

和光市職員による不祥事の再発防止に 関する調査報告書

令和 3 年 12 月 22 日

和光市職員による不祥事の再発防止に関する第三者委員会

令和 3 年 12 月 22 日

和光市職員による不祥事の再発防止に関する第三者委員会

委員長 小林伸行 ⑩

副委員長 三井隆司 ⑩

委員 岩本憲武 ⑩

委員 三原岳 ⑩

目次

I. 第三者委員会調査の概要	1
1. 第三者委員会設置の経緯	1
2. 当委員会の構成	1
3. 当委員会の目的及び調査の範囲	2
4. 調査期間	2
5. 当委員会の調査の概要	2
II. 和光市が置かれている状況	4
1. 和光市の概況	4
2. 地域包括ケア	6
III. 不正の手口	9
1. (詐欺 1) 認知症の生活保護受給者から預かっていた現金 200 万円をだまし取った詐欺	10
2. (詐欺 2) 認知症の生活保護受給者から預かった現金のうち 500 万円をだまし取った詐欺	11
(詐欺 3) 認知症の生活保護受給者から預かった現金のうち 48 万 10 円をだまし取った詐欺	11
3. (業務上横領) 認知症の高齢者夫婦から預かった現金 300 万円を横領した業務上横領	11
4. (窃盗 1・窃盗 2) 認知症の高齢者夫婦のキャッシュカードから 6,500 万円を引き出した窃盗	11
5. (窃盗 3) 統合失調症の障害者のキャッシュカードを用いて 430 万円を引き出した窃盗	11
6. (交付金) 平成 21 年度地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金の不当な交付と返還	12
7. (システム) 定期巡回サービスにおける情報共有システム導入事業の未達成	12
IV. 問題点	14
1. はじめに	14
2. 動機	14
3. 機会	15
① 人事管理の問題点	15
② 元市職員によるパワーハラスメント	16
③ 文書管理の問題点	17
4. 正当化	18
5. 考察	18
V. 再発防止策を含めた今後の対応	21
1. 人事の適正化	21
2. 職務分掌	22
3. ハラスメント対策	22
4. 通報制度	22
5. 業務の適正化	23
6. 職員の資質向上	24

7. ダイバーシティの確保.....	25
8. 監査制度.....	25
9. 行政監察制度.....	26
VI. 今後の市政について.....	27
1. 地域包括ケアに関する取り組みの継続.....	27
2. 今回の事件を踏まえて.....	27
VII. 参考資料.....	29
（参考資料 1）交付金事案の時系列による整理	29
（参考資料 2）交付金事案に関する主張の違い	32
（参考資料 3）システム事案に関する主張の違い.....	34

I. 第三者委員会調査の概要

1. 第三者委員会設置の経緯

① 事件発覚と第三者委員会の設置

「和光市職員による不祥事の再発防止に関する第三者委員会」（以下、当委員会）が設置されるきっかけとなった不祥事を起こした東内京一氏（以下、元市職員）は、昭和 57 年 4 月から和光市職員となり、平成 24 年 10 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間は、保健福祉部長の職にあった。元市職員はこのような市の要職にあった平成 24 年 12 月頃から詐欺、横領、窃盗を繰り返していたが、平成 30 年 11 月に市民から行われた市役所への問い合わせをきっかけとして数々の不祥事が発覚し、令和元年 6 月 13 日に逮捕された。

これらの事件の発覚を機に、和光市とは利害関係を有さない第三者による調査及び再発防止策の提言を目的として令和元年 7 月 25 日に当委員会が設置され、令和元年 9 月 6 日から令和 3 年 12 月 9 日の間、合計 10 回の委員会を開催し、検討を重ねてきた。

② 当委員会の活動に関する補足事項

当委員会の活動開始後、新型コロナウイルス感染症の影響により、緊急事態宣言が発出されたこと等にとともない、その活動は制約を受けることとなった。

加えて、元市職員を被告とする刑事事件の公判が令和元年 8 月から令和 3 年 9 月の間に 11 回実施され、令和 3 年 9 月 17 日にさいたま地方裁判所が懲役 7 年の判決を言い渡している。当委員会は刑事事件に係る事実認定を直接的な目的とするものではなく、裁判所による事実認定の結果を受けて提言を行う立場にあるため、地裁の判決が言い渡されるまでは報告書の提出を行わない方針としていた。なお、元市職員は東京高等裁判所に控訴中である。

また、当委員会の調査に当たっては、現職の市職員へのヒアリング等が必要であったが、当委員会設置要綱に定められた体制は、市総務部職員課が庶務を処理するものとされていたため、対象者がヒアリングにおいて発言を躊躇するといった支障をきたす可能性があった。そのため、令和 3 年 6 月市議会で成立した補正予算によって事務局業務を外部のコンサルティング会社に委託することとして、当委員会事務局の実質的な独立性を確保し、当委員会継続のための重要な前提を構築した。

こうした種々の事情から、調査期間には空白の期間が生じている。

2. 当委員会の構成

① 第三者委員会委員の地位、氏名

当委員会は以下の 4 名で構成される。

委員長	小林伸行（公認会計士、小林公認会計士事務所）
副委員長	三井隆司（元埼玉県総務部長）
委員	岩本憲武（弁護士、弁護士法人モッキンバード法律事務所）
委員	三原岳（株式会社ニッセイ基礎研究所）

② 委員の和光市との利害関係の有無

事件の発覚を受け、和光市は和光市議会の決議を経て令和元年 7 月 25 日に当委員会設置要綱を施行し、和光市とは利害関係を有さないことを確認の上で①に記載した外部の第三者へ委員への就任を依頼し、それぞれ受託された。

なお、前述のように当委員会の独立性を確保するとともに、円滑な業務遂行、調査及び報告書の作成補助を目的として、和光市と利害関係のない外部のコンサルティング会社と事務局業務の委託契約を締結し、和光市総務部職員課は実質的な事務局機能を全面的に外部に委託した。

3. 当委員会の目的及び調査の範囲

「和光市職員による不祥事の再発防止に関する第三者委員会設置要綱」第 1 条（趣旨）においては、「市職員が生活保護受給者の現金をだまし取ったとする詐欺容疑で逮捕された事件（以下「事件」という。）が発生したことを重く受け止め、同様の事件が再発しないよう、市の組織体制等について客観的かつ公正な検証及び提言を行う和光市職員による不祥事の再発防止に関する第三者委員会（以下「委員会」という。）を設置する。」と規定されている。これを受け、当委員会は特定個人の責任追及ではなく、事件に関して第三者的視点で不正の手口、問題点の抽出を行い、再発防止策を含めた今後の対応の提言を目的としている。

また、「和光市職員による不祥事の再発防止に関する第三者委員会設置要綱」第 2 条（所掌事務）においては、当委員会の所掌事務を「委員会は、事件の発生に関する事実関係、市の組織及び職員の法令遵守に関する体制の整備等について検証し、その課題及び同様の事件の再発防止に向けた取組等について提言を取りまとめ、市長に報告するものとする。」と定めており、当委員会は同所掌事務の範囲内で調査を実施した。

なお、当委員会の調査の範囲とする事件は設置要綱にあるとおり、あくまでも刑事事件であるが、和光市議会で民事事件も含めた不祥事全般について扱うべき等の議論もあったことから調査の中では、市の運営に関わる問題として和光市から元市職員に対して提訴されている民事事件についても適宜検討の対象とした。

4. 調査期間

当委員会は、令和元年 9 月 6 日から後述する方法で詳細な調査を実施するとともに、委員会において調査結果の検討及び不祥事防止に関する提言を取りまとめ、本日、本調査報告書を柴崎光子和光市長に提出した。

5. 当委員会の調査の概要

① 委員会等の開催

調査期間中、計 10 回の委員会を開催した。なお、委員会はすべて和光市役所会議室において開催し、委員全員が参加した。

令和元年 7 月 25 日	当委員会設置
同 年 9 月 6 日	第 1 回
同 年 11 月 21 日	第 2 回
令和 2 年 3 月 25 日	第 3 回

同 年 5 月 20 日	第 4 回
令和 3 年 7 月 29 日	第 5 回
同 年 8 月 31 日	第 6 回
同 年 9 月 29 日	第 7 回
同 年 10 月 8 日	第 8 回
同 年 11 月 2 日	第 9 回
同 年 12 月 9 日	第 10 回

このほか、関係者 10 名を対象としたヒアリングを計 13 回、その他委員及び事務局による打合せを適宜実施した。

② 調査の方法

当委員会では、文書等記録の確認及び関係者へのヒアリングにより調査を実施した。

なお、当委員会では元市職員に対するヒアリングは実施していない。これは、当報告書の提出時点で元市職員の刑事事件裁判は一審判決が出た後、元市職員の控訴により継続していることに加え、3.において記述しているように、当委員会の目的は特定個人の責任を追及することではなく、不祥事が生じるに至った経緯を検討し、再発防止のための提言を行うことであり、元市職員の起こした不祥事に係る事実認定については、公判記録を確認することで目的を達するに十分であると判断したためである。

II. 和光市が置かれている状況

1. 和光市の概況

① 和光市が置かれている状況を確認する趣旨

本報告書の目的は、元市職員が起こした不祥事の再発防止のため、その背景にある事情を調査し、再発防止策を提言することにある。この目的に沿った調査の過程において、当委員会は、元市職員による不祥事の背景には、和光市自体が抱える課題が存在していると認識するに至った。そこで、まず、今回の不祥事が生じた環境を検討するために、和光市が置かれている（もしくは、置かれていた）状況を確認しておくこととしたい。状況の確認は、和光市及び元市職員の双方にとって重要な事象であったと考えられる、元市職員の厚生労働省への出向直前の平成 20 年以降、直近までの期間のデータを対象としている。

なお、ここで確認しているデータは、原則として和光市から提供を受けたものであるが、これに加え、WEB サイト等から当委員会が独自に入手したものを含んでいる。

② 和光市の人口構成の推移

和光市は、埼玉県の南端に位置し、練馬区や板橋区と隣接した東京の近郊都市である。都心からは 15～20km 圏内であり、都内へのアクセスも良好であることなどの要因から、人口は増加傾向にある。これは、我が国の総人口がほぼ一貫して減少傾向にあるのとは対照的である。平成 20 年から令和 2 年までの 13 年分の和光市の住民基本台帳データによれば、平成 20 年 3 月 31 日現在の人口は 74,204 人であったが、令和 2 年 3 月 31 日現在の人口は 83,821 人にまで増加しており、この 13 年間で約 13%と高い増加率を示している¹。

人口構成を年齢層別にみると、同期間を通じて 50 歳未満の年齢層が 65%以上を占めている。令和元年 10 月における我が国全体の人口構成割合では、50 歳未満の年齢層の割合が約 53%であることを考えると²、比較的若い人口構成の市であると考えられる。和光市の令和 2 年度版財政白書でも、令和 2 年 1 月 1 日現在の和光市民の平均年齢は 41.6 歳であり、同日における県平均 46.3 歳と比較しても低いこと、また、同日における人口に占める 65 歳以上人口の割合（高齢化率）も 17.7%と県平均 26.2%を大きく下回っていることが特徴として示されている³。

