

**2024年度 採用3年目職員研修  
「セルフマネジメント」委託仕様書**

**1 実施研修、時期及び時間**

(1) 実施研修及び時期

採用3年目職員研修「セルフマネジメント」	
第1回	2024年6月3日（月）から同年8月30日（金）までの期間の開庁日で、異なる日程の半日×3回の実施とする。※各回は重複しない日程で実施すること。 （委託業者決定後、別途打合せにより決定。）
第2回	
第3回	

※ 内容については、各回とも同一の内容とする。

(2) 実施時間

各回 : 午後9時30分から12時30分まで

**2 受講対象者**

採用3年目の「主事・技師級」の職員（例外的に「主任級」を含む可能性あり）

受講対象者について、具体的には以下のとおり。

職種：事務、土木、建築、電気、社会福祉、保健師、心理、化学等

年齢：主に20代後半

（ただし、可能性としては50代での新規採用もあり、採用時の年齢により大きく幅がある。）

**3 受講人員（定員）**

各回約117人 × 3回 = 約350人

**4 研修会場**

愛知県自治研修所

名古屋市中区丸の内二丁目5番10号

電話052-223-3902

## 5 使用可能施設及び設備

- (1) 講堂（定員240人程度）
- (2) 講師用ノートパソコン
- (3) 書画カメラ
- (4) プロジェクタ（HDMI端子、もしくはD-sub端子の接続ケーブル含む。）
- (5) スクリーン
- (6) ホワイトボード（マーカ・マーカ消し・マグネットを含む。）

## 6 研修目的等

<b>本研修を実施する目的(ねらい)</b>
<p>「愛知県人材育成基本方針」にて目指す職員像として位置付けられる「自律的で、スピーディーかつスマートに行動する職員」の土台作りを図る。</p> <p>採用7年目に、長期のキャリアマネジメントやそれに向けた自身の行動計画作成等を内容とする研修を実施するが、本研修はその前段階として位置付け、短期のセルフマネジメントとして、主体的に業務に取り組むための心構え、PDCAによる自らの業務改善行動、業務の進捗管理の手法を理解させた上で、長期のセルフマネジメントとして自らの将来のキャリアについて考えさせて、今後の能力開発につなげる。</p> <p>これらを通じて、主体的に業務に取り組むために必要なスキルを修得させることを目的として実施するものである。</p>
<b>研修の到達目標</b>
<p>・短期のセルフマネジメント： 問題発見・課題解決力、業務遂行力（PDCAによる実践能力）、モチベーション管理、仕事の質を上げるコミュニケーション能力、ストレス対処等の考え方や知識、スキルを修得し、自らの業務を様々な観点から捉えて分析し、改善行動を図ることができるようになる。</p> <p>・長期のセルフマネジメント： 自らの将来のキャリアについて考え、今後の能力開発につなげるとともに、組織の一員として主体的に業務に携わることができるようになる。</p>
<b>身に付けさせたい主な能力</b>
身に付けさせたい主な能力は、別紙1-1及び1-2のとおり。
<b>留意点</b>
採用1年目から4年目までの研修科目、研修の位置付けの概要は別紙2のとおり。

