

平成 28 年三重県議会定例会

総務地域連携常任委員会 提出資料

◎議案事項

議案第 164 号 損害賠償の額の決定及び和解について	1
-----------------------------	---

◎所管事項

1 三重県職員人づくり基本方針の改定について	3
2 三重県職員ストレスチェック制度について	23
3 行政財産の貸付けによる有効活用について	25
4 審議会等の審議状況について	31

平成 28 年 12 月 14 日
総 務 部

◎議案事項

議案第 164 号

損害賠償の額の決定及び和解について

1 概要

平成 28 年 9 月 20 日、三重県熊野庁舎敷地内に設置の工作物の縞鋼板が、台風 16 号に伴う強風により落下して、同敷地内駐車中の車両に接触し、車体を損傷させました。

この事故については、相手方に物損分を損害賠償することで和解する予定です。

つきましては、地方自治法第 96 条第 1 項の規定に基づき、議会の議決をお願いするものです。

2 損害賠償の相手方



3 損害賠償の額

474,371 円

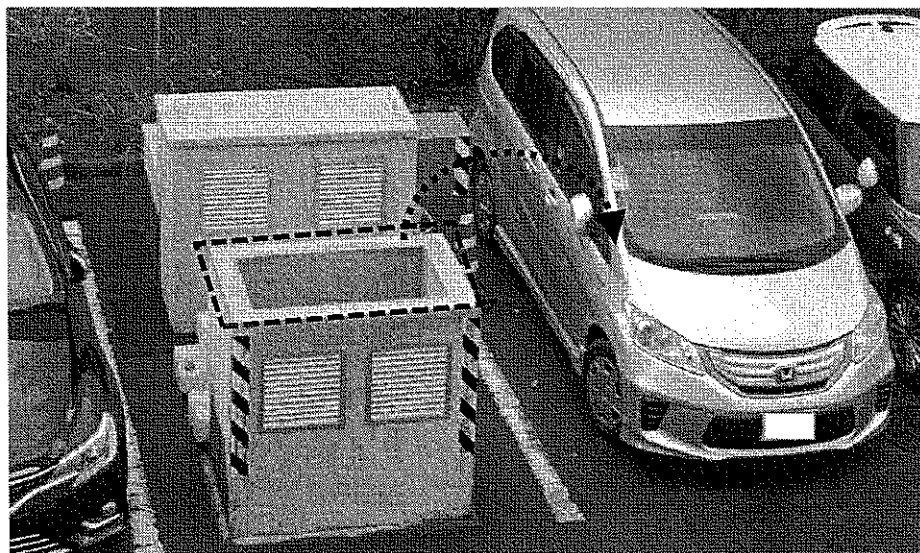
4 損害賠償の内容

車両修理代

5 和解の内容

過失割合 10 (県) - 0 (相手方)

(参考：現場の様子)



◎所管事項

1 三重県職員人づくり基本方針の改定について

1 これまでの取組と成果

平成 24 年 12 月、「三重県行財政改革取組」の一環として、県職員に求められる人材像や能力を明確にし、人材育成の手法や進め方を示した「三重県職員人づくり基本方針（以下「基本方針」という。）」を定めました。

基本方針に基づき、約 4 年にわたり「組織が積極的に関与する人材育成」の取組を推進したところ、「みえ県民カビジョン・行動計画」の活動指標である「人材育成に関する達成度」については目標値を上回る結果となりました。また、人づくりの最も重要な柱として位置づけた「仕事を通じた人材育成（OJT）」についても、その重要性の認識や職場における雰囲気づくりが高水準を維持しており、一定の成果が得られたと考えられます。

■ 人材育成に関する達成度

	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
目標値		78.9%	79.3%	79.7%	80.0%
実績値	77.7% (現状値)	77.9%	78.3%	79.7%	81.0%

(「平成 28 年度版成果レポート～成果の検証と改善に向けた取組～」より)

■ 仕事を通じた人材育成（OJT）

	H25 年度	H26 年度	H27 年度
あなたの職場では、OJTの重要性について職員が理解していますか。	95.1%	94.7%	95.2%
職場全体で人材育成に取り組んだり、皆で互いに教えあう雰囲気がありますか。	93.7%	95.5%	94.8%

(仕事を通じた人材育成（OJT）アンケートより)

2 改定の背景及び課題

平成 28 年 4 月には、「みえ県民カビジョン・第二次行動計画」が策定され、「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」の実現に向けて、「新しい豊かさ」を享受できる三重づくりを進めていくとともに、引き続きアクティブ・シチズンによる「協創」を一層進めることが求められています。

また、「三重県行財政改革取組」の成果と課題の検証において、「人づくりの改革」については、現場を重視し県民の皆さんとの「協創」の取組を進めるために必要な人材育成やコンプライアンスの徹底については、十分に進んだとはいえ、基本方針について検証・見直しを行い、社会情勢の変化等に対応した、より効果的な人材育成の取組について、さらに検討することが求められています。

これを受け、これまでの取組について検証を行ったところ、現時点での課題については以下のとおりです。

- (1) 職員の主体性
- (2) 現場重視・協創の推進
- (3) 計画的なOJTの推進
- (4) ベテラン職員の能力活用
- (5) 女性職員の活躍推進
- (6) 職員の仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・マネジメントの推進）
- (7) コンプライアンスの確立

3 基本方針の改定及び主たる新たな取組事項

上記の課題を解決するため、より効果的な人材育成を目指して、基本方針を一部改定し、取組内容を充実させます（以下「改定方針」という。）。

改定方針においてはこれまでの取組を一步進め、「みんなで行う人づくり」をベースとし、かつ個人においても職員の主体性を高めることを重視した「組織が積極的に関与し、かつ個人も主体的に能力向上に取り組み続ける人材育成」を基本的な考え方として取組を推進します。組織的な取組と個人の努力が相乗効果を生み出すことで、「県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員」を目指していきます。

また、主たる新たな取組事項は次のとおりです。

- (1) 現場インターン制度の実施
- (2) 協創の取組を推進するための研修の実施
- (3) OJT計画書を活用した意図的・計画的なOJTの推進
- (4) 研修内容の見直し
- (5) スペシャリストコースの再編
- (6) ベテラン職員を対象とした職員力公募制度の新設
- (7) 女性職員の活躍推進に向けた取組

