

自治体技術公務員活用方策の検討

名古屋市 野口好夫

By Yoshio NOGUCHI

地方自治体における昨今の公共調達に関する諸問題を踏まえ、技術公務員の人材育成のあり方と彼らの民間活用のためのシステム作りについて検討を進めているところである。まだ中間段階ではあるが、ここではこれまで検討してきた新たな人材活用プロジェクトを提案し、それに関する課題や解決策について積み上げた知見をまとめここに報告する。

ここで提案する人材活用プロジェクトとは技術公務員の新たな評価制度が骨格となる。これまでのように法律を作って国全体の制度として全国に下ろすというスタイルではなく、技術公務員の最前線にいる地方自治体の技術公務員が評価機関によって自らが評価され、さらに自治体間で評価を相互認証することにより評価制度の標準化を確立しようというねらいである。そして相互認証を積み重ねることにより全国 web のような形になり、この相互認証制度が日本標準となることが最終形と考えている。まだ出発点に立ったばかりである。この構想に賛同する皆さんと連携し、さらに検討を深め次は検証段階へと進めていきたい。

【キーワード】 人材活用プロジェクト、技術評価制度、相互認証

1. 建設技術を取り巻く社会情勢の現状

(1) 公共調達の国際化

- ・1993年12月、日米建設協議の実質妥結を受け、それまで主流となっていた日本的公共調達手法が一般競争入札を基本とする国際標準へシフト
- ・公共工事入札契約適正化法(2001.4)、官製談合防止法(2002.7)の制定、独占禁止法改正(2005.4)による公正取引委員会の権限強化
- ・ダンピング受注の発生
- ・受注者のコスト割れによる新たな対応
- ・これらの諸問題を受けて発注者側の対応のあり方と品質確保を目的とした施策を取りまとめた「公共工事の品質確保の促進に関する法律」(以下品確法)の制定

(2) 品確法に基づく発注者責任、発注者支援

- ・2005年3月、品確法が制定され、公共工事の品質確保のため、国・地方公共団体の責務、発注者の責務を定め、業者選定から契約、施工にかかわる品質確保方策の方向が示されている。
- ・価格+品質で競争する形を導入する新たな流れが生まれ、これらの実行性確保のため発注者支援制度を早期に用意す

緑政土木局中村土木事務所長 052-411-8106

る流れとなってきた。

- ・この発注者支援策として2005年度から国土交通省では地域整備局単位でそれぞれ独自に「公共工事発注者支援機関(支援技術者)認定制度」を試行している。

(3) 発注者、設計者、施工者による3者連携トライアングルの行き詰まり

これまで発注者は自ら技術知見を積み上げ自らの技術力を背景に委託契約により建設コンサルタントに設計を任せ、その設計を基に請負契約で建設業者に施工を任せ、建設コンサルタントと建設業者は相互補完の関係にあった。今日、技術力の不足する発注者は発注業務の技術分野を建設コンサルタントに補完させ、技術力を有した発注者を取り繕っていた。このため優秀なコンサルタントは発注業務の中を非公式にお手伝いするという形がまかり通ってきた。逆に優秀な発注者は技術力の劣るコンサルタントの業務を助けるという形も存在してきた。

一方、欧米では日本の発注者機関の中にある技術分野を発注者機関の外に置き、技術分野をコンサルタントが担い、技術の責任をはっきり外部に位置付けている。

今日、発注者、設計者、施工者3者連携の三角形が崩れてきている。とくに設計者においてはコスト割れが続いて

おり、近々何らかの制度改革がなされない限り業界再編や、設計業の解体による発注者へのシフトと施工者へのシフトが起ころうのではないかと危惧している。

このような背景を受け、欧米の仕組みを日本に導入する考えがある。発注者に必要な技術分野を専門技術者で構成する外部機関として独立させ、ここを設計者と旧来の発注技術者で構成する新たな仕組みを検討している。この仕組みの中で名古屋市緑政土木局の外郭団体である（財）名古屋市建設事業サービス財団（以下建設事業サービス財団）の役割がないか検討中である。

2. 名古屋市における技術公務員を取り巻く諸問題

（1）技術力の不足

“昔に比べ技術力が低下している”といわれて久しいが、よくよく考えてみると新技術やIT技術が目白押しである今日、平均的にはそこそこ新世界には付いていっていると考えている。問題なのは仕事量の減少により技術に触れる機会が極端に減少していることによる技術知識と経験の不足が問題であると考えている。

技術公務員に求められる技術力とは以下のように幅広い分野にまたがると考えている。

- a) 政策、プロジェクト着手段階での企画調査能力
- b) 実施レベルの設計能力
- c) 検証、評価、分析能力
- d) 施工管理監督能力
- e) 新技術、新課題に関する分析評価能力
- f) IT活用能力
- g) 総合マネジメント能力

技術力不足の背景としては以下のようなものが考えられる。

- a) 不足していても何とか業務が流れていくという体質的問題
- b) 問題認識力の欠如
- c) 技術分野の人材育成マネジメントの欠如
- d) 技術に対する評価基準の欠如
- e) 業務量減少による技術研鑽機会の減少

