

平成30年度（30年度決算分）高松市事務事業評価表 【事中・事後評価】

総合計画体系	まちづくりの目標	市民と行政がともに力を発揮できるまち	評価担当	局名	総務局
	政策	健全で信頼される行財政運営の確立		課(室)名	コンプライアンス推進課
	施策	職員力の向上		電話番号	087-839-2155
	基本事業	人材の育成とコンプライアンスの推進		事業実施主体	市
	事務事業	コンプライアンス推進事務		事業期間	平成28年度～令和5年度

【事業全体概要】

事業の概要	高松市職員の倫理及び公正な職務の執行の確保に関する条例に基づき、内部公益通報や不当要求行為に対応することなどにより、職員の倫理及び公正な職務の執行の確保に努める。また、「新コンプライアンス推進施策」に基づき、職員の意識改革に主眼を置いた各種取組を進めるとともに、行政執行過程で生じる諸問題に対応するため、行政問題法律相談を実施するなど、職員のコンプライアンス意識や法的知識の向上に努め、不祥事の撲滅と市民の信頼確保、さらには市民サービスの向上に取り組んでいる。				
	3年度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種職員研修の実施</li> <li>行政問題法律相談の実施</li> <li>内部公益通報及び不当要求行為等への対応</li> <li>その他「新コンプライアンス推進施策」に基づく各種取組の推進</li> </ul>			
重点取組事業	市長マニフェスト	7-	事務事業の類型	内部管理事務	

【事業の目的】

対象(何を)	全職員
意図(どのような状態にしたいか)	市職員としてのコンプライアンスについて理解した上で、職務を遂行する。

【事業の活動】

活動指標名(具体的にどのような活動をしたか)	単位	H28	H29	H30	H31	中期目標 R2
コンプライアンス推進施策において実施又は着手した施策数	施策	30	30	30	30	30

【事業の成果】

成果指標名(どのような成果が得られたか)	単位	種別	H28	H29	H30	H31	中期目標 R2
市職員としてのコンプライアンスを理解している職員の割合	%	目標値	100	100	100	100	100
		実績値	91.6	90.2	87.9		
成果指標の達成度(目標に対してどれだけ達成できたか) 「新コンプライアンス推進施策」に基づき、各種研修を中心とした職員の意識改革に主眼を置いた各種取組を進めたが、一部の職種では効果的な研修が実施できなかったことなどから、前年度に比べ2.3ポイント下降し、目標値の達成には至らなかった。	(目標達成度)						(達成度) 87.9% 30点
成果指標名(どのような成果が得られたか) 懲戒処分者数の減少率(対平成26年度比)	%	目標値			100	100	0
		実績値			100		
成果指標の達成度(目標に対してどれだけ達成できたか) 平成27年度からコンプライアンス推進の各種取組に着手した結果、懲戒処分者数は着手前(26年度)の9人から、30年度は0人となり、減少率100.0%の目標を達成した。これまでの懲戒処分者数と減少率 27年度: 3人(66.6%) 28年度: 1人(88.8%) 29年度: 1人(88.8%)	(目標達成度)						(達成度) 100.0% 35点

【コストの推移】

指標名	単位	平成28年度(決算)	平成29年度(決算)	平成30年度(決算)	平成31年度(予算)
トータルコスト	[円]	28,735	19,610	19,528	24,131
(事業費)	[円]	5,182	4,436	4,404	5,226
(職員人件費)	[円]	23,553	15,174	15,124	18,905

【評価】

評価ランク (A~D)	A	今後の方向性 (拡充、継続、改善継続、縮小、廃止)	改善継続
-------------	---	---------------------------	------

【昨年度の実施状況と課題】(評価ランクの結果に対する理由などを分析して記入)

各局における公務員倫理研修の実施に当たっては、職員が講師を務めることについて、その実施手法を問うものや、職員の負担が大きいなどの否定的な意見があったほか、一部の職種ではコンプライアンス理解度が低下していることから、効果的な研修が実施できていないおそれがある。

【今後の事業方針】(評価ランクの結果を受けて、上記課題に向けた今後の方針を具体的に記入)

職員一人一人がコンプライアンスについて考えられる機会を確保するため、引き続き各局における公務員倫理研修を実施する中で、当課による運営サポートを検討するなど、研修効果を高められるよう、その運用を見直す。あわせて、リスクマネジメント会議の活性化を図るなど、所属における取組を強化し、組織として不祥事を未然に防ぐ職場風土の醸成を図る。