

# 職員不正事案に関する報告書

令和6年5月27日

余市町コンプライアンス委員会

## 1. はじめに

令和5年11月18日、職員が建設会社社長より賄賂を受け取ったとして、収賄容疑で逮捕される事件が発生しました。当該職員は、同年12月8日に収賄罪で起訴され、令和6年3月7日に有罪判決が下りました。

本町では、過去にも職員による不祥事が発生し、失った信用と信頼を回復していくため、「サービスの心得」「不祥事の未然防止に向けて」を作成し、全庁挙げて服務規律の確保等に努めてきたところでしたが、今回の事件を受け、町民の皆様からの信頼は著しく失墜しました。

こうした事態を受け止め、令和5年12月26日に副町長、各部長で構成する「コンプライアンス委員会」を組織し、第三者性の確保を図るため本町の顧問弁護士にアドバイザーをお願いし、組織の現状、課題の把握及び今後の服務規律違反事件の再発防止に係る検討を行ってまいりました。

この度、本コンプライアンス委員会における検討内容や裁判で明らかになった事実等を踏まえ、「職員不正事案に関する報告書」を策定いたしました。

今後は、町民の皆様からの信頼回復と二度と不祥事をおこさない組織づくりに向けて、職員一丸となって再発防止に努めなければなりません。

## 2. 事件の概要及び経過

### (1)概要

本町職員が、公共工事にかかわって賄賂を受け取ったとして、逮捕、起訴され有罪判決を受けたもの。

### (2)経過

R5.11.18	北海道警察に収賄容疑で逮捕 職員の逮捕についてホームページで町民に周知 町長より綱紀粛正について職員にメール配信(休日のため)
R5.11.20	検察送致 課長以上の職員を招集し町長より訓示 全職員に「職員の公務執行における法令遵守について」訓令を発信

R5.11.21	贈賄容疑で逮捕の建設会社社長の会社を指名停止処分
R5.12. 8	収賄罪で起訴 地方公務員法第28条第2項第2号の規定による休職処分
R5.12.26	第1回コンプライアンス委員会開催
R6. 1.12	第2回コンプライアンス委員会開催
R6. 2. 2	初公判
R6. 2.21	第3回コンプライアンス委員会開催
R6. 3. 5	第4回コンプライアンス委員会開催
R6. 3. 7	判決 懲役1年2月（執行猶予3年） 追徴金42万円 懲戒免職処分 関係職員の処分（総務部長及び建設水道部長：戒告）
R6. 3.18	第5回コンプライアンス委員会開催
R6. 3.27	特別職の給与減額（町長30%1箇月 副町長20%1箇月） 第6回コンプライアンス委員会開催
R6. 4.22	第7回コンプライアンス委員会開催
R6. 4.30	第8回コンプライアンス委員会開催
R6. 5.27	第9回コンプライアンス委員会開催

### 3. コンプライアンス委員会における検討内容

第1回委員会 令和5年12月26日開催

- ・ 検討事項の確認
- ・ 職員への調査現状把握の方法（アンケート方式）
- ・ コンプライアンス研修の実施（1月16日・17日）

第2回委員会 令和6年1月12日開催

- ・ 職員へのアンケート内容
- ・ 余市町職員倫理規程の追加項目の検討

第3回委員会 令和6年2月21日開催

- ・職員研修結果
- ・職員アンケート結果
- ・余市町職員倫理規程見直し案の検討
- ・余市町職員服務規程の追加項目の検討

第4回委員会 令和6年3月5日開催

- ・職員アンケート結果
- ・余市町職員倫理規程見直し案の検討
- ・余市町職員服務規程の追加項目の検討

第5回委員会 令和6年3月18日開催

- ・余市町職員倫理規程見直し案の検討
- ・余市町職員服務規程の追加項目の検討
- ・服務の心得（案）について
- ・不祥事の未然防止に向けて（案）について

第6回委員会 令和6年3月27日開催

- ・余市町職員倫理規程見直し案を承認
- ・余市町職員服務規程の追加項目を承認
- ・服務の心得（案）について承認
- ・不祥事の未然防止に向けて（案）について承認

第7回委員会 令和6年4月22日開催

- ・職員不正事案に関する報告書（案）について

第8回委員会 令和6年4月30日開催

- ・職員不正事案に関する報告書（案）について

第9回委員会 令和6年5月27日開催

- ・職員不正事案に関する報告書 承認

## 4. 公判により確認した事実

今回の事件の調査にあたり、元職員は逮捕後から身柄を拘留され、釈放後も直接の接触を禁止されていたことにより本人から事情聴取が出来ない状況であったため、令和6年2月2日に札幌地方裁判所で行われた初公判を傍聴し、公判内容をもとに次の事実関係を確認した。

