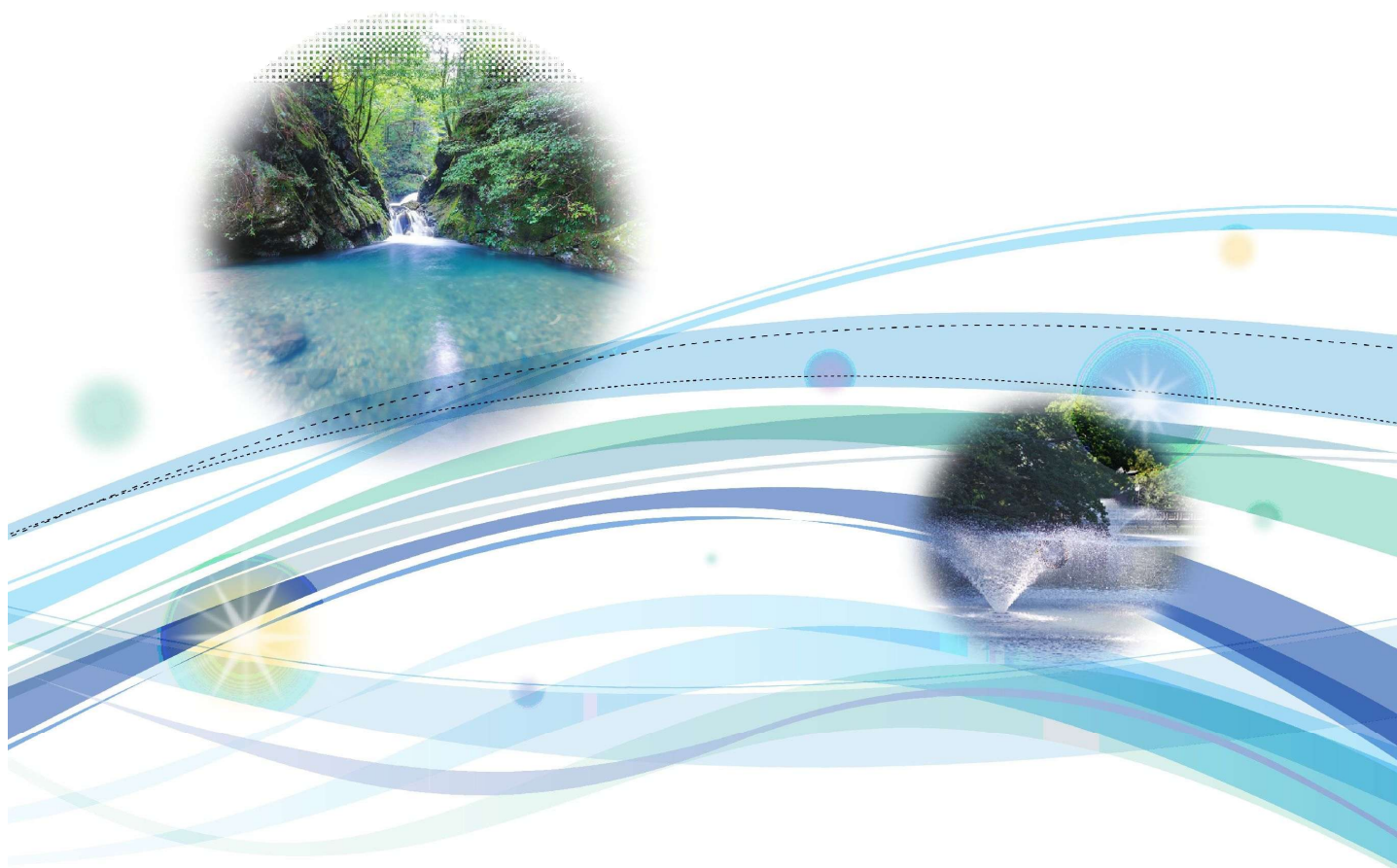




設立30周年記念誌

水と暮らしを考えて ―水コン協30周年―



一般社団法人 全国上下水道コンサルタント協会

設立30周年記念誌

水と暮らしを考えて ―水コン協30周年―

一般社団法人 全国上下水道コンサルタント協会

—写真でみる10年の歩み—

歴代会長



第5代会長 亀田 宏



第6代会長 清水 慧



第7代会長 木下 哲



第8代会長 野村 喜一



第23回通常総会



第29回通常総会



賀詞交歓会



第17回技術研究発表会



下水道法制定50周年表彰



技術セミナー「上下水道のリスクマネジメント」



国交省意見交換会



4団体合同要望活動



第4回ワークショップ



設立30周年祝賀会



下水道展 水コン協カフェ出展



第57回水の写真コンテスト特別賞
全国上下水道コンサルタント協会会長賞



北海道支部 技術研修会



北海道支部 施設見学会



東北支部 次代を担う技術者懇談会



東北支部 仙台市下水道フェア出展 (下水道のがっこう)



関東支部 下水道事業座談会



関東支部 水道現場技術研修会



中部支部 出前授業



中部支部 水源涵養事業参加



関西支部 猪名川クリーン作戦参加



関西支部 施設見学会



中国・四国支部 下水道フェア出展



中国・四国支部 施設見学会



九州支部 海岸清掃参加



九州支部 施設見学会

目 次

口 絵 写真で見る10年の歩み

ご挨拶

一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会会長 野村 喜一	1
-------------------------------------	---

祝 辞

国土交通省水管理・国土保全局下水道部長	塩路 勝久	3
厚生労働省医薬・生活衛生局 生活衛生・食品安全部水道課長	宮崎 正信	4
公益社団法人日本水道協会理事長	尾崎 勝	5
公益社団法人日本下水道協会理事長	曾小川久貴	6
地方共同法人日本下水道事業団理事長	谷戸 善彦	7

第1章 設立30周年記念事業

第1節 設立30周年記念講演会	11
1 会長挨拶	12
2 新ビジョン紹介	13
3 基調講演	19
4 パネルディスカッション	23
第2節 その他記念事業	34

第2章 10年間の活動記録

第1節 私の記憶に残ること	39
第5代会長 亀田 宏	39
第6代会長 清水 慧	40
第7代会長 木下 哲	41
第2節 中期行動計画に基づく活動成果	42
1 「地域水代謝への貢献」と行動計画	42
2 主要な活動記録	44
2.1 技術力及びマネジメント力向上のための行動	44
2.2 技術競争市場確立のための行動	47
2.3 上下水道コンサルタントの自律のための行動	49
2.4 情報を発信するための行動	50
2.5 社会に貢献するための行動	52

第3節 公益法人改革への対応	54
第4節 支部での主要な活動	56
北海道支部	56
東北支部	57
関東支部	58
中部支部	59
関西支部	60
中国・四国支部	61
九州支部	62

[資料編]

1 出来事年表（協会・上下水道界の主な動き）	65
2 会員数と売上高の推移	71
3 歴代会長・副会長・支部長	72
4 委員会の変遷	76
5 委員会活動	78
5.1 協会作成歩掛	78
5.2 技術研究発表会	80
5.3 パネルディスカッション	82
5.4 上下水道技術座談会	84
6 支部別正会員一覧表	85
7 水コン協本部・支部所在地	91
8 一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会 定款	92

ご 挨拶

一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会会長

野 村 喜 一



一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会は、昭和60年4月1日に当時の厚生省および建設省の許可を受けて社団法人として設立され、その後、公益法人改革に対応して、平成23年11月1日、一般社団法人に移行し、ここに満30年を迎えました。この間一貫して、厚生労働省、国土交通省はじめ事業体である各地方公共団体、日本下水道事業団、その他多くの関係各位の変わらぬご指導とご支援をいただきながら、当協会は「上下水道に関する技術の改善向上や、上下水道コンサルタント業の健全な発展のため」に活動してまいりました。これまでのご支援とご協力に対しまして、心より厚く感謝申し上げます。

さて、この10年間を顧みますと、上下水道事業を取り巻く社会情勢は激変した時代であったと言えます。前半期には、国や地方公共団体の財政状況の悪化から事業投資の抑制が行われ、上下水道事業においても調査・設計業務の発注量が大幅に減少し、コンサルタント間での価格競争が激化し、会員企業の経営的な疲弊を招く厳しい時代でした。その一方で、後半期には、東日本大震災をはじめとした大規模災害の発生で得られた教訓から防災・減災意識の気運が高まると共に、高度成長期以降に整備されたインフラの老朽化も顕在化し、行き過ぎた公共事業投資の抑制にも歯止めがかかり、上下水道事業の持続性確保に必要な投資も着実に進められるなど、政策が大きく転換される動きもありました。将来的には、地方公共団体における行財政の逼迫とともに事業管理体制の脆弱化の顕在化に合わせ、民による事業体支援―官民協働―の推進が求められ、上下水道コンサルタントが担う新たな使命・役割も期待されるところです。

協会設立30周年を迎えるにあたり、このような社会情勢と将来を見据えた上で、これからの上下水道コンサルタントのあり方を新ビジョン『AWSCJ Vision 2015-2025 ―これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦―』として提示いたしました。長い年月に亘って築きあげられてきた膨大な上下水道資産を健全な形で、かつ地域社会のニーズに沿った価値を加えて次世代に渡すため、我々はどうのような担い手となるべきかについて真摯に向き合ったものです。今後、新ビジョンのあるべき姿を実現するため、会員と力を合わせ当協会の活動をより強化して参ります。

この『設立30周年記念誌』は、先にまとめた「20年史」以降10年間の協会の歩みを取りまとめるとともに、30周年記念講演会として実施した新ビジョンの説明と魅力ある職場づくりに関するパネルディスカッションの概要を収録しています。

関係各位におかれましては、是非お目通しをいただきまして、今後の協会活動にご理解をいただくとともに、一層のご指導とご支援をお願い申し上げ、記念誌発刊に当たりましてのご挨拶と致します。

設立30周年によせて

国土交通省水管理・国土保全局下水道部長

塩路 勝久



このたび全国上下水道コンサルタント協会が設立30周年を迎えられましたことを、心からお祝い申し上げます。

わが国の下水道は、都市化の進展や経済成長に伴う生活環境の悪化や公共用水域の水質汚濁等の社会問題の解決を図るため、半世紀という短期間で急速に発展して参りました。

今や下水道の普及率は約8割に達し、国民の安全・安心な生活や経済活動、健全な水環境や都市環境にとって必要不可欠な社会基盤となっています。

今日の下水道の発展は、貴協会が、昭和60年4月の設立以来、時代の進展に伴い多様化・高度化する下水道事業を、調査、計画、設計、施工監理など、幅広く支援してこられたことによるものであり、深く敬意を表します。

今後は未普及地域の早期解消を図るとともに、下水道施設の老朽化対策を含め、管理・運営に重点を

おいた取組みが重要です。また、近年では、雨の降り方が局地化、集中化、激甚化し、各地で浸水被害が発生しており、これらへの対応が急務となっているとともに、下水汚泥や下水熱を再生可能エネルギーとして活用するなど、低炭素・循環型社会への貢献が求められています。

このように、下水道の役割は多様化しており、維持管理や浸水対策、再生可能エネルギー活用の重要性がより一層高まる中、貴協会の役割も益々大きくなると考えております。

これまでの30年で培われた技術力、人材力を基に、今後の30年、それだけでなく100年、200年と長期的に下水道事業を支え、わが国の持続的発展に貢献していただくことを期待しております。

最後になりましたが、貴協会とその会員であります上下水道コンサルタント各社の皆様の益々のご活躍、ご発展をお祈り申し上げます。

設立30周年によせて

厚生労働省医薬・生活衛生局 生活衛生・食品安全部水道課長

宮崎 正 信



はじめに、一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会が設立30周年を迎えられたことを心からお祝い申し上げます。

貴協会におかれては、昭和60年の設立以来、上下水道に関する技術の向上や上下水道コンサルタント業の健全な発展を図るなど、我が国の上下水道の発展に大きな役割を担ってこられました。また、アセットマネジメントの導入支援や東日本大震災の復興支援にも積極的に取り組まれるなど、これまでの貴協会のご努力とご尽力に対し、深く敬意を表します。

さて、我が国の水道は、国民の皆様の生活に欠かせない社会基盤施設であり、その普及率は97.7%に達しています。概ね国民皆水道と言えるところまで発展を遂げ、安全な水へのアクセスができない水道未普及地域は、ほぼ解消された状況です。

その一方で、高度経済成長期に急速に整備された水道施設の老朽化が進み、漏水などの管路事故の発生が懸念されています。また、管路の耐震化率は34.8%と依然として低く、大規模災害の発生により甚大な被害を受けるリスクが高い状況にあります。加えて、本格的な人口減少社会の到来による料金収入の減少など様々な課題が山積しています。

こうした中、厚生労働省では、水道施設の耐震化

等を推進するための新たな交付金を創設するとともに、高度浄水施設の整備等を推進するため、26年度補正予算及び27年度当初予算をあわせて555億円を計上したところです。

また、平成25年3月に策定した「新水道ビジョン」に基づき、「安全」で「強靱」な水道の「持続」という水道の理想像を達成するため、貴協会を始めた関係者の連携のもと、アセットマネジメントや水道事業の広域化等による持続可能な運営の推進、耐震化計画に基づく水道施設の耐震化の推進、水安全計画に基づく水源から給水栓に至る全てのプロセスの危機管理の実施等の施策について、着実に取り組む必要があります。

新水道ビジョンの基本理念である「地域とともに、信頼を未来につなぐ日本の水道」の実現には、貴協会が果たしてきた、またこれからも果たさなければならない役割が非常に重要であることは言うまでもありません。厳しい道のりではあっても「連携」と「挑戦」の意識、姿勢をもって関係者の皆様と共に進んでいきたいと考えており、引き続きご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、貴協会の今後ますますの御発展を心から祈念申し上げます。

水コン協への期待

公益社団法人日本水道協会理事長

尾 崎 勝



全国上下水道コンサルタント協会30周年、おめでとうございます。これまでの貴協会および会員の皆様の水道事業に対するご支援、ご協力に対して感謝を申し上げます。

貴協会が設立された30年前の1985年（昭和60年）当時の水道事業は、拡張から維持管理の時代に入り、水道の技術においても、建設を中心としたものから、施設の維持管理、さらには多様化するお客様ニーズに対応した新たな浄水処理に関する技術など、維持管理の時代を踏まえた技術が求められていたのではないかと思います。

私は、昭和51年に入都し水道局に配属され、主に計画、建設、浄水部門などに従事し、長期計画策定や高度浄水処理の導入、膜処理に係る研究等、様々な業務を担当してきました。それらの業務の中には、コンサルタントの皆様と協力して取り組んだものも多くあります。業務を通じたコンサルタント業界の印象としては、水道技術の移り変わりを踏まえ幅広く業務に対応されていたように思います。これも、時代の変化を見すえた貴協会の設立による技術力の改善・向上への取り組みがあったからではないかと推察します。

さて、現在、我が国の水道は、普及率97.7%と、いつでも、どこでも蛇口から直接、安全でおいしい水道水を飲むことができる世界でもトップレベルの水準となっておりませんが、一方で、耐震化を含めた自然災害への備え、老朽施設の更新や再構築、技術継承などの課題が山積しています。

これらの対応として、これまで、日本水道協会では、貴協会や会員の皆様の協力を得て、様々な技術指針や手引きの発刊並びに各種技術の検討報告等を行ってきましたが、さらなる対応が求められています。

例えば、今後の水道事業体では、技術職員が減少する中で、PFIやDBO等公民連携への取り組みがさらに進むものと考えられます。こうした動きに応じて、貴協会及び会員の皆様と、さらに連携して水道事業体への技術的支援も必要と考えております。

設立30周年を契機に、コンサルタント業界の皆様が、全国上下水道コンサルタント協会を中心に一層結束されて、良質な成果品の提供、ニーズに応じた業務体制の強化とともに、常に技術力を研鑽され、水道事業体のよきパートナーとして大いなる役割を果たしてくださることをご期待申し上げます。

設立30周年によせて

公益社団法人日本下水道協会理事長

曾小川 久 貴



全国上下水道コンサルタント協会設立30周年を祝し、心よりお慶びを申し上げます。

上下水道界では「新水道ビジョン（H25）」や「新下水道ビジョン（H26）」が相次いで公表されました。水コン協においても「地域水代謝への貢献（21世紀における上下水道コンサルタントの使命と役割）」の公表から丁度10年が経過した今年、設立30年を機に両ビジョンに応える形で、「AWSCJ Vision 2015-2025」を公表されました。

3つの新ビジョンに共通するのは、上下水道を取り巻く環境が激変するなかで、ヒト、モノ、カネが不足する、いわゆる3重苦という現実を直視し、社会基盤インフラとしての上下水道事業を如何に持続・発展させていくか、その処方箋を模索した結果出来上がったビジョンであると言えます。

わが国の高度経済成長期を経て、ライフラインと呼ばれるまでに膨大なストックを積み上げてきた建設の時代から、下水道事業は上水道事業の後を追うように、管理・運営の時代に入り、3重苦のうち特に、ヒトの問題が深刻になっています。上下水道事業の管理者である地方公共団体の組織体制は行政改革の名のもと縮小傾向が続き、加えて技術の承継は思うに任せない状況が続いています。

小泉政権の「国から地方へ」「官から民へ」の方針以来、公共事業分野における民間活力の活用は包

括委託やPFI／PPP、運営権の譲渡を核とした新PFI法の施行など、徐々に実績を積み重ねつつありますが、この難局を切り開いていくには、技術分野に限らず、経営や運営分野を含む、行政を補完する民間企業によるサポート体制の充実が不可欠かつ喫緊の課題となっています。

行政とともに、上下水道界の車の両輪としての地歩を確立してきた水コン協及び会員企業には建設の時代、すなわち指針やマニュアルに基づき白い大地に絵を書いた計画・設計の時代とは異なり、地域の実情に照らした無数の解の中から、最適な解決案を提示することが求められています。下水協においても、維持管理指針や計画・設計指針にアセットマネジメントの考え方を導入するなど、時代の変化に対応した調査研究へと業務内容をシフトしています。

「AWSCJ Vision 2015-2025」のコンセプト「これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦」はまさに時宜を得たものであり、行政側も真剣に受け止めていく必要があります。

水コン協及び会員企業にも、上下水道サービスの担い手として「責任とともに覚悟」をもち、上下水道事業の持続の要請に応えるとともに、併せて健全な企業経営が行われるよう、なお一層の努力を傾注していただくことをお願いし、お祝いの言葉と致します。

「下水道インフラマネジメント」の最適解を目指して

地方共同法人日本下水道事業団理事長

谷 戸 善 彦



全国上下水道コンサルタント協会が、このたび30周年を迎えられましたこと、誠におめでとうございます。

この間、上下水道インフラの専門技術集団として、水と環境を守る社会インフラの整備を通じ、我が国の成長・発展に重要な役割を果たしてこられました。その貢献に深く敬意を表します。

私も、日本下水道事業団も、日頃より、的確な連携の下、良きパートナーとして、大変お世話になっております。心より、感謝申し上げます。

さて、下水道インフラ事業を取り巻く諸情勢は、大きく変化しております。下水道インフラからの資源エネルギー創出への期待等が高まる一方で、人口減少下における下水道インフラ経営への対応、頻発する地震・豪雨による大規模災害を踏まえた再度災害防止への対応、下水道インフラストックの急速な老朽化への対応等、地方公共団体を取り巻く課題の多様化・深刻化の中で、地方公共団体の行財政は逼迫し、事業管理体制もますます厳しくなるという状況が発生しつつあります。

こうした中で、私は、「今後の下水道事業の持続と発展」のために今やるべきことは、「官民総体としての我が国全体の『下水道インフラマネジメント』の最適解を追求していくこと」だと認識しています。マネジメントの対象は、「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」です。

「下水道インフラマネジメントの最適解」を追求するに当たってのポイントは、私は、①官・公的補完者・民の3者の役割分担と連携 ②ヒト・モノ・カネに係る下水道インフラマネジメントデータベー

スの構築と公表 ③効率化のためのICT等を活用した徹底的な広域化・共同化 ④革新的なイノベーション技術 ⑤人材の確保・育成 ⑥情報の発信・共有 の6点と考えています。

地方公共団体における今後の最適マネジメントを考える時、地方公共団体・日本下水道事業団等の公的補完者・民間企業の3者の役割分担・連携が重要となるでしょう。また、最適マネジメントのためには、下水道インフラマネジメントデータベースの運用が必須と考えています。さらに、今後の人口減少下における下水道経営を考える時、IoT（Internet of Things モノのインターネット化）等のICT技術・ロボットを最大限に活用した広域的マネジメント・共同化が必須です。技術革新では、エネルギーコストが半分になるといった革新的水処理技術や三次元CADを活用した下水道CIM等のイノベーション技術が求められます。これにより、下水道経営が大きく変わる可能性があります。下水道界へ優秀な人材が次々と入り込み将来を担うためには、官民揃って、下水道インフラの持つポテンシャル・魅力をさらに発信する必要があります。

今後、下水道界を挙げて、「下水道インフラマネジメントの最適解」を追求していこうではありませんか。官民挙げての最適解の追求にあたり、全国上下水道コンサルタント協会の皆様の果たされる役割は、極めて大きいと考えています。全国上下水道コンサルタント協会の今後の益々のご活躍・ご発展を祈念致します。

第 1 章

設立30周年記念事業

第1節 設立30周年記念講演会



日 時：平成27年6月11日 15：00～17：30

会 場：アルカディア市ヶ谷 大雪

[プログラム]

- I. 開会挨拶 一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会 会 長 野村 喜一
- II. 新ビジョン紹介 一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会 企画委員長 小石川信昭
- III. 講演及びパネルディスカッション

1) 基調講演「魅力ある職場づくりー働き方改革と管理職の役割」

中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 佐藤 博樹

2) パネルディスカッション

(モデレーター) 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 佐藤 博樹

(パネリスト) 日本水工設計株式会社 高野 伸彦

中日本建設コンサルタント株式会社 笹尾圭哉子

富洋設計株式会社 武部 茂

パシフィックコンサルタンツ株式会社 油谷百百子

一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会 専務理事 櫻井 克信

(敬称略)

* 本稿は、平成27年6月11日に開催した設立30周年記念講演会の速記録を基に編集したものです。

1

会長挨拶

一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会 会長

野村 喜一



本日は、水コン協設立30周年記念講演会にご参加いただきありがとうございます。

水コン協では、設立30周年を契機として、上下水道コンサルタントの在り方を示すビジョンを10年ぶりに改定しました。新ビジョンには、国の示した新水道ビジョンや新下水道ビジョンなどに提示された事業の方向性を踏まえつつ、国や地方公共団体における行財政の逼迫など、今後の上下水道事業を取り巻く外的・内的環境の変化を見据えた上で10年先の上下水道コンサルタントのあるべき姿を示しました。これを言い換えれば、私たちがこれから予想される変化を見据えて、どのような上下水道事業の担い手となって貢献し、社会的存在価値を確保していくのかという問題と正面から向き合うことにほかなりません。新ビジョンでは、このあるべき姿を実現していくために、水コン協と会員が力を合わせて取り組まなければならない事項を多数提示しています。

本日は、前半で水コン協の新ビジョンの概要を小石川企画委員長より説明していただきます。

その後、新ビジョンにおいて水コン協が取り組むべき重要なテーマの一つと位置付けている上下水

道コンサルタントの人材確保と育成を実現するために不可欠な、『魅力ある職場づくり』に着目した講演会とパネルディスカッションを開催致します。

これまで水コン協では、魅力ある職場づくりというテーマについては、活動を行って参りませんでした。そこで、人的資源管理が専門で「ワークライフバランス」や「ダイバーシティ」をテーマに長年研究されている中央大学大学院の佐藤博樹教授をお迎えし、『魅力ある職場づくり』についての基調講演をお願いするとともに、パネルディスカッションを通じて当協会関係者の皆さんより様々な意見交換をしていただき、示唆に富んだお話しを伺えればと考えております。また、この場が協会の取り組む魅力ある職場づくりに向けた支援活動のスタートの場になることを祈念しています。

本日の設立30周年記念講演会の内容は、設立30周年記念誌に収録すると共に、新ビジョンについては、ナレーション付きのパワーポイントを協会ホームページ上へ掲載する予定です。

講演をお願いする佐藤先生、パネラーの皆様、並びに小石川企画委員長には、ご多忙の折にもかかわらずご協力いただいたことに感謝申し上げます。

2

新ビジョン紹介

一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会 企画委員長

小石川 信 昭



新ビジョンは昨年の6月より企画委員会におきまして、作成作業に着手し、会員の皆様方の意見、要望を幅広くお聞きするために、支部会員が委員として参画されています「対外活動委員会」にて議論を行うとともに、全国7支部の会員の方々との意見交換会を経て、この5月の理事会で承認をいただきました。

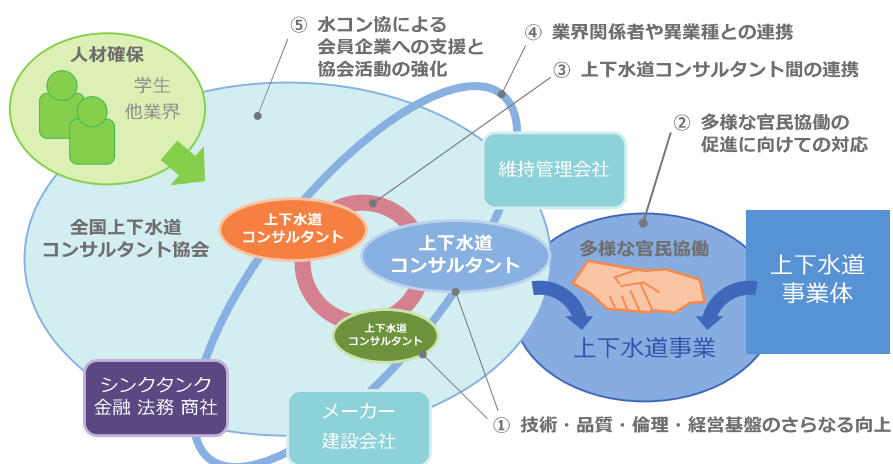
新ビジョンは、これからの社会情勢や国の「新水道ビジョン」「新下水道ビジョン」において提示されました上下水道事業の基本的方向性を踏まえ、今後10年先の上下水道コンサルタントのあるべき姿とそれに到達するためのアプローチを示しています。上下水道コンサルタントは、これからの上下水道事業に予想される変化と先を見据えた上で、どのような担い手となり、そして地域に貢献し、社会的存在価値を確保していくか、ということです。

この思いを新ビジョンのコンセプトとして「これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦」というフレーズに込めています。

図1.1は、新ビジョンのコンセプトイメージです。キーワードは「多様な官民協働」です。上下水道事業には、多くの民間企業が参画し、事業体と共に事業を担っています。

例えば、計画、調査・設計には我々コンサルタントが、施工には建設会社、メーカーが、そして維持管理には維持管理会社が、というようにそれぞれを専門とする企業が担ってきています。

近年、民間活力の導入や事業の効率化を図るために、PFIやDBO、包括民間委託など、業種を超えた包括的な業務を発注する事業体が増えつつあり、更には、事業の経営、運営を民間が担うコンセッション方式も議論されつつあります。



図中の上下水道コンサルタントの色や大きさの違いは、規模や営業品目など各社各様に特徴が異なることを表現しています。

図1.1 ビジョン2015－2025コンセプトイメージ

また、事業体の中には、人材と財政的な問題から適切な事業運営管理の執行が懸念される事業体も潜在化しています。

このような状況を踏まえますと、これからの上下水道事業の執行、運営管理は、事業体の特性により多様な官民協働の形態が出てくると想定されます。

多様な官民協働形態のなかで、上下水道コンサルタントは、これまでの計画、調査・設計の専門技術集団に留まるだけでなく、多様な官民協働形態の中で中心的な役割、立ち位置をつくりあげるべく、自らが挑戦していかなければ、我々の社会的存在価値は薄れてしまうかも知れません。

多様な官民協働形態を実行、実現していくためには、我々上下水道コンサルタント間の連携はもとより、業界関係者や異業種との連携が欠かせません。挑戦し、ビジョンを実現していくために五つのテーマを掲げています。（詳細は、後述する「3. これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦」の項で説明）

1. 上下水道コンサルタント これまでとこれから

まず、上下水道事業の現状とこれからの方向です。

上下水道事業の基本的課題として、高普及率を達成し、成熟期に入った今、これからは、膨大なストックを適切に維持管理して、サービスを持続する時代へと移行してきています。

しかし、少子高齢化、人口減少に伴う厳しい財政事情、人手不足、技術の継承などの課題が見え始める中、これからの事業運営管理、サービスの継続の在り方が問われています。

この、基本的課題を踏まえ、上下水道事業の基本的方向については、国の「新水道ビジョン」「新下水道ビジョン」に示されています。両ビジョンに共通している方向性は、「管理体制、施設管理、経営管理の一体的管理とサービス持続性の確保」「環境

対策・省エネ、エネルギー活用」「国際展開、海外水ビジネスなど国家戦略への貢献」「上下水道産業の活性化」です。また、公共インフラの品質確保については、平成26年度に改正された品確法におきまして、「将来にわたる公共工事の品質確保とその長期的な担い手の確保」「多様な入札契約方法へ」「発注者の責務の明確化」がうたわれています。

一方、我々上下水道コンサルタントの現状を取り巻く環境に目を向けてみますと、外部環境としては、市場の縮小と競争が挙げられます。

上下水道事業とも成熟期に入り、これまで基幹事業領域としている新設・増設に係る計画、調査・設計市場の縮小が加速しています。特に下水道では顕著です。拡大、新規市場として顕在化してきている、改築・更新や資源有効利用などの事業についても、PFI、DBOなど多様な事業手法・形態が進展し、多くのプレイヤーが参画し、計画・設計に関連する業務であっても、「必ずしも上下水道コンサルタントだけの市場」ではなくなってきました。更に、上下水道事業主体である地方公共団体では、価格競争入札方式が主体であり、それによる受注価格の低下が少なからず会員企業の経営へ影響を与えているとみています。

次に内部環境ですが、第一に売上、利益の不安定さや利益率の低さが挙げられます。第二には、過去10年間に会員企業の技術者は減少し、40歳以上が7割強占めているなど経営資源（人・技術）確保の危惧が挙げられます。

また、水コン協の会員は、業務エリア、会社規模、業務品目、専業度合いなど様々なタイプの企業から構成されていることもあり、協会としての一体感や連携マインドの醸成が不足している場面も見受けられ、会員企業の各社は経営の安定や期待される役割の実現に不透明感を抱えています。

