

Ⅲ 研修別計画内容

【方法】◎：集合 ■：オンライン △：オンデマンド ◆：リーディング

1 職層別研修

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
新任研修	<p>①公務員としての気概、使命感・倫理観を養う。</p> <p>②仕事を進めていく上で必要な基本的知識を学ぶ。</p> <p>③社会人にふさわしい規律とマナーを身に付ける。</p>	<p>令和6年度新規採用職員 (Ⅰ類、Ⅱ類、Ⅲ類、キャリア活用(主任・課長代理))</p> <p>令和5年度中途採用職員 (看護師、准看護師、助産師を除く。)</p>	4～7月	◎	【Ⅰ類、Ⅱ類、Ⅲ類】
				△	1 都職員としての心構え
				◎	2 都政
◎	3 東京都におけるコンプライアンス				
◎	4 人権				
◎	5 組織と仕事Ⅰ・接遇				
△◆	6 地方自治制度				
△◆	7 地方公務員制度				
△◆	8 地方財政制度				
△	9 江戸・東京の歴史				
◆	10 TAIMSの基礎				
◆	11 東京都のサイバーセキュリティ・個人情報保護				
◆	12 東京都環境マネジメントシステム				
◆	13 メンタルヘルス				
◆	14 災害時の心構え				
△	【キャリア活用(主任・課長代理)】				
△	1 都職員としての心構え				
△	2 都政				
◎	3 東京都におけるコンプライアンス				
◎	4 人権				
◎	5 都職員となって				
	6～14 Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ類と同様				
	2日間				
	1.5日間				
新任研修(中期)	<p>④組織人として必要なコミュニケーション力を養う。</p> <p>⑤自主学習意欲の向上を図る。</p>	<p>【Ⅰ類、Ⅱ類、Ⅲ類】 1,262名</p> <p>【キャリア活用】 100名</p>	<p>9～10月(共生社会)</p> <p>12～1月</p>	◎	<p>【Ⅰ類、Ⅱ類、Ⅲ類】 自律的・自発的行動の促進、職場でのコミュニケーション</p> <p>0.5日間</p>
				◎	<p>【Ⅰ類、Ⅱ類、Ⅲ類、キャリア活用】 DX基礎</p> <p>0.5日間</p>
				◎△	<p>【Ⅰ類、Ⅱ類、Ⅲ類、キャリア活用】 共生社会(体験・講義)</p> <p>1日間</p>
新任研修(後期)			1～2月	◎	<p>【Ⅰ類A・B、Ⅱ類、Ⅲ類】 組織と仕事Ⅱ</p> <p>1日間</p>
				◎	<p>【キャリア活用(主任・課長代理)】 職務報告</p> <p>1日間</p>

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
任期付職員新任研修	任期付職員が、公務員として求められる知識やスキル、心構え等を身につけるとともに、都庁組織への円滑な適応を図る。	令和6年度採用任期付職員(四条・一般(主事・主任・課長代理・管理職)・特定(課長級・部長級)) 未定	前期 4月 7月 10月 1月 後期 四条 9～1月 一般・特定 1～2月	◎ ◎ ◎ ◆ ◆ ◆ ◆ △ ◎ ◎ △ ◎ ◎ △	前期【四条・一般・特定】 1 都職員としての心構え 2 東京都におけるコンプライアンス・待遇 3 人権 1日間 4 東京都のサイバーセキュリティ 5 メンタルヘルス 6 個人情報保護 7 TAIMSの基礎 8 都政実務 9 都政 ※接遇・都政実務は、四条・一般(主事・主任・課長代理)のみ 後期【四条】 1 都職員としてのコミュニケーション 2 DX基礎 3 障害者施策に関する講義 1.5日間 後期【一般・特定】 1 今までの振り返って 2 DX基礎 3 障害者施策に関する講義 1.5日間
臨時的任用職員新任研修	臨時的任用職員が、公務員としての気概、使命感・倫理観を養い、仕事を進める上で必要な基本的知識を学ぶとともに、職場への円滑な適応を図る。	臨時的任用職員として任用された職員 未定	4月 7月 10月 1月	◎ ◎ ◎ ◆ ◆ ◆ ◆ △	1 都職員としての心構え 2 東京都におけるコンプライアンス・待遇 3 人権 1日間 4 東京都のサイバーセキュリティ 5 メンタルヘルス 6 個人情報保護 7 TAIMSの基礎 8 都政実務 9 都政

名 研修	目 的	対 象	時 期	方 法	内 容
前倒し・経験者採用(通年)等採用職員新任研修	前倒し・経験者採用(通年)等の職員が、公務員としての気概、使命感・倫理観を養い、仕事を進める上で必要な基本的知識を学ぶとともに、職場への円滑な適応を図る。	・前倒し採用職員 ・他の新任研修で対象とならない経験者採用(通年)等職員 未定	・前倒し採用月未定 ・経験者採用(通年)等職員が採用された月 7月 10月 1月	◎ ◎ ◎ ◆ ◆ ◆ ◆ △	1 都職員としての心構え 2 東京都におけるコンプライアンス・接遇 3 人権 1 日間 4 東京都のサイバーセキュリティ 5 メンタルヘルス 6 個人情報保護 7 TAIMS の基礎 8 都政実務 9 都政
新任職員育成者(チューター)研修	新任職員の育成を担当するチューターが、新任職員育成におけるOJTの重要性を認識するとともに、実践的な育成技法等を習得する。	チューターに選任された職員(ただし、平成24年度以降のチューター研修修了者、課長代理級職は免除) 未定	4~6月(ただし、年度途中でチューターに選任された場合は、選任された日から3か月以内)	△	【I類A・B、II類、III類、キャリア活用(主任)、経験者(主事・主任)、任期付(主事・主任)】 チューターの役割 新任職員の育成指導 実践的な育成技法(※) 1 日間 ※I・II・III類及び任期付新任職員育成担当者のみ
新任フオーアップ研修	①2年目職員として必要な基礎的実務知識の習得状況を確認し、自らの取組姿勢を振り返る。 ②都職員としてのキャリアデザインについて考え、職務への取組や自己研鑽に対する意識を高める。	令和5年度新任研修受講者(I~III類) 1,157名 (キャリア活用採用者・は希望者のみ)	9月	◆ ◎	基礎的実務知識の習得 都職員としてのキャリアデザイン(※) 1 日間 ※I・II・III類のみ
主任パワーアップ研修	①チーム業務の中核を担う主任級職員として、より高度な職務遂行力を養う。 ②課長代理の補佐役として、組織に貢献する力をより高める。 ③課長代理の役割を理解し、よりの確に課長代理を代行する力を養う。 ④充実した仕事生活を送るために、キャリアをデザインする。	主任級職在職4年目の職員及びキャリア活用(主任)採用2年目の職員 1,064名	11月	◎ ◎ △	課長代理の役割を知り、自分を高める ワンランクアップの業務遂行 危機における使命感 1 日間

