

【資料 2 2】第 3 次広域計画策定に向けてのアンケート結果 (平成 23 年 7 月実施)

A. 広域計画の期間

現行の広域計画の期間は、平成 20 年度から 24 年度までの 5 年間です。

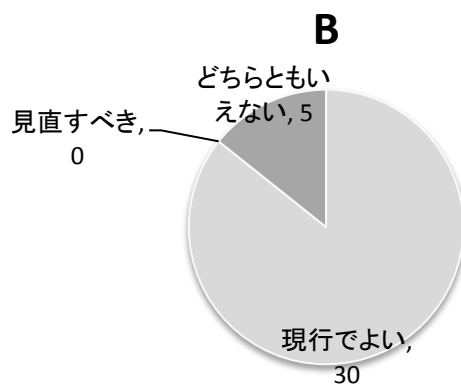
次期計画の期間は、どれくらいが適切だと思われますか。また、その理由があればお聞かせ下さい。



B. 作成の趣旨

現行の作成の趣旨には、こうち人づくり広域連合の研修ビジョンとして「地域の将来に夢を持って、未来を熱く語り行動する人づくり」を掲げています。

この研修ビジョンにつきまして、皆様方のご意見をお聞かせ下さい。



※【安芸】の 1 市町村は「現行でよい」「どちらともいえない」両方に○

C. 基本理念

現行計画の基本理念は、以下の3点です。

- ①自主・自立を促進するための人づくり
- ②地域の活力を生み出す人づくり
- ③住民自治の推進と住民・行政との新たな協働関係による地域づくり

新たに盛り込みたい基本理念につきまして、ご意見があればご記入下さい。

【安芸】時代の流れを的確に捉え住民の幸せを創造する人づくり

【仁淀】①の理念に共助を追加してほしい。

理由⇒最近の新採職員は、同僚や先輩と積極的にコミュニケーションを取ろうとせず、視野が狭いと感じる。ひとをみて感じ、学び、「目配り・気配り・心配り」ができる職員になり、住民サービスの向上につなげたい。

D. 広域連合と市町村の基本的な役割

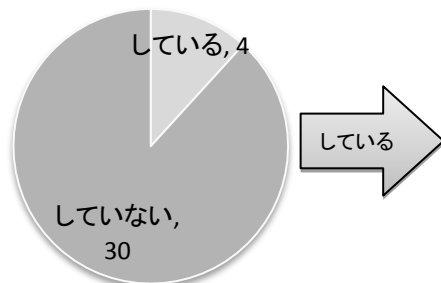
現行計画における広域連合と市町村の基本的な役割は、以下のとおりです。

広域連合	構成市町村と緊密な連絡調整を図りながら、研修事業、人材交流事業、人材確保事業及び調査研修事業に関する取り組みを行うとともに、構成市町村が独自に実施する人材育成のための研修・研究を支援していきます。
構成市町村	構成市町村においては、各市町村で定めた人材育成基本方針に基づき、自ら各種の研修事業の実施に努めるとともに、広域連合が実施する研修事業、人材交流事業、人材確保事業及び調査研究事業に主体的かつ積極的に参画し、地域振興に意欲と情熱を持つ人材の育成・確保に努めます。

D—1 各市町村の人材育成基本方針

各市町村で定められている「人材育成基本方針」につきまして、今後、内容の見直しを検討されていますか。

D-1



【安芸】

現行のものが古くなっているので抜本的な見直しが必要である。

【中央】

平成16年9月策定なので全体的に見直す方向。

【幡多】

改定時期に来ているので、各項目についてこれまでを振り返り、結果分析及び現状と課題の把握に努め、次期基本方針策定に向け参考としたい。

【高幡】

検討中。

D—2 新たな役割

新たに盛り込みたい基本的な役割につきまして、ご意見があればご記入下さい。

(コメントなし)

E. 事業実施に当たっての基本方針

現行計画の「事業実施に当たっての基本方針」は、以下の4点です。

- 構成市町村のニーズと主体性を重視した事業の展開
- 広域的な取り組みを生かすことのできる事業の推進
- 広域連合と構成市町村の相互補完
- 地域住民と構成市町村のパートナーシップの強化

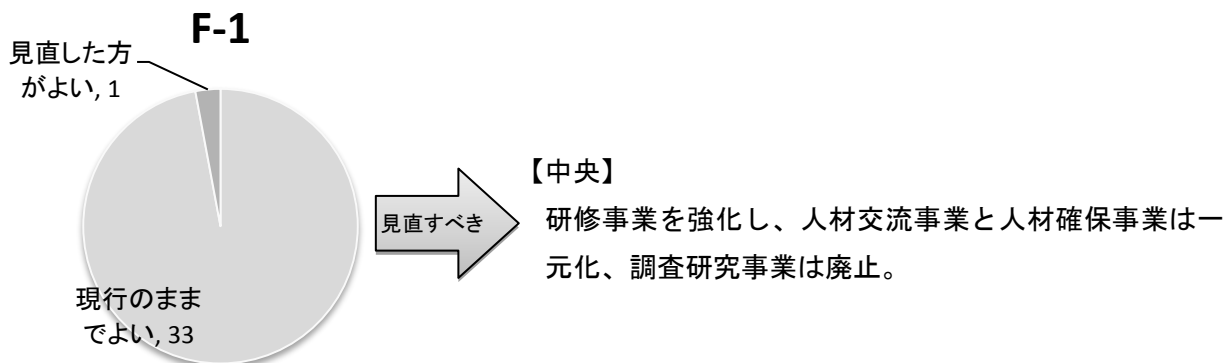
新たに盛り込むべき「事業実施に当たっての基本方針」につきまして、ご意見があればご記入下さい。

