

## 1. 目的

各府省の幹部(局長級)となる職員が、組織を牽引する立場として組織開発を行うことを自らの問題として捉え、いかに対応すべきかを考えることによりその役割認識を徹底すること、また、幹部公務員としての高い見識を持ち、国民の信頼を得ながら公正に職務を遂行するよう、倫理感・使命感のかん養を図ることを目的として実施しています。

## 2. 概要(R7年度の実績)

### 概要:

幹部職員としての組織運営に必要となる事項をテーマに講義を実施

### 対象:

局長級官職への昇任者  
(対象者全員必須受講)  
+ 現任局長級職員のうち希望者

## 3. 研修受講者からの声

私自身にとって、幹部職員としての心構えを改めて意識し、考えるきっかけとなったので大変ありがたかった。また、内容面としては具体的な対応ぶりを講演いただいたので、今後の自分自身の職場の取り組みを進めるうえで大変参考になった。

自分でも直ぐに実践出来そうな具体的な手法も沢山紹介して頂いたので、早速積極的に日々の業務の中に取り入れていきたいと思えます。大変有意義な研修でした。

+ 希望者にはエグゼクティブ・コーチング体験研修を実施

## 概要(R7年度の実績)

### 概要:

各局長が組織開発などの役割を職場で実践する上での不安や悩みに寄り添い、組織や自身の今後について解像度を上げるために1対1のコーチングを体験

### 実施時期:

講義実施後、各自1時間×3回受講

## コーチングを受けた感想(抜粋)

- ▶日頃組織の運営・マネジメントについて相談できる機会がないため、色々な気づきを得られ、非常に貴重な機会だった。ずっと課題だった人材育成において、自分なりの方向性を見つけられた。
- ▶人の配置・関わり方等のテーマについて、あえて立ち止まって向き合う価値を感じた。
- ▶業務そのものの中身ではなく、「人・関わり方・仕組み」にこそ課題があるのだと整理して考えられた。

平均4.8点(5点満点)の満足度をいただいております。

## 1. 目的

各府省の幹部(審議官級)となる職員に、国民と行政が直接交わる最前線の現場を改めて体験する機会を提供し、実際に消費者・生活者の声に触れる業務を体験することを通じ、行政の在り方について考え、**消費者・生活者を主役とする行政を担う国家公務員としての意識改革**を図る契機としていただく。

## 2. 概要(R7年度の実績)

### 概要:

新たに各府省の審議官級となる職員に、国民と行政が直接交わる最前線の現場を改めて体験する機会を提供

### 対象:

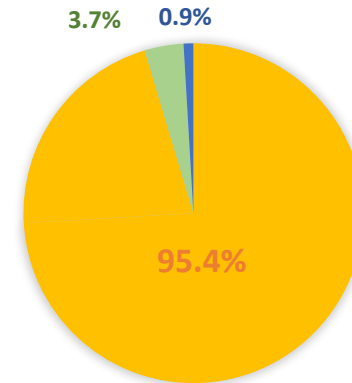
審議官級官職への昇任者  
(対象者全員必須受講)

### 実施方法:

相談窓口(※)において消費者・生活者の声に触れる業務を体験

(※)行政相談所、日本司法支援センター(法テラス)、公共職業安定所、福祉事務所、年金事務所、消費生活センター、国民生活センターのいずれか

## 3. 研修受講者からの声(アンケート結果)



有益であるとの回答	95.4%
うち、有益	74.1%
どちらかと言えば有益	21.3%
どちらかと言えば有益でない	3.7%
有益でない	0.9%

## どんな研修？

管理職職員の  
マネジメント能力向上を目指す！



### オンライン研修(講義・ワーク)

#### ▶ 全国各地で日々人材マネジメントに尽力する管理職職員に向けた研修

本府省及び地方機関に勤務する管理監督職の職員を対象とした人材マネジメント研修です。  
オンライン実施で、勤務地に関わらずマネジメントの知識や理論、ノウハウを学ぶことができます。

#### ▶ オンラインでもインタラクティブな研修

本研修ではオンライン且つ参加者多数であっても、チャットなどを活用したインタラクティブな内容とすることで、学びを深め、研修員相互の気づきも得られる研修を目指しています。

