

「三重県職員人づくり基本方針」の改定に向けた進め方について

- 平成 24 年 12 月に策定した「三重県職員人づくり基本方針」については、「みえ県民カビジョン・第二次行動計画」をふまえて、それまでの取組を検証し、平成 28 年 12 月に改定を行いました。
- 前回の改定においては、「仕事を通じた人材育成（OJT）」を最も重要な柱に位置づけたうえで、職員の主体性を伸ばすことに重点を置き、組織全体で人材育成に取り組むこととしているところです。
- 今回、「みえ県民カビジョン・第三次行動計画（仮称）」、次期行財政改革取組の検討とあわせて、「挑戦する風土・学習する組織」、「時代の変化に的確に対応できる多様な人材の育成」に向けて見直しを行います。
- 昨年度は県民の信頼を損なうような不適切な事務処理事案や職員の不祥事が連続して発生しました。三重県ではこのことを重く受け止め、再発防止策を取りまとめ、着実に実施を進めているところであり、職員一人ひとりのコンプライアンスに関する意識の向上をふまえた基本方針の見直しが必要と考えています。
- また、変化が激しい時代の中で、求められる職員像も刻々と変化することから、県民ニーズの多様化、業務の高度化・複雑化に対応した新しい知識・能力の習得や、県民視点に立って、主体的に新しい事柄に挑戦する職員を称える仕組みが必要となってくることも考えられます。
- このような現状認識をふまえて、県庁全体で議論・意見交換を行い、課題や対策を「三重県職員人づくり基本方針」改定ワーキンググループにおいて取りまとめるとともに、「三重県職員人づくり基本方針」の改定を行います。

① 挑戦する風土・学習する組織について

挑戦を称え、失敗したとしてもそこから学び、より良いものを生み出していく組織、不適切なことが起きた場合にその原因等を分析し、再発をさせないという意味で学習する組織を目指すにあたり、現状の課題と対策。

② 時代の変化に的確に対応できる多様な人材の育成について

県民ニーズの多様化、業務の高度化・複雑化に対応した新しい知識・能力の習得や、県民視点に立って、主体的に新しい事柄に挑戦する職員を育成するにあたり、現状の課題と対策

「三重県職員人づくり基本方針」の改定スケジュール案

	各部局・各所属等での議論	「三重県職員人づくり基本方針」 改定ワーキンググループ (WG) での議論 (開催回は予定)
8月	～各部局・各所属での 課題・対策の議論・意見集約～	【1回目】(8/5(月)) ・改定の趣旨 ・今後のスケジュール
9月	議論・意見の人事課での取りまとめ	【2回目】 ・人材育成の課題・対策検討 【3回目】 ・人材育成の課題・対策検討 ・WG報告(素案)まとめ
10月	～各部局・各所属での議論、 意見集約～	【4回目】 ・修正・WG報告(案)作成
11月		【5回目】 ・WG報告完成 【→政策会議等へ報告】
12月	～WG報告を受けての「三重県職員人づくり基本方針」の改定作業～ 【→政策会議等へ報告】	
1月		
2月		
3月	「三重県職員人づくり基本方針(改定版)」通知(予定)	