

三重県企業庁

人材マネジメント戦略

令和7年3月策定

【目 次】

1	三重県企業庁人材マネジメント戦略策定の趣旨……………	1
2	企業庁を取り巻く状況と人材マネジメントに係る課題…………	2
	（1）水道用水供給事業・工業用水道事業	
	（2）職員の年齢構成の変化	
	（3）職員の採用と退職の状況	
	（4）各職種の状況	
	（5）企業庁の各職場の状況	
	（6）人材育成の取組に係る課題	
	（7）職員のコンプライアンス意識の向上	
	（8）職員の働きがいの向上	
3	企業庁職員のめざすべき姿……………	10
	（1）三重県職員として	
	（2）企業庁職員として	
4	今後の取組……………	12
	（1）人材確保	
	（2）人材育成	
	（3）人事配置	
	（4）職場環境の整備	
5	戦略の推進……………	20
	（1）推進体制	
	（2）実施状況の評価と継続的な改善に向けた取組	

1 三重県企業庁人材マネジメント戦略策定の趣旨

企業庁では、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して、平成 19 年 11 月に「三重県企業庁人材育成方針」(以下「人材育成方針」という。)を策定しました。策定後は、企業庁を取り巻く環境の変化をふまえて改定を行い、令和3年度からはOJTによる技術力の習得を図るため、ジョブローテーションの考え方を採り入れ、人材育成に取り組んできました。

令和5年度には、「企業庁経営改革取組方針」(以下「経営改革方針」という。)を策定し、「人材確保」、「人材育成」、「職員の働きがいの向上」を経営改革の取組の一部として位置づけました。

また、三重県ではこれまで「三重県職員人づくり基本方針」に基づき、人材育成に取り組んできましたが、現在の人事施策における現状と課題をふまえ、「人材育成」だけではなく、「人材確保」や「人事配置」、「職場環境の整備」等の人事施策を一体的に捉えた「三重県人財マネジメント戦略」(以下「県戦略」という。)を令和6年3月に策定しました。

経営改革方針及び県戦略の策定をふまえ、企業庁においても、人材の確保・育成に取り組み、職員の意欲や能力を最大限に発揮させることにより組織力の向上を図り、安全で安心な水供給サービスを持続可能なものとするため、人材育成方針に代わり、概ね 10 年先を見据えた人材マネジメントの推進に向けた戦略として、「三重県企業庁人材マネジメント戦略」(以下「企業庁戦略」という。)を策定することとしました。

なお、企業庁戦略に掲げるもの以外の人事施策の実施については、県戦略によるものとします。

2 企業庁を取り巻く状況と人材マネジメントに係る課題

(1) 水道用水供給事業・工業用水道事業

水道用水供給事業及び工業用水道事業のそれぞれの施設において、南海トラフ地震等の大規模地震に備えた耐震化や、近年増加傾向にある大型の台風や局地的な大雨に備えた風水害対策、施設の老朽化対策等を計画的に実施しており、今後も更新需要の増加が見込まれています。

また、大規模地震や風水害、施設の老朽化に伴う漏水や設備故障が発生した場合には、受水市町・ユーザーへの影響を最小限にとどめるとともに、早期復旧を図るために適切な対応を行う必要があります。

さらに、水源環境の変化に即した適切かつ迅速な水処理への反映、近年、社会的関心が高まっている PFOS 及び PFOA への対応など、安全でおいしい水を供給するための、水質管理の徹底が必要とされています。

これらのことをふまえると、更新計画の策定や工事管理、危機対応、適切な水質管理等、職員の技術力を発揮する機会は今後も増加することが見込まれます。

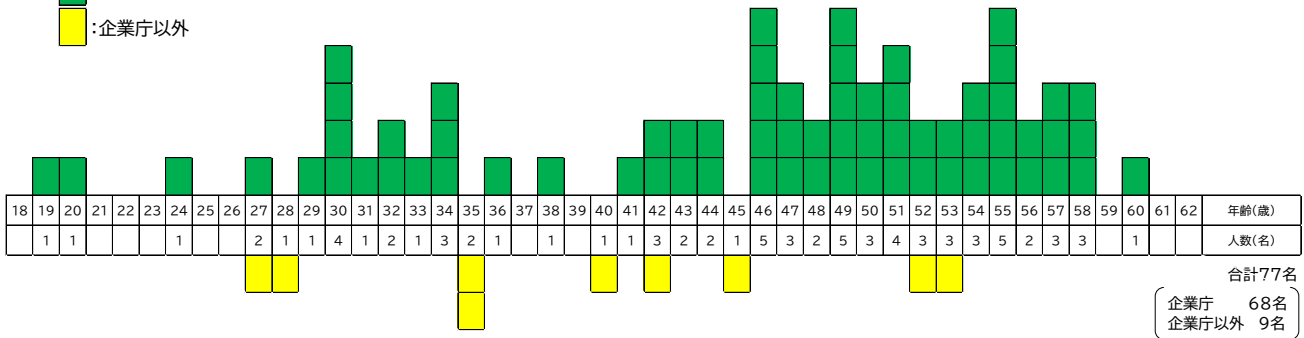
(2) 職員の年齢構成の変化

三重県職員の年齢構成は高年齢層の割合が高く、企業庁においても令和6年度現在の40歳以上の技術職員の割合は7割を超えており、年齢構成の偏りが顕著となっています。さらに、令和5年度からは段階的に定年の引き上げが始まっており、年齢構成の偏りはしばらく継続することが予想されます。特に電気技師については、三重県全体における年齢構成の偏りがより顕著となっています。

また、職員構成において高い割合を占める高年齢層の職員が今後10年程度で退職時期を迎えることから、現在の中堅・若手職員が、早期にマネジメントを行う立場になることが予想されます。

