方法」を慎重に検討し、真実発見に近づく工夫をこらすこと

犯罪予防の世界に、「摘発は最良の予防である」との言葉があり、早期に問題を発見し早期にその芽を摘むことが何よりの予防策であると言われている。このことは企業不祥事の再発防止を考える上でも参考にな

る。

過去の企業不祥事では、外部からその指摘があったのにまともに取り上げず、その後、指摘どおりの不祥事が発覚して、初動の遅れが厳しく批判された事例や、社内でも不祥事の発見につながる重要な指摘があったにもかかわらず、不適切な手法での不十分な社内調査のため不祥事を発見できず、その不適切な結果を誰も疑問視しないで処理された結果、後に不祥事が発覚し、過去に見過ごされたことも含め大きな問題となった事例など、せつかく不正の端緒を得ながらも、調査開始の判断や調査方法、結果の確認方法が適切でなく、それが傷口を更に広げる結果になる例もある。

昨今、内部通報制度が広く定着し、不正の端緒をつかむ有力な手段となりつつあるが、同制度を活かすためにも、事案に応じた調査体制の組み方や調査手法、手順といった調査「方法」の設計を慎重に検討し、真実発見に近づく工夫をこらすことが肝要である。

またそれだけでなく、調査の結果が適切であったか否かを判断する際にも、単に結論のみの報告を受けるのではなく、複数の目で、できる限り客観的な根拠を確認するなど、結果確認の「方法」をも慎重に検討し、不十分、不適切な調査結果を見過ごさないことが肝要である。

(2) 西武建設らの暫定的再発防止策に対する評価と当委員会の提言

以上を前提に、西武建設らが暫定的に定めた再発防止策に対する当委員会の評価と、これを踏まえた更なる提言を行うこととする。

ア 西武建設らの暫定的再発防止策は、一応、問題の直接的な原因をとらえたものであること

西武建設らの暫定的再発防止策は、いずれも、職員の実務経験を普段から正しく記録、管理し、職員が施工管理技士などの技術検定等を受け際には、検定で要求される実務経験の要件を満たしているかを、根拠

をもって適切に判断し、また社内でチェックしようとするものであり、そのため、新システムの導入を視野に、実務経験情報の一元管理や新設部署によるチェック体制の構築を行うものである。

この点、本件では、西武建設においても、西武造園グループにおいても、職員の実務経験が一元的、統一的に記録、管理すらされておらず、技術検定の受検に当たり、実務経験を会社が証明することを求められている意義も理解されないまま、十分な根拠資料による裏付けもなく、受検者の自己申告と在籍年数によるどんぶり勘定によって証明作業がなされていたことが、今回の資格不正取得問題の大きな原因の1つである。

そのため、上記2（130ページ）のような暫定的再発防止策は、一応、問題の直接的な原因を的確にとらえ、解決するための有効な対策であると評価できる。

もっとも、こうした再発防止策を今後、より一層具体化させ、実効性あるものとして機能させるためには、以下のような検討も必要であろう。

イ 重複したチェック体制の実効性について慎重に検討すべきこと

例えば西武建設においては、受検者の実務経験を証明する際には、各事業部工務部が記録されたデータと受検者が記載した実務経験とに齟齬がないかをチェックし、これを業務監理部に回付すると、同部においても、同じチェックをする体制が想定されている。また、西武造園グループでも、受検者の実務経験を部署長がチェックし、これを西武造園の事業運営部に回付すると、同部においても、同じチェックをし、さらに、フィードバックを受けた受検者が今度は社印押印申請と合わせて受検申込書一式を部署長に提出してチェックを受け、次いで西武造園の事業運営部でもチェックをするという体制が想定されている。

こうした二重、三重に見えるチェック体制は、実務経験の証明に慎重を期するものであるとはいえようが、他方で、同じ内容、同じ項目に対する重複したチェック体制になるのだとすると、当然、二次的にチェッ

クする担当者には、「既に一次チェックを受けてきているのだから大丈夫だろう」との意識が芽生える可能性は否定し難い。

また、結局のところ、会社の証明作業において、どこが責任部署であるのかが不明瞭になるきらいがあり、責任感のないルーティーン作業に陥る懸念がある。

したがって、実務経験の一元管理という手法上、新設部署や特定の部署に申請書類が集約されてくる仕組みは変え難いにしても、無駄な二重チェックに陥らないメリハリの効いた役割分担と責任の所在の明確化が求められよう。例えば、登録された実務経験の内容と受検の際の実務経験証明書に記載された実務経験の内容が一致しているかを確認する者や部署と、こうして一致することが確認された実務経験について、ランダムにデータを抽出し、データ入力（登録）の際に確かな根拠資料に基づいて正しい内容が入力（登録）されているかを確認する者や部署を分けることでそれぞれに負う役割についての責任部署を定めることも検討に値するであろう。

ウ 事業に活かせる有用な仕組みとして運用する工夫をすべきこと

特定の不正が明るみになると、その不正根絶に特化した、費用も労力もかかる大がかりなシステム導入やチェック体制などの再発防止策が策定されることがある。それは問題となった不正の根絶のためには必要かつ有効であるのだが、これに携わる職員の意欲面も含め、持続可能性に疑問を持たざるを得ないこともある。

本件でいえば、なるほど施工管理技士の受検要件たる実務経験は、単に現場に配置されれば良いのではなく、施工管理業務あるいは指導監督的施工管理業務に従事した経験でなければならず、しかも、作業内容が必ずしも明確には切り分けられないこともある土木、建築、造園といった種別に分けなければならないし、工事期間ではなく、上記業務への従事期間を年月単位で特定しなければならないから、こうした実務経験の

内容を適切に記録，管理するためには，特殊な入力項目とならざるを得ない。

しかし，専ら施工管理技士の受検要件のためだけに，こうした入力システムを導入し，このシステム運用のために多くの職員を当てることは非経済的であるばかりか，職員の意欲の側面から見ても，適切な運用が維持できるのか懸念がある。この点，西武建設では，既に運用している工事内容を管理するテンダー21というシステムに個々の職員の実務経験を記録し，集約していくことが想定されており，考え方としては適切であろう。

更にいえば，委員会調査を振り返ってみるに，西武建設でも西武造園グループでも，過去にどのような工事を行ってきたのか，誰がどのように従事してきたのかを特定する資料が会社側に十分蓄積されておらず，個々の職員が備忘のため等の理由で個人的な手元資料として管理している状況も見受けられた。そのため，再発防止策として個々の職員の実務経験を記録していくにしても，例えば基本的な工事記録も併せて保存，一元管理して，受注活動に活かせる工夫をしたり，人事評価や職員の異動にも参考となるよう人事記録と連動させるなど，幅広く西武建設らの事業に役立つような有用なシステムに発展させていくことが肝要であろう。

エ 実務経験の記録，管理制度が導入されると，記録，管理の場面での不正や過誤が生じ得ることに配慮すべきであること

本件の問題の直接的な原因に的確に対応するためには職員個人の実務経験を正しく記録，管理することが肝要であり，西武建設らの暫定的再発防止策もその点に重点を置いている。

そのこと自体は正しいと考えるが，こうした再発防止策により，職員個人の実務経験が記録，管理されるようになっていけば，職員が技術検定を受検する際に申込書に記載される実務経験が記録，管理にかかる実

務経験と必然的に一致するであろうことは容易に想像される。

とすると、仮に実務経験の記録、管理システムが構築された中で実務経験を偽ろうとする場合には、その不正は、会社の証明手続の場面で生じるのではなく、実務経験の記録の場面で生じることになると推測される。また、故意の不正でなくとも、実務経験を記録する時に見落とし、見誤りなどの過誤があると、その過誤が発見、是正されない限り、ほぼ自動的に、誤った実務経験を証明することにつながる危険がある。

そうである以上、徹底した再発防止を考えるためには、適切な根拠をもって適切な内容で実務経験が記録される仕組みを慎重に検討すると共に、事後チェックも、その後に発生することが想定される受検時の実務経験証明手続に対してよりも、むしろ実務経験の記録手続に対して重点的に行われるべきであろう。

オ 法令に対する意識の改革を行い、指定試験機関とのコミュニケーションをとりながら受検要件の正しい理解を持ち続けること

(ア) 本件の直接的な原因は、実務経験が適切に記録されておらず、適切でない証明作業がなされてしまっていたことであるが、更にその背後には、西武建設らにも、受検する受検者個人にも、施工管理技士の制度を定めた法を軽視する態度があったと指摘せざるを得ない。こうした法軽視の態度は、西武建設らにとって、仕事柄、施工管理技士の資格を取得して当たり前との意識を背景に、受検要件やその趣旨に十分な理解もないまま、ただ入社して一定年数を経れば受検できるものとか、現場にいさえすれば実務経験とってよいといった安易で根拠に乏しい思い込みを生じさせ、それが新入職員にも共有されることで、醸成されていった可能性がある。

しかし、言うまでもなく、法の定めには立法の経緯があり、趣旨があり、目的があるのであって、その法が定める資格を取得しようとする以上は、そして、受検要件たる実務経験を責任をもって証明しよう

とする以上は、これを定めた法の根本を理解しなければならない。

過去に続いた安全性能の偽装事例等でも、安全基準や環境性能というものが所与のものとしてあるがゆえに、ただ与えられた形式基準といった誤った理解に結びつき、「実害を及ぼしていない」という独善的な考えの下、法令違反を正当化してしまったものと考えられるところであり、本件の施工管理技士の資格の法の定めに限らず、企業活動に関係する法令については、すべからく、その趣旨を理解し、意識を高めることが重要である。

