

特別区職員共同研修基本計画

特別区職員研修所

I 計画の基本的な考え方

1 基本的考え方

人材育成は任命権者が実施することが基本である。研修は人材育成の中でも重要な位置づけとなっており、各区の責任で各区の考え方のもとに進められるもので、共同研修は各区における研修等の人材育成を補完支援するものである。

したがって特別区職員研修所は、各区が策定する研修計画に効果的に活用されるよう、共同研修の直接実施に加え、講師養成や研修開発、教材開発、情報提供等、各区に対する支援策を充実していく。(別紙1「計画の基本的な考え方」のとおり)

2 基本方針

共同研修の目的は、特別区の職員として求められる知識と能力の向上及び公務員意識の高揚を図るものである。

共同研修は、職員自らの意思による能力の向上を図り、共同研修受講者が各職場でその成果を発揮することにより職員全体の資質の向上に繋がるものとする。

また地方分権改革の進展や都区制度をめぐる課題など、特別区を取り巻く状況を踏まえたものとする。

そして質の高い研修を体系的、計画的に提供して行くとともに、研修の企画実施にあたっては、他区職員との交流・情報交換やスケールメリット等、共同研修の機能を生かしたものとしていく。

3 基本計画の期間

この共同研修基本計画は、平成22年度から平成24年度までの3か年計画とする。

4 重点育成目標

計画期間中における職員の重点的育成目標として、地方分権改革の進展に伴い、地方政府を担う自治体職員に求められる、自治体経営感覚と政策形成能力の修得に必要な次のことを重点目標とする。

- (1) 確かな知識に立脚した先見性と創造性の育成
- (2) 広い視野に立った総合的な思考力の育成
- (3) 公務員倫理・人権意識の高揚

II 特別区職員研修所の事業体系と共同研修体系

研修所の事業体系を、1. 各区へ提供する共同研修の実施と2. 調査研究（サポート研修及び研修開発・教材開発等のサポート事業）の二本柱とする。（別紙2「特別区職員研修所の事業体系図」のとおり）

1 各区へ提供する共同研修の実施

各区へ提供する共同研修の体系として、職層研修を基礎として、各行政分野及び職種ごとの専門研修と、様々な能力や知識分野に着目したステップアップ研修を用意し、さらに、それらを踏まえた形で総合的視野に立った政策形成能力を高める自治体経営研修を構築する。これらに研修開発等の調査研究の一環として実施するサポート研修を加えて、共同研修を5分野に整理し、対象や研修内容を精査して提供していく。

(1) 自治体経営研修

職員の政策形成能力を高めるための、先見性、創造性等の醸成のための知識や能力の向上を図る研修とする。

職層研修で学んだ基礎的知識・能力を、ステップアップ研修や専門研修を通じて応用力を高めていき、さらにそれらを踏まえて、区の政策形成に活用して自治体経営を担う職員を育てることを目的とした研修である。

自治体経営能力や政策形成能力の向上に向けて、時代の流れや環境の変化に対応し、特別区をめぐる現状と課題を視野に、地方自治における最新かつ重要な政策テーマを講座やセミナーで展開していく。

(2) 専門研修

同一施策、同一実務に携わる職員を主な対象として、当該職務の専門的知識、技術の修得により、職務遂行能力の向上を図る研修とする。

個別施策や実務に活かすための必要な知識、技能の向上を目的とした研修である。

専門研修体系を行政分野別及び実務分野別に整理し、職層研修及びステップアップ研修との連携を図っていく。

また、当該事業に携わる経験年数等を考慮した専門性の高いコースも必要に応じて整備していく。

(3) ステップアップ研修

職員の能力、経験に応じて、個別の能力及び知識の修得と向上を図る研修とする。

知識、能力の更なる向上や不足部分の充実を図るもので、職層研修と補完関係にある研修である。

能力分野においては、業務基礎能力、自己管理能力、組織管理能力、顧客対応能力などに着目して、それぞれの能力の強化を図っていく。

また、知識分野については、公務員として必要な法律知識（行政法、地方公務員法、地方自治法、労働法等）及び特別区制度に関する幅広い知識の修得を図っていく。

(4) 職層研修

職層に応じ、公務員意識の高揚と基礎的知識、能力の向上を図る研修とする。

職層ごとに必要とされる能力（別紙3「職層毎必要能力一覧表」及び別紙4「職層毎必要能力構造体系図」のとおり）に基づき、新任研修、現任研修、係長研修、管理職候補者研修、管理職研修及び清掃研修、全職層向けの研修（公務員倫理、人権研修）を実施する。

新任研修は、新規採用職員及び経験者採用職員を対象に実施する。

現任研修と係長研修には特別区政の現状と課題を加え、人権及び各職層に応じたカリキュラム等を実施していく。

管理職研修は、職場マネジメント、メディア対応やメンタルヘルスなどテーマに応じて実施していく。

従来専門研修としていた清掃研修は、職層ごとに構成されているので職層研修に位置づけ、清掃職員として必要な知識・情報と人権等の科目により実施していく。

2 調査研究

各区が実施する研修等を担う講師養成研修や研修担当者を対象とした研修をサポート研修として実施するとともに、新しい研修の開発並びに共同研修や各区実施研修を容易にするための教材開発などの事業を展開していく。

