

## 前子ども若者はぐくみ局長収賄事件に関する調査報告書の概要について

## 第 1 調査の概要等

## 1 調査目的

「収賄事件の事実関係」「業務執行の公正さへの影響」「職員の公務員倫理に係る状況」等を調査し、問題点の分析を行ったうえで、再発防止等の方策を取りまとめる。

## 2 調査対象期間

主たる調査項目が前局長の収賄事件による業務執行の公正さへの影響であることから、前理事長との関係を踏まえ、前局長が業務に影響を及ぼし得る可能性のある期間を設定。

- ① 子ども若者はぐくみ局長としての在職期間（平成29年4月～令和4年2月）※贈収賄があった時期
- ② 保健福祉部長としての在職期間（平成24年4月～平成29年3月）※親密な関係となった時期

## 3 調査方法

## (1) 前局長及び前理事長への聴取

- ⇒ 前局長は、処分時に事情聴取を実施。
- ⇒ 前理事長は事情聴取を依頼したが、協力を得られなかった。

## (2) セヴァ福祉会に関連する業務に従事した職員への聴取等

- ⇒ 関連業務に関わった職員のうち、原則として当時係長以上の職にあった者（退職者を含む。）計47名（延べ53名）に対して、聴取や書面調査等を実施。

## (3) 関係資料の調査

- ⇒ 決定書・供覧書のほか、報告書・メール等、約350件を確認。

## (参考) 収賄事件の概要

## ○令和4年3月1日付け起訴内容

平成31年3月8日、前局長は前理事長から、補助金などの各種行政的支援に関して有利かつ便宜な取り計らいを受けたいとの趣旨と知りながら、腕時計1点（453,492円）の供与を受けた。

## ○令和4年3月22日付け起訴内容

令和2年9月12日、前局長は前理事長から、保育園に対する指導監査等が有利かつ便宜な取り計らいをしてほしい等の趣旨と知りながら、純金小判1点（398,000円）の供与を受けた。

## 第 2 調査により判明した事実関係等

## 1 前理事長による禁止行為の働き掛け（⇒前局長）

## (1) 経過（公判で示された内容）

- 平成17年4月（保育課長配属時）、上司等からの紹介をきっかけに知り合った。前局長の他局への転出後、関係は途切れた。
- 平成23年夏頃（地域福祉課長時）、仕立券の贈与をきっかけに接点が復活。
- 平成24年4月（保健福祉部長昇任時）以降、より懇意な関係に。定期的な会食、仕立券の贈与のほか、同年12月には現金100万円を受領した。
- 約10年にわたり行われた贈与等の合計は31回。

## (2) 前理事長の意図（公判で示された内容）

- 定員削減のほか、行政支援や指導監査への便宜。  
⇒ 前理事長は、市の要請に従うかたちで、平成17年までに保育園の定員を120名に増員したことで扶助費が目減りしたとして、定員削減を要望していた。

## (3) 前局長の認識（公判で示された内容）

- 前理事長は、要望を聞き入れない場合、保育園を閉園すると言っており、突発的な行動を行わないよう、話のできる関係を継続するため対応していた。  
⇒ 贈与等に係る前理事長の真意は分からなかった。  
⇒ 前理事長から、過去の上司等も受領していたと言われ、誰にも相談できなかった。

## 4 前理事長による禁止行為の働き掛け（⇒他の職員）

## (1) 行為 1（自宅へ送付された物品の受領）

- 歳暮等の名目で自宅に送付される形で、食品等（1万円に満たない程度）の贈与が行われていた（該当職員：4名）。  
⇒ 受取拒否や返送した者は2名。  
⇒ 残2名は返却を拒否され受領。  
⇒ 受領した職員は上司に相談しておらず、「前理事長の窓口は自分のみで、上手く収めるよう調整する必要があると考えていた。」等と申述。

## 2 前局長に関する事実

## (1) マネジメントや勤務態度等

- 根拠法令等に基づく原則的な対応を重視。
- 知識・経験が豊富で判断も的確で、頼りになるという評価が一般的。  
⇒ 一方で職員が前局長の判断や指示に依存する傾向も確認。

## (2) セヴァ福祉会への通常と異なる対応

- 前局長が前理事長に直接対応することや、特定の職員に前理事長への対応を特命的に指示。
- 前理事長からの要望等は、特段の指示がなくとも前局長に報告がなされる状況。  
※ セヴァ福祉会に有利な取り計らいをするような指示等は確認されなかった。

## 3 前理事長の要望の態様と業務執行への影響

## (1) 要望の態様と支障行動

- 園の廃止や、新規児童の受入拒否をほのめかす。
- 要望が聞き入れられない場合等には怒り、弁護士を立てて争うことなどを予告。
- 贈与や昼食の提供等を通じて通常とは異なる関係を作ろうとする、一方的な主張に終始する、気に入った者の話しか取り合わない。  
⇒ 職員は、踏み込んだ対策をせず、関係が継続するよう対応していた。