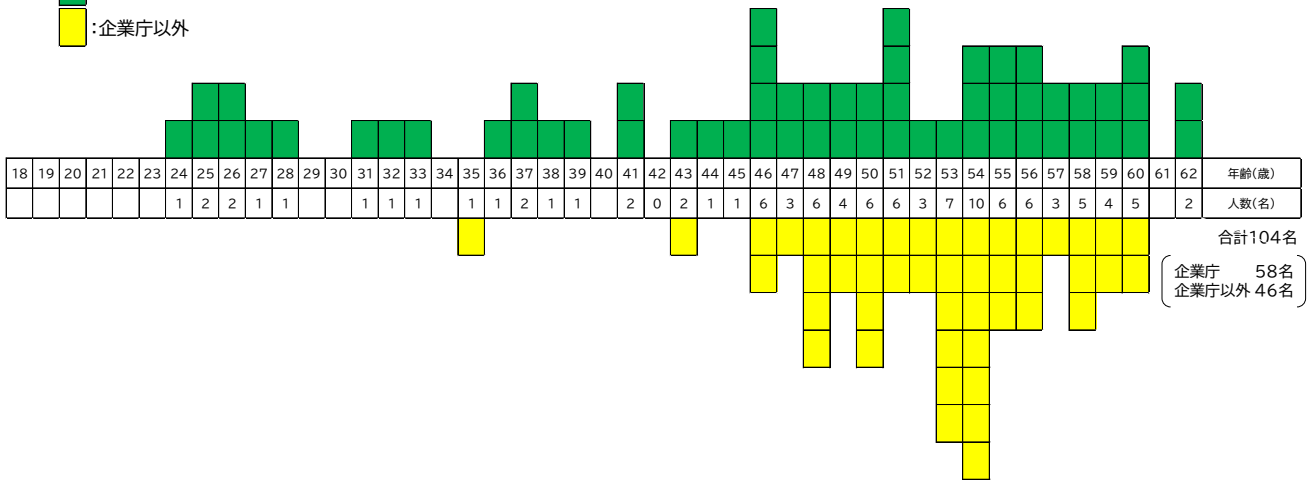
土木技師(企業庁関係)の年齢構成【令和6年度】

■:企業庁(県土整備部からの交流職員含む)
■:企業庁以外



電気技師の年齢構成【令和6年度】

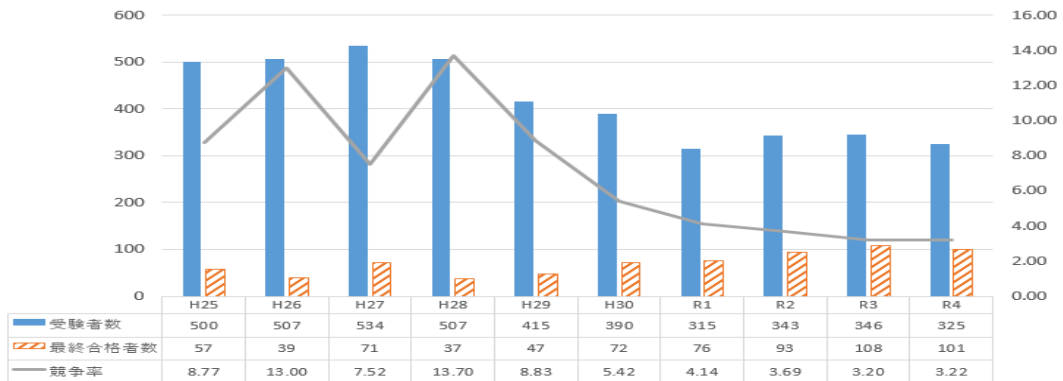
■:企業庁
■:企業庁以外



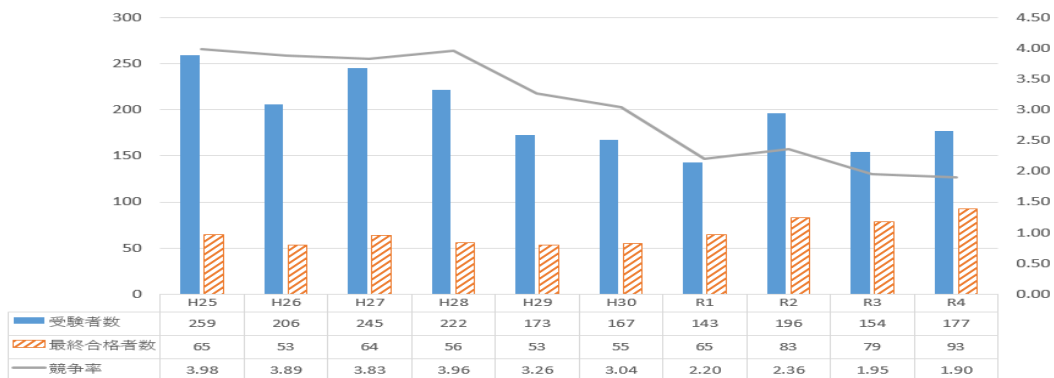
(3) 職員の採用と退職の状況

継続的な事業運営のためには、安定的な新規採用職員の確保は必須となりますが、近年、職員採用候補者試験において、受験者数が減少傾向にあり、採用予定数の確保が厳しい状況となっています。

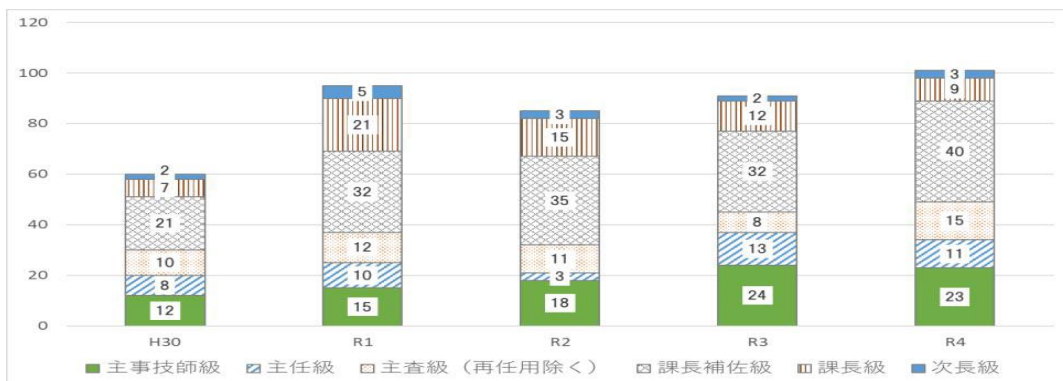
また、三重県職員の早期退職及び普通退職者数において、近年、増加傾向が見られています。