(1) サポート研修

サポート研修として、講師養成研修、OJTリーダー養成研修及び全職員を対象とした公務員としての教養を高める講演会等を実施していく。

(2) サポート事業

サポート事業として、研修開発、教材開発を進める。

① 研修開発

研修開発として、研修プログラムの開発、リクエスト研修やパイロット研修、他団体との共催・連携による共同事業、民間実施研修の紹介等を実施していく。

② 教材開発

教材開発として新任研修テキストを毎年発行するとともに、特別区職員研修所や各区研修にも活用できるOJTや人権研修ハンドブックの作成、研修評価制度の検討等を進めていく。

特別区職員ハンドブックについては2009年版に続き、隔年発行していく。

③ 研修情報紙

特別区職員向けに研修情報紙を発行する。(ライフアップ23に掲載)

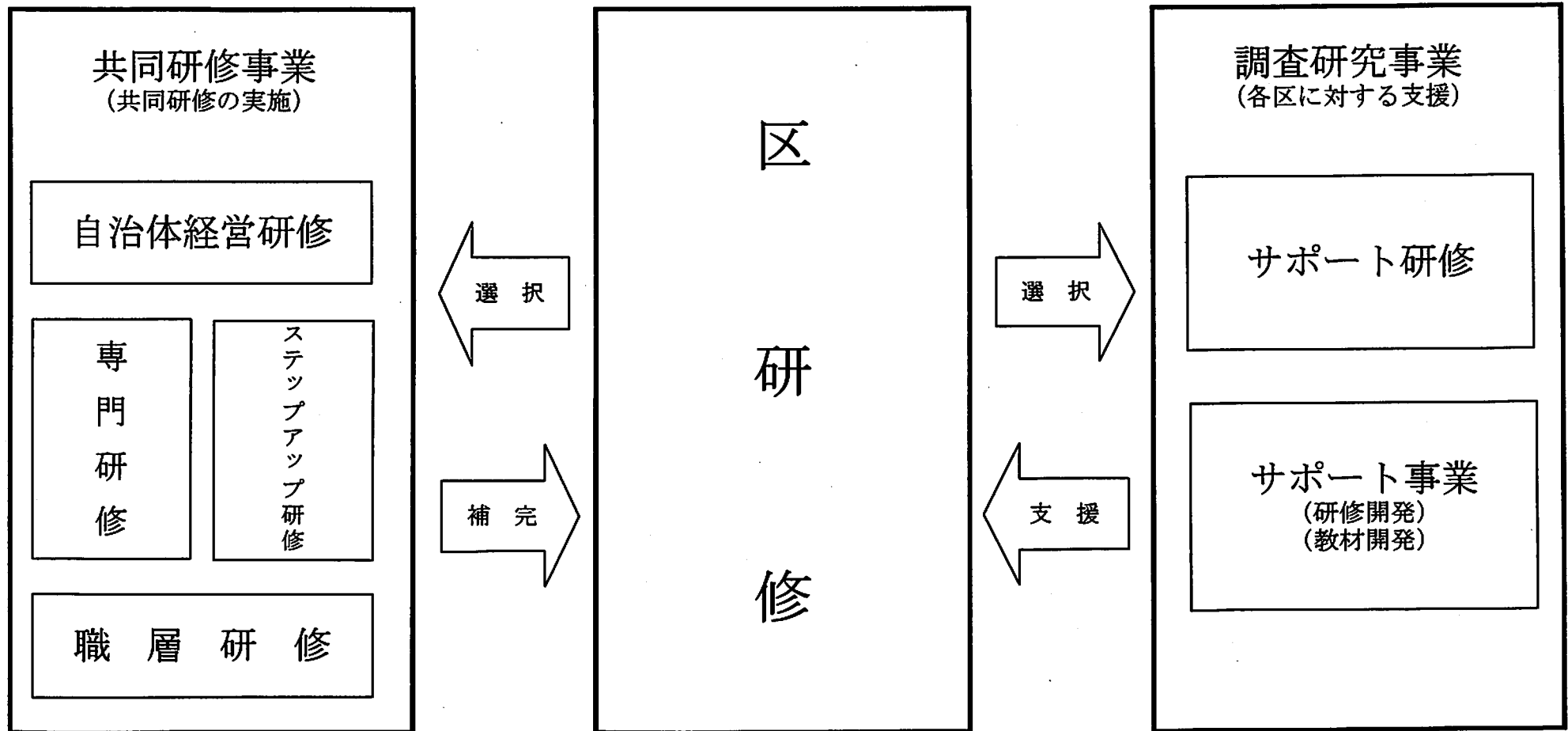
Ⅲ 年次別事業計画

研修ごとの年次別計画は、概ね別紙5-1から別紙5-5までのとおりとし、時代の変化に対応して、各年度の実施計画策定段階において必要な見直しを行い、常に新鮮でタイムリーな研修を提供して行くよう努めていくこととする。

