

不祥事再発防止対策報告書

令和 7 年 10 月

岩国市不祥事再発防止委員会

目 次

<u>第 1 事件の概要及び経過</u>	2
1 概要	
2 経過	
3 事件発生背景	
4 処分の状況	
<u>第 2 岩国市不祥事再発防止委員会の設置</u>	7
1 設置の経緯、目的	
2 所掌事項	
3 組織	
4 委員会の開催状況	
<u>第 3 職員倫理部会における検証結果と再発防止策</u>	9
1 原因分析及び課題の抽出・検証	
2 再発防止策	
<u>第 4 契約事務部会における検証結果と再発防止策</u>	13
1 原因分析及び課題の抽出・検証	
2 再発防止策	
<u>第 5 その他の入札契約制度の現状と課題の分析</u>	16
1 予定価格の事前公表の検討	
2 設計担当者と指名業者との事前接触に関する課題	
<u>第 6 総括（市民の信頼回復に向けて）</u>	17
<u>資料</u>	18
1 岩国市職員の懲戒処分の指針	
2 岩国市職員コンプライアンス行動指針（別紙）	

第 1 事件の概要及び経過

1 概要

岩国市建設部道路課工務第三班元職員（令和 7 年 7 月 25 日懲戒免職。以下、「元職員」という。）は、令和 6 年 11 月 10 日午前 3 時頃から同日午前 4 時頃までの間、自宅において、山口県内に居住する女性（20 歳代）に性交等をしたことによって、不同意わいせつ及び不同意性交等の罪で同年 11 月 29 日に逮捕され、同年 12 月 19 日に起訴された。

さらに、元職員は、令和 5 年 4 月 11 日に執行した道路舗装補修業務の指名競争入札 2 件に関して、入札参加業者である株式会社クラハシ元代表取締役（以下、「元代表」という。）に入札の秘密事項である予定価格等を教示し、落札させ、入札を妨害するとともに、元代表から、令和 5 年 5 月下旬、元職員の内妻が旅行をした際の旅行代金約 12 万円相当の財産上の利益の供与を受け、自己の職務に関して賄賂を収受したことによって、官製談合防止法違反、公契約関係競売入札妨害及び収賄の罪で、令和 7 年 2 月 7 日に再逮捕され、同年 3 月 28 日に追起訴された。

令和 7 年 6 月 5 日から同年 7 月 17 日までに 3 回の公判が開かれた中で、元職員は、概ね起訴事実を認めており、第 3 回公判において、山口地方検察庁から懲役 7 年、追徴金 11 万 8,080 円を求刑された。

その後、同年 9 月 11 日の第 4 回公判において、懲役 5 年、追徴 11 万 8,080 円の判決を言い渡された。

2 経過

月 日	内 容
令和 6 年 11 月 29 日	元職員が山口県警により不同意性交等被疑者として逮捕。
	市臨時記者会見を開催。
	市長コメント「市民への信頼回復に向けて」を庁内電子掲示板に掲示。
12 月 2 日	市長から全職員に対して、「綱紀の粛正及び服務規律の確保について」を通知。
12 月 6 日	市長が市議会本会議で発言の申し出により事件を報告。
12 月 19 日	山口地方検察庁が元職員を不同意性交等及び不同意わいせつの罪で山口地方裁判所に起訴。
12 月 20 日	元職員を分限処分。（起訴休職）