三重県職員人づくり基本方針改定(案)のポイント

平成28年12月14日 総務部人事課

課題	理由	新たな取組事項
①職員の主体性	<p>(みえ県民ビジョン・第二次行動計画より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「新しい豊かさ」を享受できる三重づくりに向けて、アクティブ・シチズンによる協創の一層の推進が必要であり、職員には、公私にわたりアクティブ・シチズンとしての主体性が求められる。 <p>(研修講師より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・積極的に挙手できない、指示されたこと以外は行動しないなど、主体性に欠けるケースが見受けられる。 <p>(H28年人事院報告より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の側においても、自らの能力・資質を振り返りながら、専門能力等の職務能力の向上に主体的に取り組むことも極めて重要。 	<p>①現場インターン制度の実施 (課題①、②に向けた取組)</p> <p>職員が企業、NPO、市町等さまざまな主体において、積極的に現場に自らを投じ、実践体験を積むことで、現場感覚を高め、協創の推進につなげる。 各部署等は派遣者から実践体験の報告を受け、今後の事業への反映について検討する。</p> <p>②協創の取組を推進するための研修の実施 (課題②に向けた取組)</p> <p>協創の理念・必要性について理解を深め、スキルの向上を図るとともに、今後の業務に生かすことを目的とした研修を実施。各所属の代表者(企画担当者、班長等)が研修を受講する。代表者は各所属において伝達研修を行い、各所属における「協創」の取組等に関する意見交換を実施し、今後の取組につなげていく。</p>
②現場重視・協創の推進	<p>(協創に関する職員アンケートより)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協創している(した)・・・約38% <p>(「新しい豊かさ協創プロジェクト推進会議」委員より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NPOや企業などのさまざまな主体の声を聴くことが重要 	<p>③OJT計画書を活用した意図的・計画的なOJTの推進 (課題①、③に向けた取組)</p> <p>期首面談において、職員は主体的に自身の伸ばしたい能力を申告する。所属長はこれを取り、班長等と協力してOJT計画書を作成のうえ、進捗を確認しながら、意図的・計画的にOJTを推進する。</p>
③計画的なOJTの推進	<p>(OJTに関する職員アンケートより)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場全体でOJTに取り組む雰囲気がある・・・約95% ・意図的・計画的なOJTが行われている・・・約78% <p>(組織運営の検証より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・班(課)長代理については、若手職員の育成指導という役割に対する個人認識に大きな差がある。 <p>(伸ばしたい能力に関する職員アンケートより)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主幹以下の職員においては、人材育成力の位置づけが低い。(主幹以下⇒13位/14項目中、管理監督者(班長以上)⇒2位/14項目中) 	<p>④研修内容の見直し (課題①、③、④に向けた取組)</p> <p>若手職員研修に、実行力、周囲を巻き込む力、課題発見・解決する能力に関する内容及び人づくりの手法に関する内容を追加し、主体性及び先輩職員としてOJTの認識を高めていく。 また、課長補佐級昇任時研修に、大きな視点で物事を見ること及び周囲や世の中を見渡すことの重要性を改めて認識させることにより、モチベーションの維持及び主体性の向上につなげていく。</p>
④ベテラン職員の能力活用	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢の職員が増加しているが、管理職・班長等のポストには限りがあるため、ベテラン職員の責任感、意欲の維持が難しい。 ・スペシャリストコースの募集の目的のひとつは、ベテラン職員をその得意分野のスペシャリストとして積極的に任用することにより、業務の的確な遂行及び後輩の指導育成を図ることであるが、現制度では応募数も少なく、その目的を十分に果たしていない。 	<p>⑤スペシャリストコースの再編 (課題①、④に向けた取組)</p> <p>職員が主体的に自身の担当したい業務にチャレンジできるよう、部局にとらわれず、業務内容に着目して、スペシャリストコース(業務スペシャリストコースと部局マイスターコース)の再編を行う。また、コース任用後、一定期間経過後はコース継続について選択可能とすることで、キャリア選択の自由度を高め、利用しやすい制度とする。</p> <p>⑥ベテラン職員を対象とした職員力公募制度の新設 (課題①、④に向けた取組)</p> <p>ベテラン職員がこれまで培ってきた知識・経験を自身の業務や後輩指導のOJTに最大限生かしながら、主体性を持って働けるよう、課長補佐級職員を対象とした職員力公募制度を新設する。</p>
⑤女性職員の活躍推進	<p>(女性活躍推進法の成立、特定事業主行動計画策定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職への女性職員登用率等を目標設定 ・女性職員が仕事にやりがいを感じ、育児等、時間的制約がある状況になっても、スキルを高めながら働き続けたいという意思を持てるよう、計画的な育成が必要 	<p>⑦女性職員の活躍推進に向けた取組 (課題①、⑤に向けた取組)</p> <p>キャリア形成期間においては、県政に対する幅広い視野の育成を図るとともに、子育て等によりキャリアの中断が生じた職員もその後のキャリアデザインを前向きに描けるよう多様な現場や職務を経験させる配置を行う。 また、政策形成能力の向上に取り組む政策創造員について、各部署が積極的に女性を推薦するなど女性の割合を高めていく。</p>

別途、指針等により課題解決に向けた取組を推進している事項

- ・職員の仕事と家庭の両立支援(ワーク・ライフ・マネジメントの推進)
- ・コンプライアンスの確立

求められる人材を育成するための基本的な考え方

(現在)「職員の自主性に任せた人材育成」から「組織が積極的に関与する人材育成へ」
(改定案)組織が積極的に関与し、かつ個人も主体的に能力向上に取り組む人材育成

案

目指すべき職員像

県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員

三重県職員人づくり基本方針

～組織が積極的に関与し、かつ個人も主体的に能力向上に取り組み続ける人材育成～

平成24年12月策定

平成28年12月改定

三 重 県

目 次

1	「三重県職員人づくり基本方針」の改定について	・・・ 1
2	人材育成等にかかる成果と課題	・・・ 2
	（1）基本方針における課題と取組の成果	・・・ 2
	（2）現時点での課題	・・・ 3
3	改定方針	・・・ 5
	（1）求められる人材像と能力	・・・ 5
	① 職員に求められること	・・・ 5
	② 職員の基本姿勢	・・・ 6
	③ 職員に必要な基本的な力	・・・ 6
	（2）求められる人材を育成するための基本的な考え方	・・・ 6
	（3）課題解決に向けた新たな取組	・・・ 7
4	重点取組事項	・・・ 8
	（1）現場重視・協創推進のための組織的な人材育成	・・・ 8
	（2）仕事を通じた人材育成（OJT）機能・チームワークのさらなる向上	・・・ 8
	（3）職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度	・・・ 9
	（4）ベテラン職員の知識・経験の活用	・・・ 10
	（5）若手・中堅職員の能力開発	・・・ 11
	（6）女性職員の活躍推進	・・・ 12
	（7）意欲をもって働くことができる職場環境づくり	・・・ 12
	（8）コンプライアンスの確立	・・・ 13
5	改定方針における人材育成の体系	・・・ 14

1 「三重県職員人づくり基本方針」の改定について

本県では、県政運営をよりの確に推進していくためのベースは「人」とあるという考えのもと、「三重県行財政改革取組」の一環として、平成24年12月、社会の変化や県政の動き、問題点・課題に対応していくため、県職員に求められる人材像や能力を明確にし、人材育成の手法や進め方を示した「三重県職員人づくり基本方針（以下「基本方針」という。）」を定めた。

基本方針については、同年4月に策定され、長期的な視点から、三重のあるべき姿を展望し、県政運営の基本姿勢や政策展開の方向性を示した、おおむね10年先を見据えた県の戦略計画「みえ県民力ビジョン」及びその中期の行動計画である「みえ県民力ビジョン・行動計画」を踏まえたものとなっている。

