

令和元年 8 月 1 日現在

長岡京市元職員の収賄事件にかかる  
再発防止のための改革事項に関する  
実施状況

長 岡 京 市

長岡京市元職員の収賄事件にかかる再発防止のための改革事項の平成30年度の実施状況及び令和元年度の取組内容を次のとおり報告いたします。

#### 第1 組織体制面での改革

- ① 上下水道部内の執行体制と相互チェック機能…………… 7項目
- ② 各部局内での服務規律…………… 5項目
- ③ 人事配置と人事ローテーション…………… 4項目
- ④ 契約担当課、検査指導担当課等のチェック機能…………… 4項目
- ⑤ 工事の施工管理…………… 2項目

#### 第2 工事発注・契約制度面での改革

- ① 業者選定の基準…………… 2項目
- ② 入札制度の運用・改善…………… 4項目
- ③ 施工業者への要請…………… 2項目
- ④ 業者に対する競争入札等参加資格停止の措置…………… 2項目
- ⑤ 契約手続き…………… 3項目

#### 第3 人事管理と職務倫理面での改革

- ① 職場における人事管理…………… 7項目
- ② 職務倫理保持と法令遵守意識の徹底…………… 4項目

全46項目

# 改革事項

## (1) 組織体制面での改革

### ① 上下水道部内の執行体制と相互チェック機能

<内容>

**項目1** 市長を管理者とする執行体制を整備し、重要案件については、副市長の合議とするなど幅広いチェック機能を確保する。

#### ⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 29 年度から市長を管理者とする執行体制を構築し、上下水道の事業管理者決裁の文書は副市長を合議先に指定し、平成 30 年度も継続しました。

#### ▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

管理者決裁には、1,000 万円以上の工事に係る入札、施工の決定、500 万円以上の委託の決定、決算や財務諸表の作成、工事事業者の指定などがあり、入札や財務諸表作成について、合議により適正さを確保しています。今年度も継続実施とします。

**項目2** 次長兼務となっている水道技術管理者を単独設置に改める。同技術管理者は水道事業における技術部門を統括するとともに、水道技術職員の技術力向上と業務の適正執行を指導することにより、執行体制とチェック機能を強化する。

#### ⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 29 年度から、水道技術管理者を課に属さない単独の職として置き、平成 30 年度も設置しました。

#### ▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

水道技術管理者は、個々の水道施設工事の随時検査を行い業務執行の適正を確保するとともに、水道技術職員の技術力向上のための指導を行っています。特に工事の随時検査については、請負工事において工事の施工途中に、現場体制、安全管理及び品質管理等を抜き打ち的に検査するものとして、契約の適正履行を確保するため、必要な体制となっています。今年度は人事異動により新たな職員を水道技術管理者として任用しています。

**項目3** 下水道工事を含む土木工事全般に渡る職員技術力の向上や土木技術者間の技術交流を図るため、建設交通部と併任する体制で技術顧問的な職を設置し、技術職員全体の指導体制を強化する。

#### ⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 29 年度から建設交通部と上下水道部と併任する建設技術監を置き、平成 30 年度も継続しました。

#### ▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

建設技術監は、建設交通部と上下水道部における土木建築工事、他部局からの依頼工事や調査計画、用地及び公共施設の管理事務、開発指導に対して、建設技術職員の技術力向上のための助言を行っています。

これらの建設及び水道の事務のうち、市長、副市長及び部長決裁といった重要文書において、合議先として指定することにより、建設及び上下水道の相互の技術交流や

向上が図られ今後も継続的に実施します。

**項目4** 管理監督職員を中心として、職員一人一人が課内の予算や業務の適正執行について相互確認を行うとともに、決裁の合議先である総務課においても複数人でのチェックを徹底する。

⇒▶・平成30年度の取組

上下水道部では、予算や業務の執行（入札や工事を含む。）を課内複数人でチェックするとともに、合議先として総務課を指定し、総務課内においても複数人チェックを徹底しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

相互確認や合議先である総務課での複数人チェックにより、適正な業務執行及び予算執行が図られ、今後も継続的に実施します。

**項目5** 管理監督職員が率先し、職種を超えて意見を交わし指摘し合える職場づくりを進める。そのため、管理監督職員のミーティングを定期的に行い、業務執行管理や職員指導についての情報を共有するなど指導体制の強化と管理監督職員の資質向上を図る。

