



技術系公務員の人材育成

～これから求められる県土整備部の役割に応えるために～


令和4年9月5日
技術管理課長
水谷 覚



- ① 人材育成の課題と対応
- ② 県土整備部の役割
- ③ 県土整備部の人材育成
- ④ 取り巻く環境の変化
- ⑤ これから求められる県土整備部の役割
に答えるために



① 人材育成の課題と対応

	課題	対応
①	技術力の継承	R3～ 職員向け研修サイトの立ち上げ R4～ OBによる研修会開催 
②	人材育成 (土木技師)	<p>県(土木技師)に求められる役割が変化していき、それに応え続けていくためには、どのような人材の育成を目指すべきか？</p> <p>↓</p> <p>研修プログラムの拡充や見直し？ 研修以外の効果的な取組は？</p>

ご意見を伺いたい部分



② 県土整備部の役割

県土整備部の役割、業務

道路



河川



砂防



海岸



下水道



公園



職員の
役割

土木施設の計画、建設、維持管理
土木インフラの管理者



県土整備部の役割、業務

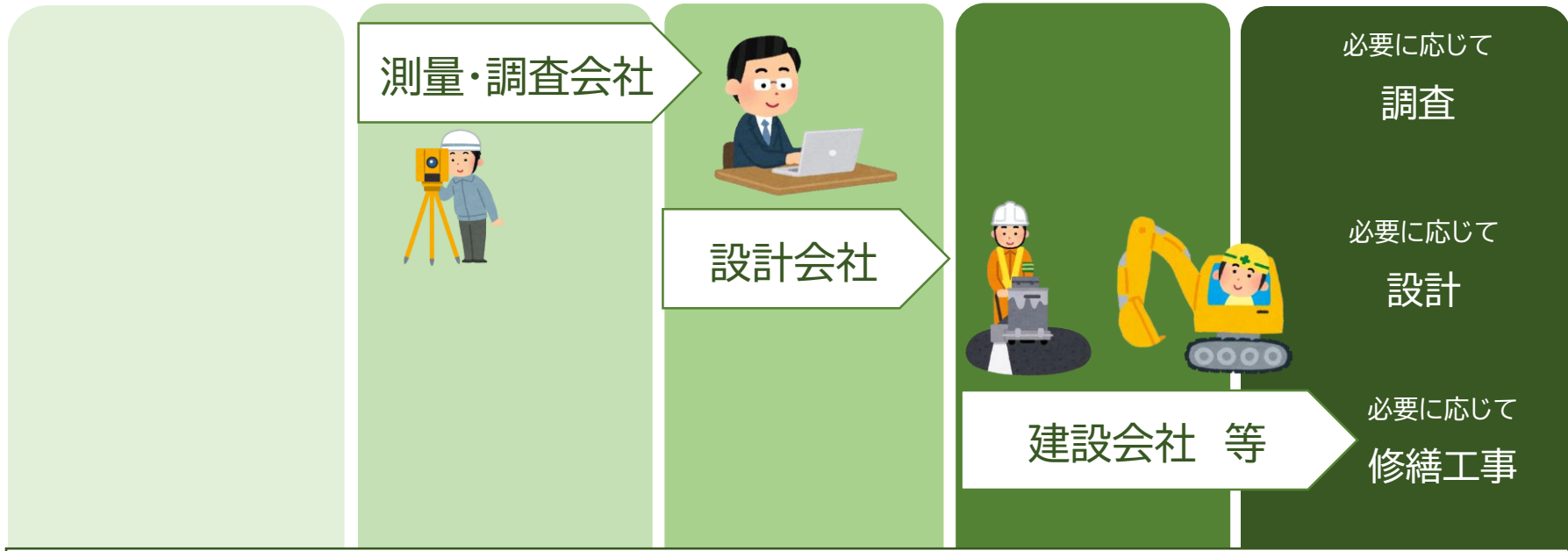


職員の
役割

自然災害を受けた施設の復旧



② 県土整備部の役割



県職員(土木技師)

