

愛知県(土木職)職員のキャリアパス

キャリアパスとは

キャリアパスとは一般に組織の人材育成制度の中で、どのようなポストや立場でどのような職務を選択し、年次ごとにどのように進んでいく（成長していく）のかという道筋を示すことを意味している。また、そのキャリアパスは、・・・（中略）・・・自分の将来の絵姿を描き、それを達成するための努力目標や自分の向う方向を理解するために活用される。

～ 土木分野における若手人材育成に関する検討委員会報告書
2012年3月 土木学会中部支部 より抜粋 ～

2022年11月作成
建設企画課 調整第一G

愛知県(土木職)職員のキャリアパス

土木職員の職務は、道路・河川を始めとする社会基盤の分野において、企画・立案、設計・積算、施工管理、維持管理等広範囲にわたっている。その広範囲にわたる職務を行うための人材育成は、職員と組織双方のためのものであり、職員と組織それぞれの責務であるという視点で行っている。

人材育成は、多様な職務経験を通じて幅広い視野や知識を身に付け、適性を見いだすための『ジョブローテーション』と、職員の知識・能力・技術力向上などのための『職員研修』を実施している。

【位置づけ】

このキャリアパスは、上の目的を達成するために、愛知県(土木職)職員のうち、技師・主任などの若手職員向けに作成した。

【内容】

○土木職員の各職級（職名）及び役割

今後の昇任の流れ、及び、各職級(職)における自らの役割を確認することに役立てる。

○愛知県職員（土木職）のジョブローテーション及び実施状況

職務経験を積むために行っているジョブローテーションの方針及び採用8年目までの職員の実施状況を把握することにより、今後の進路を考えることに役立てる。

○愛知県職員（土木職）研修体系

研修所研修や部門研修の全体像を掴むことにより、研修を通じた自己研鑽に役立てる。

○愛知県職員（土木職）研修ロードマップ

新規採用からキャリアを登っていく過程で受講する研修の全体像を掴むことに役立てる。

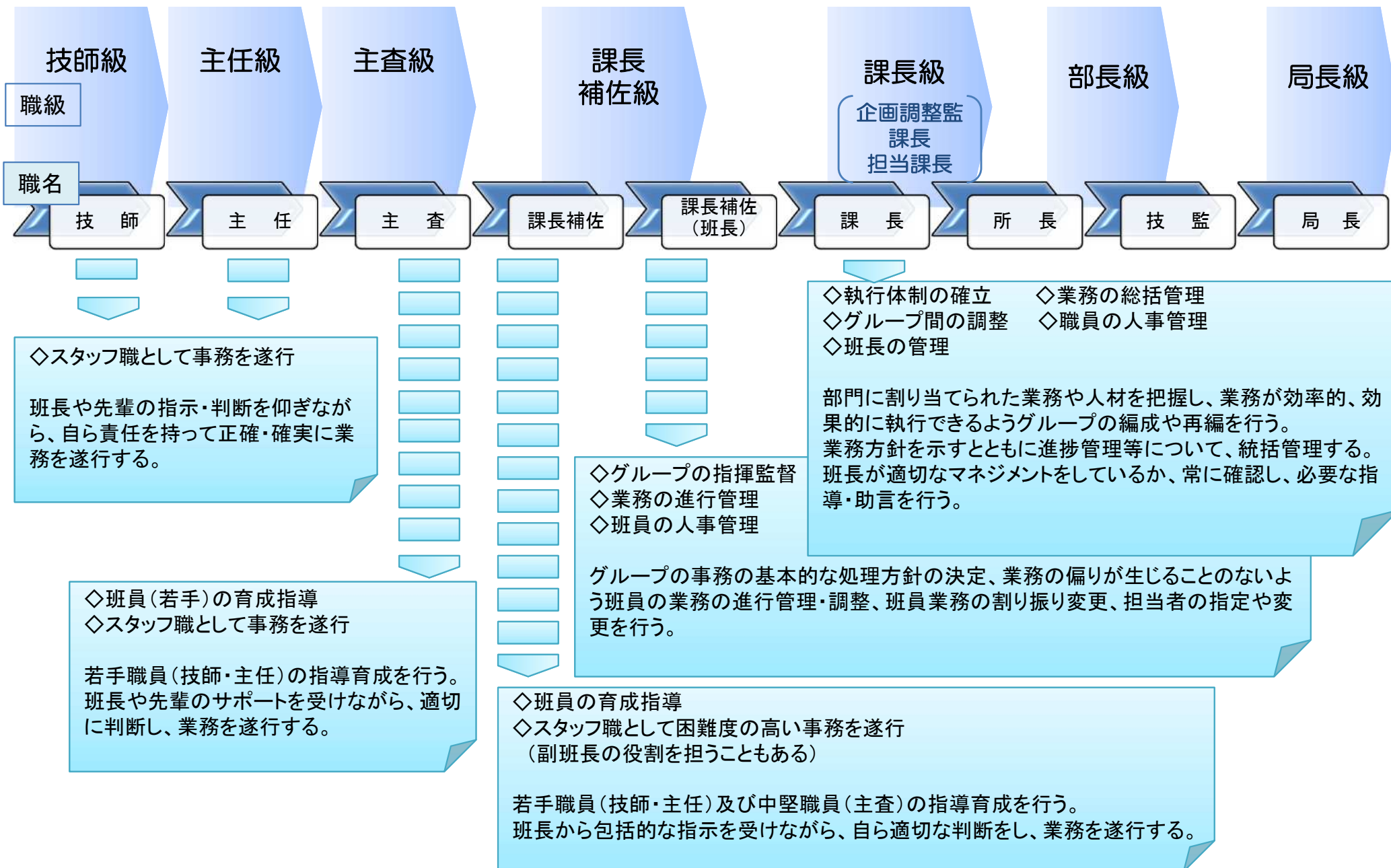
○必須研修（建設技術研修）

若手職員が受けるべき必須研修の時期、内容、受講状況を把握することにより、研修受講時期の計画を立てることに役立てる。

○めざす職員像・人材育成の基本指針

『愛知県人材育成基本方針』から抜粋。

土木職員の各職級(職名)及び役割



愛知県職員（土木職）のジョブローテーション

※民間企業等職務経験者試験による採用者は、ジョブローテーションの対象としない。異動には、経験を活かせるように配慮する。

採用から8年間

基礎的な技術・知識を習得するとともに適性を見出すため、以下の内容を経験できるよう計画的に異動を行う。

