

公益財団法人ふくしま自治研修センター

中期経営計画

(平成29年度～平成33年度)



平成29年3月

公益財団法人ふくしま自治研修センター

目次

第1	中期経営計画策定に当たって	1
第2	当法人の基本理念	2
第3	当法人を取り巻く現状と課題	3
第4	経営方針	6
第5	活動計画	8
第6	終わりに	14

第1 中期経営計画策定に当たって

1 公益財団法人ふくしま自治研修センターのこれまでの経緯

昭和61年、「知事と市町村長代表との懇談会」において、市町村側から福島県に対し、多様化する地域住民のニーズに的確に対応し行政運営を進めるためには職員の育成が不可欠であるとして、そのための福島県自治研修所の設置について要望があった。翌年設置された「福島県自治研修所設置検討委員会」において研修所のあり方が検討された結果、財団法人を設立し、県職員・市町村職員同士の相互啓発や自治体間の連携促進を図るため、県職員・市町村職員の一体的研修を実施すべきであるという方針が確認された。

これを受け、県及び市町村が共同で出捐をして、昭和63年11月、県職員及び市町村職員の資質の向上と能力の開発に係る研修、市町村職員研修に対する助言・援助及び地方自治振興に関する調査研究等を行うことにより、地方自治の適正な運営に資し、住民福祉の増進と地域の振興に寄与することを目的として、財団法人福島県自治研修センターが設立された。

さらに、県と市町村が共同で事業費を負担し、宿泊施設を備えた研修施設を建設し、法人の名称を「財団法人ふくしま自治研修センター」（以下「当法人」という。）に改め、施設の名称を「ふくしま自治研修センター」として平成4年4月に開所した。その後、平成24年4月、公益財団法人に移行した。

開所以来、当法人は、時代に求められる職員の資質向上や能力開発を主眼に据え、研修内容を充実させるとともに、各自治体の要請に応じ、様々な支援を行ってきた。

研修事業については、自治体等を取り巻く状況変化を的確に捉え、適時見直しを行いながら、社会環境の変化に伴う行政ニーズに応える人材の育成を目指した研修体系の構築に努め、都度、内容の充実を図り実施してきた。

平成13年度には「分権時代に求められる能力」を重視した科目や講座を導入し、政策形成能力の育成を大きな柱とした。平成18年度からは、時代の変化を敏感に捉え住民福祉の増進に取り組む「自ら考え行動する職員」の育成、さらに平成22年度には、厳しい財政状況等においても課題解決に向けて行動できる「目標を達成する職員」を新たな柱に加え、職員の育成に努めてきた。

また、平成27年度には、東日本大震災からの復興・再生や人口減少社会を見据えた「地方創生」の動きなど、自治体等を取り巻く環境の変化や時代の要請を踏まえ研修基本要綱を改訂し、平成28年度から新たな研修体系に基づき、より一層の研修内容の充実を図り、各自治体等が必要とする「自律型職員」の育成に努めている。

一方で、平成9年6月には、地域の視点に立った政策研究等を行うことを目的として、当法人の新たな調査研究機関である「シンクタンクふくしま」を設立した。その後、社会経済情勢の急激な変化等に伴い組織の再編を行い、平成20年度からは「ふくしま自治研修センター」の組織に新たな部を創設し、自治体等が地域の課題の解決に向けて取組む調査研究を支援するなどの事業を実施している。

2 中期経営計画の目的

平成20年12月に、民間非営利部門の活動の健全な発展や公益の増進への寄与等を目的として、公益法人制度を抜本的に改革するための法律が施行された。当法人としても、検討を進めた結果、平成24年4月に公益財団法人へ移行し、5年経過するところである。

そこで、急激に変化する社会経済情勢に対応し、また、1に記載したこれまでの経緯及び前段の状況を踏まえながら、当法人の設立当初の基本理念を改めて確認するとともに、中期的な視点から基本理念の具現化に向けた経営方針及び活動計画を明らかにするため、この中期経営計画を策定するものである。

3 計画期間

計画期間は、平成29年度から平成33年度までの5か年とする。

第2 当法人の基本理念

当法人は、福島県内における地方公共団体等の職員の資質の向上及び能力の開発に係る研修を行うとともに、県内地方公共団体の政策形成に係る支援等を行うことにより、地方自治の適正な運営に資し、住民福祉の増進と地域の振興に貢献することを基本理念とする。

第3 当法人を取り巻く現状と課題

1 研修事業

これまで当法人では、県・市町村等職員の合同研修を特色として、社会環境の変化に伴う行政ニーズに対応しながら研修事業を実施し、各自治体等の人材育成に寄与してきた。

一方、東日本大震災の発災により、県内の自治体等を取り巻く環境は激変し、各自治体等においては、前例の無い新たな課題への対応を始め、復興・再生に向けた業務の大幅な増加に伴う職員の大量採用により、若手職員を中心とした人材の育成が急務となっている。

また、平成26年には人口減少社会を見据えた「地方創生」の取組が本格的にスタートするなど、各自治体等においては、より自主性・主体性を発揮し、地域の実情に応じた特色のある施策の展開が求められている。

