


総合土木

管理監督者 
担当課長～
 25年目以降
 (40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～)

サブリーダー 
主査
 15～20年目程度
 (30代後半～)

中堅 
主任
 11～15年目程度
 (30代中盤～)

若手 
技師
 2～10年目程度
 (20～30代前半)

農業土木

キャリア 
新人 
新採用
 1年目

主な配置先：農林水産部農村計画課・農村建設課、広域振興局農政（農林）部（各振興センター・農村整備室）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。

- ・農地や農業水利施設の調査・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
- ・農業水利施設の管理に関する基礎知識
- ・農業農村整備事業制度に関する知識
- ・関係法令に関する知識
- ・気象災害への対応や農業ため池の防災減災等に関する基礎知識

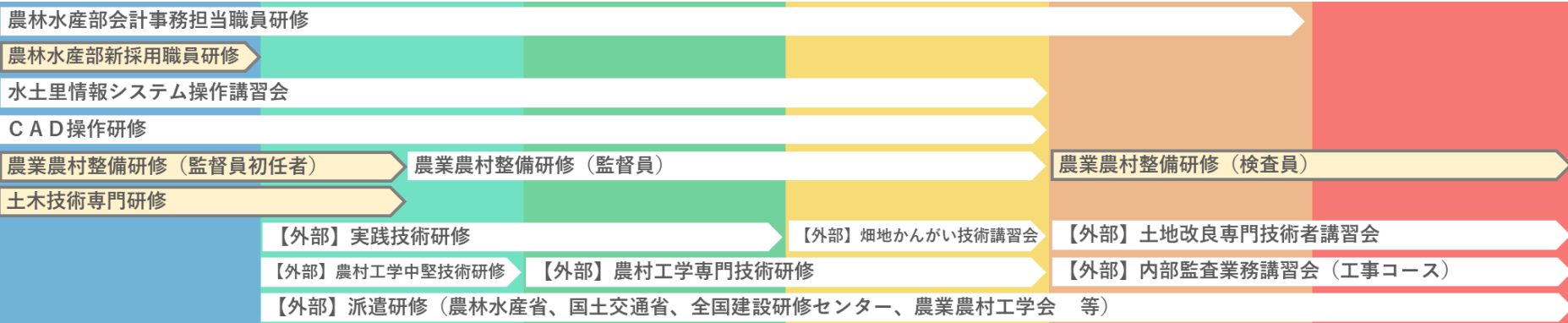
- ・中堅技術者として必要な知識・能力に関する高等・専門知識及び実践的な対応力
- ・工事監督に関する専門的知識
- ・河川や道路など各種協議等に関する対応能力

- ・農村振興の企画立案能力
- ・農業者や市町村などとの調整能力
- ・工事検査に関する専門知識

- ・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な**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**。

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（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。