

福岡市技術職員人材育成プラン (改定版)



平成25年6月 策定
平成29年6月 一部改定
令和 3年6月 一部改定

財 政 局

はじめに

福岡市では、「都市の成長」と「生活の質の向上」の好循環を創り出すことを都市経営の基本戦略とし、『人と環境と都市活力の調和がとれたアジアのリーダー都市』を目指してまちづくりを進めています。インバウンドやMICEの誘致等による交流人口の拡大や企業立地の推進により、都市活力はますます向上し、令和2年5月には人口が160万人を超えるなど、今も元気なまち、住みやすいまちとして成長を続けています。

また、都市がめざましい発展を遂げる中、福岡市の技術職員は、市民生活や経済活動の基盤となる社会資本や良好な都市環境の形成に携わり、技術力を研鑽・蓄積するとともに、日常業務や現場での指導・助言を通じて、後輩職員へ技術を継承してきました。

さらに、平成20年代にはいると、経験豊富なベテラン職員から若い技術職員へ世代交代が一気に進むことによる「技術力の維持・継承」が懸念されたことから、平成25年6月には『福岡市技術職員人材育成プラン』を策定（平成29年6月改定）し、以降、人材育成に関する様々な取組みを進めてきました。

その結果、若い技術職員の早期育成などに一定の成果が現れていますが、一方で職員の若返りの影響によるもののほか、働き方改革の推進や新型コロナウイルスへの対応など、昨今の社会情勢・環境の変化に伴って新たな課題も浮かび上がっています。

このため、令和3年度からの本プランにおきましては、技術職員の現状や課題をしっかりと把握したうえで、現在の社会情勢・環境に沿った実効性のある取組みを推進し、先人たちが築き上げてきた福岡市を次世代に引き継いでいくことができる技術職員の育成を目指してまいります。

最後に、各職場におかれましては、職員を育成することも組織の役割であることを再度ご認識いただきながら、本プランに基づき、技術職員の人材育成に向けた取組みを推進していただきますようお願いいたします。

目次

第1章 プランの概要	1
1 策定の目的	
2 位置づけ	
3 対象期間	
4 対象職員	
第2章 技術職員を取り巻く状況	2
1 技術職員の現状	
2 公共事業の現状	
第3章 前回プランのふりかえり	5
1 「現場対応力の強化」に係る主な取組実績と評価	
2 「組織の育成力強化」に係る主な取組実績と評価	
3 「技術職研修等の充実」に係る主な取組実績と評価	
第4章 育成の現状と課題	8
1 「若手技術職員の育成状況調査」の結果に基づく育成の現状と課題	
2 「技術職員へのヒアリング」等の結果に基づく育成の現状と課題	
第5章 実施計画	12
1 重点取組	
2 具体的な取組み（実施計画）	
3 推進体制	
第6章 資料編	16
1 技術職研修の体系と実績	
2 技術職員の現状（職種別）	
3 一般職員の人事異動に関する基本的な考え方（抜粋）	
4 技術職研修のキャリア形成（職種別）	

第1章 プランの概要

1 策定の目的

公共工事の品質向上や業務の効率化、コスト縮減、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。

2 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を実施計画として示したもの。**(図-1)

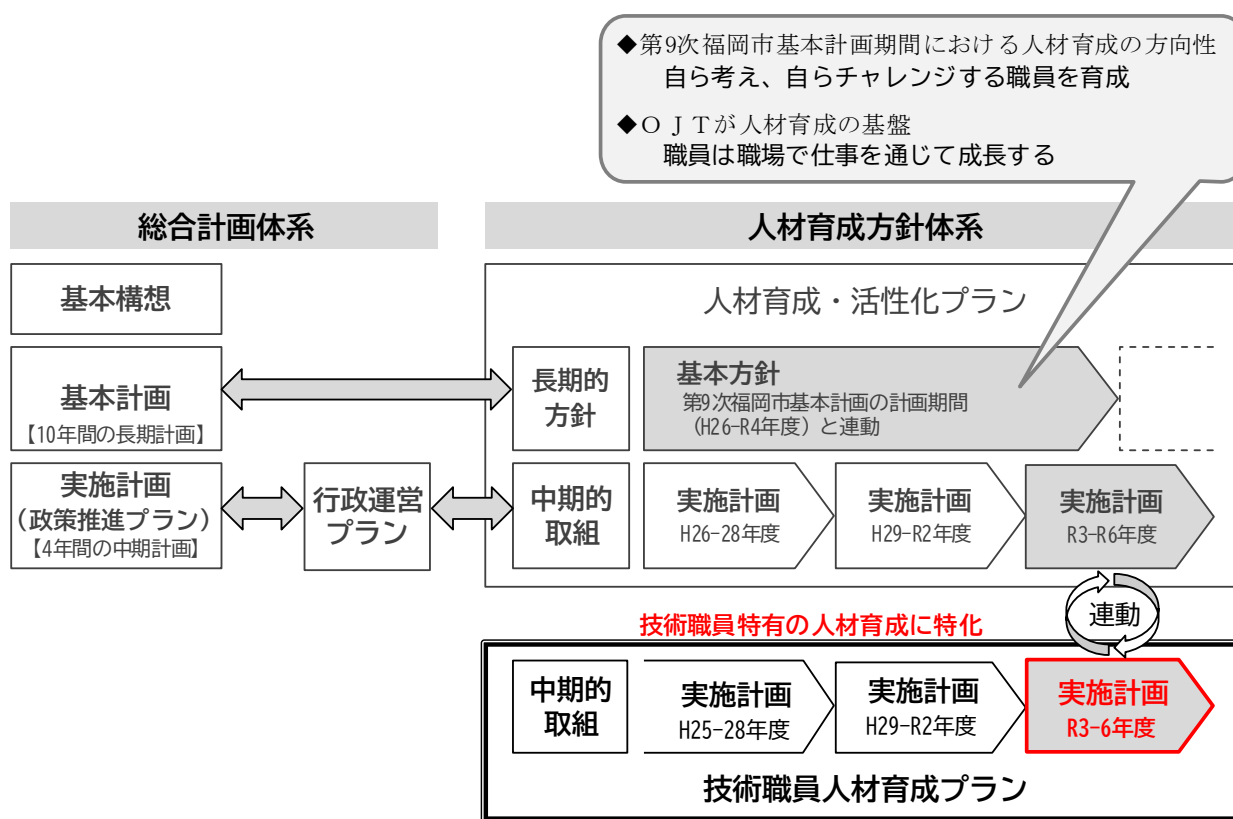


図-1 総合計画と人材育成方針の体系

3 計画期間

令和3年度から令和6年度までの4年間

4 対象職員

福岡市行政技術職員（土木・建築・電気・機械・造園・衛生管理・化学）及び獣医師

第2章 技術職員を取り巻く状況

1 技術職員の現状

年齢別では、平成24年度から平成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、技術職員の若返りが一気に進み、年齢構成の偏りが解消されている。平成28年度以降もその状況に変わりはなく、各年代の割合も概ね同水準で推移している状況である。

表-1 技術職員数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65歳	0人	116人 (+116)	128人 (+12)
51～60歳	739人	473人 (▲266)	421人 (▲52)
41～50歳	445人	537人 (+92)	578人 (+41)
31～40歳	582人	556人 (▲26)	616人 (+60)
19～30歳	371人	588人 (+217)	554人 (▲34)
計	2,137人	2,270人 (+133)	2,297人 (+27)

※61～65歳は再任用フルタイム勤務職員

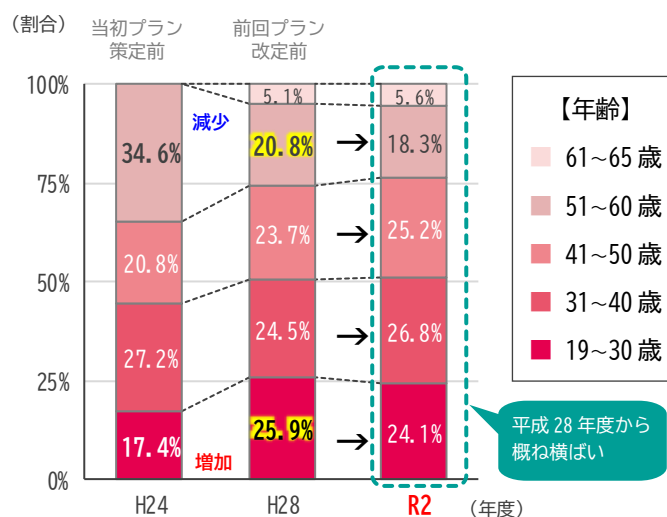


図-2 技術職員構成（年齢別）

業務別では、都心部の再開発プロジェクト（天神ビッグバン等）や九州大学箱崎キャンパス跡地におけるまちづくりの推進、世界水泳2021への参画などにより、計画部門や調整部門へ配置される技術職員が増加している。

一方、福岡市の市民生活や経済活動を支えるインフラの老朽化対策や防災・減災対策、市民サービスの維持・向上なども重要な業務であるため、依然として技術職員の約7割が公共工事の設計・監督業務や対市民的業務に従事する現場部署へ配置されている状況である。

表-2 技術職員数（業務別）

業務	H24	H28	R2
現場部署以外（その他）	460人	435人 (▲25)	391人 (▲44)
現場部署以外（計画・調整）	254人	289人 (+35)	330人 (+41)
現場部署	1,423人	1,546人 (+123)	1,576人 (+30)
計	2,137人	2,270人 (+133)	2,297人 (+27)

※衛生管理、化学技術、獣医師における現場部署
 ・各種検査や環境影響調査等の業務に従事する所属
 ・区保健福祉センター等の対市民的な業務に従事する所属

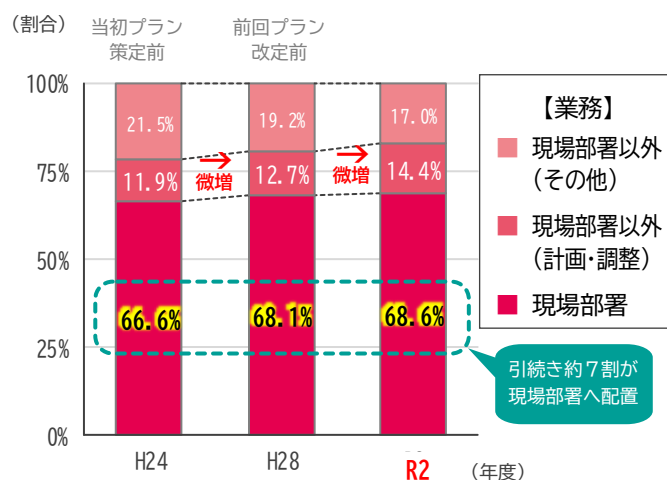


図-3 技術職員構成（業務別）

さらに、令和2年度の技術職員を、現場部署と現場部署以外に分け比較すると、**現場部署の方がより多くの若手技術職員（30歳以下）が配置され、年齢構成の割合も高い**状況である。

「一般職員の人事異動に関する基本的な考え方」に基づき、採用10年で3箇所以上の異なる業務を経験する中で、1箇所は対市民的な職務が経験できるよう配慮していることも影響していると考えられる。

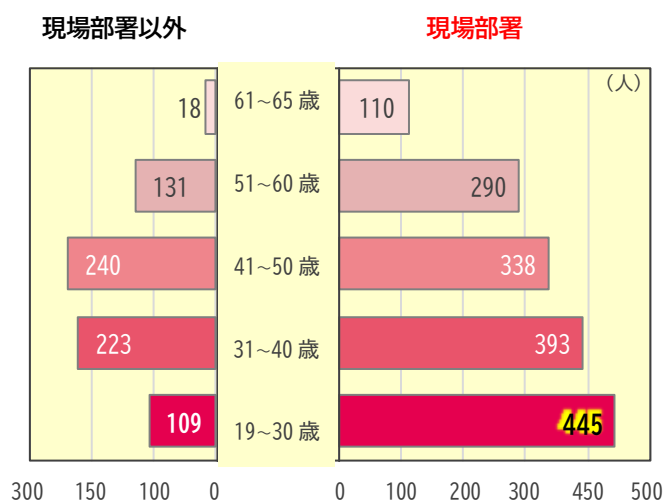


図-4 R2年度技術職員数（部署別・年齢別）

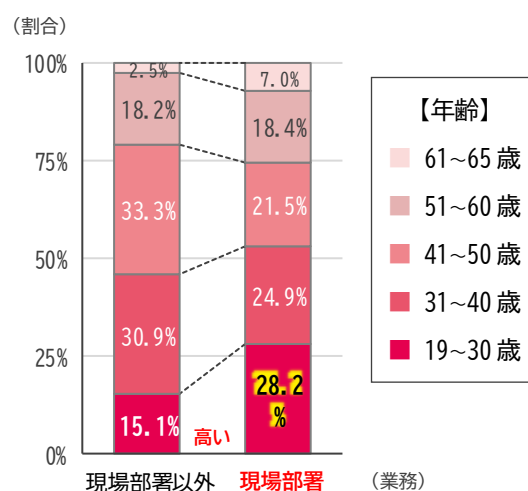


図-5 R2年度技術職員構成（部署別・年齢別）

また、職位別では、技術職員の若返りの影響からか、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いる。

総括主任には、係長等を補佐しながら指導力を発揮し、チームをまとめ上げる役割が求められているが、減少傾向に加え、主任以下職員の増加も相俟って、以前よりも負担が増えている状況であり、**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。