- (イ) また、施工管理技士などの受検要件は、法令を読み解いても必ずしも明確でない場合もあろうし、施工管理技士の資格でいえば、「受験（受検）の手引」を読んでも一義的に明らかでない部分もある。しかも、「受験（受検）の手引」では、2009年（平成21年）度又は2010年（平成22年）度の技術検定では重複禁止要件が、2015年（平成27年）度の技術検定では、実務経験の見通し期間を実務経験として算入することのできる旨が記載されるようになるなど、受検要件に大きく影響することが想定される改訂がなされている。

本件のように第三者調査委員会が過去の資格取得の適否を判断するに当たっては、当時の法令や受検案内の記載内容を踏まえ合理的な解釈を行って判断することも許されるところを、当委員会はその立場を採用するものであるが、今後、新たに職員が技術検定を受検する場合には、その受検要件は、当然ながら、一定の裁量を与えられた指定試験機関が示す最新の内容に従う必要がある¹¹。

したがって、再発防止を徹底するためには、法令の趣旨をしっかりと理解する意識改革を行うことに加え、毎年、発行される「受験（受検）の手引」など試験を行う主催者が明示する受検要件を、受検者個

¹¹令和3年度1級土木施工管理技士技術検定受検申請書では、実務経験証明としてこれまで求められていた社印押印が、実務経験の証明者及び記載内容の確認者による署名に変更されている。このように、技術検定の受験（受検）の手引は、適宜、改訂されていくため、最新の内容に適時に対応していかなければならないことが示されているといえる。

人はもちろん、実務経験を証明する西武建設らにおいても、しっかりと理解する必要がある。

そして、要件の内容が一義的に明らかでないとは判断した場合には、「きつとこのような解釈で大丈夫だろう」という安易な方向で解釈するのではなく、指定試験機関に問い合わせるなどしてコミュニケーションをとることも必要であろう。

カ 「現場を知る」内部統制を徹底すべきこと

上記イないしオが事業を遂行する場面における再発防止策の提言であるが、以下では事後チェックの内部統制について提言を行いたい。

企業不祥事が明るみになった事例の多くは、内部監査部門がありながら不正の発見には至らなかったものである。本件でも、少なくとも近年、西武建設や西武造園グループにおける実務経験の証明手続や経営事項審査の評点算出手続が内部監査の対象にならず、それゆえ、実務経験が適切に記録、管理されていなかったこと、実務経験の証明が不適切に行われ、あるいはそのおそれがあること等が見過ごされてきた。企業のあらゆる事業活動全てに目を配ることは難しいことを考慮しても、リスクの所在を見誤ったとの指摘は免れない。

こうしたリスク評価の誤りの多くは、内部監査部門が自社の事業活動の最前線である現場の実情を具体性をもって把握しきれていないことと、現場の実情を踏まえた職員や担当部署が置かれた環境や、受けるプレッシャーへの理解、すなわちリスクの想定が具体性をもって行われていないことに起因する。

本件でも、施工管理技士の資格が職員個人の技術向上のための制度でありながら、実情は、企業側が責任をもって実務経験を証明しなければならず、また、企業の経営事項審査の基礎事項となり、あるいは配置技術者の資格にもなるという意味で、西武建設及び西武造園グループ自身にも非常に有益かつ重要な資格制度となっているのに、内部監査におい

て、受検要件が具体的にどのような内容になっているのかや、実務経験の特定及び認定が具体的にどのように行われているのかといった現場の実情を適切に把握していたとは認め難い。

また、例えば、安全基準の達成状況を確認する専門部署の担当者が、長年、1人で検査数値を管理しているといった実情や、単年度予算主義が採用され、予算の消化率も高い中で、発注部品の納品確認が発注部署自身にて行われているといった実情を正しく把握できていれば、誰にも見られない中で数値の改ざんが可能な環境ができているとの具体的なリスク想定、あるいは予算消化のプレッシャーが考えられる中、検収をしたことにして書類を整え、実態は余った予算を外部業者に預けて自由に使える予算にしたいという欲求が生まれ得る具体的なリスク想定が可能となる。これらと同様、本件でも、実務経験が適切に記録、管理されておらず、上長の記憶を基本とした実務経験の確認しかなされていないような現場の実情を正しく把握できていれば、そこには故意過失を問わず、適切でない実務経験の証明につながるリスク、ひいては誤った配置技術者の配置が行われて法違反につながるリスクが具体性をもって想定し得たはずである。

以上から、本件をきっかけとして、内部監査部門が改めて自社の事業活動、特に現場の実情をできる限り具体的に把握するように努め、個々の職員や担当部署が置かれた環境や、受けるであろうプレッシャー又は欲求がどのようなものを具体的に想定することで、「寄り添う内部監査」が実現可能なように取り組むことが望まれる。

キ 不正の疑いの端緒を得た場合の的確な調査対応方針を確立、検証すべきこと

(ア) 本件では、2008年通報により、西武HDは、実務経験を偽った施工管理技士の資格取得が西武建設主導で行われているとの疑いを覚知したが、この時に的確な調査あるいは調査指示がなされたとは到底、い

えず、また、西武建設が行った一応の調査らしきものの結果への対応や共有が適切に行われたとも認められず、さらに、時の経過とともにうやむやになって立ち消えになるような経緯で不適切に終了処理がなされたなど、せっかく自浄作用を発揮して適切な業務改善をなし得る機会がありながら、みすみすその機会を逃してしまったといえよう。

2008年通報に適切に対処ができていれば、その後の技術系職員による不適切な資格取得も発生しなかった可能性が高く、そういう意味で、2008年通報対応のまずさがその後の不祥事発生の大きな要因になったとの評価も可能であるし、それゆえ再発防止を考える上で不祥事対応方針の確立、検証は急務である。

- (イ) 2008年通報が西武建設で会社の指示により資格の不正取得が行われている可能性に言及するものである以上、西武建設による組織的関与が十分に疑われるものであった。不正の舞台となっている可能性のある子会社に当該不正の疑いについて徹底調査して、場合によっては経営幹部の責任を問うような自浄作用の発揮を求めることには無理があり、現に期待できなかったことは本件の結果が証明している。

そうである以上、仮に西武HDが西武建設や他の子会社等に関する内部通報を受けた際には、事案の内容、性質、広がりの可能性などを総合的に判断して、当該通報対象会社に調査を委ねるべきか、西武HDが調査を主導すべきかの調査設計を慎重に検討し決定すべきである。もちろん調査の対象事項が子会社の事業内容に関わるものであり、親会社において内容を把握できていない部分もあろうが、「分からないから調査を子会社に任せる」のではなく、「分からないから分かるように解明させ、分かるように報告させる」ことが肝要である。

現在の西武グループコンプライアンス体制基本規程を見ると、西武HD主導による調査をすべき基準や考え方は必ずしも明らかでないが、西武HDコンプライアンス部及び管理部の担当者によれば、西武HD

では、内部通報業務の具体的な取扱い及び手順を定め、通報案件の全件について外部弁護士の助言、支援を受けて、西武HDコンプライアンス部長が主体的に関与して調査方針の決定、調査の実施、調査結果の確認がなされる運用にしているとのことである。そのように外部専門家を入れた複数の目で初動のあり方を検討する運用がなされているのであれば、調査方針や調査体制の判断が時の担当者次第に陥ることもないとは思われるが、引き続き、通報の内容に即し、適切な調査方針や調査体制を確立、検証できるよう慎重に対応することが肝要である。

(ウ) また、2008年通報は、通報から1年近く経った頃にも西武HDが西武建設に調査進捗状況を尋ねている様子が記録されていて、しかも、その後は、明確な回答や違法性の判断もないまま、うやむやになって終わってしまった。「歴史を裁くようなことにならないようにせよ」とも言われるとおり、調査は適時に迅速に行われなければ、事案に取り組む意欲も減退し、証拠も散逸して、十分な事実解明に至らず、また、結論を出しても周囲への感銘力も失われることになりかねない。

したがって、通報対応の肝の1つは、標準的な処理期間を定め、集中的に取り組む体制を整えることにあるといっても過言ではない。

(エ) さらに、調査結果の報告、確認のあり方、終了処理のあり方にも留意する必要がある。すなわち、不祥事対応で大切なのは、調査の結果、むしろ「問題がない」として終了する場合の結果確認方法と終了処理のあり方である。なぜなら、「問題がない」として終了する事例の中に、調査が不十分であるがゆえに実態解明がなされず、外見上、問題がないかのように見えているだけの場合や、本件のように、意図的、組織的に行われた子会社の不正への対処を子会社に委ねた結果、簡単な是正措置がとられただけで、違法行為の認定もなされずうやむやになって、いつしか終了処理されているといった事例がひそんでいる可

能性があるからである。

そのため、「問題がない」として終了する事案こそ、単に調査結果を鵜呑みするのではなく、①何を調査対象としたのか、②どのような方法、アプローチで調査をしたのか、③その結果がどうであったのか、④その結果を導いた根拠は何か、⑤それらの結果を総合してどのような事実関係を認定し、問題がないと評価したのか等、調査の内容のみならず、調査の手法まで報告を求め、可能な限り十分な調査を行い、可能な限りの解明ができたといえるのかを把握して、結論の相当性を判断して終了処理を行わなければならない。

例えば、職員個人が外部業者からキックバックを受けているとの通報事例で、当該職員にヒアリングをしたら疑惑を明確に否定したとの一事で、「問題は見当たらない」と判断して終了することが適切でないことは明らかであり、当該職員が発注業務や資金の払出し業務に関わっていたか、関わっていたとして伝票上に不自然な点はないか、物品購入であれば納品実績は確認できるか、それらの調査事項に関し、客観的資料を収集して分析はしたのか、名指しされた外部業者はどのように説明しているのか、あるいは外部業者にまでヒアリングをしないというのであればなぜしないのかなど、解明すべき事項が解明されているのか、また解明に向けた調査手法は適切かを、結果報告を受ける側が慎重に検討、判断しなければ、問題を見逃すことになりかねない。