上下水道コンサルタントが発展していくためには、上下水道コンサルタントを取り巻く外部環境と内部環境を乗り越えていくことが求められます。

一方「官」側も楽観視できない状況にあり、互い

にチャレンジを求められている時代と認識することができます。

「官」側は、将来を見据えて我々上下水道コンサルタントを含めた民間側に、様々な場面での活躍を期待されています。期待される役割として、水道事業では「官民連携の推進」「官民の人事交流」「技術開発、調査・研究の拡充」「海外水ビジネスでの官民連携」などが挙げられています。

下水道事業では「地方公共団体の政策形成、業務管理に係る業務の“補完”や“包括的参画”」「水・資源・エネルギー活用など新規事業領域での“協働”“戦略的な事業参画”」「海外水ビジネス」「産官学のプレイヤー連携」などです。

このような「官」側の状況と「民間」への期待をまとめてみますと、「官」の資源（ヒト・カネ）が不足する一方で、管理すべき「モノ」は膨大でかつ老朽化し、更にやらなければならないことは多種、多量となってきました。上下水道サービスの持続、進化のためには、「民間の力も活用したい」ということと理解されるでしょう。

これまで、専門技術サービス集団として上下水道事業に貢献してきた我々上下水道コンサルタントは、官からの期待に応えなければなりません。はじめのコンセプトで説明しましたように、この先求められる多様な官民協働においても、今まで培ってきた技術サービスを土台にした中心的役割を担っていくことを目指す必要があります。

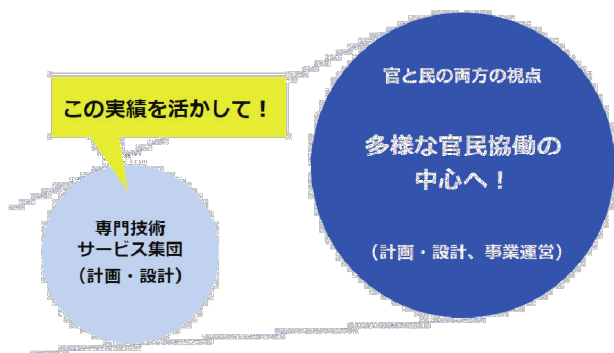


図1.2 これからの上下水道コンサルタント

2. 多様な官民協働の推進に向けて

「多様な官民協働」とはどう定義したのか、官民協働を「個別形態」「包括形態」「事業体補完形態」の三つに分類し、各形態での上下水道コンサルタントの基本的役割を説明します。

「官民協働」はいろいろな定義がなされていますが、本ビジョンでは「協会会員である「上下水道コンサルタント」各社が、保有する技術、人材、立地条件などの特徴を最大限に発現できる得意分野において、適切な役割分担と連携の下、事業体のニーズに合わせた「官民協働形態」により、上下水道事業の業務や運営管理に参画し、「官」と共に市民へ最適なサービスを提供していく仕組み」と定義しています。なお、官民協働の範囲には、常時のみならず、災害発生時のような非常時も含まれます。

この官民協働の形態を「個別形態」「包括形態」「事業体補完形態」の三つに分類しています。

これまでの形態である個別形態では、上下水道事業に係る政策判断、経営判断、経営計画、業務管理は事業体が担っています。そして、一般業務と言われている、計画、調査・設計、施工、維持管理の多くは、個別に単年度で仕様発注されています。この一般業務は、業種ごとに専門プレイヤーが担っており、インフラの品質確保と中長期的担い手の確保という改正品確法の基本理念のもと、今後も地元企業の育成の観点から継続され、各形態の中で業務量が最も大きいものと想定しています。

一方、包括、複数年、性能発注の視点からの発注、すなわち「包括形態」が近年増えてきています。2番目の形態である包括形態では、個別形態の一般業務の包括化だけではなく、これまで事業体が担ってきた業務管理の一部も含み、PFI、DBO、包括委託、施設更新を含めた長期にわたる維持管理業務など、業務領域や業務期間が包括的、継続的に扱われるため、これまでの個々の業種対応から総合的な対応や業種間連携が必要とされます。

我々、上下水道コンサルタントは、この業種間連

携において、事業者視点を持って積極的に関与して中心的な役割を果たしていくことを目指しています。今後、事業者の業務効率化や民間活力の活用などから、包括形態は更に増えると予測されます。

3番目の形態は事業者補完形態です。特に中小事業者において事業執行・運営管理体制の脆弱化と、これによるサービス水準の維持が懸念されています。その対応手段として、水道分野では広域化や官民連携などが、下水道分野では民間を含む幅広い主体による事業者補完などの役割が期待されているところです。これからは、これまで事業者が担ってきた事業運営管理の場においても、上下水道コンサルタントの活用範囲が広がると考えられます。この活用が事業者補完形態です。

事業者補完形態は、事業者の補助的な位置付けの範囲を超えて、法的権限を伴わない委任範囲において、上下水道コンサルタントが裁量権を持って、事業者と協働して「経営判断」「経営計画」「業務管理」を担うことです。事業者補完形態に最も近づくのは、上下水道コンサルタントであると自負しています。なぜならば、取水という水の入り口から、

水が利用され排水という水の出口まで、事業プロセスのすべてに亘って事業体に寄り添って上下水道事業の全般を理解し、補助者として支援してきたからです。この事業者補完形態での我々の役割が、まさに上下水道事業の経営パートナーとなり新たな立ち位置と新たなマーケットを築き上げることになります。

3. これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦

新ビジョンのコンセプトである《これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦》の実現に向けたアプローチ方策として、五つの重点テーマを掲げています。

(1) 技術・品質・倫理・経営基盤のさらなる向上

技術・品質では、「これまで培ってきた技術の基盤・資産の適切な維持」「時代のニーズ、変化に対応した的確な技術の開発と提供」、例えば、人口減少や特定地域への集中化、施設の老朽化・更新・維持管理、防災・減災、ICT活用、省エネ、創エネ、

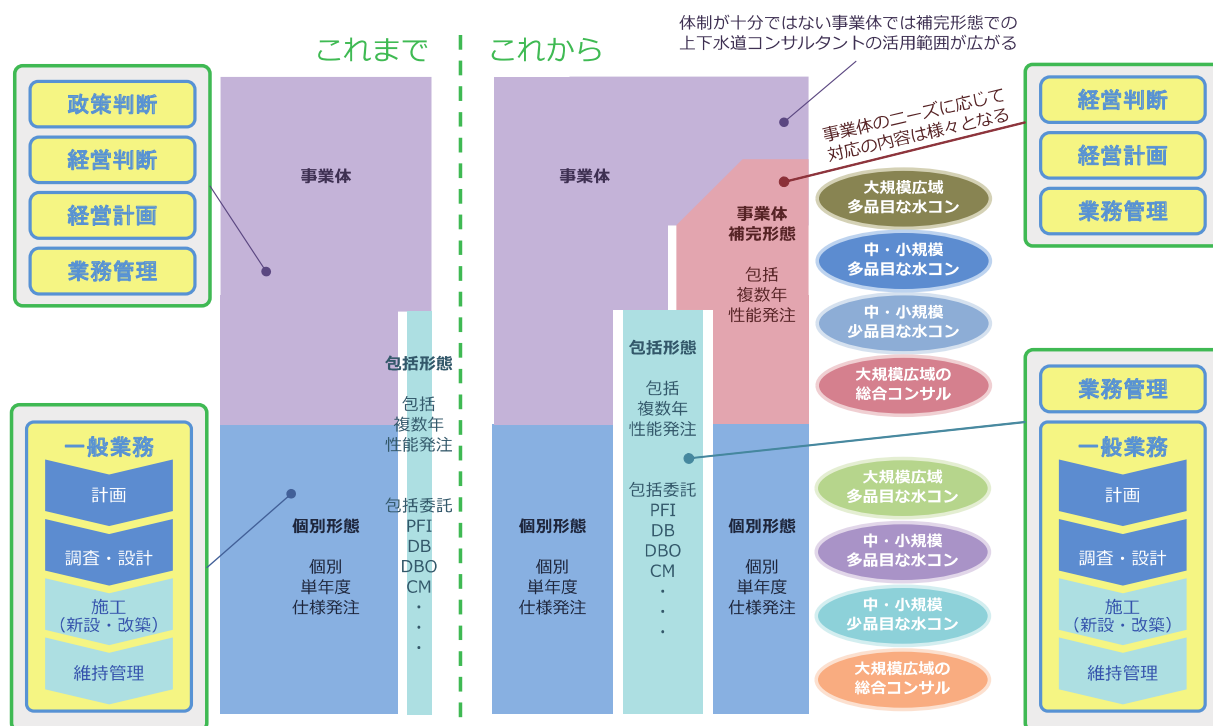


図1.3 水コン協が考える多様な官民協働の概念

地域社会への上下水道資源の活用などへの技術対応、そして「良質な成果品の提供」です。

企業倫理、技術者倫理、企業としての社会的責任であるCSRに真摯な態度で取り組み、かつ一層の確固たる経営基盤を築くことが肝要です。

また、事業体補完形態では、事業運営管理に関与することから、「成果品を納める」場合とは異なる責任とリスクに向き合うことになります。

すなわち上下水道サービスの担い手であることをより一層意識し行動することが求められます。

(2) 多様な官民協働の促進に向けての対応

個別、包括、事業体補完の三つの形態の促進に向けて、第一に従来領域である計画、調査・設計領域における技術力を更に高め、引き続き事業体からの信頼を得て、この領域を我々の領域として維持することです。

第二には、新たな業務領域となる事業運営に関する知見・スキルの獲得です。そのためには、現在の官民連携案件に一層積極的に取り組みつつ、さらに事業運営管理体制が十分ではない事業体への運営管理支援の提案と上下水道コンサルタントの活用を働きかけていくことが大切です。

(3) 上下水道コンサルタント間の連携

会員企業はそれぞれの特徴、言い換えれば強みを持っています。多様な官民協働形態の中での連携の基本は、会員企業同士の強みの組み合わせ、つまり機能の組み合わせとも言える連携です。

個別形態では、今後の大きな事業である改築更新事業に対して、「多種多様な専門技術」「地域の自然、施設状況、産業、事情に精通した知見」を融合し合っていくことが望まれます。そこでは、それぞれの技術・知見を有した会員が相互補完し合えるJV組成や協業が挙げられます。

包括形態では、特別目的会社（SPC）への共同参画、例えば、業務全体のマネジメントと地域密着業務の役割分担、事業体補完形態では、事業体の立場で事業運営管理業務を担う会員企業と計画・設計などの一般業務を担う会員企業との役割分担がありま

す。また、事業運営管理業務の中でも、業務全体のマネジメントと施設の巡視、緊急時対応、工事監理など、地域に密着し精通した会員企業が実施することが効率的な業務も多々あり、それぞれ連携を図っていくことが想定されます。

(4) 業界関係者や異業種との連携

事業運営管理体制が十分でない事業体においては、設計・施工・維持管理など業種間の適切な統合マネジメントの実行が懸念されます。また、包括形態、事業体補完形態のマネジメントを担っていく上では、経営・財務・法務の専門知識も必要となります。これからは、一業種単独ではなく、業界関係者、更には異業種が連携して上下水道事業に取り組んでいくことが大切な時代となると考えられます。上下水道コンサルタントは様々な連携の中で、リーダーシップを発揮し、事業者側の立場・視点を持って積極的に関与することで存在価値を高めていくことが望まれます。

(5) 水コン協による会員企業への支援と協会活動の強化

ここまで説明致しました四つのテーマは、会員企業と水コン協が一緒になって取り組むテーマですが、五つ目のテーマは水コン協が取り組むべきものです。

会員企業の経営基盤の基本要素であります「人材」「技術」「品質」「倫理」と経営の安定性と安全性の確保に向けて、会員企業の方々に向けての支援を充実、拡充していきます。特に、多くの会員企業の喫緊の課題である人材については、人材確保・育成支援、上下水道コンサルタントのイメージアップ活動、魅力ある職場づくりへの支援を行います。技術については、ニーズに即した講習会、関連業界や事業体との情報交換の場の提供、新技術の共同開発などが挙げられます。品質、倫理につきましては、講習会、情報提供、相談窓口の充実を図り、また水コン協の活動の活性化、本部と支部との連携強化にも精力的に取り組んでいくこととします。

協会としての取り組みの具体的な行動計画につき

ましては、ビジョン実現に向けた「新中期行動計画」を平成27年度に作成する予定です。

新ビジョンの詳しい内容については、水コン協の

ホームページにビジョンの本編を掲載していますので、是非ご覧ください。

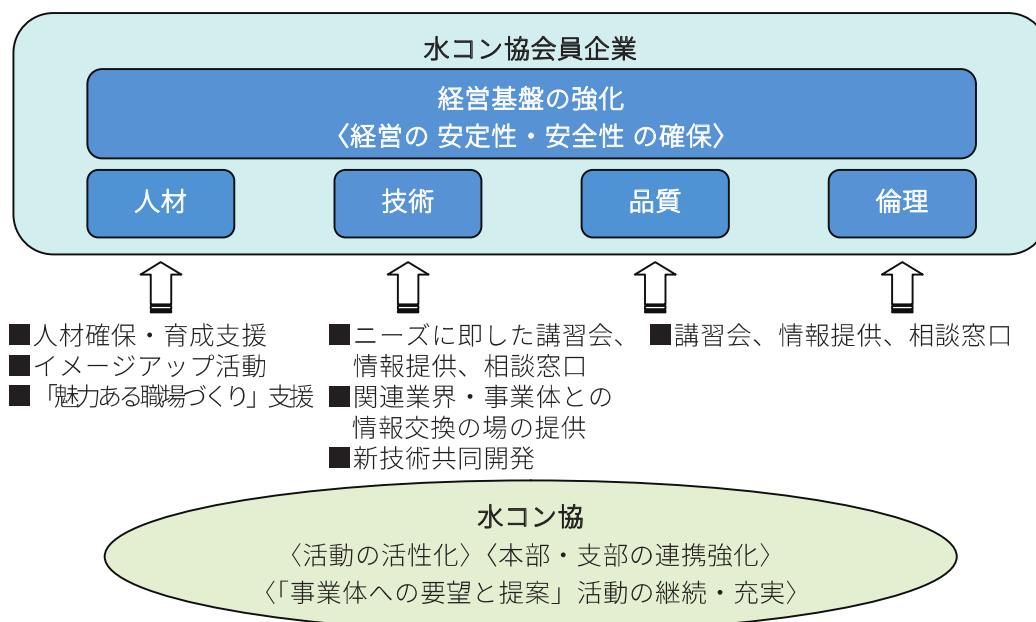


図1.4 水コン協による会員企業への支援

中央大学大学院 戦略経営研究科 教授

佐藤 博 樹



佐藤博樹氏プロフィール

中央大学 ビジネススクール 大学院戦略経営研究科 教授、専門は人的資源管理

1981年一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学

1981年雇用職業総合研究所研究員、1983年法政大学大原社会問題研究所助教授

1991年法政大学経営学部教授、1996年東京大学社会科学研究所教授、2014年10月より現職

兼職：内閣府の男女共同参画会議議員やワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員など

著書：『男性の育児休業』（共著、中公新書）、『職場のワーク・ライフ・バランス』（共著、日経文庫）、『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』（共編著、勁草書房）、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題：人材多様化時代における企業の対応』（共編著、東京大学出版会）、『介護離職から社員を守る』（共著、労働調査会）など

今日は、話したいことが三つあります。一つ目は、「魅力ある職場づくり」が企業経営としてなぜ必要なのかという理由です。二つ目は、魅力ある職場づくりのために取り組むべきことの中で大事なことを二つ話します。三つ目は、魅力ある仕事や職場だと部下が思えるようなマネジメントを職場の管理職ができるかです。

最初に、企業経営にとって、魅力ある職場づくりが企業として取り組むことがなぜ必要なのかということですが、理由は二つあります。

一つは、労働力の供給構造が大きくかつ急速に変わっていくということです。若い働き手が少なくなっている中で、コンサルタントとして優秀な人材を必要だけ確保するためには、従来、活用してきた人材だけでなく、女性や時間制約のある人材など多様な人材層にも魅力ある職場と思ってもらえるようにすることが大事です。これはダイバーシティマネジメントで、多様な人材が活躍できるようにすることです。

もう一つは、社員一人一人が仕事に意欲的に取り組める魅力をつくっていくことが大事です。なぜか

というと、皆さんの会社の社員は、コンサルタントとしての優れた能力を持っていますが、これからは、その能力の発揮をますます求められるようになります。そして、仕事への取り組み意欲が仕事の成果や、質の高い仕事ができるかを左右する時代です。

分かりやすく言えば、社員が意欲的に仕事に取り組んでいるのはどういうときか。上司に言われるから仕事をしているというのは、モチベーションが一番低い状態です。他方、「うちの会社のこれから1年、2年の経営計画を考えると、自分の職場では、こういうことをやらなければいけない」といったことを自分の頭で考えて、自ら進んで仕事に取り組むという自己管理ができることが、モチベーションの高い状態です。こういう社員が皆さんの会社にどれだけいるのかが大事になります。

もう一つは、今後、急速に業界構造やビジネスモデル、さらに仕事のやり方が変わってくるといいます。そうしたときに、皆さんの会社の社員が、今までと同じ仕事のやり方しかできないとか、新しい仕事には取り組みたくないと言う社員ばかりだと、会

社として新しい事業などへの転換ができません。

新しい仕事に柔軟に対応するためには、高い仕事意欲に加えて、高い学習能力や変化への対応能力などが必要になるので、働く人にとっての魅力ある職場づくりは、企業経営にとって非常に大事です。

働く人々にとって魅力ある職場とは、仕事が面白くて充実していると同時に、その人が仕事以外でやりたいこと、やらなければいけないことがあったときに、それにも取り組めることが、実は、仕事のモチベーションに関わってきます。

ワークライフバランスという、社員のための施策だと狭く考えられますが、そうではありません。ワークライフバランスが実現できないと、仕事に意欲的に取り組めなくなる社員が増えてしまうと考えることが大事で、そのためには働き方を変えることが大事です。

もう一つは、コンサルタントの方は、仕事で成長できるとか、やりたい仕事に取り組めるような能力開発の機会を求めていると思いますが、同時に仕事以外でやりたいことがある社員がいた場合に、働き方を変えていくということです。その点を具体的に説明しましょう。

会社に入って10年経つと、「確かに技術面ではいろんなことを知っているけれども、最近は財務のことも少し勉強したい」とか、「管理職になったので、部下マネジメントを勉強したい」と思うようになり、週2日ぐらいは会社を定時で終わって、ビジネススクールに勉強に行きたいと考えます。

そういう社員が出てくるのは、決しておかしいことではありません。

その社員が、「私は、これから2年間、大学院に行きたいです」と上司に言ったときに、上司がどう対応するかです。

「そんな勉強をする時間があるならば、もう少し仕事をしろ」と言う、どうなるかです。つまり、管理職は、自分と違った考え方や価値観を持った部下が出てきたときに、それを理解しようと努力するかどうか一つ大事なことです。

ダイバーシティマネジメントやワークライフバランス支援は、実は、そんなに難しいことではありません。管理職としての部下マネジメント、あるいは企業としてすべき人材活用の基本ができていれば、ダイバーシティマネジメントやワークライフバランス支援ができていくということになります。

管理職とは、部下に仕事をしてもらう人です。例えば、営業課長であれば、売上や利益などの数値目標があります。それを達成するために管理職は自分で仕事するのではなく、与えられた目標を達成するためには、どういう営業活動をしたらいいかを考え、そのあと部下に仕事を割り振ります。部下一人一人が担当すべき仕事に意欲的に取り組み、その結果として課長は自分に課せられた仕事が達成されます。また、部下に仕事を割り振るときに、キャリア的に能力不足があれば、能力開発を支援します。

社員が仕事に意欲的に取り組むために会社や管理職としてすべきことは変わってきています。仕事も大事ですが、仕事以外にもやりたいこと、やらなければいけないことがある社員が増えています。これがワークライフ社員です。仕事が充実していれば人生が豊かだと感じるができるワークワーク社員もいます。

しかし、先ほどの例で言えば、「仕事は大事だし面白いけれども、今は大学院で勉強したい」と言う社員にとっては、上司がそのことを理解してくれることが大事になるわけです。両立できる職場であることによって、仕事に意欲的に取り組めることになります。

仕事だけではありません。皆さんの会社にも、親の介護の課題を抱えた社員がいると思います。例えば、まだ要介護の状態ではありませんが、男親1人で福岡県に住んでいるので、月に1回ぐらい、見守りで実家に帰っている社員がいるとします。

あるとき、親が入院したと電話がかかってくる人が、今、自分が抱えている仕事を代わってくれる人がいません。本当は飛んで帰りたくても帰れません。3日目にやっと帰れたとしても、その間は仕事

に集中できないでしょう。つまり、その社員は仕事に意欲的に取り組みませんし、そういう不安があるだけで、取り組みません。

つまり、社員が変わってきているということです。以前は、社員の大多数を占めたワークワーク社員だけでなく、今はワークライフ社員もいます。あるいは、今まではワークワーク社員でしたが、仕事以外にやりたいこと、やらなければいけないことができて、ワークライフ社員に変わった人もいます。

また、フルタイム同士で社内結婚している男性からすれば、子育てに関わることは当たり前のことです。妻が育児休業を取り、短時間勤務から復帰すると、親と同居しているわけでもないのに、子どもを保育園に預けて、夫婦でフルタイムの仕事をするようになります。

その人が上司に、「これから妻もフルタイムに復帰します。夫婦で子育てをするので、これからこういうことが起きます」と言ったときに、上司が何と言うかです。

自分の部下が変わったことを理解できず、部下に自分と同じような仕事の仕方を求めることです。これが変えられるかが、まさにダイバーシティマネジメントです。

それができないと、多様な人材活用ができません。ダイバーシティマネジメントは、適材適所ということです。

ただし、管理職から見たときに使い勝手のいい社員像としての「適材」を変えていかなければいけません。かつての望ましい社員像からすると、使い勝手の悪い社員が増えます。男性で、フルタイムで、いつも残業ができて、会社が自由に転勤させられる社員は、どんどん減っていきます。

事業部長で部下が100人いる場合、従来の「適材」の範囲に当てはまる人は、以前であれば8割もいたかもしれませんが、今は、かつての使い勝手のいい社員は3割です。今までの適材の範囲を変えないと、100人いても、その中の30人だけが主たる仕事を担うことになります。そうではなく、100人いた

ら100人全員の能力を活用することが必要なのです。

また、あるプロジェクトチームをつくるときに、女性や外国人の社員を入れることがダイバーシティだと誤解している人がいます。そうではなく、例えば、育児休暇で6時間勤務の女性社員がいるとします。彼女は、このプロジェクトに必要な能力やスキルがありますが、6時間勤務で使い勝手が悪いということで外すのではなく、その社員も含めてメンバーを選ばばいいのです。

大事なのは、そのプロジェクトに必要な能力や経験のある人から選ぶことです。初めから、「あの人は駄目、この人は駄目」ということを変えることです。

もう一つ大事なことがあります。これから多様な人材を受け入れて、多様な人材が活躍できるようにすると、現場の管理職あるいは経営トップは、いろいろな考え方の人がいて、会社としてまとまるのかということが不安になります。

例えば、あるプロジェクトでやるべき案が最終的に二つになったときに、そのプロジェクトの中で役職の偉い人が決めるわけではありません。その会社の経営理念や行動規範からして、どちらの案が望ましいのかという議論をします。

会社の経営理念や行動規範を明確にし、これを社員に徹底させます。現場の管理職も、そういうことを常に考えながら部下をマネジメントすることが、ダイバーシティマネジメントには大事なのです。

女性社員が、管理職になったりスキルを高めていくためには、ある程度長く勤め続けることが大事で、ワークライフバランスが必要です。しかし、長く働き続けることができれば活躍できるわけではありません。

活躍するためには何が大事なのか。先ほどの例で言えば、両立支援制度を使うことはできますが、短時間勤務や育児休業を長く続けると、仕事を経験する期間が短くなるので、能力が高まりません。その社員ができるだけ早くフルタイムの仕事に復帰でき、無理なく両立できることが望ましいわけです。

過度な残業をなくすとか、フルタイムの働き方を変えないと、女性の就業継続は無理です。

もう一つは、フルタイムの働き方の中で、男女別なく能力を高める機会があるかです。結婚して子育てをしている女性が両立しやすい職場に、全部の職場が変わらないといけません。つまり、取引先との交渉がない所とか、残業が少ない所とか、両立しやすい所にしか配属できないことになると、女性のキャリアは制約されます。働き方を変えるためには、大事なことが三つあります。一つ目は土台で、ダイバーシティです。現場の管理職で言えば、自分と違う考え方をを持った部下が出てきたときに、それを理解できるか、あるいは理解しようとするかです。

二つ目は、時間制約のある社員も活躍できる働き方です。例えば、課長には部下が6人いますが、1人は育児休業を取得中なので、今は5人しかいません。その5人の部下のうち1人は、週に2日、大学院に勉強に行っているのです、その日は定時に帰ります。別の1人は、育児休業から復帰して6時間勤務です。課長自身も、月に1回、親の介護でケアマネジャーと会うために半休を取ります。これからは、それが当たり前になるので、仕事の仕方を変えなければいけません。

部下がワークワーク社員ばかりであれば、部下に仕事を割り振るときに、終わるまで仕事をしてもらえばいいので、管理職はマネジメントが楽です。

しかし、これからは、それができなくなります。残業ゼロと言っているのではなく、社員が仕事に使える時間に上限があるということです。使える時間の中で最大のアウトプットを出すという仕事の仕方に変えなければいけません。つまり、これからの職場のマネジメントで大事なものは、時間が有限だと考えることです。時間が限られていると思うから、時間の使い方を工夫することになるのです。

昔は、時間の使い方を考えなくてよかったのです。いい仕事はしていますが、生産性が低いし、無駄な仕事もしているので、これからはもっと時間をかけないでやれということです。

例えば、省エネは、「3・11」の前とあとでは全然違います。つまり、「3・11」の後は、オフィスで、「これしか電力を使ってははいけません」と言われました。人間は、悲しいかな、制約がないと資源などの使い方を工夫しないのです。

日本の企業は、いろいろな制約条件に直面してイノベーションを起こしてきました。昔々は石油資源です。石油は有限で、値段がどんどん高くなるので、省エネをしました。最近では電力です。

今まで日本の企業が制約条件を気がつかなかったものが社員の時間です。社員の時間の使い方には、まだ生産性を上げる余地が十分あると思います。

社員一人一人が高い時間意識を持つ方向に変えていければ、当然、無駄な仕事をやめ、仕事に優先順位を付け、過剰品質をやめます。

昔と違って、朝から夜までみんな一緒にはやれません。6時間勤務の人がいれば、定時に帰る人もいます。あるいは親の介護で急に1週間とか10日、急に仕事を休まなくてはならない場合もあります。そういう状況が起きても、仕事が回る仕事の仕方が必要になります。つまり、特定の人しかできない仕事は職場にあっては駄目なのです。それではリスクマネジメントができていないということです。

こういう話しをすると、今までの業務効率化と一緒にではないかと思われがちですが、違います。効率よく長く働くわけではありません。例えば、6時間勤務の人は、その中で効率よく働きます。週に2日は定時に帰る人は、その日に帰れるように働きます。自分が仕事以外にやりたいこと、やらなければいけないことに時間を使えるように、限られた時間の中で効率よく働くことが大事なのです。

自分のための時間をつくり、かつ仕事以外で取り組んだことを仕事に生かすという仕組みにしていくことで、多様な人材が活躍できます。今までのようにフルタイムでいつも残業できる社員だけではなく、時間制約のある社員も意欲的に働けることが大事なことです。

そのためには、職場の管理職が変わる必要があります。

ます。例えば、働き方改革で残業削減をすると、管理職の多くは、「若いうちは、やはり苦勞することが大事で」「2、3日徹夜するのは大事な経験だ」と言います。

若いうちに苦勞することは大事です。しかし、苦勞のさせ方を変えなければいけません。つまり、生産性を一定にして長く働いて、パイを大きくする苦勞のさせ方でなく、残業は増やさずに生産性を高め

る方向です。「残業をしては駄目。その代わり、質の高い仕事をしろ。生産性を上げろ」というプレッシャーのかけ方です。こういう苦勞のさせ方に変えていかなければなりません。

つまり、部下の育て方では、長時間働くことでの育成はなく、時間当たりで質の高い仕事ができるような育成が大事です。私の話しは、ここまでになります。

4

パネルディスカッション

佐藤 それでは、これよりパネルディスカッションに移ります。5人のパネラーの方がいらっしゃいますが、今日は、タイムマネジメントも大事だということを見せてください。

最初に、高野伸彦さんからお願いします。

高野 私からは、若手技術者から見た魅力ある職場とは、いったいどんな職場なのか、そんな職場をつくるためには、どのような取り組みが必要になるのかについて話をします。



高野氏

私は、若手代表として出席しています。年齢は31歳で、入社して10年目になります。技術士の資格を持っています。また、テニスとフットサルが趣味で、会社では部活に入っていますので、縦のつながりも持っています。

今の若手、あるいは今後入ってくる若手は、少子高齢化、人口減少、長引く景気の低迷など、日本全体に対して若干マイナスのイメージを持って育ってきた人が多いと、思っています。

また、土木業界では公共事業が減少し、建設の時代から維持管理の時代に移っています。

こういった時代に育ってきた人たちは、高望みを

するよりは、とにかく食いつぶれないとか、そんなに働かなくてもいいから、とりあえず安定していればいいと言う人が多いと思います。

会社説明会の中で、学生からよくある質問で意外と多いのが、「海外に携わる仕事はあるんですか」という質問です。自分がやりたいことを皆さんそれなりに持って会社に来ています。そこは一番理解してあげなければいけないところです。

また、残業については、皆さんそれなりに気にしています。あとは、会社のやりがいとか、転勤はあるかといった一般的なことを気にしています。

次に、転職しようと思う理由ですが、厚生労働省が出しているもので、15歳から34歳までの若年が、定年前に転職しようと思う理由としては、1位は賃金、2位は労働時間、3位はスキルアップです。3位のスキルアップについては、自分の能力を生かせる所、自分がやりたい仕事に移動したいと思う人が転職するようです。

次に、魅力的な職場として私が一番大事だと思っているのは、「若手をフォローする体制になっている」ということです。このほかの「早く帰れる」「会話があって明るい」「相談できる人がいる」というのは、比較的個人に委ねられるところがあります。

