

彩の国さいたま人づくり広域連合

第 3 次 広 域 計 画

はじめに

I 第 3 次広域計画策定の趣旨

彩の国さいたま人づくり広域連合は、平成 11 年 7 月に県及び県内全市町村の参画のもと、時代の求める分権型社会に対応できる人材育成のために設立されました。平成 16 年度には第 2 次広域計画を策定し、目標とする具体的職員像として「自ら問題を発見し、解決策を考え、行動する職員」、「高度な専門知識や経営感覚を持ち、広い視野から考える職員」及び「住民の視点に立ち、住民と協働できる職員」を掲げ、職員の能力向上や職員相互間の連携強化などに取り組んできました。

この間、自治体を取り巻く環境は、厳しさを増す財政状況、少子高齢社会の進行及び人口減少時代の到来など、大きく変化し、数多くの課題に直面しています。また、市町村合併の進展や道州制の議論が本格化するなど、自治体の枠組も大きく変わろうとしています。さらに、住民・NPO・民間企業など多様な主体が新たな公益の担い手として自治体と協働するなど、行政運営のあり方も見直されようとしています。

このように、大きく変化する中で、職員にはこれらの変化を敏感に捉え、自ら意識改革を図りながら、さらに能力を高めていくことが求められています。また、自治体においても、職員一人ひとりがその持てる力を十二分に発揮できるよう、職員の人材育成に取り組んでいくことが重要な課題となっています。

この第 3 次広域計画は、これらの課題を踏まえ今後の「人づくり」について、広域連合及び構成団体の役割を明らかにするとともに、広域連合で行う、職員の人材開発、人材交流及び人材確保に関する事務を総合的かつ計画的に推進するため、地方自治法第 291 条の 7 の規定に基づき、策定するものです。

II 第 3 次広域計画の期間

平成 21 年度から 25 年度までの 5 か年の計画です。

ただし、社会情勢の変化により必要が生じたときは、見直しを行います。

第1章 目 標

分権型社会を担い、変化に対応できる人材を育成するため、次に掲げる「人づくり」を目指し、事業を実施します。

- ・自ら考え、行動し、チャレンジする人づくり
- ・広い視野から考え、柔軟で豊かな発想を持つ人づくり
- ・住民や多様な主体とともに、協働できる人づくり

第2章 広域連合と構成団体の基本的役割

第1章の目標を達成するため、広域連合及び構成団体は、次の基本的な役割を果たしながら、「人づくり」を進めます。

・ 広 域 連 合

構成団体と密接な連絡調整を図りながら、人材開発、人材交流及び人材確保に関する広域的な取組を行うとともに、構成団体が独自に実施する人材開発を支援します。

・ 構 成 団 体

人材育成基本方針に基づき、各種事業を自主的に実施するとともに、広域連合が実施する事業に積極的に参画し、職員の人材開発を計画的に推進します。

第3章 事業実施に当たっての基本理念

広域連合の「人づくり」は、次の基本理念にのっとり、構成団体と密接な連絡調整を図りながら、総合的かつ計画的に行います。

・ 構成団体のニーズと主体性を重視した施策の展開

地域の特性を生かした自立的な行政運営を推進できるよう、構成団体のニーズと主体性を重視した施策を展開します。

・ 広域的な取り組みを生かすことのできる事業の実施

構成団体が単独で実施することが困難な事業、あるいは広域的又は共同で実施することにより効果が上がる事業を実施します。

・ 職員間の交流促進

地域や行政分野の枠を超えた幅広い知識や視野を得るとともに、自治体間の連携・協力を資するため、職員間の交流を促進します。

第4章 実施方針

I 職員の人材開発

目標に掲げる「人づくり」のため、各種職員研修及び政策研究の実施による人材開発を行います。

・職員研修

職務の遂行に必要な基本的な知識の習得をはじめ、次に掲げる方針に基づき、多様な研修を実施します。

公務員に求められる自覚や基本的知識の習得

公務員として、自覚と責任、意欲を持つとともに、自治体職員として必要な法務能力等の基本的知識の習得を図ります。

分権時代に求められる能力の向上

分権型社会に求められる、政策形成能力、コミュニケーション能力などの能力の向上・開発を図ります。

変化に対応する意識改革の徹底

住民や民間経営などの視点を持つとともに、大きく変化する社会を的確に捉え、広い視野と柔軟で豊かな発想の育成を図ります。

人を育てる職場づくり・職場活性化のための能力強化

上司や職員同士がお互いの能力を高め合う意識改革やコーチングなどの能力強化を図り、職場内での能力開発を支援します。

自己啓発の意識醸成・支援

職員自らが意欲的に自己啓発に取り組む意識の醸成を図るとともに、通信教育制度の充実などによる支援を行います。

共同研修の拡充等による交流機会の充実

県及び市町村職員共同の研修の拡充、宿泊研修の活用及び演習型研修などの充実により職員間の交流を促進します。

・政策研究

構成団体の政策研究活動を支援するとともに、自治体の政策課題について調査研究を実施し、職員の政策形成能力の向上を図ります。

Ⅱ 職員の人材交流

市町村を対象に、目標に掲げる「人づくり」のため、市町村間の職員交流や民間企業等への派遣を行います。

・市町村間の職員交流

市町村間の職員交流を促進し、職員の視野の拡大及び自治体間の連携強化を図ります。

・民間企業等への職員派遣

新たな企業・団体の開拓により、民間企業等との交流を促進し、職員の意識改革及び視野の拡大を図ります。

Ⅲ 職員の人材確保

市町村を対象に、目標に掲げる「人づくり」に適する人材の確保のための支援を行います。

・採用情報等の共同発信

職員の募集に関する合同での説明会の開催及び公務員の仕事や魅力についての紹介等を行い、優秀な人材の確保を支援します。

第5章 広域計画の推進に当たって

広域計画に位置づけられた「人づくり」の推進のため、事業の実施に必要な調査研究に取り組むとともに、構成団体との十分な連絡調整を図ります。

・人材開発、確保等に関する調査研究

「人づくり」に関する情報を積極的に収集しながら調査研究を実施し、各事業に反映します。

・事務の連絡調整

事業の実施に当たっては、すべての構成団体の人事・研修担当課長が構成員となる「彩の国さいたま人づくり広域連合連絡調整会議」を設置し、構成団体との十分な連絡調整を図ります。

また、個別の事業の検討を深めるため、「企画運営部会」「市町村職員広域研修部会」及び「県職員研修部会」を設置し、各部会において具体的な検討を行います。