

汚職等防止策検討結果報告書
(中間報告)

平成31年1月
東京都汚職等防止部会

はじめに

職員の服務規律の確保については、これまでも、全庁を挙げてその努力を行ってきたが、今回、公正取引委員会による行政調査が水道局に対して実施され、浄水場に勤務していた職員が、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不祥事が発覚した。

このような、都政運営を担う職員としての自覚を欠く行為により、都民の方々から寄せられる「信頼」が大きく傷つけられることになったのは、誠に残念なことである。

都では、過去の服務事故を契機に、汚職等防止対策を見直し、その防止に全力を挙げて取り組んできたところであるが、当部会として、再度このような不祥事が発覚したことは、慙愧に堪えない。

都は、2020年のオリンピック・パラリンピックを史上最高の大会として着実に成功させるために、多くの都民の方々の理解と協力を得る必要がある。

そのために、一刻も早く都民の信頼の回復を図ることは、全ての職員が一丸となって取り組むべき最重要の課題である。

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、再発防止策の策定を中心に審議を行ってきた。

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、全庁的に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こととした。

職員一人ひとりが、再発防止策を徹底する不断の努力を続け、このような不祥事を二度と起こさないことが、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方途である。

今後、全庁を挙げて、本報告書に掲げる防止策を速やかに実施していく。

なお、現時点では、公正取引委員会の調査が継続中であり、その結果が明らかになっていないため、本報告書は、現在までに都が把握した情報を基に検討した結果の中間報告である。

平成31年1月

東京都汚職等防止部会

目次

I	事故の概要	1
1	事故に相当する事実	1
2	事故の背景	1
II	事故の原因及び再発防止策の方向性	2
III	汚職等防止部会の取組方針	4
1	基本的考え方	4
2	対象	4
3	再点検・検討の視点	4
4	再発防止策の方向性	4
5	検討の進め方	5
IV	今回の事故を踏まえた今後の対応方針	6
V	今回の事故の背景と原因を踏まえた汚職等防止策	8
1	厳格管理情報の適正管理の徹底	8
(1)	厳格管理情報の取扱いに関するルールの点検	
(2)	厳格管理情報の取扱いに関する意識啓発の強化	
2	適切な業者対応の徹底	9
(1)	「利害関係者との接触に関する指針」の見直し	
(2)	「利害関係者との接触に関する指針」の周知徹底	
(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	
(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	
3	適正な仕様書作成の徹底	10
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）	11
(1)	職層別研修の見直し	
(2)	事務引継内容の充実	
(3)	人事評価項目に関する周知の徹底	
(4)	技術職の局間交流の推進	
5	公務員倫理の徹底	12
(1)	懲戒処分事例の職員周知	
(2)	コンプライアンス推進研修の見直し	
(3)	eラーニングの内容見直し	
6	上司による部下指導	13

VI	汚職等防止に向けた充実・強化策（その他の防止策）	14
1	不正を防止する観点からの職場づくりと意識啓発	14
	(1) 全庁的なコンプライアンス推進月間を活用した意識啓発	
	(2) 新規採用職員の採用前後にわたる意識啓発	
	(3) 退職直前の職員への意識啓発	
	(4) 執務室への立入規制	
2	公益通報制度の運用	15
3	服務監察による指導の充実	15
	(1) 同種の事故の発生防止に向けた取組の実施	
	(2) 任命権者間の協力	
	(3) 各局支援の充実	
4	監理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	16
	(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) 監理団体に対する外部統制機能の強化	
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	17
6	その他、各職場の実情に応じた汚職等防止策	18
別紙	水道局における原因分析と再発防止策	20

参考資料

- 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・幹事会開催状況
- 汚職等防止策の概要

I 事故の概要

1 事故に相当する事実

- 職員A（以下「事故者」という。）は、X浄水場の排水処理係長であった平成22年度から平成25年度までの間に、複数回、X浄水場の排水処理施設運転管理作業を受託していた受託事業者に対して、複数単価契約による翌年度の設計単価に関する情報を示した。
- 現時点では、事故者が、価格情報提供の見返りに便宜供与を受けた事実は確認されていない。