(企画、立案) (打合せ、協議、地元調整) (積算、工事発注、工事監督) (維持管理)

インフラの必要性や効果 必要な設計基準 手続き、関係法令 積算、工事監督 現場対応知識 健全度の把握 総合的技術力



③ 県土整備部の人材育成

三重県職員人づくり基本方針

令和2年3月改定

三重県職員人づくり基本方針 (令和2年3月改定)

(めざすべき職員像)

県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員



基本的な力

基本姿勢

◎3つのC

- ◎三重県職員クレドカード
- ・コンプライアンス宣言
- ・職員行動指針「五つの心得」

三重県職員倫理規程

「人づくり」を

進めるにあたって

- 1 個の力の向上
- 2 チームワーク
の向上とOJT
- 3 マネジメント力の向上

(取組方向)

「時代の変化に的確に対応できる多様な人材」と
「挑戦する風土・学習する組織」に向けた人づくり

コンプライアンス
Compliance

3
つ
の
C

チャレンジ
Challenge

コミュニケーション
Communication

(5つの実践方策)

- (1) 人事・勤務制度
- (2) 組織体制と
リーダーシップ
- (3) 対話と職場風土
- (4) 業務改善
- (5) 能力向上

ク
レ
ド
カ
ー
ド

【コンプライアンス宣言】

私たちは、自らの行動が県政に対する県民の皆さんの信頼に影響を与えることを常に認識し、法令や社会規範、ルール、マナーを遵守するとともに、正確、誠実かつ公正に職務を遂行し、説明責任を果たすことによって、県民の皆さんの信頼に応えていくことを誓います。

【職員行動指針「五つの心得」】

- 心得1：まず目標を変える
心得2：「そもそも」の目的や大義と、実感される「成果」を常に意識
心得3：現場重視とスピード感・正確性のバランスを考慮した的確な対応
心得4：県庁全体の組織力と職員力の磨き上げ
心得5：恐れず、怯まず、変革を

土木技師の人材育成

土木技師の人材育成について

県土整備部の人材育成は、「県土整備部人材育成方針」（平成14年1月）によるが、そのうち土木技師に求められる能力や知識を具体的に示すと概ね以下ようになる。
この内容は、各人が自らの能力の確認や、研修計画の確立などの目安になることを目的とする。

キャリア形成時期	役職	必要能力・知識要件	必要職務経験・研修(例)
基礎形成期 (前期)	【一般】	<ul style="list-style-type: none"> ◆業務を処理する基本的な能力 <ul style="list-style-type: none"> ・設計、積算、施工、維持管理などの土木技術に関する知識 ・関係法令の的確な手続き ◆基本的な問題解決能力 <ul style="list-style-type: none"> ・設計内容や現場での問題発見能力 ◆内部の他者との調整・対応能力 	測量研修 災害復旧研修 専門技術研修 管理業務研修 問題発見能力向上研修 文章力を磨く研修 各種法令研修
基礎形成期 (後期)		上記に加えて <ul style="list-style-type: none"> ◆設計審査能力 ◆庁内他部門との調整・対応能力 ◆前期者に対する指導力 ◆プレゼンテーション能力(初級) 	建設プレイング研修 一般土木施工管理技士研修 専門技術研修 契約実務研修 新採教育担当の経験
充実期 (前期)	【係長級】	<ul style="list-style-type: none"> ◆担当職務に関する実務処理能力 <ul style="list-style-type: none"> ・土木技術や関係法令の高度な知識、判断力 ・新技術や新工法に関する知識 ◆やや高度な問題解決能力 ◆外部との調整・交渉能力 ◆基礎形成期者に対する指導力 ◆プレゼンテーション能力(中級) ・技術的説明力、説得力 	コミュニケーション研修 コーチング研修 専門技術研修 建設マネジメント研修 困難なクレーム対応研修 対外的プレゼン経験 対外的な調整・交渉経験
充実期 (後期)	【補佐級】	<ul style="list-style-type: none"> ◆担当職務に関する実務処理能力 <ul style="list-style-type: none"> ・土木技術や関係法令の高度な知識、判断力 ・入札契約制度の知識 ◆事業のマネジメント能力 ◆小規模組織のマネジメント能力 ◆企画立案能力 ◆外部との調整・交渉能力 ◆部下の育成能力 	専門技術研修 コーチング研修 情報分析力、企画力研修 困難なクレーム対応研修 新採教育計画立案経験 事業計画の立案経験
展開期	【課長級】以上	<ul style="list-style-type: none"> ◆担当職務に関する実務処理能力 ◆企画立案能力 ◆部下の育成能力 ◆組織・人材マネジメントに関する能力 ◆入札契約制度に関する高度な知識 ◆組織変革能力 	マネジメント研修 政策研修 自己研鑽

