

平成31年3月25日 第7回林務部改革推進委員会【参考資料1】

平成30年度版
林務部コンプライアンス推進行動計画
年度末評価

平成31年3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

I	「平成30年度版林務部コンプライアンス推進行動計画」の取組項目一覧	1、2
II	個別指標	
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	3～6
(2)	適正な業務の実施	7
(3)	職員のモチベーションの向上	8
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	9
(2)	広報・情報発信の充実	10
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	11、12
(2)	人員配置の最適化	13
(3)	「しごと改革」による業務の改善・効率化	14
(4)	市町村・森林組合等関係団体との適切な連携	15

「平成30年度版林務部コンプライアンス推進行動計画」の取組項目一覧

「平成30年度林務部コンプライアンス推進行動計画」の取組項目	実施時期等	年度末評価	平成30年度に実施した内容 (実績、次年度以降の見込みも記載)
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			
【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)	通年	有効(継続)	行動計画の取組推進にあたって、コンプライアンス推進の旗振り役、まとめ役、本庁と現地機関のつなぎ役として重要な役割を果たした。⇒ 今後も継続的に指名
【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 (推進本部は企画係で運営、推進会議は実効性のある形を選択して設置)	通年	有効(継続)	地域振興局副局長ら林務課以外の視点、意見も取り入れて、行動計画を着実に推進する役割を果たしている。⇒ 継続的に設置することで、行動計画の着実な推進を図る
【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)	年2回	有効(継続)	林務部改革推進委員から専門的、客観的な指導、助言をいただき、計画の見直し等を行なった。⇒ 引き続き、専門的な指導をいただく
【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)	通年	有効(継続)	若手職員による民間企業訪問研修等を通じた行動計画の見直し提案を行なった。⇒ 組織風土改革のためにも継続的に活動を行う
【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	通年	有効(継続)	職場ごとの行政経営理念・方針の掲示をはじめ、自らの業務との繋がり等について議論し、自分ごと化を図る取組を行なった。⇒ 継続的に行うことで理解・定着を図る
【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)	6月	有効(継続)	定期人事異動により新たに林務部に配属された職員を中心に説明会をテレビ会議で開催した。⇒ 引き続き、大北事案を風化させない取組及び行動計画の理解・定着及び実践を図る
【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	通年	有効(継続)	各係、課室所レベルでワークショップ等での議論を通じ、自分たちにあった取組項目を選択し、星取表を作成 ⇒ コンプライアンス推進のためには継続して実施する
【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 (各所属で実施)	通年	有効(継続)	星取表を活用した取組期限の確認、進捗管理が実施された。⇒ 星取表を活用して業務改善につなげていくためには様式の見直しや星取表の見える化等を行う
【選択】 ⑨ 良い取組を褒める当番(仮称)を実施 (各所属で実施)	通年	一部見直し	良い取組を褒める当番としての取り組みはなかった。⇒ 褒めるという行為は必要であることから、計画としての有無に関わらず実施する
【必須】 ⑩ 規範意識醸成のための職場内研修会を実施 (各所属で実施)	通年	有効(継続)	各所属で継続的に規範意識醸成のための職場内研修が実施された。⇒ 規範意識を醸成する学びの機会として継続的に実施する
【必須】 ⑪ 宴会等の開催案内や冒頭挨拶で注意喚起 (各所属で実施)	通年	有効(継続)	各所属で宴会開始時の注意喚起等が行われた ⇒ 飲酒運転の根絶等、職員の信用失墜につながる行為を防ぐためにも、継続的に実施していく
【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) (各所属で実施)	通年	有効(継続)	各所属職員が「誓い」を提出することにより、職員の意識向上が図られた。⇒ 継続的に実施
(2) 適正な業務の実施			
【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 (総務係、各所属で実施)	通年	有効(継続)	総務係(経理)による確認は予算減額や繰越処理などの適正な業務の実施に繋がっている。⇒ 適切な予算執行のため、継続して実施
【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)予算執行状況の進捗管理を実施 (総務係、各所属で実施)	通年	有効(継続)	各事業担当において、定期的に進捗状況の把握が行われ、林務部各課室内で共有され、課題の早期発見が図られた。⇒ 適正な業務実施のため継続して実施
【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 (総務係、各所属で実施)	通年	有効(継続)	適正な業務の実施、組織的情報共有のため、引継書の供覧等に継続して取り組む。⇒ 継続して実施
(3) 職員のモチベーションの向上			
【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 (各所属で実施)	4月 10月	有効(継続)	コンプライアンスを意識した目標を自ら設定、確認・評価等は、コンプライアンス意識の定着と職員のモチベーション向上に有効 ⇒ 継続して実施
【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)	4月	有効(継続)	「林務部業務内容」を活用しながら、これまでの森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等の再確認を行った。⇒ 職員のモチベーション向上のためにも継続的に取り組む
【選択】 ⑱ 「頑張った」あるいは「きらりと光る」取組の収集・発信 (企画係、各所属で実施)	通年	有効(継続)	各所属からの取組事例を組織的に収集・共有することは、職員のモチベーション向上に寄与している ⇒ 職員のモチベーション向上のため、継続的に実施
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			
【必須】 ⑲ 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の増やす (企画係、各所属で実施)	通年	有効(継続)	各所属で定期的に係、課室所レベルのコミュニケーション機会が設けられている。⇒ 継続的に実施し、対話の機会の定着を増やしていく
【必須】 ⑳ 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 (企画係で実施)	8～9月	一部見直し	部課室長が現地機関を訪問し職員と直接意見交換を行った。⇒ 若手職員が発言しやすい環境を整えるべきだとの意見もあることから、開催にあたっては開催方法の見直しを行う
【選択】 ㉑ 係や担当を越えて業務を助け合う (企画係で実施)	通年	有効(継続)	必要に応じ、係や担当を越えての業務の助け合いが行われている。⇒ 継続的に実施
【選択】 ㉒ 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(各所属で実施)	通年	一部見直し	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る。⇒ 各所属で試行・実践ができるような環境整備を行う
(2) 広報・情報発信の充実			
【必須】 ㉓ 業務内容や取組状況等を積極的に情報発信 (企画係、各所属で実施)	通年	有効(継続)	ブログ、SNSを活用し、積極的な情報発信を行なった。⇒ 職員間及び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、森林・林業への関心を高めるために継続して実施

「平成30年度版林務部コンプライアンス推進行動計画」の取組項目一覧

「平成30年度林務部コンプライアンス推進行動計画」の取組項目	実施時期等	年度末評価	平成30年度に実施した内容 (実績、次年度以降の見込みも記載)
しごと改革（しごととの質と生産性の向上）			
(1) 職員の能力向上			
【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 (各事業担当等で実施)	通年	有効（継続）	年間を通じて専門研修が実施された。 ⇒ 業務に必要な専門的知識・技術を習得する研修を継続して実施
【必須】 ㉑ 業務や所属にとら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 (各所属で実施)	通年	有効（継続）	自由な技術研鑽の場として、GISの活用を図るためのオープンミーティングなどを開催。 ⇒ 継続的に実施。なお、継続にあたっては取組のマニュアル等の作成や取組事例の蓄積、共有化を図る
【選択】 ㉒ 林務課他係の業務に関する知識・技術の習得 ⇒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の実施（各所属で実施）	通年	有効（継続）	課内他係の業務を学ぶための現地研修会等を開催。 ⇒ 課内応援体制構築に繋げるため、継続的に実施
(2) 人員配置の最適化			
【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)	通年	有効（継続）	林業技術職員の異動の方向性、キャリア形成や他部局交流の今後の進め方の検討にも参考となっている。 ⇒ 職場実態の丁寧な把握による適正な人員配置に取り組むため継続的に実施
【選択】 ㉔ 部局や職種を超えた人事異動 (総務係)	通年	有効（継続）	各所属の要所に様々な職場を経験した職員が配置され、多様な視点からの指摘が入り、職員の視野拡大等の効果が出ている。 ⇒ 部局や職種を超えた人事異動に継続的に取り組む
(3) 「しごと改革」による業務の改善・効率化			
【必須】 ㉕ 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 (各所属で実施、企画係でとりまとめ)	通年	有効（継続）	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」は業務の改善、効率化に有効。 ⇒ 継続して実施
【選択】 ㉖ 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効果的・効率的な手法等への改善（各事業担当で実施）	通年	有効（継続）	再発防止のために運用改善を行った事業について、より効率的・効果的なものとなるよう更なる改善を行なった。 ⇒ 不断の努力が必要であり継続して取り組む
【選択】 ㉗ 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） (各事業担当で実施)	通年	一部見直し	突発事案に対して、影響を回避、最小化する予防対策を準備するためリスクマップ等を作成した。 ⇒ 対応を話し合うためのワークショップの開催に向けて取組方法を見直しを行う
(4) 市町村・森林組合等関係団体との適切な連携			
【選択】 ㉘ 市町村等との適切な連携の強化・仕組みづくり (各所属で適宜実施)	通年	有効（継続）	林務部の業務は市町村等の関係行政機関との連携が不可欠であり、市町村等に対する講習会を実施 ⇒ 市町村との適切な連携関係を構築するため、継続して実施
【必須】 ㉙ 森林組合の常例検査へ公認会計士等の同行 (担い手係、現地機関で実施)	7～9月	有効（継続）	すべての全面検査に公認会計士が同行、残りは地域振興局において部分検査を実施した。 ⇒ 専門的知見は組合指導に有効であることから、継続して実施

