

IV 事業推進体制

第1章 組織・人員・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55

第2章 施設・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59

第3章 人事管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60

第 1 章 組織・人員

1 組織〈総務部総務課〉

特別地方公共団体である清掃一組は、議決機関である議会と執行機関である管理者で構成されている。

2 議決機関〈総務部総務課〉

(1) 清掃一組議会の構成

議員は、23区の区議会議長により構成されている。

また、議員の任期は、各区の議長の任期による。

(2) 会議

議会の会議には、定例会と臨時会があり、いずれも管理者が招集している。

定例会は条例により年4回、臨時会は必要のある時に招集している。

表Ⅳ－1 清掃一組議会の開催実績（平成30年度）

会議名	開会日	主な議決内容
平成30年第2回定例会	6月26日	東京二十三区清掃一部事務組合監査委員の選任同意について等
平成30年第3回定例会	9月27日	平成29年度東京二十三区清掃一部事務組合一般会計歳入歳出決算の認定について等
平成30年第4回定例会	12月26日	北清掃工場焼却炉補修及びその他整備工事請負契約の締結について等
平成31年第1回定例会	2月26日	平成31年度東京二十三区清掃一部事務組合一般会計予算等
平成31年第1回臨時会	3月18日	中央清掃工場焼却炉補修及びその他整備工事請負契約の締結について等

(3) 委員会

議会には、条例により、3つの常任委員会を設置している。

表Ⅳ－2 常任委員会の名称及び所管事項

委員会名	定数	所管事項
総務・事業委員会	9人	総務及び事業に関する事項
財務委員会	9人	財務に関する事項
運営委員会	5人	議会の運営連絡等に関する事項

(4) 傍聴・その他

会議は、議会が秘密会とする場合を除き公開している。また、委員会については、委員会が秘密会とする場合を除き委員長の許可を得て、傍聴することができる。

会議の審議内容や議案などは、会議録としてまとめ、清掃一組のホームページに掲載するとともに、写しを各区等へ送付している。

なお、会議の開催日程については、清掃一組のホームページに掲載するとともに、各区に広報紙への掲載を依頼している。

3 執行機関〈総務部総務課〉

(1) 管理者等

清掃一組は、代表者である管理者を1人、副管理者を2人置いている。

管理者は、23区の区長のうちから互選により選出している。副管理者は、23区の区長から1人、知識経験者から1人を管理者が議会の同意を得て選任している。

管理者及び副管理者の任期は、いずれも2年である。

(2) 経営委員会

経営委員会は、経営に係る特に重要な事項、評議会から依頼を受けた事項及び議会に関することを審議するため設置され、管理者、副管理者、その他の区長会役員区長により、構成されている。

(3) 評議会

評議会は、管理者及び副管理者を除いた23区の区長により構成され、議会に提案する議案や清掃一組の運営にかかる重要事項を審議している。

(4) 監査委員

清掃一組の事務の執行を監査するため、監査委員を3人置いている。

監査委員は、議会の議員のうちから1人、財務管理及び事業の経営管理についての専門知識又は経験を有する者のうちから2人を、管理者が議会の同意を得て選任している。

任期は、議会の議員のうちから選任される者は清掃一組議会議員の任期、その他の者は2年である。

(5) 組織（平成31年4月1日現在）

執行機関の組織として、管理者の権限に属する事務を処理する本庁の4部（室）12課（室）、清掃技術訓練センター、19清掃工場及び中防処理施設管理事務所並びに会計管理者の権限に属する事務を処理する会計室と監査委員の事務を補助する監査事務局が置かれている。