(コメントなし)

F. 事業実施について

F-1 主要4大事業

こうち人づくり広域連合の主要事業は、研修事業、人材交流事業、人材確保事業、調査研究事業の4つに分類されます。この4大事業の分類につきましては、どのようにお考えですか。



F-2 研修事業の目標

現行計画の研修事業の目標は、以下の3点にあります。

- ①市町村職員に必要とされる職務遂行能力の向上
- ②活力のある行政組織及び地域社会を築く人づくり
- ③住民自治を推進する人づくり

新たに盛り込みたい目標につきましては、ご意見があればご記入下さい。

【安芸】人を育てる組織づくり

F-3 研修事業の実施方針

研修事業の実施方針につきましては、以下の7点です。

- ①市町村職員が公務員として、自覚と責任・意欲を持つとともに、その職務や職責に応じた能力の向上・開発を図ります。
- ②市町村職員の分権型社会に対応した必要な専門的知識の習得や政策立案に関する能力の向上・開発を図ります。
- ③地域住民と行政の協働による地域社会づくりを進めるため、地域課題等に関する知識及び市町村職員と住民が共に行動するために必要な知識の習得を図ります。
- ④市町村長や市町村議会議員が、地域の重要な課題や激変する社会情勢について理解を深め、将来にわたって活力のある地域社会づくりをリードするための研修を実施します。
- ⑤行政組織内の活性化を図るため、職員の自己啓発を促すとともに、自主研究グループを支援し、人材育成に取り組む環境づくりを推進します。
- ⑥国内外への派遣研修や通信研修など、構成市町村において実施する人材育成のための研修を支援します。
- ⑦研修成果をあげるために、構成市町村内で事後フォローを実施し、広域連合及

び構成市町村相互に事業効果を評価・検証しながら進めていきます。

今後、新たに盛り込むべき実施方針がありましたらお聞かせ下さい。

(コメントなし)

F-4 自己啓発（自学）

人材育成のための最も重要なポイントは、自己啓発（自学）をいかに促していくのか、という点にあります。研修を通じて自学を促進していくためには、どのような方法が効果的であるとお考えですか。

【中央】職場外研修については、日常業務で普段感じていることに通じる部分が必要と思う。研修内容はそれを実行する日常業務での場面がイメージできるものであることが、モチベーションアップにつながり、自学につながると考える。受講生の階層や職種等を考慮した研修内容にしてもらいたい。

【安芸】人事異動。

【中央】職場での風土づくり。

【仁淀】研修により答えを教えるのではなく、自分で考え、答えを求めていく姿勢を教える。

【高幡】自己啓発を行ううえで有効な書籍やホームページの紹介。

【幡多】明確な目標を持つこと。

【幡多】実際に自己啓発をしている職員を講師とする方法。

【中央】人事評価への反映。

【安芸】レポート提出。

【中央】研修を終えた後、数ヶ月後に実践報告を提出させ、研修後の検証を進めることができる職場づくりに努めることにより効果が出るのではないかと思う。

【中央】目的意識を常に持てるような研修が必要。

【中央】研修内容を日々振り返りながら、日頃の業務に生かすという事が必要と考えているが、現状の多忙な業務の中では、それぞれの職員の考えに任せている。

【仁淀】目標設定型の人事評価（これは、研修ではなく制度ですが・・・）。

【仁淀】実体験（直接 目で見て、触れていく）。

【高幡】意識改革セミナーなどで、自学による必要性や効果を学ぶ。

【仁淀】自己体験等の発表を取り入れていく。

【仁淀】研修により気付きを与えること。

研修により自分から学習しないといけないと思わすこと。

研修後の職場でのフォロー（上司等からの声かけ、研修の発表等）。

【高幡】研修を活かした仕事への転換を希望する。1回の学習で終わらないためにも、同様の研修を受講し、知識を深める。

F—5 職場における OJT・OJL

職場における OJT（上司から部下への職場内研修）や OJL（職場内相互研修）は、職場研修の最も重要かつ基礎的な部分を占めています。今後、その推進を図り、学習しやすい職場環境を形成する上において、どのようなことを行う必要があるとお考えですか。

【中央】①風通しのよい職場環境づくり。②リーダー職員の育成。

【安芸】上司の意識改革（上司が率先して研修を受講する。職務分担等の見直しをするなど環境を整える）。

【安芸】①人事考課として、上司から部下への指導方法を評価する。

②職場外コミュニケーションを大切にする。

【中央】職場での情報共有により風通しを良くしておくこと。

【仁淀】職場環境をつくる上では、定期的に職場内での研修を実施し、全庁的に研修があることが自然であり普通である状況をつくるのが最も効果的であると考えている。全くできていないが・・・。

