

第6章 共通戦略

1 事業ビジョン

企業局を取り巻く経営環境は、電力システム改革や産業構造の変化などによる水需要の減少、施設の老朽化や耐震化に伴う更新投資の増大など、厳しさを増しています。

企業局としては、将来にわたり持続可能な事業運営を行うため、地域における再生可能エネルギーを活用した新たな事業を含めた様々な事業について、「経済性の発揮」と「公共の福祉の増進」という地方公営企業法の経営の基本原則を踏まえた上で、積極的に取り組みます。

2 組織・人材育成・技術継承

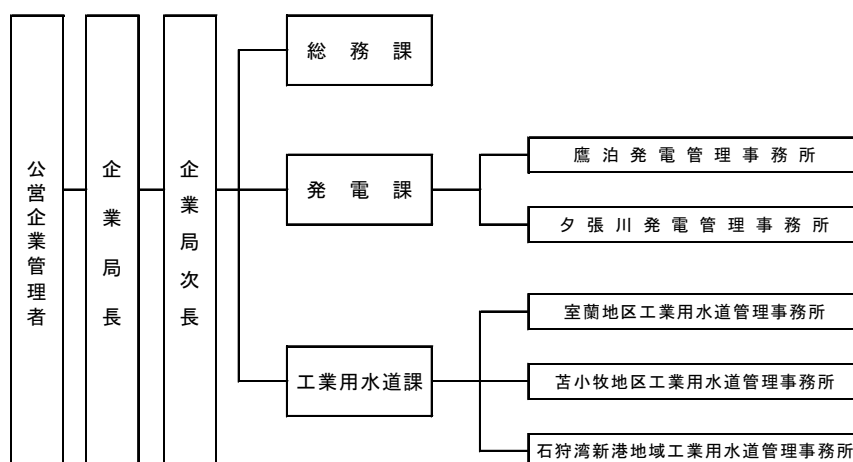
これまで、国、地方自治体において、厳しい財政状況の中、持続可能な行財政構造の確立に向けた取組が進められており、企業局においても、水力発電所の運転監視や工業用水道施設の運営管理などの業務を積極的に民間委託するなどして、効率的な事業運営に努め、経営コストの縮減を図ってきたところです。

今後、企業局を取り巻く環境は、一層厳しさを増すことから、健全かつ安定的な経営を行うためには、職員一人ひとりの経営能力、技術力の向上や効率的な組織運営が求められています。

(1) 組織

企業局は、公営企業管理者の下、平成31(2019)年4月現在、局長及び次長並びに総務課、電気事業を担う発電課及び発電管理事務所(鷹泊及び夕張川)、工業用水道事業を担う工業用水道課及び工業用水道管理事務所(室蘭地区、苫小牧地区及び石狩湾新港地域)の体制となっています。

〈組織〉



新たな事業や更なる地域貢献への取組、施設更新など、今後生じる取組に対しては、組織・体制を見直しながら適切に対応していきます。

ア 効率的な組織体制の構築

新規事業の推進、施設の整備・更新など経営上の重要課題や経営環境の変化に対応するため、限られた人的資源を有効に活用し、柔軟に人員配置や業務配分を行い、経営環境の変化に伴い高度化・多様化するニーズに即応できるよう、スクラップアンドビルドを基本としながら、不断に組織体制を見直し、効率的で機動的な組織体制の構築を図ります。

イ 適切な定数管理

定数管理については、健全な経営体制を持続するため、現行定数を基本として管理し、事業運営に伴う業務量の増減に対し、柔軟で適切な人員配置を行い、効率的な定数管理に努めます。

(2) 人材育成・技術継承

ア 人材育成の推進

企業局を取り巻く経営環境が大きく変化する中、持続的サービスの実現に向け、全庁的な基本方針である「新・北海道職員等人材育成基本方針」に沿った人材育成を推進するほか、企業局職員研修計画の充実を図り人材育成に取り組みます。

「新・北海道職員等人材育成基本方針」

本方針は、組織ぐるみで学習する文化を確立するとともに、その担い手である職員の意欲を引き出し、高めて、資質・能力の向上を図ることを目指し、求められる職員像や向上すべき資質・能力、人材育成の体系を明確にした計画的な人材育成の基本方向を定めるもので、同時に、地方公務員法第39条第3項に定められる職員の研修に関する基本的な方針として位置付け。

