

白石市官製談合再発防止対策に関する
調査報告書及び基本方針

令和 7 年 8 月

白石市

～ 目 次 ～

1. 事件の概要	2
2. 事件発覚後の経過	3
3. 官製談合再発防止対策検討委員会の組織及び開催状況	4
4. 入札・契約事務に関する本市の調査結果と課題の抽出	7
5. 再発防止対策の取り組み	
(1) 職員のコンプライアンス意識の強化	10
(2) 入札・契約制度の適正化・透明化	10
(3) 情報管理体制・監視体制の強化	11
(4) 職場環境の改善	12
6. 外部有識者への意見聴取	14
7. 再発防止対策の確実な実行と効果検証	18
8. まとめ	18

1. 事件の概要

令和7年2月19日、本市上下水道事業所の職員が、入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律（以下「官製談合防止法」）違反の疑い（予定価格や指名業者を教えて工事を落札させ、公正な入札を妨害した疑い）により逮捕され、令和7年3月12日に起訴されました。

令和7年5月28日、当該職員に対して、懲役1年2か月・執行猶予3年の判決が仙台地方裁判所より言い渡され、刑が確定しました。

工事名 : 令和5年度 水単請-5 割山配水池屋上防水改修工事
工事担当所属 : 上下水道事業所
入札担当所属 : 上下水道事業所
開札日 : 令和5年9月21日
落札（契約）者 : 有限会社草刈工務店
入札方法 : 指名競争入札（5者指名【うち1者辞退、1者失格】）
予定価格 : 4,021,000 円
落札価格 : 3,434,500 円

2. 事件発覚後の経過

年月日	内容
令和7年 2月19日（水）	・官製談合防止法違反の疑いにより本市上下水道事業所の職員が逮捕。 ・市役所及び上下水道事業所が警察の家宅捜索を受け、関係資料が押収。
令和7年 2月20日（木）	・臨時部課長会議を開催し、市長が部課長に説明。 ・副市長名で「職員の綱紀の保持について（通知）」を発出。 ・市長が記者会見を開催。
令和7年 2月21日（金）	・第471回白石市議会定例会において、市長が市議会に行政報告。
令和7年 2月25日（火）	・庁議において、職員のコンプライアンス研修実施に向けた調整、官製談合再発防止対策検討委員会開催に向けた調整を行うことを決定。 ・入札契約審査委員会を開催し、当該事業者の指名停止について協議（継続審議）。
令和7年 2月28日（金）	・副市長名で「入札・契約情報の適正な取り扱いについて（通知）」を発出し、入札等における秘密情報を漏洩しないこと、官製談合を起こさない職場づくりについて通知。 ・副市長名で、「令和6年度全職員向けのコンプライアンス研修の開催について（通知）」を発出。
令和7年 3月 4日（火）	・官製談合再発防止対策検討委員会設置要綱を制定。 ・「公共工事の入札及び契約の適正化について（通知）」を発出し、職員逮捕を受けた入札契約の適正化を職員に周知。
令和7年 3月 6日（木）	・白石市中央公民館において、全職員向けコンプライアンス研修を実施。
令和7年 3月 6日（木）	・宮城県が有限会社草刈工務店を指名停止することを決定（20か月間）。
令和7年 3月 6日（木）	・令和7年3月分の市長の給料を30%、副市長の給料を20%減額する条例改正が可決。
令和7年 3月12日（水）	・官製談合防止法違反容疑で逮捕された当該職員が仙台地方検察庁に起訴される。
令和7年 3月12日（水）	・入札契約審査委員会において、有限会社草刈工務店の指名停止を審査（9か月間の指名停止）。
令和7年 5月 9日（金）	・仙台地方裁判所にて第1回公判。
令和7年 5月12日（月）	・公正取引委員会の職員を講師として、職員向け官製談合防止研修を開催。
令和7年 5月22日（木） ～ 5月30日（金）	・職員アンケート調査を実施。
令和7年 5月28日（水）	・当該職員に対する判決。懲役1年2か月・執行猶予3年が仙台地方裁判所より言い渡される。
令和7年 6月 2日（月）	・当該職員を懲戒免職処分。
令和7年 6月 2日（月）	・事件当時の上下水道事業所長を1か月間減給10分の1、同次長を訓告処分。
令和7年 6月 3日（火）	・臨時部課長会議を開催し、市長が部課長に訓示。

3. 官製談合再発防止対策検討委員会の組織及び開催状況

(1) 検討委員会設置の趣旨・目的

本市職員が官製談合防止法に違反した容疑で逮捕された事件を受け、これまでの入札・契約制度の検証を行うとともに、官製談合の再発を防止するための対策について検討を行うことを目的とします。

