

令和7年2月13日

焼津漁業協同組合 御中

焼津漁業協同組合外部監査報告書

焼津漁業協同組合	外部監査人
前 田 俊 房	
補助委員	前田 俊斉
補助委員	小暮 駿生

本報告書は、焼津漁業協同組合（以下、「当組合」という。）により、令和6年9月24日付外部監査人設置要領により設置された外部監査人（以下、「外部監査人」という。）が実施した監査（以下、「本監査」という。）について、その報告を行うものである。

目 次

第 1	外部監査実施の経緯	1
第 2	外部監査人	1
第 3	監査対象	1
第 4	監査方法	1
第 5	監査対象期間	1
第 6	監査活動期間	1
第 7	監査対象検討の前提事実	2
第 8	監査対象の改善状況と評価	2
1	当組合のガバナンス	2
2	当組合のコンプライアンス	5
3	各種窓口の整備	9
4	労働環境	11
5	魚市場運営に関して取引関係者への理解を求める姿勢	14
6	その他	14
第 9	アンケート調査と分析	16
第 1 0	本年度監査において新たに指摘すべき事項	16
1	労働環境等改善	16
2	外港冷蔵庫に関する噂への対応	17
3	当組合を取り巻く環境	18
4	市場委員会の位置付け	19
5	市場部と総務部ほかの部署との接触	19
第 1 1	提言	20
1	ガバナンスについて	20
2	コンプライアンス確保について	21
3	各種窓口について	22
4	労働環境について	22
5	市場委員会での活動報告	23
6	その他	24
第 1 2	最後に	24

(注)本報告書の編綴は次のとおりである。

1 本報告書本文・別紙

別紙は、本文中に明記してあるが、

別紙1 外部監査人設置要領

別紙2 出席表

別紙3 令和6年の漁協の取り組み

別紙4 組合長の動静

別紙5 アンケート用紙

-1 職員向け

-2 船主向け

-3 運送業者向け

である。

2 資料目録

本報告書において参考とした資料であり、当組合から取得したものである。資料目録に列挙した資料のうち、特に必要と判断した資料を添付した(添付の資料は資料目録中に太字で表記した)。

3 分冊(アンケートの結果と分析)

職員、船主、運送業者からのアンケート回答を分析したものである。回答結果については、適宜、本報告書本文に引用しているが、アンケートの詳細については、この分冊を参照されたい。

第1 外部監査実施の経緯

本報告書は、令和6年2月9日付け外部監査人報告書（以下「令和6年報告書」という。）において触れられた「検討・課題・提言」を主とし、適宜、再発防止委員会の指摘事項も踏まえ、当組合の再発防止実施状況を検証したものである（別紙1「外部監査人設置要領」）。

第2 外部監査人

前田 俊房（弁護士 前田俊房法律事務所）

補助者 前田 俊斉（弁護士 前田俊房法律事務所）

補助者 小暮 駿生（弁護士 前田俊房法律事務所）

第3 監査対象

外部監査人が行う監査の対象事項は、下記事項とする。

- (1) 「令和6年2月9日付け焼津漁業協同組合外部監査報告書」の指摘事項
- (2) その他（適宜、第三者委員会等の指摘事項を含むものとする。）

第4 監査方法

- ・代表理事（組合長）、当組合理事・監事への聴き取り
- ・総務部長、市場部長、DX化担当部長等関係者の聴き取り
- ・当組合職員意識アンケート、同職員との面談
- ・船主、運送会社への各アンケート
- ・市場委員会関係者への聴き取り
- ・県庁、市役所への訪問・意見交換
- ・外部監査人において必要と認められた関係者からの聴き取り
- ・その他、外部監査人において当組合に求めた資料（資料目録掲載）

第5 監査対象期間

令和5年12月27日から同6年12月26日

第6 監査活動期間

令和6年9月24日から令和7年2月12日

第7 監査対象検討の前提事実

本監査における評価の前提となる事実は、令和4年12月26日付け第三者委員会調査報告書、同6年2月9日付け外部監査人報告書に指摘した事実を踏まえ、本監査活動期間内において前記第4監査方法により把握した事実である。

本監査活動内において把握した事実は、第8「監査対象の改善状況と評価」において、評価の前提事実として随時指摘することとした。

第8 監査対象の改善状況と評価

本項では、令和6年報告書において指摘された事項についての当組合の改善状況の指摘と、その評価をする。

1 当組合のガバナンス

令和6年報告書では、当組合の経営（ガバナンス）の確立の観点から、理事会・常勤者会議のあり方について指摘した。

すなわち、①常勤者会議の議事内容は当組合の業務執行上重要な検討事項であり、理事会とは別の業務執行機関と位置付けざるを得ないのではないか。②しかるに、当組合の組織図上にはその存在は認められず、業務に関する規定も存在していない。③常勤者会議の存在を、当組合の運営の透明化、運営に対する法的責任の明確化の観点から改めて検討しなければならないのではないか、ということ指摘した。

この指摘に対して、当組合は以下の対応を取った。

(1) 常勤者会議の存在の明確化

ア 当組合の具体的な対応状況

当組合は、令和6年報告書の指摘を受け検討した結果、組合規約第30条第1項に基づき、理事会の諮問機関である委員会として、常勤者会議を明確にすることとし、その設置要領（資料4）を制定した（令和6年4月10日定例理事会で承認）。

常勤者会議の構成は、代表理事組合長、専務理事、常務理事、常任理事からなり、事務局を総務部に置き総務部長が事務局として出席している。

常勤者会議において検討された事項は、「常勤者会議協議事項」として記録されており、その内容から個々の常勤者会議の活動状況を確認することが出来る。理事会においても、総務部長から常勤者会議での検討事項について要約版を配布するとともに、丁寧な説明がされているとのことである。

（注）当組合規約第30条第1項は、「この組合は、業務の円滑適正な運営を図るため、理事会の諮問機関として委員会を置くことができる。」と定めている。

イ 評価

常勤者会議設置について、その根拠規程を明確にしたことは、理事・監事の法的責任の明確化、意思決定の経過の透明化に資するものであり、今後の運用に期待したい。

なお、組織図上（資料5）からは、常勤者会議が理事会の諮問機関であるのか不明であるので、組織図表記の在り方について検討されたい。

(2) 理事会運営

ア 活動状況

(ア) 理事の理事会出席状況は、別紙2「出席表」のとおりである。

理事・監事からの事情聴取によれば、理事会においては自由な雰囲気の中で意見が出されているとのことであり、理事会の形骸化からの脱出に努力していることがうかがわれる。また、常勤者会議協議事項（資料2）からは、業務執行を担当する役員間において当組合の検討すべき課題について情報の共有を前提とした検討がなされ、理事会議事録からも、常勤者会議において検討されたことが上程・検討されていたことが認められた。

