

土木建築部人材育成・確保計画

H20. 8策定
R7. 6最終改定

目次

第1	策定の目的	1
(1)	策定の経緯	1
(2)	計画の位置付け	1
第2	現状と課題	1
(1)	土木技術職員（土木職、総合土木職）	1
(2)	建築技術職員	2
(3)	建築設備技術職員（電気、機械）	2
(4)	用地職員	2
(5)	管理事務職員	2
(6)	工事経理職員	3
第3	求められる人材像	4
(1)	土木建築部職員共通の求められる人材像	4
(2)	職種別の求められる人材像	4
第4	具体的な人材育成策	6
(1)	土木技術職員	6
(2)	建築技術職員	8
(3)	建築設備技術職員（電気、機械）	12
(4)	用地職員	15
(5)	管理事務職員	16
(6)	工事経理職員	18
(7)	その他の研修（部局共通事項）	19
(8)	人事配置の考え方〔一般職員（概ね30代前半までの職員）の人事配置〕	20
第5	人材確保の取組	21
第6	デジタル人材の育成	21
第7	役割分担	21

第1 策定の目的

（1）策定の経緯

土木建築部では、今般、頻発・激甚化する水災害や切迫する南海トラフ巨大地震などへの対応に加え、社会インフラの老朽化やデジタル化の進展、導入が進む新技術などに対応するため、県長期総合計画「安心・元気・未来創造ビジョン2024」を踏まえた「おおいた土木未来プラン2024」を策定しました。このプランでは、社会情勢の変化や時代の潮流を踏まえた新たな課題に対応するため、「安心な暮らしを守る強靱な県土づくり」「元気で快適に暮らせる地域づくり」「おおいたの未来を創造するネットワークづくり」の3つの分野に具体的な施策を織り込み、県土づくりを進めることとしています。

県では、令和7年3月に大分県人材育成方針を全面的に改定し、今後の大分県職員の人材育成や人材確保等に係る基本的な考え方となる「大分県人材育成・確保基本方針」を定めました。

土木建築部においても、大量退職に伴い技術力・専門的知識を伝承する機会が減少している中、職員一人ひとりが現場主義を徹底し、地域に寄り添いながら県土の明日を創り、県民の生命と財産を守るため、高い水準の技術力、専門的知識・経験を維持するとともに、必要な資格取得や新たな課題に対応できる人材の育成と確保が必要となっています。

以上のような状況を踏まえ、土木建築部が求める人材像を明確にし、計画的な人材育成と確保を図っていくことを目的に「土木建築部人材育成・確保計画」を策定するものです。

（2）計画の位置付け

この「土木建築部人材育成・確保計画」は、「おおいた土木未来プラン2024」及び「土木未来宣言」を確実に実現するための『土木建築部職員の具体的な人材育成・確保プラン』として位置づけます。

なお、本計画の対象とする職種は「土木技術職員（土木職、総合土木職）」「建築技術職員」「建築設備技術職員（電気・機械）」「用地職員」「管理事務職員」「工事経理職員」とします。

第2 現状と課題

（1）土木技術職員（土木職、総合土木職）

- ・ 頻発・激甚化する災害への対応や、定年退職などに伴う職員採用数の増加により、若手職員の割合が増えている中、働き方改革なども進み、育成に充てられる時間が限られてきています。そのような現状において、より効率的で効果的な育成を行う必要があります。

また、専門的かつ高度な知識・技術の習得に加え、平成17年度から総合土木職制度が導入されたことにより、土木、農業土木双方の知識と経験の習得が求められています。

- ・ 業務の多様化や、事業執行において遵守すべき法令や事務手続が増加するとともに、より厳格化しており、現場に打ち込む時間が少なくなっています。

また、「公共工事の品質確保の促進に関する法律（品確法）」では、適切な工期と予定価格（積算）による計画的な発注、適切な設計変更を行うことなどが発注者の責務として明確化されており、求められる対応が増加しています。

- ・ 環境面への配慮をはじめとして、県民ニーズが多様化・高度化しており、専門的な技術や知識と共に、現場主義に徹し地域に寄り添った対応ができる人材が求められています。

- ・ 国土強靱化や地方創生に向けた魅力的な地域づくりなど新たなニーズや、ハードとソフト両面からの事業推進、DXやGXなどの時代の要請に対応できる人材の育成が不可欠となっています。
- ・ 社会インフラの老朽化が急速に進むおそれがあることから、持続可能で効率的な維持管理の推進に向けた取組や、基本となる点検技術の習得が急務となっています。
大規模災害が頻発する中、状況変化を先読みし迅速に対応できる適応能力を有する人材の育成が急務となっています。

（２）建築技術職員

- ・ 市町村への権限移譲等により、県職員が高度で専門的な業務を行うことが少なくなっており、全体として技術力の低下が懸念されています。そのため、若手・中堅職員の能力に応じた「技術力」や「専門知識」の伝承を行う必要があります。
- ・ 職務に必要となる一級建築士資格、一級建築士資格が前提となる一級建築基準適合判定資格（建築主事）については、試験の難易度が高くなっていること、取得に多大な時間と費用を要すること等から資格取得が困難となっています。
- ・ 法改正や建物事故、施工段階でのデータ流用などが社会問題となる中で、県職員の技術的な役割が増加し、市町村や民間確認機関等への指導能力がこれまで以上に求められるようになっており、建築指導業務における高い水準の技術力を維持する必要があります。
- ・ ファシリティマネジメント、PFI、省エネ、住宅セーフティネット、DXなど、時代の要請に対応できる技術職員の育成が求められています。
- ・ 大規模災害が頻発する中、災害対応能力と危機管理能力の育成及び強化が急務となっています。

（３）建築設備技術職員（電気、機械）

- ・ 建物の長寿命化が求められる中、県有建築物の老朽化に伴い、建築設備の保全工事や点検などの業務が急増しており、人材育成に充てられる時間が限られてきています。このため、より効率的で効果的な育成を行う必要があります。
- ・ 設備の分野は、電気、給排水、空調の他、音響、通信など多岐にわたるとともに、高度な「技術力」と「専門知識」が必要となるため、一貫した研修体制を整備することにより、若手職員への「技術力」や「専門知識」の伝承を行うことが重要です。
- ・ ファシリティマネジメント、PFI、省エネ、DXなど、時代の要請に対応できる技術職員の育成が求められています。
- ・ 大規模災害が頻発する中、災害対応能力と危機管理能力の強化が急務となっています。

