

資料 2 - 1

専門技術職員の人材育成体制の在り方
について

(大橋構成員作成資料)

専門技術職員の人材育成のあり方について

～三重県保健福祉部における取組～

H18.11.29 三重県：大橋

(資料の趣旨)

市町村における専門技術職員の人材育成について、三重県における技術職の人材育成に関する取組と課題をお示しすることで、問題提起とさせていただきます。

1 取組のきっかけ

- (1) 組織 本庁（12室）、保健福祉事務所（9保健所、5福祉事務所）、単独機関（12）
- (2) 人員 約940名（うち、保健師84名、栄養士18名、H18.4時点）
- (3) 環境変化、問題意識
 - ①外部要因 一次サービスが市町村に→高度・専門的支援にシフト
 - ②内部要因 係制→グループ制、地域担当制→業務担当制、採用減少→初任期層減少
⇒ 従来の「背中を見て」「日常的な」OJTが困難な状況(※職場環境：2部の統合、タテの力の低下と業務による縦割り ⇒ 部内の風通し)

2 人材育成会議と人材育成部会

- ・ 新世紀健康福祉人材育成指針 → 人材育成会議（人材育成部会、職場環境部会）
- ・ 人材育成会議（議長＝部長、委員＝本庁5分野総括室長、地域機関代表）
- ・ 人材育成部会（公募制：医師、保健師、栄養士、獣医師、薬剤師、福祉技術専門員、事務）
(※職場環境部会)

3 キャリアマネジメントシステム

目指したもの＝ジョブローテーションと研修、人事プログラムを統合したシステム

4 保健師に関する制度

(1) ジョブローテーション

①能力開発期間（運用中）

＝概ね11年で4つの分野を経験させるモデル

②能力発揮期間（検討中）

＝スペシャリスト養成のための複数のルートを設定することを想定したモデル

(2) アドバイザー制度

①制度化の発端

＝ジョブローテーションの限界、組織の垣根を越えた指導の組織的な裏付け

②制度の概要

＝概ね採用後10年以内の保健師に対し、組織の枠を越えた助言・指導を行うアドバイザーを所属長が専任し、教育マニュアルに基づく指導・助言を行う。

③アドバイザーへの支援

＝現任教育マニュアルの策定、アドバイザー用研修、アドバイザー会議の開催

5 課題

(1) 制度

①ジョブローテーション（能力開発期間）

- ・対象者の減少（人材育成を視野に入れた計画的任用の必要性）

②スペシャリスト養成（能力発揮期間）

- ・コース設定（今、必要≠将来的にも）
- ・スペシャリスト像の多様さ（もともとスペシャリスト⇔スーパーバイザー）

③アドバイザー制度

- ・実は中堅へのOJTが課題

(2) 気づき、思いを施策、制度にするために

①組織としての取組（所属団体、部局での認知→具体的な運用）

②行政職員としての専門性（企画書、プレゼン→予算・人員獲得）

【添付資料】

「地方自治体における専門職の人材育成」（保健師ジャーナル：2006年9月号）