【高幡】研修の定期開催。

【幡多】個々のコミュニケーション能力を向上させること。個々の能力が向上すれば最終的には組織力の向上につながる。

【幡多】OJT や OJL が研修において最も重要であることを上司となる職員に理解させることが必要。

【中央】上司から部下へ OJT の指示と周知、担当業務の遂行に余裕を持った職場環境が必要だと思う。

【中央】OJT の基本を全職員が習得する。

【中央】本町では、独自に職員研修を実施している。この研修内容を見直すことにより解決したいと考えている。

【中央】必要性の自覚と参加しやすい業務体制。

【中央】個人のレベルの人材育成だけでなく、個人の潜在能力を最大に引き出しうる組織風土の構築育成することが必要。

【中央】職場内研修については、研修の必要性を十分認識して行うことが効果的であると考えているので、行いたい研修が受けたい研修となるよう十分な協議検討が必要と思う。

【仁淀】OJT のあり方研修を継続してほしい。

【仁淀】上司・部下との会話、コミュニケーション。

【高幡】①学習する組織の研修をする。

②ふくしま自治研修センターの事例などを勉強する。

【仁淀】市町村規模にあった適正な人員配置を取るべきである。

【仁淀】OJT・OLT の職場での仕組みづくり。

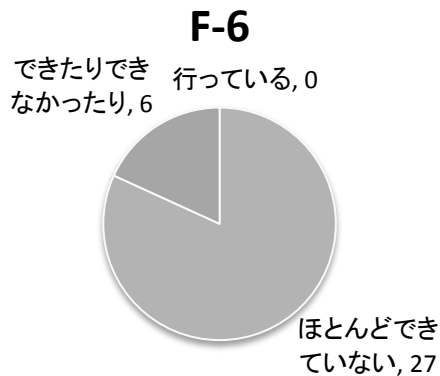
【高幡】事務分担をグループ制にし、事務配分の偏り避け、研修時間を設けるよう努める。

【幡多】職員同士話しやすい職場作り。

【安芸】実施していないのでわからない。

F-6 構成市町村の事後フォロー

実施方針には、「研修成果をあげるために、構成市町村で事後フォローを実施し、広域連合及び構成市町村相互に事業効果を評価・検証しながら進めていきます」とありますが、この点についてお聞かせ下さい。



G. 人材交流事業

G-1 人材交流事業の目標

現行計画の人材交流事業の目標は、以下の3点です。

- ①住民の視点に立って行政を運営する人づくり
- ②分権型社会に対応できる専門的知識を持った人づくり
- ③国際化を推進する人づくり

新たに盛り込みたい目標につきまして、ご意見があればご記入下さい。

【安芸】 お客様を大切にする企業理念と経営感覚を持った人づくり

【高幡】 ③→③' 地域振興を推進する人づくり

G-2 人材交流事業の実施方針

現行計画の人材交流事業の実施方針は、以下のとおりです。

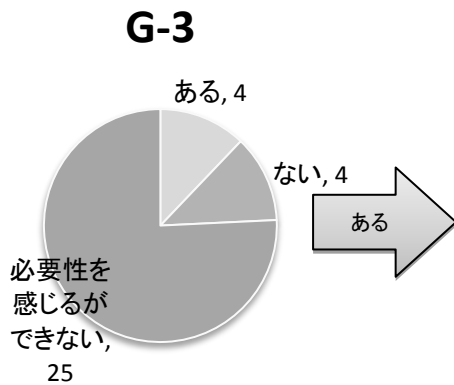
- ①職員の各市町村間や民間企業・NPOとの交流を促進し、職員の意識改革と視野の拡大を図るとともに、柔軟な発想と住民の視点に立って行政を運営する人材を育成します。
- ②職員の企画力を育成するとともに、分権型社会に対応できる専門的知識を持った人材を育成します。
- ③自主企画による海外派遣研修を支援し、国際感覚を磨くとともに、地域社会における国際交流や国際協力を推進できる人材を育成します。

新たに盛り込むべき実施方針がありましたら、お聞かせ下さい。

(コメントなし)

G-3 民間派遣事業の必要性

今後とも、民間派遣事業の必要性を感じておられますか。



【仁淀】

現在の職員は、民間企業経験者は少なく、いたとしても経験の浅い者が大半であり、そうなると一般に言われる「公務員的」な考え方に偏ってしまうことになる。民間企業の業務内容や目的は公共団体とは大きく違うが、企業が行いたいことや、行政に求めていること等、多様な考え方や価値観に触れることは、職員にとって大きなプラスになると考える。

【仁淀】

費用対効果や顧客満足度など、民間で学ぶことは非常に多いと思う。

【仁淀】

公務員と企業との違いを体験、理解していくため。

【高幡】

民間企業の仕事に対する姿勢・考え方等は、行政の仕事を進める上においても参考となるため。

G-4 自主企画研修

人材交流事業として、職員自らが企画立案した国内及び海外での研修について、市町村の経費負担を補助する自主企画研修事業を行っています。この事業は、住民の視点に立って幅広い視野と柔軟な発想を持つ人材や、国際交流などを推進していく人材を育成することを目的としています。

企画を審査する自主企画研修審査会では、①近年直接の業務の推進に関する企画が多くなっているが、各市町村の業務出張で対応すべきではないか、②「人材育成」を目的としていることから、対象から管理職を除き、一般職の職員に限定するのが望ましいのではないか、③広域連合での制度であるので、複数市町村の職員グループでの研修にするのが望ましいのではないか、といった意見が出されています。

今後の自主企画研修のあり方を検討するにあたり、ご意見をお聞かせください。

【中央】 人員削減等もあり手持ちの仕事で精一杯のところへ、自ら学ぶ、課題を発見・研究していくことはなかなかハードルが高いと考える。関心が自らの業務に向き、他へ広がらないのはやむ得ないところがあると思うし、現状から変えようとする意識をもつだけでも、自己学習・自己啓発の第一歩のように思える。年代の限定は趣旨から考えるとあってしかるべきかと思う。複数市町村でのグループ作りは、まず素地作りから始めないと、無理ではないか。普段から業務内容の同じようなところ同士で連携がとれていれば別だが、いきなり他の市町村の担当を誘って・・・は困難に思える。

