

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
1 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	
<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"> • 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（平成31年2月） • 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） 	<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"> • 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） • 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） • 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 • 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） 	<p>引き続き徹底</p>
(2) 適切な業者対応の徹底	
<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"> • 「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"> ア 職員の遵守事項として、以下を明記 <ul style="list-style-type: none"> • 利害関係者からのさぐり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として、以下を明記 <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<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"> 「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） 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） 	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"> 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） 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 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） 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 	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"> 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
<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"> 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） 	実施済み
<p>(3) 適正な仕様書作成の徹底</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 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） 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） 	引き続き徹底
<p>(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）</p>	
<p>① 職層別に行われる研修の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 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） 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 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 	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"> 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（平成31年3月） 	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"> 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） 	<p>引き続き徹底</p>			
<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 	<p>令和2年度異動に向けて調整中</p>			
<p>(5) 公務員倫理の徹底</p>				
<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（平成31年2月～） 	<p>引き続き実施</p>			
<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 1279"> <tr> <td data-bbox="204 801 1313 999"> <p>ア 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（令和元年6・7月） </td> <td data-bbox="1313 745 1554 1279" rowspan="2"> <p>実施済み</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="204 999 1313 1279"> <p>イ 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 上記を反映した内容で各局において研修を実施中 </td> </tr> </table>	<p>ア 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（令和元年6・7月） 	<p>実施済み</p>	<p>イ 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 上記を反映した内容で各局において研修を実施中 	<p>実施済み</p>
<p>ア 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（令和元年6・7月） 	<p>実施済み</p>			
<p>イ 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 上記を反映した内容で各局において研修を実施中 				
<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 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） 	<p>実施済み</p>			
<p>(6) 上司による部下指導</p>				
<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注意喚起 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 	<p>引き続き徹底</p>			

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">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。	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">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防止策の実施状況について再確認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">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	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">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">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）イ 入都時に服務宣誓の趣旨を事前周知（平成31年3月）ウ 新任研修で服務規律を体系的に説明（平成31年4月）	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">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）	引き続き徹底
<p>⑤ 執務室への立入規制</p> <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（令和元年11月）オープンスペースでの打合せ徹底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）	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）	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">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）	引き続き実施
<p>② 任命権者間の協力</p> <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（平成31年2月に3公営企業局・教育庁に説明）	引き続き実施
<p>③ 各局支援の充実</p> <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～）	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">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	
<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。	各職場で引き続き実施

<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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。 • 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。 	<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"> • 関係する職員以外のものが情報入手する機会・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） • 「利害関係者との接触に関する指針」改正（平成31年4月） • 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 	<p>引き続き実施</p>
--	---------------

<ul style="list-style-type: none"> • 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うえで、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 	<p>引き続き実施</p>
<p>(2) 下水道局の取組</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 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) • 「利害関係者との接触に関する指針」改正(平成31年4月) • 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) • 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 • 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の取組を周知 • 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、局の実情にあわせ、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 	<p>引き続き実施</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>引き続き実施</p>
<p>(3) 教育庁の取組</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 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） • 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」改正（平成31年4月） • 「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 	<p>引き続き実施</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 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） • 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 	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"> ▪ 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。 	
<p>〔具体的取組〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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） 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 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 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 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） <p>【具体的な取組の実施状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 現場講習会を実施（令和元年6月） • 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） 	<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"> ▪ 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 	
<h5>(1) 各団体間の情報の共有化</h5>	
<ol style="list-style-type: none"> 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） 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 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） 	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