

広島県水道広域連合企業団 組織運営方針(案)

令和7年11月

広島県水道広域連合企業団

目次

1 はじめに

2 現状と課題

3 組織運営の目指す姿と取組の方向性

4 目指す姿の実現に向けた取組

5 進行管理

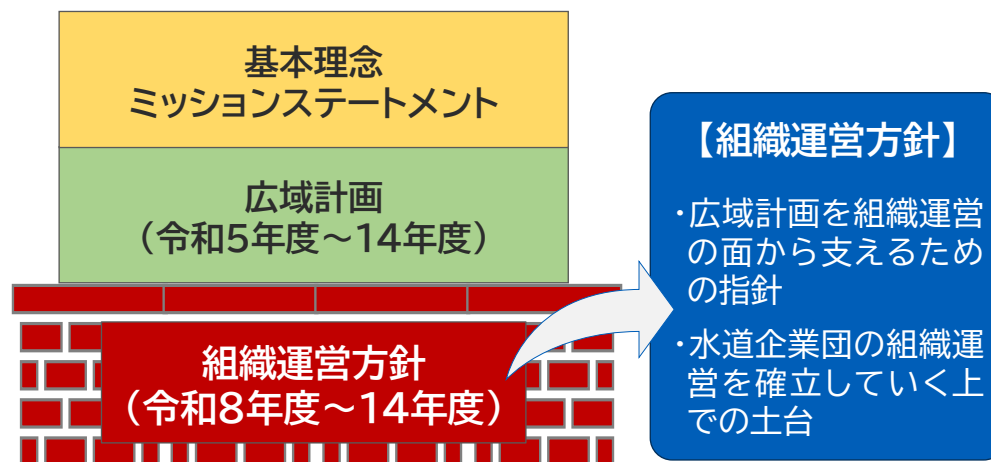
■ 位置づけと基本的な考え方

- 広島県水道広域連合企業団（以下「水道企業団」という。）では、令和5年1月、水道企業団の責務と目的を示した「基本理念」を定めるとともに、その実現に向け、中長期的な取組の方向性を掲げた「広島県水道広域連合企業団 広域計画（令和5年度～14年度）」（以下「広域計画」という。）を策定した。
- 水道企業団では、現在、この広域計画に基づき、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。
- 「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。）は、広域計画を組織運営の面から支えるための指針として位置づけるとともに、業務を推進する上でのスタンス、組織体制のあり方、職員の意欲や能力の向上策など、今後の水道企業団における組織運営を確立していく上で土台となる考え方を示したものである。

■ 取組期間

令和8年度～14年度
（広域計画の終期）


【位置づけイメージ】



2 現状と課題




令和5年4月の事業開始から現在までの組織運営の現状と課題について、「業務」、「組織体制」、「人材・意識」の3つの観点で整理する。

 業務	意思決定 プロセス	<ul style="list-style-type: none">水道企業団の目的や目標を明確にし、全職員が共通の価値観を持って業務に取り組むことができるようミッションステートメントを策定したほか、決裁規程や事務委任規程に基づいて職員間の権限を明確にし、意思決定の仕組を整備構成団体の組織風土や文化の違いを背景に、本部と事務所間又は事務所間で意思決定の考え方や方法などに相違が生じ、調整に時間を要する場合があることなどから、意思決定を円滑に進めるための仕組を整えていくことが必要
	業務プロセス	<ul style="list-style-type: none">入札契約制度や維持管理基準など、本部と事務所で異なる各種業務の統一や標準化を進めるとともに、DXの推進、指定管理者制度や民間委託の拡充など、業務プロセスの効率化とサービスの質的向上を順次実施更なる業務の効率化と質の高いサービスの提供を実現するため、業務の統一による最適化や業務プロセスの標準化、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
	危機管理	<ul style="list-style-type: none">業務継続計画（BCP）の策定や、組織内又は近隣の水道事業体との危機管理訓練の定期的な実施、事務所間での給水車や管材などの緊急用資機材の共同利用の開始など、災害や事故などの危機事案に適切に対処できるよう、危機管理体制を段階的に整備大規模な漏水事故や南海トラフ地震をはじめとする災害などへの備えとして、継続的な危機対応能力の向上が必要


2 現状と課題



 組織体制	組織	<ul style="list-style-type: none"> 事務局は本部と15事務所で構成されており、本部に内部管理業務を集約し、事務所は統合前の旧水道部局の体制を概ね維持 法定の水道技術管理者に加え、水道企業団独自の水道技術管理者補助者を各事務所に配置することで、水道施設や水質の管理体制を強化 経営資源に限られる中、災害や事故への備えのほか、有機フッ素化合物（P F A S）などの新たな課題に適切に対応するためには、組織体制を適宜見直し、効率的な組織を構築していくことが必要
	職員定数・構成	<ul style="list-style-type: none"> 事務局の職員定数は、統合前の旧水道部局の職員定数を踏まえ、370人に設定（令和7年4月現在の実職員数は321人） 令和7年4月現在、職員の多くは構成団体からの派遣職員で構成されているが、水道企業団としても、任期付職員や会計年度任用職員を採用して職員を確保するとともに、令和8年度からは常勤のプロパー職員（水道技術職）を採用予定 現在の職員は年齢構成に偏りがあり、特に技術職員については令和14年度までに約半数が退職見込み 業務量を踏まえ、必要な人員を確保して配置するほか、水道の専門家集団の構築に向け、職員のプロパー化を進めていくことが必要
	ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 議会や監査委員によるチェックに加え、住民請求制度の活用やコンプライアンス研修の実施など、水道企業団の経営の透明性と公正性を確保するための仕組みを整備 法令や広報戦略に基づき、財務情報などの水道企業団の各種情報を公開 水道企業団が円滑に事業を推進していくためには、住民をはじめとするステークホルダーからの信頼の確保や、経営層が適切に意思決定を行うための仕組みが不可欠であり、リスクマネジメントをはじめとするガバナンスの充実を一層図っていくことが必要

