

平成 30 年度版

林務部コンプライアンス推進行動計画

平成 30 年 4 月 25 日

林務部コンプライアンス推進本部

平成 30 年度版林務部コンプライアンス推進行動計画（目次）

I	はじめに	1
II	再発防止に向けた行動と取組のあり方	2
III	平成 29 年度 of 取組評価と平成 30 年度 of 取組方針	3
	長野県行政経営理念	6
	林務部のビジョン	7
IV	平成 30 年度版 林務部コンプライアンス推進行動計画	
1	「県民起点」の意識改革	
(1)	コンプライアンス意識の定着・向上	8
(2)	適正な業務の実施	11
(3)	職員のモチベーションの向上	12
2	風通しの良い対話にあふれた組織づくり	
(1)	コミュニケーションの活性化	13
(2)	広報・情報発信の充実	14
3	しごと改革（しごとの質と生産性の向上）	
(1)	職員の能力向上	15
(2)	人員配置の最適化	16
(3)	「しごと改革」による業務の改善・効率化	17
(4)	市町村・森林組合等関係団体との適切な連携	18
V	取組の工程表	
1	「県民起点」の意識改革	19
2	風通しの良い対話にあふれた組織づくり	20
3	しごと改革（しごとの質と生産性の向上）	21

I はじめに

平成 19 年度から 25 年度にかけて、大北森林組合等が、造林関係補助事業を中心とした複数の事業において、合計 16 億円を超える補助金を不適正に受給するという事案が発生しました。

平成 27 年 7 月 28 日に「大北森林組合補助金不正受給等検証委員会」から提出された報告書においては、補助金の不適正な受給を主体的・能動的に行ってきたのは大北森林組合であると評価されたものの、事案の契機に北安曇地方事務所林務課の行き過ぎた助言などがあり、その後も組織として長期にわたって防ぐことができておりませんでした。

また、不適正に受給された補助金は貴重な税金を原資としたものであり、その中には、県民の皆様から間伐等の森林づくりに必要な財源として追加的にご負担をいただいている長野県森林づくり県民税を財源としたものも約 2 億円含まれていました。このような事案の発生により、県民の皆様の林務行政に対する信頼を大きく裏切る結果となりましたことを、深く反省しております。

私たち、長野県林務部は、平成 27 年 8 月 7 日に林務部コンプライアンス推進本部を設置し、「大北森林組合補助金不正受給等検証委員会」からいただいたご提言や今回の事案の反省を踏まえ、事案の再発防止に向けた検討を重ねてきました。

この行動計画は、「県民からの信頼回復に向けて、今後の林務行政はどうあるべきか」という観点で行ってきたこれまでの推進本部での議論や現地機関の職員との意見交換を踏まえ、今後、再発防止に向けて取り組む項目についてとりまとめたものです。

行動計画では、「二度とこのような事案を起こさない」との強い決意の下、次ページの「再発防止に向けた行動のあり方」を基本方針として、林務部職員が一丸となって県民の皆様からの信頼回復に向けて取り組みます。

行動計画に沿った取組状況については、外部有識者で構成される林務部改革推進委員会に報告し、専門的かつ客観的な観点から指導・助言をいただくとともに、県民の皆様に公表します。

また、取組の実施状況の検証を行うとともに、その結果に応じて順次計画を見直すなど、PDCA サイクルにより取組の充実に努めてまいります。

1

II 再発防止にむけた行動と取組のあり方

今回の事案を踏まえ、私たち林務部は、大きく分けて次の 4 つの過ちについて反省しなくてはなりません。

一つには、目標達成や地域要望への対応等のため、北安曇地方事務所林務課において、不適切な手段・方法を選択してしまったこと
二つには、不適切な手段・方法が選択されたことに対して、組織として防ぐための手だてを長期にわたり講じられず、不適切な事案を一部把握した際にも適切な対応がとれなかったこと

三つには、地域の実情を十分考慮せず目標を設定し、その達成に向けて現地の実態を十分に把握しきれないまま事業を推進してしまっただけのこと

四つには、従来の森林組合に対する指導監督では事案を抑止することができなかったこと

私たち林務部は、これらのことを真摯に反省し、これまでの検証を踏まえた再発防止に向けて、自分たちの業務を、次のとおり徹底的に改善する取組を進めます。

一つには、職員の資質向上とコンプライアンス（※）意識改革を進めることです。

業務遂行にあたり、不適切な手段・方法を選択することのないよう、コンプライアンス意識の醸成を中心とした様々な研修を徹底的に行うとともに、一人ひとりの職員が、常にそのことを意識して業務に取り組めるよう、職場での取組を進めます。

