

第4回 地方公共団体における人材育成に関する研究会 事例発表資料

(彩の国さいたま人づくり広域連合、静岡県沼津市)

令和7年12月19日

■彩の国さいたま人づくり広域連合について（1/2）

■概要

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、デジタル技術の目まぐるしい発展など、先行きが不透明で変化の激しい時代において、新たな時代に向けた政策を形成し、課題を解決できる自治体職員の「人づくり」が急務である。こうした中、彩の国さいたま人づくり広域連合は、県及び県内全ての市町村を対象に職員研修をはじめとした人材開発、人材交流、人材確保に係る各種事業を展開している。

■設立時期

平成11年7月1日から業務開始。
(自治大臣許可は平成11年5月14日)

■構成団体

埼玉県及び県内全市町村

■事業内容

- ①人材開発事業
 - ・県職員及び市町村職員の研修　・政策研究の支援等
- ②人材交流事業
 - ・民間企業等への職員派遣　・専門職の職員を対象とする意見・情報交換会
- ③人材確保事業
 - ・市町村職員採用合同説明会
 - ・市町村職員採用情報の共同発信等



■彩の国さいたま人づくり広域連合について（2/2）

■ 広域連合の組織

①広域連合議会

広域連合議会の議員は、県議会及び市町村議会の選挙により選出する。
(県議会議員2人、市長5人、町村長5人、市議会議員2人、町村議会議員2人)

②広域連合長等

ア 広域連合長は、県及び市町村の長の選挙により選出する。
イ 広域連合議会の同意を得て、副広域連合長（2人）を選任する。

③選挙管理委員会等

選挙管理委員会及び監査委員を置く。（公平委員会は、県人事委員会に事務委託。）

■ 広域連合職員

県及び市町村からの派遣職員で構成
(地方自治法第252条の17又は地方公務員法第39条及び市町村派遣職員取扱要綱に基づく派遣)

■ 経費の支弁

①県負担金、②市町村振興協会助成金、③さいたま市負担金、④財政調整基金繰入金、⑤その他収入



■彩の国さいたま人づくり広域連合設立の理由

共同実施以前の課題

- ・県及び市町村の厳しい財政状況
- ・市町村が自ら実施する研修に市町村間の格差
- ・市町村単独では必要な専門技術職員の確保が困難



広域連合による共同実施

- 事業手法や広報機能などの点でスケール・メリットを活用
- 市町村職員の研修機会の大幅な拡大
- 市町村の必要な人材を効率的に確保

広域連合で行う理由

- ・広域計画の策定と勧告によりリーダーシップを發揮
- ・広域連合長や議員の選挙、直接請求制度などで民主的
- ・構成団体が実情に応じ、選択的に事業に参加

- ・県と市町村が対等・協力の関係で参加
- ・全国初の県が参加する広域連合として全国にアピール

- ・県職員と市町村職員の人的ネットワークが拡大
- ・県の人材開発等のノウハウを活用
- ・県の研修施設を活用
- ・県の関係機関と効率的に連携

県が加入する理由

■参考_彩の国さいたま人づくり広域連合設立の経緯

- 平成2年 市町村職員の広域研修機関の設置について市長会、町村会及び県で検討が始められた。
- 平成4年 市長会及び町村会の総会で市町村職員研修機関設置構想を了承。
- 平成5年 市長会長及び町村会長の連名で、知事に対し市町村職員研修機関の設置に関する要望書を提出。
市町村職員研修の今後のあり方について協議し、研修施設の具体化に寄与することを目的とした「埼玉県市町村職員研修検討協議会」及びその専門委員会を発足。
- 平成8年1月 埼玉県市町村職員研修検討協議会において「埼玉県市町村職員研修センター（仮称）基本構想（素案）」を策定。
- 平成10年3月 基本構想を踏まえて、策定委員会（県、市長会長、町村会長、学識経験者等）において、「自治人材開発交流センター（仮称）ビジョン」が取りまとめられ、県内自治体職員の人材開発の総合拠点の開設が提言された。
- 5月 「彩の国人材育成・確保支援体制等研究会」（県、市町村）を設置。人材開発・交流・確保について、事業内容やその取組体制について検討。取組体制については、広域連合が適当との方向性が出された。
- 6月 自治人材開発交流センター（仮称）開設準備協議会（県副知事、市長会長、町村会長等）において、同センターの運営形態を広域連合とすることが論議された。
- 9月～ 市町村人事担当課長会議にて広域連合の規約、事業計画などについて協議・意見交換。
- 平成11年3月 県及び県内全市町村の議会において、広域連合設立に関する議案を可決。
- 5月 自治大臣設立許可。（5月14日）
- 7月 業務開始。（7月1日）



