

置賜広域行政事務組合第2次集中改革プラン

(計画期間 平成25年度から平成29年度)

置賜広域行政事務組合

置賜広域行政事務組合 第2次集中改革プラン 目次

1	策定の趣旨と計画期間等	1
2	数値目標	2
3	集中改革プラン4つの柱の改革基本方針	3
(1)	事務・事業の見直しによる効率的執行と経費の削減	3
①	置賜広域市町村圏計画の策定 並びに当該計画に基づく事業の実施及び連絡調整に関する事務	
②	コンピューター利用による行政事務の情報処理共同事業に関する事務	
③	広域交流拠点施設（余熱利用施設）の設置及び管理運営に関する事務	
④	し尿処理施設の設置及び管理運営に関する事務	
⑤	ごみ処理施設の設置及び管理運営に関する事務	
⑥	し尿の収集運搬に関する事務	
⑦	死亡獣畜保冷施設の設置及び管理運営に関する事務	
⑧	南陽養護老人ホームの設置及び管理運営に関する事務	
⑨	置賜地域の消防の広域化に関する事務	
⑩	新たな共同処理、広域連携事業の検討と推進	
(2)	業務の民間委託等への移行による効率的執行と経費の削減	8
①	千代田クリーンセンター運転系の業務委託の実施	
②	南陽クリーンセンター業務系の業務委託の検討	
③	南陽やすらぎ荘調理業務の業務委託の検討	
④	長井及び千代田クリーンセンターの受付業務の民間委託の検討	
⑤	浅川ふれあい公園の指定管理者制度導入についての検討	
(3)	職員の適正配置と人件費の抑制	10
①	定員管理について	
②	給与の適正化	
③	定員、給与の公表	
(4)	健全な財政運営の推進	16
4	改革推進にあたって	17
(1)	職員の意識改革	17
(2)	進行管理	17

置賜広域行政事務組合 第2次集中改革プラン

1 策定の趣旨と計画期間等

(1) 策定の趣旨

本組合では、本組合を構成する市町と一体となり徹底した改革により財政負担の軽減を行うものとして、平成20年度から平成24年度の5ヵ年を計画期間とする「置賜広域行政事務組合集中改革プラン」に取り組み、事務事業・組織機構等の見直しや、職員定数及び給与等適正化及び民間委託等の推進、行財政の効率化と住民サービスの向上を図り、概ねその目標を達成してきました。

しかし、構成市町を取り巻く状況は、世界同時不況から続く長期の景気低迷や人口の減少等による税収の低下など厳しい状況が続いており、構成市町の分担金を主な財源とする本組合においても、更なる行財政改革の推進が求められています。

一方で本組合の業務についても、稼動後年数が経過した施設の整備と維持管理に取り組む上で、さらなる行財政の効率化とサービスの向上を図るために行政改革を推進することから、これまでの「置賜広域行政事務組合集中改革プラン」の各項目について現状に応じた見直しを行い、「第2次置賜広域行政事務組合集中改革プラン」に取り組むものとします。

前計画において未達成となった項目もあることから、前計画を引き継ぎ

『事務・事業の見直しによる効率的執行と経費の削減』

『業務の民間委託等への移行による効率的執行と経費の削減』

『職員の適正配置と人件費の抑制』

『健全な財政運営の推進』

の4つを柱とした計画とします。

(2) 計画期間

第2次集中改革プランの計画期間は、平成25年度を起点とし、平成29年度までの5ヵ年とします。

(3) 計画の公表

この集中改革プランは、組合の広報紙やホームページでその内容を公表します。

2 数値目標

(1) 収入の確保

5年間合計で1千220万円の増収

- ① 事務・事業の見直しによる効率的執行
・ふるさと市町村圏基金の運用 700万円
- ② 健全な財政運営の推進
・組合資金の運用 520万円
- ③ 処理手数料の適正額の検討
ごみ処理手数料、し尿収集手数料等の原価計算により、適正額の検討を行うとともに、
手数料の確実な収納に努め、収入の確保を図ります。

(2) 歳出削減

5年間で4億3千420万円の削減

- ① 事務・事業の見直しによる効率的執行と経費の削減 6千500万円
- ② 業務の民間委託等への移行による効率的執行と経費の削減 6千820万円
- ③ 職員の適正配置と人件費の抑制 3億100万円

3 集中改革プラン4つの柱の改革基本方針

(1) 事務・事業の見直しによる効率的執行と経費の削減

厳しい財政環境が続く中で新たな課題や複雑・多様化する住民のニーズに的確に対応していくために、これまでの前例・慣例にとらわれない新たな発想や効果的な方法により、事業効果や効率性の観点から、初期の目的を達成した事業等の廃止・縮小や類似する事業を統廃合するなどの見直しを行い、組合の果たすべき役割、受益と負担の公正の確保、事務効率に配慮し、事務・事業の整理合理化を推進します。