基本方針策定から約4年が経過し、これらの取組や計画において以下のような動きがあった。

○「みえ県民力ビジョン・第二次行動計画」の策定

「みえ県民力ビジョン」の中期（4年間）の戦略計画として、第一次行動計画の成果と課題や状況変化を踏まえ、第二次行動計画を策定し、平成28年4月からスタートさせた。

第二次行動計画では、「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」の実現に向けて、引き続き、アクティブ・シチズンによる「協創」を一層進めるとともに、「経済的な豊かさ」、「社会のシステムやつながりの豊かさ」、「精神的な豊かさ」の3つの豊かさ全てを高め、「新しい豊かさ」を享受できる三重づくりを進めていくことを掲げている。

そのため、「新しい豊かさ・協創」の視点に基づき施策を構築し、施策を推進していくこととしている。

○「第二次三重県行財政改革取組」の策定

平成28年3月、「三重県行財政改革取組」の成果と課題を検証し、さらなる改革の方向性を示した「第二次三重県行財政改革取組」が策定された。

「人づくりの改革」では、現場を重視し県民の皆さんとの「協創」の取組を進めるために必要な人材育成やコンプライアンスの徹底については、十分に進んだとはいえ、基本方針について検証・見直しを行い、社会情勢の変化等に対応した、より効果的な人材育成の取組について、さらに検討することが求められている。

こういった動きや県政を取り巻く状況、社会情勢の変化を踏まえ、この度、基本方針の取組事項について検証を行い、目指すべき職員像の実現に向けて、より効果的な人材育成を目指して、取組内容の改定を行うものである（以下「改定方針」という。）。

2 人材育成等にかかる成果と課題

(1) 基本方針における課題と取組の成果

基本方針において指摘されていた主たる課題とそれに対する重点取組事項、及び求められる人材を育成するための基本的な考え方は以下のとおりであった。

課題	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成方針の共有と人材育成に対する組織の積極的な関与 ・職場での人材育成機能の強化 ・職員の意欲の維持・向上 ・若手・中堅職員の育成の強化 ・県職員として必要な専門性と政策形成能力の向上 ・働きやすい職場環境の整備 ・コンプライアンス意識の向上とチェック機能の強化
重点取組事項	<ul style="list-style-type: none"> ・求められる人材の組織的な育成～「職員任せ型」から「積極関与型」へ～ ・仕事を通じた人材育成（OJT）機能の充実 ・職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度 ・ベテラン職員の知識・経験の活用 ・若手・中堅職員の能力開発 ・意欲をもって働くことができる職場環境づくり ・コンプライアンスの確立
基本的な考え方	「職員の自主性に任せた人材育成」から「組織が積極的に関与する人材育成」へ～組織全体で、より積極的に職員に働きかける「みんなで行う人づくり」に取り組む～

これに基づき具体的取組を推進したところ、「みえ県民カビジョン・行動計画」の活動指標である「人材育成に関する達成度」については目標値を上回る結果となった。また、基本方針において最も重要な柱として位置づけた「仕事を通じた人材育成（OJT）」についても、その重要性の認識等が高水準を維持しており、人づくりに関して、一定の成果が得られたと考えられる。

■ 人材育成に関する達成度

	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
目標値		78.9%	79.3%	79.7%	80.0%
実績値	77.7% (現状値)	77.9%	78.3%	79.7%	81.0%

(「平成28年度版成果レポート～成果の検証と改善に向けた取組～」より)

■ 仕事を通じた人材育成（OJT）

	H25年度	H26年度	H27年度
あなたの職場では、OJTの重要性について職員が理解していますか。	95.1%	94.7%	95.2%
職場全体で人材育成に取り組んだり、皆で互いに教えあう雰囲気がありますか。	93.7%	95.5%	94.8%

(仕事を通じた人材育成（OJT）アンケートより)

(2) 現時点での課題

(1)「基本方針における課題と取組の成果」のとおり、一定の成果が得られた一方で、現時点での新たな課題及び残された課題は以下のとおりである。

なお、「職員の仕事と家庭の両立支援（ワーク・ライフ・マネジメントの推進）」と「コンプライアンスの確立」については、人材育成といった目的のみならず、非常に重要な喫緊の課題であるため、別途、「ワーク・ライフ・マネジメント推進方針」及び「三重県職員コンプライアンス指針」及びにより、取組を推進している。

課題	理由等
①職員の主体性	<p>(「みえ県民力ビジョン・第二次行動計画」より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「新しい豊かさ」を享受できる三重づくりに向けて、アクティブ・シチズンによる協創の一層の推進が必要であり、職員には、公私にわたりアクティブ・シチズンとしての主体性が求められる。 <p>(研修講師からの声)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・積極的に挙手できない、指示されたこと以外は行動しないなど、主体性に欠けるケースが見受けられる。 <p>(平成 28 年人事院報告より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の側においても、自らの能力・資質を振り返りながら、専門能力等の職務能力の向上に主体的に取り組むことも極めて重要になってきている。
②現場重視・協創の推進	<p>(協創に関する職員アンケートより)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協創をしている（した）と回答した職員の割合は約 38%にとどまる。 <p>(「新しい豊かさ協創プロジェクト推進会議」委員からの声)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NPOや企業などのさまざまな主体の生の声を聴くことが重要。 <p>(「第二次三重県行財政改革取組」より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が現場を重視し、さまざまな主体との協創の取組を進めることができるよう、その理念・必要性を徹底するとともに、スキルの向上に向けた人材育成を進める。
③計画的なOJTの推進	<p>(仕事を通じた人材育成 (OJT) アンケートより)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場全体でOJTに取り組む雰囲気があると回答した割合は約 95%であるのに対し、意図的・計画的なOJTが行われていると回答した割合は約 78%にとどまる。 <p>(組織運営の検証より)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・班 (課) 長代理については、若手職員の育成指導という役割に対する個人認識に大きな差がある。 <p>(伸ばしたい能力に関する職員アンケートより)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主幹以下の職員においては、人材育成力の位置づけが低い。(主幹以下⇒13 位、班長以上⇒2 位 / 14 項目中)

課題	理由等
④ベテラン職員の能力活用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢の職員が増加しているが、管理職・班長等のポストには限りがあるため、ベテラン職員の責任感、意欲の維持が難しい。 ・ スペシャリストコースの募集の目的のひとつは、ベテラン職員をその得意分野のスペシャリストとして積極的に任用することにより、業務の的確な遂行及び後輩の指導育成を図ることであるが、現制度では応募数も少なく、その目的を十分に果たしきれていない。
⑤女性職員の活躍推進	<p>(女性活躍推進法の成立、女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画の策定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職への女性職員登用率等を目標設定 ・ 女性職員が仕事にやりがいを感じ、育児等、時間的制約がある状況になっても、スキルを高めながら働き続けたいという意思を持てるよう、計画的な育成が必要となっている。
⑥職員の仕事と家庭の両立支援(ワーク・ライフ・マネジメントの推進)	<p>「ワーク・ライフ・マネジメント推進方針」により取組を推進</p>
⑦コンプライアンスの確立	<p>「三重県職員コンプライアンス指針」により取組を推進</p>

