

三重県企業庁人材育成方針

平成19年11月策定

平成29年3月改定

三重県企業庁

目 次

- | | |
|--|------|
| 1. 方針改定の趣旨 | P 1 |
| 2. 人材育成にかかる現状と課題 | P 2 |
| 3. 企業庁職員に求められる人材像 | P 5 |
| (1) 倫理観と使命感を持ち職務に取り組む職員 | |
| (2) 問題意識を持ち、課題解決に取り組む職員 | |
| (3) 経営感覚を持ち、効率的かつ計画的な事業運営に取り組む職員 | |
| (4) 常に危機管理意識を持ち業務に取り組む職員 | |
| (5) 自ら培った知識や技術、能力を的確に次世代へ継承できる職員 | |
| (6) 協調性が高く、関係市町やユーザー、地域社会と協働し業務に取り組む職員 | |
| 4. 企業庁職員に必要な職務能力 | P 7 |
| (1) 職務遂行能力 | |
| (2) 危機管理能力及び緊急時対応能力 | |
| (3) 人材育成能力 | |
| (4) コミュニケーション能力 | |
| (5) 課題解決・企画立案能力 | |
| 5. 能力の開発と技術継承 | P 9 |
| (1) 各所属における職務遂行上必要な能力の明確化と確認 | |
| (2) 計画的な研修の実施と研修の質の向上 | |
| (3) OJTなど実践的な人材育成の促進 | |
| (4) マニュアルの整備 | |
| (5) 若手・中堅職員の能力開発 | |
| (6) 能力開発に向けた支援制度 | |
| 6. 職員の能力活用 | P 12 |
| (1) 職員の能力を活用するための人事配置 | |
| (2) 企業庁内研修の講師としての職員の活用 | |
| (3) 企業庁職員育成支援のための人事評価制度の適切な運用 | |
| 7. 職場風土づくり | P 13 |
| (1) 対話を重視した職場風土づくり | |
| (2) 研修に参加しやすい環境づくり | |
| (3) コンプライアンス意識の向上 | |
| (4) ワーク・ライフ・マネジメントの推進 | |

8. 推進体制の整備

P 1 5

- (1) 三重県企業庁研修委員会
- (2) 人材育成方針の具体化に向けた役割と責務
- (3) 人材育成の推進サイクル

1. 方針改定の趣旨

人口減少や節水型企業の増加などに伴う水需要の低迷、経年による施設の老朽化対応や今後発生が予測される南海トラフ地震の被害想定公表など、企業庁を取り巻く社会経済情勢は大きく変化しています。

このような情勢を踏まえ、企業庁が県民のくらしの安全・安心を確保し、経済・産業の発展に寄与していくために、中長期的な視点に立ち、今後の経営の方向性や道筋を示すものとして「三重県企業庁経営計画」を平成29年3月に策定したところです。

一方、企業庁における人材育成に関しては、平成19年11月に策定した「三重県企業庁人材育成方針」により、職員の人材育成に取り組んできましたが、企業庁では供給地域が一市となった市水道事業への一元化や水力発電事業の民間譲渡等による事業規模の縮小により職場が減少するとともに、工業用水道事業における包括的な民間委託の導入等、業務の民間委託の進展により、職員の業務内容にも変化が見られ、企業庁を取り巻く社会経済情勢の変化や業務内容の変化に対応できる人材を育成することが課題となっています。

また、平成24年12月に「三重県職員人づくり基本方針」が策定され、OJTを人材育成の最も重要な柱に位置付け、「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」に転換し、県組織全体でより積極的に職員に働きかける人材育成が進められてきました。さらに、平成28年12月に改定された同方針では、これまでの取組を一步進め、「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続ける人材育成」として、職員自身の主体性を高めて能力向上に取り組むことが求められています。

こうした状況を踏まえ、これからの企業庁職員に求められる人材像や企業庁職員に必要な職務能力を明らかにするとともに、能力の開発と技術継承の方法など人材育成の仕組みや体制について、三重県企業庁人材育成方針を改定することとします。

2. 人材育成にかかる現状と課題

企業庁では平成19年11月に策定した「三重県企業庁人材育成方針」をもとに、継続的に職員の人材育成に取り組んできました。

人材育成方針を改定するにあたり、平成27年度に実施した技術継承に関する職員とのフリートーク、企業庁長と職員とのフリートークや企業庁主催専門研修のアンケート結果等、様々な場における職員からの意見と平成28年12月に改定された「三重県職員人づくり基本方針」を踏まえ、人材育成に関する現状と今後の課題を、以下のとおり整理しました。