目的

- ・官製談合事件発生に至った事実関係や職場実態等の検証
- ・入札・契約制度の検証と課題等の抽出
- ・入札談合等関与行為の再発防止対策の検討
- ・入札・契約における法令遵守の徹底と倫理意識の向上に関する事項

※白石市官製談合再発防止対策検討委員会設置要綱

(2) 幹事会の設置

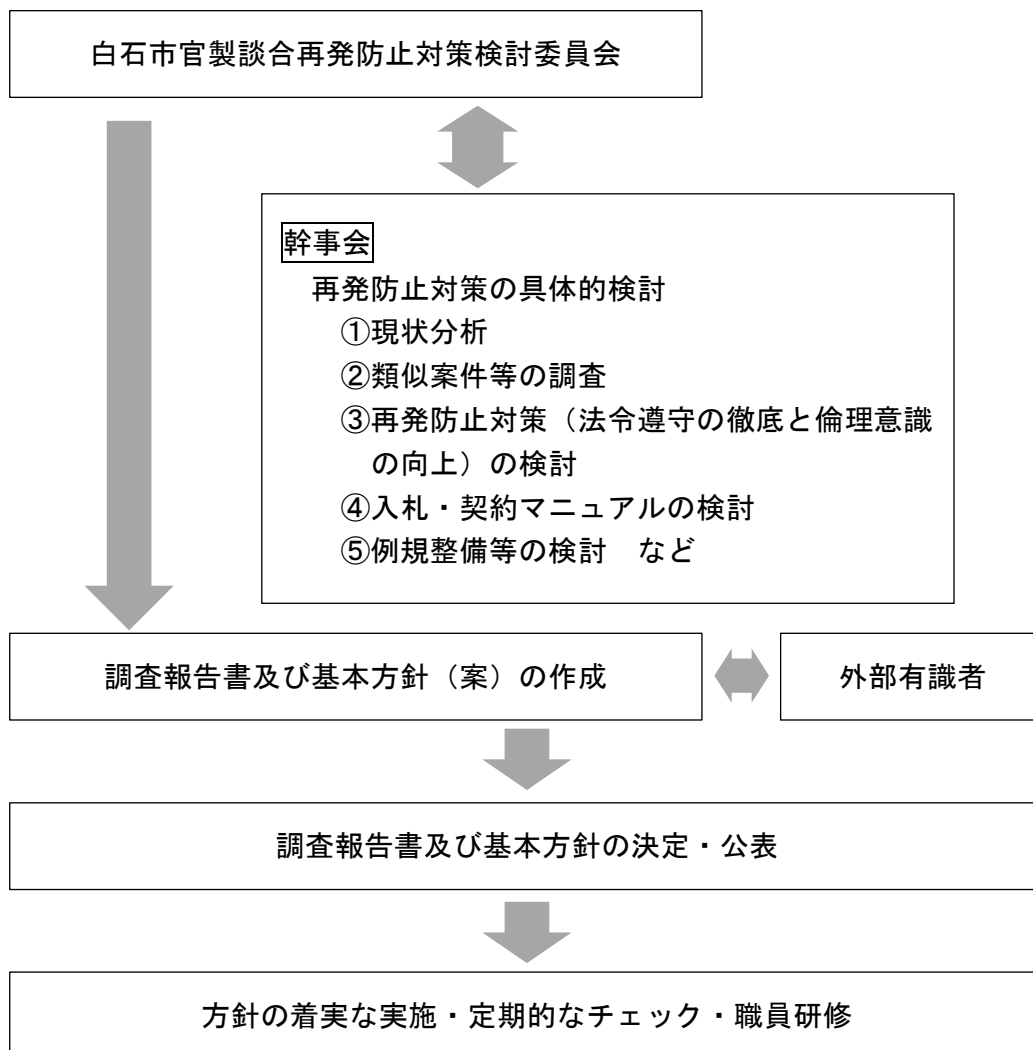
再発防止対策の具体的検討機関として、幹事会を設置します。

(3) 検討委員会及び幹事会の開催状況

年月日	内容
令和7年 3月10日（月）	・第1回白石市官製談合再発防止対策検討委員会及び幹事会を開催。 （1）検討委員会の設置について （2）職員逮捕後の経過について （3）今後の対応について
令和7年 3月28日（金）	・白石市官製談合再発防止対策検討委員会第2回幹事会を開催。 （1）調査報告書骨子案について （2）入札・契約事務の見直しについて （3）職員アンケートについて
令和7年 4月21日（月）	・白石市官製談合再発防止対策検討委員会第3回幹事会を開催。 （1）令和7年度の体制及びこれまでの経過について （2）分科会の編成について （3）予定価格の事前公表について
令和7年 5月15日（木）	・第2回白石市官製談合再発防止対策検討委員会を開催。 （1）調査報告書（素案）について （2）職員アンケートについて