■令和7年度 事業の実施方針

自治体を取り巻く環境が大きく変化する中、地域が直面する課題に果敢に挑み、課題解決のための政策を企画し、実現する力を持った人材の育成が急務となっている。また、広域連合のスケールメリットを生かし、構成団体のニーズに合わせた事業を実施していくことが求められている。

このため、第6次広域計画に掲げる基本理念と事業実施方針等を踏まえ、人づくりに関する各種事業について、以下のとおり実施することとする。

■人材開発事業

以下のポイントを踏まえて研修を実施する。

- ・構成団体のニーズ
- ・未来へ前進する力の育成
- ・他者と協働する力の育成

■人材交流事業

専門的な業務を行う職員の情報交換会を実施するとともに、民間企業に職員を派遣し、視野の拡大等を図る。

- ・民間企業派遣（農業法人）の拡充

■人材確保事業

市町村の採用情報、仕事の魅力などを積極的に発信し、優れた人材の確保を支援する。

- ・技術系資格取得に対する補助を新たに実施

■人材開発事業の概要（1/3）

1 目的

職務遂行に必要な基本的知識の習得を促すとともに、地域課題の解決に役立つ実践的能力や、人を育て職場を活性化させる能力等の向上を図るため、多様な研修を計画的に実施する。

また、職員の自発的な学びを支援するため、e ラーニング事業や通信教育講座を実施する。

2 研修の区分

（1）階層別基本研修

各階層の新任者を対象に、職務及び職責に応じた自覚の醸成や基本的知識の習得及び能力の向上を目的とした研修を実施する。

（2）階層別選択研修

複雑化する行政ニーズに対応できる実践的能力の向上を図るため、各職位に求められる能力に応じた専門性の高い研修を実施する。

（3）講師養成研修

構成団体における人材育成能力を高めるため、各所属職員の中から新たな講師を養成する。

（4）特別研修

D X の理解促進など新たな時代に対応するための研修をはじめ、特定の課題をテーマとした研修を実施する。



■人材開発事業の概要（2/3）

3 研修実施

	階層別基本研修	階層別選択研修	講師養成研修	特別研修
県職員研修 <u>17コース</u> (17コース)	8コース (9コース) 新規採用職員研修 など		2コース (2コース) メンター研修 など	7コース (6コース) 評価者研修 など
市町村職員研修 <u>20コース</u> (14コース)	7コース (7コース) 新規採用職員研修 など	7コース (4コース) 地方自治法 など	4コース (2コース) 接遇指導者講師養成研修 など	2コース (1コース) 評価者研修 など
共同研修 <u>47コース</u> (48コース)		32コース (31コース) 簿記入門と公会計 事務ミス防止研修 リスクマネジメント研修 など		15コース (17コース) 人づくりセミナー 女性職員のためのキャリアデザイン ハードクレーム対応研修 など

※（ ）内の数字は昨年度のコース数



■人材開発事業の概要（3/3）

4 自己啓発支援

職員の自己啓発を支援するため、以下の事業を実施する。

（1）e ラーニング事業

法律・経済分野、業務遂行スキル分野、行政実務分野など幅広い分野の動画を配信する e ラーニング事業を推進する。

（2）通信教育講座

法律・経済分野、コミュニケーション分野、業務改善分野、その他自己啓発に関する通信教育講座の紹介を行う。

また、育児休業中の職員に対し、通信教育講座の受講料補助を行う。

5 政策研究支援

構成団体及び構成団体職員に対し、有識者等の派遣や政策関連情報の提供を行い、構成団体の政策研究や政策研修活動を支援する。

【主な支援内容】

- ・政策研究活動の総合的な支援(有識者等の派遣、政策形成研修の運営支援等)
- ・自主研究グループの支援



■人材開発事業 研修のポイント（1/2）

1 未来へ前進する力の育成

DXに関する知識の習得を促進するため、構成団体のニーズを踏まえて基本研修のDX関連科目を充実させる。また、多様な選択研修及び特別研修で更なるスキルアップを図り、未来へ前進する力の育成を図る。