「こんな職場は若手にきつい」という点ですが、若手でなくてもきついですが、長時間労働や、土・日の出勤率が非常に高いということは当然、若手にとっても挙げられます。

また、若手にとっては、職場の先輩上司が自分のことで手一杯になっていることは、質問がしにくい、フォローが手薄になりがちになり、きついです。

さらに、管理職が名ばかり管理職で残業が長いというのは、転職するきっかけになりやすく、モチベーションが下がります。管理職になると残業代が付かないといった条件もあると思います。管理職ながらも通常の業務をやっている人たちの姿を目の当たりにすると、「将来、自分もああなるのかな。頑張ってもあまり評価されないのはどうなのかな」と思いうやすくなり、技術力を持った人が離れていく可能性もあります。

最後に、魅力ある職場にするためには、適正価格での受注が人員体制の確保につながり、長時間労働を解消する一つの要因にもなり、ベテランの技術者の目が若手にしっかり届くようになります。また、イベントなどで、縦の関係で相談しやすい状況をつくることも、会社の発展につながると思います。

佐藤 若い人たちの、仕事へのこだわりがあるとか、やりたい仕事があるとか、という想いを、配属された職場ではフォローすることが大事です。人が足りないからといって、忙しい職場に配属するのはやめて、部下育成をちゃんとできる管理職の所に配属します。

極端な話をすると、「この会社に入って良かった」と誤解させることです。入ったときには、「俺の希望の仕事じゃないな」と思っても、いい上司の所で1年、2年やっていくうちに、「この仕事は俺に向いているな」と思うようになります。そういう意味では、配属先が大事です。

続いて、笹尾圭哉子さんをお願いします。

笹尾 これまでの経験から、コンサルタントの魅力と改善点についてお話しします。

はじめに、長く勤務してきて感じるものが二つあります。一つは、コンサルタントは非常にやりがいのある職種だということ、もう一つは、少々働き過ぎではないかということです。この点については、「残業」イコール「美德」

という観念に、とらわれていたと感じています。

コンサルタントの魅力を一言で言えば、社会に対する貢献度が高いということになります。私は、入社以来ずっと下水道の計画・設計に携わってきました。コンサルタントは、下水道のような社会の基盤施設を造るための技術を提供するのが仕事ですから、このような仕事に携わっていることに誇りを感じています。

実際の業務においては、技術的な課題の克服、客先との良好なコミュニケーションの構築、また、処理場などでは、一つのプロジェクトを成功させるためのさまざまな工種間調整など、それを遂行したときの達成感が大きいことが魅力です。

また、いろいろな地域に行くことや、帰りの電車の中でのおつかれさん会も楽しみの一つです。

コンサルタントは、魅力的な仕事である一方で、残業が多いことは建設業界でも有名です。そのことは学生もよく知っていて、就職先の選択の際にはコンサルタントを回避すると聞きます。

働いている技術者に、昨年、アンケート調査をしました。水コン協の会員企業4社の協力で、131名の回答を得ています。20代から60代の課員から役員までを対象としたアンケートです。

残業時間に対する要望を見ると、残業時間の多少にかかわらず、「現状より少ないほうが良い」と回答した人が77%いました。

次に、年代別では、30代と40代に残業時間が「多い」と感じている人が多いようでした。

では、コンサルタントは、なぜ忙しいのかと考えみると、業務の中で検討する事項が非常に多く、これ



笹尾氏

に時間がかかるからです。技術者の確保・育成という観点で考えた場合、今後、改善していかなければいけないと考えます。

そのためには、働きたい・働き続けたい環境をつくることや、さまざまな生活環境を抱える技術者への対応、佐藤先生の話しにあったダイバーシティといった対応が必要になります。

できるかできないかではなく、できることからできるだけ早く始めることがコンサルタント業界のより明るい未来につながると考えます。そのためには、会社の方針が明確であること、社員自身の意識の改革、業界全体の姿勢が重要になると考えています。

佐藤 残業が美德という考え方を変えるには、当然、仕事の仕方を変えなければいけません。これは変えられるという話でした。確かに、変えられないと思っている限り、変えられません。

続いて、武部さんから報告をお願いします。

武部 ここでは、経営者として水コン協に期待することを述べます。

私たちコンサルタント業界を取り巻く経営環境は、経営基盤の衰退により、経営の脆弱化が進んできました。その主たる原因の一つとして、長期間にわたり低価格競争が続いてきたことが挙げられます。この競争は、単に受託金額の減少だけでなく、受注件数の増大や、過度なコスト縮減策を講じざるを得ない状況を招きました。

これにより、社員の過度な残業、心身の健康被害、プライベートな時間の減少、収入の低下、スキルアップへの意欲の停滞など、やりがいの欠落が生じ、その結果、より安定した企業や公務員等への人材流出や、品質・技術力の低下など、経営環境の悪循環を招いてきました。こうした悪循環により、業界全体にブラック企業のイメージが定着しかねない状況にまで陥っています。



武部氏

以前から、きつい、給料が安い、休暇が少ないという3Kの職業だと言われていましたが、発注者から感謝され、達成感を共有するなど、つらくてもやりがいを感じながら業務を終えることも多かったと思います。また、わが国の上下水道のインフラを整備することに対し、関心と魅力を感じる学生も多く、土木分野の魅力ある職業としてあり続けてきました。

ところが、今は、事業体の財政難や人材減少などに加え、膨大な上下水道インフラを再構築及び維持する上で、技術者に求められる要求が日増しに高まる中、過度な価格競争による経営基盤の脆弱化が重なり、これまで経験したことのない技術者の疲弊を招き、つらさだけが残り、この職業への未来展望が見いだせなくなりつつあります。

このような悪循環から脱却するためには、適正な利益確保や、再生産に向けた経営基盤への投資などにより、経営の健全化を図る必要があります。そのためには、業務に応じた適正な受託金額（対価）や、知恵や工夫が評価される真の企業間競争が不可欠です。

これらにより、人材の育成、スキルアップへの意欲、給与水準の向上、職場環境の改善、ゆとりある生活が生じ、仕事への誇りとやりがいが生まれ、人材の維持・確保へとつながります。また、発注者への品質や技術力が担保され、コンサルタントの魅力が発信されることにより、魅力ある職業として再び評価され、確立していくことが期待されます。

そこで、水コン協の活動に期待したいことですが、人材が全てであり、財産です。この財産である人材を育成し、魅力ある職場をつくることは、会員企業のそれぞれが推進すべき重要な経営課題です。

しかし、会員企業の75%の約80社相当は、売上高5億円未満の中小企業です。それ故、これらのことを推進するにあたり、経営基盤の弱い中小企業の自助努力だけでは限界があります。

そこで、魅力あるコンサルタントを確立するために、発注制度のさらなる改革、上下水道コンサルタ

ント間の連携、人材確保・育成支援策等に対するさまざまなサポートを水コン協に強くお願いしたいところでは。

新ビジョンは、発注者側も含め、多様な視点に立って策定されています。特に、会員企業の経営基盤の安定化と事業機会の拡大を図るためには、会員各社の強みを生かしたコンサルタント間の連携が重要になります。そのために、相互信頼の土壌を醸成する水コン協の取り組みに期待しています。

考えられる具体的な連携としては、同業種JV、共同設計、SPC（特定目的会社）への共同参画、プロポーザルの共同提出、会員企業間の人材交流・派遣などがあります。さらに、業務領域となる事業運営でも、上下水道コンサルタント間が協働できるビジネスモデルの構築への取り組みにも期待します。

最後に、「利他の心」と書きました。この言葉は仏教用語で、他人の利益を重んじ、他人が利益を得られるように振る舞う心という意味です。ある著名な経営者は、「この言葉を経営の根幹に置きなさい」と言っています。

佐藤 業界の競争環境を変えながら、それぞれの企業の働き方改革を進めるためには、業界団体の役割が非常に大きいという話でした。

続いて、油谷さんから報告をお願いします。

油谷 弊社では、2010年からワークライフバランスの取り組みを行ってきました。

やはり、2月・3月の長時間労働は、業界的に大きい問題だと思っています。長時間労働については、労使交渉でも「解決できない永遠の課題」とされていましたが、新しい視点で始まったのが、この取り組みです。

それまでは管理型で、残業違反した部署に対しては、上長の賞与を削るとか、罰則点を付けるといったやり方を行っていました。このままでは変わらないので、労使の話し合いで、ワークライフバランス



油谷氏

講演会をやって欲しいという要望があり、講演会を行った後に社長直轄でプロジェクトを始めました。

長時間残業の原因としては、年度末工期の問題とか、専門性が非常に高くてやりがいがあり、良い成果品をつくるために時間を度外視してやり過ぎてしまったりとか、複数分野にまたがるので打合せや調整が多いとか、出張が多いといったことがあります。

対策の一つは、ワークライフバランスの推進を経営戦略の一つとして進めました。長時間残業は経営の大きなリスクだということで、経営の根幹であるとして進めました。

最初に、外部から講師を招き、ワークライフバランス講演会を行いました。そのときに、「限られた時間で生産性を高く仕事をする」という話がありました。一番大きい取り組みは、グループで働き方の見直しのプロジェクトを行ったことでした。

また、業界（建設コンサルタント）として変えていく流れが必要だと思いましたので、業界として取り組む動きを進めていきました。

また、長時間残業の削減に対して効果的な施策をやった部署や、ノー残業デーの達成率が良かった部署については、表彰を行っています。

さらに、長期休暇制度の試行として、土・日も含めて連続10日以上休むと、部門にお金を付けています。休んだ人に支給すると、「あいつは暇だから休めて、しかも、お金をもらえるのか」という話になります。部門に支給することで、休んだ人も休まずにフォローした人にもお金が渡る仕組みを作りました。

また、家族の方に業界や会社や仕事のことを知ってもらうために、年に一度、会社に招く活動もしています。

業界への働きかけとして、最初は弊社だけで行っていた一斉ノー残業デーを、業界の方々に声をかけて徐々に広げ、今は建コン協（建設コンサルタンツ協会）として一斉ノー残業デーを行っています。

組織の最小単位で行うグループプロジェクトに関しては、外部のコンサルタントに入ってもらいまし

た。グループのビジョンを最初に決め、それに向けてどういう施策が必要かを自分たちで考えて行うとかたちです。何事もコミュニケーションは大事で、チームワークよく、段取りよく仕事を進めて、技術力もつけた上で行うということで、当たり前のことを回していきました。

取り組み前には、グループで集まって、「自分たちの働き方のここが問題だ」とか、「ここを変えるべきだ」という話しをする時間はなかなか取れませんでした。ですから、「ここが問題だ」ということを話せたのが大変良かったと聞いています。

2週に1回グループで話し合うことで、コミュニケーションアップにもつながりました。

また、メールで今日の予定を共有することで、受け手のほうが準備をして待つことができるようになったり、予定が狂うことがなくなったといった効果が出ました。

管理職が大事なので、管理職への意識改革の研修も行いました。長時間労働の内部統制のリスク研修ということで行いました。

管理者の使命は、人を管理することですが、実際にはプレーイングマネジャーになっています。そこで、弁護士の先生から、「部下を管理しないと、あなた方は警察に捕まることがありますよ」といった話しをして、管理者としての意識を持ってもらうための研修を行いました。

業界への働きかけとしては、発注者に向けて、「金曜日に電話をかけてきて、月曜日に成果を出すようにといったことをすると長時間労働になります。私たちと一緒にワークダイエットしませんか」というパンフレットを作って配りました。また、国交省の技監とも会いました。さらに、ノー残業デーの時間外電話アナウンスは続けていますが、発注者もだんだん慣れてきたようです。

次に、取り組みによる成果ですが、受注高が16%増えて、残業が1%減りました。単純に労働時間だけでは比べられないですが、生産性は高まっています。また、コミュニケーションが活発になったとい

うアンケート結果も出ています。

人材採用については、ワークライフバランスの活動を行うことによって、「クローズアップ現代」で紹介されたり、「週刊ダイヤモンド」（ダイヤモンド社）の「本当にいい会社ランキング」に入ったり、こういった場で話しする機会もいただけます。

採用活動では、受験した学生が、「御社のワークライフバランスの活動が」と言うことが非常に多いと役員からも聞いていますので、非常にメリットが高いと思います。

今、弊社はダイバーシティ経営を進めており、その中の一部としてワークライフバランス活動を進めています。

佐藤 この業界は、特定の時期に長時間残業があり、それをなくすための働き方改革を進めるときに、一つは、継続して行うことで、事務局が結構大事です。そして、トップのコミットメントです。実は、当たり前のことができていないことによって、残業が起きています。それは管理職によって業務や部下のマネジメントができていないからで、プレーイングマネジャー化している管理職をどう変えるかということも大きな課題だという話しでした。

最後になりましたが、櫻井さんからお願いします。

櫻井 今後、水コン協が力を入れる活動として人材の確保・育成を考えています。

協会としては、この講演会を次の10年の活動をしていくためのキックオフと位置付けていますので、今までの活動と今回のテーマとのつながりを説明し、今後、皆様からいろいろ提案いただくスタート台にしていきたいと考えています。

まず、平成26年度の活動について簡単に紹介致します。

第1は、技術者の育成・技術力の向上です。会員



櫻井氏

企業の職員が工夫した事例を集め「技術報告集」として発刊し、研究発表会を開催しています。講習会も会員に限定したものも含めて年間で35回開催し、そのうち公開型は17回です。昨年は、地方公共団体職員の方も330名ほど参加されています。また、CPD制度の運用も行っています。

第2は、調査研究の実施と公開です。調査研究は、技術そのものの向上に重点を置いています。開催したワークショップは、長寿命化計画の具体的な取り組みとストックマネジメントについて話し合い、まとめたものを公開し、皆様に読んでもらうという趣旨です。また、日本下水道協会や日本水道協会等の指針類の作成等をご支援しています。広報誌「水坤」は、テーマを決めて先進事例をまとめ、広く周知しています。

平成24年度には、「下水道雨水管理計画策定マニュアル」を取りまとめて公開しました。

第3に、国等への提案として、施策や歩掛について、コンサルタントの立場から、また、他の協会と連携して提言等をする活動もしています。

第4に、地方公共団体の調達制度について、「要望と提案」とその関連資料等をまとめ、その改善要望を行っています。関東支部、関西支部、中国・四国支部等では、公共団体を直接訪問し、調達制度の改善を中心として上下水道コンサルタントが上下水道事業を支援していくために必要な条件について説明する活動をしています。具体には、コンサルタントの積極的な活用、適切な選定の実施、適正な業務価格形成に向けた対策の強化、発注仕様書の明確化、適正な工期確保などです。

第5に、普及啓発活動です。各支部では、地域活動に関与しながら、上下水道事業やコンサルタントへの理解促進のための活動をしています。

この度の新ビジョンでは、会員企業への支援と協会活動の強化として、魅力ある職場づくりを前面に出しました。この点は初めてですが、人材確保の観点では、上述のように今までも取り組んでおりました。

ビジョン本文にもありますように、『魅力ある職場』づくりには、働きがいの向上と働きやすさの向上の二面があります。水コン協の役割という視点では、社会や地方公共団体に向かってアピールや行動する分野と、会員に向けての情報提供の分野になると考えています。

前者としては、業務成果のアピール、発注価格や発注方式の改善、ノー残業デーの定着、適正な工期確保と履行期限の平準化などの項目です。前述のように、講習会などの公開はアピール効果を、「要望と提案」活動は調達や業務執行の改善を狙ったものです。しかし、上下水道事業を行っている1,500の市町村の方々に広くご理解いただくことは簡単なことではないと認識しています。

後者の活動分野である多様な働き方についての情報提供は、会員対象のコンプライアンス講習会として実施している支部もありますが、協会全体としては、取り組みが不足していますので、強化が必要です。

今後、中期行動計画を策定するにあたっては、これまでの活動の実績、それを踏まえた反省、本日の意見なども踏まえて作っていきたいと考えており、今日はその決意表明の場だと思っています。

水コン協の体制としては、会員が役員やいろいろな委員会に参画して活動しています。事務局としては、このような活動が円滑に進むよう努力していきます。

佐藤 魅力ある職場づくりについて協会として採り上げるのは初めてですが、そういう取り組みは、これまでも行ってきたということでした。

今日は、働き方改革と残業削減をメインに議論していきます。

笹尾さんのレジメに、水コン協会員4社に行ったアンケート調査の結果があります。残業や有休取得率の数字がこのとおりだとすると、コンプライアンス上も取り組まなければいけません。

有休については、今、国会で（労働）基準法改正が議論されています。この法律が通ると、来年度か



パネルディスカッション

らは、年間5日の有休を取っていない人をゼロにしなければいけません。管理職も含む社員全員が対象です。法律が変われば、そういう人たちに有休を取らせなければいけなくなります。残業も月60時間以上が相当いますが、これもコンプライアンスの問題です。

データを見ると、コンプライアンス上も、働き方改革、有休取得向上、残業削減をしなければいけない水準にありますし、それが魅力ある職場づくりにつながります。

それを踏まえた上で、武部さんに伺います。油谷さんの報告に、取り組みに経営トップがコミットするという話がありました。協会としてトップの意識はどうですか。取り組みの必要性をまだ感じていないトップがいるとすれば、トップにどうやって理解させるか、話を伺いたいと思います。

武部 基本的に、この業界の会社のトップは、残業に対して何とも言えない状況があります。弊社の社員に、何で残業をするんだと聞いたことがあります。「社長、これはもうプライドです」との返事をもらいました。

佐藤 協会として経営トップの理解を進める取り組みもまだまだ必要だということですね。油谷さんの会社の社長は、もともとそうだったのですか。それとも、うまく変えさせたのですか。そのコツを少し教えてください。

油谷 弊社の社長は、長時間労働をリスクと認識し

ていました。そのための活動もしていましたが、なかなか結果が出なかったため、新しい見方で取り組むことにOKが出たという感じです。

佐藤 協会がトップセミナーを行い、人材確保や企業経営のために、なぜこれが必要かを理解してもらうことです。今日はトップの方がたくさんおられるので、今日で相当変わりましたね。まず、それが最初だと思います。

笹尾さんに伺います。社員の側の考え方も変えていかなければいけません。残業は美德とか、やりがいがあるから長く働くのはいいという考え方をどのように解きほぐしていったらいいと考えますか。

笹尾 そういう観念にとらわれていることに気付かないといけません。

佐藤 気付かないと駄目ですね。

笹尾 私も、好きなだけ残業してきた人間です。ところが、去年の暮れに母が腰を痛めて、早く帰って家事をやらなくてはいけなくなり、残業しているどころではなくなりました。そのときに、私は本当に仕事しかしていなかったと、つくづく思いました。

人それぞれで気付くポイントは違うと思いますが、まず、自分の胸に聞いて、そういう観念がないかどうかを確認してみたらいいと思います。

佐藤 仕事はちゃんとやらなければいけませんが、仕事以外でやりたいこと、やらなければいけないことを意識的に見つけて取り組むことで、実は、人生全体が豊かになります。そのことが仕事にもプラスになるように、どう持っていくかが非常に大事です。

「働き方を変える」と言ったときに、「働き方を変えて何をやるんですか」とか、「もっと仕事をしてもいいです」と言う人が職場にいます。職場には、早く帰って保育園に迎えに行く人、親の介護をしている人、家事をするために帰らなければいけない人もいますが、そういうことがない人もたくさんいます。その人たちには、仕事以外でやりたいことを見つけてもらいます。

働き方改革を進めるためには、生活改革が大事で

す。一つは、勉強をすることです。そして、親がいの限り、親の介護の課題は確実にあります。管理職は、そのときに困らないように、今から働き方を変えろという取り組みもすごく大事です。

プレーイングマネジャーについてですが、高野さんの話しの中に、部下はアドバイスを受けたいのに、管理職が忙しすぎて相談できないという話がありました。管理職は、部下に仕事をしてもらうために、部下をフォローしたり育成したりしなければいけません。しかし、その時間がないだけではなく、自分はプレーイングだから、そんなことは人事がやることだと思っています。これを変えていかなければいけません。

油谷さんに管理職研修について伺います。どのようなことをしているのですか。それによって、かなり変わりましたか。

また、リスクマネジメントだと言って管理職に受講させているという話でしたが、管理職が部下マネジメントを自分の仕事だと思っても、時間が足りません。管理職のプレーイングの部分減らさなければいけない気もしますが、その辺は何か取り組まれたのですか。あるいは働き方改革の中で行われたのですか。プレーイングマネジャーだった管理職に、部下マネジメントに時間を割くことが大事だと思ってもらうための取り組みを教えてください。

油谷 最初の研修は、長時間労働のトラックの運転手が高速で事故を起こし、運転手の事務所の所長が逮捕されたという事件の後だったので、労務関係の弁護士に話しをしてもらったことが強烈に意識されたようです。

本人が勝手に残業しているからしょうがない、やらざるを得ないからしょうがないという考え方でいる人に、部下管理をするのが自分の仕事だという意識を持ってもらうことが大事です。社内の仕組みとして、毎日の時間を実績確定したり、グラフで表示したり、きちんと工程管理をするように言っています。

100時間を超えるような残業違反を出したときは、

社長に報告書を出します。原因を振り返り、どう減らしていくかという対策も含めて報告を書きます。

佐藤 管理職に理解してもらうと同時に、行動を変えなければいけないので、変えたことを褒めるとか、職場ごとの有休取得率や残業削減率を出して競争させるとか、行動を変えるための取り組みを何かしないといけません。

高野さん、若い人たちからは、「自分たちが変えよう」というのは出てきませんか。

高野 変えようと思っている人もいます。ただ、若手だけで動くのは、まず無理です。それはどうしてもあります。

佐藤 諦めてしまっているのですか。

高野 そういう話しができる人もいます。行動している人もいます。仕事の中では、1人で全部完結できるものでもないのに、そこまでいくのはなかなか難しいというのが私の意見です。

佐藤 会社全体あるいは職場全体での取り組みがないと、働き方改革がうまくいかないのは事実ですが、私は、できることがあるような気がします。

例えば、上司から4時ごろに、「この企画書を直して」と言われたら、「本当にお急ぎですか。あと2日いただけたら、もうちょっとよく考えます」と一言聞けばいいです。上司と部下とのコミュニケーションが非常に大事な気がします。

櫻井さん、協会としては、トップの意識啓発セミナーとか、油谷さんが業界でやっている業界一斉定時退社はどうですか。

櫻井 トップの理解のためのセミナーについては、一部の支部ではやっていましたが、協会を挙げて、リスク管理の問題として徹底的にやったということはありません。

佐藤 地方で行うときには、理解のある経営者と分からない経営者をパネルに出席させると、人事で勉強してくる、そこで、「やる」と言わせてしまうとか、いろいろなやり方があります。

櫻井 この中にも支部長がいますので、ぜひ支部で取り組みをお願いします。本部としても応援して参

ります。

また、一斉ノー残業デーについては、建コン協では取り組んでおられます。建コン協の主なお客様は、国や都道府県ですが、私たちのお客様は、ほとんどが市町村です。政令市も人口何千人の町・村も、当然、一つの事業体として発注しています。そういうときの理解の度合いは非常に違ってきます。

私たちの協会では、この辺についての足並みがまだそろっていなかったもので、今日の話を踏まえ、早急に議論が進むものと期待しています。

佐藤 せっかくの機会ですので、フロアから質問をどんどん出してもらうことにします。

佐藤（日水コン） 日水コンの佐藤です。一番大事なのはタイムマネジメントと感じました。結果的にサービス残業という愚策に逃げてしまいがちになりますが、時間制約がある中で、生産効率をどう上げていくか。油谷さんの所ではモニタリングや実効性のあることが何かできているのかどうかを知りたいと思います。

松尾 九州支部の松尾設計の松尾です。昨今は、皆さん携帯電話を持っているので、発注者あるいは工事業者が担当者の携帯番号を聞いて、直接かけてくるケースが出てきています。そういう対策について、パシフィックコンサルタンツさんはどうされているのですか。

吉村 グローバルウォータ・ジャパンの吉村です。水コン協全体に聞きたいのですが、公共事業全体の

投資は、平成5年から平成7年と比べると、現在は3分の1になっています。マーケットが3分の1になれば、必ず過当競争になります。そういう意味では、これから企業数を減らすこと、あるいは企業を統合することが水コン協の本来の役割ではないでしょうか。

それができなければ、新しいマーケットをつくることです。コンサルタント協会は、魅力のある職場ではなく、魅力のあるマーケットをつくる働きをなぜやらないかということです。

佐藤 油谷さんと櫻井さんに答えてもらいます。

油谷 一つ目は、「サービス残業にはならないのか」ということでした。弊社も毎月2、3営業日を無作為に選んで、サービス残業調査をしています。また、大規模な内部監査をやっており、指導もしています。

二つ目は、携帯電話への対策についてですが、ほぼ1人1台持っていますが、今のところ、ひどい問題が起きたということは聞いていません。リスクヘッジとして、緊急のときのために担当者の電話番号を作業体制簿に入れて、あえて知らせる安心感を高めているとも聞きます。何とかマネジメントできている状況だと思います。

櫻井 まず、マーケットの話ですが、協会では、今回のビジョンの中で、事業管理という分野に手を挙げて、しっかりやっていきたいと提案しています。また、先ほどの「要望と提案」の中でも、上下水道コンサルタントの積極的な活用をお願いしています。雨水管理計画の手引も、「こういうことで雨水管理をやりませんか」という提案のかたちになっています。国では、これを踏まえて雨水基本構想を作ろうという話しになってきています。

海外ビジネスについては、会員の中で海外ビジネスに出ているのは、10社と把握していますので、情報の収集や会員への情報提供の機会があったらというスタンスです。

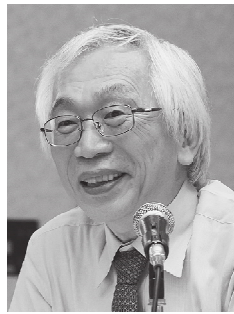
もう一点、過当競争についての指摘がありました。公共団体には、「しっかりと業務をした者を評



パネリスト

価して、次回に指名するなり、優先権を与えるなりしてほしい」というお願いをしています。技術力や実績に基づく選別をお願いしている状況です。

佐藤 どうもありがとうございます。このあとは、パネラー5名に、今回のテーマについて言い残したこと、強調したいこと、協会に期待することについて、1人2分以内で話してもらいます。



佐藤教授

一つは、過当競争の件。これは、発注先がどうかということにも関係しますが、実は、働き方改革を進めることが大事です。

今日の午前中、ある大手のソフト開発の会社で、CSRレポートを作るために座談会をしました。そこは、有休は20日全部取り、残業は月20時間以下です。減った残業代は、努力した所にボーナスで全部戻します。職場では、使える時間が限られているので、取る仕事を選ぶようになります。あまりもうからない仕事は受注しません。利益率が高いほうを取ります。その結果、売上よりも利益が上がります。いくら残業してもいい状況になっていると、売上に伸ばす仕事を取ることが重視されなくなります。長時間労働ができるから、もうからない仕事も取るという側面も、相当強いと思います。これが一つです。

また、残業削減も含めた働き方改革のやり方は、業態や職場によっていろいろ違います。それぞれの職場の管理職が働き方改革を進めなければいけないことを理解し、職場での課題を一つずつ潰していくことです。

自分の課の仕事を見て、特定の人しかできない仕事があれば、半年間かけて、そういう仕事を減らします。会議が多いのであれば、会議の時間や回数をどう減らすかを考えます。テーマを1個ずつ決めて半年間やるというように回していくことが非常に大事です。

残業を減らすのか、有休を取得させるのか、有休

を取得させるのは結構有効です。18日とか19日全部取ると、誰かがいなくなるわけですから、特定の人しかできない仕事を減らすことができます。仕事の仕方を変えるためには、残業を減らすよりも有休を取るほうが結構大きいインパクトになります。

残業を減らすとか有休を取ることが目的ではありません。時間意識を持ち、時間を大事に使うという仕事の仕方はどう変えるかです。その結果として残業は減りますし、有休も取れます。ぜひ、そういう取り組みをしてください。

高野 私の発表の中で一番強調したかったことは、若手をフォローする体制になっているかということです。

笹尾 会社で、残業時間が多い人はメンタルヘルスチェックを受けるという制度が始まりました。私も、「ワークライフバランスは大事だ」と言いながら、先ほど言ったような観念にとらわれていましたので、ここから脱出しなければいけないと本気で思っています。そのためには、一個人や一企業のレベルではなく、発注者も含め、水コン協の力も借りて、業界全体で考えて打破したいと考えています。

武部 経営者の立場からすると、残業と経営をリンクさせることはなかなか難しいです。最近はいかに効率的に仕事をするかを考え始めました。いかにお金を残すか、生産額において年間の数値目標と月の数値目標を具体的に設定し、各技術社員は、時間のバランスを考えながら、その目標に向かっていけたらと考えています。1人で目標を達成することが無理ならば、グループで達成するかたちが何かできないかと今考えているところです。

油谷 私たちのプロジェクトは、「ワークライフバランス『888（トリプルエイト）』プロジェクト」という名前を付けています。「1日24時間は、仕事で拘束されて会社にいる8時間、自分自身と家族のための8時間、健康のための睡眠の8時間という『888』が理想です」という言い方ではなく、今の1日24時間のバランスがどうなっているかを考えて、時間の使い方を考えていってほしいということを意

味しています。1日だけではなく、人生においても、いろいろなタイミングというか、ライフステージがあります。そのタイミングに合わせて働き方も変えるということで、そういうプロジェクト名にしました。

先ほどのパネルで、若手からという話がありましたが、弊社は、社長の発案で、入社2、3年目を集めて若手の会を作り、会社への要望を出してもらいました。今、若手の2年目から6年目の人が自分たちで「やりたい」と会社と言って、スマートワークプロジェクトを立ち上げました。そして、今度、イベントをします。弊社は9月に移転します。「オフィスが新しくなるのに、働き方が今までのままだと何もならない。格好いい働き方を目指そう」ということで、それも併せてスマートワークをやっています。

ワークライフバランスに関しては、今月からセカンドステージに入ります。「業務の因数分解」というキーワードで、業務を細かく分けるという試行のプロジェクトをしています。また、夏は、全社員に対して、1日30分減らそうと言っています。

協会に対してですが、一斉ノー残業デーは意外とできます。発注者にもだんだん浸透してきて、水曜日の4時ごろに電話がかかってくると、「ノー残業デーなのに悪いね」と言ってくれたり、「明日でいいから」と気を使ってくれるようになったと聞いています。ぜひ、協会として一斉ノー残業デーを行い、会社ごとに退社率を出して競争したり、どうい