(1) コンプライアンス意識の定着・向上

【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)

四半期目標【6月末:各所属でコンプライアンス推進担当を指名、9月末:進捗報告、12月末:進捗報告、3月末:年度末評価】
 取組実績⇒コンプライアンス推進担当を指名した所属の割合 17所属中17:100%

【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(推進本部は企画係で運営、推進会議は実効性のある形を選択して設置)

四半期目標【6月末: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、9月末:推進本部、推進会議の開催、12月末:推進本部、推進会議の開催、3月末:年度末評価】
 取組実績⇒林務部コンプライアンス推進本部の開催数 2回(H29:3回)、4月25日 第17回推進本部(行動計画策定)、2月1日 第18回推進本部(年度末評価)
 取組実績⇒現地機関コンプライアンス推進会議を設置した所属の割合 12所属中12:100%

【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)

四半期目標【6月末:-、9月末:林務部改革推進委員会の開催、12月末:-、3月末:林務部改革推進委員会の開催】
 取組実績⇒林務部改革推進委員会の開催数 2回(H29:2回) 9月11日 第6回林務部改革推進委員会(状況報告)、3月25日 第7回林務部改革推進委員会(年度末評価・検証)
 取組実績⇒林務部改革推進委員へ取組状況についての個別説明を行い指導・助言を受けた 4回(11月12日 高橋委員長、11月16日 大久保委員、11月29日 向山委員、12月11日 植木委員)

【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)

四半期目標【6月末:メンバー募集、9月末:会議の開催、12月末:民間企業訪問研修、会議の開催、3月末:行動計画の見直し提案】
 取組実績⇒メンバー9名(男性職員6名、女性職員3名)(H28:8名(男性職員6名、女性職員2名))
 取組実績⇒プロジェクトチーム会議の開催数7回(8月9日、10月25日、11月7日、11月27日、12月21日、1月18日、3月11日)、行動計画の見直し提案(2月1日、3月25日)
 取組実績⇒民間企業訪問研修1回(11月7日:KOA株式会社訪問、KOA株式会社が取り組むPDCAサイクル「DMAIC」手法についての研修及び実践)

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当
取組内容	4月 ①推進担当の指名 (各所属で指名) ②現地機関コンプライアンス推進会議(各所属で適宜)	8月末 ⑧進捗報告 (推進担当が報告)	12月末 ⑧進捗報告 (推進担当が報告)	2～3月 行動計画 年度末評価	①有効(継続すべき) コンプライアンス推進の旗振り役、 まとめ役、つなぎ役として重要 ②有効(継続すべき) 林務課以外の視点は、行動計画 の形骸化防止に有効 ③有効(継続すべき) 専門的、客観的な指導、助言は 取組の充実に必要不可欠 ④有効(継続すべき) 若手職員による行動計画の見直し 等は組織風土改革に有効	各所属コンプライアンス 推進担当 各所属コンプライアンス 推進担当 森林政策課 坂爪、小澤、草間 森林政策課 坂爪、小澤、草間 森林政策課 坂爪、小澤、草間 林務部改革PTメンバー
	● 4/25 ②第17回推進本部 (行動計画決定)	● 9/11 ③第6回林務部 改革推進委員会 (取組状況報告)	● 10/25 ④第2回 林務部改革PT (深掘り課題検討)(民間企業訪問)	● 2/1 ②第18回推進本部 (年度末評価)		
	● ④6/21 PTメンバー決定	● 8/9 ④第1回 林務部改革PT (方針確認)	● 11/7 ④第3回 林務部改革PT (深掘り課題検討)	● 3/25 ③第7回林務部 改革推進委員会 (評価・検証)		
		● 10/25 ④第2回 林務部改革PT (深掘り課題検討)(民間企業訪問)	● 11/27 ④第4回 林務部改革PT (深掘り課題検討)(計画見直し)	● 12/21 ④第5回 林務部改革PT (行動計画素案)		

【総合評価及び今後の取組】

- ①林務部各所属のコンプライアンス推進担当は、行動計画の取組推進にあたって、コンプライアンス推進の旗振り役、まとめ役、本庁と現地機関のつなぎ役として重要な役割を果たしているため、継続的に指名する必要がある。
- ②地域振興局副局長ら林務課以外の視点、意見も取り入れて、行動計画を着実に推進する役割を果たしているため、継続的に設置する必要がある。
- ③外部有識者で構成される林務部改革推進委員会からの専門的、客観的な指導、助言を踏まえ、順次計画を見直すことで取組の充実に繋がっている。
- ④若手職員による「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による民間企業におけるマネジメント手法等の習得や行動計画の見直しを通じた組織風土改革等の取り組みは、これからの県政運営に欠かせない視点であるため、継続的に活動する必要がある。

(1) コンプライアンス意識の定着・向上

【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

四半期目標【6月末：全職員が長野県行政経営理念・方針を理解、9月末：職場で議論し、定着化を図る、12月末：職場で議論し、定着化を図る、3月末：次年度に向けた改善点を議論】
 取組実績⇒長野県行政経営理念、長野県行政経営方針を掲示した所属の割合 17所属中17:100%
 取組実績⇒長野県行政経営理念、長野県行政経営方針をテーマとした職場で議論をした所属の割合 17所属中8:47.1%

【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

四半期目標【6月末：新たに林務部に配属された職員に対する研修を実施、9月末：-、12月末：-、3月末：次年度に向けた改善点を議論】
 取組実績⇒「大北事案及び林務部コンプライアンス推進行動計画説明会」(H30.6.8テレビ会議)の参加者数 41名(H29:35名)

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当
取組内容	⑤長野県行政経営理念、長野県行政経営方針の掲示(各所属で実施) ● 4/25 推進行動計画決定 ⑥新規林務部配属職員研修(本庁で実施、テレビ会議) ● 6/8 ⑥新たに林務部に配属された職員に対する大北事案、行動計画等研修 参加者41名 ● 6/18～19 新規採用職員研修	7月～⑤職場内研修会の統一テーマとして職場での議論し、定着化を図る(各所属で実施) ● 8/1 部内ホスピタリティー研修 22名参加	10月～⑤職場内研修会の統一テーマとして職場での議論(各所属で実施)	● 2/1 行動計画年度末評価 ● ⑤職場内研修会の統一テーマとして、次年度に向け議論(各所属で実施) ● 1/17 職員交通安全研修 部内38名が参加(H29:35名)	● ⑤有効(継続すべき) 職場ごとに行政経営理念、方針を掲示し、自らの業務との繋がりに関して議論し、自分ごと化を図る取組は、コンプライアンス意識の定着・向上に有効 ● ⑥有効(継続すべき) 新たに林務部に配属となった職員に対する研修の開催は、事案の風化防止に有効	各所属コンプライアンス推進担当 森林政策課 坂爪、小澤、草間 各所属コンプライアンス推進担当