また、現在策定を行っている新たな置賜ふるさと市町村圏計画に基づき、新たな共同処理及び広域連携事業について取り組むものとします。

① 置賜広域市町村圏計画の策定並びに当該計画に基づく事業の実施及び連絡調整に関する事務

本圏域は昭和46年に「置賜広域市町村圏」の指定を受け、圏域の一体的振興、発展、連携を目指し、「広域行政圏計画策定要綱」及び「ふるさと市町村圏推進要綱」に基づいて4次に渡る広域市町村圏計画を策定してきましたが、市町村合併の進行、社会経済構造の変化を理由として、平成21年3月に要綱が廃止され、新たに「定住自立圏構想推進要綱」が公布されました。

この廃止を受け、第5次計画の策定について理事会で協議を行い、計画は置賜の将来の発展方向を示すもので、構成市町の連携を図り、置賜の課題を整理する重要なものであるとの合意がなされ、引き続き新たな計画を自主的に策定することが決定されました。

平成24年度に理事会において基本方針の方向性を確認し、構成市町企画担当課との検討を行いながら広域連携を根幹として計画を策定し、本組合の実施する施策事業を柱として、圏域の発展、振興のため、構成市町と一体となり事業の推進を図ります。

また、この国の広域行政施策の見直しは「ふるさと市町村圏基金」の取り扱いにも関連しますが、基金の取り扱いについても継続し、果実を活用した事業を実施することが確認されています。

基金運用に関しては、安全性を十分に確保しながら債券による運用の幅を広げるなど果実の増収に努めるものとします。

これにより、計画期間の5年間で700万円の増収を見込みます。

② コンピューター利用による行政事務の情報処理共同事業に関する事務

本組合を事務局として、システムの共同化による事業費の削減と事務の標準化、簡素化を目的として、住民記録業務をはじめ主要12業務において、米沢市（一部事業）、長井市、南陽市、高畠町、川西町、白鷹町及び飯豊町の3市4町で電算システム共同

アウトソーシングへの移行についての協定を締結していますが、平成25年度には協定締結市町のすべてが運用に入ることから、参加市町と協議検討を行いながら、システムの機能強化に努めます。

共同アウトソーシングの処理方式として採用した「ASPサービス」のインセンティブによる貢献として、全国の自治体で同方式による契約団体が50団体を越えた場合にASPサービス使用料を当初の契約額から7%、100団体を越えた場合に20%軽減することを確約していますが、平成24年度において契約団体が50団体を越えたことで、費用の軽減が図られています。ASPサービスが全国自治体へ広がるためのポイントは、標準パッケージの市町村システムとしての完成度にあることから、参加団体及びベンダと完成度の更なる向上のための検討を行います。

また、現協定の期間が平成29年度に終了することから、今後の共同アウトソーシングの契約形態のあり方、本組合契約分の共同電算処理事業も含めて構成市町との協議、検討を行います。

③ 広域交流拠点施設（余熱利用施設）の設置及び管理運営に関する事務

広域交流拠点施設である置賜スポーツ交流プラザ「湯るっと」の管理運営に関しては、民間事業者のノウハウを活用した効率的、効果的な運営を目的として、指定管理者による指定期間5年間の管理運営としており、4年が経過します。

この間、構成市町と連携した積極的なPR活動や指定管理者の営業努力等もあり、当初の見込みを上回る収益を計上している一方で、パークゴルフ場の芝の状態が万全でなく利用者数が伸びない状況にあることから、利用拡大を図り、広域交流拠点施設の機能を強化するため、従来の2コースに平成24年度において1コースを増設して3コースとし、利用者の利便性を高めるための休憩所を設置するとともに、既存コースの整備を図るものとなりました。

平成25年度に指定期間が終了することから、収益と維持管理経費の内容を精査した上で指定管理料についての検討を行い、26年度以降の指定管理者を選定します。

公共施設として障がい者利用の減免利用の受入れを進めていますが、近隣住民への開放や利用しやすい運営について、収益とのバランスを考慮しながら検討を進めます。

④ し尿処理施設の設置及び管理運営に関する事務

長井クリーンセンターのし尿処理施設については、循環型社会形成推進交付金対象事業として、平成26年度から長井市、白鷹町、飯豊町及び小国町の1市3町をエリアとする汚泥再生処理センターを稼動開始するため、スクラップ&ビルド方式で現有施設を運転しながら、平成24年度から25年度までの2ヵ年で整備事業を行っています。

投資経費、維持管理経費の軽減を図るため、施設の設計・建設及び運転管理に係る事業を一括して行うDBO方式による総合評価落札方式によって請負者を決定し、運

転管理業務は新施設建設中の旧施設の運転管理も含め、平成43年度までの長期包括契約による運転管理業務委託として行うことにより、施設運営の効率化と処理費用の削減を図ります。

米沢市、南陽市、高畠町および川西町の2市2町のし尿処理については、米沢クリーンセンターが稼働開始から27年、南陽クリーンセンターが22年を経過しており、両施設とも施設の経年劣化、老朽化が進行しています。また下水道や合併浄化槽等の普及によるし尿の減少と浄化槽汚泥の増加という、施設設置時の設計値との乖離により、施設の運転に影響を与えている状況もあり、施設のあり方を含めた圏域の将来計画を策定するものとします。