二つには、組織として不適正な行為を未然に防止するためのチェック体制を構築するとともに、不適正な事案が発生した際の組織的な対応を徹底することです。

業務の遂行についてのチェックや事案が発生した際の対応を、担当者個人あるいは担当する課・係だけに任せず、組織として情報共有し、複数の人や組織がチェック・対応する体制を作ることで、常に適切な業務が行われるよう改善します。

三つには、地域の実情を踏まえた目標の見直しと事務事業の適正化を行うことです。

目標を、各地域の実績や取組状況を踏まえて見直すとともに、その達成に向けた予算執行においても無理な押し付けなどが生ずることのないよう、業務のあり方について改善します。

特に、これまで長野県が実施してきた造林関係事業については、いくつかの現行の制度及び運用上の問題が指摘されており、そのことが今回の事案を許す結果につながったと考えられることから、その制度及び運用について徹底的に見直し、今後、二度とこのような不適正受給を許さない制度に改革します。

四つには、森林組合への検査強化と森林組合による自主的な改善の取組を促すことです。

森林組合への検査について、県の実施体制を強化するとともに、その後の改善状況のチェックを確実に実施します。また、県森林組合連合会と連携し、森林組合の内部統制の整備を促進するためのガイドラインを活用し、組合におけるコンプライアンス体制の強化に取り組めます。

※ ここでのコンプライアンスとは、単に「法令を遵守する」ということではなく、「社会からの要請を常に真摯に捉え、思考・議論した上で自らの業務に取り込んでいく」という意味で用いています。

2

Ⅲ 平成 29 年度の取組評価と平成 30 年度の取組方針

1 はじめに

長野県林務部では、平成 27 年 10 月 27 日に「林務部コンプライアンス推進行動計画」を策定して再発防止に取り組んでいます。再発防止に向けた取組の推進に当たっては、コンプライアンスの推進を、単に「法令を遵守する」ということではなく、「社会からの要請を常に真摯に捉え、思考・議論した上で自らの業務に取り込んでいく」と考え、「自らの業務が適切か常に点検・議論、行動すること」を行動の指針としています。

2 平成 29 年度の取組評価

(1) 平成 29 年度の取組状況

平成 29 年度版林務部コンプライアンス推進行動計画では、新たな「長野県行政経営方針」との整合を図り「県民起点」の意識改革、風通しの良い対話にあふれた組織づくり、しごと改革（しごとの質と生産性の向上）の 3 つの柱で再整理し、項目を絞って重点化するなど工夫し、県民の皆様からの信頼回復に向けて取り組んでまいりました。主な取組は以下のとおりです。

- ① 意欲のある若手職員による主体的な取組として「林務部改革プロジェクトチーム」を立ち上げ、民間企業を訪問してコンプライアンスの実践事例を学び、林務部コンプライアンス推進行動計画の見直しについて議論を重ね、林務部コンプライアンス推進本部へ具体的な取組内容の提案を行いました。
- ② 「林務部業務内容」の記載内容を改訂し、年度初め等の機会を活用しながら、森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等の再確認に各所属で取り組みました。
- ③ ホームページ・ブログ・イベント等を活用して、各所属 1 ヶ月に 1 回以上の情報発信に取り組みました。
- ④ 上田、諏訪、木曽、北アルプス、北信の 5 地域振興局林務課において、造林補助事業の牽制体制強化のため、林務系の増員や事務分担の見直しを行い、補助金執行における推進担当と検査担当を区分けし適正な業務を進める体制づくりに取り組みました。
- ⑤ 造林補助事業など再発防止に向けた運用改善を行った事業の取組状況を検証し、補助金交付システムのチェック機能強化やドロロンを活用した調査手法の検討など、より効率的・効果的なものとなるよう更なる改善に取り組みました。

3

(2) 平成 29 年度の取組評価

林務部各所属において、コンプライアンス推進行動計画に基づく取組が着実に実施されているか、定期的に進捗管理を行うとともに取組の内容を評価し、外部有識者で構成される林務部改革推進委員会に報告、取組状況の検証をいただいています。

林務部改革推進委員会からは、森林・林業行政の歴史を見直して、意欲のある若手職員による主体的な取組として「林務部改革プロジェクトチーム」が生まれ、コンプライアンスを前向きに捉えて学び、継続して改善していくことの積み重ねが将来大きな財産となり本当の意味で意識改革が出来ていくといった意見をいただいています。一方で、職員のモチベーション維持、ポジティブな取組の積極的な発信、労働時間の短縮などに取り組むべきと指摘されています。

