

水道事業及び下水道事業の持続可能な経営のために

～長野県下水道公社の経営改革方針（案）について～

令和 5 年 4 月 20 日
公益財団法人
長野県下水道公社

1 経営改革を推進すべき背景

(1) 国における水道整備・管理行政の国交省等への移管（令和 6 年度）

国においては、令和 6 年 4 月に向けて、水道整備・管理行政を厚生労働省から国土交通省及び環境省へ移管することとし、関係法案が国会に提出された。

これにより、国土交通省が下水道とともに、水道を一元的に管理することで、課題の解決に向けて事業の推進が図られることが期待される。

(2) 長野県における構想の策定（令和 5 年 3 月）

・ 「長野県生活排水処理構想（2022 改訂版）」

新たなポイントとして、「広域化・共同化」について、「市町村内における農業集落排水や公共下水道の統合を進め、その後に市町村界を越えた統合を進める」ことなどを位置づけるとともに、持続可能な「管理経営」として、「下水道公社による維持管理の広域化・共同化の実施状況」が掲げられている。

・ 「長野県水道ビジョン」

主な改定内容として、「水道事業の広域連携」と「小規模水道の基盤強化に向けた対応策」を掲げ、その中で「圏域単位の事業統合を目指す」ことや、「公益法人等の組織による技術的支援の実施」の検討などを記載している。

(3) 市町村における水道事業及び下水道事業の状況

水道事業及び下水道事業は、人口減少社会の到来を迎え、料金収入の減少をはじめ、施設、管路等の老朽化対策や耐震化、頻発する大規模災害や感染症への対応に加え、専門人材の不足など、多くの課題に直面している。

こうした中で、将来にわたり安全・安心な水道水を安定的に供給することにより、快適な住民生活を実現し、豊かな水環境を守るためには、両事業の経営基盤を強化し、持続可能な経営体制を維持することが不可欠である。

(4) 下水道公社における人材の確保育成

下水道公社においては、平成 12 年度以降に職員採用を抑制してきたことから、技術職員等の高齢化が進行し、令和 5 年 4 月には技術職員 2 名を含む 4 名の新規職員を採用したところだが、引続き専門人材の確保・育成が急務となっている。

(5) 下水道公社料金のあり方検討

下水道公社料金については、現行の「経営計画」（計画期間 令和 2 年度から 6 年度）において、「「下水道管理者支援積立資金」を活用し、公社料金を据え置くことにより市町村の負担軽減に努める」とともに、「令和 6 年度末までに」その

「改定に必要な情報収集、試算等を行う」こととされていることから、令和7年度に向けて、適正な公社料金のあり方について検討する必要がある。

2 経営改革の新たな展開について

(1) 「水道事業における市町村への技術的支援」の実施に向けた検討

令和5年4月に長野県市長会、長野県町村会から長野県知事、下水道公社へ、「水道事業において、公益法人等が主体となる市町村への技術的な支援については、下水道分野において市町村への技術的な支援の実績がある長野県下水道公社が実施する方向で検討されること。」との御要望があった。

下水道公社としては、この御要望を重く受け止め、その実施に向けて、県、市町村の職員等からなる「研究会」を設置して、「水道事業における市町村への技術的支援」のあり方を幅広く検討することとする。

(2) 人材の確保育成等における連携の強化

県内の市町村等では、水道事業及び下水道事業の担い手となる技術職員等、人材の不足が顕在化していることから、県、県企業局、市町村、県水道協会、県下水道協会、下水道公社等が「協定」を締結することなどにより、広域的な連携を強化して、県内での専門人材の確保育成を図る。

そうした連携のもと、下水道公社において、建設工事、維持管理、経営、公営企業会計等に携わる職員の確保育成を図るとともに、県、市町村を退職した職員の活用等も含めて、県内への専門人材の集積に努める。

(3) 下水道公社の名称、目的、事業、組織体制等

下水道公社として新たな挑戦となる「水道事業における市町村への技術的支援」の実施に向け、下水道公社の名称、目的、事業、組織体制等について、令和5年度中にその方向性を定め、定款の変更等を検討する。