2 現状と課題



 人材・意識	結束力	<ul style="list-style-type: none">事務局内のコミュニケーションや情報共有の効率化を図るため、全職員の端末にグループウェアやコミュニケーションアプリなどのツールを導入本部と事務所間又は事務所間の連携を強化し、事務局内の繋がりを構築するため、毎月、事務所長会議を開催今後、水道企業団が組織力を最大限に発揮するためには、職員の水道企業団に対する帰属意識と一体感を醸成し、水道企業団としての結束力を一層高めていくことが必要
	人材育成	<ul style="list-style-type: none">人材育成方針に基づき、研修や訓練の実施のほか、事務所長の成果マネジメントや目標管理制度を導入水道事業に必要な専門知識や技能、DXリテラシー、職階に応じた能力や経験などを習得するため、研修等を計画的に実施し、知識・技能・能力・経験を蓄積・活用することで成果獲得の確度を一層高めていくことが必要
	職場環境	<ul style="list-style-type: none">業務効率化による時間外勤務の縮減に加え、短時間勤務やテレワークなどの柔軟な働き方の導入、女性職員の活躍推進などの取組を実施育児や介護に対する職員の意識向上を図るとともに、多様で柔軟な働き方を可能とする制度を整備することで、仕事と家庭の両立を支援今後も、職員の健康管理やキャリア形成の支援、働きやすい職場環境づくりに取り組むことで、職員一人ひとりが能力を発揮し、活躍できる職場環境を実現していくことが必要

