

沼津市職員不祥事防止対策行動計画

令和2年5月

はじめに

本市発注工事の入札に関して情報を漏えいしたとして「官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害」の容疑で、令和元年10月18日に本市職員が逮捕され、同年12月4日には別の工事に関する情報を漏えいしたとして「公契約関係競売入札妨害」の容疑で、2人目の職員が逮捕されました。

このような事態を招いたことは極めて遺憾であり、本市のイメージを著しく失墜させ、市民の皆様をはじめ、多くの方々に不信感をいだかせる事態となりました。

行政に対する市民の皆様からの信頼を得ることは、公務員に課せられた責務であり、公私にかかわらず法令違反や反倫理的行為は、市政及び職員全体への多大な不信感につながるものであります。

職員はこのことを深く認識し、法令遵守、公務員としての倫理意識の保持、市民の疑惑や不信を招くような行為の自制を改めて徹底し、不正行為を根絶するという断固たる決意を持って、二度とこのようなことが起きないように、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。

そこで、職員が「法令遵守」及び「公務員倫理」に対し、共通の認識を持って行動するための指針とすべく「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」を策定しました。

全ての職員が、この行動計画をもとに、公務員としての自覚と責任を持ち、市民の皆様から信頼される市役所の実現を目指します。

沼津市不祥事再発防止対策本部会議

行動計画策定の背景など

1 計画を取りまとめた背景

令和元年10月及び12月、本市職員2人が公契約関係競売入札妨害等事件により逮捕される事案が発生しました。

短期間にこのような不祥事が相次いで発生したことは、まさに異常事態であり、市政全体に対する信用を著しく失墜させることとなりました。

職員一人ひとりが、この不祥事を「他人事」ではなく、「自分の事」としてしっかりと向き合い、再発防止に取り組む必要があります。

一度失った信頼を取り戻すことは決して容易なことではなく、全職員一丸となり市民の皆様からの信頼を回復するため、しっかりと取り組みを進めていく必要があります、その行動指針として「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」を策定しました。

2 不祥事の背景及び要因

今回の2件の公契約関係競売入札妨害事件に関し、裁判や事件後に実施した職員実態調査（アンケート）を通して、コンプライアンスや公務員倫理に関する様々な問題点及び課題が浮き彫りになりました。

元工事検査課主任の事件では、OB職員（元上司）から予定価格を聞かれ、元上司に対し恩義を感じており、断ることができなかったとのことであり、現役職員とOB職員との関係性など、本市役所の長年の組織風土に問題があったものと考えられます。

また、当該職員は、再任用職員となり定年退職前と比較し倫理意識の低下があったとのことであり、再任用職員に対する公務員倫理、コンプライアンス意識の周知・徹底についても課題があったものと考えられます。

次に、元工事検査課課長補佐の事件では、業者からの接待のお礼として自ら予定価格の情報提供を申し入れていたとのことであり、公務員としての意識があまりにも低く、中途採用である民間経験採用職員へのコンプライアンス研修の内容、頻度について不備があったものと考えられます。

また、起訴事実以外の複数工事の価格情報も漏えいしていたとされており、周囲の職員が全く不正に気付くことができなかった組織、職場環境にも課題があったといえます。

不祥事の発生には、個人の資質に起因するものと組織風土に起因するものとが考えられますが、今回の2件の不祥事については、個人の資質、組織風土ともに問題があったものと考えられます。

3 不祥事による影響

不祥事を起こした職員本人は、刑事上の制裁、懲戒処分、退職手当の不支給などの行政上の制裁、社会的な制裁などを受けます。これにより、家族や友人、仕事、収入など多くのものを失うことにつながり、結果として、その後の人生設計が大きく崩壊してしまうこととなります。

また、本人だけでなく、市役所全体の信頼を失墜させ、真面目に働いている多くの職員に多大な迷惑を及ぼします。

さらに、不祥事が発生した際には、市民や市議会への説明、報道対応等が必要となり、市長をはじめ多くの職員がその対応に追われ、業務の運営に多くの支障が発生します。

－職員本人、及び家族への影響－

①刑事上の制裁

逮捕、身柄を拘束され取調べや裁判を受けるなど大変辛い思いをします。

②行政上の制裁

不祥事を起こした職員は、任命権者から懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分を受けます。懲戒処分は大変重い処分であり、処分後に在職した場合、昇給や勤勉手当に影響が及びます。今回不祥事を起こした2人の職員は懲戒免職となり、定年前の職員は退職手当が支給されないこととなりました。

