



福岡市技術職員人材育成プラン

(改定版)

平成 25 年 6 月 策定
平成 29 年 6 月 一部改定
令和 3 年 6 月 一部改定
令和 7 年 6 月 一部改定

財 政 局

はじめに

福岡市は、都市と自然が調和したコンパクトで住みやすい都市という魅力を生かし、「人と環境と都市活力が高い次元で調和したアジアのリーダー都市」を目指してまちづくりを進めています。人口減少社会を迎えた日本において、福岡市は、現在でも人口が増え続け、企業の立地や創業が進み、市税収入は高い水準で推移するなど、福岡市は元気なまち、住みよいまちとして成長を続けています。

また、都市がめざましい発展を遂げる中、福岡市の技術職員は市民の生活や経済活動の基盤となる社会資本や良好な都市環境の形成に携わり、技術力を研鑽・蓄積するとともに、日常業務や現場での指導・助言を通じて、後輩職員へ技術を継承してきました。

さらに、平成 20 年代にはいると、経験豊富なベテラン職員から若い技術職員へ世代交代が一気に進むことによる「技術力の維持・継承」が懸念されたことから、平成 25 年 6 月には『福岡市技術職員人材育成プラン』を策定（令和 3 年 6 月改定）し、以降、人材育成に関する様々な取組みを進めてきました。

その結果、若い技術職員の早期育成などに一定の成果が現れていますが、働き方改革や大規模災害・感染症、公共インフラの老朽化など、昨今の社会情勢や環境の変化に伴って、新たな課題も浮かび上がっています。また、職員の価値観や働き方の変化に伴い、職員の能力を最大限に引き出し、職員一人ひとりがやりがいや成長実感を得られ、多様な働き方を受け入れる職場環境づくりが必要となっています。

このため、令和 7 年度からの本プランにおきましては、技術職員をとりまく状況や課題を把握したうえで、現在の社会情勢・環境に沿った実効性のある取組みを推進し、先人たちが築き上げてきた福岡市を次世代に引き継いでいくことができる技術職員の育成を目指してまいります。

最後に、各職場におかれましては、職員を育成することも組織の役割であることを再度ご認識いただきながら、本プランに基づき、技術職員の人材育成に向けた取組みを推進していただきますようお願いいたします。

目次

第1章 プランの概要	1
1 策定の目的	
2 位置づけ	
3 対象期間	
4 対象職員	
第2章 技術職員を取り巻く状況	2
1 技術職員の現状	
2 公共事業の現状	
第3章 前回プランの振り返り	6
1 「現場対応力の強化」に係る主な取組実績と評価	
2 「組織の育成力強化」に係る主な取組実績と評価	
第4章 育成の現状と課題	12
1 「若手技術職員の育成状況調査」の結果に基づく育成の現状と課題	
2 係長ヒアリング及び若手技術職員意見交換会での意見	
第5章 実施計画	17
1 方針	
2 重点取組	
3 具体的な取組（実施計画）	
4 推進体制	
第6章 資料編	21
1 技術職研修の体系と実績	
2 技術職員の現状（職種別）	
3 一般職員の人事異動に関する基本的な考え方（抜粋）	
4 技術職員キャリア形成（職種別）	

第1章 プランの概要

1 策定の目的

公共工事の品質向上や業務の効率化、コスト縮減、市民サービスの向上などを図りながら、多様化・高度化する行政ニーズに適切に対応できる技術職員を育成していくための取組方針を明確にすることを目的とする。

2 位置づけ

全職員を対象とした『福岡市職員の人材育成・活性化プラン』を基本としながら、**技術職員特有の現状や課題を踏まえた取組みを実施計画として示した**もの。(図-1)

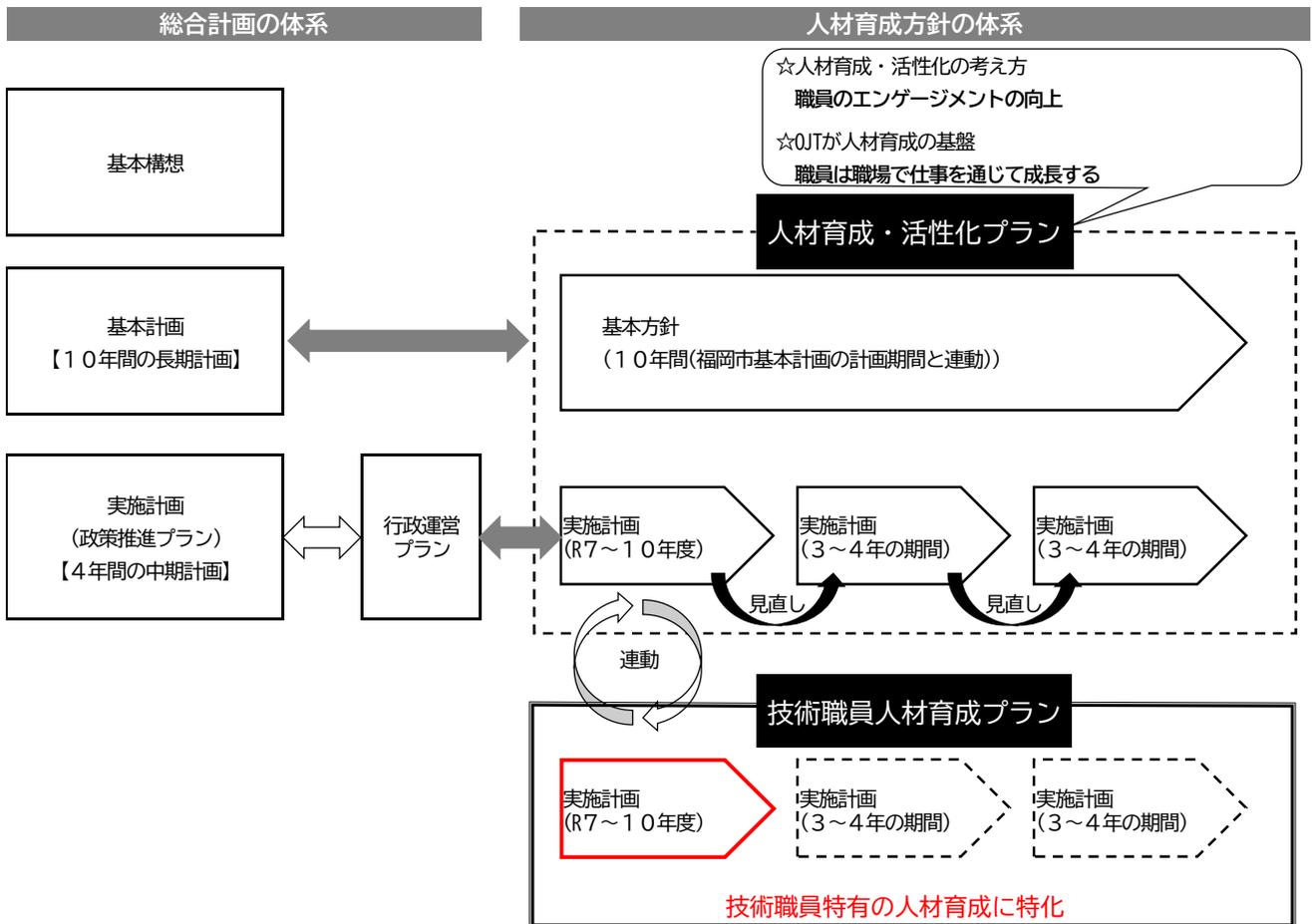


図-1 総合計画と人材育成方針の体系

3 計画期間

令和7年度から令和10年度までの4年間

4 対象職員

福岡市行政技術職員（土木・建築・電気・機械・造園・衛生管理・化学）及び獣医師

第2章 技術職員を取り巻く状況

1 技術職員の現状

年齢別では、政令指定都市移行期に採用されたベテラン職員が退職し、新たに多くの職員が採用されたことにより、**技術職員においても若返りが一気に進んでいる**。また、平成26年度にピークを迎えていた、新規採用者数について、令和2年度以降、再び増加したことに伴い、**30歳以下の若年層の割合が多くなっている**。

また、全市的に男性職員の育休取得が推進される中、男性技術職員の取得率は、令和元年度の22.3%※から令和5年度の92.3%※へと大きく増加しており、各職場における働き方は変化している。

※取得率については、市長事務局の数値。

表-1 技術職員数（年齢別）

年齢別	R6.4時点			
年齢	H24	H28	R2	R6
61～65	0人	116人 (+116)	170人 (+54)	95人 (-75)
51～60	739人	473人 (-266)	421人 (-52)	418人 (-3)
41～50	445人	537人 (+92)	578人 (+41)	546人 (-32)
31～40	582人	556人 (-26)	616人 (+60)	676人 (+60)
19～30	371人	588人 (+217)	554人 (-34)	677人 (+123)
合計	2,137人	2,270人 (+133)	2,339人 (+69)	2,412人 (+73)

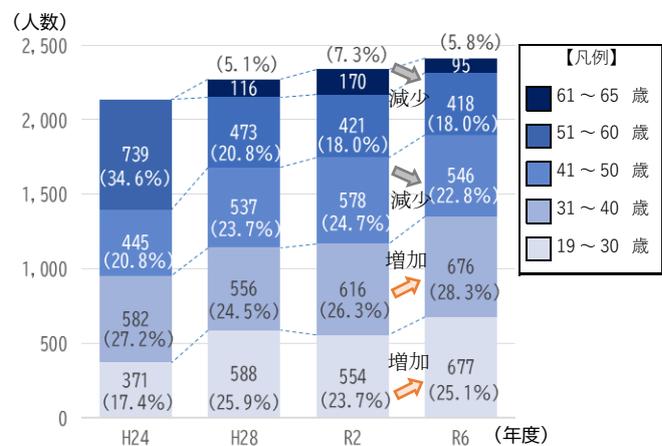
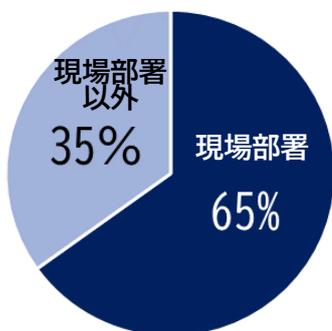


図-2 技術職員構成（年齢別）

業務別では、公共工事の設計・監督業務や市民対応業務等の現場部署に約7割の職員が従事しているが、特に30歳以下の若手技術職員の割合が高くなっている。

（採用後概ね10年未満の期間において、少なくとも1か所は対市民的な職務を経験する様に人事異動を実施していることが影響していると考えられる。）



※衛生管理、化学技術、獣医師における現場部署
 ・各種検査や環境影響調査等の業務に従事する所属
 ・衛生課等の対市民的な業務に従事する所属

図-3 技術職員構成（部署別）

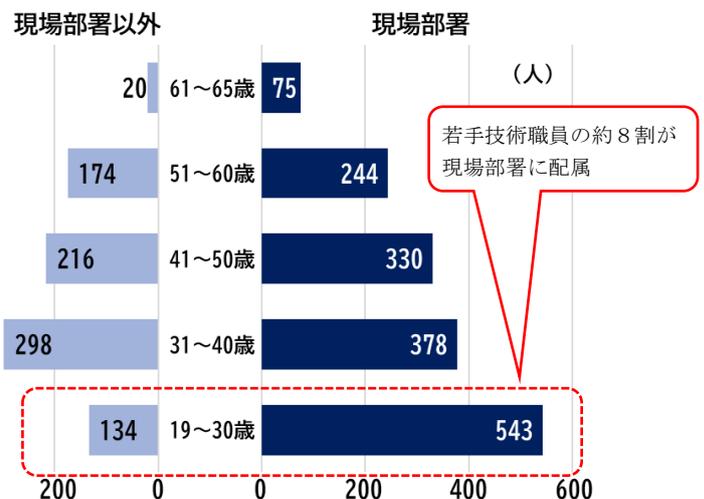


図-4 技術職員構成（部署別・年齢別）

また、職位別では、技術職員の若返りの影響からか、平成24年度から令和6年度にかけて、主任以下職員の増加と総括主任の減少が続いている。

総括主任には、係長等を補佐しながら指導力を発揮し、チームをまとめ上げる役割が求められているが、減少傾向に加え、主任以下職員の増加も相俟って、以前よりも負担が増えている状況であり、職場の業務執行体制や若手技術職員の育成環境への影響が懸念される。

表-3 技術職員数（職位別）

職位	H24	H28	R2	R6
管理職	240人	228人 (▲12)	238人 (+10)	255人 (+17)
係長	609人	571人 (▲38)	582人 (+11)	604人 (+22)
総括主任	560人	541人 (▲19)	561人 (+20)	538人 (▲23)
主任	327人	327人 (+0)	382人 (+55)	361人 (▲21)
2級以下	401人	603人 (+202)	576人 (▲27)	644人 (+68)
計	2,137人	2,270人 (+133)	2,339人 (+69)	2,402人 (+63)