また、議決機関である議会には、議会事務局が置かれている。

4 分掌事務〈総務部総務課〉

清掃一組の分掌事務は、92～94ページのとおり。

5 附属機関〈総務部総務課〉

(1) 行政不服審査会

情報公開制度における開示決定や処分等に対する審査請求に係る審査庁からの諮問事案を審議する「東京二十三区清掃一部事務組合行政不服審査会※」を設置している。

審査会は、管理者が委嘱する委員3人（情報公開及び個人情報保護制度並びに地方自治に関して学識経験のある者）で組織している。

※ 東京二十三区清掃一部事務組合行政不服審査会条例に基づく。

(2) 個人情報保護審議会

個人情報保護制度の適正かつ円滑な運営を図るため、「東京二十三区清掃一部事務組合個人情報保護審議会※」を設置している。

審議会は、管理者が委嘱する委員5人(学識経験者その他必要と認める者)で組織している。

※ 東京二十三区清掃一部事務組合個人情報の保護に関する条例に基づく。

(3) 財産価格審議会

財産の取得、管理及び処分に関し、適正な価格及び料金を評定するため、「東京二十三区清掃一部事務組合財産価格審議会※」を設置している。

審議会は、管理者が委嘱又は任命する委員6人以内(学識経験者5人以内、清掃一組職員)で組織している。

※ 東京二十三区清掃一部事務組合財産価格審議会条例に基づく。

(4) 退職手当審査会

退職した職員や遺族等に対する退職手当の支給制限及び返納命令に係る手続の適正化を図るため、「東京二十三区清掃一部事務組合退職手当審査会※」を設置している。

審査会は、管理者が委嘱する委員3人(学識経験者)で組織している。

※ 東京二十三区清掃一部事務組合退職手当審査会条例に基づく。

6 人員〈総務部企画室・職員課〉

(1) 条例定数

条例で定める職員定数は、1,523人である。なお、各業務の区分による内訳は下表のとおりである。

表IV-3 条例定数

(単位：人)

業 務		条 例 定 数
管 理 事 務		336
ご み 処 理		1,178
内 訳	焼 却	(1,161)
	不 燃 ・ 粗 大	(17)
し 尿 処 理		9
合 計		1,523

(2) 現員

職員の現員数は、1,129人である。なお、機構別職員数及び職務・年齢階層別職員構成は下表のとおりである。

表Ⅳ－４ 清掃一組の人員（機構別職員数）

（平成31年4月1日現在）（単位：人）

本庁舎		清掃工場等			
総務部	109	清掃技術訓練センター		12	
清掃事業国際協力室	9	中防処理施設管理事務所		29	
施設管理部	99	中央清掃工場	51	豊島清掃工場	25
建設部	65	港清掃工場	33	板橋清掃工場	51
会計室	7	北清掃工場	21	練馬清掃工場	57
監査事務局	5	品川清掃工場	53	墨田清掃工場	21
議会事務局	4	大田清掃工場	9	新江東清掃工場	89
計	298	多摩川清掃工場	51	有明清掃工場	31
		世田谷清掃工場	25	足立清掃工場	52
		千歳清掃工場	43	葛飾清掃工場	52
		渋谷清掃工場	43	江戸川清掃工場	26
		杉並清掃工場	57	計	831

※ 港・北・大田・世田谷・豊島・墨田・有明・江戸川清掃工場の8清掃工場については、運転管理業務の全部を委託している。

合計 1,129人

表Ⅳ－５ 職務・年齢階層別職員構成

（平成31年4月1日現在）（単位：人）

区分	～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～	計	平均年齢
事務	3	15	36	40	11	23	22	27	23	18	218	40.6
一般技術		21	88	126	114	61	55	38	29	38	570	39.1
技能		2	5	13	10	12	76	124	67	32	341	50.7
合計	3	38	129	179	135	96	153	189	119	88	1,129	42.9

第2章 施設〈施設管理部管理課〉

1 施設

清掃一組が管理・運営する清掃工場、不燃・粗大ごみ処理施設、し尿処理施設は、106 ページ・表VI-1 及び 107 ページ・表VI-2 のとおり。

2 運営協議会

清掃工場を建設する際には、地域住民及び清掃工場所在区との間での相互理解を深め、公害発生を防止し、地域環境を保全することを目的として、操業協定等を締結している。

運営協議会は、操業協定書や運営協議会設置要綱等に基づき、清掃工場の操業について協議する場として設置されている。運営協議会の委員は、地域住民代表、清掃工場所在区、清掃一組の三者で構成されている。