（1）基本研修のDX関連科目の充実 拡充

新任者を対象とする以下の階層別基本研修において、
DX関連科目を新たに導入

- ・中級基礎
- ・中級実践
- ・主査級



（2）選択研修及び特別研修のDX関連科目の充実

Kintone実践 （選択・市町村） 新

チームで進める自治体DX （特別・共同） 新

BPR研修 （選択・共同） 新

DX時代の広報戦略 （特別・共同）

AI・ローコード開発の活用 （特別・共同）

ICTツール利活用 （特別・共同）



■人材開発事業 研修のポイント (2/2)

2 他者と協働する力の向上

地域や組織における多様性を学ぶほか、組織の内外で円滑な関係性を築くことのできるコミュニケーション力を強化し、他者と協働できる力を強化する。

窓口・クレーム対応力向上 (選択・市町村) 新

ダイバーシティ (選択・共同)

チーム力向上 (選択・共同)

チームを支える！自分力向上 (選択・共同)

自己表現力向上研修 (選択・共同)

説明力・聞く力向上 (選択・共同)



3 社会福祉協議会と連携した研修の実施 新

埼玉県社会福祉協議会の研修センターが行う、福祉の研修に関する市町村職員の受講料を広域連合が負担することで、市町村の福祉人材の育成を支援する。

■人材開発事業 研修実施に関する取組（1/2）

1 研修手法

手法	特徴	考え方
通所	<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none">・他の受講者との交流が生まれやすい。・講師が現場にあわせて講義しやすい。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none">・遠方から参加しづらい。	グループワークや意見交換により研修効果が高まる研修に向く。
オンライン	<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none">・通所に要する時間を短縮できる。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none">・回線トラブルのリスクがある。	グループワークや意見交換が必要かつ、多忙な受講者を対象にする研修に向く。
動画 (オンデマンド)	<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none">・通所に要する時間を短縮できる。・理解度に合わせて繰り返し見ることができる。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none">・講師へ質問ができない。・職場の理解がないと視聴時間の確保が難しい。	知識を習得することを主目的とした研修に向く。

■人材開発事業 研修実施に関する取組（2/2）

2 研修会場

- ▶ 通所研修は、基本的にさいたま市北区にある自治人材開発センターで行っている。
(最寄り駅であるＪＲ土呂駅から徒歩5分程度)
- ▶ 遠方の市町村のため、一部の研修において外部会場にて研修を実施している。
(例年、3か所程度の外部会場を設けている。)



