



2020年4月17日

各 位

会 社 名 大和ハウス工業株式会社
(コード番号：1925 東証第一部)
代 表 者 代表取締役社長 芳井敬一
問合せ先 上席執行役員広報企画室長 中尾剛文
(TEL. 06 - 6342 - 1381)

外部調査委員会による調査報告書受領に関するお知らせ

弊社は、2019年12月18日公表の「施工管理技士の技術検定試験における実務経験の不備について」に関し、2020年1月14日、外部調査委員会を設置し、事実関係の調査、原因分析を行ってまいりましたが、4月16日、外部調査委員会より「調査報告書」を受領し、本日（4月17日）、国土交通省へご報告しましたので、お知らせいたします。

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

なお、実務経験を充足していない可能性のあった退職者35名については、その後の社内調査の結果、14名の実務経験要件に不備があるという調査結果となりました。

また、その後の社内の再精査、及び、外部調査委員会の調査において、2018年度以前の技術検定試験に合格し、資格を取得していたにも関わらず、社内の人事システムに登録されていなかった資格保有者がいることが判明した結果、新たに8名に実務経験要件に不備があることが判明しました。

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

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

記

■大和ハウス工業株式会社 外部調査委員会による「調査報告書」について（概要）

1. 本件調査の概要

(1) 外部調査委員会の調査期間

2020年1月14日から4月16日

(2) 調査の対象

大和ハウス工業の社員の一部が、技術検定試験の受験の手引が公表している所定の実務経験要件を充足していない状況で、同社が実務経験を証明して受検をし、施工管理技士の資格を取得していた問題、及び当該資格に基づき現場の主任技術者・監理技術者として配置され、または、営業所に専任技術者として配置されていた問題。

(3) 調査目的

技術検定試験における実務経験要件の不備についての事実関係の調査、原因分析及び再発防止に向けた提言等を行うことである。

(4) 調査方法

当委員会では大和ハウス工業から受領した受験の手引、実務経験証明書(雛形)、社内通知、施工管理技士の資格保有者への実務経験報告書や社内ヒアリング調査シート、人事記録等の関係書類の精査を行った。

また、本件実務経験要件不備者 353 名(2019 年 1 月 22 日時点)に対して調査票を送付し、当時の実務経験要件に対する認識・理解及び本件実務経験要件不備の発生原因等の調査を実施した。

更に、大和ハウス工業の人事ファイルやバーチャート、社内ヒアリング結果等を調査し、本件実務経験要件不備の有無が認定された社員の認定プロセス等を検証した。

加えて、当委員会へのホットラインを設置し、現社員で施工管理技士の資格を保有する者全員に通知するとともに、上記調査票に回答した者及び技術部門・管理部門の役職員のうち 66 名(延人数)に対しては面談のうえ、ヒアリングを実施した。

なお、本件調査により新たに判明した資格保有者に対しても追加の社内調査を行うよう、大和ハウス工業に指示したうえで、調査における認定プロセスを検証するとともに、新たに判明した資格保有者のうち、本件実務要件不備者と判定された 7 名全員に対し調査票を送付し調査を行い、うち 2 名について面談のうえ、ヒアリングを実施した。

2. 調査により確認された事実関係

(1) 資格取得に関する社内方針

大和ハウス工業では、1982 年に従業員の自己啓発意欲の高揚と能力開発への自覚及び資質の向上を図る目的で免許取得祝金支給規定を制定しており、現時点では対象資格数は施工管理技士を含め 147 にのぼる。

また、2008 年には社長名にて「公的資格取得の徹底の件(指示)」、2010 年には技術本部長名にて「国家資格取得促進策実施の件(指示)」という通達がなされ、国家資格の取得促進の徹底と、資格取得を啓蒙する環境づくりの実施が指示された。

そのような中、施工管理技士の資格取得についても、社内通信教育や模擬テスト、Web 講座などの合格支援策で推進がなされた。

更に、管理職への昇格に必要な資格として、所属部門ごとに必要な資格が設定されていたが、2015 年には、施工管理技士については、従来の 1 級建築施工管理技士に加えて、もう一種類の施工管理技士の資格の取得が求められることとなった。

なお、この点については、2019 年 8 月に、従来の 1 級建築施工管理技士のみが必須であると変更されている。

(2) 技術検定試験の受検資格について

技術検定試験を実施している指定試験機関は毎年、技術検定試験の受験の手引を作成しており、当該受験の手引において、受検に必要な一定年数以上の実務経験の要件を公表してい

る。

そこでは、技術検定試験で必要とされる実務経験においては一期間内で認められる工事の経験は1件となり、ある施工管理技士の受検において実務経験とした期間はほかの施工管理技士の受検における実務経験とする期間として重複して数えることはできないとしている。

そのため、実務経験とする期間は、種目の異なる施工管理技士の受検においては、いずれの受検における実務経験として選択、もしくは業務割合により期間を算出しなければならない。（「重複禁止要件」）

また、電気工事施工管理技士の実務経験については、土木工事や建築工事で請け負った工事のうち下請に出した電気工事は、電気工事施工管理の実務経験として数えることができない。（「電気工事下請除外要件」）

受験の手引には、その他にも工事種別（業種）・工事内容・業務等で実務経験として認められないものが具体的に記載されている。（「実務経験内容不備要件」）これらの記載は程度の差はあれ、施工管理技士の受検が開始された当初の手引から記載されていたものと認められる。

(3) 本件実務経験要件に関する社内体制

大和ハウス工業の社内体制としては、施工管理技士の受検資格等については技術本部が管掌することとなっていたが、実務経験要件を細かく管理する体制にはなっておらず、内容の把握・管理ができていなかった。そのため、実務経験要件について周知・注意喚起することもなされていなかった。

技術検定試験を受検しようとする社員は、実務経験証明書の書式に自らの実務経験の内容を記載し、各事業所における課長等の管理職（「本件実務経験要件承認者」）の承認を得て、各事業所の総務責任者が実務経験証明書に会社印等の捺印をしていたが、各社員の業務履歴が登録された日報システムは、本件実務経験要件を意識した運用とはなっておらず、自らの記憶とを照らし合わせて実務経験を記載していた。

更に、本件実務経験要件承認者の多くは記載された内容を精査することなく、誤りはないものとして承認していたケースが少なからずあった。

上記の技術本部は自らチェックするという運用をしておらず、実務経験証明書の作成に全く関与していなかった。

(4) 本件実務経験要件不備の実態

①本件実務経験要件不備者に関する社内調査

2019年4月22日以降、大和ハウス工業より技術検定試験の実務経験要件不備の有無について社内調査が行われた。

具体的には、人事ファイルを活用して実務経験の適否を視覚的に判断するためのツールであるバーチャートや実務経験報告書を作成し、これらに基づき社内ヒアリングを行った。

この結果、現社員のうち349名（資格総数422個）について本件実務経験要件不備があると判断された（「本件実務経験要件不備者」）。

その後、当委員会は本件調査開始時に、社内の再精査の結果、現社員における本件実務経験要件不備者は1名追加され、350名（資格総数422個）であるとの報告を受けた。

また、当委員会が大和ハウス工業に指示した追加社内調査において、新たに判明した資格保有者のうち、本件実務経験要件不備者は7名であった。

最終的に、大和ハウス工業において、技術検定試験に合格し、各施工管理技士の資格を取得していた現社員の資格保有者は4,189名（資格総数：7,303個）であり、そのうち本件実務経験要件不備者は357名（資格総数：429個）であった。

あわせて、退職者に対しても現社員と同様に確認した結果、本件実務経験要件に不備の可能性のある退職者は35名（資格総数50個）であったが、更なる調査を行ったところ、そのうち2名がすでに逝去されており、残りの33名のうち、連絡が取れた31名に対して現社員と同様の社内ヒアリングが実施された。その結果、本件実務経験要件不備者が14名（資格総数：16個）となった。

②本件実務経験要件不備者が配置されていた物件・営業所に関する社内調査

大和ハウス工業の社内調査の結果、本件実務経験要件不備者であると判定された現社員が過去に主任技術者として配置された物件が14件、監理技術者として配置された物件が2件あり、合計16件において建設業法第26条違反となる可能性があることが判明した。

また、本件実務経験要件に不備の可能性のある退職者が、不備の可能性のある資格に基づいて現場の主任技術者・監理技術者として配置された物件はなかった。

同様に本件実務経験要件不備者が専任技術者として配置された営業所の有無について、社内調査を行った結果、不備のある現社員が配置された営業所が4か所、不備の可能性のある退職者が配置された営業所が2か所あった。

なお、本件実務経験要件に不備の可能性のある退職者の調査の結果、最終的には上記2か所に専任技術者として配置された退職者については不備がないと判断され、退職者における本件実務経験要件不備者が専任技術者として配置された営業所はなかった。

また、追加社内調査で新たに判明した本件実務経験要件不備者が主任技術者や監理技術者として配置された物件または専任技術者として配置された営業所はなかった。

③当委員会による社内調査に関する検証・評価

当委員会は、大和ハウス工業が行った本件実務経験要件不備者に対する社内調査及び判定プロセスについて検証したところ、各プロセスはいずれも適切であることが確認され、相当性が認められた。追加社内調査についても同様に相当性が認められた。

④本件実務経験要件不備者・承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識

当委員会は、本件実務経験要件不備者（本件実務経験要件不備者とされた現社員全員、及び調査票を送付した2020年1月22日時点において実務経験に不備があると判断された退職者。なお、本件実務経験要件承認者である者も含む）に調査票を送付し、本件実務経験要件に関する対応・認識についての調査票による調査を行った。

本件調査票の回答内容と当委員会のヒアリング結果に鑑みると、重複禁止要件と電気工事下請除外要件を知っていたものが約 20%しかいなかった主な理由として、本件実務経験要件不備者が受験の手引を精読していなかったことが挙げられる。

他方、実務経験内容不備要件を知っていた者が約 63%いたにもかかわらず、要件を重要視していなかったと回答した者が一定数いる。これは、複数資格の取得を会社から強く推奨されていたことや特段の注意喚起もなかったことなどから受検申し込みを検討し、結果として、同様の実務経験で資格を取得した先輩がいることや、会社による実務経験証明書への捺印、指定機関からの受検票の到着をもって問題ないと判断したものが含まれていた。

また、本件実務経験要件承認者においてはさらに理解度が低く、その理由としては、実務経験証明書への捺印申請を受理した際に、申請内容が受検資格に該当しているかを受験の手引で確認してみるということに思いが至らなかったことが指摘できる。

3. 原因分析

(1) 資格取得に対する推進方針

大和ハウス工業においては、自己啓発を促す目的で、祝金の支給による資格取得のインセンティブを社員に与え、資格取得の促進を図っており、業務には直結しないものの、自己研鑽の目的で施工管理技士の資格を取得した社員も多数いるなど、資格取得への意識が高い企業文化があった。

また、社長名・技術本部長名で公的資格取得を促進する通達が出されるなど、全社を挙げて資格取得を推進する社風がある中、技術本部においては、社内勉強会等の合格支援策の実施や免許取得祝金の増額により、施工管理技士の資格取得を推進していた。

更に、技術部門における課長等の管理職への昇格必須免許を、1級建築施工管理技士に加えて、もう一種類の施工管理技士の資格（土木・電気工事・管工事のいずれか）を要することに変更するなど、技術本部は複数の施工管理技士の資格取得を人事制度に結びつけることによって推進を強めた。

しかし、施工管理技士の資格取得が人事制度と結びついた場合、社員にとっては仕事上の必要性や自己研鑽とは別次元のものとしてとらえられることは論を待たず、あわせて一部の社員においては資格取得自体が目的になってしまったものもいた。

こうした技術本部を中心とした資格取得に対する推進方法が本件不備を生じさせた原因の一つである。

(2) 実務経験要件に関する社内体制の不備

技術本部においては、施工管理技士の資格取得を強く推奨していたにもかかわらず、重複禁止要件や除外要件など、受験の手引をチェックする体制にはなく、受検者に対して周知・注意喚起等のフォローが行われていなかったことが原因として挙げられる。

更には実務経験の証明に必要な情報管理体制が整っておらず、受検者の記憶に基づき記載された実務経験証明書が事業所内で承認され、技術本部でチェックされることもなかった。

(3) 実務経験要件不備者・承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識の問題

本件実務経験要件不備者の多くは受験の手引を精読しておらず、この点では不備者自身の不注意が原因となっていることを指摘せざるを得ない。

あわせて、本件実務経験要件承認者の多くもまた、受験の手引を精読しておらず、本件実務経験要件に関する対応・認識に問題があった。

4. 再発防止に向けた提言

(1) 適切な資格取得モデルプランの設定

大和ハウス工業には自己研鑽・自己啓発の目的で多くの資格取得を目指す、尊ぶべき企業文化があり、本件不備を契機に損なわれることがあってはならないが、技術本部による施工管理技士の資格取得の推進方法自体は改めなければならない。

