

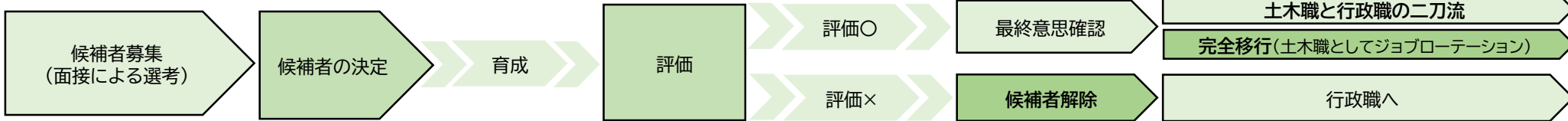
1. 現状・課題

民間企業や他自治体との人材獲得競争により、土木職の採用が年々難しくなっており、年に複数回採用試験を実施しているが、採用には至らないケースが多くなっている。受験者数を増やすため、採用試験において、受験可能年齢の引き下げやキャリア採用の実施等、取り組みは進めているものの、必要人数の確保に向けては、程遠い状況にある。本市の土木職の年齢構成については、20代前半および30代前半の職員が特に少なく、50代以上の職員が多いことから、このまま何も措置を講じなければ、技術継承が滞り、土木職全体の技術力低下、いずれは業務遂行が困難になる恐れがある。

2. 概要

土木職の安定的な人材確保と中長期的な体制強化を図るため、**土木職として活躍が期待できる職員(事務職)の育成を図り、土木職への転向を支援**する。

- 対象の職員は、一般行政職として採用された**主査級以下(概ね35歳以下)**の職員とする。
- 候補者の選考にあたっては、**公募制**とし、総合政策部(職員課)および土木職による面接を行い、適任者を選定する。
- 候補者については、おおむね**1年間を基礎育成期間(必要に応じて最大2年間まで延長可能)**とし、関連(土木系)部署への配置によるOJT(日常業務を通じた研修)やOff-JT(外部機関による研修)を通じて育成を行う。
- 育成期間中は定期的な面談を行い、スキル習得状況の確認や課題の抽出により、適性を見極めるとともに、キャリア転向に対する不安を解消する機会を提供する。
- 育成期間中の評価結果を踏まえ、育成後は、**土木職への転向(土木系部署への配置)を基本とするが、本人の意向や希望に応じて、引き続き(土木もできる)一般行政職としてのキャリアも選択可能とする**制度とする。
- 育成後は、他の土木職と同様、ジョブローテーションによる育成を行うとともに、必要な研修の受講機会の提供など、継続的な育成を図る。



3. 目的・効果

① 土木職の安定的な確保

職員一人ひとりの適性や経験、キャリア志向を把握したうえで内部育成するため、転向後のミスマッチを防ぐことができる。

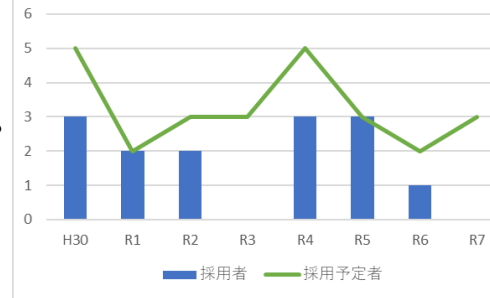
② 職員のキャリア形成を支援

草津市人材育成・確保基本方針において、「職員の成長を支援する人材育成」や「キャリア形成への支援」の取り組みを掲げており、主体的な学びへの支援、自発的な能力開発の促進および若手職員が中長期的なキャリアについて考える機会を提供することができる。

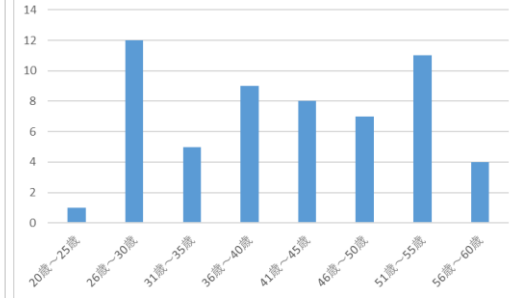
③ 土木職の組織力強化・スキル向上

土木職として採用された職員が切磋琢磨し、共に成長できる環境づくりを進めることで、将来を見据えた土木職全体の組織力強化につながる。

▼採用計画に対する採用者数



▼土木職の年齢構成



4. 資格取得支援

本制度の対象者および土木職として採用された職員に対し、「**2級土木施工管理技士**」資格の取得に向けた支援を行う。

- ・受験料の半額を公費負担(第一次検定・第二次検定 各12,000円)
- ・勤務時間中に予備校等へ通学する際の職免を可能とする(受講費用は自己負担)

5. 実施スケジュール

	6月			7月			8月			9月			10月			11月			12月			1月			2月			3月			4月		
	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下			
制度設計																																	
庁内周知																																	
候補者審査																																	
候補者決定																																	
制度開始																																	

6. その他の人材確保策

- ・インターンシップ(高校生を含む)の実施。
- ・学校訪問(高校、大学)の実施