岐阜県政記者クラブ加盟社各位

令和８年１１月２６日（木）　岐阜県発表資料		
担 当 課	担 当 者	電 話 番 号
知事公室	次長　嶋崎	内線 9480、9481
行政管理課	管理監　佐藤	直通 058-272-8506

（一社）岐阜県観光連盟元職員に関わる不適正事案の調査結果について

県では、一般社団法人岐阜県観光連盟の元職員Ａ氏（以下「A」という。）が、岐阜県等の発注したイベント用の装飾品の代金の一部を、事業規模の縮小に伴って県等に返金することを理由に、発注先の装飾品作家から受領するなどしてだまし取っていた事案（以下「装飾品代金詐取事案」という。）及びその他不適正事案について調査を行い、事実関係を整理するとともに、装飾品代金詐取事案及びその他不適正事案（以下「本事案」という。）の原因を分析したうえで再発防止策を取りまとめましたので、お知らせします（詳細は、別紙調査報告書のとおり）。

記

１　調査概要

（１）経緯

・　令和８年１月、Ａの逮捕を受けて調査チームを設置し、本事案について調査を開始した。
・　令和８年４月以降は調査対象を拡大し、本事案が生じた背景として、「Ａの雇用の経緯」、「Ａの異常な言動の許容の理由」、「内部統制の機能不全の理由」についても調査を実施した。

（２）手法

・　外部の弁護士による調査支援を受けながら、関係部局や観光連盟などの関係書類の収集及び確認、関係者延べ 321 人へのヒアリング、弁護士による関係事業者への照会等を行った。

２　事案の背景事情

（１）Ａの雇用の経緯

・　Ａは平成 15 年度に県に採用され、人脈づくり等で能力を発揮し、特定の県幹部職員の評価を得た。勤務地は一貫して東京事務所にあるものの、当該幹部職員の異動に連動して所属先が変遷した。こうした中、前知事の面談調整等で実績を重ね、直接前知事と連絡できる立場となった。

（２）Ａの異常な言動の許容の理由

・　特異な人事配置による「特別な人」化、前知事との関係性に基づく「知事の意向の体現者」視から、幹部職員が「できる限り対応する」姿勢となり、職員は対応するしかない状況となった。

（３）内部統制の機能不全の理由

・　県庁組織の問題（組織内コミュニケーション、人事運用）、職員意識の問題（業務の定例化、上司への配慮）、Ａ固有の問題（恫喝的言動）から、不適正な取扱が是正できないまま継続した。

３　本事案の概要

- 装飾品代金詐取事案、コーヒー代立替金詐取事案の詳細を確認（有罪確定、県費回収済み）
- その他不適正事案として、Ａの求めに応じた物品購入、旅費等の支給及び報酬増額を確認
- 飛騨牛や柿などの私的利用、私的な物品の発送 61 件 193,040 円を確認（Ａに返還請求）
- 実績確認ができない宿泊、出張等 159 件 514,117 円を確認（観光連盟に補助金返還請求）
- 農政部における不適正な会計処理により生じた余分な支出 2 件 176,650 円を確認

４　原因と再発防止の取組

（１）原因

- 強力なトップダウン型のリーダーシップによる行政運営が続く中、前知事には、職員がパワーハラスメントだと感じる程厳しく叱責するケースがあったこと、外部人材に影響を受けて人事を行っているとの噂があったことなどにより、職員は萎縮し、知事に対する過剰な忖度や、知事の意向を進めておけばよいという思考が生まれるなど、風通しの悪い組織風土が固定化した。
- この傾向が、知事のみならず、外部人材を含め知事に近い立場の者に対しても持たれるようになっていたことから、外部人材からの要求を是正することが組織としてできなくなっており、ここに「規範意識の低さ」、「恫喝的な言動」といったＡ固有の要素が加わったことで、刑事事件にまでエスカレートする一連の不適正事案が発生した。

（２）再発防止策

①県庁組織の問題

- 知事、副知事が行為者となることを想定したハラスメント防止条例の設置
- 不正事案を未然に防止するための規程の整備
- 健全なコミュニケーションを図ることができる環境整備　等

②職員意識の問題

- 通報窓口の環境整備と職員アンケートの実施
- 部長級を含めた職員研修の充実
- 物品調達に係るチェック体制・検査体制の強化　等

③Ａ固有の問題

- 外部人材任用ルールの策定
- カスタマーハラスメント防止等の体制整備　等

５　弁護士意見

- 相当程度の事実関係が解明された。可能な調査は行ったため、調査を継続しても新たな情報を得る見込みは乏しい。現時点の結果に基づき事実認定と評価を行うことは適切である。
- 原因や背景は報告書記載のとおり。Ａの振る舞い、不当要求やハラスメントに対する特別職や職員の認識不足、組織体制の不備、職員の規範意識の弱さなどが複合的に影響したと考える。
- 特に、不当要求への組織的対応の欠如が問題。幹部職員はＡの特異な雇用を続け、問題行動を把握しながらも特別扱いし、十分な対策を講じなかったため、職員の間に「相談しても改善しない」「人事上の不利益を受けるかもしれない」との意識が広がり、問題を抱え込む状況が生じた。
- 再発防止には、不当要求やハラスメントへの体制整備、幹部職員の意識改革と心理的安全性の高い組織風土の確立、職員側の不当要求やハラスメントをためらわず報告・相談する意識の醸成、相談窓口の機能強化や外部者を含む相談体制の整備、人事への不当な影響を排除する仕組みの構築等を通じて、公正で透明性の高い組織運営を実現することが重要である。