

専門職員の人材育成と確保について (報告)



平成 21 年 2 月

専門職員ワーキンググループ

目次

1	はじめに	1 頁
2	検討分野	1 頁
3	保健所の組織体制及び職員派遣等に係る現状と課題	
	(1) 宮古保健所の状況	1 頁
	(2) 花巻保健所の状況	2 頁
	(3) 派遣職員の配置・活用に係る課題（県からの視点）	3 頁
4	市町村における県派遣職員の従事状況等に係る現状と課題	
	(1) 宮古市の状況	4 頁
	(2) 遠野市の状況	4 頁
	(3) 派遣職員の配置・活用に係る課題（市からの視点）	4 頁
5	見直しの方向性	
	(1) 計画的な移譲事務の定着と検証	5 頁
	(2) 専門職員の活用・育成等のあり方	5 頁
	(3) ポイント式一括移譲制度の見直し	5 頁
	(4) 県と市町村との人事交流のさらなる推進等	6 頁
	(5) 広域連合への県職員派遣による専門職員の活用	6 頁
	(6) その他	6 頁
6	他県における先進的な取組み	6 頁
7	おわりに	7 頁
	資料 1 専門職員の活用・育成等のあり方	8 頁
	資料 2 ポイント式一括移譲制度の見直し	10 頁
	資料 3 県と市町村との人事交流のさらなる推進等	11 頁
	資料 4 広域連合への県職員派遣による専門職員の活用	12 頁
	検討経過	13 頁
	ワーキンググループ名簿	13 頁

1 はじめに

地方分権改革が少しずつ現実に進みつつある今、地域自らの意思と責任で、地域の実情に応じた住民本意の行政サービスを提供していくためには、地方自治体は様々な環境の変化に対応しうる職員の育成・確保を急ぐ必要がある。

特に市町村においては、生活密着型の行政サービスに対する需要の増大や県からの権限移譲への対応に伴い、職員に求められる資質・能力は多様化、高度化している。例えば、政策形成能力や法務能力、説明責任充足能力など、従来とは異なるタイプの資質が求められている。

こうした職員に求められる資質が多様化する一方、自治体の人事政策には、一層厳しさを増す財政状況のもとで、集中改革プランに基づく(厳しい)定員削減や新規採用の抑制といった制約要因があるが、地域経営に必要な人材や資質をしっかりと見極めたうえで、職員の人材育成と柔軟な配置・活用を行うなど、人事環境の制約を克服する対応が求められているところである。

このように、専門性の高い事務権限の移譲等により、県・市町村において専門職員の確保や育成が課題となっていることから、専門職員の育成や効率的な配置などについて、ワーキンググループ(以下「WG」という。)を設置して検討したものである。

2 検討分野

短時間で全ての行政分野をカバーすることは困難であることから、県の保健所から市町村に移譲する業務を事例として、検討を進めることにした。

(主な検討職種：保健師、栄養士、化学職、獣医師及び薬剤師)

その理由としては、次の3点によるものである。

住民に身近な業務を事例とする方が説明しやすく、またイメージがつかみやすいこと
保健所には保健師、栄養士、獣医師、食品衛生の技師などの専門スタッフが多く、また、市町村においても保健師、栄養士を配置していることから、「専門職員の人材育成と確保」というWG設置の趣旨に合致すること

WGのメンバーに、保健衛生や環境・公害規制に係る業務を担当した者が多いこと

3 保健所の組織体制及び職員派遣等に係る現状と課題

(1) 宮古保健所の状況

ア 組織体制

課	人員	うち専門職員	業務概要
所長	1	医師 1	
次長	1	薬剤師 1	
企画管理課	7	保健師 1	医療従事者免許、医療施設の届出・許可申請、飲用水の水質検査、介護保険制度、保健医療計画、森川海流域基本計画、地域リハビリテーション、日本赤十字事務等

保健衛生課	9 (1)	薬剤師 1、保健師 4 (うち宮古市派遣保健師 1)、栄養士 1、診療放射線技師 1	医療機器の許可、薬剤師免許、製菓衛生師免許、薬局・医薬品販売業許可、毒物・劇物の販売業の届出、食品の営業許可、犬・猫の引き取り、献血等
	5	獣医師 1、薬剤師 1、化学職 1	
環境課	6 (2)	化学職 6 (うち宮古市派遣化学職 2)	産業廃棄物収集運搬業・処分業の許可申請、浄化槽設置届、狩猟免許、大規模開発行為の届出等
岩泉出張所	4	保健師 2、化学職 1	届出等の受付、相談等
計	33 (3)	22 (3) (医師 1、獣医師 1、薬剤師 3、保健師 8、栄養士 1、診療放射線技師 1、化学職 8)	

