

# 水道局汚職等防止策検討結果報告書

平成24年11月

東京都水道局汚職防止対策本部

## はじめに

本年3月まで当局に在職していた職員が、資材置場の整備工事等に関し、事業者を担当職務に関する情報を教示し飲食接待等を受けたことにより、本年9月収賄容疑で逮捕・起訴されるという事件が発生した。このような行為は、都民の方々やお客さまの信頼を裏切る許されないものであり、二度と起こしてはならない。

当局では、事件発生後直ちに局長を本部長とする汚職防止対策本部を設置し、事実関係の調査及び原因の究明に取り組むとともに、汚職等防止策の検討を行った。

今回の事件では、3年半という長期間にわたり多数回に及ぶ飲食接待等を受けるなど、事故者の公務員としての自覚の欠如と、職場において汚職リスクのある問題行動に気付き抑止する仕組みや体制が不十分であったことが発生の大きな要因と考えられる。

また、本件の教訓の一つとして、公表情報であってもそれを特定の事業者のみに積極的に教示することで、同事業者側から接待等の働き掛けが始まる契機となることが挙げられる。

このため、今回の汚職等防止策の策定に当たっては、職員の意識改革や職場におけるリスク管理などを更にきめ細かく徹底することなどを重視して検討を進めた。

検討に当たっては、平成18年に全庁で策定した汚職等防止策について、その取組状況の再点検を行うとともに、局の実情を踏まえた汚職等防止策を検討した。その上で、全庁の汚職等防止委員会での検討結果を踏まえ、当局の状況に即した対策と全庁的な防止策に連動した取組を総合して水道局汚職等防止策検討結果報告書を取りまとめた。

今後、局を挙げて本報告書の防止策を着実に実施し、局事業への信頼を回復すべく、職員一人一人が「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職責を全うし、都民の方々やお客さまの信任に応えていかなければならない。

平成24年11月

東京都水道局汚職防止対策本部

# 目 次

## 汚職等の原因及び背景

- 1 収賄事件の概要 ..... 1
- 2 事件の原因及び背景 ..... 1
  - (1) 個人的側面
  - (2) 職場におけるリスク管理の側面
  - (3) 事業を取り巻く外的環境の側面

## 汚職等防止策

- 1 汚職に対する職員の意識改革 ..... 4
  - (1) 全職員を対象とした緊急的取組
  - (2) 汚職防止研修の充実
  - (3) 情報提供の充実
  - (4) 汚職等非行防止強化月間の充実
  - (5) 職員と事業者との識別の徹底
  - (6) 職員の家族に対する協力依頼
  
- 2 汚職の危険性を見抜き、防止する仕組み及び体制の確立 ..... 8
  - (1) 職員の単独行動の排除
  - (2) 管理監督者や同僚が相互の状況を共有する仕組み
  - (3) 適正な情報取扱いの徹底
  - (4) 服務・業務指導の強化
  - (5) 不正行為の通報徹底と迅速な対応
  - (6) 「利害関係者との接触に関する指針」の改正
  - (7) 技術系職員等の異動・育成の在り方
  
- 3 事業者からの働き掛けリスクの排除 ..... 12
  - (1) 競争性の向上による贈賄メリットの排除
  - (2) 執務環境の改善
  - (3) 事業者への協力依頼

4 その他全庁の防止策と連動した取組 ..... 13

- (1) 起工・契約事務等における情報管理の徹底・チェック機能の強化
- (2) 東京都技術会議における汚職等防止策の取組
- (3) 監理団体に対する指導等の強化

参考資料

- 1 東京都水道局汚職防止対策本部設置要綱
- 2 東京都水道局汚職等防止対策本部会議要旨
- 3 汚職等防止策の概要

## 汚職等の原因及び背景

### 1 収賄事件の概要

水道局経理部営繕課建築担当係長であった事故者は、水道局が発注する建物の建築、改築及び補修工事に係る設計、起工、現場監理等の職務に従事していたが、同職に在職中の平成20年8月1日から平成24年1月27日までの間に、プレハブ建築物製造・施工事業者の従業員2名から、32回にわたり合計約107万円相当の飲食接待を受けたほか、2回にわたりタクシー代として各2万円、合計4万円の現金の供与を受けた。

事故者は、経理部営繕課に異動して間もない平成20年4月に、上記事業者の従業員らと知り合い、資材置場の整備工事等に関し、当該事業者の求めに応じて、設計委託契約の落札者名を公表と同日に教示したほか、指名業者選定委員会終了後に契約課へ提出する資料の部数から工事請負契約の入札参加者数を推測し教示するなどした。事故者は、これらに対する謝礼及び今後も同様の取り計らいを受けたいとの趣旨であることを知りながら、上記飲食接待及び現金供与の賄賂を收受した。

事故者は平成24年4月1日付けで交通局に異動し、平成24年9月3日に逮捕され、事件が発覚した。同月24日、事故者は、飲食接待等の賄賂の收受により、単純収賄（刑法第197条第1項前段）の容疑で起訴された。

