

# 北九州市技術職員人財戦略

【土木・建築・電気・機械・造園・都市工学・農業・林業・農学】

令和8年3月

北九州市 技術監理局

## 目次

|    |                             |    |
|----|-----------------------------|----|
| 01 | 「技術職員人財戦略」策定の趣旨・目的          | 1  |
| 02 | 技術職員の現状                     | 2  |
| 03 | 技術職員を取り巻く情勢の変化              | 5  |
| 04 | 技術職員の目指す職員像                 | 8  |
| 05 | 求められる役割・能力                  | 9  |
| 06 | 技術職員人財戦略の全体像<br>～4つの柱による取組～ | 12 |
| 07 | 人材確保                        | 13 |
| 08 | 人材育成                        | 14 |
| 09 | DX人材の育成                     | 21 |
| 10 | 職場・仕事環境の整備                  | 22 |
|    | 巻末資料                        | 23 |

# 「技術職員人財戦略」策定の趣旨・目的

令和7年(2025年)3月に「北九州市人材育成基本方針」を大きくリニューアルする形で、「北九州市人財戦略」が策定され、新たに職員の心構えとしての「北九州市職員クレド」などを加えて、職員の確保や育成などに関する基本的な考え方や方向性が整理された。

また、令和6年度(2024年度)に公共工事などを担う若い技術職員のモチベーションアップに向けて、若手職員などへヒアリングを行ったところ、様々な意見が寄せられた。

それらの動きを受けて、技術職員を取り巻く情勢の変化なども踏まえて、「北九州市技術職員人材育成方針」を改定し、「北九州市技術職員人財戦略」の策定を行った。

この「北九州市技術職員人財戦略」は、北九州市職員のうち技術職員(土木、建築、電気、機械、造園、都市工学、農業、林業、農学)を対象とし、人材確保や育成について、「北九州市人財戦略」を補完するものである。

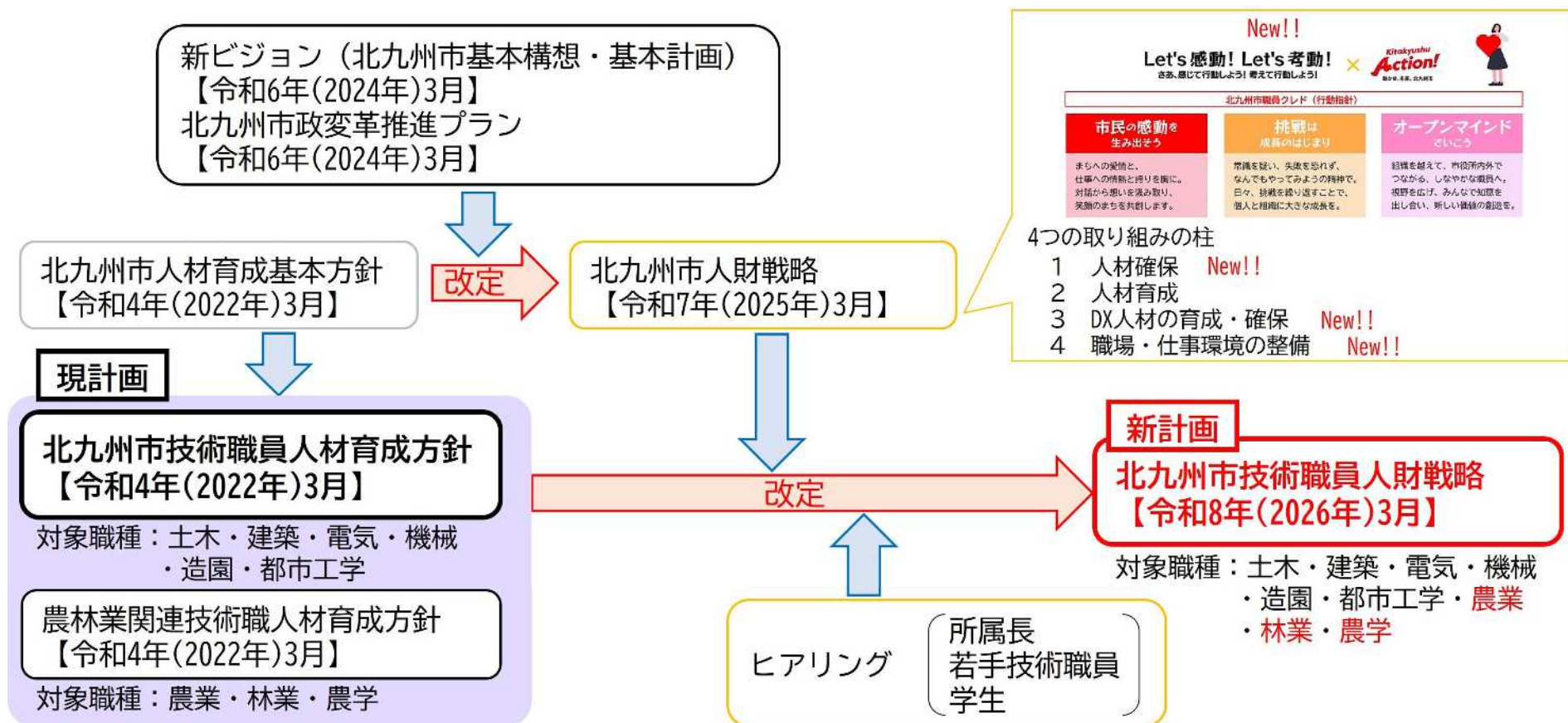


図1 「技術職員人財戦略」策定の流れ

# 技術職員の現状

## (1)技術職員数

平成12年(2000年)から令和7年(2025年)の25年間で市職員全体で約34%減、技術職員で約17%減となっている。生産年齢人口の減少などに伴い、今後も職員数の減少が見込まれている。