## 7 研修方法及びカリキュラム等

<b>研修方法</b>
講義及び演習
<b>派遣講師数</b>
各回1名以上
<b>カリキュラム</b>
打ち合わせの上決定するが、次の内容は必ず盛り込むこと。  (1) 仕事を主体的に実施するうえで必要となる広義のマネジメントの概念及び意義と、その一般的な手法としてのPDCAの実践（PDCAを回し続けて）について解説し、継続的かつ自主的に業務遂行する上での活用を図るよう紹介すること。  (2) これから職員として独り立ちし、主体的に仕事に取り組む上で（「自律的で、スピーディーかつスマートに行動する職員」を目指すうえで）、まずは短期的な観点として自らの業務に対する身近な改善行動、業務の進捗管理等のセルフマネジメント（自己改善、自己管理、周りへの働きかけ等）を実践する必要があることを説明すること。  (3) 仕事への関わり方や自己成長に向けた自律として、モチベーション管理、ストレス対処等のスキルや知識を紹介すること。  (4) 仕事を自主的に進める上で、報告や確認等の上司や関係者とのコミュニケーションの質を上げるためのノウハウや知識を紹介すること。  (5) 業務の現象面だけではなく本質の課題改善に向けた取り組みが出来るように、課題解決の手法を紹介し、ノウハウや知識を紹介すること。
<b>留意点</b>
(1) 各回の受講者については、「2 受講対象者」に示した複数の職種が存在する。  (2) 受講者がより実践的な知識・技能を身に付けられるよう、グループワークや演習の時間を多く取り入れること。また、受講者同士の意見交換及び情報交換の機会を多く与えること。  (3) 講義や演習において、受講者の業務で発生する事例や相手を連想させるように誘導し、ノウハウ・手法・知識等を各自の実務において利用するイメージを持たせる機会を多くすること。  (4) 本県の人材育成の方針については「愛知県人材育成基本方針」を参考にすること。

## 8 その他

- (1) 研修を実施するに当たっては、企画提案の際、「6 研修目的等」「7 研修方法及びカリキュラム等」に基づき県に提示した内容・方法から逸脱しないこと。また、本仕様書以上の要件及び条件等を提案した場合には、それを順守すること。

なお、改善等を目的とした修正がある場合には、別途県との協議を行うこと。

- (2) 講師について、その特性及び研修の実施状況などにより、変更が必要になった場合には、協議を行うものとする。また、災害や体調不良等により予定していた講師が研修会場に来ることができない場合は、代替りの講師が実施、若しくはオンライン（代替りの講師含む）で実施、又は研修日程を変更すること等を協議するものとする。
- (3) 研修費用には、企画料、講師派遣料、講師派遣旅費、教材費（テキスト編集を含む。）その他研修に要する一切の費用を含むものとする。
- (4) 愛知県情報公開条例に基づき、開示請求のあった場合には請求者に対してテキスト類を開示する可能性がある。
- (5) 災害や天候等、県のやむを得ない事情により研修日程の変更が必要になった場合には、協議を行うものとする。
- (6) 事前課題の有無（ある場合は資料の送付まで）、研修当日の準備機材（ホワイトボード、書画カメラ等）、講師の来所詳細（到着時間、場所）及び研修形態（講義形式、演習形式等）を別途県が指定する日までに県に回答すること。
- (7) (6)の研修当日の準備機材等の最終確認を研修3週間前までに行うものとする。なお、テキスト類は、県と事前に協議した上で編集・製作し、目安として研修の2週間前に紙媒体で県自治研修所に送付するものとする（事情により送付時期が異なる場合には、別途県に相談すること。）。
- (8) 本県における標準職務遂行能力（職務を遂行する上で発揮することが求められる能力）は別紙3-1及び3-2のとおり（本研修の対象者については、職務の種類は「行政職等」「研究職」、職制上の段階はそれぞれ「主事・技師級」「主任級」が該当する。）である。

別紙3-1及び3-2の内容は主にOJTを中心に開発すべき能力標準であるが、本研修を実施するにあたっては、身に付けるべき能力の習熟度（レベル／深さ）の目安として研修内容と標準職務遂行能力との整合性を図ること。

