

V 研修実施計画の概要

1 階層別研修

※実施日及び科目は変更になる場合があります。

新任職員研修（前期）

目 的	公務員として必要な基礎的知識とスキル及び新しい環境に対する適応力を修得し、県職員としての責任感と使命感の養成を図る。
対 象 者	令和5年11月1日以降に新たに本県の職員として採用された者 (計画人数：155人)
実 施 日	第1班：令和6年4月16日（火）～19日（金） 第2班：令和6年4月23日（火）～26日（金） 第3班：令和6年5月14日（火）～17日（金） 【3泊4日】
主 な 科 目	➤ 信頼される公務員 ➤ 東日本大震災の記憶・伝承にかかる取組について ➤ 新・宮城の将来ビジョンについて ➤ 行政事務の基本（文書制度、情報セキュリティ 等） ➤ 公務員としての基礎的知識（財政、議会 等） ➤ 仕事の基本（接遇、名刺交換、電話応対 等） ➤ メンタルヘルス

新任職員研修（後期）

目 的	公務員としての基礎的知識と職務遂行に必要なスキルを修得し、県職員としての意識の確立を図る。
対 象 者	新任職員研修（前期）を修了した者（計画人数：160人）
実 施 日	第1班：令和6年10月16日（水）～18日（金） 第2班：令和6年10月30日（水）～11月1日（金） 第3班：令和6年11月13日（水）～15日（金） 【2泊3日】
主 な 科 目	➤ 所長講話 ➤ 法令の基礎知識 ➤ 公務員としての基礎的知識（税制、情報公開 等） ➤ 先輩を囲んで ➤ 現地研修（被災地訪問）

※DXに係る基礎知識等の習得のため、別途、eラーニングも受講する。

主事・技師研修

目 的	実務担当者として必要な知識とスキルを修得し、効率的かつ効果的な業務遂行能力の養成を図る。
対 象 者	採用から3年目の職員（計画人数：180人）
実 施 日	第1班：令和6年 9月18日（水）～20日（金） 第2班：令和6年 9月25日（水）～27日（金） 第3班：令和6年10月 2日（水）～ 4日（金） 第4班：令和6年10月 9日（水）～11日（金） 【2泊3日】
主 な 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ➤ みやぎ人財育成基本方針 ➤ DXについて ➤ 効率的な仕事の進め方 ➤ タイムマネジメント ➤ ロジカルシンキング

主査級研修

目 的	中堅職員としての役割を理解するとともに、組織目標の達成に必要なスキル及び職場内コミュニケーションに必要な知識を修得し、業務遂行マネジメント力及び政策形成力の向上を図る。
対 象 者	主査相当職昇任者（計画人数：150人）
実 施 日	第1班：令和6年6月19日（水）～21日（金） 第2班：令和6年7月 3日（水）～ 5日（金） 第3班：令和6年8月21日（水）～23日（金） 第4班：令和6年8月28日（水）～30日（金） 【2泊3日】
主 な 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 主査級職員に期待すること ➤ DXについて ➤ 避難所運営について ➤ 目標達成のためのPDCA ➤ ロジカルシンキングによる分析・説明 ➤ 業務改善 ➤ 職場内コミュニケーション

主任主査級研修

目 的	監督職としての役割を理解するとともに、業務遂行の中心的存在として必要な知識とスキルを修得し、業務運営マネジメント力及び政策形成力の向上を図る。
対 象 者	主任主査相当職昇任者（計画人数：120人）
実 施 日	第1班：令和6年7月31日（水）～8月2日（金） 第2班：令和6年9月4日（水）～6日（金） 第3班：令和6年9月11日（水）～13日（金） 【2泊3日】
主 な 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 主任主査に求められる役割 ➤ 災害時の対応について ➤ 監督職の役割意識 ➤ 自己確立のマネジメント ➤ 育成支援力 ➤ リーダーシップとフォロワーシップ ➤ 政策形成力の理解

班長研修

目 的	チームリーダーとしての役割を理解するとともに、組織の中核的存在として必要な知識とスキルを修得し、組織マネジメント力の養成を図る。
対 象 者	初めて班長を命ぜられた職員等（計画人数：150人）
実 施 日	第1班：令和6年5月8日（水）～10日（金） 第2班：令和6年6月5日（水）～7日（金） 第3班：令和6年7月10日（水）～12日（金） 【2泊3日】
主 な 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 班長に期待すること ➤ チームリーダーとしての公務員倫理 ➤ 大規模災害時における本県の組織体制と初動対応等 ➤ DXについて ➤ ビジネスコーチングの基本的なスキル ➤ 健全で危機に強い活力ある職場づくり ➤ 人財マネジメント

