

1.プランの概要

○**現行プランが令和6年度末で終期を迎えることから、上位計画の「人材育成・活性化プラン」にあわせ改定**

- 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の。
- 3) **計画期間** 令和7年度～令和10年度(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

2.技術職員を取り巻く現状

- 30歳以下の若年層の割合が高くなっており、主任以下職員が増加する一方、総括主任が減少**
- 全市的な男性職員の育休取得の推進など、各職場における働き方が変化**
- 技術職員の約7割が現場部署に配属されている中、特に30歳以下の若年層の約8割が現場部署に配属**
- 公共工事の契約件数及び金額は、H15年以降ほぼ横ばいで推移しているが、近年は、発注件数が増加傾向となっており、職員の負担が増加**
- 業務が高度化・多様化**
公共施設のストック増加に伴い、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・多様化

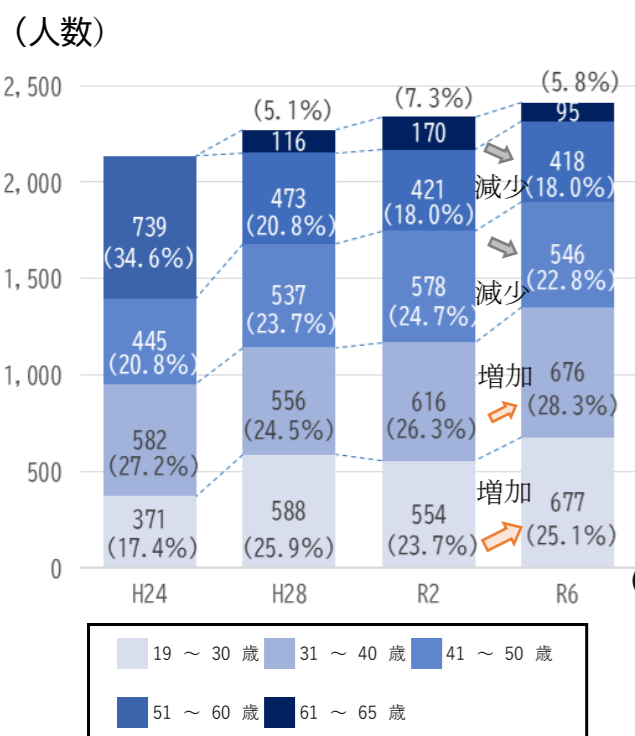


図-1 技術職員構成（年齢別）

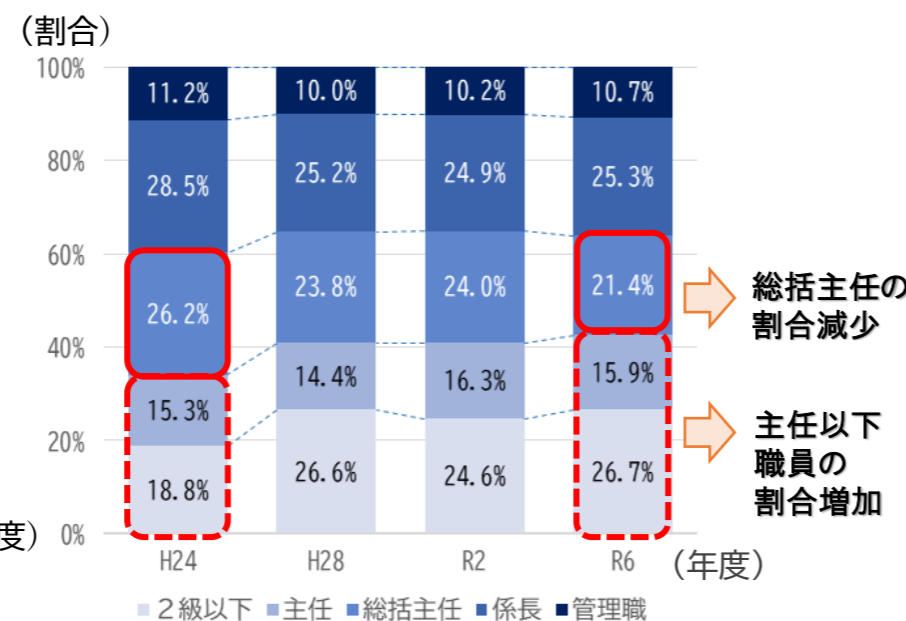


図-2 技術職員構成（職位別）

3.育成にあたっての課題

※若手職員や上司へのアンケート結果及び意見交換会等より

- 「職員の学ぶ機会の確保」**
 - ・業務が高度化・多様化し知識修得に時間がかかる
 - ・事務処理に追われ、若手職員と一緒に現場に行く時間が取れない
- 「職場の育成環境」**
 - ・業務量が多く、OJTの時間がとれず、教える側の職員が育たない
 - ・指導職員の教え方にバラツキがある
 - ・上司と部下で価値観が異なる
(「自主的な質問がない」(上司) ⇔ 「質問しないと教えてくれない」(部下))
- 「モチベーションの低下」**
 - ・市民ニーズ等の多様化・高度化により、悩むことが多く、気持ちが落ち込む

4.技術職員人材育成プラン改定内容について

○重点取組事項

- ・職員の学ぶ機会が減少していることから、**「職員の対応力強化」**に取り組む
- ・職場の育成環境改善や、モチベーションの低下への対策として、**「組織の育成力強化」**に取り組む

○研修の実施計画

技術職員を取り巻く現状や育成にあたっての課題を踏まえた実施計画

表-1 実施計画

重点取組	取組項目	取組概要
職員の対応力強化	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 拡充
		オンライン学習の推進
組織の育成力強化	考える機会の創出	技術職研修における理解度の確認
	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
		若手技術職員による現場研修会の実施 新規
指導職員の育成	OJTスキルアップや指導職員の意識改革に資する研修を実施 拡充 世代間の価値観の相違を相互に理解するための研修の実施 新規 育成の視点を踏まえた業務の割り当て	
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	
エンゲージメントの向上	エンゲージメントに関する研修の実施 新規	

※エンゲージメントとは…組織や仕事に貢献する意欲