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
課長代理研修	<p>①課長代理の位置付けと役割を認識し、責任を自覚する。</p> <p>②組織を統率し、業務を円滑に推進する能力を養う。</p> <p>③職員を指導・育成する能力を養う。</p>	<p>令和6年度 課長代理級 職昇任1年 目の職員</p> <p>595名</p> <p>任期付・ キャリア 活用職員 (課長代 理級)採 用1年目 の職員</p> <p>未定</p>	5月	◎ ◆ △	<p>監督者の役割・チームマネジメント技法 職場のメンタルヘルス 課長代理としての使命感</p> <p>1.5日間</p> <p>【管理職候補者研修A2部(課長代理研修)と合同実施】</p>
技能長及び担任技能長研修	<p>①豊かな職務経験・知識を生かして、職員を指導・育成する能力の向上を図る。</p> <p>②都政を取り巻く社会情勢に対する広い視野を養う。</p>	<p>令和6年度 技能長及び 担任技能長 級職昇任1 年目の職員</p> <p>未定</p>	7月	◎ ◎ ◎	<p>技能長及び担任技能長に求められるもの 人事制度 技能長及び担任技能長の役割</p> <p>1日間</p>
統括課長代理研修	<p>①統括課長代理の位置付けと役割を認識し、責任を自覚する。</p> <p>②マネジメント力、調整力等組織を円滑に運営するために必要な能力を養う。</p> <p>③戦略的なものごとの考え方とその分析手法を学ぶ。</p>	<p>令和6年度 統括課長代 理認定1年 目の職員</p> <p>(管理職候補者を除く)</p> <p>124名</p>	7月	◎ ◎	<p>統括課長代理の役割と組織運営・戦略的 思考力向上 統括課長代理としての使命感</p> <p>1日間</p>
定年前研修	<p>①定年引上げに向けた心構えとして、制度及びベテラン職員の役割を理解し、組織貢献力を高める。</p> <p>②職場での新たな立場におけるコミュニケーションなどを学ぶとともに、モチベーションの一層の向上を図る。</p>	<p>令和6年度 末年齢59歳 の職員</p> <p>(※任期付 職員を除く)</p> <p>1,224名</p>	11~12月	◎ ◎ ◎	<p>定年引上げ制度の概要 定年引上げ及び暫定再任用にあたって 定年引上げ及び暫定再任用期間の働き方</p> <p>0.5日間</p>

2 幹部研修

(1) 管理職候補者研修

研修名	目的	対象	時期	方法	内容	
管理職選考A合格者	A (合格時)	①管理職候補者としての動機付けを図る。 ②国際都市東京の行政運営に必要とされる語学力向上への動機付けを図る。 ③プレゼンテーションの基本を学ぶ。 ④今後のキャリア形成を展望し、主体的な能力開発を促進させる。 ⑤DX関連のプロジェクトを推進するためのマインド・スキル等の能力を身に付ける。	R06A 59名 (予定)	9～12月	△ △ — ◎ ◎ ■	1 任用及び研修について 2 管理職候補者のあり方 3 TOEIC 4 プレゼンテーション 5 先輩管理職と語る 6 DXプロジェクトリーダーシップ 1日間 2日間 1日間 【1～3、6はB（合格時）と合同実施】
	A1部	①経営管理に関する基礎知識を習得する。 ②国や民間企業等への派遣、その他配属先での実務の体験・成果を報告することにより、管理職候補者としての資質の向上を図る。 ③配属先で得た成果をまとめ発表することにより、プレゼンテーション能力の向上を図る。	R05A 55名	6～2月	△ — ◎	1 経営管理（通信） 2 派遣報告書作成・提出 3 派遣報告会 2日間
	A2部	①課長代理の位置付けと役割・責任を認識し、部下職員の指導育成能力の向上を図る。 ②経営管理に係る講義、ケーススタディを通じて問題解決のフレームワークを確立する。	R04A 48名	4～12月	◎ ◆ △ ◎■	1 監督者の役割・チームマネジメント技法 2 職場のメンタルヘルス 3 課長代理としての使命感 4 経営管理講義とケーススタディ 1.5日間 8日間 【1～3は課長代理研修と合同実施】

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
管理職選考A合格者	A3部 ①管理職に必要な都政実務について学ぶ。 ②自己の持ち味に気付き、その活用方法を学び、組織運営力向上につなげる。 ③会議における参加者間の議論を活性化させ、円滑な合意形成を得るための能力を養う。	R03A 46名	9～3月	■ ◎△ ◎ ■	1 組織運営力向上（適性・フォロー研修） 1日間 2 都政実務 仕事の進め方、マスコミ対応、議会対応、政策立案、政策法務、人事管理、組織定数、予算 2日間 3 トップの視点 1日間 4 ファシリテーション 1日間 【2、3はB（合格時）と合同実施（運輸（合格時）、行専、医福と一部合同実施）。4はB（合格時）、運輸（合格時）と合同実施】
	職務報告Ⅰ（職務課題改革） 問題発見能力の強化、深い洞察力・思考力の習得による政策形成能力の向上や課題解決に向けた行動力向上に資するため、自らの職務における課題の背景経過、解決できない理由の分析・考察、課題解決に向けた検討実行内容をまとめる。		第1回 7月 第2回 11月	— ◎	1 10,000字程度の報告書を提出 2 面接指導
	A4部 【B1部と合同実施】 ①管理職としての意識や使命感を身に付ける。 ②管理職としての職場管理、労使対応、住民対応のノウハウについて学ぶ。 ③管理職として向き合う多様な相手との交渉力の向上を図る。	R02A 45名	第1回 7月 8月 第2回 9月 10月	◎ △ △ △ ◎	1 交渉力向上 1日間 2 住民対応における課長の役割 3 労使対応における課長の役割 4 ロープレ事前ガイダンス 1日間 5 ロールプレイング 【宿泊】2日間 【1、3～5は運輸1部、医福と、2は運輸1部、行専、医福と合同実施。】

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
管理職選考A合格者	A5部【B2部と合同実施】 ①人事考課制度及び人事管理の重要性を認識し、その方法を身に付ける。 ②職場管理、意思決定及び問題解決などの技法を習得し、組織運営力、課題解決力及び実行力の向上を図る。 ③管理職としてのリーダーシップの向上を図る。	R01A 46名	1~2月	△◎ △ ■ △ ◎ △ △ ◎ △	1 人事考課制度 2 人事管理・労務管理 3 ダイバーシティマネジメント 4 人権と職場の管理 5 職場の管理（意思決定訓練） 6 危機管理・非行防止 7 リーダーシップ 8 オープン&フラットな組織づくり 9 管理職に期待する（講話） 3日間 【運輸2部、行専、医福と合同実施】
	職務報告Ⅱ（職務戦略提言） ①自己の職務に関連する課題について、管理職の立場・視野で考察し、解決に向けた戦略を練ることにより、行政運営における問題意識を高め、より広い視野に立った戦略的問題解決能力の向上を図る。 ②戦略実現に向けて、効果的・論理的に相手を説得する能力の向上を図る。		第1回 7月 第2回 11月	— ◎	1 プレゼンテーションシート作成提出 2 面接指導
	オンライン学習ツール研修 都政のDXを推進するため、DXに関連する最新スキルを身に付け、管理職候補者として必要なデジタルスキルの向上を図る。	R01A ~R06A 299名 (予定)	5~3月	△	ITスキルやDXに関するビジネススキル等

- ・管理職選考「A」合格者到達水準判定会議のC判定を受けた者（未受験者含む）は、A・B判定を受けるまで職務報告Ⅰを受講する。
- ・A4部研修は、管理職選考「A」合格者到達水準判定会議のA・B判定を受けた者を対象とする。
- ・職務報告Ⅱは、管理職選考「A」合格者到達水準判定会議のA・B判定後2年目の研修生を対象とする。
- ・管理職選考委員会の最終選考不合格者（未受験者含む。）は合格するまで職務報告Ⅱを受講する。
- ・A5部研修は、管理職選考委員会の最終選考合格者を対象とする。
- ・A4部研修対象者は、講師養成研修「人権・同和問題科（基礎）」を受講する。