計画の策定から実施までの間については、現有施設の安定的な維持管理と経費の軽減を図るための中長期的な補修計画を策定し整備費用の平準化を図ります。

また、3市5町全体でのし尿処理施設の管理費用の按分について検討するものとします。

⑤ ごみ処理施設の設置及び管理運営に関する事務

千代田クリーンセンター焼却施設は、本稼働後13年を経過し、老朽化や損傷に伴う基幹的設備の更新が必要な時期に来ていることから、循環型社会形成推進交付金を活用した基幹的設備改良工事を行い、施設を延命化することとして、平成24年度から当該基幹改良工事の計画支援業務（交付金対象事業）に着手し、平成27、28年度の2ヵ年事業として工事を行うことを予定しています。これにより15年程度の施設の延命化が図られるとともに、交付金事業として実施することにより、単独事業として基幹設備の整備を行う場合に比べ、交付金及び交付税措置の対象となる地方債の活用により一般財源の大幅な削減を図るものとします。また一般財源についてはごみ処理施設整備基金からの繰出しにより実施し、市町分担金の削減を図ります。

一方で、長井クリーンセンター粗大ごみ処理施設、千代田クリーンセンターリサイクルプラザ、また焼却処理施設と合わせて稼働した長井リレーセンター及び小国リレーセンターにおいても経年による老朽化が進行していることから、安定した維持管理のための調査、検討を行います。

最終処分場については、第1期処分場に隣接する本組合所有地30,000㎡に平成21、22年度の2ヵ年の継続事業で整備を行いました。当該処分場については、地元と協議し、埋立期間を平成30年度までとすることとしています。

平成31年度からの新たな最終処分場については、高畠町に理解をいただき、地元高畠町中島地区と協議の上、隣接地に15年程度の埋立が可能な47,000㎡の用地を新たに取得して整備することについて地元と同意書を取り交わしていることから、循環型社会形成推進交付金事業として推進するための準備を進めるものとします。

施設の管理にあたっては、安定した処理に努めるのはもちろんのこと、更なる効率化について検討を行うとともに、周辺住民、地元環境対策委員会との協力関係維持にも一層配慮し、円滑な施設の運営を図ります。

また、3R（リデュース、リユース、リサイクル）やレジ袋の有料化とエコバック・マイバックに見られるような循環型社会形成に向けた住民の環境意識の醸成を更に促進するため、構成市町との連携を密にし、環境共生やリサイクルに対してのPR活動を積極的に行うことによって、ごみ減量による施設の延命化に努めます。

⑥ し尿の収集運搬に関する事務

南陽市、高畠町及び川西町のし尿収集業務については、南陽クリーンセンターにおいて業務委託により事務を実施していますが、他市町については、それぞれの市町ごとの許可とされていることや、人口減少、下水道等の普及によりし尿収集量が減少していることなどをふまえ、米沢市を含めた圏域し尿処理施設の将来計画と合わせて総合的に検討します。

⑦ 死亡獣畜保冷施設の設置及び管理運営に関する事務

死亡獣畜保冷施設は昭和54年に設置され、稼働後33年が経過しています。死亡獣畜については施設設置当時には有価物の取り扱いであったのに対し、現在では産業廃棄物の取り扱いとなっています。

このことから、畜産農家や畜産団体が排出者責任を負うもので、施設の運営は当該団体が主体となって行うべきであるという山形県の見解もあり、本組合の共同処理事務から畜産農家や畜産団体が設置・運営を行う体制への移管について、構成市町農林課、畜産団体（山形おきたま農業協同組合：以下JA、山形県酪農組合）、山形県（置賜総合支庁農林担当課、置賜家畜保健衛生所）及び本組合で検討委員会を設置しています。

移管後の組織のモデルとして村山地域を参考とし、置賜地域での運営形態をイメージしながら、運営及び維持管理経費について行政側検討委員において、協議、検討を行ってきました。

しかしながら、施設管理業務を委託しているJAから業務委託を辞退する申し出があり、移管を前提とした協議では施設管理業務に関する協議も困難な状況であることから、当面、従来通り本組合の業務として死亡獣畜の適正な処理ルートを確保することを優先し、施設管理業務については、BSE検査対象月齢引き上げによる搬入頭数の増加という新たな課題も含め、施設の効率的・効果的な設置、管理運営のあり方について、引き続き関係市町及び関係団体と協議検討するものとします。

⑧ 南陽養護老人ホームの設置及び管理運営に関する事務

養護老人ホーム南陽やすらぎ荘については、平成32年度に民設民営に移行することを内容とする基本方針が理事会で確認されていることから、平成25年度より移行に向けての検討を開始し、円滑な移行に向けた準備を行うものとします。

また、移行に先立ち、平成25年度から給食業務のうち調理業務を、平成27年度から民営化に移行するまでの平成31年度の間について、食材発注を含む給食業務の

すべてを、民間に委託します。

職員については定年退職者を嘱託職員で補充している状況にあることから、本計画期間中も同様の取り扱いとします。

退職者の補充を嘱託職員で行うことにより計画期間中の人件費の差額として5年間で6千500万円の削減を見込みます。

⑨ 広域消防事務

平成24年4月1日に2市2町の米沢市、南陽市、高畠町、川西町の2市2町による置賜広域行政事務組合消防本部が発足し、通信指令センターの統合によって広域での出動体制が確立されるなど、住民サービスの向上、消防体制の効率化、消防力の基盤強化が図られました。

