

特別区職員共同研修基本計画

特別区職員研修所

1 基本計画策定の趣旨

本格的な人口減少社会を迎え、社会全体のあり方が大きく見直されようとしている中で、区民生活に密接する課題を中心に、特別区の行政需要は増加の一途をたどっている。とりわけ、少子・高齢化対策、首都直下地震への備え、児童相談体制の強化、行政のデジタル化や脱炭素社会に向けた取組みなど、差し迫った課題は多い。加えて、社会経済活動から個人の生活様式まで変容させた新型コロナウイルス感染症の影響は、前例のない課題やニーズを次々と生み出し、基礎自治体である特別区に区民が期待する役割も、これまで以上に複雑かつ高度なものとなっている。

このような状況にあって、限られた経営資源で対応し、豊かな地域社会を築くためには、特別区政を支える職員一人ひとりの資質と能力を高め、組織力を向上させていくことが必要である。

その実現に向けて、特別区職員には、常に区民の視点に立ち、知恵と工夫を働かせ、社会情勢の変化に適切、迅速かつ柔軟に対応できる力を磨いていくことが求められており、人材育成の重要性が更に高まっている。

本基本計画は、このような時代背景や特別区を取り巻く現状に的確に対応できる人材育成を目指した共同研修について定めるものである。

2 基本方針

共同研修は、特別区の職員として求められる知識の習得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いる。そのため、各区における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、人材育成の手段の一つとして効果的な共同研修を実施できるよう、次の4点を基本方針とする。

(1) 各区のニーズへの対応

各区との連携・協力を推進し、共同研修の活用状況を踏まえ、各区のニーズから必要な研修を見極め、柔軟かつ効果的に対応する。

(2) 各区の人材育成の取組みへの支援

区政を取り巻く環境、改正された行政系人事制度及び公務員制度改革による影響等を勘案し、各区の人材育成の取組みを支援する。

(3) 共同研修の特長の活用

共同研修の特長である特別区としてのスケールメリットや他区の職員との交流機会を最大限に活用し、研修運営の効率化、高い専門性の確保、ネットワークづくりや情報の共有化等を図る。

(4) ICTの活用

ICTを活用し、オンラインによる情報把握・情報共有、eラーニング等を行うことで、研修効果の向上や研修生の利便性向上を図る。

3 基本計画の期間

令和5年度から令和8年度までの4か年とする。

なお、本基本計画に基づき、各年度の実施計画を策定する。

4 重点育成目標

特別区職員には、積極的な意欲を持って職務に取り組み、時代に即応していくことが求められている。そのため、公務員にふさわしい人格と教養を育み、特別区の行政を担う職員として職務遂行上必要な能力を身に付けなければならない。このことを踏まえ、次の4点を重点育成目標とする。

- 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。

以上の重点育成目標を達成するため、的確なカリキュラム・多様な受講方法の設定を行うとともに、専門的知見に基づく学習効果の高い研修内容とする。

併せて、各区の人材育成の取組みを支援する調査研究活動を行う。

5 共同研修の構成（別紙「特別区職員研修所の共同研修体系図」のとおり）

(1) 共同研修

各区のニーズを踏まえつつ、共同研修の特徴であるスケールメリットを活かし、以下の研修を実施する。

ア 専門研修

同一施策又は同一実務に携わる職員を主な対象として、当該職務の専門的知識及び技術の習得により、職務遂行能力の向上を図ることを目的とする。

主管課長会をはじめとする関係会議体と連携を強化するとともに、高度な専門性を有する官民様々な関係機関の協力を得て、複雑、多様化する地域課題や特別区における最新課題に対応した研修カリキュラム等を構築し実施する。