#### 《参考》

単純収賄（刑法第197条第1項前段）

賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をすること。

受託収賄（刑法第197条第1項後段）

収賄において、請託（不正行為等の依頼）を受けたとき。

加重収賄（刑法第197条の3第1項及び第2項）

収賄に加え、職務上不正な行為（情報漏えいなど）をしたとき又はなすべき職務行為をしなかったとき。

### 2 事件の原因及び背景

本件においては、事故者が長期間、多数回にわたり飲食接待等を受けていた一方、事業者側に提供した情報は、事故者の担当職務に関する範囲内のものであり、他部署、同僚等から不正に入手したものではなかった。

これらのことを踏まえると、今回の収賄事件の原因及び背景は、次のように考えられる。

### (1) 個人的側面

事故者は、収賄に当たることを知りながら、約3年半の長期間にわたり32回もの多数回に及ぶ飲食接待等を受けており、飲食接待を受け始めた当初から当該接待が賄賂であることを認識していたが、回数を重ねるうち、感覚がまひしていったものであり、公務員としての自覚が著しく欠如している。

また、起訴状の公訴事実において、入札、設計変更等に係る不正・便宜供与は認められていないものの、職務上の情報を事業者に提供したことが収賄に至る契機となっており、事故者の情報取扱いに係る意識の低さが顕著に現れている。

こうしたことから、局職員の汚職に対する意識付けが徹底し切れていなかったと考えられる。

### (2) 職場におけるリスク管理の側面

事故者は、同一の部署で約3年半の長期間にわたり事業者から飲食接待を受けていたが、管理監督者は、そのことに気付かなかった。事故者は、担当係長として業務に関して一定の責任を有する立場にあったが、事業者との対応を単独で行うことがあり、このことが事業者から飲食接待の誘いを受けるに至る一因となったと考えられる。

事業者に対する情報提供は、職場内の打合せコーナーや自席の電話で、又は庁舎内で私用の携帯電話を用いて行われていた。事故者の職場においては、事故者単独での事業者対応、出張等を結果として容認していたことから、事業者からの接待等につながるリスクを増加させるような職員の問題行動に気付いてこれを抑止する仕組みや体制が不十分であったと考えられる。

また、建築担当係長職の欠員状態もあり、事故者によれば、担当業務が増加したことにより、その責任が増す一方、仕事のストレスが増大したとのことであり、このことが、事業者につけ込まれる一因となった可能性もある。

なお、工事担当部署と契約担当部署との間等での情報管理は適切に行われており、事故者が他部署や同僚から情報を不正入手するなどの組織内部での情報漏えいはなかった。

### (3) 事業を取り巻く外的環境の側面

今回の事件の発端として、事故者が設計委託契約の落札者名を公表と同日に贈賄事業者に教示したことが契機となって、同事業者側からの接待の誘いが始まり、汚職につながったと見られる。

また、その後、事故者は同様に公表事項である最低制限価格の率を教示しており、こうしたことも不適切な関係が継続する一因となった可能性がある。

公表情報であっても、特定の事業者のみに積極的に教示するなど、提供の方法によっては、事業者側が特別な取り計らいを受けたと認識する場合があります。本件でも、贈賄事業者側が、こうした形で情報提供を受けたことで何らかのメリットを感じたり、将来への期待感を持ったりし、贈賄が長期間続いた可能性が考えられる。

本件の教訓として、事業者側に行政の情報を収集する動機が存在する場合、職員の目からは重要性が低いと見える情報であっても、これを提供することが接待等の働き掛けを誘発するなど贈賄の契機となり得ることを、肝に銘じなければならぬ。

## 汚職等防止策

### 1 汚職に対する職員の意識改革

汚職を防止するためには、まず、職員一人一人の汚職に対する意識の向上が重要な要素である。全職員に向けた緊急的な取組や、より一層内容を充実させた研修及び情報提供による注意喚起や知識付与を通じて、全ての職員が公務員としての責務を再確認し、汚職のリスクを自ら抑止・排除する方法を習得することで、汚職防止への意識の醸成を図る。

#### (1) 全職員を対象とした緊急的取組

##### セルフチェックシートによる自己点検

利害関係者との接触や秘密情報等の取扱いなどについて、汚職につながりかねない要因の早急な排除や汚職防止についての意識喚起を目的として、全職員を対象に、セルフチェックシートによる自己点検を実施し、点検結果を職場における改善及び局汚職等防止策の検討に活用した。

(実施済み)

##### 職場研修の実施

汚職の危険性を排除するため、公務員に求められる自覚・職責、汚職の要件・影響等について内容を強化した局汚職等非行防止研修(職場研修)を全職員を対象に実施し、正確な知識付与や注意喚起を図った。

(実施済み)