⇒▶・平成30年度の取組

毎月、管理職員が集合する部内会議を実施し、また平成29年7月からは四半期ごとに業務進捗会議を実施し、部内の業務や執行状況などの共有を行いました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

部内会議では各課の情報の共有がなされ、業務進捗会議についても、業務執行の進捗状況の共有が図られました。また、課内においても管理職が中心となって、朝礼時などに一人一人意見を聞くことにより、職種を超えて指摘し合える職場づくりを進め、管理職の指導強化に今後も取り組んでいきます。

**項目6** 職員が共通して保有する「業務標準」となる「業務マニュアル」を作成する。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年5月に職員が共通して使用する標準の業務マニュアルを作成し、平成30年度も上下水道部内の全職員が常時閲覧できるよう庁内LAN上で管理しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今年度も業務の多様化に合わせて、常に更新していくよう見直しを図っていきます。

**項目7** 定期的に技術研修を行うなど、ベテラン職員から若手職員に技術継承が確実に行えるよう環境整備をするとともに、年齢構成を見据えた人員配置などを行うことで執行体制の強化を図る。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年度から毎年、水道技術研修計画を策定し、計画的に研修を行うことで職員の技術力の向上に努め、平成30年度も計画に基づいた技術研修を実施しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

水道技術研修計画には、職員間のOJTを含み、ベテラン職員から若手職員への技術継承についても記載されています。この計画により技術継承を行う環境整備がされ、

執行体制の強化につながることから、今年度も計画を策定しています。

② 各部局内での服務規律

<内容>

**項目8** 業者側と打合せ等を行う場合は、複数の職員で対応することを徹底する。

⇒▶・平成30年度の取組

業者と打合せ等を行う場合には、全部局とも必要に応じて管理職や監督職の同席、又は担当者と副担当者での対応など複数の職員により実施しています。また、やむを得ず単独の職員で対応する場合には、窓口カウンターでの対応や応接テーブルをオープンスペースに設置するなど他の職員にも聞こえる環境を整備するとともに、事前に係内で打合せ内容を共有し、事後には記録・報告を行いました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

各所属での業者側との不適切な対応が防止されるよう今後も継続的に実施します。

**項目9** 業者側との打合せ内容や確認事項について、簡易日誌や日報を作成して上司に報告することを徹底する。特に、業務内容の変更や新たな指示等の重要事項については、工事打合簿の作成を徹底する。

⇒▶・平成30年度の取組

業者側と打合せを行った内容や確認事項は、重要度に応じて起案し、打合せ簿・日報を作成するなど情報共有を行いました。また、軽微な内容についてもその都度、口頭で上司に報告を行いました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

各所属とも項目8と合わせて、今後も実施していくことを確認し、業者との不適切な対応を防ぐよう取り組んでいきます。

**項目10** 各所属において、事務分担表を作成し、正・副担当者を決め、担当業務の円滑な執行に向けて両者が相互に確認と支援を行うことを徹底する。

⇒▶・平成30年度の取組

各所属において平成30年度当初に事務分担表を作成し、担当業務をローテーションするなどして、正・副担当者を決めています。また、事務分担表とともに年間のスケジュールを作成しました。健康福祉部で、複数の職種がある担当においては、従来から定期的に各担当のリーダー会議を実施し、所属内の業務の共有を図っています。上下水道部では、工事ごとに正・副担当者を決めし特定の職員に負担が生じないように分担をしています。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

事務分担表の作成と正・副担当者を決めることにより、1人だけで業務が完結しないよう、業務の内容や進捗状況を担当者同士で共有するとともに、担当業務の円滑な引継ぎが行えるような支援体制が整えられています。今年度も年度当初に実施されています。

**項目11** 職員が、自身の倫理観や職務執行状況について定期的にリスク管理チェックシー

ト等を用いて自己診断・自己点検し、職務に対する責任が果たしているのか確認するセルフチェックシステムを導入する。

⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 29 年度から、年 2 回リスク管理チェックシートを作成し、職責やサービスについて、自己診断・自己点検を行っています。平成 30 年度には、保育所も対象とし、延べ 704 人のリスク管理チェックを実施し、自分自身を振り返り自らを律する機会としました

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

各職員とも自身の倫理観や職務に対する責任が果たせるのかを振り返る機会として活用されていますので、令和元年度においても人事評価の目標設定時にリスク管理チェックを実施しています。