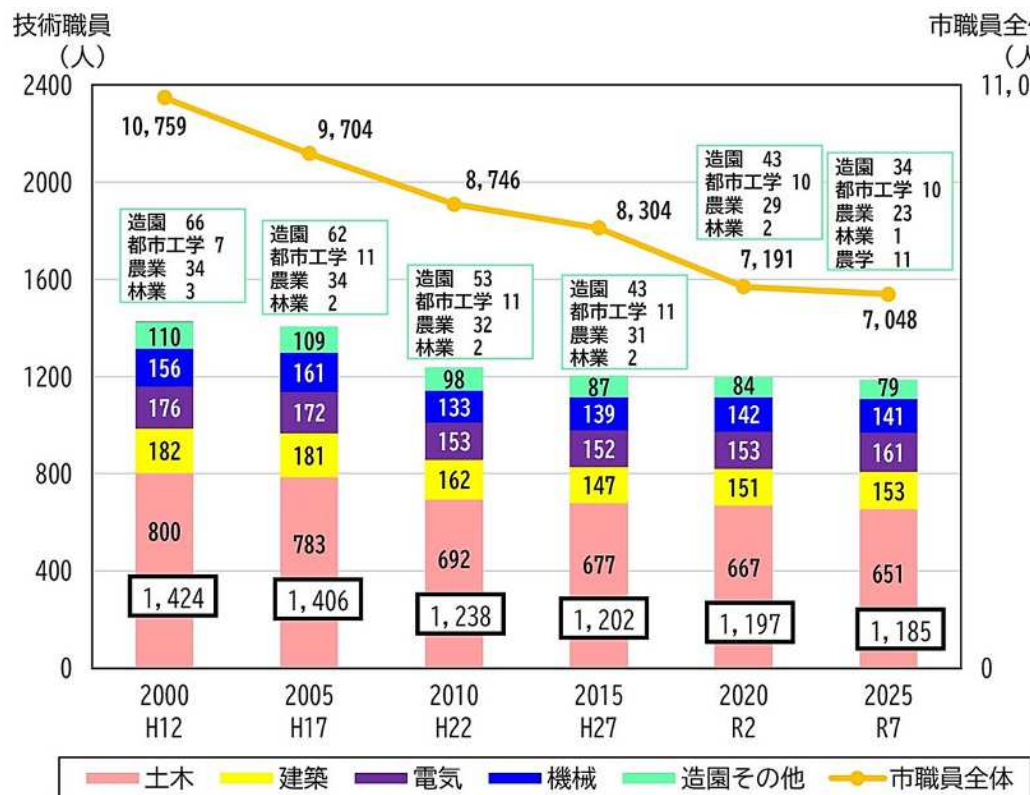


図2 市職員数と技術職員数の推移

□ は「造園その他」の職種の内訳  
 □ は技術職員（土木、建築、電気、機械、造園、都市工学、農業、林業、農学）の合計値

※令和3年度の採用試験から「造園」「農業」「林業」区分を統合した「農学」区分となっている。

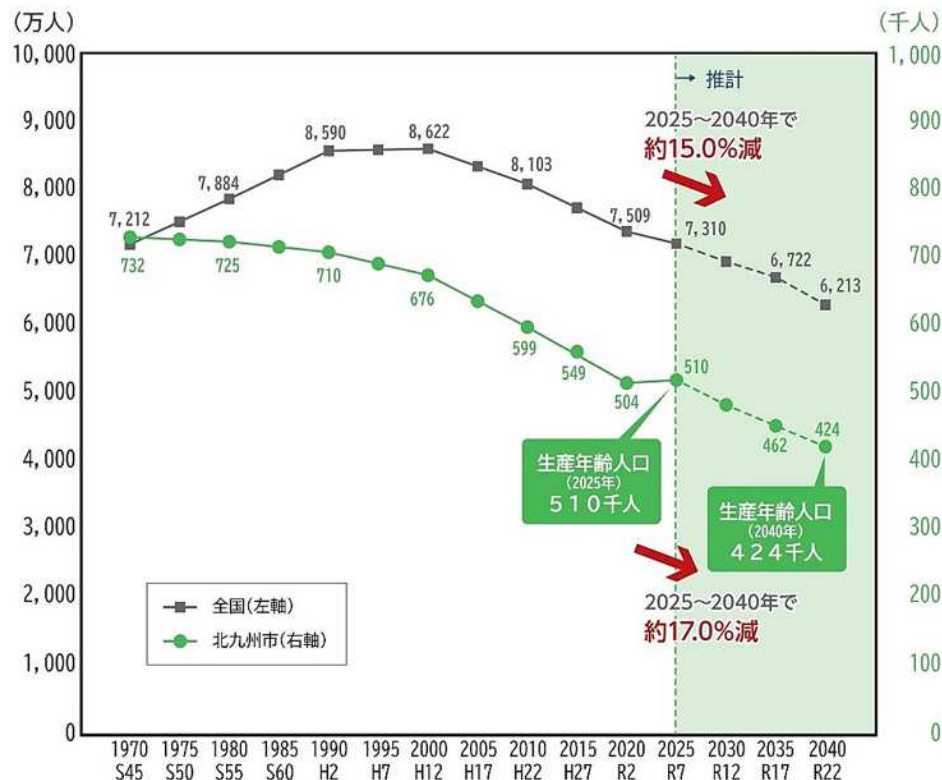


図3 生産年齢人口（15～64歳）の推移と予測（全国・北九州市）

資料：政策局DX・AI戦略室  
 「北九州市DX推進計画(第2期)」【令和7年(2025年)4月】を基に作成

# 技術職員の現状

## (2)年代構成、男女の割合

職員数削減や再任用制度などにより技術職員の年代構成が変化しており、若手・中堅職員に比べて、ベテラン職員の割合が増加している。今後も、再任用職員の増加や定年延長により、この傾向は続き、5年後には50歳以上の職員の割合が約50%となる見込みである。

また、女性技術職員数は、平成12年(2000年)から令和7年(2025年)の25年間で約3倍となっており、今後も増加すると見込まれている。

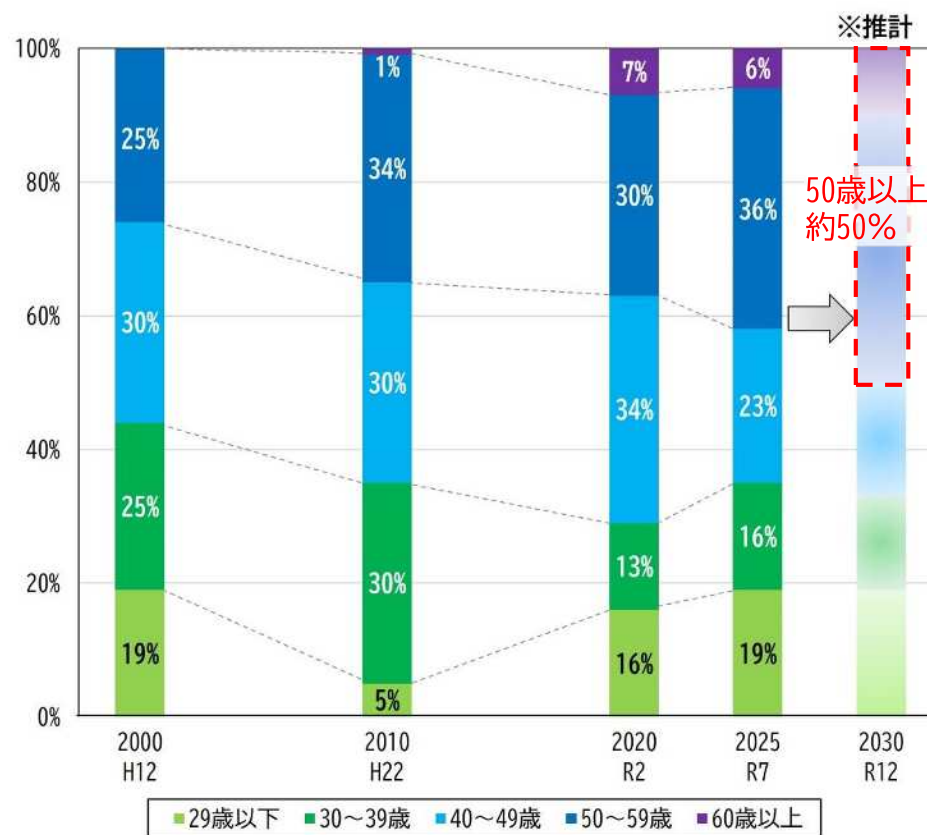


図4 技術職員の年代構成の推移

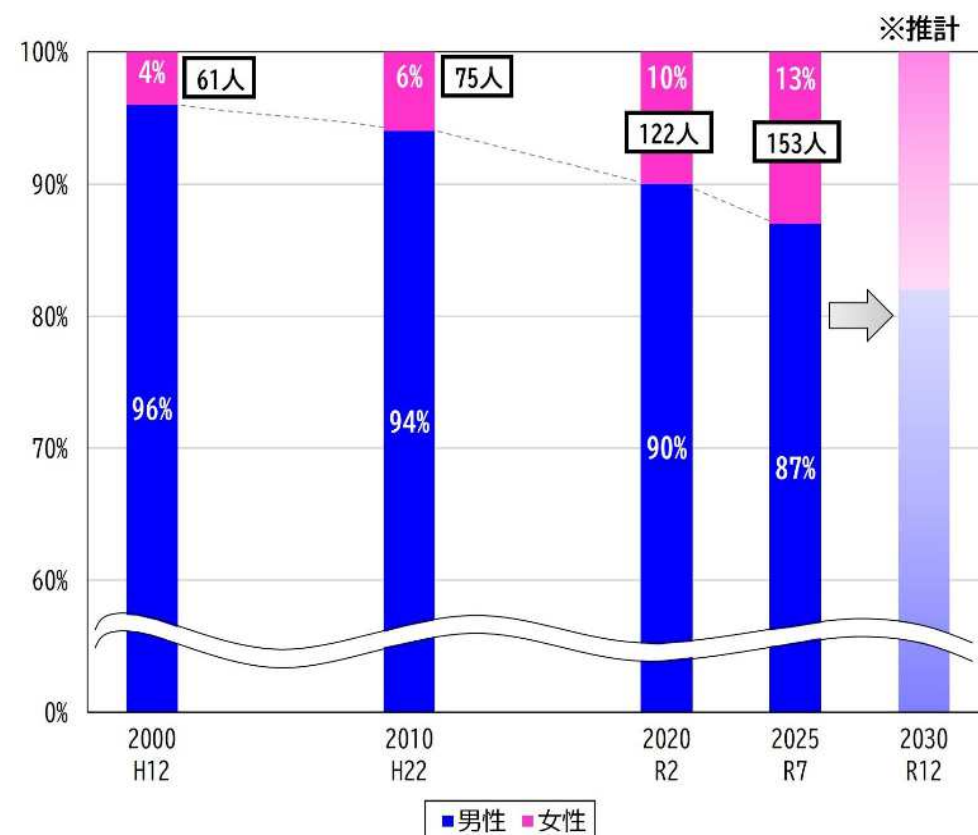


図5 技術職員の男女比の推移

# 技術職員の現状

## (3)公共工事を担う技術職員の採用難、若手職員の離職

北九州市における技術職員の採用については、令和7年(2025年)4月採用において、土木・建築・電気の3職種で採用数が採用予定数を下回るなど、厳しい状況となっている。

また、近年退職した40歳未満の技術職員のうち、採用1～5年目が7割近くを占めるなど、若手職員の離職への対応が課題となっている。

表1 技術職員（土木・建築・電気・機械・農学）採用状況

| 区分 | 令和7年(2025年)採用 |     | 令和6年(2024年)採用 |     |
|----|---------------|-----|---------------|-----|
|    | 採用予定数         | 採用数 | 採用予定数         | 採用数 |
| 土木 | 36            | 25  | 33            | 21  |
| 建築 | 5             | 2   | 5             | 6   |
| 電気 | 3             | 2   | 5             | 6   |
| 機械 | 3             | 3   | 5             | 5   |
| 農学 | 1             | 2   | 3             | 4   |
| 合計 | 48            | 34  | 51            | 42  |

※土木は春季枠、上級、上級（秋季）、初級の合計、  
建築・電気・機械は上級、初級の合計、農学は上級のみ

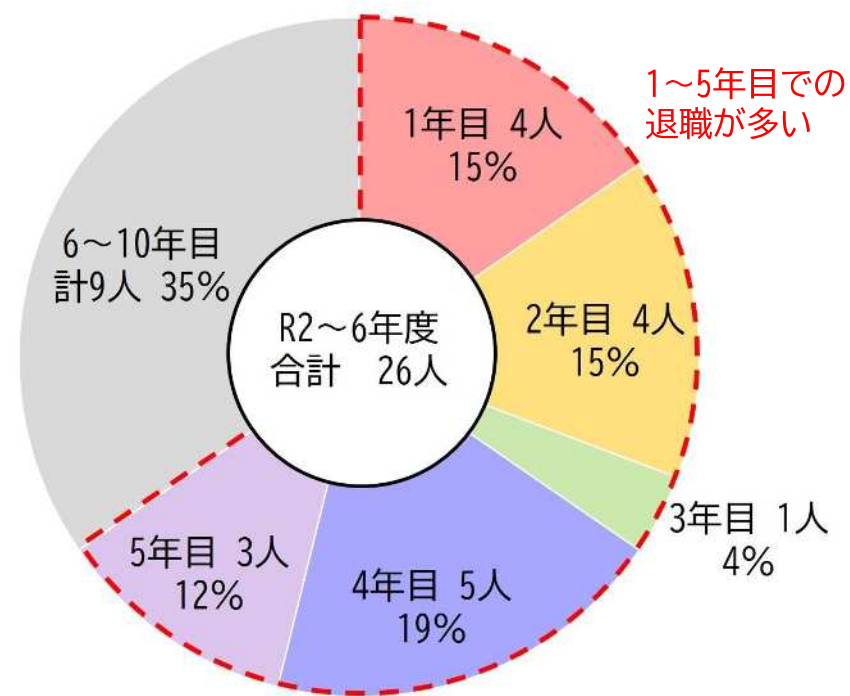


図6 近年の若手技術職員の退職者の年次内訳

※若手技術職員（40歳未満）のうち、令和2(2020)～6(2024)年度に採用10年以内で退職した26人の退職時の年次の内訳

# 技術職員を取り巻く情勢の変化

## (1) 建設業における働き方改革の推進、生産性向上の取組

建設業では、他産業と比較して就業者の高齢化が進んでおり、将来にわたる担い手不足への対応が課題となっている。令和6年(2024年)に改正された第三次・担い手3法では、働き方改革による担い手確保や、生産性向上に取り組むこととなっている。北九州市では週休2日工事の導入などによる「働き方改革の推進」やICT施工の活用推進などによる「生産性向上」に取り組んでおり、引き続き、民間事業者と連携しながら、これらの取組を進めていく必要がある。

