

職員のコンプライアンス意識向上に係る令和 8 年度の取組について

1 要旨・目的

令和 7 年度に実施した「コンプライアンスに係る職員の意識調査」の結果を踏まえた令和 8 年度の取組について報告する。

2 現状・背景

(1) コンプライアンスに係る職員の意識調査の概要

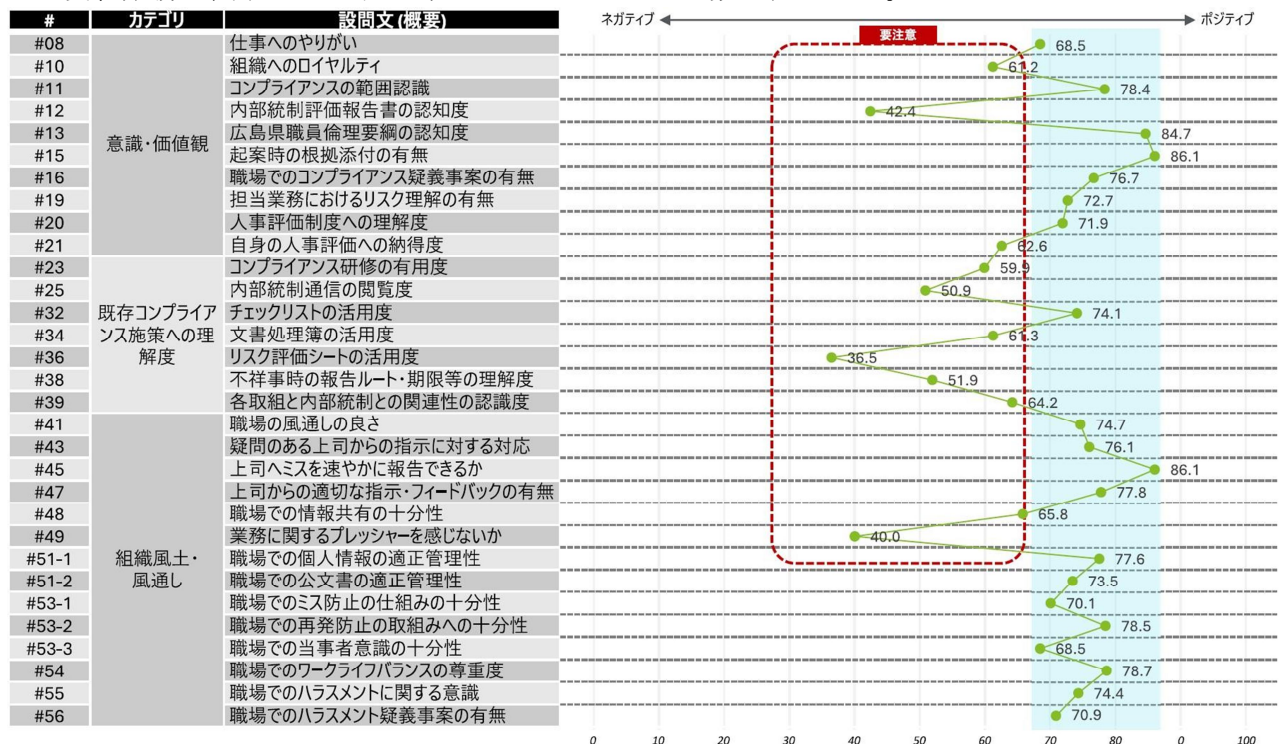
令和 7 年度において、コンプライアンスに係る既存の取組についての職員の認知、認識及び実践状況に加え、組織風土や業務プロセスの状況等を幅広く把握し、今後のコンプライアンス施策の展開に活かすことを目的として知事部局の全職員を対象としたコンプライアンスに係る職員の意識調査（以下「意識調査」という。）を実施した。

