

官製談合防止法違反等不正事件に関する報告書

令和2年5月

沼津市不祥事再発防止対策本部会議

はじめに

本市では、職員の服務規律の確保について、これまでも全庁を挙げて取り組んできました。しかしながら、令和元年10月及び12月、本市職員2人が、本市が発注した公共工事に関連して、官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害の罪に問われ逮捕・起訴されるという重大な不祥事が発生しました。

公務員は全体の奉仕者として、法を守ることはもちろん、公共の福祉の増進のために全力を挙げて職務に専念しなければならないこととされていますが、公務員としての自覚を著しく欠く行為により、公務の公平性を損ない、市民の皆様の信頼を裏切ったことに対し、改めてお詫び申し上げます。

市政運営にあたり、最も重要なことは市民の皆様のご理解とご協力を得ることです。このことから、市民の皆様の行政に対する信頼回復に全職員が一丸となって取り組まなければなりません。

本市では、不祥事の発生後直ちに「沼津市不祥事再発防止対策本部会議」（以下、「本部会議」という）を設置し、事件の発生に至った背景や要因を把握するとともに、他市の事例を参照しながら、外部の有識者にも意見を求め、職員のコンプライアンス、倫理意識の向上、入札・契約制度に係る改善策等、再発防止に向けた検討を進めてきました。

本報告書は、不祥事の発生を防ぐことができなかつた状況を踏まえ、本部会議において、今後このような不祥事が二度と起こらないよう改善すべき課題を取りまとめたもので、「契約制度運用の徹底・強化」「職員のコンプライアンス、公務員倫理意識及び管理職のマネジメント力の向上」「不正を起こさない、起こさせない職場環境づくり」、これら3つの課題の解決に取り組み、不祥事の再発防止を目指します。

今後は、私をはじめ、全ての職員が二度と不祥事を起こさないという強い決意のもと、新たに策定する「沼津市職員倫理規程」の遵守、並びに「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」に継続的に取り組み、市民の皆様の信頼回復に全力で努めてまいります。

令和2年5月

沼津市長 頼重 秀一

目 次

1	事件の概要及び経緯	
	(1) 官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害事件	2
	ア 概要	
	イ 経過	
	ウ 事件発生背景	
	エ 問題点及び課題	
	(2) 公契約関係競売入札妨害事件	4
	ア 概要	
	イ 経過	
	ウ 事件発生背景	
	エ 問題点及び課題	
2	沼津市不祥事再発防止対策本部会議の組織及び開催状況	6
3	「不祥事再発防止に係る職員実態調査（アンケート）」の結果概要	10
4	契約制度検証部会の検証	16
	(1) 現行の入札制度の運用の検証結果と課題及び再発防止策	
	(2) 事務処理のチェック体制の検証結果と課題	
5	職員倫理部会の検証	
	(1) 沼津市のコンプライアンス、公務員倫理に対する現状の取り組みと課題	18
	(2) 沼津市職員倫理規程及び沼津市職員不祥事防止対策行動計画の策定	19
6	市民の信頼回復に向けて	20
資料		
1	関係職員の処分等	21
2	沼津市不祥事再発防止対策本部会議委員名簿	22
3	沼津市職員の懲戒処分指針及び懲戒処分基準	23

1 事件の概要及び経緯

(1) 官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害事件

ア 概要

「平成30年度原駅自転車等駐車場改良工事」の入札執行に際し、工事検査課主任が直接工事費等の情報を元市職員に教示し、入札等の公正を害したとして、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工事検査課主任、元職員、会社社長が逮捕、起訴された。

イ 経過

月 日	内 容
令和元年 10月18日（金）	・市職員を工事情報漏洩の疑いで強制捜査との新聞報道を受け、幹部職員による緊急会議を開催。
	・工事検査課主任及び元職員が市工事の発注に関して「官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害」の容疑で逮捕。これを受け市長臨時記者会見を開催し謝罪。
10月19日（土）	・静岡県警による庁舎内家宅搜索。
10月20日（日）	・緊急部長会議を開催。市長から服務規律及び綱紀粛正を徹底するよう訓示。
10月21日（月）	・緊急全体幹部会議を開催。市長から訓示。
	・市長から「綱紀・服務規律の厳守について」通知。
	・市議会会派代表者会議において職員及び元職員の逮捕について報告。
10月24日（木）	・副市長より所属長宛て「職員の綱紀粛正について」通知。職員の指導を徹底するよう指示。
	・市長定例記者会見冒頭において、改めて市長から市民・議会・関係の皆様に対し謝罪。
	・市議会全員協議会において、経過及び再発防止に向けた今後の取り組みについて報告。
11月8日（金）	・工事検査課主任が「平成30年度原駅自転車等駐車場改良工事」の入札に関して「官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害」の容疑で起訴。
11月14日（木）	・起訴された工事検査課主任を分限処分（起訴休職）。
令和2年 2月17日（月）	・工事検査課主任 第1回公判 求刑：懲役1年6月
2月21日（金）	・工事検査課主任を懲戒処分（免職）。

3月19日（木）

・工事検査課主任
第2回公判 判決：懲役1年6月 執行猶予3年

ウ 事件発生の背景

勤務状況

- ・当該職員は、技術（土木）職員として採用後、各種工事に携わった。定年後、平成30年4月1日から再任用職員として工事検査課に勤務し、工事検査及び設計審査を担当していた。勤務態度や勤務状況も良好であった。
- ・退職前は、平成26年度から29年度まで上水道工務課長として、水道施設の設計、工事業務などを管理監督していた。

職場の状況

- ・工事検査課においては、所属長を含め6人の職員が勤務しており、全ての職員が技術職であり、それぞれの職員が独立し業務を行っていた。

エ 問題点及び課題

人事・組織体制における問題

- ・工事検査課では、それぞれの業務が独立しており、職員間での業務状況の把握が難しい面があった。

情報管理における課題

- ・当該職員は、設計審査業務の中で工事の予定価格を知り得る立場にあった。

服務規律・倫理意識における問題

- ・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・徹底について課題があると考えられる。

元職員との関係における課題

- ・元職員（元上司）から予定価格を聞かれた際、元上司に対し恩義を感じていたことから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る。

