

汚職等防止策検討結果報告書  
(最終報告)

令和元年 11 月  
東京都汚職等防止部会

## はじめに

もとより、都政を円滑に運営するためには、都民からの信頼が不可欠である。一方で、職員による違法行為や事務の不適正処理などが発生すれば、都政に対する都民の信頼低下を招き、都政運営全般に影響を生じることとなる。

今回発覚した、複数の浄水場に勤務していた多数の職員が、水道局発注に係る業務委託契約に関して、受託事業者に契約情報を漏えいしていたという事案は、都民の信頼を大きく傷つけるものである。

水道局においては、平成24年、平成26年と立て続けに重大事故が発生して汚職防止委員会が開催され、再発防止策が策定されたにもかかわらず、今回の事案の発生を防ぐことができなかった。とりわけ、平成26年に発生した事故に対する汚職等防止策の実施が開始された直後に情報漏えいが行われたことは極めて深刻な事態である。汚職等防止策が水道局職員の間浸透していなかったことは明白であり、これまで実施した制度改革に至る経緯や注意喚起も「他人事」と捉えられていたと指摘せざるを得ない。局を挙げて組織風土にまで踏み込んだ抜本的な改革を推進していく必要がある。

昨年11月に情報漏えいが発覚してから、原因等の調査・究明、全庁的な再発防止策の確立等について知事から指示を受け、当部会においては、直ちに再点検・検討の取組方針を決定し、これを各局に指示するとともに、再発防止策の策定等と審議を行ってきた。

これまでも、各種の取組を実施してきたところであるが、今回の不祥事が発生した背景や経緯等を踏まえた上で、より一層取組の充実・強化を図るよう、水道局及び全庁で取り組む必要のある防止策を策定し、当部会の報告書として公表するものである。

事故発生局である水道局はもちろん、東京都職員全てが、我が事として汚職等の根絶に全力で取り組むことが、都民の信頼を回復する唯一の方策である。

引き続き、全庁を挙げて、本報告書に掲げる汚職等防止策を確実に実施していく。

令和元年11月

東京都汚職等防止部会

# 目次

I	事故等の概要	1
1	職員等による情報漏えい事案	1
2	その他の不適正事案	1
II	事実認定	2
1	職員等による情報漏えい事案	2
(1)	職員A	
(2)	元職員D	
(3)	元職員E	
(4)	職員B	
(5)	職員C	
(6)	契約課における情報流出	
(7)	職員を特定できなかったものの情報が流出した事案	
(8)	その他	
2	その他の不適正事案	4
(1)	単価項目の算出根拠が変更になることを示唆した事案	
(2)	受託事業者による公文書開示請求に対する全部開示処理	
(3)	職員Y及び職員Zの事故の把握の遅れ	
III	原因分析	6
1	浄水場職員による情報漏えい	6
(1)	事故に至った背景・原因と課題	
(2)	「不正のトライアングル理論」による原因分析	
(3)	考察	
2	契約課職員による情報流出	10
(1)	契約課職員が置かれていた状況	
(2)	厳格管理情報の取扱い	
(3)	管理職の役割	
IV	前記課題を踏まえた今後の対応	12
1	水道局における再発防止策の実施	12
2	全庁における再発防止策の実施	12
3	各職場に応じた再発防止策の実施	12

V	水道局の汚職等防止策	14
1	これまでの再発防止策	14
2	中間報告書で示した再発防止策	14
3	中間報告書以降の新たな再発防止策の策定	15
4	有識者委員会からの助言	16
5	新たな再発防止策	18
	(1) 方向性1（職員のコンプライアンス意識や組織風土の抜本的改革）を実現する改善策	
	(2) 方向性2（不正を起こさない仕組み・職場環境の創出）を実現する改善策	
	(3) 方向性3（監視機能・危機管理体制の強化）を実現する改善策	
	(4) 方向性4（局事業運営体制の抜本的改革）を実現する改善策	
6	情報流出に対する再発防止策	28
VI	全庁的に取り組む汚職等防止策	29
1	策定の視点	29
2	今回の事故の背景と原因を踏まえた汚職等防止策	29
	(1) 厳格管理情報の適正管理の徹底	
	(2) 適切な業者対応の徹底	
	(3) 適正な仕様書作成の徹底	
	(4) 適正な職務遂行の確保（職務理解の徹底、職員育成の充実）	
	(5) 公務員倫理の徹底	
	(6) 上司による部下指導	
3	汚職等防止に向けた充実・強化策（その他の防止策）	38
	(1) 不正を防止する観点からの職場づくりと意識啓発	
	(2) 公益通報制度の運用	
	(3) 服務監察による指導の充実	
	(4) その他、各職場の実情に応じた汚職等防止策	
4	他の任命権者による取組	42
	(1) 交通局の取組	
	(2) 下水道局の取組	
	(3) 教育庁の取組	
5	東京都技術会議における汚職等防止策に係る取組の検討	45
6	政策連携団体及び地方独立行政法人における汚職等防止のための指導等	47
	(1) 各団体間の情報の共有化	
	(2) 法令遵守等への意識の向上	
	(3) 政策連携団体に対する外部統制機能の強化	
	(4) 所管局による各団体における汚職等防止のための指導等	
7	汚職等防止策実施状況の確認	50

## 参考資料

- 汚職等の防止について（副知事依命通達）
- 汚職等防止策の実施について（副知事依命通達）
- 汚職等の防止について（副知事依命通達）
- 東京都コンプライアンス推進委員会設置要綱
- 汚職等防止部会 委員名簿
- 汚職等防止部会幹事会 幹事名簿
- 汚職等防止部会の取組方針
- 汚職等防止部会・幹事会開催状況
- 汚職等防止策の概要

## I 事故等の概要

### 1 職員等による情報漏えい事案

- 平成 22 年度から平成 26 年度までの間に、水道局の金町浄水管理事務所（以下「金町」という。）、三郷浄水場（以下「三郷」という。）、朝霞浄水管理事務所（以下「朝霞」という。）及び三園浄水場（以下「三園」という。）において、当該事業所に所属する職員が浄水場排水処理施設運転管理作業委託（以下「排水処理作業委託」という。）の設計金額に関する情報を漏えいした。
- 平成 28 年度に水道局経理部契約課（以下「契約課」という。）において、所属職員が排水処理作業委託契約に関する書類を受託事業者へ交付する際に誤って非公表の予定推定総金額が記載された書類を交付した。
- 職員の特定には至らなかったが、平成 21 年度に金町において、排水処理作業委託契約の設計金額に関する情報が事業者に流出していたことが判明した。

### 2 その他の不適正事案

- 平成 28 年度に、排水処理作業委託を監督する立場の職員が当該事業所の受託事業者のみに排水処理作業委託の単価項目の一つである深夜作業の単価の算出根拠が変更となる旨を伝えた。
- 平成 30 年度に、排水処理作業委託契約に関する受託事業者からの公文書開示請求に対し、一部開示とすべき設計金額を含む契約に係る情報を全部開示した。
- 公正取引委員会による立入検査直後、職員が所属長によるヒアリングを受けた際、①情報漏えいをしたことを示唆したこと、②職員が深夜作業の算定根拠の変更を受託事業者に教示したことを示唆したことについて、1 か月以上経過した後に水道局長及び本事案についての調査を行う「水道局所管委託契約に係る談合疑いに関する調査特別チーム（以下「調査特別チーム」という。）」にその情報が伝達された。

## II 事実認定

### 1 職員等による情報漏えい事案

#### (1) 職員A

- 平成 22 年度から平成 25 年度まで 4 年間、金町の技術課の排水処理係長として在籍していた土木技術職の職員Aは、在籍期間中、毎年度、金町浄水場内の排水処理作業委託の受託事業者の詰所等において、受託事業者の現場責任者に対し、排水処理作業委託契約に係る見積り合わせ実施日前までに、非公表の設計金額に関する情報を漏えいした。
- 便宜供与の事実については認められなかった。
- 排水処理に携わる職員は、仕事上、他の係の職員との関係性が低く、受託事業者との関係が強かった。
- 受託事業者の仕事ぶりを高く評価するとともに、現場責任者に恩義を感じ、心酔していた。
- 受託事業者が変わった場合、排水処理業務が円滑に行われないと考えるとともに、排水処理系の業務が大変になると考えた。
- 受託事業者が変わる場合、新規の事業者への引継期間が少ないと考えていた。
- 職員Aの上司である技術課長は、定例の業務の管理は係長に一任しており、定例の係長会議や大きなトラブルに対する報告以外は、職員Aと話す機会がほとんどなかった。
- 職員Aは、排水処理業務については現場業務を通じ習得していったものの、最低制限価格が設定されていない委託契約では、事業者間の競争が保たれている場合、設計金額を教示しても、教示を受けた事業者が応札で有利になるとは限らないが、そのことを認識していなかった。

#### (2) 元職員D

- 平成 25 年度から平成 26 年度まで、金町の技術課排水処理係主任として在籍していた機械技術職の元職員Dは、平成 26 年 2 月頃、当時の上司である職員Aが排水処理の受託事業者の現場責任者に対し、見積り合わせ実施日前に非公表の設計金額に関する情報を漏えいした場に同席したにもかかわらず、それを止めることなく、上司に報告もしなかった。
- 便宜供与の事実については認められなかった。
- 自分が話してしまうと影響が大きくなるので報告することを躊躇した。
- 職員Aが情報提供していたのは、同席する前は予定単価ではなく、予定数量と認識していた。

### (3) 元職員E

- 平成 20 年度から平成 22 年度まで、三郷の排水処理担当係長として在籍していた土木技術職の元職員Eは、平成 22 年度末、翌年度の契約に係る見積り合わせにおいて受託事業者の営業担当者に対し、見積り合わせ実施日前までに、非公表の予定単価に関する情報を教示した。
- また、平成 26 年度から平成 27 年度まで金町の技術課に排水処理係長として在籍していた元職員Eは、平成 26 年度末、翌年度の契約に係る見積り合わせにおいて受託事業者の営業担当者に対し、見積書の提出締切日前までに、非公表の予定単価に関する情報を教示した。
- いずれの年度においても便宜供与の事実については認められなかった。

### (4) 職員B

- 平成 23 年度から平成 26 年度までの間、朝霞の技術課排水処理係に主任として在籍していた機械技術職の職員Bは、平成 23 年度、平成 24 年度及び平成 26 年度の3か年にわたり、排水処理所脱水機棟内において、受託事業者の営業担当者に対し、排水処理作業委託契約に係る見積り合わせの見積書の提出締切日前までに、非公表の設計金額に関する情報を漏えいした。
- 便宜供与の事実については認められなかった。
- 委託契約の範囲外と考えられる部品交換や修繕を受託事業者は対応してくれたため、ある程度の情報提供は問題ないと考えていた。
- 浄水を確実に作ることが何よりも優先するとも考えていた。
- これまでの汚職防止策は他人事と考えていた。

### (5) 職員C

- 平成 23 年度から平成 24 年度までの間、三園の浄水施設係に課長補佐として在籍していた土木技術職の職員Cは、平成 23 年度末、受託事業者の詰所において、受託事業者の営業担当者に対し、排水処理作業委託契約に係る見積り合わせの見積書の提出締切日前までに、非公表の設計金額に関する情報を漏えいした。
- 便宜供与の事実については認められなかった。
- 既存業者が受注した方が業務が上手く回る、既存業者が受注することが最善と考えていた。
- 本当に受注させる必要がある事業者には予定価格を伝えることは必要と考えた。

### (6) 契約課における情報流出

- 平成 29 年度の排水処理作業委託契約に係る見積り合わせにおいて、三園の受託事業者となった営業担当者に対し、契約課の職員が見積り合わせ後の契約書等



の書類を交付する際に、誤って非公表の予定推定総金額が記載された書類を交付した。

- 契約課の複数の職員が事務処理に関わっていたため、原因者は特定できなかった。
- 当時の契約課は、年度末の繁忙時期に加え、活性炭談合への対応から通常の年度よりも繁忙であった。
- 電子調達システムへの入力内容を確認するために入力画面を印刷していた。確認後は用紙を廃棄することになっていたが、廃棄時期について定めがなかった。この事務処理は契約課独自の取扱いであり、水道局の「契約事務の手引き」には記載されていなかった。
- 当時の管理職は契約課の繁忙の実態や非公表の予定推定総金額が記載された用紙が打ち出されていた実態を把握せず、また、予定推定総金額が記載された書類の廃棄処分等の取扱いについても注意喚起を行っていなかった。

#### (7) 職員を特定できなかったものの情報が流出した事案

- 金町では、職員Aが在籍していた前年度である平成21年度にも事業者側に設計金額の情報が漏えいしている事実が、事業者から公正取引委員会に提供があった資料等から判明した。
- しかし、受託事業者及び関係職員からヒアリングを行った結果、10年以上前のことで記憶も曖昧であり、情報の流出経路及び漏えいした職員を特定することはできなかった。

#### (8) その他

- 受託事業者を日々監督する立場の職員が、設計・積算業務を行っていたため、設計金額を把握することができていた。
- データにアクセスできる職員であれば設計完了後いつでも設計金額を把握することができた。
- 前任者からの引継ぎを確認することはできなかったが、複数の係長が情報漏えいを行っていた。
- 複数の職員が業者からさぐり行為を受けていた。
- 複数の浄水場で複数の職員が情報漏えいしていたにもかかわらず、事故者の上司は誰一人としてその実態を把握していなかった。

## 2 その他の不適正事案

#### (1) 単価項目の算出根拠が変更になることを示唆した事案

- 浄水管理事務所技術課の排水処理担当課長代理として配属された職員Wは、平

成 28 年 12 月頃、当該浄水場の受託事業者の営業担当者だけに、排水処理作業委託を監督する立場であるにもかかわらず、排水処理作業委託の単価項目の一つである深夜作業の単価の算出根拠が変更となる旨を伝えた。

- 算出根拠の変更は、局の都合によるものであるため、受託事業者に伝えておくべきだと思っていた。

## (2) 受託事業者による公文書開示請求に対する全部開示処理

- 平成 30 年度の浄水場の排水処理作業委託契約に関する受託事業者からの公文書開示請求に対し、一部開示とするべき設計金額を含む契約に係る情報を誤認識により全部開示した。
- 決定権者である技術課長は、過去に他の委託案件で全部開示した経験があり、また、庶務課長の協議も済んでいたことから全部開示の決定をした。

## (3) 職員 Y 及び職員 Z の事故の把握の遅れ

- 公正取引委員会による立入検査直後、職員 Y が所属長によるヒアリングを受けた際、情報漏えいをしたことを示唆していたにもかかわらず、また、職員 Z が深夜作業の算定根拠の変更を受託事業者に教示したことを所属長に示唆したにもかかわらず、水道局長及び調査特別チームには、その直後に伝達されず、1 か月以上経過した後になって、その情報が伝達されたため、水道局長及び調査特別チームの情報把握に遅れが生じた。

### Ⅲ 原因分析

- 職員が情報漏えいを行った事案に関する平成26年度の汚職等防止策検討結果報告書では、①組織及び制度的側面、②管理運営的側面、③個人的側面、④情報管理の側面、⑤行政手続・事務処理の透明性及び迅速性の側面の5点を汚職等防止策検討の視点として設定し、再点検・検討を行った。その上で原因を「情報管理的側面に起因するもの」、「職場管理的側面に起因するもの」、「職員の属人的側面に起因するもの」の3点と分析した。
- 3点のうち、「職員の属人的側面に起因するもの」については、主に職員の意識改革、管理監督者による職場管理に委ねてきたことから、必ずしも再発防止の徹底が図られなかった。
- そのため、今回の事案を分析するに当たっては、上記5つの視点から検討を行うとともに、「職員の属人的側面に起因するもの」について、「不正行為の3つの要素」である「機会」「動機」「正当化」の視点から分析することで、実態に即した課題を明らかにする。

#### 1 浄水場職員による情報漏えい

##### (1) 事故に至った背景・原因と課題

###### ① 契約制度の理解不足

- ・ 職員の認識では、委託契約の範囲外と考えられる部品交換や修繕を受託事業者は対応してくれたため、ある程度の情報提供は問題ないと考えていた。
- ・ 業者が談合を行っていない場合、設計金額（予定価格）を教えることが、当該業者に有利な情報になるとは限らないが、有利になると誤解していた職員が複数名いた。（※委託契約は最低制限価格なし）

###### ➤ 全庁の汚職等防止策の方向性

厳格管理情報の適正管理の徹底、適正な仕様書作成の徹底

###### ② 厳格管理情報の取扱いの不徹底

- ・ 受託事業者を日々監督する立場の職員が、設計・積算業務を行っていたため、設計金額を把握することができていた。

###### ➤ 全庁の汚職等防止策の方向性

厳格管理情報の適正管理の徹底

###### ③ 危機管理の問題意識

- ・ 複数の浄水場で複数の職員が情報漏えいしていたにもかかわらず、事故者の上司は誰一人としてその実態を把握していなかった。

- 職員Yと職員Zが所属長に対し、情報漏えい等について示唆したにもかかわらず、本庁が把握するまでに時間を要した。
- **全庁の汚職等防止策の方向性**  
公務員倫理の徹底
  
- ④ 監督者層の役割の認識不足
  - 前任者からの引継ぎを確認することはできなかったが、複数の係長が情報漏えいを行っていた。
  - 過去の経験から落札させたい業者に落札させるようにすることが、係長の役割と認識していた。
- **全庁の汚職等防止策の方向性**  
適正な職務遂行の確保
  
- ⑤ 管理職の問題
  - 事故者の上司は誰一人としてその実態を把握していなかった。
- **全庁の汚職等防止策の方向性**  
適正な職務遂行の確保、上司による部下指導
  
