

令和6年10月8日

組合員・利用者の皆様へ

高知市農業協同組合  
株式会社ジェイエイ高知市

## 不祥事件に対する対応について

当組合（子会社含む）では、令和4年度において不祥事件2件が発覚し、令和5年1月19日付で農林中央金庫より「要改善JA」の指定を受けました。

当該不祥事件については、行政庁への届出を行うとともに、行政庁および各連合会（信連・全共連・中央会）の指導の下「JA高知市不祥事再発防止策」を策定し、不祥事再発防止に取り組んでまいりました。

その結果、令和6年6月12日をもって「要改善JA」の指定解除を受けることができましたが、今後もこのような事案を発生させることのないよう、継続して不祥事再発防止に取り組むとともに「組合員・利用者本位の業務運営に関する取組方針」に基づき、組合員・利用者の皆様に対して、誠実かつ公正な業務運営を行ってまいります。

### 1. 不祥事件の概要について

#### （1）子会社における業務上横領

令和4年8月8日、社員による業務上横領（集金現金等の着服）が発覚しました。  
（被害総額 155,746円、全額弁済済み）

#### （2）共済事業における意向把握・確認義務違反、情報提供義務違反

令和4年9月12日、職員による共済契約者への「意向把握・確認義務違反、情報提供義務違反」による契約（1契約者5契約）が発覚しました。

### 2. 「要改善JA（不祥事点検基準）」の指定について

今回発生した不祥事は「JAバンク健全化要綱」に定めた不祥事点検基準に該当し、令和5年1月19日付で上記1.（2）によって「要改善JA」に指定され、JAバンクの構成員として重点的な再発防止策の定着に向けた取り組みを求められることとなりました。

### 3. 再発防止策について

不祥事の再発防止に向け、令和4年12月7日に「要改善JA等の指定にかかる経営改善管理委員会（以下、経営改善管理委員会と称する）」を設置し、令和5年2月27日に「JA高知市不祥事再発防止策」を策定しました。

経営改善管理委員会については、令和4年12月から令和6年6月（要改善JA指定解除まで）にかけて18回開催し、不祥事再発防止策の策定および進捗状況等を月次で管理するとともに、信連および理事会へ取組内容の報告を行いました。また、行政庁にも四半期ごとに取組内容の報告を行いました。

不祥事再発防止策の取組内容については、「要改善JA」の指定解除後も一部（実施頻度等の変更）を除いて、同内容で継続して取り組み、進捗状況等についても四半期ごとのコンプライアンス委員会で管理の上、理事会にも報告する等、不祥事再発防止については、組合の重要課題として継続して取り組んでいます。

## 【JA高知市不祥事再発防止策の具体的な取組み状況】

※ 主要な取組内容を抜粋して記載しています。

### (1) 組織全体としてのコンプライアンス遵守の取組み強化

#### ○ 全職員・社員のコンプライアンス研修への参加

組織全体のコンプライアンス意識の醸成及び職場風土の改善等を目的に全職員および全社員を対象として、コンプライアンス研修会を開催しました。

研修会については、毎年開催（年1回）していましたが、不祥事件の発生により、今までの取組みが十分ではなかったと認識し、令和6年度においては、新たにアンケート※の実施も含めて年2回開催しました。

（第1回：令和5年8月～9月、第2回：令和5年12月）

アンケートの実施により、業務改善に繋がる意見や組合に対する職員および社員の意見を把握することができ、今後の組合運営や職場風土の改善等への取組みに活かすことができました。

※ 第1回アンケート（記名式：不正行為に関するアンケート 3項目）

第2回アンケート（無記名式：職場環境に関するアンケート 23項目）

### (2) 内部監査機能の充実・強化

#### ○ 内部監査部門の体制強化

内部監査部門の量的体制強化を目的として、令和5年4月1日付で内部監査室の職員を1名増員しました。また、質的体制強化を目的として、新たに策定した内部監査室の年間教育計画（研修を単位化して一定数以上の受講を義務付けするもの）に基づき、内部監査担当者に研修を受講させるとともに、内部監査業務において重要な資格である内部監査士試験を受験させました。

### (3) 事務リスク管理体制の整備・強化

#### ○ 事務指導態勢の強化

組合全体としての事務指導態勢強化を目的として、すでに事務指導員を配置している金融部門および共済部門に加え、令和5年2月に営農経済部門（営農指導課・経済課・販売課）および子会社に事務指導員を配置し、チェックリスト等に基づき、所管する各部署の臨店指導を実施しました。

臨店指導において発見した不備事項等については、その場で改善指導を行うとともに、臨店指導結果については、役員および本所の各関連部署に報告し、四半期ごとに経営改善管理委員会に報告しました。

#### (4) 共済事業の内部牽制強化

##### ○ 管理者による意向把握の確認

共済契約における普及担当者による契約者への意向把握の徹底を目的として、全ての長期共済新契約者（令和5年4月～令和6年6月、全3,991件）に対して、普及担当者の確認に加えて、管理者による意向把握確認（電話等）を行い、全ての共済契約において契約者の意向把握を確認しました。

##### ○ 渉外日報等による渉外担当者の行動管理の徹底

渉外担当者の行動管理による不正等の未然防止を目的として、L A（ライフアドバイザー）の活動日報について、管理者による日常の確認に加えて、令和5年6月よりL Aの統括部署である普及課職員による巡回確認（令和5年6月・9月・12月、令和6年3月・6月）を実施し、管理者への事務指導および不備事項等を発見した場合には、その場で管理者およびL Aに改善指導を行いました。

また、管理者およびL Aを対象として、渉外担当者の行動管理等に関する研修会を開催しました。（管理者：3回、L A：1回）

#### (5) 子会社の内部牽制強化

##### ○ 事務手続等の遵守徹底

集金等現金取扱業務の管理徹底を目的として、令和4年11月7日に「L Pガス集金・保安担当者用釣り銭取扱マニュアル」、令和5年5月8日に「S S配達担当者用釣り銭取扱マニュアル」を策定し、全社員に対して周知を行うとともに、現金取扱業務に関わらず、業務を行っていく上で事務手続等を遵守することの重要性についても周知しました。

##### ○ 内部牽制の強化

担当地区の長期固定化による不正等の未然防止を目的として、ガス事業課における担当地区のローテーションのルール※（令和5年2月27日策定）を定め、令和5年6月30日付で担当地区のローテーションを実施しました。

※ 同一担当地区の勤続は4年以内を目途にローテーションを実施する。ただし、資格等の都合等法令上やむなくローテーションが実施できない場合は、取締役会の承認により1年間延長できることとする。