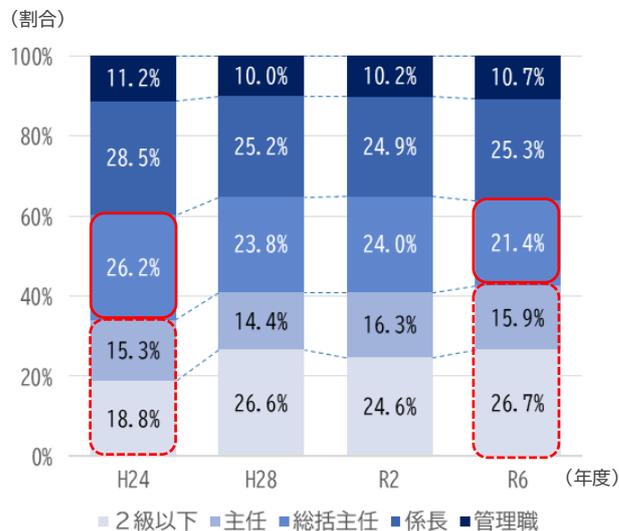


図-5 技術職員構成（職位別）

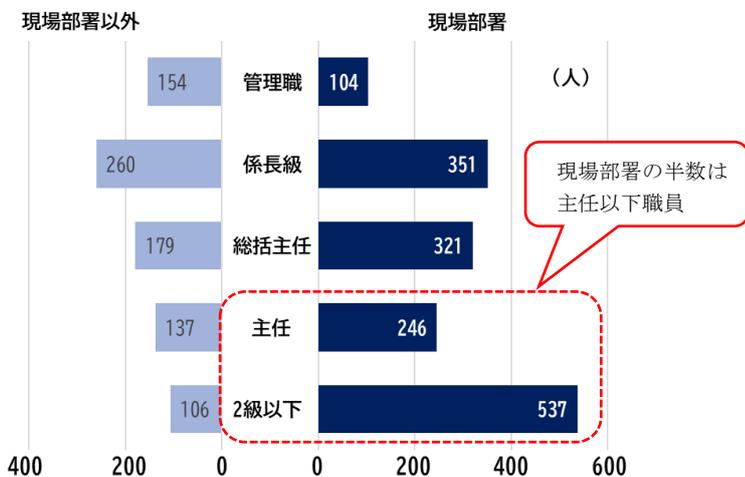


図-6 技術職員構成（部署別・職位別）

2 公共事業の現状

(1) 公共事業の推移

福岡市公共工事の契約件数・契約金額は、平成15年度以降概ね同水準で推移している。

前述のとおり、技術職員の多くは公共事業に関する業務に携わっているため、公共工事が減少したことに伴い、**現場で経験を積む機会も減少**している。

一方で、近年増加傾向にある入札不調に伴う設計の見直し、インフレスライド・特例措置による設計変更の手続きの増加、建設業における働き方改革の制度改正への対応など、職員への負担は増加している。

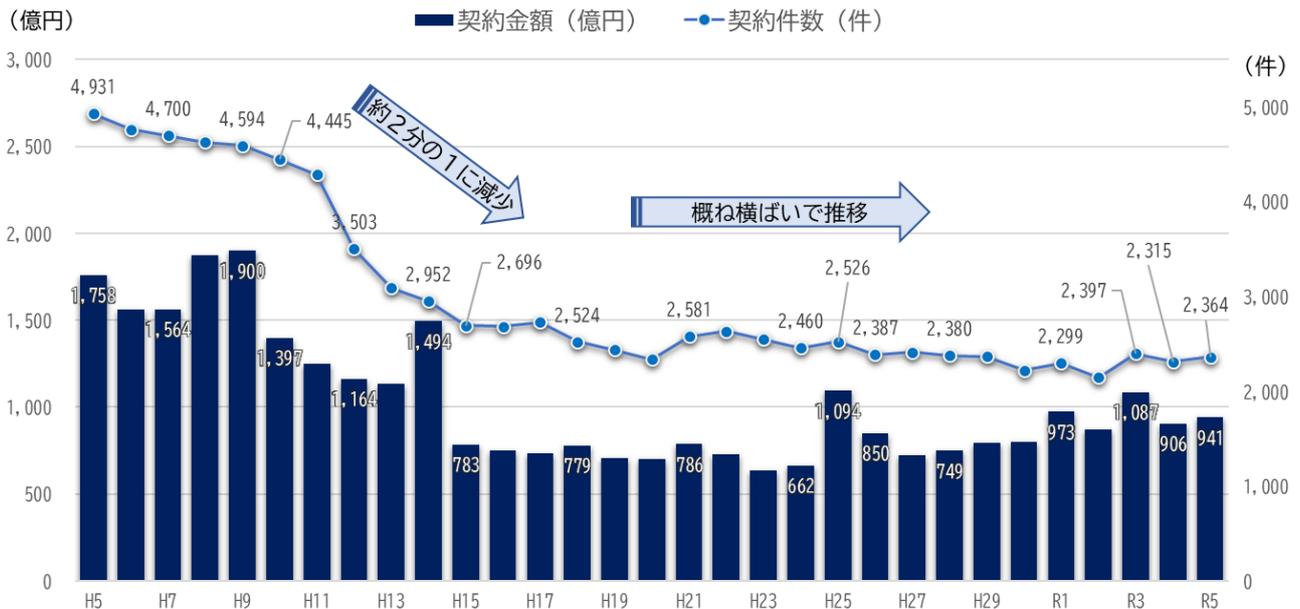


図-7 工事契約実績の推移 (市長事務部局(財政局契約課契約、区総務課契約)、水道局、交通局)

表-3 工事発注・契約・不調実績の推移 (財政局契約課契約)

発注件数が約200件増加

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
発注件数	1,793	1,643	1,777	1,603	1,915	1,907	1,967
契約件数	1,727	1,570	1,679	1,529	1,816	1,775	1,813
不調件数	66	73	98	74	99	132	154

(2) 市有施設の整備状況

福岡市の成長を支えてきた公共施設の多くが、法定耐用年数の超過や老朽化の進行等により改築や大規模改修などが必要な時期を迎えている。

今後は、公共施設のストック増加に伴い、既存施設の長寿命化や投資の平準化、効果的・効率的な施設整備・運営などの検討に加え、施設を運営しながら更新・改築を行っていく必要があるなど、**業務が高度化・多様化**している。

また、厳しい財政状況の中で公共サービスの継続と品質を確保していくため、昨今では官民連携による大規模公共施設の整備が増加するなど、**技術力を研鑽する機会も減少**している。

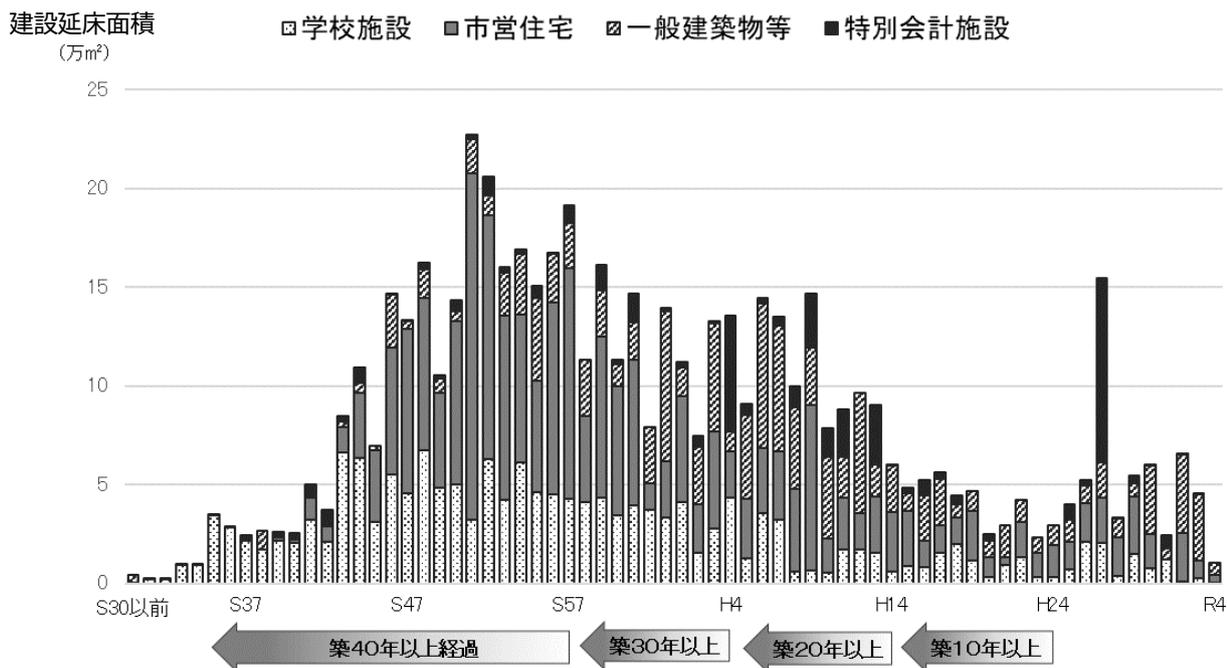


図-8 市有建築物の建築年度別延床面積(令和5年3月末時点)

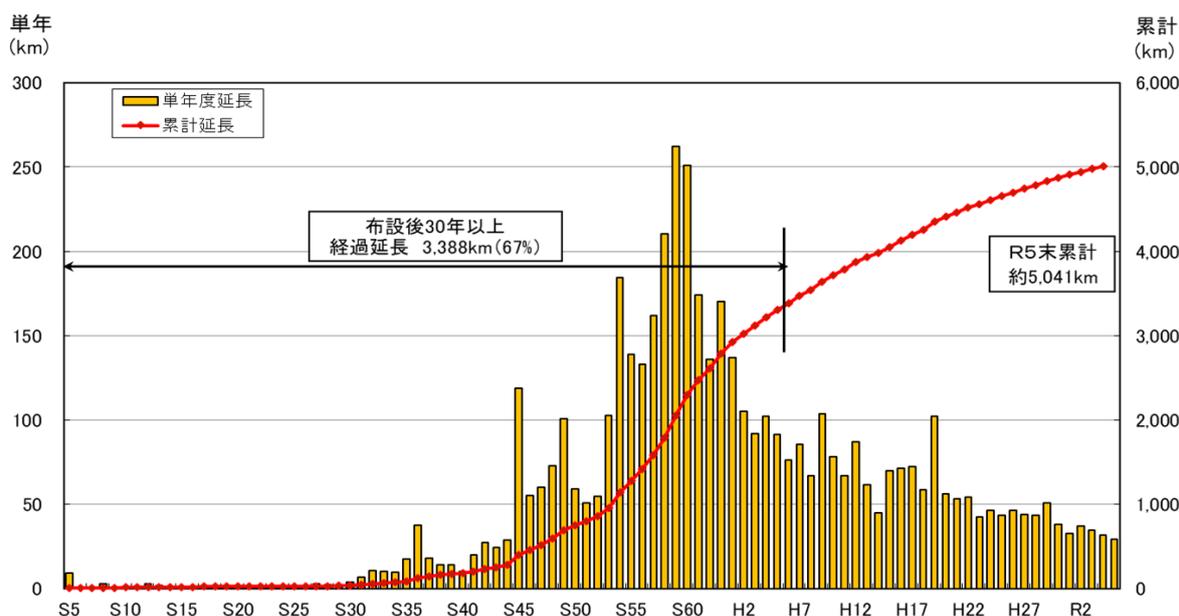


図-9 下水道管渠(暗渠)布設年別管理延長(令和6年3月末時点)

第3章 前回プランのふりかえり

1. 「現場対応力の強化」に係る主な取組実績と評価

(1) 業務に必要な知識の修得促進

技術職における基礎研修の必修化

◆取組概要

工事の設計・監督に関する実務能力や知識の早期修得を図るため、基礎的な講座を必修とする。

◆実績・成果

表-4 採用後1年目・3年以内・5年目 必修研修の受講状況

受講時期	必修科目	令和3年度入庁		令和4年度入庁		令和5年度入庁		令和6年度入庁	
		受講率	目標	受講率	目標	受講率	目標	受講率	目標
1年目	設計・積算	93.9%	100%	95.4%	100%	97.6%	100%	98.3%	100%
	電子納品・CAD操作	98.5%		100.0%		必修なし		必修なし	
3年以内	入札制度におけるコフ・ライアンス	98.4%	100.0%	95.0%	100.0%	57.5%	66.7%	26.2%	33.3%
	工事の安全対策	100.0%		100.0%		71.3%		39.3%	
	工事監査の指摘	96.7%		96.7%		46.3%		26.2%	
	入札・契約事務	100.0%		98.3%		66.3%		32.8%	
	建設系廃棄物の適正処理	100.0%		98.3%		57.5%		32.8%	
	工事検査の指摘	100.0%		98.3%		50.0%		41.0%	
	環境行政	100.0%		98.3%		53.8%		27.9%	
	公共工事に伴う不当要求への対応	開催見送り		95.0%		43.8%		19.7%	
景観形成	必修なし	必修なし	46.3%	39.3%					
5年目	モチベーションプラス	94.1%	100%	98.6%	100%	100%	100%	99%	100%

◆ふりかえり・評価

採用後1・5年目の必修研修は、「育休」などの理由で受講できなかった職員を除き、殆どの職員が受講した。

また、採用後3年以内の必修研修は、各年度の目標受講率を概ね達成した。(新型コロナウイルスの影響により中止した研修あり)

財政局では、若手技術職員の早期育成のため、今後も有益な研修を企画・実施するとともに、引き続き高い受講率の確保に努めていく。

職場・職群における専門研修の実施

◆取組概要

各分野の業務を遂行するうえで必要となる固有の知識や技術を修得・継承していくため、各所属や職群において積極的に専門研修を実施する。

◆実績・成果

財政局・保健福祉局・環境局・住宅都市局・道路下水道局ほか9局・区において、体系的な研修を実施した。

◆ふりかえり・評価

各局・区単位や職群単位等で、研修を実施しており、専門的な知識の向上を図った。

(2) 学ぶ機会・時間の確保

派遣研修や外部研修の活用

◆取組概要

特定分野に関する高度な専門技術や最先端の事例、最新の諸課題、多様な情報・知見などを修得するため、国土交通大学校や九州地方整備局、福岡県建設技術情報センターなどが主催する専門研修を積極的に活用する。

◆実績・成果

表-5 派遣研修受講状況

派遣先	R3	R4	R5	R6
国土交通大学校	7人	6人	4人	5人
九州地方整備局	5人	5人	5人	3人
合計	12人	11人	9人	8人

派遣先	R3	R4	R5	R6
福岡県 建設技術情報センター	128人	87人	57人	62人

◆ふりかえり・評価

国土交通大学校、九州地方整備局の研修へは、毎年10名程度、福岡県建設技術センターの研修へは、毎年50名以上の職員を、派遣しており、専門技術や最先端の事例等の修得に努めた。