3 改定方針

2 「人材育成等にかかる成果と課題」を踏まえ、改定方針を以下のとおりとする。

(1) 求められる人材像と能力

「みえ県民カビジョン・第二次行動計画」及び「第二次三重県行財政改革取組」においては、「新しい豊かさ」を享受できる三重づくりに向けて、アクティブ・シチズンによる協創の一層の推進が必要であり、そのためには現場重視でさまざまな主体との協創を促進する職員の人材育成を進めるとされている。

現場重視・協創の推進のために、職員には、基本方針に定められた「職員に必要な基本的な力」が総合的に必要であるが、これらに加えて、公私にわたり、アクティブ・シチズンとして、自立し、行動するための「主体性」が求められると考える。

このため、改定方針においては、「職員に必要な基本的な力」に「主体性」を追加したうえで、引き続き「県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員」を目指して、取組を進めていく。

目指すべき職員像

県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員

「幸福実感日本一」の三重を創っていくために、県民の皆さんと共感できる感性を持ち、自ら行動できる日本一の職員を目指していく

① 職員に求められること

- 県民の皆さんの信頼が得られるよう、高い使命感と倫理観を持ち、誠実かつ公正に職務を遂行し説明責任を果たすこと
- 現場を重視し、関係者と向き合い、思いを共有し、自ら積極的に関係を構築していくこと
- 高い問題意識で問題を発見し、課題解決に向けて自ら積極的に取り組むこと
- 高度な専門性を備え、自ら積極的に政策・事業を変革し、県民に成果を届けること

② 職員の基本姿勢

- 元気でポジティブ
三重県が好きで、熱意を持って仕事に取り組む職員
ホスピタリティを持ち、笑顔であいさつできる職員
- 県民と共に
自ら積極的に県民の皆さんと向き合い、思いを共有でき、共に行動できる職員
- 高い「志」
礼節を重んじ、コンプライアンスの意識や高い倫理観を持ち、県民の皆さんが安心して県政を任せられる職員
責任感を持って、実現まであきらめず、継続して努力できる職員
- アクション
何事にも全力で、逃げずに、挑戦と変革を続ける職員
高い専門性と意欲をもって、自ら考えて行動する職員

③ 職員に必要な基本的な力

- 県民と共に県政を推進する力
主体性、共感性（聴く力）、調整力、行動力、発信力、説明力
- 政策・事業を的確に立案し、課題を解決する力
情報収集力、課題発見力、政策立案能力、企画力
- 業務を着実に遂行する力
知識・技能、調整力、計画力、実行力、責任感
- 部下や後輩を育てる力
コミュニケーション能力、指導力、チームワーク

(2) 求められる人材を育成するための基本的な考え方

組織が積極的に関与し、かつ個人も主体的に能力向上に取り組む人材育成

基本方針において、県政運営のベースである「人」を管理職以下組織全体でより大切に育てる意識を大事にし、対話を通じて、組織全体で、より積極的に職員に働きかける「みんなで行う人づくり」に取り組み、制度や仕組み及び環境を整えた結果、一定の成果が出ている。さらなる推進のため、改定方針においてはこれまでの取組を一步進め、「みんなで行う人づくり」をベースとし、かつ個人においても職員の主体性を高めることを重視し、職員一人ひとりが、常に自己研さんの意識を持って限界を設けず、自身の能力向上に取り組むことを基本的な考え方とする。組織的な取組と個人の努力が相乗効果を生み出すことで、「県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員」を目指す。

(3) 課題解決に向けた新たな取組

2 (2) 「現時点での課題」を解決するため、改定方針における重点取組事項と主たる新たな具体的取組を以下のとおりとする。なお、詳細については、4「重点取組事項」において記載する。

	重点取組事項	主たる新たな具体的取組	
		内容	対応する課題
(1)	現場重視・協創推進のための組織的な人材育成	現場インターン制度の実施	①②
		協創の取組を推進するための研修の実施	②
(2)	仕事を通じた人材育成(OJT)機能・チームワークのさらなる向上	OJT計画書を活用した意図的・計画的なOJTの推進	①③
(3)	職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度	スペシャリストコースの再編	①④
(4)	ベテラン職員の知識・経験の活用	ベテラン職員を対象とした職員力公募制度の新設	①④
		ベテラン職員のモチベーション維持向上のための研修内容の充実	①④
(5)	若手・中堅職員の能力開発	主体性を重視した若手職員の基礎づくりのための研修内容の充実	①③
(6)	女性職員の活躍推進	キャリア形成期間における多様な現場や職務経験の機会付与	①⑤
		政策創造員会議の女性職員割合の向上	①⑤
(7)	意欲をもって働くことができる職場環境づくり	ワーク・ライフ・マネジメントの推進	⑥
(8)	コンプライアンスの確立	チェック機能のさらなる強化と業務の適切な実施	⑦

【参考】P3～4 2 (2) 現時点での課題

課題①職員の主体性

課題②現場重視・協創の推進

課題③計画的なOJTの推進

課題④ベテラン職員の能力活用

課題⑤女性職員の活躍推進

課題⑥職員の仕事と家庭の両立支援

課題⑦コンプライアンスの確立

4 重点取組事項

3 (1)「求められる人材像と能力」と3 (2)「求められる人材を育成するための基本的な考え方」を念頭に、基本方針の取組を整理し、3 (3)「課題解決に向けた新たな取組」を加えた改定方針における重点取組事項を以下のとおりとする。

(1) 現場重視・協創推進のための組織的な人材育成

「新しい豊かさ」を享受できる三重づくりに向けて、現場を重視し、アクティブ・シチズンとともに、「協創」の一層の推進を図る主体的な職員の育成に、組織全体で取り組む。

(具体的取組)

①現場インターン制度の実施

職員が企業、NPO、市町等さまざまな主体において、積極的に現場に自らを投じ、実践体験を積むことで現場感覚を高め、協創の推進につなげる現場インターン制度を実施する。各部局等は派遣者から実践体験の報告を受け、今後の事業・業務への反映を検討する。

②協創の取組を推進するための研修の実施

職員が現場を重視し、さまざまな主体との協創の取組を進めることができるよう、その理念・必要性を徹底するとともに、スキルの向上を図り、今後の業務に生かしていくことを目的とした研修を実施する。

③若手・中堅職員等における現場重視・協創の理解促進、能力向上

若手・中堅職員等を対象として実施する「MIE職員力アワード」発表会の運営、審査や「ジュニアボード」、「政策創造員会議」(※1)の取組において、現場重視・協創の視点を重視することで、キャリアの浅いうちから、現場重視・協創の意識徹底及び能力の向上を図る。

(※1)「MIE職員力アワード」発表会の運営、審査、「ジュニアボード」、「政策創造員会議」については、(5)④⑤で記載。

(2) 仕事を通じた人材育成(OJT)機能・チームワークのさらなる向上

人づくりに最も重要な職場での仕事を通じた人材育成(OJT)及びチームワークを、より一層向上させていくために、職場全体でOJTに取り組む仕組みを充実させるとともに、上司・部下間のみならず、先輩・後輩間のOJTの活性化に取り組む。

(具体的取組)