（４）用地職員

- ・ 用地事務に長く従事したベテラン職員の退職や用地職員の人事異動により、用地事務の知識・経験を有する職員が減少しています。そのような中で、用地事務を遂行するためには用地職員に必要な知識・経験を「共有」しておく必要があります。
- ・ 用地職員の職務は、地権者との交渉により事業用地を確保することですが、そのためには補償内容をわかりやすく的確に地権者へ説明する必要があります。
- ・ 最近では、住民の権利意識の向上や多様化した価値観等により、用地交渉の困難さは増しており、より一層の「説明責任」と「法令遵守」が求められています。
- ・ したがって、用地職員育成のため、用地対策課の集合研修や職場研修（OJT）により、法令等の熟知はもとより、交渉相手から信頼されるために必要なコミュニケーション能力、説得力等の習得・強化など、各自のスキルアップを図ることが重要です。

（５）管理事務職員

- ・ 管理事務職員については、人事異動の範囲が全庁であり、継続的で明確な人材育成が十

分には行われていなかったため、専門的な知識の不足等が懸念されています。

- 団塊の世代の退職に伴う職員数減により、管理業務に必要とされる「知識」、「技能」及び「過去の経緯」の伝承が課題となっています。
- 近年では、公共土木施設の占用料等で事務処理ミスを主な原因とした徴収漏れや過徴収が見られています。
- また、住民の権利意識の向上や多様化した価値観等により、問題解決の困難度が非常に高まっており、より一層の「説明責任」と「法令遵守」が求められるとともに、高いコミュニケーション能力やクレーム対応能力が求められています。
- ついては、「占用料等徴収事務における基本方針」等に基づいた適正な事務処理を徹底するとともに、管理担当課毎の集合研修や職場研修（ＯＪＴ）を組み合わせた研修を実施し、現場対応力や技能等の習得などスキルアップを図る必要があります。

（６）工事経理職員

- 工事経理職員については、人事異動の範囲が全庁であり、これまで継続的で明確な人材育成が十分には行われていなかったため、専門的な知識の不足等が懸念されています。
- 公共工事入札契約適正化法や公共工事の品質確保法等の制定を背景として入札契約制度が多様化・複雑化している。そのため透明性・公正性の確保や不正行為排除の国民的要請が一層高まっています。
- 建設業許可事務や予算経理事務等の法令や予算制度の幅広い知識が求められています。
- 制度背景や実務までを通した幅広い理解と、事務執行上のミス防止等の観点から、集合研修やＯＪＴを組み合わせた効果的な人材育成が必要です。

第3 求められる人材像

(1) 土木建築部職員共通の求められる人材像

- | |
|---|
| ① 常に県民の立場に立ち、県民の声をよく聴くことができる人材
② 災害時にすぐに現場に駆けつけるなど、現場主義に徹することができる人材
③ 県民の要求をしっかりと把握し、高い見識と専門的な知識を持ち、県民の期待に応えられる人材 |
|---|

(2) 職種別の求められる人材像

職 種	求められる人材像
土木技術職員	<p>○施設の異常についての地域住民からの要請や災害による施設の被害が発生した場合など、すぐに現場に駆けつけ、迅速な対応ができる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害時における迅速かつ確かな現場対応 ・適時適切な危機管理 <p>○現場主義を徹底し、地域の課題や問題の本質をしっかりと見極め、県民の意見をよく聴き、高い見識と専門的な知識を持ち、県民に信頼される人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民の声をよく聴き、地域に寄り添った現場対応 ・的確な住民ニーズの把握による政策立案と施策の優先度評価 ・住民に対する事業内容等の分かりやすい説明（説明責任） ・既存ストックの効率的な維持管理の対応 ・業務に必要な専門的知識・技術力の習得と実践 <p>○県民ニーズの多様化や少子高齢化などの社会情勢の変化に対応し、既存の手法にとらわれず、より生産性高く仕事に取り組める人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国土強靱化や地方創生など多様化するニーズへの対応 ・DXやGXなどの時代の要請への対応 ・民間技術の評価・利用の実践
建築技術職員	<p>○適切な現場対応ができる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工事監理における受注者への適切な指導・指示 ・建築確認における中間検査・完了検査時の適切な指導・指示 ・住民等に対する説明や現場調整等に必要なコミュニケーション能力 <p>○職務に必要な資格や専門的な知識・技術力を有する人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に必要な専門的知識・技術力の習得と実践 ・一級建築士、建築基準適合判定資格等の資格取得 ・VEやファシリティマネジメントなどの技術等の習得と実践 <p>○先見性を持ち、時代のトレンドを踏まえて、企画立案から維持管理までの総合的なマネジメント能力を発揮できる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・的確な住民ニーズの把握による政策立案及び施策の優先度評価 ・既存ストックの効率的な維持管理と長寿命化の対応

	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリティマネジメント、PFI、省エネ、住宅セーフティネット、DX等の新しい課題や手法等への対応(時代の変化に対応した柔軟な思考) ・災害及び危機管理への対応
建築設備技術職員 (電気、機械)	<p>○適切な現場対応ができる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工事監理における受注者への適切な指導・指示 ・住民等に対する説明や現場調整等に必要なコミュニケーション能力 <p>○職務に必要な資格や専門的な知識・技術力を有する人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に必要な専門的知識・技術力の習得と実践 ・電気主任技術者等の関連資格取得 ・VEやファシリティマネジメントなどの技術等の習得と実践 <p>○先見性を持ち、時代のトレンドを踏まえて、企画立案から維持管理までの総合的なマネジメント能力を発揮できる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・的確な住民ニーズの把握による政策立案及び施策の優先度評価 ・既存ストックの効率的な維持管理と長寿命化の対応 ・ファシリティマネジメント、PFI、省エネ、DX等の新しい課題や手法等への対応(時代の変化に対応した柔軟な思考) ・災害及び危機管理への対応
用地職員	<p>○適切な現場対応ができ、交渉相手から信頼される人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力、折衝・交渉力、情報収集能力、迅速かつ的確な判断力 等 <p>○用地業務における専門的な知識、倫理観、遵法意識を有し、広い視野で柔軟な思考ができる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・補償基準や関係法令等の専門的な知識の習得と実践
管理事務職員	<p>○迅速な現場対応ができる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力、折衝・交渉力、迅速かつ的確な判断力等 <p>○管理業務における専門的な知識、遵法意識を有することができる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理基準や関係法令等の専門的な知識・技能の習得と実践 <p>○クレーム対応能力に優れた人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民の権利意識の向上によるトラブルの適切な処理
工事経理職員	<p>○入札契約事務、建設業許認可事務における専門的な知識、倫理観、遵法意識を有し、透明・公正な事務執行ができる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関係法令や各種入札制度等の専門的な知識の習得と実践 <p>○予算経理事務等における正確かつ迅速な事務執行ができる人材</p> <ul style="list-style-type: none"> ・予算制度の基本的な理解や事務手順の習得はもとより、DX や事務改善等により正確性の向上や事務の効率化等に取り組む積極性