(2) 公契約関係競売入札妨害事件

ア 概要

「平成30年度市道0204号線道路改良工事」の入札執行に際し、工事検査課課長補佐が設計額情報を入札参加業者に教示し、入札の公正を害したとして、公契約関係競売入札妨害の容疑で工事検査課課長補佐及び元会社社長が逮捕、起訴された。

イ 経過

月 日	内 容
令和元年 12月4日(水)	・市職員を工事情報漏えいの疑いで捜査との新聞報道を受け、幹部職員による緊急会議を開催。
	・工事検査課課長補佐が市工事の発注に関して「公契約関係競売入札妨害」の容疑で逮捕。 市長臨時記者会見を開催し謝罪。
12月5日(木)	・県警による庁舎内家宅搜索。
	・市議会全員協議会において、経過及び再発防止に向けた今後の取り組みについて報告。
12月20日(金)	・工事検査課課長補佐が「平成30年度市道0204号線道路改良工事」の入札に関して「公契約関係競売入札妨害」の容疑で起訴。
令和2年 1月10日(金)	・起訴された工事検査課課長補佐を分限処分(起訴休職)。
2月25日(火)	・工事検査課課長補佐 第1回公判 求刑：懲役1年6月
3月2日(月)	・工事検査課課長補佐を懲戒処分(免職)。
3月6日(金)	・工事検査課課長補佐 第2回公判 判決：懲役1年6月 執行猶予3年

ウ 事件発生の背景

勤務状況

- ・当該職員は、民間企業等職務経験者採用で技術(土木)職員として入庁後、水道部、建設部において各種工事に携わった。平成31年4月1日から工事検査課に勤務し、課長補佐として課内の調整や工事検査、設計審査等を担当していた。勤務態度や勤務状況も良好であった。

- ・ 事件当時（平成30年度）、道路建設課の主査として、道路の調査・設計及び施工管理を担当していた。

職場の状況

- ・ 事件当時、当該職員が所属していた道路建設課道路整備係は、係長を含め4人の職員が勤務しており、全ての職員が技術職であり、それぞれの職員が担当分野を持ち業務を行っていた。

エ 問題点及び課題

人事・組織体制における問題

- ・ 起訴事実以外の複数工事の価格情報を漏洩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つた組織、職場環境にも多くの課題がある。

情報管理における課題

- ・ 当該職員は、事件の対象工事の予定価格を知り得る立場になく、他係の職員の作成した設計図書を盗み見ており、書類の管理に重大な不備があった。

服務規律・倫理意識における問題

- ・ 当該職員は、民間企業等職務経験者採用であり、コンプライアンス、公務員倫理に関する研修の受講機会が少なかつたとされ、研修回数、内容について課題があると考えられる。

業者との関係における課題

- ・ 業者との連絡を個人の携帯電話で行っており、馴れ合いが生まれ、業務、私事の境界に対する意識が希薄になっていた。
- ・ 以前、業務上のことで当該業者に恩義を感じており、予定価格の漏洩は違法と承知をしながら軽く考え教えていた。さらに、食事を世話になりこのことについても恩義を感じ、自ら予定価格を教えるなど、あまりにも公務員としての意識が低かつた。
- ・ 人事課から再三綱紀粛正について注意喚起する中で、業者との飲食など疑念を招くことについて控えるよう指導してきたが、全く受け止められていなかった。

2 沼津市不祥事再発防止対策本部会議の組織及び開催状況

市職員及び元職員が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逮捕されるという重大な不祥事が発生したことを受け、この不正事件の原因の究明、契約制度の検証、コンプライアンス意識の強化を図り、職員の不祥事の根絶に取り組むため、「沼津市不祥事再発防止対策本部会議」を設置した。

1 目的

市民の信頼回復を目指し二度とこのような事件を起こさないため、不祥事が発生した背景、問題点、課題等を検証し再発防止報告書を取りまとめるとともに、再発防止対策に取り組むことを目的とする。

2 組織

市長を本部長とする本部会議を設置し、有識者、学識経験者等の外部委員から意見をいただき、不祥事の原因究明、再発防止対策の策定に取り組む。併せて実態調査や改善策等具体的な検討作業を行う部会を設置する。

(1) 本部会議

本部長 市長

副本部長 両副市長

委員 企画部長、財務部長、市民福祉部長、産業振興部長、生活環境部長、都市計画部長、沼津駅周辺整備部長、建設部長、水道部長、市立病院事務局長、教育次長、危機管理監、他専門的知見を有する外部委員

外部委員

委員名	職業
森本耕太郎	弁護士
蓼沼 智行	日本大学国際関係学部教授
杉本 雅俊	税理士
若松 春子	人権擁護委員

(2) 部会

①契約制度検証部会

実態把握及び現行契約制度の検証、改善に取り組む

②職員倫理部会

実態把握及び職員のコンプライアンス意識、組織力の向上に取り組む

開催状況

月 日	内 容
令和元年 11月1日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事再発防止対策本部会議（第1回）開催 ・ 契約制度検証部会（第1回）開催 ・ 職員倫理部会（第1回）開催
11月7日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第2回）開催
11月12日（火）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員倫理部会（第2回）開催
11月14日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第3回）開催
11月22日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第4回）開催
12月13日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第5回）開催
12月16日（月）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員倫理部会（第3回）開催
12月26日（木）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事再発防止対策本部会議（第2回）開催
令和2年 3月10日（火）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員倫理部会（第4回）開催
3月16日（月）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第6回）開催
3月25日（水）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第7回）開催
3月27日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事再発防止対策本部会議（第3回）開催
4月24日（金）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約制度検証部会（第8回）開催
5月25日（月）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不祥事再発防止対策本部会議（第4回）開催