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
管理職選考B合格者	<p>B (合格時)</p> <p>①管理職候補者としての動機付けを図る。 ②国際都市東京の行政運営に必要なとされる語学力向上への動機付けを図る。 ③経営管理に係る事項を学び、管理職としてのマネジメント能力や戦略的思考力の向上を図る。 ④管理職に必要な都政実務について学ぶ。 ⑤会議における参加者間の議論を活発化させ、円滑な合意形成を得るための能力を養う。 ⑥DX関連のプロジェクトを推進するためのマインド・スキル等の能力を身に付ける。</p>	R06B 112名 (予定)	9～3月	<p>△ 1 任用及び研修について △ 2 管理職候補者のあり方 — 3 TOEIC ◎■ 4 経営管理 管理職のマネジメント・経営戦略・会計学、 ロジカル・プレゼンテーション ◎△ 5 都政実務 仕事の進め方、マスコミ対応、議会対応、 政策立案、政策法務、人事管理、組織定数、 予算 ◎ 6 トップの視点 ■ 7 ファシリテーション ■ 8 DXプロジェクトリーダーシップ</p>	<p>1日間 3日間 2日間 1日間 1日間</p> <p>【1～3、8はA(合格時)と合同実施。4は運輸(合格時)と一部合同実施。5・6はA3部と合同実施(運輸(合格時)、行専、医福と一部合同実施)。7はA3部、運輸(合格時)と合同実施】</p>
	<p>B1部 【A4部と合同実施】</p> <p>①管理職としての意識や使命感を身に付ける。 ②管理職としての職場管理、労使対応、住民対応のノウハウについて学ぶ。 ③管理職として向き合う多様な相手との交渉力の向上を図る。</p>	R05B 109名	<p>1回目 7月 8月 2回目 9月 10月</p>	<p>◎ 1 交渉力向上 △ 2 住民対応における課長の役割 △ 3 労使対応における課長の役割 △ 4 ロープレ事前ガイダンス ◎ 5 ロールプレイング</p>	<p>1日間 1日間 【宿泊】2日間</p> <p>【1、3～5は運輸1部、医福と、2は運輸1部、行専、医福と合同実施。】</p>

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
管理職選考B合格者	B2部 【1 以外はA5部と合同実施】	R04B 98名	【1】 6月 【2～ 9】 1～2月	■ △◎ △ ■ △ ◎ △ △ ◎ △	1 組織運営力向上（適性・フォロー研修） 【運輸（2部）と合同実施】 1日間
	2 人事考課制度 3 人事管理・労務管理 4 ダイバーシティマネジメント 5 人権と職場の管理 6 職場の管理（意思決定訓練） 7 危機管理・非行防止 8 リーダーシップ 9 オープン＆フラットな組織づくり 10 管理職に期待する（講話） 3日間 【運輸2部、行専、医福と合同実施】				
	職務報告Ⅱ（職務戦略提言）	①自己の職務に関連する課題について、管理職の立場・視野で考察し、解決に向けた戦略を練ることにより、行政運営における問題意識を高め、より広い視野に立った戦略的問題解決能力の向上を図る。 ②戦略実現に向けて、効果的・論理的に相手を説得する能力の向上を図る。	第1回 7月 第2回 11月	— ◎	1 プレゼンテーションシート作成提出 2 面接指導
オンライン学習ツール研修	都政のDXを推進するため、DXに関連する最新スキルを身に付け、管理職候補者として必要なデジタルスキルの向上を図る。	R04B ～R06B 319名 (予定)	5～3月	△	ITスキルやDXに関連するビジネススキル等

- ・管理職選考委員会の最終選考不合格者（未受験者含む。）は合格するまで職務報告Ⅱを受講する。
- ・B2部研修のうち、②～⑩は管理職選考委員会の最終選考合格者を対象とする。
- ・B1部研修対象者は、講師養成研修「人権・同和問題科（基礎）」を受講する。

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
運輸 管理職 選考 合格者	運輸 (合格時)	①管理職としての意識を高める。 ②管理職としての実践的管理能力を身に付ける。 ③経営管理に係る事項を学び、管理職としてのマネジメント能力や戦略的思考力の向上を図る。 ④管理職に必要な都政実務について学ぶ。 ⑤会議における参加者間の議論を活発化させ、円滑な合意形成を得るための能力を養う。	06年度 合格者 3名 (予定)	【1】 11月 【2~ 4】 2月	■ 1 経営管理 管理職のマネジメント・経営戦略 ロジカル・プレゼンテーション 2日間 ■ 2 ファシリテーション 1日間 △ 3 都政実務 マスコミ対応、議会対応 ◎ 4 トップの視点 0.5日間 【1はB(合格時)と、2はA3部、 B(合格時)と合同実施。3・4はA3 部、B(合格時)、行専、医福と合同 実施】
	運輸 1部	①管理職としての意識や使命感を身に付ける。 ②管理職としての職場管理、労使対応、住民対応のノウハウについて学ぶ。 ③管理職として向き合う多様な相手との交渉力の向上を図る。	05年度 合格者 2名	1回目 7月 8月 2回目 9月 10月	◎ 1 交渉力向上 1日間 △ 2 住民対応における課長の役割 △ 3 労使対応における課長の役割 △ 4 ロープレ事前ガイダンス 1日間 ◎ 5 ロールプレイング 【宿泊】2日間 【1、3~5はA4部、B1部、医福と、 2はA4部、B1部、行専、医福と合同 実施。】
	運輸 2部	①自己の持ち味に気付き、その活用方法を学び、組織運営力向上につなげる。 ②人事考課制度及び人事管理の重要性を認識し、その方法を身に付ける。 ③職場管理、意思決定及び問題解決などの技法を習得し、組織運営力、課題解決力及び実行力の向上を図る。 ④管理職としてのリーダーシップの向上を図る。	04年度 合格者 2名	【1】 6月 【2~ 10】 1~2月	■ 1 組織運営力向上(適性・フォロー研修) 1日間 △◎ 2 人事考課制度 △ 3 人事管理・労務管理 ■ 4 ダイバーシティマネジメント △ 5 危機管理・非行防止 ◎ 6 職場の管理(意思決定訓練) △ 7 人権と職場の管理 △ 8 リーダーシップ ◎ 9 オープン&フラットな組織づくり △ 10 管理職に期待する(講話) 3日間 【1はB2部と、2~10はA5部、B2 部、行専、医福と合同実施】

・運輸管理職選考合格者は、講師養成研修「人権・同和問題科(基礎)」を受講する。

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
行政専門職 職選考 合格者	行専A ①行政専門職の果たすべき役割を認識する。 ②管理職としての意識を高める。 ③管理職としての実践的管理能力を身に付ける。 ④管理職に必要な都政実務について学ぶ。	06年度 種別A 合格者 未定	1～3月 ※7～11 は選択 受講	◎ ◎ △ △ ◎ △ △ △ △ △ △◎ △ ■ △ ◎ △ △ ◎ △	1 行政専門職の制度と役割 2 行政専門職の現状と課題 3 住民対応における課長の役割 1日間 4 マスコミ対応、議会対応 5 トップの視点 6 政策立案 7 政策法務 8 人事管理 9 組織定数 10 予算 11 人事考課制度 12 人事管理・労務管理 13 ダイバーシティマネジメント 14 人権と職場の管理 15 職場管理（意思決定訓練） 16 危機管理・非行防止 17 リーダーシップ 18 オープン＆フラットな組織づくり 19 管理職に期待する（講話） 5日間 【3はA4部、B1部、運輸1部、医福と合同実施。4・5はA3部、B（合格時）、運輸（合格時）、医福と合同実施。6～10は、A3部、B（合格時）と合同実施。11～19はA5部、B2部、運輸2部、医福と合同実施】
	行専B ⑤人事考課制度及び人事管理の重要性を認識し、その方法を身に付ける。 ⑥職場管理、意思決定及び問題解決などの技法を習得し、組織運営力、課題解決力及び実行力の向上を図る。 ⑦管理職としてのリーダーシップの向上を図る。	06年度 種別B 合格者 未定	1～3月 ※9・10 は選択 受講		

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
医療福祉専門職選考合格者	医療福祉専門職候補者研修(医福)	05年度合格者 8名	【1～5】 1回目 7～8月 2回目 9～10月 【6～16】 1～3月	◎ △ △ △ ◎ △ ◎ △◎ △ ■ △ ◎ △ △ ◎ △	1 交渉力向上 1日間 2 住民対応における課長の役割 3 労使対応における課長の役割 4 ロープレ事前ガイダンス 1日間 5 ロールプレイング 【宿泊】2日間 6 マスコミ対応、議会対応 7 トップの視点 0.5日間 8 人事考課制度 9 人事管理・労務管理 10 ダイバーシティマネジメント 11 人権と職場の管理 12 職場の管理(意思決定訓練) 13 危機管理・非行防止 14 リーダーシップ 15 オープン&フラットな組織づくり 16 管理職に期待する(講話) 3日間 【1、3～5はA4部、B1部、運輸1部と、2はA4部、B1部、運輸1部、行専と合同実施。6・7はA3部、B(合格時)、運輸(合格時)、行専と合同実施。9～16はA5部、B2部、運輸2部、行専と合同実施。】
	職務報告(医福)	04年度合格者 4名	1回目 7月 2回目 11月	— ◎	1 5,000字程度の報告書を提出 2 面接指導