- ①3カ所の所属を経験する。
- ②計画・調整業務部門、建設・施工管理の部門及び維持管理・施設管理の部門のうち、少なくとも2部門を経験する。
- ③可能な限り、本庁を経験する。

主査級昇任まで
9年目から

ジョブローテーションの基準を満たしていない場合は、達成するための異動を行うとともに、重点ヒアリング及びキャリアビジョンを尊重して、できる限り本人の意向や能力・適性に応じた異動を行う。

本庁（建設部門）

・24課室

計画調整業務

地方機関

- ・9建設事務所
- ・2港務所

維持管理
施設管理

計画調整業務

建設・施工管理

総務課（企画防災）
維持管理課
道路整備課
河川（港湾）整備課
都市施設整備課
建設課（港務所・支所）等

外郭団体

- ・名古屋高速道路公社
- ・愛知県道路公社
- ・愛知県都市整備協会
- ・愛知水と緑の公社

など

他部門

- ・企業庁
- ・環境局
- ・政策企画局
- ・防災安全局 など

市町村派遣

- ・2022年度の派遣実績
岡崎市、一宮市、半田市、
春日井市、西尾市、
碧南市、刈谷市、安城市、
豊山町、大口町、
大治町、設楽町 など

幅広い視野を身に付けるため、可能であれば複数部門等（県関係団体、国等県外部の機関を含む。）を経験する。

ジョブローテーション後は、それまでに培ってきた経験・実績・知識・能力を元に、適材適所に人員配置を行う。

愛知県職員(土木職)研修体系

部門研修(建設技術研修)

下線____は必須研修

一般研修

建設部門初任者研修
土木系新規採用職員研修
新規採用職員
主査級技術職員研修

基礎研修

土木基礎研修

土木行政基礎講座Ⅰ
土木行政基礎講座Ⅱ
維持管理基礎講座
測量設計業務委託監督基礎講座
土木工事監督基礎講座

共通基礎研修

入札契約制度基礎講座
技術者のための用地基礎講座

派遣研修

外部研修

建設技術研修の受講は、各所属の研修担当者、もしくは、建設企画課にお問い合わせください。

派遣研修

大学院派遣
民間企業
自治大学校

OJT

自己啓発

自治研修所研修

指名研修

新規採用職員研修

新規採用職員研修
(前期、中期、後期、防災基礎)
採用2年目職員研修
(県税、NPO・福祉施設)

採用3年目職員研修

採用3年目職員研修

キャリアマネジメント

採用7年目キャリアマネジメント
主査級キャリアマネジメント
課長補佐級キャリアマネジメント

トップセミナー

課長級トップセミナー
幹部級トップセミナー

管理・監督者研修

新任班長研修
新任担当課長等研修

キャリアアップ研修

能力開発期研修

能力開発研修・前期
(技師級、主任級)
能力開発研修・後期
(技師級、主任級)

