

「研修」の
現場^を行く!



→彩の国さいたま人づくり広域
連合外観



彩の国さいたま人づくり広域連合

人こそ自治体の貴重な財産。 埼玉県内の自治体の人づくりを 担って22年。

1999年に設立された「彩の国さいたま人づくり広域連合」（埼玉県さいたま市）は、埼玉県と県内の全市町村が参画している。研修施設「自治人材開発センター」で県と県内全市町村の職員に多様な研修を実施し、自治体の政策課題に関する政策研究を行う「人材開発事業」のほか、市町村間の職員交流、民間企業等への派遣を支援する「人材交流事業」、採用情報の発信、合同説明会の開催、出前講座等を通じて市町村の人材確保を支援する「人材確保事業」を行っている。



狙いは「地方分権時代」に ふさわしい人材の育成

JR宇都宮線土呂駅から徒歩約5分の場所に「彩の国さいたま人づくり広域連合」の事務局と研修施設「自治人材開発センター」がある。150名収容の講堂、90名収容の3室の大研修室、20～60名収容の6室の研修室、休憩談話室などが備わり、ここで研修を受けるのは埼玉県職員と埼玉県内全市町村の職員で、両者が入り交じった共同研修も行われている。ここでは県と市町村から派遣された事務局職員によって、さまざまな研修メニューが提供されている。

広域連合の設立は22年前の1999年だが、構想は1990年頃から市長会や町村会、県で持ち上がっていた。1993年には市長会長、町村会長の連名で県知事に要望書が提出され、具体化の検討協議会が発足。1996年に基本構想（素案）が、1998年に具体案が策定され、その後、自治大臣（当時）の設立認可を経て1999年7月1日、業務を開始している。

その1990年代は、日本の地方自治に大きな変化が起こった時期だった。それはひと言で言えば「地方分権」への流れで、自治体が地域の事情に応じて政策立案、意思決定を行える範囲を

拡大し、真の住民本位の行政を実現しようという大きなうねりが起こっていた。後に「平成の大合併」、財源面での国税から地方税への「税源移譲」に至るが、そんな「地方自治新時代」には、それにふさわしい人材が必要であり、ふさわしい職員研修も必要になる。「人づくり」は個々の自治体が予算をつけ、人を割いて行うより、県域全体で合同で行ったほうが効果的。そんなことが広域連合設立の背景にあった。

「県内には人口が130万人を超える政令指定都市のさいたま市から人口約2,500人の東秩父村までありますが、規模の小さい町村では、職員を採用してもなかなか十分な研修を行えない事情があり、広域連合はその点でも歓迎されています」（政策管理部企画・総務担当主査・古川雄哉氏）

選択の自由度が高い 市町村職員研修

県内の市町村が共同で運営する職員研修センターというと、座学で画一的な内容のカリキュラムを受け身的にこなすイメージを持たれがちだが、それを脱して、各市町村のニーズや、職員の職位、職員一人ひとりの希望により選択可能なカリキュラムを豊富に用意している。多く



研修中の様子

のカリキュラムがあることにより、各市町村の人材育成の方針にも対応できる。また、たとえば「防災をしっかり勉強したい」というように職員個人の学びの意欲をできるだけ尊重している。意欲があれば能力開発は早く進み、人材育

成の効果はあがる。それゆえカリキュラムでは座学だけでなく、具体例のケーススタディやグループディスカッションなどを通じた「学ぶ意欲の醸成」に力を入れている。

広域連合ならではの取組みとして、市町村職

2021年度 研修事業のポイント

対応力《新たな時代への対応・変革する力の育成》

【意識改革・視野の拡大】

◆～「新しい生活様式」を業務に活かす～オンライン活用研修『特別（共同）中級』

オンライン、テレワークの活用やWEBでの情報発信方法など、業務のデジタル化に対応するための知識の習得を図る

◆人づくりセミナー『特別（共同）』

各構成団体単体では招へいすることが難しい、時宜を捉えた一流の講師を招き、幅広い視野と柔軟な発想を身に付け、より創造的かつ積極的に地方行政を展開できる人材となることを目指す

課題解決能力《時代の潮流に対応する力の育成》

【業務改善】

◆ロジカルシンキング・効率的な業務の進め方『選択（共同）中級』

論理的思考力や業務の進め方、時間の使い方を学び、業務効率の向上を目指す

【災害対応力強化】

◆防災を学ぶ『特別（共同）』

多発する自然災害に備え、防災意識を高めるとともに自助・共助・公助の視点から必要な知識の習得を図る

【その他】

◆「聞く力」向上『選択（共同）中級』

多様な住民ニーズに対応するコミュニケーション力の強化を図る

全体力《チームで働く力の育成》

【組織力強化】

◆組織力を高める！引継ぎ・業務マニュアル『選択（共同）中級』

わかりやすい業務マニュアルなどの作成技法を学び、業務の共有化、見える化につなげ、組織全体の業務改善を支援

【多様な働き方の推進】

◆メンター研修『講師養成 県』

キャリア形成支援アドバイザーであるメンターの育成として、有効な助言のポイントなどの知識を深め、相談者であるメンティのキャリア形成を踏まえた働き方への支援を図る

新たな研修手法の試行

【サテライト型オンライン研修の実施】

◆行政法『選択（共同）中級』、男性職員のための育児休業等取得支援研修『特別（共同）』など

新しい生活様式に応じ、「Zoom」を活用したオンライン研修を居住地に近い場所（サテライト会場）で実施し、受講しやすい環境を創出

【オンライン研修の実施】

◆チームを元気にするリーダー研修『特別 県』

PCがあればどこでも受講できる環境での実施を試行



員、県職員が合同で行う「共同研修」を数多く行っていることがある。自治体の枠を超えて共に学び、討論する。広域的な視点を持つ県職員と直接、接することで市町村職員はそれだけ視野がひろがる。また、人的ネットワークがひろがれば、複数の市町村にまたがり県も参画するような広域的なプロジェクトに参加した際、スムーズに事が進むこともあるだろう。

