

福井県土木部における官製談合防止法違反事案に係る調査結果

令和7年10月17日

福 井 県

目次

第1 調査結果

1 事案の概要	3
(1) 事案の経過	3
(2) 動機・背景	4
2 外部からの不当な働きかけに関する調査	7
(1) 職員アンケートの調査結果	7
3 事案の発生要因・背景等	10
(1) 職員のコンプライアンス意識の欠如	10
(2) コンプライアンス意識を浸透させるための体制の不備	10
(3) 相談・報告機能、環境の不備	10
(4) OBを含む事業者との節度を欠いた接触	11

第2 今後の再発防止に向けて

1 具体的な改善策	11
(1) 職員に対するコンプライアンス研修の充実	11
(2) 内部通報制度の更なる周知、運用の改善(官製談合への対応含む)	13
(3) 県退職者による働きかけ等への対応の見直し	14
(4) 職員倫理規則の周知、懲戒処分によるペナルティの周知	15

参考資料

1 福井県官製談合に関する再発防止対策有識者会議のスケジュール	16
2 「不正行為事案」に係るアンケート調査結果	17

第1 調査結果

1 事案の概要

(1) 事案の経過

ア 「道路照明灯修繕」の随意契約に係る秘密情報漏えい事案

当該事案発生時に丹南土木事務所に在籍していた当該職員（以下「職員A」という。）は、丹南土木事務所が令和6年6月14日に執行した「道路照明灯修繕」の随意契約（設計額（税抜き）56万円）に関し、同月11日、電気工事の請負を業とする事業者Wの社長（以下「社長X」という。）から依頼を受けた、同社の執行役員顧問であった元県職員（以下「元顧問」という。）に対し、執務室において、元顧問からの働きかけに応じる形で電話により、同随意契約に関する秘密情報である見積徴収業者の数および業者名を教示した。

イ 「道路改良工事」の随意契約に係る秘密情報漏えい事案

当該事案発生時に福井土木事務所に在籍していた当該職員（既に退職。以下「職員B」という。）は、福井土木事務所が令和4年3月15日に執行した「道路改良工事」の随意契約（設計額（税抜き）45万円）に関し、同日8時30分頃、社長Xから依頼を受けた元顧問に対し、執務室において、元顧問からの働きかけに応じる形で電話により、実質的に同随意契約に関する秘密情報である見積徴収業者の数および業者名の教示と同等と認められる応答を行った。

令和7年6月18日、職員Aと職員Bは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」という。）第8条に違反したこと並びに刑法第96条の6第1項（公契約関係競売入札妨害罪）、同法第60条（共同正犯）の規定に該当する行為をしたことにより、また、社長Xおよび元顧問は刑法第96条の6第1項の規定に該当する行為をしたことにより、それぞれ書類送検され、同年9月30日、職員A、職員B、社長X、元顧問は前述の罪状により略式起訴され、10月10日、職員Aと職員Bについては、罰金30万円に処する旨の略式命令を受けた。

ウ 事案発生を受けての本県の対応

① 職員への綱紀粛正に係る指導

（1）アの事案に関する警察の取り調べの開始（令和7年4月5日）を受

け、令和7年4月23日、職場管理者会議をオンラインで開催し、総務部長より全ての所属長に対して、管理職がまず先頭に立って自らを律すること、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚を持ち、公務の内外を問わず、公務員として常に高い倫理観と使命感を持った行動をとることを指示した。

さらに、土木部においては、毎週開催する課長・所長会議などにおいて、職員の綱紀保持および服務規律の確保について徹底するよう、所属長に対して、繰り返し指導している。

② 福井県官製談合に関する再発防止対策有識者会議の設置

本事案の書類送検を受けて、「福井県官製談合に関する再発防止対策有識者会議（以下「有識者会議」という。）」を令和7年9月18日に設置し、本事案が発生した原因・背景の検証を含め、本県の工事・修繕に係る発注・契約業務の問題点を把握するための調査および再発防止に向けた対応策の検討などを開始した。

(2) 動機・背景

本事案について、職員Aおよび職員Bに聴き取りを行った結果、いずれも起訴事実を認めるとともに、これらの事案が発生させた動機・背景について次のとおり供述した。

ア 職員Aへの聴き取り

聴取日：令和7年4月10日(木)、10月13日(月)