各自治体等がこうした環境の変化や時代の要請に対応していくためには、職員一人一人の能力・意欲を高めていくとともに、実効性の高い人材育成を体系的・計画的に推進することが重要であるため、当法人においては、震災からの復興・再生を担う若手職員の育成や新たな行政課題に的確に対応できる実務能力の向上など、各自治体等からの人材育成のニーズを踏まえ、平成27年5月に研修基本要綱を改訂し、平成28年度より新たな研修体系に基づく研修事業を実施している。

新たな研修体系では、「基本研修」においては、政策形成能力及び協働・対人能力の向上、ワーク・ライフ・バランスを含めた職員自身のキャリアデザインの作成、メンタルヘルス対策、各管理者層に必要とされるマネジメントや危機管理能力の向上等に重点を置いて研修内容の充実を図り、また、「選択研修」においては、各自治体等のニーズを踏まえ必要とされる講座を充実しながら、基本研修の内容を補完・フォローアップできるものとし、相乗的に効果が得られるよう整理・再編した。

このほか、職場研修の指導者（講師）となる職員を養成する「指導者養成研修」や各自治体等が行う研修事業へのセンター講師の派遣等により、各自治体における震災以降の新規採用職員等の増加に応じたスピード感のある人材育成、困難な課題や厳しい状況にも前向きに取り組む高い意欲を有する職員の育成を総合的に支援することとしている。

また、これらの研修体系の見直しに当たっては、新規採用職員など若手職員を中心として基本研修の受講者数が今後も増加傾向で推移していくこと、自治体からの派遣職員講師（地方公共団体職員講師）の負担を軽減すること、大学教授等の専門性の高い講師の確保が困難となっていること等を踏まえ、効果と

効率の両面から検討を行い、研修事業者へのアウトソーシング（外部委託）により、事業者が有する専門性や人材ストックの活用を図り、研修効果を高めながら安定的な運営体制を確保したところである。

当法人が実施する研修事業への期待は大きく、各自治体等が必要とするこれからの時代を担う資質と能力を有し、高い意欲を持つ職員の育成を支援していくため、効果的な研修の実施が求められている。併せて震災後の大量採用に伴う受講者数の増加に適切に対応できる運営体制が求められていることから、今後も堅実に研修事業を運営できるよう十分な人員配置による組織体制の強化と研修内容を更に充実していくための安定的な財政措置が課題である。

2 調査研究支援事業

調査研究支援事業は、旧シンクタンクふくしまの機能の一部を引き継ぐ形で創設された「調査研究支援部」が主体となり、自治体等の課題解決に向けた取組みを側面的に支援することを目的として平成20年度から実施している。

平成22年度には、市町村へのヒアリング調査などを通じて調査研究支援事業の課題や今後の支援策のあるべき姿について検討し、平成23年度から部の名称を「政策支援部」に改め、自治体等のニーズに沿った支援を行っていくために事業の見直しを行い、政策形成支援の充実に努めてきた。

しかしながら、近年の人口減少、少子高齢化の加速化などの社会経済情勢の急激な変化により、各自治体における地方活性化や地方創生のための取組みが進み、地域間競争は一層激しさを増している。県内の自治体等も例外ではなく、「限られた財源の中でいかに効果的な施策を行っていくか」を考え、地域の課題を解決していくために必要な政策を構築し実行していくことが強く求められてきている。

このため、当法人が行う政策形成能力の向上に対する支援は、自治体等（特に市町村）にとってこれまで以上に重要性を増していることから、調査研究支援基金を有効に活用し、「基礎調査の支援」、「施策・事業の調査研究支援」、「事業の企画・推進支援」の3つのプロセスをより充実させ、これらの支援を一体的・効果的に進めていくことが必要である。

現在、事業の主たる財源は、調査研究支援事業資産（平成27年度決算額17,752,715円）を各事業年度で約2,500千円程度の取崩で対応している状況であり、今後の事業財源の確保が喫緊の課題である。

3 管理・運営

1の設立経緯でも述べたように県職員・市町村職員同士の相互啓発や自治体間の連携促進を図るため、県職員・市町村職員の一体的研修を実施するという観点から、当法人の運営も県・市町村からの派遣職員により行うこととされた。

ふくしま自治研修センターが開所した平成4年4月からの職員体制(役員・非常勤職員は除く)は県派遣職員11名、市町村派遣職員4名、プロパー職員(常勤教授を含む)3名の18名であった。

平成20年4月には「シンクタンクふくしま」(12名うち県派遣職員6名)が再編され、センター調査研究支援部(2名の県派遣職員)となった。

その結果、平成20年4月時点での体制(役員・非常勤職員は除く)は県派遣職員11名、市町村派遣職員4名、プロパー職員(常勤教授を含む)2名の17名となった。

平成29年3月現在の体制(役員・非常勤職員は除く)は県派遣職員9名、市町村職員4名、プロパー職員(常勤教授含む)2名の15名であるが、県内各団体からの研修事業や政策形成支援事業に対するニーズや老朽化する施設の管理運営を効率的・効果的に進めていくためには、センター運営に必要な人員体制及び財政措置の充実が欠かせない。

