

## 論点メモ（案）

2018年10月

（公財）日本都市センター研究室

### 論点1 都市自治体における人材の現状

- 都市自治体を取り巻く環境の変化
  - ・労働市場の好調による採用難
  - ・定員管理による職員数の減少
  - ・住民のニーズの変化・多様化
- 技術職における人材の課題
  - ・慢性的な人材不足
  - ・業務内容の変化への対応
  - ・技術職特有の人材育成の課題

### 論点2 これからの行政で担うべき仕事の見通し

- まちづくり
  - ・超高齢・人口減少社会の中で、都市自治体の土地利用行政への積極的な関与の必要性が増大
  - ・土地利用、景観形成、建築行政、レジリエンスとまちづくり
  - ・市域の土地空間を地域の実情に応じて、住民合意の上で適切に活用する
  - ・都市自治体業務の裁量の範囲の拡大
  - ・**防災のまちづくり**
- 公共施設維持管理を含むファシリティマネジメント
  - ・従来の維持管理のみならず、公共施設再編の中でファシリティマネジメントに取り組む必要性の増大
  - ・営繕や新築、検査をするためのスキル
  - ・業務遂行のための量と質の確保
- 情報政策分野
  - ・AIやRPAを活用した事務の効率化や住民サービスの向上に努める必要性の増大
  - ・庁内を横断し、全庁的に関わるシステム(仕事のデザイン)
  - ・個別の技術ではなく、全体を見るための専門性

### 論点3 人材の確保（リクルート）

- 都市自治体の仕事の重要性の拡大
  - ・働きがいのある職場、仕事の成長性
  - ・多職種間のバランス
- 採用の方法
  - ・新卒採用、社会人採用、専門的技術保持者としての採用
  - ・大学と連携したインターンシップの実施

- ・ブーメラン公務員
  - ・再任用期間終了後の土木専門職員の採用
  - ・建築、都市計画には力を入れるが、土木部門の大学の定員減、工業高校の土木部門廃止への流れ
- 多様なワークライフバランスの取れる職場
- ・職住近接
  - ・働きやすい職場
  - ・自己実現とワークライフバランス

#### 論点4 人材育成(リカレント)

- 技術系職員の育て方
- ・技術系職員とは何か
  - ・技術の育成と人的資源の育成(専門性と総合性)
  - ・行政で求められる土木技術と民間で求められる土木技術の相違
- 現場の仕事と事務の仕事
- ・技術を学ぶ期間、行政としての仕事を学ぶ期間
  - ・技術職と事務職の行き来
- 研修機会
- ・県、国、全国研修センターの研修
  - ・他自治体での仕事の経験や、連携による研修機会の創設
  - ・職員個人に内在する知恵の蓄積のアウトプットと集積
  - ・大学や専門学校でのクリエイティブな勉強
  - ・大学と連携し、自治体の技術職が学べる場の創造
  - ・大学における知恵の蓄積と人材活用

#### 論点5 定着(リテンション)

- 人材の惹きつけ
- ・仕事の魅力アップ
  - ・裁量を増やす
  - ・希望部署への配属
- キャリアパスをつくりだす
- ・自分の行きたい方向性を打ち出す
  - ・生きがいと処遇

#### 論点6 連携

- 連携可能な仕事
- ・特定の分野(電気、機械など)で採用が困難なもの
  - ・しがらみのない業務遂行のために
- 連携方法
- ・近隣都市自治体連携(同じ仕事で近隣都市自治体とローテーション)

- ・ 広域連携(中枢都市圏のみならず、遠隔連携の可能性)
- ・ 都道府県との連携
- ・ 民間活用、公民連携(独立地方行政法人などの活用を含む)
- ・ 大学との連携