

令和2年度春の政策協議〔個別協議〕
組織マネジメントシート

4月16日【企業庁】

	対 象 者	頁
1	企業庁長	P 1

令和2年度企業庁長 組織マネジメントシート

1 業務計画

使命・存在目的	公共性と経済性を両立させたいうえで、県民の日常生活や経済活動に欠くことのできない広域的なサービスを将来にわたり提供することで、県民のくらしの安全・安心の確保や地域経済の発展に貢献します。
---------	---

業務名	取組内容・目標	中間	期末	重点
<p>水の安全・安定供給</p> <p>RDF焼却・発電事業の円滑な終了に向けた取組</p>	<p>(1) 強靭な水道および工業用水道の構築 大規模地震などによる被災を最小限にとどめることができるよう、主要施設等の耐震化をより一層進めます。また、将来にわたり水道用水および工業用水を安定して供給できる状態を維持するため、老朽化対策等に取り組み、強靭な水道および工業用水道の構築をめざします。</p> <p>(目標)</p> <p>①水道管路（約430km）の耐震適合率 (64.3% ⇒ 65.1%)</p> <p>②工業用水道管路（約350km）の耐震適合率 (61.6% ⇒ 61.8%)</p> <p>③給水障害発生件数 (0件)</p> <p>(2) RDF焼却・発電事業の円滑な終了に向けた取組 三重ごみ固形燃料発電所でのRDFの焼却・発電は、令和元年9月17日をもって終了し、同年12月21日には電気事業法における三重ごみ固形燃料発電所を廃止しました。今後は、関係市町および関係部局等と十分な協議・調整を行い、RDF焼却・発電事業の円滑な終了に向けて取り組みます。</p>			
進捗管理	中間	期末		
成果と残された課題				
改善のポイントと取組方向				

2 運営計画（経営方針行動指針の実践取組）

運営ビジョン	<p>時代の要請に的確に応え、生活や産業の基盤として質の高いサービスを提供し、県民から信頼される地方公営企業をめざします。</p> <p>そのため令和2年度の企業庁経営にあたっては、特に以下の点を重視して取り組みます。</p> <p>(1) 「安全第一」を全ての判断基準の根底に 水の供給を通じた「安全」で「安心」できるサービスの提供、「強靱」な体制で「持続」したサービスの提供を企業庁の使命として位置付けます。 とりわけ、「安全」は、これら全てのサービスの根幹をなすものであることから、日々の事業運営においても、まず「安全第一」をすべての判断基準の根底に据えて取り組みます。</p> <p>(2) 企業庁経営にあたっての5つの行動基軸 職員一人ひとりが、水の供給を通じて、県民の暮らしや県内の産業活動を支えるという重要な使命を担っていることに誇りと自覚を持ち、以下の5つの行動基軸のもと、「三重県企業庁経営計画」を着実に推進します。</p> <p>①信頼とパートナーシップの構築 市町、ユーザー、民間事業者など関係者との信頼を深め、パートナーシップのもと事業を推進します。</p> <p>②コンプライアンスの推進 法令や社会規範、ルール、マナーを遵守するとともに、公正・誠実に業務を遂行し、説明責任を果たすことによって県民の信頼に応えていきます。</p> <p>③健全な経営 独立採算性の原則のもと、効率的で効果的な健全経営を行います。</p> <p>④絶え間ない検証・改善 常に最適な状態をめざし、絶え間なく検証・改善し続けます。</p> <p>⑤環境保全と社会貢献 事業活動を通じ、環境保全や社会貢献活動に積極的に取り組みます。</p> <p>(3) 職員行動指針「五つの心得」 職員間のコミュニケーションを一層活発にすることにより、三重県経営方針に掲げられた「五つの心得」を職員に浸透させます。</p>
	<p>(私のイクボス宣言) 職員の声をしっかり聴いて、子育て家庭を含むすべての家族に優しく、誰もが働きやすい職場づくりを進めます。</p>

(1) コンプライアンスの徹底と危機管理

区分	取組内容・目標	中間	期末	重点
高い倫理意識の確保	<p>①コンプライアンス意識の強化 課長会議、所属長会議等の機会を通じて、法令等に基づく適正な職務の遂行、ルールやマナーの遵守を全職員に要請するとともに、全ての所属においてコンプライアンスに係る情報共有と、コンプライアンスハンドブック等を活用したミーティングを実施します。 また、職員一人ひとりが、RDF貯蔵槽爆発事故からの教訓を自分事としてとらえ、今後の取組に生かすためのコンプライアンス・ミーティングなどを実施します。</p>			

	<p>これらのことを通じて、職員のコンプライアンス意識を高めます。</p> <p>(目標)</p> <p>ア 所属長会議等での要請 (12回以上)</p> <p>イ コンプライアンス・ミーティングの実施 (全所属で4回以上)</p>			
適切な事務処理の実施	<p>②的確な事務処理の徹底</p> <p>課長会議、所属長会議等の機会を通じて、的確な事務処理の徹底を全職員に要請するとともに、全ての所属においてコンプライアンスハンドブックを活用したミーティング等の取組を実施することなどを通じて、的確な事務処理を徹底します。</p> <p>(目標)</p> <p>ア 所属長会議等での要請 (12回以上)</p> <p>イ コンプライアンスハンドブックを活用した取組の実施 (全所属)</p>			
危機管理	<p>③リスクマネジメントの推進</p> <p>企業庁危機管理推進会議において、危機管理に係る情報共有を図るとともに、危機管理マニュアルや訓練の検証・改善に取り組むなど積極的にリスクマネジメントを推進します。</p> <p>(目標)</p> <p>企業庁危機管理推進会議の開催 (5回)</p> <p>④危機管理研修・訓練の実施</p> <p>ライフラインを担う企業庁職員として、リスクに対する感覚を磨き、日常業務の中でいち早く危機の兆候を察知できるよう職員への意識づけに努めるとともに、危機発生時に迅速かつ的確に対応できるよう、実践的な危機管理研修・訓練を行います。</p> <p>(目標)</p> <p>危機管理研修・訓練の実施 (75回)</p> <p>⑤事業運営上の危機事案への対応</p> <p>事業運営に影響を及ぼす事故等が発生した場合には、速やかに情報を収集し、受水市町、ユーザーおよび関係機関等との対応協議を進め、影響を最小限にとどめるよう、事態解決にあたります。</p> <p>また、庁内に設置した企業庁新型コロナウイルス感染症対策本部において、状況に応じた適切な対策を講じます。</p>			
進捗管理	中間	期末		
成果と残された課題				
改善のポイントと取組方向				

