

令和4年度第1回評価委員会結果の概要

1. 委員会の概要

- 日時： 令和4年8月31日(水)13:30～15:30
- 場所： Web開催
※水みらい広島社員は水みらい広島本社（広島県広島市中区小町1-25ビル博丈平和大通り2F）にて参加
- 議事： (1) 人材育成について
(2) 広報活動について
(3) 基本方針について

2. 報告内容

以下3点についての内容を記載する。

- ① 令和3年度での委員任期満了に伴い、令和4年度における委員の選任
- ② 評価項目「人材育成」と「広報活動」についての質疑応答と意見
- ③ 令和5年度以降の第三者評価委員会活動の基本方針についての意見

① 令和4年度の委員選任

令和3年度での委員任期満了に伴い、令和4年度における委員の選任を行った。今年度の第三者評価委員会は以下の委員より評価を頂くこととなった。

所属	所属部署・職名	氏名	
公益社団法人日本水道協会 水道技術総合研究所	主席研究員	今井 滋	続投
広島ガス株式会社	経営企画部 経営企画室長	大下 力	続投
呉工業高等専門学校	教授	黒川 岳司	続投
アクアスフィア水教育研究所	代表	橋本 淳司	続投
水道技術経営パートナーズ株式会社	代表取締役	山口 岳夫	続投

② 評価項目「人材育成」と「広報活動」についての質疑応答と意見

【評価視点】

項目	視点
人材育成	採用の工夫を行い適切な職場環境の構築に務めているか 職員の待遇が成果や能力に対して公平に定められているか 教育研修を確実に実施し成果をあげているか 目標管理制度を適切に活用することで業務効率を高めているか

	国際展開までできるような創意工夫のできる人材を育成しているか 受託業務や受託先を増やせるような営業力のある人材の育成を図っているか
広報活動	水みらい広島の信頼の実現のための PR を実施しているか ネットメディアを利用した情報公開を積極的に実施しているか 地元活動を着実に実施することで成果を上げているか 業界向け広報を着実に実施し成果につなげているか

【質疑応答】

項目	質問（委員会）	回答（水みらい広島）
人材育成	特別報奨制度について制度策定の背景と現在の運用状況	会社の業績が良くなった時に、社員の貢献に報いるため一律に一定の金額を支払う制度である。水みらい広島は、出身母体が違う社員が在籍しているため、業績と賞与が結びつかない社員がいることが策定理由の一つとしてある。報奨金を支給するためのハードルがこれまで高かったため、支給基準の見直しを行い、会社の業績が向上した時に速やかに還元できるように見直しを行った。
	MBO [※] におけるマニュアル化の状況	目標管理の中で、個々の事業所においてマニュアル作成やその更新を目標として設定している。
	社員の技術・ノウハウの測定	社内資格制度が該当する。浄水場等の現場の業務は、運転業務、設備保全・性能管理業務、デジタル関係業務などの専門技能を分類している。また、上位資格を設定することで熟練度も測定するようにしている。
	採用活動の方針	事業拡大を見据えて人材の先行投資を行っており、新卒、中途問わず採用について積極的に行っている。水道、設備関係の経験者はある程度優遇しているが、未経験でも熱意意欲のある方について、積極的に採用を行っている。
	DX の展開に於ける専門人材	DX に対応できる人材ということで、情報関係の人材が必要と考えている。多くの業界が IT 人材を求めているため、どのように人材を確保していくのが課題となっている。
	教育研修の成果	研修を多く行い、受講履歴と効果測定を把握すると成果を測りやすいが、目に見える成果は示すのは難しいと感じている。何度も研修を行って多くの社員に受講してもらい、レベルアップを図っていく。

