



別 添

彩の国さいたま人づくり広域連合 在り方検討会議 検討結果

令和4年5月

彩の国さいたま人づくり広域連合

本会議の趣旨

趣旨（会議設置要綱第1条）

彩の国さいたま人づくり広域連合の在り方を検討し、
構造的な財源不足を解消し
継続的に事業を実施していくため、
「彩の国さいたま人づくり広域連合在り方検討会議」
を設置する

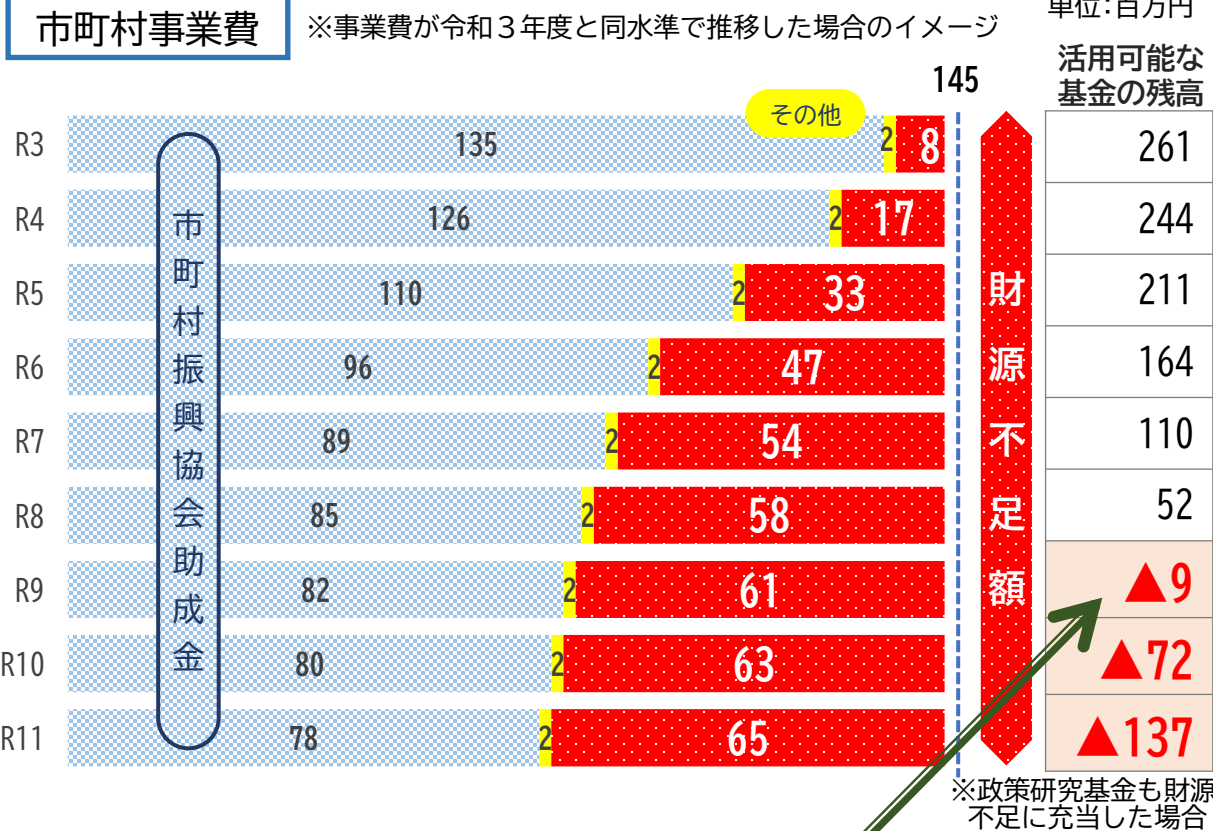
H29.2.22市町村振興協会通知

「数年の内に彩の国さいたま人づくり広域連合への助成は、**希望の額の全額を助成することは不可能**となる状況」

☞市町村振興協会助成金の原資は市町村貸付金の利息収入等だが、昨今の低金利の影響により激減しているため

☞この通知を受け広域連合ではこれまでに、市町村派遣職員の有給派遣化や職員数削減、各種事業の見直しなどを行い、**H29以降年間約1億円の予算を削減するとともに、R5までは市町村負担金をいただかないこととした** ※さいたま市を除く