当法人の財源の大部分は、県及び公益財団法人福島県市町村振興協会(以下「振興協会」という。)からの負担金等である。末尾に添付した【資料1】のとおり、平成9年度以降、当法人の財政規模は縮小し続けているが、業務及び予算の効率的な執行に努め、各自治体等の要望に添って受講者を受け入れてきている。なお、決算後の残額は交付元の団体にそれぞれ返還している。

当法人が事業に使用している建物及びこれに付属する設備は、所有者である県から、その維持及び管理を受託しており、研修生が安心して研修に専念できる環境の確保に努めることが求められる。施設及び設備の維持管理に当たっては、竣工後25年が経過し、施設の経年劣化や設備の耐用年数超過により、修繕箇所が増加していることから、修繕必要箇所を早期に把握するため、点検を綿密に行っている。さらに、早期に修繕を行うよう努めているところであるが、研修生から研修環境及び生活環境に関する要望等も多く寄せられている。受講者数が全体的に増加傾向で推移していく見込みであることから、研修生が研修に専念できる環境づくりのための財源確保が課題である。

第4 経営方針

1 研修事業

「自ら考え行動し目標を達成する職員」すなわち「自律型職員」の育成を基本理念として、平成27年度に改訂した「研修基本要綱」の下、次の方針により、平成28年度から新たな研修体系に基づく研修事業を実施する。

また、具体の研修内容については、毎年度「実施計画」を作成し実施する。

なお、研修基本要綱及び研修体系については、震災からの復興・再生の進行状況や自治体を取り巻く環境の変化等を敏感に察知し、予見される行政課題に即時かつ的確に対応できる自治体職員の育成を図っていくため、継続的に見直していく。

- (1) 全ての職員を対象とする階層別の「基本研修」を研修の柱として位置付け、自治体等の対象者全員の受講機会の確保に努める。
- (2) 複雑化・多様化する様々なニーズに応えるため、基本研修と体系的に組み合わせる形で「選択研修」「指導者養成研修」を実施する。
- (3) 「選択研修」は、基本研修と連携・補完しながら相乗的に職員の能力開発が図れるよう、研修効果が高く効率的な研修を実施する。
- (4) 「指導者養成研修」は、各自治体等における職場研修（OJT）の推進に向けて、その指導者となる職員の養成を支援するための研修を実施する。
- (5) 各自治体が実施する独自の人材育成の取組、職場研修（OJT）及び職員の自己啓発の取組等への支援を行う。

2 調査研究支援事業

自治体等の支援要請に的確に応えていくため、調査研究支援基金を有効に活用しつつ、次のとおり取り組むものとする。

- (1) 事業の周知
事業の利活用を促進するため、より一層事業の周知を図る。
- (2) 自治体等のニーズに沿った調査研究
自治体等のニーズに沿って各種事業を実施し、地域課題解決に向けた的確な政策形成支援を行う。
- (3) ネットワークづくりと研修部門との連携
県内外のシンクタンク機関と連携を図り、先進事例や新たな政策形成の課題

に関する情報の収集に努めるとともに、政策研究会などを通じて県内自治体職員と県内外の学識者とのネットワークづくりを支援する。

また、研修事業において、政策研究会や共同調査研究の成果を政策形成系の科目に活用するなど、研修部門との連携を図っていく。

今後も時代の変化に伴い自治体等から求められる支援策も変化していくと考えられることから、第3において記した課題である事業財源の確保と併せて、今後支援事業のあり方について検討していく。

3 管理・運営

各種事業を、これまでと同様の規模及び質を維持しつつ円滑に実施していくため、当法人の事務を処理する職員の配置については、平成28年度と同規模の人員体制を維持できるよう努める。

なお、各自治体等のニーズや研修生の増減を踏まえ、必要に応じて、人材派遣、外部委託の活用などを検討していく。

また、県及び振興協会からの負担金等がそのほとんどを占める予算については、最大の業務効果が生まれるよう適正かつ効率的な執行を行う。

施設及び設備については、研修生が研修に専念できる環境を確保するため、点検により修繕必要箇所を早期に把握し、予算の範囲内で修繕の優先度を決定し適正な維持管理を行うとともに、引き続き光熱水費やコピー使用量の削減等により地球環境への負荷の低減に努める。