3 平成 30 年度の取組方針

『林務部改革推進委員会からの意見』

- 林務部改革プロジェクトチームの活動の一環での民間企業研修などを「チャンス」とポジティブに前向きに捉えて取り組んだ方が意識改革が進む。
- これまでのコンプライアンス推進行動計画での取り組みの積み重ねが将来大きな財産となり、本当に意識改革が出来ていく。
- 歴史をもう一度見直して学ぶ中から、チームが生まれたのは凄くいいこと、先人の皆さんが林務部の歴史を作ってきた。
- 「林務部改革プロジェクトチーム」を継続し、改善の実践窓口という位置付けをして、最低でも年 1 回は民間を訪問して林務部全体の改革状況や課題について、民間企業と意見交換しながら、手法を学ぶ場を設けてもらえるとうれしい。
- 民間企業を訪問してコンプライアンスを学ぶ取組はすごくいい取組で成果も出ている。
- 誰をターゲットに何をしたいか整理し、ツールに合う発信内容を検討してみるといい。
- 一方でモチベーションをどう持続させるかが非常に難しい。コンプライアンスの取組が負担感とならないよう気をつけてほしい。
- 意識改革にあたり多くの職員がいる中で意識を維持し、負担感を出来るだけなくし、普段の取組に位置付けていくことが大事。
- 意識調査など本心を言えるような職員へのフィードバックの手法があるといい。
- 長時間労働という問題がある中で、適正な労働時間がコンプライアンスの基本となる。
- 職員のモチベーションの維持について、特に今の若手職員には目に見えるインセンティブが効果的、何か工夫していただきたい。賞与や昇給にできるだけ大きく積極的に反映することがインセンティブになりモチベーションも上がるのではないかと。

4

『林務部改革プロジェクトチームからの提案』

【「県民起点」の意識改革】

- 職員の主体的なコンプライアンスの取組の充実
 - ・林務部改革プロジェクトチームを継続し、民間の実践事例を学び、行動計画の見直しを検討
- 職員自ら取り組むための仕掛けづくり
 - ・各所属（係単位）でワークショップ等により取組項目を選択し、星取表を作成して共有
 - ・星取表を用いて、部単位で年1回、課単位で半年に1回、係単位で3ヶ月に1回、取組期限の確認、進捗管理を実施

【風通しの良い対話にあふれた組織づくり】

- コミュニケーション機会の増大による柔軟な職場内応援体制の整備
 - ・猫の手マークの表示(“手伝ってください”のような意思表示ボードを机上に掲示)
 - ・「褒め当番」(仮)の実施(所属内での良い取組を褒める。1週間交代の当番制)
- 広報・情報発信の充実
 - ・SNSを活用

【しごと改革（しごとの質と生産性の向上）】

- さらなるしごと改革、業務改善（実務的な問題への対処）
 - ・業務改善提案（組織・個人問わず）の実施と優良事例の表彰
 - ・現地機関同士の技術交流、情報共有（オープンミーティングの積極的な開催）
 - ・誰が、いつ、何をするというワークフローの作成や一問一答のような事例集の作成
- ワークショップ形式によるリスクアセスメントの実施
 - ・各所属で突発事案に関する対応等を話し合うワークショップを開催（リスク確認、リスク対応の共有）
- 事業実施者・市町村・県が適正に実行管理を行っていく体制・仕組みづくり
 - ・市町村との関わり方を考える場を設定
 - ・各段階におけるチェック項目の明確化や執行管理ツールの作成

『林務部改革推進委員会からの意見』、『林務部改革プロジェクトチームからの提案』の他、全庁でのコンプライアンス推進本部会議での議論等を踏まえ、行動計画の取組を「必須」と「選択」に分け、「必須」取組については、必須とされた所属や担当で必ず取り組むこととし、「選択」取組については、年度当初に各所属（係単位）でワークショップ等を開催して、各所属（係単位）に合った取組を選択し、創意工夫して取り組みます。

長野県行政経営理念

県の行政経営に当たり、私たちの組織の「ミッション（使命・目的）、ビジョン（目指す姿）、バリュー（職員の価値観・行動の指針）」について、「行政経営理念」として定めます。

【ミッション（使命・目的）】

**最高品質の行政サービスを提供し、
ふるさと長野県の発展と県民のしあわせの実現に貢献します。**

【ビジョン（目指す姿）】

**県民起点で
県民に信頼され、期待に応えられる県行政を目指します。
職員が高い志と仕事への情熱を持って活躍する県組織を目指します。**

【バリュー（職員の価値観・行動の指針）】

責 任 Commitment

- ・「県民から何を望まれているか」を常に意識し、県民や社会からの要請に的確に応えていきます。
- ・コンプライアンスを「自分ごと」とし、県民の皆様の思いに寄り添った対応に努めます。
- ・成果を意識し、スピード感を持って最後までやり抜きます。

協 力 Cooperation

- ・部局や上司・部下の垣根を越えて、チームとして支え合い、助け合い、課題解決にあたります。
- ・風通しのよい職場を目指し、率直に意見を出し合い、自由闊達な議論を行います。
- ・県民や市町村、NPO、企業など様々な組織と協働します。