う取り組みをしたかというアンケートを採って、共有して広げてもらいたいと思います。

櫻井 本日のテーマとして、「人材確保や育成」を採り上げましたのは、協会として非常に危機意識があるからです。人材確保については、個々の企業の問題という意識もありましたが、今後はしっかり取り組んでいきたいと思っています。

一つは、会員企業のトップにしっかりと話しをしなければいけない。もう一つは、発注元である事業体に対するアピールです。共通するキーワードは「意識改革」だと思っています。

品確法が改正されましたので、国は動いておられますが、市町村に浸透するまでには、時間がかかります。協会としては、担い手確保などに対する危機意識を持っています。公共団体の皆様にも危機意識を共有していただき、民間の執行体制がしっかりしなければインフラが維持できないこと、その民間企業の育成は公共団体の責務であることを、ご理解いただきたいと考えています。意識改革が一番大事です。この辺も、しっかり取り組んでいきたいと思っています。

佐藤 業界全体として取り組まなければいけない課題がまだたくさんありますし、個々の企業のこともあると思いますが、今日のシンポジウムを契機に、まだ取り組んでいない会社は、ぜひ取り組んでいただければと思います。パネラーの皆さん、どうもありがとうございました。

(終了)

第2節 その他記念事業

1. 下水道技術座談会

表 題	これからの下水道事業におけるコンサルタントの事業・技術支援について	
開催日時	平成27年5月28日(木) 13:00~17:00	
場 所	水コン協議室	
出席者	本田 康秀	国土交通省水・保全局下水道部 下水道事業課企画専門官
	長谷川 浩市	横須賀市上下水道局経営部次長
	谷口 裕司	奈良県斑鳩町上下水道部長
	新井 智明	日本下水道事業団(JS) 事業統括部調査役
	鈴木 慎哉	横浜ウォーター(株) 取締役 プロジェクト営業統括部長
	佐藤 慎一	企画委員会委員 (株)日水コン
	牛原 正詞	下水道委員会委員長 日本水工設計(株)
	増屋 征訓	上下水道事業支援手法研究会委員 (株)NJS
	古屋敷 直文	技術・研修委員会委員 (株)東京設計事務所
	池田 信己	技術・研修委員会委員長(司会) オリジナル設計(株)

下水道事業も建設から運営に入り、国から（仮称）事業管理計画の考え方が打ち出されたこと、水コン協の新ビジョンが完成し、事業支援手法研究会の考え方もまとまってきたことを背景に、コンサルタントからの下水道事業支援のあり方の提案等について、話し合う場として座談会が企画されました。

座談会の概要と致しましては、本田専門官（国土交通省）から、改正下水道法で維持修繕に関する基準が追加されたこと、それを踏まえた新しい事業計画（仮称：事業管理計画）では、下水道事業を持続的に発展させるために、施設管理、組織管理、経営管理についてマネジメントを導入するためのもので、自治体の創意工夫、コンサルタントの提案を期待する、との発言がありました。

次いで新井調査役（JS）から、自治体への支援・代行機関の立場からの事業管理計画等への取り組

み、長谷川次長（横須賀市）、谷口部長（斑鳩町）からは、自治体の立場から事業管理計画の策定についての、準備、課題等を述べていただきました。

また、鈴木部長（横浜ウォーター(株)）からは、主に事業の補完体制事例についての取り組みを話していただきました。

コンサルタント側からは、佐藤委員（企画委員会）より、水コン協の新ビジョン「これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦」の説明がなされた後、増屋委員（事業支援手法研究会）から、将来の官民連携の多様な形態の一つとしてコンサルタントが事業支援をする場合に、官が行ってきた経営判断や経営計画等の上流の部分までを担い、今まで個別の業務で点的に受託していたものを、徐々に線的、包括的につなげて受託していくことを目指している等の説明がありました。

ディスカッションでは、補完業務のなかでコンサルタントが支援しようとしていることと、自治体のニーズがマッチングしているか、下水道施設等を保全していくためには、どこに人を集めたら良いか、事業全体の大局的な人材配置についても話題が及びました。自治体の下水道関係の職員が減っていく中で、JSやコンサルタントに人を集めることも一案ではないかとの意見も出ました。また、本田専門官の発言のように、新しい事業計画では、マネジメント



写真1.1 下水道技術座談会

が重要であるので、特にアセットマネジメントのアプローチ、普及方法などについても、話題となりました。コンサルタントとしては、官民連携も事業支援も、とにかく経験から契約約款や積算が見えてくるので、まずは機会を与えてもらいたい旨の要望を行いました。

2. 水道技術座談会

表 題	これからの水道事業における官民連携とコンサルタント	
開催日時	平成27年7月3日(金) 14:00~17:00	
場 所	水コン協会議室	
出席者	高澤 哲也	厚生労働省健康局水道課 水道計画指導室 室長
	内山 嘉昭	会津若松市水道部総務課 総務グループ主幹
	大西 隆	松山市公営企業局管理部副部長
	與三本 毅	水ing(株)アセットマネジメント本部 営業企画調査部長
	福原 勝	(株)日水コン水道事業部東京水道部
	高田 和宏	日本水工設計(株)水道部
	片石 謹也	上水道委員会委員長 (株)東京設計事務所
	馬場 未央	企画委員会委員 (株)東京設計事務所
	池田 信己	技術・研修委員会委員長 オリジナル設計(株)
	高山 尚人	技術・研修委員会副委員長(司会) (株)日水コン
	永岡 弘	技術・研修委員会委員 (株)NJS

「新水道ビジョン」では、水道事業の持続的な経営や運営基盤を強化するための実現方策の一つとして、官民連携（PPP）の推進を挙げていますが、事業体の反応は鈍いのが実態です。PPPの事例を参考に、今後PPPを推進するための方策やコンサルタントの役割などについて、話し合う場として座談会が企画されました。

座談会の概要と致しましては、まず、高澤室長（厚生労働省）より、水道が直面している種々の問題を解決するために、水道関係者は今までのやり方を変えること、官民が力を合わせて取り組むことが必要であり、そのためには、民も思い切った対応が必要である旨の発言がありました。



写真1.2 水道技術座談会

次いで、内山主幹（会津若松市）及び大西副部長（松山市）から、PPPの事例（第三者委託、DBO）について、背景、実施手順、効果等を説明していただきました。また、與三本部長（水ing）からは、（一社）水道運営管理協会の活動内容や（一社）日本水道工業団体連合会の「水道事業の民間委託促進に向けて」の説明がありました。

コンサルタント側からは、馬場委員（企画委員会）より水コン協の新ビジョン「これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦」の内容（多様な官民連携等）について説明があり、また福原氏（日水コン）、高田氏（日本水工設計）から、官民連携の取り組み状況について報告がありました。

前述のようなPPPの状況を共有後、PPPの推進方策について議論し、PPPの導入には職員の問題意識に加えて、水道事業管理者（首長）の考えが大きく影響するため、コンサルタントがこのクラスへのPPPのメリット・必要性を分かりやすく説明することが重要との共通認識を得ることができました。

また、中小事業体のPPP規模拡大方策の一つである「複数事業体による業務の共同委託」の実現方法についても議論しましたが、これについては、コンサルタントが市町村に共同委託を提案しても実現は難しく、都道府県の地域水道ビジョンで共同委託を位置付けた上で、都道府県が市町村を指導すべきという考えと、市町村同士の自主的な共同化を待つべきという二つの意見に分かれました。

このほか、第三セクター（水みらい広島など）による事業体支援に対するコンサルタントの関与についても議論されましたが、第三セクターの制度設計

や統括的な立場で関与可能との意見が出されました。

最後に、高澤室長より、コンサルタントがPPPを牽引していくことへの期待を示され、座談会は終了しました。

3. 水の写真コンテストへの後援

水道産業新聞社の主催で厚生労働省が後援する「第57回水の写真コンテスト」に、水コン協も後援として初めて参加することに致しました。昨今、環境意識の高まる中で、市民の方々の水に関する関心も高まっています。日本の水道の普及の歩みと共に半世紀にも及ぶ歴史のあるコンテストに参加することは、水コン協の活動に広く関心を寄せていただく絶好の機会と捉えています。

平成27年9月29日に、著名な写真家丹地保堯氏を審査委員長に迎えて本審査会が開催され、グランプリをはじめとした様々な受賞作品が決定しました。水コン協も会長名での特別賞の提供を行い、福島県在住の相田勝仁さんの作品「憩いの水辺」に決定致しました。優秀作品は「水道産業新聞」並びにカメラ専門誌「フォトコン」に掲載させていただくほか、日本水道協会総会などの各種イベントにおいても展示される予定です。



写真1.3 本審査会風景

4. 設立30周年記念限定の標語

設立30周年記念の行事期間限定で、協会の統一標語を『水と暮らしを考えて ―水コン協30周年―』

と決定し使用しています。水コン協の今までの活動の原点であり、これからも人の暮らしに欠かせない上下水道に寄り添う上下水道コンサルタントであり続けたいという願いを込めて、9つの候補案の中から決定したものです。

協会設立30周年と上下水道事業の持続的発展に貢献し続ける上下水道コンサルタントであることを協会内外に情報発信するために、協会の刊行する様々なリーフレットや名刺などの印刷物、ホームページへの掲載、記念グッズなどに広く用いています。

5. 設立30周年記念品の作成・配布

協会活動への理解・普及と感謝の気持ちを込めまして「設立30周年記念品（フリクション蛍光ペン2本セット）」を制作致しました。各支部で実施される様々な社会貢献活動などのイベントで訪れる市民の皆さんや、7月28日～31日に東京国際展示場で開催されました下水道展'15東京に来場または参加された方々に配布させていただきました。

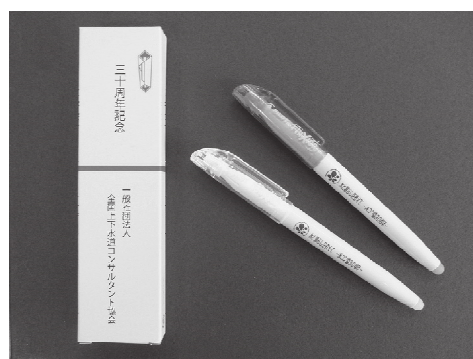


写真1.4 設立30周年記念品

6. 設立30周年記念協会誌の発刊

平成27年7月24日に、年2回発行しています協会誌「水坤（2015夏号：vol.50）」を、水コン協設立30周年記念号と銘打った特集記事を掲載して発刊しました。多数の皆様へ、これからの上下水道コンサルタントに期待するメッセージをお寄せいただいたほか、様々な記念事業の内容紹介も行いました。

第 2 章

10年間の活動記録

第1節 私の記憶に残ること

平成16年当時の思い出

第5代会長（平成16～17年度在任）

亀田 宏



三期会長を務められた武島繁雄氏の後任として、平成16年に第5代会長に就任しました。同時に長年協会活動に貢献してこられた菅 脩氏、平野栄一氏、伊藤俊美氏の3副会長が勇退され、新たに木下 哲氏、清水 慧氏、堂々 功氏、村岡 治氏が副会長に就任し、人事が一新しました。

会員の売上高はピーク時の6割に落ち込んでおり、会員数も3/4程度となっていました。“落ち込み方は急激であるけれど、零になることはないのだから必ず止まる”などと慰めをいうのが精いっぱいでありました。協会を取り巻く環境の変化は早く、先を見通すことが困難な時代で、閉塞感に陥ることが案じられました。そこでコンサルタントの未来像を示そうと、清水 慧副会長の指導のもとビジョン作り委員会で、水コン協21世紀ビジョン「上下水道コンサルタントの使命と役割」を作成しました。また協会の財務状況の先行きも不安だったので、市村訓男総務委員長にお願いして水コンの財務予測をまとめていただきました。会員数の予測は困難でしたが、当面破局に立ち至ることはないとの診断で安心したことを覚えています。

若い人たちの働きで、委員会活動も活発化してき

たように思えました。この流れをもっと押し進め、時代の変化に迅速に対応する為には会長の若返りを急ぐ必要性を痛感しました。そこで次期の改選ではより若い会長とする案を胸に、役員改選を行う総会に先だって2月に行われた常任理事会でその旨を発言致しました。そして5月の総会で第6代清水 慧会長にバトンを渡すことができました。

その他の思い出としては、六本木4丁目への協会事務所の移転、そして水コン協20年史の発行や水コン協ロゴマークを公募して制定したこと、新潟県中越地震の災害義捐金を県に届けたことなどがあります。

最も強く印象に残っているのは、後に環境事務次官を務められる当時の厚生労働省谷津龍太郎水道課長の計らいで、水コン協が「水道ビジョン推進会議及びワーキング」に協力することになったことでした。一方、下水道事業においても国土交通省が「下水道ビジョン2100」を策定しました。このように水コン協として上下水道行政のお手伝いできたことは、コンサルタントの業務の範囲をより深く広げて行くうえで、大変有難いことでありました。深く感謝申し上げる次第です。

私の記憶に残ること

第6代会長（平成18～21年度在任）

清水 慧



思い出されますのは、法人改革、独禁法への対応、財政逼迫、事務局の引っ越し、そして、21世紀ビジョンの行動計画作成です。

法人改革への対応で悩みましたことは、法人改革がいかなるものか情報が少なく、上下水道事業という公益に深くかかわる事業に携わっている会社が構成員である協会ということだけでは、公益法人の資格要件は満たせないのか、そして、公益法人を選択しなかった場合、会員各社にとってどのような不利益が生ずるのか、全く予測がつかなかったことなどがあげられます。最終的には、私の退任後の平成23年5月の総会で一般社団法人への移行を決定していますが、私の在任中の議論では、自主運営をしていた支部と本部との関係も課題となり、支部の皆様にも多大なご協力をいただきました。

独禁法への対応につきましては、平成18年1月に「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の一部を改正する法律」が施行され、一層の厳格な取り組みが必要となりました。水コン協としては、平成20年4月に「独占禁止法順守の手引き（改訂第3版）」を刊行しました。

しかしながら、状況が厳しさを増したことから、平成21年5月に「コンサルタント業務の適正な受注活動について」と題したお願いを会員各社にしました。こうした文書自体も独禁法に抵触することのな

いよう、文書の末尾に、適正な活動そのものについても情報交換などしないようお願いしたことが、印象に残っています。

平成14年頃より、会員が減少し始め、会費収入も減少し、緊縮財政を取らざるを得なくなりました。その一環として、平成21年から協会主催の新年賀詞交換会を中止しました。

厳しい状況を少しでも改善すべく、協会事務局の移転も検討、実施しました。その際、他所を借りることなく理事会を開催できるスペースの確保と、全国から集まる皆さんが行き易い場所であることなどに配慮し、オフィスビル街という訳にはいきませんでした。条件に合う現在の場所への移転を理事会で承認いただきました。

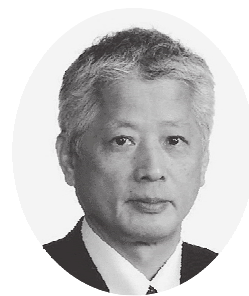
やや後ろ向きへの対応が多かった中で、前向きな事業として行動計画作成に携わることができました。本年5月に出された2015年から10年間の水コン協の新ビジョンとして「これからの上下水道サービスの担い手としての挑戦」が掲げられましたことは、前ビジョンにおいて、コンサルタントの役割を「事業者のパートナー」と位置付けていたことを考えますと、この10年間の会員各社の果敢な行動結果の賜物であると深く敬意を表する次第です。

水コン協の発展と会員各社のますますのご繁栄をお祈りいたしまして拙文の結びと致します。

記憶に新しい4年間

第7代会長（平成22～25年度在任）

木 下 哲



（一社）全国上下水道コンサルタント協会（以下「水コン協」という。）は1985年（昭和60年）の社団法人化から30周年を迎えました。関係諸団体並びに関係各位よりこれまでにいただいたご指導とご支援に対し深く感謝申し上げます。

上下水道事業は、国及び事業体が長い年月を掛けて推進され、我々コンサルタントはそのパートナーとして仕事してきました。諸先輩から伝え聞く上下水道事業の草創期からのご苦労は大変なものがあり、限られた紙幅には書き切れません。

ここでは私が水コン協会長職を仰せつかった2010～2013年（平成22～25年）の4年間に絞って記述致します。

2010年（平成22年）は、民主党政権下で事業仕分けが行われ、公共事業の予算緊縮策が断行されました。予算縮減は既に21世紀に入った頃から始まっており、これは一体どうなることかとハラハラしたのですが、この緊縮予算の水準は厳しいながらも、以後4年間の範囲で何とか底を打ちました。

2011年（平成23年）は、東日本大震災とそれに伴う巨大津波が発生し、多くの尊い命が失われました。発災直後から国及び自治体主導の救援活動が始まり、平行して被災した都市インフラの復旧作業が開始され、その指揮下において水コン協と上下水道コンサルタント各社は、主に上下水道施設の復旧設計支援業務に携わりました。

2012～2013年（平成24～25年）は、被災地における復旧・復興事業が続けられると同時に、被災の教訓は全国にも伝わり、我々コンサルタントにご相談いただく機会も増えて参りました。

記憶にも新しいこの4年間は激変の年であり、上下水道事業の予算確保と事業執行能力の両方が問われました。このことはこれからも問われ続けることと思います。

その後約1年半を経て上下水道事業予算は着実に上向いてきたようで何よりです。事業執行能力の点では、被災地で見られた事業体間の支援（官々連携）ですとか、民間活用も少しずつ図られてきました。しかし、その取組みは未だ十分とは言えないようであります。事業体職員の数の面だけから見ますと全国的に減少傾向は否めません。

上下水道コンサルタントは長年にわたり事業体のパートナーとしての実績を積んできています。その経験とノウハウを事業体の手薄なところにお役立ていただくことができます。それも単に上下水道施設の建設・維持管理のみならず、事業経営や政策立案にまで提言したり関与したりできる能力を有しています。

国と上下水道事業体の関係各位には上下水道コンサルタント各社及び水コン協への今後益々のご指導とご愛顧をお願い致します。

第2節 中期行動計画に基づく活動成果

1

「地域水代謝への貢献」と行動計画

1. 水コン協「ビジョン」の概要

20周年記念事業の一つとして、平成17年5月に水コン協ビジョン「21世紀における上下水道コンサルタントの使命と役割―地域水代謝への貢献―」を策定、公表しました。

このビジョンでは、自然界から水を取り、処理をして生活や生産活動に利用し、浄化してまた自然界へ戻す仕組みである地域の水代謝を支えているのが上下水道であるとの基本的認識に立ち、「地域水代謝への貢献」をコンセプトに掲げました。そして国内及び国外における、水の多岐にわたる問題と解決のための課題を取り上げ、21世紀における上下水道事業が果たすべき役割と上下水道コンサルタントの使命、新たな役割についてまとめました。

そして、平成18年4月に21世紀ビジョンへの挑戦と題して中期行動計画を策定、公表しました。

2. 「中期行動計画」の概要

中期行動計画は、水コン協及び協会会員がこれからの時代認識とビジョンに掲げた使命と役割を受け、成果があらわれるよう実践すべき行動内容を示したものです。平成18年度～22年度を第1期、平成23年度～27年度を第2期とし、常設の委員会及び支部が中心となって計画を推進し、定期的に行動結果を測定、評価し、改善することを基本方針としています。

【ビジョンと中期行動計画の関係】

「ビジョン」と「中期行動計画」の項目及びそれぞれの関係を図2.1に示します。

3. 「中期行動計画」の評価

中期行動計画は大きく「技術力及びマネジメント力向上のための行動」「技術競争市場確立のための行動」「上下水道コンサルタントの自律のための行動」「情報を発信するための行動」「社会に貢献するための行動」の5つから構成され、これら行動計画について具体的な内容を設定しました。

評価は、第1期中間年、第2期計画作成時そして第2期中間年の3回実施し、常設の委員会、支部の協力のもと活動成果及びその時々々の上下水道事業環境を踏まえて具体的内容の追加や内容の充実を図ってきました。

評価結果の総括と5つの行動項目の評価概要は次のとおりです。中期行動計画で掲げた目的、行動計画は、上下水道コンサルタントの存立基盤であり、これからの時代の社会・上下水道事業環境を見据えた上で、引き続きその理念、実効性を高めていく必要があります。

《総括》

計画の内容に沿って、ほぼ良好に実施され、行動目的である「経営基盤の確立」「社会的地位の向上」に寄与したものと評価されます。

《行動項目別評価》

「技術力及びマネジメント力向上のための行動」

活動が定着しており能力向上に寄与している。

「技術競争市場確立のための行動」

「要望と提案」活動は、協会として重要な行動であり継続、充実が必要である。

[上下水道コンサルタントの自律のための行動]

独禁法の遵守・コンプライアンス対応の実践は、
他団体との連携等も含め充実が必要である。

[情報を発信するための行動]

上下水道コンサルタントの社会的地位の確立に向

け種々のメディア、場での発信が望まれる。

[社会に貢献するための行動]

地域活動への参加、災害時支援は協会、協会会員
の活躍が期待されており、重要な行動である。

「文責 企画委員長 小石川信昭」

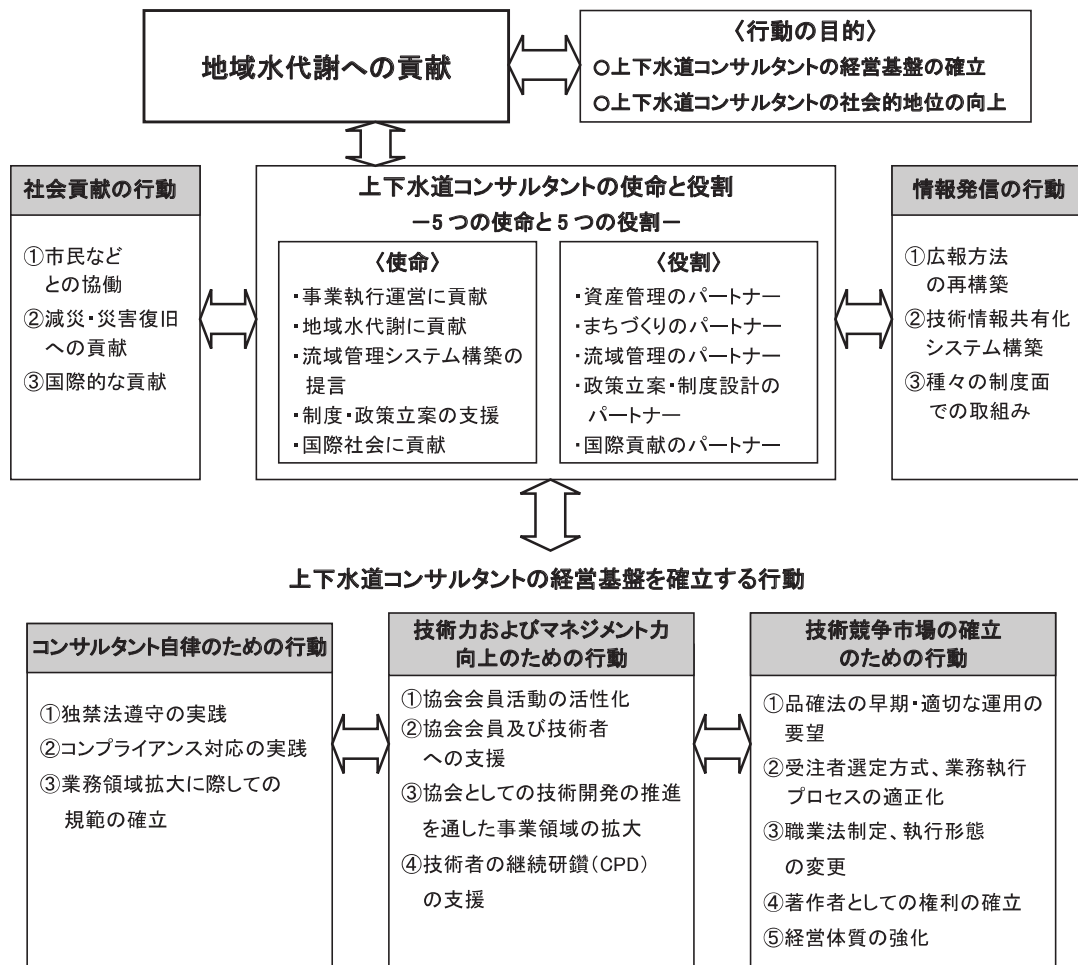


図2.1 平成17年度公表「水コン協21世紀ビジョン」と「中期行動計画（H18～27）」の項目との関係

2

主要な活動記録

2.1 技術力及びマネジメント力向上のための行動

1. はじめに

コンサルタントは、技術やマネジメントスキルを生業としているので、それらのスキルアップ・研鑽は極めて重要と考え、以下の活動を行いました。

- (1) 調査・研究
- (2) 講習会・研修会の充実
- (3) 新技術等の普及
- (4) 技術者の継続研鑽（CPD）の支援

2. 調査・研究

調査・研究に関する活動として、技術報告集の作成、受託調査研究、新業務開発を取り上げます。

(1) 技術報告集の作成

技術報告集は、会員が業務を通し習得した技術、工夫した成果等を論文として紹介するものであり、各論文は担当技術・研修委員により査読を受け掲載するもので、この30年間（昭和61年から29回）継続して発刊されてきました。

(2) 受託調査研究

受託調査研究は、協会の定款でうたわれている「上下水道コンサルタント業務に関する調査、研究」にあたり、委託団体、業務内容のいずれについても、受託調査研究委員会により当協会に相応しいものを選んでいきます。

受託調査研究は昭和60年から始まり平成16年までの20年間で280余件、最近10年間では平成17年から26年までに146件（継続含む）を実施しました。

受託調査研究の特筆すべきものとして、日本下水道協会からの、下水道施設計画・設計指針、下水道

維持管理指針、下水道施設耐震対策指針やマニュアル・計算例等の改定補助業務、管更生工法委員会補助、国土交通省（国交省）からの、費用効果分析マニュアル、下水道施設のストックマネジメント手法に関するもの（一部、日本下水道新技術機構経由）、日本水道協会からの、耐震設計ガイドラインの策定及び改訂、水道技術研究センターからの、浄水技術ガイドラインの改訂、厚生労働省（厚労省）からの、人口減少化における水道施設整備のあり方基礎調査等が挙げられます。なお、これらのマニュアル、指針等策定業務は事業の根幹に係るものです。

(3) 新業務開発

コンサルタントの力量を結集し対外的にアピールし、業務展開を行うため、技術・研修委員会業務拡大（開発）部会が中心となり、手引きやマニュアルの作成・改訂を行いました。

1) 「不明水対策の手引き」の発刊

平成19年度に、技術委員会のメンバー及び公募があった10社、16名が参画し、上記手引きの発刊について、8回にわたる審議を行った後、平成20年3月に発刊しました。本手引きの主な特徴は、流出解析技術を活用し、従来の定性的な不明水の原因究明を定量的に行っていること、最新の雨天時処理技術の活用により、雨天時リスクに対する効率的な対策手法を提案している点等が挙げられます。

2) 「下水道雨水管理計画策定マニュアル」の改訂

平成22年度に実施した会員に対するアンケートに基づき、要望の多かった下水道雨水排水マニュアルの改訂を平成23年5月から平成24年11月にかけて、以下の方針で行いました。

①ハザードマップ策定以後の雨水管理に向けたステップとして地域ごとの「整備目標」「整備方針」「段階的整備方針」といった基本方針を明確にするための「下水道雨水基本構想」の立案を提案する。

②雨水管理に関する業務を行ってきた経験と知見を活かし、コンサルタント技術者の視点から、各種の検討に留意すべき事項を示す。

③雨水管理に関する各種検討において、参考とすべきマニュアル、手引きを明示する。

なお、これらに関係して「雨水基本構想の仕様書」を作成し、歩掛作成も平成27年度に行う予定です。

3. 講習会・研修会の充実

技術者の技術力向上のため実施している事業は、技術研究発表会、受託業務報告会、本部提案型講習会、その他の講習会、パネルディスカッション、技術座談会です。

(1) 技術研究発表会

技術研究発表会は、会員のプレゼン能力の向上を目指して、前年の技術報告集を発表する場として、平成3年から開催され、平成17年～26年についても、上水道50編、下水道116編の発表を行いました。この中から毎年、最優秀発表賞1席 優秀発表賞2席の表彰をしています。なお、発表会では、学識経験者等を招き、特別講演を時宜に合ったテーマで行い、会員からも好評です。(資料編参照)

(2) 受託業務報告会と本部提案型講習会

受託業務報告会は前年の受託調査研究成果を共有するため、平成17年から平成23年まで、毎年行われてきましたが、平成24年には、本部提案型講習会制度と統合されました。

平成22年度からの本部提案型講習会は、協会活動によって得られた成果(受託調査研究成果は平成24年度から)の中から、支部が選択し実施するもので、講師旅費等を本部が負担するものです。

この制度は、平成21年度に、厚労省の後援により、

厚労省作成の「水道事業におけるアセットマネジメントの手引き」に関する講習会を全国7箇所、本部経費負担のもと支部主催で会員及び自治体職員等向け対象に行い、好評を得たことにより創設されたものです。

(3) その他の講習会

本部提案型講習会以外でも、各支部では、独自にテーマを設定し、活発にセミナー、講習会を実施しています。関東支部、関西支部では、春に技術士試験講習会を毎年開催しています。

(4) パネルディスカッション

パネルディスカッションは、その時宜に合ったテーマ、課題を掘り下げるのに良い方法です。

この10年間、ほぼ毎年開催されてきましたが、主なテーマとしては、上下水道事業のサステナビリティ、アセットマネジメント、低炭素社会と上下水道システム、コンサルタントの将来のあり方等、が挙げられます。

その進め方は、その道のリーダーや学識経験者に基調講演をしていただき、数人の会員のパネラーの話題提供後、そこでの課題について、コーディネーターにより、ディスカッションを行うものです。

平成19年度、平成26年度はパネルディスカッションに代えて、ストックマネジメント関連のワークショップ形式、平成23年度はリスクマネジメントという題でセミナー形式により行いました。(資料編参照)

(5) 技術座談会

技術座談会は、先端技術、重要施策について、官側と技術・研修委員及び会員が意見交換するもので、その内容は業界誌(水道は水道公論、下水道は月刊下水道)に掲載しています。

平成22年度までは、水道技術座談会、下水道技術座談会とも、毎年開催されていましたが、平成23年以後は、各座談会を交互に行うことになりました。テーマは、水道ビジョン、下水道ビジョン、危機管理対策、アセットマネジメント、第三者委託、今後の下水道事業におけるコンサルタントの立ち位置等、多岐にわたっています。