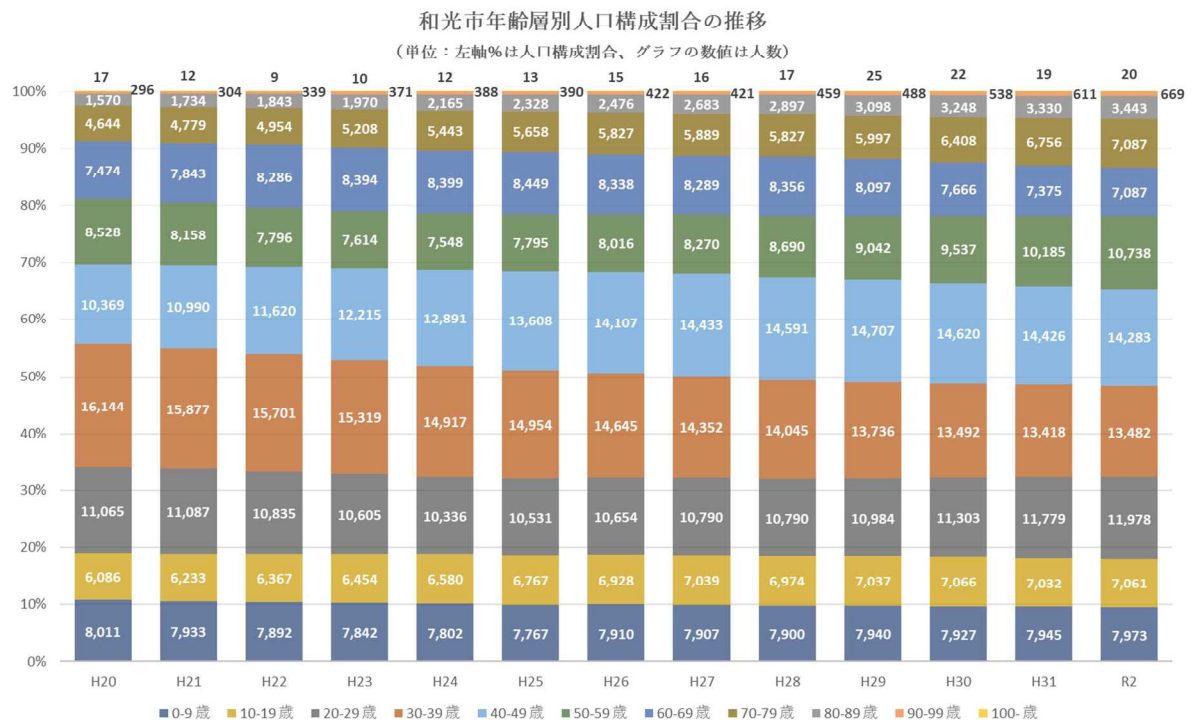
このうち、30 歳未満人口の構成割合は、同期間中ほぼ定常的に 32%前後で推移しているが、他の年齢層の推移を見ると 30～39 歳の割合が減少傾向にある一方、40～59 歳の割合が増加している。この結果、40 歳未満の人口と 40 歳以上の人口の構成割合は平成 27 年ごろほぼ拮抗し、以後 40 歳以上の割合が増加している状況にある。これは、市外から流入してきた人口が定着し、徐々に成熟した人口構成に向かいつつあることを示唆しているものと考えられる。

こうした状況は次に示すグラフのとおりである。

¹ ここで確認しているデータは、和光市戸籍住民課資料による。なお、平成 25 年からは住民基本台帳人口には外国人が含まれている。

² 総務省統計局 人口推計（令和元年 10 月 1 日現在、令和 2 年 4 月 14 日公表）のデータから集計。

³ 令和 2 年度版財政白書。<http://www.city.wako.lg.jp/var/rev0/0114/4251/202191792219.pdf>。



③ 歳入・歳出の推移

次に和光市の歳入歳出の状況について確認する。市から提供されたデータ⁴に基づき、平成 20 年度から令和元年度までの決算数値を基にして、その推移の概略を確認すると、一般会計及び各種特別会計をすべて合算した歳入と歳出規模は、平成 20 年度における歳入 34,537,442 千円、歳出 33,055,374 千円から令和元年度の歳入 44,179,789 千円、歳出 42,378,599 千円にまで拡大しており、この間の歳入と歳出はそれぞれ約 28%増加している。

歳入については、歳入総額の 50%以上を市税収入が占めており、自主財源の割合が高い状況である。

歳出においては、扶助費の割合が一貫して大きくなっている。平成 22 年度における扶助費の予算額は 41 億円（歳出の約 19%）であったが、令和元年度においては、79 億円（同じく約 28%）にまで増加し、歳出に占める割合が最大の項目となっている⁵。

④ 職員の状況

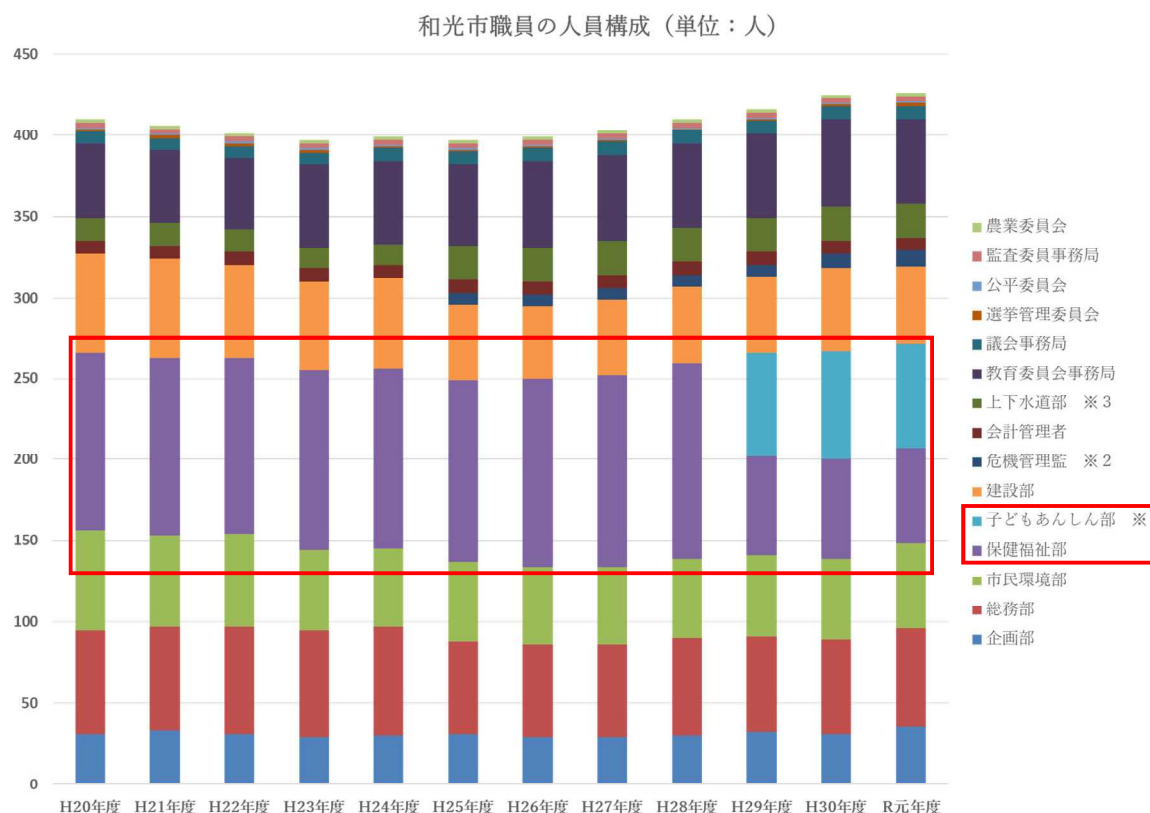
このように拡大する和光市の人口、財政を支える職員の状況についても確認しておくこととする。

⁴ 水道事業及び下水道事業（平成 26 年度以降）は企業会計として処理されており、歳入は営業収益合計、歳出は営業費用合計で算出されている。また、老人保険特別会計は平成 23 年度から廃止され、和光都市計画事業和光市駅北口土地区画整理事業特別会計は平成 25 年度から開始されている。

⁵ 前掲、令和 2 年度版財政白書。

平成 20 年度における和光市職員の数 は 410 人、令和元年度の数 は 426 人であり、この間の増加率は 4%に満たない。このうち、保健福祉部の人員は平成 20 年度において 110 人、令和元年度においては 123 人（平成 29 年度以降は保健福祉部から子どもあんしん部が分離独立しているので、比較のために両部を併せた人員数）と最も大きな構成割合を占めている。

この状況は以下に示すグラフのとおりである。



※ 1 平成 2 9 年度以降、保健福祉部から分かれている。

※ 2 平成 2 5 年度から新設された。

※ 3 平成 2 5 年度から建設部下水道課が上下水道部に移っている。

2. 地域包括ケア

① 和光市の地域包括ケアシステム

元市職員の不祥事再発防止に当たっては、元市職員の和光市における位置づけを確認することが必要である。当委員会は、単に元市職員の役職を確認するのみならず、元市職員の存在が和光市にとってどのような意味を持っていたかを考えることが、不祥事の起きた背景を検討する上で重要と考えている。そこで、和光市において元市職員が中心となって取り組んでいた地域包括ケアシステムに関して確認しておくこととする。

和光市の「地域包括ケアシステム」⁶に向けた取り組みは全国的にも注目されていた。平成 27 年に、元市職員の監修で発刊された書籍⁷では、その特徴として、①高齢者を自ら元気にさせるために「頑張る気」にさせる工夫、②高齢者の心と身体、生活の実態を把握する調査・分析、③綿密な調査・分析に基づくサービス基盤の整備、④介護保険にない和光市独自のサービス整備、⑤高齢者の心や身体、環境にも配慮したきめ細かな支援、⑥市の方針である介護予防、自立支援を実践する専門職の育成、⑦支援目標を共有する専門職による多職種連携――の 7 点が列挙されていた。いずれも在宅ケアや介護予防に関する先進的な取り組みであり、当時からこれらの点は、報道にも取り上げられ、「和光モデル」として、関係者の間でも高く評価されていた。

例えば、平成 26 年 2 月の『東洋経済 online』では「霞が関の官僚や自治体などの視察団が、次々と押し寄せている」「その数は年間 300 団体を優に超える」と紹介され、当時の市長に対するインタビューも掲載されたほか、平成 26 年 5 月の NHK『クローズアップ現代』では、介護予防に関する取り組みが「介護からの“卒業”」と報道されている。

また、和光市には、これらの取組みに注目した国・自治体の政治家や官僚、自治体の職員、議員が頻繁に視察に訪れるだけでなく、こうした視察等を通じて国の制度改正にも大きな影響を及ぼした。平成 27 年 11 月には当時の安倍晋三首相が和光市の介護施設を訪問し、介護予防の現場などを視察した。政府の経済財政諮問会議でも平成 26 年 4 月、平成 28 年 4 月、同年 11 月の会合で、和光モデルが先進事例として取り上げられ、介護予防などに関する市町村の施策を評価する平成 30 年度制度改正のモデルとなった。

さらに、和光市の取り組みが国の制度改正に影響を与えた事例として、「地域ケア会議」がある。これは自治体職員や医師、看護師、ケアマネジャー（介護支援専門員）などの多職種が個別事例の検討を通じて、職種間の連携強化や介護予防の充実、地域づくりの方策などを話し合う会議体であり、和光市の取り組みが参考事例とされ、平成 27 年度から全市町村に設置が義務付けられた。

