

平成 28 年度コンプライアンス推進取組方針 －意識改革・組織風土改革・しごと改革の一体的推進－

平成 28 年 2 月

1

意 識 改 革

職員一人ひとりが長野県行政経営理念を共有し、コンプライアンスを自分のこととして考える意識改革を進める。

（1）行政経営理念における「価値観・行動の指針」の改訂と共有化

○全庁的にコンプライアンス推進の取組を進める中で、様々なレベルでの対話や討議を通じ、行政経営理念における価値観・行動の指針（バリュー）について必要な改訂を行い、全職員で行政経営理念をしっかりと共有する。

（2）コンプライアンス対話・討議の実施

○コンプライアンス推進参与の指導・助言の下で、グループディスカッションやワークショップ方式による職員同士の対話・討議を実施し、コンプライアンスを自分のこととして考える意識改革を推進する。

（3）部局ごとのコンプライアンス委員会による検討

○それぞれの部局が直面しているコンプライアンス上の具体的な課題について、部局ごとのコンプライアンス委員会において、若手職員等を中心に検討を行い、自ら考え解決策を見出していく取組を行う。

（4）職員意識調査の実施

○職員がコンプライアンスに関わる現状等をどう認識しているか毎年度継続的に調査を行い、PDCAサイクルによる改善体制を確立する。

2

組 織 風 土 改 革

風通しの良いオープンな組織風土とするための取組と同時に、組織内外における変化を敏感に感じ取り、危機を未然に防ぐ取組を進める。

（1）職場内での対流型コミュニケーションを促進するための環境整備

○職員研修において、アサーティブ・コミュニケーション（相手も尊重した上で、誠実に、率直

に、対等に、自分の要望や意見を相手に伝えるコミュニケーションの方法論) の研修を新たに実施するとともに、組織風土づくりの環境整備の効果を検証し全庁的な普及を図るため、モデル職場を選定し、実践的な取組を行う。

○パワーハラスメント防止に係る要綱を策定し、実効性ある取組を推進する。

(2) 人事上の取組

○職員のキャリア形成において、本庁、現地機関、複数の異なる分野の職務を経験できるようにする。

○事務職と技術職、技術職相互の間で職域を越える交流配置を行う。

○外部人材（任期付職員等）の活用及び社会人経験を有する職員の採用を積極的に進める。

(3) 変化を敏感に感じ取り、危機を未然に防ぐための取組

○公益通報制度の垣根を下げて通報し易い制度に改善を図るとともに、コンプライアンス推進参与による外部相談窓口や、気軽に相談できる身近な相談窓口を新たに設けるなど、相談の内容に応じた段階的で多様な相談窓口体制を確立する。

○超過勤務の急増など一定の事象が生じた職場に対し、コンプライアンス推進参与等による職場訪問、相談支援を実施する。

3

しごと改革

外部環境の変化に対応し社会の要請に的確に応えていくためには、従うべきルールそのものの見直しを不断に行う必要がある。

また、恒常的な長時間勤務を防ぎ、効率的な働き方を推進することによりコンプライアンスの確保を図っていく。

(1) 全庁一斉棚卸し日の設定によるルールの見直し

○業務のやり方を含む広い意味でのルールについて、問題点の洗い出しや見直しを行うため、全庁一斉の棚卸し日を設けるなど、全職員がいったん立ち止まり、原点に立ち返って徹底的に討議する取組を行う。

(2) 超勤縮減とテレワークの実践

○平成 27 年度の超過勤務縮減の実績を踏まえ、IT の積極的活用による業務の効率化等更なる縮減に向けた取組を行う。

○職員の希望に基づく時差勤務（早出・遅出勤務）を引き続き実施する他、フレックスタイム制の導入を検討する。

○サテライトオフィスの拠点拡充や新たなシステム導入を行うなどの対策を講じることで、テレワークを本格的に実施する。