・医療福祉専門職選考合格者は、講師養成研修「人権・同和問題科(基礎)」を受講する。

(2) 幹部研修(悉皆)

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
課長研修Ⅰ	①課長の役割と責任及び仕事の進め方を再認識する。 ②職場運営に必要な知識や技法を習得し、マネジメント力の向上に資する。	課長級昇任2年目の職員 160名 任期付職員(課長級)採用1年目の職員 未定	1回目 5月 2回目 8月	◎ ◎ ◎ △ △	1 管理職のあり方 2 東京都における危機管理とは 3 課長の仕事の進め方・人材育成技法 4 メンタルヘルス 5 ユニバーサルデザイン対話型体験研修～障害者理解を深める～ 各2日間
課長研修Ⅱ	①本庁の管理職に求められる役割を理解する。 ②本庁の管理職の職務に必要な実践的知識と仕事の進め方を習得する。	本庁管理職にはじめて任用された職員(※任期付採用職員含む) 120名	5月	△ △	1 マスコミ対応 2 議会対応 1日間
部長研修	部長級職員としての役割及びマネジメントのあり方を確認するとともに、都庁幹部として必要な教養を身に付けることで、都政基盤の強化に資する。	部長級昇任1年目の職員 60名 任期付職員(部長級)採用1年目の職員 未定	8～12月	△ △ ■ △	1 部長のあり方・部長の仕事の実践 2 労務管理 3 経営戦略 4 マネジメントレビューの活用 2日間
オンライン研修学習	都政のDXを推進するため、DXに関連する最新スキルを身に付け、管理職として必要なデジタルスキルの向上を図る。	課長級以上の職員 3,600名	5～3月	△	ITスキルやDXに関連するビジネススキル等

(3) 幹部研修（悉皆以外）

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
組織運営力向上研修	自分の持ち味を理解し、活用方法を学ぶことにより、行動力・説得力・共感力を高め、管理職としての組織運営力の向上を図る。	課長級以上の指名する職員 30名	9～1月	■	自己診断 相互分析 ロールプレイング 講義 2日間
経営戦略研修	管理職の戦略的・実践的経営管理能力の向上に資する。	課長級以上の指名する職員 30名	1月	◎ ◎	1 講義・事例研究 ・戦略的思考と分析 ・経営管理者と意思決定 2 幹部職員に期待する（講話） 2日間
行政経営研修	外部有識者や都庁トップ層との意見交換、研修生間のグループ討議を通じて、 ①自分を再認識する。 ②新たな知見を得て、都政運営に必要な経営センスを磨く。 ③相互に受容・感化しあう人間関係を構築する。	課長級以上の指名する職員 20名	6～7月	◎	識者による講演・講義 グループ討議 ケースメソッド トップと語る 【宿泊】2日間
ハラスメント対策研修	ハラスメントの具体的事例を重点的に検討し、困難事例への対処法を学ぶ。	部長級の指名する職員 35名	1月	◎	講義・事例研究 0.5日間
面接指導研修	面接技法や選抜すべき人材の評価方法等に関する能力の向上を図る。	課長級以上の指名する職員 90名	5月	■	面接技法 模擬演習 1日間
危機管理研修	さまざまな事例を通じて、管理職としての危機管理能力の向上を図る。	課長級以上 30名	12月	■	職場のリスクマネジメント 模擬演習 1日間
D X推進研修	D Xの知識やD Xの活用事例、マネジメント等について学ぶことで、都政のD Xを推進するために事業所等の管理職に求められる意識・能力のさらなる向上を図る。	課長級の指名する職員 40名	11月	■	D X推進に関する講義・演習 1日間

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法	内 容
サーバントリーダーシップ研修	<p>組織運営に必要とされる円滑なコミュニケーションの実現や上司と部下の信頼関係を構築するため、知識及び実践的なスキルを習得するとともに、自分自身の今後のビジョンにつなげる。</p>	<p>課長級以上の指名する職員 未定</p>	<p>1～3月</p>	<p>◎</p>	<p>自己分析 マンツーマンによる講義 ロールプレイング 5日間</p>
女性管理職向けキャリア形成研修	<p>管理職同士のネットワークを構築し、互いの経験等に触れながら新たな視点や気づきを得るとともに、キャリアに関する不安の解消につなげる。</p>	<p>課長級職員 60名</p>	<p>1回目 8月 2回目 12月</p>	<p>◎</p>	<p>先輩管理職による講演・パネルディスカッション グループワーク 0.5日間</p>

3 技術職員研修

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
技術 セミナー	業務遂行の判断の基礎となる幅広い知識や最新技術に関する知識等を付与する。	主に土木・ 建築職の職員 100名	11～1月	◎■	テーマに沿った科目の講義及び施設・ 現場見学 各4日間
		主に機械・ 電気職の職員 50名	10～11 月	◎■	
		主に四大技 術を除く一 般技術系職 員 50名	1～2月	◎■	

4 実践力向上研修

(1) 実践力向上研修Ⅰ（主事級職員向け）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法	内 容
マネジ タイム メント	仕事における時間管理の重要性を理解し、意欲的に取り組んでいくための効率的な仕事の組み立て方を身に付ける。	主事級職員 (入都2年 目以上) 460名	5～11月 5回	◎	講義・演習 ・ワークスタイルを振り返る ・タイムマネジメントとは ・日常の仕事のタイムマネジメント ・組織におけるタイムマネジメント 各0.5日間
シン ジカル グ	論理的思考についての概念、手法を学び、演習を通して、情報を簡潔に整理し、筋道を立てて物事を論理的に考える能力を身に付ける。	主事級職員 (入都2年 目以上) 450名	6～1月 6回	◎	講義・演習 ・ロジカルシンキングとは ・ロジカルシンキングのツール ・総合演習 各1日間
上手な 資料の 作り方	上司や関係部署に状況や課題、提案等を確実に伝達し、円滑な職務遂行を図るためのツールである「資料」を、分かりやすく効果的に作成するスキルを身に付ける。	主事級職員 (入都2年 目以上) 400名	6～1月 5回	◎	講義・演習 ・分かりやすい資料とは ・資料作りのプロセス ・総合演習 各1日間
プレ ゼン ション	効果的・効率的な事業を行うため、プレゼンテーションの説明者としての意識を高め、話し方や傾聴力の技術を身に付ける。	主事級職員 (入都2年 目以上) 210名	6～1月 7回	◎/■	講義・演習 ・プレゼンテーションの目的と手法 ・演習とセルフチェック ・傾聴力の習得と話術 各2日間
政策 法務 (基礎 編)	身近な問題を題材に、日々の仕事における法的問題を見出し解決していくときの前提となる「法の見方・考え方」の基礎力を養う。	主事級職員 (入都2年 目以上) 150名	8～9月	△	講義・演習 ・日々の仕事と政策法務 ・法令等の基礎知識 ・総合演習
キャ リア 形成 支援Ⅰ	若手職員を対象に、先輩職員の多様なキャリアのあり方に触れることで、キャリア意識の醸成を図る。	主事級職員 (入都2年 目以上) 60名	8～10月 2回	◎	講義・演習 ・キャリア・メンターによる講演 ・キャリアデザインを考えるグループ ディスカッション 等 各0.5日間