### 身に付けさせたい主な能力【科目別】

研修名及び研修科目名		受講対象					身に付けさせたい主な能力																
							個人系能力								管理系能力								
		主事・技師級	主任級	主査級	課長補佐級	課長級	課題発見・解決力	情報収集・分析力	発想力	企画立案能力	説明能力	意思決定力	折衝・交渉力	変化対応力	経営感覚・分析力	業務管理能力	リスク管理能力	人事管理能力	人材育成能力	業務管理能力	リスク管理能力		
指名研修	新規採用職員研修 (前・中・後期/短期) 新規非常勤職員研修	●	●※1				○		○	○			○		◎	◎							
	採用3年目職員研修	●	●※1				◎		◎	○		○	◎		◎	◎							
	新任班長研修			●※2	●		○			○	○			○				○	◎	◎	○		
	新任班長研修			●※2	●					○	○								◎	○			
	新任担当課長等(人事評価 二次評価者)研修	人事評価			●※2	●					○	○		○					◎	◎	○		
		管理監督者の危機管理とコンプライア ンス			●※2	●	○				○	○		○								◎	
	リーダー養成研修 (早期登用者向け)	班長就任者コース			●※3	●※3	◎			◎	◎	○	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎
		主査級昇任者コース			●※3		◎			◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	新規役職定年職員研修 ※4	—	新規役職定年職員																				
	新規再任用職員研修 ※4	—	新規再任用職員																				
キャリアマネジメント研修 採用7年目・主査・課長補 佐	採用7年目職員のキャリア形成とグル ープ業務の円滑化	●	●				○			○	○	◎		◎			○						
	主査級職員の役割と調整力向上			●			○			◎	○	◎							○	◎	○		
	課長補佐級職員の役割と組織力強化				●		◎			○	◎	○			○	○	○	◎	◎	◎	○		
キャリアアップ研修	合同	●	●※1				○		○	◎		○	○		◎	○							
	クラス別	仕事の効率化と折衝スキル	●	●※1				◎	◎	○	◎	◎	○		◎	◎							
		政策立案力(論理的思考とEBPM)	●	●※1				◎	◎	○	◎	◎	○		◎	◎							
		部下力・先輩力向上	●	●							◎	○	○	○		◎				◎			
		5つの業務遂行スキル	●	●				◎		◎	◎	○	○		○	◎							
		コンセプチュアルスキル向上	●	●				◎	○	◎	○	◎	◎		◎		○						
		組織力向上	●	●		●					○	◎	◎	○	○	◎				◎	◎		
		交渉力・クレーム対応力向上	●	●		●		◎			◎	◎	◎	○		◎						◎	
		経営分析	●	●		●				○						◎							
		判断力強化とリスクマネジメント				●						○	◎	○	○	◎						◎	◎
政策形成: 事業運営(改善・廃止ノウハウ)				●		◎	◎	◎	◎	◎	◎		○	◎	○	○				◎	◎		
特別研修	トレーナー養成研修	トレーナー就任者								◎								○	◎	○			
	講師養成研修	受講希望者								○	◎									◎			
	OJTコーチング研修	受講希望者								◎								○	◎				

●: 受講対象    ◎: 最優先して向上を図りたい能力    ○: 優先して向上を図りたい能力

※1 研修受講者のうち、0.5~1割程度が該当する。

(例: 民間企業経験者採用枠で入庁した場合、1年目から主任級となるケースがあるため。)

※2 可能性としては非常に低いが、受講者に該当するケースがある。

(例: 主査級の職員が班長になるケース、課長補佐級の職員が職場における最上位職となるケース(特定の支所等)。)

