

長野県行政経営理念

見直し案

※下線部：改訂箇所

【林務部ビジョン】

私たちは、森林を適切に守り育て、利活用することを通じて、ゼロカーボンの実現を含め県民が森林や緑の様々な恩恵を受けられる県づくりを進めるため、職員それぞれが ①現場や県民の視点 ②組織内も含めた様々な機関との協働 ③取組や成果のわかりやすい発信 を常に意識して適正に業務を執行し、前向きに施策を推進する組織づくりに取り組みます。

行政経営理念実現に向けた林務部リスク・コンプライアンスビジョン

～リスク・コンプライアンスビジョン達成のための重要な視点①目的意識を持つ②原点に立ち返る③高みを目指す～

ビジョン実現に向けては、職員それぞれが業務推進に必要な知識やリスク低減に向けた行動について学び、意識すると同時に、新しいアイデアや取組に挑戦し、困った時には相談や声掛けのできる風土づくりを進めます。「学び、意識し、話し合える」職場づくりを通じ、それぞれの業務が、社会の要請や県民の思いに応えることに、また、自分自身や組織のやりがいや成果につながるよう取り組んでいきます。

<p>同じ方向を向こう 〔行政経営理念・林務部ビジョンの浸透〕</p> <p>ブレない一貫性のあるメッセージ発信による職員エンゲージメント(一体感)の向上</p>	<p>チームとして力を発揮しよう 〔自由闊達な対話や協力できる風土の醸成〕</p> <p>多様な価値観、考え方、意見を尊重し「心理的安全性」が担保された職場づくり</p>	<p>ルールを守ろう 〔誠実さによる信頼確立、挑戦する人材・職場づくり〕</p> <p>コンプライアンスに対する真の理解、誠実でチャレンジ精神のある組織・人材の育成</p>	<p>潮目を読んで改善しよう 〔リスクリテラシー(リスクへの感受性、低減させる行動)の向上〕</p> <p>世の中の変化に適時適切に対応する組織運営</p>
--	--	---	---

リスク・コンプライアンス推進施策	教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> ○林務部ビジョンの浸透のための取組推進 ・林務部コンプライアンス推進本部会議での共有 ・部長と課室長・現地機関の長との対話(次長会議等における林務部取組共有) 	<ul style="list-style-type: none"> ○マネジメント研修への職員参加、職場内伝達(新任係長、評価者、キャリア支援者、職場風土づくり(職場環境調査)、ハラスメント研修) ○職場支援研修への参加、職場内実践(OJTトレーナー) 	<ul style="list-style-type: none"> ○対象職員の各種研修の受講 ・コンプライアンス推進参与による研修(部局長、新任課長等)の受講 ・公務員倫理研修(新規採用) ・情報セキュリティ研修(e-learning) ・林務部新規採用職員研修 ・林務部専門研修(林業技術) ・会計・補助金事務等の基本的な知識の研修 	<ul style="list-style-type: none"> ○コンプライアンス推進参与による研修(部局長、新任課長等)の受講(再掲) ○内部統制制度における職場議論(リスクの識別評価、リスクの根本原因を深掘りした行動計画の策定) ○知事、部局長の対話による重大リスク共有 ○部単位のコンプライアンス研修(不適正事案の共有やグループ討議等)
	意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○知事からの経営理念メッセージ発信を各課室で共有(林務部朝会等の場を活用) ○コンプライアンス推進本部会議で各部の取組を共有・横展開 ○行政経営理念、林務部ビジョンの職場内掲示 	<ul style="list-style-type: none"> ○庁内報、職員ポータルでの情報発信(心理的安全性の重要性について) ○朝会での情報共有(高リスク業務等の予定共有、不適切事例から学ぶ場づくり) ○林務部コンプライアンス推進本部会議(再掲)(心理的安全性を高めるための各課取組の共有等) ○部長、次長と若手職員との情報・意見交換 ○業務に関する職員表彰の共有による意識向上、ほめあえる風土づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ○コンプライアンス推進月間の実施(不適切事案の共有やハラスメントに関するグループワーク、個人情報保護に関する研修) ○コンプライアンス職員意識調査の実施(定期的に意識の浸透度を把握) ○職員や所属からの改善提案とその共有 	<ul style="list-style-type: none"> ○不適切事務処理防止のための通知発出(随時) ○各層における意思疎通と情報共有(再掲)(部内課室長、課室長と係長、上司部下面談によるリスクの早期把握)
	仕組み・制度	<ul style="list-style-type: none"> ○コンプライアンス推進本部会議(各部のフィロソフィ浸透取組の共有) ○本庁・現地機関合同の林務部コンプライアンス推進本部会議(再掲) 	<ul style="list-style-type: none"> ○各種研修制度の活用(再掲) ○ながのデジタルワークプレイスによる情報共有 ○次長会議、行政経営推進会議を活用した取組の横展開 ○林務部オープンミーティングの開催(業務・職場を問わない自由な知識・技術研鑽の機会) ○本庁と地域振興局林務課との対話(本庁管理職が各地域を訪問して管理職と意見交換) ○各層における意思疎通と情報共有(部内課室長、課室長と係長、上司部下面談による意思疎通) 	<ul style="list-style-type: none"> ○各種研修の実施(再掲) ○コンプライアンス推進本部会議の開催(再掲)(部局長研修の場としても活用) ○コンプライアンス推進月間やコンプライアンス職員意識調査の実施(再掲) 	<ul style="list-style-type: none"> ○内部統制制度の着実な運用(再掲)(リスク識別評価、行動計画の策定、事後評価) ○重大リスク事案発生時のリスク管理委員会及びコンプライアンスモニター会議の運用 ○知事、部局長の重大リスク対話(再掲) ○業務等の適正な進捗把握と課題への対応 ・課室ごとの進捗管理(課題確認)表の活用と必要に応じた組織・人事的対応 ・事務事業チェックリスト、Q&Aの整備・活用による業務の適正な進捗 ・予算編成時における業務の厳選や制度設計 ○事務の確実な引継と複数担当制による相互支援 ○林務部改革推進委員会による検証・助言

