

彩の国さいたま人づくり広域連合

第 4 次 広 域 計 画

はじめに

I 第 4 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 21 年度に策定した第 3 次広域計画から 5 年を迎え、超少子高齢・人口減少社会の本格的な到来、グローバル化による経済競争の激化、地方自治制度の改革など、自治体を取り巻く環境は大きく変化しています。また、行政に対するニーズは多様化・複雑化しており、東日本大震災を契機として安心・安全に対する意識も高まっています。一方、団塊世代の退職などにより職員構成が変化し、国・地方の財政状況は依然として厳しい中で、市民活動やNPO活動が活発化しており、行政運営のあり方が見直されています。

こうした中、自治体の仕事に誇りを持ち、地域社会と真摯に向き合い、明日の地方自治を担う職員の人材育成は、ますます重要になっています。

そこで、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、第 4 次広域計画を策定するものです。

II 広域連合と構成団体の基本的役割

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、目標に掲げる「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

それぞれの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。

Ⅲ 第4次広域計画の期間

平成26年度から平成30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

仕事に誇りを持ち、地域社会と真摯に向き合い、明日の地方自治を担う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。

- ・ 公務員に必要な知識を持ち、広い視野と柔軟な発想で応用できる人づくり
- ・ 高い使命感と豊かな人間性を備え、課題に挑戦し成果を上げる人づくり
- ・ 多様な主体と積極的に関わり、地域とともに活動できる人づくり

第2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、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。

・ 広域的な取組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。

・ 多様な主体との交流機会の充実

視野の拡大を図るとともに、地域課題の発見・解決に資するため、住民・NPO・民間企業・大学などとの交流機会を充実します。

第3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知識の習得や成長し続ける職員の育成を図るなど、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

公務員としての自覚や責任、意欲を持つよう促すとともに、職務の遂行に必要な法務能力などの基本的知識の習得を図ります。

分権型社会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やコミュニケーション能力、専門的能力の向上・開発を図ります。

変化を捉える力と変化に対応する力の獲得

住民や民間経営などの視点や、大きく変化する社会を的確に捉えるために必要な広い視野、変化に対応できる柔軟で豊かな発想を持った職員の育成を図ります。

人を育てる職場づくり・職場活性化のための能力強化

職員育成のための基本的な考え方や方法の習得を図るとともに、職員が持てる力を発揮しやすい職場環境づくりを支援します。

自らのキャリアを形成し、成長し続ける職員の育成

自らのキャリアを主体的に形成するよう促すとともに、未来の自治を担うために意欲的に能力の向上を図り、成長し続ける職員を育成します。

共同研修等による交流機会の充実

県及び市町村職員の共同研修や、自ら積極的に関わる演習型研修、宿泊研修などにより職員間の交流を促進します。

・ 政策 研究

構成団体の政策立案に資する政策研究の推進や支援を行い、職員の政策形成能力の向上を図るため、次に掲げる方針に基づき政策研究を実施します。

実践的な政策形成能力の向上

自治体が直面する政策課題に関する調査研究の支援を行うことで、課題解決に資する政策形成能力の向上を図ります。

職員の研究活動への支援

政策研究に関する情報提供、研究成果発表・交流機会の提供など、職員の自主的な研究活動への支援を行います。

多様な主体との政策研究の推進

住民・NPO・民間企業・大学などに関わり多様な価値観と交わることで、具体的な地域課題に応じた政策研究を行います。

II 職員の人材交流

目標に掲げる「人づくり」のため、市町村間の職員交流を支援するとともに、民間企業などとの交流機会の充実を図ります。

・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。

・民間企業等との交流機会の充実

新たな企業・団体の開拓によって民間企業への職員派遣を充実させるなど、交流を促進することにより、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。

・採用情報の共同発信等

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を行うなど、優秀な人材の確保を支援します。

第4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。