現在の西武グループコンプライアンス体制基本規程や運用を定めたマニュアルに関する西武HDの説明によれば、現在は、通報事案の全件について、外部弁護士の助言、支援を受けて調査を実施し、西武HDのコンプライアンス部長のみならず、コンプライアンス統括責任者及び西武グループ企業倫理委員会その結果を報告することとされているようであるから、「問題なし」との事案についても多くの目で見ても検証される仕組みは整っていると評価できる。

したがって、引き続き、特に「問題なし」とされる事案についても、そうした結果に至ったプロセスも含めた評価を行い、不十分な調査であることを見落とさないような運用を心がけることが肝要である。

(ウ) 加えて、西武HDを筆頭とする西武グループ・ガバナンス体制の下においては、あるグループ会社で問題が顕在化した場合、他のグループ会社でも発生し得るのか否かを的確に見極め、必要な範囲で横展開し、注意喚起をしたり、社内調査をしたりして、早期に問題改善に取り組む仕組みも必要であろう。

第11 委員会調査の終結に当たり

1 委員会調査は、新型コロナウイルスの感染拡大という未曾有の災禍の中、調査の手法や時間も制約を受け、長期にわたって行われた。また、調査対象事項の性質上、古くは2000年にまで遡って資料等の徴求を行い、西武建設らの職員において、歴史を発掘するかのよう資料の探索、収集を行い、当委員会は、その提供を受けて分析、評価した。

その結果は詳述したとおりであるが、実務経験の証明責任を負う企業として、業法である法への理解、意識、感度が乏しく低かったといわざるを得ない。個々の受検者にもそのことは当てはまるとはいえ、西武建設らは、受検者を選定して受検支援を行って資格取得を指示、奨励し、実務経験を証明していたのであるから、西武建設らが受検要件を的確に把握し、適切な実務経験の管理と証明を行うべきであった。委員会調査の結果、相当年数を経た今になって、取得したはずの資格を失うこととなる職員も生じることと思われ、また、実務経験に不備があると認定された結果、配置技術者の要件を満たさず、発注者にも一定の負担をかけて第三者評価機関による再検証を行わざるを得なくなるなど、一連の資格問題によって生じた影響は非常に大きく、それゆえに西武建設らにおいては、二度とこうした不祥事を招かぬよう再発防止にしっかりと取り組んでもらいたいと切に願っている。

2 そして、再発防止の取組みは、実務経験の適切な記録、管理とそれに基づいた適切な証明手続を真っ先に整備して実践していくことになろうかと思われるが、それら個々の仕組み作り、あるいは制度改革は、あくまでも当面の課題に対する技術的な対応に過ぎないことに是非ご留意いただきたい。

長年、慣例的に続いてきたやり方に対して突然、メスが入り、外部からの意見を受けて改善を試みようとしても、中には、「昔は誰もがやっていたことなのにどうして自分たちだけが」とか、「指定試験機関から指摘を受けたこともないのにどうしてそこまで厳密に実務経験を管理しなければならないのか」といった感情をもってしまうこともあるだろうし、そういう感情を持ってしまうことが全く理解できないわけでもない。

しかし、こうした不満の感情が解消されない限り、真の再発防止は望めないであろう。

3 そもそも国家資格である施工管理技士等の技術検定は、一定水準の専門的学識及び技術を必要とする工事の業務につく者に対して国が行う検定であるから、受検要件も、当然にそういう観点から要求されるものであることは言うまでもなく、それはつまり、究極的には工事の安全や品質を担保するという公共的利益に貢献し得る技術者としての資質を見ることにほかならない。一方で、受検者個人にとっては、自己研鑽の目標とすることができ、また、人事上、評価されることもあって、個人的な受検動機が生まれることになるし、雇用する企業にとっては、資格者数次第で公共工事の受注高も変わり得るし、配置技術者や専任技術者の配属にも直接的に影響を及ぼすことから、企業固有の動機も生まれる。このような事情から、「資格は取って当たり前」、「年数が経てば誰もがとれる」との風潮や誤った理解が定着し、不正ないし不適切なものが入り込む余地があった。そうである以上、個々人の心の中にあるかもしれない不満を解消して真の再発防止を目指すということは、先に述べたような技術検定制度の意義を理解し、納得できるように意識改革

をねばり強く行うことにほかならない。

この点、ヒアリングの中で、西武建設らは、本件不正発覚後の経営幹部が集まる朝の会議で本件不正についての対話を重ねる中において、「この技術検定は誰のためにあるのかということをおぼれていたのではないか。」、「それは工事の安全のためであり、それを願うお客さんのためだ。そこを我々は再認識することが何より大事じゃないのか。」との発言が出て、当たり前のこととはいえ、忘れていたものに今、気づいたような気持ちで腹落ちしたという趣旨の説明があった。

こうしたエピソードが正に物語るとおり、施工管理技士等の資格制度の意義は、究極的には発注者や完成後の施設等を利用する多くの人々、つまり社会からの信頼に応えるということであり、換言すれば、自分たちの持つ専門的知識経験及び技術を、自信をもって提供することの証となるべきものである。

今後、小さな技術的な再発防止策の実現のみで終わることなく、社会の要請に応えるという自信に結びつくような積極的再発防止の取組みに期待したい。

以上

別紙1-①

西武建設ヒアリング一覧

番号	対象者氏名	役職	ヒアリング 実施日
1	●●●● 氏	購買部●●●●●	2020/6/17
2	●●●● 氏	戸建事業部管理部●●●●●	2020/6/17
3	●●●● 氏	建築事業部工務部●●●●●	2020/6/18
4	●●●● 氏	安全環境品質部担当部●●●●●	2020/6/19
5	●●●● 氏	リノベーション事業部工務部●●●●●	2020/6/22
6	●●●● 氏	建築事業部管理部●●●●●	2020/6/23
7	●●●● 氏	土木事業部エンジニアリング部●●●●●	2020/6/24
8	●●●● 氏	戸建事業部工務部●●●●●	2020/6/24
9	●●●● 氏	建築事業部工務部●●●●●	2020/6/26 2021/1/20
10	●●●● 氏	総務部●●●●●	2020/6/29 2020/8/7
11	●●●● 氏	土木事業部工務部●●●●●	2020/6/30
12	●●●● 氏	東京支店●●●●●	2020/6/30
13	●●●● 氏	グループ営業部●●●●●	2020/7/1
14	●●●● 氏	関西支店●●●●●	2020/7/1
15	●●●● 氏	購買部●●●●●	2020/7/2
16	●●●● 氏	関西支店●●●●●	2020/7/3
17	●●●● 氏	出向中	2020/7/3
18	●●●● 氏	関東支店●●●●●	2020/7/3
19	●●●● 氏	2011年9月退職し当時の出向先に転籍	2020/7/6
20	●●●● 氏	東日本支社土木部●●●●●	2020/7/8
21	●●●● 氏	経営管理本部経理部●●●●●	2020/7/9 2020/8/17
22	●●●● 氏	2011年9月退職し当時の出向先に転籍	2020/7/10 2020/8/27
23	●●●● 氏	建築事業部工務部●●●●●	2020/7/15
24	●●●● 氏	建築事業部工務部●●●●●	2020/7/15
25	●●●● 氏	東京支店●●●●●	2020/7/20
26	●●●● 氏	東北支店●●●●●	2020/7/21
27	●●●● 氏	東京支店●●●●●	2020/7/22
28	●●●● 氏	土木事業部営業部●●●●●	2020/7/22
29	●●●● 氏	出向中	2020/7/28
30	●●●● 氏	出向中	2020/7/28
31	●●●● 氏	事業本部管理部●●●●●	2020/7/30

番号	対象者氏名	役職	ヒアリング 実施日
32	●●●● 氏	2020年5月当時の出向先で退職	2020/7/30
33	●●●● 氏	西日本支社営業部●●●●	2020/7/30
34	●●●● 氏	東京支店●●●●	2020/8/3
35	●●●● 氏	西日本支社営業部●●●●	2020/8/4
36	●●●● 氏	元常勤監査役●●●●	2020/8/5
37	●●●● 氏	元代表取締役社長●●●●	2020/8/6
38	●●●● 氏	総務部●●●●	2020/8/6
39	●●●● 氏	2013年9月当時の出向先で退職	2020/8/8
40	●●●● 氏	土木本部管理部●●●●	2020/8/19
41	●●●● 氏	土木事業部工事部●●●●	2020/8/24
42	●●●● 氏	土木事業部エンジニアリング部●●●●	2020/8/26
43	●●●● 氏	土木事業部工事部●●●●	2020/8/26 2020/9/16
44	●●●● 氏	東京支店●●●●	2020/9/17
45	●●●● 氏	総務部●●●●	2020/10/7
46	●●●● 氏	事業本部営業統括部●●●●	2020/10/24
47	●●●● 氏	元取締役●●●●	2020/11/18
48	菅原 道則 氏	取締役	2020/11/24
49	●●●● 氏	土木事業本部営業一部●●●●	2020/12/18
50	●●●● 氏	土木事業部工事部●●●●	2021/1/18
51	●●●● 氏	土木事業部工事部●●●●	2021/1/19
52	●●●● 氏	九州支店●●●●	2021/1/20
53	●●●● 氏	横浜支店●●●●	2021/1/21
54	●●●● 氏	建築事業部工務部●●●●	2021/1/28
55	山川 宏明 氏	取締役	2021/1/29
56	●●●● 氏	関東支店●●●●	2021/2/2
57	●●●● 氏	土木事業部エンジニアリング部●●●●	2021/2/4
58	●●●● 氏	土木事業部工事部●●●●	2021/2/4
59	●●●● 氏	土木事業部工事部●●●●	2021/2/4
60	●●●● 氏	営業本部●●●●	2021/1/25
61	●●●● 氏	リノベーション事業部工事部●●●●	2021/2/4
62	伊瀬知 龍一 氏	取締役	2021/2/5
63	中村 仁 氏	代表取締役	2021/2/5
64	●●●● 氏	建築事業部見積部●●●●	2021/2/9