技術検定試験の受検に必要とされる実務経験は、受検者の学歴によって異なるものではあるが、長ければ15年を要することを勘案し、技術部門に所属する社員の社歴や経験に基づいた、適切な資格取得モデルプランを設定のうえ、人財育成のキャリア制度を構築すべきである。

(2) 本件実務経験要件に関する社内体制の構築

大和ハウス工業においては、施工管理技士の受検資格等について管掌する技術本部が本件実務経験要件を管理しておらず、本件実務経験要件を社員に周知・注意喚起することが全くできていなかった。そのため、本件実務経験を管理する部署を設定し、同部署が周知・注意喚起をはじめ、本件実務経験を統括できるようにすべきである。

また、実務経験証明書に記載する実務経験は、受検者において、日報システムに登録した施工現場等の記録と自らの記憶とを照らし合わせて正確に記載することは事実上困難な場合もあり、本件実務経験要件承認者には更に困難であるため、受検者及び本件実務経験要件承認者のいずれもが、実務経験を一目で確認できるように、実務経験を可視化するシステムを構築し、実務経験の証明に必要な情報管理体制を構築すべきである。

更に、実務経験証明書の作成は事業所に任せっきりになっており、施工管理技士の受検資格等を管掌する技術本部が全くチェックしていなかったため、今後は、実務経験証明書の作成するにあたって、技術本部に事前照査を求める体制にする等、技術本部が実務経験証明書の内容をチェックする体制を構築すべきである。

(3) 受検者に対する実務経験要件の自己確認ツールの提供

受検者が受験の手引の内容を誤って認識しないように、例えば、受検の申込みの時期に合わせて、受験の手引が求める実務経験要件を自己確認できるチェックリストを配布する等、受検者に自己確認ツールを提供するべきである。

5. 本件実務経験要件不備者が配置された物件の施工品質の確認

(1) 大和ハウスによる施工品質の調査

大和ハウス工業は本件実務経験要件不備者が配置された16物件のうち、14物件については、第三者調査機関を選定し、施工品質について調査を委託した。

各第三者調査機関は物件調査を行い、大和ハウス工業に対し、施工品質に問題がない旨の報告書を提出しており、大和ハウス工業は各物件の所有者に対し、当該報告書の説明を行って、各所有者から報告内容について了解を得たうえで、承諾書を受領した。

また、16物件のうち、2物件については送電部位にかかる工事であったことから送電事業者である東京電力の関連会社である東京電力パワーグリッド株式会社との間で、第三者調査機関による調査の実施について協議したところ、両物件はいずれも送電部位にかかる工事を実施した施工店において第1種電気工事士の資格保有者により当該工事を実施しており、東京電力側にて工事完了後送電前に検査を行って問題なく電力供給していることを確認したことから、改めて、第三者調査機関において施工品質の調査を実施する必要はないとの見解を示した。

大和ハウス工業は当該調査結果を記録化して、2物件の各所有者に対し説明し、各所有者から第三者調査機関による調査は改めて実施しないことについて了解を得たうえで確認書を受領した。

(2) 当委員会による施工品質調査に対する検証・評価

当委員会は、上記14物件を調査した第三者調査機関について、いずれも大和ハウス工業と利害関係のない中立的な立場であり、かつ、当該調査を行う適性を有していると評価した。

さらに、当委員会は、当該第三者調査機関が提出した報告書、及び各所有者の承諾書の内容を検証し、報告内容に問題がないことを確認した。

また、当委員会は、東京電力パワーグリッド株式会社との協議結果を記録化した書面の内容を検証し、上記2物件について、同社が第三者調査機関による施工品質の調査が不必要であるとの見解を有していたことを確認するとともに、各所有者からの確認書の内容も検証し、書面等の内容に問題がないことを確認した。

以上より、本件実務経験要件不備者が配置された物件の施工品質には問題がなかったことが、第三者調査機関により適正に確認されていることが認められた。

6. 結語

施工管理技士の資格取得は、本来、社員個人の問題であり、受検者における確認が不足していたことが主たる原因であるが、それを管掌する技術本部において、十分な体制を構築しないまま、不備のある実務経験証明書を少なからず発行し、社員に受験させていたものであって、その責任は大きい。

大和ハウス工業としては、施工管理技士の資格取得を強力に推進するという攻めの経営を行っていた以上、その表裏の関係にある守りの経営として、本件実務経験要件に関する社内体制を構築すべきであり、適切な資格取得体制となるよう改革を進める必要がある。

以 上

報道関係者のお問合せ先		
広報企画室	広報グループ	06 (6342) 1381
	東京広報グループ	03 (5214) 2112

大和ハウス工業株式会社 御中

調 査 報 告 書

令和2年4月16日

大和ハウス工業株式会社 外部調査委員会

委員長 桑野 幸徳

委 員 長谷川 健

委 員 渡辺 徹

目次

第1章	本件調査の概要	1
第1	外部調査委員会設置の経緯	1
第2	委嘱事項	1
第3	当委員会の構成	2
第4	当委員会の独立性及び日弁連ガイドライン等への準拠	2
1	当委員会の独立性	2
2	日弁連ガイドライン等への準拠	3
第5	調査の期間	3
第6	調査の対象	3
第7	調査の方法・限界	3
1	本件調査の方法	3
2	本件調査の限界	6
第2章	調査により確認された事実関係	7
第1	資格取得に関する社内方針	7
1	公的資格の取得に関する制度・通達	7
2	施工管理技士の資格取得の推進	8
第2	技術検定試験の受検資格について	10
1	技術検定試験の指定試験機関による実務経験要件の公表	10
2	実務経験として認められない「実務経験の重複」について	10
3	実務経験として認められない「建築工事等における電気工事下請」について	11
4	その他、実務経験として認められない工事種別・工事内容・業種等について	12
第3	本件実務経験要件に関する社内体制	12
1	本件実務経験要件の管理・周知・注意喚起に関する体制	12
2	実務経験証明書の作成・承認手続に関する体制	12
第4	本件実務経験要件不備の実態	13
1	本件実務経験要件不備者に関する社内調査	13
2	本件実務経験要件不備者が配置されていた物件・営業所に関する社内調査	16
3	当委員会による社内調査に対する検証・評価	18
4	本件実務経験要件不備者・承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識	22
第3章	原因分析	24
第1	資格取得に対する推進方針	24
1	資格取得に対する企業文化・社風	24
2	技術本部による各施工管理技士の資格取得の推進	24

3	施工管理技士資格の複数取得と人事制度との結びつき.....	25
4	小括	26
第2	本件実務経験要件に関する社内体制の不備.....	26
1	本件実務経験要件の管理・周知・注意喚起に関する体制の不備.....	26
2	実務経験の証明に必要な情報管理体制の不備.....	27
3	実務経験のチェック体制の不備.....	27
第3	本件実務経験要件不備者・承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識の問題	27
1	本件実務経験要件不備者の本件実務経験要件に関する対応・認識の問題.....	27
2	本件実務経験要件承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識の問題.....	28
第4章	再発防止に向けた提言.....	28
第1	適切な資格取得モデルプランの設定.....	28
第2	本件実務経験要件に関する社内体制の構築.....	28
1	本件実務経験要件を管理する部署の設定.....	28
2	実務経験の証明に必要な情報管理体制の構築.....	28
3	実務経験証明書のチェック体制の構築.....	29
第3	受検者に対する実務経験要件の自己確認ツールの提供.....	29
第4	大和ハウスにおける再発防止策の検討状況.....	29
第5章	本件実務経験要件不備者が配置された物件の施工品質の確認.....	30
第1	大和ハウスによる施工品質の調査.....	30
1	本件物件番号 1 ないし 14 の物件について.....	30
2	本件物件番号 15 及び 16 の物件について.....	30
第2	当委員会による施工品質調査に対する検証・評価.....	31
1	本件物件番号 1 ないし 14 の物件について.....	31
2	本件物件番号 15 及び 16 の物件について.....	31
第3	小括	32
結語	32

第1章 本件調査の概要

第1 外部調査委員会設置の経緯

平成31年4月19日、大和ハウス工業株式会社（以下「大和ハウス」という。）の社員が施工管理技士の技術検定試験¹（施工管理技術検定試験、以下、単に「技術検定試験」という。）を受検する際、会社が実務経験²の証明を行っていることについて、その内容の精査に疑問を呈する旨の内部通報があり（以下「本件内部通報」という。）、大和ハウス内において、社内調査が開始された。

社内調査の結果、技術検定試験において、一部の社員が当該技術検定試験で求められる所定の実務経験を充足していない状況で技術検定試験を受検し、施工管理技士の資格を取得していたことが判明した。大和ハウスは、令和元年12月18日、実務経験に不備があった社員・不備の可能性のある退職者の数、当該社員が現場の主任技術者・監理技術者³として配置された物件、及び当該社員・当該退職者が専任技術者として配置された営業所⁴を公表するとともに、国土交通省へその旨報告した。

同報告を受け、国土交通省より大和ハウスに対し、同日、報告された事案に係る一連の調査、発生原因の究明、再発防止策の検討については、第三者の有識者の参画を得て実施するよう指示がなされた。

上記指示に対応すべく、令和2年1月14日、大和ハウスの取締役会において、技術検定試験における実務経験の不備について、客観的な調査に基づく原因究明等のため、社外監査役（独立役員）及び大和ハウスと利害関係を有しない弁護士のみを委員とする外部調査委員会（以下「当委員会」という。）を設置することを決定し、同日、当委員会が設置された。

第2 委嘱事項

当委員会が大和ハウスから委嘱を受けた事項（以下「委嘱事項」という。）は、以下のとおりである。

- ① 技術検定試験における実務経験の不備に係る事実関係の調査
- ② 上記①で確認された事実関係の原因分析及び再発防止に向けた提言
- ③ 実務経験に不備があった社員が不備と認定された資格に基づいて現場の主任技術者・監理技術者として配置された物件における施工品質の確認

¹ 国土交通大臣は、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する者等を対象として技術検定を行うことができるとされている（建設業法第27条）。現在、技術検定試験は、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、造園施工管理、電気通信工事施工管理の計7種目でそれぞれ1級と2級に区分されて実施されている。

² 技術検定試験を受検するには、受検する種目に関する実務経験が必要とされている。必要とされる実務経験の期間は、1級と2級で異なるほか、受検者の学歴や資格によっても異なる。

³ 建設業者は、請け負った建設工事を施工するときは、主任技術者（下請金額が一定金額以上の場合は監理技術者）を置かなければならないこととされている（建設業法第26条第1項、同第2項）。

⁴ 建設業者は、営業所毎に専任の技術者（実務経験を有する者、技術検定試験の合格者等）を置かなければならないこととされている（建設業法第7条第2号・同法第15条第2号）。

第3 当委員会の構成

当委員会の委員は、以下のとおりである。

- 委員長 桑野 幸徳（大和ハウス 社外監査役（独立役員））
- 委員 長谷川 健（加藤・西田・長谷川法律事務所 弁護士）
- 委員 渡辺 徹（北浜法律事務所・外国法共同事業 弁護士）

当委員会は、委嘱事項に関する調査（以下「本件調査」という。）の実施に際し、弁護士細川健夫（加藤・西田・長谷川法律事務所）、弁護士谷明典（北浜法律事務所・外国法共同事業）のほか、加藤・西田・長谷川法律事務所の弁護士2名と北浜法律事務所・外国法共同事業の弁護士8名を調査補助者として任命し（以下、併せて「調査補助者」という。）、当委員会の調査の補助に当たさせた。

なお、桑野委員長は、大和ハウスから東京証券取引所に独立役員として届出をされている社外監査役である⁵。また、当委員会の委員2名及び調査補助者は、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」（平成22年7月15日、改訂同年12月17日。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、本件調査以前に大和ハウスから法律事務の委任を受けたことはなく、同社との間に利害関係はない。更に、長谷川委員及び渡辺委員が所属する法律事務所と大和ハウスとの間にも、本件調査の受任時点において、利害関係はない。

第4 当委員会の独立性及び日弁連ガイドライン等への準拠

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、上記第3のとおり、本件調査以前に大和ハウスから法律事務の委任を受けたことはなく、同社との間に利害関係はないことを確認している。

また、当委員会が独立性を確保し実効的な調査を行うため、当委員会は大和ハウスとの間で、本件調査の調査体制等に関し、概ね以下の事項を合意した。

- ① 大和ハウスは、本件調査に協力し、その役職員に対して、優先的な協力を業務として命令すること。
- ② 当委員会の委員及び調査補助者は、大和ハウスから独立した立場で中立・公正かつ客観的な調査を行い、同社の役職員が行う補助は、事務作業に限定すること。
- ③ 本件調査の調査報告書の起案権は、当委員会に専属し、大和ハウスは、当委員会に対し、調査報告書の提出前にその内容の全部又は一部の開示を求めな