派遣後は、所属や職群職員への報告会の開催など、専門知識の継承や修得促進に貢献した。

オンライン学習の推進

◆取組概要

技術職研修の受講機会の拡大を図るため、講義形式による実施効果が高い研修を除き、オンライン学習（eラーニング等）への見直しを進める。

◆実績・成果

表-6 オンライン学習実施状況

項目	R3	R4	R5	R6
オンライン学習の実施状況	実施：16科目 24講座	実施：15科目 22講座	実施：14科目 22講座	実施：15科目 23講座

◆ふりかえり・評価

研修室の人数上限や、研修日の制限が緩和されることから、多くの職員が受講することが可能となった。

(3) 考える機会の創出

技術職研修における理解度の確認

◆取組概要

研修後に理解度の確認（テスト）を行うことにより、研修効果を可視化するとともに、受講者の学習意欲を促し、インプットした知識の定着を図る。

◆実績・成果

表-7 確認テスト実施状況

項目	R3	R4	R5	R6
理解度確認テスト実施講座数	26講座	26講座	27講座	27講座

◆ふりかえり・評価

e ラーニングを中心に実施しており、確認テストの結果から、研修効果の確認ができた。

④職種や職群間の交流促進

新規採用職員へのオリエンテーションの実施

◆取組概要

同期・同職種の技術職員が、配属後のオリエンテーションを通じて、悩みを相談し合えるような仲間意識を築き、組織を超えた横の繋がりを醸成する。

◆実績・成果

表-8 オリエンテーション受講状況

項目	R3	R4	R5	R6
オリエンテーション参加率	95.7%	96.2%	100%	100%

◆ふりかえり・評価

「病欠」などの理由で受講できなかった職員を除き、殆どの職員が受講した。研修内容に関するアンケート結果も好評であることから、同期・同職種での繋がりを醸成するため、今後も引き続き実施する。

若手技術職員による現場研修

◆取組概要

公共工事に従事する採用1～2年目の若手技術職員同士が、互いの現場で発生する様々な課題を確認し合い議論を交わすことを通じて、現場対応力の向上を図る。

また、研修会での説明を通じて、現場担当者のプレゼンテーションスキルの向上を図る。

◆実績・成果

表-9 若手技術職員による現場研修会の実施状況

項目	R3	R4	R5	R6
研修会 開催回数	43回	61回	93回	66回
延べ参加者数 (対象者数)	286人 (122人)	318人 (124人)	429人 (152人)	352人 (154人)

◆ふりかえり・評価

若手技術職員が様々な現場を見る機会を確保するとともに、同世代の職員間で相互に成長し合う取組みとして、主体的に実施した。

また、研修会の実施に携わった係長の多くが、有益な取組であると評している。

2. 「組織の育成力強化」に係る主な取組実績と評価

(1) OJTの強化・徹底

OJTの促進に受けた研修の実施

◆取組概要

人材育成の基盤であるOJTをさらに促進させるため、各職場の若手を管理・指導する中堅職員（係長、総括主任）を対象とした支援研修を実施。

◆実績・成果

表-10 OJT支援研修の実施状況

	R3	R4	R5	R6
OJT支援研修 受講者数	13人	27人	36人	21人

◆ふりかえり・評価

参加者数は少ないが、「部下・後輩を育てるポイントが理解できた」、「後輩の指導に役立てられる」等、好意的な意見が多く寄せられ、指導者職員に対して有益な研修が実施できた。

育成の視点を踏まえた業務の割り当て

◆取組概要

所属長や係長は、係員の経験や実績を踏まえ、より難易度の高い業務や役割を任せるなど、成長段階に応じて適切な業務を割り当てることにより、係員がチャレンジできる環境を整える。また、係員が与えられた業務を通じて成長できるよう見守りながら、必要に応じて適切なサポートを行う。

◆実績・成果、ふりかえり・評価

本項目については、各課・係毎の日常業務において取組みを進めていくこととしている。

ICTを活用したOJTの推進

◆取組概要

現場に帯同できない指導者職員が、モバイル端末等を介して現場の若手技術職員と映像や音声を共有し、リアルタイムでサポートできるようにすることにより、技術指導体制の強化を図る。また、モバイル端末等を活用し、様々な業務の効率化を進めることで、OJTの時間確保に努める。

◆実績・成果

表-11 公共工事の設計・監督に携わる所属のモバイル端末の導入状況

項目	R3	R4	R5	R6
公共工事の設計・監督に携わる所属のうち、 モバイル端末の導入所属数	対象：97 所属 導入済：58 所属	対象：99 所属 導入済：65 所属	対象：98 所属 導入済：64 所属	対象：96 所属 導入済：77 所属

◆ふりかえり・評価

6割以上の所属で導入済みとなっており、未導入の部署の多くは、水処理センター等、所属の所在地と工事箇所が同じ部署となっている。

(2) コミュニケーションの充実・活性化

各職場における風通しの良い職場づくり

◆取組概要

定期的に課・係でミーティングや面談を行い、業務の進捗状況や抱え込んでいる問題などを共有することにより、指導者職員と若手技術職員の距離感を縮め、組織的にフォローしあえる風通しのよい職場環境づくりに取り組む。

◆実績・成果

表-12 所属における会議の実施状況

項目	R3			R4			R5			R6		
	対象	実施	割合	対象	実施	割合	対象	実施	割合	対象	実施	割合
所属における会議の実施状況	189 所属	164 所属	86.8%	190 所属	169 所属	88.9%	182所属	172所属	94.5%	190所属	171所属	90.0%

◆ふりかえり・評価

約9割の所属でミーティング等実施しており、風通しのよい職場環境づくりに努めた。

第4章 育成の現状と課題

1 「若手技術職員の育成状況調査」の結果に基づく育成の現状と課題

令和3～5年度に、『若手技術職員に関する育成状況調査』を実施。若手技術職員（各年度の入庁から3年以内の職員）本人とその係長・所属長を対象にしたアンケートの結果から、以下のような育成の現状と課題が明らかになった。

表-13 若手技術職員の育成状況調査の対象者

アンケート対象者（全職種）	対象数	回答数	回答率
① 若手技術職員（H31～R5採用）	819	679	82.9%
② ①の直属の係長	819	688	84.0%
③ ①の所属長	819	662	80.8%

(1) 所属する若手技術職員の成長度合い【③所属長】

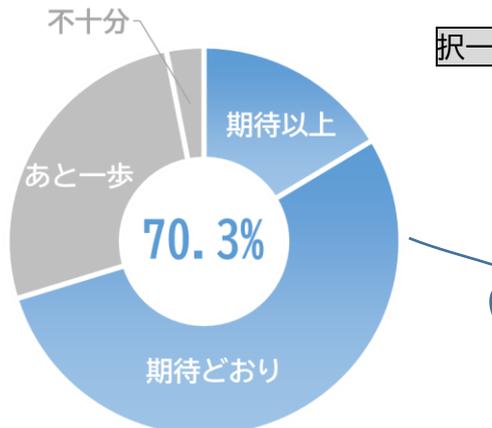


図-10 所属する若手技術職員の成長度合い

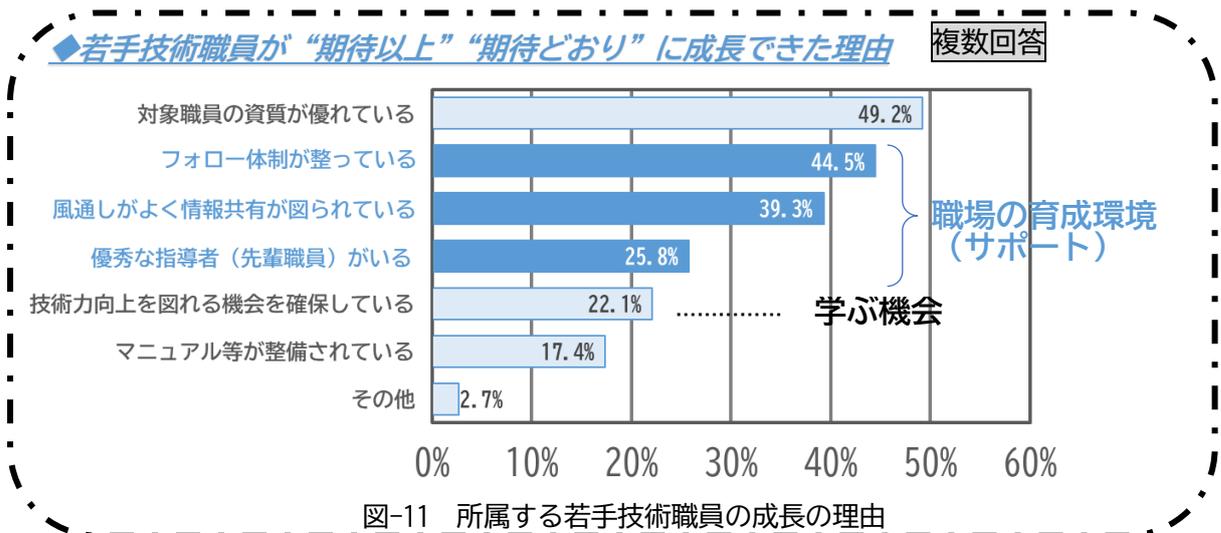


図-11 所属する若手技術職員の成長の理由

- ・若手技術職員の業務遂行状況や必要なスキルの修得状況などを踏まえ、所属長の約7割が、期待していたレベルまで、またはそれ以上に成長したと回答している。
- ・「若手技術職員が成長できた理由」では、“職場の風通し”や“組織的なフォロー体制”など『職場の育成環境』に関連する要因が上位を占めている。

(2) 若手技術職員の成長を促進する上での課題【③所属長】

複数回答

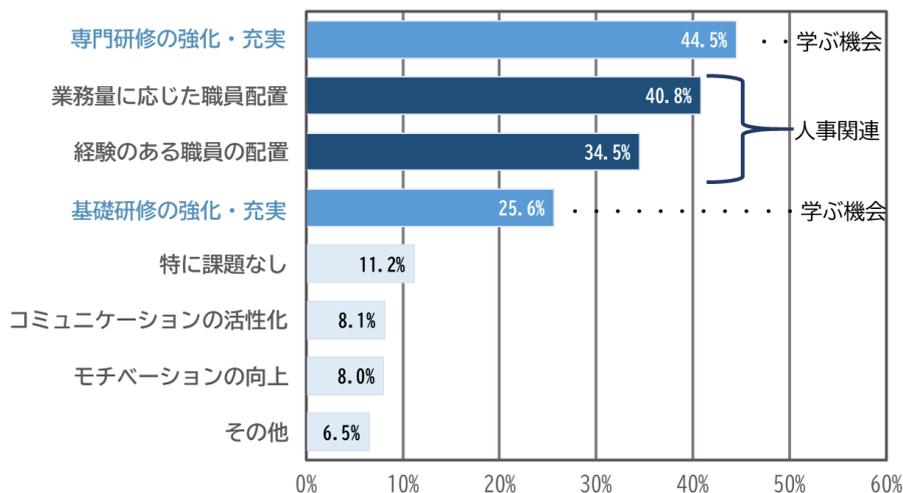


図-12 若手技術職員の成長を促進する上での課題

- ・『人事関連』の課題も多く上がっており、主任・総括主任の割合が減っていることが影響していると考えられる。
- ・また、“専門・基礎研修の強化・充実”についての課題も多く上がっており、『学ぶ機会の確保・充実』が求められている。

(3) 職場内のコミュニケーション及び
現在の育成環境において重要と考えているもの【①若手、②係長】

択一

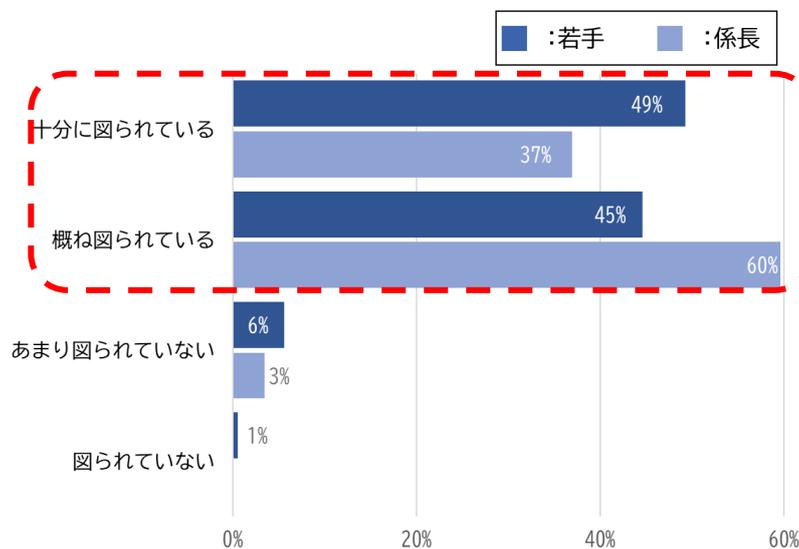


図-13 職場内のコミュニケーションについて
(①若手 ②係長)

複数回答

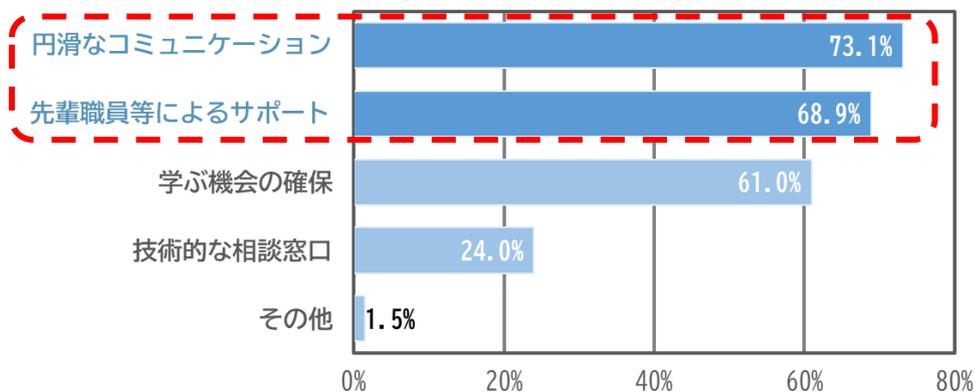


図-14 育成環境において重要と考えているもの
(①若手)

