

No. 38 公益財団法人 岩手県下水道公社

I 法人の概要

1 基本情報

令和5年7月1日現在

法人の名称	公益財団法人 岩手県下水道公社		所管部局 室・課等	県土整備部 下水環境課		
設立の根拠法令	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律		代表者 職・氏名	理事長 幸野 聖一		
設立年月日 (公益法人への移行年月日、統合等があった場合、その年月日、相手団体の名称等)	昭和62年4月1日	事務所の所在地	〒020-0832 岩手県盛岡市東見前3地割10番地2			
	平成23年6月1日	電話番号	019-638-2623			
	公益財団法人へ移行登記	HPアドレス	https://www.isf.or.jp			
資(基)本金等	10,000,000 円	うち県の出資等 ・割合	5,000,000 円	50.0%		
設立目的	当法人は、岩手県及び県内市町村の下水道行政を支援するため、下水道の普及啓発や下水道施設の管理運営等の支援業務を行い、もって県民の衛生的で快適な居住環境の改善及び公共用水域の水質の保全に寄与することを目的とする。					
事業内容	1 公益目的事業 (1) 下水道の普及啓発事業 (2) 下水道施設の管理運営支援事業 (3) 下水道技術者育成事業 (4) 下水道に関する調査研究事業 (5) 排水設備工事責任技術者の資格認定事業 (6) その他公社の公益目的を達成するために必要な事業 2 収益事業 (1) 下水道施設整備支援事業 (2) アセットマネジメント支援事業 (3) その他前号に掲げる事業に関する事業					
常勤役員の状況	合計	1名	うち県現職	0名	うち県OB	1名
	平均年収 ※	7,641 千円	平均年齢 ※	61.0 才	※令和4年度実績	
常勤職員の状況	合計	23名	うち県派遣	5名	うち県OB	0名
	平均年収 ※	6,124 千円	平均年齢 ※	43.0 才	※令和4年度実績	

2 県施策推進における法人の役割《所管部局記載》

1	下水道施設の管理運営支援事業、施設整備支援事業、普及啓発事業等を行うことで、県内の下水道行政を支援する。自然災害等により被災した下水道施設について、復旧・復興に向けた市町村の汚水処理施設整備を支援する。
2	流域下水道の管理運営支援者として、流域下水道4処理区の適切な維持管理に貢献する。
3	下水道出前講座や下水道施設の見学会を実施し、汚水処理事業の普及啓発を推進する。

3 公的サービスを提供する事業主体としての適切性《所管部局記載》

(1) 他の民間団体等との代替性及び役割分担について

日本下水道事業団が類似の団体となりますが、県内における下水道施設の管理運営や施設整備への実務支援は、事実上当法人が唯一提供できる公的サービスとなっています。

(2) 県直営との比較（機動性・効率性・専門性等の法人の長所、強み）について

下水道維持管理には、機械・電気・化学・土木の各職種における高度な専門的知識と経験が必要であり、県直営と比較して、技術力・経験・人員が確保されている当法人によるサービス提供体制に優位性があります。

4 連携・協働のあり方《所管部局記載》

本法人は、岩手県内において下水道の普及啓発や下水道施設の管理運営等の支援事業を実施している唯一の公益法人であり、県民の衛生的で快適な居住環境の改善及び公共用水域の水質の保全に寄与していることから、県は、本法人が展開する事業について、より効果的なものとなるよう連携・協働を強化し、法人の長所、強みを発揮することにより、効果的な施策推進を目指します。

