

人事院会議議事録

会議日

令和4年1月27日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 立花人事官 古屋人事官
(幹事) 松尾事務総長、柴崎総括審議官
(説明員) (人材局)
西局長、幸審議官、西研修推進課長
(公務員研修所)
池本所長、河原副所長、柳田教務部長

議題

令和4年度の研修実施計画(案)等

議事の概要

- 議題「令和4年度の研修実施計画(案)等」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- これに対し、以下のような意見があった。
 - ・ 国家公務員のスキルアップは非常に重要であり、特に若手職員は成長実感に敏感である。こうした点に留意して、引き続き研修に取り組んでほしい。
 - ・ 人を育てることに投資しようという風潮は高まってきている。研修に関する能力向上は重要である。
- 議題については、三人事官一致で了承された。

令和4年度の研修実施計画（案）等について

令和4年1月27日
人材局
公務員研修所

人事院では、毎年、実施計画を定めて研修を実施しており、下記に掲げる方針に基づき、別添（案）のとおり「令和4年度研修実施計画」を定めることとしたい。

記

1 階層別研修（別添1関係）

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、以下の改善を行う。

①マネジメント関連科目の内容改善・充実

マネジメント関連科目について、各府省や研修員のニーズを踏まえつつ、職場の魅力高め、職員の能力を十分に引き出すことで組織として最大限のパフォーマンスを発揮できるようにする内容に改善、充実していく。

（具体策）

- ・課長としてのマネジメント力などを向上させることを目的とした「課長力向上コース（仮称）」を試行する。
- ・課長補佐級以上を対象とする研修では、すべてのコースでマネジメント関連科目を実施する。
- ・公務員としての倫理観のかん養を図る観点から開始した幹部行政官セミナー（アスペンメソッド）を、現代社会の課題とより結びついた内容に見直す。

②研修目的と科目の関係の明確化

研修効果を高めるため、研修コースの目的とコース中の科目との関係をより明確化するとともに、研修後のアンケートを活用し、PDCAサイクルを回していく。

（具体策）

- ・各府省、研修員に対して、研修コースの目的とコース中の科目との関係を事前に明らかにする。また、自らの達成度、講義への評価を研修後に聴取し、研修内容の改善につなげる。
- ・外部講師にも当該関係を理解した上で研修を行っていただけるよう事前調整を行うとともに、講師との調整方法を組織的に共有する。

③研修内容等を考慮した実施方式の最適化

研修内容、参加者の属性、実施時期等を考慮して、合宿、通勤、オンラインの選択や組み合わせにより、実施方式の最適化を図る。

（具体策）

- ・課長級研修等において、当初計画段階から全日程をオンラインで実施するコースを設定する。

【機密性 2 情報】

④職員の研修に関するスキル向上

研修の企画立案や、研修の実施に当たってのコーディネーター、講師としての役割を果たすためのスキルを向上させる。

(具体策)

- ・研修の企画立案に関する研修や、講師を養成する研修等を実施している外部講師を選定し、年度当初に研修を実施する。

2 テーマ別研修等（別添 2、別添 3 関係）

限られたリソースの中で良質な研修を提供できるよう、以下の見直しを行う。

①廃止・縮小等を行う研修

人事院として注力すべき研修を精査し、以下の研修について廃止・縮小等を行う。

- ・幹部に対する役割認識の徹底のための研修（審議官級）：廃止
- ・JST 基本コース指導者養成課程：縮小
- ・JKET 指導者養成コース：縮小
- ・評価・育成能力向上研修：内閣人事局と共催の方向で調整

②充実を図る研修

- ・幹部に対する役割認識の徹底のための研修（局長級）：質の高い行政サービスの提供と職員が能力を発揮できる環境の実現には、幹部職員の組織マネジメントへの真摯な取組が重要であることを踏まえ、マネジメントに重点を置いた研修として充実。
- ・実務経験採用者研修：各府省におけるニーズの増加を踏まえ、研修教材等を充実。