① 漏えいの経緯・動機

- ・元顧問とは、同じ県職員として、福井土木事務所で上下関係にあったが、直接的な関係性はなかった。また、年に1回、OBと県職員とで親交を深める会合などで一緒になることはあったが、個人的な付き合いはなかった。
- ・令和6年4月1日に丹南土木事務所に配属。1回目の道路照明灯修繕(令和6年4月)の随意契約が低価格での落札となり、その後、2回目の道路照明灯修繕(令和6年6月)を発注する際、同年6月10日17時頃、元顧問が丹南土木事務所に来所し、職員Aに対して、執務室において1対1で、1回目に参加した見積徴収業者を外すよう婉曲的に働きかけを受けたほか、当該契約に係る見積徴収業者名を教示するよう求められたため、「調べさせてほしい」と伝え、その場は帰ってもらった。
- ・見積徴収業者名を教示することが違法であるとの認識はあったものの、自分が教示しないことにより、地域の業者に仕事がうまく回らなくなる

のではないかと考えた。

- ・翌11日8時40分頃、個人の携帯電話から元顧問に連絡し、「現場近くで施工実績がある業者」と一般論で回答したが、「施工実績がある業者とはどこか」と聞かれ、元顧問は県庁の大先輩であるという思いがあり、結果的に見積徴収業者数と業者名を教えてしまった。
- ・元顧問に関して前任者からの引継ぎはなく、上司に相談するような案件ではないと自分で勝手に判断してしまった。
- ・今考えると、元顧問が県庁の大先輩であったとしても、勇気を持って断り続けることが必要であった。
- ・なお、2回目の道路照明灯修繕では、1回目に見積もり合わせを行った特定の事業者を対象から外しているが、この点は1回目の落札額が適正価格とは言えず、元顧問から働きかけを受ける以前より、2回目は見積業者を変える必要があると認識していたため、部下職員と協議し、現場近くに事務所を持ち同種修繕の実績を持つ複数の事業者を選んでいて、従って、見積徴収業者の選択においては、元顧問とのやり取りは影響していない。

② 漏えいの方法等

- ・当該事案について、個人の携帯電話から元顧問に対して見積徴収業者名を伝えた。執務室は個室となっており、よほど大きな声で話さない限り他の人に内容を聞かれることはない状況だった。
- ・業者間の談合には関与していない。見積徴収業者名を教えた後、元顧問がどのような調整を行っているかは把握していなかった。落札後、自分に契約締結に係る起案が回議されて初めて、落札業者を知った。

③ 漏えいの見返り

- ・元顧問は、丹南土木事務所に数カ月1回程度訪れ、5分以上、1対1で、雑談や公表された「発注見通し」について話をすることもあったが、見積徴収業者名を教えたことによる見返りは一切受けていない。

イ 職員Bへの聴き取り

聴取日：令和7年9月11日(木)、10月13日(月)

① 漏えいの経緯・動機

- ・元顧問とは、同じ県職員として、土木部道路建設課と小浜土木事務所の2回、同じ職場で上下関係にあった。また退職後も、県庁サークルでの個人的な付き合いのほか、年に1回、OBと県職員とで親交を深める会合があり、職員Bと元顧問はこれに参加していた。
- ・令和3年4月1日に福井土木事務所に配属。令和4年3月9日(水) 8

時30分頃、元顧問から、個人の携帯電話で、道路改良工事の随意契約に係る見積徴収業者を事業者Y、その他2社とするよう働きかけを受けた。

- ・当該工事の予定価格が50万円未満であったため、「額は小さい」と話し、元顧問から「2社なら事業者Yと事業者Zで(頼む)」と言われ、「そうですか」などと曖昧な回答をした。
- ・見積徴収業者の数は、予定価格に応じて2社または3社のいずれかであり、「額が小さい」と伝えたことは2社と受け取られること、さらに「そうですか」などと曖昧な回答をすれば、相手は分かってもらえたと受け取られても仕方がないと思われる。
- ・見積徴収業者名を教示することが違法であるとの認識はあり、見積徴収業者名は教示していないものの、見積依頼通知書を発行する直前に電話があったことから、見積徴収業者までは変更しなかった。結果として、元顧問が指定した業者と一致した状態で見積依頼が行われた。今思えば見積徴収業者を変更すべきであった。
- ・元顧問からの求めに対して、曖昧な回答をし、良いか悪いかハッキリと伝えない対応になってしまったことが、今思えば問題であった。

② 漏えいの方法等

- ・当該事案について、個人の携帯電話から、元顧問に対して見積徴収業者名が分かるような曖昧な応答を行った。執務室は個室となっており、よほど大きな声で話さない限り他の人に内容を聞かれることはない状況だった。
- ・業者間の談合には関与していない。電話の後、元顧問がどのような調整を行っているかは把握していなかった。落札後、自分に契約締結に係る起案が回議されて初めて、落札業者を知った。