年月日	内容
令和7年 6月20日（金）	・白石市官製談合再発防止対策検討委員会第4回幹事会を開催。 （1）職員アンケート結果について （2）調査報告書及び基本方針（案）について
令和7年 7月 1日（火）	・第3回白石市官製談合再発防止対策検討委員会を開催。 （1）職員アンケート結果について （2）調査報告書及び基本方針（案）について
令和7年 8月 4日（月）	・第4回白石市官製談合再発防止対策検討委員会を開催。 （1）調査報告書及び基本方針（案）について （2）外部有識者からの意見について
令和7年 8月26日（火）	・第5回白石市官製談合再発防止対策検討委員会を開催。 （1）調査報告書及び基本方針（案）について
令和7年 8月28日（木）	・白石市官製談合再発防止対策検討委員会委員長より、市長に「調査報告書及び基本方針」を報告。

【参考】白石市官製談合再発防止対策検討委員会の全体像



4. 入札・契約事務に関する本市の調査結果と課題の抽出

(1) 本件の事務に関する検証

今回の事件について、公判等で確認できたことは以下のとおりです。

- ・設計・積算の職務に従事していた当該職員（当時：技術主査）が、入札に関する秘密事項である「予定価格」「指名業者名」「最低制限価格」の情報を当該事業者に教示した。
- ・当該職員は設計・積算を担当し、設計額を知る立場にあった。
- ・当該職員は、当該工事の指名業者を知り得る立場にあった。
- ・当該事業者とのやりとりは、当該職員が1人で行うことがあった。
- ・当該職員と当該事業者は、過去の工事案件で発注者・受注者の関係にあり、当初から顔見知りであることから、当該事業者から「上司の許可を得ている」として設計書を見せるよう強要され、何をされるか分からなかったので「予定価格」「指名業者名」等を聞かれ、答えてしまった。
- ・官製談合防止にかかる研修を受講して、「予定価格」や「指名業者名」を教示することが違法であることを理解した。
- ・秘密情報を教示してしまった後は、逮捕されるかもしれないという不安があった。

(2) 職員アンケート調査結果概要

今回の事件を受け、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、本市の入札・契約事務の課題等を洗い出すことで、本市の実態を把握し、今後の再発防止対策の策定及び実施に活かすことを目的として、職員アンケートを実施しました。

①アンケート実施内容

- ・調査対象 全職員 338人（会計年度任用職員を除く）
- ・調査期間 令和7年5月22日～令和7年5月30日（9日間）
- ・回答数 312人（回答率92.3%）
- ・内容 起工・設計・入札契約事務に関すること、事業者との関係に関すること、情報管理、職員意識・職場環境に関すること 全24問

②アンケート調査結果の概要

ア. 「Q4 起工・設計業務での不安、課題」に対して、109人（48.4%）が「自分のやり方が正しいのか分からない」、78人（34.7%）が「積算方法が分からない」、72人（32.0%）が「職員のレベルに差がある」と回答。

イ. 「Q5 入札契約事務での不安、課題」に対して、112人（49.8%）が「自分のやり方が正しいのか分からない」、86人（38.2%）が「職員のレベルに差がある」、7

0人（31.1％）が「経験がない」と回答。

ウ. 「Q7 事業者等から発注情報（設計額、予定価格、最低制限価格、指名業者等）を聞かれたことがあるか」に対して、29人（9.3％）が「はい」と回答し、「Q8 他の職員が、事業者等から発注情報を聞かれているのを見聞きしたことがあるか」に対して、18人（5.8％）が「はい」と回答。

エ. 「Q10 金品の授受がなくても、発注情報を漏洩することが、法令違反・懲戒処分の対象になると知っていたか」に対して、20人（6.4％）が「いいえ」と回答。

オ. 「Q12 1人で事業者と打ち合わせをする場合は、オープンスペースで行っているか」に対して、31人（14.4％）が「いいえ」と回答。

カ. 「Q13 事業者との関係において、不安・課題に感じること」に対して、121人（56.0％）が「関わり方が難しい」、99人（45.8％）が「1人で対応する」、54人（25.0％）が「プレッシャーを感じる」と回答。

キ. 「Q15 「公益通報者保護法」による通報先について、本市では、外部通報窓口は総務課総務係、内部通報窓口は総務課人事係であることを知っているか」に対して、208人（66.7％）が「いいえ」と回答。

