

第4回 人材確保と連携研究会 議事概要

日 時：2019年3月28日（水）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）、池永紳也委員（北九州市）、古屋勝敏委員（富士見市）

【事務局】石川室長、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

- ・土木・建築の技術系専門職員についての事例報告
- ・情報領域の取扱いに関する議論

1 土木・建築の技術系専門職員についての事例報告

(1) 事例報告（規矩委員）

- ・技術系公務員の人材確保に関する「送り出し側(大学)の問題意識」について取り上げる。中学生、高校生のうち、一定の割合で「官僚」になりたい生徒はいるが、「技術官僚」を認知している割合はごくわずかで、なりたい生徒もまれである。大学のオープンキャンパスに来る親は、生活の安定や、身近にいてほしいため、子どもが公務員を志望することを望んでいるようだ。
- ・土木工学科へ入学してすぐは、学生の進路の希望先として技術系公務員が最も多いが、指導により幅広い仕事、職種、就職先があることを知る。勤務地が近い職場環境を希望する学生は、地方公務員を選ぶ傾向にある。
- ・公務員を志望する学生は、演習科目等はしっかり履修し、成績は中上位、性格的に真面目である。ただし、道路工学や鉄道工学などの発展科目や実務系科目は、公務員試験対策の勉強があるためか、興味が薄いようである。
- ・民間企業にするか、公務員試験を受けるか、就職先の選択がある。民間企業では、大学3年生の秋にリクルーター活動が活発化し、1月に個別説明会が開催され、3月の解禁と同時に内々定、大手企業でも5月の連休明けには内定がではじめる。都市自治体は秋の採用試験が多く、学生の心理として、秋まで内定がでない状態を待つことは苦しいものがある。
- ・土木系技術職における自治体の採用活動として、面接のみの採用や、応募者の出身学科を指定しない、3カ月程度の学生の長期インターンシップの実施など、新たな試みが始まっている。
- ・土木は経験工学と言われているように、経験の豊富さや、経験した業務の大きさが技術力を決める。先輩から教えてもらい、それを後輩に伝える、伝承の部分が多い。また、同級生が、公務員、建設コンサルタント、ゼネコンに分かれながらも、土木という同じフィールドで働く特徴がある。だからこそバランスの取れた技術力を身につけている必要がある。
- ・大学卒業後、ゼネコンや建設コンサルタントに就職したけれども、人間関係や、給与、忙しさなどの問題から公務員への転職する人数が一定数ある。

- ・土木・建築の技術系専門職の公務員が魅力ある職業となるには、誇りが持て、やりがいのある仕事になることが不可欠だ。経験工学であることを念頭に、自治体は、職員の技術力を育てる仕組みをつくることが大事である。

(2) フリーディスカッション

- ・公務員を志望する学生は、親が公務員であることが多い。民間企業の事例を紹介し、進路選択の幅を広げるようにしている。文系の学生も、理系の学生と同じ進路を選択しているようだ。
- ・通常の時期より早く採用試験を行った自治体では、民間と併願が多く、試験に合格しても辞退する学生が多いようである。
- ・土木・建築の技術系専門職の採用が難しいため、2月に入っても採用を行っている自治体がある。その時期に採用する学生は、能力面において不安が残る。一方、ゼネコンや建設コンサルタントからの転職による社会人採用では、技術的スキルもあり、この時期の採用であっても問題が無いようである。
- ・災害や少子高齢化に対応したまちづくりの分野で、土木・建築の技術系専門職が必要とされている。土木・建築の技術系専門職の人材不足は、国力の低下につながる。
- ・採用試験の内容や時期について民間とのずれがあるが、同じようにすると、民業圧迫とのクレームが懸念される。土木・建築の技術系専門職の採用がむずかしいため、業務の棚卸のように、どの仕事を行政が担うべきか、整理する必要がある。
- ・採用の困難さから、人物重視の採用を行うことがあるが、果たしてそれで能力を把握できているのか、限界を感じる。
- ・JR 東日本では、社員教育として高卒社員を大学へ派遣している。自治体でもこのような制度を取り入れても良いのではないか。
- ・全国的なアンケートを実施したところ、応募倍率について、技術系専門職の凋落が激しい結果となった。2017年時点で、2～3倍で、この倍率では、優秀な人材の採用が難しい。
- ・自治体同士で、人材の奪い合いをしているようである。面接を行うとしても、面接官がきちんとトレーニングされているかという問題もある。受け入れる自治体担当者側の負担はあるが、長期的なインターンシップは効果的であろう。

2 情報領域の取扱いについて

(1) 研究会の趣旨と議論のポイント（研究室長）

- ・「人材確保と連携研究会」は、全国市長会との共同事業である“都市分権政策センター”の都市ガバナンスに関する調査研究の一つとして、「市役所事務機構研究会」と併行して行っているもの。「市役所事務機構研究会」では“技術革新がもたらす都市自治体行政の変化”の課題の一つとして情報についても取り上げる予定。
- ・日本都市センターでは、これまでファシリティマネジメント、土地利用行政の研究を行っており、それぞれ、近隣自治体や都道府県との人材連携の必要性、人事ローテーションや研修の課題について触れてきている。また AI の研究会では、情報主管課の人材配置・養成、OA 研修や

リテラシーの向上などを指摘している。

- ・自治体戦略 2040 構想研究会や第 32 次地方制度調査会においても、土木、まちづくり、情報領域における地方自治体の人材確保と連携については、重要な課題として意識されている。
- ・今回の報告書の最重要ポイントは組織マネジメント、専門職と一般行政職の双方に、採用から人材育成まで関わる結節点・人材が求められているということ。北九州市の都市マネジメント政策室はその好例であるし、ICT についても横断的なプロジェクト管理能力が必要であり、全体を見渡せるスキルが必要である。
- ・議論としても土木、都市計画、情報領域で共通に眺めていく必要がある。共通の問題意識として徒弟的な仕組みがなくなり OJT による人材育成が困難になっていることが指摘されている。
- ・技術職については、OJT による技術承継の観点から技術資格の認証制度を地方自治体が独自に設けているところがある。都市計画については、学術的な知識より、まちづくり関係で経験的な専門知識が重視されてきている。情報領域についても、情報技術そのものの専門性と広く求められる情報リテラシーの人材育成プログラムが講じられてきている。
- ・土木、都市計画、情報領域については、技術職だけでなく、事務職との役割分担、融合的な人材育成を考えていく必要がある。
- ・キャリアパスについて、土木、都市計画、情報領域はその設定が課題となっている。
- ・人材連携については、近隣自治体や都道府県との業務連携と合わせて課題となっていることは、仕組みこそ差異はあれ、土木、都市計画、情報領域で共通である。

(2) 今後の方向性

- ・今後のスケジュール、分野の特性を考慮し、情報領域については、都市分権政策センターの「都市自治体におけるガバナンスに関する調査研究」の一環としてワーキンググループを「市役所事務機構研究会」と共通で設置し、その中で集中的に調査研究を行う。
- ・本研究会の委員を追加し、その委員はワーキンググループのメンバーとする。また、ワーキンググループの成果は「人材確保と連携研究会」の議論に反映させることとする。

3 その他

- ・報告書の全体像については、夏頃までには決定したい。今後も継続して議論が必要である。

(文責：日本都市センター)