

JSだより

連載 243

令和8年度組織再編について

～JSトランスフォーメーションが拓く新たな時代～(上)

経営企画部 次長
山田 敏史

日本下水道事業団(JS)は、昭和47年の設立以来、地方公共団体への支援を通じて日本の下水道整備に貢献してきており、平成16年度からは全国7つの総合事務所を設置して、現場密着の理念のもと、下水処理場やポンプ場などの根幹的施設の建設を全国で展開してまいりました。

それから20年余りの時を経て、下水道事業を取り巻く環境は大きく変化しました。新增設工事は減少する一方、既存施設の老朽化に伴う再構築事業が増加し、プロジェクトは複雑化・高度化しています。同時に、次代を担う若手職員の人材育成を進めるとともに、多様性を尊重し柔軟な働き方を認める現代にマッチした組織へと変わらなければなりません。こうした背景のもと、JSは組織の一層の成長と魅力的な組織づくりを目的とした「JSトランスフォーメーション」を推進しており、その中核となるのが、今回ご説明する令和8年度組織再編です。

本稿では、2回にわたり、組織再編の背景、目的、新しい組織体制について(今号)、新組織における業務改革の取り組み、執務環境整備等について(次号)解説いたします。

1 組織再編の背景と目的

JSを取り巻く環境変化は多岐にわたり、今回の組織再編の主要な背景となっています。

《事業内容の変化》

JSの事業は、かつての新增設主体から、既存施設の老朽化対策や大規模災害への備えとしての耐震・耐津波対策を含む再構築事業が中心となりました(図1)。これに伴い、プロジェクトの工程は

複雑化し、技術的難度が高まるとともに、施設の稼働を止めずに改修を進める必要性など、高度なマネジメント力が求められています。

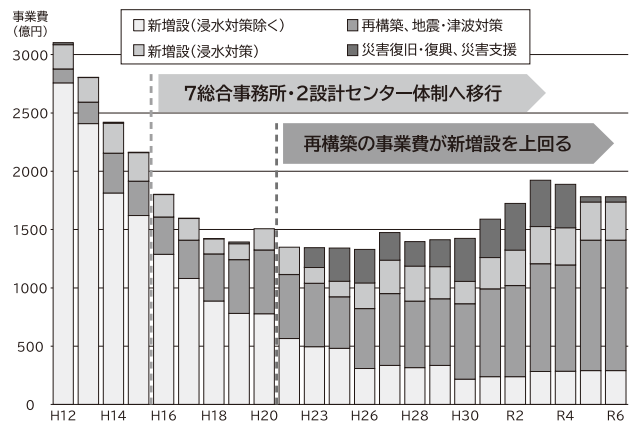


図1 事業内容の変化

《職員構成の変化と人材育成の必要性》

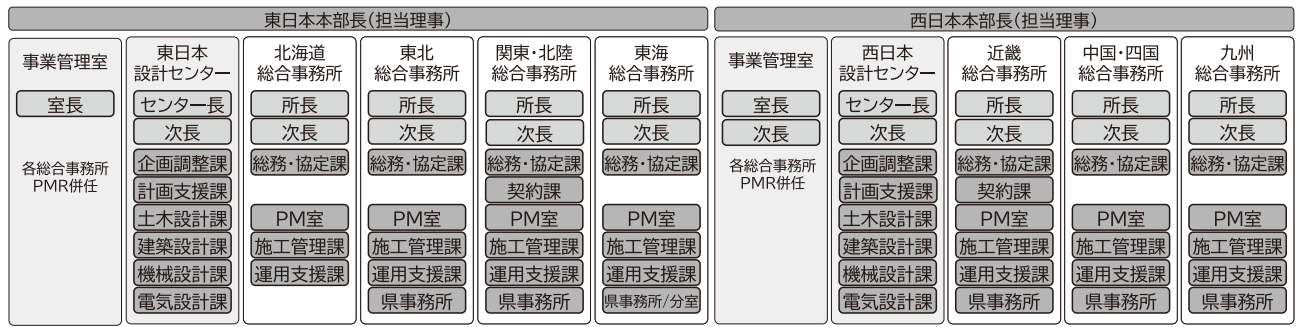
地方公共団体からの出向職員が減少するとともに、プロパー職員の高齢化が進む一方で、積極的な人材獲得を進めた結果、若手職員層は増加しています。ベテラン職員の知識・経験を将来の担い手である若手職員に継承し、エンジニアリング力やマネジメント力を向上させる人材育成がこれからの組織の成長には欠かせません。