行政職の採用候補者試験実施の推移(県戦略より)



技術職の採用候補者試験実施の推移(県戦略より)



早期退職及び普通退職の職員数の推移(県戦略より)

(4) 各職種の状況

企業庁では一般事務職、土木技師、電気技師、化学(環境)技師が業務にあたっており、職種ごとの状況は以下のようになっています。

① 一般事務職

主に経営の分野を担当しており、企業庁だけではなく、知事部局等でもさまざまな業務を経験していることから、それらの経験を企業庁の業務に生かすことが求められます。

また、企業会計のスペシャリストコースの導入に伴い、企業庁にも企業会計を専門とする職員が数名在籍しており、専門性を発揮することが求められます。

② 土木技師

企業庁で最も人数が多い職種であり、本庁では三重県企業庁経営計画等に基づく事業の運営や顧客(受水市町、ユーザー)との調整等の業務を担当しています。また、各水道事務所においては各事業の施設改良計画等に基づく管路や施設の改良・修繕、漏水時の復旧対応及び関係者対応等、多岐にわたる業務を担当しています。

企業庁以外では、主に県土整備部や環境生活部等で人事交流が行われており、企業庁での業務経験を、水行政の推進等に生かすとともに、知事部局等での業務経験を企業庁で生かすことが求められます。

③ 電気技師

主に各事業における、電気・計装・機械設備の改良・修繕等の業務を担当しています。

また、電気技師の半数程度は企業庁外の職場に在籍しており、県土整備部や防災対策部、総務部等で電気・機械設備の改良・修繕等の業務を担っています。

さらに、電気事業法において、事業用電気工作物を設置する者は、工事、維持及び運用に関する保安の監督をさせるため、主任技術者を選任することが義務付けられており、企業庁及び知事部局では、電気技師の有資格者の中から、電気主任技術者を選任しています。

④ 化学(環境)技師

環境生活部等で業務にあたっており、企業庁では、水質管理情報センター水質管理課または各浄水場で、水道・工業用水の水質の検査・分析等、水質管理に係る業務を

担っています。

高野浄水場以外の浄水場の駐在職員は1名であり、OJTによる技術継承が困難であることから、職員の育成にあたっては、水質管理課でOJTを実施した後に、各浄水場駐在として水質管理業務に従事する独自のジョブローテーションが実施されています。

(5) 企業庁の各職場の状況

企業庁の職場は本庁、北勢・中勢・南勢の各水道事務所及び水質管理情報センターの5つに大きく分けられ、それぞれの職場の状況は以下のようになっています。

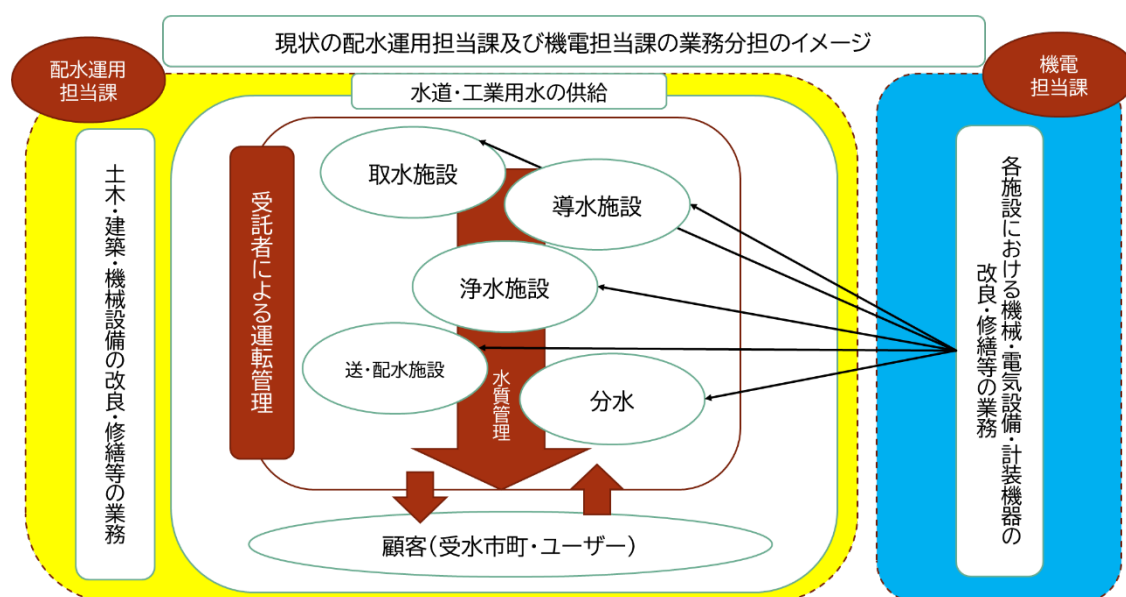
① 本庁

令和6年度時点で企業総務課、企業財務課、水道事業課、工業用水道事業課、技術管理・機電施設課の5課があり、各事業の取りまとめ、運営方針や各種計画の策定、予算・決算処理の対応、水道料金の算定、財産管理等の業務を行っています。

企業庁の統括的な業務を経験できるため、企業庁の業務を俯瞰的に捉えることができますが、工事の発注や現場作業などを経験する機会が少ない職場となっています。

② 各水道事務所

各水道事務所は、主に取水から顧客へ配水するまでの工程における各種設備の改良・修繕等の業務を行っています。各業務は配水運用担当課・機電担当課で分担されており、各課の業務分担のイメージは下図のとおりです。