#### ▶ 時勢に応じたテーマと著名な講師による講義

テーマは、管理職職員の課題や時勢に応じたものを取り上げ、講師にはその分野の第一人者とされる学術研究者やHRイベント等での登壇も多い民間企業経営者等をお招きします。

### アーカイブ配信

業務都合による欠席等を考慮し、録画動画を  
限定配信  
繰り返し再生や、倍速聴講などもでき、  
復習用としても好評！



## 研修受講者からの声(抜粋)

具体的な行動変容に向けての声や  
他の職員にも共有したいとの声多数！

自身の今後の業務はもちろん、他の職員にも知ってほしい内容が多くありました。(中略)何らかの形で他の職員にも情報を共有したいと思います。

チャットで流れてきた参加者の課題や気付きも共感できる部分が多かったり、あるいは自分が置かれている環境はまだかなりマシだと思わせてくれたりと、同じような仲間が全国で働いていることが体感できて、勇気とやる気をいただいた気持ちになった。

説明が具体的で分かりやすく、様々な場面に応用できる内容で大変勉強になった。これまでの自分の対応を反省するよい機会にもなった。今回の研修は中堅クラス以上の者は全員理解し実践すべき内容だと思う(後略)

質問力に関する具体的な視点やアドバイスをいただき、大変有意義な講義でした。改めて部下と接する時の心構えができました。まず、受け止めて共感し、日頃からの話しやすい環境作りが大切ですね。

管理職になったばかりで部下指導のやり方に悩んでいましたが、大変具体的でわかりやすく実践的な研修でした。早速、取り組みたいと思います。

## 実施実績

受講者数:3,181名

対象者:本府省等及び地方機関に勤務する管理監督職の職員

受講満足度(5段階評価):「今後の業務での活用度」で、「4.2」、「周囲への受講推奨度」で「4.23」となっており、日々のマネジメント業務に取り入れられる内容を提供している。

## どんな研修？

マネジメント研修をこれまで受けたことのない職員に  
**基本的なマネジメント知識を得る機会**を！

ロールプレイ研修と現場での実践によって  
**知識を具体的に実践に移す**！

## eラーニング研修(LMSを用いたオンライン研修)

- ▶ 各府省の希望に応じて配信(係長級・課長補佐級)
- ▶ 4つのマネジメント基礎知識をeラーニングで習得

部下を持つ職員に求められる役割・マネジメント	①課長補佐・係長級のためのマネジメント基礎	
	業務マネジメント ②タイムマネジメント ③ジョブアサインメント	人材マネジメント ④コーチング

## 希望者対象の対面ロールプレイ研修

演習1	第1回対面研修	eラーニングで学んだことを実践に移すためのロールプレイ研修を実施
+	実践	各職場における実践 学んだ内容を踏まえそれぞれの職場でマネジメントスキルを実践
演習2	第2回対面研修	職場での実践の振り返りを踏まえた更なるブラッシュアップ

## 研修受講者からの声(抜粋)

### (eラーニング)

課長、部長といったいわゆるトップに比べ、課長補佐、係長の役割を言語化して考えてみたことがなかったように思います。自身の立ち位置やすべきことを考えるきっかけになりました。

係長になりたてで、マネジメントに多少の不安を抱えていたが、業務を開始してから約半年を迎えて改めて自己のマネジメントを顧みる機会を設けることができ、大変有意義な時間となった。

「マネジメント」とは？という部分は他の研修でも聞いたことがあるが、ここまで細分化された研修ははじめてみました(経験が浅いだけかもしれませんが)。学術的な要素も感じましたが、わかりやくまとまった教材でした。

### (対面)

大変有益な内容。eラーニングだけだと不十分で、ロールプレイ研修を通じて実践するスキルが身につくと強く感じた。自分は補佐になってかなり経つところ、もっと早期にこうした研修を受けることができればより役立ったと考える。

ロールプレイングを通じて、普段関わりのない他府省の方と交流がはかれたので有意義でした。

事前学習を行ったうえで、本研修をロールプレイングしながら学習したことを実践したり、ほかの参加者と意見交換したことでよく理解でき有意義だった。

## 実施実績

受講者数:eラーニング2,313名、ロールプレイ研修121名  
対象者:本府省及び地方機関に勤務する課長補佐級・係長級職員  
受講満足度:受講者の約98%が「実践的な内容」と回答

