

巻頭言

地方環境研究所の職員に求められているもの

島根県保健環境科学研究所 大城 等



先日、県の職員研修所からアンケート調査が来た。

島根県では、平成19年に人材育成推進基本方針が策定され、その中で地方機関の所属長は職場での人材育成推進員と位置づけられている。アンケートは人材育成推進員からみた人材育成・能力開発上の課題(背景)と要望(提案)についての回答を求めたものであった。

日頃気になっていることがあったので以下のように回答した(原文のまま)。

1. 具体的な課題(背景)

保健環境科学研究所の職員の大多数は研究職であるが、研究職として必要な基礎的知識・技能を就職前に身につけている職員はそう多くはない。職場として提供できる研修は、専門分化したものであるため、基礎的知識・技能については、研究職場に配属された後に必要に迫られて個々人の努力により習得しているのが現状である。このため、個々人の能力に差が生じてきている。

当所では所内講師による研修も検討しているが、内容によっては指導できる人材を所内で確保することは困難な面もある。

なお、基礎的な知識・技能としては、以下のものが挙げられる。

- 1 文献検索、欧文論文の読解等の情報収集能力
- 2 データ処理に必要な統計技法・コンピュータの知識
- 3 報告書・論文の書き方

2. 要望(提案)

県の試験・研究機関に新たに配属された職員を対象とし、研究職に必要な知識・技能に関する研修を計画的に実施する。講師は試験・研究機関の中堅職員から募ることとし、県職員で確保が困難な場合はOBや大学・国の機関等外部からも支援を求める。

このように回答したものの、「では不足しているのは研究職としての基礎的な素養だけか」と問い返すと、それだけではないような気がしている。

先日保健所から送られてきた環境試料の測定結果を保健所へ通知する起案が回って来た。そこには、私の前にチェックした、退職を間近に控えた部長による「結果通知が遅すぎる。怠慢と受け取られてもしかたがない!!」との厳しいコメントが書き込まれていた。部長は現場の経験も長く、苦勞をよく知っているのだから、見かねての叱責だった。

幸い検査で異常値は出ていなかったが、結果によっては保健所は行政的な対応が必要となってくる性質の試料であった。

所員の名誉のために付け加えると、検査はすぐに行ったものの、少し疑わしい検査結果であったため、別の方法で確認しようとしたが、検査試薬の納品が予定よりも大幅に遅れたため最終的な結果通知に時間がかかったようで、彼らの怠慢によるものではなかった。「それであれば、そのことを保健所に知らせて了解を得るなど、意思の疎通を図るべきである。」と部長に諭され一件落着となったと聞いた。

現場の立場に立って考えることができれば、このような齟齬は起こらなかつたらう。

研究職であるにも関わらず、専門的な知識を修得するまもない程の頻繁な人事異動が、人材育成・確保の支障となっているとの意見がある。また団塊の世代が退職を迎え、専門的な技術の継承が課題と言われて久しい。もちろんそれに異を唱えるものではないが、修得・継承すべきは専門的な知識や技術だけではなく、現場を経験し、自分達の行っている検査や研究の意義を現場からみることができるとも、地方環境研究所の職員にとって必要な素養であると最近感じている。

ちなみに、件の検査結果の通知の期限については、当所で検討を開始した「試験・検査の信頼性確保の取り組み」の一環として、整備予定のマニュアルに記載することで再発を防ごうと考えている。

更に蛇足であるが、今書いているこの原稿の締め切りは既に数日過ぎている。担当の方の立場に立てば迷惑極まりないことである。職員に求めるまえに、所長としての素養が問われていることを反省したい。