- ⑥ 職員の汚職防止に対する意識の問題
  - 水道局の大部分の職員は、収賄と同様に情報漏えいについても問題があることは理解していたが、一部の職員の中には、心のどこかで、収賄よりも重大性が低いものと認識していた。
  - 事業者提供してはいけない情報は、設計金額そのものだけではなく、それを示唆する情報も含まれるという認識が不足している職員がいた。
- **全庁の汚職等防止策の方向性**  
厳格管理情報の適正管理の徹底、公務員倫理の徹底
  
- ⑦ 受託事業者のコンプライアンス意識の問題
  - 事業者は職員から設計金額に関する情報を聞き出すのは仕事の一環だという認識を持っていた。
  - 事業者は価格そのものを聞き出すことは問題があると認識していたが、現行契約より上か下かを聞く程度は営業活動の一環だという認識を持っていた。
- **全庁の汚職等防止策の方向性**  
適切な業者対応の徹底

## (2)「不正のトライアングル理論」による原因分析

不正行為は、機会・動機・正当化の3つの要因が全て揃ったときに発生すると考えられている。この考えは「不正のトライアングル理論」(※)と呼ばれ、これを用いて事故原因を分析することが広く浸透している。

浄水場職員による情報漏えいの事案については、この手法により事故の原因分析を行う。

① 「機会」<不正行為をいつでもできる、不正行為が発覚しにくい職場環境>

➤ 認定された事実から明らかになった原因

● 厳格管理情報の取扱いを厳密に行いにくい職場環境

設計・積算部門と施行管理部門が同一であったため、受託事業者と日常的に接触している担当者が設計金額を知っていた上に、常駐する受託事業者の現場担当者と、単独で接触する機会が多かった。加えて、データにアクセスすることのできる職員であれば、設計完了後いつでも設計金額を把握することができる職場環境であった。

● 管理職の目が届いていない職場

排水処理担当がある技術課は一人の課長の下、100名を超える職員が所属する大規模組織であるため、管理職との接触が限られることに加え、定例的な業務については課長代理(係長)に一任されていた。さらに、受託事業者との調整や監督が業務の大半を占めており、他の都職員との交流は限定的となり、職員は孤立しがちであった。

➤ 全庁の汚職等防止策の方向性

厳格管理情報の適正管理の徹底、適切な業者対応の徹底、  
上司による部下指導

② 「動機」<問題解決には不正行為を実行するしかないと考えるに至った事情>

➤ 認定された事実から明らかになった原因

● 業者に対する過度な信頼

突発的事態が発生した際、真摯に対応する受託事業者の現場責任者に過度な信頼を寄せ、業務が円滑に進むことについて恩義を感じた。

契約内容に対する問題意識(甲乙協議)から、受託事業者に対する不必要な引け目があった。

● 不十分な職務理解

受託事業者が変更になったとしても、業務管理を適切に行うことで排水処理業務を円滑に遂行しようとするのではなく、安易に現在の事業者が継続して受注すれば業務が滞ることなく進むと考えた。受注させる必要のある事業者には予定価格を伝えることも必要とまでの認識を持つ者もいた。

➤ **全庁の汚職等防止策の方向性**

適切な業者対応の徹底、適正な仕様書作成の徹底、適正な職務遂行の確保

③ 「正当化」＜不正行為に自らを納得させる理由づけ＞

➤ **認定された事実から明らかになった原因**

● **規範意識の欠如**

事故者は、契約情報を示すことが地方公務員に課せられた守秘義務に違反するという意識が希薄であった。排水処理業務を止めないとの名目の下、守秘義務を軽く考える意識があった。また、落札させたい事業者に仕事を回すことが係長の役割と考える者もいた。

加えて、過去の汚職等に対する再発防止策を他人事と考え、自らの行動を顧みることがなかった。

● **契約に関する不適切な対応**

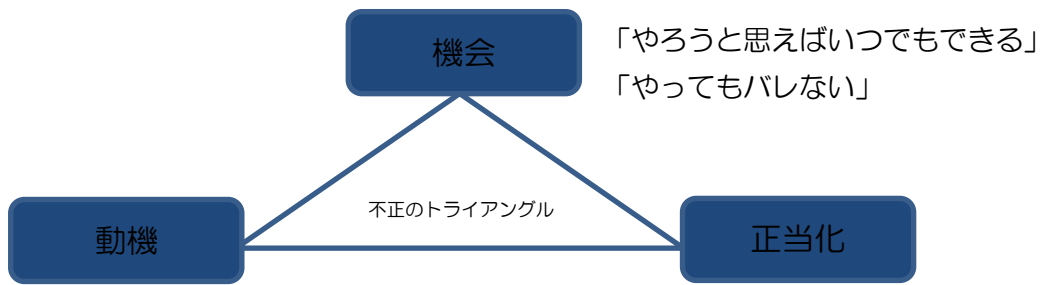
契約内容に対する疑問（引継期間）から、受託事業者が変更となることへの不安があった。

また、契約に関する不十分な理解から、仕様書の変更に際して担当でない職員が不適切な方法で受託事業者へ情報を伝達した。

➤ **全庁の汚職等防止策の方向性**

適正な職務遂行の確保、公務員倫理の徹底、上司による部下指導

(※) 不正のトライアングル理論 (D・R・クレシー)



「ノルマが達成できない」  
「一人でなんとかしないとイケない」

「業務が滞らないようにするためにや  
っていることだから仕方ない」

1 機会	不正行為をいつでもできる、 不正行為が発覚しにくい職場環境
2 動機	問題解決には不正行為を実行するしかないと 考えるに至った事情
3 正当化（言い訳）	不正行為に自らを納得させる （良心の呵責を乗り越える）理由づけ

### (3) 考察

「不正のトライアングル理論」による分析を行った結果、事故に至った背景・原因から導き出された課題で網羅されていた。様々な課題の根底には報告・連絡・相談の機能不全、組織内のコミュニケーションの著しい不足があった。

各種制度で定められているルールや、公務員としてまた組織人として守るべき規則や認識すべき役割等については研修等で共有されるだけでなく、組織内でのコミュニケーションにより補完されるものである。

そのため、汚職等防止策は組織内のコミュニケーションを活性化させることを念頭に策定する。

## 2 契約課職員による情報流出

契約課職員による情報流出については、過失によるものであることから、事故に至った背景・原因を分析した上で、課題及び再発防止策を検討する。

**(1) 契約課職員が置かれていた状況**

年度末の繁忙時期に加え、活性炭談合への対応から通常の年度よりも繁忙を極めていた。

**(2) 厳格管理情報の取扱い**

予定推定総金額が記載された厳格管理情報であるにもかかわらず、管理体制や廃棄手続が正規の手引き等に定められておらず、担当者任せであった。

**(3) 管理職の役割**

当時の上司は契約課の繁忙の実態や、非公表の予定推定総金額が記載された用紙が打ち出されていた実態を把握せず、また、予定推定総金額が記載された書類の廃棄処分等の取扱いについても注意喚起を行っていなかった。

➤ **全庁の汚職等防止策の方向性**

厳格管理情報の適正管理の徹底、上司による部下指導



## IV 前記課題を踏まえた今後の対応

### 1 水道局における再発防止策の実施

水道局においては、平成24年9月に飲食接待を受けた職員が逮捕・起訴される事件が、また、平成26年9月に職員が元職員及び工事業者に情報漏えいをするという事件が立て続けに発生したにもかかわらず、今回の事故が発生している。とりわけ今回の事故は、平成26年度に発生した事故の再発防止策を実施しているまさにその時にも発生しており、水道局は組織として大きな問題を抱えていると言わざるを得ない。

水道局は、痛切な反省の下、Vに掲げる汚職等防止策を局長を先頭に全局を挙げて取り組む。

### 2 全庁における再発防止策の実施

水道局以外の各局・各職場においては、本部会の取組方針に沿って汚職等の防止に関する取組状況について総点検を行ったが、法令や基準等を逸脱するような不適切な事例は見受けられなかった。

しかしながら、これまで以上に都民に信頼される都政を築いていくため、汚職等は全庁の全ての職場で発生し得る問題であるという認識の下、改めて適正かつ厳格な業務遂行と服務規律保持に向けて、後述するVIに掲げる汚職等防止策について、引き続き全庁を挙げて取り組んでいく。

### 3 各職場に応じた再発防止策の実施

今回の事故は、様々な要因が重なって発生しており、再発を防止するためには、本部会において策定した汚職等防止策の確実な実施が必要であることは言うまでもない。

一方、個々の職場はそれぞれに状況が異なっていることから、事故防止に資する実効ある取組を実施するために、管理監督者は、自らの職場の状況を正しく把握し、重点的に取り組むべき再発防止策を決定しなければならない。

各職場は、提示された汚職等防止策を自らの職場に当てはめ、実施できるものは速やかに実施し、実施が困難なものについても、フェイルセーフの考えに基づき代替手段を検討した上で、事故防止のための対策を講じる必要がある。（※）

汚職等防止策の実施が困難だからと言って思考停止せず、事故発生に至るプロセスの中で、どの段階にどのような手段で、間違いの発生を防止できるかを考察し、VI 3 (4)に掲げる各職場の実情に合致した取組を実施していく。

(※) 【フェイルセーフの考えに基づく取組】

機械やシステムにおける人的ミスへの安全工学的対策として、フールプルーフとフェイルセーフの2つの考え方がある。フールプルーフは人的ミスの発生を一切なくするための対策であり、フェイルセーフは人的ミスが発生したとしても安全が維持できるようにする対策である。人的ミス（今回の事故に当てはめると、「設計・積算担当者が受託事業者と単独で頻繁に接触すること」など）を完全に排除すること（フールプルーフ）は困難な場合もあることから、各職場は、フェイルセーフの考えに基づき事故発生防止に向けた取組を確実に実施することが求められる。

再発防止策実施に向けた考え方		取組（例）
フールプルーフ	不正行為をしようとしてもできないようにする。（＝リスクの排除）	価格を知りえる職員は業者と接触しない。
フェイルセーフ	リスクがあっても、不正行為が行われないようにする。（＝複数の代替手段によりリスクを回避）	やむを得ず単独で業者と接触する場合は、 <ul style="list-style-type: none"><li>・厳格管理情報の範囲、取扱いを十分に理解する。</li><li>・打合せをオープンスペースで行う。</li><li>・上司への事前事後報告を行う。</li><li>・注意喚起のポスターを業者の目につくところに掲出する。</li></ul>

## V 水道局の汚職等防止策

### 1 これまでの再発防止策

- 平成24年11月、水道局職員による収賄事件を受けて汚職防止策を策定し、取組を進めた。

(主な取組)

- ・汚職防止研修の充実（3年ごと→毎年悉皆）
- ・複数名による業者対応
- ・全職場でのショートミーティングの実施
- ・部外者立入禁止の掲示

- 平成26年12月、水道局職員による情報漏えい事件を受けて、従前の取組に加え、更なる再発防止策を策定し、取組を強化した。

(主な取組)

- ・最低制限価格の非表示化（工事案件）
- ・局工事契約監視委員会の設置
- ・執務室入室基準の策定
- ・部外者立入禁止区域の明確化（ロープ柵等）
- ・汚職等非行防止強化月間の充実（年1回→2回）
- ・意識啓発に向けた全職員一斉メール（月1回）

### 2 中間報告書で示した再発防止策

- 水道局は、職員Aの情報漏えい発覚を受け、事故から直接導かれる事項はもとより、局の構造的な要因等に関しても分析、考察を行った上で、11の新たな再発防止策を策定し、「調査特別チーム中間報告書」（平成30年11月。以下「中間報告書」という。）で公表した。

そこで示した再発防止策については、従前の汚職等防止策に加えて、公正取引委員会による調査結果を待たず、先行して取り組むこととし、現在、2項目を残し、全て実施済みである（表1のとおり）。

【表 1 水道局の再発防止策の取組状況】

中間報告書における再発防止策		現時点での取組状況
事故から直接導かれる事項の改善策	取組 1 排水処理担当を廃止し、担当組織を大きくくり化することで、適切な施行管理を徹底	実施済み
	取組 2 入札参加条件と発注仕様の見直し	実施済み
	取組 3 契約方法の見直し（総合評価方式による複数年契約の導入）	令和 2 年度契約で導入
	取組 4 積算業務は本庁で一括することで現場業務から分離	実施済み
	取組 5 不正行為に対するペナルティ強化	実施済み
	取組 6 契約締結手続の監視体制強化	実施済み
	取組 7 職員の自発的な非違行為の申出を促す仕組みづくり	実施済み
局事業の構造的な面から推測される事項の改善策	取組 8 委託の設計・積算をシステム化し局内の情報管理を徹底	令和元年度中に実施
	取組 9 委託契約情報の事後公表の拡大	実施済み
	取組 10 職場内で不正を発見・防止する体制の構築	実施済み
	取組 11 第三者コンプライアンス委員会の設置	実施済み

### 3 中間報告書以降の新たな再発防止策の策定

- 都は、中間報告書公表以降も、引き続き調査特別チームによる調査を続行するとともに、公正取引委員会による改善措置要求等を受け、同委員会の調査内容を把握した上で事実解明を行った。
- その結果、複数の浄水場において、複数年にわたり、監督職員を含む 5 人の職員が契約情報を漏えい、漏えい現場に同席していた重大事実が判明した。
- 事故発生局として、平成 24 年の収賄事件及び平成 26 年の情報漏えい事件を受けた組織を挙げた再発防止に向けた多くの取組にもかかわらず、今回事故を発生させたことを重く受け止め、職場の風通しを良くし、職員一人一人が物を言える職場環境をつくることで、コンプライアンス意識を現場レベルで一人一人に確実に浸透させるため、まず、「現場の視点に立ち、職員一人一人が当事者意識を持って取り組める再発防止策」を策定することとした。
- また、受託事業者を監督する立場の職員が設計・積算を行うことにより設計

金額を把握することができていたこと、事業者によるさぐり行為が繰り返され、「さぐり行為」を受けた場合も組織的な把握、対応がなされていなかったことを踏まえ、「不正を起こすことができない仕組み、不正の芽を摘む仕組み」を構築することとした。

- さらに、過去3回の不祥事が、それぞれ異なる動機、背景、状況で生じたことから、この先、不祥事はどのような状況でも起こる危険性があると捉え、あらゆるリスクに対処する必要がある。そのため、これまで、局コンプライアンス推進委員会において実施していた再発防止策の取組の進捗状況の把握に加え、実施効果を検証し、更なる改善へとつなげていけるよう、「あらゆるリスクの洗い出し」と「外部の視点からの検証とモニタリング」の構築・運用を図っていく。
- 以上のような考え方にに基づき、新たな再発防止策を策定し、取り組むとともに、全職員に対するコンプライアンス意識の定着や組織風土などの構造的課題にまで踏み込んだ抜本的な改革を推し進めることにより、絶対に事故を繰り返さない強固な組織体質と業務執行体制を確立する。

#### 4 有識者委員会からの助言

- 水道局は、中間報告書の取組として、平成31年4月、「東京水道グループコンプライアンス有識者委員会」（以下「有識者委員会」という。）を設置した。
- 有識者委員会は、有識者4人から構成され、従前より局コンプライアンス推進委員会で行っている再発防止策の進捗状況の確認や新たな改善策の検討に「外部の視点」を取り入れるとともに、水道局の構造的な課題を踏まえた局全体のコンプライアンス強化策の検証を行うことを目的として設置した。
- 令和元年5月から11月までの間、計5回開催され、中間報告書で掲げた再発防止策、公正取引委員会からの改善措置要求等、新たな再発防止策の考え方と実効性の確保等について、豊富な知見を有する委員間で活発な議論がなされ、幅広い見地から助言、意見があった。

【有識者委員会における主な委員意見】

- ・組織の外に向けて、都民に対してもトップが「コンプライアンスを重視している」などのメッセージを発信していくことが重要
- ・1か所で問題が発生したら他部署でも注意し、リスクを低減させるために組織全体に徹底することが重要であり、組織横断的に共通する事項と各部署で固有のものは区分していくことが必要
- ・局内のコミュニケーションを活性化させる中で、現場から本庁又は上司に報告する機会をどう設けるか検討するべき
- ・不祥事をやろうと思ってもできないような仕組みづくりを行うことが必要
- ・情報漏えい事故に関しても、きっかけになるようなことがあった時点で報告して、上司から業者に注意する、ペナルティをかける等のルートを徹底することが必要
- ・マネジメントシステムは、PDCAサイクルで回すのが原則であり、正しく行われているかをチェックする段階、必要に応じて改善要求する段階の検討が必要

○ 水道局は、有識者委員会における意見も踏まえ、事故発生時の局の課題及び再発防止の方向性を4つに整理した上で、それぞれの方向性を実現する新たな再発防止策を策定した（表2のとおり）。

【表2 事故発生時の水道局の課題と再発防止の方向性】

事故発生時の課題	再発防止の方向性
<ul style="list-style-type: none"> <li>○コンプライアンス重視の意識が職員に浸透していない</li> <li>○私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号。以下「独占禁止法」という。）、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（平成14年法律第101号。以下「入札談合等関与行為防止法」という。）をはじめとした契約関係・制度についての知識の欠如</li> <li>○コミュニケーション不全と管理職の役割が不十分</li> <li>○コンプライアンス推進体制の強化</li> </ul>	<p>【方向性1】 職員のコンプライアンス意識や組織風土の抜本的改革</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○不正を行うことが可能な状況にあり、厳格管理情報の取扱いが不適切</li> </ul>	<p>【方向性2】 不正を起こさない仕組み・職場環境の創出</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○危機管理意識の不足（談合やさぐり行為に対する組織的対応の不徹底）</li> <li>○過去の不祥事発生時の分析が不十分</li> </ul>	<p>【方向性3】 監視機能・危機管理体制の強化</p>