R3.4.1当時の収支見通し



□広域連合の基金をフル活用しても、令和9年度には収支が均衡できない見込み。引き続き運営するためには、何らかの財源措置が必要。

本会議の開催概要

検討テーマ

- ①広域連合の在り方
- ②人材育成、研修事業の在り方
- ③人材交流事業の在り方
- ④人材確保事業の在り方
- ⑤政策研究事業の在り方
- ⑥人件費・共通経費の在り方
- ⑦財源の在り方

会議の進め方

事務局

各会議において、テーマごとの論点・見直しの方向性を提示

各団体

アンケート・個別ヒアリング等で意見聴取・協議

見直し事項・新たな財源フレームの決定

検討スケジュール

第1回（R3. 1. 25）

- * 会議の設置
- * スケジュールの提示

第2回（R3. 5. 14）

- * 検討テーマ①（広域連合の在り方）の論点・見直しの方向性の整理
- * 上記及び次回以降の検討テーマに関するアンケートの実施

第3回（R3. 10. 15）

- * 検討テーマ②～⑥（事業・組織等の在り方）の論点・見直しの方向性の整理
- * 上記及び次回以降の検討テーマに関する意見等の聴取

第4回（R4. 1. 26）

- * 検討テーマ⑦（財源フレーム）の論点・見直しの方向性の整理
- * 上記に関する意見等の聴取

第5回（R4. 5. 13）

- * とりまとめ

1. 広域連合の在り方について

広域連合の在り方に関するアンケート結果の概要

■ 広域連合の在り方について

負担金が発生しても 存続させるべき	56団体	88.9%
負担金が発生するなら 解散を検討すべき	0団体	0%
その他	7団体	11.1%

「その他」のうち主な意見

- * 負担金を取らずに運営できる範囲内で事業展開すべき (5団体)
- * まずは事業を絞るなど経費削減し、スリム化を図るべき (2団体)

■ 負担金が発生した場合の研修活用方針について

これまでどおり活用	34団体	54.0%
これまでより参加人数を 減らして活用	11団体	17.4%
活用しない	0団体	0%
その他	18団体	28.6%

「その他」のうち主な意見

- * 負担金額及び財政状況により検討 (10団体)
- * 費用対効果等を勘案し必要に応じて活用 (3団体)
- * 未定・検討中 (3団体)



広域連合については、将来的に収支不足が生じた場合においても、更なる見直しを実施した上、**当面構成団体の負担金を財源として充当**することで存続。

2. 広域連合の事業・組織等 の見直しについて

事業・組織等の見直しについて

人材育成、研修事業の在り方について

見直しの視点① 研修へのオンライン・オンデマンド[※]の活用

アンケート調査結果

受講生

- 集合研修のオンライン（オンデマンド）への切替可否
→ ・内容を問わず積極的に切り替えていくべき } **67.1%**
・一定の効果がある研修はできるだけ切り替えていくべき } **(69.7%)**

構成団体

- 研修のオンライン化（オンデマンド化）への意向
→ ・積極的にオンライン化（オンデマンド化）してほしい } **73.0%**
・集合研修をメインとしつつ差し支えない研修はオンライン化（オンデマンド化）してほしい } **(60.3%)**

方向性① オンライン研修・オンデマンド研修を推進

- 効果的、効率的に研修を実施する観点から、座学系やグループワークの比重が高くない研修はオンライン研修、オンデマンド研修に移行
- グループワークの比重が高いものや階層別基本研修（特に新採研修）など職員間の交流も重視すべきものは集合研修により実施
- 構成団体の通信環境などの状況により受講が難しい場合、自治人材開発センターでオンライン研修などが受講できるよう対応

※ オンライン
ZoomなどのWEB会議システムにより、リアルタイムで視聴する方式

※ オンデマンド
事前収録した動画をYouTubeなどで配信し、好きな時間に視聴する方式

見直しの視点② 既存の研修事業・事務の見直し

政策形成研修

- * 政策課題共同研究の在り方の見直し（P10参照）とともに、政策形成研修全体を見直す必要がある
- * 中級研修（実践）[内容は政策形成]は他の階層別基本研修と比べて参加する構成団体が少ない
- * 構成団体の方針や職員の意向に基づき幅広い年齢層を対象とすることが望ましい