挑 戦 Challenge

- ・社会の環境変化に敏感に対応し、前例踏襲に陥ることなく、常に学び続け、改善・改革に取り組みます。

*職員一人ひとりがミッション・ビジョン・バリューの意味を考え、自分ごと化するとともに、職場討議を通じて、各職場の特性・状況に応じた具体化を行います。

林務部独自行動の指針 「私たちは、自らの業務が適切か常に点検・議論し、行動します。」

林務部のビジョン

現場を確認する



考える



行動する



変える

現場を確認しているか。

森林は人々は社会はどうか、現場が原点。

「こうだろう」という不確かな推測で仕事をしてないだろうか。

困っている現状をどうするか、どう向き合うか。

まずは、自分の言葉で考えよう。

県民のための最善策は何か、仲間や上司と冷静に科学的に議論し、共感点を探ろう。

何をすべきか明らかになったら、

前向きに行動しよう。

まずは、自分が変わることで組織も変わる。

そして、社会を変えていこう。

【目指す姿】

**「時代の要請に機敏に対応
できる新しい林務部へ」**

7

IV 平成 30 年度版 林務部コンプライアンス推進行動計画

1 「県民起点」の意識改革

県民の期待に応えていくためには、「県民から何を望まれているか」を的確に把握して行動につなげること、目的意識やコスト意識を明確に持つこと、予算獲得に傾注するよりも成果を重視して取り組むことなど、常に「県民起点」の意識を持って業務を遂行する姿勢が求められます。職員が行政経営理念を共有し、コンプライアンスを「自分ごと」として考える意識改革を進めます。

(1) コンプライアンス意識の定着・向上

行動計画では、単に「法令を遵守する」ということではなく、「社会からの要請を常に真摯に捉え、思考・議論した上で自らの業務に取り込んでいく」とことと、「自らの業務が適切か常に点検・議論し、行動すること」を行動の指針として、コンプライアンスの視点を踏まえた業務目標の設定等を通じて、林務部全職員がコンプライアンスについて考える取組を進めてきました。

コンプライアンス推進にあたっては、林務部各所属でコンプライアンス推進担当を指名しており、コンプライアンス推進の旗振り役として各所属の先頭に立つとともにまとめ役、本庁と現地機関のつなぎ役として大きな役割を果たしています。

地域振興局林務課等のコンプライアンス推進会議は、実情を踏まえて最も実効性のある形を選択して設置することとしています。平成 30 年度も現地機関での取組を推進するため、推進会議の機能は引き続き維持し行動計画を着実に推進してまいります。

行動計画の各取組については、定期的に進捗管理を行っており、年度末には取組状況をとりまとめて評価し、外部有識者で構成される林務部改革推進委員会に取組状況、評価結果を報告し、検証をいただいております。委員会からの専門的、客観的な指導、助言を踏まえ、行動計画を見直すなど取組の充実に努めてまいります。

若手職員による主体的な取組である「林務部改革プロジェクトチーム」は、林務部における改革、改善の実践窓口として位置付けて継続してまいります。民間企業を訪問してコンプライアンスの実践事例を学び、さらなる林務部の改革、改善等について議論、検討を行ない、林務部コンプライアンス推進本部へ行動計画の見直し等の提案を行ってまいります。

平成 30 年度は、以下のとおり取り組んでまいります。

<取組項目>

【必須】① 各所属コンプライアンス推進担当の指名（各所属で指名）

【必須】② 林務部コンプライアンス推進本部、現地機関コンプライアンス推進会議の設置

（林務部コンプライアンス推進本部は、企画係で運営）

（現地機関コンプライアンス推進会議は、地域振興局の実情を踏まえて最も実効性のある形を選択して設置）

※平成28年(2016年)4月28日付け28森政第54-2号「現地機関におけるコンプライアンス推進会議について（通知）」

【推進会議と部局等（地域振興局）委員会との関係について】

現地機関における推進会議と部局等委員会との関係については、次のような設置例が考えられるが、行動計画を推進する機能を維持できるよう、各地域振興局の実情を踏まえ、最も実効性のある形を選択する。