<p>○不祥事はどのような状況でも起こる危険性があると捉え、あらゆるリスクを洗い出す</p> <p>○継続的なモニタリング、PDCAサイクルの仕組みが未構築</p>	<p>【方向性4】 局事業運営体制の抜本的改革</p>
--	---------------------------------

## 5 新たな再発防止策

### (1) 方向性1（職員のコンプライアンス意識や組織風土の抜本的改革）を実現する改善策

#### ① コンプライアンス宣言

- コンプライアンス重視の組織風土の創出のためには、職員一人一人の意識改革が必要であり、「東京都コンプライアンス基本方針」を十分理解し、将来の不正行為抑止を宣言することが有効である。
- 具体的なプロセスとしては、水道局長が「コンプライアンス経営宣言」を行い、率先してコンプライアンスに取り組むことを宣言する。
- 各職場の管理職は、自己申告面接時、部下職員と率直な意見交換を行い、コンプライアンス意識を共有し、風通しの良い職場づくりに努める。その際、改めて「東京都コンプライアンス基本方針」に定める都職員として守るべき行動指針を周知徹底するとともに、公益通報制度及び法令違反行為があった場合の報告義務等も説明する。
- その上で、職員が、今後、自ら局のコンプライアンス推進に向け主体的に行動していくことを書面で確認（※）することにより、職員の意識改革を図る。
- 本取組は中間報告書で掲げた「汚職根絶に関する宣言書」に代わる取組であり、局長及び職員が、将来にわたって、主体的にコンプライアンス推進に取り組むことを宣言するものであるが、「東京都コンプライアンス基本方針」における行動指針の内容等を確認することで、コンプライアンスの意味内容をより明確化し、コンプライアンス意識の浸透を図ることを目的としている。

※「コンプライアンス宣言書」（仮称）への署名

#### <実施時期（スケジュール）>

水道局長の宣言は、令和元年12月実施

職員の署名は、令和2年度から実施

## ② 独占禁止法及び入札談合等関与行為防止法の周知徹底

- 今後、水道局において、一切の入札談合等関与行為を排除するためには、当該法令の目的、規制内容等を周知徹底することが不可欠であるが、これまで、局汚職防止研修等で独占禁止法、入札談合等関与行為防止法に特化した研修は行われていなかった。
- また、独占禁止法、入札談合等関与行為防止法の周知徹底を行う前提として、契約実務等に従事する職員だけでなく、事務系職員、技術系職員を含む局職員全員が契約制度を正確に理解することが重要である。
- そこで、事務系・技術系職員を問わず、局の全職員に対して、独占禁止法、入札談合等関与行為防止法等関係法令の基礎知識に関する研修を実施する。
- 具体的には、まず、全管理職を対象に局のコンプライアンス専管組織の課長が講師となって講師養成研修を実施し、全管理職が、過去の入札談合等関与行為の事例を個人で検討するだけでなく他の受講者とも共有することで、独占禁止法、入札談合等関与行為防止法の理解を深めることとしている。
- 講師養成研修後は、各管理職が講師となり、局内全職場において職場研修を実施し、更に、eラーニングを活用し、理解力テストを実施する。

### <実施時期（スケジュール）>

講師養成研修は、令和元年8月・9月に実施済み

職場研修は、現在実施中（令和元年11月中に完了予定）

eラーニングは、令和2年3月までに完了予定

## ③ 公益通報制度の周知徹底

- 今回の事故において、直属上司の情報漏えいの現場に同席したにもかかわらず、課長等に一切報告することなく発覚を遅らせた職員がいた。
- そこで、職員が身近に情報漏えい等非違行為を確認した場合、速やかな報告を促すため、各管理職による職員への声かけ等、相談できる職場づくりに努めるとともに、改めて、都の公益通報制度について、管理職研修をはじめとした研修実施時やコンプライアンス宣言書の署名時、リーフレット配布等、様々な機会を捉えて周知徹底する。

### <実施時期（スケジュール）>

実施中



④ 局内コミュニケーションの活性化

- 今回の事故においては、上司や同僚への「報告・連絡・相談」が行われず、職員間のコミュニケーションに課題があることが明らかとなった。
- そこで、職員間、職場内のコミュニケーションを活性化し、職場のリスクに応じた再発防止策を自ら講じる組織を作るための仕組みとして、下記の2つの取組を行う。

i 職場相互点検

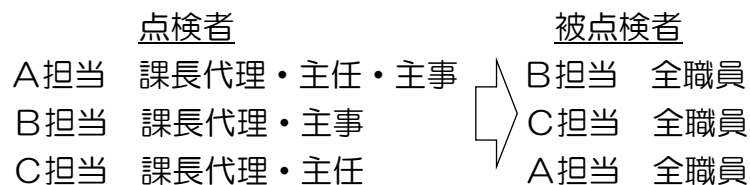
年に1回、「職場相互点検週間」を設定し、局共通のコンプライアンス全般（情報管理や事業者対応等）に関するチェックリストに加え、各々の担当で洗い出したリスク等を基に作成した職場の実態に即したチェックリストに基づき、異なる担当の課長代理を中心とした職員間で相互に点検を行う。その後、点検の過程で発見された各職場の好事例を、他部・所に情報提供、水平展開する。

令和元年度は、11月に設計・起工・契約を所管している56課で相互点検を先行実施し、好事例の水平展開は、全職場を対象として、12月以降に順次実施する。なお、令和2年度以降の相互点検は対象部署を拡大して実施する。

【令和元年度の職場相互点検の概要】

- ・対象部署：設計・起工・契約を所管する56課
- ・点検対象：①から③までを全て満たす契約（①予定価格100万円超の契約、②毎年度、ほぼ同一内容である契約、③直近5年間の契約相手方が同一業者）
- ・点検方法：異なる担当の職員（課長代理を含めて選定）が、被点検者が作成したチェックリストに沿って、被点検者の点検を実施

（イメージ）



・チェックリストの例：

区分	点検項目
情報管理	個人情報など重要な情報を含む文書や外部記録媒体等は、退庁時に所定の施錠できる保管庫等に収納している。

<実施時期（スケジュール）>

令和元年度から実施

ii 各部・所におけるリスクの洗い出しと防止策策定のための職場討議を通じた風通しのよい職場づくり

平成31年2月から、全ての職場において、原則として全ての職員が参加し、各課の担当ごとに職場討議を行い、厳格管理情報の取扱い等コンプライアンスに係るリスクを洗い出し、洗い出されたリスクへの対応策を検討・実施している。

リスクの洗い出しに当たっては、今回の事故にかかわらず、各職場で想定されるあらゆるリスクについて、若手からベテランに至るまで、職員一人一人が考えを述べ、現場の生の声を生かす。この職場討議を通じて、コミュニケーションを活性化することにより、風通しのよい職場づくりを図る。

平成30年度に、各職場で洗い出したリスクとその防止策は、令和元年度の各部・所のコンプライアンス推進計画に反映するとともに、本庁幹部と事業所との意見交換（後述）のテーマとして活用しており、本庁・現場の情報共有の強化（後述）と併せて、今後とも継続して実施していく。

【職場討議の手順】

ア 情報漏えい等のリスクを有する業務のリストアップ

イ リストアップされた業務において想定されるリスクの洗い出し

ウ リスクに対する対応策の策定、策定した内容は各部・所で、コンプライアンス推進計画の一部として取りまとめる。

<実施時期（スケジュール）>

実施済み

## 各部・所における取組事例

各職場では、「これまで日々行ってきた小さな取組を継続していくことが非常に重要であり、継続することで職員の意識が高まり、事故を防ぐことにつながると再認識した。」という声が多い。

以下は、職場討議で顕在化したリスクに対する対策をはじめ、各職場が進めている取組の一例である。

- ・ 設計、起工チェックリストを作成し、複数でチェック
- ・ 業務上の「違和感」の具体事例をデータベース化し、所コンプライアンス推進委員会で毎回報告
- ・ 年度当初、新規経理事務担当者に対し、契約事務に関する説明会を開催
- ・ 事故時等非常時の対応マニュアル等を現場出勤時に常に携行
- ・ 職場での月間コンプライアンススローガンの募集と掲出
- ・ 所内コンプライアンス通信の発行
- ・ 業者からの質問を受けた場合を想定した職場討議を行い、対応を再確認
- ・ 輪番制で担当者を決め、定期的な声掛けと見回りを実施
- ・ 離席する際は、必ずパソコンをロック
- ・ パソコンにのぞき見防止シートを貼付け
- ・ 少額の物品購入について、チェックリストを作成し購入の必要性審査を強化
- ・ 厳格管理情報の定義とリスクについて、担当者と課長代理で定期的に確認を実施
- ・ 現場出張前のチェック、現場での確認ポイント、帰庁後の確認の3つの観点で注意喚起を促すポスターを作成し掲示
- ・ 局のコンプライアンスに係る問題点を受注者から吸い上げるアンケートを実施
- ・ キャビネットに番号を付して、収納ケースに保管した同番号の鍵で開錠
- ・ 施錠機能のないキャビネットに、職員が外付けで鍵を取付け
- ・ 常駐業者と事故防止の確認書を手交

○ さらに、本庁と現場とのコミュニケーションを活性化させるため、下記の3つの取組を行う。

- i 本庁幹部と事業所との意見交換  
本庁幹部が令和元年5月から事業所を訪問し、2級廃事業所の管理職及

び現場実務の中核となる課長代理と本庁幹部とが、職場討議で抽出されたリスク及び当該リスクへの対策等について、意見交換を行う。また、コンプライアンス上のリスク管理の視点から現場や執務室の視察を併せて行う。

<実施時期（スケジュール）>

実施中

ii 本庁・現場の情報共有の強化

事業所長会、各部と各事業所関係部署の連絡会等の会議体において、各部・所における職場討議で洗い出したリスクとその防止策、職場相互点検の好事例等コンプライアンス専管組織が提供する素材などを基に、コンプライアンスに係る情報交換や情報共有を図るとともに、好事例の水平展開を促進する。各部と各事業所関係部署の連絡会等の会議体は、本庁と現場のコミュニケーションのつなぎ役としての役割が期待される課長級職員を中心に運営する。

<実施時期（スケジュール）>

令和元年度中に実施

iii 現場のミドルマネジメント層の強化

本庁と現場のコミュニケーションのつなぎ役の中心となるのは、現場の課長級職員を中心としたミドルマネジメント層である。現場を統括する立場であるミドルマネジメント層には現場の事情や意見を吸い上げるとともに、本庁の方針を理解し、現場が理解できるよう伝達するなどコミュニケーションとしての役割が期待される。

そのため、今後は外部講師を招へいし、ミドルマネジメント層を対象にコミュニケーション能力及びリーダーシップ能力の向上を目的としたマネジメント研修を実施していく。

<実施時期（スケジュール）>

令和2年度から実施

## 本庁と現場との意見交換の実施事例

- ・ これまで発生した3件の汚職等の事故に、技術系職員が関与していたことに鑑みて、本庁・現場の技術系管理職による意見交換を実施【意見交換で取り上げられた話題】
  - ・ 職場で実践している魅力ある職場づくりの取組
  - ・ 現場の実情に応じた事業者対応（オープンスペースの確保等）
  - ・ 本庁と現場における意識の違い

### ⑤ コンプライアンス推進体制の強化

- これまでも、水道局においては「局コンプライアンス推進委員会」の下、コンプライアンスを推進する体制を整備していた。
- 従前の推進体制に加え、有識者委員会の設置と併せ、当該委員会の円滑な運営及びコンプライアンス強化策の推進のため、外部人材（法曹有資格者）を専任課長として配置した、コンプライアンス専管組織を新たに設置した。

<実施時期（スケジュール）>

実施済み

### ⑥ コンプライアンス意識と専門性を両立した職員の育成

- 水道事業の専門性に配慮しながら、より広い視野の獲得を通じて、高いコンプライアンス意識を持った職員を計画的に育成していく観点から、幅広い経験を積めるよう、政策連携団体への派遣を実施するとともに、本庁と事業所間の異動や、分野の異なる系列間の異動を含めて、積極的な人事ローテーションを行う。
- 職員がコンプライアンス推進を自らの役割の一つとして捉え、コンプライアンス上の留意点を具体的に理解できるよう、全ての職員を対象に実施している局コンプライアンス研修に、実際の事例を題材として話し合うグループワークを導入する。

<実施時期（スケジュール）>

実施中

(2) 方向性2（不正を起こさない仕組み・職場環境の創出）を実現する改善策

① 排水処理作業委託契約の抜本的見直し

- 中間報告書における排水処理作業委託契約の抜本的見直し内容として、
  - i 組織の大きくくり化、
  - ii 総合評価契約方式の導入について、引き続き取り組む。

<実施時期（スケジュール）>

- i 実施済み
- ii 令和2年度契約から実施

② 積算業務は本庁で一括することで、現場業務から分離

- 受託事業者の施行管理を担当する職員に厳格管理情報を保持させないよう、委託業務の積算を本庁で実施する。

<実施時期（スケジュール）>

- 実施済み

③ 委託の設計・積算をシステム化し局内の情報管理を徹底

- 業務委託の積算資料の情報管理を徹底するため、以下のシステム改善・業務改善を行う。
  - i 積算に関する資料の外部への持ち出し防止
  - ii システムに閲覧制限をかけることで、積算担当者以外による予定価格の類推を防止
  - iii 操作履歴のチェック

<実施時期（スケジュール）>

- 令和元年度中に実施

(3) 方向性3（監視機能・危機管理体制の強化）を実現する改善策

① 情報漏えい防止のための対策強化

- 中間報告書に掲げた、
  - i 不正行為に対するペナルティ強化、
  - ii 契約締結手続の監視体制強化の取組に加え、
  - iii 厳格管理情報の理解促進、
  - iv 契約事務所管部署における情報漏えい防止、
  - v 見積り合わせ等の実態点検を、追加の再発防止策として実施する。

iii 厳格管理情報の理解促進

- 今回の再発防止策を踏まえた契約事務遂行上の留意点や、厳格管理情報の取扱いについて事業所における理解促進を図るため、本庁所管課による訪問指導と意見交換を順次実施する。
- また、水道局のイントラネット上に現場実態に応じた対応事例集とQ&Aを掲載し、判断に迷った際の参照や、職場研修等での活用を図る。

iv 契約事務所管部署における情報漏えい防止

- 各事業所における契約事務フローを改めて点検し、厳格管理情報を印刷しないことを徹底するとともに、システム入力等のチェック方法について局内統一を図る。
- また、事業者との書類の受渡し時における対応方法等についてマニュアル化を図る。

v 見積り合わせ等の実態点検

- 公正取引委員会から「見積り合わせ等の実態について点検し、必要な場合には改善を行うなどの所要の措置を講ずるよう要請」を受けたことから、見積り合わせの方法により落札者を決定した過去の事案の実績を把握・分析するとともに、契約締結権限を有する全ての事業所における見積り合わせの実態点検を実施した。
- これらの結果を踏まえ、見積り合わせ手続に関するマニュアルの整備や、より競争性の発揮が可能となる契約方法への見直しを実施していく。

<実施時期（スケジュール）>

- i ii 実施済み    iii 令和元年度中に実施    iv v 令和元年中に実施

監視機能強化に向けた事業所での取組事例

- ・ 事業者からの働きかけに対する想定Q & Aを作成
- ・ 事業者に対して「さぐり行為」に関する説明会を実施

② 委託契約情報の事後公表の拡大

- 中間報告書では、一定金額以上の業務委託契約について、過去5年間の落札額・入札参加者別応札額の情報を一覧表により公表し、入札行動の事

後的な検証を可能とすることで談合の抑止力強化を図ることとした。

- 平成 30 年 12 月から水道局のホームページにおいて、毎年同一の業務内容により契約を締結している事案のうち、契約金額が 1,000 万円以上の事案について、平成 26 年度から 30 年度までの 5 年間の情報を公開している。

<実施時期（スケジュール）>

実施済み

③ 危機管理（不祥事）対応体制の構築

- 水道局にはこれまでも事故発生時の報告等について定めた職場管理のマニュアルがあったが、今後は、早期に都民に対する説明責任と信頼回復を図るため、既存のマニュアルの見直しとともに、早期の情報収集、集約、調査手法、責任部署等を明確にした「不祥事対応マニュアル（仮称）」を有識者委員会の助言を得て、新たに策定する。

<実施時期（スケジュール）>

令和 2 年度中に実施

（4）方向性 4（局事業運営体制の抜本的改革）を実現する改善策

① 有識者委員会（再掲）

- 中間報告書における改善策である有識者委員会は、平成 31 年 4 月に設置され、外部有識者の知見を活用し、再発防止策の実効性及び局のコンプライアンス強化策の検証を行っている。

<実施時期（スケジュール）>

実施済み

② PDCAサイクルの構築

- 再発防止策の実施に当たっては、局コンプライアンス推進委員会による進捗状況の把握に加え、有識者委員会において再発防止策の実施について逐次モニタリングすることにより、PDCAサイクルを構築し、各取組の実効性を担保していく。

<実施時期（スケジュール）>

実施中



## 6 情報流出に対する再発防止策

契約課では、事故発覚後直ちに、以下に掲げる再発防止策を実施した。

### ① 電子調達システム案件登録画面の印刷用紙の廃棄徹底

今回の事故を受け、直ちに、今回流出したのと同じ用紙が廃棄されずに残っていないかを、現在契約手続中の全ての案件について確認し、廃棄を徹底した。また、各職員が保存しているファイルについても総点検を行い、同様の用紙が保存されていないかどうかの確認を行った。

