

＜なのはな農協不祥事等に関わる調査・検証委員会の報告＞

個人情報のおそれのある事案に関する調査・検証並びに、役職員の管理監督責任、今後の再発防止策、職場環境の改善等に向けての報告

（事案の概要）

令和 6 年 3 月頃から共済契約の解約件数が徐々に増加し、元職員の挙績した契約に集中していたため、令和 6 年 9 月 24 日に共済端末利用履歴を確認したところ、元職員により令和 5 年 10 月から令和 6 年 1 月にかけて出力された世帯保障台帳の用紙が紛失していることが発覚した。元職員が持ち出した可能性も否定できず、弁護士と協議し警察にも相談するとともに、行政庁にも報告した。

当事者より事情を聴取したところ、当組合の支店内にて廃棄したとの説明を受けた。しかし、確実に廃棄処分がなされたかどうかにつき、確認が取れておらず、外部に流出した可能性も否定できない。

漏えいした可能性のある個人情報は、令和 6 年 1 月 20 日以前に締結された共済契約の契約者氏名、住所、電話番号、共済契約の内容、共済掛金振替決済口座番号及びご契約者様と同一世帯の家族の氏名、住所等（1813 世帯、3741 人、呉羽支店・中央支店及び和合支店の一部のご契約者様）である。

（これまでの対応と事実の公表）

・対象の契約者に、文書による報告及びお詫びを実施し、併せて、訪問によるお詫びならびに詳細な内容について説明を実施した。

・また、ホームページ（令和 6 年 11 月 7 日）や広報誌（12 月号）へ掲載し事案発生的事实を公表した。

・当面の再発防止策として①世帯保障台帳の出力から廃棄まで管理簿にて管理する。②セキュリティログ点検を厳格に実施する。③職員への研修会を実施する。④共済端末機へのアクセスを共済担当者だけに制限する。以上の 4 項目を実施した。

・今回の事案に関する役職員の管理監督責任の調査・検証並びに、今後の再発防止策、職場環境の改善等を行うため、職場実態調査アンケートを外部に委託し実施した。

・なのはな農協不祥事等に関わる調査・検証委員会を令和 6 年 11 月 27 日、令和 6 年 12 月 17 日、令和 7 年 2 月 26 日に 3 回開催した。理事、監事のほか、公正・中立な意見を求めるために当組合と利害関係を有しない第三者である弁護士、社会保険労務士、オブザーバーとして行政庁の職員、全共連職員が参加した。

（提言にあたり）

これまで理事会で報告されているような従来のコンプライアンス体制や監査体制は、形としては整備されているが、最新の状態で配布や周知もされておらず、機能もしていない。また、体系的な整理がされておらず、見直しが必要である。

営業組織として優績者の相次ぐ離職に対し、その離職原因に対する問題意識、離職後に警戒・注意すべき事項への認識が欠けている。この感覚の欠如は、現場から経営幹部の全てに至っており極めて深刻である。

また、今回の事案発生に関する情報は常勤執行部役員内で一時留まっており、理事会への報告や情報共有が遅れた。チェック機関である理事会が早期に機能しておらず、情報共有の迅速化とチェック機能の強化が必要である。

さらに、職場実態調査アンケートで顕在化した、ハラスメントについても今後、個別の対応と対策が必要である。今回の事案やアンケート結果により判明した職員の意識から、組織としてあるべき、ガバナンスの綻びが明らかであり、その現状の認識も薄いのではないか。執行役員や関係職員は行動を持って、全職員と組合員に改善と再発防止に向けた強い意志を示すべきである。

なお、今回発生した個人情報流失のおそれのある事案については、現時点では流失したという明らかな証拠は見当たらなかったが、状況から推測すれば流失したおそれは高いと言える。

（委員会からの提言）

1.責任の所在について

① 役員(執行部)の責任について

- ・役員、職員それぞれの規約、規程に従って厳粛にその処分対応をすること。
- ・今後、不祥事を防ぐために役職員は徹底した綱紀粛正に努めること。

②退職した職員に対しての責任、訴訟について

- ・関係機関や顧問弁護士とも相談し、なのはな農協が受けた損害に対して、民事訴訟の手続きを進めること。

2.原因の解明と再発防止策について

①ガバナンスの体制の継続的な検証・強化について

- ・ガバナンス体制については今の時代に合ったものに改善する必要がある、外部有識者を理事に登用するなどの対応をとると共に、理事の役割分担やその自覚と責任、理事会の意思決定のあり方について明確にすること。
- ・組織運営に関しては、ガバナンス委員会を設置し、組織管理体制の継続的なチェックと機能強化を図ること。
- ・ガバナンス委員会は、組合運営が適正に行われているかを定期的に確認し、その改善点や課題を検証し、執行部に対し必要に応じて少なくとも、年に一度ガバナンス体制の強化に向けた提言を行うこと。

② 個人情報等に関する役職員等の教育等について

- ・個人情報等に関する管理について、コンプライアンスの遵守と研修内容を再検討し、一層

の強化を図ること。

- ・個人情報等に関する管理・監督について日々の業務を誰がどのように責任を持ってチェックするのか、役割を明確化して監視体制を強化すること。
- ・役職員及び職員に対して研修を定期的 to 実施すること。

3.職場環境の改善について

①職場アンケートの結果を受けたハラスメント対策について

- ・組織のトップから「ハラスメント防止」に向けた、力強いメッセージを発信すること。
- ・職員等を対象とした独立性・中立性が確保された常設の「専門相談・早期対応窓口」を設置し、職場内のハラスメント対策に対して一層の強化を図ること。
- ・当組合においてハラスメント対策の担当部署を設置し、実効性のある体制を構築すること。

② 労務監査などの新たなチェック体制について

- ・外部からの労務監査や職場アンケート、ヒアリングを実施し、労働環境について定期的に調査・点検すること。
- ・また、今回の様な不祥事案の発生のおそれが予測される場合に限り、常勤役職員が行う人事等を含めた業務の遂行や意思決定をするための判断基準や決定までのプロセスを明確にし、理事会に報告すること。

4.今後の対応と情報公開、職員・組合員等への周知について

① 今後の対応について

- ・以上、これらの対応や対策についてホームページ等によって、よりオープンに周知し、組織の改善やチェック機能の強化について、具体的に、計画的にスピード感を持って実行し、なのはな農協の信頼回復に努めること。