

共通

▶ キャリア

新人🍷
新採用
1年目

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

若手🍷
主事
2～10年目程度
(20～30代前半)

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

中堅🍷
主任
11～15年目程度
(30代中盤～)

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

サブリーダー🍷
主査
15～20年目程度
(30代後半～)

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

グループリーダー🍷
主任主査
20～25年目程度
(40代中盤～)

チームを引っ張り、県の
政策・施策を立案。

管理監督者🍷
担当課長～
25年目～
(40代後半～)

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

▶ 必要な知識・能力・役割

基礎的執務能力

業務遂行能力

政策形成能力

政策推進能力

マネジメント能力
(グループ業務)

マネジメント能力
(担当業務・所属)

問題発見能力

問題解決力

主体的な能力開発力

主体的な能力開発力

県職員意識の確立

分析力

職場への適応力

主体的な能力開発力

💡 必要な知識・能力・役割を段階的に習得（内容の詳細は各職種別に記載）

▶ 職員育成（主な研修）

全職種共通

新採用職員研修

3年目
職員研修

中堅職員
研修

新任主査
研修

新任担当
総括主査
研修

新任主任主査研修

新任担当
課長等研修

新任総括
課長等研修

選択研修 / 特別研修 / 自己啓発支援 / 国や大学院等への派遣

各専門職種

各職種における
新任者研修等

各段階に応じて必要な知識・技能等の習得を目指す研修を受講

国や全国的な団体、民間団体等への派遣

💡 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせる育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。



一般行政

▶
キャリア

新人📖

新採用

1年目

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

- ・ 上司等の指示やマニュアル等に従い、優先順位をつけた業務スケジュールを立て、計画的に遂行する力
- ・ 業務方針や用務目的を正しく理解し、業務を遂行する力
- ・ 積極的に同僚等の業務支援を行う力
- ・ 県民、上司、同僚等と適切なコミュニケーションをとることができる力
- ・ 能力開発及び自己啓発に積極的に取り組み、業務の質の向上を積極的に行う力



若手職員の配置

本庁や広域振興局など、様々な勤務地で経験を積み、県職員に必要な知識・経験を習得。本人の希望や適性などを総合的に勘案して、配置先を決定。幅広い分野で活躍できる力を養成。

若手🌱

主事

2～10年目程度
(20～30代前半)

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

中堅🌿

主任

10～15年目程度
(30代中盤～)

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

サブリーダー🌱

主査

15～20年目程度
(30代後半～)

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

グループリーダー🌳

主任主査

20～25年目程度
(40代中盤～)

チームを引っ張り、県の
政策・施策を立案。

管理監督者🌳

担当課長～

25年目以降
(40代後半～)

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

- ・ 管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・ これまでに培ってきた分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・ 人材育成能力

▶
必要な知識・能力・役割

▶
職員育成（主な研修）

全職種共通

新採用職員研修

採用3年目
研修

中堅職員
研修

新任主査
研修

新任担当総
括主査研修

新任主任主査研修

新任担当課長
等研修

新任総括課長
等研修

選択研修

集合研修：行政学入門講座、経済学入門講座、政策法務講座、仕事の段取り力向上講座 等

e ラーニング：課題解決の基本講座、仕事の進め方講座、企業会計講座、データを活かす政策立案講座、マーケティング講座、プレゼンテーション講座

特別研修（新採用職員指導者研修、キャリアデザイン研修、管理監督者リーダー研修、女性職員リーダー研修、メンター・メンティ研修 等）

通信講座受講支援（民間の教育機関が提供する通信講座（対象：500講座以上）の受講費用の1/2※上限ありを補助）

資格取得等支援（資格検定の受験料等の1/2※上限ありを補助）・大学院修士課程修学支援（入学料・授業料の1/2※上限ありを補助）



育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせる育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。



社会福祉

▶
キャリア

▶
必要な知識・能力・役割

▶
職員育成（主な研修）

新人👤
新採用
1年目

若手👤
主事級
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅👤
主任級
(主任児童福祉司 等)
10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー👤
主査級
(主査児童福祉司 等)
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー👤
主任主査級
(上席児童福祉司 等)
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者👤
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な職名：社会福祉主事、児童福祉司、児童指導員、児童自立支援専門員 等

主な配置先：広域振興局保健福祉環境部（保健福祉環境センター）、児童相談所（福祉総合相談センター含む）、杜陵学園、本庁（保健福祉部等） 等
※ 県立病院の医療社会事業士として配属される場合もあります。

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

- ・関係法令や制度に係る基本的な理解と運用を行う力
- ・相談援助の基本姿勢、正しい視点、支援対象者と向き合う力
- ・適切な調査・アセスメントによる援助方針を策定する力
- ・援助方針に基づき、主体的に考え、判断し、行動しようとする力



若手職員の配置
概ね採用10年目までは対人援助業務中心。複数分野の経験により専門性を高めながら、主査以降は対人援助業務のスペシャリストと政策形成を担うゼネラリストに分けて育成を深化。

- ・法制度や関係機関を熟知し、複雑困難なケースに対し、組織内外と連携できる対応力
- ・市町村等の関係機関に対し、適切な助言、指導できる力
- ・個別課題から地域課題を把握し、解決につなげる力
- ・事業の企画運営力

- ・スペシャリストとしての部下職員へのスーパーバイズ
- ・専門分野における講師要請への対応力
- ・部内の関連分野（精神保健、地域保健、医療等）の取組を理解し、円滑な連携が図れる力
- ・タイムマネジメントや業務効率化等の実践力

- ・複雑困難な事例のスーパーバイズを的確に行う力
- ・主査級S Vの育成力
- ・市町村等の関係機関に対する積極的な指導力
- ・プレイヤーと管理職に求められるマインドやスキルの違いを理解し、実践しようとする力

- ・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力

保健福祉部会計事務研修会

社会福祉主事

福祉行政職員初任者研修

生活保護新任職員研修

生活保護担当職員等ブロック別研修

【外部】生活保護担当ワーカー全国研修

【外部】生活保護における3つの自立支援とその推進に向けた研修

児童福祉司等

福祉行政職員初任者研修

児童福祉司任用前、任用後、フォローアップ研修

【外部】東北・北海道ブロック児童福祉司研究協議会参加 等

【外部】児童福祉司研修ワークショップ

【外部】児童相談所職員合同研修

【外部】指導教育担当児童福祉司任用前研修

【外部】研修企画者養成研修

【外部】新任査察指導員研修

【外部】全国生活保護査察指導に関する研究協議会参加

【外部】福祉事務所長研修

【外部】指導教育担当福祉司への指導的職員向け研修

【外部】児童相談所長研修

【外部】一時保護施設管理者・指導者研修



育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせる育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。

