

1. 経緯

- 評価意見書の意見を踏まえ、全庁の課題の背景・要因を洗い出すため、職場討議を実施
- 討議で出た意見から得た示唆を再発防止策の検討に活かす

2. 実施状況

期 間: 令和8年2月20日(金)から3月9日(月)まで

対 象: 知事部局、公営企業局、行政委員会(公安委員会を除く)、教育庁の本庁各部(125部) 管理職、一般職別に実施

3. 討議によって明らかになった課題の背景・要因

職場風土	<ul style="list-style-type: none"> ● 長年続いてきていることに間違いはないだろうという思い込み ● 問題を発見したときの組織的な対応が期待できないという意識や実情 	<ul style="list-style-type: none"> □ 問題の芽を見逃さない職場風土の浸透が十分とはいえない □ 上司から部下への接し方やその対応が十分ではないという指摘から、職員の心理的安全性の確保が課題
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 担当者が業務に関する相談を行える相手がいない、相談するべき相手がわからない ● コミュニケーション方法に関する職層間のギャップ(作法、活用の有無など)が障壁、上司と部下は互いにコミュニケーションを取りたいと思っているが、ツールを十分に活用できていない職場も存在 	<ul style="list-style-type: none"> □ 疑問や困りごとについて周囲と気軽に相談できる環境が不足している現状 □ コミュニケーション活性化の場が不足、コミュニケーションツールが有効に活用されていない現状
支援体制	<ul style="list-style-type: none"> ● 問題を発見したときに周囲からの支援は期待できないという意識や実情 ● 自分の仕事以外には心理的にも業務量的にも手を出しにくい 	<ul style="list-style-type: none"> □ 職員の相互協力、支援体制が不十分な現状
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 誤りやその疑義が発覚した際、速やかに報告をしなければならないという認識を持ちつつも、報告の詳細度や正確性の担保の点で躊躇してしまい、報告までに時間を要してしまう ● 管理職自身がマネジメントに割ける時間が極端に少ないという指摘 ● 管理職が組織マネジメントを正しく理解していないと、上司によって異なる対応により、部下の戸惑いが生じてしまう ● 「波風を立てないように」という上司の姿勢や職場の空気感 	<ul style="list-style-type: none"> □ 業務の不適正事故に対応する認識はあるが、危機管理という観点での即時対応の必要性の意識が薄い □ 管理職や監督職に求められる組織マネジメントの実践が課題となっている職場が見受けられた □ 誤りの気づきが評価されにくい職場の存在