注) 要件は順不同

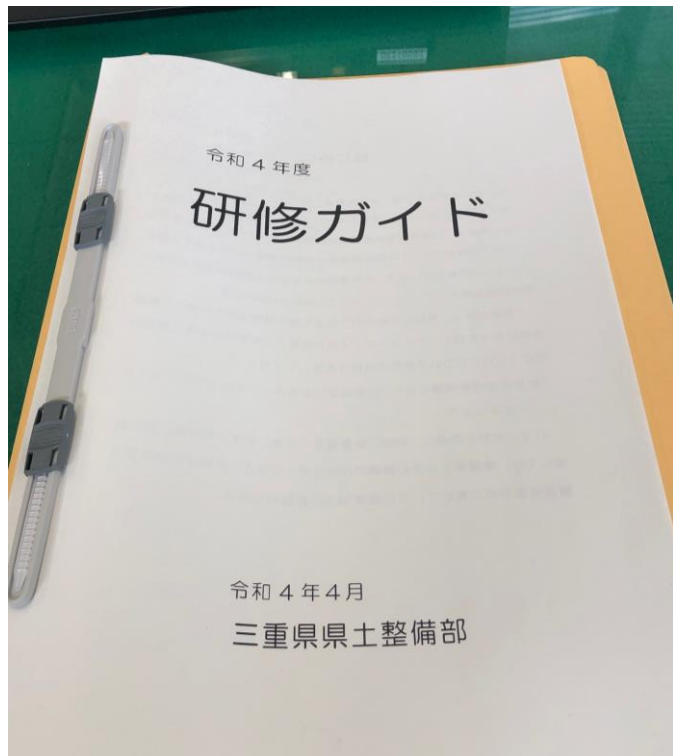
注) 例示に付、強制無用

『時代の変化に的確に対応できる
多様な人材』

土木技師に求められる能力や知識
が役職に応じて示されている



技術系職員の研修状況



① 研修プログラム

UAV活用技術、若手土木技術者のための公共工事基礎知識、地質調査、公共事業における住民交渉実務、土木工事監督と検査、コンクリート診断技術、コンクリート構造物の補修技術、構造物設計、道路構造令の解説と演習、河川計画・設計演習、土木施工管理入門、アスファルト舗装の品質管理、仮設構造物の設計・施工、生コンクリート製造・品質管理の基礎知識 など