⁵ 桑野委員長は、大和ハウスまたはその子会社の取締役や使用人であったことはない。

いこと。

- ④ 当委員会は、本件調査により判明した事実が大和ハウスの現経営陣に不利になると考えられる場合であっても、調査報告書に記載し、また、本件調査に対し、同社の役職員の協力が十分でない場合等にはその状況を調査報告書に記載することができること。
- ⑤ 大和ハウスは、当委員会から調査報告書を受領した際は、原則として、遅滞なくステークホルダーに開示すること。

2 日弁連ガイドライン等への準拠

当委員会は、本件調査の独立性・客観性を確保するため、当委員会の運営・本件調査の実施・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。また、当委員会は、日本取引所自主規制法人「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」（平成28年2月24日公表）の「②第三者委員会を設置する場合における独立性・中立性・専門性の確保」を踏まえて、本件調査を実施している。

第5 調査の期間

当委員会は、令和2年1月14日から令和2年4月16日までの期間（以下「本件調査期間」という。）に、本件調査を行った。

第6 調査の対象

本件調査の対象は以下のとおりである。

- ① 大和ハウス社員⁶の一部が、技術検定試験の受験の手引が公表している所定の実務経験を充足していない状況であるにもかかわらず、大和ハウスが実務経験を証明して、技術検定試験を受検し⁷、施工管理技士の資格を取得していた問題
- ② 上記①の実務経験を充足していない状況で技術検定試験を受検し、施工管理技士の資格を取得していた社員を当該資格に基づき現場の主任技術者・監理技術者として配置し、又は、営業所に専任技術者として配置していた問題

第7 調査の方法・限界

1 本件調査の方法

- (1) 大和ハウスの資格要件対策本部等の調査結果・調査資料の利用

当委員会は、大和ハウスの資格要件対策本部等の調査結果・調査資料を収集した。

⁶ 以下、断りのない限り、現社員及び退職者を合わせて「社員」と呼称する。

⁷ 平成30年度以前の技術検定試験に合格し、各施工管理技士の資格を取得した社員を調査の対象としている。

なお、当委員会は、これらの調査結果・調査資料をあくまで参考資料として使用するものであって、本件調査結果に何ら影響を及ぼすものではない。

(2) 客観的資料の確認

当委員会は、以下の文書を含む各資料の精査を行った。

- ① 技術検定試験の受験の手引
- ② 技術検定試験の実務経験証明書（雛型）
- ③ 大和ハウスの資格取得に関する社内通知・通達
- ④ 施工管理技士の資格保有者へのアンケート
- ⑤ 施工管理技士の資格保有者の保有資格・所属歴等が記載されたバーチャート
- ⑥ 施工管理技士の資格保有者からの実務経験報告書
- ⑦ 施工管理技士の資格保有者に対して社内ヒアリングを実施する際に社内ヒアリング担当者に配布した社内ヒアリング調査の手引及び社内ヒアリング調査シート（回答）
- ⑧ 施工管理技士の資格保有者の人事記録
- ⑨ 大和ハウスの免許取得祝金支給規程
- ⑩ 大和ハウス技術本部から人事部に対する伺い書
- ⑪ 実務経験に不備があった社員が不備と認定された資格に基づいて現場の主任技術者・監理技術者として配置された物件における第三者調査機関が提出した報告書等、並びに各物件の所有者の承諾書及び確認書

(3) 調査票による調査

当委員会は、第2章第4の1(4)において定義する本件実務経験要件不備者353名（本件実務経験要件不備者とされた現社員全員、及び調査票を送付した令和2年1月22日時点において実務経験に不備があると判断された退職者の合計人数である。なお、本件実務経験要件不備者とされた現社員の中には、第2章第3の2において定義する本件実務経験要件承認者である者も含まれている。）に調査票（以下「本件調査票」という。）を送付し、当時の実務経験要件に対する認識・理解及び第2章第4の1で定義する本件実務経験要件不備の発生原因等の調査を実施した。

調査票の概要は、以下のとおりである。

- ① 受験の手引に記載されていた実務経験要件についての認識
- ② 実務経験要件を充足していると判断した理由
- ③ 実務経験要件の注意喚起の状況
- ④ 実務経験要件の確認の状況
- ⑤ 本件実務経験要件不備発生の原因

(4) 社内調査における認定プロセスの確認

当委員会は、本件実務経験要件不備の有無にかかる社内調査の認定プロセスを確認するため、次の調査を実施した。

- ① 大和ハウスの人事ファイル⁸（以下「人事ファイル」という。）から施工管理技士資格保有者を抽出できること
- ② 人事ファイルから第2章第4の1(2)記載のバーチャート（以下「バーチャート」という。）を作成できること
- ③ 社内調査において、バーチャート及び実務経験報告書により、本件実務経験要件不備がないと認定された社員の認定プロセス
- ④ 社内調査において、バーチャート及び実務経験報告書に加え、社内ヒアリングを経て本件実務経験要件不備の有無が認定された現社員の認定プロセス
- ⑤ 本件実務経験要件不備者が、本件実務経験要件不備と認定された資格に基づいて現場の主任技術者・監理技術者として配置された物件及び専任技術者として配置された営業所の有無の認定プロセス
- ⑥ 社内調査において、本件実務経験要件不備の可能性のある退職者のうち、社内ヒアリングを経て本件実務経験要件不備の有無が認定された退職者の認定プロセス

(5) ホットラインの設置

当委員会は、本件調査のため、当委員会へのホットラインを設置し、現社員で施工管理技士の資格を保有する者全員に通知した。

(6) ヒアリング

当委員会は、以下の者に対して、委員が直接面談のうえ、ヒアリングを実施した（人数は延人数）。なお、同ヒアリングには、大和ハウス関係者は同席していない。

- ① 本件実務経験要件不備者：20名
- ② 本件実務経験要件承認者：19名
- ③ 本件実務経験要件に不備がなかった者：18名
- ④ 資格取得推進当時における取締役技術本部長：1名
- ⑤ 資格取得推進当時の技術本部の人財育成担当者：1名
- ⑥ 前技術部長：1名
- ⑦ 現技術本部長代行：2名
- ⑧ 現人事部長：1名

⁸ 現社員だけでなく退職者も含めた人事情報を一元管理している社内システムであり、大和ハウス創業時からの人事データが記録されている。

- ⑨ 現設計施工推進部長：1名
- ⑩ 現技術本部の人財育成担当者：2名

(7) 追加社内調査

第2章第4の3(3)ア(ア)において述べるとおり、大和ハウスの社内調査は、本件内部通報があった日の翌営業日である平成31年4月22日(以下「基準日」という。)までに人事ファイルに登録されていた施工管理技士の資格保有者を対象に行われていたところ、本件調査により、平成30年度以前の技術検定試験に合格⁹し、施工管理技士の資格を取得していたにもかかわらず、基準日までに人事ファイルに登録されていなかった資格保有者(以下「新たに判明した資格保有者」という。)が存在することが判明した。

そこで、当委員会は、大和ハウスに対し、新たに判明した資格保有者についても追加の社内調査(以下「追加社内調査」という。)を行うよう指示した上で、追加社内調査についても、「バーチャート及び実務経験報告書により、本件実務経験要件不備がないと認定された社員の認定プロセス」、「バーチャート及び実務経験報告書に加え、社内ヒアリングを経て本件実務経験要件不備の有無が認定された現社員の認定プロセス」及び「本件実務経験要件不備と認定された資格に基づいて現場の主任技術者・監理技術者として配置された物件及び専任技術者として配置された営業所の有無の認定プロセス」について、それぞれ検証・評価した¹⁰。

更に、当委員会は、新たに判明した資格保有者のうち、本件実務経験要件不備者と判定された者7名全員に対し、調査票を送付し調査を行った。

加えて、本件実務経験要件不備者の中から2名について、委員が直接面談のうえ、追加ヒアリングを実施した。なお、同追加ヒアリングには、大和ハウス関係者は同席していない。

2 本件調査の限界

当委員会は、当委員会において必要と考える調査を行ったが、本件調査は強制的な調査権限等に基づく調査ではなく、あくまで調査対象者の任意の協力の下に行われる調査であること、本件調査において依拠する情報等が、原則として大和ハウスより提供された関係資料や大和ハウスの役職員・施工管理技士資格保有者等に対する調査票及びヒアリングから得られたもののみであったこと、本件調査においては重要な情報については全て当委員会に開示されていることを前提としているが、そのような前提

⁹ 例えば、平成30年度の技術検定試験は、学科試験と実地試験が平成30年に行われ、合格発表や合格証明書の交付は平成31年に行われている。

¹⁰ 新たに判明した資格保有者において、退職者は存在しなかったことから、「社内ヒアリングを経て本件実務経験要件不備の有無が認定された退職者の認定プロセス」については、検証・評価の対象とはなっていない。

が常に成り立つ訳ではないこと、また本件調査は時間的に限られた中での調査であったこと等による、調査の限界があったことを付言する。

また、当委員会による事実認定は、上記のような限界の下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・施工管理技士資格保有者等に対する調査票及び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、当委員会による事実認定及び検証・評価結果は変更される可能性がある。

更に、本件調査は委嘱事項①から③に関し行われたものであり、本件調査期間における大和ハウスのあらゆる問題の有無を網羅的に調査したのではなく、当委員会においてそれを保証するものでもない。

第2章 調査により確認された事実関係

第1 資格取得に関する社内方針

1 公的資格の取得に関する制度・通達

(1) 免許取得祝金支給規程

大和ハウスでは、昭和57年に免許取得祝金支給規程を制定した。同規程は、祝金を支給することにより、従業員の自己啓発意欲の高揚と能力開発への自覚及び資質の向上を図る目的で設けられたものである（同規程第1条）。

その後、同規程は、頻繁に改訂され、祝金の対象となる資格を増加していき、現時点では祝金対象資格数は施工管理技士の資格を含め147にのぼる。

(2) 社長名による公的資格取得を指示する通達

平成20年、社長名にて事業所長等に対し、「公的資格取得の徹底の件（指示）」という通達が出された。

その通達においては、全職員がそれぞれの業務分野における法令について、法の精神及び法的知識をよく理解できていることが必要であるとして、公的資格（特に、宅地建物取引主任者（現宅地建物取引士）、建築士、施工管理技士）を取得できるよう、事業所長等はその促進を徹底することが指示されていた。

具体的には、①事業所長の責任による意識改革（事業所長は責任感をもって事業所全体の資格取得必達への空気を一新させること）、②目標の設定（事業所としての合格者輩出目標を設定し、高い次元でコミットし、その目標を人事部に報告すること）、③意識付けの徹底（各会議において、資格取得徹底について、繰り返し強調し、部下との個別面談を通じて掌握させること）、④既に管理職級に昇級させたものの、管理職への昇格に必須な資格を未取得である者への資格取得の厳命（当期必達を厳命し、率先垂範を決意させること）が指示された。

(3) 国家資格取得推進実施の通達

平成 22 年、技術本部長名にて事業所長等に対し、「国家資格取得促進策実施の件（指示）」という通達がなされた。

その通達においては、「建設業界は国家資格がなければ商売できない」という危機感を全職員が持ち、国家資格取得に取り組むこととされた上で、事業所長等に対し、まず、事業所での資格取得推進策として、資格取得を啓蒙する環境作りを実施することが指示され、次に、技術本部での資格取得推進策として、①集中合宿、②通信教育、③独学支援、④自由任意参加の勉強会実施の支援、⑤資格学校への通学斡旋がなされていることを周知することが指示された。

2 施工管理技士の資格取得の推進

(1) 建築施工管理技士の資格取得の推進

大和ハウスは、遅くとも平成 10 年には、建築施工管理技士の受検を推進する方針のもと、事業所長等に対し、各事業所の工事部門の職員等の該当者に建築施工管理技士の受検を推進するよう通達を出すようになった。

また、合格支援策として、平成 10 年から平成 15 年にかけて、次のような施策を行った。

- ① 平成 10 年 学科試験にあたり、事業所内で勉強会を実施することを指示
- ② 平成 11 年 社内通信教育の実施
- ③ 平成 12 年 社内通信教育の実施
- ④ 平成 15 年 無料模擬テスト・実力テストの実施（2回）

大和ハウスは、平成 15 年、監理技術者資格者証の取得・更新及び維持管理の仕組みを社内システムに追加した際に、事業所長等に対し、監理技術者になり得る資格（建築工事業では一級建築士又は 1 級建築施工管理技士）を保有していない者に対する資格取得を強く推進することを通達した。

(2) 土木施工管理技士、電気工事施工管理技士、造園施工管理技士及び管工事施工管理技士の資格取得の推進

大和ハウスは、平成 19 年から、事業所長等に対し、建築施工管理技士だけでなく、土木施工管理技士、電気工事施工管理技士及び造園施工管理技士の受検も推進することを通達するようになった。

