

当社工事の警備費用に関する不適切事案の 調査結果等について

株式会社かんでんエンジニアリング

2026年3月30日

1. 調査の経緯

2. 調査の期間等

3. 調査結果等の概要

- ・①警備会社 2 社との積み増し請求等に関する事実の解明 等
- ・②積み増し請求・キックバック等に係る原因分析
- ・③再発防止に向けた提言

4. 提言を踏まえた当社の再発防止策

実施時期	概要
2025年6月	当社のコンプライアンス相談窓口にて通報を受領 【通報の概要】 警備会社の社長とかんでんエンジニアリングの従業員が結託して、警備費用を實際に要した費用よりも多く請求し、積み増した金額を警備会社とかんでんエンジニアリングの当該従業員にて分配していた
2025年7月～	社外弁護士による客観的かつ公正な調査（資料収集と事実関係の確認等）を実施 【体制】 <ul style="list-style-type: none">・ 北浜法律事務所 弁護士12名・ 株式会社KPMG Forensic & Risk Advisory・ 関西電力送配電株式会社（以下、送配電）コンプライアンス推進本部・ 当社事業サポート本部（コンプライアンス担当）
2025年10月22日	社外弁護士による第一次報告
2025年10月24日	第一次報告の概要をプレス
2026年3月27日	最終調査報告

➤ 社外弁護士による客観的かつ公正な調査（資料収集と事実関係の確認等）を実施。

○期 間：2025年7月～2026年3月

○調査項目：①警備会社2社との積み増し請求等に関する事実の解明 等

②積み増し請求・キックバック等に係る原因分析

③再発防止に向けた提言

○方 法：約2,000点の関係資料の調査および関係者60名に対するヒアリング調査

2015年～2025年における延べ96名分のメールデータ等のデジタル・フォレンジック調査
アンケートによる調査、ホットラインの設置

3. ①警備会社2社との積み増し請求等に関する事実の解明等 4

主要項目	前回公表（2025.10.24）	今回公表（2026.3.30）
積み増し請求	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2019年～2024年頃において、当社従業員が、警備員の人数や稼働時間等について、請求書の修正を警備会社に指示し、その結果、積み増された金額は、2年間で数千万円を当社から警備会社に支払いを行っていた。 ✓ 当社地中配電工事部および地中送電工事部の従業員13名の関与が判明。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 相当長期にわたって積み増し請求が行われていたことが認められ、当社従業員が、警備員の人数や稼働時間等について、請求書の修正を警備会社に指示し、その結果、積み増された金額は、2015年～2025年において合計約2.88億円と試算された。 ✓ 当社地中配電工事部および地中送電工事部の従業員16名の関与が判明。 ✓ 予め警備員を確保してもらおうという名目で、正式な手続きによらず支払いを実質的に上乘せする運用（この行為を「確保」や「囲い」と呼称）が役職者も関与して事実上容認されていた。
キックバックなどの見返り	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2023年～2024年において、上記13名のうち5名は合計約600万円の現金等を受領し、うち8名（現金等を受領した3名を含む）と当該13名とは別の2名を含め10名が私的な利益供与を受けていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2021年～2025年において、上記16名のうち6名は合計約1,280万円の現金等を受領し、うち8名（現金等を受領した3名を含む）と当該16名とは別の2名を含め10名が私的な利益供与を受けていた。 ✓ キックバックのうちの一部については送配電等との飲み会に使われたことが認められた。ただし、送配電との飲み会の頻度はそう多くは確認できず、送配電の不正や本件への関与は認められなかった。
動機・背景	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 少なくとも現金のキックバックを受けていた者は自己の利益のために積み増し請求を指示していたものと認められる。 ✓ その他の者も、工事を円滑を進めるために警備単価の低さを積み増しで補い、能力の高い警備員を確保した等の供述もあるが、見返りを受けていることが、積み増し行為の動機ないし背景事情になっていたことは否定できない。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 当該従業員に直接の原因があることは明らかであるものの、不正行為が容易かつ継続的に行われてきたのは、業務フローを含む内部統制上の問題も間接要因として無視できない。

(1) 長年にわたる警備会社への交際費の付け回しと癒着構造

- 現場担当者が私的な交際費等の原資を確保する目的で不適切な請求を行うという運用が、長年の組織風土として継続していた実態・慣行が認められる。

(2) 慢性的な警備員確保の困難さ等を理由とした不正の正当化

- 積み増し等が「現場を止めないため、ひいては警備会社を守るためのやむを得ない行為」として現場で黙認され、「お礼」「確保（困い）」として支払いを実質的に上乘せすることが当然であるという誤った正当化の認識が現場レベルで醸成された結果、不適切支払への抵抗感が著しく麻痺し、長期間不適切行為を蔓延させる土壌となった。

(3) 業務フローの不整備及び運用の徹底不足

- 地中送電部門では、警備に特化した業務フローが整備されておらず、そもそも内部統制が図られていなかった。
- 地中配電部門では、厳格な業務フローが整備されていたものの、帳票類の事後作成も許容され、上長の確認も不十分。
- そのため、帳票類の改ざんが容易に行え、発覚しがたい環境であった。
- 一線の営業部門によって受発注及び検収が完結しており、経理部や購買部といった二線のチェック機能が働かなかった。

