

第3期中期経営計画

(平成30年6月～平成33年5月)

平成30年6月

一般財団法人 ふくしま市町村支援機構

目 次

I	はじめに	1
II	支援機構を取り巻く社会経済情勢の変化	1
III	計画策定にあたっての支援機構の現状と課題	2
IV	経営理念	4
V	長期ビジョン	4
VI	基本方針及び取り組み	4

I はじめに

1 計画策定の趣旨

支援機構は、公益法人改革により平成24年度から「一般財団法人ふくしま市町村支援機構」として再スタートし、大震災及び原発事故後の市町村及び県等の復旧・復興事業に対して積極的な支援を行うことにより、従来にも増して市町村に寄り添い、信頼される組織となることを目指してきた。

こうした中、支援機構は平成27年度に第2期となる「中期経営計画（平成27年度～平成29年度）」を策定し、3つの基本方針の基に様々な施策を着実に展開してきたところである。

一方で、支援機構を取り巻く状況は、復興事業の減少などにより受託量の減少が予想されることから安定した経営基盤の確立が求められること、さらには、市町村における技術系職員の不足、老朽化が進むインフラの適切な維持管理などの課題もあり、これらに的確に対応する必要があることから、新たな中期経営計画を策定することとした。

2 計画期間

概ね10年後の支援機構が目指すべき姿（長期ビジョン）を示すとともに、平成30年度から復興・創生期間終了までの平成32年度を計画期間とする。

3 計画の進行管理

実施事項ごとに設定した指標に基づいて評価し、それらに基づき具体的施策を総合的に評価して進行管理を行う。

評価は、年度ごとに翌年度の6月に行い、1次評価は担当部署が、2次評価を幹部会議において行うこととし、評価結果については直近の理事会に報告するものとする。

II 支援機構を取り巻く社会経済情勢の変化

1 県及び市町村の財源の縮小

平成30年度の県土木部予算における「復興・創生事業分」は平成24年度以降最低額となっており、平成32年度の「復興・創生期間」の終了に向けて更なる減少が見込まれている。

市町村についても今後の公共事業関係の予算は減少していくと予想され、限られた財源の中で事業を行うために、更なる業務の効率化が求められていくものと考えられる。

このような厳しい財政状況のもと、支援機構は市町村のニーズを的確に把握し、これまで培ってきた技術力や人的資産を活かして、社会資本の整備に貢献していく必要がある。

2 市町村技術職員の不足

平成28年度時点で、県内の約半数の市町村においては土木・建築分野の技術系職員がいないなど、多くの市町村では技術系職員の不足により、公共事業の円滑な遂行が難しい状況にある。

特に、事業全体のマネジメントができる人材の不足を感じている市町村が多く、支援機構には事業を進める上での技術的な支援と共にマネジメント等の総合的な支援が求められている。

3 インフラの維持管理の重要性

少子高齢化や人口減少による財源不足が問題となっている中、高度成長期に造られた道路や橋梁などの老朽化が進行しており、インフラの適切な維持管理の重要性が増している。

特に、国の「インフラ長寿命化基本計画」を基本計画とする公共施設等総合管理計画など、インフラを「新しく造ること」から「賢く使うこと」への重点化が市町村に求められている。

こうした中、支援機構には、予算の減少と技術職員の不足により、十分なインフラマネジメント体制を構築できていない市町村に対し、これまでの実績を活用した広域的なインフラの維持管理の提案を行うことが求められている。

Ⅲ 計画策定に当たっての支援機構の現状と課題

1 前中期経営計画（平成27年度～平成29年度）の評価

各施策については概ね計画を達成することができた一方で、「必要な資格取得の推進」や「超過勤務の削減」などについては十分な成果を残すことができなかったことから、引き続き取り組んでいかなければならない課題も残っている。

2 人材の育成と技術力の向上について

支援機構にとって、人材こそが財産であり、市町村の信頼に応えるために職員の資質・能力のさらなる向上に努めることが必要である。

また、長期間職員採用を行ってこなかったことなどから、50歳以上の職員が全体の40%以上を占めており、熟練の技術者の高齢化が進むとともに、業務量の著しい増加の影響もあり、中堅・若手職員の計画的な育成を行うことが困難な状況が続いてきた。