課題

土木以外の研修内容の必要性が高まっているが、それらが充実していない。



④ 取り巻く環境の変化

入庁
当時

インフラの整備が優先



想定を超える
自然災害の発生

老朽施設の増加

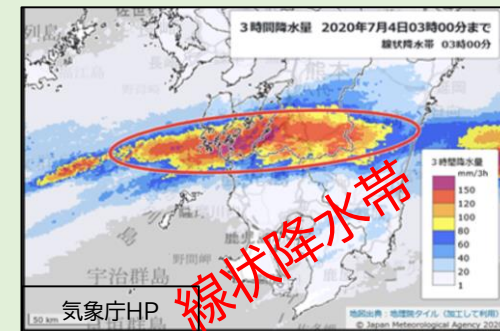


施設整備から維持管理へ

大規模地震の発生



災害の激甚化、頻発化



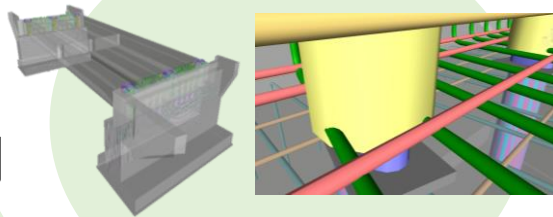
常に見直される基準
技術(考え方)の進展

取り巻く環境の変化



④ 取り巻く環境の変化

3次元設計データの活用

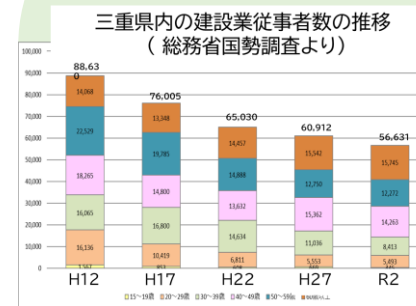


デジタル技術の活用



国土交通量HP

少子高齢化と 建設業の担い手確保



建設業従事者の減少

急激な進展が想定されること

働き方改革 次世代育成



環境意識の高まり



木材利用の促進

グリーン化



ゆっくり浸透
雨水浸透施設の活用

脱炭素への取組



国土交通省HP

電気自動車等への対応

カーボンニュートラル

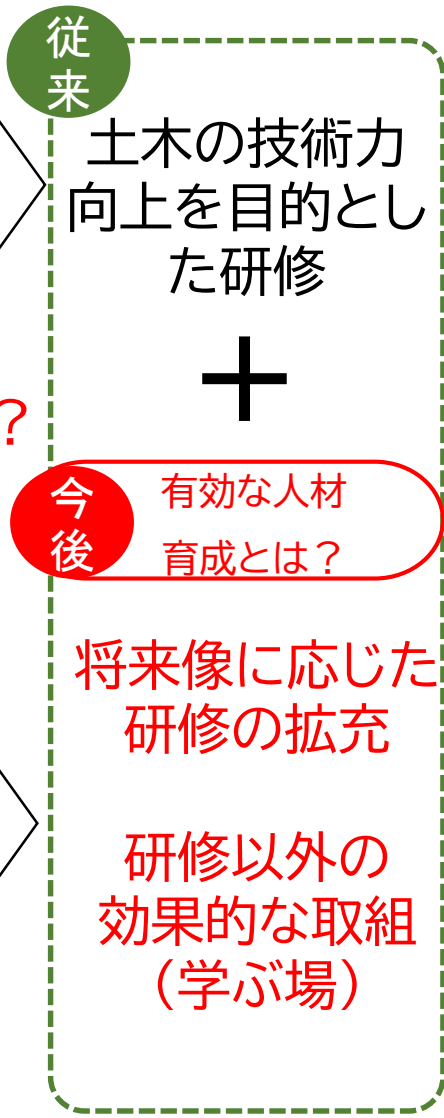
厳しさを増す財政

人口減少、過疎化の一層の進展など



⑤ これから求められる県土整備部の役割に 応えるために

これまでの役割
 インフラの整備に重点がおかれていた



ご意見を
 伺います

県の役割として、今後、より重要視されるものは何か？
 そのために、どのような人材育成が有効か？

脱炭素

維持管理
 施設更新

国土強靱化

環境配慮

付加価値
 (CO2削減
 観光資源化など)

危機管理

DX推進
 デジタル技術の活用

インフラの利用
 (利便性、快適性の向上)

バリアフリー

(これから、より重要視される県の役割)