また、老朽化に対する中期的な修繕計画を県及び振興協会と協議しながら作成していく。

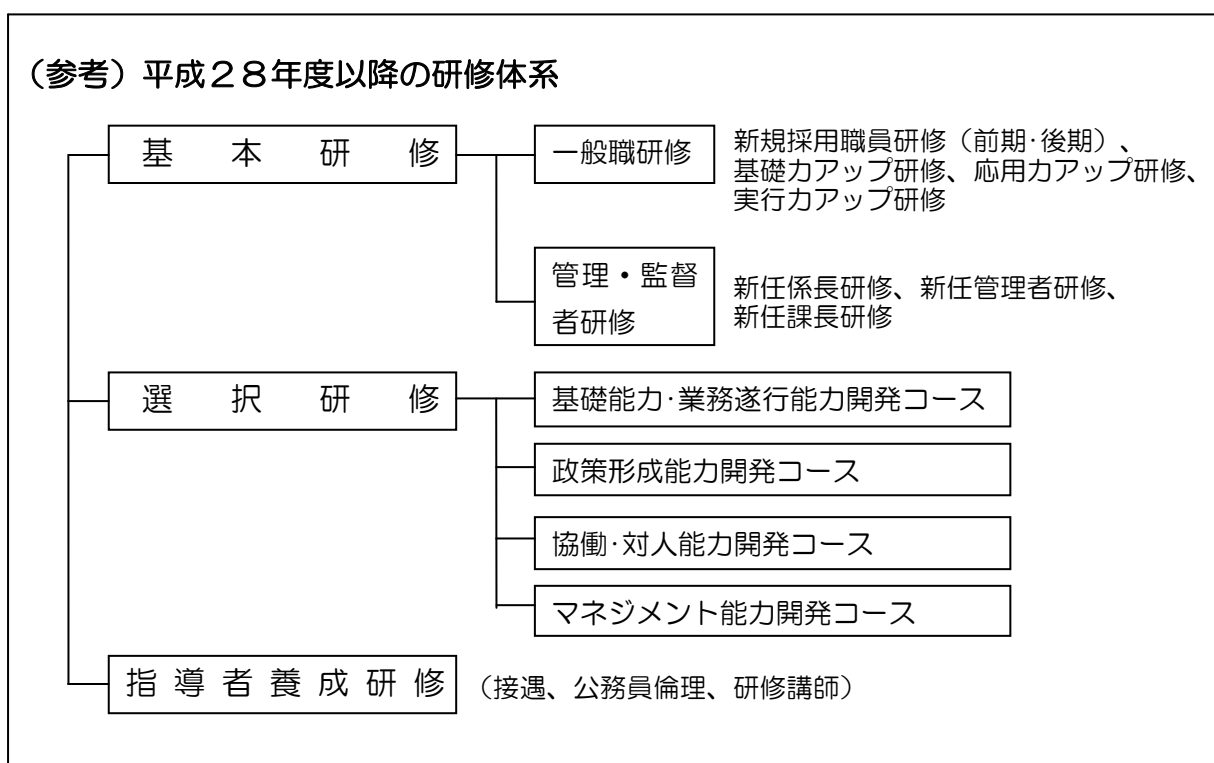
さらに、新公益法人制度改革への対応については、当法人が設立されて以来実施してきた住民福祉の増進及び地域の振興に寄与する事業を、公益財団法人として今後も引き続き実施していく。

第5 活動計画

1 研修事業

(1) 研修体系

平成27年度に改訂した「研修基本要綱」の下、平成28年度から新たな研修体系に基づく研修事業を実施する。



ア 基本研修

(ア) 新規採用職員から管理職までの全職員を対象として、採用からの年数及び職層毎に、基本研修を実施する。

基本研修は、スタッフ職対象の「一般職研修」及びポスト職対象の「管理者・監督者研修」を実施する。

特に、若年層、中堅層の研修機会の確保に重点を置くこととし、一般職研修は下記の課程を実施する。

- ・ 新規採用職員 新規採用職員研修（前期・後期）
- ・ 採用後4年目 基礎力アップ研修
- ・ 採用後8年目 応用力アップ研修

- ・ 採用後1 2年目 実行力アップ研修

- (f) 各課程の科目は、各階層に求められる能力に対応するものとし、次の能力開発に重点を置く。
- ・ 新規採用職員研修
「基礎能力・業務遂行能力」
 - ・ 基礎力・応用力・実行力アップ研修
「政策形成能力」「協働・対人能力」
 - ・ 管理者・監督者研修
「マネジメント能力」
- (g) 複数の研修課程で実施する「政策形成系」「協働・対人系」「キャリアデザイン系」などの科目は、内容に一貫性・体系性を持たせ、一連の科目を順に受講することにより、段階的に能力向上を図る。

イ 選択研修

- (f) 各自治体等が職員に求める能力や、職員が自ら必要とする能力を開発するため、選択研修を実施する。
- 次の4つのコースを設け、自治体等の意向や時代の要請、住民ニーズなどを考慮し、コース毎に講座を実施する。
- ① 基礎能力・業務遂行能力開発コース
公務員に必要な基本的な知識の習得と、業務遂行に必要な技術の習得を目指す。
 - ② 政策形成能力開発コース
地域独自の政策を形成できる能力の向上をねらいとし、情報の収集・分析から政策評価に至るまで、政策形成・実現過程に必要な能力の習得を目指す。
 - ③ 協働・対人能力開発コース
地域の様々な主体（住民、企業及びNPO等）と協働で事業を展開することのできる能力の向上をねらいとし、住民の視点で思考することのできる能力や組織内外とのコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力等の習得を目指す。
 - ④ マネジメント能力開発コース
組織運営や住民の視点に立った行政経営ができる能力の向上をねらいとし、管理・監督者に必要な組織マネジメント能力の習得を目指す。
- (g) 各コースの講座は、標準的な対象年次を明確にし、体系的な能力開発が