(1) 企業庁における現状と課題

① 企業庁を取り巻く環境変化

コンプライアンス意識の低下が全庁的な課題となっており、県民やユーザー、関係市町からの信頼を維持するために、職員のコンプライアンス意識を高めるとともに、業務に対する説明責任を果たす必要があります。

また、企業庁においては事業規模の減少や業務の民間委託が進む中、職員の行う業務が変化しています。その変化に対応し、的確に課題を解決できる人材を育成することが求められています。

② 職員研修に関する取組

これまで、職員研修について全所属を対象にした一般研修や専門研修だけでなく、各所属でも個別に実施してきましたが、具体例を学び実践に生かせる研修が少ないとの意見があります。そのため、研修の内容について検証を行い、現場業務を意識した研修を実施する必要があります。

③ 企業庁職員間の技術継承

これまで、企業庁職員間の技術継承はOJTや研修で行われてきましたが、民間委託の推進により現場作業の経験ができる機会が減少しておりOJTが十分に行われているとは言えない状況です。そのため、現場作業の経験ができる機会が減少している中でもOJTなどの取組を見直すことにより現場における通常の維持管理業務や緊急時対応などの技術継承ができるようにしていく必要があります。

また、今後は大規模な施設改良の増加が見込まれる中、企業庁を取り巻く社会

情勢を踏まえて施設の改良計画の策定をしていく課題解決・企画立案能力がより求められ、施設の改良に関する計画・積算・発注・現場監督業務を学ぶ機会を増やす必要があります。

④ 事業者としての技術力維持・向上

これまで浄水場の運転監視業務など業務の民間委託を進めてきましたが、職員の委託業務内容に関する理解度が低下する傾向があります。受託事業者を適切に指導していくためには、職員が取水から送水までの各分野における水運用に関する知識を学べる機会を増やし受託事業者に対する指導・監督能力を向上させる必要があります。

また、事業規模の縮小により職場が減少しており、実務経験を積む機会が減少している中、他事業者である市町と連携した取組などを行うことで、職員の実務経験ができる機会を増やす必要があります。

(2) 三重県職員人づくり基本方針による取組の現状と残された課題及び新たな課題

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）」を行ってきましたが、職員全体へのアンケート調査を行ったところ、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%にとどまっており、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ります。そのため、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をはかる必要があります。

また、平成28年人事院報告より、組織だけでなく職員の側においても、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とされているが、研修時において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傾向にあります。そのため、職員の主体性の向上をはかる必要があります。

(3) 課題解決のための基本的な方向性

企業庁における人材育成の現状と課題を検証し、新たな「三重県職員人づくり基本方針」で示された人材育成に関する取組も踏まえ、課題解決のための基本的な方向性を以下のとおり示します。

① 求められる人材像

三重県全体と企業庁を取り巻く環境変化により、以下の項目について、企業庁の求める人材像を見直します。

- ・ 倫理観と使命感を持ち、仕事に取り組む職員
- ・ 問題意識を持ち課題を発見し、課題解決に取り組む職員

② 研修の質の向上

現場を重視し、現場で起こる課題の解決に向け、何が求められるかを的確に判断し、その課題を解決する「課題解決能力」と「緊急時対応能力」の向上を重視し、研修の質の向上を目指します。

③ 企業庁職員間の技術継承の課題克服

緊急時対応や施設の改良計画など、企業庁職員間での技術継承が特に必要とされる業務について、職場におけるOJT等を通じ、確実に技術継承を行うことを目指します。

④ 事業者としての技術力維持・向上

事業の民間委託が進むことによる業務内容の変化に対応するため、職員自身が業務や作業の経験が少なくても、受託事業者に対する指導・監督ができる職員の育成を目指します。

また、事業規模の縮小による職場の減少に対応するため、関係市町との連携を通じ、実務経験が豊富な職員の育成を目指します。

3. 企業庁職員に求められる人材像

企業庁が将来にわたり事業の安全・安心・安定運営を維持継続し、事業運営上の重点課題に対応できる人材を育成するため、「三重県職員人づくり基本方針」における「県職員に求められる人材像」と企業庁を取り巻く環境変化を踏まえ、それぞれの職員がめざすべき人材像を、次のとおり示します。

