

再発防止策の基本的な考え方

- 職場討議では、問題の芽を見逃さない職場風土が十分に形成されていないこと、職場内のコミュニケーション、支援体制、組織マネジメントが十分に機能しておらず、職員相互や管理職と部下など、職場における支え合いの体制が万全ではないことを確認。職場風土を改善するとともに、フリーアドレスやテレワークなど働き方が多様化する中でも、マネジメント等が有効に機能するよう取組を工夫して徹底する。
- また、各局の取組を支えるため、他局からの支援を充実させる。
- これらにより、組織的な対応を可能とする体制を強化する。

★は職場討議結果に基づいて立案したもの

実施主体	取組概要	取組詳細
自局での取組	★職場風土の改善	組織としての取組方針の明確化【①②⑤】
	★組織内コミュニケーションの活性化	担当同士の随時の情報共有(ショートミーティングの活用など)【①②⑤】
		管理職を含む情報共有(チャットグループの活用など)【①②⑤】
	★支援体制の強化	部及び課の定例会等による職員間支援の明確化【①②⑤】
		各局総務部門による局内各部署への組織的支援【③④⑤】
	★組織マネジメント	コンプライアンス研修【①②⑤】
★組織マネジメント 仕事の実践力向上	危機対応力の向上【①②⑤】	
他局からの支援	★組織マネジメント (研修・事務引継・人事考課)	専門家の活用(研修を含む)【③④】
		組織マネジメント向上支援【⑤】
		事務引継等の徹底確認【②⑤】
	仕事の実践力向上 (専門家研修、チェック体制)	評価対象となる職員の行動を明確化【①⑤】
		外部専門家研修の実施【③】
	法務支援	特別会計所管局のチェック【③④】
法務部門への相談促進【③④】		
情報発信支援	法令改正等への適切な対応【③④】	
		都民目線に立った迅速かつ正確な情報発信の推進【②】

調査報告書における課題

- ①過去の誤りに対する消極的な向き合い方
- ②情報共有・情報発信に対する消極的な姿勢
- ③申告事務に関するノウハウの欠如
- ④特別会計の管理に関する体制の脆弱さ
- ⑤組織マネジメントの欠如による業務の属人化