事例No.	3234
公表年度	R6
団体の属性	都道府県
団体名	福島県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・地域運営組織

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

福島県における技術職員の確保に向けた課題・取組について

出典

地方公務員月報2024年10月号（グラビア）

技術職員の確保に関する取組

福島県における技術職員の確保に向けた課題・取組について

福島県総務部人事課

人事委員会の取組の一部をご紹介します。

一　福島県庁における技術職員の人材確保の状況と課題

福島県では、二〇一一年に発生した東日本大震災及び原子力災害以降、公共インフラの復旧や避難地域の居住環境整備、原発事故で被害を受けた地域における営農再開など、技術職員のニーズは高止まりの状態が続いています。

一方で、今年度の国家公務員一般職（大卒程度）採用試験において、「技術系」の合格者数が採用予定者数を下回り、定員割れであると発表されましたが、本県でも今年度の採用試験（大卒程度）において、複数の技術系職種で定員割れが発生するなど、技術職員の人材確保に向けて、採用試験の受験者確保が大きな課題となっています。

二　人材確保のための取組事例の紹介

前述の人材確保の課題を解決するために本県で取り組んでいることについて、技術系職種を所管する部局、人事課、

（一）農林水産部の取組

農林水産部では、人材の確保に向け、特に学生が本県の農林水産業や農林水産部の業務について理解を深められるよう取組を行っています。

例えば、地元の福島大学食農学類と連携し、キャリア学習の一環として、学生に本県の農林水産業や農林水産部が実施する施策、業務内容について、職員が講義を行っています。

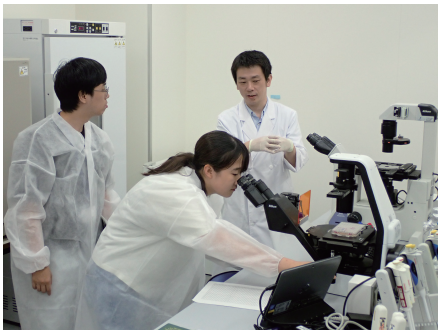
また、採用状況が厳しい獣医師については、農林水産部独自に春と夏の年二回研修を実施し、本県の家畜保健衛生業務などに関心がある学生を積極的に受け入れています。特に春の実習では、被災地で整備が進む大規模牧場の視察を盛り込むなど、被災地の復興・再生の現状を

学生に実感してもらう機会も設けています。

こうした取組に加え、インターンシップの受入れや職員による大学訪問など様々な取組を通して、学生の皆さんに本県の農林水産業や農林水産部の業務に対して理解を深めていただき、人材の確保につなげていきたいと考えています。

（二）土木部の取組

土木部においては、技術職員の確保のため、大学・高校訪問や学生向け説明会等への参加を積極的に行い、採用試験受験者の確保に努めています。





農林水産部の獣医師希望者への実習

県内外の技術職員の出身大学や高校を中心に、訪問やオンラインで就職担当の教職員と面談を行い、受験者確保に向けて学生への採用試験情報の周知や技術職員の事業内容を紹介するとともに、大学主催の企業説明会へ参加し、公務員を希望する学生に直接説明を行っています。

また、広報用のツールとして、土木職・建築職のパンフレットや、技術系職員募集のＰＲ動画を作成し、県ホームページに掲載するとともに、大学訪問や説明会で活用しています。

大学や高校以外のイベントへの参加も行っており、令和六年六月五日（水）から六日（木）にかけて夢メッセみやぎ（宮城県宮城野区）で開催されたＥＥ（イーイー）東北





土木部のパンフレット、PR 動画

（建設事業に係わる技術展示会）の就職マッチングコーナーに昨年に引き続き出展し、訪れた大学、高校生等に福島県技術職員の魅力をＰＲしました。



土木部の展示会出展

（三）人事課の取組

人事課では、本県職員を目指す学生を対象として、職業意識の向上や県行政に対する理解を深める機会を提供することを目的として、夏季のインターンシップ行っています。

令和六年度は、四三名の学生が技術職の実習に参加しており、道路や河川などの現場での実習プログラムや二週間以上の長期間の実習プログラムを設けるなど、実践的な内容となるよう工夫することで、技術系職種を目指す学生の進路選択の一助となっていると考えています。

（四）人事委員会の取組

人事委員会では、令和三年度より大学卒程度の試験に「先行実施枠」の区分を創設し、土木職において試験を実施しています。試験日程を早めるとともに、教養・専門の筆記試験を課さず、ＳＰＩ３や専門性確認のための個別面接を導入することで、民間企業等を志望する学生でも受験がしやすい試験としています。

また、新規学卒者の採用が困難になっている現状を踏まえ、令和六年度には職務経験者試験を大きく見直し、教養試験をＳＰＩ３に変更する、これまで対象外としていた公務員等の経験を受験資格となる職務経験に含めることができるようにするなどして、受験者の確保を図りながら、試験を実施する区分（職種）を拡大しているところです。

募集広報活動の面では、「技術職ナビゲーター面談」を人事委員会において主催しており、希望者に対し技術職の職員と一対一での面談の機会を提供しています。令和五年度には、二八名が本面談を利用し、業務内容や仕事のやり

がい等について具体的な話を聞くことができたとして、利用者の満足度が高いものとなっています。

三　今後の方向性

前述のとおり、採用試験の受験者確保に向け、様々な取組を行っているところですが、定員割れの要因の一つとして、民間企業等との人材確保競争が影響していると考えており、今後も同様の状況が継続すると見込まれることから、大学生向けの講義や実習の受入れなどの取組を継続強化していきたいと考えています。

また、採用試験については、先行実施枠による早期採用や職務経験者試験による即戦力人材の確保が一定の成果を上げていることから、これらの試験の周知に努め受験者数を増やしていきたいと考えています。

さらに、インターンシップは、受験者数の拡大だけでなく、採用後のミスマッチを防ぎ、離職防止にもつながることから、より具体的に「技術系公務員」として働くイメージを抱いていただける実習となるよう検討を進めるとともに、より多くの方に参加していただけるよう、各部局の大学訪問等にあわせて積極的に周知を行っていきたいと考えています。

引き続き、本県の復興・創生の進展や災害等への対応に支障が生じることがないよう、不断の見直しを行いながら、必要な技術職員を確保できるよう取り組んでまいります。