

糸魚川市官製談合再発防止対策に関する提言

令和4年1月31日

糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会

糸魚川市では、職員が、市発注工事の入札に関する情報を入札参加業者に教示したことにより、入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律（官製談合防止法）に違反した容疑で逮捕、起訴され、有罪判決を受けるに至るといった事件が起きました。

官製談合再発防止対策検討委員会は、この事件を受けて、事件の発生に至った課題の抽出や再発を防止するための対策について検討を行い、もって、職員の職務遂行の公平性の保持と公務に対する社会的信用の回復を図るため、令和3年6月に設置されました。

当委員会は、「公正かつ透明性のある入札・契約制度の構築」と「職員の倫理観の向上とコンプライアンス体制の構築」に向け、入札制度等の検証、不正行為の再発防止に向けた制度の見直し、取組の検討や不祥事防止のための行動指針等の見直しについて、事業者へのアンケートや職員へのコンプライアンス意識、職場環境状況調査などを実施し、6回にわたり審議を重ねてきました。

その結果、当委員会の意見を「糸魚川市官製談合再発防止対策に関する提言」としてまとめました。

糸魚川市長におかれましては、この提言に基づき、不正行為の再発防止と市民からの信頼回復に向けて、入札・契約制度の改革及び職員コンプライアンス体制の構築に取り組むことを望みます。

令和4年1月31日

糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会

委員長 沢田 克己

目 次

第1 官製談合防止法違反事件の概要

第2 検討に至る経緯及び目的

第3 入札・契約制度について

1 入札制度の検討と課題等の抽出

2 再発防止に向けた制度の見直し

3 事業者アンケートの実施

第4 職員倫理について

1 不祥事防止対策の検討と課題等の抽出

2 「コンプライアンス行動指針」策定に向けた提言

3 職員コンプライアンス意識、職場環境状況調査

4 コンプライアンス行動指針

【資料編】

- ・糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会設置要領
- ・糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会開催経過
- ・入札・契約制度に関する事業者アンケート
- ・職員コンプライアンス意識、職場環境状況調査集計結果
- ・糸魚川市コンプライアンス行動指針

第1 官製談合防止法違反事件の概要

本件は、令和2年当時の建設課職員が、同年12月8日に糸魚川市が執行した「建補第10号新駅公衆トイレ整備工事」の制限付き一般競争入札に関し、適正に入札等に関する職務を行う義務があるのに、その職務に反し、

- (1) 建設会社Xの営業部長Aと共謀の上、同年11月24日、糸魚川市役所において、同社の営業担当Bに対し、アプリケーションソフト「LINE」を利用して、同入札に関する秘密事項である予定価格を教示し、
 - (2) 同月25日、営業担当Bを介して予定価格を営業部長Aに教示し、同年12月8日に執行された同入札において、同社に教示された予定価格に近似した1,900万円(税抜き)で入札させて、同社に同工事を落札させ、
- もって偽計を用いるとともに入札等に関する秘密を教示することにより、公の入札で契約を締結するためのものの公正を害すべき行為を行った官製談合防止法違反等事件である。

当該職員は、令和3年5月19日に逮捕、同年6月8日に起訴され、新潟地方裁判所における刑事裁判で、同年8月27日、懲役1年6月(執行猶予3年)の判決を言い渡された。

なお、刑事裁判において、当該職員は、事件の動機について、業務を円滑に進めるためには、不調を防ぎたいという思いがあった旨を述べていた。

第2 検討に至る経緯及び目的

上記第1記載の事件(以下「本事件」という。)に関し、その発生に至った課題の抽出及び再発を防止するため、糸魚川市は、令和3年6月14日、糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会(以下「委員会」という。)を設置し、公平性・中立性を確保するため、第三者委員として、大学教授、弁護士、技術的専門家(発注者側、受注者側)、金融関係者5人を選出し、令和3年7月3日付けで委嘱した。

当委員会は、入札制度及び職員倫理の両面から、原因を究明するとともに、そこで浮かび上がった課題に対し、どのように解決し再発を防止するかを検討するもので、①本事件の調査、②入札及び契約制度の検証と課題等の抽出、③官製談合防止法第2条第5項に規定する入札談合等関与行為の再発防止に向けた取組の検討、④公正かつ透明性のある入札及び契約制度の構築、⑤不祥事防止対策の検討と課題等の抽出、⑥不祥事防止のための行動指針等の見直し及び新たな取組の構築について検討を行った。

第3 入札・契約制度について

1 入札制度の検討と課題等の抽出

検討テーマ：公正かつ透明性のある入札・契約制度の構築

具体的な論点

(1) 制度等の検証と課題の抽出

- ・糸魚川市の過去及び現在の入札の状況、入札・契約制度を確認、検証し、不正行為発生に至った課題を抽出する。

(2) 不正行為の再発防止に向けた制度の見直し

- ・課題を解決するための現行制度の改正や、新たな制度の導入について検討する。

糸魚川市の入札の現状は、落札率が非常に高くなっており、競争が働いていない。

入札を不調にさせたくなかったことを理由に予定価格を教示しており、入札制度の見直しと合わせて、不調対策を講じ、職員の意識を改革していく必要がある。

2 再発防止に向けた制度の見直し

(1) 予定価格の公表について

競争力が低い現状においては、予定価格の事前公表は行うべきではなく、事後公表とすべきである。

【委員会での主な意見】

- ・予定価格の事前公表は、競争性のあるところであれば良いが、そうでない場合はやってはいけないと考える。

【糸魚川市の現状】

- ・平成18年から21年までは事前公表
- ・平成22年から事後公表

(2) 最低制限価格について

現時点では中央公契連モデルによる算定が良いと考えるが、今後の入札の状況が変わった場合は、状況に合わせて検討し、必要な見直しを行っていただきたい。

【委員会での主な意見】

- ・中央公契連モデルの方が全国に向かって通じるのではないか。
- ・糸魚川市の現状では最低制限にかかることがあまりないが、今後、競争が激しくなった場合には、状況に合わせて検討してほしい。

【糸魚川市の現状】

- ・建設工事は、県準拠で算定 予定価格の75%から92%の範囲内
- ・委託は、市独自基準で算定 予定価格の60%以上
- ・最低制限価格は、事後公表（H22から、それ以前は非公表）

(3) 制限付き一般競争入札について

地域の実情を踏まえた上で、業者数を増やし、競争力を高めるため制限を緩和するべきである。

【委員会での主な意見】

- ・糸魚川市は業者の数が少なく、競争性が足りないため、業者を増やすための制限の緩和を考える必要がある。
- ・市内に本店を有する者としているものを、市内に本店、支店又は営業所を有する者とすれば、市内に営業所のない業者は市内に営業所をつくって入札に参加することが想定される。
- ・営業所は名前だけで人がいない場合もあるので、常に従業員が従事する営業所としたほうが良い。
- ・地元の建設業者は地域の災害対応や除雪を担っており、地域のインフラの担い手でもあるので、極端に舵を切ってそういった面を担保できなくならないよう競争性を確保しつつ、バランスをとって対策してほしい。
- ・市外に広げた場合でも、予測としてはそれほど増えるわけではないという感じがする。
- ・入札者を増やすには制限をひろげることと、もう一つは業務自体に魅力がなければいけないと思う。
- ・今回の事件において、期間がなかったから、不調になるといけないということもあった。業者にとって魅力があるかは、余裕のある期間があるかということであり、市としては発注する時期をどうするかを十分認識しながら発注していかなければならない。

【糸魚川市の現状】

- ① 公募ランクによる制限
 - ・工事については、土木、建築、電気、管、舗装の工種ごとに、工事金額に応じて入札に参加できる業者のランクを制限
 - ・委託については、ランクによる制限なし
- ② 事業所所在地による制限
 - ・工事及び委託の内容に応じて所在地の条件を設定し制限
 - ・工事の主な条件は、市内に本店を有する者、市内に本店又は支店を有する者
 - ・委託の主な条件は、市内に本店を有する者、県内に本店又は支店を有する者

(4) 総合評価方式について

現在の試行の状況を確認し、不正の抑止力となるような取組に向けて検討を進めていただきたい。

【委員会での主な意見】

- ・総合評価方式は、多くの部分が過去の評価であり、新しくやっていく部分については大きなメリットはないのではと感じる。
- ・現在は土木工事のみで試行しているが、他の工種についても試行から始めてはどうか。
- ・この制度もあったほうが談合の抑止力としてある程度は貢献するといわれており、金額や工種について考えてみてはどうか。

【糸魚川市の現状】

- ・平成28年から、500万円から3,000万円の土木工事の一部で試行
- ・年間、約15件程度の工事で実施

(5) 入札情報の公表について

入札の透明性を高めるためにも、入札情報については、広く公表すべきである。

【委員会での主な意見】

- ・現在は1年間の公表だが、情報公開は時代の流れであり、文書規程で5年程度は保存になっているかと思うので、そのくらいは公表しても良いのではないか。

【糸魚川市の現状】

- ・入札後、予定価格、最低制限価格、落札額、落札者、落札者以外の入札者及び入札額等について、契約日から1年間公表

(6) 指名停止について

今後、不正がおこらないよう指名停止期間を延長すべきである。

【委員会での主な意見】

- ・指名停止の期間が長期になると倒産の可能性もあるが、威嚇効果も狙い、もう少し長くしても良いのではないか。

【糸魚川市の現状】

- ・競争入札妨害又は談合による指名停止期間は、2月以上12月以内
- ・今回のケースでは3月以上12月以内（市発注工事で使用人が逮捕）

(7) 監視体制について

不正行為を抑止するため、入札の執行を監視する入札監視委員会を設置すべきである。

【委員会での主な意見】

- ・監視委員会が必要だと思う。前向きに取り組んでほしい。
- ・行政の中にいるとこれで正しいと思っているかもしれないが、監視委員会は一般の人なので、これはおかしいのではという素朴な疑問が出ることもあり、それが非常に大事である。ぜひ設置してほしい。
- ・すべての体制を競争的に変えて、維持していけるような監査的な役割を担う監視委員会をつくってほしい。
- ・監視委員会があるだけでも抑止効果があると思うが、今回の事例のように不調になると大変という理由に対して、どのような形であれば防げたのかというものを委員会の役割に反映してほしい。
- ・審議する案件がそれほど多いとは思えないので、年3回でカバーできるのではないか。

【糸魚川市の現状】

- ・監視委員会の設置なし

3 事業者アンケートの実施

公正かつ透明性のある入札・契約制度の構築に向けて、市内事業者の意見や要望を聞くため、アンケートを実施した。

- ・対象事業者 市内に本店又は支店を有する建設工事の入札参加資格者
- ・事業者数 94者
- ・回答者数 66者
- ・回収率 70.2%
- ・結果については、別添集計結果表にまとめた。

【委員会での主な意見】

- ・ほぼ4分の1が入札の公平性が保たれていないと回答しており、非常に大きい割合であると思う。
- ・業者間の談合に関わったことがあると4者が回答しており、ゆゆしき結果である。
- ・自由記載欄の意見についても良いものがあれば検討が必要。
- ・積算が難しいという意見が多いが、努力してもつかめない情報が入っているのではないか。
- ・どんぴしゃは難しいとしても、ある程度は積算できるような体系をとっていかないと、情報を聞き出そうということになってしまう。
- ・積算で業者から見積を取ることに不満があるようなので、どうしても見積の依頼を受けた業者の方が有利になると思うので、市でできる部分は、市が独自で積算する必要がある。

第4 職員倫理（不祥事防止対策）について

1 不祥事防止対策の検討と課題等の抽出

検討テーマ：職員の倫理観の向上とコンプライアンス体制の構築

具体的な論点

(1) 糸魚川市職員不祥事防止のための行動指針等の見直し

- ・「糸魚川市職員不祥事防止のための行動指針」、「糸魚川市職員不祥事防止のためのチェックリスト」、「糸魚川市職員の不祥事発生時の対応マニュアル」について見直す。

(2) 不正行為の再発防止に向けた取組の検討

- ・職員の倫理観を向上するための行動指針等の定着、コンプライアンスにおける組織体制の構築等の具体的な取組について検討する。

糸魚川市においては、従前から「職員不祥事防止のための行動指針」、「職員の不祥事発生時の対応マニュアル」、「職員不祥事防止のためのチェックリスト」、「職員懲戒処分等指針」といったコンプライアンス関連の資料が整っていたが、このような事案が起きたことは非常に残念である。

このことは、新たな指針を策定するとともに、いかに指針を全職員に浸透させ、実効性のあるものにしなければならないことを物語っている。

この委員会では、実効性を高めるところに論点を置きながら、新たな「コンプライアンス行動指針」策定に関して意見を述べた。

また、指針の見直しや今後のコンプライアンス遵守の参考とするための職員アンケート「職員コンプライアンス意識、職場環境状況調査」の実施にあたり、質問項目等について併せて意見を述べた。

【委員会での主な意見】

- ・新しい指針ができ、しっかり守っていけば不祥事は起こらないと思うので、策定後の職員への周知、教育等について徹底してほしい。
- ・コンプライアンス指針について、現状でも良くできており、それがきちんと運用できるかが大事になるので、実効性のあるチェック項目に変えて、チェックしたものを共有するような仕組みづくりをしてもらいたい。
- ・職員全員からコンプライアンスについてのアンケートを取るのは非常に良いことなので、継続して行ってもらいたい。
- ・アンケートは匿名で実施することが重要であり、正直な意見を聞くためにも、実態を知る調査であることを強調して、回収方法等も工夫して実施すべきである。