※3 抜擢人事等による早期登用者が対象。年間15名程度。

※4 新規役職定年職員研修、新規再任用職員研修については、スキル修得よりも役割の変更に伴う意識改革を主眼とした研修内容となる。

## ◆身に付けさせたい主な能力の説明

区分	個々の能力	説明
<b>個人系能力</b> (組織の目標を実現するために、個々の職員が職務を遂行するうえで必要となる能力)	課題発見・解決力	目標(あるべき姿)と現状とのギャップ(問題)を明確化し、問題を引き起こす要因(課題)の仮説を立てて検証の上、抽出(発見)することができる能力。 また、課題の解決のため、必要な対策を講じることができる能力。
	情報収集・分析力	情報収集の手段(関連機関のwebサイト、関連部局の担当者、新聞、書籍等)の仮説を立てて情報を集め、情報の信頼度・鮮度・重要度・発信者の意図等を客観的に判断することができる能力。 また、収集した情報を分析し、そこから論理的な仮説立てにより自論(新たな価値)を構築することができる能力及び情報を表やグラフ等の視覚的効果により訴求性を向上させ、活用することができる能力。(情報リテラシー)
	発想力	与えられた情報・環境・条件・制約等を明確化し、それらのなかで目的・目標の達成に向けて「論理的な思考」と「前例にとらわれない柔軟な発想」でアイデアを考え、必要とする形にまとめて案を作成することができる能力。
	企画立案能力	5W3Hの観点等で、メリット・デメリットも踏まえて、スケジュール等の実施の調整を行い、実現性を検証するとともに意思決定に向けた計画をまとめることができる能力。
	説明能力	説明したい事柄について要点を整理したうえで、相手の分かりやすい言葉・順番・効果的な視覚情報・聴覚情報等により、過不足無く的確に伝えることができる能力。(そのために必要な資料作成の能力も含む) また、与えられた時間・環境・相手の理解度等に応じて、内容の優先度・声量・説明レベル等を管理し、相手からの納得感、信頼性の獲得ができる能力。
	意思決定力	比較、検討、評価等を行い、論理的な推論(演繹法や帰納法等)から結論を導き出したり、いくつもある案のなかからメリット・デメリットを考慮しつつ、最も納得性の高いものを選択・判断することができる能力。
	折衝・交渉力	相手の意見・立場・状況等を十分に理解し、自分の主張・条件・立場・状況等を適切に説明し、お互いの主張が一致する部分・異なる部分を明確に共有したうえで、目標達成に向けてお互いが納得のできる結論を検討し、合意形成を図ることができる能力。
	変化対応力	外的環境は常に変化し続けるものとして捉え、変化を敏感に察知できるように柔軟な思考を持ち、目的をブレないようにしつつも変化に速やかに最適な対応をすることができる能力。
	経営感覚・分析力	財務諸表(貸借対照表・損益計算書等)を読み解き、会計処理の正確性、財政の健全性及び費用対効果等を客観的に判断することができる能力。 また、財務諸表から判断した内容について、経営指導及び事業改革のため活用することができる能力。
	業務管理能力	課題解決及び目標達成のための具体的な業務計画を策定するとともに、策定した業務計画に沿って、業務を確実に遂行する能力。 また、課題解決及び目標達成をより効果的・効率的に完了させるため、適宜、柔軟に業務計画の見直しを行い、計画の最適化を行う能力。
リスク管理能力	将来発生するリスクを予見し、未然に予防・回避するための対策を施す能力。 また、発生した問題及びトラブルに対し、被害や損害を最小限に抑えるよう対応するとともに、経験した問題及びトラブルから、より効果的な危機管理や再発防止策を施す能力。	
<b>管理系能力</b> (組織の運営や調整を、目標に沿って的確かつ効率的に進め、成果を上げていく能力)	人事管理能力	組織の運営において人的資源の効率的利用を図るため、個々の職員の持つ能力を最大限に発揮させることを目的に、それぞれの能力を適正に評価するとともに能力や性格に応じた指導を行い、業務の進行管理、業務の割り振り、業務担当者の指定や役割調整等をおこなって組織を統率する能力。
	人材育成能力	長期的な視点に立って組織に貢献できる人材を育成することを目的に、職員の能力開発のニーズを的確に把握し、職員の意欲、主体性を引き出しながら能力の一層の向上のために指導・育成する能力。
	業務管理能力	課題解決及び目標達成のため、組織全体での具体的な業務計画を策定するとともに、策定した業務計画に沿って、業務を確実に遂行できるよう、部下を管理し、計画的な組織運営を行う能力。 また、課題解決及び目標達成をより効果的・効率的に完了させるため、適宜、柔軟に業務計画の見直しを行い、計画の最適化を行う能力。
	リスク管理能力	将来発生するリスクを予見し、組織として共有するとともに、未然に予防・回避するための対策を施す能力。 また、発生した問題及びトラブルに対し、被害や損害を最小限に抑えるよう組織をあげて対応するとともに、経験した問題及びトラブルから、より効果的な危機管理や再発防止策を施す能力。

# 別紙2

# 採用1～4年目までの業者委託研修の位置づけ

## ■ 若手職員向けの研修科目（業者委託）の実施時期と位置付け

2024年度

【1年目】 7.5日間のうち計2日間  
4月(1日)、6月頃(半日)、11月頃(半日)