③社会的な制裁

新聞やテレビなどで実名や顔写真が報道され、非難を浴び、家族も精神的な苦痛を受け、現住所に住みづらくなり転居を余儀なくされることもあります。また、インターネット上に書き込まれた情報が半永久的に残ってしまうことも考えられます。

さらに、再就職は退職理由が支障となり困難となります。

④家族の崩壊

家族や親戚の信頼を失い、親族との関係断絶にまで発展してしまうおそれがあります。子どもや兄弟姉妹など、家族の就学・就職に悪影響が及ぶとともに、職を失うことで教育費の捻出が困難となり、子どもが通学や進学を断念せざるを得なくなる場合もあります。

－組織への影響－

①行政に対する信用失墜

職員は、市民全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を執行することが求められており、厳格な行動規範が要求されます。したがって、不祥事を起こすと全ての職員及び市政全体の信用が失墜することとなります。

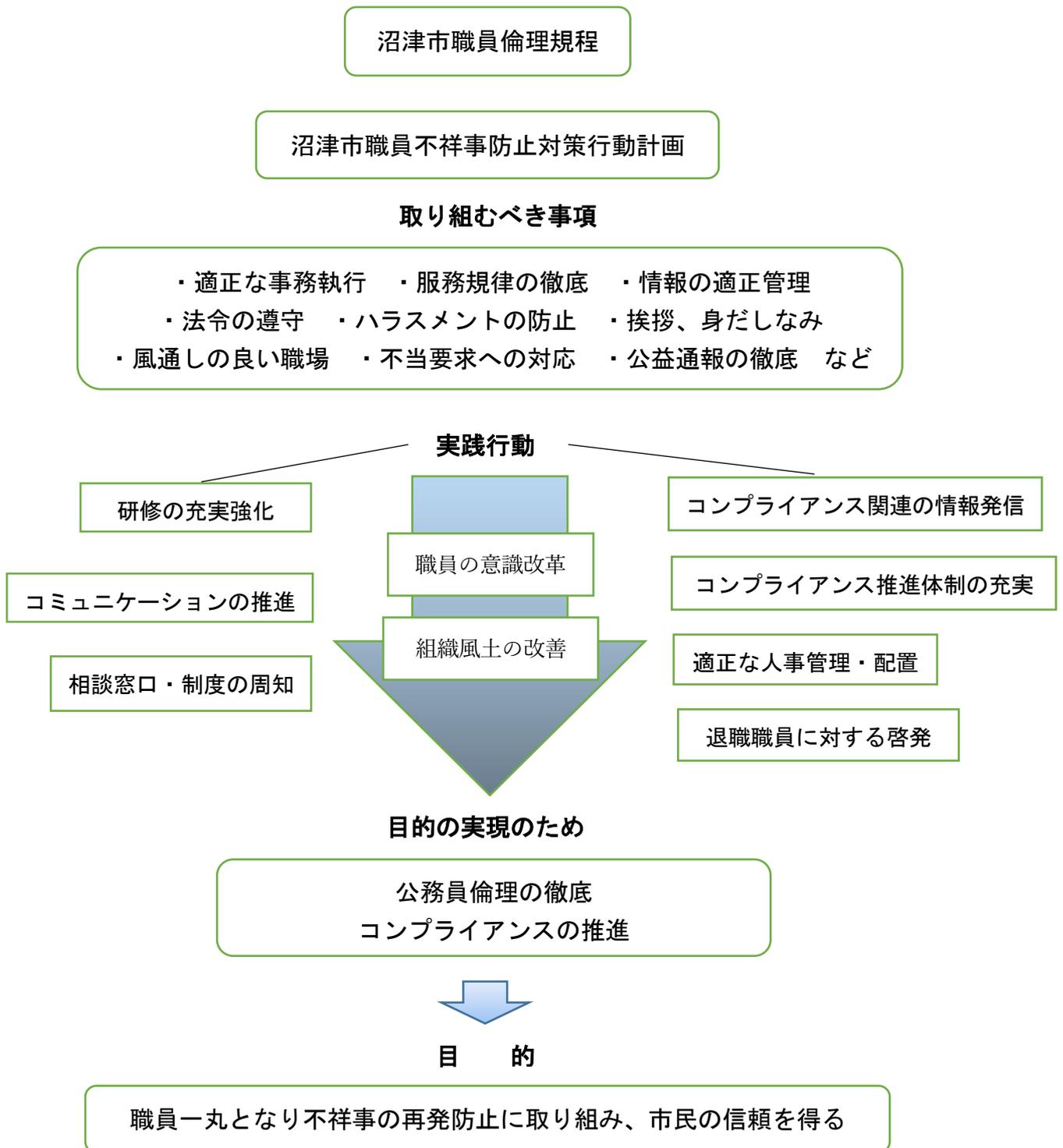
②公務執行への影響

市民の信頼を裏切る行為により、その後の公務遂行へ多大な悪影響を及ぼします。

③不祥事への対応業務の発生

不祥事が発生すると、市長をはじめ、当該職員の所属や人事課、広報課など、多くの職員がその対応に追われます。そのために要する労力や時間は計り知れません。

コンプライアンス推進・公務員倫理徹底の取り組み



この度の不祥事により失ってしまった市民の皆様からの信頼を回復するため、職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上、公務員倫理の徹底、職員を支え不正ができない体制・仕組みづくりなど、組織風土の改善を図り、沼津市役所の再生に全力で取り組んでいきます。

具体的な取り組み

今回、不祥事が発生した背景、要因を踏まえ、二度と不祥事を起こさない、起こさせないために、組織全体として公務員倫理の徹底、コンプライアンス意識の向上、風通しのよい職場づくりなどの組織としての取り組みを推進するとともに、職員一人ひとりが法令を遵守し、良識性、誠実性、公正性、主体性など高い倫理観を持ち、職務内外を問わず自らの行動を律し、市民の皆様から信頼される職員となる必要があります。

このことから、私たち職員は7つの取り組みを実施します。

1. 研修の充実強化によるコンプライアンス意識、公務員倫理の徹底

－研修の充実、強化－

コンプライアンスや公務員倫理を確保することは、公務員の根本であることから、若年層の段階から徹底した教育を行っており、「公務員としての心構え」「服務規律」「公務員倫理」等の研修を実施しています。

