

技術公務員の役割と責務研究小委員会

- 委員長 中村一平(金沢工業大学)
- 副委員長 伊藤昌勝(株ドーコン顧問)
- 委員(地方自治体技術公務員を主体35人)
- 平成17年5月～平成20年11月(中間報告)
- 平成22年4月(最終報告)
- 平成22年11月 (社)土木学会より出版
「技術公務員の役割と責務
—今問われる自治体土木職員の市場価値—」

名古屋市 野口好夫

研究の背景

- 法律による公正、公明、平等、競争の明確化(適正化法、品確法など)
- 国民、市民へ明示
情報公開→説明責任 発注者責任
- 自治体ではこれらへの対応の遅れ(不祥事の発生)
- 自治体技術公務員の意識改革
変革への対応、責務の遂行、そしてやりがい

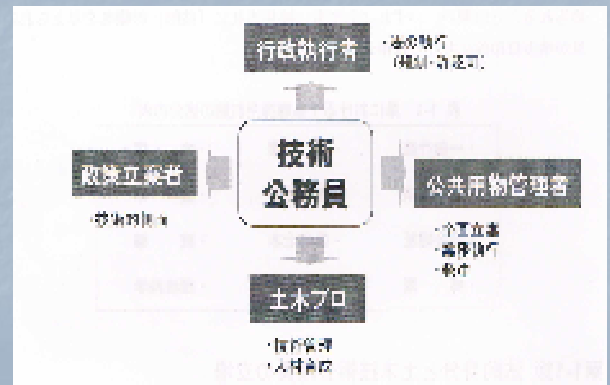
“とにかく作って満足”
→都市経営



研究の目指すもの

- 技術公務員の底上げ
 1. モラルの向上
 2. モラルの向上
 3. 技術力の向上
- そのためには
 1. 技術公務員の役割とは
 2. 技術公務員の責務とは
 3. 役割と責務を全うするために何が必要か

技術公務員の立場



技術公務員の役割と責務

役割とは

- 法的権限の執行
- 公共事業(行政事務の技術分野)の執行
- 公共用物の管理

責務とは

- 役割を果たす
- 今日求められる価値にこたえる
説明責任、情報公開、広報、合意形成

技術公務員に求められる能力

- 自治体職員としての能力
経営能力、説明能力、工程管理能力、政策立案能力
 - 技術者としての能力
積算能力、技術評価能力、協議調整能力、データ管理能力、技術的判断力、リスク管理能力、危機管理能力
 - 総合監理者としての能力
組織管理能力、経営能力、プレゼンテーション能力、業務管理能力、技術営業力、業界育成能力
 - 人間力
ぶれない精神力、体力、統率力、改革力
- これらの能力は、突き詰めていけば**技術力**である
→技術公務員に求められる技術力とは何か？

技術公務員の意識改革に向けて —中村小委員会の結論—

- 育成はどうあるべきか
キャリアパスの明示、組織的な人材育成
- 人事管理はどうあるべきか
技術公務員が人事を行う、技術力の評価が必要、コンピテンシーの評価
- 自己変革の動機づけはどうすべきか
 1. 生涯キャリアプランを描く
 2. 技術公務員の市場価値を認める
 3. 技術公務員を評価する
 4. 技術公務員の再就職環境を改善する

人事管理の形

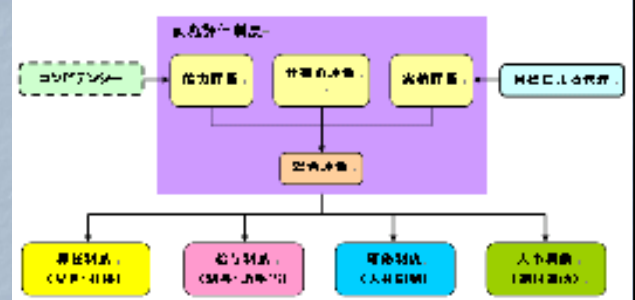
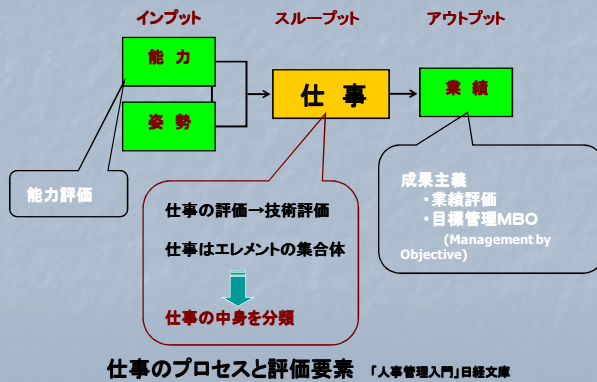


図9-9 技術公務員のための人事管理体系図

今、自治体で行われている評価は インプットとアウトプット領域



技術公務員の業務

土木技術者としての本来業務

2. 企画
3. 調査
4. 事業設計
5. 他機関調整
6. 施工管理・監督
7. 施設管理
8. 道路技術
9. 河川技術
10. 用地・測量
11. 災害経験

総合技術監理業務

- 経済性管理 → 1. 財務
- 情報管理 → 12. 説明責任
- 人的資源管理 → 13. IT技術
14. 人材育成管理
15. 自己研鑽
- 安全管理 → 16. 安全管理
- 社会環境管理 → 17. 社会環境管理

技術公務員の評価項目

土木技術者としての本来業務

2. 企画
3. 調査
4. 事業設計
5. 他機関調整
6. 施工管理・監督
7. 施設管理
8. 道路技術
9. 河川技術
10. 用地・測量
11. 災害経験