その他

- * 財源問題を踏まえ、既存の研修や事務の見直しを行う必要がある

方向性② 費用対効果を十分に考慮して 効果的・効率的に研修事業を実施

- 令和5年度からを目途に政策形成研修の再編を実施

再編イメージ（例）

階層別基本研修
中級（実践）【政策形成】

特別研修等へ移行
【R5～】

政策形成 基礎（仮称）

政策課題共同研究

政策形成 実践（仮称）

- 構成団体のニーズや研修効果を踏まえ、類似研修の統合や廃止、隔年開催などを実施
- 研修計画冊子「研修ガイド」の配布をデータ提供に変更するなど事務コストを縮減

事業・組織等の見直しについて

見直しの視点③ 職員の自発的な学びの促進

現 状

- ＊階層別基本研修は採用時や昇任時等に受講機会が限られる
- ＊階層別選択研修や特別研修は受講人数が限られるほか、業務の都合等で参加できない職員もいる
- ＊スマホ等の普及で好きな時に気軽に動画を視聴できる時代になっている

アンケート調査結果

受講生	○ 自己啓発のためのeラーニング(※)があった場合の利用可否 → ・積極的に利用したい ・関心のあるコンテンツがあれば利用したい	55.5%
構成団体	○ 広域連合独自の自己啓発型eラーニング事業の実施可否 → ・実施したほうがよい ・現在の研修予算内で実施するなど条件付きで実施したほうがよい	74.6%

方向性③ 自己啓発のためのeラーニング事業を新たに実施

- ☑ 学習意欲のある職員が勤務時間外に必要な知識を習得できる環境を提供
- ☑ 法律、ビジネススキル、行政実務など多様な分野について、10分～1時間程度の動画を配信
- ☑ 民間企業が開発したeラーニングシステムを導入し、動画の配信・視聴等を管理
- ☑ 同システムは、オンデマンド研修の動画配信や受講確認等でも活用が可能

※ eラーニング
インターネットを利用して、動画教材をオンデマンド方式により、好きな時間に視聴する学習形態

研修事業費の見直し

方向性

ニーズに応じ新たな事業展開を図る一方で
効率的な研修事業の実施に努め、
研修事業費全体では経費を削減

- 減 オンライン化等に伴う研修の効率的実施による減額
(回数減による講師謝金の減、会場費の減)
- 減 類似研修の統合や廃止、隔年開催などによる減額
- 減 事務コストの縮減による減額
(紙による「研修ガイド」の廃止等)
- 増 eラーニング事業の開始によるシステム導入、動画制作等の増額

見直しによる削減額 **160万円**

※市町村研修事業費分として
(県研修事業費は別途削減)
※R4予算より順次反映・実施

事業・組織等の見直しについて

人材交流事業の在り方について

アンケート調査結果

- 現行事業の見直しの必要性の有無
→ **現行通りでよい 90.5%**
- 他自治体への短期派遣事業を新たに実施するとした場合の意向
 - ① 職員派遣の意向
→ **派遣意向はない 60.3%** 派遣意向がある 17.5%
 - ② 他団体職員の受入の意向
→ **受入意向はない 41.3%** 受入意向がある 22.2%
 - ③ 短期派遣事業の新規実施についての意向
→ **実施する必要はない 22.2%** 実施すべき 20.6%
わからない 34.9%

方向性

財源問題や構成団体のニーズを踏まえながら、
当面、**現行の事業を引き続き実施**

人材確保事業の在り方について

アンケート調査結果

- 合同説明会の来年度以降の実施方法について
→ **今年度と同様 69.8%** 集合型のみ 27.0%
- 採用に関する懸案事項について
→ **専門職の応募者確保 87.3%** **内定の辞退 66.7%**
応募者数の減少 55.6%
- 今後、広域連合に期待すること
→ **合同説明会の実施 81.0%** **採用情報の発信 77.8%**
専門職確保の取組強化 60.3%

