

# 三郷町官製談合再発防止対策検討委員会

## 【最終報告書】

令和7年12月

# まえがき

三郷町では、令和5年12月21日に官製談合防止法違反等により、町長及び職員2名と町内業者元代表取締役1名が起訴される事案が発生し、町長が辞職、職員2名を起訴休職の分限処分としました。

そのような最中、令和6年5月7日には、別の職員が業者に落札可能金額を伝え、見積徴取を行ったことで、契約事務不適正として停職2ヶ月の懲戒処分としました。

その後、公判が開廷され、令和6年10月11日に前町長の判決が確定し、起訴された職員2名についても、令和7年10月11日に判決が確定したことに伴い、職員2名は失職し、同様に事業者との不適切な関係を行っていたとして、別の職員1名についても、停職6ヶ月の懲戒処分及び一般職への降任の分限処分を行いました。（当該職員は同日付で依願退職）

改めて、官製談合に係る事案が立て続けに発生し、町政への信頼が大きく損なわれる事態となってしまうことに、深くお詫び申し上げます。

そのうえで、このようなことが二度と発生しないように「原因究明と状況分析」、「再発防止に向けた入札制度の改革」、「職員倫理、コンプライアンスの遵守」等の観点から検証を進めるため、外部有識者の方を加えた「三郷町官製談合再発防止対策検討委員会」を設置し、令和6年6月6日の第1回委員会を皮切りに、公判の進捗等に併せて、計4回、調査並びに協議・検討を重ね、このたび最終の報告書としてとりまとめました。

本委員会で決定した「再発防止の改革方針」に則り、これまでも着実に取り組みを実施してまいりましたが、今後も「全ての職員が二度と不祥事を起こさない」、「不正を許さない」という強い決意のもと、全体の奉仕者として再発防止に向け全庁を挙げて取り組み、町民の皆様からの一日も早い信頼回復に努めてまいります。

三郷町官製談合再発防止対策検討委員会

委員長 木谷 慎一郎

# 目 次

第1 事件の概要及び背景	
1. 公訴事実	・・・ 1 ページ
2. 事件発覚後の経過	・・・ 2 ページ
3. 公判内容	・・・ 4 ページ
①前町長	
②元環境整備部長	
③元都市建設課長	
④元代表取締役	
4. 今回の事件の背景（原因）	・・・ 6 ページ
5. その他	・・・ 7 ページ
第2 官製談合再発防止改革方針	
1. 職員・事業者の意識改革	・・・ 8 ページ
2. 入札・契約制度の改革	・・・ 9 ページ
3. 不当要求への対応	・・・ 9 ページ
4. 組織等の改革	・・・ 10 ページ
第3 参考資料	
参考資料-1 三郷町官製談合再発防止対策検討委員会の設置	・・・ 12 ページ
参考資料-2 三郷町官製談合再発防止対策検討委員会での協議事項（要約）	・・・ 13 ページ
参考資料-3 職員アンケートの実施	・・・ 14 ページ

## 第1 事件の概要及び背景

### 1. 公訴事実

#### 【前町長】

- 1 前町長は、「令和2年度 西部保育園建替事業仮設園舎賃貸借」において、町内建築会社の代表取締役が設計金額を電話及びショートメッセージを利用して教示した。

#### 【元環境整備部長及び町内業者元代表取締役】

- 1 元環境整備部長は、「令和4年度 F S S 3 5 キャンパスサテライトオフィス整備工事（テレワーク交付金）」において、元代表取締役からの求めに応じ、総合評価落札方式一般競争入札における技術提案書の提出業者を電話で教示した。
- 2 元環境整備部長は、「令和5年度三郷町水質改善下水道污水管築造工事（新惣持寺3工区）」において、元代表取締役からの求めに応じ、総合評価落札方式一般競争入札における技術提案書の提出業者を「LINE」で教示した。
- 3 元環境整備部長は、「令和5年度公共下水道人孔蓋更新工事（城山台）」において、元代表取締役からの求めに応じ、総合評価落札方式一般競争入札における技術提案書の提出業者を「LINE」で教示した。

#### 【元都市建設課長及び町内業者元代表取締役】

- 1 元都市建設課長は、「令和3年度竜田運動公園法面工事」において、元代表取締役からの求めに応じ、業者の事務所で同業者と別の町内業者1社の総合評価落札方式一般競争入札における技術提案書について、提案内容に関して助言し、その後、当該町内業者の技術評価点の順位が1位である旨を「LINE」で教示した。
- 2 元都市建設課長は、「令和4年度ヘルスロード公園整備工事（臨時交付金）」において、総合評価落札方式一般競争入札における技術提案書の提出業者を「LINE」で教示した。

## 2. 事件発覚後の経過

令和5年10月3日	大阪地検特捜部による強制家宅捜索が行われる
12月21日	町長が「官製談合防止法違反」で在宅起訴される 環境整備部長、都市建設課長及び町内業者の元代表取締役が「官製談合防止法違反」及び「公契約関係競売入札妨害」により在宅起訴される
12月28日	町長が辞職届を提出する
令和6年1月1日	起訴された職員2名を起訴休職の分限処分とする
1月17日	町長失職
1月18日	元代表取締役が起訴された業者を入札参加停止の処分とする
1月25・26日	コンプライアンス研修の実施（管理職対象）
2月11日	新町長が就任する
4月1日	発注基準を一部改正
4月22日	三郷町不当要求行為等対策委員会の開催
4月25・26日	コンプライアンス研修の実施（一般職対象）
5月1日	三郷町官製談合再発防止対策検討委員会を設置
5月7日	下水道課職員を契約事務不適正により停職2ヶ月の懲戒処分とする（4月12日に事案発生）
5月13日	入札制度改革検討委員会（第1回）の開催
5月27日	入札制度改革検討委員会（第2回）の開催
6月6日	第1回官製談合再発防止対策検討委員会の開催
6月7日	前町長 第1回公判
7月11日	前町長 第2回公判
7月12日	職員及び元代表取締役 第1回公判
7月23日	入札制度改革検討委員会（第3回）の開催
8月26日	第2回官製談合再発防止対策検討委員会の開催

8月28日	前町長 第3回公判 職員及び元代表取締役 第2回公判
9月2日	職員及び元代表取締役 第3回公判
9月25日 26日	入札談合等関与行為防止法研修（公正取引委員会） （全職員を対象）
9月27日	前町長 判決
10月7日	職員及び元代表取締役 第4回公判 入札制度改革検討委員会（第4回）の開催
10月11日	前町長 判決の確定
10月21日	職員及び元代表取締役 第5回公判
11月14日	職員及び元代表取締役 第6回公判
11月21日	職員及び元代表取締役 第7回公判
11月28日	第3回官製談合再発防止対策検討委員会の開催
12月20日	職員及び元代表取締役 第8回公判（結審）
令和7年1月22日	入札制度改革検討委員会（第5回）の開催
2月19日 20日	契約事務研修（全職員を対象）
2月27日	職員及び元代表取締役 第1審判決
3月10日	入札制度改革検討委員会（第6回）の開催
3月13日	元代表取締役 判決の確定（職員は控訴申立）
7月9日	職員 控訴審 第1回公判
8月29日	職員 控訴審 第2回公判
9月26日	職員 控訴審 判決
10月11日	職員 判決の確定（職員2名 失職）
10月14日	部長職の職員を停職6ヶ月の懲戒処分及び一般職（主査）への降任の分限処分とする。（業者との不適切な関係）
11月11日	入札制度改革検討委員会（第7回）
11月21日	第4回官製談合再発防止対策検討委員会の開催

### 3. 公判内容

#### ① 前町長

〈公訴事実に対する主張〉

公訴事実について概ね事実と認め、争わない。

〈判決及びその要旨〉

前町長が、町内建築会社の代表取締役で設計金額を教示したことは、結果として当該事業者が落札できなかったことを考慮しても、入札における秘密事項である予定価格を教示したことに変わりはない。また、5年前から発注工事の内容や金額を教示し、下請け会社の紹介も行っていった。地方公共団体の長でありながら、入札の秘密事項である設計金額を教示したことは、落札価格の高止まりを招き、町政の信頼を失墜させたとして判決で示されました。

前町長は反省しており、前科・前歴がなく、すでに町長の職を辞していることを考慮し、大阪地方裁判所は懲役1年6ヶ月の求刑に対し、求刑どおり、懲役1年6ヶ月・執行猶予3年の判決としました。

