

## 技術支援関係職員の人材育成プログラム

平成30年3月1日

農業・食品産業技術総合研究機構

### 1. 今後の若手人材の確保と育成

近年、農研機構の技術支援に関わる職員には、従来の高度な技術に加えて、研究者に対する助言能力向上や業務のより一層の効率化などの課題に応えるため、更なるスキル（能力）の向上が強く求められることから、以下の方針で進めることとする。

#### (1) 採用等

ア. 一般職員（技術支援系）としての新規採用へ移行

試験研究・研究開発現場での専門性の高い技術支援業務に加えて、技術支援に係る企画・運営や事務業務、さらには高度な分析・解析等の業務のスキルが必要となることから、これまでの技術専門職員としての採用から段階的に一般職員（技術支援系）としての採用に移行することとする。

イ. 民間などでの経験を有する者の中途採用

今後、大量の退職者が見込まれる中で、若年層職員が極端に少ないという歪な世代構成となっていることから、年齢別人員構成の平準化を図りつつ、民間企業等での実務経験を有する者を即戦力として採用するため、中途採用の実施についても検討することとする。

#### (2) 今後の育成の要点

高い倫理観を持って技術支援に従事する職員の育成にあたっては、以下に留意しながら取り組むこととする。

ア. 重点的に向上を目指す具体的能力

- ・必要な技術支援について、自ら企画して積極的に取り組むことができる能力。
- ・PDCAサイクルのもと、問題発見、工夫改善、問題解決ができる能力。
- ・技術支援従事職員自らによる技術支援部門の運営を円滑に推進するマネージメント能力、コミュニケーション能力等。

イ. 能力向上のためのツール

- ・様々な問題を受け止め、理解し、対応できる能力や姿勢の醸成を目的として、全国的な人事異動等を通じた多様な経験を付与。
- ・職員自身に自らのキャリアデザインを考察させ、業務上必要とされるスキルや資格の付与。
- ・職場におけるOJTを基本としつつも、本部が主催する研修においては、グループ討議や意見交換などを通じた問題解決型の研修等の実施。

## 2. キャリアパスの多様化と具体的な人材育成方策

### (1) 新たなキャリアパスの意義

農研機構を取り巻く環境や求められる研究開発等の情勢の変化に迅速かつ的確に対応するため、技術支援に従事する職員には、多角的な視野や高い意欲・能力を有する人材が必要である。

このような高度な能力を持つ人材を確保して育成するには、個々のライフサイクルにおいて目標となるキャリアパスを示すことによってモチベーションを維持・向上させるとともに多様な業務経験を付与しつつ人材育成を図ることが重要である。また、少子高齢化の進展により、新卒採用に係る民間企業との人材の獲得競争の激化が想定されるため、採用募集にあたって魅力的な将来ビジョンを示すことは、優秀な人材を確保する上でも有効である。

### (2) 新たなキャリアパスの概要

農研機構の技術支援業務を支える管理・監督者（マネージャー）としての職責を担うに相応しい能力と経験を有する職員を育成するため、30歳前半に大きくはマネージャー育成コースと高度専門職育成コースの2つのグループのキャリアパスを設け、適切に人事管理することとする。

なお、それぞれの育成コースに必要な研修については、別途定めることとする。

#### ア. マネージャー育成コース

業務科長補佐、業務科長、さらには技術支援センター長への登用を視野に入れたものとし、業務遂行に対するインセンティブの向上を図ることとする。また、全国的な人事異動により、多様な業務経験を積むことにより多角的な視野をもった人材を育成することとする。

#### イ. 高度専門職育成コース

熟練が必要とされるなど専門分野において高い技術や技能を有して、それらを若い技術支援職員等に指導する、あるいは、マニュアル等により伝承する人材を育成することとする。

### (3) 共通育成過程の概要

- ・コア業務研修、重点化業務研修によって技術支援に必要な基本的技術・知識を付与
- ・職場におけるOJTなどにより、基本的な事務処理、情報処理能力を付与
- ・技術支援に必要な技能資格の取得促進を行って技術支援に必要な基礎的な技能を付与
- ・期間中の1回以上の全国的な人事異動を行って多様な経験を付与

### (4) マネージャー育成コースの概要

- ・事務処理、情報処理に係る部署に配置し、OJTや研修によって、マネジメントに必要となるより高度な事務処理能力、人事管理・労務管理能力を付与

- ・全国規模による複数箇所の人事異動による多様な業務経験より、様々な問題を理解して柔軟に対応できる能力を付与。

#### (5) 高度専門職育成コースの概要

- ・高度な技術習得に係る研修（外部研修を含む）等により、より専門的な技術や技能を付与。
- ・技術指導に係るスキルの向上のための研修により、高度な指導能力を付与。