消防救急無線のアナログ方式からデジタル方式への移行については、有利な起債財源を活用するため計画を1年前倒しし、平成24年度から事業を推進し、事業費の削減を図っています。

広域化によって、より効率的であり消防力の強化にも繋がる施設設備や人員の配置などの体制が可能となったことから、計画的な車両整備と設備・資機材等の維持管理について、消防10か年整備計画に基づいた整備を検討し、整備費用の平準化に努めるものとします。計画上の耐用年数については一定の基準を定めながらも、老朽化や損傷の状況に応じた更新の見直しを行い、整備費の縮減を図ります。

将来の署所の配置計画及び庁舎の改修計画については、平成25年度において構成市町、消防本部、事務局の関係職員で構成する消防庁舎建設委員会を設置し、道路交通網の整備や生活圏の拡大、少子高齢化等の進行等による生活環境整備等の状況を勘案し、署所の統廃合を含めた将来計画を検討するものとします。

また、置賜3市5町での消防広域化についても協議検討を行っていくものとします。

⑩ 新たな共同処理、広域連携事業の検討と推進

平成25年度を開始年度とする新たなふるさと市町村圏計画では、本組合と構成市町が十分な協議検討を重ねながら、柔軟かつ効果的な発想と長期的視点に立った財政運営を模索し、広域連携を根幹に据えた計画体系とその推進体制を明示することとしています。これにより従来の計画にはなかった具体的な広域連携事業の推進を検討するとともに、これまでの本組合での共同処理業務の成果を踏まえ、組合業務の拡大や新たな共同処理業務についても視野に入れながら、圏域の将来を見据えた実効性のある取り組みを行っていくものとします。

(2) 業務の民間委託等への移行による効率的執行と経費の削減

本組合においては、これまでも長井クリーンセンター粗大ごみ処理施設・米沢クリーンセンターの処理業務、長井クリーンセンター汚泥再生処理施設建設期間中の仮設ラインによる運転管理など、効率的執行と経費の削減という視点で業務委託に移行し、民間活力の導入に積極的に取り組みを進めてきました。現在までの民間委託等への移行状況は、次のとおりとなっています。

【民間委託等への移行状況】

施設種類	施設 の 名 称		直営	一部委託	全部委託	
老人福祉施設	南陽やすらぎ荘		○			
し尿処理施設	米沢クリーンセンター			○		
	長井クリーンセンター			○		
	南陽クリーンセンター		○			
ごみ処理施設	千代田クリーンセンター	焼却処理施設		○		
		リサイクルプラザ		○		
		浅川最終処分場		○		
	長井クリーンセンター	粗大ごみ処理			○	
		長井リレーセンター			○	
		小国リレーセンター			○	
死亡獣畜保冷	死亡獣畜保冷センター			○		

本組合事務局の業務の中心である廃棄物処理施設業務の中には多くの現業部門を抱えています。全国的に現業部門は民間委託に移行している状況にあり、行政の廃棄物処理部門を専門に扱う民間事業者も多数現出しており、現業部門の業務委託への移行は、管理部門を強化し、適正に監督を行うことにより、組合の責務と責任、住民サービスの維持・向上の確保が十分可能な状況にあるものと考えられます。

これらから、民間委託の推進を組合運営の効率化、経費の削減の大きな柱として引き続き取り組むものとし、長期包括的運営委託に関しても検討することとします。

業務の民間委託への移行に関しては、組合の責任の明確化、行政関与の必然性・サービス向上の可能性・経費節減の可能性の有無について十分に確認する必要がありますが、職員の定年退職の状況を勘案しながら、平成25年度から平成29年度までの5カ年の業務委託の取り組み目標を次のとおりとします。

① 千代田クリーンセンター運転系の業務委託の実施

千代田クリーンセンターは24時間連続運転によりごみの焼却処分を行っています。運転部門については、平成22年度から職員5名ずつを配置した4つの運転系のうち2つの係を業務委託していますが、平成25年度より運転部門の全面委託化を実施し、更なる経費の削減、効率的化を図ります。

これにより、計画期間中の5年間で3千100万円の削減を見込みます。

② 南陽クリーンセンター業務系の業務委託の検討

南陽クリーンセンターのし尿処理部門については、現在5名の職員を配置して業務を行っていますが、施設の老朽化と下水道や合併浄化槽の普及等による情勢の変化により、米沢市、南陽市、高畠町及び川西町の2市2町におけるし尿処理のあり方について、圏域し尿処理施設の将来計画を策定することから、業務のあり方についてもこの計画に合わせ、長期的視点に立ち、投資経費や維持管理経費の軽減を図るため、長期包括的運営委託も含め検討するものとします。