①「目指すべき職員像」の共有

県庁全体のチームワークを向上させるため、職員が目標を共有し、そこに向かって切磋琢磨できるよう、求められる人材像や能力を共有する。

- ・ 三重県経営方針や組織マネジメントシート等を活用し、各職場に展開

- ・ 常に職員の目に触れ、日常的に確認できる取組（WEBへの掲示、職場での掲示、名札への記載等）

②「県職員育成支援のための人事評価制度」による人材育成の推進

人材育成やチームワークの向上に力点をおきながら、職員全体の意欲・能力の向上とやりがいを引き出す組織風土の醸成による組織力の向上を目指す「県職員育成支援のための人事評価制度」を実施し、面談による対話をベースとした人材育成を進める。また、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用する。

③OJTリーダーの設置及び研修の実施

職場での人材育成をより一層推進し、職場全体で取り組むことができるよう、各班等に次のような役割を担うOJTリーダー（原則、班長等）を設置する。

- ・ 班員等の能力向上のための目標の共有化とその達成に向けた具体的な指導・助言
- ・ 若手職員への指導体制づくり
- ・ 職場での勉強会など、職員が互いに学び合う場づくり

また、OJTリーダーや実際に若手職員を指導する職員を支援するための研修を実施する。

④OJT計画書を活用した意図的・計画的なOJTの推進

期首面談において、職員は主体的に自身の伸ばしたい能力を申告する。所属長はこれを聞き取り、班長等と協力してOJT計画書を作成のうえ、進捗を確認しながら、意図的・計画的にOJTを推進する。

⑤所属長・班長等のマネジメント力向上のための研修実施

意図的・計画的なOJTを推進するため、所属長・班長等のマネジメント力向上のための研修を実施する。

⑥先輩・後輩間のOJTの活性化

若手職員の基礎づくりのための研修において人づくりの手法を学ぶことにより、先輩職員として後輩を指導する立場にあるという自己認識を高める。

⑦組織力向上のための段階的な人材育成

職員がさまざまな役割を担って経験を積み、管理職に登用されていくことで組織力を高めていけるよう、課長補佐、班長（地域機関の課長）、班長代理（地域機関の課長代理）等の職を経験させ、段階的な人材育成を図る。

(3) 職員の意欲と能力の向上を重視した人事制度

職級や年齢にかかわらず、職員が自分の将来に希望を持ち、常に主体性を持って、元気で前向きに職務に従事できるよう、職場での対話を重視し、職員の意欲と能力を維持・向上する取組を行う。

(具体的取組)

- ①「県職員育成支援のための人事評価制度」による人材育成の推進 ※(2)②再掲
人材育成やチームワークの向上に力点を置きながら、職員全体の意欲・能力の向上とやりがいを引き出す組織風土の醸成による組織力の向上を目指す「県職員育成支援のための人事評価制度」を実施し、面談による対話をベースとした人材育成を進める。
また、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用する。

②スペシャリストコースの再編

県民の皆さんのニーズに的確かつ迅速に応えるため、スペシャリストコース(※2)を拡充し、時代の変化に対応できる高度な専門性を備えた職員の育成に取り組んできたこれまでの成果を踏まえつつ、より職員の主体性を重視し自身の担当したい業務にチャレンジできるよう、部局に捉われず業務内容に着目してコースの再編を行う。

また、コース任用後、一定期間経過後はコース継続の有無について選択可能とすることで、キャリア選択の自由度を高め、利用しやすい制度とする。

(※2) スペシャリストコース(再編前)

1つの部局の特定分野におけるスペシャリスト等を育成する「業務スペシャリストコース」と、1つの部局のさまざまな分野において経験を積むことで業務に精通した職員を養成する「部局マイスターコース」からなる。

③職員力公募制度の実施

職員自身の主体的なキャリア選択の実現と職員力の活用・向上を目的として、「みえ県民カビジョン・第二次行動計画」における目標値の達成など、「みえ県民カビジョン」の推進に向けて各部局等が集中的に取り組む必要がある業務等への配置について、公募制度を実施する。

④多様な組織との人事交流の推進

職員の視野と経験の幅を広げ、柔軟な発想力と県民と共感できる感性を持ち、自ら行動することができるよう、オフサイトミーティング等の自発的な活動を支援する職場意識を醸成するとともに、国・他県・市町・民間企業などとの人事交流に積極的に取り組む。

- ・国・他県(高度な専門性と特色ある行政運営のノウハウの習得)
- ・市町(現場経験と住民ニーズへの的確な対応の習得)
- ・民間企業(効率的な業務運営やコスト意識、また顧客に対するサービス意識などの習得)

(4) ベテラン職員の知識・経験の活用

ベテラン職員の豊富な知識・経験は、それ自体が県の貴重な財産であり、職員の持つ知識・経験の活用を進めるとともに、これまで培った知識や能力を発揮できるような人事に努め、モチベーションの維持向上を図る。

(具体的取組)

①スペシャリストコースの再編 ※(3)②再掲

県民の皆さんのニーズに的確かつ迅速に応えるため、スペシャリストコース(※2)を拡充し、時代の変化に対応できる高度な専門性を備えた職員の育成に取り組んできたこれまでの成果を踏まえつつ、より職員の主体性を重視し自身の担当したい業務にチャレンジできるよう、部局に捉われず業務内容に着目してコースの再編を行う。

また、コース任用後、一定期間経過後はコース継続の有無について選択可能とすることで、キャリア選択の自由度を高め、利用しやすい制度とする。

②ベテラン職員を対象とした職員力公募制度の新設

ベテラン職員がこれまで培ってきた知識・経験を自身の業務や後輩指導のOJTに最大限生かしながら、主体性を持って働けるよう、課長補佐級職員を対象とした職員力公募制度を新設する。

③ベテラン職員のモチベーション維持向上のための研修内容の充実

課長補佐級昇任時研修において、職員の視野を広げる講義を加え、大きな視点で物事を見ること及び周囲や世の中を見渡すことの重要性を改めて認識させることにより、モチベーションの維持及び主体性の向上につなげていく。

(5) 若手・中堅職員の能力開発

県職員としての基礎を形作ることとなる若手職員の教育を重視し、主体性に重きを置いて、より充実した教育体制を構築する。

また、職場の年齢構成上、受け身になりがちな若手・中堅職員に対して、政策形成能力の向上や視野を広げる機会を設けるなど、主体的に考え、自ら行動できる場づくりを行う。

(具体的取組)

①キャリア形成期間における人材育成の重視

人事異動方針では、「新規採用後、8～10年間程度はキャリア形成期間と位置づけ、県政に対する幅広い視野の育成を図る」と明記されており、あらためてこの方針を徹底し、職場での教育を重視する。

②主体性を重視した若手職員の基礎づくりのための研修内容の充実

県職員としての基礎となる基本姿勢や基本的な力を早期に習得させるため、新規採用から5年目までの若手職員の必修研修を充実する。特に主体性を高める取組に力を入れていく。

③新規採用職員マルチ・トレーニング制度の実施

新規採用職員の職場での教育について、「みんなで行う人づくり」を進めるため、OJTリーダーを中心に複数のトレーナーで計画的に教育に取り組む(マルチ・トレーニング制度)。

