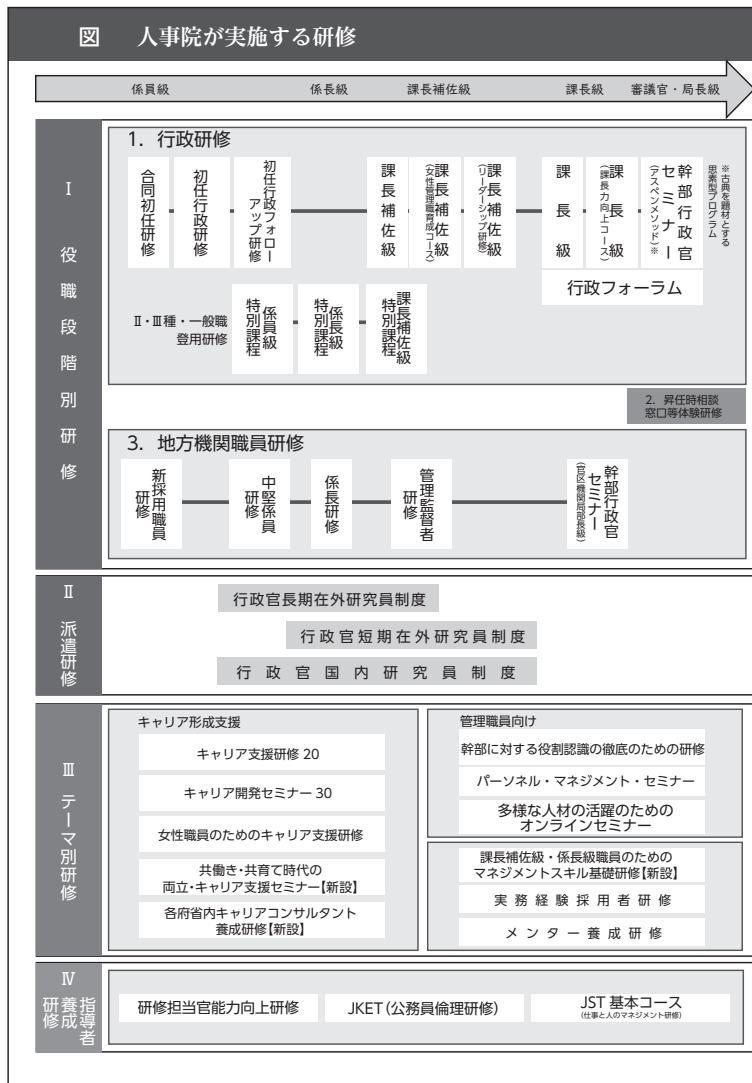


令和6年度の人事院研修実施計画の概要

「全体の奉仕者」たる公務員として、高い倫理観・使命感と国民の視点に立つために必要な資質・能力を有し、社会環境の激変に伴って一層複雑・多様化する行政課題に向き合い必要な行政を提供できる職員を育成するため、人事院では、毎年度、実施計画を定めて各府省職員に対して研修を実施しています。令和6年度の研修についても、実施計画を定めたところ、その概要をご紹介します。

人材局研修推進課



1 人事院の研修

人事院では、各府省の職員に向けて、役職段階別研修、テーマ別研修、指導者養成研修及び派遣研修という四つの類型で研修を実施しています。この度、令和6年度に実施する研修の計画を策定しましたので、それぞれの研修内容やポイントをご紹介します。

ます。(人事院が実施する研修については、図のとおりです。)

2 役職段階別研修の取組

(1) 行政研修

国家公務員は、各府省の職員として業務に必要な知識・技能を身につけるとともに

に、国民全体の奉仕者としての使命感や高い倫理観、広い視野・識見などを身につける必要があります。

この要請の実現のために、人事院では、同じ役職段階に属する各府省職員の参加による研修を実施し、相互啓発を通じて、各府省の枠を超えた相互理解、使命感の醸成を行っています。

このうち、公務員研修所においては、各府省の行政運営の中核を担うことが期待される職員等を対象にした「行政研修」を実施しています。行政研修は、役職段階（係員級～幹部級）に応じた各種のコースから構成され（コースの種類は図を参照）、公務員研修所では年間を通じて、毎年合計約三、〇〇〇人の職員に対してこの行政研修を実施しています。各コースのカリキュラムなどについては『行政研修ジャーナル』（<https://www.jinji.go.jp/kensyusyo.html>）で詳細をご紹介しておりますので、ご関心があれば、そちらもご参照ください。令和六年度の計画においては、

- ・ 初任行政研修について、合宿研修・地方自治体実地体験の期間を今年度より更に延長する。
- ・ 初任行政研修において、過去の行政事例を題材に公共政策の在り方を多角的

