

行政改革推進本部専門調査会小委員会ヒアリング H19.1.18

組織に関する基礎事項		
1 団体名	<p>みやしろまち 宮代町</p> <p>(埼玉県)</p>	
2 行政基礎データ	町制施行	昭和 30 年 7 月 20 日
	人口	34,178人 (平成 18 年 4 月 1 日現在)
	世帯数	12,789世帯 (平成 18 年 4 月 1 日現在)
	面積	15.95平方キロメートル
	役場所在地	〒345-8504 埼玉県南埼玉郡宮代町笠原1-4-1 電話 0480-34-1111
	役場最寄駅	東武伊勢崎線 東武動物公園駅 西口下車徒歩 5 分
	事務の共同処理	埼玉県利根広域行政推進協議会 広域利用利根斎場組合 久喜宮代衛生組合 久喜地区消防組合
	町長	榊原 一雄 (任期平成 21 年 10 月 16 日)
	助役	-
	収入役	-
	教育長	桐川 弘子
	議長	山下明二郎
	副議長	高柳 幸子
基本構想等	基本構想:平成 13 年～22 年 (まちづくりの創造理念) 大地と生命をやさしく包み込む新しい空間づくり - 農のあるまちづくり - (将来都市像) 水面に映える文化都市	

3 職員数	(平成 18 年 4 月 1 日現在)		225人
	部門別職員数	一般行政(議会、総務、税務、衛生、産業、土木)	165人
		うち福祉(民生一般、保育所、老人福祉)	45人
		教育部門(教育一般、社会教育、体育)	32人
		公営企業(水道、下水道、国保、介護)	28人
		警察、消防部門	なし
4 組織構成	5課1局2室 (平成 18 年 4 月 1 日現在) 平成 17 年 4 月に組織改正(17課1局3室から組織フラット化実施) 別紙組織図参照		
5 組合数 6 組合員数 7 組織率 8 在籍専従者数	職員団体なし		
9 人事委員会・公平委員会設置の有無	公平委員会設置有り 委員3人 勤務条件に関する措置の要求...過去に要求なし 不利益処分に関する不服申立て...過去に申立なし		
10 町の概要・紹介	<p>宮代町は、関東平野の中央部にあり埼玉県の一部に位置する。東西2km、南北8kmを測り、北西から南東にかけて細長い形をしており、面積 15.95 平方キロメートルである。東武伊勢崎線が町を縦断しているという好条件のもと、都心へ通勤するベッドタウンとして昭和 40 年代以降人口が急増し、現在の人口は人口約3万4千人を数える。</p> <p>町の東側は、北葛飾郡杉戸町、南側は春日部市、西側は南埼玉郡白岡町、北側は久喜市に接しており、東武鉄道が町を縦断している。町域を画するように北から東そして南へと、かつて利根川の本流であった古利根川が流れている。</p> <p>宮代町は、昭和 30 年須賀村、百間村が合併してできた町である。町の名は、百間村の総鎮守姫宮神社の「宮」と、須賀村の総鎮守である身代神社の「代」をそれぞれとって現町名の一部としたものである。</p>		

町の特産品

・巨峰わいん...町内産の「巨峰」を使い、山梨県で醸造したロゼワイン

・巨峰ブランデー...町内産の「巨峰」を使い、醸造したブランデー

・宮代そだち...町内で栽培された酒米五百万石を使い、新潟県で醸造した日本酒

・「みやしろっ子」...町内の米作り一筋の農家が集まってできた「稲作研究会」が中心となって長年研究開発を進めている無化学肥料、減農薬の宮代産コシヒカリ

・森の市場「結」...新しい村にある直売施設。メイドインみやしろにこだわった、新鮮、安全、旬な農産物や加工品をはじめとする町の特産品を販売

・「新しい村」...宮代町で進めている「農」のあるまちづくりの中心施設として山崎地区に整備され、集落農園「結の里」、ほっつけ水田、ハーブ園などがある。新しい村には、フェンスや門で囲まれた農業公園やテーマパークではなく、実際に農家が耕作している田畑や、県トラスト協会の保全指定を受けた山崎山の雑木林、そして水路や畦道といった宮代の原風景といわれる景観がそのまま息づいている。