【総合評価及び今後の取組】

- ⑤行政経営理念、行政経営方針の理解・定着及び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。」に基づき、職員一人ひとりがその意味を考え自分ごと化し、各職場の特性・状況に応じて具体的に行動できるよう取り組んでいく必要がある。また、行政経営理念等を課内に掲示する以外にPCのスクリーンセーバーへの掲載等により、理解・定着を図るといった新たな取り組みも始まっており、引き続き、理解・定着に努めるよう組織的に議論することに取り組んでいく必要がある。
- ⑥定期人事異動により新たに林務部に配属された職員を中心に「大北事案及び林務部コンプライアンス推進行動計画説明会」を6月8日にテレビ会議で開催し、41名が参加した。引き続き、大北事案を風化させない取組及びコンプライアンス推進行動計画の理解・定着及び実践を図るための機会が必要である。

【参考】

○ 長野県行政経営理念
 県の行政経営に当たり、組織のミッション(使命・目的)とビジョン(目指す姿)を以下のとおりとし、これを達成するための職員の価値観・行動の指針であるバリュー(責任・協力・挑戦)を職員一人ひとりが日頃から意識して、業務に取り組むこととしています。

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) 協力(Cooperation) 挑戦(Challenge)

(1) コンプライアンス意識の定着・向上

【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

四半期目標【6月末：ワークショップの開催、星取表の作成、9月末：星取表の見直し、12月末：星取表の見直し、3月末：年度末評価、次年度に向けた改善点を議論】

取組実績⇒ワークショップを開催した所属数の割合 17所属中17:100%

取組実績⇒星取表を作成した所属数の割合 17所属中17:100%

【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

四半期目標【6月末：星取表の作成、取組期限の確認、進捗管理、9月末：取組期限の確認、進捗管理、12月末：取組期限の確認、進捗管理、3月末：年度末評価、次年度に向けた改善点を議論】

取組実績⇒星取表を用いて取組期限の確認、進捗管理を行なった所属数 17所属中17:100%

【選択】⑨良い取組を褒める当番（仮称）を実施

四半期目標【6月末：取組の実施、9月末：取組の実施、12月末：取組の実施、3月末：年度末評価、次年度に向けた改善点を議論】

取組実績⇒「選択」項目であったことから、良い取組を褒める当番としての取り組みはなかったが、各所属で日常的なコミュニケーションを通じて様々な取組を褒めることができている。

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当
取組内容	⑦ワークショップの開催、星取表の作成 ⑧星取表を用いての取組期限の確認、進捗管理 ● ⑦ワークショップの開催、⑧星取表の作成、 行動計画の選択（各所属） ● ⑧星取表による取組期限の確認、 進捗管理（各所属） 4/25 ②第17回推進本部 （行動計画決定） ● ⑨良い取組を褒める当番（各所属で選択して実施）	8月末 ⑧進捗報告 （推進担当が報告） ● ⑦、⑧星取表による 取組期限の確認、 進捗管理（各所属） 9/11 ③第6回林務部 改革推進委員会 （取組状況報告） 8/9 ④第1回 林務部改革PT （方針確認）	12月末 ⑧進捗報告 （推進担当が報告） ● ⑦、⑧星取表による 取組期限の確認、 進捗管理（各所属） 10/25 11/7 11/27 12/21 ④第2回 ④第3回 ④第4回 ④第5回 林務部改革PT 林務部改革PT 林務部改革PT 林務部改革PT （深掘り課題検討）（民間企業訪問）（深掘り課題検討）（計画見直し）（行動計画素案）（行動計画素案）	● ⑦、⑧年度末評価 2/1 ②第18回推進本部 （年度末評価） 3/25 ③第7回林務部 改革推進委員会 （評価・検証） 3/11 ④第7回 林務部改革PT	⑦有効（継続すべき） 各所属係、課室レベルでワー 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、取り組むこ とは適正な事務実施に不可欠	各所属長 各所属コンプライアンス 推進担当
					⑧有効（継続すべき） 星取表を活用した取組期限の確 認、進捗管理は実施できたが、 星取表の様式の見直しや見える 化などの更なる工夫が必要であ る。	各所属長 各所属コンプライアンス 推進担当
					⑨一部見直し 良い取組を褒めることが日常的 なコミュニケーションの中で実施 することができていることから、計 画に関わらず、実施する必要が ある。	各所属長 各所属コンプライアンス 推進担当

【総合評価及び今後の取組】

- ⑦各所属係、課室所レベルでワークショップ等で議論する中で、自分たちにあった取組項目を選択し、星取表の作成により、取組の進捗管理等を行うことができた。各職員がコンプライアンス推進の取り組みをより自分ごと化させていくためには、継続して実施していく必要がある。
- ⑧星取表を活用した取組期限の確認、進捗管理は実施されたが、星取表を活用して業務改善につなげていくためには、項目の設定のしかた、星取表の様式の見直しや星取表の見える化といった更なる工夫により、浸透・定着を図る必要がある。
- ⑨「選択」項目であったことから、良い取組を褒める当番としての取り組みはなかったが、日常的なコミュニケーションを通じての良い取組を褒めることが行なわれている。良い取組を褒めるといった取り組みは、計画としての有無に関わらず実施すべき必要がある。

(1) コンプライアンス意識の定着・向上

【必須】⑩規範意識醸成のための職場内研修会を実施

四半期目標【6月末：-、9月末：ホスピタリティ等に関する職場内研修会を開催し、規範意識醸成、12月末：-、3月末：次年度に向けた改善点を議論】
取組実績⇒規範意識醸成のための職場内研修を実施した所属の割合 17所属中17:100%

【必須】⑪宴会等の開催案内や冒頭挨拶で注意喚起

四半期目標【6月末：注意喚起の実施、9月末：注意喚起の実施、12月末：注意喚起の実施、3月末：注意喚起の実施、次年度に向けた改善点を議論】
取組実績⇒宴会等の開催案内や冒頭挨拶での注意喚起を実施した所属数 17所属中17:100%

【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)

四半期目標【6月末：「誓い」の提出、9月末：必要に応じて「誓い」の提出、12月末：必要に応じて「誓い」の提出、3月末：次年度に向けた改善点を議論】
取組実績⇒コンプライアンスに関する「誓い」の提出を実施した所属数 17所属中17:100%

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当
取組内容	⑩職場内研修(各所属で適宜実施) ● 6/8 ⑨新たに林務部に配属された職員に対する大北事業、行動計画等研修 参加者41名 ● 6/18～19 新規採用職員研修 ● 8/1 部内ホスピタリティ研修 22名参加 ● 1/17 職員交通安全研修 部内38名が参加(H29:35名)				⑩有効(継続すべき) 各職場で服務規律の注意喚起や交通安全等研修に取り組んだ。規範意識醸成には有効	森林政策課 坂爪、神津、関森 各所属コンプライアンス
	⑪宴会の開催案内や冒頭挨拶での注意喚起(各所属で適宜実施)				⑪有効(継続すべき) 各所属で宴会開始時や宴会終了時の注意喚起は、規範意識醸成には有効	各所属長 各所属庶務担当
	⑫コンプライアンスに関する「誓い」の提出 ● 4/1 ⑫交通安全に関する「誓い」(全職員) 予定価格漏洩防止の「誓い」(関係職員) ● 5月～⑫(年度途中採用、異動職員) 交通安全に関する「誓い」(全職員) 予定価格漏洩防止の「誓い」(関係職員)				⑫有効(継続すべき) 各所属でのコンプライアンスに関する「誓い」の提出は、職員の意識向上に有効	各所属長 各所属コンプライアンス推進担当 各所属庶務担当