イ 職員派遣の状況

派遣先	職(分野)
宮古市	行政職(商工業) 化学職(浄化槽) 化学職(環境保全・公害防止) 保健師(母子保健・免許申請)

} 振興局・保健所業務

ウ 職員派遣に伴う移譲事務の状況(例示)

- ・低体重児の届出の受理、訪問指導、養育医療給付申請書の經由事務
- ・栄養士、准看護師、調理師、製菓衛生士等の各免許証の申請及び交付等に係る經由事務
- ・岩石採取計画の認可に関する事務
- ・県指定自然環境保全地域等内における行為の許可に関する事務
- ・工場や事業場などから排出される煤煙や粉塵、汚水の規制に関する事務
- ・騒音規制地域、振動規制地域の指定等に関する事務
- ・特定工場の公害防止組織の整備に関する事務
- ・事業者等からの化学物質の排出量、移動量を把握する事務
- ・ダイオキシン類による汚染の防止と除去を目的とする規制等に関する事務

(2) 花巻保健所の状況

ア 組織体制

花巻保健所

課	人員	うち専門職員	業務概要
所長	1	医師 1	
次長	1		
管理福祉課	6		医療従事者免許、医療施設の届出・許可申請、飲用水の水質検査、介護保険制度、保健医療計画、森川海流域基本計画、地域リハビリテーション、日本赤十字事務等

保健課	10	保健師 3、栄養士 2、畜産職 1	医療機器の許可、感染症予防、献血等
環境衛生課	5	獣医師 1、薬剤師 1、化学職 1	薬剤師免許、製菓衛生師免許、薬局・医薬品販売業許可、毒物・劇物の販売業の届出、食品の営業許可、犬・猫の引き取り等
	6 (3)	化学職 3(うち花巻市派遣 1)、薬剤師 1(うち遠野市派遣 1)、水産職 1	産業廃棄物収集運搬業・処分業の許可申請、浄化槽設置届、狩猟免許、大規模開発行為の届出等
計	29 (3)	16(1) (医師 1、獣医師 1、薬剤師 2、保健師 3、栄養士 2、化学職 4、畜産職 1、水産職 1)	

遠野支所

課	人員	うち専門職員	業務概要
支所長	1	獣医師 1	保健・福祉・環境に関する申請受付・各種相談、食品衛生、生活衛生、水道衛生、浄化槽、採石場・砂利採取場の巡回指導、森川海条例流域協議会事務
保健福祉環境グループ	4 (1)	薬剤師 1、保健師 1、栄養士 1(うち遠野市派遣 1)	
計	5 (1)	4(1) (獣医師 1、薬剤師 1、保健師 1、栄養士 1)	

イ 職員派遣の状況

派遣先	職(分野)
遠野市	薬剤師(環境保全・公害防止) 保健師(母子保健)

ウ 職員派遣に伴う移譲事務の状況(例示)

- ・ 低体重児の届出の受理、訪問指導、養育医療給付申請書の経由事務
- ・ 身体障害者相談員、知的障害者相談員の委託に関する事務
- ・ 産業廃棄物処理施設等への立入検査、廃棄物の収去に関する事務
- ・ 県外産業廃棄物処理施設への立入検査、廃棄物等の収去に関する事務
- ・ 県指定自然環境保全地域等内における行為の許可に関する事務
- ・ 浄化槽の設置等の届出の受理等に関する事務
- ・ 工場や事業場などから排出される煤煙や粉塵、汚水の規制に関する事務
- ・ 騒音規制地域、振動規制地域の指定等に関する事務
- ・ 特定工場の公害防止組織の整備に関する事務
- ・ 事業者等からの化学物質の排出量、移動量を把握する事務
- ・ ダイオキシン類による汚染の防止と除去を目的とする規制等に関する事務

(3) 派遣職員の配置・活用に係る課題(県からの視点)

ア 市町村への権限移譲に当たり、当該事務の定着に向けた方策の検討が不十分だったのではないかと。

イ ポイント式一括移譲の制度創設時、職員の派遣というインセンティブを重点的にアピ

ールしたため、ともすれば職員の派遣自体が目的化してしまい、結果として市町村における事務の定着化を推進するという本来の目的が薄まってしまったのではないか。

ウ 市町村への権限移譲を行うに当たっては、可能な限り専門的知識を有する職員を派遣することとしているが、業務全体が計画的に移譲されるのではなく、いわば「虫食い状態」で移譲するため専門職員が不足（＝事務量と派遣人数との乖離）し、保健所環境課の職員を行政職で補填する、あるいは化学職に欠員が生じる、などの事態が生じているのではないか。