新人📖
新採用
1年目

若手🌱
主事級
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅🌿
主任級
(主任児童心理司 等)
10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー🌱
主査級
(主査児童心理司 等)
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー🌳
主任主査級
(上席児童心理司 等)
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者🌳
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な職名：児童心理司、心理判定員、心理相談専門員 等

主な配置先：児童相談所（福祉総合相談センター含む）、精神保健福祉センター、本庁（保健福祉部等）、知的障がい者更生相談所 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

- 【児童心理司】
- ・心理検査や面接技法、心理治療の習熟
 - ・家庭支援、地域支援の技術 など
- 【心理判定員】
- ・各種障害判定や審査業務、地域リハビリ
 - ・自殺対策、ひきこもり支援、心理教育 など
- 【その他】
- ・基礎的な心理業務を経験後、これまでの職務経験を生かした心理社会的なアプローチを実践

- ・専門研修の講師対応
- ・コンサルテーション
- ・対外的なマネジメント
- ・分離家族の再統合支援、里親里子支援、地域支援・支援者支援の中核的存在

- ・児童、女性、障がい等の各分野の枠にとらわれることなく、対象者の状況を包括的に捉えて必要な支援を実施
- ・就学指導委員会等の外部会議に参画し意見を述べるなど、所内外の中核的役割を担当

- ・グループ内業務の進捗管理や業務指示、他部署・関係機関との調整能力、交渉力、より高度なスーパーバイザーとしての力量を発揮
- ・プレイヤーとマネージャーの両輪をこなす存在

- ・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力

💡 若手職員の配置
新採用～3年目までは、心理専門職としての基礎知識等を習得。その後、業務の経験を積み重ね、スペシャリストを養成。本人の適性に応じて社会福祉行政などの幅広い業務も経験可。

保健福祉部会計事務研修会

児童心理司初任者研修

児童心理司中級者研修

児童心理司専門研修

【外部】 WISC-V知能検査講習会

【外部】 児童相談所指導者研修

【外部】 ペアレントトレーニング実践研修

【外部】 トラウマ関連研修

福祉行政職員初任者研修

施設心理士と児童相談所心理職の合同研修会

【外部】 東北・北海道ブロック児童心理司研究協議会参加 等

【外部】 児童相談所職員合同研修

【外部】 研修指導者養成研修

【外部】 思春期精神保健研修

【外部】 PTSD対策専門研修

💡 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせで育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。



農学

▶
キャリア



新人 新採用

1 年目



若手 技師級

2 ～10年目程度
(20～30代前半)



中堅 主任級

(主任農業普及員 等)
10～15年目程度
(30代中盤～)



サブリーダー 主査級

(主査農業普及員 等)
15～20年目程度
(30代後半～)



グループリーダー 主任主査級

(上席農業普及員 等)
20～25年目程度
(40代中盤～)



管理監督者 担当課長～

25年目以降
(40代後半～)

主な配置先：農業普及員、専門研究員、講師 等

主な配置先：農林水産部各室課、広域振興局農政部・農林部（各振興センター）、農業改良普及センター、農業研究センター、農業大学校 等

▶
必要な知識・能力・役割

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

【技師】
・普及活動に必要な基本的な知識・技術・手法
(普及員指導資格の取得)
【農業普及員】
・作目分野及び担当業務（共通分野）における課題解決に
必要な知識・技術・手法（スペシャリスト機能を活かし
た課題解決能力）
【研究】
・研究に必要な基礎技術、新規課題の提案、研究成果報告書
の作成能力

【普及】
・作目分野及び担当業務（共通分野）における関係者と連
携した地域課題の解決に必要な知識・技術・手法（スペ
シャリスト・コーディネート機能を活かした地域課題解
決能力）
【研究】
・研究に必要な技術、統計処理手法、経営評価手法の習得、
新規課題の提案や研究成果報告書の作成、他の研究機関と
の共同研究を実施できる能力

【普及】
・地域課題解決に必要な知
識・技術・手法及び管理
調整力、若手職員育成力、
普及活動の企画・調整・
指導力
【研究】
・自由度の高い試験研究の
企画力、若手研究員への
指導力

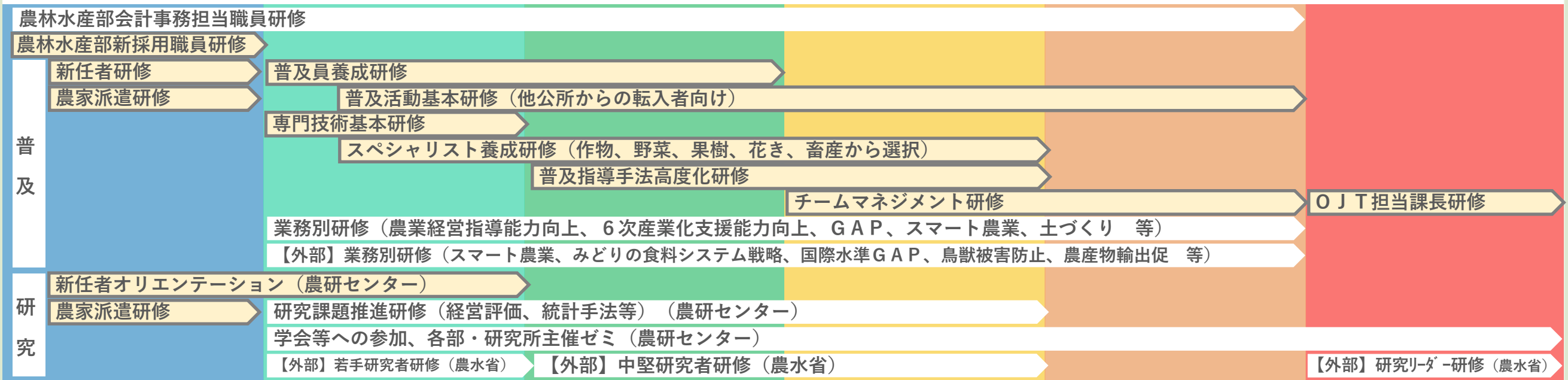
・管理監督職として所属職員
や事務事業をマネジメント
する能力
・これまでに培ってきた専門
分野の知識・経験等を踏ま
えた高度な能力（説明・交
渉・調整力、判断力、指導
力、分析力）の発揮
・人材育成能力

・管理監督職として所属職員
や事務事業をマネジメント
する能力
・これまでに培ってきた専門
分野の知識・経験等を踏ま
えた高度な能力（説明・交
渉・調整力、判断力、指導
力、分析力）の発揮
・人材育成能力

・管理監督職として所属職員
や事務事業をマネジメント
する能力
・これまでに培ってきた専門
分野の知識・経験等を踏ま
えた高度な能力（説明・交
渉・調整力、判断力、指導
力、分析力）の発揮
・人材育成能力

💡 若手職員の配置
高い専門性を養うため、**比較的長いスパンでの育成期間**を設定。**行政、普及、研究**の各部門との**人事交流**を図りながら**スペシャリスト、ゼネラリストを養成**。