できる内容で実施する。

また、対象者については、各講座のねらいや内容を踏まえた上で、各自治体等が職員の年齢や経験を勘案して派遣することができる。

- ・「基礎能力・業務遂行能力開発コース」については、若年層・中堅層を対象とした講座であるか、広く一般向けの講座であるかを明確に示し、それを意識した内容とする。
- ・「政策形成能力開発コース」「協働・対人能力開発コース」については、基本研修における縦断科目との関連性が高いため、科目ごとのステップアップイメージや、自治体等が職員に求める能力開発のニーズなどを考慮した内容とする。
- ・「マネジメント能力開発コース」については、基本研修のマネジメント系科目の内容を補完・フォローアップする内容とする。

ウ 指導者養成研修

自治体等独自の研修や職場研修（OJT）が、効果的かつ円滑に実施されるよう、指導者の養成を支援する。

(2) 研修計画

研修体系に基づく具体的な研修事業については、各自治体等への派遣予定者数や要望の調査、研修担当課長会議の開催、訪問による個別ヒアリング調査等を行い、各自治体等の研修ニーズをきめ細かに把握するとともに、当該年度の研修評価の結果を反映しながら、毎年度「実施計画」を作成し、その時々々の社会環境や時勢等に応じた効果的な研修内容として、計画的に実施することとしている。

これまでの受講者数の推移については、震災前（平成22年度）は延べ11,581人であったが、震災対応等による職員採用の増に伴い、平成28年度は延べ16,748人と大幅に増加している。（参考1：基本研修受講者数（延べ人数）の推移）

主たる要因としては、新規採用職員研修の受講者数の増加が続いたことによるものであるが、今後についても高止まりとなることが見込まれており、さらに、これらの職員層が年次的に推移することにより、以降の基本研修（採用後4年目研修（基礎力アップ研修）等）も受講者数が年々増加することとなるため、本計画期間中（平成29年度～33年度）においては、平成29年度は延べ16,940人、平成33年度は延べ18,968人と管理・監督者層も含め、受講者数は全体として増加傾向で推移していく見込みである。

これらの受講者数の推移を的確に捉え、引き続き受講者数の増加に適切に対応しながら、円滑に受け入れ、安定的かつ効果的な研修運営を行っていく。

(3) 研修評価

研修評価については、適時適切に実施計画の改善を図り、より効果的な研修を行うため、年度毎に方針を定め、次の評価手法（研修評価システム）により実施する。

研修評価は、一次評価及び二次評価の二段階方式で行うものとし、一次評価については、基本研修・選択研修・指導者養成研修毎に、研修課程及び分野別チーム（基礎能力・業務遂行能力開発、政策形成能力開発、協働・対人能力開発、マネジメント能力開発の各4コース）の担当者等が、研修受講アンケート（研修生）、講師用アンケート（外部講師、団体講師）を反映した「研修評価管理票」を取りまとめ、研修生の有意義度の状況や実施内容に関する意見、今後の改善事項等を踏まえ、研修内容について多面的に評価を行う。

二次評価は、教務部管理職・教授職等が各研修を聴講し、俯瞰的・統一的な視点から職員聴講記録として個々の評価を取りまとめ、一次評価結果（研修評価管理票）と併せて、教務部管理職及び関係職員で構成する「研修評価会議」により、各研修の実施内容、研修生の有意義度や得られた効果、内容の一貫性や関連科目との関係性、階層毎の継続性や高度化など、全体的な視点からの総合評価を行う。

また、研修評価は、それぞれの研修課程が終了した時点に行う（最終評価）ことを原則とするが、年度を通して長期間となる研修課程については、「中間評価」を行い、年度後半の研修内容の改善・充実等につなげるなど、全体として適時適切に研修内容を評価し、改善事項等を当年度の研修や次年度の実施計画・予算編成に速やかに反映させ、より効果が高く、実効性を有する研修事業としていく。

(4) 研修支援事業

各自治体等がそれぞれの人材育成基本方針等に基づいて実施する独自の人材育成の取組や職場研修（OJT）、さらには職員の自己啓発の取組に対して、センターの研修教材の貸出・提供や講師等の情報提供、研修に関わる相談及び研修講師の派遣などの支援を行う。

2 調査研究支援事業

自治体等の政策形成を的確に支援するために、下記事業を実施する。

なお、事業の実施に当たっては、毎年度末に支援先自治体等へのアンケート調査を通じて自治体等のニーズをきめ細やかに把握することとし、併せて事業の成果に関する評価を行い、その結果を翌年度の事業に反映させる。