委託科目名：  
「仕事の基本とコミュニケーション」

＜主な内容＞  
社会人意識、接遇・対応マナー、  
ビジネススキルの基本知識（報連相、  
タイムマネジメント）  
上司・先輩とのコミュニケーション

【2年目】  
2日の研修期  
間のうち業者  
委託科目は  
無し

職場体験型  
の研修を  
実施

組織分掌、文書事務、  
情報セキュリティ、防災  
基礎等の県行政や事務  
処理に係る講義を実施。

職員としての基礎の修得

知識学習  
理解・意識啓発

体験・修得  
意識向上

新規採用職員研修

【3年目】1日のうち半日間  
夏～秋頃(半日)

委託科目名：  
「セルフマネジメント」

＜主な内容＞  
セルフマネジメント  
（業務改善力(PDCA)、  
問題発見・課題解決力、  
ストレス管理、モチベー  
ション管理)

業務経験の振り返り  
と共有を通じて、自身  
の強み・弱みを認識。

独り立ち、実践、自己成長

概念理解

【4年目】 1日のうち半日間  
夏頃(半日)

委託科目名：  
「仕事の効率化と折衝スキル」

＜主な内容＞  
アサーション、業務効率化、  
業務改善、仕事の優先順位づけ、  
職場コミュニケーションの改善

これからの行政職員のあるべ  
き姿や政策形成の必要性を  
認識。（大学教授による講義）

実践力

身に付けさせたい主な能力と標準職務遂行能力（※）との相関図【行政職等】

身に付けさせたい主な能力	個人系										管理系					
	課題発見・解決力	情報収集・活用	情報収集・分析力	発想力	企画立案能力	説明能力	意思決定力	折衝・交渉力	変化対応力	経営感覚・分析力	業務管理能力	リスク管理能力	人事管理能力	人材育成能力	業務管理能力	リスク管理能力
改革・改善 改革・構想力	—	情報収集・活用	—	創造工夫	企画力	応対・説明力 説明・調整力	判断力 決断力	調整・折衝力	—	—	仕事の正確さ	—	—	後輩育成 人材育成力 育成・指導力	リーダーシップ 組織統制力	—
主事・技師級	—	—	—	上司や先輩職員 の助言を借って、担 当業務の手順や、担 当業務等について、 自分なりの創意工 夫を加え、改善を 図る。	上司の指示に従 い、担当業務の進 め方を正しく立て る。	相手の意見を正 しく理解し、丁寧 な対応と的確に分 かちあいや、説明を 行う。	—	—	—	上司の指示及び 定められた手順や 手順に基づき、期 限内に仕事を正 確に処理する。	—	—	—	—	—	—
主任級	—	—	—	担当業務の問題 点を見つけて、業務 の手順や方法等 について、自分 の創意工夫を加 え、改善を図る。	上司の指示を正 しく理解し、担当 業務の進め方を 自ら具体的に立て る。	相手の意見を正 しく理解し、自ら 意見や事実を正 確に伝えるなど、 丁寧な対応と的確 に分かちあいや、説 明を行う。	日常的に生ずる 問題への対応に ついて、上司の指 示を正しく理解し 、適切に判断し て処理する。	—	—	上司の指示を正 しく理解し、定めら れた手順や手順 に基づき、期限内 に仕事を正確に 処理する。	—	—	—	業務実施の過程 で後輩職員の相 談相手となり、自ら の知識、経験を踏 まえて、支援・助 言を行う。	—	—