令和 7 年 1 月 29 日	全職員 約 2,200 人を対象に「公務員倫理研修」を実施。
2 月 7 日	元職員が官製談合防止法違反、公契約関係競売入札妨害及び収賄の疑いで山口県警により再逮捕。 また、元代表が贈賄、公契約関係競売入札妨害の疑いで山口県警により逮捕。
	市臨時記者会見を開催。
	市長から全職員に対して、「法令等の遵守について（通達）」を通知。
2 月 10 日	臨時部長会議を開催。市長から訓示。
2 月 17 日	不祥事再発防止委員会の立ち上げ。 不祥事再発防止委員会（第 1 回）を開催。
2 月 19 日	市長が市議会本会議で発言の申し出により事件を報告。
3 月 28 日	山口地方検察庁が元職員を官製談合防止法違反、公契約関係競売入札妨害及び収賄の罪で山口地方裁判所に追起訴。
	山口地方検察庁が元代表を贈賄等の罪で略式起訴。山口簡易裁判所は、罰金 80 万円の略式命令を出し、元代表は即日納付。
6 月 5 日	元職員の第 1 回公判。
6 月 10 日	庶務担当者研修において「契約事務及び建設工事等の事務手続に関する研修」を実施。
6 月 17 日	公正取引委員会事務総局近畿中国四国事務所中国支所による「入札談合の防止に向けて～独占禁止法と入札談合等関与行為防止法～」研修を実施。
6 月 24 日	不祥事再発防止委員会職員倫理部会（第 1 回）を開催。
6 月 26 日	第 2 回公判。 不祥事再発防止委員会契約事務部会（第 1 回）を開催。
7 月 14 日	不祥事再発防止委員会職員倫理部会（第 2 回）を開催。
7 月 15 日	不祥事再発防止委員会契約事務部会（第 2 回）を開催。
7 月 17 日	第 3 回公判。検察は懲役 7 年、追徴金 11 万 8,080 円を求刑。
7 月 25 日	元職員を懲戒免職処分。 事件発生当時の管理監督職員を懲戒減給処分（10%・2 か月）、訓告。 「市長等の給料の特例に関する条例」（市長及び副市長の給料の 10%を 3 か月減額）の専決処分
8 月 4 日	不祥事再発防止委員会契約事務部会（第 3 回）を開催。
8 月 13 日	不祥事再発防止委員会職員倫理部会（第 3 回）を開催。

8 月 22 日	不祥事再発防止委員会契約事務部会（第 4 回）を開催。
8 月 28 日	市長が市議会本会議で「市長等の給料の特例に関する条例」の専決処分を報告。
9 月 2 日	不祥事再発防止委員会（第 2 回）を開催。
9 月 11 日	第 4 回公判。懲役 5 年、追徴 11 万 8,080 円の判決。
9 月 19 日	不祥事再発防止委員会契約事務部会（第 5 回）を開催。
9 月 22 日	不祥事再発防止委員会職員倫理部会（第 4 回）を開催。
9 月 26 日	不祥事再発防止委員会（第 3 回）を開催。

3 事件発生の背景

(1) 勤務状況

元職員は、平成 27 年 4 月 1 日、岩国市交通局の廃止に伴い、岩国市職員として任用された後、当時の都市建設部道路課工務第三班（平成 31 年 4 月 1 日から建設部道路課工務第三班）において技術（道路管理業務）職員として勤務し、各種道路維持工事等を担当していた。勤務態度や勤務状況は良好であった。（その後、元職員は、令和 6 年 12 月 1 日に環境部環境事業課環境事業所に、令和 6 年 12 月 23 日に総務部職員課付に異動となった。）

(2) 職場の状況

道路課工務第三班は、道路の補修及び維持管理等に関する事務を所管している。事件当時は、班長を含め 7 人の職員が在籍しており、全ての職員が技術職であり、それぞれの職員が独立して担当業務を行っていた。

4 処分の状況

(1) 事案の概要

被処分者である元職員は、不同意わいせつ及び不同意性交等の罪で令和 6 年 11 月 29 日に逮捕、同年 12 月 19 日に起訴された。

さらに、官製談合防止法違反、公契約関係競売入札妨害及び収賄の罪（以下、「官製談合等」という。）で令和 7 年 2 月 7 日に再逮捕され、同年 3 月 28 日に追起訴された。

官製談合等の経緯については、山口地方検察庁によると、元職員は、元代表と平

成 30 年頃に知り合い、令和 4 年頃から、元代表と株式会社クラハシの関連業者の従業員らと自宅で飲酒するようになり、さらに、元代表と親しくなっていき、同年 11 月頃には、道路課で職員の親睦旅行に行く際に元代表から差入れとして現金を受け取るなどしていた。その後、元代表が令和 5 年 4 月 11 日執行の道路舗装補修業務の指名競争入札に関して、元職員に予定価格を知りたい旨を話したことを受け、元職員は、入札日の前日に税抜き予定価格である入札書比較価格などを記載した紙片を撮影した画像データを元代表に送信し、道路舗装補修業務の指名競争入札において、自らが教示した価格で入札させ、同価格で落札させ、官製談合防止法違反、公契約関係競売入札妨害の犯行に及んだ。