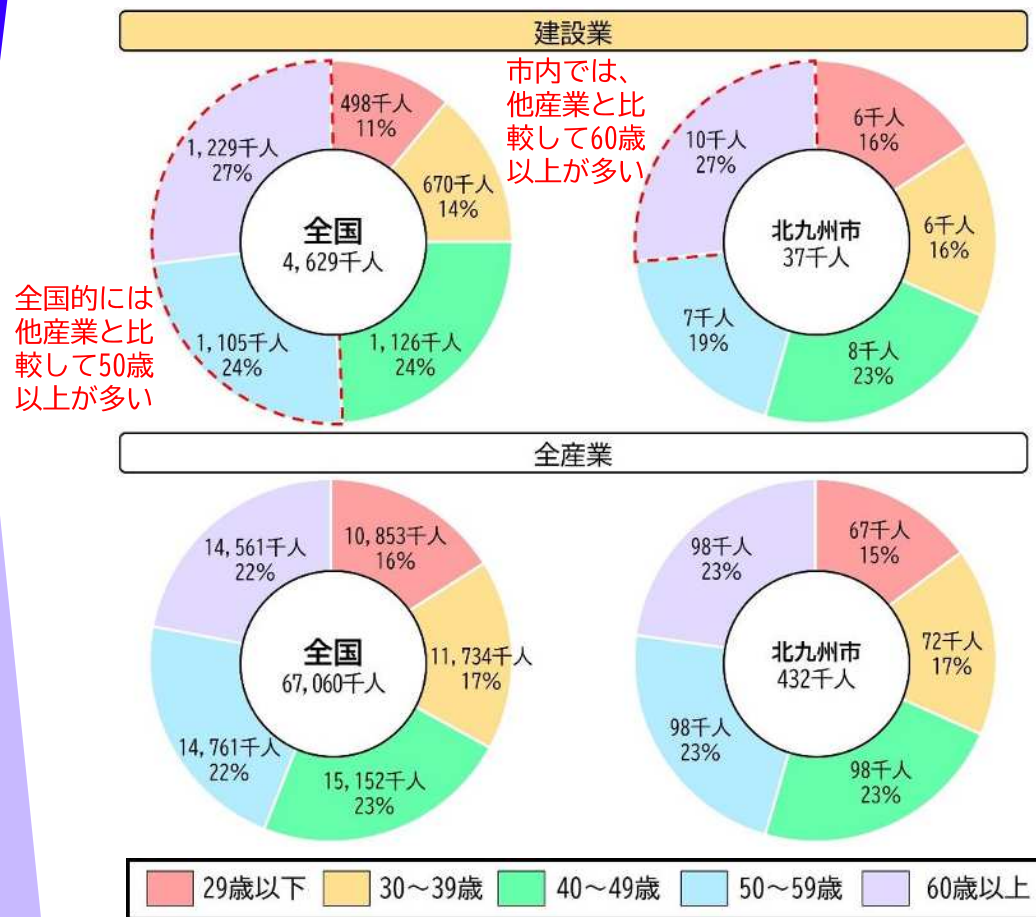


図7 建設業・全産業の就業状況（全国・北九州市）

資料：総務省統計局「令和4年度就業構造基本調査」  
【令和4年(2022年)10月】を基に作成

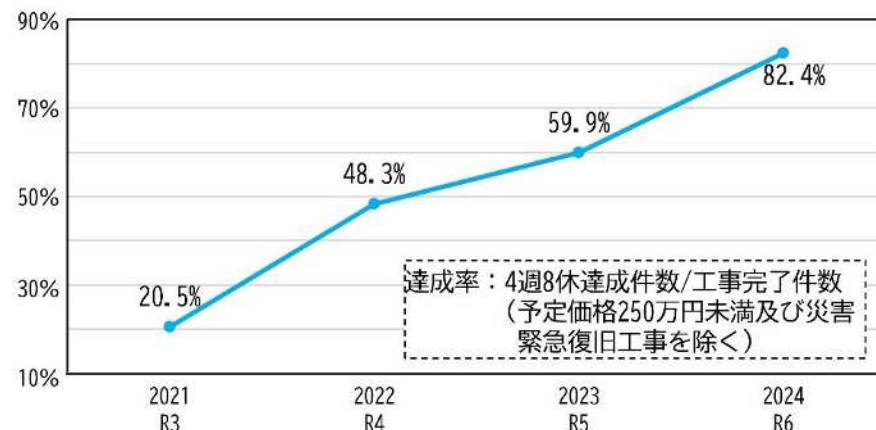


図8 北九州市の週休2日工事達成率

### ICT施工の推進（体験会の実施）



ICT活用方法、3次元設計  
データ作成の講義



ICT機械を用いた活用体験

# 03 技術職員を取り巻く情勢の変化

## (2) インフラ老朽化の進行

北九州市では、道路施設、上下水道、公園施設、河川施設、環境プラント、モノレール、港湾施設、市有建築物などの多種多様で膨大な数の施設を管理している。例えば、橋梁では1955年から1980年代に建設時期が集中しており、建設後50年以上を経過する施設がこれからも増加していく。老朽化に起因する事故も発生しており、インフラ老朽化への対応が必要となっている。



図9 橋梁の建設年の分布

出典：建設局道路維持課「北九州市橋梁長寿命化修繕計画」【令和4年(2022年)12月】

### インフラの老朽化による事故



カーブミラーの倒壊



水道管の破損

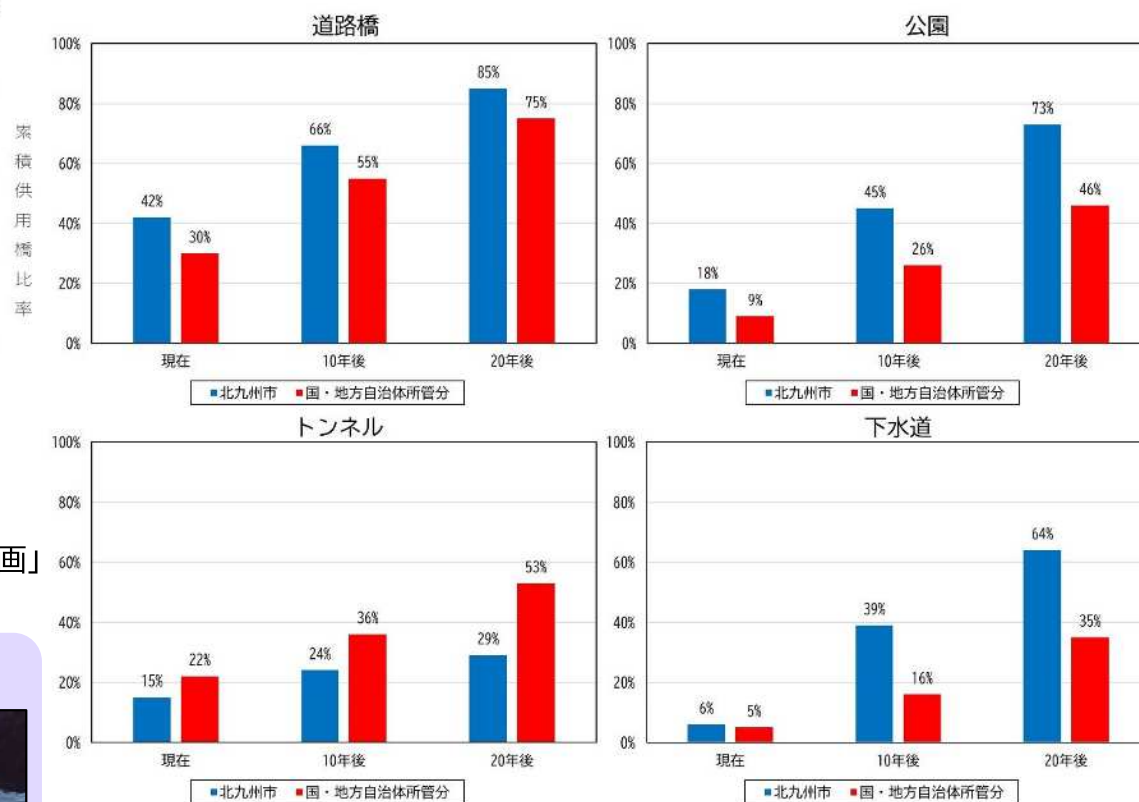


図10 建設後50年以上が経過する施設の割合

出典：技術監理局技術管理課「インフラマネジメント経営分析・事業分析報告書」【令和7年(2025年)3月】

# 技術職員を取り巻く情勢の変化

## (3)災害の激甚化・頻発化

近年の気候変動の影響により、短時間強雨や記録的な降雨、台風による水害などが激甚化・頻発化しており、時間雨量50mm以上の年間発生数は、約40年間で約1.5倍となっている。北九州市においても、豪雨による浸水や道路法面の崩壊などが発生しており、**激甚化・頻発化する災害への対応が必要**となっている。