総括課長補佐級研修

目 的	管理職としての役割を認識するとともに、組織の意思決定や人財育成に必要な知識とスキルを修得し、組織マネジメント力の向上を図る。
対 象 者	初めて総括課長補佐相当職を命ぜられた職員等 (計画人数：100人)
実 施 日	第1班：令和6年5月29日(水)～31日(金) 第2班：令和6年6月12日(水)～14日(金) 【2泊3日】
主 な 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 管理職の心構え ➤ 信頼される職場づくり ➤ 東日本大震災の記憶と教訓、伝承 ➤ 総括課長補佐の仕事とマネジメント ➤ 事業目標の設定と管理 ➤ マネジメント上の問題と解決 ➤ リスク管理 ➤ 誰もが働きやすい職場環境づくり

課長級研修

目 的	組織を運営する管理職としての役割を認識するとともに、責任者として必要な知識とスキルを修得し、総合的な組織マネジメント力の向上を図る。
対 象 者	本庁課長相当職昇任者 (計画人数：70人)
実 施 日	第1班：令和6年5月9日(木)～10日(金) 第2班：令和6年5月28日(火)～29日(水) 【1泊2日】
主 な 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 副知事講話 ➤ DXについて ➤ 東日本大震災の記憶と教訓、伝承 ➤ マスメディア対応 ➤ 自治体マネジメント

技能労務職員研修

目 的	公務員としての見識を高め、業務遂行に必要な知識とスキルの向上を図る。	
対 象 者	公務研修所長が指名する者（計画人数：30人）	
実 施 日	令和6年12月5日（木）～6日（金）	【1泊2日】
主 な 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 信頼される公務員 ➤ 県政の主要施策 ➤ メンタルヘルス ➤ 応急手当講習 ➤ 職場内コミュニケーション 	

60歳のキャリア研修

新規

目 的	高齢期職員としての心構え、役割、長年の経験の活用方法等を修得し、意識・意欲の向上を図る。	
対 象 者	令和6年3月31日時点で満60歳である者（昭和38年4月2日から昭和39年4月1日までに生まれた者）で公務研修所長が指名する者等 （計画人数：105人）	
実 施 日	第1班：令和6年4月11日（木） 第2班：令和6年4月12日（金）	【1日】
主 な 科 目	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 60歳以降の働き方と求められる役割 ➤ 高齢期職員を取り巻く変化とチャレンジ ➤ 求められるコミュニケーション方法の変革 	

<特別コース>

みやぎ人財育成管理者セミナー

目 的	行政が直面する課題や進むべき方向性等について、各界有識者の知見を学ぶことにより、管理職としての広い視野と深い見識の涵養を図る。
対 象 者	総括課長補佐級以上の職にある者で受講を希望する者（計画人数：320人）
実 施 日	令和7年1月7日（火） 【2時間程度】
実施内容等	公益財団法人東北自治研修所及び宮城県市町村職員研修所との共催で、東北六県職員と市町村職員を対象とする3機関合同特別講演として実施します。

(仮) 女性職員のためのキャリアデザインセミナー

再 編

目 的	様々な組織の女性管理職のキャリアヒストリーを聴き、同じ立場にある職員と議論することを通じて、自身のキャリア形成について考え、今後の取組につなげる機会とする。
対 象 者	概ね主査級から課長補佐級（概ね班長）までの職にある者で受講を希望する女性職員（計画人数：30人）
実 施 日	令和7年1～2月頃 【1日】
実施内容等	キャリアアップやそのための実践について、キーノートスピーチ、トークセッション、ワークショップ等を実施します。

(仮) 子育て・キャリア応援セミナー

再 編

目 的	子育てとキャリアの両立を目指す職員を対象に、ワーク・ライフ・バランスについて考え、実践のための手法を学ぶ機会を提供し、個々人の両立を支援する。
対 象 者	概ね主任主査級以下の職にある者で受講を希望する者（計画人数：30人）
実 施 日	令和7年1月～2月頃 【1日】
実施内容等	キャリアアップやワーク・ライフ・バランス等について、講演、トークセッション、ワークショップ等を実施します。

(仮) 若手職員のためのキャリアデザインセミナー

目的	自己の適性や能力について理解を深めるとともに、今後進みたい方向性や活躍する姿をキャリアビジョンとして描き、その実現に向かって、主体的・計画的なキャリア開発を図る。
対象者	概ね主任主査級以下の職にある者で受講を希望する者（計画人数：30人）
実施日	令和7年1～2月頃 【1日】
実施内容等	キャリア開発に関する講義や先輩職員によるトークセッション等を実施します。

キャリアビジョン面談

目的	キャリアデザインの理論等を学び、キャリアについて視野を広げるとともに、主体的により深く自己のキャリアについて考える機会とする。
対象者	概ね班長級以下の職にある者で面談を希望する者（計画人数：30人）
実施日	随時 【1～2時間程度】
実施内容等	キャリアコンサルタントの資格を持つ職員との1対1の面談により、自己理解、キャリアの棚卸、キャリアビジョン形成を支援します。