③ 漏えいの見返り

- ・元顧問は、福井土木事務所に3、4カ月に1回程度訪れ、30分以上、1対1で、元顧問の現職時代の昔話をすることもあったが、見返りは一切受けていない。

ウ 聴き取りを通じて判明した事項

本事案を含め職員Aおよび職員Bが関わった入札・契約について、県として、本人に対して調査するとともに、起訴事実を検討した結果は、以下のとおりである。

- ・職員Aは、「道路照明灯修繕」において、元顧問に対する見積徴収業者数および業者名の教示など、官製談合防止法で規定される入札等の公正を

害すべき行為を行ったことを認めた。

- ・職員Bは、「道路改良工事」において、元顧問に対する見積徴収業者数および業者名の教示については否定しているが、元顧問から示された見積徴収業者と実際に予定していた見積依頼業者が一致していたにもかかわらず、見積合わせの中止や見積徴収業者の変更などの措置を講じなかった事実を認めており、結果として、官製談合防止法で規定される入札等の公正を害すべき行為を行ったことを認めた。
- ・両者が関わったその他の工事等については、両者の不適切な行為等は確認されなかった。

2 外部からの不当な働きかけに関する調査

(1) 職員アンケートの調査結果

有識者会議において、土木部だけでなく、公共工事・修繕を発注している他部局の職員も含め、日常業務における外部とのやり取りの状況などを確認すべきとの意見が出されたことを受け、今後の再発防止策の検討に活かすことを目的として、秘密情報を入手しようとする外部からの働きかけの有無を把握するための調査を実施した。

ア 職員アンケート調査の実施

① 調査内容

項 目	内 容
趣 旨	外部からの不当な働きかけについての確認
担当部局	総務部
対象範囲	「建設工事」、「建設工事に係る測量・コンサルタント・調査業務」等の発注業務に関わる職員（決裁者および起案に押印する職員を含む） ※ 該当職員の抽出が困難なため、調査は全職員に依頼。 ただし、医療従事者（医師・看護師等）は含まない。 ※ 小規模修繕を含む（ただし、2以上の者から見積を徴する場合に限る。）
対象期間	令和2年度以降の発注事務 ※ 支出負担行為関係の保存年限が5年
実施時期	令和7年9月29日～令和7年10月8日
調査方法	アンケート方式・記名式（Microsoft Forms を使って実施） ※ 回答者2,719人：回答率83.8%
主な調査項目	外部の者から法令に違反する行為や、職務の公正な遂行を妨げる行為などを求める働きかけを受けたことがあるか

② 調査結果

調査の結果、23人の職員から26件の働きかけについての回答が寄せられた。

イ 職員アンケート調査を通じて判明した事項

不当な働きかけがあったのは、「OB」が3件で、「業者（OB除く）」が23件であった。

入札に係る直接的な働きかけが26件あり、その内、予定価格等の入札秘匿情報の教示を求めるものが17件、工事成績評定点や特定業者への指名等入札において便宜を求めるものが1件、見積依頼書の依頼先の情報を求められたものが13件あった^{※1}。

それらへの対応については、「上司に報告し自分で断った」が7件、「上司に報告し上司が断った」が3件で、計10件については組織的な対応をしていた。一方、15件については「上司に報告せずに断った」と回答し、個人で対応していた。

また、入札に係る直接的な働きかけではないものの、「自宅に物品が届いた」という回答はなかった。

他に、違法とまでは断定できないものの、適切さを欠く対応があった可能性がある回答が1件寄せられた^{※2}。

※1 本調査では、複数回答形式で実施しているため、各選択肢の回答数を合算しても全体の回答者数とは一致しない。

※2 「発注時期を伝えた」と回答。ただし、県の入札情報サービスシステムで「発注見通し」が公表される前か、それとも後かの記憶が定かではない。

【参考】

No.	働きかけの内容 (凡例は欄外に記載)	相手方・方法		対 応			
		OB	業者	上司に報告し自分で断った	上司に報告し上司が断った	上司に報告せずに断った	断れずに伝えてしまった
1	A	対面				○	
2	A	対面				○	
3	A	対面		○			
4	A		対面				○
5	A、E		対面			○	
6	A		電話			○	
7	A		電話			○	
8	C		対面		○		
9	C		電話			○	
10	C、E		対面、電話			○	
11	A		対面			○	
12	C		電話	○			
13	C		電話	○			
14	B、C		電話		○		
15	A、C		対面、電話			○	
16	A、C		対面	○			
17	A		対面			○	
18	A		対面			○	
19	C		電話	○			
20	A		対面			○	
21	A、C、E		電話			○	
22	A		対面	○			
23	A、C		電話			○	
24	C		電話	○			
25	A		電話		○		
26	C		対面			○	
	合計(件数)	3件	23件	7件	3件	15件	1件