③研修教材・方法の充実

- ・マネジメント系研修のコンテンツ拡充：現在、地方事務局（所）が提供しているマネジメント系科目のうち、汎用性の高い研修内容（コーチング、リーダーシップ、コミュニケーション等）について、研修教材を順次作成し、各府省及び地方事務局（所）に提供。
- ・オンライン研修の活用：各研修の内容や目的に応じて、オンライン、eラーニングや動画をはじめとする研修教材の提供など、これまでに蓄積されたノウハウも活かしながら、積極的にオンライン研修を活用。

3 派遣研修（別添 4 関係）

新型コロナウイルス感染症の感染状況を注視しつつ、行政官長期在外研究員制度及び行政官短期在外研究員制度について、各府省が職員の安全を確保して個別の状況に応じて適切な選択を行えるよう、引き続き対応を行っていく。

行政官長期在外研究員制度において、各府省の要望を踏まえ、派遣予定者の希望に基づき、海外の 1 年制大学院に 1 年間派遣して修士号を取得させるコース（1 年コース）を新設する方向で検討を進める。

以 上

別添 1 令和 4 年度行政研修実施計画（案）

研修名	目的	対象者	研修期間	実施回数	予定人員
国家公務員合同初任研修 （内閣人事局と共催）	本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定される新規採用職員について、国民全体の奉仕者として必要な倫理観、使命感の自覚を促し、国民全体の視点から施策を考えるための見識を養う。	国家公務員採用試験の結果に基づき採用され、職務の級を行政職俸給表（一）2級（これに相当するものを含む。）に決定された職員で公務員研修所長が承認する者	1日	1回	800人
初任行政研修	本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定される新規採用職員について、①倫理観、使命感の涵養、②行政ニーズの多様化、国際化等への対応、③セクショナリズムの弊害の排除を基本的な視点として、国民全体の奉仕者としての自覚、国民全体の視点から施策を行うための基礎的素養・見識を養うとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	国家公務員採用試験の結果に基づき採用され、職務の級を行政職俸給表（一）2級（これに相当するものを含む。）に決定された職員のうち、将来、本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定されると各府省が推薦する者	2週間	8コース	各コース 95人
3年目フォローアップ研修	本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定される、採用後おおむね2年を経過した職員を対象として、自らの立場・使命・役割を確認し、行政官としての在り方や今後の課題を認識するとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	初任行政研修受講から2年経過した職員のうち、将来、本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定されると各府省が推薦する者	4日間	7コース	各コース 85人
行政研修（課長補佐級）	各府省の課長補佐級の職員で政策の企画立案等の業務に従事する者について、国民全体の奉仕者としての使命感を確立し、国民全体の視点から施策を行えるよう行政的視野、判断力、企画立案能力、管理能力、社会的識見等の向上を図るとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	本府省課長補佐級に昇任後、概ね1年以内の職員のうち、本府省において政策の企画立案等の業務に従事する者	4日間	5回	各回 60人
行政研修（課長補佐級） 国際コース	各府省における国際的人材の育成を図るため、海外での勤務・修学経験を有する課長補佐級の者を対象に、英語による発表や議論等を通じ、英語での意思伝達及び説得能力の向上を図る。また、我が国の置かれている情勢に関する認識を深め、所管分野での対外交渉業務等に携わるための行政的視野、判断力、企画立案能力、交渉力、国際感覚等の向上を図るとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	各府省の課長補佐級の職員のうち、海外の大学院への留学経験者及び在外勤務経験者で、国際業務に将来的に携わる意欲のある者	3日間	1回	30人