また、各水道事務所で経験できる業務の内容は違いがあり、その状況は以下のとおりとなっています。

【北勢水道事務所】

企業庁の中で最も職員数が多い職場であり、北中勢水道用水供給事業（北勢系）及び北伊勢工業用水道事業の施設を管轄しています。管轄する施設が多いことから、工事の発注数も多く、改良・修繕等工事の経験を積みやすい状況にあります。

さらに、管轄する工業用水道事業の管路が複雑であることから、適切な配水運用の切替や工事計画の立案に携わるための高度な知識を学ぶことができます。

また、職員数は限られますが、播磨浄水場及び水沢浄水場では、浄水場の維持・管理や水処理工程の全体像を学びやすい環境にあります。

一方で、管理している施設は全て遠方監視制御により運用されていることに加え、業務が課ごとに細分化されていることから、所属している課の業務だけでは、水道・工業用水の供給に係る業務の全体像がつかみにくい面もあります。

【中勢水道事務所】

高野浄水場に併設された事務所であり、北中勢水道用水供給事業（中勢系）と中伊勢及び松阪工業用水道事業を管轄しています。浄水場に併設されていることから、浄水場の維持管理や水処理工程の全体像を学びやすい状況にあります。

また、大里浄水場を遠方監視制御により管理しており、併設された浄水場と遠方監視制御による浄水場双方を管理していることから、水道用水供給事業における浄水場の運転管理の全体像を学ぶことができます。

【南勢水道事務所】

多気浄水場に併設された事務所であり、南勢志摩水道用水供給事業を管轄しています。浄水場に併設されていることから、中勢水道事務所と同様に、浄水場の維持管理や水処理工程の全体像を学びやすい状況にあります。一方で、工業用水道事業は管轄しておらず、工業用水道事業に関する経験は積むことができません。

③ 水質管理情報センター

中勢水道事務所に併設された事業所で、水道・工業用水の水質の検査・分析等、水質管理に係る業務を管轄しており、水質管理に係る専門的な知識を学ぶことができます。

す。

また、各浄水場には水質管理情報センターの職員が1名駐在しており、各浄水場管内の水質管理を担っています。

(6) 人材育成の取組に係る課題

社会情勢や職員の年齢構成の変化等をふまえ、人材育成の取組を進めるうえで検討すべき課題は以下のとおりです。

① 若手職員の早期育成

技術力の習得には、OJTが最も有効であることから、土木・電気技師を対象として、OJTにより技術力の習得が可能となる課所等への配置をイメージした、ジョブローテーションの考え方を令和3年度から導入しています。

人材育成方針では、ジョブローテーションの考え方を具体化するために、階層ごとに3段階のステージ(Ⅰ～Ⅲ)を設定し、いずれのステージにおいても、OJTを通じて組織内のコミュニケーションを活発に行い、組織全体で人材育成を行うこととしてきました。

しかし、中堅・若手職員が早期にマネジメントを行う立場になることが予想されることから、若手職員の早期育成を図る必要があります。

② 人材育成の仕組みの見直し

企業庁における人材育成の具体的な仕組みは、「力量の確認及び教育・訓練の実施等に関する共通手順書」に定められており、OJTリーダーと職員が対話を通じて技術力の習得状況を共有しながら、人材育成を行うこととしています。

しかし、豊富な経験や技術力を持ち、職員構成において高い割合を占める高年齢層の職員が退職時期を迎えていく中でも、効率的・効果的に人材育成を実施していくためには、人材育成に係る業務を効率化するとともに、職員が自ら必要な技術力を習得しようとする意識を醸成する仕組みを構築する必要があります。

③ 電気主任技術者の確保・育成

企業庁においては、水道用水供給・工業用水道事業、知事部局では本庁舎(県庁)管理、防災行政無線管理、河川排水機場管理、流域下水道事業において第2種または第3種電気主任技術者の有資格者を選任する必要があり、これらの事業の運営及び施設

を管理するにあたって、電気主任技術者の有資格者の確保・育成は必要不可欠です。

特に、企業庁における工業用水道事業、知事部局における流域下水道事業については、取得が困難な第2種電気主任技術者の免状を持つ者の選任が必要であることから、第2種電気主任技術者の有資格者を計画的に確保・育成していく必要があります。

④ 高年齢層職員の能力の活用

職員の年齢構成の変化や定年の引き上げに伴い、高年齢層職員の豊富な経験や技術力の活用について検討していく必要があります。

(7) 職員のコンプライアンス意識の向上

企業庁では、職員のコンプライアンス意識の向上に取り組んでおり、特に、平成 15 年に発生したRDF貯蔵槽爆発事故については、事故の記憶を風化させず、その教訓を業務に生かすための取組として、企業庁独自のコンプライアンス・ミーティング等を実施しています。

また、令和5年 11 月に発生した元企業庁職員らによる収賄事件をはじめ、三重県全体においても、個人情報情報の漏洩や事務処理の誤り、公文書の誤廃棄等の不祥事及び不適切な事務処理が相次いで発生していることをふまえ、職員のコンプライアンス意識向上のためのさらなる取組を実施していく必要があります。

(8) 職員の働きがいの向上

経営改革方針では、戦略的な経営に基づく経営基盤の強化をめざし、「人材確保」や「人材育成」の取組のほか、職員が成長を実感し、仕事へのやりがい等を感じることができるよう、「職員の働きがいの向上」にもあわせて取り組むこととしています。

このことをふまえ、職員の働きがいや組織に対する愛着を高め、意欲的に業務に取り組むことができるよう、魅力ある組織の構築に向けた取組を進める必要があります。

3 企業庁職員のめざすべき姿

(1) 三重県職員として

県戦略において、三重県職員として「めざすべき／求める職員像」は以下のとおり定められています。

(三重県職員として「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**

企業庁職員も三重県職員の一員であり、受水市町・ユーザーとの結びつきを深めながら、より良い事業経営に積極的に取り組むことが重要であることから、県戦略における「めざすべき／求める職員像」については、企業庁職員に対しても同様に取り扱うこととします。

