

技術職員の人材育成

～ 研修や技術情報の発信により職員の育成を図ります ～

現在の地方自治体は自らの判断と責任で事業を実施していくことが求められ、また、公共事業については、施設の整備拡充から既存の施設ストックの有効活用への転換が求められています。

このような社会環境の変化に対応するためには、技術職員はこれまで培ってきた知識・技術に加えて、新たなノウハウを修得していくことが求められています。

このような状況を踏まえ、技術監理室では、平成 25 年 4 月に「技術職員人材育成プラン」を策定し、技術職員として目指すべき方向性やキャリアプランについて考える機会を提供し、効果的なジョブローテーションや研修、自己啓発などを通じて、より高い能力を備えた技術職員の育成を目指しています。

「技術職員人材育成プラン」概要

1. 技術職員の人材育成プランとは

- ・本市職員のうち技術職員（土木、建築、電気、機械、造園、都市工学）を対象とし、その育成について「北九州市人材育成プラン（平成 21 年 2 月）」を補完
- ・技術職員が目指すべき方向性や自らのキャリアプランについて考える機会を提供
- ・効果的なジョブローテーションや研修、自己啓発などを通して、より高い能力を備えた技術職員として成長していくことを目指す

2. 技術職員育成に向けた課題

- (1) 公共工事における品質確保への要求
- (2) 施設整備から維持管理へのシフト
- (3) 総合調整力向上の必要性
- (4) 技術力の伝承
- (5) 事業量の減少

3. 技術職員の役割と求められる能力

(1) 技術職員の役割

- ①市民の生命と財産を守り、快適な市民生活を提供するため優良な社会基盤を整備し維持すること
- ②政策を理解し、公共事業を効率的かつ効果的にコーディネートすること
- ③常にコスト意識を持って、最適・最善な選択を行い、その結果に責任を負うこと
- ④社会や市民のニーズや課題を捉え、迅速に行動し、技術的な面から社会に成果を還元すること

(2) 技術職員に求められる能力

- ①優れた発注書（仕様書や設計書）を作成できる能力
- ②品質や技術を的確に評価し、見極めることができる能力
- ③工事等の発注者として高い倫理観を備え、公平かつ公正に事務を遂行する能力

4. 人材育成の基本的な考え方

- (1) 経験（実践）を重視した人材育成
- (2) 社会環境の変化に応じた新しい「知識と技術」の習得
- (3) 習得した技術力を背景とした職務に対する使命感や意欲の醸成
- (4) 市職員として多様な業務に対応できる人材の育成

5. 目指す組織像

高いモチベーションを備えた職員が切磋琢磨し、高い自負心と向上心を持って業務に臨める組織環境を形成し、市民の負託に応えるための市役所組織を実現する。

5-1 キャリア形成を見据えたジョブローテーション

① ジョブローテーションの基本的な考え方

経験を積む中で、得意とする分野や業務を身につけさせたいうえで、将来的なキャリアプランも考慮に入れながら、効果的なジョブローテーションを実施。

特に育成期では、個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3年の異動サイクルを基本として多様な経験を積む。

② 中途採用職員のジョブローテーション

既に備えている技術的な専門性を発揮できるような配置を行い、行政職員として必要な知識と能力を習得させたいうえで、基本的考え方に沿ったジョブローテーションを実施。

③ キャリア管理に基づいたジョブローテーション

基本的考え方を実現するために、自己申告や面接などにより、詳細な職務経験や資格の保有、個人個人が考えるキャリアプランについて把握し、人事異動等に活用。引き続き、適性を見極め職種にこだわらない異動も実施。

5-2 技術研修の充実

効率的かつ効果的な研修を企画・実施し、技術系職員の育成に努めています。

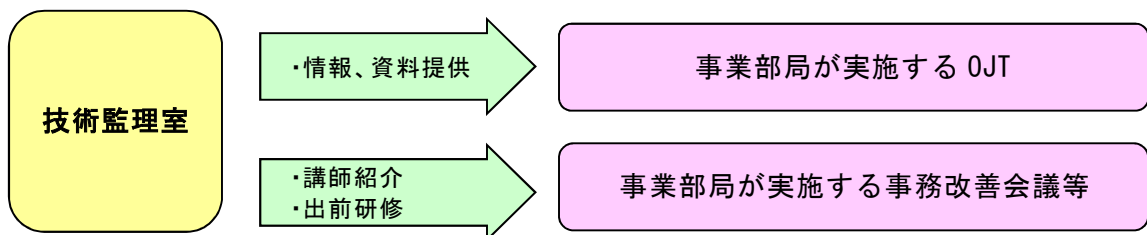
(1) 技術職員向け研修の企画・実施

関係部局と連携し、設計や積算、工事監督等の業務分野ごとに、また、新規採用者や異動して新規業務を担当する職員、中堅、主査職員等経験レベルに応じて、体系的に分類した技術研修を実施しています。

今後は、職員が自己の成長に意欲的となるような意識改革研修、社会環境に応じた新技術研修、若手職員の知識・経験をサポートする現場研修等に力を入れていきます。

(2) OJT の支援

OJT は、効率的で効果の高い人材育成手法です。そこで、技術監理室では、事業部局が実施する OJT が円滑に進められるよう、研修に係る情報や資料の提供のほか、講師の紹介、事業部局が実施する事務改善会議を利用した出前研修等の支援を行っています。



OJT の支援