

広島県水道広域連合企業団組織運営方針について

1 趣旨

「広島県水道広域連合企業団広域計画」（以下「広域計画」という。）を組織運営の面から支えるための指針として「広島県水道広域連合企業団組織運営方針」（以下「組織運営方針」という。）を策定する。

2 経緯

- 水道企業団は、令和 5 年 1 月に基本理念とその実現に向けた中長期的な取組の方向性を示す広域計画を策定し、施設の再編整備や基幹管路の耐震化などの取組を推進しているところである。
- この広域計画を組織運営の面から支えるため、業務を推進する上でのスタンスや組織体制のあり方など、今後の水道企業団の組織運営の確立に向けた基本的な考え方が必要であるという認識の下、組織運営方針の策定を進めてきた。

3 組織運営方針（案）の概要

<div>1 はじめに</div> <div><div>■ 位置づけと基本的な考え方</div><p>広域計画を組織運営の面から支えるための指針として、水道企業団の組織運営を確立していく上での土台となる考え方を示したもの。</p><div><div>■ 計画期間</div><p>令和 8 ～ 14 年度</p></div></div>
<div>2 現状と課題</div> <div><div>■ 業務</div><div><div>○ 意思決定プロセス</div><ul style="list-style-type: none">・ ミッションステートメントの策定、決裁規程や事務委任規程の整備など、意思決定を仕組化・ 構成団体の組織風土・文化の違いにより調整に時間を要する場合があります、円滑な意思決定に向けた仕組の整備が必要</div><div><div>○ 業務プロセス</div><ul style="list-style-type: none">・ 本部と事務所で異なる業務の統一・標準化、D X や民間委託の拡充などにより業務効率化とサービス向上を順次実施・ 業務の最適化、標準化、デジタル化、民間活用、新たな技術の活用などの取組を一層加速していくことが必要</div><div><div>○ 危機管理</div><ul style="list-style-type: none">・ 業務継続計画（B C P）の策定、危機管理訓練、緊急資機材の共同利用など、危機管理体制を段階的に整備・ 大規模事故や災害に備え、継続的な危機対応能力の向上が必要</div></div>

■ 組織体制

○ 組織

- ・ 内部管理業務を本部に集約し、事務所は旧水道部局の体制を維持
- ・ 限られた経営資源で災害や事故、新たな課題に対応するため、効率的な組織の構築が必要

○ 職員定数・構成

- ・ 職員の多くは構成団体からの派遣であるが、令和8年度から常勤のプロパー職員の採用を予定
- ・ 業務量を踏まえた人員確保と配置を行うほか、水道専門家集団の構築に向け、職員のプロパー化を進めることが必要

○ ガバナンス

- ・ 議会や監査委員のチェック、情報公開などで経営の透明性・公正性を確保する仕組みを整備
- ・ 住民からの信頼を確保できるよう、ガバナンスの一層の充実が必要

■ 人材・意識

○ 結束力

- ・ グループウェア等のツールの導入や事務所長会議の開催などを通じて事務局内の情報共有を効率化
- ・ 組織力の発揮のため、職員の一体感と結束力を一層高めることが必要

○ 人材育成

- ・ 人材育成方針に基づき、研修・訓練を実施するほか、事務所長の成果マネジメントや目標管理制度を導入
- ・ 専門知識・技能習得のための研修を計画的に実施し、知識の蓄積・活用による成果獲得の確度向上が必要

○ 職場環境

- ・ 時間外勤務の縮減、短時間勤務・テレワークなど柔軟な働き方を可能とする制度を整備し、仕事と家庭の両立を支援
- ・ 職員の健康管理やキャリア形成の支援等により、職員一人ひとりが活躍できる職場環境を作ることが必要

3 組織運営の目指す姿と取組の方向性

■ 目指す姿

統合による相乗効果を最大化し、変化に柔軟に対応しながら、成果志向で、高い生産性の実現と優れた質のサービスを提供する組織

■ 取組の方向性

業務の最適化と改善によるサービス水準の向上

本部・事務所によって異なる業務プロセスの標準化やデジタル化、民間活用などにより業務を最適化・改善することで、サービス水準を向上

組織ミッションに基づいた成果志向型の組織の構築

統合による相乗効果を発揮し、経営環境の変化に柔軟に対応しながら、成果の獲得を志向する効率的な組織体制を構築

人的資本経営の推進

職員一人ひとりが有する知識や経験を「資本」として捉え、その価値を高めていくことで水道企業団の生産性や組織力を向上

4	<p>目指す姿の実現に向けた取組</p> <p>■ 業務 ～業務の最適化と改善によるサービス水準の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 意思決定プロセスの効率化 <ul style="list-style-type: none"> ・ ミッションステートメントに基づく行動の定着を促進 ・ 意思決定や情報伝達の仕組を見なおし、部署間の認識のずれを解消 ○ 業務プロセスの標準化・最適化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務プロセス、書式・用語などの標準化やD Xによる業務効率化を推進 ・ 公民連携（P P P）の活用や新たな技術の導入などにより、効率的な業務運営と質の高いサービスの提供を実現 ○ 危機管理対応能力の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ 危機管理訓練の充実・強化 ・ 地理情報システム（G I S）などのデジタル技術を活用し、情報の可視化や共有を強化するとともに、B C Pの実効性を向上 <p>■ 組織体制 ～組織ミッションに基づいた成果志向型の組織の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 組織の最適化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 各所属の知見・ノウハウを横断的に共有・活用し、統合の相乗効果を発揮することで組織機能を強化 ・ 経営環境の変化や新たな課題に柔軟に対応できる組織体制を構築 ○ 適切な人員配置・職員採用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務量や働き方改革の観点を踏まえ、必要な人員を確保・配置 ・ 戦略的な採用活動、外部専門人材の採用、転籍制度の導入など多様な手法でプロパー職員を確保し、水道専門家集団を構築 ○ ガバナンスの強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ コンプライアンス研修を実施やリスクマネジメント体制の充実・強化 ・ 財務情報の公開を推進し、事業経営の透明性を向上 <p>■ 人材・意識 ～人的資本経営の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の一体感の醸成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修やワークショップを実施し、横の繋がりを強化 ・ 職員向けの広報（インナー広報）を実施 ○ 人材育成の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 各階層・役割に応じた教育・研修（O J T、O f f - J T）を充実し、水道専門家集団を構築 ・ 経営環境の変化や新たな経営課題に対応できるよう教育・研修プログラムを定期的に見直し ○ 職員の働きがいの醸成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の能力を発揮し、主体的に取り組める組織風土を構築 ・ 目標管理制度等で組織ミッションの共有を図るとともに、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方や健康管理、キャリア形成を支援
5	<p>進行管理</p> <p>各取組において具体的な目標を設定し、P D C Aサイクルに基づき、定期的に検証や見直しを行うことで、着実に取組を推進</p>

4 今後の予定

今後、目指す姿の実現に向け、組織運営方針に基づく取組を着実に実施していく。