#### (6) 人事異動による人材育成

- ・新規採用者については、概ね5年を目途に異動を促進するとともに、一定期間、事務及び情報処理に係る業務も経験させることにより、概ね30歳頃までに一般職員（技術支援系）としての基礎的能力を付与。その後はキャリアパスを選択し、コースに応じた人事管理を行う。
- ・マネージャー育成コースでは、事務及び情報処理に係るものも含む多様な業務経験の付与を図り、多角的な視点を持つて的確に判断できる人材を育成するとの観点から、事務系部署を含む複数の部署への異動を実施。
- ・高度専門職育成コースでは、特定の分野における高度な専門性に基づく技術・技能の習熟が求められることから、特定の分野において重点的に業務経験を付与。なお、当該分野について多角的な視点も必要となることから、必要に応じて当該分野における異動を実施。

#### (7) 人材育成推進のための環境整備

- ・効果的な人材育成を図るため、今後、育成計画の策定、育成計画の進捗状況の確認及び育成担当責任者・育成担当者等のあり方について、具体的に検討を進めて、別途作成。
- ・キャリアアップのための研究センター等間異動の円滑化に向けて、研究センター等間の連携強化を図り、情報交換の場を設けるなどの方策を整備。
- ・資格取得の推進、資格取得支援制度を充実。
- ・フルタイム雇用の再雇用職員については、技術・技能継承の円滑化、職員の教育に寄与する職員として位置付け。

### 3. 女性職員の登用拡大

女性の能力を一層活用する観点から、以下の取組を推進する。

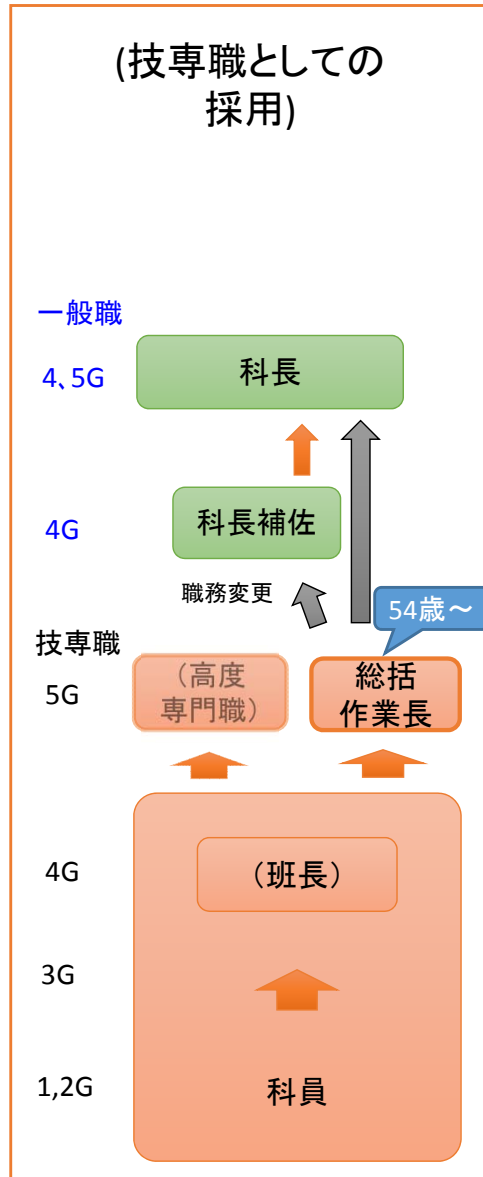
- ア. 女性の一般職員（技術支援系）としての採用促進のため、女性が働きやすい職場を整備。
- イ. 育成過程対象者が、育児休業を取得することを前提とし、育児休業取得後に引き続き育成過程に復帰することが可能となるように制度を運用。
- ウ. 農研機構のダイバーシティ推進方針に基づき、超過勤務の縮減、ワークライフバランスへの配慮。

#### 4. 現行の技術専門職員の今後の役割

現職の技術専門職員においては、従前のキャリアパスに加えて、高い挑戦意欲と熱意を有し、管理・監督者（マネージャー）または技術指導者として将来の技術支援部門を支える職員となることを希望する者にあつては、その適性を勘案して一般職員（技術支援系）への職種変更を行うこととする。

# 技術支援関係職員のキャリアパス

現行



今後

