

# 福岡市技術職員人材育成プラン【令和3年度～令和6年度】

# 概要版

## 1 プランの概要

◆策定の目的 公共工事の品質向上や業務の効率化、コスト削減、市民サービスの向上などを図りながら、多様化・高度化する行政ニーズに適切に対応することができる技術職員を育成していくための取組方針を明確にすることを目的とする。

◆位置づけ 全職員を対象とした『福岡市職員の人材育成・活性化プラン』を基本としながら、技術職員特有の現状や課題を踏まえた取組みを実施計画として示したもの。

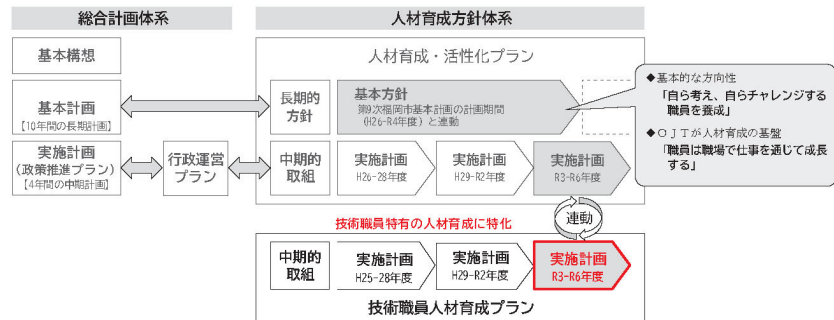


図-1 総合計画と人材育成方針の体系

◆計画期間 令和3年度から令和6年度（4年間）

◆対象職員 福岡市の行政技術職員（土木・建築・電気・機械・造園・衛生管理・化学技術）及び獣医師

## 2 技術職員を取り巻く現状

### ◆技術職員の現状

年齢別では、平成24年度から28年度にかけて、政令指定都市移行期に採用されたベテラン職員が退職し、新たに多くの職員が採用されたことにより、年齢構成の偏りが一気に改善。以降、年齢構成は同水準で推移。（図-2）

業務別では、都心部の再開発などから、近年、計画・調整部署へ配置される技術職員が増加している一方、依然として 職員の約7割は、工事の設計・監督や対市民業務に従事する現場部署へ配置 されている。（図-3）

職位別では、平成24年度から令和2年度にかけて、主任以下職員の増加と総括主任の減少が続いており、職場の業務執行体制や若手職員の育成環境への影響が懸念 される。（図-4）

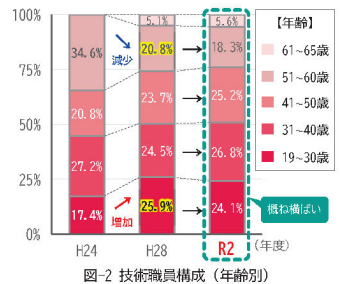


図-2 技術職員構成（年齢別）

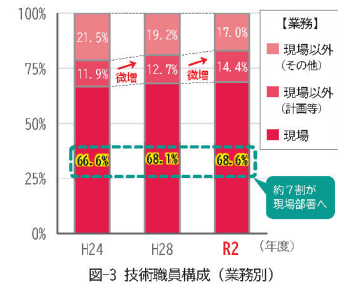


図-3 技術職員構成（業務別）

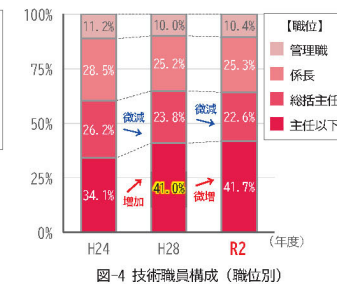


図-4 技術職員構成（職位別）

### ◆公共事業の現状

近年では、公共工事の契約件数がピーク時の1/2以下まで減少しており、公共事業に関する業務に携わる多くの技術職員は、以前と比べて 現場で経験を積む機会が減少 している。

また、多くの公共施設が更新時期を迎える中、今後は、既存施設の長寿命化や投資の平準化、効果的・効率的な施設整備・運営などの検討に加え、施設を運営しながら更新していく必要があるため、業務が高度化・複雑化 している。

さらに、昨今では官民連携による大規模公共施設の整備が増加するなど、技術力を研鑽する機会も減少 している。

## 3 育成の現状と課題

### ◆要因と現状（問題）、課題の整理

技術職員を取り巻く状況の変化や技術職員へのアンケート調査・ヒアリングによる育成の現状と課題を踏まえ、人材育成に関わる主な要因と現状（問題）、今後の課題を整理した（図-5）。

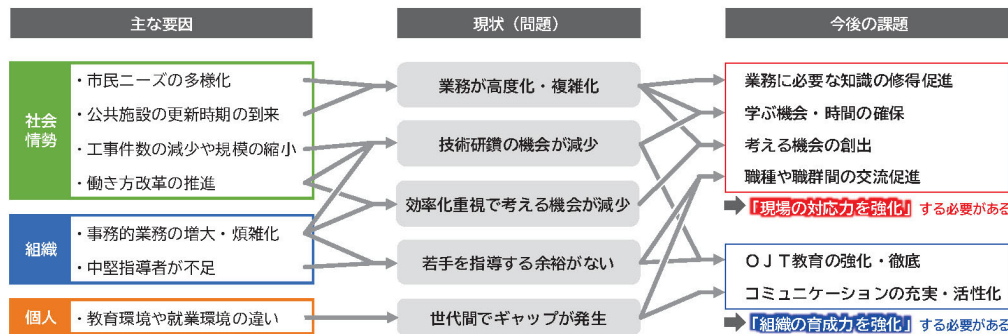


図-5 技術職員の育成における主な要因・現状・今後の課題

### ◆育成の現状と課題（まとめ）

社会情勢の変化や行政改革などの要因により、経験豊富な指導者職員が多くいて、業務を通じて様々な経験ができていた時代から、職員の数や年代構成、仕事の内容や難易度等が一変。

働き方にも変化が求められる今日では、現場での経験を通じて学ぶ機会が減り、組織としても業務を遂行しながら職員を育てていくことが難しくなっている。

## 4 実施計画

### ◆重点取組

育成の現状と課題を踏まえ、今後4年間の実施計画期間における重点取組を「現場対応力の強化」と「組織の育成力強化」に設定。

現場で発生する様々な問題に柔軟に対応することができる職員の育成と人が育ちやすい組織づくりの好循環により、技術職員の人材育成がさらに促進されるよう、下記の取組みを実施していく。

### ◆具体的な取組み（実施計画）

重点取組	取組項目	取組概要
現場対応力の強化	業務に必要な知識の修得促進	技術職研修における基礎科目の必修化
		職場・職群における専門研修の実施
	学ぶ機会・時間の確保	派遣研修や外部研修の活用 <b>拡充</b>
		オンライン学習の推進 <b>新規</b>
	考える機会の創出	技術職研修における理解度の確認 <b>新規</b>
職種や職群間の交流促進	新規採用職員へのオリエンテーションの実施 <b>新規</b> 若手技術職員による現場研修会の実施	
組織の育成力強化	OJT教育の強化・徹底	OJTの促進に向けた研修の実施
		育成の視点を踏まえた業務の割り当て <b>新規</b>
	コミュニケーションの充実・活性化	ICT技術を活用したOJTの推進 <b>新規</b> 各職場における風通しの良い職場づくり