

総 論

地方自治体における 土木・建築職の採用と育成

おおたに もとみち
大谷 基道
 獨協大学
 法学部総合政策学科教授

1 はじめに

近年、旺盛な民間の採用意欲に押され、地方自治体の職員採用試験の受験者数は長期低落傾向にある（図-1）。2023年度の競争率は4.6倍にまで低下しており、高度成長期やバブル期の水準とほぼ同程度にまで落ち込んでいる。特に土木・建築職は、民間企業間の激しい人材獲得競争の影響を受け、他の職種よりも低迷が著しい。総務省が2021年度に実施した自治体アンケートにおいても、技術職・専門職のうち人材確保に関して最も課題があると認識されていたのは土木職であった¹⁾。採用予定数を満たせない自治体も続出しており、結果的に1人も採用できなかったという自治体も珍しくない。道路、

橋梁、堤防、公園、学校、上下水道など膨大なインフラを抱える自治体にとって、土木・建築職の採用難は極めて大きな問題となっている。

2 土木・建築職の採用方法の見直し

かつて自治体の採用試験といえば、択一式の教養試験と専門試験に加え、論文試験、面接等が課されるのが一般的であった。しかし、自治体への就職を志望していても、受験勉強が大変であるため受験を回避する者が近年増えてきた。そこで、土木・建築職の場合はまず教養試験を廃止し、SPIなど民間企業で用いられている適性検査をもって代える自治体が出てくるようになった



図-1 自治体の採用試験の受験者数および競争率の推移（全職種合計）
 出所：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（各年度版）のデータをもとに筆者作成

表-1 土木系技術職採用試験の一例（2025年度実施、大卒程度）

府県名	試験の種類	教養試験 (択一)	SPI、 C-GAB等*	専門試験 (択一)	専門試験 (論文)	専門試験 (口述)	グループ ワーク、 集団討論等	個別面接	その他
茨城県	早期日程		○	○			○	○	論文試験 (文章表現力等)
	秋冬期日程		○				○	○	論文試験 (文章表現力等)
神奈川県	早期I種			○			○	○	
	I種			○			○	○	
	秋季I種			○			○	○	
大阪府	大卒程度		○			○		○	
宮崎県	大卒程度（春試験）		○	○	○			○	
	大卒程度 (春試験、特別枠)		○			○		○	
	大卒程度 (秋試験、特別枠)		○			○		○	

注) 上記のほかに社会人（経験者）を対象とする採用試験等を実施している場合あり
出所：各府県の採用試験案内等の情報をもとに筆者作成

* SPI、C-GABとも民間企業が提供する適性検査

が、それでも採用者を十分に確保することができず、専門試験（択一式、論文式等）も廃止する自治体が出てくるようになった（表-1）。本来、土木・建築の専門知識を有する者を土木・建築職として採用するのであるから、職務遂行に必要な専門知識を有しているかどうかを確認するための専門試験は必須のはずであるが、背に腹は代えられず、専門試験まで廃止する自治体が増加中である。そのような自治体は何をもって土木・建築の専門知識の有無を見極めるのか。論理的思考力や文章表現力を測るために論文試験を実施している自治体では論文試験に、論文試験も廃止した自治体は個別面接の質問に、それぞれ専門的な内容も加えて対応しているという。中には土木・建築系の大学（学部）を卒業していることをもって専門知識を有していると判断する自治体もあるようだが、大学は必ずしも即戦力実務者の養成機関ではなく、自治体で必要としている専門知識と学位取得に必要な専門知識が本当に一致するのか、やや疑問が残るところである。

このような試験内容の見直しのほかにも、受験年齢の上限引上げ、試験日程の前倒しなどを行う自治体も増加中である。また、通常1年であった採用候補者名簿の有効期間を2年以上に延長し、大学3年生から受験できるように受験年齢を引下げる自治体も見受けられるようになった。また、大学・大学院からの推薦制度の導入、

自治体側から直接学生に採用試験の受験を持ち掛けるオファー型採用の導入、奨学金返還額の半額負担、といった取組を打ち出す自治体も出てきている。もちろん新卒だけでは採用予定人員を満たすことが困難なため、中途採用での採用を拡大する自治体も増加中である。

さらに、単独での土木職採用は難しいと見て、奈良県と県内市町村が共同で実施する「奈良県・市町村土木職員採用共同試験」のように、近隣自治体と共同で採用試験を実施する自治体も少しずつ増えてきている。

3 採用後の育成強化

採用難で予定した人数を採用できずに欠員が生じる場合、欠員となった分の仕事を他の土木・建築職がカバーすることになる。つまり、従前より少ない人数で以前と同じ業務量に対応することになるため、職員一人ひとりの能力向上がこれまで以上に求められる。

ほとんどの自治体では「人材育成・確保基本方針」を策定し、職員育成の方向性を示しているが、土木・建築職向けに別途何らかの育成方針を作成する自治体も出てきている。例えば高知市では「技術職員人材育成計画」を作成し、経験年数や能力に応じた研修を体系化して効率的・効果的に技術職員のレベルアップを図っている。同様に熊本市では、「職員成長・人財育