方向性

現行の人材確保事業を**継続**するとともに、
専門職確保の取組を強化

新 専門職に特化した採用説明会の実施

土木職や保健師などの専門職試験受験者の増加につなげるため、就職活動時期の早期から仕事の魅力をPRする説明会を開催する

時期 2～3月頃

内容 専門職職員が専門職の仕事や公務員の魅力などを説明するとともに
参加者の相談・質問に対応する

事業・組織等の見直しについて

政策研究事業の在り方について

アンケート調査結果

- 政策課題共同研究の貢献度
→ 貢献していないと評価する団体 77.8%
- 政策課題共同研究の今後
→ 見直すべきと評価する団体 71.4%

方向性

政策課題共同研究は廃止し、
政策形成能力を育む「研修」として実施

見直しによる削減額

490万円

※財源:政策研究基金

人件費・共通経費の在り方について

人件費の見直し

政策研究担当の見直しにより
方向性 政策管理部職員2名を削減
(県派遣職員)

見直しによる削減額 **1,900万円**

※うち市町村負担分は950万円

共通経費の見直し

土地・建物賃借料について県と調整し
方向性 5割減額→無償貸付へ変更
(県事業費も見直すことで、無償貸付による県影響額を相殺)

見直しによる削減額 **1,630万円**

※うち市町村負担分は815万円

3. 広域連合の収支見通しについて

広域連合の収支見通しについて（R4.4.1時点）

予算・財源の状況（令和4年度予算ベース）

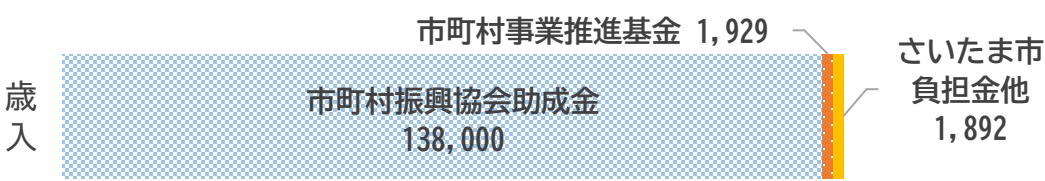
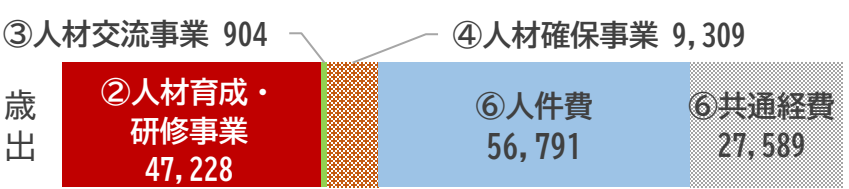
予算総額：334,314千円