また、元代表は、令和 5 年 5 月 27 日から同月 29 日までの間、道路舗装補修工事などの随意契約において有利かつ便宜な取り計らいを受けたことに対する謝礼及び今後も同様の取り計らいを受けたい趣旨のもと、元職員の内妻を札幌市などへの旅行に招待し、元職員は、その趣旨を知りながら、元代表の招待を受け、収賄の犯行に及んだ。

(2) 対象職員及び処分内容

所属	職名等	処分日	処分内容	処分理由
総務部職員課付	主任 (59 歳)	R7. 7. 25	懲戒免職	地方公務員法第 29 条第 1 項第 1 号及び第 3 号

(3) 関係職員の処分

当時の所属	当時の職名	処分日	処分内容	処分理由
建設部	部長	R7. 7. 25	減給 10 分の 1 2 か月	部の統括責任
建設部（道路課）	参事（課長）	R7. 7. 25	減給 10 分の 1 2 か月	課員の管理監督責任
総務部	部長	R7. 7. 25	訓告	職員の管理監督責任

(4) 特別職の自戒による給料減額

特別職	内容	決定日
市長	減給 10 分の 1 3 か月 (R7 年 8～10 月分)	R7. 7. 25 専決処分
副市長	減給 10 分の 1 3 か月 (R7 年 8～10 月分)	R7. 7. 25 専決処分

(5) 業者に対する指名停止

業者名	指名停止期間	区分	措置要件
株式会社クラハシ	自 R7. 2. 21 至 R7. 11. 28	建設工事等	贈賄

※同社は、令和 7 年 6 月 25 日から令和 8 年 6 月 24 日までの 1 年間の営業停止処分を山口県から受けた。

第2 岩国市不祥事再発防止委員会の設置

1 設置の経緯、目的

職員逮捕という不祥事を受け、原因分析及び課題の抽出・検証を行うとともに、再発防止策及び職員の行動指針を策定するため、岩国市不祥事再発防止委員会（以下、「委員会」という。）を設置した。

2 所掌事項

岩国市不祥事再発防止委員会要綱第2条の規定に基づき、委員会は次の事項を所掌する。

- (1) 不祥事の原因究明及び検証並びに再発防止策に関すること。
- (2) 不祥事の再発防止に向けた行動指針の策定に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、市長が必要と認める事項

3 組織

委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。合わせて、具体的な検討作業を行うため、部会を設置する。

(1) 委員会

区分	所属・職
委員長	副市長
副委員長	総務部長
委員	総合政策部長、建設部長、総務課長、職員課長、契約監理課長、道路課長

(2) 部会

名称	分掌事務	部会メンバー
職員倫理部会	所掌事項のうち職員倫理等に関すること。	部会長 職員課長 部会員 総務課長 行政改革室長 教育政策課長
契約事務部会	所掌事項のうち契約手続等に関すること。	部会長 契約監理課長 部会員 道路課長 建築住宅課長 地域づくり推進課長

4 委員会の開催状況

開催回	開催日	内 容
第1回	令和7年 2月17日	・委員会の設置目的及び今後の対応について ・事件発生背景及び現状の確認並びに問題点の洗い出しについて
第2回	9月2日	・不祥事再発防止対策報告書（案）について 職員倫理部会における検証結果と再発防止策（コンプライアンス行動指針（案）など） 契約事務部会における検証結果と再発防止策（入札契約事務マニュアル（案）など）
第3回	9月25日	・不祥事再発防止対策報告書（案）、コンプライアンス行動指針（案）の最終確認等について

第3 職員倫理部会における検証結果と再発防止策

1 原因分析及び課題の抽出・検証

(1) 職員のコンプライアンス意識

官製談合等の事件は、元職員が周囲の目を逃れて単独で犯行に及んだため、職場内で違法行為を発見し、未然に防止することができなかったものと考えられる。

また、これまで研修等を通じて、服務規律の確保や綱紀粛正を徹底してきたにもかかわらず、不祥事がなくならない現状を見ると、職員のコンプライアンス意識が十分に浸透しているとは言いがたく、抜本的な対策が必要な状況であると言える。

そのため、全ての対策に先立って、まずは、職員一人ひとりのコンプライアンス意識を一層向上させるとともに、組織として職員の意識向上に向けた取組を継続的かつ定期的に行う必要がある。