(2) 実践力向上研修Ⅱ（主任級職員向け）

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
クリティカル シンキング	論理思考をベースに更に実証力、根拠力を高めるために批判的かつ懐疑的に問題の本質にアプローチする思考法を学び「自ら考える力」や「伝える力」の醸成を図る。	主任級職員 180名	6～11月 5回	◎/■	講義・演習 ・ロジック（論理）とは何か ・論理思考のツールと使い方 ・ロジカルスピーチ ・クリティカル・ワークショップ ・ケースディスカッション 等 各1日間
フォロワーシップ （組織支援力）	上司や職場とのより良い関わり方をフォロワーシップの観点から考え、部下としての影響力やフォロワーシップを発揮する術を学び、上司の指導力や判断力を補完し組織に貢献する力の向上を図る。	主任級職員 80名	6～12月 2回	■	講義・演習 ・フォロワーシップとは何か ・フォロワーの影響力 ・フォロワーの可能性を切り拓く ・上司の思考・行動パターンを理解する ・コーチングアップ ・アクションプランの作成 0.5日間
政策法務	政策実現のための手段として必要な、法的課題を法的視点を持って検討し、法を駆使して解決していく能力の向上を図る。	主任級職員 課長代理級職員 160名	8～9月	△	講義・演習 ・分権改革と自治体の政策法務 ・都における政策法務 【実践力向上研修Ⅲ（監督職向け）と合同実施】
キャリア形成支援Ⅱ	主任早期のうちにライフイベント、課長代理・管理職への昇任などを含む自らのキャリアデザインを考えるとともに、多様なリーダー像について知り、自分なりのリーダー像やライフ・ワーク・バランスのあり方を見出す。	主任級職員 60名	7～11月 2回	◎■ / ◎	講義・演習 ・多様なリーダーシップの在り方 ・キャリアデザインを考えるグループディスカッション 等 オンライン・集合各0.5日間 または集合1日間

(3) 実践力向上研修Ⅲ（監督職向け）

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
交渉力向上	対外的な職務を円滑に遂行し、目標を実現させるために必要な交渉力、調整力、提案力を養う。	課長代理級職員 60名	5～11月 2回	■	講義・演習 ・交渉とは ・交渉におけるテクニック ・表現力、傾聴力、質問力、伝えるスキル ・ケーススタディ 各2日間
リスクマネジメント	コンプライアンス、リスクマネジメントのポイントを学び、演習を通して職場における監督者としてのリスクマネジメント能力の向上を図る。	課長代理級職員 60名	5～11月 3回	— ■	1 講義・演習 ・リスクマネジメントの必要性と課題 ・リスクの予測と評価、発生直後の対応 2 総合演習 ・リスク管理表、リスク関連図、リスクマネジメント企画書作成 各1日間
リーダーシップ	部下との向き合い方、人が育つ組織作り等、人材育成の観点から演習を通じてリーダーシップを体感し、組織全体のレベルアップにつなげる。	課長代理級職員 90名	7～1月 3回	■	講義・演習 ・人育ての本質、基本原則 ・部下との向き合い方、支援の方法 ・人が育つ組織作り 各1日間
政策法務	政策実現のための手段として必要な、法的課題を法的視点を持って検討し、法を駆使して解決していく能力の向上を図る。	主任級職員 課長代理級職員 160名	8～9月	△	講義・演習 ・分権改革と自治体の政策法務 ・都における政策法務 【実践力向上研修Ⅱ（主任向け）と合同実施】
キャリア形成支援Ⅱ	課長代理級職員を主な対象に、ライフイベント、管理職への昇任を含む自らのキャリアデザインを考えるとともに、部下職員のキャリア形成にも助言できるようなリーダーシップを発揮するために必要な心構えやマネジメントスキルを習得させる。	主に課長代理級職員 （主任級職員含む） 30名	10～12月 1回	◎/■	講義・演習 ・様々なキャリア ・リーダーシップを発揮するための心構えとスキル ・キャリアデザインを考えるグループディスカッション 等 1.5日間

5 専門研修

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
都市政策研修	<p>都市の課題や政策形成の基本的視点・方法に関する講義を通し、政策形成に必要となる基本的知識を習得する。</p> <p>設定されたテーマをもとに、討議、自主研究、成果発表などの継続的な活動を通じて、問題意識を喚起するとともに、思考力、表現力等の能力向上を図る。</p>	<p>主事 主任級職員 (入都2年目以上)</p> <p>12名</p>	5～12月	◎■	<p>1 講義 (6月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京都の主な施策 ・都市政策の基本的視点、方法、課題 ・班別テーマに係る講義 <p>2 講義・演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題発見解決演習 (6～7月) ・プレゼンテーション (10月・11月) <p>3 調査研究・発表 (7～12月)</p> <p>設定されたテーマについて班別に研究、成果発表</p>
高度技術政策研修 (2年間のうちの2年目) (05年度生)		<p>土木・建築・機械・電気・造園職等の一般技術系職員及び事務系職員のうち、希望する一般職員</p> <p>16名</p>	4～1月	◎	<p>1 課題討議</p> <p>班別にテーマ別研究を行い、1月末に報告書を提出</p> <p>2 テーマ別研究に関連する講義</p> <p>3 現場調査 (テーマ別研究関連)</p> <p>4 報告会 (中間、最終)</p> <p>20日間 (研修期間：R5.4～R7.1)</p>
高度技術政策研修 (2年間のうちの1年目) (06年度生)	<p>高度な技術政策に対応するための知識、技術を身に付けることによって、ますます複雑・高度化する行政に対応できる職員を長期的かつ計画的に育成する。</p>	<p>土木・建築・機械・電気・造園職等の一般技術系職員及び事務系職員のうち、希望する一般職員</p> <p>11名</p>	4～3月	◎	<p>1 一般教養講義</p> <p>技術政策に関連した科目の講義 計画・設計論、環境・防災論 アセットマネジメント等</p> <p>2 演習</p> <p>課題発見解決演習、政策評価演習等</p> <p>3 課題討議</p> <p>研修2年目のテーマ別研究に向けて班を編成し、研究テーマを設定</p> <p>4 施設・現場見学 (研究課題関連)</p> <p>5 報告会 (企画書)</p> <p>24日間 (研修期間：R6.4～R8.1)</p>
DXアイデアソン (基礎編)	<p>DXの基礎知識や考え方、デジタルツールの活用等について学び、アイデアソン型のグループディスカッションを通じて、DXの mindset を身に付けるとともに、データの利活用やデジタルを用いた業務改善に取り組む力を養う。</p>	<p>主事～課長代理級職員(入都2年目以上)</p> <p>320名</p>	<p>6～12月</p> <p>5回</p>	■	<p>講義・演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DXの基礎知識 ・デザイン思考 ・デジタルツールの活用 ・DXを考えるアイデアソン型グループディスカッション ・ノーコード・ローコードツールを用いたワークショップ 等 <p>各1日間</p>

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
DX アイデアソン (実践編)	DXの実践的知識や考え方、デジタルツールの活用等について学び、アイデアソン型のグループディスカッションを通じて、DXのマインドセットを身に付けるとともに、デジタルを用いた事業の創出や業務改善を可能とする能力を身に付ける。	主事～課長代理級職員(入都2年目以上) 160名	6～12月 4回	■	講義・演習 ・DXの実践的知識 ・デザイン思考 ・デジタルツールの活用 ・DXを考えるアイデアソン型グループディスカッション ・ノーコード・ローコードツールを用いたワークショップ等 各1日間
推進 デジタル チーム 養成 研修	デジタルに関する理解促進及びリスキリングを行うことで、職場においてデジタルツールを活用して業務改善等に取り組む人材を育成する。	主事～課長代理級職員(入都2年目以上) 280名	6～11月 7回	■	1 デジタルテクノロジーに関する講義 2 ノーコード・ローコードツールを用いたワークショップ等 各2日間
推進 リーダー 養成 研修	デジタルを活用した業務の見直しや事業創出等の施策推進に向けて、事業企画の中核を担う監督職・主任級職等のデジタルを活用した課題解決力の向上を図る。	主事～課長代理級職員(入都2年目以上) 30名	7～12月	◎	1 デジタル化の動向やデザイン思考、アジャイルなど、知識付与・マインドセットに関する講義(7月) 2 事務事業検討・提案発表(8～12月)グループごとに検討テーマを設定して、デジタルツールの活用も含め、デジタルの視点で事務事業の見直し等の事業提案(成果発表)を実施 5.5日間
オン デマ ンド 学習	時間と場所の制約なくデジタル研修を受講する環境を整備することで、職員全体のデジタルリテラシーの向上を図る。	主事～課長代理級職員(管理職候補者を除く)の全職員 36,000名	5～3月	△	DXの基礎知識、DX推進の意識醸成、課題設定力や企画力、業務改革・事業創出のノウハウ等に関するオンデマンド講義動画を提供