国に先行した和光市の地域ケア会議は「コミュニティケア会議」という名称であり、市単位の「中央コミュニティケア会議」（以下、中央ケア会議）に加えて、担当区域ごとに地域包括支援センターが主宰する「包括コミュニティケア会議」（以下、包括ケア会議）で構成されている。両者の役割分担に関して、平成 27 年 3 月に制定された「和光市コミュニティケア会議設置規則」では、中央ケア会議では医療的なリスクが高い案件、または支援対象被保険者を含む世帯が複合的な課題を有する案件が議論される一方、包括ケア会議は地域包括支援センターの担当区域に居住する対象者に関する案件をカバーすると整理された。

⁶ 地域包括ケアシステムについて、平成 26 年制定の「地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律（医療介護総合確保推進法）」第二条第一項は、「地域の実情に応じて、高齢者が、可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防（要介護状態若しくは要支援状態となることの予防又は要介護状態若しくは要支援状態の軽減若しくは悪化の防止をいう）、住まい及び自立した日常生活の支援が包括的に確保される体制」と定義している。

⁷ 宮下公美子著『埼玉・和光市の高齢者が介護保険を“卒業”できる理由 こうすれば実現する！理想の地域包括ケア』、メディカ出版。

② 元市職員と地域包括ケアシステム

このように全国に先駆けて地域包括ケアの原型となるシステムを構築した和光市において、それを推進する役割を果たしていたのは、元市職員だった。

元市職員がコミュニティケア会議を主導する状況は、和光市の取り組みを先進事例として紹介した書籍⁸にも取り上げられている。同書には、元市職員による司会の下で行われたコミュニティケア会議の様子が、「ケアマネジャーに自分が作った個別ケアプランの内容と実施経過を他の専門職らの前で説明させ、それを参加者が適正かどうか厳しく評価し、アドバイスを受けさせる」「各ケースについて、自立支援の観点で『なぜこのプランなのか』とか『課題をどうとらえるか』などの確に質問し、問題点を抉り出す。ピリピリした緊張感がみなぎる真剣勝負の場だ」と紹介されている。さらに、事例を説明したケアマネジャーの回答が曖昧かつ不十分だったため、元市職員が「一喝」した上で留意点を提示したとも記述されており、地域包括ケアシステムの推進において、元市職員の存在が非常に大きいものであったことを推察させる。

このほか、元市職員が主導する和光市の取り組みは高齢者にとどまらない広がりを見せていた。和光市では平成 29 年に保健福祉部から子どもあんしん部が分離独立したが、元市職員は同年 1 月に保健福祉部長と子どもあんしん部長を兼任している。元市職員はその監修した書籍⁹で、「高齢者、障害者、子ども、生活困窮者のすべてを支援する体制が、私の考える地域包括ケアです」「平成 29 年度末には地域包括（注：支援センター）ですべて対応できるようにしていきたい」とコメントしていた。さらに、平成 30 年 6 月の『毎日新聞』でも「妊娠から出産、子育て期まで切れ目のない先進的な支援事業」として『わこう版ネウボラ¹⁰の挑戦』が全 5 回で地方版に連載され、保健福祉部長から教育委員会事務局教育部長に異動した直後¹¹の元市職員がインタビューに答えている。

このように和光モデルは国の制度改正を牽引するほど評価されており、元市職員はその中心的な人物として、中央の政界や省庁からも注目されていた。さらに、講演会や雑誌寄稿、メディアでのインタビューやコメント掲載などの機会も数多くあり、元市職員は「和光モデル」の代名詞として全国的に有名な存在であった。

⁸ 小黒一正編著『2025年、高齢者が難民になる日』、日本経済新聞出版社。

⁹ 前掲、宮下公美子著『埼玉・和光市の高齢者が介護保険を“卒業”できる理由 こうすれば実現する！理想の地域包括ケア』、メディカ出版。

¹⁰ 包括的に子育てを支援するフィンランドの制度。同国語で「助言する場所」の意味。

¹¹ 元市職員は平成 24 年 10 月以降平成 30 年 3 月までの期間、保健福祉部長であったが、平成 30 年 4 月に異動し、平成 31 年 3 月まで同職に就いていた。

III. 不正の手口

本節では、元市職員が起こした刑事事件を概観し、それがどのような手口で行われたかを確認する。これら不祥事の発生状況を確認し、その問題点を抽出することによって、再発防止のための方策を検討するためである。

なお、「I.3.当委員会の目的及び調査の範囲」でも触れているとおり、設置要綱上、当委員会は刑事事件をその調査対象とするものであるが、市の運営に関わる問題点の抽出に関わる範囲で、市が元市職員に対して提訴している民事事件（以下では、「交付金事案」及び「システム事案」と呼ぶ）も確認の対象としている。

不正行為に関する整理

※逮捕・訴訟提起日順に記載

種別1	種別2	種別3	逮捕/訴訟提起日	発生時期	行為の内容	金額
刑事	詐欺	詐欺1	令和元年6月13日	平成27年1月20日頃	・オレオレ詐欺の金らしく特捜が200万円を押さえたらしい、特捜に渡しに行く等の虚言 ・保管中の現金をケースワーカー担当者に出金させ受領	200万円
		詐欺2	令和元年7月4日	平成27年5月14日頃	・特捜に提出する等の虚言 ・保管対象者から了解を得て払い戻した現金以外に命を受けケースワーカー担当者が払い戻した現金を受領	500万円
		詐欺3		平成27年11月11日	・特捜部が預かったもの全ての提出を求めている等の虚言 ・保管中の現金をケースワーカー担当者に出金させ受領	48万10円
	業務上横領		令和元年7月25日	平成28年3月31日	・市長の指示で弁護士事務所に預ける等の虚言 ・福祉政策課員に指示し、現金等を預からせ、課員より受領	300万円
	窃盗	窃盗1	令和元年9月2日	平成30年6月14日 ～平成31年4月2日	自己保管していたキャッシュカードを使用	1,350万円
		窃盗2	令和元年9月26日	平成28年4月8日 ～平成30年6月12日		5,150万円
		窃盗3		平成24年12月14日 ～平成30年12月5日		430万円
民事	交付金		令和2年10月15日 (訴訟提起日)	平成26年6月30日 (交付金返還日)	交付金返還の本来の理由を市長に説明せず議会でも虚偽の説明、答弁を行い厚労省に交付金返還（係争中）	5,611万円※
	システム		令和3年3月5日 (訴訟提起日)	平成26年12月26日 (業者への委託料支給日)	元市職員は平成26年度中にシステムを導入すべく補正予算の議決を得たがシステムが納入されず未稼働（係争中）	1,566万円※

※補足：交付金案件では市は加算金を含め 5,611 万円を厚生労働省に返還。システム案件では未納入の業者に 1,566 万円を支給。

年表 (凡例) : 犯行時期 逮捕・訴え ※日付について別表参照

		刑事						民事		元市職員の来歴	和光市に関連する出来事	
		詐欺			横領	窃盗			交付金			システム
		詐欺1	詐欺2	詐欺3		窃盗1	窃盗2	窃盗3				
平成21年	2009									厚生省老健局へ出向		
平成22年	2010											
平成23年	2011									厚生省への出向終了。市に帰任（帰任先の職は保健福祉部長寿あんしん課長）		
平成24年	2012									保健福祉部次長兼長寿あんしん課長に就任 保健福祉部長に就任	天皇后両陛下が和光市を行幸啓	
平成25年	2013											
平成26年	2014									保健福祉部長兼福祉事務所に就任	経済財政諮問会議で新藤総務相が和光方式を話題に。クローズアップ現代で取上げられる	
平成27年	2015										和光方式が日経新聞で取り上げられる 安倍首相が和光市を訪問	
平成28年	2016										経済財政諮問会議で塩崎厚生労働相が先進事例として和光方式を話題に	
平成29年	2017										通常国会で和光方式（特に介護予防）を全国に広げるため、市町村に財源を付ける法改正	
平成30年	2018									保健福祉部長兼福祉事務所に就任 教育委員会教育部長に就任	福祉事務所に保管中の生活保護受給者の現金を着服した疑いがある旨職員から通報	
令和元年	2019	逮捕								詐欺容疑で逮捕、再逮捕。業務上横領で逮捕。 懲戒免職処分。窃盗容疑で逮捕、再逮捕	行為を事実認定し詐欺罪にあたるとして朝霞警察署に告発状を提出（即日受理）	
令和2年	2020							提訴		交付金案件で市が訴状提出		
令和3年	2021								提訴	システム案件で市が訴状提出。刑事事件について、さいたま地方裁判所が懲役7年の判決		

1. （詐欺1）認知症の生活保護受給者から預かっていた現金 200 万円をだまし取った詐欺

元市職員は事件当時、保健福祉部長兼福祉事務所長であり、職員を監督する立場であった。被害者 A は、平成 25 年 6 月から生活保護を受給しており、ケースワーカーである元市職員の部下が担当していたところ、同人が平成 27 年 1 月 19 日に被害者 A 宅において現金 1,193 万 531 円を発見した。そのため、ケースワーカーは、支給した生活保護の返還が必要になることを被害者 A に説明し、発見した現金のうち 251 万 1,299 円を返還金として預かり、残金 941 万 9,232 円を被害者 A 名義の口座に入金した。預かった現金は社会福祉課の金庫に保管され、要綱に基づき、社会福祉課長が管理することになった。

ケースワーカーは元市職員に対し、被害者 A 宅で現金約 1,200 万円が発見され、250 万円を預かり、900 万円を口座に入金した旨を報告した。

元市職員は同月 20 日頃多額の借金の返済に窮していたため、ケースワーカーに対し、東京地方検察庁特別捜査部（以下、東京地検特捜部）に提出する必要があると虚偽を述べて、現金 200 万円の交付を受け、平成 27 年 1 月 20 日に 187 万円を自身のクレジットカードの支払いに流用した。

平成 27 年 5 月に被害者 A が亡くなった後、平成 30 年 11 月 30 日に被害者 A の甥から和光市に対して、被害者 A の現金に関する問い合わせがあり、元市職員に対して照会が行われた。元市職員の対応が不審だったため、同年 12 月 4 日当時の市長の指示で社会福祉課長らが警察に相談した。元市職員は流用を隠蔽するために、同月 5 日、元部下へ 250 万を用意した封筒を渡し、保健福祉部のロッカーに入れるように指示し、元部下はその指示にしたがった。元市職員は当時の市長に現金はロッカーにある旨を説明し、当時の市長が確認したところ、250 万円の存在が確認された。

2. （詐欺 2）認知症の生活保護受給者から預かった現金のうち 500 万円をだまし取った詐欺

（詐欺 3）認知症の生活保護受給者から預かった現金のうち 48 万 10 円をだまし取った詐欺

詐欺 1 事件の被害者 A が認知症であったことから、ケースワーカーは、平成 27 年 2 月上旬に被害者 A から通帳を 2 通預かっていたところ、平成 27 年 3 月 17 日に被害者 A の甥から、借金の 100 万円を返還して欲しいと言われ、被害者 A の了解を得て現金 100 万円を引き出した。しかし、被害者 A が甥への返還を拒否したためこの 100 万円は市の金庫に保管されることになった。元市職員は、5 月 14 日に保管されていた預金を自己の目的のため、当時の社会福祉課長に対して東京地検特捜部に提出すると虚偽を述べて、ケースワーカーに現金 400 万円を払い戻させ、金庫に保管されていた 100 万円を加え 500 万円の交付を受けた。