<不当な働きかけの内容>

【入札に関する直接的なもの】

- A 予定価格・最低制限価格・指名業者・工事の発注時期等の教示を求められた
- B 工事成績評価点や特定業者への指名等、入札において便宜を求められた
- C 見積依頼書の依頼先の情報を求められた

【間接的なもの】

- D 自宅に物品が届いた
- E 入札参加資格要件の内容について便宜を求められた

3 事案の発生要因・背景等

以上の調査を通じて、事案の発生には、以下のような複数の発生要因・背景があり、職員のコンプライアンス意識を徹底するための対策や、事業者からの不当な働きかけを防ぐための対策などに課題があったことが判明した。

(1)職員のコンプライアンス意識の欠如(見積徴収業者数等の漏えい)

職員Aは、元顧問からの働きかけに対して、「本来隠しておくべき情報であるという思いもあり、一旦断ったが、OBからの依頼だと思い、見積徴収業者数や業者名を教示した」という対応をした。

また、職員Bは、見積徴収業者名を教えることが違法であるという認識を持っていたにせよ、「額は小さい」と見積徴収業者の数を推知させるような発言をしたほか、相手が示した業者名に「そうですね」などと答えることが官製談合につながるかもしれないと思いついたにもかかわらず、不適切さが認められた。

(2)コンプライアンス意識を浸透させるための体制の不備

毎年、年度初めの職場管理者会議において研修動画を配信しているものの、管理職が対面でコンプライアンスやマネジメント等を学ぶ研修については、昇任したときに実施しているのみであり、職員Aは令和6年度に、職員Bは令和元年度に研修を受講して以降、複数回にわたって継続的に行われることがなかった。この点に鑑みると、組織の重責を担う立場である所属長自身が、コンプライアンス推進の重要性を意識する機会が少なかった面が否めない。

(3)相談・報告機能、環境の不備

外部から不当な働きかけを受けたときは、本来はその場で断るべきである。仮に、その場で断れない場合でも、一旦回答を保留し、所内の別の職員や本庁の関係課に相談・報告するなどにより、事件を回避できる可能性

はあったと考えられる。

しかし、実際、職員Aは誰にも相談しないまま漏えいしており、その点に鑑みると、上司や本庁の関係者に相談できる環境が不十分であったと言わざるを得ない。

(4) OBを含む事業者との節度を欠いた接触

丹南土木事務所では、職員Aの配属以前から、OBを含む事業者が営業活動で執務室に入る際、ドアを締め切ることが度々見受けられたことから、不当な働きかけを受けやすい環境になっていたと考えられる。

また、アンケート調査では、「OBや事業者が気軽に執務室に入り、上席の横に座って談笑をしている」、「OBが名刺を配りに無断で容易に執務室に入ってくる」といった意見も確認されている。

第2 今後の再発防止に向けて

今回の事案発生を契機に、県で様々な観点から調査を実施し、事案の要因や背景などの分析に取り組んだ。

その結果、要因の第一は、職員自身に公務員として求められるコンプライアンス意識が欠如していたことにあるが、その背景には、コンプライアンスを率先垂範すべき管理監督職員に十分浸透させられなかったことや、情報漏えいの働きかけを受けた職員がどこにも相談・報告できず、秘密情報の教示を事前に防げなかった点で、組織としての取組の不十分さがあることも判明した。

また、OB等を含む外部の者との接触時の対応などについても改善すべき点があることが明らかとなった。

これらの状況を踏まえ、今後はこのような不祥事が二度と起こらないように、外部からの不当な働きかけに対しては、職員一人ひとりのコンプライアンス意識の徹底と併せて、組織的な対応ができるよう対策を講じる必要がある。

具体的な内容は以下のとおりであり、迅速かつ着実に実行に移していく。

1 具体的な改善策

(1) 職員に対するコンプライアンス研修の充実

ア これまでの取組と課題

階層別研修において、それぞれの職位に求められるコンプライアンスについての知識の習得や意識の向上を図っているものの、管理職については、新任の際に一度受講するのみで、継続的な研修の機会を設けていなかった。