## どんな研修？

20代後半の職員が  
キャリアを考えるきっかけに！

入省後の自己成長と今後のありたい姿  
を自認するヒントに！



取組みを  
継続・定着

### 自律的にキャリアを考える(対面研修)

- ☺ **自分らしく生きるために「働く」を考える20代職員が対象**  
学生時代からキャリア教育を受けてきた世代ですが、実際に働く中で何をどう考えれば良いのか？今までの自己成長を認識し、将来なりたい自分に近づくための方法を考えます。
- ☺ **他の研修員とのワークやディスカッションを通じて気づきが得られる**  
グループワークやディスカッションを通じて、他の研修員の話や聞くことで他者とは違う自分の特徴や強みについて多くの気づきを得られます。同世代同士だからこそ価値観が近く、楽しく会話しているうちにあっという間に研修時間が過ぎていきます。
- ☺ **府省や業務内容は様々でも、同世代の頑張りに触れることが刺激になる**  
研修開始直後は、「自分とは考え方や業務内容が違うから参考にならない」と感じていても、最後にはそれぞれがそれぞれの場所でお互いに頑張ろうという気持ちに皆がなり、府省を越えたネットワークを構築している姿がよく見られます。

### 個別キャリア面談(希望制)

- ☺ **個別の悩みにも対応**  
希望者向けの個別面談です。研修中に思い描いた将来像がまだボンヤリしている、実現するためにどうするか、個別事情がありますなど、相談することでゴールへの解像度を高めます。
- ☺ **キャリアコンサルタント有資格者**  
キャリアコンサルタント資格を有する講師または職員が対応します。

### フォローアップ

- ☺ **フォローアップで継続した取組みを支援**  
対面研修の最後には、数年後の自分をイメージしそこに近づくために今日から実生活の中で何をしていくか、現実に根差した目標設定を行います。2~3か月経過後に実践内容を振り返り、うまく進まない原因があれば追求し、軌道修正を行います。取組み速度が速くても遅くても、自分の成果を認めることで、再度自らのモチベーションを高める効果があります。



## 研修受講者からの声(抜粋)

グループワークで得た気づきが  
今後のキャリアデザインに役立つ  
との声多数!!



他省庁の同世代の方々と話す機会がなかなかないので、同じような悩みを持つ段階にいる方々と一緒に研修を受けることができ、とても有意義な時間になりました。まだ答えは出ていませんが、これから自分のキャリア、人生についてよく考えながら、日々の仕事も頑張っていきたいと思います。

大変有意義な研修だと感じました。不確実な将来の事でも、理想を言語化するのは良いことだと思いました。今後の行動が明確になりました。

自分のキャリアを考えるうえでグループワークはとても刺激となりました。他の方々の意見や考えを知ることができ、キャリアを考える幅が広がったと感じました。

日々の仕事に忙殺されていましたが、1日自分の立ち位置をじっくり見つめる機会を頂きありがとうございました。

他の省庁の方も、同じようなことで悩んでいるのだというのがわかり、それだけでも参加してよかったなと思いました。色々話すうちに思考が整理された気がします。貴重な時間を過ごすことができました。

## 今後のご案内

研修実施回数(予定): R8年度、本院2回、地方事務局(所)各1回ずつ、計11回開催予定。  
対象者: 本府省または地方機関に勤務する社会人経験3年以上の20歳台の職員  
案内時期(予定): 各開催日の約2か月前  
留意事項: 対面研修までに、ディスカッションに必要な資料の事前記入をお願いします。

## どんな研修？

30歳台の職員が  
進むべき道を考えるヒントに！

日々の生活の積み重ねが  
未来の自分に繋がることを知る



美生活に  
生かすために

### 事前学習(ビデオ学習)

キャリアを考えるための必要最低限の理論をビデオ教材視聴によりインプットします。対面研修でも簡単に復習しますが、対面研修の講義時間をできるかぎり短くし、グループワーク時間を長く取れるようにしています。  
また、今までに経験してきた業務内容を時系列に整理した上で対面研修に臨んでいただくことで、研修当日の演習が円滑に進められるようになります。