#### ② 元環境整備部長

【第1審】

〈公訴事実に対する主張〉

技術提案書の提出業者名を教示したことについては認めるが、提出業者名は、秘密事項に当たらない、また秘密事項との認識がなかったとして、無罪を主張。

〈判決及びその要旨〉

元環境整備部長は、部長という職にあって、不正を防ぐ立場にありながら、大きな規模の入札案件において、秘密事項である技術提案書の提出業者名を繰り返し教示した。この行為は、談合を容易にするだけでなく、自由競争では得られない高値での落札を招き、公正な入札制度への信用を損なう悪質なものである。また、過去に三郷町では一部の民間業者とのなれあいの関係が続いていた背景があるものの、民間業者の元代表取締役の負担で飲食、旅行を共にするなど、公務員としての節度を越えた不適切な人間関係を続けてきた。これらの自身の行動を直視せず、非公表情報の教示を繰り返したことは、厳しい非難に値すると判決で示されました。

弁護人は、前科前歴がないことや、懲役刑による職や退職金の喪失、三郷町職員の嘆願があったことなどを主張しましたが、元環境整備部長が公訴事実を争い、真摯な反省が認められない点も考慮され、大阪地方裁判所は懲役2年の求刑に対し、懲役1年6ヶ月・執行猶予4年の判決としました。

【第2審】

第1審判決では事実誤認と量刑不当があり、原判決の懲役刑ではなく罰金刑が妥当として、控訴しましたが、大阪高等裁判所は第1審の判断に不合理な点はなく、常習性と悪質性が認められるとして、控訴を棄却し、第1審での懲役1年6ヶ月・執行猶予4年の判決を支持しました。

### ③ 元都市建設課長

#### 【第1審】

##### 〈公訴事実に対する主張〉

技術提案書について、文章表現のアドバイスをしたことは認めるが、どちらの点数が高くなるかの助言はしていない。技術提案書の提出業者名を教示したことについては認めるが、提出業者名は、秘密事項に当たらない、また秘密事項との認識がなかったとして、一部無罪を主張。

##### 〈判決及びその要旨〉

元都市建設課長は、課長という職にあって、部下を監督する立場にありながら、大きな規模の入札案件において、技術提案書の助言をしたうえで、秘密事項である技術評価点の順位を教示した。また、別の案件では、秘密事項である技術提案書の提出業者数と一部の業者名を教示した。この行為は、談合を容易にし、公正な入札制度への信頼を著しく損なう悪質なものである。また、元都市建設課長も元代表取締役の負担で飲食、旅行を共にするなど、公務員としての節度を越えた不適切な人間関係を続けてきた。多少の後ろめたい気持ちがありつつも、頼みに応じて非公表情報の教示を繰り返しており、相応の非難に値すると判決で示されました。

弁護人は、前科前歴がないことや、懲役刑による職や退職金の喪失、町議会関係者や三郷町職員の嘆願があったことなどを主張し、また、元都市建設課長が反省している点も考慮されましたが、大阪地方裁判所は懲役2年の求刑に対し、懲役1年2ヶ月・執行猶予3年の判決としました。

#### 【第2審】

第1審判決では事実誤認と量刑不当があり、原判決の懲役刑ではなく罰金刑が妥当として、控訴しましたが、大阪高等裁判所は第1審の判断に不合理な点はなく、常習性と悪質性が認められるとして、控訴を棄却し、第1審での懲役1年2ヶ月・執行猶予3年の判決を支持しました。

### ④ 元代表取締役

##### 〈判決要旨〉

元代表取締役は、公務員である元環境整備部長及び元都市建設課長との不適切な関係性を利用し、これらの行為を行っており、公正・公平な入札制度の信頼を損なうものである。元代表取締役は、これまで三郷町内において、持ち回りで町内の業者が落札できるように運用していたことは、悪質といえと判決で示されました。

#### 4. 今回の事件の背景（原因）

今回の事件の大きな要因としては、次の3点があったと考えられます。

##### ① 倫理観の欠如

有罪となった前町長は特定の事業者と以前から懇意にしており、飲食を共にしたり、中元や歳暮を受け取る等、不適切な関係がありました。

元職員らも町内業者の元代表取締役とは以前から特に親しい関係にあり、平成16年頃から居酒屋・ラウンジ・スナックでの飲食、平成25年頃からゴルフ、平成28年頃から中元・歳暮の受領、平成30年頃から旅行を共にするなど、その関係は年々深いものとなっていました。しかし、旅行等の高額な費用を毎回、事業者が支払っている等、節度を越えた不適切な関係でありながら、「友人としての交流であり、問題がない。」と考えていたことは、全体の奉仕者たる公務員として必要な倫理観が欠如していたと言わざるを得ません。また元職員らの1人は、公務員と業者という立場から、事業者との不適切な関係に対し、後ろめたい気持ちを持っていましたが、改めることができませんでした。

##### ② 事業者とのなれあいの関係

裁判や職員アンケートにおいても、三郷町は、職員と事業者の距離が近く、なれ合いの関係になってしまっていたことが指摘されています。

前町長については、特定の事業者と以前から懇意にしており、その事業者に工事の内容を伝えたり、下請けの依頼をしていたという事実が、明らかになりました。

また、職員が有罪となった事件においても、職員と事業者が常習的に飲食や旅行を共にし、中元・歳暮を受け取る等、事業者と親密な関係でありました。そのため、事業者が入札に関する秘密等を聞きやすかった、また職員も、秘密事項と知っていた又は容易に推察できる情報であったにもかかわらず、事業者との関係性から断ることができず伝えていました。さらに今回、対象となった事件よりも以前から秘密事項を事業者に教示していた事実も明らかになりました。

##### ③ 職員、事業者の談合等に対する認識不足

公判において、元職員は、「後々公表するのであれば、事前に秘密情報を伝達しても問題ないと考えていた。」や「金額を教示するのは談合であるが、入札参加業者を教示しても、談合にはならないと思っていた。」と供述しており、守秘義務が課される公務員として、談合に対する認識が不足していました。

また②でも述べているように、判決において「情報が公表されているかどうかを確認することなく事業者伝えており、その情報が秘密事項かもしれないが、それでもかまわないという未必の故意の状態であった。」と示されています。

一方、事業者においても判決で、「町内事業者の受注調整を行っており、入札する事業者が町内事業者の場合は、利益を確保した金額で応札し、町外の事業者が含まれている場合は、最低制限価格で応札するといった入札の方針を共有している。」といった内容が明かされたにもかかわらず、「なぜ、起訴されたかわからない。」という発言をしていることから、事業者の談合等に対する認識不足が明確になりました。

## 5. その他

公判での審理の過程やアンケートの結果から、事件の背景とは別に、下記についても事件再発につながる恐れがあることから、対策を検討します。

### ① 組織風土

公判における審理過程において、前町長の指示により、入札制度を改正していたことが争点のひとつとなりました。本来であれば、入札制度を改正する場合、入札制度改革検討委員会で議論し、決定するプロセスを経るところですが、前町長の「早急に改正するように」との指示のもと、入札制度改革検討委員会に諮られることなく、改正が行われました。

このことに限らず前町長の決定に対しては、当時の幹部職員のみならず議会等も含め、誰も止めることができず、意向に沿わない場合は、強圧的ともとれる言動があったことも、職員アンケート等で回答した職員もいました。

職場におけるパワーハラスメントは、厳になくすべき行為であり、そのような事象を発生させない取り組みを行うとともに、万が一、パワーハラスメントが発生した場合には、組織としてしっかりと調査し、厳正に対処することが必要です。また、首長等の意向により適正な手続きを経ず重要な意思決定が行われることがないよう、役場全体の職員倫理の向上と定期的なコンプライアンス研修が必要です。

また、職員アンケートの結果等からは、職員と事業者の距離が近く、特別な関係性の構築を求められたり、自身が担当する業務等に対し、何かしらの働きかけを受けたケースがあったこと、更には、不適切な行為であると知りながら、仕事をスムーズに進めるため、契約情報の提供などの要求に応えることが職務上必要であったとの認識を有している職員もいました。

官製談合の再発防止の観点からは、違法・不適切な行為の要求には応じないという確固たる意志を各職員が持つこと、そして、その意志に基づいて行動することを可能とする組織体制の構築が必要です。

本来であればそのために、上記のような働きかけの事象には、組織として対応を行う必要がありましたが、組織風土が醸成されておらず、体制も未整備であったため、個人で対応する必要に迫られる等、今回発生した事件の要因になり得る状態であったことが明らかになりました。職員が孤立することなく、組織として毅然と対応できるよう、不当要求や不正行為を許さない組織風土の醸成と体制の確立が必要です。

### ② 制度改正の周知

①とは別に、公判における審理過程において、入札制度の変更に対し、職員に周知が徹底されていなかったことも争点として挙げられました。そもそも、入札担当課でない職員が、本来知る必要のない情報を聞き出し、業者に教示していた事実は、「4. 今回の事件の背景」で述べた「事業者とのなれあい」や「談合等に対する認識不足」に起因するものと考えられます。しかしながら、官製談合の再発防止の観点からは、地方公務員である職員が守秘義務を順守するため、入札の制度や秘密事項に該当する事項を全職員が理解するよう、周知徹底が必要です。