- 職場内のコミュニケーションは若手技術職員、係長ともに9割以上が「概ね図られている、または十分に図られている」と回答。
- 一方で、若手技術職員が育成環境において重要と考えているものについて、「円滑なコミュニケーション」、「先輩職員等によるサポート」といった職場の育成環境が重要と回答。
- また、所属長、係長からは「若手技術職員は自主的に質問がない」という意見がある一方、若手技術職員からは「聞かなければ教えてもらえない」、「定期的なフォローアップをしてほしい」との意見があった。

2 係長ヒアリング及び若手技術職員意見交換会での意見

令和5年度に、技術職員が配属される職場の係長へのヒアリングや若手技術職員意見交換会を開催し、以下のような意見があった。

① 組織について

- ・ 専門的な知識が備わっている職員が少なく、若手技術職員を**指導できる職員がいない**
- ・ 業務量が多く、OJTの時間が確保できず、**教える側の職員が育たない**
- ・ 総括主任・主任が少ないため、
2年目職員など経験が浅い職員が新規採用職員の教育をしている
- ・ 先輩が忙しく**声を掛けづらい**
- ・ 身近に相談できる先輩職員がいない
- ・ 業務に直結しない研修は受けにくい雰囲気がある
- ・ 業務の進め方が各区役所で異なる

② 業務について

- ・ 市民ニーズや業界からの要求水準が高く、対応方法が変化している
- ・ 業務の高度化/多様化により知識修得に時間がかかる
- ・ 現場で施工業者からの質問に**返答できなかった**
- ・ 市民/業者に対する説明能力の不足が課題
- ・ **頭を下げる事が多く気持ちが落ち込む**

③ 指導職員について

- ・ 事務処理に追われ、若手技術職員と一緒に**現場に行く時間が取れない**
- ・ 人材育成は自分ごとに捉え、教える側の**OJTスキルアップや意識改革**を組織で図るべき
- ・ 教育職員の教え方に**バラツキ**がある
- ・ 先輩職員の**フォローが少ない**
- ・ トレーナーによって技術的な**相談の対応に偏りがある**
- ・ 先輩から基礎知識を省略し説明されたため**理解できなかった**

④ 若手技術職員について

- ・ 業務処理能力はあるが**コミュニケーション力や説明力が不足**している
- ・ 前例踏襲が多く、自ら根拠を調べたりしない
- ・ 効率化を重視しすぎて、必要な検討を省略している

第5章 実施計画

1 方針

令和3～6年度に実施してきた、取組内容については、第3章に示したとおり、有効に機能していることから、本プランにおいても、継続して取組むこととする。

また、技術職員を取り巻く状況（第2章）の変化やアンケート調査等（第4章）を踏まえた、育成にあたっての課題については、研修の新規実施や拡充等により、対応を行う。

《育成にあたっての課題と対策》

① 職員の学ぶ機会の確保

- ・ 業務の変化に伴い、職員の負担が増加
- ・ 業務が高度化・多様化
- ・ 学ぶ機会の確保・充実が必要
- ・ 現場経験の機会が減少
- ・ 現場に行く時間がとれない

⇒ 現場を含む様々な場面で対応できる職員を育成する

② 職場の育成環境

- ・ 30歳以下の若手技術職員の割合が増加
- ・ 指導する立場の総括主任が減少
- ・ 先輩職員等によるサポートが重要
- ・ 教える側の職員が育たない
- ・ OJTスキルアップや意識改革が必要
- ・ コミュニケーション力や説明力が不足
- ・ 円滑なコミュニケーションが重要

③ モチベーションの低下

- ・ 市民ニーズや業界からの要求水準が高く、対応方法が変化
- ・ 気持ちが落ち込むことが多い

⇒ 職員が育ちやすい組織づくりを進める

2 重点取組

「現場対応力の強化」については、『現場』に対する対応力はもちろんのこと、様々な環境変化に対応するための心のマネジメント「レジリエンス（精神的回復力）」や、高度化・多様化する業務を円滑に進めていくための「CS（顧客満足）/ホスピタリティ（思いやり）」などの能力を伸ばしていく必要があるため、「**職員の対応力強化**」に変更し、継続して取組む。

「**組織の育成力強化**」については、継続して取組むこととし、職員が業務に対して積極的になるために必要な「エンゲージメント（組織や仕事に貢献する意欲）」に関する研修や、特にOJTやトレーナー制度などがうまく機能しない職場において効果的と思われる「指導職員としてのマインドセット（基本的な考え方）」に係る研修に取組んでいく。

これらを踏まえ、今後4年間の実施計画期間（令和7～10年度）において、特に重点的に取り組むものを図-15に示す。

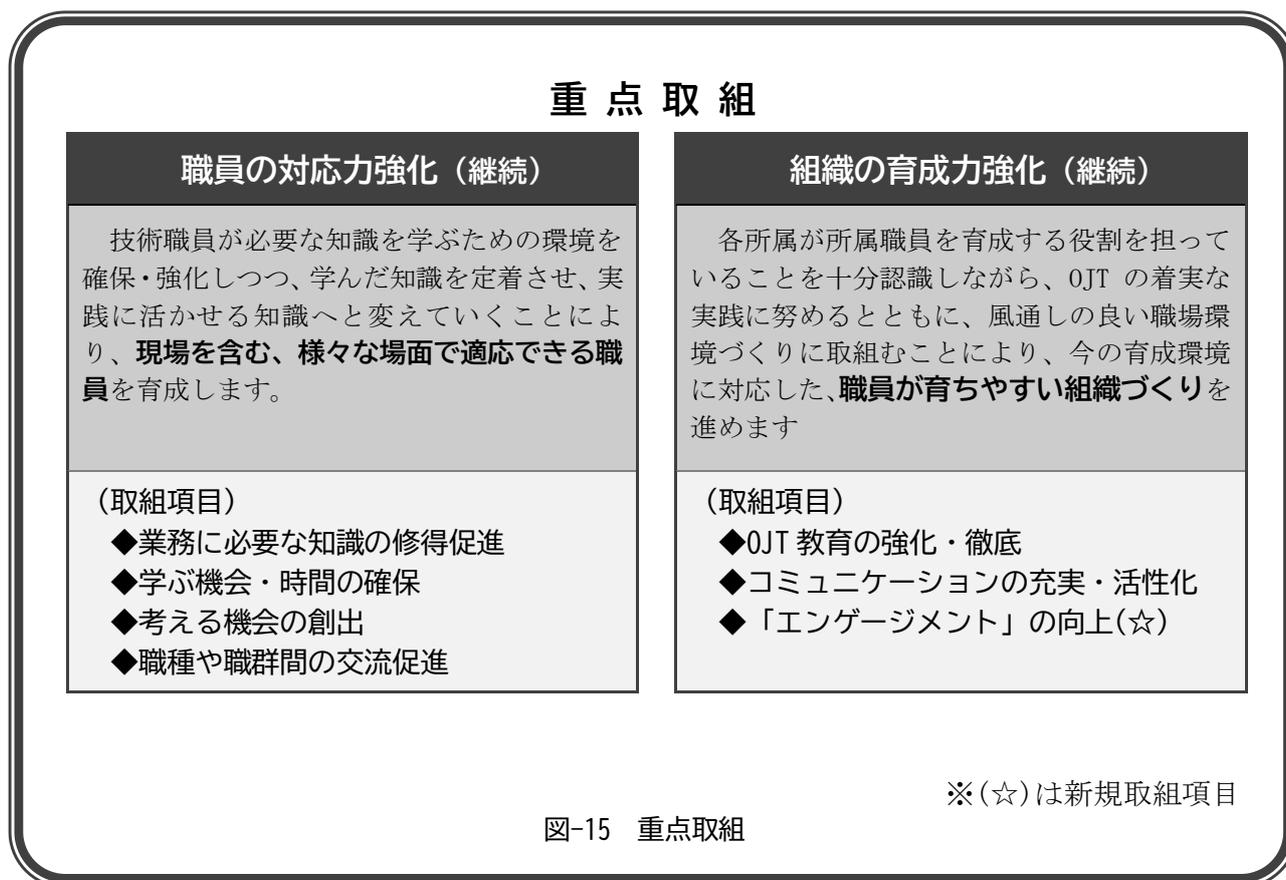


図-15 重点取組

3 具体的な取組み（実施計画）

（1）重点1 職員の対応力強化

表-14 職員の対応力強化に関する取組一覧

取組項目	取組概要	取組内容	取組主体	実施スケジュール					
				R6	R7	R8	R9	R10	
業務に必要な知識の修得促進	技術職研修における基礎科目の必修化	技術職員に共通する基礎知識や実務能力の早期修得を図るため、採用後3年以内の技術職員を対象に、配属先の業務に応じて、基礎科目の受講を必修とする。	財政局	実施	継続実施				
	職場・職群における専門研修の実施	各分野の業務を遂行する上で必要となる固有の知識や技術を修得・継承していくため、各所属や職群において積極的に専門研修を実施する。	各所属	実施	継続実施				
学ぶ機会・時間の確保	派遣研修や外部研修の活用	特定分野に関する高度な専門技術や最先端の事例、最新の諸課題、多様な情報・知見などを修得するため、国土交通大学校や九州地方整備局、福岡県建設技術情報センター、環境省環境調査研究所などが主催する専門研修を積極的に活用する。	財政局 各所属	実施	拡充し継続実施				
	オンライン学習の推進	技術職研修の受講機会の拡大を図るため、講義形式による実施効果が高い研修を除き、オンライン学習（eラーニング等）への見直しを進める。	財政局	実施	継続実施				
考える機会の創出	技術職研修における理解度の確認	研修後に理解度の確認（テスト）を行うことにより、研修効果を可視化するとともに、受講者の学習意欲を促し、インプットした知識の定着を図る。	財政局	実施	継続実施				
職種や職群間の交流促進	新規採用職員へのオリエンテーションの実施	同期・同職種の技術職員が、配属後のオリエンテーションを通じて、悩みを相談し合えるような仲間意識を築き、組織を超えた横の繋がりを醸成する。	財政局	実施	継続実施				
	若手技術職員による現場研修会の実施	公共工事に従事する採用1、2年目の技術職員が、類似する工事別のグループに分かれ、担当する工事の現場で相互に研修会を実施する取り組みで、職群間の親交を深めながら、お互いの工事から現場の対応や工夫を学び合う。	各所属	実施	継続実施				

(2) 重点2 組織の育成力強化

表-15 組織の育成力強化に関する取組一覧

取組項目	取組概要	取組内容	取組主体	実施スケジュール					
				R6	R7	R8	R9	R10	
OJT 教育の強化・徹底	OJT スキルアップや指導職員の意識改革に資する研修を実施	「OJT が人材育成の基盤」という基本方針に基づき、各所属が業務を通じた職員の育成を促進するため、指導者職員（係長・総括主任等）を対象とした OJT スキルアップ、指導職員の意識改革に資する研修を実施する。	財政局	実施	拡充し継続実施				
	世代間の価値観の相違を相互に理解するための研修の実施	指導職員（課長・係長等）を対象として、部下との世代間の価値観の相違を理解し、それに基づいたコミュニケーションの手法を身に着けるための研修を実施する。	財政局		新規実施				
	育成の視点を踏まえた業務の割り当て	所属長や係長は、係員の経験や実績を踏まえ、より難易度の高い業務や役割を任せるなど、成長段階に応じて適切な業務を割り当てることにより、係員がチャレンジできる環境を整える。 また、係員が与えられた業務を通じて成長できるよう見守りながら、必要に応じて適切なサポートを行う。	各所属	実施	継続実施				
エンゲージメントの向上	エンゲージメント（組織や仕事に貢献する意欲）に関する研修の実施	係員（主任・総括主任）や係長等を対象に、エンゲージメントの向上を目的とした研修を実施する。	財政局		新規実施				
コミュニケーションの充実・活性化	各職場における風通しの良い職場づくり	定期的に課・係でミーティングや面談などを行い、業務の進捗状況や抱えている問題などを共有することにより、指導者職員と若手技術職員の距離感を縮め、組織的にフォローし合える風通しのよい職場環境づくりに取り組む。	各所属	実施	継続実施				

4 推進体制

(1) 技術職研修委員会による進行管理

本プランの推進にあたっては、技術職研修の実施方針や効果的推進に関することを所掌事務とする「技術職研修委員会」において、各取組の推進と進行管理を行っていく。

また、同委員会の事務局である財政局技術企画課は、各取組の進捗状況を把握・検証し、同委員会へ報告するとともに、次年度の取組に反映させるものとする。

(2) 関係機関との連携

財政局技術監理部をはじめ、技術職研修委員会や下部組織である職種別の作業部会、取組を推進する各職場・職群が各々の役割を果たすとともに、協力・連携しながら、技術職員の人材育成を進めていく。

特に、『職員の配置（新規採用職員の確保を含む）』や『技術力養成のためのジョブローテーションへの配慮』など、技術系の所属や職員の取組だけでは抜本的な解決に至らず、人事的な視点での対応が必要な課題もあるため、今後も総務企画局人事部と技術職員の人材育成に関する状況や課題を共有しながら、必要に応じて協議・連携を図っていく。