能力拡張期研修

能力拡張研修・前期
(主査級)
能力拡張研修・後期
(課長補佐級)

特別研修

政策法務研修
講師養成研修
コンプライアンス研修
トレーナー養成研修
オープンセミナー
管理職向け女性職員活躍促進
セミナー
育児支援・キャリアガイダンス

愛知県職員(土木職)研修ロードマップ

局研修(建設技術研修)

自治研修所研修

主査級技術職員研修

土木特別研修
共通基礎研修
共通特別研修 など

土木(共通)実務研修

土木基礎研修

建設部門初任者研修
土木系新規採用職員研修
新規採用職員研修

派遣研修(国土交通大学校・全国建設研修センター)

共催・外部研修(都市整備協会と共催・愛建県建設技術協会など)

課長級

課長補佐級

主査級

主任級

技師級

新任担当課長等研修

課長級トップセミナー

新任班長研修

能力拡張研修・後期

課長補佐級キャリアマネジメント

能力拡張研修・前期

主査級キャリアマネジメント

能力開発研修・後期

採用7年目キャリアマネジメント

能力開発研修・前期

採用3年目職員研修

採用2年目職員研修(県税・NPO・福祉施設)

新規採用職員研修(前期・中期・防災基礎・後期)

必須研修(建設技術研修)

採用1年目に受講

建設部門初任者研修

新規採用及び新規に建設部門へ配属された職員に対し、年度当初に建設部門が行う事業の全体像を示し、基礎知識を習得させることにより、その後の円滑な事業執行を図る。

土木系新規採用職員研修

建設部門に配属された新規採用技術職員(土木系)に対し、年度当初に土木に関する建設技術の基礎知識を習得させることにより、その後の円滑な事業執行を図る。

新規採用職員研修

建設局、都市・交通局及び建築局に配属された新規採用職員に対し、道路啓開を題材としたグループワークの実践体験を通して、様々な意見を出し合い、新たな発想を得ることで、職員相互が協働して課題解決をする能力の向上を図る。

採用5年目までに受講

土木基礎研修

実務経験の少ない土木系技術職員に対し、各分野の事業の概要を示し、土木事業の全体像の把握と実務能力の向上を図る。

- ・土木行政基礎講座Ⅰ（道路・都市計画(下水道を除く)）
- ・土木行政基礎講座Ⅱ（河川・砂防・港湾・下水道）

地方公共団体の公共施設の維持管理に対する要求が高まるなか、実務に携わる技術職員に、アセットマネジメントに関する講義を行い、公共施設の維持管理について技術力の向上を図る。

- ・維持管理基礎講座

めざす職員像

『愛知県人材育成基本方針』より

人事課のHPからダウンロードできます。

共通目標

① 自律的で、スピーディーかつスマートに行動する職員

県民ニーズを的確に把握し、幅広い視野と高い課題解決能力を備え、自ら考え、スピード感を持って、県民目線を大切にしながら効率的・効果的に行動する職員

② 行政のプロ意識と高い専門能力を持って行動する職員

公務を担う責任感と使命感を備え、行政のプロ意識と高い専門能力を持って行動する職員

③ サステナブルな県庁を目指し、組織一体となって、いきいきと活躍する職員

将来を見据え、安定的かつ持続的に県民サービスを提供できるよう、組織の一員としての役割を認識し、仕事と人づくりに取り組み、いきいきと活躍する職員

ポスト別の目標

① 技師～主任

行政のプロの素地をつくり、的確に業務を行い、組織の一員として自らの役割を果たす職員

② 主査～課長補佐

行政のプロとしての能力・資質に磨きをかけ、後輩の指導・育成の一翼を担うとともに、実務の中心的役割を果たす職員

③ 課長補佐(班長)

班員との対話を通じて信頼関係を築き、業務推進及び人材育成のキーパーソンとしての役割を果たす職員

④ 担当課長以上(管理職)

高い視座に立って、組織で人を育てる意識を根付かせ、職場の活性化、業務推進の統括的な役割を果たす職員

「人を育てる」施策(4つの領域)

能力開発

- ・若手・中堅職員の重点的な育成
- ・専門能力の更なる向上
- ・業務改善を通じた育成

人事管理

- ・人材の確保・活用
- ・人事配置
- ・人事評価制度

職場環境

- ・職場環境づくり
- ・働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進
- ・メンタルヘルスの取組

職員研修

- ・能力開発を促す職員研修