表-3 技術職員数（職位別）

職位	H24	H28	R2
管理職	240人	228人 (▲12)	238人 (+10)
係長	609人	571人 (▲38)	582人 (+11)
総括主任	559人	540人 (▲19)	519人 (▲21)
主任以下	729人	931人 (+202)	958人 (+27)
計	2,137人	2,270人 (+133)	2,297人 (+27)

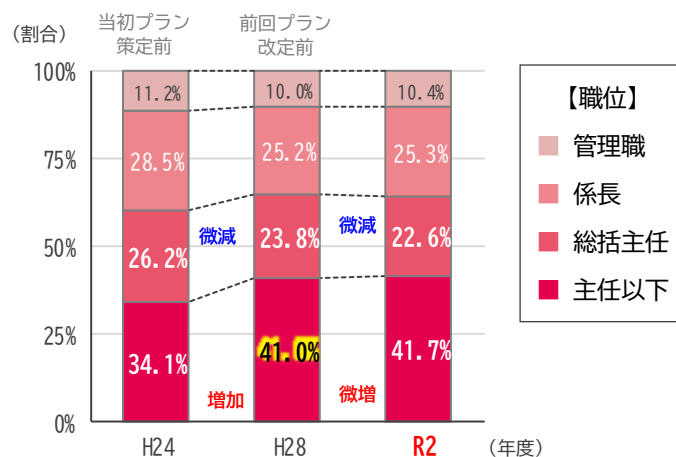


図-6 技術職員構成（職位別）

2 公共事業の現状

(1) 公共事業の推移

福岡市公共工事の契約件数・契約金額は、平成15年度以降概ね同水準で推移しており、近年の契約件数はピーク時の1/2以下となっている。

前述のとおり、技術職員の多くは公共事業に関する業務に携わっているため、公共工事が減少したことに伴い、**現場で経験を積む機会も減少**している。



図-7 工事契約実績の推移（市長事務部局、水道局、交通局）

（２）市有施設の整備状況

福岡市の成長を支えてきた公共施設の多くが、法定耐用年数の超過や老朽化の進行等により改築や大規模改修などの更新時期を迎えている。

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・改築を行っていく必要があるなど、**業務が高度化・複雑化**している。

また、厳しい財政状況の中で公共サービスの継続と品質を確保していくため、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。

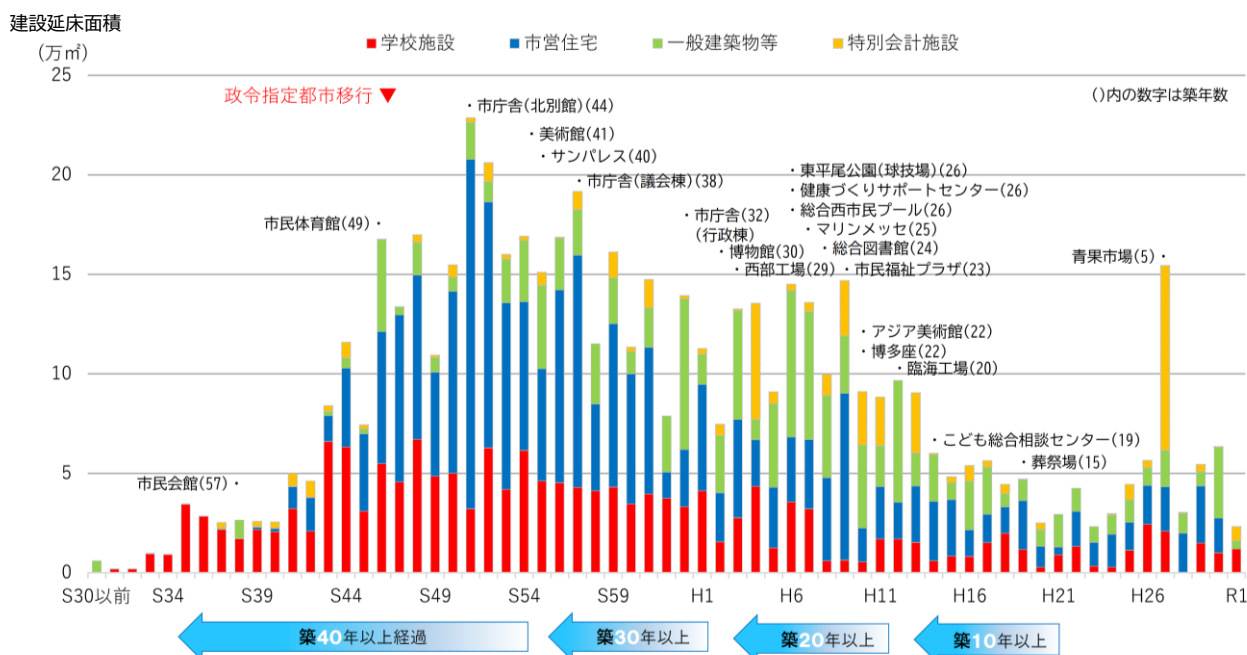


図-8 市有建築物の建築年度別延床面積（令和２年３月末時点）

第3章 前回プランのふりかえり

1 「現場対応力の強化」に係る主な取組実績と評価

(1) 基礎的な実務能力の早期修得

若手職員の現場対応に係るサポートの強化

◆取組概要

若手職員が現場で適切な判断を下せるようになるまでの期間、職場トレーナーである同僚や係長、経験豊富なOB職員などとペアで現場対応に当たることを基本とする。

◆実績・成果

表-4 若手技術職員に対する職場のサポート状況

	H29	H30	R1	R2
職場からのサポートを感じている若手職員の割合	94%	91%	93%	93%
若手をサポートできたと感じている係長の割合	78%	86%	81%	88%

◆ふりかえり・評価

アンケート調査では、若手技術職員の9割以上が職場からのサポートが「十分」「概ね」と回答。また、係長も約8割が「十分」「概ね」サポートできたと回答しており、殆どの職場で若手技術職員をサポートする体制が整っていると考えられる。

技術職基礎研修の必修化

◆取組概要

工事の設計・監督に関する実務能力や知識の早期修得を図るため、基礎的な講座を必修とする。

◆実績・成果

表-5 採用後1年目必修研修の受講状況（3科目）

	H29 採用	H30 採用	R1 採用	R2 採用
受講率	95%	95%	95%	95%

表-6 採用後3年以内必修研修の受講状況（7科目）

	H29 採用 (4年目)	H30 採用 (3年目)	R1 採用 (2年目)	R2 採用 (1年目)
受講率	93% (97%)	85% (91%)	68% (79%)	51% (60%)
目標値	100%	100%	67%	33%

() は中止した研修を除いた場合の受講率

◆ふりかえり・評価

採用後1年目の必修研修は、「局研修との重複」や「緊急時対応」などの理由で受講できなかった職員を除き、殆どの職員が受講した。

また、採用後3年以内の必修研修は、各年度の目標受講率を概ね達成した。(豪雨警報の発令や新型コロナウイルスの影響により中止した研修あり)

財政局では、若手技術職員の早期育成のため、今後も有益な研修を企画・実施するとともに、引き続き高い受講率の確保に努めていく。

(2) 視野の拡大と向上心の育成

若手職員による現場研修会の実施

◆取組概要

公共工事に従事する採用1～2年目の若手職員同士が、互いの現場で発生する様々な課題を確認し合い議論を交わすことを通じて、現場対応力の向上を図る。

また、研修会での説明を通じて、現場担当者のプレゼンテーションスキルの向上を図る。

◆実績・成果

表-7 若手技術職員による現場研修会の実施状況

	H29	H30	R1	R2
研修会開催回数	56回	43回	36回	47回
延べ参加者数 (対象者数)	327人 (110人)	204人 (100人)	216人 (103人)	248人 (100人)

◆ふりかえり・評価

同種工事に携わる若手職員同士が、「他の工事現場を見る機会」や「自分の担当現場を説明する機会」として、主体的に取り組んだ。

また、研修会の実施に携わった係長の多くが、有益な取組みであると評している。

2 「組織の育成力強化」に係る主な取組実績と評価

(1) 指導担当職員の育成

○J Tを促進するための支援

◆取組概要

人材育成の基盤である○J Tをさらに促進させるため、各職場の若手を管理・指導する中堅職員（係長、総括主任）を対象とした支援研修を実施する。

◆実績・成果

表-8 ○J T支援研修の実施状況

	H29	H30	R1	R2
参加者数	12人	15人	16人	—

※令和2年度は新型コロナウイルスの影響により開催見合わせ

◆ふりかえり・評価

参加者数は少ないが、「指導者の役割を確認できた」「指導方法や接し方を振り返る良い機会となった」等の好意的な意見が多く寄せられ、指導者職員に対して有益な研修が実施できた。

(2) 育成環境の整備・活性化

業務マニュアル等の整備・活用

◆取組概要

新規採用及び転入職員が速やかに業務へ順応できるよう、各職場特有の業務マニュアルの整備やトラブル事例の蓄積を図る。

また、財政局では職種毎に共通する業務基礎マニュアルを整備するとともに、各職場の現場対応における好取組みや失敗、その対応事例などを集め、全庁的な周知を図る。

◆実績・成果

表-9 業務マニュアルの整備状況（各局・区）

	H29	H30	R1	R2
業務マニュアル数 （整備局・区数）	118部 (20)	122部 (20)	131部 (20)	142部 (22)

表-10 業務基礎マニュアルの整備状況（財政局）

	土木・造園	建築	電気・機械
基礎マニュアルの 改訂状況	H28.4 改訂済	R2.4 改訂済	R2.4 改訂済

表-11 現場対応における好取組・失敗事例の収集状況

	H29	H30	R1	R2
収集した事例数	0件	5件	0件	0件

◆ふりかえり・評価

各職場特有の業務マニュアルは、22局・区で100を超えるマニュアルが整備・更新され、業務への早期順応や標準化に活用された。

また、職種毎の業務基礎マニュアルは、財政局が必要に応じて改訂を行った。

現場対応における好取組・失敗事例は、積極的に自所属の取組等を紹介する職場が少なく、事例収集が思うように進まなかったが、紹介があった好取組（H30年度：土木1、機械2、衛管2）については、全庁OAシステムの電子掲示板（現インフォメーション）で庁内へ周知した。

必要なスキルの見える化

◆取組概要

新規採用・転入職員に対して、各所属がスキルマップを作成し、対象職員との面談を通じて共有することにより、業務上必要なスキルや修得時期等を明確化し、計画的な人材育成を図る。

◆実績・成果

表-12 新規採用技術職員のスキルマップの活用状況

	H29	H30	R1	R2
スキルマップ 活用率	89% (71/80)	88% (63/72)	89% (63/71)	92% (71/77)

◆ふりかえり・評価

各職場が業務に応じた独自のスキルマップを作成し、新規採用職員の約9割の人材育成に活用するなど、若手職員と上司が育成の方向性を共有するツールとして、有効に活用された。

3 「技術職研修等の充実」に係る主な取組実績と評価

(1) 全技術職員の育成や組織の活性化に寄与する取組み

共通分野における技術職研修の充実

◆取組概要

共通知識の修得のために実施している技術職研修について、受講者の要望を踏まえ充実を図る。

◆実績・成果

表-13 共通研修の実施状況

	H29	H30	R1	R2
実施講座数 (新設講座数)	52 講座 (1 講座)	50 講座 —	52 講座 (2 講座)	37 講座 —

※令和2年度は新型コロナウイルスの影響により一部の研修を中止

◆ふりかえり・評価

全技術職員の一般知識の向上に寄与する共通研修は、新型コロナウイルスの影響により一部の研修を中止した令和2年度を除き、毎年度50講座以上の研修を実施した。

また、受講者や研修委員会委員の意見を踏まえ、年度毎に講座の見直し・拡充を行った。

モチベーション向上を図る研修の実施

◆取組概要

同期（採用5年目）・同職種の技術職員同士が、これまでの経験を振り返りながら今後のキャリアアップに向けた活動計画を考える研修で、意欲や主体性のさらなる向上を目指す。

◆実績・成果

表-14 研修後のモチベーションの変化

	H29	H30	R1	R2
意欲向上者の割合 (研修参加者数)	73% (105 人)	73% (121 人)	79% (95 人)	— —

※令和2年度は新型コロナウイルスの影響により開催見合わせ

◆ふりかえり・評価

研修実施後のアンケートでは、モチベーションが「向上した」「やや向上した」と回答する職員の割合が7割を超えており、一定の職員に対して意欲向上の効果があつた。

専門技術の修得を図る派遣研修の実施

◆取組概要

国土交通大学などが主催する研修を活用し、特定分野の専門技術の修得・向上を図る。

◆実績・成果

表-15 派遣研修の実施状況

	H29	H30	R1	R2
国土交通大学校	9 人	7 人	11 人	1 人
九州地方整備局	1 人	6 人	2 人	1 人
計	10 人	13 人	13 人	2 人

