

## 1 組織運営の見直しについて

平成 25 年度から「三重県職員人づくり基本方針」に基づき、新たな人材育成に取り組んでいくことと併せて、現行のフラット制による組織運営を見直します。

今後は、新たな職を設置し、業務実施の基本を「個人」から「組織」に改め、求められる人材の育成をめざすとともに、チェック機能の強化を図ります。

### 1 人材育成

#### (1) 段階的な人材育成

職員の年齢構成の状況も踏まえ、中堅・ベテラン職員が様々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、本庁に「課長補佐」「班長」「班長代理」の職を、地域機関に「課長代理」の職を新たに設置します。

#### (2) 若手職員の人材育成

「班長代理」「課長代理」の職を設置することで、若手職員を育成指導する体制を強化します。

### 2 チェック機能の強化

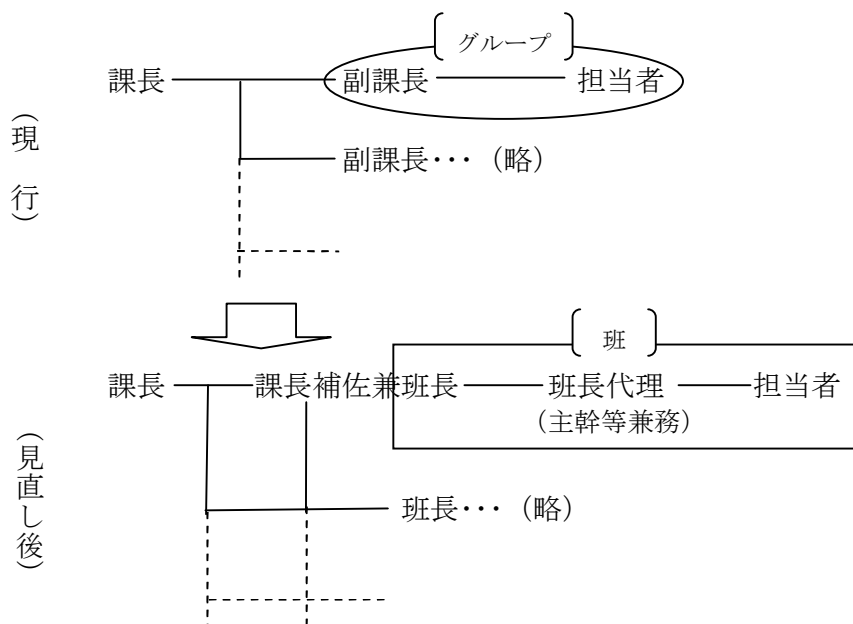
#### (1) 組織及び責任体制の明確化

本庁においては「班」、地域機関においては「課」を組織の最小単位として設置し、それぞれ「班長」及び「課長」を組織の責任者とします。

#### (2) 新たな職の設置

長の補佐やチェック機能の役割を担う職として、本庁に「課長補佐」及び「班長代理」、地域機関に「課長代理」を新たに設けます。

(参考) 組織イメージ図 (本庁)



## 2 三重県職員研修計画（案）の概要について

### ■ 三重県職員人づくり基本方針

（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

（人材育成の基本的な考え方）

- ・ 「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」へ転換し、「みんなで行う人づくり」に取り組む。
- ・ 仕事を通じた人材育成（OJT）を最も重要な柱に位置づけて、組織全体で人材育成に取り組む。

### ■ 研修計画の基本的な考え方

- ・ 新たな研修体系を確立し、職員に必要とされる能力や資質の向上を図れるよう、時代のニーズに即応した計画的・効果的な職員研修を実施する。
- ・ 職員研修を活用しながら、主としてOJTによる職場での指導を繰り返すことによって、業務能力の向上につながっていくことが必要である。

#### 「組織力の向上」と「自律した人材の育成」を意識した研修の実施

- ・ 組織（チーム）として力を発揮し最大限の成果をあげていけるよう、組織力の向上を図る。
- ・ 限られた職員数で効果的な行政運営を行えるよう、組織の方針に沿って、自らの果たすべき役割を個々の職員が理解し、常に全体を考えて自律的に行動できる人材の育成を図る。

#### 研修方針

##### ①「個の力」の向上

複雑化・多様化する行政ニーズや変化する社会情勢に機敏に対応していくことが求められており、現場とスピード感を重視し、行政課題を解決できる専門性と幅広くものごとを見ることができると備えた人材、自ら主体的に行動できる人材の組織的な育成が必要となっている。

政策課題を理解し、現場で使える幅広い知識を身につけた人材の育成を目指したより実践的な研修に取り組んでいく。

##### ②「チームワーク（チームで仕事をする力）」の向上

職員数が限られている中、職場に余裕がなく、職員が自分のことで精一杯で、職場内で相談し、教え合うという職場風土が希薄になってきている。

しかしながら、行政課題の複雑化・多様化が進んでいる現状においては、個人のみで課題の解決はできず、チーム力が試される局面が少なくない。メンバー同士が力を合わせて大小の問題を乗り越えられるチームの総合力を高める工夫が必要となる。

今後は、協調性やチームワーク、チームで仕事をする意識とチームで仕事をする力の向上という観点から、研修の充実を図っていく。

##### ③「個の力」と「チームワーク」を発揮させるマネジメント力の向上

「個の力」と「チームワーク」を最大限に発揮し「組織力」を向上させていくためには、マネジメント層がその組織の強み、弱みを理解しながら自ら主体的に組織運営の改善に取り組む必要がある。

これまで、ライン職（課長、副課長など）に対する必修研修は行っていなかったが、新たな研修体系では、現場の中心となる班長（地域機関の課長）をはじめとして、所属長などを対象にした研修を創設し、ライン職のマネジメント力の向上を支援していくこととする。

また、組織として意思決定された方針や目標とその意義・価値を組織全体に共有してベクトルを合わせていくことが必要であることから、トップの幹部職員のリーダーシップにより職員の意識改革・職場風土づくりを促していく。

# 研修体系図