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

目指す姿の実現に向け、次の3つの方針で取り組むこととする。

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

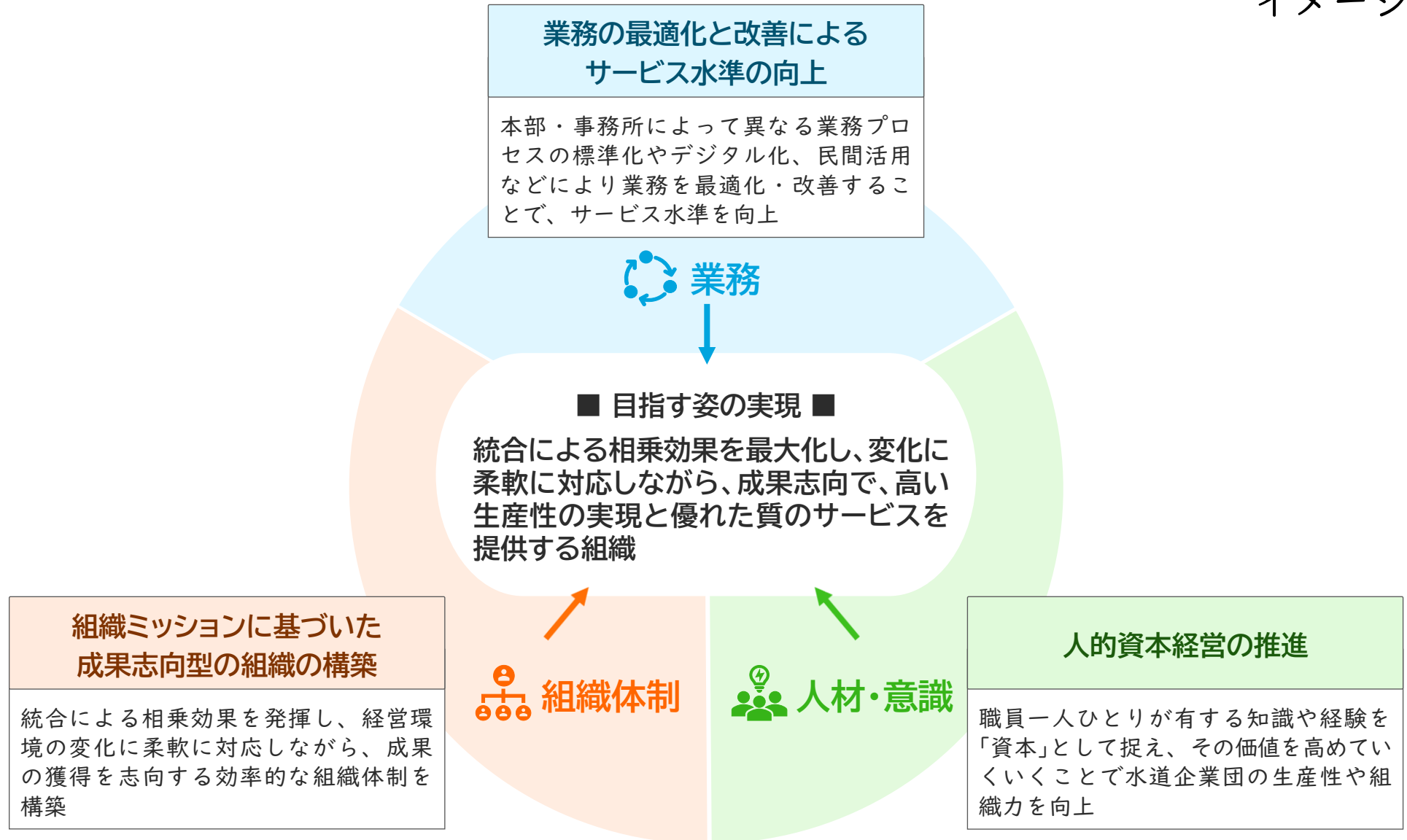
人的資本経営の推進

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

3 組織運営の目指す姿と取組の方向性



イメージ



4 目指す姿の実現に向けた取組



業務 ～業務の最適化と改善によるサービス水準の向上

○ 意思決定プロセスの効率化

- ・ ミッションステートメントを活用した事例共有や研修などを通じ、職員にミッションステートメントに基づく行動の定着を促進
- ・ 意思決定の仕組のあり方を見直すとともに、事務局内での情報伝達や共有が円滑に行われる仕組を構築するなどして、部署間における意見の相違や認識のずれ（コンフリクト）を解消

○ 業務プロセスの標準化・最適化

- ・ 業務プロセスや書式・用語などの標準化を一層進め、担当者に依存することなく高い業務品質を確保するとともに、無駄のない効率的な作業手順を確立
- ・ 異なるシステムやフォーマットで管理されてきたデータを統合・一元化し、費用対効果を踏まえて各種システムの統一を図るとともに、生成AIを導入し、定型的業務の省力化を図るなど、DXによる業務の効率化を推進
- ・ 可能な業務から、業務の統一・標準化、公民連携（PPP）によるアウトソーシング、新たな技術の導入などを通じて、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

- ・ 安全で安心な水を供給するため、本部と事務所間又は事務所間で定期的に実施する危機管理訓練を充実・強化し、事務局内の連携を強化
- ・ 危機発生時に迅速かつ的確な対応を可能にするため、地理情報システム（GIS）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、BCPの実効性向上に向けた取組を推進

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

○ 組織の最適化

- ・ 各所属が蓄積してきた知見やノウハウを横断的に共有・活用するなど、統合による相乗効果を発揮することで組織の機能を強化
- ・ 各所属の組織ミッションを定期的に見直し、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

- ・ 業務量や職員の働き方改革の観点を踏まえ、構成団体からの派遣職員や水道企業団での採用も含めて、必要な人員を確保し、配置
- ・ 新規職員の採用活動を戦略的に実施するとともに、外部専門人材の採用や派遣職員の転籍制度の導入など、多様な手法を用いて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

- ・ 個人情報などの情報管理、適正な契約の確保、服務規律の順守など、リスクに沿ったコンプライアンス研修を実施するなど、職員の規範意識を向上
- ・ 想定されるリスクを洗い出し、適切に管理できるようリスクマネジメント体制の充実・強化
- ・ 水道企業団の取組状況や財務情報を分かりやすくまとめたアニュアルレポートなどの資料を作成し、広く公開することで、水道企業団の事業経営の透明性を向上

人材・意識 ～人的資本経営の推進

○ 職員の一体感の醸成

- ・ 水道企業団職員としての一体感を醸成するため、研修やワークショップなどを実施し、横の繋がりを強化
- ・ 職員インタビューや事務所・業務の紹介など、職員向けの広報（インナー広報）の実施

○ 人材育成の強化

- ・ 職員のスキルや能力の向上を図り、水道企業団の生産性を高めるため、各階層や役割に応じた教育・研修プログラム（OJT、Off-JT）を充実し、水道専門家集団を構築
- ・ 仮説思考やEBPM、デジタルスキルなどの能力を習得するなど、経営環境の変化や新しい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

- ・ 職員の能力が存分に発揮され、主体的に取り組むことができる組織風土を構築
- ・ 目標管理制度などを活用し、組織ミッションの共有を図るとともに、職員一人ひとりの成長を支援
- ・ 職員のライフスタイルに応じた柔軟な働き方や健康管理のサポートなど、職員が働きやすい環境を整備
- ・ 職員のモチベーションやエンゲージメント向上のため、多様なキャリアパスやロールモデルを提示し、長期的なキャリア形成の参考となるよう支援

目指す姿の実現に向けては、ミッションステートメントの実践や、業務の効率化・省力化、働きやすい職場環境の整備など、各取組に具体的な目標を設定し、P D C Aサイクルに基づいて定期的に検証や見直しを行うことで、着実に取組を推進していく。