

# 不祥事防止アクションプラン

平成29年12月

隠岐の島町

## 1、不祥事の概要

今回発生した不祥事の概要は、関係団体の金銭出納及び経理処理等の事務を担当していた職員が、自己の用途に充てるため、それぞれの団体の預金口座から無断で現金を引き出し着服したものである。

当該職員に対しては、懲戒処分（免職）を科したところである。

## 2、不祥事を生まない仕組みづくり

過去に発生した不祥事の教訓が生かされず、担当者のみが出金・入金を取り扱い、チェック体制や統一した取り決めが確立されないまま、若しくは慣例的な取り扱いをしてきたことが事件発生の要因となっている。

このことを改善するべく、事件発表日の臨時課長会において公金等取り扱い方法の見直し方針の大枠を説明したが、今後、全庁的に次のような再発防止策(以下、不祥事防止アクションプランという。)に取り組むものとする。

不祥事防止アクションプランについては、すぐに取り組むもの、中期的に取り組むものなどを区分し、再発防止に努めることとする。

初めに、現金取り扱い業務の入金処理や複数の職員の確認作業等、適正な処理方法の基準を定め、各課・支所・出張所において基準に沿った取り扱い手順(フロー等)の整備を進める。

さらには、適正な処理方法が周知されるよう、処理フローを担当課職員が常に確認できる場所に保管し、職員が異動した場合でも、後任の職員がスムーズに業務手順を引き継げるようにする。

- ① 会計業務における保管・管理及びチェック体制の更なる充実  
(すぐに取り組むこと)

### ア【現金保管の禁止】

公金等を現金のまま持ち歩くことは、盗難や紛失、不正などが発生する恐れがあることから、勤務終了時間前までに適正に処理し、現金は保管しないこと。

### イ【通帳、印鑑の分割保管】

通帳と印鑑は、同一職員が保管することなく、分割して保管することとし、それぞれの職員が施錠可能な机の引出しなどで管理すること。また、管理する責任者を明確にすること。

### ウ【最終決裁者及び副担当者の指定】

現金及び振込での出金・入金最終決裁者を指定するとともに、必ず副担当者を置かなくてはならない。ただし、人員配置の制約がある場合は、この限りではない。

#### エ【出金・入金帳票の作成】

出金・入金の際は、必ず伝票を作成し、その証拠となる書類を伝票の裏に添付するとともに、最終決裁者、担当者、副担当者の3人が押印すること。ただし、人員配置の制約がある場合は、この限りではない。

#### オ【キャッシュカードによる出納事務の禁止】

キャッシュカードによる出納事務は禁止する。

#### カ【町の監査委員による検査・確認】

使用する通帳・印鑑の保管状況や通帳と出納簿の照合などによる現金の出金・入金の状況について、複数の職員が年1回確認し、その内容を監査委員へ報告することとする。

#### キ【フローの管理運用】

公金を扱う業務ごとに、誰が見ても判る取り扱い手順(フロー)を紙ベースで作成し、いつでも担当部署職員が確認できる場所に整備する。

作成したフローについては、データベースで担当部署の共有フォルダにフローだけのファイルを作成し、保存するとともに、担当者の異動等があった場合には、確実な引継ぎを行うこと。(該当業務が無くなるまで保存する。)

また、フローについては、必要に応じ随時見直すものとする。

#### ② 団体への事務局或いは会計事務の移管(すぐに取り組むこと)

各種団体が実施する事業や行事について、団体の自助・自立による運営のもと、より自主的かつ主体的な活動が行われるよう、団体と事務局或いは会計事務移管に関する協議を進め、会計事務を団体に移管することに努める。

### 3、職員教育と組織の改善

今回の不祥事が発生した要因は、公金等を扱う公務員としての倫理意識やモラルの欠如にあるが、チェックをできなかった組織の危機感の欠如、内部統制の機能不全などが原因でもある。

また、組織として必要な緊張感に欠ける点があったことから、法令遵守や危機管理の徹底が図られた職員及び組織へと再構築する。

#### ① 危機管理意識・法令遵守意識の向上(すぐに取り組むこと)

職員の危機管理意識や法令遵守意識の向上を図るため、管理・監督者や一般職員を対象とした研修を実施する。

また、庁内ネットワークを通じた意識啓発を随時行う。

② コンプライアンス行動指針の実践(すぐに取り組むこと)