▶
職員育成
(主な研修)



💡 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、**日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）**や**自主的な学習・研鑽（自己啓発）**を組み合わせる育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。

畜産

キャリア

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）

新人📖
新採用
1年目

若手👉
技師級
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅👉
主任級
(主任農業普及員 等)
10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー👉
主査級
(主査農業普及員 等)
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー👉
主任主査級
(上席農業普及員 等)
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者👉
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な職名：農業普及員、専門研究員、講師 等

主な配置先：農林水産部畜産課、広域振興局農政部・農林部（各振興センター）、農業改良普及センター、畜産研究所、農業大学校 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

- ・畜産関係法令の基礎知識
- ・家畜の飼料・飼養管理等技術の基礎知識
- ・許認可、補助事業、技術指導、試験研究業務等の基本的な遂行力
- ・関係機関、生産者等とのコミュニケーション力
- ・会議、説明会等資料の作成・プレゼン力

- ・畜産関係法令の専門知識
- ・家畜の飼料・飼養管理等技術の専門知識
- ・畜産関係法令、畜産技術に関する関係者への指導力
- ・許認可、補助事業、技術指導、試験研究業務等の能動的な遂行力
- ・畜産関係施策の立案・遂行力
- ・関係機関、生産者等との折衝・交渉力
- ・家畜伝染病など緊急案件への基本的な対応力
- ・技師級職員への指導・助言力

- ・担当ライン業務の進行管理・調整力
- ・家畜伝染病など緊急案件への能動的な対応力
- ・主任・主査級職員への指導・助言力

- ・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力

💡 若手職員の配置
必要な**技術・知識**の習得と**適性把握**のため、**複数の職場**（行政、研究、普及）を**経験**できるよう配置。本人の**意向**や**業務遂行能力**、**適性等**を考慮し、**配置**を決定。

普及・行政・研究

農林水産部会計事務担当職員研修

農林水産部新採用職員
研修、農家派遣研修

【外部】中央畜産技術研修（新任畜産技術職員、畜産行政、放牧、食肉流通、国産飼料、家畜環境保全、養豚、酪農、肉用牛、畜産新技術、畜産統計処理、畜産物安全行政 等）

研究

【外部】派遣研修（農林水産省等）

畜産研究所所内セミナー（各種学会・研究会発表に向けたプレゼン手法の研修）

普及

新任者研修

普及員養成研修

普及活動基本研修、スペシャリスト養成研修

専門技術基本研修

普及指導手法高度化研修

チームマネジメント研修

OJT担当課長研修

業務別研修（農業経営指導能力向上、経営改善支援能力向上、GAP、スマート農業、土づくり 等）

【外部】業務別研修（スマート農業、みどりの食料システム戦略、鳥獣被害防止、新規就農 等）

💡 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせて育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。

林学

キャリア

新人📖
新採用
1年目

若手🌱
技師級
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅🌳
主任級
(主任林業普及指導員 等)
10～15年目程度
(30代中盤)

サブリーダー🌲
主査級
(主査林業普及指導員 等)
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー🌳
主任主査級
(上席林業普及指導員 等)
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者🌳
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な配置先：農林水産部林業振興課・森林整備課・森林保全課、広域振興局農政部・農林部（各振興センター・林務室）、林業技術センター 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

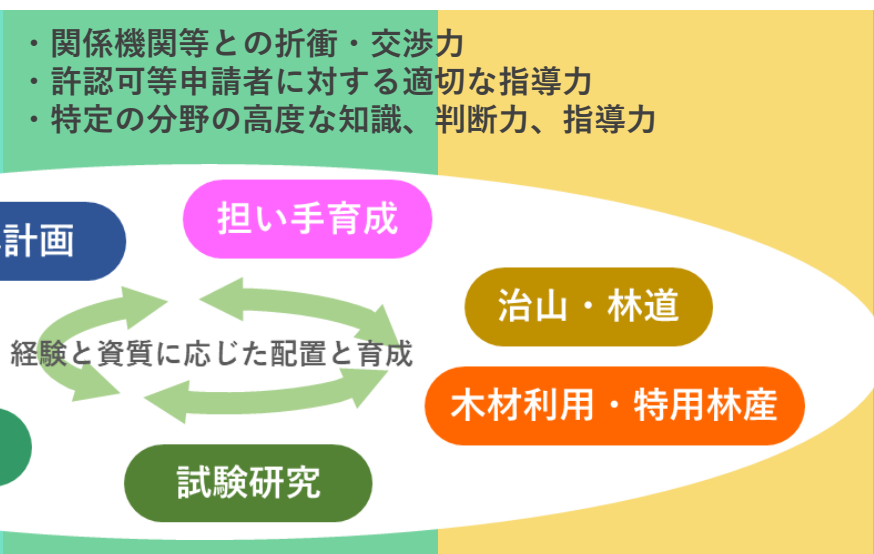
チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

必要な知識・能力・役割

- ・林業関係法令の基礎知識
- ・補助事業に関する法令、審査等の基礎知識
- ・治山、林道工事、森林整備の設計、施工等に関する法令、基準等の専門知識

- ・関係機関等との折衝・交渉力
- ・許認可等申請者に対する適切な指導力
- ・特定の分野の高度な知識、判断力、指導力



- ・関係機関等との折衝・交渉力
- ・林業に関する技術面での専門知識
- ・複数分野の高度な知識、専門分野における豊富な経験・知識・チームリーダーとしての任務を遂行する能力

- ・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力

💡 若手職員の配置
必要な技術・知識の習得と適性把握のため、複数の職場（本庁と広域振興局等）での勤務を経験

職員育成（主な研修）

- 農林水産部会計事務担当職員研修
- 農林水産部新採用職員研修
- 地域林政アドバイザー養成研修
- 林業特技研修（伐採技術、森林保護、原木しいたけ栽培 等）、森林クラウド研修等
- 県有林業務担当者基礎研修
- 治山林道新任者研修会
- 県有林業務担当者技術討議会参加
- 治山林道事業検査員研修、治山林道技術林地開発討議会参加
- 林地開発・保安林基礎研修
- 【外部】派遣研修（林野庁森林総合研修所主催研修、東北森林管理局主催研修）

💡 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせて育成

注1：各職位の目安（〇年目）は大卒程度を想定したものです。 注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。