### キャリアを考える(対面研修)

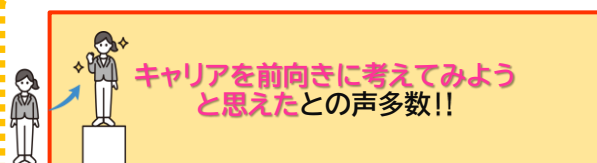
- ☺ **ライフイベントの多い30代だからライフ&ワークをまるっと考える**  
結婚や子育て、早い人は介護が始まったり、体調の変化も感じ始める30代。仕事とプライベートを切り離して考えることはできません。働くことは生きることの一部であると考え、トータルで自分らしい幸せな生き方考えるきっかけになることを目指します。
- ☺ **他の研修員とのワークやディスカッションを通じて自己認識を高められる**  
これまでの職務経歴を振り返り、自分の強みや仕事への価値観を捉えることから始まります。自分に対する気づきを言語化してグループで発表し、他の研修員からコメントや称賛をもらうことで自己認識が更に高まり、自律的にキャリアを考えるモチベーションに繋がります。
- ☺ **府省や業務内容は様々でも、同世代の頑張りに触れることが刺激になる**  
働く場所や担当業務が全く違って、迷っているのは自分ひとりではないことを知り、他の同世代も頑張っているなどと感じることなどが“やる気”に大きな刺激を与えます。

### 個別キャリア面談(希望制)

- ☺ **個別の悩みにも対応**  
希望者向けの個別面談です。大勢の前では話づらい悩みの相談や、研修中に考えた将来の方向性について、実現に向けた行動設計をする機会にもできます。対面・オンラインも選択可。
- ☺ **キャリアコンサルタント有資格者**  
キャリアコンサルタント資格を有する講師または職員が対応します。



## 研修受講者からの声(抜粋)



キャリアについて考えるきっかけをいただきました。これまでの経験を振り返り、前向きな気持ちになりました。

他省庁の方とキャリアについてディスカッションすることができ、モチベーションアップにつながりました。

いろいろな立場からの話が聞けて、視野が広がった。  
自分の課題を言語化できた。

自分の言葉で考えて文章にすることで、漫然と思っていたことを改めて自覚できたと思います。また、他省庁に所属する同年代の方と話すことにより、悩みの共有ができ前向きな気持ちになることができました。

グループワークで皆さんと意見交換できたことで、気が得られました。モチベーションも上がりましたので、明日からの業務にいかしたいと思います。

## 今後のご案内

研修実施回数(予定):R8年度、本院2回、地方事務局(所)10回、計12回開催予定。  
対象者:本府省または地方機関に勤務する30歳台の職員  
案内時期(予定):各開催日の約2か月前  
留意事項:対面研修までに、ディスカッションに必要な資料の事前記入をお願いします。

## どんな研修?



### キャリアコンサルタント養成講習

- ▶ 希望職員対象(全府省合計で約30名)
- ▶ 3ヶ月間でキャリア支援のプロフェッショナルに

講座(実践編・オンライン)	約3ヶ月間、8時間×12回のオンライン講座を毎週受講	・キャリア面談のためのスキルを実践的に習得 ・キャリア形成支援の考え方や実践を体系的に学習
通信(知識編・オンライン)	講義聴講など計65時間	・人事・労務の基礎知識からキャリアコンサルタントの果たす役割などの知識習得

修了

### キャリアコンサルタント試験

- ▶ 養成講習修了後に各自受験(指定の1回の試験のみが本研修の対象)

学科試験+実技(論述)試験	学科試験…100分 論述試験…50分	1日
実技(面接)試験	面接試験…20分	上とは別の1日

合格

国家資格キャリアコンサルタント名簿への登録をもって、キャリアコンサルタントに  
(※上については本研修終了後(=左試験合格後)にご自身で行っていただく必要があります。)

## 研修受講者からの声

各府省でキャリア形成支援の取組を進める上で中核となる人材の育成のために!

キャリア相談などの面談の場で必要なスキルが身につく!

職員との面談、メンタリング、人事施策の企画立案など、**多様な実務に役立っている**との声多数!



