

令和6年（2024年）度行政評価シート【個表】令和 6 年 6 月 21 日

評価対象事業		評価者	コンプライアンス課長 松本 広	
総務-15	コンプライアンス推進事業	☒ 自治事務	主管課	コンプライアンス課
		☐ 法定受託事務	関連課	
総合計画上の位置付け	分野	0-(2) 行財政運営	施策の方針	0-(2) 行財政運営

1 事業の目的

対象	市職員
意図	職員のコンプライアンス意識の向上を図るため。
効果	コンプライアンス意識の向上を図ることにより、事務ミスや不祥事を未然に防止し、市民から信頼される組織づくりが実現される。

2 令和5年(2023年)度を実施した事業の概要

・公正で透明な行政運営の実現及び職務の適正な執行を確保するための対策を行った。

3 事業を構成する事務事業(最小事業)実績

枝番号	事務事業	実施した主な事業 (主な経費等)	指標(単位)	令和5年度		令和6年度	達成度
				指標(実績値/目標値)		指標(目標値)	
				事業費(決算/当初)(千円)		予算額(千円)	
01	公益通報相談、ハラスメント相談窓口設置事務	相談専門員報酬	相談窓口認知度(%)	81 / 90		90	90.00%
				70 / 1950		1,950	
02	コンプライアンス推進に係る事務	コンプライアンス推進 参与報酬	—	- / -		-	
				334 / 618		568	
03	一般事務経費	消耗品費	—	- / -		-	
				31 / 87		87	
		財源 内訳	国県支出金	/			
			地方債	/			
			その他特定財源	/			
			一般財源	435 / 2655		2,605	
		事業費の合計 (千円)		435 / 2,655		2,605	
		人件費 (千円)			18,072	18,866	

4 この事業に関わる職員数(毎年度4月1日時点)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
正規職員等	3	3	2	2	2	
会計年度任用職員	2	2	2	2	2	

5 評価結果

(1) 最小事業評価

枝番号	事務事業	指標分析の推移、目標未達の理由	上位施策にどう寄与したか、構成する事業としての妥当性	事業実施上の課題、改善点
01	公益通報相談、ハラスメント相談窓口設置事務	公益通報やハラスメント相談は、相談に適切に対応する体制が整い、利用する職員がそれを認知していることが事業運営に必要と考える。前者は指標の設定になじまないため、後者のみを指標とした。職員の認知度の推移は、令和4年度からやや低下した。	不祥事やハラスメント事案に適切に対応することは、職員がその持てる能力を十分に発揮できる勤務環境の整備に繋がり、組織体制・職員力の向上に必要な取組である。	相談制度は、概ね認知されているが、令和4年度からやや低下した。職種別では技能労務職員や会計年度任用職員の認知度が比較的低い状況であるため、制度の周知を繰り返し、実施していく。
02	コンプライアンス推進に係る事務	コンプライアンス推進では、職員の意識改革、組織風土の改善、不祥事や事務ミスの未然防止等に継続して取組んでいるが、これらは定量評価はなじまないため、指標の設定を行わない。	コンプライアンス推進の取組を継続していくことは、組織体制・職員力の向上に必要な事業である。	コンプライアンス推進の施策の一つとして導入しているリスクマネジメントの取組は、職員にあまり浸透していない状況である。職員がリスクマネジメントの取組の目的を腹落ちして理解し、より効果的な取組となるよう見直しを図っていく。
03	一般事務経費	消耗品等の事務経費のため成果指標は設定していない。	事務経費として必要不可欠である。	特になし。

(2) 視点別評価

効率性	事業費の削減余地はないか		1 事業費の削減余地はない
	事業の外部化(民営化・業務委託等)はできないか		3 外部化ができる事業はない
	関連・類似する事業の統合はできないか		3 統合できる事業はない
妥当性	各事業の実施に対する市民ニーズはあるか		4 市民ニーズを計ることはなじまない
	民間によるサービスで代替できる事業はないか		3 民間によるサービスで代替できる事業はない
有効性	事業の上位施策に向けた貢献度はどうか		1 目的達成のために適切な手段(最小事業)である
公平性	受益者負担は公正・公平か	△.負担未導入	△-3 受益者が特定できないため、受益者負担を求めることができない
協働	市民等と協働して事業を展開しているか	△.協働未実施	△-2 市民等と協働して実施する事業はない
			協働実施済の場合のパートナー

(3) 総合評価 ※最小事業評価を踏まえて、今年度以降の取組方針等を記載する

【今後の方針】	☐ 拡充	☐ 改善・変更	☒ 現状維持	☐ 縮小	☐ 休止・廃止
市が目指すコンプライアンスとして掲げる「市民や広く社会からの要請や期待に応えていくこと」を実行するため、コンプライアンス推進に向けた取組を引き続き展開し、職員のコンプライアンス意識の向上と維持、事務ミスや不祥事(ハラスメント含む)の未然防止を図ると共に、働きやすい職場環境の整備に向けて、各種相談制度の周知やハラスメントに関する研修等を継続して行っていく必要がある。					

【参考】

◎事業実施に係る主な指標

指標(単位)	鎌倉市職員公益通報制度を知っている職員の割合(職員意識調査の結果から)						単位	%
指標設定理由	年次	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	
制度の適切な運用には、職員が制度を認知していることが必要であるため	目標値	90.0	90.0	90.0	90.0			
	実績値	79.8	78.4	78.0	71.9			
	達成率	88.7%	87.1%	86.7%	79.9%			

指標(単位)	ハラスメント相談制度を知っている職員の割合(職員意識調査の結果から)						単位	%
指標設定理由	年次	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	
制度の適切な運用には、職員が制度を認知していることが必要であるため	目標値	90.0	90.0	90.0	90.0			
	実績値	93.0	92.9	93.0	90.0			
	達成率	103.3%	103.2%	103.3%	100.0%			

◎他市比較・ベンチマーク(県内外自治体など他自治体や民間団体との比較値)

比較事項								
団体名	鎌倉市							
他市実績								

当該事業実施に伴う 他市比較に関する考え方	
--------------------------	--