**項目 12** 各所属長をリスク管理責任者として位置付け、同管理責任者はリスク管理チェックシートに基づいて定期的に職員と面談を行い、業務執行状況が適正であるか把握しながら業務が円滑に進むよう必要な対策を講じていく。

⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 30 年度においても、年 2 回の人事評価面談の際にリスク管理チェックシートを所属長に提出し、所属職員からの相談・提案、所属長からの助言を行いました。

(参考：平成 30 年度のリスク管理チェックシートの結果)

平成 30 年度に、年間を通じて 10 件を超える「あまりできていない」が付いた項目は、「バランスの取れた食事、睡眠時間など、自身の体調管理に気を付けている。」でありました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

平成 29 年度から始まったリスク管理チェックは、人事評価面談の際に自らの倫理観や職務執行状況を振り返る自己点検として定着してきました。今年度は、30 年度のリスク管理チェックの結果により、長時間の時間外勤務などが、職員の体調管理を阻害することのないよう組織として取り組んでいく必要があります。

③ 人事配置と人事ローテーション

<内容>

**項目 13** 各部局間の人事交流を積極的に行う。

⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 31 年 4 月 1 日付で 174 人の中規模の異動を実施し、うち公営企業との間において 11 人の人事交流を行い、市政運営の安定した体制の確保を行いました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

部局を横断する職員人事配置を積極的に実施し、市政運営の担い手となる職員の育成、新たな政策や困難課題にも積極的かつ的確に取り組むことができる組織風土の醸成につなげることができるよう各部局間の人事交流を行っていきます。

**項目 14** 同一職場に長期に在職したり、同一業務を長期に担当したりすることのないような人事配置、人事ローテーションを行う。

⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 31 年 4 月 1 日付人事異動では、在職期間が概ね 5 年以上の職員を中心に行いました。また、異動を行わなかった職員についてもジョブローテーションを実施しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

業務知識の共有化を図り、職員の知識・資質を高めることができたほか、長期在職者による不祥事案発生の防止に繋がっているため、今後も同一職場に長期在職や同一業務を長期に担当することのないような人事配置、人事ローテーションを行っていきます。

**項目 15** 特別の事情がある場合を除き、同一所属には概ね 5 年を超えて配置しないようにする。水道事業においては、同一業務を長期に担当することのないよう配慮しながら、法令で定める「水道の布設工事監督者」の資格を有する職員の計画的な育成に努める。

⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 31 年 4 月 1 日付人事異動では、在職期間が概ね 5 年以上の職員を中心に行いました。また、異動を行わなかった職員についてもジョブローテーションを実施しました。(対話推進部)

水道事業では、法令で定める「水道の布設工事監督者」の資格を有する職員を計画的に育成するため、平成 30 年度水道技術研修計画に基づき、個々の技術職員に応じた育成に努めるとともに、水道技術管理者による工事の随時検査の中で、進捗管理や技術力向上のための指導を行いました。(上下水道部)

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

業務知識の共有化を図り、職員の知識・資質を高めることができたほか、長期在職者による不祥事案の発生を防止に繋がっていますので、今後も、長期の在職とならないような配置に努めていきます。(対話推進部)

水道の布設工事監督者は、項目 21 の三層監督員として請負工事監督を行う職員であり、各工事の進捗管理や検査の適正のため、今後も計画に基づいた育成を行っていきます。(上下水道部)

**項目 16** 職員の技術力向上を図るため、他の自治体に研修派遣する。

⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 30 年度には、国土交通省、京都府、京都産業 21、京都府地方税機構、後期高齢者医療広域連合、社会福祉協議会、埋蔵文化財センターへ職員を派遣し、帰任時の業務に活かしています。また、令和元年度も、新たな職員を派遣しており、職員の専門知識、技術力向上を図りました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も京都府、広域連合及び財団法人等への派遣を通じて、専門知識の習得など、職員の資質向上に努めます。

④ 契約担当課、検査指導担当課等のチェック機能

<内容>

**項目17** 契約担当課長を業者選定委員会の構成員に含めず、入札公告時の施工実績要件設定等の工事担当課との調整に契約担当課長が関わることにより、契約担当課のチェック機能を強化する。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年4月に「建設工事等請負業者選定委員会設置要綱」を改正し、契約課長を委員に含めず、同種工事の実績要件などの発注条件の調整に加わることにより、施工実績要件のチェック体制を強化し、平成30年度も継続しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

