

事業番号	03 03 01	事業改善シート（令和5年度実施事業分）	<input type="checkbox"/> 当初要求	<input type="checkbox"/> 当初予算案	<input type="checkbox"/> 補正予算案	<input checked="" type="checkbox"/> 点検
事業名	コンプライアンスの推進	部局	総務部	課・室	コンプライアンス・行政経営課	
		実施期間	H29 ～	E-mail	comp-gyosei @ pref.nagano.lg.jp	

1 現状と課題

- ・職員一人ひとりがコンプライアンスを「自分ごと」として捉え、ルール軽視の発想の根絶や、ミスを含めた仕事上の不安を隠せず相談できる、風通しのよい職場環境づくりに向け一層の取組が必要。
- ・不適正な事務処理を防止するため、内部統制制度について管理監督者を含む全職員が制度を理解し適切に運用することが必要。

2 事業目的

- ・法令に基づく業務執行を基本としつつ、単なる法令遵守という受け身の姿勢に留まらず、社会の環境変化に敏感に対応し、必要ならばルール自体の見直しに柔軟に取り組むことにより、県民や社会からの要請に的確に応えることができる組織を目指す。
- ・「県民起点」のコンプライアンス意識改革、風通しのよい対話にあふれた組織づくり（ハラスメント対策）、適正な事務処理のための仕組みづくり（リスクマネジメント）の一体的な取組により、県民の信頼と期待に応えることができる組織を目指す。

3 事業目的を達成するための取組

- ①職員研修の充実
- ・リスクマネジメントを含めたグループワークを主体とした所属長等研修を開催。
 - ・ハラスメントの一層の防止対策を図ることを目的に、所属長等を対象とした外部の専門家による研修を開催。
 - ・近年増加するハードクレームへの適切な対応について組織的に取り組むための県民対応研修会を開催。
- ②各所属における風通しのよい職場環境づくりの取組
- ・コンプライアンス推進月間において全所属で不適切事案に係る問題点の意見交換等の取組を集中的に実施。
 - ・相談専用電話や職員相談員による個別対応の実施。
- ③内部統制制度の確実な運用
- ・全所属による内部統制制度の確実な運用と定着、及び内部統制評価報告書の策定と議会への提出。

4 成果指標

(推移の凡例 ↗:改善 ↘:悪化 →:変化なし —:数値なし)

No.	指標名	単位	R3年度		R4年度		R5年度		R5年度目標値	達成状況	目標値設定理由
			実績	実績	推移	実績	推移				
①-1	所属長等研修への参加者数	人	230	210	↘	190	↘	200	未達成	社会環境が変化している中、コンプライアンスの推進のためには、管理監督者が本県の目指すコンプライアンスについて十分理解することが必要であることから、対象者250名の8割を目標値として設定。	
①-2	上記研修アンケートで「理解できた」と回答した職員の割合	%	94	97	↗	96	↘	90	達成	研修への参加だけでなく、理解・習熟が重要であることから、過去の理解度を参考に目標値を設定。	
②	指標なし	-	—	—	—	—	—	—	—	—	
③	指標なし	-	—	—	—	—	—	—	—	—	

5 本事業が貢献する総合5か年計画の施策分野と達成目標

No.	施策分野（施策の総合的展開名）	達成目標 (★印が付いているものは主要目標)	単位	直近3か年の状況						目標		
				年	数値	年	数値	年	数値	年	数値	
	該当なし											

6 事業コスト

(単位：千円、人)

区分	予算額					決算額	職員数
	前年度繰越	当初予算	補正予算等	合計 (予算現額)			
R5年度	0	4,493	0	4,493	4,482	4,176	3.8
R4年度	0	4,447	755	5,202	5,195	4,572	3.8
R3年度	0	4,094	0	4,094	4,087	3,665	3.8

事業番号	03 03 01	事業改善シート（令和5年度実施事業分）	<input type="checkbox"/> 当初要求	<input type="checkbox"/> 当初予算案	<input type="checkbox"/> 補正予算案	<input checked="" type="checkbox"/> 点検
事業名	コンプライアンスの推進		部局	総務部	課・室	コンプライアンス・行政経営課

7 主な取組実績と成果

①職員研修の充実

- ・所属長等を対象としたグループワーク型のハラスメント研修を3回実施した。
（ハラスメント研修をグループワーク形式で3回開催）
（一般職員向けハラスメント研修を新たに3回開催）
- ・本庁新任課長、本庁係長を対象としたコンプライアンス研修を実施した。



グループワーク研修

②各所属における風通しのよい職場環境づくりの取組

- ・コンプライアンス推進月間において全所属で上司と職員との面談や意見交換を実施した。不適切事案の要因になりうる、職場でのコミュニケーション不足や組織的チェック体制の不備への対応がなされているかを主なテーマとし、対話の進め方、ポイント、確認表を示して、係ごとの対話を促した。実施報告では、業務に慣れてきた時期に再度意識を高める貴重な機会となった等の意見が寄せられ、職員がコンプライアンスを自分事として意識することに繋がった。
- ・各所属でハラスメント事例集を活用した所属内研修等を実施した。

③内部統制制度の確実な運用

- ・内部統制制度に基づくリスクマップ及び行動計画が各部局で策定され、行動計画に基づく対策を講じつつ、業務が遂行された。
- ・また、令和4年度の内部統制評価報告書を策定し、監査委員の審査意見書を付して11月定例会に提出した。

