

宇都宮市 技術職員キャリアパス(建築職)

本資料について

技術職の専門的な業務や必要な資格等を分類・体系化し、どのような経験を積んで成長していくことが望ましいかを組織及び職員個人が認識を共有し、職員個人の能力開発や人材育成などのマネジメントのツールとして作成している。

【内容】

- 1 技術職員（土木，建築，電気，機械）の目指すべき職員像
- 2 技術職員（土木，建築，電気，機械）に求められる知識・能力及び研修体系
- 3 研修必修化
【参考】職種ごとの所属外研修（一部）
- 4 行政職共通キャリアパス
【参考】基本研修（行政職共通）
- 5 技術職員キャリアパス（建築職）

※「行政職」とは、一般行政，土木，建築，電気，機械，化学，心理，保育士，保健師，獣医師，薬剤師，栄養士，司書を指します。

技能労務職（学校調理業務や道路等の維持管理業務などの業務に直接従事する職種）や消防職は含みません。

1 技術職員(土木, 建築, 電気, 機械)の目指すべき職員像

人材育成の方針 本市職員が目指すべき職員像(宇都宮市人材育成基本方針より)

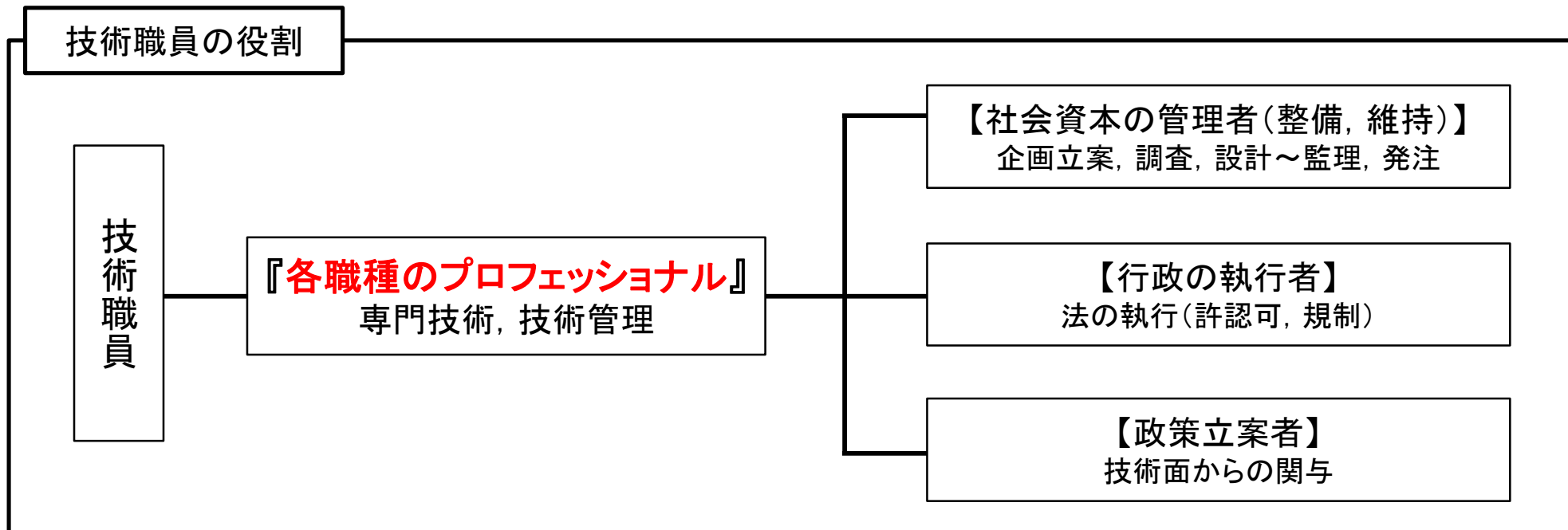
『自律行動型職員』

⇒ 市長のリーダーシップのもと, 総合計画に掲げる本市が目指す都市像の実現に向けて, 職員一人ひとりが自らの使命を自覚し, 市民の立場になって考え, 課題を発掘し, 自らの能力を最大限に発揮して課題を解決していく職員