その後、主事級昇任に当たって、憲法、地方自治法、地方公務員法等の研修と試験を行い、主事級5年目に再度の公務員倫理研修を、7年目に政策法務研修及び自治体法務検定を実施しています。

今後は、各階層別研修等において服務規律の確保、公務員倫理の高揚に向けた講義を実施するほか、実際に発生した不祥事の概要・状況から、職員として守るべきコンプライアンスに関する知識や法律の基礎知識（官製談合となり得る事例、刑罰の内容）、不祥事が及ぼす様々な影響等について理解を深めるための研修、管理職のマネジメント力の向上を図る研修などを開催し、倫理意識の浸透を図ります。

また、業務遂行における沼津市役所での「常識」が、他の自治体における基準や社会における常識とずれていることに気付かずに内輪の論理に陥ることを防ぐため、市町村職員の人材育成を担い全国から自治体職員が集う市町村アカデミーをはじめとした各種の研修機関に積極的に職員を派遣することで、先進的な知識の習得や他自治体での業務や職員の考え方に接し、社会性の向上を図っていきます。

－コンプライアンス意識、公務員倫理の徹底－

コンプライアンス意識、公務員倫理を徹底するには、職員一人ひとりが、知識の習得、意識の醸成、行動の促進の3つのサイクルを繰り返し行っていくことが重要であり、不祥事の抑止につながります。

- ①**知識の習得**：研修等により公務員倫理に係る基本的な知識を習得。
知識はあっても、意識し続けなければその知識は活かされません。
- ②**意識の醸成**：公務員倫理の知識をもとに意識を変えます。
意識をしても、行動しなければ何も変わりません。
- ③**行動の促進**：公務員倫理に係る行為や振る舞いを行います。
正しい知識がなければその行動は間違った行動となってしまいます。

2. 職場内コミュニケーションの推進

「慣れ合いの人間関係、職場」「だらけた職場」「乱れた服装、私生活」「謙虚さのない、おごり」などから、職場における緊張感の欠如や規律の乱れが生まれ、不祥事が起こりやすい職場風土となってしまいます。

このような職場風土とならないように、朝礼等における倫理意識の啓発、身だしなみチェック、あいさつの徹底などを図り、活力ある風通しの良い職場づくりに取り組み、不正を起こさせない、許さない組織づくりを推進します。

また、職員が困っていることや悩んでいることを相談できる場として、人事評価制度における面談の機会（年3回）を、職務遂行以外の相談の場としても明確に位置付け、不祥事やメンタル不全の防止につなげていきます。

さらに、集合研修時に集まった研修生が、悩みや日頃の出来事などについて、胸襟を開いて語り合う場として試行的に実施している「コミュニケーションタイム」を本格的に実施し、職員間のコミュニケーションをとる場として制度化し、悩みごとの解決につなげるとともに、一人で問題を抱え込まないよう促していきます。