(イ) 別紙2「出席表」から理事1名の欠員とこれによる理事会欠席が認められる。

理事は体調の不良から辞任したとのことであるが、その欠員について定例理事会議事録（資料7）は、報告事項②として取り上げ、焼津漁業協同組合定款付属書役員選任規程（当組合定款第29条第4項の定めを根拠として制定されている。以下、「選任規程」という。）第13条ただし書により次の総会まで補欠選任を行わないこととしたとのことであった。なお、当組合定款第34条第4項では、辞任によって退任した理事は新たに選任された役員が就任するまで、役員としての権利義務を有していることになっているが、当該理事が理事会に関与した形跡は理事会議事録からは認められなかった。

イ 評価

理事会運営は組合長のリードのもと、適切になされていることが認められた。

しかし、前記のとおり、理事1名が令和6年4月以降欠員となり補欠選任をしていないが、その決議経過については検討を要すると思われる。すなわち、選任規程にはその決議事項の決定権者についての明確な条項が認められず、また、当組合定款第50条は理事会の決議事項を定め同条（3）に「役員の選出に関する事項」が規定されていることの解釈である。定款、選任規程の順序からすれば、理事会の報告事項として済ますことが適切であったのか、定款の定めに戻り理事会において決すべきではなかったか、という疑義が残った。この点、当組合において

は、あらためて検討して頂きたい。また、後記第10、2(3)においても触れたが、理事会の決議事項か、報告事項か、それ以外の「懇談の場」で報告すれば足りる事項か慎重に判断されたい。

(3) 当組合の活動

ア 当組合の活動状況

当組合の活動は、別紙3「令和6年の漁協の取り組み」のとおりである。

当組合のカバナンス構築には組合長のリードが不可欠であるが、組合長は、別紙4「組合長の動静」のとおり、内にあっては常勤者会議・理事会への出席、部課長会・コンプライアンス委員会への出席、入組式・辞令交付、外に有っては各所轄行政庁訪問、海外まき網・遠洋マグロ漁業者、焼津市水産振興会等との会合・面談への漁業者、地元高校への訪問、祭礼出席など多忙を極めていることが確認された。

イ 評価

当組合の別紙記載の活動については、別の資料（資料8、資料9、資料10その他資料）からも、冷凍カツオ不正抜き取り防止の観点に止まらず、各地の魚市場視察による経営改善の検討、コンプライアンスの確立に向けた研修、内部通報制度の点検等の当組合の健全経営（ガバナンス構築）に向けた取り組みがなされていることを確認することが出来た。また、理事・監事、職員とのヒアリングでは組合長のリーダーとしての活動を評価する声が多かった。

(4) 監事の活動

ア 監事の活動状況

理事会出席については、別紙2「出席表」が提出されている。

また、次項2のとおり随時監査として再発防止策の履行状況等の監査を行った結果を理事会において報告（令和6年11月13日開催）しており、監事においてもガバナンスの確立に向けた監査業務を実施していることが確認された。

なお、監事の監査業務と関連するが、監査の内部統制の観点から、令和6年度の期末内部監査もなされている（資料11）。当組合の経理監査からのチェックとして重要な機能を果たしていると思料する。

イ 評価

監事業務は役員理事の業務執行との距離感が重要であるところ、真摯に対応していることが確認された。また、内部監査は経理面からのコンプライアンス確保の機能をも有しているので、監事監査とともに今後も再発防止に向けた活動をお願いしたい。

(5) 市場部課長会議

ア 市場部では週一回12時30分から課長会議を行っている。その議事内容は安全衛生管理、勤怠管理、他漁港の施設報告、魚市場業務のデジタル化、監視カメラの設置等多岐にわたるが、課長会議では職員への周知を常に意識し検討している（資料12、資料13、資料14）。

イ 評価

このような市場部の課長会議は、市場部の各々の動きを理事・監事においても共有し、更に職員に周知することにより、当組合の活動の透明性と円滑化をもたらし、ガバナンスの更なる構築を可能にしている。

また、市場部の就業環境の改善に向けた業務として評価しなければならない。

以上の確認された事実からは、当組合の役員・理事そして職員にあっては、ガバナンスを意識した活動がなされていることが認められた。

2 当組合のコンプライアンス

(1) 監事監査

ア 随時監査

令和6年10月28日付監査報告書（資料9）が提出されている。

この監査は、監事監査細則第13条2項に定める随時監査として、令和6年10月16日外港売場、同月22日新屋売場について、再発防止策の取組状況のうち、①「市場の計量・搬出におけるルールの改訂」②「トラック監視体制の構築・警備マニュアルについて」が適切に運用されているかを監査したものであり、その監査結果は①については適切に行われている、②については適切に機能している、というものであった。

イ 評価

この監査では、搬出については、トラックスケールの機能、警備員によるチェック機能・計量証（計量証明書）の確認が効果を発揮していること、外港冷蔵庫へのフォークリフトによる直接搬入がなされる場合には小秤で量った計量証（計量証明書）を警備員に見せて通行していることから搬出におけるルールが浸透していること等評価している。船主アンケートの回答の中には「漁協職員に緊張感がない旨」の指摘もなされていたが、当組合が再発防止に向けて努力していることは認められた。当職らも市場の防犯カメラの設置やリフト作業の状況、警備員から警備状況を聞くなどしたが、再発防止に向けた市場部職員の真摯さが感じられた。

なお、随時監査においては、計量証（計量証明書）の記載・発行手続きの適正性や恣意を回避するDX化に向けた当組合の活動（当組合内外のコンセンサス作りや適正な実行の確保の有り様その他）の進捗状況等についても検討していただくとありがたい。

(2) 内部通報制度及び各種苦情・相談窓口

後記3において触れる。

なお、当組合では、職員・取引関係者に対して内部通報制度の周知を図るべく大型のカラーポスター（B2、縦72cm、横51cm）を事務所等施設内に貼付していることは地味ではあるが大いに評価できる。

(3) コンプライアンス推進活動

ア 役員・幹部職員への働きかけ

(ア) 当組合の改善状況

令和6年報告書の提言において、理事・監事の法的責任の再確認に関連してガバナンスの観点から研修の機会を持つことに触れた。この点、令和6年10月9日、静岡県漁連指導部協同組合課兼漁業振興課担当者による役員の役割、責任等についての講習が行われている。受講者は役員・部次長ほか計18名とのことである（資料10）。

(イ) 評価

冷凍カツオ不正抜き取り事件により、当組合は魚市場を営む当組合の理事・監事の機能の重要性と、法的責任の重さを強く認識することとなったが、冷凍カツオ不正抜き取り事件の反省を踏まえた研修活動を続けられたい。

イ 職員への働きかけ

(ア) 総務部監理役からの発信

① 当組合の改善状況

監理役から、毎月、役員・職員に対して、危機管理情報として、公益通報窓口の紹介やコンプライアンス全般に関して情報を発信し続けている（資料15）。また、フォークリフトをはじめとする作業に伴う事故防止に関する発信がされている（資料16）。

② 評価

このような発信は、職場内のコンプライアンスの維持、向上が、職員の福利厚生・労働環境の改善、職場内事故防止に直結し、職員自身の利益になること、さらに当組合の対外的な評価につながり、最終的には当組合に利益をもたらすという理解を求めるものであり、重要な効果を発揮していると思われる。今後も継続して実施されたい。