③ 南陽やすらぎ荘給食業務の業務委託の実施

平成32年度に民設民営に移行する方針が決定していますが、前段として平成25、26年度に調理業務を、平成27年度から民営化へ移行前の平成31年度までの間について、食材発注を含む給食業務すべてを委託するものとします。

これにより、計画期間中の5年間で3千720万円の削減を見込みます。

④ 長井クリーンセンターし尿処理施設の運転管理業務委託の実施

現在建設中の汚泥再生処理センターの運転管理業務は新施設建設中の旧施設の仮設ラインでの運営も含め、平成43年度までの長期包括契約による運転管理業務委託として行います。

(3) 職員の適正配置と人件費の抑制

定員管理にあたっては、高度化・多様化する住民ニーズや社会経済情勢の変化を踏まえ、事務事業全般について計画的に点検見直しを行いながら、適正な組織編制・人員配置となるよう定員管理の適正化に努めるとともに、給与、手当の見直しを行い人件費の削減を行うものとします。

① 定員管理について

事務事業を効果的かつ効率的に処理するための適正な職員数と配置を定めることにより定員適正化を図り、定員抑制を図る中で多様化・複雑化する行政需要に対応できる体制を確立していくものとします。

ア 職員の推移

平成16年度から平成25年度までの職員数の推移は下表のとおりです。平成17年度には、米沢クリーンセンターの施設運転部門を民間委託に移行しています。

前プランの計画期間である平成20年度から24年度においては千代田クリーンセンター運転係の一部委託、長井クリーンセンター汚泥再生処理センター処理業務の委託、南陽やすらぎ荘の定年退職職員の不補充等により人員を削減しています。

【職員数の推移】

区分	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
職員数	100	95	93	92	88	91	87	85	79	72
内派遣職員数	8	2	2	2	1	4	3	5	1	1

イ 今後の退職予定者数

計画期間中(平成25年度～平成29年度)及び計画後5年間の職員の退職予定者数は下表のとおりです。

【退職予定者の状況】

年 度	計画期間の状況(人)					小計	計画期間以降の状況(人)					小計	計
	H25	H26	H27	H28	H29		H30	H31	H32	H33	H34		
事務局	1	3	2	2	3	11	0	7	2	3	4	16	27
消防本部	5	7	2	5	0	19	6	3	4	3	5	21	40

※各年度末における退職予定者の人数(原則定年退職者) (派遣職員を除く)

ウ 職員の年齢構成等状況

計画開始時の事務局職員の年齢構成は、30歳代後半(21.8%)、50歳代(39.7%)に職員が集中しており、他の年代が少なくなっています。特に20歳代は12.8%という状況にあり、計画期間が終了する平成29年度まで職員採用を行わなかった場合、20歳代の職員はほとんどいなくなるようになります。

消防本部職員の年齢構成については、40歳以上が26.3%に対して20代が

38. 5%と若年層が比較的厚い傾向にはありますが、各年代にバランス良く職員が配置されています。

【年齢構成状況】

事務局

(単位:人)

	計画前年度	計画期間の状況(人)						平成30年
	H24	H25	H26	H27	H28	H29	4月1日	
4/1職員数	78	70	69	66	64	62	59	
退職者数	8	1	3	2	2	3		

55～59歳	16 (20.5%)	11 (15.7%)	10 (14.5%)	14 (21.2%)	14 (21.9%)	15 (24.2%)	16 (27.1%)
50～54歳	15 (19.2%)	16 (22.9%)	16 (23.2%)	9 (13.6%)	8 (12.5%)	7 (11.3%)	5 (8.4%)
45～49歳	7 (9.0%)	5 (7.2%)	6 (8.7%)	8 (12.1%)	8 (12.5%)	6 (9.7%)	8 (13.6%)
40～44歳	6 (7.7%)	8 (11.4%)	10 (14.5%)	14 (21.2%)	15 (23.4%)	17 (27.4%)	15 (25.4%)
35～39歳	17 (21.8%)	15 (21.4%)	14 (20.3%)	9 (13.6%)	8 (12.5%)	7 (11.3%)	8 (13.6%)
30～34歳	7 (9.0%)	8 (11.4%)	7 (10.2%)	8 (12.1%)	10 (15.6%)	9 (14.5%)	6 (10.2%)
25～29歳	9 (11.5%)	6 (8.6%)	5 (7.2%)	4 (6.2%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)	1 (1.7%)
19～24歳	1 (1.3%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)				
計	78	70	69	66	64	62	59

(派遣職員及びH25.4.1採用職員を除く)

消防本部

(単位:人)

	計画前年度	計画期間の状況(人)						平成30年
	H24	H25	H26	H27	H28	H29	4月1日	
4/1職員数	221	211	206	199	197	192	192	
退職者数	10	5	7	2	5	0		