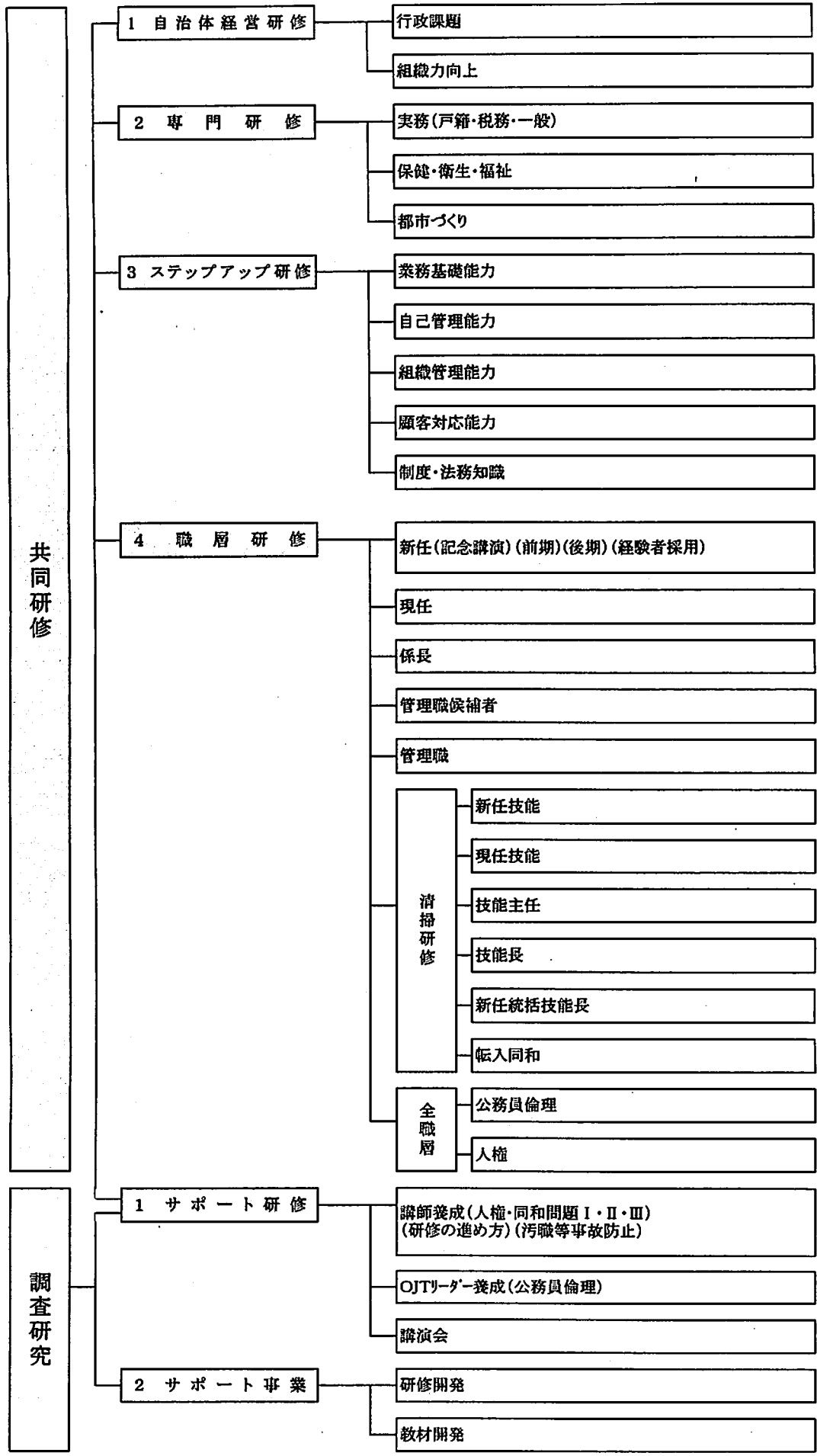
この基本計画を着実に実施して行くため必要な条件整備を進めていくこととし、特別区職員研修所の組織体制をより効率的なものに改善しつつ、各区との協力・共同体制を強化していく。