2 「コンプライアンス行動指針」策定に向けた提言

(1) 組織の取組方針について

今回の事案では、組織としての取組が不足しており、その中でも特に管理監督者の役割が重要になるので、管理監督者の責任について明確化する必要がある。

また、職員個人の問題というよりは、職場全体としての意識改革が必要であり、コンプライアンスに前向きに取り組むため、風通しの良い職場づくりと合わせて、コミュニケーションがよく取れる環境をつくってもらいたい。

【委員会での主な意見】

- ・組織の中で一番重要なのは管理監督者になるので、管理監督者の責任というものを明確にしていきたい。
- ・今回の事件について、課ということではなくて、組織として対応が至らなかったというような考え方が必要である。
- ・職場内のコミュニケーションを良くするには、管理職の方が気を付けなければならない。
- ・今回の事件で見ると、一個人の問題よりは、職場の雰囲気として、入札の不正・公平よりも不調にしたいくないという意識が強いので、意識改革をすべきである。
- ・コミュニケーションが取れないと、小さな案件が報告できずに、自分だけで抱えて大きな傷になり、大変なことになりかねないので、すぐに報告・連絡・相談をできるような体制づくりが必要である。
- ・内容が堅くなり過ぎると、職員が委縮するようになり逆効果になるので、「風通しの良い職場づくり」に合わせて、コミュニケーションがよく取れるように運用していく必要がある。
- ・職場内のコミュニケーションが足りないという意見が目立つので、気楽に話し合いができるような雰囲気づくりに取り組んでももらいたい。
- ・コミュニケーションがうまくいっている反面、事務処理ミス防止や不祥事防止には、コミュニケーションを良くするという意見が多いので、しっかり分析をしてほしい。

(2) コンプライアンスの推進体制について

コンプライアンスを推進する上で、職員以外の外部からの視点も重要であると考えます。

それらのことを勘案し、推進体制と通報体制をつくり、分かりやすい組織体制にする必要がある。また、通報者の保護や、報告・連絡体制を明記するなど、通報しやすい体制をつくる必要がある。

【委員会での主な意見】

- ・全体の推進体制や機能するためのチェックを定期的にする等、具体性が入ってきて良いが、今回の事案が次に発生しないのかとの観点で見ると、関係部署への具体的な対応と事案に直接絡んだチェックが必要である。
- ・公益通報の窓口は総務課であるが、外部の窓口も設置する必要がある。
- ・通報はどこでもできることを周知すべきである。
- ・通報を受ける側は、かなり大きな責任や役割があると思うので、通報を受けたときに、どういう行動をするべきか明確にすべきである。
- ・通報する側も不利益にならない、保護するような体制を提示し、通報しやすい体制をつくるべきである。

(3) その他

自分たちのコンプライアンスを守るための一つのアイテムとして指針を運用し、職員への研修を実施すべきである。

【委員会での主な意見】

- ・自分たちのコンプライアンスを守るための一つのアイテムとして、いかに運用できるものにするかが重要と考える。
- ・上から言われてやるよりも、自らがしっかり使っていこうと思ってもらえるかが、重要だと思う。また、教育研修も実施するべきである。
- ・今回の事件は、私用の携帯電話を使ったことによるものなので、今後、私用の携帯電話を使用禁止にするべきである。

3 職員コンプライアンス意識、職場環境状況調査

今回のアンケートで、糸魚川市の課題、改善すべきところが明確になってきたと思うので、項目の追加も含めて、定期的にアンケートを実施して、逐次「行動指針」を見直していくことが必要である。また、回答率が低いので、今後のアンケートにおいては、回答率を高めるような対策が必要である。

・結果については、別添調査結果のとおり。

4 コンプライアンス行動指針

糸魚川市では、各委員の意見を基に、別添のとおり「糸魚川市コンプライアンス行動指針」を策定された。

具体的な運用にあたっては、全職員に配付いただき、コンプライアンス研修を実施するとともに、チェックリストを活用し、毎年度取り組むべきものとして、継続していただきたい。

資 料 編

糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会設置要領

(設置)

第1条 本市職員が、入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律（平成14年法律第101号。以下「官製談合防止法」という。）違反等の罪で起訴された事件（以下「官製談合防止法違反事案」という。）に関し、その発生に至った課題の抽出及び再発を防止するための対策について検討を行うため、糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について所掌する。

- (1) 官製談合防止法違反事案の調査
- (2) 入札及び契約制度の検証と課題等の抽出
- (3) 官製談合防止法第2条第5項に規定する入札談合等関与行為の再発防止に向けた取組の検討
- (4) 公正かつ透明性のある入札及び契約制度の構築
- (5) 不祥事防止対策の検証と課題等の抽出
- (6) 不祥事防止のための行動指針等の見直し及び新たな取組の構築
- (7) その他必要な事項

(組織)

第3条 委員会は、委員5人以内で組織する。

2 委員は、優れた識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱のあった日から令和4年3月31日までとする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選により定める。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長が議長となる。ただし、委員の委嘱後最初に開かれる会議は、市長が招集する。

2 委員会は、過半数の委員の出席がなければ会議を開くことができない。

3 委員は、Web会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。以下同じ。）を利用して会議に出席することができることとし、利用にあたっては、できる限り静寂な個室その他これに類する施設で行わなければならない。

4 Web会議システムの利用において、映像のみならず音声が送受信できなくなった場合には、当該Web会議システムを利用する委員は、その時刻から退席したものとみなす。

(会議の公開)

第7条 会議は、原則として公開とする。ただし、個人情報を取り扱うなど、公開することにより審議の妨げになると委員会が判断した場合は、非公開とすることができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、総務部総務課及び財政課において処理する。

(その他)

第9条 この要領に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要領は、令和3年6月14日から施行する。

糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会 開催経過

第1回 令和3年7月3日（土曜日）

- (1) 官製談合事件の概要について
- (2) 糸魚川市の建設工事等に係る入札制度について
- (3) 糸魚川市職員不祥事防止のための行動指針等について
- (4) 委員会の検討の進め方について

第2回 令和3年8月5日（木曜日）

- (1) 入札・契約制度に係る事業者アンケートについて
- (2) 糸魚川市の建設工事等に係る入札制度について
- (3) 職員倫理行動指針の見直しについて

第3回 令和3年10月7日（木曜日）

- (1) 官製談合事案にかかる裁判結果について
- (2) 入札・契約制度に係る事業者アンケート結果について
- (3) 糸魚川市の建設工事等に係る入札制度について
- (4) 職員コンプライアンス意識、職場環境状況調査について

第4回 令和3年11月18日（木曜日）

- (1) 糸魚川市の建設工事等に係る入札制度について
- (2) 職員コンプライアンス意識、職場環境状況調査集計結果について
- (3) 糸魚川市コンプライアンス行動指針（案）について

第5回 令和3年12月20日（月曜日）

- (1) 糸魚川市コンプライアンス行動指針（案）について
- (2) 糸魚川市官製談合再発防止対策に関する提言（案）について
- (3) 入札の不調対策について

第6回 令和4年1月31日（月曜日）

- (1) 糸魚川市コンプライアンス行動指針について
- (2) 糸魚川市官製談合再発防止対策に関する提言について

糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会 委員名簿

委員長 沢田 克己 新潟大学法学部 教授

副委員長 高橋 信行 弁護士

委員 保科 正晴 一般財団法人にいがた住宅センター 理事

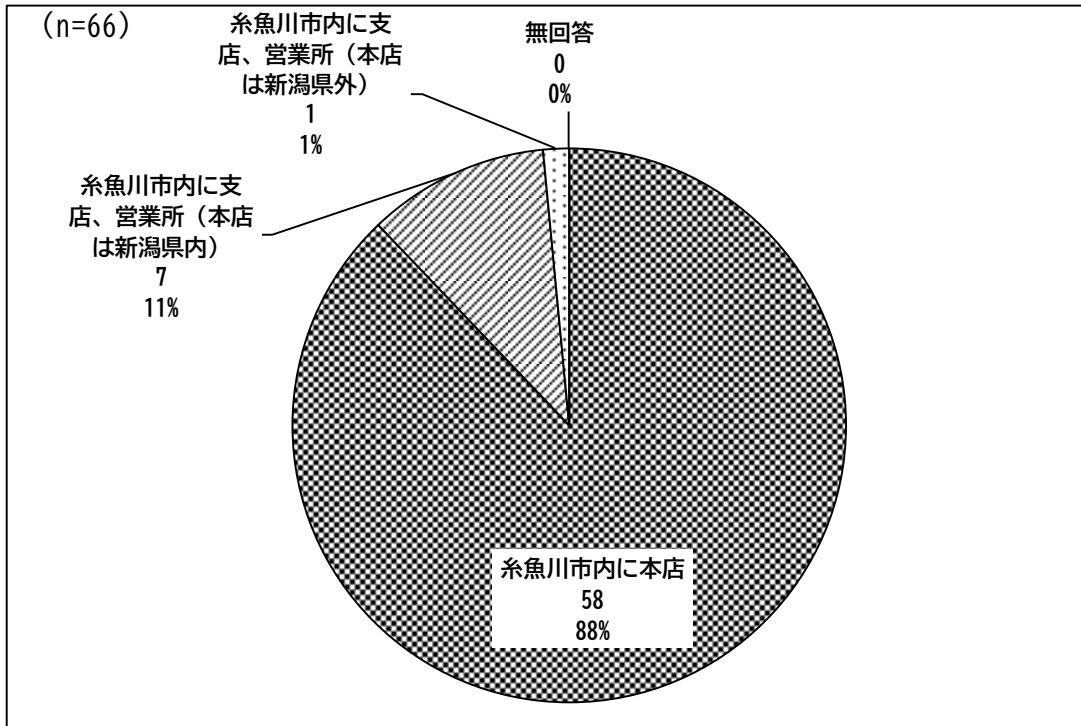
委員 池田 隆明 長岡技術科学大学大学院工学研究科 教授

委員 唐橋 浩輔 第四北越リサーチ&コンサルティング株式会社 常務取締役
(前一般財団法人新潟経済社会リサーチセンター 理事)

