

<p>1. 川西市の重点方針</p> <p>第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点を重点を置いて施策展開を図ります。</p> <p>元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かな子ども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト</p>	<p>2. 上下水道局のサービス対象者</p> <p>(上水道) サービス対象者は、水道使用者である。アンケート調査等を分析すると、一般・大口使用者は料金が他市に比較して高いことから料金改定を望まれるとともに、安全な水質の維持、地震等災害時における安定した給水の確保などを要望されている。</p> <p>使用水量については、大口使用者は飲料水以外の水を地下水などで賄うことにより経費節減を図っているほか、節水意識の醸成や節水機器の普及などにより、適減傾向にある。</p> <p>(下水道) サービス対象者は、下水道使用者である。下水道施設の使用者は、下水のつまりや施設の老朽化による破損等に対する迅速な処置等の適切な維持管理を求められるとともに、雨水に関しては、集中豪雨等による浸水被害の軽減を図るための管路整備を求められている。</p>	<p>3. 上下水道局を取り巻く経営環境</p> <p>(外的要因) 節水意識の定着・節水器具の普及、ライフスタイルの変化(調理済食品の普及、少子高齢化による世帯当たりの使用水量の減など)、専用水道(地下水)の開設の増加による水需要の減少と、これに伴う給水収益、下水道使用料の減額。 景気低迷による節約志向 健康志向による水質の関心度の向上。</p> <p>(内的要因) 水道ビジョン、下水道ビジョンに沿った経営計画、事業の推進。 熟練技術者の退職。 マッピングシステムを活用した施設の維持管理。 老朽化施設の更新と長寿命化計画の策定。</p>
---	--	---

4. 上下水道局がめざす姿

(上水道) 安全な水道水を安定して送り続け、市民から信頼されるライフラインを目指していきます。
(下水道) 将来にわたり快適で衛生的な生活環境、浸水の防除、公共用水域の水質保全といった役割を果たします。

- 1) 対外的
 - ・ 料金を現状で維持しながら、安定的な経営を行っていきます。
 - ・ 上下水道局の施策、経営状態、イベント案内、水道水の安全性などを上下水道局の広報紙(年2回発行)で周知します。
 - ・ 上下水道局独自ホームページにより、市民に必要な情報をタイムリーにお知らせします。
 - ・ 老朽施設の更新・耐震を図っていきます。
 - ・ 水質基準値に適合した水質管理を徹底します。(上水道)
 - ・ 長寿命化計画により雨水施設の更新を行います。(下水道)
- 2) 対内的
 - ・ 水道ビジョン、下水道ビジョンを基本とした経営、事業の推進を図ります。
 - ・ 経費の節減など効率的な経営を行います。
 - ・ 技術の継承を図るため、研修への積極的な参加や熟練技術者からの技術を伝承します。
 - ・ マッピングシステムを活用して施設の維持管理を行います。
 - ・ 兵庫県下水道協会を会長市として適切に運営します。
 - ・ 来年度の日本水道協会支部長市として準備を進めます。