##### 職員向け一斉メールの送付

5回にわたって、汚職防止に関する全職員向け一斉メールを送信し、職場の実情に沿った汚職防止の意識喚起及び汚職の危険性を排除するための正確な知識の付与を図った。

(実施済み)

#### (2) 汚職防止研修の充実

##### 局汚職等非行防止研修

本研修について、「非行」はもとより、「汚職防止」関係の内容をより一層充実・強化するとともに、実施頻度も見直す。

しつ皆制による毎年実施(これまでは3年ごとに実施)

#### 強化した内容

- ・ 公務員に求められる職責の自覚（「全体の奉仕者」であり、私的利益の追求は許されないこと等）
- ・ 汚職の要件の詳細（法文上の「職務」、「賄賂」、「受け取る」などが具体的に何を意味しているか、汚職の種類など）
- ・ 汚職防止上の情報管理の重要性（一見重要性が低い情報でも事業者はメリットを感じる場合があることなど）
- ・ 汚職により様々な不利益を被ること（刑事処分、行政処分、社会的制裁等。特に、汚職により失うものの实例の提示）
- ・ 自己点検等で判明した職員意識や職場管理上の課題（「私生活等での悩みの、上司等への相談のしやすさ」について、一般職員と管理監督者との間に意識のずれがあること等）

(実施済み)

#### 新規採用職員向け局研修

採用時からの汚職に対する意識付けの有効性・重要性を踏まえ、新規採用職員向け研修での「汚職等非行防止」のカリキュラムの内容を強化・充実する。

(平成25年度実施予定)

#### 都が実施する汚職等非行防止の講師養成研修の効果的活用

都が行っている汚職等非行防止の講師養成研修の受講生として、設計・起工等、工事事務に携わる技術系の管理職を増加させ、工事業務に特有の汚職リスクを回避する策など、工事業務の視点・課題を汚職等非行防止研修に反映させる。

(平成25年度実施予定)

### (3) 情報提供の充実

#### 汚職等非行防止リーフレットの作成・配布

全職員向けに、次の内容を記載したリーフレットを作成し、各職場において説明等を加えて配布し、注意喚起を図る。

全体の奉仕者である公務員の原点を再確認すること。

汚職となる具体的な行為の明示

汚職がもたらす結果（金銭的損失その他の不利益）

(実施済み)

### 「汚職等非行防止の手引」の作成・配布

全職員向けに、次の4点を強化した「汚職等非行防止の手引」を新たに作成・配布し、注意喚起を図る。

公務員に求められる職責・自覚

汚職防止上の情報管理の重要性

汚職により様々な不利益を被ること(特に、金銭的損失の実例提示)。

不正行為の通報徹底と上司等管理監督者による迅速・適正な対応

(直ちに実施)

### 汚職等非行防止データベースの改組・整備

水道局内 LAN 上のデータベースを改組・整備し、汚職等非行防止の手引を始め、汚職等非行防止に関連する資料等、多様な情報を集約して一覧性及び利便性の向上を図り、職員の理解を促進し意識付けを図るとともに、各職場等での研修や指導等に活用する。

さらに、毎年9月3日(汚職が発覚した日)に、全職員に向けて注意喚起等の一斉メールを送信する。この日に汚職事件があった旨と併せ、データベース上の汚職関連資料等を周知することにより、汚職防止に対する意識を新たにし、取組を再確認する契機とする。

(実施済み)

### 「汚職等非行防止ビデオ」等(総務局作成)の活用

総務局が作成中の、汚職等非行防止ビデオや手引を職場研修等において積極的に活用する。

(平成25年度実施予定)

## (4) 汚職等非行防止強化月間の充実

毎年11月に実施している局汚職等非行防止強化月間での取組において、「汚職防止」関係の内容を強化する。

### 自己点検、職場点検、職員向け一斉メールの充実

汚職等非行防止強化月間中に実施している自己点検、職場点検及び注意喚起のための職員向け一斉メールについて、公務員としての自覚、汚職防止、情報管理等に関する事項を強化する。

(実施済み)

### **職場討議の導入**

汚職等に関する話題を題材として職場討議を新たに実施し、職員一人一人が自らの問題として当事者意識を持ち、主体的に取り組む意識を醸成する。

(実施中)

#### **(5) 職員と事業者との識別の徹底**

庁舎内や職場内で、職員と事業者とが一目で識別できることが汚職防止上重要であることを、汚職等非行防止の手引や汚職等非行防止研修等で徹底する。

さらに、これを踏まえ、職員と事業者との識別のために有用であるネームプレートが見えやすい位置に着用されているかなど、その状況を服務監察等で確認し、適切な着用を徹底する。

(直ちに実施)

#### **(6) 職員の家族に対する協力依頼**

職員の家族向けリーフレットを作成・配布し、「汚職」について家族で一緒に話し考えてもらう啓発機会を確保する。

汚職は都及び都職員全体の信用失墜につながることや事故者本人が職を失うことはもとより家族全体が社会的に厳しい立場に立たされかねない点など、家族にも汚職防止の重要性を知らせ、職員と共に考えてもらうことで汚職の抑止効果を確保する。