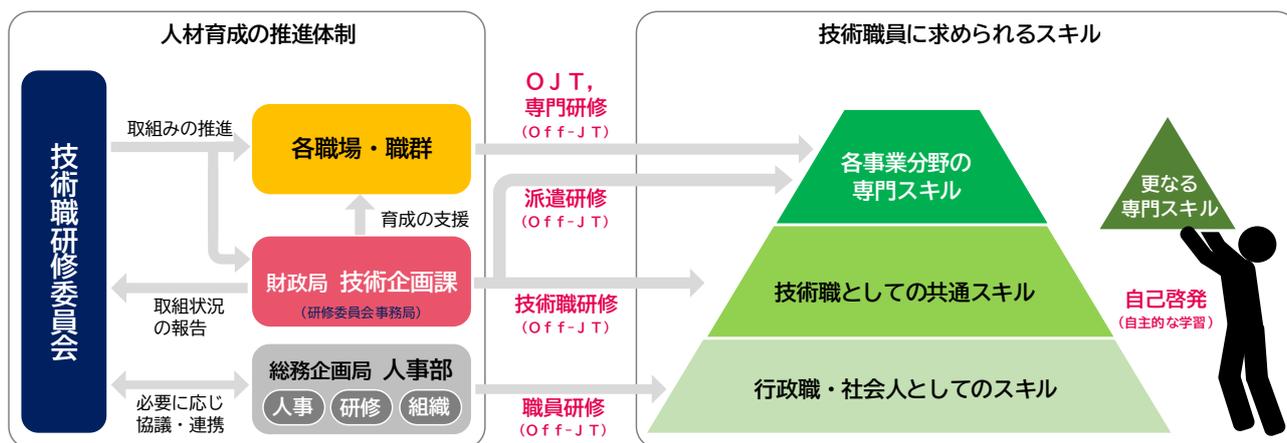


図-16 技術職員に求められるスキルと人材育成の推進体制

第6章 資料編

1 技術職研修の体系と実績

(1) 研修体系

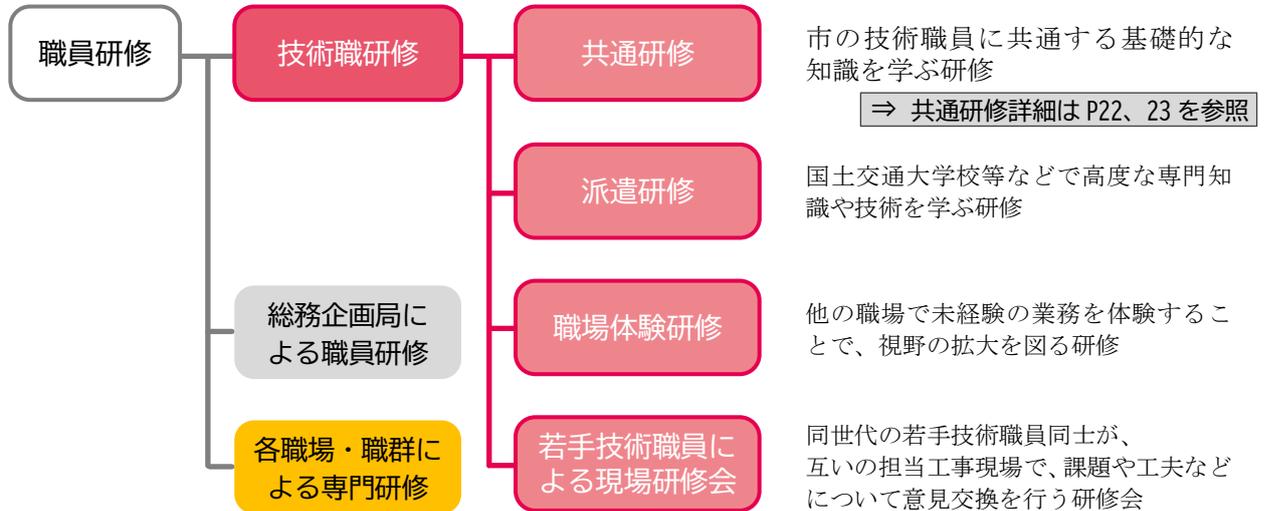


図-17 研修体系

(2) 研修実績

前回プランの対象期間中に実施した技術職研修の実績は次のとおり。

表-16 技術職研修の実績

研修区分	年度				備考
	R3	R4	R5	R6	
共通研修	4,799 (38)	4,818 (53)	4,515 (58)	4,473 (59)	()は講座数
基礎科目 (必修)	4140 (25)	3829 (27)	3,204 (26)	3,494 (27)	必修科目の受講者数には 必修対象以外の受講者を 含む
選択科目	659 (13)	989 (26)	1,311 (32)	979 (32)	
派遣研修	140	98	66	70	
職場体験研修	-	48	49	46	令和3年度は、新型コロナウイルス感染 拡大防止の観点から職場体験研修を中止
若手技術職員による 現場研修会	286 (17)	318 (18)	429 (25)	352 (25)	()は現場研修会を行う グループ数
合計	5,225	5,282	5,059	4,941	

(3) 技術職研修 (共通研修) 34 科目 60 講座

科目	研修形式	技術職員全般		公共工事の流れ → → →
				計画
基礎科目 (必修)	講義・ワーク	新規採用技術職員 オリエンテーション (4)	技術職員 モチベーションプラス	
	eラーニング	工事監査の指摘 (6)		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>環境に関する手続き</div> <div>土壌汚染対策法の手続き</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div>景観形成</div> <div>ユニバーサルデザイン (認知症・バリアフリー)</div> </div>
選択科目	講義・ワーク	事業概論	災害復旧・防災対策	
		会計検査の指摘	技術職員スキルアップ (3)	
	OJT支援 (2)	<div style="border: 2px solid red; padding: 2px;">エンゲージメント に関する研修</div> <div style="border: 2px solid red; padding: 2px; margin-top: 5px;">コミュニケーション に関する研修</div>		
eラーニング			<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>都市計画</div> <div>官民連携 (PPP・PFI等)</div> </div>	
現場・実地	CAD操作 (3)			

図-18

受講対象者		受講時期の 起算点	1年目	
全ての所属	全技術職員		採用後	新規採用技術職員 オリエンテーション (4)
公共工事の 設計・監督業務に 従事する所属	新規採用技術職員	採用後	設計・積算 (4)	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">工事監査の指摘 ※実務者編 (3)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;">環境に関する手続き</div>
	採用後3年以内に 対象外所属から 異動してきた技術職員	異動後		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;">建設系廃棄物の 適正処理</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;">ユニバーサルデザイン (認知症・バリアフリー)</div>
	所属長 及び 全技術職員 ※所属長は事務職含む	異動後		
	所属長 ※事務職含む	異動後		

図-19

設計・積算	入札・契約	施工	検査	維持管理
設計・積算 (3)	入札制度における コンプライアンス	公共工事に伴う 不当要求への対応		
	入札・契約事務	工事の安全対策 建設系廃棄物の 適正処理 建設リサイクル法の 通知	工事検査の指摘 (3)	
土質調査・ 地盤改良工法 BIM基礎 仮設工	総合評価落札方式 (課長級)	遠隔臨場		
市有施設の省エネ	総合評価落札方式 (実務者級)			アセットマネジメント
		施工管理 (6)	検査員実地 (4)	

1科目1講座

職種・職位などで講座が
分かれていない科目

1科目複数講座

職種や職位などで講座が
分かれている科目

※下段()は講座数

共通研修体系図

配属後の受講時期	
1～3年目まで	5年目
	技術職員 モチベーションプラス
入札・契約事務 入札制度における コンプライアンス 工事検査の指摘 (3)	工事の安全対策 公共工事に伴う 不当要求への対応 景観形成
	土壌汚染対策法の手続き 建設リサイクル法の 通知
	工事監査の指摘 ※管理・監督者編 (3)

基礎科目(必修)の対象者と受講時期

表-17 令和7年度 公共工事の設計・監督業務に携わる所属（基礎科目の必修所属）

対象所属名														
財政局	アセットマネジメント推進部	経済観光	観光コンベンション部	教育委員会	教育環境部									
	施設建設課	文化局	課長（MICE施設整備）		施設課									
	設備課	港湾	港湾建設部		学校設備課									
環境局	施設部	空港局	維持課（維持係のみ）	水道局	計画部									
	事業推進課					工務課（アセットマネジメント推進係除く）	流域連携課（水源林保全係のみ）							
	工場整備課					東部建設課		計画課（配水計画係のみ）						
	西部工場再整備課					施設課								
	施設課		空港振興部		浄水部									
	西部工場		空港対策課（周辺整備係のみ）			水管理課（水管理センターのみ）								
	臨海工場		東区役所			地域整備部	浄水施設課							
	埋立管理事務所					地域整備課（庶務係除く）	設備課							
農林水産局	総務農林部	博多区役所		地域整備部	外郭団体等	福岡市施設整備公社								
	政策企画課（ふれあい施設係のみ）			地域整備課			施設課							
	森づくり推進課		維持管理課（管理第1係、管理第2係除く）	福岡クリーンエナジー										
	農業施設課		管理調整課（公園係のみ）					東部工場（管理係除く）						
	水産部	水産振興課（資源環境係のみ）	中央区役所						地域整備部	福岡都市圏南部環境事業組合				
											漁港課（管理係除く）	地域整備課	施設課（設備係）	
	中央卸売市場	市場課（総務企画係除く）	南区役所						地域整備部		空港周辺整備機構			
												課長（市場整備担当）		管理調整課（公園係のみ）
	住宅都市みどり局	住宅部	西区役所						地域整備部			福岡市緑のまちづくり協会		
		住宅建設課												維持管理課（道路下水道維持係、公園係のみ）
建築指導部		城南区役所			地域整備部	福岡市住宅供給公社								
建築指導課（拡幅推進係のみ）							地域整備課							保全課
九大まちづくり推進部		早良区役所	地域整備部	福岡北九州高速道路公社										
Smart EAST基盤整備課（工事係のみ）					維持管理課		福岡事務所設計調整課（設計係のみ）							
みどり推進部		西区役所	地域整備部		福岡事務所工事課									
みどり運営課（大規模公園係、財産・霊園係、緑地・街路樹係のみ）								維持管理課（管理第1係、管理第2係除く）	福岡事務所施設課					
みどり整備課								西区役所		地域整備部	福岡地区水道企業団			
一人一花推進部													管理調整課（公園係のみ）	
動物園（施設係のみ）	土木第1課	牛頸浄水場												
植物園（花みどり係、拠点推進担当のみ）	土木第2課		海水淡水化センター（主査（水質管理担当）除く）											
道路下水道局	管理部					交通局		施設車両部		福岡市水道サービス公社				
	下水道管理課（用地管理係除く）											技術課	給水管理課（メーター係、給水管修理係のみ）	
	建設部			施設課										
	東部道路課						電気課							
	西部道路課				姪浜保守事務所									
	東部下水道課								橋本保守事務所					
	中部下水道課										車両課			
	西部下水道課													姪浜車両工場
	河川課	橋本車両工場												
	下水道施設部		施設調整課											
施設整備課	施設整備課													
東部水処理センター（管理係、水質係除く）						東部水処理センター（管理係、水質係除く）								
中部水処理センター（管理係、水質係除く）				西部水処理センター（管理係、水質係、主査（新西部高度処理担当）除く）										
西部水処理センター（管理係、水質係、主査（新西部高度処理担当）除く）							和白水処理センター（管理係、水質係除く）							
和白水処理センター（管理係、水質係除く）					和白水処理センター（管理係、水質係除く）									

※本表は、R7.2.4付財企第202号「技術職研修（基礎科目）の受講を必修とする所属について（依頼）」における各局・区等の回答を基に作成

2 技術職員の現状（職種別）

（1）土木技術

①年齢別

表-18 土木技術職員数（年齢別）

年齢別	R6. 4時点			
年齢	H24	H28	R2	R6
61～65	0人	49人 (+49)	52人 (+3)	32人 (-20)
51～60	324人	194人 (-130)	192人 (-2)	183人 (-9)
41～50	185人	249人 (+64)	298人 (+49)	279人 (-19)
31～40	305人	258人 (-47)	230人 (-28)	252人 (+22)
～30	178人	293人 (+115)	278人 (-15)	302人 (+24)
合計	992人	1,043人 (+51)	1,050人 (+7)	1,048人 (-2)

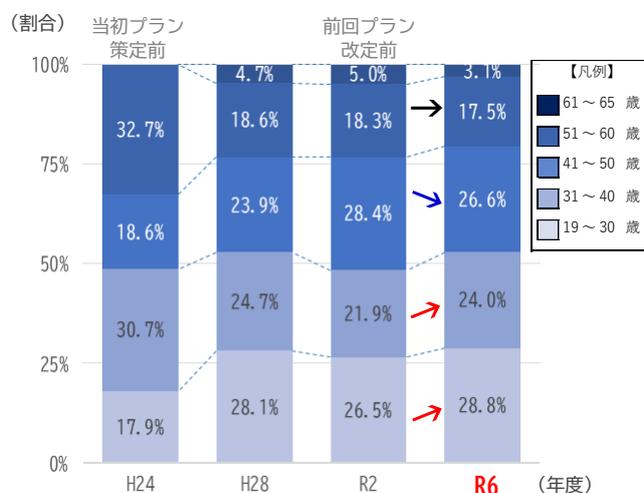


図-20 土木技術職員構成（年齢別）

土木技術職員の年齢構成は、技術職員全体と同様に、30歳以下の若年層の割合が多くなっている。

②業務別

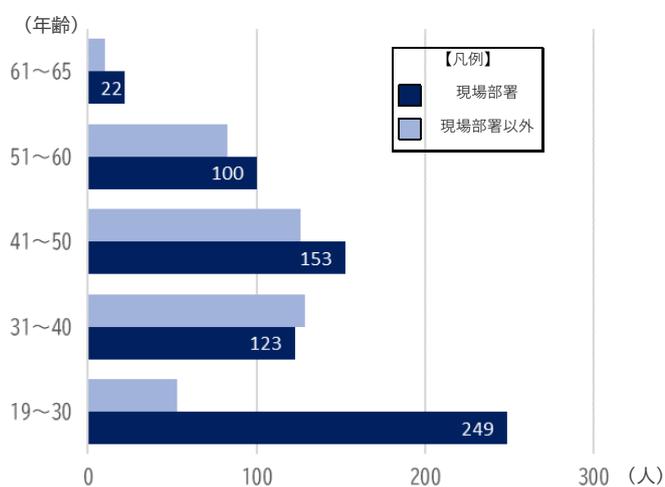


図-21 R6年度土木技術職員数（業務別・年齢別）

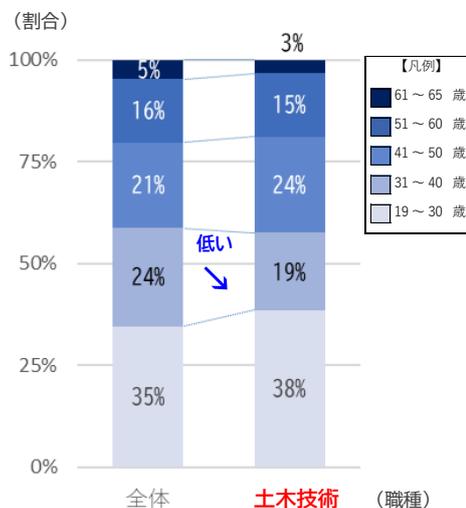


図-22 R6年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約6割と、技術職員全体より少なくなっている。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、30歳以下職員の割合は同程度で、31歳以上～40歳以下職員の割合が低い。