「自律行動型職員」を基本に, 技術職員を取り巻く環境の変化や業務の多様化・複雑化などの課題に対応でき, 技術行政のプロフェッショナルとしての自覚と責任をもって行動できる,

【専門性が高く幅広い分野の技術力を備えた職員】を技術職員が目指すべき職員像としている。



2 技術職員(土木, 建築, 電気, 機械)に求められる知識・能力及び研修体系

目指すべき技術職員像の実現に向け, 行政職員及び社会人としての知識・能力を身につけるとともに, 技術職員として求められる知識・能力を身につける。

<技術職員として求められる知識・能力>

○各専門分野における知識・能力
(土木, 建築, 電気, 機械)

○各事業分野における知識・能力
(道路, 河川, 都市計画, 建築, 環境, 上下水道等)

○技術職員共通の知識・能力

※これらの知識・能力を習得するための研修体系



研修の体系	内容	所管
自己研修	個人の学習により専門分野の知識習得や能力向上に努める	・人事課支援 等
OJT	各所属の実務に関する知識や能力を身につける	・OJTサポーター 等
所属内研修	各部・各所属の方針に基づき, 事業・業務に関する知識や能力を身につける	・各部, 各所属主催研修 ・外部機関の研修 等
所属外研修	主に, 技術監理課が実施する研修で, 各職種の業務に共通するものや, 複数の所属等に関連する要素がある知識, 能力を身につける	・技術監理課主催研修 ・外部機関の研修 等

3 研修必修化

所属外研修において、新規採用職員や主事級(技師)、主任主事級(主任技師)職員等の若手職員に対し、担当業務に必要な知識等を早期に習得し、効果的・効率的に育成を行うことを目的として【**研修必修化**】の取組を実施している。

【対象】

土木・建築・電気・機械の技術職員かつ、主に主事級(技師)から主任主事級(主任技師)までの全職員

【内容】

受講時期を3つに区分し、それぞれの区分に必修研修を設定

A区分

受講時期: 新規採用時

必修研修(一例)

・建設工事の入札契約制度に係る研修, 設計積算に係る研修, 現場見学会

B区分

受講時期: 入庁2～5年目

必修研修(一例)

・地質調査に係る研修, 測量技術に係る研修, 本市のまちづくりに係る研修

C区分

受講時期: 配属1～3年目

必修研修(一例)

・道路計画に係る研修, 災害対応に係る研修, 建設工事の品質向上に向けた研修

【参考】職種ごとの所属外研修(一部)

職種	研修名
技術職全体 (土木・建築・電気・機械)	建設行政の基礎研修 建設工事の入札契約制度研修 現場研修 本市のまちづくりに係る研修 建設工事の品質向上に向けた研修 新技術に係る研修
土木	コンクリート基礎知識や品質確保に係る研修 地質調査の方法・試験結果の活用等に係る研修 土木工事の設計積算研修 道路計画や設計に係る研修 河川砂防に係る研修 上下水道に係る研修
建築	コンクリート基礎知識や品質確保に係る研修 地質調査の方法・試験結果の活用等に係る研修 測定の基礎及び新技術を活用した測量研修 建築工事の設計図書に係る研修
電気	電気及び機械設備工事の基礎知識研修 電気及び機械設備工事の施工管理研修
機械	電気及び機械設備工事の基礎知識研修 電気及び機械設備工事の施工管理研修