【安芸】 審査会の意見の③に賛成。この指とまれの的に募集してみてもどうか。

- 【安芸】型にはめず、自主企画研修審査会という公平な審査機関で審査し、事業の趣旨に沿った研修を採択していく。
- 【中央】厳しい人員で業務をこなしている現状で、直接の業務に関する企画が採用されないとなると、この事業はなくてよい。
- 【仁淀】業務出張が適切であると判断されるものについては、各市町村で対応するべきだと思うが、判断に迷う内容であるものは適用して差し支えないと考える。管理職員についても、管理職になった時点で「育成」の対象から除外する必要はないと考える。③については、グループでの実施に賛成。自分の気がつかない考え方をした人と一緒に研修することは成長の機会となると思う。
- 【中央】本町では参加したことはないが、継続してほしい。
- 【中央】現行のままでよい。
- 【中央】従来の取組みで十分目的は達せられると考えている。
- 【仁淀】①の意見については、研修目的が日常業務に直結すればするほど、問題意識をもって取り組むことができ、資質向上につながると思う。
- ②なぜ、管理職を人材育成の対象からはずすのか理解できない。(退職がせまっている方は別として)組織の一員としての参加は結構だと思う。
- ③複数市町村のグループ研修にするために、広域連合事務局の方に働きかけを行っていただきたい。
- 【高幡】①各市町村の業務出張では、予算化しづらい状況があるため、業務の推進にかかる企画でも認めて頂きたい(直接業務にかかわらない研修を企画しても市町村としては、参加させづらいこともある)。
- ②管理職であっても、小規模自治体では担当の仕事を持っている場合があるので、研修に参加し、成果を職場へ還元できれば良いと思う。
- ③同種の仕事をしても他市町村との交流は少ないので、自主企画研修を通じて交流ができるようになれば良い。ただし、単独市町村での研修参加も可能としてほしい。
- 【仁淀】自主企画研修を企画しても、職員数や財政面から考えても国内、海外での研修に派遣する余裕がない。
- 【仁淀】①業務推進に関する企画は人材育成につながらないとは思わない。
- ②管理職も意識改革は必要と思う。
- ③上記の考え方では、企画がないと思う。
- 【高幡】目的からすると一般職員に限定するのが妥当ではないか。
- 【高幡】複数市町村の職員グループ研修の実施は良いのではないか。
- 【高幡】研修目的の出張であるので、補助事業を活用できることは助かる。他市町村の職員でのグループ研修も面白いと思うが、調整が難しいようにも感じる。

G-5 その他の意見

その他、人材交流事業について、ご意見がありましたらご記入下さい。

【仁淀】 人材交流については、交流先との違いや考え方を知ることは非常に大切な事業
と思う。

H. 人材確保事業

現行計画の人材確保事業の目標、実施方針は、以下のとおりです。

目標	① 多様な能力や視点を持った優秀な人材の確保
	② 専門的知識を有する人材の情報整備
実施 方針	① 県内外において、市町村職員の募集に関する合同での説明会等の開催や採用情報の発信、市町村のインターンシップに対する支援を行います。
	② 庁内講師、民間の方及び公務員退職者等で専門性の高い知識を有する人材の情報整備を図ります。

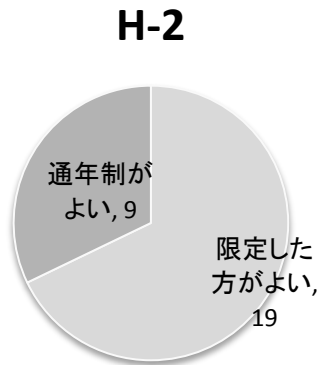
H-1 人材確保事業の目標、実施方針

現行計画の人材確保事業の目標、実施方針に、新たに盛り込むべき項目がありましたらお聞かせ下さい。

(コメントなし)

H-2 インターンシップの受け入れ

インターンシップ生の受け入れに関しまして、現在は時期を限定（現行は8月から9月）していますが、ご意見をお聞かせ下さい。



【安芸】

受入実績はないが、時期的には一番受入しやすい。

【仁淀】

ある一定、学生の都合に合わせたいが、年度替りの時期はどこの部署もバタつくので、春休み中の受入は厳しい。夏休みの時期が一番適している。もし希望があれば、年末年始や年度替りの時期以外で受入は可能。

【仁淀】

時期が限定されると業務内容が限られてしまう。

【高幡】

学生の長期休暇期間に合わせたほうが、参加しやすいのではないかと。

【中央】

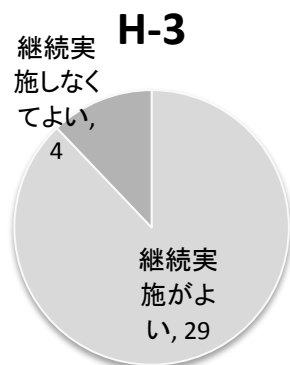
どちらともいえない。

【中央】

中高生の対応もあり受け入れは困難。

H-3 広域連合のホームページ

広域連合のホームページへ採用情報を掲示していますが、継続実施についてのご意見をお聞かせ下さい。



【中央】

広域連合のホームページのユーザーは主に構成市町村職員であり、採用情報の掲載は必要ない。

【高幡】

当町では、公務員学校・高校・大学等への情報提供を行っており、特に必要ない。

【中央】

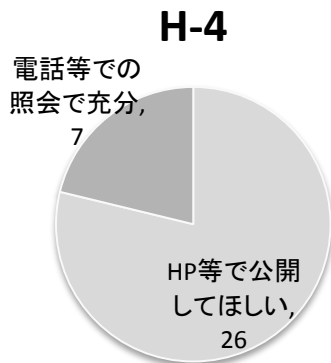
広域連合のホームページで、採用情報を閲覧している人がどのくらいいるのかによって継続を決定してもいいのでは。