令和7年度 コンプライアンス研修（公務員倫理研修）実績

令和7年度実施					
	研修名	対象者	必須/選択	実施方法	R7実績（9末）
階層別研修	新規採用研修	新採用（前期）	必須	対面（人事課）＋動画研修（弁護士）	167名
		新採用（保育）	必須	対面（人事課）＋動画研修（弁護士）	52名
		新採用（医療）	必須	対面（人事課）＋動画研修（弁護士）	
	採用3年目研修	採用3年目（医療保育除外）	必須	動画研修（弁護士）	185名
	採用5年目研修	採用5年目（医療保育除外）	必須	動画研修（弁護士）	105名
	リーダースキル研修	32歳	必須	動画研修（弁護士）	294名
	マネジメントスキル養成	38歳	必須	動画研修（弁護士）	241名
	課長補佐実務研修	新任課長補佐	必須	動画研修（弁護士）	45名
	トップマネジメント研修	新任参事・課長	必須	動画研修（弁護士）	133名
	評価管理者研修	再任用・役職定年者	必須	動画研修（弁護士）	52名
コンプライアンス研修		全職員	必須	職場管理者会議 コンプライアンス動画研修（弁護士）	視聴回数277回
職場研修（令和7年度～）		全職員	必須	所属長による講義 （公務員倫理） ＜ケーススタディ＞ ①わいせつ ②飲酒運転 ③窃盗 ④個人情報漏洩 ⑤セクハラ ⑥パワハラ	—

イ 今後の取組

① 所属長に対する研修の強化

所属長の日常の行動やコンプライアンスに対する意識が所属職員に多大な影響を与えていることに鑑みると、所属長に対する研修を、新任の際に限定せず継続的に実施する必要がある。

職員のコンプライアンス意識の一層の強化と、綱紀の保持および服務規律の確保を再度徹底させるため、全ての所属長に対し、年に1回、対面での研修を実施する。（公正取引委員会の講師派遣、リーフレットなども活用）

また、それぞれの職位の役割や責任に応じて求められるコンプライアンスの意識付けが徹底されるよう、全ての職員に対し、e-ラーニングの視聴後に理解度確認アンケートを実施する。 【令和7年11月～】

② 所属長によるコンプライアンス宣言

所属長自らがコンプライアンスの取組みを率先垂範し組織風土を変えていくため、全ての職場管理者が職務上知り得た秘密を保持するなど「コンプライアンス宣誓書」に署名、宣誓させる。 【先行して実施済み】

③ 外部から働きかけを受けた際の対応を考えるケーススタディの実施

全ての職員に公務員倫理の浸透を図るため、所属長自らが講師となり、年に1回以上、所属職員を対象に研修を実施し、さらに研修を受講したグループリーダー等が、各グループでその内容を伝達するためのケーススタディを実施する。 【先行して実施済み】

新たに、官製談合に関する具体的内容をケーススタディに組み入れ、全ての職員が入札・契約に関する不当な働きかけを受けたときの対応のあり方を自分事として考えられるよう工夫を行う。【令和7年11月～】

④ コンプライアンス推進のための特設サイトを設置

新たに、コンプライアンス研修や公務員倫理研修、公益通報などコンプライアンス関連の情報を集約した職員向けの特設ページを設け、改めて、職員に研修の実施、動画の視聴について周知を行う。【令和7年11月】

(2) 内部通報制度の更なる周知、運用の改善(官製談合への対応含む)

ア これまでの取組と課題

県庁内部の不正な行為等の是正や未然防止を図るため、平成18年度に内部通報制度を導入している。具体的には、総務部に通報相談窓口を設け、通報があった場合には調査を行った後、所要の是正措置を講じている。さらに、匿名での通報を受け付けることや、弁護士が対応する外部の通報相談窓口を設置したりするなどの工夫を行うとともに、県と契約を結ぶ事業者からの通報も受け付けている。

制度の周知について、HPへの掲載等を行っているものの、階層別研修等において、職員の関与が疑われる談合情報なども通報の対象になるといった観点からの周知を積極的に行っていなかった。

イ 今後の取組

① 職員への一層の周知

従来の階層別研修に加えて、全ての所属長に対し、年に1回、対面での研修を実施し、内部通報制度の意義や通報者保護の重要性などについて一層の周知を図る。【令和8年度～】

② 建設業者等への周知

建設業者や県に物品を納入する業者等に対して、不当な働きかけが内部通報制度の対象となること等を周知するリーフレットを作成・配布し、業界団体が主催する会議等において、制度を積極的に周知することで、県職員への不当な働きかけを抑止する。【令和8年度～】