※役職名については、現職者は2021年1月1日時点での、退職者は退職時での役職を記載するものである。

別紙1-②

西武造園ヒアリング一覧

番号	対象者氏名	役職	ヒアリング実施日
1	●●●● 氏	事業推進部●●●●●	2020/6/18
2	●●●● 氏	東日本事業管理部●●●●●	2020/6/18 2020/7/7 2021/1/26
3	●●●● 氏	東日本統括支店工事部●●●●●	2020/6/19
4	●●●● 氏	営業部●●●●●	2020/6/22
5	●●●● 氏	管理部●●●●●	2020/6/23 2020/7/9 2020/7/28
6	横田 純 氏	取締役 東日本事業管理部 東日本統括支店 東日本管理運営事業部担当	2020/6/24 2021/1/19
7	●●●● 氏	経営企画部●●●●●	2020/6/24
8	今川 孝治 氏	取締役 管理部担当 管理部長	2020/6/26 2021/1/28
9	●●●● 氏	東日本事業管理部●●●●●	2020/6/26
10	●●●● 氏	東日本統括支店工事部●●●●●	2020/6/29
11	●●●● 氏	東日本統括支店営業一部●●●●●	2020/6/29
12	●●●● 氏	東日本統括支店維持管理部●●●●●	2020/6/30
13	北條 拓 氏	取締役 経営企画部担当 経営企画部長	2020/6/30
14	川井 良浩 氏	西武緑化管理取締役 造園部担当 造園部長	2020/7/8
15	●●●● 氏	東日本管理運営事業部首都圏運営部●●●●●	2020/7/9 2021/1/25
16	●●●● 氏	東日本統括支店営業一部●●●●●	2020/7/14
17	●●●● 氏	東日本統括支店維持管理部●●●●●	2020/7/15
18	●●●● 氏	事業推進部●●●●●	2020/7/17
19	●●●● 氏	工務部●●●●●	2020/7/17 2021/1/25
20	●●●● 氏 ●●●● 氏	顧問 事業推進部●●●●●	2020/8/4
21	河野 勝 氏	取締役 西日本統括支店担当	2021/1/13
22	●●●● 氏	西日本統括支店みどり環境部●●●●●	2021/1/21
23	●●●● 氏	東日本統括支店維持管理部●●●●●	2021/1/21
24	●●●● 氏	横浜緑地造園事業部●●●●●	2021/1/21
25	●●●● 氏	東日本統括支店工事部●●●●●	2021/1/21
26	●●●● 氏	東日本支店営業部●●●●●	2021/1/26
27	●●●● 氏	東日本支店営業部●●●●●	2021/1/27
28	樋熊 浩明 氏	横浜緑地代表取締役	2021/1/28
29	平田 伸一 氏	西武緑化管理代表取締役	2021/1/29
30	大嶋 聡 氏	取締役社長	2021/2/5

※役職名については、現職者は2021年1月1日時点での、退職者は退職時での役職を記載するものである。

別紙1-③

西武HDヒアリング一覧

番号	対象者氏名	役職	ヒアリング 実施日
1	●●●● 氏	出向中	2020/7/7
2	●●●● 氏	出向中	2020/7/8

※役職名については、現職者は2021年1月1日時点での、退職者は退職時での役職を記載するものである。

別紙2-①

西武建設株式会社

	取得年度	氏名	取得した資格の種別・級	在籍部署（取得当時）	人数	人数（のべ）	二級造園	一級造園	二級土木	一級土木	二級建築	一級建築	取得された資格個数	
1	1991年（平成3年）	●● ●●	二級土木施工管理技士	東京支社管理部●●●●●	1	1	/	/	1	/	/	/	1	
2	1993年（平成5年）	●● ●●	一級土木施工管理技士	東京支社管理部●●●●●	/	1	/	/	/	1	/	/	1	
3	1994年（平成6年）	●● ●●	二級土木施工管理技士	横浜支店営業部●●●●●	1	1	/	/	1	/	/	/	1	
4	2002年（平成14年）	●● ●●	二級土木施工管理技士	土木統括部土木部●●●●●	1	2	/	/	1	/	/	/	2	
5		●● ●●	二級土木施工管理技士	営業本部土木営業部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
6	2003年（平成15年）	●● ●●	二級土木施工管理技士	関西支店管理部●●●●●	1	8	/	/	1	/	/	/	8	
7		●● ●●	二級土木施工管理技士	建築事業本部営業一部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
8		●● ●●	二級土木施工管理技士	関西支店営業部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
9		●● ●●	二級土木施工管理技士	関西支店営業部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
10		●● ●●	二級土木施工管理技士	土木事業本部技術部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
11		●● ●●	二級土木施工管理技士	業務推進室営業管理部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
12		●● ●●	一級土木施工管理技士	横浜支店営業部●●●●●	/		/	/	/	1	/	/		/
13		●● ●●	一級土木施工管理技士	関東支店東北支店●●●●●	1		/	/	/	1	/	/		/
14	2004年（平成16年）	●● ●●	二級土木施工管理技士	土木事業本部管理部●●●●●	1	10	/	/	1	/	/	/	10	
15		●● ●●	二級土木施工管理技士	関東支店管理部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
16		●● ●●	二級土木施工管理技士	関東支店上越支店●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
17		●● ●●	二級土木施工管理技士	関西支店営業部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
18		●● ●●	二級土木施工管理技士	関西支店管理部	1		/	/	1	/	/	/		
19		●● ●●	二級土木施工管理技士	関西支店営業部●●●●●	1		/	/	1	/	/	/		
20		●● ●●	二級建築施工管理技士	関西支店営業部●●●●●	/		/	/	/	/	1	/		/
21		●● ●●	一級造園施工管理技士	横浜支店営業部●●●●●	/		/	/	1	/	/	/		/
22		●● ●●	一級建築施工管理技士	関東支店東北支店●●●●●	/		/	/	/	/	/	/		1
23		●● ●●	一級土木施工管理技士	関西支店営業部●●●●●	/		/	/	/	/	1	/		/

取得年度	氏名	取得した資格の種別・級	在籍部署（取得当時）	人数	人数（のべ）	二級造園	一級造園	二級土木	一級土木	二級建築	一級建築	取得された資格個数	
24	2005年（平成17年）	●● ●●	二級土木施工管理技士	土木事業本部営業部●●●●●	1	4	/	/	1	/	/	/	
25		●● ●●	二級土木施工管理技士	東京土木支店営業部●●●●●	1				1				
26		●● ●●	一級建築施工管理技士	関西支店営業部●●●●●	/				/				1
27		●● ●●	一級土木施工管理技士	関西支店営業部●●●●●	/				1				
28	2006年（平成18年）	●● ●●	二級建築施工管理技士	関西支店●●●●●	/	3	/	/	1	/	/	/	
29		●● ●●	一級土木施工管理技士	関東支店●●●●●	1				1				
30		●● ●●	一級土木施工管理技士	東京支店●●●●●	1				1				
31	2007年（平成19年）	●● ●●	一級土木施工管理技士	土木本部営業部●●●●●	1	3	/	/	1	/	/	/	
32		●● ●●	一級土木施工管理技士	東京支店●●●●●	1				1				
33		●● ●●	一級土木施工管理技士	東京支店●●●●●	1				1				
34	2008年（平成20年）	●● ●●	一級土木施工管理技士	東北支店●●●●●	1	1	/	1	/	/	/	1	
合計：				25	34	0	1	18	11	2	2	34	

※ 網掛け部分は重複する職員名である。

※ なお、上記の他に、事務系職員●●●●●1名が1978年（昭和53年）度に二級土木施工管理技士を、1982年（昭和57年）に一級土木施工管理技士を取得している。当該職員は、当時は事務系職員であっても技術系職員との仕事の区別は明確ではなく、現場で事務を行うほかに人出が足りないなどの理由で施工管理業務にも従事していたことから、受検に必要な実務経験を有していたと主張しているところ、当該主張を積極的に裏付ける資料はない一方、明確に否定する資料も存しないことから、当委員会では不正な取得とまでは認定せず、疑義者としてとどめた。