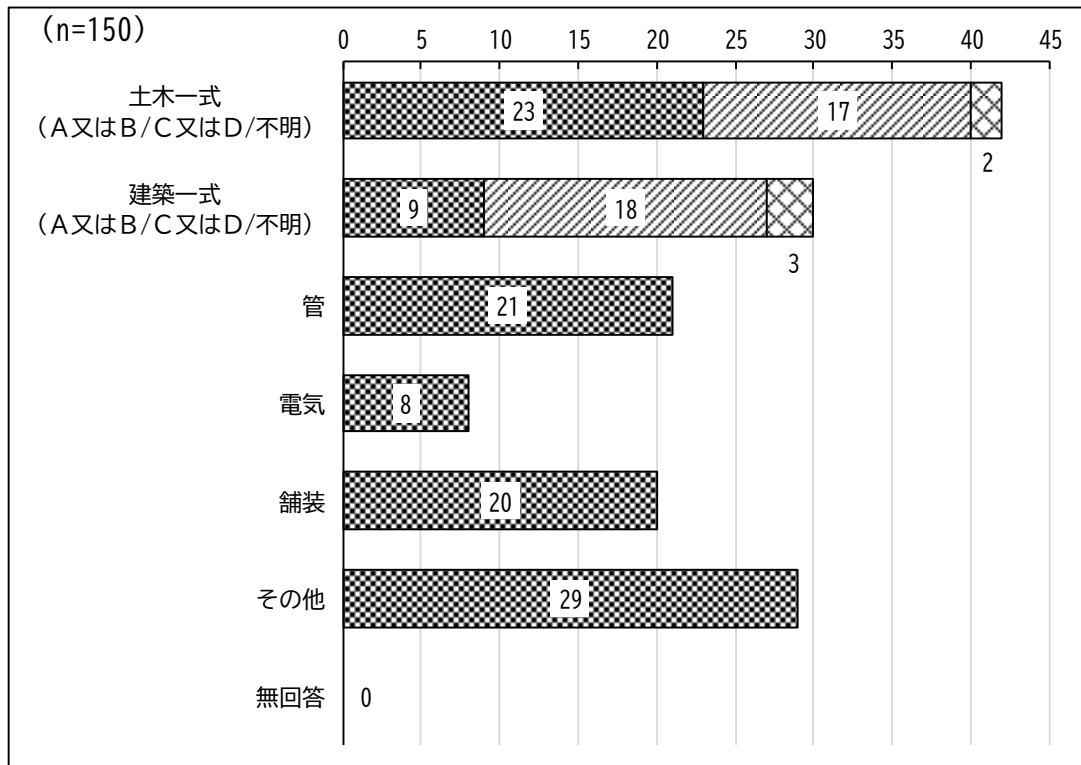
入札・契約制度に関するアンケート集計結果表

糸魚川市官製談合再発防止対策検討委員会

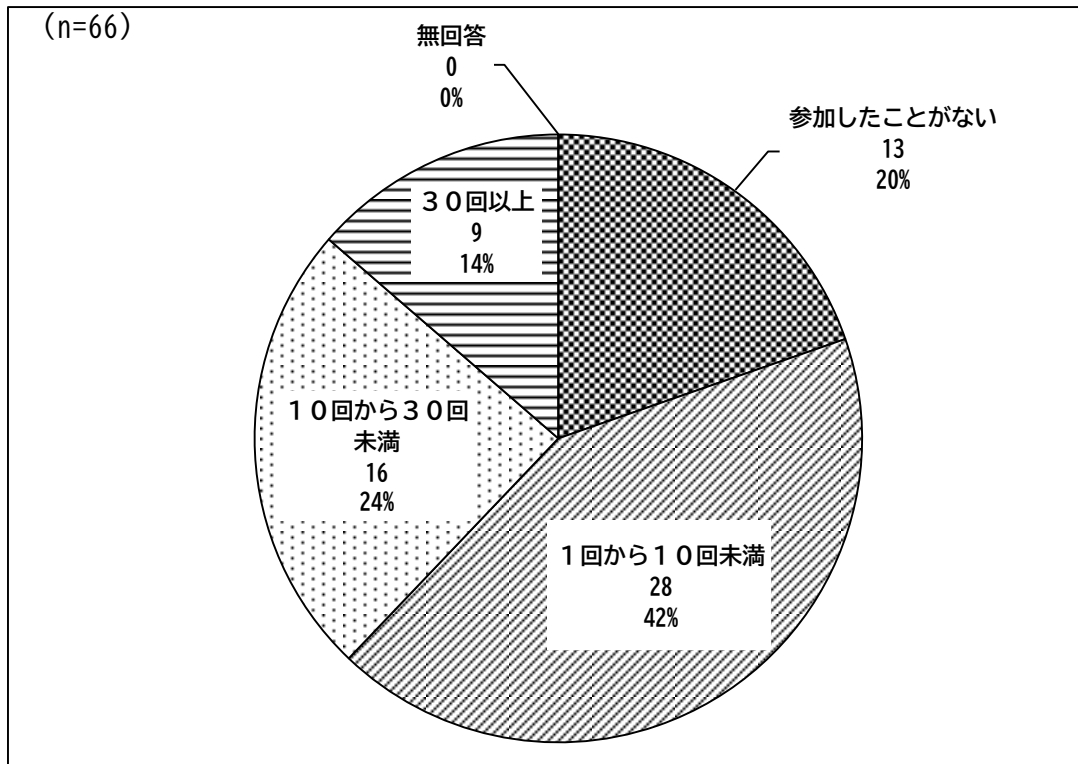
問1 あなたの会社（個人事業者の方の場合は事業所の所在地）の入札参加資格の登録区分はどちらですか。



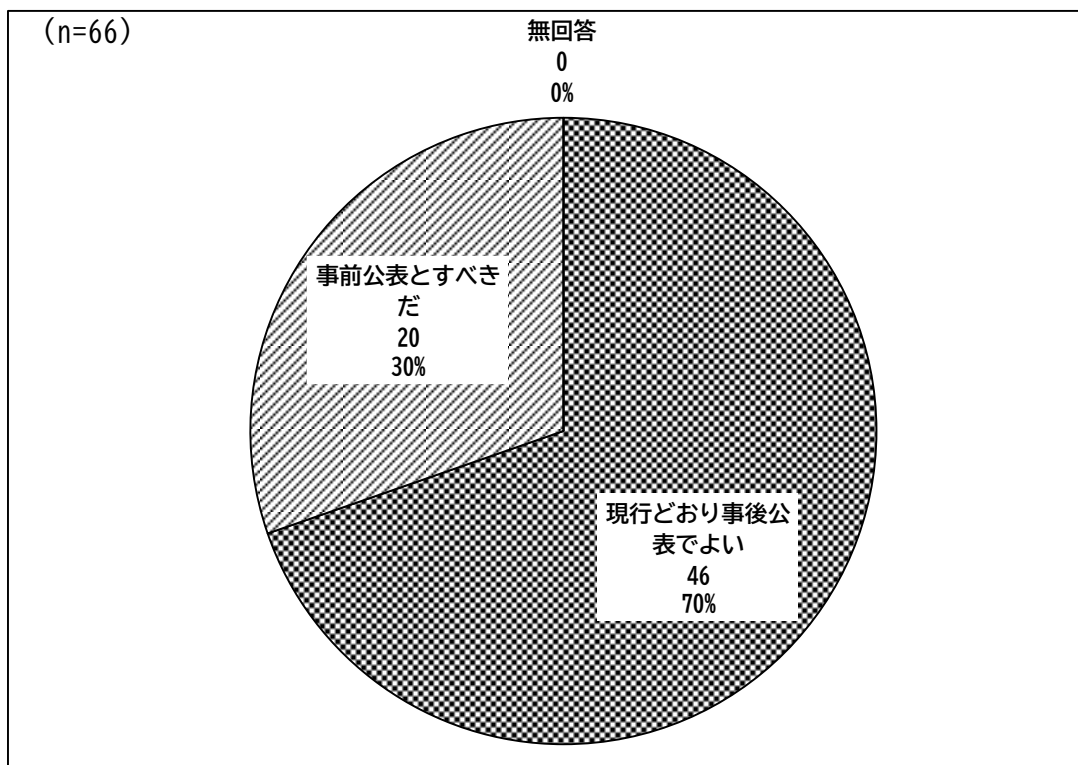
問2 工種の登録状況について、登録している工種すべてをお答えください。土木一式、建築一式の場合は、工事ランクについても該当する番号を○で囲んでください。



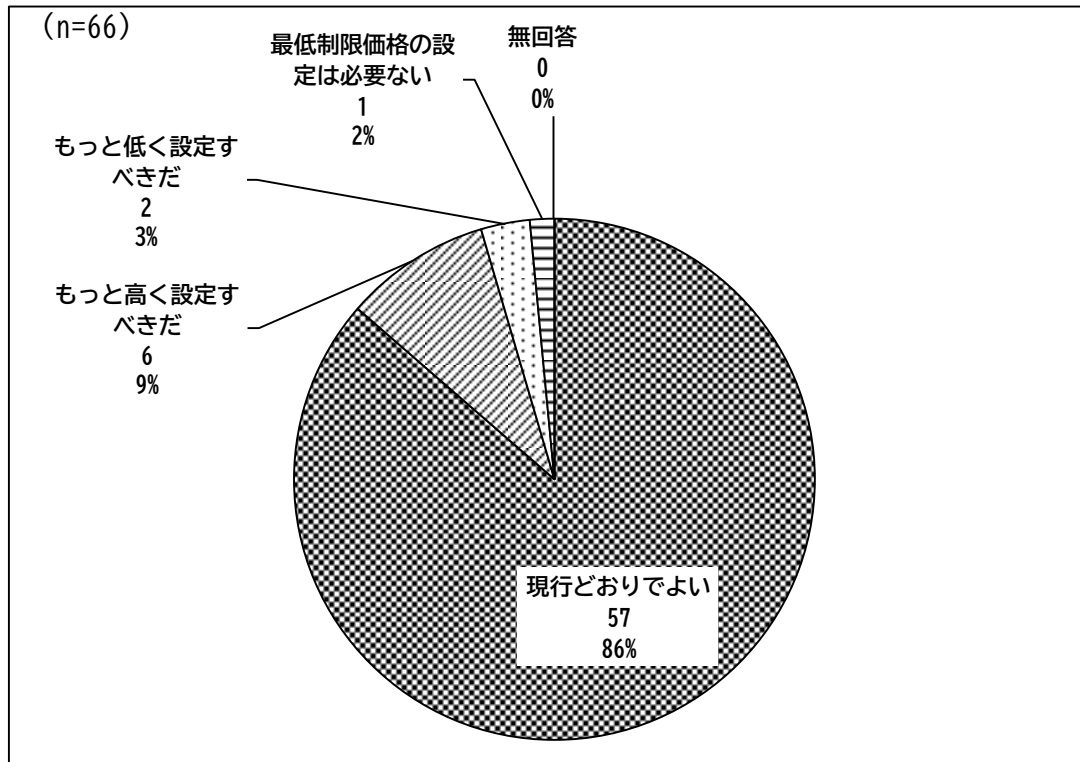
問3 あなたの会社は、令和2年度（令和2年4月から令和3年3月まで）に何件、当市の入札に参加されましたか。



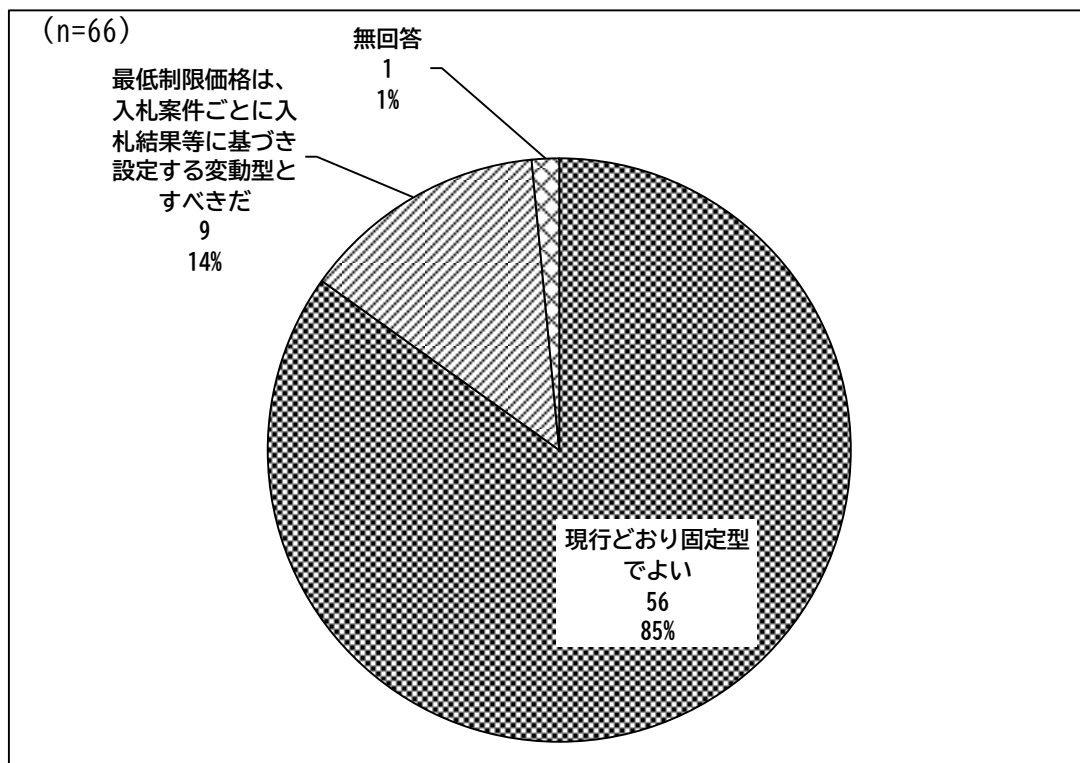
問4 当市では予定価格を事後公表としています。どのようにお考えですか。



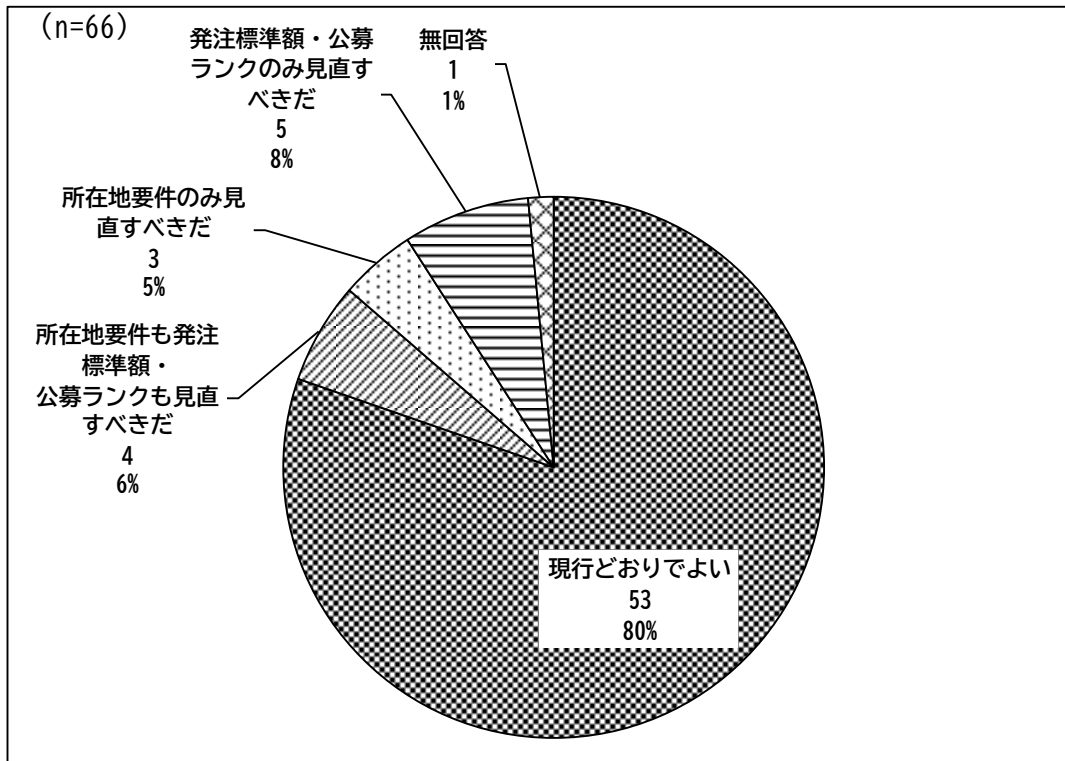
問5 当市では建設工事について、新潟県に準じて最低制限価格を設定しています。最低制限価格の設定金額について、どのようにお考えですか。



