

彩の国さいたま人づくり広域連合 第5次広域計画を策定しました

はじめに

I 第5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。

平成25年度に策定した第4次広域計画から5年を迎え、人口減少社会の本格的な到来、地方創生を契機とした地域の特性に応じたまちづくり、激甚化する自然災害、ICT等の技術革新など、自治体を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした環境の変化により、行政に対するニーズは高度化・複雑化の一途をたどっています。

さらに、働き方改革や大量退職による職員構成の変化に対応した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、限られた財源で構成団体が求める施策を展開できるように効率的で有効性の高い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、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5次広域計画を策定するものです。

II 第5次広域計画の期間

平成31年度から平成35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 基本理念

自治体職員としての能力と高い使命感を持ち、地域社会と真摯に向き合い、未来を切り拓いていく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行動できる人づくり
- 2 時代の潮流をとらえ、未来を切り拓き成果を上げる人づくり
- 3 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 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、基本理念に掲げる「人づくり」を進めます。

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のっとり、総合的かつ計画的に事業を行います。

1 構成団体のニーズを重視した効率的な施策の展開

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、構成団体のニーズを重視した効率的な施策を展開します。

2 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。

3 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4章 各事業の実施方針

I 職員の人材開発

基本理念に掲げる「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。

1 職員研修

職務の遂行に必要な能力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。

(1) 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。

(2) 地方創生の深化のために求められる能力の向上

地方創生を推進するために求められる政策形成能力や人と人をつなぐコーディネー

ト力などの能力の向上を図ります。

(3) 社会環境やニーズを的確にとらえ、変化に対応する能力の強化

大きく変化する社会環境や高度化・複雑化する行政ニーズを的確にとらえ、変化に対応していくため、住民や民間経営の視点と柔軟な発想を持ち合わせる職員の育成を図ります。

(4) 多様な人材を育てる職場づくり・職場活性化のための能力強化

性別や年齢などの違いに関わらず、職員の育成や働きがいのある職場づくりを行うていくためには、職員一人一人の意識向上とともに上司の指導・支援が必要不可欠であることから、そのために求められる能力の向上を図ります。

(5) 主体的に自らのキャリア形成に取り組み、成長し続ける職員の育成

将来の目指すべき姿やそのために習得すべき能力を整理するなど、自らのキャリア形成に主体的に取り組むよう促すとともに、未来を切り拓くため、高い意欲を持ち、成長し続ける職員の育成を図ります。

(6) 共同研修等による交流機会の創出

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などにより職員間の交流を促進します。

2 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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 多様な主体との協働による効果的な政策研究の推進

住民・NPO・民間企業・大学など多様な価値観を有する主体と協働していくことで、具体的な地域課題の解決に結びつくような政策研究を行います。

II 職員の人材交流

基本理念に掲げる「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。

・市町村間及び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、市町村間の職員交流や民間企業等への職員派遣を促進します。

III 職員の人材確保

市町村を対象に、基本理念に掲げる「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

職員募集に関する合同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。

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。

3 広域連合の在り方に関する検討

限られた財源で構成団体が求める施策を展開し、効率的で有効性の高い事業を実施していくために、広域連合の在り方に関する検討を行います。