イ 職員研修計画の推進・充実

限られた人材を最大限活用するため、職員一人ひとりの知識やスキルの向上に努めるほか、これまで培ってきた技術・ノウハウが喪失しないよう技術力の継承を図ります。

加えて、企業局を取り巻く環境の変化に対応できるよう経営的視点を身に付けた技術職員を育成します。

このため、効果的かつ計画的な職員研修（局内研修、外部団体の研修、職場研修（OJT^{*}、企業局セミナー等）を推進するとともに、業務運営上必要となる資格取得（電気主任技術者、ダム管理主任技術者等）の支援を行います。

また、職員研修においては、設備の運転・保守業務を遂行する上で必要となる専門的な知識・技術の修得を目的とする施工管理研修など企業局独自の専門研修を実施し、技術力の向上を図るほか、職員の研修ニーズを把握しながら、研修内容の充実を図ります。

ウ 作業マニュアル等の充実・活用

作業要領や点検手順書などのマニュアルについては、必要に応じて見直しを行い、作業の効率化を図るとともに、技術の継承が円滑となるよう取り組みます。

また、業務の外部委託化により、職員の現場経験が減少していることから、受託者が実施した巡視、点検記録をもとに、職員が現場の状況を把握し、作業要領や点検手順書を意識的に確認し、受託者が行う点検に同行するなど、職員の現場知識の修得に取り組みます。

工 若手職員の人材育成

企業局では、従来から簡素で効率的な組織体制を目指し、組織のスリム化、職員定数の削減を進めてきた結果、職員の年齢構成の偏りや職位別の職員比率が変化し、中堅層の不足が見込まれることから、年齢構成を考えた技術職員の採用のほか、若手職員の人材育成がこれまで以上に重要となっています。

こうしたことから、職員の採用においては、高校・大学卒、民間経験者をバランスよく採用するほか、職員採用試験の受験者確保につながるPR活動や職場体験（インターンシップ）の実施などに積極的に取り組みます。

一方、若手職員の人材育成においては、新規採用職員の早期育成や若手職員のマネジメント能力の開発・向上を図ることを目的に、年齢の近い先輩職員等がサポーターとして指導・助言を行うサポート体制の実施など、若手職員が職務遂行に必要な知識や技能の早期習得を図る取組を進めます。

また、日常業務を通じた職場研修（OJT）が職員の能力開発にとって、基本的かつ重要な研修であることから、管理職員が十分認識し、適切な指導・助言を行うとともに、職務能力の向上に取り組みやすい職場環境づくりを進めます。

【目標】

○人材育成・技術継承

資格名	保有者数	資格名	保有者数
電気主任技術者（2種）	4名以上	ダム水路主任技術者（1種）	4名以上
電気主任技術者（3種）	6名以上	ダム管理主任技術者	8名以上

3 危機管理体制の強化

これまで企業局では、大雨や地震などの自然災害、設備事故など、多岐にわたる非常事態に迅速に対応するため、「北海道災害対策本部企業班災害対策実施要領」や「北海道企業局災害等緊急時配備要領」などを定め体制を整備しているほか、災害発生時における被害軽減や早期の復旧を図るため、被害状況の確認や対処手順などを整理した「企業局危機管理マニュアル」などの整備、更には、防災訓練や設備事故時等の対応を目的とする配水管ルート及び充断水作業研修など企業局独自の専門研修を実施するなど、危機管理対策を講じてきました。

これらの取組を継続するとともに、必要に応じてマニュアル等を見直すことにより、危機管理体制の強化に努めます。

4 ICTによる業務の効率化、高度化

AIやRPA、IoTなど、ICT（情報通信技術）が急速に高度化する中、道では、

I C Tの利活用を積極的に推進するため、平成 30（2018）年 3月に「北海道 I C T利活用推進計画」を策定しています。

企業局においても、業務の効率化、高度化を図るため、I C T等の新技術について、情報収集や先進事例調査等を行いながら、維持管理への導入や電子行政の推進など、その利活用について、費用対効果を踏まえつつ検討していきます。

5 道民理解の促進

企業局が行っている電気事業及び工業用水道事業の運営を円滑に行っていくためには、道民の皆さんの理解と協力が不可欠であることから、より身近な存在として認識していただけるよう、事業運営に関し、ホームページや広報媒体、S N S等を活用して効果的に情報発信を行います。

加えて、企業局が所管する発電所や浄水場等を対象とする施設見学の受け入れ、夏休み親子見学会やパネル展示の実施、地域の小学生などを対象にした施設学習の場としての活用のほか、より効果的な情報発信手法の検討など、企業局の認知度向上と道民の皆さんの理解の促進につながるP R活動に、積極的に取り組みます。