※令和2年度は新型コロナウイルスの影響により一部を除き中止

◆ふりかえり・評価

新型コロナウイルスの影響により一部の研修を中止した令和2年度を除き、毎年10名程度の職員が、派遣先で高度な専門的知識や技術の修得に努めた。

派遣後は、所属や職群職員への報告会の開催や財政局が実施する技術職研修で講師を務めるなど、専門的知識の継承や修得促進に貢献した。

技術相談コーナーの開設

◆取組概要

全庁OAシステムの電子掲示板（現インフォメーション）に技術相談コーナーを設け、誰でも書き込みや回答（意見交換）できるようにし、技術上の課題解決への一助とする。

また、相談及び回答内容は、事例集として整理し情報共有を図っていく。

◆実績・成果

表-16 技術相談コーナーの活用状況

	H29	H30	R1	R2
技術相談件数	12 件	1 件	0 件	0 件

◆ふりかえり・評価

取組1年目のH29年度は12件の相談に応じたが、以降は年々相談件数が減少し、事例集として整理するほどの資料収集ができなかった。

第4章 育成の現状と課題

1 「若手技術職員の育成状況調査」の結果に基づく育成の現状と課題

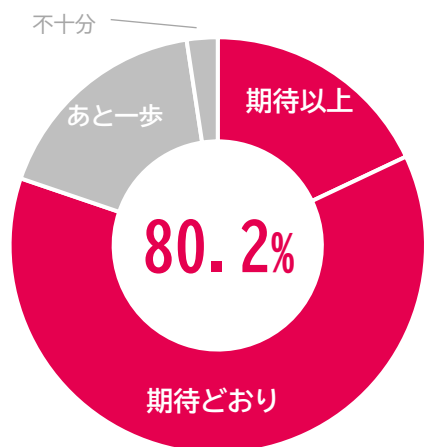
令和2年3月に『若手技術職員に関する育成状況調査』を実施。若手技術職員本人とその係長・所属長を対象にしたアンケートの結果から、以下のような育成の現状と課題が明らかになった。

表-17 若手技術職員の育成状況調査の対象者

アンケート対象者（全職種）	対象数	回答数	回答率
① 若手技術職員（H29～R1 採用）	213	174	81.7%
② ①の直属の係長	213	165	77.5%
③ ①の所属長	213	167	78.4%

（1）所属する若手技術職員の成長度合い【③所属長】

一択



◆若手技術職員が“期待以上”“期待どおり”に成長できた理由

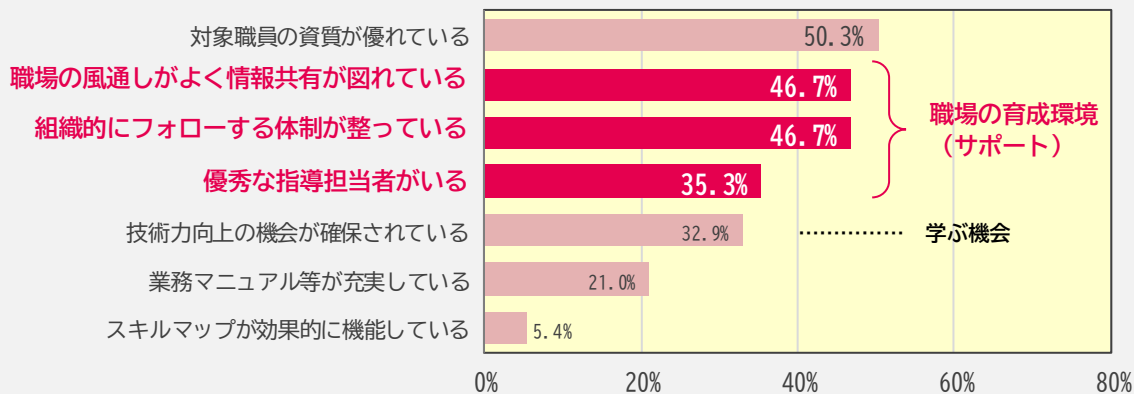


図-9 所属する若手技術職員の成長度合いと成長の理由

- ・若手技術職員の業務遂行状況や必要なスキルの修得状況などを踏まえ、所属長の8割以上が、期待していたレベルまで、またはそれ以上に成長したと回答している。
- ・「若手技術職員が成長できた理由」では、“職場の風通し”や“組織的なフォロー体制”など『**職場の育成環境**』に関連する要因が上位を占めている。

（２）若手職員の成長を促進する上での課題【③所属長】

複数回答可

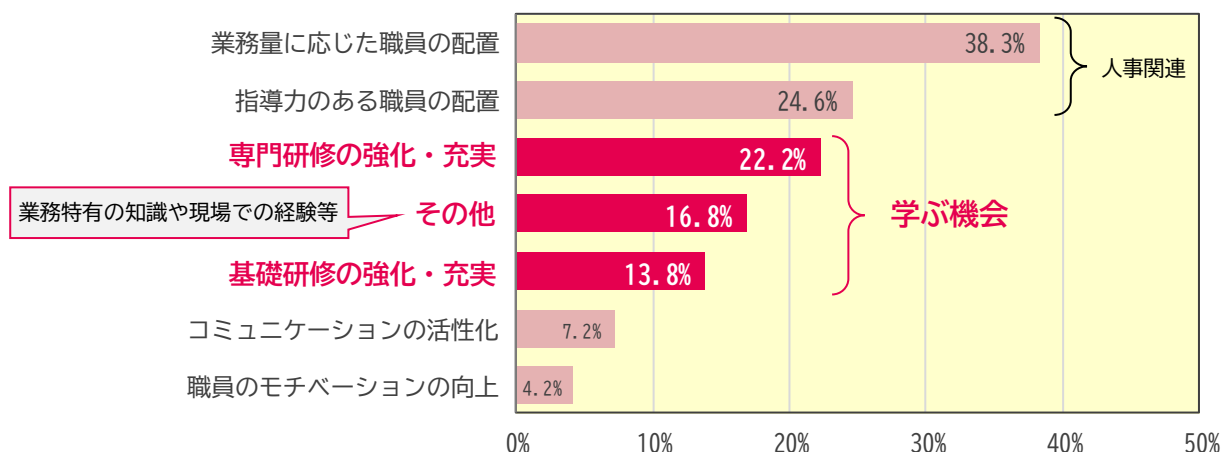


図-10 若手技術職員の成長を促進する上での課題

- ・『人事関連』の課題が最上位を占めており、特に所属長の約４割が“業務量に応じた職員の配置”が最も重要だと考えている。
- ・次いで、“研修の強化・充実”や“業務特有の知識や現場での経験”といった『学ぶ機会の確保・充実』に関する課題が挙がっており、育成手法の工夫や改善が求められている。

（３）現在の育成環境における改善点【②係長】

一択

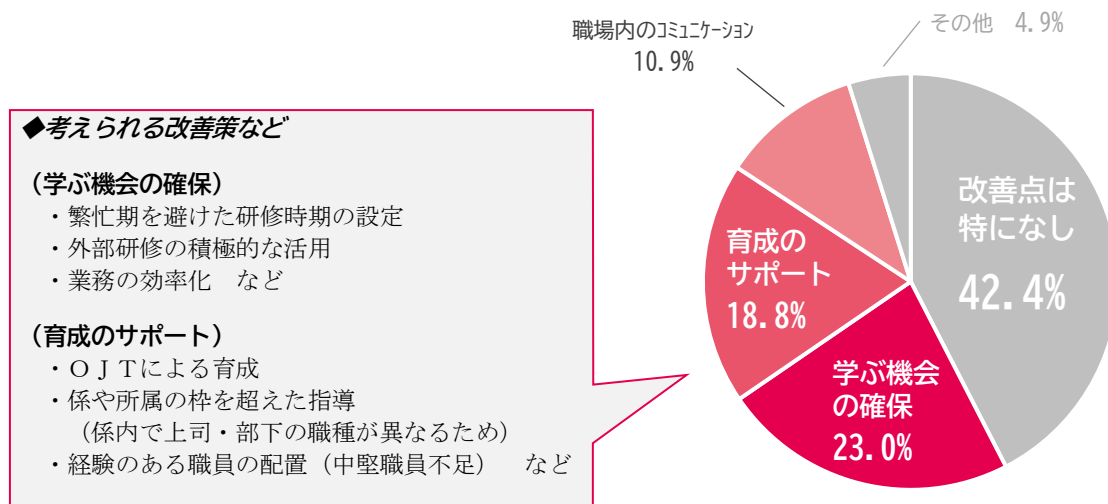


図-11 現在の育成環境における改善点

- ・現在の育成環境について、係長の約４割が“改善点は特にない”と回答。
- ・改善点の上位を占める『学ぶ機会の確保』や『育成のサポート』は、所属長への「若手技術職員が成長できた理由」や「成長を促進する上での課題」でも上位に挙がっている。
- ・主な改善策としては、学ぶ機会の確保には、“繁忙期を避けた研修の実施”や“外部研修の積極的な活用”が、育成のサポートには、“ＯＪＴによる育成”などが挙がっている。

（４）自身が成長するために重要と考えるもの【①若手技術係員】

複数回答可

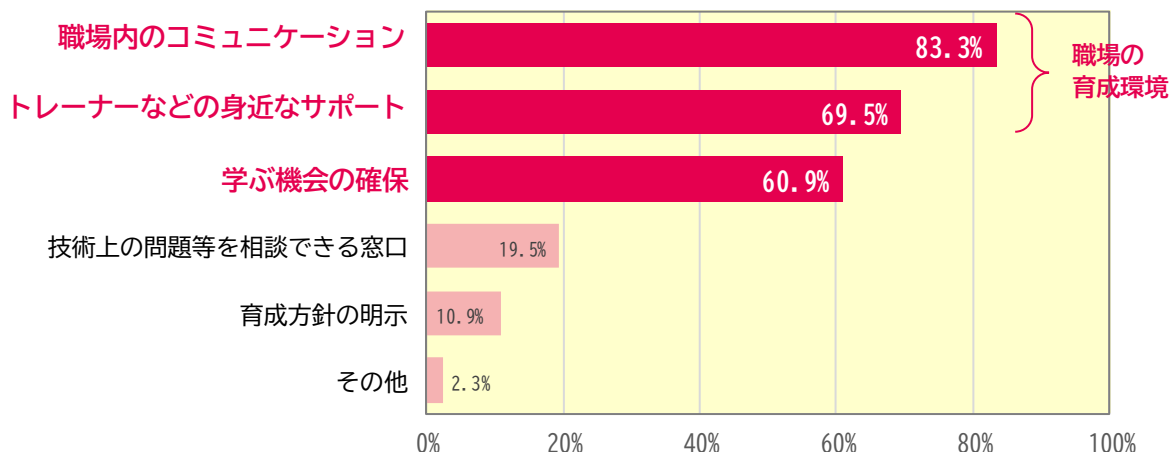


図-12 自身が成長するために重要と考えるもの

- ・若手技術職員が重要と考える“職場内のコミュニケーション”や“トレーナーなどの身近なサポート”といった『職場の育成環境』は、所属長への「若手技術職員が成長できた理由」でも上位に挙げられている。
- ・次いで上位を占める“学ぶ機会の確保”は、所属長や係長も「課題」と認識している。

（５）その他、人材育成に関する主な自由意見

①若手技術係員

- ・所属業務の殆どが技術職に関係ない業務で、知識・経験が身につかず、歯がゆい思い（土木）
- ・業務の都合で受講できなかった研修が数回あったので、日程を充実させてほしい（機械）
- ・区横断的に事例を共有する研修や区と区で一時的な係員の交換ができると面白い（衛生管理）

②係長

- ・職員を取り巻く環境は年々厳しくなっており、技術職として夢のある職場作りが重要（土木）
- ・口頭で説明するのみでなく、実際本人に操作（体験）させて覚えることが大事（電気）
- ・若手技術職員の現場研修会は、新人が様々な部署で活躍している姿を確認できるなど、育成する立場としても興味深いものがあり、形式的な研修よりもお互いの刺激になると思う（機械）

③所属長

- ・人材育成の基盤はOJTだが、指導職員の能力が不足している場合がある（土木・衛生管理）
- ・技術職員が1名の職場もあり、課や局を超えて職員同士が繋がれる場があると良い（土木）
- ・研修体制が充実し望ましい状況だが、成果が出るまでにはしばらく時間がかかる（建築・機械）
- ・インプット主体の研修が多いので、アウトプットの機会をつくる必要がある（建築）
- ・新規採用職員はマンパワーが不足する職場にあてがわれがちのため、早期育成が喫緊（建築）
- ・職場特有の専門性の高い業務は専門研修も必要だが、やはり業務での経験が重要（電気）
- ・資格取得に対する公費助成や勉強会などがあると良い（電気・機械）

2 「技術職員へのヒアリング」等の結果に基づく育成の現状と課題

令和元年11月に、公共工事に携わる所属の係長級職員を対象にヒアリング調査を、また、令和2年2月には、公共工事に携わる所属の若手技術職員を対象に意見交換会を実施。

ヒアリング等の結果をカテゴリー別に整理し、育成の現状と課題を抽出した（図-13）。

表-18 ヒアリング及び意見交換の対象者

イベント	対象者（土木・建築・電気・機会・造園）	参加者数
係長級職員へのヒアリング	新規採用技術職員が多数配置されている所属や職種を代表する所属の係長級職員	16所属 20名
若手技術職員との意見交換会	平成29年度採用（入庁3年目）の若手技術職員	9所属 10名