## 第2. 官製談合再発防止改革方針

これまで三郷町官製談合再発防止対策検討委員会で協議した内容を踏まえ、官製談合の再発を防止するため、次のとおり改革方針を決定し、取り組みを進めています。

### 1. 職員・事業者の意識の改革

官製談合を防止するには職員のコンプライアンス意識の向上が重要です。職員一人ひとりが法令やルールを守り、公務員として求められる倫理観をもって職務に取り組むことで、不正な行為を起こさない組織風土を醸成していきます。また、事業者に対しても定期的に啓発を行い、職員・事業者それぞれの意識向上を図っていきます。

#### ① 定期的な職員への研修の実施

これまで職員のコンプライアンス研修や官製談合防止にかかる専門研修などを実施していますが、官製談合再発防止のためには、職員の意識向上と知識の定着を図ることが重要です。このことから、今後も年次計画を策定し、継続的かつ定期的に繰り返し研修を実施します。

研修内容は、外部講師による入札制度やコンプライアンス等の専門研修、不当要求への対応研修の他、毎回テーマを決めて所属内で意見交換を行う課内研修など、工夫を凝らして実効性のある研修を実施していきます。

#### ② 職員倫理の向上

住民からの信頼回復のためには、官製談合防止はもちろんのこと、全体の奉仕者である公務員たることを全職員が再認識し、コンプライアンスを徹底し、不正を許さない組織風土の醸成を図ることが肝要となります。そのために、①での研修に加え、職員倫理規程等の見直しを行い、職員として禁止される行為を具体的かつ明確に周知徹底を図ります。

また、幹部職員をはじめ管理職員が率先して部下に随時指導を行い、隠ぺい体質に陥ることなく、倫理上問題のある行為が発生した（目撃した）場合は、躊躇なく報告・相談ができるよう体制強化を図ります。

#### ③ 「契約事務の手引き」の改訂

三郷町では、契約事務に関する事務手続きマニュアルとして、「契約事務の手引き」を作成し、全職員に公表しています。今回の制度改革に合わせて、内容を更新するとともに、事業者対応や職員倫理に関する注意事項を掲載し、契約事務の流れや注意事項を詳細に職員が把握できるよう、「契約事務の手引き」を改訂します。

また、契約事務に携わる職員を対象に、契約事務に関する研修等も実施していきます。

#### ④ 事業者への啓発

事業者への啓発については、町ホームページで注意喚起等を行うのはもちろんのこと、入札及び見積合わせの実施の際には、依頼文及び通知文等に談合に対しては厳正に対応する旨、また職員への聞き取り等、官製談合に繋がる要求についても同様の対応を行う旨を明記し、事業者の談合への認識が薄れて

いかないよう折に触れて啓発を行います。

## 2. 入札・契約制度の改革

入札・契約制度についてはこれまでも適宜、見直しを行ってきたところですが、公平性・透明性・競争性を確保するという観点から、入札・契約制度の基本的方針について、見直しを行います。

### ① 事前公表

事業者と仕事以外で何かしらの関係性がある職員が多く、部署によっては業務に支障があると感じていますが、その職員を支障がある業務や部署から外すことは不可能です。

そのため、事業者と関係性があっても、特定の事業者を優遇することができない制度とする必要があることから、入札及び見積合わせについては、すべての案件で予定価格と参加業者名を事前公表し、公平性と透明性を確保します。

### ② 地域要件

町内事業者の育成は、町として非常に重要な課題であります。しかしながら、不正が行われにくい入札契約制度とするには、町内事業者育成の方針を維持しつつ、競争性を確保することが重要で、町内事業者の受注機会は優先的に確保するものの、これまでの過度な町内事業者保護の方針は談合の温床となる危険性があります。そこで、町内事業者で相当数の登録があり、十分に競争性が担保できる業種（土木工事・舗装工事・除草業務等）を除き、町内外の事業者を含めて入札等を行うことを基本方針とします。

### ③ 総合評価落札方式

令和4年6月より導入した事後審査型では、入札参加業者の資格審査を事後に行うことから、参加資格業者の事前公表を取り止めていましたが、従来の事前審査型に変更し、入札参加業者名を事前公表とします。そのため、1者のみ参加の場合は不成立となります。

また、奈良県では令和6年度より、従来の「技術提案を求める総合評価落札方式」に加えて、技術的な工夫の余地が少ない総合評価落札方式案件について、技術提案を求めない「企業・技術者評価型総合評価落札方式」を併用で運用しており、価格だけでの入札を行った際に、実績に乏しく確実な施工が望めない事業者が落札することを防ぐため、「企業・技術者評価型総合評価落札方式」を導入されています。本町においても、奈良県と同様に、従来の「技術提案を求める総合評価落札方式」に加え、建設工事及び測量コンサルタント業務において、技術提案を求めにくい総合評価落札方式案件については、「企業・技術者評価型総合評価落札方式」の導入を行います。

## 3. 不当要求への対応

職員がコンプライアンスを徹底し、各種の要望をはじめ、クレーム等に対しても真摯かつ丁寧に対応することは住民サービスとして当然のことですが、業者をはじめ、議員、住民、関係団体等から、違法又は受忍限度を超えるような不当な要求があった場合は、組織として毅然と対応することが求められます。

このことから、不当要求の定義やその対応について、各種規定、マニュアルの策定や見直しを実施するとともに、不当要求防止責任者の配置を行います。

#### ① 条例・規則等の制定

住民等からのハードクレーム等をすべて不当要求とするのではなく、その定義や線引きを明確化するとともに、組織的な対応や不当要求を統括する部署について明文化します。また、業者、議員、住民、関係団体等に対して、不当要求を禁止する義務を課すこととし、条例の制定を含め、各種規定の整備を行います。

なお、条例制定にあたっては、公正な町政運営を図り、住民からの信頼を確保するため、不当要求だけでなく、公益通報（内部通報）に対する措置や職員のコンプライアンスの徹底等に加え、首長や議員も含めて職員によるパワーハラスメント行為を禁止する内容を盛り込んだものにします。

#### ② 不当要求対応マニュアル及び不当要求防止責任者

現在策定している不当要求対応マニュアルを随時改訂し、職員全員に周知徹底を図ります。

また、不当要求があった場合に、組織として迅速かつ適切に対応するため、各部の部長を不当要求防止責任者として位置づけ、部内で発生した不当要求行為に対して、随時相談や指示を行うなど、責任者として初期対応を行います。

なお、不当要求防止責任者の対応範囲を超えるような要求があった場合は、速やかに不当要求行為等対策委員会へ報告し、組織全体で対応策を協議することとします。

併せて、業者、議員、住民、関係団体等からの要望や要求については、各部署で随時記録を作成するものとし、状況に応じて公表することができるよう様式やマニュアル等を整備します。

### 4. 組織等の改革

官製談合を防止し、あらゆる不正を二度と許さない組織づくりのために、職員や業者の意識向上だけでなく、適切な人材配置や奈良県警察との連携による組織体制の見直しをはじめ、新たな通信設備の導入や執務スペースの整備を行います。

#### ① 適切な人材配置等

官製談合は、長年、同一部署に配属されることにより、特定業者との馴れ合いが生じることも大きな要因の一つと考えられます。このことから、特に事業系の部署における人材確保が困難な本町の状況も十分考慮しながら、できる限り定期的な人事異動や適切な人材配置により、特定の担当職員に業務や権限が集中しないよう配慮します。

#### ② 奈良県警察との連携

業者や住民、関係団体等からの威圧や脅迫などの犯罪性を伴うような不当要求行為や、法的権限がない過度の強要行為は、行政だけで対応することが困難であり、そのような行為を抑止する観点からも警察機関との連携は重要となります。このことから、現在環境整備部（主として防犯担当）及び総務部（主として危機管理担当）に配置している奈良県警察OBについて、住民福祉部を中心とした住民対応窓口においても、不当要求やカスタマーハラスメント事案を担当できるよう、新たに役割や権限を付与することとします。

### ③ 通信設備

業務において、職員個人の携帯電話を使って事業者とやり取りしているケースがありました。業務時間に関係なく事業者とやり取りすることとなり、事業者との関係性の構築につながる可能性があります。業務上のやり取りでありながら、管理ができない状況となり、公私の区別も曖昧となることは大きな問題があります。

このことから、職員個人の携帯電話を業務で使用することを禁止し、内線電話で屋外や現場での使用ができる内線電話システムに更新します。また、「住民サービス向上のため、この通話は録音しています」等のメッセージを流し、不当要求行為の抑止を図るとともに、実際に音声データを保存し、不当要求行為の事実確認を行うこととします。

