

採用後10年以内の自治体技術職員(土木職)アンケート調査
報告書

令和4年12月

土木学会関西支部

地方自治体との連携強化に関する検討委員会

はじめに

採用後10年以内の技術職員の採用前や現在の状況、仕事に対する思いについて把握し、今後の技術職員の確保や育成、技術力の向上に活かすため、関西支部全ての府県・政令市の採用10年以内の土木技術職員を対象にアンケートを実施した。

アンケート結果については、実施した自治体ごとに異なる傾向を示すものがあるが、本報告書では、関西の府県・政令市全体の傾向として整理・分析した上で、特筆すべき事項や今後改善すべき点について記載している。

<回答者について>

1. 自治体名

7 府県、4 政令市の1,144人より回答を得た。自治体の規模によって回答数は異なるが41～181人(平均104人)と多くの職員から回答をもらった。

7 府県、4 政令市の土木技術者は全体で 5,377 人(R3.4.1 時点、総務省定員管理調査・一般行政部門)であり、2 割を超える職員から回答があったことになる。

● 福井県	41
● 滋賀県	98
● 京都府	138
● 大阪府	181
● 兵庫県	107
● 奈良県	91
● 和歌山県	57
● 京都市	113
● 大阪市	112
● 堺市	74
● 神戸市	132

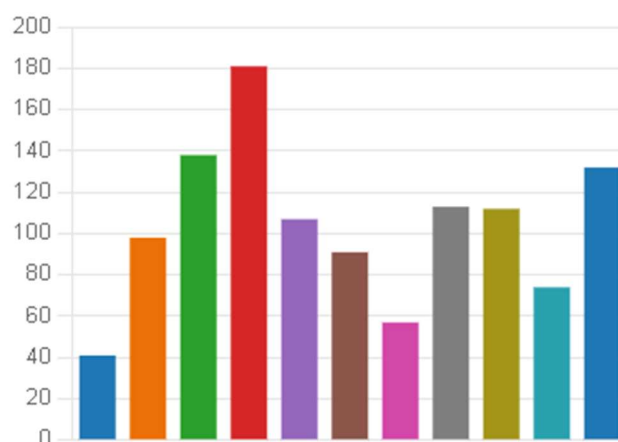


図1 自治体ごとの回答数

2. 性別

男性が 85%、女性が 14%と女性の土木技術者が一定数を占めている。

男女共同参画社会の実現の観点から好ましい傾向であり、今後も増加が予想される。

● 男性	973
● 女性	157
● その他	2
● 無回答	12

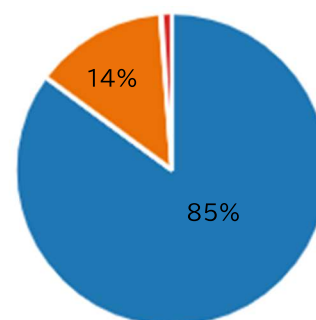


図2 回答者の性別

3. 年齢

採用10年以内がアンケートの対象のため、20代、30代が圧倒的に多い(90%)が、40代、50代も8%存在するなど、社会人採用の実施により採用時の年齢層が広がっている。

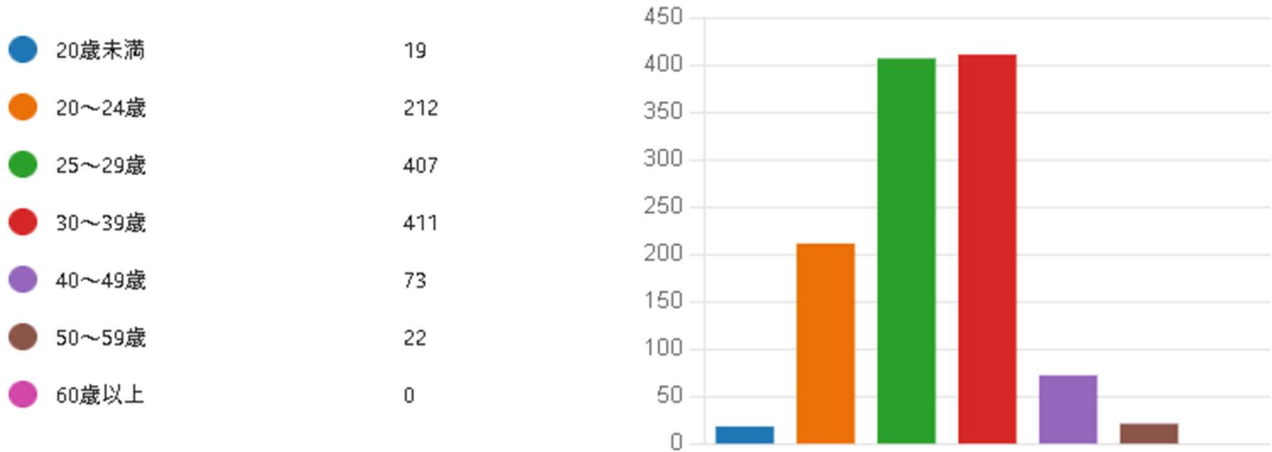


図3 回答者の年齢

4. 受験した採用試験の区分

大学、大学院卒程度が75%と大勢を占めている一方で、社会人採用(14%)、高校(7%)、高専(3%)と採用形態も多様になり、特に社会人採用が一定割合を占めている。

大学新卒者の公務員志望者が減少するなかで、多様な採用形態により、人材を確保していく努力が今後一層必要となる。

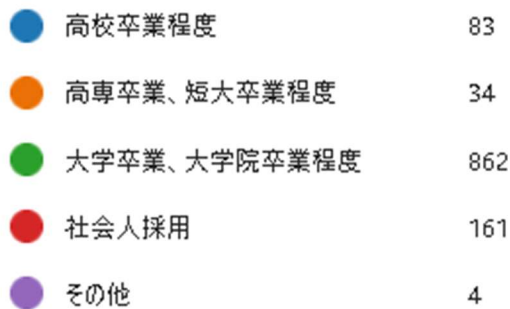


図4 受験した採用試験の区分

5. 社会人採用者の経験年数

社会人採用者の前職等での経験年数は、平均12年。11~20年が最も多く40%。最長は30年であった。異なる分野での経験が豊富な社会人の採用により、多様性のある人材確保が進んでいる。