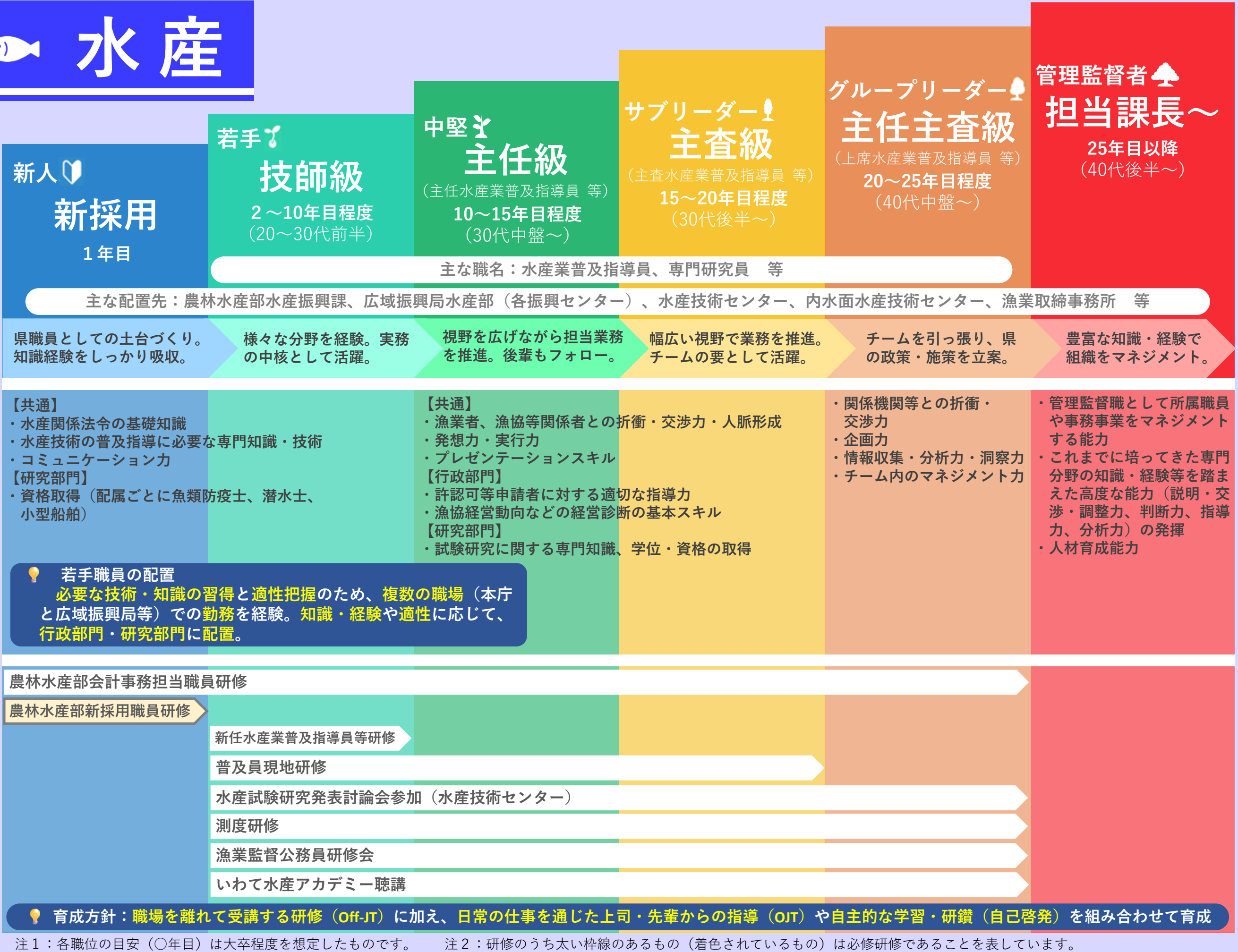


水産

キャリア

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）



注1：各職位の目安（〇年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。

総合土木

土木

▶
キャリア

新人📖

新採用

1年目

若手👉

技師

2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅👉

主任

10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー👉

主査

15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー👉

主任主査

20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者👉

担当課長～

25年目以降
(40代後半～)

主な配置先：県土整備部各室課、広域振興局土木部（各土木センター）、花巻空港事務所、北上川上流流域下水道事務所 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

- ・土木構造物等の調査・設計に関する基礎知識
- ・工事積算に関する基礎知識及び技術
- ・土木施工・安全管理に関する基礎知識
- ・公共土木施設管理に関する基礎知識及び基本的な対応力
- ・公共事業制度に関する知識
- ・関係法令に関する知識
- ・災害対応等に関する基礎知識及び基本的な対応力

- ・中堅技術者として必要な知識・能力に関する高等・専門知識及び実践的な対応力
- ・許認可事務に関する技術的事項の審査対応能力
- ・工事検査に関する専門的知識
- ・道路や河川など各種協議等に関する対応能力

- ・部下職員の育成及びグループマネジメント能力
- ・土木技術企画立案力
- ・建設業振興施策に関する知識及び業界団体等との調整能力

- ・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力

💡 若手職員の配置
必要な技術・知識の習得と適性把握のため、複数の分野（道路、河川、砂防、港湾等）を経験できるように配置。本人の意向や業務遂行能力、適性等を考慮し配置を決定。