【仁淀】

採用情報について、どれくらいの方が広域連合のHPを見ているかが分からないので、なんとも言いようがない。特に業務上の手間がかからないようであれば継続すればよい。

H-4 講師情報の整備

こうち人づくり広域連合では、平成 23 年度から講師情報の整備を行い、より良い人材情報を提供できるように進めています。講師情報の公開につきましては、どのようにお考えでしょうか。



【仁淀】

講師情報がホームページに載っていれば、それを見て「この研修をやってみよう」と思うかもしれない。「手間がかからなければ」でよいのでお願いしたい。

【高幡】

メールで講師一覧を送付しても良いと思う。

H-5 その他の意見

その他、人材確保事業につきましてご意見がありましたらお聞かせ下さい。

(コメントなし)

I. 調査研究事業

現行計画の調査研究事業の目標、実施方針は以下のとおりです。

目標	① 地域課題の調査研究の実施及び地域を担う人づくり
	② 地域住民と行政の協働による地域社会づくりの推進
実施方針	① ある一定広域的な地域課題をテーマとして、1～2年を目途に、地域住民と一緒にフィールドワークを通して調査・研究を行い、職員の実践的な政策形成能力の開発を図るとともに地域課題の解決に向けて取り組み、地域を担う人材の育成に努めます。
	② 地域住民と行政の協働による地域社会づくりを進めるため、市町村職員と住民が一体となって、地域課題の解決策を考え、住民と行政とのネットワークの強化と住民自治を推進します。

I-1 調査研究事業の目標、実施方針についての意見

現行計画の調査研究事業の目標、実施方針に、新たに盛り込むべき項目がありましたらお聞かせ下さい。

【仁淀】 期間を長くすれば、もう少し幅が広がり、より良い政策が出来ると思う。

I—2 調査研究事業の今後のあり方

調査研究事業は、職員の実践的な政策形成能力を開発する上で最も効果的な研修であり、実際の市町村の政策にも活用された実績があります。

しかし、日常業務と両立させていく上で職員の負担も大きいため、研修生の確保が年々難しくなっているのが現状です。

調査研究事業の今後のあり方につきまして、何かご意見がありましたらお聞かせ下さい。

【中央】 本市では、職場研修として政策課題研究研修という本事業と同じような内容の研修を実施しており、本事業に職員を派遣するのは困難な状況。事業内容は大変良いと思うが、研修生の負担が大きいのも事実。呼びかけは継続し、声があがらない年度については、実施しなくてもよいのでは。

【安芸】 職員の削減で、年に数回職場を離れることが困難な状況にある。したがって、回数を減らすなど検討してはどうか。

【中央】 テーマ未定、日程未定では募集しにくい。政策形成能力を養成する能力向上開発研修でよいのでは。

【仁淀】 事前にテーマをしぼる。

【仁淀】 本市からは今まで1名も参加できておらず心苦しい限りだが、やはり参加職員にかかるであろう負担を思うと強要もできない、というのが正直なところ。研修自体については有意義なものと考えてるので継続してもらいたい。

【幡多】 県内でいくつかのブロックに分ければ、移動に係る負担が減るため、参加しやすくなるのではないかな。

【中央】 各職場の実情として、研修生となる職員を応援できる体制と意識が乏しい。

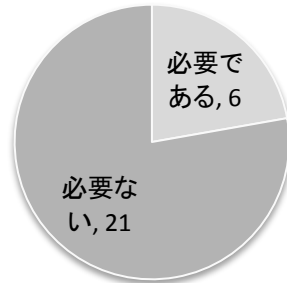
【中央】 従来通りでよい。

【高幡】 以前から言われているが、首長に事業の必要性を認識していただき、参加要請をしてもらう。

I-3 調査研究事業の事業化推進に向けての仕組み作り

調査研究事業による政策提案は、構成市町村で初めて平成 22 年度に予算化された実績があります。今後、政策の事業化の推進を図っていくためには何らかの仕組み作りが必要であると思いますが、どのようにお考えでしょうか。

I-3



【安芸】新規に単独事業を実施するのはどこの市町村もハードルが高いと思う。財源の裏付けがあれば関心は高まると思う。

【仁淀】現実に実施される可能性があれば参加職員のモチベーションも違ってくだろ
うし、研修終了後に職場に帰ってからのやる気も違ってくると思う。

仕組みとしては、例えば研究事業の内容に賛同して実施したいという市町村
があった場合に、初年度事業費の一部を人づくりから補助金として支出する
というのはどうか？これも「予算があれば」のことにはなるが・・・。

【幡多】市町村の予算化につなげるには、調査研究事業の内容をもっとPRすべき。

【中央】県や国の補助事業との連携。

【中央】必要であると思うが、各市町村での対応、組織編成など多種多様なことから具
体案としては提案しがたい面がある。

本町では年度当初の予算編成時に班長クラス以上の職員が出席する「企画調
整会議」を開催し、1年の事業を決定しており、その際に提案され、検討し
ている。

【仁淀】職場内全体への周知。

【高幡】企画する内容の仕事をしている、又はしたことがある職員で調査研究を行えれ
ば、実効性・実現性が高まると思う。

I-4 調査研究事業の発表の機会

調査研究事業では、トップセミナー、連絡調整会議などでの発表の機会をもうけていますが、今後、もう少し広い範囲で機会をもうけ、職員への周知を図っていくためにはどのようにしたらよいとお考えですか。