(1) 自治体調査研究支援事業（アドバイザー事業）

自治体等が実施する調査研究事業に対し、企画段階から専門アドバイザーによる助言・指導を行う。

(2) 共同調査研究事業

自治体等から調査研究テーマを募集し、センターと共同で調査研究を行う。

(3) 政策研究会の開催

専門家による講義等を通して政策課題に対する認識を深め、課題解決に向けた意欲の喚起と手法の習得を図ることを目的としたワークショップ形式の研究会を開催する。

(4) 講師の派遣等

自治体等が実務における政策形成能力の向上を目的として実施する取組みを支援するために、その求めに応じて次に掲げる事業を実施する。

① 講師派遣事業（政策形成分野）

自治体等が独自に実施する研修や研究の効果を高めるため、研修講師を派遣する。

② 自主研究グループ支援事業

自治体等職員が自主的に組織した研究グループに対して、求めに応じて助言・指導を行う。

(5) 情報提供事業

自治体等の関心が高いテーマについての県内市町村事業や先進事例などを情報収集し、提供することにより、県内地方自治体等の政策形成を側面的に支援することを目的として実施する。

(参考) 調査研究支援事業 実施件数 (単位: 件)

事業名	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
(1)自治体調査研究支援事業 (アドバイザー事業)	4	8	9	7	6	7	7	11
(2)共同調査研究事業	2	2	2	1	1	1	1	1
(3)政策研究会の開催	/	/	/	中止	1(5)	1(6)	1(6)	1(8)
(4)講師の派遣	2	5	2	0	0	3	3	4
(5)情報提供事業	/	/	/	中止	1	1	1	1
(6)セミナー開催	3	3	3	/	/	/	/	/
(7)地域づくり相談	11	8	8	0	8	16	30	18

(※1) 平成22年度に事業の見直しを行い、平成23年度からは共同調査研究事業は2本実施から1本に変更し、新たに「政策研究会」および「情報提供事業」を事業として組み込んだ。

(※2) 平成23年度は、東日本大震災の影響により政策研究会の開催は見送った。また、「講師の派遣等」については、自治体等の求めに応じ事業内容の周知に努めた。

(※3) 「政策研究会」の()は、研究会開催件数を計上した。

(※4) 平成26年度の「自治体調査研究支援事業(アドバイザー事業)」の件数は、事業決定は8件だったが、うち1件については実際に派遣をしなかったため、件数を7件とした。

3 管理・運営

(1) 組織体制

計画期間中の受講者数については、前述のとおり、増加傾向で推移することが見込まれること、また、自治体等の政策形成に対する支援などを引き続き実施していく必要があることから、当法人の事務を処理する職員の配置については、平成28年度と同規模の人員体制を維持できるよう努めていくとともに、引き続き各職員が業務の効率化を図る。

また、老朽化する施設の管理運営を効率的・効果的に進めていく必要があることから、財政措置の充実を県及び振興協会に要望していく。

人員配置計画

区分	H28(現在)	H29	H30	H31	H32	H33
常勤役員	2	2	2	2	2	2
県・市町村派遣職員	13	13	13	13	13	13
プロパー職員(※)	1	1	1	1	1	1
合計	16	16	16	16	16	16

※ 補助員、嘱託員は除く。

(2) 収支計画

今後、各種事業をこれまでと同様の規模及び質を維持しつつ引き続き円滑に実施していくために、予算のほとんどを占める県及び振興協会からの負担金等について、平成28年度と同額程度確保できるよう努める。

また、予算の執行に当たっては、引き続き、経費節減等に努め、最大の業務効果が生まれるよう適正かつ効率的な執行を行い、決算後の残額は交付元の団体に返還する。

(3) 施設の維持管理等

施設及び設備の維持管理に当たっては、研修生が研修に専念できる研修環境及び生活環境を確保するため、引き続き点検を綿密に行い、修繕必要箇所の早期把握に努める。修繕の緊急性の高いものについては予算の範囲内で速やかに対応することとし、それ以外の箇所については、計画的な修繕、更新等の対応について、県及び振興協会と協議を進める。また、光熱水費やコピー使用量の削減等により、引き続き地球環境への負荷の低減に努める。