ク. 「Q17 情報管理全般で不安・課題に感じること」に対して、115人（36.9％）が「入札・発注情報の保管方法」、82人（26.3％）が「書類の量」、56人（17.9％）が「紙でのやりとり」と回答。

ケ. 「Q19 個人情報や機密情報を適正に管理していたと思うか」に対して、51人（16.3％）が「いいえ」と回答。

コ. 「Q20 業務において職員同士の意思疎通・コミュニケーションが取れていたと思うか」に対して、13人（4.2％）が「いいえ」、96人（30.8％）が「どちらともいえない」と回答。

サ. 「Q22 職員意識・職場環境で不安・課題に感じること」に対して、214人（68.6％）が「業務量が多い」、187人（59.9％）が「職員の減員」、77人（24.7％）が「コンプライアンス意識の低下」、77人（24.7％）が「書類の保管場所が足りない」、73人（23.4％）が「打合せスペースが足りない」と回答。

シ. アンケート全体を通した具体的な改善策として、「定期的な研修（コンプライアンス意識、入札・契約事務等）」「物理的セキュリティの強化（鍵付きキャビネットの整備、オープンスペースの確保等）」「電子データ管理の厳格化（パスワード化等）」「マニュアルの整備・改善」「業務量の適正化・見直し（設計業務、入札契約に関する専門部署の設置等）」「事業者との対応は複数人で行う」といった意見があった。

（３）本件の検証及び職員アンケート調査結果により判明した課題

今回の事件の検証と、職員アンケート調査の結果により、本市の抱える課題を次のとおり整理しました。これらの課題を踏まえ、官製談合再発防止に向けた対策を進めていきます。

- ①設計者となる職員は、指名競争入札の指名業者を把握できる立場にある一方で、事業者と接する機会も多く、職員のコンプライアンス意識と組織としての情報管理の取り組みが徹底されていないと、事業者に秘密情報が漏洩するリスクが高くなる。

⇒職員のコンプライアンス意識の強化と、情報管理を再徹底する取り組みが必要である。

- ②「事業者等から発注情報を聞かれたことがあるか」という質問に対して、９．３％が「はい」と回答しており、事業者への周知方法や、事業者に対する職員の対応方法等を明確にする必要がある。

- ③「複数人での対応」や「オープンスペースの確保」といった、職員のコンプライアンスに依存しない、組織的・物理的に官製談合を防止する対策が必要である。

- ④入札・契約事務に関する知識やスキルについて不安を感じている職員が多いこと、また、入札・契約事務をあまり経験していない職員が多いことから、定期的な研修や分かりやすいマニュアル整備が求められている。

- ⑤入札・契約事務に限らず、業務量の増大に伴う業務の最適化・棚卸しを求める声がある。

5. 再発防止対策の取り組み

(1) 職員のコンプライアンス意識の強化

①（仮称）白石市職員倫理規程の制定

職員の規範意識を高め、公務に対する市民の信頼を確保するため、「（仮称）白石市職員倫理規程」を制定します。

○目標・指標：令和7年度中に制定。

②コンプライアンス研修・官製談合防止に関する研修の実施

職員のコンプライアンス意識の強化・維持を図るため、定期的な研修会を開催することで、官製談合事件を二度と起こさせない意識を職員一人一人が持ち、かつ、組織全体で共有します。

○目標・指標：職員全体に向けた研修会を年1回以上開催。

(2) 入札・契約制度の適正化・透明化

①入札・契約事務に関する研修の実施

職員一人一人の入札・契約事務に関する知識・スキルを向上させるため、入札・契約事務に関する定期的な研修会を開催します。

○目標・指標：入札・設計担当職員を対象とした研修会を年1回以上開催。

②入札・契約事務の見直し

ア. 指名競争入札の原則廃止（一般競争入札の拡大）

指名競争入札は、良質な事業者を選定し質の高い工事等を確保できるメリットがある一方、事業指名の段階で発注者によって必要以上に事業者が絞り込まれる運用となるケースが生じたり、入札参加者が限定されるため、談合を誘発するリスクが高くなったりすることから、災害等の緊急時を除き、工事・業務・物品購入等すべてにかかる指名競争入札を原則廃止し、一般競争入札を拡大します。

また、競争入札で対応できない部分を補完する機能を持つ随意契約についても、個別案件における特殊性、経済的合理性、緊急性等について、客観的・総合的な判断と適正かつ円滑な運用を確保するとともに、説明責任を果たすため、市の標準的な基準を示した「（仮称）白石市随意契約ガイドライン」を作成します。