【設置例】（1）部局等（地域振興局）委員会と推進会議を別に設置

（2）部局等（地域振興局）委員会の部会として、推進会議を設置

（3）部局等（地域振興局）委員会に推進会議の機能を取り込む

・林務部コンプライアンス推進行動計画の進捗管理等を部局等（地域振興局）委員会の議題とし、造林調査への同行など行動計画の取組に部局等委員会メンバーが参画

【必須】③ 林務部改革推進委員会による取組の指導・助言（企画係で運営）

【必須】④ 林務部改革プロジェクトチームによる民間企業訪問研修、行動計画の見直し提案等（企画係で運営）

（林務部における改革、改善の実践窓口として位置付け、メンバーを公募する年度途中からの参加も受け付ける）

<取組項目>

【必須】⑤ 長野県行政経営理念、長野県行政経営方針の理解・定着

取組例1）各所属に長野県行政経営理念を掲示する

取組例2）職場内研修会の統一テーマとして職場で議論する

【必須】⑥ 新たに林務部に配属された職員に対する大北森林組合等不適正受給事案や行動計画等に関する研修の実施

（企画係で実施、テレビ会議等活用、参加できない場合は各所属コンプライアンス推進担当がフォロー）

【必須】⑦ 各所属（係単位）で林務部コンプライアンス推進行動計画を基にワークショップ等を開催し、

自分たちに合った具体的な行動計画の取組を自分たちで選択し、星取表を作成

（各所属（係単位）で年度当初に実施）

【必須】⑧ 星取表を用いて、部単位で年1回、課単位で半年に1回、係単位で3ヶ月に1回、

取組期限の確認、進捗管理等を行う

（部単位は林務部改革推進委員会での年度末評価、課単位は8、12月にコンプラ本部に進捗報告、係単位は自己点検）

【選択】⑨ 良い取組を褒める当番（仮称）を実施

取組例1）所属内で見つけた良い取組（内容は自由、自分の取組でも可）を毎週金曜日に課内に（課メールなどで）

フィードバックする（当番は1週間単位で交代する）

【必須】⑩ 規範意識醸成のため職場内研修会を実施

（臨時、非常勤職員を含め、規範意識を醸成する学びの機会を強化する）

取組例1）コンプライアンス・飲酒や交通安全関係・財務規則・服務規程・補助金適法法等をテーマとした研修会を実施

【必須】⑪ 宴会の開催案内や冒頭挨拶で注意喚起

取組例1）宴会の開催案内や冒頭あいさつで飲酒運転や飲酒後の行動への注意喚起を行う

取組例2）宴会時には各職員の帰宅方法を把握する

【必須】⑫ コンプライアンスに関する「誓い」の提出（年度途中の採用、異動職員は採用、異動時に提出）

取組例1）全職員が「交通安全の誓い」を提出する

取組例2）入札事務等に関わる職員は「予定価格漏洩防止に関する誓い」を提出する

(2) 適正な業務の実施

不適正な業務執行を防止し、適正に業務を進めるためには、職員一人ひとりの意識向上だけでなく、組織として適正な業務を進める仕組みづくりが重要です。これまで、組織として現場実態等を踏まえた目標設定と適切な予算執行、電子メール等の公文書の適切な作成・管理、各事業の要領等の見直しと運用の徹底等に取り組んできました。

平成 30 年度は、以下のとおり取り組んでまいります。

<取組項目>

- 【必須】⑬ 計画ありきではなく現場実態等を踏まえ、現地要望等に沿って予算を適切に執行
- 【必須】⑭ 適切な予算執行を行うため、定期的（月 1 回や四半期に 1 回など）に予算執行状況の進捗管理を実施
- 【必須】⑮ 引継書を組織で共有し、業務引継が確実に行われるよう徹底

(3) 職員のモチベーションの向上

大北森林組合等補助金不適正受給事案の発生を受け、二度とこのような事案を起こさないという反省の下、業務の改善に取り組んできました。事案を再発させないという決意については、何ら変わるものではありませんが、不適正受給事案を背景として、職員のモチベーションの低下が懸念されており、コンプライアンスの取組の継続性を考える上では、職員のモチベーション向上が重要です。

平成 30 年度は、以下のとおり取り組んでまいります。

<取組項目>

- 【選択】⑯ コンプライアンスの視点を踏まえた業務目標・チャレンジ目標の設定
- 【必須】⑰ 森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等を再確認できるよう「林務部業務内容」の記載内容を更新（企画係で「林務部業務内容」を作成）
- 【選択】⑱ 森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等を共有
 - 取組例 1) 「林務部業務内容」を題材に課、係等で話し合う
 - 取組例 2) 「林務部業務内容」を関係者に配布する
- 【選択】⑲ 「頑張った」あるいは「きらりと光る」取組の収集・発信
 - ⇒ 県民の笑顔を職員のやりがいにつなげる「笑顔プロジェクト」の一層の推進（企画係でとりまとめ、優秀な事例は表彰する）