第1回 議事

- (1) これまでの事件対応の経過について
- (2) 不祥事再発防止対策本部会議の設置・役割について
- (3) 部会について
 - ① 契約制度検証部会について
 - ② 職員倫理部会について

第2回 議事

- (1) これまでの事件経過及び対応状況について
- (2) 部会の取り組みについて
 - ① 契約制度検証部会検討内容について
 - ② 職員倫理部会検討内容について

(3) 今後の取り組みについて

外部委員の意見

- ・職員一人ひとりのコンプライアンス意識の欠如、倫理観の欠如が大きな要因になっている。市役所全体、全ての職員の倫理観、コンプライアンス意識の改革が必要。
- ・職員が萎縮せずに働ける環境をつくるという観点から、国や県で策定している倫理規程の沼津市版を作り、職員の行動基準や利害関係者、禁止行為を明確に示す必要がある。
- ・外部からの働きかけの実態についても職員に確認する必要がある。原因究明や再発防止、組織改善につなげるため、全職員を対象としたアンケート調査を実施していただきたい。
- ・入札では、予定価格ギリギリで落札するケースは多々あるため、落札価格のみをもって不正を把握するのは難しい。このような事件が起きた自治体では、予定価格の事前公表に変更する自治体がある。
- ・他の職員の書類を盗み見たとの報道があったが、職場の書類管理は、現在どのようになっているのか。

第3回 議事

- (1) これまでの事件経過及び対応状況について
- (2) 職員の処分について
- (3) 不祥事再発防止に係る職員実態調査結果速報について
- (4) 部会の取り組みについて
 - ① 契約制度の検証及び検討結果について
 - ② 沼津市職員倫理規程（案）について
 - ③ 沼津市職員不祥事防止対策行動計画骨子（案）について

外部委員の意見

- ・職員実態調査で「あなたは公益通報制度を知っていますか」について、若い人が知らないと回答している。制度の周知、改善が必要。
- ・実態調査で「あなたの職場では、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ますか」について、「主任以下」「嘱託・臨時職員」の「いいえ」の割合が高くなっている。このあたりに課題があるのではないか、風通しの良さが不祥事の防止につながる。
- ・職員自身、自分たちの行っていることが、倫理規程に該当するかどうか迷うと思うので、随時、事例等明示していく必要がある。
- ・倫理規程、行動計画をどのように周知していくかが大切。文書で示すだけでなく、様々な研修や、所属長から直接説明する必要がある。

- ・弁護士会では、5年に一度倫理研修を受けることとなっている。テーマについて、経験年数の違う弁護士がディスカッションをしている。経験年数の違いにより考え方が違うことがあり、お互いに勉強になる。
- ・コンプライアンス、倫理研修の充実を図る必要がある。
- ・パソコンを使ったクイズ形式の研修もある。ランダムに出される質問に8割以上正解しなければならない仕組みもある。

第4回

議事

- (1)官製談合防止法違反等不正事件に係る再発防止報告書（案）について
- (2)不祥事再発防止に係る職員実態調査（アンケート）結果報告について
- (3)契約制度の改善について
- (4)沼津市職員倫理規程（案）について
- (5)沼津市不祥事防止対策行動計画（案）について
- (6)その他

外部委員の意見

- ・職員実態調査（アンケート）結果を職員にしっかりと示す必要がある。
- ・自由記述に多くの厳しい意見があった。これらの意見を書けるということは、まだ、職場が閉鎖的ではないということ。本音で語ってくれている。これらの意見にしっかりと対応していく必要がある。
- ・各部署にコンプライアンス推進担当を置くのは珍しい取り組みと考える。研修とは別に各所属でコンプライアンスについてアップデートできることは非常に有益な制度。この制度、コンプライアンスリーダーが上手く機能するよう充実したものとしていただきたい。

3 「不祥事再発防止に係る職員実態調査（アンケート）」の結果概要

今回の職員による官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害事件の発生を受け、職員のコンプライアンス意識や職場環境を把握するとともに、利害関係者や職員OB等からの不当な要求や働きかけ等の実態を把握し、今後の不祥事再発防止対策の策定・実施に活かすことを目的に実施しました。

調査結果の概要

- (1) 対象者： 1, 810人 ※正規職員・臨時職員
(市立病院の医療部門等を除く)
- (2) 調査方法： 無記名アンケート方式
- (3) 調査期間： 令和2年2月27日（木）～3月5日（木）
- (4) 回答者数： 1, 655人
- (5) 回答率： 91.44%

- 不当な要求行為について、全体で、73人の職員が「ある」と回答し、その内容は、「工事の設計・積算等の情報」が14人、「許認可など行政処分」が16人、「工事の発注・執行に関すること」が7人と高い状況にある。
- 不当な要求を行った相手の立場については、「市民」が37件、「市議会議員（元議員を含む）」が20件、「業者及び業界団体」が19件と多い状況にある。
- 不当な要求に関して誰かに相談したかについては、「上司」が42人、「同僚」が28人と多いが、「相談しなかった」も21人と多い状況にある。
- 不当な要求に対して9人の職員が応じたことが「ある」と回答し、その内の1人が不当な要求に応じたことが正しいと判断している。
- 利害関係者からの利益供与について14人が「ある」と回答し、その内容は「中元、歳暮など贈答品の提供」が4人、「飲食の誘い」が4人、「現金や金券の提供」が2人となっており、その提供者は、「業者及び業界団体」が7人、「市民」が4人となっている。
- 利益供与の相談相手については、「上司」「同僚」がそれぞれ4人となっているが、「相談しなかった」が6人と最も多い。また、その利益供与について10人が「受けなかった」と回答しているが、4人が「未回答」であった。
- 自分以外の職員が不当な要求を持ちかけられたことを見聞きしたことがあるかについては、34人が「ある」と回答し、その内容は「中元、歳暮など贈答品の提供」が11人、「飲食の誘い」が11人、「現金や金券の提供」が8人となっており、その提供者は、「業者及び業界団体」が21人、「市民」が7人、「市議会議員（元議員を含む）」が5人となっている。