契約担当課のチェック機能の強化に寄与するため、今後も継続的に工事担当課との施工実績要件の設定等に、契約課長が関わってチェックを実施して調整を行っていきます。

**項目18** 検査指導担当課（水道事業の場合は水道技術管理者）において、中間検査や完成検査などの計画的な検査に加え、工事の進捗状況や施工体制等の確認検査を随時実施し、工事担当課に対するチェック機能を強化する。

⇒▶・平成30年度の取組

水道事業においては水道技術管理者及び水道技術指導員が、随時に現場確認を行い工事の進捗状況を確認し、不適切な工事や遅れが生じることを防止しました。

また、検査指導担当では、11月に土木工事1件、建築工事1件の随時検査を実施し、適正な施工体制、工事監理を確認しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

平成29年7月に長岡京市請負工事の随時検査実施基準を策定し、中間検査や完成検査などの計画的な検査に加えて、工事の進捗や施工体制の確認検査（随時検査）を実施しています。この随時検査は工事担当課長からの依頼だけでなく、検査指導担当課長が契約の適正な履行を確保するために必要があると認めたとときにできるもので、事前通告なく抜き打ち的に実施し、施工業者だけでなく工事担当課に対するチェック機能としても大きな役割があるため、今後も継続実施していきます。

**項目19** OJT、Off-JT などを通じて契約担当課職員、検査指導担当課職員の能力を更に高め、チェック機能を強化する。

⇒▶・平成30年度の取組

契約担当職員及び検査指導担当職員は、日々のOJTやOff-JTにより能力を高めました。

（参考1：平成30年度の契約担当課のOff-JTの実施状況）

日本経営協会が実施する契約事務研修に職員2名を派遣（平成30年8月、10月）。

（参考2：平成30年度の検査指導担当課のOff-JTの実施状況）

6月：平成30年度近畿地方整備局研究発表会

9月：京都府土木工事完成検査の臨場

11月：i-Constructionに関する発注者向け講習会（京都国道事務所）

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今年度は、日々のOJTを中心に能力を高めてチェック機能を強化していきます。

**項目20** 業者選定委員会の構成員の更なる研鑽により、審査機能を強化する。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年度から業者選定委員会に分かり易い資料提供や説明を行い、審査機能を強化し、一件ごとに更に慎重な審査を実施しています。平成30年度は、121件の審査を行い、そのうち2件について審議により選定案の修正を行いました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も継続して、一件ごとに慎重な審査を行い、委員会の審査機能を強化していきます。

⑤ 工事の施工管理

<内容>

**項目21** 総括監督員、主任監督員、監督員の三層の監督員制度の趣旨を徹底するとともに監督員等が相互に連携や情報共有を図ることを徹底する。

⇒▶・平成30年度の取組

監督員の三層監督員制度については、長岡京市請負工事監督要領を定め、その中で課長、係長、担当をそれぞれ総括監督員、主任監督員、監督員に当てています。

監督員は請負工事において、必要な指示、承諾及び協議、並びに検査を行うこととし、それらは、全て指示書として文書で行うことを徹底しました。また工事打合簿や作業日報等を作成し、総括監督員に遅滞なく報告・連絡し情報共有するとともに、施工上の問題が発生したときには、適宜三者で協議を行いました。(建設交通部・上下水道部)

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

三層監督員制度は、必要な指示や連携、情報共有等を文書で行うこととし、記録を行っていることから請負工事の適正かつ円滑な実施に寄与しているため、今後も請負工事監督要領に従った検査を実施していきます。

**項目22** 管理職員が積極的に現場に赴き、工事の進捗状況の確認や適正執行の指導を行う。

⇒▶・平成30年度の取組

・管理職員である総括監督員、主任監督員が積極的に工程管理や施工状況の現場確認するように指導しました。(総合政策部)

管理職員が、着工後、監督員の作成する工事打合簿や作業日報により、進捗状況の把握を行うとともに、総括監督員として積極的に現場へ赴き検査や指示を行いました。(建設交通部)

管理職員が、着工後、監督員の作成する工事打合簿や作業日報により、進捗状況の把握を行うとともに、総括監督員として積極的に現場へ赴き検査や指示を行いました。また、水道事業においては監督員だけでなく、水道技術管理者や水道技術指導員が平成29年度に作成したチェックリストにより工事の状況把握を行いました。(上下水道部)

