

# 職員研修体系

方針： 職員一人ひとりの自律的なキャリアビジョンづくり、挑戦しようとする意欲を支援

採用  
▼

20歳代⇒

30歳代⇒

40歳代⇒

年齢や昇任などの節目にキャリア形成を支援

入庁  
キャリア  
スイッチON

キャリア選択へのアプローチ

・自身のキャリアを考える

公務員としての基礎

・倫理観・使命感の徹底  
・必要な知識の習得、維持向上

ステップアップへの意欲を支援

・スキルアップ  
・自信をつけ、不安を払拭

業務のプロとしての意欲向上  
を支援

さらなるキャリア形成への意欲を支援

・スペシャリストへの道  
・ゼネラリストへの道  
・ワークライフバランスの支援 など

採用～

中堅

30歳代前半～（係長級）

30歳代中頃～（課長補佐級）

40歳代～（管理職）

『女性活躍』をはじめすべての職員の成長と活躍を支援

●【新採職員への支援】

・働くことの意義 ・主体性の発揮

●【中堅職員への支援】

・ステップアップへの意欲喚起  
・めざすべき職員像の形成

●【役職職員への支援】

・主体的かつ計画的にキャリアを考える  
・さらなるステップアップへの意欲喚起

●【管理職階層への支援】

・部下のキャリア形成支援  
・女性活躍支援

習得すべき能力

【業務遂行能力・課題解決力の向上】

・事務基礎能力 ・実務能力 ・実践力  
・問題発見、解決力 など

【判断力・決断力・政策立案能力の向上】

・専門的知識 ・判断力 ・調整力  
・指導力 ・説明力  
・企画立案能力 など

【意思決定能力・危機管理能力の向上】

・決断力 ・人材育成 ・組織経営  
・状況判断力 など

自己啓発