

column

人事異動サイクルの長期化は 安全衛生の人材育成に役立つか？

結論は「言うは易く、行うは難し」 安全衛生への認識・理解を広めることも必要 ～関東地方某市のケース～

公務職場で長期的な人材育成が難しい理由として、人事異動サイクルが短いことがよく指摘される。そのため最近では、人事異動サイクルの長期化を、検討・実施する自治体も出てきている。

関東地方の某市もその一つ。人材育成計画改訂の際、中堅以上の職員には一つの部署に長くいてもらい、周囲の職員へ知識・技術を継承する役割を担ってもらう方針を打ち出した。その成果はまだ出ない段階だが、安全衛生部門ではどのような効果が期待できるのか？ あるいはできないのか？

同市の人材育成計画には、人事異動・人事評価・研修を連携させ、職員一人ひとりのキャリア形成・能力開発を図る方向性がうたわれている。

計画は、採用後から中堅期までを、能力を開発し伸ばす期間と位置づけ、それ以降はその能力を活用する期間と定めた。人事異動は、中堅期までは多くの部署を経験することで広範な行政の仕事全般を理解し、かつ自分のキャリアデザインの方向性を定めてもらう。それを踏まえ中堅期以降は一つの部署に長くいてもらい、それまでに培った知識・技術を、OJTを通して周囲の職員に伝えることで継続的な組織運営を支える——というものだ。

一見、「なるほど」と思う仕組みに見えるが、これで安

全衛生部門を専門的に担う人材が育成できるだろうか？

同市の人事担当者と安全衛生担当者は口を揃えてこう言う。「なかなか難しい面もあるのではないのでしょうか」。

その理由として考えられるのは、安全衛生関連の部署や業務に興味・関心を示す職員が必ずしも多くないこと。実際、中堅期に入り自分のキャリアの方向性を決める段階で、安全衛生方面を積極的に選択する職員は、残念ながら少ないようだ。

では、なぜそうになってしまうのか？ 2人は「安全衛生業務を専門とする部署が少なく、スペシャリストを目指すジャンルとして認識されにくい状況」を指摘する。さらに言えば、「職場の安全衛生」という業務自体が、職員の間できちんと認識されていないのではなかろうか。

仮に本人の意向とは異なる異動で安全衛生の担当となっても、モチベーションは上がりにくい。事業場の衛生管理者や安全衛生委員を務めても、任期が終わればそれまで。以降、その知識・経験を他の職場の安全衛生活動に積極的に生かすケースはあまり見られないという。

「言うは易く、行うは難し」。同市の例を見る限り、人事異動サイクルを長くしただけでは、安全衛生部門を担う人材を育成・確保するのは難しそうだ。人事異動サイクルの長期化と併せて、研修や啓発活動によって「職場の安全衛生とは何か」という認識・理解を、職員の間幅広く行き渡らせることが必要といえよう。