

土木建築部人材育成・確保計画（概要）

策定の経緯

（ときめき）

- 「安心・元気・未来創造ビジョン2024」、「おおいた土木未来プラン2024」の着実な実行
- 政策県庁の実現 → 「大分県人材育成方針」に基づく計画的な人材育成
- 県民ニーズの多様化・高度化、団塊世代の大量退職に伴う技術力伝承等の課題への対応
- 【目的】土木建築部が求める人材像と人材育成の具体的な方策等を明確にし、計画的な人材育成を図る

土木技術職員

現状と課題

- 頻発・激甚化する災害への対応や業務の多様化、事務手続の増加により、育成に充てられる時間、現場に打ち込む時間が少なくなっている
- 県民ニーズが多様化・高度化しており、専門的な技術や知識と共に、現場主義に徹し地域に寄り添った対応ができる人材が求められている
- 国土強靱化や地方創生、さらにはDXやGXなど時代の要請に対応できる人材の育成が不可欠

求められる人材像

- 地域住民からの要請などに対して、すぐに現場に駆けつけ、迅速な対応ができる人材
- 現場主義を徹底し、地域の課題や問題の本質をしっかりと見極め、県民の意見をよく聴き、高い見識と専門的な知識を持ち、県民に信頼される人材
- 県民ニーズの多様化や社会情勢の変化に対応し、より生産性高く仕事に取り組める人材

具体的な人材育成策

- 研修実施方針
・職場研修の充実と専門研修（必修、選択、任意、特別科目）を基本にした人材育成
- 具体的な育成策
ア 専門・技術研修体系と研修内容
（1）階層別専門研修の実施
①階層の区分
●新任技術者（新採用職員）※農林水産部含む ●土木建築部新任技術者
●技師クラス ●主任クラス ●主査クラス ●主査以上
②研修体系
専門研修を、階層別の「必修科目」、自己判断で受講する「選択科目」、研修機関等への派遣等でスペシャリストを育成する「任意科目」、政策推進上有効な「特別科目」に分類
【必修科目】
・新任技術者 → コミュニケーション力、土木測量、入札・契約制度、監督・検査事務の流れ 等
・土木建築部新任 → 職場研修、災害復旧実務、積算システム、CAD 等
・技師・主任クラス → 一般工事・重要構造物の設計・施工・管理の基礎知識の修得
応用的工事の知識、計画立案
・主査以上 → エンジニアリング・ジャッジメント
【選択科目】
・技師・主任クラス → 建設DX、3DCAD、インフラ点検のポイント 等
・主任・主査クラス → 地盤リスクと斜面・地すべり対策、河川環境と景観 等
・主査以上 → ミドルマネジメントの強化 等
【任意科目】 国土交通大学校、（一財）全国建設研修センター等への派遣研修
【特別科目】 新技術講習会、技術講演会 等
（2）職場研修（OJT）の充実
地方機関に勤務する採用後2年目までの土木技術職員等を対象として、各事務所の企画・検査担当主幹等が中心に実施している職場研修の充実を図る
→ 「土木技術職員必携」による研修、現地研修 等
イ 人事交流・研修派遣
国及び関係団体との人事交流の実施
国土交通大学校や（一財）全国建設研修センターでの派遣研修

計画の位置付け

（ときめき）

- 「土木建築部人材育成・確保計画」は、「おおいた土木未来プラン2024」及び「土木未来宣言」を確実に実現するための『土木建築部職員の具体的な人材育成プラン』とし位置付ける
- 対象職種
土木（土木・総合土木）、建築・建築設備（電気・機械）、用地、管理、工事経理職員

建築・建築設備（電気・機械）技術職員

現状と課題

- 技術力の低下の懸念、技術力・専門知識の伝承が必要
- 一級建築士、建築基準適合判定資格等の取得
- 指導業務において求められる高い水準の技術力の維持
- 時代の要請に対応できる技術職員の育成