### ② 画面の印刷による入力内容確認の取りやめ

電子調達システムへの案件登録時において入力内容を確認する作業については、今後は、画面コピーの紙を出力せず、画面で直接確認を行うこととした。

### ③ 他の紙出力情報の確認と取扱いの変更

契約事務手続において、厳格管理情報が記載されている紙情報の実態調査を実施したところ、担当者が確認用に印刷している情報は、本件以外に、①指名通知書、②開札結果登録確認画面の2点であった（原議に添付するため出力する帳票を除く。）。①指名通知書については、画面上で確認できる情報であり、②開札結果登録確認画面については、契約締結までの時限秘である指名事業者に関する情報が記載されており特段確認等を行う必要もないことから、今後は原則として出力しないこととした。

### ④ 契約書の受渡し記録の改善

契約書の受渡しは、押印前と押印後の2回行われるが、これまでは押印後の受渡しの時に、相手方の会社名、担当者名、連絡先を記録しているのみであった。今後は押印前後において、渡すべきもののチェックの徹底を図るとともに、受け渡した職員名も記録することとした。

## VI 全庁的に取り組む汚職等防止策

### 1 策定の視点

Vでは水道局が実施する汚職等防止策を掲げたが、これまで記載したとおり、水道局以外の組織に所属する職員についても、今回の事案を我が事として汚職等を根絶する取組を実施することが必要である。

そのため、Ⅲの原因分析を踏まえ、全庁での対策を要する共通課題を抽出し、対応策を検討したところ、下記の6項目が挙げられる。

- ① 厳格管理情報の適正管理の徹底
- ② 適切な業者対応の徹底
- ③ 適正な仕様書作成の徹底
- ④ 適正な職務遂行の確保（職務理解の徹底、職員育成の充実）
- ⑤ 公務員倫理の徹底
- ⑥ 上司による部下指導

上記のほか、汚職等防止に向けた充実・強化策（その他の防止策）を併せて実施する。

### 2 今回の事故の背景と原因を踏まえた汚職等防止策

#### (1) 厳格管理情報の適正管理の徹底

- 事故者の職場は、設計・積算部門と施行管理部門が同一であったため、厳格管理情報である設計金額を知る職員（事故者）が、受託事業者と日常的に接触していた。
- 事故者は、受託事業者の現場責任者からの契約情報提供の依頼に対して、「これくらいの情報は問題ないだろう」との気持ちから漏らしても構わないと考え、複数単価契約による翌年度の設計金額に関する情報を漏えいした。
- 契約課の職員が見積り合わせ後の契約書等の書類を交付する際に、誤って非公表の予定推定総金額が記載された書類を交付した。
- 管理職は、非公表の予定推定総金額が記載された用紙が打ち出されていた実態を把握せず、また、予定推定総金額が記載された書類の廃棄処分等の取扱いについても注意喚起を行っていなかった。
- 受託事業者からの公文書開示請求に対し、一部開示とすべき設計金額を含む契約に係る情報を全部開示した。
- こうしたことから、厳格管理情報の適正な管理が継続的になされるよう、様々な機会を捉え、改めて、厳格管理情報の取扱いに関する意識啓発を行い、適正管理を促していく必要がある。

## 【具体的な防止策】

### ① 厳格管理情報の取扱いに関するルールの点検

過去の事故発生を受け、平成 26 年 12 月に、厳格管理情報の範囲や取扱いのルールを定め庁内に周知し、その後も、入札契約制度に係る改正の機会を捉え、内容の見直しを実施してきたところであるが、今回の事故を踏まえ、これまで発出してきた厳格管理情報の管理に係る通知の内容を再点検した上で、平成 31 年 2 月に、庁内向け通知を発出し、知る必要のない職員が厳格管理情報を見ることができないよう、適正管理を行うことの重要性について周知徹底を図った。

また、令和元年 7 月には、厳格に管理すべき情報の取扱いに関して、より一層、適正な入札契約事務を実施するため、特に留意すべき事項として、外部へ公表する情報及び事業者へ交付する書類等の確認及び契約事務手続中に使用した確認書類等の取扱いの 2 点について、周知徹底を図った。

(実施時期：実施済み)

### ② 厳格管理情報の取扱いに関する意識啓発の強化

今回の事故を受け、平成 31 年 3 月に、厳格管理情報の取扱いに係る要点等を簡潔にまとめたリーフレットを作成し、庁内に周知した。また、令和元年 8 月に実施した情報漏えい等に関する研修において、どのようなケースが情報漏えいに該当するかなど、事例を交えて意識啓発を図るとともに、改めて厳格管理情報の適切な管理について周知徹底を行った。

(実施時期：実施済み)

毎年度定期的実施している、契約担当部署に異動した職員向けの研修（年度当初）や翌年度の契約事務に向けた説明会など様々な機会を活用し、リーフレットの周知を図り、契約担当部署の職員をはじめ契約に携わる職員の意識啓発を強化していく。

(実施時期：引き続き徹底)

〔全庁のコンプライアンス推進月間における取組（令和元年 11 月）〕

- ・ コンプライアンスチェックリストを配布し、厳格管理情報の取扱いに関するルールについて、職員の知識を確認
- ・ コンプライアンスチェックリスト（解説編）に、職層別（一般職・管理監督職）のセルフチェック欄を設け、厳格管理情報の取扱いについて、職員が自らの行動の振り返りを実施

(実施時期：実施中)

## (2) 適切な業者対応の徹底

- 受託事業者は、職員（事故者）の職場と同一敷地内の排水処理所に常駐していた。
- 事故者は、受託事業者の常駐先において、単独で、受託事業者と接触する機会が多かった。
- 施行管理する立場の職員が、設計金額を知り得る立場であるとともに、常駐する受託事業者と日常的に顔を合わせる職場環境であった。
- こうしたことから、事業者との対応は原則複数の職員で行うことを、改めて周知・徹底する必要がある。
- また、事業者が厳格管理情報を聞き出そうとするなどの「さぐり行為」に対しては、平成 29 年 6 月に指名停止も含めた対応を行うこととしているが、こうした点も含め適切な対応を周知・徹底していく必要がある。

### 【具体的な防止策】

#### ① 「利害関係者との接触に関する指針」の見直し

今回の事故を受け、平成 31 年 3 月に「利害関係者との接触に関する指針」を改正し、指針上の職員及び管理監督者の遵守事項等に以下の内容を追加した。

##### ア 職員の遵守事項

- ・ 利害関係者からのさぐり（厳格管理情報を聞き出そうとする）行為に決して応じてはならないこと
- ・ 利害関係者から職務上の要望、意見等を受けたときは、速やかに上司に報告し、指示を受けること

##### イ 管理監督者の遵守事項

- ・ 職員と利害関係者との接触について、日頃から状況の把握に努めるとともに、職員が報告、相談しやすい職場づくりに取り組むこと

（実施時期：実施済み）

#### ② 「利害関係者との接触に関する指針」の周知徹底

「利害関係者との接触に関する指針」の内容を毎年度実施する e ラーニングの研修資料に反映し、周知徹底を図る。また、職層別の適切な対応方法などについて、具体的な事例を題材とした学習を行うことにより、各職層の役割に応じた実践的な判断力を養っていく。

（実施時期：引き続き徹底）

〔全庁のコンプライアンス推進月間における取組（令和元年 11 月）〕

- ・ コンプライアンスチェックリストを配布し、「利害関係者との接触に関

する指針」の内容について、職員の知識を確認

- コンプライアンスチェックリスト（解説編）に、職層別（一般職・管理監督職）のセルフチェック欄を設け、「利害関係者との接触に関する指針」の遵守事項等について、職員が自らの行動の振り返りを実施

（実施時期：実施中）

### ③ 情報漏えいや入札談合の防止に関する法令等に関する意識啓発

令和元年8月に、平成31年度実務研修専門知識向上科「独占禁止法と入札談合等関与行為防止法」「都の入札契約制度における、情報漏えいや入札談合の防止等について」を実施し、職員の意識を高めた。また、研修で使用した資料について、各局での研修等で活用できるよう速やかに情報提供を行った。

（実施時期：実施済み）

〔全庁のコンプライアンス推進月間における取組（令和元年11月）〕

- コンプライアンスチェックリストを配布し、入札談合等関与行為防止法について、職員の知識を確認

（実施時期：実施中）

引き続き、様々な機会において、情報漏えいや入札談合の防止に関する法令等に関する意識啓発を行っていく。

（実施時期：引き続き徹底）

### ④ 利害関係者からの「働きかけ」を受けにくい職場環境の確保

執務室の出入口付近や打合せコーナー等に、利害関係者の接触に関する禁止事項等を示した事業者向けポスターを掲示し、注意喚起を図るとともに、オープンスペースでの打合せを徹底するなど、利害関係者からの「働きかけ」を受けにくい職場環境の確保に努めていく。

（実施時期：引き続き徹底）

### ⑤ 「さぐり行為」への対応についての周知徹底

令和元年8月に実施した情報漏えい等に関する研修において、「さぐり行為」の定義や対象範囲とともに、その対応からペナルティまでの流れを説明し、改めて「さぐり行為」への適切な対応について周知徹底を行った。

（実施時期：実施済み）

### (3) 適正な仕様書作成の徹底

- 排水処理設備・機器に不具合が発生した際、受託事業者の現場責任者は、不具合の大小を問わず真摯に業務に向き合い、適切かつ速やかに対応した。
- その結果、事故者は受託事業者の現場責任者に過度な信頼を寄せ、排水処理業務が円滑に進むことについて恩義を感じるようになった。
- 事故者は、本来は委託契約の範囲外だと感じつつも仕様書に定めのない事項についても受託事業者に依頼し対応してもらっており、受託事業者に対する不必要な引け目があった。
- こうしたことから、一つ一つの対応について受託事業者に依存して進めていくような（恩義や不必要な引け目を感じてしまうような）関係を構築しないよう、都がなすべき業務を明確にした上で、受託事業者が行う業務を仕様書に可能な限り明示する必要がある。また、仕様書に定められていない想定外の事態が発生した場合の対応について、事前に職員間・受託事業者間で共有しておくことが必要である。

#### 【具体的な防止策】

翌年度の予算要求を行うタイミングや翌年度の契約の準備が本格化するタイミングを捉え、仕様書の作成に当たり、委託範囲及び業務要求水準を可能な限り具体的に記しているか等の確認の必要性について注意喚起を実施していく。

- ① 平成31年3月に、適正な仕様書作成に係るモデル例文集等を業務ポータルサイトに掲載
- ② 翌年度の予算要求を行うタイミングを捉え、令和元年7月に仕様書作成の際の留意事項について、注意喚起を実施

(実施時期：引き続き徹底)

#### (4) 適正な職務遂行の確保（職務理解の徹底、職員育成の充実）

- 事故者は、当該職場で初めて排水処理の業務に就いたため、仕事の内容を受託事業者の現場責任者に詳細に至るまで教えてもらいながら、業務を遂行することとなった。
- 事故者は、受託事業者の現場責任者がいたからこそ当該浄水場は円滑に運営されてきたと考えていたので、業者が変わった場合、排水処理業務が円滑に行われないと考えるとともに、排水処理系の業務が大変になると考えた。
- 事故者は、自らの職務である受託事業者の管理を適切に行い、排水処理業務を円滑に遂行していけるとは考えなかった。
- 前任者からの引継ぎを確認することができなかったが、複数の係長が情報漏えいを行っていた。
- 落札させたい事業者に仕事を回すことが監督者層（係長）の役割と考える者もいた。
- こうしたことから、担当職務において取り組むべき課題や自らの果たすべき役割を正しく理解し、的確に職務を遂行していくことが必要である。

#### 【具体的な防止策】

##### ① 職層別に行われる研修の見直し

職層別研修において、職層ごとに求められる職務や職責に関する理解を一層促すため、最新ケーススタディを軸に据えた実践的なカリキュラムを導入した。具体的には、過去の処分事例を用いて個人ワークやグループ討議などを行い、「自ら考える」時間を拡大するとともに、上司や部下の目線に立って自身の職務について改めて理解を促している。

（実施時期：実施済み）

管理職等に対し、今回の事故をベースとした事例をもとにケーススタディを実施し、本報告書において明らかになった課題の解決に向けた議論を行うことにより、求められる職務や職責への理解を促進する。

（実施時期：令和2年度）

##### ② 事務引継内容の充実

後任者が、業務において取り組むべき課題や、自らが果たすべき役割を、業務の担当となった当初から正しく認識できるよう、事務引継書に盛り込むべき具体的内容等について、平成31年3月に事務引継Q&Aを更新し、職員に周知を図った。

**【周知内容】**

- 当該事務の関連規定や通知等を事務引継上、明らかにすること
  - 事務遂行における庁内の調整・照会先を明記すること
  - 外部組織（事業者等）と調整する際の留意事項を盛り込むこと
  - 前任者が退職又は休職する場合は、複数対応で引継内容を確認すること 等
- （実施時期：実施済み）

**③ 人事評価項目に関する周知の徹底**

例年実施している人事評価に係る説明会等において、今回の事故の問題点を説明した上で、部下の状況把握の重要性や「職務に対する理解」、「規律性」などの評価項目の意義など、人事評価の観点から改めて説明し、注意喚起を行っていく。

（実施時期：引き続き徹底）

**④ 技術職の局間交流の推進**

幅広い分野の経験を積み、能力伸長を図る観点から、長期在職者や管理職の局間交流を推進していく。あわせて、他局と共有できる技術分野を整理し、局横断的な技術職の育成を推進していく。

（実施時期：令和2年度異動に向けて調整中）



## (5) 公務員倫理の徹底

- 過去に発生した情報漏えい事故を踏まえ、全庁を挙げて再発防止に取り組んできたにもかかわらず、同一局で立て続けに事故が発生した。
- 事故者は、契約情報を示すことが地方公務員に課せられた守秘義務に違反するという意識が希薄であった。
- 事故者は、過去の汚職等に対する再発防止策を他人事と考え、自らの行動を顧みることがなかった。
- こうしたことから、公務員としての規範意識や、サービス事故に対する危機意識について改めて徹底する必要がある。
- 職員が所属長に対し、情報漏えい等について示唆したにもかかわらず、本局が把握するまで時間を要した。
- こうしたことから、管理職としての危機管理意識について改めて徹底する必要がある。

### 【具体的な防止策】

#### ① 懲戒処分事例の職員周知

懲戒処分の内容について、全庁のコンプライアンス推進月間において主な事例を職員に周知するだけでなく、TAIMS メール等により各局人事担当部署を通じて全職員に懲戒処分のプレス内容を周知し、法令遵守等への意識啓発を強化していく。

(実施時期：引き続き実施)

#### ② コンプライアンス推進研修の見直し

##### ア 講師養成研修

各局におけるコンプライアンス推進研修の講師となる職員が、各局研修においてより具体的かつ実践的な内容を伝達していけるよう、事故の未然防止のために管理監督者が果たすべき役割や、事案発生後の具体的な対応について検討するケーススタディやグループ討議などを新たに実施した。

##### イ 各局研修

同種の事故の発生防止に向けて、過去の懲戒処分事例を基にしたグループ討議を実施するとともに、取組の実効性を上げるため、原則として、職層（一般職・管理監督職）別に区分して研修を実施している。

(実施時期：実施済み)

### ③ eラーニングの内容見直し

職層ごとに具体的な事例を盛り込み、実践力や判断力を養いながら求められる職責や役割の理解に資するような内容に改善し、公務員倫理の徹底を目指した。また、「自ら考える」ことで実践的かつ深い理解を促すため、記述式を一部導入した。

(実施時期：実施済み)

〔全庁のコンプライアンス推進月間における取組（令和元年 11 月）〕

- ・ 今回の事故をベースとした事例をもとに職場討議を実施することにより、事例から導かれた課題について、どのような考えで取り組むべきなのか、職員一人一人が我が事として考える機会を設けた。

(実施時期：実施中)

### (6) 上司による部下指導

- 大規模組織であるため、所属長の目が届いていなかった。
- 所属長は、職場の繁忙の実態や職員が行う事務処理の状況について把握せず、注意喚起等適切な対応を行っていなかった。
- 事故者は、初めての業務の内容を受託事業者の現場責任者に教えてもらったほか、適切かつ速やかに排水処理業務に対応した受託事業者の現場責任者を頼っていった。
- 複数の浄水場で複数の職員が情報漏えいしていたにもかかわらず、事故者の上司は誰一人としてその実態を把握していなかった。
- こうしたことから、上司は部下職員の状況を正しく認識し、適切な指導を行っていく必要がある。

#### 【具体的な防止策】

上司は、自己申告の面談時や決裁の回付時などを活用して部下職員の状況把握に努め、タイミングを逸することなく適切な指導を行うよう、職層別に行われる研修（p34 2（4）①）等により注意喚起を図っている。

(実施時期：引き続き徹底)

〔全庁のコンプライアンス推進月間における取組（令和元年 11 月）〕

- ・ 職場討議において、管理職が職場における討議結果を把握した上で自らの考えや職員へのアドバイスをフィードバックする取組を新たに実施

(実施時期：実施中)

### 3 汚職等防止に向けた充実・強化策（その他の防止策）

平成31年1月に取りまとめた汚職等防止策検討結果報告書（中間報告）に掲げた汚職等防止に係る取組、また、本報告書で明らかになった課題を踏まえ、汚職等防止策を取りまとめた。今後、以下の取組を着実に実施することにより、再発防止に一層努めていく。

#### （1）不正を防止する観点からの職場づくりと意識啓発

##### ① 相談のできる職場づくり

同じ職場で続いて情報漏えい行為が発生しており、なおかつ、情報漏えい行為を知っていた職員がいたにもかかわらず、その行為の継続を防止することができなかった。さらに、異なる複数の職場で同様の行為が発生していたことが明らかになった。

このため、職場の不適正事案について、職員自身で解決できない場合は、速やかに上司や周囲に相談できる環境をつくる必要がある。また、職場にあるリスクについて、同じような業務を行っている職場間において共有しておくことが必要である。