研修施設 自治人材開発センター さいたま市北区土呂町

■人材開発事業 アンケート等の活用

1 研修時のアンケート（受講者）

全ての研修において研修受講直後にアンケートを実施。以下の項目について5段階評価を行い、次年度の研修企画時に活用している。以下、質問例

- ・研修内容は期待どおりか
- ・内容の理解度
- ・研修の難易度
- ・実務での活用可能性
- ・講師の専門性
- ・研修手法の妥当性 など

2 広域研修アンケート（市町村の研修担当課）

年に一度、市町村の研修担当課に対するアンケートを実施。構成団体のニーズ等を把握し、研修を始めとする広域連合における事業の企画・運営の参考としている。

- ・各研修に対する御意見
- ・特に重視している研修
- ・今後実施してほしいテーマ など

3 市町村との会議

年に複数回、市町村と意見交換のできる会議を定期的に開催し、事業の説明やニーズの把握に努めている。



■人材交流事業の概要

1 目的

民間企業への職員派遣などにより市町村職員の意識改革や視野の拡大を図るとともに、自治体間の連携を強化するため、専門的分野の職員の交流を促進する。

2 事業の概要

(1) 民間企業への職員派遣 拡充

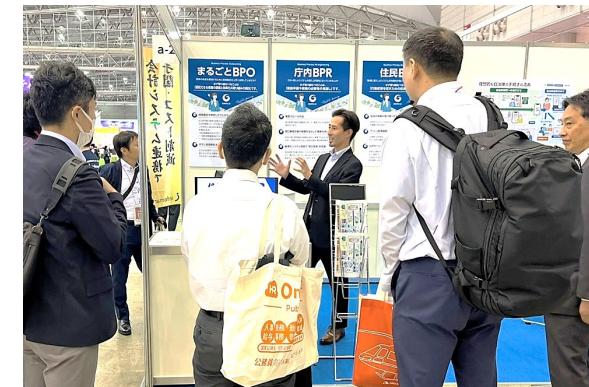
民間企業の経営感覚や接遇を学び、視野の拡大や意識改革を図るため、
民間企業へ市町村職員を派遣する(接遇コース及び農業体験)。
令和7年度は農業体験の派遣先を拡充する。



(2) 専門職意見・情報交換会

現場での課題や事例を共有し、業務に活かすとともに、新たな人的ネットワークの構築を目指し、以下の専門職職員を対象として意見・情報交換会を開催する。

- ・保育士
- ・保健師
- ・管理栄養士
- ・DX担当



■人材確保事業の概要（1/3）

1 目的

市町村における人材確保を支援するため、各種説明会のほか、大学における出前講座や、専用サイトによる市町村の採用情報の発信などを実施する。また、内部の職員を専門人材に育成する取組を実施する。

2 事業の概要

（1）市町村職員採用合同説明会の開催

各市町村の特色や採用情報の説明、現場での体験談の紹介などを
行い、優秀な人材の確保につなげる。

- ・開催日：令和7年7月14日（月）
- ・会場：さいたまスーパーアリーナ

（2）オンライン相談会の開催

オンラインによる相談会を実施し、場所を問わず市町村の採用担当者が直接志望者の質問に応える機会を提供する。

- ・開催時期：令和7年6月下旬～7月下旬



■人材確保事業の概要（2/3）

（3）市町村専門職オンライン業務説明会

土木職や保健師など専門職の仕事の魅力などをPRする説明会を実施し、各市町村が採用に苦慮している専門職職員の確保につなげる。

- ・開催日：令和8年2月中旬（予定）

（4）DX人材の育成支援

自治体に共通するDXの取組（窓口業務の再構築等）をテーマとして、自組織の現状把握や先進自治体への視察等による実践的な学びを通して、内部職員からDXを推進する人材を育成する。

（5）専門人材確保支援 新

技術系資格取得に対する補助を行うことで専門職の確保を支援する。

市町村が専門職の採用を行う際に、インセンティブとしても活用してもらう。

- ・建築施工管理技士
- ・土木施工管理技士



■人材確保事業の概要（3/3）

（6）職員採用研究会の開催

採用担当者を対象として、採用・選考方法などに関する情報交換を行い、優秀な人材確保のために必要な方策を研究する。



（7）出前講座の実施

大学などで行われる公務員説明会などに構成団体と調整して職員を派遣し、市町村職員の仕事や魅力を伝え、公務員志望者の増加につなげる。

（8）市町村職員採用情報サイトなどによる情報発信

採用情報の専用サイト「SAITAMA市町村職員採用ナビ」において、各市町村の最新の職員採用情報（募集職種・人数・試験日程等）、各市町村の紹介、採用関係イベント等の情報発信を行う。



■参考_人材開発事業 令和7年度研修一覧 (1/3)