計画の基本的な考え方

共同研修は各区における研修等の人材育成を補完支援する

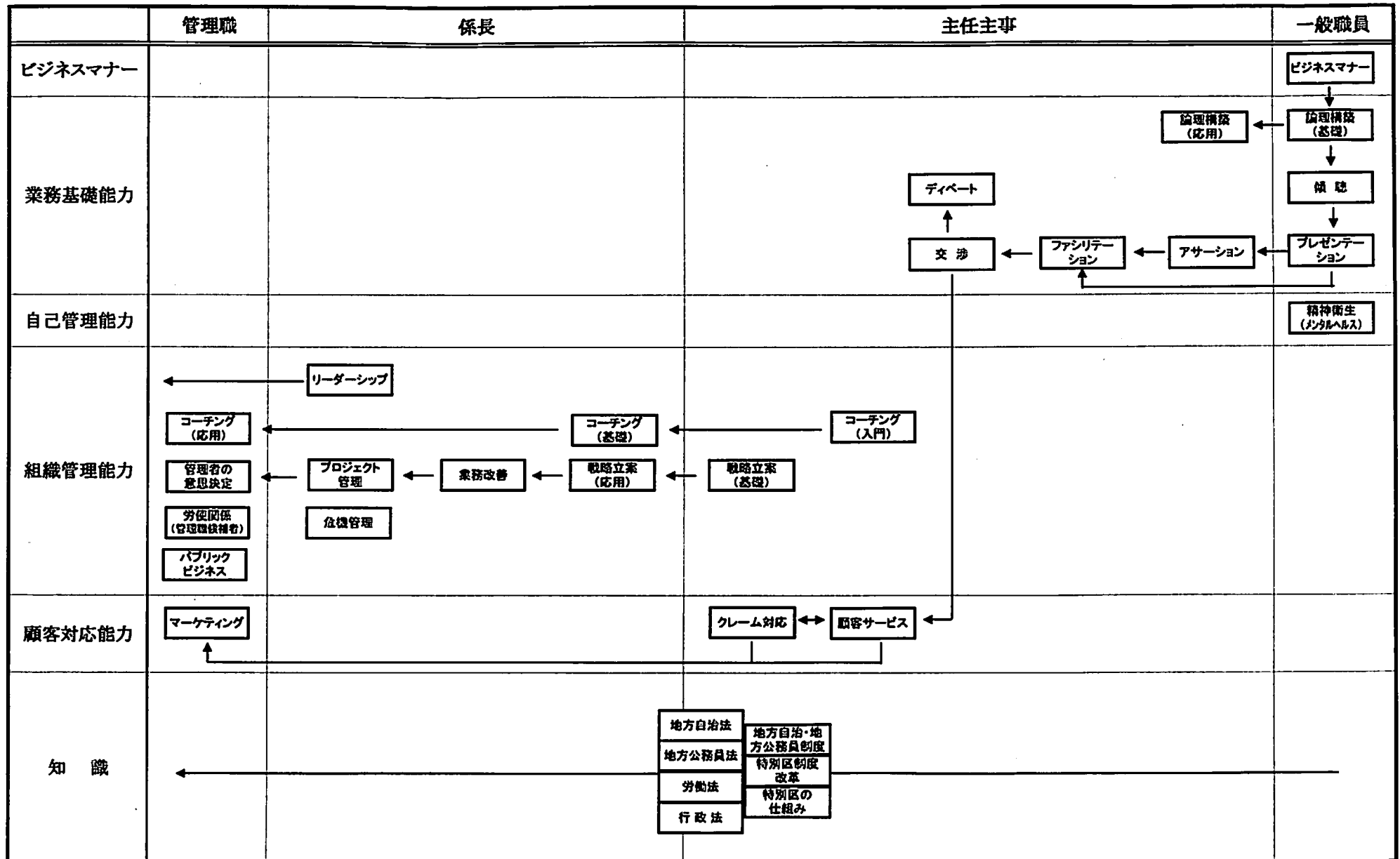


特別区職員研修所の事業体系図



職層毎必要能力一覧表								
能力			職 層					
能力分類	能力名	能力概要	一般 職員	主任 主事	係長	課長	部長	
ビジネスマナー	ビジネスマナー	社会人として基本的な動作や心構え。電話の掛け方、名刺交換、窓口での基本的対応などを含む。	○	○	○	○	○	
業務基礎能力	論理系	論理構築【基礎】	論理的に考える為の技術に関する知識。	○	○	○	○	○
		論理構築【応用】	論理的に考える為の技術活用能力。		○	○	○	○
	受動系	傾聴	相手の話を上手く聞き取る能力。	○	○	○	○	○
	能動系	プレゼンテーション	自分の話を相手に上手く伝える能力。	○	○	○	○	○
		アサーション	相手の立場を踏まえながら、自分の気持ちを上手く表現する能力。		○	○	○	○
	解決系	ファシリテーション	利害を調整する能力。		○	○	○	○
		交渉	相手の利害と自己の利害の着地点を見出す能力。		○	○	○	○
ディベート		論理的な説明で、相手を納得させる能力		○	○	○	○	
自己能力管理	現状管理系	精神衛生 (メンタルヘルス)	自己の内面を安定させる能力。	○	○	○	○	○
組織管理能力	組織指揮系	リーダーシップ	新規分野を切り開く為のビジョンを明確化した上で、組織を牽引する能力。			○	○	○
	部下指導系	コーチング【入門】	後輩・部下を指導する為の技術に関する知識と心構え。後輩・部下のメンタルヘルス管理も含む。		○	○	○	○
		コーチング【基礎】	後輩・部下を指導する為の技術活用能力の基礎。後輩・部下のメンタルヘルス管理も含む。			○	○	○
		コーチング【応用】	後輩・部下を指導する為の技術活用能力の応用。後輩・部下のメンタルヘルス管理も含む。				○	○
	戦略立案・実行系	戦略立案【基礎】	政策・計画レベルの立案能力。		○	○	○	○
		戦略立案【応用】	中長期戦略レベルの立案能力。			○	○	○
		業務改善(BPR)	政策・計画・中長期戦略実現の為の業務の分析・設計能力。			○	○	○
		プロジェクト管理	政策・計画・中長期戦略実現の為の進捗管理能力。			○	○	○
		意思決定	複数の選択肢を踏まえて合理的な判断を下す能力。				○	○
	管理基礎系	危機管理	個人・組織に対する危機を未然予防し、危機発生後に対処する能力。			○	○	○
労使関係		労使間の規定等を順守し、労使関係を円滑に構築する能力。 * 管理職候補者含				○	○	
顧客対応能力	対面系	顧客サービス	ホスピタリティ等の先進的な顧客サービスに関する知識とサービス能力。		○	○	○	○
		クレーム対応	クレームを未然予防し、発生後に円滑に対処する能力。		○	○	○	○
	分析系	マーケティング	今後の顧客サービスの在り方を検討する能力。			○	○	○