(実施済み)

## 2 汚職の危険性を見抜き、防止する仕組み及び体制の確立

職員を汚職という事態に陥らせないようにするためには、管理監督者が職員管理を適切に行うとともに、職員が相互に情報を共有し、汚職の兆候をいち早く察知し抑止できる、風通しの良い職場であることが必要である。汚職の危険性に気付き、防止する組織的な体制作りを進めていく。

### (1) 職員の単独行動の排除

#### サポート体制の整備・強化

各職場においては、事務分担の見直しや課単位での業務支援を行うなど、管理監督者のリーダーシップの下、業務運営に工夫を講じるなど弾力的な対応を図り、サポート体制を整備・強化していく。

また、担当業務の円滑な実施及び汚職等を未然に防止するためのチェック機能の確保のため、主担当・副担当によるペア制の徹底に努めるなど、業務運営における相互支援・連携を強化していく。

小規模な職場等においてペア制の実施が困難な場合には、管理監督職員を含む他職員が業務状況を具体的に確認する組織的なチェックを徹底する。

なお、汚職等の危険性と職場の人員配置との関係で課題があると考えられる場合には、個別に検討していく。

(直ちに実施)

#### 複数名による事業者対応の実施

事業者等利害関係者との打合せや出張時においては、複数名体制とするなど、対応に万全を期す。

複数対応が困難な場合は、課内や関係部署に応援を依頼し、同席・同行の徹底を図る。

緊急時等にやむを得ず単独で対応する場合には、管理監督者への事前(相手や内容、場所等)及び事後(対応記録等)の報告を徹底する。

(直ちに実施)

### (2) 管理監督者や同僚が相互の状況を共有する仕組み

#### ショートミーティングの実施

係単位等でのショートミーティングを全職場において実施し、各職員が毎日スケジュールや業務の進捗状況・課題、事業者への応対予定、出張内容等を報告し合うことにより、職員間での情報共有を図り、同僚等から助言や応

援等を受けやすい風通しの良い職場環境を確保する。

(直ちに実施)

#### **管理監督者によるきめ細かな職員管理**

汚職や非行を生まない職場作りに向けて、管理監督者が率先して、職員間のコミュニケーション機会の一層の確保に努める。

管理監督者は、職員が悩みやストレスを原因として汚職という事態に陥らないよう、業務上はもとより、業務外も含めた「個別面接」や「声掛け」を行うとともに、人事情報なども活用し、職員の体調や生活態度などについて、きめ細かな把握に努める。

加えて、入札状況調査の結果、不自然な入札案件など問題が発見された場合は、管理監督者がより一層、きめ細かく職員の状況把握に努めるなど、他の防止策とも連携し、重層的に取り組むことにより、汚職等防止の実効性を高めていく。

(直ちに実施)

### **(3) 適正な情報取扱いの徹底**

職場ごとに、秘密事項等外部に伝えてはならない情報をより一層明確化し、共有部署の範囲や時限秘扱い期間の設定など、適正な情報取扱いについて職員間の共通認識を確保する。

また、施錠管理はもとより、業務の種類に応じて、外部には伝えてはならない情報を必要最小限の関係者内にとどめるため、電子ファイルの保存場所を閲覧可能な組織レベル(部、課、係等)に設定することやパスワードの設定、時限秘指定等、保管方法の工夫を図る。

さらに、予定価格や個人情報に記載された起案文書については、「直接渡し」及び「持ち回り」を行い、情報管理を徹底する。

なお、公表情報であっても、それを外部に伝える場合、公平性に疑念を抱かせることなどのないよう適切に取り扱う。

(平成24年度実施予定)

### **(4) 服務・業務指導の強化**

#### **特命監察の実施**

情報管理、事業者対応に係る職場環境等について、特命監察を実施する。

十分なヒアリング及び実査を行い、汚職等防止対策の実情を把握する。

次の事項を中心に監察を実施し、汚職を生まない職場作りに資する。

- ・ 本報告書の防止策の実施状況（例：複数対応）
- ・ 職場内の事業者対応コーナーのレイアウト等の状況
- ・ 服務規律の遵守状況
- ・ 情報管理、公印や金銭の管理等

監察の結果、判明した課題については、改善を求めるとともに、後の定期監察において確認し再指導等を行い、継続的な取組につなげる。

（直ちに実施）

### **定期監察**

特命監察によって判明した課題を定期監察において再点検するとともに、監察内容についても、汚職防止効果をより一層向上させたものとする。具体的な観点は、次のとおりである。

特命監察で指摘した事項の改善状況

次の点を継続的かつ重点的にチェックする。

- ・ 服務規律の遵守状況
- ・ 管理監督者による汚職等非行防止の指導状況
- ・ 職務の執行体制（複数によるチェックが機能しているか。）
- ・ 情報取扱いの適正性
- ・ 事業者等への対応について、オープンな対応コーナーの確保等職場環境の整備、職員に対する指導の状況等

