

彩の国さいたま人づくり広域連合 第 6 次 広 域 計 画

はじめに

I 第 6 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下、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。

人口減少社会の本格的な到来、激甚化する自然災害や新たな感染症の世界的流行、DXの進展など、自治体を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした先行きが不透明で変化の激しい時代では、自治体職員に求められる能力も変化するため、新しい知識や技術を身につけるリスキリングが必要とされます。

さらに、定年の引上げやダイバーシティの推進により、多様な価値観を持った人材の活用が進む中、互いを尊重し多様性を力に変える職場づくりも重要になってきています。

こうした中、広域連合には、時代の潮流を捉え、構成団体が抱える課題やニーズを把握して事業を再構築するとともに、広域連合ならではのスケールメリットを生かした事業を実施していくことが求められています。

そこで、これらの課題を踏まえ、広域連合が行う各事業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 及び彩の国さいたま人づくり広域連合規約第 5 条に基づき、第 6 次広域計画を策定するものです。

II 第 6 次広域計画の期間

令和 6 年度から令和 10 年度までの 5 か年です。

ただし、必要が生じた場合には随時改定を行います。

第 1 章 基本理念

自治体を取り巻く環境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、各事業を実施します。

- 1 公務員に必要な能力と高い使命感を持ち、広い視野と柔軟な発想で自ら考え行動できる人づくり
- 2 未来を見据え、持続可能な地域社会の実現に向けて成果を上げる人づくり
- 3 多様な価値観を尊重し、他者と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

1 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。

2 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。

第3章 事業実施に当たっての基本的な考え方

広域連合の「人づくり」は、次の基本的な考え方にとり、総合的かつ計画的に事業を行います。

1 構成団体の課題やニーズを重視した効率的な事業の実施

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、構成団体の課題やニーズを重視した効率的な事業を実施します。

2 広域的な取組により成果が高まる事業の実施

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、成果が高まる事業を実施します。

3 DXの進展等を踏まえた効果的な事業の実施

構成団体におけるDXの進展や社会環境の変化を踏まえ、デジタル技術を活用した研修の推進など、効果的な事業を実施します。

第4章 各事業の実施方針

I 人材開発

職務の遂行に必要な能力の向上や成長し続ける職員の育成を図るため、次に掲げる方針に基づき多様な研修を実施します。

1 公務員に求められる自覚や基本的知識の習得

公務員に求められる高い使命感や倫理観を意識付けるとともに、職務遂行能力の向上のため、法令などの基本的な知識の習得を図ります。

2 社会の変化や物事の本質を的確に捉えた柔軟な発想で、 挑戦する意欲の向上

大きく変化する社会環境に対応していくため、物事の本質を理解する力を養い、過去の経験や手法にとらわれず、課題の解決に取り組む意欲の向上を図ります。

3 DXの推進のために求められる能力の向上

業務の更なる効率化と、新たな住民サービスの実現のため、データ及びデジタル技術を活用する能力や業務全体を見直し改善する能力の向上を図ります。

4 地域や組織が直面する課題を解決に導く実践的能力の向上

地域や組織の課題に真摯に向き合い、多様な主体と連携した実効性のある政策を形成する能力の向上を図ります。

5 多様な人材を生かしチーム力を高める職員の育成

職員それぞれの個性や能力を掛け合わせ、成果を上げる職場とするため、一人一人の意識やチームをマネジメントする職員の能力の向上を図ります。

6 キャリアをデザインし、リスクリングにより成長し続ける 職員の育成

自分自身の「ありたい姿」を考え、主体的にキャリアを描くことを促すとともに、社会の変化を見据え、必要とされるスキルを意欲的に学び、成長し続ける職員の育成を図ります。

II 人材交流

自治体間の職員交流の機会を創出するとともに、民間企業等との交流機会の充実を図ります。

1 共同研修等による職員間の交流機会の創出

県職員と市町村等職員の共同研修等の開催により、職員間の交流機会を創出します。

2 専門人材の人的ネットワークの構築支援

専門人材が情報交換できる機会を設けることなどにより、人的ネットワークの構築を支援します。

3 民間企業等との交流

職員の意識改革や視野の拡大を図るため、民間企業等への職員派遣を実施します。

Ⅲ 人材確保

市町村の人材確保のため、広域連合のスケールメリットを生かした取組を進めます。

1 採用情報の共同発信

職員採用合同説明会の開催や大学等で行う出前講座の実施などにより、公務員の仕事や魅力を広く紹介し、優秀な人材の確保を支援します。

2 専門人材の確保支援

専門職の魅力を紹介する説明会を開催するほか、必要とされるスキルを持った専門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

広域計画に位置付けられた「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。

1 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。

2 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。