

事業番号	03 03 01	事業改善シート（令和 6 年度実施事業分）	☐ 当初要求	☐ 当初予算案	☐ 補正予算案	☒ 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	H27 ～	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、業務の進捗状況や、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た一層の取組が必要。
- ・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、適正な事務処理のための仕組みづくり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	R4年度	R5年度		R6年度		R6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	210	190	↘	265	↗	200	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	%	97	96	↘	97	↗	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。
②③	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／ 年度	数値	年／ 年度	数値	年／ 年度	数値	年／ 年度	数値

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)	うち一般財源		
R6年度	0	5,015	0	5,015	4,999	4,622	3.8
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

事業番号	03 03 01	事業改善シート（令和 6 年度実施事業分）	☐ 当初要求 ☐ 当初予算案 ☐ 補正予算案 ☒ 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ハラスメント研修を 4 回実施した。
- ・本庁新任課長を対象としたコンプライアンス研修、本庁課長及び現地課長を対象としたコンプライアンス研修を、グループワーク形式を取り入れて実施した。
- ・職員を対象に、カスタマーハラスメントを想定した県民対応研修を 2 回実施した。



グループワーク

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では、不適切事案の防止や職場環境の改善に向けて、上司と部下との 1 on 1 ミーティングや、職場環境調査の結果を踏まえた職場対話を全庁で実施し、対話の機会を設けるきっかけとした。実施報告では、普段聞けない業務に対する思いやキャリアプランなどを聞いたことで相互理解が進み、有意義であった等の意見が寄せられ、言いたいことを言い合える風通しのよい職場環境づくりに繋がる取組となった。
- ・相談専用電話やメールによる職員からの相談に対応し、うちハラスメント相談についてはパワーハラスメント及びセクシャルハラスメントに関する相談51件に対応し、行為者への指導等による改善を図った。

③内部統制制度の確実な運用

- ・内部統制制度に基づき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 5 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	R5年度推移	↘	R6年度推移	↗	達成状況	達成
ハラスメント防止研修の主な対象を、従来のコンプライアンスリーダーから管理監督職員に拡大したことや、現地課長を対象としたコンプライアンス研修において、本庁課長も対象に加えて実施したことで参加者が増加し、目標値を上回った。							
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	R5年度推移	↘	R6年度推移	↗	達成状況	達成
所属長等研修（ハラスメント研修）では、講師に質問したい事案などをあらかじめ募集し、研修時に助言いただく方式をとったことで、具体的なケースを想定した理解が促進され、目標値を上回った							

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、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。
- ・ハラスメント相談が増加しており、懲戒処分に至る事案が発生していることも踏まえ、係長ハラスメント研修や本庁の部長・課室長を対象とした研修を令和 6 年度に新たに実施したところであるが、引き続きハラスメント防止の意識啓発を強化することが必要。
- ・内部統制制度については、令和 6 年度定期監査の重点監査において、前年度の定期監査結果で指摘事項等とされた事案に関する行動計画策定の徹底、不適切事案の再発防止に向けた早期の情報共有等の意見を受けており、効果的な制度運用に向けて改善を図ることが必要。

(2) 事業改善の方策

- ・コンプライアンス意識の浸透について、コンプライアンス推進月間で職場対話の題材となる不適切事案の概要を共有し、「自分ごと化」を促す。
 - ・ハラスメント防止については、令和 6 年度に続いて全ての新任係長を対象とした研修を実施するほか、新たに現地機関の課長を対象とした研修を行う。
 - ・内部統制制度については、指摘事項等に対する再発防止策の策定漏れがないよう、行動計画の様式を改良するとともに、該当する所属の行動計画の内容を丁寧に確認し、再発防止のための取組の徹底を図る。
- 併せて、発生した不適切事案の内容をコンプライアンス推進本部会議等を活用して関係する所属に速やかに情報提供することにより、再発防止に取り組むほか、非財務事務に関する不適切事案防止の取組を本庁だけでなく全ての現地機関に拡大する。

事業番号	03 03 01	細事業一覧（令和 6 年度実施事業分）			☐ 当初要求 ☐ 当初予算案 ☐ 補正予算案 ☒ 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	

細事業 No.	細事業名		R4年度 決算額	R5年度 決算額	R6年度 決算額
1	「県民起点」のコンプライアンス意識改革		4,572 千円	4,176 千円	4,007 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和 6 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本部会議を開催し、内部統制評価報告書の決定を行ったほか、コンプライアンス推進参与のファシリテートによるグループワーク研修を実施 推進本部会議 1 回、緊急開催 2 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を実施 ・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 新任課長 1 回、現地課長・本庁課長 1 回、ハラスメント研修 4 回、推進本部会議 1 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	全所属で一定期間内の 1 か月間に、1 on 1 ミーティングの実施、職場環境調査を踏まえた職場対話、不適切事案の発生防止のための対話を集中的に実施 8 月または 9 月の任意の 1 か月間に全所属で実施		

細事業 No.	細事業名		R4年度 決算額	R5年度 決算額	R6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	615 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和 6 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、メール相談への対応		
2	職員研修の実施 （ハラスメント防止研修）	直接	・ハラスメントの一層の防止対策のため、管理監督職員等を対象とした外部の専門家による研修を実施 ・本庁部局長、本庁課室長、新任係長を対象とした研修をそれぞれ実施		
			外部専門家研修 4 回、本庁部局長 1 回、本庁課室長全部局、新任係長 5 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）	直接	外部講師による迷惑クレーム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	全所属で一定期間内の 1 か月間に、1 on 1 ミーティングの実施、職場環境調査を踏まえた職場対話、不適切事案の発生防止のための対話を集中的に実施		
			8 月または 9 月の任意の 1 か月間に全所属で実施		

細事業 No.	細事業名		R4年度 決算額	R5年度 決算額	R6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）		－ 千円	－ 千円	－ 千円
No.	細事業を構成する主な取組	実施方法	令和 6 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本部会議を開催し、内部統制評価報告書の決定を行ったほか、コンプライアンス推進参与のファシリテートによるグループワーク研修を実施 推進本部会議 1 回、緊急開催 2 回		
3	コンプライアンス推進月間の実施（再掲）	直接	全所属で一定期間内の 1 か月間に、1 on 1 ミーティングの実施、職場環境調査を踏まえた職場対話、不適切事案の発生防止のための対話を集中的に実施 8 月または 9 月の任意の 1 か月間に全所属で実施		