令和 8 年度は、意識調査の結果を踏まえた仮説に基づく改善施策について、取組を進める。

(2) 意識調査の概要

ア 意識調査結果

全体としての点数は高いが、内部統制評価報告書の認知度、リスク評価シートの活用度、業務に関するプレッシャーなどについては点数が低かった。



イ 分析結果に基づく仮説と改善施策

設問の分類	分析結果に基づく仮説	改善施策
意識・価値観	・コンプライアンスの意識・価値観に係る全体の意識レベルは高い ・内部統制評価報告書の認知度など、具体的な取組等に関する設問では、点数が低く、情報提供の機会不足、配信方法の見直し等が必要 ・コンプライアンス違反に関する理解度や感度について、管理職と非管理職の間で差異が生じ、非管理職によるコンプライアンス違反を助長している可能性がある	(i) コンプライアンス基本方針（全体像）の提示 (ii) コンプライアンス推進体制の整備 (iii) コンプライアンス関連情報の発信強化
既存コンプライアンス施策への理解度	・非管理職は管理職として点数が低く、非管理職において、コンプライアンス施策の目的や関連性が腹落ちしていない可能性が高い ・本県が実施している各種施策間の連携に弱みがある	(iv) コンプライアンス研修の見直し
組織風土・風通し	・職場の風通しは良いが、業務上のプレッシャーが非常に高く、過大なストレス要因となっている ・プレッシャーについて管理職と非管理職で差が見られず、点数が低く、組織全体の共通の問題（業務領域の拡大、求められる品質の高度化、優先順位付けの誤り等）の可能性が伺われる	(v) コンプライアンス関連ツールの強化 (vi) プレッシャー緩和策の強化

3 令和8年度における取組について

(1) 広島県コンプライアンス基本方針の策定（詳細は別紙のとおり）

各所属での自律的実践及び振返りを促進するための「広島県コンプライアンス基本方針」について、外部有識者にも意見を伺った上で策定し、令和8年8月に全職員に周知を行った。

<基本方針>

① 法令等を遵守した適正な事務の執行

職員が高い倫理・規範意識を持ち、法令等の遵守を意識しながら、適正に事務を執行できるように取り組みます。

② 透明性の確保

職員が県民に対する説明責任を自覚し、誠実に事務を執行できるように取り組みます。

③ 健全な職場環境・組織風土の構築

多様な意見を歓迎し、活発な議論を行うことができる、心理的安全性が確保された職場環境づくりに取り組みます。

(2) 本方針に基づく令和8年度における具体的な取組

① 法令等を遵守した適正な事務の執行

・コンプライアンス研修の見直し

新規採用職員や管理職向けの研修に加えて、新任GL・係長向けの監督者研修に「職場におけるコンプライアンス」を追加するとともに、全職員向けの研修内容を見直すなど、コンプライアンス意識の改善に向けた取組を進める。

・ コンプライアンス関連情報の発信強化や、コンプライアンス関連ツールの見直し

内部統制通信などのコンプライアンス関連情報が職員に届きやすく、施策に対する認知度と理解度が高まるように定期的に発信するとともに、ミスを防止するためのチェックリストやリスク評価シートなどのコンプライアンス関連ツールを、職員が利用しやすいフォーマットに見直す。

② 透明性の確保

・ コンプライアンス研修の見直し（再掲）

・ 危機管理広報マネジメントの徹底

危機管理広報マニュアルに基づき、不適正な事務処理が発生した場合には、速やかに、かつ積極的に情報提供を行い、説明責任を果たすとともに、再発防止に努める。

③ 健全な職場環境・組織風土の構築

・ 職員の「わ」応援プログラムに基づいた取組の実施

職員の「わ」応援プログラムに基づき、職員一人ひとりが「自分らしく」働き、その能力を最大限に発揮できる、魅力ある職場の実現に向けた取組を進める。

（参考）職員の「わ」応援プログラム

- ・ 「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）」に基づく特定事業主行動計画並びに「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）」に基づく障害者活躍推進計画
- ・ 広島県 HP：
https://www.pref.hiroshima.lg.jp/uploaded/life/1135722_9743325_misc.pdf