▶裁判での供述要旨

- ・ 守秘義務があることは、職場で習っていた。
- ・ 自分としては、倫理観は麻痺していなかったと思うが、いけないことをしてしまった。
- ・ 予定価格を漏らしたらいけないことは理解している。

(2) 規範の周知徹底

官製談合等の事件は、元職員が所属長の承認を得ることなく、利害関係者と会食等の接触をしていたことが情報漏えい（秘密事項の教示）の引き金となっていたことから、職員倫理要綱をはじめとした規範の周知徹底を図る必要がある。

▶裁判での供述要旨

- ・ 関係事業者と一緒に飲酒することは、倫理上問題はあると思うが、感覚が鈍っていた。
- ・ 費用は折半であるし、仕事の話も飲み場でしていないことから、問題意識が薄れてきていた。
- ・ 何年か前に、予定価格の関係で業者が決まらないことがあった。自分が担当する業務で業者が決まらず、仕事に穴をあけてはいけないと思い、業者に予定価格を伝えた。

(3) 組織的な対応ができる体制づくり

利害関係者等から何らかの働きかけがあった場合には、必ず上司に相談、報告

することを徹底する必要がある、職員のコンプライアンス意識の向上と併せて、常に組織的な対応ができるような体制の構築が必要である。

また、担当する業務が長期間になってしまうと、その担当者に任せきりになってしまい、そのことで、業者との馴れ合い、癒着等の懸念が高まるおそれがある。

▶裁判での供述要旨

- ・元代表とは私的な関係もあったし、道路工事のことも教えてもらっていた。
- ・元代表から社員旅行に誘われたが、周りの目があるため、当時の内妻を行かせた。

(4) 業者との連絡手段について

本市の一部の部署では、業務用携帯電話を導入しているが、未導入の部署では緊急対応や現場での連絡のため、やむを得ず個人所有の携帯電話で業者と連絡を取る場合がある。職員個人の携帯電話番号を業者に教えることは、職員と業者との間で時間や場所を問わず連絡が可能となり、適正な職務執行の妨げとなるおそれがある。

▶裁判での供述要旨

- ・元代表とLINEのアカウントを交換した。
- ・LINEで入札書比較価格をメモした画像を送信した。
- ・元代表から入札額を確認するLINEがあり、それに対して返信した。

2 再発防止策

(1) コンプライアンス意識の醸成・実践

市政運営を円滑に進めるためには、市民との信頼関係が必要不可欠であり、信頼関係を構築していくため、全ての職員が公務員としての立場を改めて認識し、公私にわたり法令、社会規範やマナーについて遵守していくことが求められる。

このため、職員のコンプライアンス意識を醸成するとともに、職員一人ひとりが高い倫理観を持ち、社会的責任を自覚してコンプライアンス行動を実践するため、「岩国市職員コンプライアンス行動指針」を策定し、全職員に周知する。

特に、職務上関わりのある利害関係者等と接する際のルールや禁止行為を明確化し、全職員に徹底する。

〔再発防止策〕

- ・「岩国市職員コンプライアンス行動指針」の策定。

- ・「岩国市職員倫理要綱」の徹底。(利害関係者等と接する際の留意事項の明確化)

(2) 公務員倫理研修等の実施強化

現在実施している「階層別研修」等の職場外研修に加え、個々の職員が「職員倫理意識・コンプライアンス意識の向上」、「風通しの良い職場づくり」に貢献できるよう、公務員倫理に関する職員研修を強化するとともに、各職場においても、最低年1回以上、「岩国市職員コンプライアンス行動指針」を活用するなどして、各職場の実務に落とし込んだ実効性のある職場内研修を実施し、全職員に対しコンプライアンス意識の向上・定着を図る。

〔再発防止策〕

- ・職員研修メニューの改善強化。(職員倫理・コンプライアンス意識向上等)
- ・実効性のある職場内研修を定期的実施。(職員倫理・コンプライアンス意識向上等)

(3) 既存制度の周知徹底

コンプライアンスに関する制度として、制度の根幹となる「地方公務員法」に基づき、「岩国市職員倫理要綱」等の規範が既に整備されているが、職員に十分に認知されているとはいいがたいため、改めて既存の制度や関連する規程等の運用を検討した上で、これらの具体的な対応や事例などを職員掲示板に掲載することにより、職員の理解と制度の実行性を高める。