研 修 名	目 的	対 象 者	研修期間	実施回数	予定人員
行政研修（課長補佐級） 女性管理職養成コース	各府省の課長補佐級の職員で、近い将来、本府省の管理職員として行政運営の一翼を担い、後に続く女性管理職員のロールモデルとなることが期待される者について、必要なマネジメント能力の涵養を図る。また、公務における女性の働き方について認識を深め、国民全体の奉仕者としての職責の自覚や使命感を確立するとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	各府省の課長補佐級の女性職員で、本府省の管理職員候補として各府省が推薦する者	3日間	1回	40人
行政研修（課長補佐級） リーダーシップ研修	各府省の課長補佐級の職員で、将来、本府省幹部職員として行政運営の中核を担うことが期待される者について、府省の枠組みを超えた国民全体の奉仕者としての使命感・責任感、社会情勢の変化に対応し、新たな行政運営をリードする意思と能力、国際社会におけるプレゼンスの発揮に資する国際感覚等の向上を図るとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	政策の企画立案等の業務に従事する年齢30歳代半ばの本府省課長補佐級の職員で、各府省が将来の本府省幹部職員として計画的に育成しようとしている者	14日間 程度	1回	25人
行政研修（課長級）	各府省の課長級の職員について、国民全体の奉仕者としての使命感の高揚を図り、国民全体の視点から施策を行えるよう行政的識見、政策実現能力及び管理的能力を充実させるとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	本府省課長級職員で、概ね年齢50歳以下の者	4日間	1回	30人
行政研修（課長級） 課長力向上コース（仮称）	各府省の課長級の職員について、国民全体の奉仕者としての使命感の高揚を図り、組織統率力、人材育成力、危機管理能力及び政策の実現に必要な対外的説明能力を充実させるとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	本府省課長級に昇任後、概ね3年以内の職員のうち、本府省において組織管理の中核を担うことが期待される者	5日間 程度	1回	30人
行政研修（課長級） 現場訪問コース	各府省の課長級の職員について、現場訪問を行い実情を理解させることで、国民全体の奉仕者としての使命感の高揚を図り、国民全体の視点から施策を行えるよう行政的識見、政策実現能力及び管理的能力を充実させるとともに、研修員相互の理解と信頼を深める。	本府省課長級職員で、概ね年齢50歳以下の者	1日 + 3日間	1回	30人

研 修 名	目 的	対 象 者	研修期間	実施回数	予定人員
行政研修 (係員級特別課程)	国家公務員採用Ⅱ種試験、国家公務員採用Ⅲ種試験又は国家公務員採用一般職試験等によって採用され、勤務成績優秀な係員に対し、国民全体の奉仕者としての自覚、国民全体の視点から施策を行うための基礎的素養・見識を養うとともに、研修員相互の理解と信頼を深め、将来の幹部職員への登用を視野に入れた育成に資する。	<ul style="list-style-type: none"> ・Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員のうち係長昇任直前の職員 ・計画的育成者又はその選抜の候補となる成績優秀者 	5日間	3回	各回 50人
行政研修 (係長級特別課程)	Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針に基づき、各府省が幹部登用に向けて計画的に育成しようとしている本府省の係長級の職員について、国民全体の奉仕者としての使命感、国民全体の視点から施策を行うための基礎的素養、行政的視野、企画立案能力、社会的識見等の向上を図るとともに、研修員相互の理解と信頼を深め、登用の着実な推進に資する。	<ul style="list-style-type: none"> ・Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員のうち本府省に勤務する者で計画的な育成が図られている者 ・概ね年齢35歳以下の者 	5日間	3回	各回 50人
行政研修 (課長補佐級特別課程)	Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針に基づき、各府省が幹部登用に向けて計画的に育成しようとしている本府省の課長補佐級の職員について、国民全体の奉仕者としての使命感を確立し、国民全体の視点から施策を行えるよう行政的視野、判断力、企画立案能力、管理的能力、社会的識見等の向上を図るとともに、研修員相互の理解と信頼を深め、登用の着実な推進に資する。	<ul style="list-style-type: none"> ・Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員のうち本府省に勤務する者で計画的な育成が図られている者 ・概ね年齢45歳以下の者 	5日間	2回	各回 40人
幹部行政官セミナー (アスペンメソッド)	行政を取り巻く環境や、国民の意識が大きく変化する中で、複雑・高度化する行政の舵取りは、一層困難なものとなっており、幹部行政官には、深い教養に根ざした洞察力と職業公務員としての高い倫理性が今まで以上に求められていることから、様々な古典を教材とする思索型プログラム（アスペンメソッド）により、優れた思想や人間的価値の本質を探る中で、現代社会の複雑な課題に的確に対応できる高次のリーダーシップの養成に資する。	本府省審議官級及び筆頭課長級職員	3日間	1回	15人