1 階層別基本研修

県職員研修(8)	市町村職員研修(7)
新規採用職員研修（技能職員を含む） ・前期（一部動画） ・後期	新規採用職員研修 ・前期（一部動画） ・後期
採用2年目研修（一部動画）	
中級研修（一部動画）	中級研修・基礎（一部動画）
	中級研修・実践（一部動画）
主任級研修・新任（一部動画）	主任級研修（動画）
主査級研修（一部動画）	主査級研修（一部動画）
主幹級研修（一部動画）	課長補佐級研修（一部動画）
副課長級研修（オンライン・動画）	
課長級研修（オンライン・動画）	課長級研修（一部動画）

■参考_人材開発事業 令和7年度研修一覧 (2/3)

2 階層別選択研修

分類		県職員・市町村職員共同研修(32)	市町村職員研修(7)
中級	法律・経済分野	(動)民法 (動)行政法 簿記入門と公会計 (動)データ利活用入門 (動)人を動かす施策のための経済学的アプローチ	(動)地方自治法 A (基本編) 地方自治法 B (事例研究編) (動)地方公務員法 A (基本編) 地方公務員法 B (事例研究編)
	コミュニケーション分野	(新・オ)伝わる！資料作成とプレゼンスキルを学ぶ 自己表現力向上研修 チームを支える！自分力向上 説明力・聞く力向上 (動)ダイバーシティ推進	(新)窓口・クレーム対応力向上
	業務改善分野	(オ)文書作成力向上 (オ)事務ミス防止研修 全体最適の課題解決手法を学ぶ マルチタスク対応力向上トレーニング セルフマネジメント プログラミング的思考を学ぶ (新・オ)B P R研修	(新)kintone実践研修 (新)地域プランディング(地域創生)
主査・係長級		企画調整力向上 公共マーケティング クレーム対応 クリティカルシンキング ロジカルなファシリテーション技術を学ぶ 業務の効率化につながる仕事術 ゲームで学ぶ・自治体経営シミュレーション	
主幹・副課長・課長補佐級		判断力・決断力向上 マネジメント力向上トレーニング リスクマネジメント研修 チーム力向上研修 (オ)事業再構築研修 地方公務員のための業務マネジメント研修 (新)議会答弁・対応力対応 (新)報道機関対応	

※ (新) は新規研修、(動) は、動画配信で行う研修、(オ) は、リアルタイムのオンラインで行う研修



■参考_人材開発事業 令和7年度研修一覧 (3/3)

3 講師養成研修

県職員研修(2)	市町村職員研修(4)
(動) 新規採用職員指導員研修 (動) メンター研修	(新) 地方公務員法講師養成研修 (新) 接遇指導者講師養成研修 (新) リーダー育成のための指導者養成研修 (新) 政策形成講師養成研修

4 特別研修

県職員研修(7)	県職員・市町村職員共同研修(15)	市町村職員研修(2)
(動・オ)評価者研修（副課長級・課長級・副部長級） リーダーシップ・トレーニング 警察業務体験研修 県内企業等派遣研修 行政研修A（課長・主幹級） 異職場体験研修 (新) 採用面接官養成研修	(オ)人づくりセミナー (動)行政不服申立 行政研修B（主幹・課長補佐級） (動)ハードクレーム対応研修 (動・オ)子育て・しごと応援研修 (オ)法制執務研修 災害対応を学ぶ 女性職員のためのキャリアデザイン（主任級） 女性職員のためのキャリアデザイン（主査・主幹級） (動)シニア職員研修 (動)ベテラン職員のためのキャリアデザイン (オ)AI・ロード開発の活用と行政サービス改革 (オ)DX時代の広報戦略 (動)ICTツール利活用のための考え方 (新・オ)自分発！チームで進める自治体DX	(オ)評価者研修 (新)面接スキル向上

静岡県東部地域 合同研修について

沼津市 総務部人事課 採用・育成係



令和7年12月19日

合同研修の発足

○東部広域都市づくり研究会(平成11年～)