- 職場におけるコンプライアンスについて、約74%の職員が何らかの問題があると感じており、「法令等の確認・理解不足」「個人情報の取扱い」「書類等の整理」について問題があるとの回答が多い。
- 職場においてコンプライアンスの面で問題があった時「何もしない」と回答した職員が8.04%存在しており、自分の職場外の問題ではその割合が10.57%となっている。
- 公益通報制度の認知度は、「通報先や通報の方法を知っている」が5.2%、「聞いたことはある」が41.27%となっており、53.17%の職員が「知らない」と回答している。若い世代になればなるほど「知らない」の割合が増えている。
- 業務上必要な法令やルールを常に確認・理解して業務に取り組んでいるかについて11.72%の職員が「いいえ」と回答している。
- 機密情報や個人情報の取り扱いについて細心の注意を払っていると回答した職員が95.83%、「いいえ」が3.99%となっている。あわせて、プライバシーに配慮した対応については87.25%が「はい」、12.39%が「いいえ」となっている。
- 日頃から書類や資料を整理しているかについて、83.14%が「はい」、16.56%が「いいえ」と回答している。
- 仕事に関する情報を職場内で共有しているかについて、94.2%が「はい」、5.50%が「いいえ」と回答している。
- 飲食店や電車内で情報漏洩に注意しているかについて、95.35%が「はい」、4.47%が「いいえ」と回答している。
- 個人でSNS等利用する際、発信内容に配慮しているかについて、96.92%が「はい」、2.72%が「いいえ」と回答している。
- コンプライアンス上の問題が発生する要因について、「個人的な資質」が29.85%、「規範意識の緩み」が18.79%、「法令等の理解不足」が12.15%と上位となっている。
- 職場内で気軽に相談したり、意見を言い合ったりすることができるかについて、87.98%が「はい」、11.72%が「いいえ」と回答している。
- 職場で困っている人がいたら、手助けしたり、アドバイスできるかについて、91.12%が「はい」、8.58%が「いいえ」と回答している。
- 仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができているかについて、93.78%が「はい」、6.04%が「いいえ」と回答している。
- ミスをした場合、速やかに上司に報告できるかについて、97.4%が「はい」、2.48%が「いいえ」と回答している。
- 上司からの指示に疑問を感じた時、質問や意見を言うことができるかについて、82.9%が「はい」、17.04%が「いいえ」と回答している。
- 職場において、ダブルチェックや手順書の整備などミスを防止する仕組みが整っているかについて、77.76%が「はい」、21.75%が「いいえ」と回答している。
- 部下や同僚から業務上の問題や悩みについて相談を受けた時、適切に対応できているかについて、79.46%が「はい」、20.24%が「いいえ」と回答している。

○ 不正行為につながるような不当な要求について

- ・職務上関連のある業者等との個人的な接触は日ごろから慎むべきであり、不当な要求をされるような環境をつくらぬよう行動すべきである。規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
- ・職員一人ひとりの資質を向上させ、倫理観をもって業務を遂行するように努める。
- ・過去にあった事例、またその対応結果などを集約してライブラリーに掲載するなどして、広く情報共有するとともに知見を積み重ねた方がよいと思う。
- ・不適切であると認識しているから、ほとんどの職員は適切な行動をとると考える。個人の資質によるところが相当あると思う。
- ・不当要求に対しては、個人ではなく組織として対応することが重要であると思う。
- ・不当要求者に対し、職員が一人でなく複数で対応するように日頃から職場で意思統一しておいた方がよいと思う。
- ・不当要求を断った職員を市長が必ず守るという姿勢を示す必要がある。
- ・沼津市職員の職務に関する要請等への対応要綱により適切な対応をするよう、全職員に周知すべきだと思える。
- ・不要な要求やあまりない相談を受けたときは、全員で共有できるよう、起こったことを書き留めておくものがあるとよいと思う。
- ・未だに議員や職員OBが、所属内を自由に出入りしている状況。一律の対応ルールをつくるべきではないのか。
- ・個々人で判断基準があいまいな点が今回の不正につながったと思う。不当な要求の事例を挙げると分かりやすいかと思う。

○ 利害関係者について

- ・国や県のように倫理規程をととのえることにより、職員の理解及び意識の向上が期待できるのではないかと。
 - ・利害関係者と職務上関連のある立場にある場合は、仮に同級生、親族であっても一定の距離を保つよう努める必要がある。規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
 - ・利害関係者と対応する際は、複数の職員で対応する。
 - ・市役所OBが業者に入り、情報を得に来る仕組みが無くなればよい。
 - ・市の職員であっても、民間の方々と宴席を共にすることはあると思う。公民連携の中では積極的にやるべきだとも思う。
- その中には、利害関係が将来的に生じることもあると思う。どのように振る舞い、どのように対応すればよいかは、これまでは個人のモラルに委ねられていたと思う。研修等を通じて理解を深める取り組みが必要と思う。

- ・今も行っているが、交渉や立ち合いについては極力2人以上で参加すること。
また、業者等とのゴルフや会食は禁止すること。
- ・利害関係にある業者の課内出入りを一定程度、一律に規制すべきである。
職員OBで現在は業者に勤務している人が執務中にも関わらず、お構いなしに課内に入り、職員の席に着座し話し込んでゆくことが多く、問題と感じている。
- ・利害関係者に対する啓発も必要と思う。
- ・長年、同じ職務に就くことにより業者との馴れ合いが見受けられる。
- ・利害関係者との接触には気を付けているが、同級生などの友人や近所付き合いなどにおいて、業務のことは別として、どの程度の関係（接触）から問題があるのか、ある程度の具体的な例示を行い、沼津市職員としての統一的な対応が必要ではないかと考えている。
- ・利害関係者との接触回数が増えれば増えるほど、コンプライアンスの意識を高く持つべきと考えるが、実態として付き合いが深くなるほど「お友達」感覚となり、不正行為に繋がる可能性が大きくなるイメージがある。その部分をしっかりとする必要があると考える。