### (1)事件の概要（起訴内容）

令和2年4月から令和5年3月まで建設水道部まちづくり計画課長にあった元職員は、令和2年12月から令和5年8月にかけて計6回（各年8月、12月）にわたり、建設会社社長（贈賄で執行猶予付判決済）の自宅又は会社事務所において、教育委員会所管の解体工事に関する謝礼と知りながら、計42万円（1回7万円）相当の商品券を受け取ったもの。

### (2)事件に至った経緯

元職員は町職員に採用されてから工事を担当する部署に長く携わっており、同社長とは知人宅の工事を紹介したことにより親しくなった。

まちづくり計画課は町の公共施設の営繕を担っており、町が発注する工事について、以前より参考見積書を業者に作成してもらい予算の要求に反映していたが、対応してくれる業者が少ないことや、トラブルを起こした業者にはお願いしなくなかったこともあり、対応してくれる同社への見積もり依頼が多くなっていた。

そんな中、教育委員会が発注を予定していた教職員住宅解体工事と梅川収蔵庫解体工事についても、まちづくり計画課に工事費の積算を依頼したところ、同職員は部下に参考見積もりを同社に依頼するよう指示し、また、自らも直接同社長に電話し依頼を行った。参考見積りは、予算を積算する上で参考とするものであり、工事業者の決定については予算成立後執行する段階においては、指名委員会で指名業者を選定し入札により決定されるもので元職員は工事業者の決定までの手続きには関与していないが、参考見積書を作成することによって、早

い段階で工事内容を把握でき優位になるとの認識が同社長にはあり、結果的に同社が工事を受注することもあったことから、同社長は賄賂との認識がある中で、見積もり依頼のお礼として同職員に商品券を渡し、その後も同様の扱いを受けるべく菓子折りとともに商品券を、計6回にわたり渡したもので、同職員も受け取りに来なかったことはなく、また商品券を返すこともなかった。

### (3)初公判において

元職員は初公判において、起訴内容を認め、商品券を受け取った原因は自分自身の弱さ（一時の金銭的利益）にあり、「要求はしていないが断れなかった」、「間違った行動をとってしまった。返すべきだった、猛省している」と話し、「受け取ることへの抵抗は受けるたびに薄れていった」、「使い道は家の生活用品と自分の物の購入」と答えた。また、「報道で自分のことが大きく出ていることを知りとんでもないことをしてしまった」、「町民には行政への不信感に対し、町へは信用を失墜させてしまったことに対しお詫びする」と話し、さらに、「地方公務員法の欠格条項については認識しており、公務員人生の幕の引き方がこのようになったことは自業自得と思っている」と語った。

### (4)判決

懲役1年2月（執行猶予3年）、追徴金42万円

### (5)量刑の理由

2年8か月の間、6回にわたる授受で常習性が認められ、公務の公正、信頼を損ね、決して低額とは言えない。

弁護側は罪は認めるが、商品券は要求したものではなく多額とも言えない、工事業者決定には影響力は無く、参考見積業者を選定していたものに過ぎない、実名で報道されてきており社会的制裁を受けているとし、情状酌量を求め結審し、令和6年3月7日に判決が言い渡されることになった。

## 5. 再発防止の取り組み

職員が収賄容疑で逮捕起訴に至ったこと、さらにはその後の公判により判明した事実関係から、再発防止に向けては職員一人ひとりの公務員倫理の遵守が必要不可欠であることを踏まえ、次の取り組みを実施した。

### (1) 全職員を対象とした「コンプライアンス研修」の実施

目的 自治体職員には住民全体に奉仕する存在として高いコンプライアンス（法令順守）意識が求められているとともに、不祥事が起きた場合、町に対する信用が損なわれ、大きな影響を及ぼすことから、職場内外において職員のコンプライアンス意識の向上を図ることを目的とする。

日時 令和6年1月16日・17日

1 講義 2 時間：4 回実施 参加職員 188 人

内容 ・コンプライアンスとは何か

・コンプライアンスの基本

・コンプライアンス、倫理はどのように判断されるか

・コンプライアンスに違反するとどうなるか

・不祥事を防ぐ職場づくり

・リスクマネジメント

※参加できなかった職員については、eラーニングを受講

### (2) 職員へのアンケート調査による現状把握

今回の事件を受け、再発防止に向けた取り組みの一環として、職員のコンプライアンスに関する現状把握を目的にアンケート調査を実施した。

職員が正直に回答できるよう無記名式のアンケートとし、203人の職員に対し192人から回答があった。

「不当な要求を受けたことがある」との回答が全体で20.4%となっており、また、「利害関係者との付き合いがある」との回答は9.6%という結果であり、不当な要求、つきあいが潜在的に行われていることが把握できた。