(2) スマート改革の推進

区分	取組内容・目標	中間	期末	重点
協創・現場重視の推進	<p>①信頼とパートナーシップの構築 市町、ユーザー、民間事業者など関係者との信頼を深め、パートナーシップのもと事業を推進します。このため、機会をとらえて現場に赴くなど、顔の見える関係づくりの構築に努めます。</p> <p>(目標) ア 庁長とユーザー等との面談 (延べ24回) イ 市町への企業庁専門研修の開催案内 (4回)</p>			
職員の能力開発	<p>②「企業庁職員に求められる人材像」の実現 RDF焼却・発電が終了し、企業庁を取り巻く環境が大きく変化している状況をふまえ、「企業庁職員に求められる人材像」を明らかにし、その人材像の実現に向けた取組を進めるため、改定された「三重県職員人づくり基本方針」をふまえつつ、「三重県企業庁人材育成方針」の改定を行います。</p> <p>③実践的な人材育成の推進 受講対象者と研修内容を明確にし、計画的な研修を実施するとともに、OJTなど実践的な人材育成を推進します。</p> <p>(目標) 専門研修の実施 (65時間以上)</p>			
業務改善等の推進	<p>④顧客満足の向上 ユーザーや市町のニーズを的確に把握し、ISO9001品質マネジメントシステムを活用したトップマネジメントにより「品質管理の徹底と業務の継続的改善」、「業務の透明性の確保」を推進し、常に質の高いサービスを効率的に提供することで、「顧客満足の向上」につなげます。</p> <p>(目標) 企業庁品質保証委員会の開催 (3回)</p> <p>⑤水質管理の強化 県民の水道に対するニーズに対応し、「味やにおい」の観点から国の水質基準等より高いレベルの管理目標値を設定し、水質管理を強化します。</p> <p>また、2021(令和3)年度までに全ての浄水場に活性炭処理設備を整備します。</p> <p>(目標) カビ臭物質の管理目標値達成度 (100%)</p>			

	<p>⑥環境負荷の低減 不要箇所の消灯の徹底による節電、「紙を減らす10カ条」の実践によるコピー用紙使用量の削減、エコドライブの実践など、業務の環境負荷の低減に取り組みます。</p> <p>(目標)</p> <p>ア コピー用紙使用量 (対平成27年度実績比3%削減)</p> <p>イ カラーコピー使用量 (対平成27年度実績比20%削減)</p> <p>⑦業務改善の取組 ユーザー等への質の高いサービスの提供につなげるため、安全・安心の確保と生産性の向上を両立させた業務改善に取り組みます。また、企業庁独自の表彰制度を継続し、業務見直しや業務改善活動に取り組む職員の努力を顕彰するとともに、優れた取組を水平展開することで、職員満足度のさらなる向上と挑戦する風土・学習する組織づくりをより一層進めていきます。</p> <p>(目標)</p> <p>ア 業務見直しの実施 (1所属1取組以上)</p> <p>イ みずたま大賞への応募 (各所属1件以上)</p> <p>ウ MIE職員カアワードへの応募 (1件以上)</p>			
<p>チームワークの向上や職員の意欲の増進</p>	<p>⑧風通しの良い職場づくり 全ての所属において、庁長と職員とのフリートーク（直接対話）を実施し、組織としての一体感を高めながら、顔が見える風通しの良い職場づくりを進めます。</p> <p>また、情報共有とコミュニケーションの場として、企業庁幹部職員および各所属長とのミーティングを定期的実施します。</p> <p>(目標)</p> <p>ア 「安全第一」を中心に、庁長と職員とのフリートークを実施 (6回)</p> <p>イ 所属長会議の開催 (12回)</p>			
<p>進捗管理</p>	<p>中間</p>		<p>期末</p>	
<p>成果と残された課題</p>				
<p>改善のポイントと取組方向</p>				

(3) ワーク・ライフ・マネジメントの推進

区分	取組内容・目標	中間	期末	重点
ワーク・ライフ・マネジメントの推進	<p>①ワーク・ライフ・マネジメントの推進 管理職が中心となって、休暇取得の促進や所属単位の定時退庁強化週間等の設定などの取組を進めます。 また、企業庁労使協働委員会の議論をふまえ、「ワーク」と「ライフ」の両立の実現に向けたマネジメントに取り組みます。 (目標) ワーク・マネジメントの推進 ア 業務見直しの実施 (1所属1取組以上) イ 時間外勤務実績 (平成25年度実績から30%削減 (一人あたり122時間以内)) ウ 超長時間勤務者数 (なし)</p> <p>ライフ・マネジメントの推進 ア 年休取得日数 (15日以上) イ 男性職員の育児休業取得率 (50%) ウ 男性職員の育児参加休暇5日間完全取得率 (100%)</p>			
進捗管理	中間	期末		
成果と残された課題				
改善のポイントと取組方向				