エ 市町村の希望する職種に配慮して職員を派遣していることから、当該移譲事務に必要なものが専門職種なのか、専門知識なのか十分に検証されていないのではないか。

4 市町村における県派遣職員の従事状況等に係る現状と課題

(1) 宮古市の状況

課	県派遣職員	移譲業務	実際の従事業務
健康課	保健師	母子保健・免許申請	成人保健・免許申請
環境課	技師（化学）	環境保全・公害防止	環境保全・公害防止
下水道課	技師（化学）	浄化槽	浄化槽
産業支援センター	事務	岩石採取認可	岩石採取認可

(2) 遠野市の状況

課	県派遣職員	移譲業務	実際の従事業務
保健課	栄養士	母子保健	栄養指導
環境課	薬剤師	環境保全・公害防止	左記のうち産業廃棄物

(3) 派遣職員の配置・活用に係る課題（市からの視点）

ア ポイント式一括移譲方式の導入は、権限移譲推進のインセンティブにはなったものの、「権限が移譲される」ことよりも「職員が派遣される」ことに魅力を感じて実施に踏み切ったケースも多く、市町村に移譲事務を引き継げる職員（職種）がいないため当該事務が定着しない、移譲された業務量と派遣職員数がアンバランス、などの問題があるのではないか。

イ 権限移譲のパッケージ設定、職員の派遣など、権限を移譲する県側に主導権があるため、市町村が計画的、段階的に権限移譲を行おうとしても、それに対応できる仕組みとなっていないのではないか。

ウ 極端に処理件数の少ない移譲業務の場合、ノウハウが蓄積されず、市町村に事務が定着しないのではないか。（OJTの問題も含めて）

エ 移譲業務と関係ない職員が派遣されるなど、専門職員の派遣が市町村のニーズに合致しない場合があるのではないか。

オ ポイント式一括移譲方式が終了して県からの派遣が行われなくなった場合、市町村において専門職員を確保するのは困難ではないか。

カ 仮に、移譲事務のために専門職員（化学職など）を必要としても、その配置先が極端に限定されるなど、人事管理やモチベーション等の面から問題が生じる可能性があり、

実際に採用することは困難ではないか。

キ 権限移譲先が市町村であるため、一般廃棄物処理などに従事している広域連合などの専門職員を活用できないのではないか。

5 見直しの方向性

保健、環境・公害規制の分野で宮古市及び遠野市の状況を検証した結果、専門職員の人材育成や県から市町村への専門職員の派遣等について、次のような見直しを行う必要がある。

(1) 計画的な移譲事務の定着と検証

移譲事務の検討に当たり、当該移譲事務の定着に必要なとなる研修や専門人材の育成方法をメニュー化し、市町村に提示するとともに、市町村と県が協議し、事務の定着に向けた具体のプランを作成し検証する仕組みを構築することを検討

(2) 専門職員の活用・育成等のあり方（資料1）

ア 県職員の派遣においては、移譲事務の業務量・性質に応じた職員派遣を行うこととし、高い専門性の有無や業務マニュアル等で移譲可能か否かの判断に加え、今後は移譲事務の定着と移譲事務を担う人材の育成・確保に重点を置き、権限移譲の質的なレベルアップを図ることを検討

イ 事務の定着が特に困難な専門的分野については、県と市町村との人事交流制度の活用等により、権限移譲を実施する前に市町村から県に職員を派遣し、あらかじめ移譲業務を経験することを検討

ウ 保健師や栄養士のように、県と同職種の専門職員がいる場合には、専門職員としての知識・経験の活用を図りながら、移譲業務を担当するために直接的に必要な知識・技術を得るための研修の受講、あるいは県からの派遣職員からのノウハウの伝達等により、移譲事務の定着を図ることを検討

エ 市町村に県と同職種の専門職員がいない場合には、県からの職員派遣が終了した後も継続的に業務が遂行できるよう、また、複数の専門職員による人事ローテーションの確立が図られるよう、市町村職員における理工系学部出身者の発掘、専門職員の他分野に係る資格取得等を推進することを検討

オ 移譲業務を担当するうえで必要な研修を再整理し、市町村職員の人材育成にも資するような研修体系を構築するとともに、業務の情報や県OBに係る人材バンクなど、より的確な情報提供・情報共有のあり方について検討