当該通達によると、1 級土木施工管理技士が必要な理由として、①建設業法上、1 級土木施工管理技士の資格保有者を現場の監理技術者として配置しなければならない規模の開発工事を請け負うこともあり得ること、また、②土木工事業の許可を有しない営業所が土木工事業の許可を受けようとするれば、建設業法上、1 級土木施工管理技士の資

格保有者を営業所に専任で配置しなければならないことを挙げている。

また、1級造園施工管理技士が必要な理由として、①大和ハウスの環境活動である「緑豊かな街づくり（環境に配慮した良質な街や、屋上緑化の推進等）」を実施していくためには造園工事業の許可が必要であり、②造園工事業の許可を受けようとするれば、建設業法上、1級造園施工管理技士の資格保有者を営業所に専任で配置しなければならないことを挙げている。

平成20年には、実地試験の受検支援策として、1級建築施工管理技士の集中合宿だけでなく、1級土木施工管理技士の集中合宿も開催された。

更に、平成22年には、建築系工事部門における「多能技術者育成プラン」が実施され、到達目標として、1級管工事施工管理技士又は1級電気工事施工管理技士の取得が設定された。また、同年、技術の幅を広げるためにも関連分野の資格取得が有効であるとして、1級土木施工管理技士、1級電気工事施工管理技士及び1級管工事施工管理技士の資格取得支援策として、特別価格による資格学校のWeb講座を設定した。

平成23年には、太陽光発電設備の設置工事が増加することを見越して、電気工事施工管理技士の増員が急務だとして、平成23年度の電気工事施工管理技士の合格者に限り、免許取得祝金を増額することが通達された。

(3) 管理職への昇格に必要な資格に関する通達

大和ハウスにおいては、長きに亘り、課長等の管理職へ昇格するために、所属部門毎に必要な資格（例えば、営業部門では宅地建物取引主任者（現宅地建物取引士）、設計部門では一級建築士、工事部門では1級建築施工管理技士等である。社内では昇格における「昇格必須免許」と呼称されていた。）が設定され、必ず取得しなければならないことになっていた。

そのため、当時、筆記試験と面接試験等からなる管理職の昇格選考において合格水準に達していたとしても、上記の資格を取得していない者については、原則、当該資格を取得するまで昇格はせず、一定の期日までに資格を取得することができなかった場合は、改めて昇格試験を受けなければならないという運用がなされていた。

もっとも、平成27年4月1日、人事部長名にて事業所長等に対し、「昇格必須免許の早期取得に向け昇格選考の運用を一部変更する件（通知）」という通達が出された。その通達においては、趣旨として、昇格必須免許の早期取得を促すため、昇格必須免許を早期に取得した者がより有利になるように昇格制度の運用を一部見直すことが記載され、昇格必須免許の未取得者については、課長等の管理職への昇格選考の合格水準に達したとしても、ペナルティとして1年間は昇格を保留するとされ、必ず1年経過後に昇格はするものの、その間に昇格必須免許を取得しなかった場合には、昇格した年度の処遇（給与等）に差が設けられることとなった。

また、同年4月20日、技術本部から人事部に対し、施工管理技士については事業の

拡大から建築施工管理技士以外でもその必要性が増大している等の理由により、課長等の管理職への昇格必須免許を、工事部門であれば、従来、1級建築施工管理技士のみであった点が、1級建築施工管理技士に加えて、もう一種類の施工管理技士の資格（土木・電気工事・管工事のいずれか）を要することに変更することが書面で上申された。人事部もこれを了承し、同年6月9日、技術本部長・人事部長名等にて事業所長等に対し、「技術部門・CS部門における昇格必須免許を追加・変更する件（通知）」という通達が出された。その通達においては、工事部門であれば、昇格必須免許として「1級建築施工管理技士」のみだった点が、「1級建築施工管理技士+1級（土木・電気工事・管工事）施工管理技士 ※（ ）内のいずれか一つ」に変更され、1級建築施工管理技士のほか、他の施工管理技士の資格も取得することが、原則的に求められることとなった。

なお、令和元年8月23日に、平成27年6月9日付け「技術部門・CS部門における昇格必須免許を追加・変更する件（通知）」は見直され、例えば、工事部門の昇格必須免許は、「1級建築施工管理技士+1級（土木・電気工事・管工事）施工管理技士 ※（ ）内のいずれか一つ」から「1級建築施工管理技士」へ変更された。

第2 技術検定試験の受検資格について

1 技術検定試験の指定試験機関による実務経験要件の公表

技術検定試験を実施している機関は、建築施工管理技士及び電気工事施工管理技士については一般財団法人建設業振興基金であり、土木施工管理技士、管工事施工管理技士及び造園施工管理技士については一般財団法人全国建設研修センターである（以下、一般財団法人建設業振興基金と一般財団法人全国建設研修センターを併せて「指定試験機関」という。）¹¹。

指定試験機関は毎年、技術検定試験の受験の手引を作成しており、当該受験の手引において、受検に必要な実務経験要件を公表している。

2 実務経験として認められない「実務経験の重複」について

技術検定試験を受検するためには、実務経験要件として一定年数以上の実務経験が必要となっている。

しかし、ある一つの工事において複数の工種を経験した場合であっても、あるいは、ある期間に複数の工事を経験した場合であっても、異なる工種の実務経験を同時期に経たして、その期間を異なる施工管理技士の受検において重複して申請することはできない。

¹¹ 同種の資格として「建築機械施工技士」と平成31年に創設された「電気通信工事施工管理技士」があるが、大和ハウスの社員において建築機械施工技士及び電気通信工事施工管理技士の不備者は報告されていない。

つまり、技術検定試験で必要とされる実務経験においては、一期間内で認められる工事の経験は1件となり、ある施工管理技士の受検において実務経験とした期間は他の施工管理技士の受検における期間として重複して数えることはできない【別紙1参照】。

そのため、実務経験とする期間は、種目の異なる施工管理技士の受検においては、いずれかの受検における実務経験として選択、もしくは業務割合により期間を算出しなければならない（以上の要件を、以下、「重複禁止要件」という。）。

当委員会の調査によれば、重複禁止要件は、2級建築施工管理技士、2級電気工事施工管理技士、1級・2級土木施工管理技士、1級・2級管工事施工管理技士及び1級・2級造園施工管理技士については平成21年度の受験の手引から公表され、1級建築施工管理技士及び1級電気工事施工管理技士については平成22年度の受験の手引から公表されたものと認められる。

3 実務経験として認められない「建築工事等における電気工事下請」について

電気工事施工管理技士の実務経験要件について、受験の手引の「受験できない工事種別・工事内容」の欄に「土木工事や建築工事で請け負った工事のうち電気工事を下請に出した場合（自社で電気工事を行っていない場合）」と記載されており、土木工事や建築工事で請け負った工事のうち下請に出した電気工事は、電気工事施工管理の実務経験として数えることができない（以上の要件を、以下、「電気工事下請除外要件」という。）。

当委員会の調査によれば、上記の文言は、平成21年度の受験の手引から明確に記載されたものと認められる。

もっとも、平成16年度の2級電気工事施工管理技術検定試験の受験の手引¹²から、「電気工事施工管理に関する実務経験とは認められない職務内容について」として「建設業法で規定する許可業種に係る工事のうち、土木一式工事、建築一式工事等電気工事に該当しない工事は全て不可」と記載されており、この記載の趣旨は、建築一式工事の中に電気工事が含まれていたとしても、自社でその電気工事の施工を行わず電気工事を下請に出した場合は電気工事施工管理の実務経験としては認めないことにあると考えられるため、明確に「下請」との文言が記載されていないものの、電気工事下請除外要件は、平成16年度から受験の手引に公表されていると考えられる。

¹² 1級電気工事施工管理技術検定試験の受験の手引については、平成16年度のもの確認できなかったが、同平成17年度の受験の手引においては、平成16年度の2級電気工事施工管理技術検定試験の受験の手引と同様の文言が記載されていたため、1級電気工事施工管理技術検定試験についても、平成16年度から、同様の文言が記載されていたものと推測された。なお、1級電気工事施工管理技術検定試験についても、2級電気工事施工管理技術検定試験についても、平成15年度の受験の手引には、同様の文言は記載されていなかった。

4 その他、実務経験として認められない工事種別・工事内容・業種等について

建築施工管理技士及び電気工事施工管理技士の受験の手引には、「実務経験として認められない工事種別（業種）・工事内容・業務等」が具体的に記載されており、土木施工管理技士、管工事施工管理技士及び造園施工管理技士の受験の手引には、「実務経験として認められない工事・業務等」が具体的に記載されている（以上の要件を「実務経験内容不備要件」といい、重複禁止要件及び電気工事下請除外要件と併せて「本件実務経験要件」という。）。

実務経験内容不備要件に関する記載は、程度の差はあれ、施工管理技士の受検が開始された当初の手引から記載されていたものと認められる。

第3 本件実務経験要件に関する社内体制

1 本件実務経験要件の管理・周知・注意喚起に関する体制

大和ハウスの社内体制として、施工管理技士の受検資格等については技術本部が管理することになっていた。しかし、技術本部が施工管理技士の受験の手引に記載された実務経験要件を細かく管理する体制にはなっておらず、社内において本件実務経験要件の内容を把握・管理していなかった。

そのため、施工管理技士の実務経験要件を周知したり、実務経験要件について注意喚起することもなされていなかった。

2 実務経験証明書の作成・承認手続に関する体制

技術検定試験を受検しようとする社員は、指定試験機関から受験の手引を取り寄せ、同手引に添付されている実務経験証明書の書式に自らの実務経験の内容を記載し、各事業所における課長等の管理職（以下「本件実務経験要件承認者」という。）に記載内容を確認してもらい、その承認を得て、各事業所の総務責任者が実務経験証明書に会社印等の捺印をしていた。

実務経験証明書に記載しなければならない実務経験の期間は、受検者の学歴によって異なるものの、短くても1年（大学の指定学科卒の者が2級の施工管理技士の受検をする場合に必要となる実務経験の年数）、長ければ15年（最終学歴を問わない場合の1級の施工管理技士の受検をする場合に必要となる実務経験の年数）に及ぶ。

各社員の業務履歴は、大和ハウスの日報システムに登録されているものの、本件実務経験要件を意識した情報の登録を行うような運用とはなっていなかった。

そのため、受検者は、実務経験の記載に当たっては、日報システムに登録された自らが施工した現場等の記録と自らの記憶とを照らし合わせて実務経験を記載していた。

更に、本件実務経験要件承認者の多くは、受検者の実務経験について詳細な記憶を持ち合わせていたとはいえない状況であり、受験の手引の内容を踏まえて当該実務経験証明書に記載された内容を精査することなく、受検者が実務経験証明書に記載した実

務経験には誤りはないものとして、承認していたケースが少なからずあった。

また、技術本部は、事業所における実務経験証明書の内容を自らチェックするという運用をしておらず、そのため、実務経験証明書の作成に全く関与していなかった。

第4 本件実務経験要件不備の実態

1 本件実務経験要件不備者に関する社内調査

基準日以降、大和ハウスにより、技術検定試験の実務経験証明書に記載された実務経験が本件実務経験要件に抵触するという不備（以下「本件実務経験要件不備」という。）の有無についての社内調査が次のとおり行われた。

(1) 初期段階の社内ヒアリング

本件実務経験要件不備の調査については、技術本部及び設計施工推進部が担当となった。技術本部及び設計施工推進部において確認を行った結果、施工管理技士の資格を保有する社員がその受検時に作成した実務経験証明書は、社員が直接指定試験機関に提出しており、社内にその写しが保管されていなかった。そのため、技術本部及び設計施工推進部は、本件内部通報の指摘する疑問が事実であるのか否かを確認するためには、施工管理技士の資格を保有する社員について、一人ずつ、技術検定試験を受検した当時、適切な実務経験に基づき受検をしているか否かを確認しなければならないとの結論に至った。

しかしながら、技術検定試験においては、受検者の学歴等によって必要とされる所定の実務経験の年数が異なり、また、受検する施工管理技士の種目によって必要とされる実務経験の内容も異なる。そのため、施工管理技士の資格を保有する社員毎に、学歴、入社年次、所属部門、及び在籍期間を考慮したうえで判断する必要があるため、技術本部及び設計施工推進部は、社員毎に学歴等の情報を整理しながら、随時、社員に対する社内ヒアリングが行われた。

また、各営業所に配置された専任技術者は、営業所における各建設業許可を維持・継続するために必要な者であるため、本件実務経験要件不備の疑いがあるか否かにかかわらず、優先的に社内ヒアリングが行われた。