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
ITパスポート取得推進研修	<p>リスキリングによるデジタル人材育成の一環として、職員がITパスポート取得レベルの知識・スキル等を身に付けられる環境を整備する。</p>	<p>新規採用職員を中心に、各局等が必要と認める職員</p> <p>2,000名</p>	6～1月	△◆	<p>民間事業者が運営するeラーニングシステムから提供される講義動画及びテキスト・演習問題等を活用して、ITパスポート試験対策を実施</p>
		<p>上記のほか、主事～課長代理級（管理職候補者を除く）の全職員</p>	6～3月	△	<p>ITパスポート試験対策に資するオンデマンド講義動画を提供</p>
<p>TOKYO・ワールド・トレンド・リサーチャー養成プログラム</p>	<p>東京2020大会後の東京の更なる発展のため、世界のトレンドを捉えながら政策立案できる、実践力を備えた国際人材を育成する。</p>	<p>主事～課長代理級職員</p> <p>100名</p>	6～3月	■	<ol style="list-style-type: none"> 1 海外出張や海外視察団受入に必要なロジ力・国際儀礼への理解 2 世界情勢の把握や都政のPRに必要な調査・発信力 3 ビジネスメールやプレゼン手法などの実践的な英語力 <p>※その他、自己啓発支援として英語の通信教育受講料の支援を実施</p>
<p>eラーニング型外国語研修</p>	<p>個々の語学能力に合わせた教材により、eラーニング形式でインプットとアウトプットを繰り返しながら外国語を学び、語学能力の向上を図る。</p>	<p>現に外国語を利用する職務に従事している管理・監督者及び一般職員を中心に、各局等が必要と認める職員</p> <p>2,000名</p>	5～3月	■△	<ul style="list-style-type: none"> ・語学能力の測定 ・文法、単語、プレゼンテーション、ミーティングスキルなどの実践的な語学能力

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法	内 容
体験型グローバル研修	海外研修「国際競争力強化プロジェクト（海外調査コース）」での調査をより効果的なものとするため、海外の街並みをリアルに再現した施設で事前研修を実施し、渡航前に実践的な英語能力の向上を図る。	海外研修「国際競争力強化プロジェクト（海外調査コース）」にて渡航を予定している管理・監督者及び一般職員を中心に、各局等が必要と認める職員 500名	7～11月	◎	異文化理解、効果的なスピーチテクニック、東京の魅力紹介・入国審査、自己紹介、担当業務説明、ビジネストークなどの実践的な会話演習 各2日間
政策立案能力向上研修	海外研修「国際競争力強化プロジェクト」事前研修として、各局等の海外先進的事例のリサーチ及び新規事務事業の創出・提案を支援	「国際競争力強化プロジェクト（海外調査コース）」及び「国際競争力強化プロジェクト（国際人材育成コース）」研修生 510名	4～3月	△	渡航先の調査を効果的に実施するとともに、成果を着実に都政に還元するため、渡航前に政策の立案・実行に必要な考え方やノウハウ等について学ぶ、オンデマンド講義動画を提供
法律研修	民事・不動産法務科 民事紛争解決のための手続きや事務の流れに関する知識の付与及び不動産に関わる法制度の理解を通して、問題解決能力のための応用能力の向上を図る。	職務上、高度な法律の知識を必要とする職員 民事系 50名 不動産系 90名	9～11月	△ △ △ △ △ △	【民事系】 都における民事訴訟・保全手続 供託・民事執行 【不動産系】 都市計画法・建築基準法 借地借家法・区分所有法 不動産登記制度 公有財産に関する講義（調整中） 土地収用法・行政代執行法
	行政法務科 行政法の基礎的な考え方や知識を付与し、訴訟等に対応できる法的素養の向上を図る。	受講を希望する職員 行政法務科 50名	9～11月	△ △	行政不服審査法 行政事件訴訟法

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
スキルアップ研修	都職員の使命や組織の一員であることを自覚し、職務をよりよく進めていくための知識の再確認等を通じ、職員の業務上のスキルアップを図る。	各局等人事主管部長が必要と認める職員	6月 10月	◎	<p>【前期】コンプライアンス推進部管理職の講話、都職員の使命と倫理、組織と仕事、都民サービス、接遇 3日間</p> <p>【後期】都職員の使命と倫理・組織と仕事・都民サービス・接遇の復習、実務の基礎、都政の概要とその仕組み、これまでの仕事の振り返り、効果測定 3日間</p> <p>※対象者により実施科目の変更あり</p>
		未定	6月 9月	◎	<p>【前期】コンプライアンス推進部管理職の講話、組織内コミュニケーション、タイムマネジメント入門、事例研究 2日間</p> <p>【後期】心と体のセルフケア、職務改善行動計画づくり、コンプライアンス推進部管理職の講話 2日間</p> <p>※対象者により実施科目の変更あり</p>
研修担当者企画 運営実務研修	効果的な研修を企画・運営するために、各局の研修担当者として必要な知識・考え方を学ぶ。	新たに各局等研修担当者となった職員 30名	5月	△	各局研修に期待されるもの 研修の企画・運営の方法 研修プラン演習 0.5日間
キャリア・メンター向け研修	キャリア・メンターとしてメンタリングを行うために必要の心構えやスキル、実践力向上研修「キャリア形成支援」Ⅰ～Ⅲ等において、円滑にグループワーク等を実施するためのファシリテーションスキルを学ぶ。	キャリア・メンターに指定された職員 (過去に本研修又は令和4年度以前のキャリア形成支援(女性活躍推進)研修講師向け研修を修了した者を除く) 20名	6月	◎	キャリアの捉え方 メンタリングの心構えや技法 実践ロールプレイング等 0.5日間

6 講師養成研修

研修名	目的	対象	時期	方法	内容
人権・同和問題科	都政に携わる全ての職員の人権意識の高揚を図り、同和問題をはじめ女性、子どもなどのさまざまな人権問題に対する正しい理解と認識を深めるため、局研修及び職場研修の講師層の拡充と実施体制の強化を図る。	【基礎】 原則として 課長級職員 管理職候補者 R02A、R05B 等 200名	5月 1月 2回	△	<ul style="list-style-type: none"> • 基本的人権について • 同和問題の基本認識、都の取組 • さまざまな人権問題Ⅰ（総論・各論） • さまざまな人権問題Ⅱ（東京都におけるハラスメント対策） <p style="text-align: right;">2日間</p>
		【本科】 原則として 課長級職員 65名	6～7月 1回	◎△	<ul style="list-style-type: none"> • さまざまな人権問題 • 差別事象 • フィールドワーク • グループ討議 • 講義実習 <p style="text-align: right;">5日間</p>
		原則として 課長級職員 40名	1～2月 1回	◎	<ul style="list-style-type: none"> • 見学、懇談、演習 <p style="text-align: right;">3日間</p>
コンプライアンス推進科	全ての職員が公務の理念と公務員の基本姿勢を認識し、コンプライアンスが徹底されることを目指して、局研修の講師を育成する。	原則として 課長級職員 120名	6～7月	◎	<ul style="list-style-type: none"> • コンプライアンス推進に関する講義、演習 <p style="text-align: right;">2.5日間</p>
人事考課制度科	業績評価制度を中心に、人事考課制度を正しく理解し、業績評価の客観性と公平性の確保とともに適切な運用を図るため、局研修の講師を養成する。	課長級職員 35名	8～9月	◆ △ ◎	<ul style="list-style-type: none"> • 人事部長講話 • 人事考課制度を取り巻く状況等 • 職員の服務について • 業績評価制度の仕組みと評定者研修の実施について • 演習事例班別検討・発表等