①発表会開催

【安芸】課長研修での発表（課長が調査研究事業を知ることによって、部下を参加させるようになっていけば良いと思う）。

【高幡】発表会開催。

【高幡】他市町村で短時間の発表会をする。

【幡多】階層別研修の際に、発表は無理かと思うが事業の紹介だけでも行うのはどうか。

【中央】本町では、参加した場合には、職員全体へ発表すべきと考え、実施している。他の方法では職員に負担もかかると思う。

②企画書・報告書等の配布・HP掲載

【仁淀】研究事業の参加職員に毎回発表しに出てもらうわけにはいかないの、報告書をまとめてもらい、階層別研修で配ってもらうというのはどうか。

【中央】企画書を自治体職員の間でもっと目に触れるよう、各自治体で対応する。

【仁淀】調査研究事業のパンフレット・資料を職場内で配布。

【安芸】ホームページで動画配信。

【安芸】【仁淀】ホームページへの掲示。

③その他

【高幡】研修参加職員の所属課上司・職員にトップセミナーへ参加依頼をする、のはどうか。一緒に仕事をしている職員が、研修生の変化や研修成果を感じられれば調査研究事業の良さが伝わると思う。

【仁淀】土、日での実施や業務終了後の会議は、市町村が異なっているため開催回数を増やしていくのは非常に難しいと考える。

J. その他、広域計画全体のご意見ご要望がありましたら、ご記入下さい。

【中央】人材育成の重要さは増しているが、募集しても応募のない事業は廃止してもよい。広域連合の予算や事務局体制がスリム化することがあってもかまわない。

【中央】人材育成や研修に対して、勉強不足で担当自身の知識・意識が乏しく、まだ、意見として確立したものがない。

【幡多】町の監査委員より人づくり（人事教育、育成）への要請が強くなるが、町独自での人材育成は難しいのが現状。

今後も人づくり連合の、人材育成に期待し積極的参加を進めていく。

【資料23】一般会計歳入歳出決算額の推移（平成14～23年度）
（歳入）

款	項	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
		決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額
分担金及び負担金	負担金	194,554,000	125,874,000	139,678,000	156,543,000	167,481,400	103,148,100	121,721,400	110,922,100	125,369,000	112,335,000
県支出金	県補助金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,264,593
財産収入	財産運用収入	0	1,022	167,458	412,682	520,000	1,091,782	3,060,000	1,591,703	1,920,547	2,091,661
繰入金	基金繰入金	0	0	0	0	0	0	0	10,000,000	0	10,000,000
繰越金	繰越金	0	12,387,630	19,994,162	24,110,217	13,793,148	20,719,813	9,401,300	11,453,154	11,364,248	9,224,797
諸収入	預金利子	575	1,688	1,408	300	300	2,500	3,509	2,500	900	300
	雑入	140,007,718	101,632	47,677	29,382	193,656	11,362	11,059	101,954	60,261	23,474
歳入合計		334,562,293	138,365,972	159,888,705	181,095,581	181,988,504	124,973,557	134,197,268	134,071,411	138,714,956	135,939,825

（歳出）

款	項	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
		決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額	決算額
議会費	議会費	707,179	331,545	609,100	262,331	268,211	280,575	299,805	290,675	292,572	275,711
総務費	総務管理費	288,337,496	87,189,758	89,207,874	114,217,814	108,914,032	58,148,273	64,980,942	66,993,272	66,899,529	67,114,656
	選挙費	123,110	41,860	38,185	0	28,380	0	0	0	28,348	0
	監査委員費	35,700	43,582	79,310	58,138	39,901	45,770	45,509	46,292	45,248	44,842
事業費	事業管理費	26,407,222	2,226,747	2,198,431	1,485,739	999,964	1,014,030	1,271,476	861,178	1,017,864	1,270,538
	研修事業費	6,452,964	27,772,502	40,957,630	48,174,867	48,104,152	53,036,137	53,913,386	51,910,705	58,964,281	55,694,465
	人材交流事業費	0	86,178	1,520,500	963,261	1,201,000	1,440,000	725,550	1,306,000	1,056,000	1,669,700
	人材確保事業費	51,878	58,011	175,900	39,789	36,148	46,210	148,160	33,465	67,883	3,550
	調査研究事業費	59,114	621,627	991,558	2,100,494	1,676,903	1,561,262	1,359,286	1,265,576	1,118,434	1,119,433
予備費	予備費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
歳出合計		322,174,663	118,371,810	135,778,488	167,302,433	161,268,691	115,572,257	122,744,114	122,707,163	129,490,159	127,192,895
歳入歳出差引残額		12,387,630	19,994,162	24,110,217	13,793,148	20,719,813	9,401,300	11,453,154	11,364,248	9,224,797	8,746,930

【資料 2 4】こうち人づくり広域連合第 3 次広域計画

平成 2 4 年 1 0 月 2 5 日作成

第 3 次広域計画の作成の趣旨

1999（平成 11）年から始まった平成の大合併は、2010（平成 22）年 3 月で一区切りとなり、その間、市町村の数は、3,232 から 1,727 へと大きく減少し、高知県内でも 53 市町村から 34 市町村へと再編された。そして、合併による市町村体制の変化、全国平均より早い速度での高齢化の進展、人口減少等の変化に対応していくため、新しい市町村間協力、つまり広域連携のあり方についても、さまざまな議論がなされていった。

2000（平成 12）年 4 月の地方分権一括法施行後、市町村は、自己決定・自己責任のもとで自治体運営を行っていくために、より専門性を備えた人材を確保するための多様な研修機会の提供や、研修内容の充実などの人材育成施策を講じる必要性に迫られることとなった。

しかし高知県では、すべての市町村が単独で独自に研修所を設置し、職員ニーズに合わせた研修を行うことは、人的、財政的にも困難な状況にある。また、各市町村に共通する研修や、広域的な行政課題等について、相互に協力して問題解決を図る研修などは広域で行うことが効果的であるとの意見も出され、これが、市町村職員の「人づくり」に特化した水平的な広域連携構想に結びつき、平成 14 年 12 月、高知県内全市町村の広域研修機関として「こうち人づくり広域連合」が設立された。