2 事故の背景

- 事故者は、監督員として受託事業者PのB所長から日報の提出を受けるとともに、前日の排水処理や設備の稼働状況及び当日の予定などの報告を受け、必要な指示・調整を行った後、施設内を巡回している。事故者は、単独で巡回の途上で同一敷地内にある事務室にいるB所長のところに寄って、業務上の意見交換をすることも多かった。
- 設計単価の積算は、排水処理係の担当業務と位置付けられていた。設計・積算部門と施行管理部門が同一であるため、常駐している受託事業者と日常的に接触している都担当者が、設計単価を知っている状態となっていた。
- 事故者は、X浄水場で初めて排水処理の業務に就くこととなり、B所長から排水処理業務の内容を詳細に至るまで教えてもらい、業務を遂行することとなった。B所長は、排水処理設備・機器に不具合が発生した際、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。こうしたことから、事故者は、B所長に恩義を感じ、頼るようになっていった。
- 事故者には、受託事業者Pが契約を取ってほしい、受託事業者Pに任せれば安心、という気持ちがあった。契約の切り替えに伴って受託事業者が変わった場合、次年度からの排水処理の運営が滞るのではないかと不安があった。これは、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、ということだと認められる。
- 事故者は、B所長から価格を聞かれたので、断らなかった。
- 事故者は、B所長がいたからこそX浄水場は円滑に運営されてきたと考えていたので、B所長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た。

II 事故の原因及び再発防止策の方向性

不正行為は、機会・動機・正当化の3つの要因がすべ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。

この手法により事故の原因分析を行い、次のとおり再発防止策の方向性を定めた。

要因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>

➤ 確認された事実から見えた原因

● 厳格管理情報を取り扱う職員と受託事業者とが頻繁に接触する職場

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都担当者が設計単価を知っていたうえに、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。

➤ 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

要因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>

➤ 確認された事実から見えた原因

● 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所長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。その結果、発注者と受注者という関係ではなく、一緒に働く「仲間」であるという認識を持つようになった。

● 職務理解の欠如

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。

➤ 再発防止策の方向性

- ③ 適正な仕様書作成の徹底 ④ 適正な職務遂行の確保

要因3 「正当化」＜不正行為に自らを納得させる理由づけ＞

➤ 確認された事実から見えた原因

●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。また、守秘義務違反が、都民からの信頼を裏切る重大な義務違反であるという認識だけでなく、事故者一人の違反行為が、結果として、法令等に則り誠実に業務を遂行している他の大勢の職員を巻き込み、都政の停滞を招く事態に発展するという意識が不足していた。

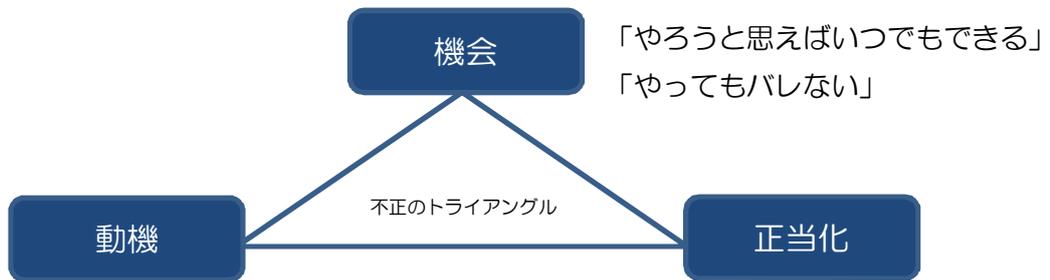
●過度な信頼

事故者は、初めての業務の内容を受託事業者の所長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所長を頼っていった。

➤ 再発防止策の方向性

- ⑤公務員倫理の徹底
- ⑥上司による部下指導

(※) 不正のトライアングル理論 (D・R・クレッシー)



「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

Ⅲ 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、各局の実情に依じて、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（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。

IV 今回の事故を踏まえた今後の対応方針

1 全庁における再発防止策の実施

今回の事故を受け、事故発生局である水道局では、**別紙**のとおり再発防止策を取りまとめ、既に一部実施している。

一方、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、水道局を除き、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庁を築いていくため、汚職等は全庁のすべ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V及びVIに掲げた防止策について、全庁を挙げて早急に取り組んでいく。

2 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再発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、提示された再発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、実施が困難なものは、フェイルセーフの考えに基づき代替手段を速やかに検討した上で、事故防止のための対策を講じる必要がある。（※）

再発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-6に掲げた防止策のような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、フルプーフとフェイルセーフの2つの考え方がある。フルプーフは人的ミスの発生を一切なくすための対策であり、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（フルプーフ）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）
フル ブーフ	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"> ・ 厳格管理情報の範囲、取扱いを十分に理解する。 ・ 打合せをオープンスペースで行う。 ・ 上司への事前事後報告を行う。 ・ 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。