(イ) 研修

① 当組合の改善状況

職員に対する研修は計10回行われた（別紙3、資料17、資料18）。内容は、コンプライアンスマニュアルの説明や交通安全や事故報告の在り方、「コンプライアンスとは」何か、「コンプライアンスについて話し合ってみよう」「自身がどのようなコンプライアンスに取り組んでいるか」「コンプライアンスの3つの柱」等をテーマとし

て行われたようである。この職員研修では、出席者名簿が作成されるときともに、新入組職員向け、職員20歳台以下向け、30歳40歳台一般職員向け、50歳以上一般職員向けに分けて実施された。

② 評価

職員アンケートでは、各種研修にすべて参加していると回答した職員は70%、研修の効果があると感じる理由として「やらないよりはまし、継続してやれば効果が出るのではと感じる」と言った回答があったものの、効果を感じていない、分からないと回答した職員も多かった。研修の実施は、体制を構築する上において極めて重要である。実施する役員・監事・担当部署においては今後とも、職員の求める研修内容を確認し実施継続していくべきである。職員アンケートの詳細は後記第9のとおり。

ウ 取引先への働きかけ

(ア) 仲買人、船主

① 当組合の改善状況

市場委員会では、当組合と仲買人（魚仲水産加工業協同組合から参加する仲買人。）との間で当組合の業務に関連したテーマを検討しており、船主もオブザーバーとして参加している。この市場委員会では、当組合が令和6年4月1日から冷蔵部を市場部に統合したことや、新たに経理監督課を創設し、内部チェック機能を向上させる等の報告がなされ、不良品に対する苦情処理手続、水揚げ時のAI選別導入や計量のDX化などが協議されている（魚仲水産加工業協同組合については、以下、「魚仲組合」と表示する。）。

② 評価

市場委員会は、冷凍カツオの不正抜き取り事件を契機として、当組合の事業の独善を排除し、公共性を確保するべく発足した。この発足経緯を考慮すると、市場委員会が当組合のコンプライアンスを外部から監視監督する機能を本来的に持っていることを認識する必要がある。この点、市場委員会は魚仲組合と当組合の利益調整の場と化してはならない。船主アンケートの回答の中には、市場委員会への船主の参加を排除している、船主と仲買人は利益相反の関係であるにもかかわらず、船主側に意見を求めている、という強い意見があった。これは、市場委員会での検討がオープンでないという批判でもある。当組合の公共性に鑑みれば、市場委員会に参加していない仲買人、船主にも開示すべき情報があることを改めて検討すべきである。例えば、不良品の苦情処理手続をはじめとする魚市場運営に対する苦情受付体制、計量のDX化の検討状況や市場業務の効率化に向けた検討状況等、当組

合と魚仲組合だけの問題ではない。情報開示については後記5でも触れる。

(イ) 運送業者

① 当組合の改善状況

当組合の魚市場に出入りする運送業者については、コンプライアンス誓約書が当組合長宛てに提出されている（資料19-1）、また、出入りする車両に「登録車両（赤色で記載）焼津漁業協同組合（運送会社名）車両番号」（資料19-2）が付けられた許可証が与えられ、スポット運送業者も同様にコンプライアンス誓約書を提出するが、その誓約書には依頼者である運送業者も明記され、「許可車両（緑色で記載）、焼津魚市場（1日）、新屋No. 01）」（資料19-3）のように記載された許可証を掲示させている。運送業者がフォークリフトを使用する場合には、「運転者名簿及び使用車両」表に記載され、使用者を特定している。

② 評価

このような搬出入トラック、フォークリフトの使用状況の確認作業は、防犯カメラ、トラックスケールへの導線管理、警備員のチェックとともに再発防止に向け大きな効果を発揮しているものと思われる。粘り強く継続されたい。

なお、アンケートの回答の中に、「現在の取り組みが当然のことであり、形式上警備員を配置しているように見受けられる、事件直後は真摯な取り組みが見られたが、漁協職員に緊張感が見受けられない」というものがあつた。

(ウ) 冷蔵庫業者

① 当組合の改善状況

当組合は、今期においては冷蔵庫業者に対しては格別の働きかけはしていないとのことである。その理由は、取引は冷蔵庫業者と買受人との間で行われることであり、当組合は取引当事者ではないということのようである。

② 評価

冷凍カツオ不正抜き取り事件が発覚した発端の一つは、冷蔵庫に保管された冷凍カツオの存在であり、再発防止委員会はこのことを指摘していた。このような背景事情を考慮すれば、当組合としては、当組合が不正防止に向けた活動に取り組んでいることを周知し、不正抜き取り防止の協力を要請するべく年度に一度でも協力要請文書を送付することも検討して良いのではないかと考える。

エ 課長会議

市場部課長会議については前述したが、総務部では設置されていない。

令和6年報告書では、労災事故に関する所轄労働基準監督署の調査と正勧告に触れ、その事故情報の管理の有り様について指摘した。この指摘は、部署間における情報の共有がなされていないことを危惧したものであるが、今回の調査においては、組織改編、人事異動についての周知・意思疎通が足りなかったのではないかとと思われる事情が認められた。例えば、苦情相談等窓口の設置と役割分担（特に監査係相談室）についての部署間、職員間における周知不足や人事異動の説明不足である。総務部は、防犯カメラの管理の移管、職員研修、内部通報窓口担当、労働環境調整、外部からの苦情対応等、これまで経験したことのない業務を多数担当し、その業務範囲も拡大されているはずである（資料20）。このような総務部の煩雑な業務の円滑な遂行には部署間・職員間の連絡・情報の共有が必要である。ガバナンスの観点からは、所管部の動き、状況を相互に把握し、職員に周知することは、就業状況の透明性と就業の円滑化をもたらすことになり、コンプライアンス意識の強化そして円滑なローテーションにもつながっていくのであるから、是非、総務部においては課長会議（業務担当理事の出席は不可欠。）を設置し、個々の部署の有り様を共有し業務を遂行すべきである。

3 各種窓口の整備

(1) 各苦情窓口と内部通報窓口の連携体制を実効性あるものにするための研修の実施

ア 当組合の改善状況

令和6年報告書では、「各苦情窓口担当者は、役職員の不正等に関する通報を受領した場合には、通報者を内部通報制度へ誘導し、内部通報窓口担当者につなぎ、円滑に調査手続きに載せる体制の確保が必要である。この各苦情窓口担当者と内部通報窓口担当者の連携体制を実効性のあるものにするため、当組合の内部通報制度の理解を深める研修を実施する必要がある」と提言がされた。

この点、当組合では、研修、ポスター掲示、組合内情報誌を介して内部通報制度についての理解を深めるための周知を行っているとのことであった（資料21）。

イ 評価

組合内のコンプライアンス研修では、「コンプライアンスとは何か」という題材で研修が行われ、その中で、労働、ハラスメントに関する相談窓口等について情報共有がされており、内部通報制度についても周知がなされていたことが認められた。

