

舞鶴市建設技術職員 人材育成計画(概要版)

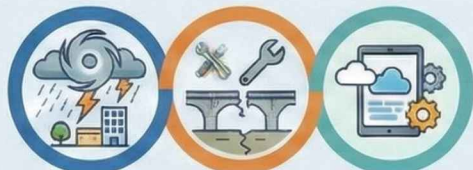
～信頼をつなぎ、未来を築く技術集団へ～



策定の背景と目的

直面する3つの大きな課題

複雑化する新たな行政テーマ

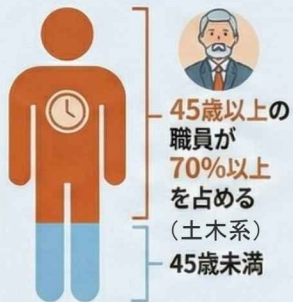


頻発・激甚化する
自然災害への
対応

老朽化した
社会資本の
戦略的な
維持管理

DXの推進

技術職員の減少と 深刻な高齢化



技術・ノウハウ継承の危機



計画が目指すもの

組織的な能力の強化



- リスク予見・管理能力
- プロジェクト
マネジメント能力
- 関係機関との
連携・調整能力

質の高い公共インフラの確保



専門性と対話力を備えた人材の育成



専門知識と
スピード感

市民の声に耳を傾け、
共感し、丁寧に説明できる
コミュニケーション能力

舞鶴市が目指す職員像



市民の中に入って、地域の課題を見つけ、
市民とともに考え、解決に向け
積極的に行動する職員

市民との協働を通じて、
主体的に課題解決に取り組む姿勢。



職員一人ひとりが、専門性や得意分野を
持ち、自らの特性も最大限に発揮し、
市民の信頼に応える職員

個々の専門性を活かし、
質の高い行政サービスで市民の信頼を獲得。



社会情勢の変化に即応した改革意識を
持ち、仕事への情熱と柔軟な思考のもと、
市役所と仕事を変革できる職員

変化を恐れず、情熱と柔軟な発想で
組織と業務を改革する力。

求められる4つの役割

1. 専門知識・技術力



高度な専門知識で
設計を評価し
リスクを予測する



ベテランの
「暗黙知」を
若手へ継承する

3. 組織力・連携力



組織的なチェック体制で
重要案件に対応する



外部機関との連携で
最新の知見を活用する

2. 現場対応力



「現場主義」で図面では
見えない課題を
発見・解決する



予期せぬ事態に
迅速・的確に対応する
課題解決能力

4. 人材の育成基盤



体系的な研修と
キャリアパスで計画的な
能力開発を促す



自己啓発を奨励し
学び続ける組織文化を
醸成する

人材育成の4つの柱

1. 専門知識・技術力の向上



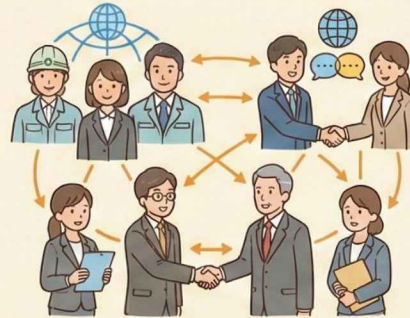
体系的な学習による
次世代への確実な技術の継承

2. 業務遂行能力・実践力の強化



現場における的確な
課題解決能力や交渉能力の養成

3. 組織力・連携力の向上



個々の能力の結集と連携による
組織としての課題対応

4. 育成基盤の整備



能力開発に向けた制度や
キャリアパスの整備



専門知識・技術力向上のための育成施策



若手職員（～5年目程度） | 基礎の徹底と現場経験の蓄積

基礎研修の実施



コンサルタントの成果物や
施工における
チェック能力の養成

OJTによる実務習得



上司・先輩とのペアリング
メンター制度の活用

資格取得の奨励

2級施工管理
技士補

1級施工管理
技士・技術士



2級施工管理技士補の取得
1級施工管理技士や技術士の
取得の奨励

受験料補助や時間的な配慮

中堅職員（6年目～係長クラス） | 応用力・判断力と中核としての実行

専門・応用研修の実施



専門・応用研修により
ライフサイクルコストなど
多角的視点での評価能力の養成

他分野の経験



ジョブローテーションを通じた
幅広い分野の経験等、事業全体を
俯瞰できる広い視野の養成

外部研修・学会への積極参加



外部研修等への参加による
高度な技術力の養成

業務遂行能力・実践力の強化