「受講者が同じ国家公務員ということで、学びやすい環境であり、また、課題への取組や試験勉強の時間を含め、時間をかけてたくさんのことを学ぶことができました。大変貴重で有意義な研修でした。」

「職員のメンターを務めるにあたり、研修で学んだ技能を活用できている。」「(職員との面談に際し)傾聴力や面談スキルが格段に上がったと感じたし、他の面談実施者へのアドバイスもできた。」「人事施策の企画立案で非常に役に立ちました。」

## 今後のご案内



- ・令和8年度も9~12月に養成講習、3月に試験の日程を予定しています
- ・7月頃に改めてご案内をさせていただく予定です
- ・養成講習は、3ヶ月間、毎週1日(8時間)講座を受講いただく(欠席は2回まで可)非常にハードな内容になりますので、受講者の選定等、お早めにご準備ください

## 人事院の実施するキャリア相談へのご協力をお願い

- ・本研修の受講後、キャリアコンサルタント国家資格に登録した方には、人事院の実施するキャリア相談にキャリアコンサルタントとしてご協力をいただけたらと思っております
- ・令和8年度の上記のご連絡については、5月頃にご連絡をさせていただく予定です
- ・上記キャリア相談にご対応をいただく方を対象に、キャリア相談のスキルアップのための研修等の機会を設ける予定です

## どんな研修？

民間企業からの採用者が  
公務職場に馴染むためのヒントに！

省庁を越えたネットワーク・つながりを  
中途採用者が作ることができる場

## 対面研修

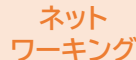
- ▶ 経験者採用試験等により採用された職員、その他民間企業等から中途採用された職員等が主な受講対象者です。
- ▶ 本府省に勤務する職員が集まる回、地方機関に勤務する職員が集まる回をそれぞれ開講しています。
- ▶ 「転職後の違和感の本質と求められる行動」などをテーマに講義・グループディスカッションすることを通じて、公務職場へのスムーズな参加を支援



「転職後の違和感の本質と求められる行動」などについての講義及びグループディスカッション



提示された課題についてグループワーク(3回程度)



研修員同士の府省庁の垣根を越えたネットワーク作り

## 研修受講者からの声(抜粋)

他省庁の方々とは垣根なく、いろいろなテーマについて話し合える機会であった点がよかった。

以前から感じていた官公庁と民間の違いによるモヤモヤが言語化され、非常に有益だった。

本研修は、共有しにくい悩みを一度に同じ境遇の方と共有でき、言語化出来たので、非常にすっきりし、解決に繋がると感じました。

各府省のオンボーディング支援の一貫として

中途採用者が少ない職場の職員の仲間作りに

## 実施実績

受講者数:対面による研修 総計 241名

対象者:本府省及び地方機関に勤務する経験者採用試験等から採用された職員

受講満足度等:民間との違和感を出し合い受講者区々の多様な感想・活発な研修状況！交流アクションあり、同期の受講によっては友が得られる場合も！

## どんな研修?

初めてメンターを担当する職員向けに、メンターの役割やメンティへの接し方を学んでもらう

### 事前学習 (eラーニング)

- ▶ 対象者は、職場におけるメンターとなることが予定されている職員で、各府省から推薦された職員から研修員を決定(40名)
- ▶ 対面研修に参加する前に「コミュニケーション・スキルの講義(eラーニング)」により、メンターの役割やメンタリングのルール、コミュニケーション・スキル等について学習してもらいます。



### 対面研修

- ▶ メンターの役割やメンタリングのルール等に関する講義(基本的な知識の習得)
- ▶ コミュニケーションスキルのロールプレイの演習(実際のメンタリングを想定して2人又は3人1組でロールプレイを行う。)

職場におけるメンター、メンタリングに関する基本的な知識とコミュニケーション・スキルを習得

## 研修受講者からの声(抜粋)

ロールプレイを通して具体的に傾聴スキルを活用したことで、とても理解が深まった。

実習が多く、学びが多かった。他省庁の方とグループ実習をすることで、他省庁の考え方など気づきがあったので今後の業務に生かしたい。今後もこのような研修があれば参加したい。