V 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単価を知る職員（事故者）が、受託事業者と日常的に接触していた。
- 事故者は、受託事業者の所長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単価に関する情報を漏えいした。
- 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、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る。

(実施時期：直ちに実施)

(2) 厳格管理情報の取扱いに関する意識啓発の強化

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、毎年度定期的の実施している、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する。

(実施時期：直ちに実施)

2 適切な業者対応の徹底

- 受託事業者は、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。
- つまり、施行管理する立場の職員が、積算価格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

「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する。

① 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す）行為に決して応じてはならないこと
- ・ 利害関係者から業務上の要望、意見等を受けた場合には、速やかに上司に報告し、その指示を受けること

② 管理監督者の遵守事項

- ・ 職員の利害関係者との接触について、日頃から状況把握に努めるとともに、職員が報告、相談しやすい環境の整備に努めること

(実施時期：直ちに実施)

(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」の内容について、毎年度実施するeラーニングにより周知徹底を図る。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う。

(実施時期：平成31年度)

(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

情報漏えいや入札談合の防止に係る、独占禁止法や入札談合等関与行為防止法に係る研修を実施し、職員の意識を高める。また、研修で使用した

資料は、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う。

(実施時期：平成31年度)

(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)

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、受託事業者の所長は、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所長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。
- こうしたことから、一つひと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・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する。

(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所長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、受託事業者の所長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、契約の切り替えに伴って受託事業者が変わると、次年度からの排水処理の運営が滞るのではないかと不安を抱いていた。
- 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。
- 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） 職層別研修の見直し

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する。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を改めて理解する。

（実施時期：平成31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、Q&Aにより職員に周知する。

【周知内容】

- ・当該事務の関連規定や通知等を引継事項に盛込む
- ・事務遂行における庁内の調整・照会先を明記
- ・外部（事業者等）との調整に当たっての留意事項を明記
- ・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 等

（実施時期：直ちに実施）

（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うえで、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、注意喚起を行う。

(実施時期：平成31年度)

(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。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。

(実施時期：平成31年度)

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。
- 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。

【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は、これまでも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してきたところであるが、今後は、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する。

(実施時期：直ちに実施)

(2) コンプライアンス推進研修の見直し

① 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する。

② 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。また、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する。

(実施時期：平成31年度)

(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、公務員倫理の徹底を目指す。また、「自ら考える」ことで実践的かつ深い理解を促すため、記述式を一部導入する。

(実施時期：平成31年度)

6 上司による部下指導

- 事故者は、初めての業務の内容を受託事業者の所長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所長を頼っていった。
- 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、職層別研修(p.11 防止策4(1))等により注意喚起を図る。

(実施時期：平成31年度)

VI 汚職等防止に向けた充実・強化策（その他の防止策）

これまでの汚職等防止に係る取組、また、今回の各局における再点検を踏まえ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) 全庁的な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、全庁的な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）

〔全庁的な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

(2) 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。

- ① 合格者に対する採用説明会を利用して意識啓発
- ② 入都時に服務宣誓の趣旨を事前周知
- ③ 新任研修で服務規律を体系的に説明

（実施時期：引き続き徹底）

(3) 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：引き続き徹底）

(4) 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。

〈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）

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ることとし、その実施状況を確認し、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：随時）

(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：随時）

(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各局に提供することで、職場での取組をより効果的なものにしていく。

(実施時期：随時)

4 監理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

これまででも、汚職事故が発生した場合には、監理団体や地方独立行政法人に対して綱紀粛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、監理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、監理団体については、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検討する。

〔具体的な取組〕

(1) 各団体間の情報の共有化

① 監理団体

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などを、適時適切に提供していく。

(実施時期：引き続き徹底)

(2) 法令遵守等への意識の向上

① 監理団体

(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・監督を充実していく。

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) 監理団体に対する外部統制機能の強化

監理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、第三者的な立場で全庁的な視点から総務局が調査等を行うことができる仕組みを導入することで、外部統制機能を強化していく。

(実施時期：平成31年度早期)

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、さら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。今後とも、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・改訂し、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。

〈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 その他、各職場の実情に応じた汚職等防止策

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：各職場で引き続き徹底)

