

基本方針に基づく具体的な行動計画(令和6～9年度)

団体名	(一財)さっぽろ水道サービス協会	所管課	水道局総務部企画課 (TEL:011-211-7014)
------------	------------------	------------	---------------------------------

基本財産		10,000 千円			本市出資額		5,000 千円 (出資割合 50.0%)		
設立年月日		昭和 54 年(1979 年)2 月 21 日			出資年月日		昭和 54 年(1979 年)2 月 21 日		
沿革	昭和 54 年	財団法人札幌市水道サービス協会設立							
	平成 3 年	基本財産を 5,000 千円から 10,000 千円に増額							
	平成 24 年	一般財団法人へ移行							
	令和元年	(一財)さっぽろ水道サービス協会に名称変更							
代表者		理事長(非常勤) 村瀬 利英(市現職)							
主な出資者	①	札幌市	50.0%	②	さっぽろ水道サービス協会	50.0%	③		
	④			⑤			⑥		

団体の今後の在り方

設立・出資目的	(設立目的) 本団体は、本市の水道事業の合理的な運営と市民福祉の向上に寄与することを目的として設立された。				
	(出資目的) 水道事業の効率的な運営と安全・安定給水の両立を図ることを出資目的としている。効率的な水道事業運営を図るべく委託化を進める一方で、緊急時の危機管理も含めて安全で良質な水を安定的に供給できる体制を確保するには、本市の方針を経営や事業運営へ確実に反映させることができる出資団体の存在が必要である。				
事業内容 (主要なものから順に)	事業内容	採算性	採算性 (市補助等除く)	市施策 関係性	民間 代替性
「採算性」 「採算性(市補助等除く)」 「市施策関係性」 「民間代替性」 それぞれ ある・・・○ ない・・・×	浄水場の維持管理に関する事業	○	/	○	×
	配水管路の維持管理に関する事業	○	/	○	×
	給水装置工事の検査に関する事業	○	/	○	×
	水道記念館の管理運営に関する事業	○	/	○	○
	簡易専用水道の検査に関する事業	×	/	○	○
(市補助等がない場合・・・/)					

今後の在り方 (設立・出資目的が現在も同様に続いているかにも触れること。)	(1)団体の在り方、出資の在り方 本団体は本市水道事業の専門的協力機関として設立され、本市と一体となって水道事業を支えてきたものである。これまで職員派遣等を通じた技術継承等による技術力強化を行ってきており、今後も安全・安定給水を支える水道事業の重要な担い手として不可欠な存在である。 また、道内水道事業体の多くが職員の退職に伴う人材不足、水道施設の老朽化、人口減少に伴う財政状況の悪化など厳しい状況にある。国で定める「新水道ビジョン」では、特に小規模な水道事業者等において単独での対応に限界がある場合には、近隣の水道事業者や関係行政機関、民間事業者等が立場を越えて連携することが必要とされているとともに、都道府県や中核となる水道事業者等がそうした連携体制へ積極的に関与することが期待されている。また、同ビジョンを踏まえて策定した本市水道事業の中長期計画である「札幌水道ビジョン」では、本市と本団体が連携しながら道内水道事業の持続的な運営につながる広域連携を進めることとしている。 そのため令和元年度には、「道内の水道事業の合理的な運営に寄与する」ことを本団体の目的として定款に明記するとともに、法人名称を「札幌市水道サービス協会」から「さっぽろ水道サービス協会」へ変更し、札幌市域を越えた事業展開に取り組んでいるところである。 本団体がこうした活動を展開していくためには、本市水道局との緊密な連携協力体制を築いていることが最大の強みであることから、今後も本団体への出資及び必要な関与を継続していくべきと考える。 (2)経営の安定性や自立を高める方策 本団体は現在、本市からの受託事業が多い状況であるが、道内水道事業体が抱える諸問題の解決に向けた支援を行うため、札幌市域を越えた事業展開に取り組んでいるところである。本団体が道内水道事業の発展的広域化に貢献していくことは、本団体の技術力のさらなる向上や経営の安定化に資するものであることから、今後も積極的な事業展開を求めている。
---	---

対象団体に対する今後の関与の在り方

1 出資・出捐

出資比率 (本市出資額/基本財産)	50% (5,000 千円/10,000 千円)
現在の出資比率にしている理由 (該当を■で塗りつぶす(複数回答可能)) 【財団法人】	☐ 市長・副市長が役員に就任する必要がある、兼業禁止の観点で 1/2 以上の出資比率が必要であるため(役員に就任する必要性については下記備考欄に記載)。 ☒ 民間の代替性が低く、市の出捐を引き続き必要とする団体について、持続的な運営を担保させるために、1/4 の出資比率を確保し、議会や監査などを含めた市のガバナンスを特に利かせる必要があるため。 ☐ 議会や監査委員などを含めたガバナンスは必要ないものの、市が最大の出資者であることや、団体収入に占める市からの財政的関与の割合が高いなど、公金の大きな支出先として適切な団体運営が可能となるよう、所管局が必要に応じて指導調整を行う必要があるため。 ☐ 現在の出資比率を維持する必要はないと考えているが、団体の現在の経営状況から、出資割合を下げるための出捐額相当の寄付が困難であるため(具体的状況について下記備考欄に記載)。 ☐ その他(下記備考欄に記載)