(1) 倫理観と使命感

倫理観と使命感を持ち職務に取り組む職員

水と電気の安全で安心できるサービスを持続して提供するためには、関係市町やユーザー、地域社会からのニーズに応えながら、日常業務を的確に遂行することで、関係者からの信頼を得る必要があります。

そのためには、倫理観と使命感を持ち、誠実かつ公正に職務を遂行する人材となることが求められます。

(2) 課題解決

問題意識を持ち、課題解決に取り組む職員

企業庁の事業を取り巻く社会情勢や環境の変化に的確に対応するため、問題意識を持って課題を発見し、課題解決に取り組む人材となることが求められます。

(3) 経営感覚

経営感覚を持ち、効率的かつ計画的な事業運営に取り組む職員

地方公営企業である企業庁は、常に企業の経済性を発揮するとともに、料金収入を前提とした独立採算の観点から健全な企業経営が求められています。

また、健全な企業経営を行うことにより関係市町やユーザー、地域社会からの信頼を得ることができます。

そのために必要な経営感覚を磨くには、誰のための、何のための事業かを常に考える感性を持つことが必要です。

このようなことから、費用対効果などの経営感覚を持って効率的かつ計画的な事業運営に取り組む人材となることが求められます。

(4) 危機管理意識

常に危機管理意識を持ち業務に取り組む職員

企業庁は、水と電気という地域社会において必要不可欠なライフラインを担っている

ことから、事故・災害・テロによる給水障害や発電障害への対応など、不測の事態にも的確に対応しなくてはなりません。

そのためには、常日頃から不測の事態に備えるべく、常に危機管理意識を持ち業務に取り組む人材となることが求められます。

(5) 知識・技術の継承

自ら培った知識や技術、能力を的確に次世代へ継承できる職員

事業規模の縮小や業務の民間委託が進むことで、現場経験を積む機会が減少する中、緊急時対応、施設の改良計画の策定、受託事業者に対する技術指導・業務管理等ができる職員を育成しなければなりません。

そのためには、自らの経験から培った知識・技術を的確に次世代の職員へ継承できる人材となることが求められます。

(6) 協働

協調性が高く、関係市町やユーザー、地域社会と協働し業務に取り組む職員

水と電気の安全で安心できるサービスを持続して提供するためには、企業庁が管理する施設を将来にわたって維持していく必要があります。こうした施設を維持していくことは、関係市町、地域社会の理解のもとで初めて成り立つものです。

また、企業庁の経営は関係市町やユーザーに負担していただいている料金によって成り立っています。

このようなことから、常に、関係市町やユーザー、地域社会からのご意見を意識し、事業運営に反映させていくなど、協働して業務に取り組むことができる協調性の高い人材となることが求められます。

4. 企業庁職員に必要な職務能力

企業庁職員に求められる人材像の実現に向けて、「三重県職員人づくり基本方針」における「職員に必要な基本的な力」（県民と共に県政を推進する力、政策・事業を的確に立案し課題を解決する力、業務を着実に遂行する力、部下や後輩を育てる力）を踏まえ、企業庁職員それぞれに必要なとされる職務能力を、次のとおり示します。

（１） 職務遂行能力

関係市町やユーザー、地域社会との信頼関係が構築できなければ、効率的かつ計画的な事業運営に取り組むことはできません。

さらに、日常生活に必要な水と電気の安全で安心できるサービスを持続して提供するためには、職員一人ひとりが法令やモラルを遵守し、自らの職務を確実に遂行していくことで社会の信頼に答えていくことが求められます。

また、事業の民間委託や大規模な施設改良への対応などから、受託事業者に対して、技術指導や業務管理、緊急時対応などの指導監督ができるとともに、受託事業者と協働して業務に取り組む力が求められます。

加えて、事業規模の縮小による職場の減少等により、職員には職種を問わず、企業庁の業務全般に関する知識・技術を持ち、業務を遂行していくことが求められます。

このため、企業庁職員には以下の能力が必要です。

- ① 職務上必要とされる知識や技術をもとに、法令やモラルを遵守して確実に日常業務を遂行する力
- ② 受託事業者に対して、技術指導や業務管理、緊急時対応などの指導監督ができるとともに、受託事業者と協働して業務に取り組む力
- ③ 委託業務を含めた事業運営（全般）をマネジメントできる力

（２） 危機管理能力及び緊急時対応能力

事業規模の縮小や事業の民間委託が進むことで現場経験を積む機会が減少する中、緊急時においても迅速かつ的確な対応が行えるよう、常に危機管理意識を持って業務に取り組むことが必要です。