更に、施工管理技士の受験の手引には、「実務経験として認められない工事種別（業種）・工事内容・業務等」として、「設計者としての基本設計、実施設計のみの業務や、研究所等における研究」等の記載があることから、それに該当する業務をもって実務経験としていた者がいないか、また、「土木工事や建築工事で請け負った工事のうち電気工事を下請に出した場合（自社で電気工事を行っていない場合）」との記載があることから、電気工事下請除外要件に抵触する業務をもって実務経験としていた者がいないか、更に、別紙1のような記載があることから重複禁止要件に抵触する業務をもって実務経験としていた者がいないかのそれぞれを確認すべく、各1級施工管理技士の資格保有者全員に対して、受検に必要な実務経験の年数（期間）において、どのような

業務を行っていたのかを個別に報告してもらった調査が、アンケート形式で行われた。

当該アンケート形式の調査としては、「実務経験の期間中の所属を選択してください」という質問項目を用意し、その回答として、見積、管理・事務系、研究開発等、実務経験と認められないおそれのある所属を選択した者については、実務経験の中に、上記「実務経験として認められない工事種別（業種）・工事内容・業務等」が含まれているおそれがあることから、それらの者を対象とする社内ヒアリングが行われた。

また、電気工事下請除外要件に抵触しているおそれの有無を確認すべく、実際に経験した工種を確認させた上で、「選択した工種はどの工事期間中に経験したものですか」という質問項目を用意し、その回答として、建築一式工事を選択し、かつ、電気専任担当者でないという選択をした者についても社内ヒアリングが行われた。

更に、重複禁止要件に抵触しているおそれの有無を確認すべく、「各資格の受検申請において、実務経験期間は重複していませんか」という質問項目を用意し、その回答として、重複しているという選択した者についても社内ヒアリングが行われた。

(2) バーチャートの作成

大和ハウスは、現社員のうち、基準日までに人事ファイルに登録されていた各施工管理技士の資格保有者 4143 名を抽出した。その上で、人事ファイルに記録されている人事データに基づき、4143 名全員の实務経験を、より正確に、客観的に検証できるように、人事ファイルを活用し、各施工管理技士の資格保有者全員の实務経験の適否を視覚的に容易に判断するためのツールとして、バーチャートを作成した。

このバーチャートは、上記の社員毎に、その学歴¹³・入社年次・所属・在籍期間等の基礎データの他、各社員が取得した施工管理技士の資格の種類・取得年次・必要とされる実務経験の年数のデータ等、実務経験の適否を判断するための情報が集約されており、一人一人の社員毎の実務経験の適否を判断するための情報が見える化されたツールとなっていた。

(3) 実務経験報告書の作成

上記 4143 名全員に対し、実務経験報告書を作成するよう指示した。

この実務経験報告書では、各資格保有者がこれまでに担当した工事名称・工期・業務内容・業務期間を具体的に報告させた。

なお、実務経験報告書は、第 2 章第 4 の 2 (1) 記載の D - smart に登録された顧客管理カード・案件管理等のデータ、受検者が日報システムに登録した施工現場の記録、工程管理表、手持ちの工事経歴書類・ノート・手帳等を基に作成するよう指示された。

¹³ 受検者の学歴によって必要とされる実務経験年数が異なるため、学歴の確認をしなければならない。

(4) 本件実務経験要件不備者確定のための社内ヒアリング

バーチャート及び実務経験報告書に記載された工事名称・工期・業務内容・業務期間により、現社員のうち、本件実務経験要件不備の可能性のある者（実務経験報告書の内容に疑問がある者も含む。）は 1328 名とされ、これらの者全員に対して社内ヒアリングが実施された。

当該社内ヒアリングは、社内ヒアリングの担当者を 2 名 1 組（社内ヒアリング担当者 1 名と記録係 1 名）とした上で、社内ヒアリング対象者をその所属する部門毎に分けて、大和ハウスの本社及び東京本社にて実施された。その際、社内ヒアリング調査の担当者用に、社内ヒアリング調査の手引及び社内ヒアリング調査シートが準備されていた。

この社内ヒアリング調査の手引及び社内ヒアリング調査シートは、社内ヒアリング調査を担当する者の間で、実施する社内ヒアリングの精度に差が生じることを防止するために準備されたものであった。具体的には、社内ヒアリング対象者が所属する部門に着目し、①主に建築系工事部門に所属していた者、②主に建築系設計部門に所属していた者、③主に住宅・集合住宅工事部門に所属していた者、④主に住宅・集合住宅設計部門に所属していた者、⑤主に工場・生産部門に所属していた者、⑥主に設備部門に所属していた者、⑦主に都市開発部門に所属していた者、⑧主に研究所・商品開発部門に所属していた者、⑨その他の者という部門毎に作成され、部門毎に、特有の留意点や質問事項が記載されていた。

なお、社内ヒアリングにおいては、実務経験報告書に記載された内容についてもヒアリングが行われ、本件実務経験要件不備の有無の確認が行われた。

この結果、現社員については、349 名（資格総数 422 個）¹⁴に、本件実務経験要件不備があると判断された（以下、社内調査の結果、本件実務経験要件不備があると判断された社員を「本件実務経験要件不備者」という。）。

(5) 退職者に対する調査

退職者に対する調査については、現社員と同様にバーチャートを作成して確認をした結果、本件実務経験要件に不備の可能性のある退職者は 35 名（資格総数 50 個）であった。

その後、上記 35 名に対して更なる調査を行ったところ、その内 2 名が既に逝去しており、残りの 33 名のうち、連絡が取れた 31 名に対して、現社員と同様の社内ヒアリング調査が実施された。

その結果、退職者については、本件実務経験要件に不備がないと判断された者が 17

¹⁴ 大和ハウスが令和元年 12 月 18 日に公表した本件実務経験要件不備者（現社員）は 349 名（資格総数 422 個）であったが、当委員会は、本件調査開始時に、社内での再精査の結果、本件実務経験要件不備者（現社員）は 350 名（資格総数 422 個）であるとの報告を受けた。

名、本件実務経験要件不備者が 14 名（資格総数：16 個）となった。

(6) 追加社内調査

第 2 章第 4 の 3 (3) ア (ア) において述べるとおり、本件調査により、新たに判明した資格保有者が存在することが分かったため、当委員会は、大和ハウスに対し、新たに判明した資格保有者についても追加社内調査を行うよう指示した。

大和ハウスは、令和 2 年 3 月 10 日付け通達により、技術検定試験に合格し、各施工管理技士の資格を取得していたにもかかわらず、未だに人事ファイルに登録申請していない者は同月 17 日までに申し出ることを全社員に周知した。

その上で、大和ハウスにおいて、以下のとおり、追加社内調査を行った。

人事ファイルに基づき、新たに判明した資格保有者のデータを調査したところ、新たに判明した資格保有者の合計数は、現社員 86 名（90 資格）であった（なお、そのうち施工管理技士の資格を初めて登録した者は 46 名（49 資格）であった。）。

更に、新たに判明した資格保有者全員について、バーチャートを作成するとともに、それらの者全員に実務経験報告書を作成させた。

そして、バーチャート及び実務経験報告書を基に検討を加えたところ、本件実務経験要件不備の可能性のある者は 15 名とされた。

そして、これら本件実務経験要件不備の可能性のある者全員に対して、追加の社内ヒアリングを実施した（以下「追加社内ヒアリング」という。）。その結果、新たに判明した資格保有者のうち、本件実務経験要件不備者は 7 名であった。

(7) 資格保有者数・資格総数・本件実務経験要件不備者数

大和ハウスの追加社内調査の結果、技術検定試験に合格し、各施工管理技士の資格を取得していた現社員の資格保有者は 4189 名（資格総数：7303 個）であり、そのうち本件実務経験要件不備者は 357 名（資格総数：429 個）であった。

2 本件実務経験要件不備者が配置されていた物件・営業所に関する社内調査¹⁵

(1) 本件実務経験要件不備者が配置された物件の特定

建設業法第 26 条第 1 項は、建設業者は、その請け負った建設工事を施工するときは、主任技術者を置かなければならないと定めており、また、同条第 2 項は、発注者から直接建設工事を請け負った特定建設業者は、当該建設工事を施工するために締結した下請契約の請負代金の額が政令で定める金額以上になる場合においては、監理技術者を置かなければならないと定めている。

¹⁵ 同社内調査時には、上記退職者 35 名についての社内ヒアリングが完了していなかったことから、本件実務経験要件に不備の可能性のある退職者 35 名全員について同社内調査が行われた。よって、本項に限り、本件実務経験要件不備者に、本件実務経験要件に不備の可能性のある退職者を含めて記載する。

大和ハウスの社内調査の結果、本件実務経験要件不備者であると判定された現社員が過去に主任技術者として配置された物件が 14 件、監理技術者として配置された物件が 2 件あり、合計 16 物件において結果として建設業法第 26 条違反となる可能性があることが判明した。当該 16 物件（以下「本件物件」という。）は【別紙 2】のとおりである。

他方、本件実務経験要件に不備の可能性がある退職者が、不備の可能性がある資格に基づいて現場の主任技術者・監理技術者として配置された物件はなかった。

以上の物件の特定にかかる調査方法は、次のとおりであった。

まず、大和ハウスの基幹システムである「D - smart」¹⁶をベースに、そこから独立して管理・保有されている予算発注システム、品質検査システム、会計データ（会計売上明細）の各データから、各施工管理技士の資格保有者が現場の主任技術者・監理技術者として配置された可能性のある契約を一旦全て抽出して統合したデータ（以下「物件調査用データ」という。）を作成し、次に、それらの契約から建設工事に該当しない契約を除外し、更に、その中から本件実務経験要件不備者が現場の主任技術者・監理技術者として配置された可能性のある物件を絞り込んだ。その後、その物件から、当該不備者が保有している、不備のない他の施工管理技士の資格等をもって現場の技術者として配置することができた物件を除外することによって、上記物件が特定された。

(2) 本件実務経験要件不備者が配置された営業所の特定

建設業法第 7 条第 2 号・同法第 15 条第 2 号により、営業所毎に専任技術者を配置しなければならない。

大和ハウスでは、社内調査の結果、本件実務経験要件不備者が専任技術者として配置された営業所の有無について、過去に遡って大和ハウスの全営業所について調査した。

その調査の結果、本件実務経験要件不備者である現社員が配置された営業所が 4 か所、本件実務経験要件に不備の可能性がある退職者が専任技術者として配置された営業所が 2 か所あった。

この営業所の調査方法は、次のとおりであった。

大和ハウスがこれまで、建設業法上の監督官庁である近畿地方整備局に対して行った専任技術者を配置した営業所の届出（社内の控え）を保管している倉庫等から全て取り寄せ、データベースを作成した。しかる後、施工管理技士の資格の種目を問わず本件実務経験要件不備者の名前が登録されている営業所を絞り込み、次に、本件実務経験要件不備者が保有している各施工管理技士の資格のうち実務経験要件が不備とされる資格に基づき専任技術者として配置された営業所を絞り込むことによって、上記営業所が特定された。

なお、第 2 章第 4 の 1 (5) 記載のとおり、本件実務経験要件に不備の可能性がある

¹⁶ 大和ハウスが受注した契約に関する情報が登録されている社内システムである。

退職者の調査の結果、最終的には上記 2 か所に専任技術者として配置されていた退職者については本件実務経験要件に不備がないと判断され、退職者における本件実務経験要件不備者が専任技術者として配置された営業所はなかった。

(3) 追加社内調査

新たに判明した資格保有者のうちの本件実務経験要件不備者が、主任技術者や監理技術者として配置された物件又は専任技術者として配置された営業所はなかった。

3 当委員会による社内調査に対する検証・評価

(1) 本件実務経験要件不備者に関する社内調査についての検証・評価

ア 人事ファイルから資格保有者を抽出し、バーチャートを作成するプロセスについての検証・評価

第 2 章第 4 の 1 (2) において述べたとおり、大和ハウスの社内調査においては、人事ファイルを用いて、施工管理技士の資格を保有する現社員 4143 名を抽出し、バーチャートを作成しているため、当委員会は、人事ファイルから学歴・入社年次・所属・在籍期間等の基礎データ及び取得した施工管理技士の資格の種類・取得年次・必要とされる実務年数のデータを正確に抽出することが可能であるか否かを検証した。

具体的には、まず、任意に選んだ社員の人事ファイルの画面を閲覧し、その社員が保有している施工管理技士の資格が人事ファイルに登録されていること、及び、人事ファイルの情報からバーチャートに記載されているデータが登録されていることを確認した。次に、人事ファイルから施工管理技士の資格保有者を抽出する作業を実際に行わせ、人事ファイルから適正に抽出されることを確認した。

イ バーチャート及び実務経験報告書により本件実務経験要件不備がないと判定されたプロセスについての検証・評価

大和ハウスの社内調査では、施工管理技士の資格を保有する社員については、現社員 4143 名のうち、社内ヒアリングが別途必要と判断された者を除き、2815 名が、バーチャート及び実務経験報告書により本件実務経験要件に不備がないと判定されている。