（実施時期：随時）

#### 【具体的な防止策】

- ア 業務に関する問題意識や職場の不適正事案などを共有することの重要性について、コンプライアンス推進研修（講師養成研修）やeラーニング等により周知徹底し、職場における課題について率直に話し合える職場環境を整える。
- イ 職場討議等の機会を捉え、職場の課題についての考えを話し合うとともに、上司は議論で明らかになった課題の解決を図る。
- ウ 管理職として、職員に服務規律の遵守を徹底させるとともに、所属監察などの機会を捉え、職場におけるリスクを把握し的確に対策を講じることにより、不正を許さない組織体制を構築する。
- エ 監察等の機会を捉え、重大事故の原因、背景などを分析した結果、把握した職場のリスクを各局に情報提供するとともに、各職場における好事例について、東京都コンプライアンス推進委員会等を通じ、水平展開を図る。
- オ 重大事故の発生に際し、事故に関連する制度について、再発防止に向けた分析と検討を行うため、監察部門と関係する制度所管部門とで分析結果を共有するなど、制度所管部門との連携を強化し、同種の事故の再発防止を図る。

## ② 全庁のコンプライアンス推進月間を活用した意識啓発

汚職等を防止していくには、職員が常に高い意識を持って業務に従事していくことが極めて重要であり、そのためには管理監督者自らが範を示すとともに、職員への意識啓発の取組を日常的かつ継続的に実施していくことが必要である。

このため、全庁のコンプライアンス推進月間の機会を捉え、管理監督者がリーダーとなり、全庁統一的な汚職等防止策の取組を引き続き行うとともに、職場の実態を踏まえた汚職等防止策の実施状況についても再確認を行う。

(実施時期：引き続き徹底)

〔全庁のコンプライアンス推進月間における取組例〕

- 副知事依命通達
- 各局の職場単位での点検・検討の強化
- 懲戒処分の事例集の配布
- 職場討議
- 注意喚起のための一斉メールの配信

〔全庁のコンプライアンス推進月間における取組（令和元年 11 月）〕

- 今回の事故をベースとした事例をもとに都民の信頼に答え得る職員となるための考え方や心構えについて、職場討議を実施
- 汚職等防止に資する動画ファイルを随時視聴できるよう業務ポータルサイトに掲載

## ③ 新規採用職員の採用前後にわたる意識啓発

職員採用試験に合格した段階から、入都直後までの間も活用し、都職員として求められる高い使命感や倫理観を早期に身に付けさせる。

- ア 合格者に対する採用説明会を利用して意識啓発
- イ 入都時に服務宣誓の趣旨を事前周知
- ウ 新任研修で服務規律を体系的に説明

(実施時期：実施済み、引き続き徹底)

## ④ 退職直前の職員への意識啓発

ライフプラン講習会において、退職直前の職員全員に汚職等防止リーフレットを配布する。

(実施時期：実施済み、引き続き徹底)

## ⑤ 執務室への立入規制

部外者の入室管理方法について、全職場が最低限実施する事項、各職場の実

情に合わせて実施する事項を、それぞれの職場において実施する。

また、令和元年度における全庁のコンプライアンス推進月間の機会を捉え、利害関係者向けポスターの掲示やオープンスペースでの打合せの徹底について、再周知を行った。

〈全職場で行う事項（例）〉

- ・ 来庁者に向けた立入制限に関する分かりやすい案内の掲示
- ・ テープ、間仕切り等による物理的区分の実施
- ・ 職員ネームプレートの着用徹底（部外者の識別の徹底）
- ・ 職員による、部外者への声掛け徹底 等

〈各職場の実情に合わせて行う事項（例）〉

- ・ 来庁者の入退室の記録と来庁目的の確認
- ・ 来庁者への名札着用 等

（実施時期：引き続き徹底）

## （２） 公益通報制度の運用

平成 28 年度の制度拡充に伴い、制度の活用は広まっているところだが、引き続き、汚職等を未然に防ぐ観点から、ホームページや業務ポータルサイトにおいて制度案内を掲載するなど、様々な機会を活用して、制度の内容や趣旨、窓口について一層の周知を図る。

（実施時期：引き続き徹底）

〔全庁のコンプライアンス推進月間における取組（令和元年 11 月）〕

- ・ コンプライアンスチェックリストを配布し、公益通報制度について、職員の知識を確認

（実施時期：実施中）

## （３） 服務監察による指導の充実

職員の汚職等を未然に防止する観点から、全庁的に実施している服務監察における指導の一層の充実を図る。

〔具体的な取組〕

### ① 同種の事故の発生防止に向けた取組の実施

重大事故の発生に際し、事故発生局（事故関係局）に再発防止策の策定とその報告を必ず求め、その実施状況を確認することにより、各職場における確実な防止策の実施、定着を図り、同種の事故の発生防止を目指す。

（実施時期：引き続き実施）

## ② 任命権者間の協力

異なる任命権者間において、重大事故に係る背景、職場管理上の課題、再発防止に向けた取組等を情報共有するなど、相互の協力体制を強化することで、同種の事故の発生防止を目指す。

(実施時期：引き続き実施)

## ③ 各局支援の充実

重大事故の原因、背景などを分析し、それを踏まえて作成した資料をコンプライアンス推進研修（講師養成研修）の資料に盛り込むとともに、監察等を通じ管理職に提供することで、職場での取組をより効果的なものにする。

(実施時期：引き続き実施)

## (4) その他、各職場の実情に応じた汚職等防止策

汚職等防止策を着実に実施し、適切かつ厳格な業務遂行と服務規律を保持するため、管理監督者による職場管理の充実や情報管理の徹底など、以下のような効果的な汚職等防止策を、各職場の実情に応じて行っていく。

(実施時期：各職場で引き続き実施)

### 〔具体的な取組例〕

- 定例会議や面接などの場を活用し、職員の体調管理や生活態度等の状況把握を行い、問題の早期発見に努める。
- 秘密事項等の情報を明確化し、組織で共通理解を図るとともに、パスワード設定、保管方法の工夫により、必要最低限の関係者に留める。
- 総務局コンプライアンス推進部作成の「汚職等非行防止ガイドブック」の改定に併せ、TAIMS 掲示板による掲示だけでなく、非常勤職員や政策連携団体等も含め、配布を行う。
- 予定価格や個人情報に記載された起案決裁時は、「直接渡し」「持ち回り」を行い、情報管理を徹底する。
- 職場の実情に応じた職場研修を実施するとともに、各職場において汚職等防止に係る OJT に加え、実務経験者による個別指導を実施するなど、一層の充実を図る。
- 全ての職場において、職員を孤立させないよう、10 分間ミーティングなどの担当内会議や課長代理会等を定期的実施し、共通の課題等について議論するなど、職場のコミュニケーションの活性化を図る。
- 机上、机周りを整理整頓するとともに、秘密書類は、施錠できるスペースへの保管を徹底する。
- 局の所属監察結果に基づき、各所属への適切な指導を行い、是正措置の徹底

を図るとともに、局内において問題点・改善点を共有し、服務指導の更なる充実を図る。

- 局人事異動基準を厳正に運用し、許認可ポストの適正な異動、同一事業分野における長期在職者の解消等を図る。
- 離席時にも、書類の裏返し、画面のロック等を実施する。
- プリンター・コピー機で印刷した際の手書類の放置がないよう、セキュリティプリント機能を活用する。
- 管理監督者は、報告を受けた際に、複数回一人で対応していることがないか等、状況把握に努めチェック機能を強化する。
- 廊下、トイレ、エレベーターなど、外部の者が立ち入ることができる場所において、仕事の話は差し控え、情報漏えいの可能性をなくす。
- 業務に無関係な会話を行わないように徹底し、業者との馴れ合いを防止していく。
- 作成された仕様書を複数人でチェックする体制や他組織の類似案件やインターネット等による情報収集の強化、財務局が配布する「仕様書内容チェックシート」の活用等により、適正な仕様書が作成される執行体制の強化を図る。
- 事業開始当時には妥当であった仕様書についても、時間の経過に伴う社会情勢の変化等に応じて、内容が適正か、より具体的に示すことは可能ではないか等、改めて見直すことが重要であり、その旨起工課に徹底を図るとともに、契約担当においても十分に検証し、契約事務を行う。
- 職務の理解が不十分なために発生した案件のうち、他課においても共通して発生し得るものについては、他課にも情報提供を行うなど、組織としての支援体制を強化する。
- サービス指導担当課が毎月作成する「公務員にまつわる事件・事故報道」や総務局が発表する職員の懲戒処分の記事発表資料などを活用して、職場内で汚職非行防止について意見交換を定期的に行い、職員の規範意識を高める。
- 繁忙期においても、担当会等の定期的な実施や、決裁の場面で管理監督者が疑問点を担当に説明させることで、積極的なコミュニケーションを図る。

#### 4 他の任命権者による取組

知事部局等以外の任命権者においても、平成31年4月に「利害関係者との接触に関する指針」を改正したほか、制度所管局の取組内容を踏まえ、以下のような効果的な取組を局の事情に応じて行っている。

##### (1) 交通局の取組

- 関係する職員以外のものが情報を入手する機会・環境を作らないよう重要書

類の施錠保管等管理を徹底

- 厳格管理情報の適正管理（知る範囲の限定、回付時の封印徹底など）
- 業者打合せ時の複数人対応、Outlook 予定表等の活用により、適切な業者対応を徹底
- 利害関係者との打合せ場所を中心に「さぐり行為禁止」注意喚起ポスターを掲出
- 契約担当部署において、業務担当者の適正な仕様書作成をサポートするために研修会や連絡会議の開催に加えて、仕様書作成支援ツール（掲示板に Q&A を掲載）を充実
- 技術力、知識の向上を目指し、専門技術に関する実務研修や外部研修の積極的な受講機会を設定
- 経験の浅い職員、転入職員をフォローする仕組みとして、分かりやすいマニュアルの作成及び相談・フォロー体制を整備
- 地下鉄・バス等の現場で働く職員にも分かりやすく作成したコンプライアンス通信を発信し、汚職防止策の周知や事故の未然防止を注意喚起
- 対象者を課長代理級と主任・一般職員に職層別に分けた上で、討議内容に事例研究を取り入れた研修を実施
- 年2回のコンプライアンス推進運動期間における「チェックリスト」を活用した職員の意識強化
- 管理職による職場点検の実施により、部下職員の状況把握と汚職等防止の意識強化
- 懲戒処分事例の紹介により、事故防止・法令遵守等の意識啓発を強化
- 局掲示板やコンプライアンス推進運動期間を活用した公益通報制度の周知
- 異なる任命権者の下で新たに発生した事故を踏まえて、服務監察のチェック項目を追加

## （2） 下水道局の取組

- 下水道局コンプライアンス推進ハンドブックにおいて、厳格管理情報を具体的に例示
- 秘密文書の施錠管理を徹底（契約・設計上の秘密文書は、必要な期間、共用保管庫に保管）
- 平成31年4月に、入札契約制度改革の本格実施に伴う情報管理の徹底について一部改正
- 下水道局コンプライアンス推進ハンドブックに「利害関係者との接触に関する指針」や上記通知の改正内容を記載し、周知徹底
- 局内における設計や工事に関するマニュアルを局内ポータルサイトに掲示
- 仕事の進め方に関する都庁ルール（下水道局版）及び汚職等非行防止策にお



いて、事務の適正処理に向けた日々を取組を周知

- 10 分間ミーティングを実施し、業務の進捗状況、都民や受注者への対応の適切さ、組織課題及び事務改善の状況等を確認し、コミュニケーションの活性化とOJTを推進
- 5月の職場討議に始まり、コンプライアンス推進研修や11月のコンプライアンス推進月間など、コンプライアンスの推進及び汚職等非行防止の取組を重層的に実施
- 局内研修や研修後に行うフォローアップシートの内容を、規程改正等を踏まえた上で、局の実情に合わせ、更新
- 重大事故防止の視点を踏まえ、事例討議を取り入れたコンプライアンス推進研修を実施
- 10分間ミーティング等を活用した、風通しの良い職場づくり
- コンプライアンス推進月間を活用した意識啓発、新規採用職員や退職直前の職員に対する意識啓発を実施
- 利害関係者の「働きかけ」を受けにくい職場環境の確保（汚職等防止ポスターの掲出、利害関係者の接触に関する禁止事項や局における「汚職等非行防止策」を記した事業者向けリーフレットを契約担当窓口等に配置）
- 全職員へのメールやコンプライアンス推進データベースを活用した公益通報制度の周知
- 懲戒処分発生時に、処分内容に応じて、注意喚起を図るリーフレットを作成し、全職員に周知徹底

### (3) 教育庁の取組

- 局主管課から、平成31年3月に局内に対し通知「入札契約事務に係る情報管理の徹底について」を発出
- 厳格管理情報の取扱いに係るルールの改正について、「監察通信」（教育庁全職員向け啓発資料）で全職員に周知したほか、センター連絡会や校長連絡会等で校長等に具体的内容を周知
- 一般職員向けコンプライアンス推進研修で厳格管理情報の取扱いに関するルールの改正内容を説明
- 「利害関係者との接触指針」について、「監察通信」やeラーニング・一般職員向けコンプライアンス研修等により周知徹底
- 本庁では、執務室入口に関係者以外立入禁止等の提示とともに、必要に応じてロープを張り、立入禁止区域を明確化
- 事業所・都立学校では、職員のみでの出入口に関係者以外立入禁止等の表示をするとともに、必要に応じて事業者入口にはカウンターを設ける等、立入禁止区域を明確化

- 職層別研修について、ケーススタディ、グループ討議の導入など工夫を凝らした研修を実施
- 一般職員向けコンプライアンス研修で、引継書の内容等について周知
- 懲戒処分実施の都度、都立学校全教職員にメールにてプレス内容を周知
- 「ふくむニュースレター」（都立学校全教職員向け啓発資料）を都立学校全教職員に送付し、サービス事故の発生状況やサービス事故防止のための注意事項を周知
- 一般職員向けコンプライアンス推進研修で局内における特徴的な懲戒処分事例を周知した上で、職員自らが考えるきっかけとなる発問を随時実施
- 職層別のeラーニングにおいて、汚職等の視点と管理監督者の職責から求められる具体的行動例を例示するほか、一定字数の記述式問題を設定
- 教育庁独自にコンプライアンス推進月間（7月）を実施  
所属単位での自己点検の実施、職場の状況に応じ職場研修や職場討議の実施、意識喚起のためのメールの一斉送信
- 「使命を全うする！～教職員のサービスに関するガイドライン～」を全公立学校の新規採用教職員に配布
- ホームページや業務ポータルサイトにおいて常時、教職員に対して公益通報制度を周知
- 令和元年5月に公益通報に関する講演会を開催し、局内幹部職員と広聴担当者を対象に窓口弁護士が活用事例などを紹介
- 業務サービス監察等において、「入札契約事務にかかる契約情報の徹底について」に係る実施状況などのヒアリング等を実施し、汚職防止策の指導を充実
- 局内で発生した事故のうち、他任命でも発生のおそれがある特異な事例については、サービス指導連絡会で報告し任命権者間で情報共有

## 5 東京都技術会議における汚職等防止策に係る取組の検討

公共事業は、規模の大きなものが多く、計画から完了、更には管理まで含めると長期間にわたり民間業者と関わる等といった特性がある。その過程においては、工法や材料の選定、設計内容の変更など、業者の利益に影響を与える秘密情報を多く扱っており、事業に関わる職員には高い技術力・モラルが求められる。

これまで、技術系の局長級職員により構成されている東京都技術会議において、職員の技術力の維持向上に努めるとともに、職員の意識改革を図るなど汚職等の防止にも取り組んできたところである。今後も、本報告書で明らかになった事実をもとに、技術職としてのコンプライアンスなどの課題を踏まえ、再発防止に向けて、全庁横断的な汚職等防止策により一層取り組んでいく。

### 〔具体的な取組〕

- ① 安全衛生講習会等の機会を活用し、業者・業界団体等に対して、技術会議として行政側の統一した汚職等防止に関する取組を周知する。
- ② 業者に適正な指導が行えるよう、引き続き、指導技術者などを活用し、技術の継承を強化する（例えば、建設技術マイスター等のような制度の水平展開、局横断的な活用など）。
- ③ 職員の現場を的確に把握する力、他局の事業を理解する幅広い視野を醸成するために、現場での体感学習を取り入れた講習会を実施する。
- ④ 都庁技術者スタートアップブックについて、汚職等非行防止・コンプライアンス推進の観点で強化・改定し、若手職員はもとより、指導する側の職員も含めた全職員に周知徹底を図る。
- ⑤ 幅広い分野の経験を積み、能力伸長を図る観点から、長期在職者や管理職の局間交流を推進していく。併せて、他局と共有できる技術分野を整理し、局横断的な技術職の育成を推進していく。
- ⑥ 各年度の技術会議において、過年度に検討した防止策も含めて、実施状況を確認するとともに、実施状況等を踏まえ、防止策の見直しを常に図りつつ、継続的に汚職等非行防止・コンプライアンス推進に取り組んでいく。

### 【具体的な取組の実施状況】

- ・ 現場代理人会議等を活用し工事事業者に対して汚職防止に関する取組を周知
- ・ 指導技術者の認定制度やその活用に向けた工夫を水平展開
- ・ 令和元年6月に現場講習会を実施
- ・ 平成31年3月に都庁技術者スタートアップブック（第2版）を発行

### 〈過年度に検討した防止策〉

- ・ 管理監督者の役割強化
- ・ 業者等との適切な対応
- ・ 情報管理の徹底
- ・ 技術職員の異動・育成のあり方
- ・ 監理団体職員に対する汚職防止の徹底