今後、社会人として一定のキャリアを積んだ技術者の公務員への転職を促すためには、採用時における前職キャリアの評価や採用後の人材育成プランの充実が必要である。

● 5年以内	21
● 6～10年	57
● 11～20年	65
● 21～30年	20
合計	163
平均	12

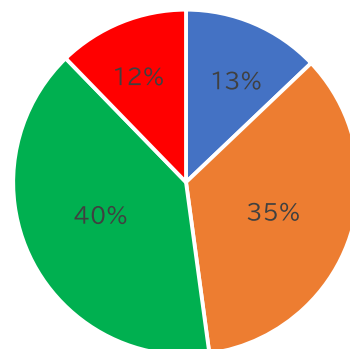


図5 社会人採用者の前職等での経験年数

6. 社会人採用者の前職

社会人採用者の前職は、建設会社(37%)、測量・調査・設計会社(18%)など民間企業からの転職が大半であるが、他の自治体・国家公務員からなど公務員間での転職も多い(28%)。

● 測量・調査・設計会社	29
● 建設会社	61
● デイブロッパー	0
● インフラ関連会社	5
● 国家公務員	11
● 地方公務員	36
● その他	23

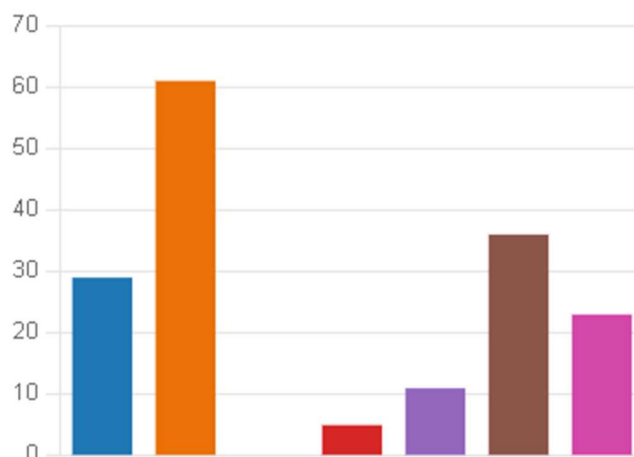


図6 社会人採用者の前職

7.入庁からの年数

回答者は3年未満28%、3～5年27%、6～10年45%の割合である。



図7 入庁からの年数

8.現所属はいくつ目の職場か

1つ目36%、2つ目34%と経験した職場が2か所以内の人が71%を占めている。

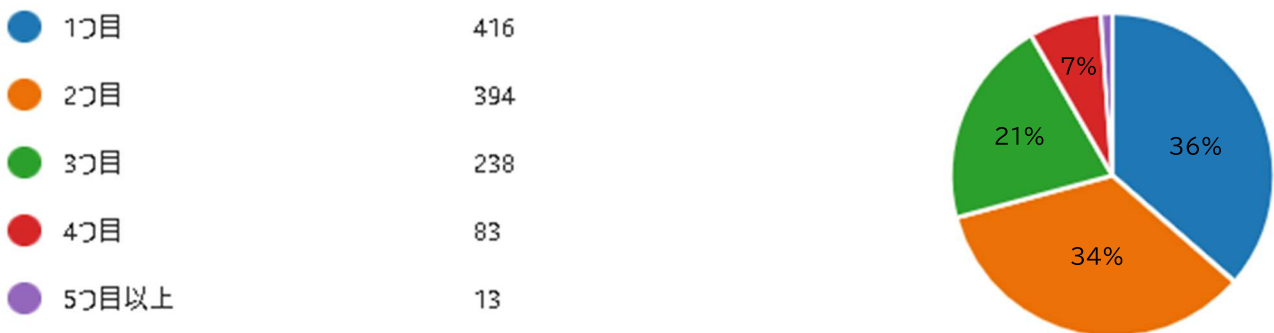


図8 現所属はいくつめの職場か

9.入庁して経験した職場(複数回答可)

出先経験者81%、本庁経験者59%と、現場を重視しつつ、ジョブローテーションで計画的な人材育成をしている傾向がみられる。

① 本庁	670
② 出先事務所	928
③ 外郭団体等への出向	23
④ 国等への出向	7
⑤ 他自治体への出向	27
その他	20

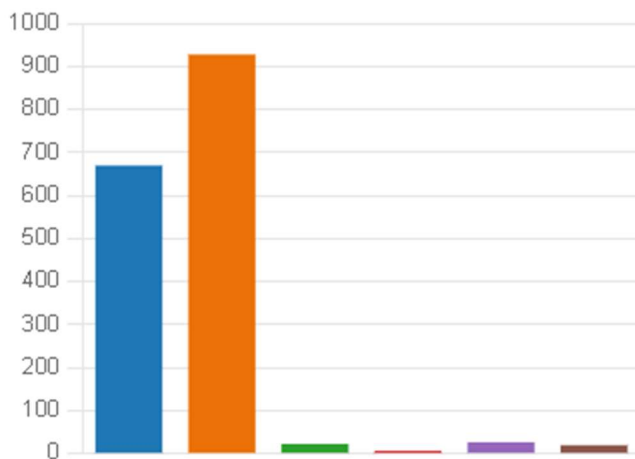


図9 入庁して経験した職場

10. 職場の順序

有効回答 514 人中、最初の職場が事務所の人は 63%(324 人)、本庁は 33%(172 人)と事務所を最初の職場とする人が本庁スタートの人のおよそ倍となっている。

① 本庁	172(33%)
② 出先事務所	324(63%)
③ 外郭団体等への出向	10
④ 国等への出向	3
⑤ 他自治体への出向	2
その他	3

11. 現在の住まい

家族と同居68%、一人暮らし30%となっている。回答者の56%が30歳未満であるが、家族と同居している人の割合が高い。

一人暮らし	344
家族と同居	775
単身赴任	7
その他	18

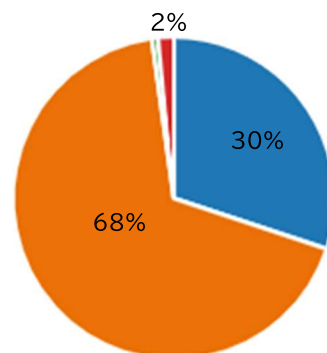


図10 現在の住まい

12. 通勤時間

通勤時間は1時間未満が76%と職住近接の職員が多く恵まれた通勤環境であり、地方公務員を選択する志望動機との関連が見て取れる。

● 15分未満	134
● 15～30分未満	200
● 30～45分未満	252
● 45分～1時間未満	289
● 1時間以上	269

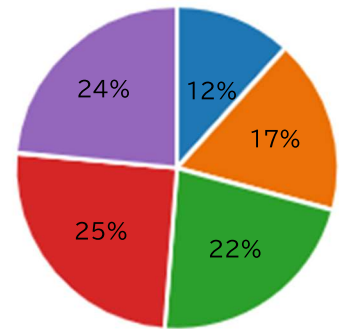


図11 通勤時間

<アンケート内容>

13. 就職前の進路候補(複数回答可)