○目標・指標：令和7年度中に運用ガイドラインを作成（令和8年度中の実施）。

※令和7年度中の実施が可能な案件は順次検討・実施。

【参考】

●各入札制度のメリット・デメリット

入札方法の種別	メリット	デメリット
指名競争入札	・良質な事業者を選定することにより、質の高い工事等を確保できる。 ・入札までの期間が一般競争入札と比べ短期間で行える。	・業者指名の過程で発注者の裁量が入る恐れがある。 ・指名により、入札参加者が限定されると、談合を誘発しやすい（指名業者情報の漏洩等）。 ・実績がない事業者が参加機会を得にくくなる。
一般競争入札	・広範な参加により、競争性が高まり、経済的な価格で発注できる。 ・発注者の裁量を排除しやすい。 ・談合を誘発しにくくする。 ・市内に本店・支店・営業所を置く等の条件を加えることで、市内事業者の育成が可能となる。	・施工能力の劣る事業者や不誠実な事業者が落札する可能性がある。 ・入札審査等に関する事務量が増える。 ・入札までの期間が指名競争入札と比べかかる。

イ. 総合評価落札方式の活用拡大の検討

総合評価落札方式とは、入札価格に加え、技術提案等の価格以外の要素について総合的に評価を行い、落札者を決定する方式です。入札価格と技術提案の両方で評価を行うため、品質の担保とコスト抑制の両方が可能となります。一方で、技術提案に係る書類の提出と審査が必要となるため、発注者・受注者双方にとって業務量・業務時間が増えるデメリットもあります。

本市においても徐々に活用を進めていますが、特に、技術性・特殊性の高い工事については、価格と品質の両方が求められることから、総合評価落札方式の活用拡大を検討するなど、更なる入札制度の改善に取り組んでいきます。

○目標・指標：令和7年度中に工事に係る運用ガイドラインを作成（令和8年度から段階的に拡大。工事以外も段階的に検討・拡大）。

（３）情報管理体制・監視体制の強化

①情報管理体制の強化

入札・契約に関する文書については、各課で管理方法が異なっていたことから、文書管理方法を明確にし、職員への周知を図ります。

○目標・指標：令和7年度中に運用ガイドラインを作成（令和8年度中の実施）。

ア．起工・設計関係

発注前の仕様書や予定価格の基礎となる設計書は、秘密にすべき重要な情報であることから、必要最小限の職員が閲覧できるものとし、関係のない職員が不用意に閲覧することのないよう管理の徹底を図ります。

イ．起案書類・予定価格等の保管

入札に関する書類（起案文書・設計書・予定価格書等）は、開札までの間、鍵付きのキャビネット等に保管します。

ウ．知り得た情報の取り扱い

決裁等で知り得た入札に関する情報は、事業者等はもちろん、たとえ職員であっても漏らすことのないよう、守秘義務の徹底を図ります。

②公益通報制度の周知

公益通報とは、官製談合等の法令違反行為を、他人をおとしめるといった不正な目的ではなく、通報相談窓口に通報することです。

本市では、公益通報者保護法の施行に伴い、平成29年3月に「白石市職員等からの公益通報の処理に関する要綱」を制定していますが、職員アンケートでは66.7%の職員が「通報先を知らない」と回答したことから、職員に対して定期的な周知を図ることで、違反後の不正をあばくことを目的とするのではなく、違反を未然に防ぐ組織体制を築きます。

○目標・指標：令和7年度中の早期に周知実施（令和8年度以降も定期的に実施）。

（４）職場環境の改善

①風通しの良い職場

ア．組織によるチェック機能と相談体制の強化

業務多忙な中であっても、職員同士が気軽に「報告・連絡・相談」ができる職場環境（風通しの良い職場）を作り上げることが、法令違反を未然に防ぐだけでなく、職場内の連携強化や業務効率にもつながる大きな一歩となります。

また、事業者と接する際は、事業者と接する職員だけではなく、周囲の目（見張り役）となる職員が事業者との対応状況を適度に目配り（チェック）できるよう、職員全体への周知を図ります。

「個人」ではなく「組織」で仕事をしていることを職員一人一人が意識することで、職員相互がコミュニケーション確保の意識を共有するとともに、組織としてのチェック機能を強

化させます。

○目標・指標：令和７年度中に実施（令和８年度以降も定期的に実施）。

イ．事業者との対応方法の明確化

受注者及び受注の可能性がある事業者との対応にあたっては、「一人にしない・一人にならない」ことが重要なことから、以下の点を職員が共有することとします。また、密室とならないための打合せ用のオープンスペースや、市の対応方法を事業者にも理解いただけるよう、検討を進めます。

