

# アイドル育成プロジェクトをヒントにした家保職員育成プログラムの企画・運用～HIDAKAHO Project～

日高家畜保健衛生所

○開理奈 澤結子 都築孝一

【はじめに】当所には年間約 1,350 件の病性鑑定依頼があり、軽種馬異常産を主体に解剖を伴うものが約 350 件ある。近年は軽種馬以外にも、牛の病性鑑定依頼や疾病の発生も多く、さらに、豚の飼養頭数も増加している。今年 4 月 1 日に、2 名の新採用職員が配置され、所として機能維持のため、確実に技能習得させることが必要であった。そこで、アイドル発掘・育成プロジェクト「Nizi Project」をヒントに、業務実態にマッチした新採用職員育成プログラム「HIDAKAHO Project」を企画、運用を開始した。

【企画の目的】「HIDAKAHO Project」は、新採用職員が家畜保健衛生所（家保）職員として、通常業務に必要な技能を習得するプログラムで、6 カ月で検査・診断等が 1 人で行えるようになるのが目標。新採用職員は、積極的に技能習得に取り組み、指導職員はそれを支援・指導。また、他家保職員の研修および獣医学生のインターンシップにも活用。

【習得項目】4 つのカラーのキューブで分類。①ブルー：農場・室内検査Ⅰ（農場等での採材・材料処理・検査）。②グリーン：室内検査Ⅱ（生体・死体以外の病性鑑定材料の検査）。③レッド：馬異常産等検査（死体・生体等の解剖、採材、各種検査）。④イエロー：病性鑑定事務等（受付から結果通知までの事務、対人コミュニケーション）。

【実施方法】新採用職員 1 名に対して指導職員は、「日高振興局『個』育て支援の取り組み」で指定した SS 職員および所属課長の 2 名を指名。新採用職員は毎月「評価&フォローアップシート」で自己評価、習得状況（反省、課題）、振り返り（今後の目標）を記入。指導職員は助言・計画・激励し、次長は指導事項を記入、所長は習得状況等を把握。

【技術習得達成状況と効果】新採用職員 2 名（A、B）は 5 カ月目の 8 月末自己評価で 31 項目中、A は 10 項目を「習得」、17 項目を「概ね習得」、4 項目を「未習得」と評価。B は 31 項目中 5 項目を「習得」、23 項目を「概ね習得」、3 項目を「未習得」と評価。指導職員も A、B とともに同じ評価。本プログラムを通じて新採用職員は、未習得項目や習得度が低い項目の「見える化」により、技能習得意欲を維持・向上。指導職員は、人材育成意識の向上、自身の技術・知識を再確認することで、所全体で、人材を育てる意識を共有するとともに、家保機能の維持・向上が図られた。

【まとめ】令和 3 年 4 月より本プロジェクトを運用し、新採用職員の育成を行っている。また、新採用職員だけではなく、指導職員へ波及効果も得られた。今後は、さらなる育成の検討の他、獣医学生のインターンシップおよび他家保職員の馬病性鑑定技術研修受け入れにも応用し、家保職員の人材確保および育成に活用していく。