（2）技術公務員の意欲低下

50歳台になってだんだん無気力になったり、守りに入る職員が多い。人生60歳をゴールインと考えている。また60歳台の無気力人間も大変多いのはどうしたことだろうか。70歳ゴールインの技術ライフプランを構築する必要がある。これをベースとしたキャリアアッププランが必要ではないか。

（3）再就職環境の悪化

a) 名古屋市技術公務員の構成

表－1 名古屋市技術公務員の構成

単位（人）（〇～〇歳） 平成18年4月現在

	全体	技術	40～44	45～49	50～54	55～60
緑政土木局	1360	649	93	68	94	103
住宅都市局	887	550	67	64	75	118
上下水道局	2643	934	79	82	152	258

※ 技術公務員とは行政職技術で土木、建築、造園、電機、機械の職種

※ 交通局のデータは協力が得られなかった

b) 再就職環境の現状

表－2 名古屋市緑政土木局技術公務員再就職先

単位（人）

再就職先	H16年度末退職	H17年度末退職
再雇用嘱託員	8	2
外郭団体	13	9
民間会社	2	2
合計	23	13

3. 課題解決に向けて今後のあり方

技術公務員を取り巻く諸問題の解決に向けてこれまで検討を重ねてきた内容を以下にまとめる。

（1）人材育成マネジメントの確立

人材育成の必要性、目標を組織のトップが認識し、トップダウンによる戦略的人材育成プログラムを作成し実施する必要がある。責任組織を明示し、実施、評価、改善実施のサイクルが定着し、組織においてマネジメントが機能するためにはどうするべきか議論を始めたところである。

ここでは検討にあがった人材活用プロジェクトを次項に紹介する。

（2）キャリアアッププログラムの作成

キャリアアップというインセンティブを提供することが技術公務員の育成には必要である。退職後のキャリアアップも目標とし、個々の技術力を活用するため技術力評価制度を確立するべきであると考えている。

a) 50歳～60歳プログラム

現役技術公務員の技術獲得インセンティブが働くよう技術研鑽プログラムを用意する

b) 60歳～70歳プログラム

退職後の技術力維持更新のためのプログラムを用意する

(3) 建設事業サービス財団の新規事業展開

当財団においては品確法を背景とする技術支援やキャリアアッププログラムの後方支援、人材育成の具体プログラムを提供する会社組織としての役割などを検討している。以下のような新規事業を検討している。

- a) 発注者支援人材派遣
- b) 技術力育成支援
- c) 技術資格獲得研修
- d) 施工管理業務支援
- e) 調査研究業務

- ④ 技術能力データが客観的に市場価値ありを証明する制度を作る（技術認証制度）
- ⑤ このため技術認証機関＝技術認証会社を作る
- ⑥ 技術認証会社は技術認証サービスを行い、サービス料を徴収する
- ⑦ 技術認証された技術能力データは財団法人建設技術サービスセンター（政令市単位で存在）が管理保有する。
- ⑧ 政令市間で建設技術サービスセンターの保有データを相互認証する
- ⑨ 建設技術サービスセンターは技術能力データをもとに技術職員の活用、発注者支援人材派遣を行う

4. 自治体技術公務員人材活用プロジェクトの提案

(1) 背景とねらい

- a) 自治体技術公務員の相対的な技術力低下
- b) 自治体技術公務員の再就職環境の先細り
- c) 自治体技術公務員の技術力がどのレベルにあるのか、どのレベルを要求されているのか総じて不明
- d) 発注者責任制度という新しい課題への対応

(2) 人材活用プロジェクトの概要

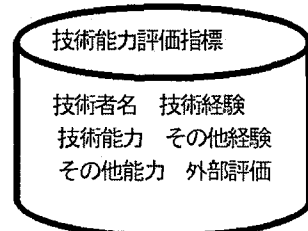
- a) 全体構成（図－3）

- ① 技術専門職として活躍している職員の獲得している技術、経験と成果、獲得した資格と実力をデータ（技術能力データ）として登録する
- ② 技術能力データは政令指定市単位で建設技術サービスセンター（政令市外郭団体）が作成する
- ③ 建設技術サービスセンターはこのデータ作成を技術認証機関（会社）に委託する

- b) 技術認証会社のビジネスモデル

- ① 評価会社に求められる能力
 - ・自治体技術者能力の評価力
 - ・技術と市場価値の分析力
 - ・市場技術レベル（先端技術、中位の技術力等）の掌握力
 - ・技術認証事務
- ② 評価会社の構成員
 - ・建設コンサルタント経験者
 - ・ゼネコン経験者
 - ・自治体経験者
 - ・学術研究者（補助社員）
- ③ 評価会社の主な収入
 - ・建設技術サービスセンターからの委託料
 - ・データ作成委託料、技術認証サービス料
 - ・建設技術サービスセンター業務後方支援技術料