研 修 名	目 的	対 象 者	研修期間	実施回数	予定人員
行政フォーラム	各府省の課長級以上の職員について、参加の容易な形式での研修機会を設け、様々な行政課題に関する講演、意見交換等を通じて参加者相互の啓発、理解等を図り、国民全体の視点から施策を行うための識見を高める。	本府省課長級以上の職員	2時間	6回	(希望者)

※本計画は、新型コロナウイルス感染症の状況により、変更や中止する場合があります。

※行政研修（課長補佐級）中国派遣コース及び韓国国家公務員人材開発院派遣コース並びに行政研修（課長級）中国派遣コースについては、新型コロナウイルス感染症の流行状況に鑑み、令和4年度も中止とする。

別添2 令和4年度本院実施研修(派遣研修を除く。)実施計画(案)

研修名	目的	対象者	研修期間	実施回数	予定人員
ハラスメント防止研修指導者養成コース	ハラスメント防止に関する職員の意識を高め、また、管理・監督者にその果たすべき責務・役割について理解を徹底するとともに実践的能力を付与する。	係長級以上の職員で、受講後ハラスメント防止研修の指導に当たることが予定されているもの	半日	1～2回	50人
研修担当官能力向上研修	研修企画・教育指導等の職務遂行に必要な基礎的知識の修得及び実践的な能力の向上を図る。	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 ※地方事務局・所の該当者の受講も可とする。	1日	1回	40人
幹部に対する役割認識の徹底のための研修	幹部職員が高い見識を持ち、国民の信頼を得ながら公正に職務を遂行できるよう、その役割認識の徹底及び倫理観・使命感の涵養を図る。	本府省局長級官職への昇任者	2日	1回	40人
昇任時相談窓口等体験研修	消費生活センター等の相談窓口における体験研修等を通じ、特に本府省等において政策の企画・立案に当たる審議官級職員が消費者・生活者の声に触れることにより、今後の行政や公務員の在り方について考える契機とする。	本府省審議官級官職への昇任者	2日	1回	100人
幹部・管理職員ハラスメント防止研修	ハラスメント防止について幹部・管理職員に求められる役割や行動様式等について再認識させる。	本府省に勤務する課長級以上の職員	半日	1～2回	各回80人
評価・育成能力向上研修	公正かつ適正な人事評価の実施等に資するため、面談に関する事例研究を含む講義・討議、又は評価や面談に関するロールプレイング等を通じて、評価者(管理者)の評価・育成能力の向上を図る。	本府省課長級・管区機関部長級の評価者及びその指導に当たる職員	半日	1～2回	各回50人