## (2) 業務執行への影響

- 認可、運営指導、指導監査、補助金等の業務に加え、特に公正さに疑いが生じた個別事案についても調査したが、いずれも公正さを歪めるものは確認されなかった。

## (2) 行為 2（昼食の提供等）

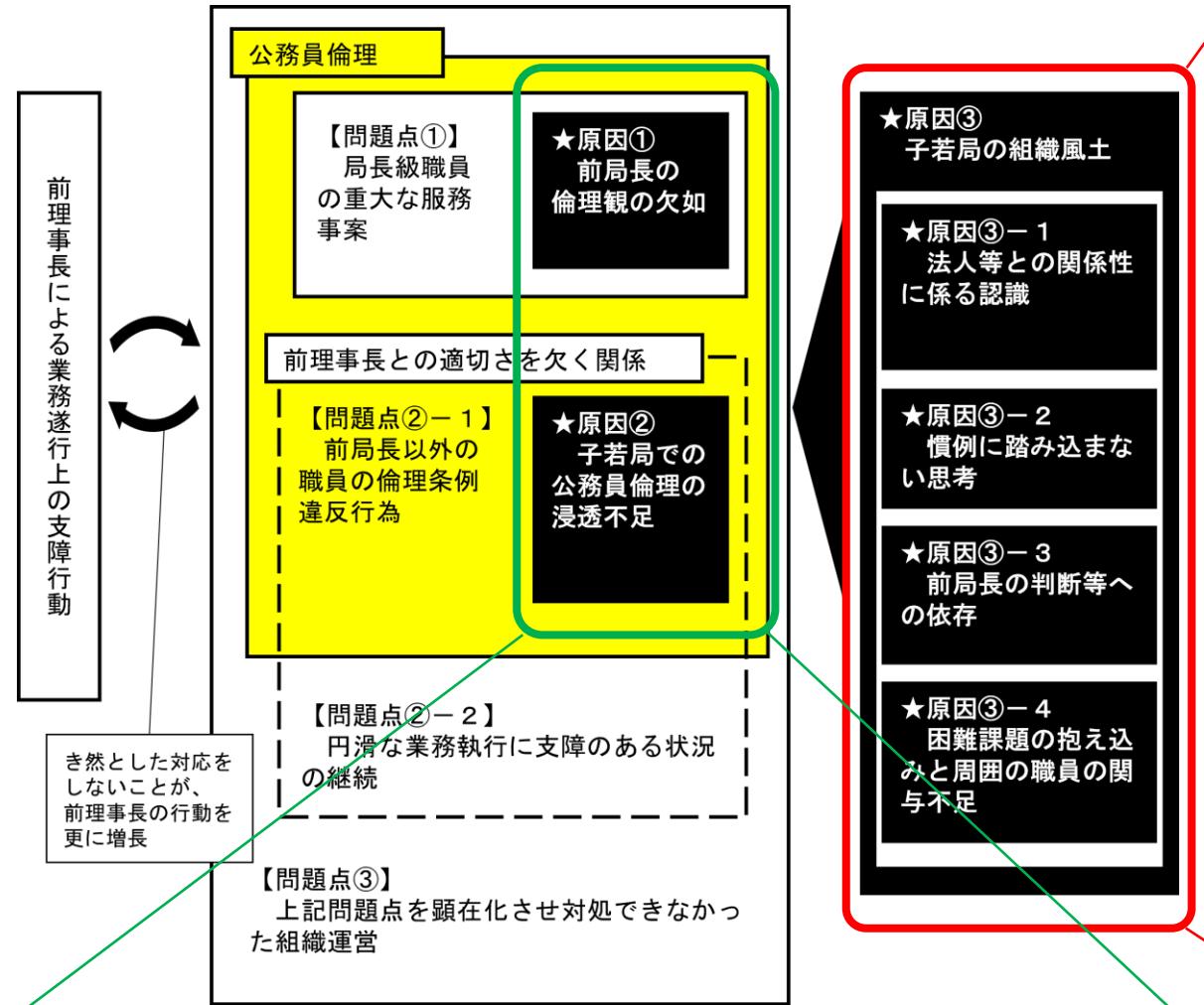
- 用務でセヴァ福祉会を訪れた職員に昼食が提供されていた。
- 提供物は、法人の調理師が調理したものや、料理屋に発注した弁当等（おおむね3千円以内）。  
（該当職員：16名（うち監査用務：9名（帰庁の際に小物（ハンカチ等）の提供を受けた者を含む。））  
⇒ 職員らは提供不要と伝えていたが、前理事長から「これは検食である」等と強要され、喫食に至った。  
⇒ 該当所属の職員の間では、これらのことは知られていたが、組織的な対応には至らなかった。