(2) 造園技術

①年齢別

表-19 造園技術職員数（年齢別）

年齢別	R6.4時点			
	H24	H28	R2	R6
61～65	0人	0人 (+0)	2人 (+2)	1人 (-1)
51～60	17人	9人 (-8)	7人 (-2)	12人 (+5)
41～50	14人	19人 (+5)	20人 (+1)	15人 (-5)
31～40	17人	20人 (+3)	24人 (+4)	24人 (+0)
～30	12人	18人 (+6)	11人 (-7)	11人 (+0)
合計	60人	66人 (+6)	64人 (-2)	63人 (-1)

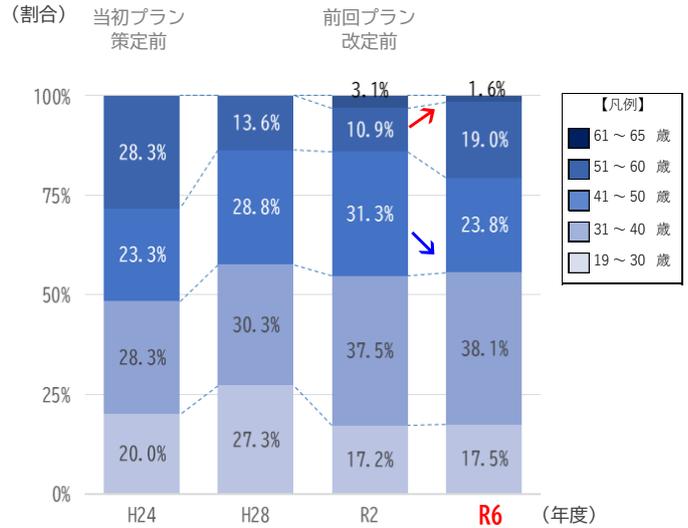


図-23 造園技術職員構成（年齢別）

造園技術職員は、平成28年度以降、新規採用職員が少なく、30歳以下職員の割合が大きく減少したことにより、令和2年度と同様に年齢構成に偏りが生じている。

②業務別

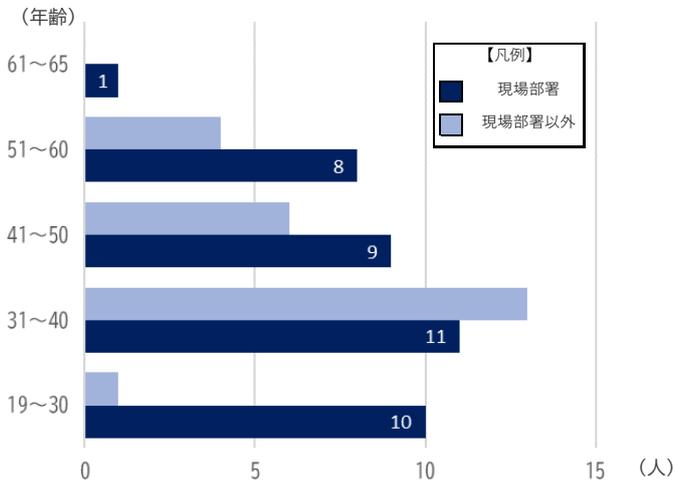


図-24 R6年度造園技術職員数（業務別・年齢別）

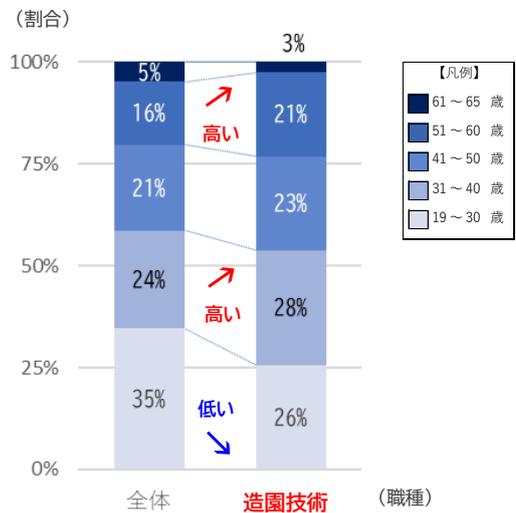


図-25 R6年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約6割と、技術職員全体より少なくなっている。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年代構成と比べて、30歳以下職員の割合が低く、31歳以上～50歳以下職員の割合が高い。

(3) 建築技術

①年齢別

表-20 建築技術職員数（年齢別）

年齢別	R6.4時点			
年齢	H24	H28	R2	R6
61～65	0人	13人 (+13)	23人 (+10)	4人 (-19)
51～60	97人	50人 (-47)	60人 (+10)	78人 (+18)
41～50	81人	98人 (+17)	82人 (-16)	58人 (-24)
31～40	63人	57人 (-6)	84人 (+27)	103人 (+19)
～30	49人	88人 (+39)	78人 (-10)	100人 (+22)
合計	290人	306人 (+16)	327人 (+21)	343人 (+16)

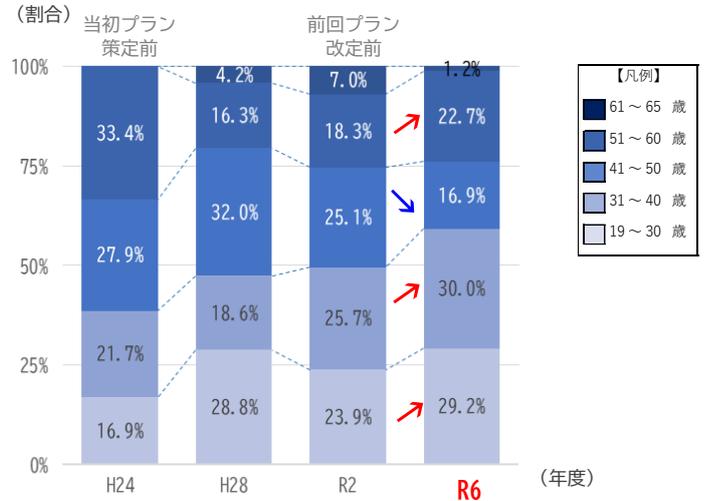


図-26 建築技術職員構成（年齢別）

建築技術職員は、令和2年度以降、40歳以下職員の割合が増加し、41歳以上～50歳以下職員の割合が減少したことにより、年齢構成の偏りがやや生じている。

②業務別

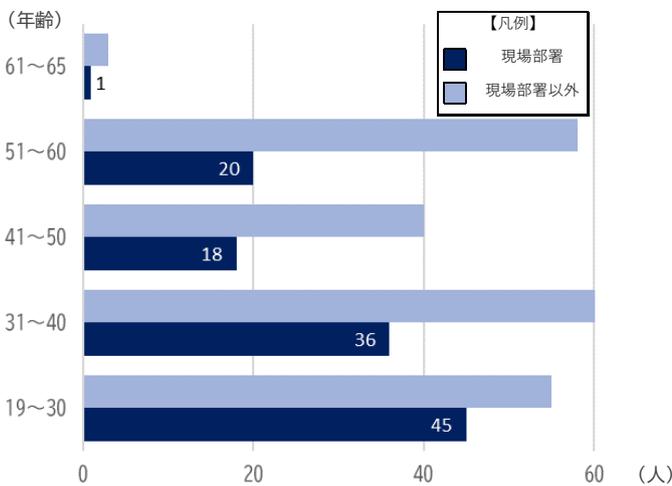


図-27 R6年度建築技術職員数（業務別・年齢別）

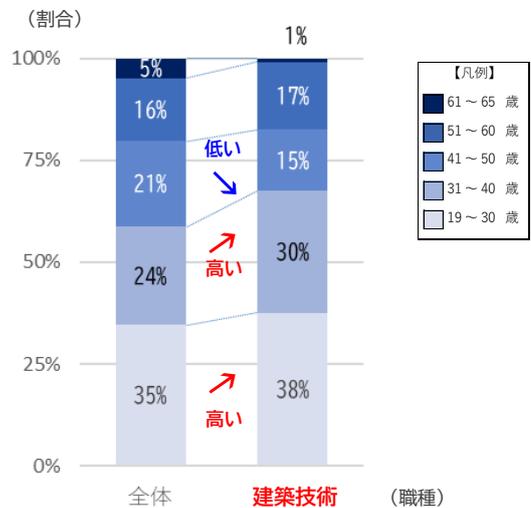


図-28 R6年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約3割と、他の技術職員と比べて最も低い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、40歳以下職員の割合が高くなっている。

(4) 電気技術

①年齢別

表-21 電気技術職員数（年齢別）

年齢別	R6.4時点			
年齢	H24	H28	R2	R6
61～65	0人	21人 (+21)	38人 (+17)	15人 (-23)
51～60	120人	86人 (-34)	48人 (-38)	36人 (-12)
41～50	40人	43人 (+3)	50人 (+7)	56人 (+6)
31～40	58人	60人 (+2)	73人 (+13)	89人 (+16)
～30	35人	67人 (+32)	76人 (+9)	93人 (+17)
合計	253人	277人 (+24)	285人 (+8)	289人 (+4)

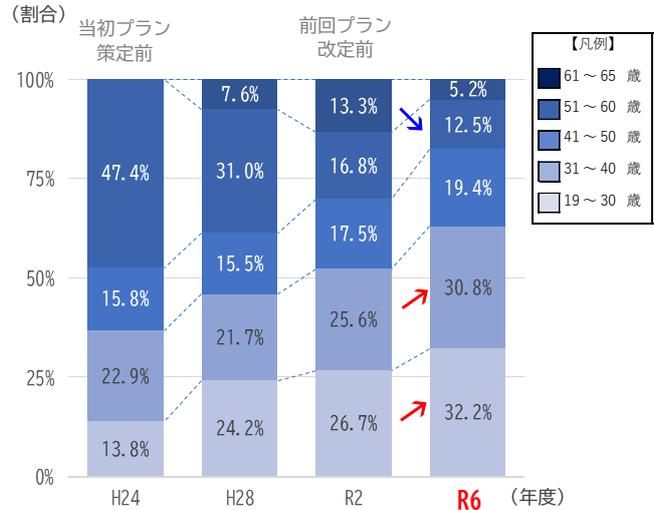


図-29 電気技術職員構成（年齢別）

電気技術職員は、令和2年度以降、40歳以下職員の割合が増加し、51歳以上職員の割合が減少したことにより、年齢構成の偏りがやや生じている。

②業務別

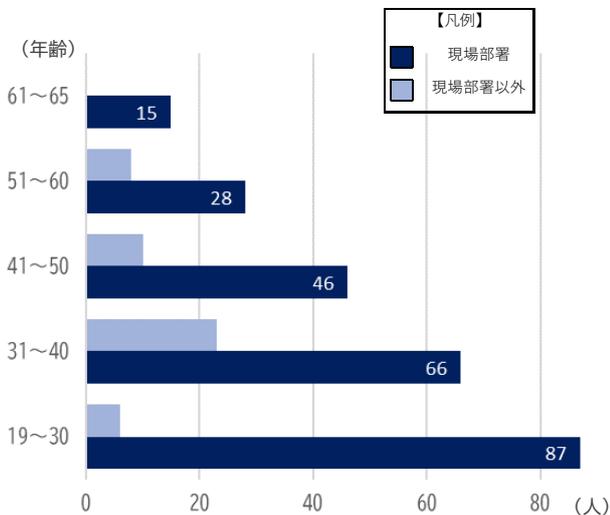


図-30 R6年度電気技術職員数（業務別・年齢別）

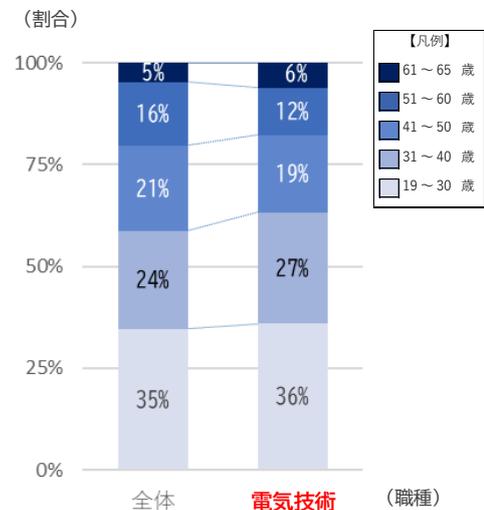


図-31 R2年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約8割と、他の技術職員全体と比べて高い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成とほぼ等しい。