▶
必要な知識・能力・役割

▶
職員育成（主な研修）

県土整備部管理・予算経理事務担当者研修会

県土整備部新採用職員研修

土木材料研修（2年目）

積算審査能力向上研修

積算演習等研修

道路計画・河川砂防計画研修（3年目）

OJT指導者研修

一般構造物研修（4年目）

CAD操作研修（初～中級）

CAD操作研修（中級～応用）

積算システム操作研修

基礎技術講習会

D X 基礎技術講習会

I C T、U A V 基礎技術講習会

被災宅地危険度判定士講習会

工事安全管理研修

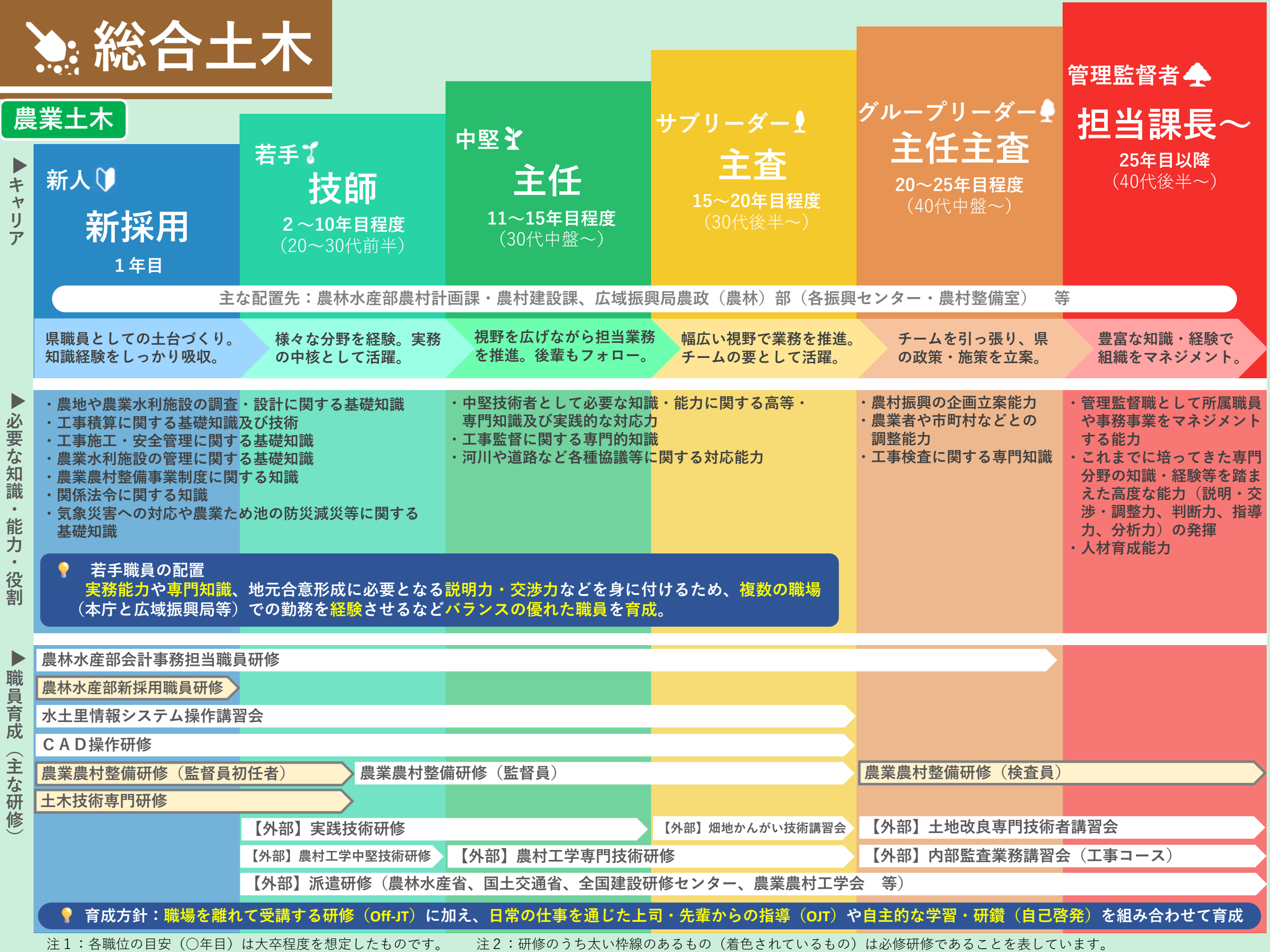
工事検査研修

【外部】派遣研修（国土交通省、全国建設技術協会、公益財団法人土木技術振興協会 等）

💡 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせて育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。



総合土木

水産土木

キャリア

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）

新人 
新採用
1年目

若手 
技師
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅 
主任
10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー 
主査
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー 
主任主査
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者 
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な配置先：農林水産部漁港漁村課、広域振興局水産部（水産振興センター） 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

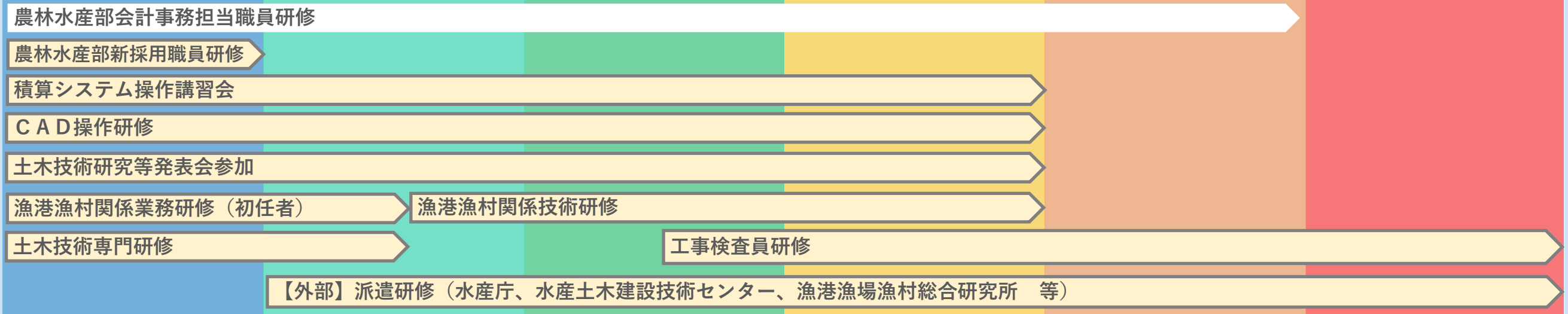
- ・ 漁港構造物等の調査・設計に関する基礎知識
- ・ 工事積算に関する基礎知識及び技術
- ・ 工事施工・安全管理に関する基礎知識
- ・ 公共土木施設管理に関する基礎知識及び基本的な対応力
- ・ 公共事業制度に関する知識
- ・ 関係法令に関する知識
- ・ 災害対応等に関する基礎知識及び基本的な対応力

- ・ 中堅技術者として必要な知識・能力に関する高等・専門知識及び実践的な対応力
- ・ 工事監督に関する専門的知識
- ・ 許認可事務に関する技術的事項の審査対応能力

- ・ 土木技術企画立案力
- ・ 建設業振興施策に関する知識及び業界団体等との調整能力

- ・ 管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・ これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・ 人材育成能力

 **若手職員の配置**
実務能力や**専門知識**、地元合意形成に必要となる**説明力・交渉力**などを身に付けるため、**複数の職場**（本庁と広域振興局等）での勤務を**経験**させるなど**バランスの優れた職員**を**育成**。



 **育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせで育成**

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。 注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。



建築

キャリア

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）

新人🍷
新採用
1年目

若手🍷
技師
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅🍷
主任
10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー🍷
主査級
(主査建築専門員 等)
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー🍷
主任主査級
(上席建築専門員 等)
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者🍷
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な配置先：県土整備部建築住宅課・建設技術振興課・都市計画課、広域振興局土木部（各土木センター）、総務部管財課、医療局経営管理課、教育委員会事務局教育企画室 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

- ・建築・住宅・営繕行政に関する基礎知識及び各分野における基本的な対応力
（建築指導：法令等に係る審査・指導能力）
（住宅：各種施策に係る企画・調整能力）
（営繕：公共施設に係る設計・監理能力）
- ・関係法令、各種基準、施策に関する基礎知識
- ・行政職員としての幅広い知識とバランス感覚
- ・資格取得にも必要となる各分野の知識及び基本的な技術力



若手職員の配置

必要な技術・知識を習得するため、複数の所属を経験。特定行政庁として、一級建築士や建設基準適合判定資格を取得

- ・建築・住宅・営繕行政に関する専門知識、技術力及び実践的な対応力
- ・実務の中心的役割を担うための業務遂行能力
- ・建築主事の職務に必要な法令等に関する高度の専門知識及び審査・指導能力
- ・災害時等（建築物等）における対応力