このため、中堅・若手職員の技術力の向上や適切な技術の継承を行うための環境作りが急務となっている。

3 働き方改革への取り組みについて

震災後7年間にわたる復興事業への対応により、職員の残業が慢性的なものとなっている。

このため、業務体制の見直し等により超過勤務時間の削減を行い、職員の心身の健康を確保して効率的な業務遂行を実現するとともに、社会的な要請にも呼応して、多様な働き方等について検討を進める必要がある。

4 財政状況について

東日本大震災及び原発事故以降、最大規模となった災害復旧・復興事業や除染事業に加えて、定期点検の義務化による道路橋梁を中心とするインフラメンテナンス事業の受託により、5年連続で20億円を超える事業収入を確保することができた。

一方で、急激に増加した事業量に対応するため新たに職員を採用し、加えて再委託費や人材派遣費も増大した。

復興・創生期間が終了する平成32年度以降は、事業量の減少が予想されていることから、組織体制の見直しや受託事業量の確保策の検討を行う必要がある。

IV 経営理念

「私たちは、良質な社会資本の整備と地域社会の健全な発展を志向し、それらを担う人材の育成及び建設関連事業の推進、安心安全な住環境形成のため市町村等の支援を行い、もって地域社会の発展に貢献する組織を目指します。」

V 長期ビジョン（目指すべき10年後の姿）

支援機構は、経営基盤の強化など安定した組織の確立に努めながら、少子高齢化が進行し、技術者不足が深刻化する中、震災・原発事故からの復興・創生や老朽化が進むインフラの維持管理への対応など、市町村が直面する課題に対し、常に寄り添い、的確に対応できるかけがえのない存在であり続けることを目指し、

「市町村にとってかけがえのない存在であり続ける」

ことを、長期ビジョンとしてその実現に取り組んでいく。

VI 基本方針及び取り組み

◎ 基本方針 I 市町村の信頼に応える組織

支援機構はこれまで、市町村からの様々なニーズに対して全力で応えることで、信頼され、頼られる組織となってきた。

これからも、一層その期待と信頼に応える組織となるため、次の施策に取り組んでいく。

○ 基本施策 1 市町村に寄り添った支援の充実

支援機構は、市町村から「的確かつ迅速な助言・指導」、「事前相談支援の充実」や「人的支援」など様々な支援が期待されている。これらに対して支援機構がこれまで培ってきた技術力と人的資産を最大限に活かして、市町村に寄り添ったきめ細やかな支援を行う。

また、研修事業を通して市町村職員の技術力向上の支援にも努める。

<具体的施策>

① 公益事業の積極的な実行

a 建設相談事業の実施（建設技術部、業務部）

市町村職員に相談事業を周知し、様々な疑問や質問の相談に応じ市町村の公共事

業の円滑な執行を支援する。

(指標) 市町村等からの要請に対する対応状況

b 公共事業サポート事業の実施 (建設技術部、業務部)

技術系職員不足等から市町村が執行する建設行政に多大な影響が生じるおそれがある場合、技術職員を派遣し、建設行政の円滑かつ適正な執行を支援する。

(指標) 市町村等からの要請に対する対応状況

c 発注事務支援事業の実施 (建設技術部、業務部)

市町村が行う発注関係事務について発注者の支援を行う。(総合評価方式の発注関係事務、工事設計書診断等)

(指標) 市町村等からの要請に対する対応状況

d 受託業務のフォローアップ事業の実施 (建設技術部、業務部)

市町村から受託した事業に関し、会計実地検査などのフォローアップを行い、発注者を支援する。

(指標) 市町村等からの要請に対する対応状況

e 公共土木施設等災害調査業務応援事業の実施 (建設技術部、業務部)

公共土木施設等に災害が発生した場合、市町村からの要請により支援機構の技術職員を派遣し、被害状況把握等の事前調査業務を支援する。

(指標) 市町村等からの要請に対する対応状況

f 市町村建設事業担当職員 (短期) 研修の実施 (総務部)

市町村のニーズに合った研修を実施し、市町村職員の技術力向上を支援する。

(指標) アンケート+市町村のニーズ調査+創意工夫状況

g 市町村建設事業担当職員 (長期) 研修の実施 (総務部)