また、内部通報制度を周知するためのポスターや組合内に配布された書面(資料15)で、内部通報窓口の連絡先を掲載し、組合員に対し掲示、回覧がなされていた。

ただ、現時点で令和6年の内部通報件数は0であり、これが通報すべき事柄がなかったと評価すべきか、通報すべきであるが窓口の周知、信頼が得られておらず、通報が無かったと評価すべきかは難しいものがある。

アンケート結果によると、内部通報窓口の連絡先が分からないという回答や、内部通報をしても報復をされるのではないかと、という回答も見られた。そのような理由で、あるべき通報が得られないことの不利益は大きいと言え、今後も、内部通報による不利益はないことと、どんな相談はどんな窓口にするべきかという点を含め、窓口の存在の周知徹底等を図る必要があると思われる。

(2) 内部通報窓口・苦情窓口における記録の作成と保管

ア 当組合の改善状況

内部通報窓口においても、苦情窓口においても、通報記録の作成自体はなされていた。

イ 評価

令和6年、内部通報窓口への内部通報件数は0であったものの、内部通報には当たらないが、窓口で連絡があったものについても記録を作成しているとのことで、その趣旨は、後任に引き継ぐ際にどのような事案が寄せられているかをわかるようにするためとのことであり、内部通報が0だとしても、将来を見据えた運用がされていると評価出来た。

苦情窓口についても、定型の書式が作成され、受付から対応完了までの履歴が一目でわかるような記録が作成されており、良好な運用が確認できた。

ただ、内部通報窓口においては、個々の通報が内部通報に当たるかの判断の難しさがあり、苦情窓口においても、単に苦情(職員の職場環境・業務へのクレーム)のレベルであるのか、進んで業務の不正に関する苦情に当たるのかの判断が難しい場合がある。しかし、単なる職場環境の苦情と思われる通報についても、よくよく考察すると労働基準法等の法令その他コンプライアンスに触れる場合もあるので、担当窓口は注意して通報を処理しなければならない。この判断力を付けるためには、真摯に通報を受け止め(証拠が認められないとして通報を拒絶することなく)精査し、また、コンプライアンスに関する研修を積み重ねていくしかない。

(3) 後任の確保

令和6年報告書では、内部通報・苦情窓口の対応や調査は専門性が要求されるため、後任の育成を視野に入れた研修の実施や窓口・調査に補助者を付ける等の対応が検討されるべきである、と指摘がされた。

ア 当組合の改善状況

内部通報窓口において、後継者の育成や、それを視野に入れた研修自体は確認できなかったが、今後検討をしたいとのことであった（資料2

1）。また、担当者ヒアリングによると、現状、通報件数が少ないため、一人で担当しているが、今後複数人で担当出来るように、また、後任に引き継ぐ際にスムーズにいくように、記録を残しているとのことであった。

一方、苦情窓口については、本年4月、経理部監査係に「相談室」が設置された。相談室は、経理監査課監査係におかれ、当部署の職員が兼任する形となっている。設置の趣旨は、将来的に相談の総合窓口とすることを目指すというものであるとのことであった。

また、苦情窓口で苦情が寄せられた際は、調査に市場部職員などを同行させているとのことであった。

イ 評価

内部通報窓口については、今後、後任の育成、もしくは外部窓口の活用等が検討されるべきであると考ええる。また、前記「相談室」の設置はあったものの、理事・監事。職員のヒアリングでは、その職掌が明確でなく（というよりも理解していない状況が認められた。）、後任の育成という趣旨に適合しているかの評価はまだできない。

4 労働環境

(1) 労働条件の内容について職員研修の機会を設けること

ア 当組合の改善状況

職員研修の機会については、令和6年11月時点で開催を検討しているとのことであった。中途試採用の職員については、労働条件通知書交付の際、個別面談、労働条件の内容説明、質疑応答を実施したとのことであった。

イ 評価

監査対象期間中に研修が行われたことは確認できなかった。

この点、職員アンケートでも、労働条件について理解できていないという回答も散見されており、早急な開催が望ましい。

(2) 人事評価の理由を説明するシステムの検討

ア 当組合の改善状況

人事評価については、当組合でこれまで使用してきた「考課規程」が時代にそぐわない、実態に合わないということで、今後労働実態に合った人事評価制度に改善をするよう内容を検討するとともに、差し当たり令和6年11月の職員の評価に当たっては、職員との面談を試行実施することになっているとのことであった。

イ 評価

使用者と労働者の間では、労働者の仕事ぶりについて、その評価にギャップが生じるのが通常である。このギャップを埋めるのが、適切な人事評価制度であって、適切な人事評価がされれば、使用者からは労働者の不足している点について適切なメッセージを送る事が出来るし、労働者においては、自身の不足している点を認識しながら、自身が評価された点を伸ばそうと考えられるようになる。

当組合において、人事評価制度は発展途上・改善途上であるが、これまでの考課規程の内容を振り返るとともに、試行的に職員面談を行うことを計画しているというのは、確実な進歩であると感じられた。

(3) 部署を越えた人事ローテーション

令和6年報告書では、「将来的に人事ローテーションを可能にするよう制度設計していく上で、入組時に研修として、ある程度の期間全部署をローテートし、全体についての知見を得られるようにするなど、新入組合員の教育・研修を検討すべきである」という指摘がされた。

ア 当組合の改善状況

令和6年4月には、総務部と経理部の統合、市場部と冷蔵部の統合が行われた。また、これに伴って、部署の再編、総務部において課長級のローテーションが行われた。

一方で、入組時のローテートの実施はされていなかった。入組時は、当組合の一般的な知識についての講義やコンプライアンスに関する研修、現場見学等を4日間のスケジュールで行っているとのことであった。

イ 評価

入組時の研修は、短期間で浅く広く行われていたが、当組合の業務全般を理解してもらい、将来的なローテーションを可能にする上では、さらに研修内容を検討していただきたい。

職員のアンケート回答の中には、市場部に対する市場部以外の部署の意見は、市場部が不正を起こしたのに当該人物に反省が見られない、市場部が不正を起こしたのに、市場部だけが待遇（給与面など）改善されておりおかしい、など市場部対市場部以外という認識・構造があるように見られる回答もあった。

同じ組合であるにも関わらず、このような認識があることからすると、人事ローテーション以前に、相互理解を図る場、会合を設けるなど対応すべきことがあったのではないかと考えざるを得ない。

(4) 各種研修の充実に向けた検討

令和6年報告書では、「職員にアンケートをして、希望する研修内容を調査すべき」という指摘がされた。

ア 当組合の改善状況

当該アンケートは実施されなかった。

イ 評価

職員アンケートについては、外部監査人のアンケートが先行する形になったが、研修については、職員から意見が寄せられていた。職員としても思うところはあるようであるから（分冊 職員アンケート参照）、当組合としても独自にアンケートを実施し、研修の向上・充実、また、アンケートを通じた当事者意識の醸成（当組合で働く職員であることの認識、部署間の連帯意識等）が行われるべきである。このような当組合としての作業は、当組合に対する職員の信用や職員間の意思疎通を少しずつ図り、職場環境改善に向けた一助になると考える。