（直ちに実施）

### **全庁的な情報連絡体制の活用による監察・指導の質的向上**

監察業務について、総務局行政監察室が調整する、他任命権者との間の全庁横断的な情報連絡体制を積極的に活用し、監察・指導の質的向上を図る。

（平成24年度実施予定）

## **(5) 不正行為の通報徹底と迅速な対応**

### **汚職・不正の疑いのある場合の通報徹底と迅速・適切な対応**

職場で不正の疑いがあると感じた場合、上司や各職場の人事担当部署等に必ず報告・通報することを全職員に徹底していく。

また、職員から不正の疑いのある報告・通報を受けた場合、当該情報の内容について詳細な確認を行うなど、事実の把握に努めるとともに、必要に応じて、局人事担当部署へ報告を行うなど、迅速・適切な対応を図っていく。

この趣旨を全職員に周知徹底していくとともに、特に、管理監督者については研修等の場を活用して、対応方法について周知を図る。

(直ちに実施)

#### 「公益通報制度」の有効活用に向けた制度の周知・徹底

公益通報制度について、汚職を未然に防止する観点からも、同制度の内容や通報窓口などについて、改めて一層の周知・徹底を図っていく。

(直ちに実施)

#### 「サポートダイヤル(職員のための汚職等防止相談窓口)」の周知・徹底

職員に対する外部からの違法・不当な誘惑や働き掛けに対して、自力解決が困難な場合が多いことから、こうした誘惑等を断ち切るための適切な指導・助言を行う相談窓口(職員部監察指導課)について、改めて周知を図っていく。

(直ちに実施)

### (6) 「利害関係者との接触に関する指針」の改正

今回の事故及びこれまでの利害関係者との接触における事故例を踏まえ、汚職の危険性を「見抜き、防止する」ため、次の観点を加えて局における利害関係者との接触に関する指針を改正し、周知・徹底を図る。

利害関係者との打合せは、複数名体制とするなど、対応に留意すること。

単独で事業者対応する場合は、管理監督者への事前・事後の報告を徹底すること。

(平成24年度実施予定)

### (7) 技術系職員等の異動・育成の在り方

局異動基準を厳正に運用し、契約・検収ポストの適正な異動、同一事業所における長期在職者の解消等を図る。

技術系職員の異動に当たっては、技術力の維持向上・継続性、専門性の強化など人材育成にも十分配慮しつつ、局の異動基準に基づく適正な人事管理を行っていく。

また、局内において配置ポストの少ない職種については、局内での異動先が限定される場合があるため、局間異動など柔軟な人事配置を考慮していく。

(平成25年4月から)

### 3 事業者からの働き掛けリスクの排除

局事業を取り巻く様々な汚職リスクを排除するために、入札における競争性の更なる向上、オープンな応対コーナーの確保などの職場環境の整備及び事業者への協力依頼を行い、業務における職員と事業者との接触の在り方の適正化を図ることで、事業者からの誘いや不適切な依頼を受ける等の汚職リスクを取り除く。

#### (1) 競争性の向上による贈賄メリットの排除

多数の事業者の応札を確保し、入札の健全性をより高めるために、当該工事が複数業種で対応可能であるような場合には、登録事業者数の多い業種での発注を促進する。

(平成24年度実施予定)

#### (2) 執務環境の改善

応対コーナーの現況を特命監察等で確認し、周りから見えにくいなどの問題がある場合には、執務レイアウトを改善する。

また、部外者の立入りを禁止する掲示について、目に付きやすい掲示文のモデルを作成し、局内各部署で適切な場所に掲示するなど、事業者からの「働き掛け」を受けにくい職場環境の確保に努める。

(平成24年度実施予定)

#### (3) 事業者への協力依頼

職員が贈答、飲食その他の便益供与を受けることは一切禁止されている旨を記載した事業者向けリーフレットを新たに作成し、各部署の窓口等での継続的な掲示や契約時の相手方事業者への配布を行い、事業者の理解・協力を得る。

(実施済み)

## 4 その他全庁の防止策と連動した取組

再点検の結果、起工・契約事務等については適正に執行されていたが、更に取り組を向上させていくため、東京都汚職等防止委員会が策定した汚職等防止策について、主管局である財務局が実施する起工・契約事務に係る施策と連携して取り組んでいく。その他主管局の施策（東京都技術会議及び総務局行政改革推進部が行う汚職防止策）についても、連動して取り組む。

### (1) 起工・契約事務等における情報管理の徹底・チェック機能の強化

#### 次期東京都電子調達システムの活用による情報管理の徹底

これまで、発注図書（仕様書、設計図書等）は起工担当者に入札参加予定事業者数分の部数を用意させた上で、指名業者へ郵送していたが、次期東京都電子調達システムにより、発注図書を電子情報化し、入札参加予定事業者が発注図書を入手する場合、本システムからダウンロードすることを原則化して、情報管理の徹底を図っていく。