就職前に考えていた進路は、80%の人が「公務員」と回答し、当初から公務員を目指していた人が多い。土木系建設施工分野(25%)、インフラ系分野(21%)なども進路候補としていた人がこれに続く。

● ① 進学	174
● ② 公務員	914
● ③ 土木系建設施工分野	289
● ④ 建築施工分野	45
● ⑤ 土木系調査・設計分野	185
● ⑥ インフラ系分野	237

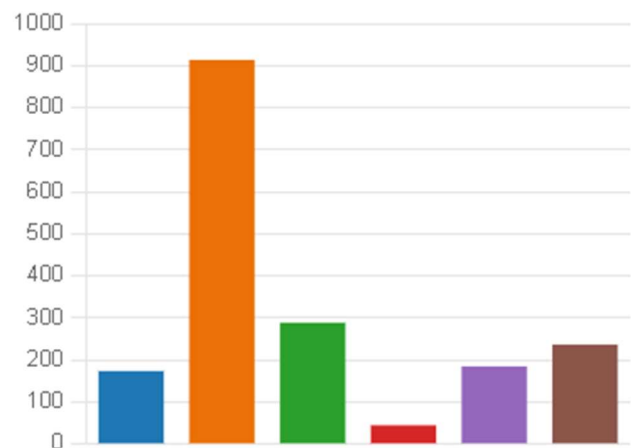


図12 就職前の進路候補

14. 就職活動時の情報収集(複数回答可)

就職活動時の情報収集は、「自治体ホームページ」(70%)、「受験案内」(47%)、「先輩や知人からの情報」(44%)、「学校関係者」(37%)、「就職セミナー」(26%)、「インターンシップ」(20%)など、従来からの情報源によるものが主で、「You Tube」(2%)など学生が日常的に

使用している SNS での情報収集は思いのほか少ないことが分かった。

今後、You Tube などの SNS を活用した情報発信にあたっては、自治体ホームページや受験案内など既存のツールとリンクすることが有効と思われる。

一方、公務員志望者が多い中で、地方自治体からの SNS 等での情報がそもそも少ないことが理由とも考えられ、今後、公務員志望者を増やすためには、学生等の意見も聞きながら新たな情報ツールでの発信を検討する必要がある。

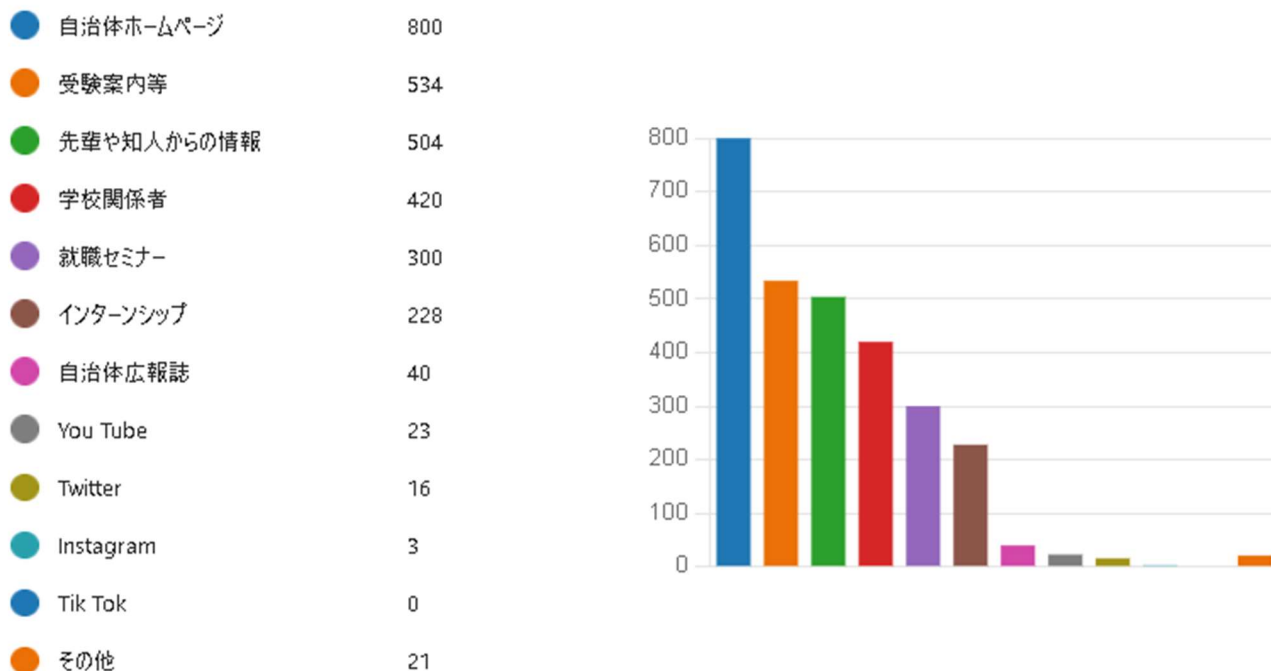


図13 就職活動時の情報収集

15. 給与について

給与については、「満足・概ね満足」があわせて 12%と少なく、「不満足・やや不満足」はその 5 倍の 60%と現状に満足していない人が圧倒的に多い。

公務員志望者が少ない原因の一つが、「給与水準の低さ」であると推測される。人材確保を進めるためには、特に就活時に大きな判断基準となる初任給や若手の給与水準について、競合する企業と遜色ないレベルに改善していく必要がある。

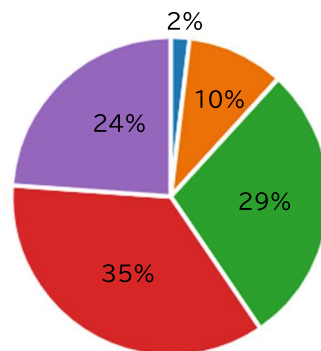
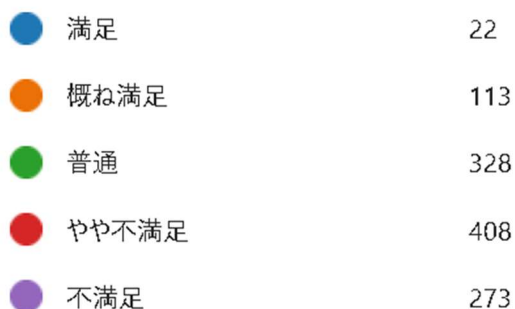


