

# 令和5年度 人事院の研修実施計画

人事院では、毎年、研修の方針を検討し、実施計画を定めています。  
今回は、令和5年度の研修実施計画の概要についてご紹介します。

## 人材局研修推進課

令和5年度研修実施計画（取組のポイント）	
研修内容の充実	実施方法の充実
<p><b>マネジメント能力向上に向けた取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 行政研修（課長力向上コース） 日程短縮コースを追加実施</li> <li>◆ 行政研修の補佐級以上の各コース マネジメント関連科目を 有識者の意見を聴取しつつ改善</li> <li>◆ 非管理職（係長・補佐）向けの 基礎的なマネジメント教材を作成</li> <li>◆ 補佐級のロールプレイ研修を試行 （受講者へのフィードバックに 上司の関与などを検討）</li> </ul>	<p><b>研修のデジタル化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 事前学習などに活用できる eラーニング教材の作成</li> <li>◆ 効果的な受講促進に向けて 受講管理システムを試行</li> </ul>
<p><b>令和4年勧告時報告の重点事項（上記以外）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 若年層からのキャリア形成支援 20代職員向けのキャリア形成支援 研修を新規実施</li> <li>◆ 女性登用拡大に向けた管理職研修の再編 女性登用拡大を含めた幅広い人事関連施策 に係る意識啓発を行うセミナーとして拡充・再編</li> <li>◆ 実務経験採用者への支援 （オンボーディング） 交流の場としての研修の充実、 研修モジュールの検討、 各府省の取組支援</li> </ul>	<p><b>実施方法の工夫など</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 初任行政研修の自治体派遣 再開など実施方式の最適化</li> <li>◆ 地域ごとに実施する研修の 全国一斉配信等を検討</li> <li>◆ 職員のスキル向上への取組</li> </ul>
<p><b>派遣研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 新型コロナウイルス感染症の状況に応じて、職員の安全確保を第一に適切に対応（長期・短期在外研究員制度）</li> <li>◆ 2024年度から運用を開始する「1年コース」の円滑な実施に向けた関係府省との連携（長期在外研究員制度）</li> <li>◆ 応募者の増加を図るため、一層の周知に努める（短期在外研究員制度、国内研究員制度）</li> </ul>	

令和五年度は、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するという理念の下、時代に対応した研修へのアップデートを図り、各府省に対し魅力的な研修を提供するため、以下の改善等を行います。

### 1 階層別研修

#### (1) マネジメント関連科目の内容改善等

ア 行政研修（課長力向上コース）の充実  
今年度と同様の日程のコースに加え、本省課長級職員が多忙であることを考慮して日程を短縮したコースを実施します。

イ 行政研修の課長補佐級以上でのマネジメント関連科目の実施

引き続き、補佐級以上の各研修コースにおいてマネジメント関連科目を設定するとともに、有識者の意見を聴取しつつ、内容の改善・充実を図ります。

#### (2) 研修内容等を考慮した実施方式の最適化

・ 初任行政研修において、従来一週間の期間の自治体派遣を行っていたものを、二泊程度で再開できるよう調整を行うこととします。

・ その他の行政研修については、引き続き全日程オンラインのコースを設定するなど、研修内容、参加者の属性等を勘案しつつ、合宿・通勤・オンラインの選択や組み合わせを適切に実施することとします。

(3) 職員の研修に関するスキル向上

職員の研修に関するスキル向上については、外部講師による講習会を引き続き実施します。

2 テーマ別研修等

(1) 非管理職のマネジメント能力かん養

・ 係長級や課長補佐級の職員を対象としたマネジメント能力のかん養に向けて、教材の作成を進めます。(受講の促進については後述(5)参照)

・ 教材学習の内容を職場でより適切に実践できるよう、課長補佐級の職員を対象としたロールプレイ研修を試行します。

(2) 若年層からのキャリア形成支援

「キャリア支援研修20」について、キャリア理論に関する学習とグループ討議を中心とする研修として実施します。

(3) 実務経験採用者への支援

実務経験採用者に対する支援について、教材の充実や、「実務経験採用者研修」の交流の場としての充実を図ります。また、複数の地域で同質の研修を円滑に実施できるよう研修モジュールを検

討します。

あわせて、各府省におけるオンラインデーティング(早期に公務になじみ能力を発揮できるようにするための取組)への支援を行います。

(4) その他の研修の見直し

・ 本院の「女性職員登用推進セミナー」の内容を拡充して再編し、各府省(地方支分部局等を含む)の人事管理等に責任を有する課長等に対して、女性登用拡大を含め幅広く人事関連施策に係る意識啓発を行うオンラインセミナーとして実施します。

・ 本院及び各地方事務局(所)で実施する研修について、良質な研修を広く提供するという観点から、内容的に親和性の高い研修をオンラインでの一斉配信により実施するなどの見直しを行います。

(5) 研修のデジタル化、実施方法の工夫

・ 事前学習や自学自習に活用できる素材を取り上げてeラーニング教材として作成し、各府省に提供します。  
・ 役職や属性に応じて最低限身につけるべき知識やスキルを付与する研修

(非管理職のマネジメント教材等)に

ついて、ラーニング・マネジメント・システムを活用した受講管理を試行し、その結果をフィードバックすることなどにより、各府省におけるデータを活用した人材育成を支援・促進します。

・ 非管理職向けのマネジメント研修における、受講者へのフィードバックについて、上司を関与させるなど効果的な方法を検討します。

3 派遣研修

長期在外研究員制度及び短期在外研究員制度について、新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じて、各府省が職員の安全確保を第一に適切な対応を迅速かつ柔軟に行えるようにします。

長期在外研究員制度については、二〇二四年度の派遣から運用を開始する一年コースの円滑な実施に向けて関係府省と連携して取り組みます。短期在外研究員制度及び国内研究員制度については、応募者の増加を図るため一層の周知に努めます。なお、各制度の概要は次のとおりです。