特に、平成23年3月に起こった東日本大震災を踏まえて、平成24年度には、その地震・津波対策等をテーマとし、国、自治体やコンサルタントが災害時に果たすべき役割等について、話し合いを行いました。（資料編参照）

4. 新技術等の普及

新技術等の普及に関連すべきこととして、新技術奨励賞の創設、上下水道主要機関発行物リストの作成、その他の活目すべき活動を取り上げます。

(1) 新技術奨励賞の創設

新技術奨励賞は、平成19年度に創設された賞で、近年の目覚ましい技術革新の時代にあって「コンサルタント技術等において地域水代謝を担うコンサルタントに相応しい有効な提案及びコンサルタントの役割の変化に対応した提案等を行い、水コン協及び会員の発展に寄与した者」を表彰することとしています。平成19年度は9件の推薦があり、厳正な審査の結果から3件を表彰しました。その後、平成23年に3件、24年は2件、26年は2件が表彰されました。

(2) 上下水道部門 主要機関発行物リストの作成

平成22年に正副会長会議の提案から、会員サービスの一環として、「既存文献の体系的整理」を行い最新の文献等のリストを技術委員会が中心となり作成することになりました。平成23年5月に水コン協HP「会員の部屋」に掲載し、以降毎年6月に改訂し、最新版を掲載しています。

(3) その他活動

アセットマネジメント（AM）普及活動の一環では、平成21年度に国より発刊された、「下水道長寿命化支援制度に関する手引き（案）」、平成23年度の「下水道施設のストックマネジメント手法に関する手引き（案）」の策定補助として会員が積極的に関わったこともあり、平成24年度には下水道AMのパンフレットを作成しました。

「文責 技術・研修委員長 池田信己」

5. 技術者の継続研鑽（CPD）への支援

(1) 活動目的

上下水道コンサルタント技術者は、安全で効率的な社会資本の整備に貢献するため、常に最新の技術や社会の動向に注視して必要な技術力を習得・保持する継続的専門能力研鑽（CPD）が求められています。当協会では、会員の継続研鑽活動を支援することを目的に、平成19年度から独自のCPD制度を開始し、CPDプログラムの提供やCPD記録証明書の発行を行うなど、社会や顧客に見えるシステムを構築し運用しています。

(2) 活動内容

1) CPD制度の運営・管理

ガイドライン、CPD制度Q&Aや、CPD記録表とエビデンスの記入例等の作成及びそれらの見直しを適宜行い、運営管理に当たっています。

2) CPDプログラムの認定

認定申請された講習会や研修会等のプログラムは、事務局による事前審査とCPD部会による本審査の2段階審査を経て承認を行っています。

3) CPD記録証明の審査、承認、記録の監査

CPD記録証明書の発行申請時に、提出されたCPD記録とエビデンスについて、事務局による事前審査とCPD部会による本審査の2段階審査を経て証明書を発行します。なお現在は、申請の全件を審査しており、監査を兼用した運用を行っています。

4) その他

CPD制度の普及、利用促進及び建設系CPD協議会との連絡調整を行っています。

(3) 活動結果の評価

認定プログラムは年40件程度、CPD記録証明は年20件程度で、まだまだ普及の途上にありますが、当協会のCPD制度の特徴である非会員会社（上下水道関連会社及び団体）からの申請もあり、広く社会に貢献する活動を行っています。

「文責 （前）CPD部会長 永田壽也」

2.2 技術競争市場確立のための行動

1. 要望と提案活動

「水コン協二十年の歩み」によりますと、『指名競争入札制度を中心とする受注業者選定に関する以前からの問題点の指摘を受け、「契約に関する特別委員会」を設置し、平成11～12年度の集中的な審議を経て、「入札制度改革に対する要望と提案」としてとりまとめた』とあります。その内容は、上下水道コンサルタントが担う業務の特性として、価格だけの競争になじまない領域が多く存在し、そうした領域では技術力を反映した制度に改革すべきであるとの考えに立っています。なお、当時の建設省「設計コンサルタント業務等入札契約問題検討委員会」の報告書においても、こうした水コン協の意見を一部反映できたとの記述もあります。まさに、「技術力競争市場確立のための行動」として、十数年前から具体的な活動が行われていたことがわかります。しかし、現実には依然として主流であった価格競争による発注の中で、公共事業投資削減が重なり、低価格入札も頻発する事態が発生し、会員企業の経営を圧迫する事態にも直面することになりました。そこで、「技術力競争市場確立と低価格入札対策」は密接に関連するものと位置付け、平成15年度から、本部総務委員会において検討が開始され、翌16年度には現在の原型とも言える「要望と提案書」がまとめられ、後に各支部に配布されました。

こうした中で、「公共工事の品質確保の促進に関する法律（以下、品確法）」が、平成17年4月1日に施行されました。同年は、「技術力競争市場確立」に向けた節目の年にあたると言えます。これにより、具体的な案件で期待されたプロポーザル方式や総合評価方式の採用は、直轄事業の分野などでは進みました。しかし、残念ながら、我々上下水道コンサルタント業務の殆どを占める地方公共団体発注の案

件では、極めて限定的であったと認識しています。

このような状況を踏まえ、引き続き本部として「技術力競争市場確立（技術力評価による選定）及び低価格入札対策」を重点とする要望と提案活動を行いました。同時期、関東支部では独自に提案書の作成を行い自治体へ訪問するなどのほか、各支部も独自性を持った現在の活動の原型とも言えるものを作り上げていきました。その後、数年は同様の状況が続きましたが、平成22年度には、要望と提案活動に対する更なる強化の重要性が認識され、「要望の考え方」「要望項目の整理」「活動成果のモニタリング」などについて本部総務委員会と関東支部の連携・調整が開始されました。次いで平成23年度には、こうした活動を担う組織として、「対外活動委員会」が設置され、同年度から要望項目を再整理し、「技術力競争市場確立のための行動」をその原点としつつも、それらに深く関連する「適正な工期確保、発注仕様書の明確化、業務成績評定の実施」などといった項目を加え、発注事業体への要望と提案活動として定着させてきました。こうした中、平成26年度に改正品確法が施行されました。この改正法では、基本理念の実行は発注者の責務であると明示されましたので、これまでの課題に対する一層の改善を期待しているところです。平成27年度の要望と提案も、この改正品確法の主旨を踏まえたものとなりました。

現在、PPPなどに代表される様々な事業形態・方式の採用が増える中で、全体としては技術力を重視した調達方式による発注件数や最低制限価格の引上げなどに改善の兆しはありますが、依然として、地道な活動の継続が必要であると考えています。同時に、品質確保・技術力向上は、我々受託者側の当然の責務です。そのための研鑽・日々の努力はこれまで同様、益々重要であると認識しています。

「文責 対外活動委員長 高橋 昇」

2. 報酬の適正化（報酬体系の適正化）

水コン協では、上下水道事業を推進するため、各種歩掛資料を作成し、ホームページ上で一般に公表しています。その趣旨は、主に事業体が、①当該事業を計画し、予算化する場面でその費用算出のため、②発注段階において予定価格の算定のために活用いただき当該事業の拡大に貢献すること、合わせてコンサルタントにおいては、応札価格算定に当たり参考資料として活用いただきたいことを目的としています。

（1）上水道

上水道委員会では、水道事業における新たな業務への対応のため、各種業務の作業仕様の標準化と設計・計画業務の歩掛を独自に作成し、水コン協HPで公開してきました。

また、厚生労働省施工技術検討会での国庫補助事業の設計歩掛検討に対して、補助事業に合わせた各種設計歩掛及び作業仕様の提案活動を継続し、その内容が歩掛表に採用されました。

さらに、日本水道協会が刊行した「水道施設設計業務委託標準仕様書」への記載内容要望の検討を行ないました。

これらの活動について、直近10年間に携わった歩掛等を表2.1に示しています。

（2）下水道

下水道委員会では、水コン協HPに公開する以外に、日本下水道協会が発行している「下水道用設計標準歩掛表」（以下、下水歩掛という。）「下水道用設計積算要領」の改訂作業にも協力しています。

建設から管理の時代に移り、求められるニーズや業務内容も変化しており、これまでと違った計画や設計業務が求められてきており、これまでの業務発注に用いられていた「下水歩掛」に含まれていない業務が増えてきています。そこで、地方公共団体の職員の方が参考にでき、適正な業務レベルを確保するため「仕様書」、「標準業務内容」、「積算資料」を作成し、国や日本下水道協会に対し、積極的に提案

活動を実施しています。

その結果、仕様書等について「下水歩掛」の中に取り入れていただくとともに、事例等が少ないものについては「水コン協独自歩掛」として水コン協のHPに公開しています。直近10年間に携わった仕様書や歩掛を表2.2に示します。

「文責 上水道委員長 片石謹也、下水道委員長 牛原正詞」

表2.1 上水道委員会が対応した歩掛等の一覧

年度	対応した業務積算歩掛等
H16	レベル2安全照査による構造物設計
17	膜ろ過方式浄水施設設計 ◆地域水道ビジョンによる水道事業基本計画
18	◆水道管網計算
19	機械脱水施設設計
21	紫外線処理施設設計 大口径管更新工事設計 ◆危機管理マニュアル作成
23	RC配水池耐震診断設計・耐震補強工事設計 ◆耐震(簡易)診断 ◆既設管渠の地震被害想定
24	PC・鋼板製配水池耐震診断調査・耐震補強工事設計
25	水管橋耐震診断調査・耐震補強工事設計 国庫補助歩掛の新積算体系への見直し
26	浄水施設耐震診断設計・耐震補強工事設計 ◆水道事業変更届出資料作成 ◆管路耐震化・更新計画作成

◆は水コン協独自歩掛

表2.2 下水道委員会が対応した仕様書等の一覧

年度	対応した仕様書等
H17	「下水道設計用積算要領」の改訂
20	「耐震診断調査業務」等の仕様書や「汚水処理構想策定業務」を「下水道用設計標準歩掛表」に追加 ◆「下水道事業再評価業務」仕様書を水コン協HPに公表
23	「長寿命化計画策定業務」の仕様書を「下水道用設計標準歩掛表」に追加
24	「下水道用設計標準歩掛表」を新積算体系に見直し「下水道用設計積算要領」の改訂 ◆「長寿命化計画策定業務」の積算資料を水コン協HPに公表
26	「都道府県構想」の仕様書を改訂し「下水道用設計標準歩掛表」に公表 ◆「雨水基本構想」仕様書を水コン協HPに公表 ◆「下水道施設重点工事監理業務委託要領」を改訂し、水コン協HPに公表 ◆「ストックマネジメント手法を踏まえた長寿命化計画策定手法に関する手引き」に準拠した仕様書案の作成

◆は水コン協独自の公開資料

2.3 上下水道コンサルタントの自律のための行動

1. はじめに

倫理委員会では、水コン協倫理綱領（平成12年5月22日総会制定）の会員内の遵守徹底を図るため、主に独禁法令遵守に係る講習会の開催や手引きの作成公表等に努めるとともに、倫理綱領遵守違背事案（主に公正な競争の維持に反する法令違反事案）発生時に、処分案の審議及び会長への意見具申を行うなど、上下水道コンサルタントが社会及び顧客の信頼をベースに、上下水道事業を誠実に執行していくために資する活動を行っています。具体的な取り組みは次のとおりです。

2. コンプライアンス講習会の開催実績

平成17年度から平成24年度までのコンプライアンス勉強会の開催状況は、表2.3のとおりです。各年度とも支部との共催となっています。テーマは、主に「改正独禁法」ですが、最近では社会情勢を反映して「労務管理」となっています。

このほか、北海道、東北、中部、中国・四国、九州の各支部及び関西支部（平成22年度以降）、関東支部（平成25年度以降）においては、この10年間に、主催または他団体との共催により独禁法や労務関係の講習会を開催してきています。

表2.3 年度別開催状況

年度	テーマ	共催支部
H17	改正独禁法	関西
18	改正独禁法	中部
19	建コン業務の最近の話題（入札・契約）、コンプライアンス経営体制整備	関東
	改正独禁法	関西
20	コンプライアンス経営体制整備	関東、関西
21	改正独禁法	関東、関西
22	改正独禁法と公共調達制度	関東
23	労働コンプライアンス	関東
24	職場におけるメンタルヘルス	関東



写真2.1 コンプライアンス講習会

3. 倫理意識の徹底を図るための取り組み実績

倫理意識の徹底を図るための取り組み状況は、表2.4のとおりです。

表2.4 年度別取り組み状況

年度	内 容
H20	独占禁止法遵守手引き（改訂第3版）の公表
	コンプライアンス体制の整備推進に関する参考資料を会員へ配布
21	改正独占禁止法の概要をホームページに掲載
	「上下水道コンサルタント技術者の倫理」制定

4. 最近の取り組み

平成26年度に、「倫理規則」について、より実効性あるものとする、再発防止に着目すること等の観点に立って、規定内容を全面的に見直すとともに、その運用内規を統合整理し、新たな「倫理規則」に改正しています。

「文責 倫理委員長 亀田 宏」

2.4 情報を発信するための行動

1. 水コン協や会員の活動などの広報

(1) 水コン協の広報ツール

水コン協活動の対外的な広報手段は、次のとおりです。

- ①ホームページ（HP）の運用
- ②広報誌「水坤」の発行
- ③専門誌に座談会記録の掲載
- ④協会紹介リーフレットの発行
- ⑤公開型技術講習会の開催
- ⑥下水道展への出展
- ⑦標語・ロゴマークの制定・活用

(2) HPの運用

水コン協HPは、平成12年3月10日に開設され、その後数度のレイアウト変更及び掲載項目の追加がなされ今日に至っています。

支部独自に開設されたHPのうち、北海道、関西、中国・四国の3支部については、平成23年から24年にかけて順次、本部HP内に取り込みました。

HPへの記事掲載は、近年まで事務局職員が行っていましたが、「水コン協ニュース」の発刊によりHPへの掲載内容が量的に拡大するとともに、即時的な対応が必要となることから平成22年からHP管理を専門会社に委託しています。

(3) 広報誌「水坤」の発行

広報誌「水坤」は、平成4年1月の創刊以来、臨時号を除いて年2回（新春号、夏号）発刊しており、平成27年7月発刊の夏号で50号となりました。

夏号は、下水道展で配布しますので、5,200部、冬号は4,000部を発行しており、会員（約700部）のほか、主要な地方公共団体、関連の国や団体、大学などにもお送りしています。平成19年からは、要請に基づき国立国会図書館にも1部お送りしています。

創刊当初は、随筆的な寄稿文が中心の編集となっ

ていましたが、平成10年に広報委員会（現水坤編集部会）が設置されてからは、タイムリーな特集テーマを決めて、それに沿った寄稿文による編集を行っています。「水坤」はHPにも掲載しており、当初は目次だけでしたが第40号からはすべての文章を閲覧・ダウンロードできるようにしています。

(4) 専門誌に座談会記録の掲載

上下水道両部門の技術座談会については、水道公論と月刊下水道に、それぞれ掲載いただき、広く広報するとともに、当協会HPにも収録（上水道は平成22年以降、下水道は平成14年以降）しています。

(5) 協会紹介リーフレットの発行

協会の組織や会員の現況を紹介する「協会のしおり」を毎年発行していましたが、より詳細な活動内容をお知らせするため、平成24年からは、前年度の「事業活動とその成果」を取りまとめたリーフレットを作成し、要望提案活動時を中心に使用しています。

(6) 公開型技術講習会の開催

従来からも技術講習会の一部は会員外の方も対象に実施してきましたが、平成21年度に厚生労働省水道課と連携して「水道事業のアセットマネジメントの手引き」研修を行ったことを契機に、水コン協において受託調査研究した成果を会員向けに報告していた報告会も併せ、本部から講習テーマの提示と講師旅費等の支援を行う「本部提案型講習会」制度を開始しました。この講習会は「公開」としてあります。講習会は技術者の技術力向上が主目的ですが、同時に受託調査研究で他の団体が発刊する各種指針作りの裏方として水コン協会員が尽力しているところを、広く知っていただく機会としたいという思いもあります。

なお、公開型の講習会の開催情報は、HPに掲載することとしています。

(7) 下水道展への出展

平成23年（2011年）7月に開催された「下水道展'11東京」から毎年出展しています。この回から下水道展で新たに企画された「学生ツアー」に参加される学生を中心に、一般市民（小学生等含む）をも対象として、上下水道コンサルタントの周知と活動・貢献内容等を情報発信し、会員企業の求人活動の一翼を担うこと、併せて上下水道事業体関係者に会員企業を紹介することを目的にしています。

(8) 標語・ロゴマークの制定・活用

水コン協では、標語として平成11年1月に会員公募で決定した「豊かな地球 水のある暮らしー私たちの原点です」（提案者 笹尾圭哉子さん 中日本建設コンサルタント(株)）を、ロゴマークとして平成17年1月に一般公募により決定した「水をイメージ化したもの」（作者 杜多利香（とだりか）さん）を使用しています。

2. 技術情報の共有化のシステム構築

(1) 技術情報の共有化のシステム

各種技術マニュアルの発刊や講習会の開催も、技術情報の共有化の方策ですが、「システム」としては、次のとおりです。

- ①行政情報の揭示
 - ②水コン協ニュースの発刊
 - ③その他（動画研修、技術情報説明提案制度）
- いずれも、会員のみを対象にしています。

(2) 行政情報の揭示

国土交通省主催の「全国下水道主管課長会議」は平成23年度から、厚生労働省主催の「全国健康関係主管課長会議」の資料は平成24年度から、それぞれ水コン協HP＞会員の部屋＞その他 に掲載しています。この他、概算要望や予算説明資料等で、所管省庁HPに掲載されない情報を入手した場合、HP内に収容し「水コン協ニュース」によりその収納先を

お知らせしています。

(3) 水コン協ニュースの発刊

従来、水コン協本部からの情報提供は、重要度などに関係なく総てのものが、本部担当→支部事務局→会員窓口→会員内情報共有のルートで行ってありました。それぞれの担当者の出張などによる情報伝達の遅れや件数が多く煩雑となっていましたので、情報提供の迅速化と煩雑性の軽減を目的に、平成22年（2010年）4月から予め登録いただいた読者（会員限定）に、「水コン協ニュース」を原則、毎週配信しており、平成27年3月30日には、号外を除いて第255号の配信となりました。配信されたニュースは、速やかに協会HP＞会員の部屋＞水コン協ニュース に掲載されています。

(4) その他

民間の動画投稿サイトを活用して動画研修（録画放送）を行うサービスを、平成25年度から導入しました。当初は、中継も試みましたが、Wi-Fi環境の事前調査や関連機器の調整など、講習会を運営する方々の負担も大きいことから録画に限定したところです。また、当初利用したUSTREAMの有料化などがあり、平成27年4月からはYouTubeを活用しています。

また、最新の技術動向をより広く把握し、会員に迅速にその情報を提供するため、技術情報説明提案制度を、平成25年度に設けました。

これは、上下水道に係わるメーカー・ゼネコン等の団体や企業から、当協会の講習会等を活用しコンサルタントに技術情報を提供したいとの申し入れが度々あることへの対応と、一方では、講習会を企画運営する支部事務局及び研修担当者に情報提供を行い、支部の判断により講習会等のテーマとして活用いただくことを目的としています。平成26年度末現在4件が登録されています。

「文責（前）専務理事 櫻井克信」

2.5 社会に貢献するための行動

1. 地域などにおける協働

我々コンサルタントの扱う業務対象が公共事業でするので、広義に捉えれば協会活動の一部は直接的・間接的な社会貢献となっています。例えば、国や関係諸団体主導の各種委員会などへの委員及び講師派遣、受託調査研究によるマニュアル・指針作成を通じた自治体への技術提供などが該当すると考えます。ここでは、こうしたこととは別に、地域に焦点を当てた支部活動としての社会貢献について述べます。

地域における社会貢献活動は、以前から一部支部において行われてきましたが、こうした活動を全国的に広げる目的で「中期行動計画」の中で位置付けて、平成18年度には本部から支部に対して「助成金」の支給を始めました。その後、活用状況を検討し、平成25年度には「社会貢献活動助成金要綱」を制定しました。

水コン協が各支部・地域で行う社会貢献活動は、概ね次のように分類することができます。

(災害対応などの貢献活動は、次項で述べます。)

- ①「教育型」
- ②「下水道フェア等参加型」
- ③「河川・水源林事業参加型」

これらは、純粋に技術的なものから、職員家族参加イベントまで、多種多様となっています。

以下、本部として記録が残る平成18年度以降の主な活動について紹介致します。

(1)「教育型」

教育型の具体活動は、講師派遣・出前授業・パネル及びパンフ作成などです。

講師派遣は、北海道支部、関東支部で行われました。前者では、北海道大学の依頼により「水道・下水道システムにおける設計製図」として8回講義を担当しましたが、「単位認定」の講義であったこと

が特筆されます。後者では、河川フォーラム（NPO法人主催）での「基調講演・パネラー」の実績があります。

出前授業としては、関東支部、中部支部で行われました。前者では、港区・渋谷区の小学校教師に対して下水道の仕組みを説明（4年生を対象とした授業への準備）しました。なお、小学校への説明希望の組織（例えば税務署など）は非常に多く「事前コンペ勝抜き（教育委員会主催）」を必要としました（詳細は下水道協会誌2013/08参照）。後者では、名古屋市内小学校の4年生を対象に「下水道の仕組み」と題した出前授業を行っています。

パネル作成としては、北海道支部において、水に関する諸数値や上下水道の仕組みなどをまとめた「水循環パネル」があり、「貸出事業」を行っています。対象は、小学校・市役所・県庁・大学ですが、特に小学校では、生徒からの質問状回収・内容分類・回答書作成・学内での掲示を経て、先生と生徒との話し合いをお願いするといった一連の活動としています。中部支部では、同様の内容で独自にパンフレットを作成し、参加した下水道フェアなどで配布しています。また、関西支部でも、技術的な内容のパネルなどを同様のフェア等で活用しているほか、滋賀県立水環境科学館において夏休み企画の教育イベントを行いました。

(2)「下水道フェア等参加型」

自治体などが主催する下水道フェアや同様主旨の催し物に、各支部が参加しています。中部、関西、中国・四国支部では、ブースを出展し市民の方々に水インフラの重要性などをアピールしています。

(3)「河川・水源林事業参加型」

東北支部、関西支部での河川清掃や九州支部での海岸清掃などのほか、関東支部では「水環境全国一斉調査」、中部支部、九州支部では「水源林保全事

業」など、会員企業職員が家族ぐるみで参加しています。

「文責 対外活動委員長 高橋 昇」

2. 減災、災害復旧・復興への貢献

災害時支援委員会は、平成23年度から活動を開始しています。活動目的は、「災害発生に伴い、その被災情報や関係官庁・協会・業界団体等の動向を収集すると共に、支援要請に対して水コン協としての体制を迅速に構築する役割を担う」ことにあります。活動メンバーは各支部の支部長クラスで構成されています。

平成23年3月11日は東日本大震災が発生した日ですが、これが直接的な本委員会設立の引き金となったわけではなく、平成22年度からの水コン協組織改変における社会貢献活動の一環として、平成16年度より活動していた「水道・下水道施設の耐震対策に係わる特別委員会」を発展させて常設の委員会としたものであり、それがタイミングとしてたまたま一致したということにほかなりません。

「水道・下水道施設の耐震対策に係わる特別委員会」は地震に関するさまざまな最新の情報を入手して、これを上下水道の耐震設計に反映することを目的としており、メンバーは水コン協各社の実務者で構成しています。本特別委員会の成果と致しましては、「水コン協における災害時支援マニュアル—下水道・2008年版—」、「水道施設耐震工法指針・解説2009」、「下水道施設の耐震対策指針と解説—2006年版—」、「下水道の地震対策マニュアル—2006年版—」などがあります。

災害時支援委員会の活動は大きく次の3項目です。

- ①支援活動をスムーズに行うためのルール作り
- ②支援活動をスムーズに行うための教育・訓練
- ③災害査定資料作成にあたっての課題・問題点・

事例収集

以下、項目ごとにこれまでの活動内容を紹介致します。

(1) 支援活動をスムーズに行うためのルール作り

平成24年には、会員の安否確認、国や自治体に設置される対策本部への派遣方法、被災自治体からの支援要請への対応、支援活動の形態などについて議論を重ね、「災害時の活動などに関する要領—2012年度版—」としてまとめました。

(2) 支援活動をスムーズに行うための教育・訓練

平成24年には、人材育成、災害支援協定の締結、防災訓練について議論を重ね、「災害時の活動などに関する要領—2012年度版—」としてまとめました。防災訓練については、平成23年度から毎年1回、6月～8月に実施しています。

(3) 災害査定資料作成にあたっての課題・問題点・事例収集

上水道委員会、下水道委員会に協力して、課題や問題点をアンケート調査により抽出し、中間報告として報告しました。改善すべき事項については、その対応策を検討して国に改善を要望するとともに、災害時支援マニュアルの改訂内容に反映させています。

なお、「災害時支援マニュアル—2015年版—」の改定作業に関しては、水コン協各社の実務者で構成している「技術・研修委員会 耐震対策小委員会」が担当しており、平成27年中には完成する見込みです。「災害時の活動などに関する要領—2012年度版—」は協会事務局の災害支援活動を主体としているのに対し、まして、「災害時支援マニュアル—2015年版—」は協会会員の災害支援活動を主体としており、今後の人材育成にこの両者を有効に利用していくことが重要となっています。

「文責 (前) 災害時支援委員長 小西康彦」

第3節 公益法人改革への対応

1. 背景

社会が求める多様な公益活動を民間の非営利部門が自発的に担うための公益法人制度改革関連法が、平成20年12月に施行されました。従来の民法に基づき設立された社団法人は、平成25年11月末までに「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下、一般社団法人法という。）」に基づく「一般社団法人」として認可を受けなければならないことになりました。さらに、「公益社団法人」となるためには、「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（以下、公益認定法という。）」による認定を受けることが必要となりました。

2. 検討体制と経緯

(1) 「公益法人改革作業チーム」の編成

（第99回理事会 平成20年4月18日）

公益法人への移行に向け、市村総務委員長（当時）を座長とするチーム（他6名と事務局）により、定款の変更、新会計基準への移行等の作業に着手しました。その検討において、当時の本部と支部の関係では一体での移行が困難であることが判明しました。

(2) 「今後のあり方検討委員会」の設置

（第102回理事会 平成21年4月17日）

清水会長（当時）を委員長、常任理事会メンバーを委員とする「今後のあり方検討委員会」を設け、本部と支部の関係だけではなく、任意団体設立以来約30年間の環境変化を踏まえ、会員の求める協会サービス、協会の対外活動のあり方などについても検討されました。

同委員会の報告書は、第106回理事会（平成22年4月16日）で了承され、本部支部の会計統合のほ

か、会員向けサービスの向上（水コン協ニュースの発刊、講習会、HP掲載内容の充実）や対外活動の強化のための「委員会」の設置などの方針が決定され、順次実施されました。

(3) 総務委員会内に「法人改革WG」を設置

上記委員会終了後、戸来総務委員長（当時）が座長、関東支部選出の総務委員がメンバーとなり、移行法人の形態や移行に必要な定款その他の諸規程の変更について原案を作成しました。

このほか、内部統制の強化が求められたことから、諸規則の制定や改正も多数行われました。

3. 本部と支部の会計統合

(1) 従前の「支部」の課題

「水コン協〇〇支部」の呼称で活動していました。従前の支部は、支部設置や支部長の委嘱については水コン協規則に基づくものの、個々に総会や理事会が設置され、独自に会費徴収や決算が行われるなど自主運営されていました。

しかし、「一般社団法人法」により、一般社団法人でないものがその名称を用いることが禁止されましたので、水コン協〇〇支部と呼称するためには、支部を協会内の組織とする必要がありました。

(2) 支部（会計）との統合

支部を水コン協に統合する際の大きな問題となったのは、既存支部のもつ剰余金の扱いでした。既存支部を清算し剰余金を引き継がないとした他の協会もありましたが、水コン協では、従前の剰余金は協会への「寄付」とし、統合後の会計は、本部と7支部の計8部門を設け、各々の収支を把握できる経理方法を採用し、新たに設置された「協会支部」の活動に従前の支部からの寄付金（剰余金）を当該支部それぞれで活用できるようにしました。

本部と支部の会計統合は、法人移行に先立って、平成22年5月開催の第27回通常総会で決定され、同年6月1日から実施されました。同時に、会費規則も改正し、従来は支部に納入されていた支部会費も、協会会費として一括納入としました。

また、各支部の運営機関であった「総会」「理事会」は、協会の「総会」「理事会」の統制下におかれることから、その名称もそれぞれ「全体協議会」「運営委員会」に変更し、支部「理事」は「幹事」と呼称することとしました。

4. 法人移行

(1) 法人移行形態の選択

検討の初期段階では、従来いわゆる公益社団法人として活動してきたことから、移行後も「公益社団法人」に移行すべきとの意見も強くありましたが、その要件について検討すると以下の課題があることが判明しました。

①設立目的（定款）について

公益目的のみを規定するので、現行の「上下水道コンサルタント業の健全なる発展」を掲げることができないこと。

②事業内容について

公益事業比率及び公益事業への会費充当比率とも、50%以上が条件となるが、公益事業の範囲が不明確な中での試算ではあったが、安定的に会費充当率基準を達成するには、共益的な事業を縮小させる必要性が高いこと。

③入会資格要件について

入会資格では、不当に差別的扱いはできないことから既存の要件であるコンサルタント登録、売上規模基準、資本や役員に関する条件は抵触する恐れがあること。

④会費算定基準について

内閣府大臣官房公益法人担当室から、会費算定基準に「売上に比例する」部分を有する会費体系では困難であるとの意見があったこと。

その一方で、一般社団法人（非営利型）として必要な利益の会員への分配がないこと、また、解散時に剰余金の会員への非分配が規定されていることなどの条件は満たしていました。

このような中、建設コンサルタンツ協会や下水道分野の（資格制度を持たない）他協会が一般法人への移行を目指しているとの情報もあったことから、水コン協も「一般」に移行することとし、公益法人の認定については、他協会の動向を見ながら将来検討することとしました。

なお、「一般社団法人」への移行ですので、かつて税制優遇等を受けて形成した資産（剰余金）については、公益目的支出計画を策定し、公益目的財産額に相当する金額まで、公益的な事業を実施することが条件となりました。

(2) 法人移行認可申請

第28回通常総会（平成23年5月19日）において、一般社団法人への移行認可申請することを決定し、6月9日に内閣総理大臣宛電子申請を行いました。その後、審査の過程で記載事項についての質疑応答やその結果を踏まえて申請書の一部修正等を行いました。