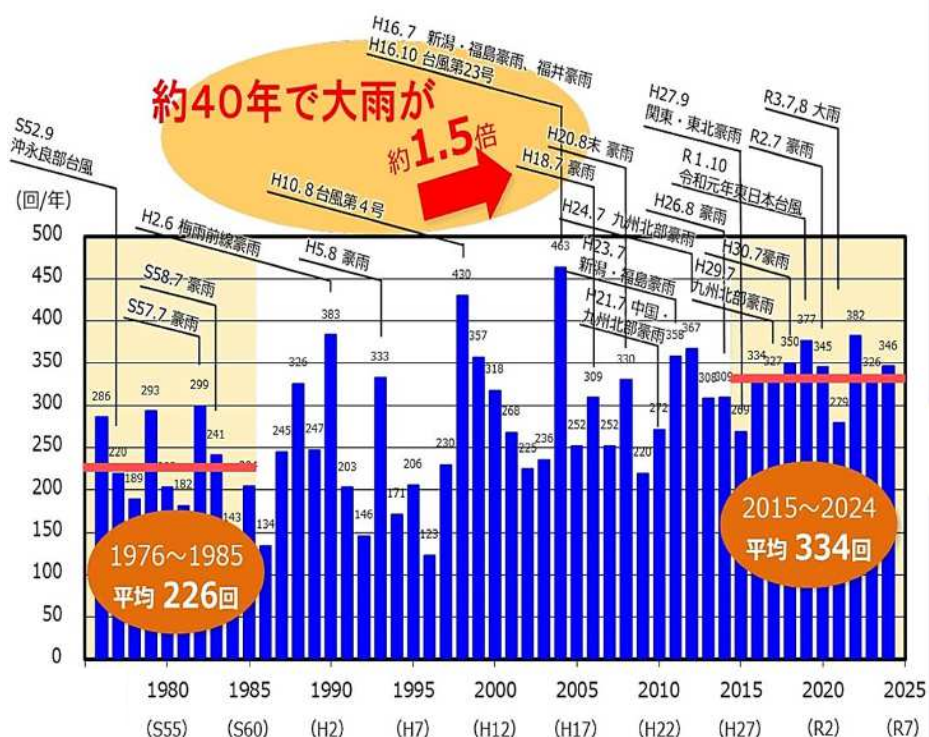


図11 時間雨量50mm以上の年間発生数の推移

出典：国土交通省水管理・国土保全局「水害レポート2024」  
【令和7年(2025年)3月】

### 豪雨による浸水災害



平成21年度：神嶽川（旦過市場）

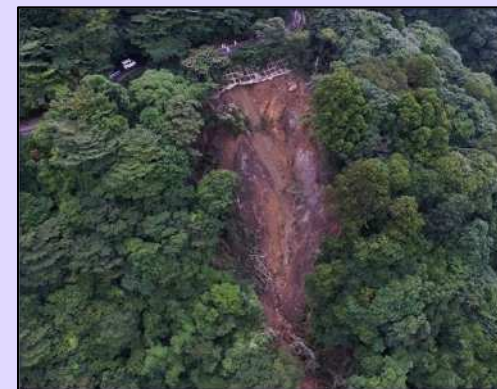


平成30年度：板櫃川（清水橋）

### 豪雨による道路法面の崩壊



平成30年度：北九州都市高速道路



令和3年度：帆柱尾倉1号線

# 技術職員の目指す職員像

## 1 市民の目線を忘れず、市民とともに働き、市民に信頼される職員

- 技術職員の業務は、インフラ整備など市民生活に直結するものが多く、業務を円滑に進めるには、市民の理解と協力を得ることが不可欠であるため、説明や折衝など市民対応のスキルを習得し、市民の信頼を得ることができる技術職員を目指す。
- 「北九州市公共工事パートナーシップ7か条」のもと、受注者と対等な立場で協力し、良好なコミュニケーションを図ることができる技術職員を目指す。

## 2 強い「志」のもと、高い専門性や責任感を備えた職員

- 専門知識や技術を身につけるとともに、安全・安心で利便性の高い市民生活や社会経済活動を支えるインフラの専門家としての自覚と責任をもって、職務を遂行する技術職員を目指す。

## 3 改善意識や経営感覚を持って多様化するニーズに応える職員

- 各事業の実施にあたっては、市民、民間事業者など多様な関係者の意見や要望などを調整しながら進める必要があり、費用対効果や事業の優先順位を見極めるなど、経営感覚を持って事業を進めることができる技術職員を目指す。

## 4 社会の変化に敏感で、新しいものに挑戦する勇気と行動力をもつ職員

- 第三次・担い手3法による建設業の「働き方改革」、「生産性の向上」やインフラ老朽化の進行、災害の激甚化・頻発化、DX推進など、技術職員を取り巻く情勢は変化しているため、技術の専門分野に留まることなく、様々な分野に興味を持ち、自治体の枠を超えた広域かつグローバルな広い視点を持って、前例にとらわれることなく、新しいことにチャレンジすることができる技術職員を目指す。

## 5 自分自身の成長と組織の成長に、喜びとやりがいを見出せる職員

- 将来にわたる組織的な技術力を維持するために、ベテラン職員は培ってきた技術やノウハウの継承に取り組み、若手・中堅職員は後輩を教える立場になるという意識をもって自ら学びながら積極的に職場の中核を担っていく。また、お互いが高いモチベーションを持ち、切磋琢磨できる技術職員を目指す。

# 求められる役割・能力

## (1)技術職員の役割

技術職員は、業務ごとに必要な専門知識と技術をもとに、以下のような役割を果たしていかなければならない。

- ①市民の生命と財産を守り、快適な市民生活を支える社会インフラを整備・維持すること
- ②政策を理解し、計画的、効率的かつ効果的に事業を推進すること
- ③常にコスト意識をもって最適・最善な提案を行うこと
- ④社会、市民のニーズや課題を捉え、迅速に行動し、技術的な面から社会に成果を還元すること
- ⑤官民連携により、建設業の「働き方改革」「生産性向上」などの取り組みを推進すること

## (2)技術職員に求められる能力

技術職員は、行政職員として備えておくべき一般的な実務知識や能力に加え、職種に応じた経験を積み、専門的な知識を身に付け、それを業務に反映していかななくてはならない。技術職に必要とされる主な能力は以下のとおりである。

- ①市民や民間事業者、国などの多様な関係者と円滑にコミュニケーションを図り、事業を推進する能力
- ②社会・経済・地域の情勢など様々なデータを収集・分析し、これらを踏まえた政策の企画・構想・計画を立案する能力
- ③工事などの発注者として高い倫理観を備え、公平かつ公正に業務を遂行する能力
- ④技術的に高い専門性と幅広い知見を有し、安全を確保しながら業務全体を管理する能力
- ⑤法令や規則などに精通し、民間事業者などを適切に指導する能力
- ⑥災害や事故発生時に迅速かつ的確に対応する能力
- ⑦生産性向上を図るため、DX推進など新たな手法や技術の導入に柔軟に対応する能力

# 求められる役割・能力

表2 業務上必要とする能力一覧

| 区分              | 項目        | 内容   |
|-----------------|-----------|--|
| 企画・計画・調整        | 企画・立案     | 課題を明らかにし、解決策を検討し立案する。                      |
|                 | 計画・実行     | 計画を立て実行し、進捗を管理する。                          |
|                 | 連絡・調整     | 情報を相手と共有し、連携・強調する。                         |
| 市民対応            | 苦情・要望受    | 苦情や要望を聞き、その対応を行う。                          |
|                 | 相談・支援     | 相談の内容を把握し、支援を考える。                          |
|                 | 説明・交渉     | 丁寧に分かりやすく説明し、納得させる。                        |
|                 | 情報発信      | 市民のニーズを理解し、分かりやすい情報発信を行う。                  |
| 指導・審査           | 指導・審査     | 法令や規則などを理解し、是正などの指導をする。                    |
|                 | 許認可・規制    | 根拠となる条文などを理解し、是非を判断、監視・監督する。               |
|                 | 指導・審査(庁内) | 市内部に対する、指導や審査を行う。                          |
| 設計・施工管理         | 設計・積算     | 整備、改修、維持などの工事を設計・積算する。                     |
|                 | 監督        | 工事の進捗管理や施工管理など、工事全体に目を配り、受注者の指導などを行う。      |
|                 | 検査        | 工事の施工途中の段階確認や完成検査を行う。                      |
|                 | 測量(境界など)  | 土地の基礎的な調査や、境界の確認などを行う。                     |
| 維持管理            | 点検        | 施設の特性を理解し、健全性(劣化度)の把握を行う。                  |
|                 | 修繕        | 施設の健全性(劣化度)に応じて、修繕(機能回復)を行う。               |
|                 | 改築更新      | 施設の健全性(劣化度)に応じて、長寿命化対策または更新を行う。            |
| プラント運営          | 運転管理      | 処理工程を理解し、運転状況のモニタリングを行う。                   |
|                 | 保守管理      | 設備機器の特性を理解し、点検整備を行う。                       |
| 危機管理<br>(事故・災害) | 事前対策      | 危機を想定(予測・予知)して準備を行う。                       |
|                 | 応急対策      | 情報収集・整理・分析を行うとともに、危機の推移を予測して被害の発生防止・軽減を行う。 |
|                 | 事後対策      | 早急な復旧及び再発防止対策を行う。                          |

※財務や議会事務など、一般行政職として必要な実務知識は除く

# 求められる役割・能力

## (3)管理監督者（係長以上）の役割

部下の育成は、管理監督者に課された非常に重要なミッションであり、

- ① 仕事を通じた部下職員の育成
- ② 良好な職場環境の形成

に取り組むことで、部下の主体性の発揮や成長を促し、そのパフォーマンスが最大限に引き出されるよう支援していくことが求められる。

また、管理監督者自身が研修受講や自己啓発などにより、技術力やマネジメントスキル、部下育成のスキルを継続的に高め、職場で実践していく姿勢を見せることも大切な役割である。