5. 上下水道局の現状

<p>(1)重要成功要因</p> <p>「水道ビジョン」の経営計画による健全経営を推進している。H24年度に、H25～H29までの後期水道ビジョンを策定している。</p> <p>「下水道ビジョン」の経営計画による健全経営を推進している。H26～H35までのビジョンを策定している。</p> <p>事業の推進に際して経営計画との整合を図るとともに、施設の更新、施設の長寿命化を計画的に推進している。</p> <p>水質検査の充実を図るべく水質検査計画を立案し、水質基準項目以外の検査を実施している。(上水道)</p> <p>技術の継承として、上下水道職員の交流、新規職員の採用、再任用職員の活用、内外研修への参加を積極的に進めている。</p>	<p>(2)経営上の強み</p> <p>公営企業法に基づく事業であるため、会計は財務諸表により明確である。また、自主性を発揮し、能率的、経済的に業務を遂行し、事業に取り組むことができる。</p> <p>上水道、下水道ともにビジョンを策定しており、これらの基本理念に基づいた経営計画、事業計画を推進できる。これにより、上下水道局全体の舵取りが容易となり、経営方針を全職員に浸透させ、経営・投資計画をマネジメントできる。</p> <p>上水道は水道水、下水道は排水に対して使用料金を徴収するため、サービスを提供する側、される側が明確である。また、徴収額は水道水の使用量により算定されるので、使用者から積算根拠が明確である。</p> <p>上下水道の人事交流により、業務の効率化を図ることができる。</p> <p>危機管理に関して、マニュアルに基づき迅速に対応できる体制が確立している。</p> <p>独自ホームページや広報紙により、情報提供の強化を図っている。</p>	<p>(3)経営上の課題</p> <p>市民の満足に向けて</p> <p>上水道は、通水開始から60年経過し、市民生活に欠かすことのできない高い社会的責任を担っている。また、使用者が選択する余地がほとんどないため、水道事業は、より一層、安全な水道水を安定して送り続ける必要がある。しかし、使用水量が減少傾向にあるため、経常経費等を削減する一方で、施設の老朽化に対応するため、計画的に更新、改築することが課題となっている。</p> <p>このような状況にあることから、現状の料金設定維持の考え方を含め、説明責任を果たしていくことが重要となっている。</p> <p>下水道は、快適で衛生的な生活環境、雨水排除による浸水の防除、公共用水域の水質保全を図るための社会基盤を提供する必要がある。</p> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>水道事業は、使用水量の減少傾向に歯止めがかからない状況にあるが、経常経費等を削減し、経営計画を評価しながら推進することが肝要である。</p> <p>下水道事業は、設備投資による償還金が多額であることから、将来負担の軽減を図るべく、経常経費等を削減し、経営計画を評価しながら推進することが肝要である。</p> <p>技術者の年齢構成が比較的高い状況にある。このため、施設の維持管理、構築物の建設などの技術を継承することが大きな課題となっている。若手職員の採用、内部研修の充実、外部機関の研修、フォローアップ研修の充実を図る。</p> <p>職員満足度アンケートにおいて、「仕事に関する満足度」「職場環境の満足度」の項目について数値のアップを図る。</p>
--	--	---

6. 上下水道局の重点目標

(1) 市民満足の向上に向けて

水道ビジョン、下水道ビジョンを職員個々が課題認識を行ったうえで評価し、費用対効果を基調としながら健全経営を維持するとともに、環境に配慮した企業イメージの向上を目標とする。

市民にわかりやすく、タイムリーな情報を提供し(アクセス件数の増加を図り)、水道・下水道事業への理解・評価の把握に努める。

上水道) 「安全な水道水を安定して送り続ける」ためには、水質監視の強化を図るとともに、老朽化した施設、管路の耐震化等を行い、災害時においても安定した給水の確保を図ることを目標とする。
また、水道通水60周年の記念事業として、市民に上下水道事業の理解を深めてもらう。

下水道) 「快適で衛生的な生活環境、雨水排除の防除、公共用水域の水質保全」を図るための社会基盤の提供を目標とする。

(2) 組織体質の改善に向けて

熟練技術者の退職により、技術の継承、組織の弱体化が懸念される。上下水道技術の習得は、知識のほか、現場での経験が求められることから、上下水道職員の交流、新規職員の採用、再任用職員の積極的な活用を目標とする。

外部研修への参加、内部研修として現場の実践業務・研修による技術の向上、フォローアップ研修、人材育成を目標とする。

組織の方針と業務の連携をより強固にするために、「報連相」の周知徹底を行う。

業務量の的確な把握を行い、リーダーのマネジメントの発揮等により、労働時間の適正化を図る。

7. 上下水道局の目標

	H24実績	H25実績	H26目標	H27目標	H28目標	H29目標
施策評価指標	1 「川西の水が安心して飲める」と思う市民の割合 水道料金の改定をしない中での安全安定給水の評価値	0.8件	0.8件	0.8件		0.8件
	2 水洗化の普及率 地域で水洗化を推進する期待値	98.7%	98.7%	98.8%		99.0%
	3 浄水場から配水した水量に対する、水道料金に結び付いた水量の割合 収益の確保のための有収率の向上に向けた目標値	94.5%	95.9%	95.0%		96.0%
市民満足向上に向けた指標	4 雨水排除による面的整備 浸水被害を防除するための目標値	72.7%	72.7%	73.0%		74.5%
組織体質改善に向けた指標	5 職員1人当たり研修時間(外部) [時間] 人員育成の目標値	8.0	8.1	8.5		9.5
	6 職員1人当たり研修時間(内部) [時間] 人員育成の目標値	3.5	3.8	4.0		5.0
	7 職員1人当たり研修時間(フォローアップ) [時間] 人員育成の目標値	1.5	1.5	2.0		3.0
	8 職員満足度指数(あなたの職場では、必要な情報が確実に伝えられていますか) [点] 職場環境の向上に向けた目標値	2.56	2.86	3.34		4.50
	9 職員満足度指数(職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があると思いますか) [点] 職場環境の向上に向けた目標値	2.80	2.91	3.48		4.50