

# 令和7年度 中央研修実施計画

## I 計画概要

### 1 中央研修実施計画の趣旨

中央研修実施計画は、研修基本方針及び研修基本計画を踏まえ、総務局人事部等が実施する令和7年度の中央研修について、体系、目的、カリキュラム等を示すものである。

### 2 令和7年度中央研修の体系と目的

#### (1) 職層別研修

各階層の職員に期待される役割と責任を果たすために、職務を行うに際して必要とされる基本的な知識・能力を習得させる。

- |                |                          |
|----------------|--------------------------|
| ● 新任研修         | ● 新任職員育成者(チューター)研修       |
| ● 新任研修(前倒し等)   | ● 新任フォローアップ研修            |
| ● 新任ステップアップ研修  | ● 主任パワーアップ研修             |
| ● 課長代理研修       | ● 統括課長代理研修               |
| ● 技能長及び担任技能長研修 | ● 任期付職員新任研修              |
| ● 定年前研修        | ● 前倒し・経験者採用(通年)等採用職員新任研修 |
| ● 臨時的任用職員新任研修  |                          |

#### (2) 幹部研修

管理職及び管理職候補者に対して、管理職に必要とされる課題設定力、実行力、組織運営力等の向上を図る。

- |            |         |         |
|------------|---------|---------|
| ● 管理職候補者研修 | ● 課長研修Ⅰ | ● 課長研修Ⅱ |
|------------|---------|---------|

- 部長研修
- 組織運営力向上研修
- 経営戦略研修
- 行政経営研修
- ハラスメント対策研修
- 面接指導研修
- 危機管理研修
- DX 推進研修
- 女性管理職向けキャリア形成研修
- サーバントリーダーシップ研修
- DX スキル向上研修（幹部職員向け）
- キャリア設定手法支援研修
- 職場定着支援研修

### (3) 技術職員研修

技術職員として業務に必要な幅広い知識や最先端の技術に関する知識などを習得させる。

- 技術セミナー I（主に土木・建築職員対象）
- 技術セミナー II（主に機械・電気職員対象）
- 技術セミナー III（主に土木・建築・機械・電気を除く一般技術系職員対象）

### (4) 実践力向上研修

職層や経験年数など職員の成長段階に合わせ、習得すべきスキルや涵養すべきマインドに係る知識や技術を習得することにより、職員の実践力の向上を図る。

#### ① 実践力向上研修 I（主事級職員向け）

- タイムマネジメント
- ロジカルシンキング
- 上手な資料の作り方
- プレゼンテーション
- 政策法務（基礎編）
- キャリア形成支援 I

#### ② 実践力向上研修 II（主任級職員向け）

- 政策法務
- クリティカルシンキング
- フォロワーシップ（組織支援力）
- キャリア形成支援Ⅱ

### ③ 実践力向上研修Ⅲ（監督職向け）

- 交渉力向上
- リスクマネジメント
- 政策法務
- リーダーシップ
- キャリア形成支援Ⅲ

## (5) 専門研修

全庁又は複数局に共通する課題や業務について、職務遂行上必要とされる専門的知識や技術を習得することにより、職員の実務能力の向上を図る。

また、時代の変化や組織のニーズを踏まえ、都の新たな課題などをテーマとして実施し、職員の視野の拡大と意識付けを図る。

- 都政デザイン研修
- 高度技術政策研修
- TOKYO・ワールド・トレンド・リサーチャー養成プログラム
- 法律研修（民事・不動産法務科・行政法務科）
- スキルアップ研修
- 研修担当者企画運営実務研修
- キャリア・メンター向け研修
- DX マインドセット研修
- 業務×DX 研修
- DX スキル向上研修（一般職員向け）
- ITパスポート取得推進研修
- eラーニング型外国語研修
- 体験型グローバル研修
- 政策立案能力向上研修

## (6) 講師養成研修

都政が重点的に対応すべき課題について、各局の取組を支援するため、各局の講師や職場リーダーとなる人材を養成する。

- 人権・同和問題科（講師必修科、フォロー）
- コンプライアンス推進科
- 人事考課制度科

## (7) 派遣研修

専門的かつ高度な知識や技術の修得を目的として、国等が主催する研修に職員を派遣する。

また、国や民間企業等へ職員を派遣し、各種業務の遂行や多様な組織・人材との交流等を通じて、専門的な知識・技術の習得や幅広い視野の養成等、職務遂行上求められる能力の開発を図っていく。

加えて、民間との建設的なコラボレーションで政策を形作っていく組織の実現に向け、外部団体が主催する研修に職員を派遣し、国や民間企業等の都庁外の職員との交流する機会を付与することで、都庁外で得られる知識や経験を獲得するとともに、コミュニケーションスキル等の向上を図る。

## (8) 海外研修

職員を海外に派遣して、国際関係業務を担いうる語学力、対外交渉能力、政策形成能力や高度な職務遂行能力を備えた職員を育成しつつ、組織的ネットワークの構築を図る。

また、外国における行政制度及びその運営の実態、行政の専門技術その他世界基準のベスト・プラクティスを学ぶ機会を提供することにより、先進的かつ高度な都政運営に資することを目的とする。

## (9) 東京都職員研修規則第4条第2項ただし書きに基づき、総務局が指定した局長が実施する研修

全庁に共通する基本的な実務分野に関し、制度所管部署が、全庁の新任担当職員などを対象に研修を実施し、職員の実務能力の向上を図る。

## (10) 各局研修への支援等

東京都職員研修規則第6条に基づき、研修に関する有用な情報の収集・提供、研修講師の養成などにより、各局研修について調整・支援

する。

① リーディング型（eラーニング）研修の活用

制度所管及び各局のニーズを踏まえ、リーディング型(eラーニング)研修の実施を支援する。

② 研修スタッフの企画・運営力向上支援

各局の研修担当者を対象とする研修を実施するなど、研修スタッフの企画・運営力向上を図る。

③ その他

カリキュラム・研修技法・講師選定及び派遣など研修企画全般にわたる相談への対応、講師養成研修の実施、研修教材の開発・貸出や研修施設の貸出など、各局研修を調整・支援する取組を行う。

**(11) OJT及び自己啓発の支援等**

人材育成の基本であるOJTの更なる活性化・定着化を図り、各職場の実態に応じた実効性の高い取組を支援する。

また、職員の「自ら育つ」意識を引き出し、自己啓発の機運を高め自学を促す職場風土を醸成するため、効果的かつ活用しやすい自己啓発支援制度の運用を図る。

- OJTの基本的考え方や取組方法を解説する「OJTハンドブック」の活用促進を図る。
- 新任職員に対するOJT等を充実させるため、チューター制度及びオン・ボーディング制度の適切かつ効果的な活用を図る。
- 各種資格取得や通信教育講座、デジタルコンテンツの受講等に対する自己啓発支援制度の積極的な活用を促進するとともに、自己啓発に関する情報を提供する。
- 自己啓発の契機となるような識者・実務家による講演・講義を、サテライトセミナーとして開催する。