○実務（戸籍・税務・一般）

「戸籍」「課税」「用地」等、実務分野に係る専門的知識の付与及び事例討議等の演習を実施する。

○保健・衛生・福祉

「地域保健」「公衆衛生行政」「保育・子育て」等、各分野に係る専門的知識の付与及び班討議等の演習を実施する。

○まちづくり

「まちづくり（入門・特別講座・基礎Ⅰ・基礎Ⅱ）」「一級建築士入門」等、まちづくり分野に係る専門的知識の付与及び演習・見学を実施する。

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する。

○法定研修

児童福祉法等関係法令を根拠として厚生労働省が示す研修到達目標及びカリキュラムに基づき実施する。

○課題別研修

職種・経験年数別に必要な専門的知識の付与及び班討議・ロールプレイ等の演習を実施する。

ウ 職層研修

職層に応じ、公務員としての自覚と責任感の確立、基礎的知識の習得及び能力の向上を図ることを目的とする。

○新任研修

前期と後期に分け、前期は特別区職員として必要となる基礎的知識の付与、後期は実践的な演習を中心としたカリキュラムで実施する。

○現任、係長研修

それぞれの職層に必要とされる知識を付与し能力を向上させるカリキュラムのほか、様々な人権問題や特別区制度等に関する教科目を含めたカリキュラムで実施する。

○管理職昇任前研修

管理職に必要な知識を付与し、能力を向上させるため、昇任後すぐに活用できる実践的なカリキュラムで実施する。

○管理職研修

管理職昇任前の職員にも受講の機会を拡大し、管理職に不可欠なマネジメント能力等を向上させるカリキュラムで実施する。

エ 清掃研修

主管課長会と連携し、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、基礎的知識の習得等を図ることを目的とする。

新任技能、技能主任、技能長等、各職層に応じたカリキュラムで実施する。

オ ステップアップ研修

職員の能力、経験に応じて、知識の習得及び能力の向上を図ることを目的とする。

職層研修のカリキュラムとの整合性を図りつつ、育成すべき能力分野や対象を明確化し、職員の能力及び組織力の向上、職場の課題解決や政策形成につながる研修を実施する。

○論理構築

論理的思考力を向上させるため、演習等を通じて思考技術や企画力・表現方法のスキルを付与する内容で実施する。

○課題発見・問題解決

目標達成に向けた課題解決力を向上させるため、演習等を通じて課題解決に導く手法やスキルを付与する内容で実施する。

○対人関係、説明・交渉力

コミュニケーション能力を向上させるため、演習等を通じてコミュニケーションの活用方法、説明力、クレーム対応等のスキルを付与する内容で実施する。

○組織貢献、人材育成等

組織運営・組織目標達成のための能力を向上させるため、演習や職場での実践等を通じてリーダーシップ、コーチング、組織マネジメント等のスキルを付与する内容で実施する。

カ 自治体経営研修

管理監督者を主な対象として、経営管理能力や政策形成能力の向上に資することを目的とする。

最新のトピックスを軸に、政策課題について、本質や解決の糸口にアプローチする研修内容とするため、特定分野における先駆的な取り組みを行っている研究者等を講師に選定し実施する。

キ サポート研修

各区における人材育成体制等の充実に寄与することを目的とする。

研修講師として登壇する職員や職場のリーダーを養成する研修、地方自治に関する法令や制度、様々な人権課題や公務員倫理等、政策形成能力のベースとなる基礎力を向上させる研修のほか、講演会を実施する。

○講師等養成

「人権・同和問題」「汚職等事故防止」「公務員倫理」等の研修講師として必要となる基本的な知識、現状把握や講義技術等を付与する研修を実施する。

○公務基礎

地方公務員として必須となる地方自治法等関連法令を学び、仕事を進める上での基礎力及び演習を通じて実務で法的思考を活用できる能力を付与する研修を実施する。

また、公務員に求められる人権感覚や倫理観を養い、使命感を持って行動する職員の育成につながる研修を実施する。

○講演会

広い視野と豊かな教養を身に付けることにより、公務員としての資質を育み、業務に対する意欲の向上につながる内容を設定し、実施する。

(2) 調査研究

共同研修の充実・強化を図るとともに専門性等を活かし、各区における人材育成の取組みを支援するため、以下の調査研究を行う。

ア 研修開発

○研修プログラム開発等

社会経済情勢や職場環境の変化に対応した研修や手法等の調査研究及び開発を行い、試行研修として実施するほか、既存の研修において活用する。

○ICTの活用

ICTを活用することにより、集合研修とeラーニングの組み合わせによる反転学習等、より効果的な研修技法や柔軟な履修方法について研究し、実施する。

○区等との共同研究

共同研修機関としてのスケールメリットを活かし、区等と共同で調査研究を行い、研究成果を各区と共有する。

イ 教材開発

職員ハンドブックの改訂、研修用テキストの開発を行い、各区の人材育成を支援する。

ウ 研修情報の発信

特別区職員研修所で把握している研修や新たな研修手法等に関する情報を、各区へ提供することにより、研修企画の支援を行う。

また、共同研修の取組成果等の情報を発信することで、各区との連携を強化し、研修の充実を図る。

エ 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、学習の場を提供する。

オ 他団体との連携

(公財)特別区協議会、(一財)東京都人材支援事業団、東京都市町村職員研所、特別区人事委員会等の関係団体と連携することにより、研修の充実を図る。

特別区職員研修所の共同研修体系図