II 経営目標の達成状況

1 事業目標

1	事業目標	目標値《令和4年度》	実績	-	-
	下水道の普及啓発 ①浄化センター等の見学対応、出前講座の開催 ②普及啓発イベントの開催等	① 開催及び協力回数 60件 ② 集客者数等 2,000人	11件 1,738人		
	取組内容	①新型コロナウイルス感染症の影響により、対面で行う施設見学及び出前講座は休止し、その代わりにオンライン出前講座を10件実施したほか、普及啓発資料を希望のあった1小学校へ無償提供した。 ②9月10日の下水道の日に合わせて開催するイベントは、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い昨年度同様、ホームページを活用した「バーチャル下水道探検ツアー'22」として開催し、アクセス数272を参加人数とした。また、市町村が開催するイベント協力は、10月の大船渡産業まつりの1件で集客数は292人であった。その他の各種イベントは開催が困難であったことから、普及啓発用ページのアクセス数1,174を参加人数とした。			
課題	①新型コロナウイルス感染症の縮小期への移行に伴い、施設見学及び出前講座を再開したが、コロナ禍以前の実績値まで回復するかわからない。 ②市町村が主催するイベントは、今後徐々に再開されることが予想され、イベント協力に関するPRが必要である。				
2	事業目標	目標値《令和4年度》	実績	-	-
	下水道の管理運営支援 ①適正な放流水質(流域下水道) ②省エネルギー対策(流域下水道) ③適正な放流水質(公共下水道)	① 放流水質BOD目標値5mg/L以下の目標達成日数90%以上 ② 省エネ法に基づくエネルギー消費原単位対H28比6%削減 ③ 放流水透視度100cm以上の目標達成日数90%以上	99.5% 9.4%削減 81.3%		
	取組内容	①下水処理後の放流水質(BODとSS)の確認、水質悪化時の早急な対応。(運転方法変更や薬剤投入など) ②下水処理施設のエネルギー使用量を毎月確認し、省エネルギーを意識したポンプや送風機の運転を実施した。目標値は省エネ法に基づく中長期計画で定めており、H28を基準に毎年1%削減を上乗せとしている。 ③放流水透視度の確認、水質悪化時の早急な対応(運転方法変更や薬剤投入など)			
	課題	③水温が低くなる冬期間や季節の変わり目など処理が不安定になる他、近年は、老朽化による機器の故障を起因とする水質悪化が発生したことにより目標未達成となっている。機器の故障を未然に防ぐことが課題である。			
3	事業目標	目標値《令和4年度》	実績	-	-
	下水道技術者育成 ①県・市町村の職員を対象とした各種下水道研修の実施 ②研修受講者の満足度	① 研修利用者数 延べ100市町村(県) ② 満足度4.0点以上(5.0点中)	137団体 4.5点		
	取組内容	①技術研修会(5月、7月)、及びテーマ別研修会(地方公営企業会計をテーマとした研修会 6月、8月、10月、12月)の開催 ②研修受講者から満足度に関するアンケートを実施			
課題	市町村ごとに下水道事業の進捗が異なるため、ニーズに沿った研修内容とすることが難しい。 下水道担当職員数が少ない理由から本研修を受講出来ない市町村への支援が課題である。				
4	事業目標	目標値《令和4年度》	実績	-	-
	下水道施設整備支援事業 ①岩手県並びに市町村の下水道施設整備における設計積算及び現場監督補助等の技術支援 ②自然災害等により被災した市町村への災害復旧支援	① 要請対応率 100% ② 要請対応率 100%	100% 100%		
	取組内容	①設計積算及び現場監督補助に係る市町村へのPR(5月) 下水道施設の整備や自然災害等により被災した下水道施設の復旧に必要な積算及び現場監督補助を行うことで、技術職員が不足している市町村への支援を行っている。事業の円滑な執行に繋げていただくよう、県内すべての市町村を訪問し、当社の支援内容をPRしており、支援要請を受けた業務はすべて受託することを目標としている。 ②設計積算及び現場監督補助に係る市町村ニーズの把握(5月、10月) 上記訪問とは別に年2回、下水道事業に係る困っていることや当社へお願いしたいこと等の聞き取りを行いながら、きめ細かな支援を実施している。			
課題	市町村技術職員不足の進行に加え、市町村職員は異動があるため、初任者等にも分かりやすく当社の支援内容を知ってもらう必要がある。				
5	事業目標	目標値《令和4年度》	実績	-	-
	アセットマネジメント支援事業 ①下水道ストックマネジメント計画の策定及び台帳データベース入力業務	① 要請対応率 100%	100%		
	取組内容	①下水道ストックマネジメント計画の策定支援及び台帳データベース入力に係る市町村へのPR(5月) 老朽化した下水道施設の計画的な改築更新にあたり、ストックマネジメント計画策定支援や設備台帳の整備を行うことで、技術職員が不足している市町村への支援を行っている。事業の円滑な執行に繋げていただくよう、県内すべての市町村を訪問し、当社の支援内容をPRしており、支援要請を受けた業務はすべて受託することを目標としている。			
課題	市町村技術職員不足の進行に加え、市町村職員は異動があるため、初任者等にも分かりやすく当社の支援内容を知ってもらう必要がある。				