さらに平成 27 年 11 月 11 日に元市職員はケースワーカーに現金の総額を再確認し、東京地検特捜部が預かった現金すべての提出を求めていると虚偽を述べて、ケースワーカーが管理していた 48 万 10 円の交付を受けた。元市職員はこれをクレジットカードの支払いに充てた。

平成 30 年 11 月 30 日に被害者 A の現金に関する調査が行われると、元市職員は流用を隠蔽するため、12 月 5 日に当時の部下に 251 万 1,299 円を渡し、これをロッカーに入れるように指示した。また、現金 500 万円を当時の部下に渡し、当時の部下が誤って現金を自宅で保管していたと関係者に言うように依頼した。

3. （業務上横領）認知症の高齢者夫婦から預かった現金 300 万円を横領した業務上横領

元市職員は、保健福祉部長兼福祉事務所長であった平成 28 年 3 月頃、福祉政策課の職員から被害者 B 夫妻が認知症であり、財産管理能力がない状態であるが、同夫妻の身元保証を行っていた事業者が破綻するとの報告を受けたため、成年後見人が決まるまでの間、現金を預かるよう職員に指示をした。指示を受けた職員は、3 月 31 日に被害者 B 夫妻から現金 300 万円、通帳及びキャッシュカードを預かった。元市職員は、現金及び通帳等を当時の市長の指示で弁護士事務所に預けると職員に説明してこれを受け取り、横領した。

4. （窃盗 1・窃盗 2）認知症の高齢者夫婦のキャッシュカードから 6,500 万円を引き出した窃盗

元市職員は、業務上横領事件の被害者 B 夫妻のキャッシュカードを、当時保健福祉部福祉政策課で同夫妻を担当していた職員が保管したのに乗じ、平成 28 年 4 月 8 日頃から平成 30 年 6 月 12 日頃までの間、104 回にわたり和光市内で保管されていたキャッシュカードを現金自動預け払い機に挿入して、5,150 万円を窃盗した（窃盗 2）。

また、同様の手口で平成 30 年 6 月 14 日から平成 31 年 4 月 2 日の間に 27 回にわたり現金自動預け払い機を利用し、1,350 万円を窃盗した（窃盗 1）。

5. （窃盗 3）統合失調症の障害者のキャッシュカードを用いて 430 万円を引き出した窃盗

元市職員は平成 14 年 12 月当時、保健福祉部長寿あんしん課統括主査として、成年後見制度、給付、福祉相談業務を担当しており、統合失調症である被害者 C の担当となったため、入院費用等の支払いのほう助のため、同人のキャッシュカードを預かり、和光市の権限で同課のロッカーに保管していた。そして、そのころから被害者 C の入院費用等に充てるため、被害者 C 本人と一緒にキャッ

キャッシュカードを用いて現金を引き出していたが、平成 24 年 1 月には、キャッシュカードの暗証番号を被害者 C 本人から聞き出した。保健福祉部長兼福祉事務所長となっていた元市職員は、平成 24 年 12 月 14 日から平成 30 年 12 月 5 日までの間に 21 回にわたり、被害者 C に無断で同人のキャッシュカードを用いて現金自動預け払い機から現金 430 万円を窃取し、借金の返済及び生活費に充てた。

6. （交付金）平成 21 年度地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金の不当な交付と返還¹²

和光市は、平成 21 年 11 月 13 日に厚生労働省関東信越厚生局に対し、埼玉県を経由して介護療養型医療施設転換計画を申請した。この申請は、地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金¹³の交付を受けることを目的としており、平成 22 年 3 月 25 日には、関東信越厚生局から申請内容どおり交付金交付（4,500 万円）の決定が通知された。翌日には適合高齢者専用賃貸住宅の設置主体に交付金の交付を決定する市長決裁がなされ、平成 22 年 4 月 9 日に交付金 4,500 万円が事業者 A に交付された。

ところが、関東信越厚生局に提出された申請書に記載された事業者は事業者 A ではなかったこと、計画に沿った病床転換が行われていないことといった事実が判明し、平成 26 年 2 月に行われた会計検査院の实地検査において、交付金の交付が不当と認定された¹⁴。同年 6 月には関東信越厚生局長から交付金交付決定取消通知が発出され、市は交付金 4,500 万円に加算金を加えた計 5,611 万 500 円を返還した。

和光市は、この交付金の交付と返還に関し元市職員に対して損害賠償請求事件を提訴しているが、和光市と元市職員の主張は異なっている¹⁵。なお、元市職員は平成 21 年 4 月から平成 23 年 9 月まで厚生労働省老健局へ出向している。

7. （システム）定期巡回サービスにおける情報共有システム導入事業の未達成

和光市は、居宅介護支援事業者と医療関係機関との間で市民の最新の病状等を共有して、適切な医療サービスを提供することを目的に、定期巡回サービスにおける情報共有システムの導入を計画し、

¹² 交付金事案の経緯については「（参考資料 1）交付金事案の時系列による整理」を参照。

¹³ この交付金は「地域における公的介護施設等の計画的な整備等の促進に関する法律」（当時の法律名。現在の法律名は「地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律」である。）に基づく厚生労働省の制度であり、既存の介護療養型医療施設の病床を転換し、新たに適合高齢者専用賃貸住宅等の施設を整備する場合に当該市町村に交付されるものであった。適合高齢者専用賃貸住宅等の施設の設置主体が当該市町村以外の者である場合は、当該市町村が当該設置主体に対し交付金を交付するものとされている。

¹⁴ こうした事態が生じたのは、市において転換整備計画に基づき交付金事業を実施することについての理解が十分でなかったこと、関東信越厚生局において実績報告書等の審査及び確認が十分でなかったことなどによると指摘されている。

¹⁵ 交付金事案における各当事者の主張の違いについて「（参考資料 2）交付金事案に関する主張の違い」を参照。

平成 26 年 12 月 22 日の市議会でその開発のための補正予算が決議された。補正予算成立を受け、同日付で事業者 F を業務委託先とするシステム開発の随意契約が締結された¹⁶。

この契約に基づき、同月 26 日に契約の相手方に対する委託料支払が実行されているが、その後システムの納入は行われていないままであり、現在もシステムは稼働していない。

和光市は、このシステム導入事業の未達成に関し元市職員に対して損害賠償請求事件を提訴しているが、この事件においても和光市及び元市職員の主張は食い違っている¹⁷。

¹⁶ なお、補正予算決議の同日付で随意契約による業務委託契約が締結されているだけでなく、支出負担行為決議書及び支出命令書の決裁も同日付で行われており、支出命令書には同日付で検査印が押印されている。

¹⁷ システム事案における各当事者の主張の違いについて「(参考資料 3) システム事案に関する主張の違い」を参照。

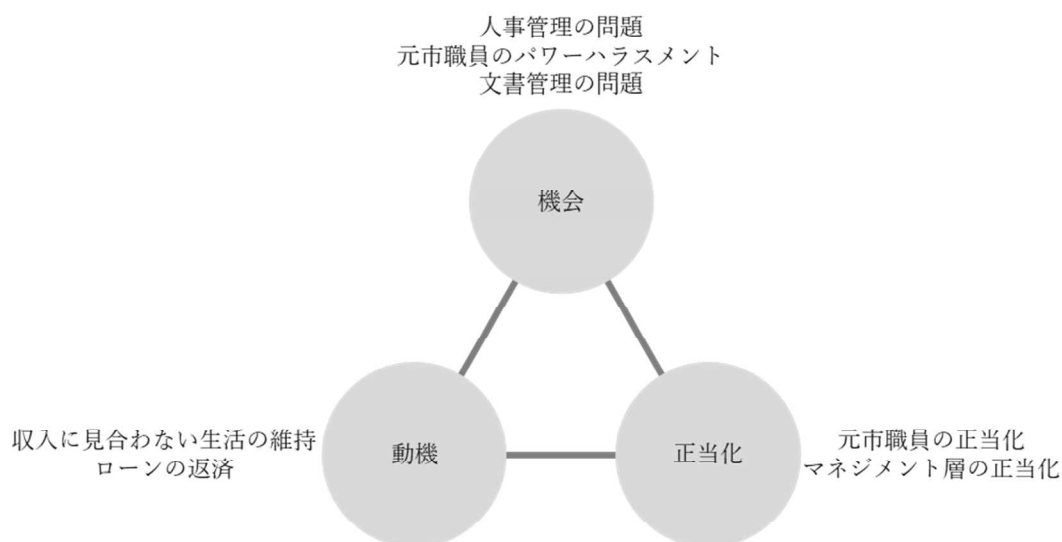
IV. 問題点

1. はじめに

本報告書では、不正リスクの要素を「動機」・「機会」・「正当化」の三つに分類し、問題点を分析することにする。「不正のトライアングル」と呼ばれるこのモデルは、ドナルド・R・クレッシーの研究を基礎に会計学者の W・スティーブ・アルブレヒトが示したものであり、これら三つの要素が揃ったときに不正の発生可能性が高まり、これらの要素のうちどれか一つでも排除することができれば、不正の発生が防止できるとする。「不正のトライアングル」は、どのような不正にも適用可能と考えられており、不正発生の原因分析や、組織における不正リスク発生の評価に当たり有効なモデルとして使用されている。

以下では、元市職員の不祥事について不正のトライアングルの三要素に当てはめた検討を行う。

不正のトライアングル



2. 動機

不正のトライアングルの「動機」の要素は、人が不正を働かざるを得ないようなプレッシャーやインセンティブの存在が認識されていることを意味している。プレッシャーやインセンティブは現実には存在していなくとも、それが認識されていれば不正を生じさせる要素となる。

令和3年9月17日の刑事事件の判決によれば、元市職員の犯行動機として、収入に見合わない生活を維持するための買い物やクレジットカードのローン返済が挙げられている。このような犯行動機について、令和3年3月8日公判において元市職員は、市役所だけでなく外部で講演するなどの機会があり、そこで大学教授や会社社長などに会うこともあるため、身なりをしっかりとりたいと思って購入した高額なスーツなどのカード決済資金を補填していたと述べている。また、現金の費消目的に関する検察官からの質問に対して、自家用車の購入についてはこれを認めている。

地域包括ケアシステムの和光モデルを主導する立役者として、外部への講演やマスコミに取り上げられる機会が多くなったことが、元市職員に自らを良く演出するため、より多くの金銭を手にしたというプレッシャーないしはインセンティブを生じさせたものと考えるのは自然であろう。しか

し、こうした主観的な動機そのものを排除することは困難であると考え、本報告書では動機が存在が想定できると指摘するにとどめることとする。

3. 機会

不正のトライアングルの「機会」の要素は、人が不正を実行可能であり、かつ、それを隠蔽することが可能と認識する状況を意味している。機会の要素も実際に実行・隠蔽が可能であるかどうかよりも、可能であると認識されていれば不正を生じさせる要素になるとされる。

元市職員が起こした詐欺、横領、窃盗の手口を確認すると、そこには、元市職員がこれらの不正を実行可能であり、かつ、それを隠蔽可能であると認識させる状況があったと想定することができる。