(5) 機械技術

①年齢別

表-22 機械技術職員数（年齢別）

年齢別	R6.4時点			
年齢	H24	H28	R2	R6
61～65	0人	28人 (+28)	37人 (+9)	12人 (-25)
51～60	114人	64人 (-50)	30人 (-34)	27人 (-3)
41～50	27人	40人 (+13)	41人 (+1)	46人 (+5)
31～40	49人	48人 (-1)	77人 (+29)	83人 (+6)
～30	33人	61人 (+28)	59人 (-2)	85人 (+26)
合計	223人	241人 (+18)	244人 (+3)	253人 (+9)

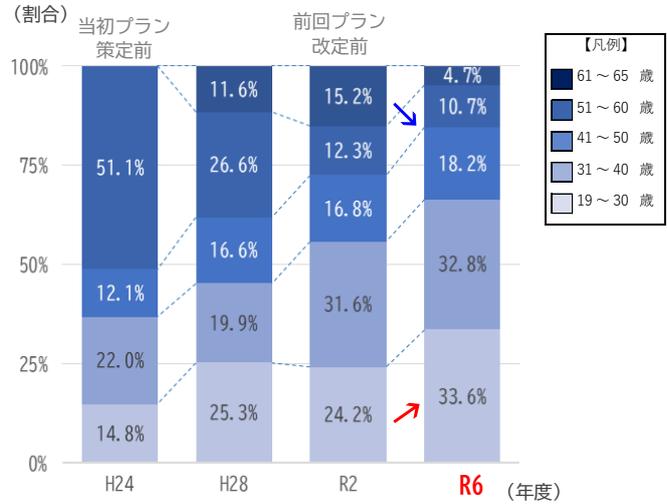


図-32 機械技術職員構成（年齢別）

機械技術職員は、令和2年度以降、30歳未満職員の割合が増加し、51歳以上職員の割合も減少したことから、引き続き、年齢構成に偏りが生じている。

②業務別

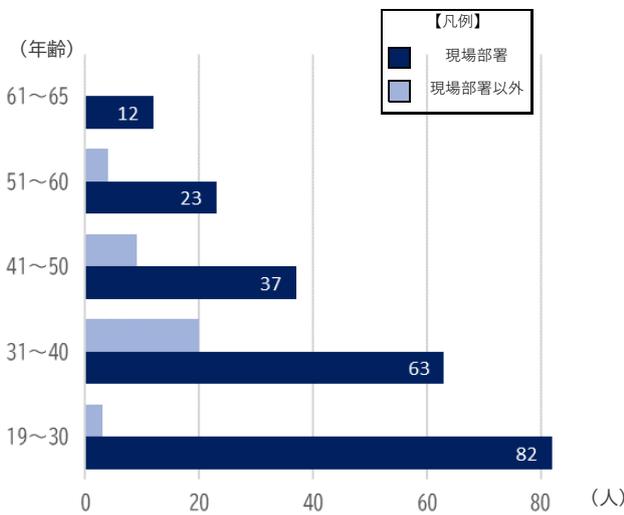


図-33 R6年度機械技術職員数（業務別・年齢別）

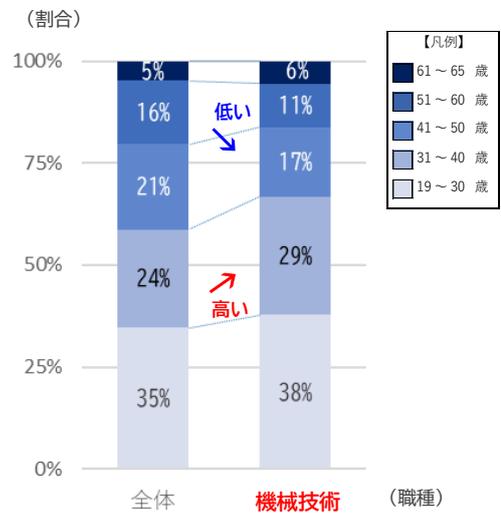


図-34 R6年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（公共工事の設計・監督業務に携わる所属）に配置されている職員は約9割と、他の技術職員と比べて高い。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、40歳以下職員割合が高く、41歳以上職員の割合が低い。

(6) 衛生管理・化学技術

①年齢別

表-23 衛生管理職員数（年齢別）

年齢別	R6.4時点			
年齢	H24	H28	R2	R6
61～65	0人	5人 (+5)	18人 (+13)	15人 (-3)
51～60	67人	66人 (-1)	72人 (+6)	66人 (-6)
41～50	80人	69人 (-11)	73人 (+4)	76人 (+3)
31～40	75人	92人 (+17)	105人 (+13)	106人 (+1)
～30	57人	57人 (+0)	48人 (-9)	81人 (+33)
合計	279人	289人 (+10)	316人 (+27)	344人 (+28)

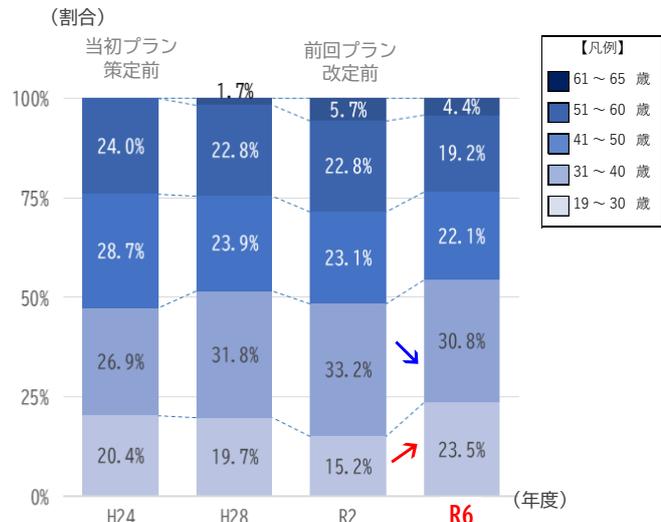


図-35 衛生管理職員構成（年齢別）

衛生管理・化学技術職員は、平成28年度以降、他の職種と比べて職員数が大きく増加しており、令和2年度以降、30歳以下職員数も増加したことから、年齢構成の偏りが解消している。

②業務別

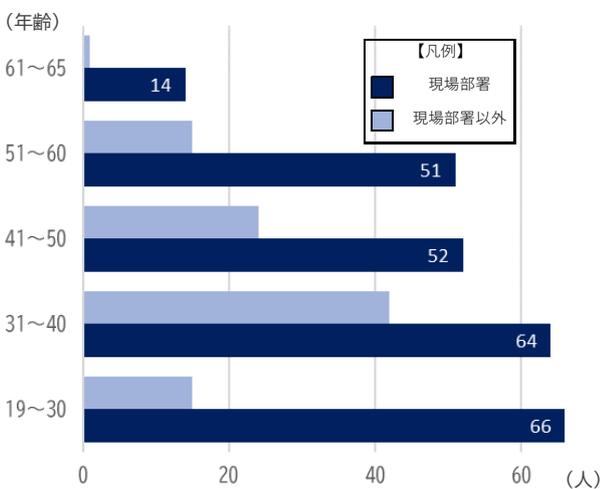


図-36 R6年度衛生管理職員数（業務別・年齢別）

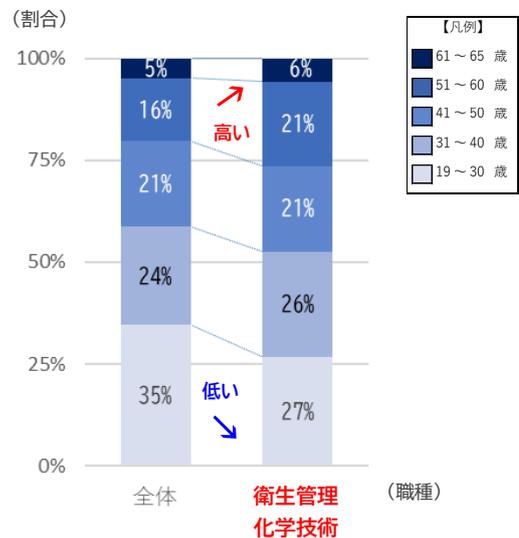


図-37 R6年度現場部署技術職員構成（年齢別）

現場部署（各種検査業務や衛生課等の対市民的な業務に従事する所属）に配置されている職員が約7割と、他の技術職員と同程度となっている。

また現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、30歳以下職員の割合が低く、51歳以上～60歳以下職員の割合が高い。

(7) 獣医師

①年齢別

表-24 獣医師数（年齢別）

年齢別	R6.4時点			
年齢	H24	H28	R2	R6
61～65	0人	0人 (+0)	0人 (+0)	0人 (+0)
51～60	0人	4人 (+4)	12人 (+8)	15人 (+3)
41～50	18人	19人 (+1)	14人 (-5)	16人 (+2)
31～40	15人	21人 (+6)	23人 (+2)	19人 (-4)
～30	7人	4人 (-3)	4人 (+0)	5人 (+1)
合計	40人	48人 (+8)	53人 (+5)	55人 (+2)

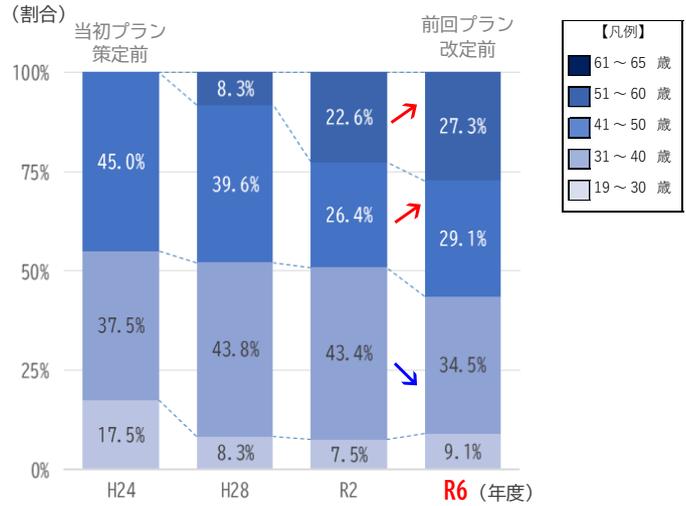


図-38 獣医師構成（年齢別）

獣医師は、平成3年度に衛生管理Aから区分され採用が始まった職種で、51歳以上～60歳以下職員の割合が徐々に増加していることにより、年齢構成の偏りがやや解消されているが、30歳以下職員の割合は低い。

②業務別

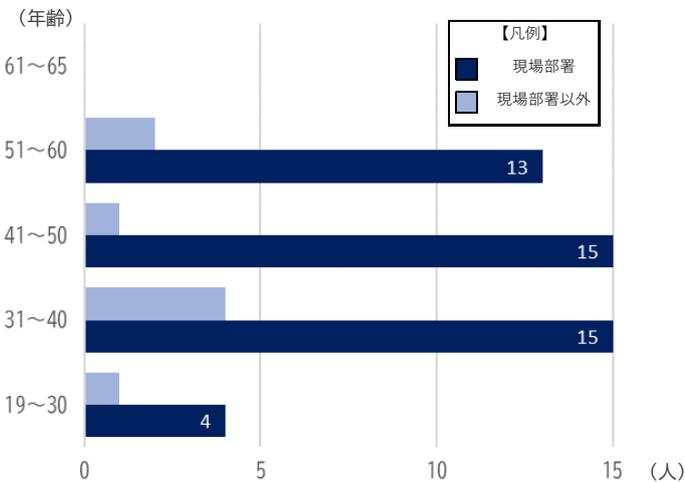


図-39 R6年度獣医師数
（業務別・年齢別）

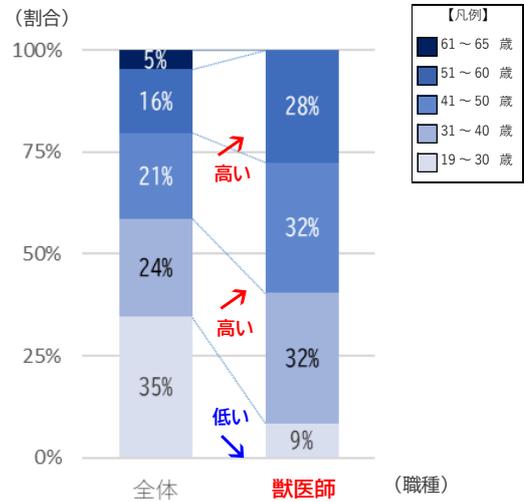


図-40 R6年度現場部署技術職員構成
（年齢別）

現場部署（各種検査業務や衛生課等の対市民的な業務に従事する所属）に配置されている職員が約9割と、他の技術職員と比べて高い。

また、現場部署の年齢構成は、技術職員全体の年齢構成と比べて、30歳以下職員の割合が著しく低く、その他の年齢層では高い。（獣医師全体として、30歳以下職員の割合が低いため。）

3 一般職員の人事異動に関する基本的な考え方（抜粋）

平成 28 年 10 月
総務企画局人事部人事課

(1) ジョブローテーションについて

①採用後概ね 10 年未満の職員（新規採用職員から概ね主任までの職員）

この期間を人材育成期間として位置づけており、原則として、比較的早い異動サイクルで異なる職務を採用 10 年で 3 箇所以上経験できるよう、また、そのうち少なくとも 1 箇所は対市民的な職務を経験できるよう異動を行うこととしています。

具体的には、本人の希望、所属長の意見等を考慮しながら異なる職務を経験してもらい、市職員として必要な基本的知識（技術）を習得し、能力開発を行うなどの人材育成に力点を置いた異動を行うこととしています。

職員の皆さんは、その間、能力向上のための自己啓発に励む一方で、将来的な自己の能力・適性の把握にも努めていただくとともに、所属長においては、その間、職員が意欲を高めて能力向上に努められるように必要に応じて適切な指導・助言をお願いします。

