

令和7年度 詳細評価シート

(1)事業の概要等

事業番号		Z3202		事務事業名				コンプライアンス推進事業			事業期間		令和6年度		～	令和9年度以降						
実施計画事業																						
評価対象年度		令和 6 年度		担当部				市長公室			担当課・担当係		人事課 コンプライアンス推進係									
事業の概要・展開	小牧市まちづくり推進計画 (R5年～R8年)		自治体経営編		基本 施策	32	展開 方向	2	事業区分		その他(評価対象)		款	02	項	01	目	06	大	02	中	02
	事業の目的・効果		コンプライアンスの推進を図るため、働きやすい職場環境づくりの一環として、職場ハラスメント防止のための体制を強化する。								事業概要		<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント外部相談窓口の設置 ・ハラスメント対応委員会(外部委員) ・ハラスメント調査員 ・筆耕翻訳料 ・ハラスメント防止研修(集合研修) ・職員研修費用(負担金、旅費) 									
	事業の経緯・年度計画		<p>【事業の経緯】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度に、組織改正により人事課に職場ハラスメント防止に関することを所掌事務とするコンプライアンス推進係が設置された。それまで、職場ハラスメント防止に向けた施策については、人事課予算の中で対応していたが、令和5年度の実績を踏まえて、令和6年度からコンプライアンス推進事業として独立して予算化を行った。 <p>【年度計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント外部相談窓口(通年) ・ハラスメント対応委員会(随時) ・ハラスメント調査員(随時) ・ハラスメント防止研修(5月ごろ) ・職員研修費用(2名分) 																			

(2)事業費

事業費	項目	単位等	R3		R4		R5		R6		R7			
			千円	%	千円	%	千円	%	千円	%	千円	%		
直接経費	決算額	財源	一般財源						1,009					
			国・県支出金						—					
			その他						—					
			計(A)		0		0		0		1,009			
対前年比		%		—		—		—		—				
予算額		千円								2,665		2,453		
人件費	正規職員		人								1			
	会計年度任用職員		人								0			
	人件費(B)		千円		0		0		0		7,524			
事業費合計(C=A+B)		千円		0		0		0		8,533				

(3)業績

指標	指標ほか	単位	R3		R4		R5		R6		R7	
			目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
成果指標	ハラスメントを受けたと感じた時にどこにも相談しなかった職員の数	人	目標	—	—	—	—	—	—	—	—	—
			実績	—	30	37	44	—	—			
活動指標	相談件数	件	目標	—	—	—	—	—	—	—	—	—
			実績	3	20	39	50	—	—			

(4)事業の評価

事業の方向性		維持(改善)				事務事業評価による額		220 千円			
事業の実施状況	事業の目的の達成状況及び指標の達成状況	<p>【事業の目的の達成状況(成果指標の分析)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きやすい職場環境づくりのため、外部相談窓口の設置など相談体制の強化に取り組んでいるが、職員アンケート結果からは、成果指標である「ハラスメントを受けたと感じたがどこにも相談しなかった職員の数」が一定数存在している。この職員を相談につなげて職場環境の改善に取り組むためには、この指標値を減少させる必要があるが、同指標値は増加傾向にあり、事業目的は達成できていないといえる。 ※(補足説明)「ハラスメントを受けたと感じた時にどこにも相談しなかった職員の数」が増加している要因の一つとして、職員に対するハラスメントアンケート調査への回答者数自体が増加していることも要因の一つと考えられる。 <p>【活動指標の分析】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・活動指標である「相談件数」は、外部相談窓口の設置(R4)やハラスメント対応する部署の新設(R5)などハラスメント相談体制の強化に取り組んできたこともあり、増加傾向にある。 				今後の実施内容		<p>ハラスメントに関する職場状況アンケート調査では、例えばパワーハラスメントを受けたと感じた職員が回答者に占める割合(令和4年度7.2%、令和5年度調査5.3%、令和6年度調査5.3%)は減少傾向にあるものの、各種ハラスメントを受けたと感じた時にどこにも相談しなかった職員は一定数存在していることから、それらの職員を相談につなげ、職場環境の改善を図るために、引き続き、外部相談窓口を含めた相談窓口の周知を定期的に行いながら、ハラスメント防止に関する集合研修や動画研修などで職場ハラスメント防止に努めるとともに、ハラスメント相談に対して迅速に対応するなど、ハラスメント相談体制の強化に取り組んでいく。</p>			
	E(廃止)業務自体を無くせるか	No		改善 取組内容		○筆耕翻訳料(220千円)の皆減					
	C(結合)作業をまとめられるか	No				ハラスメント相談に迅速に対応するために、職員ヒアリング内容などを文書化する費用を計上している。パソコンによる文字起こしツールやマイクの精度向上が進んでおり、当該予算を使用せずにハラスメント相談への対応が可能であると見込んでいることから皆減する。					
	R(入替・代替)手順や担当を変えられるか	No				○ハラスメント相談対応ノウハウの蓄積と共有化					
	S(単純化)もっと簡単にできるか	Yes				対応マニュアルの作成など。					