### ④ 執務スペース

役場施設の執務スペースは広く見渡せるよう、死角のないレイアウトとし、カウンター等で事業者等の立ち入れるエリアを明確に区分します。また、原則として、執務スペースへは職員以外の立ち入りを禁止し、カウンター等の見やすい場所にその旨を掲示します。事業者等との協議は必ず執務スペース外のオープンな指定場所において複数職員で対応することを徹底し、デスク上や PC 画面等からの情報漏洩を防止するとともに、特定の事業者等と親密な関係ととられるような行動を抑制します。

加えて、個人情報や秘密事項が表示又は記載されているパソコンや書類が事務机上にある場合、席を立つ際は、その情報が他者から見えないようにすることを改めて徹底します。

また、窓口等には必要に応じて防犯カメラを設置し、その旨を掲示することで、不当要求行為の抑止を図るとともに、実際に映像データを保存し、不当要求行為の事実確認を行うこととします。

以上の方針に基づき、それぞれ運用することとしますが、その結果、問題点の改善が見られない場合や新たな問題が発生した場合は、必要に応じて適宜見直しを行っていきます。

## 【参考資料】

### 1. 三郷町官製談合再発防止対策検討委員会の設置

令和5年12月21日に前町長及び職員が、官製談合防止法違反等により起訴されたことを受け、その再発を防止するため、令和6年5月1日に三郷町官製談合再発防止対策検討委員会を設置しました。

三郷町官製談合再発防止対策検討委員会名簿

	氏 名	備 考
委員長	木 谷 慎 一 郎	町長
副委員長	池 田 朝 博	副町長
委員	大 西 孝 浩	教育長
	加 地 義 之	総務部長
	辰 巳 政 行	住民福祉部長
	安 井 規 雄	環境整備部長
	渡 瀬 充 規	教育部長
委員 (外部有識者)	溝 上 絢 子	弁護士法人なにわ共同法律事務所 弁護士
	奥 田 幸 司	奈良県郡山土木事務所 所長 (現 奈良県 技術管理課長)
	谷 川 章	元 奈良県警察 奈良県暴力団追放 県民センター 事務局長

(順不同 敬称略)

## 2. 三郷町官製談合再発防止対策検討委員会の開催

### (1) 第1回三郷町官製談合再発防止対策検討委員会

開催日時	令和6年6月6日 10時00分
議 題	①三郷町官製談合再発防止対策検討委員会の設置要綱・委員名簿 ②これまでの経過 ③検討委員会での協議事項 ④職員アンケート実施要領 ⑤今後のスケジュール
概 要	事件の概要説明、職員アンケート（案）に関する協議を実施。職員アンケートは意見反映後6月下旬に実施し、次回委員会にて報告予定。

### (2) 第2回三郷町官製談合再発防止対策検討委員会

開催日時	令和6年8月26日 13時00分
議 題	①これまでの経過（事件の背景等） ②職員アンケートの調査結果
概 要	公判の概要及び職員アンケート調査結果を報告し、これらをもとに今後の方針に関する協議を実施。

### (3) 第3回三郷町官製談合再発防止対策検討委員会

開催日時	令和6年11月28日 14時30分
議 題	①これまでの経過（裁判の進捗等） ②官製談合再発防止対策（報告書案） ③その他（今後のスケジュール）
概 要	事件の概要、裁判の進捗を説明、入札制度等の改革方針について議論、今後のスケジュールについても共有。

### (4) 第4回三郷町官製談合再発防止対策検討委員会

開催日時	令和7年11月21日 13時45分
議 題	①最終報告について(公判内容及び今回の事件の背景等) ②その他
概 要	これまでの議論から最終報告書を作成

### 3. 職員アンケートの実施

令和5年度に発覚した官製談合事件を受け、制度や組織等の改革を行うにあたり、これまでの業務の実態を把握するため、過去5年間の事例を対象に、アンケートを実施しました。本アンケートは、制度改革等の推進のために実施をすることから、匿名性を担保しています。

対象者は、正規職員に加え、会計年度任用職員の内、契約事務等に関わる職員とし、合計183名に対して実施しました。

#### (1) アンケートの概要

実施期間	令和6年6月17日から令和6年6月28日まで
対象者数	183名（副町長、教育長を含む正規職員及び契約事務に係る会計年度任用職員）
回答者数	181名
回答率	98.9%
方法	匿名

#### (2) アンケートの構成

実施したアンケートは、全部で19設問あり、職員のコンプライアンス意識や日常業務で経験又は見聞きした談合等の実態や課題、これまで経験した不当要求等について問うものとなっています。

設問番号	内容
1～2	コンプライアンスに関する設問
3～13	事業者等との関係性・働きかけに関する設問
14～17	不当要求に関する設問
18	契約事務に関する設問
19	再発防止策に関する設問

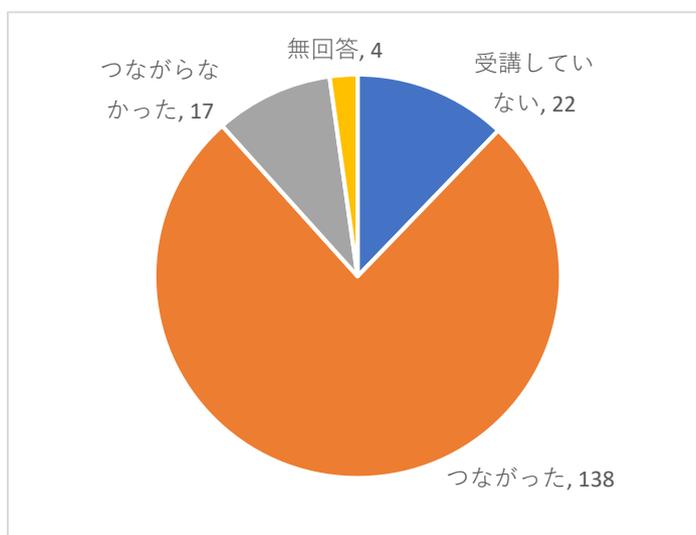
上記内容で実施したアンケートの調査結果について、取りまとめたものを次ページ以降に掲載しています。

なお、自由記述の設問については主な内容を抜粋しています。

### 【設問1】

「職員コンプライアンス研修」を受講して、コンプライアンス意識や職員倫理の向上につながりましたか？

回答数	181	100%
受講していない	22	12.2%
つながった	138	76.2%
つながらなかった	17	9.4%
無回答	4	2.2%



- ・研修するなら、指導者が職員ではなく、プロの指導を受けるべきだと思う。
- ・その場面に出くわしていないため、わからない。
- ・役場の組織体制を変えないと職員の意識は変わらない。
- ・こういった研修よりも、上層部が意識を変えて、職員が不当要求にあったときに、毅然とした態度を取ってくれることが重要。
- ・法令がほとんどで具体的にどういったものかわからなかった。

### 【設問2】

職員のコンプライアンス意識を高めるために何が重要だと思いますか？

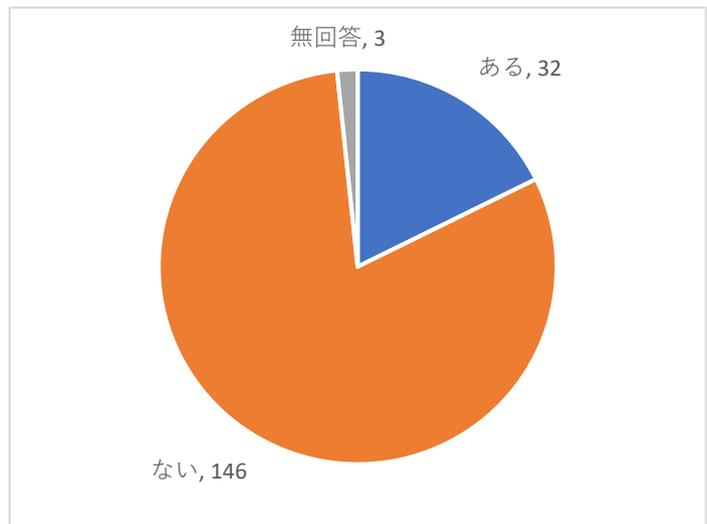
回答数	181	100%
意見有り	146	80.7%
意見無し	35	19.3%

- ・定期的な研修（全職員の意識の向上）が必要。  
（具体例を示しての研修・集団討議・地方公務員法 第6節「服務」の再認識）
- ・課内や役場全体でやってはいけないことを共有、現状の確認等、全体的なルールの明確化が必要。
- ・不正を許さない職場風土を作り上げることが重要。繰り返し繰り返し研修を実施するとともに、上司部下の関係だけでなくあらゆるレベル、場面で職員どうしがチェックしあえるようにすべき（不当要求・カスハラ対策等）
- ・やってよいことと、ダメなことの線引きを明確にしたうえで、ダメなことをした場合にどのような罰則があるかを示すべき。
- ・定期的な人事異動による「馴れ合い」の防止が必要。