風通しの良い職場とは、

- ◎信頼関係に基づき、組織の目標を達成するために、情報を共有し、自由闊達な議論ができ、それぞれの職員が尊重され、お互いを認め合い、力を合わせて業務に取り組める職場です。
- ◎上司・先輩・同僚などに気軽に相談でき、いきいきと働ける職場を実現するには、あいさつ、声掛けなど日常のコミュニケーションの推進や仕事上での「報告（ホウ）・連絡（レン）・相談（ソウ）」を徹底し、職場内の意思疎通を図ることが重要です。お互いに関心を持ち、気配りができる風通しの良い職場により、不祥事の抑止を図ります。

3. 相談窓口、関連制度の周知徹底

刑事訴訟法第239条第2項「官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。」とあり、市職員には告発義務が課せられていることを周知徹底します。

「職員等からの公益通報に係る事務処理要綱」「沼津市職員の職務に関する要請等への対応要綱」「沼津市職員のハラスメント防止に関する要綱」の各制度及び相談窓口の周知を図り、あわせて、組織の自浄作用のため内部通報の必要性、正当性、内部通報により不利益な取り扱いを受けないことを周知します。

また、外部相談窓口を設置することにより、職場内の不正などに対し相談し、声を上げることのできる環境整備を推進します。

4. 公務員倫理、コンプライアンス関連情報の発信

コンプライアンス意識、公務員倫理を片時も忘れないよう、他自治体で発生した不祥事事例等をコンプライアンス通信により情報発信し不祥事の防止を図ります。あわせて、イントラネット環境などを利用し、職員のパソコン上に注意喚起メッセージを表示し常に意識できる環境づくりを行います。

また、年に1度、「倫理週間」を設け、幹部職員からコンプライアンスに関するメッセージの発信、イントラネットによる啓発活動を実施します。

5. コンプライアンス推進体制の充実

各部署において、コンプライアンス違反の未然防止等のため、内部から助言や指導を行うため、コンプライアンス推進担当を設置します。あわせて、コンプライアンスを日常的に徹底する組織風土を根付かせ、コンプライアンス違反の未然防止を図るため、各部にコンプライアンス推進責任者を設置しコンプライアンスのリーダーとして養成します。また、各部・各課の取り組みを定期的に調査、報告を実施します。

各課においては、定期的にコンプライアンスチェックノートを活用し、公務員倫理、コンプライアンスの周知・徹底・確認を行うコンプライアンスミーティングを開催し、公務員倫理、コンプライアンス意識の継続的な啓発・周知に努めます。また、所属長はコンプライアンス推進管理者として、所属職員の範となるよう常に率先して自らを律するとともに、部下の指導・監督の徹底を図ります。

6. 定期的な事務分担ローテーションの実施

技術職については、専門的な知識や技術が長年の現場経験等を通じて培われるというメリットがある反面、長期にわたり同一部署にいることは、人事の硬直化を招き、利害関係者である業者との癒着が起りやすくなるとともに、その職員へのチェック機能が働かないなどのデメリットもあわせ持っています。このことから、利害関係者との密接な関係を防止するため、定期的な人事異動のローテーション、事務分担ローテーションを行います。あわせて、異動等による事務処理ミスの防止や人材育成のため、事務処理のマニュアル化・定型化を進めます。

また、沼津市職員に求められる職員像を明確にする「沼津市人材育成基本方針」及び人材育成、職員の士気高揚、処遇反映のために活用している「人事評価制度」の見直しを行い、不祥事を起こさない倫理観の高い職員を育成していきます。

- ・ 専門性が必要とされる部署については、技術職員の循環配置を行うとともに、業務内容に応じた専門研修の充実を図り、後継者の育成を進めます。
- ・ 特定の職員に業務が固定化しないよう、部内異動や課内のジョブローテーションを行うとともに、業務を分担・分散し相互チェック体制を整備します。
- ・ 業務の主担当・副担当によるチェック機能が働くように、職務や職責に応じた適正な事務分担を設定します。
- ・ 工事の現場確認や工程会議の出席など、業者と協議する際は、担当職員単独で行動するのではなく、必ず複数職員で対応します。やむを得ず1人で対応する場合は、対応した内容等を速やかに上司に報告することを徹底します。

7. 退職職員の意識・行動の徹底

再任用職員、退職予定の職員に対し、守秘義務や働きかけの禁止などを周知徹底します。

- ・ 退職予定職員に対する説明会で、退職後の倫理規範、退職後においても適用される法制度、退職後の現役職員との関係の在り方についての講義を実施し、退職後及び再任用職員となった際の規範意識の徹底を図ります。