II 経営目標の達成状況

2 経営改善目標

1	経営改善目標	目標値《令和4年度》	実績	-	-
	事務事業における効率化 ①超過勤務の効率化	① 超過勤務時間 月平均ひとり 15時間まで	11時間26分		
取組内容	毎月の社内会議において超過勤務時間を把握し、各課長が担当者変更など業務配分の調整を行っている。				
課題	特定の時期に業務が集中するため、業務量を平準化することが難しい。				
2	経営改善目標	目標値《令和4年度》	実績	-	-
	労働環境の改善 ①年次休暇取得日数	① 取得日数 12日/人以上	15.1日		
取組内容	毎月の社内会議において年次休暇取得日数を確認し、計画的に取得するよう進めている。また、年次休暇を中々取得しない職員へは所属する課長が職員の意見を聞いたうえで積極的に年次休暇取得の働きかけを行っている。				
課題	職員個々の意識により、取得する日数にばらつきが生じる。				
3	経営改善目標	目標値《令和4年度》	実績	-	-
	職員能力向上 ①職員採用 ②資格保有数の増加	① 2名採用（電気職、化学職） ② 保有資格数60（累計）	1名採用 48資格		
取組内容	①令和5年4月電気職1名、化学職1名の採用に向けて企業説明会を5月に開催し職員採用を募集した結果、化学職1名の採用に至った。なお、電気職1名は採用には至らなかった。 ②毎月の社内会議において資格取得実績を確認した他、資格取得支援により資格取得の意識向上を図った。				
課題	①技術系職員の採用は、民間企業との競合により人員確保が難しい状況である。 ②資格保有数の増加は、職員個々の意識向上と計画的な準備が必要である。なお、令和4年度は、ベテラン職員の退職により資格保有数が減となった。				

Ⅲ 役職員の状況

1 役員（令和5年7月1日現在）

（単位：人）

	令和3年度				令和4年度				令和5年度			
	県現職 (特別職)	県現職 (一般職)	県OB	その他	県現職 (特別職)	県現職 (一般職)	県OB	その他	県現職 (特別職)	県現職 (一般職)	県OB	その他
常勤	1		1		1		1		1		1	
非常勤	7	1	1	5	7	1	1	5	8	1	1	6
計	8	1	2	5	8	1	2	5	9	1	2	6

※役員には監事を含む。

2 (1) 職員（令和5年7月1日現在）

（単位：人）

		令和3年度				令和4年度				令和5年度						
		プロパー	県派遣	県OB	その他	プロパー	県派遣	県OB	その他	プロパー	県派遣	県OB	その他			
常勤	管理職 (役員兼務)	4	1	3		4	2	2		4	2	2				
	一般職	19	16	3		19	16	3		19	16	3				
	小計	23	17	6		23	18	5		23	18	5				
非常勤	管理職 (役員兼務)															
	一般職	11			1	10	10		1	9	9		1	8		
	小計	11			1	10	10		1	9	9		1	8		
計		34	17	6	1	10	33	18	5	1	9	32	18	5	1	8

「県派遣」のうち、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第6条第2項に基づき県が給与支給する者の数

令和3年度 人

令和4年度 人

令和5年度 人

※管理職：課長職相当以上とする。役員兼務の者は、役員・職員の両方に計上し、職員数には「(役員兼務)」欄で表示する。

※プロパー：法人直接雇用の常勤無期職員。

※その他：プロパー、県派遣、県OB以外で、他団体派遣職員や法人直接雇用の有期職員等。

2 (2) 職員の年齢構成（令和5年7月1日現在）

（単位：人）

		19歳以下	20-29	30-39	40-49	50-60	61歳以上	計
		常勤	管理職				1	3
	プロパー					2		2
	県派遣				1	1		2
	県OB							
	その他							
	一般職		3	5	8	3		19
	プロパー		3	3	7	3		16
	県派遣			2	1			3
	県OB							
	その他							
	計		3	5	9	6		23

