

# 建築系技術職員キャリアアップガイド

## ＜建築系技術職員の育成の考え方と職務の概要＞

### 人材育成の基本的な考え方

- ✧ 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う。
- ✧ 職員自らが求める職員像の早期形成と、建築系技術職員として求められる職員像への到達に向けたキャリアの形成を図るため、育成の各段階で必要とされる知識や能力を必要な時期に取得できるよう適切に支援・人員配置を行う。
- ✧ 職員が主体的に能力開発をしようとする意欲に対し、組織として十分に理解を示し、できる限りの支援を行う。

### 主な職務内容

- |   |  |
|---|--|
| ○ 住宅及びまちづくりの総合企画 <ul style="list-style-type: none"><li>- 「愛知県住生活基本計画 2030」、市町村住宅施策の推進</li></ul>                                 | ○ 県営住宅の建替・改善 <ul style="list-style-type: none"><li>- 「愛知県地域住宅計画」及び「愛知県営住宅長寿命化計画」に基づく建替、長寿命化改善</li><li>- 市町村が行う公営住宅建設事業等の指導監督及び支援</li></ul>                   |
| ○ 良好な市街地の整備 <ul style="list-style-type: none"><li>- 市街地再開発事業等による都市機能更新・公共施設整備等</li><li>- 民間住宅・建築物の耐震化支援等</li></ul>              | ○ 県有施設の営繕工事 <ul style="list-style-type: none"><li>- 知事部局等から依頼された県有施設の計画、設計、監理</li><li>- 本庁舎等の設備の保全管理</li></ul>   |
| ○ 建築物の防災・地震対策 <ul style="list-style-type: none"><li>- 「愛知県建築物耐震改修促進計画～あいち建築減災プラン 2030～」の推進</li><li>- 民間住宅・建築物の耐震化支援等</li></ul>  | ○ 建築基準法及び都市計画法に関すること <ul style="list-style-type: none"><li>- 建築確認、検査、指導等</li><li>- 開発許可、検査、指導等</li></ul>   |
| ○ 高齢者等の居住の安定確保 <ul style="list-style-type: none"><li>- 「愛知県高齢者居住安定確保計画 2030」の推進</li><li>- サービス付き高齢者向け住宅の登録、居住支援法人の指定等</li></ul> | ○ 環境と共生した住宅・建築物の推進 <ul style="list-style-type: none"><li>- 建築物省エネ法による計画認定、適合性判定等</li><li>- CASBEE あいちによる愛知県建築物環境配慮制度の運用</li><li>- 長期優良住宅、低炭素建築物の認定</li></ul> |
| ○ 人にやさしい街づくりの推進 <ul style="list-style-type: none"><li>- 条例に基づく届出に対する指導助言等</li></ul>   |  |

### 主な配属先

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| ・建築局 住宅計画課、公営住宅課、公共建築課、建築指導課 | ・教育委員会 財務施設課                                   |
| ・建設局 建設企画課、用地課               | ・その他関係部局（プロジェクト対応など）<br>例：アジア・アジアパラ競技大会、ジブリパーク |
| ・都市・交通局 都市計画課、公園緑地課、航空空港課    | ・愛知県警察本部 施設課                                   |
| ・建設事務所 建築課                   | ・関係団体、国・市町村等への派遣                               |
|                              | など   |

## <建築系技術職員のキャリアイメージ>

区分	異動・配属の考え方	必要とされる知識・能力	各段階における育成の考え方と知識・能力を高める取組の内容	取得すべき資格	建設技術研修
新規採用	<p>・基礎的な技術・知識の習得や適切な指導を受けることに適した所属かつ資格取得のための実務経験を積むことのできる所属に配属する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建築職の職務の全体像</li> <li>・関係法令、各種基準、施策に関する基礎的な知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実務に則した専門的知識の基礎の早期取得</li> <li>・早期自立・戦力化を図り、求める職員像の形成を促す</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用職員研修</li> <li>・建設部門初任者研修</li> </ul>
技師級 (採用後8年間)	<p>・幅広い視野や基礎的な技術・知識を習得するとともに、適性を見出すため、下記の内容を経験できるよう計画的に異動を行う</p> <p>① 3ヶ所の所属 ② 設計・工事の部門及び審査・指導部門 ③ 可能な限り、本庁と地方機関 ④ 可能な限り、複数部門等（県関係団体、国等を含む。）を経験</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得にも必要となる各分野にわたる幅広い知識</li> <li>・上司や先輩の指示・判断を仰ぎながら、責任を持って確実に業務を遂行する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務に必要となる基礎的な力と社会性の早期取得</li> <li>・若手職員が求めるものを見出し、力を発揮できる環境を与える</li> </ul>	<p>一級建築士</p> <p>建築基準適合判定資格者</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建築法規基礎講座*</li> <li>・建築構造基礎講座*</li> <li>・建築施工基礎講座*</li> <li>※採用後3年以内必須受講</li> <li>・建築士技術講座</li> <li>・建築基準適合判定資格者講座</li> <li>・建築現場研修</li> </ul>
主任級	<p>・異動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人材育成プランを尊重して、できる限り本人の意向や能力・適性に応じた異動を行う</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実務の中心的役割を担うためのより専門性の高い知識</li> <li>・問題・課題を正しく理解し、自ら考え、適切に判断する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後組織の中核として活躍するために必要な能力の習得</li> <li>・これまでに培った様々な能力を発揮できる環境を与える</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・建築共通実務講座</li> <li>・住宅まちづくり実務講座</li> <li>・営繕行政実務講座</li> <li>・監理・検査実務講座</li> <li>・建築災害実務講座</li> </ul>
主査級	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで培ってきた経験・実績、身に付けた知識・能力を元に適材・適所で人材を配置する</li> <li>・資格取得の有無を所属からの人事上の内申に反映する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・より高度な専門的知識</li> <li>・若手に対する指導・育成力</li> <li>・諸課題への対応策を企画・立案する能力</li> <li>・県民、関係機関、業者等に対する説明・調整力</li> </ul>		<p>研修等の開催、所属配置の配慮など組織として支援</p>	
課長補佐級		<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ業務を効率的に遂行するマネジメント力</li> <li>・業務上起こりうるリスクを予測する能力</li> <li>・災害発生時など緊急時における判断力・対応力</li> </ul>			