求められる人材像

- 適切な現場対応ができる人材
- 職務に必要な資格や専門的な知識や技術力を有する人材
- 先見性を持ち、時代のトレンドを踏まえて、企画立案から維持管理までの総合的なマネジメント能力を発揮できる人材

具体的な人材育成策

- 研修実施方針
・職場研修と外部機関研修を組み合わせた専門研修体系による階層別の人材育成
- 具体的な育成策
ア 専門・技術研修体系と研修内容
①階層別の研修内容
・新任技術者 建築行政全般の基礎知識の習得
・技師・主任クラス 職務に必要な資格取得、建築指導（建築技術職員）や営繕業務等の専門知識を習得
・主査・副主幹クラス 政策立案力、指導力・マネジメント能力、説明能力の強化
②専門研修体系
【必修科目】
・新任技術者 新任建築基礎研修
・技師・主任クラス 営繕研修、建築指導研修
【任意科目】
・主査・副主幹クラス マネジメント研修
・技師～副主幹クラス 専門研修（派遣研修） 国土交通大学校等
・全職員 外部機関研修、自主的職場研修
【特別科目】
・全職員 自主的職場研修（現場研修等）
・全職員 特別研修（資格取得支援）
イ 育成体制、制度の整備・充実
・建築行政業務全般及び営繕業務に係るマニュアルを基に、職場研修の計画を整備し、マネジメント力向上によるOJTの充実を図る。
・一級建築士及び建築基準適合判定資格者の資格取得支援として、特定資格講座の受講に対する助成や民間機関の受検対策講座等を実施
ウ 研修派遣
・国土交通大学校や（一財）全国建設研修センターでの派遣研修
・外部機関研修の活用 （公社）大分県建築士会、（公社）日本建築積算協会 等

求められる人材像（共通部分）

- ①常に県民の立場に立ち、県民の声をよく聴くことができる人材
- ②災害時にすぐに現場に駆けつけるなど、現場主義に徹することができる人材
- ③県民の要求をしっかりと把握し、高い見識と専門的な知識を持ち、県民の期待に応えられる人材

土木系（用地・管理・工事経理）事務職員

現状と課題

- 広範な人事異動による、専門的な知識や経験力低下の懸念
- 住民の権利意識の向上、価値観の多様化
- 適正な業務執行とマネジメントの徹底

求められる人材像

- 適切な現場対応ができる人材
（コミュニケーション能力、交渉力、迅速・的確な判断力、情報収集能力等を有する人材）
- 専門的な知識、倫理観、遵法意識を有し、広い視野と柔軟な思考で、透明・公正な事務執行ができる人材

具体的な人材育成策

- 【用地】
- 研修実施の考え方
・職場研修（OJT）の充実と入門・基礎・応用研修を体系とした経験、実力レベル別の人材育成
 - 具体的な育成策
研修体系と研修内容
（入門研修）
・用地事務・・・ 用地事務に係る初歩的な知識の取得
・用地システム・・・ ベガス、積算システムの基本操作能力の取得
（基礎研修）
・用地取得事務・・・ 用地事務に必須の基本的事項の習得
・新任登記研修・・・ 登記事務に必須の基本的事項の習得
（応用研修）
・土地評価、補償、交渉、税務・収用等など用地事務に係る専門知識の取得
- 【管理】
- 研修実施の考え方
・新任管理職員の早期戦力化を図るため、管理担当課毎に集合研修や職場研修（OJT）を組み合わせた研修を実施する
 - 具体的な育成策
①研修内容（基礎）
・担当者研修・・・道路、河川、港湾、砂防、都市計画の管理全般についての基礎知識の習得
- 【工事経理】
- 研修実施の考え方
・集合研修やOJTを組み合わせた実践中心の研修を実施する
 - 具体的な育成策
①研修内容
・建設業許可研修
・入札・契約事務研修
- （共通）
- 育成体制・制度の整備・充実
・相談、指導ルート、ルールの確立 ・懸案事項解決マニュアルの作成
 - 人事交流・研修派遣
・国土交通大学等への研修派遣