問6 最低制限価格の設定方法について、どのようにお考えですか。



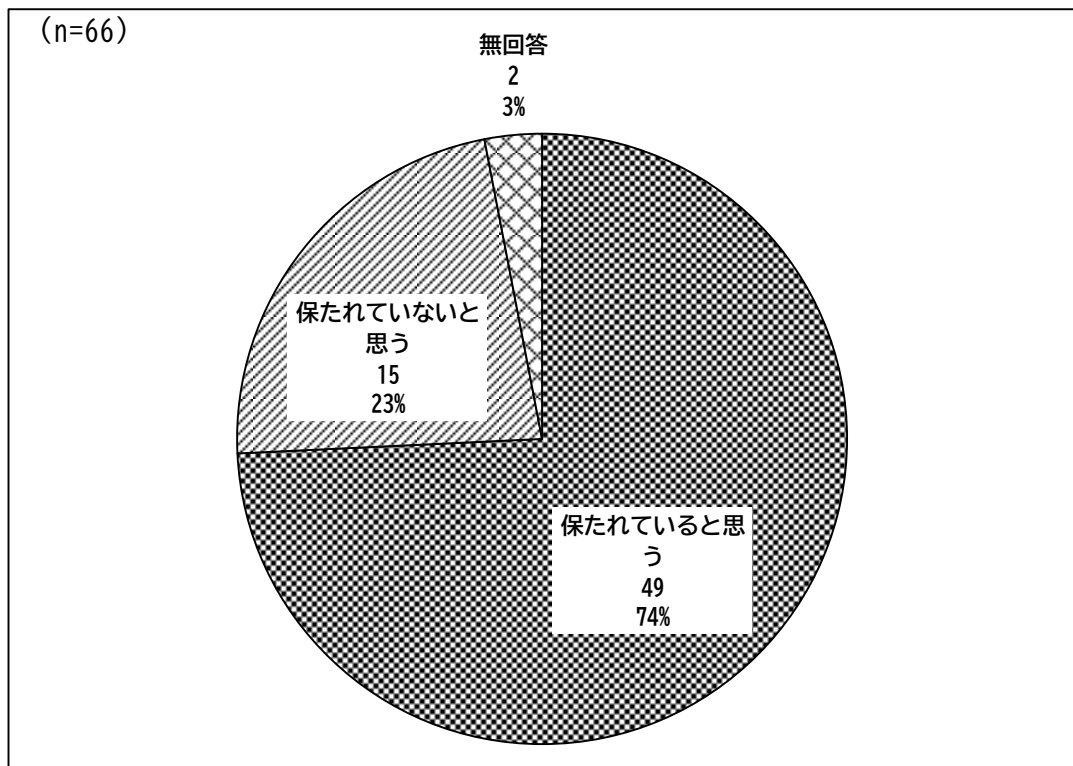
問7 当市では、土木一式、建築一式、管、電気、舗装の5工種について、事業所の所在地要件、発注標準額及び公募ランクを定めていますが、どのようにお考えですか。
2から4までの回答をされた場合は、どのような見直しが必要とお考えか（ ）内に記入してください。



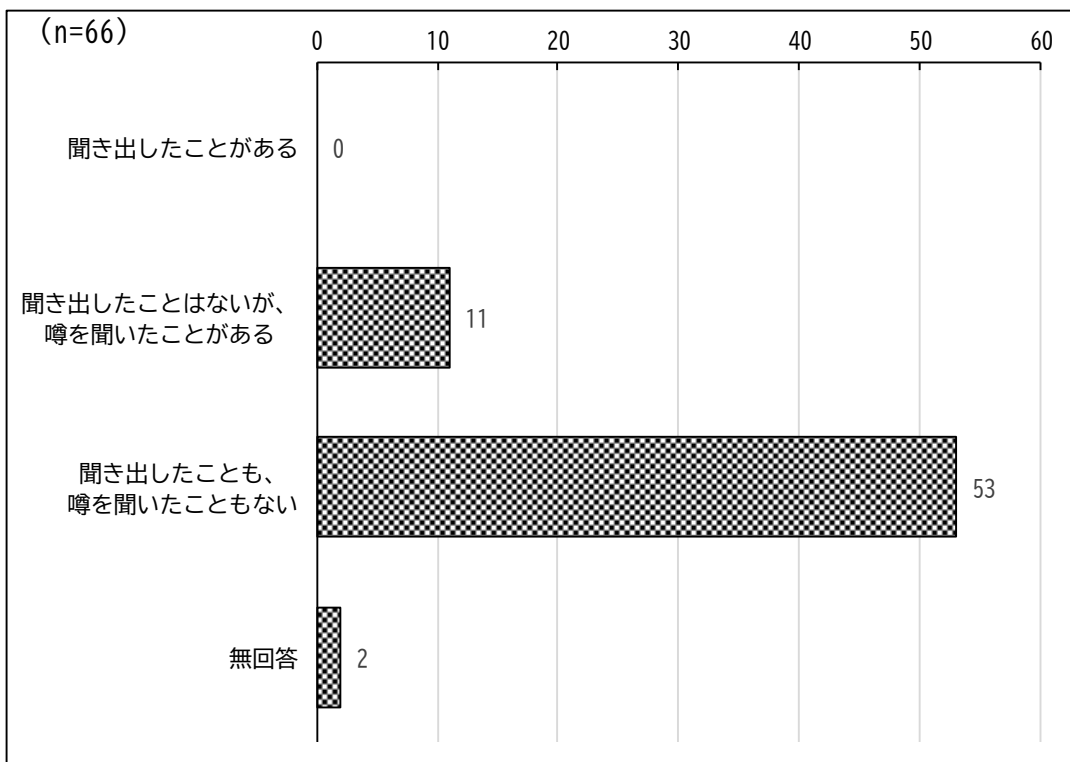
※回答いただいた「見直し内容」については別紙参照

- ・基本的には、現行どおりでよいと思いますが、災害復旧工事において上位ランク社が下位ランクの工事価格に入れますが、下位ランクが上位ランク工事に参加できません。災害復旧工事だけは公募上限のアップを検討いただきたく思います。
- ・現行、全ランク（A～Dランクまで）が参加できる発注標準額は1,000万円以上～2,500万円未満となっている。（土木一式・建築一式）その発注基準額を引き下げ500万円以上～2,500万円未満として公募範囲を拡大する。それ以外は現行どおりでよい。
- ・災害復旧工事については現行どおりでよい。
- ・建築一式で、木造建築の公募ランクを見直してほしい。
※ゼネコン系と工務店（木造建築）と基本別物だと思う。
- ・発注標準額、公募ランクのみで県の基準並みにしていても当市に於いてAランクに該当する工事案件が少なすぎであり、入札参加件数そのものが限られているため、これまで小さいものから積み上げてきた会社としての努力が報われないのでは。是非御一考をお願いしたい。
- ・市全体の所在地だけでなく、地元業者を最優先すべき
- ・公募ランクの柔軟な運用
- ・Aランク工事はAランク業者のみ入札参加可能、というように公募ランクと工事ランクについて一対一で対応するようにする。
- ・市内本店業者優先
- ・災害復旧工事の場合すべてにおいて地域要件が条件となりますが、地域要件は「糸魚川市」で、地域要件は必要ないと思います。
- ・合併してから18年も経過しているにもかかわらず、いまだに災害復旧工事において地域要件を設定している。応急であれば地域要件もありかと思うが、そういった心遣いがかえって談合の原因になるのではないかと思う。

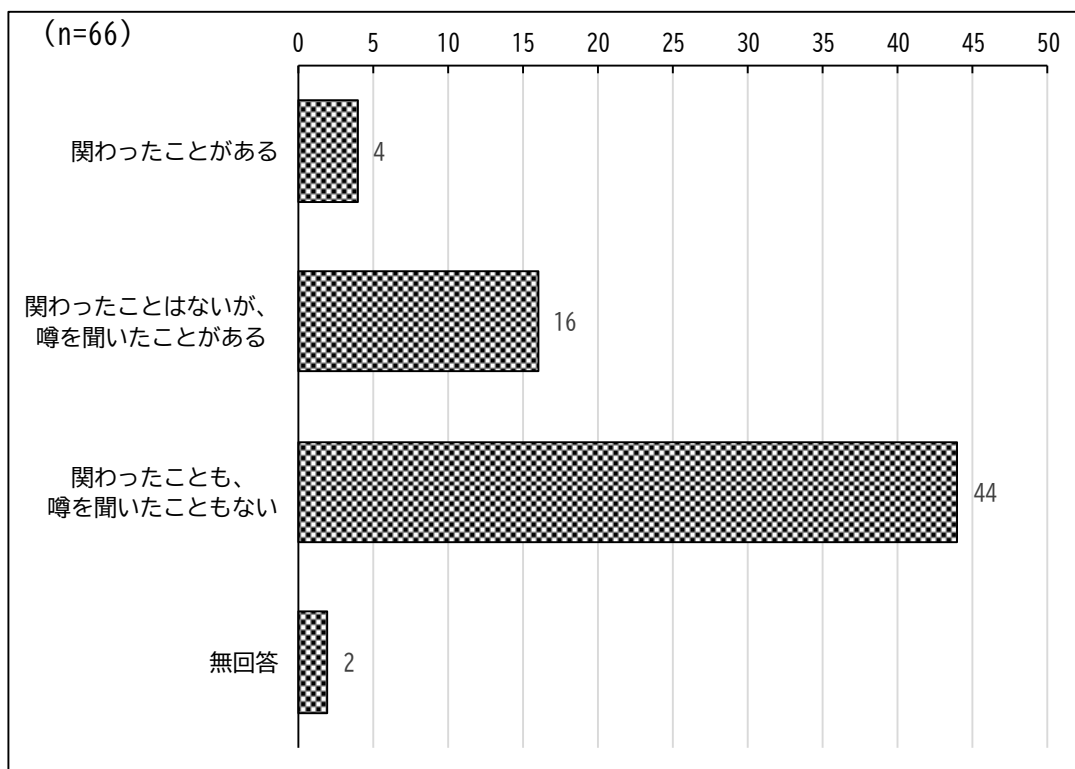
問8 当市の入札において、適正な競争関係が保たれていると思いますか。



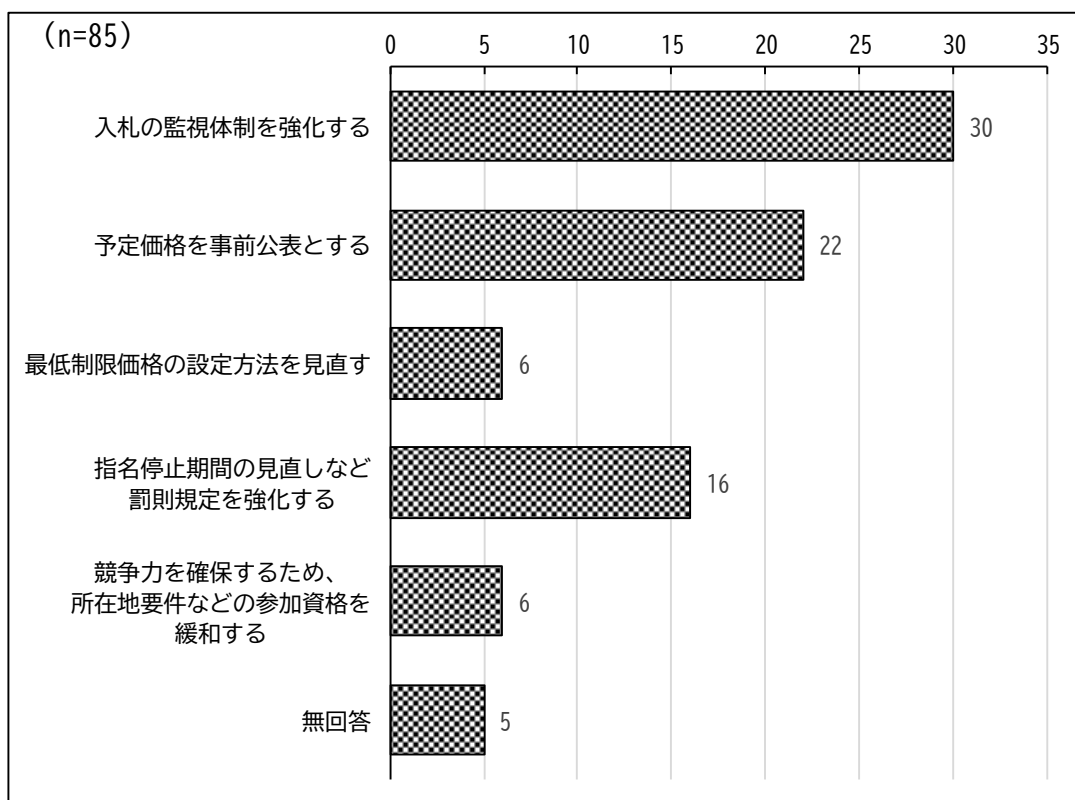
問9 あなたの会社は、今回の新駅公衆トイレ整備工事にかかる官製談合事件と同様に、当市の職員から入札情報を聞き出したことはありますか。