## 【参考】建築系技術職員の研修体系

### ○建築系独自の取組

研修名	対象者
建築系技術職員向け現場研修会	全職員（主に若手対象）
業務体験型研修	採用後2年目以内の職員
A-CPD（各種のプロトコル情報をマスター）	全職員

### ○建設技術研修（下表のほか土木系の研修科目も受講可能）

研修名	講座名	対象者ほか
一般研修	新規採用職員研修	【指名研修】 新規採用職員
	建設部門初任者研修	
基礎研修	建築法規基礎講座	採用後3年以内 必須受講
	建築構造基礎講座	
	建築施工基礎講座	
共通基礎研修	品確法及び入札契約制度基礎講座	
	技術者のための用地基礎講座	
実務研修	建築共通実務講座	
	住宅まちづくり実務講座	
	営繕行政実務講座	
	監理・検査実務講座	
	建築災害実務講座	
特別研修	建築現場研修	
	建築士技術講座	資格取得対策
	建築基準適合判定資格者講座	
	建築特別講座	
共通特別研修	防災実務研修	
協会特別研修	住民説明会実践訓練講座	
派遣研修	国土交通大学校	
	中部地方整備局	
	全国建設研修センター	

### ○自治研修所研修

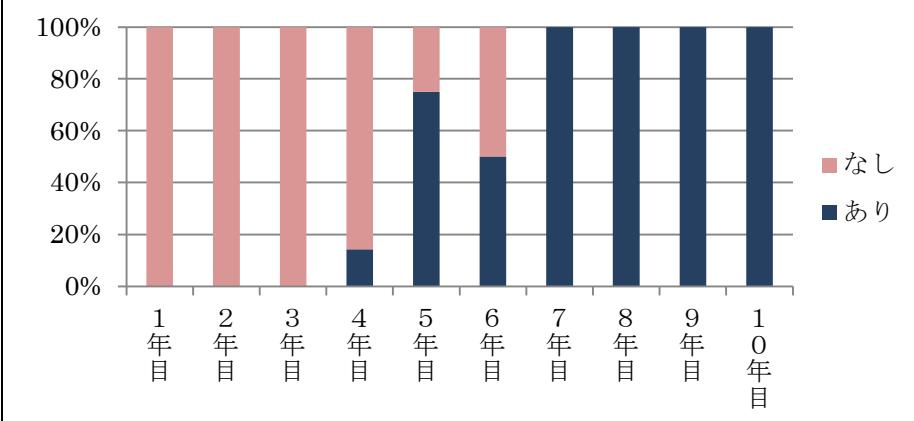
区分	研修名
指名研修	新規採用職員研修
	2年目現場体験研修
	採用3年目職員研修
	中堅職員キャリアマネジメント
	主査級キャリアマネジメント
	課長補佐級キャリアマネジメント
	課長級トップセミナー
	幹部級トップセミナー
	新任班長研修
	新任担当課長等研修
キャリアアップ研修	能力開発研修・前期（技師級、主任級）
	能力開発研修・後期（技師級・主任級）
	能力拡張研修・前期（主査級）
	能力拡張研修・後期（課長補佐級）
特別研修	政策法務研修
	講師養成研修
	コンプライアンス研修
	実践型問題解決研修
	トレーナー養成研修
	オープンセミナー等