その他の研修（部局共通事項）

- 新任職員研修
新採用職員と土木建築部に初めて配属される一般職員を対象に、土木建築部の業務や職員としての心構え等の研修を行うとともに、土木建築部職員としての基礎的な知識や心構えの習得、横の連携が図られる人間関係を構築します。
- 事務職員等の研修
土木建築部の事務職員等の業務（入札契約、建設業、公物管理、工事経理等）については、担当者会議の早期開催、各マニュアルを活用した職場研修等により基礎的知識の早期習得を支援するとともに、主管課担当者が職場訪問による個別指導を行う等、人材育成の基礎的部分である報告・相談体制を充実・強化します。
- 現場対応型研修
土木建築部職員共通の研修（危機管理、クレーム対応等）については、新大分県人材育成方針に基づく「現場対応型研修」を活用するなど、共通性の高いスキルの習得や、現場のニーズに機動的に対応できる研修を実施します。
- 不祥事防止・交通安全等研修
近年、職員のモラルの低下や社会人としての基礎的素養を疑われるような事案や経理・入札時における不適正な事務処理が発生しているため、部内の職員に対し公務員倫理、交通安全等の不祥事防止・健康管理・事務処理ミス防止に向けた研修を実施します。
- 設計・施工におけるミス防止に対する研修
設計や施工の各段階において、ミスが発生し、公共事業の品質低下が懸念される状況となっているため、発生したミスの事例などを部内職員に周知する研修を実施します。

人材確保の取組

- 少子高齢化等により、官民間わず人材獲得競争が激化しています。特に技術職においては、人材の確保が困難となっています。土木建築部では、以下の人材確保に向けた取り組みを進めていきます。
①積極的なリクルート活動
②インターンシップの充実・受入強化
③受験者確保に向けた試験制度等の工夫

人事配置（異動）の考え方（概ね30代前半までの職員）

- 土木技術職員（土木・総合土木）
・総合土木職員は、採用以降一定期間「キャリア開発強化期間」を設定し、配属された部局が集中的に人材育成を行います。
・土木建築部に採用された職員は、現場で実践的な知識や技能を修得させるため地方機関に配置した後、政策立案能力及びマネジメント能力を育成するため本庁に配置します。
・総合土木職員は30代前半までに土木及び農業土木の両分野を経験し、35歳に到達する年度に職員が目指す専門分野「キャリア開発担当部」を決定し、より専門的な知識及び経験の習得を図ります。
・キャリア開発担当部決定後も、積極的な人事交流を行います。
- 建築・建築設備（電気・機械）技術職員
・主に地方機関において、建築指導、営繕、住宅、まちづくりの4分野をすべて経験させるとともに、本庁において政策立案能力も習得させます。

デジタル人材の育成について

- 行政ニーズが複雑化・多様化する一方、AI、5G、クラウド技術などのデジタル技術の進展が加速的に進んでおり、これらの技術を最大限に活用して、行政の手法を変革していくことが求められています。
また、建設産業においても、ICTや最新技術等を活用した設計・測量・点検手法や工法が考案されており、公共事業で活用するためには私たち行政がその内容に精通していなければなりません。土木建築部では、これまでも実施している専門研修にDX関連の項目を追加するとともに、土木未来DX検討会議にて、施策の推進に活用可能な新技術等を検討するなど、デジタル人材の育成にも取り組んでいます。

役割分担

- 土木建築部人材育成計画の実施については、土木建築企画課と関係各課が連携のうえ、研修計画等の策定・実施、進行管理、評価、見直しを行いながら計画的な人材育成を図っていきます。

（関係各課）

- | | |
|--------------|----------------------------------|
| ・土木技術 | → 建設政策課 |
| ・建築・建築設備技術職員 | → 建築住宅課、施設整備課 |
| ・用地職員 | → 用地対策課 |
| ・工事経理職員 | → 公共工事入札管理室 |
| ・管理などその他の研修 | → 各業務の担当課
（道路保全課、河川課、砂防課、港湾課） |