問10 あなたの会社は、業者間での談合に関わったことがありますか。



問11 入札の不正をなくすためには、どのような方策が必要だと思いますか。(複数回答可)



問12 その他、入札の不正をなくすための制度の見直しや、取組等について、ご意見をお聞かせください。

・各社共、地元や過去に施工した場所に精通、交流がある中で、受注を行い、住民のみならずトラブル等がない様、施工につとめています。その他、修繕工事等も行い、地域密着型の施工者としてやっています。そのため、受注の偏り等がみられる場所もあろうと思いますが、それも建設業の一つの形だと思えます。談合と思われることもあろうかと思えますが、各社でその場所を精通してスムーズな施工を行える工事を受注する、又は受注させることもあると思えます。どんな制度変更が必要なのかはよくわかりませんが、各社のモラルの向上に託すことだと思えますし、当社も、健全化に向かっていきたいと思えます。

・予定価格を事前公表にしてもらえば、市の職員に聞きに行かなくてもすむと思えます。（わからない単価とか）

・談合なしにすること。

・再度、予定価格の事前公表の話が浮上しているが、以前にも事前公表を行っていた時期があった。発注者側からすれば今回のような官製談合等の防止や入札も再入札が無くなるため効率化が図れるメリットが多い。

一方で業者側は事前公表の価格が目安となって適正な競争が行われにくくなるといわれている。また積算能力も施工能力もない業者が容易に落札することができ、品質低下を招くことなどからデメリットも多い。

品確法の運用方針でも原則として事後公表を求めており、廃止となった経緯がある。最低制限価格の算定式の公表に伴い、予定価格が事前公表されると容易に算出することができる。

・建築工事における積算単価は、市が発注する小規模な工事では公表されている市場単価の適用外であり、ほとんどが見積単価を採用しなければならない。

しかしながら、無理やり予算に合わせるような設計書作成をしているために見積単価の歩切や大規模工事の市場単価で設計計上されている。工事規模に見合った単価の計上、見積単価の歩切の根絶をお願いする。

土木工事でも同様に製品が主の工事で見積単価の歩切で設計計上されている工事が見受けられる。

・市職員の積算能力、現在の市場単価等、まだまだ勉強する必要があると思う。特に建築系は問題だと思えます。

・業者に頼らない積算・見積り含め予定価格を決定してほしい。

・市職員みんなで知恵を出してください。

・設計図書の内容で不明確な点が多々見受けられる。見積先を公表する等で明確にすれば、より明確な積算が業者としてもできると考える。

・市で設計積算を実行する。業者任せにしないこと。

・発注者と受注者との会話が必要（役員、オーナークラス）

・市内本店がある会社全社が受注できれば理想

- ・公平に応札、受注できますように切にお願い申し上げます。
- ・何をもってして、不正なのか？何が悪で、何が善なのか？
- ・全入札参加業者数の中の1割弱の業者が全工事額の6割を落札しているのでは。せっかくランク分けしても大きい会社の子会社が落札する。
- ・上記1割弱の業者は、その業者間にて工事を振り分けている。又、その落札工事の9割以上を下請業者に発注している。その結果、入札参加業者の中で、1割弱の業者と下請業者の間で上下関係が発生する。
- ・元請から提示される下請発注金額が低すぎる（特に現場管理費、一般管理費がとてども少額である。）。市には業者間の発注金額を厳格に調査して、元請業者を指導監督してほしい。
- ・競争入札しても、大手業者の様に積算専門の人員の確保ができず積算精度が違いすぎて競争にならない。（そのためには、予定価格の事前公表が有効になる。）
- ・現行であると電子入札の意味がない。
- ・予定価格の漏れは、市職員のみならず、市議からもあるのではないかと信用できない。
- ・入札前に参加資格会社名がわかるということは、誰か漏らしているということ。
- ・過去10年間の入札金額＝予定価格の案件を要調査すべきである。誰か→落札業者に漏らしている事実を明確にすべきである。
- ・今回、ウミを全て出した方がよい。
- ・元請業者としての資質ない会社が落札すると諸契約を適正に行えない。（産廃契約等）
- ・排出事業者としての責務を理解していない会社が多い。
- ・市依頼の設計見積は、専門工事業者に直接依頼すべき。
- ・総合建設業者は経費を盛り過ぎである。
- ・一般土木工事と一般建築工事では工事価格の積算方法に明確な違いがあり、予定価格の事前・事後公表について一律に扱うことは難しいのではないかと。
- ・適正な工事価格算定のため、糸魚川市Vコード単価の公表及び見積資材を設計採用した場合における事前情報開示について、ご検討いただきたく存じます。
- ・発注見通しが4月、7月、10月、1月の年4回の公表となっておりますが、公表の回数を増やしていただきたい。また、変更等があれば早期に修正を行い公表していただきたい。

- ・競争は価格だけではない。技術力、地域貢献力等総合的な競争性を反映した多様な入札制度にしていきたい。
- ・最低制限価格を変動させる等の本質から外した改革（くじ引き入札等）はやめていただきたい。透明性、説得力のある制度にしていきたい。
- ・各種協会、組合を解散させること。
- ・位置図や平面図は落札後渡しとし、地名や道路名等を省いた単抜きのみで積算させること。
- ・今までの設計書においては「見積り」という項目があり、知る人ぞ知るという積算しかできないものが見られた。公表されていない単価・歩掛については参考単価・近似の公表歩掛により積算し契約後に発注者が求めているものに「変更する可能性あり」と記載すればよいと思う。それと、これらの情報のみでは積算しきれない可能性があることより予定価格は「事前公表」とするべきだ。
- ・建設業協会等の団体との会議、ましてや懇親会、酒宴のある会議への「不参加」を市長、市議会議員はじめ職員に徹底させる。
- ・市と請負契約にある業者職員との個人的な交流がある場合に、職員からの自発的な情報開示を求める。

職員コンプライアンス意識、職場環境状況調査 集計結果

対象者

588人（正職員498人、会計年度任用職員90人）

回答率

66.8%（393人/588人）

正職員 70.7%（352人/498人）

会計年度任用職員 45.6%（41人/90人）

回答内容

問1 あなたは、糸魚川市職員として誇りや使命感を持って仕事に取り組んでいると思いますか。

そう思う	120	30.5
まあそう思う	247	62.8
あまりそう思わない	16	4.1
そう思わない	10	2.5
合計	393	100.0

問2 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えたり、わかりやすい言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか。

できている	47	12.0
ある程度できている	317	80.7
あまりできていない	26	6.6
できていない	3	0.8
合計	393	100.0

問3 あなたは、市職員として、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか。

できている	117	29.8
ある程度できている	267	67.9
あまりできていない	7	1.8
できていない	2	0.5
合計	393	100.0

問4 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか。

十分意識している	89	22.6
意識している	279	71.0
意識していない	8	2.0
よくわからない	17	4.3
合計	393	100.0

問5 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか。

できている	100	25.4
ある程度できている	272	69.2
あまりできていない	19	4.8
できていない	2	0.5
合計	393	100.0

問6 あなたは、誰に対しても、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか。

できている	128	32.6
ある程度できている	253	64.4
あまりできていない	11	2.8
できていない	1	0.3
合計	393	100.0

問7 あなたは、公務内外を問わず、モラルや高い倫理観を持って行動することができていると思いますか。

そう思う	81	20.6
まあそう思う	264	67.2
公務内についてはできているが、公務外についてはあまり自信がない	45	11.5
公務内外を問わずできているとは思わない	3	0.8
合計	393	100.0

問8 あなたは、これまでに糸魚川市職員不祥事防止のための行動指針やチェックリスト、対応マニュアルを、業務や打ち合わせで活用したことがありますか。

研修以外で活用したことがある	70	17.8
研修以外で活用したことがない	226	57.5
活用したことがない	94	23.9
あるのを知らなかった	3	0.8
合計	393	100.0

問9 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか。

そう思う	117	29.8
まあそう思う	230	58.5
あまりそう思わない	38	9.7
そう思わない	8	2.0
合計	393	100.0

問10 あなたの職場は、職員同士が気軽に相談したり、意見を言い合ったりすることができる職場だと思いますか。

そう思う	129	32.8
まあそう思う	202	51.4
あまりそう思わない	43	10.9
そう思わない	19	4.8
合計	393	100.0

問11 あなたの職場は、自分の仕事に関して、上司に適切に報告・連絡・相談ができる職場だと思いますか。

そう思う	149	37.9
まあそう思う	200	50.9
あまりそう思わない	30	7.6
そう思わない	14	3.6
合計	393	100.0

問12 あなたの職場は、自分の仕事に関して、上司からの適切な指導を受けていると思いますか。

そう思う	125	31.8
まあそう思う	205	52.2
あまりそう思わない	42	10.7
そう思わない	21	5.3
合計	393	100.0

問13 あなたの職場は、上司からの指示に疑問を感じたときに、質問したり意見を言うことはできますか。

できている	112	28.5
ある程度できている	222	56.5
あまりできていない	41	10.4
できていない	18	4.6
合計	393	100.0

問14 あなたの職場では、あなたの業務の状況やスケジュール等について、上司や他の職員と共有ができていますか。

できている	111	28.2
ある程度できている	231	58.8
あまりできていない	38	9.7
共有していない	13	3.3
合計	393	100.0

問15 あなたの職場は、関係する部署との連携はうまくいっていると思いますか。

そう思う	51	13.0
まあそう思う	264	67.2
あまりそう思わない	65	16.5
そう思わない	13	3.3
合計	393	100.0

問16 あなたの職場は、ダブルチェックの実施や業務チェックリストの整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか。

そう思う	41	10.4
まあそう思う	243	61.8
あまりそう思わない	95	24.2
そう思わない	14	3.6
合計	393	100.0

問17 あなたの職場では、仕事やコンプライアンスに関する重要な情報について、どのように情報共有が行われていますか（複数回答可）。

朝礼や会議で口頭の周知が行われている	295	39.7
グループウェア等による周知が行われている	226	30.4
回覧等で周知が行われている	193	26.0
特に行われていない	29	3.9
その他	0	0.0
合計	743	100.0

問18 あなたは、職場でハラスメントを受けていると感じますか（複数回答可）。

セクシュアル・ハラスメントを受けていると感じる	4	1.0
パワー・ハラスメントを受けていると感じる	30	7.5
妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントを受けていると感じる	3	0.8
その他のハラスメントを受けていると感じる	24	6.0
ハラスメントを受けているとは感じない	338	84.7
合計	399	100.0

※その他の主な記述内容

- ・過去にハラスメントを受けたと感じたことがある。
- ・疑わしいと感じることがある。
- ・そう思われる言い方をする上司がいる。
- ・部下からのハラスメントを感じることもある。
- ・市議会議員からを受けていると感じるときがある。

問19 あなたは、職場でハラスメントを受けていると感じた場合、どのように対応しますか（複数回答可）。

職場の上司に相談する	178	25.4
職場の同僚に相談する	189	26.9
職場以外の友人や知人に相談する	105	15.0
総務課に相談する	110	15.7
その他の相談機関等（職員同労組合、労働基準監督署、弁護士等）に相談する	35	5.0
相談はできないと思う	48	6.8
わからない	37	5.3
合計	702	100.0

問20 あなたは、職場でコンプライアンス上問題があるのではと思うこと（法令違反や公務員倫理からの逸脱）を目撃した場合、どのように行動すると思いますか（複数回答可）。

直接本人に注意する	57	12.2
職場の上司・同僚に相談する	268	57.5
総務課（公益通報相談窓口）に相談する	75	16.1
何もしない	25	5.4
どうしたらよいかわからない	41	8.8
合計	466	100.0

問21 あなたは、様々な問題に対し、市職員以外の専門相談員が対応する外部の公益通報相談窓口が設置された場合、相談窓口を利用しますか。

利用する	35	8.9
たぶん利用する	105	26.8
利用しない	87	22.2
わからない	165	42.1
合計	392	100.0

問22 あなたは、職員の不祥事が発生する一番の要因は何だと思えますか。

職員のモラルの欠如	178	45.3
組織としてのリスク管理体制の不備	71	18.1
責任者・管理者による管理監督の不足	28	7.1
職場内のコミュニケーションの不足	96	24.4
その他	20	5.1
合計	393	100.0

※その他の主な記述内容

- ・ 職員不足、業務量の多さ
- ・ 組織的な対応不足

問23 あなたは、職員の不祥事を発生させないようにするには、何が最も有効だと思えますか。

コンプライアンス・不祥事防止に関する研修を充実させること	21	5.3
コンプライアンス・不祥事防止に関する情報提供を充実させること	39	9.9
チェック体制を強化するなどの仕組みづくりを行うこと	107	27.2
職場内のコミュニケーションをよくすること	148	37.7
部下と上司が定期的に面談をすること	16	4.1
処分を厳正に行うこと	32	8.1
その他	30	7.6
合計	393	100.0

※その他の主な記述内容

- ・ 本人の意識・能力
- ・ IT化等による事務の簡素化
- ・ 職員の増員
- ・ 相談しやすい関係性の構築
- ・ スケジュール管理
- ・ 定期的な人事異動