○ 法令遵守（コンプライアンス）の状況について

- ・平成23年度に職員の不祥事（公金横領）があった際、人事課で職員のコンプライアンスの意識を高めるため、月に1回、「コンプライアンス通信」を出していたが、24年度にはやめてしまった。継続することが重要であり、日頃から注意喚起することは大切だと思う。
- ・規律意識を保つよう個人及び職場で継続して研修を続ける必要がある。
- ・定期的に周知することで、コンプライアンスに対する意識が稀薄とならないようにする。
- ・課の暑気払いや、職員の立ち話等で、平気で職場内のことを大声で話す配慮の足りない職員も見受けられる。酒も入り、気も声も大きくなってしまいうのだろうが、非常に危険を感じる。
- ・個人的な資質の面で法令順守できない人の管理までは厳しいと考える。
- ・コンプライアンスは個人の資質・意識が非常に重要である。組織として取組を進めても、個人意識が高まっていかなないと取組の効果も薄いものになってしまう。今回の件を他人事と捉えて研修に参加している職員も少なくないと感じる。どのように当事者意識・モチベーションを高め、法令遵守を徹底していくのか、今後の課題と思われる。
- ・エレベータの中で職員外の方が同乗しているのに、業務関係の危うい話をする職員が相変わらずいる。エレベータの中では「職員は会話を一休み」を徹底されたい。
- ・飲食店で仕事の話をするものの是非や市職員として特定されないよう注意することについては、自分が新人の時に飲みながら先輩から色々と厳しく教えてもらったものだが、今はそのような機会がなく、特に若い人は気にしていないと思う。

プラウドぬまづのポロシャツで飲みに行つて騒ぐことがその最たる例。わきが甘いのでいずれSNS等でも問題が起こると思う。

- ・それぞれの職場により法令遵守に対する意識が違ふと感じる。伝統的にコンプライアンス意識の低い職場がある。全ての職場で自分たちが行っている全ての業務においてコンプライアンスが守られているのか検証する必要がある。
- ・明解な倫理規程を策定し、今回のような不祥事まで発展させない体制づくりが必要であるとする。
- ・庁内の喫煙所や厨房等で、個人情報や業務の内容が話題になっている状況は改善すべき。

○ 職場の環境について

- ・個人情報の入った資料等を平気でコピー機に置いたままにする、溶解ではなく古紙と一緒に捨ててしまう、カウンターに置いたままにする等、何度か注意しているが直る様子がなく、とても危機意識が低い。上司も特にそのことについて注意しない。いつか情報漏洩につながると思われる。
- ・施錠できる資料保存室等を各課に設けた方がよい。またはペーパーレス化。現状では、悪意の人がいればいくらかでも情報が流出する可能性はある。
- ・常に問題点を共有でき、様々な問題を気軽に相談できるような環境を課長以下率先してつくる努力を日常的にする必要がある。
- ・元職員が業務に関するようなことを電話で問い合わせをしてくたり、直接来て、自分の部下であった人であろう職員に声を掛け、他愛もない会話から質問してくるようなことを見たことがある。最近の研修は臨時嘱託（元職員）に対してもあるが、今回の事件も元職員である。そういう方たちに対して、対応が甘い気がする。
- ・職場の環境や人間関係を良好に保つことは、不祥事やトラブルを防ぎ、前向きに仕事に取り組むために、非常に重要なことであるとする。
- ・職場環境は、管理職の力量で雰囲気が大きく変わると思う。管理職ほど、率先して研修を受けるべきだし、コミュニケーションをとるべきだと思う。
- ・顧客資料や照会など一部は鍵のかかるキャビネットに収納されているが、すべての情報が施錠等管理されている訳ではない。（個人机など）
- ・私の課は、お互いに報連相を密に行える環境である。課の職員全員とよく話をする。一方で不正は人間関係から生まれるのではないかと先日の事件で痛感している。悪い人間関係になれないよう注意していく。
- ・工事の打合せや名刺配りなどで、職場内に事業者が入ることを禁止し、打合せなどは職場入口やそれ以外に設けられた場所で行う。挨拶も窓口で受ける。
- ・個人情報記載の書類等を適切に管理するためには、鍵付きのキャビネットや書庫が必要であるが、書類が多く収容しきれないと思う。ソフト面だけでなく、ハード面でも改善する必要もあると思う。

- ・過去には、事業者等の入室は、基本、ご遠慮いただく、という時期もあったが、現在は、職員や関係人にその感覚が薄らいでいるように感じている。
むやみな制限はする必要はないと思うが、お互い、一定のラインは持つべきと感じる。
- ・自身が所属する部署も含め、市役所における個人情報の管理が甘いと思う。