職層毎必要能力構造体系図



自治体経営研修年次別計画

		22年度	23年度	24年度
行政課題	<p>地方自治をめぐる課題・動き ○地方自治、大都市行政に関する最新情報を講座やセミナー等で修得する。</p>	<p>20年度の主な動き ・地方分権改革推進委員会第2次勧告(20.12.8) ・道州制の導入に向けた第2次提言の概要(20.11.18)</p>	<p>21年度の主な動き ・新分権一括法案国会提出(21年度中) ・29次地方制度調査会(21年度中)</p>	<p>22年度の主な動き ・地方分権改革施行(22年度中) ・道州制ビジョン(22年度中)</p>
	<p>行政トピックス ○社会情勢、区民意識・価値観の変化等による新たな行政課題についての知識や問題意識を講座やセミナー等で修得する。</p>			
		<p>地方自治をめぐる主な動きとして次のことが予定されている。これらの動向を見ながら研修を企画実施していく。</p>		
		<p>分野・職種横断的に理解して欲しいテーマを取り上げ企画実施していく。</p>		
		<p>過去の実績として「新型インフルエンザ対策」「震災対策」等</p>		
組織力向上	<p>経営・運営手法 ○自治体経営に有効な手法について学術的な講演や実例等を学ぶ。</p>	<p>最新の手法や先進事例等を取り上げ企画実施していく。</p>		
	<p>リーダーに学ぶ ○行政や民間企業等で活躍されている方の経験談や考え方を聞いたり、意見交換のできる機会とする。</p>	<p>主に管理監督者層を対象にテーマ別に講座またはセミナーで実施する。</p>		
	<p>異業種交流 ○民間企業職員との交流を通して、顧客起点のノウハウを学び、組織運営に活かす。</p>	<p>対象を絞りテーマを設定して講座またはセミナーで実施する。</p>		
		<p>年2回程度実施</p>		
		<p>年3回程度実施 テーマ：人材育成、経営、意思決定等</p>		
		<p>年2回程度実施</p>		

専門研修年次別計画

		22年度	23年度	24年度		
実務	戸籍	目的: 戸籍事務に関する基礎的知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 初級CL: 戸籍の基本用語の解説・見方等、中級CL: 戸籍実務・家事審判制度等				
	税務	目的: 課税に関する専門知識を修得し、実務能力の向上を図る。 CL: 税務行政をめぐる諸問題・特殊税計算と総合演習等				
		目的: 滞納整理事務に関する専門知識を修得し、実践能力の向上を図る。 実務コースCL: 地方税法の総則、演習コースCL: 滞納整理の実践等				
	一般	目的: 新公会計制度に関する専門知識を修得し、財産・会計事務全般についての実践能力の向上を図る。 CL: 公会計制度の概要・財務諸表の基礎知識・分析等				
		目的: 自治体のわかりやすい情報発信などの専門的な手法を修得し、広報編集における実務的技術の向上を図る。 CL: 広報の企画・デザイン・レイアウト等				
		目的: 多重債務問題が区行政に及ぼす影響を正しく理解し、解決のための法知識・関連知識を修得する。 CL: 多重債務問題解決のプログラムの概要理解、債務整理と過払い金返還請求の方法の理解、多重債務に関する相談業務に必要な法知識、先進的な取り組み等				
		目的: 自力執行力のない債権の管理・回収について、基礎知識を修得し、実務能力の向上を図る。 基礎編CL: 債権の意義・発生・管理、時効管理・欠損処理等 応用編CL: 債権管理回収の対応策				
		目的: 用地取得、損失賠償に関する基本知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL: 用地取得の概要・土地評価、損失賠償				
		目的: 効果的に透明性の高い情報システムの開発・維持のため、システム開発及び委託後の進行管理が円滑に行える環境を育成する。 CL: システム開発の概要・委託管理概要、RFP等				
	保健・衛生・福祉	地域保健	目的: 地域保健業務に関する高度かつ専門知識を修得し、専門職の保健技術能力の向上を図る。 CL: 特定検診データの分析と活用 CL: 保健指導教材の企画・立案等 CL: 最新のテーマ			
			医師	目的: 医療事務に関する最新の専門知識を修得し、地域医療活動能力の向上を図る。 CL: 認知症対策 CL: 感染症の知識 CL: 5歳児検診と発達障害		
				目的: 保健師としての必要な専門知識、最新の知見を学び、保健師指導力の向上を図る。 CL: 認知の保健指導と認知障害の理解 CL: 喫煙対策と禁煙支援 CL: 母子保健と児童虐待		
		歯科保健	目的: 歯科保健技術に関する最新の専門知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 隔年実施のため未実施 CL: 訪問歯科診療・口腔健康向上事業の現状 隔年実施のため未実施			
			目的: 栄養士としての必要な最新専門知識を修得し、指導・相談技術の向上を図る。 CL: 食に関する最新の動向・食事相談・栄養指導技術の向上			
目的: 公衆衛生行政全般に関する基礎的知識の修得及び健康危機管理能力の向上を図る。 CL: 公衆衛生行政概論・生活衛生業務各論等						
衛生		食品衛生	目的: 区民への食の安心・安全を提供できるよう食品衛生に関する専門知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL: 食品衛生監視業務の課題・気になる話題 ○食品衛生に関する専門知識の修得			
			目的: 監視業務を通じて、食の安全確保を確保し、快適な生活空間を確保できるように環境衛生に関する専門知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL: ヒートショック・食品施設の許可等について等 CL: 環境微生物とリスク管理等 CL: 行政における情報公開・個人情報と仕組みについて等			
		目的: 医薬衛生業務に関する基礎的知識を修得し、実務能力の向上を図る。 CL: 医療監視業務の背景等・薬局等申請交付の必要書類と注意点等				
		目的: 職員の専門知識を高め、監視、相談などの業務遂行能力の向上を図る。 CL: 医療法規論・医薬品に関する最新知識等				
	目的: 保健所行政における試験検査に関する最新の知識や技術を修得し、検査制度の向上を図る。 CL: 検査に関する最新の動向と課題、保健所における検査体制のあり方食品検査のトピックス					

