

# 化学職のキャリアパスについて

※本内容は目安であり、本人の勤務成績や希望等により変わります。

- ★配置の目安
- ◆研修の機会
- 習得を求める知識、能力

## 【若手職員】（入庁～6年目）

- ★「本庁」と「出先」をそれぞれ経験
- ◆新規採用職員研修、2年目・5年目研修 等
- ◆環境技術職員研修（基礎研修）、実地研修 等
- 県職員の仕事の理解（予算、議会、監査 等）
- 県職員としての意識付け  
（コンプライアンス、マナー、言葉遣い 等）
- 担当業務における関連法令の理解
- 現場対応や苦情対応の経験



↑環境技術職員研修  
（基礎研修）

## 【中堅職員】（7年目～）

- ★業務経験の無い所属に配置（出先と本庁を満遍なく経験）
- ★人事上の希望や事情、自身のキャリア形成についての意向調査を踏まえた配置
- ◆10年目研修、主査級キャリアアップ研修、班長級研修 等
- ◆環境技術職員研修（中堅職員向け）、実地研修 等
- 県環境行政全体における関連法令の理解
- 環境に関する施策の企画・立案
- 関連法令に基づく適切な事業者指導
- 科学的根拠に基づく、わかりやすいプレゼンテーション能力の向上
- 管理職の補助、若手職員への指導、助言

国への派遣や他部局への異動など、多様なパターンがあります。

環境研究センターの「研究業務」への適性を判定

## 【管理職】

- ★これまでの業務経験を加味した配置
- ◆新任管理職研修 等
- 課長の補佐
- 職員の適性を見極めた指導、助言
- 県の各種条例や計画を把握し、適切な業務管理

## 【所属長】

- ◆新任所属長研修 等
- 社会情勢の理解
- 県環境行政の進むべき方向性の提案
- 課内業務の全体管理

自身のスキルアップに当たっては、先輩職員からのOJTだけでなく、職務別研修や自身の能力開発のための研修など、様々な研修メニューが用意されています。

【組織全体を統括する職】  
【専門職全体を統括する職】

千葉県職員の  
福利厚生・研修制度の  
↓詳細はこちら