○ その他

- ・このような大変恥ずかしい大失態を起こしたにもかかわらず、残念ながら職場の雰囲気としては、あまり変わっていないように感じる。今回の不祥事の根底にある規範意識の欠如は、職場環境もさることながら個人の資質による所が大きいことがそのように感ずる要因としてあるからだと思う。つまり、自分のこととして真剣に考えている職員があまりいないと思う。職員にコンプライアンスについて徹底的に叩き込んでいくことが最も重要だと思う。
- ・そもそも役所一周回って机の上を見渡せば、どれだけの人が机に書類を残して帰っているのか。職員の意識が低い。それを見ればわかると思う。
- ・「この行動はどうなのだろうか」と感じるがあっても、アンケートに具体的に記入したり、周囲の職員に相談すると、個人を特定され、人間関係に支障をきたす恐れを感じ、相談しづらい。
- ・職員については、SNSの利用や日常会話等、仕事に係ることに関して、配慮する想像力が欠けているように思う。
今回の不祥事に関しては、個人の資質が大きな要素かと思うが、制度の見直し（最低制限価格の事前公表など）も検討が必要かと思う。
- ・このぐらい大丈夫であろうという規範意識の薄さが招いたのではないか。1杯のコーヒーから、逮捕、刑務所行きになるということを継続して指導していくしかないのではないか。
- ・公判において、業者側弁護士から「沼津市は情報漏洩を軽く考えやすい土壌があった」と主張されている。弁護のための詭弁と考えたいが、続けて2人が逮捕されている事実は市民からもそのように捉えられていてもおかしくない。今後、いかにして今回の信用失墜を回復していくのか、更なる取り組みが求められる。
- ・このような不祥事はどうしてもその人任せの部分が多いと思う。個人がこっそり悪いことをしていても周りが気付くことは相当難しいと思う。常に職員一人ひとりが、コンプライアンス、倫理観について意識できる環境づくりが必要である。
- ・今回の事件を経てもなお、真剣に改革しようとする意気込みや姿勢、危機感が感じられない。ほとんどの職員が他人事ではないのか。人事課・総務課による研修実施も対外的なアリバイ作りのためとしか思えない内容であった。
- ・事件後の感覚は、時が経つほど薄らぐので、周知時に事件の新聞記事などで危機感を煽りつつ、事例紹介などをまじえた講習を行い、陳腐化しないようにしていくなどの工夫が必要と考える。
- ・危機感のなさや馴れ合い。昔はこうだった感が不正をまねくと思う。

4 契約制度検証部会の検証

- ① 現行の入札制度の運用の検証結果と課題及び再発防止策
- ② 事務処理のチェック体制の検証結果と課題

契約制度検証部会における活動内容及び検討結果

制度面からの不正行為再発防止のため、「制度の検証」「実態の確認」「職員の制度理解」の3つの視点に沿って、検討を行いました。

「制度の検証」については、現在の入札・契約方法について、情報、職員、業者、組織の4つの側面からそれぞれ課題等について整理しました。厳重に管理すべき入札・契約に関する情報について、情報そのもののあり方と、その情報を管理すべき職員各人及び組織について、現状の確認と課題の抽出、改善方法について整理するとともに、不正を行う又は行おうとする業者への牽制策について検討を行いました。

主な課題・検討内容については、部会報告書のとおりですが、検討に当たり、この事件が発生した背景と実態把握、再発防止に役立てるため、当該事業者の入札・契約事務に関係した職員に対しヒアリングを実施しました。このヒアリングは、100人超の職員を対象に部会員と対象職員が対面で実施しました。

結果としては、いずれのヒアリング内容についても、建設業者を始めとした利害関係者に対し不適切な対応をした職員は見られず、ほぼすべての職員が高い倫理観を持って仕事に取り組んでいましたが、常に高い倫理観を保つために定期的な研修に必ず取り組む必要があると感じました。また、事件発覚後、多数の所属及び職員において、情報管理について見直しがされていることを確認しましたが、制度に対する理解不足や不適正な運用によって、悪意ある利害関係者が働きかけをした場合、秘密情報が漏洩するリスクを抱えていることが分かったため、今後については、継続的に制度研修を実施する必要があると感じました。さらに、制度面から最低制限価格が漏れないようにする取り組みも必要であると感じました。

ヒアリングで必要性を感じた職員研修については、入札契約事務に係るすべての職員を対象に、発注機関として必要な入札談合の未然防止に関する知識や関連する法制度を理解するとともに、日々の業務で作成する設計書の重要性について改めて認識することにより、入札談合の排除や未然防止を徹底するため実施し、延べ13回937人が受講しました。

なお、公判の傍聴により、この事件に至った経緯等を確認しました。

再発防止策

沼津市不祥事再発防止対策本部会議委員の皆様からのご意見及び公契約関係競売入札妨害等事件に係る再発防止特別委員会の職員による不祥事の再発防止に関する申入書を踏まえ、次のとおり再発防止策を講じてまいります。

○入札情報の管理

最低制限価格算出方法の見直し

現在、最低制限価格は、決められた算定方法に基づき積算しているが、これにランダム係数を用いて最終的に決定することにより、最低制限価格の秘匿性を高め、事前に探ろうとする不正行為を防止する。

$$\text{最低制限価格} = \text{最低制限基本価格} \times \text{ランダム係数}$$

○入札契約業務フローの見直し

設計書情報共有者の削減

設計価格 5,000 万円以上の財政課合議については設計書を不添付とし、設計書情報を把握できる職員の数を減らす。なお、必要に応じて変更理由等の説明資料を添付する。

設計書の回付・管理方法の見直し

稟議書の回議方法について、再度徹底するとともに、審査中の稟議書の管理についても厳重に取り扱い、情報を知り得る立場にない職員への情報漏洩を防止する。

○入札契約事務の強化

入札契約組織の見直し

現在の総務課を分割し、総務課契約係と工事検査課を1つの課とし、入札・契約事務を強化する。

定期的な研修の実施

官製談合防止法を含めた入札契約事務に関する研修を定期的実施することで、基礎的な知識を習得するとともに、意識の風化を防止する。また、新たに新規採用職員に対しても研修を行う。

○業者の不正行為防止

指名停止期間の厳罰化

不正行為を行った業者に対する入札参加停止（指名停止）期間の基準を引き上げる。

定期的な業者への周知

法令遵守に関する周知を行うとともに、入札参加資格申請登録の際など、定期的に情報発信する。

事後の監視体制の強化

入札監視委員会における検証内容に落札額が最低制限価格に近接した工事を追加する。

5 職員倫理部会の検証

(1) 沼津市のコンプライアンス、公務員倫理に対する現状の取り組みと課題

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、職員採用前に実施する研修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、主事級昇任にあたって、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。