カ 極端に処理件数の少ない移譲事務はノウハウの蓄積が困難であるほか、県から市町村に権限移譲されることに伴い、県庁や広域振興局等において業務に係るノウハウ等が失われることから、権限移譲後もノウハウが蓄積できるよう、市町村と県との情報共有の場の設定や処理ケースのデータベース化など、そのあり方を併せて検討

(3) ポイント式一括移譲制度の見直し（資料2）

ア 市町村に対する権限移譲が相当程度進展し、現在のポイント式一括移譲制度は一定の役割を終えたと考えられることから、今後は、原則として業務量を基礎とする県職員の派遣制度に転換することを検討

イ 2年間の県職員派遣終了後、なお県職員の派遣が必要な場合のポイント式一括移譲制度による県職員派遣の期間延長、あるいは派遣終了後の人事交流の実施など、事務の定着、人材育成の観点からの派遣後のフォローのあり方や、権限移譲をさらに推進するためのインセンティブのあり方などを検討

ウ なお、ポイント式の見直しについて、ポイント算定の見直しだけでなく、「職員の派遣を受ける市町村が、職員派遣を受けて事務の定着化や人材育成にどう取り組むのか」といった市町村自身の考え方を整理し、提示してもらうことも派遣目的の明確化の観点から検討が必要

(4) 県と市町村との人事交流のさらなる推進等（資料3）

ア 県と市町村との相互理解や職員の資質向上といったこれまでの人事交流に加え、移譲事務の定着や市町村における専門職員の育成を目的として、権限移譲前後における人事交流などを弾力的に実施することを検討

イ 市町村において人材を確保することが難しい分野について、県のOBに係る情報を提供するなど、さらに多様な人材活用の取組みを検討

ウ 市町村が権限移譲前と同水準の専門性を確保できるよう、県と市町村が共同で市町村の担当職員を育成するなど、より専門性の高い執行体制を構築することを検討

(5) 広域連合への県職員派遣による専門職員の活用（資料4）

ア 専門職員の効果的かつ効率的な活用方法の1つとして、市町村単位の派遣に加え、広域連合にも県職員を派遣することを検討

イ 例えば、一般廃棄物処理担当の専門職員の有する知識・経験を活用し、新たに産業廃棄物処理関係の権限移譲業務を担当するなど、単独の市町村では配置が困難な職種について、広域連合単位で人材確保することを検討

(6) その他

ア 県から市町村に権限を移譲したものの、当該事務の専門性及び処理件数並びに専門職員の育成・確保などをはじめ、権限移譲の際には想定できなかった状況の変化や特別の事情により、市町村での実施が困難になるなど、万が一の場合をも想定し、今後、県に移譲事務を返上できる具体的な仕組みを検討

イ 県においては、専門的なノウハウのデータベース化、市町村職員に対する研修などについては、部局単位での対応ではなく、県全体として一体的かつ一元的な取組みとすることを検討

ウ 市町村においては、専門職員の継続的かつ計画的な確保とともに、複数職員による円滑な人事ローテーションの確立や職員の意欲などにも十分に配慮しつつ、事務の定着のための受入体制を整備することを検討

6 他県における先進的な取組み

(1) 広島県三次市

県からの移譲業務で、新たに専門職員を採用しなければならない業務は基本的にはないと認識だが、専門性の高い児童相談所業務などについては、県に市職員を派遣しノウハウ

を取得

(2) 岡山県新見市

環境業務について、県から薬剤師の派遣を受けるとともに、県環境課と人事交流を行うことで専門業務を担当できる人材を育成

(3) 埼玉県

ア 埼玉県では、県と全市町村が「彩の国さいたま人づくり広域連合」を設置し、「優れた行政は人づくりから」をモットーに、県や市町村の職員の研修、政策研究、市町村相互間の職員の交流、民間企業等への職員の派遣研修や専門技術職員の確保などの事業を共同で実施

イ 県職員と市町村職員を対象として、政策法務能力の向上に係る研修や政策研究を実施するなど、地方分権時代を見据えた人材育成に取り組んでいるもの

ウ 専門職員に対する専門研修については、県庁各部に委ねられているが、こうした県と市町村とが対等の立場で人材育成を行うことについては、本県でも大いに参考になるもの

7 おわりに

県や市町村が地方分権に的確に対応していくためには、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり、そのためには、職員の資質のより一層の向上を図り、その有している可能性・能力を最大限引き出していくことが必要である。