問24 あなたは、事務処理ミスが発生する一番の要因は何だと思いますか。

職員の知識・経験の不足	200	50.9
職員の体調面での不調	9	2.3
組織としてのリスク管理体制の不備	54	13.7
責任者・管理者による管理監督の不足	14	3.6
職場内のコミュニケーションの不足	49	12.5
事務処理マニュアルの未整備	35	8.9
その他	32	8.1
合計	393	100.0

※その他の主な記述内容

- ・能力・知識の問題
- ・職員不足、業務量の増加

問25 あなたは、事務処理ミスを発生させないようにするには、何が最も有効だと思いますか。

事務処理ミス防止に関する研修を充実させること	26	6.6
事務処理ミス防止に関する情報提供を充実させること	36	9.2
業務マニュアルを充実させること	63	16.0
チェック体制を強化するなどの仕組みづくりを行うこと	139	35.4
職場内のコミュニケーションをよくすること	85	21.6
処分を厳正に行うこと	5	1.3
その他	39	9.9
合計	393	100.0

※その他の主な記述内容

- ・職員の増員
- ・IT化等による事務量の削減
- ・チェック体制の強化

問26 あなたの職場では、個人情報適切に管理されていると思いますか。

適切に管理されている	120	30.5
おおむね適切に管理されている	240	61.1
あまり適切に管理されていない	24	6.1
適切な管理の仕方がわからない	4	1.0
個人情報は（ほとんど）扱わない	5	1.3
合計	393	100.0

問27 あなたの職場では、公文書適切に管理されていると思いますか。

適切に管理されている	77	19.6
おおむね適切に管理されている	271	69.0
あまり適切に管理されていない	34	8.7
適切な管理の仕方がわからない	5	1.3
公文書は（ほとんど）扱わない	6	1.5
合計	393	100.0

問28 あなたは、糸魚川市が定めた情報セキュリティポリシーの遵守事項を実践していますか。

遵守事項を実践している	236	60.1
遵守事項を実践できていない場合がときどきある	101	25.7
遵守事項を実践できていない場合のほうが多い	6	1.5
セキュリティポリシーを知らない・読んだことがない	39	9.9
電子情報は（ほとんど）扱わない	11	2.8
合計	393	100.0

問29 あなたは、自動車を運転する際、法定速度、一時停止など、交通法規を遵守していますか。

公用、私用ともに遵守している	293	74.6
公用、私用ともに必ず遵守しているとはいえない	43	10.9
公用では遵守しているが、私用では必ず遵守しているとはいえない	55	14.0
運転をすることがない	2	0.5
合計	393	100.0

問30 あなたの職場では、外部から不当要求や強いクレームを受けた場合、どのように対応していますか（複数回答可）。

毅然と対応し、通常の対応以上の対応は行っていない	66	13.0
相手の言い分をじっくりと聞いたうえで、法令等の範囲内でできる限りの対応をしている	290	57.2
職員によっては特別な対応をしていることがある	23	4.5
上司に対応を任せている	85	16.8
不当要求や強いクレームを受けることはない	33	6.5
その他	10	2.0
合計	507	100.0

※その他の主な記述内容

- ・上司に相談、情報共有して対応を確認する。
- ・議員からの要求等に苦慮している。

問31 あなたは、職務上関係する業者等から、入札の予定価格・最低制限価格の教示依頼を受けたことがありますか（市町合併後の状況を回答してください）。

受けたことがある	10	2.6
受けたことがない	380	97.4
合計	390	100.0

問32 あなたは、教示依頼を受けたことがある場合、上司、同僚に相談したことがありますか。

相談したことがある	6	60.0
相談したことはない	4	40.0
相談しようとしたができなかった	0	0.0
合計	10	100.0

問33 あなたは、上司・同僚に相談しようとしたができなかった場合、その理由を記入してください（必須）。

4人無回答

問34 あなたは、教示依頼を受けたことがある場合、教示したことがありますか。

教示したことがある	1	10.0
教示したことはない	9	90.0
合計	10	100.0

問35 あなたは、教示依頼に答えたことがある場合、なぜ教示したのか記入してください（必須）。

入札を不調にさせたくなかったため、不調になれば上司等から指摘等があるため。

問36 あなたは、業者と個人所有の携帯電話で連絡を取ることはありますか。

頻繁に取っている	2	0.5
取ることもある	67	17.2
過去には取っていた	52	13.3
取ることはない	269	69.0
合計	390	100.0

問37 連絡を取ることがあると答えた場合、その主な内容を記入してください（必須）。

※主なもの

- ・ 緊急時の除雪対応や修繕依頼
- ・ 工事施工中における緊急的な相談・協議、災害時の緊急対応依頼(現場からその場ですぐに連絡・指示したい場合)
- ・ 休日や閉庁日の緊急対応時
- ・ 出先での緊急連絡に使用

問38 その他コンプライアンスに関する意見等があればご自由に記入してください。

- ・ 予定価格の事前公表
- ・ 現場用携帯電話の設置
- ・ 業者に対して策を講じないと変わらない（見積依頼をした時から漏えいは始まっている）。
- ・ 職場内の情報共有やコミュニケーション
- ・ （入札）業者からの接触を一切避け、問合せ窓口を一本化する。
- ・ 事業を減らし、技術職員の負担を減らす。
- ・ （入札）不調になると上司からのハラスメントを受けるという声もある。
- ・ 業務のアウトソーシング
- ・ 今回の件で、職員が委縮したり、職務に対するモチベーションを下げている。
- ・ 組織のリスク管理として重点的に位置づける（組織としての体制構築）
- ・ 職場環境の改善

- ・産業カウンセラーの導入
- ・上司との定期的な面接
- ・定期的な研修
- ・会計年度任用職員にも研修等を行ってほしい。
- ・上司の意識改革
- ・民間に比べてコンプライアンスの意識が低い。
- ・チェック等の手続きを増やすということではなく、いかに守るかという意識を高める必要がある。

糸魚川市コンプライアンス行動指針

令和4年1月策定



目 次

はじめに

第1 コンプライアンスとは

- 1 コンプライアンスとは
- 2 コンプライアンス推進目標

第2 求める職員像のための行動指針

- 1 求める職員像
- 2 具体的な職員の行動指針
 - (1) 『法令を遵守する職員』 となるために
 - (2) 『高い倫理観を持つ職員』 となるために
 - (3) 『服務規律を遵守する職員』 となるために
 - (4) 『情報セキュリティポリシーを遵守する職員』 となるために
 - (5) 『交通法規を遵守する職員』 となるために
 - (6) 『ハラスメントをしない職員』 となるために

第3 組織の取組方針

- 1 管理監督者（部長・課長）の役割・心構え
- 2 風通しの良い職場づくり
- 3 ミスをしたら、見つけたら

第4 職員の負う責任、受ける処分

第5 コンプライアンスの推進体制

- 1 問題発生時の対応
- 2 推進体制
- 3 通報体制

第6 チェックリスト

はじめに

「コンプライアンス」とは、一般的に「法令遵守」と訳されますが、市職員は、法令等を遵守することはもちろん、社会常識や高い倫理観に基づき、常日頃から職務を公平・公正に執行し、市民ニーズや社会的要請に応えていくことが求められています。

そのためには、職員一人ひとりがコンプライアンスに対し、共通の認識を持って行動し、不祥事を起こさない、起こさせない組織風土を作り上げ、市民から信頼される職員、市役所を目指さなければなりません。

本市では、平成26年度に「糸魚川市職員不祥事防止のための行動指針」、「糸魚川市職員の不祥事発生時の対応マニュアル」、「糸魚川市職員不祥事防止のためのチェックリスト」を策定し、取組を続けてまいりました。

しかし、残念なことに、令和3年5月に職員が官製談合防止法違反等で逮捕される事案が発生いたしました。

このことを厳粛に受け止め、今後、二度とこのような不祥事が起きないように、組織を挙げて全力で取り組んでいかなければなりません。

ここに定める「糸魚川市コンプライアンス行動指針」は、再び不祥事を起こさないという強い決意の下に、これまでの指針を見直し、職員としての行動規範、コンプライアンスの推進に係る制度や体制等の基本を常時確認するための指針として定めるものです。

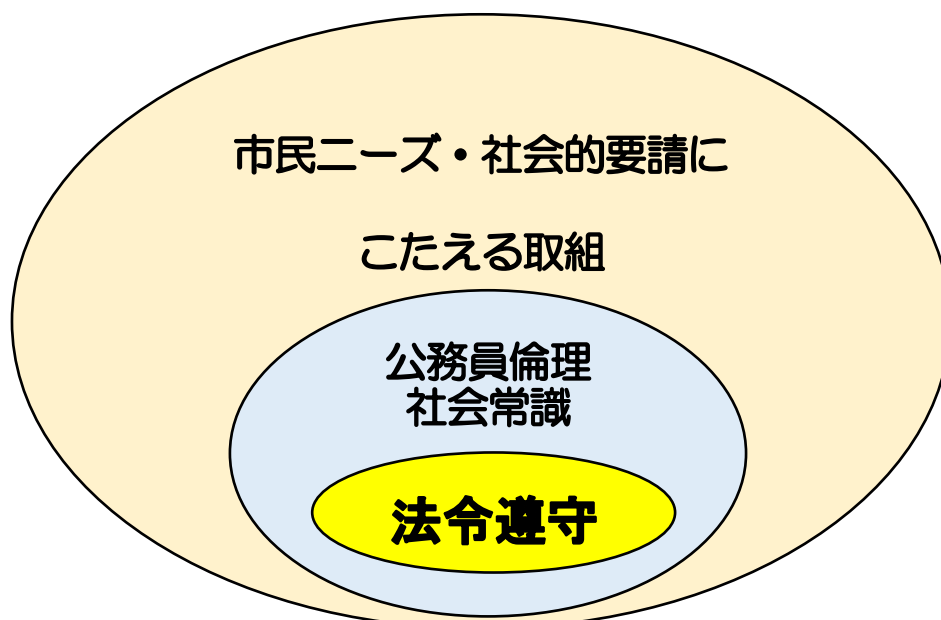
全庁一丸となって市民の皆様から信頼される職員、市役所の実現に取り組めます。

第1 コンプライアンスとは

1 コンプライアンスとは

コンプライアンスとは、一般的に法令遵守と訳されます。

この指針で示すコンプライアンスは、単に法令違反をしないというだけでなく、更に社会常識や高い倫理観に基づき、正しい行動をするという公務員倫理、市民ニーズ及び社会的要請に responding していくことと定義します。



○ 法令遵守とは

法令遵守とは、法令やルールに規定されていることに従って、これを確実に守るということを意味します。法令遵守の意識を持つことは、公務員として当然のことであり、仕事をする上での基本となります。

○ 公務員倫理とは

公務員倫理とは、法令遵守のみならず、一般的な社会規範やマナーを守ることを含んだ全体の奉仕者としての行動規範であり、公務員が社会一般から期待されている行動規範です。

2 コンプライアンス推進目標

市政の発展には、市民との信頼関係が必要不可欠です。職員一人ひとりが公務員としての立場を認識し、法令等に基づき適正に職務を遂行することは当然であり、職務外であっても、社会規範やマナーについて率先して遵守していくことが求められます。

こうしたことから、コンプライアンス意識を醸成するための基盤となる、活力ある職場づくりを進めるとともに、職員一人ひとりが公務員としての高い倫理観を持ち、社会的責任を自覚してコンプライアンス行動を実践し、質の高い行政サービスを提供することによって、市民から信頼される職員を目指します。



第2 求める職員像のための行動指針

1 求める職員像

前述のとおり、市政の発展には、市民との信頼関係が必要不可欠です。

市民に信頼される職員になるために、糸魚川市が職員に求める職員像は、次のとおりです。

糸魚川市が求める職員像

- 1 法令を遵守する職員
- 2 高い倫理観を持つ職員
- 3 服務規律を遵守する職員
- 4 情報セキュリティポリシーを遵守する職員
- 5 交通法規を遵守する職員
- 6 ハラスメントをしない職員

これは、再任用職員、会計年度任用職員も含めた、糸魚川市職員全体の目標になります。

2 具体的な職員の行動指針

行動指針の共通理念

次頁から記載してある具体的な行動指針は、あくまでも代表例であり、全てのことがらを網羅しているわけではありません。

共通理念として、全ての行動に対し、次の観点を忘れずに念頭に置いてください。

1 公務員の行動としてふさわしいか

2 市民の利益にかなっているか

3 市民に堂々と説明できるか

採用時のサービスの宣誓を常に心がけましょう

私は、ここに主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、かつ、擁護することを固く誓います。

私は、地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的かつ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実かつ公平に職務を執行することを固く誓います。

(1) 『法令を遵守する職員』となるために

- ▷ 常に根拠となる法令等を確認し、十分に理解して正しく適用するとともに、事務改善が必要な場合は、積極的に見直しましょう。
- ▷ 契約事務については、競争が原則であることを認識し、事務手続の透明性、公平性を確保して適正に執行しましょう。
- ▷ 法令違反等を知り得たときは、隠ぺいしたり、見過ごしたりすることなく、上司に報告、連絡、相談をする、又は相談（通報）窓口や外部相談員に通報するなど、適切に対応しましょう。
- ▷ 事務や作業のマニュアル化など、職員間の情報共有を図り、チェック体制を構築するとともに、事務処理ミスが発生したときは、直ちに所属長に報告しましょう。
- ▷ 公金の取扱いに当たっては、市民から預かった大切な税金等であるという意識を常に持ちましょう。