④若手・中堅職員の政策形成能力等の向上と組織活性化に向けた「場」の創出

若手・中堅職員等を構成員とした「政策創造員会議」を部局横断的に設置し、気づきや自由闊達な議論の場としての「若手・中堅職員養成塾」や県の重要課題等に関する調査・研究などを通じた政策形成能力の向上に取り組む。

また、新任主査級職員等を構成員とする「ジュニアボード」を、部局単位を基本として設置し、部局の政策課題や組織運営課題に対する改善策の検討・実践を通じて、若手・中堅職員の政策形成能力等の向上や組織の活性化を図る。

⑤新規採用職員による「M I E職員力アワード」発表会の運営、審査

「M I E職員力アワード」を、県庁内の改善活動を理解し、日々改善していく意識を身につけたり創造性やチームワークを養ったりする人材育成の機会と位置付け、新規採用職員が発表会の運営もしくは審査を行う。

(6) 女性職員の活躍推進

「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画」に基づき取組を推進し、女性職員が仕事にやりがいを感じ、育児等、時間的制約がある状況になっても、スキルを高めながら働き続けたいという意思を持てるよう、キャリアが浅いうちから、計画的な育成に取り組む。

(具体的取組)

①キャリア形成期間における多様な現場や職務経験の機会付与

キャリア形成期間においては、県政に対する幅広い視野の育成を図るとともに、子育て等によりキャリアの中断が生じた職員もその後のキャリアデザインを前向きに描けるよう多様な現場や職務を経験させる配置を行う。

②「政策創造員会議」の女性職員割合の向上

若手・中堅職員等を構成員とし、県の重要課題等に関する調査・研究などを通じた政策形成能力の向上に取り組む「政策創造員会議」について、各部局が積極的に女性を推薦するなど、女性職員の割合を高める。

(7) 意欲をもって働くことができる職場環境づくり

職員が個性や能力を発揮し、お互いに高め合い、意欲を持って働くことができるとともに、創意工夫や業務改善等が日常的に行われる職場環境づくりに取り組む。

(具体的取組)

①現場の思いや発想を引き出す職員提案制度の実施

職員が政策・業務改善を提案し、実現する機会をつくり、職員一人ひとりの意欲・能力の向上と組織の活性化及び効果的な政策立案につなげるため、職員提案制度を実施する。

②日々、実践している改善・改革等の取組を表彰・発表する「MIE職員カアワード」の実施

県民に成果を届けられる職員の人材育成を図るとともに、職員の意欲を高め、自ら変革していく組織風土としていくため「MIE職員カアワード」を実施する。

③ワーク・ライフ・マネジメントの推進

職員一人ひとりがそれぞれのライフサイクルなどに応じて、自ら主体的に「ワーク」と「ライフ」をコントロールして高度な両立を実現できるように、組織的な取組としてワーク・ライフ・マネジメントを推進する。

- ・ワーク・マネジメントの推進（業務改善の推進、時間外勤務の削減等）
- ・ライフ・マネジメント支援の推進（休暇取得促進、次世代育成支援、介護支援等）
- ・意識・組織風土改革の推進（対話の促進等）

④良好な職場環境づくりの推進

「三重県職員メンタルヘルスケアシステム」に基づき、セルフケア支援事業の重点的な実施や管理監督者への研修等を通して、メンタル疾患の予防に力を注いでいく。

また、引き続き、コミュニケーションの活性化や業務の効率的な実施、ハラスメント対策の推進など働きやすい県庁づくりに取り組む。

(8) コンプライアンスの確立

高い使命感と倫理観を持ち、誠実かつ公正に職務を遂行できるよう、コンプライアンスを確立し、県民から信頼される人づくりに取り組む。

(具体的取組)

①コンプライアンスの日常化のための取組推進

不適正な事務処理や事務上のミス、休暇の不正取得などの不祥事が続いていることを踏まえ、職員一人ひとりがコンプライアンスを常に意識することができるよう、「三重県職員コンプライアンス指針」を共有し、コンプライアンスの日常化に取り組む。