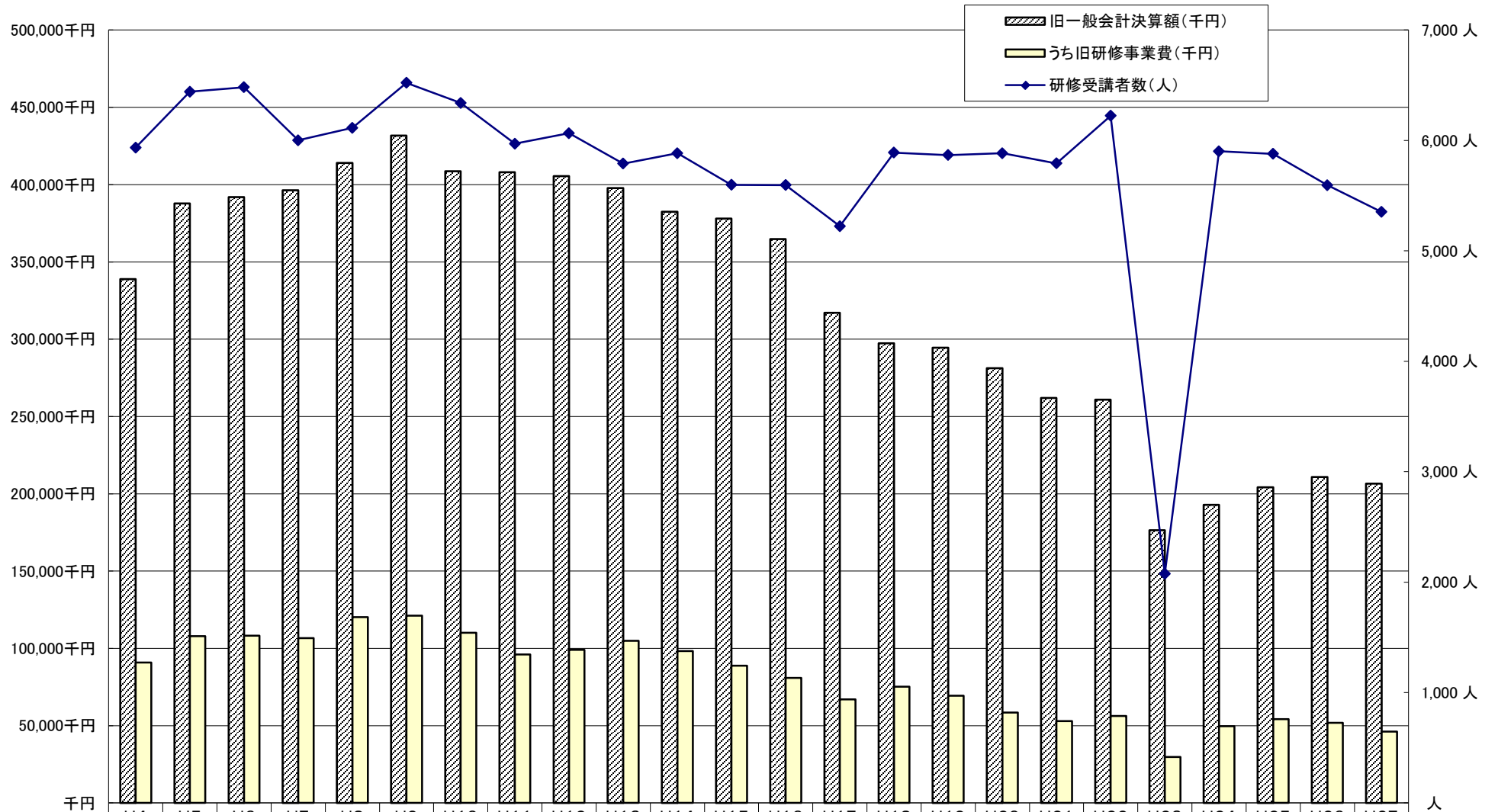
第6 終わりに

当法人はこれまで、年々財政規模が縮小する中、県や市町村と連携協力しながら、各種事業を推進してきた。これからも本経営計画の進行管理を行いながら、各自治体等の期待に応え、質の高い事業を継続していく。

各種事業の実施に当たっては、各自治体等の要請にこれまで以上にきめ細やかに応えられるよう、各自治体、関係機関等との連携を密にし、必要に応じて事業を適宜見直すなど柔軟に対応する。

これらにより、時代の方向性を常に正しく見据えつつ、効果的かつ効率的に事業を展開することにより、当法人の設立当初からの基本理念を実現させるとともに、公益のさらなる増進に寄与しようとするものである。