県等事業費：192,493千円

単位：千円



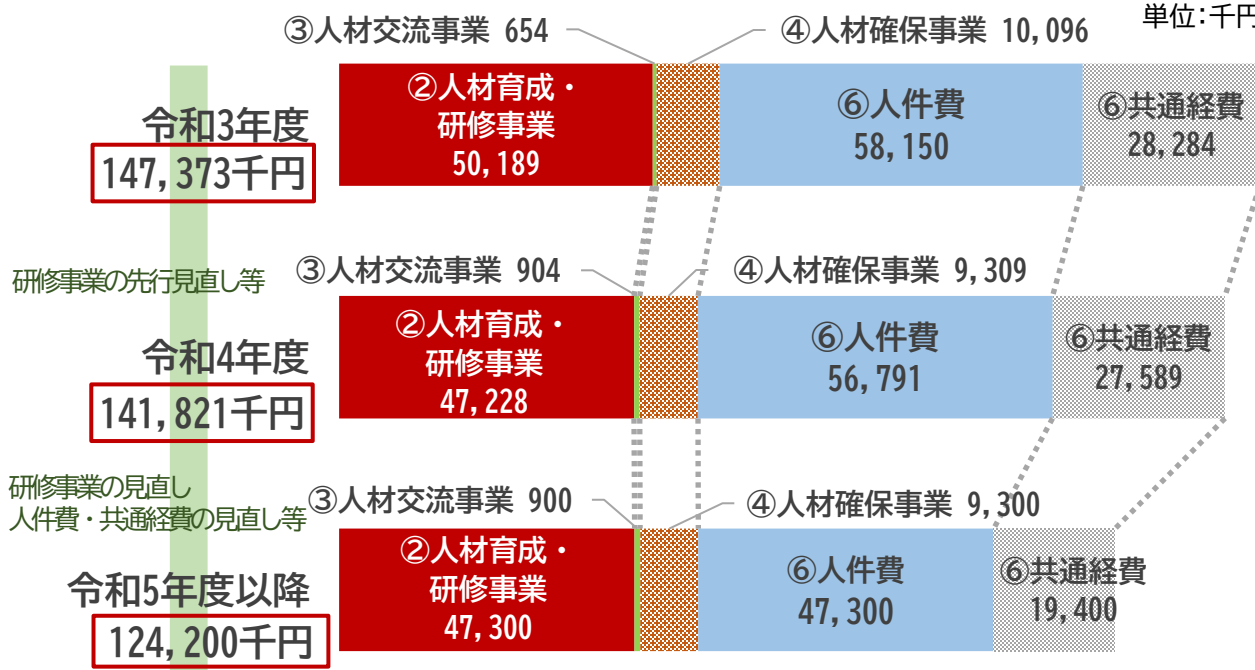
市町村事業費：141,821千円



※○数字は、P2の検討テーマの番号

市町村事業費の今後の見通し

単位：千円



本会議で検討した見直しを行い、令和5年度までに
▲2,300万円（▲16%）の削減を実施

※本会議では上記の他、政策研究事業の見直しにより、
財源対策へ活用する基金についても年間**+490万円**確保

トータルの収支改善効果は年間2,800万円

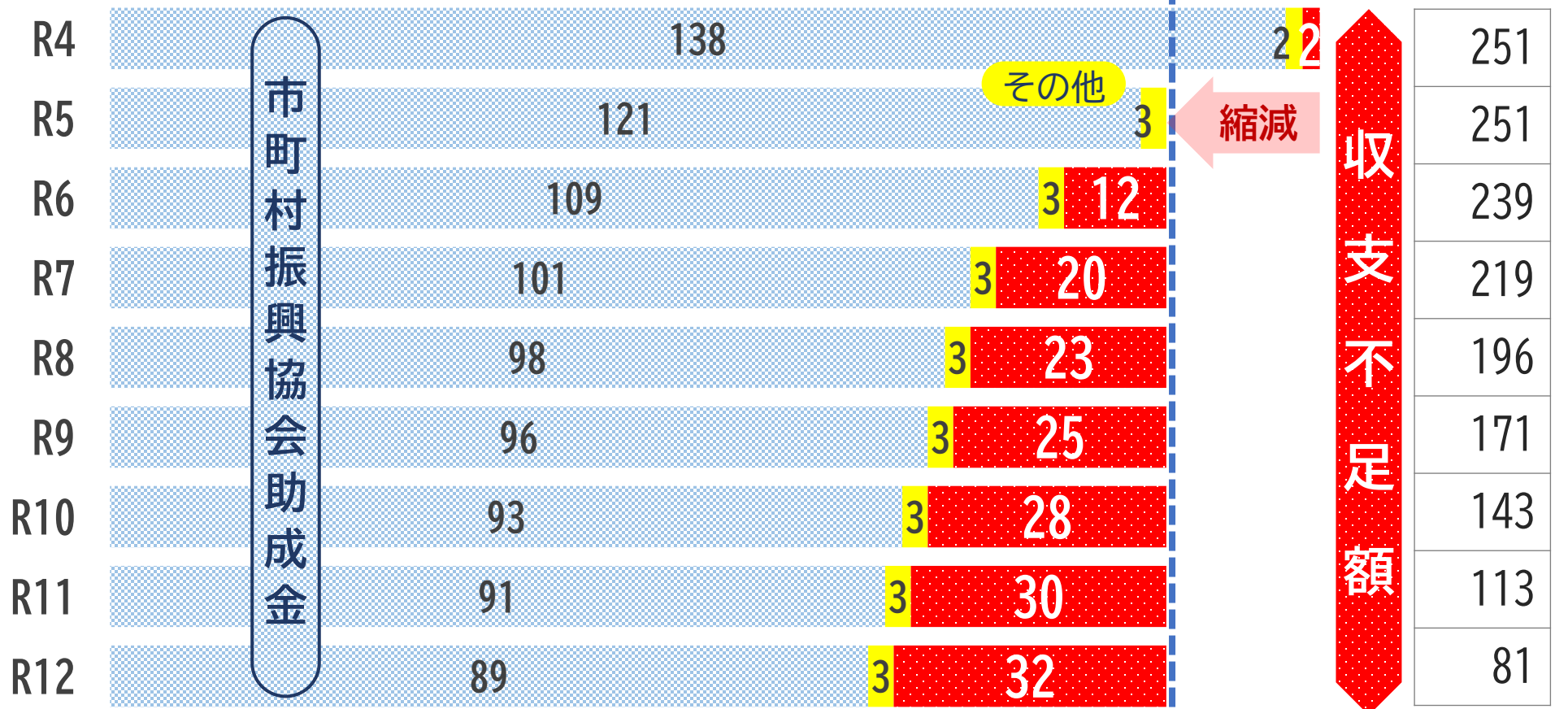
広域連合の収支見通しについて（R4.4.1時点）

市町村振興協会助成金の見通しと収支不足額の推移

市町村事業費

※本会議で検討した見直しを反映すると、令和5年度以降の事業費は124百万円となる（前頁参照）

124 単位:百万円 活用可能な基金の残高



見直しの実施等により
**令和12年度までは
負担金発生を回避
できる見込み**

とは言え…

※令和12年度ベースで収支不足額が生じ続けると、