(2) 企業庁職員として

企業庁では、今後、豊富な経験や技術力を持ち、職員構成において高い割合を占める高年齢層の職員が退職時期を迎えますが、引き続き安全で安心な水道及び工業用水を、安定的に供給するという使命を果たしていく必要があります。

そのためには、職員一人ひとりが、三重県職員としてめざすべき姿をふまえつつ、自らの職種に捉われすぎることなく、企業庁の事業を進めるために必要とされる様々な能力を習得しながら、時には自らの職種を越えて業務を行っていく必要があり、職員には、これまでに以上に自律的に学び、不断の改善に取り組む姿勢が求められます。

以上をふまえ、企業庁職員のめざすべき姿を改めて以下のように整理します。

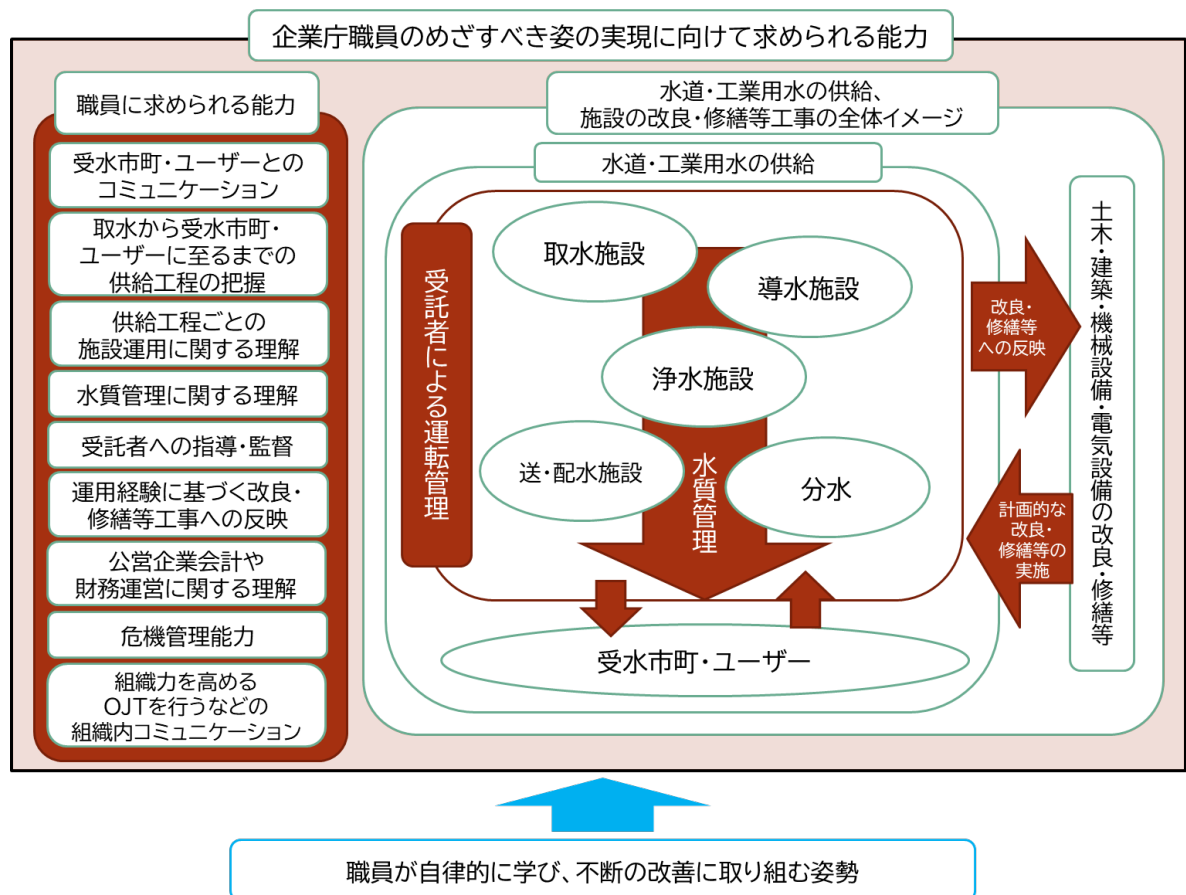
(企業庁職員としてめざすべき姿)

**自律的な学びにより、互いに技術力を高め合い、不断の改善に
努めながら、オール企業庁で水道及び工業用水の安全で安心、安
定した供給に資することができる職員**

また、企業庁職員のめざすべき姿をふまえた、企業庁職員に求められる能力は以下のとおりであり、めざすべき姿の実現に向けて求められる能力の全体イメージは下図のとおりです。

【職員に求められる能力】

- 受水市町・ユーザーとのコミュニケーション
- 取水から受水市町・ユーザーに至るまでの供給工程の把握
- 供給工程ごとの施設運用に関する理解
- 水質管理に関する理解
- 受託者への指導・監督
- 運用経験に基づく改良・修繕等工事への反映
- 公営企業会計や財務運営に関する理解
- 危機管理能力
- 組織力を高めるOJTを行うなどの組織内コミュニケーション



4 今後の取組

2及び3の内容をふまえ、安全で安心な水道及び工業用水を、安定的に供給していくために、企業庁戦略では「人材確保」「人材育成」「人事配置」「職場環境の整備」の4つの基本的な施策に基づき、人材マネジメントに係る取組を進めていきます。

(1) 人材確保

2(1)から(3)の状況もふまえ、事業を維持・継続させるには、新規採用職員の安定的な確保は必須となることから、主に技術職員について組織全体で人材確保に取り組めます。

