

第5回 人材確保と連携研究会 議事概要

日 時：2019年5月13日（月）18:00～20:00

場 所：日本都市センター研究室

出席者：【委員】工藤裕子座長（中央大学）、規矩大義委員（関東学院大学）、高田和幸委員（東京電機大学）、大谷基道委員（獨協大学）、古屋勝敏委員（富士見市）、後藤省二委員（(株)地域情報化研究所）、石川義憲委員（(公財)日本都市センター）

【事務局】白田副室長、加藤主任研究員、釘持研究員、黒石研究員、峰岸主任研究員（日本都市センター）

議事要旨

- ・事例報告
- ・視察先に関する議論
- ・情報領域について
- ・その他

1 事例報告

(1) 事例報告（高田委員）

- ・学生の就職状況や、大学で取り組んでいる連携等について話題提供したい。理工系単科大学で、教師一人当たり10名の学生を受け持つ体制をとっている。キャリア支援に力を入れており、年間120回以上の講座等を開設している。
- ・建築・都市環境学系の学生は、建設系に就職することが多く、公務員になる割合は1割くらいである。県、市町村が主な就職先で、公務員の併願が多く、学生の地元の割合が高い。
- ・理工系学部は大学院進学率が高くなっている。課題を発掘して解決していく、論理展開ができるようになる等、社会に出て求められる能力が身につくと考えられる。公務員の場合は、大学院卒の割合は高くないが、本来は大学院ぐらいまでは行っておくべきと考える。大手企業の採用を見ても修士進学者の率が高まっており、課題を見つけて解決するという要請に対しては学部卒では厳しいものがある。
- ・官学協働でまちづくりに取り組んでいる。正解が出にくい課題、どうやったらよいか分かりづらい課題、時間的に余裕のある課題について、連携がしやすいと考える。
- ・公務員については、学生にとって異質な職業に見えている可能性があり、地方自治体自ら技術職員の職務内容、キャリアパス、魅力をもっと学生に伝えていくべき。特に正解が見えないような課題を学生に示し、自治体と大学の連携を進めていくといった試みが効果的。

(2) 事例報告に関するフリーディスカッション

- ・公務員志望の学生が民間企業を併願することもあり、民間企業の内定が先に出ても、国、都道府県であればそちらを優先するが、それ以外では先に決まった方に流れることもある。
- ・採用試験において、試験日程の前倒しやSPI試験、電子申請など工夫した結果、応募が増加し

た。

- ・公務員の技術職の場合、入ってからのキャリアデザインが見えづらい。市町村の場合は大きな工事も少なく、苦情対応が多い傾向がある。
- ・技術職の場合、民間企業に入れば、数年間で相当の技術力が身につくが、現在の自治体の技術職は予算確保などの内部調整が仕事の中心になっていて、設計や積算などは外注するためスキルが身につかないようであり、設計コンサルタントと技術的レベルの差が開いている。
- ・技術職公務員としても、設計コンサルタント、ゼネコンと同じ技術レベルで話ができる環境が重要である。このためには、中途採用を継続し技術力のある人材を取り込むか、もしくは、自治体が自ら職員を育てる必要があるが、自治体では育てる役割を担う先輩の層が厚くないのが現状である。
- ・技術職の場合、民間企業において、スキルを持った人材の流動性が低い、という特殊性があるのではないかと。少ないパイを、民間、自治体などで争っているという土木業界全体の特徴があり、公務員の採用が増えると、民間が人材を確保できなくなる問題がある。また、民間でも、大手ゼネコンが大量採用すると、中小のゼネコンが人材を確保できなくなるおそれがある。設計コンサルタントではより小さな規模の会社への転職はあるが、ゼネコンでは他のゼネコンに転職することはあまりないからである。
- ・建築確認を行う建築主事の問題であるが、1級建築士の資格を持っている人の採用はかなり難しくなっており、民間でも建築確認ができるようになった以上、今後は兼業規定を見直したり、個人事務所でもその業務を担えるようしたりするなど、方法を考えるべきではないか。
- ・土木建築系の公務員技術者の場合、公共工事で市民とのやりとりをする場面が多く、民間とは違う魅力も多い。しかし、逆にそこが技術とのかい離を生む可能性もある。

2 視察先について

- ・技術職向けの募集、インターンシップ、人材育成計画、技術の認定制度、処遇改善、自治体間連携、大学との連携、事務職の活用、特にファシリティマネジメントにおける事務職の活用、民間企業からの公務員への転職状況、業務の幅が広がる機会の活用（区画整理など特定業務支援、復興業務派遣など）の観点から今後調整していく。

3 情報領域について

- ・情報領域の検討のために委員を追加したが、さらに専門的な議論を深めるためにワーキンググループを設置した。
- ・自治体ではCIO等の一部が情報技術の専門家として採用されているほかは、事務職として採用され、情報関係に明るいと思込まれた人が情報領域を担当するケースが多い。土木の技術職でも、事務職が技術を勉強して担っている自治体もある。情報については事務職の研修による育成の蓄積があり、技術の分野にもこれを活用できると考える。
- ・ICTを活用した業務改革については、AIの導入も含めて考えると、コスト面から自治体間連携は不可欠である。また、土木・都市計画では、公共施設マネジメントなどにおいて、連携をし

なければできないこともある。したがって、研修方法も含めて、土木・都市計画と情報領域を分野横断的に眺めていく必要があると考える。

- ・これまで先進自治体では一握りの幹部が情報政策を推進してきたが、職員に求められる情報リテラシーは変化し、高度化しているため、今後は、多くの自治体で職員が専門的な内容が分かったうえできっちり戦略を立てていく必要がある。
- ・土木・都市計画分野でも、まちづくりの戦略を描くこと、そしてその人材育成も重要である。世の中が変化していく中で、自治体がどう追いついていくか、情報領域及び土木・都市計画分野は共通の深刻な課題があるのではないか。
- ・土木・都市計画では技術系専門職を採用しているが、自治体は一般的に情報人材を募集し、採用しているわけではない。この点において違いがある。情報領域では、市役所内部で得意な人材を見つけて育てたり、CIO や CIO 補佐官として外部から採用したり、中途採用で補ったり、というさまざまな方法をとっている。検討にあたっては、データや過去の事例を押さえることが求められる。

(文責：日本都市センター)