第4 具体的な人材育成策

(1) 土木技術職員

①研修実施方針

【土木技術職員研修実施方針】

県に求められるニーズの変化や新たな課題に対して迅速かつ柔軟に対応できるよう、専門的知識や技術力の向上はもちろんのこと、政策形成能力、問題解決能力、発注者責任の向上を図ることを目的として、次の4つの研修を柱に実施します。

- (1) 職場研修の充実
- (2) 各事業課主催の担当者会議等への積極的な参加
- (3) 専門研修（必修科目、特別科目）の計画的かつ適切な受講
- (4) 専門研修（任意科目）への参加希望者の推薦及び研修職員育成

②専門研修の研修レベルと科目の設定

階層別に研修レベルを設定し、そのレベルに応じ、職員が受講しなければならない「必修科目」、自己の判断により受講する「選択科目」を設定します。更に、各階層の別に関わらず研修機関等への派遣等によりスペシャリストを育成する「任意科目」、全ての職員を受講対象とする「特別科目」をそれぞれ設定します。

③各階層別の研修科目例

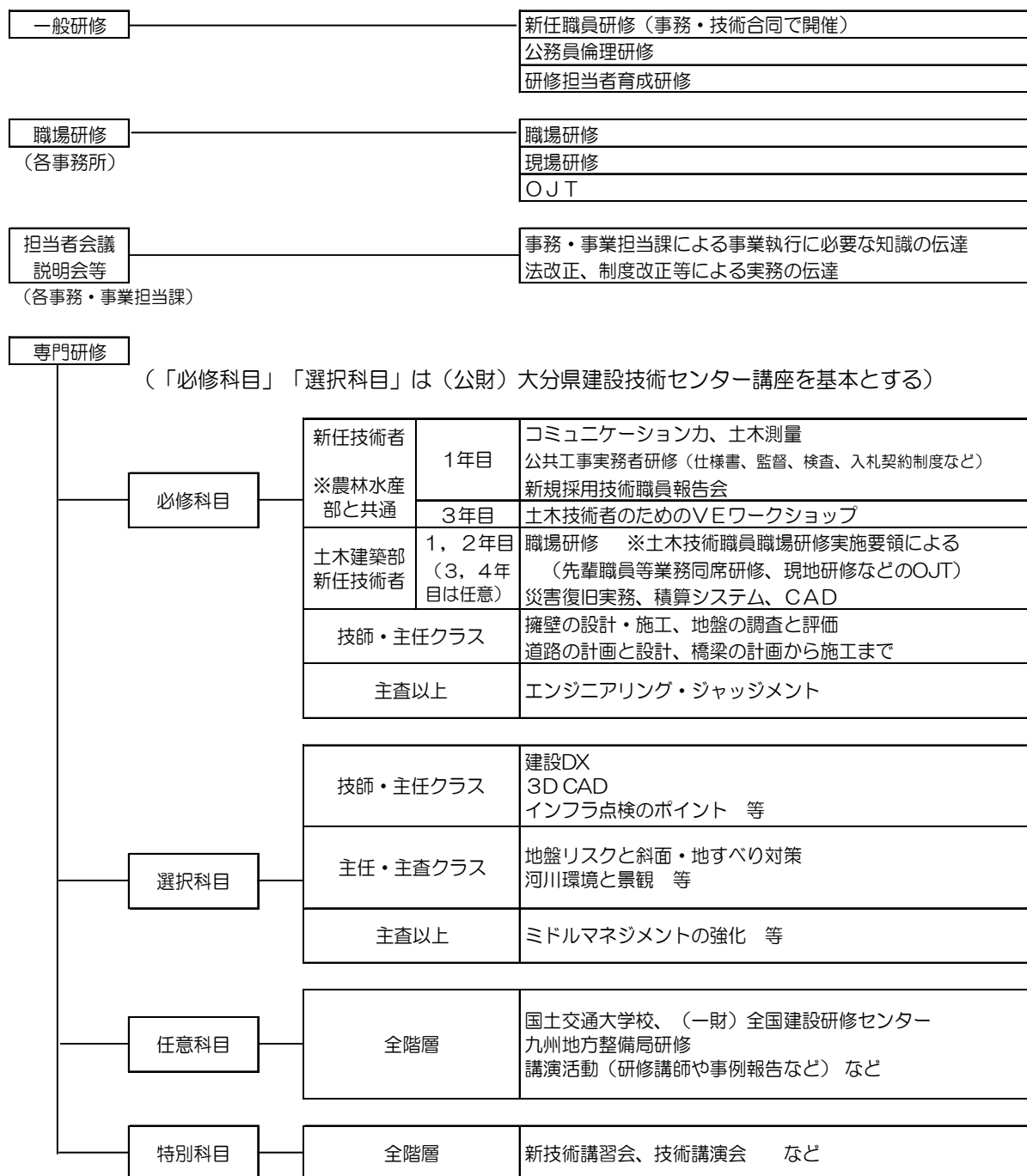
階層	研修レベル
新任技術者 (新規採用者) ※農林水産部共通	技術者として必要な倫理・マナー、大分県の入札・契約制度、仕様書、監督・検査など公共工事全体に関わる事務の流れ等を学ぶ。
土木建築部 新任技術者	部所管事業全体に関わる事務の流れ、積算システムやCADの操作など部独自の制度等を学ぶ。
技師クラス	一般工事及び重要構造物の設計、施工、管理の基礎知識を修得する。
主任クラス	応用的工事の知識や、計画立案、維持管理能力を高める。
主査クラス	特殊工事の知識とリーダーシップや説明能力を高める。
主査以上	道路や河川など個々の行政分野における専門技術をベースに、「マネジメント技術」を向上させる。 未受講科目の習得に努める。