（平成25年4月実施予定）

#### 仕様書内容等に関する質問回答時の匿名性の確保

従来、事業者名を伏せて起工担当者に質問を通知し、同者が回答を作成し、契約部署が回答している。引き続き、同様の方法を徹底し、質問回答時の事業者の匿名性の確保を図っていく。

（実施済み）

#### 工事請負契約における入札状況調査の実施

同一業者が最低制限価格に著しく近い金額で複数回受注しているケースや特定業者に偏った受注がなされているケースなど、不自然な入札案件がないかを調べる。財務局実施の入札状況調査に合わせ、当局においても入札調査を実施する。

（平成24年11月実施予定）

また、平成25年度以降においても、定期的に入札状況調査を行っていく。

（随時実施）

#### 指名議案資料に係る取扱いの徹底

従来、指名業者選定委員会終了後は、議案資料を回収するなど、情報管理には慎重を期しているが、今後も議案資料の提示・保有を必要最小限の職員

に限定する取扱いを引き続き徹底していく。

(実施済み)

#### **契約担当者に対する秘密情報に関する取扱いの周知徹底**

年度当初に行う契約担当者向け説明会において、情報管理の重要性及び徹底について周知を図る。

(毎年度5月頃実施予定)

### **(2) 東京都技術会議における汚職等防止策の取組**

職務の性質上、技術系職員が有する情報等が汚職を生む温床となることが多い状況がある中、これらの職員に重点を置いた全庁横断的な取組が必要である。

関係各局の局部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が、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。

管理監督者の役割強化(模範的業者対応の実施、職員に対する注意喚起、適切な指導等)

事業者等との適切な対応(組織的な意思決定の徹底、業者対応の基本ルールの周知徹底等)

情報管理の徹底(工事予定価格等の事前公表による透明性の確保、システムのセキュリティ強化等)

技術職員の異動・育成の在り方(異動基準に基づく適正な人事管理、資格取得の奨励による専門性の強化等)

監理団体職員に対する汚職等防止策の徹底(監理団体に対する綱紀肅正通知の実施等)

(随時実施)

### **(3) 監理団体に対する指導等の強化**

#### **各団体間の情報の共有化**

監理団体と総務局行政改革推進部をメンバーとする意見交換の場で共有化された各団体を実施している事故防止策に係る情報を、当局が所管する団体の事故防止に向けた取組に活用する。

(平成25年2月実施予定)

### 法令遵守等への意識の向上

(財)東京都人材支援事業団が実施する研修や局の「汚職等非行防止の手引」等の情報の提供など、服務規律や法令遵守等に関する指導・監督を充実していく。

(平成25年2月実施予定)



# 参 考 資 料

- 1 東京都水道局汚職防止対策本部設置要綱
- 2 東京都水道局汚職防止対策本部会議要旨
- 3 汚職等防止策の概要

## 東京都水道局汚職防止対策本部設置要綱

### (目的)

第1条 汚職事件に関する事実関係を調査し、汚職事件の原因の究明及び再発防止等の確立を、局を挙げて実施するため、東京都水道局汚職防止対策本部(以下「本部」という。)を設置する。

### (所掌事項)

第2条 本部の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 職員の汚職等を防止する方策に関すること。
- (2) 汚職の原因を除去する方策に関すること。
- (3) その他必要な事項に関すること。

### (構成)

第3条 本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって構成する。

- 2 本部長は、局長をもって充てる。
- 3 副本部長は、次長又は技監及び多摩水道改革推進本部長をもって充てる。
- 4 本部員は、別表1に掲げる職にある者をもって充てる。

### (会議)

第4条 本部長は、必要に応じて会議を招集し、主宰する。

- 2 本部長は、必要に応じて本部員以外の者を会議に出席させることができる。

### (幹事会)

第5条 本部の円滑な運営を図るため、本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、本部に付議する事案及び本部で決定した事項の実施に必要な事項を協議する。
- 3 幹事会は、幹事をもって構成する。
- 4 幹事は、別表2に掲げる職にある者をもって充てる。
- 5 幹事会は、本部長が指名する者が招集し、主宰する。
- 6 前項により指名された者は、必要に応じて幹事以外の者を会議に出席させることができる。

### (庶務)

第6条 本部の庶務は、職員部人事課及び監察指導課において処理する。

### 附 則

この要綱は、平成24年9月4日から施行する。

## 別表 1

総務部長  
企画担当部長  
職員部長  
経理部長  
サービス推進部長  
サービス企画担当部長  
浄水部長  
設備担当部長  
給水部長  
建設部長  
多摩水道改革推進本部  
調整部長  
技術調整担当部長  
施設部長

