

工営所再生プラン（要約）

～エンゲージメントを高め、市民に信頼される工営所をめざして～

1 経過

- ・ 令和 6 年 5 月 工営所職員による放置自転車撤去業務の不適正事務を公表
外部監察専門委員の助言のもと「建設局工営所業務刷新プロジェクトチーム」
（PT）を設置し、事案の全容解明の調査及び再発防止の検討に着手
- ・ 令和 7 年 2 月 調査検討結果の公表
「放置自転車撤去業務の不適正事務に関する調査報告書（建設局）」及び「検証等報告書（外部監察専門委員）」
→組織風土を踏まえた再発防止及び局全体で組織風土改善を実質的なものとする取組みの必要性について指摘
- ・ 令和 7 年 3 月 市会へ調査報告書の報告
年内に工営所全体の業務を対象に組織風土改善などの検討結果を市会へ報告する旨答弁
- ・ 令和 7 年 4 月 再発防止策（工営所再生プラン）の検討
～12 月 有識者の意見を聞きながら、PT で検討を行い、再生プランを策定

2 主な課題及び対応策等 （別紙参照）

短期的なものについては 12 月以降、中長期的なものについては令和 8 年度以降順次実施。
中長期的な取組み（新たな取組み）についてはモデルとなる工営所を設定し、試行を経て全工営所へ展開を図る。

- (1) 意思決定プロセスの整理・改善
職位・職種毎の役割分担について明確化 等
- (2) 人材育成
若手・係長昇任職員に重点を置いた研修の実施 等
- (3) 風通しの良い組織風土づくり
職種間・部署間のコミュニケーション機会の創出 等
- (4) 本プランの実行と工営所の体制検討
モデルとなる工営所を設定し試行実施 等
- (5) 技能職エリアの将来像に関する方針の提示

工営所における主な課題と解決に向けた取組みについて

主な課題	課題解決に向けた主な取組み	取組み時期
(1)意思決定プロセスの整理・改善		
管理職の役割分担が曖昧	管理職の業務範囲・指揮命令系統を再整理・情報共有のしくみを整備	R8. 4～
行政職・技能職の役割分担が曖昧	行政職員・技能職員の指揮命令系統の整理	R8. 4～
各会議体の役割が曖昧	各会議体の役割を踏まえた整理・見直し	R8. 4～
(2)研修の充実による人材育成		
行政職員の知識・経験不足	若手や新たに係長に昇任した職員に重点を置いた研修を実施	R8 年度～
(3)風通しの良い組織風土づくり		
管理職の直營業務への関わり（マネジメント）不足	・工営所長の定席を個室から事務室へ変更 ・方面管理事務所長と工営所との情報交換会を定例化	R7. 12～
技能職員の知識・経験不足	工営所と公園事務所職員が互いの職場を知るための研修を実施	R8 年度～ モデル工営所
(4)本プランの実行と工営所の体制検討		
人員不足	・モデル工営所の成果を他工営所に展開 ・モデル工営所における試行を通じ業務に応じた適正員数を定め、それに見合う体制構築に努める	R8 年度～ モデル工営所
(5)技能職エリアの将来像に関する方針の提示		
技能職員の将来への不安	工営所各業務の実態や他都市、民間事業者の状況を精査のうえ、最適な直営・委託のあり方を定めた実行計画を策定	R8 年度中