若手職員（～5年目程度）：基礎の徹底と現場経験の蓄積

現場対応力の強化【現場主義】



現場業務日数30日以上
現場調査・測量参加5件以上等
具体的な目標設定による現場経験の蓄積

「報連相」の徹底と記録の習慣化



施工業者等との
「言った・言わない」を防ぐ
記録、報告の習慣化

検査・立会の補助業務



完成検査等への同行を通じた
検査の流れや勘所の習得

小規模な設計・積算の実務



設計積算業務等の
実務経験の蓄積

中堅職員（6年目～係長クラス）：応用力・判断力と中核としての実行

事業の「主担当」として推進



事業の責任者としての
経験の蓄積

交渉・調整能力の実践強化



コンサル、施工業者との協議や
住民説明会などを通じた
対応力や交渉力の養成

設計照査能力の向上



過去の事例を教材としたグループ
討論等による設計照査ポイント等の
実践的な学習

プロフェッショナルマインドの醸成



OBとの懇談や外部有識者の
講演会などを通じた
市の技術職員としての意識改革

組織力・連携力の強化

管理職の役割：強固な組織体制の構築

最適な業務分担

属人化の防止、能力や状況
に応じたリソース配分



重要案件の「多角的チェック体制」を強化

舞鶴市工事執行技術審査会による
チェックによる潜在的リスクの早期発見



相談支援ルートの積極的な活用

技術アドバイザーによる
サポート体制の整備



中堅職員の役割：チームを繋ぐサブリーダー

係・チームの調整役として機能

若手の相談役としての
自覚と自信の醸成



外部機関との連携を強化

京都技術サポートセンターや
近隣市町村等との交流会や
合同研修等による連携強化

京都技術
サポートセンター

近隣市町



若手職員の役割：オープンな情報共有の担い手

担当現場の課題を積極的に共有

課内会議などの場での課題解決や
情報を共有し組織の知見として蓄積



データベースの構築と活用

過去の土質情報のデジタルデータ化
やチャットツールを活用し迅速で
オープンな情報共有環境を整備



育成基盤の整備

管理職：育成を評価し、仕組みを構築する

人事評価制度との連動

部下の育成の明確化による
管理職の意欲と責任感の醸成

人事評価制度

マネジメントシステムの構築

過去の設計事例、優良工事や
課題のあった工事の可視化（データベース化）に
よる技術レベルの向上

中堅職員：組織の財産としての知識継承

暗黙知を形式知化し、組織の財産へ

設計照査やチェックリストの随時更新
個人の経験やノウハウを共有・継承する
仕組みづくり

暗黙知

組織の財産へ

若手職員：計画的な育成の「見える化」

OJT計画書・育成カルテの作成

上司と若手職員の面談を通じた
目標の見える化による
計画的な育成

OJT計画書・育成カルテの作成

研修に参加しやすい環境づくり

職員の気兼ねない学習等の
取り組みへの配慮

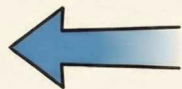
推進体制と役割

1. 推進体制



指導検査課

全体の進捗管理と
技術研修の実施等



全体統括

建設部長 上下水道部長 財務部長 総務部長



人事課

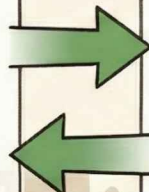
全体の研修の実施
資格取得の支援等

2. 管理職及び職員本人の役割

管理職 (技術系各課長)



年間計画の立案
具体的な推進
進捗管理



職員本人



計画の趣旨の理解
目標達成と能力向上のための自己啓発

研修等へ積極的な参加
日々の業務と併せ多様な経験の蓄積

獲得した知識・技術等を理解し
勉強会での発表等を通じた情報共有