※「新任技術者（新規採用者）」研修の対象には、農林水産部採用の総合土木職員を含めています。

※「土木建築部新任技術者」研修は、新規採用職員及び農林水産部から始めて土木建築部へ異動してきた総合土木職員を対象とします。

④研修体系（各階層別の研修科目例）

土木技術職員研修体系図



⑤育成体制・制度の整備、充実

【職場研修（OJT）の充実】

土木技術職員の資質の向上と技術力アップを図るため、特に、地方機関に勤務する採用後2年目までの土木技術職員と他部局採用で土木建築部異動後1年目までの職員を対象に、より積極的に取り組みます。

また、職場研修の充実により、技術の伝承・研鑽を図っていきます。

⑥人事交流

国及び関係団体との人事交流を継続して実施します。

⑦研修派遣等

【研修派遣】

- ・ 事業執行に際して必要とされる専門的な知識や企画力等の習得のため、国土交通大学校や全国建設研修センター等が実施する宿泊を伴う一定期間の専門研修に、計画的に職員を派遣します。

なお、この研修の受講者には、土木建築部の専門研修の講師を務めること等により、自らのモチベーションを高めるとともに、研修の成果を自分だけに留めず、他の職員へ波及するよう努めます。

- ・ 国土交通省（本省）等への研修派遣の機会があれば積極的に派遣します。

【研修講師など】

- ・ 関係団体が実施する、実務研修や事例発表の講師を務めることで自身を研鑽するとともに、他職員の技術力向上を図ります。

（２）建築技術職員

①研修実施方針

【建築技術職員研修実施方針】

県に求められるニーズの変化や新たな課題に対して迅速かつ柔軟に対応できるよう、専門知識や技術力の向上に加えて、政策形成能力、問題解決能力、発注者責任の向上を図ることを目的とします。

建築技術職については、少人数職種であり職場研修による専門的知識の習得が難しい状況にあることから、職場研修（所属単位及び集合研修）と外部機関を活用した研修を組み合わせた研修体系を構築し、次の4つの研修を柱に実施します。

- （１）職場研修の充実
- （２）各事業課主催の担当者会議等への積極的な参加
- （３）専門研修（必修科目、任意科目、特別科目）の計画的かつ適切な受講
- （４）専門研修（外部機関等）への参加希望者の推薦及び還元研修の実施

②専門研修の研修レベルと科目の設定

階層別に研修レベルを設定したうえで、そのレベルに応じ、職員が受講しなければならない「必修科目」、自己の判断により受講する「任意科目」、各階層の別に関わらず全ての職員を受講対象とする「特別科目」をそれぞれ設定します。

各研修科目において「基礎研修」は指定階層で受講、「継続研修」は単位制とし各職員は計画的に単位取得を目指すものとします。

③各階層別の研修科目例

階層	研修レベル
新任技術者 (新規採用者)	建築基準法、都市計画法の基礎知識や設計図面の理解力、積算の基礎を習得する。また、技術職員として必要な倫理・マナー、大分県の入札・契約制度、事業全体に関わる事務の流れ等を学ぶ。
技師・主任クラス	職務に必要な資格を取得するとともに、建築指導行政、営繕行政の実務、住宅行政、まちづくり行政等の専門知識を習得する。
主査・副主幹クラス	職務に必要な資格と基礎的な技術力を備え、政策立案能力、指導力とマネジメント能力、説明能力を強化する。

④研修体系（各階層別の研修科目例）

建築技術職員研修体系図



⑤育成体制・制度の整備、充実

【職場研修（OJT）の充実】

- ・ 職場研修を充実させるため、建築行政業務全般及び営繕業務に係るマニュアルの作成や、建築主事会議の会議録を整理・更新し、その活用により職場研修の充実を図ります。
- ・ 中堅職員以上のマネジメント力向上によるOJTの充実を図ります。

【資格取得支援】

- ・ 特別研修として、資格取得支援研修を実施します。
 - * 一級建築士及び建築基準適合判定資格者の取得を支援するため、特定資格取得講座として通信講座等を受講する職員に対し、費用の一部を助成します。
 - * 建築基準適合判定資格者の取得を推進するため、民間機関が実施する受検対策講座や研修、模擬試験等を活用します。
- ・ 該当者が在籍する所属においては、休暇の取得の推進など勉強時間を確保するための配慮を行います。

⑥研修派遣

【研修派遣】

- ・ 国土交通大学校や（一財）全国建設研修センターの専門研修への派遣研修により、より高度な知識を習得し、政策立案能力を高めます。研修受講後、伝達研修を実施し、研修内容の理解促進とプレゼンテーション能力の向上を図ります。

（研修内容・研修科目）

- * 営繕 → 建築計画、建築工事マネジメント、建築保全・評価、建築設備計画 等
- * 建築指導 → 建築指導、建築構造審査、建築基準法 等
- * 住宅 → 住宅総合政策、空き家対策 等
- * 都市・地域政策 → 景観行政、まちづくり建築行政 等

- ・ （公社）大分県建築士会等の外部機関が行っている研修を活用して、職務に関連する専門的知識を習得します。（組織内研修の補完）

（研修内容）

- * 建築士技術研修（法改正・構造・環境等） …… （公社）大分県建築士会
- * 建築積算研修（新築・改修等） …… （公社）日本建築積算協会

- ・ 国土交通省（本省）等への研修派遣の機会があれば積極的に派遣します。
- ・ 上記研修への参加職員は、他の職員に対して還元研修を行います。

(3) 建築設備技術職員（電気、機械）

①研修実施方針

【建築設備技術職員研修実施方針】

県に求められるニーズの変化や新たな課題に対して迅速かつ柔軟に対応できるよう、専門的知識や技術力の向上に加えて、政策形成能力、問題解決能力、発注者責任の向上を図ることを目的とします。