そこで、当委員会は、バーチャート及び実務経験報告書の実物を確認した。また、資格要件対策本部の中から、執行役員 2 名、設計施工推進部長 1 名、技術本部の人財育成担当者 2 名をヒアリング調査し、実務経験報告書の作成プロセス等も含め、社内調査の具体的な内容を聴取した上で、技術本部の管理職等の社内実務に精通している者であれば、多くの資格保有者についてバーチャートによる判断が可能であること、実務経験報告書はバーチャートによる判断を補完するものであることを確認し、これら 2815 名についても、その全員分のバーチャートの内容を、一つ一つ個

別に精査し、また、必要に応じて技術本部の管理職等に判断内容を説明させたり、実務経験報告書を確認することで本件実務経験要件に不備がないと判定できることを確認した。

ウ 社内ヒアリングの結果、本件実務経験要件の有無について判定されたプロセスについての検証・評価

大和ハウスは、バーチャート及び実務経験報告書の内容だけでは、本件実務経験要件に不備がないと判定できなかつた現社員 1328 名について、全員、社内ヒアリングを行った。

当該社内ヒアリングの担当者については 2 名 1 組（社内ヒアリング担当者 1 名と記録係 1 名）とした上で、社内ヒアリング対象者をその所属する部門毎に分け、社内ヒアリングを担当する者の間で対応の差異が生じることを防ぐべく、社内ヒアリング調査の手引及び社内ヒアリング調査シートが予め準備された。社内ヒアリング調査の手引及び社内ヒアリング調査シートには、社内ヒアリング対象者が所属する部門毎に特有の留意点や質問事項を記載し、それらに則って社内ヒアリングが行われた。

そこで、当委員会は、社内ヒアリングにおいて用いられたバーチャート、実務経験報告書だけでなく、社内ヒアリング調査の手引及び社内ヒアリング調査シートの実物を確認した。更に、資格要件対策本部の中から、執行役員 2 名、設計施工推進部長 1 名、技術本部の人財育成担当者 2 名をヒアリング調査し、実務経験報告書の作成プロセス等も含め、社内調査の具体的な内容を聴取した。

その上で、社内ヒアリングの結果、本件実務経験要件に不備がないと判定された 978 名については、その全員分のバーチャート及び社内ヒアリング調査シートの内容を、一つ一つ個別に精査して¹⁷、本件実務経験要件に不備がないと判定できること、及び結果として 350 名が本件実務経験要件不備者と判定されたことを確認した。

エ 退職者に関する社内調査についての検証・評価

大和ハウスは、施工管理技士の資格を保有する退職者 2224 名について、現社員と同様にバーチャートを作成して確認した結果、2189 名が本件実務経験要件に不備がないと判定され、本件実務経験要件に不備の可能性のある退職者は 35 名であった。

その後、上記 35 名に対して更なる調査を行ったところ、その内 2 名が既に逝去しており、残りの 33 名のうち、連絡が取れた 31 名に対して、現社員と同様の社内ヒアリングが実施された。その結果、本件実務経験要件に不備がないと判断された者が 17 名、本件実務経験要件不備者が 14 名となった。

¹⁷ 当委員会としては、社内ヒアリング調査シートに記載された内容を前提に確認を行ったが、社内ヒアリング調査シートに記載されている社内ヒアリング対象者の陳述内容の全てが真実であることを確認したのではない。

そこで、当委員会は、これら退職者についても、人事ファイルから資格保有者を抽出しバーチャートを作成するプロセス、及びバーチャートにより本件実務経験要件に不備がないと判定されたプロセス、社内ヒアリングの結果、本件実務経験要件の有無について判定されたプロセスが、それぞれ適切に行われていることを確認した。

オ ホットラインへの対応

当委員会が設置したホットラインに 1 件通報があったので、当委員会は、通報者に対するヒアリングを実施する等必要な調査を行い、問題ないことを確認した。

(2) 本件実務経験要件不備者が配置されていた物件・営業所に関する社内調査についての 検証・評価

ア 本件実務経験要件不備者が配置された物件を抽出したプロセスについての検証・評価

大和ハウスは、物件調査用データ上の契約から建設工事に該当しない契約を除外し、更に、その中から本件実務経験要件不備者が現場の主任技術者・監理技術者として配置された可能性のある物件を絞り込み、その物件から、当該不備者が保有している、不備のない他の施工管理技士の資格等をもって現場の技術者として配置することができた物件を除外することによって、上記物件が抽出された。

そこで、当委員会は、物件調査用データを閲覧しながら、上記抽出作業を実際に行わせ、物件調査用データから本件実務経験要件不備者が不備と認定された資格に基づいて現場の技術者として配置された物件が適正に抽出されることを確認した。

イ 本件実務経験要件不備者が配置された営業所を抽出したプロセスの検証・評価

大和ハウスは、専任技術者を配置した営業所の届出（社内の控え）を保管している倉庫等から全て取り寄せ、データベースを作成し、施工管理技士の資格の種目を問わず本件実務経験要件不備者の名前が登録されている営業所を絞り込み、次に、本件実務経験要件不備者が保有している施工管理技士の資格のうち実務経験要件が不備とされる資格に基づき専任技術者として配置された営業所を絞り込むことによって、上記営業所を抽出した。

そこで、当委員会は、営業所の届出（社内の控え）の実物を確認するとともに、上記抽出作業の一部を実際に行わせ、データベースから本件実務経験要件不備者が専任技術者として配置された営業所が適正に抽出されることを確認した。

(3) 追加社内調査についての検証・評価

ア 本件実務経験要件不備者に関する追加社内調査についての検証・評価

(ア) 当委員会が大和ハウスに追加社内調査を指示した経緯

本項（１）ウにおいて述べた「社内ヒアリングの結果、本件実務経験要件の有無について判定されたプロセス」に関し、当委員会が、本件実務経験要件に不備がないと判定された 978 名全員のバーチャート及び社内ヒアリング調査シートの内容を確認していたところ、社内ヒアリング調査シートに記載されている施工管理技士の資格がバーチャートに記載されていない場合があることに気づいた。

その原因について調査したところ、技術検定試験に合格し、施工管理技士の資格を取得していたにもかかわらず、基準日までに人事ファイルへ登録されていなかった資格保有者（第 1 章第 7 の 1（7）において定義した「新たに判明した資格保有者」）がいたことが判明した。他方、バーチャートは、基準日までに人事ファイルに登録されていた施工管理技士の資格保有者を対象に作成していたものであり、基準日以降の新たに判明した資格保有者の資格までは反映していないことが分かった。

そこで、当委員会は、大和ハウスに対し、新たに判明した資格保有者についても、追加社内調査を行うよう指示した。

（イ） バーチャート及び実務経験報告書により本件実務経験要件に不備がないと判定されたプロセスについての検証・評価

大和ハウスの追加社内調査では、新たに判明した資格保有者 86 名のうち 71 名がバーチャート及び実務経験報告書により本件実務経験要件に不備がないと判定されている。

そこで、当委員会は、これら 71 名全員分のバーチャートを、一つ一つ個別に精査し、また、必要に応じて技術本部の管理職等に判断内容を説明させたり、実務経験報告書を確認することで本件実務経験要件に不備がないと判定できることを確認した。

（ウ） 追加社内ヒアリングの結果、本件実務経験要件の有無について判定されたプロセスについての検証・評価

大和ハウスは、新たに判明した資格保有者のバーチャート及び実務経験報告書の内容だけでは本件実務経験要件に不備がないと判定できなかつた者 15 名について、全員、追加社内ヒアリングを行った。その手法は、本項（１）ウにおいて既に検証・評価した第 2 章第 4 の 1（4）で述べた手法と同じである。

当委員会は、追加社内ヒアリングの結果、本件実務経験要件に不備がないと判定された 8 名全員のバーチャート及び追加社内ヒアリング調査シートの内容を精査し、本件実務経験要件に不備がないと判定できること、及び結果として 7 名が本件実務経験要件不備者と判定されたことを確認した。

イ 本件実務経験要件不備者が配置されていた物件・営業所に関する追加社内調査の検証・評価

追加社内調査において、本件実務経験要件不備者が配置されていた物件・営業所は抽出されなかったが、当委員会は、その追加社内調査のプロセスについて、本項(2)ア、同イにおいて述べたところと同じ検証を行い、いずれも適切であることを確認した。

(4) 小括

大和ハウスの社内調査（追加社内調査を含む。）の各プロセスには相当性が認められる。

4 本件実務経験要件不備者・承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識

(1) 調査票の集計結果

当委員会は、本件実務経験要件不備者 353 名（本件実務経験要件不備者とされた現社員全員、及び調査票を送付した令和 2 年 1 月 22 日時点において実務経験に不備があると判断された退職者の合計人数である。なお、本件実務経験要件不備者とされた現社員の中には、本件実務経験要件承認者である者も含まれている。）、並びに、新たに判明した資格保有者のうち、本件実務経験要件不備者と判定された者 7 名、合計 360 名に対し、本件調査票を送付し、352 名から回答を得たところ¹⁸、その結果は次のとおりであった。

(2) 本件実務経験要件不備者の本件実務経験要件に関する対応・認識

まず、重複禁止要件について「知っていた」と回答した者は 21.1%に過ぎなかった。また、「知っていた」にもかかわらず要件を充足していると判断した理由については、「要件をよく理解していなかった」との回答が 47.5%、「要件は理解していたが、自分は該当していないと認識していた」との回答が 12.5%、「要件をあまり重要視していなかった」との回答が 25.0%であった。

次に、電気工事下請除外要件について「知っていた」と回答した者は 17.9%に過ぎなかった。また、「知っていた」にもかかわらず要件を充足していると判断した理由については、「要件をよく理解していなかった」との回答が 70.4%、「要件をあまり重要視していなかった」との回答が 25.9%であった。

なお、実務経験内容不備要件について「知っていた」と回答した者は 63.9%にのぼったが、「知っていた」にもかかわらず要件を充足していると判断した理由については、「内容をよく理解していなかった」との回答が 32.3%、「自分が日常的に行っている業務を継続していれば充足されるものだ」と認識していた」との回答が 30.6%、「内容をあまり重要視していなかった」との回答が 24.2%であった。

本件調査票の回答内容及び当委員会によるヒアリング結果に鑑みると、重複禁止

¹⁸ 回答率は 97.8%である。

要件と電気工事下請除外要件を知っていた者が約 20%しかいなかった主な理由としては、本件実務経験要件不備者が受験の手引を精読していなかったことが挙げられる。

他方、実務経験内容不備要件を知っていた者が約 63%いたのは、重複禁止要件と電気工事下請除外要件と異なり、実務経験内容不備要件は施工管理技士の受検制度が開始された当初から受験の手引に記載されていた要件であったことから、受検者の耳に入りやすい情報であったためであり、実務経験内容不備要件の箇所だけ受験の手引を精読していたものとは考えられない（実務経験内容不備要件について「知っていた」にもかかわらず要件を充足していると判断した理由について、「内容をよく理解していなかった」との回答が 32.3%、「自分が日常的に行っている業務を継続していれば充足されるものだと認識していた」との回答が 30.6%となっていることは、その証左である。）。

これに対して、「要件をあまり重要視していなかった」という回答が、それぞれ 25%前後なされている。この回答者の中には、①複数資格の取得を会社から強く推奨されていたこと、②工事部門においては 1 級建築施工管理技士と他の 1 級施工管理技士が昇格必須免許になっていたこと、③会社から電気工事下請除外要件について、特段の注意喚起がなく、1 級電気工事施工管理技士の資格取得を推奨されたことなどから、技術検定試験の受検申込を検討し、また、結果として、①先輩が同様の実務経験で資格を取得していたため、特段問題ないであろうと判断したり、②会社によって実務経験証明書に捺印がなされたので、自身の実務経験に問題はなかったと考えたり、③もし実務経験として認められないのであれば指定試験機関から受検票が届かないであろうと考えていたところ、受検票が届いたため、問題ないと判断した者が含まれていた。

(3) 本件実務経験要件承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識

まず、重複禁止要件が受験の手引に記載されたことについて、「よく理解していた」「理解していた」との回答は合計 17.9%に過ぎなかった。

次に、電気工事下請除外要件については、「よく理解していた」「理解していた」との回答は両者を合わせても 0%であった。

また、実務経験内容不備要件について「よく理解していた」「理解していた」との回答は合計 23.0%に過ぎなかった。

本件実務経験要件承認者に至っては、本件実務経験要件不備者よりも更に理解されていた割合が低い。その理由としては、本件実務経験要件承認者の多くは、実務経験証明書への会社の捺印申請を受検者から受理するに際して、同証明書に記載されている実務経験（受検者が関与していた実際の工事等）の記載に間違いがないかをチェックするものの、その工事等の経験が受験の手引に記載されている受検資格としての実