## 別表 2

総 務 部	総務課長 調整担当課長
経 理 部	管理課長 契約課長 営繕課長
サービス推進部	管理課長
浄 水 部	管理課長
給 水 部	管理課長
建 設 部	管理課長
多摩水道改革推進本部	
調 整 部	管 理 課 長
職 員 部	人事課長（事務局） 監察指導課長（事務局）

## 水道局汚職防止対策本部会議要旨

### 第1回（平成24年9月4日(火)）

#### 《事件の概要及び事実関係の把握、再発防止策について》

対策本部を設置して、原因究明をし、対策を徹底的に検討して、もう一度原点に立ち返り、再発防止をしなければならない。

事件の概要（新聞情報）、職員の経歴を説明

捜査が速やかに進めるよう、警察に全面的に協力する。

全職員を対象として、次の再発防止策を緊急に行う。

- ・ 汚職等非行防止の職場研修を汚職防止関係の項目を増強して実施
- ・ 汚職防止に重点を置いたセルフチェックシートにより自己点検を実施
- ・ 汚職防止の要領に沿って服務規律を徹底

今後、原因等の究明に合わせて、更に対策を講じていく。

### 第2回（平成24年9月7日(金)）

#### 《第1回都汚職等防止委員会について》

全庁の汚職等防止委員会が開催され、都庁全体で取組方針等に基づき具体的な汚職防止対策に動き出すので、水道局が率先して対策に取り組んでいくことが責務である。

局内の全ての職場で自らの問題として捉え改善を徹底していくよう、10日(月)に臨時所長会を開催する。

各本庁部長は、系列ごとに会議を開いて、各系列の実情に合わせて実効性ある対策を考えてほしい。

今回のようなことが二度と起こらないように、徹底した取組により局事業への信頼を取り戻さなければならない。

### 第3回（平成24年10月10日(水)）

#### 《汚職等防止策の再点検・検討について》

事故者が起訴され、今回の事件は単純収賄だったということで、契約や設計などに問題はなく、組織内部での情報漏えいもなかったということだが、反省点を捉えて取り組んでいかなければならない。

職員が相互の状況を共有するショートミーティングは、汚職防止だけでなく、コミュニケーションの活発化にもつながる。

家族向けリーフレットを作成し、職員が自宅に持ち帰って家族に手渡すようにする。

事業者向けリーフレットを作成し、来庁者への配布や掲示、工事等を請け負った事業者に直接渡す等により、「接待等は一切受けない。」という意思を組織全体として明確に示す。

時の経過とともに危機感が薄れないよう、「事件」を再確認することが必要。今後の取組状況に当たっては、改めて振り返る区切りの日を設けることが効果的である。

#### 第4回（平成24年11月7日(水)）

##### 《第2回都汚職等防止委員会及び局汚職等防止策検討結果報告書(案)について》

局報告書は、今後の局の汚職防止対策の基本となるものである。ホームページ上で公表し、当局の取組方針を明らかにしていく。

監理団体社員も、公務員に準じた規律意識が求められる。局の防止策を踏まえた取組を行うよう、局で作成する手引の提供など、指導・支援していく。事故者が公表情報である最低制限価格の率を積極的に言ったことで、相手方が特別な対応をしてもらったと受け取ったとすれば、汚職の原因になり得る。公表情報であっても注意が必要である。

問合せ等に対して公表情報を説明することは、サービスマインドの点で大切なことである。ただし、相手方を誤解させないように、伝え方を留意することが重要だ。

今回の施策は、汚職防止だけでなく、局の仕事や職場の活性化、業務の円滑化につながるよう、効果的な実施方法を工夫し進めていく。

#### 第5回（平成24年11月14日(水)）

##### 《都汚職等防止策検討結果報告書及び局汚職等防止策検討結果報告書について》

全庁の報告書が決定したことを受け、今回で、局報告書の内容を審議し、最終決定したい。

局報告書は局のホームページで公表し、外部からのご意見等が寄せられた場合は、真摯に受け止め、対応していく。

防止策の実施に当たっては、各部所の汚職等防止委員会等を活用し、各現場に浸透させていく。系列ごとに重点事項や、固有の取組を具体的に議論し、課題があれば各部と系列事業所が連携して対応策を考えることも重要である。各部長が先頭に立ち、各系列の特性に即して、責任を持って再発防止に取り組んで欲しい。