確認しましょう

【関係法令等】

- 地方自治法（第2条）
- 地方公務員法（第30条～第38条）
- 刑事訴訟法（第239条）
- 糸魚川市財務規則
- 糸魚川市文書規程
- 財務の手引
- 文書事務の手引

(2) 『高い倫理観を持つ職員』となるために

- ▷ 公務員としての信用と倫理を意識し、職務を的確に遂行しましょう。
- ▷ 勤務時間外であっても、自らの行動が公務全体の信用に影響することを常に意識し、行動しましょう。
- ▷ 市への要望、苦情等が、暴力や脅迫、恫喝など不当な手段によって職務を強要する不当要求行為等に該当する場合は、上司に報告、相談の上、組織的な対応に努めながら、毅然とした対応を取りましょう。
- ▷ 公務員による法令違反に対しては、民間の場合以上に、社会は厳しい目で見ていることを認識しましょう。

確認しましょう

【関係法令等】

- 地方公務員法（第30条～第38条）
- 公職選挙法（第136条の2）
- 糸魚川市暴力団排除条例
- 糸魚川市職員倫理規程
- 糸魚川市職員倫理規程実施要領
- 糸魚川市 SNS 活用指針
- 糸魚川市職員の政治的行為の制限に関する運用指針



(3) 『服務規律を遵守する職員』となるために

- ▷ 全体の奉仕者として、公共の利益のために全力を挙げて勤務する義務が課せられていることを常に意識し、公務に臨む基本姿勢を保持しましょう。
- ▷ 勤務時間内外を問わず、自らの行動が公務全体の信用に影響することを常に意識し、市民の信頼を損なわない行動をしましょう。
- ▷ 利害関係者から金銭、物品等の提供を受けたり、飲食を共にしたりするなど、市民の疑惑を招くような行動は、してはいけません。



確認しましょう

【関係法令等】

- 地方公務員法（第30条～第38条）
- 糸魚川市運転者服務規程
- 糸魚川市公益通報に関する要綱
- 糸魚川市文書規程
- 糸魚川市接遇ガイドブック
- 文書事務の手引

(4) 『情報セキュリティポリシーを遵守する職員』となるために

- ▷ 公開すべき情報、保護すべき情報の違いを認識し、個人情報保護制度等についての基本的な知識を身に付け、情報を適切に取り扱いましょう。
- ▷ 個人情報は、必要最小限の情報を、取得目的を明確にし、原則として本人から収集するとともに、取得目的の範囲内のみの利用を守りましょう。
- ▷ 個人情報の紛失や漏えい等の事故が起されば、市民に大きな被害が生じるおそれがあることを常に意識しましょう。
- ▷ 職務上知り得た情報を、目的外に利用することや外部に提供することは、禁止されていることを念頭に置いて業務を行いましょう。
- ▷ 電子情報の改ざん、漏えい等や情報システム障害を防止するため、情報セキュリティ対策の重要性を認識し、常に情報セキュリティポリシーを意識しましょう。

確認しましょう

【関係法令等】

- 糸魚川市情報公開条例
- 糸魚川市個人情報保護条例
- 糸魚川市情報セキュリティポリシー



(5) 『交通法規を遵守する職員』となるために

- ▷ 公私を問わず、交通法規を再確認し、常に安全運転の意識を高く持ちましょう。
- ▷ 交通違反は、職員一人ひとりの心掛けによって確実に防止できます。交通違反は絶対にしないという強い意志を持ちましょう。
- ▷ 不注意や気の緩みによって交通事故を起こさないように心掛け、万一、交通事故を起こしたときは、負傷者の救護、路上の危険防止措置、警察への連絡、職場への連絡等の措置を迅速に行いましょう。
- ▷ 飲酒運転はもちろんのこと、酒気帯び運転は絶対にしてはいけません。また、そのような車両への同乗者となることのないように注意しましょう。



確認しましょう

【関係法令等】

- 道路交通法
- 糸魚川市運転者服務規程

(6) 『ハラスメントをしない職員』となるために

- ▷ 職場におけるハラスメント行為[※]は、働く人の個人としての尊厳と人格を不当に侵害する、許されない行為であることを認識しましょう。
- ▷ ハラスメント行為について十分理解し、行動しましょう。
- ▷ ハラスメントを「しない」「させない」「見過ごさない」という強い意志を持ち、取組を徹底しましょう。

確認しましょう

【関係法令等】

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- 糸魚川市職員ハラスメント防止指針

※代表的なハラスメントの例

<p>セクシュアルハラスメント</p> <p>相手の意に反した性的な言動に対する対応によって、勤務条件などに不利益を与えたり、それを繰り返すことにより職場環境を悪化させたりする行為</p>	<p>パワーハラスメント</p> <p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為</p>	<p>マタニティハラスメント</p> <p>働く女性に対して、妊娠・出産を理由として、退職や雇い止めを促すなど、職場で精神的・身体的苦痛を与える行為</p>
---	---	---

第3 組織の取組方針

1 管理監督者（部長・課長）の役割・責任

管理監督者の仕事の一つに、危機管理があります。

危機管理の基本は、身の周りで起こっていることに「気づく」ことができるかという点にあります。この「気づく」ことができるかどうかは、問題意識を持っているかどうかであり、常日頃から、可能性のある不祥事を想定し、危機意識を持つことによって、不祥事の兆候に「気づく」ことができるようになります。

自らの職場で想定される不祥事について、常に問題意識を持ち、それらを防止するための対策を講じ、継続して実践していくことが、不祥事防止につながります。不祥事防止の鍵は、職場を管理し、部下の意識を左右する管理監督者が握っています。

管理監督者が行うべきこと

- 1 不祥事に対する危機意識を常に持つ。
- 2 不祥事の前触れとなる小さな兆候を見逃さない。
- 3 常日頃から考えられる不祥事を想定し、対策を講じる。
- 4 他の自治体の不祥事を教訓とする。
- 5 業務における慣行等について、根拠を確認する。
- 6 業務の点検や進捗管理を十分把握し、決裁や報告が上がってくる前の段階についてもしっかりと目を配る。
- 7 トラブルが予見される業務については、必ず複数の職員が関わるような体制で実施する。
- 8 風通しの良い職場をつくるよう心掛ける。
- 9 上司の意識が部下の意識を左右することを忘れず、模範となるよう努める。
- 10 挨拶や積極的な声掛け等により、部下職員が相談しやすい雰囲気をつくる。
- 11 職員一人ひとりとの会話の機会を大切にする。
- 12 職員の勤務態度や言動などの変化に気を配る。
- 13 職員の市民に対する接遇に十分留意する。

2 風通しの良い職場づくり

職員がコンプライアンスを理解し、実践するためには、コンプライアンスに前向きに取り組む、風通しの良い職場風土が不可欠です。

日頃から「報告・連絡・相談」を徹底し、コミュニケーションを密にすることで、ハラスメントの防止、メンタルヘルスの向上にもつながります。

共に仕事をする仲間を、お互いに尊重し合える関係をつくることが大切です。

- ▷ 報告・連絡・相談を徹底しましょう。
- ▷ 上司・同僚の勤務状況、様子を互いに把握しましょう。
- ▷ 打合せや面談を積極的に行い、日頃から職場内のコミュニケーションを密にしましょう。

3 ミスをしたら、見つけたら

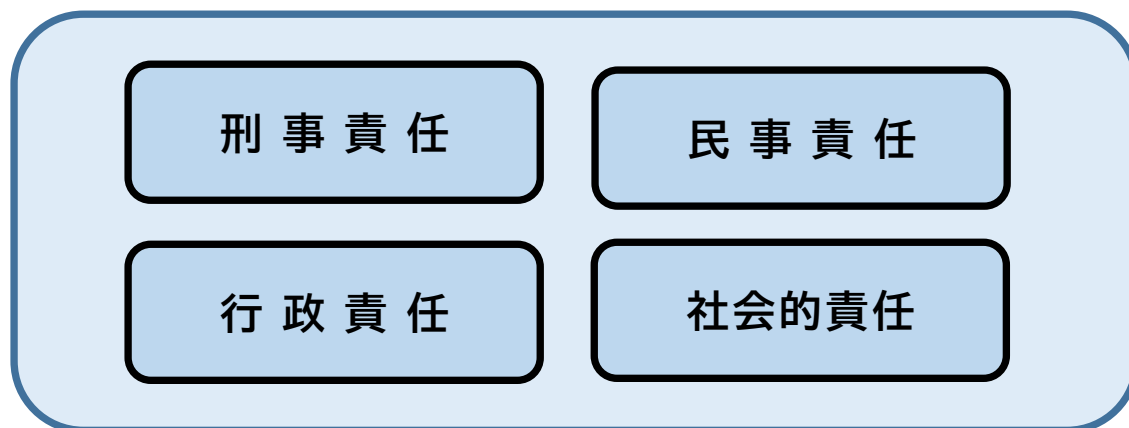
ミスは誰にでも起こりうるものです。

ミスをしてしまったときや、誤りや不適正な取扱いを発見したときは、直ちに情報を共有し、組織全体で協力して解決策を考え対応する、前向きな職場づくりを進めなければなりません。

- ▷ ミスが発生したら、組織全体で協力・解決策を考えていくことにより、ミスが発生しても報告しやすい環境づくりを構築しましょう。
- ▷ 問題は組織全体で共有し、小さなうちに解決や改善措置を講じましょう。

第4 職員の負う責任、受ける処分

職員が法令違反等を起こした場合、4つの責任を負うことを認識しましょう。



(1) 刑事責任

職員が法令違反をした場合、刑法等によって禁固刑や罰金刑などの刑事処罰を受ける場合があります。

(2) 民事責任

犯罪行為は、被害結果に対する損害賠償責任を負う場合があります。

(3) 行政責任

行政上の資格等の取消しなどの行政処分を受ける場合や、懲戒処分などの個人の身分に関する責任を負う場合があります。

(4) 社会的責任

刑事処分や懲戒処分を受けた場合、その後の社会生活に大きな影響を及ぼします。本人だけではなく、家族への影響も必至と言えます。

違反、不祥事を起こした職員は、懲戒処分等の対象となります。

処分の内容は、糸魚川市職員懲戒処分等指針（別冊）のとおりです。

第5 コンプライアンスの推進体制

不祥事、問題などの発生リスクがゼロになることはありません。組織として「不正、事故などが起こる可能性はある」との認識を浸透させ、問題の芽が小さいうちに対応できる感覚を、職員の中に育てていくことが大切です。

私たちの仕事は、組織を守るためのものではありません。市民のために仕事をしているという意識を常に持ち、問題発生時の対処を行います。

1 問題発生時の対応

(1) 迅速かつ誠実な対応

- 早急に上司に報告します。
- 冷静に伝え聞いた情報と確認できた情報を区分し、事実関係の把握を迅速に行います。
- 庁内での情報の共有化を行います。
- 市民、庁内への影響度を迅速に判断し、被害の拡大を防止します。

(2) 事実の公表

- 正確に情報を把握します。
- 確認できた事実等は、公表します。
- 公表に当たっては、風評被害、被害者保護等に十分な配慮を行います。

(3) 原因究明と再発防止に向けた改善努力

- 問題発生の原因となった行為と状況を把握し、原因を分析します。
- 事実の概要は、全所属に周知を徹底します。同様の業務を行っている所属に対し、再発防止に向けた取組を周知します。
- 再発防止のために必要な組織的、制度的な改善を行います。

2 推進体制

市長をコンプライアンス最高責任者とし、以下の推進体制を構築します。

(1) コンプライアンス推進委員会

委員：コンプライアンス総括責任者（副市長）、総括副責任者（教育長）
コンプライアンス推進管理者（部長・課長）

役割：庁内体制の推進、組織・体制の確認及び見直し

(2) コンプライアンス審査会

委員：外部の方を委嘱（4～5名程度）

役割：取組内容の監視・確認・助言

(3) 推進体制の概要

- ・ 市長は、市のコンプライアンス最高責任者として全体の監督・指導を行います。
- ・ コンプライアンス総括責任者・副責任者は、各所属におけるコンプライアンスの推進を総括し、必要な指示をするなど、各課のコンプライアンス推進に当たります。
- ・ コンプライアンス推進管理者は、コンプライアンス総括責任者・副責任者の指示を受け、各所属のコンプライアンスの推進を指揮します。また、各所属を超えて取り組むべき課題をコンプライアンス総括責任者に報告します。
- ・ 各所属におけるコンプライアンス状況の点検、コンプライアンスの推進等の担当者は、原則課長補佐とします。
- ・ 取組内容は、コンプライアンス審査会に定期的に報告し、対応・措置・助言等をいただきます。