今回の不祥事において、職場を統括する課長職の管理監督者としての責任や、部下を育成する指導者としての役割意識、また、職員一人ひとりが高い倫理観と法令遵守意識を保持していれば、不祥事の発生や拡大を未然に防ぐことも可能であったと考えられる。平成29年3月に策定した隠岐の島町コンプライアンス行動指針に基づき、課長職の管理・監督者としての資質の向上をはじめ、職種別や職階別に応じた取り組みを早急に展開し、公務員倫理、服務規律や法令遵守意識を備えた職員の育成に努める。

③ 風通しの良い職場環境づくり(すぐに取り組むこと)

職場からの報告や意見、相談がスムーズに行われる風通しの良い職場にするため、職員のコミュニケーション能力の向上に取り組む。

④ 人材育成実施計画の確実な実施(すぐに取り組むこと)

住民に満足していただける行政運営を進めるため、職員自らが課題を見つけ組織として問題解決に取り組むことを目指し、「まず行動できる職員」の育成を図る。そのために、1. 人材育成のための人事管理、2. 快適な職場環境づくり、3. 職員の能力発揮のための研修、に関する取組みを推進する。

⑤ 人事評価制度の活用(すぐに取り組むこと)

人事評価制度では、職員の強み・弱みを明らかにし、職員との面談の中で、今後の能力開発に関する意見交換などを通じて、互いに相談しながら能力開発に取り組んでいくことができる。期首、期末、フィードバックと3回の面談を職員と実施する機会があるので、しっかりと話を聞き、部下の育成と組織の活性化、業務の改善を推進する。

⑥ 人事異動の適正化(中期的に取り組むこと)

現金を取り扱う職場や契約を担当する職員などについては、長期間にわたって同一職場や同種の職場に配置することがないよう自己申告書を活用し、人事異動の適正化を図る。

#### 4、職員倫理規程の制定について

不祥事発生の背景には、公務員倫理の問題がある。

本来、公務員として奉職した者には、高い倫理性が求められているが、特定の職務には利害関係が存在することも事実である。

今回の不祥事や本町の現状を考えると、服務規律が大まかであり、様々な問題を生ずる可能性がある。

そのため、町民の信頼回復のためには、はっきりとした職員倫理規程を定め、町長以下職員と利害関係人とが職務の公正さを侵害しないような具体的な禁止行為についてのガイドラインを示すことが必要である。

#### ① 職員倫理規程の必要性

不祥事を起こした者は一部の職員にすぎないが、この問題は職員個々のモラルの問題として片づけるべき問題ではない。

地方公務員法は、「全体の奉仕者」としての職員の規範を定めているが、近年、公務員の不祥事が相次ぎ、社会通念を逸脱した事案が多い事実に鑑みれば、職員の職務上の倫理を定める必要性は高まっている。

また、職員倫理の保持のほか、グレーゾーンをなくし、服務規律を明確化することにより、職員がルールに基づき仕事ができ、働きやすい環境を作るという意味や職員としての基本的な行動規範を内外に宣言するためにも、職員倫理規程を制定することは重要である。

#### ② 職員倫理規程の制定(すぐに取り組むこと)

わが国においては、平成12年4月1日より、国家公務員倫理法が施行され、同法の第43条では地方公共団体に対し、同法の規定に基づく国に準じた施策を講じることを義務付けており、今回の不祥事で得た教訓を生かし、本町においても、職務に係る倫理を保持するための施策を職員間で共有し、倫理保持に必要な措置を講ずることにより、町民の疑惑や不信を招く行為の防止をはかり、不祥事を反省するとともに、公務に対する町民の信頼確保を目的とした職員倫理規程を制定することとする。

### 5、懲戒処分の指針の策定(すぐに取り組むこと)

懲戒処分の指針については、任命権者の行う懲戒処分がより一層、厳正に実施されるよう、処分量定を決定するに当たっての指針として策定するもので、標準例として懲戒処分の対象となり得る代表的な事例とその標準的な処分を明示することにより、円滑な処分決定に資するものである。

また、この指針は懲戒処分の状況や社会情勢の変化などにより改定するものとする。