さらに、綱紀の粛正及び服務規律の確保について、一層の認識を深められるよう定期的に職員に周知するとともに、職員の不祥事に対しては、「岩国市職員の懲戒処分の指針」に照らして厳罰で臨み、処分等は公表する方針であることを周知するなど、違反による影響の重大さを再認識させる。

併せて、「岩国市職員コンプライアンスチェックシート」による自己診断を行うとともに、所属長による指導等を行う。

〔再発防止策〕

- ・既存の制度や関連する規程等の対応や事例などを職員掲示板に掲載する。
- ・「綱紀の粛正及び服務規律の確保について」及び「岩国市職員の懲戒処分の指針」を定期的に周知徹底する。
- ・「岩国市職員コンプライアンスチェックシート」による自己診断及び所属長による指導等を行う。

(4) 組織的な対応ができる体制づくり

ア 執務スペースへの出入り制限の徹底

秘密の漏えい防止や様々な働きかけに対して常に組織的な対応ができるよう、市役所庁舎内や出先機関における執務スペースへの職員以外の者の出入り制限を徹底するとともに、利害関係者等の対応場所は、原則として、庁舎内の打ち合わせコーナー等とする。

〔再発防止策〕

- ・ 庁舎内や出先機関における執務スペースへの出入り制限を徹底する。
- ・ 対応場所は、原則として、庁舎内の打ち合わせコーナー等とする。

イ 業務用電話等の公用使用の徹底（個人電話の公用使用の制限）

利害関係者等と業務上のやり取りする場合には、緊急時であって他に連絡手段がない等のやむを得ない事情がある場合を除き、個人所有の携帯電話、スマートフォン、タブレット、パソコンで、通話やメール等を行わないことを徹底する。やむを得ず個人所有の携帯電話等で利害関係者等とやり取りした場合には、連絡内容等を上司に報告する。併せて業務用電話等の整備を順次進める。

〔再発防止策〕

- ・ 利害関係者等とは、個人所有の携帯電話等で業務上の通話やメール等を原則禁止する。
- ・ やむなく、個人所有の携帯電話等で利害関係者等とやり取りした場合には、連絡内容等を上司に報告する。
- ・ 業務用電話等を順次整備する。

ウ 担当業務の長期固定化の回避

官製談合等の事件は、在課年数が長くなり、業者との馴れ合いから発生したこともあり、こうした状況を未然に防止するため、担当業務の定期的なジョブ・ローテーションを強化する。併せて複数担当制や複数職員によるチェック体制を構築し、不正へのリスクを軽減する。

〔再発防止策〕

- ・ 定期的なジョブ・ローテーションの強化。
- ・ 主担当、副担当等の複数の職員によるチェック体制の構築。

第4 契約事務部会における検証結果と再発防止策

1 原因分析及び課題の抽出・検証

(1) 担当業務の長期固定化による受注業者との関係性

元職員は、道路課工務第三班の在籍が約10年と長く、官製談合等の事件のあった道路舗装補修業務のエリアについては7年間担当していた。

山口地方検察庁によると、元代表とは、令和4年頃から株式会社クラハシの関連業者らを含めて元職員の自宅で飲酒し、業務上の関わりがあるにもかかわらず、親密な関係になっていったとされている。

さらに、他の道路舗装補修工事の随意契約においても、元職員は、不要な経費を上乗せした設計積算を行うとともに、その旨を元代表に伝えたとされており、その後、今回の官製談合等の事件が発生している。

令和4年11月に発覚した本市の元会計年度任用職員による官製談合等の事件においても、担当業務の長期固定化（11年間）による受注業者との馴れ合いが原因の一つであったと考えられる。

▶裁判での供述要旨

- ・元代表とは私的な関係もあったし、道路工事のことも教えてもらっていた。
- ・元代表の会社は、仕事をきれいにしてくれていて助かっていた。
- ・何年か前に、予定価格の関係で業者が決まらないことがあった。自分が担当する業務で業者が決まらず、仕事に穴をあけてはいけないと思い、業者に予定価格を伝えた。
- ・入札前日に業者から元職員に電話があり、「忙しくて仕様書を見られなかった。いくらにしたらいいか？」と聞かれ、道路舗装業務は受注できる業者が少なく、落札業者がいなくなると困ると思い、焦って予定価格の写真を撮って業者に送った。