コンプライアンスに関する意識について、「自身の行いができている」との回答が87.4%に対し、「所属課としてできている」との回答が85.2%と自分に対する認識より周囲に対する認識が若干厳しいものとなった。

また、「不祥事が発生する原因としてどのようなことが考えられるか」については、「職員個人の倫理意識の欠如」が18.4%、「職員個人のコンプライアンス意識の欠如」が15.2%、「不適切な行動が黙認される職場風土」が11.2%と職員個人の資質と考えている職員が多いことが把握できた。

「不祥事を発生させないために有効と思う取組」については、「報告、連絡、相談の徹底」が32.4%、「内部通報」が20.9%、職員の非行や事故の発生を未然に防ぐために行われる監察「予防的監察」が15.1%となり、所属課内のコミュニケーション不足のほか監視（職員間での注意喚起ができる状況）と考えている職員が多いことが把握できた。

### **(3)余市町職員倫理規程の見直し**

平成27年6月25日に制定されている余市町職員倫理規程について、「定義等」「禁止行為」「倫理監督員への相談」「贈与等の報告及び返還」「通報」にかかる条文を新たに追加し、また、禁止行為、容認行為を別表に例示することにより、職務執行の公正さに対する町民の疑惑や不信を招くような行為の防止、さらに、通報を明記することにより、不祥事の未然防止を図る。

### **(4)余市町職員服務規程の見直し**

平成15年5月28日に制定されている余市町職員服務規程について、「服務の原則」「服務に対する一般的制限」「施設物の取扱い」「職務に専念する義務」「信用失墜行為の禁止」「秘密を守る義務」「法令等及び上司の職務上の命令に従う義務」にかかる条文を新たに追加し、内部統制の強化を図る。

#### (5)「サービスの心得」「不祥事の未然防止に向けて」の見直し

平成24年11月に作成した、町職員としての心構えや地方公務員法第6節サービスについて解説した「サービスの心得」と、不祥事を起こした場合にはどのような処分を受けることになるか事例を掲載した「不祥事の未然防止に向けて」の内容を精査し、職員がいつでも確認できるよう庁舎内で情報共有を図る。

#### (6)公務員の不祥事案件の共有(報道内容を周知)

公務員における不祥事のほとんどが報道されていると思われ、目にしている職員は多くいると思われるが、報道内容等を職員に具体例として改めて周知することにより更なるコンプライアンス意識の向上を図る。

### 6. アドバイザーによる意見

再発防止策の一環として見直しが行われた余市町職員倫理規程及び余市町職員サービス規程等の改訂内容に関しては、現場職員へのアンケート調査の結果を踏まえた適切かつ十分な内容になっていると思料される。

もっとも、不正事案の再発防止策を実効的なものとして機能させるためには、単にルールを整備するのみではなく、整備されたルールを前提として、日頃より個々の職員のコンプライアンス意識の徹底・向上を図るとともに、不祥事が発生する原因に関する現場職員の認識として11.2%の回答を占めた「不適切な行動が黙認される職場風土」を変革し、倫理規程において新たに設けられた倫理監督員への相談制度(第9条)や通報制度(第11条)が現実的に機能する制度となるように運営していく地道な取り組みが求められると思料する。そのためには、倫理規程の対象となっていない特別職を含めた管理・監督の立場にある職員の方々が、率先して風通しの良い職場環境や透明性の高い行政手続の創出に不断に取り組む姿勢を示す必要があるものと考えらる。

## 7. おわりに

このたびの元職員による収賄事件は、参考見積作成により優位性があると考えていた業者が賄賂を定期的に渡し、業者に対し特別な便宜を図った意図はなかったものの元職員がそれを受け取ってしまったことにより刑事事件となったものである。

謝礼と知りながら商品券を受け取ってしまった今回の事件の背景には、元職員個人の公務員としての倫理観の欠如が大きく関わっていたと捉えられる。

余市町職員は、この不祥事を重く受け止め、全ての職員が公務員倫理を遵守する意識をこれまで以上に高く持たなければならない。

そのためには、今回実施したコンプライアンス研修やアンケート調査を今後も継続して開催するなど、より実効性の高い再発防止に向けた取り組みを行うことで、二度と不祥事を起こさない組織づくりを推進し、町政に対する信頼を一日でも早く回復できるよう努めなければならない。