地方分権改革推進委員会の第一次勧告で、「基礎自治体への権限移譲を行うべき事務」が示されたが、これらの業務を市町村が担当するに当たっては、特にも、専門職員の人材育成・確保が極めて重要であり、これが第二次分権改革の成否を握っていると言っても、決して過言ではない。

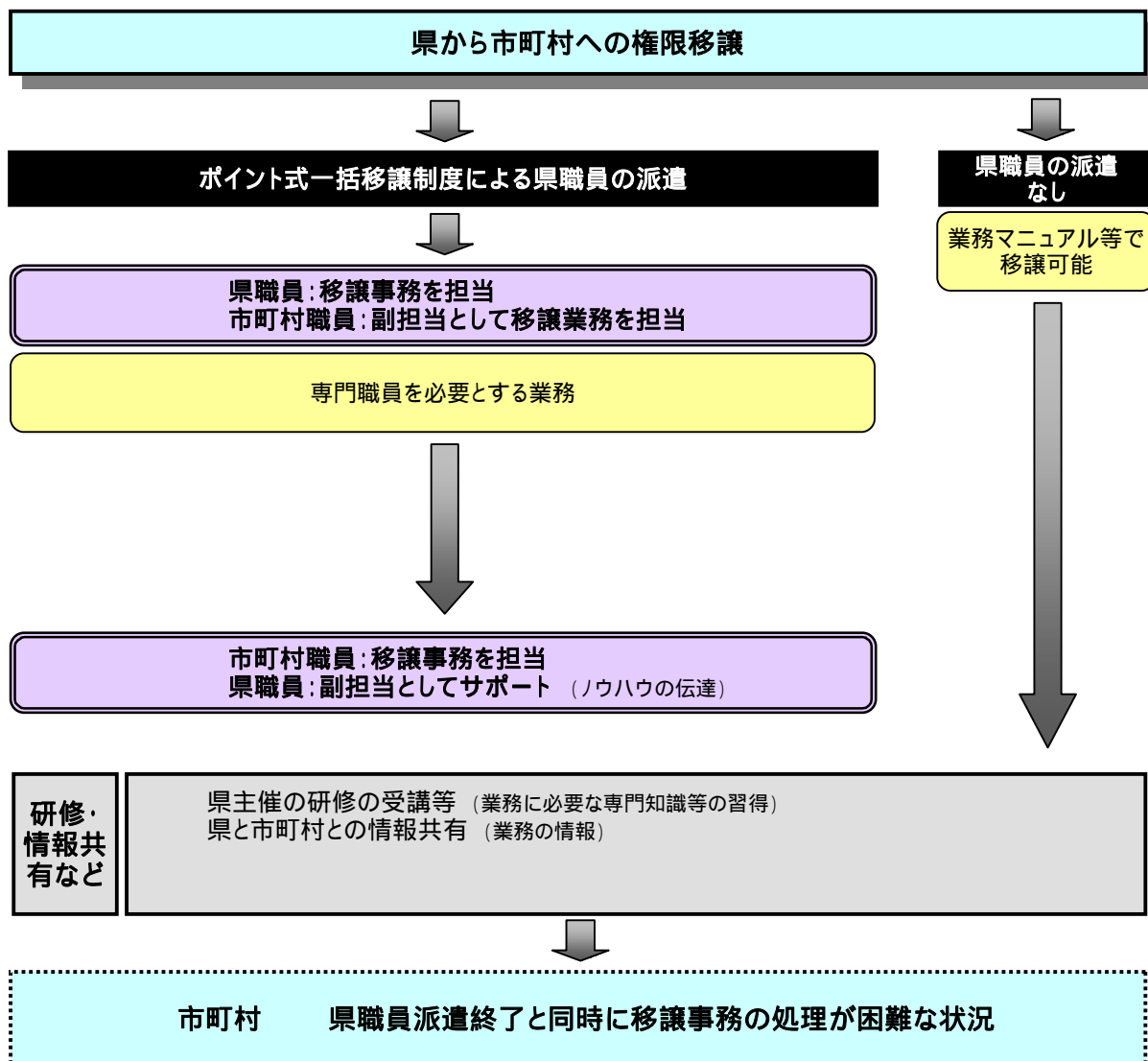
本WGでの検討が、岩手県における地方分権の推進の一助となれば幸いである。

専門職員の活用・育成等のあり方

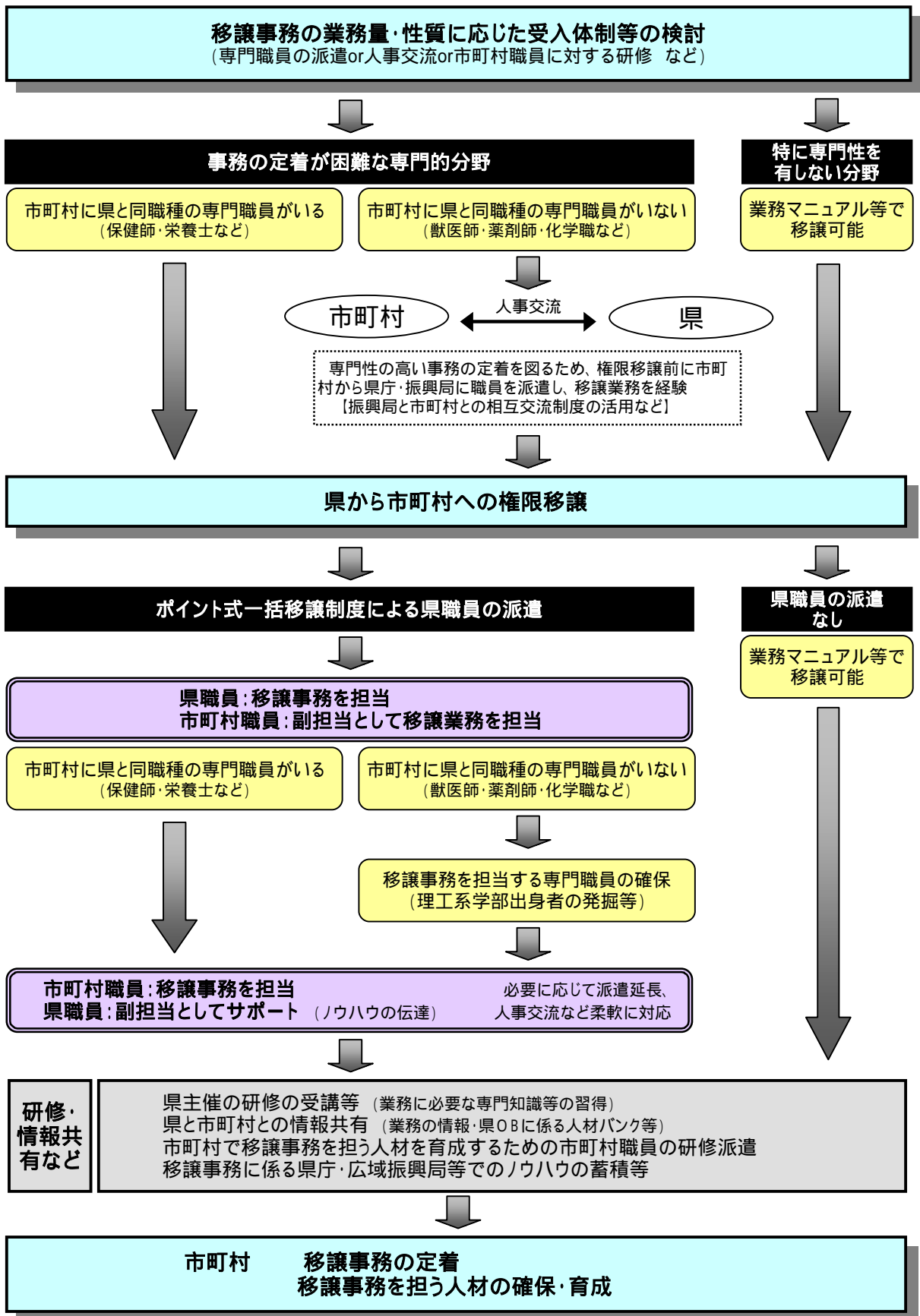
【見直しの方向性】

- 1 大前提として、移譲事務の業務量・性質に応じた職員派遣を検討
- 2 事務の定着が困難な専門的分野については、権限移譲を実施する前に市町村から県に職員を派遣し、あらかじめ移譲業務を経験することを検討（振興局と市町村との相互交流制度の活用など）
- 3 市町村に県と同職種の専門職員がいない場合には、理工系学部出身者の発掘等により、継続的に移譲事務を担当できる専門職員を確保することを検討
- 4 事務の定着等のため特に必要な場合は、県職員の派遣期間の延長や人事交流の実施など、柔軟に対応することを検討
- 5 移譲業務を担当するうえで必要な研修を再整理し、市町村職員の人材育成にも資するような研修体系を構築するとともに、よりの確な情報提供のあり方についても併せて検討