### 【設問3】

仕事以外で事業者と関係性がありますか？

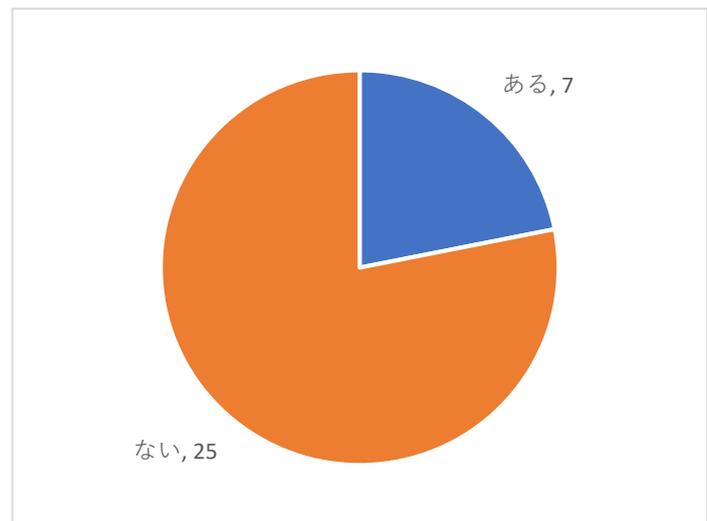
回答数	181	100%
ある	32	17.7%
ない	146	80.6%
無回答	3	1.7%



### 【設問4】

設問3で「ある」と回答した方に伺います。  
事業者と関係性があることによって、業務に支障がでたり、やりにくかったりすることはありますか？

回答数	32	100%
ある	7	21.9%
ない	25	78.1%



- ・ 役場の内情等を聞かれた。
- ・ 不落の際に申し訳ない気持ちになる。
- ・ こどもの頃から面倒をみてくれていたので、お願いされたりすると断りにくい。
- ・ 協議等が、時間外（プライベート中）に行うことがある。
- ・ 今は支障がないが、課が変わればやりにくいこともあると思う。
- ・ 難しい要望等に応えなければならない気持ちになる。
- ・ 無理とはなかなか言えない。

### 【設問5】

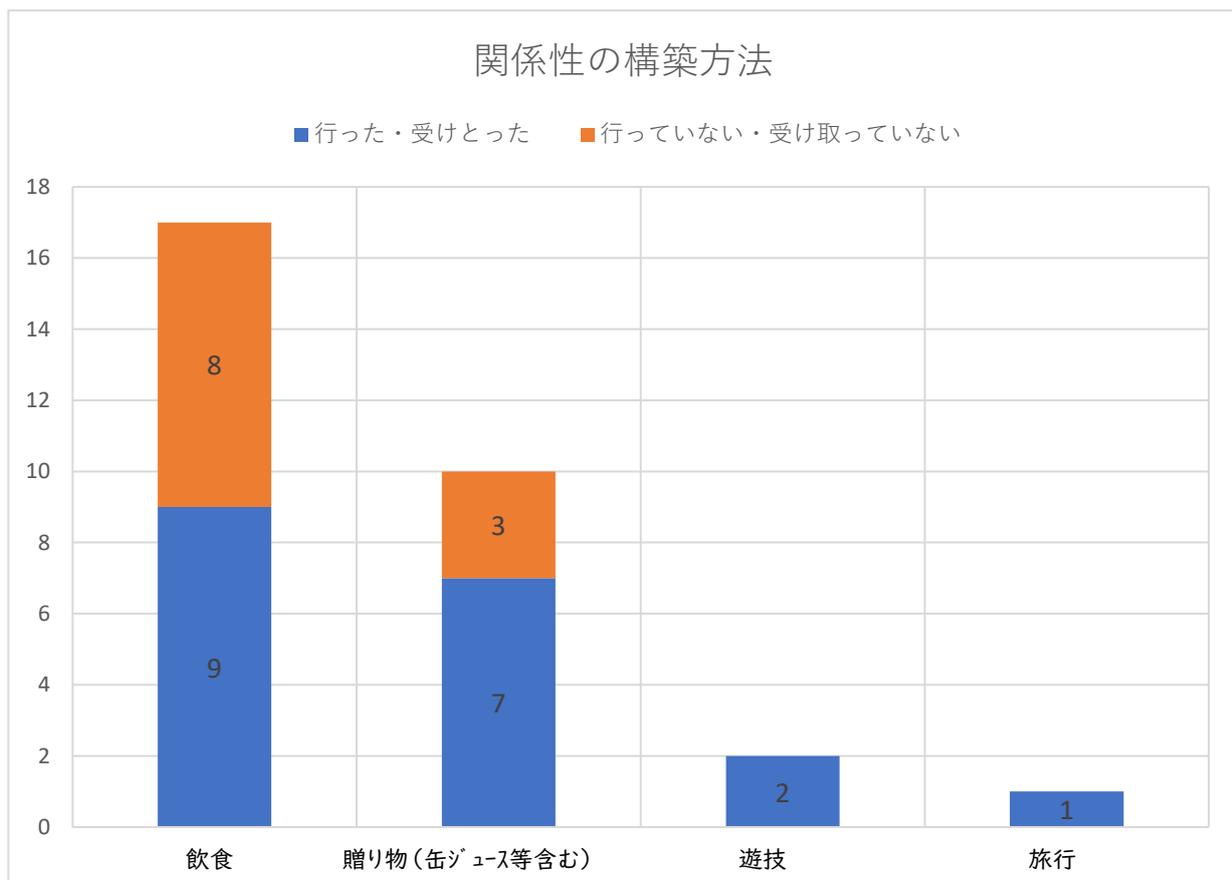
事業者から公私を含め、関係性の構築を求められたことはありますか？

回答数	181	100%
ある	24	13.3%
ない	152	84.0%
無回答	5	2.7%



### 【設問6】

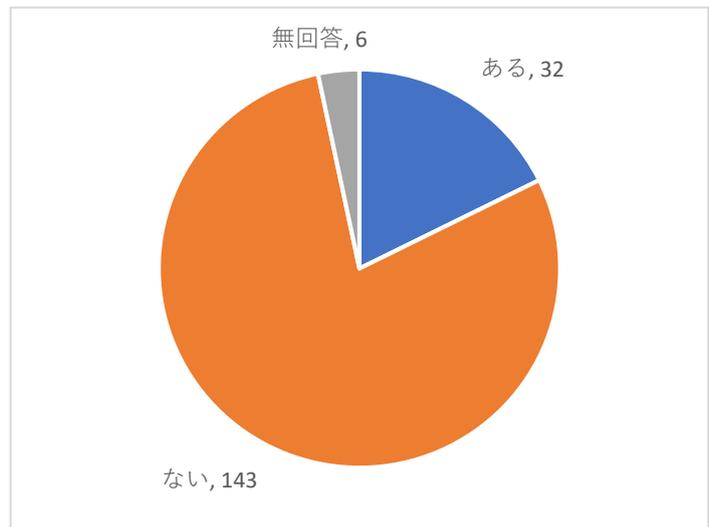
設問5で「ある」と回答した方に伺います。  
関係性構築の求めに対して、自分はどのように対応しましたか？  
《複数回答 有》