【総合評価及び今後の取組】

- ⑩各所属で継続的に規範意識醸成のための職場内研修が実施された。臨時、非常勤職員を含めた交通安全に関する研修等、規範意識を醸成する学びの機会を継続的に行う必要がある。
- ⑪各所属で宴会開始時の注意喚起や、宴会終了時の帰宅方法の確認等が実施された。飲酒運転の根絶をはじめとする交通法規や服務規律を遵守し、職員の信用失墜につながる行為を防ぐためにも、継続的に行う必要がある。
- ⑫各所属で交通安全等に関する「誓い」の提出や入札事務に関わる職員による「予定価格漏洩防止に関する誓い」の提出などが実施された。「誓い」を提出することにより、職員の意識向上が図られるため、継続的に行う必要がある。

【参考】

○ 知事部局における交通事故等報告件数の推移(平成30年度・第3四半期まで)

6 30年度は102件、29年度は158件で、57件の減となっている。(H31.1.17職員交通安全研修会(人事課職員相談・服務担当)資料より)

(2) 適正な業務の実施

【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

四半期目標【6月末:-、9月末:予算編成に向けた要望調査実施、12月末:予算編成過程で適切な事業要望か確認し、予算要求、3月末:-】
取組実績⇒次年度当初予算編成作業過程で当年度の執行状況や適切な事業要望か確認した所属の割合 10所属中10:100%

【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)予算執行状況の進捗管理を実施

四半期目標【6月末:執行計画を作成、執行状況把握と部内共有、9月末:執行状況把握と部内共有、12月末:執行状況把握と部内共有、3月末:執行状況把握と部内共有、適切な事務処理】
取組実績⇒定期的に事業や補助金執行の進捗状況を把握した所属の割合 17所属中17:100%

【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

四半期目標【6月末:組織での共有、9月末:-、12月末:-、3月末:引継書の適切な作成・管理】
取組実績⇒引継書を組織内での共有に取組んだ所属の割合 17所属中17:100%

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当
取組内容	<p>● 4月 ⑬執行計画作成 (総務係)</p> <p>● 9～10月 ⑬要望調査 (各事業担当)</p> <p>⑩進捗状況の把握(各事業担当で実施)</p>	<p>● 10/24 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 1/16 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 2月 予算案公表</p> <p>● 3月末 予算成立</p>	<p>次年度当初予算編成作業過程で 当年度の執行状況を確認 (総務係)</p> <p>次年度当初予算編成作業過程で 適切な事業要望か確認し、 予算要求(総務係)</p>	<p>● 10/24 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 1/16 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 2月 予算案公表</p> <p>● 3月末 予算成立</p>	<p>⑬有効(継続すべき) 総務係(経理)における当年度執行状況確認により、予算減額や繰越処理など適正な業務の実施に繋がっている。予算編成過程において、地域要望が適切なものか確認する取組は適切な目標設定、予算執行に有効</p> <p>⑭有効(継続すべき) 各事業担当において、定期的に進捗状況の把握を行っており、担当、係長、課長、部長の各レベルで組織的に必要な情報が共有され、課題の早期発見、早期対応に努めている。各事業の進捗状況を適時的確に把握し、課題の早期発見、早期対応する仕組みは適正な業務実施に不可欠</p> <p>⑮有効(継続すべき) 引継書の供覧等に取組むなど、組織的な情報共有の仕組みは適正な業務の実施に有効</p>	<p>部長、課室長 森林政策課 総務係(経理) 各事業担当 現地機関事業担当</p> <p>部長、課室長 森林政策課 総務係(経理) 各事業担当 現地機関事業担当</p> <p>森林政策課 坂爪、神津 各所属コンプライアンス 推進担当</p>
	<p>● 4月末 ● 5月末 ● 6月末 執行状況把握 執行状況把握 執行状況把握 (各事業担当) (各事業担当) (各事業担当)</p> <p>● 4月 朝会 ● 5月 朝会 ● 6月 朝会 部内共有 部内共有 部内共有 主要事業・懸案事項 の目標、進捗確認</p> <p>● 7月 朝会 ● 8月 朝会 ● 9月 朝会 部内共有 部内共有 部内共有</p> <p>● 10月 朝会 ● 11月 朝会 ● 12月 朝会 部内共有 部内共有 部内共有</p> <p>● 1月 朝会 ● 2月 朝会 ● 3月 朝会 部内共有 部内共有 部内共有</p> <p>⑮引継書を組織で共有、業務引継が確実に 行えるよう徹底 (各所属)</p> <p>6月 ⑮定期人事異動に際し、 引継書を係内供覧、 引継内容の組織的共有</p>	<p>● 7月末 ● 8月末 ● 9月末 執行状況把握 執行状況把握 執行状況把握 (各事業担当) (各事業担当) (各事業担当)</p> <p>● 10月末 ● 11月末 ● 12月末 執行状況把握 執行状況把握 執行状況把握 (各事業担当) (各事業担当) (各事業担当)</p> <p>● 1月末 ● 2月末 ● 3月末 執行状況把握 執行状況把握 執行状況把握 (各事業担当) (各事業担当) (各事業担当)</p> <p>● 10月 朝会 ● 11月 朝会 ● 12月 朝会 部内共有 部内共有 部内共有</p> <p>● 1月 朝会 ● 2月 朝会 ● 3月 朝会 部内共有 部内共有 部内共有</p> <p>補助金等の執行状況を把握し、 12～1月 ⑭予算減額、繰越処理 年度内執行の可否を判断</p> <p>2～3月 ⑭予算減額、繰越処理 に向けた調整 (各事業担当、総務係)</p> <p>2～3月 ⑭予算減額、繰越処理 (各事業担当、総務係)</p> <p>3月 ⑮定期人事異動に際し、 引継書を係内供覧、 引継内容の組織的共有</p>	<p>次年度当初予算編成作業過程で 当年度の執行状況を確認 (総務係)</p> <p>次年度当初予算編成作業過程で 適切な事業要望か確認し、 予算要求(総務係)</p>	<p>● 10/24 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 1/16 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 2月 予算案公表</p> <p>● 3月末 予算成立</p>	<p>⑬有効(継続すべき) 総務係(経理)における当年度執行状況確認により、予算減額や繰越処理など適正な業務の実施に繋がっている。予算編成過程において、地域要望が適切なものか確認する取組は適切な目標設定、予算執行に有効</p> <p>⑭有効(継続すべき) 各事業担当において、定期的に進捗状況の把握を行っており、担当、係長、課長、部長の各レベルで組織的に必要な情報が共有され、課題の早期発見、早期対応に努めている。各事業の進捗状況を適時的確に把握し、課題の早期発見、早期対応する仕組みは適正な業務実施に不可欠</p> <p>⑮有効(継続すべき) 引継書の供覧等に取組むなど、組織的な情報共有の仕組みは適正な業務の実施に有効</p>	<p>部長、課室長 森林政策課 総務係(経理) 各事業担当 現地機関事業担当</p> <p>部長、課室長 森林政策課 総務係(経理) 各事業担当 現地機関事業担当</p> <p>森林政策課 坂爪、神津 各所属コンプライアンス 推進担当</p>
	<p>● 4月 ⑬執行計画作成 (総務係)</p> <p>● 9～10月 ⑬要望調査 (各事業担当)</p> <p>⑩進捗状況の把握(各事業担当で実施)</p>	<p>● 10/24 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 1/16 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 2月 予算案公表</p> <p>● 3月末 予算成立</p>	<p>次年度当初予算編成作業過程で 当年度の執行状況を確認 (総務係)</p> <p>次年度当初予算編成作業過程で 適切な事業要望か確認し、 予算要求(総務係)</p>	<p>● 10/24 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 1/16 繰越事業調 とりまとめ(総務係)</p> <p>● 2月 予算案公表</p> <p>● 3月末 予算成立</p>	<p>⑬有効(継続すべき) 総務係(経理)における当年度執行状況確認により、予算減額や繰越処理など適正な業務の実施に繋がっている。予算編成過程において、地域要望が適切なものか確認する取組は適切な目標設定、予算執行に有効</p> <p>⑭有効(継続すべき) 各事業担当において、定期的に進捗状況の把握を行っており、担当、係長、課長、部長の各レベルで組織的に必要な情報が共有され、課題の早期発見、早期対応に努めている。各事業の進捗状況を適時的確に把握し、課題の早期発見、早期対応する仕組みは適正な業務実施に不可欠</p> <p>⑮有効(継続すべき) 引継書の供覧等に取組むなど、組織的な情報共有の仕組みは適正な業務の実施に有効</p>	<p>部長、課室長 森林政策課 総務係(経理) 各事業担当 現地機関事業担当</p> <p>部長、課室長 森林政策課 総務係(経理) 各事業担当 現地機関事業担当</p> <p>森林政策課 坂爪、神津 各所属コンプライアンス 推進担当</p>