・人権・同和問題科（基礎）の対象には、運輸管理職選考合格者及び医療福祉専門職選考合格者を含む。

7 派遣研修

派遣先名	目的	対象	時期
総務省統計研究研修所	東京都職員を統計入門課程、統計専門課程等に派遣し、統計の基礎理論、作成、分析、利用の手法等についての知識及び技法の習得を図る。	統計研究研修所「令和6年度統計研修一覧」に準拠する 54名程度	5～3月
国土交通省国土交通大学校	東京都職員を道路、河川、建設設備、都市計画等のコースに派遣し、職務遂行に必要な専門知識を習得する。	「令和6年度国土交通大学校研修計画」に準拠する 10名程度	5～2月
国際都市研究学院	都市づくりに関する高度な専門的能力及び知識を習得する。	指名する職員 1名	4～3月
自治大学校	政策形成能力及び行政管理能力を修得させるとともに、公務員としての使命感及び管理者意識の涵養を図る。	指名する職員 2名	4～9月
東京大学大学院スマートシティスクール	スマートシティの担い手を育成する社会人教育プログラムに職員を派遣し、最先端のデジタル技術やデータ活用による課題解決力及び価値創造力の向上を図る。	指名する職員 2名	4～12月
異業種交流研修	職員を国や民間企業等が主催する研修に派遣し、多様な人材との交流を通じて、都庁外で得られる知見や経験の獲得、外部ネットワークの構築やコミュニケーションスキルの向上等を図る。	課長級・管理職候補者・課長代理級・主任級 55名	5～3月

8 海外研修

目的		対象	内容
大学院派遣プログラム	留学プログラム	管理職候補者で指名する職員 2名 主任級以上の職員 (公募) 3名	海外大学院大学院等の学位取得を通じて、幅広い行政分野で業務に必要な専門知識を身に付け、組織的ネットワークの拡大を図る。 (派遣期間：最大2年)
	エグゼクティブプログラム	管理職・管理職候補者で指名する職員 10名	海外大学院等の社会人向け短期公開講座の受講を通じて、幅広い行政分野で業務に必要な専門知識を身に付け、組織的ネットワークの拡大を図る。 (派遣期間：最大1ヶ月)
国際関係業務の中核を担う国際人材の育成や組織的ネットワークの構築			

目 的		対 象	内 容
国際競争力強化プロジェクト	海外調査コース	<p>管理・監督者及び一般職員で各局等が必要と認める職員</p> <p>500名</p>	<p>新規事業の立案や既存事業の見直しにあたって、職員の海外先進都市等への派遣や国際会議への参加等を通じ、世界で行われている様々な事例を直接目にして気付きを得ることで、各政策分野の課題解決につなげる。</p> <p>(派遣期間：1週間程度)</p>
	国際人材育成コース	<p>都職歴が3年以上かつ年齢25歳以上50歳未満</p> <p>(令和6年度末現在)</p> <p>10名</p>	<p>都政の喫緊の課題について国外の行政機関・研究機関、国際会議等で先進事例を調査研究し、その成果を施策に反映させる。</p> <p>(派遣期間：10日～最大1ヶ月)</p>

9 派遣等報告セミナー

(1) 都市政策研修報告セミナー

目 的	対 象	時 期	方 法	報 告 者
都市政策研修の研修生による研究テーマの報告を通して、研修成果を共有するとともに職員の自己啓発の一助とする。	管理・監督者及び一般職員で報告内容に関心のある職員 70名	12月	◎	令和6年度 都市政策研修を履修した研修生

(2) 海外研修報告セミナー

目 的	対 象	時 期	方 法	報 告 者
海外研修の成果を共有し、都政運営及び職員の自己啓発に資する。	管理・監督者及び一般職員で報告内容に関心のある職員 100名	10～12月	■	大学院派遣プログラム研修生
	管理・監督者及び一般職員で報告内容に関心のある職員 100名	3月	■	令和6年度 国際競争力強化プロジェクト:国際人材育成コース研修生

10 東京都職員研修規則第4条第2項ただし書に基づき、総務局長が指定した局長が実施する研修

(1) 給与実務研修（総務局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
給与実務研修	<p>①給与制度における概要や各種手当制度の基礎知識を身につけ、所属の給与事務担当として中心的な役割を果たす人材を育成する。</p> <p>②実例をもとに、給与システムへの情報の登録方法や特例処理について必要な知識を身につけ、所属の給与支給に関する実務を円滑に遂行できる人材を育成する。</p>	<p>①過去1年未満の期間において新たに給与事務担当者となった職員 ただし、総務局人事部制度企画課が運用する給与システムを使用する所属に限る。</p> <p>②過去1年以上の期間において給与事務を担当していなかった職員が、再度給与事務担当者となり当該研修を受講させることが適当であると認められた場合</p> <p>③①、②以外の給与事務担当職員のうち、受講を希望する職員で、当該研修を受講させることが適当であると認められた場合</p> <p>※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。</p> <p>300名程度</p>	<p>5～6月 1ヶ月程度 1日間</p>	△

(2) 契約実務研修（財務局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
契約実務研修	工事請負等	<p>・当該年度に新たに契約事務に従事する職員のうち、所属長が指名するもの</p> <p>100名程度</p>	<p>6月 3時間</p>	■
	物品買入・委託等	<p>・当該年度に新たに契約事務に従事する職員のうち、所属長が指名するもの</p> <p>250名程度</p>	<p>5～6月 2.5時間</p>	■

(3) 補助金等交付適正化研修（財務局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
補助金等交付適正化研修	<p>補助金等交付事務事業のより一層の適性を図る。</p>	<p>・補助金等交付事務に従事する職員</p> <p>200名程度</p>	<p>4月 0.5日間</p>	■

(4)情報漏えいや入札談合の防止に関する研修（財務局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
情報漏えいや入札談合の防止に関する研修	情報漏えいや入札談合といった契約実務における事故防止を目的に、関係法令の趣旨、内容及び実務上の留意点等について理解を深める。	・ 契約担当職員及び起工担当職員 130名程度	8月 2.5時間	△

(5)都立建築物応急危険度判定講習会（財務局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
都立建築物 応急危険度判定講習会	各局の応急危険度判定の体制整備を支援するため、応急危険度判定を行う職員の養成及び登録に必要な講習を実施する。	・ 施設の管理、防災に従事する職員 ・ 判定員登録の更新が必要な職員 ・ その他受講を希望する職員 4回、250名程度	9月 各2時間	■

(6)会計実務研修（会計管理局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
収支命令者研修	収支命令者の責任及び確認ポイントに関係法令や参考事例を用いて理解させる。	・ 新任の収支命令者 ・ その他受講を希望する収支命令者 ※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。 2回、計200名程度	4月 5月 各2時間	◎■ △
審査実務研修	会計事務の基礎知識・審査実務のポイントを理解させ、審査実務の向上に結びつける。	・ 新任の特別出納員 ・ その他受講を希望する特別出納員 ※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。 2回、計200名程度	4月 5月 各1日間	◎■ △
金銭出納員研修	公金を安全且つ確実に管理するための実務を理解させる。	・ 新任の金銭出納員 ・ その他受講を希望する金銭出納員及び現金出納員 ※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。 2回、計200名程度	4月 5月 各2時間	◎■ △

会計実務研修	収入	「収入」に関する実務を理解させる。	・新任の実務担当者及び希望者 ※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。 2回、計800名程度	4月、5月、6月 各0.5日間	◎■ △
	資金前渡	「資金前渡」に関する実務を理解させる。	・新任の実務担当者及び希望者 ※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。 2回、計800名程度	4月、5月、6月 各0.5日間	◎■ △
	支出	「支出」に関する実務を理解させる。	・新任の実務担当者及び希望者 ※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。 2回、計800名程度	4月、5月、6月 各0.5日間	◎■ △
	物品管理	「物品管理」に関する実務を理解させる。	・新任の実務担当者及び希望者 ※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。 2回、計800名程度	4月、5月、6月 各0.5日間	◎■ △
	新公会計制度	「新公会計制度」に関する実務を理解させる。	・新任の実務担当者及び希望者 ※会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む。 2回、計800名程度	4月、5月、6月 各0.5日間	◎■ △