②採用後概ね 10 年以上の職員（概ね主任から総括主任の職員）

この期間を能力充実及び自己の能力・適性を見極め、将来の方向性を動機づける期間として位置づけており、事業の必要性等を踏まえながら、職員のスキルアップに力点を置いた柔軟な異動を行うこととしています。その中で、職員の皆さんは、これまでに経験してきた職務等により培われた能力や適性を発揮するとともに、自己の能力・適性を見極めていただき、将来の方向性について自分の考え方を固めていってください。

また、この期間については、職員の将来性を見据え、職員の将来への意向を考慮しつつ職員の能力・適性に応じて、更に様々な職務を経験する方向と過去の経験を活かし専門分野を深めていく方向を意識した異動を行うこととしています。

所属長においては、その間、職員の能力を十分に活用し、指導力等の能力の養成につとめていただくとともに、職員の将来の方向性については、本人の意向を考慮しつつ、その適性を判断し指導・助言をお願いします。

(2) 技術職員の人材育成・活用について

技術職員については、専門知識や経験が必要な業務が多いことから、基本的には上記のジョブローテーションと同様ですが、組織の職員構成や業務内容を踏まえて柔軟な異動を行うこととしています。

また、複雑かつ多様化する市民のニーズに柔軟に対応するためには、より幅広い視野が必要であること及び人材活用の観点から、可能な限り他職種の職務を経験できるよう異動を考えています。

(3) 女性職員について

職員に占める女性職員の割合は年々増えていることから、男性女性を区別することなく、多様な職務を経験できるよう異動を行うこととしています。また、出産等のライフイベントによるキャリア中断の可能性を考慮し、若手女性職員については早期キャリア形成を踏まえた異動に努めるとともに、子育て中の職員についても、能力や意欲に応じて、積極的に「政策立案業務」ができる職場への異動を行い、広く能力開発を行うこととしています。

所属長においては、日頃から本人の能力・適性に応じた適切な職務分担に努めていただき、職員のキャリア形成に対しても指導・助言をお願いします。

4 技術職員のキャリア形成（職種別）

（1）土木技術・造園技術

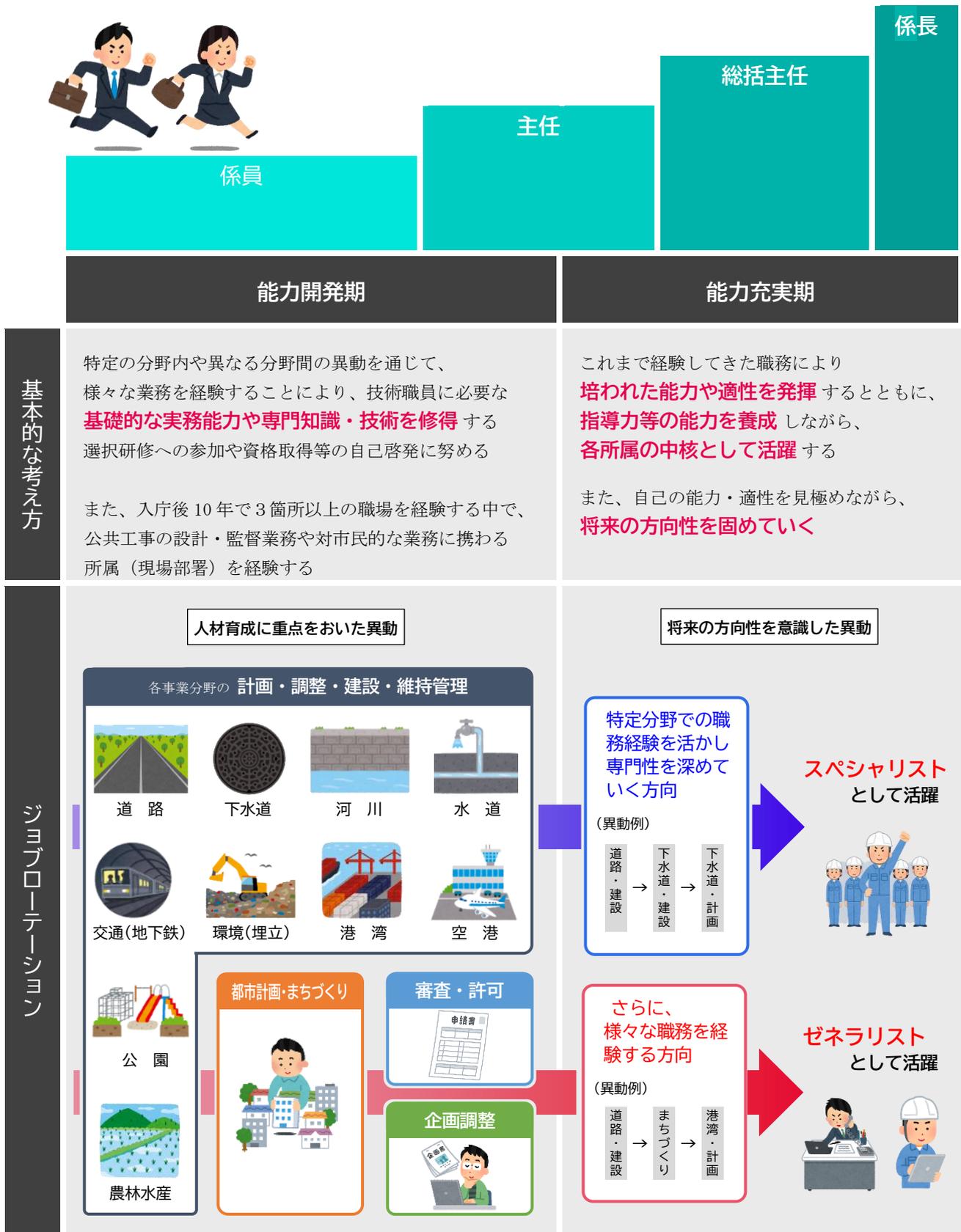


図-41 土木技術・造園技術職員のキャリアパス（イメージ）

(2) 建築技術

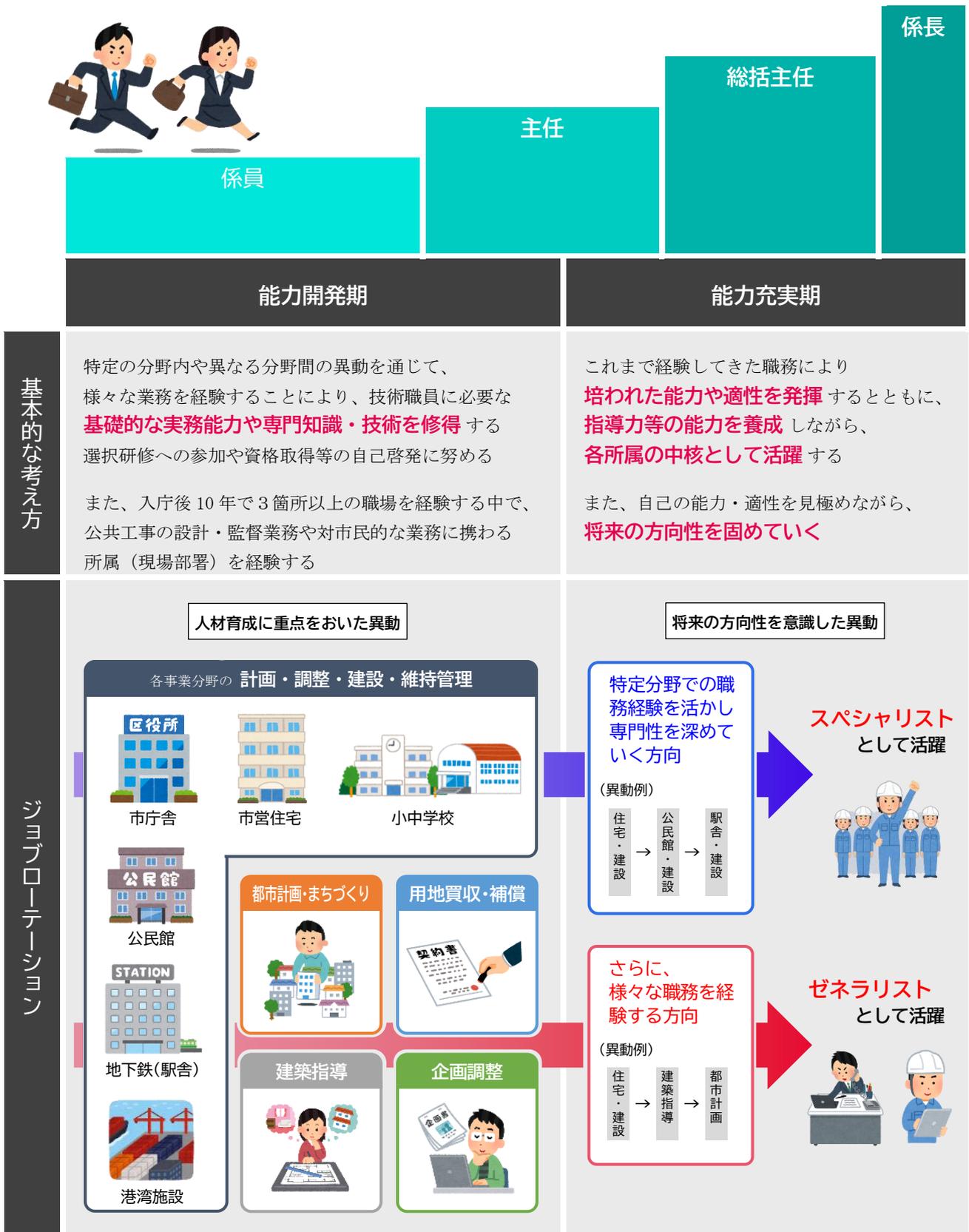


図-42 建築技術職員のキャリアパス（イメージ）

(3) 電気・機械技術

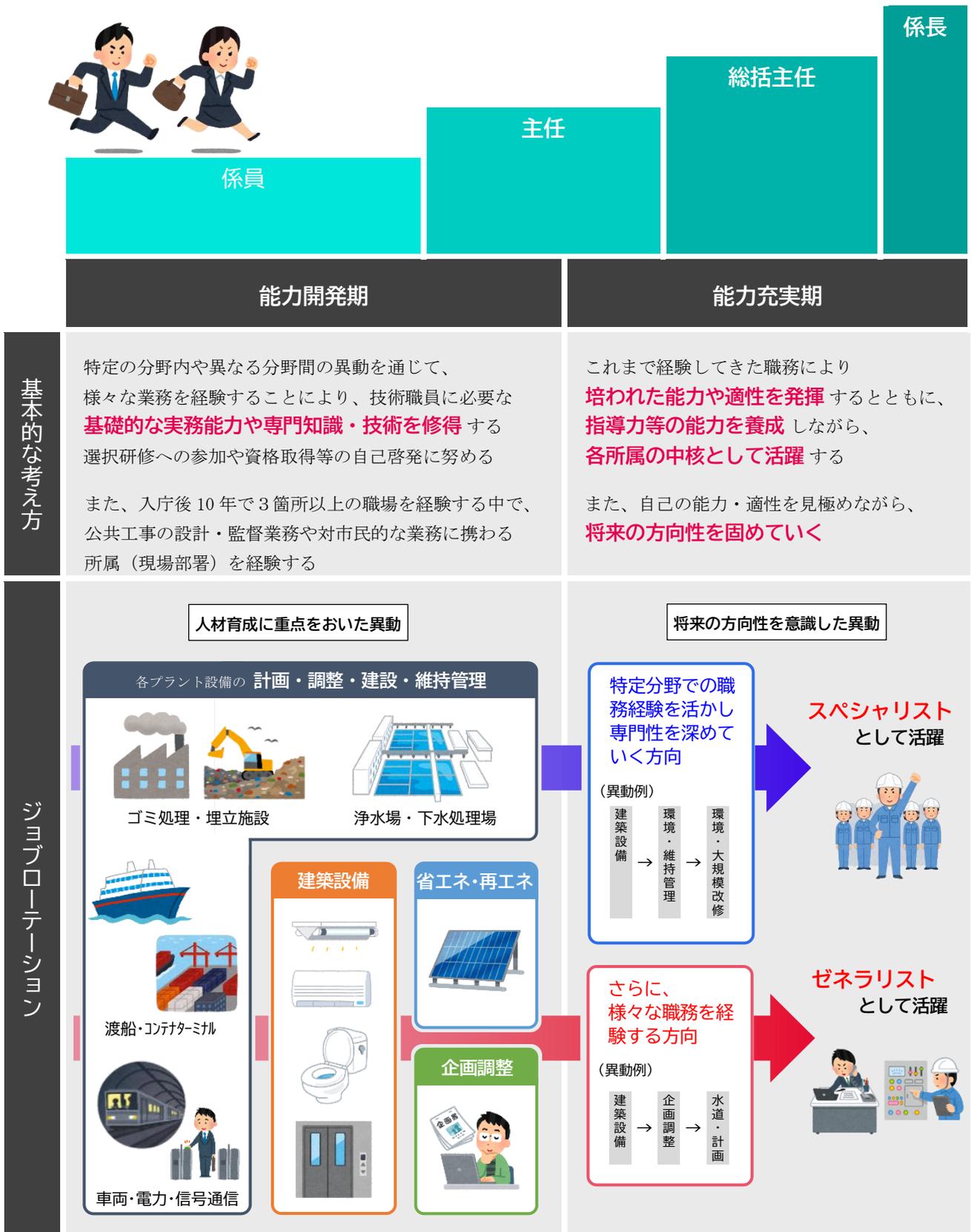


図-43 電気・機械技術職員のキャリアパス（イメージ）

(4) 衛生管理・化学技術・獣医師



図-44 衛生管理・化学技術・獣医師のキャリアパス（イメージ）



福岡市技術職員人材育成プラン
(改定版)

財政局技術監理部技術企画課

〒810-8620

福岡市中央区天神1丁目8-1

TEL092-711-4903

FAX092-733-5767