55～59歳	27 (12.2%)	19 (9.0%)	20 (9.7%)	16 (8.0%)	18 (9.1%)	16 (8.3%)	21 (10.9%)
50～54歳	16 (7.3%)	21 (10.0%)	17 (8.3%)	18 (9.0%)	15 (7.6%)	15 (7.8%)	12 (6.3%)
45～49歳	15 (6.8%)	12 (5.7%)	11 (5.2%)	12 (6.0%)	16 (8.1%)	20 (10.4%)	24 (12.5%)
40～44歳	20 (9.0%)	24 (11.4%)	30 (14.6%)	31 (15.6%)	32 (16.2%)	33 (17.2%)	29 (15.1%)
35～39歳	33 (14.9%)	29 (13.7%)	29 (14.1%)	27 (13.6%)	26 (13.2%)	25 (13.0%)	29 (15.1%)
30～34歳	25 (11.3%)	29 (13.7%)	27 (13.1%)	24 (12.1%)	30 (15.2%)	34 (17.7%)	39 (20.3%)
25～29歳	34 (15.4%)	39 (18.5%)	42 (20.4%)	50 (25.1%)	46 (23.5%)	42 (22.0%)	38 (19.8%)
19～24歳	51 (23.1%)	38 (18.0%)	30 (14.6%)	21 (10.6%)	14 (7.1%)	7 (3.6%)	
計	221	211	206	199	197	192	192

(再任用職員、派遣職員及びH25.4.1採用職員を除く)

エ 今後の定員管理のあり方

1) 定員適正化目標

・ 基本方針

厳しい財政状況の下、限られた人材や財源の中で、新たな構成市町や住民からのニーズに対応していくためには、更に簡素で効率的・効果的な組合運営の確立を目指し、定員適正化を進めていくものとします。

事務局職員は年齢構成からみて、中長期的な見地から、適正に組織を維持し業務を推進するための職員の採用に留意します。また、計画期間後の平成31年度に7名の退職があることから、定員適正化を推進していくうえでは、この点についても考慮し、採用計画を検討するものとします。

消防本部においては、住民の生命、財産を守るのに必要な消防力を維持するための人員の採用計画を策定するものとします。

定員適正化に当たっては、効率的な公共サービスの提供という目的の下で、社会状況の変化に伴う新たなニーズに柔軟に対応できるよう、将来にわたる組合の財政の健全化と運営の効率化の視点から、以下の方策により、定員の適正化を図るものとします。

(事務事業の見直し)

新たな課題や住民ニーズに対応するため、時代の変化に即した事務事業の見直しと定員の検討を行います。

計画期間内における事務事業の見直しに係る項目として、南陽やすらぎ荘の将来計画において、運営主体、管理運営主体を民間機関に移行することが確認されており、職員体制については、段階的な調整が必要となることから退職者については、嘱託職員等により補充するものとします。

一方で新たな共同事務、広域連携事業の実施についても配慮するものとします。

(民間委託等の推進)

現在の事務事業について、費用対効果及び住民サービス等の内容を総合的に検討し、民間委託の実施が適当なものは積極的な民間委託への移行することを改革の柱とします。

計画期間内における民間委託に係る主要な項目として、千代田クリーンセンター焼却処理施設の運転係及び南陽やすらぎ荘の給食部門について業務委託を行い定数の削減を行います。

処理部門の民間委託を推進するうえでは、し尿・ごみ処理施設の技術管理者、電気主任技術者等の資格者を配置し、廃棄物処理施設の管理部門を強化することを考慮し、有資格者や資格を取得することができる学歴者の計画的な職員採用を行うものとします。

(組織の見直し)

新たな課題や住民ニーズに即応した施策を限られた人員で総合的・機能的に展開するため効率的な組織、機構の見直しを行います。

(多様な職員体制の推進)

業務量が一時的に増大するような場合には原則として臨時職員を、経験等が重視される場合には嘱託職員を任用することで、職員の採用を抑制します。

(職員の育成)

職員数の減員に伴い、職員一人あたりの業務量及び質ともに増加することが想定されるため、環境の変化等にも柔軟に対応し、効率的な組合運営を行うことができるよう階層別職員研修等を計画的に行い、職員の能力向上や開発、業務に取り組む意識の高揚など、人材育成を積極的に進めます。

2) 定員適正化目標数値

これらの定数管理の適正化の基本的考え方により、事務局は平成30年4月1日の職員数を69名とし、計画期間前年度である平成24年度との比較で10名の減、計画期間内で3名、4.17%の削減を目標数値とします。

消防本部は消防運営計画に基づき平成27年4月1日の職員数を217人とし、平成24年度との比較で9名の減、計画期間内で3名、1.36%の削減を目標数値とします。

退職者の不補充により計画期間中の人件費について、2億9千750万円の削減を見込みます。

【数値目標の内容】 事務局

	計 画 前年度	計画期間の状況 (人)						平成30年 4月1日	期間内 計	
	H24	H25	H26	H27	H28	H29	人数		適正化率	
4/1職員数	79	72	72	71	71	71	69	△ 3	4.17%	
3/31退職者数	8	1	3	2	2	3		11		
次年度採用予定者数	1	1	2	2	2	1		8		
増 減 数	△ 7	0	△ 1	0	0	△ 2		△ 3		
削減数合計			△ 1	△ 1	△ 1	△ 3		△ 3		