運営協議会では、清掃工場の操業状況や各種環境調査結果を報告している。

また、清掃工場設備の重要な変更や清掃工場の運営に関わる事項について協議が行われ、住民の理解を深めていくことで、円滑な清掃工場の操業が行われている。

更に、運営協議会では、収集を担当する区と連携して、23区の清掃一組の清掃事業全体の計画や重要な施策の変更についても情報提供を行っている。

表IV-6 運営協議会開催実績

工場名	平成30年度開催状況	第1回開催日
杉並	定例2回(6、12月)	昭和58年 2月 2日
光が丘	(建替工事中)	昭和60年 2月 12日
大田	定例1回(7月)	平成2年 10月 23日
目黒	(建替工事中)	平成3年 9月 26日
練馬	定例2回(5、11月)	平成12年 7月 31日
墨田	定例1回(2月)	平成10年 6月 8日
北	定例2回(7、12月)	平成10年 5月 6日
港	定例2回(9、1月)	平成11年 3月 17日
豊島	定例2回(8、2月)	平成11年 6月 29日
渋谷	定例2回(9、3月)	平成13年 7月 26日
中央	定例1回(6月)	平成13年 7月 23日
板橋	定例2回(6、2月)	昭和50年 2月 6日
多摩川	定例1回(10月)	昭和48年 11月 21日
足立	定例1回(7月)	昭和48年 1月 12日
葛飾	定例2回(7、12月)	昭和53年 4月 10日
世田谷	定例2回(5、11月)	平成20年 7月 11日

第 3 章 人事管理

1 職員の構成、給与等〈総務部職員課〉

(1) 職員の構成、身分の取扱い

清掃一組が設立された平成 12 年度は、多くの東京都からの派遣職員（以下「都派遣職員」という。）で構成されていた。その後、6 年間の派遣期間中（平成 12 年度から 17 年度まで）に都派遣職員が段階的に派遣を終了して都に戻り、各区からの派遣職員（以下「区派遣職員」という。）が順次清掃一組へ派遣されるようになった。（表Ⅳ－7 参照）

平成 18 年 4 月の政令による身分切替時には、清掃一組の人事上の取扱い（平成 17 年 4 月区長会総会）に基づき、清掃事業従事を希望した都派遣職員が特別区への身分切替を経て清掃一組固有職員となるとともに、人事交流による特別区職員の身分切替及び新規採用ができることとされた。

今後、安全で安定的な工場運営を図るためには、清掃技術・技能の維持・継承が不可欠であり、これに必要な人材を確保し、育成していくことが求められている。

表Ⅳ－7 職員の構成 （各年度 4 月 1 日現在）

年度	各区からの派遣職員	清掃一組固有職員	東京都からの派遣職員
平成 12	87 人	29 人	1,397 人
平成 13	116 人	27 人	1,333 人
平成 14	206 人	28 人	1,200 人
平成 15	308 人	28 人	1,068 人
平成 16	472 人	26 人	913 人
平成 17	560 人	25 人	777 人
平成 18	605 人	730 人	—
平成 19	587 人	733 人	—
平成 20	547 人	721 人	—
平成 21	464 人	761 人	3 人
平成 22	413 人	769 人	3 人
平成 23	358 人	800 人	4 人
平成 24	321 人	830 人	3 人
平成 25	300 人	844 人	5 人
平成 26	283 人	866 人	7 人
平成 27	263 人	869 人	8 人
平成 28	210 人	916 人	7 人
平成 29	172 人	952 人	7 人
平成 30	154 人	966 人	4 人
平成 31	129 人	996 人	4 人

※ 清掃一組固有職員は、平成17年度までは本庁等に勤務する幹部職員のみ。

※ 清掃一組固有職員は、再任用フルタイム職員を含む。

(2) 給与等

職員の給与制度は、清掃一組を組織する特別区の人事委員会勧告等によって定めている。また、ごみ等を取り扱うことから労働環境が特殊なものもあるため、職務に応じた特殊勤務手当の支給を行っている。