（実施時期：随時）

## 6 政策連携団体及び地方独立行政法人における汚職等防止のための指導等

これまでも、汚職事故が発生した場合には、政策連携団体や地方独立行政法人に対して綱紀肅正の通知を発出するなど、服務規律の一層の確保等の注意喚起を図り、再発防止に努めてきた。

今後も引き続き、政策連携団体や地方独立行政法人が都の行政運営において果たす役割に留意し、これらの団体や法人及びその所管局等に対し、事故防止に向けた都の汚職等防止策と連動した指導等を行っていく。

さらに、政策連携団体については、コンプライアンスに関する規程の整備・充実等をはじめとした団体の内部統制強化はもとより、全庁的な視点から団体運営全般について調査等を行うことができる仕組みを構築する。

### 〔具体的な取組〕

#### (1) 各団体間の情報の共有化

##### ① 政策連携団体

様々な機会を活用し、各団体が実施している事故防止策に係る情報の共有化を図り、各団体におけるコンプライアンス遵守の取組を一層促す。

##### ② 地方独立行政法人

各法人所管局と連携し、法人における問題点や取組状況を把握するとともに、事故防止策につながる有用な情報や取組等を、適時適切に提供していく。

(実施時期：引き続き実施)

##### ③ 今回の事故を受け、令和元年7月に、政策連携団体及び地方独立行政法人における綱紀の保持についての通知を発出した。

(実施時期：実施済み)

#### (2) 法令遵守等への意識の向上

##### ① 政策連携団体

(一財)東京都人材支援事業団が実施する研修を含め、外部講師を活用するなど、服務規律やコンプライアンス等に関する指導・監督を充実する。

〈実施した取組〉

- ・ 外部有識者によるコンプライアンス推進勉強会を実施(令和元年5月)
- ・ 自己点検を実施し、結果を取りまとめた上で今後の対応策について所管課長会により周知(令和元年8月)

② 地方独立行政法人

各法人所管局と連携し、服務規律やコンプライアンス等に関する研修の情報を提供するなどの支援を行う。

(実施時期：引き続き徹底)

(3) 政策連携団体に対する外部統制機能の強化

政策連携団体の業務運営上の事故等を含めた団体運営全般について、総務局が総合調整の立場から調査を行うことができるよう「東京都政策連携団体の指導監督等に関する要綱」(平成31年4月施行)に規定することで、外部統制機能を強化した。

(実施時期：実施済み)

(4) 所管局による各団体における汚職等防止のための指導等

各団体を所管する局においても、局と団体間の情報共有をはじめ、以下のような効果的な汚職等防止策を、局や各団体の実情に応じて行っていく。

(実施時期：各局で引き続き実施)

〈具体的な取組例〉

- 所管団体に綱紀粛正についての通知や情報提供を行い、各団体における非行事故防止に対する意識が弛緩することがないように定期的に指導する。
- 不適正事例・事故等の発生に係る情報について、速やかに報告するよう、所管団体に指導する。
- 所管団体に、都における非行事故発生時などの都度、綱紀の粛正等に関する情報提供・注意喚起を行い、団体への指導及び汚職等の発生防止に向けた取組の支援を図る。
- 所管団体からも委員として局コンプライアンス推進委員会に加わることで、汚職等非行防止に関する注意喚起・情報提供に関して、局と同様の注意喚起と情報提供を行う。
- 「都コンプライアンス基本方針」や「仕事の進め方に関する都庁ルール」を所管団体に周知し、団体の実情に応じた取組を促進する。
- 「汚職等非行防止の手引」や「OJTハンドブック」等の所管団体への情報提供を通じて、管理監督者によるリーダーシップの発揮や風通しの良い職場づくりなど、汚職や非行を防ぐ組織づくりを後押しする。
- 都のコンプライアンス推進に係る取組の動向などを注視し、所管団体が実施する「コンプライアンス研修」の参考となる都の取組事例などを随時情報提供する。

- 局と所管団体との間でさらに情報共有を図るため、総務局や局が定期的に発行している「コンプライアンス通信」について、団体に情報提供を行う。
- 都が実施するコンプライアンス研修の資料を所管団体に提供し、都派遣職員以外の研修未受講者への情報提供、各団体が実施する研修資料に活用する。
- 所管団体に派遣されている都職員も対象にコンプライアンス推進研修を定期的実施するとともに、受講により得た知識等を派遣先にフィードバックしてもらい、団体職員へその効果を波及させる。
- 所管団体に派遣されている都職員も対象とし、コンプライアンス推進チェックリストを用いたチェックを実施し、都派遣職員の意識啓発を図り、団体職員へその効果を波及させる。
- 所管団体の汚職等防止策の実施状況について、局と団体との意見交換会を実施する。
- 連絡会議を行い、全庁重点テーマに基づく局の重点取組事項について情報提供を行うとともに、所管団体に対し、コンプライアンスに関する実施計画の策定を依頼する。
- 実施計画の進捗について、12月及び年度末に実施状況報告を受けるとともに、3月に連絡会議を行い、局の取組状況と併せて、実施状況の共有を行い、相互の情報共有を図る。
- 厳格管理情報の範囲・取扱いについて、年1回開催する経理事務担当者会議等において、定期的に意識啓発を図り、形骸化を防止する。
- 適正な契約手続きが引き続きなされるよう適宜指導を行うとともに、厳格管理情報の範囲に関して継続的に団体内での共有が行われるよう認識の強化を図る。
- 規程に基づき、書類の保管方法や電子ファイルの保存ルール等を周知徹底し、引き続き適切な管理が行われるよう、都の同様の取組を情報提供するなど適宜指導を行う。
- 必要以上に利害関係者と接触することがないよう、年1回開催する経理事務担当者会議等において、定期的に各団体への周知を図る。
- 所管団体によるコンプライアンス研修等の実施状況について把握するとともに、引き続き適切な事業者対応が行われるよう適宜監督を行う。
- 適切な仕様書作成がなされるよう、内部監察の実施状況などを通して、適宜指導を行う。
- 都主催の研修や所管団体内での研修・OJTを通じて、担当者の実務能力を向上させ、適正な仕様書の作成を促進する。

## 7 汚職等防止策実施状況の確認

都では、これまでも汚職等が発生した際には、都政全般の汚職等の防止という視点から再点検するとともに、汚職等が発生した背景を徹底的に究明した上で汚職等防止策の検討・見直しを行い、汚職等の防止に全力を挙げて取り組んできたところである。しかしながら、再度、このような事故が発生しただけでなく、調査の結果、複数の浄水場で複数の職員が複数年にわたり情報漏えいを行っていたことが明らかになった。

今後このような事故を二度と起こさないためには、本報告書に掲げる汚職等防止策を着実に実施し、各職場に浸透させることはもちろんのこと、定期的にその内容や有効性を確認し、必要に応じて見直し・改善を図ることで、形骸化を防いでいくことが重要である。

このため、東京都コンプライアンス推進委員会や全庁のコンプライアンス推進月間等の機会を活用し、各職場に応じた汚職等防止策の実施状況の確認を行うことにより、各職場における汚職等防止策の見直し・改善への機運を高め、汚職等防止策の継続的な実施を目指す。

### 〔具体的な取組例〕

- ・ 東京都コンプライアンス推進計画に汚職等防止策の着実な実施を明記
- ・ 各局における汚職等防止策の実施状況を確認

## 参 考 资 料





30総ココ第443号  
平成30年11月29日

各局（本部）長、  
中央卸売市場長、  
労働委員会事務局長、  
収用委員会事務局長

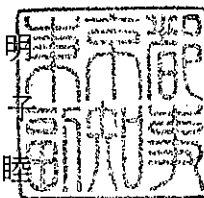
} 殿

東京都副知事

長谷川

猪熊 純

多羅尾 光睦



#### 汚職等の防止について（依命通達）

職員の綱紀の保持については、これまでも重ねて注意を喚起してきたが、今般、本都の業務委託契約に関して公正取引委員会による行政調査が実施されたことを受け、都が調査を行ったところ、本都職員による契約情報の漏えいが判明した。

公正な行政運営を行い、真に都民から信頼される都政を確立するためには、職員一人ひとりが「全体の奉仕者」としての原点に立ち返り、服務規律を遵守するとともに、自己の職務を正しく理解した上でその職責を全うし、もって都民の信託に応えていかなければならない。特に、管理監督的立場にある者は、その職責の重大さを十分認識し、職務の遂行に万全を期さなければならない。

そこで、今回のような事故を二度と起こさないよう、知事の指示に基づき、「汚職等防止部会」を開催の上、汚職等の防止対策を検討し、策定することとした。

貴職においては、部下職員に対しこの旨周知徹底して、これまで以上に汚職等の防止に努めるとともに、職員の綱紀の保持に万全の配慮をされたい。

この旨、命により通達する。



30 総ココ第559号  
平成31年1月31日

各局（本部）長、  
中央卸売市場長、  
労働委員会事務局長、  
収用委員会事務局長

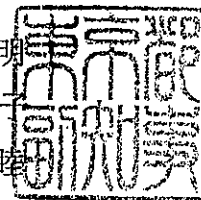
殿

東京都副知事

長谷川

猪熊 純

多羅尾 光睦



### 汚職等防止策の実施について（依命通達）

本都職員による契約情報の漏えいが発覚したことに對して、昨年12月に、知事の指示に基づき「汚職等防止部会」を設置し、原因の究明、全庁的な再発防止策の確立等について検討を行ったが、今般、その結果が取りまとめられ、報告があった。

汚職をはじめとする非行は断じて許すことのできない行為であり、一たび発生すれば、たとえそれが一部の職員の行為であったとしても、都民の都政に対する信頼は、大きく損なわれ、都職員全体の名誉も傷つけられることとなる。

改めて、職員一人ひとりが「全体の奉仕者」としての原点に立ち返り、服務規律を遵守するとともに、自己の職務を正しく認識した上でその職責を全うし、もって都民の信託にこたえていくことを自覚しなければならない。各職員が、再発防止策を徹底する不断の努力を続け、このような事故を再び起こさないことが、都民に対する責務であり、また、都民の信頼を取り戻す唯一の途である。

貴職においては、部下職員に対してこの旨周知徹底し、今回取りまとめた汚職等防止策を速やかに実施するとともに、職員の綱紀の保持に万全の配慮をされたい。

この旨、命により通達する。



31総ココ第214号  
令和元年7月16日

各局（本部）長、  
中央卸売市場長、  
労働委員会事務局長、  
収用委員会事務局長

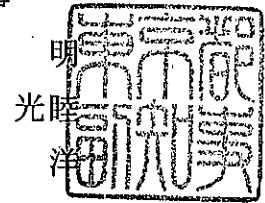
殿

東京都副知事

長谷川

多羅尾

梶原



汚職等の防止について（依命通達）

本都職員による契約情報の漏えい等に対して、今般、本都は公正取引委員会から、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（平成14年法律第101号）に基づく改善措置要求等を受けた。

公正な行政運営を行い、真に都民から信頼される都政を確立するためには、職員一人ひとりが「全体の奉仕者」としての原点に立ち返り、服務規律を遵守するとともに、自己の職務を正しく認識した上でその職責を全うし、もって都民の信託に応えていかなければならない。特に、管理監督的立場にある者は、その職責の重大さを十分認識し、職務の遂行に万全を期さなければならない。

平成31年1月には、汚職等防止策の中間報告を取りまとめたところであるが、改めて「汚職等防止部会」において、汚職等の防止策を検討し、策定することとした。

貴職においては、部下職員に対してこの旨周知徹底し、平成31年1月に取りまとめた汚職等防止策を確実に実施するとともに、職員の綱紀の保持に万全の配慮をされたい。

この旨、命により通達する。

## 東京都コンプライアンス推進委員会設置要綱

制定 28総監第421号

改正 30総ココ第634号

### (設置)

第1条 コンプライアンスの取組を全庁的に推進するため、東京都コンプライアンス推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

### (定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 コンプライアンス 単に法令（条例、規則等を含む。）を遵守することにとどまらず、都庁組織における要綱、通知、ルールや社会規範を遵守することも包含するもの
- 二 監察 東京都服務監察規程（昭和47年訓令第163号）第4条第3号及び第4号に規定する監察並びに第12条に規定する局長等の服務点検をいう。
- 三 検査 東京都会計事務規則（昭和39年規則第88号）第129条に規定する自己検査及び第134条に規定する会計管理者の検査、東京都物品管理規則（昭和39年規則第90号）第60条に規定する自己検査及び第65条に規定する会計管理者の検査並びに東京都会計事務自己点検実施要綱（平成14年出会第699号）に基づく自己点検をいう。
- 四 監察等 第2号に規定する監察及び前号に規定する検査をいう。

### (所掌事項)

第3条 委員会の所掌事項は、次の各号のとおりとする。

- 一 コンプライアンス推進に係る基本的な方針に関すること。
- 二 コンプライアンス推進に係る当該年度の取組に関すること。
- 三 監察等の結果の共有及び課題の検討に関すること。
- 四 その他コンプライアンスの推進に関すること。

### (構成等)

第4条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって構成する。

- 2 委員長は、総務局を担当する副知事の職にある者をもって充てる。
- 3 副委員長は、総務局長をもって充てる。
- 4 委員は、別表1に掲げる局長等の職にある者をもって充てる。

- 5 委員長に事故があるときは、副委員長である総務局長がその職務を代理する。
- 6 委員長は、必要に応じて、委員会を招集し、委員会を主宰する。
- 7 委員会は、別表1に掲げる者のほか、委員長が必要と認める者を委員に指名することができる。
- 8 委員長は、必要があるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

#### (局委員会)

第5条 委員会のほか、各局にそれぞれの局ごとにコンプライアンス推進について検討する局コンプライアンス推進委員会を置く。

#### (制度部門幹事会)

第6条 委員会に、制度部門幹事会を置く。

- 2 制度部門幹事会の所掌事項は、次の各号のとおりとする。
  - 一 監察等の実施に係る調整に関すること。
  - 二 監察結果の検証及び結果への対応に関すること。
  - 三 委員会の審議事項の整理に関すること。
  - 四 その他コンプライアンスの推進に向けた企画の調整に関すること。
- 3 制度部門幹事会は、別表2に掲げる職にある者をもって構成し、制度部門幹事長は総務局コンプライアンス推進部長の職にある者をもって充てる。
- 4 制度部門幹事会は、制度部門幹事長が招集し、主宰する。
- 5 制度部門幹事会は、別表2に掲げる者のほか、制度部門幹事長が必要と認める者を制度部門幹事会に加えることができる。
- 6 制度部門幹事長は、必要があるときは、制度部門幹事会の構成員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

#### (汚職等防止部会)

第7条 委員会に、汚職等防止部会（以下「防止部会」という。）を置き、重大事故発生時における職員の汚職等の再発防止に関することを所掌する。

- 2 防止部会は、別表3に掲げる職にある者をもって構成し、部会長は総務局を担当する副知事の職にある者をもって充てる。
- 3 防止部会は、部会長が招集し、主宰する。
- 4 防止部会は、別表3に掲げる者のほか、部会長が必要と認める者を防止部会に加えることができる。
- 5 部会長は、必要があるときは、防止部会の構成員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

- 6 部会長は、防止部会の審議事項を整理するため、防止部会に汚職等防止部会幹事会（以下「防止部会幹事会」という。）を設置する。
- 7 防止部会幹事会は、別表4に掲げる職にある者をもって構成し、汚職等防止部会幹事長（以下「防止部会幹事長」という。）は総務局コンプライアンス推進部長の職にある者をもって充てる。
- 8 防止部会幹事会は、防止部会幹事長が招集し、主宰する。
- 9 防止部会幹事会は、別表4に掲げる者のほか、防止部会幹事長が必要と認める者を防止部会幹事会に加えることができる。
- 10 防止部会幹事長は、必要があるときは、防止部会幹事会の構成員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

#### （その他の部会等）

第8条 委員長は、必要な事項を調査、検討するため、部会等を設置することができる。

#### （庶務）

第9条 委員会の庶務は、総務局コンプライアンス推進部において処理する。

#### （補則）

第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、総務局コンプライアンス推進部長が定める。

#### 附 則

- 1 この要綱は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 汚職等防止委員会設置要綱（56総人職第301号）は、廃止する。

#### 附 則（平成31年30総ココ第634号）

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

#### 別表1 推進委員会委員（第4条関係）

副知事

教育長

政策企画局長

都民安全推進本部長

戦略政策情報推進本部長

総務局長

財務局長

主税局長  
生活文化局長  
オリンピック・パラリンピック準備局長  
都市整備局長  
住宅政策本部長  
環境局長  
福祉保健局長  
病院経営本部長  
産業労働局長  
中央卸売市場長  
建設局長  
港湾局長  
会計管理局長  
交通局長  
水道局長  
下水道局長  
選挙管理委員会事務局長  
人事委員会事務局長  
監査事務局長  
労働委員会事務局長  
収用委員会事務局長  
消防総監

**別表2 制度部門幹事会構成員（第6条関係）**

戦略政策情報推進本部 ICT推進部企画課長  
総務局コンプライアンス推進部長  
    総務部文書課長  
    行政改革推進部行政改革課長  
    人事部人事課長  
財務局契約調整担当課長  
生活文化局広報広聴部情報公開課長  
会計管理局会計企画課長

**別表3 汚職等防止部会構成員（第7条関係）**

副知事  
教育長

政策企画局長  
総務局長  
財務局長  
交通局長  
水道局長  
下水道局長

**別表4 汚職等防止部会幹事会構成員（第7条関係）**

政策企画局総務部長  
総務局総務部長  
    人事部長  
    コンプライアンス推進部長  
財務局経理部長  
交通局総務部長  
水道局総務部長  
下水道局総務部長  
教育庁総務部長