まず、実行可能であると認識していたと考えられる状況は、物理的に現金やキャッシュカードが元市職員の容易にアクセスできる場所に保管されていた¹⁸、という点だけでなく、地域包括ケアの対象となっている高齢者などに関する情報を部下からの報告として収集可能であったこと¹⁹や、部下を自らの指示通りに動かせる状態であったこと²⁰によって創り出されていたものと想定される。

また、不正を隠蔽可能と認識していたと考えられる状況は、部下に対して虚偽の発言をしてもそれが受け入れられる状態であったこと²¹により創り出されていたと考えられる。

このような「機会」を創り出していた要因は、市の組織運営に係る内部統制の整備の局面と運用の局面の双方に内部統制を無効化する問題が存在していたために、内部統制が機能していなかったことにあると考えられる。当委員会の調査の過程では、市の業務運営について、行政の世界で当然とされるオーソドックスな事務処理が遵守されていないと思われる事例が散見された。その背景には、地方公務員として業務を実施するに当たり、職員が有すべき公務遂行に必要な法令や制度の理解が不十分であるという事情が存在しているように思われる。また、元市職員のパワーハラスメントが職員の思考停止を招いていたという状況も伺える。

以下では、人事管理及び文書管理の観点から、内部統制を無効化する問題点の存在を指摘することとする²²。

① 人事管理の問題点

¹⁸ すべての事件において、被害の対象となった現金やキャッシュカードは市によって保管されている状況であった。

¹⁹ 詐欺事件においては、被害者 B の家に多額の現金が保管されていたことや同人が認知症であったことなどの情報を入手している。横領事件及び窃盗 1、2 事件においても、被害者 C 夫妻が認知症であり財産管理能力がないとの報告を受けている。窃盗 3 事件は時系列的には最初期の事件であり、元市職員自らが統合失調症の被害者 A の担当となっている。

²⁰ 詐欺事件においては、ケースワーカーに現金の交付を指示している。また、横領事件においては、部下に被害者から現金を預かってくるよう指示している。

²¹ 詐欺事件においては、東京地検特捜部への現金の提出という虚偽の発言が、横領事件においては、市長の指示で弁護士事務所に届けるという虚偽の発言が行われている。これらの説明は普通に考えれば、不自然なものであるが、指示を受けた部下はこうした説明を受け入れている。

²² 人事管理に関わる問題点として、元市職員によるパワーハラスメントについても指摘を行う。

元市職員は、平成 11 年 4 月に保健福祉部介護保険室主席主任に就任以降、平成 30 年 3 月までの長期にわたり保健福祉部に在籍し和光市の地域包括ケアシステムを主導する地位にあった²³。これだけの長期にわたって幹部職員が単一の部署に留まっていると、その専門性が高まるといふメリット以上に、周囲からの牽制が効かなくなるというデメリットが大きくなる。当委員会が実施したヒアリングにおいても、元市職員の場合、「余人をもって代えがたい」事情が働き、異動がなされなかったという状況が伺えた。元市職員も、自らが特別な存在であると自認していたものと思われる。このような状況が、元市職員にある種の全能感を芽生えさせ、同人に不正が実行可能であり、かつ、それを隠蔽可能であると認識させるに至ったであろうことは想像に難くない。

この状況は、元市職員が厚生労働省から帰任後、保健福祉部長に就任してからますます強まることとなり、業務を遂行するに当たって意図的に法令を無視する事例や他の職員に対するパワーハラスメントまがいの激しい叱責を行う事例が見受けられたとされる。ヒアリングでは、一般の職員にもこうした元市職員からの叱責を避けるために懐疑心無く元市職員の指示に従うような姿勢や、元市職員の行動を黙認していたところがあったというコメントが聞かれた。法令を遵守して業務を遂行することは、公務員として若い時期から訓練され身につけるべきスキルであるが元市職員は部長職にあっても、そのスキルが身につけていなかったと評価せざるを得ない。

こうした状況を産んだのは、元市職員を特別な存在として扱い、長期にわたり人事異動の対象としなかった市の人事政策に問題があったためと考えられる。

② 元市職員によるパワーハラスメント

前項でも触れたように、元市職員は他の市職員に対して激しいパワーハラスメントを繰り返していたという指摘があった。これは複数のヒアリング対象者から得られた指摘であり、元市職員は大声で部下や外部の事業者を叱責したり、指示を恣意的に翻したりすることが日常的であったというコメントがある。このため、多くの一般職員は萎縮し、元市職員の顔色を伺いながら業務を実施せざるを得ない状況下にあったとされる。

なお、平成 30 年 1 月に職員 20 名からハラスメント処理委員会委員長宛にハラスメント処理申出書が提出されている。この申出書には、元市職員による部下職員に対しての脅迫的言動、大声による叱責、威嚇行為等が職場で日常的に行われ、部下への違法行為の強要、業務結果が芳しくなかった際の部下への責任転嫁などが頻繁に行われていたことが記されている。また、こうした職場環境であったため、精神的苦痛による睡眠障害、吐き気、めまい等の症状を発生し、結果として休職する職員や、やむなく退職した職員がいたことも記されている。

この申出書に対して市は新たにハラスメント被害処理委員会特別委員会（委員会のトップは当時の市長）を設置し元市職員、職員の双方から聞き取り調査を行っている。そして過去にハラスメント行為で懲戒処分を受けていないことを理由として、元市職員に対し文書での警告、誓約書の提出、懲戒処分には当たらない文書訓告、1 年間の経過観察といった処分を科し、文書訓告を受けた直後の平成 30 年 4 月 1 日に元市職員は保健福祉部長から教育委員会事務局教育部長に

²³ 平成 21 年 4 月から平成 23 年 9 月までは厚生労働省へ出向していたが、この間も老健局において地域包括ケアに関わる業務に就いていた。

異動となった。この処分は、市の幹部からはこれ以上の処分は規程上不可能であったというコメントがある一方、ハラスメント処理申出書を提出した市職員からは、期待した結果が得られなかったというコメントがあったことを記しておくこととする。

③ 文書管理の問題点

刑事事件に関して言えば、不正の対象資産（保管物件）は、現金・キャッシュカード・預金通帳であり、横領等のリスクが高い資産である。また、被害者は、認知症の生活保護受給者、認知症の高齢者夫婦、統合失調症の障害者であり、社会福祉行政の責任者として和光市の介護保険事業を熟知し、強大な影響力を保持していた元市職員にとって不正を働きやすい条件が揃っていたと言える。さいたま地裁の判決理由としても福祉行政の対象者である認知機能の低下が見られる生活保護受給者や認知症の高齢者夫婦などが被害者である点が量刑の理由として挙げられている。このような環境が元市職員に不正を実行可能と認識させる機会の一因となった。

和光市のような地方公共団体に限らず、組織として現金・キャッシュカード・預金通帳等のリスクが高い資産を扱う際には、標準的なルールが作成され、それが遵守されることが必要である。しかし、和光市においては和光市会計規則、和光市生活保護関連現金等取扱要領といったルールは存在し、複数の職員による多重チェックの仕組みが随所に講じられていたにもかかわらず、それが遵守されていなかった。また、市の職員が外出先において市民から突然現金を預かったというような想定外の業務に関しては、その際の行動指針となるものが整備されておらず、この点が元市職員に不正を実行可能、かつ、隠蔽可能と認識させる機会を生じさせていた。

本来、公権力を持つ行政機関は文書化されたルールによって運用され、その結果を公文書として記録することが求められる。こうした「文書主義」は近代官僚制の特徴の一つと一般的に理解されている。しかし、和光市の不祥事では重要な意思決定に関してルールに沿った運用がなされておらず、記録も作られていない点で文書主義の不徹底、あるいは逸脱が日常化していたと考えられ、元市職員による不正の機会を創り出したと判断される²⁴。

また、民事の交付金返還の事案では会計検査院に提出した書類が保存されておらず会計検査院に指摘された際のやり取りや交付金取消決定までの厚生労働省との調整のやり取りは文書として作成されていないということが指摘される。これらを公文書として作成・保存しておく事は市民に対しての義務である。

なお、実際には、生活保護受給者や認知症高齢者等、様々な市民と接する福祉現場の職員に対し、現金等の預かりを全て禁じるのは現実的とは言えない。特に認知症高齢者等、意思決定が難しい市民の自宅で現金等を発見した時、福祉現場の職員として当該市民の財産を保全する観点に立ち、現金等を一時的に預かるような場面は十分に想定される。こうした行為を全て禁止する

²⁴ 例えば、詐欺1事件では、生活保護受給者の自宅から発見された現金1,200万円に関する処理は「取扱要領」に沿ってなされておらず、様式に基づいた手引き金庫の出庫、入庫の記録は残されていない。さらに、現金等一時保管管理簿への記入、現金引き出し時の意思決定に関する議事録やメモなども残されていなかった。もし、上記の取扱要領に沿って現金等の出庫、入庫、管理がなされれば、元市職員が現金を詐取する行為は生まれなかったと考えられる。あるいは早い段階で元市職員による不正が発覚した可能性が高い。

ことは当該市民の利益を損なう危険性があるほか、「目の前の市民を守りたい」という福祉の現場職員の士気を削ぐリスクも想定する必要があると考える。

4. 正当化

不正のトライアングルの「正当化」の要素は、人が不正を行ったとしても、それが許容されると正当化する理由の存在を意味している。不正を思いとどまらせる倫理観や遵法精神の欠如、不正を正当化・許容する姿勢が元市職員にあった点が問題である。

元市職員は、地域包括ケアの「和光モデル」を作り上げた第一人者と見なされ、国の制度改正に影響を及ぼし、自治体や事業者から多数の講演依頼を受けていた。こうした元市職員の「名声」により、当時の和光市は、国の政治家や自治体職員・議員、研究者など数多くの視察を受け入れていた状況であった。このような状況によって、元市職員は、「市や国に貢献しているのだから、多少のことは行っても許されるべき」という考えを持つに至ったものと想定される。この結果、元市職員自身が法令などを踏まえて業務を実施するという事務遂行の姿勢を欠くに至ったと考えられる。

さらに、「正当化」の要素は、元市職員だけではなく、周囲の関係者に対しても影響を及ぼしているものと考えられる。

まず、当時の市長をはじめとする市の幹部にとって、地域包括ケアの和光モデルを全国にアピールし、和光市のプレゼンスを上げている元市職員の存在は、大きなものであったと想定できる。その意味で、元市職員の暴走を感知したとしても、「大目に見る」といったバイアスが働いてしまうことは避けがたかったかもしれない。

また、周囲の市職員にとっても、元市職員によるパワーハラスメントを恐れるあまり、とりあえず指示に従っておけば自らには責任は生じない、という意識が醸成されてしまった可能性がある²⁵。

このようなそれぞれの立場における「正当化」が、現状を積極的に改革することに繋がらず、元市職員を「モンスター化」させてしまったのではないかと想定される。

5. 考察

以上考察してきたように、元市職員が起こした不祥事の背景には、不正のトライアングルの三つの構成要素である、「動機」、「機会」、「正当化」がそれぞれ存在していると考えられる。さらに、「機会」の要素では、和光市における内部統制の整備と運用のそれぞれの局面において、不正を生じさせる可能性があることが、また、「正当化」の要素では、和光市が置かれている状況が不正を生じさせる要因となっていることが確認できた。