(3) 昇任制度

清掃一組における昇任制度は、職員のモラルの高揚を図るため、特別区と同様に能力主義に基づく公平な昇任制度を整備している。

行政系職員の管理職昇任選考は特別区の規定を準用して実施し、係長職昇任能力実証、主任職昇任選考等、また、技能系職員の技能長職昇任選考、技能主任職昇任選考においても、特別区と同様の昇任等に関する一般基準に準じて整備している。

(4) 表彰制度

勤務成績が優秀で、職員として他の模範となり、功績が顕著な者を表彰することにより、職員の勤労意欲の向上や自己啓発を促し、もって清掃事業の円滑な運営・発展を目的として実施している。

また、東京都生活環境改善事業功労者表彰の実施及び叙勲候補者の推薦等については、清掃一組における勤務成績等をもとに東京都において行うこととなる。

2 基本的人権の擁護〈総務部総務課〉

等しく職員がその能力を発揮し適正に職務を遂行することができるように、基本的人権の擁護を図り、良好な職場環境を確保することに努めている。

そのための活動の一つとして、ハラスメントに関する苦情・相談窓口及びハラスメント対策委員会を設置している。また、人権に関する認識を深め、啓発の一助とするために、研修等への積極的参加を図っている。

3 研修・人材育成〈総務部職員課〉

職員研修は体系図(64ページ・図IV-1参照)に示すように、清掃一組研修、特別区職員研修所による共同研修及び区派遣職員を対象とした派遣元区における研修等に分類される。

清掃一組研修は、職員課人材育成係が実施する職員の能力・資質の向上を目的とした研修と、少人数実践方式で技術・技能を習得させる清掃技術訓練センターでの訓練に大別され、それぞれの目的にしたがって実施している。

(1) 令和元年度実施方針

清掃一組研修の役割は、清掃一組が直面するさまざまな課題を克服し、清掃事業の未来を果敢に切り開いていくために、問題意識と情熱を持って職務に精励する職員を育て、組織の生産性向上に貢献することにある。

職員一人ひとりが、職務を通じて、区民のために何をどのようにすべきかを自ら考え、かつ実践する能力を備えるため、研修においても職員の自己啓発意欲を喚起し、その能力開発と研鑽をサポートしていくことが求められている。

令和元年度においては、行政系人事制度の改正をうけ、各職層に求められる期待役割の認識をより強化させるため新たな研修を実施する。また、既存の研修についても見直しを行う。

(2) 実施計画

ア 人材育成係が所掌する研修

(ア) 職層研修

a 導入研修（新規採用職員、新規派遣等職員）

固有職員として採用された新規採用職員、区からの派遣により新たに配属された係長級以下の職員を対象に清掃一組の概要や清掃事業などに関する基礎的知識を付与し、職務遂行能力向上の糧とする。

b 導入研修（管理職）

新たに転入した管理職員を対象に清掃一組の概要や清掃事業に関する知識を付与し、職務遂行能力向上の糧とする。

c 主任研修

主任に必要な職場内調整能力の向上や後輩職員への指導・育成等に関するマネジメントスキルの向上を図る。

d 管理職研修

管理職に求められる能力・役割等について理解を深め、管理職として必要な実践的知識を付与し、部下の指導、育成能力の向上に資する。

e ハラスメント研修（係長、技能長昇任者）

ハラスメントを防止するとともに、働きやすい職場環境をつくるために必要な知識を身に付ける。

f 昇任時研修（主任、係長、技能主任、技能長）

清掃一組固有職員で、新たに昇任した職員にそれぞれの職責に応じた職務遂行能力の向上を図る。

(イ) 実務研修

職務に関連する幅広い知識を付与し、職務遂行能力を向上させるため、職員のニーズに対応する充実した研修科目を提供する。

(ウ) 人権・同和問題研修

人権・同和問題研修は全職員に受講を義務付けて、隔年で本庁及び各工場・所で実施し、あらゆる差別の解消に努めている。なお、講師は外部専門講師及び所属長が行っている。また、この研修に講師として登壇する場合、清掃事業区移管時の都区間の協定により、研修講師は特別区職員研修所による講師養成研修の修了を必須としている。