① 受験意欲の向上につながる魅力発信

採用予定数を確実に採用できるよう、人事委員会や他部局とも連携しながら、企業庁の仕事内容や魅力を積極的にPRしていきます。

PRにあたっては、若手を中心とした技術職員の協力を得ながら、技術系公務員ならではの魅力発信も含め、受験意欲の向上につながる手法を検討していきます。

② 採用試験に関する検討

採用試験の実施状況を注視しつつ、必要に応じて人事委員会や他部局と調整のうえ、新たな試験方式の導入について検討を行っていきます。

(2) 人材育成

土木技師及び電気技師の人材育成の取組については、ジョブローテーションによる技術力の習得を基本とし、職員が自律的に学習できるよう、取組を実施していきます。

① ジョブローテーションによる人材育成

ジョブローテーションによる人材育成は、次の考え方を基本としています。

- 企業庁職員のめざすべき姿を実現するために、必要な業務をバランスよく経験できる。
- 現状をふまえつつ、職種を越えて総合力を発揮し、組織力向上に資することができる。

また、ジョブローテーションの考え方を具現化するための階層ごとのステージⅠ～Ⅲの考え方は次のとおりとします。

ステージⅠ 入庁後3課所程度(概ね入庁後6～8年間)

企業庁職員の基本的な技術力の習得を図る期間

ステージⅡ 入庁後4課所以降(概ね入庁後8年後以降)

技術力の深化と視野を広げる期間

ステージⅢ 係長級以上の職員(マネジメント層への準備段階)

班長、課長等に求められる能力の育成

なお、各ステージは、階層ごとに求められる技術力等をイメージしたものであり、どのステージにおいて技術力の習得を図るかは、職員一人ひとりの技術力等の習得状況によって異なることが考えられます。

このため、経験課所数や経験年数により、次のステージに移行することを想定したものではありません。

【ステージⅠ】入庁後3課所程度(概ね入庁後6～8年間)

ステージⅠでは、企業庁職員の基本的な技術力の習得を図る期間とします。この期間においては、次の(ⅰ)から(ⅲ)に示すとおり、主に水道事務所での経験を積むことで、企業庁職員の基本的な技術力の習得を図ることが中心となります。

(ⅰ)基本的な技術力の習得

土木技師、電気技師のいずれにおいても基本的な技術力習得を図るため、配水運用担当課、機電担当課で主に維持管理業務を経験します。

(ⅱ)配水運用業務または改良・修繕等業務

取水からユーザーまでの供給工程を把握し、工程ごとの施設運用に関する理解を深めるため、土木技師、電気技師ともに配水運用担当課等で配水運用の経験や、改良・修繕等業務を経験します。

(ⅲ)配水運用業務または改良・修繕等業務

(ⅰ)、(ⅱ)の業務経験で不足する経験を積むことを想定します。

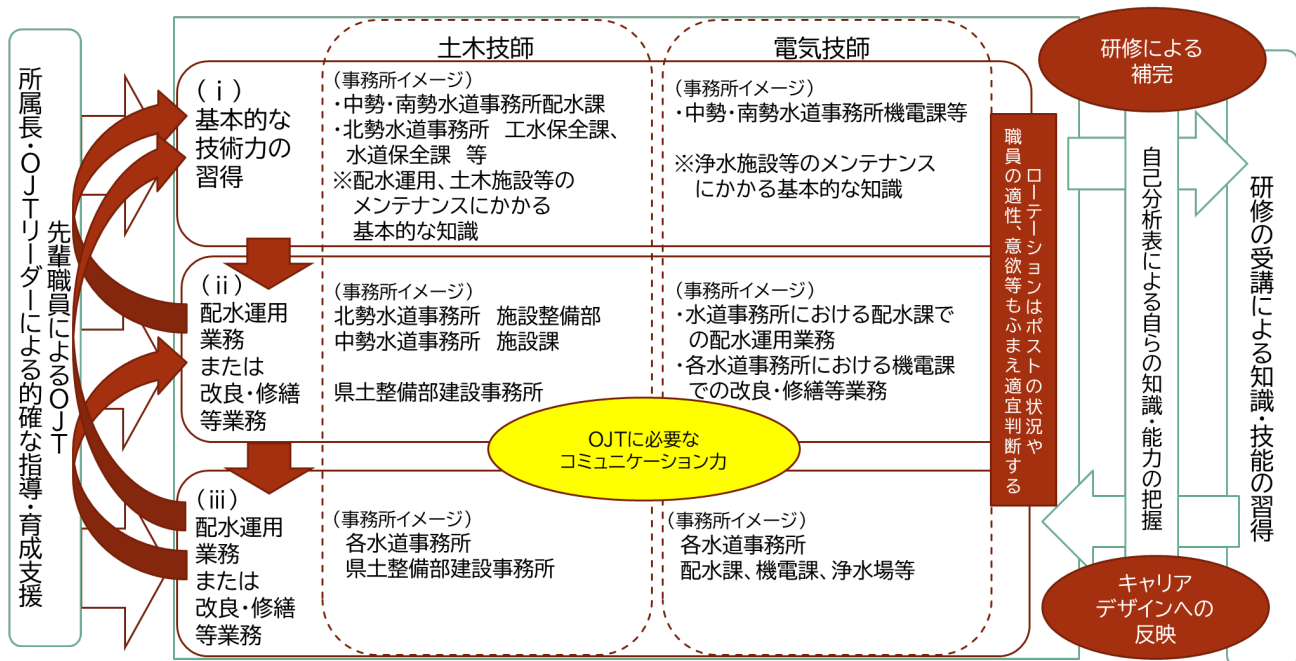
いずれの段階においても、自己分析により自らの知識・能力を把握しながら、所属長やOJTリーダーが対話によりの確な指導・育成支援を行うとともに、先輩職員がOJTを実施することにより必要な技術力の習得を図ります。

さらに、ステージⅠの職員自らが後輩職員へOJTを実施することにより、技術力のアウトプットを行うことで、コミュニケーション力の向上を図るとともに、自らの技術力の向上につなげていくことを想定します。