【設問7】

自分が担当する業務（契約）に関して、何かしらの働きかけを受けたことはありますか？

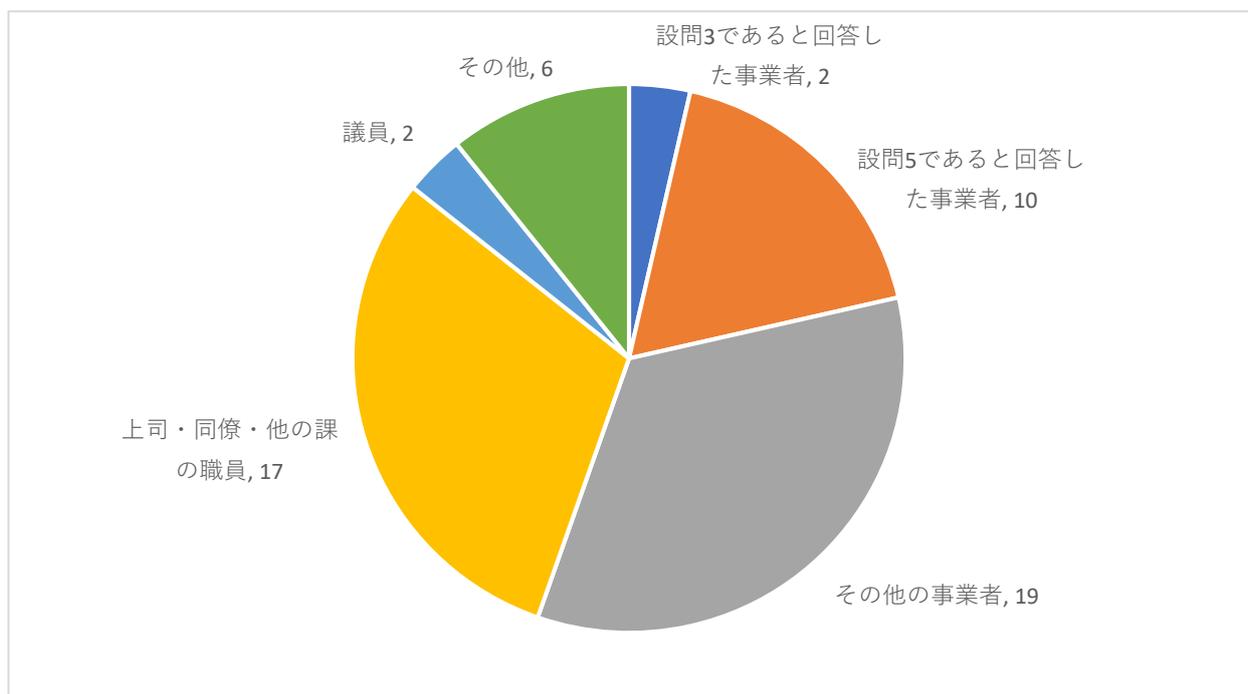
回答数	181	100%
ある	32	17.7%
ない	143	79.0%
無回答	6	3.3%



【設問8】

設問7で「ある」と回答した方に伺います。働きかけてきた者の立場はどれですか？該当するものにチェックを入れてください。<複数回答 有>

回答数	56	100%
設問3であると回答した事業者（回答数：32名の内）	2	3.6%
設問5であると回答した事業者（回答数：24名の内）	10	17.9%
その他の事業者	19	33.9%
上司・同僚・他の課の職員	17	30.3%
議員	2	3.6%
その他（関係団体の責任者、前町長等）	6	10.7%

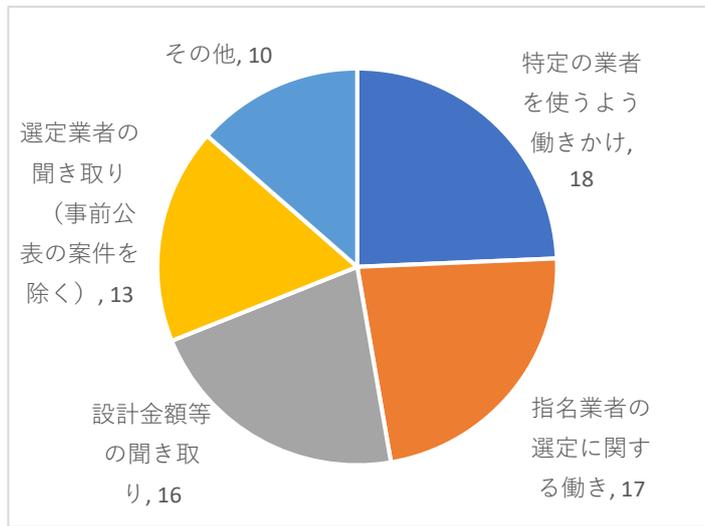


**【設問9】**

設問8で回答した方に伺います。設問8で回答した立場の者からどのような働きかけがありましたか？該当するものにチェックを入れてください。

《複数回答 有》

回答数	74	100%
特定の業者を使うよう働きかけ	18	24.3%
指名業者の選定に関する働きかけ（入札・見積合わせ含む）	17	23.0%
設計金額等の聞き取り	16	21.6%
選定業者の聞き取り（事前公表案件を除く）	13	17.6%
その他（発注の催促等）	10	13.5%



**【設問10】**

設問9で回答した方にお伺いします。設問9で回答した働きかけは、どの業種によるものですか？該当するものにチェックを入れてください。 《複数回答 有》

**【建設工事関係】**

回答数	37
土木工事	15
建築工事	9
電気工事	3
管工事	3
舗装工事	4
機械器具設置工事	1
その他工事	2

**【物品購入関係】**

回答数	4
給食食材	2
防災機器	1
パソコン関連	1

**【測量・コンサルタント関係】**

回答数	11
測量関係	3
建築関係建設コンサルタント	2
建設コンサルタント	4
各種コンサルタント	1
補償コンサルタント	0
その他コンサルタント	1

**【委託業務関係】**

回答数	19
除草	8
清掃	3
イベント	3
保守・点検	2
剪定	1
ソフトウェア開発	1
保健指導	1

【設問11】

設問8から設問10で回答した働きかけ等について、自身は、それに対してどのように対応したか記載してください。また、その時に、考えたことや感じたことを記載してください。

【指示・依頼どおり実施した】 22件

・上司の指示を受け、業者名を教えた。
・設計金額を教えた。
・商品の購入について、購入金額を減らさない上司から注意を受けた。
・前町長、上司の指示を受け、特定の業者が選定されるようプロポーザルの評価者に働きかけを行った。
・関係団体の責任者から特定の業者を選定するよう指示を受けた。
・特定の業者を入れたり、入れなかったりした。
・上司・議員から特定業者への優遇を要望され、指示に従った。

【感じたこと】

⇒	・上司からの指示のため、断れなかった。
⇒	・業務がスムーズに進むと思い、してしまった。みんな、そのようにしていると思う。
⇒	・町と業者の関係性もあるので、大きく変えることは難しいと理解しているものの、憤りを感じる。
⇒	・上司の指示を断れば、職場で影響がでると思い、指示どおりした。
⇒	・関係団体の責任者の要求を断ると、恫喝・叱責され、別案件を使って脅迫されるのが常態化しているため、従ってしまった。
⇒	・仲間内の業者で固めることで、談合が行われると思った。
⇒	・答えないと特定の権力や実行行使で、自身や家族に危害が及ぶのではないかと感じて、教えてしまった。

【指示・依頼を実施しなかった】 10件

・業者から選定業者の聞き取りについては、お答えできないと伝えた。
・設計金額を聞かれたが、教えた記憶はない。
・自分ではどうすることもできないと回答した。

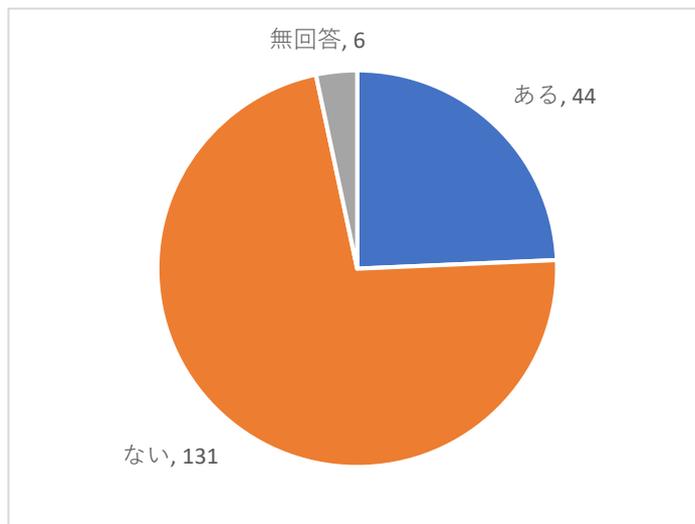
【感じたこと】

⇒	・断ると「なぜ出来ないのか。」と、圧のある対応をされた。
⇒	・幼少期からよく知っている関係だったので、仲がこじれるのが嫌だと感じた。 ・自分が伝えなくても、最終的にどこかのルートで相手に伝わっていると感じた。
⇒	・今後、何を言われるか心配であった。

【設問12】

自分以外で、事業者等からの圧力や強要といった働きかけを見聞きしたりすることはありますか？ <複数回答 有>

回答数	181	100%
ある	44	24.3%
ない	131	72.4%
無回答	6	3.3%



【事業者：22件】

- ・指名への介入があった。  
(工事・除草・清掃)
- ・仕事を要求する等の不当要求を聞いた。
- ・非公表情報(設計金額等)を聞かされていた。
- ・発注金額等を増やすよう要求されていた。
- ・大声で恫喝・叱責を受けていた。