ここでは改めて「機会」と「正当化」の要素に関し、これを関連付けながら検討し、再発防止策の検討に繋げることとしたい。

元市職員の個人的な要因としては、「和光モデル」を作り上げたという名声、厚生労働省など市外関係者とのネットワークの存在により、「元市職員に任せれば大丈夫」「元市職員は部長ポストから外

²⁵ 詐欺事件において、元市職員の「東京地検特捜部に現金を提出する」といった指示をそのまま受け入れてしまっている状況は、常識的におかしいと感じるような事象についても思考停止状態に陥ってしまっている可能性が高いものと想定させる。

せない」といった認識が市役所内で強まっていたことや、部下へのパワーハラスメントと思われる言動や行動を通じて、市役所内の情報共有が機能しにくくなり、保健福祉部の部下の間では元市職員の機嫌を伺ったり、指示を待ったりする雰囲気が強くなっていたことが確認される。また、業務に関わる職員の知識不足や能力不足、さらにはある種の無気力、無力感も不正の後押しとなっている可能性が高い。ここに通常の行政機関では考えられないような文書主義の不徹底、逸脱的な運用が重なり、元市職員の「独裁」、「治外法権」というべき状況が作り出された結果、不正を生む土壌が形成されたものと考えられる。

これに対し、和光市側に存在する元市職員の不正を正当化しかねない要因としては、全国に対してその存在をアピールするツールとしての「和光モデル」を推進するインセンティブがあるのは当然のことであると考えられる。市の人口構成の推移や財政状況の推移を確認すればわかる通り、今後の人口構成の成熟化や歳出における扶助費の占める割合の高さなどの環境に対し、和光モデルをより深化させることは、市にとっても重要な意味を持っているものと考えられる。

こういった意味で、元市職員と和光市の間には「共依存」ともいうべき関係が存在していたと想定される。このような関係が、職員からの訴えにも拘わらず、元市職員のパワーハラスメントについての指導が適切になされていなかった可能性を想起させる。

さらに、こうした土壌の形成は元市職員個人だけの問題ではなく、関係した職員全員を含む組織風土も要因と言わざるを得ない。市役所内にコミュニケーションや情報の共有といった文化が根付いておらず、組織風土が閉鎖的なムラ社会に近くなってしまっているのではないかと考えられる。

例えば、元市職員によるパワーハラスメントに対する職員からの申出に関する対処については、それまでに様々な相談や情報が寄せられていたにもかかわらず、元市職員に対する処分は不十分だったため、市役所内に「何を言っても変わらない」という諦めに近い雰囲気を作り出したという面が否めないものと思われる。

また、民事のシステム案件では元市職員の主張を検証しないまま、当時の市長、副市長、関係各課の決裁手続が進んだことが確認できる。これは、組織内に緊張感が欠如し、馴れ合いに近い状態が生じてしまっていたことを示唆しているようにも思える。

こういった組織風土に一定の規律を持たせるためには、監督・牽制機能が機能していることが重要であるが、これらの機能は形骸化し、部長間、各部署間における牽制機能が不全であったということができる。

その例として、交付金案件について確認すると、ペナルティである加算金も含めた交付金の返還という異常事態が生じたにも関わらず元市職員の虚偽の説明を当時の市長以下幹部職員が疑わず、会計検査院の指摘や厚生労働省（関東信越厚生局）の交付金取消通知の趣旨も議論された様子が伺えない。結果として市議会にも元市職員が虚偽の説明を行い、交付金返還の議決を得ている。また、システム事案に関しては、随意契約を締結しているが、本当に当該会社しか出来なかったのかチェックがなされていない。さらにシステム納入の際の検収が、実際のシステム納入が無いにも拘わらず、検査印が押され、委託会社に委託料が支払われている。加えて、システムが未納入であることから、年度内に導入されるはずのシステムが動いていなかった。これらの事実が把握されていれば、元市職員が主導したこの案件に問題があることに気がついたはずである。

この民事の二案件が市役所内で真剣に議論され、事の本質が明らかになっていれば、不適切な事務処理を行った元市職員をこの時点で保健福祉部長から更迭することもできたかもしれない。そうした対応がなされていれば、その後が生じた刑事事件は未然に防止できた可能性がある。

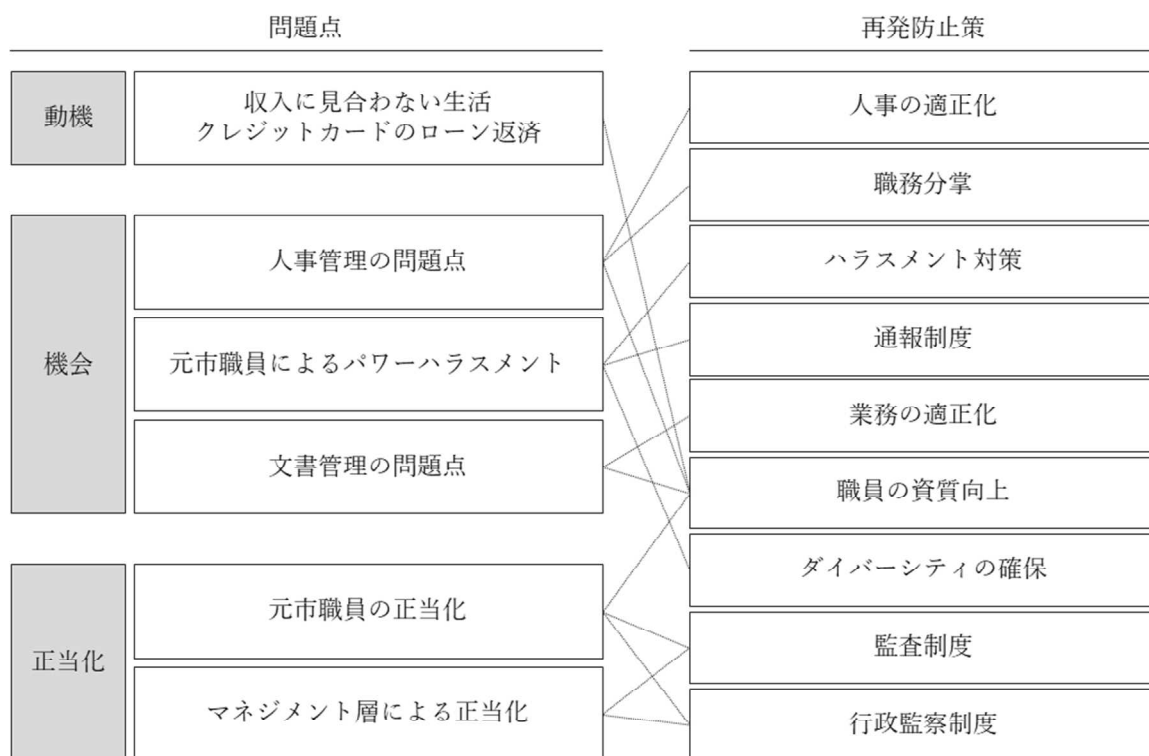
なお、監査機能の観点から言えば、和光市では、監査委員及び監査委員事務局による監査が実施されているが、内部監査機能が十分に機能していなかったと想定される。監査結果に関しては、現金出納の検査結果が例月、定例監査(地方自治法第 199 条第 4 項)の結果が年次で公表されている。

現金出納については、現預金の帳簿残高と実際残高の一致が報告され、定例監査では、市の財務に関する事務の執行及び市の経営に係る事業の管理の監査が年度定期的に実施されているが、現金出納の検査結果や定例監査報告書からは、元市職員の不正に関連する指摘はなされていなかったところである。

以上を総括すれば、元市職員が不祥事を起こした背景には、和光市が置かれていた環境と、急速に発展拡大していく市勢にキャッチアップすることができていない組織風土が存在したことが指摘できるだろう。そして、和光市を全国にアピールする存在として登場した元市職員とそれを利用するインセンティブを持った市との間で共依存関係が成立し、不正の「機会」を創り上げるとともに、その不正を「正当化」してしまうに至ったものと結論付けることができる。

V. 再発防止策を含めた今後の対応

問題点と再発防止策を含めた今後の対応の関連



1. 人事の適正化

市の業務を適切に執行する為には市職員全体のレベルアップを図る必要がある。その為には職員の資質向上はもとより何よりも適材適所の人事が行われる必要がある。適切に人事を行うことで職員のレベルアップは図られる。従って今後は現状の年功序列の人事にとらわれず実力本位の人事を断行することが何より重要である。特に部長・課長クラスに優秀な人材を充てる事は市の業務のレベルアップはもとより部下職員の育成も図られる。

なお、定期的な人事異動の際、職員の志望、適正・実績を踏まえる事は当然である。

また、今回の事件の反省に立てば、余人に替えがたいからと元市職員を長期間同一部署に配置し異動が無かったことが事件発生の要因の一つと考えられる。従って、どのような事情があっても基本的には定期的な人事異動を行うべきである。その為には意識して各部門の後継者を育成する人事を行う必要がある。その事により業務の質のレベルダウンを防ぎ、組織の不正防止が図られる。

さらに、職員が幅広い視野を身に着けるため時に応じて国や県から部長や課長クラスの人材を招くことも検討しても良いのではないかな。

また、今回見られた職場のパワーハラスメントを防止し、職場環境の改善を図るためには職場の人間関係や上司に対する意見等は職員が人事部門に直接提出できるよう現行の自己申告制度を改善する必要があるのではないかな。

なお、職員のヒアリングからは外部（市職員 OB）から人事への介入があるような事が伺われたが、事実だとすればそのような事が無いよう努めるべきである。

2. 職務分掌

元市職員のような一個人が業務プロセスの全段階の責任と権限を有することが無いよう注意深く職務を分離することが不正リスク管理統制手続の一つとして必要である。組織は職務分掌を可能な限り広範囲に適用する必要がある。組織構造や業務プロセスの点検においては、保健福祉部のみならず市役所全体での職務分掌の分析が必要となる。

また、業務のブラックボックス化を防止するため各業務は主担当、副担当を定めるなど複数の職員で行う事が必要である。さらに、必要に応じて業務のレビューを行い、業務手順などを見直す事が不正防止に役立つのではないかな。

3. ハラスメント対策

ハラスメントを未然に防止し、発生した際に即時対処されるためには、前提となる知識について研修や自己学習により習得する必要がある。和光市では平成 26 年度から令和 2 年度までの 7 年の間に、平成 30 年度に管理者研修（階層別研修）としてパワハラ防止研修（修了者 90 名）、令和 2 年度に管理者研修（階層別研修）としてハラスメント防止研修（修了者 71 名）が実施されている。ハラスメント研修の開催頻度が少なく、ハラスメントに関する適切な知識の定着が難しいのではないかな。また、研修が管理者研修（階層別研修）に位置付けられており、全職員が受講対象となっていない。ハラスメントに関する研修は管理者層に特定せず、市役所に勤務する全員が認識を同じくするために全職員が受講することが望ましい。加えて、顧問弁護士や外部の弁護士による研修についても検討し、研修を拡充させることも検討してはどうか。

一方で上記のような研修のみでは、ハラスメント対策が組織に浸透しにくい。そのため職員が声をあげやすくする環境への配慮が大事であるが、職員課のような人事に直結するところがハラスメントの受付窓口では実効性を担保することが困難な場合もある。ハラスメントの相談を受け付ける下記通報制度の拡充に加え、受け身の体制だけではなく直属の上司以外の面談を増やすなど、積極的に聞き取りを行う機会を増やすことも必要ではないかな。