(5) フォークリフト作業に関して

令和6年報告書では、フォークリフトの職員研修の実施や運送業者等フォークリフト利用者に対する取扱い研修を継続的に行うこと、監視監督状況に関する記録を何らかの形で残すこと、という指摘がされた。

ア 当組合の改善状況

当組合では、職員に対しては、フォークリフト安全講習会の実施、フォークリフト点検簿と安全衛生委員会の議事録の作成・保管、出入り業者に対しては、フォークリフトを使用するに当たり、運転前に「フォークリフト使用願い書」への署名をしてもらうという運用がなされていた。また、ヘルメットの着用について、未着用者が見られた場合は、現場にてしっかり注意を行い、フォークリフト運用規定の徹底を図っているとのことであった。

イ 評価

安全講習会等の実施で注意喚起をし、これを継続しているという点、また、出入り業者に対し、フォークリフト使用願い書へ署名をもらうことで、フォークリフトの危険性を喚起するという運用については一歩進んだ対応がとられていた。

今後も継続する必要があるが、安全講習会等の質の面において、ビデオ映像に頼らず、当組合において発生した事故を例にとり、どのような場合に事故が起こりやすいのか（業務の多忙が原因であるのか、個々人の注意のレベルの問題であるのか）を研修内容にして、事故防止のためのルールを周知徹底することが必要である。

(6) 労働相談窓口の整備

ア 当組合の改善状況

令和6年4月、就業規則を一部改定し、労務相談窓口の設置が明文化された。当組合では、今後は、窓口の周知、職員が利用しやすい環境整備を進めていくとともに、労務相談窓口に関わる担当職員のマニュアルの検

討、相談窓口を職員が利用しやすいよう職員アンケートの実施を検討する
とのことであった。

イ 評価

労働相談窓口については、今年度、窓口の設置自体は確認できた。この
点は評価すべき点である。

今後は、この窓口に対する職員の不安（相談しても大丈夫か、報復され
ないか、不利益を受けはしないか、きちんとした対応を取ってもらえるか
という心配）を払拭し信頼を確保する必要がある。職員に対する各種研修
や、実際に相談された場合の真摯な対応を通じて、こつこつと信頼を築い
ていくしかない。

5 魚市場運営に関して取引関係者への理解を求める姿勢

令和6年報告書では、市場委員会の議論内容をHP等何らかの方法で漁業者
に公開することの検討をすべき、という指摘がされた。

(1) 当組合の改善状況

市場委員会ではHPでの一般公開につき協議がなされたようであるが、
一般公開はなされていない。その理由は、市場委員会には、オブザーバー
（船主）が漁業者の代表として参加しており、オブザーバーには議事要旨
も配布されていること、魚仲組合については買受人関連の業種別の協同組
合に所属する仲買人が市場委員会の委員として出席していることから、協
議内容の周知は行われているとの判断による。

(2) 評価

市場委員会に関与する者に情報共有がなされており、その点についての
目的達成はなされていることが確認された。

一方で、市場委員会での協議事項につき、市場委員会の構成員でない漁
業関係者（オブザーバーから情報提供の無い船主、魚仲組合に所属しない
買受人）にも周知すべき情報もありうるところではあるので、市場委員
会の構成員ではない漁業者からの要望があるような場合には、検討項目等
の周知（可否及びその要否）につき検討されても良いように思われる。

6 その他

(1) DX化の検討

令和6年報告書では、DX化による業務効率化の改善に伴う労働環境の改
善（3Kの軽減）を期待する旨の意見を付した。当組合の対応は以下のとお
りであった。

ア 当組合によるDX化

当組合と一般財団法人漁港漁場漁村総合研究所により、市場業務の効率
化に向けた基本構想策定業務が進行しており、令和6年3月には報告書が

作成された。この報告書にはD X化の対象となる事項や進行の実現に向けたロードマップが作成されたており、この作成過程において当組合職員から構成されるワーキンググループが組織され、意見交換がなされている。

なお、後述のとおり、デジタル水産業戦略拠点に選定されたことにより、組合計画とデジタル水産業戦略拠点事業構想との整合を取る作業が加わることとなった（資料22、資料23、資料24）。

イ 研修

岩手県大船渡市魚市場、宮城県気仙沼市魚市場、神奈川県三崎市魚市場、袋井家畜市場（電子セリ）等への視察を実施した。また、視察に当たっては、実際に使用されている機器の説明や操作体験が行われた。

ウ デジタル水産業戦略拠点への選定

当組合によるD X化に向けた活動とは別に、静岡県焼津地域は、焼津市水産振興会を提案者としてデジタル水産業戦略拠点に選定された。デジタル水産業戦略拠点としてのD X化の概要は、「入船・販売情報～入札・競り～水揚げ・選別・計量・荷渡（にわたし）～船主・問屋への情報公開のデジタル化を通じて、市場業務の効率化や省力化、市場取引の見える化・迅速化を行うことにより、漁獲物の安定的な水揚げ確保に向けた取組を推進し、地域産業の振興を図る。」こととされている。このデジタル水産業戦略拠点事業構想への応募等について、当組合では水産業デジタル化プロジェクトチームを編成して協議を進めている。

エ 評価

当組合独自のD X化に向けた対応は進行しており、焼津地域がデジタル水産業戦略拠点に選定されたこととも相まって、今後の発展が望まれている状況にある。また、当組合のワーキンググループなどの活動は、職員にも新たな視点を与える良い契機になったと評価できる。技術的・予算等の問題を抱える課題であり、長期計画となるが、継続的な発展に期待する。

(2) 防犯カメラの管理状況等

ア 管理状況（資料25）

防犯カメラ映像のモニターを総務部内に設置し、映像データ等の管理を総務部で一括して行うこととなった。また、防犯カメラ閲覧記録簿により、防犯カメラ閲覧記録簿に、閲覧者、閲覧目的、閲覧データ、閲覧日時が記録を残すようになっている。

また、防犯カメラ映像の提供希望があった際には、DVDを提供している。また、DVD提供の際には、その提供対象等の記録も残している。

イ 窃盗防止以外の効果

防犯カメラの設置により、フォークリフトの事故状況や不法投棄等の映像も確認できるようになっている。

ウ 増設（資料 2 6）

令和 6 年には、外港冷蔵庫に 4 台、解凍売場・鮮魚売場に 1 2 台、新屋超低温冷蔵庫に 5 台（計 2 1 台）の防犯カメラを設置した。なお、新設の防犯カメラ映像は 3 0 日間保存が可能である（既に設置済みのものは 2 0 日間）。