技術能力評価データ群

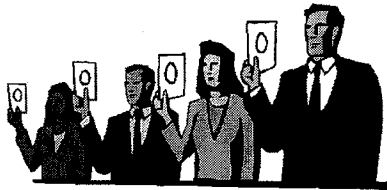


技術能力評価指標大項目

- ① 技術経験
 - 企画 調査 設計 施工管理 測量 危機管理
- ② 技術能力
 - 説明責任 調整 道路技術 河川技術 IT技術
- ③ その他経験
 - 財務 学会活動
- ④ その他能力
 - 語学力 人材育成マネジメント コミュニケーション能力
- ⑤ 外部評価
 - 資格 上司同僚部下からの評価

図－1 技術能力評価データ

データの活用

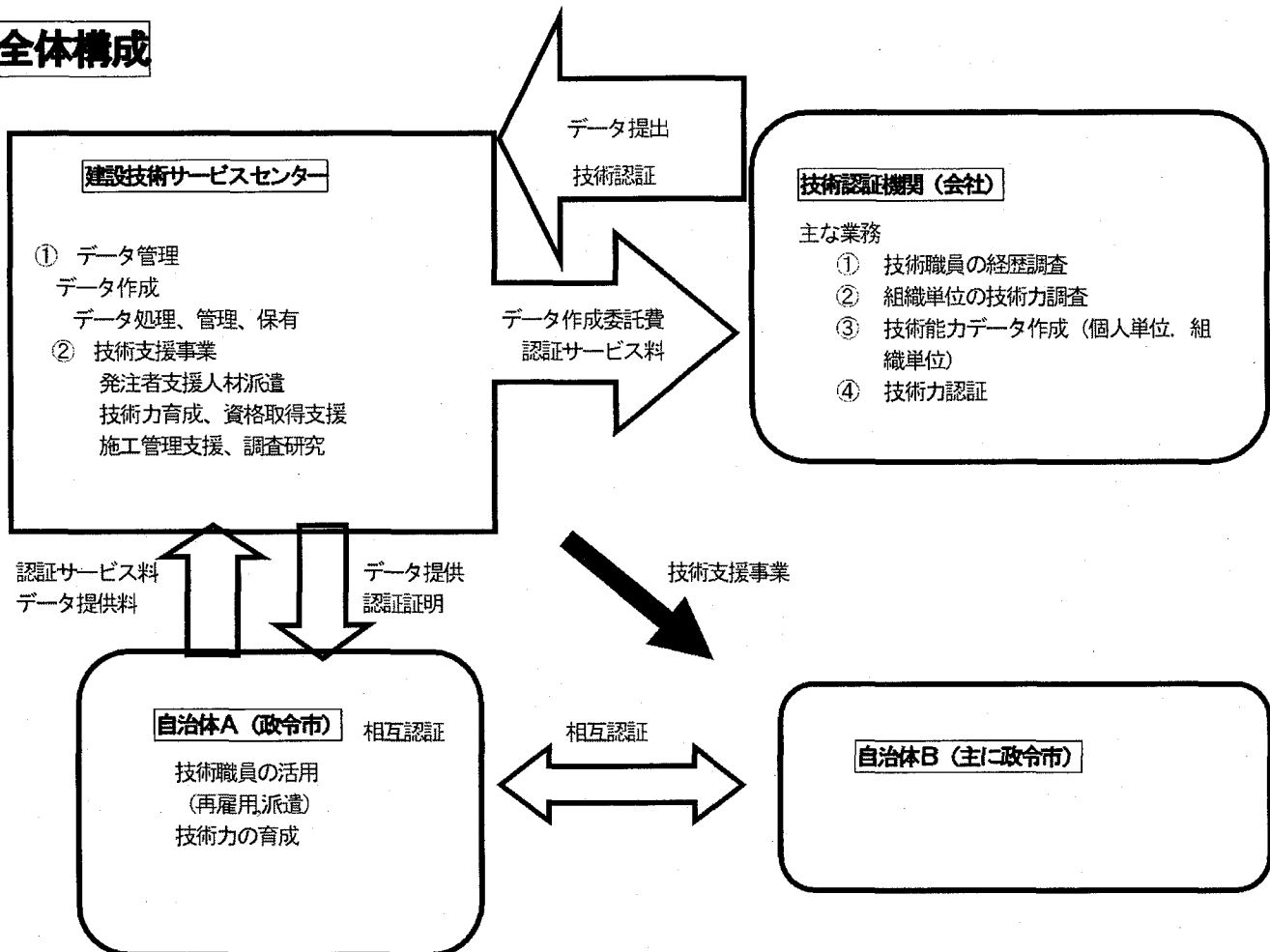


データの活用

- ① 活用する組織→建設会社、政令市、中小都市
- ② 活用目的→人材雇用、技術情報交流、組織構築（リストラクチャリング）

図ー2 技術能力評価データの活用

全体構成



図ー3 人材活用プロジェクトの全体構成

A Study on Scheme to Apply Engineers of Local Government for New Fields

By City of Nagoya / Yoshio NOGUCHI

This paper is mainly consisted of a study on scheme to apply engineers belonged to local government for new business fields concerning about engineering support for the other local governments, support for training engineers, and support for supervising construction. This scheme is based on the individual career data on planning, designing, managing, financing, and so on.

This study is just starting to cooperate with one who is sympathized with this project.