	社員の待遇改善	今後の待遇改善については、県内の実態を調査し、会社の経営状況とすり合わせて待遇改善がどのくらいできるかを今年一年かけて、検討していきたい。
	今後の事業拡大における注力事項	県内外の市町での新規運転管理業務と、IT関係人材の積極的な採用活動である。
	末端給水技術への取り組み	現在少しずつではあるが、経験を積んだ社員を増やしつつある。社内研修等を強化していきたいと考えている。
広報活動	発信に関する最近の取り組み	HPのお知らせ等にプレスリリースするようにしている。例えば、入社式など何かイベントがあった時、外部に発信していけるような工夫をとっている
	出前授業を行うに至ったきっかけ	これまで維持管理をしている浄水場の見学を受け入れていたが、コロナウイルスの関係で2年くらい見学の受け入れを断っていた状況を踏まえ、小学生に水の大切さを伝えていきたいと考えたことがきっかけである。
	出前授業の今後の展開	社内で議論している。今後、どのように、どこまで拡大するかを継続して議論していきたい。
	受講した小学生のリアクション	「ぜひ水に関わる仕事に就きたい」などの手紙をもらい、全体的に好意的な内容であった。
	認知力向上に広報がどのように寄与しているのか、またその取り組み	これまでのプレスリリースなどの発信は継続して行うとともに、新たな広報活動として出前授業を実施した。広報活動の成果は短期的なものではなく、10年、10数年先を見据えて出てくるものとする。

※ MBO は、“Management by objective”の略で目標管理のこと

【意見】

項目	視点
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 人間のスキルアップというのは、一人ひとりの社員のモラルの部分と、覚えないうけないマニュアル化されたノウハウの部分、それら両方がある。 ✓ ノウハウのうち、何と何ができれば浄水場の運転管理ができる人間か、という定義が水道業界全体でできてないということの問題意識として感じている。 ✓ 海外では浄水場に行くと本棚に多くのマニュアルがあり、これこそが我々の技術であるということアピールしている。人間の頭にある技能をアウトプットし文書に落とし込み共有し、更にブラッシュアップするのが技術であるという表現をしている。一人ひとりが持っている暗黙知としての経験や技能は大事であるが、具体的にどういことができればどのような技術なのか、という定義が必要で、マニュアル化されたものが求められている。 ✓ 研修を受けたことによって、今までできなかったことができるようになった、従前と比較した時にスムーズにできるようになった、などを事後アンケートで拾うとよい。

広報活動	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 会社規模が大きくなっていく時の広報は大事である。自分たちをより良く見せていきたいという気持ちが先行し、実力以上のことをPRしてしまうことが一般的な失敗事例として多くあるため、常に自分たちの身の丈を意識しながら、地域との信頼関係を構築していくことが、広報活動の基本と思う。 ✓ 女性がどうい職場を望んでいるかを考える必要がある。多様な価値観を持つ社員がいる中で、一概にキャリアアップをしたいと望む女性ばかりではない。大学生に話を聞くと、社会でキャリアアップを望む人はいる、一方で長く楽しく働くことを望んでいる学生もいる。そういったことを踏まえた人事制度を整え、PRしていくのがよいと思う。 ✓ 最近では国家公務員よりも地方公務員の人気が高かったりする。地元で長く楽しく働きたいことを望む若者たちもいる。それが県内でどのくらいいるのかという視点を持ちながら、人材の確保をしていくとよいと思う。 ✓ 小学生に対する出前授業には効果があると思う。子供への直接的な宣伝、PRになるとともに、子供を通じて親にも水みらい広島という名前が浸透していると思う。 ✓ 出前授業は水みらい広島の社員の方のモチベーションアップにもつながる取り組みと思う。社員が講師として参加することで、教育活動を子供たちのために行うことに加え、社員のモチベーションアップという発想で構築していくことも大事と思う。
------	--

③ 令和5年度以降の第三者評価委員会 活動の基本方針についての意見交換

以下2点について委員より意見を頂戴した。今年度2回目第三者評価委員会開催までに水みらい広島と「活動の基本方針」について議論をし、令和5年度以降の運用を検討していく予定である。

(今後のテーマ)

- 人材育成と広報活動、いずれも永遠のテーマである。
- 今後の水道界全体におけるムーブメントへの対応はどうか。実績を積み重ねてきた水みらい広島の先進的な取り組みについて興味関心がある。
- 開催の都度、テーマを設定してもよいと思う。

(委員体制)

- その時の委員会テーマにあった人選をしてもよいと考える。
- オンラインでの委員会運営に変わって、委員としての役割を全うできているのか確認をする必要があると感じている。
- 定期的に委員の入替を行うことで、水みらい広島の説明を初めからする必要が生じることで、その手間がプラスに働く場合もあると考える。