- ・事業者との対応は、原則複数の職員で対応します。ただし、短時間の打合せや調整、現場立会等でやむを得ず一人で対応せざるを得ない場合は、周りに単独行動することを告げ、オープンスペースで対応します。
- ・公表されていない情報や公表されない情報は、秘密事項に該当することを強く認識し、受注者等からの問い合わせや執拗な働きかけがあっても教示や示唆をせず、上司や同僚に共有します。

○目標・指標：令和７年度中に運用ガイドラインを作成。

②事務の効率化と業務改善

ア．マニュアルの整備・周知

本調査報告書・基本方針を踏まえて、これまでの入札・契約事務マニュアルを見直し、職員が使いやすいマニュアルを整備するとともに、職員説明会を開催し周知を図ります。

また、国の制度改正等に合わせた見直しのほか、運用面での定期的な見直しを検討していきます。

○目標・指標：令和７年度中に順次改訂・説明会を実施。

イ．業務改善の検討

職員アンケートでは、「職員意識・職場環境で不安・課題に感じる」という質問に対して、６８．６％の職員が「業務量が多い」と回答しており、職員の大幅な増員は難しいことを考慮すると、業務改善に向けた取り組みが必要となります。

入札・契約事務フローを補完するとともに、事業者・職員双方の事務軽減・改善を図ることができる電子入札システムをはじめ、行政文書を効率的に管理するための文書管理システムや電子決裁システム等のデジタル技術の活用を検討していきます。

○目標・指標：令和７年度に導入可能性等を検討（令和８年度以降も継続検討）。

6. 外部有識者への意見聴取

(1) 外部有識者の選任と意見聴取

検討委員会で取りまとめた調査報告書及び基本方針については、内部組織体のみで決定するのではなく、職員のコンプライアンスや入札・契約制度といった分野に精通する外部有識者の方に意見を聴取することとし、弁護士及び行政機関職員の計2名を選任しました。

有識者の方には、本調査報告書及び基本方針（案）を送付するとともに、令和7年8月4日開催の「第4回白石市官製談合再発防止対策検討委員会」に出席いただき、意見を聴取しました。

(2) 主な意見と市の対応

外部有識者の方からの意見	市の対応
ア. 職員の倫理観の醸成～罪と罰の意識～ 不正行為は、職員本人にとって不利益になることから、次のような具体例を挙げ、自覚を促す倫理研修の実施が重要と考えます。 (ア) 地方公務員は、執行猶予付きの判決であっても、拘禁刑以上の刑の場合、また、拘禁刑以上の刑でなくとも、飲酒運転、盗撮行為などの不正行為を起こせば失職または免職となり、退職金は原則支給されないこと。 また、これらは賞罰として履歴書へ記載する事項となり、これを申告せず再就職したことが発覚した場合、その企業等からも懲戒処分を受ける可能性があること。 (イ) 公務員の不正行為は報道の対象となって世間に広く知られ、その報道内容は今日のデジタル社会では、生涯にわたって検索されること。 (ウ) 公務員の身分・待遇は法律で保護されているため安定しているが、不正行為を起こすと、それを失うこと。	・ 倫理研修は、これまでも官製談合防止等研修を通じて、入札事務の透明性・公平性の確保及び法令遵守に努めてきました。 ・ そのようななか、今回の事件が発生したことは、職員の倫理観醸成に関する周知が不十分であったためであり、倫理研修の必要性を感じています。 ・ 今後は、職員の自覚が高まる倫理研修となるよう、ご意見をいただいた具体例も取り入れていきます。
イ. コンプライアンス強化 官製談合の防止において、コンプライアンス意識の強化は極めて重要で、倫理規程を整備するほか、定期的な研修会の開催により意識啓発促進が重要と考えます。 実施の際は、業務を多く抱える職員の負担を考慮し、効率的で効果のある研修内容となるような工夫が必要と考えます。	・ 今回の事件を教訓とし、社会から信頼される組織となるためには、コンプライアンス意識の強化は極めて重要で、令和7年度中に（仮称）白石市職員倫理規程を制定するよう取り組んでいきます。 ・ 研修は、テーマと対象者を明確に示し、職員の知識や経験に応じた内容とすることで、効率的で効果的なものにしていきます。