(3) 法人移行認可

平成23年10月28日付で移行が認可されたことから、当初の予定どおり11月1日に一般社団法人に移行し、11月8日には、移行完了届を内閣総理大臣及び旧主務官庁に提出しました。

11月29日開催の第110回理事会において、特例民法法人最終期（平成23年4月～10月末）の事業報告、決算及び決算監査について、審議され、事業報告及び決算が承認されました。

これにより公益目的支出計画の規模（公益目的財産額）は、165百万円と確定し、その後はほぼ計画どおりの執行となっています。平成26年度末での残額は約18百万円となり、予定どおり平成27年度末には、公益目的支出計画が完了できる見込みとなっています。

「文責（前）専務理事 櫻井克信」

第4節 支部での主要な活動

北海道支部

北海道支部長 佐藤 謙二



1. 10年間を振り返って

人口減少が進み、法制度の改正や各種ビジョンの公表、自然災害の発生や本格的な管理の時代への移行など、この10年間だけでも上下水道事業を取り巻く情勢は大きく変化しています。

北海道支部も支部長、副支部長や幹事の交代、技術研修会等の開催など、ご報告することは多々ありますが、トピックスとして本部に先立ち行った30周年事業を報告します。

北海道支部は昭和55年に「全国上下水道コンサルタント協議会北海道支部」として支部体制を実質的にスタートしたことから、平成22年度に30周年記念事業として水循環パネルを作成し、「地域社会と協働」事業として自治体等へパネルを貸出ししています。また、「北海道の上下水道の歴史を振り返り、これからの展望を語る」と題した記念座談会を開催し、その座談会の内容や支部活動のあゆみ、北海道の上下水道事業の歴史をまとめた30周年記念誌を発行しました。

現在は正会員7社、支店等支部会員10社の計17社の支部会員により、総務委員会や倫理委員会、技術委員会を構成して支部活動を行っており、本部との連携のもと、支部会員の資質向上や普及啓発活動等に取り組んでいます。



写真2.2 北海道支部
30周年記念誌

2. 支部の主要な活動について

子供たちや市民の方に水の循環や上下水道を理解していただくことを目的とした社会貢献活動として、先に紹介しました水循環パネルの貸出し事業を行っています。各事業体等で開催している「水道週間」「下水道の日」等のイベントにおいてパネルやパンフレットを展示していただき、来場された多くの方々が水循環や上下水道に対して理解を深めるとともに関心を持たれればと思い、活動を行っています。水コン協北海道支部のホームページ「地域社会と協働」にて水循環パネルのパンフレットをご覧いただけますので、貸出しのご要望があればお問い合わせください。

また、自治体等技術職員も参加できる技術講習会を年2回開催し、新技術の紹介等を行って情報共有化や技

術力向上に貢献していると考えています。ほかに技術研修会では会員より講師を選出し、各々の技術テーマについて話題提供し参加者と意見交換を行って、会員技術者の技術力向上や技術の伝承に役立っているものと思います。また、今年度は施設見学会も予定しており、支部会員全体で「人と技術」を繋いでいくことにより、地域社会に貢献するために支部活動を進めています。



写真2.3 下水道パネル展
(新ひだか町)

東北支部

(前)東北支部長 藤 島 芳 男



1. 東日本大震災の対応

東北支部の10年を振り返り、記憶に強く残るのは、平成23年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震による震災対応です。日本の観測史上最大震度を記録したこの地震は、複数県にわたり甚大な被害をもたらし、地震発生から4年が経過した今もなおその対応が続けられている状況です。

被災地の支部として、国土交通省東北地方整備局内に設けられた下水道現地支援本部に人材を派遣し、会員各社は事業体の緊急要請などに応え、被災状況調査、復旧・復興に関わる設計業務等に多忙な日々を経験しました。巨大津波の被害や、福島第一原発事故の影響による放射能汚染など、経験の無い対応も迫られました。このことが、広域的に被害が発生した場合の支援体制検討や、津波を想定した設計指針の見直しが行われたことは記憶に新しいところです。



写真2.4 津波で壁面が湾曲した処理施設

2. 支部の主要な活動について

公共事業削減などの社会情勢を受け、東北支部に

おいても会員が減少し、支部活動の縮小を余儀なくされました。しかしながら、会員の協力や実施方法を変えるなどの工夫により、一部停止していた活動を徐々に再開しています。

資質向上事業では、現場見学会及び次代を担う技術者懇談会を再開しました。次代を担う技術者懇談会は、グループワーク方式を取り入れ、短時間の討議と発表で大変良い成果を得ました。

普及啓発事業では、3年程前より協会誌「水坤」の持参配布を行い、配布先の事業体から好感を得ています。昨年度の仙台市下水道フェアには、子供向けの「下水道のがっこう」を初出展し、来場者に大変喜んでいただきました。

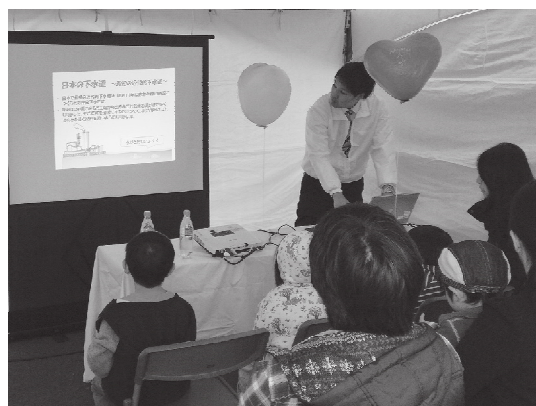


写真2.5 子供向け「下水道のがっこう」

3. 今後の10年を見据え

東北支部は、支部長交代により高橋 郁氏が支部長となりました。新体制のもと、水コン協の新・ビジョンを踏まえ、事業体との協力体制を強化するとともに、上下水道の担い手確保に向け、皆様のご協力を得ながら支部活動を充実させる考えです。今後も東北支部及び新東北支部長ともどもよろしくお願い致します。

関東支部

関東支部長 菅 伸 彦



1. 10年間を振り返って

水コン協が20周年を迎えた平成17年度末の関東支部の会員数は85会員（正会員72会員、支店等支部会員13会員）でした。30周年を迎えた平成27年度は43会員（正会員37会員、支店等支部会員6会員）とこの10年間で会員数が半減しました。この期間を振り返ると、「三位一体改革」、「改正独占禁止法の施行」、「企業コンプライアンスへの取り組み強化」、「骨太の方針2006」、「大手会員2社の解散」、「リーマンショック」、「東日本大震災」など業界を取り巻く環境が大きく変化し、上下水道関係予算も毎年抑制され、第二次安倍政権誕生後の公共事業関係予算の減少に歯止めがかかるまで水コン協会員企業にとっても、右肩下がりが長らく続いた厳しい経営環境に置かれた10年間でした。

2. 支部の主要な活動について

要望活動事業では、この様な中、平成17年4月に施行された「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（以下「品確法」という）に伴い、コンサルタント業務の品質確保に関して品確法の実効ある運用について関東支部管内の自治体、事業体に要望活動を開始し、平成26年度で10回目となりました。低価格入札問題への即効性のある方策の導入の要望に対しては最低制限価格制度や低入札価格調査制度を導入する事業体が増加し、さらに適正な工期を確保するために年度末に集中する業務発注の分散化の動きがみられるなど、活動の成果が出てきました。また、要望活動事業の中核的活動である下水道事業座

談会においては、国土交通省、日本下水道事業団、8都県及び5政令指定都市の下水道担当部課長と関東支部役員との間で意見交換を行い、平成26年度で28回目を迎えました。平成25年度には、「過去9年間の要望活動の総括」、「上下水道コンサルタントが担う新たな事業分野・手法のあり方」をテーマに上下水道コンサルタントの立ち位置と役割について意見交換、平成26年度には、同年に成立した改正品確法の趣旨や「新下水道ビジョン」を踏まえた上下水道コンサルタントの積極的な活用や事業費確保を要望しました。

資質向上事業については、平成20年度に「人材育成」について会員各社が取り組んでいる人材育成事例を冊子にまとめ、さらに「第1回若手社員研修会」を実施しました。平成23年度と同25年度は開催を見送りましたが、平成26年度の開催では希望者多数で参加者数を制限するなど、若手職員の少ない当協会にとって小さな明かりが見えてきました。

私が関東支部長として活動した期間は水コン協30周年目の1年間となりますが、関東支部の活動は、清水元会長、木下前会長、野村現会長という蒼々たる先人をはじめ、歴代の関東支部各委員ほか活動に参画したすべての方々の協力によりつないできたものです。これまでの支部活動の軌跡を、次の10年に向けて、支部会員の皆様と力を合わせて支部及び会員企業の発展につなげて参ります。



写真2.6 平成26年度若手社員研修会

中部支部

(前)中部支部長 安 藤 敏 博



1. 10年を振り返って

水コン協法人化30周年、おめでとうございます。この10年は、水コン協中部支部及び会員各位におきましても、環境が大きく変って厳しい時代でありました。その一端が会員数の激減です。10年前の中部支部会員数は54社でしたが、現在は30社です。また、この間、公益法人制度改革関連法の施行により、支部独自の活動だったものが、本部に一元化されたことも大きな変化の一つでした。

2. 支部の主要な活動について

(1) 下水道事業研修会

中部支部は、日本海側の新潟県、富山県、石川県、福井県から、太平洋側の静岡県、愛知県、三重県、さらに海のない岐阜



写真2.7 下水道事業研修会

県、長野県の9県から構成されています。そこで、この全体の下水道事業整備状況及び風土、文化を知るために、これらを大きく3ブロックに分け、各県（もしくは、代表都市）の下水道課長に出席していただき、情報交換の場を持つことで毎年8月頃下水道事業研修会を開催しています。

(2) 20周年記念事業から始めたもの

1) 「水の妖精エアリス」の印刷・配布

小学生高学年を対象に、水の循環を解り易く物語風にした小冊子で、今も、イベント等で配布し好評を得ています。

2) 水源涵養事業

荒廃が進みつつある水源地域（木曽川上流部）の除伐作業に毎年1回、会員並びに家族共参加し、良い汗を流しています。

3) 下水道フェアへの出展

県の下水道フェアへ出展し、ブースでゲームを行い、その景品として、各地域のペットボトルの水道水と、「エアリス」の配布をしています。



写真2.8 H26年度
水源涵養参加者

(3) 最近の活動

2年前から始めたものですが、名古屋市内の小学4年生を対象に出前授業を行っています。子供向けの実験を主体に下水道についての授業ですが、生徒も先生も、さらには担当した会員メンバーからも大変喜ばれています。



写真2.9 出前授業

3. おわりに

水道は10年前に概成し、下水道も普及率約80%に達する時代になりました。今後は、我々コンサルタントの業務内容等、大きく変わろうとしています。だからこそ、協会一丸となって発展に努力する必要があります。支部活動もその一つとして、さらに頑張る所存です。

関西支部

関西支部長 北 秀 文



1. 10年間を振り返って

関西支部は、平成11年度の117会員をピークに、現在正会員18社、支店等支部会員9社の27社で鋭意活動しています。

この10年間を振り返りますと、前半の約5年は公共投資抑制策の進行とリーマンショックに起因する地方財政の悪化の影響をまともに受け、受注量の急激な悪化と人的資源の不足や流出が顕在化し、厳しい経営状況を強いられておりました。一方後半は、平成24年度に社会インフラの老朽化対策やゲリラ豪雨対策、地震対策といった防災・減災対策を中心に大幅な補正予算が組まれた以降、われわれの市場環境もいくらか改善しつつあります。

関西支部では、「持続的発展可能な社会の構築に貢献する」というコンサルタントの究極の使命を果たすことを目的とし、とりわけ若い技術者をターゲットとした育成事業・資質向上に力点をのいた活動を進めています。

2. 支部の主要な活動

(1) 育成活動

1) 技術士受験対策講習会

3年前から公開型とし、自治体やメーカー等からの参加者も約50%と多く、本年も120名の参加を予定しています。講師による講座では、出題の傾向と対策や過去問を例に回答要領、記述の



写真2.10 技術士講習会

ポイントを講義していただき、併せて前年度合格者3名による体験談を語っていただいています。

2) 夏期講座

昨年は、自治体やメーカー等からの参加者が50名と多く、103名の出席者があり、財政的な制約の中、事業の効率化や持続性が強く希求されている状況を踏まえて「上下水道事業の持続可能性に向けて」と銘打って、先進都市から実務レベルの講師をお招きして、維持管理時代に対応するための課題としての技術者の育成や事業運営の取り組みなどをご紹介いただきました。

(2) 要望活動

1) 近畿2府4県意見交換会

2府4県及びその主要都市、日本下水道事業団、近畿地方整備局に、「上下水道コンサルタントの要望と提案（本部作成）」の説明をするとともに「業務内容に応じた選定・契約方式の採用」「低価格入札の防止」等をテーマに意見交換を行っています。

2) 近畿2府4県下水道懇談会

本懇談会は、国土交通省下水道部長をお招きし、近畿地整建政部及び2府4県の下水道部局のトップを交えて意見交換を行っています。昨年は、「持続」を焦点に、それを実現するためのアセットマネジメントとクライシスマネジメントの取り組みを中心に意見交換しました。国土交通省からは「下水道行政の最新の動向」を、また、近畿地整や2府4県からは「下水道事業の動向」について話題提供をいただき、水コン協からは支部等の活動状況報告を行いました。話題の中心は、頻発する豪雨災害の対策や「ヒト・モノ・カネ」が一体となった事業管理運営を確立するための経営の視点について意見交換を行いました。

中国・四国支部

中国・四国支部長 正 木 普



1. 協会の組織の現状

当支部は、中国・四国地方を併せた計9県を活動地域とし、16社の正会員と9社の支店等支部会員の25社で構成されています。平成17年度の56社と比較した時、半数以下に減少したこととなります。

こうした中、平成25年度から、国の公共事業関連予算はインフラの老朽化対策や巨大地震を想定した防災・減災対策を目玉に、増加しつつあります。加えて民間の建設需要も、景気の回復傾向を受け、拡大しつつあります。

しかし、今、中国地方の建設業界は人手不足に苦しんでいます。その理由は、建設会社の廃業や技術者の退職者・転職者が増える一方、東京五輪や東日本大震災の復興に向け、好条件の都心部へと人材が流出しているためです。我々の業界も、多くの会社は、技術者の高齢化が進んでおり、若手技術者の確保・人材育成が急務であり、今後の大きな課題だと認識しています。

2. 支部の主要な活動

当支部は、総務委員会、倫理委員会、業務委員会、技術委員会の4つの委員会を立上げ、「協会の健全な発展と技術力の向上及び親睦」を目的に事業を展開しています。毎年行う業務は、定型業務である各種会議のほかに ①運営委員会が主導する展示会への出展（社会貢献活動）②技術部会が実施する公開型技術講習会と施設見学会があり、会員各社職員等を対象とした技術力の向上を図っています。

当支部は小さな支部であり特筆できるような大きな行事を行っていませんが、10年を振り返って主要な

活動を以下に報告致します。

(1) 「下水道ふれあいフェア」の参加

広島市と（一財）広島市都市整備公社が、9月10日の「下水道の日」にちなんだイベントとして、「下水道ふれあいフェア」を毎年9月10日前後の日曜日に開催されています。広島市以外に15の団体や企業がブースに出展しており、当協会のブースではPRパネルを展示し、訪れた方々に各地のミネラル水や上下水道に関するパンフレットなどを配り、上下水道事業への理解をしていただくよう努めています。なお、参加者数はおよそ1,700人の方々が来場されています（写真2.11）。

(2) 施設見学会の開催

従来の施設見学会は、ダム、浄水場、処理場など水に関する施設見学を主に行ってきましたが、最近では、環境施設や技術革新など注目度の高い施設見学を取入れるように変わってきました。

その一環として平成25年は、島根県で再稼働を目指している中国電力株式会社島根原子力発電所を見学に行きました。

東日本大震災、それに伴う福島原発事故の3年後とあって、再稼働に向けての厳しい現実を直視しました。



写真 2.11 下水道ふれあいフェア

九州支部

九州支部長 松 尾 禎 泰



1. 10年間を振り返って

九州支部の会員数は、10年前には正会員17社、支店等支部会員35社、合わせて52社が登録されていましたが、今日では26社となり、この10年間で半減しています。会員の内訳は、正会員13社、支店等支部会員13社で支店等支部会員の激減が顕著となっており、支部活動にも少なからず影響を及ぼしています。この間、支部活動の活性化に向けて、中期行動計画を策定し、会員要望の高かった支部で開催している技術講習会・研修会の充実を図るため、技術講習会の講座回数を増やすとともに、地域社会並びに建設関連五団体等の他団体との協働により水コン協九州支部の認知度を高める取り組みを強化してきました。

平成23年11月には、北九州市の通水100周年を記念した「100年の森植樹」のイベントに苗木350本（スダジイ75本・サシスギ275本）を贈呈し、行政関係者と会員で北九州市水道局所有の畑貯水池湖畔の「100年のA=0.16ha」において、北九州市水道の次の100年に向けた新たな一歩としての植樹を行いました。前日の雨の影響で足元が悪い中、参加者一同心をこめて植樹しました。

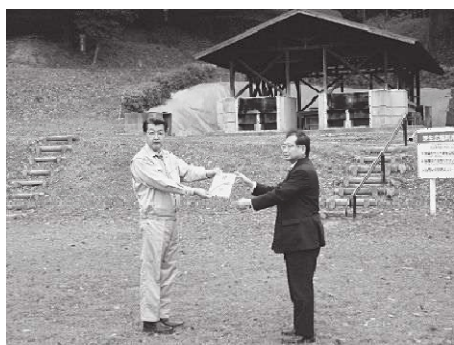


写真2.12 北九州市事業管理者へ
松尾支部長より苗木贈呈

2. 支部の主要な活動について

九州支部の主要な活動としては、会員の技術の習得、向上に向けて技術講習会及び研修会の充実並びに社会貢献活動へ積極的に取り組んできました。特に、社会貢献活動としては、平成4年5月に開催された「ローマ・クラブ福岡会議イン九州」を契機に、同会議のテーマである“地球環境と地域行動”の実践として始まった「ラブアース・クリーンアップ」に平成19年6月から参加し福岡市近郊の津屋崎海岸の清掃活動をしています。毎年清掃活動の後は、バーベキューを開いて、明日の鋭気を養っている会員もいます。

平成24年11月からは、「流域はひとつ」のスローガンのもと、大分県中津市の耶馬溪ダム河畔において「命を育む」水源を守り豊潤な「水」を下流域に届ける活動を行っている「耶馬の森林」植樹の集いに参加しています。「ラブアース・クリーンアップ」及び「耶馬の森林」植樹の集いには、今日までに延べ約8,200名が参加しており、この内会員は約730名に上ります。社会貢献活動は、支部活動の重要な柱の一つとして定着してきており、今後とも会員皆様の協力のもと、より充実したものにしていく考えです。



写真2.13 ラブアース・クリーンアップ
海岸清掃風景

資料編

1 出来事年表（協会・上下水道界の主な動き） 平成17年4月～平成27年3月

年	月	協会の主な動き (無印は本部活動、[支部名] は支部活動)	月	上下水道界の主な動き
平成17年 (2005年)	—	「設計指針フォローアップ特別委員会」を設置し改定方針等を整理（平成14年より継続）	4	平成17年度から3ヶ年計画で、「安全でおいしい水を目指した高度な浄水処理技術の確立に関する研究（e-Water II）」「管路施設の機能診断・評価に関する研究（New Epoch）」がスタート
	—	協会会員の経営データを収集・整理		
	—	厚生労働省（厚労省）「水道ビジョン推進会議及びワーキング」に参画（平成16年より継続）	8	四国で大渇水
	4	[中部]「水の妖精エアリス」を印刷・配布	9	全国簡易水道協議会（簡水協）創立50周年
	5	協会法人化20年を迎え「水コン協20年の歩み」を発刊	9	台風14号の影響で宮崎市で浄水場が冠水、機能停止
	5	協会法人化20年を迎え「水コン協ロゴマーク」を制定	10	厚生労働省（厚労省）は「水道ビジョン作成の手引き」を策定し、水道ビジョンの作成を都道府県・各事業体に推奨（水道課長通知）
	5	水コン協21世紀ビジョン「上下水道コンサルタントの使命と役割」を公表		
	6	2001年版の改定作業を補佐する「下水道設計指針改定特別委員会」を設置		
	6～7	全国7支部で21世紀ビジョンの説明会実施		
	6	[北海道・東北] 下水道災害時支援連絡会議に初参加		
	7	[九州] 長崎県「下水道講座」講師派遣		
	9	[関東] 水道関係者技術研修会（現場研修）を初開催		
	9	[中部] 下水道フェアに初出展		
	9～10	[関東] 品確法の理念に基づく支部管内自治体・事業体への要望訪問活動を開始		
平成18年 (2006年)	10	[中部] 水源涵養事業に初参加		
	11	業務拡大部会作成「上下水道資源の活用に向けた水循環マスタープラン策定マニュアル」の説明会を実施		
	2	[関東] 水道技術研修会を本部と共催で開催（地域水道ビジョン、水道事業ガイドライン）	8	広島県営水道の送水トンネル崩落事故が発生。呉、江田島市の水供給停止。3万戸以上で断水
	4	ビジョン実現に向けた「中期行動計画（平成18～22年度）」を公表	9	国土交通省（国交省）は重要路線下に埋設された原則30年以上経過した管路の緊急点検を地方自治体に要請
平成19年 (2007年)	7	支部の社会貢献活動に対して助成金の支出を開始	11	ISO/TC224第6回総会がウルグアイで開催
	11	[関東] 日本下水道事業団（JS）東日本設計センターとの実務者意見交換会を初開催	12	「水道維持管理指針（2006年12月）」発刊
			12	「骨太の方針2006」閣議決定。平成19～23年度の5ヶ年で公共事業費は前年度比1～3%削減することに
平成19年 (2007年)	1	第1回ワークショップの開催（「内水氾濫への備え」～総合浸水対策の技術的課題）	6	「下水道未普及解消クイックプロジェクト社会実験制度」9市町で事業採択
	1	技術委員会でCPD制度の推進行動計画を作成、CPDプログラムの認定を開始	6	社会資本整備審議会都市計画・歴史的風土分科会都市計画部会下水道小委員会「新しい時代における下水道のあり方」を策定
	2	[関東] 下水道職員健康駅伝大会に初参加		

年	月	協会の主な動き (無印は本部活動、[支部名]は支部活動)	月	上下水道界の主な動き
	4	業務拡大大会で「不明水対策の手引き」の作成に着手	6	水道法公布・施行されて50年。横浜市に我が国初の近代水道建設120年
	5	新技術奨励賞の創設	7	「下水道コンクリート構造物の腐食抑制技術及び防食技術指針・同マニュアル」の改訂
	6	[関東] 身近な水環境の全国一斉調査に初参加	10	新潟県中越沖地震M6.8発生。国交省は再度災害防止の観点と今後の地震対策の在り方を再検討するため、下水道地震対策技術検討委員会を再開
	6	[九州]「ラブアース・クリーンアップinふくつ」に初参加	10	下水道政策研究小委員会が地方自治体の中期施策の提言として「下水道中期ビジョン」を策定
	10	「災害時の活動などに関する規程」の制定	12	ISOでは上下水道サービスの規格化としてISO24500シリーズ「飲料水及び下水道サービスに関する活動」を発行
平成20年 (2008年)	1	「水コン協における災害時支援マニュアル 下水道・2008年版」を策定	4	「水道施設・管路耐震性改善運動」を平成20年度～21年度の2ヶ年の予定で全国展開(厚労省、日水協、水道技術研究センター、簡水協)
	1	[関東] 下水道出前講座を初開催		
	3	「不明水対策の手引き」を発刊	6	国交省は、膜処理技術の普及拡大を図るため技術ガイドラインの策定に向けた検討を行うための「下水道膜処理技術会議」を設置
	4	独占禁止法遵守の手引き(改訂第3版)を作成、ホームページに公表	6	岩手・宮城内陸地震M7.2発生。下水管路10.8km、マンホール560か所に被害。岩手、宮城、秋田、山形4県で約5,600戸断水
	4	設計コミュニケーションマニュアルを改訂	7	G8北海道洞爺湖サミット開催
	6	公益法人改革に対応するため、総務委員会内に公益法人改革作業チームを立ち上げ	7	水道ビジョン改定版公表
	6	[北海道] 水循環パネル貸出・冊子配布開始	8	大雨による増水で5人の作業員が死亡。国交省は再発防止にむけた「管きょ内工事等安全対策の手引き」をまとめた
	6	[東北]「岩手・宮城内陸地震」下水道災害支援	9	「管きょ更生工法における設計・施工管理の手引き(案)」及び「管きょ更生工法の耐震設計の考え方(案)と計算例」発刊
	7	日本土木工業協会との共催で「設計施工研究会」を開催	10	水道施設の技術的基準を定める省令の一部改正により施設・管路の耐震性能明確化
	9	[東北] 広瀬川1万人プロジェクト初参加	10	水関連水道産業戦略会議「チーム水道産業・日本」が発足
	9	[中国・四国] 福山市「下水道科学館inあしがわ」に初出展		
	10	水コン協会議室利用内規を制定		
	11	[関東] 若手社員研修会を初開催		
	12	中期行動計画の進捗状況調査実施		
平成21年 (2009年)	1	賀詞交換会の開催中止	1	「チーム水・日本」が始動し、「水の安全保障戦略機構」を設立
	1	多年にわたる下水道事業の推進に対して下水道法制定50周年を記念して国土交通大臣から表彰状が授与	1	下水道法制定から50周年
	4	「上下水道コンサルタント技術者の倫理」を制定	4	国交省「下水道グローバルセンター」設立。世界の水・衛生問題への国際貢献、日本の海外水ビジネス展開の支援、海外での活動成果の国内施策への還元を目指す
	6	中期行動計画：中間年実施状況アンケート結果公表	6	日本下水道協会(下水協)「首長懇談会」をスタート。事業を取巻く課題について首長の意見をくみあげ、実効性のある行動につなげる
	6	CPD制度要綱を理事会で決定		
	7	CommonMP開発・運営コンソーシアムを設立		

年	月	協会の主な動き (無印は本部活動、[支部名] は支部活動)	月	上下水道界の主な動き
	8～10 9 11	厚労省作成「水道事業におけるアセットマネジメントの手引き」に関する講習会を開催（厚労省後援） 協会事務所移転 (東京都荒川区西日暮里5-26-8) CPDガイドブックのとりまとめ、CPD記録証明書の発行開始	7 7 8 8 9 11 11 11	厚労省「水道事業におけるアセットマネジメント（資産管理）に関する手引き」策定。中長期的視点に立った計画的な施設更新、資金確保の対応を求める 日水協「水道施設耐震工法指針・解説2009年」発刊。97年版から12年ぶりの改定。耐震設計の合理性を検証するとともに、経済性照査や動的解析などを盛り込む 国交省は日本版次世代MBR技術開発プロジェクト「A-JUMP」を立ち上げる 台風9号に伴う記録的豪雨により、兵庫県佐用町、岡山県美作町で河川が氾濫し多数の死者、行方不明者を出すなど甚大な被害。佐用町では水管橋の流出や下水処理施設が冠水により機能不全に陥った 民主党政権が誕生し、平成22年度下水道予算が初の減額要求に 「事業仕分」において、国の財源・権限を地方移管することが決まる 国交省「ストックマネジメント手法に関する検討委員会」設置。持続可能な事業に向けた資産管理の動きが本格化 国交省は下水道機能の維持や早期復旧に向けた「下水道BCPマニュアル（地震編）」を発刊
平成22年 (2010年)	— — 2 4 4 6 6 8 12	水コン協の事業活動を8分野に分類する 市民広報を積極的に展開 ①小学生を対象とした環境教育支援（少年写真ニュース発行含む） ②一般市民を対象とした「下水道シンポジウム」の共催 今後のあり方検討委員会報告書がまとまる 特例民法法人に求められる公益法人会計基準を導入 メールマガジン「水コン協ニュース」を発行開始 本部・支部の会計統合 ビジョン作り委員会をビジョン委員会へ改組。CPD委員会が技術委員会から独立 [関西] 滋賀県「みずかん夏休みイベント」に参加 業務拡大大会で「下水道雨水排水計画策定マニュアル」の改訂着手	4 4 4 6 9 10	社会資本整備総合交付金制度が導入される 国交省・環境省・農水省「今後の汚水処理のあり方に関する検討会」がスタート 「水道施設・管路耐震性改善運動」の第二期活動を平成22年度～23年度の2ヶ年の予定で全国展開（厚労省、日水協、水道技術研究センター、簡水協） 新成長戦略を閣議決定。官民挙げた水インフラの海外展開が盛り込まれる また、厚労省、国交省、経産省が官民連携による海外展開に向けた取組推進のため「海外水インフラPPP協議会」を設置 日水協「水道施設設計業務委託標準仕様書2010」発刊 日本ダクトイル鉄管協会「GX形ダクトイル鉄管」を工業会規格として制定