防止策は原案どおり決定するが、これで完結でなく、今後も、効果的な策があれば随時取り入れ、局の取組を向上させていく。

## 汚職等防止策の概要

1 汚職に対する職員の意識改革			実施時期
(1)	全職員を対象とした緊急的取組	汚職防止の意識喚起、知識付与を目的とした取組を全職員に対して緊急的に実施 セルフチェックシートによる自己点検 職場研修の実施 職員向け一斉メールの送付	実施済み (平成 24 年 9 月)
(2)	汚職防止研修の充実	局研修の「汚職防止」関係の充実・強化、採用時からの意識付け及び技術系管理職講師の養成等、局の実情に応じて研修を充実 局汚職等非行防止研修 新規採用職員向け研修 都の汚職等非行防止講師養成研修の効果的活用	実施済み 平成 25 年度 平成 25 年度
(3)	情報提供の充実	職員向け「汚職等非行防止リーフレット」の作成・配布 職員向け「汚職等非行防止の手引」の作成・配布 汚職等非行防止データベースの改組・整備による汚職等非行防止関連情報の一覧性及び利便性の向上 「汚職等非行防止ビデオ」等（総務局作成）の活用	実施済み 直ちに実施 実施済み 平成 25 年度
(4)	汚職等非行防止強化月間の充実	汚職等非行防止強化月間各取組の「汚職防止」関係を強化 自己点検、職場点検、職員向け一斉メールの充実 職場討議の導入による職員一人一人の意識の醸成	実施済み 実施中
(5)	職員と事業者との識別の徹底	職員と事業者との識別の重要性を手引や汚職等非行防止研修等で徹底、ネームプレートの適切な着用を徹底	直ちに実施
(6)	職員の家族に対する協力依頼	職員の家族向けリーフレットの作成・配布により、家族での汚職防止の啓発機会及び抑止効果を確保	実施済み
2 汚職の危険性を見抜き、防止する仕組み及び体制の確立			
(1)	職員の単独行動の排除	サポート体制の整備・強化：主担当・副担当によるペア制の徹底など、業務運営における相互支援・連携を強化 複数名による事業者対応：利害関係者との打合せや出張は複数対応とし、関係部署の応援による同行者確保や、やむを得ず単独対応する場合の管理監督者への事前事後報告を徹底	直ちに実施
(2)	管理監督者や同僚が相互の状況を共有する仕組み	ショートミーティングの実施：係単位等で全職場で実施、職員間での毎日の情報共有により、風通しのよい職場環境を確保 管理監督者によるきめ細かな職員管理：個別面接や声掛けにより職員の体調や生活態度などきめ細かく把握	直ちに実施
(3)	適正な情報取扱いの徹底	職場での情報共有の範囲や時限秘等の期間設定等について、組織的な共通理解を確保し、業務情報について保管方法の工夫を徹底	平成 24 年度

(4)	服務・業務指導の強化	特命監察の機動的な実施 定期監察の強化・充実 全庁横断的な情報連絡体制の活用による監察・指導の向上	直ちに実施 随時実施
(5)	不正行為の通報徹底と迅速な対応	汚職・不正情報の報告・通報の徹底及び迅速な対応 公益通報制度の有効活用に向けた制度の周知徹底 サポートダイヤル（職員向け汚職等防止相談窓口）の周知	直ちに実施
(6)	「利害関係者との接触に関する指針」の改正	今回の事故等を踏まえ、汚職の危険性を「見抜き、防止する」観点に基づき局における指針を改正し、周知・徹底	平成 24 年度
(7)	技術系職員等の異動・育成の在り方	契約・検収ポストの適正な異動及び長期在職者解消など局異動基準の厳正な運用、技術系職員の人材育成への配慮、少数職種の局間異動など柔軟な人事配置を考慮	平成 25 年 4 月から
<b>3 事業者からの働き掛けリスクの排除</b>			
(1)	競争性の向上による贈賄メリットの排除	多数の事業者の応札を確保し、入札の健全性をより高めるために、登録事業者数の多い業種での発注を促進	平成 24 年度
(2)	執務環境の改善	執務レイアウトの改善や、部外者の立入禁止掲示の整備により、事業者から「働き掛け」を受けにくい職場環境を確保	平成 24 年度
(3)	事業者への協力依頼	職員が贈答、飲食等の供与を一切禁止されている旨記載した事業者向けリーフレットを新たに作成、窓口等で掲示・配布	実施済み
<b>4 その他全庁の防止策と連動した取組</b>			
(1)	起工・契約事務等における情報管理の徹底・チェック機能の強化	次期東京都電子調達システムの活用による起工部署と契約部署の間での情報管理の徹底 起工部署と契約部署の役割の分担により、引き続き質問回答時の事業者名の匿名性を確保 工事請負契約における財務局の入札状況調査にあわせた調査の実施及び定期的な入札状況調査の実施 指名業者選定委員会議案資料の提示・保有者数の必要最小限の職員への限定 契約担当者に対する秘密情報の重要性や取扱いの周知徹底	平成 25 年 4 月 実施済み 平成 24 年 11 月 随時実施 実施済み 毎年度 5 月頃
(2)	東京都技術会議における汚職等防止策の取組	職員の技術力の維持向上に努めるとともに、再発防止に向けて、各局と連携した汚職等防止策のより一層の取組の実施 ・管理監督者の役割強化 ・事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	随時実施
(3)	監理団体に対する指導等の強化	他団体との事故防止策の情報の共有化 研修や局汚職防止の手引き等の情報提供による法令遵守等への意識の向上	平成 25 年 2 月