消防本部

	計 画 前年度	計画期間の状況 (人)						平成30年 4月1日	期間内 計	
	H24	H25	H26	H27	H28	H29	人数		適正化率	
4/1職員数	226	220	218	217	217	217	217	△ 3	1.36%	
3/31退職者数	8	5	7	2	5	0		19		
その他減員	4									
次年度採用予定者数	6	3	6	2	5	0		16		
増 減 数	△ 6	△ 2	△ 1	0	0	0		△ 3		
削減数合計			△ 3	△ 3	△ 3	△ 3		△ 3		

② 給与の適正化

ア 基本的な考え方

給与制度については、これまでも人事院勧告や構成市町の改正を勘案しながら改正を行い、また、各種手当の引下げや廃止などを実施して給与の適正化と総人件費の抑制に努めてきました。

今後とも、人事院勧告や構成市町の給与見直し等を見据えながら制度の見直しを進めていくものとします。また、特殊勤務手当については支給対象及び支給基準等を精査し、適正化のための見直しを行います。

イ 具体的な取り組み

1) 給料表の運用と給与水準

本組合の給与水準は南陽市、高畠町、川西町を基準とし、服務制度及び取り扱いは米沢市を基準として運用してきましたが、今後においてもこの基準を尊重した運用を図ります。

2) 特殊勤務手当の見直し

現在の特殊勤務手当の支給状況は以下のとおりとなっています。

【特殊勤務手当支給状況】			
特殊勤務手当の種類	職員の範囲	支給額	支給の状況
清掃業務手当	クリーンセンターに勤務する職員でし尿又はごみ処理業務に直接従事した職員	日額 200円	
危険手当	(1) し尿処理施設の投入槽、貯溜槽、曝気槽、浄化槽及びこれに類似する施設内の清掃並びに維持管理のための点検、整備等の業務に従事した職員 (2) ごみ焼却炉の炉内、煙道及びこれに類似する施設の清掃並びに維持管理のための点検、整備等の業務に従事した職員 (3) 粗大ごみ処理施設の破砕機内部及びこれに類似する施設の清掃並びに維持管理のための点検、整備等の業務に従事した職員	日額 1,500円	
職務手当	養護老人ホームに勤務する職員で相談員、支援員及び看護師の業務に従事した職員	日額 200円	支給停止
	養護老人ホームに勤務する職員で事務及び栄養士の業務に従事した職員	日額 100円	支給停止
	クリーンセンターに勤務する職員で施設の技術管理者、電気主任技術者及びボイラータービン主任技術者の業務に従事した職員	日額 100円	
交替制勤務手当	クリーンセンターに勤務する職員で交替制勤務を命ぜられ従事した職員	1回 1,000円	
現金取扱手当	クリーンセンターに勤務する職員で一般廃棄物処理手数料の徴収のため、外勤業務を命ぜられ従事した職員	日額 100円	支給停止
死体取扱手当	養護老人ホームに勤務する職員で相談員、支援員及び看護師の業務で死体の取扱いに従事した職員	1体 500円	支給停止

このうち現在支給を停止している手当については、平成25年度に廃止の手続を行います。

また、現在支給している、廃棄物処理施設における業務の著しい不快、不健康、危険な業務に特定した特殊勤務手当についても、業務実態及び支給実態、国、県、構成市町その他類似団体の状況を調査しながら、平成25年度に再度検討を行い、手当の廃止をはじめ、支給額の縮小についての見直しを行います。これにより計画期間内の5年間で350万円の削減を見込みます。

3) 時間外勤務手当、休日勤務手当の削減

前プランにおいて、業務手順の見直し、効率化を図り、時間外勤務手当の削減及び休日勤務に係る代休制度の活用を前提に勤務割を定めるなどの取り組みを行い、休日勤務手当の大幅な削減を図りましたが、これを継続し削減に努めます。

4) 職員福利厚生について

公費負担と職員の掛金により運営する福利厚生を目的とした団体を発足し、効果的な事業を実施します。

③ 定員、給与の公表

従来から公表してきましたが、本組合ホームページ及び広域広報「おきたま」で職員数、給与の状況に加え、人事関係情報について公表していきます。

(4) 健全な財政運営の推進

各構成市町の地方税等の自主財源の減収が進み、財政事情が厳しくなる中で、引き続き歳出の合理化に取り組むとともに、新たな歳入の確保などを検討しながら、既存のサービスの範囲や受益者負担のあり方についても見直しを行い、健全な財政運営に努めます。

また、構成市町の財政状況を理解するとともに、本組合の中長期的な財政計画を協議するなど、事業の効率的、効果的執行と健全な財政運営を推進するため、予算編成方針や本組合長期整備計画に係る構成市町財政担当課長による調整会議を開催し、構成市町との連携を図り、事業の効率的、効果的執行と健全な財政運営を推進します。

(具体的な取組)

ごみ処理手数料及び前回の改定から5年が経過するし尿収集手数料については、処理原価の計算により、適正額の検討を行うとともに、手数料の確実な収納に努めます。更に下記項目に取り組み、収入の確保による健全な財政運営を図ります。