に研究・考察する「行政政策事例研究」のテーマとして、「新型コロナウイルス対策」を新設することも含めて時代の要請に応じた内容・実施方式について随時見直ししていく。

などの見直しを行っています。

(2) その他の役職段階別研修

人事院では、行政研修以外にも、役職段階に応じた研修を実施しています。

① 昇任時相談窓口等体験研修

本府省審議官級に新たに昇任した職員を対象に、消費生活センター等において直接国民の方々と接する窓口業務を体験し、消費者・生活者を主役とする行政を担う国家公務員の意識を醸成する研修を、消費者庁と共催で実施します。

② 地方機関職員研修

各府省の地方機関に勤務する職員を対象に、各地域の実情を踏まえつつ、新規採用職員から管区機関の長までの各役職段階に求められる能力・識見等を向上させ、国民全体の奉仕者としての意識を身につけることを目的とした研修も実施します。

3 テーマ別研修等の取組

人事院では、役職段階に応じた研修のほか

にも、国家公務員が時代の要請に合わせた行政を提供できるようにするために、テーマごとに知識付与・能力向上を行うための研修も実施しています。ここでは実施している研修のうち主な取組をご紹介します。

(1) キャリア形成支援の取組

① キャリア支援研修の実施

二〇代、三〇代の職員を対象として、これまでの職業生活を振り返り、今後のキャリア形成を考えさせることなどを通じ、仕事や能力開発への意欲向上を図る「キャリア支援研修二〇」「キャリア開発セミナー三〇」を実施します。これらの研修については、これまで本府省を対象に実施してきましたが、令和五年度からは、順次、地方事務局においても拡大して実施をしています。

② 各府省内キャリアコンサルタント養成研修の新設

各府省においてキャリア形成支援を進めるためには、本人に対する啓発以上に、組織側としてキャリア形成支援を体系的に進めることが必要になります。その推進主体となるキャリアのエキスパートとなる人材を各府省に配置すべく、国家資格であるキャリアコンサルタント資格を

各府省の職員が取得することを支援する研修を令和六年度より新設します。

- ③ 女性職員のためのキャリア支援研修、
両立支援のキャリア研修の共催

女性職員の主体的・積極的なキャリア形成を支援するための「女性職員のためのキャリア支援研修」や、共働き・子育て時代において、男女問わず仕事と育児を両立しながらのキャリア構築を支援する「共働き・子育て時代の両立・キャリア支援セミナー」を内閣人事局との共催で実施することとしています。

- (2) マネジメント能力向上のための取組

- ① 課長補佐級・係長級職員のためのマネジメントスキル基礎研修の新設

従来から実施されている管理職に向けたマネジメント研修に加えて、現場の実務やチーム運営の要を担う課長補佐・係長に対して、マネジメントに係る基礎的な知識やスキルを身に付けさせるための研修を新設します。

- ② パーソネル・マネジメント・セミナーと多様な人材の活躍のためのオンラインセミナーの全国配信

複雑・高度化していく行政ニーズや、職場をめぐる環境、職員意識の変化に対応するための鍵となる管理職職員のマネ

ジメント能力について、マネジメントに関する知識やノウハウについての知識付与を行う「パーソネル・マネジメント・セミナー」や、ダイバーシティ・マネジメント推進に向けた意識啓発を図る「多様な人材の活躍のためのオンラインセミナー」を、全国配信により実施します。

- (3) オンボーディングの取組

国家公務員として新たに勤務することとなった民間企業からの採用者に対して、「国民全体の奉仕者」として求められる職務規律に関する知識の付与、公務員としての倫理観の徹底等を図るとともに、同じ立場の研修員相互の人的ネットワークの形成を支援し、公務員生活の開始を支援するための「実務経験採用者研修」を実施していきます。この研修は、民間企業からの採用者の増加に伴い、令和六年度からは、地方で勤務する職員に対しても研修を実施します。

4 派遣研修の取組

人事院では、複雑・高度化、国際化する行政課題に対応するために、各府省の行政官を国内外の大学院等に派遣する派遣研修の制度を実施しています。各制度の概要は左のとおりです。

- ① 行政官長期在外研究員制度

各府省の職員を諸外国の大学院に派遣し、原則として二年間を限度に研究に従事させます。(博士号取得のため期間を延長する場合は延長可能)

- ② 行政官短期在外研究員制度

各府省の職員を諸外国の政府機関や国際機関に派遣し、六箇月間又は一年間、調査研究に従事させます。

- ③ 行政官国内研究員制度

ア 修士課程コース
職員を国内の大学院修士課程に一年間又は二年間派遣し、研究に従事させます。
イ 博士課程コース
職員を国内の大学院博士課程に三年間を限度として派遣し、研究に従事させます。

5 これからの人材育成

人事院においては、ここでご紹介したような各府省職員に対する直接的な研修と併せて、各府省が人材育成を進められるように支援する取組や、職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行っていくことができる環境作りにも取り組んでいます。これらの取組を通じて、国家公務員全体の人材育成を進めていきます。