(4) 「市町村上下水道技術支援センター（仮称）」の設置

下水道公社が市町村等に対して実施する技術支援については、水道事業及び下水道事業の現状を把握しつつ、充実を図るため、令和5年度、その中核的な組織として、「市町村上下水道技術支援センター（仮称）」を設置し、以下の各号について、国、県、市町村等の関係機関と連携しつつ、積極的に取り組むこととする。

ア 「なんでも相談窓口（仮称）」の開設

水道事業及び下水道事業に携わる市町村の職員等を対象とした「なんでも相談窓口（仮称）」を長野県企業局と連携して開設し、相談者に寄り添った対応に努めるとともに、必要により当該市町村への現地調査を実施することなどにより、課題の解決に向けた支援となるように努める。

イ 地域における広域的な研究会の設置

地域の水道事業及び下水道事業が抱える課題等について、県、市町村等と連携して、それらの職員等による広域的な研究会を設置することなどにより、顔の見える関係を築きつつ、情報共有に努めるとともに、広域化、共同化等による持続可能な経営に向けた検討を進め、その具現化を図る。

ウ 実務的な専門研修の充実

県、市町村、公社の職員等を対象として、事業経営の効率化、見える化や、DX、GX等の推進、ICT技術の活用等を含めた実務的な専門研修を充実するとともに、広域的な人事交流の拡大、外部の専門研修への参加、先進地への視察、先端技術の情報収集等により、技術力等の向上を図る。

エ 県内における上下水道事業のイメージアップ

水道事業及び下水道事業の見える化に向けた戦略的な広報活動や、県民等への研修事業等を実施するとともに、施設見学会やイベントなどの場において、VR等の先端技術を活用し、啓発事業を積極的に実施することにより、イメージアップを図る。

(5) 市町村の現状と課題の把握と「中期財政計画」の策定

令和4年度、市町村等を対象として下水道公社が実施した業務量アンケート調査や、個別訪問による聞き取り調査等の結果に加えて、令和5年度、水道事業に関しても、それらを新たに実施することで、市町村等の現状と課題の把握に努めるとともに、下水道公社への委託事業の需要額等に基づく令和9年度までの事業量を見積り、その収支を見込んだ「中期財政計画」を策定する。

(6) 職員による経営への参画と現行の「経営計画」の見直し

国内外の情勢が激変し、厳しさを増す経営環境に対応するため、職員提案制度や、職員と理事長との面談等を活用して、職員が積極的に経営へ参画することのできる体制を整備するとともに、令和4年度に設置した「経営会議」において、経営改革を推進することとし、「中期財政計画」に基づいて、令和5年度に現行の「経営計画」を見直す。

(7) 「働き方改革、しごと改革」の推進

下水道公社において、「働き方改革、しごと改革」を推進することにより、業務の効率化とワークライフバランスの実現に向けて取り組むとともに、職員の誰もが健康で働きやすく、次代を担う若者に選ばれる組織となることを目指す。

- ① DX、GX等を推進する中で、スマートフォン、モバイルパソコン、情報共有アプリの導入等により、現場、自宅等のどこにおいても職場と同様に業務の遂行ができる体制を構築する。
- ② テレワーク、時差出勤等を積極的に実施し、職員が自らの働き方をマネジメントできるようにすることで、出産、育児等がしやすく、災害時の対応も可能となるような柔軟で変化に強い働き方を実現する。
- ③ 職員による毎日の健康の自己チェックや、運動の習慣化とともに、定期健康診断、人間ドック、定期的な歯科検診等の受診を促進することで、職員の健康増進を図りつつ、疾病等の早期の発見、療養等が図られる職場環境を整備する。
- ④ 風通しのよい職場づくりや社内広報の充実等により、職員間のコミュニケーションを活性化して緊密な情報共有を図るとともに、人事評価制度の活用による職員と所属長との定期的な面談等において、業務の進捗状況や悩みごとの相談等に寄り添って対応することで、職員が意欲をもって、その能力を発揮して業務に取り組めるような体制づくりに努める。