主査級	担当業務につい て、問題意識を持 ち、自ら考え、因 りや失敗を恐れず、 積極的に改善打 出、関係者の理 解を得て実行に 移す。	—	担当する業務の 目的を正しく理解 し、必要な情報 を適切に収集、分析 する。	—	成果のイメージ を正しく理解し、 迅速かつ的確に 具体的な対応策 等を企画立案す る。	調整の目的や範 疇等を明確にし、 的確に分かちあ いや、説明を行 い、相手の信頼 を得ながら調整 する。	日常的に生ずる 問題への対応に ついて、上司の強 い指示を仰ぐこ となく自ら適切 に判断する。	—	—	—	—	—	—	後輩職員の育成 を自らの役割と認 識し、業務実施の 過程で自ら声を掛 け、積極的に相談 の良き相談相手と なり、適切な支援・ 助言を行う。	—	—
課長補佐級（班長）	前例にとらわれ ず、常にPDCAサ イクルを機能させ 、改善活動を通 じて、業務改善の 主体的に推進する ことと、自身の意 識改革を図る。	グループ業務に 関連する情報取 集についてアン テナを高くし、収集 した情報や班員と共 有して共通認識の 形成に努め活用 を図る。	グループ業務に 関連する情報取 集についてアン テナを高くし、収集 した情報や班員と共 有して共通認識の 形成に努め活用 を図る。	—	果敢の動向や果 敢の動向も踏ま え、具体的な企画 立案する。	相手方と信頼関 係を構築し、分か ちあいや、説明を 行う。丁寧な理 解を得られるよ う、丁寧に説明す る。	日常的に生ずる 問題のみにならず、 突発的な課題に も、とらわれず、 果敢を、自ら迅速 かつ適切に判断 する。	グループの責任 者として、率先し て、戸内外の関係 者との調整・折衝 にあたり、説明力 のある適切な説明 により適切な判断 を得る。	—	—	—	—	—	後輩職員の育成 を重要な責務と認 識し、業務実施の 過程で自ら声を掛 け、積極的に相談 に応じているなど 適切な支援・助 言を行う。	—	—
課長級	問題意識を持つ て、所管業務の改 革に職員一人一 人となって取り組 むこと、社会情勢 や国民ニーズを踏 まえ、ビジョン、方 針や目標に沿っ て、具体的な施策 を構築する。	所管業務に関連 する情報や国民 ニーズを幅広く取 集し、内容の確 実性、信頼性を踏 まえ、班員と共 有して共通認識の 形成に努め活用 を図る。	所管業務に関連 する情報や国民 ニーズを幅広く取 集し、内容の確 実性、信頼性を踏 まえ、班員と共 有して共通認識の 形成に努め活用 を図る。	—	—	—	課の実施に必 要な関係部署、課 長、関係団体等と の調整・折衝を通 じて、適切な判断 を得て、円滑に施 策を推進する。	—	—	—	—	—	—	部下に仕事を任 せ、育成を念頭に 問題発生や非常 事態に備え、迅速 な対応を要する場 合には、自ら現場 に出向き、班員 の意向、能力を高 め、業務の遂行に 努める。	職員とのコミュニ ケーションを通 じた信頼関係の確 立を促し、業務実 施に際して、的確 な指導や助言を 行うこと、目標達 成に向けた、組織 全体の力を高める こと。	—

↑ 関連する『標準職務遂行能力』 ↓

※ 職務を遂行する上で発揮すること求められる能力として本県が定めるもの。  
同じ名称の能力であっても、職務の種類（行政職、研究職等）及び職制上の段階（主事・技師級、主任級等）により、求められる能力の内容が異なる。  
主にOJを中心に開発するべき能力標準であるが、研修を実施するにあたっては、身に付けさせたい主な能力の認識度（レベル/深さ）の目安とすること。