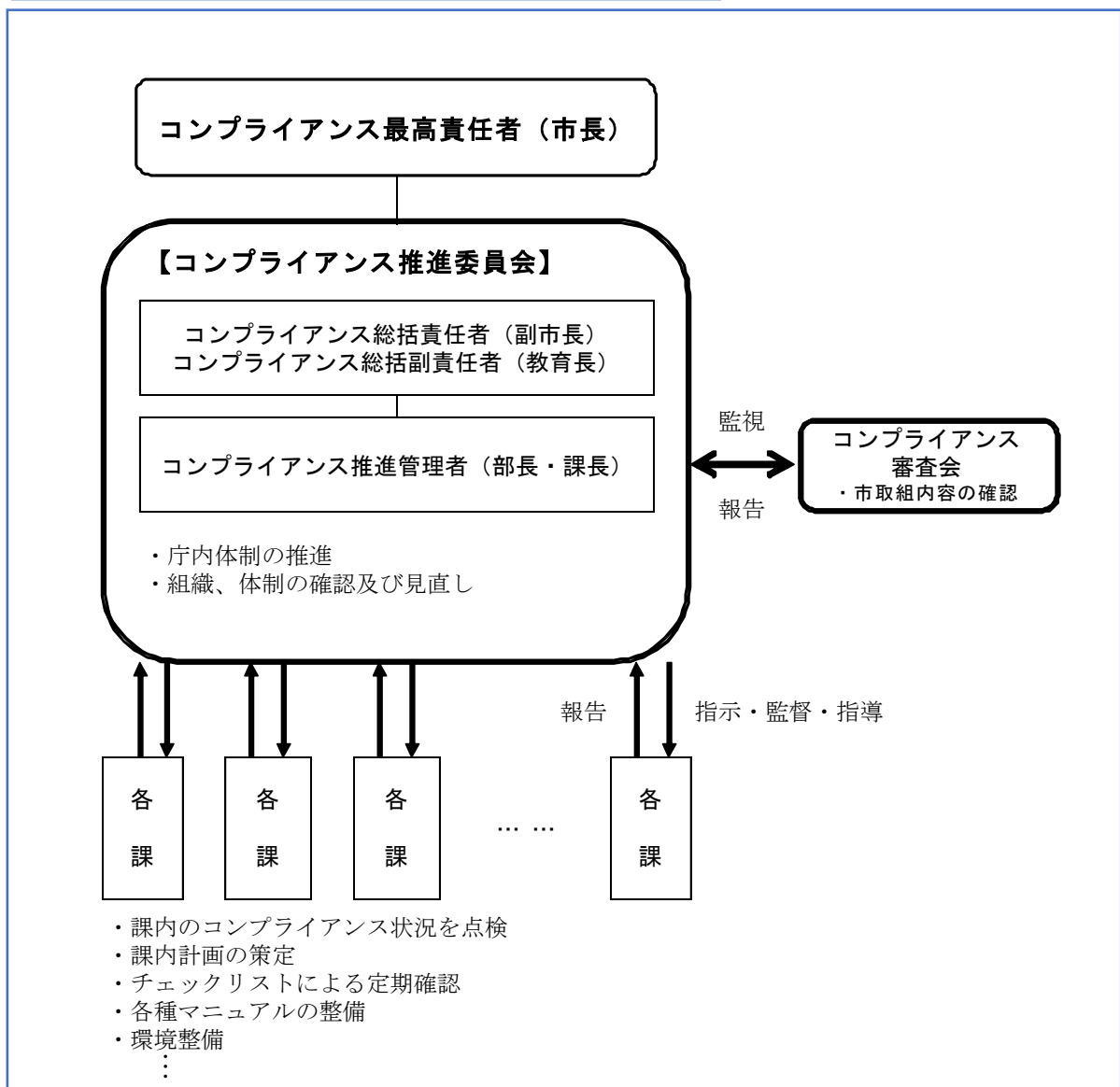
(4) 推進方法

- 各所属では、コンプライアンス推進管理者の指示の下、チェックリストによる定期確認、各種マニュアル等の整備、実践状況等の確認、適切な個人情報の管理、相談や個別面談、所属の環境改善の取組を行います。

これらの取組は、所属ごとに計画をまとめ、計画に沿った行動を行います。

- 全庁的な取りまとめや、研修、啓発活動等の担当は、総務課職員係とします。

<コンプライアンス推進体制図>



3 通報体制

職員・市民からの通報を受けるため、以下の通報体制を構築します。

(1) コンプライアンス推進委員会（推進体制の組織と同一）

役割：通報に関する調査及び審査

(2) コンプライアンス審査会（推進体制の組織と同一）

役割：通報に関する調査及び審査

(3) 外部相談員

相談員：外部の方を委嘱（2名程度、コンプライアンス審査会委員を兼ねる）

役割：外部からの通報を受け、調査及び審査を行い、コンプライアンス審査会に報告を行います。

(4) 公益通報相談窓口（総務課行政係）

役割：主に公益通報を受け付け、真実かどうか調査等を行った上で、コンプライアンス推進委員会に報告します。

(5) 公益外通報相談窓口（総務課職員係）

役割：主に職員のコンプライアンスに関する通報を受け付け、真実かどうか調査等を行った上で、コンプライアンス推進委員会に報告します。

(6) 通報体制の概要

▷ 公益通報やコンプライアンス違反に関する通報は、内容等により外部相談員も含め、3つの窓口を用意します。

【公益通報とは】

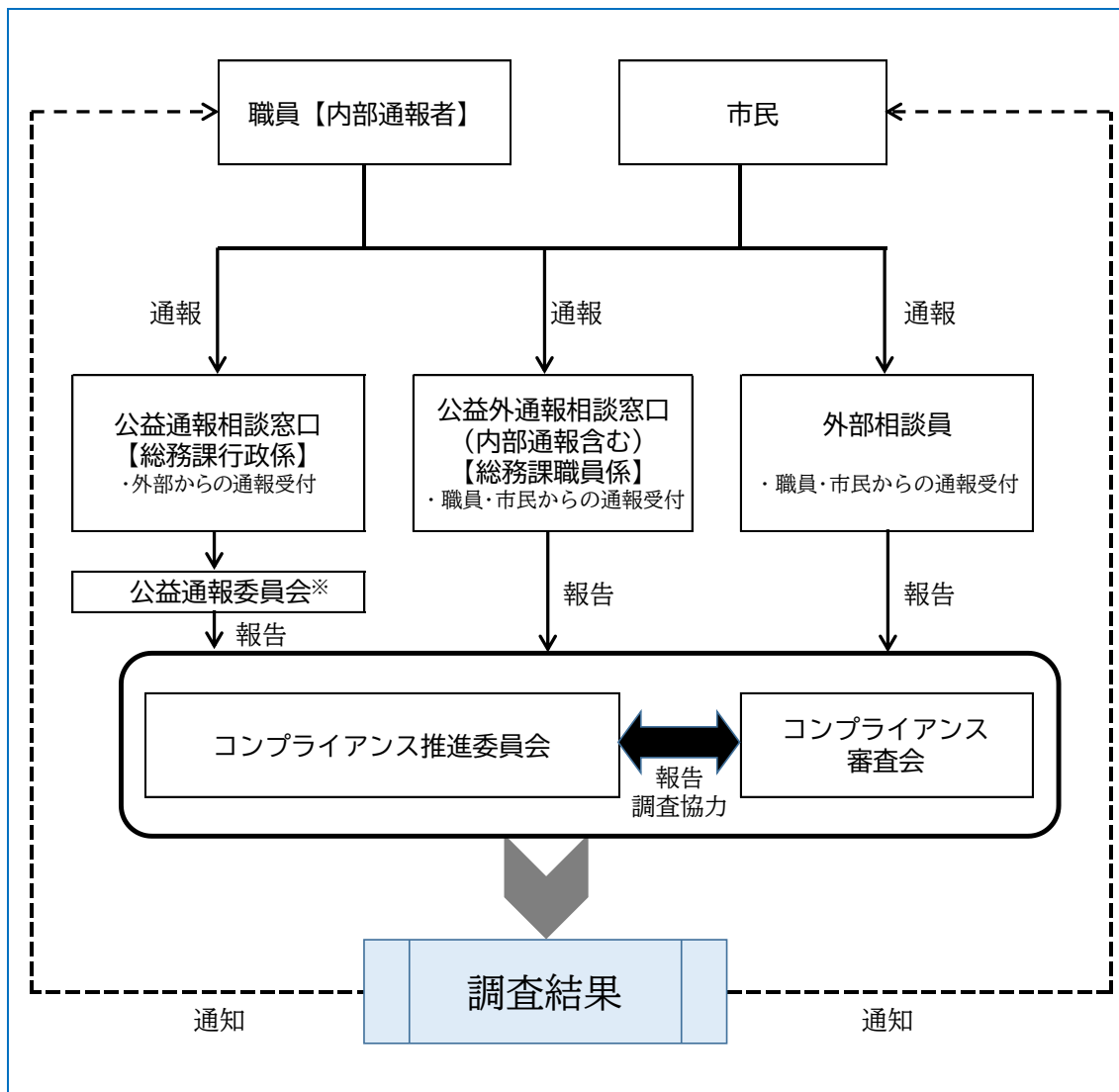
労働者が、労務提供先の不正行為を、不正の目的でなく、一定の通報先に通報すること

確認しましょう

【関係法令等】

- 公益通報者保護法
- 糸魚川市公益通報に関する要綱

〈通報体制図〉



※公益通報委員会：糸魚川市公益通報に関する要綱第8条に規定するもの

- ▷ 通報した場合、通報者の身分、個人情報等は保護されます。客観的証拠がある場合、制度に基づき通報しましょう。
- ▷ 公益通報に該当するか迷った場合は、総務課に気軽に相談しましょう。
- ▷ 調査結果は通報者に通知し、状況によって情報を公開します。

第6 チェックリスト

コンプライアンスチェックリストです。

公務員として念頭に置き、常に心掛けてほしい項目ですが、チェック頻度に応じて3段階に区分しています。

- A：月に1度は係内ミーティングで確認すべき事項
- B：半年に1度は人事評価面談等で所属長と確認すべき事項
- C：1年に1度、又は事例ごとに確認すべき事項

このほかにも搭載したほうが良い事例があれば、随時追加していくこととします。

全ての職員が、本チェックリストにより日々の行動を振り返り、不祥事の防止に努め、市民の信頼を失うことのないようにしていかなければなりません。

各課、係等の上司等は、チェックの内容について、課内ミーティングや目標管理面談の中で話し合いを持ち、必要に応じて解決策を講じましょう。

本チェックリストによる自己チェック状況は、定期的を確認します。

(1) 法令を遵守する職員

	取組内容	チェック
A	業務執行に当たっては、根拠となる法令等を必ず確認している。	
A	個人の勝手な思い込みによる判断をしない。	
A	入札情報を、関係者に漏らさないよう心がけている。	
B	例規等の改正を理解し、適切に改正を行っている。	
B	市政全般に関する法令、とりわけ担当業務に関する法令についての正しい知識の習得に努めている。	
C	公務員の地位を利用して選挙運動に関わったり、政治的行為の制限に抵触するようなことをしないよう心がけている。	
C	職場内の法令違反行為を知ったとき、隠ぺいすることなく所属長に相談する。	

(2) 高い倫理観を持つ職員

	取 組 内 容	チェック
A	市の物品を私的に利用しない。	
A	人権に配慮し、適切な言動を心がけている。	
B	利害関係者との関係が、必要以上に親密にならないよう心がけている。	
B	職務を問わず、市民の疑惑や不信を招く行為を行わない。	
C	権限、地位を私的な目的のために行使しない。	
C	サービスの宣誓内容を理解している。	

(3) 服務規律を遵守する職員

	取 組 内 容	チェック
A	勤務時間中、無断で長時間あるいは頻繁に職場を離脱しない。	
A	離席するときは、上司、同僚に行先、用務を伝える。	
A	遅刻・無断欠勤をしていない。	
A	始業時間に業務を開始できる体制を整えている。	
A	自分からあいさつをしている。	
A	電話に出るとき、かけるときは、まず所属、名前を告げている。	
B	職務に専念するため、日々の健康管理に留意している。	
B	苦情をそのままにせず、早期の改善に向けた取組を心がけている。	
C	自分の担当している業務の目的や内容を具体的に説明できる。	
C	市の方針を自分の言葉で説明できる。	

(4) 情報セキュリティポリシーを遵守する職員

	取 組 内 容	チェック
A	個人のID、パスワードを適正に管理している。	
A	勤務中、業務とは関係のないサイトを閲覧しない。	
A	個人情報を外部に持ち出さない。	
A	個人情報を第三者に漏らさない。	
B	公私を問わず、SNSの利用に当たっては、公務員としての自覚を持ち、不適切な情報を発信しない。	
C	情報セキュリティポリシーを確認している。	

(5) 交通法規を遵守する職員

取 組 内 容		チェック
A	飲酒運転は、絶対に行わない。	
A	公用車を使用するときは、備え付けのチェック項目を確認する。	
B	交通違反、交通事故を起こさない。	
C	交通違反、交通事故を起こしても、繰り返さないよう心がけている。	

(6) ハラスメントをしない職員

取 組 内 容		チェック
A	人格を否定するような発言をしない。	
A	一緒に働く人たちを、仲間として認識している。	
B	ハラスメントが見受けられる場合は、同僚として注意する。	
B	自分は大丈夫と思わず、常に自身や周りの状況を確認している。	
B	好き嫌いや憂さ晴らしなど、個人的な感情で業務を行わない。	

(7) その他

取 組 内 容		チェック
A	報告・連絡・相談を徹底している。	
A	誰に対しても、親切・丁寧な対応を心がけている。	
A	経費削減に心がけている。	
B	定期的に職場会議や打ち合わせで情報を共有している。	
B	所属内で互いの仕事を理解し、フォローしあっている。	
B	休暇の計画的な取得に努めている	
B	研修等で得た知識を職場に還元している。	
C	常に業務改善する意識を持って仕事をしている。	
C	地域活動に積極的に参加している。	