このため、企業庁職員には以下の能力が必要です。

- ① 地震や水質汚染事故、漏水事故、設備の重故障等の潜在的なリスクを把握する力
- ② 地震や水質汚染事故、漏水事故、設備の重故障等が発生した際、緊急性や重大性を判断し、対策の優先順位を決めることができる力
- ③ 地震や水質汚染事故、漏水事故、設備の重故障等が発生した場合に的確かつ迅速に対応する力

（３） 人材育成能力

受託事業者に対する的確な指導監督能力を持つ職員や大規模な施設改良に対応できる職員を育成するためには、職員自らが主体的に能力向上に努めるとともに、

培った知識や技術を組織として継承することが重要になります。

このため、企業庁職員には以下の能力が必要です。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 職務上必要とされる知識や技術を習得し、主体的に能力向上に努める力② 職務上必要とされる知識や技術を伝える相手の職責と職級に応じ、分かりやすく指導できる力 |
|---|

(4) コミュニケーション能力

水と電気の安全で安心できるサービスを持続して提供するためには、浄水場を始めとした施設を将来にわたって維持するとともに、効果的かつ計画的な事業運営を行っていく必要があります。このことは、関係市町、ユーザー、受託事業者や地域社会とのコミュニケーションを図り、お互いの理解のもとで初めて成り立つため、これら関係者のニーズを積極的に収集する能力が求められます。

加えて、事業の民間委託が進む中で、職員には受託事業者に対する指導監督能力が求められることから、受託事業者とのコミュニケーション能力も重要になります。このため、企業庁職員には以下の能力が必要です。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 関係市町、ユーザー、受託事業者や地域社会のニーズを積極的に収集することができる力② 関係市町、ユーザーや地域社会が求める水質管理、施設の運転管理、事業運営などに関する情報を分かりやすく提供できる力③ 関係市町やユーザー、受託事業者等との協働や協議・調整時において、職責と職級に応じたリーダーシップを発揮し、課題解決に向けた方向性を見出す力 |
|---|

(5) 課題解決・企画立案能力

事業規模の縮小や業務の民間委託が進むことで、現場経験を積む機会が減少する中でも職員には日常業務における課題を発見し、解決する能力が求められます。

また、企業庁を取り巻く社会情勢を踏まえ、中長期的な課題を解決するためには、こうした課題を把握したうえ、施設の改良計画や財政計画等を企画立案し、課題解決に取り組む能力を持つことも重要になります。

加えて、社会情勢や事業環境の急速な変化に的確に対応し、高い成果を生み出す事業経営を行うためには、将来を見据えた視点と発想を持ち企画立案できる能力も求められます。

このため、企業庁職員には以下の能力が必要です。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 日常業務における課題を正確に把握し、課題を解決できる力② 財務内容や関係諸法令、施設全体の状況などの幅広い知識をベースに、中長期的な課題を正確に把握する力③ 中長期的な課題解決に向け、事業計画などを企画立案し、課題を解決できる力④ 将来を見通した事業経営を企画立案できる力 |
|---|

5. 能力の開発と技術継承

企業庁職員として職務上必要な知識・技術の習得や能力の向上を図るためには、各所属において職務遂行上必要となる能力を明確化し、その確認を行ったうえで、研修内容や受講対象となる職員などを明確にした計画的な研修を行うことが必要です。また、計画的な研修を実施するだけでなく、各所属における業務を通じた教育・訓練（OJT）等、実践的な人材育成を行うことも不可欠となります。

こうした人材育成の取組を通じ、特に継承が必要とされる緊急時対応や施設の改良計画策定、などの分野において技術継承を確実に行っていくとともに、受託事業者に対する技術指導・業務管理、緊急時対応等の技術管理業務の監督ができる職員を育成していくことが必要です。

さらに、事業規模の縮小や業務の民間委託が進む中、少数精鋭の組織体制による事業運営へシフトしていく方向になることから、職種を問わず公営企業会計制度を理解したうえで企業庁の業務全般に関する知識や技術を持つ職員が求められます。

これらのことを踏まえ、以下のとおり取組を進めます。

（1）各所属における職務遂行上必要な能力の明確化と確認

各所属においては、業務を遂行する上で必要とされる知識・技術をISO9001に基づく業務に必要な力量として明確にしたうえで、職員の力量確認を行い、計画的な研修や実践的なOJTの推進に繋がります。

また、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し、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を推進します。

