

# 農政部職員不祥事再発防止策

令和5年3月  
山梨県農政部

## 目 次

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| はじめに                          | 1 |
| 第1 不祥事案の概要と経緯                 | 2 |
| 1 不祥事案の概要                     | 2 |
| 2 不祥事案の経緯                     | 2 |
| 第2 不祥事案に係る原因究明委員会が究明した原因      | 3 |
| 1 本職員に関する原因                   | 3 |
| 2 山梨県に関する原因                   | 3 |
| 第3 不祥事案に係る原因究明委員会からの提言        | 4 |
| 1 適正なジョブローテーションの実施            | 4 |
| 2 公益通報制度の適切な運用                | 4 |
| 第4 不祥事の再発防止に向けた取り組み(具体的な取り組み) | 4 |
| 1 山梨県農政部としての再発防止策             | 4 |
| (1) 職員の服務規律及び公務員倫理の向上         | 4 |
| (2) 組織マネジメントの改善               | 5 |
| (3) 技術職員の適切な人事異動              | 6 |
| 2 山梨県全体としての再発防止策              | 6 |
| (1) 公益通報制度の実質化                | 6 |

## はじめに

- 令和4年2月1日、農政部職員（以下「本職員」という。）が、山梨県土地改良事業団体連合会職員（以下「県土連職員」という。）に対する恐喝・収賄の容疑で逮捕、2月16日、恐喝・強要・収賄の容疑で追送致されるという不祥事案が発生した。
- 今回の事案は、農地基盤地理情報システム運用保守業務（以下「本業務」という。）に従事していた本職員が、業務委託先の県土連職員に対してシステムの不備等に因縁を付け、県土連職員を恐喝・強要し、賄賂を收受するという、県職員としてあるまじき非行であり、県民の信用を失墜させたものである。
- このことを受け、山梨県農政部は本事案が発生した原因を究明するため、山梨県附属機関の設置に関する条例に基づき、令和4年5月9日に弁護士3人で構成する「不祥事案に係る原因究明委員会」（以下「委員会」という。）を設置した。
- 委員会は、本事案の原因究明のため、令和4年5月12日から10月28日までの間に計6回開催し、8月18日には委員2名が甲府地方検察庁にて訴訟記録を閲覧するなど調査・審議を行った。
- 委員会は、本職員自身の資質に問題があるとしつつ、組織として同一業務への長期間の配置や相談通報窓口として公益通報制度が機能を果たしていなかったことも原因ではないかと考えられると結論づけ、究明した原因と再発防止に向けた提言をまとめた報告書を、10月28日付けで県に提出した。
- 農政部は、この報告書の内容を踏まえ、今後こうした不祥事を絶対に起こすことがないように、職員一人ひとりが自覚を持ち、行動していくため、再発防止策をここに取りまとめた。

## 第1 不祥事案の概要と経緯

### 1 不祥事案の概要

本職員は、県土連職員に対して本業務に関するシステムの不備等に因縁を付け、令和2年2月21日、県土連職員を恐喝し、現金7万円を交付させるとともに、自己の職務に関して賄賂を収受した。

また、令和3年12月13日には、県土連職員を恐喝し現金1万円を交付させるとともに、自己の職務に関して賄賂を収受し、念書及び借用書を作成させ、人に義務のないことを行わせた。

### 2 不祥事案の経緯

- 令和3年12月15日 本職員が県土連職員を恫喝し、金銭を要求し授受した疑いが判明
- 令和3年12月16日 県土連職員が警察へ相談
- 令和3年12月23日 本職員の聞き取りにより、金銭の授受が判明
- 令和3年12月24日 本職員の異動辞令を発令
- 令和3年12月25日 県土連職員が南甲府警察署へ被害届を提出
- 令和3年12月27日 記者発表
- 令和4年 2月 1日 山梨県警が本職員を「恐喝・収賄」の容疑で逮捕
- 令和4年 2月16日 本職員を「恐喝・収賄・強要」の容疑で追送致
- 令和4年 2月21日 本職員を「恐喝・収賄・強要」の罪名により起訴
- 令和4年 2月22日 本職員に分限処分（起訴休職）
- 令和4年 4月18日 初公判（本職員は起訴内容を全て認めた。）
- 令和4年 5月 9日 不祥事案に係る原因究明委員会を設置
- 令和4年 5月12日 第1回不祥事案に係る原因究明委員会開催
- 令和4年 5月16日 第2回公判（結審）
- 令和4年 6月 1日 本職員に懲戒免職処分
- 令和4年 6月 6日 判決（懲役2年、執行猶予3年、追徴金8万円）
- 令和4年 6月14日 第2回不祥事案に係る原因究明委員会開催
- 令和4年 6月30日 第3回不祥事案に係る原因究明委員会開催
- 令和4年 8月18日 委員による甲府地方検察庁での訴訟記録の確認
- 令和4年 9月16日 第4回不祥事案に係る原因究明委員会開催
- 令和4年 9月28日 第5回不祥事案に係る原因究明委員会開催
- 令和4年10月28日 第6回不祥事案に係る原因究明委員会開催（報告書提出）

## **第2 不祥事案に係る原因究明委員会が究明した原因**

### **1 本職員に関する原因**

**【原因①】 県職員のコンプライアンス意識の希薄さ（後述2と共通）**

**【原因②】 本職員の特異な性格やものの捉え方**

職務上の利害関係者である県土連職員に対して、指導の対価として金銭の支払を要求するなどということは、県職員としておよそ考え難い行為であり、本職員の特異な性格やものの捉え方が影響しているものと考えられる。