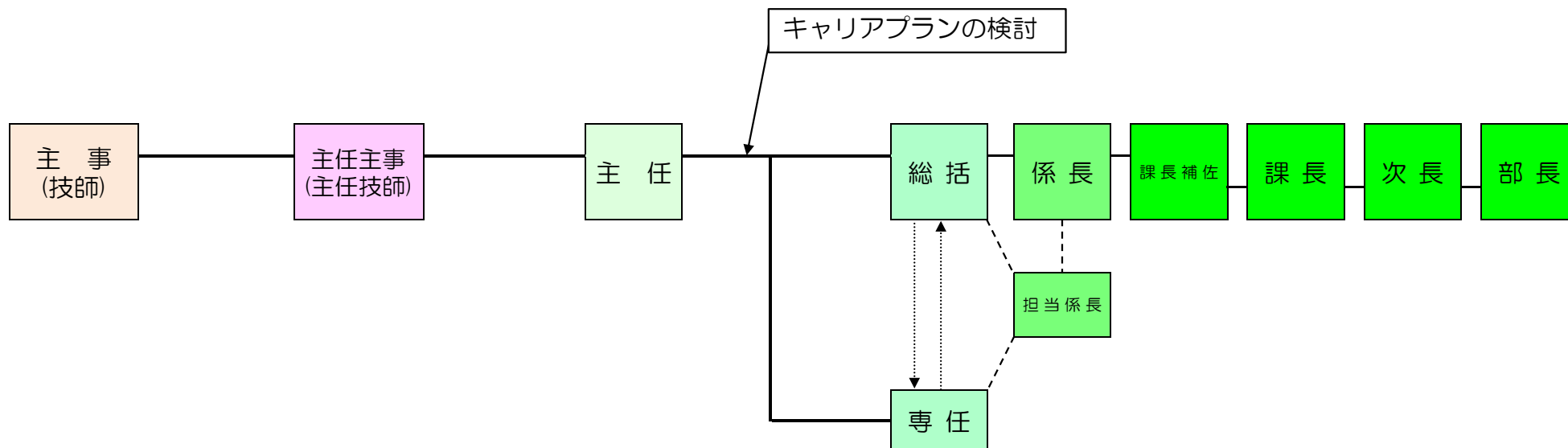
※令和6年度の研修計画により作成

※毎年、研修計画の見直しを行っているため、令和7年度には変更となる研修がある場合があります。

4 行政職共通キャリアパス

総括・専任までは、すべて昇任試験を行う。

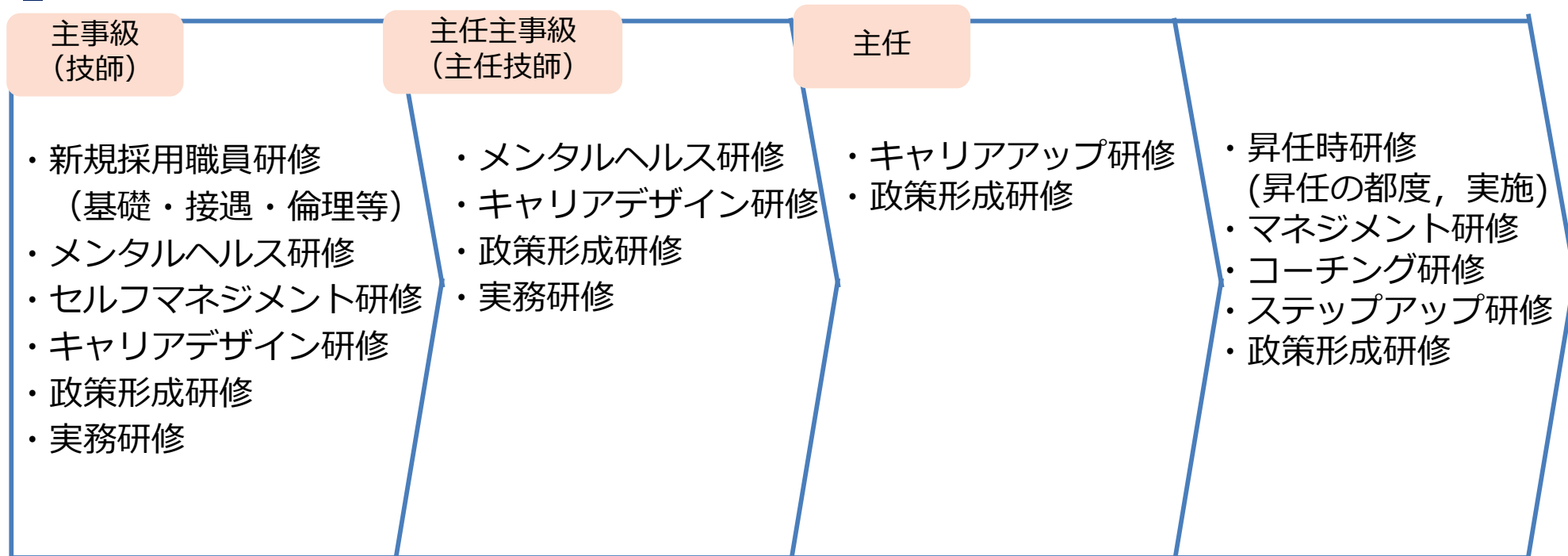
主任到達後は、ジェネラリストである「総括」か、特定分野のスペシャリストである「専任」を選択のうえ、昇任試験を受験することができる。