図14 給与について

16. 福利厚生・休暇について

福利厚生については、「満足・概ね満足」が 54%、休暇制度は「満足・概ね満足」が 73%と過半数を占めており、給与以外の待遇面については満足度が高い。

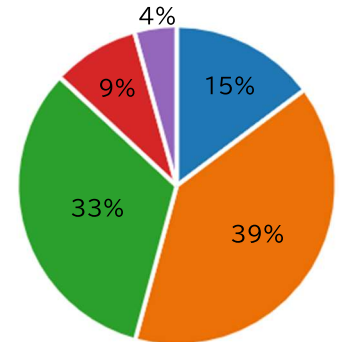
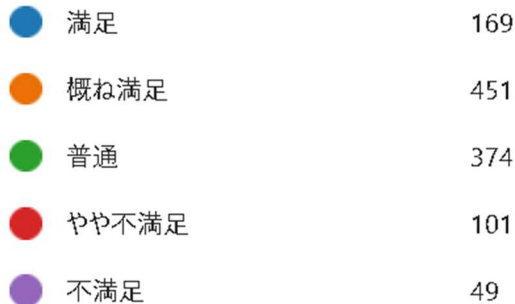


図15 福利厚生について

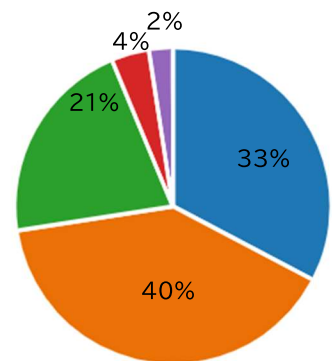
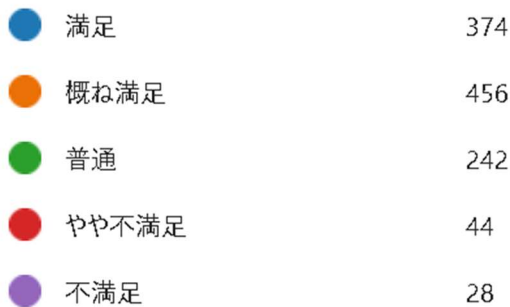


図16 休暇制度について

また、「休暇取得ができています・ある程度できています」が 67%となっており、休暇制度を活用しやすい職場環境や組織風土となっているものと思われる。

福利厚生・休暇制度の充実や取得しやすい環境は、職員採用にあたってアピールすべきポイントの一つと言える。

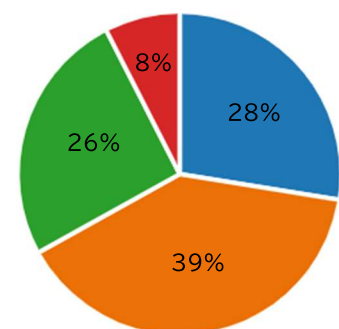
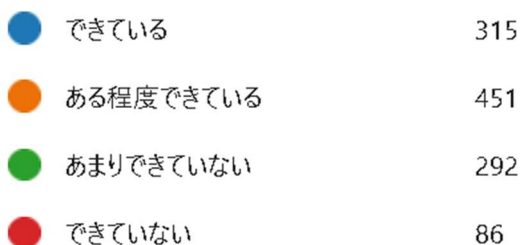


図17 休暇の取得状況について

17. 業務量について

業務量については、「とても多い」(24%)、「やや多い」(38%)と忙しい職場の様子がうかがわれる。

一方、時間外勤務時間(繁忙期や災害除く)の月平均は 25 時間。最頻の時間外勤務時間は 10～20時間である。

「働き方改革」により、各自治体で精力的に残業縮減に取り組んできているが、引き続き効率的な職務執行の工夫や仕事の進め方の見直し、DX の推進などを進めていく必要がある。

● とても多い	279
● やや多い	432
● ふつう	400
● やや少ない	23
● 少ない	10

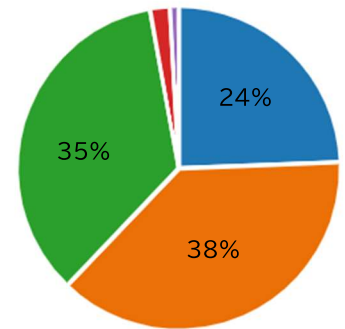


図18 業務量について

● 0～10時間以下	288
● 10～20時間以下	297
● 20～30時間以下	270
● 30～40時間以下	157
● 40～50時間以下	94
● 50～60時間以下	18
● 60～80時間以下	13
● 80から100時間以下	4

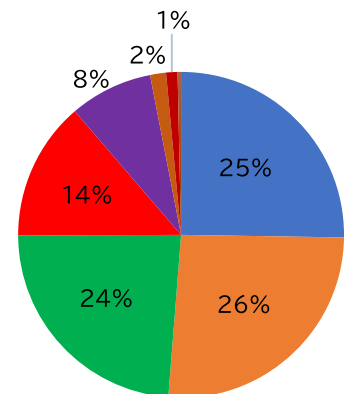


図19 ひと月あたりの時間外勤務時間

18. 性格等について

性格については自由記入であったが、40%が「真面目」と回答し、このほか、我慢強い(19%)、社交的(13%)、几帳面(11%)などの回答が多く公務員気質の一端がうかがえる。

一方、30代以下の回答者が多数を占めることもあってか、「リーダーシップ」(1%)は少なかった。今後、地域活性化の鍵を握る公務員となっていけるよう、「リーダーシップ」や「積極性」(8%)などの回答者が増えるよう人材育成に努める必要がある。

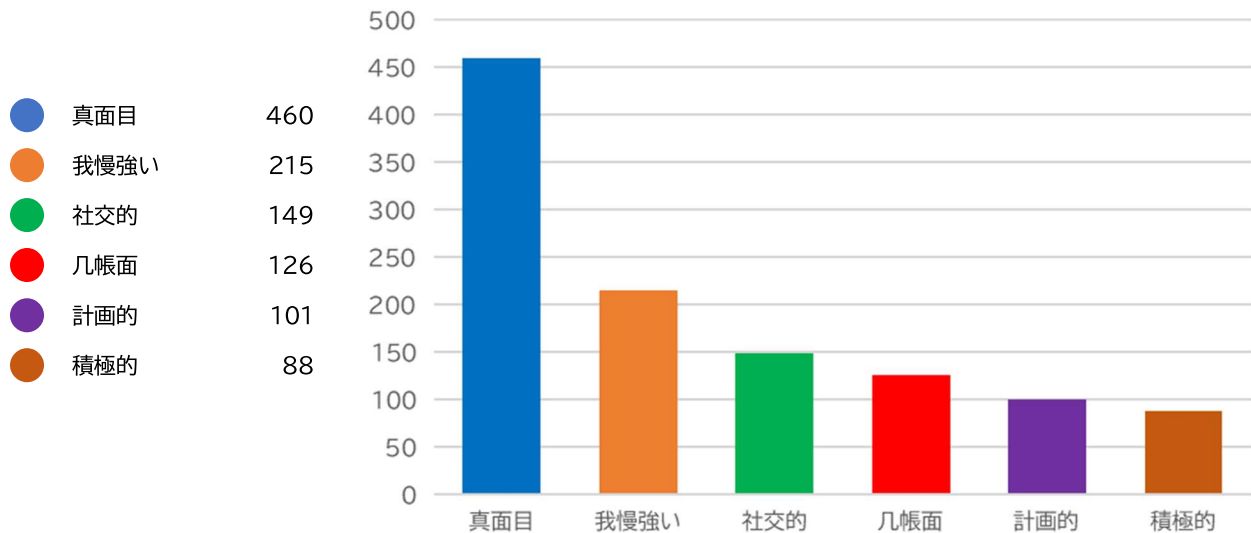


図20 性格等について

19. 志望動機(複数回答可)

