

## ■ 卷 頭 言 ■

# 人材の確保・育成

宮城県保健環境センター所長 高橋 正 弘



全国的な問題として団塊の世代の大量退職の時期を迎えており、地方環境研究所においても今後の人材の確保をどうするのか、技術力をどうやって維持し研究所としての役割を果たしていくのか、大きな課題となっております。

当センターにおいても76名のうち約半数の職員がここ5年以内に退職期を迎えますが、その中には大気や水質など自分の専門分野で研究者として活躍している職員も数多くいる一方、研究部門には向かない職員や行政部門で仕事をすればもっと力を発揮できたと思われる職員もあり、長期的な観点からの人事異動が行われてきたのかを考えると疑問をもたざるをえないところがあります。

30数年前、公害問題が大きくクローズアップされた時代に大量採用され、その後、長期的な見通しは立っているとは思えない職員の採用や異動を行ってきた結果、現在の状況にあると考えられます。地方環境研究所では特に専門家の育成が重要であることから、今後は、こうした轍を踏まないように長期的視点に立った人材の確保・育成をしていくことがなにより重要であると思います。

そうした全庁的な取り組みが求められていたなか、宮城県人事当局では平成18年3月に「みやぎ人財育成基本方針」を策定しました。（～職員は県庁の財産である～ということから人材でなく人財ということばを使っています）

今後の地方主権型社会の到来など変革の時代を迎えるにあたり、「自ら考え自ら行動できる自立的な職員」「創造性豊かに政策を企画・立案・遂行できる職員」が求められており、その基本方針によると、今までの管理するという考え方でなく育成するという考え方に立ったもので、金太郎飴のようなすべての面に平均的な職員を育てるのではなく、職員ひとりひとりの持ち味を最大限伸ばしていくという考え方に立ってキャリア形成を支

援していくものです。個人が組織の中でキャリアを形成する過程には、下記の3つの時期があるとされています。

（キャリア探索期）

採用してから30歳代半ばまでは、数種の異なった分野の業務を経験させ、そのジョブローテーションにより自分の持ち味やどういう分野が向いているかを探索する。

（キャリア充実期）

30歳代半ばから40歳代半ばまではより高度な業務に従事しながら自分の持ち味を磨き将来に向けてのキャリアを充実させる。

（キャリア展開期）

40歳代半ばからは、積み重ねてきたキャリアを用いて能力を最大限発揮展開するとともに部下職員の指導育成に努める。

この人財育成を具体的に進めるためには、県全体のシステムとして継続的に組織と個人が協働して行う必要があります。自分の持ち味やどういう分野が向いているかは、キャリアデザイン研修により過去の職務経験を振り返り持ち味を確認するとともに、当面30歳、35歳、40歳になった職員には「育成面談」を行い、個人と上司が協働してキャリアプランを作成します。人事異動はその職員の持ち味を發揮できるようにキャリアプランを最大限尊重して行われます。

この制度が定着して、職場が最大限の力を發揮するまでは相当長い年月が必要と考えられますが、県全体がこうした方針で人材の確保・育成を図ることは大変望ましいことです。特に地方環境研究所においては、環境モニタリングなどから問題点を見つけ出し、発生機構の解明や原因究明していくなど専門性が求められているところであり、この基本方針を実践し人材を確保・育成していくことは大変重要であると考えております。