- 構成団体：沼津市、三島市、裾野市、御殿場市、伊豆の国市、小山町、函南町、清水町、長泉町
- 自治体における広域連携や合併などの課題に対応

広域都市が合同で実施できる取組・事業は何か？



※静岡県HP（県内市町リンク集・県内地図版）

○東部広域都市づくり研究会職員研修部会（平成12年～）

東部広域都市づくり研究会職員研修部会

○東部広域都市づくり研究会職員研修部会（平成12年～）

- 構成団体：沼津市、三島市、裾野市、伊豆の国市、伊豆市、清水町、長泉町、函南町
- 広域行政を推進するための人的ネットワークの構築が目的。
- 研修計画や契約、参加者調整、負担金請求等の事務手続は沼津市が主務となり実施。
- 部会会議及び研修事前会議を実施し、関係者間の調整を行った。

東部合同研修の概要①

○令和7年度集合研修プログラム

・階層別新任研修

新任課長級研修、新任課長補佐級研修など

・階層別必修・選択研修

法制執務研修、行政法研修など

女性のワークライフ推進研修、生成AI×office講座など

・階層別新採研修

新規採用職員研修

・専門・特別研修

ハラスメント防止研修

→ 計19件の研修メニューを用意

沼津市職員研修

自己啓発（SD）

- 自主研究グループ
- 通信学習
- 自主研修（その他）

職場研修（OJT）

- OJTリーダー制度
- 職場内研修会
- 派遣研修

職員研修所研修（OFF-JT）

■ 集合研修

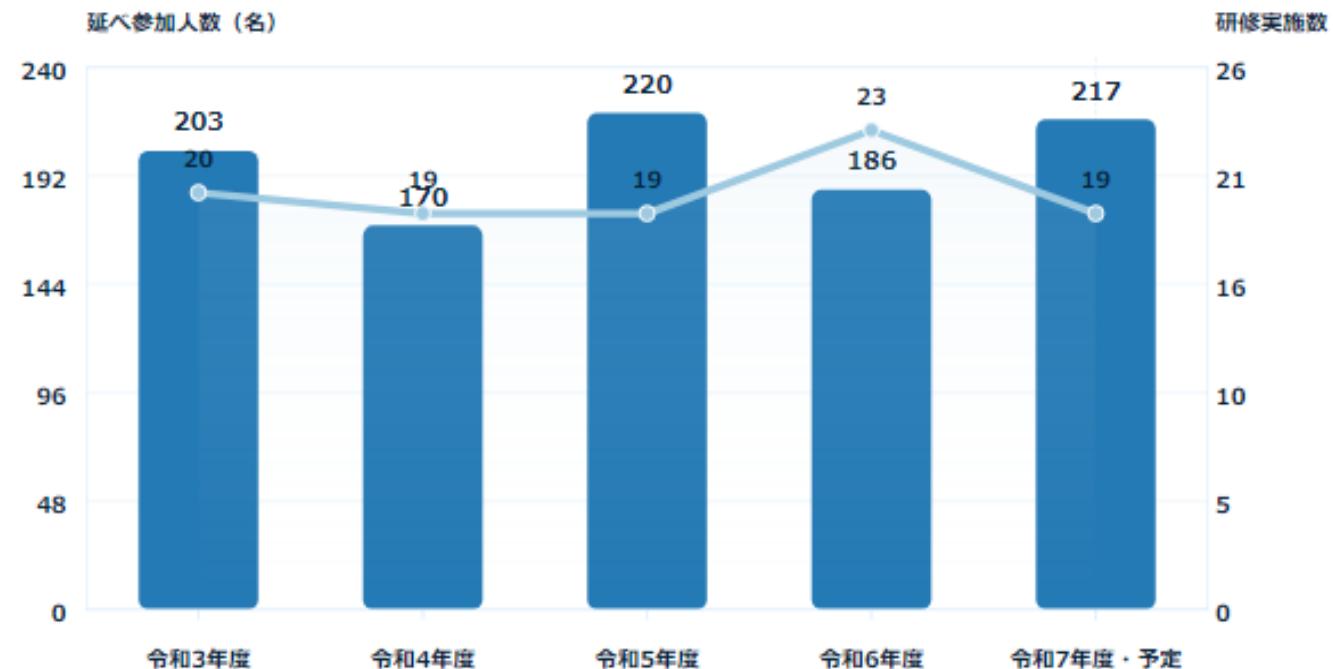
- ・階層別新任研修
- ・階層別必修・選択研修
- ・階層別新採研修
- ・専門・特別研修