8 成果指標の達成状況に関する要因分析

指標①-1	所属長等研修への参加者数	R4年度推移	↘	R5年度推移	↘	達成状況	未達成
<p>新任課長級研修の対象を、令和4年度は本庁の全課室長向けの講義としたが、令和5年度は、コンプライアンスを自分事化することに重点を置いてグループワークを取り入れるため、対象を本庁の新任課室長に限定したため、参加者数は、目標値を下回った。</p>							
指標①-2	上記研修アンケートで「理解できた」と回答した職員の割合	R4年度推移	↗	R5年度推移	↘	達成状況	達成
<p>所属長等研修（ハラスメント研修）で、ハラスメント事例に関する意見交換を行うグループワークを取り入れて実施したことで、理解が促進され、目標値を上回った</p>							

9 今後の事業の方向性

(1) 上記7、8及び県民の意見等を踏まえた課題

- ・令和5年度に実施した「コンプライアンス等に関する職員意識調査」では、本県のコンプライアンスの考え方を理解している職員は、課長級以上では96.4%であった一方、主事・技師では63.3%に留まるなど、職層による差があり、行政経営理念の意識についても同様の傾向が見られた。新任課長級研修等により、コンプライアンス等に対する理解が促進されたと考えられるが、若い職層も含めた職員全体にコンプライアンス意識を浸透させる取組が必要。
- ・同調査では、ハラスメントや疑わしい行為を受けたと回答した職員が11.9%となり、ハラスメント相談窓口への相談も寄せられていることから、ハラスメント防止の啓発等の取組が必要。

(2) 事業改善の方策

- ・部局ごとのビジョンを自身の業務に当てはめ、自分ごと化する対話をコンプライアンス推進月間等の機会を捉えて実施することで、各職層の職員に対し、コンプライアンス意識の浸透を図る。
- ・係長マネジメント基礎研修内に、ハラスメント防止研修を新たに設ける。

事業名	コンプライアンスの推進	部局	総務部	課・室	コンプライアンス・行政経営課
-----	-------------	----	-----	-----	----------------

細事業 No.	細事業名	R3年度 決算額	R4年度 決算額	R5年度 決算額
1	「県民起点」のコンプライアンス意識改革	3,665 千円	4,572 千円	4,176 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和5年度実施内容（実績）（上段：事業概要、下段：活動によるアウトプット）	
1	コンプライアンス推進本部会議の開催（コンプライアンス推進参与の任用）	直接	全部局長で構成するコンプライアンス推進本部会議での、コンプライアンス推進参与による指導・助言等 推進本部会議3回	
2	職員研修の実施（コンプライアンス研修）	直接	・管理監督者等に対するコンプライアンス研修や講話の実施 ・外部講師による悪質クレーム対応の基礎知識等の研修会を開催 ハラスメント研修6回、新任課長1回、本庁係長1回、カスタマーハラスメント対応研修2回、不当要求防止研修1回、推進本部会議3回（再掲）、推進本部幹事会1回	
3	コンプライアンス推進月間の実施	直接	全ての所属において、一定の期間内の1か月間を設定し、業務の相互サポートやハラスメント防止等の取組状況について、意見交換や対話を集中的に実施 7月～9月のうち任意の1か月間に全所属で実施	

細事業 No.	細事業名	R3年度 決算額	R4年度 決算額	R5年度 決算額
2	風通しのよい対話にあふれた組織づくり（ハラスメント対策）	0 千円	0 千円	0 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和5年度実施内容（実績）（上段：事業概要、下段：活動によるアウトプット）	
1	ハラスメント防止対策の実施	直接	相談専用電話や職員相談員による個別の相談対応 相談専用電話の設置	
2	職員研修の実施（ハラスメント防止研修）	委託	ハラスメントの一層の防止対策を図ることを目的に、所属長等を対象とした外部の専門家による研修を実施 ハラスメント研修（所属長等3回、一般職員3回）	
3	カスタマーハラスメント職員研修の実施（県民対応研修）	委託	外部講師による、カスタマーハラスメント対応の基礎知識等の研修会を開催 カスタマーハラスメント対応研修2回開催、1回あたり3時間	
4	コンプライアンス推進月間の実施（再掲）	直接	全ての所属において、一定の期間内の1か月間を設定し、業務の相互サポートやハラスメント防止等の取組状況について、意見交換や対話を集中的に実施 7月～9月のうち任意の1か月間に全所属で実施	

細事業 No.	細事業名	R3年度 決算額	R4年度 決算額	R5年度 決算額
3	適正な事務処理のための仕組みづくり（リスクマネジメント）	0 千円	0 千円	0 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和5年度実施内容（実績）（上段：事業概要、下段：活動によるアウトプット）	
1	内部統制制度の運用	直接	全所属による内部統制制度の確実な運用と定着を図るとともに、内部統制評価報告書の策定と議会への提出 内部統制評価報告書（11月議会報告）	
2	リスクマネジメントの強化	直接	全部局長で構成するコンプライアンス推進本部会議での、コンプライアンス推進参与による指導・助言等（再掲） 推進本部会議3回（再掲）	
3	コンプライアンス推進月間の実施（再掲）	直接	全ての所属において、一定の期間内の1か月間を設定し、業務の相互サポートやハラスメント防止等の取組状況について、意見交換や対話を集中的に実施 7月～9月のうち任意の1か月間に全所属で実施	