務経験に該当しているのか否かについて、改めて受験の手引を読んで確認してみるということに思いが至らなかったことが指摘できる。

第3章 原因分析

第1 資格取得に対する推進方針

1 資格取得に対する企業文化・社風

大和ハウスは、昭和57年から従業員の自己啓発意欲の高揚と能力開発への自覚及び資質の向上を図ることを目的とした免許取得祝金支給規程を制定し、祝金を支給することにより、資格取得のインセンティブを社員に与え、資格取得の促進を図っていた。その後、同規程による祝金の対象となる資格は頻繁に追加され、現時点では祝金対象資格数は147にのぼる。この祝金対象資格の中には、必ずしも大和ハウスの業務に直結しないものも含まれていることに鑑みれば、同規程は自己啓発を促す趣旨が相応に含まれていると考えられる。

当委員会によるヒアリング結果においても、業務に直結するものではないものの、自己研鑽の目的で施工管理技士の資格を取得したと供述する社員も多数おり、このような意識の高い社員が多いことは、大和ハウスの企業文化として尊いものと考えられる。

他方、平成20年、社長名にて事業所長等に対し、「公的資格取得の徹底の件（指示）」という通達が出され、全職員が公的資格（特に、宅地建物取引主任者（現宅地建物取引士）、建築士、施工管理技士）を取得するよう、事業所長等はその促進を徹底することとされた。この通達は、全職員がそれぞれの業務分野における法令について、法の精神及び法的知識をよく理解できていることが必要であるとして出されたものの、社員が上記公的資格を取得することについて、社長名で指示を行うことは異例であると考えられ、当該公的資格の取得について強く推進する社風であることがうかがえる。

更に、平成22年、技術本部長名にて事業所長等に対し、「国家資格取得促進策実施の件（指示）」という通達がなされたが、その通達においては、「建設業界は国家資格がなければ商売できない」という危機感を全職員が持ち、施工管理技士等の資格取得に取り組むこととされた。この通達からは、技術本部が施工管理技士等の資格取得について並々ならぬ意欲をもって取り組もうとしていることがうかがえる。

このように、上記のような公的資格・国家資格を取得することについて全社を挙げて推進する社風が、本件実務経験要件不備の問題の背景にあったと認められる。

2 技術本部による各施工管理技士の資格取得の推進

大和ハウスは、遅くとも平成10年には、建築施工管理技士の受検を推進する方針のもと、事業所長等に対し、各事業所の工事部門の職員等で受検が可能な者に受検を推進するよう通達を出すようになり、合格支援策として、社内勉強会、社内通信教育、模擬テスト・実力テスト等を実施した。

これにとどまらず、大和ハウスは、平成 19 年から、事業所長等に対し、建築施工管理技士だけでなく、土木施工管理技士、電気工事施工管理技士及び造園施工管理技士の受検も推進することを通達するようになった。

平成 20 年には、実地試験への受検支援策として、1 級建築施工管理技士の集中合宿だけでなく、1 級土木施工管理技士の集中合宿も開催された。

更に、平成 22 年には、建築系工事部門における「多能技術者育成プラン」が実施され、到達目標として、1 級管工事施工管理技士又は 1 級電気工事施工管理技士の取得が設定された。

加えて、平成 23 年、太陽光発電設備の設置工事が増加することを見越して、有資格者の増員が急務となったとして、1 級電気工事施工管理技士の平成 23 年度の合格者については、免許取得祝金を 12 万円から 15 万円に増額することが通達された。

これら一連の技術本部による通達や支援策に鑑みれば、技術本部による施工管理技士の資格取得を強く推進する方針がみてとれる。

3 施工管理技士資格の複数取得と人事制度との結びつき

平成 27 年 4 月 1 日、人事部長名にて事業所長等に対し、「昇格必須免許の早期取得に向け昇格選考の運用を一部変更する件（通知）」という通達が出された。その通達においては、趣旨として、昇格必須免許の早期取得を促すため、昇格必須免許を早期に取得した者がより有利になるように昇格制度の運用を一部見直すことが記載され、昇格必須免許の未取得者については、課長等の管理職への昇格選考に合格しても、ペナルティとして 1 年間、課長等の管理職への昇格を保留するとされ、1 年経過後には必ず昇格はするものの、その間に昇格必須免許を取得しなかった場合には、昇格した年度の処遇に差が設けられることとなった。

また、同年 4 月 20 日、技術本部から人事部に対し、施工管理技士については、事業の拡大から建築以外でもその必要性が増大している等の理由により、課長等の管理職への昇格必須免許を、工事部門であれば、従来、1 級建築施工管理技士のみであった点が、1 級建築施工管理技士に加えて、もう一種類の施工管理技士の資格（土木・電気工事・管工事のいずれか）を要することに変更することが書面で上申された。

人事部もこれを了承し、同年 6 月 9 日、技術本部長・人事部長名等にて事業所長等に対し、「技術部門・CS 部門における昇格必須免許を追加・変更する件（通知）」という通達が出された。その通達においては、工事部門であれば、昇格必須免許として「1 級建築施工管理技士」のみだった点が、「1 級建築施工管理技士+1 級（土木・電気工事・管工事）施工管理技士 ※（ ）内のいずれか一つ」に変更され、1 級建築施工管理技士の資格のほか、他の施工管理技士の資格も取得することが、原則的に求められることとなった。

この点、平成 27 年 4 月 1 日付け「昇格必須免許の早期取得に向け昇格選考の運用を

一部変更する件（通知）」の通達が出される以前は、一定の時期までに昇格必須免許を取得できなければ、そもそも昇格できないこととされていたため、同通達は昇格必須免許取得に関して条件を緩和するものであった。

しかし、同通達の趣旨には、「昇格必須免許の早期取得を促すため、免許取得者がより有利になるように昇格制度の運用を一部見直すもの」と記載されており、同通達で用いられている「ペナルティ」という言葉と相まって、同通達を条件緩和と理解しない社員も少なからず存在したと考えられる。また、同通達から間を置くことなく、同年6月9日付け「技術部門・CS部門における昇格必須免許を追加・変更する件（通知）」という通達においては、昇格必須免許として「1級建築施工管理技士」のみだった点が、「1級建築施工管理技士+1級（土木・電気工事・管工事）施工管理技士 ※（ ）内のいずれか一つ」に変更された。これらの通達により、工事部門であれば、1級建築施工管理技士のほか、他の施工管理技士の資格を取得することが昇格要件となると誤解した社員は相当数にのぼったと考えられる。

本件調査票の回答にも、1級建築施工管理技士のほか、他の施工管理技士の資格を取得することが昇格要件となったことが技術検定試験を受検する動機の一つであった旨記載されていた例があった。

施工管理技士の資格取得が人事制度と結びついた場合、社員にとっては資格の取得が、その資格が仕事上必要な資格であるとか、自己研鑽などとは別次元の、大和ハウス内における昇進及び昇級の問題としてとらえられることは論を待たない。

にもかかわらず、技術本部は、あえて複数の施工管理技士の資格取得を人事制度に結び付けることによって推進を強めており、その推進方法については問題があったと評価できる。

更に、大和ハウス内では、施工管理技士の資格に限らず、社員の資格取得は、社員の能力を高め、大和ハウスの顧客に良質な建物等を提供するためのものであったはずが、いつしか社員の一部においては、その本来の目的のみならず、施工管理技士の資格取得自体が目的となってしまった者も出てきたと評価できる。

4 小括

技術本部を中心とした、施工管理技士の資格取得に対する推進方法が、本件実務経験要件不備の問題を生じさせた原因の一つである。

第2 本件実務経験要件に関する社内体制の不備

1 本件実務経験要件の管理・周知・注意喚起に関する体制の不備

技術本部においては、施工管理技士の資格取得を強く推奨していたにもかかわらず、本件実務経験要件を管理していなかった。

大和ハウスの社内体制として、施工管理技士の受検資格等について管掌する技術本

部が、施工管理技士の受験の手引をチェックする体制にはなかった。

そのため、重複禁止要件が平成 21 年度と平成 22 年度に公表されたことを把握できていなかった。更に、電気工事下請除外要件が実質的に平成 16 年から公表されたことも、把握できていなかった。

そのため、大和ハウスでは、施工管理技士の受検資格等について管掌する技術本部が、社員に対して、本件実務経験要件を周知したり、注意喚起することがなされていなかった。

この点、建設業法施行令第 27 条の 9 に基づき、不正受検（申請書・証明書の虚偽記載等）が明らかになった場合は、受検の停止や合格の取消しが行われることになっているのであるから、会社として施工管理技士の資格取得を強く推奨する以上、本件実務経験要件について、周知・注意喚起等のフォローは必須であると考えられるが、これがなされていなかった。

2 実務経験の証明に必要な情報管理体制の不備

技術検定試験の受検をする際には、実務経験証明書を作成する必要がある。当該証明書に記載される実務経験は、受検者の学歴にもよるが、短くても 1 年、長ければ 15 年の実務経験を記載しなければならず、かつ、本件実務経験要件に抵触しないことが必要となる。

しかし、各社員の業務履歴は、大和ハウスの日報システムに登録されているものの、本件実務経験要件を意識した情報の登録を行うような運用となっていなかった。

そのため、受検者は、実務経験の記載に当たっては、日報システムに登録された自らが施工した現場等の記録と自らの記憶とを照らし合わせて実務経験を記載していた。

更に、本件実務経験要件承認者の多くは、受検者の実務経験について詳細な記憶を持ち合わせていたとはいえない状況であり、受験の手引の内容を踏まえて当該実務経験証明書に記載された内容を精査することなく、受検者が実務経験証明書に記載した実務経験には誤りはないものとして承認していたケースが少なからずあった。

このように、実務経験の証明に必要な情報管理体制が整っていなかった。

3 実務経験のチェック体制の不備

受検者が実務経験を記載し、本件実務経験要件承認者が承認した場合、実務経験証明書については、事業所内の総務責任者が会社印等を捺印するだけであり、技術本部がチェックすることは全くなく、実務経験のチェック体制に不備があった。

第 3 本件実務経験要件不備者・承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識の問題

1 本件実務経験要件不備者の本件実務経験要件に関する対応・認識の問題

本件実務経験要件不備者の多くは、受験の手引を精読していなかった。この点、本件

実務経験要件不備者自身の不注意が原因となっていることは指摘せざるを得ない。

また、本件実務経験要件不備者の中には、多くはないものの、会社の資格取得の推進方針等を理由として、受検の申込みを検討し、また、結果として、先輩たちが同様の実務経験で資格を取得していたこと、大和ハウスが実務経験証明書に捺印したこと、指定試験機関から受検票が届いたこと等を理由に問題はなかったと判断した者もいた。

2 本件実務経験要件承認者の本件実務経験要件に関する対応・認識の問題

本件実務経験要件承認者は、多くが受験の手引を改めて精読していなかった。

第4章 再発防止に向けた提言

第1 適切な資格取得モデルプランの設定

大和ハウスには、自己研鑽・自己啓発の目的で多くの資格取得を目指す企業文化があり、この企業文化は尊ぶべきものであり、本件実務経験要件不備を契機に損なわれることがあってはならない。

しかし、技術本部による施工管理技士の資格取得の推進方法自体は改めなければならない。特に、複数の施工管理技士の資格取得を人事制度と結びつけたことは、その最たるものであるが、この点については、既に、令和元年8月23日に、平成27年6月9日付け「技術部門・CS部門における昇格必須免許を追加・変更する件（通知）」は見直され、例えば、工事部門の昇格必須免許は、「1級建築施工管理技士+1級（土木・電気工事・管工事）施工管理技士 ※（ ）内のいずれか一つ」から「1級建築施工管理技士」へ変更され、改められた。

技術検定試験の受検に必要とされる実務経験は、受検者の学歴によって異なるものの、短くても1年、長ければ15年を要する。この点を勘案し、技術部門に所属する社員の社歴や経験に基づいた、適切な資格取得モデルプランを設定し、人材育成のキャリア制度を構築すべきである。

第2 本件実務経験要件に関する社内体制の構築

1 本件実務経験要件を管理する部署の設定

大和ハウスにおいては、施工管理技士の受検資格等について管掌する技術本部が本件実務経験要件を管理しておらず、本件実務経験要件を社員に周知・注意喚起することが全くできていなかった。

そのため、本件実務経験要件を管理する部署を設定し、同部署が本件実務経験要件の周知・注意喚起をはじめ、本件実務経験要件を統括できるようにすべきである。

2 実務経験の証明に必要な情報管理体制の構築

実務経験証明書に記載される実務経験は、受検者の学歴によって異なるものの、短

くても1年、長ければ15年の実務経験を記載しなければならず、かつ、本件実務経験要件に抵触しないことが必要となる。

この実務経験を、受検者において、日報システムに登録した施工現場等の記録と自らの記憶とを照らし合わせて正確に記載をすることは事実上困難な場合もあり、本件実務経験要件承認者には更なる困難を強いることになる。

