

平成 26 年 5 月 21 日
総務部技術監理調整課

練馬区の技術水準維持向上のためのガイドラインについて

技術系および福祉系職員の育成・活用および技術・技能の継承について、練馬区技術会議がまとめた、「練馬区技術水準維持向上のためのガイドライン」の概要を別紙資料のとおり報告する。

(資料) 練馬区の技術水準維持向上のためのガイドライン (平成 26 年 3 月練馬区技術会議)

技術系および福祉系職員の現状と課題

課題
区政運営の中核を担ってきたベテラン職員が大量に定年退職を迎える状況下で、技術・技能の継承が必要

課題
新たな技術の動向に注目し、必要な技術を的確に習得し業務へ取り入れ、継続的な改善に努めることが必要

本ガイドラインでは、一般技術・医療技術・福祉分野における専門知識や研究成果等も「技術」に含める。

<もう一つの背景>

委託化・民営化方針の実施、行政改革推進プランの進展に伴い、委託管理や事業管理の業務が増えつつあり、業務の多様化への対応が必要

現在の研修制度と取組

【研修体系】
 <練馬区> 一般研修、担当課企画研修、
 <特別区> 専門研修
 <民間機関> 派遣研修（職場外研修）

【職場での取組】
 業務マニュアル作成
 自主研究会
 業務連絡会
 職場研修・実務OJT等

【サポートの仕組】
 自己啓発助成制度
 一級建築士養成講座助成
 職場研修講師謝礼助成等

取組の位置付け・実施体制

取組の位置付け

職員人材育成基本方針



技術水準維持向上ガイドライン



取組と支援策

実施体制

職種または職場において作業グループ等を設置

支援組織の検討
〔職員課・人材育成課・技術監理調整課〕

取組と支援策

【取組の視点】

- 1 職種ごとにメニューを作成
- 2 職種ごとの集団意識の醸成
- 3 指導者の育成
- 4 既存の研修プログラム等の活用・実施

人材育成プログラムの形

	職場	職種
役割 (目標)	専門職種としての役割 (業務拡大) 必要性のアピール	区における役割 魅力をアピール
指導・ 継承	指導担当者として 係長として	指導担当者として 先輩として マイスター制度
在職 年数	異動時(新規採用) 2年目 3年目以降	[キャリアデザイン] 1-5、6-10、11-20 21年目以降

取組メニューの案

- 自主研究会・勉強会等の設立
- 人材育成プログラムの作成
- 指導担当者マニュアルの作成
- 新技術応用の研究
- 庁内技術発表会の開催
- 研究会・学会への参加
- 指導者認定制度の創設
(技術マイスター制度等)
- 採用者向け説明会の開催、職種PR用パンフレット作成、インターンシップ制度の活用

区の支援策

- 必要経費の負担・場の提供
- サービス上(職免制度等)の支援
- 表彰制度の導入
- 職種からの意見・提案等を検討する場の設置
- 職種ごとのジョブローテーション

目指すべき状態

ベテラン職員の知識・経験が確実に後進に伝わり、技術の継承がシステム化されている状態

各職種において専門性を高めるための研究・研修等が自主的に実施されている状態

果たすべき使命が明確で、専門職種としてのモチベーションが高い状態

区を目指す技術職員が確保され、人材育成に配慮した人事異動が行われている状態