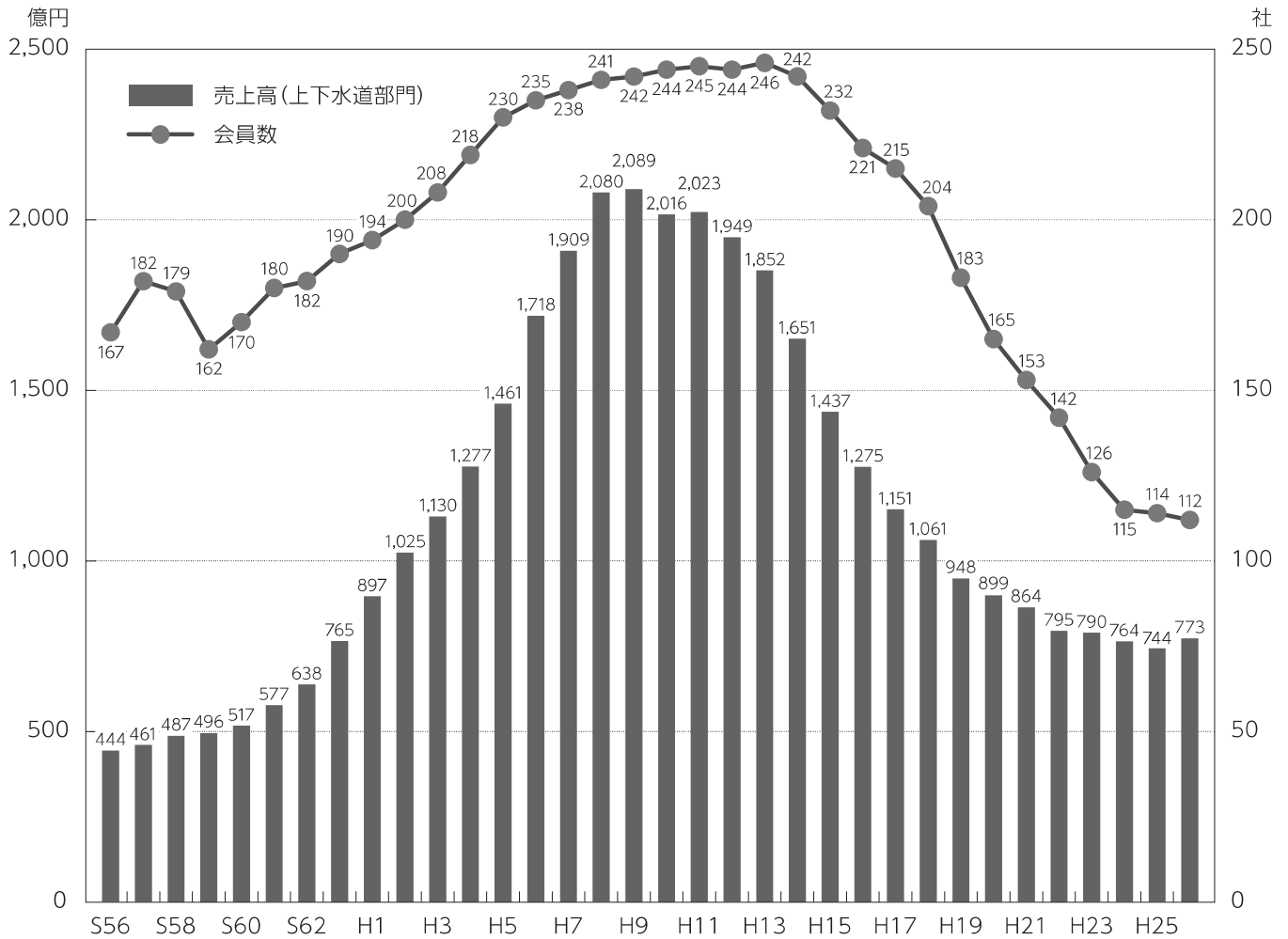
年	月	協会の主な動き (無印は本部活動、〔支部名〕は支部活動)	月	上下水道界の主な動き
平成23年 (2011年)	2	〔関西〕猪名川クリーン作戦に初参加	3	東日本大震災M9.0発生。岩手県沖から茨城県沖を震源域とし、最大震度7、最大遡上高40.5mになる大津波が発生。下水道施設は20か所の処理場が津波により水没、管路被災延長は642kmに達した。また、総断水戸数は19都道府県、264水道事業者で約257万戸に達した 国交省、下水道部、旧河川局、水資源部を統合し水行政を一元化した「水管理・国土保全局」が発足
	3	〔東北、関東〕「東北地方太平洋沖地震」下水道支援要員派遣		
	4~5	法人移行に伴い、諸規程を制定 ①定款（5月） ②社員総会規程（5月） ③理事会運営規程（4月） ④業務執行理事会運営規程（4月）等	7	
	4	「受託業務委員会運営細則」及び「受託業務執行に関する内規」を廃止し、「調査研究業務の受託並びに執行に関する規則」を施行		
	4	組織改革に伴い、対外活動委員会を設置。水道・下水道施設耐震特別委員会を災害時支援委員会に、CPD委員会を研修企画委員会に改組		
	4	CPDガイドブックの改定（改訂版）		
	4	〔北海道〕支部30周年記念誌発刊		
	5	平成23年度「上下水道コンサルタントの要望と提案」を各支部に配布		
	5	「下水道災害査定におけるコンサルタントの留意事項（案）」を取りまとめ会員に配布		
	5	上下水道部門 主要機関発刊物リストをホームページに掲載		
	5	〔中国・四国〕支部設立30周年「記念講演会」開催		
	6	東日本大震災水道復興支援連絡協議会（厚労省）に参画		
	6	原子力損害賠償紛争審査会専門委員（文部科学省）に参画		
	7	下水道展'11東京に初出展『豊かな地球 水のある暮らしーみんなでがんばろう!!日本ががんばろう!!東北』		
	8	3.11 東日本大震災における活動に対して国土交通省（国交省）関東地方整備局から感謝状が授与		
	8	災害時支援活動における課題点抽出と提案事項の検討のためのヒアリング及びアンケートを実施		
	9	〔中国・四国〕広島市「下水道ふれあいフェア」に初出展		
	11	一般社団法人に移行		
平成24年 (2012年)	1	日本下水道協会（下水協）賛助会員参与会主催の意見交換会議等において災害時支援活動における課題点と改善提案を実施	4	「公益社団法人日本下水道協会」が4月1日発足
	3	第二期中期行動計画（平成23～27年度）公表	4	「下水道管路施設の維持管理における包括的民間委託の導入に関する報告書」（下水協）まとまる

年	月	協会の主な動き (無印は本部活動、[支部名] は支部活動)	月	上下水道界の主な動き
	3	受託調査の成果報告は本部提案型講習会の選定テーマとし、受託業務報告会は中止	4	「地方公営企業会計制度」が4月1日改正。平成24年度から資本制度見直しが適用、平成26年度から会計基準見直しが適用される
	4	水コン協 宣伝用アセットマネジメントのパンフレットを作成	5	国交省下水道部がとるべき7つの戦略と行動を示した「成熟化に向けた戦略と行動」を公表
	5	「災害時の活動などに関する規程」を全面改正・施行	5	利根川水系でホルムアルデヒド水質汚染事故発生。5都県の浄水場が取水停止。千葉県で36万戸が断水
	7	3.11 東日本大震災における水コン協の支援活動に対して国土交通大臣から感謝状が授与	6	下水道広報プラットフォーム「GKP」設立。産官学の垣根を越えた下水道広報のプラットフォームを目指す
	8～12	下水道事業の持続的な運営に貢献する検討会を開催	11	日水協「水道耐震化推進プロジェクト」始動。水道施設の更新・耐震化を広報活動の観点から推進
	11	「下水道雨水管理計画策定マニュアル」を発刊	12	国交省「下水道施設の運営におけるPPP/PFIの活用に関する検討会」発足
	11	水道耐震化推進プロジェクト会議に参画		
	11	[九州] 水源涵養林の植樹に初参加		
平成25年 (2013年)	1	下水協賛助会員参与会主催の意見交換会議において日本下水道施設業協会（施設協）、日本下水道施設管理業協会（管理協）とアセットマネジメント導入促進等について共同提案を実施	3	厚労省「新水道ビジョン」公表。50年後、100年後の将来を見据え、水道の理想像を明示するとともに、取り組みの目指すべき方向性やその実現方策、関係者の役割分担を提示
	3	厚労省健康局水道課と意見交換会実施	4	「公益社団法人日本水道協会」が新体制で発足
	3	3.11 東日本大震災における水コン協の支援活動に対して厚生労働大臣から感謝状が授与	9	国交省「ストックマネジメント手法を踏まえた下水道長寿命化計画策定に関する手引き（案）」公表。長寿命化とストックマネジメントの両手引きを統合し、計画策定に向けた考え方を明確化
	3	「災害時の活動などに関する要領 2012年度版」を策定	11	自民党「水道事業促進議員連盟」設立
	3	厚労省水道課へ要望と提案	11	国交省「BISTRO下水道推進戦略チーム」設置。下水道資源（処理水、汚泥）の有効利用を既に行っている事例等の情報の水平展開、商品の広報・魅力向上、イノベーション等により下水道資源の更なる有効利用を促進
	3	倫理規則を改正・施行		
	3	対外活動委員会に広報委員会を統合、水坤編集部を設置。技術委員会、研修企画委員会を技術・研修委員会、CPD部会に改組。技術・研修委員会が本部提案型講習会を所掌することになる		
	4	社会貢献活動助成金要綱を制定		
	5	倫理規則内規を改正・施行		
	10	3.11 東日本大震災における水コン協の支援活動に対して日水協から感謝状が授与		
	10	[北海道] 北海道大学工学部環境社会工学科衛生環境工学コース「設計製図」演習に講師を初派遣		
	12	東日本大震災による下水道施設の被害を受けて、下水道構造物の耐震・耐津波の実施に係る標準的な設計手法および性能評価手法の確立を目的にJSとの共同研究を開始（翌年3月に委員会を設置）		

年	月	協会の主な動き (無印は本部活動、[支部名]は支部活動)	月	上下水道界の主な動き
平成26年 (2014年)	1	改正品確法を踏まえ、施設協、管理協、日本下水道管路管理業協会（管路協）と「4協会連携推進協議会」を設置	1	国交省、農水省、環境省は、3省統一の「持続的な汚水処理システム構築に向けた都道府県構想策定マニュアル」を公表
	2	持続的な汚水処理システム構築に向けた都道府県構想策定マニュアル説明会を開催	1	アセットマネジメントの国際規格ISO55001発行。仙台市が国内初認証団体となる
	3	CPDガイドブックの改定（第三版）	2	横浜市川井浄水場（愛称＝セラロッカ）竣工。国内初の浄水場全体の更新と運営・管理をPFI事業で行ったもので、国内最大規模の膜ろ過施設を導入
	4	JSとの意見交換会で入札制度の改善提案を実施し、改善が実現（手持ち業務量制限の緩和、副担当者制の導入）	2	水循環基本法成立。内閣に首相を本部長とする水循環政策本部が設置され、今後水循環基本計画の策定など水循環に関する施策を総合的に推進
	4	厚労省水道課との意見交換	3	下水協「下水道の耐震対策指針と解説2014」発刊。津波に関する考え方や新たな耐震性能を盛り込む
	5	倫理規則を全面改正・施行（倫理規則内規を統合）	3	国交省「新下水道ビジョン」策定。下水道の使命、長期ビジョンと今後10年間の中期計画で構成。地方公共団体の財政、人材等の制約の中、経営の観点を踏まえ適切な汚水・雨水管理を持続的に実施することを基本とし、施策を優先順位をつけ実行
	5	2009年版の改定を補佐する「下水道施設計画設計指針特別委員会」を設置	5	下水協「下水道の地震対策マニュアル2014」発刊
	5	4協会連携推進協議会で「持続的な下水道事業を図るための提言」を国交省に提案	5	総務省「公営企業会計の適用」に向けたロードマップ提示。人口3万人以上の下水道事業及び簡易水道事業は平成32年4月までに公営企業会計へ移行
	6	30周年記念誌編纂委員会を設置	7	
	6	ビジョン委員会を企画委員会に改組、ビジョン改定作業に着手	7	
	7	[中部] 小学生向けの出前授業を初開催	12	
	9	30周年記念行事調整会議を設置		
	10	[東北] 仙台市下水道フェアに初出展		
	10～12～	第2期中期行動計画進捗状況調査を実施 ビジョン改定に関する支部意見交換会実施		
平成27年 (2015年)	3	民間資格の登録制度に関して管路協と共同で提言を提出		
	3	水コン協「新ビジョン（案）」作成		
	3	下水管路内流量・水質調査技術専門委員会設置		

「上下水道界の主な動き」資料提供：日本水道新聞社

2 会員数と売上高の推移（水コン協統計資料より）



年 度	会員数	上工水道部門 (百万円)	下水道部門 (百万円)	合 計 (百万円)
昭和56年度	167	13,570	30,872	44,442
57年度	182	13,002	33,070	46,072
58年度	179	12,616	36,106	48,722
59年度	162	13,543	36,017	49,560
60年度	170	14,580	37,137	51,717
61年度	180	14,828	42,908	57,736
62年度	182	15,703	48,063	63,766
63年度	190	16,311	60,218	76,529
平成元年度	194	19,731	69,932	89,663
2 年度	200	23,265	79,210	102,475
3 年度	208	27,258	85,767	113,025
4 年度	218	30,436	97,246	127,682
5 年度	230	33,215	112,872	146,087
6 年度	235	38,194	133,646	171,840
7 年度	238	44,782	146,122	190,904
8 年度	241	48,563	159,411	207,974
9 年度	242	46,849	162,090	208,939

年 度	会員数	上工水道部門 (百万円)	下水道部門 (百万円)	合 計 (百万円)
10年度	244	47,466	154,116	201,582
11年度	245	46,197	156,096	202,293
12年度	244	45,310	149,546	194,856
13年度	246	45,383	139,783	185,166
14年度	242	40,843	124,285	165,128
15年度	232	38,347	105,330	143,677
16年度	221	34,726	92,821	127,547
17年度	215	34,289	80,816	115,105
18年度	204	33,580	72,562	106,142
19年度	183	30,599	64,216	94,815
20年度	165	29,401	60,494	89,895
21年度	153	29,843	56,560	86,403
22年度	142	28,799	50,720	79,519
23年度	126	28,965	50,000	78,965
24年度	115	27,916	48,508	76,424
25年度	114	26,115	48,298	74,413
26年度	112	28,401	48,926	77,327

（水コン協統計資料より）

3 歴代会長・副会長・支部長

	S56年	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63
会 長	岩井四朗 (日本水工設計)							
副会長	西堀清六 (日本上下水道設計)							
	武島繁雄 (三水コンサルタント)							
	田辺 弘 (日本水道コンサルタント)				堤 武 (日水コン)			
								佐々木正久 (中日本建設コ
支 部 長	北海道	佐々木敏雄 (北海道開発コンサルタント)				佐藤幸男 (北海道開発コンサルタント)		
	東北							
	関東	西堀清六 (日本上下水道設計)						
	中部	佐々木正久 (中日本建設コンサルタント)						
	関西	武島繁雄 (三水コンサルタント)						
	中国四国	田邊義亮 (中電技術コンサルタント)	河原克平 (復建調査設計)			木村 浩 (中電技術コンサルタント)		
	九州	天草浩毅 (日本水道コンサルタント)	安武敏也 (富洋設計)					

平成元年	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9
	西堀清六 (日本上下水道設計)						堤 武 (日水コン)	
	菅 脩 (オリジナル設計)							
			伊藤俊美 (日本水工設計)					
ンサルタント)								
							大串國弘 (北海道開発コンサルタント)	
	佐藤昌治 (日水コン)		柴田 尚 (日本上下水道設計)		松橋富雄 (東京設計事務所)		引地恒雄 (日水コン)	
	堤 武 (日水コン)						亀田 宏 (東京設計事務所)	
			足立 淑 (復建調査設計)				永田栄亮 (中電技術コンサルタント)	
松尾喜生 (松尾設計)								

	H10年	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
会 長	武島繁雄 (三水コンサルタント)						亀田 宏 (東京設計事務所)	
副会長	菅 脩 (オリジナル設計)						木下 哲 (日本上下水道設計)	
	平野栄一 (日水コン)						清水 慧 (日水コン)	
	伊藤俊美 (日本水工設計)						堂々 功 (日本水工設計)	
	佐々木正久 (中日本建設コンサルタント)				亀田宏 (東京設計事務所)		村岡 治 (極東技工コンサルタント)	
支 部 長	北海道	大串國弘 (北海道開発コンサルタント)		柳川捷夫 (ドーコン)				
	東北	岡田久志 (日本上下水道設計)	北川義久 (東京設計事務所)	阿久津武彦 (日水コン)			吉川謙造 (復建技術コンサルタント)	
	関東	亀田 宏 (東京設計事務所)					清水 慧 (日水コン)	
	中部	佐々木正久 (中日本建設コンサルタント)	石井晃一 (中日本建設コンサルタント)					
	関西	仮井尚雄 (クリアス)		木村勝弘 (ウォーター・エンジニアリング)	村岡 治 (極東技工コンサルタント)	秦 登志夫 (クリアス)		
	中国四国	石村清治 (大広エンジニアリング)			山地 弘 (ウエスコ)			
	九州	松尾喜生 (松尾設計)						

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
清水 慧 (日水コン)				木下 哲 (日本上下水道設計)				野村喜一 (日水コン)
				齋須和夫 (オリジナル設計)			菅 伸彦 (オリジナル設計)	
						野村喜一 (日水コン)		村上雅亮 (日本上下水道設計)
						國本博信 (日本水工設計)		
				亀田 宏 (東京設計事務所)				
			平野道夫 (ドーコン)					
	藤島芳男 (復建技術コンサルタント)							
木下 哲 (日本上下水道設計)				野村喜一 (日水コン)			菅 伸彦 (オリジナル設計)	
越智俊彦 (中日本建設コンサルタント)				安藤敏博 (中日本建設コンサルタント)				
村岡 治 (極東技工コンサルタント)	宮田和郎 (メイケン)	中村 葵 (三水コンサルタント)	森 一英 (クリアス)					北 秀文 (三水コンサルタント)
		松本茂樹 (サンエー設計)				正木 普 (大広エンジニアリング)		
				松尾禎泰 (松尾設計)				

4 委員会の変遷

H17.4.1 20周年

第一期行動計画

H16年	H17	H18	H19	H20	H21
総務委員会 市村訓男委員長					
広報委員会 田野嘉男委員長			浦田健一委員長		
倫理・独占禁止法遵守委員会 泰 登志夫委員長		倫理委員会 宮本正史委員長			
ビジョン作り委員会 石井正敏委員長		上田育世委員長			
	水道・下水道施設耐震特別委員会 小西康彦委員長				
上水道委員会 金子磨古刀委員長		戸來伸一委員長			
下水道委員会 渡辺清風委員長					
技術委員会 石川高輝委員長					
受託業務委員会 上田直久委員長			中村 葵委員長	森 一英委員長	矢部泰久委員長
ISO/TC224対策特別委員会 宮本正史委員長		呉 肇梁委員長			
下水道設計指針フォローアップ委員会 田中 亮委員長		下水道設計指針改定特別委員会			
下水道維持管理指針改定調査特別委員会 古澤 實委員長					
			企画統括会議 市村訓男議長		
			技術統括会議 渡辺清風議長		
			公正管理会議 木下 哲議長		
					今後のあり方検討特別委員会 清水 慧委員長

H22 6月25日	H23 4月22日	H24	H25 3月14日	H26 5月15日	H27
戸來伸一委員長			(総務・倫理業務再編)	山本哲彦委員長	
	岩田敏彦委員長		改組 広報を対外活動委員会に 水坤編集部会	小暮 進委員長	
久保竹実委員長			亀田 宏委員長		
(名称変更)				(改組)	
ビジョン委員会				企画委員会 小石川信昭委員長	
	対外活動委員会 村上雅亮委員長			高橋 昇委員長	
	災害時支援委員会 小西康彦委員長 改組設置(耐震技術分野は技術委員会耐震対策小委員会に)			小笠原 剛委員長	
片石謹也委員長					
牛原正詞委員長					
池田信己委員長			技術・研修委員会		
(分離独立)					
CPD委員会 小黑 明委員長	研修企画委員会 小黑 明委員長		改組 研修を技術委員会に、CPD部門を部会に CPD部会 永田壽也委員長		千葉恭人委員長
(名称変更)					
受託調査研究委員会				北村賢弘委員長	
				JSとの共同研究特別委員会 奈良俊二委員長	
				下水道施設計画・設計指針特別委員会 西澤政彦委員長	
					下水管路内流量・水質調査技術専門委員会 山崎義広委員長
村上雅亮議長					
渡辺晴彦議長					
野村喜一議長					

5 委員会活動

5.1 協合作成歩掛

上水道

1. 厚生労働省・国庫補助事業・設計業務委託標準歩掛作成への提案

	作成歩掛	作業期間	活用状況（公表資料名）
①	地震動（レベル2）による安全照査を取り込んだ構造物設計業務委託積算歩掛	平成15年6月～17年3月	平成17年度から厚生労働省国庫補助歩掛表
②	膜ろ過方式浄水施設設計業務委託積算歩掛	平成16年6月～18年3月	平成18年度から厚生労働省国庫補助歩掛表
③	機械脱水施設設計業務委託積算歩掛	平成18年6月～20年3月	平成20年度から厚生労働省国庫補助歩掛表
④	紫外線処理施設設計業務委託積算歩掛	平成20年6月～22年3月	平成22年度から厚生労働省国庫補助歩掛表
⑤	大口径管更新工事設計業務委託積算歩掛	平成20年9月～22年3月	平成22年度から厚生労働省国庫補助歩掛表
⑥	RC配水池耐震診断調査・耐震補強工事設計業務委託積算歩掛	平成21年6月～23年3月	平成23年度から厚生労働省国庫補助歩掛表
⑦	PC・鋼板製配水池耐震診断調査・耐震補強工事設計業務委託積算歩掛	平成23年6月～24年3月	平成24年度から厚生労働省国庫補助歩掛表
⑧	水管橋耐震診断調査・耐震補強工事設計業務委託積算歩掛	平成25年6月～26年3月	平成26年度から厚生労働省国庫補助歩掛表
⑨	浄水施設耐震診断調査・耐震補強工事設計業務委託積算歩掛	平成23年6月～26年3月	平成26年度から厚生労働省国庫補助歩掛表

2. 水コン協独自歩掛の作成

	作成歩掛	作業期間	活用状況（公表資料名）
①	水道事業基本計画・認可設計業務委託積算歩掛～地域水道ビジョンを視野に～	平成17年4月～18年6月	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
②	水道管網計算業務委託積算歩掛	平成17年6月～19年9月	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
③	危機管理マニュアル作成業務委託積算歩掛	平成19年10月～22年3月	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
④	耐震（簡易診断）業務委託積算歩掛	平成22年5月～24年1月	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
⑤	既設管路の地震時被害想定業務委託積算歩掛	平成22年5月～24年5月	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
⑥	届出設計業務委託積算歩掛	平成25年5月～27年8月	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
⑦	管路耐震化・更新計画作成業務委託積算歩掛	平成25年5月～27年8月	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載

①～⑤の歩掛は、平成25年度に「新たな積算手法」による諸経費率の見直しに基づく歩掛人工の見直し作業を行い「設計等業務委託積算歩掛」（平成25年度改訂版）として公表（平成27年度改訂版で⑥～⑦を追加）

3. （公社）日本水道協会・水道施設設計業務委託標準仕様書への要望

	記載内容要望・仕様書	作業期間	活用状況（公表資料名）
①	水道施設設計業務委託標準仕様書	平成22年3月～22年6月	（公社）日本水道協会・水道施設設計業務委託標準仕様書

下水道

1 国土交通省等の積算関係資料作成への提案

	作成仕様書・歩掛	作業期間	活用状況（公表資料名）
①	下水管きょ耐震診断調査等業務	平成19～20、24～26年度	平成20年度から下水道用設計標準歩掛表
②	下水道終末処理場・ポンプ場耐震診断調査業務	平成19～20年度	平成20年度から下水道用設計標準歩掛表
③	汚水処理施設整備構想策定業務	平成19～20、25年度	平成20年度から下水道用設計標準歩掛表
④	下水道管路施設長寿命化計画策定業務	平成21～23、24～26年度	平成23年度から下水道用設計標準歩掛表
⑤	下水道終末処理場・ポンプ場（機械・電気設備）長寿命化計画策定業務	平成21～23年度	平成23年度から下水道用設計標準歩掛表
⑥	下水道設計積算要領	平成17、24年度	平成18年度から下水道設計積算要領改訂
⑦	ストックマネジメント手法を踏まえた長寿命化計画策定業務	平成24～26年度	平成25年度から下水道用設計標準歩掛表
⑧	「新たな積算手法」による諸経費率の見直しに基づく歩掛人工の見直し作業	平成22～24年度	平成25年度から下水道用設計標準歩掛表
⑨	管きょ実施設計	平成24～26年度	平成27年度から下水道用設計標準歩掛表改訂
⑩	ポンプ場実施設計	平成26年度～	平成28年度から下水道用設計標準歩掛表改訂予定
⑪	終末処理場実施設計	平成26年度～	平成28年度から下水道用設計標準歩掛表改訂予定

2 水コン協独自歩掛の作成

	作成歩掛	作業期間	活用状況（公表資料名）
①	下水道事業再評価歩掛の作成	平成18～19年度	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
②	下水道施設（管きょ）重点施工監理業務委託要領（案）	平成23～25、27年度	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
③	下水道施設（ポンプ場・終末処理場）重点施工監理業務委託要領（案）（土木・機械・電気編）	平成23～25、27年度	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
④	下水道施設（ポンプ場・終末処理場）重点施工監理業務委託要領（案）（建築編）	平成23～25、27年度	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
⑤	ポンプ場・終末処理場改築実施設計（詳細設計）業務	平成19～20年度	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載
⑥	雨水基本構想	平成25～26年度	（一社）全国上下水道コンサルタント協会HP掲載

5.2 技術研究発表会

技術研究発表会の実施記録

年 度	名 称	開催地・日数	発表論文数
平成3年度	第1回技術研究発表会	東京（2日）	29編
4年度	第2回技術研究発表会	東京（2日）	23編
5年度	第3回技術研究発表会	東京（2日）	24編
6年度	第4回技術研究発表会	東京（2日）	23編
7年度	第5回技術研究発表会	東京（2日）	23編
8年度	第6回技術研究発表会	東京（2日）	25編
9年度	第7回技術研究発表会	東京（2日）	19編
10年度	第8回技術研究発表会	東京（2日）	26編
11年度	第9回技術研究発表会	東京（2日）	29編
12年度	第10回技術研究発表会	大阪（2日）	29編
13年度	第11回技術研究発表会	東京（2日）	27編
14年度	第12回技術研究発表会	東京（2日）	25編
15年度	第13回技術研究発表会	東京（2日）	19編
16年度	第14回技術研究発表会	東京（2日）	24編
17年度	第15回技術研究発表会	東京（2日）	17編
18年度	第16回技術研究発表会	東京（2日）	22編
19年度	第17回技術研究発表会	東京（2日）	20編
20年度	第18回技術研究発表会	大阪（2日）	18編
21年度	第19回技術研究発表会	東京（1日）	15編
22年度	第20回技術研究発表会	東京（1日）	12編
23年度	第21回技術研究発表会	東京（1日）	14編
24年度	第22回技術研究発表会	東京（1日）	17編
25年度	第23回技術研究発表会	東京（1日）	14編
26年度	第24回技術研究発表会	大阪（1日）	16編
27年度	第25回技術研究発表会	東京（1日）	17編

技術研究発表会の特別講演講師と演題

年 度	氏 名	所 属	演 題
平成3年度	井前 勝人	(社)全国上下水道コンサルタント協会 顧問	これからの水コンサルタントの役割
4年度	安中 徳二	建設省土木研究所 下水道部長	下水道の新技術開発の動向と方向
5年度	真柄 基泰	国立公衆衛生院 水道工学部長	これからの水環境管理のあり方
6年度	市川 新	東京大学 助教授	これからの都市雨水制御のあり方
7年度	鈴木 茂	(財)下水道新技推進機構 技術部次長	下水道をとりまく新技術の動向
8年度	内藤 正明	京都大学 教授	環境調和型社会とその技術特性
9年度	宮脇 明	(財)国際生態学センター 研究所長	生態系回復のための森林再生手法について
10年度	黒田 雄紀	(社)日本気象協会	近年の集中豪雨の増加と地球の温暖化
11年度	田中 宏明	建設省土木研究所 下水道部水質研究室長	流域管理とリスクアセスメント
12年度	松井 三郎	京都大学 教授	21世紀の上下水道を展望する
13年度	松島 眸	日本大学理工学部 助教授	手賀沼における直接浄化対策の背景と課題
14年度	大村 達夫	東北大学大学院工学研究科 教授	水環境中の病原微生物のリクス管理
15年度	楠田 哲也	九州大学工学研究院 都市環境システム工学科 教授	21世紀の水問題について
16年度	高橋 正宏	国土技術政策総合研究所 下水道研究部長	国土技術政策総合研究所が推進する研究 (下水道・水環境分野)
17年度	茂庭 竹生	東海大学工学部 教授	水道ビジョンとこれからの水道
18年度	栗原 秀人	国土交通省 下水道部 下水道事業課長	下水道ビジョン2100と喫緊の課題について
19年度	津森ジュン	国土交通省 琵琶湖河川工事事務所長	これからの下水道整備のあり方
20年度	稲場紀久雄	大阪経済大学 教授	上下水道システムの再構築 ー21世紀の水道技術者の歩むべき道ー
21年度	藤木 修	(財)下水道新技推進機構 技術研究所長	下水道のグローバル化について
22年度	佐々木一英	国土交通省都市・地域整備局 下水道部 流域管理官	流域管理と国際展開
23年度	熊谷 和哉	厚生労働省健康局水道課 水道計画指導室長	東日本大震災の被害状況と対応について
24年度	小泉 明	首都大学東京 特任教授	コンサルタント技術者への期待
25年度	堀江 信之	国土技術政策総合研究所 前下水道研究部長	ISO55000アセットマネジメント ー日本に欠けるインフラ組織運営の視点ー
26年度	高津 章雄	神戸山手大学 教授	私のコンサルタント人生と時間設計という概念について
27年度	長岡 裕	東京都市大学工学部 教授	上下水道分野における技術の現状と今後の展望

5.3 パネルディスカッション

パネルディスカッション実施記録

年 度	名 称	テ ー マ
平成4年度	第1回パネルディスカッション	上下水道施設空間の多目的利用
5年度	第2回パネルディスカッション	水コンサルタントにおける電算利用について
6年度	第3回パネルディスカッション	河川環境と上下水道事業
7年度	(パネルは実施せずに、阪神・淡路大震災セミナーを開催)	
8年度	第4回パネルディスカッション	これからの都市開発における水循環利用
9年度	第5回パネルディスカッション	21世紀の雨問題について
10年度	第6回パネルディスカッション	上下水道における費用効果分析
11年度	第7回パネルディスカッション	上下水汚泥の有効利用
12年度	第8回パネルディスカッション	情報技術と上下水道
13年度	第9回パネルディスカッション	コンサルタント業務とマネジメント —ISO9001 2000年度版の側面から—
14年度	第10回パネルディスカッション	上下水道におけるLCA (ライフサイクルアセスメント) について
15年度	第11回パネルディスカッション	21世紀の上下水道サービスについて
16年度	第12回パネルディスカッション	コンサルタントの次世代の在り方
17年度	第13回パネルディスカッション	上下水道事業のサステナビリティ (持続可能性) とコンサルティング
18年度	第14回パネルディスカッション (第1回ワークショップ「内水氾濫に備えて」も開催)	上下水道事業におけるアセットマネジメント
19年度	第15回パネルディスカッション (第2回ワークショップ「下水道事業とアセットマネジメント」も開催)	これからの上下水道事業のあり方
20年度	第16回パネルディスカッション	環境対策と上下水道
21年度	(パネルディスカッションは実施せずに第3回ワークショップ「上下水道とアセットマネジメント」を開催)	
22年度	第17回パネルディスカッション	低炭素社会の上下水道システム
23年度	(パネルディスカッションは実施せずに、セミナー「上下水道のリスクマネジメント」を開催)	
24年度	第18回パネルディスカッション	20年後のコンサルタントの技術と業務
25年度	第19回パネルディスカッション	上下水道コンサルタントの将来展望
26年度	(パネルディスカッションは実施せずに、第4回ワークショップ「下水処理場等の長寿命化計画の具体的課題とストックマネジメントの導入について—コンサルタントの対応—」を開催)	