【前町長：6件】

- ・プロポーザルで特定業者に有利な配点を指示されていた。
- ・特定業者を指名するよう指示されていた。

【関係団体：5件】

- ・何度も脅されたり、強要を受けたのを見た。
- ・職員が恫喝・叱責されている現場を何度も見た。

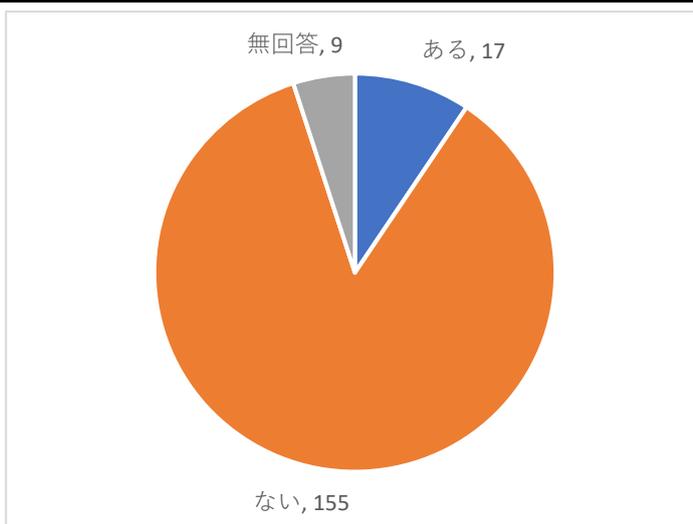
【その他：11件】

- ・住民から一方的な主張を受け、回答に満足しないと人格を否定する発言をしていた。
- ・圧力や強要を受けているのを聞いた。

【設問13】

事業者からではなく、自分から事業者に対して、何かしらの働きかけを行ったことはありますか？

回答数	181	100%
ある	17	9.4%
ない	155	85.6%
無回答	9	5.0%

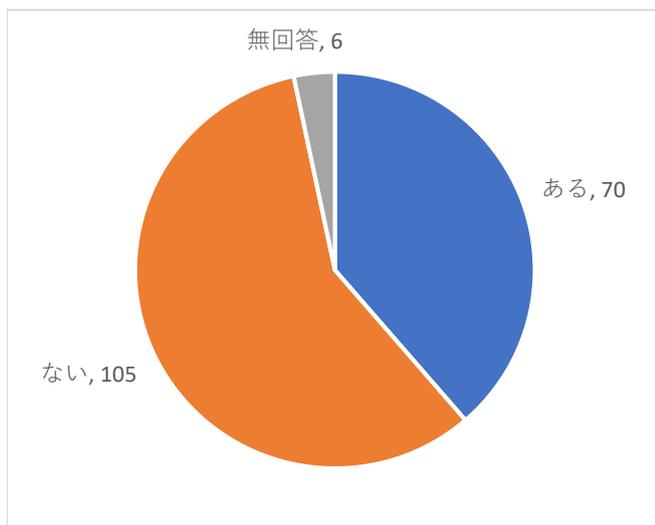


- ・見積合わせにおいて、どの業者が良いか確認した。
- ・押印を忘れた見積書が届き、1番安価だったので、修正した見積書の再提出を求めた(本来なら無効)
- ・上司からの指示を受けて、設計金額を業者に伝えた。
- ・事業者仕様書の作成を依頼し、その事業者しか対応できない仕様書で発注した。

【設問14】

業務において、不当要求を受けたことはありますか？

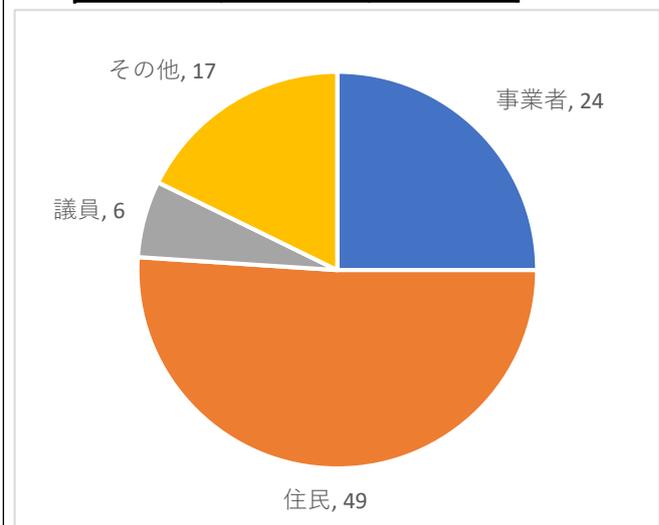
回答数	181	100%
ある	70	38.7%
ない	105	58.0%
無回答	6	3.3%



【設問15】

設問14で「ある」と回答した方に伺います。不当要求を行ってきた者の立場はどれですか？ 《複数回答 有》

回答数	96	100%
事業者	24	25.0%
住民	49	51.0%
議員	6	6.3%
その他	17	17.7%



【事業者：24件】

- ・威圧的（人格の否定）な申し出（窓口・電話等）
- ・委託料等の支払について、標準よりもかなり早く支払うよう強要された。
- ・業務執行の手抜きを黙認するように暗に要求されたり、完了検査のときに仕様基準を満たしていない施工を合格するように要求された。拒否すると「町長の力を借りる」と脅された。
- ・不良品を返品したが、暴言を吐かれ、返品伝票ももらえなかった。

【住民：49件】

- ・威圧的（人格の否定）な申し出（窓口・電話等）
- ・同じ話を長時間繰り返される。
- ・無理な要求を繰り返し、文書での回答を要求される。最終的には威圧的な態度を取られる。
- ・本人以外の個人情報の開示を求められ、断ると「町長に言う」と脅された。
- ・権力者との繋がりを利用して、無理な要求を繰り返された。
- ・電話対応時に、大声で名前を呼ばれ、「殺すぞ、待ってろ。」や「訴える」と脅された。

【議員：6件】

- ・政党新聞を無理に購読させられ、断ると議会等で嫌な質問をされると聞いている。
- ・町がする必要のない業務を強要され、断ると「町長に言いつける」と言われた。

【その他（関係団体の関係者、前町長等）：17件】

- ・関係団体の関係者から、長時間の拘束や圧力を掛けられたり、謝罪の強要をされた。
- ・前町長から担当を外すよう指示があったり、協議もなく、業務方針を白紙に戻された。

【設問16】

三郷町では、「三郷町不当要求行為等の防止に関する要綱」を定め、それに基づき、「不当要求行為への厳正な対応」（職員向け資料）を掲示板に掲載しておりますが、もし、自身が不当要求行為等を受けた場合に、この要綱や資料どおりに対応することはできますか？

回答数	181	100%
できる	128	70.7%
できない	44	24.3%
無回答	9	5.0%

- ・相手（有力者、圧力をかけてくる者、関係団体等）によっては、実行できない。
- ・威圧的な態度の相手に、1人で対応するのは恐怖を感じる。
- ・電話の場合、複数人で対応できない。
- ・いつ、不当要求が発生するか予想できないため、録音等は難しい。
- ・「責任者を出せ」との要求に対して、担当に一任されていると言い、頑張っ  
て対処しても、その後に上司（町長  
等）に面会や電話をされる。
- ・怒っている人には、なかなか話が通じ  
ないため。
- ・関係団体による密室等での不当要求に  
は、対応できない。
- ・組織として不当要求に対応できてい  
ないため、担当として、対応が難し  
い。
- ・資料を読むだけでは、実際に対応する  
のは難しい。
- ・自分でなんとかしようと思ひすぎて  
しまう（抱え込んでしまう）

【設問17】

設問16で「できない」と回答した方にお聞きします。町として、どのような制度や体制、運用を行えば、自身が不当要求を受けた場合に対応がしやすくなると思いますか？

⇒

- ・町としての方針や態度をしっかりと示してほしい。
- ・職員を守る強い姿勢を示してほしい。
- ⇒
- ・不当要求の相手（大声を出す、長時間対応させられている。）に対しては、2人体制で対応するようにしてほしい。
- ⇒
- ・電話内容を録音してほしい。
- ⇒
- ・窓口に防犯カメラを設置し、併せて録音もしてほしい。
- ⇒
- ・マニュアルの内容を見直してほしい。
- ⇒
- ・上司も一緒に対応してほしい。
- ⇒
- ・上層部は毅然とした態度をとってほしい。
- ⇒
- ・不当要求があった場合に、相談・対応できる窓口を設置してほしい。  
そこに警察OB等を配置してほしい。  
(窓口民間委託等も検討が必要)
- ⇒
- ・研修等、デモンストレーションの実施を行ってほしい。
- ⇒
- ・働きかけが出来ない（しにくい）制度を構築することが必要。