（2）計画的な研修の実施と研修の質の向上

毎年度研修計画を作成して、計画的に研修を実施することにより、各所属において業務を遂行する上で必要とされる知識・技術の習得や職員の能力向上を図ります。また、研修計画の作成にあたっては、研修内容や受講対象となる職員などを明確にすることで、より効果的・計画的な研修の実施に繋がります。

さらに、研修の質の向上を目指し、以下のとおり取組を進めます。

- ・技術系職員も対象とした地方公営企業会計制度や固定資産事務に関する研修を実施します。
- ・職員の「課題解決能力」や「緊急時対応能力」の向上を図るため、現場業務を意識した研修（各所属が企画・運営するものを含む）を実施します。

- ・事務系職員も対象とした施設概要や維持管理等、技術面に関する研修を実施します。

(3) OJTなど実践的な人材育成の促進

人材育成の促進をはかるために、以下のことについて取り組みます。

- ・企業庁職員間の技術継承を進めるため、研修を受講することだけでは習得が困難であり、実践に移すことが難しい知識・技術（緊急時対応や施設の改良計画策定）については、各所属で行うOJTにより職員を育成します。
- ・受託事業者と連携した緊急時対応訓練等を定期的実施することで実践的なOJTを促進します。
- ・県内関係市町と連携した取組による職員の技術力向上を目指します。
- ・ベンチマーキングなどを通じて、職員が先進事例・優良事例を学び、長期的な事業展開を見据えた課題解決能力・企画立案能力を伸ばすことを目指します。
- ・国際協力の場で水道技術に関する研修講師を務めるなどを通じて、職員の技術力向上を目指します。
- ・職員の人材育成を考慮し、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、幅広い視野の育成を図るため多様な現場や職務を経験させることとします。また、職員の視野と経験の幅を広げ、柔軟な発想力を持ち、自ら行動することができるよう、知事部局以外の関係機関などとの人事交流も検討します。

(4) マニュアルの整備

職員が業務を通して蓄積したノウハウを現行のマニュアルに反映し、継続的に改善していきます。

また、現場経験の豊富な職員が蓄積したノウハウを業務に役立てるため、ISO9001の手順と連動し、マニュアル化するとともに、過去のトラブル対応を事例集として取りまとめ、OJTや研修などにより伝承します。

なお、マニュアルについては、電子ファイル化したうえ、企業庁ファイルサーバー内において共有する等、「すぐに役立つ・すぐに見られる」方法を工夫します。

(5) 若手・中堅職員の能力開発

「三重県職員人づくり基本方針」における「ジュニアボード」などの取組を活用し、若手・中堅職員の課題解決能力・企画立案能力等の向上を図ります。

また、各所属内での独自取組を推進し、必要とされる専門的な知識・技術の習得の場を創出し若手職員の能力向上を図ります（参考：北勢水道事務所「技師会」など）。

(6) 能力開発に向けた支援制度

職員一人ひとりが資格・免許等の取得に取り組みやすくするため、業務運営上

必要な資格・免許を取得するために要した経費を助成する三重県企業庁資格・免許取得助成金制度による支援を行います。

また、企業庁の事業の企画や推進にあたり、国内外の公営企業等における先進的な事業の取組やその運営実態、専門技術等の調査、研究等有意義であると認められるものについて、自主的に取り組もうとする職員に対し、研究に要する経費を助成する三重県企業庁職員自主研究制度による支援を行います。

6. 職員の能力活用

将来にわたって事業の安全・安心・安定運営を継続し、三重県企業庁経営計画に掲げる事業運営を的確に推進していくためには、様々な職場経験や計画的な研修、OJTを通じ習得した知識・技術を有する職員を組織として活用することが必要です。

組織として職員の能力を最大限に活用し、組織力を向上させるために、以下のとおり取組を進めます。

(1) 職員の能力を活用するための人事配置

職員の能力を活用するための人事配置を目指し、以下のことについて取り組みます。

- ・職員の経験を十分に活用し、培った技術力を継承する観点にも配慮した人事配置に努めます。
- ・スペシャリストコース・職員力公募制度を活用するとともに、職員のキャリアデザインも踏まえ、職員一人ひとりの意欲・能力が最大限に発揮できるような人事配置に努めます。
- ・女性職員の活躍推進のために、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人事配置に努めます。

(2) 企業庁内研修の講師としての職員の活用

実践的かつ専門的な研修を実施する観点から、OJTや研修の受講などを通じて習得した知識・技術を有する職員に加え、企業庁主催研修や外部機関主催研修において講師を務めた経験のある職員、企業庁の業務に精通する職員、企業庁におけるスペシャリストコース職員を企業庁内で実施する研修の講師として活用します。