【総合評価及び今後の取組】

- ⑬総務係(経理)における当年度執行状況確認により、予算減額や繰越処理など適正な業務の実施に繋がっている。予算編成過程において、地域要望が適切なものか確認する取組は適切な目標設定、予算執行に有効
- ⑭各事業担当において、定期的に進捗状況の把握が行われている。また、進捗状況は林務部各課室内で共有され、課題早期発見、早期対応に努めている。部全体でも毎月、林務部幹部が一同に会する「朝会」を開催し、当面の行事予定や主要事業・懸案事項の目標、対応状況、今後の予定等を各課室長が報告し、部全体で確認している。各事業の進捗状況を的確に把握し、課題の早期発見、早期対応する仕組みは適正な業務実施に不可欠であり継続して取り組む必要がある。
- ⑮適正な業務の実施、組織的情報共有のため、引継書の供覧等に継続して取り組む必要がある。

(3) 職員のモチベーションの向上

【選択】⑩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

四半期目標【6月末：上半期業務目標の設定、9月末：上半期業務目標の確認・評価、12月末：下半期業務目標の設定、3月末：下半期業務目標の確認・評価】

取組実績⇒コンプライアンスの視点を踏まえた組織目標・業務目標・チャレンジ目標を設定、周知を行なった所属数 17所属中13:76.5%

【必須】⑪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

【選択】⑪森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等を共有

四半期目標【6月末：業務内容更新、周知、共有、9月末：取組方針等を共有、12月末：取組方針等を共有、3月末：次年度に向けた改善点を議論】

取組実績⇒「林務部業務内容」の記載内容の更新

取組実績⇒「林務部業務内容」を使って、森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等の再確認をした所属の割合 17所属中11:64.7%

【選択】⑩「頑張った」あるいは「きらりと光る」取組の収集・発信

四半期目標【6月末：「頑張った」「きらりと光る」取組の収集を周知、9月末：取組の収集、12月末：取組の収集、3月末：「頑張った」「きらりと光る」取組の組織的共有】

取組実績⇒：「頑張った」「きらりと光る」取組の収集数 31事例(H29:23事例)

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当
取組内容	4月 ⑩上半期業務目標の設定 ● 4/25 行動計画決定 4月 ⑪森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等の再確認(各所属で実施) (企画係で林務部業務内容改訂) ● 6/18～19 新規採用職員研修	⑩上半期業務目標の確認・評価(各所属で実施) ● 9/11 ②林務部改革推進委員会	10月 ⑩下半期業務目標の設定(各所属で実施) ● 12月 ⑩「頑張った」「きらりと光る」取組の収集(各所属で実施)	⑩下半期業務目標の確認・評価(各所属で実施) ● 2～3月行動計画年度末評価 ● 2/1 ⑩「頑張った」「きらりと光る」取組の組織的共有 ● 2/1 ②林務部コンプライアンス推進本部 ● 3/25 ③林務部改革推進委員会 1月 ④林務部改革PTで内容精査	⑩有効(継続すべき) コンプライアンスの視点を踏まえた業務目標等の設定に、昨年度に引き続き取り組んだ。半期ごとに確認・評価し、職員業績評価に反映しており、職員の意欲向上に有効 ⑪有効(継続すべき) 森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等を再確認することは、職員の意欲向上に有効 ⑩有効(継続すべき) 各所属から改善・改革の取組や高い成果を目指した取組を収集、部全体で情報共有し手法等を学ぶことは、職員の意欲向上に有効	各所属長 各所属コンプライアンス推進担当 森林政策課 企画係 各所属コンプライアンス推進担当 森林政策課 坂爪、小澤、草間 各所属コンプライアンス推進担当

【総合評価及び今後の取組】

- ⑩前年度に引き続き、コンプライアンスの視点を踏まえた業務目標や新たな取組を自ら考えるチャレンジ目標の周知、設定について、継続的に取り組んだ。コンプライアンスを意識した目標を自ら設定し、半期ごとに確認・評価し、職員業績評価に反映する仕組みは、コンプライアンス意識の定着と職員のモチベーション向上に寄与しているため、継続的に取り組む必要がある。
- ⑪「林務部業務内容」の記載内容を更新し、年度当初等の打合せを活用しながら、これまでの森林・林業行政の歴史や現状、取組方針等の再確認を行うことで、組織の歴史的背景、目標共有などに取り組んだ。職員のモチベーション向上のためにも継続的に取り組む必要がある。
- ⑩林務部各所属から責任感を持って主体的に取り組んでいる取組、様々な人、地域、組織と協働する取組、新たな手法や技術開発に挑戦する取組、積極的に情報発信する取組、外部から高く評価されている取組など、31件の「頑張った」あるいは「きらりと光る」取組事例が収集された。「林務部改革プロジェクトチーム」で取組内容を評価し、林務部コンプライアンス推進本部において手法等を学ぶなど組織的に情報共有を行なった。職員のモチベーション向上に寄与しているため、必須項目として継続的に取り組む必要がある。

(1) コミュニケーションの活性化

【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

四半期目標【6月末：係会、課会、担当者会議等の開催、テレビ会議等も活用、9月末：三行報告、対話の機会の定着、情報共有、12月末：対話の機会の定着、情報共有、3月末：次年度に向けた改善点を議論】
取組実績⇒係会、課会、テレビ会議、三行報告などコミュニケーション機会の増大に取り組んだ所属の割合 17所属中17:100%

【必須】⑳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

四半期目標【6月末：-、9月末：部課室長が現地機関を訪問し、課題解決に向けた意見交換、12月末：担当レベルで現地機関を訪問するなどして、意見交換を行い課題を明確化、3月末：-】
取組実績⇒林務部幹部等が現地機関を訪問し直接課題を把握した現地機関の割合 12所属中12:100%

【選択】㉑係や担当を越えて業務を助け合う

四半期目標【6月末：業務状況の共有、人手が必要な業務を応援、9月末：業務状況の共有、人手が必要な業務を応援、12月末：業務状況の共有、人手が必要な業務を応援、3月末：業務状況の共有、人手が必要な業務を応援】
取組実績⇒係や担当を越えての業務の助け合いを行なった所属の割合 17所属中10:58.8%

【選択】㉒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

四半期目標【6月末：マネジメントの仕組みづくり、9月末：係、課、部の各レベルで進捗管理に取り組む、12月末：組織的に課題を早期把握し対応、3月末：次年度に向けた改善点を議論】
取組実績⇒リスクシートの作成、リスクに対する行動計画の作成及び組織的に課題の早期把握、早期対応に努めている所属の割合 17所属中7:41.2%