また、若手職員の早期育成を図るため、ステージⅠの育成期間を人材育成方針から2年短縮し、6～8年間で基本的な技術力を習得することをめざします。ステージⅠの具体的なイメージは次ページの図のとおりです。

ステージⅠ 入庁後3課所程度(概ね入庁後6～8年間)

企業庁職員の基本的な技術力の習得を図る期間

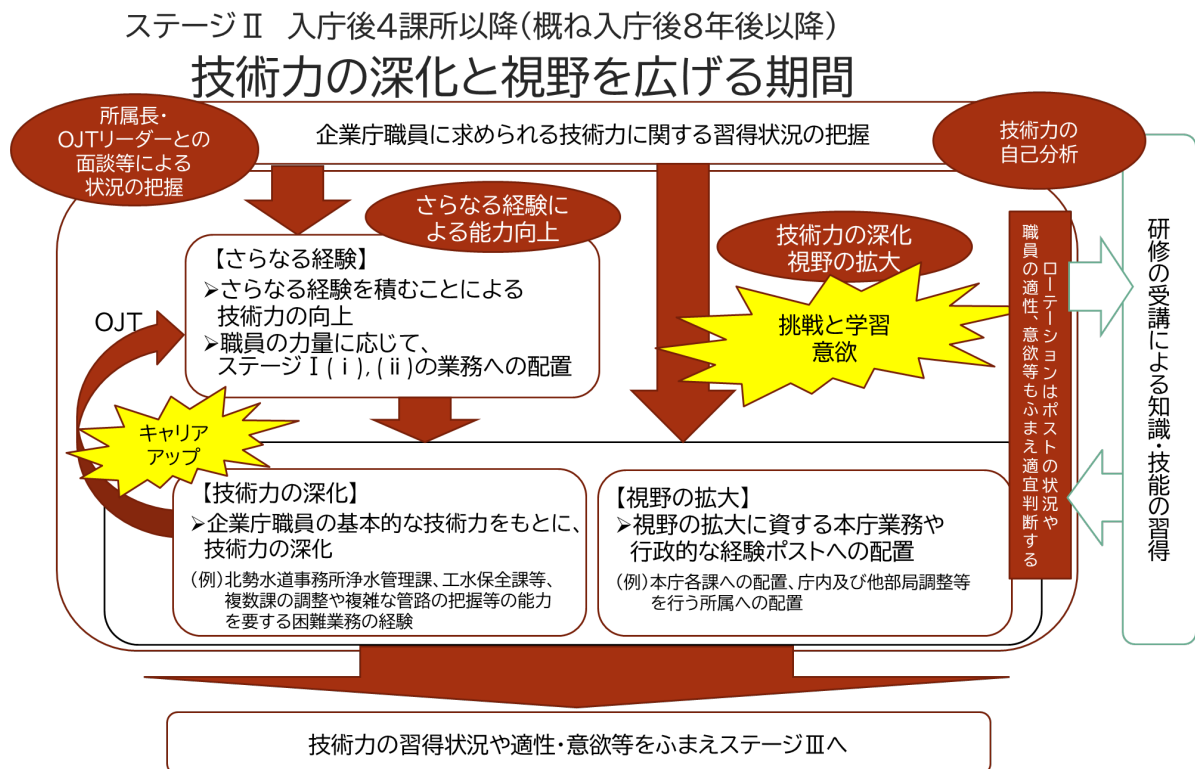


【ステージⅡ】入庁後4課所以降(概ね入庁後8年後以降)

ステージⅡでは、概ね入庁後8年後以降を想定し、技術力の深化と視野を広げる期間とします。

職員が技術力の自己分析を行うとともに、所属長やOJTリーダーとの面談等を通じて、ステージⅠでの技術力の習得状況を客観的に把握します。

これらをふまえ、さらなる技術力の習得を図るため、ステージⅠの(i)、(ii)の業務をさらに経験することや、技術力の深化につながる困難な業務を経験すること、視野の拡大を図るための本庁での業務や行政的な業務を経験することを想定します。具体的なイメージは下図のとおりです。



【ステージⅢ】 係長級以上の職員（マネジメント層への準備段階）

ステージⅢでは、係長級以上の職員を想定し、マネジメント層への準備段階の期間とします。

班長・事業所の課長及び係長・課長代理には、ステージⅡまでに習得してきた技術力に加えて、折衝・調整能力、企画立案能力、技術力に基づく指導力、危機管理能力、部下の育成支援など、さまざまな能力が求められます。マネジメント層への準備段階として、これらの能力について把握し、育成を図ります。

ただし、現在の係長級以上の職員は、職員ごとに経験もさまざまな状況であり、ステージⅠ、Ⅱに示した業務経験が十分できていないことも考えられます。このため、職員一人ひとりの自己分析をふまえた人材育成を行うものとします。

② 研修等による補完

職員によって、入庁後の業務経験による技術力が異なること、また、ポスト数に限りがあることから、すべての職員がジョブローテーションに示す経験を積むことは困難であることが予想されます。

このことから、職員一人ひとりが、自ら学習する意欲をもとに、ジョブローテーションによる経験を通じた技術力の習得に加え、研修を活用した技術力習得に努めること、また、自らの技術力を研修の機会にアウトプットすることを通じて、他の職員とともに相互に技術力の向上を図ります。

③ 新たな人材育成の仕組みの構築

効率的・効果的な人材育成の実施と職員の自律的な学びを支援することを目的として、企業庁職員に求められる能力を明らかにするとともに、職員が必要な技術・能力を自ら判断し、学ぶことができる仕組みの構築について検討します。

④ 電気主任技術者の確保・育成

企業庁の事業運営に必須となる電気主任技術者について、電気主任技術者登録制度や三重県企業庁資格・免許取得助成金制度も活用しながら、有資格者の確保・育成に取り組めます。

