

周南市技術職員人材育成プラン【概要版】

1 人材育成プラン策定の背景

技術職員を取り巻く現状

- 技術職員数の減少
- 公共施設の老朽化
- 大規模災害の発生



技術職員が果たす役割

- 多様化する市民ニーズへの対応
- 施設の長寿命化対応
- 大規模災害等の不測の事態への対応
- 限りある財源への対応



3 人材育成の基本的な考え方

◇人材育成の3つの柱

技術能力の向上と意識改革

- ・専門的知識の向上と経験の蓄積
- ・技術指導、現場指導等のサポート
- ・技術向上のための業務改善

長期的・継続的な人材育成

- ・技術力を維持・向上する人材の確保
- ・技術力を適正に評価する仕組み
- ・技術の継承

市民に信頼され技術力の高い職員

人を育てるマネジメントと職場環境

- ・人を育てるマネジメント
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進
- ・人を育てる職場づくり

2 目指すべき職員像と求められる能力

◇技術職員に求められる能力

【職務遂行能力】

必要な知識や技術を備え業務を進める能力
～業務担当者～

【コミュニケーション能力】

分かりやすく伝え信頼を得ること
とで相互理解を深める能力
～全職員～

【マネジメント能力】

複雑な事象を総括的に捉え本質を把握する能力
～管理職～

◇技術職員の育成に向けた課題

(1) 公共工事における品質の確保

公共工事の品質確保の促進に関する法律（品確法）に基づく適正な業務の執行

(2) 施設整備から維持管理へのシフト

施設の老朽化に伴う計画的な維持管理に関する取り組みが必要

(3) 総合調整力の向上

市民ニーズの多様化や環境への配慮等の要求により幅広い知識と高い事業調整能力が必要

(4) 技術力の伝承

退職者増に伴い培われた熟練技術や実務的手法を次世代へ伝承するが必要

目指すべき職員像 『市民に信頼され技術力の高い職員』

市民目線

常に市民の目線や立場で考え、業務に取り組む職員

プロフェッショナル

目標に向かい、高いプロ意識をもって業務を成し遂げる職員

チャレンジ精神

高い「志」を持ち、自ら学び、考え、業務に挑戦する職員

4 人材育成の具体的な取り組み（実施計画）

◆意識改革・自己研鑽

- ・国・県への職員の派遣
- ・職場指導・現場指導（OJT）の活用
- ・コンプライアンス意識の向上
- ・主体的に学び実践する意識の醸成

◆効果的な研修の実施

- ・専門技術研修、検査臨場への積極的な参加
- ・修得した研修成果の還元
- ・ニーズに応じた研修メニューの充実

◆業務の改善

- ・技術相談窓口の開設
- ・各種マニュアル・統一様式等の整備と活用
- ・技術系外部機関の積極的な活用

◆技術の継承

- ・職場指導・現場指導（OJT）の活用
- ・指導技術者による業務の支援
- ・保有する技術の蓄積
- ・緊急的対応技術の継承
- ・再任用職員や社会人経験者の活用

◆働きやすい職場環境

- ・風通しのよい職場環境づくり
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進



一人ひとりの能力向上

組織力の向上

市民サービスの向上

信頼される技術職員