能力育成期	能力開発期	能力発揮期	
ジョブローテーションにより多様な経験をさせ、行政の基礎的知識や基礎的能力を習得させる。	適性や能力に応じた配置を行うとともに、複雑な業務を担当させ、高度な行政事務能力を習得させる。	一般職としては、完成した能力を保有し、高度かつ困難な業務を自主的かつ主導的に行う。	適性業務や希望業務で、最大限に能力を発揮する。

【参考】 基本研修(行政職共通)

職位ごとの主な研修



その他職員の成長を支援する取組み

●派遣研修

高度な専門知識等の習得や視野拡大のため、海外や自治体大学、省庁等へ派遣

●自己研修支援

オンラインによる学習や資格取得(一級建築士)など、個人の能力開発を積極的に支援

●その他の研修

市役所で仕事をする上で必要になるための能力を身に付けるための研修

※DX研修や情報セキュリティ研修, クレーム対応力強化研修, 仕事の段取り力強化研修 等

5 技術職員キャリアパス

キャリアパスの見方について

①行政職全般の職位ごとの能力開発の考え方を掲載しています。

②各業務分野を経験するにあたり望ましい流れの一例を示しています。

この「流れ」について『正解』はなく、個々の知識や経験、適性など様々な要因を踏まえ、上司や先輩の意見を聞き、自身でも考えることが大切です。

③各職種の業務を分野として大別したものになります。

④当該職種において、組織経営上必要としている資格や能力開発に有効な資格の例を記載しています。下線を引いている資格は、一部の部署で組織上必要としている資格になります。



5 技術職員キャリアパス(建築職)

建築職	能力育成期（主事級） 19歳～29歳	能力開発期（主任主事級） 30歳～35歳	能力発揮期（主任級） 36歳～
職位ごとの能力開発の考え方	ジョブローテーションにより多様な経験をさせ、行政の基礎的知識や基礎的能力を習得させる。	適性や能力に応じた配置を行うとともに、複雑な業務を担当させ、高度な行政事務能力を習得させる。	一般職としては、完成した能力を保有し、高度かつ困難な業務を自主的かつ主導的に行う。
	建築営繕系 ・ 公共建築物の整備，設計・積算，工事監理など ↳（設計・監理等の基礎習得後）施設保全，長寿命化等 ※ 「建築営繕」と「建築行政」どちらも経験することが望ましい。 建築行政系 ・ 法令に基づく建築確認（審査業務）など ↳（法令の基礎習得後）建築許可，道路指定，違反建築物の指導，開発行為等の審査・指導など ※ 「事業系」は，少なくとも「建築営繕系」「建築行政系」のどちらか一方は経験することが望ましい。 事業系 ・ 市街地再開発・区画整理，大型建設事業など，事業を成り立たせるため，計画から実施，維持管理，管理者への引き継ぎなどの一連の流れを調整，実行する業務など ※ 「計画系」は，「建築営繕系」，「建築行政系」，「事業系」などの各分野の実務を経験後にその延長として経験することが望ましい。 計画系 ・ 計画関連（都市計画，各事業系の計画立案，新規施設計画，長寿命化計画，耐震改修促進計画など）		<検討・選択> 【総括】 各系統を広くカバー。 【専任】 ・ 建築営繕系 ・ 建築行政系 ※ 令和6年度時点で，専任は上記系統へ配置されていますが，特定分野への固定配置を約束するものではありません。
能力開発等に有効な資格例	建築基準適合判定資格者， <u>1級建築士</u> ， <u>2級建築士</u> ，技術士，技術士（補）等 ※ 下線の資格は一部の部署で組織上必要としている資格		