

◎副市長（井田正一君）

技術系職員の育成についてお答えいたします。

初めに、今年度の新規技術系職員の応募状況と採用、今後の採用計画についてであります。今年度は、土木（初級）と建築それぞれ1名程度ということで募集をさせていただきました。応募者は、土木（初級）はございませんでした。建築で2名ということでございます。残念ながら、いずれの職種も採用には至らなかったということでございます。

来年度以降も継続して、計画的に採用を行っていきたいというふうに思っております。次に、過去5年間の技術系退職職員の状況と配置状況についてでございます。

管理職を除く技術系の退職職員につきましては、6名退職いたしました。

対する5年間の採用は5名、土木（上級）で2名、土木（初級）で1名、建築（電気）で1名、建築（機械）で1名という状況でございます。

新年度での配置計画であります。各事業課が円滑に業務を遂行することができることを第一に、資格や実務経験、能力など総合的判断の中で、これまでどおり適材適所の配置を予定いたしているところでございます。

次に、技術職員の人材育成についてでございます。

特別な資格を有する職員は別といたしまして、技術系でも多くの職場がございますので、それぞれを経験する中で技術能力の向上を図っております。

また、定期的に各種研修会に参加し、技術の習得や、国の最新の制度設計や情報収集によって職員の資質の向上に努めているところでございます。

あわせて、国土交通省や石川県に職員を派遣し、上位機関との交流と専門知識習得を図っているところでもございます。

次に、技術承継を重視した人材育成が必要ではないかという御指摘でございます。技術職員は日々進化する技術に対応する必要があり、今はどちらかといえばそちらのほうが優先されております。

一方で、現場での経験が机の上での知識に生かされていないようにも感じております。日々の業務と研修などを通して職員の特性を生かした中で、技術、知識の向上を引き続き図ってまいりたいというふうに考えております。

次に、技術伝道者や特定分野の専門性を持ち合わせたゼネラリストの育成についてでございます。

職場にはゼネラリスト、すなわち、保有している知識や技術、スキルが広範囲にわたる優秀な人材、一方で、専門分野や特定の領域に関する知識や技術にたけている人材、すなわち、通常、スペシャリストと言うんでしょうか、その両方の人材が必要でございます。

行政においても同様であります。

ただ、誰もが一朝一夕にゼネラリストやスペシャリストになれるわけではございません。

そこで、良質な行政サービスを提供する日々の業務と研修などの能力開発を通しまして、議員の言われるゼネラリストの育成を図ってまいりますし、組織の活性化の意味からも意を配ってまいりたいというふうに思っております。