(エ) その他研修

a 汚職等事故防止研修

公務員倫理の高揚及び汚職等事故の防止を図るため、各工場・所で実施する。

b コンプライアンス研修（管理監督者）

職員による信用失墜行為等を未然防止するため、倫理意識の徹底と高揚を図る。（ハラスメント・汚職・非行他）

(オ) 派遣研修

他機関の実施する研修等への参加を通じて、専門知識の習得を図る。

イ 清掃技術訓練センターにおける訓練

清掃一組における技術・技能の維持向上を目的とし、清掃工場の安全で安定的な運営を担う職員の育成に努める。

令和元年度は、更に受講しやすい訓練日程を設定し、訓練生がスキルアップできる訓練課程の編成と、より理解しやすい良質な教材類による訓練を実施する。

常設訓練コースは、次のとおりである。

(ア) 運転管理コース

プラント運転管理実務、事故発生時対応について、清掃技術訓練センターに設置したシミュレータ装置での模擬体験や清掃工場の実設備を使用して学ぶ。

(イ) 設計積算コース

公共工事及び定期補修工事に関する設計積算の実務能力を身につける。

(ウ) 業務委託コース

運転管理等業務委託を中心に、日常業務のあり方、緊急対応・安全管理の取組などの実践的監理及び監督技術の習得を図る。

(エ) 整備実習コース

定期補修工事、中間点検時の工事監督や検査業務等について、現場実習を実施し習得を図る。

(オ) 整備技能コース

溶接、機器の分解整備、電気設備工事・工作等の実習により整備技能の習得を図る実習をする。

(カ) 環境管理コース

環境関連法令並びにボイラ水質や排水、排ガス等の化学分析・測定技術などを学ぶ。

清掃一組職員研修体系図

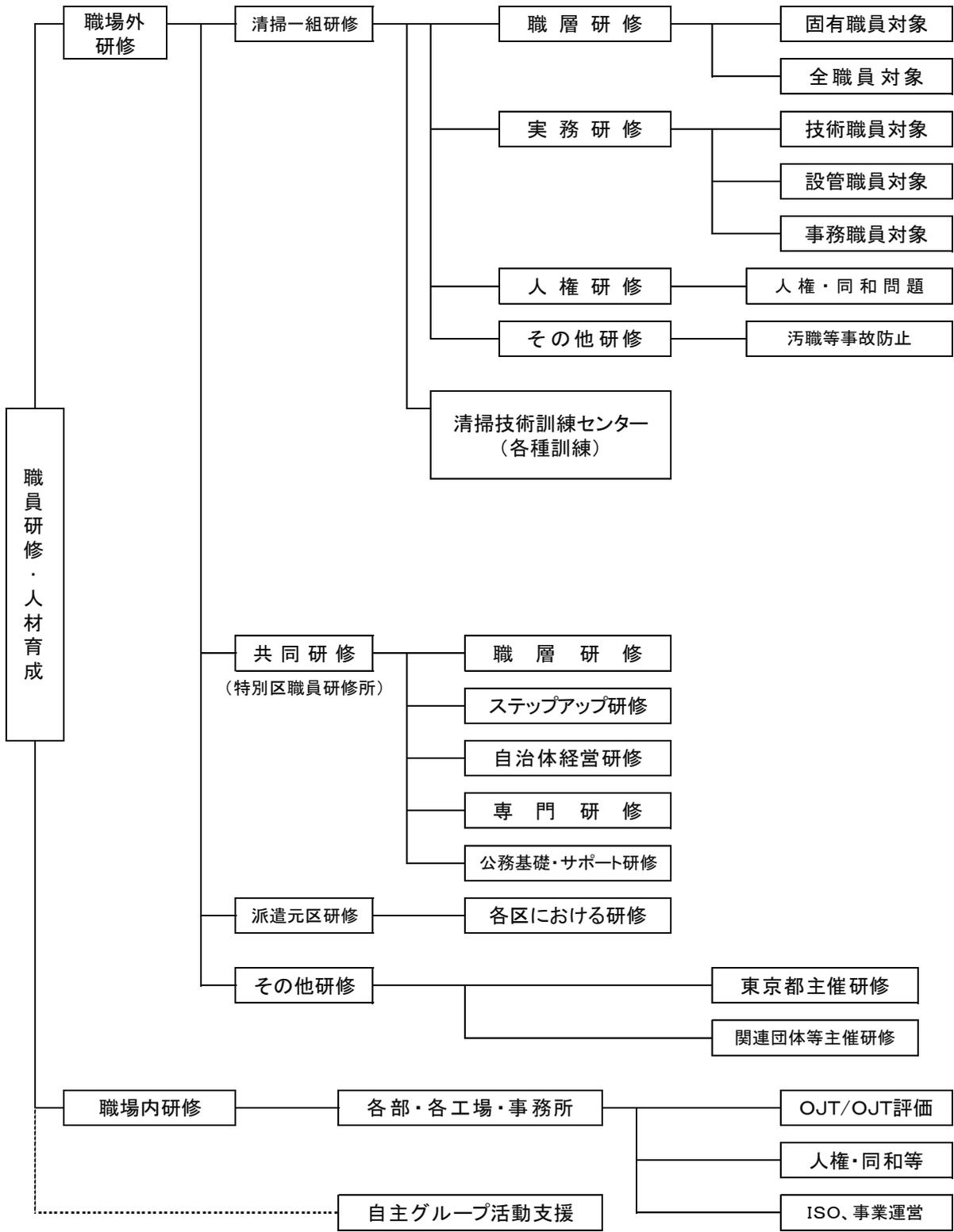


図 IV - 1 清掃一組職員研修体系図

4 安全衛生管理〈総務部職員課〉