〔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」の改訂に合わせ、TAIMS 掲示板による掲示だけでなく、非常勤職員や監理団体等も含め、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。
- すべての職場において、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、サービス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1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。
- 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。
- 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。

水道局における原因分析と再発防止策

1 要因・問題点・背景

(1) 事故から直接導かれる事項

- 現時点で、今回判明した事故に係る分析から導かれる要因等は、以下のとおりである。
 - ・ 施行管理する立場の職員が、積算価格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関係という職場環境に問題があった。
 - ・ 受託事業者の責任者の経験年数に対し、職員Aは初めての業務だったことから、当該業務に関し著しい能力の乖離があり、過度な信頼を寄せることになり、必要以上に受託事業者との距離が近くなった。
 - ・ 職員が過去に行った非違行為について、事後に申告する機会が設けられていたにも関わらず、職員Aは当該非違行為を行った後、申告していなかった。過去の非違行為について、職員が自発的に申告する仕組みが機能していなかった。
 - ・ 当該契約は、製造会社及び連続して受注する会社に優位性があるとともに、作業員の雇用や業務習熟等の必要から、受託事業者の交代が起こりにくい業界の特徴がある。入札結果は、公募による競争の結果と認識してきたが、より競争性を発揮させるための不断の見直しが不十分だった。

(2) 局事業の構造的な面から推測される事項

- 事故から直接導かれる事項のみならず、水道局の構造的な要因等に関しても考察を行った。そこから推測される事項は以下のとおりである。
 - ・ 水道事業は地域独占事業であり、業界への発注は水道局からの業務がほとんどを占めるため、企業からの働きかけを受けやすい。また、外部からのチェックが緩い。
 - ・ 現場業務のかなりの部分を直営から委託に振り替えてきたため、局職員だけでは管工事や重要機器の修理などが不可能であり、日常、有事に関わらず、受託事業者と密接な調整が必要な職場環境である。
 - ・ 技術職については職種が多様で、かつ専門の業務分野が分かれているため、経験を重視した異動となり、所属を異動しても同

じ担当業務に従事するケースが多いことから、業務に対する新しい視点やチェック機能が入りにくい。

2 水道局における再発防止策

- 事故発生局である水道局では、今回判明した事故に係る原因分析や構造的な問題を踏まえ、現行の汚職等防止対策に加えて、新たな再発防止策を全庁的な取組に先行して実施していく。

【取組内容一覧】

	新たな再発防止策
(1) 事故から直接導かれる事項の改善策	<ul style="list-style-type: none"> ア 排水処理作業委託の抜本的見直し イ 積算業務は本庁で一括することで、現場業務から分離 ウ 情報漏えい防止のための事業者側への対策強化 エ 職員の自発的な非違行為の申出を促す仕組みづくり
(2) 局事業の構造的な面から推測される事項の改善策	<ul style="list-style-type: none"> ア 委託の設計・積算をシステム化し局内の情報管理を徹底 イ 委託契約情報の事後公表の拡大 ウ 職場内で不正を発見・防止する体制の構築 エ 第三者コンプライアンス委員会の設置

【個別の取組内容】

(1) 事故から直接導かれる事項の改善策

ア 排水処理作業委託の抜本的見直し

(ア)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

- 排水処理業務については、担当職員が少なく、受託事業者と一対一になり得る状況である。
- そのため、排水処理担当と浄水施設担当の統合により、担当組織を大きくくり化し、「職員の相互支援」、「業務ローテーション体制の構築」、「複数名での受託事業者対応の徹底」及び「職

員の専門的ノウハウの共有」を図る。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 31 年度から実施する。

(イ) 受託可能な事業者の新規参入を促進

a 入札参加条件と発注仕様の見直し

- 入札参加条件と発注仕様が、新規参入を阻害していないかについて点検を行う。
- より多くの入札参加者を確保できるように、必要な見直しを実施していく。
- また、排水処理施設運転管理作業委託には、独占禁止法等の法令違反がない旨の誓約書提出を入札参加条件とし、提出のない事業者の参加申込みは無効とし、競争見積り合わせに参加させない。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 30 年 12 月から実施する。

b 契約方法の見直し

- 常駐作業員の雇用の安定性確保につなげるため、複数年契約（5年間）を導入する。
- 参入障壁の見直しに伴い、不良事業者の落札を防止し、価格以外の競争性の確保による談合防止につなげるため、総合評価方式を導入する。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 32 年度契約から実施する。
(評価基準の検討・策定、評価手続の実施、債務負担行為の設定のため)