身に付けさせたい主な能力と標準職務遂行能力(※)との相関図【研究職】

身に付けさせたい主な能力	個人系										管理系					
	課題発見・解決力	情報収集・発信力	発想力	企画立案能力	説明能力	意思決定力	折衝・交渉力	変化対応力	経営感覚・分析力	業務管理能力	リスク管理能力	人事管理能力	人材育成能力	業務管理能力	リスク管理能力	
関連する『標準職務遂行能力』※	情報収集・発信力活用・発信	情報収集・発信力活用・発信	発想工夫	企画力	説明・説得力説明・調整力	判断力決断力	調整・折衝力	—	—	—	—	—	後輩育成人材育成能力育成・指導力	リーダーシップ組織統制力	—	
主事・技師級	研究に必要な情報を収集し、上司と共有し、課題等を把握する。学会、論文発表その他の情報発信を行う。	研究に必要な情報を収集し、上司と共有し、課題等を把握する。学会、論文発表その他の情報発信を行う。	上司や先輩研究員の助言を得て、担当する研究業務の手順や方法等について、自分なりの創意工夫を加え、改善を図る。	研究成果がどのような形で示されるかを意識しつつ、アイデアの創造や心掛け、新規性や独創性のある研究を提案する。	相手の意見を正しく理解し、丁寧に説明し、丁寧な対応と的確なやり取りを行う。	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
主任級	研究に必要な情報を収集し、上司と共有し、課題等を把握する。学会、論文発表その他の情報発信を行う。	研究に必要な情報を収集し、上司と共有し、課題等を把握する。学会、論文発表その他の情報発信を行う。	担当する研究業務の課題を見つけて、手順や方法等について、自分なりの創意工夫を加え、改善を図る。	研究成果がどのような形で示されるかを意識しつつ、アイデアの創造や心掛け、新規性や独創性のある研究を提案する。	相手の意見を正しく理解し、丁寧に説明し、丁寧な対応と的確なやり取りを行う。	日常的に生ずる問題への対応に示す、上司の指示を正しく理解し、的確なやり取りを行う。	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
主査級	研究に必要な情報を収集し、上司と共有し、課題等を把握する。学会、論文発表その他の情報発信を行う。	研究に必要な情報を収集し、上司と共有し、課題等を把握する。学会、論文発表その他の情報発信を行う。	—	研究成果の社会(産業界)への還元を考慮し、新規性・進捗性を考慮して研究開発テーマを立案する。	担当する研究業務について、分かりやすく論理的な説明や説明に努め、関係者と信頼関係の構築を図りながら、丁寧な交渉や調整を行う。	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
課長補佐級	研究に必要な情報を収集し、上司と共有し、課題等を把握する。学会、論文発表その他の情報発信を行う。	研究に必要な情報を収集し、上司と共有し、課題等を把握する。学会、論文発表その他の情報発信を行う。	—	社会情勢や社会ニーズ、知的財産の取得や運用、業界への技術移転の可能性を踏まえて、中長期的な研究開発計画を立案する。	担当する研究業務について、分かりやすく論理的な説明や説明に努め、関係者と信頼関係の構築を図りながら、丁寧な交渉や調整を行う。	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
課長補佐級(派)	前例にとらわれず、常にPDCAサイクルを機能させ、所管研究業務の改革改善を主体的に実行する。関係者の理解を得て実行に移す。	前例にとらわれず、常にPDCAサイクルを機能させ、所管研究業務の改革改善を主体的に実行する。関係者の理解を得て実行に移す。	—	県民ニーズを敏感に捉え、問題の本質を把握し、課題解決への道筋を示し、班員と共に具体的な研究開発計画を立案する。	研究業務の進捗状況や課題を把握し、組織目標や上司の意向を踏まえて、迅速かつ適切に判断する。	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
課長級	問題意識を持って、業務の改革に職員一丸ととなって、社会情勢や県民ニーズを踏まえて、具体的な研究開発計画を立案する。	問題意識を持って、業務の改革に職員一丸ととなって、社会情勢や県民ニーズを踏まえて、具体的な研究開発計画を立案する。	—	県民ニーズを敏感に捉え、問題の本質を把握し、課題解決への道筋を示し、班員と共に具体的な研究開発計画を立案する。	県の施策方針を正しく理解し、所管する課題について、組織目標や上司の意向を踏まえて、迅速かつ適切に判断する。	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

↑関連する『標準職務遂行能力』

※ 職務を遂行する上で発揮される能力として本局が定めるもの。同じ名称の能力であっても、職務の種類(行政職、研究職等)及び職階(主任級、主任級等)により、求められる能力の内容が異なる。主にOJTを中心に開発すべき能力標準であるが、研修を実施するにあたっては、身に付けさせたい主な能力の習熟度(レベル/深さ)の目安とすること。

職制上の段階