### 管理監督者による成長支援

#### ① 仕事を通じた部下職員の育成

- 成長の機会となる仕事を選び、与え、指導・助言を通じて本人の気づきや学びを促し、次の仕事につなげる。職員が自ら考えて仕事を行えるように助言を行うことに努める。
- 自分の関わったインフラが市民の役に立つことが技術職員としてのモチベーション向上につながるため、そのような経験や成功体験を積ませることに努める。
- 部下職員の能力、技術、スキルを向上させるための研修受講などを積極的に促すとともに、キャリア形成やキャリアアップに向けた行動を支援する。

#### ② 良好な職場環境の形成

- 職場内での縦・横のコミュニケーションの活性化により、若手職員が躊躇なく先輩職員や上司に相談できるような信頼関係を醸成するとともに、「情報の見える化」を通して風通しの良い職場づくりに努める。
- デジタルツールなどを活用した業務の効率化などにより、ワーク・ライフ・バランスを推進し、働きやすい職場づくりに努める。

### 管理監督者自身の継続的な自己研鑽の重要性

管理監督者自ら専門知識や技術、能力などを高めていくことにより、リーダーシップを持って業務を遂行するだけでなく、職員のアイデアなどを理解し、活用を図ることも容易になる。さらに、上司が学び続ける姿勢を見せることで、部下職員が自己研鑽の重要性に気づくことを促す。

# 技術職員人財戦略の全体像 ~4つの柱による取組~

## 人材確保

- (1) 技術職の魅力発信
- (2) 入職した若手技術職員の定着支援

多様かつ有為な人材を計画的に採用するため、北九州市役所の技術職員として働くことの魅力を発信するとともに、職員の離職防止に取り組む。

## DX人材の育成

- (1) i-Constructionの推進
- (2) 新技術の活用

地元建設業界と連携しながら、ICTを公共工事に活用できる人材など、技術職におけるDX人材の育成・確保を行う。

## 人材育成

- (1) 職場での仕事の経験・指導育成 (OJT)
- (2) DX推進をはじめとした職場外研修 (OFF-JT)
- (3) 自己啓発支援
- (4) 人事異動 (ジョブローテーション)
- (5) 職種にとらわれない職員配置の推進
- (6) 他機関への派遣など人事交流

職場での仕事の経験・指導育成 (OJT) ・ 職場外研修 (OFF-JT) ・ 自己啓発支援という職員の成長を支える3つの柱を基礎として、職員の「成長マインド」を後押しし、学びの文化を醸成する。また、ジョブローテーションなどにより、職員に様々な職務を計画的に経験させ、キャリア形成を促す。

職員・組織  
の成長

## 職場・仕事環境の整備

- (1) 性別に関わらず活躍できる環境づくり
  - (2) オフィス環境の改善 (DXを活用した働き方改革など)
- 職員が持てる能力を発揮し、安心して職務を行うために、職場・仕事環境の整備を行う。

※それぞれの取組の内容については、今後の技術職員を取り巻く情勢の変化なども踏まえ、適宜見直していく

## 市民サービスの向上

社会インフラの整備・維持管理により、企業活動を支え、市民の安全・安心を確保

図12 技術職員人財戦略の全体像について

# 人材確保

## (1) 技術職の魅力発信

優秀な人材の確保に向けて、技術職員の魅力発信に一層力を入れていく。若者が市役所で働きたいと思って貰えるように、学生が共感できる若手世代による技術職の魅力のPRや、高校の授業の一環としての現場見学会などを実施する。

### 主な取組

- 若手女性職員（入職3年程度の職員）による大学訪問、情報発信
- 地元工業高校を対象に、保護者も含めた説明会
- インターンシップ（2回／年）
- 大学・高校での講義や就職セミナー
- 中学・高校を対象に、地元建設業と連携した現場見学会
- 技術職オンライン個別相談
- 時代に即した採用試験のアップデート
- 近隣の大学と連携した人材確保 など



市内の高校を対象に、地元建設業と連携した現場見学会の実施状況

## (2) 入職した若手技術職員の定着支援

入職した若手技術職員の離職を防止するため、若手や女性職員の成長やモチベーションアップにつながる取組（交流会など）を実施する。

### 主な取組

- 若手技術職員の交流会
- 女性技術職員の交流会
- 外部（民間など）と協力した新技術研修 など

### 若手職員などからの主な意見 【令和6年度(2024年度)】ヒアリング

- ・若手技術職員、女性技術職員同士もっと交流したい。
- ・仕事が分からず、良い仕事ができない。
- ・もっと広く学びたい。

## (1)職場での仕事の経験・指導育成 (OJT)

職員の人材育成は、①職場での仕事の経験・指導育成(OJT)、②職場外研修(Off-JT)、③自己啓発支援の3つの手法が柱となる。その中でも、実際の仕事の経験を通じて能力を高めるOJTは、人材育成において非常に重要な役割を担っている。

OJTを通して、職員が成長するためには「職場全体で職員を育成する風土の醸成」がカギとなるため、職場において職員の成長を支援する取組を進める。

具体的には、課長職、係長職をはじめ職務に精通した先輩職員（特に主査職）や熟練職員（再任用職員など）による技術・知識・経験の伝達をOJTにより行うとともに、技術監理局が主催する技術伝承塾などによりOJTのサポートを行う。

さらに、各職場においても、その部署における業務などに必要な専門的な知識や能力を向上させるため、独自に研修を実施するなど、職員の育成に積極的に取り組む。

## 主な取組

- ブラザー・シスター制度の活用
- 事務改善会議を活用した研修

## 各局で実施している取り組み

- ブラザー・シスター制度の拡充（実施期間の延長、複数人の指定など）【都市整備局】
- ペア監督員制の試行【都市整備局】
- 設計検討ライブ配信【都市整備局】
- 河川研修【都市整備局】
- 東西整備事務所技術研究会【都市整備局】
- 連絡調整会議における若手職員の業務発表【港湾空港局】
- 水道ライン研修【上下水道局】
- 上下水道局採用3年目以内職員研修（若手スクラム研修）【上下水道局】

## (2)DX推進をはじめとした職場外研修 (OFF-JT)

職場外研修 (OFF-JT) では、日常の業務から離れ、知識の習得や能力の向上に向けて集中して学習することで、OJTでは得られない高い研修効果が期待できる。

技術監理局が主催する設計・積算などの基礎研修や、先輩職員との交流などを行うキャリアサポート研修、設計・監督・検査などの実務や最新技術に関してより高度な知識を習得するステップアップ研修、国や県の研修期間などが主催する専門分野の研修への派遣や他都市への先進事例 (政策や施設) の視察など、職場外研修を積極的に活用して、技術力向上を図る。

特に、公共工事関係部署のDX推進に向けて、市職員全体で実施されるDX研修に加え、ASPやi-Construction研修など、技術職員のICT活用への理解度を高めるための研修を積極的に実施する。また、インフラ老朽化や災害への対応など、新たなニーズへ対応できるような研修についても、積極的に実施する。

表3 技術職員研修の種類

| No | 区分         | 主な対象               | 目的   | 主な研修  |
|----|------------|--------------------|--|---|
| 1  | 基礎研修       | 新規採用職員～3年目<br>新任職員 | 技術職員として基本的な知識を身につけるもので、採用1～3年目や新任職員向けの業務試行をサポートする基礎的な研修                                | ・新規採用技術職員研修<br>・積算研修<br>・設計精査業務研修<br>・安全講習会 など                            |
| 2  | キャリアサポート研修 | 新規採用職員～10年目        | 再任用職員や熟練職員を講師とした技術伝承をはじめ、若手職員同士の意見交換や先輩職員との交流を通じ、キャリアプランを考えるとともに、技術職員としての能力向上をサポートする研修 | ・新規採用技術職員交流会<br>・現場を活用した勉強会<br>・技術伝承塾                                     |
| 3  | ステップアップ研修  | 採用4年目以降            | 実務的な知識から最新技術まで、社会環境の変化に対応した事象を習得し、新たな知見を得るものであり、より高度な技術職員としての知識を学ぶ研修                   | ・設計業務実務者研修<br>・工事検査結果報告会<br>・遠隔臨場研修<br>・測量技術実地研修<br>・ICT活用工事研修(はじめの一步) など |
| 4  | 専門研修       | 全職員                | 福岡県建設技術情報センターなどが主催の研修で、主に土木系と建築系の研修が行われており、携わっている専門分野に応じて受講                            | ・計画策定<br>・構造物設計<br>・補修維持管理<br>・災害復旧実務 など                                  |
| 5  | その他研修      | 全職員                | 1～4以外の外部 (民間など) と協力した研修など  | ・(株)Kyutech ARISEと連携した研修 など   |

※表3は、技術職員共通の研修であり、これらに加えて、道路・河川・港湾・上下水道・都市計画・指導審査など各分野、各職種・業務に応じた研修を各局で実施。

## (3)自己啓発支援

自己啓発支援とは、職員が必要な知識や能力について自ら認識し、能力の向上や開発のために行う、主体的な学習への取組に係る支援である。

特に資格取得は業務（工事監督、指導・審査、維持管理など）を円滑に行う上で有益であるとの意見が技術職員から多数あり、自己申告面接やキャリア面談などを通じて上司や先輩職員からアドバイスを行うなど、引き続き、資格取得を応援する職場環境の整備や情報提供などを行う。加えて、資格取得助成制度により、受験料や講習料など資格取得に関する費用についてもサポートする。