法人説明欄

〔役員数数の状況について〕
役員が令和4年3月末で1名辞任し、その後11月に補充選任したため、1名増となっている。

〔県の関与の状況について〕
プロパー職員の採用に取り組み、県派遣職員の解消に努めている

〔職員の年齢構成について〕
40歳代の職員の割合が高く、若手・中堅層の割合が低いため、若手のプロパー職員採用に向けて取り組んでいる

IV 財務の状況

【社団・財団】

(単位：千円)

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	増減(令4-令3)	
資産	282,333	288,714	286,435	▲ 2,279	
流動資産	186,045	186,049	192,694	6,645	
うち現預金	128,555	121,927	155,223	33,296	
うち有価証券	0	0	0	0	
固定資産	96,288	102,665	93,741	▲ 8,924	
基本財産	10,000	10,000	10,000	0	
うち投資有価証券	0	0	0	0	
特定資産	58,896	64,045	58,111	▲ 5,934	
うち投資有価証券	0	0	0	0	
その他固定資産	27,392	28,620	25,630	▲ 2,990	
うち投資有価証券	0	0	0	0	
負債	61,531	68,648	68,497	▲ 151	
流動負債	39,631	43,471	44,664	1,193	
うち有利子負債	0	0	0	0	
固定負債	21,900	25,177	23,833	▲ 1,344	
うち有利子負債	0	0	0	0	
正味財産	220,802	220,065	217,938	▲ 2,127	
指定正味財産	10,000	10,000	10,000	0	
一般正味財産	210,802	210,065	207,938	▲ 2,127	
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	増減(令4-令3)	
経常収益	311,620	304,090	307,467	3,377	
経常費用	302,080	301,548	303,617	2,069	
事業費	257,432	257,557	256,175	▲ 1,382	
うち人件費	148,890	152,587	150,490	▲ 2,097	
うち支払利息	0	0	0	0	
管理費	44,648	43,991	47,442	3,451	
うち人件費	35,105	35,904	37,161	1,257	
評価損益等増減額	0	0	0	0	
当期経常増減額	9,540	2,542	3,850	1,308	
経常外収益	204	566	176	▲ 390	
経常外費用	0	0	0	0	
当期経常外増減額	204	566	176	▲ 390	
法人税、住民税及び事業税	5,817	3,845	6,153	2,308	
当期一般正味財産増減額	3,927	▲ 737	▲ 2,127	▲ 1,390	
当期指定正味財産増減額	0	0	0	0	
正味財産期末残高	220,802	220,065	217,938	▲ 2,127	
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	増減(令4-令3)	内容
長期貸付金残高	0	0	0	0	
短期貸付金実績(運転資金)	0	0	0	0	
短期貸付金実績(事業資金)	0	0	0	0	
損失補償(残高)	0	0	0	0	
補助金(運営費)	0	0	0	0	
補助金(事業費)	0	0	0	0	
委託料(指定管理料除く)	215,300	188,169	215,441	27,272	流域下水道施設管理運営支援、流域下水道施設整備支援等
指定管理料	0	0	0	0	
その他	0	0	0	0	
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	増減(令4-令3)	
自己資本比率(%)	78.2	76.2	76.1	▲ 0.1	=正味財産/総資産×100
流動比率(%)	469.4	428.0	431.4	3.4	=流動資産/流動負債×100
有利子負債依存度(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	=有利子負債/総資産×100
管理費率(%)	14.8	14.6	15.6	1.0	=管理費/経常費用×100
人件費比率(%)	60.9	62.5	61.8	▲ 0.7	=人件費/経常費用×100
独立採算度(%)	103.2	101.0	101.3	0.3	=(経常・経常外収益-補助金【運営費】)/(経常・経常外費用)×100
総資本当期経常増減率(%)	4.3	1.2	1.8	0.6	=当期経常増減額/正味財産期末残高×100
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	増減(令4-令3)	
財務評価	A	A	A		A(100.0)、B(70.0)、C(40.0)、D(20.0)

*財務評価は、フローチャートに従いAからDによる評価をし、点数化したものである。

法人説明欄

〔貸借対照表・正味財産増減計算書について〕

実費弁償方式により県から受託している流域下水道管理運営支援業務において、施設の修繕費が増加したことにより経常収益が増加したが、併せて法人税が増額となったことから、当期一般正味財産増減額が減少している。