福祉	高齢者保健福祉	目的:高齢者に関する基礎知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL:高齢者保健福祉の現状と課題・介護保険制度、介護予防等
	高齢者地域支援	目的:高齢者の地域支援に関して、最新の専門的知識及び方策を修得し支援策に関する企画力の向上を図る。 CL:高齢者地域支援のあり方・先進的自治体の支援策の取組等
	障害者保健福祉	目的:障害者に関する基礎知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL:障害者保健福祉の現状と課題・最新のテーマ
	障害者地域支援	目的:障害者の地域支援に関して、最新の専門知識及び方策を修得し、支援策に関する企画力の向上を図る。 CL:障害者地域支援のあり方・先進的自治体の支援策の取組等
	発達障害支援 (入門コース/演習コース)	目的:発達障害に関する知識と保育について理解を深める。 入門CL:発達障害を理解する 演習CL:地域における連携と支援
	保育・子育て	目的:保育・子育てに関する専門知識及び支援策を修得し、保育・子育てに関する対応能力の向上を図る。 CL:気になる子・子育て支援のあり方等
都市計画	都市づくり(基礎)	目的:まちづくり事業に関する基礎知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL:まちづくり関係法規・区的具体事例等
	都市づくり(テーマ)	目的:まちづくり行政に関する最新の専門知識及び技法を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL:3議長会の要項留意のうえ実施する。(区のニーズを踏まえた最新テーマ)
	地区計画	目的:地区計画に関する基礎知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 隔年実施のため未実施 CL:地区計画と住民合意形成等 隔年実施のため未実施
	都市再開発	目的:市街地再開発事業の実務能力向上を図る。 CL:再開発事業の現状と再開発法規等 隔年実施のため未実施 CL:再開発事業の現状と再開発法規等
	都市計画街路	目的:事業認可や助成制度の流れ等についての体系的な理解と実務能力の高い職員を育成する。 CL:都市計画道路の概要 街路事業の認可等 隔年実施のため未実施 CL:都市計画道路の概要 街路事業の認可等
	土木	道路管理(認定)
道路管理(占用)		目的:道路管理における占用業務に関して専門知識を修得し認定業務遂行能力の向上を図る。 CL:道路法規 道路管理取組と損害賠償 隔年実施のため未実施 CL:道路法規 道路管理取組と損害賠償
公園		目的:公園行政に関する知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL:公園行政の課題、公園計画等 隔年実施のため未実施 CL:公園行政の課題、公園計画等
河川		目的:河川における水環境、空間環境等の保全に関する専門知識を修得し、実務能力の向上を図る。 隔年実施のため未実施 ○河川管理と関係法律、河川占用等 隔年実施のため未実施
建築設備(空調)		目的:空調設備に関する専門知識を修得し、実務能力の向上を図る。 隔年実施のため未実施 CL:空調設備の保全・機器基準と空調設備等 隔年実施のため未実施
建築設備(給排水)		目的:給排水設備に関する専門知識を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 隔年実施のため未実施 CL:給水設備・給湯設備の基本・排水処理設備と排水処理設備の基本等 隔年実施のため未実施
建築	建築設備(電気)	目的:電気設備に関する実務能力の高い職員を育成する。 CL:電気設備関係法規・電気設備の保全等 隔年実施のため未実施 CL:電気設備関係法規・電気設備の保全等
	建築保全	目的:公共建築物の有効活用について知識の高い職員を育成する。 CL:建築保全関係・改修技術等 隔年実施のため未実施 CL:建築保全関係・改修技術等
	構造	目的:建築構造審査に必要となる基本的知識を修得し、実務能力の向上を図る。 隔年実施のため未実施 CL:構造計算書の審査 構造体検査の問題点等 隔年実施のため未実施
	建築審査指導	目的:建築行政に関する実務能力の向上を図る。 CL:建築基準法の解釈 訴訟事例研究等 隔年実施のため未実施 CL:建築基準法の解釈 訴訟事例研究等
	土壌汚染対策	目的:土壌汚染対策に必要な専門知識及び手法を修得し、業務遂行能力の向上を図る。 CL:土壌汚染対策法の概要、土壌汚染対策事例等
	環境	環境対策

