

令和7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7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3年目にあたる令和7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、令和6年度 of 取組状況や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 54 研修

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の改正、その他最新の課題に対応し、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 29 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 14 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、自己管理、組織貢献、人材育成、組織マネジメント
- ・研修計画数 14 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り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 15 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。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。さらに、児童相談分野に関する研修技法の研究のため、研修所職員が区に出向いて講義を行い基礎となる知識を伝える。

4 令和7年度の取組み

(1) 専門研修

○「D X基礎」及び「デジタル業務改善・改革」の実施

各区等に実施した意向調査結果等を踏まえ、令和6年度に両研修を試行実施した。D X推進の必要性やポイントを学び、かつ、D XやB P R（デジタル技術を活用した業務改善・改革）の取組状況や課題を共有できる場としても有効であり、研修生の推薦状況からもニーズが高いことから令和7年度から本格実施とする。

なお、「D X基礎」の対象者については、令和6年度の実施結果等を踏まえ係長級以下の職員とする。

○「医師」の変更

研修のねらいを「医療に関する最新の専門知識を習得し、地域医療活動能力の向上を図る。」としていたが、区の意向等を踏まえ、事務職等も含め公衆衛生行政に関わる職員が参加しやすくなるよう、「公衆衛生領域に関する最新の専門知識を習得し、地域保健活動能力の向上を図る。」へ変更する。

○「動物愛護管理行政」の実施

令和3年度及び令和4年度は、テーマ別の課題について0.5日間で、令和5年度及び令和6年度は、それまでの実施結果を踏まえ、関係法令等、動物愛護管理行政における基礎的な知識の習得を図るとともに、事例討議を交えて1日間に変更し、試行実施した。試行実施後に行った区へのアンケート調査結果等を踏まえ、令和5年度のカリキュラムを基本に令和7年度から本格実施とする。

○「土壌汚染対策（用地管理）」の実施日数減

土壌汚染対策法が施行されてから20年以上が経過し、区を取り巻く状況が変化していることを背景に、区からの意向等を踏まえながら教科目等を整理し、令和7年度から日数を2日間から1日間に短縮する。

○「道路・橋梁」の変更

令和3年度以降の実施結果及び各区推薦者数の動向を踏まえ、関係主管課長会と協議した結果、令和7年度以降は隔年（奇数年度）で実施する。

(2) 児童相談所関連研修

ア 法定研修

○「一時保護施設管理者及び指導教育担当職員研修」の変更

課題別研修「一時保護所職員リーダー研修」について、令和6年4月1日に施行された「一時保護施設の設備及び運営に関する基準」の規定に見合う内容に変更し、名称を変更した上、法定研修として実施する。

イ 課題別研修

○「児童福祉司（応用）Ⅱ」の実施日数減

令和5年度の実施実績及び面接技法フォローアップ研修の新設に伴い、教科目の見直しを行い、実施日数を3日間から2日間に変更する。

○「一時保護所職員Ⅰ」及び「一時保護所職員Ⅱ」の名称変更

令和6年4月1日に施行された改正児童福祉法において「一時保護所」が「一時保護施設」へ改められたことを踏まえ、研修名を下表のとおり変更する。

令和6年度の研修名（変更前）	令和7年度の研修名（変更後）
一時保護所職員Ⅰ	一時保護施設職員Ⅰ
一時保護所職員Ⅱ	一時保護施設職員Ⅱ

○「面接技法フォローアップ研修」の新設

令和4年度から試行研修「児童相談所関連トピックス」の中で本研修を実施したところ、一度学んだ面接技法の復習から演習まで行うことができ、面接技法に対する理解が深まること等から高評価であったため、過去に面接技法を受講した職員を対象として現場で活用できる実践力の獲得に焦点を当てた研修を新たに実施する。

○「子どもの権利擁護」の試行継続

児童福祉法の改正やこども基本法の施行、また、独自に子ども条例を策定した区も多く、子どもの権利擁護について、その理念と先行事例等を学び検討するニーズが高まっていることから、令和6年度に引き続き、令和7年度も試行を継続する。