③ 利害関係者に対する応接ルールの見直し

利害関係者と応接する際には、周囲から状況確認が可能な打ち合わせスペースで行うとともに複数人で対応する。やむを得ず一人かつ個室で打ち合わ

せを行う場合は、会話が執務室の職員にも聞こえるようにドアを開けて対応するなどのルール化を行う。

また、不当な働きかけから職員を守るため、②とあわせ、応接ルールを玄関や執務室の入口など来庁者の目に付く箇所へ掲示する。

【令和7年11月～】

(3) 県退職者による働きかけ等への対応の見直し

ア これまでの取組と課題

今回実施したアンケート調査では、OBからの不当な働きかけが複数あったこと、また、OBからの不当な働きかけがあった際に、職員が断りにくい現状があることが判明しており、再就職したOBと適切な関係を確保するよう、対策を講じる必要がある。

また、平成28年度より、県OBについては、離職前5年間の職務に関し、離職後2年間は要求や依頼をすることを禁止する働きかけ規制が導入されたほか、要求等を受けた職員は人事委員会に届け出ることが義務付けられている（地方公務員法第38条の2第7項、福井県職員の退職管理に関する規則第13条）。

しかし、アンケート調査では、約6割が、働きかけ規制の内容または届出義務を理解していないと回答している。その背景には、働きかけの具体例が明確に示されていなかったことがあると考えられる。

さらに、アンケート調査では、OB以外の事業者から不当な働きかけを受けて「上司に報告せずに断った」との回答が13件あったが、本来であれば、働きかけがあった事実を組織の中で共有した上で対応することが、外部からの不当な圧力から職員を守り、秘密情報の漏えいを防止することにつながると考えられるため、担当者のみで対処するケースがあったことは課題である。

イ 今後の取組

① 外部から不当な働きかけを受けた際の記録・報告制度の導入

（福井県建設工事等発注事務に関するコンプライアンス要綱の策定）

OBを含む外部からの不当な働きかけを抑止するとともに、職員が毅然と対応し、適正な職務遂行を確保できるよう、工事・修繕の入札・契約に関する不当な働きかけを記録・報告・公表する仕組みを新たに導入する。

【令和7年11月～】

② OBによる働きかけ規制の具体化と職員の応対方法の周知

OBについては、前述のとおり、離職後2年間は県に対する一般的な営業（働きかけ）であっても、地方公務員法や退職管理条例に抵触する場合はあ

るため、働きかけの具体例や、職員がOBから働きかけを受けた時の対応方法（人事委員会への届出義務を含む）を明記したリーフレットを作成し、職員および県OBの双方に周知徹底する。

さらに、OBの再就職先が営利企業等である場合、再就職にあたり「県への営業活動に2年間従事しない」旨を誓約させる。 【令和8年度～】

（4）職員倫理規則の周知、懲戒処分によるペナルティの周知

ア これまでの取組と課題

本県では、令和元年度に「福井県職員倫理規則」を策定し、「法令により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けることなどの県民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない」と規定している。

しかしながら、本年3月に実施した「コンプライアンス職員意識調査」によると、65.9%の職員は職員倫理規則教本を読んでいるとの回答であったが、「存在は知っているが、読んだことはない」「知らない」と回答している職員も33.6%存在するなど、職員の理解が進んでいない状況にある。

例えば、職員と事業者等との関係性は様々で、職務の遂行上必要な情報交換を行う際に利害関係者と飲食を共にすることもある。適正な自己負担をしている場合、不適切と判断されるものではないが、単なる知識不足により適正な自己負担を怠った場合には「知らなかった」では済まされず、懲戒処分の対象となることもあるため、組織全体で倫理規則についてさらに理解を深めていく必要がある。

イ 今後の取組

全ての職員を対象に、年に1回、福井県職員倫理規則の理解度を確認するため、職員倫理に係る自己点検（具体例に即したセルフチェックシート）を実施する。 【令和7年11月～】

また、職員の遵法意識の向上を図るため、懲戒および訓告処分を受けた場合の勤勉手当の成績率や昇給の取扱い（ペナルティ）を周知する。

【先行して実施済み】

福井県官製談合に関する再発防止対策有識者会議のスケジュール

1 経過

開催日	議 題 等
令和 7 年 9 月 18 日	・ アンケート調査の方法、調査項目の助言
令和 7 年 10 月 3 日	・ アンケート調査において、コンプライアンス違反が疑われる職員に対する必要事項の確認 ・ 調査（中間結果）で明らかとなった課題を踏まえ、本県が検討する再発防止策に対する助言
令和 7 年 10 月 9 日	・ 本県が作成する調査結果に対する助言

