

令和7年6月9日

組合員・利用者 各位

ひろしま農業協同組合
代表理事組合長 田中 義彦

不適切な建物更生共済契約にかかる調査委員会による
「調査報告書」（要約版）の公表について

標記の調査報告書（要約版）について、公表を行います。

調査委員会は、事案の発生要因等の厳正かつ公正・中立な分析のため、当組合が令和6年11月13日に設置し、以後、外部弁護士3名により、関係資料の精査を始めとして、役職員に対するヒアリングや職員へのアンケートなどが実施され、令和7年2月27日に調査が終了しております。

なお、当組合は調査終了を受け、同調査委員会により当組合へ答申された「調査報告書」を、令和7年4月に広島県団体検査課へ提出しており、現在、調査報告書を含めた当組合からの報告内容を広島県において精査・確認中です。

改めまして、本件により組合員ならびに利用者の皆様に多大なるご迷惑とご心配をお掛けしましたこと、心より深くお詫び申し上げます。

【本件にかかるお問い合わせ窓口】

ひろしま農業協同組合 リスク管理部

電話：082-422-6168 （土日祝を除く 9：00～17：00）

調査報告書（要約版）

ひろしま農業協同組合

不適切な共済契約にかかる調査委員会

1. 調査の概要

調査委員会は、令和6年11月13日設置され、以後、関係資料の精査を始め、役職員に対するヒアリングや職員へのアンケートなどを実施し、令和7年2月27日、調査を終了した。以上の調査の結果、判明した事実等は次項以下に記載したとおりである。

2. 事実関係

令和5年4月から同6年1月までの間に、JA ひろしまが取り扱った建物更生共済契約につき、マッチングシステム（乗換判定）を回避する不適切な共済契約（以下「本件不適切契約」という。）が締結された。本件不適切契約の手口は、本来新規契約獲得の実績評価対象とされない解約・新規と判定されないために、旧契約と新契約の実質的な同一性・連続性を隠蔽すべく、被共済物件の所在地の表記を改変するものだった。

本件不適切契約は、合計307件締結されたところ、複数の渉外担当者が関与していること、全体件数の約96%が広島中央地域本部内で発生したという特徴を有するものだった。

3. 問題性の検討

本件不適切契約においては、最終的に顧客に対して共済金が支払われないという重大な悪影響が発生する事態は想定し難かった。しかしながら、本件不適切契約の中には、新旧の契約で主たる契約内容に変更がないものや、旧契約の解約と新契約の締結の間に契約の空白期間が存在するものなど、契約の見直し又は新契約締結という点において合理性が認め難く、解約・新規それ自体が目的化していたものと疑わざるを得ないケースが多数認められた。このような契約は、顧客の合理的利益を軽視するものであるから、本件不適切契約について顧客から異議や苦情が述べられていないという事情を考慮してもなお、不適切と評価せざるを得ない。

また、本件不適切契約は、マッチングシステムを回避し、実質的には契約の乗換に過ぎず新規契約とは言い難いものを新規契約として実績評価することに繋がるものであり、JA ひろしま内部においてはコンプライアンス違反との評価を免れない。このような顧客の合理的利益軽視の推進活動は、組合員を始め地域社会のJA ひろしまに対する信用を貶めるものとなる。

4. 本件不適切契約の発生要因

本件不適切契約の直接的発生要因としては、高い推進目標の設定、マッチングシステム変更の内容が広報されたことによって結果的にマッチングシステム回避の手法が広く知られることになったこと、支店の役席者が推進実績を重視し、不正監視への意識が希薄であったことなどが挙げられる。さらに、各支店の渉外担当者にとって、所属する

支店ごとの推進実績が強く意識され、不適切な推進活動を許容する意識が強く働いていたこと、JA ひろしま全体としてマッチング回避の問題性が JA ひろしま内部の実績評価の不公平の問題としてのみ意識され、顧客との関係での問題性は強く意識されてこなかったことなども要因として挙げられる。

また、経営管理上の発生要因として、一応の三線の管理体制は構築されているものの、合併による急激な組織拡大により、本店から統一的に法令順守の組織風土を醸成させる状況にはなかったこと、内部管理体制も業務手順の適正等の監視が中心となっており、行き過ぎた推進活動を抑止する効果を発揮できていなかったことなどが挙げられる。

5. 発生要因の背景

上記のような本件不適切契約の発生要因の背景には、渉外担当者と顧客が密接な関係にあり、それ故渉外担当者の実績のために顧客が協力する例すらあると推察されるなど、渉外担当者において顧客保護の視点が不十分であったことが考えられる。

また、旧広島中央農協が共済推進の実績に関して長期間全国表彰を受けてきたという事情もあり、旧広島中央農協の各支店においてはもともと他地域に比して共済推進の目標設定が高くなっており、その目標を達成することに傾注してしまう組織風土があったことも発生要因の背景として挙げられる。

6. 農業協同組合法（以下「法」という。）施行規則第231条第5項の該否

本件不適切契約につき個別に調査した結果、本件不適切契約において法施行規則第231条第5項に該当する事実は認められなかった。

7. 再発防止策

以上の調査及び検討結果を踏まえ、当委員会は以下の再発防止策を提言する。

(1) マッチングシステム及びその運用の改善

マッチングシステムの改良のみならず、マッチングシステムの変更内容等の情報を推進の現場に広めないようにする配慮が必要である。

(2) プロ意識の醸成

職員に対し、金融商品を取り扱うプロフェッショナルとしての自覚を植え付け、顧客に対して合理的利益をもたらすことを基盤とした推進を行うことに誇りを持たせることが必要である。

(3) コンプライアンス教育の徹底

渉外担当者のみならず、支店長又は副支店長などの役席者において、本件不適切契約が締結されている事実を黙認していたと評価されてもやむを得ない事情も認められるなど、共済事業を扱う役職員の多くにおいてコンプライアンス意識が極めて低かったと認められることから、トップによるコンプライアンス重視の明確なメッセージや、より実際的実践的なコンプライアンス教育の実施が求められる。

(4) 職場における風通しの良さの向上

本件不適切契約の締結が広まっていく過程において、上司への相談又はリスク管理部、内部監査室若しくはヘルプラインへの連絡、相談又は通報がほとんどなされなかった。職場内のコミュニケーションを活発にし、もって風通しの良い職場にするために、人事異動に限らず、積極的に人的交流を図る努力が必要であり、グループディスカッションの積極的活用などが検討されるべきである。

(5) 内部通報制度の活性化

本件不適切契約の締結が広がり始めてから約 9 か月もの間内部通報がなされなかったことに鑑みると、内部通報制度が十分に機能していなかったと認められる。内部通報制度の意義を役職員に徹底して周知するとともに、内部通報先や内部通報の方法について具体的に周知すべきである。

(6) 目標（ノルマ）の見直し

本件不適切契約に関わった職員の中には、目標（ノルマ）の設定が地域本部間において公正さを欠いているとの不満を抱く者が少なからずいた。このような不満を抱く職員は、目標（ノルマ）達成のためにコンプライアンスを軽視した手法による契約締結の誘惑に駆られる。それ故、目標（ノルマ）は、職員において納得感が得られるものに見直されるべきである。

以上