イ 積算業務は本庁で一括することで、現場業務から分離

- 現在、受託事業者を管理監督する立場の事業所職員が積算結果を把握しているが、今後は委託業務の積算を本庁で実施することで、委託の積算部門と施行管理部門を切り離し、現場で受託事業者を管理監督する職員が厳格管理情報（注1）を保持しない形とする。

- なお、委託業務の施行管理は、従来どおり事業所で実施する。

(注1) 厳格管理情報とは、予定価格や最低制限価格等、当該情報がその時点では公表されていない契約事務に係る情報をいう。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成30年12月から実施する。
- 排水処理施設運転管理作業のほか、水道施設の維持管理作業など、年間300件程度実施していく予定である。

ウ 情報漏えい防止のための事業者側への対策強化

- より多くの入札参加者を確保するとともに、不正行為に対する受託事業者へのペナルティと入札結果の監視体制の強化を図ることにより、情報漏えい及び談合の防止に対する取組を強化する。

(ア) 不正行為に対するペナルティ強化

- 現在、都では入札参加者がさぐり行為（注2）を行ったが、厳格管理情報の入手に至らなかった場合において、注意喚起のために「注意書」を交付し、これが1年間で2回行われた場合、指名停止の措置を行うこととしている。
- 水道局ではこの措置に加え、「注意書」の交付が1回目の場合においても、交付以後1年間において当該事業者が指名競争入札等に参加申込みを行った際には、指名決定を保留して調査を実施し、独占禁止法等の法令違反がない旨の誓約書の提出を求めることとする。
- 調査の結果、誓約書の提出がなかった場合は入札を取りやめ、改めて契約手続をやり直すこととする。

(注2) さぐり行為とは、厳格管理情報を含む文書等の決定権者、決定関与者及び起案者ではない者が、厳格管理情報を聞き出そうとしたり不正に入手する行為をいい、都において、平成29年10月に新たに定義し、規制の対象とした。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成30年12月から実施する。

(イ) 契約締結手続の監視体制強化

- 現在、水道局では入札契約結果の検証のため、次の局内委員会を設置している。
 - i 物品契約監視委員会
談合防止を目的として、物品購入契約を対象に調査・監視
 - ii 工事契約監視委員会
情報漏えい防止を目的として、工事請負契約を対象に調査・監視
- 今後、監視体制の機能強化を図るため両委員会を統合し、新たに「契約監視委員会（仮称）」を設置する。
- 「契約監視委員会（仮称）」の委員又は幹事会には、コンプライアンス専管組織（詳細は後述）の職員も加え、コンプライアンスの観点からも監査を実施する。
- さらに、課長級による幹事会の新設や調査対象の拡大を図ることにより、契約手続の監視体制強化につなげていく。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 31 年 4 月から実施する。

エ 職員の自発的な非違行為の申出を促す仕組みづくり

- あってはならないことであるが、万が一誤って汚職を行ってしまった場合に、自ら申告するインセンティブを導入する。
- 現在、自発的な申告があった場合には、懲戒処分の処分量定を軽減させることが可能となっている。
- 今後は、この内容を全職員に周知するとともに、自発的な申告がなかった場合には、懲戒処分の決定に当たり、原則として、処分量定を加重して適用することとする。
- 本取組の実施に当たっては、自己申告面接時（当初申告）に、全職員に申告の有無による懲戒処分の量定適用を説明した上で、過去に情報漏えい等の汚職を行ったことがないかを確認する（平成 30 年度については、12 月までに実施）。
- その上で、全職員が毎年度、「汚職根絶に関する宣言書」にサインする。
- 汚職の事実が判明した場合は、申告の有無に応じ、先述のとおり懲戒処分の処分量定に反映させる。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 30 年 12 月から実施する。

（２）局事業の構造的な面から推測される事項の改善策

ア 委託の設計・積算をシステム化し局内の情報管理を徹底

- 現在、業務委託の積算に関する資料に、事業所の職員がアクセスでき、予定価格を知り得る職場環境である。
- そのため、水道施設の現場作業を中心とする委託業務については、その積算をシステム化する。
- 具体的には、以下の３点により、セキュリティの強化を図る。
 - ・積算に関する資料の外部への持ち出しができないようにする。
 - ・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する。
 - ・操作履歴の確認を行えるようにする。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 31 年度中に実施する。