注 CL:カリキュラム(以下同様)
※研修体系内の分野・研修名等は変更される場合があります。

ステップアップ研修年次計画

		22年度	23年度	24年度
業務基礎能力	論理構築	目的:論理的に考えるための技術に関する知識・活用能力の修得 ロジカルシンキング・戦略思考トレーニング		
	表現力・伝達力	目的:自分の話を相手に上手く伝える能力や相手の立思を踏まえながら上手く表現する能力の修得 プレゼンテーション		
	問題解決力	目的:相手の利害と自己の利害の着地点を見出す能力の修得 説明力強化・ファシリテーション・交渉力養成		
経営自 力理己	精神衛生管理 (メンタルヘルス)	目的:自己の内面を安定させる能力の修得 メンタルセルフケア・セルフコーチング		
組織力管理	部下指導系	目的:役職・部下を指導するための技術に関する知識と心構えとメンタルヘルスマネジメントの修得 コーチング(応用)・メンタルヘルスコーチング		
	戦略立案・実行系	目的:政策・計画レベルの立案能力の修得 ソリューションフォーカス・コミュニケーションスキルアップ		
顧客 力対応	対面系 顧客サービス ・ビジネスナー	目的:ホスピタリティ等の先進的な顧客サービスに関する知識とサービス能力の修得 いまさら聞けないビジネスマナー		
	対面系 クレーム対応	目的:クレームを未然予防し、発生後に円滑に対処する能力の修得 クレーム対応(基礎編)(応用編)		
制度・ 法務知識	特別区の制度・仕組み	沿革から現代までの特別区制度改革、財政調整などの特別区の仕組みについて理解を深める。		
	法務	地方自治法、地方公務員法、労働法、行政法などを事例をとおして学ぶ。		

※各能力に掲載している研修名は21年度実績の例示。

職層研修年次計画

		22年度	23年度	24年度
新任	記念講演	目的:特別区職員としての心構えや意欲を身につける。 テーマ:世界から見た東京23区・いつもチャレンジ精神で～新任職員に向けて～(21年度実績)		
	前期	目的:特別区職員としての求められる基本的知識・能力を身につける。 教科目:○公務員とは・組織と私たち○仕事の進め方○地方自治と住民○特別区の現状と課題○人権問題を考える○地方公務員と公務員倫理		
	後期	目的:住民や上司、同僚と良好な人間関係を築くコミュニケーションスキルを学ぶとともに、失敗から学んだことを生かし前向きな考え方で取り組む職員を育成する。 教科目:○職場のコミュニケーション○コミュニケーションスキル○クレーム対応○心の健康を保つために 他		
	経験者採用	目的:特別区職員として仕事を進めるにあたり必要な知識と心構えを身につける。 教科目:○地方公務員○公務員倫理○人権問題○地方自治○特別区の現状と課題について		
現任	目的:さまざまな人権問題を理解し、ストレスを溜めずに仕事を円滑に進め、自主的に課題に取り組むことのできる職員を育成する。 教科目:○人権問題全般○特別区の現状・課題○メンタルヘルス及びコミュニケーションの基礎知識○論理的思考			
係長	目的:係の指導者として、特別区政がおかれている状況や進むべき方向についての理解を深めるとともに、人材を育成しつつ適切に組織を管理していくために必要な基本的知識・技能を修得し、資質の向上を図る。 教科目:○人権・同和問題の現状○特別区政の課題○コーチングの概要と基本知識○メンタルヘルスの知識の修得とサポート方法			
管候補	目的:管理職に就いてから直面する職務上の諸課題について予め理解を深め、今後自らが目指すべき管理職像について考える機会とする。 通所CL:危機管理、労使関係 宿泊CL:労使関係、管理者の意思決定			
管理職	職場のマネジメント力向上	CL:経営・仕事・組織におけるマネジメント等		
	メディアトレーニング	CL:リスクマネジメント概論等		
	メンタルヘルス	CL:メンタルヘルスの基礎知識、部下のサポート、傾聴による部下とのコミュニケーション		
清掃	技新任	目的:清掃事業の基本的な知識、情報を提供するとともに特別区職員としての心構えを持たせて、職場への円滑な適応を図る。 教科目:○特別区の清掃事業概要○非行防止○同和問題		
	現任技能	5年目	目的:清掃事業の重要性を認識するとともに人権感覚や職務に関する実務的知識・情報を提供して、職務遂行能力の向上を図る。教科目:○清掃事業の現状と課題○同和問題○事例討議○施設見学	
		10年目	目的:中堅職員として自覚を促すとともに、人権感覚や職務に関する実務的知識・情報の提供をし、職務遂行能力の高い職員を育成する。教科目:○中堅職員の役割○同和問題	
		15年目	目的:ベテラン職員としての自覚を促すとともに、人権感覚や職務に関する実務的知識・情報の提供を行い、職務遂行能力の高い職員を育成する。教科目:○清掃事業の現状と課題○同和問題	
	主技能	目的:技能主任として自覚するとともに、人権感覚や職務に関する実務的知識・情報の提供を行い、職務遂行能力の高い職員を育成する。 教科目:○技能主任の役割○同和問題○コミュニケーション及びリーダーシップ能力の向上及びプレゼンテーション力の修得		
	技能長	新任	目的:監督者としての役割を理解するとともに、人権感覚や職務上の必要な知識や能力の修得を図る。 教科目:○技能長の役割○汚職等事故防止○同和問題○コーチング○クレーム対応	
		3年目	目的:技能長の役割を認識するとともに、効率的・効果的に職務を遂行するための知識や能力の向上を図る。教科目:○清掃事業の最新の動向○持ち寄り事例○後継リーダー養成	
技能長候補	目的:新任統括技能長の役割を理解するとともに、統括技能長として必要な知識や能力の向上を図る。 教科目:○統括技能長の役割○同和問題○メンタルヘルス○経験交流			
同転和入	目的:特別区職員として、同和問題に対する人権感覚を磨く。 CL:同和問題の現状と課題			
全職層	倫理公務	目的:今、公務員に求められる高い倫理観を法令を確認することで知識として学ぶとともに、行動につなげるための意識醸成を図る。CL:公務員に求められる高い倫理観と知識から行動の意識醸成		
	人権	目的:公務員として、さまざまな人権問題を理解し、高い倫理観をもち行動する職員を育成する。 CL:同和問題・東京都の人権課題(除同和問題)		