- ・コンプライアンスハンドブックの活用、WEBへの掲示
- ・三重県職員クレドカードの作成、携帯
- ・コンプライアンス・ミーティングの実施

②チェック機能のさらなる強化と業務の適切な実施

チェックについての意識の醸成を図り、役割分担を明確にするとともに、職員間で十分話し合っ、組織的及び計画的なチェックを行うことにより、事務処理ミスを防止する。

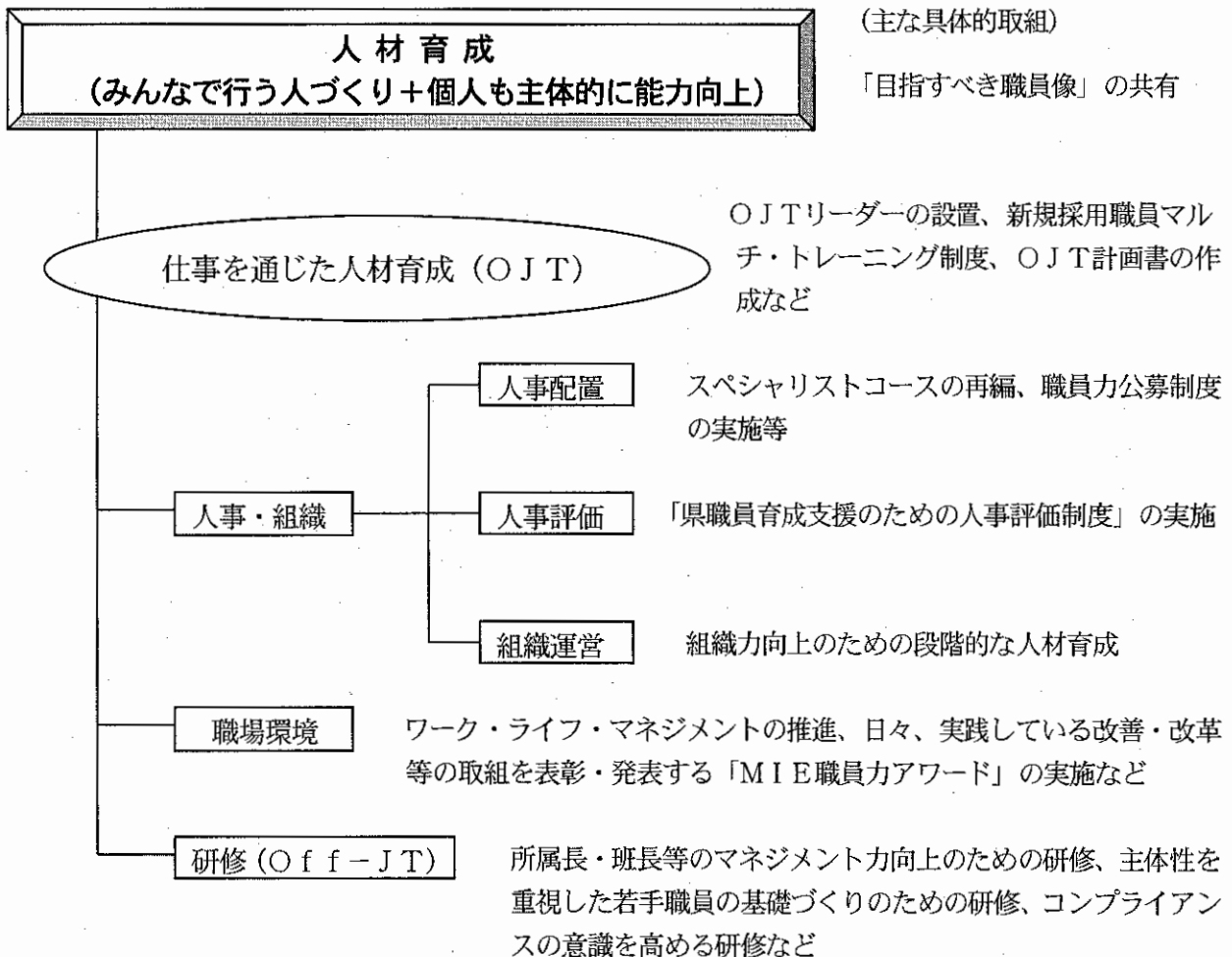
③コンプライアンスの意識を高める研修の実施

公務員に求められる倫理と規律を再確認するとともに、信頼される公務員としてのあり方をしっかり自覚することを目的とした研修を職責に応じ、定期的かつ継続的に実施する。

5 改定方針における人材育成の体系

改定方針では、基本方針における「組織が積極的に関与する人材育成」をベースとしつつ、そこから一歩進め、組織的な取組と個人の努力が相乗効果を生み出すことで目指すべき職員像の実現を見据えた「組織が積極的に関与し、かつ個人も主体的に能力向上に取り組む人材育成」を基本的な考え方としている。

そのため、引き続き、「仕事を通じた人材育成（OJT）」を人材育成の最も重要な柱に位置づけたうえで、人事、組織、職場環境、研修等のさまざまな分野において、職員の主体性を伸ばすことに重点を置き、関係部局等がそれぞれの役割を分担かつ連携しあうことで、組織全体で人材育成に取り組むこととする。



【職員研修センター研修】

職員研修センターが実施する全ての職員に必要な知識、能力や姿勢など、県職員としての基本的資質の向上を図る研修

【所管部研修】

所管部が全庁的に実施する職務遂行に必要な専門的知識や能力等を習得させる研修

【部内研修】

各部が部内職員を対象に実施する各部の職務遂行に必要な基礎的・専門的知識や能力等を習得させる研修

2 三重県職員ストレスチェック制度について

1 メンタルヘルス対策における位置づけ

労働安全衛生法においてストレスチェックの実施が義務付けられたことにより、三重県では、平成 28 年度からストレスチェック制度を三重県職員メンタルヘルスケアシステムの中に位置づけています。

職員のストレスの状況について定期的（年 1 回）に検査を行い、本人にその結果を通知することで、自らのストレスに気づきを促すとともに、ストレスの高い職員を早期に発見し医師による面接指導につなげることで、職員のメンタルヘルス不調の未然防止に取り組めます。

また、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価することで、ストレスにつながる要因の低減に資するよう検討します。

2 実施状況

(1) 対象者

知事部局及び各種委員会（公安委員会、教育委員会を除く。）の常勤職員、非常勤職員（定期健康診断の対象となっている職員）。

(2) 実施期間

平成 28 年 10 月 11 日～10 月 25 日

(3) 実施方法

外部委託実施機関（富士通株式会社三重支店）が提供する Web システムにより、厚生労働省が定める「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づく「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目）を用いて実施しました。

(4) 受検者数

4,996 人（対象者数：5,543 人 受検率：90.1%）

(5) 高ストレス者数

435 人（8.7%）

厚生労働省が定めた基準により、高ストレス者を選定しました。

(6) 医師面接指導の勧奨者数

419 人

高ストレス者のうち、健康管理医が医師による面接指導が適当であると判断した職員には、面接を受けるよう勧奨を行いました。

(7) 医師面接指導者数

23 人

医師面接指導の勧奨者のうち面接を希望した者に対し、平成 28 年 11 月中旬から面接を実施しています。なお、全職員向けに、医師面接指導以外の相談窓口に関する情報提供も行っています。

3 セルフケア・職場環境改善への支援

(1) セルフケアに関する研修

職員を対象に、ストレスをセルフコントロールできるスキルを身につけることを目指した研修（ストレスマネジメント研修）を実施しました。（11月14日）

(2) 集団分析について学ぶ研修

安全衛生管理責任者を対象に、「職場環境改善にむけて ～ストレスチェックの集団分析結果から考える」をテーマとした研修を実施しました。（11月21日）

4 今後の予定

(1) 医師による面接指導後の対応（平成28年11月～12月）

健康管理医は、安全衛生管理責任者（本庁は各部副部長・次長等、地域機関は各地域機関の長）及び所属長に対し、医師面接指導結果報告書兼意見書を送付します。安全衛生管理責任者及び所属長は、必要に応じ、健康管理医からの意見聴取や就業上の措置を実施します。

(2) 集団ごとの集計・分析（平成29年1月頃）

① 集団の範囲

安全衛生管理責任者の所管する単位（10人未満の集団を除く。）で実施します。

② 集計・分析の方法

以下の項目について、集団ごとの得点の平均値を、標準集団（全国平均）と比較します。

- ・仕事の量的負担、仕事のコントロール（裁量権）
- ・上司の支援、同僚の支援

③ 集計・分析結果の活用方法

各部局長及び各安全衛生管理責任者に集計・分析結果（個人のストレスチェック結果が特定されないもの）を提供し、職場環境の改善のための参考とします。

(3) 中央安全衛生委員会への報告等（平成29年2月頃）

中央安全衛生委員会においてストレスチェックの実施状況等を報告するとともに、翌年度の実施方法等について検討します。

3 行政財産の貸付けによる有効活用について

1 行政財産の貸付けについて

平成 18 年の地方自治法の改正により、行政財産の貸付け可能範囲が拡大され、庁舎等の床面積又は敷地に余裕がある場合、その部分について貸付けを行うことが可能となりました。

これを受けて多くの自治体では、新たな歳入確保の視点も踏まえつつ、自動販売機設置場所の貸付けや当面利用見込みのない庁舎敷地・庁舎空き部屋の貸付けを始めています。

2 三重県における行政財産の貸付けの取組現状

三重県における行政財産の貸付けによる有効活用としては、平成 22 年度からまず自動販売機設置場所の貸付けに取り組んでおり、平成 28 年度において約 200 台を貸付け、約 1 億円の収入を得ています。

3 行政財産の未利用スペース（部屋）の貸付けについて

平成 28 年 3 月に策定した「第二次みえ県有財産利活用方針」において、財産の具体的な活用方法として、新たに「施設内未利用スペース（部屋）の貸付による有効活用」を図っていくこととしており、また、9 月に公表した「三重県財政の健全化に向けた集中取組（素案）」においても、より一層の歳入確保を図っていくために「県有施設内未利用スペース（部屋）の貸付に取り組む」こととしています。