2 委員名簿

氏 名	役 職 等
寺田 直樹	弁護士
岩本 雄太	弁護士
木村 善路	公認会計士・税理士 元 福井県包括外部監査人

「不正行為事案」に係るアンケート調査について

令和7年10月17日

1. 調査の目的

令和7年6月に発生した「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」（いわゆる「官製談合防止法」）違反による職員の書類送検を受け、事件発生に至る実態把握と原因究明、事件の再発防止策の提言等のとりまとめを行うための基礎資料とすることを目的にアンケート調査を実施した。

2. 調査の概要

項目	内容
回答方法	記名式
対象者	正規職員（産休、育休、休職者等の正職員を除く）
対象者数	3,246 人 〔管理職 454 人 一般職 2,792 人（課長補佐級 1,231 人、主査級 774 人、主事級 787 人）〕 ※ 医療従事者（医師・看護師等）は含まないものとする。
調査方法	アンケート方式（Microsoft Forms を使って実施）
調査時期	令和7年9月29日（月）から令和7年10月8日（水）まで
調査対象	職員が概ね過去5年間（令和2年4月以降～調査時点）で把握した内容
調査項目	① 属性 （1問） ② 県OBとの関係 （7問） ③ 業者との関係 （9問） ④ 情報管理、職員意識 （6問） ⑤ その他 （1問） 計 24 問

3. アンケート調査項目

(1) 全職員(対象者数: 人)

問	質問内容	はい	いいえ	わからない	無回答
I. 属性					
1	令和2年度以降※1、「建設工事（建設業法で定める29業種）」、「建設工事に係る測量・コンサルタント・調査業務」の発注業務※2に関わったことがあるか（決裁者および起案に押印する職員を含む） ※1 支出負担行為関係の保存年限が5年 ※2 小規模修繕を含む（ただし、2以上の者から見積を徴する場合に限る）	1,114人	1,562人	43人	527人

→該当なければ、ここでアンケートは終了

問	質問内容	はい	いいえ	わからない	無回答
II. 県OBとの関係（県OBは全て）					
2	県OBから入札・契約に関して秘密にすべき情報（予定価格、最低制限価格、指名(参加)業者数、指名(参加)業者名（以下、「秘密情報」という。））に関する働きかけ（情報提供の依頼）を受けたことがあるか。 「不当な働きかけ」とは - 事業者等の競争入札への参加又は不参加に関する要求行為 - 事業者等の受注又は非受注に関する要求行為 - 非公開又は公開前における予定価格又は低入札価格調査制度の調査基準価格（これを推測できる金額を含む。）に関する情報漏洩要求行為 - 入札参加者についての公表前における情報漏洩要求行為 - その他、事業者等への便宜、利益若しくは不利益の誘導又は談合につながるおそれのある要求行為	3人	1,104人	7人	
3	ある場合、県OBからの働きかけは、どのような手法で行われたか。（複数回答可）	郵便 (－人) 電話 (－人) 電子メール (－人) S N S (－人) 対面 (3人) その他 (－人)			

4	ある場合、県OBからの働きかけは、どのような内容だったか。 (複数回答可)	【入札に関する直接的なもの】 予定価格・最低制限価格・指名業者・工事の発注時期等の教示を求められた (3人) 工事成績評価点や特定業者への指名等、入札において便宜を求められた (1人) 見積依頼書の依頼先の情報を求められた (1人) 【間接的なもの】 自宅に物品が届いた (1人) 入札参加資格要件の内容について便宜を求められた (1人) その他 (1人)			
5	ある場合、県OBからの働きかけに、どのように対応したか。	上司に報告し、自分で断った (1人) 上司に報告し、上司が断った (1人) 上司に報告せずに断った (2人) 断れずに伝えてしまった (1人)			
6	他の職員が、県OBから働きかけを受けたことを、直接見聞きしたことがあるか。(任意回答)	6人	1,088人		20人
7	県OBから働きかけを受けているのを直接見聞きしたとき、上司に報告したか。(任意回答)	1人	4人		2人
8	報告しなかった場合、その理由は何か。差し支えない範囲で記載してください。(任意回答) (例) 当事者が断った(報告していた)。 上司が同席していた。 苦手な上司だと言いつらい。 その問題に巻き込まれることを恐れたため。	・ 情報入手がOBの仕事だから(そのための天下りだから) ・ その問題に巻き込まれることを恐れたため。 ・ 自分の所属する課ではなかったため。(直接関係ない課の職員は余計なことを言うなという雰囲気が昔からある。)			