令和15年度には負担金が必要

※あくまで現時点の見込みであり、
経済情勢の悪化等で助成金が更に
下がる場合もあり得る

👍 来るべき収支不足に備え、
**負担金のルールは
予め決める必要あり**

※政策研究基金も収支不足に充当した場合

4. 負担金について

負担金の算出方法

負担金の算出式

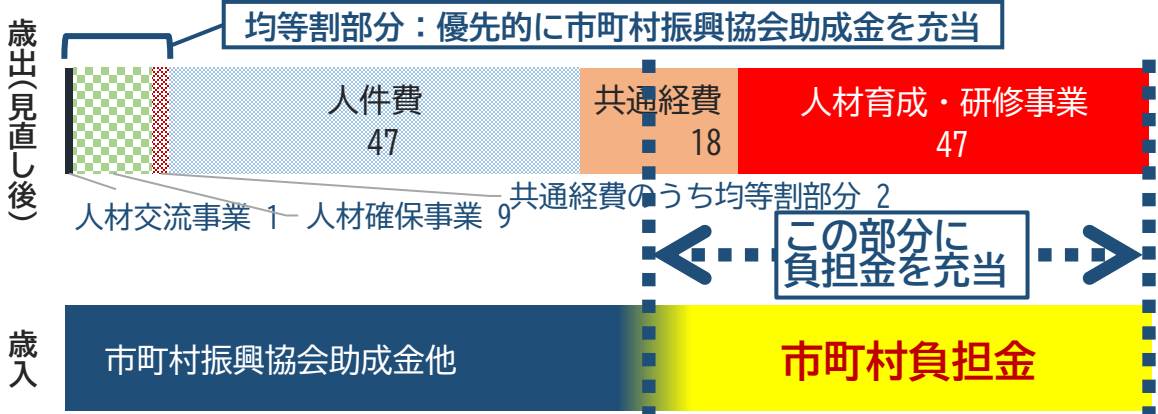
※さいたま市を除く

各団体の負担金＝
研修単価×研修参加人数
をベースに算出

- 均等割部分には優先的に市町村振興協会助成金を充当することとし、当面負担金の算出基礎に含めない
- 実績割部分のうち、市町村振興協会助成金を充当してもなお財源不足が生じる部分について、上記式により負担金を算出

負担金充当イメージ

単位：百万円



研修単価

1人当たりの一律単価ではなく、
研修ごとに算出した単価を使用

- 研修には、1日で修了するものから数日間通って修了するものまで多様であり、それにかかる経費や手間もそれぞれである
- 合理性・公平性を考慮すると、1人当たりの一律単価ではなく、研修ごとの単価を設定し負担金を算出する方が理に適っている