林務部コンプライアンス行動計画における令和5年度重点取組事項（案）

○ これまでの取組に加え、庁内の最近の不適正事務処理事案等を踏まえ、今年度は以下の項目に重点を置いて、コンプライアンスの取組を推進していくこととしたい。

ア 部のコンプライアンス推進本部や現地機関を含む部内での対話を通じた林務部ビジョン等の共有・浸透

イ 定期的な打合せや面談などを通じた各層における意思疎通・情報共有やリスクの早期把握、若手職員との意見交換やオープンミーティングの開催などによる風通しの良い職場づくり

ウ 公務員に求められる「適正な手続き」についての理解と重要性の認識を深めるための基礎的な研修やコンプライアンス研修の実施

エ 職場の実状に応じ、複数担当制による相互支援体制を強化するとともに、進捗管理・課題確認表を作成するなど業務の進捗状況の共有による「担当者任せの防止」

オ 定例的業務のマニュアル化、事務処理の優先順位や懸案事項・課題等を明記した引継書の作成、副担当者や管理監督者の同席の下での引継ぎの実施等確実な事務引継ぎの実施

【参考】林務部コンプライアンス推進本部会議における議論（R5.5.19開催）

項目	所属長等からの意見(主なもの)
行政経営理念・林務部ビジョンの浸透	<ul style="list-style-type: none"> ・職員との面談の際、行政経営理念を確認し、自分の仕事と関連付けて考えるよう話をした。 ・浸透は今一つ。目標の共有が組織の一体感を醸成する。「森林づくり指針」とともに、めざす姿を共有できるよう取り組みたい。 ・理念やビジョンのとらえ方が職員により違う。策定時の熱量や思いを伝えていくことが大切
自由闊達な対話や協力できる風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・困った時、以前は自分で調べて考えてから聞くということが求められていたが、これからは何か問題があったら、まずは相談しようと話している。 ・まず相談、会話。そこからアドバイスややり取りができる。 ・時間外勤務の事前命令の際や決裁時などに短い時間でも対話を心がけている。 ・異動してきた職員の違和感を大切にしている。
誠実さによる信頼確立、挑戦する人材・職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ベテラン職員が新しい提案や変化に対して消極的になりがち。新たな提案に取り組みないとチャンスを逃してしまふ。新たな取組を若い職員に経験してもらうことも大切 ・担当者をその気にさせる、ほめることを心がけている。自分が考えていたことでも担当案を基本的には尊重する。 ・ミスしても課長がカバーする。
リスクリテラシー(リスクへの敏感さ、低減させる行動)	<ul style="list-style-type: none"> ・ソフト面での対応(風通しの良い職場づくり)とハード、仕組み面での対応(進捗管理表)の双方が必要と感じている。 ・業務効率化のための簡素化や省略は、手続きの意義を真に理解して省く必要がある。 ・許認可事務について進捗管理表とともにQ&Aを作成しようということになった。 ・問題を自分事化するには、漠然としたコンプライアンスというだけではなく具体的な事例を詳細に語り継いでいくことが大切