2008（平成 20）年に策定した第 2 次広域計画では、今後の人材育成は「地域の将来に夢をもって、未来を熱く語り行動する人づくり」が重要であるとの目指すべき方向性を定めた。その実現に向けた基本的な理念や取り組み内容については第 1 次広域計画をほぼ継承しつつも、新たに各市町村の人材育成基本方針に対応した研修事業等を盛り込み、住民とのよりよい協働関係、経営的思考の確立を目指し、より効果的な事業実施を目指していった。

この間、地域の自主性及び自立性の確立を最重要課題に掲げる政府の施策により、地域のことは地域で行う流れが一層鮮明になってきている。他方、地方財政を取り巻く状況はさらに厳しさを増し、最小の資源で最大の効果を挙げるべく、市町村においては、これまで以上に効率的な組織体制の構築及び分権改革を担う人材の育成が強く求められている。

さらに、高知県内の市町村を取り巻く状況は、経済・雇用情勢の悪化、急速な少子高齢化の進行、住民意識の変化や価値観の多様化等の要因により、行政需要がますます増加し複雑化する一方で、行政を担う職員の側では急速な世代交代の進行により、職員の対応も困難度を増している状況にあり、組織を担う職員の能力及び意欲の向上が、喫緊の課題となっている。

第 3 次広域計画は、これらの諸課題を踏まえ、「自ら学び、考え、地域とともに未来を

切り拓く熱い人づくり」をミッションとして掲げ、広域連合及び構成市町村の役割を明らかにするとともに、幅広い人権意識の涵養を基本として全体の奉仕者としての高い倫理観の醸成に努め、広域連合の行う研修事業、研修支援事業、人材交流事業、政策研究事業に関する事務を総合的かつ計画的に推進していくため、地方自治法第 291 条の 7 に基づき策定するものである。

第 3 次広域計画の期間及び改定

広域計画の期間は、平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 か年とする。

ただし、必要が生じた場合には、地方自治法第 291 条の 7 第 6 項の規定に基づき改定を行うことができるものとする。

第 3 次広域計画

第 1 章 基本理念

広域連合と構成市町村が連携を図りながら、次に掲げる基本理念にのっとり、「自ら学び、考え、地域とともに未来を切り拓く熱い人づくり」を目指して、事業を推進する。

時代の変化を的確に把握し、新たな行政課題に迅速に対応できる個性的で創造性の豊かな人づくり

多様な主体との新たな協働関係を構築し、地域の総合的活力を生み出す人づくり
高い人権意識、使命感、責任感にあふれ、住民福祉の向上を担う自立的な人づくり

第 2 章 広域連合と構成市町村の基本的役割

前章に掲げる基本理念を達成するため、広域連合及び市町村は、研修効果の向上はもとより構成市町村の職員間の交流による情報交換、相互啓発の機会の促進に努め、それぞれの役割分担のもとで、本格的な地方分権改革の流れに即応することのできる人材の育成・確保に努める。

1 広域連合の基本的役割

広域連合は、協力的に人材育成にあたる構成市町村と十分な連携関係を保ち、研修事業、研修支援事業、人材交流事業、政策研究事業に関する取り組みを行うとともに、研修の成果が効果的に構成市町村の行政に反映させていくことができるように、研修内容の見直しや研修技法等の適宜改善を行い、制度的支援を行っていく。

2 構成市町村の基本的役割

構成市町村は、各市町村で定めた人材育成基本方針に基づき、自ら各種研修事業の実施に努めるとともに、広域連合が実施する研修事業、研修支援事業、人材交流事業、政

策研究事業に主体的かつ積極的に参画し、個別的な階層指定を行うなど職員の人材開発を計画的に推進する。

第3章 事業実施に当たっての基本方針

広域連合の事業は、次に掲げる基本方針にのっとり、構成市町村と緊密な連絡調整を図りながら、総合的かつ計画的、効果的に実施する。

1 構成市町村の研修ニーズの把握

構成市町村を取り巻く社会経済情勢が大きく変化するなかで、市町村長等の意向もふまえ、構成市町村の研修ニーズや人事行政上の課題等の把握に努めるとともに、新たな行政需要に的確に対応した事業を展開し、本格的な地方分権改革の流れに対応できる創造的な人材育成に努めていく。

2 構成市町村との相互補完的機能の充実

人材育成における構成市町村間の格差を是正するため、構成市町村が策定する人材育成方針との連携を保ちながら、構成市町村と広域連合は密接な連携を取り合うことにより研修効果を高めるとともに、構成市町村の研修機能等の強化を支援するなど相互に補完的な役割を担っていく。

3 構成市町村の広域的な地域連携や事業の促進

構成市町村の自主・自立的な参画によって、研修担当者間や職員間のネットワークの構築により市町村間での情報やノウハウの共有を促進し、広域的な地域課題の解決に向けた事業の推進を図っていく。

4 地域づくりを担う創造性豊かな人材の育成

広域的な地域課題をテーマとして、地域住民等とともに政策研究を行い、職員の実践的な政策形成能力の開発を図るとともに、地域課題の解決に向けて取り組み、多様な主体とのパートナーシップを強化し、地域力を創造していくための環境整備に努めていく。

第4章 事業計画

広域連合は、構成市町村を取り巻く行政課題の変化に対応し、積極的に課題解決に向けて取り組むことのできる職員を育成していくために、多様な研修機会を提供するとともに、自己啓発の支援にも留意し、次に掲げる各事業についての事業目的及び実施方針を以下のとおり定めることとする。