- ・部下職員の育成及びグループのマネジメント能力
- ・建築・住宅・営繕行政に関する施策の企画立案及び総合調整能力

- ・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力

県土整備部管理・予算経理事務担当者研修会

県土整備部新採用職員研修

一級建築士資格取得支援研修

建築基準適合判定資格取得支援研修

建築技術等専門研修（構造審査）

工事検査研修

被災建築物応急危険度判定士講習会

被災宅地危険度判定士講習会

【外部】派遣研修（国土交通省、一般財団法人全国建設研修センター 等）



育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせる育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。



環境化学・食品衛生

キャリア

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）

新人📖
新採用
1年目

若手👉
技師級
(技師、専門研究員)
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅👉
主任級
(主任、主任専門研究員)
10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー👉
主査級
(主査、主査専門研究員)
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー👉
主任主査級
(主任主査、上席専門研究員)
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者👉
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な配置先：環境生活部環境生活企画室・環境保全課・資源循環推進課・自然保護課・県民くらしの安全課、広域振興局保健福祉環境部（保健福祉環境センター）、環境保健研究センター 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

【新採用～概ね5年目】
・採用職種に応じ、公害、廃棄物、衛生（食品・生活）等の業務を経験し、業務のベースとなる基礎的知識を習得

💡 若手職員の配置
実務的専門性を高め、
適性を把握するため、**採用から主任昇任までの間に、本庁・振興局・試験研究機関等の出先機関をバランスよく経験。**

【採用6年目～主任】
[本庁]
・予算や政策の企画等にも関与し、より高度な業務を経験
する中で、行政職員としての幅広い分野の知識を習得
[出先機関]
・地域における施策の検討にも関与し、より高度な業務を
経験する中で、実践的な対応力を習得
・主任級の職員は、環境保健研究センターにおける研究部
門の業務経験などにより、幅広い試験研究分野に対応で
きる知識と技術を習得

[共通]
・部下職員の育成、担当内業務のマネジメントを経験し、
リーダーとしての資質を習得
[政策・企画系]
・施策等の立案能力や判断能力、調整能力を習得
[事業・研究系]
・周辺地域の課題分析と解決策の立案を通じ、自己の有する
専門性を高度化

・管理監督職として所属職員
や事務事業をマネジメント
する能力
・これまでに培ってきた専門
分野の知識・経験等を踏ま
えた高度な能力（説明・交
渉・調整力、判断力、指導
力、分析力）の発揮
・人材育成能力

新採用職員等研修（各分野座学・現地研修）

分野別初任者研修（公害、廃棄物処理、食品衛生 等）

分野別実務・実地・伝達研修（公害、廃棄物処理、食品衛生 等）

人材育成研修（技術職キャリア研修、会計事務研修、議会事務研修、女性活躍講座 等）

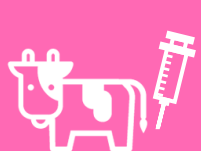
環境生活部・マイスター制度による若手職員に対する業務・キャリア形成等支援

【外部】派遣研修（国立保健医療科学院、環境省環境調査研修所 等）

💡 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせる育成

注1：各職位の目安（〇年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。



獣医師

▶
キャリア

新人🐾
新採用
1年目

若手🐾
獣医師
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅🐾
主任級
(主任獣医師 等)
10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー🐾
主査級
(主査獣医師 等)
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー🐾
主任主査級
(上席獣医師 等)
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者🐾
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な配置先：〔公衆衛生系〕環境生活部自然保護課・県民くらしの安全課、保健福祉部医療政策室、広域振興局保健福祉環境部（保健福祉環境センター）、食肉衛生検査所、環境保健研究センター 等
〔畜産系〕農林水産部畜産課、広域振興局農政（農林）部（各農林振興センター）、家畜保健衛生所、畜産研究所、農業大学校 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県の
政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

▶
必要な知識・能力・役割

〔公衆衛生系〕
・動物愛護管理、食肉衛生検査、食品衛生等の業務を経験し、業務のベースとなる基礎的知識を習得
〔畜産系〕
・家畜衛生関係法令、技術の基礎知識
・許認可、技術指導等の基本的な遂行力
・関係機関、生産者等とのコミュニケーション力
・会議、説明会等資料の作成・プレゼン力

💡 若手職員の配置
〔公衆衛生系〕実務的専門性を高め、適性を把握するため、採用から主任昇任までの間に、本庁・振興局・試験研究機関等の出先機関をバランスよく経験。
〔畜産系〕家畜衛生の実務能力や専門知識を身につけるため、新採用職員は家畜保健衛生所に配置。その後、本人の意向や業務遂行能力、適性等を考慮し、行政や研究も含めて配置を決定。

💡 人事交流を積極的に実施
公衆衛生系と畜産系の業務を幅広く経験し、公務員獣医師としての広範な視野を形成。

〔公衆衛生系〕（本庁）
・予算や政策の企画等にも関与し、行政職員としての幅広い分野の知識を習得（出先）
・地域における施策検討にも関与し、より高度な業務を経験
・環境保健研究センターにおける研究部門業務の経験などにより、幅広い分野の知識を習得
〔畜産系〕
・家畜衛生関係法令、技術の専門知識
・家畜衛生関係法令、技術に関する関係者への指導力
・関係機関等との折衝・交渉力
・家畜伝染病など緊急案件への基本的な対応力
・技師級職員への指導・助言力

〔公衆衛生系〕
・部下職員の育成、担当内業務のマネジメントを経験し、リーダーの資質を習得
・政策等の立案能力や判断能力、調整能力
・自己の有する専門性の高度化、技術面での専門知識
〔畜産系〕
・担当ライン業務の進捗管理・調整力
・家畜伝染病など緊急案件への能動的な対応力
・主任・主査級職員への指導・助言力

・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
・人材育成能力

▶
職員育成（主な研修）

公衆衛生系	環境生活部新採用職員等研修（各分野座学・現地研修）	
	環境生活部人材育成研修（技術職キャリア研修、会計事務研修、議会事務研修、女性活躍 等）	
	分野別研修（動物愛護管理、食品衛生、食肉検査衛生検査所内部研修（指名検査員、理化学検査）等）	
	【外部】派遣研修（国立保健医療科学院、環境省環境調査研修所、厚生労働省 等）	
	【外部】全国食肉・食鳥肉衛生技術研修（厚労省）、受託研究員（岩手大学）	
畜産系	農林水産部会計事務担当職員研修	
	農林水産部新採用職員研修、農家派遣研修	家畜病性鑑定技術研修（豚熱、高病原性鳥インフルエンザ、炭疽、口蹄疫）
	【外部】家畜衛生講習会（畜産動向、家畜衛生事情、病性鑑定、鶏疾病、牛疾病、豚疾病、海外悪性伝染病、繁殖障害、獣医疫学 等）	
	【外部】中央畜産技術研修（新任畜産技術職員、畜産行政、食肉流通、国産飼料、家畜環境保全、養豚、酪農、肉用牛 等）	