志望動機については、「地域になじみがあった」(37%)、「やりたい、魅力的な仕事があった」(31%)と地元愛や仕事への魅力が大きな誘因となっている。

一方で、「倒産がなく安定しているから」(43%)、「転勤がなさそうだったから」(37%)、「福利厚生などが充実していたから」(29%)、「残業がなく仕事が楽そう」(17%)など「安定志向」がうかがえる回答が多く見られたのは、公務員のステレオタイプどおりかもしれない。

「決めてとなった志望動機」では、やりたい魅力的な仕事があった(19%)が一番となっており、今後も採用のPRにあたっては、「地域貢献」「未来社会をデザインする魅力的な仕事」といった公務員ならではの仕事のやりがいをアピールしていくことが肝要である。

①やりたい、魅力的な仕事があった...	370
②学校や出身で地域になじみがあ...	413
③親や先生から勧められたから	200
④知り合いが入庁してたから	105
⑤倒産が無く安定しているから	467
⑥転勤がなさそうだったから	442
⑦残業がなく仕事が楽そうだったから	183
⑧福利厚生などが充実していたから	334
その他	109

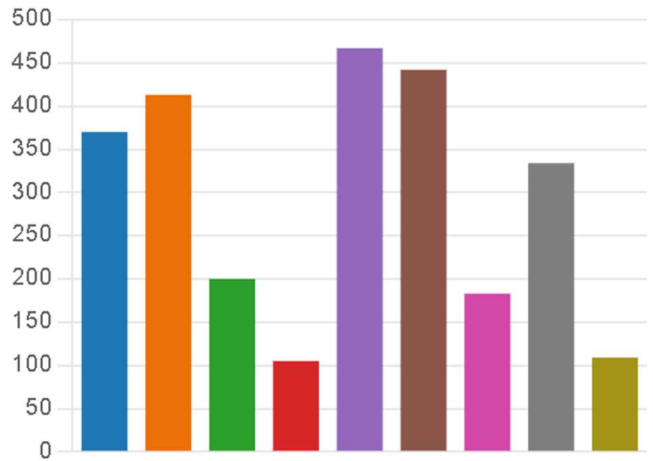


図21 志望動機

やりたい魅力的な仕事があった	222
転勤がなさそうだったから	207
倒産が無く安定しているから	189
学校や出身で地域になじみがあったから	180
その他	98
親や先生から勧められたから	79
残業がなく仕事が楽そうだったから	72
福利厚生が充実していたから	68
知り合いが入庁していたから	27

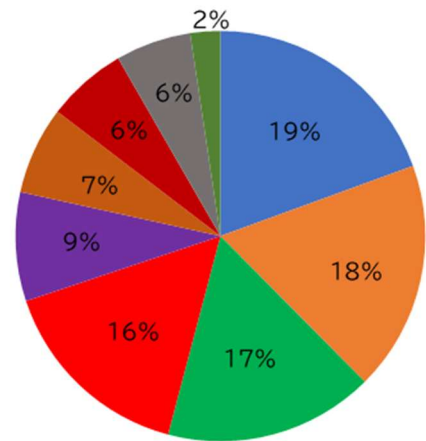


図22 決めてとなった志望動機

20. 地方自治体の業務内容について

就職前に描いていた自治体の仕事内容は「地元で貢献できる仕事」(60%)、「幅広い分野の仕事」(41%)、「まちづくりの計画」(31%)、「やりがいのある仕事」(30%)、「スケールの大きい仕事」(28%)、「地図に残る仕事」(24%)などが多いが、一方で「勤務時間で終わる楽な仕事」(18%)と一定数は「公務員の仕事は楽」と思って就職していたことが分かった。

また、就職後の業務については、「満足・概ね満足」(29%)、「不満足・やや不満足」(25%)と拮抗している。

自由記述回答でも「地域貢献、まちづくり、スケールの大きな仕事、地図(地域)に残る仕事、計画・設計から施工・管理まで関われる、希望していた仕事などにやりがいと責任を感じる」という意見の一方、「苦情対応や(地元、関係機関等との)調整ごとの多さ、災害対応や積算、議員対応、(本来業務以外も含めた)業務量の多さ、希望と違う仕事など想像していたものと違う」という意見も多くあった。

仕事の進め方を改善するとともに、中途退職者を減らすためにも採用時の志望動機と関連し

た達成感が得られるよう配慮する必要がある。

また、採用時には、計画・設計・施工・管理や地元対応といった仕事の流れや、水防活動など災害時には夜間休日であっても出勤する地域を守る重要な仕事を担っていることなど、地方自治体の土木技術者の仕事の内容や役割をきちんと広報していく必要がある。