別紙2-②

西武造園株式会社

	取得年度	氏名	取得した資格の種別・級	在籍部署（取得当時）	人数	人数（のべ）	二級造園	一級造園	二級土木	一級土木	取得された資格個数
1	1986年（昭和61年）	●● ●●	二級土木施工管理技士	大阪営業所	1	1	/	/	1	/	1
2	1990年（平成2年）	●● ●●	一級造園施工管理技士	管理部●●●●	1	2	/	1	/	/	1
3	1990年（平成2年）	●● ●●	一級土木施工管理技士	管理部●●●●	/		/	/	/	1	1
4	1995年（平成7年）	●● ●●	一級造園施工管理技士	営業部●●●●	1	1	/	1	/	/	1
5	1996年（平成8年）	●● ●●	一級造園施工管理技士	経理部●●●●	/	1	/	1	/	/	1
6	1998年（平成10年）	●● ●●	一級造園施工管理技士	総務経理部●●●●	1	1	/	1	/	/	1
7	1999年（平成11年）	●● ●●	一級土木施工管理技士	総務経理部●●●●	/	1	/	/	/	1	1
8	2000年（平成12年）	●● ●●	一級造園施工管理技士	技術営業部●●●●	1	1	/	1	/	/	1
9	2001年（平成13年）	●● ●●	一級造園施工管理技士	管理部●●●●	1	1	/	1	/	/	1
10	2003年（平成15年）	●● ●●	一級土木施工管理技士	品質管理部●●●●	/	1	/	/	/	1	1
11	2008年（平成20年）	●● ●●	一級造園施工管理技士	東日本支店管理部●●●●	1	1	/	1	/	/	1
合計：					7	11	0	7	1	3	11

※ 網掛け部分は重複する職員名である。

別紙 3-①

西武建設株式会社

番号	氏名	現役・退職	職種	会社が認識していた 取得資格の種別・級	取得年度	疑義がある資格
1	●●●●	現役	事務系	一級土木	1993年(平成5年)	一級土木
2	●●●●	現役	事務系	二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
3	●●●●	現役	事務系	二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
4	●●●●	現役	事務系	二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
5	●●●●	現役	事務系	二級建築施工管理	2006年(平成18年)	二級建築施工管理
				二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
6	●●●●	現役	事務系	一級土木	2007年(平成19年)	一級土木
7	●●●●	現役	事務系	二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
8	●●●●	現役	事務系	一級土木	2007年(平成19年)	一級土木
9	●●●●	現役	事務系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木
10	●●●●	現役	事務系	二級土木	2006年(平成18年)	二級土木
11	●●●●	現役	事務系	二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
12	●●●●	現役	事務系	一級土木	2008年(平成20年)	一級土木
13	●●●●	現役	事務系	一級建築施工管理	2008年(平成20年)	一級建築施工管理
				二級建築施工管理	2004年(平成16年)	二級建築施工管理
				二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
14	●●●●	現役	事務系	一級土木	2005年(平成17年)	一級土木
				二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
15	●●●●	現役	事務系	二級土木	2002年(平成14年)	二級土木
16	●●●●	現役	事務系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木
17	●●●●	現役	事務系	一級土木	2007年(平成19年)	一級土木
18	●●●●	退職	事務系	一級建築施工管理	2004年(平成16年)	一級建築施工管理
				一級土木	2003年(平成15年)	一級土木
19	●●●●	退職	事務系	一級土木	2003年(平成15年)	一級土木
				二級土木	1994年(平成6年)	二級土木
				一級造園	2004年(平成16年)	一級造園
20	●●●●	退職	事務系	二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
※21	●●●●	退職	事務系	一級土木	1982年(昭和57年)	一級土木

※当該職員は、当時は事務系職員であっても技術系職員との仕事の区別は明確ではなく、現場で事務を行うほかに入出が足りないなどの理由で施工管理業務にも従事していたことから、受検に必要な実務経験を有していたと主張しているところ、当該主張を積極的に裏付ける資料はない一方、明確に否定する資料も存しないことから、委員会調査においては、不正な取得とまでは認定せず、疑義者としてとどめた。

番号	氏名	現役・退職	職種	会社が認識していた 取得資格の種別・級	取得年度	疑義がある資格
1	●●●●	現役	技術系	一級造園	2000年(平成12年)	一級造園
				一級土木	1999年(平成11年)	
2	●●●●	現役	技術系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木
				一級建築施工管理	2004年(平成16年)	
				一級建築士	2002年(平成14年)	
※3	●●●●	現役	技術系	一級造園	2010年(平成22年)	一級造園
				一級土木	1999年(平成11年)	
				二級土木	1987年(昭和62年)	
4	●●●●	現役	技術系	一級造園	2003年(平成15年)	一級造園
				一級土木	2001年(平成13年)	
※5	●●●●	現役	技術系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木
				一級建築士	1987年(昭和62年)	
				一級建築施工管理	1987年(昭和62年)	
※6	●●●●	現役	技術系	一級土木	2004年(平成16年)	一級土木
				一級建築士	1994年(平成6年)	
				一級建築施工管理	1993年(平成5年)	

※この3名は、後の委員会調査においてバーチャートに基づいて工事経歴を確認したところ、必要な実務経験を満たしていたと判断した。

【合計】

	資格者数	疑義がある資格個数
事務系	21名	28個
技術系	6名	6個

別紙 3-②

西武造園株式会社

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の 種別・級	取得年度	疑義がある資格
1	●●●●	現役	事務系	一級造園	1995年(平成7年)	一級造園
				一級土木	2003年(平成15年)	一級土木
2	●●●●	現役	事務系	一級造園	2001年(平成13年)	一級造園
3	●●●●	現役	事務系	一級造園	2000年(平成12年)	一級造園
4	●●●●	現役	事務系	一級造園	1998年(平成10年)	一級造園
				一級土木	1999年(平成11年)	一級土木
5	●●●●	現役	事務系	一級造園	2008年(平成20年)	一級造園
6	●●●●	退職	事務系	一級造園	1996年(平成8年)	一級造園
				二級土木	1986年(昭和61年)	二級土木

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の 種別・級	取得年度	疑義がある資格
1	●●●●	現役	技術系	一級造園	2000年(平成12年)	一級造園
※2	●●●●	現役	技術系	一級造園	2011年(平成23年)	一級土木
				二級造園	2008年(平成20年)	
				一級土木	2016年(平成28年)	
3	●●●●	現役	技術系	一級造園	1998年(平成10年)	一級土木
				二級造園	1995年(平成7年)	
				一級土木	2017年(平成29年)	
				二級土木	1997年(平成9年)	
4	●●●●	現役	技術系	二級造園	2017年(平成29年)	二級造園
				二級土木	2019年(令和元年)	
5	●●●●	現役	技術系	一級造園	2011年(平成23年)	一級土木 二級土木
				二級造園	2008年(平成20年)	
				一級土木	2011年(平成23年)	
				二級土木	2008年(平成20年)	
6	●●●●	現役	技術系	一級造園	2013年(平成25年)	一級土木
				一級土木	2012年(平成24年)	
7	●●●●	現役	技術系	一級造園	2010年(平成22年)	一級土木
				一級土木	2010年(平成22年)	
8	●●●●	現役	技術系	一級造園	2014年(平成26年)	一級土木 二級土木
				二級造園	2011年(平成23年)	
				一級土木	2015年(平成27年)	
				二級土木	2011年(平成23年)	
9	●●●●	現役	技術系	一級造園	2014年(平成26年)	一級造園 二級造園 二級土木
				二級造園	2012年(平成24年)	
				一級土木	2019年(令和元年)	
				二級土木	2012年(平成24年)	
10	●●●●	現役	技術系	一級造園	2014年(平成26年)	一級造園
				二級造園	2014年(平成26年)	
				一級土木	2017年(平成29年)	
11	●●●●	現役	技術系	一級造園	2017年(平成29年)	一級土木 二級土木
				二級造園	2015年(平成27年)	
				一級土木	2019年(令和元年)	
				二級土木	2015年(平成27年)	
※12	●●●●	現役	技術系	一級造園	2017年(平成29年)	一級造園 一級土木 二級土木
				二級造園	2016年(平成28年)	
				一級土木	2019年(令和元年)	
				二級土木	2017年(平成29年)	
13	●●●●	現役	技術系	一級造園	2011年(平成23年)	一級造園 一級土木
				二級造園	2011年(平成23年)	
				一級土木	2014年(平成26年)	

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の 種別・級	取得年度	疑義がある資格
14	●●●●	現役	技術系	二級造園	2016年（平成28年）	二級土木
				二級土木	2016年（平成28年）	
15	●●●●	現役	技術系	二級造園	2017年（平成29年）	二級土木
				二級土木	2017年（平成29年）	
16	●●●●	現役	技術系	一級造園	2015年（平成27年）	二級造園
				二級造園	2012年（平成24年）	
17	●●●●	退職	技術系	一級造園	2017年（平成29年）	一級土木
				一級土木	2018年（平成30年）	二級土木
				二級土木	2017年（平成29年）	
18	●●●●	退職	技術系	二級造園	2016年（平成28年）	二級土木
				二級土木	2016年（平成28年）	
19	●●●●	退職	技術系	一級造園	2016年（平成28年）	一級土木
				二級造園	2010年（平成22年）	
				一級土木	2015年（平成27年）	
				二級土木	2013年（平成25年）	
20	●●●●	退職	技術系	一級造園	2016年（平成28年）	一級造園
21	●●●●	退職	技術系	一級造園	2016年（平成28年）	一級造園
22	●●●●	退職	技術系	一級造園	2015年（平成27年）	一級造園
				二級造園	2013年（平成25年）	二級造園
23	●●●●	退職	技術系	一級造園	2017年（平成29年）	二級造園
				二級造園	2013年（平成25年）	
				二級土木	2017年（平成29年）	
24	●●●●	退職	技術系	二級造園	2015年（平成27年）	二級土木
				二級土木	2015年（平成27年）	
25	●●●●	退職	技術系	一級造園	2014年（平成26年）	一級造園
26	●●●●	退職	技術系	一級造園	2015年（平成27年）	一級造園
				二級造園	2013年（平成25年）	二級造園
				二級土木	2013年（平成25年）	二級土木
27	●●●●	退職	技術系	二級造園	2016年（平成28年）	二級造園
28	●●●●	退職	技術系	二級造園	2009年（平成21年）	二級造園
※29	●●●●	退職	技術系	一級造園	2008年（平成20年）	二級造園
				二級造園	2003年（平成15年）	一級土木
				一級土木	2009年（平成21年）	一級管工事
				一級管工事	2013年（平成25年）	一級建築
				一級建築	2012年（平成24年）	二級建築
				二級建築	2011年（平成23年）	一級電気工事
				一級電気工事	2013年（平成25年）	一級建設機械
一級建設機械	2012年（平成24年）					