イ 委託契約情報の事後公表の拡大

- 現在、都の電子調達システムで契約手続を行う全ての契約案件は、入札情報サービスにより、過去 1 年半の落札者情報を公表している。
- 今後は、現行の取組に加え、一定金額以上の業務委託について、過去 5 年間の落札額・入札参加者別応札額等の情報を一覧表により公表する。
- 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。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 30 年 12 月から実施する。

ウ 職場内で不正を発見・防止する体制の構築

- 事業者対応が特定の職員に偏ることなどにより、他の職員が不適正な事務処理に気付くことが困難な職場環境となってい

る。

- そのため、各職場において、これまでの汚職防止の取組に加え、定期的に課や担当単位で、職員相互が他者の視点から業務の点検を行う仕組みを構築し、コンプライアンス意識の向上を図る。
- 具体的には、定期的に「職場相互点検週間」を設定し、チェックリストに基づき、文書や机周り、スケジュール等について課内で相互点検を実施する。
- 所属長が、実施結果をコンプライアンス専管組織へ報告する。
- なお、本取組は、設計や起工、契約などを所管しており、情報の厳格管理が求められる部署から先行して導入する。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 31 年度から実施する。

エ 第三者コンプライアンス委員会の設置

- 水道事業は地域独占事業であり、外部からのチェックが緩くなる。
- これまでも独善的な経営に陥らないために、事業運営のあり方については、外部識者で構成する「東京都水道事業運営戦略検討会議」などを通じて、幅広い意見・助言をいただき、事業運営に反映してきた。
- 一方で、過去 2 回の汚職事件発覚時において、改善策の検討や実施状況の把握は、局内の汚職等防止対策本部で行っており、現在では、水道局内の「コンプライアンス推進委員会」で取組を推進しているが、コンプライアンス推進の側面では、外部の評価を受ける機会がほとんどない状況である。
- そのため、法曹関係者等の有識者からなる外部委員会（3～4 名程度を予定）を設置し、今回の件の再発防止策をはじめ、水道局の構造的な課題を踏まえた、水道局全体のコンプライアンス強化策の検証を行う。
- 「外部委員会」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、水道局内に専管組織を設置する。

<実施時期（スケジュール）>

- 平成 31 年 4 月から実施する。

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

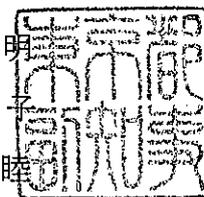
殿

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。

東京都コンプライアンス推進委員会設置要綱

28総監第421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。

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

青少年・治安対策本部長

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

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）

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
 情報通信企画部企画課長
 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	中 井 敬 三
委 員	東京都技監	西 倉 鉄 也
委 員	政策企画局長	梶 原 洋
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	山 手 斉
委 員	水道局長	中 嶋 正 宏
委 員	下水道局長	小 山 哲 司

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 室 一 人
幹 事	総務局総務部長	西 山 智 之
幹 事	総務局人事部長	栗 岡 祥 一
幹 事	財務局経理部長	初 宿 和 夫
幹 事	交通局総務部長	土 岐 勝 広
幹 事	水道局総務部長	松 丸 俊 之
幹 事	下水道局総務部長	安 藤 博
幹 事	教育庁総務部長	早 川 剛 生
幹 事	建設局企画担当部長 (東京都技術会議事務局)	花 井 徹 夫

汚職等防止部会・幹事会開催状況

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

汚職等防止策の概要

今回の事故の背景と原因を踏まえた汚職等防止策	実施(予定)時期
1 厳格管理情報の適正管理の徹底	
(1) 厳格管理情報の取扱いに関するルールの点検 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 	直ちに実施
(2) 厳格管理情報の取扱いに関する意識啓発の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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 	直ちに実施
2 適切な業者対応の徹底	
(1) 「利害関係者との接触に関する指針」の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・ 「利害関係者との接触に関する指針」改正 <ul style="list-style-type: none"> ①職員の遵守事項として、以下を明記 <ul style="list-style-type: none"> ・ 利害関係者からさぐり行為を受けた場合、決して応じてはならないこと ・ 利害関係者から業務上の要望、意見等を受けた場合には、速やかに上司に報告し、その指示を受けること ②管理監督者の遵守事項として、以下を明記 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の利害関係者との接触について、日頃から状況把握に努めるとともに、職員が報告、相談しやすい環境の整備に努めること 	直ちに実施
(2) 「利害関係者との接触に関する指針」の周知徹底 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「利害関係者との接触に関する指針」について、eラーニングを通じ、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 	平成31年度
(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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 独占禁止法や入札談合等関与行為防止法に係る契約担当者向けの研修を実施 ・ 研修資料については各局での研修等で活用できるよう情報提供 	平成31年度
(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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ オープンスペースでの打合せを徹底 	引き続き徹底
3 適正な仕様書作成の徹底	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	引き続き徹底