(4) 内部監査の体制の不備

- 当社の会社規模に比して、経営監査部の体制及びその知見は十分とは評価しがたい。
- 過去の同種不適切行為の際の教訓が監査手法や統制手続に具体的に反映されておらず、詳細な検証が十分に行われていなかった。

(5) 業務監査の機能不足

- ネットワーク事業部における業務監査は内部統制上一定の評価ができるが、形式的観点からの確認が中心であり、実質的な検証が不十分等。

(6) 縦割りによる閉鎖性

- 各部門が担う業務はいずれも高度な専門性を要するため、部門を跨ぐ人事異動は限定的で、同一部門内での長期在籍が常態化。この結果、業務慣行や組織文化も固定化しやすく、部門横断的に業務フローを統一・標準化する取り組みは十分に行われてこなかった。

(7) 人員不足・業務過多による監視体制の不備

- ヒアリングにおいては、1人当たりの担当工事件数がかなり多く、定められた業務フローを順守することが実務上困難との発言もあった。

(8) コンプライアンス意識の欠如

- コンプライアンス意識を根付かせるための取り組みが、一定程度実施されていたことが認められるものの、日常的に警備会社等と長時間にわたり同一の現場で業務を行うことから、当社の内部規範よりも警備会社側の慣行に引き寄せられていた可能性があるとの指摘もあった。

(1) 経営陣の反省とコンプライアンスに対する意識改革

- 経営陣には真摯な反省が求められ、経営陣自らが、不正防止・コンプライアンス遵守の重要性を深く理解することが不可欠。
- 中長期的な視点をもって、本件への深い反省のもと、自己の担当業務に限らず全社的な取り組みが急務であるということを強く認識して、再発防止に取り組む必要がある。

(2) 従業員に対するコンプライアンス教育等の実施

- 現場の実態やリスク特性に十分即し、従業員の行動規範として実質的に内面化されるような研修や、コンプライアンス意識の定着度を測る仕組みを作るといった実効的な教育を再考する必要がある。本件は、具体的な前例として活用すべき。
- 本件では当社と警備会社との接待の場が不正の温床となっていた。当社における贈答・接待規程の遵守についても改めて徹底・教育が必要である。

(3) 硬直的な縦割り構造の見直しと社内風土の転換

- 警備会社と密接な関係性を築くこととなり、その結果、警備会社の利益を優先するかのような、ゆがんだ関係性が醸成されていたことも明らかになった。
- 現状の硬直的な縦割り構造を見直し、高いコンプライアンス意識を徹底させ、悪しき社内風土を改善していく必要がある。

(4) 業務フローの改善と運用の徹底

- 警備業務に関する業務フローの見直しと運用の徹底
 - ✓ 内部統制の観点からは、単に業務フローを確立するだけでは不十分で、その適正な運用の徹底も不可欠。人員の補強や、デジタル技術の活用などによって、現場実態に合った業務フローの確立・運用の徹底を検討すべき。
- 内部監査体制の見直し
 - ✓ 多岐にわたる専門性の高い事業を遂行している中であって、内部監査知見も補強の必要がある。
 - ✓ 実効的な監査手法を検討すること等が必要である。

4. 提言を踏まえた当社の再発防止策

(10/24お知らせ済みの対策に追加するもの)

7

- 積み増し額のうち、発注元に請求していたことが確認された金額は、発注元に全額返納します。
- また、積み増し請求およびキックバック等に関与した当社従業員、警備会社に対しては、今後、法的な措置について、民事・刑事の両面で毅然とした対応を検討します。
- 社外弁護士からの再発防止に向けた提言を真摯に受け止め、二度とこのような事態が起こらないよう、経営陣が先頭に立ち、全社を挙げてコンプライアンスの徹底などの再発防止に取り組みます。

経営陣の反省とコンプライアンスに対する意識改革

1	教育・研修等の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・経営トップが先頭に立った業務改革の推進 ・経営層向け「内部統制勉強会」 ・「コンプライアンス研修」の実施 	継続・強化
			2026年下期予定
			2026年2月実施済

従業員に対するコンプライアンス教育等の実施

2	実効的な教育の再考	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスを「自分事」とする意識付け研修の充実・強化 ・コンプライアンスアンケートの活用 	継続・強化
	贈答・接待に関する社内規程の遵守	贈答、接待ルールの周知、徹底	2025年10月改正済

硬直的な縦割り構造の見直しと社内風土の転換

3	部門横断の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動における部門間交流と長期滞留者の削減 ・組織風土改革に向けた取組み 	継続・強化
---	----------	---	-------

業務フローの改善と運用の徹底

4	業務フローの見直しと運用の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・警備手配、精算に係る業務フローの定着・徹底 ・デジタル技術やシステム活用による現場監督者の負担軽減 	2025年11月制定・改正済
	実効的な業務監査の実施	・事業部における業務監査の見直し	2026年中に実施検討
	内部監査体制の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・質量両面での経営監査体制の充実 ・実効性ある監査手法の適用（監査品質向上）に向けた検討 	