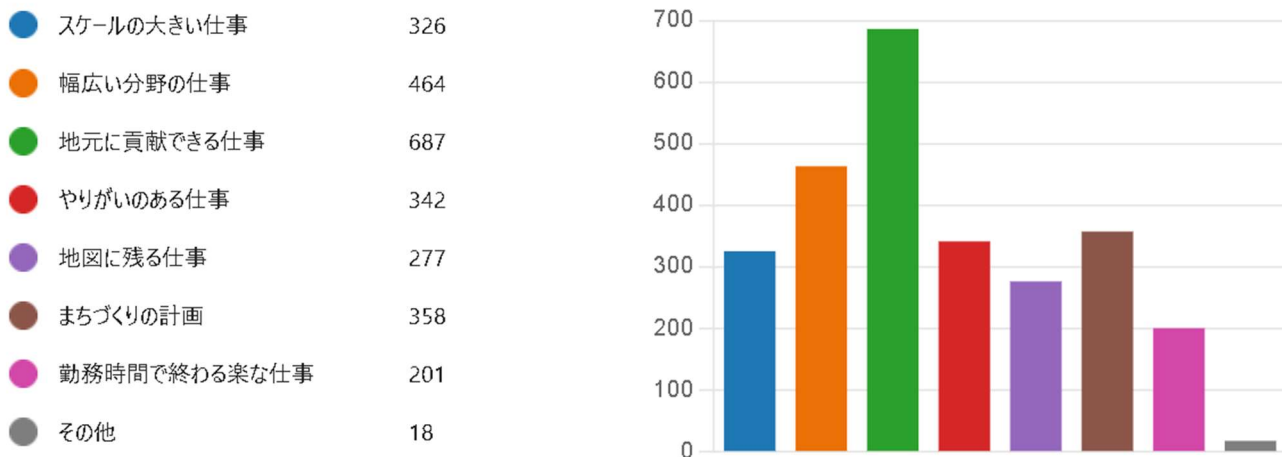


図23 就職前に描いていた地方自治体の業務内容

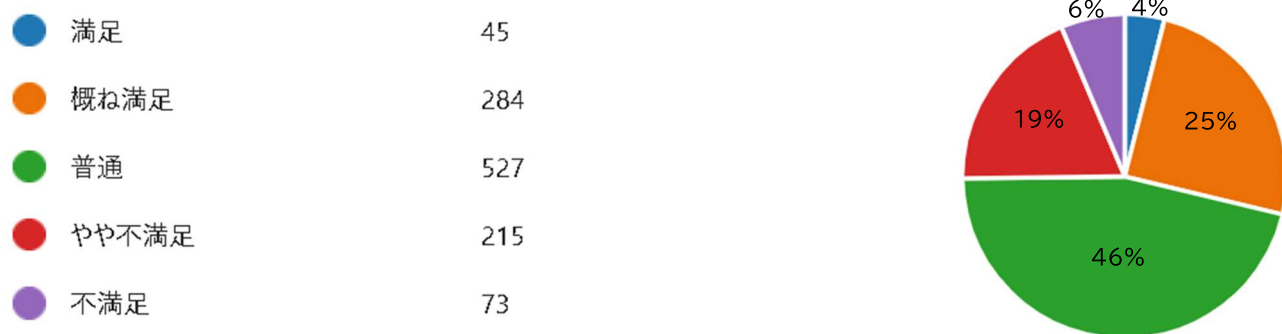


図24 地方公務員の業務内容について

21. ワークライフバランス

ワークライフバランスについては、「満足・概ね満足」が 45%と「不満足・やや不満足」の 22%の倍程度となっており、「普通」(33%)も含めると多くはワークバランスが取れている。なお、「不満足・やや不満足」の多い職場については、職務環境を見直す必要がある。



図25 ワークライフバランスについて

22. キャリアプラン

部局長を目指している人(15%)より、目指していない人が 42%と圧倒的に多く、どちらとも言えない(43%)も含めて自然体の人が多い。

人生の価値観は人それぞれであり、一概に上昇志向を求めるものではないが、自治体職員が、元気な地域づくりを先導すべき役割であることを鑑みると、「リーダーシップのある職員」を育てる必要があり、技術力のみならず、「ビジョン、考え方」といった意識の啓発も含めた、若手育成の仕組みづくりが必要である。

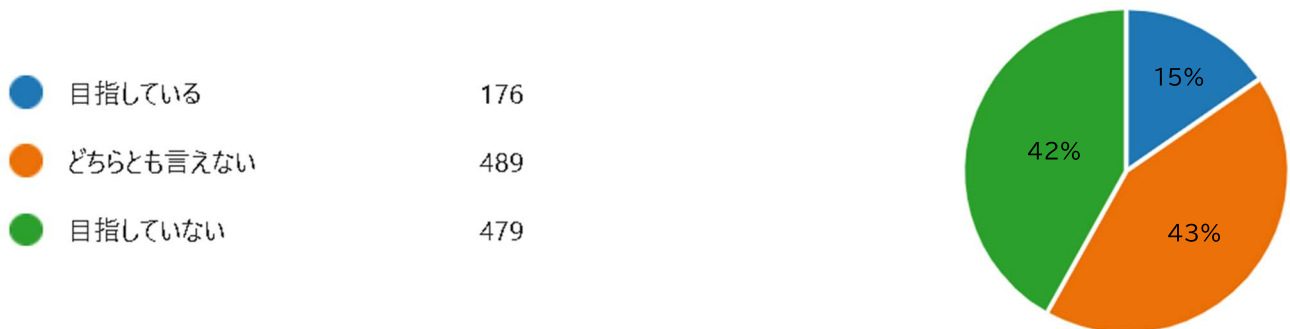


図26 部局長を目指している人

23. 地方公務員の技術力

地方公務員の技術力について、「技術力は大いにある・ある」と回答した人は9%、「技術力は低い・やや低い」と答えた人はその 7 倍の 63%と技術力に不安を持っている職員が非常に多い。技術力向上のためには、研修・講習会の充実、資格取得、現場経験を増やす、ゼネコン・コンサルとの交流人事、(人材育成の観点から)専門分野や頻度を踏まえた異動、学会活動への参加などの意見が多くあった。

一方、地方公務員に必要とされる技術力はゼネコン・コンサルに必要とされる技術力とは異なるものであり、比較できないとの意見も一定数あった。

組織として、人材育成の全体像をしっかりと見据えたうえで、階層別、専門分野別研修、OJTなどを各自治体が建設技術センター等も活用しながら、体系的・計画的に進めるとともに、民間企業との交流も必要に応じて導入していくべきである。

また、資格所得については 61%の職員が「大いに興味がある・少しは興味がある」としており、希望の多い「技術士」(379 名)、「一級(二級)土木施工管理技士」(301名)などについて土木学会や資格取得を支援する団体などと連携しながら計画的に研修を進めていくべきである。

また、残念なことに資格取得について「あまり興味がない・全く興味がない」(39%)と回答した人も多いため、公務員が資格取得を目指す意味を再確認するとともに、この層のモチベーションアップの仕組みをつくり、技術職員全体の底上げにつなげる必要がある。

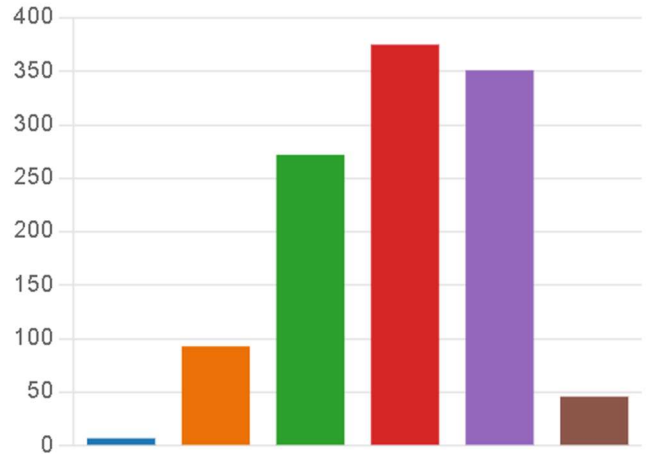
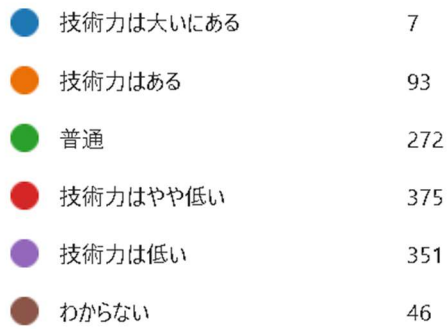