研修単価イメージ

※市町村事業費の1/2を市町村負担金で賄ったものとして試算
※さいたま市を除く

研修名		日数	単価 (円)	研修名		日数	単価 (円)
階層別基本	新採Ⅰ部	3	11,300	選択階層別	簿記入門と公会計	2	6,000
	中級基礎	2	8,500		IT"カルシキング"	2	9,000
	主査級	2	11,100		OJT促進(主査級)	2	12,000
	課長補佐級	2	9,800	講師	地方自治法	7	35,700
	課長級	2	9,600	特別	法制執務	2	7,700

- *単価については前年度秋頃に各構成団体に提示し、各構成団体はそれに基づき次年度予算を計上
- *負担金額については、参加予定人数ではなく実参加人数（実績ベース）で精算
- *各構成団体での予算執行の予見性を高めるため、研修単価については原則年度途中で改定は行わない

負担金のルールについて

広域連合の基金について

- ☞ 広域連合の2基金（市町村事業推進基金、政策研究基金）については、市町村事業費の財源不足額の補填に最大限活用
- ☞ 研修単価は予算ベースで設定し年度途中の改定は行わないため※1、決算時に収支調整（＝主に赤字分の充当）が必要※2
 - ※1各構成団体における予算執行の予見性を高めるため（前頁参照）
 - ※2予算ベースの研修予定人数と、実績ベースの研修参加人数は異なるため
- ☞ そのためには、一定程度の基金残高が必要



最低限の財政運営を可能とするための基金残高として、**2,500万円**をストック
（＝市町村事業費の2割相当分）

※2割：研修予定人数と実参加人数との差
（これまでの実績から2割程度参加人数が落ち込む傾向がある
→ 2割程度負担金が落ち込む可能性がある）

負担金を財源とする時期について

※さいたま市を除く

- ◆ 左記を踏まえ、**基金残高が2,500万円を下回る**見込みとなった場合に財源として負担金をいただく
- ◆ 負担金を財源とする**前々年度末までに**各構成団体に通知する

- ☞ 広域連合の収支見通しについては、1月開催の連絡調整会議にて毎年度提示
- ☞ 上記収支見通しで、翌々年度に収支不足が見込まれた場合に各構成団体に通知することとなる

今後の広域連合の在り方・負担金等の見直しについて

原則**広域計画（5年計画）の策定前に在り方検討会議を開催**し、必要に応じて広域連合の在り方や負担金等の見直しを行う

- ☞ 定期的に在り方検討会議を行うことで、今後の環境・情勢変化に対応
※5年以内に必要が生じた場合は、随時在り方検討会議を実施

【参考】

5. 役付職員への派遣について

役付職員への派遣について

広域連合への役付派遣について

Q 人材開発部の役付ポストに市町村職員派遣は必要か

必要	16団体	25.4%
必要でない	47団体	74.6%

主な意見

- 必要** *市町村の実情や研修ニーズの把握・反映が円滑になる（13団体）
- 必要なし** *現状の体制で特に問題を感じていない（19団体）
*人員不足のため対応できない（15団体）

Q 市町村職員派遣の
方がよいポスト

主幹	4団体
主査	15団体

Q 職員派遣の可否

派遣可能	8団体	主幹	1団体
派遣できない	8団体	主査	8団体

市町村職員の役付派遣の今後の方向性

- ☞ 「必要でない」との回答が多数ではあるが、「必要」との回答も一定数ある
- ☞ 「必要でない」と回答した理由を見ても、「現状特に問題を感じない」、「人員不足」といったものが多く、市町村職員の「役付派遣」自体を否定する理由は少ない
- ☞ 市町村と県とが同じ立場で構成する広域連合として、役付職員に市町村派遣職員が全くいないのは本来望ましくない

方向性

市町村職員の役付派遣を令和5～10年度に試行

- ◆試行であることや市町村の人員状況等に鑑み、派遣先は市町村職員担当主査1名とする
- ◆派遣元は、市町村職員担当主査への職員派遣が可能と回答のあった構成団体を中心に調整する（試行期間6年→派遣期間2年/人×3団体）
- ◆役付派遣については自治法派遣とし、給与は広域連合負担
- ◆現行の「職員派遣計画表」（=担当者派遣）はそのまま継続

問い合わせ先



彩の国さいたま人づくり広域連合
在り方検討会議 事務局

政策管理部

TEL :048-664-6662

MAIL:s-info@hitozukuri.or.jp

<http://www.hitozukuri.or.jp>