エ 評価

総務部で防犯カメラ全体の管理をしているという点は、現場の状況確認を市場部に委ねていた従前の状況から、当組合全体で把握することになったという点において重要な変化である。また、閲覧管理簿では、事の顛末についてのメモやカメラの管理者のチェック状況が確認でき、記録としての重要性を理解していることがうかがわれた。さらに、船主による映像確認要請についても、要請に応じてデータを提供していることも確認された。

以上のような再発防止の管理体制や令和 6 年の防犯カメラの設置場所やその経緯からすると冷凍カツオの窃盗に留まらず、当組合に対する法令違反の疑いが生じないようにする姿勢が強く打ち出されていると評価できる。

第 9 アンケート調査と分析

外部監査人は、本年度の監査において、当組合職員、船主、運送業者に対してアンケート調査を行った（別紙 5）。アンケートの結果及び分析については分冊（アンケートの結果と分析）のとおりである。

なお、昨年は冷蔵庫業者に対しアンケート調査を行ったが、当組合が冷蔵庫業者に対しては令和 4 年 1 月に要望書を発して以降、特段の要請等をしていないことから、本年においては行わなかった。

第 1 0 本年度監査において新たに指摘すべき事項

この項では、令和 6 年報告書提言にかかる取組み以外で、本年度の監査において確認された事項等について述べる。

1 労働環境等改善

(1) 具体的な成果

今回の監査により、業務効率化、安全性の確保等についての改善が確認できたため、指摘しておく。

ア 新屋 4 号売場計量小屋の移転

フォークリフトの接触事故の回避や作業スペースの確保の観点から新屋 4 号売場の計量小屋の移転が行われた。また、この計量小屋移転に伴い、同小屋の中にモニターを設置し、リフト作業員もパレットの重量等の情報が確認できるよう工夫がなされている。未だ計画段階の部分もあるが、計量ミスの削減や業務効率化の試作として実施された（資料 2 7）。

イ 日よけ傘の設置

マグロ水揚げ時の作業環境改善のため、大型テントが設置された。強度等に関しては、未だ改善の余地があるとのことであるが、魚の解凍防止や熱中症対策として、関係者からも評価されている。

ウ 市場内のすべり止めの加工等

第6バースの床面が魚の油により滑りやすい状況であったため、滑り止め加工を実施した。この契機の一つには、他の漁協への視察にある。また、従前は、市場の床の汚れを職員が清掃していたが、専門業者に委託することとした。なお、滑り止め対策は定期的を実施するとのことである(この床面状況については第16回改善改革会議においても指摘されていた。改善改革チームの成果ともいえる)。

(2) 評価

労働環境の改善につき、対応可能な事項から着手していることがうかがわれた。また、これらの改善には、職員主導の提案も含まれており、従前よりも風通しのよい職場へ変化しつつあることが推察される。また、これらの試作に対し、予算承認をして実行している当組合の実行力ないし柔軟性も評価すべきである。他方、人員不足及び漁業関係者からの業務上の要望による職員の疲弊もうかがわれる。業務の効率化とともに、職員の勤務時間管理、有給休暇をはじめとする休日の取得状況等も改めて検討しなければならない。

なお、上記で指摘した点以外についても、マグロ入札でのモニターの使用等につき、今後の業務効率化の契機としての取組が確認されている。これらの事項の進展も期待されるところである。

2 外港冷蔵庫に関する噂への対応

(1) 噂の概要

カツオ窃盗事件の際に窃盗された冷凍魚が外港冷蔵庫に大量に保管されている、現在も窃盗が継続しており外港冷蔵庫に入っている、この件に関し警察が動いている等との噂が流れており、令和6年11月22日、29日、12月6日には業界紙においても上記の噂に関する記事が掲載された。

(2) 当組合の対応

当組合は、噂を把握した後に(令和6年11月頃)、職員への聴き取りや焼津警察署への相談を行い(この間1週間程度である)、焼津警察署からのアドバイス等を踏まえ、令和6年11月19日から令和6年12月11日の間に、総務部、冷蔵課の職員立会のもと、外港冷蔵庫の在庫調査を行った。

また、当組合は、令和6年12月9日、焼津警察署に対し、同署からアドバイスを受けてから同日までの調査結果(不正な在庫の無かったこと。)を報告し、同年12月5日、静岡県(経済産業部水産・海洋局水産振興課)に対し同日までの調査において不正な在庫が確認されなかったことを報告し、

同年12月11日の理事会終了後の「懇談」の場にて出席の理事、監事、部長及びオブザーバー出席の県庁職員に、同日実施した外港冷蔵庫の調査結果を報告した。当組合は市場委員会においても同様の報告をしている。

令和6年12月13日には、外港冷蔵庫在庫調べ完了の報告書が調査担当職員から役員室宛に提供しており、その内容は、外港冷蔵庫の在庫に計量証明書の突合が確認され、不正な在庫は無いことを報告するものであった（資料28）。

なお、当組合では、引き続き、超低温冷蔵庫の海まきラインとPSについての在庫調べを実施することとし、令和6年12月16日、これらについても不審な寄託物のないことが確認されている（資料29）。

(3) 評価

当組合が、当該噂の対応として、焼津警察、静岡県に相談等しつつ、早急に冷蔵庫内の調査を行ったことはコンプライアンス遵守の意識の高まりが実現した結果として評価するべきである。冷蔵庫の調査は、フォークリフトのバッテリーの関係等から作業時間に限度があることや人材不足により調査作業の時間を確保することの困難性といった課題があるとのことだが、当組合においては、職員の負担に配慮しつつ、疑われない、疑いを晴らすことのできる焼津漁業協同組合の実現のために、コンプライアンス遵守体制が確立していることの体現として、今後も適宜調査が行われることを期待する。

なお、前記の理事会終了後の「懇談の場」であるが、今回の調査の中でままた確認されている表現があるが、このような重要なテーマをフリートークの場である「懇談の場」において報告することには違和感を覚えざるを得ない。理事・監事間のフリートークを批判しているのではなく、理事会の存在意義を踏まえれば、まず理事会において報告すべきではなかったかと考える次第である。

3 当組合を取り巻く環境

近時、国内において、漁獲枠に制限のあるクロマグロ等を関係省庁に報告をせずに流通に載せるという事件が相次いでマスコミに取り上げられ、逮捕者が出ている。

当組合においては、クロマグロの水揚げはない。しかし、クロマグロと同様に漁獲枠に制限のあるミナミマグロの水揚げが行われている。ミナミマグロの漁獲に関する水産庁への報告義務は漁業者にあり、当組合には報告義務はないが、水揚げの際に職員が何らかの形で関与し、漁獲の報告義務違反に巻き込まれる可能性もあり、他の魚市場の出来事を対岸の火事と見過ごすわけにはいかない。ミナミマグロの水揚げ時の計量から搬出に至るまでの経過の中で、水揚げ時に水産庁からの係官が立ち合っている限りにおいては安全と考えられるが、