サポート研修年次別計画

22年度	23年度	24年度
------	------	------

サポート研修	講師養成	人権・同和問題(Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ)	目的:人権・同和問題の基本的知識や現状を学び、講師としての資質や能力の向上を図る。 ⅠCL:基本的人権、被差別部落の歴史等 ⅡCL:見学、グループワーク、講義実習等 ⅢCL:同和問題研修カリキュラムの検討
		新任	目的:新任研修を効果的に実施するため、講師等になる職員のインストラクション能力や資質の向上を図る。 CL:新任研修講師の基本的役割・インストラクションスキルの基礎及び実践
		汚職等事故防止	目的:現場で実施する汚職等非行防止研修の講師となる職員の資質や能力の向上を図る。 CL:汚職等非行防止に関する基礎知識・汚職等事故の状況について
	OJT養成	公務員倫理	目的:広義のコンプライアンス(公務員倫理)を理解し、公務員倫理を確立するためのOJTを効果的に実施できるリーダーを目指す。 CL:日常業務の中にある法令遵守、公務員倫理の特性と確立の考え方
	講演会	講演会	目的:特別区の職員として必要な知識や最新の情報をテーマとし、職員の資質の向上を図る。 ねらい:各業界の第一線で活躍している講師による体験談をとおして、職員に気づきや自覚を促し、意識の向上を図る。

サポート事業年次別計画案

22年度	23年度	24年度
------	------	------

調査研究	研修開発	研修プログラムの開発	研修プログラムの研究(公務員倫理研修、同和問題研修等)		
		リクエスト研修	目的:特別区として緊急的な取組みが必要となった課題等に対する研修を研修所と区で共同開発し提供する。		
		パイロット研修	目的:既存の研修等を社会環境の変化に対応した内容に見直しながら、職員の能力の向上・発展を目指す。		
		研修担当者研修	目的:質の高い研修を企画・運営するため、研修担当者としての基本的な知識・役割を身につける。 年2回実施 【5月頃(新任向け)、9月頃】		
		共同事業研修 連携研修	目的:大都市東京が抱える課題(地球温暖化防止)や新たな課題に対応するテーマを取り上げ、職員の視野の拡大と意識改革の動機付けを図ることにより効果的な施策を推進していくことのできる職員の育成を目指す。 ○62市区町村共同事業研修 ○特別区協議会との連携研修 ○三者協との連携研修		
		民間実施研修の紹介	目的:各区が研修を企画する際の参考となるよう民間研修業者から最近の人材育成の動向やおすすめ研修等を聞く機会を提供する。 業者プレゼンテーション		
	教材開発	研修教材発行	目的:各区で実施する研修が円滑に実施できるよう研修教材を発行し支援する。 ・新任研修テキスト	・新任研修テキスト	・新任研修テキスト
		職員ハンドブック等の自己啓発	目的:職員の職務遂行や自己啓発の支援に資するため。 ・特別区職員ハンドブック2011の発行	・特別区職員ハンドブック2013の検討	・特別区職員ハンドブック2013の発行
		研修評価制度の開発	効果測定と評価の研究(23区と合同)		効果測定と評価の開発
		研修情報紙発行	特別区職員研修所ガイドをライフアップに掲載		

サポート事業