※番号2、番号12の二級土木及び番号29の二級造園については、後の委員会調査においてバーチャートに基づいて工事経歴を確認したところ、必要な実務経験を満たしていたと判断した。

【合計】

	資格者数	疑義がある資格個数
事務系	6名	9個
技術系	29名	47個

横浜緑地株式会社

	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の 種別・級	取得年度	疑義がある資格
1	●●●●	現役	技術系	二級造園	2017年（平成29年）	二級土木
				二級土木	2016年（平成28年）	

【合計】

	資格者数	疑義がある資格個数
事務系	0名	0個
技術系	1名	1個

西武緑化管理株式会社

	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の 種別・級	取得年度	疑義がある資格
1	●●●●	現役	技術系	一級造園	2012年（平成24年）	一級土木
				二級造園	2007年（平成19年）	
				一級土木	2012年（平成24年）	
2	●●●●	現役	技術系	一級造園	2016年（平成28年）	一級土木
				二級造園	2014年（平成26年）	
				一級土木	2017年（平成29年）	
				二級土木	2015年（平成27年）	

【合計】

	資格者数	疑義がある資格個数
事務系	0名	0個
技術系	2名	2個

【造園グループ合計】

	資格者数	疑義がある資格個数
事務系	6名	9個
技術系	32名	50個

別紙4-①

西武建設株式会社

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の 種別・級	取得年度	実務経験を満たさな いと判断した資格
1	●●●●●	現役	事務系	一級土木	1993年(平成5年)	一級土木
				二級土木	1991年(平成3年)	二級土木
2	●●●●●	現役	事務系	二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
3	●●●●●	現役	事務系	二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
4	●●●●●	現役	事務系	二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
5	●●●●●	現役	事務系	二級建築施工管理	2006年(平成18年)	二級建築施工管理
				二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
6	●●●●●	現役	事務系	一級土木	2007年(平成19年)	一級土木
7	●●●●●	現役	事務系	二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
8	●●●●●	現役	事務系	一級土木	2007年(平成19年)	一級土木
9	●●●●●	現役	事務系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木
10	●●●●●	現役	事務系	二級土木	2006年(平成18年)	二級土木
11	●●●●●	現役	事務系	二級土木	2005年(平成17年)	二級土木
12	●●●●●	現役	事務系	二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
13	●●●●●	現役	事務系	一級土木	2008年(平成20年)	一級土木
14	●●●●●	現役	事務系	一級建築施工管理	2008年(平成20年)	一級建築施工管理
				二級建築施工管理	2004年(平成16年)	二級建築施工管理
				二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
15	●●●●●	現役	事務系	一級土木	2005年(平成17年)	一級土木
				二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
16	●●●●●	現役	事務系	二級土木	2002年(平成14年)	二級土木
17	●●●●●	現役	事務系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木
18	●●●●●	現役	事務系	一級土木	2007年(平成19年)	一級土木
19	●●●●●	退職	事務系	一級建築施工管理	2004年(平成16年)	一級建築施工管理
				一級土木	2003年(平成15年)	一級土木
20	●●●●●	退職	事務系	一級土木	2004年(平成16年)	一級土木
				二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
21	●●●●●	退職	事務系	二級土木	2003年(平成15年)	二級土木
22	●●●●●	退職	事務系	二級土木	2004年(平成16年)	二級土木
23	●●●●●	退職	事務系	二級土木	2002年(平成14年)	二級土木
24	●●●●●	退職	事務系	一級土木	2003年(平成15年)	一級土木
				二級土木	1994年(平成6年)	二級土木
				一級造園	2004年(平成16年)	一級造園
25	●●●●●	退職	事務系	二級土木	2004年(平成16年)	二級土木

※ 黄色セルは、社内調査時には明らかにならなかったものの、委員会調査にて明らかになった者。

【合計】

	資格者数	実務経験を満たさない 資格個数
事務系	25名	34個

別紙4-②

西武造園株式会社

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の 種別・級	取得年度	実務経験を満たさな いと判断した資格
1	●●●●	現役	事務系	一級造園	1995年（平成7年）	一級造園
				一級土木	2003年（平成15年）	一級土木
2	●●●●	現役	事務系	一級造園	2001年（平成13年）	一級造園
3	●●●●	現役	事務系	一級造園	2000年（平成12年）	一級造園
4	●●●●	現役	事務系	一級造園	1998年（平成10年）	一級造園
				一級土木	1999年（平成11年）	一級土木
5	●●●●	現役	事務系	一級造園	2008年（平成20年）	一級造園
6	●●●●	退職	事務系	一級造園	1990年（平成2年）	一級造園
				一級土木	1990年（平成2年）	一級土木
7	●●●●	退職	事務系	一級造園	1996年（平成8年）	一級造園
				二級土木	1986年（昭和61年）	二級土木

※ 黄色セルは、社内調査時には明らかになっていなかったものの、委員会調査にて明らかになった者。

【合計】

	資格者数	実務経験を満たさない 資格個数
事務系	7名	11個

別紙5-①

西武建設株式会社 資格新規取得個数年度一覧表（現役+退職）

		2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	資格別合計
造園	1級	4	4	5	2	1						1											17
	2級	1				1																	2
土木	1級	7	20	10	5	6	5	12	4	5			1		1	7	2	3	2	7	4	1	102
	2級	1	1														2			1			5
管	1級	4		1	1	1	1			2							1	1					12
	2級																						
建築	1級	16	8	5	16	15	5	6	8	6	4	6	2	4	6	5	6	6	3	5	10		142
	2級								1	2		1			1		2						7
電気	1級	2	3			1		1		1							1			1	1		11
	2級																						
建設 機械	1級											1											1
	2級																						
技術士		1	1		3		1		2	4		2	1	2	1		1	1	1	1			21
建築士	1級	1	6	5	1		1		1	2		1		3	2		1	1	3	4			32
	2級	4	1		2	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1		5	1	1	2		34
年度別合計		40	44	27	27	29	12	23	14	20	13	10	9	7	14	17	12	19	8	19	21	1	
総合計：																						386	

別紙5-②

西武造園株式会社 資格新規取得個数年度一覧表（現役+退職）

		2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	資格別合計
造園	1級	6	10	5	3	3	3	1	5	5	1	4	2	6	2	10	8	8	5	3	6		96
	2級	3	1	1	3	3	3	4	3	6	3	5	4	6	8	4	9	4	6	3	1		80
土木	1級	1	9	6	5		2	2		4	1	1	1	2	2	2	4	5	4	3	6		60
	2級		1			2	3	1	1	3			1	1	4		3	2	8		3		33
管	1級														1								1
	2級																						
建築	1級					1					1			1									3
	2級	1											1										2
電気	1級														1								1
	2級																						
建設 機械	1級												1			1							2
	2級																						
技術士		2		3	1					2		1	1					1					11
建築士	1級																						
	2級			1																	1		2
年度別合計		13	21	16	12	9	11	8	9	20	6	11	11	16	18	17	24	20	23	10	16		
総合計：																						291	

横浜緑地株式会社 資格新規取得個数年度一覧表（現役 + 退職）

		2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	資格別合計
造園	1級	2				1	1					1			1		1						7
	2級											2			1		1		1				5
土木	1級	1		2								1											4
	2級																	1					1
管	1級														1								1
	2級																						
建築	1級																						
	2級																						
電気	1級																						
	2級			1																			1
建設 機械	1級																						
	2級																						
技術士																							
建築士	1級																						
	2級																						
年度別合計		3		3		1	1					4			3		2	1	1				

総合計： 19

西武緑化管理株式会社 資格新規取得個数年度一覧表（現役+退職）

		2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	資格別合計
造園	1級				1								3	3		1		2	1				11
	2級		1		1	2			1	2	1	1	1			2		1	1		1		15
土木	1級		1	1					1	1				2		1		1	3				11
	2級					1	1				1						3	1					7
管	1級																						
	2級																						
建築	1級																						
	2級												1										1
電気	1級																						
	2級																						
建設機械	1級																						
	2級																						
技術士																							
建築士	1級																						
	2級					1																	1
年度別合計			2	1	2	4	1		2	3	2	1	5	5		4	3	5	5		1		
総合計：																						46	

