

経営目標設定シート（令和6年度）

団体名： 東京都下水道サービス株式会社

所管局： 下水道局

経営目標設定にあたっての背景・課題

・当社は下水道施設の維持管理業務を中心に東京の下水道事業を支えており、将来にわたって安定的な事業運営体制を確保するため、人材の確保育成が不可欠である。労働市場の縮小や都OB社員の退職により、技術系社員を中心に人材確保の困難性が高まっている状況にあるため、幅広い人材の確保育成や、DXを活用した業務の効率化に向けた取組みを行う。  
 ・また、政策連携団体として事業活動を安定的に継続し、健全で安定した財務基盤を維持するために、一定額の利益を確保することを目標とする。

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       | 売上高経常利益率                  | 2.0 | %  | 3.0   | 1.4   | 2.4   | ・令和7年度（2025年度）までの5か年における各施策の具体的な取組を示した「経営戦略アクションプラン2021」で、公的性質を持つ政策連携団体として事業活動を安定的に継続できる水準として設定した目標に準拠   | ・セグメント別に事業収支の推移等を指標化し、経営状況の厳格な管理と検証を行うことで、売上高経常利益率2%程度の維持を目指す。   |
| 2   | 人材マネジメント | 人材の安定的な確保に繋がる固有社員の採用数     | 40  | 人  | 51    | 48    | 48    | ・将来の社員構成の変化に応じた組織体制を構築するため、左記指標を設定。一定の水準を満たした技術系社員の確保は困難性が高いが、取組の工夫を図る。  | ・経験者中途採用では年度内に複数回募集をかけ、新卒採用では採用説明会や学校説明会等の採用PRを充実させることで、40人以上の採用を目指す。  |
| 3   | 人材マネジメント | 障害者雇用の推進に向けた現場実習生の受入人数    | 5   | 人  | 10    | 0     | 2     | ・障害者雇用の推進及び継続的な障害者法定雇用率の達成に向けて、受入所属の最繁忙期である3月・4月を除く10か月間のうち、2月に1回以上の実習受入の実現を目指す。   | ・実習の受入れ期間を広げ、継続的な実習実施をPRすることで、特別支援学校等から紹介を受ける障害者の人数を増やす。   |
| 4   | 人材マネジメント | 内部統制研修の受講理解度              | 100 | %  | 93    | 100   | -     | ・内部統制の体制強化のため、令和4年度以降、部長級以上を対象に内部統制に関する研修を実施している。令和6年度より課長級以上に研修対象を拡大し、業務の適正な実施と効率性の確保について、より一層の推進を図る。   | ・内部統制の実効性の確保の観点から、内部統制に関する研修を実施し、研修後アンケートにより測定する受講後の理解度を一定数以上にする。  |
| 5   | DX       | 業務効率化に向けた無線アクセスポイントの設置拠点数 | 30  | 拠点 | 8     | -     | -     | ・有線環境から無線環境への早期の移行を実現するため、設置拠点数を指標とし、本社の主導により取組を着実に実施<br>・整備の完了後は、執務室内及び本社・事業所間のどこでも情報共有やリモート会議等の実施が可能となる点を活かして、社内事務に関するDXを一層推進し、ペーパーレス化や会議室手配等の準備作業の省力化による業務効率化の実現を目指す。 | ・施設所有者の下水道局や各事業所及び設置業者との調整を行い、令和6年度は30拠点の整備に取り組む。<br>・令和8年度までに、全76拠点分への無線アクセスポイントを設置し、Web会議等のリモート業務に適した通信性能を整備する。これにより、DXを活用した業務効率化と生産性向上を実現 |

経営目標の設定に関する所管局等の所見

・東京都下水道サービスは、東京の下水道サービスを将来にわたり安定的に提供していくため、「東京下水道グループ」として重要な役割を担っている。今後、豊富な知識・経験を有するベテラン社員の減少が見込まれており、継続的な事業運営を支える基礎となる人材の確保に積極的に取り組む必要がある。  
 ・今回の経営目標では、社の中核を担う固有社員の確保や障害者雇用の推進、リスクマネジメントの強化など、人材マネジメントに関する3つの指標が設定されている。現在の社の課題を適切に認識しており、各目標値の実現に向けて取組を計画的に進めることで、多様な人材の確保及び育成に大きく寄与するものである。  
 ・また、社内ネットワークの強化に関する目標は、DXによる事務効率化を進める上で重要な基盤整備であり、十分な効果が期待される。  
 ・最後に、財務分野では「経営戦略アクションプラン2021」の目標に準拠した数値を設定している。公的な性質を持つ政策連携団体として、事業活動を安定的に継続に必要な利潤を示したものであり、計画に沿った目標として適切と考えられる。  
 ・全体を通して、組織運営に関する目標をバランス良く設定できており、達成に向けて各取組を着実に推進することで、経営課題の解決に資することが期待できる。