(2) 同一業者による受注の固定化

元職員が担当していた年間委託の道路舗装補修業務については、毎年、株式会社クラハシが受注しており、落札率も高かった。

特に、道路舗装補修業務については、受注可能な業者が限られており、固定化が避けられない部分もあるが、不正を防ぐためには、法令やマニュアルに沿った適正な契約事務の執行及びチェック体制が必要となる。

(3) 全ての職員に対する再発防止策の徹底

令和4年11月に本市の元会計年度任用職員が官製談合等により逮捕され、令和5年3月に懲役1年6か月、執行猶予3年の実刑判決を受けた。市全体として市民の信頼回復のために再発防止の取組（随意契約ガイドラインの策定、研修の実施など）を進めている中で、元職員は、岩国市職員倫理要綱において関係事業者等との接触が禁止されているにもかかわらず、同時期に元代表や株式会社クラハシの関連業者の従業員らとの自宅での飲酒や、元代表から道路課で職員の親睦旅行に行く際に差入れとして現金を受け取るなどし、結果として、官製談合等の罪を犯している。再発防止策の取組が徹底されていなかったことが原因の一つであったと考えられる。

2 再発防止策

(1) 担当業務の長期固定化の回避

官製談合等の事件は、在課年数が長くなり、業者との馴れ合いから発生したこともあり、こうした状況を未然に防止するため、担当業務の定期的なジョブ・ローテーションを強化する。併せて複数担当制や複数職員によるチェック体制を構築し、不正へのリスクを軽減する。

〔再発防止策〕

- ・ 定期的なジョブ・ローテーションの強化。
- ・ 主担当、副担当等の複数の職員によるチェック体制の構築。

(2) 入札等結果の管理及び調査

今後は、不正を防止するため、各担当課で執行する入札及び少額随意契約による見積合わせの結果をデータ化、分析し、高い落札率の継続や、参考見積徴取業者の偏りなど不自然な規則性がないか分析する。

〔再発防止策〕

- ・ 各担当課が執行する入札及び少額随意契約による見積合わせの結果のデータ化及び分析（随意契約ガイドラインの改定）

(3) マニュアルの作成及び研修の実施・受講の徹底

ア 入札契約事務に係る詳細なマニュアルの作成

入札契約事務の中に潜むリスクを回避するため、詳細な事務処理マニュアルを作成、職員間で共有し、適正な事務処理に努める。

〔再発防止策〕

・入札契約事務に潜むリスク回避のため、以下についての事務処理マニュアルを作成する。

- ① 入札契約関係書類の適切な管理（施錠管理）
- ② 回議の方法の適正化（業務に関係する職員のみ限定）
- ③ 入札指名通知及び資料配布の方法
- ④ 業者等への対応方法 等

イ 官製談合防止法、入札契約制度等に関する研修の実施

官製談合防止法、入札契約制度等の研修について、庶務担当、契約担当を対象とする全体研修を毎年1回実施する。また、各所属において、本報告書及び各種入札契約関係のマニュアルや研修用の映像などを用いて、所属長による研修を毎年最低1回、全所属職員に対して実施し、実施結果を契約監理課に報告する。

〔再発防止策〕

・官製談合防止法、入札契約制度等に関する研修の実施

- ① 庶務担当、契約担当を対象とする全体研修（年1回）
 - ② 所属内研修（年1回）
- ※ 所属内研修は、実施状況の報告を要する。

第5 その他の入札契約制度の現状と課題の分析

契約事務部会では、その他の入札契約制度全般に対する現状と課題の分析についても協議した。

1 予定価格の事前公表の検討

本事件は元代表が事前公表していない予定価格等の情報を探ろうとして元職員に働きかけ、入札等の公正を妨害したものであり、本事件のような不正行為を防止するためには、全ての契約において、予定価格を事前公表することも考えられるため、契約事務部会において検討を行った。

現在の本市における予定価格の事前公表の取扱いは次のとおり。

- ・ 契約監理課が行う工事及び工事に係る業務委託の入札については、予定価格を事前公表している。
- ・ 上記以外の契約（担当課が行う入札や、少額随意契約等）については、予定価格を事前公表していない。