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当
取組内容	⑱コミュニケーション機会の増大(テレビ会議等活用) (各所属で適宜実施) 通年 【係会、課会、担当者会議等の開催】	⑳林務部幹部が現地機関を訪問し直接課題を把握 【部課室長が現地機関を訪問し、課題解決に向けた意見交換を行う】 ● 8～9月 林務部幹部が現地機関訪問し、意見交換		【次年度に向けた改善点を議論】	⑲有効(継続すべき) 各所属でコミュニケーション機会が設けられている。対話の機会の定着を増やしていく必要がある。 ㉑一部見直し 部課室長等が現地機関を訪問し、職員と直接意見交換を行った。 ㉒有効(継続すべき) 各所属で必要に応じ、係や担当を越えての業務の助け合いが行われている。 ㉓一部見直し 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る。	本庁部課室長、 現地機関の長、 各係長 本庁部課室長 森林政策課 企画係 本庁部課室長、 現地機関の長、 各係長 本庁部課室長、 現地機関の長、 各係長
	㉑係や担当を越えて業務を助け合う (各所属で適宜実施)	【担当レベルで現地機関を訪問するなどして、意見交換を行い課題を明確化】		【次年度に向けた改善点を議論】		
	㉒的確に対応するためのマネジメントを的確に行うため体制・仕組みづくりに試行・実践 【係、課の各レベルで試行・実践】 ● 4月 朝会 主要事業・懸案事項の目標、進捗確認(総務係) ● 5月 朝会 部内共有 ● 6月 朝会 部内共有	【進捗管理上の課題を共有し、解決策検討】 ● 7月 朝会 部内共有 ● 8月 朝会 部内共有 ● 9月 朝会 部内共有	【組織的に課題を早期把握し対応】 ● 10月 朝会 部内共有 ● 11月 朝会 部内共有 ● 12月 朝会 部内共有	【次年度に向けた改善点を議論】 ● 1月 朝会 部内共有 ● 2月 朝会 部内共有 ● 3月 朝会 部内共有 ● 2～3月 行動計画年度末評価		

【総合評価及び今後の取組】

- ⑱各所属で定期的に係、課室レベルのコミュニケーション機会が設けられている。また、本庁-現地間の会議におけるテレビ会議の活用等の情報共有に取り組んでいるが、こうした取り組みをさらに拡げ、対話の機会の定着を増やしていく必要がある。
- ⑲昨年度に引き続き、意見交換方法を3パターン(①現地の課題を一緒に考える②森林税、森林環境税などをテーマに意見交換③業務状況等について自由に意見交換)提示し、現地機関で選択し、職員と直接意見交換を実施している。なお、参加した若手職員からは係長級以上職員と若手職員といったように参加者を分けたほうが、若手職員としても発言しやすいのではないかと意見もあることから、開催方法の見直しも含めて、来年度の取組に反映していく必要がある。
- ㉑各所属で必要に応じ、係や担当を越えての業務の助け合いが行われていることから、必須項目として、引き続き、取り組む必要がある。
- ㉒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るが、体制をあらかじめ定めるなどの仕組みづくりの試行・実践には至らなかった。林務部改革プロジェクトチームを中心とした民間企業訪問研修による民間企業におけるマネジメント手法の習得等、モデル事例の検討を行なうといった取組を通じ、各所属で試行・実践ができるような環境整備を行う必要である。

(2) 広報・情報発信の充実

【必須】③業務内容や取組状況等を積極的に情報発信

四半期目標【6月末:各所属1回以上/1ヶ月の情報発信、9月末:各所属1回以上/1ヶ月の情報発信、12月末:各所属1回以上/1ヶ月の情報発信、3月末:各所属1回以上/1ヶ月の情報発信】
 取組実績⇒ブログの更新回数 237回(H30.4~H31.2・11か月)(H29同時期225回)、「信州森林づくり応援ネットワーク」(ブログ)のアクセス数 23,442PV(H30.4~H31.2・11か月)(H29年間24,166PV)
 取組実績⇒フェイスブックアカウントの取得(H30.5)、フェイスブックによる投稿回数:30回(H30.5~H31.2・11か月)、ツイッターによる情報発信の開始(H30.5~)、ツイッターのフォロワー数:1,320

【工程表、評価、担当】

時期	30年4~6月	30年7~9月	30年10~12月	31年1~3月	年度末評価	主な担当	
取組内容	③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) 【県ホームページ・魅力発信ブログ・イベント等を活用】 【フェイスブック、ツイッターによる情報発信】 ● 6/2 ふるさとの森づくり県民の集い (長野植樹祭) ● 6/8 林業大学校開校40周年記念式典 ● 6/14 スマート林業キックオフ会議 AMラジオによる山・森林の情報発信 「デイリーエコキング」毎週火・金/通年	● 7/22 「信州 山の日フェスタ」 in飯山・なべくら高原 ● 8/4 林業大学校開校40周年記念鼎談 ● 8/29~9/1 クラゲンフルター・ホルツメッセ 木材展示会(オーストリア)	● 10/16 「日・中・韓による森林空間における保養活動推進フォーラム」 ● 10/3~4 「第58回治山研究発表会」で長野県関係が5年連続で最優秀賞等を受賞	● 11/20 オーストリア共和国 サステナビリティ・観光省との親書交換 ● 12~1月 AM・FMラジオによる森林税PR (5週にわたり10回)	● 1/16 長野県ふるさとの森づくり賞表彰式	③有効(継続すべき) 各所属における積極的な情報発信により、林務部の事務・事業の取組状況から、森林・林業の関する様々な情報発信に取り組んだ。広報・情報発信の充実は、職員間及び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、森林・林業への関心を高めるために有効	各所属コンプライアンス推進担当 森林政策課 企画係 広報発信役 林務部改革PTメンバー

【総合評価及び今後の取組】

③林務部全体の情報発信状況は以下のとおり、H30.4月~H31.2月までのブログ更新数は237回となり、昨年度同時期の225回を上回り、各所属における積極的な情報発信がなされている。「信州森林づくり応援ネットワーク」のアクセス数は、平成28年度(H28.4~H29.3・年間)が19,622PV、平成29年度(H29.4~H30.3・年間)が24,166PVで平成30年度(H30.4~H31.2・11か月)が23,442PVとなっている。
 また、本年度は新たにSNS等による情報発信を開始したところ。引き続き、SNS、ホームページ、ブログ、イベント、ラジオ等様々な媒体を活用した情報発信に取り組むことで、県民目線での業務執行、コンプライアンス意識の向上、職員のモチベーション向上等、様々な効果が期待できるため、継続して取り組む必要がある。

【長野県魅力発信ブログ】林務部関係ブログ更新回数(H31.2末まで、森林・林業に関連するもののみ、林務課職員の趣味的なものは除外)

【「旬」の宅配便~佐久つと通信~】 13回 (H29年度同時期でのブログ更新回数29回)	【来て！観て！松本『彩』発見】 16回 (H29年度同時期でのブログ更新回数24回)
【じょうしょう気流】 27回 (H29年度同時期でのブログ更新回数15回)	【北アルプスCOOL便】 9回 (H29年度同時期でのブログ更新回数0回)
【諏訪を体感！よいてこしょ！！】 10回 (H29年度同時期でのブログ更新回数12回)	【ほっとスタッフブログながの】 37回 (H29年度同時期でのブログ更新回数14回)
【い~な 上伊那】 22回 (H29年度同時期でのブログ更新回数13回)	【北信州からごきげんよう】 20回 (H29年度同時期でのブログ更新回数9回)
【南信州お散歩日和】 10回 (H29年度同時期でのブログ更新回数25回)	【信州森林づくり応援ネットワーク】 57回 (H29年度同時期でのブログ更新回数71回)
【是より木曽路】 10回 (H29年度同時期でのブログ更新回数6回)	【信州ジビエ】 6回 (H29年度同時期でのブログ更新回数7回)

(1) 職員の能力向上

【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

四半期目標【6月末:-、9月末:各分野ごとに職員の資質向上のための研修を実施、12月末:必要に応じて研修等を実施、情報共有、3月末:次年度に向けた改善点を議論】
取組実績⇒専門研修の参加者数 延べ1,336名※数値は計画段階のもので実績は集計中(H29:36研修 延べ1,410名)

【必須】㉑業務や所属にとら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

四半期目標【6月末:-、9月末:オープンミーティングの実施、12月末:オープンミーティングの実施、3月末:次年度に向けた改善点を議論】
取組実績⇒オープンミーティングを実施した所属の割合 17所属中16:94.1%