図27 地方公務員の技術力

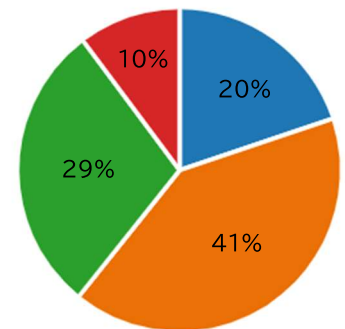
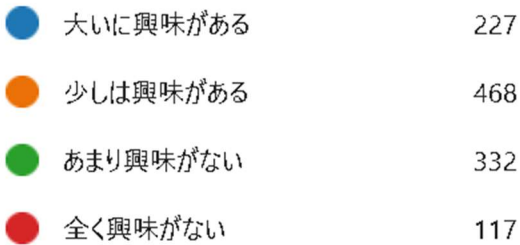


図28 資格取得について

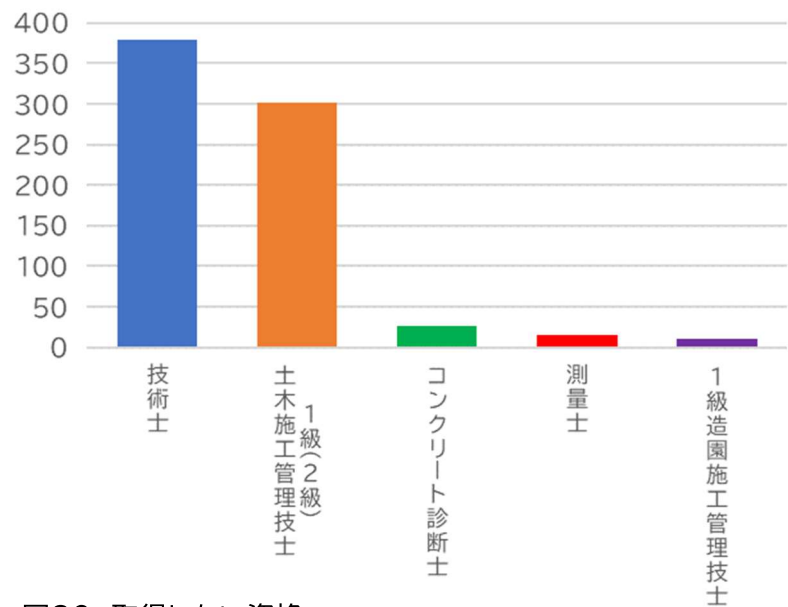
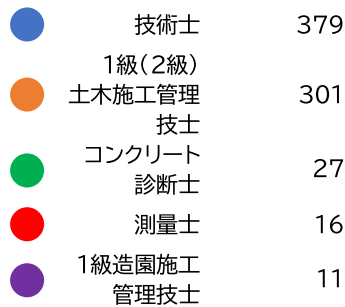


図29 取得したい資格

24.業務のやりがい

1～10年と比較的短い在職期間のなかで、やりがいのある業務を「経験できた」人は41%と「経験できていない」(8%)に比べて5倍以上となっている。

自由意見でも「地元で喜んでもらった」「自分の担当した工事が完成した時」「大きな事業に関わられた」「計画から工事まで経験できた」「(地域に)事業の効果がでていること」「災害復旧・復興」など、「地域づくりに貢献できる仕事」にやりがいを感じている職員が多いことは大変喜ばしい。

今後も計画的な能力開発とジョブローテーションにより、必要な人材を育成していくとともに、職員の専門分野や希望も踏まえた適材適所に努め、モチベーションを向上させていく必要がある。

● 経験できた	471
● なんとも言えない	582
● 経験できていない	91

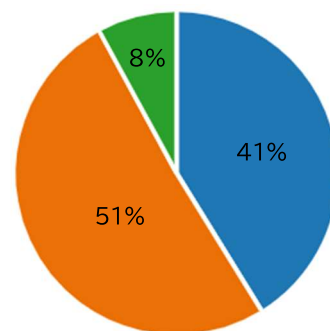


図30 やりがいのある業務を経験できた人

25.仕事の夢

仕事の夢が「ある」人は17%、「特にない」人は38%と夢の「ない」人が「ある」人の倍以上と残念な結果となっている。

かなえたい仕事の夢(自由意見)としては、「市民・地域・社会への貢献」「規模の大きな仕事」「災害に強いまちづくり」「住みやすいまちづくり」「地図(地域)に残る仕事」「技術力の向上」などのほか「ワークライフバランスの実現」等働き方改革に関するものも多く見受けられた。

夢のない人が多いのは、大規模事業などが減少していることも一因であろうが、土木は「未来社会をデザイン・創造する」夢のある仕事であることを自治体、国、土木学会が連携してアピールしていく必要がある。

● ある	196
● なんとも言えない	517
● 特にない	431

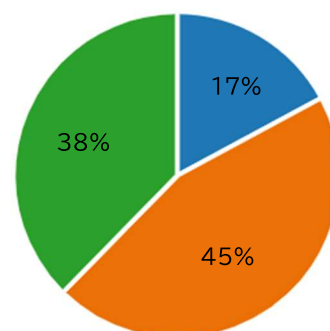


図31 仕事の夢

26. 女性職員の昇進・昇格についての考え

女性職員への質問。昇進・昇格については「出来れば管理職になりたい・機会があればやりたい」(42%)が「管理職を望んでいない」(33%)より多く、環境さえ整えば昇進を希望する人が多いのは、男女共同参画社会の実現からも嬉しい結果である。

リーダーシップを持った女性技術者が増えるのは、地域社会の活性化のために素晴らしいことであり、働き方改革の推進など、女性も管理職として活躍できる職務環境をつくっていく必要がある。