市町村からの要請に基づき、可能な限り市町村職員を研修生として受け入れ、技術力向上を支援する。

(指標) 市町村等からの要請に対する対応状況

○ 基本施策2 地域の復興・再生・発展への貢献

震災、原発事故からの復興・創生は未だ道半ばであり、技術系職員が少なく、膨大な事業を抱える市町村の支援機構に対する期待は大変大きいことから、引き続き積極的に支援する。

<具体的施策>

① 震災・原発事故からの復興事業の支援

a 復興事業の支援（建設技術部、業務部）

市町村及び県から関連業務の設計・積算・工事管理等を受託し、復興の加速化を支援する。

（指標）復興業務の受託状況

b 双葉地方への復興サポート支援（企画部）

市町村からの要請により職員を派遣するなどして、復興・再生・地域活性化等まちづくりに関する業務を支援する。

（指標）サポート市町村の有無

○ 基本施策3 的確かつ質の高い業務執行

市町村の期待と信頼に応えていくためには、的確かつ質の高い業務を行うことが基本であり、品質向上に向けて不断に取り組んでいく。

<具体的施策>

① 受託業務の品質向上

a ISO9001の確実な実施（建設技術部、業務部）

業務手順の確実な運用により、不適合の発生を防止する。

（指標）不適合発生件数＋是正措置状況

b 照査の確実な実施（建設技術部、業務部）

ミスを防止し、成果品の品質向上を図るため、照査を確実に実施し、ミスが発生した場合には、速やかにその発生事例を周知する。

（指標）実施状況＋周知状況

② 建設材料試験事業の品質向上（試験審査所）

a ISO17025の確実な実施

試験方法（ISO17025）の確実な運用により、不適合の発生を防止する。

（指標）不適合発生件数＋是正措置状況

○ 基本施策4 コンプライアンスの徹底

コンプライアンスに反する行為は、それまで築いてきた信頼を一瞬にして失わせるものであり、一度失った信頼を回復するためには多くの時間と努力が必要となる。このため、職員意識の醸成に努め、コンプライアンスの徹底を図っていく。

<具体的施策>

① 職員意識の醸成

a コンプライアンス研修会等の実施（総務部）

コンプライアンス規程に基づき、定期的に研修会を実施するとともに、チェックシートによる自己チェックを実施して職員のコンプライアンスに対する意識の醸成を図る。

（指標）（研修会実施＋自己チェックの実施）＋問題案件の発生状況

b 情報セキュリティ対応の厳格化（総務部）

情報セキュリティ基本規定等に基づき、定期的に研修会を実施するとともに、チェックシートによる自己チェック等を実施して、情報セキュリティの厳格化を図る。

（指標）（研修会実施＋自己チェック実施）＋問題案件の発生状況

◎ 基本方針Ⅱ 人材の育成と活用

支援機構の強みは高い技術力であり、それは市町村が支援機構に期待するものでもある。しかしながら、長期間職員採用を行ってこなかったことや震災・原発事故以降の業務の著しい増加などの影響もあり、技術力の高い人材の育成が支援機構の最重要課題となっている。

また、市町村における技術者不足を支援するため、職員のマネジメント能力の育成も必要となっている。

このため、人材の育成と活用が図られるよう、次の施策に取り組んでいく。

○ 基本施策1 職員の資質・能力の向上

市町村の信頼に応えるためには、業務に直接関係する技術力や事務処理能力はもとより、総合力（人間力）、マネジメント力など幅広い資質・能力が必要となる。

このため、人材育成方針及び研修方針を策定して計画的に資質・能力の向上に努めていく。

<具体的施策>

① 計画的な人材の育成

a 人材育成方針の策定（総務部）

「人材こそが最大の資産」を念頭に、職員や組織が成長するための行動指針となる人材育成の基本的な方針を策定する。

（指標）人材育成方針策定

b 研修方針の策定と実施（総務部）

長期的な職員の研修方針を策定し、階層別・年代別に計画的に資質・能力の向上を図る。

また、年次研修計画を策定し、自治研修センター等を積極的に活用して、職員の資質・能力の向上を図る。

（指標）研修方針策定

○ 基本施策2 技術力の確保

支援機構にとって、技術力の確保は不可欠であり、将来的にも計画的に技術力の向上を図る必要がある。このため、職種、年齢に応じた資格取得（事務職を含む）を計画的に促進することにより職員一人一人及び組織全体の技術力の向上を図るとともに、外部への派遣研修、技術の承継に向けた体制づくりの検討を行う。