平成30年度の清掃工場・所における公務災害の発生件数は5件であり、前年度より2件減少している。令和元年度の東京二十三区清掃一部事務組合労働安全衛生計画では、建設現場における安全対策を視野に入れた事業を展開するとともに、働き方改革による法改正にも対応し、災害の再発防止及び重大災害の根絶のため、作業管理、作業環境管理及び健康管理を基本として、職員の安全と健康を確保し、ゼロ災害の実現を図る。

(1) 基本方針

次の3点を基本として、職員の安全と健康を確保する。

ア 作業管理

作業手順等の点検及び改善並びに保護具の適正着用

イ 作業環境管理

作業環境の把握、点検及び整備

ウ 健康管理

職員の健康状態の把握と適切な対応

(2) 事項別の目標

次の3点に重点を置いて施策を展開する。

ア 作業管理

平成30年度の主な災害要因を考慮して、適正な保護具着用と作業前の危険予知について徹底する。「安全第一」を基礎とした万全の安全対策を講じて、同種・類似災害の再発を防止していくこととする。また、高所作業時の墜落制止用器具の運用についても着実に対応していく。

イ 作業環境管理

職場環境や施設、設備の点検を定期的実施し、改善を要するものについては順次、整備改善を図る。

ウ 健康管理

ストレスチェックの実施をはじめとする職員一人ひとりに的を絞ったきめの細かい健康対策を推進する。また、働き方改革の推進により、過重労働による健康障害を防止する。

(3) その他実施事項

ア 労働安全衛生運動の推進

労働安全衛生意識の高揚及び災害防止の徹底を図るため、安全運動月間、労働衛生週間等を積極的に活用し、労働安全衛生の向上に努める。

イ ダイオキシン類による健康障害の防止

工場職員のダイオキシン類のばく露防止を図るため、安全衛生管理体制の確立、作業環境の測定及び改善等、必要な対策を推進する。

ウ 関係機関等への速やかな報告及び届出の順守

法令等に基づく関係機関への報告や届け出等は速やかに関係機関等に提出・報告する。また、発災報告や公務災害認定請求等の組織内での連絡や事務処理についても迅速に行う。

エ 各工場等労働安全衛生計画の作成

各工場等においては、各工場の労働安全衛生計画を作成し、職員の安全確保と健康の保持増進及び快適な職場環境づくりを推進していく。