(7)情報システム研修（デジタルサービス局長が実施）

研修名	目的	対象	時期	方法
システム企画・管理実務研修	業務システムの企画、調達等に関する業務を適切に実施するための実践的な能力を育成する。	・実務担当者及び希望者 200名	6～12月 2か月程度	△
(J-LIS) 地方公共団体情報システム機構研修	「地方公共団体情報システム機構 (J-LIS)」が地方公共団体向けに提供する教育研修プログラムを活用して、デジタルに関する知識を習得する。	・デジタル関連業務担当者及び希望者 (J-LISの提供するプログラムによる)	通年 (J-LISの提供するプログラムによる)	△◆
サイバーセキュリティインシデント対応研修	インシデント対応の重要性、及びインシデント対応ハンドブックの内容を習得するとともに、東京都の職員としてインシデント対応の各フェーズにおいて求められる基礎的な知識を習得する。	・情報システム担当者 ・局CSIRT（各局等情報化推進担当） ・サイバーセキュリティ対策の推進やインシデント対応を行う者等 500名	7～9月 1ヶ月程度	◆

リス キリ ン グ 人 材 強 化 研 修	専門知識に基づいたツールの実践的な活用手法を習得し、実務へ具体的に活用できるレベルの実践力を習得する。	課長代理級以下の職員 125名程度	8～2月 3日程度 /コース	◎または■△
--	---	--------------------------	--------------------------	--------

(8) ICT 職専門研修（デジタルサービス局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
ICT 職専門研修 (基礎)	都の ICT 職職員として知っておくべきデジタルに関する基礎的な知識・スキルを習得する。	・ ICT 職職員 R6 年度新規採用等 10名程度	4～2月 15日間	◎■
ICT 職専門研修 (テクニカル・マネジメント)	主にテクニカルとマネジメント分野における専門性の向上に資するとともに各職場に応じて必要となる知識・スキルを習得する。	・ ICT 職職員 90名程度	6～12月 1～4日間 /コース	◎■
ICT 職専門研修 (オンライン学習ツール研修)	オンライン学習ツール（デジタルコンテンツ）を活用し、ICT 職職員として全職層を通じて必要となる専門知識のアップデートやスキルの向上を図る。	・ ICT 職職員（課長代理級以下（管理職候補者を除く）） 190名程度	6～2月 (コンテンツによる)	△
ICT 職専門研修 (重点強化)	DX 推進に不可欠で ICT 職職員の育成が特に急務とされる分野について重点的な強化を図る。	・ ICT 職職員 190名程度	6～2月 1～4日間 /コース	◎■
ICT 職専門研修 (ジョブタイプ別研修)	ICT 職職員の具体的な活躍像となる「ジョブタイプ」を軸に、行政現場に即した演習を重点的に行い、業務遂行に必要な知識・スキルを習得する。	・ ICT 職職員 50名程度	10～2月 1日間/ コース	◎または■

ICT 職専門研修 (サイバーセキュリティ)	サイバーセキュリティの技術に関する詳細な知識、及び時勢に合ったテーマに関する基礎知識や事例に関する知識を習得する。	・ ICT 職職員 (課長代理級以下) 150 名程度	9～11 月 1 ヶ月程度	◆
ICT 職専門研修 (海外派遣研修)	進展スピードの速いデジタルテクノロジーについて、ICT 職職員が海外デジタル先進都市等を訪問し、世界の潮流を学び、それを都に還元することで、ICT 職の「デジタル×行政力」向上を図る。	・ ICT 職職員 6 名程度	通年 (派遣期間：最大 1 ヶ月)	◎

(9) 管理職デジタルリテラシー向上研修 (エグゼクティブセミナー) (デジタルサービス局長が実施)

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
エグゼクティブセミナー	都政のDXを推進するため、トップマネジメント層を対象にデジタル技術に関する知識のアップデート等を図る。	・ 局長級のうち指定する職員 30 名程度	4～9 月 1 時間程度	◎■

(10) 情報公開・個人情報保護研修 (総務局長が実施)

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
個人情報公開・個人情報保護研修	情報公開制度及び個人情報保護制度についての考え方を学び、制度運用に必要な知識を付与することにより、担当者の能力向上と各職場での円滑な制度実施を図ることを目的に本研修を実施する。	・ 情報公開制度及び個人情報保護制度の考え方、制度運用に必要な知識を習得し、担当者の能力向上と各職場での円滑な制度実施を図ることを目的に実施する。 60 名程度	8 月 2 日間	◎■

(11) 政策法務研修（総務局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
フレームワーク研修 政策法務	自治体法務検定（政策法務編）に準拠した政策法務の基本的な知識・考え方を身に付けることで、将来的に文書・政策法務事務の中核を担う人材を育成する。	・主事、主任級及び課長代理級職員（統括課長代理を含む。）（警視庁及び東京消防庁職員を含む。）のうち、将来、文書・政策法務事務の中核を目指す職員 40名	6月 2日間	◎
政策法務研修 （実践編）	条例制定に必要な知識及び考え方を習得することにより、政策を実現するための立案能力を身に付ける。 法令の解釈・適用に必要な基本的視点及び考え方を習得することにより、日々の業務を適正に行うために必要な法令の解釈・適用能力を身に付ける。	・主事、主任級及び課長代理級職員（統括課長代理を含む。）（警視庁及び東京消防庁職員を含む。） 20名	9～10月 2日間	◎

(12) 戦略広報実務研修（政策企画局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
「伝わる」広報研修 （基礎編）	戦略的な広報展開、広報物制作におけるポイント、効果測定等、「伝わる」広報の実現に必要な考え方や知識を習得する。	・各局広報担当者 ・事業担当者で広報を担当する職員 ・その他希望者 100名程度	5月 未定	■
「伝わる」広報研修 （実践編）	クリエイティブ作成や媒体のプランニング等を通じ、「伝わる」広報の実現に必要なスキルやノウハウを習得する。	・各局広報担当者 ・事業担当者で広報を担当する職員 ・その他希望者 400名程度	6～2月 未定	■

(13) テレワーク活用に関する講習会（総務局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
テレワーク活用に向けた講習会	柔軟で質の高い働き方の実現に向け、テレワークを活用して日々の業務を効率的に進めるためのノウハウを習得する。	管理職及び管理職候補者 （一般職に属する常勤職員（教育職員を除く。）） 3,400名程度	10～11月 1か月程度	△

(14) 防災スペシャリスト養成研修（有明の丘）（総務局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
防災スペシャリスト養成研修（有明の丘）	災害リスクや防災に関する法制度などの基礎分野から、災害対策本部運営などのマネジメント分野に至るまで、防災スペシャリストに必要とされる知識・技能・態度を、座学や演習を通じて体系的に学ぶ。	・ 防災業務に従事している職員（※今後従事することが見込まれる職員を含む） 2回、若干名	第1期：8～10月 第2期：1～3月 2週間程度	◎△

(15) 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）研修（生活文化スポーツ局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）管理職研修	都政運営の中核を担う管理職が、職場等における無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を知り、気づき、自身の意識改革や行動変容につなげることで、都政運営をより円滑に遂行する能力を向上させる。	・ 令和6年度課長級昇任1年目の職員 ・ 任期付職員（課長級・部長級）採用1年目の職員 400名程度	4～5月 1時間	■

(16) シン・トセイ研修（オープン&フラットな組織づくり）（デジタルサービス局長が実施）

研修名	目 的	対 象	時 期	方 法
シン・トセイ研修（オープン&フラットな組織づくり）	シン・トセイで目指す「オープン&フラット」な組織づくりを全庁で実践するために、各職場での実践のヒント等について学ぶ	全庁職員 約40,000名	9～10月 未定	△