研修事業

研修支援事業

人材交流事業
政策研究事業

1 研修事業

(1) 目的

- ア 幅広い人権意識の涵養と倫理観、使命感の醸成
- イ 各階層に応じた役割を担うことのできる自立型職員の育成
- ウ 多様な主体との新たな協働関係の構築と推進

(2) 実施方針

- ア 幅広い人権問題に対する意識の涵養と、公務員としての倫理観、使命感を醸成するための研修を実施する。
- イ 本格的な地方分権改革の流れに対応していくため、自主・自立的に政策を遂行することのできる政策形成能力及び政策法務能力等の向上を図っていくための研修を実施する。
- ウ 地域住民との新たな協働関係を築いていくために必要なスキルを身につけるための研修を実施するとともに、構成市町村のニーズに応じて NPO 法人、地域自治組織等からの参加を含む、より効果的な研修を実施する。
- エ 階層別研修を補完し、さまざまな職務に必要な専門知識や基礎的実務能力の向上を図るとともに、行政組織内の活性化を図り、職員の自己啓発を促すための研修を実施する。
- オ 市町村長や市町村議会議員等が広く自治体経営に係る経営戦略、社会経済情勢等について理解を深め、強い意志とリーダーシップをもって活力ある地域社会の構築を先導するための研修を実施する。
- カ マネジメントサイクル（PDCA）にのっとり、研修成果の向上をめざし、受講アンケート、研修記録などを十分に活用して効果の測定を行い、構成市町村と相互に事業効果を評価・検証しながら進める。

2 研修支援事業

(1) 目的

- ア 構成市町村が企画する研修の円滑な推進に向けての協力支援
- イ 構成市町村職員による自主的な研修企画の支援
- ウ 活力のある行政組織及び地域活性化の推進
- エ 全国的な研修機関等が実施する有益な研修情報の提供と参加の支援

(2) 実施方針

- ア 構成市町村の研修の企画、実施及び研修講師の派遣を支援する。
- イ 研修講師情報を体系的に整備することにより必要な情報提供等を行い、市町村で

企画する研修を円滑に推進できるように支援する。

ウ 視聴覚教材の充実を図るとともに、研修関係図書を充実し、構成市町村の利便性を向上させる。

エ 全国的な研修機関、中央省庁、関係機関等で行う研修への構成市町村職員の参加を支援する。

オ 自主企画による国内・海外派遣研修を支援し、国際感覚を磨くとともに、地域社会におけるさまざまな交流、協力関係を推進できる人材を育成する。

3 人材交流事業

(1) 目的

ア 構成市町村間、民間企業等との連携・交流の調整と推進

イ 構成市町村が実施するインターンシップ生受入れの支援

ウ 先進的な人材交流情報、人材開発情報の提供

(2) 実施方針

ア 職員の各市町村間、民間企業・NPO 等との交流を促進することにより、経営感覚、コスト意識、折衝能力等を習得し、職員の意識改革と視野の拡大を図ることによって、健全な行政経営感覚を有する人材を育成する。

イ 学生の就業意識を高めるとともに、構成市町村の職場活性化などを図るためにインターンシップに対する支援を行う。

ウ 先進的な人材交流情報、人材開発情報など有益な情報を提供することにより、構成市町村の人材育成に関する取り組みを側面的に支援する。

4 政策研究事業

(1) 目的

ア 広域的な地域課題の政策研究の実施と構成市町村の施策への反映

イ 地域住民と行政の協働による地域づくりの推進と人材育成

ウ 政策形成能力を高めるための自主的な活動の推進

(2) 実施方針

ア 広域的な地域課題をテーマとして政策研究を行い、職員の実践的な政策形成能力の開発を図るとともに、地域課題の解決に向けて地域住民と取り組み、地域づくりを担う人材の育成に努め、活動成果を構成市町村の施策に反映させていくことを目指す。

イ 政策研究の成果を構成市町村が具体的に実施する場合に必要な支援を行う。

ウ 構成市町村職員の政策形成能力を高めるために必要な基本的知識や技法を習得するための研修を実施する。

エ 構成市町村の政策形成に関する自主研究グループ活動を支援する。

第5章 各事業の連絡調整

広域連合の実施する各種事業を円滑に推進し、積極的な参画を促進するためには、構成市町村のニーズ等を把握し、効率的かつ効果的な実施を図ることが不可欠であるため、広域市町村圏ブロック会、広域研修・政策研究部会、研修支援・人材交流部会、こうち人づくり広域連合連絡調整会議と、段階的に会議を積み重ねることによって意見を集約し、構成市町村に提供できるように十分な連絡調整を行う。

また、研修計画策定のためのさまざまなアンケートを適宜実施することによって構成市町村の状況、ニーズ等の把握に努め、事業計画に生かしていく。

1 こうち人づくり広域連合連絡調整会議

構成市町村が、職員等の研修、人材交流及び政策研究に関する事務を主体的かつ円滑に処理していくため、連絡調整会議を開催（原則年2回）し、構成市町村間の連絡調整及び情報の一元的な収集・提供を行う。

2 広域研修・政策研究部会と研修支援・人材交流部会

連絡調整会議における協議又は検討内容等を深めるため、広域研修・政策研究部会並びに研修支援・人材交流部会を開催（原則年2回）し、両部会において具体的な取り組み内容について協議する。

3 広域市町村圏ブロック会

構成市町村のニーズを十分に把握し、広域研修・政策研究部会並びに研修支援・人材交流部会での協議に反映するとともに、連絡調整会議の業務を円滑に推進し、広域連合の実施する事業への積極的な参画を促進するため、広域市町村圏ブロック会を開催（原則年1回）する。