### 【設問18】

現在の契約手続き（一般・指名入札、見積合わせ、特命随意契約等を含む）について、業務を行う上で感じている問題点や疑問点等がありますか？

回答数	181	100%
ある	63	34.8%
ない	111	61.3%
無回答	7	3.9%

### 【制度面】

- ・ 町内業者のみの指名の場合、競争性が働いておらず、他市町村の数倍の価格で見積があがっている。町内業者育成は理解するが、価格の妥当性等を鑑みても、町外業者を指名に入れ、競争性を担保してほしい。
- ・ 過度な町内業者への優遇（総合評価落札方式の加点、指名の選定）
- ・ 参考見積の徴取業者を指名に入れて良いのか。
- ・ 異常な請負率で落札する業者がおり、落札後に、請負額が安いと文句を言われるので、最低制限価格を設けてほしい。
- ・ 談合を排除し、競争性を確保するため、できるだけ指名競争入札から一般競争入札に移行できるものは、移行するべき。
- ・ 見積合わせで、どの業者が長けているかわからないので、5者を選定するのが難しい。
- ・ 業者の選定理由について、本当に妥当か再確認する必要があると思う。
- ・ 見積合わせにおいても、予定価格を公表できないのか？（統一的に、事前公表して欲しい）
- ・ 見積徴取や緊急工事の発注を行う際に、業者選定は各課で行っており、選定基準がない。選定基準があると偏りが少なくなると思う。
- ・ 他の課の起案（業務内容）に口を出しすぎているように思う。
- ・ 町内業者が優遇されているため、一部の業者に危機感がなく、出来栄が悪く住民から苦情をもらうが、担当者は、毎回、同じ業者と仕事をするため、厳しい指導ができない。

### 【知識面】

- ・ 契約手続きについて、年1回は、研修等を行ってほしい。
- ・ 詳細なQAを作成してほしい。
- ・ 細かな契約事務について把握できていない。誤った事務をしているのではないかと不安。
- ・ 担当業務の仕様の詳細が把握しきれない場合に、業者に確認を取っても良いのか、また確認した内容が本当に正しいのかが、判断できない。
- ・ 契約の手引きを見直した場合には、新たな契約の手引きを作成してほしい。
- ・ 事務職にとって、営繕等、専門性のある業務は、知識がなさ過ぎて業者に聞くしかない。業者に手伝ってもらおうと、その業者に報いたいと思う職員も出ると思う。談合を防止するためには、営繕課（技術職を配置）が必要だと思う。
- ・ 職員だけでなく、業者への啓発も行ってほしい。
- ・ 明文化されていない運用のルールが多数あることが問題だと感じる。  
例) 入札結果の開示を求められたときに何を開示してもよいかは記載されていない。  
手引きに記載されていない添付書類の指示を受ける。
- ・ 契約事務において、不安な時は契約事務担当部局に確認をおこなった上で処理をするが、「うちの課ではこうやっています」と回答されることも多く、組織として明確なルールがないことに不安を感じる。

【設問19】

官製談合再発防止のためには、何が必要だと考えますか？

回答数	181	100%
意見有り	<b>130</b>	71.8%
意見無し	51	28.2%

【組織改革・職場環境の整備】

- ・ 職員の自覚だとは思いますが、この役場の古くからの悪い体質が改善されない限り難しいと思う。
- ・ 業者や関係団体と適切な距離を保つ必要があると思う。
- ・ 上司から不当な指示や要求をしない、できないようにする方法の確立。（内部通報制度等）
- ・ 不当要求に対して、当事者が相談しやすい環境づくりが必要。（相談窓口の設置等）
- ・ 組織として法令順守を徹底し、毅然とした対応をしていくこと。
- ・ 常に互いに報告相談ができる環境で、職員に単独プレイをさせない。「信頼して任せている。」は聞こえはいいが、管理職の無関心と責任転嫁はトラブルのもとであり、すべての管理職はプレイングマネージャーであることの認識を持ち、一般職員の信頼を得ることが重要だと思う。
- ・ 年齢、役職関係なく、風通しの良い職場環境が必要。一部の傲慢で自己中心的な職員や管理職、その者に対して注意や指導がまともにされないことがあるような職場環境を正すこと。
- ・ 一人がもつ業務量が多く、その分業務に対しての焦りや責任感からのストレス、また自分一人で決めなくてはいけないこと、決めてしまうことが多くなる。
- ・ 役場庁舎の電話の通話録音（電話がかかると録音をお知らせするアナウンスが流れ、終わり次第担当課につながる）
- ・ 個人で抱えるものではなく、組織として事業者に働きかけることが重要だと思う。  
そういった問題に対して職員で共有でき、対応できる職場環境づくりが大切。
- ・ 官製談合をはじめ、不当な圧力があるにもかかわらず、そのことに毅然と対応しない組織風土の改善が必要。しがらみをなくし、忖度は不要であるという組織づくりを目指さないといけない。
- ・ 今回の事件で、官製談合はダメだから契約は適正に行いましょうと啓発をしながら、一方で、関係団体のことはそのまま。何の権限で町に対して理不尽な要求を言えるのか不明。  
また、政党新聞を管理職がとり続けたりしているのも不明。上層部はこの状況を把握しているのに放置したままでは、どんな方針を出しても職員には刺さらない。
- ・ 職員を、官製談合が発生しやすい部及び課に長期間、在籍させない（5年程度で異動する）
- ・ 適材適所に配置されているか。職員の履歴や得意部門の把握は必要。職種に自信がなかったり、業者より知識が薄いと危険性は増大する。  
また、経験値の無い部署に管理職を登用してもチェック機能は薄れる。
- ・ 官製談合とは無関係のように思うが、関係団体と町との関係性が、事件の根底にあり、ここを正していかない限り、解決しないように思う。また、前町長の圧政には多くの職員が苦しめられた。これも権力を盾にした職員への不当な要求が原因であり、おかしいことをおかしいと言えない環境が根底にあったので、繰り返さないようにしてほしい。
- ・ 工事関係で外出先から業者に連絡を取る必要があることから、現在は個人の携帯電話でやり取りをしている。このため、プライベートの時間にも電話が入ることがあり、業者との距離感がより近づいていると感じる。職場用の携帯電話があるべきだと思う。

## 【コンプライアンス・研修等】

- ・官製談合だけに限らず、公務員が法令違反や倫理規定に違反することは住民に対する裏切りであり、自分や家族の生活を守るためにも、コンプライアンスは常に意識しておく必要がある。（定期的な研修の実施）
- ・業者側の意識改革や研修の実施が必要。
- ・職員の意識改革だけでなく、事業者や住民に対しても、コンプライアンスを求めるよう取り組む必要がある。
- ・個人的なつながりを持たない。携帯電話を知っていると、時間外にも電話がかかってくることもあり、業務はスムーズに進むかもしれないが、知り合い程度の雑談も多くなり、必要以上に距離が近くなると思う。
- ・トップも含め、町全体、役場全体として、一切の不正は行わないという強い信念と覚悟で職務を遂行することが必要。
- ・コンプライアンスだけでなく、契約事務の定期的な研修。意図的な談合はコンプライアンス研修で、知識不足が原因で生じるミスは契約事務研修で防げるのではないか。
- ・契約事務について知識のない職員が多い。そのうえで、雑な起案が多く、課内決裁権者のチェックも甘い。職員研修で、契約や決裁について学ぶ機会を作るなど基本から変えていく必要があると考える。
- ・法令を遵守した礼節ある行動を各々がとること。（小さな組織で「情」が組織の意見としてまとまることもあると思うので。）
- ・まずは過去のことを全てクリーンにしないと同じことの繰り返しになると思う。
- ・具体的な事例を周知することで、問題の大きさを知る必要があると思う。意識せずとも談合になっているケースもあると思うので、意識の向上が必要。
- ・職員が同じ轍を踏まないようにするためには、コンプライアンスの徹底はもちろんであるが、強い立場にある業者にもきちんと理解してもらうことも重要で、働きかけに応じた職員だけでなく、働きかけた業者にもリスクが伴うことを示す必要があると思う。

## 【制度の改革】

- ・町内以外の業者も入札に参加できれば、談合は困難になる。
- ・入札制度の見直しが必要。個人的には、予定価格や総合評価の技術点など非公表にしている内容があれば、業者はそれを職員に聞きに来る。業者間の談合防止には繋らないが、職員を守るという意味で可能な限り公表してほしい。
- ・入札・契約事務の不慣れな部署や新人職員は、業者に公表していい情報が何か分からないケースがある。そのあたりのルールを契約手引き等に明確に記載し、共有する必要がある。
- ・業者からの働きかけに対して、毅然と対応することは大事だが、公表できる情報を増やして、職員が無意識に罪を犯すことがないように、意識改革が必要と思う。また、契約事務の仕組みとして、公表できるものは公表していくべきだと思う。また、契約事務の制度の見直しが必要と思う。
- ・随意契約案件においても設計金額を公表すべき。
- ・透明性が確保できない総合評価落札方式を廃止すべき。
- ・職員を守ること、つまり官が拘わらなくて済む制度とすることは可能だと思うので、すべてオープンにするなどの思い切った改革を敢行すべき。