○「児童相談所関連トピックス」の試行継続

法定研修や課題別研修、職層研修に加え、時勢を捉え特別区の課題を踏まえた研修を実施していくことが必要であることから、令和6年度に引き続き、令和7年度も試行を継続する。

○「都区合同研修【都区共同企画研修】」の試行実施

東京全体の児童相談体制の充実・強化と都区の連携強化を図る取組みを協議する東京都児童相談体制等検討会において、「都区合同研修の進め方」が確認されたことを踏まえ、困難事例への対応をはじめ、専門性向上に資する内容などについて都区で共有し、高い専門性の維持向上を図るため、都区共同企画研修を新たに試行実施する。

（3）職層研修

○「管理職研修（ハラスメント防止）」の実施

管理職研修等の充実に向けた検討の結果、令和5年度及び令和6年度に試行実施した。試行実施の結果、研修生からの評価が概ね高評価であったこと、また、多くの区等から参加意向を確認していることから、令和7年度から本格実施とする。

○「管理職研修（D X）」の試行実施

D Xの意義やD Xを推進していく上で管理職に求められる役割や組織づくり等について学び、行政のデジタル化が求められる時代に対応できる管理職を育成するため、管理職（管理職選考合格者の課長補佐を含む。）を対象とした研修を新たに試行実施する。

（４）ステップアップ研修

ア 論理構築

○「E B P Mとデータ利活用」及び「統計基礎とデータ分析」の実施

令和４年度及び令和５年度に「統計基礎と実践的データ分析」を試行実施し、研修生ニーズ等を踏まえ、令和６年度から「E B P Mとデータ利活用」、「統計基礎とデータ分析」に分化し実施した。

「E B P Mとデータ利活用」については、各区等に実施した意向調査結果においてデータの利活用やE B P Mに関する研修のニーズが確認でき、各区等の参加需要が見込まれることから、また「統計基礎とデータ分析」については、令和４年度以降の試行実施結果から、多くの研修生が推薦されていること、研修生の評価が概ね高評価であったことから、それぞれ令和７年度から本格実施とする。

イ 自己管理

○「キャリアデザイン」の試行実施

各区の意向確認をしたところ、約半数の区・組合から参加意向が寄せられたことから、１級職の職員を対象にキャリアの基本的な考え方やキャリア目標の明確化、キャリアパスを考える機会をきっかけに業務へのモチベーション向上を目指すことなどに焦点を当てた研修を新たに試行実施する。

（５）サポート研修

ア 講師等養成

○「人権・同和問題Ⅱ」の「ハンセン病資料館」見学等の追加、実施日数増

新型コロナウイルス感染症の影響により、見学の受け入れを見合わせていた「国立ハンセン病資料館」見学を再開し、研修日程を３日間から４日間に拡大する。

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年度までは受講者が次のスライドを表示する方式であったが、受講者からの意見を踏まえ、令和５年度以降は説明音声を加えた動画を視聴する方式に変更し、概ね高評価を得ている。

新学習管理システム（新L M S）の検討と併せて今後の方向性を検討する必要があることから、令和７年度についても引き続き試行を継続する。

○「特別区制度（eラーニング）」の試行実施

特別区職員共同研修基本計画の基本方針に基づき、I C Tの活用としてeラーニングによって実施することで、研修効果の向上や研修生の利便性向上を図り、特別区制度の理解を促進する研修を新たに試行実施する。

（6）調査研究

ア 研究開発

児童相談所関連研修 … 子どもの権利擁護、児童相談所関連トピックス、都区合同研修【都区共同企画研修】

職層研修 … 管理職研修（D X）

ステップアップ研修 … キャリアデザイン

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）、特別区制度（eラーニング）

イ 教材開発

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I C Tの活用を進める。

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、特別区職員研修所において交流スペースを貸し出し、自主勉強会を支援する。

エ 各区における人材育成の取組支援

各区で児童相談分野の職員を増員しており、研修技法の研究のため、研修所職員が区に出向いて講義を行い基礎となる知識を伝える。