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

管理職員が積極的に現場へ赴き、工事の進捗状況の確認や適正執行の指導を行うことによって、適正な工事の施工監理を行うことができます。今年度も管理職員を

中心に現場へ直接行くことによって適正な指導をしていきます。

## (2) 工事発注・契約制度面での改革

### ① 業者選定の基準

<内容>

**項目23** 長岡京市競争入札等参加業者公募・選定基準及び運用基準の点検、見直しを適宜行い、工事の品質確保とのバランスを考慮しながら、より競争性の高い基準を設定する。

#### ⇒▶・平成30年度の取組

長岡京市競争入札等参加業者公募・選定基準及び運用基準を改正し、舗装工事や解体工事のように当該工種を「最も希望」する市内業者がないなど、少数である工事種別について、市内業者の受注機会を確保し、かつ、対象業者を増やすことで競争性を高められるように、市内業者が取引を「希望」する場合でも競争入札等に参加できる仕組みなどを見直しを行い、平成31年4月1日から適用しました。

#### ▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も長岡京市競争入札等参加業者公募・選定基準及び運用基準を必要に応じて改正し、より適正な入札制度を実施していきます。

**項目24** 競争性をより高めるため、競争入札等参加資格審査申請について、2年に一度の定期申請外の年度に補充申請を実施し、多くの業者に登録してもらえる環境を整備する。

#### ⇒▶・平成30年度の取組

競争入札等参加資格審査申請について、平成30年度は、定期申請を実施し、平成31年4月1日現在の登録業者数は、2,317件（市内・準市内169件、市外2,148件）となりました。

#### ▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

令和元年度は、補充申請を実施し、多くの業者が登録できるように取り組みます。

### ② 入札制度の運用・改善

<内容>

**項目25** 長岡京市契約規則等の点検、見直しを適宜行い、より公平・公正性、透明性の高い入札制度とする。

#### ⇒▶・平成30年度の取組

契約規則等は適宜、点検見直しを行っていくこととし、直近では平成30年3月に改正し、平成30年4月1日から施行しています。この改正では、予定価格調書の作成の省略及び見積書の徴取の省略について、省略できる範囲を明確化する見直しを行いました。

#### ▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も必要に応じて見直しを行い、より公平・公正性、透明性の高い入札制度を確立していきます。

**項目26** 予定価格に関する情報収集や情報漏えい等の行為を防止するため、競争入札に係る予定価格の事前公表について、継続して実施する。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年度から建設工事及び工事に係る業務委託の競争入札に係る予定価格の事前公表について、継続して実施し、平成30年度も継続しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

予定価格を事前公表することで、予定価格に関する不正な情報収集や情報漏えい等が防止されることから、今後も継続して実施していきます。

**項目27** 建設工事関係の入札に関しては、全て電子入札を導入し、応札者や入札額は開札までの守秘が図られ、競争性も確保されていることから、電子入札の際の「一者応札でも成立」扱いについては継続して実施する。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年度から電子入札の際の一者応札でも成立の取扱いを継続して実施しています。結果、平成30年度は、一者応札は建築工事で2件ありましたが、契約成立とすることで計画的で円滑な業務執行が図れました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

「一者応札」により、計画的で円滑な業務執行が図られていますので、今後も継続して実施します。

**項目28** 「長岡京市発注工事等に係る情報管理指針」を作成し、入札情報等の管理の徹底を図る。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年7月に「長岡京市発注工事等に係る情報管理指針」を作成し、入札情報等の提供範囲や提供時期を明確化し、平成30年度も情報管理を徹底しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

入札情報等の管理は、公正かつ適切な入札を実施するために、必ず必要となるものであることから、今後も、継続して長岡京市発注工事等に係る情報管理指針に基づく情報管理を徹底し、不正行為を防止していきます。

③ 施工業者への要請

<内容>

**項目29** 契約締結の際、請負業者等に対して、役員や従業員に法令や社会的規範に則った行動を徹底するよう求める。

⇒▶・平成30年度の取組

平成30年度も契約の際には、契約課作成の「契約業者への要請文書」を業者に配布し、契約書への記載事項である関係法令の遵守や社会的規範に則った行動を行うよう要請を行い、徹底しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も事業者の不適切な行為が行われないよう要請文書などを通じて求めていきます。

**項目30** 市職員の違法行為等を見つけた場合に通報する公益通報制度の趣旨を周知し、当該行為を見つけた場合の通報の徹底を求める。

⇒▶・平成30年度の取組

平成30年度も契約の際には、契約課作成の「契約業者への要請文書」を業者に配布しました。また、それ以外の職員にもこの公益通報制度の理解のため、部内で研修などを通じて周知し、事業者だけでなく職員からも違法行為等を見つけた場合は、直ちに通報するよう徹底しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