## 汚 職 等 防 止 部 会 委 員 名 簿

役 職	職 名	氏 名
部 会 長	副知事	多羅尾 光 睦
委 員	副知事	長谷川 明
委 員	教育長	藤 田 裕 司
委 員	東京都技監	佐 藤 伸 朗
委 員	政策企画局長	山 手 斉
委 員	総務局長	遠 藤 雅 彦
委 員	財務局長	武 市 敬
委 員	交通局長	土 渕 裕
委 員	水道局長	中 嶋 正 宏
委 員	下水道局長	和 賀 井 克 夫

庶 務：総務局コンプライアンス推進部

汚職等防止部会幹事会 幹事名簿

役職	職名	氏名
幹事長	総務局コンプライアンス推進部長	貫井彩霧
幹事	政策企画局総務部長	小沼博靖
幹事	総務局総務部長	西山智之
幹事	総務局人事部長	山口真
幹事	財務局経理部長	初宿和夫
幹事	交通局総務部長	根木義則
幹事	水道局理事（経営改革担当） ＜水道局総務部長事務取扱＞	岡安雅人
幹事	下水道局総務部長	久我英男
幹事	教育庁総務部長	安部典子
幹事	都市整備局企画担当部長 （東京都技術会議事務局）	朝山勉

## 汚職等防止部会の取組方針

### 1 基本的考え方

汚職等は、全庁のすべての職場で発生し得る問題であることを踏まえ、各局の実情に依りて、予断や偏見にとらわれずに汚職等が発生する背景を徹底的に究明した上で問題点を洗い出し、その解決策をまとめる。

### 2 対象

- (1) 都政全般を汚職等の防止という視点から再点検し、検討を行う。
- (2) 各局所管の監理団体及び地方独立行政法人についても対象として再点検・検討を行う。

### 3 再点検・検討の視点

- (1) 組織、制度的側面  
組織の体質的欠陥、職務権限の配分や人事配置の不適正など、汚職等の原因となる組織、制度上の不備を是正する。
- (2) 管理運営的側面  
組織、人、物を有機的に管理し運営すべき管理監督者について管理運営上の不適正を是正する。
- (3) 個人的側面  
職員の公務員としての自覚の不足、法令遵守の意識の欠如、汚職等に対する無関心など、職員の意識上の欠陥を除去し、資質の向上を図る。
- (4) 情報管理の側面  
他に先がけて情報を入手することが汚職等を生む温床となり得るため、情報管理を徹底する。
- (5) 行政手続・事務処理の透明性及び迅速性の側面  
行政手続や事務処理を透明化・迅速化し、汚職等が発生する余地をなくす。

### 4 再発防止策の方向性

- (1) 厳格管理情報の適正管理の徹底
- (2) 適切な業者対応の徹底
- (3) 適正な仕様書作成の徹底
- (4) 適正な職務遂行の確保（職務理解の徹底、職員育成の充実）
- (5) 公務員倫理の徹底
- (6) 上司による部下指導

## 5 検討の進め方

汚職等防止部会（以下「部会」という。）と局コンプライアンス推進委員会（以下「局委員会」という。）及び制度主管局においては、それぞれの立場から、今回の事故を踏まえ、全庁でも同様のリスクがあると思われる事項等の点検を行うとともに、上記4で掲げた方向性に沿って下記の（1）から（3）までの手順で検討する。その際、従来の汚職等防止の視点に加え、職場において、「非違行為を行う機会を与えない」、「職務に関して非違行為を行う動機を与えない」、「非違行為を正当化する要素を与えない」等の観点に立って、幅広い角度から防止策を検討する。

- (1) 局委員会は、局の実情に応じた防止策を検討し、その結果を部会に報告する。  
なお、検討に当たっては、以下の①から③に留意の上、検討する。
  - ① 全職場の実情に応じて、汚職等が発生する背景及び問題点を徹底的に洗い出し、局としての再発防止策をまとめる。
  - ② 契約、許認可、検査、検収、税の賦課及び補助金の交付その他実質的に許認可等に準ずる事務を所管する職場、また、これらの事務の情報を知り得る職員がいる職場については、特に重点を置いて再点検・検討を行う。
  - ③ 各職場の再点検・検討を行うに当たっては、各部・事業所単位でコンプライアンス推進委員会を設置するなど、多くの職員が参画できる仕組みを整備する。
- (2) 制度主管局は、所管する事項について全庁的観点から対策の検討を行い、部会に報告する。
- (3) 部会は、局委員会及び制度主管局からの報告を基に、実効性のある対策を検討する。

## 汚職等防止部会・幹事会開催状況

<平成30年度>

### 第1回汚職等防止部会・同幹事会

【開催日】平成30年12月4日（火）

【議 事】

- ① 汚職等防止策の取組方針について
- ② 汚職等防止部会及び局コンプライアンス推進委員会における具体的な再点検・検討について
- ③ 今後のスケジュールについて

### 第2回汚職等防止部会幹事会

【開催日】平成31年1月22日（火）

【議 事】

- ① 全庁点検票（結果概要）について
- ② 各局における汚職等防止策の検討結果の概要について
- ③ 全庁における汚職等防止策の概要について
- ④ 今後のスケジュールについて

### 第2回汚職等防止部会・第3回汚職等防止部会幹事会

【開催日】平成31年1月31日（木）

【議 事】

汚職等防止策検討結果報告書（案）について

<令和元年度>

**汚職等防止部会・幹事会・調査特別チーム合同会議**

【開催日】令和元年7月16日（火）

【議 事】

- ① 公正取引委員会からの改善措置要求等
- ② 今後の進め方

**汚職等防止部会幹事会**

【開催日】令和元年11月15日（金）～21日（木）（持ち回り開催）

【議 事】

汚職等防止策検討結果報告書（最終報告）（案）

**汚職等防止部会・幹事会・調査特別チーム合同会議**

【開催日】令和元年11月22日（金）

【議 事】

- ① 調査特別チーム最終報告書（案）
- ② 汚職等防止策検討結果報告書（最終報告）（案）

# 汚職等防止策の概要

全庁的に取り組む汚職等防止策	実施(予定)時期
<b>1 今回の事故の背景と原因を踏まえた汚職等防止策</b>	
<b>(1) 厳格管理情報の適正管理の徹底</b>	
<p>① 厳格管理情報の取扱いに関するルールの点検</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• これまでに発出した厳格管理情報の管理に係る通知の内容を再点検</li> <li>• 庁内向け通知を発出し、知る必要のない職員が厳格管理情報を見ることができないよう、適正管理を行うことの重要性について周知徹底（平成31年2月）</li> <li>• 厳格に管理すべき情報の取扱いに関して、より一層、適正な入札契約事務を実施するため、特に留意すべき事項として、外部へ公表する情報及び事業者へ交付する書類等の確認及び契約事務手続中に使用した確認資料等の取扱いの2点について周知徹底（令和元年7月）</li> </ul>	<p>実施済み</p>
<p>② 厳格管理情報の取扱いに関する意識啓発の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 厳格管理情報の取扱いに係る要点等を簡潔にまとめたリーフレットを作成（平成31年3月）</li> <li>• 研修において、情報漏えいの意識啓発を図るとともに、厳格管理情報の適切な管理について周知徹底（令和元年8月）</li> <li>• 研修や説明会などの機会を活用して周知を図り、契約に携わる職員の意識啓発を強化</li> <li>• 全庁のコンプライアンス推進月間において、チェックリストを職員に配布し、厳格管理情報の取扱いについての知識を確認。あわせて、解説編のセルフチェック欄で自らの行動の振り返りを実施（令和元年11月）</li> </ul>	<p>引き続き徹底</p>
<b>(2) 適切な業者対応の徹底</b>	
<p>① 「利害関係者との接触に関する指針」の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 「利害関係者との接触に関する指針」改正（平成31年3月） <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 職員の遵守事項として、以下を明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 利害関係者からのさぐり行為に決して応じてはならないこと</li> <li>• 利害関係者から職務上の要望、意見等を受けたときは、速やかに上司に報告し、指示を受けること</li> </ul> </li> <li>イ 管理監督者の遵守事項として、以下を明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 職員と利害関係者との接触について、日頃から状況の把握に努めるとともに、職員が報告、相談しやすい職場づくりに取り組むこと</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>実施済み</p>

<p>② 「利害関係者との接触に関する指針」の周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「利害関係者との接触に関する指針」について、毎年実施のeラーニングの研修資料に反映するとともに、職層別に具体的な事例を盛り込むなどして、内容を周知徹底（令和元年6月～11月）</li> <li>全庁のコンプライアンス推進月間において、チェックリストを職員に配布し、「利害関係者との接触に関する指針」についての知識を確認。あわせて、解説編のセルフチェック欄で自らの行動の振り返りを実施（令和元年11月）</li> </ul>	引き続き徹底
<p>③ 情報漏えいや入札談合の防止に関する法令等に関する意識啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成31年度実務研修専門知識向上科「独占禁止法と入札談合等関与行為防止法」「都の入札契約制度における、情報漏えいや入札談合の防止等について」を実施（令和元年8月）</li> <li>研修資料について各局での研修等で活用できるよう情報提供</li> <li>全庁のコンプライアンス推進月間において、チェックリストを職員に配布し、入札談合等関与行為防止法についての知識を確認（令和元年11月）</li> <li>様々な機会を活用し、情報漏えいや入札談合の防止に関する法令等に関する意識啓発を実施</li> </ul>	実施済み  引き続き徹底
<p>④ 利害関係者からの「働きかけ」を受けにくい職場環境の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>執務室の出入口付近や打合せコーナー等に、利害関係者の接触に関する禁止事項を示した事業者向けポスターを掲示</li> <li>オープンスペースでの打合せを徹底</li> </ul>	引き続き徹底
<p>⑤ 「さぐり行為」への対応についての周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修において、情報漏えいの意識啓発を図るとともに、「さぐり行為」への適切な対応について周知徹底（令和元年8月）</li> </ul>	実施済み
<p><b>(3) 適正な仕様書作成の徹底</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>適正な仕様書作成に係る例文集等を業務ポータルサイトに掲載（平成31年3月）</li> <li>仕様書の作成に当たり、委託範囲及び業務要求水準を可能な限り具体的に記しているか等の確認の必要性について、注意喚起（令和元年7月）</li> </ul>	引き続き徹底
<p><b>(4) 適正な職務遂行の確保（職務理解の徹底、職員育成の充実）</b></p>	
<p>① 職層別に行われる研修の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職層別研修において、最新ケーススタディを軸に据えた実践的なカリキュラムを導入（令和元年度）</li> <li>具体的には、 <ul style="list-style-type: none"> <li>個人ワークやグループ討議など「自ら考える」時間を拡大</li> <li>上司や部下の目線で自身の職務を改めて理解</li> </ul> </li> <li>管理職等に対し、今回の事故をベースとした事例をもとにケーススタディを実施し、職層ごとに求められる職務や職責への理解を促進</li> </ul>	実施済み  令和2年度
<p>② 事務引継内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務引継書に盛り込むべき内容（担当事務の関連規定や通知等）をQ&amp;Aにより職員に周知（平成31年3月）</li> </ul>	実施済み



<p>③ 人事評価項目に関する周知の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価に係る説明会等において、部下の状況把握の重要性や「職務に対する理解」、「規律性」などの評価項目の意義などを改めて周知徹底（平成31年4月）</li> </ul>	引き続き徹底			
<p>④ 技術職の局間交流の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い分野の経験を積み、能力伸長を図る観点から、長期在職者や管理職の局間交流を推進</li> <li>他局と共有できる技術分野を整理し、局横断的に技術職を育成</li> </ul>	令和2年度異動に向けて調整中			
<p><b>(5) 公務員倫理の徹底</b></p>				
<p>① 懲戒処分事例の職員周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各局を通じて全職員に懲戒処分のプレス内容を周知し、法令遵守等への意識啓発を強化（平成31年2月～）</li> </ul>	引き続き実施			
<p>② コンプライアンス推進研修の見直し</p> <table border="1" data-bbox="204 801 1313 1283"> <tr> <td data-bbox="204 801 1313 999"> <p>ア 講師養成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事故の未然防止のために管理監督者が果たすべき役割や、事案発生後の具体的な対応について検討するケーススタディやグループ討議などを新たに実施（令和元年6・7月）</li> </ul> </td> <td data-bbox="1313 745 1554 1283" rowspan="2">実施済み</td> </tr> <tr> <td data-bbox="204 999 1313 1283"> <p>イ 各局研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原則、職層（一般職・管理監督職）別に研修を実施する。懲戒処分となった実例から、懲戒処分の指針等を参考に問題点等を検討するグループ討議を実施</li> <li>上記を反映した内容で各局において研修を実施中</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p>ア 講師養成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事故の未然防止のために管理監督者が果たすべき役割や、事案発生後の具体的な対応について検討するケーススタディやグループ討議などを新たに実施（令和元年6・7月）</li> </ul>	実施済み	<p>イ 各局研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原則、職層（一般職・管理監督職）別に研修を実施する。懲戒処分となった実例から、懲戒処分の指針等を参考に問題点等を検討するグループ討議を実施</li> <li>上記を反映した内容で各局において研修を実施中</li> </ul>	
<p>ア 講師養成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事故の未然防止のために管理監督者が果たすべき役割や、事案発生後の具体的な対応について検討するケーススタディやグループ討議などを新たに実施（令和元年6・7月）</li> </ul>	実施済み			
<p>イ 各局研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原則、職層（一般職・管理監督職）別に研修を実施する。懲戒処分となった実例から、懲戒処分の指針等を参考に問題点等を検討するグループ討議を実施</li> <li>上記を反映した内容で各局において研修を実施中</li> </ul>				
<p>③ eラーニングの内容見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職層ごとに具体的な事例を盛り込み、実践力や判断力を養いながら公務員倫理の徹底に資する内容に改善</li> <li>「自ら考える」ことで、実践的かつ深い理解を促すため、記述式を一部導入</li> <li>上記を反映した内容でeラーニングを実施（令和元年6月～11月）</li> </ul>	実施済み			
<p><b>(6) 上司による部下指導</b></p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>上司は、自己申告の面談時や決裁の回付時などを活用して部下職員の状況把握に努め、タイミングを逸することなく適切な指導を行うよう、職層別研修等により注意喚起</li> <li>全庁のコンプライアンス推進月間での職場討議において、管理職が討議結果を把握した上で、自らの考えや職員へのアドバイスをフィードバックする取組を実施</li> </ul>	引き続き徹底			

## 2 汚職等防止に向けた充実・強化策（その他の防止策）

### （1）不正を防止する観点からの職場づくりと意識啓発

<p>① 相談のできる職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"><li>職場の不適正事案等を共有することの重要性を研修等で周知。職場の課題を率直に話し合える環境を整備</li><li>重大事故の監察結果を踏まえ、事故と関連する制度を所管する部門と事故原因の分析結果を共有、再発防止を図る。</li></ul>	随時
<p>② 全庁のコンプライアンス推進月間を活用した意識啓発</p> <ul style="list-style-type: none"><li>管理監督者がリーダーとなり、引き続き、各種の取組を実施</li><li>職場の実態を踏まえた汚職等防止策の実施状況について再確認</li><li>全庁のコンプライアンス推進月間において、重大事故の防止に向けた取組を実施（令和元年11月）<ul style="list-style-type: none"><li>今回の事案をベースとした事例をもとに、都民の信頼に答え得る職員となるための考え方や心構えについて、職場討議を実施</li><li>汚職等防止に関する動画ファイルを随時視聴できるよう業務ポータルサイトに掲載</li></ul></li></ul>	引き続き徹底
<p>③ 新規採用職員の採用前後にわたる意識啓発</p> <ul style="list-style-type: none"><li>都職員として求められる高い使命感や倫理観を早期に習得<ul style="list-style-type: none"><li>ア 合格者に対する採用説明会を利用して意識啓発（令和元年7月・8月）</li><li>イ 入都時に服務宣誓の趣旨を事前周知（平成31年3月）</li><li>ウ 新任研修で服務規律を体系的に説明（平成31年4月）</li></ul></li></ul>	引き続き徹底
<p>④ 退職直前の職員への意識啓発</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ライフプラン講習会において、退職直前の職員全員に汚職等防止リーフレットを配布（平成31年1月・2月）</li></ul>	引き続き徹底
<p>⑤ 執務室への立入規制</p> <ul style="list-style-type: none"><li>汚職防止ポスターを刷新し、執務室出入口付近等に掲示（令和元年11月）</li><li>オープンスペースでの打合せ徹底</li><li>全庁のコンプライアンス推進月間において、再周知（令和元年11月）</li></ul>	引き続き徹底

### （2）公益通報制度の運用

<ul style="list-style-type: none"><li>ホームページや業務ポータルサイトにおいて制度案内を掲載</li><li>全庁のコンプライアンス推進月間で、チェックリストを職員に配布し、公益通報制度についての知識を確認（令和元年11月）</li></ul>	引き続き徹底
---	--------

### (3) 服務監察による指導の充実

<p>① 同種の事故の発生防止に向けた取組の実施</p> <ul style="list-style-type: none"><li>重大事故の発生に際し、事故発生局（事故関係局）に再発防止策の策定とその報告を必ず求め、その実施状況を確認するにより、各職場における確実な防止策の実施、定着化を促進（平成31年3月「平成31年度服務監察計画」に明記）</li></ul>	引き続き実施
<p>② 任命権者間の協力</p> <ul style="list-style-type: none"><li>異なる任命権者間において、重大事故に係る背景、職場管理上の課題、再発防止に向けた取組等を情報共有するなど、相互の協力体制を強化（平成31年2月に3公営企業局・教育庁に説明）</li></ul>	引き続き実施
<p>③ 各局支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"><li>重大事故の原因、背景などを分析し、それを踏まえて作成した資料を講師養成研修の資料に盛り込むとともに、監察等を通じ各局に提供（令和元年5月～）</li></ul>	引き続き実施