2 風通しのよい対話にあふれた組織づくり

様々な課題に適切かつ迅速に対応するためには、前例踏襲ではなく新しいことに対して意欲的に挑戦する組織風土への変革と、風通しのよいオープンな職場づくりが必要です。

職員間、組織間の情報共有を図るとともに、所属内のみならず、本庁と現地機関の間においても、職員同士が異なる視点に基づく意見を率直に出し合い、自由闊達に議論しながらチームワークで問題の解決策を模索することができるよう、対話を重視して取り組みます。

(1) コミュニケーションの活性化

職場内のコミュニケーションの活性化は、良い情報も悪い情報も職場内で迅速に共有され、適切かつ効率的に業務を行う基礎となるものであり、これまで、係会やテレビ会議等の開催により、コミュニケーションの活性化に取り組んできました。

平成 30 年度は、以下のとおり取り組んでまいります。

<取組項目>

【必須】⑱ メール、テレビ会議等を活用して、コミュニケーション機会を増やす

取組例 1) 新たなコミュニケーションツールとしての「三行報告」の実施

取組例 2) テレビ会議等を活用して定期的な打合せなど、対話の機会の定着

【必須】⑲ 林務部幹部が現地機関を訪問するなど、直接課題を把握する機会を増やす

(企画係で日程調整、とりまとめ)

【選択】⑳ 係や担当を越えて業務を助け合う

取組例 1) 「猫の手表示」

"手伝ってください"のようなボード又は"手伝えることがあれば何なりと"のようなボードを机の上に立てる

取組例 2) スケジュールボード等を活用して業務状況を共有しあい、人手が必要な業務を応援

【選択】㉑ 重大な問題が生じた場合、組織的に課題を早期把握し、的確に対応するためのマネジメント（進捗管理）を的確に行うため、体制をあらかじめ定めるなどの仕組みづくりを課単位・係単位などで試行・実践する

(2) 広報・情報発信の充実

コミュニケーションの活性化を考える上では、県民の皆様をはじめとする組織外とのコミュニケーションの活性化も重要です。

平成 30 年度は、以下のとおり取り組んでまいります。

<取組項目>

【必須】㉒ 業務内容や取組状況等を積極的に情報発信

取組例 1) ホームページ・ブログ・イベント等を活用（各所属で工夫して実施・1 回以上/月の情報発信）

取組例 2) SNS（Facebook 等）アカウントを作成し、情報発信（文書作成負担の軽減、より広範囲への情報発信）

3 しごと改革（しごとの質と生産性の向上）

県民の思いや声を反映した最高品質の行政サービスの提供に向けて、これまでの制度、しごとの仕方などの根本的な見直しや改善に不断に取り組むとともに、ICTの積極的な活用等による業務の効率化を進めます。あわせて、業務上のリスクをあらかじめ把握し、業務の改善など必要な対策を講じることによりリスクの発生を抑制するリスクマネジメントに取り組みます。

また、限られた人員を有効に活用して、行政課題に的確に対応できる効率的な組織づくりに努めます。地域振興局の設置に伴い、現地機関が専門性と総合性を発揮して、主体的・積極的に地域の課題解決に取り組めるよう、職員一人ひとりが現場重視の意識を持って業務にあたるとともに、本庁による現地機関へのサポートを適切に行うよう取り組みます。

(1) 職員の能力向上

林務部では、造林等の森林・林業関係だけでなく、木材利用拡大等の県産材振興、治山や林道等の土木工事、シカ被害等の鳥獣被害対策、森林組合検査等の指導・監督に関する業務など、非常に多岐にわたる事務・事業を担っており、業務を効果的・効率的に進めていくためには、職員が適切な知識・技術を身につけることも重要です。

平成 30 年度は、以下のとおり取り組んでまいります。

<取組項目>

【選択】⑳ 専門研修や担当者会議の実施による業務に必要な専門的知識や技術の習得

【必須】㉑ 業務や所属にとらわれない自由な技術研鑽の場「林務部オープンミーティング」を設ける

取組例 1) 現場研修など、職員が自主的に企画・開催するもの開催するもの

取組例 2) 既存の会議や研修を活用

【選択】㉒ 林務課他係の業務に関する知識・技術の習得

取組例 1) 鳥獣対策、造林調査、災害対応など緊急的、臨時的に負担の増す業務について職場内研修等を実施

取組例 2) 新規職員等を対象に他係の先輩が実際の現場において指導を行う OJT (On-The-Job Training) を実施

(2) 人員配置の最適化

不適正な業務執行を防止し、適正な業務を進めるためには、職員一人ひとりの意識向上だけでなく、組織として適正な業務を進める仕組みづくりが重要であると考え、これまで組織として不適正な行為を未然に防止するためのチェック体制の構築のため、補助金執行における推進担当と検査担当の分けや林業職以外の職員の配置拡大等に取り組んできました。

平成 30 年度は、以下のとおり取り組んでまいります。

<取組項目>

【必須】㉓ 各所属の実態やニーズの把握と人員配置の最適化

(総務係人事担当で実施)