研 修 名	目 的	対 象 者	研修期間	実施回数	予定人員
パーソネル・マネジメント・セミナー	①有識者からの講義等により、部下の能力発揮等の向上に取り組む際に管理者として心得ておくべきポイント等を理解し、また、②参加者同士の経験の共有や意見交換を通じて相互に啓発し合う機会を提供することにより、各府省の管理職員等の人材育成への取組を促進・支援する。	原則として、本府省等に勤務する課長級・室長級の職員	半日	2～3回	各回 50人
キャリア開発セミナー30	一定程度の経験を積んだ職員に対し、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。	本府省に勤務する職員で、原則として係長級の職にある30歳から30歳代半ばの者	1日	1～2回	40人
メンター養成研修	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・スキルを習得させる。	メンター・プログラムのメンターとなることが予定されている職員	半～1日	1～2回	50人
実務経験採用者研修	「国民全体の奉仕者」として求められる服務規律に関する知識、公務員としての倫理観の徹底等を図るとともに、先輩職員のアドバイスや研修員相互の理解の促進により公務員生活の開始を支援する。	民間企業等からの採用者	1～2日	1～2回	40人
女性職員登用推進セミナー	女性職員登用推進のための環境整備の一環として、各省庁において女性職員の登用を阻害する要因を見直し、女性職員登用のための環境を整備するため、各職場の人事管理・人材育成の責任を有する管理職員の意識啓発を図る。	本府省に勤務する課長級以上の職員	半日	1回	50人
本府省女性職員キャリアアップ研修	国の行政機関における女性登用の現状を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を前提としつつ、積極的な登用に向けてキャリア形成を支援するため、相互啓発等による業務遂行能力の伸長、マネジメント能力開発、人的ネットワークの形成等の機会を付与する。	本府省に勤務する女性職員のうち、原則として係長級の職にある者	4日	1～2回	40人

※本計画は、新型コロナウイルス感染症の状況により、変更や中止する場合がある。

別添 3 令和 4 年度地方機関職員研修実施計画（案）

研 修 名	目 的	対 象 者	研修期間	実施回数 (各地方事務局 (所)ごと)	予定人員 (各地方事務局 (所)ごと)
J S T 基本コース 指導者養成課程	仕事の管理や部下の指導などに関する原則を組織的、体系的に理解させるとともに実践的能力を付与する。	係長級以上の職員又は5年以上の職歴を有する職員で、受講後本研修の指導に当たることが予定されているもの	4日	1回	18人
J K E T 指導者養成コース	公務員倫理について考えることにより倫理観の涵養を図るとともに実践的能力を付与する。	係長級以上の職員又は5年以上の職歴を有する職員で、受講後本研修の指導に当たることが予定されているもの	3日	1回	18人
ハラスメント防止研修 指導者養成コース	ハラスメント防止に関する職員の意識を高め、また、管理・監督者にその果たすべき責務・役割について理解を徹底するとともに実践的能力を付与する。	係長級以上の職員で、部内のハラスメント防止研修の指導に当たることが予定されているもの	1日	1回	40-50人
幹部行政官セミナー	各界の有識者を交えて、公務員の基本に立ち返って、これからの行政と行政官の在り方を考える。	管区機関の長級の職員	半～1日	1回	20-30人
幹部・管理職員ハラスメント防止研修	ハラスメント防止について幹部・管理職員に求められる役割や行動様式等について再認識させる。	管区機関等の課長級以上の職員	半日	1回	30人
パーソネル・マネジメント・セミナー	①有識者からの講義等により、部下の能力発揮等の向上に取り組む際に管理者として心得ておくべきポイント等を理解し、また、②参加者同士の経験の共有や意見交換を通じて相互に啓発し合う機会を提供することにより、各府省の管理職員等の人材育成への取組を促進・支援する。	原則として、管区機関等の課長級職員	半～2日	1回	30人
管理監督者研修 (課長補佐研修、課長研修)	職務の遂行に必要な広範な行政的識見を更に深めさせ、相当高度の管理能力を習得させることにより、地方機関における幹部となるべき公務員を育成し、併せて政府職員としての一体感を培う。	管区機関の課長補佐又は課長（これらと同等と認められる者を含む。）で、勤務成績が優秀なもの	1～4日	1～2回	各回 30-50人