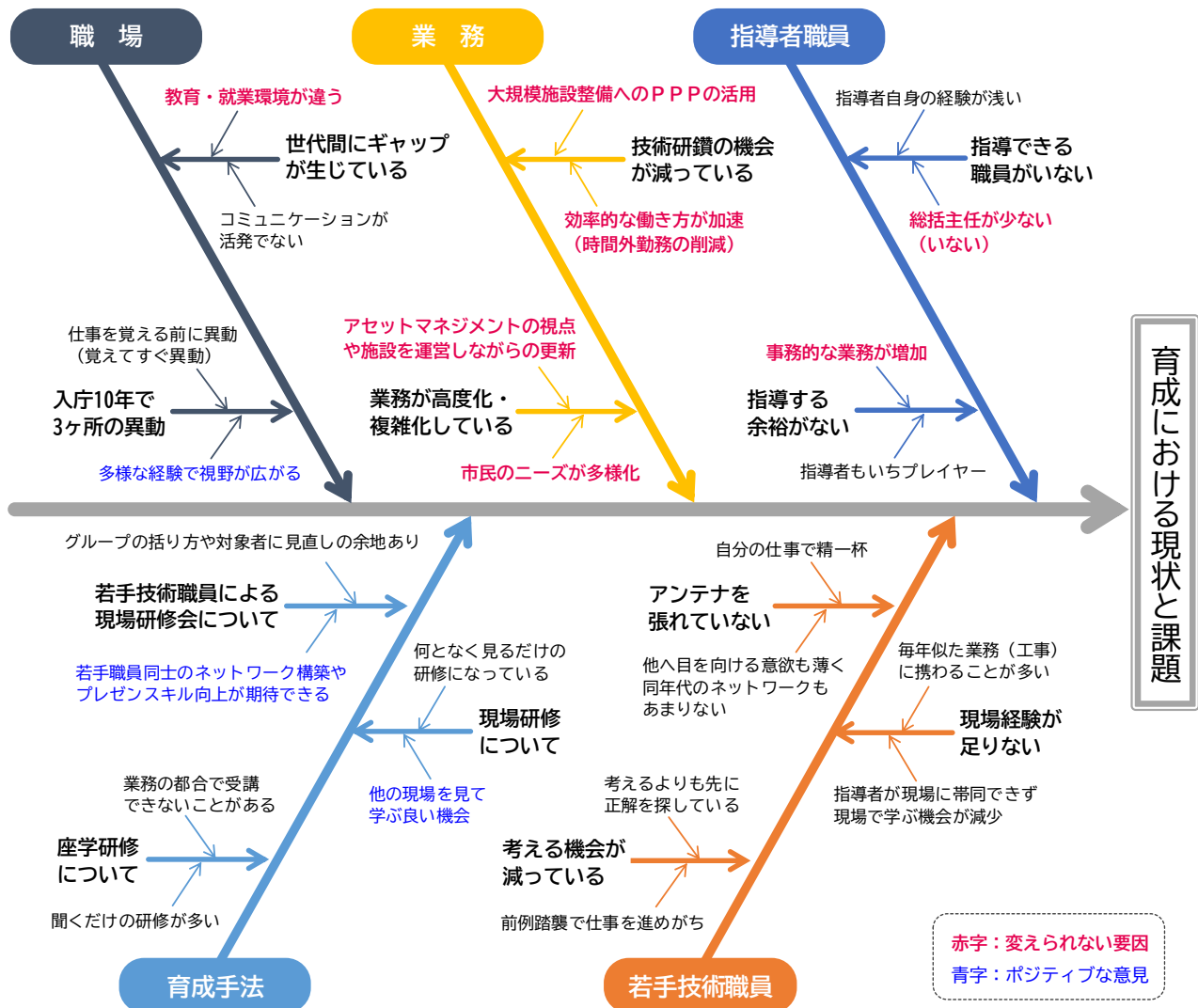


図-13 ヒアリングおよび意見交換会のとりまとめ

<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、職員の数や年齢構成、仕事の内容や難易度等が一変。
- ・働き方の変化も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。

第5章 実施計画

1 重点取組

前回プラン改定以降の技術職員を取り巻く状況の変化やアンケート調査等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-14）。

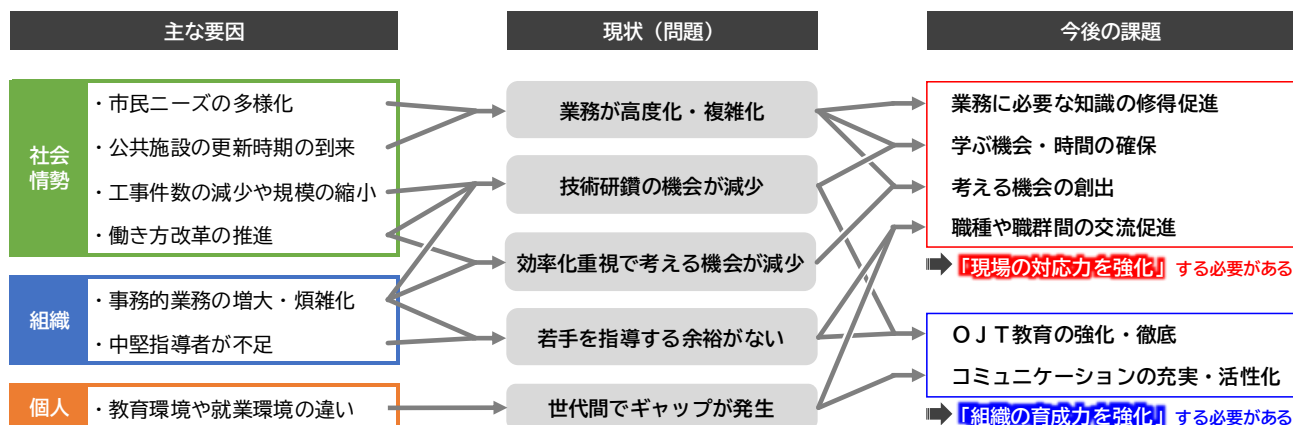


図-14 技術職員の育成における主な要因・現状・今後の課題

技術職員を取り巻く育成上の課題に対応しながら、本プランの目標に掲げる職員を育成していくため、今後4年間の実施計画期間（令和3～6年度）において、特に重点的に取り組むものを重点取組とします。

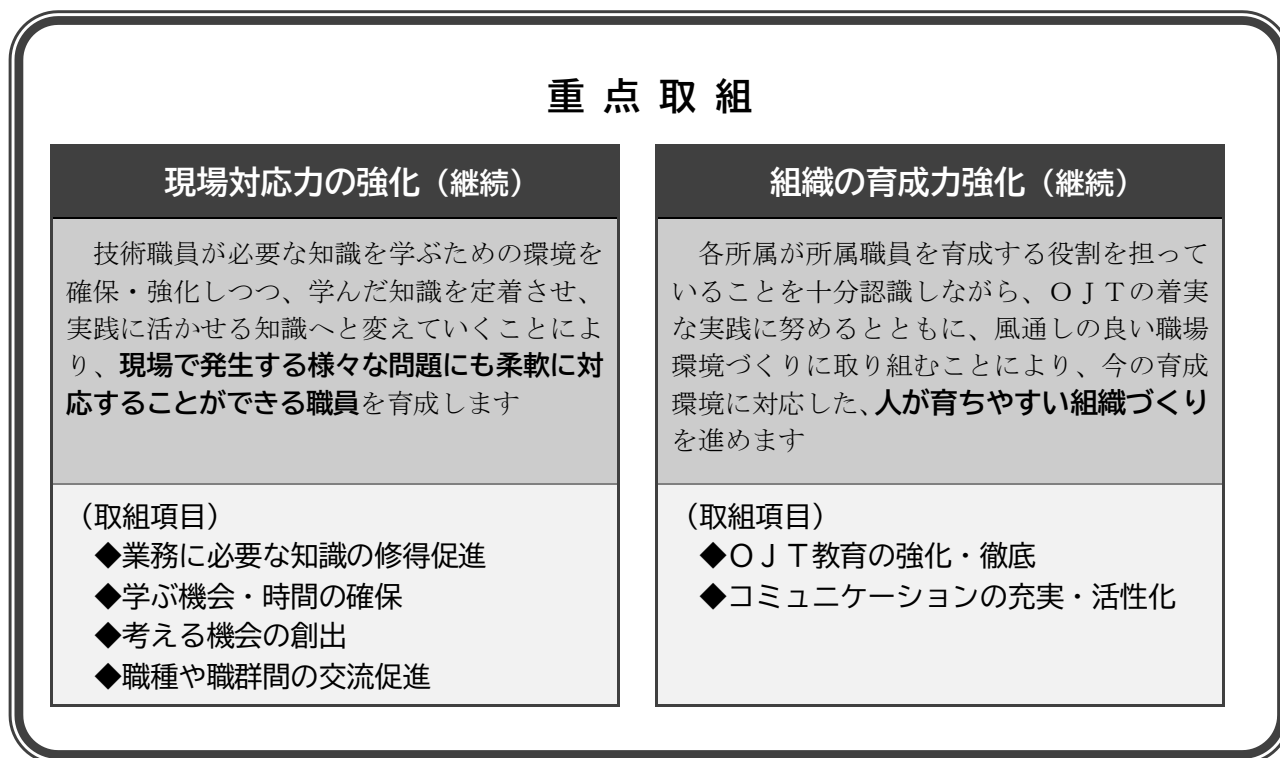


図-15 重点取組

2 具体的な取組み（実施計画）

（１）重点１ 現場対応力の強化

表-19 現場対応力の強化に関する取組一覧

取組項目	取組概要	取組内容	取組主体	実施スケジュール				
				R2	R3	R4	R5	R6
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	技術職員に共通する基礎知識や実務能力の早期修得を図るため、採用後３年以内の技術職員を対象に、配属先の業務に応じて、基礎科目の受講を必修とする。	財政局	実施	継続実施			
	職場・職群における専門研修の実施	各分野の業務を遂行する上で必要となる固有の知識や技術を修得・継承していくため、各所属や職群において積極的に専門研修を実施する。	各所属	実施	継続実施			
学ぶ機会・時間の確保	派遣研修や外部研修の活用	特定分野に関する高度な専門技術や最先端の事例、最新の諸課題、多様な情報・知見などを修得するため、国土交通大学校や九州地方整備局、福岡県建設技術情報センターなどが主催する専門研修を積極的に活用する。	財政局 各所属	実施	拡充し継続実施			
	オンライン学習の推進	技術職研修の受講機会の拡大を図るため、講義形式による実施効果が高い研修を除き、オンライン学習（eラーニング等）への見直しを進める。	財政局	試行	新規実施			
考える機会の創出	技術職研修における理解度の確認	研修後に理解度の確認（テスト）を行うことにより、研修効果を可視化するとともに、受講者の学習意欲を促し、インプットした知識の定着を図る。	財政局	試行	新規実施			
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	同期・同職種の技術職員が、配属後のオリエンテーションを通じて、悩みを相談し合えるような仲間意識を築き、組織を超えた横の繋がりを醸成する。	財政局	試行	新規実施			
	若手技術職員による現場研修会の実施	公共工事に従事する採用１、２年目の技術職員が、類似する工事別のグループに分かれ、担当する工事の現場で相互に研修会を実施する取り組みで、職群間の親交を深めながら、お互いの工事から現場の対応や工夫を学び合う。	各所属	実施	継続実施			

(2) 重点2 組織の育能力強化

表-20 組織の育能力強化に関する取組一覧

取組項目	取組概要	取組内容	取組主体	実施スケジュール					
				R2	R3	R4	R5	R6	
O J Tの強化・徹底	O J Tの促進に向けた研修の実施	「O J Tが人材育成の基盤」という基本方針に基づき、各所属が業務を通じた職員の育成を促進するため、指導者職員（係長・総括主任）を対象としたO J T支援研修を実施する。	財政局	実施	継続実施				
	育成の視点を踏まえた業務の割り当て	所属長や係長は、係員の経験や実績を踏まえ、より難易度の高い業務や役割を任せるなど、成長段階に応じて適切な業務を割り当てることにより、係員がチャレンジできる環境を整える。 また、係員が与えられた業務を通じて成長できるよう見守りながら、必要に応じて適切なサポートを行う。	各所属		新規実施				
	I C T技術を活用したO J Tの推進	現場に帯同できない指導者職員が、モバイル端末等を介して現場の若手技術職員と映像や音声を共有し、リアルタイムでサポートできるようにすることにより、技術指導体制の強化を図る。 また、モバイル端末等を活用し、様々な業務の効率化を進めることで、O J Tの時間確保に努める。	財政局 各所属	試行	新規実施				
				財政局で貸出		各局(所属)で準備			
(モバイル端末)									
コミュニケーションの充実・活性化	各職場における風通しの良い職場づくり	定期的に課・係でミーティングや面談などを行い、業務の進捗状況や抱えている問題などを共有することにより、指導者職員と若手技術職員の距離感を縮め、組織的にフォローし合える風通しのよい職場環境づくりに取り組む。	各所属	実施	継続実施				