【選択】㉔ 部局や職種を超えた人事異動

(総務係人事担当で実施)

(3) 「しごと改革」による業務の改善・効率化

「しごと改革」の取組については、職員自ら考え、工夫・改善を実践し効果・成果を上げた取組を提案する「改善提案」へ取組内容を見直して実施、職員の負担とならないよう配慮し、職員の主体的な業務改善に継続して取り組んでまいります。

平成 29 年度から不適正受給の再発防止のために運用改善を行った事業について、取組状況を踏まえて、より効率的・効果的なものとなるよう更なる改善に取り組んでいますが、システムの改良や新たな技術を活用した調査手法の検討など業務の改善・効率化の取組は、不断の努力が必要であるため、継続して取り組んでまいります。

各所属で定期的に係、課室レベルの行事予定や事業進捗の確認が行われ、課題の早期把握、早期対応に努めていますが、想定される突発事案に対して影響を回避、最小化する予防対策が準備できていないケースや突発事案発生後の対応手順、法令根拠などが整理されていないケースがあるため、各所属で想定される個別突発事案の洗い出しや対応手順のマニュアル化などリスクマネジメントに取り組んでまいります。

平成 30 年度は、以下のとおり取り組んでまいります。

<取組項目>

- 【必須】㉑ 職員自ら工夫・実践・成果を上げた取組を「改善提案」により業務の効率化を図る
改善提案は、分類して検索しやすくしたうえでフィードバックする
具体的なツール（エクセル、アクセス）などは、JSN や L サーバへ保存し、活用できるようにする
（各所属で実施、企画係でとりまとめ）
- 【選択】㉒ 造林事業をはじめとする不適正受給が発生した事業での再発防止策の定着状況等を検証し、
適正な業務実施とともにより効果的・効率的な手法等への改善
- 【選択】㉓ 各所属で突発事案（事故等）への対応を話し合うワークショップを開催（リスク確認、リスク対応の共有）
（ワークショップ形式でリスクアセスメントを実施）

(4) 市町村・森林組合等関係団体との適切な連携

林務部の業務については、部内で完結できる業務は少なく、市町村等の関係行政機関や森林組合をはじめとする関係団体との連携が不可欠です。

一方で、市町村や関係団体は、県にとっては補助事業者でもあるため、一定の緊張感のある関係を構築していく必要があります。

平成 30 年度は、市町村や森林組合等関係団体と適切な連携関係を構築するために、引き続き、市町村等の担当者に対する森林・林業施策の講習会を実施するとともに、県森林組合連合会と連携した組合の経営改善に向けた支援を実施します。

<取組項目>

- 【選択】㉔ 市町村等との連携の強化・仕組みづくり
取組例 1) 市町村等の担当者に対する森林・林業施策講習会の実施
取組例 2) 各段階におけるチェック項目の明確化、チェックシート作成
取組例 3) 市町村や事業者へ向けた執行管理ツール、実行ツールの作成
取組例 4) ワーキンググループで市町村・事業者支援のあり方などを検討（県はどこまで、どうやって関わるべきか）
⇒平成 31 年度からの国の森林環境譲与税への対応

- 【必須】㉕ 森林組合の常例検査（全面検査）へ公認会計士等の同行

V 取組の工程表 ○数字は取組項目の番号を示しています。

1 「県民起点」の意識改革

取組項目	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
コンプライアンス 推進に向けた体制	4月 ①推進担当の指名 (各所属で指名)	8月末 ⑥進捗報告 (推進担当が報告)	12月末 ⑥進捗報告 (推進担当が報告)	1～2月 ⑥年度末評価 (本庁計画担当が評価)
	4月 ②部コンプライアンス推進本部 (H30 行動計画の決定) (企画係で運営) (必要に応じて)	8～9月 ②部コンプライアンス推進本部 (取組状況共有) (企画係で運営)	11～12月 ②部コンプライアンス推進本部 (取組状況共有) (企画係で運営)	2～3月 ②部コンプライアンス推進本部 (年度末評価, 計画見直し) (企画係で運営)
	③林務部改革推進委員会 (企画係で運営)	(必要に応じて) ③林務部改革推進委員会 (企画係で運営)	(必要に応じて) ③林務部改革推進委員会 (企画係で運営)	2～3月 ③林務部改革推進委員会 (年度末評価, 計画見直し) (企画係で運営)
	通年 ②現地機関 コンプライアンス推進会議 (各所属で適宜実施)			2～3月 コンプライアンスに 関する職員意識調査 (本庁で実施)
コンプライアンス 意識の定着・向上	4月 ⑤新たな行政経営理念の揭示 (各所属で実施)			
	4～5月 ⑥新規林務部配属者研修 (本庁で実施, テレビ会議)			
	通年 ⑦ワークショップ ⑩職場内研修 (各所属で実施)			
	通年 ⑨褒める当番の実施 (各所属で適宜実施)			
	通年 ⑪宴会の開催案内等での注意喚起 (各所属で実施)			
	通年 ⑫コンプライアンスに関する「誓い」の提出 (年度当初, 異動職員は異動時)			