主な質問事項に対する回答

<p>1 人事管理の業務全般の内容</p>	<p>職員の定数、行政組織に関すること 職員の任免、分限、懲戒、服務その他勤務条件に関すること 職員の給与、手当等に関すること 職員共済組合、退職手当組合、公務災害補償に関すること 職員の研修、勤務成績評定に関すること 職員の身分、人事記録に関すること 職員の福利厚生及び健康管理に関すること 非常勤特別職の任免等に関すること</p>
<p>2 労使関係、団体交渉の状況</p>	<p>職員団体なし</p>
<p>3 現状の労使関係の課題・今後の人事管理、労使関係、労働基本権の在り方等についての意見</p>	<p>現状の労使関係の課題 自治体は、厳しい財政環境の中、簡素で効率的な組織を確保し、職員定数を抑制する必要がある。</p> <p>当町では、これまでも職員定数の抑制に努めてきた結果、町民一人当たりの人件費が埼玉県下の町村で最も低い(48町村中48番目(H17年度埼玉県決算統計による))、今後も、引き続き、効率性の高い組織と職員定数を維持していく必要がある。</p> <p>そのため、人事管理においては、能力・実績主義の徹底を図り、職員のインセンティブを維持・向上させ、組織を活性化・効率化することが必要である。</p> <p>当町では、平成7年度から目標管理の手法による人事考課システムを導入し、平成13年度から考課結果を勤勉手当に反映することで、能力・実績主義の推進を図ってきた。</p> <p>さらに、平成18年度から、国の給与構造改革の動向も踏まえながら、従来の人事考課システムを見直し、目標管理の手法にコンピテンシー評価の手法を加え、考課結果を勤勉手当及び昇給に反映させる制度を整備したところである。</p> <p>当町は、職員組合が設置されていないことから、こうした人事・給与制度の改正は、組合交渉を経ず、首長、人事当局の立案、決裁、議会の議決等によって決定されてきたところであるが、昨今の公務員を取り巻く厳しい環境を鑑みると、今後は、制度改正の過程において職員の意見をどのように汲み取り、また人事・給与制度そのものに対する納得性をいかに高めていくかが課題である。</p>

	<p>今後の人事管理、労使関係、労働基本権の在り方等</p> <p>自治体を取り巻く厳しい財政環境を鑑みれば、今後も、アウトソーシング、指定管理者制度などの活用を図り、引き続き職員定数の抑制に努めていく必要がある。</p> <p>人事・給与制度に関しては、その納得性、合理性を一層高めていく必要がある。職員アンケートや説明会・意見交換会などを実施し、職員との意思疎通を図りながら、制度の充実を図っていくことで、組織の活力と効率性、円滑な労使関係を維持していきたい。</p> <p>また、労働基本権の在り方については、現行でも、団結権、団体交渉権は付与されているが、前述の通り、当町においては公使されていない。</p> <p>制度上、争議権など労働基本権が拡大されることの是非については、その必要性や影響について必ずしも把握できておらず、判断が難しいが、公務員を取り巻く環境が大きく変化する中、より民主的な労使関係を確立するために、基本権拡大の必要性についても理解する。</p> <p>しかしながら、自治体職員は住民の暮らしに直結した公共サービスの提供について、住民に対し責任を負っており、労働基本権が制度上拡大されることと、実際にそれを行行使することとは、別問題である。</p> <p>仮に、当町で、職員組合が設置され、団体交渉、争議が行われるとしたならば、その過程について可能な限り、住民に情報公開をしていきたい。労働基本権の行使について、職員組合も議会や住民に対して説明責任を負うことで、合理的な対応が確保され则认为る。</p>
--	--

<p>4 その他(公務員の在り方、公務員制度改革、分限処分の在り方等についての意見)</p>	<p style="text-align: center;">公務員の在り方・公務員制度改革</p> <p>厳しい財政環境や少子・高齢化、住民ニーズの多様化により、自治体において公共サービスを行政、すなわち公務員だけが担っていくことには限界がある。個々の住民あるいは自治会、NPO、企業など多様な主体との地域協働により、公共を支えていく必要がある。その際、行政は地域経営のための企画立案や条例制定など行政でなければ対応しえない部分を担い、地域経営の戦略本部としての機能を発揮することが求められる。</p> <p>こうした機能を担える職員の人材育成が重要であるとともに、優れた人材を確保し、職員が誇りと自信を持って地域の奉仕者となり得るよう魅力ある公務員制度としていく必要がある。</p> <p>なお、現行の地方公務員法においても、成績主義、職務給の原則、分限制度などが規定されており、新しく法制度を創設、改正することよりも、むしろ、各自治体が、こうした現行の法制度の趣旨に沿った運用をいかに確保していくかという問題と考える。</p> <p>地方分権の流れを考えれば、公務員制度の運用についても、より地方の主体性と自己責任に委ねる方向性が適切と考える。</p> <p style="text-align: center;">分限処分の在り方</p> <p>分限処分については、当町では、心身の故障による長期休養のための分限休職がほとんどであり、心身の故障や勤務成績不良による分限降任や分限免職の処分実績はないが、こうした職員に対して、話し合いによる自己都合退職という対応はある。また、昨年度から、本人希望による降任制度を設置し、これまでに2件の実績がある。</p> <p>また、職制若しくは定数の改廃等による分限処分の実績はない。</p> <p>今後は、特に勤務成績の良くない職員へ分限処分の運用を確保していく必要がある。その場合、訴訟も想定し、処分に至る要件や手続きについて、より具体的で合理的なシステムを整備する必要がある。</p>
--	---

平成18年度宮代町行政機構図