💡 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせで育成

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。

キャリア



新人 新採用

1 年目



若手 技師級

(技師、薬剤師)
2 ～ 10 年目程度
(20 ～ 30 代前半)



中堅 主任級

(主任薬剤師 等)
10 ～ 15 年目程度
(30 代中盤 ～)



サブリーダー 主査級

(主査薬剤師 等)
15 ～ 20 年目程度
(30 代後半 ～)



グループリーダー 主任主査級

(上席薬剤師 等)
20 ～ 25 年目程度
(40 代中盤 ～)



管理監督者 担当課長 ～

25 年目以降
(40 代後半 ～)

主な配置先：環境生活部環境保全課・資源循環推進課・県民くらしの安全課、保健福祉部健康国保課、広域振興局保健福祉環境部（保健福祉環境センター）、環境保健研究センター 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

【新採用～概ね 5 年目】
・薬事衛生、感染症対策、公害、
廃棄物、衛生（食品・生活）
等の業務を経験し、業務の
ベースとなる基礎的知識を習得



若手職員の配置

実務的専門性向上と
適性把握のため、採用
から主任昇任までの間
に、本庁・振興局・試験研究機関等の出先機
関をバランスよく経験
できるよう配置。

【採用 6 年目～主任】
[本庁]
・予算や政策の企画等にも関与し、より高度な業務を
経験する中で、行政職員としての幅広い分野の知識
を習得
・医薬品製造業者等への査察（医薬品GMP調査）の技術
と知識を習得
・麻薬取締員（司法警察員）としての麻薬等取締りの
技術と知識を習得
[出先機関]
・地域における施策検討にも関与し、より高度な業務
を経験
・主任級の職員は、環境保健研究センターにおける研究
部門の業務経験などにより、幅広い分野の知識を習得

[共通]
・部下職員の育成、担当内業務のマネジメントを経験し、
リーダーとしての資質を習得
[政策・企画系]
・施策等の立案能力や判断能力、調整能力を習得
[事業・研究系]
・周辺地域の課題分析と解決策の立案を通じ、自己の有す
る専門性を高度化

- ・管理監督職として所属職員
や事務事業をマネジメント
する能力
- ・これまでに培ってきた専門
分野の知識・経験等を踏ま
えた高度な能力（説明・交
渉・調整力、判断力、指導
力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力

新採用職員等研修（各分野座学・現地研修）

分野別初任者研修（薬務、公害、廃棄物処理、食品衛生 等）

分野別実務・実地・伝達研修（薬務、公害、廃棄物処理、食品衛生 等）

人材育成研修（技術職キャリア研修、会計事務研修、議会事務研修、女性活躍 等）

環境生活部・マイスター制度による若手職員に対する業務・キャリア形成等支援

【外部】派遣研修（国立保健医療科学院（医薬品GMP研修）、環境省環境調査
研修所、厚生労働省、麻薬取締員（司法警察員研修） 等）

 育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせる育成

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）

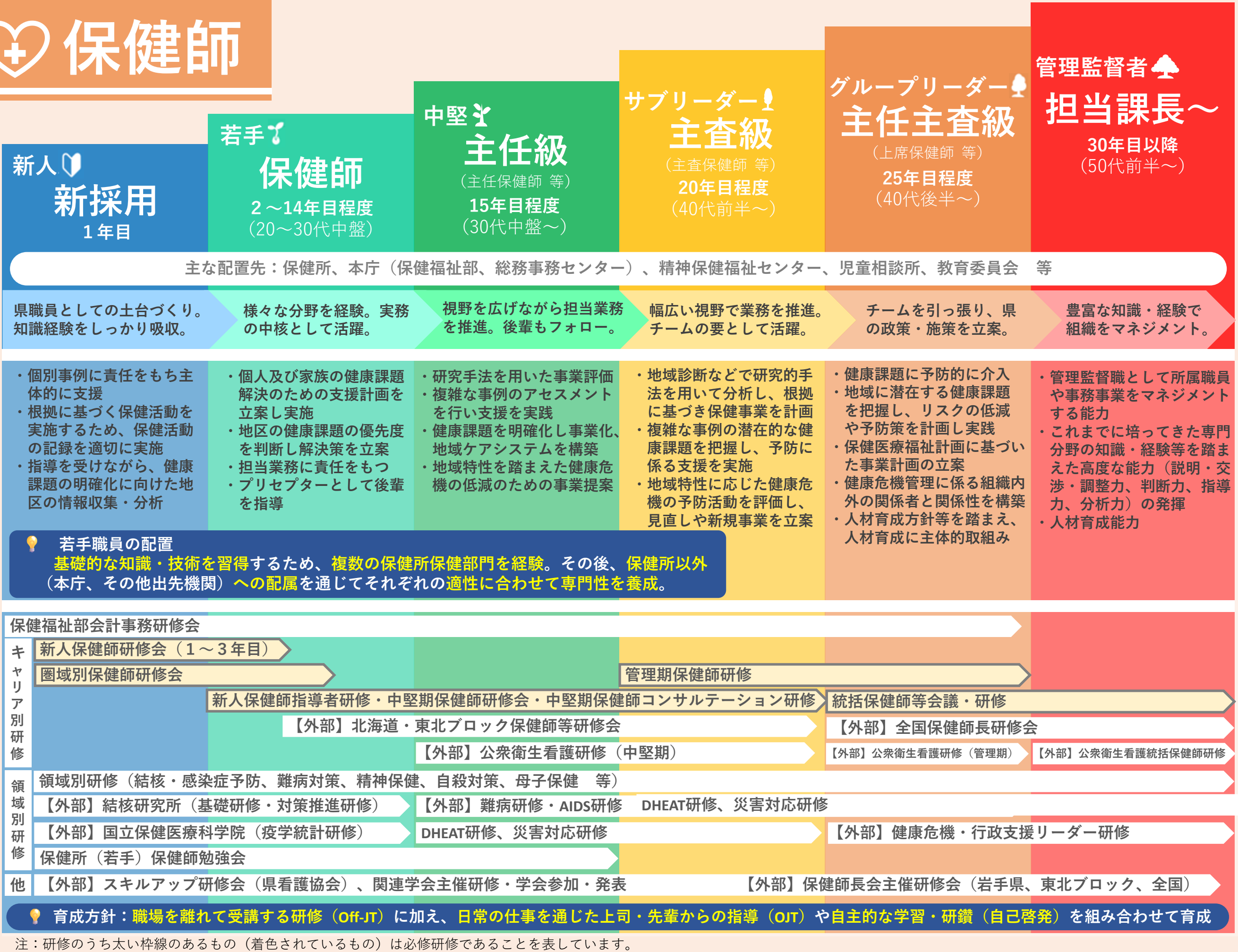
注 1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。注 2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。