現在の状況



見直し後



ポイント式一括移譲制度の見直し

現状

県から市町村への権限移譲に際し、以下の基準を満たした場合に県職員を派遣
移譲対象事務をポイント化し、業務分野ごとの合計が10ポイント（県北沿岸及び合併市町は8ポイント）を上回る場合、10ポイント（8ポイント）につき職員1名を派遣
産業保安事務及び環境保全業務については、ポイントによらず、移譲事務の内容等に応じて個別協議にて職員派遣を決定

課題

県の視点

- ・ 職員の派遣というインセンティブをアピール 職員の派遣自体が目的化
- ・ 実際に移譲した事務量と、派遣人数に乖離
- ・ 化学職の業務に派遣が集中 化学職以外の派遣や、化学職に欠員が生じる等の問題

市町村の視点

- ・ 職員が派遣されることに魅力を感じて実施に踏み切ったケースがある
- ・ 派遣先の市町村にポイント式派遣終了後、業務を引き継げる専門職員が不在
 専門職員を採用しても、配属先が限定 人事管理、職員のモチベーションの問題
- ・ 移譲業務の処理件数が少ない場合、ノウハウが蓄積されにくい

見直しの視点

業務量に応じた派遣制度の確立

ポイント式派遣制度を見直し、市町村へ権限移譲する事務量に応じて県職員を派遣できる制度へと移行

処理件数の少ない小規模市町村では活用しにくくなる一面も...

県職員を既存の広域連合へ人事交流の積極活用

専門職員の効率的かつ効果的な活用

市町村職員の人材育成システムの確立
 市町村研修職員制度や、広域振興局等と市町村職員との相互交流を活用し、移譲事務を市町村へ確実な定着させるとともに、移譲事務に係る専門的知識を有する市町村職員を育成

権限移譲前々年度

市町村 移譲を受ける事務を決定

権限移譲前年度

市町村職員研修（相互交流）
 市町村職員は翌年度に向け担当する事務について県で1年間研修

権限移譲年度

正担当：県からの派遣職員
 副担当：県で研修した市町村職員

権限移譲翌年度

正担当：県で研修した市町村職員
 副担当：県派遣職員

権限移譲翌々年度以降

ポイント式派遣の延長、人事交流の実施（適宜）

【POINT!】

ポイント式派遣

権限移譲の促進のためのツール

新制度

移譲事務の定着と人材育成のためのツール

【POINT!】

県派遣職員の役割

- ・ 市町村職員への技術移転
- ・ 移譲事務に係る市町村職員の人材育成

県と市町村との人事交流のさらなる推進等

1 従来の人事交流

権限移譲を伴わない県と市町村の人事交流の場合

(目的) 県と市町村との相互理解と連携を深めるとともに、職員の資質向上を図る。

権限移譲と同時に人事交流を行い、県、市町村それぞれの移譲事務担当課に職員を配置する場合

(目的) 県派遣職員が移譲事務のノウハウを市町村に伝達するとともに、県において市町村派遣職員が移譲予定事務を研修し、移譲事務の定着を図る。

2 新たな人事交流のあり方

権限移譲前に人事交流を行い、市町村職員が県で移譲予定事務を経験する場合

(目的) ・ 権限移譲前に、市町村職員が県で実務を経験することにより、移譲に向けた体制整備等の課題を事前に検証する。

・ 権限移譲後、人事交流を修了した市町村職員が直ちに正担当として移譲事務を行うことが可能となり、より一層の事務の定着が図られる。

専門性の高い移譲事務について、移譲後も随時、人事交流を行う場合

(目的) 県と市町村が共同で、専門性が高い事務を担う市町村職員をより多く育成・確保し、市町村が継続的に移譲事務の担当職員を配置できるようにする。

3 その他移譲事務の定着に向けた人材活用等のあり方

市町村で人材確保が困難な分野において、県が市町村に専門職員OB等の情報提供をすることで、市町村による再任用を支援する取組み

(目的) 市町村が、県の専門職員OBの有する知識と職務経験を活用し、市町村の担当職員を指導・育成することにより、移譲事務の定着を図る。

権限移譲に必要な専門人材の育成や職員研修について、県と市町村が共同で体制整備を図る取組み

(目的) ・ 県に蓄積したノウハウを確実に伝達することは勿論、権限移譲前と同水準の専門性を確保できるよう、県と市町村が共同で市町村の担当職員を育成するなど、より専門性の高い執行体制を構築する。