4 今後の取組方針

未利用スペース（部屋）の貸付けによる有効活用について、今後、積極的に取り組んでいきたいと考えているところですが、庁舎等の未利用スペース（部屋）の貸付けについては、これまで取り組んできた実績がないことから、まずは総務部において、別紙「庁舎内未利用スペースを貸付けるにあたっての基本的な考え方について」に基づき行政財産の貸付けに係る基準等の要領を作成し、貸付けが可能な総合庁舎において、来年度から貸付けを実施したいと考えています。

庁舎内未利用スペースを貸付けるにあたっての基本的な考え方について

県有財産の有効活用を図るため、庁舎内の未利用スペースを貸付けるにあたっての基本的な考えをまとめたものです。

1. 貸付けの対象及び利用形態

(1) 貸付け対象とする未利用スペース

貸付けの対象とする未利用スペースは、県が使用しておらず、かつ当面の間利用見込みがないものであって、国、市町においても利用見込みのないものとします。

(2) 未利用スペースの利用形態

未利用スペースの利用形態は、次に掲げるもの以外とします。

- ① 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第2号に規定する暴力団の事務所
- ② 無差別大量殺人行為を行った団体の規制に関する法律第5条第1項の規定による観察処分を受けた団体の事務所
- ③ 犯罪行為
- ④ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第2条第1項に定める風俗営業、同条第5項に定める性風俗関連特殊営業その他これらに類する業
- ⑤ あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律、柔道整復師法、医師法その他法令に定めのない医療類似行為
- ⑥ 一般消費者を対象に、組織的・反復的に敢行される商取引で、その商法自体に違法又は不当な手段・方法が組み込まれた商法
- ⑦ 政治資金規正法第3条に規定する政治団体の事務所
- ⑧ 宗教、祈祷又は祭祀
- ⑨ 県の事務、事業の遂行や庁舎管理に支障をきたすもの
例えば、
 - ・県が行う規制等業務の中立・公平性を確保するため適当でないもの
 - ・電気又は水等を大量に使用するもの
 - ・恒常的に不特定多数の人を出入りさせるもの
 - ・恒常的に不特定多数の人による集会を催すもの
 - ・夜間及び休日に多数の人の出入りを行うもの
 - ・危険物を持ち込むもの

- ⑩ 生活を営む住居
- ⑪ 食品衛生法第 51 条の規定に基づく営業（貸付けスペースに厨房設備を有する場合を除く。）
- ⑫ 返還時において、行政目的を達することが困難となるもの
- ⑬ その他行政財産の公共性又は公益性に反する用に供しようとするもの

2. 貸付けの相手方及び相手方の選定・審査

(1) 貸付けの相手方

県内に本店、支店若しくは営業所等がある事業者又は個人とし、次に掲げる者以外の者とします。

- ① 県の事務、事業の遂行に支障の生じるおそれがある者
例えば、
 - ・県が行う規制等業務の中立・公平性を確保するため適当でない者
- ② 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第 2 条第 2 号に規定する暴力団の関係者
- ③ 無差別大量殺人行為を行った団体の規制に関する法律第 5 条第 1 項の規定による観察処分を受けた団体の関係者
- ④ 特定商取引法に基づき行政処分を受けた者
- ⑤ 宗教法人法第 2 条に規定する宗教団体
- ⑥ 政治資金規正法第 3 条に規定する政治団体
- ⑦ 貸付契約を履行する見込みがない者
- ⑧ 1. (2) ①～⑬に掲げる利用形態に用いる者
- ⑨ その他貸付けスペースの適正な方法による管理を行う上で適当と認められないものとして県が認める者

(2) 貸付け相手方の選定・審査

貸付けの相手方の選定にあたっては、原則として公募し、応募者から提出された利用計画書の記載内容を次のような評価項目により審査し、貸付先を選定します。

なお、当該審査は、総務部管財課長が設置する審査委員会において行います。

- ① 利用者
- ② 利用形態
- ③ 具体的利用内容
- ④ 地域貢献度（地域振興・産業振興への寄与、福祉サービス向上への寄与、文化振興への寄与 等）
- ⑤ 貸付料

⑥ その他貸付け相手方の選定にあたって必要とする項目

3. 貸付料、貸付契約の方式及び貸付期間

(1) 貸付料

貸付料の予定価格は、普通財産貸付料算定基準を準用して算出した額とします。

(2) 貸付料の納付及び返還

貸付料は、原則として一年度分を一括して納付させます。

契約を解除したときは、徴収済の残りの貸付料を返還します。

(3) 貸付契約の方式

貸付契約は、未利用スペースが貸付期間満了後に確実に返還されるよう、定期建物賃貸借契約とします。

(4) 貸付期間

貸付期間は、1年以上であり、かつ原則として3年を超えない期間とします。

貸付期間は、当該庁舎等の将来における使用見込み等を勘案して設定します。

(5) 契約の解除

貸付期間中に次に該当することとなったときは、契約を解除します。

① 県が未利用スペースを必要とすることとなった場合

② 借受人が未利用スペースを1. (2) ①～⑬に掲げる利用形態に用いたとき

③ 借受人が2. (1) ①～⑨に該当することとなったとき

(6) 契約の更新

契約の更新や貸付期間の延長はできません。

同一の未利用スペースを再度貸付けようとする場合は、原則として改めて公募により相手方を選定します。

4. 契約細目

(1) 担保

貸付料の不払い、原状回復義務の不履行等に備えて、貸付料の12月相当額の担保を徴します。

貸付期間が満了したときは、原状回復に要した費用等を差し引いて返還します。

(2) 建物共済

県が加入する、都道府県会館の建物共済の分担金相当額を、貸付料とは別に徴収します。

(3) 光熱水費等

電気、電話、ガス、水道、冷暖房等の諸設備経費を別途徴収します。

(4) 施設利用の制限

未利用スペースの利用にあたっては、三重県庁舎等管理規則の制限を受けます。

(5) 模様替え及び原状回復

借受人の費用負担により未利用スペースの模様替え等を行うことを妨げません。

ただし、返還する際には、原状回復させる必要があります。

(6) 転貸及び賃借権の譲渡

転貸又は賃借権を譲渡することは認めません。

(7) 賃借権の登記

賃借権を登記することは認めません。

4 審議会等の審議状況について

(平成28年9月15日～平成28年11月18日)

1 審議会等の名称	三重県公益認定等審議会
2 開催年月日	平成28年10月25日
3 委員	会長 澤田 博 委員 伊藤 庄吉 ほか2名
4 諮問事項	変更認定申請に係る諮問 (答申1件) ・ (公財) 岡田文化財団 変更認可申請に係る諮問 (答申1件) ・ (一社) 三重県法人会連合会
5 調査審議結果	・ 変更認定申請があった法人は、認定の基準に適合すると認めるのが相当であるとの答申を決定した。 ・ 変更認可申請があった法人は、認可の基準に適合すると認めるのが相当であるとの答申を決定した。
6 備考	次回開催日：平成29年1月27日

注) (公財)：公益財団法人、(一社)：一般社団法人