3 推進体制

(1) 技術職研修委員会による進行管理

本プランの推進にあたっては、技術職研修の実施方針や効果的推進に関することを所掌事務とする「技術職研修委員会」において、各取組みの推進と進行管理を行っていく。

また、同委員会の事務局である財政局技術企画課は、各取組みの進捗状況を把握・検証し、同委員会へ報告するとともに、次年度の取組に反映させるものとする。

(2) 関係機関との連携

財政局技術監理部をはじめ、技術職研修委員会や下部組織である職種別の作業部会、取組みを推進する各職場・職群が各々の役割を果たすとともに、協力・連携しながら、技術職員の人材育成を進めていく。

特に、『職員の配置（新規採用職員の確保を含む）』や『技術力養成のためのジョブローテーションへの配慮』など、技術系の所属や職員の取り組みだけでは抜本的な解決に至らず、人事的な視点での対応が必要な課題もあるため、今後も総務企画局人事部と技術職員の人材育成に関する状況や課題を共有しながら、必要に応じて協議・連携を図っていく。

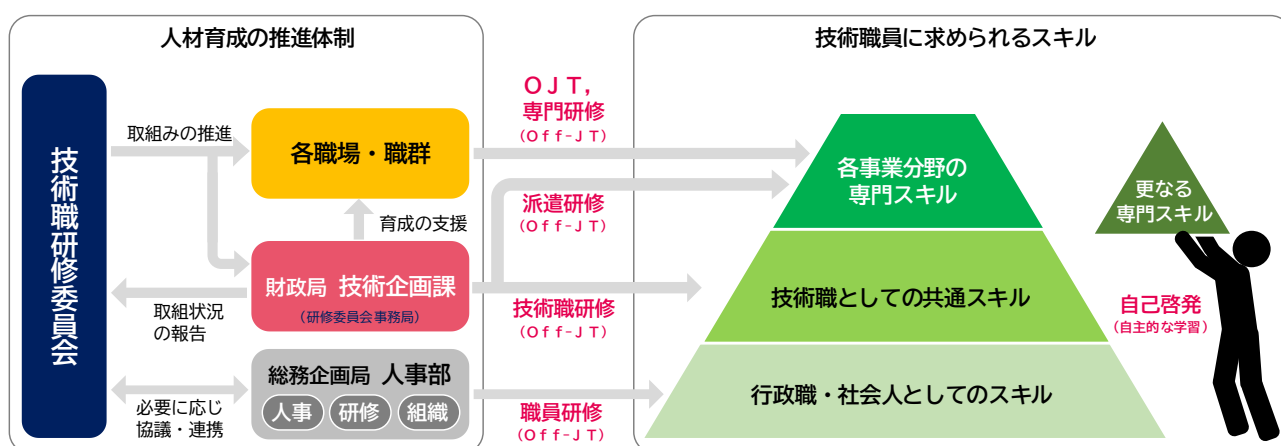


図-16 技術職員に求められるスキルと人材育成の推進体制

第6章 資料編

1 技術職研修の体系と実績

(1) 研修体系

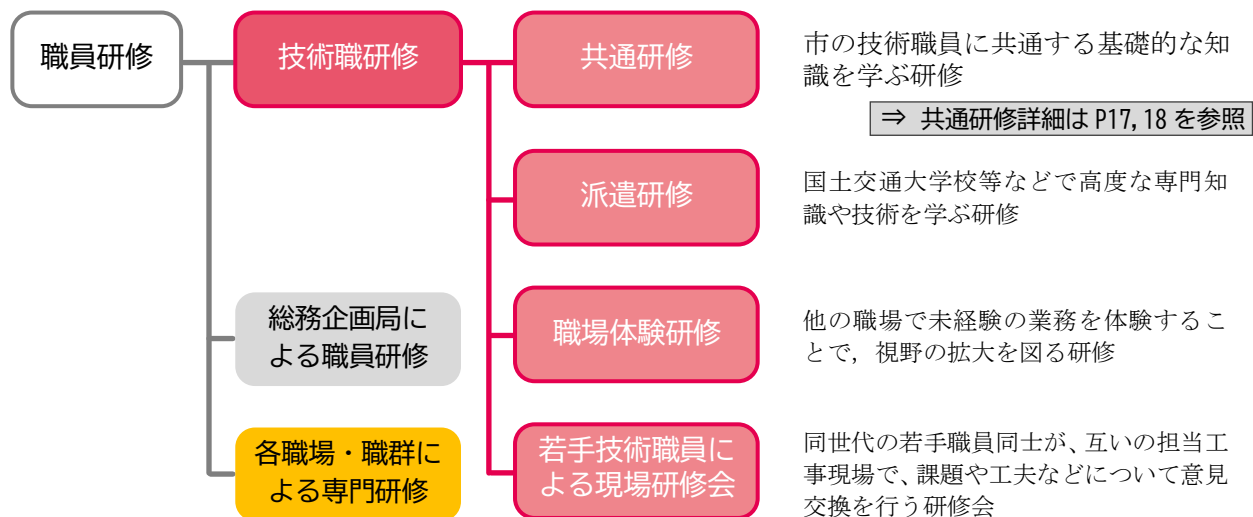


図-17 研修体系

(2) 研修実績

前回プランの対象期間中に実施した技術職研修の実績は次のとおり。

表-21 技術職研修の実績

研修区分	年 度				備 考
	H29	H30	R 元	R2※1	
共通研修	1,775 人 (52)	1,704 人 (50)	1,605 人 (52)	1,250 人 (37)	()は講座数 必修科目の受講者数には 必修対象以外の受講者を 含む
基礎科目 (必修)	865 人 (20)	930 人 (21)	792 人 (21)	676 人 (16)	
選択科目	910 人 (32)	774 人 (29)	813 人 (31)	574 人 (21)	
派遣研修	10 人	13 人	13 人	58 人	R2 年度は福岡県建設技術 情報センターの研修を含む
職場体験研修	52 人	61 人	46 人	27 人	
技術研究発表会	182 人	254 人	306 人	—	R2 年度に廃止
若手技術職員による 現場研修会	327 人 (17)	204 人 (20)	216 人 (14)	248 人 (16)	()は現場研修会を行う グループ数
合 計	2,346	2,236	2,186 人	1,583 人	

※1 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、共通研修および派遣研修の実施計画に著しい見直しが生じた結果、研修の受講者数が大幅に減少している

(3) 技術職研修（共通研修） 30 科目 55 講座

科目	研修 形式	技術職員全般		計画		設計・積算
基礎科目（必修）	講義・ワーク	新規採用技術職員 オリエンテーション (4)	新規取組			設計・積算 (3)
		技術職員 モチベーションプラス				
	eラーニング	工事監査の指摘 (6)		環境行政		
	現場・実地	新規取組				
選択科目	講義・ワーク	事業概論	災害復旧・防災対策	ユニバーサルデザイン とバリアフリー		土質調査・ 地盤改良工法
		会計検査の指摘	技術職員スキルアップ (3)			B I M基礎
		O J T支援				仮設工
	eラーニング	新規取組		都市計画	景観形成	市有施設の省エネ
				官民連携 (PPP・PFI等)		
	現場・実地					

図-18

受講対象者		受講時期の 起算点	1 年目			1 ～ 3
全技術職員		採用後	新規採用技術職員 オリエンテーション (4)			
うち、公共工事の 設計・監督業務に 従事する所属の職員 (※P19を参照)	採用後に配属された 新規採用技術職員	採用後	設計・積算 (3)	工事監査の指摘 (3)		入札・契約事務
	採用後3年以内に 対象外所属から 異動してきた職員	異動後	電子納品・CAD操作 (2)	環境行政		入札制度における コンプライアンス
	所属長	異動後				

図-19

公共工事の流れ → → →			
入札・契約	施工	検査	維持管理
入札制度における コンプライアンス	公共工事に伴う 不当要求への対応 建設系廃棄物の 適正処理		
入札・契約事務	工事の安全対策	工事検査の指摘 (3)	
		電子納品・CAD操作 (2)	
総合評価方式 (2)			
			アセットマネジメント
	施工管理 (6)	検査員実地 (4)	設備の維持補修 (2)

1科目1講座

職種・職位などで講座が
分かれていない科目

1科目複数講座

職種や職位などで講座が
分かれている科目

※下段（ ）は講座数

共通研修体系図

配属後の受講時期		
年目まで	5年目	毎年
	技術職員 モチベーションプラス	
工事の安全対策 建設系廃棄物の 適正処理 公共工事に伴う 不当要求への対応 工事検査の指摘 (3)		
		工事監査の指摘 (3)

工事の設計・監督業務に従事する
所属へ配属されるタイミングにより
必修かどうかが決まります

必修対象外となる職員

- ・採用後2年以内に、対象所属から
対象外所属へ異動した職員
- ・採用後4年目以降に、対象外所属
から対象所属へ異動してきた職員

基礎科目（必修）の対象者と受講時期

表-22 令和3年度 公共工事の設計・監督業務に携わる所属（基礎科目の必修所属）

対 象 所 属 名		
財政局	アセットマネジメント推進部	港湾空港局
	施設建設課 設備課	港湾建設部 維持課（維持係のみ） 工務課（工務係のみ） 東部建設課 施設課
環境局	施設部	東区役所
	工場整備課 西部工場再整備担当 施設課 西部工場 臨海工場 クリーンパーク・東部	地域整備部 地域整備課（庶務係除く） 維持管理課（道路下水道維持係、公園係のみ）
経済観光文化局	観光コンベンション部	博多区役所
	M I C E 施設整備担当	地域整備部 地域整備課 維持管理課（道路下水道維持係、公園係のみ）
農林水産局	総務農林部	中央区役所
	農業振興課（畜産・ふれあい施設係のみ） 森林・林政課（森林整備係のみ） 農業施設課	地域整備部 地域整備課 維持管理課（道路下水道維持係、公園係のみ）
	水産部	南区役所
	水産振興課（資源環境係のみ） 漁港課（管理係除く）	地域整備部 地域整備課 維持管理課（道路下水道維持係、公園係のみ）
住宅都市局	中央卸売市場	城南区役所
	市場整備担当	地域整備部 地域整備課 維持管理課（道路下水道維持係、公園係のみ）
	住宅部	早良区役所
	住宅建設課	地域整備部 地域整備課（庶務係除く） 維持管理課（管理第1係、管理第2係除く）
	地域まちづくり推進部	西区役所
	まちづくり推進室	地域整備部 管理調整課（公園係のみ） 土木第1課 土木第2課
	九大まちづくり推進部	水道局
	九大跡地整備課（工事係のみ）	計画部 流域連携課（水源林保全係のみ）
	香椎振興整備部	浄水部
	管理課（工事・調整係のみ）	水管理課 浄水施設課 設備課 乙金浄水場（水質係除く） 多々良浄水場（水質係除く） 高宮浄水場（水質係除く） 夫婦石浄水場（水質係除く） 瑞梅寺浄水場（水質係除く）
	花とみどりのまち推進部	保全部
	みどり運営課（大規模公園係、緑地・街路樹係のみ） みどり整備課（技術管理係除く） 動物園（施設係のみ） 植物園（植物展示係のみ）	保全調整課（保全調整係のみ） 保全課 管修理課 節水推進課（給水管改良係のみ）
道路下水道局	管理部	配水部
	道路維持課（調整係除く） 下水道管理課（排水設備係のみ）	東部管整備課 中部管整備課 西部管整備課
	建設部	
	東部道路課 西部道路課 雑餉隈連続立体交差課 東部下水道課 中部下水道課 西部下水道課 河川課	
	下水道施設部	
	施設管理課 施設整備課 東部水処理センター（管理係、水質係除く） 中部水処理センター（管理係、水質係除く） 西部水処理センター（管理係、水質係除く） 和白水処理センター（管理係、水質係除く）	
※本表は、毎年度末に各局へ照会し、組織編成を踏まえた更新を行っています		

2 技術職員の現状（職種別）

（1）土木技術

①年齢別

表-23 土木技術職員数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65 歳	0 人	49 人 (+49)	44 人 (▲5)
51～60 歳	324 人	194 人 (▲130)	192 人 (▲2)
41～50 歳	185 人	249 人 (+64)	298 人 (+49)
31～40 歳	305 人	258 人 (▲47)	230 人 (▲28)
19～30 歳	178 人	293 人 (+115)	271 人 (▲22)
計	992 人	1,043 人 (+51)	1,035 人 (▲8)