### **2 山梨県に関する原因**

**【原因①】 県職員のコンプライアンス意識の希薄さ（前述1と共通）**

**【原因③】 組織としてのチェック機能の欠如**

（システム関連業務を本職員に一任）

**【原因④】 本職員の同一業務への長期間（16年）の配置**

**【原因⑤】 公益通報制度が機能を果たしていたか疑問**

本職員がシステムに精通していたことから、職務上の利害関係者である県土連職員との接触を含め、本業務について実質的に本職員に一任し、上司を含めた他の職員によるチェック体制が十分に機能しなかったものと考えられる。

本職員が16年余りの間、農政部耕地課に配属され、その間、システムに関わる職に配置され続けていたことも原因であると考えられる。

また、県土連職員にとって最後の相談窓口である、県の公益通報制度が機能を十分に果たしていたのか疑問である。

### **第3 不祥事案に係る原因究明委員会からの提言**

#### **1 適正なジョブローテーションの実施 【提言①】**

本件のように、外部との契約関係等の利害関係が生じる部署の職員について、職員の希望や意向に配慮しつつも、人事異動の必要性との関係で、適正なジョブローテーションが実施されているかどうかという点について、不断の点検と確認を行うべきである。

#### **2 公益通報制度の適切な運用 【提言②】**

利用者（通報者）に対する制度の周知徹底を図るとともに、利用者（通報者）にとっての公益通報制度に対する信頼が十分に醸成されるよう、制度の運用について、不断の点検と改善を行うべきである。

### **第4 不祥事の再発防止に向けた取り組み〈具体的な取り組み〉**

県職員として法令遵守はもとより、高い倫理観を持ち、職場全体でコンプライアンス意識を徹底・向上する。

#### **1 山梨県農政部としての再発防止策**

##### **（1）職員の服務規律及び公務員倫理の向上（【原因①】に対する取り組み）**

##### **➤ 職員研修の強化**

- ・ 職員の服務規律及び公務員倫理についての意識を向上させるため、今まで実施してきたコンプライアンスに関する研修に加えて、部外講師による講義やグループワークなどの実効性の高い研修を実施する。
- ・ 公共事業に携わる技術職員、契約事務等担当職員に対し、「公共事業関係職員倫理マニュアル」を徹底するために定期的に研修会や勉強会を実施する。

- ・ 研修の企画・実施に当たっては、アンケートなどを活用しながら、職員の意見を取り入れることで、より効果的な手法の検討と改善を図る。

➤ リスク事象の共有

- ・ 再発防止と業務改善に繋げるため、過去の不祥事や事務処理ミスにおける事案の背景や再発防止に向けた行動について、職場研修などを通して職員間で共有する。
- ・ 職員面談時に、山梨県職員行動基準チェックリストを用いて、職員と上司の間でコンプライアンスに対する共有を図り、注意すべき事項などを双方で確認することにより、互いの倫理観の向上を図る。

(2) 組織マネジメントの改善（【原因②】【原因③】に対する取り組み）

➤ 管理職のマネジメント能力の強化

- ・ 職員の事務・事業の進捗管理や健康、行動、言動の異変等の早期把握に向けて、年4回所属長に対し、マネジメントに関する研修とディスカッションを実施する。

➤ 業務のチェック体制の強化（正副担当制の徹底）

- ・ 職員の職務や職責に応じた適正な業務分担を設定し、業務毎に正副担当を確実に割り当て、管理職は進捗状況を随時確認し必要に応じて指導や指示を行うなどチェック体制を強化する。特に公共事業など利害関係者と応対する場合は、必ず複数職員で行うよう徹底する。

➤ 職場内のコミュニケーションの充実

- ・ 気兼ねなく発言ができ、情報交換が活発にできる環境をつくるため、個別面談等のコミュニケーションの機会を積極的に増やすことなどにより、組織全体の「心理的安全性」の向上を図る。

➤ **職員のメンタルヘルスへの配慮**

- ・ 職員の抱える業務上の問題や私的な悩みが、心身へのストレスとなり事務処理ミスや不祥事につながることもあるため、庁内の「ストレス相談」「カウンセリング相談」などの窓口について周知を徹底するとともに、上司に限らず職員間同士でも相談できる環境整備を整える。
- ・ 所属長は、所属内に著しくメンタルヘルスに不安を抱えている職員がいる場合には、部内の幹事課や上司とも共有し、庁内の健康管理室とも相談のうえ適切に対応する。

(3) **技術職員の適切な人事異動（【原因④】【提言①】に対する取り組み）**

➤ **適切な人事異動の実施**

- ・ 農政部技術職員の人事異動は「農政部人事管理方針」に基づき、計画的かつ適切な人事配置を実施する。
- ・ 特定の業務関係者との馴れ合いや癒着の防止、業務の透明性を確保するため、原則3年程度で定期的な人事異動を行い、新たな視点での業務見直しや不祥事の発生防止を図るとともに、人事異動により職員が多く業務を経験することで職員の職務能力向上に繋げる。

2 **山梨県全体としての再発防止策**

(1) **公益通報制度の実質化（【原因⑤】【提言②】に対する取り組み）**

➤ **山梨県職員等公益通報制度の周知**

- ・ 労働者等が公益のために通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取り扱いを受けない「山梨県職員等公益通報制度」について、チラシ等を配布するなど改めて周知を徹底する。



➤ 不正行為等について寄せられた情報への適切な対応(農政部)

- ・ 「山梨県職員等公益通報制度」による通報以外でも、職員の不正行為や非違行為に関する情報を通報できることを周知するとともに、その情報に対して、職員の誰もが迅速かつ適切に対応できるように「山梨県職員の不正行為等に関する情報処理要領」を活用した職場研修を実施する。