外部有識者の方からの意見	市の対応
ウ. 入札制度改革 指名競争入札を原則廃止し、一般競争入札を導入する仕組みの改善は重要ですが、一般競争入札を導入して応札されるか否か、応札された場合に成果品や業務の品質が保たれるか、応札業者の破綻リスクを把握できるか、応札されるまでの時間がかかり過ぎないかなどを確認し、必要に応じて随時見直しする柔軟性が必要と考えます。 また、マニュアル整備は、制度改善だけでなく、研修等により職員に丁寧に周知し、随時見直すことが重要と考えます。	・原則一般競争入札を導入する取り組みは、今回の事件後、実施可能な案件から暫定的に取り組んでいます。 ・導入に当たって、工事や業務の品質に関しては、工事の場合、工事の種類、経営事項審査の総合評価値等に応じて等級格付けを行っていることから、これを活用し、工事の規模等に応じて一定等級以上とすることを条件としています。 ・また、過去の同一種類の業務等を受託し完了した実績や、業務等に必要な資格を条件として定めるなどにより、品質が保たれるようにしています。 ・なお、原則一般競争入札を本格導入していくなかで、ご意見をいただいたような不具合が生じた際には、必要に応じて随時見直しを図っていきます。 ・マニュアル整備は、人事異動も考慮した研修の実施や、入札制度の運用等の状況に応じて、必要な場合は柔軟に見直しを図ります。
エ. 入札契約制度の改善 指名競争入札を原則廃止し、一般競争入札の適用を拡大することは、指名業者を選定する際の恣意性を排除する観点から大変重要と考えます。 また、一般競争入札の適用拡大に加え、「総合評価落札方式」や「低入札価格調査制度」「予定価格の事前公表」の組み合わせにより、職員の恣意的な関与はもとより、業者間での談合も行われにくい制度環境ができることから、一般競争入札の適用拡大を第一段階として、他自治体の例なども参考にしながら、更なる入札契約制度の改善に努めていただければと思います。	・今回の事件では、「予定価格」「指名業者名」「最低制限価格」の秘密情報を教示したものであり、その対策として、「指名業者名」は、これまで1,000万円以上の建設工事を対象としておりました条件付き一般競争入札の対象を拡大し、災害等の緊急時を除き原則一般競争入札を導入する予定です。 ・価格に関しましては、価格以外にも落札決定の要素があることが、品質確保につながるとともに、事業者にとって価格への関心が少なくなると考えられることから、総合評価落札方式の活用拡大の検討から取り組んでいき、入札制度の運用等の状況に応じて、必要な場合は柔軟に見直しを図ります。
オ. 公益通報制度の活用 風通しのよい職場環境が構築できなかったなどの事情で、内部牽制体制による不正行為の発覚が叶わなかった場合、公益通報制度は、不正行為発覚の最後の砦であり、その周知・実効化は必須と考えます。	・官製談合等を未然に防ぐ組織体制を構築することが責務ではありますが、職員アンケート調査結果でも公益通報制度の認知度が低いことが判明しました。 ・このことから、職場における不正行為・法令違反を発見した職員が自身で抱え込むことなく、誰もが通報・相談ができるよう、定期的に通報者の保護制度や通報窓口の周知を図っていきます。

外部有識者の方からの意見	市の対応
カ. 入札・契約制度に関するガイドライン・マニュアルの策定 入札・契約制度に関するガイドラインやマニュアルの策定は必要不可欠であり、各種マニュアル等を整備することにより、人事異動などの際にも効率的に業務継続が可能となることから、実効性のあるマニュアル作成に心掛けていただきたいと思います。	・人事異動等で今まで入札・契約業務に携わることがなかった職員も業務を行うこととなる状況を踏まえ、効率的な業務継続の観点からもマニュアルの整備は重要であり、社会情勢に合わせて定期的な見直しを図るなど、継続的な運用ができるよう取り組んでいきます。
キ. 内部牽制体制の構築 ～不正行為をやりづらい体制、不正行為をやっても気付かれる体制の構築～ (ア) ITツールで業務改善・効率化できる場合は積極的に活用し、組織として、他の職員への目配り可能な体制構築により内部牽制機能を働かせる必要があります。また、管理職は、部下の不正行為や重大な過ち、職員の不自然な行動に気付いた際は、積極的に調査すべきです。 (イ) 業務を一人で抱え込まず、相談できる体制の構築や、職員間で意見を述べ合える職場環境が必要です。 (ウ) 内部牽制機能の構築には、管理職・部下双方の意識改革が必要です。管理職は、労働力が貴重な資源であることを意識し、無謬性（むびゅうせい）にこだわり過ぎないこと、部下は、自分の業務の全体の中での位置付けや、その幹となる部分を自分で考え、必要に応じて上司と協議するとともに、他者にも目配りをしながら業務を進めるべきと考えます。	・官製談合の再発防止には、内部牽制体制の構築が重要であり、その手段のひとつとして、ITツールの積極的な活用による他の職員への目配りができる環境づくりは、職員の不正行為を未然に防止する有効な手段と考えます。 - ITツールの活用に関しましては、令和4年度より職員間の情報交換へのチャット機能、集計を容易にするアンケートフォーム機能、会議録の文字起こしを自動で行うシステムの導入をはじめ、本年度からは、庶務事務システム、人事評価システムを導入するなどの取り組みを進めております。今後は、電子入札システム、文書管理システム、電子決裁システムの導入可能性を検討し、ITツールの積極的な活用をこれまでに以上に促進します。 ・相談できる体制の構築の一環として、管理職と部下の職員面談だけでなく、日ごろの職場環境として、管理職と部下の関係に限らず、全職員間でお互いの意見を頭ごなしに否定することなく、まずは受け止めることが、隠し事のない職場環境となり、ひいては官製談合等の未然防止につながると考えます。 ・管理職・部下双方の意識改革は、それぞれの置かれている立場・経験・考え方が異なることから、職員の意識改革のなかに、ご意見いただいた内容も採り入れるよう、周知を図ります。