保健師

キャリア

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）



注：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。



栄養士

キャリア

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）

新人🍷
新採用
1年目

若手🍷
栄養士
2～14年目程度
(20～30代中盤)

中堅🍷
主任級
(主任栄養士 等)
15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー🍷
主査級
(主査栄養士 等)
20年目程度
(40代前半～)

グループリーダー🍷
主任主査級
(上席栄養士 等)
25年目程度
(40代後半～)

管理監督者🍷
担当課長～
30年目以降
(50代前半～)

主な配置先：保健所、本庁（保健福祉部等） 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

- ・公衆栄養の視点を学び、行政栄養士業務の基本の習得
- ・担当課の業務を理解し、組織の一員としての役割を果たすことができる力
- ・担当業務を通じた市町村や地域の関係者との関係性の構築

- ・担当業務を中心とした地域の健康課題の把握
- ・PDCAサイクルを意識した業務の遂行
- ・法に基づく業務（国民保健・栄養調査の実施や特定給食施設指導）の的確な実施
- ・住民組織や関係団体と連携した公衆栄養活動の企画立案、交渉、事業実施

- ・地区診断による健康課題の明確化と優先順位をつけた施策実施
- ・管内市町村や関係機関の取組状況等の把握と必要に応じた支援
- ・庁内や地域の関係者と連携した公衆栄養事業の的確な遂行
- ・予算・業務量・体制の調整を行いながらの計画立案

- ・関連計画の進捗管理に関わり、必要な栄養施策を提案
- ・地域の関係者や庁内関係部局との連携、ネットワーク体制の構築、成果を重視した事業の展開
- ・地域の社会資源の開発及び積極的な活用
- ・調査研究の事業企画への反映

- ・県民計画や関連計画の策定、見直し、県栄養施策推進の中核的な役割の担当、成果を上げるための業務展開
- ・幅広い視野を持ち、経営的な視点でチームのマネジメントを補佐
- ・組織方針の中で栄養施策を実現するための政策の方向性を提案、関係者との合意形成

- ・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力



若手職員の配置

基礎的な技術・知識を習得するため、先輩栄養士とペアを組み、保健所での公衆栄養業務を経験。
保健所や本庁での公衆衛生・公衆栄養の実務を経験しながら、専門性を養成。

保健福祉部会計事務研修会

新人行政栄養士研修会

行政栄養士研修会

【外部】公衆衛生全国新任者研修

【外部】全国公衆衛生実務研修

【外部】保健医療科学院短期研修（地域保健分野・統計情報分野）

【外部】保健医療科学院長期研修 専門課程（地域保健福祉専攻）

【外部】JDA-DAT災害支援スタッフ研修

【外部】JDA-DAT災害支援リーダー研修・DHEAT研修・災害対応研修

【外部】日本栄養士会生涯教育（領域別）・日本公衆衛生学会等公衆栄養関連学会（公衆衛生認定管理栄養士・公衆衛生専門管理栄養士の取得）



育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせる育成

注1：各職位の目安（〇年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているものは）必修研修であることを表しています。

電気・機械

キャリア

必要な知識・能力・役割
職員育成（主な研修）

新人👤
新採用
1年目

若手👉
技師
2～10年目程度
(20～30代前半)

中堅👉
主任級
10～15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー👤
主査級
15～20年目程度
(30代後半～)

グループリーダー👤
主任主査級
20～25年目程度
(40代中盤～)

管理監督者👤
担当課長～
25年目以降
(40代後半～)

主な配置先：企業局経営総務室・業務課・施設総合管理所・県南施設管理所、総務部管財課、復興防災部防災課、県土整備部建築住宅課、花巻空港事務所 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県の
政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

・安全衛生の基礎知識
・一人で巡回点検可能
・軽易な委託・工事の
設計、監督

・保守、運用、工事全般
の基本知識
・作業計画書作成
・点検作業等の作業班長

・保守、運用、工事全般
の実務的知識
・定期点検等作業責任者
・大規模修繕改良等の設計・
監督

・電気事業及び工業用水全般
に渡る実務的知識
・地方公営企業の課題や経営
全般に渡る幅広い知識

・マネジメントの理解、
リーダー及びプレイング
マネージャーとしての役割
・主担当として関係機関と
協議

・管理監督職として所属職員
や事務事業をマネジメント
する能力
・これまでに培ってきた専門
分野の知識・経験等を踏ま
えた高度な能力（説明・交
渉・調整力、判断力、指導
力、分析力）の発揮
・人材育成能力



若手職員の配置

新採用時は**出先機関**において**基礎的な技術・知識の習得**や**現場の実務**を経験。その後、電気事業及び工業用水事業の基本的な技術・知識の習得と適性把握のため、発電所運転・保守、**工水施設の運転・保守を経験**。その他、**知事部局**（管財課、防災課、建築住宅課など）との**交流**により**職員の視野を拡大**。

新入者安全衛生教育

労働安全衛生関係（詳細は下記参照）

職長教育

安全衛生推進者講習

安全管理者選任時研修

低圧電気取扱者特別教育

就業制限・資格関係（詳細は下記参照）

職長能力向上教育（5年毎）

第1種衛生管理者試験

企業局新任職員研修

基礎知識関係（詳細は下記参照）

化学物質管理者講習

第三種電気主任技術者試験／第二種電気主任技術者試験

衛生管理者能力向上教育

玉掛け業務従事者安全衛生教育（5年毎）

危険物取扱者保安講習（3年毎）

基礎技術研修

専門技術研修

地方公営企業連絡協議会/公営電気事業経営者会議主催の研修

共通業務研修（基礎）

共通業務研修（中堅）

共通業務研修（監督者）



育成方針：職場を離れて受講する研修（Off-JT）に加え、**日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）**や**自主的な学習・研鑽（自己啓発）**を組み合わせで育成

【労働安全衛生関係のうち主なもの】

・足場組立等の業務特別教育（機械）・酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習 ・有機溶剤作業主任者技能講習（機械）・自由研削用と石取替え業務特別教育（機械）
・アーク溶接特別教育 ・高圧・特別高圧電気取締者特別教育 ・粉じん作業特別教育（機械） ・フルハーネス型墜落制止用器具特別教育

【就業制限・資格関係のうち主なもの】

・床上操作式クレーン技能講習 ・小型移動式クレーン運転技能講習 ・ガス溶接技能講習（機械） ・玉掛け技能講習 ・危険物取扱者試験乙種第四類

【基礎知識関係のうち主なもの】

・水力発電に関する基礎研修 ・中小水力発電技術に関する実務研修 ・電気関係事業安全セミナー ・電気設備PMセミナー ・地方公営企業初任者研修会 ・地方公営企業会計・入門

注1：各職位の目安（○年目）は大卒程度を想定したものです。

注2：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。