建築設備技術職については、少人数職種であり職場研修による専門的知識の習得が難しい状況にあることから、職場研修（職種単位及び集合研修）と外部機関を活用した研修を有機的に組み合わせた研修体系を構築し、次の4つの研修を柱に実施します。

- (1) 職場研修の充実
- (2) 各事業課主催の担当者会議等への積極的な参加
- (3) 専門研修（必修科目、任意科目、特別科目）の計画的かつ適切な受講
- (4) 専門研修（外部機関等）への参加希望者の推薦及び還元研修の実施

②専門研修の研修レベルと科目の設定

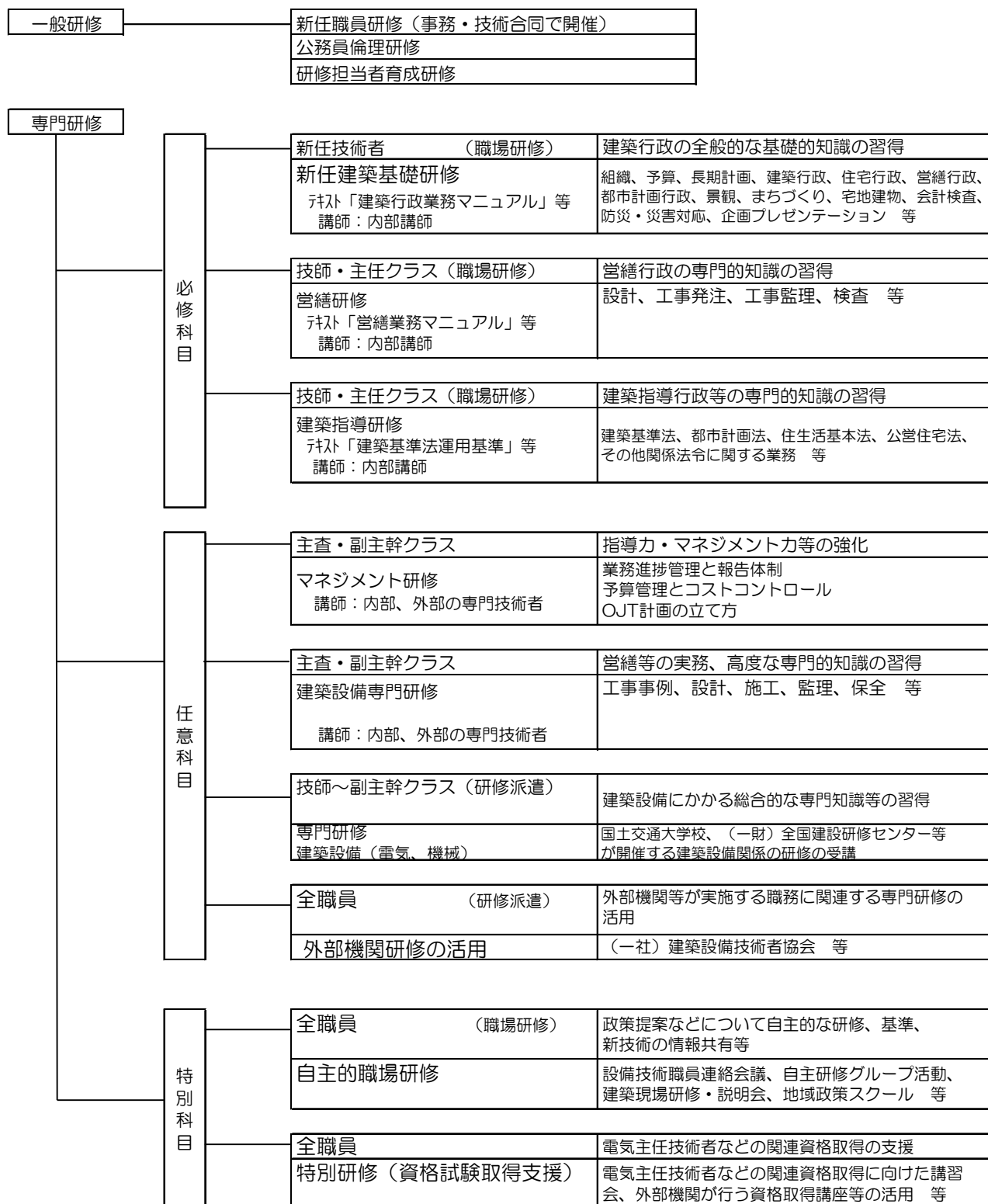
階層別に研修レベルを設定したうえで、そのレベルに応じ、職員が受講しなければならない「必修科目」、自己の判断により受講する「任意科目」、各階層の別に関わらず全ての職員を受講対象とする「特別科目」をそれぞれ設定します。

③各階層別の研修科目例

階層	研修レベル
新任技術者 (新規採用者)	建築行政全般の基礎的知識、設計図面の理解力、積算の基礎を習得する。 また、技術職員として必要な倫理・マナー、大分県の入札・契約制度、事業全体に関わる事務の流れ等を学ぶ。
技師・主任クラス	職務に必要な資格を取得するとともに、専門分野の知識を深め、関連分野の知識も習得する。併せて、関係法令について体系的に学ぶ。
主査・副主幹クラス	職務に必要な資格と基礎的な技術力を備え、政策立案能力、計画立案、指導力とマネジメント能力、説明能力を強化する。

④研修体系（各階層別の研修科目例）

建築設備技術職員研修体系図



⑤育成体制・制度の整備、充実

【職場研修（OJT）の充実】

- ・ 職場研修を充実させるため、建築行政業務全般に係るマニュアルを作成・更新し、その活用により職場研修の充実を図ります。
- ・ 中堅職員以上のマネジメント力向上によるOJTの充実を図ります。