あわせて、中元期及び年末年始に際し、綱紀・服務規律を厳守するよう全職員宛てに通知を行っています。また、他の自治体を含め公務員の不祥事が起こった際には適宜、綱紀・服務規律を確保するよう通知を行っています。

しかし、今回の2件の公契約関係競売入札妨害事件に関し、裁判や本人への事情聴取を通して、コンプライアンスや公務員倫理に関する様々な問題点、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断ることができなかったとのことであり、当該職員のコンプライアンス、公務員倫理の欠如とともに、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、コンプライアンス研修などの周知・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に対する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を漏洩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、組織風土共に問題があったものと考えられます。

(2) 沼津市職員倫理規程及び沼津市職員不祥事防止対策行動計画の策定

この度の不祥事発生において、大きな要因の一つに職員のコンプライアンス意識及び公務員倫理の欠如及び組織風土における問題がありました。制度があっても、その運用が徹底されていなかったり、運用する職員の意識が希薄であった場合には意味をなさないことから、新たに「沼津市職員倫理規程」及び「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」を策定し、職員の意識改革及び制度の運用の徹底に取り組みます。

「沼津市職員倫理規程」の目的として、職員は、市民全体の奉仕者として公正に職務の遂行に当たることが求められており、職員が職務の遂行上、あるいは私生活において利害関係者と接触するケースは様々ある中で、贈与を受けるなどの行為は、公正な職務の遂行に対する市民の疑惑や不信を招くものであり、禁止・制限されるべきものと考えられます。

このような観点から、職員が遵守すべき事項を具体的に定め、公務に対する市民の信頼を確保することを目的としています。

「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」は、本市職員がコンプライアンス、公務員倫理を遵守するために必要となる実践行動をまとめたものです。内容としては、「1. 研修の充実・強化」「2. 職場内コミュニケーションの推進」「3. 相談窓口・関連制度の周知徹底」「4. 公務員倫理・コンプライアンス関連情報の発信」「5. コンプライアンス推進体制の充実」「6. 定期的な事務分担ローテーションの実施」「7. 退職職員の意識・行動の徹底」について取り組みます。

職員一人ひとりがそれぞれの取り組みを認識し、継続した実践行動を実施することにより不祥事や事務処理ミスを防止し、市民から信頼される市役所、市民が安心して生活できる市政運営を目指すための行動計画を示すもので、すべての職員が法令順守と公務員倫理の共通認識のもとに職務に取り組むために、具体的な行動や意識すべきことを示し、職員による不祥事を防止し、市民の信頼確保にかなげることを目指します。

6 市民の信頼回復に向けて

今回、発生した職員による2件の不祥事は、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あるが、この不祥事を起こさせてしまった、気付けなか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りました。

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、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りません。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ます。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」「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りません。

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ありません。

今回の2件の不祥事の発生を受け、全職員一丸となって市民の皆様の行政に対する信頼の回復を目指し、二度と不祥事を起こすことのないよう、しっかりと取組を進めていくため、「沼津市職員倫理規程」及び「沼津市職員不祥事防止対策行動計画」を策定しました。

今後、今回の事件を決して風化させることなく、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りません。

資料1 関係職員の処分等

1 事案概要

案件①：「平成30年度原駅自転車等駐車場改良工事」の入札に関して適正に入札に関する事務を行うべき職務に反し、秘密事項である工事価格などを教示し、入札の公正を害すべき行為を行ったことによる「官製談合防止法違反及び公契約関係競売入札妨害」事件。

案件②：「平成30年度市道0204号線道路改良工事」の入札に関して適正に入札に関する事務を行うべき職務に反し、秘密事項である工事価格などを教示し、入札の公正を害すべき行為を行ったことによる「公契約関係競売入札妨害」事件。

2 対象職員及び処分内容

案件	所属	職名等	処分日	処分内容	処分理由
①	工事検査課	主任（62歳）	R2.2.21	懲戒免職	地方公務員法第29条第1項第1号、第2号及び第3号
②	工事検査課	課長補佐（50歳）	R2.3.2		

3 特別職の処分及び内容

職名	処分日	処分内容	処分理由
市長	R2.4.1	減給10分の1、3ヵ月	2件の不祥事に対する指揮監督責任
副市長	R2.3.2	訓告	今回の2件の不祥事における、市長を補佐する立場にあったこと、部長に対する監督責任
副市長			

4 関係職員の処分

・処分日 令和2年3月2日

案件	当時の所属	当時の職名	処分内容	処分理由
①	工事検査課	課長	戒告	課員の管理監督責任
①	工事検査課	課長補佐	訓告	課員の管理監督責任
②	建設部	部長	訓告	部の統括責任
②	道路建設課	課長	戒告	課員の管理監督責任
②	道路建設課	課長補佐	訓告	課員の管理監督責任
②	道路建設課	課長補佐	訓告	課員の管理監督責任
②	道路建設課	係長	口頭厳重注意	係員の管理監督責任
②	道路建設課	係長	口頭厳重注意	係員の管理監督責任
②	道路建設課	技師	口頭厳重注意	情報管理不備責任

資料2 沼津市不祥事再発防止対策本部会議委員名簿

令和2年4月1日現在

区 分	職 氏 名	備 考
本部長	市長 頼重秀一	
副本部長	副市長 高峯聡一郎	
副本部長	副市長 剛谷明正	
委員	弁護士 森本耕太郎	外部
委員	日本大学教授 蓼沼智行	外部
委員	税理士 杉本雅俊	外部
委員	人権擁護委員 若松春子	外部
委員	企画部長 杉山康	職員倫理部会
委員	財務部長 原靖	契約制度検証部会
委員	市民福祉部長 後藤鉄也	
委員	産業振興部長 湯川真由美	
委員	生活環境部長 山崎真由美	
委員	都市計画部長 真野正実	
委員	沼津駅周辺整備部長 平野明文	
委員	建設部長 村上浩昭	
委員	水道部長 岩瀬宗一	
委員	市立病院事務局長 土屋剛彦	
委員	教育次長 芹澤一男	
委員	危機管理監 田中洋行	