別紙6-①

西武建設株式会社

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の 種別・級	取得年度	実務経験を満たさな いと判断した資格	当該資格の受験申込 当時の所属部署	実務経験を満たさないと判断した理由
1	●●●●	退職	技術系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木	東日本支社建築部 ●●●●	一級土木の受験資格として実務経験が10年必要となる ところ、7年2か月の経験しか なく、実務経験が不足している。
				一級建築施工管理	1989年(平成元年)			
				一級建築士	1994年(平成6年)			
				二級建築士	1978年(昭和53年)			
2	●●●●	退職	技術系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木	東日本支社建築部 ●●●●	一級土木の受験資格として実務経験が10年必要となる ところ、7年5か月の経験しか なく、実務経験が不足している。
				一級建築施工管理	1992年(平成4年)			
				一級建築士	1991年(平成3年)			
				二級建築士	1984年(昭和59年)			
3	●●●●	現役	技術系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木	西日本支社九州支店 ●●●●	一級土木の受験資格として実務経験が10年必要となる ところ、4年6か月の経験しか なく、実務経験が不足している。
				一級建築施工管理	1994年(平成6年)			
				二級建築士	1989年(平成元年)			
4	●●●●	現役	技術系	一級土木	2006年(平成18年)	一級土木	東日本支社建築部 ●●●●	一級土木の受験資格として実務経験が5年必要となる ところ、このような実務経験が全 く無い。
				一級建築施工管理	2004年(平成16年)	一級建築施工管理	東京建築支店工事部 ●●●●	一級建築施工管理の受験資格として実務経必要となる ところ、3年2か月の経験しか なく、実務経験が不足している。
				一級建築士	2002年(平成14年)			
5	●●●●	現役	技術系	一級造園	2000年(平成12年)	一級造園	横浜支店工事部 ●●●●	一級造園の受験資格として実務経験が9年必要となる ところ、7年8か月の経験しか なく、実務経験が不足している。
				二級造園	1999年(平成11年)			
				一級土木	1990年(平成2年)			
				二級土木	1985年(昭和60年)			
6	●●●●	現役	技術系	一級造園	2000年(平成12年)	一級造園	名古屋支店工事部 ●●●●	一級造園の受験資格として実務経験が3年必要となる ところ、6か月の経験しかなく、 実務経験が不足している。
				一級土木	1999年(平成11年)			
7	●●●●	退職	技術系	一級造園	2002年(平成14年)	一級造園	東日本支社土木部 ●●●●	一級造園の受験資格として実務経験が10年必要となる ところ、4年の経験しかなく、 実務経験が不足している。
				一級土木	1982年(昭和57年)			

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の種別・級	取得年度	実務経験を満たさないと判断した資格	当該資格の受験申込当時の所属部署	実務経験を満たさないと判断した理由
8	●●●●	現役	技術系	一級造園	2003年(平成15年)	一級造園	関西支店工事部 ●●●●	一級造園の受験資格として実務経験が3年必要となるどころ、そのような実務経験が全く無い。
				一級土木	2001年(平成13年)			
9	●●●●	現役	技術系	一級建築	2014年(平成26年)	一級建築	建築事業部工事部 ●●●●	一級建築の受験資格として実務経験が3年必要となるどころ、2年11か月の経験しかなく、実務経験が不足している。
10	●●●●	退職	技術系	一級土木	2005年(平成17年)	一級土木	土木事業本部営業部	一級土木の受験資格として実務経験が3年必要となるどころ、入社2か月後以降工事を担当していたものの、入社2年後に営業課に異動し、その後受験申込時までに工事を担当しなかったため、実務経験が1年2か月程度不足していた。
11	●●●●	退職	技術系	一級土木	2001年(平成13年)	一級土木	埼玉支店営業部 ●●●●	一級土木の受験資格として実務経験が3年必要となるどころ、入社2年後に営業部に異動し、その後工事を担当しなかったため、実務経験が1年程度不足していた。
12	●●●●	退職	技術系	一級建築施工管理	2006年(平成18年)	一級建築施工管理	東日本支社建築部 ●●●●	一級建築施工管理の受験資格として実務経験が10年必要となるどころ、8年10か月の経験しかなく、実務経験が不足している。
				二級建築士	1983年(昭和58年)			
13	●●●●	退職	技術系	一級管工事	2000年(平成12年)	一級管工事	(出向先において) ●●●●	一級管工事の受験資格として実務経験が3年必要となるどころ、6か月程度の経験しかなく、実務経験が不足している。
14	●●●●	退職	技術系	一級造園	2002年(平成14年)	一級造園	東京支社土木部 ●●●●	一級造園の受験資格として実務経験が3年必要となるどころ、2年11か月の経験しかなく、実務経験が不足している。
				一級土木	1984年(昭和59年)			
15	●●●●	退職	技術系	一級造園	2001年(平成13年)	一級造園	関西支店工事部 ●●●●	一級造園の受験資格として実務経験が10年必要となるどころ、8年3か月程度の経験しかなく、実務経験が不足している。
				一級土木	1989年(平成元年)			
16	●●●●	退職	技術系	一級管工事	2000年(平成12年)	一級管工事	施設管理部 ●●●●	一級管工事の受験資格として実務経験が3年必要となるどころ、このような実務経験が無い。
17	●●●●	退職	技術系	一級土木	2001年(平成13年)	一級造園	関西支店工事部 ●●●●	一級造園の受験資格として実務経験が3年必要となるどころ、2年1か月程度の実務経験しかなく、実務経験が不足している。
				一級造園	2002年(平成14年)			

※ 黄色セルは、社内調査時には明らかになっていなかったものの、委員会調査にて明らかになった者。

※ なお、上記の他に、技術系職員●●●●が2002年(平成14年)度に一級土木施工管理技士を、同じく技術系職員●●●●が2002年(平成14年)度に一級建築施工管理技士、2007年(平成19年)度に一級土木施工管理技士を取得している。前者は退職者であり、住所及び連絡先も不明であり、経歴の確認すらできず、また、後者も退職者であり、本人に対する聞き取り等による調査を試みたが、本人が回答拒否したため、経歴の確認すらできなかった。そのため、当委員会では、当該元職員の実務経験が法の要件を満たすものであったと積極的に認めることはできないが、当該元職員がパーチャートの作成に関与しておらず聞き取りすらできていない現状に堪がみ、不正ないし不適切な取得であったとまでは認定せず、疑義者としてとどめることとした。

【合計】

	資格者数	実務経験を満たさない資格個数
技術系	17名	18個

別紙 6 ー②

西武造園株式会社

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の種類・級	取得年度	実務経験を満たさないと判断した資格	実務経験を満たさないと判断した理由
1	●●●●	現役	技術系	二級造園	1997年（平成9年）又は 1998年（平成10年）	二級造園	二級造園の受検資格として実務経験が2年、一級造園の受検資格として実務経験が5年必要となる場所、このような実務経験が全くない。
				一級造園	2000年（平成12年）	一級造園	
2	●●●●	現役	技術系	一級造園	1998年（平成10年）	一級土木	一級土木の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、土木の実務経験として認められる部分は工事の一部に過ぎないにもかかわらず、その全期間を実務経験として申請した結果、実務経験が不足した。
				二級造園	1995年（平成7年）		
				一級土木	2017年（平成29年）		
				二級土木	1997年（平成9年）		
3	●●●●	現役	技術系	二級造園	2017年（平成29年）	二級造園	二級造園の受検資格として実務経験が1年6か月必要となる場所、研修期間6か月を実務経験に参入して実務経験1年6か月と申請して受検しており、実際には実務経験が6か月不足していた。
				二級土木	2019年（令和元年）		
4	●●●●	現役	技術系	一級造園	2011年（平成23年）	一級土木	二級土木の受検資格として実務経験が1年6か月、一級土木の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級造園	2008年（平成20年）		
				一級土木	2011年（平成23年）		
				二級土木	2008年（平成20年）		
5	●●●●	現役	技術系	一級造園	2013年（平成25年）	一級土木	一級土木の受検資格として実務経験が4年6か月必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				一級土木	2012年（平成24年）		
6	●●●●	現役	技術系	一級造園	2010年（平成22年）	一級土木	一級土木の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				一級土木	2010年（平成22年）		
7	●●●●	現役	技術系	一級造園	2014年（平成26年）	一級土木	二級土木の受検資格として実務経験が1年、一級土木の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級造園	2011年（平成23年）		
				一級土木	2015年（平成27年）		
				二級土木	2011年（平成23年）		

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の種類・級	取得年度	実務経験を満たさないと判断した資格	実務経験を満たさないと判断した理由
8	●●●●	現役	技術系	一級造園	2014年（平成26年）	一級造園	二級造園の受検資格として実務経験が1年、一級造園の受検資格として実務経験が3年必要となるころ、研修期間6か月を実務経験に参入した結果、二級造園について実務経験は9か月、一級造園について実務経験は2年8か月しかなく、実際には実務経験が不足していた。
				二級造園	2012年（平成24年）	二級造園	
				一級土木	2019年（令和元年）		
				二級土木	2012年（平成24年）	二級土木	
9	●●●●	現役	技術系	一級造園	2014年（平成26年）	一級造園	一級造園の受検資格として実務経験が3年必要となるころ、土木の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。 さらに、研修期間6か月を実務経験に参入しており、実際には実務経験は2年8か月しかなく、実務経験が不足していた。
				二級造園	2014年（平成26年）		
				一級土木	2017年（平成29年）		
10	●●●●	現役	技術系	一級造園	2017年（平成29年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年6か月、一級土木の受検資格として実務経験が4年6か月必要となるころ、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級造園	2015年（平成27年）		
				一級土木	2019年（令和元年）	一級土木	
				二級土木	2015年（平成27年）	二級土木	
11	●●●●	現役	技術系	一級造園	2017年（平成29年）	一級造園	一級造園の受検資格として実務経験3年及び指導監督的実務経験が1年必要となるころ、実務経験が不足していたほか、指導監督的実務経験が認められない。
				二級造園	2016年（平成28年）		
				一級土木	2019年（令和元年）	一級土木	一級土木の受検資格として実務経験が3年必要となるころ、実務経験として認められない工事を実務経験として記載して受検したため、実際には実務経験が不足していた。
				二級土木	2017年（平成29年）		
12	●●●●	現役	技術系	一級造園	2011年（平成23年）	一級造園	一級造園の受検資格として実務経験が3年必要となるころ、研修期間6か月を実務経験に参入した結果、一級造園について実務経験は2年8か月しかなく、実際には実務経験が不足していた。
				二級造園	2011年（平成23年）		一級土木の受検資格として実務経験が4年6か月必要となるころ、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。 さらに、研修期間6か月を実務経験に参入しており、実務経験が不足していた。
				一級土木	2014年（平成26年）	一級土木	