<具体的施策>

① 中堅・若手職員の技術力向上

a 資格取得ガイドラインの策定と資格取得（総務部）

職種、年齢に応じた取得すべき資格を示すガイドラインを策定し、計画的な資格取得により技術力・事務処理能力の向上を図る。

（指標）資格取得ガイドライン策定＋資格取得者数

b インフラメンテナンス技術者の育成（建設技術部）

今後ニーズが増大するインフラメンテナンス分野に向け、ふくしまME 育成講座を受講し、技術者を育成する

（指標）ME（基礎）技術者数＋ME（防災・保全）技術者数

c 技術の継承に向けた体制・方法等の検討と実施（建設技術部、業務部、試験審査所）

効果的に技術の継承を行うため、体制づくりや具体的方法を検討し実施する。

（指標）体制づくり・実施方法の検討状況＋実施の有無

② マネジメント力の習得

a 外部への派遣研修の検討・実施（総務部）

中堅・若手職員にマネジメント力を身につけさせるために、県・市町村・他県の建設技術センター等への計画的な派遣研修について検討し実施する。

（指標）派遣研修の検討状況＋実施の有無

○ 基本施策3 働きやすい職場づくり

高い成果を上げるためには、職員の資質・能力や技術力を向上させるだけでなく、良質な生活と仕事の調和・調整を図るワークライフバランスの推進も重要である。このため、働き方改革について検討し、実施するとともに、長時間労働の解消や業務の効率化にも取り組んでいく。

<具体的施策>

① ワークライフバランスの推進

a 働き方改革への取組み（企画部、総務部）

休暇・勤務等の制度の多様化を図るとともに、実際に利用しやすい環境づくりに取り組む。

また、職員の心身の健康保持に係る取組みについて検討・実施し、心身の健康保持を支援していく。

（指標）働き方改革の検討状況+実施の有無

b 労働時間の改善（総務部）

働き方改革の実行や業務の効率化を進めるとともに、課ごとに超過勤務時間の管理を徹底し、支援機構全体の年間超過勤務時間の削減を図る。

（指標）超過勤務時間の削減率

② 業務の効率化

a 業務体制、プロセス等の見直し（企画部）

業務内容、手順等の見直しを行い、システム的なものを含めた業務プロセスの抜本的な改善を図ることにより、業務の効率化を実現していく。

（指標）業務体制・プロセス等の見直し状況+実施状況

◎ 基本方針Ⅲ 安定した経営基盤の確立

支援機構がこれからも市町村の期待に応えていくためには、経営基盤の安定が大前提であるが、震災・原発事故の復興需要のため高い水準が続いてきた受託額も、「復興・創生期間」終了後には、震災前の水準に戻ることが予測される。

このため、安定した経営基盤が確立できるよう次の施策に取り組んでいく。

○ 基本施策1 適正な組織体制の確立

支援機構の持つ力を最大限に発揮するためには、職員の能力開発やモチベーションの向上及び組織の活性化を図るとともに、支援機構を取り巻く状況の変化に対応した柔軟な組織体制について検討する必要がある。