同じ立場の人と悩みを共有できたことで負担感、不安感の軽減につながりました。今回学んだスキルは、研修を受ける前には全く意識していなかったので、今後のメンタリング時には意識するよう努めたいと思います。



実習(ロールプレイ)をすることによりメンタリングに対する理解が深まったとの意見あり

## 今後のご案内

- ・研修実施回数(予定):本院は四半期に1回程度、地方事務局(所)各1~2回ずつ開催予定。
- ・対象者:メンタリング制度のメンターを担う(または担う予定)職員
- ・案内時期(予定):各開催日の約2か月前
- ・留意事項:受講前にスライド学習で理論の自己学習をお願いしています。集合研修時は、ロールプレイを中心に実施しています。

## どんな研修?



女性職員の  
キャリアアップのきっかけに!

女性職員が自分らしく、やりがいを持って  
働き続けていくためのヒントに!

取組みを  
継続・定着

### キャリアを考える、マネジメントスキルの習得(対面研修)

- ◎ **広くキャリア形成に悩みや課題を抱える女性職員を対象**  
キャリアに対する悩みや課題を乗り越えるヒントを得られる研修です。  
※ 主に20代~30代の係長級・課長補佐級の職にある者を想定した内容としています。
- ◎ **ワークを中心とした活気あふれる研修**  
講義やワークを通じて、今後のキャリアを自律的に考えていきます。マネジメントスキル・知識の習得により、ステップアップへの不安も解消します。  
ワーク中心のカリキュラムで、研修員の相互啓発による意識向上も期待できます。
- ◎ **府省の枠を超え、同じような悩みを抱える女性職員が集まる貴重な機会**  
女性特有の課題を取り上げることで、より実情を踏まえたキャリア形成の悩みの解消を目指します。休憩時間の雑談等も含め、研修員のつながり自体が大きな収穫です。

### 個別キャリア面談(希望制)

- ◎ **個別の悩みにも対応**  
希望者向けの個別面談で、大勢の前では話づらい悩みも相談できます。  
対面・オンラインも選択可。
- ◎ **キャリアコンサルタント有資格者**  
女性特有の悩みもあることを考慮し、キャリアコンサルタント資格を有する女性職員が対応します。



### フォローアップ(メール現況)

- ◎ **フォローアップで継続した取組みを支援**  
どんなに研修でモチベーションが向上していても、日常に戻るとその現実に戻されてしまうことがあります。  
前向きな考えや想いと将来に向けた取組みを一過性のものにしないよう、振り返り等を行うことで、継続した取組みに繋げていきます。

## 研修受講者からの声(抜粋)



モチベーションの向上に繋がった  
との声多数!!

研修員一人一人が話すことに意味がある研修で、他の方の体験談や悩みを聞きながら自分も共感したり、自分の経験にも反応をいただけて学びとなりました。

同じ国家公務員といえど色々な仕事への考え方があることを知る良い機会となりました。同じように悩みながらも前に進もうとしている仲間が沢山いることに勇気もらい、私もチャレンジしていこうと前向きな気持ちになりました。

「特にモチベーションが高かったこと」について話をし、お互いに褒め合う時間については、なかなか日頃周囲の人とはできないことなので、自己肯定感が上がってとても心が救われた気がしました。

受講前は育児の時間を確保するために業務を効率的に行うことだけに意識が向いてましたが、他の受講生の話なども聞き、自分のやりたい業務を見つけて、そこに向かってスキルアップする道もあるのだなと思いました。

育児にベクトルが向きすぎて、仕事のモチベーションがあまり高く無かったが、目標が何もなかったからだと気づけた。今後は小さな目標から始めて、仕事に対するモチベーションも上げていきたい。

## 実施実績

受講者数:対面による研修 本府省 31名  
対象者:本府省に勤務する女性職員(概ね20代、30代)の係長級~課長補佐級職員等  
受講満足度等:受講者間の日頃から考える職場に対する建設的意見が満載。交流アクションでしゃべりたい内容・聞きたい内容ですっきり感を実感!  
その他:人事院各地方事務局(所)においても、女性職員を対象とした同種のキャリア研修を実施しています。(詳細は地方事務局(所)へ)