【選択】㉒林務課他系の業務に関する知識・技術の習得

四半期目標【6月末:-、9月末:地域振興局林務課で他系の業務に関する研修等を実施、12月末:必要に応じて研修等を実施、3月末:次年度に向けた改善点を議論】
取組実績⇒林務課他系の業務に関する知識・技術の習得に関する職場内研修等を実施した林務課の割合 10所属中4:40%

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当		
取組内容	㉑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 【各分野ごとに、職員の資質向上のための研修を実施】		【必要に応じて研修等を実施】	【次年度に向けた改善点を議論】	㉑有効(継続すべき) 年間を通じて、業務に必要な専門的知識や技術の習得は市町村や林業事業者職員の能力向上にも有効	本庁部課室長、 現地機関の長、 各係長		
	㉑「林務部オープンミーティング」の設置 【業務や所属にとられない自由な研修、職員自らが企画・開催するもの】			【次年度に向けた改善点を議論】			㉑有効(継続すべき) 業務や所属にとられない自由な技術研鑽の場として、オープンミーティングの開催は有効	森林政策課 小澤、草間 各地域振興局 コンプライアンス推進担当
	㉒林務課他系の業務に関する知識・技術の習得 ⇒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 【必要に応じて各地域振興局林務課ごと、他系の業務に関する研修等を実施】		【他の地域振興局の状況を参考に、必要に応じて研修等を実施】	【次年度に向けた改善点を議論】				
	● 4/25 行動計画決定			● 2～3月 行動計画年度末評価				

【総合評価及び今後の取組】

- ㉑年間を通じて、森林GIS、林業普及指導員、森林組合検査員、保安林事務、県営林事業、造林事業、治山事業、林道事業、鳥獣対策など34の専門研修が実施された。業務に必要な専門的知識・技術の習得する研修の開催は継続して実施していく必要がある。
- ㉑林務部改革プロジェクトチームからの提案を受けて始まったオープンミーティングが各地域で開催され技術の研鑽が図られた。自由な技術研鑽、交流の場として、継続的に取り組む必要がある。なお、継続にあたってはマニュアル等の作成を行うことで開催しやすい環境づくりや取組事例の蓄積、共有化が必要である。
- ㉒造林事業、治山技術向上、鳥インフルエンザ対応業務等をはじめとする業務について現地研修等が実施された。課内他系の業務を学ぶことで、課内応援体制構築に繋げるため職場内研修の開催に継続的に取り組む必要がある。

【専門研修の参加者数(詳細は次ページ)】

34研修 延べ1,336名 (数値は計画段階のもの)

専門研修（計画）一覧表

担当課室	研修名	対象者	開催日	受講者数	担当課室	研修名	対象者	開催日	受講者数
森林政策課	林務部新規採用職員研修	新規採用職員	6月18,19日	11名	森林づくり推進課	森林土木担当職員研修(事前防災対策)	治山担当者	5月22,23日	32名
森林政策課	森林GIS操作研修	林務部職員、市町村担当者	1月17~23日	81名	森林づくり推進課	森林土木担当職員研修(災害時伝達)	治山担当者	7月	72名
森林政策課	森林土木担当職員研修(積算システム)	林業土木へ異動した職員等	5月23日	3名	森林づくり推進課	森林土木担当職員研修(計画作成支援)	治山担当者	8月	10名
森林政策課	森林土木担当職員研修(測量実習)	新規採用職員等	5月24,25日	6名	森林づくり推進課	森林土木担当職員研修(事前防災対策2)	治山災害等担当者	9月	32名
森林政策課	森林土木担当職員研修(積算システム)	新規採用職員	5月29,30日	7名	森林づくり推進課	森林土木担当職員研修(計画実務)	治山計画担当者	9月27日	12名
森林政策課	森林土木担当職員研修(CAD)	新規採用職員等	7月4日	10名	森林づくり推進課	森林土木担当職員研修(中部支部技術)	治山初任者(新規採用含む治山経験の少ない職員)	10月	10名
信州の木活用課	森林組合等検査員研修	森林組合等検査員	5月17日、2月8日	50名	森林づくり推進課	研究等技術伝達研修	治山担当者等	1月	50名
信州の木活用課	林業普及指導員研修(初任者)	林業普及指導員	5月18日	5名	森林づくり推進課	森林土木担当職員研修	治山初任者(新規採用含む治山経験の少ない職員)	1月	7名
信州の木活用課	林業普及指導員研修(特産)	林業普及指導員	6月21,22日	15名	森林づくり推進課	信州の森林づくり事業説明会	造林事業担当者・林業事業者	6月12~21日	328名
信州の木活用課	林業普及指導員研修(スマート林業)	林業普及指導員、市町村、林業事業者	7月、9月	50名	森林づくり推進課	信州の森林づくり事業研修会	造林事業担当者	5月21日	30名
信州の木活用課	林業普及指導員研修(集合)	林業普及指導員	9月	45名	森林づくり推進課	信州の森林づくり事業補助金交付事務システム操作研修	造林担当者、事業者、市町村担当者ほか	9月	50名
信州の木活用課	林道事業災害対応研修	市町村、林道担当者、林業コンサル	災害査定時	46名	森林づくり推進課	コンテナ苗を用いた一貫作業システム研修会	林務課職員・林業事業者	7月2日	30名
信州の木活用課	林内路網基礎研修	林務部職員	8月29,30日	12名	森林づくり推進課	県営林担当者研修(生産物処分等)	県営林担当者・林業普及指導員	7月25,26日	20名
森林づくり推進課	保安林関係事務研修	保安林指定・保安林解除、伐採許可担当者	5月29日	23名	森林づくり推進課	県営林担当者研修(皆伐地検討)	県営林担当者・林業普及指導員	2月	10名
森林づくり推進課	保安林関係事務研修	林地開発・指定施業要件変更・作業許可担当者	5月30日	22名	鳥獣対策・ジビエ振興室	野生鳥獣保護管理・被害対策者研修(Ⅰ)	鳥獣対策・被害対策担当者、市町村職員	6月21日	100名
森林づくり推進課	森林土木担当職員研修(新規採用)	治山新規採用職員	4月25日	7名	鳥獣対策・ジビエ振興室	野生鳥獣保護管理・被害対策者研修(Ⅱ)	鳥獣対策・被害対策担当者、市町村職員	7月31日、8月1日	100名
森林づくり推進課	森林土木担当職員研修(災害対応)	治山災害等担当職員	5月15日	10名	鳥獣対策・ジビエ振興室	野生鳥獣保護管理・被害対策者研修(Ⅲ)	鳥獣対策・被害対策担当者	1月	40名
※開催日及び受講者数は計画段階のもの						34研修			1,336名

(2) 人員配置の最適化

【必須】㉑各所属の実態やニーズの把握と人員配置の最適化

四半期目標【6月：現地機関を訪問し、職員相談等を実施、9月：業務量調査、定数要望照会を実施、11月末：現地機関を訪問し、人事ヒアリングの実施、3月末：調査等に基づく人員配置】
 取組実績⇒各所属の実態やニーズの把握回数 30回※職員相談やヒアリング回数の合計(H29:36回)

【選択】㉒部局や職種を超えた人事異動

四半期目標【6月末：現地機関を訪問し、職員相談等を実施、9月末：業務量調査、定数要望照会を実施、12月末：現地機関を訪問し、人事ヒアリングの実施、3月末：調査等に基づく人員配置】
 取組実績⇒他職種との人事交流(H28以降)を行っている地域振興局数 10地域振興局(うち事務職が管理監督者5局)(H29:10局(5局))

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当	
取組内容	㉑現地機関ヒアリング等(総務係) 6/1～13 職員相談、 現場視察	9/10 定数要望照会 7/31 業務量調査 (総務係)	10月～ 組織定数の 全庁的検討 (総務係)	12月～ 12月～ 組織定数 調査等を踏まえた の決定 配置案の検討 (総務係) (総務係)	2～3月 3月 行動計画 ㉑人員配置 年度末評価 (総務係)	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ㉑有効(継続すべき) 人事関係のヒアリングを所属長 や人事担当職員とのみ行うので はなく、職員との懇談会を全地域 振興局と林業総合センターで2回 ずつ実施。実態把握に有効 </div>	森林政策課 総務係(人事) 各所属人事担当
	㉒部局や職種を超えた人事異動(総務係)	↓	↓	↓	↓	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ㉒有効(継続すべき) 地域振興局林務課を中心に林業 職以外の職員との人事交流は組 織の硬直化防止に有効 </div>	森林政策課 総務係(人事)