備考欄 (上記選択についての補足を記載ください)	
今後の取組の方向性について	☐ 現在の出資比率を維持する必要がある、 ☒ 計画期間内に投資比率の引き下げを行う。 ☐ 計画期間内に投資比率の引き下げ時期を検討し、中長期的に引き下げを行う。

取組計画	出資比率の見直し						
内容	令和6年4月1日現在、市出捐金5,000千円、出資比率50%であるが、現行と同等の関与を継続できる25%まで、出資比率を引き下げる。 出資比率25%超過分相当額の2,500千円は、団体の内部留保金により返還を求めるが、団体の財務状況を考慮して、令和6年度の決算状況を見極めたうえで、令和7年度以降に出資比率を引き下げることにする。 なお、当該団体が道内事業体へ事業展開していくためには、本市水道局との緊密な連携協力体制を築いていることが最大の強みであり、本団体が本市水道事業の重要な担い手として必要不可欠な存在であることに変わりはないため、団体の重要性を第2次札幌水道ビジョンなどで示し、今後も本団体に対して必要な関与を行っていく。						
指標①	市出捐金(出資比率)		(補足説明等) 令和6年度決算の状況を見極めたうえで、令和7年度以降に返還する。				
	現状値	5年度 5,000 千円 (50%)	目標値	6年度 5,000 千円 (50%)	7年度 2,500 千円 (25%)	8年度 2,500 千円 (25%)	9年度 2,500 千円 (25%)

2 人的関与

現在の人的関与状況(単位:人)						
常勤役員	現職	OB	常勤管理職	現職	OB	(参考)プロパー
	0	2		2	6	5
非常勤役員	3		常勤一般職	0	6	200

常勤管理職(現職)の状況		
職名	職務内容および現時点での市職員の派遣が必要な理由	将来的な派遣必要性
経営企画担当部長	(職務内容) 経営計画の策定及び進行管理、事業運営に係る情報収集及び分析等に関する統括 (現時点で派遣が必要な理由) 本市水道局の事業運営方針とも密接に関連する、経営計画	×

	の策定や各種事業展開等を統括するため、本市水道事業に関する幅広い知識と経験を有する本市管理職の派遣が必要である。	
浄水部長	(職務内容) 浄水施設及び配水施設等の維持管理・運転管理や水道水質監視・管理等の統括 (現時点で派遣が必要な理由) 浄水施設及び配水施設等の安全かつ適切な維持管理等を統括するため、機械設備等に関する専門技術と幅広い知識、経験を有する本市管理職の派遣が必要である。	×
プロパー切り替えに向けた人材育成および人材確保について (複数選択可)	☐ 計画期間内に一部または全部の派遣職員の引き揚げに着手する。 ☒ 計画期間内にプロパー切り替えに向けた人材育成および人材確保計画の策定を行い、計画期間以降に具体的な引き揚げに着手する(以下に具体的な人材育成策を記載ください)。 ☐ 将来的にも派遣が必要であるため、プロパー切り替えのための人材育成策は検討しない。 (具体的な人材育成策) 日々の業務を通じて派遣職員が自身の有する知識や経験をプロパー職員へ伝えるよう努めているほか、団体内部でも課長職を対象として管理職に必要な知識やスキルが身につくような各種研修を行うなど、プロパーの管理職職員の育成を図っている。しかしながら、現在の派遣職員の職務を担えるようなプロパー職員の育成には特に時間を要することから、人材育成および人材確保計画の策定や具体的な引き揚げ着手について、現時点で具体的な目途をつけることは難しい状況である。 今後も将来における引き揚げの検討を進めるとともに、団体内部でプロパーの管理職職員の育成を続けるよう求めている。	

取組計画	市職員の理事・評議員就任及び派遣の継続						
内容	水道事業の専門的協力機関として水道事業の合理的な運営と市民福祉の向上に寄与することを目的に設立された本団体は、本市と連携し一体となって水道事業を支えてきた。 その役割や事業展開は、本市水道局の事業運営方針とも密接に関連し、水道システムの将来を見据えながら水道事業に係る組織体制の充実・強化を図っていく必要があるため、今後も派遣職員に求められる役割を精査しながら、効果的かつ最小限の人的関与を継続していく。						
指標①	市職員派遣数			(補足説明等)			
	現状値	5年度	目標値	6年度	7年度	8年度	9年度
		2人		2人	2人	2人	2人
指標②	理事の就任数			(補足説明等)			
	現状値	5年度	目標値	6年度	7年度	8年度	9年度
		2人		2人	2人	2人	2人
指標③	評議員の就任数			(補足説明等)			
	現状値	5年度	目標値	6年度	7年度	8年度	9年度
		2人		2人	2人	2人	2人