※61～65 歳は再任用フルタイム勤務職員

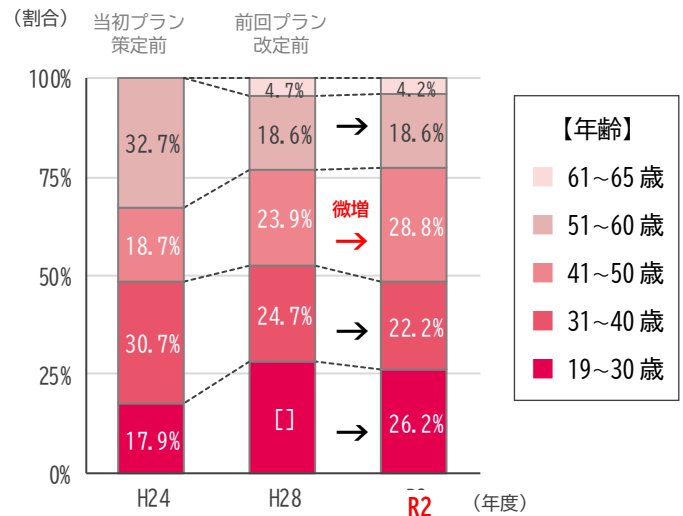


図-20 土木技術職員構成（年齢別）

土木技術職員の年齢構成は、技術職員全体と同様に、平成 28 年度と概ね同水準で推移しており、年齢構成の偏りは解消されている。

②業務別

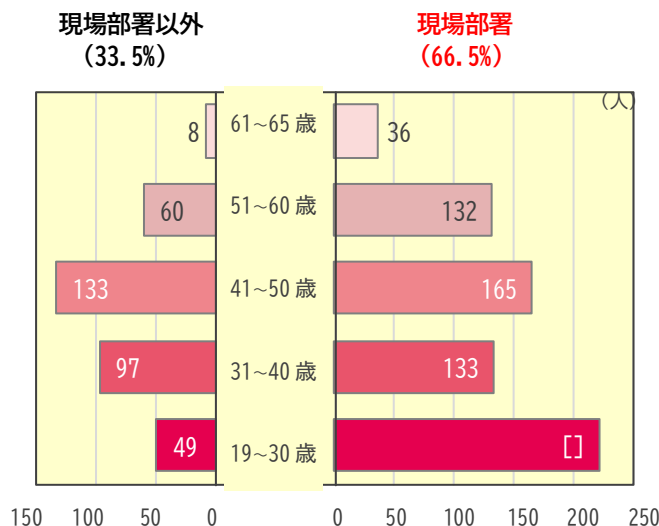


図-21 R2 年度土木技術職員数（業務別・年齢別）

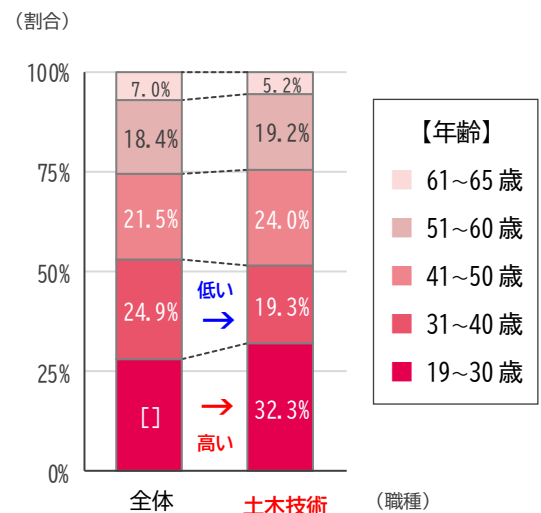


図-22 R2 年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約 7 割と、技術職員全体とほぼ等しい。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、30 歳以下職員の割合が高く、31 歳以上～40 歳以下職員の割合が低い。

(2) 造園技術

①年齢別

表-24 造園技術職員数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65 歳	0 人	0 人 (0)	2 人 (+2)
51～60 歳	17 人	9 人 (▲8)	7 人 (▲2)
41～50 歳	14 人	19 人 (+5)	20 人 (+1)
31～40 歳	17 人	20 人 (+3)	24 人 (+4)
19～30 歳	12 人	18 人 (+6)	11 人 (▲7)
計	60 人	66 人 (+6)	64 人 (▲2)

※61～65 歳は再任用フルタイム勤務職員

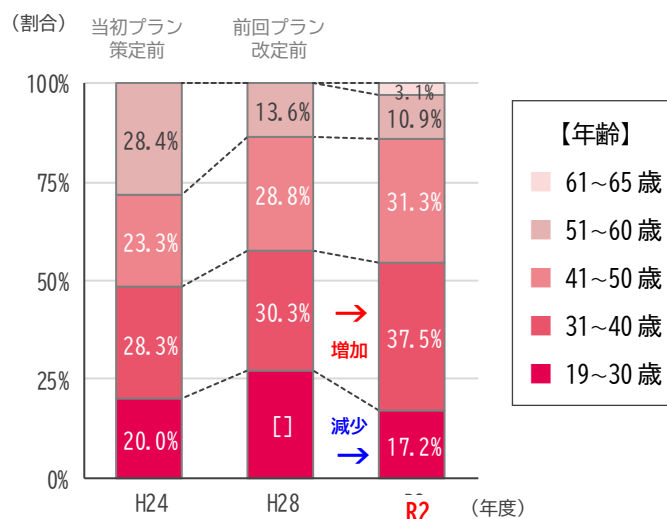


図-23 造園技術職員構成（年齢別）

造園技術職員は、平成 28 年度以降、新規採用職員が少なく、30 歳以下職員の割合が大きく減少したことにより、改めて年齢構成に偏りが生じている。

②業務別

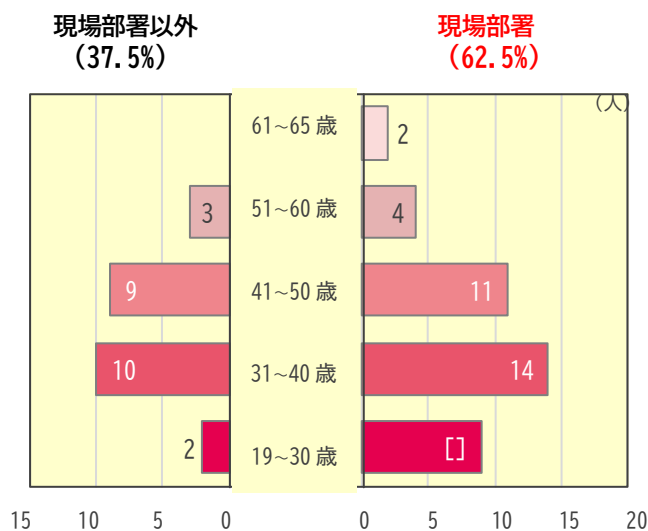


図-24 R2 年度造園技術職員数（業務別・年齢別）

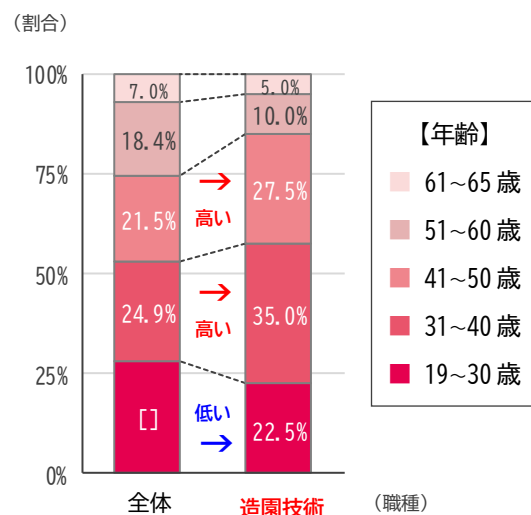


図-25 R2 年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約 6 割と、他の技術職員と比べてやや低い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年代構成と比べて、30 歳以下職員の割合が低く、31 歳以上～50 歳以下職員の割合が高い。

(3) 建築技術

①年齢別

表-25 建築技術職員数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65 歳	0 人	13 人 (+13)	11 人 (▲2)
51～60 歳	97 人	50 人 (▲47)	60 人 (+10)
41～50 歳	81 人	98 人 (+17)	82 人 (▲16)
31～40 歳	63 人	57 人 (▲6)	84 人 (+27)
19～30 歳	49 人	88 人 (+39)	79 人 (▲9)
計	290 人	306 人 (+16)	316 人 (+10)

※61～65 歳は再任用フルタイム勤務職員

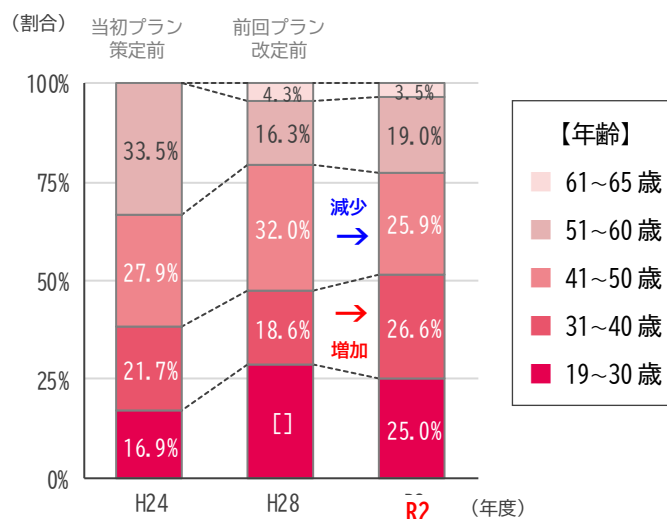


図-26 建築技術職員構成（年齢別）

建築技術職員は、平成 28 年度以降、31 歳以上～40 歳以下職員の割合が増加し、41 歳以上～50 歳以下職員の割合が減少したことにより、年齢構成の偏りがやや解消されている。

②業務別

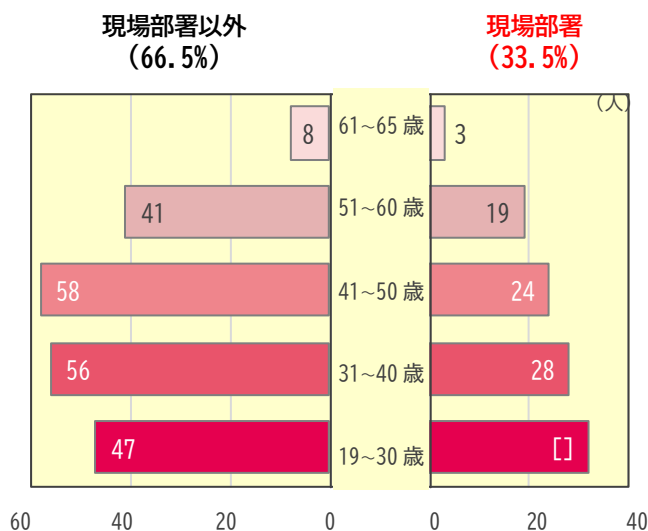


図-27 R2 年度建築技術職員数（業務別・年齢別）

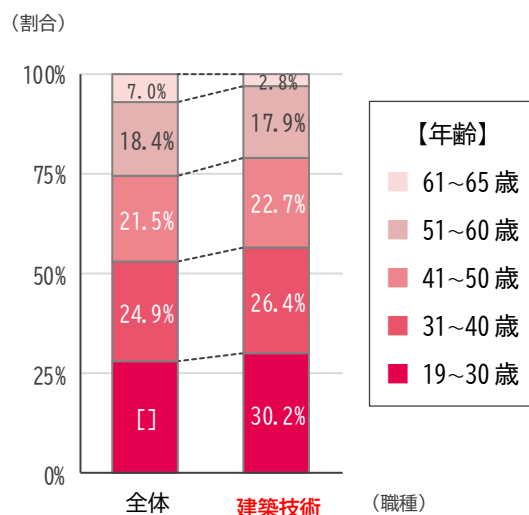


図-28 R2 年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約 3 割と、他の技術職員と比べて最も低い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成とほぼ等しい。

(4) 電気技術

①年齢別

表-26 電気技術職員数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65 歳	0 人	21 人 (+21)	26 人 (+5)
51～60 歳	120 人	86 人 (▲34)	48 人 (▲38)
41～50 歳	40 人	43 人 (+3)	50 人 (+7)
31～40 歳	58 人	60 人 (+2)	73 人 (+13)
19～30 歳	35 人	67 人 (+32)	79 人 (+12)
計	253 人	277 人 (+24)	276 人 (▲1)

※61～65 歳は再任用フルタイム勤務職員

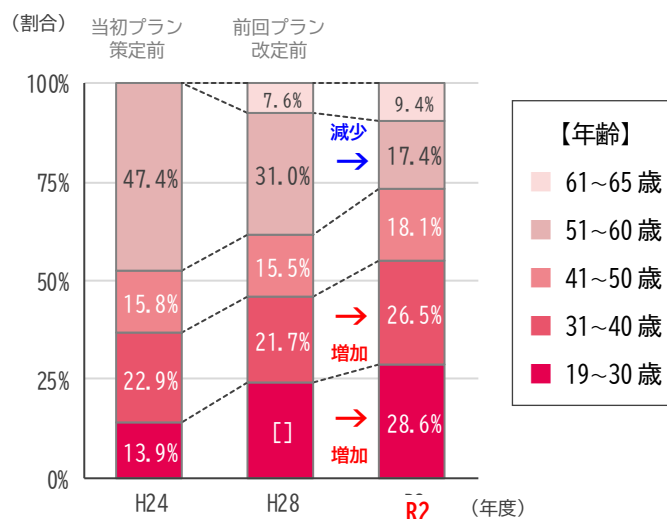


図-29 電気技術職員構成（年齢別）

電気技術職員は、平成 28 年度以降、51 歳以上～60 歳以下職員の割合が大きく減少したことにより、年齢構成の偏りがやや解消されている。

②業務別

現場部署以外
(11.6%)

現場部署
(88.4%)