## 主な取組

●資格取得の助成

●資格取得説明会

表4 職種ごとの職務上有益な資格の例

| 職種   | 職務上有益な資格の例                                   |                           |
|------|--|---------------------------|
| 土木   | 1級土木施工管理技士、技術士                               |                           |
| 建築   | 一級建築士、建築基準適合判定資格者                            |                           |
| 電気   | 1級電気工事施工管理技士、技術士、電気主任技術者、エネルギー管理士、消防設備士      |                           |
| 機械   | 1級管工事施工管理技士、技術士、エネルギー管理士、消防設備士、ボイラータービン主任技術者 |                           |
| 農学   | 造園   | 1級造園施工管理技士、技術士            |
|      | 農業   | 毒物劇物取扱責任者、農薬指導士、農村プロデューサー |
|      | 林業   |                           |
| 都市工学 | 技術士  |                           |

表5 技術職員の主な資格の取得状況

| 資格名        | 取得者数  |
|------------|-------|
| 技術士        | 約50名  |
| 1級施工管理技士   | 約250名 |
| 一級建築士      | 約60名  |
| 建築基準適合判定資格 | 約50名  |
| 電気主任技術者    | 約20名  |

※令和6年(2024年)4月時点

## 資格取得に関する所属長や若手職員の意見

- ・資格を取ることで、知識がつくとともに、仕事の見え方などが変わった経験があるため、自己啓発支援の取組は重要。
- ・スキルアップ（資格取得）を支援して欲しい。

#### (4)人事異動（ジョブローテーション）

人事異動の主な目的である「適材適所の実現による組織力の維持・向上」と「新たな職務経験の付与による職員の育成の促進」を踏まえ、個々の適正や希望に応じた柔軟なジョブローテーションを実現していく。

##### 技術職員のジョブローテーションの基本的な考え方

技術職員に求められる専門的な知識の習得及び経験を積むためには、相応の時間が必要であり、全ての分野と業務に精通する人材を育成することは困難である。したがって、各職種に必要な基本的な知識を備えた上で、複数の分野や業務について専門性を高めることが重要である。

そこで、「技術職員人財戦略」で示すジョブローテーションモデルを基本として、技術職員としての様々な経験を積む中で、幅広い知識と技能を習得させ、得意とする分野や業務を身につけさせる。

そのうえで、職員個々の適性や業務の習熟度、異動に対する希望、これまでの経験、育児・介護の事情などを踏まえ、在課年数を柔軟に運用するなど、組織のミッション達成と職員の納得感やモチベーションの向上を両立させるジョブローテーションを行う。

##### 育成期（入職から10年間）のジョブローテーション

職員のキャリア形成を考慮し、幅広い可能性及び適正をはかるため、個人の能力や業務の特殊性に考慮しながら、多様な経験を積み重ねることが必要である。異動の目安は、概ね「在課3年」であるが、職務の習熟度や職員の適性などに応じ、柔軟なジョブローテーションを行う。

設計・工事監督や維持管理などの現場業務や窓口業務は、技術職員に必要な基礎知識を習得する上で大変有効な場であり、市民対応や受注者との協議などの機会を通じてコミュニケーション能力の向上にもつながることから、育成期のジョブローテーションに組み込み、習熟度に応じた経験を積ませる。

##### 開花期（概ね30歳代）、発揮期（概ね40歳代以降）のジョブローテーション

育成期を終え、開花期を迎えた職員については、様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すことを基本とするが、本人の適性などを見極めながら、専門性や現場対応力を高めるためのジョブローテーションも行う。

また、発揮期を迎えた職員については、本人の希望や資格取得状況などを踏まえた上で、培った能力・経験を活かせる部署へ積極的に配置する。

専門性や現場対応力を高めるために必要な場合は、職員の習熟度に応じて、3年の異動サイクルにとらわれない柔軟な人事異動も行っていく。3年を超えて比較的長期に在課する職員については、更なる能力開発を促す観点から、困難な課題への対応や後進への技術継承などへの業務を積極的に経験させる。

# 人材育成

## 女性職員の登用拡大に向けたジョブローテーション

出産などのライフイベントによる能力開発の機会を喪失しないよう、職務の習熟度などを踏まえた上で、育成期の女性や、女性役職者の育成に向けて、若手の女性係長などを対象として、企画立案・調整業務の必要な部署への早期配置など、職務の習熟度や適性などに応じて計画的な業務経験の付与に考慮したジョブローテーションを行う。

## 中途採用者のジョブローテーション

社会人経験を通じ高度な専門性や事業遂行力などを備えた中途採用職員については、ジョブローテーションモデルに準じつつ、基本的には既に備えている技術的な専門性を発揮できるような配置を行う。

また、市職員として経験を積む中で、仕事の幅を広げ、専門性を効果的に発揮できるようにするために、職員の希望や適性に応じて、これまでと仕事内容や求められるスタイルが大きく異なる部署への配置も行う。

## 技術継承を考慮したジョブローテーション

ベテラン職員は、これまで培ってきた経験を業務の中で発揮するとともに、若手・中堅職員への指導や技術・ノウハウの継承を積極的に行うことを期待されている。

各分野・各業務でそれぞれに必要な技術やノウハウがあり、ベテラン職員から若手・中堅職員への技術継承を円滑に行うために、各分野・業務で、若手・中堅・ベテランのバランスを考慮した職員配置を行う。

これらのジョブローテーションを実現するために、自己申告や面接などにより、技術職員一人ひとりのより詳細な職務経験や、業務に関する資格取得に対する考え方、さらには個人個人が考えるキャリアプランなどについて把握し、人事異動などに活かしていく。

# 人材育成

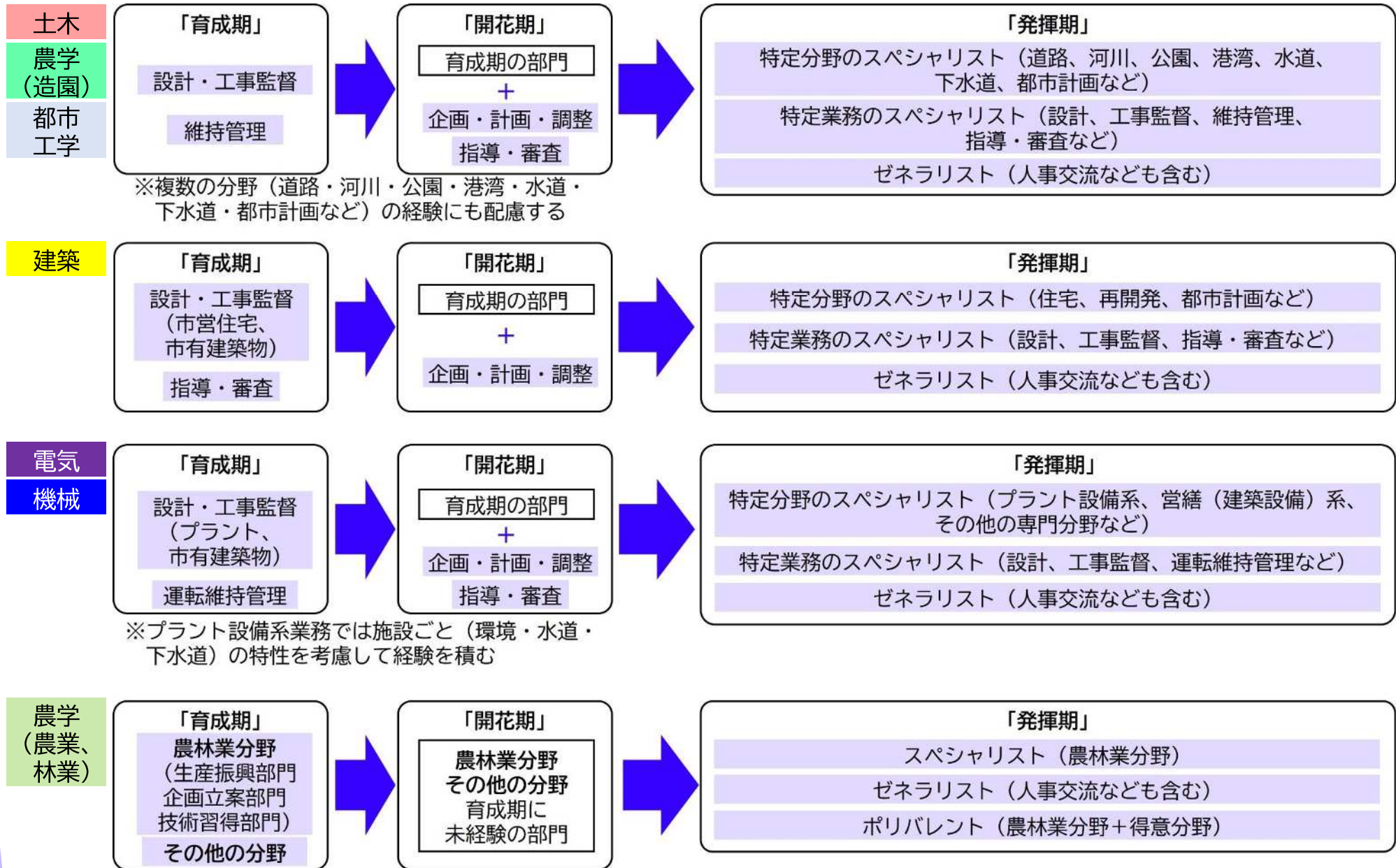


図13 職種ごとのローテーションの基本的な考え方

※各職種ごとのジョブローテーションの詳細は、巻末資料 P.24~29「職種別ジョブローテーションモデル」を参照。

## (5)職種にとらわれない職員配置の推進

幅広い分野で活躍することを通じて、自己の能力をさらに伸ばすことを目的に、職員の適性を見極めつつ、職種などにとらわれない職員配置を推進し、様々な分野に対応できる総合力を備えた人材育成を目指す。

## (6)他機関への派遣など人事交流

「北九州市人財戦略」では、職員の意欲、熱意をより引き出せるよう市役所内部だけでなく、省庁や海外、被災地などの派遣ポストを公募の対象とすることとしている。

技術職員においても、国土交通省などの省庁や関係機関、被災自治体などへ派遣を行っている。また、上下水道局では、職員を専門家として海外へ派遣し、技術協力を実施しているところである。