予定価格の事前公表をしている入札については、現状において入札参加業者が多く、競争原理が働くことで落札価格の高止まりなどの弊害は生じていない。

一方、担当課が行う入札や、少額随意契約等については、予定価格を事前公表することで、不正防止や透明性向上につながることも考えられるが、関係する事業者自体が限られることもあり、予定価格が目安となって落札価格が高止まりになることなどの弊害が生じるおそれがある。また、山口県や県内他市においても、こうした取扱いをしているところは見当たらない。

このような状況から、当面、現行の取扱いを継続していくこととした。

2 設計担当者と指名業者との事前接触に関する課題

契約監理課で行う入札については、設計図書の配布等の手続を契約監理課で行うため、事前に指名業者と設計担当職員が接触することはないが、各担当課で行う入札については、手続上、設計担当職員が指名業者と事前に接触することがあり、指名業者が設計担当職員を事前に知る可能性がある。

事前接触による不正行為を未然に防止するためには、設計図書の配布等の手続は、可能な限り対面で行わないよう各所属で見直しを図る必要がある。また、設計担当職員が指名業者と直接の接触を避けられない場合は、事前に所属長に報告するとともに、接触したときの状況についても、随時所属長に報告させるなどの対応も必要となる。

各所属では、限られた人員の中で業務を行っており、各所属の実情に合わせた対策を求めていくこととする。

第6 総括（市民の信頼回復に向けて）

今回、発生した職員による不祥事は、公務員としてあってはならない行為であり、公務員倫理、コンプライアンス意識の欠如など、個人の資質が大きな要因ではあるが、こうした不祥事を起こさせてしまった、組織の監視機能の欠如、さらには、組織風土にも大きな問題があったと言わざるを得ない。

このような不祥事が発生したことによって、市政全体に対する信用を著しく失墜させ、危機的な状況にあることを職員一人ひとりが認識しなければならない。

職員の多くは、日々、責任を持って真面目に業務に取り組んでいるが、今回の不祥事を「他人事」ではなく、「不祥事は自分にも起こり得る」ものとし、「自分のこと」としてしっかりと向き合い、主体的に再発防止に取り組まなければならない。

今後は、この度策定した再発防止策として掲げた各項目について確実に実行することで、職員一人ひとりがそれぞれの立場で公務員倫理の高い理念を持ち続け、法令を遵守するとともに、あわせて、全庁を挙げて、不正を起こさない、起こさせない職場環境の整備に取り組まなければならない。

さらに、社会情勢の変化に対応した不断の見直しを行うことで、今回の事件を決して風化させることなく、二度とこのような事件を起こさないよう職員一丸となって職務に真摯に取り組んでいくことで、市民から信頼される市政を実現することが必要である。

以上

資料

1 岩国市職員の懲戒処分の指針

岩国市職員の懲戒処分の指針

平成29年 5 月1日

第1 基本事項

本指針は、非違行為の代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものにすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。また、例えば標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

第2 標準例

1 一般服務関係

非違行為		懲戒処分の種類
(1) 欠勤	ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告
	イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合	停職又は減給
	ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	免職又は停職
(2) 遅刻・早退	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合	戒告
(3) 休暇の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした場合	減給又は戒告
(4) 勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
(5) 職場内秩序を乱す行為	ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給
	イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合	減給又は戒告
(7) 違法な職員団体活動	ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は岩国市の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合	減給又は戒告
	イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合	免職又は停職
(8) 秘密漏えい	ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職
	イ 職務上知ることのできた秘密を自己の不正な利益を図る目的で故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職
	ウ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告
(9) 個人の秘密情報の目的外収集	その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録	減給又は戒告

	された文書等を収集した場合	
(10) 兼業の承認等を得る手続の怠	営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体等の役員を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った場合	減給又は戒告
(11) 入札談合等に関する行為	市が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った場合	免職又は停職
(12) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）	ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合	免職又は停職
	イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した場合	停職又は減給
	ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合	免職又は停職
	エ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合	減給又は戒告
(13) パワーハラスメント（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、職務の適正な範囲を超えて、他の職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為	ア 職場内の優位性を背景に、相手の性格や人格を否定する行為、業務上の過度の能力否定や責任追及及び私的なことへの過度な介入などを行い、相手及び同僚等の働く環境を悪化させた場合	停職又は減給
	イ アの場合において、パワーハラスメントを執拗に繰り返したことなどにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合	免職又は停職