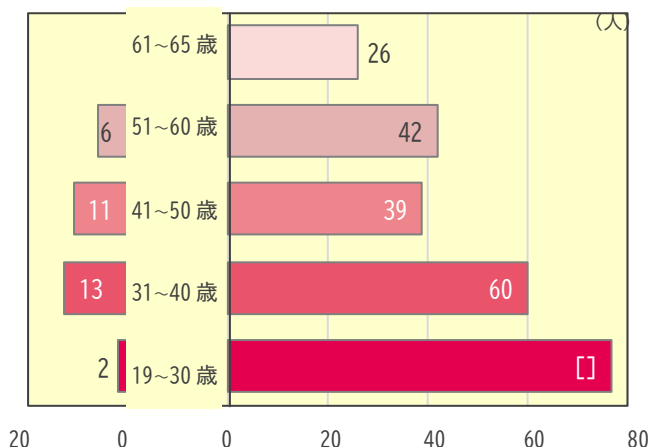


図-30 R2 年度電気技術職員数
（業務別・年齢別）

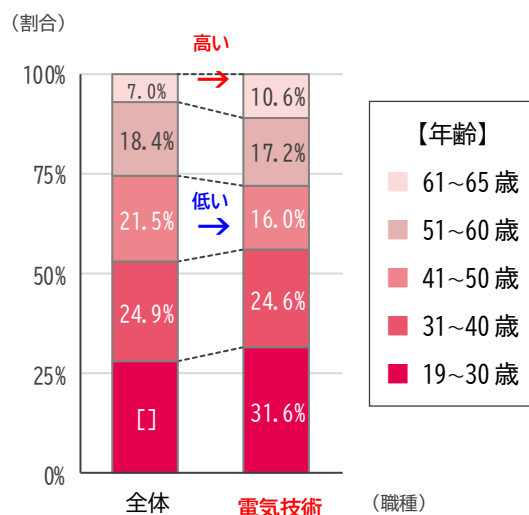


図-31 R2 年度現場部署技術職員構成
（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約 9 割と、他の技術職員全体と比べて高い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、41 歳以上～50 歳以下職員の割合が低く、60 歳以上職員の割合が高い。

(5) 機械技術

①年齢別

表-27 機械技術職員数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65 歳	0 人	28 人 (+28)	31 人 (+3)
51～60 歳	114 人	64 人 (▲50)	30 人 (▲34)
41～50 歳	27 人	40 人 (+13)	41 人 (+1)
31～40 歳	49 人	48 人 (▲1)	77 人 (+29)
19～30 歳	33 人	61 人 (+28)	59 人 (▲2)
計	223 人	241 人 (+18)	238 人 (▲3)

※61～65 歳は再任用フルタイム勤務職員

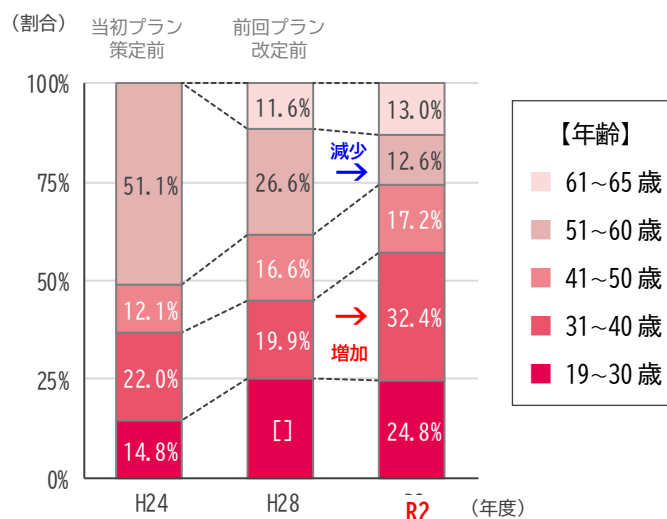


図-32 機械技術職員構成（年齢別）

機械技術職員は、平成 28 年度以降、51 歳以上～60 歳以下職員の割合が大きく減少し、31 歳以上～40 歳以下職員の割合が大きく増加したことにより、改めて年齢構成に偏りが生じている。

②業務別

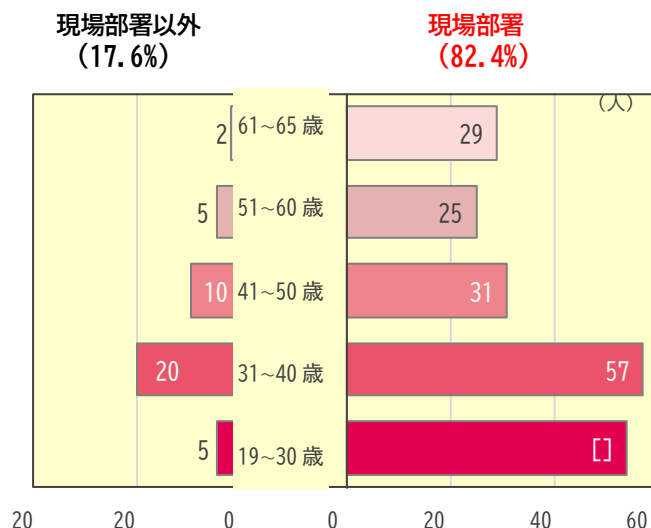


図-33 R2 年度機械技術職員数（業務別・年齢別）

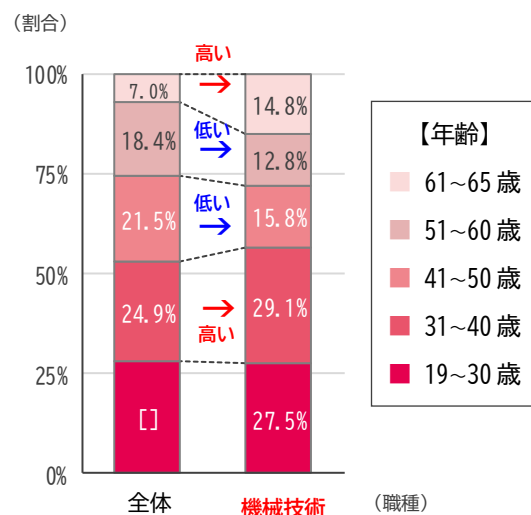


図-34 R2 年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約 8 割と、他の技術職員と比べてやや高い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、31 歳以上～40 歳以下職員および 60 歳以上職員の割合が高く、41 歳以上～60 歳以下職員の割合が低い。

(6) 衛生管理

①年齢別

表-28 衛生管理職員数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65 歳	0 人	5 人 (+5)	7 人 (+2)
51～60 歳	50 人	52 人 (+2)	63 人 (+11)
41～50 歳	70 人	59 人 (▲11)	68 人 (+9)
31～40 歳	73 人	92 人 (+19)	105 人 (+13)
19～30 歳	57 人	57 人 (0)	51 人 (▲6)
計	250 人	265 人 (+15)	294 人 (+29)

※61～65 歳は再任用フルタイム勤務職員

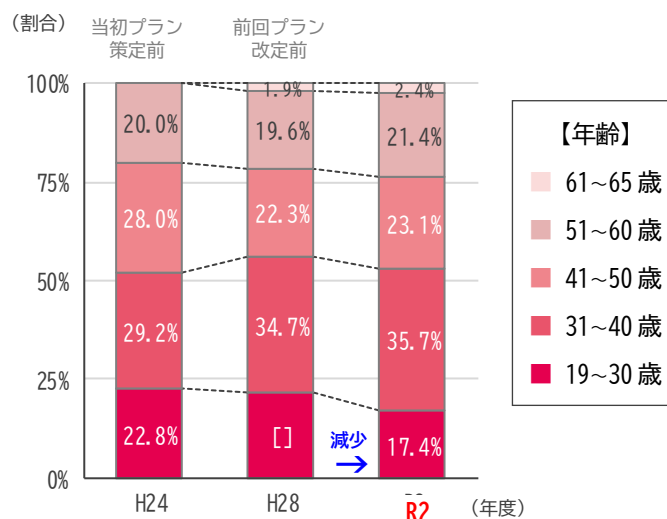


図-35 衛生管理職員構成（年齢別）

衛生管理職員は、平成 28 年以降、他の職種と比べて職員数が大きく増加している一方、30 歳以下職員の割合がやや減少したことにより、改めて年齢構成に偏りが生じている。

②業務別

現場部署以外
(20.7%)

現場部署
(79.3%)

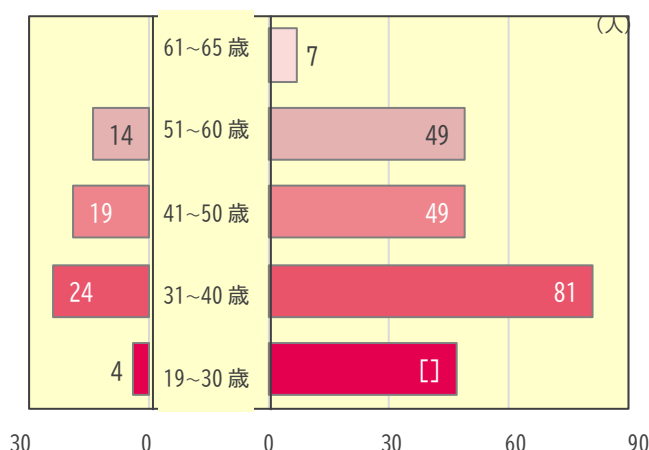


図-36 R2 年度衛生管理職員数
（業務別・年齢別）

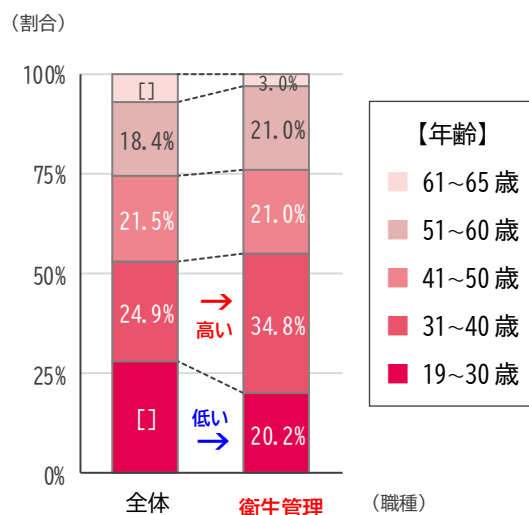


図-37 R2 年度現場部署技術職員構成
（年齢別）

現場部署（各種検査業務や区保健福祉センター等の対市民的な業務に従事する所属）に配置されている職員が約 8 割と、他の技術職員と比べてやや高い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、30 歳以下職員の割合が低く、31 歳以上～40 歳以下職員の割合が高い。

(7) 化学技術

①年齢別

表-29 化学技術職員数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65 歳	0 人	0 人 (0)	7 人 (+7)
51～60 歳	17 人	14 人 (▲3)	9 人 (▲5)
41～50 歳	10 人	10 人 (0)	5 人 (▲5)
31～40 歳	2 人	0 人 (▲2)	0 人 (0)
19～30 歳	0 人	0 人 (0)	0 人 (0)
計	29 人	24 人 (▲5)	21 人 (▲3)

※61～65 歳は再任用フルタイム勤務職員

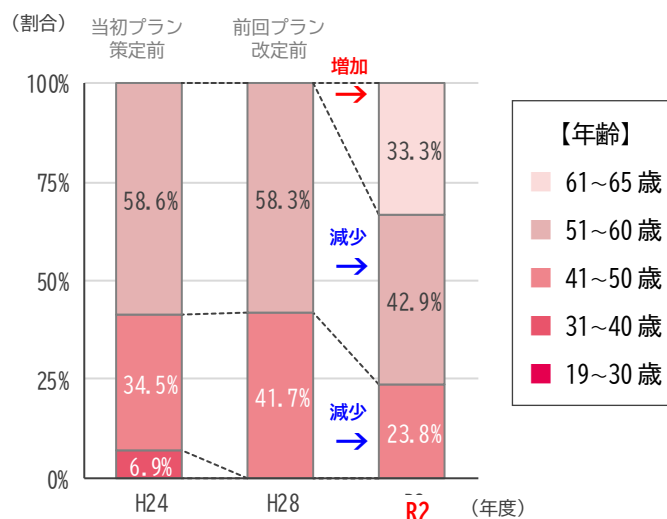


図-38 化学技術職員構成（年齢別）

化学技術職員は、平成7年度以降、職員の新規採用がないため、年齢構成の偏りは今後さらに拡大する。

②業務別

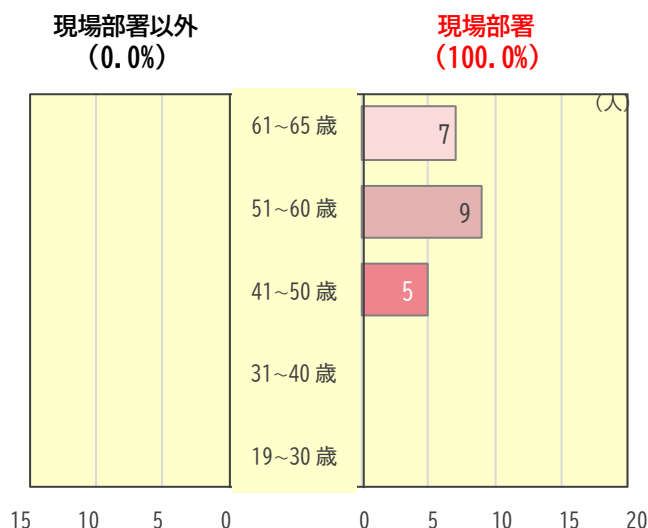


図-39 R2 年度化学技術職員数（業務別・年齢別）

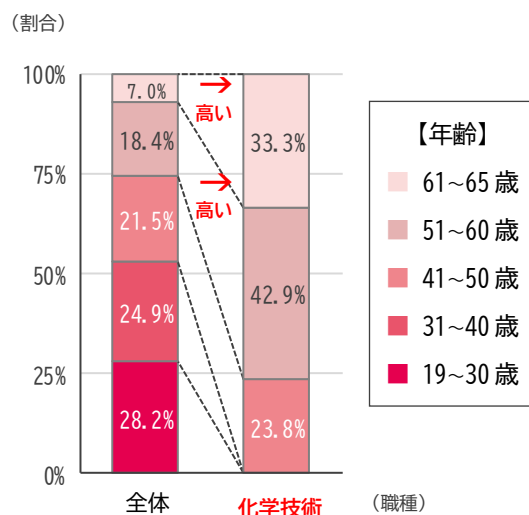


図-40 R2 年度現場部署技術職員構成（年齢別）

全ての職員が、現場部署（各種検査業務や区保健福祉センター等の対市民的な業務に従事する所屬）に配置されている。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、50 歳以上の職員の割合が著しく高い。