事業者だけでなく、職員の違法行為等も防止するため、業者側からの通報、職員の倫理意識の向上のための研修等を実施し、公益通報等の周知に努めていきます。

④ 業者に対する競争入札等参加資格停止の措置

<内容>

**項目31** 長岡京市競争入札等参加資格の停止に関する要綱の点検、見直しを行い、指名停止措置の基準を強化する。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年4月に競争入札等参加資格停止に関する要綱を改正し、賄賂、競売入札妨害又は談合、独占禁止法違反を行った業者に対しての指名停止期間を最長36か月に延長するなど、指名停止措置を強化しました。平成30年度は点検の結果、改正を行っていません。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も不正行為の防止を図るため、点検と必要に応じた見直しを行っていきます。

**項目32** 指名停止を行った事業者について、契約担当課での閲覧に加え、市のホームページでも公表する。

⇒▶・平成30年度の取組

平成29年4月に競争入札等参加資格の停止に関する公表要領を改正し、公表期間を3年に拡大して指名停止事業者を契約担当課での閲覧に加え、市ホームページでも公表することとしました。平成30年度は15社の指名停止を公表しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も要領に従った公表を行い、不正行為の抑止を図っていきます。

⑤ 契約手続き

<内容>

**項目33** 契約に関する全庁的な研修会や各所属での勉強会を実施し、適正な契約手続きの徹底を図る。

⇒▶・平成30年度の取組

毎年、入札・契約事務について、契約課職員が講師として職員基礎研修を実施しています。平成30年度は、5月に新規採用職員を主に実施して19名が参加しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今年度も職員基礎研修など職員向けの研修会を実施して、適正な契約事務の執行の

徹底を図っていきます。

**項目34** 契約担当課（上下水道部では総務課）では、点検項目リストを用いるなど、チェック機能を強化し、適正な契約事務の執行を図る。

⇒▶・平成30年度の取組

契約担当課が依頼を受けて執行している契約事務については、平成29年7月から点検項目チェックリストを用いて案件ごとに点検を実施し、チェック機能を強化しています。また、各課での執行についてもこのリストを活用することでチェック機能を強化することができました。（総合政策部）

上下水道事業においては、契約担当課が作成した当該点検項目チェックリストを活用して、適正な契約事務を行いました。（上下水道部）

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

今後もチェックリストなどを用いて、チェック機能を強化し、適正な契約事務の執行を図っていきます。（総合政策部）

上下水道事業において、チェックリストは工事担当課と総務課において、複数人で点検することで事務の漏れや遅滞、不正などの防止を図られていますので、今年度も活用していきます。（上下水道部）

**項目35** 工事に係る入札・契約手続きに関しては、計画的で適正かつ円滑な業務執行ができるよう早期発注に努める。

⇒▶・平成30年度の取組

工事担当課においては、発注が重ならないよう年間工程計画により発注時期を設定し、その際に適切な工期が確保できるよう、早期の発注に努めました。（建設交通部）

上下水道事業においては、四半期ごとに管理監督職による業務進捗会議において部内で工事の進捗状況を共有し、部内他課との連携や予算執行状況など確認を行い、早期発注するよう徹底しました。（上下水道部）

契約担当課では、毎年4月に実施されている予算執行説明会において、各所属に対する入札・契約事務手続の説明を行いました。また平成30年度には、予算執行説明会の中で、各所属に対して早期発注の実施を求めたほか、11月に行った工事担当課職員を対象とした講習会（検査指導課主催）においても早期発注の実施を求めました。さらに検査指導担当課においても工事に係る入札・契約手続について、早期の発注の実施を指導しました。（総合政策部）

（参考：平成30年度の検査指導担当における指導状況）

5月：計画的発注についての事務連絡

11月：公共工事（土木・建築）実務者講習会（検査指導課主催）

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

計画的で適正かつ円滑な業務執行を行うために工事にかかる契約の早期発注は、とても重要であると認識しています。今後も契約・検査担当から指導を行い、工事担当課においても早期発注を行うよう取り組んでいきます。

