

経営目標設定シート（令和6年度）

団体名：東京水道株式会社

所管局：水道局

経営目標設定にあたっての背景・課題

当社は、東京都の政策連携団体として、水道局から受託している水道施設管理・整備業務とお客さまサービス業務を担っており、今後の業務移転の更なる拡大を見据え、人材の確保や技術継承、能力向上、財政基盤の強化等、体制の整備への取組がより一層求められている。
 また、労働力人口は減少傾向にあり、技術系人材を中心に新たな社員を採用することが困難になりつつあることから、社員採用のための取組を強化するとともに、働き方改革の推進など、定着率の向上を図る必要がある。加えて、これまでの仕事の進め方の抜本的な見直しやDXの導入等により、少数精鋭での業務遂行を目指していかなければならない。
 さらに、お客さま、事業者の信頼を獲得し、法令遵守はもとより質の高いサービスを確実かつ効果的に提供するため、コンプライアンス向上に向けた取組も引き続き必要である。

経営目標の設定

No.	視 点	指 標	目 標 値	単 位	過年度実績			指標及び目標値の設定理由	目標達成に向けた具体的な取組
					令和5年度	令和4年度	令和3年度		
1	財務	販売費	300,000	千円	357,951	419,824	355,348	・物価や人件費の高騰など厳しい経営環境が続く中であっても、当社は東京都の政策連携団体として安定的に利益を確保し、健全な経営を継続する必要があるため、指標を設定 ・業務移転の拡大に伴う管理部門の体制強化等により、一般管理費が増加傾向の中でも、効率的な営業活動により販売費を抑制し、営業利益を確保	・執行体制の効率化、予算執行時の精査、web会議の活用などを通じて、販売費を抑制
2	人材マネジメント	個人情報保護士の資格取得者数	6	人	-	-	-	・東京都の政策連携団体として、高いコンプライアンス意識が求められていることから、指標を設定 ・特に個人情報を取り扱う機会の多い部署等において専門知識を有する人材を育成することにより、会社全体のコンプライアンス意識を向上	・個人情報保護士を資格取得支援の対象とし、本資格の取得の推奨を社内に周知 ・試験日程、申込期間及び受験料の周知を行うだけでなく、資格試験合格を目的とした講座の受講料補助等を行い、資格取得を促進
3	人材マネジメント	水道局受託業務に関する資格取得者数	30	人	37	18	32	・水道施設や管路の維持管理等、当社が受託する業務は、一歩間違えば広範囲にわたる断水・濁水に直結し、都民生活に大きな影響を及ぼすため、これらの業務を担う社員の技術力の維持向上が必要不可欠 ・技術力の維持向上のための取組として、水道分野の専門知識を有する人材を確保・育成することで、都民への24時間365日安定給水に寄与するため、指標を設定 ・受託業務に関する資格取得者数については、資格条件を踏まえ令和5～7年度に毎年度30人程度に設定	・社員の資格取得を促進するため、取得に必要な費用の支援や資格取得の研修を充実させるとともに、資格取得奨励表彰制度の拡充について検討 ・資格の紹介や取得までの流れ等を社内報で掲載するなど取得の気運を醸成
4	人材マネジメント	男性の育児休業取得率向上	45	%	75	51	17	・社員の採用促進及び定着率向上が喫緊の課題となっている中、子育て世代が働きやすい職場環境の整備が必要 ・東京都の「『未来の東京』戦略」において、令和8年度目標が50%であることを踏まえ、令和6年度は45%以上を確保 【参考】厚労省提示の算出方法 (期間中に、育児休業等を取得した男性社員の数) ÷ (期間中に、配偶者が出産した男性労働者の数) 小数点以下切捨て	・社内報等により育児休業制度について周知するとともに、子が生まれる申出があった社員に対し、個別に説明するなど育児休業の取得を奨励 ・社員に対して、育児休業制度に関するアンケートを行い、対応可能な策を検討・実施
5	DX	受託業務への業務効率化アプリの導入数	3	件	3	4	-	・現在、労働力人口の減少により人材確保の困難性が高まる中で、限られた人材で今後の受託業務拡大に対応するためには、作業時間の短縮など更なる業務の効率化が必要 ・これまでも、区部の配水管工事監督業務において、現場点検アプリの作成により、点検簿を電子化し、作成時間を短縮するなど、業務の効率化を推進 ・過去2年間において、7件の受託業務で業務効率化アプリ等を導入したことを考慮し、令和6年度は3件以上のアプリを導入	・導入可能な業務の洗い出しを行い、ノーコードシステムを活用した業務効率化アプリを作成

経営目標の設定に関する所管局等の所見

【総 論】

当局と東京水道株式会社は、水道事業の基幹的業務を当局と本社とが担う一体的事業運営体制によるグループ経営を推進している。今後は、人口減少に伴い、料金収入や労働力人口の減少などが見込まれており、引き続き、効率的かつ効果的な運営体制を構築していく必要がある。上記5つの経営目標を設定することは、こうした運営体制の構築に寄与するだけでなく、東京水道グループとして高い技術力を維持し、将来にわたり安全でおいしい高品質な水を安定供給するという水道の根源的使命の実現にも資するものであり、適切な目標設定と判断する。

【個別目標】

- ・目標1について：当局からの業務移転が進む中でも、支出を精査し、財政基盤の強化を図ることは、健全な財政の維持及び持続可能な経営に繋がるものである。よって、適切な目標設定であると考える。
- ・目標2について：お客さまの個人情報を取り扱う業務が多く存在するため、個人情報保護士の取得を促進することで、個人情報の適切な管理につながり、より高いコンプライアンス意識の醸成が期待できることから、適切な目標設定であると考える。
- ・目標3について：浄水場の維持管理等、水道事業は高度な技術を要する業務も多いことから、資格取得を奨励し、社員のスキルアップを図ることは、安全でおいしい高品質な水の安定供給に資するものであり、適切な目標設定であると考える。
- ・目標4について：労働力人口の減少が見込まれる中、安定給水を支える人的資本の確保は非常に重要である。男性の育児休業取得を促進することで、社員のエンゲージメントや定着率の向上が期待できることから、適切な目標設定であると考える。
- ・目標5について：アプリの導入によりDXを推進することで、労働力人口の減少が見込まれる状況下においても、業務効率化・QOS向上が期待できることから、適切な目標設定であると考える。