《社会情勢・価値観の変化》

国土強靱化や官民連携といった下水道を巡る政策の多様化への対応に加え、仕事のあり方としてもデジタル技術の現場実装、働き方改革や職員ワーク・ライフバランスの実現など、組織として対応が求められる課題が増えています。

これらの課題に対応し、プロジェクト品質の向

【R8.3までの旧組織体制】



【R8.4以降の新組織体制】

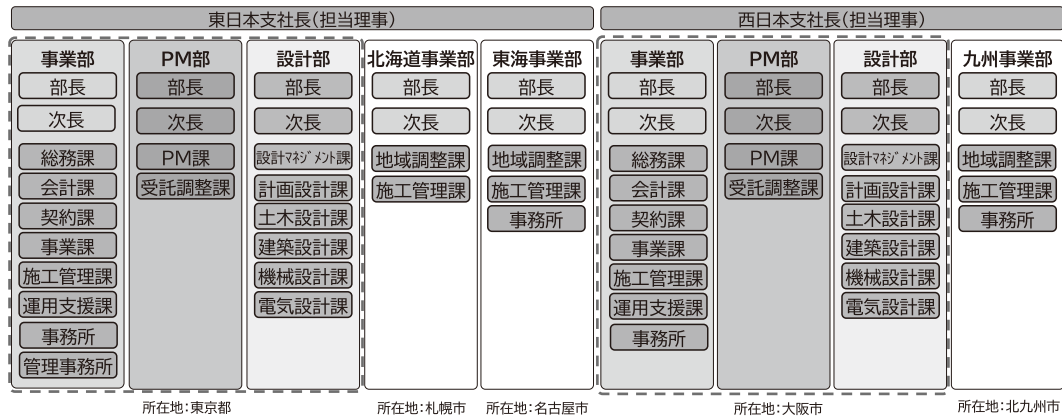


図2 新組織体制図 (イメージ)

上を図るとともに、職員一人ひとりがライフステージに応じて働き続けられる魅力ある組織を創出する、そして、これからもJSが下水道ソリューションパートナーとしての機能を果たし続ける、これらが今回の組織再編の主要な目的です。

2 東西2拠点への集約と新組織体制

今回は、組織再編の柱である「支社制度」への移行について解説します。

支社制度とは、事業実施部門を、これまでの7つの総合事務所と2つの設計センターから、東京を拠点とする「東日本支社」と大阪を拠点とする「西日本支社」の東西2拠点に集約することです(図2)。

各支社には、次の3つの主要部門を配置します。

- 事業部：事務全般、技術調整、施工管理、維持管理の技術的援助を担います。
- プロジェクトマネジメント部 (PM部)：プロジェクト管理、受託調整、協定締結を担当し、建設プロジェクトを計画段階から実施設計・建

設まで一貫通貫で管理します。

- 設計部：設計業務全般を担います。

また、地域密着型の業務運営を継続するため、東日本支社には「北海道事業部」「東海事業部」、西日本支社には「九州事業部」を設置します。全国各地には従来通り県単位の事務所を配置し、合理的かつ効果的な施工管理体制を維持します。

3 むすびに

今号では、JSが組織再編を行う背景・目的と新しい組織体制について、ご紹介いたしました。東西支社を設置する最大の目的は、業務の効率化と品質の向上です。次号では、その具体的な施策としてプロジェクトマネジメント (PM) 部門と設計部門の連携の強化、PM力の向上に向けた取り組み、執務環境整備について解説いたします。

やまだ・さとし 平成6年4月日本下水道事業団採用、令和3年4月ソリューション推進部事業経営支援課長、同5年4月経営企画部経営企画課長、令和8年4月より現職。