これらの派遣は、職員に市役所の外の空気に触れさせ、北九州市職員とは違った立場から物事を見る目や幅広いものの考え方を養わせることや専門知識を深めることに加え、先進事例の情報収集など、国や他都市などとのネットワーク構築の機会となることから、引き続き、他機関への派遣を活用して技術職員の能力向上を図る。



出典：国土交通省HP



## 派遣先の例

## 【省庁】

- 国土交通省（水管理・国土保全局、住宅局、港湾局）など

## 【被災自治体】

- 石川県輪島市、志賀町 など

## 【上下水道局 海外事業】

- カンボジア
- ベトナム など

## (1) i-Constructionの推進

建設業の「働き方改革」や「生産性向上」を図るため、デジタル技術を活用し公共工事のICT化を目指す「i-Constructionの推進」に取り組む。地元建設業界と連携し、ICTを公共工事に活用できる人材など、DX人材の育成を図っていく。

## 主な取組

- ICT施工の研修、現場見学会
  - ASP研修
  - 遠隔臨場研修
  - BIM/CIM研修
- など



i-Construction研修

## (2) 新技術の活用

新技術の活用として、AI・ドローンを活用した「施設の点検」や「迅速な災害復旧」の推進に向けて、人材育成や普及促進に取り組む。  
特に、ドローンを操縦できる職員の育成を進め、インフラや建築物の管理での活用を推進する。

## 主な取組

- ドローンの操作研修



ドローン操作の訓練

# 職場・仕事環境の整備

## (1)性別に関わらず活躍できる環境づくり

国においては、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度とする」ことを目指しており、北九州市においても令和6年(2024年)8月に策定した「第5次北九州市男女共同参画基本計画」において、「女性管理職比率を2030年までに30%」とする目標を新たに設定した。

技術職員においても、女性比率が増加しており(→P.3)、「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」に基づき、女性技術職員の計画的な育成や、多様な職務経験の付与などを通して、性別に関わらず活躍できる環境づくりに取り組む。

### 主な取組

- 育成期や係長昇任後の計画的な業務経験の付与に考慮したジョブローテーションの実施(再掲)
- 女性技術職員の交流会実施(再掲)

## (2)オフィス環境の改善(DXを活用した働き方改革など)

ローコードツール、AI・RPAなどのデジタルツールを活用したノンコア業務の効率化や、デジタルツールを活用したペーパーレスな働き方を推進するとともに、更衣室の改善など、技術職員が働きやすい環境づくりに取り組む。

また、業務の抜本的な見直しや生産性の向上を図ることで、ワークライフバランスを実現し、仕事と生活を両立できる職場環境づくりに取り組む。

### 主な取組

- AI・RPAなどのDX活用による業務効率化
- ペーパーレスの更なる推進
- 更衣室などの改善

# 卷末資料

# 職種別ジョブローテーションモデル

## 土木

| 時期の位置づけ                   | 基本的考え方  | 配置する分野等のイメージ   | 職務上有益な資格例                   |
|---------------------------|---|--|-----------------------------|
| <p>育成期<br/>(約10年間)</p>    | <p>個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3年程度のローテーションで、職種に相応した基礎知識の習得につながる分野の異なる部署を複数経験させ、一人前の技術職に育成する。</p> | <p>【主な分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎道路部門・・・道路部、整備事務所、まちづくり整備課</li> <li>◎河川部門・・・河川公園部、整備事務所、まちづくり整備課</li> <li>◎水道部門・・・水道部、工事事務所</li> <li>◎下水道部門・・・下水道部、工事事務所、まちづくり整備課</li> <li>◎港湾部門・・・港湾整備部</li> <li>◎農林水産部門・・・農林水産部</li> </ul> <p>などの複数の「分野」でバランスのとれた「業務」を経験する。</p> <p>【主な業務】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工事監督（整備・整備事務所、上下水道・工事事務所、港湾・港湾整備部）</li> <li>・設計積算（道路建設、街路、河川整備、水道設計、下水道整備、港湾・港湾整備部）</li> <li>・維持管理（まちづくり整備課、水道・工事事務所、港湾・港湾整備部）</li> </ul> | <p>1級土木<br/>施工管理<br/>技士</p> |
| <p>開発期<br/>(係員・主任・主査)</p> | <p>中堅技術職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに適性を見極める。</p>   | <p>上記の主な分野に加え、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎企画計画部門・・・各分野計画セクション（戦略・計画部、都市再生推進部）</li> <li>◎指導審査部門・・・技監、戦略・指導部</li> <li>◎プロジェクト部門・・・整備・折尾総合整備、都市再生推進部、政策・政策部</li> <li>◎その他（関係団体）</li> </ul>   |                             |
| <p>発揮期<br/>(主査・係長～)</p>   | <p>適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させる。</p>  | <p>■ゼネラリスト</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎企画計画部門、◎プロジェクト部門、◎職種間交流</li> </ul> <p>■スペシャリスト</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎設計工事部門（各分野）・・・道路、河川、水道、下水、港湾の工事監督、設計積算、維持管理</li> <li>◎企画計画部門（各分野）・・・計画セクション</li> <li>◎指導監督部門</li> <li>◎その他（関係団体）</li> </ul>  | <p>技術士</p>                  |

# 職種別ジョブローテーションモデル

## 建築

| 時期の位置づけ           | 基本的考え方   | 配置する分野等のイメージ  | 職務上有益な資格例                 |
|-------------------|--|---|---------------------------|
| 育成期<br>(約10年間)    | 個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3年程度のローテーションで、職種に相応した基礎知識の習得につながる分野の異なる部署を複数経験させ、一人前の技術職に育成する。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◎プロジェクト部門・・・整備・住宅部</li> <li>◎設計工事部門・・・整備・建築部</li> <li>◎指導審査部門・・・戦略・指導部</li> </ul>  | 一級建築士                     |
| 開発期<br>(係員・主任・主査) | 中堅技術職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに適性を見極める。   | <ul style="list-style-type: none"> <li>◎企画計画部門・・・整備・住宅部、戦略・計画部、都市再生推進部</li> <li>◎プロジェクト部門・・・まちづくり系（整備・折尾総合整備、戦略・都市再生推進部）<br/>住宅系（整備・住宅部）、施設整備系（教育・施設）</li> <li>◎指導審査部門・・・技監、戦略・指導部</li> <li>◎設計工事部門・・・整備・住宅部、建築部</li> <li>◎その他（関係団体）</li> </ul>   |                           |
| 発揮期<br>(主査・係長～)   | 適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させる。  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ゼネラリスト</li> <li>◎企画計画部門、</li> <li>◎プロジェクト部門（まちづくり系、住宅系（住宅計画、空き家活用））</li> <li>◎職種間交流</li> <li>■スペシャリスト</li> <li>◎プロジェクト部門・・・施設整備系（公共建築物の整備）、住宅系（市営住宅の整備）</li> <li>◎指導審査部門・・・建築法令の指導審査、検査</li> <li>◎設計工事部門・・・建築設計積算、建築工事監督</li> <li>◎その他（関係団体）</li> </ul> | 一級建築士、<br>建築基準適合<br>判定資格者 |

# 職種別ジョブローテーションモデル

電気

機械

| 時期の位置づけ           | 基本的考え方   | 配置する分野等のイメージ   | 職務上有益な資格例   |
|-------------------|--|--|---|
| 育成期<br>(約10年間)    | 個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3年程度のローテーションで、職種に相応した基礎知識の習得につながる分野の異なる部署を複数経験させ、一人前の技術職に育成する。 | ◎プラント部門・・・環境・循環社会推進部、上下水・水道部、下水道部<br>・運転維持管理（環境・工場、水道・浄水所、下水・浄化センター）、設計積算<br>⇒両方の「業務」を経験する<br>◎営繕（建築設備）部門・・・整備・設備部   | 1級電気工事施工管理技士、<br>1級管工事施工管理技士、<br>技術士、<br>エネルギー管理士、<br>電気主任技術者、<br>ボイラータービン主任技術者 |
| 開発期<br>(係員・主任・主査) | 中堅技術職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに適性を見極める。   | ◎プラント部門・・・環境・循環社会推進部、上下水・水道部、下水道部<br>◎プロジェクト部門・・・エネルギー政策等<br>◎営繕（建築設備）部門・・・整備・設備部<br>◎指導審査部門・・・技監<br>◎職種間交流  |   |
| 発揮期<br>(主査・係長～)   | 適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させる。  | ■ゼネラリスト<br>◎プロジェクト部門<br>◎プラント、営繕各部門を広くカバーできるオールラウンドプレイヤー<br>◎職種間交流<br>■スペシャリスト<br>◎プラント部門・・・環境・循環社会推進部、上下水・水道部、下水道部<br>◎営繕（建築設備）部門・・・整備・設備部<br>◎指導審査部門<br>◎その他（関係団体） |   |

# 職種別ジョブローテーションモデル

## 農学(造園)

| 時期の位置づけ           | 基本的考え方   | 配置する分野等のイメージ   | 職務上有益な資格例  |
|-------------------|--|--|------------|
| 育成期<br>(約10年間)    | 個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3年程度のローテーションで、職種に相応した基礎知識の習得につながる分野の異なる部署を複数経験させ、一人前の技術職に育成する。 | ◎公園緑地部門<br>・設計積算(みどり公園課)<br>・工事監督、維持管理(整備事務所工務第二課、まちづくり整備課)<br>・企画計画(緑政課)  | 1級造園施工管理技士 |
| 開発期<br>(係員・主任・主査) | 中堅技術職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに適性を見極める。   | ◎公園緑地部門・・・設計積算(みどり公園課)、工事監督、維持管理(整備事務所工務第二課、まちづくり整備課)、企画計画(緑政課)<br>◎企画計画部門・・・他局<br>◎指導審査部門・・・技監<br>◎プロジェクト部門<br>◎職種間交流 | 技術士        |
| 発揮期<br>(主査・係長～)   | 適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させる。  | ■ゼネラリスト<br>◎企画計画部門<br>◎プロジェクト部門<br>◎職種間交流<br>■スペシャリスト<br>◎工事設計部門・・・工事監督、設計積算、維持管理<br>◎企画計画部門・・・公園緑地<br>◎指導審査部門         |            |

