

東峰村職員のキャリアモデル

職務の級	期待される役割など	主な研修所研修
新採	担当業務をこなしながら、上司や先輩から業務に関する知識や仕事の進め方などを学びます。	新規採用職員研修
主事・主任主事	入庁後10年目までは原則3年で異動し、様々な業務を早期に経験することで、多面的な能力を養います。	一般職員研修(採用後3～7年目)
主査 (30代後半～)	中堅職員として、業務の推進の中心的な役割を果たすとともに、様々な面で後輩をサポートします。	
係長 (40代前半～)	資料作成や連絡調整など具体的な業務の責任者となり、部下のフォローも行います。	新任係長研修
課長補佐 (40代後半～)	経験を活かして施策を取りまとめ、部下の指導を行うなど、課長を補佐します。	
課長 (50代前半～)	課の責任者として、施策に関する判断や、課員全体をマネジメントします。	新任課長研修 現任課長研修(課長相当職4年以上)
主査(役職定年～定年)	長年培った経験と知識を活かして実務を担うとともに、主に中堅～若手職員に対して適切な助言等を行います。	セカンドキャリア研修
再任用(定年～65歳) 再任用時短(退職～65歳)		

※人材育成のため、OJTや研修所研修(福岡県市町村職員研修所で実施される研修)のほか、国・県等の外部機関への派遣研修も実施します。

※昇格は、能力や業績をもとに判断されるため、誰でも決まった年齢で自動的に昇格するわけではありません。

※入庁後10年超の異動については、年数だけではなく、業務の状況や執行体制等を勘案して行われます。