そこで、受検者及び本件実務経験要件承認者のいずれもが、受検者のこれまでの実務経験を一目で確認できるように、実務経験を可視化するシステムを構築し、実務経験の証明に必要な情報管理体制を構築すべきである。

3 実務経験証明書のチェック体制の構築

実務経験証明書の作成は、事業所に任せっきりになっており、施工管理技士の受検資格等を管掌する技術本部が全くチェックしていなかった。

今後は、例えば、施工管理技士の受検者が実務経験証明書を作成するにあたって、技術本部に事前照査を求める体制にする等、技術本部が実務経験証明書の内容をチェックする体制を構築すべきである。

第3 受検者に対する実務経験要件の自己確認ツールの提供

受検者が受験の手引の内容を誤って認識しないように、例えば、受験の申込みの時期に合わせて、受験の手引が求める実務経験要件を自己確認できるチェックリストを配布する等、受検者に自己確認ツールを提供すべきである。

第4 大和ハウスにおける再発防止策の検討状況

当委員会は、本件調査の過程において、大和ハウスから、令和元年12月18日に公表された同社の再発防止策の概要について報告を受けた。同社から報告を受けた再発防止策の概要は、以下のとおりであった。

【大和ハウスの再発防止策の概要】

- ① 社内チェック体制の構築
- ② 実務経験の可視化
- ③ 「実務経験確認チェックリスト」の提供
- ④ 計画的な資格取得モデルプランの設定

大和ハウスが検討・遂行中の上記の再発防止策は、当委員会の上記再発防止に向けての提言が指し示す方向性にほぼ合致しているものと認められるものの、大和ハウスとしては、当委員会の本報告書の調査内容・提言等を基に、上記大和ハウスの再発防止策をより実効性のある具体的な再発防止策として作り上げ、かつ、その運用におい

て十分機能するよう更なる努力と工夫が必要と考える。

第5章 本件実務経験要件不備者が配置された物件の施工品質の確認

第1 大和ハウスによる施工品質の調査

1 本件物件番号1ないし14の物件について

大和ハウスは、本件実務経験要件不備者が配置された物件のうち、本件物件番号1ないし14の物件については、第三者調査機関を選定し、施工品質について調査を委託した。

具体的には、本件物件番号1及び2の物件については、テュフ・ラインランド・ジャパン株式会社（以下「テュフ・ラインランド・ジャパン」という。）に、本件物件番号3ないし7の物件については、一般財団法人東北電気保安協会（以下「東北電気保安協会」という。）に、本件物件番号8の物件については、株式会社道央テクノサービス（以下「道央テクノサービス」という。）に、本件物件番号9ないし13の物件については、旭操設備株式会社（以下「旭操設備」という。）に、本件物件番号14の物件については、有限会社大西設備（以下「大西設備」という。）に、それぞれ委託した。

各第三者調査機関は、各物件の調査を行い、大和ハウスに対し、各物件の施工品質に問題はない旨の報告書を提出した。

大和ハウスは、各物件の所有者に対し、当該報告書の説明を行って、各所有者から報告内容について了解を得た上で、承諾書を受領した。

2 本件物件番号15及び16の物件について

本件実務経験要件不備者が配置された物件のうち、本件物件番号15及び16の物件については、いずれも送電部位にかかる工事であったことから、大和ハウスは、当該送電の事業者である東京電力の関連会社である東京電力パワーグリッド株式会社（以下「東京電力パワーグリッド」という。）との間で、第三者調査機関による調査の実施について協議をした。

その協議において、東京電力パワーグリッドは、本件物件番号15及び16の物件については、いずれも実際に上記送電部位にかかる工事を実施した施工店においては、第1種電気工事士の資格保有者により当該工事を実施しており、東京電力側にて、工事完了後送電前に検査を行って問題なく電力供給していることを確認したことから、改めて、第三者調査機関において施工品質の調査を実施する必要はないとの見解を示した。

大和ハウスは、当該協議結果を記録化して、本件物件番号15及び16の物件の所有者に対し東京電力パワーグリッドの見解を説明し、各所有者から、第三者調査機関による調査を改めては実施しないことについて了解を得た上で、確認書を受領した。

第2 当委員会による施工品質調査に対する検証・評価

1 本件物件番号1ないし14の物件について

大和ハウスは、施工品質について第三者調査機関に調査を委託し、第三者調査機関の報告書をもって施工品質に問題がなかったとの結論を得ていることから、当委員会は、当該第三者調査機関が大和ハウスと利害関係のない中立的な立場であり、かつ、当該調査を行う適性を有しているか否かについて検証した。

まず、当該第三者調査機関は、全て大和ハウスとこれまで取引を行ったことがなく、利害関係のない中立的な立場であることを確認した。

また、当該調査を行う適性について次のとおり確認した。

本件物件番号1及び2の物件の工事は、いずれも太陽光発電工事であるところ、テュフ・ラインランド・ジャパンは国際的に認知された第三者認証機関の日本法人であり、これまで多くの太陽光発電所の施工品質を認証してきた実績があった。

本件物件番号3ないし7の物件の工事は、いずれも新潟県における電気工事であるところ、東北電気保安協会は、東北において電気保安管理業務を行っている実績があった。

本件物件番号8の物件の工事は、北海道における電気工事であるところ、道央テクノサービスは、北海道において電気保安法人の指定を受け電気保安管理業務を受託している実績があった。

本件物件番号9ないし13の物件の工事は、いずれも岡山市における空調工事であるところ、旭操設備は、岡山市において空調工事を手掛けており、点検・メンテナンスの実績もあった。

本件物件番号14の物件の工事は、岡山市における下水管工事であるところ、大西設備は、岡山市の下水道指定工事店として下水道工事を手掛けていた。

以上のとおり、当該第三者調査機関が、いずれも大和ハウスと利害関係のない中立的な立場であり、かつ、当該調査を行う適性を有していると評価できる。

更に、当委員会は、当該第三者調査機関が提出した報告書、及び各所有者の承諾書の内容を検証し、報告等の内容に問題がないことを確認した。

2 本件物件番号15及び16の物件について

大和ハウスは、東京電力パワーグリッドから第三者調査機関に施工品質の調査を依頼する必要はないとの見解を得て、本件物件番号15及び16の物件の所有者に対し東京電力パワーグリッドの見解を説明し、各所有者から第三者調査機関による調査を行わないことについて了解を得た上で、確認書を受領している。

そこで、当委員会は、東京電力パワーグリッドとの協議結果を記録化した書面の内容を検証し、東京電力パワーグリッドがかかる見解を有していたことを確認するとと

もに、各所有者からの確認書の内容も検証し、書面等の内容に問題がないことを確認した。

第3 小括

以上より、本件実務経験要件不備者が配置された物件の施工品質には問題がなかったことが、第三者調査機関により適正に確認されていることが認められた。

結語

施工管理技士の資格取得は、本来、社員個人の問題であり、本件においても、本件実務経験要件不備の原因は、受検者における確認が不足していたことが主たる原因であった。

しかし、施工管理技士の受検資格等について管掌する技術本部において、本件実務経験要件に関する十分な体制を構築しないまま、不備のある実務経験証明書を少なからず発行し、社員に技術検定試験を受検させていたものであって、その責任は大きい。

大和ハウスとしては、技術本部が中心となって、施工管理技士の資格取得を強力に推進するという攻めの経営を行っていた以上、その表裏の関係にある守りの経営として、本件実務経験要件に関する社内体制を適切に構築すべきであった。

本件が施工管理技士の資格取得に対して萎縮的効果を持つてはならないが、今後、大和ハウスは、守りの経営をしっかりと見直して、適切な資格取得体制となるよう改革を進める必要がある。

以上

(実務経験の重複禁止)

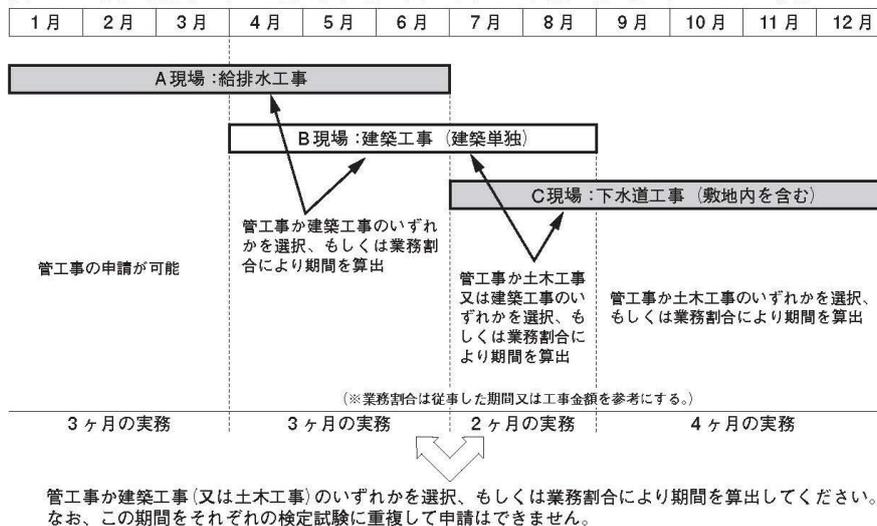
※実務経験の重複等について

◎技術検定試験の実務経験申請にあたっては、検定種目7種(建築施工管理、電気工事施工管理、土木施工管理、管工事施工管理、電気通信工事施工管理、造園施工管理、建設機械施工)の工事の経験を、重複して申請することはできません。
すなわち、ある一つの工事において複数の工種を経験した場合や、ある期間に複数の工事を経験した場合であっても、異なる工種の経験を同時期に経た等として期間を重複して申請することはできません。

(平成 31 年度建築施工管理技術検定試験の受験の手引より抜粋)
(平成 31 年度電気工事施工管理技術検定試験の受験の手引より抜粋)

【実務経験年数の考え方】は、受験しようとする技術検定に関する実務について、施工の対象となった建設工事の種別(土木、建築、電気、管工事、電気通信工事、造園、建設機械)に関して、一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ません。

(例：同じ時期に給排水工事、建築工事(建築単独)、下水道工事(敷地内を含む)を施工した場合)



(平成 31 年度管工事施工管理技術検定試験の受験の手引より抜粋)

(本件物件目録)

番号	工事の種類	工事名称	工事現場の所在地	請負金額 (税込)	配置技術者	第三者調査機関
1	電気工事	太陽光発電所 施設工事	和歌山県 日高郡	約 2.5 億円	監理技術者	テュフ・ラインランド・ジャパン株式会社
2	電気工事	太陽光発電所 施設工事	茨城県 稲敷郡	約 1.8 億円	監理技術者	テュフ・ラインランド・ジャパン株式会社
3	電気工事	事務所 トイレ照明器具交換工事	新潟県 新潟市	約 3 万円	主任技術者	一般財団法人東北電気保安協会
4	電気工事	倉庫 誘導灯・総合盤移設工事	新潟県 新潟市	約 25 万円	主任技術者	一般財団法人東北電気保安協会
5	電気工事	事務所 照明器具取替工事	新潟県 新潟市	約 7 万円	主任技術者	一般財団法人東北電気保安協会
6	電気工事	倉庫 コンセント取替工事	新潟県 新潟市	約 3 万円	主任技術者	一般財団法人東北電気保安協会
7	電気工事	事務所 看板電源移設工事	新潟県 新潟市	約 23 万円	主任技術者	一般財団法人東北電気保安協会
8	電気工事	介護施設 看板電源工事	北海道 岩見沢市	約 4 万円	主任技術者	株式会社道央テクノサービス
9	管工事	事務所 天井空調交換工事	岡山県 岡山市	約 42 万円	主任技術者	旭操設備株式会社
10	管工事	事務所 トイレ換気扇交換工事	岡山県 岡山市	約 3 万円	主任技術者	旭操設備株式会社
11	管工事	事務所 空調機モーター取替工事	岡山県 岡山市	約 6 万円	主任技術者	旭操設備株式会社
12	管工事	事務所 空調機取替工事	岡山県 岡山市	約 280 万円	主任技術者	旭操設備株式会社
13	管工事	店舗 空調機取替工事	岡山県 岡山市	約 120 万円	主任技術者	旭操設備株式会社
14	管工事	事務所 下水切替工事	岡山県 岡山市	約 95 万円	主任技術者	有限会社大西設備
15	電気工事	保育施設 電力メーター切替工事	東京都 練馬区	約 21 万円	主任技術者	—
16	電気工事	店舗 受変電設備交換工事	東京都 足立区	約 210 万円	主任技術者	—