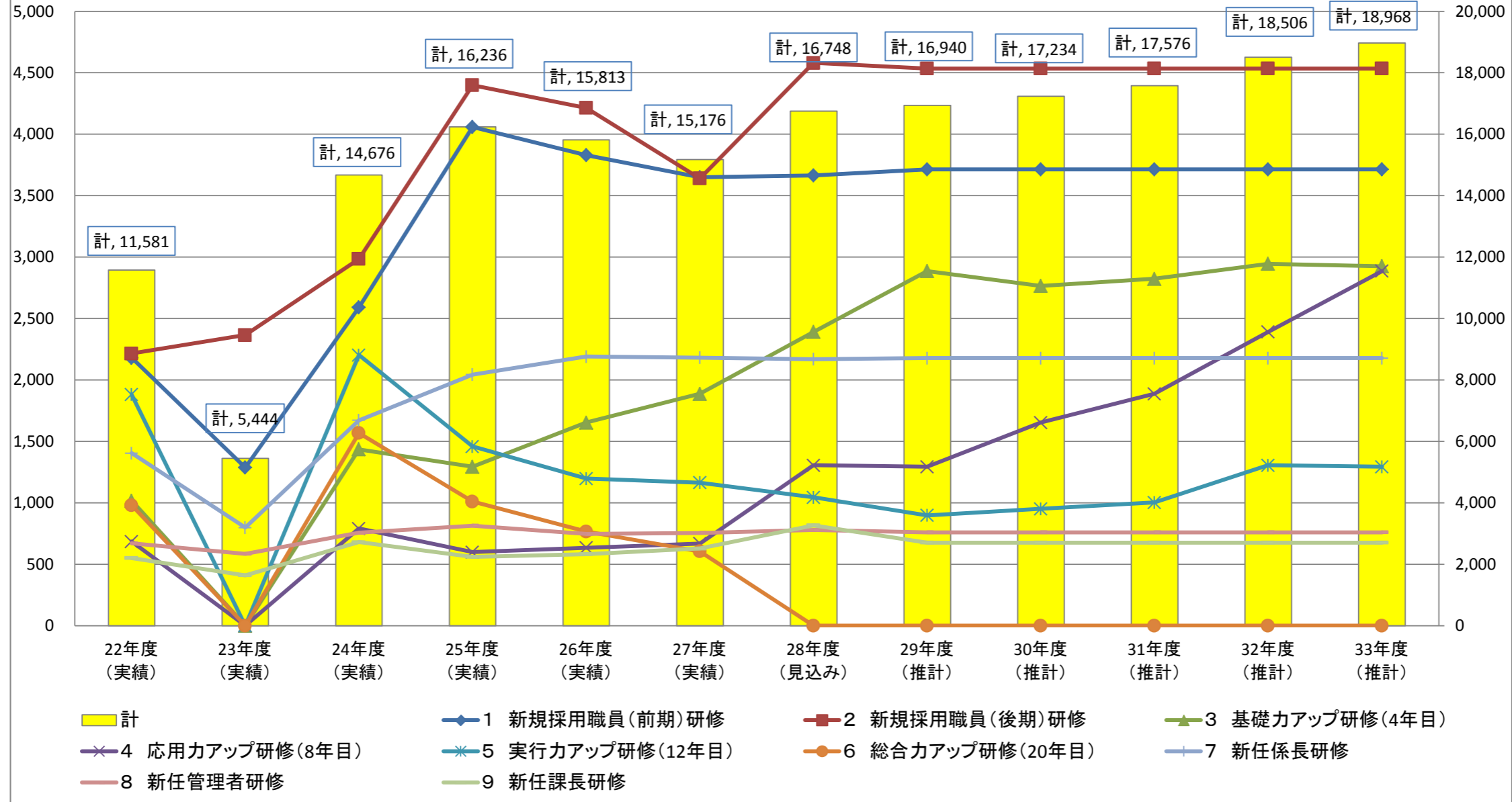
【資料1】 ふくしま自治研修センター 旧一般会計決算額及び研修受講者数の推移



	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
旧一般会計決算額(千円)	338,814	387,851	391,980	396,385	413,987	431,667	408,610	408,086	405,577	397,837	382,434	377,997	364,809	317,034	297,287	294,563	281,193	262,069	260,818	176,382	192,824	204,178	210,776	206,556
うち旧研修事業費(千円)	90,792	107,931	108,242	106,569	120,228	121,172	110,089	96,138	99,105	104,955	98,351	88,875	80,971	67,027	75,246	69,455	58,431	52,992	56,342	29,697	49,631	54,192	51,808	46,151
研修受講者数(人)	5,935	6,441	6,482	6,001	6,114	6,522	6,340	5,970	6,065	5,790	5,884	5,598	5,596	5,223	5,890	5,868	5,884	5,792	6,224	2,076	5,902	5,879	5,595	5,353

※ H24以降の会計処理は平成20年公益法人会計基準に準拠しているが、この表の決算額は以前のデータとの比較・整合性を図るため、内部管理用の収支決算額を使用している。

【参考1】 基本研修受講者数(延べ人数)の推移



	22年度 (実績)	23年度 (実績)	24年度 (実績)	25年度 (実績)	26年度 (実績)	27年度 (実績)	28年度 (見込み)	29年度 (推計)	30年度 (推計)	31年度 (推計)	32年度 (推計)	33年度 (推計)
1 新規採用職員(前期)研修	2,180	1,287	2,590	4,060	3,830	3,650	3,665	3,715	3,715	3,715	3,715	3,715
2 新規採用職員(後期)研修	2,215	2,365	2,985	4,400	4,215	3,640	4,580	4,535	4,535	4,535	4,535	4,535
3 基礎力アップ研修(4年目)	1,017	0	1,434	1,293	1,653	1,887	2,391	2,886	2,766	2,823	2,946	2,925
4 応用力アップ研修(8年目)	684	0	790	598	634	668	1,305	1,293	1,653	1,887	2,391	2,886
5 実行力アップ研修(12年目)	1,881	0	2,202	1,458	1,197	1,164	1,044	897	951	1,002	1,305	1,293
6 総合力アップ研修(20年目)	980	0	1,568	1,010	766	604	-	-	-	-	-	-
7 新任係長研修	1,404	798	1,671	2,043	2,190	2,181	2,169	2,178	2,178	2,178	2,178	2,178
8 新任管理者研修	670	584	756	814	746	754	778	760	760	760	760	760
9 新任課長研修	550	410	680	560	582	628	816	676	676	676	676	676
計	11,581	5,444	14,676	16,236	15,813	15,176	16,748	16,940	17,234	17,576	18,506	18,968