【資格取得支援】

- ・ 特別研修として、資格取得支援研修を実施します。
- ・ 該当者が在籍する所属においては、休暇の取得の推進など勉強時間を確保するための配慮を行います。

⑥人事交流・研修派遣

【研修派遣】

- ・ 国土交通大学校や（一財）全国建設研修センターの専門研修への派遣研修により、より高度な知識を習得し、政策立案能力を高めます。
（研修内容・研修科目）
＊建築設備計画、保全計画、設備工事積算、電気設備、衛生設備、空調設備
- ・ （一社）建築設備技術者協会や（一財）日本建築設備・昇降機センター等の外部機関が行っている研修を活用して、職務に関連する専門的知識を習得します。（組織内研修の補完）
《研修内容》 建築設備の実務、新技術、関係法令の改正などについての研修会
- ・ 上記研修への参加職員は、他の職員に対して還元研修を行います。

(4) 用地職員

①研修実施方針

- ・ 新任用地職員の早期戦力化と経験がある用地職員の高度・専門化を図ります。
- ・ 経験、実力レベル別の体系を構築することで、受講しやすくし、理解度を高めます。
- ・ 中堅職員向けのカリキュラムを見直すことでOJTの充実を図ります。

②専門研修の研修レベルと科目の設定

- ・ 入門、基礎、応用と経験、実力レベル別の体系を構築し、用地調査、用地取得事務、登記事務に分類して実施します。

③研修体系

用地職員研修体系図

分 類	研修名称	目 標	研修内容
入門研修	用地事務	用地事務に係る初歩的な知識の取得を目的とする。	用地事務の概要、損失補償基準、移転補償、土地取得、嘱託登記 など
	用地システム	ペガサス、積算システムの基本操作の取得を図る。	ペガサス、積算システムの基本操作
基礎研修	用地取得事務	用地職員として必要な基礎知識の取得を図る。	用地事務取扱要領、土地評価、補償理論、土地収用法、税務 など
	登記事務・用地調査事務	登記職員及び用地調査員として必要な基礎知識の習得を図る。	表示に関する登記、権利に関する登記、相続等の基礎知識 など
応用研修	土地評価編	土地評価事務に精通した用地職員の養成を図る。	土地評価事務処理要領、鑑定、比準 など (講師：不動産鑑定士)
	補償編	補償理論に精通した用地職員の養成を図る。	成果品のチェック・精査 など (講師：補償業務管理士)
	交渉編	用地職員に求められる説明力、コミュニケーション能力の向上を図る。	ロールプレイング方式による用地交渉の研修
	税務・収用・その他編	税務、収用等に精通した用地職員の養成を図る。	消費税の取扱や収用手続など実践的な研修 (講師：税理士など)
	登記・用地調査編	用地調査や登記に精通した用地調査員、登記職員の養成を図る。	困難事例を元にした研修 (講師：司法書士、土地家屋調査士)
	実務研修	実務力の向上を図るとともに、用地職員(若手職員)の横の連携を図る。	各土木事務所が直面する事例の中から複数を議題として取り上げ、土木事務所をブロック別に分け解決策等を議論する。

④育成体制・制度の整備、充実

【職場研修(OJT)の充実】

- ・ 土木事務所をブロック別に分け若手職員を中心とした研修を実施し、土木事務所の用地職員の横の連携を強化し、OJTの充実も図ります。

【指導体制の充実・強化】(用地対策課のバックアップ体制)

○相談・指導ルート、ルールの確立

- ・ 事務所ごとに窓口担当(主任・副任)を決め、二人体制で相談・指導にあたります。
- ・ 用地対策課への質問・照会様式を定め、事務所での検討経過、考えを記入させることにより、OJTを促進すると共に、事案解決の促進化につなげます。

○用地事務の正確化・円滑化

- ・ 台帳管理システム内のファイル「通知集」「各種マニュアル集」等を活用し、用地事務の正確化・円滑化を図ります。

⑤人事交流・研修派遣

【人事交流】

- ・ 最新の用地業務に関する知識の獲得等のため、国（九州地方整備局）との人事交流を検討します。

【研修派遣】

- ・ 職員を対象に国土交通大学校等への研修派遣を行い、スキルアップを図ります。

（５）管理事務職員

①研修実施の考え方

新任管理事務職員の早期戦力化を図るために年度当初の新任管理担当者研修に加え、管理担当課毎の担当者研修や職場研修（ＯＪＴ）を組み合わせた研修を行う。業務遂行に必要と考えられる講義テーマを実施することとし、現場の声を反映したより実践的な内容とします。

②研修体系

	研修名	目標	研修内容
管理事務研修	新任管理担当者研修	管理業務の基礎的知識を早期に習得する。	道路、河川、港湾、砂防、屋外広告物関係に従事する職員が、年度当初から一定のレベルの業務を行えるよう各業務の基礎知識を説明する。
	道路管理担当者研修	道路の管理事務、道路事故対応の基本的事項について理解、習得を図る。	経験者から初任者までを含め、道路管理全般について、基礎知識を説明する。また、各土木からの質問事項について検討・討論を行う。
	河川管理担当者研修	河川の管理事務、水利使用等について理解、習得を図る。	経験者から初任者までを含め水利使用許可や廃川処理手続き、砂利採取法に関する注意点について説明する。また、各土木からの提案議題について検討・討論を行う。
	港湾管理担当者研修	港湾の管理事務の基礎的事項について理解、習得を図る。	経験者から初任者までを含め、港湾管理全般について、基礎知識を説明する。また、各土木事務所からの質問事項について、検討・討論を行う。
	砂防管理担当者研修	砂防3法及び土砂災害防止法の管理事務について理解、習得を図る。	経験者から初任者までを含め、砂防管理事務に関する注意点について説明する。また、各土木事務所からの提案議題について検討・討論を行う。
	屋外広告物担当者研修	違反広告物などの適正化事務において必要な基礎知識を習得する。	屋外広告物行政についての最新動向について説明する。また、各土木事務所、市町村担当者からの質問事項について検討・討論を行う。

③育成体制・制度の整備、充実

【職場研修（ＯＪＴ）の充実】

- ・ 各土木事務所の管理班総括等の研修担当者は、定期的に学習会等を開催するとともに、令和5年3月29日付土企第2038号「占用料等徴収事務の適正な執行について（通知）」に基づき、マニュアルや事務処理のためのツールを適切に活用し担当者の育成に取り組みます。

