

令和5年度 特別区職員共同研修実施計画

1 実施計画の趣旨

共同研修は、特別区の職員として求められる知識と能力の向上及び公務員としての自覚と責任感の確立を図ることを目的として、各区の人材育成方針の方向性を見据え、各区が実施する研修とともに、人材育成手段の一つとして実施するものである。

本実施計画は、特別区職員共同研修基本計画（令和5年度～令和8年度）（以下「基本計画」という。）に基づき、令和5年度の特別区職員研修所における共同研修及び共同研修の充実・強化を目的とする調査研究の実施について方針を示すものである。

2 共同研修実施の考え方

基本計画の初年度にあたる令和5年度は、基本計画で掲げる下記の4つの重点育成目標の達成に向けた基礎を固める年度として、各区の意向を踏まえ、共同研修機関としての高い専門性とスケールメリットを活かし、より学習効果の高い研修を企画・実施する。

- ・ 区政の各分野で必要な専門性の向上を図る。
- ・ 鋭い人権感覚と高い倫理観を養成する。
- ・ 管理監督者として求められる職責を果たせる能力を養成する。
- ・ 各職層に応じて必要な職務遂行能力やスキルの強化を図る。

3 共同研修の体系等

（1）共同研修

ア 専門研修

関係機関の協力を得ながら、最新のテーマを取り上げるとともに、高度な専門知識及び技術の習得並びに研修ニーズを反映し、職務遂行能力の向上を図ることを目的とした研修を実施する。

- ・ 研修区分 実務（戸籍・税務・一般）、保健・衛生・福祉、まちづくり
- ・ 研修計画数 52 研修（試行研修を含む）

イ 児童相談所関連研修

特別区における児童相談所設置等を踏まえ、児童福祉法等関係法令や最新の課題等に対応し、子ども家庭福祉行政を担う職員の専門性向上を図ることを目的とした研修を実施する。

- ・ 研修区分 法定研修、課題別研修
- ・ 研修計画数 25 研修（試行研修を含む）

ウ 職層研修

職層に応じ、公務員意識の高揚、基礎的知識の習得及び能力の向上を図ることを目的とした研修を実施する。

- ・研修区分 新任、現任、係長、管理職昇任前、管理職
- ・研修計画数 13 研修（試行研修を含む）

エ 清掃研修

清掃事業の最新の動向や現場の課題を的確に捉えながら、職層に応じたカリキュラムを設定し、基礎的知識の習得等を図ることを目的とした研修を実施する。

- ・研修区分 新任技能、現任技能、技能主任、技能長、統括技能長、転入（同和問題）
- ・研修計画数 7 研修

オ ステップアップ研修

職員の能力、経験に応じた知識の習得及び能力の向上を図ることを目的とした研修を実施する。

- ・研修区分 論理構築、課題発見・問題解決、対人関係、説明・交渉力、組織貢献、人材育成、組織マネジメント
- ・研修計画数 12 研修（試行研修を含む）

カ 自治体経営研修

最新のトピックスを軸に、特定分野における先駆的な取組みを行っている研究者等を講師に選定し、業務に対する職員の意識向上を図ることを目的とした研修を実施する。

- ・研修区分 経営管理能力、政策形成能力
- ・研修計画数 2 研修

キ サポート研修

講師等職場のリーダーの養成及び公務員としての基礎的な知識習得や資質の向上を図ることを目的とした研修を実施する。

- ・研修区分 講師等養成、公務基礎、講演会
- ・研修計画数 14 研修（試行研修を含む）

（２）調査研究

共同研修の一部のeラーニングへの移行、事前学習、演習、研修評価シート等での利用などで、より効果的なICTの活用を進めるとともに、会計年度任用職員用eラーニングについては、必要に応じて見直しを行った上で、引き続き、令和5年度も実施する。また、研修で学んだことについて、研修生同士が自主的に意見交換し、理解を深め、職務に活かすことができるよう、自主勉強会を支援する。

4 令和5年度の取組み

(1) 専門研修

ア 実務（戸籍・税務・一般）

○「広報（編集実務）」

カリキュラム再構築を行った令和3年度研修の実施結果や各区推薦者数の動向等を踏まえ、令和4年度から隔年実施（次回実施は令和6年度）とする。

イ 保健・衛生・福祉

○「公衆衛生行政」の変更

区の意向等の意見を踏まえ、令和5年度より研修日数及びカリキュラム内容を変更する。

○「動物愛護管理行政」の試行継続

令和2年度から試行研修として実施を予定していたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止とした。各区需要等の把握や研修カリキュラムの検討等のため、令和4年度に引き続き、令和5年度も試行を継続する。

(2) 児童相談所関連研修

ア 法定研修

○「児童福祉司スーパーバイザー研修」の変更

改正児童福祉法の施行に伴い研修名を「指導教育担当児童福祉司任用前研修」に変更する。

イ 課題別研修

○「児童心理司リーダー研修」の新設

児童心理司のリーダー（SVを含む）として求められる最新の知識・技術を学び、後進の指導・育成が行えるように資質の向上を図る。

○「一時保護所職員リーダー研修」の新設

一時保護所のリーダーとして求められる最新の知識・技術を学び、後進の指導・育成が行えるように資質の向上を図る。

○「児童家庭福祉」の変更

研修のメインターゲットを明確にするため、研修名を「子ども家庭支援センター職員（1～2年目）」に変更する。

○「子ども家庭福祉行政組織運営研修」の新設

「児童相談業務管理監督職研修」を令和3年度より試行実施し、参加者が多く好評であった。子ども家庭福祉に関わる多様な分野で指導的役割を持つ職員が、組織運営に関する知識を獲得し、交流するため、本研修の名称を変更して対象を広げ、本格実施する。