【総合評価及び今後の取組】

㉑各担当者が感じている課題や問題意識の把握をはじめ、若手職員や交流職員との懇談を通じ、林業技術職員の異動の方向性、キャリア形成や他部局交流の今後の進め方の検討にも参考となっており、引き続き、職場実態の丁寧な把握による適正な人員配置に継続的に取り組む必要がある。

㉒地域振興局林務課を中心に林業職以外の職員との人事交流を進め、本年度は半分の5局で課長又は係長を事務職で配置しており、担当職員を含めると全ての局で林業職以外の職員を新たに配置している。各所属の要所に様々な職場を経験した職員が配置され、多様な視点からの指摘やチェックが入ることから、これまで慣例で行われてきた仕事のやり方の見直し、専門的な内容をわかりやすく伝える意識の向上、職員の視野の拡大等の効果が出ていることから、引き続き、部局や職種を超えた人事異動に継続的に取り組む必要がある。

(3) 「しごと改革」による業務の改善・効率化

【必須】⑳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

四半期目標【6月末:-、9月末:各所属で取組、12月末:各所属で取組、改善提案報告、3月末:コンプライアンス推進本部、林務部改革推進委員会に報告】

取組実績→「改善提案」の提案件数 81件(H29:75件)

【選択】㉑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効果的・効率的な手法等への改善

四半期目標【6月末:-、9月末:-、12月末:-、3月末: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】

取組実績→再発防止策の定着状況等を検証した所属の割合 15所属中7:46.7%

【選択】㉒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)

四半期目標【6月末:-、9月末:-、12月末:-、3月末: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】

取組実績→再発防止策の定着状況等を検証した所属の割合 17所属中4:23.6%

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当	
取組内容	● 4/25 ②第17回推進本部(行動計画決定) ● 5/12 ⑩造林事業に関して、地域振興局職員に対する研修を実施 ● 5/17 ⑩森林組合等検査員に対する公認会計士等による研修 ⑪突発事案への対応を話し合うワークショップの開催	● 9/11 ③第6回林務部改革推進委員会(取組状況報告) ● 6月 ⑩林業事業体に対して適切な申請書作成のための研修を県内5会場で実施 ● 7月～9月 ⑩スマート林業に関する研修 ● 9月 ⑩造林事業補助金システム操作研修	● ⑩職員自ら考え、工夫・改善を實踐し効果・成果を上げた取組を提案する「改善提案」の実施	● 2～3月 行動計画年度末評価 ● 2/1 ②第18回推進本部(年度末評価) ● 3/25 ⑤第7回林務部改革推進委員会(評価・検証)	● 1月 ⑩森林GIS操作研修 ● 2/8 ⑩森林組合等検査員に対する公認会計士等による研修	㉒有効(継続すべき) 「しごと改革」を職員自ら考え、工夫・改善を實踐し効果・成果を上げた取組を提案する「改善提案」は業務の改善・効率化に有効 ㉑有効(継続すべき) 造林補助事業など不適正受給の再発防止に向けた運用改善を行った事業の取組状況の検証や、ICTの活用など更なる改善に取り組んだ。業務の改善・効率化に有効 ㉒一部見直し ワークショップ等を開催するなど、突発事案への対応に努めている	各所属コンプライアンス推進担当 森林政策課 企画係 森林づくり推進課 造林緑化係 など 各所属コンプライアンス推進担当

【総合評価及び今後の取組】

- ②業務の課題や問題点を洗い出して対策を検討する「しごと改革」を職員自ら考え、工夫・改善を實踐し効果・成果を上げた取組を提案する「改善提案」は業務の改善、効率化に有効であることから、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む必要がある。
- ③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、ICTの活用等より効果的・効果的なものとなるよう更なる改善に取り組んだ。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り継続して取り組む必要がある。
- ④想定されない突発事案に対して、影響を回避、最小化する予防対策を準備するためのワークショップ等の開催等は必要であるが、本年度、取組んだ所属が少ないことから、取組に向けて工夫をしていく必要がある。

平成30年度「改善提案」 81件		平成29年度「改善提案」 75件	
「業務の効率化(経費削減、時間短縮等)」に関する提案	44件	「業務の効率化(経費削減、時間短縮等)」に関する提案	35件
「業務の適正化(正確性や安全性向上等)」に関する提案	13件	「業務の適正化(正確性や安全性向上等)」に関する提案	31件
「職場環境の改善(書類整理、コミュニケーション機会増)」に関する提案	11件	「職場環境の改善(書類整理、コミュニケーション機会増)」に関する提案	13件
「他機関等(市町村や事業体)との連携」に関する提案	10件	「他機関等(市町村や事業体)との連携」に関する提案	6件
「積極的な情報発信」に関する提案	3件	「積極的な情報発信」に関する提案	4件

(4) 市町村・森林組合等関係団体との適切な連携

【選択】⑫市町村等との適切な連携の強化・仕組みづくり

四半期目標【6月末:市町村等の担当者に対する森林・林業施策講習会等を実施、9月末:-、12月末:-、3月末:次年度に向けた改善点を議論】

取組実績⇒市町村等の担当者に対する森林・林業施策講習会等を実施した林務課の割合 10所属中10:100%

【必須】⑬森林組合の常例検査へ公認会計士等の同行

四半期目標【6月末:森林組合等検査員研修会の開催、9月末:常例検査の実施、12月末:常例検査の実施、3月末:森林組合等検査員研修会の開催】

取組実績⇒常例検査を実施した森林組合の割合 18森林組合中18:100%

(うち公認会計士を同行した全面検査:大北、飯伊、南佐久中部、南木曾町、栄村、松本広域、南佐久南部、木曾南部、諏訪、和合)

【工程表、評価、担当】

時期	30年4～6月	30年7～9月	30年10～12月	31年1～3月	年度末評価	主な担当
取組内容	⑫市町村等担当者 森林・林業施策講習会 (各所属で適宜実施)				⑫有効(継続すべき) 地域振興局林務課を中心に市町村等の担当者に対する森林・林業施策の講習会に取り組んだ。市町村等との適切な連携に有効	各地域振興局 林務課 事業担当 等 本庁各課室 事業担当 等
	⑬森林組合の常例検査、公認会計士等の同行 (組合で実施) 県森連組合研修 通年	7～12月 ⑬森林組合の常例検査(全面検査)へ公認会計士等の同行 (担い手係、地域振興局林務課で実施)	10/17,18 ⑬松本広域	11/5,6 ⑬木曾南部		
	5/17 森林組合等 検査員研修会	7/11,12 ⑬大北 8/22,23 ⑬飯伊 8/28,29 ⑬南佐久中部	9/4,5 ⑬南木曾町 9/10,11,17 ⑬栄村	10/23,24 ⑬南佐久南部 11/8,9 ⑬諏訪 12/17,18 ⑬和合		

【総合評価及び今後の取組】

⑫林務部の業務は、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との連携が不可欠。一方で、市町村は、県にとって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、国の森林環境税などの状況変化に応じて県による市町村支援のあり方を組織的に議論する必要があるとともに、引き続き、市町村との適切な連携関係を構築するため、市町村等の担当者に対する森林・林業施策の講習会等に取り組む必要がある。

⑬地域振興局担当者の森林組合検査員としての資質向上、公認会計士の同行による専門的知見を活かした常例検査に継続して取り組む必要がある。平成30年度は今までの取り組みに加え、真の協同組合としての組合員等の負託に応え得る事業展開の状況や森林整備事業等の内部検査体制の状況などを重点的に確認し、受検者が指摘の趣旨を正しく理解し改善に着手できるよう双方向の議論を行うなど、問題の本質的な改善につながる検査を行った。