# 職種別ジョブローテーションモデル

## 都市工学

| 時期の位置づけ           | 基本的考え方   | 配置する分野等のイメージ   | 職務上有益な資格例 |
|-------------------|--|--|-----------|
| 育成期<br>(約10年間)    | 個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3年程度のローテーションで、職種に相応した基礎知識の習得につながる分野の異なる部署を複数経験させ、一人前の技術職に育成する。 | 計画部門での配置を中心としつつ、土木的な知識も習得。<br>◎企画計画部門<br>・各分野の計画セクション（都市計画、まちづくり、公共交通、道路、物流、河川、公園、農林水産、港湾、空港、上下水道 など）<br>・面整備のセクション（整備・折尾総合整備、戦略・都市再生推進部）<br>◎プロジェクト部門<br>◎土木職と同様の業務（工事監督、設計積算、維持管理）             | 技術士       |
| 開発期<br>(係員・主任・主査) | 中堅技術職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに適性を見極める。   | 計画部門での配置を中心としつつ、土木的な知識も習得。<br>◎企画計画部門<br>・各分野の計画セクション（都市計画、まちづくり、公共交通、道路、物流、河川、公園、農林水産、港湾、空港、上下水道 など）<br>・面整備のセクション（都市整備・折尾総合整備、戦略・都市再生推進部）<br>◎プロジェクト部門<br>◎土木職と同様の業務（工事監督、設計積算、維持管理）<br>◎職種間交流 |           |
| 発揮期<br>(主査・係長～)   | 適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させる。  | ■ゼネラリスト<br>◎企画計画部門<br>◎プロジェクト部門<br>◎職種間交流<br><br>■スペシャリスト<br>◎企画計画部門（特定の分野）  |           |

# 職種別ジョブローテーションモデル

## 農学(農業・林業)

| 時期の位置づけ           | 基本的考え方   | 配置する分野等のイメージ  | 職務上有益な資格例           |
|-------------------|--|---|---------------------|
| 育成期<br>(約10年間)    | 個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3年程度のローテーションで、職種に相応した基礎知識の習得につながる分野の異なる部署を複数経験させ、一人前の技術職に育成する。 | 農林業分野・・・下記の部門から2ヶ所程度<br>○生産振興部門(農政事務所)、○企画立案部門(農林課)、<br>○技術習得部門(総合農事センター)<br>+<br>その他の分野<br>○自然科学分野、○地域づくり分野、○都市計画分野、○シニア研修分野、<br>○食品関連分野、○公園緑地分野(設計積算、工事監督、維持管理)<br><br>※職員の適性に応じて、職種にとられない部門も経験し、より幅広い職務遂行能力の育成を図る。 | 毒物劇物取扱責任者、<br>農薬指導士 |
| 開発期<br>(係員・主任・主査) | 中堅技術職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに適性を見極める。   | ○上記の「農林業分野」及び「その他の分野」の部門のうち、育成期に未経験の部門<br>○自分の強みとなる分野・業務を持つ<br>○各職場でのリーダー的役割(係長の補佐、後輩職員の育成・サポート等)   | 農村プロデューサー           |
| 発揮期<br>(主査・係長～)   | 適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させる。  | 中心的立場から業務を牽引し、専門分野・業務の人材育成に取り組む。<br><br>■ゼネラリスト<br>職種間交流、その他の分野<br><br>■スペシャリスト<br>農林業分野(農林水産部、中央卸売市場、農業委員会)<br><br>◆ポリバレント<br>農林業分野+得意分野   |                     |

# ヒアリングなどの結果と反映状況

## 技術職員人材育成検討ワーキング、所属長の意見

【技術職員人材育成検討ワーキング】  
技術系各局の課長級13名で構成。  
全3回（R7.7.1、10.28、12.25）実施。

【所属長へのヒアリング】  
R7.7 ワーキングメンバーに、各局区的设计、監督を担当している部署の所属長を加えた合計18名に実施。

### <メンバー>

| 所属    |               |
|-------|---------------|
| 都市戦略局 | 計画部 都市計画課長    |
|       | 道路部 道路計画課長    |
| 都市整備局 | 河川公園部 みどり公園課長 |
|       | 住宅部 住宅計画課長    |
|       | 設備部 機械設備課長    |
| 港湾空港局 | 港湾整備部 計画課長    |
| 上下水道局 | 水道部 設計課長      |
|       | 水道部 浄水課長      |
|       | 下水道部 下水道計画課長  |
| 産業経済局 | 農林水産部 農林課長    |
| 技術監理局 | 技術部 検査課長      |
|       | 技術部 技術管理課長    |
|       | 技術部 技術支援課長    |

### <オブザーバー>

| 所属    |              |
|-------|--------------|
| 総務市民局 | 人事部 人財戦略担当課長 |
| <事務局> |              |
| 所属    |              |
| 技術監理局 | 技術部長         |
|       | 技術部 技術企画課長ほか |



### 【主な意見】

- ・ 職員のモチベーションを高めるためには、成功体験を積みせ、達成感を得られるようにすることが必要である。
- ・ 若手職員が先輩職員や上司に聞きやすい雰囲気づくりが大切。
- ・ 概ね3年という異動サイクルを柔軟に運用して欲しい。

### 若手技術職員の意見

#### 【若手技術職員へのヒアリング】

R6.9、R7.7 令和6年度(2024年度)、令和7年度(2025年度)における2年目、4年目の若手職員へそれぞれ実施（80名）

#### 【プラチナ市役所プロジェクトにおけるアンケート】

R7.9 任意でのアンケートを実施（技術職員190名）

### 【主な意見】

- ・ 気軽に周りに相談できる環境の整備が必要。
- ・ 若手技術職員同士での意見交換会を行いたい。
- ・ もっと広く学べる研修をして欲しい。また、インフラ老朽化や災害への対応など、新たなニーズに対応できるような研修をして欲しい。

# ヒアリングなどの結果と反映状況

## 女性技術職員の意見

### 【女性技術職員へのヒアリング】

R6.9、R7.7 若手女性技術職員を中心に実施（36名） ※一部、若手技術職員ヒアリングと重複

### 【女性技術職員の交流会】

R7.11.26 交流会後にアンケートを実施（15名）

### 【主な意見】

- ・市から大学へもっと積極的に採用などの情報を発信した方が良い。
- ・女性技術職員同士のコミュニティが欲しい。
- ・ロッカーや更衣室が狭いので、改善して欲しい。

## 学生の意見

### 【学生へのヒアリング】

令和6年度(2024年度)～令和7年度(2025年度)に北九州市役所のインターンシップや各大学の就職説明に参加した学生に実施（27名）

### 【主な意見】

- ・技術職の具体的な仕事内容が知りたい。
- ・分からないことを聞きやすい職場が良い。

# 用語集

## ■ASP

Application Service Providerの略で、受発注者間情報共有システムのこと。ICT技術を活用し、受発注者間での工事書類・協議事項の共有やスケジュール調整などを行い、建設業の生産性向上を図るもの。

## ■ICT

Information and Communication Technologyの略で、情報(Information)や通信(Communication)に関する技術の総称。

## ■i-Construction (アイコンストラクション)

コンピューターやネットワークなどのICT技術を建設現場のあらゆるプロセス（測量や施工、検査など）に取り入れること。

## ■(株)Kyutech ARISEと連携した研修

令和6年(2024年)12月に北九州市と(株)Kyutech ARISE（九州工業大学が100%出資する人材育成プラットフォーム会社）の間で締結した連携協定に基づき行う研修。令和7年度(2025年度)には、若手技術職員向けの研修「ジチ×テックラボ」を実施した。

## ■OJT

On the Job Trainingの略で、職場の上司や先輩が後輩に対し具体的な仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術などを指導・教育すること。

## ■Off-JT

Off the Job Trainingの略で、日常の仕事を通じて教育を行うOJTに対し、職場や通常の業務から離れ、特別に時間や場所を取って行う教育・学習を指す。

## ■RPA

Robotic Process Automationの略で、これまで人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの。

## ■技術職オンライン個別面談

北九州市役所の技術職（土木・建築・電気・機械・農学（造園・農業・林業））の仕事を知りたい方や市役所の技術職として働くことに興味がある方に、市役所の若手技術職員と1対1で個別相談（オンライン）できる機会を提供するもの。

## ■第三次担い手三法

建設業の担い手確保に向けた対策の強化のため、令和6年(2024年)に「公共工事の品質確保の促進に関する法律」、「建設業法」、「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」を一体として改正したもの。

## ■ブラザー・シスター制度

先輩職員が「身近な先輩」、「指導監督者のサポート役」として、おおむね1年間、新規採用職員に対して、仕事の進め方の指導、職場生活に関する支援や情報提供などを行うもの。

## ■ローコード

最小限のプログラムコードで、システムやアプリを開発すること。



# 北九州市技術職員人財戦略

【土木・建築・電気・機械・造園・都市工学・農業・林業・農学】

平成25年(2013年)4月 「技術職員人材育成プラン」策定  
令和4年(2022年)3月 「北九州市技術職員人材育成方針」策定  
令和8年(2026年)3月 「北九州市技術職員人財戦略」策定

担 当 北九州市技術監理局技術部技術企画課  
〒803-8501 北九州市小倉北区城内1番1号  
Mail [gi-kikaku@city.kitakyushu.lg.jp](mailto:gi-kikaku@city.kitakyushu.lg.jp)  
H P <https://www.city.kitakyushu.lg.jp>  
TEL 093-582-2043 FAX 093-592-0690

*Kitakyushu*  
**Action!**  
動かせ、未来。北九州市