■ 派遣研修

- ・県等人事交流
- ・自治大学校、市町村アカデミー
- ・各種研修会、講演会
- ・海外研修

東部合同研修の概要②

○過去5年の研修実績



○研修参加団体

沼津市、三島市、裾野市、御殿場市、

■ 延べ参加人数 (名) ■ 研修実施数 (件)

伊豆市、下田市、清水町、長泉町、函南町、駿東伊豆消防組合、富士山南東消防組合

合同研修の効果

○コストの削減

1. 研修事業助成金の活用

⇒静岡県市町村振興協会「市町職員広域合同研修事業助成金」

(平成19年から助成制度開始)

(1) 助成対象事業（下記①～③をすべて満たすもの）

- ① 市町等団体が主催
- ② 2以上の市町職員等が参加
- ③ 参加市町において、研修経費が歳出予算に計上

合同研修の効果

(2) 助成金額

1事業あたり**30万円**を限度に助成対象事業費の**1/2**（1円未満切り捨て）

(3) 助成対象事業費

- ① 講師にかかる費用（謝礼、旅費、宿泊料、食糧費及び委託料等）
- ② 運営にかかる費用
- ③ 参加者の宿泊費用（通常の宿泊+2食（夕食及び朝食））
- ④ 資料等の印刷製本費
- ⑤ 会場等使用料
- ⑥ 経費の振込手数料

※公益社団法人静岡県市町村振興協会

「市町職員広域合同研修事業助成金交付要綱」

合同研修の効果

研修事業助成金の実績

令和6年度実績

研修費（沼津市単独研修の費用も含む）：8,713,670円

助成費：2,278,002円

助成率：**26.1%**

合同研修の効果

2. 経費の分担

⇒複数の自治体で研修費用を按分

1人当たり
平均4,740円（R6実績）

参加市町負担金の実績

令和6年度実績

総研修費（沼津市単独研修の費用も含む）：8,713,670円

参加市町負担金：701,895円

沼津市負担軽減率：**8.1%**

合同研修の効果



単独実施よりコスト低下

助成金+他団体の負担金⇒総研修費の**34.2%**

※東部合同研修のみの場合・・・**47.3%**

総研修費 6,305,570円

合同研修の効果

○人的ネットワークの構築

① 「顔のみえる関係」づくり

- ・将来的な業務連携の円滑化に繋がる
- ・広域事業での連携効果

② ノウハウ・知見の共有

- ・他市の事例を学び、自組織の業務改善へ活用
- ・内部の「当たり前」を見直し、意識改革につなげる

○その他

- ・小規模自治体単独では実施困難な研修を実施

合同研修の課題

1. 財政・制度面の課題

① 参加費負担の変動リスク

⇒ 他団体の不参加が、自己負担増に直結

② 助成金要件による実施形態の制約

⇒ 完全オンデマンド化などが困難

合同研修の課題

2. 質・運営面の課題

①研修内容

⇒主催団体の研修ニーズが優先されることから、各団体個別の課題解決に直結しにくくなる可能性がある

②自治体間の通信・設備格差

⇒助成要件を満たすオンライン開催は、自治体間の通信環境や設備の格差が影響

研修ニーズの把握

○アンケートの実施

⇒研修実施後アンケートを他団体参加者も提出

現状：受講者個人の「事後アンケート」を中心

今後：各団体の「事前ヒアリング」を実施

- ・各団体の育成方針や、解決したい行政課題（DX、接遇、ハラスメント等）を事前に収集
- ・組織が求めるスキルを研修テーマに反映

受講生アンケート見本

Q11. 今後受講したい研修はありますか。

Q12. 自由記入欄（感想や研修の企画、特に印象に残った内容、意見や要望など）

東部地域合同研修における 課題の克服と広域連携の深化

- ・集合研修中心の現状を改め、オンライン参加を含む受講しやすい体制へ移行
- ・ニーズ把握の強化



単なる「コスト削減」の手段にとどまらず、
「人づくり」のプラットフォームとしての役割をさらに高める