1) 組合資金の運用

ふるさと市町村圏基金以外の基金及び歳入現金等の組合資金についても、積極的な運用を検討します。運用に関しては安全性を十分に確保しながら果実の増収に努めるものとします。

これにより、計画期間中の5年間で520万円の増収を見込みます。

2) 設備等の整備に関する長期計画の策定

今後予想される施設の更新、改築、大規模修繕については、構成市町主幹会議での協議を行い、交付金、補助金についても検討を行いながら、財政運営の計画を立て、一般財源の縮減を図る長期整備計画を策定し、構成市町と連携を図りながら整備を推進します。

3) 長期継続契約の実施

前プランの中でも取り組みを行っていますが、引き続き物品の借入れや役務の提供を受ける契約については長期継続契約を基本に適切な手法を検討し、経費の削減と平準化を行います。

4) 物件費の抑制

本組合の物件費については、し尿・ごみ処理、老人福祉、消防のそれぞれの事業目的のための必要経費で占められる部分がほとんどであり、削減は困難な状況にあります。物件費のうち、事務消耗品については予算編成段階で平成24年度予算額を上限として設定しながら、抑制に努めます。

4 改革推進にあたって

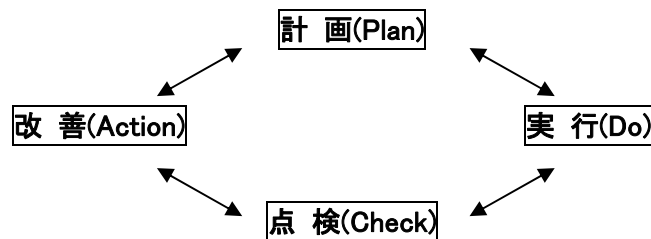
「第2次集中改革プラン」の取組を効果的かつ着実に進めるために、職員の意識改革を図った上で、年次的に改革の進行管理を行います。

(1) 職員の意識改革

行政改革の実行にあたっては、改革を自らの問題として認識し、担当業務に絶えず問題意識を持つのはもちろんのこと、担当以外の組合業務や、国の施策、構成市町の動向等についても関心を向ける、職員一人ひとりの資質の向上と意識改革が不可欠です。

一方で業務量の増加とその対応から、積極的に自己啓発をするのが難しい環境にあることも現状として認識する必要があります。このため、職場内のサポート体制の構築や勤務評定による適正配置、計画的な職員研修等を積極的に展開し、意欲と希望を持って業務に取り組める環境づくりに努めます。

事業実施にあたっては常に「計画(Plan)」「実行(Do)」「点検(Check)」「改善(Action)」のサイクルに基づき、既存の枠組みや前例にとらわれない目的意識やコスト意識の徹底など職員の意識改革に取り組めます。



また、行革推進を実効性のあるものにするため、プランの内容を全職員に周知徹底することで問題意識を共有し、柔軟な発想と創意工夫により職員が一丸となって取り組むものとします。問題の掘り起こしや対応方法の検討など、経費節減に向けた事務改善を進めるため、行政改革、経費削減に係る職員提案制度を充実し、改革要素の洗い出しと改革意識の定着を図ります。

(2) 進行管理

プランを着実に実行するため、事務局長、所長等会議及び事務局、消防本部調整会議等の内部会議において計画の進行状況についての確認を行い、企画主幹会議及び理事会において中間報告を行いながら、常に本組合や各構成市町を取り巻く状況の把握に努め、点検検証による年次的なプランの見直しを行い、情勢の現状に合った行財政改革を進めます。

集中改革プランにおける財政効果

1 歳入確保の効果

単位：百万

項目	細目	H25	H26	H27	H28	H29	計
事務・事業の見直しによる効率的執行		1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	7.0
	ふるさと市町村圏基金の運用	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	7.0
健全な財政運営の推進		1.1	1.1	1.0	1.0	1.0	5.2
	組合資金の運用	1.1	1.1	1.0	1.0	1.0	5.2
合計		2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	12.2

2 歳出削減の効果

項目	細目	H25	H26	H27	H28	H29	計
事務・事業の見直しによる効率的執行と経費の削減		10.0	10.0	15.0	15.0	15.0	65.0
	南陽やすらぎ荘の見直し	10.0	10.0	15.0	15.0	15.0	65.0
業務の民間委託等への移行による効率的執行と経費の削減		12.5	12.5	14.4	14.4	14.4	68.2
	千代田クリーンセンター運転係委託	6.2	6.2	6.2	6.2	6.2	31.0
	南陽やすらぎ荘給食業務委託	6.3	6.3	8.2	8.2	8.2	37.2
職員の適正配置・人件費の抑制		44.2	58.8	66.0	66.0	66.0	301.0
	定員適正化による人員削減	43.5	58.1	65.3	65.3	65.3	297.5
特殊勤務手当見直し		0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	3.5
合計		66.7	81.3	95.4	95.4	95.4	434.2

3 効果の総計

項目	H25	H26	H27	H28	H29	計
歳入確保の効果	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	12.2
歳出削減の効果	66.7	81.3	95.4	95.4	95.4	434.2
合計	69.2	83.8	97.8	97.8	97.8	446.4