総合技術監理業務

1. 財務
12. 説明責任
13. IT技術
14. 人材育成管理
15. 自己研鑽
16. 安全管理
17. 社会環境管理

評価指標として必要な項目

18. 外部評価
19. 国際的視点
20. 人物・姿勢

20個の評価項目それぞれを細分化
各評価項目について20個のエレメントを抽出

このエレメントが評価指標であると考えられる

3. 技術公務員の評価指標（経験指標）の例

技術公務員評価指標（経験指標）		
小項目	エレメント 評価指標	
9. 河川技術	9.1 気象、水文	9.1.1 降雨 □雨量レーダーエコー図をリアルタイムで分析した経験がある □地上雨量分布を分析した経験がある
		9.1.2 流出 □合理式、貯留関数等で流出問題を検討した経験がある □河川水位と雨量の関係を分析した経験がある
	9.2 水理	9.2.1 開水路水理 □不等流計算で水位を分析した経験がある □不定流計算で水位を分析した経験がある
		9.2.2 管路水理 □マンホールの流速計算を行った経験がある □ベルヌーイの損失、流量計算を行った経験がある
9.2.3 貯留水理	□洪水調節計算に取り組んだ経験がある □ダム貯留計算に取り組んだ経験がある	
	9.2.4 氾濫水理	□外水氾濫解析に取り組んだ経験がある □内水氾濫解析に取り組んだ経験がある □高潮、潮汐解析に取り組んだ経験がある
9.3 風水害危険度管理		9.3.1 浸水予測 □洪水氾濫による浸水予測図を作成した経験がある □高潮氾濫による浸水予測図を作成した経験がある □地下施設の浸水予測を行った経験がある
	9.3.2 避難計画 □洪水氾濫に対する避難計画、避難誘導対策等に関わった経験がある □高潮氾濫に対する避難計画、避難誘導対策等に関わった経験がある	
9.4 河川環境	9.4.1 水質 □河川の水質改善策の検討や、水質解析に取り組んだ経験がある	
	9.4.2 生物 □水生植物、魚類の生息環境の問題に取り組んだ経験がある	

再就職技術公務員の価値が変化 →再就職環境の改善

- 新領域への先導的アドバイス
官庁での経験を生かした新しいニーズ(新領域)に対するアドバイス
- 発注者支援業務の市場開拓
発注側での監督・検査、行政官としての予算獲得・業界対応・住民対応、など
- プロポーザル・総合評価のアドバイス
発注側の立場からの評価視点の分析・アドバイス
- 人材育成指導
行政経験による組織マネジメント・人間関係マネジメント能力の活用
- 人的ネットワークの活用
発注者としての幅広い人的ネットワーク(関係官庁、NGO、NPO、関係市民)の活用
- 発注者支援業務の担当者
官庁での経験を生かした新たな資格を必要とする業務の遂行(管理技術者資格の制度など)

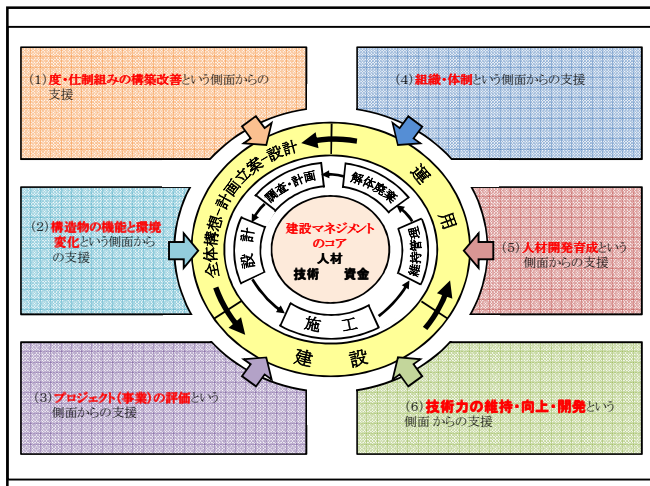
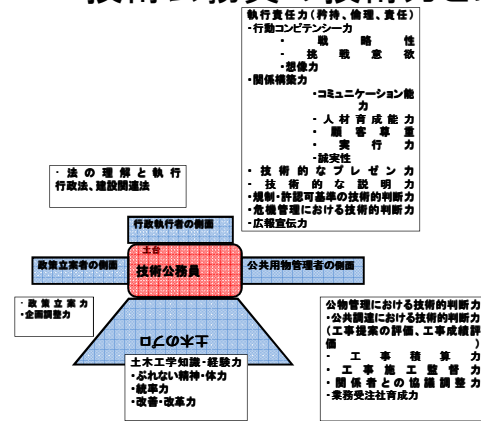
技術公務員の意識改革に向けて —中村小委員会の結論—

- 育成はどうあるべきか
キャリアパスの明示、組織的な人材育成
- 人事管理はどうあるべきか
技術公務員が人事を行う、技術力の評価が必要、コンピテンシーの評価
- 自己変革の動機づけはどうすべきか
 1. 生涯キャリアプランを描く
 2. 技術公務員の市場価値を認める
 3. 技術公務員を評価する
 4. 技術公務員の再就職環境を改善する

技術公務員の育成・評価に関する研究小委員会

- 小委員長 野口好夫(名古屋市)
- 副小委員長 鈴木弘司(名古屋工業大学)
- 平成23年4月～
- 研究の射程
 1. 自治体における評価の現状把握
 2. 技術公務員の技術力の体系化
 3. 建設マネジメントの体系化
 4. 評価システムの考察

技術公務員の技術力とは



ご清聴ありがとうございました

名古屋市 野口好夫