

「新しいまちづくりを目指して～合併市町村の取組の実態～」(抄)
(市町村の合併に関する研究会 平成19年3月)

3 (3) 人事・給与制度等の状況

旧市町村の職員が、合併により1つの団体において円滑に業務を行っていく上で、調整・配慮をすべき人事上の課題が多く存在しているが、実際にどのような配慮が行われているのかを見ていく。

【合併市町村の取組状況】

■ 人事上の配慮

- 人事上の配慮を行っている団体のうち、そのほとんどが、旧市町村間の人事の交流を進め、旧市町村の職員が混在した職員配置とするなど、職員間における新市町村の一体性確保に向けた配慮がなされている。

自由回答の分類	回答割合
人事交流を進め、旧市町村の職員が混在した配置とする	86.9%
支所には地元職員を配置する等の配慮	5.8%
バランスの取れた昇進処遇、格差是正	2.6%
自己申告、面接、ヒアリング等による本人の希望を重視	2.0%
研修の実施	1.5%

※特徴的な取組事例

中津川市 (岐阜県)	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動に際し、旧市町村間の人事交流の配慮を行っている。 ・また、7つの総合事務所のうち5事務所の所長に本庁の部長を配置した。
伊賀市 (三重県)	<ul style="list-style-type: none"> ・一般行政部門における人事異動に際しては、旧市町村間の交流を念頭に置き、本庁・支所の単位で一定の比率（H18年度では40%）以上の人員が他市町村で占められるよう配慮した。
吉野ヶ里町 (佐賀県)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成18年5～6月にかけて、両庁舎の総合窓口課の職員を1名につき2週間連続して相互交流として執務させることとした。このことで、窓口業務のニーズの違いが理解できた。

■ 給与制度・運用の見直し

- 合併の際、制度の統一を図ることはもちろんであるが、合併を契機に、行政改革の観点から「不要、不適切な手当の見直し」や「時間外手当等の縮減」などの取組も行われている。

選択肢（複数回答式）	回答割合
旧市町村の制度の統一化	80.6%
不要、不適切な手当等の見直し	58.4%
時間外手当等を極力縮減するための取組	22.0%

【まとめ】

- 人事については、旧市町村の枠にとらわれない配置が進んでおり、行政組織としての融合や、地域全体を俯瞰した施策立案、事業実施が進んでいる。一方、支所等には地域を熟知した職員を配置するなど、きめ細

かな人事上の配慮が行われている。

- 給与制度・運用については、合併を契機に、制度の統一化や運用の適正化が進んでおり、合併を契機とした行政改革の取組が進められつつあることがうかがわれる。