〔県の財政的関与について〕

県から流域下水道管理運営支援業務と流域下水道施設整備支援業務を受託している。管理運営支援業務では192,693千円、下水道施設整備支援業務では10件22,748千円となっている。(前年度繰越分も含まれている。)

〔財務指標・財務評価について〕

- ・流動比率の増加は、受託している業務の早期完了が多かったことで、年度内に委託料の入金が増加したことによる。
- ・管理費率の増加は、業務量調査により管理に従事する時間が増加したことによる。
- ・独立採算度については、収益事業の経常収益が上がったことによるものであり、採算ラインの100%を超えている。

V 法人及び所管部局の評価

1 県施策と法人との連携・協働

(1) 県施策の推進について

法人	当法人の設立目的は、岩手県及び県内市町村の下水道行政の支援である。施設の老朽化の進行、技術職員の減少など自治体の下水道事業はますます厳しい状況にあり、社会的要請は設立当初よりも大きくなっている。 下水道事業は建設から維持管理・改築に移行し、市町村からの支援要請は建設・維持管理のみならず、ストックマネジメント計画策定支援、施設改築など多様化している。当法人の果たすべき役割は今後さらに大きく幅広くなっていくものと考えている。
所管部局	下水道公社は、県の下水道行政の一翼を担うために設立されたものであり、施設の長寿命化を見据えた効率的かつ適正な維持管理など、設立時に比べ公社の担う役割は増加していることから、県施策の推進や県内市町村からの要請に対する貢献が一層期待される。

(2) 民間団体との代替性及び役割分担について

法人	県・市町村は、下水道管理者として、事業実務や経営に関する業務を実施する必要があるが、技術職員の減少、職員の異動等による技術の継承に課題がある一方、当法人は多様な専門職の技術者を有し、長年にわたり技術を継承している強みを活かし、下水道管理者を補完する役割を担っている。 更に当法人が実施している下水道設計積算業務は、公平中立的な観点から民間会社では困難な業務である。 類似事業を行っている非営利団体として、日本下水道事業団が挙げられるが、市町村からの要請内容や規模で棲み分けを行っている。
所管部局	下水道公社が実施している業務は、下水道管理者の視点で公益性、公共性の高い業務を補完していることから民間団体との棲み分けがされていると認められる。 なお、市町村から要請のある処理場維持管理について、日本下水道事業団では主に技術指導を行っており、下水道公社では運営支援を行っていることから業務の棲み分けが行われている。

2 自律的マネジメントの促進

(1) 組織マネジメントの確立について

法人	簡素効率的かつ安定した組織運営に向け、平成28年度に県南支社を本社に統合し円滑な運営が行われている。また、事業や機能ごとに組織を3課に分け役割を明確にしながらも、セクション間の連携が必要な場面では課の枠にとらわれず柔軟に対応している。また、人材育成については、基本研修計画及び専門研修計画を定め、役職、職種、経験年数に応じて計画的な人材育成に取り組んでいる。この他、資格取得を奨励し受験費用の支援を行っている。
所管部局	平成28年度の組織再編以降、組織の簡素効率化、業務課に同じ職種の職員チームを編成したことから、バックアップ体制が充実し、適切な組織管理に繋がっている。また、人材育成については、役職、職種、経験年数に応じて、外部の研修への受講を奨励するほか、資格取得支援や日常業務におけるOJTによって職員の能力向上に努めている。

(2) リスク管理体制の強化について

法人	個人情報保護や情報セキュリティ対策について、社内研修を実施するなど強化を図っている。また、社内の不正等の防止のためコンプライアンス通報・相談窓口を設置している。
所管部局	個人情報保護の強化の観点から、個人情報保護に係る方針、要綱等の見直しやセキュリティハンドブックを作成し、個人情報保護マネジメントシステム構築に努めているほか、職員研修により周知を図っており、リスク管理が適正に行われている。

3 健全経営の維持・確保

(1) 経営改善について

法人	役員には理事会、評議員会で中期経営計画、業務方針、事業目標等について報告し、了承を得ている。 社内向けには、毎月の社内会議において事業目標及び経営改善目標に対する達成状況を確認し、収益事業の営業強化や超過勤務時間の縮減など対策を講じている。
所管部局	経営理念・経営基本方針に沿った事業の推進について、役員に対する説明、職員への周知・情報共有の推進に努めている。また、社内会議を通じて経営目標における進捗状況の確認や調整を行うほか、業務執行状況報告を理事会及び評議員会で行うなど、計画に対しての取り組みが概ね適正に行われている。