(3) 人事管理と職務倫理面での改革

## ① 職場における人事管理

<内容>

**項目36** 所属ごとに朝礼や始業時打合せ会議などを実施し、各職員が日々の業務内容について情報共有することを徹底する。

### ⇒▶・平成30年度の取組

平成30年度も始業時に朝礼を行い、当日の業務内容について所属内で相互理解するとともに、全庁的な連絡事項についても、口頭や資料を配布することによって情報共有を図りました。また、窓口のある所属や執務室の配置が分かれている所属については、係単位や文書を回覧することにより情報共有を行いました。

### ▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

所属ごとの朝礼や始業時打合せ会議は、すでに習慣化され業務に支障のない限り全部局で実施されています。このことは、各職員の担当業務の進捗や日々の業務内容について情報共有が図られていくことから、今後も実施していきます。

**項目37** 管理監督職員が中心となって、定期的な課内・係内会議を実施するなど、職員同士が意見を言い合える組織風土（職場の雰囲気）を醸成していく。

### ⇒▶・平成30年度の取組

平成30年度も引き続き、庁議や部内会議が行われた際に、市の方針や懸案事項について課内で情報共有をしました。また、課内での会議の際には、管理職を中心に行うことはもちろんのこと、それ以外にも、①定例的に係内会議を実施、②専門職や担当ごとの会議を実施、③職員数の多い係ではグループに分けて会議を実施、④シフト制の職場において職員が全員揃う機会に情報共有を行うなど、意見を出し合う風土の醸成に努めています。庁内にはさまざまな係や担当などの体制があるため、それぞれの所属に合った職場の雰囲気づくりを実施しました。

### ▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

意見を出し合う風土の醸成は、組織の活性化や人材育成には必要不可欠であるため、今後も管理監督職員は、所属内の会議などを通じて、項目38と合わせて取り組んでいきます。

**項目38** 積極的傾聴やオープンエスチョンなどの手法により、個々の職員の知識や能力を導き出し、その知識や能力を積極的に生かすことで意見を言い合える環境づくりを進める。

### ⇒▶・平成30年度の取組

平成30年度は、各所属において次のような取組を実施しました。

（参考：各所属における所属長の環境づくりの例）

- ・ひとつの取組や事柄から、物事がどのように派生してどのような対応が求められるのかについて事前や事後のフランクな話し合い
- ・同じ業務でも少しずつ変化している部分に気づき、対応をアレンジできるような意識付け
- ・すぐに結論を出さず、可能な限り職員自身で考える機会を与える。
- ・特殊事案が生じた際に、積極的に課内職員全体への働きかけを行うことで、それぞ

れの意見集約をし、課員の知識や能力向上と平準化を図るとともに、状況に応じた対応等についても職員同士で醸成していける環境づくり

- ・新しい事業において、関係部署とも連携した検討を進める中で、担当者同士の意見を尊重しつつ、リスクについて指導し、その改善策までの提案を求めるなど主体性を持たせた議論の実施

▶ 取組内容の評価と令和元年度の取組

意見を言い合える職場風土の醸成は、組織の活性化や人材育成には必要不可欠であるため、今後も所属内の会議などを通じて、項目 37 と合わせて取り組んでいきます。

**項目 39** 管理職員は、所属職員の勤務態度や生活上の「気がかりな現象」を把握しながら、日常的な業務の進捗点検などを行い、適切な助言や指導を行うよう徹底を図る。

⇒▶ 平成 30 年度の取組

管理職員は、日常的にコミュニケーションをとりながら、助言や指導を行い、所属職員の業務の進捗や職員自身の状況について把握をするように努めました。

▶ 取組内容の評価と令和元年度の取組

所属の職員の「気がかりな現象」は、業務の遅れや勤務態度の悪化、何気ない雑談など、さまざまな状況で発せられるため、今後も管理職員は日々職員の困りごとに対応できるような体制づくりを心掛けるほか、把握した際には、適切な指導や助言を行っていきます。

**項目 40** 部局内の連携、連絡が円滑にできるよう、同一部局の所属が近接するような執務室の配置について工夫する。

⇒▶ 平成 30 年度の取組

従来から、部局内の所属は、庁舎の構造上執務室が離れているため、直接職員が出向き業務連絡を行っています。特に部長からの連絡事項等がある場合は、管理職員が一箇所に集合し、直接連絡を行い、それぞれの職場に持ち帰るなど、執務室の配置だけに限らず柔軟な対応を行いました。

▶ 取組内容の評価と令和元年度の取組

今年度も引き続いて同様の方法で部局内の連携、連絡を図ります。また、新庁舎においては、窓口機能を集約し市民の利便性を高めながら、各フロアを部局ごとにまとめ、部局内の連携や連絡が円滑になるような間仕切りの少ない開放的なレイアウトとなるよう検討を行っています。