## どんな研修？

管理職職員が、多様な人材が活躍できる  
職場環境づくりのヒントをつかむ



### オンライン研修(講義・ワーク)

#### ▶ 職場環境づくりのキーパーソンである管理職職員を対象とした研修

本府省及び地方機関に勤務する管理監督職の職員を対象とした研修です。  
オンライン実施で、勤務地に関わらず幅広く人事関連施策に係る知識や理論、ノウハウを学ぶことができます。

#### ▶ オンラインでもインタラクティブな研修

本研修ではオンライン且つ参加者多数であっても、チャットなどを活用したインタラクティブな内容とすることで、学びを深め、研修員相互の気づきも得られる研修を目指しています。

#### ▶ 時勢に応じたテーマと著名な講師による講義

テーマは、管理職職員の課題や時勢に応じたものを取り上げ、講師にはその分野の第一人者とされる学術研究者やHRイベント等での登壇も多い民間企業経営者等をお招きします。

### アーカイブ配信

業務都合による欠席等を考慮し、録画動画を  
限定配信

繰り返し再生や、倍速聴講などもでき、  
復習用としても好評！



## 研修受講者からの声(抜粋)



この研修でなければ得られなかった  
新たな気づきや刺激があった  
との声多数！

地方にいと今回のような専門家の話を聞けないので  
貴重な機会となっていますし、地方でも中央の政策を  
実施していかなければならないので、今の職場における  
環境問題などのトレンドを聞けるのは 良い刺激となっ  
ています。

データに基づく説明で少子化の原因などがよくわかりま  
した。印象で議論しがちですが、エビデンスの重要性が理  
解できました。

自分自身にとって当たり前になっている「ものの見方」や  
「視点」が実は偏っているということは、こうした研修で  
ないとなかなか学べない(気づけない)と思います。大変  
有意義でしたし、マネージャーの役割を担う職員にとって  
は備えるべき必須の知識ではないかと感じました。

他の省庁と異なり、省庁間での交流が少なかったり、機  
関の特性上、思考がいわば「たこつぼ化」しかねないと危  
惧しています。このような研修で、多角的な視点を涵養し  
たり、刺激を受けて勉強したりしていく必要を強く感じて  
おります。

「多様性」というイメージに対する見方が変わりました。  
より創造的なイメージに変わりました。

## 実施実績

受講者数:701名

対象者:各職場の人事管理・人材育成の責任を有する管理職員

受講満足度(5段階評価):「多様な人材の活躍に向け、自らの在り方を考えるきっかけになったか」という問いでは、「4.0」の結果となり、多様な人材が活躍できる職場づくりのきっかけとなっている。

## どんな研修？

「共働き・共育て」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を描くため、外部講師による講義や共育て中職員によるパネルディスカッションで構成するセミナーをオンラインで配信

## ◎ 各府省等から幅広い職員の参加が可能(数百名程度)

講義では職場でのコミュニケーション方法等について取り上げたり、パネルディスカッションでは複数の職員から両立の経験談を共有していただいたり、育児中に限らず幅広い職員の方にご参加いただける内容となっています。本省職員だけでなく、外局や地方支部局等の職員にもご参加いただけるほか、育児休業中の職員も参加可能としています。共育てには職場の理解が必要です。育児中の職員やご自身または配偶者が妊娠中の職員だけでなく、将来子育てをしながら働くことを考えている職員や子育て中の部下を持つ上司の方の参加を推奨しています。

## ◎ 投票機能やチャットなどを活用した双方向のやりとり

オンラインでの開催ではありますが、投票機能を使って参加者が自分の状況を回答したり、リアクション機能を使って拍手や同意を示したりと、双方向でのやりとりを行います。また、チャット機能については、講師への質問の書き込みだけでなく、普段の悩みや講義等を聞いて思ったことなどを自由に書き込むことができ、参加者同士のやりとりも行っていただけます。

共働き・共育て中の職員が仕事や家庭、自分の状況を見直すきっかけに！

共育て中の部下・同僚との接し方を考えるヒントに！

将来、共働き・共育てを行いたい職員のシミュレーションに！

悩みの共有や育児の情報交換の場に！

## セミナー参加者からの声(抜粋)

とても有意義な時間になりました。不安に思っていたことや、これからの課題を解消するヒントを得られて、良かったです。早速、考え方を変えていきたいと思います。

現在同省庁で共働き、これから子どもがほしいと思っている中で、不安もたくさん。共働きの人たちの意見や体験を聞いて大変参考になった。

講義で学び、その後でバリバリ働きながら育児をする方の考え方、経験談を聞くことができ、自分の仕事と育児のモチベーションを上げることができました。チャットでは、より身近な考え方や生の声を見ることができ、みんな一緒なんだと思うこともできました。