当組合の関係部署がどのように対応しているか等、今後調査検討すべきではないかと思われる。

4 市場委員会の位置付け

市場委員会での話し合いの公表状況は前記第8、5のとおりである。

そもそも市場委員会の設置・運営に関する規定はなく、非公開の会議となっている。しかし、市場委員会は冷凍カツオの不正抜き取り再発防止を背景として当組合業務の透明化と業務の効率化を目指して発足したのであり、現在では、苦情対応の在り方、ルール、市場部の計量作業のデジタル化等、当組合の取引業者にとって重要な手続きに関するものがテーマに挙げられている。このような当組合の業務に関わることがテーマとなっていることからすれば、市場委員会での協議内容を出席した魚仲組合や船主を介しての周知ばかりでなく、取引関係者に広く情報公開することを検討すべきである。これにより当組合が真摯に冷凍カツオ不正抜き取り防止に向けて活動してきたこと、さらに当組合が更なる業務改善に向けた努力を続けていることを対外的にアピールすることができる。当組合のHPに公開すること自体難しいことではないのであるから、積極的に当組合の活動をアピールする場として、開示の範囲、開示方法を検討すべきである。対外的な観点からすれば、当組合のガバナンス、コンプライアンスに対する評価に少なからず影響すると考えている。

5 市場部と総務部ほかの部署との接触

(1) 令和6年報告書の提言では、改善改革チームの効果について触れた。このチームが異なる部署間の意見交換、人事交流、人材育成の場であり、若い職員の業務に対する意識を喚起し、人事ローテーションに対する違和感を改善する力を有していると期待した。

(2) 活動状況

ア 令和6年1月30日付議事録（第16回焼津魚市場改善改革会議）から

同議事録には、同月26日、オブザーバー専務理事、アドバイザー焼津市担当職員を含む10名が出席したことが記録されている。この時のテーマは、①意識改革と自主研究活動、②漁村総研による組合基本構想計画のおさらいであった。議事録からは、魚市場業務の基礎的な検討課題がいくつか提起されていた。計量という検討課題では、BOXへのタグ付けには冷蔵庫業者の協力が必要である、計量方法についてはトラック運転手によるリフト作業の不可避、売場については床が滑る、でこぼこが指摘された。

そのほか、デジタル化に関する検討がなされている。

イ 同年10月23日付議事録（第17回焼津魚市場改善改革会議）から

オブザーバー専務理事、アドバイザー焼津市担当職員を含む12名が出席している。

主なテーマは、①宮古市魚市場、銚子市漁協視察の報告②意識改革2年間の変化であった。

①については、各魚市場の視察結果の報告を基に当組合でのデジタル化推進に当たっては計量と入札を切り離し、「計量」を中心に進めるべきではないか等が検討され、②については特に冷凍カツオ不正抜き取りに関する職員の思いとして、若い職員は以前より気にしなくなっているのではないか、他方取引関係者と話をすると全然終わっている雰囲気はない、一生言われ続けるのではないか等発言があったようである。また、業務については、若い職員は福利厚生を優先しているのではないか、終身雇用という考え方がないので、仕事に対する考え方が違うのではないか等、意見交換がなされた様子うかがわれた。

ウ 評価

監査対象期間における改善改革チームの開催は、以上の二回ではあったが、当組合の現状について出席者の間では活発かつ真摯な意見交換がなされたと推察する。その観点からは、改善改革チームの活動がゆっくりとではあるが、その目的のための効果を発揮しつつあると評価しなければならない。会議の開催に当たっては、個々の職員の業務日程、検討課題の有無等調整が必要であることについて異議はない。が、改善改革チームを今後とも継続させることが、職員間の「別会社意識」を払拭し相互理解を深めていくことになるのは確かである。

また、総務部の職員が市場部の現場業務を支援しているとのことであるが、別途市場部を視察することも相互理解を深めることになるので、そのような活動も期待したい。

第11 提 言

この章において触れる事項は、本監査の結果として、当組合に検討いただきたい内容であり、重複する箇所もあるが、あえて簡潔な形で指摘をする。

1 ガバナンスについて

(1) 組織図表記の検討をすること

常勤者会議の組織図上の位置づけがあやふやとなっている部分がある。

これを組織図上、理事会の中の委員会なのか否か等指揮統括関係を明確にした表記にするべきである。

(2) 理事会決議事項（欠員理事に関する）の検討をすること

欠員理事を選任するか否かの意思決定責任を負うのは誰か、理事会への報告事項なのか否かを、改めて検討するべきである。

(3) 理事会決議事項・報告事項と「懇談の場」のけじめをつけること

理事・監事のヒアリング等の調査の中で、理事会終了後の「懇親の場」「懇談の場」という表現が出て来ていた。確認したところ、「懇談」の場が

正しい呼称とのことである。外部監査委員会としては、定例理事会後に執行部役員・他の理事・監事の間で意思疎通を図り、当組合の経営に資するためのフリートークの場と理解していた。しかし、本来ならば理事会において報告ないし検討されるべき事項が、当該「懇談」で報告されているのではないかという疑義を抱いた。例は、前記第10、2に取り上げた「噂」とその経過報告である。冷凍カツオの不正抜き取り事件は、当組合の経営に大きな影響を与えた出来事であったことは自明のことであり、「噂」が事実とすれば当組合のガバナンスそのものが疑われる事態となった。「噂」への対応の在り方は理事会にとっては重要課題であったといえる。にもかかわらず、「懇談の場」で終わらせたことに大きな疑義を感じる。現在の当組合の理事会は、冷凍カツオ不正抜き取り事件発覚前とは違う意識で臨んでいるのであり、理事会には魚市場経営のガバナンスの確保に向けて一層のご努力をお願いしたい。

2 コンプライアンス確保について

(1) 随時監査によりD X化に向けた当組合の活動を検証すること

随時監査においては、計量証（計量証明書）の記載・発行手続きの適正性等D X化に向けた当組合の活動（当組合内外のコンセンサス作りや適正な実行の確保の有り様その他）の進捗状況等についても検討していただきたい。

(2) 役員・幹部職員の研修を継続すること

冷凍カツオ不正抜き取り事件の反省を踏まえた研修活動を続けられたい。

(3) 職員への働きかけ、職員研修を継続すること

監理役から、役員・職員に対して、「危機管理情報」に公益通報窓口の紹介、コンプライアンス全般に関する情報の発信を継続して頂きたい。また、「交通安全ABCだより」も同様に発信を継続していただきたい。

職員研修は、アンケート等を活用し職員の意見・評価を考慮しつつ、継続されたい。

(4) 取引先への働きかけ

ア 市場委員会で取りあげられた課題の中で、市場委員会に参加していない仲買人・船主にも開示すべきものがあるか検討すること

市場委員会での検討状況について、開示がされていないという不満の声が一部から上がっていた。開示の範囲、対象、方法を含め、改めて検討されたい。

イ 搬出入トラック、フォークリフトの使用状況の確認作業の継続

搬出入トラック、フォークリフトの使用状況の確認作業は、防犯カメラ、トラックスケールへの導線管理、警備員のチェックとともに再発防止に向け大きな効果を発揮しているものと思われる。粘り強く継続されたい。