(2) 県の人的・財政的関与について

所管部局	県から法人へ職員5名の派遣を行っている。このうち、県派遣職員4名については、県から委託している流域下水道管理に関する業務等への従事及び支援の割合が高いため、県が給与を負担することとしている。 下水道の維持管理は、様々な専門職（土木、電気、機械、化学等）の高度な専門的知識と経験が必要であること、施設の老朽化に伴う適切な維持管理体制の確保や人口減少による技術者不足等の下水道行政を取り巻く環境の変化に対応することが求められるため、相互の人材の技術継承や市町村支援のニーズの増加によるプロパー職員の増員等の必要性を総合的に判断し、中期経営計画に基づき段階的に派遣職員を縮小しようとしている。
------	--

※財政的関与は、貸付金・損失補償・補助金（運営費）を受けている場合に記載。

4 情報公開の推進について ※開示状況は別表参照

法人	情報公開に関する規則を定め適切に公開している。また、法人ホームページで積極的な情報公開に努めている。県民からの意見聴取の仕組みとしてホームページにお問い合わせフォームを開設している。
所管部局	公益財団法人への移行と同時に情報公開規則を定め、ホームページ等により定款・事業報告書等の財務・業務に関する資料のほか、流域下水道の各処理区における維持管理状況（水量・水質・汚泥等）等を積極的に情報公開・情報提供している。

VI 統括部署（総務部）の総合評価

1 取り組むべきこと（指摘事項）

法人	令和5年3月に策定した令和5年度から令和8年度を計画期間とする中期経営計画について、令和5年5月の新型コロナウイルス感染症の感染症法上の5類への移行を受けて、ポストコロナの観点から令和6年度以降の経営目標及び事業目標の目標値及び収支計画等の見直しの検討を進め、検討結果に応じた計画に変更する必要があります。 なお、計画の見直しにあたっては、策定時から現在までの状況の変化などを踏まえ、改めて課題を整理した上で、検討を十分に行う必要があります。
所管部局1	今回、法人に対して指摘した項目について、指導監督の責務を担う所管部局として、見直しの検討の段階から検討結果に応じた計画の変更まで積極的に関与する必要があります。
所管部局2	法人に対して県から職員の派遣を継続して行っています。県施策推進上、法人と県との連携・協働は重要であり、その観点から県職員の派遣自体が否定されるものではありません。県の関与については、その適正性が常に確保されることが必要であり、関係法令の趣旨に則って、県の関与の必要性及び妥当性（関与の手法、程度、期間等）を、毎年度、十分検討した上で県職員の派遣を行う必要があります。