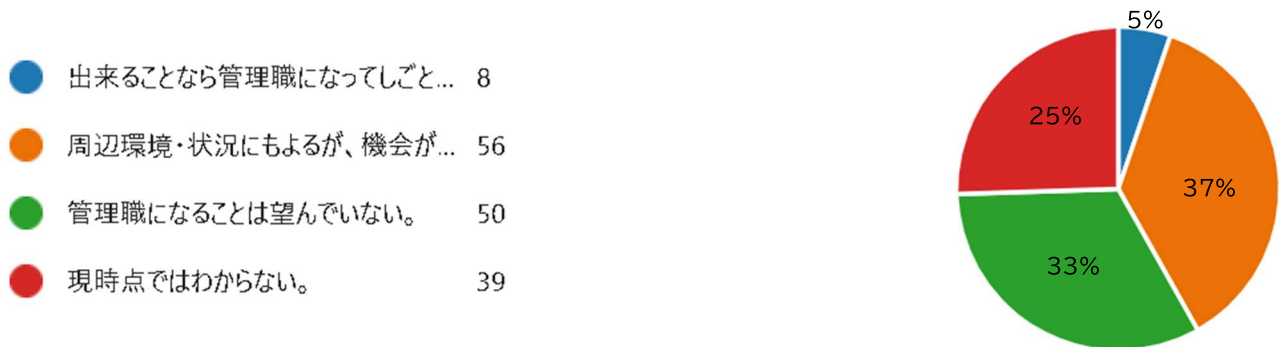


図32 女性職員で管理職になりたい人

27. 女性職員仕事上の困ったことや不都合なこと・女性職員を増やす対策

女性職員で、仕事上で困ったことや不都合なこと、改善して欲しいことについては、59%の人が「ある」と回答している。

自由意見では、女性用のトイレ(洋式)が少ない・汚い、更衣室が狭い・汚い、現場でトイレに困る、女性用作業着(安全靴等含む)がない、水防の際の女性用シャワー室・仮眠室がないなど職場施設等に関する意見のほか、残業が多い、女性職員が少なく相談相手がない、生理中の体調不良時に休みが取りにくい、マタニティ時の配慮不足(通期・運転等)、子育て時の配慮(水防・残業等)など職務環境や働き方に関する意見があげられている。

また、女性職員を増やすための対策としては、「産休・育休(男性も)の取りやすい体制」「トイレ・シャワールームなど)執務環境の改善」「残業時間の削減」「女性が相談しやすい環境」「土木のイメージアップ」「女性を対象にした説明会」などの自由意見があった。いずれも何らかの方法で解決可能な課題であり、女性技術者が活躍できる社会実現のためにもすみやかに解決に取り組む必要がある。

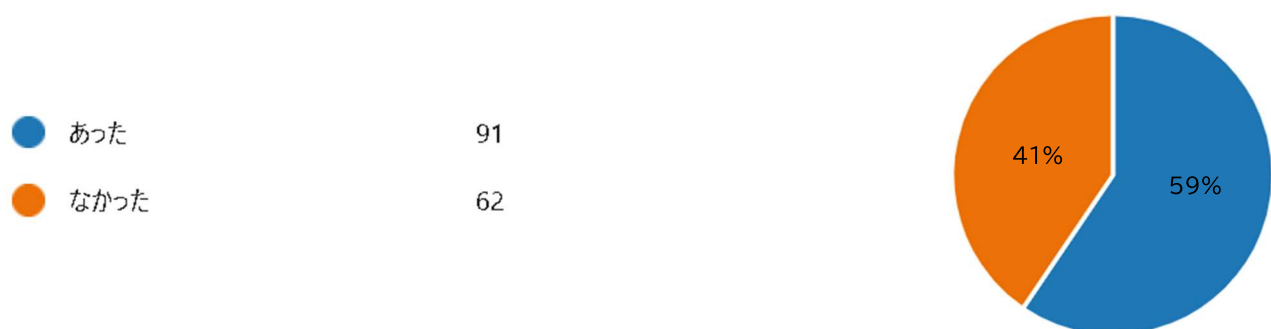


図33 女性職員で仕事上の困ったことのあった人

28. 自治体職員になって良かったか

「地方公務員になって大変良かった・良かった」が 64%と過半数を占めていることは喜ばしい結果である。中間的な回答である「なんとも言えない」(27%)も含めると91%となり、全体的な職員の満足度としては大変良い結果と言える。

一方、「大いに後悔している」(2%)、「やや後悔している」(7%)と不満層も一定数存在している。

自由意見では、「給与が低い」との声が多く、「やる気や能力など成果主義を給与に反映すべき」「副業を認めるべき」との意見もあった。人員の不足などによる業務多忙や年功序列など古い体質のなかでモチベーションを持ちにくいとの意見も見られた。

一方で地域に貢献できる幅広い仕事に「やりがい」を感じている人も多く、「雇用の安定」や「休暇」、「福利厚生」、「ワークライフバランス」では満足しているとの意見が多かった。

待遇面では給与の改善が課題であるが、業務面では、アンケートの回答も踏まえ、業務遂行上の支障をすみやかに改善・改革していくことが肝要である。

● 大変良かったと思っている	108
● 良かったと思っている	621
● なんとも言えない	312
● やや後悔している	84
● 大いに後悔している	19

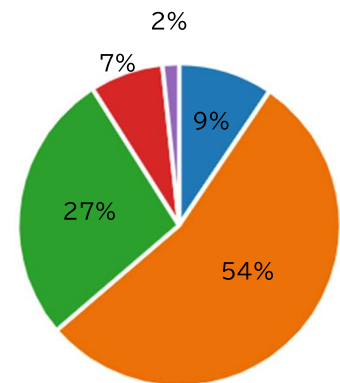


図34 自治体職員になって良かったか

おわりに

関西支部すべての府県・政令市にご協力いただき、1,144 名もの皆さんから回答を得ることができました。厚く御礼申し上げます。土木学会としての強みを活かし、自治体の垣根を越えて連携して大きなアンケートを行うことができたことを大変嬉しく思います。データの信頼性が高まるとともに、多くの自由意見もいただいたことで、採用 10 年以内の技術職員が置かれている現在の状況や課題、思い等を確認することができました。

今回は女性職員に特化した質問も用意しました。今後さらに、女性の活躍が欠かせない社会となっていく中で、現状をしっかりと認識し、改善すべき事項に取り組んでいく必要があります。また、アンケート結果から、地方自治体固有の課題と土木界全体に共通する課題が浮かび上がってきました。土木界全体に関わる課題については、産官学が集う土木学会関西支部に情報提供し、土木界全体の魅力向上や人材の確保と育成、働き方改革に役立てていきたいと思えます。

なお、本報告書では関西全体の傾向と課題しか記述していませんが、今回のアンケート結果は、自治体ごとに集計できる形となっています。各自治体におかれては、自分の所属する自治体と関西全体との結果比較や自由意見等の精査、質問相互間の関連性などをしっかり分析し、課題の把握や改善策の検討に努めていただきますようお願いいたします。