【指導体制の充実・強化】（本庁各課管理担当班のバックアップ体制）

○相談・指導ルート、ルールの確立

- ・ 現在まで懸案となっている事案の困難度・優先度等の見える化など内容を整理したファイルを作成し、迅速な対応に活かします。
- ・ 事務所のＯＪＴ支援のため、本庁各課管理担当職員が相談、指導を行います。
- ・ 本庁及び土木事務所担当者が連携し、人材育成できる体制を確立します。

○マニュアルの充実、適正な事務処理のためのツール活用

- ・ 管理担当課毎に管理業務マニュアルの改訂を検討・実施します。
- ・ 令和５年３月２９日付土企第 2038 号「占用料等徴収事務の適正な執行について（通知）」において示された、基本方針に基づく事務処理を行うためのツール（標準的な事務フロー、チェックリスト、進捗管理シートなど）を活用し、事務の適正な執行を図ります。

④人事交流・研修派遣

【人事交流】

- ・ 最新の管理業務に関する知識の獲得や共通の懸案事例の解消等のため、九州各県の管理担当者会議等に参加し、職員の研修に生かします。

【研修派遣】

- ・ 国等の開催する専門研修への派遣を行い、スキルアップを図ります。

(6) 工事経理職員

①研修実施の考え方

工事経理事務のうち主要業務である入札契約事務、建設業許認可事務、予算経理事務について、集合研修やOJTを組み合わせた実践中心の研修を実施します。

②研修体系

工事経理職員研修体系

分類	研修名称	目標	研修内容
職場研修	職場研修(OJT)	工事経理職員関係事務に対する理解を深める。	・各事務所の工事経理担当班総括を中心に、随時、事例研究や意見交換会を実施する。 ・入札契約、許認可担当職員としての公正観を養い、公務員倫理を学ぶ。

【建設業許可事務関係】

建設業許可事務 基礎研修 (土木建築企画課)	建設業担当者説明会	建設業許可事務に必須となる基本的事項を習得させる。	・建設業法の基礎知識の習得や建設業許可マニュアルの解説、審査上の留意点等について伝達し、意見交換を行う。 ・半日間実施
建設業許可事務 専門研修 (土木建築企画課)	建設業許可事務担当者研修会	建設業許可事務に対する理解を深めることで、職員の専門能力の向上を図る。	・審査手法や事例に基づく実践的な研修を行う。 ・日々の業務で生じたQ&A等の意見交換を行う。 ・半日間実施

【入札・契約事務関係】

入札契約事務 基礎研修 (公共工事入札管理室)	入札契約事務 初任者等研修	入札契約事務に必須となる基本的事項の理解、習得を図る。	・担当事務初任者向けに、入札契約事務の基礎知識及び電子入札の操作方法等の説明を行う。 ・1日間実施
入札契約事務 総合研修 (公共工事入札管理室)	入札契約事務 中級者向け研修	入札契約に係る諸制度の考え方から、入札契約の実務まで、総合的な理解、習得を図る。	・事務経験者から初任者までを含め、入札契約に係る全般の説明、質疑応答を行う。 ・1日実施
入札契約制度 説明会 (公共工事入札管理室)	入札契約制度説明会	一般競争入札要件設定、総合評価落札方式等、個別の入札契約制度に関する、改正点等の理解、習得を図る。	・制度運用のための実務的な説明を行う。 ・制度ごとに半日実施
入札参加資格審査 説明会 (公共工事入札管理室)	入札参加資格審査説明会	次年度の入札参加資格審査項目の変更点等の理解を深めることで、事務の円滑な推進を図る。	・次年度の審査方針や重点審査項目等について伝達し、意見交換を行う。 ・半日間実施

③育成体制・制度の整備、充実

【職場研修(OJT)の充実】

- ・各土木事務所の工事経理担当班総括等を中心に、人事異動当初の事務習熟期に学習会等を開催します。
- ・懸案事項等の発生に対しては、まずは班内、課内、所内で問題を共有し、解決の方向性を検討します。その上で、関係主管課に当該検討状況を含めて相談する体制を確立します。
- ・質問用メモ様式等の活用

【指導体制の充実・強化】（土木建築企画課、公共工事入札管理室のバックアップ体制）

○相談・指導ルート、ルールの確立

（建設業許可事務）

- ・ 許可要件の解説や申請書類の記載例、記載要領等を作成し、誰でも審査が行えるマニュアルを作成します。
- ・ 土木建築企画課内で事務所ごとに担当者を決め、事務所からの Q & A 等に対するホットラインを確立します。
- ・ 土木事務所の申請受付前に判断の難しい疑義があれば、土木建築企画課の担当者が直接事前審査を行うことにより、工事経理担当者のバックアップ及びスキルアップに繋がります。
- ・ 土木建築企画課の職員が土木事務所等に出張し、必要に応じて個別指導を行います。
- ・ 申請書類の進達時や付せん処理時の紛失リスクを回避するためのルールを確立します。

（入札・契約事務）

- ・ 「工事請負契約の手引き」、「入札・契約マニュアル」、「工事請負契約事務問答集」、「電子入札システム操作マニュアル」を作成し、誰でも基本的事務を行えるようにします。
- ・ 発注者主体による協議、検討を行ったうえで助言を求める意識を醸成するため、「質問用メモ」の活用を促し、質問の内容については e-オフィスシステムの会議・打合せスペースにて情報共有を図ります。
- ・ 年度当初の入札制度説明会や、土木事務所等の訪問により、本庁と現場との意思疎通を図ります。

（７）その他の研修（部局共通事項）

【新任職員研修】

土木建築部の新任職員に対し、土木建築部の重点施策や行政を取り巻く状況の変化等について説明することにより、土木建築部で仕事を行っていく上での基礎知識の習得を図るとともに、意見交換等を通じた情報交換を行い所属横断的な人間関係の構築を図り、円滑な業務遂行に資することとします。