また、研修による知識の拡充や意識の浸透に加え、実際の業務において研修の効果が発揮されているか点検が必要である。

4. 通報制度

和光市では、平成 19 年に「和光市職員の公益通報に関する要綱」が定められ、公益通報制度が設けられている。公益通報委員会は 5 名の委員（副市長、教育長、企画部長、総務部長、和光市行政苦情等調整委員）により組織され、委員会の庶務は総務部職員課において処理されている。通報者は、公益通報を行ったことを理由として、不利益な取扱いを受けない旨が定められているが、総職員数が 426 名（平成 31 年度）の規模の職場において、職員の組織のマネジメント層が委員を務める公益通報制度は職員にとって心理的に利用しにくい面があるのではないかな。

このような内部通報制度は職員の声を組織運営に反映することが出来れば、組織のリスクの早期発見に資するものであり、早期発見により適正な対処を行うことで組織の問題点を改善し、

不正の被害拡大の防止にも資するものである。今回の事案に関しては、同制度が有効に機能したとは言い難い。

上記の対応策としては、公益通報者保護法を踏まえ第三者の弁護士を通報窓口とする公益通報処理制度を設ける必要があるのではないか。この制度の場合、通報を受けた弁護士は自ら通報の処理を行うほか、市当局に通報の処理を行わせる事が出来る。また、弁護士は通報者にその処理内容を通知する。通報者が匿名の場合、処理内容はフィードバックできないが通報の処理自体は市当局に行わせることができる。

また、組織的な不正やマネジメント層が関連する不正に対しては相談窓口の充実を図ることも有用である。例えば外部の弁護士等に職員が相談できる窓口を設けることなどが考えられる。

5. 業務の適正化

① 現金管理方法の再点検

現金は、直接的な受け渡しが行われることから不正・誤謬が発生するリスクが高い。そのため、厳重な管理が必要となる。現金記録の支払内容の妥当性を検証し支払の承認をする手続の規定（現金を使用した日々の出納を記録し経理責任者が支払内容の適切性・妥当性を承認する手続き）が実際の業務で運用されているか確認が必要である。担当者と支払承認者の職務分掌に関して、現金の出納と、支払申請の承認を同一人物が行うような状況であると、業務を一手に引き受けている者による私的流用による不正に対処できない。そのため、担当者と承認者が分けられ、業務が運用されているかの確認が必要である。また、現金締処理後、現金記録との照合を行い、現金実査を行う必要がある。元市職員により事件発覚後、業務の見直しが実施されているが、上記、手順書類の見直し、職務分掌・人員配置・研修制度などと併せて再点検することが望ましい。

② 決裁・承認プロセス

元市職員の不正事案では刑事・民事を問わず、定められた決裁・承認プロセスを得ていない例が散見された。交付金の案件では、交付金を国庫（厚生労働省）に返還する意思決定の市長決裁、交付金取消に係る書類を関東信越厚生局へ提出する市長決裁、さらに会計検査院から指摘を受け関係書類を提出する市長決裁がすべて保健福祉部長止まりで決裁されていた。これらは交付金を返還せざるを得なくなった本来の理由を市長に知らせない為の元市職員の画策と考えられる。設計された業務手順通りに運用されること、特別な事情等を理由に省略するなどの例外の逸脱が無いように業務が運用されることが必須である。規程・手順書類を点検し、業務プロセスに決裁・承認プロセスが組み込まれているかを点検し（業務の設計面）、業務上で決裁・承認プロセスの証跡が残されていることの確認（業務の運用面）が必要である。

③ 規程・手順書類の点検・見直し・拡充

業務執行に関して準拠すべき事項のうち基本的な事項を定めた規程の点検及び生活保護関連現金等取扱要領などの規程に準ずる定め点検が必要である。加えて、実際に業務執行するに際しての業務手順を記載した業務手順書を整備し、標準的な業務プロセス手順を可視化し、適時見直し・拡充することが必要である。いかなる組織においても不正と違法行為は様々な階層で発生可能性があることを意識し、業務手順書を整備するに際しては不正予防の観点と発見の観点

の双方の組合せを意識することが望ましい。また、規程・手順書等の整備はあくまで不正再発防止の手段であり、点検・見直し・拡充が目的化しないよう留意する必要がある。

④ 文書主義の徹底

元市職員の不正事案では、例えば、現金の取り扱いについて規程から逸脱した運用がなされた。また民事の交付金の案件については会計検査院や厚生労働省とのやり取りなど重要な場面での記録が文書として残されていなかった。文書主義を徹底し、電子記録・紙での保存を問わず、まずは記録を残すことが必要である。業務の記録を残すという観点からは、下記事項の IT の利活用も含めた検討がなされることが望ましい。

⑤ IT の利活用

上記、文書主義の徹底を図り業務に関する文書を残していくことは職務上必要であるが、必ずしもすべてを紙で残し、保存することを意味するものではない。元市職員による現金の搾取に関して言えば、通常、現金の出納がシステム上記録され、担当者以外により管理され、記録のモニタリングがなされる。業務の IT 化が不十分な場合、不正の発見や事後対応の際に必要な記録そのものが無いという本件のような事態が今後も発生することは容易に想像できる。本件に関して言えば元市職員の出張記録が残されておらず、出張に関する経理記録も残されていない。一方で、現金等の資産に関連する活動をシステム上で管理していたとしても、記録するシステムにアクセス可能な職員は、自身による資産の窃盗を隠ぺいするために IT を活用しうる。そのため IT の活用や利用方法の高度化と共に、IT ガバナンスを強化していくことも、不正対応の観点からは必要である。文書主義の徹底による業務品質の向上と業務負担軽減による効率化を図るために、デジタルツールの活用も含め、検討すると良いのではないか。

6. 職員の資質向上

不正の手口から明らかになった事は、不正に対する懐疑心、論理的思考力を職員の資質として身につけておく必要があるという事である。不正を不正として声をあげることが出来ることが必要であり、法令、職位、業務性質等などに照らして不正や誤謬が発生しないかを個々の職員が論理的に判断できる思考力を養う必要がある。資質向上のための施策として研修制度の見直し、職員昇任試験制度の充実、幹部候補職員の育成等が取り組みとして挙げられる。

また、職員の業務遂行にある程度余裕がなければ職員の資質向上は図られないと考える。従って職員の時間外勤務を削減するとともに市業務の一部民間委託及び市職員の定数増の検討を行うべきと考える。

① 研修制度の見直し

上記、ハラスメントに関する研修に加え、公務員倫理研修・コンプライアンス研修・地方自治法等の業務に関連する研修・文書主義に関する研修の内容及び実施頻度を点検し、充実を図る必要がある。

平成 30 年には、全職員を対象として「専門研修（情報推進課主催）・文書管理・情報セキュリティ合同研修」が実施されている。また、令和元年には管理者研修（階層別研修）及び主査級以下を対象とした「コンプライアンス研修」が実施されており、ぜひ毎年継続してい

ただきたい。一方でハラスメント研修も含め、臨時・非常勤職員も含め、和光市役所で働く全職員を対象とすることが必要ではないか。

② 職員昇任試験制度の充実

現在実施されている主査級昇任試験のうち、地方行財政制度、人事管理論等を充実させ、職員の資質向上を図ることが挙げられる。また、部長・課長などの管理職を登用する場合には市長面接を行うなど、市長が部長・課長の資質を把握し、人事任用制度の充実を図る等も挙げられる。

③ 幹部候補職員の育成

職員の視野を広げるために、外部の施策を学び、市政に取り入れることも有効ではないか。具体的には、市の幹部候補職員や希望者を総務省の自治大学校に派遣し職員の資質向上を図る、国、県、民間への派遣など外部との交流を充実させる等が挙げられる。

7. ダイバーシティの確保

今回の報告書では、不祥事を生み出した要因として、元市職員によるパワーハラスメントの状況把握、及び再発防止策に力点を置いたが、ハラスメント（嫌がらせ）は職場内の関係性だけでなく、性的な言動や行動に起因する「セクシャルハラスメント」、妊娠や出産、育児休業などに関する「マタニティーハラスメント」など、様々な場面で起こり得る。

こうしたハラスメントを防ぐ上では、多様な価値観や考え方、働き方を許容する職場づくりが必要であり、その実現には個々の職員が日頃の言動や行動からハラスメントの問題を意識することが欠かせない。

このため、市として、各種研修の充実を図るとともに、ダイバーシティ（多様性）の確保に向けた取り組みとして、女性の積極的な登用、妊娠・育児・出産・介護中の職員に関する人事・勤務面での配慮、障害のある職員に関する人事・勤務面での配慮などに取り組むことが求められる。

8. 監査制度

和光市では、地方自治法第 199 条第 4 項に基づく定例監査が実施され、毎月期日を定め市の現金の出納についての検査が実施されている。しかしながら今回のような事件の再発防止の観点からは監査委員 2 名と市の職員が事務局を務めるこのような内部監査及び検査には限界があるのではないかと。

そのため、地方自治法に定められている監査機能の充実策を他市の実施例を参考に適宜取り入れてはどうか。※以下、（ ）は、自治法の根拠条文

例① 外部監査制度の導入（包括外部監査契約に基づく監査）（法第 252 条の 27 第 2 項）

市が毎会計年度、公認会計士など特定の個人と包括外部監査契約を締結し特定のテーマについて監査する制度であり、テーマは毎年度変更出来る。テーマは監査人が決めることになっているが、市の課題であるテーマを監査人が選定するのは可能である。従来の内部監査でなく外部の視点で監査することで自治体は緊張感を持つ事になると思われる。また、テーマを絞って監査をすることから充実した内容の監査結果が期待出来る。なお、この制度は都道府県、政令

指定都市、中核市は導入を義務付けられているが和光市の場合は導入に当たって条例制定が必要である。

また、従来の内部監査制度においても以下の充実策を検討してはどうか。

例② 行政監査機能の充実（法第 199 条第 2 項）

財務監査ではなく、市の事業が効率的・能率的に行われているか、法令等の定めに従って適正に行われているかを監査する。特に市の重要事業や新規事業が適切に執行されているかを重点的に監査する。

例③ 市長の要求監査（法第 199 条第 6 項）

市長から市の事務の執行について監査事項を示し監査委員に監査を要求する。

9. 行政監察制度

市の行政運営が、公益、能率、経済性、公正などの基準に基づき適正に実施されているか否かを調査し、改善が必要な場合は市当局に勧告する行政監察制度の導入を検討してはどうか。監察結果は、随時市長に報告する。なお、行政監察を実施するトップの職員は、市長直轄の非常勤特別職とし客観性、公平性を保つため市の OB 職員ではない行政経験の豊富な者が望ましい。

VI. 今後の市政について

1. 地域包括ケアに関する取り組みの継続

元市職員による不祥事が明らかになった後、和光市の地域包括ケアに関する取り組みは停滞している可能性がある。その一例として、地域包括ケアの中核となるコミュニティケア会議の状況を確認すると、その開催頻度は極端に減少しており、中央ケア会議は平成 30 年度に 6 回、平成 31 年度に 4 回開催されていたのに対し、令和 2 年度は 1 回しか開かれていない。エリアごとの包括ケア会議に関しても、平成 30 年度は 12 回、平成 31 年度は 34 回の開催実績があったが、令和 2 年度は 8 回に減っている。こうした状況では、多職種連携や個別支援が不十分となり、せっかくの過去の経験の蓄積が無為になってしまう危険性がある。また、コミュニティケア会議の運用は、専ら元市職員によって担われていたため、元市職員の経験や知識が市役所内で共有、継承されていない可能性が考えられる。さらに、市町村による関与が行き過ぎると、市町村がケアの内容を定めていた介護保険以前の措置制度に回帰するリスクを伴う。