(8) 獣医師

①年齢別

表-30 獣医師数（年齢別）

年齢	H24	H28	R2
61～65 歳	0 人	0 人 (0)	0 人 (0)
51～60 歳	0 人	4 人 (+4)	12 人 (+8)
41～50 歳	18 人	19 人 (+1)	14 人 (▲5)
31～40 歳	15 人	21 人 (+6)	23 人 (+2)
19～30 歳	7 人	4 人 (▲3)	4 人 (0)
計	40 人	48 人 (+8)	53 人 (+5)

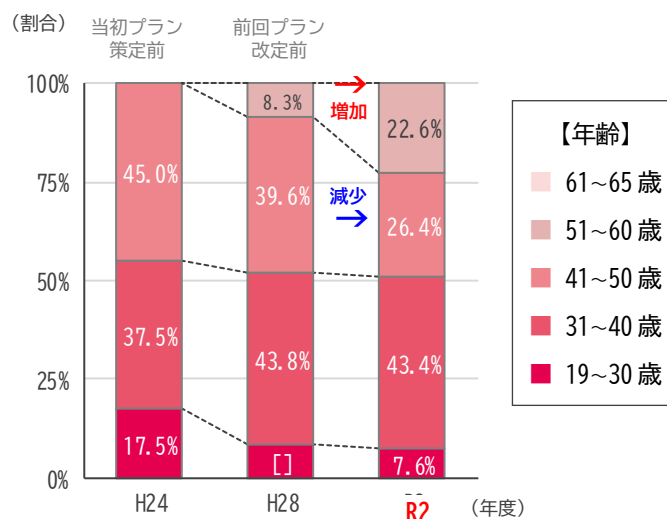


図-41 獣医師構成（年齢別）

獣医師は、平成3年度に衛生管理Aから区分され採用が始まった職種で、51歳以上～60歳以下職員の割合が徐々に増加していることにより、年齢構成の偏りがやや解消されている。

②業務別

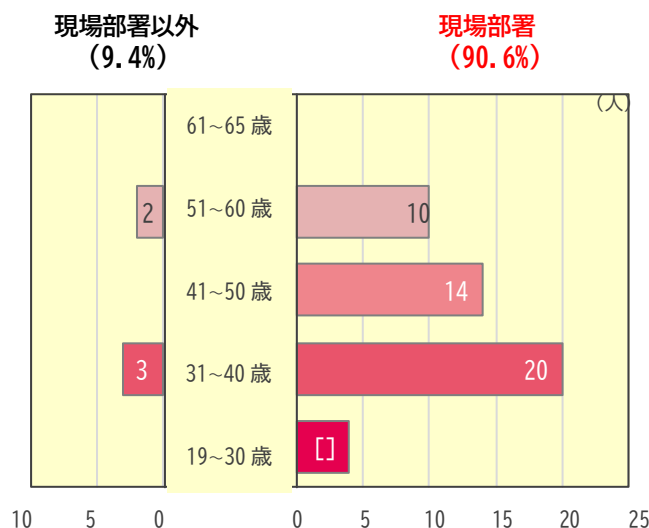


図-42 R2年度獣医師数
（業務別・年齢別）

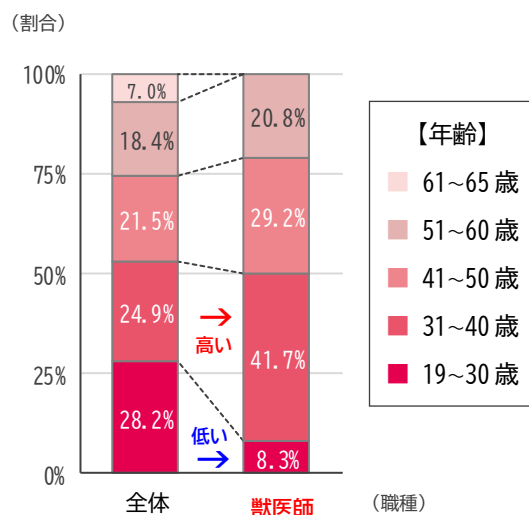


図-43 R2年度現場部署技術職員構成
（年齢別）

現場部署（各種検査業務や区保健福祉センター等の対市民的な業務に従事する所属）に配置されている職員が約9割と、化学技術を除く技術職員の中で最も高い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、30歳以下職員の割合が著しく低く、31歳以上～40歳以下職員の割合が著しく高い。

3 一般職員の人事異動に関する基本的な考え方（抜粋）

平成28年10月
総務企画局人事部人事課

（1）ジョブローテーションについて

①採用後概ね10年未満の職員（新規採用職員から概ね主任までの職員）

この期間を人材育成期間として位置づけており、原則として、比較的早い異動サイクルで異なる職務を採用10年で3箇所以上経験できるよう、また、そのうち少なくとも1箇所は対市民的な職務を経験できるよう異動を行うこととしています。

具体的には、本人の希望、所属長の意見等を考慮しながら異なる職務を経験してもらい、市職員として必要な基本的知識（技術）を習得し、能力開発を行うなどの人材育成に力点を置いた異動を行うこととしています。

職員の皆さんは、その間、能力向上のための自己啓発に励む一方で、将来的な自己の能力・適性の把握にも努めていただくとともに、所属長においては、その間、職員が意欲を高めて能力向上に努められるように必要に応じて適切な指導・助言をお願いします。

②採用後概ね10年以上の職員（概ね主任から総括主任の職員）

この期間を能力充実及び自己の能力・適性を見極め、将来の方向性を動機づける期間として位置づけており、事業の必要性等を踏まえながら、職員のスキルアップに力点を置いた柔軟な異動を行うこととしています。その中で、職員の皆さんは、これまでに経験してきた職務等により培われた能力や適性を発揮するとともに、自己の能力・適性を見極めていただき、将来の方向性について自分の考え方を固めていってください。

また、この期間については、職員の将来性を見据え、職員の将来への意向を考慮しつつ職員の能力・適性に応じて、更に様々な職務を経験する方向と過去の経験を活かし専門分野を深めていく方向を意識した異動を行うこととしています。

所属長においては、その間、職員の能力を十分に活用し、指導力等の能力の養成につとめていただくとともに、職員の将来の方向性については、本人の意向を考慮しつつ、その適性を判断し指導・助言をお願いします。

（2）技術職員の人材育成・活用について

技術職員については、専門知識や経験が必要な業務が多いことから、基本的には上記のジョブローテーションと同様ですが、組織の職員構成や業務内容を踏まえて柔軟な異動を行うこととしています。

また、複雑かつ多様化する市民のニーズに柔軟に対応するためには、より幅広い視野が必要であること及び人材活用の観点から、可能な限り他職種の職務を経験できるよう異動を考えています。

（3）女性職員について

職員に占める女性職員の割合は年々増えていることから、男性女性を区別することなく、多様な職務を経験できるよう異動を行うこととしています。また、出産等のライフイベントによるキャリア中断の可能性を考慮し、若手女性職員については早期キャリア形成を踏まえた異動に努めるとともに、子育て中の職員についても、能力や意欲に応じて、積極的に「政策立案業務」ができる職場への異動を行い、広く能力開発を行うこととしています。

所属長においては、日頃から本人の能力・適性に応じた適切な職務分担に努めていただき、職員のキャリア形成に対しても指導・助言をお願いします。

4 技術職員のキャリア形成（職種別）

（1）土木技術・造園技術



図-44 土木技術・造園技術職員のキャリアパス（イメージ）

(2) 建築技術



図-45 建築技術職員のキャリアパス（イメージ）

(3) 電気・機械建築技術

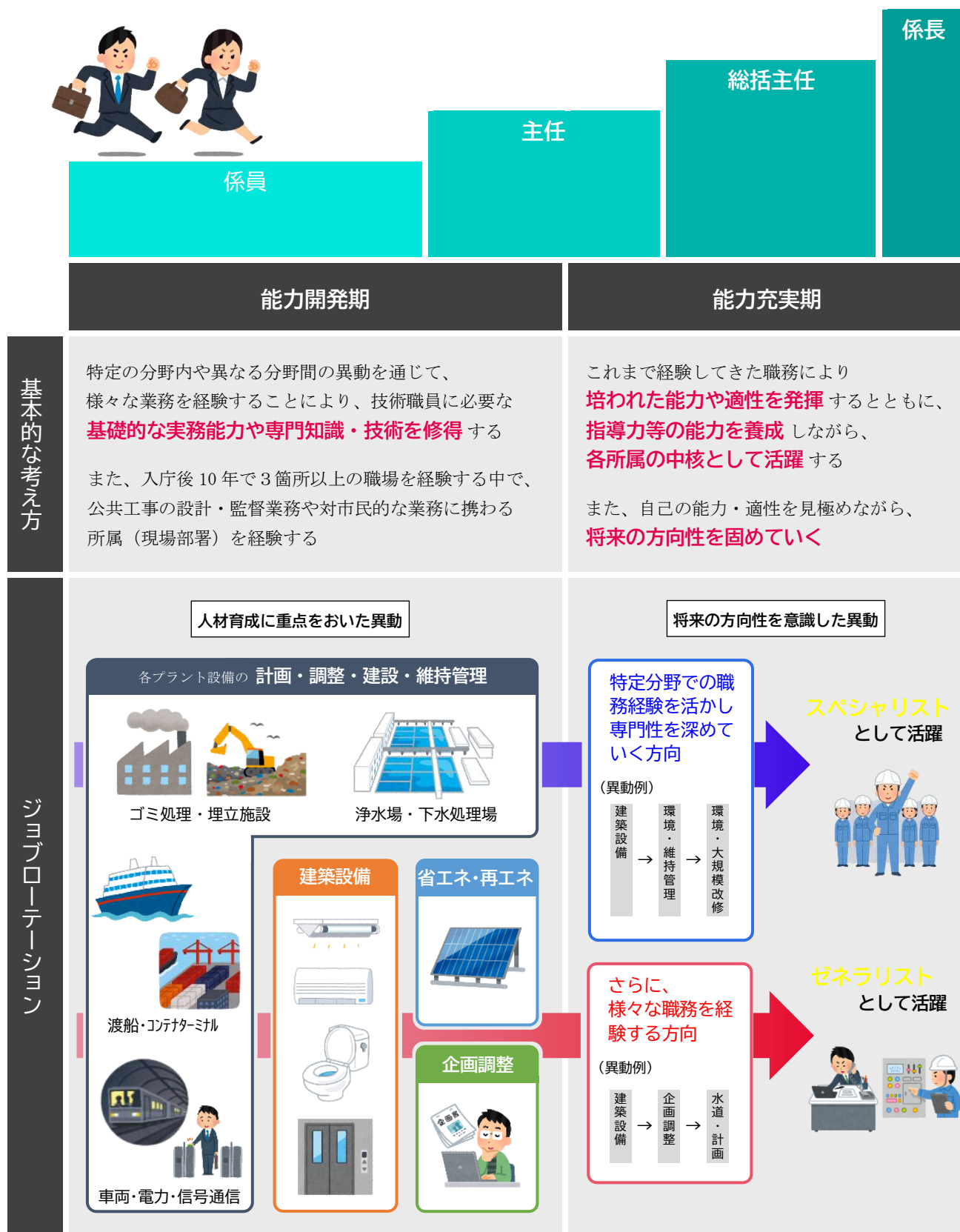


図-46 電気・機械技術職員のキャリアパス（イメージ）

(4) 衛生管理・化学技術・獣医師



図-47 衛生管理・化学技術・獣医師のキャリアパス（イメージ）



福岡市技術職員人材育成プラン (改定版)

財政局技術監理部技術企画課

〒810-8620

福岡市中央区天神1丁目8-1

TEL 092-711-4903

FAX 092-733-5767