2 公金公物取扱い関係

非違行為		懲戒処分の種類
(1) 横領	公金又は公物を横領した場合	免職
(2) 窃取	公金又は公物を窃取した場合	免職
(3) 詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	免職
(4) 紛失	公金又は公物を紛失した場合	戒告
(5) 盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った場合	戒告
(6) 公物の損壊	故意に職場において公物を損壊した場合	減給又は戒告
(7) 失火	過失により職場において公物の出火を引き起こした場合	戒告
(8) 諸給与の違法支払・不適正受給	故意に法令等に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合	減給又は戒告
(9) 公金公物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした場合	減給又は戒告
(10) コンピュータの不適正使用	職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告

3 公務外非行

非違行為		懲戒処分の種類
(1) 放火	放火をした場合	免職
(2) 殺人	人を殺した場合	免職
(3) 傷害	人の身体を傷害した場合	停職又は減給
(4) 暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかった場合	減給又は戒告
(5) 器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合	減給又は戒告
(6) 横領	ア 自己の占有する他人の物を横領した場合	免職又は停職
	イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合	減給又は戒告
(7) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した場合	免職又は停職
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職
(8) 詐取・恐喝	人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた場合	免職又は停職
(9) 賭博	ア 賭博をした場合	減給又は戒告
	イ 常習として賭博をした場合	停職
(10) 麻薬等の所持等	麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした場合	免職

(11) 酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした場合	減給又は戒告
(12) 淫行	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合	免職又は停職
(13) 痴漢	公共の場所又は乗物において痴漢行為をした場合	停職又は減給
(14) 盗撮行為	公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした場合	停職又は減給

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

非違行為		懲戒処分の種類
(1) 飲酒運転（酒酔い運転及び酒気帯び運転）	ア 飲酒運転をした場合	免職又は停職
	イ 飲酒運転をして人身事故又は物損事故を起こした場合	免職
	ウ 飲酒運転をして軽微な物損事故を起こした場合で特段の事情がある場合	免職又は停職
	エ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した場合	免職又は停職
	オ 過去に飲酒運転で懲戒処分を受けた職員が再び飲酒運転をした場合	免職
(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）	ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	免職、停職又は減給
	イ 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合において、措置義務違反をした場合	免職又は停職
	ウ 人に傷害を負わせた場合	停職、減給又は戒告
	エ 人に傷害を負わせた場合において、措置義務違反をした場合	停職又は減給
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反	ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合	停職、減給又は戒告
	イ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合において物損事故を起こして措置義務違反をした場合	停職又は減給

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や損壊等被害の状況、事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

5 監督責任関係

非違行為		懲戒処分の種類
(1) 指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合	減給又は戒告
(2) 非行の隠ぺい、黙認	部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合	停職又は減給

第3 懲戒処分等の公表

1 公表基準

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）
- (2) 管理監督者の職にあるものの非違行為に対して、懲戒処分と併せて行った分限降任処分
- (3) 上記(1)又は(2)以外で、特に市民の関心の大きい事案又は社会に及ぼす影響の著しい事案

2 公表の内容

- (1) 所属部署
- (2) 職種及び職階
- (3) 年齢
- (4) 性別
- (5) 懲戒処分等の内容
- (6) 懲戒処分等の理由
- (7) 懲戒処分等の年月日

3 公表の例外

- (1) 被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合、職員個人が特定されるおそれがある場合等は、公表の内容の全部又は一部を公表しないことができる。
- (2) 非違行為の内容が重大であり、警察等で氏名が公にされている場合など社会的影響が大きいときは原則として氏名を公表する。

4 公表の時期及び方法

- (1) 懲戒処分等を行った後に速やかに公表する。
- (2) 公表は、報道機関への資料提供その他適宜な方法により行うものとする。また、岩国市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成18年条例第45号）に基づき、懲戒処分等の状況を公表する。

附 則

(施行期日)

- 1 この指針は、平成29年5月1日から施行する。

(適用等)

- 2 この指針は、この指針の施行の日以後に発生した事案から適用する。