## (3) 行為 3（所属職員向けの菓子詰合せ等の提供）

- 前理事長が本市訪問時等に、所属職員向けの菓子詰合せ等（おおむね数千円程度）が提供されていた。  
⇒ 受領後、執務室内の水屋等に置かれ、所属職員らが喫食。

### 第3 本事案の問題点と原因の分析

【問題点及び原因の関係性等に係るイメージ図】



#### 原因③-1 (保育行政分野における法人等との関係性に係る認識)

- 「保育提供体制の整備に協力して取り組む」という保育行政分野の法人等との関係性に加え、待機児童の解消が社会的にも重要課題とされていたことから、職員にとっては、提供体制確保のため、法人等との関係を強く意識せざるを得ない状況があった。
- このような法人との円滑な関係を維持するとの視点が過度に意識された結果、組織としてき然とした対応を取るという判断がなされない一因となっていた。

#### 原因③-2 (慣例に踏み込まない思考)

- 前局長は、保育提供体制への深刻な影響が生じる可能性を強く意識し、前理事長との関係を維持する考え方で臨んでいた。
- これは、保健福祉部長当時の前局長が、その上司から前理事長への対応について特命を受けていたこと等を踏まえれば、前局長自身も組織の慣例として踏襲したものと捉えられるが、前局長も含め、組織として見直されることはなかった。

#### 原因③-3 (前局長の判断等への依存)

- 前局長は、その職務経歴や能力により、局の中核としての役割を果たす一方で、職員が前局長の判断等へ依存する傾向が生じており、これにより、職員が前局長が通常と異なる対応をしていることを認識してもなお、それに疑問を抱くことはなかった。

#### 原因③-4 (困難な課題の抱え込みと周囲の職員による関与の不足)

- 前理事長からの禁止行為の働き掛けについて、前局長等は他の職員に相談することはなかった。
- これは、上で述べた慣例に踏み込まない思考の下、保育提供体制への影響を生じさせないという業務に対する責任感や、個人で問題を収めるべきとの役割認識等が働いたものと考えられる。
- 更に、「前理事長を怒らせたなら大変ということでは有名だった」や、「ややこしい園に関わりたくない」という思いは全職員にあったと思う」といった証言を踏まえれば、前理事長に対する負担感や忌避感から、周囲の職員による「面倒ごとに巻き込まれたくない」という意識も影響していた。
- 上下左右の報告・連絡・相談が十分にされず、また、各々の立場からの責任を持った関与が希薄であった結果、前局長等が困難な課題を抱え込むことになった。

#### 原因① (事件の直接的な原因としての前局長の倫理観の欠如)

- 前局長の行為は他の職員の事案とは一線を画しており、当該行為の直接的な原因は、同人の倫理観の欠如にあることは明らかである。

#### 原因② (子ども若者はぐくみ局における公務員倫理の浸透不足)

- 物品の受領や昼食の提供を受けた職員に積極的な動機はなかったものの、業務に支障が生じることへの懸念が大きく影響を及ぼした結果、「保育提供の確保をはじめとする保育行政の円滑な執行のため、やむを得ない」という誤った認識が働いた。
- 公務員倫理の確保よりも業務遂行や課題解決を優先させた結果、信用失墜を招いたものであり、本末転倒と評価せざるを得ず、公務員倫理に対する基本的認識が浸透していなかったと受け止める必要がある。

#### 【組織としての反省点】

- 本事案は、前理事長による支障行動や、公務員倫理の浸透不足といった原因が重なって生じたものではあるが、組織運営に関しても、次の点で課題があった。
  - ・ 業績に表れにくいコンプライアンスの遵守、基本ルール徹底。
  - ・ 当事者意識を持ち、責任に関与する姿勢。
  - ・ 上下左右の意思疎通、情報共有と相互理解。
  - ・ 慣習に対しても潜在リスクを意識し改善する姿勢。
- これらの組織運営上の普遍的な原則を適正に機能させることを、組織運営の共通理解として根付かせ、発展させていく必要がある。

### 第4 再発防止に向けた改善策

1 トップによるメッセージの発信  
⇒ 組織運営や公務員倫理の徹底など、調査結果を踏まえた組織・職場文化の刷新を図る。

2 公務員倫理の確保に向けた取組  
(1) 公務員倫理の高揚を目指す研修の充実  
(2) 事業者等も対象にした制度周知の徹底  
(3) 禁止行為の働き掛けへの組織的な対応の徹底等  
(4) 禁止行為等の基準の明確化等  
(5) 職員による公務員倫理の定期的な点検

3 組織・サービス・人事に関する取組  
(1) 局長級をはじめとする幹部職員へのマネジメント等研修の実施  
(2) 公務員倫理に関する定期的な職員ヒアリングの実施  
(3) 適正な人事配置の実施

4 子若局における新たな組織文化の醸成  
(1) 組織文化の刷新に向けた局取組方針の発信  
(2) 局内の公務員倫理の確保・再徹底に向けた取組  
(3) 事業者等との適切な関係性の再構築  
(4) 公正かつ適切な業務執行の確保・推進