3 団体の活用（専門性等の発揮による市施策との連携等）

取組計画	信頼性の高い簡易専用水道検査の実施・道内水道事業体の課題解決に向けた取組の実施						
内容	簡易専用水道検査について、信頼性の高い検査体制を維持するとともに、簡易専用水道の適正な維持管理や検査受検に係る啓発に取り組むことを求めている。 また、北海道の中心都市である札幌市の出資団体として、水道局から受け継いだ本市水道事業に関する専門的な技術・ノウハウや、事業展開の自由度が高い団体の長所を生かし、道内水道事業者等相談窓口や合同技術研修等を通じた情報共有等により各事業体のニーズを把握しつつ、道内水道事業体が抱える課題の解決に資する取組を検討・実施するよう求めている。 ※取組内容と団体の設立目的との関連性について以下に記載 上記の取組は本団体の持つ技術力の維持・向上に資するものであり、ひいては本市水道事業の安定性の向上につながるものであることから、団体の設立目的に沿った取組である。						
指標①	簡易専用水道検査外部精度管理調査の評価ランク			(補足説明等)			
	現状値	5年度 Sランク	目標値	6年度 Sランク	7年度 Sランク	8年度 Sランク	9年度 Sランク
指標②	道内事業体の課題解決に向けた研修・勉強会等の実施件数			(補足説明等) 広域連携の取組の一環として、道内の事業体を対象に実施			
	現状値	5年度 2件	目標値	6年度 2件	7年度 2件	8年度 2件	9年度 2件

4 更なる経営の安定化

取組計画	経営の安定化に資する事業展開、人材の確保・育成						
内容	本団体は、水道局から水道事業に関する専門的な技術・ノウハウを受け継いでおり、かつ出資団体として地方公共団体の区域を越えた活動が可能である。道内には、技術者不足や経験不足等を理由に地元の民間企業等では対応困難な課題を抱え、業務委託を通じた技術支援を求める水道事業体が多くあることから、こうした事業体からの業務受託を進めることにより、地域貢献のみならず本団体の信頼性の向上を図り、ひいては経営のさらなる安定化を図る。 また、中長期的ビジョンに基づいて計画的な団体運営及び事業展開を進めるため、現行の中期経営計画(令和元年度～令和6年度)の実施状況を踏まえるとともに、水道事業を取り巻く環境や社会情勢の変化に対して柔軟に対応していけるよう中長期的な経営計画を新たに策定し、これを推進する。 さらに、少子高齢化等に伴う労働人口の減少によって職員の採用競争がより一層厳しさを増すため、新卒者に限らず既卒者も対象として正職員の新規採用を継続的に進めるとともに、水道局の持つ専門的な技術・ノウハウを継承できる人材の育成を強化していくため、技術研修の実施や技術資格の取得、本市を含む団体・企業への研修派遣等により、職員の技術力のさらなる向上を図る。						
指標①	本市以外からの業務受託件数			(補足説明等)			

	現状値	5 年度	目標値	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度
		5件		4件	4件	4件	4件
指標②	業務関連資格新規取得者数			(補足説明等)			
	現状値	5 年度	目標値	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度
		124人		90人	90人	90人	90人

5 団体統制

取組計画	組織力の強化						
内容	(現状の団体統制上の課題) 組織全体として情報の取り扱いに関するコンプライアンスの意識を高め、昨今よくあるような団体の情報漏えい事故等を未然に防いでいく必要がある。 また、業務全体の効率性を高めていくためには、職員の心理的安全性を高め、職員が安心して伸び伸びと働くことができる職場環境を整えることが不可欠である。 (課題を踏まえた取組内容) 情報セキュリティマネジメントシステムの推進にあたって核となる内部監査員を継続的に育成する。 また、ストレスチェックなどにより状況を把握するとともに、多様なハラスメントに関する知識を深めるための研修を充実し、組織全体で意識の向上を図る。						
指標①	ISO27001内部監査員研修参加人数			情報セキュリティに関する高度な知識習得が必要な内部監査員の育成を行う。			
	現状値	5年度	目標値	6年度	7年度	8年度	9年度
		20人		20人	20人	20人	20人
指標②	総合健康リスクの低減			健康診断のストレスチェックで調査を実施する。 「100」を基準として数値が高いほどリスクが大きい。			
	現状値	5年度	目標値	6年度	7年度	8年度	9年度
		97		97	97	95	95

6 札幌市の施策との連動

取組計画	雇用の安定化への取組						
内容	札幌市まちづくり戦略ビジョンでは、安心して働くことができる魅力的な雇用が安定的に確保されるとともに、企業も必要とする人材を確保できる社会の実現、ならびに多様な人材が自身の持つ能力を発揮し、誰もがやりがいや充実感を得ながら働くことができるとともに、高い専門性を生かすことができる職場で、若い世代を始めとした幅広い年代の人材が活躍できる社会の実現を目指していくこととしている。 本団体としても、水道局と連携を図りながら事業の広域化及び業務領域の拡大を進め、安定的に事業を発展させるため、人材の確保・育成として正職員の採用を進めるとともに、非正規職員から正規職員への転換を図っていく。						
指標①	非正規職員から正規職員への転換人数			(補足説明等)			
	現状値	5年度	目標値	6年度	7年度	8年度	9年度
		7人		2人	2人	2人	2人