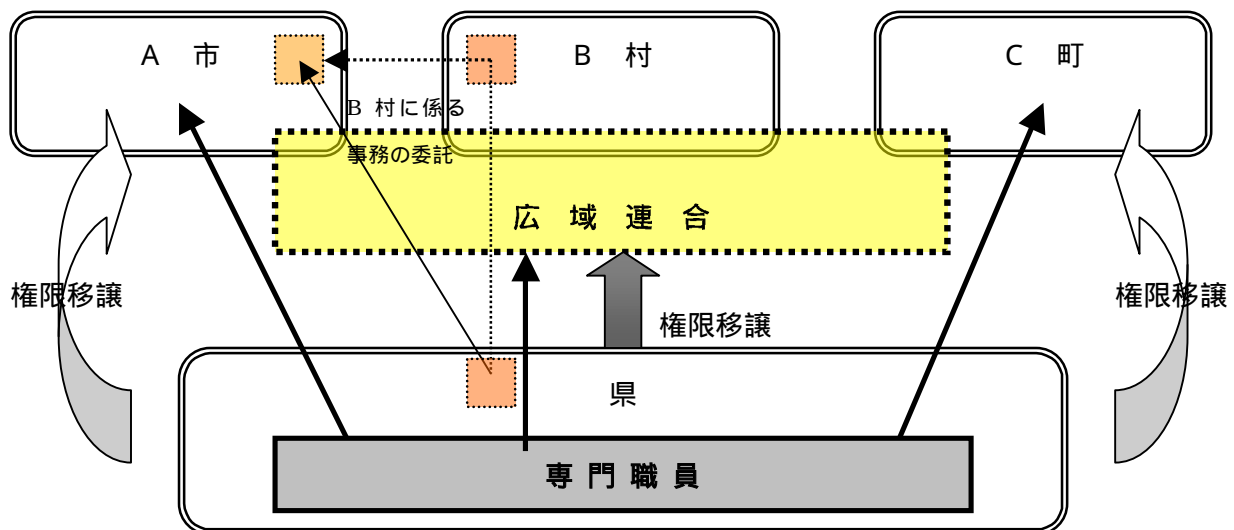
・ 特に、市町村職員が専門性の高い業務を担当するために不可欠な専門研修については、研修内容や実施方法などを具体的に検討することが必要。

広域連合への県職員派遣による専門職員の活用

専門職員の効果的かつ効率的な活用方法の1つとして、市町村単位の派遣に加え、広域連合にも県職員を派遣することを検討（広域連合には県から直接権限移譲することが可能）

例えば、広域連合に勤務する専門職員（例：一般廃棄物処理担当の理工系学部出身者）の有する知識・経験を活用し、新たに産業廃棄物処理関係の権限移譲業務を担当するなど、単独の市町村では配置が困難な職種であっても、広域連合単位であればその確保が可能となるもの。

多様な専門職員の活用（例）



以下参考

【広域連合の活用が望ましい事務】

制度が一律で独自施策の余地がない定型的な事務であって、集約による効率化が期待できる事務

専門性が高く、市町村単独では職員の確保が困難な事務

【広域連合活用の効果】

組織統合による人件費及び施設の維持・整備費の削減

専門性に優れた人材の確保

専門性の向上による住民の利便性（満足度）の向上

【広域連合活用の課題】

市町村間の事務処理方式等の相違

各市町村の住民ニーズの相違

（広域連合の設置と権限移譲推進との関連性等の検証（×権限移譲のための広域連合設置））

【検討経過】

- 平成 20 年 6 月 20 日（金） 第 1 回検討 主な議題：検討の進め方・現状分析
 " 7 月 10 日（木） 第 2 回検討 主な議題：課題の検証
 " 8 月 4 日（月） 第 3 回検討 主な議題：見直しの方向性
 " 9 月 17 日（水） 第 4 回検討 主な議題：専門職員意見交換、全体検討
 " 11 月 5 日（水） 第 5 回岩手県分権推進会議に中間報告
 " 11 月 21 日（金） 現地調査「彩の国さいたま人づくり広域連合」

【ワーキンググループ名簿】

所 属	職 名	氏 名	備 考
岩手県教育委員会事務局教育企画室	主任主査	千 葉 幸 也	リーダー
岩手県総務部人事課	主任主査	菅 原 健 司	
岩手県環境生活部環境生活企画室	主任主査	大 畑 光 宏	
遠野市政策企画室	副主幹	河 野 和 浩	
宮古市保健福祉部健康課	保健師	糠 盛 里 実	
地域振興部地域企画室	主任	田 内 慎 也	事務局
地域振興部地域企画室	主事	鈴 木 栄 時	事務局