特に、若手の電気技師に対しては、技術力の向上や第2種電気主任技術者資格の実務経験による取得を見据え、積極的に試験の受験による第3種電気主任技術者資格の取得を推奨していきます。

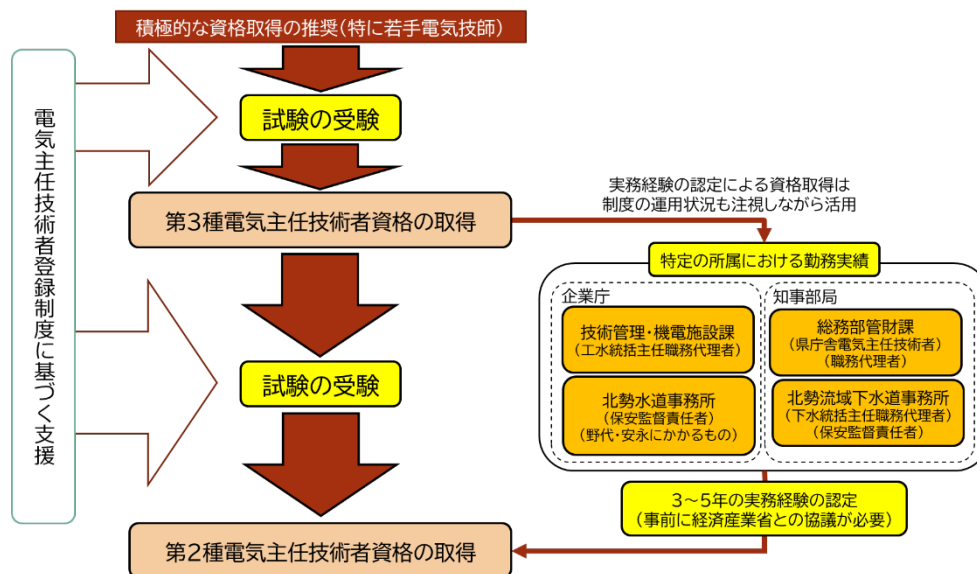
また、第2種電気主任技術者資格については取得が困難であることから、試験の受験による取得に加えて、実務経験の認定による取得も活用していきます。

ただし、実務経験の認定による第2種電気主任技術者資格の取得については、実務経験として認定されるポストが限定されている等、一定の制約があることから、国における電気主任技術者制度の運用状況を注視していくとともに、職員の意欲や適性等を見極めたうえで計画的な人事配置を行っていきます。

電気主任技術者の確保の具体的なイメージは下図のとおりです。

また、取得した資格を業務に活用していくために、資格取得後の職員に対する人材育成として、有資格者に対するOJTや研修の実施等についても検討していきます。

<電気主任技術者の確保の考え方>



⑤ 高年齢層職員の能力の活用

高年齢層職員がこれまで蓄積してきた経験や技術力を生かしつつ、意欲的に業務に取り組んでもらえるよう、高年齢層職員のリスクリングへの支援や若手職員の育成への参加の仕組みについて検討します。

(3) 人事配置

県戦略では、人事配置に係る取組方向として、これまで以上に仕事に対するやりがいやモチベーションを高め、意欲や能力を最大限に発揮してもらえるよう、職員のキャリアビジョンをより重視した人事配置に取り組むとしています。

企業庁戦略においても、基本的な考え方は県戦略と同様としたうえで、ジョブローテーションによる人材育成の考え方もふまえながら人事配置に取り組めます。

なお、毎年度、定期人事異動にあわせて策定する「企業庁人事配置方針」において、ジョブローテーションの考え方をベースにするとともに、職員一人ひとりのキャリアビジョンを尊重した人事配置を行うことを明らかにします。

(4) 職場環境の整備

職員が成長を実感し、仕事へのやりがいや職場での働きがいを感じることができる魅力ある組織を構築するためには、働きやすい職場環境が整備されている必要があります。企業庁には少人数職場もあることから、職員一人ひとりのさまざまな働き方を実現するためには、職場の特徴も配慮していく必要があります。

県戦略では、「職場環境の整備、人事施策の好循環を生み出す仕組み」として、働きやすい職場環境の整備に向けた取組が示されており、企業庁においても職員の主体的なキャリア形成への支援や職員一人ひとりのさまざまな働き方の実現に向けた取組を県と連携しながら実施していきます。

また、RDF貯蔵槽爆発事故や三重県職員としての信頼を失墜させるような過去の事案を教訓として、コンプライアンス意識のさらなる向上に取り組めます。

5 戦略の推進

(1) 推進体制

① 三重県企業庁人材マネジメント委員会

これまで、研修計画の策定や研修実績の把握及び効果測定等を審議していた三重県企業庁研修委員会(以下「研修委員会」という。)に代わり、「三重県企業庁人材マネジメント委員会」(以下「人材マネジメント委員会」という。)を設置します。

人材マネジメント委員会では、研修委員会における審議事項に加えて、人材確保や職場環境の整備等、企業庁戦略における取組の把握・評価を行い、企業庁における人材マネジメントの推進を総括的に管理します。

② 三重県企業庁人材マネジメント部会

人材マネジメント委員会の所管する事項を円滑に処理することを目的として、「三重県企業庁人材マネジメント部会」(以下「人材マネジメント部会」という。)を設置します。

人材マネジメント部会では、企業庁戦略における取組の推進に向けた具体的な方策について状況の把握及び検討を行い、その内容を人材マネジメント委員会に提議または報告します。

(2) 実施状況の評価と継続的な改善に向けた取組

企業庁戦略の進捗状況を把握するため、企業庁職員に対して定期的にアンケートを実施し、企業庁職員の組織に対する貢献意識や成長実感等の状況を把握します。

また、三重県全体で実施する職員満足度アンケート等の結果とあわせて、企業庁戦略に基づく取組を総合的に評価し、今後の企業庁戦略の推進に係る取組の改善に繋がります。