また、国家公務員とも共に学ぶ機会を提供している。「県内の入間市にある人事院公務員研修所との共同研修を行い、市町村職員の大局的な視野の習得や人的ネットワークの拡大を目指しています。」(人材開発部主幹・塩濱貴文氏)

「政策研究」が必要とされている理由

広域連合では人材開発部で職員研修を実施するとともに、それに関連して政策管理部に「政策研究」のセクションを設けている。

地方自治を取り巻く環境は大きく変化している。昭和の人口増加社会から平成末、令和の「人口減少社会」へのパラダイムシフト、「地方創生」「中心市街地空洞化」「コンパクトシティ」「シビックプライド」など今後の地方自治の在り

方を模索する新しい言葉が次々と登場する。震災や台風など激甚災害を経験したことで「自然災害に強いまちづくり」が優先課題になったり、マイナンバーカードに代表される技術革新によって「地方行政のデジタル化、スマート化」が進められ、「働き方改革」「多様性の重視」では自治体の組織は民間のお手本になることが求められる。SDGsに示された持続可能な地域社会の構築では地方自治体の積極的な関与が期待されている。

このように地方自治に求められるものがより多様化、複雑化、高度化する中で、地方分権でより広範囲な政策立案にたずさわられるようになった自治体は政策形成過程で高度な判断に迫られる。政策の研究を通じてその確かな指針を示すことに、政策研究の大きな存在意義がある。

「政策研究推進事業」では産民官学・政策課題共同研究や、その成果を披露する政策研究成果発表会を実施している。

共同研究の特徴は、研究員に県や市町村の職員のみならず、企業やNPOなど多様な主体が参加できることである。

「様々な視点から議論を深め、政策形成能力の向上はもちろん、人的ネットワークづくりにつながっています。共同研究の期間は5月から翌



政策研究成果発表会の様子 (2019年度)

年2月の約10か月間で、毎月1回程度研究会を開き2月に成果発表会を開催予定です。(政策管理部政策研究担当主幹・梶奈保子氏)

「政策研究支援事業」では政策研究の総合的なサポートを行う政策研究よろず相談所の運営、政策情報誌「Think-ing」(年1回)の発行、SNS等を通じての情報発信を行っている。

「政策研究よろず相談所では市町村が実施する政策形成研修に広域連合職員を講師として派遣したり、政策研究やプロジェクトチームの企画立案に助言したりすることで、市町村の政策研究の取組みを支援しています。」(政策管理部政策研究担当主査・奥村直彦氏)

民間の仕事も体験する 人材交流事業

広域連合では、市町村職員の意識改革及び視野の拡大を図ることを目的として、人材交流事業を行っている。そのひとつとして、民間企業への職員派遣を実施している。市町村と民間企業との間で広域連合が調整を図り、県内にある民間企業に受入依頼をしている。民間企業へ初めて職員を派遣する市町村であっても、全市町



人材交流事業研修風景

村が参画する広域連合にはこれまでに蓄積した実績があるので、単独で行うよりも話がスムーズに進む。

また、実地での研修後、研修効果の定着、研修生同士の交流・情報共有を目的とした、フォローアップも実施している。

「デパートやホテルの接客業務等の仕事を経験



人材交流事業研修風景



することで経営感覚、コスト意識、接遇能力、コミュニケーション能力などが身についたと好評です」(人材開発部市町村職員担当主任・本橋篤氏)

職員の採用活動を支援する 人材確保事業

「人づくり」の入口とも言える市町村職員の新規採用も、広域連合は「人材確保事業」に



オンライン相談会(2020年度)

よってサポートしている。

「職員採用情報一覧」の発行や自前のホームページへの掲載を通じて各市町村の採用計画などをタイムリーに提供するとともに、大学などで行われる就職説明会に出向く「出前講座」で、市町村職員の仕事の魅力をPRしている。

また、イベントとして各市町村がブース出展する「市町村職員採用合同説明会」を開催している。2020年度は新型コロナウイルスの影響を受け、対面での開催は中止し、オンラインを介して市町村の採用担当者が直接質問に答えるオンライン相談会を実施した。オンライン相談会は市町村、公務員志望者から好評であったため、

2021年度も対面での実施とあわせて実施する。

「公務員志望の学生の間では合同説明会に行けば県全体の市町村の採用情報が手に入られると評判がいいようです」(人材開発部市町村職員担当主任・吉澤翔平氏)

公務員・民間の別を問わず、どんな組織でも未来を担う人材育成、人づくりは、昔から重要と認識されながら難しいテーマ。しかし、人が育たない組織は活力を欠き、いずれ衰退していく。全国でもまだ珍しい県と県内全市町村が参画する「彩の国さいたま人づくり広域連合」。その強みを活かした研修等を通じてスキルアップした職員たちが職場に戻り活躍をしている。きっと将来、全国の職員の手本になるような地方行政職員となり、優れた行政施策を打ち出して成果をあげていくことだろう。



職員の皆さん。左から塩濱貴文氏、奥村直彦氏、梶奈保子氏、本橋篤氏、吉澤翔平氏、古川雄哉氏



採用合同説明会の様子(2019年度)