今回得た内容を自分がしっかり仕事や生活に落とし込んで、良かったことはいつか部下ができたときに、積極的に共有、協力していきたいと思いました。

身近に子育て中の人がおらず、興味本位で参加しました。育児や仕事のことについて、自分の立場だけで考えると窮屈になりそうでしたが、様々な意見を聞き、「こんな風に思っているんだ」「考えてもいいんだ」となっただけが安心しました。

私も管理監督者ですが、支援者層、管理者層の沢山の皆さんに聴いていただいた内容でした。



悩んでいるのは自分だけじゃないと気づけた、育児中の職員がどんなことに悩んでいるか知ることができた等、様々な立場からの声をいただいています！

## 今後のご案内

セミナー実施時期(予定): 令和8年10月以降に1回

対象者: 全ての職員(各府省等管下の各外局・地方支部局等に勤務する職員を含む) ※育児休業中の職員も参加可能

案内時期(予定): 開催の1~2ヶ月程度前

留意事項: 全編だけでなく一部のみ参加も可能ですが、参加登録が必要です。

また、オンラインでの開催のため、業務端末を利用できない場合には私物機器での受講となり、通信経費は自己負担となります。

その他: 講義部分については、後日動画配信を予定しています。パネルディスカッションパートはリアルタイムの配信のみです。

## どんな研修？



研修担当官の  
企画スキルの向上に！

組織内の人材育成の体制を  
サポート！

### オンライン研修(講義・グループワーク)

#### ▶ 新任研修担当官向けの研修

概ね着任後1年未満の、研修企画または教育指導の事務を担当する職員を対象とします。普段、研修を運営する立場の研修担当官にとって、受講者目線で研修を見ることのできる貴重な機会です。

#### ▶ 実務に活かせる具体的なカリキュラム

異動サイクルが短く、担当者が頻繁に入れ替わる環境でも効果的な研修を企画・運営できるよう、実務に沿った内容を理論・スキルの両面から学びます。

#### ▶ 研修受講者同士の気づき

グループワークを通じてスキルを身につけるとともに、同じ業務を担当する他府省の職員との意見・情報交換から多くの気づきを得ることができます。

### フォローアップ(希望制)

知識・スキルのさらなる定着のため、より個々の業務に沿った事例で学ぶことができます。

※ 講師との調整の結果、実施方法が変更となる場合があります。

## 研修受講者からの声(抜粋)



研修担当官の悩みにフィットし、  
実務に生きる研修との声多数！

日頃室内の先輩と一緒によりよい研修をどう企画すればよいか悩んでおりました。アドバイス頂ける相手がおらず、試行錯誤でしたが、研修担当者に特化した研修を実施していただき大変ためになりました。明日からでも実践できる内容でした。

短時間でしたが、実際に研修を受ける側になることで気づき等があり良かったです。これからも研修生ファーストで研修を組み立てていこうと思います。

インストラクショナルデザインというものを初めて知りました。研修実施にこのような根拠を持って取り組めるのは大変参考になると思いました。(中略)現在自分の所属で行っている研修にも当てはめて作成してみたいと思いました。

研修計画にあたって悩んでいることにズバリ答えてくれる研修を企画くださりありがとうございました。他の組織の人たちの意見も聞けて、勉強になりました。

研修を開催する側の職員が素人では、組織の人材は育たないし、今回の様な技術を分かった人が研修官として活躍しないと、世の中とのギャップが埋まらないと感じました。研修官の育成もこれからは大切だと改めて感じました。

## 実施実績

受講者数:53名

対象者:おおむね着任後1年未満の、研修企画又は教育指導の事務を担当する職員

受講満足度:「今後の業務活用度」(5段階評価)では、「3.92」と、研修内容を活かしたよりよい研修運営に繋がっている。