このため、適正な組織体制が確立できるよう、人事制度や組織・配置人員の見直しに取り組んでいく。

<具体的施策>

① 人事制度の見直し

a 新人事評価制度の円滑な導入及び定着（総務部）

制度に対する職員の理解やモチベーションを確保し、職員満足度を向上させることにより、新人事評価制度の円滑な導入と定着を図る。

（指標）新人事評価制度の完全実施＋制度に対する職員納得度の向上

b 関連諸規定の見直し（総務部）

業務を円滑に執行するため、昇任基準・職名など人事関連諸規定全般について必要な見直しを適宜行う。

（指標）関連諸規定の見直し状況

② 組織・配置人員の見直し

a 効率的で柔軟な組織の構築（総務部）

社会の変化や市町村のニーズに適切に対応し、効率的な業務執行を行うため、長期的に事業内容や業務量を把握し、組織・配置人員の検討を行い、人員計画を策定する。

また、人員計画に基づき適切な組織づくりに努める。

なお、災害応援派遣職員については、業務の状況に応じて適切に見直しを行う。

（指標）人員計画策定＋見直し状況

○ 基本施策2 受託業務量の確保

「復興・創生期間」終了後は、受託業務量が大幅に減少し震災前の水準に戻ることが予想されており、目標とする受託額を確保し、収入の安定化を図ることが大きな課題となる。

このため、受託業務量の確保に向けて、積極的な情報収集活動や受託業務の拡大に取り組んでいく。

<具体的施策>

① 積極的な情報収集活動

a 出前相談事業の実施（企画部）

支援機構職員が直接市町村を訪問し、様々な課題に対し、技術的なアドバイスを行うことにより、各種事業の効率的な推進を支援するとともに、発注者支援機関と

しての支援機構の役割をPRする。

(指標) 実施計画に基づく実施状況

b 市町村への情報収集活動の強化 (企画部)

市町村が抱える課題や新規事業などに関する情報を早期に入手し、受託機会の拡充を図るとともにきめ細やかな支援を行うため、様々な機会をとらえて情報収集を行うとともに、受託が少ない市町村や建設関係部署以外の部署の情報収集にも努める。

(指標) 情報収集活動の実施状況

② 受託業務量の拡大

a 安定した受託業務の確保 (建設技術部、業務部、試験審査所)

市町村等への情報収集活動の強化、測量から現場監理 (管理) までの一括受注という支援機構の強みを生かすなどして安定した受託業務量の確保に努める。

(指標) 年度当初受託計画額に対する受託額

b 社会の変化に対応した取組み (企画部、建設技術部、業務部、試験審査所)

プロジェクトチームを編成し、定期的に「i コンストラクション」・「インフラメンテナンス」などに関する勉強会を開催し、実施する分野を検討する。

また、国の取り組み状況を常にフォローし、その情報をストックする。

(指標) プロジェクトチームの編成+実施する分野の決定

○ 基本施策3 経費の削減

受託業務量の減少が予想される中、安定した受託業務量の確保による収入の安定化に加えて、支出の削減も不可欠である。

このため、物件費等の削減や利益率向上に向けた手法の検討に取り組んでいくとともに、総人件費については、受託収入に見合った適正な水準となるように努めていく。

<具体的施策>

① 調査委託費等の削減

a 再委託費、人材派遣費の削減 (建設技術部、業務部)

再委託に関する方針を見直して、業務の直営化が可能な分野については直営化を推進するとともに、効率的な人員配置により再委託費及び人材派遣費の削減を図る。

(指標) 再委託費、人材派遣費の削減率 (前年比10%)

② 物件費の削減

a その他物件費の削減（総務部）

節減管理可能な物件費（光熱費・通信費等）については、毎月状況を確認の上削減を図っていく。

それ以外の物件費についても、大口支出についてはルールを明確化するとともに、極力節減に努めていく。

（指標）管理可能物件費の削減率（前年比2%）

③ 原価管理手法の検討

a 目標原価管理手法の検討（企画部）

原価に関する職員の意識改革を行うとともに、利益率向上に向けた原価管理手法の検討を行う。

（指標）目標原価管理手法の検討状況

○ 基本施策4 施設の計画的な整備

支援機構の所有施設である「ふくしま中町会館」及び「試験審査所」については、良好な状態で使用を継続するとともに、費用負担の平準化を図ることが肝要である。

このため、ふくしま中町会館の維持補修や試験審査所の改築に計画的に取り組んでいく。

<具体的施策>

① ふくしま中町会館の維持補修

a 計画的な維持補修（総務部）

計画的な維持補修を行うため、中期的な修繕計画を策定するとともに、定期点検等によりライフサイクルコストの低減に努める。

（指標）修繕計画＋修繕実施状況

② 試験審査所の改築推進

a 実施計画の策定（企画部、試験審査所）

長期的な試験審査所の運営を行う上で必要な建物改築の実施計画（建設着手時期を含む。）を策定し、建設を推進する。

（指標）実施計画の策定状況