ウ 冷蔵庫業者に再発防止の協力を求めることを検討すること

令和4年1月以降、冷蔵庫業者に対しては特段の要請をしていないとのことであった。しかし再発防止のため当組合が不正防止に向けた活動に取り組んでいることを周知するとともに、不正抜き取り防止の協力を要請するべく年度に一度でも文書を送付するなどして注意喚起・再発防止の協力を求めることを検討して良いのではないかと考える。

3 各種窓口について

(1) 各種窓口についての周知徹底をすること

各種窓口の利用状況については、通報・相談件数の少なさをどのように評価すべきかということになるが、職員のアンケート回答には、「どの窓口にどんな相談をして良いのか分からない」「報復が怖い」という回答があった。このようなアンケート回答を考慮すると、各種窓口において扱う相談事項の区別が明確ではなく、かつ通報・相談者が保護されるというメッセージが周知されていないという事情が、各種窓口の利用を困難にしているのではないかと考えざるを得ない。コンプライアンス研修やコンプライアンス便りなどで各種窓口について職員に分かりやすく伝えることが急務であると考え

(2) 各種窓口における記録の作成・保管を継続すること

各種窓口において、担当者レベルで当該窓口への相談に該当しないと考えたものも、記録が作成・保管されていた。後述するように、窓口担当者の後進を育成する必要があるが、そのためにも、この記録の作成・保管を継続しなければならない。

(3) 後任の育成計画を立てること、相談室の職掌を明確にすること

当組合では内部通報窓口においては、後継者の育成等について今後検討をしたいとのことである。速やかに、その育成計画を立てられたい。

経理部監査係に設置された相談室については、設置はあったものの、その職掌については明確ではなく、担当職員に明確でないものを、他の職員が利用したり、外部から相談をしたりすることは困難である。まずは、どのような相談を扱うのか、現時点で扱う分野と将来扱う分野を明確にするなど、職掌の明確化をして頂きたい。この点は、前記(1)の相談件数が少ないことと大きく関連すると考える。

4 労働環境について

(1) 労働条件についての職員研修の機会を設けること

監査対象期間中に労働条件の内容についての職員研修の機会を設けたことは確認できなかった。アンケート回答には、自身の労働条件が理解出来ていないというものもあったが、労働条件を理解しないまま働く職員がいるとい

うこと自体が労働問題の起こるおそれを孕んでいるものと言えるため、今一度労働条件（及び労働に関する基礎的な知識など）を伝える研修機会を設けるべきである。

(2) 人事評価制度改善の推進をすること

令和6年11月の職員評価に当たっては、職員との面談を試行的に実施するとのことであり、人事評価制度については改善傾向にあると評価した。この傾向を維持し、制度改善の推進を継続して頂きたい。

(3) 将来的な部署を越えた人事ローテーションの計画を策定すること

部署を超えた人事ローテーションについては、その必要性は再三述べてきているためここでは述べない。令和6年は、総務部と経理部の統合、市場部と冷蔵部の統合が行われるとともに、部署が再編され、総務部においては課長級のローテートが行われた。人事ローテーションという課題に取り組んだ結果であることは評価をしたが、一方で、アンケート・ヒアリングからは、総務部と市場部の間に、相互理解の不足が生まれていると思われる回答等も散見された。

部署を超えたローテーションの最終地点は、総務部と市場部間の円滑なローテーションにあると考えるが、総務部と市場部の業務内容の違いからの困難さは理解しなければならいが、職員が相互にその業務内容等を理解していないことが、障壁の一つになっていると思われる。新入職員や若手職員に市場部と総務部を一定期間経験させるなどしてローテーションが可能な人材として育成し、当該人材を通じて、相互理解を深めるなどの施策を検討して頂きたい。

(4) 希望する研修内容のアンケートを実施すること

前回監査での提言事項であったが、実施がされていなかった。研修内容についての職員アンケート実施を急がれたい。当組合と職員の信頼関係の構築にもつながる。

(5) 労働環境の点検を実施すること

職員アンケート調査等の結果から、特に、労働時間・残業時間のチェック漏れの有無、残業時間と評価されていない勤務時間の有無、加重労働など、労働条件・労働環境の点検や対応が必要であると思われる。そのためには職員のヒアリングやアンケートによる調査、相談窓口の充実と合わせて対応を進めなければならない。従前の通りであるから問題ないとの判断は避けなければならない。

5 市場委員会での活動報告

第10、4において市場委員会の位置付けに触れた。さらに、当組合のHPの活用として、市場委員会においても、当組合が真摯に冷凍カツオ不正抜き取り防止に向けて活動してきていること、当組合の更なる業務改善に向けた努力

を続けていることをHPにおいて公開することも検討の余地があると思われる。市場委員会での当組合の活動の公開は、その一手法と理解されたい。

6 その他

漁獲枠制限のある魚種について、当組合がどのような関わりを持っているか（水揚げから搬出に至るまでの経過を含め。）を調査し、関わり方を検討すべきである。

第12 最後に

本年度監査委員会では令和6年報告書において提言した事項を中心として調査した。調査対象は、当然に冷凍カツオ不正抜き取り事件に端を発した当組合のガバナンス、コンプライアンスそして自浄作用等の観点からの事項であり、その調査・検討の結果として当組合の運営の在り方にまで踏み込んでいる箇所のあることはご了承いただきたい。

また、今回の調査に当たっては、別紙資料目録掲載の各資料に当たったが、これらの資料で十分であったとは少しも考えていない。

「第11 提言」においては、調査の結果として当組合に実行していただきたい事項をまとめた。当組合が日本において有数の漁業協同組合として冠たる地位を確立することを目的としての指摘であることをご理解いただきたい。

以上

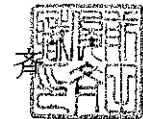
令和7年2月13日

焼津漁業協同組合

外部監査人 前 田 俊



同 補助者 前 田 俊



同 補助者 小 暮 駿



令和7年2月13日付け焼津漁業協同組合外部監査報告書 修正表

頁	行数	原文	修正文
4	8	カバナンス	<u>ガ</u> バナンス
4	3 1	当組合の経理監査	当組合の経理監査課
5	2 8	フォークリフト	<u>フ</u> ォークリフト
1 1	7	本年4月	<u>令和6年</u> 4月
1 1	7	経理部監査係	<u>総務部</u>
1 1	2 4	中途試採用	<u>中途採用</u>
1 3	2 2	フォークリフト運用規定	フォークリフト運用 <u>規</u> 程
1 6	3 7	試作	<u>施策</u>
1 7	9	床面に	床面 <u>の</u>
1 7	1 5	試作	<u>施策</u>
1 9	1 8	ガバナンス。	ガバナンス、 <u>、</u>
2 1	1	外部監査委員会	<u>外部監査人</u>
2 2	2 7	経理部監査係	<u>総務部経理監査課監査係</u>
2 3	1 8	ならいが	なら <u>な</u> いが
2 4	1 0	監査委員会	<u>外部監査</u>