外部有識者の方からの意見	市の対応
ク. 不正行為をした業者との契約制限等 業者にとっても罪と罰の意識は不可欠です。不正行為をした業者には、一定の期間の入札制限を課すこと、不正行為事実を顕名で報告することなど、相応のペナルティを課すことが必要だと考えます。	・本市においても入札参加資格の承認を受けた事業者が不正行為を犯した場合、白石市建設工事等入札参加業者指名停止要領に基づき、指名停止措置の処分を科しています。 ・今後とも、不正行為を犯した事業者には指名停止措置の処分を科するとともに、事業者名を明らかにして公表することで、不正行為を犯すことは、報道等により世間にさらされることで官民双方からの受注機会を失うなど、事業者にとって、得られる利益よりも遥かに大きな代償を払う事象となることを知らしめることで、健全な入札制度の維持に努めます。
ケ. メンタルヘルス対策・多重債務対策 不正行為の背景・遠因には、職員の精神的問題や債務問題が関連することが多いです。これらの場合、職員が、あるいは気づいた他の職員が、対策を相談できるような外部専門家との連携体制を構築するなどの措置ができればよいと考えます。お金の問題で一生を棒に振ってしまうことは、全くもったいないことだと感じます。しかし、お金に心を牛耳られて不正行為を働く者は一定数いますが、そのようなことは未然に防がなければならないと考えます。	・公務を遂行するには、心身ともに健康でなければ多様化する住民ニーズに対応することは困難であり、組織として職員を守るとは責務であると考えます。 ・本市では職員の福利厚生を目的に産業医によるメンタルヘルス相談、顧問弁護士の法律相談を実施しており、業務を進めるうえでの不安や悩みに寄り添える体制整備を図っており、今後も定期的に職員への当該制度の周知を図るとともに、職員間で気軽に相談できる職場環境を築きます。 ・債務問題への対応には、職員の倫理観醸成が重要であり、公務員としての安定した身分や待遇が保護されているのは、公務外においても、債務のコントロール等、社会的信用を失う行動を起こさないことによって守られていることへの自覚を促す意識付けを、具体例を交えた倫理研修に取り入れます。 ・メンタルヘルスや債務問題への対応には、本人や周りの関係者の関わりが重要です。そこで、不正行為の未然防止のため、「精神的問題から精神疾患が発生した場合はためらわずに医療機関を受診する」「多重債務などで債務の返済ができなくなった場合は、債権者が立ち直れるよう破産手続きを行う」ことを周知します。

7. 再発防止対策の確実な実行と効果検証

(1) PDCAサイクルの体制

策定した調査報告書及び基本方針を確実に実行し、また、向上させていくため、基本方針の取り組みを継続しながらも、適正な入札・契約事務の検証とともに、社会経済情勢の変化や国の制度改正等の状況変化に応じて、毎年度見直しを進めることが必要となります。

前年度の取り組みを振り返り、現状や課題等を検証し、改善につなげていくため、白石市入札契約審査委員会において、定期的な進捗状況の確認と成果の検証を行います。

8. まとめ

今回の事件は、本市の入札制度のみならず、市政への信頼を大きく損ねるものとなりました。今回の事案は入札制度に関するものですが、本市では、これまでも職員による不祥事が発生していることから、改めて、職員一人一人が他人事ではなく自分事として受け止めるとともに、組織として不正や事件が起こらない仕組みづくりを行う必要があります。

「官製談合を二度と起こさない・起こさせない」という強い決意を職員一人一人が持つことを第一として、基本方針に定めた取り組みを確実に実行し、改善しながら継続させ、信頼回復に向けて職員が一丸となって取り組みます。