**項目 41** 部局ごとに、職員同士が気軽に職務に関しての情報交換や意見交換を行うことができるフリーでオープンなスペースの確保を検討する。

⇒▶ 平成 30 年度の取組

平成 30 年度に長岡京市庁舎等再整備基本設計が完成し、その中で 6 階に職員同士が打合せ等にも使用できるコミュニケーションルームを配置しました。また、この基本設計においては、各フロアの執務空間は柱と壁の少ない見通しのよいオープンスペースとして設計されており、フロア内での意見交換がしやすい開放された空間となっています。また、会議室で行うほどでもない軽易で少人数の打ち合わせができる場と

して、ワーキングスペースを執務室内の随所に設けました。

▶ 取組内容の評価と令和元年度の取組

令和元年度は実施設計を行い、具体的な各フロアのレイアウト等を決定していきます。

**項目 4 2** 全庁的に共通して使用する業者との打合せスペースの確保を検討する。

⇒▶ 平成 30 年度の取組

項目 41 同様、基本設計時の検討において、廊下の柱間などにテーブルやいすを配置し、オープンな場で業者等と打合せができるスペースを確保しました。

▶ 取組内容の評価と令和元年度の取組

業者との打合せスペースにおいても、今年度の実施設計を行う中で、具体的な各フロアのレイアウト等を決定していきます。

② 職務倫理保持と法令遵守意識の徹底

<内容>

**項目 4 3** 今回の事件の調査委員会報告書を全職員に周知し、適正な業務執行や倫理研修等の「教材」として活用する。

⇒▶ 平成 30 年度の取組

調査委員会や再発防止・改革検討事項に関する実施状況報告書は作成の都度、議会・ホームページだけでなく職員にもインフォメーションで周知を行っています。平成 30 年度において実施した各部局研修においても「教材」として活用しました。

▶ 取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も今回の事件の教訓が生かせるよう業務執行や倫理研修において、自己の職務を振り返るツールとして活用していきます。

**項目 4 4** 職位や職種ごとにケーススタディ等の手法を取り入れた研修を実施するとともに、部局ごとの研修を年 1 回以上行うなど、より効果的できめ細やかな倫理研修や法令遵守研修を実施する。

⇒▶ 平成 30 年度の取組

平成 30 年度は 10 月に 2 回、主事、副主査級を指名し、公務員倫理研修を実施しました。計 134 名が参加し、サービスと公務員倫理、ヒューマンエラーの発生原因、コンプライアンスとリスクマネジメント、コンプライアンス対策のための職場づくりを学びました。

▶ 取組内容の評価と令和元年度の取組

今後も職員の倫理意識向上のため、研修担当においては、職位ごとに具体的な事例を踏まえて倫理研修を実施し職員として求められる倫理観を醸成していきます。

**項目 4 5** 職員が市役所内部での不正・不法行為などを見つけた場合に通報する公益通報制度について周知、徹底を図る。

⇒▶ 平成 30 年度の取組

公益通報の体制を確立するために、法令遵守通信を月 1 回発行し、職員一人一人の

法令遵守意識の向上と公益通報制度の周知について、徹底を図りました。

(参考：平成 30 年度の公益通報等の件数（主要施策の成果等説明書資料編より))

公益通報：0 件、不当要求行為等の報告：0 件、法令遵守マネージャーへの相談等：3 件

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

職員の不正・不法行為を許さない職場づくり、また不法・不正行為の拡大防止のための公益通報制度について、今後も倫理研修や法令遵守マネージャーの活動を通じて庁内に周知を図っていきます。

**項目 4 6** 職員倫理条例の趣旨と内容を周知、徹底する。

⇒▶・平成 30 年度の取組

平成 29 年度から、倫理条例や改革検討事項の報告書を職員誰でもが閲覧できる全庁フォルダや庁議資料として配布しています。また、夏季や年末年始などにも綱紀粛正・服務規律の確保のために、対話推進部長からの通知を行い、法令遵守及び職務の適正な執行を徹底しました。

▶・取組内容の評価と令和元年度の取組

職員の職責に対する意識の向上や服務規律の確保のため、今後も誰でもがすぐに関覧できるような環境を整備するとともに、さらには新人研修などを通じて公務員としての自覚を促していくよう取り組んでいきます。