資料3 沼津市職員の懲戒処分指針及び懲戒処分基準

沼津市職員の懲戒処分指針

1 趣旨

この指針は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条に基づく懲戒処分（交通事犯に係る懲戒処分を除く。）を行おうとする場合に、任命権者が処分量定を決定するに当たっての基本的事項、処分基準等を定める。

2 対象職員

この指針は、法第3条第2項に規定する一般職の職員（以下「職員」という。）に適用する。

3 基本的事項

(1) 処分量定の決定

任命権者は、処分量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に勘案して決定するものとする。

- ア 非違行為の原因、動機、性質、態様及び結果
- イ 故意又は過失の度合い
- ウ 職員の職責
- エ 日頃の勤務態度
- オ 過去の非違行為又は懲戒処分の有無
- カ 他の職員及び社会への影響

(2) 処分量定の軽減等

任命権者は、次のいずれかの事由に該当する場合は、処分量定を軽減することができるものとする。

- ア 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
- イ 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。
- ウ 職員の行為の非違の程度が軽微である等特別の事情があるとき。

また、非違行為の態様等に照らし処分を行わないことに相当の理由があると認めるときは、処分を行わないことができるものとする。

(3) 処分量定の加重等

任命権者は、次のいずれかの事由に該当する場合は、処分量定を加重することができるものとする。

- ア 職員が行った行為の態様が極めて悪質であるとき。
- イ 職員本人が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき。
- ウ 職員が非違行為を行ったことを理由として過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

また、複数の非違行為を行ったときには、この指針に規定された最も重い処分量定よりも重い処分を行うことができるものとする。

4 処分基準

処分の対象となる非違行為及び当該行為に係る処分量定は、別表の懲戒処分基準によるものとする。

5 その他

この指針に掲げられていない非違行為については、この指針に掲げる類似する非違行為の取扱いを参考としつつ判断するものとする。

別表

懲戒処分基準

非違行為等	態 様	処分量定
欠 勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員	減給又は戒告
	正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた職員	停職又は減給
	正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職
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職員	戒告
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職員	減給又は戒告
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職員	減給又は戒告
職場内秩序を乱す行為	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員	停職又は減給
	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員	減給又は戒告
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員	減給又は戒告
違法な職員団体活動	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、又は自治体の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員	減給又は戒告
	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、若しくはあおった職員	免職又は停職
秘密漏えい	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職員 *この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らしたとき	免職又は停職 *免職
	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職員	停職、減給又は戒告
政治的行為	(1)法第36条の規定（政治的行為の制限）に違反した職員 (2)政治資金規正法第22条の9（政治活動に関する寄附又は政治資金パーティーの対価の支払への公務員の関与等の制限）に違反した職員 ※（1）（2）とも、職員のうち、地方公営企業の職員、単純労務職員及び公立学校の教育公務員は適用外 (3)公職選挙法第136条の2の規定（公務員等の地位利用による選挙運動の禁止）に違反した職員	戒告
兼業の承認等を得る手続の怠り	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の役員等を兼ね、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職員	減給又は戒告
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職員	免職又は停職
収 賄	職務に関し賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員	免職又は停職

一般
服
務
関
係

非違行為等	態 様	処分量定	
供 応	利害関係者から接待、金銭、物品等の贈与を受けた職員又は利害関係者に該当しない事業者等から接待を繰り返す等の社会一般の社交の程度を超えて利益の供与を受けた職員	免職、停職、減給又は戒告	
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された文書等を収集した職員	減給又は戒告	
公文書の不適正な取扱い	公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員	免職又は停職	
	決裁文書を改ざんした職員	免職又は停職	
	公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職、減給又は戒告	
セクシュアル・ハラスメント	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職員	免職又は停職	
	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。）を繰り返した職員 *この場合において、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とき	停職又は減給 * 免職又は停職	
	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職員	減給又は戒告	
パワー・ハラスメント	通常の職務上の指導範囲を越えて、過度の責任又は失敗の追及、過度の能力否定、過度の性格又は人格の否定（無視することを含む。）、容姿又は服装に対する否定、生き方（人生観）の否定又は強要、勤務時間外の飲食などの強要を執拗に繰り返した職員 *この場合において、相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したとき	停職又は減給 * 免職又は停職	
公金公物取扱い関係	横 領	公金又は公物を横領した職員	免職
	窃 取	公金又は公物を窃取した職員	免職
	詐 取	人を欺いて公金又は公物を交付させた職員	免職
	紛 失	公金又は公物を紛失した職員	戒告
	盗 難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員	戒告
	官物損壊	故意に職場において公物を損壊した職員	減給又は戒告
	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職員	戒告
	諸給与の違法支払・不適正受給	故意に法令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職員	減給又は戒告
	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職員	減給又は戒告
	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職員	減給又は戒告

非違行為等	態 様	処分量定	
公務外非行関係	放 火	放火をした職員	免職
	殺 人	人を殺した職員	免職
	傷 害	人の身体を傷害した職員	停職又は減給
	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とき	減給又は戒告
	器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告
	横 領	自己の占有する他人の物を横領した職員	免職又は停職
		遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員	減給又は戒告
	窃盗・強盗	他人の財物を窃取した職員	免職又は停職
		暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職
	詐欺・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職員	免職又は停職
	賭 博	賭博をした職員	減給又は戒告
		常習として賭博をした職員	停職
	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、譲渡等をした職員	免職
	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職員	減給又は戒告
	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職員	免職又は停職
痴漢行為	公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員	停職又は減給	
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職員	停職又は減給	
監督責任関係	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職員	減給又は戒告
	非行の隠ぺい、黙認	部下職員の子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、又は黙認した職員	停職又は減給