○「子どもの権利擁護」の試行

子どもの権利擁護体制の更なる充実のため、令和4年の児童福祉法一部改正において、児童相談所等は児童の入所措置や一時保護等の際に児童の意見聴取等の措置を講ずることとされた。同様に、意見表明等支援事業についても規定されたため、基本理念や実施方法、先行事例等を学び検討する試行研修を実施する。

○「特別区児童相談所実務者研修会」の試行

児童相談所におけるケース事例や運営に関する課題、児童相談所設置の経験等について、区を超えて検討、交流することを目的とし、試行研修を実施する。

○「児童相談所関連トピックス」の試行継続

行政課題に応じたカリキュラムを通じ、児童相談所職員等に求められる幅広い専門性の強化を図るため、各区の意向を踏まえたテーマを選定した試行研修を継続する。

(3) 職層研修

○「現任研修」の変更

1日目に集合研修で実施していた「特別区を知る」及び「人権研修」の2科目について、ICTを活用したeラーニング方式による実施とする。

○ 令和5年度管理職選考制度改正に伴う管理職研修等の充実

「管理職昇任前研修」において、実施時期の追加及び研修の分化を行う。実施時期については、12月に2日間で実施している「管理職昇任前研修（通所12月）」を、8月と12月に実施する。また、12月に2日間で実施している講義形式を主とする研修（「管理職昇任前研修（通所12月）」）と1月に3日間実施している演習を主とする研修（「管理職昇任前研修（通所1月）」）を二つの研修に分化する。名称は、「管理職昇任前研修（基本）」及び「管理職昇任前研修（演習）」に変更し、後者の研修の申込条件に「管理職昇任前研修（基本）」修了者を加える。

さらに、「管理職研修（メディアトレーニング）」の申込条件に「管理職選考合格者で、令和5年度において課長補佐にある職員」を加えるとともに、「管理職研修（議会答弁）」の実施時期を6月上旬と10月下旬に実施するよう変更する。また、区ニーズ等を踏まえ、新たに試行研修として「管理職研修（ハラスメント防止）」を実施する。

その他、自治体経営研修の内容充実やサポート研修「人権・同和問題Ⅰ」の実施時期変更、サポート研修「汚職等事故防止」の申込条件の緩和（対象者の拡大）を行う。

(4) 清掃研修

○「現任技能」の変更

技能主任職昇任選考基準の改正に伴い、令和5年度より12年目以上で技能主任（2級職）への昇任が可能となることから、「現任技能」の対象から「15年目の1級職」を除く。

(5) ステップアップ研修

ア 論理構築

○ 「統計基礎と実践的データ分析」の試行継続

区の需要を把握すること、また、試行での実施により受講者等からの評価を踏まえた検証が必要であることから、令和4年度に引き続き、令和5年度も試行を継続する。

(6) 自治体経営研修

○ 令和5年度管理職選考制度改革に伴う管理職研修等の充実（再掲）

令和5年度管理職選考制度改革に伴い、管理職昇任前から計画的に自治体経営研修を受講することを想定し、内容をより充実させる。

(7) サポート研修

ア 講師等養成

○ 令和5年度管理職選考制度改革に伴う管理職研修等の充実（再掲）

令和5年度管理職選考制度改革に伴い、管理職昇任前から計画的に受講可能とするため、「人権・同和問題Ⅰ」の実施時期を一部変更する。

また、「汚職等事故防止」の申込条件を、清掃事業主管部署の管理職等としているが、対象を全ての部署に拡大するとともに、実施時期を一部変更する。

イ 公務基礎

○ 「地方公務員法・地方自治法の知っておきたいポイント（eラーニング）」の試行継続

令和4年度からの実施を予定し、教材製作等の準備を進めていたが、教材が完成したことから令和3年度2月から試行実施している。受講者から概ね高評価を得ているが、より効果的なeラーニングの実施方法を検討する必要があることから、引き続き令和5年度も試行を継続する。

(8) 調査研究

ア 研究開発

本格実施に向け研修カリキュラムの検討を図るため、次の研修を試行する。〔再掲〕

| | | |
|-----------|---|---|
| 専門研修 | … | 動物愛護管理行政 |
| 児童相談所関連研修 | … | 子どもの権利擁護、特別区児童相談所実務者研修会 児童相談所関連トピックス |
| 職層研修 | … | 管理職研修（ハラスメント防止） |
| ステップアップ研修 | … | 統計基礎と実践的データ分析 |
| サポート研修 | … | 地方公務員法・地方自治法の知っておきたいポイント (eラーニング) |

イ 教材開発

各区の人材育成を支援する取組みとして、会計年度任用職員を対象とする研修教材提供及びeラーニング配信を継続する。

ウ 自主勉強会の支援

研修で学んだことについて、研修生同士が自主的に意見交換し、理解を深め、職務に活かすことができるよう、特別区職員研修所9階の交流スペースを貸し出し、自主勉強会を支援する。