・ 業務改善の推進

業務のスクラップ・アンド・ビルドの徹底や、デジタルやDXなどを活用した業務見直しに加えて、職員のプレッシャーの緩和策として、事務的な業務負荷の高い事業に対し、民間の知見を活用した、業務改善の検討を進める。

広島県コンプライアンス基本方針

1 方針策定の目的

本方針は、県民から信頼される県政の実現に向け、広島県庁の組織全体が一体となってコンプライアンスの取組を進めていくための基本的な考え方を明らかにすることにより、県民からの信頼を確保するとともに、持続的な行政運営の実現を図ることを目的としています。

2 基本的な考え方

コンプライアンスとは、法令のみならず、社会規範や倫理規範、組織のルールを遵守することを指すと解されています。

法令等を遵守することは、社会的信用が失墜するリスクを回避することにつながるのみならず、広島県職員としての使命を果たす前提となるものです。

コンプライアンスは、職員個人が日々の業務において常に意識しながら事務を行うことで確保されるものであり、その実現のためには、職員が適切に行動できる環境整備に組織として取り組む必要があります。

なお、本方針については、社会情勢の変化や、職員の意識や業務実態の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行っていきます。

3 基本方針

① 法令等を遵守した適正な事務の執行

職員が高い倫理・規範意識を持ち、法令等の遵守を意識しながら、適正に事務を執行できるように取り組みます。

② 透明性の確保

職員が県民に対する説明責任を自覚し、誠実に事務を執行できるように取り組みます。

③ 健全な職場環境・組織風土の構築

多様な意見を歓迎し、活発な議論を行うことができる、心理的安全性が確保された職場環境づくりに取り組みます。

基本方針の解説

① 法令等を遵守した適正な事務の執行

職員が高い倫理・規範意識を持ち、法令等の遵守を意識しながら、適正に事務を執行できるように取り組みます。

- 適正に事務を執行するには、個々の職員が高い倫理・規範意識を有していることが前提となるとともに、法令等に関する知識を習得することが必要です。
- 広島県職員としての倫理・規範意識や必要な知識の習得については、職員個人のみの責任ではなく、組織としての対応を行うことが必要です。
- 県としては、これまでも実施してきた各階層に向けたコンプライアンス研修の充実を図るとともに、職員が実際に事務を執行する際に、知識の確認や判断を手助けするチェックリストや、相談ルート等を整備します。
- また、社会情勢の変化等により、ルールが現実にはそぐわない事態となった場合には、適正な手続きに則って、見直しを検討します。

② 透明性の確保

職員が県民に対する説明責任を自覚し、誠実に事務を執行できるように取り組みます。

- どのような判断基準で意思決定を行い、どのような結果をもたらしたのかをオープンにすることが、不適正な事務処理の抑止につながります。
- また、非難や責任を問われることを恐れてミスを隠すなどの対応をとるのではなく、むしろ誠実に対応することが職員個人や組織全体の信頼を確保することにもつながります。
- 県としては、不適正な事務処理が発生した場合には、速やかに、かつ積極的に情報提供を行い、説明責任を果たすとともに、再発防止に努めます。

③ 健全な職場環境・組織風土の構築

多様な意見を歓迎し、活発な議論を行うことができる、心理的安全性が確保された職場環境づくりに取り組みます。

- 職員が事務を執行する際に、不明な点があったり、過去の手続きに疑問を感じたような場合に、職場の同僚や上司に質問したり、議論をしたりできる環境になれば、個々の職員に高い倫理・規範意識や法令等に関する知識が備わっていたとしても、十分に能力が発揮できず、また、結果的にコンプライアンスに反する事案が発生することになりかねません。
- 県としては、管理職や監督者向けの研修において、多様な意見を尊重することの重要性や、部下の意見に耳を傾けるスキルの向上方法について提示することなどにより、コミュニケーションが充実した健全な職場環境・組織風土の構築に努めます。