＊対象者 … 新採用職員、土木建築部に初めて配属される一般職員

＊研修内容 … 土木建築部職員としての心構え、土木建築部の組織、入札・契約制度、予算概要、重点事業、先輩職員の経験談 等

【事務職員等の研修】

土木建築部の事務職員等の業務別研修（入札契約、建設業、公物管理、予算経理等）は、業務ごとに担当者会議という形で開催していますが、採用又は異動により、初めて土木建築部の業務を行う職員から、専門用語がわからない等、業務の入口でとまどうとの声が挙がっています。少ない人員で県民中心の行政を進めていくには、年度当初から遅滞なく各種業務を行う必要があるため、担当者会議等を早期に開催するとともに、各業務ごとのマニュアルを作成（又は既存マニュアルを活用）し、職場研修などを通じ業務に従事する職員の基礎的知識の早期習得を支援します。

また、必要に応じて、関係課担当者が職場訪問による個別指導を行う等、人材育成における基礎的な部分である報告・相談体制の充実・強化を図ります。

【現場対応型研修】

土木建築部職員に共通する研修（危機管理、クレーム対応等）については、大分県人材育成・確保基本方針に基づき実施している「現場対応型研修」（メニュー選択型現場研修、メニュー自由設定型現場研修）を活用するなど、共通性の高いスキルの習得や、現場のニーズに機動的に対応できる研修を実施します。

【不祥事防止・交通安全等研修】

近年、県職員によるモラルの低下や社会人としての基礎的素養を疑われるような不祥事が発生している。経理・入札事務においても、うっかりミス・ヒヤリハットによる不適正な事務処理が起きているため、土木建築部の職員に対して、具体的な事例集を用いた公務員倫理、交通安全等の不祥事防止、職員の健康管理、事務処理ミス防止に向けた研修を実施します。

【設計・施工におけるミス防止に対する研修】

本県が発注する委託業務や工事施工において、様々なミスが発生し、公共事業の品質低下が懸念される状況となっています。このため、ミス防止の取組を徹底すると共に、発生したミスの事例などを土木建築部の職員に対して周知する研修を実施します。

（８）人事配置の考え方〔一般職員（概ね３０代前半までの職員）の人事配置〕

【土木技術職員】

- ・ 総合土木職は各分野における高い知識と技術力の習得をはかるとともに、土木分野・農業土木分野の広範囲に及ぶ業務について幅広い知見が必要となるため、採用以降「キャリア開発強化期間」を設定し、配属された部局が集中的に人材育成を行います。
- ・ 土木建築部に採用された職員は、現場で実践的な知識や技能を取得させるため地方機関に配置し、道路・河川・港湾・砂防・都市計画等できるだけ多くの分野を経験させた後、政策立案能力及びマネジメント能力を育成するため、本庁に配置します。（異動サイクルは原則２～４年）
- ・ 総合土木職員は３０代前半までに土木及び農業土木の両分野を経験し、３５歳に到達する年度に職員が目指す専門分野となる「キャリア開発担当部」を決定し、より専門的な知識及び経験の習得を図ります。
- ・ キャリア開発担当部を決定した後も、積極的な人事交流を行います。

【建築技術職員】

- ・ 主に地方機関において建築指導・営繕・住宅・まちづくりの４分野をすべて経験するとともに、本庁において政策立案能力も習得させます。

【建築設備技術職員（電気、機械）】

- ・ 地方機関において営繕の実務を学ぶとともに、施設整備課において技術管理・企画・保全の３分野のいずれかを経験し、政策立案能力等を習得させます。

【用地職員】

- ・ 土木事務所の用地担当として経験を積んだ後、本庁（用地対策課 用地指導班）に配置します。

【管理事務職員】

- ・ 土木事務所において、実践的な知識や技能を習得した後、本庁に配置します。なお、土木事務所では、道路、河川、港湾、砂防、都市計画の分野を可能な限り経験させます。

【工事経理職員】

- ・ 土木事務所において、入札・契約事務、建設業許可等の実践的な知識や技能を習得した後、本庁に配置します。

第5 人材確保の取組

少子高齢化等により、官民間わす人材獲得競争が激化しています。特に技術職においては、人材の確保が困難となっています。

土木建築部では、以下の人材確保に向けた取り組みを進めていきます。

①積極的なリクルート活動

- ・ 大学や高等学校等に対して、OB・OGである技術職員等による学校訪問やキャリア教育への参加等のリクルート活動を行います。
- ・ 特に、高等学校等においては、技術系の高等学校等のみならず、普通科系の高等学校等についても大学の進路選択の段階から土木建築行政に興味を持ってもらえるよう、学校訪問や出前講座等を積極的に実施します。

②インターンシップの充実・受入強化

- ・ 短期インターンシップ（無給・実習期間2～3日）や有給インターンシップ（会計年度任用職員として任用・実習期間2～3週間）に積極的に取り組みます。
- ・ 募集期間外においても希望する生徒・学生がいる場合は、積極的な受入れを検討します。

③受験者確保に向けた試験制度等の工夫

- ・ 総合土木職においては、就職・採用活動の早期化に対応した先行実施枠試験等を実施しています。今後も受験者の確保に向け、技術職における効果的な試験方法を検討・実施していきます。

第6 デジタル人材の育成

行政ニーズが複雑化・多様化する一方、AI、5G、クラウド技術などのデジタル技術の進展が加速的に進んでおり、これらの技術を最大限に活用して、行政の手法を変革していくことが求められています。また、建設産業においても、ICTや新技術等を活用した設計・測量・点検手法や工法が考案されており、公共事業で活用するためには私たち行政がその内容に精通していなければなりません。

土木建築部では、これまでも実施している専門研修にDX関連の項目を追加するとともに、土木未来DX検討会議にて、施策の推進に活用可能な新技術等を検討するなど、デジタル人材の育成にも取り組んでいきます。

第7 役割分担

土木建築部人材育成・確保計画の実施については、土木建築企画課と関係各課が連携のうえ、研修計画等の策定・実施、進行管理、評価、見直しを行いながら、計画的な人材育成を図っていきます。

（関係各課）

○土木技術職員	→ 建設政策課
○建築技術職員	→ 建築住宅課
○建築設備技術職員（電気、機械）	→ 施設整備課
○用地職員	→ 用地対策課
○管理事務職員	→ 土木建築企画課・各管理業務の担当課
○工事経理職員	→ 土木建築企画課・公共工事入札管理室
○その他の研修	→ 各業務の担当課
○人材確保の取組	→ 土木建築企画課
○デジタル人材の育成	→ 建設政策課