

全庁重点テーマについて（案）

職員を取り巻く環境の変化

職員構成

多彩なバックグラウンドを持つ職員が増加

- ・ 民間経験者の積極的な採用
- ・ デジタルネイティブ世代の採用

知識・経験、価値観が多様化

在職年数の状況が変化

仕事を「教える人」と
「教わる人」のバランスが変化

勤務環境

職員が働く「時間」と「場所」が多様化

- ・ 都庁版ABW※の推進

コミュニケーションやOJTが
「対面・口頭」から
「非対面・文字」へ

非対面での事務処理が増加

- ・ DXの進展

※Activity Based Working

：時間や場所を業務内容や目的に合わせて選択できる働き方。時差通勤、フレックスタイム制、未来型オフィス、テレワーク等を含む。

都政の課題に都の総力を挙げて取り組むために必要なのは、**コンプライアンスを前提に、職員一人ひとりが遺憾なく力を発揮し、職責を果たすこと**

職員に求められるのは…

- **ルールの十分な理解**（趣旨・目的まで考える意識）
- 土台となるのが、「**全体の奉仕者**」たる**公務員**としての**価値観**や**倫理観**

取り巻く環境が変化する中では…

- 職員どうしが、**意識的にコミュニケーション**を図り、
「なぜ、そうしないといけないのか。」
「そうしないと、何が起きてしまうのか。」
を職場のみんなで**積極的に共有する土壌**の醸成が重要
- 相互に関心を持ち、「**こうした方がいい。**」と**言い合える職場**は、
事故が起きにくだけでなく、常に業務改善が図られ、
より良い都政の実現に向けた新たな発想が生まれやすい組織に

令和7年度 東京都コンプライアンス推進計画 全庁重点テーマ（案）

一人ひとりの職員が力を最大限に発揮するために求められる、**ルールへの十分な理解**や、**公務員としての価値観・倫理観**を確かなものとすることを目指し、その土壌を醸成していくため、以下のテーマを設定する。

積極的なコミュニケーション

～前向きな「おせっかい」「聞きたがり」のススメ

- 気になったら遠慮せずに、伝えよう、教えてもらおう
- 「どこが良いか」「なぜダメなのか」を共有しよう

【取組内容】

- ◆ 「おせっかい」「聞きたがり」は、職務に必要な情報だけでなく、**公務員としての価値観や倫理観**の共有にもつながる**前向きなアプローチ**であるという意識改革を行う。
- ◆ お互いに**声を掛け合い、コミュニケーション**を積極的に取る。
特に**管理監督者**は、そのための場作り（定例ミーティング、OJT、チャット上のチーム等）において、**中心的な役割**を果たす。

【具体的な行動の例】

- ・ **起案の回付時**や**メールの返信**には、遠慮せず、面倒がらず、
「こういう理由で直した方がいい」
「この規程を確認してみて」
- ・ **若手職員**は、自分で調べても分からなければ、臆することなく先輩に質問

「口うるさい先輩」は、面倒見がいいから。
「質問が多い後輩」は、理由・根拠への探求心があるから。
お互いの言葉を前向きに捉えれば、新たな気づきに

- ・ 日常的に
部下・後輩は“**ハウレンソウ**”
（報告・連絡・相談）
上司・先輩は“**おひたし**”
（怒らない・否定しない・助ける・指示する）
- ・ 同僚や部下の様子が気になったら、放っておかずに
声掛けや**上司に相談**

一人で悩まない・悩ませないことが、抱え込みなどによる**事故防止**にも