

文化財保護課不適切事案に係る検証を受けた再発防止策 概要

1 不適切事案の発生

平成 30 年および令和元年に行われた竹生島の宝蔵寺（長浜市）の「唐門」（国宝）および「観音堂」（重要文化財）の保存修理工事の非公開情報である予定価格に近接した金額を漏洩した。

2 文化財保護不適切事案検証会議

(1) 設置

同課において、立て続けに不適切事案が発生し、ついには刑事責任を問われる事態に至った。こうした状況に鑑み、組織の構造的な課題も含めて、今後、不適切事案を発生させないよう検討を行うため、文化財保護不適切事案検証会議を設置

(2) 委員

会長	木曾 裕	弁護士（弁護士法人北浜法律事務所）
委員	菊池 健太郎	公認会計士（菊池健太郎会計事務所）
委員	高橋 康之	高橋金属株式会社代表取締役社長
委員	鶴岡 典慶	京都女子大学教授
委員	前迫 ゆり	大阪産業大学教授

(3) 会議の開催

《第 1 回》 8 月 28 日（検証会議の目的等説明、現状と課題、今後の方向性）

《第 2 回》 10 月 26 日（文化財建造物保存修理業務の執行、組織的課題）

《第 3 回》 12 月 7 日（制度的課題、検証結果（素案））

《第 4 回》 12 月 24 日（検証結果（案））

3 原因

このような状況を生み出したのは、係が専門家集団として固定化され、対外的には閉鎖的で、内部的には徒弟制度のような組織風土が醸成され、その弊害を組織として打破できなかったことが根本的な原因であると考えられる。

○業務量に見合った体制づくりや業務量の削減ができなかった

- ・主任技術者の退職が相次ぎ、特定の職員に業務が集中していた。
- ・事業量と人員体制が整合していなかった。
- ・業務量を減らす取組ができていなかった。

○事務の効率化ができなかった

- ・他の団体等との情報交換や交流に消極的で、業務の効率化等につながる情報の取得が不十分だった。
- ・目の前の業務に追われて事務の簡素化や効率化の取組が十分にできていなかった。

○チェック体制の確立ができなかった。

- ・組織として体制の成熟化に取り組めなかった。

- ・係長は、管理業務も多忙であったことから係員の業務の執行状況を的確に把握できておらず、改善策の指導や指示等のマネジメント業務ができなかった。

○コミュニケーションの活性化ができなかった。

- ・上司と部下との人間関係が固定化し、また、徒弟制のような関係が築かれていたことから、一緒になって考えるといったコミュニケーション環境づくりができなかった。

○計画的な技術職員の採用ができなかった。

- ・職員定数を厳しく管理していること、また、欠員補充に終始していたことから、長期的な視点にたった人員体制の検討ができておらず、文化財建造物の保存修理工事数に見合った職員数や主任技術者の確保ができなかった。

○人材育成ができなかった。

- ・主任技術者として育成することを最重視していたため、指導監督力を向上させるための人材育成に取り組めていなかった。
- ・若手職員が根本修理に常駐して対応するなど、技術的な向上が図れるよう現場業務にのみ従事させることができず、技術者としての人材育成が十分にできなかった。

4 再発防止策

閉鎖的で徒弟制度のような組織風土を改善するためには、「外部の空気を入れること」と「業務の余裕を持たせること」などが、必要であり、それらを長期的に維持する仕組みを確立することが重要であると考えられる。

この基本的な認識を踏まえ、次の再発防止策に取り組む。

(1) 組織の改編

- ・ 係の分割
- ・ 事務職員の配置

(2) 業務量の軽減

- ・ 業務の受託の見直し
- ・ 業務マニュアルの作成
- ・ 入札契約

(3) 人事異動・交流

- ・ 人事異動
- ・ 他団体との交流
- ・ 主任技術者の確保

(4) 人材育成

- ・ 他府県・他団体との研修会の実施
- ・ 人材確保・育成計画の策定

(5) コミュニケーションの活性化

- ・ コミュニケーションを活性化する取組
- ・ 職員アンケート・面談等

5 推進

(1) 実施計画

実施内容やスケジュールを定めた実施計画を策定する。実施計画にはK P Iを設定する。

(2) 進捗管理

進捗状況を毎年度確認し、コンプライアンス推進委員会等に報告する。また、3年後を目途に再発防止策の実施状況等について、文化財保護不適切事案検証会議委員に報告し、意見を求める。