### (4) その他、各職場の実情に応じた汚職等防止策

<ul style="list-style-type: none"><li>汚職等防止策を着実に実施し、適切かつ厳格な業務遂行と服務規律を保持</li></ul>	
<p>〔具体的取組〕</p> <ul style="list-style-type: none"><li>定例会議や面接などの場を活用し、職員の体調管理や生活態度等の状況把握を行い、問題の早期発見に努める。</li><li>秘密事項等の情報を明確化し、組織で共通理解を図るとともに、パスワード設定、保管方法の工夫により、必要最低限の関係者に留める。</li><li>総務局コンプライアンス推進部作成の「汚職等非行防止ガイドブック」の改定に併せ、TAIMS掲示板による掲示だけでなく、非常勤職員や政策連携団体等も含め、配布を行う。</li><li>予定価格や個人情報に記載された起案決裁時は、「直接渡し」「持ち回り」を行い、情報管理を徹底する。</li><li>職場の実情に応じた職場研修を実施するとともに、各職場において汚職等防止に係るOJTに加え、実務経験者による個別指導を実施するなど、一層の充実を図る。</li><li>全ての職場において、職員を孤立させないよう、10分間ミーティングなどの担当内会議や課長代理会等を定期的実施し、共通の課題等について議論するなど、職場のコミュニケーションの活性化を図る。</li><li>机上、机周りを整理整頓するとともに、秘密書類は、施錠できるスペースへの保管を徹底する。</li><li>局の所属監察結果に基づき、各所属への適切な指導を行い、是正措置の徹底を図るとともに、局内において問題点・改善点を共有し、服務指導の更なる充実を図る。</li><li>局人事異動基準を厳正に運用し、許認可ポストの適正な異動、同一事業分野における長期在職者の解消等を図る。</li><li>離席時にも、書類の裏返し、画面のロック等を実施する。</li></ul>	各職場で引き続き実施

<ul style="list-style-type: none"> <li>• プリンター・コピー機で印刷した際の手紙の置きがないう、セキュリティプリント機能を活用する。</li> <li>• 管理監督者は、報告を受けた際に、複数回一人で対応していることがないか等、状況把握に努めチェック機能を強化する。</li> <li>• 廊下、トイレ、エレベーターなど、外部の者が立ち入ることができる場所において、仕事の話は差し控え、情報漏えいの可能性をなくす。</li> <li>• 業務に無関係な会話を行わないように徹底し、業者との馴れ合いを防止していく。</li> <li>• 作成された仕様書を複数人でチェックする体制や他組織の類似案件やインターネット等による情報収集の強化、財務局が配布する「仕様書内容チェックシート」の活用等により、適正な仕様書が作成される執行体制の強化を図る。</li> <li>• 事業開始当時には妥当であった仕様書についても、時間の経過に伴う社会情勢の変化等に応じて、内容が適正か、より具体的に示すことは可能ではないか等、改めて見直すことが重要であり、その旨起工課に徹底を図るとともに、契約担当においても十分に検証し、契約事務を行う。</li> <li>• 職務の理解が不十分なために発生した案件のうち、他課においても共通して発生し得るものについては、他課にも情報提供を行うなど、組織としての支援体制を強化する。</li> <li>• 服務指導担当課が毎月作成する「公務員にまつわる事件・事故報道」や総務局が発表する職員の懲戒処分の報道発表資料などを活用して、職場内で汚職非行防止について意見交換を定期的に行い、職員の規範意識を高める。</li> <li>• 繁忙期においても、担当者等の定期的な実施や、決裁の場面で管理監督者が疑問点を担当に説明させることで、積極的なコミュニケーションを図る。</li> </ul>	<p>各職場で引き続き実施</p>
---	-------------------

### 3 他の任命権者による取組

#### (1) 交通局の取組

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 関係する職員以外のものが情報を入手する機会・環境を作らないよう重要書類の施錠保管等管理を徹底</li> <li>• 厳格管理情報の適正管理（知る範囲の限定、回付時の封印徹底など）</li> <li>• 「利害関係者との接触に関する指針」改正（平成31年4月）</li> <li>• 業者打合せ時の複数人対応、Outlook予定表等の活用により、適切な業者対応を徹底</li> <li>• 利害関係者との打合せ場所を中心に「さぐり行為禁止」注意喚起ポスターを掲出</li> <li>• 契約担当部署において、業務担当者の適正な仕様書作成をサポートするために研修会や連絡会議の開催に加えて、仕様書作成支援ツール（掲示板にQ&amp;Aを掲載）を充実</li> <li>• 技術力、知識の向上を目指し、専門技術に関する実務研修や外部研修の積極的な受講機会を設定</li> </ul>	<p>引き続き実施</p>
---	---------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 経験の浅い職員、転入職員をフォローする仕組みとして、分かりやすいマニュアルの作成及び相談・フォロー体制を整備</li> <li>• 地下鉄・バス等の現場で働く職員にも分かりやすく作成したコンプライアンス通信を発信し、汚職防止策の周知や事故の未然防止を注意喚起</li> <li>• 対象者を課長代理級と主任・一般職員に職層別に分けたうえで、討議内容に事例研究を取り入れた研修を実施</li> <li>• 年2回のコンプライアンス推進運動期間における「チェックリスト」を活用した職員の意識強化</li> <li>• 管理職による職場点検の実施により、部下職員の状況把握と汚職等防止の意識強化</li> <li>• 懲戒処分事例の紹介により、事故防止・法令遵守等の意識啓発を強化</li> <li>• 局掲示板やコンプライアンス推進運動期間を活用した公益通報制度の周知</li> <li>• 異なる任命権者の下で新たに発生した事故を踏まえて、服務監察のチェック項目を追加</li> </ul>	<p>引き続き実施</p>
<p><b>(2) 下水道局の取組</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 下水道局コンプライアンス推進ハンドブックにおいて、厳格管理情報を具体的に例示</li> <li>• 秘密文書の施錠管理を徹底 (契約・設計上の秘密文書は、必要な期間、共用保管庫に保管)</li> <li>• 「利害関係者との接触に関する指針」改正(平成31年4月)</li> <li>• 入札契約制度改革の本格実施に伴う情報管理の徹底について一部改正(平成31年4月)</li> <li>• 下水道局コンプライアンス推進ハンドブックに上記指針や通知の改正内容を記載し、周知徹底</li> <li>• 局内における設計や工事に関するマニュアルを局内ポータルサイトに掲示</li> <li>• 仕事の進め方に関する都庁ルール(下水道局版)及び汚職等非行防止策において、事務の適正処理に向けた日々の取組を周知</li> <li>• 10分間ミーティングを実施し、業務の進捗状況、都民や受注者への対応の適切さ、組織課題及び事務改善の状況等を確認し、コミュニケーションの活性化とOJTを推進</li> <li>• 5月の職場討議に始まり、コンプライアンス推進研修や11月のコンプライアンス推進月間など、コンプライアンスの推進及び汚職等非行防止の取組を重層的に実施</li> <li>• 局内研修や研修後に行うフォローアップシートの内容を、規程改正等を踏まえた上で、局の実情にあわせ、更新</li> <li>• 重大事故防止の視点を踏まえ、事例討議を取り入れたコンプライアンス推進研修を実施</li> <li>• 10分間ミーティング等を活用した、風通しの良い職場づくり</li> <li>• コンプライアンス推進月間を活用した意識啓発、新規採用職員や退職直前の職員に対する意識啓発を実施</li> </ul>	<p>引き続き実施</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 利害関係者の「働きかけ」を受けにくい職場環境の確保（汚職等防止ポスターの掲出、利害関係者の接触に関する禁止事項や局における「汚職等非行防止策」を記した事業者向けリーフレットを契約担当窓口等に配置）</li> <li>• 全職員へのメールやコンプライアンス推進データベースを活用した公益通報制度の周知</li> <li>• 懲戒処分発生時に、処分内容に応じて、注意喚起を図るリーフレットを作成し、全職員に周知徹底</li> </ul>	引き続き実施
<p><b>(3) 教育庁の取組</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 局主管課から局内に通知「入札契約事務に係る情報管理の徹底について」を发出（平成31年3月）</li> <li>• 厳格管理情報の取扱いに係るルールの改正について、「監察通信」（教育庁全職員向け啓発資料）で全職員に周知したほか、センター連絡会や校長連絡会等で校長等に具体的内容を周知</li> <li>• 一般職員向けコンプライアンス推進研修で厳格管理情報の取扱いに関するルールの改正内容を説明</li> <li>• 「利害関係者との接触指針」改正（平成31年4月）</li> <li>• 「利害関係者との接触指針」について、「監察通信」やeラーニング・一般職員向けコンプライアンス研修等により周知徹底</li> <li>• 本庁では、執務室入口に関係者以外立入禁止等の提示とともに、必要に応じてロープを張り、立入禁止区域を明確化</li> <li>• 事業所・都立学校では、職員のみ出入口に関係者以外立入禁止等の表示をするとともに、必要に応じて事業者入口にはカウンターを設ける等、立入禁止区域を明確化</li> <li>• 職層別研修について、ケーススタディ、グループ討議の導入など工夫を凝らした研修を実施</li> <li>• 一般職員向けコンプライアンス研修で、引継書の内容等について周知</li> <li>• 懲戒処分実施の都度、都立学校全教職員にメールにてプレス内容を周知</li> <li>• 「ふくむニュースレター」（都立学校全教職員向け啓発資料）を都立学校全教職員に送付し、サービス事故の発生状況やサービス事故防止のための注意事項を周知</li> <li>• 一般職員向けコンプライアンス推進研修で局内における特徴的な懲戒処分事例を周知した上で、職員自らが考えるきっかけとなる発問を随時実施</li> <li>• 職層別のeラーニングにおいて、汚職等の視点と管理監督者の職責から求められる具体的行動例を例示するほか、一定字数の記述式問題を設定</li> <li>• 教育庁独自にコンプライアンス推進月間（7月）を実施 所属単位での自己点検の実施、職場の状況に応じ職場研修や職場討議の実施、意識喚起のためのメールの一斉送信</li> <li>• 「使命を全うする！～教職員のサービスに関するガイドライン～」を全公立学校の新規採用教職員に配布</li> <li>• ホームページや業務ポータルサイトにおいて常時、教職員に対して公益通報制度を周知</li> </ul>	引き続き実施

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公益通報に関する講演会を開催し、局内幹部職員と広聴担当者を対象に窓口弁護士が活用事例などを紹介（令和元年5月）</li> <li>• 業務サービス監察等において、「入札契約事務にかかる契約情報の徹底について」に係る実施状況などのヒアリング等を実施し、汚職防止策の指導を充実</li> <li>• 局内で発生した事故のうち、他任命でも発生のおそれがある特異な事例については、サービス指導連絡会で報告し任命権者間で情報共有</li> </ul>	引き続き実施
<h4>4 東京都技術会議における汚職等防止策に係る取組の検討</h4>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 最終報告書で明らかになった事実をもとに、技術職としてのコンプライアンスなどの課題を踏まえ、再発防止に向けて、全庁横断的な汚職等防止策により一層取り組んでいく。</li> </ul>	
<p>〔具体的取組〕</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 安全衛生講習会等の機会を活用し、業者・業界団体等に対して、技術会議として行政側の統一した汚職等防止に関する取組を周知</li> <li>② 業者に適正な指導を行えるよう、引き続き、指導技術者などを活用し、技術の継承を強化 （例：建設技術マイスター等のような制度の水平展開、局横断的な活用）</li> <li>③ 職員の現場を的確に把握する力、他局の事業を理解する幅広い視野を醸成するために、現場での体感学習を取り入れた講習会を実施</li> <li>④ 都庁技術者スタートアップブックを、汚職等非行防止・コンプライアンス推進の観点で強化・改定、全技術職員に周知徹底</li> <li>⑤ 幅広い分野の経験を積み、能力伸長を図る観点から、長期在職者や管理職の局間交流を推進。併せて、他局と共有できる技術分野を整理し、局横断的な技術職の育成を推進</li> <li>⑥ 各年度の技術会議において、過年度に検討した防止策も含めて実施状況を確認（PDCAサイクル）</li> </ol> <p>【具体的な取組の実施状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 現場代理人会議等を活用し工事事業者に対して汚職防止に関する取組を周知</li> <li>• 指導技術者の認定制度やその活用に向けた工夫を水平展開</li> <li>• 現場講習会を実施（令和元年6月）</li> <li>• 都庁技術者スタートアップブック（第2版）を発行（平成31年3月）</li> </ul>	<p>随時</p> <p>実施済み</p>
<h4>5 政策連携団体及び地方独立行政法人における汚職等防止のための指導等</h4>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 政策連携団体や地方独立行政法人が果たす役割に留意し、各団体や法人、所管局等に対し、都の汚職等防止策と連動した指導等を実施</li> </ul>	
<h5>(1) 各団体間の情報の共有化</h5>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>① 政策連携団体 様々な機会を活用し、各団体が実施している事故防止策に係る情報を共有（令和元年8月）</li> <li>② 地方独立行政法人 各法人所管局と連携し、法人における問題点や取組状況を把握、事故防止策につながる有用な情報や取組などを、適時適切に提供</li> <li>③ 今回の事故を受け、政策連携団体及び地方独立行政法人における綱紀の保持についての通知を発出（令和元年7月）</li> </ol>	引き続き実施

## (2) 法令遵守等への意識の向上

### ① 政策連携団体

(一財)東京都人材支援事業団が実施する研修を含め、外部講師を活用するなど、服務規律やコンプライアンス等に関する指導・監督を充実

〈実施した取組〉

- 外部有識者によるコンプライアンス推進勉強会を実施(令和元年5月)
- 自己点検を実施し、結果を取りまとめた上で今後の対応策について所管課長会により周知(令和元年8月)

引き続き徹底

### ② 地方独立行政法人

各法人所管局と連携し、服務規律やコンプライアンス等に関する研修の情報を提供するなどの支援を実施

## (3) 政策連携団体に対する外部統制機能の強化

- 政策連携団体の業務運営上の事故等を含めた団体運営全般について、総務局が総合調整の立場から調査を行うことができるよう「東京都政策連携団体の指導監督等に関する要綱」に規定することで、外部統制機能を強化(平成31年4月)

実施済み

## (4) 所管局による各団体における汚職等防止のための指導等

- 所管団体に綱紀粛正についての通知や情報提供を行い、各団体における非行事故防止に対する意識が弛緩することがないように定期的に指導する。
- 不適正事例・事故等の発生に係る情報について、速やかに報告するよう、所管団体に指導する。
- 所管団体に、都における非行事故発生時などの都度、綱紀の粛正等に関する情報提供・注意喚起を図り、団体への指導及び汚職等の発生防止に向けた取組の支援を図る。
- 所管団体からも委員として局コンプライアンス推進委員会に加わることで、汚職等非行防止に関する注意喚起・情報提供に関して、局と同様の注意喚起と情報提供を行う。
- 「都コンプライアンス基本方針」や「仕事の進め方に関する都庁ルール」を所管団体に周知し、団体の実情に応じた取組を促進する。
- 「汚職等非行防止の手引」や「OJTハンドブック」等の所管団体への情報提供を通じて、管理監督者によるリーダーシップの発揮や風通しの良い職場づくりなど、汚職や非行を防ぐ組織づくりを後押しする。
- 都のコンプライアンス推進に係る取組の動向などを注視し、所管団体が実施する「コンプライアンス研修」の参考となる都の取組事例などを随時情報提供する。
- 局と所管団体との間で更に情報共有を図るため、総務局や局が定期的に発行している「コンプライアンス通信」について、団体に情報提供を行う。
- 都が実施するコンプライアンス研修の資料を所管団体に提供し、都派遣職員以外の研修未受講者への情報提供、各団体が実施する研修資料に活用する。

各局で引き続き実施



- 所管団体に派遣されている都職員も対象にコンプライアンス推進研修を定期的実施するとともに、受講により得た知識等を派遣先にフィードバックしてもらい、団体職員へその効果を波及させる。
- 所管団体に派遣されている都職員も対象とし、コンプライアンス推進チェックリストを用いたチェックを実施し、都派遣職員の意識啓発を図り、団体職員へその効果を波及させる。
- 所管団体の汚職等防止策の実施状況について、局と団体との意見交換会を実施する。
- 連絡会議を行い、全庁重点テーマに基づく局の重点取組事項について情報提供を行うとともに、所管団体に対し、コンプライアンスに関する実施計画の策定を依頼する。
- 実施計画の進捗について、12月及び年度末に実施状況報告を受けるとともに、3月に連絡会議を行い、局の取組状況と合わせて、実施状況の共有を行い、相互の情報共有を図る。
- 厳格管理情報の範囲・取扱いについて、年1回開催する経理事務担当者会議等において、定期的に意識啓発を図り、形骸化を防止する。
- 適正な契約手続が引き続きなされるよう適宜指導を行うとともに、厳格管理情報の範囲に関して継続的に団体内での共有が行われるよう認識の強化を図る。
- 規程に基づき、書類の保管方法や電子ファイルの保存ルール等を周知徹底し、引き続き適切な管理が行われるよう、都の同様の取組を情報提供するなど適宜指導を行う。
- 必要以上に利害関係者と接触することがないように、年1回開催する経理事務担当者会議等において、定期的に各団体への周知を図る。
- 所管団体によるコンプライアンス研修等の実施状況について把握するとともに、引き続き適切な事業者対応が行われるよう適宜監督を行う。
- 適切な仕様書作成がなされるよう、内部監察の実施状況などを通して、適宜指導を行う。
- 都主催の研修や所管団体内での研修・OJTを通じて、担当者の実務能力を向上させ、適正な仕様書の作成を促進する。

各局で引き続き実施