## 【参考】建築系技術職員のジョブローテーション実施状況

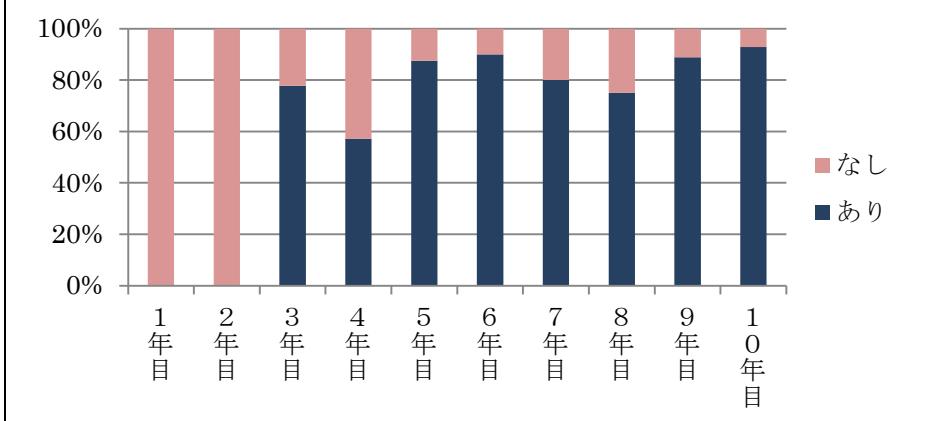
＜新規採用職員数＞

採用年度	R 7 (1年目)	R 6 (2年目)	R 5 (3年目)	R 4 (4年目)	R 3 (5年目)	R 2 (6年目)	H 3 1 (7年目)	H 3 0 (8年目)	H 2 9 (9年目)	H 2 8 (10年目)
一般枠	4	8	8	7	7	6	4	6	8	10
社会人枠等	2	4	1	0	1	4	1	2	1	4
計	6	12	9	7	8	10	5	8	9	14

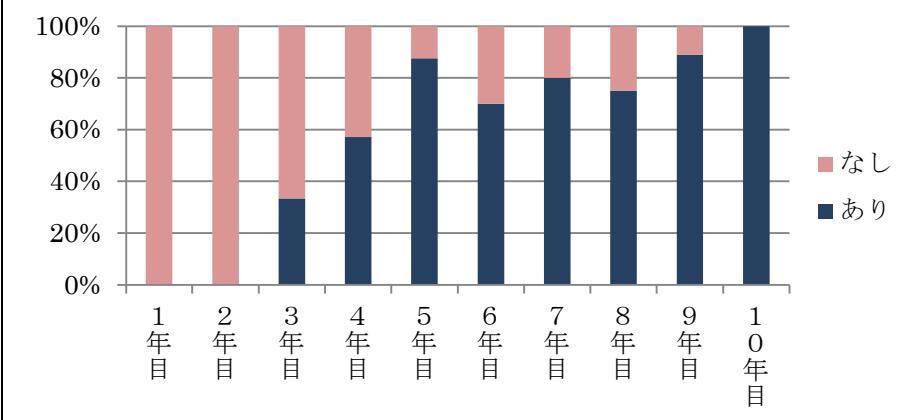
① 3箇所の所属を経験



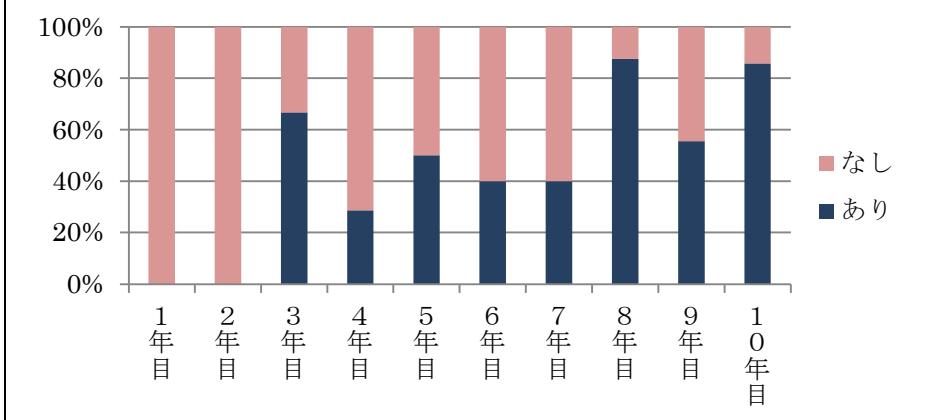
② 複数業務部門を経験



③ 本庁+地方機関の経験



④ 複数部門を経験



## 【参考】建築系技術職員の資格取得状況(令和7年4月現在)

	20代	30代	40代	50代
総数	43	61	52	57
建築基準適合判定資格者① (①の割合)	2 4.7%	19 31.1%	27 51.9%	44 77.2%
一級建築士② (②の割合)	10 23.3%	30 49.2%	41 78.8%	45 78.9%
① ②の両方の資格を取得 (上記の割合)	2 4.7%	19 31.1%	27 51.9%	38 66.7%
① ②の両方の資格なし (上記の割合)	33 76.7%	31 50.8%	11 21.2%	6 10.5%

