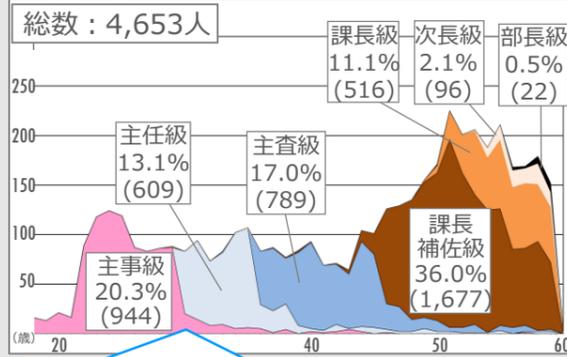
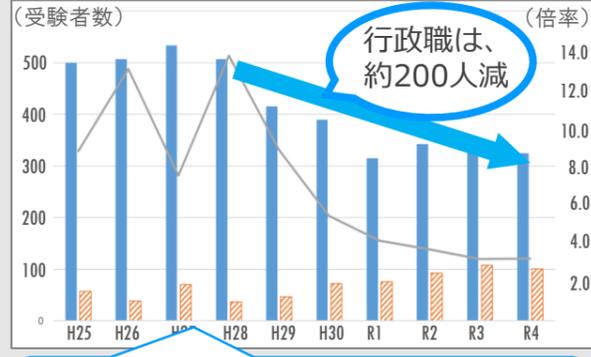


県の人事施策における現状と課題

## 人事施策のデータから示される主な課題

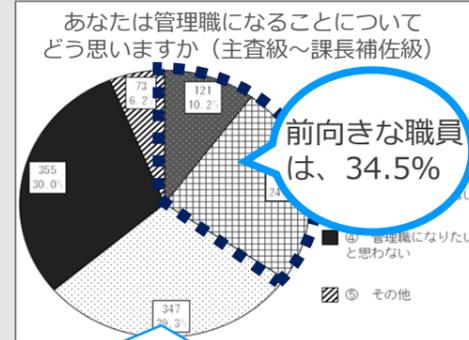


年齢構成のバランスが悪い

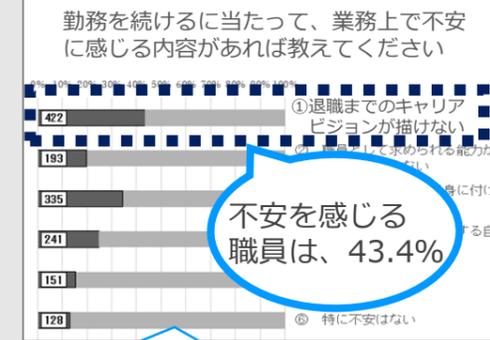


行政職は、約200人減

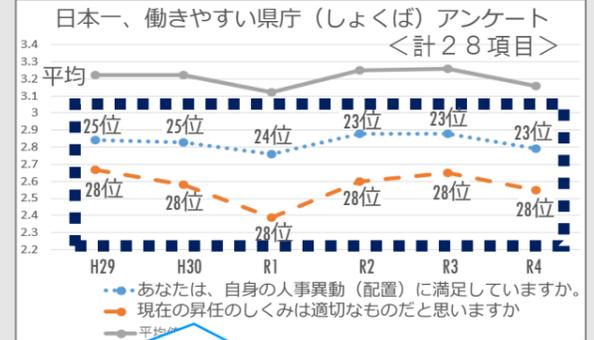
## 職員に対するアンケート及びヒアリングで示される主な課題



管理職になることについて前向きな職員が少ない



キャリアビジョンが描けないことに不安を感じる



人事異動や昇任に関する職員満足度が低水準で推移

積極的な**人材確保** 主体的な成長につなげる**人材育成** 意欲や能力を最大限に発揮できる**人事配置** 実施に向けた**職場環境の整備**、人事施策の**好循環を生み出す仕組み**

人事施策を体系的に位置付け、着実に実施する戦略が必要！

対策

## 三重県人材マネジメント戦略

### 目的

職員一人ひとりに主体的な成長や行動を促し、組織への自発的な貢献意欲を向上させるとともに、職員の意欲や能力を引き出し、発揮させることで、組織力の向上につなげ、三重県のさらなる発展をめざす。

### 概要

- 概ね10年先を見据え、人事施策を一体的に捉えて取り組む
- 組織目標の実現に向け、県の役割や県職員の使命を果たすために必要な姿勢や能力についての共通認識を持つため、「めざすべき/求める職員像」を定める
- 職員が統一した考えや行動のもとで、人事施策を効果的に取り組むことができるよう「重視する3つの視点」を定める
- 「人材確保」「人材育成」「人事配置」の実践方策と、戦略の目的達成を下支えする仕組みとして「職場環境の整備、人事施策の好循環を生み出す仕組み」を位置付ける

### イメージ

めざすべき/求める職員像

三重県をより良くするための考えを持ち、地域や県民（主権者）との結びつきを深めながら、何事にもポジティブに取り組む職員

重視する3つの視点

積極性 戦略性 協調性

実践方策 (計19方策)	人材確保	人材育成	人事配置
	柔軟で積極的な人材確保 (3方策)	主体的に成長し、意欲や能力を最大限に引き出す (5方策)	意欲や能力を最大限に発揮できるようキャリアビジョンをより重視 (3方策)
職場環境の整備、人事施策の好循環を生み出す仕組み			
目標達成を下支えするための環境整備や仕組みづくり (8方策)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア形成の支援や、勤務制度の充実及び組織風土づくり</li> <li>必要とされる内容を、適切なタイミングで行う情報提供 等</li> </ul>			

評価

測定

### 推進体制

人材マネジメント戦略推進本部  
知事をトップとし、各部局長で構成

人材マネジメント戦略評価会議  
総務部副部長を座長とし、各部局人事担当課長で構成

### 成果指標

職員の組織への自発的な貢献意欲・職員の意欲や能力の発揮

効果

仕事へのやりがいやモチベーション向上

職員の主体的な成長

組織への自発的な貢献意欲の向上・職員の意欲や能力の発揮

組織力の向上

やりがいやモチベーションに溢れ、誰もが働きたいと思う魅力ある三重県を実現