(3) 企業庁職員育成支援のための人事評価制度の適切な運用

「人材育成」と「チームワークの向上」に力点を置いた人事評価制度を適切に運用することで、職員一人ひとりの意欲や能力が最大限に発揮されるとともに、様々な行政課題に柔軟に対応することができる組織の実現を目指します。

7. 職場風土づくり

職員を育成し、組織としての能力を高めていくためには、職員が人材育成方針を共有するとともに、日頃から職場で学び合い、学習意欲が湧くような職場風土をつくる必要があります。

また、こうした職場風土をつくることで、職員自らが、業務改善に取り組むことが期待できます。

こうした職場風土づくりを実現するため、以下のとおり取組を進めます。

(1) 対話を重視した職場風土づくり

庁長は職員の意見や提案を把握するため、各所属を訪問し、職員とのフリートークを行います。

所属長等は組織マネジメントシート等をもとに、「企業庁職員育成支援のため人事評価制度」における面談を通じて、対話の機会を増やし、風通しのよい職場風土づくりを目指します。

また、所属長と職員がISO9001個人別力量評価等を通じて、「各職場の求める人材像と職務能力」を共有することで、職員が自発的に自らの能力向上に取り組みやすい職場風土づくりを目指します。

(2) 研修に参加しやすい環境づくり

研修計画の作成にあたっては、研修内容や受講対象となる職員などを明確にした内容とすることを心がけ、研修計画を広く周知することで、職員が研修に参加しやすい環境づくりを行います。

また、所属長等は職員が研修に参加しやすいよう、各職員が受講すべき研修の受講を勧めるとともに担当業務の調整に配慮します。

(3) コンプライアンス意識の向上

公務員に求められる倫理と規律を再確認し、関係市町やユーザー、地域社会から信頼される職員としてのあり方を自覚するため、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みます。

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

(4) 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します。

- ・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）

8. 推進体制の整備

人材育成を着実に推進するとともに、人材育成方針を具体化し、企業庁職員に求められる人材を確保するため、以下の体制により取り組んでいきます。

(1) 三重県企業庁研修委員会

三重県企業庁研修委員会は、庁長の指示のもと、人材育成方針に基づいた取組を積極的に推進するため、毎年度、研修計画を策定するとともに、研修実績、業務上必要となる資格・免許の取得実績等を把握し、研修計画の進捗結果を検証します。

進捗結果の検証を踏まえ、次年度の研修計画を見直し、研修内容・研修メニューなどを改善します。

(2) 人材育成方針の具体化に向けた役割と責務

① 庁長等（庁長、副庁長、次長）

企業庁全体における人材育成の推進と人材育成に必要な資源（人・もの・予算・情報）を提供します。

② 所属長等

人材育成の現場は各職場であることから、所属長は学習意欲が湧く職場風土づくりや職員の研修機会の確保、所属職員との対話などを通じて、各職場における人材育成を推進します。

また、監はその担当業務について人材育成を推進します。

③ 本庁の班長及び地域機関の課長

本庁の班長及び地域機関の課長は、各所属における人材育成の責任者である所属長をサポートします。また、ISO9001のツールなどを用いて班内・課内職員の能力を把握したうえ、職員が職務遂行上必要とされる知識・技術を習得できるよう、日常業務における指導（OJT）や研修の受講を勧めることで人材育成を推進します。

④ 本庁の班長代理・地域機関の課長代理

本庁の班長代理及び地域機関の課長代理は、本庁の班長及び地域機関の課長をサポートするとともに、これまで自ら培ってきた知識・技術をもとに、日常業務の中で主幹・主査・主任・一般職員を指導することで人材育成を推進します。

⑤ 主幹・主査・主任

主幹、主査及び主任は、これまで自ら培ってきた知識・技術をもとに、日常業務の中で一般職員を指導することで人材育成を推進します。

⑥ 一般職員（①～⑤以外の職員）

一般職員は、職務遂行上必要とされる専門的な知識・技術の習得を図るため、所属

長等との対話により、日常業務の中で指導を受けるとともに、必要な研修についても積極的に受講するなど意欲的に能力向上に努めます。

(3) 人材育成の推進サイクル

人材育成を効果的に推進していくため、以下のPDCAサイクルにより人材育成に取り組んでいきます。