問	質問内容	はい	いいえ	わからない	無回答
Ⅲ. 業者との関係（県OBを除く）					
9	業者（「福井県競争入札参加資格者名簿」「競争入札参加資格者名簿」に登録されている業者）から、秘密情報に関しての働きかけ（情報提供の依頼）を受けたことがあるか。	23 人	1,078 人	13 人	
10	業者からの働きかけは、どのような手法で行われたか。 （複数回答可）	郵便（一人） 電話（13 人） 電子メール（一人） SNS（一人） 対面（11 人） その他（一人）			
11	業者からの働きかけは、どのような内容だったか。 （複数回答可）	【入札に関する直接的なもの】 予定価格・最低制限価格・指名業者・工事の発注時期等の教示を求められた（14 人） 工事成績評価点や特定業者への指名等、入札において便宜を求められた（1 人） 見積依頼書の依頼先の情報を求められた（13 人） 【間接的なもの】 自宅に物品が届いた（一人） 入札参加資格要件の内容について便宜を求められた（3 人） その他（一人）			
12	業者からの働きかけに、どのように対応したか。	上司に報告し、自分で断った（6 人） 上司に報告し、上司が断った（3 人） 上司に報告せずに断った（13 人） 断れずに伝えてしまった（1 人）			
13	他の職員が業者から秘密情報に関しての働きかけを受けたことを、直接見聞きしたことがあるか。（任意回答）	7 人	1,074 人		33 人
14	業者から働きかけを受けているのを直接見聞きしたとき、上司に報告したか。（任意回答）	1 人	5 人		1 人

15	報告しなかった場合、その理由は何か。差し支えない範囲で記載してください。(任意回答) (例) 当事者が断った(報告していた)。 上司が同席していた。 苦手な上司だと言いつらい。 その問題に巻き込まれることを恐れたため。	・その相手が上司だったため ・上司の立場であったため、当事者には私に聞くように回答するよう指示した ・当事者が断った。 ・その問題に巻き込まれることを恐れたため ・働きかけを受けていたのが上司だったから。その上司が働きかけに応えたのかどうかはわからない。
16	業者(県 OB の再就職先を含む。以下、同じ)との打合せは、県側は主に何人の担当者で行っているか。	1 人 (238 人) 2 人 (500 人) 3 人以上 (61 人) わからない (173 人) その他 (142 人)
17	業者との打合せを行う場合、主な場所はどこか。 (複数回答可)	庁舎内 (783 人) 工事現場 (89 人) 現場事務所 (27 人) 喫茶店等 (ー人) その他(電話・オンライン) (31 人) わからない (150 人) 無回答 (34 人)

問	質問内容	はい	いいえ	わからない	無回答
IV. 情報管理、職員意識					
18	入札前情報(予定価格等)は、入札執行者以外に漏洩することのないように管理されているか。(資料の保管・処分、設計書データのパスワード設定など)	984 人	18 人	112 人	
19	福井県職員倫理規則(令和元年 12 月 27 日福井県規則第 40 号)の内容を把握しているか。 <u>福井県職員倫理規則 教本</u>	把握している (355 人)	大体把握している (614 人)	あまり把握していない (140 人)	全く把握していない (5 人)
20	福井県の公益通報制度の通報窓口について、知っているか。 <u>県の事務執行に関する通報について</u>	よく知っている (139 人)	大体知っている (485 人)	あまり知らない (419 人)	全く知らない (71 人)

21	地方公務員法および福井県職員の退職管理に関する規則に定める次の事項について、理解しているか。(地方公務員法第38条の2第7項、福井県職員の退職管理に関する規則第13条) ① 県OBは、離職後2年間は、現職職員に対して、県と再就職先との契約・許可等にかかる働きかけを行うことが禁じられていること ② ①の働きかけを受けた職員には、人事委員会への届出の義務付けられていること 退職管理条例概要説明資料	①、②いずれも知っている。 (425人) ①は知っているが、②は知らなかった。 (410人) ①、②いずれも知らなかった。 (279人)
22	秘密情報の漏洩が、法律違反や懲戒処分、損害賠償の対象となることを知っていたか。	よく知っている。(656人) 大体知っている。(423人) あまり知らない。(32人) 全く知らない。(3人)
23	仕事上の悩みなどを相談できる同僚や先輩はいるか。	995人 37人 82人

問	質問内容				
V. その他					
24	今回の「不正行為事案」に関して、あなたはどのような再発防止策が有効であると考えているか。 (複数回答可)	外部の者との適切な関係の確保 (814 人) 職員に対するコンプライアンス研修の充実 (604 人) 各所属におけるコンプライアンスの推進 (436 人) 公益通報制度の更なる周知 (372 人) 公正公平な入札契約制度の確保 (480 人) 懲戒処分や倫理規則の周知 (527 人) その他 (62 人)			