研 修 名	目 的	対 象 者	研修期間	実施回数 (各地方事務局 (所)ごと)	予定人員 (各地方事務局 (所)ごと)
評価・育成能力向上研修	公正かつ適正な人事評価の実施に資するため、評価や面談に関するロールプレイング等を通じて、評価者(管理者)の評価・育成能力の向上を図る。	原則として、管区機関等の評価者の指導に当たることが予定されている職員	1日	1～2回	各回 40-50人
係長研修	職務の遂行に必要な幅広い知識、教養及び広範な行政的視野、基本的な管理能力並びに社会的識見を付与することにより、将来地方機関における中堅幹部となるべき公務員を育成し、併せて政府職員としての一体感を培う。	管区機関等の係長(これと同等と認められる者を含む。)で、勤務成績が優秀なもの	2～4日	1～2回	各回 30-50人
中堅係員研修	職務の遂行に必要な知識、技術、態度及び広範な行政的視野並びに社会的識見を付与することにより、地方機関における行政運営の中核となるべき公務員を育成し、併せて政府職員としての一体感を培う。	行政職俸給表(一)2級の官職に在職する者(これと同等と認められる者を含む。)で、勤務成績が優秀なもの	2～4日	1～2回	各回 30-50人
新採用職員研修	国民全体の奉仕者としての使命と心構えを自覚させ、新採用職員として各府省に共通して必要な業務遂行上の基礎知識、技能、態度を養成し、併せて政府職員としての一体感を培う。	行政職俸給表(一)1級の官職(これに相当すると認められる官職を含む。)に採用された者	3日	1回	30-50人
メンター養成研修	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・スキルを習得させる。	メンター・プログラムのメンターとなることが予定されている職員	半～1日	1回	40-50人
女性職員登用推進セミナー	女性職員登用推進のための環境整備の一環として、各省庁において女性職員の登用を阻害する要因を見直し、女性職員登用のための環境を整備するため、各職場の人事管理・人材育成の責任を有する管理職員の意識啓発を図る。	管区機関等の課長級以上の管理職員	半～1日	1回	30-40人
女性職員キャリアアップ研修 (地方機関コース)	国の行政機関における女性登用の現状を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を前提としつつ、積極的な登用に向けてキャリア形成を支援するため、相互啓発等による業務遂行能力の伸長、マネジメント能力開発、人的ネットワークの形成等の機会を付与する。	地方機関の女性職員のうち、原則として係長級の職員	2～3日	1～3回	各回 30人
その他テーマ別研修	その他、個別のテーマを設定して研修を実施(マネジメント研修等)	研修内容に応じて設定			

※一部研修については、各地方事務局(所)及び各府省の地方機関の事情に応じ、令和4年度中に実施しないことができる。

※本計画は、新型コロナウイルス感染症の状況により、変更や中止する場合がある。

別添4 令和4年度派遣研修実施計画(案)

研 修 名		応募資格	研修期間	派遣先及び派遣予定人員	備 考
行政官長期在外研究員制度		在職期間が10年未満の勤務成績優秀者	原則として2年 ※博士課程に進学する場合は最大4年	外国の大学院等 166名 (内訳) 米国 94名 英国 47名 フランス 10名 シンガポール 4名 オランダ 3名 スイス 3名 ドイツ 3名 中国 2名 (令和3年度 163名)	
行政官短期在外研究員制度		在職期間が6年以上で行(一)3級以上の勤務成績優秀者	原則として、6月又は1年	令和4年度派遣予定者は現在審査中 (令和3年度 23名) (令和3年度派遣予定者の内訳) 調査研究コース 19名 特別コース 0名※ 公共政策コース 1名 国際機関コース 3名	・特別コースは、Ⅱ・Ⅲ種等採用職員の登用施策の一環として、Ⅱ・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針に基づく計画的育成者を対象とする。 ※当初1名の派遣予定者がいたものの、令和4年度に派遣を延期した。
行政官国内研究員制度	修士課程コース	在職期間が2年以上18年未満(行(一)1級～6級)の勤務成績優秀者	2年以内	国内の大学院 16名 (令和3年度 13名)	
	博士課程コース	在職期間が2年以上25年未満(行(一)2級～9級)の勤務成績優秀者	3年以内	国内の大学院 7名 (令和3年度 4名)	

※本計画は、新型コロナウイルス感染症の状況により、変更や中止する場合がある。