適正な 業務の実施	通年 ⑩進捗状況の把握 (各事業担当)		12～1月 ⑩予算減額, 繰越処理等に向けた調整 (各事業担当, 総務係)	2～3月 ⑩予算減額, 繰越処理 (各事業担当, 総務係)
	4月 ⑬執行計画作成 (総務係)		11月 ⑭要望量を検証, 確認し 適切に予算要求 (総務係)	3月 予算成立
職員のモチベ ーション向上	通年 ⑮公文書の適切な作成・管理 (各所属で実施)	9～10月 ⑮要望調査(各事業担当)	10月 ⑯下半期業務目標の設定 (各所属で実施)	3月 ⑯下半期業務目標の確認・評価 (各所属で実施)
	4月 ⑯上半期業務目標の設定 (各所属で実施)	9月 ⑯上半期業務目標の確認・評価 (各所属で実施)	12月 ⑰頑張った きらりと光る取組の収集(各所属で実施)	2～3月 ⑰頑張った きらりと光る取組の 組織的共有 部コンプライアンス推進本部報告 部改革推進委員会報告

2 風通しのよい対話にあふれた組織づくり

取組項目	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
コミュニケーション の活性化	通年 ⑱コミュニケーション機会の増大 (「びび」会議等活用) (各所属で適宜実施)	⑲近隣の現地機関同士で 技術交流, 情報共有 (各所属間で適宜実施)		
	通年 ⑳林務部幹部現地機関を 訪問し意見交換 (現地機関と本庁で実施)			
	通年 ㉑業務の組織的な マシメットの仕組みづくり (各所属で適宜実施)	進捗管理を的確に行い, 組織的に課題を早期把握し対応		
広報・情報発信 の充実	通年 ㉒業務内容や取組状況等 を積極的に情報発信 (各所属で工夫して実施 ・1回以上/1ヶ月発信)		県公式ホームページ・魅力発信ブログ・イベント等を活用	

3 しごとと改革（しごととの質と生産性の向上）

取組項目	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
職員の 能力向上	通年 ㊟専門研修 (各事業担当等で実施) 通年 ㊟担当者会議 (各事業担当等で実施) 通年 ㊟組合検査員研修 (県森連と連携して実施) 通年 ㊟職場内研修 (各所属で実施) 通年 ㊟他課、他係の業務に関する 知識・技術の習得 (各所属で適宜実施)	鳥獣対策,造林調査,災害対応など 負担の大きな業務について職場内研修等の実施		
人員配置 の最適化	4月 ㊟小規模林務課の 業務分担,人員配置見直し (総務係) 4月 ㊟林業技術職の 職域を越えた人事配置(総務係) 5～10月 ㊟現地ヒアリング (総務係)	8月 ㊟業務量調査、定数要望照会 (総務係) 9～10月 ㊟調査等を踏まえた 配置案の検討 (総務係)	11月 ㊟組織定数の全庁的検討 (総務係)	3月 ㊟H30 組織定数の 決定・配置 (総務係)
「しごとと改革」 による業務の 改善・効率化	4～6月 H29 しごとと改革 ㊟重点課題の方向付け (H30 施策,見直しに反映) ㊟重点課題 WG で検討 4～12月 ㊟再発防止策の 定着状況等の検証 (各事業担当で状況把握)	6～8月 H30 しごとと改革 ㊟(各所属で業務棚卸し) 7～12月 ㊟再発防止策を 効果的・効率的に改善 (現地機関と検討,取組)	10～12月 しごとと改革 ㊟(各所属で改善に取組) 12月末 改善事例報告 10～12月 ㊟重点課題 WG で検討 (課題の洗い出し～分析)	2～3月 しごとと改革 ㊟ 部カンパイル推進本部報告 改革推進委員会報告 1～3月 ㊟重点課題 WG で検討 (優先課題の対応策) ㊟ とりまとめ 次年度に向けた準備 (各事業担当)
市町村・森林組合 等関係団体との 適切な連携	4～12月 ㊟市町村等担当者森林・林業施策講習会 (各所属で適宜実施) 通年 ㊟ガイドラインを 活用し森林組合の 内部管理体制を促進 (組合で実施) 通年 県森連組合研修	6～12月 ㊟常例検査 (本庁,現地で実施)		㊟ とりまとめ 次年度に向けた準備