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の種別・級	取得年度	実務経験を満たさないと判断した資格	実務経験を満たさないと判断した理由
13	●●●●	現役	技術系	二級造園	2016年（平成28年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級土木	2016年（平成28年）	二級土木	
14	●●●●	現役	技術系	二級造園	2017年（平成29年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年6か月必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級土木	2017年（平成29年）	二級土木	
15	●●●●	現役	技術系	一級造園	2015年（平成27年）		二級造園の受検資格として実務経験が1年必要となる場所、研修期間6か月を実務経験に参入した結果、二級造園について実務経験は8か月しかなく、実際には実務経験が不足していた。
				二級造園	2012年（平成24年）	二級造園	
16	●●●●	現役	技術系	二級造園	2017年（平成29年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年6か月必要となる場所、実際にはこのような実務経験が不足していた。
				二級土木	2019年（令和元年）	二級土木	
17	●●●●	現役	技術系	一級造園	2018年（平成30年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年6か月必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級造園	2015年（平成27年）		
				二級土木	2017年（平成29年）	二級土木	
18	●●●●	退職	技術系	一級造園	2017年（平成29年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年6か月、一級土木の受検資格として実務経験が4年6か月必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				一級土木	2018年（平成30年）	一級土木	
				二級土木	2017年（平成29年）	二級土木	
19	●●●●	退職	技術系	二級造園	2016年（平成28年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級土木	2016年（平成28年）	二級土木	
20	●●●●	退職	技術系	一級造園	2016年（平成28年）		一級土木の受検資格として実務経験が4年6か月必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級造園	2010年（平成22年）		
				一級土木	2015年（平成27年）	一級土木	
				二級土木	2013年（平成25年）		
21	●●●●	退職	技術系	一級造園	2016年（平成28年）	一級造園	一級造園の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、このような実務経験が不足していた。
22	●●●●	退職	技術系	一級造園	2016年（平成28年）	一級造園	一級造園の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、このような実務経験が全くない。

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の種類・級	取得年度	実務経験を満たさないと判断した資格	実務経験を満たさないと判断した理由
23	●●●●	退職	技術系	一級造園	2015年（平成27年）	一級造園	二級造園の受検資格として実務経験が1年、一級造園の受検資格として実務経験が3年必要となるところ、研修期間6か月を実務経験に参入した結果、二級造園について実務経験は8か月、一級造園について実務経験は2年11か月しかなく、実際には実務経験が不足していた。
				二級造園	2013年（平成25年）	二級造園	
24	●●●●	退職	技術系	一級造園	2017年（平成29年）		二級造園の受検資格として実務経験が1年必要となるところ、研修期間6か月を実務経験に参入した結果、二級造園について実務経験は8か月しかなく、実際には実務経験が不足していた。
				二級造園	2013年（平成25年）	二級造園	
				二級土木	2017年（平成29年）		
25	●●●●	退職	技術系	二級造園	2015年（平成27年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年必要となるところ、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級土木	2015年（平成27年）	二級土木	
26	●●●●	退職	技術系	一級造園	2014年（平成26年）	一級造園	一級造園の受検資格として実務経験が3年必要となるところ、研修期間6か月を実務経験に参入した結果、一級造園について実務経験は2年8か月しかなく、実際には実務経験が不足していた。
27	●●●●	退職	技術系	一級造園	2015年（平成27年）	一級造園	二級造園の受検資格として実務経験が1年、一級造園の受検資格として実務経験が3年必要となるところ、研修期間6か月を実務経験に参入した結果、二級造園について実務経験は9か月、一級造園について実務経験は2年10か月しかなく、実際には実務経験が不足していた。
				二級造園	2013年（平成25年）	二級造園	
				二級土木	2013年（平成25年）	二級土木	二級土木の受検資格として実務経験が1年必要となるところ、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。 さらに、二級土木の受検資格として実務経験が1年必要となるところ、研修期間6か月を実務経験に参入しており、実際には実務経験が不足していた。
28	●●●●	退職	技術系	二級造園	2016年（平成28年）	二級造園	二級造園の受検資格として実務経験が1年6か月必要となるところ、このような実務経験が全くない。
29	●●●●	退職	技術系	二級造園	2009年（平成21年）	二級造園	二級造園の受検資格として実務経験が1年必要となるところ、研修期間6か月を実務経験に参入した結果、二級造園について実務経験は8か月しかなく、実際には実務経験が不足していた。

番号	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の種類・級	取得年度	実務経験を満たさないと判断した資格	実務経験を満たさないと判断した理由
30	●●●●	退職	技術系	一級造園	2008年（平成20年）		土木以外にも建築（一級・二級），建設機械（一級），管工事（一級），電気工事（一級）の各資格について不正取得の疑義がある。 一級土木の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級造園	2003年（平成15年）		
				一級土木	2009年（平成21年）	一級土木	
				一級管工事	2013年（平成25年）	一級管工事	一級管工事の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず当該実務経験を重複して使用し、また、管工事の実務経験として認められない工事期間についても実務経験として申請した結果、実務経験が不足した。
				一級建築	2012年（平成24年）	一級建築	二級建築の受検資格として実務経験が1年、一級建築の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず当該実務経験を重複して使用し、また、建築の実務経験として認められない工事期間についても実務経験として申請した結果、実務経験が不足した。
				二級建築	2011年（平成23年）	二級建築	
				一級電気工事	2013年（平成25年）	一級電気工事	一級電気工事の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず当該実務経験を重複して使用し、また、電気工事の実務経験として認められない工事期間についても実務経験として申請した結果、実務経験が不足した。
				一級建設機械	2012年（平成24年）	一級建設機械	一級建設機械の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず当該実務経験を重複して使用し、また、建設機械の実務経験として認められない工事期間についても実務経験として申請した結果、実務経験が不足した。

※ 黄色セルは、社内調査時には明らかにならなかったものの、委員会調査にて明らかになった者。

【合計】

	資格者数	実務経験を満たさない 資格個数
技術系	30名	47個

横浜緑地株式会社

	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の種別・級	取得年度	疑義がある資格	不正取得に該当する理由及び備考
1	●●●●	現役	技術系	二級造園	2017年（平成29年）		二級土木の受検資格として実務経験が1年6か月必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。 さらに、二級土木の受検資格として実務経験が1年6か月必要となる場所、研修期間6か月を実務経験に参入しており、実際には実務経験が不足していた。
				二級土木	2016年（平成28年）	二級土木	

【合計】

	資格者数	実務経験を満たさない 資格個数
技術系	1名	1個

西武緑化管理株式会社

	氏名	現役・退職	職種	取得した資格の種別・級	取得年度	疑義がある資格	不正取得に該当する理由及び備考
1	●●●●	現役	技術系	一級造園	2012年（平成24年）		一級土木の受検資格として実務経験が4年6か月必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級造園	2007年（平成19年）		
				一級土木	2012年（平成24年）	一級土木	
2	●●●●	現役	技術系	一級造園	2016年（平成28年）		一級土木の受検資格として実務経験が3年必要となる場所、造園の施工管理技士資格の受検資格において使用した実務経験を重複して使用することは認められていないにもかかわらず、当該実務経験を重複して使用した。
				二級造園	2014年（平成26年）		
				一級土木	2017年（平成29年）	一級土木	
				二級土木	2015年（平成27年）		

【合計】

	資格者数	実務経験を満たさない 資格個数
技術系	2名	2個

【造園グループ合計】

	資格者数	実務経験を満たさない 資格個数
技術系	33名	50個

別紙 7

■実務経験に不備のあった社員が配置された物件

項 目	物 件 1	物 件 2	物 件 3
施 工 会 社	西武造園株式会社	西武造園株式会社	西武緑化管理株式会社
工 事 件 名	●●●●●公園再整備工事	●●●●●造園工事	●●●●●公園●●●●●改修工事
発 注 者	●●●●●	●●●●●	●●●●●
所 在 地	東京都板橋区●●●●●	神奈川県海老名市●●●●●～神奈川県厚木市●●●●●	東京都日野市●●●●●
工 期	●●●●● ～ 2020年6月●●●●●	●●●●● ～ 2018年5月●●●●●	●●●●● ～ 2014年5月●●●●●
請 負 金 額	●●●●●	●●●●●	●●●●●
現 場 代 理 人	●●●●●	●●●●●	●●●●●
監 理 技 術 者	●●●●●	●●●●●	●●●●●
資 格 要 件	1級造園施工管理技士	1級造園施工管理技士	1級造園施工管理技士
工 事 内 容	公園施設撤去工，移設工，伐採工，剪定工，盛土工，高木植栽工，中低木植栽工，地被類植栽工，高木移植工，水栓類取付工，散水施設工，給水管路工，側溝工，管渠工，集水桝・人孔工，照明設備工，電線管路工，アスファルト舗装工，コンクリート舗装工，土系舗装工，石材系舗装工，園路縁石工，階段工，遊具組立設置工，水飲み場工，灌水装置工，花壇工，門扉工，柵工，管理施設修繕工，土留・仮締切工，ウッドデッキ等公園設備の建築工	植栽基盤整備工，植樹工，移植工，支柱工，マルチング工，舗装工，園路縁石工，管理施設工，刈草工，撤去工，敷地造成工，仮設工	作業土工，地被類植栽工，地被類移植工，管渠工，集水桝・人孔工，暗渠排水工，舗装撤去工，舗装工，施設工，補修工，構造物取壊し工，施設撤去工，防護施設工