地域包括ケアの対象者は、認知症患者、障害者、統合失調症患者などであるため、その保有する資産の管理に市がどの程度関わるべきか、積極的なケア活動が不祥事の温床になってしまう危険性をどのように回避するかという大きな課題が今回の不祥事を契機として改めて浮上してきたと考える。地域包括ケアの趣旨を活かしつつ、不祥事を再発させないためには、運営に際して、市内外の専門家や専門職と協力するなど、特定の担当者だけに権限や経験、技術が集中しないような工夫が求められるだろう。

残念ながら、元市職員の起こした不祥事の背景には、和光市の地域包括ケアに関する取り組みが存在しているのは動かしがたい事実である。しかし、元市職員による不祥事があったとしても、地域包括ケアに関する和光市の取り組みは他の自治体に先駆けた内容を含んでおり、今後も取り組みを継続、充実させる必要があると考える。

2. 今回の事件を踏まえて

当委員会は、調査の過程で元市職員個人に直接の関わりが無い、和光市の組織に内在する問題点についても不祥事を生じる要因として指摘した。組織風土に内在する要因を変革することは難しいものと認識しているが、これを変革しなければ、第二、第三の元市職員が産み出されてしまう懸念が消えないであろう。

組織風土に関連し、調査の過程で気になった点について指摘すれば、元市職員が行っていたようなパワーハラスメントに近いような状況が市役所内に増えたような気がする、というコメントが複数寄せられた。また、市の人事政策に関し、市の役職者ではない外部者の影響があるように感じる、といったコメントも聞こえてきた。あくまでも調査の過程で仄聞した内容であり、その事実を確認したわけではないので、慎重に検討する必要があるものの、総勢 400 人ほどの組織では、こういった「非正規情報」の伝播する速度は速く、その影響も大きなものになる可能性が高い。職員が疑心暗鬼にかられ、お互いに情報の共有ができなくなってしまうような状況は組織運営を目詰まりさせ、意図的ではなくとも重大な事務手続き上の誤謬が生じたり、そのような状況を不正の「機会」として認識する職員が出てきてしまったりする危険も生じかねない。

今回の不祥事では、元市職員からの指示に対して、職員が全く疑いを持たない、或いは従わざるを得ないと考えていた姿勢が元市職員に「機会」と「正当化」を与えることになっていた。ハラスメントも含め教育訓練・倫理教育による意識改革が必要であり市長がトップとして姿勢を示し、人事当局がそれをしっかりと支えていくことが必要である。また、不祥事の「機会」や「正当化」ができないような内部統制の仕組みを構築し、「動機」に対する誘惑を排除するように業務を運用していくことが望まれる。

和光市は今回の事件において、市民の信頼を失った部分もあるかもしれないが、この報告書の提言が活かされ、和光市政がさらに充実し、市民がより住みやすい自治体となることを望んでやまない。

VII. 参考資料

(参考資料 1) 交付金事案の時系列による整理

時期	事象	補足
平成 21 年 4 月 1 日	元市職員が厚生労働省老健局総務課へ出向（出向直前は保健福祉部長寿あんしん課課長補佐）	・ 交付金実施要綱の担当課は厚生労働省老健局高齢者支援課
平成 21 年 11 月 13 日	埼玉県を經由して市は介護療養型医療施設転換計画を厚生労働省に申請した。	・ 申請書では適合高齢者専用賃貸住宅の設置主体は事業者 B であった。 ・ 交付金申請の手続きをしている段階で事業者 A は施設の建設工事を平成 20 年度から始めており厚生労働省の規定で交付金の対象にならないと判明したからである。 ・ しかし、市は事業者 B とは申請前も申請後も交付金についての打合せを行っていない。 ・ また、計画に記された病床を転換する C 病院とも申請後打合せは行われていない。
平成 22 年 3 月 25 日 ～ 平成 22 年 3 月 26 日	・ 厚生労働省（関東信越厚生局）から申請内容どおり交付金交付（4,500 万円）の決定通知がなされた。 ・ その翌日に適合高齢者専用賃貸住宅の設置主体に交付金の交付を決定する市長決裁がなされた。	・ この決裁文書では交付金の交付先は申請書にあった事業者 B ではなく事業者 A となっている。 ・ これは、厚生労働省出向中の市元職員の調整により厚生労働省が交付先を事業者 A に変更したと市（保健福祉部職員）が認識していたからである。 ・ しかし、厚生労働省が交付先を変更した事を示す文書は存在しない。
平成 22 年 4 月 9 日	交付金 4,500 万円が事業者 A に交付された。	・ 交付金 4,500 万円が交付されたが、市の申請書で病床転換元とされた C 病院からは、事業者 A が設置する施設 D にも事業者 B

		が設置する施設 E にも病床転換はなされていない。
平成 23 年 10 月 1 日	元市職員が厚生労働省から市に帰任 (帰任先の職は保健福祉部長寿あんしん課長)	-
平成 24 年 4 月 1 日	保健福祉部次長兼長寿あんしん課長に就任	-
平成 24 年 10 月 1 日	保健福祉部長に就任	-
平成 26 年 1 月 15 日	返還金支出の予算補正措置を行う内容の起案がなされ元市職員(保健福祉部長)が決裁した。	・ 病床転換がなされていない事が確認されたため、交付金を国庫に返還し、今後の手続きとして関東信越厚生局にこの件を報告し、所要の手続きを確認する内容の起案。 ・ このような重大案件の起案は市長が決裁すべきものであった。
平成 26 年 2 月 20 日	・ 会計検査院の实地検査で病床転換が行われていないことが指摘され、交付金の交付は不当と認定された。 ・ また、こうした事態が生じたのは、市において転換整備計画に基づき交付金事業を実施することについての理解が十分でなかったこと、関東信越厚生局において実績報告書等の審査及び確認が十分でなかったことなどによると指摘された。	・ 会計検査院と市のやり取りの記録文書なし。
平成 26 年 3 月 31 日	関東信越厚生局に交付金取り消しに関連して提出する書類についての決裁がなされた。	・ 市長決裁であるべきところが元市職員(健康福祉部長)までの決裁であった。
平成 26 年 6 月 11 日	市に対し関東信越厚生局長から交付金交付決定取消通知が発出された。	・ 交付金交付決定取消までの厚生労働省(関東信越厚生局)と市のやり取りの記録文書なし。
平成 26 年 6 月 23 日	議会議決日 市議会で交付金 4,500 万円に加算金 1,111 万 500 円を加えた 5611 万 500	・ 元市職員は返還の理由を、法律が改正され介護療養病床の廃止期限が延期された、政権交代が

	円を厚生労働省に返還する議決がなされた。	あってこの制度が延期されたなどと市議会で答弁している。 ・ しかし、交付金返還の理由は法改正とは何の関係もない。 ・ 会計検査院が交付を不当とした理由は交付金事業について市の理解が不十分で交付金交付後も病床転換していなかった事であり、厚生労働省（関東信越厚生局長）が交付の取消決定をしたのは交付金が他の用途に使用されたためである。だからこそペナルティである加算金が課されている。 ・ しかし、元市職員は、これらの事を議会で説明しておらず事実とは異なる虚偽答弁を行った。
--	-----------------------------	---

(参考資料 2) 交付金事案に関する主張の違い

	市	元市職員
交付金の検討	- 平成 20 年度以前から当時保健福祉部長寿あんしん課課長補佐であった元市職員は事業者 A の代表者に高齢者専用賃貸住宅を建設すれば交付金が交付されると話していた。 - 交付金の話自体元市職員が持って来たもので交付金対象施設は事業者 A が建設する施設が予定されていた。	前向きに検討している企業に制度が利用出来る施設であれば是非という程度の言葉を使う事自体は不思議ではなく、そのような意味で建設を促したというのであれば、それ自体は争うものではない。
交付金の申請	- 元市職員の指示に従い対象施設の設置主体を事業者 B とする整備計画書を申請書類経由機関である埼玉県知事に提出した。 - 元市職員から申請は設置主体が事業者 B の（仮）施設 E の名義で申請し、申請後に、その枠を設置主体が事業者 A である施設 D に振り替えるという指示があった。 - 本件交付金は、元市職員の電話やメールでの指示に従って手続きを進めていた。	当時は厚生労働省老健局に在籍しており本件交付金については全く関知していない。
起案・決裁	- 交付金交付の対象施設変更の了解を厚生労働省から得たという元市職員の話信用し、厚生労働省が定める計画変更の手続きを経ず交付金を交付する起案をし、市長決裁を受けた。 - その際の起案書には当初申請した整備計画書とは異なり対象施設が施設 D、設置主体は事業者 A とされている。	- 厚生労働省内部で調整ができるはずもなく全くの事実無根である。 - 厚生労働省から対象施設変更の正式決定通知もされていないのに元市職員が指示したとの理由で市役所内部の手続きが進んで行くはずもなく市の主張は合理性を欠いている。
病床転換	元市職員は厚生労働省から帰任後、交付金を所管する立場にあり	病床転換がなされていないことを認識したのは平成 26 年の会計検査院の検査段階である。市議会で

	ながら交付金交付の要件である病床転換を進めなかった。 ・ それどころか独断で交付金返還を決定した。	の議決を経て返還しているので元市職員の独断などありえない。
--	--	--------------------------------------

(参考資料3) システム事案に関する主張の違い

	市	元市職員
事業について	元市職員が言うような医師会や4市協議会と本件システムについて協議を行っていた記録はない。	- 和光市単独の事業として推進するところ、医師会（和光市、新座市、朝霞市、志木市併せて1つの単位）が計画を知るところとなった。 - 平成27年3月頃、和光市に対して医師会及び4市で足並みをそろえて協議したい打診があり協議会を設け調整を行っていた。 - この調整は平成30年4月の元市職員が教育委員会に異動になった時点においても継続されていた。
導入業務の指示及び業者からの説明	元市職員から市職員が本件システム導入業務を行うよう指示されたことはない。元市職員が言う3人の市職員が事業者Fからシステムについて説明を受けた事もない。	平成26年夏頃、市職員3人に本件システム導入業務を指示し、同人らと4人で事業者Fの担当者2人と面談しシステムについて説明を受けた。
システムの納入及び検収	- 検査印を押印した職員は元市職員から支払を指示され早く支払いをしなければならないというプレッシャーを感じておりCD-Rを探して内容を確認するという余裕がなく流れで押してしまった。 - 元市職員は本件システム導入業務に係る成果物としてCD-R2枚が納品されたと主張するが本件システムの設計書やプログラムが保存されたCD-Rは保管されておらずシステムを利用出来る端末（パソコン）等も存在していない。 - 成果物が存在しないことは明らかである。	- 事業者Fは議会の議決又は市長までの決裁を受けた段階で成果物であるCD-R2枚は納入済みであった。 - 成果物を確認せず決裁印を押印したのなら担当職員が職務を全うしていないとしか言いようがない。