4 適正な職務遂行の確保	
<p>(1) 職層別研修の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 具体的には、 <ul style="list-style-type: none"> 個人ワークやグループ討議など「自ら考える」時間を拡大 上司や部下の目線で自身の職務を改めて理解 	平成31年度
<p>(2) 事務引継内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 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&Aにより職員に周知 	直ちに実施
<p>(3) 人事評価項目に関する周知の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> 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年度
<p>(4) 技術職の局間交流の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 	平成31年度
5 公務員倫理の徹底	
<p>(1) 懲戒処分事例の職員周知</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	直ちに実施
<p>(2) コンプライアンス推進研修の見直し</p> <p>① 講師養成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>② 各局研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 原則、職層（一般職・管理監督職）別に研修を実施する。懲戒処分となった事例から、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 	平成31年度
<p>(3) eラーニングの内容見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 「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 	平成31年度
6 上司による部下指導	
<ul style="list-style-type: none"> 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事前に注意喚起 	平成31年度

汚職等防止に向けた充実・強化策（その他の防止策）	実施（予定）時期				
1 不正を防止する観点からの職場づくりと意識啓発					
(1) 全庁的なコンプライアンス推進月間を活用した意識啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 職場の実態を踏まえた汚職等非行防止策の実施状況について再確認 	引き続き徹底				
(2) 新規採用職員の採用前後にわたる意識啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <table border="1" data-bbox="256 539 1262 705"> <tr> <td data-bbox="256 539 1262 595">① 合格者に対する採用説明会を利用して意識啓発</td> <td data-bbox="1262 539 1485 705" rowspan="3">引き続き徹底</td> </tr> <tr> <td data-bbox="256 595 1262 651">② 入都時に服務宣誓の趣旨を事前周知</td> </tr> <tr> <td data-bbox="256 651 1262 705">③ 新任研修で服務規律を体系的に説明</td> </tr> </table> 	① 合格者に対する採用説明会を利用して意識啓発	引き続き徹底	② 入都時に服務宣誓の趣旨を事前周知	③ 新任研修で服務規律を体系的に説明	引き続き徹底
① 合格者に対する採用説明会を利用して意識啓発	引き続き徹底				
② 入都時に服務宣誓の趣旨を事前周知					
③ 新任研修で服務規律を体系的に説明					
(3) 退職直前の職員への意識啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	引き続き徹底				
(4) 執務室への立入規制 <ul style="list-style-type: none"> ・ 汚職防止ポスターを刷新し、執務室出入口付近等に掲示 ・ オープンスペースでの打合せ徹底 	引き続き徹底				
2 公益通報制度の運用					
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	引き続き徹底				
3 服務監察による指導の充実					
(1) 同種の事故の発生防止に向けた取組の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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ることとし、その実施状況を確認し、各職場における確実な防止策の実施、定着化 	随時				
(2) 任命権者間の協力 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	随時				
(3) 各局支援の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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各局に提供 	随時				

4 監理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	
<ul style="list-style-type: none"> 監理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 	
<p>(1) 各団体間の情報の共有化</p> <p>① 監理団体</p> <p>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</p> <p>② 地方独立行政法人</p> <p>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</p>	引き続き徹底
<p>(2) 法令遵守等への意識の向上</p> <p>① 監理団体</p> <p>(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</p> <p>② 地方独立行政法人</p> <p>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</p>	
<p>(3) 監理団体に対する外部統制機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 監理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、第三者的な立場で全庁的な視点から総務局が調査等を行うことができる仕組みを導入することで、外部統制機能を強化 	平成31年度早期
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	
<p>〔具体的取組〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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) 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 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・改訂、全技術職員に周知徹底 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。 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) 	随時
6 その他、各職場の実情に応じた汚職等防止策	
<p>〔具体的取組〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 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」の改訂に合わせ、TAIMS掲示板による掲示だけでなく、非常勤職員や監理団体等も含め、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。
- すべての職場において、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1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。
- 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。
- 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。

各職場で引き続き徹底