2 過去の指摘事項に対する取組状況

【令和3年度指摘事項】

	指摘事項	取組状況	取組実績・効果・進捗状況	達成時期
法人	1 事業目標として設定している「下水道技術者育成①県・市町村の職員を対象とした各種下水道研修の実施」の目標値「利用者 延べ100市町村(県)について、前回の運営評価に続き、実績が目標値を上回っています。法人の経営努力の成果として評価されるべきものと考えます。一方で、所管部局に対する指摘として記載しましたが、目標値に研修受講者の満足度等も追加し、PDCAサイクルを運用することで、回数の充実だけでなく、内容の充実も図られることが期待されます。所管部局と連携して、中期経営計画策定の際に、検討を行う必要があります。	実施済	下水道技術者育成事業として実施する。技術研修会とテーマ別研修の事業方針目標として、利用者延べ100市町村(県)のほか、令和4年度から研修受講者に満足度に関するアンケートを実施し、内容の充実を図るものとした。今後も市町村のニーズに答えられる研修とするよう努めていく。	R4.3
所管部局	1 法人は、県及び市町村の下水道技術者の育成を図る上で重要な役割を担っています。そうした観点から事業目標として設定している「下水道技術者育成①県・市町村の職員を対象とした各種下水道研修の実施」の目標値「利用者 延べ100市町村(県)」について、前回の運営評価に続き、実績が目標値を上回っています。法人の経営努力の成果として評価されるものと考えます。一方で、県内の市町村においては、技術の継承及び地方公営企業会計への対応課題を有している団体も多く、法人が果たす役割に対する期待は増大しているものと考えます。そうした法人の役割を踏まえ、より充実した研修が実施されるよう、目標値に研修受講者の満足度等を追加することで、県施策推進への法人の貢献の度合いをより的確に測定できるものと考えます。中期経営計画策定の際に、検討する必要があります。	実施済	当法人が実施する技術研修会は、県及び市町村の下水道担当者を対象に、下水道管理者として修得しておくべき基本事項について実施しており、県及び市町村の技術の継承に貢献している。また、平成26年度からは、「地方公営企業会計」をテーマに地方公営企業会計導入を支援する研修を実施しており、県及び市町村の下水道事業の地方公営企業法適用に大きく貢献している。 令和4年度からは、事業方針目標に研修受講者の満足度を追加することで、研修内容の充実が図られていくものと考えている。	R4.3
	2 法人に対して県から職員の派遣を継続して行っています。県施策推進上、法人と県との連携・協働は重要であり、その観点から県職員の派遣自体が否定されるものではありません。県の関与については、その適正性が確保されることが重要であり、関係法令の趣旨に則って、県の関与の必要性及び妥当性（関与の手法、程度、期間等）を、毎年度、十分検討した上で県職員の派遣を行う必要があります。	実施済	当法人の自立的な運営に向けて、各職種の業務量や年代的バランスを考慮したプロパー職員の採用を行い、県派遣職員解消を進めると共に、管理者層をはじめとする県派遣職員からプロパー職員への行政マネジメントスキルの継続的な移転を図るよう指導助言を継続する。なお、県派遣職員の必要性と妥当性については、毎年度確認し検討したうえで実施している。	R4.3

【令和4年度指摘事項】

	指摘事項	取組状況	取組実績・効果・進捗状況	達成時期
法人	1 現行の中期経営計画(R1~R4)について令和4年度に最終年度を迎えることから、事業目標及び経営改善目標に対する実績と計画期間内における取組内容の評価が必要となります。 この評価結果を踏まえ、課題を明らかにした上で、事業目標等の見直しや、より実効性の高い取組、具体的な工程などの検討を十分に行い、令和4年度に策定する次期中期経営計画(R5~R8)に反映させる必要があります。	実施済	次期中期経営計画(R5~R8)を策定するにあたり、事業目標及び経営改善目標が未達成となった項目について、要因分析を行った。普及啓発事業においては、新型コロナウイルス感染症の影響により、施設見学及び出前講座を休止したほか、市町村が主催するイベントの開催が無くなったことにより、事業目標が未達成となった。次期計画では目標値を下方修正し、徐々にコロナ禍以前の状況へ回復することを期待する。公共下水道施設管理運営支援事業においては、近年、機器の故障に起因する水質悪化により目標値を下回っている。次期計画では放流水質の管理項目を透視度から流域下水道と同様のBODに変更し、より適切な管理に努めるものとした。	R5.3
所管部局	1 今回、法人に対して指摘した項目について、指導監督の責務を担う所管部局として、評価の段階から次期中期経営計画の策定まで積極的に関与する必要があります。	実施済	当法人の次期中期経営計画作成にあたり、実績値や計画期間内の取組内容を確認し、事業目標及び経営改善目標の策定に積極的に関与した。	
	2 法人に対して県から職員の派遣を継続して行っています。県施策推進上、法人と県との連携・協働は重要であり、その観点から県職員の派遣自体が否定されるものではありません。県の関与については、その適正性が常に確保されることが必要であり、関係法令の趣旨に則って、県の関与の必要性及び妥当性（関与の手法、程度、期間等）を、毎年度、十分検討した上で県職員の派遣を行う必要があります。	実施済	前年度に引き続き、県派遣職員の必要性和妥当性について検討したうえで、県職員の派遣を継続した。なお、当法人は、自立的な運営に向けて各職種の業務量や年代的バランスを考慮したプロパー職員の採用を行っており、県派遣職員解消を進めると共に、管理者層をはじめとする県派遣職員からプロパー職員への行政マネジメントスキルの継続的な移転が図られるよう指導助言を継続する。	