パネルディスカッション特別講演のテーマと講師一覧表

年 度	テ ー マ	特 別 講 演 講 師	
		氏 名	所 属
平成4年度	上下水道施設空間の多目的利用	—	
5年度	水コンサルタントにおける電算利用について	—	
6年度	河川環境と上下水道事業	—	
7年度	セミナーのため特別講演は実施せず	—	
8年度	都市開発における水循環システムについて	松田慎一郎	(株)みなとみらい開発センター 社長
9年度	都市雨水排除への取り組みの視点	中村 栄一	建設省土木研究所 新下水処理研究官
10年度	上下水道における費用効果分析	肥田野 登	東京工業大学工学部 教授
11年度	上下水汚泥の有効利用	渡辺 義公	北海道大学工学研究科 教授
12年度	自治体のIT革命	榎並 利博	(株)富士通総研 公共コンサルティング事業部
13年度	企業の活性化に向けたマネジメントシステム	國井 仁彦	(株)ニュージェック 取締役
14年度	LCAの背景、捉え方、現状等	花木 啓祐	東京大学大学院工学研究科 教授
15年度	ISO/TC224の活用、コンサルタントの係わり等について	京才 俊則	ISO/TC224国内対策委員長
16年度	コンサルタントの次世代の在り方	清水 慧	水コン協 副会長
17年度	名古屋市の上下水道ビジョン	山田 雅雄	名古屋市上下水道局 局長
18年度	土木構造物のアセットマネジメント	金氏 眞	鹿島建設(株)土木管理本部 リニューアルグループ長
19年度	少子高齢化社会における上下水道事業のあり方	松谷 明彦	政策研究大学院大学 教授
20年度	環境対策と上下水道	肱岡 靖明	独立行政法人国立環境研究所 社会環境システム研究領域主任研究員
21年度	ワークショップのため特別講演は実施せず		
22年度	低炭素社会と上下水道システム	姫野 修司	長岡技術科学大学 環境・建設系 准教授
23年度	セミナーのため特別講演は実施せず		
24年度	20年後に向けての水コンサルタントの業務と技術	石井 健睿	三菱商事(株) 環境・水事業本部 水事業ユニットプロジェクトチーム
25年度	経済学から見た下水道事業 —民間業者に求められる役割と入札制度—	井出多加子	成蹊大学経済学部 教授
26年度	ワークショップのため特別講演は実施せず		

5.4 上下水道技術座談会

年 度	上水道部門	下水道部門
昭和60年度	水道管の経年管対策について	下水道汚泥の集中処理・処分
61年度	小規模水道の諸問題	地方都市下水道の計画論
62年度	上水道における高度処理のあり方	下水道における雨水対策について
63年度	今後の水道管路技術のあり方	下水道施設の多目的利用について
平成元年度	ゆとりある水道への視点と方策	高普及都市における下水道システム再生の視点
2 年度	第二世紀を迎えた水道の水質保全対策のあり方について	下水道整備第7次5ヶ年計画に対してコンサルタントの果たすべき役割
3 年度	ふれっしゅ水道の理念と技術的諸問題	下水道と地球環境問題
4 年度	水道水源の水質と高度浄水処理について	中小市町村の下水道普及に当たっての技術的課題
5 年度	(実施せず)	下水道事業と雨水対策
6 年度	水道施設整備と更新（浄水場、管路を含む）	中小市町村の汚泥処理・利用の問題点と今後のあり方
7 年度	地震と水道施設について	地震と下水道施設について
8 年度	渇水と水道施設	下水道と技術開発について
9 年度	今後の水需要構造の変化を考慮した水道計画	21世紀の高度処理
10年度	水質基準等の動向と今後の水道技術のあり方	流域水環境と下水道 —CSO、ノンポイント対策を中心に—
11年度	水道施設基準（案）とコンサルタントの役割	下水道施設の更新・改築
12年度	水道施設整備と更新	雨水対策事業の今後
13年度	21世紀の水道技術とコンサルタントの役割	21世紀の下水道技術とコンサルタントの役割
14年度	水道事業の健全経営に向けた方策	下水道事業の健全経営に向けた方策
15年度	水道事業の統合・広域化に向けた方策	新たな下水道の雨水対策（量・質）について
16年度	水道ビジョンの具現化に向けた方策	バイオソリッドの利活用の現状と課題について
17年度	PIの活用と水道ビジョンの進め方	地域下水道ビジョンの進め方について
18年度	継続して耐震対策を実現する戦略	地域における下水道ビジョンの進め方について
19年度	水道の危機管理対策（施設事故、水質事故対策）強化の戦略と展望	(実施せず)
20年度	水道アセットマネジメントの実践	下水道事業と改築・更新時代におけるコンサルティングについて
21年度	(実施せず)	グローバルな視点での今後の下水道
22年度	水道広域化を推進するための方策	今後の下水道事業におけるコンサルタントの立ち位置
23年度	第三者委託の現状とコンサルタントの役割	(実施せず)
24年度	(実施せず)	下水道における地震・津波による災害の備え
25年度	新水道ビジョンとコンサルタントの役割	(実施せず)
26年度	(実施せず)	(実施せず)
27年度	これからの水道事業における官民連携とコンサルタント	これからの下水道事業におけるコンサルタントの事業・技術支援について

6 支部別正会員一覧表

北海道支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
(株) 開 発 工 営 社	植田 健二	060-0004 札幌市中央区北4条西5-1 (アスティ45ビル)	011-207-3666
グ ロ ー バ ル 設 計 (株)	古高 雄二	060-0062 札幌市中央区南2条西10-1-4 (第2サントービル)	011-261-9680
(株) 帝 国 設 計 事 務 所	磯部 勝彦	065-0025 札幌市東区北25条東12-1-12	011-753-4768
(株) ド ー コ ン	佐藤 謙二	004-8585 札幌市厚別区厚別中央1条5-4-1	011-801-1511
(株) ド ー ト	藤原 直徳	065-0013 札幌市東区北13条東7-5-1 (相沢ビル)	011-723-4224
東 日 本 設 計 (株)	石川 孝二	064-0820 札幌市中央区大通西25-4-18 (東日ビル)	011-641-8600
(株) ホ ク ス イ 設 計 コ ン サ ル	高野 義昭	060-0806 札幌市北区北6条西9-2	011-737-6232

東北支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
(株) 三 協 技 術	高橋 郁	980-0803 仙台市青葉区国分町3-8-14	022-224-5503
(株) 復 建 技 術 コ ン サ ル タ ン ト	遠藤 敏雄	980-0012 仙台市青葉区錦町1-7-25	022-262-1234
(株) 三 木 設 計 事 務 所	伊藤 善通	010-0933 秋田市川元松丘町2-14	018-862-7331

関東支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
(株) エヌ・エス・シー・エンジニアリング	小菅 剛	110-0015 台東区東上野3-3-3 (プラチナビル)	03-5846-3011
(株) N J S	村上 雅亮	105-0023 港区芝浦1-1-1 (浜松町ビルディング)	03-6324-4355
(株) オ ウ ギ 工 設	霜触 和也	371-0007 前橋市上泉町268	027-233-0561
(株) オリエンタルコンサルタンツ	野崎 秀則	151-0071 渋谷区本町3-12-1 (住友不動産西新宿ビル6号館)	03-6311-7551
オ リ ジ ナ ル 設 計 (株)	菅 伸彦	151-0062 渋谷区元代々木町30-13 (ガラスシティ元代々木)	03-6757-8800
(株) 環 境 技 研 コ ン サ ル タ ン ト	中川 昌人	260-0001 千葉市中央区都町3-14-4	043-226-4501

関東支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
共 和 コ ン サ ル タ ン ト (株)	小山 一裕	330-8528 さいたま市浦和区岸町7-10-5	048-829-2401
(株) 工 藤 設 計	阿久津廣行	320-0851 宇都宮市鶴田町578-6	028-648-1751
(株) 建 設 技 術 研 究 所	村田 和夫	103-8430 中央区日本橋浜町3-21-1 (日本橋浜町Fタワー)	03-3668-0451
(株) コ ー セ ッ コ ン サ ル タ ン ト	角田 五郎	221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町3-32-13 (第2安田ビル)	045-323-0136
国 際 航 業 (株)	土方 聡	102-0085 千代田区六番町2	03-3262-6221
サ ン コ ー コ ン サ ル タ ン ト (株)	野村 秀行	136-8522 江東区亀戸1-8-9	03-3683-7111
セ ン ト ラ ル コ ン サ ル タ ン ト (株)	馬場 直俊	104-0053 中央区晴海2-5-24 (晴海センタービル)	03-3532-8031
大 日 本 コ ン サ ル タ ン ト (株)	高久 晃	170-0003 豊島区駒込3-23-1	03-5394-7611
(株) ダ イ ヤ コ ン サ ル タ ン ト	前川 一彦	101-0032 千代田区岩本町1-7-4 (東急岩本町ビル)	03-5835-1711
中 央 開 発 (株)	瀬古 一郎	169-8612 新宿区西早稲田3-13-5	03-3208-3111
(株) デ ー タ 設 計	広島 基	103-0023 中央区日本橋本町2-8-12 (データ日本橋本町ビル)	03-5641-1391
(株) 東 京 建 設 コ ン サ ル タ ン ト	大村 善雄	170-0004 豊島区北大塚1-15-6	03-5980-2633
(株) 東 京 設 計 事 務 所	亀田 宏	100-0013 千代田区霞が関3-7-1 (霞が関東急ビル)	03-3580-2751
(株) 東 光 コ ン サ ル タ ン ツ	堀 尚義	111-0041 台東区元浅草4-9-13 (イマス元浅草ビル)	03-5830-5600
(株) 東 洋 コ ン サ ル タ ン ト	小林 幸男	171-0033 豊島区高田3-18-11 (シルヴァ高田馬場ビル)	03-5992-1161
(株) 東 洋 設 計 事 務 所	青柳 司郎	113-0033 文京区本郷3-6-6 (本郷OGIビル)	03-3816-4051
都 市 開 発 設 計 (株)	狩野 和栄	371-0843 前橋市新前橋町14-26	027-251-3919
(株) 利 根 設 計 事 務 所	設楽 茂由	379-2147 前橋市亀里町274-3	027-290-3500
(株) 日 水 コ ン	野村 喜一	163-1122 新宿区西新宿6-22-1 (新宿スクエアタワー)	03-5323-6200
日 本 工 営 (株)	有元 龍一	102-8539 千代田区九段北1-14-6 (九段坂上KSビル)	03-3238-8358
日 本 シ ビ ッ ク コ ン サ ル タ ン ト (株)	大塚 孝義	116-0013 荒川区西日暮里2-26-2 (日暮里UCビル)	03-5604-7505

関東支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
(株) 日 本 水 工 コ ン サ ル タ ン ト	岩田 博文	330-0063 さいたま市浦和区高砂3-10-4	048-836-3600
日 本 水 工 設 計 (株)	國本 博信	104-0054 中央区勝どき3-12-1 (フォアフロントタワー)	03-3534-5511
(株) 日 本 水 道 設 計 社	秋山 治茂	102-0075 千代田区三番町1 (KY三番町ビル)	03-3263-8431
日 本 都 市 設 計 (株)	渡邊 慎二	305-0023 つくば市上ノ室2042-1	029-863-0831
パシフィックコンサルタンツ(株)	高木 茂知	101-8462 千代田区神田錦町3-22	03-6777-3001
常 陸 測 工 (株)	清水 昶	310-0804 水戸市白梅2-4-11	029-221-6011
フ ジ 地 中 情 報 (株)	田村 典行	108-0022 港区海岸3-20-20 (ヨコソーレインボータワー)	03-6891-6600
富 洋 設 計 (株)	武部 茂	103-0007 中央区日本橋浜町2-30-1 (IKビル)	03-3667-5510
(株) 山 下 水 道 設 計 事 務 所	山下 康邦	103-0012 中央区日本橋堀留町1-11-8 (フォレンジィ小伝馬町702)	03-5641-4100
(株) 吉 沢 水 道 コ ン サ ル タ ン ト	山本 博	260-0855 千葉市中央区市場町6-18	043-227-1064

中部支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
(株) 大 場 上 下 水 道 設 計	大野 英也	435-0054 浜松市中区早出町1134	053-466-2100
(株) オ リ ン ピ ア コ ン サ ル タ ン ト	長瀬 功一	503-0802 岐阜県大垣市東町1-36	0584-82-8302
(株) カ ギ テ ッ ク	井上 雅博	515-0055 三重県松阪市田村町341-1	0598-23-1155
(株) 小 林 設 計 事 務 所	小林 貞昭	444-0009 岡崎市小呂町字3-28-1	0564-27-1021
(株) 三 祐 コ ン サ ル タ ン ツ	久野 格彦	461-0002 名古屋市東区代官町35-16 (第一富士ビル)	052-933-7801
(株) サ ン ワ コ ン	若林喜久男	918-8525 福井市花堂北1-7-25	0776-36-2790
(株) 新 光 コ ン サ ル タ ン ト	山岸 洋二	950-0965 新潟市中央区新光町1-1	025-285-5755
(株) 新 日 本 コ ン サ ル タ ン ト	市森 友明	930-0142 富山市吉作910-1	076-436-2111
新 日 本 設 計 (株)	吉澤 隆美	380-0917 長野市稲葉2561	026-266-9600

中部支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
(株) 太 陽 建 設 コ ン サ ル タ ン ト	富田 和政	500-8868 岐阜市光明町3-1	058-253-6000
玉 野 総 合 コ ン サ ル タ ン ト (株)	関根 博道	461-0005 名古屋市東区東桜2-17-14 (新栄町ビル)	052-979-9111
(株) 俵 設 計	俵 一由	921-8154 金沢市高尾南3-37	076-298-1126
中 央 コ ン サ ル タ ン ツ (株)	藤本 博史	451-0042 名古屋市西区那古野2-11-23	052-551-2541
(株) 中 央 設 計 技 術 研 究 所	中辻 英二	920-0031 金沢市広岡3-3-77 (JR金沢駅西第一NKビル)	076-263-6464
中 日 コ ン サ ル タ ン ト (株)	鈴木 義光	444-0067 岡崎市錦町10-18	0564-21-5312
(株) 中 部 綜 合 コ ン サ ル タ ン ト	豊田 哲也	430-0946 浜松市中区元城町218-29 (フラワービル)	053-458-7080
中 部 復 建 (株)	今村 鐘年	466-0059 名古屋市昭和区福江1-1805	052-882-6611
(株) 東 洋 設 計	森 耕二	920-0016 金沢市諸江町中丁214	076-233-1124
中 日 本 建 設 コ ン サ ル タ ン ト (株)	上田 直和	460-0003 名古屋市中区錦1-8-6 (ストークビル名古屋)	052-232-6032
若 鈴 コ ン サ ル タ ン ツ (株)	前田 元弘	452-0807 名古屋市西区歌里町349	052-501-1361

関西支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
(株) ア ス コ	番上 正人	541-0054 大阪市中央区南本町3-6-14 (イトゥビル)	06-6282-0310
関 西 技 術 コ ン サ ル タ ン ト (株)	梅垣 亨	567-0881 茨木市上中条2-10-27	072-626-0205
(株) 寛 設 計 事 務 所	難波 修一	530-0047 大阪市北区西天満5-2-18 (三共ビル東館)	06-6364-9282
協 和 設 計 (株)	久後 雅治	567-0877 茨木市丑寅2-1-34	072-627-9351
(株) 極 東 技 工 コ ン サ ル タ ン ト	村岡 基	564-0044 吹田市南金田2-3-26 (ファー・イースト21)	06-6384-7771
近 畿 技 術 コ ン サ ル タ ン ツ (株)	西川 孝雄	540-0012 大阪市中央区谷町2-6-4 (谷町ビル)	06-6946-5771
(株) 三 水 コ ン サ ル タ ン ト	山崎 義広	530-0005 大阪市北区中之島6-2-40 (中之島インテス)	06-6447-8181
(株) シ ー ド コ ン サ ル タ ン ト	市田富久夫	630-8114 奈良市芝辻町2-10-6	0742-33-2755

関西支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
(株) 昭 和 設 計	千種 幹雄	531-0072 大阪市北区豊崎4-12-10 (SHOWA SEKKEI 大阪ビル)	06-7174-8787
(株) 相 互 設 計 事 務 所	花川 泰博	673-0404 兵庫県三木市大村1114	0794-83-6362
(株) 浪 速 技 研 コ ン サ ル タ ン ト	青木 寛章	567-0041 茨木市下穂積1-2-29	072-623-3695
(株) 西 日 本 技 術 コ ン サ ル タ ン ト	奥山 一典	525-0066 滋賀県草津市矢橋町649	077-562-4943
(株) 日 建 技 術 コ ン サ ル タ ン ト	山口 伸明	542-0012 大阪市中央区谷町6-4-3	06-6766-3900
(株) 日 産 技 術 コ ン サ ル タ ン ト	平井八十平	540-0008 大阪市中央区大手前1-2-15 (大手前センタービル)	06-6944-0224
日 本 技 術 サ ー ビ ス (株)	内田 浩幸	658-0052 神戸市東灘区住吉東町3-11-2	078-841-4585
(株) ニ ュ ー ジ ェ ッ ク	森本 浩	531-0074 大阪市北区本庄東2-3-20	06-6374-4901
(株) 不 二 設 計 コ ン サ ル タ ン ト	植田 一男	582-0016 大阪府柏原市安堂町1-29 (大清ビル)	072-973-0721

中国・四国支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
朝 日 設 計 (株)	山地 芳和	761-8031 高松市郷東町792-17	087-881-0505
(株) 荒 谷 建 設 コ ン サ ル タ ン ト	荒谷 壽一	730-0833 広島市中区江波本町4-22	082-292-5481
(株) ウ エ ス コ	松原 利直	700-0033 岡山市北区島田本町2-5-35	086-254-2111
(株) エ イ ト 日 本 技 術 開 発	小谷 裕司	700-8617 岡山市北区津島京町3-1-21	086-252-8917
(株) 環 境 科 学 設 計	小笠原啓二	713-8121 倉敷市玉島阿賀崎2775-3	086-525-1983
サ ン エ ー 設 計 (株)	松本 茂樹	760-0079 高松市松縄町1142-8	087-868-5100
(株) 親 和 技 術 コ ン サ ル タ ン ト	武智 秀樹	791-1101 松山市久米窪田町870-5	089-975-4851
(株) 大 広 エ ン ジ ニ ア リ ン グ	正木 普	733-0035 広島市西区南観音7-13-14	082-291-1313
(株) 異 設 計 コ ン サ ル タ ン ト	有澤 久	743-0023 山口県光市光ヶ丘5-1	0833-71-2683
中 国 水 工 (株)	原谷 篤夫	755-0055 山口県宇部市居能町1-5-33	0836-21-2141

中国・四国支部

会 社 名	代 表 者	事業所所在地	電 話
中 電 技 術 コ ン サ ル タ ン ト (株)	末國 光彦	734-8510 広島市南区出汐2-3-30	082-255-5501
(株) 都 市 工 学 コ ン サ ル タ ン ト	矢野 隆之	734-0034 広島市南区丹那町49-4	082-256-1616
富 士 設 計 (株)	産田 佳男	780-8015 高知市百石町1-12-15	088-837-1701
富 士 総 合 設 計 (株)	末繁 久哉	755-0027 山口県宇部市港町2-3-10	0836-21-2232
復 建 調 査 設 計 (株)	小田 秀樹	732-0052 広島市東区光町2-10-11	082-506-1811
(株) 菱 和 設 計 コ ン サ ル タ ン ト	今村 太紀	791-8005 松山市東長戸1-1-26	089-923-0035

九州支部

朝 倉 コ ン サ ル タ ン ト (株)	倉掛 和俊	815-0082 福岡市南区大楠1-4-22	092-406-8910
ア ジ ア エ ン ジ ニ ア リ ン グ (株)	大曲 光成	815-0031 福岡市南区清水1-14-8	092-553-2800
九 州 水 工 設 計 (株)	片渕 克弘	849-0937 佐賀市鍋島5-7-24	0952-32-1105
九 和 設 計 (株)	山田 清	806-0068 北九州市八幡西区別所町2-38	093-641-3773
共 立 設 計 (株)	古木 一司	860-0833 熊本市中央区平成3-8-1	096-334-5400
(株) ク ロ ノ	野上田勇作	852-8117 長崎市平野町23-5	095-865-9608
(株) 吾 水 総 合 コ ン サ ル タ ン ト	島 健二	806-0065 北九州市八幡西区養福寺町7-9	093-621-3366
第 一 復 建 (株)	植田 薫	815-0031 福岡市南区清水4-2-8	092-557-1300
(株) 太 平 設 計	糸永 卓見	802-0023 北九州市小倉北区下富野1-6-21	093-551-1413
(株) タ イ ヨ ー 設 計	中尾 史朗	839-0841 久留米市御井旗崎1-3-4	0942-41-1717
(株) ダ イ ワ コ ン サ ル タ ン ト	厚地 学	880-0943 宮崎市生目台西3-7-3	0985-50-5430
(株) 松 尾 設 計	松尾 禎泰	805-0061 北九州市八幡東区西本町2-5-5	093-661-4970
(株) 宮 崎 水 道 コ ン サ ル タ ン ト	徳見 孝	880-0951 宮崎市大塚町池ノ内1127-48	0985-47-6495

7 水コン協本部・支部所在地

	所 在 地	電 話・FAX
本 部	〒116-0013 東京都荒川区西日暮里5-26-8 スズヨシビル7F	電 話 (03) 6806-5751 FAX (03) 6806-5753

支 部 名	所 在 地	電 話・FAX
北 海 道 支 部	〒004-8585 札幌市厚別区厚別中央1条5-4-1 (株ドーコン内)	電 話 (011) 801-1511 FAX (011) 801-1512
東 北 支 部	〒980-0803 仙台市青葉区国分町3-8-14 (株三協技術内)	電 話 (022) 213-3552 FAX (022) 797-6601
関 東 支 部	〒116-0013 東京都荒川区西日暮里5-26-8 スズヨシビル7F	電 話 (03) 6806-5751 FAX (03) 6806-5753
中 部 支 部	〒460-0003 名古屋市中区錦1-8-6 ストークビル名古屋 中日本建設コンサルタント(株)内	電 話 (052) 232-6036 FAX (052) 221-7854
関 西 支 部	〒564-0052 吹田市広芝町15-12 五葉江坂ビル6F	電 話 (06) 6170-2806 FAX (06) 6170-2807
中 国・四 国 支 部	〒733-0035 広島市西区南観音7-13-14 (株大広エンジニアリング内)	電 話 (082) 291-1313 FAX (082) 291-3020
九 州 支 部	〒805-0061 北九州市八幡東区西本町2-5-5 (株松尾設計内)	電 話 (093) 661-4970 FAX (093) 661-8962

8 一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会 定款

第1章 総則

(名称)

第1条 この法人は、一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会（以下「本協会」という。）と称する。

(事務所)

第2条 本協会は、主たる事務所を東京都荒川区に置く。

第2章 目的及び事業

(目的)

第3条 本協会は、水道及び下水道（以下「上下水道」という。）に関する技術の向上並びに上下水道コンサルタント業の健全なる発展を図るため、調査研究等を行いその成果を普及することにより、上下水道事業に貢献し、もって広く社会公共の福祉の増進に寄与することを目的とする。

(事業)

第4条 本協会は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 上下水道の技術に関する調査研究
 - (2) 上下水道の技術に関する研究発表会、講習会等の開催
 - (3) 会員の経営基盤の充実、社会的信用の向上等に関する調査の実施及び講習会等の開催
 - (4) 上下水道の技術に関する情報の収集、広報並びに会報その他の図書の刊行及び頒布
 - (5) 水環境の保全等に関する社会貢献活動の実施、協賛及び参加
 - (6) 上下水道のコンサルタント業務に関し、関係官公庁の施策等に対する協力並びに要望及び意見具申
 - (7) 上下水道のコンサルタント業務に関する国際交流の促進
 - (8) 第1号に掲げる事業に関する業務の受託
 - (9) その他本協会の目的を達成するために必要な事業
- 2 前項の事業は、本邦及び海外において行うものとする。

第3章 会員

(法人の構成員)

第5条 本協会に次の会員を置く。

- (1) 正会員 本協会の目的に賛同し入会した、第3項に規定する者
 - (2) 賛助会員 本協会の事業を賛助するため入会した個人又は団体
 - (3) 特別会員 本協会に功労のあった者又は学識経験者で社員総会において推薦された者
- 2 前項の会員のうち正会員をもって一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般法人法」という。）上の社員とする。
- 3 第1項第1号の正会員は、建設コンサルタント登録規程（昭和52年4月15日建設省告示第717号）により、上水道及び工業用水道部門又は下水道部門に登録され、上下水道に関するコンサルタント業を営んでいる法人で、社員総会が別に定める基準を満たすものとする。

(入会)

第6条 本協会の会員になろうとする者は、理事会の定めるところにより申込みをし、その承認を受けなければならない。

2 会長は、前項の申し込みがあったとき、理事会においてその可否を決定し、申込者に通知する。

(経費の負担)

第7条 本協会の事業活動に経常的に生じる費用に充てるため、会員になった時及び毎年、会員は、社員総会において別に定める額を支払う義務を負う。

(任意退会)

第8条 会員は、理事会において別に定める退会届を提出することにより、任意にいつでも退会することができる。

(除名)

第9条 会員が次のいずれかに該当するに至ったときは、社員総会の決議によって当該会員を除名することができる。

- (1) この定款その他の規則に違反したとき。
- (2) 本協会の名誉を傷つけ、又は目的に反する行為をしたとき。
- (3) その他除名すべき正当な事由があるとき。

(会員資格の喪失)

第10条 前2条の場合のほか、会員は、次のいずれかに該当するに至ったときは、その会員資格を喪失する。

- (1) 第7条の支払義務を2年以上履行しなかったとき。
- (2) 総社員が同意したとき。
- (3) 当該会員が死亡し、又は解散したとき。
- (4) 正会員にあっては第5条第3項に基づき定められた基準を満たせなくなったとき。

第4章 社員総会

(構成)

第11条 社員総会は、すべての社員をもって構成する。

(権限)

第12条 社員総会は、次の事項について決議する。

- (1) 会員の除名
- (2) 理事及び監事の選任又は解任
- (3) 理事及び監事の報酬等の額
- (4) 貸借対照表及び損益計算書（正味財産増減計算書）の承認
- (5) 定款の変更
- (6) 解散及び残余財産の処分
- (7) その他社員総会で決議するものとして法令又はこの定款で定められた事項

(開催)

第13条 社員総会は、定時社員総会として毎事業年度終了後3箇月以内に1回開催するほか、必要がある場合に開催する。

(招集)

第14条 社員総会は、法令に別段の定めがある場合を除き、理事会の決議に基づき会長が招集する。ただし、会長に事故があるときは、理事会があらかじめ定めた順序により、他の理事が招集する。

2 総社員の議決権の10分の1以上の議決権を有する社員は、会長に対し、社員総会の目的である事項及び招集の理由を示して、社員総会の招集を請求することができる。

(議長)

第15条 社員総会の議長は、会長がこれに当たる。ただし、会長に事故があるときは、理事会があらかじめ定めた順序により、他の理事がこれに当たる。

(議決権)

第16条 社員総会における議決権は、社員1名につき1個とする。

(決議)

第17条 社員総会の決議は、総社員の議決権の過半数を有する社員が出席し、出席した当該社員の議決権の過半数をもって行う。

2 前項の規定にかかわらず、次の決議は、総社員の半数以上であって、総社員の議決権の3分の2以上に当たる多数をもって行う。

(1) 会員の除名

(2) 監事の解任

(3) 定款の変更

(4) 解散

(5) その他法令で定められた事項

3 理事又は監事を選任する議案を決議するに際しては、各候補者ごとに第1項の決議を行わなければならない。理事又は監事の候補者の合計数が第19条に定める定数を上回る場合には、過半数の賛成を得た候補者の中から得票数の多い順に定数の枠に達するまでの者を選任することとする。

(議事録)

第18条 社員総会の議事については、法令で定めるところにより、議事録を作成する。

2 議長及び出席した監事は、前項の議事録に記名押印する。

第5章 役員

(役員の設定)

第19条 本協会に、次の役員を置く。

(1) 理事14名以上26名以内

(2) 監事3名以内

2 理事のうち1名を会長とする。本協会の会長をもって、一般法人法上の代表理事とする。

- 3 会長以外の理事のうち1名以上4名以内を副会長、1名を専務理事、1名を常務理事とすることができる。
本協会の副会長、専務理事、常務理事及び1名以上7名以内の執行理事をもって一般法人法第91条第1項第2号に定める業務執行理事とする。

（役員の選任）

第20条 理事及び監事は、社員総会の決議によって選任する。

- 2 会長、副会長、専務理事、常務理事及び執行理事は、理事会の決議によって理事の中から選定する。

（役員の構成）

第21条 本協会の理事のうちには、理事のいずれか1人及びその親族その他特殊の関係があるものの合計数が、理事総数（現在数）の3分の1を超えてはならない。

- 2 本協会の監事には、本協会の理事（親族その他特殊の関係があるものを含む。）及び本協会の使用人が含まれてはならない。また、各監事は、相互に親族その他特殊の関係があつてはならない。

（理事の職務及び権限）

第22条 理事は、理事会を構成し、法令及びこの定款で定めるところにより、職務を執行する。

- 2 会長は、法令及びこの定款で定めるところにより、本協会を代表し、その業務を執行し、副会長、専務理事、常務理事及び執行理事は、理事会において別に定めるところにより、本協会の業務を分担執行する。
3 会長、副会長、専務理事、常務理事及び執行理事は、毎事業年度に4箇月を超える間隔で2回以上、自己の職務の執行の状況を理事会に報告しなければならない。

（監事の職務及び権限）

第23条 監事は、理事の職務の執行を監査し、法令で定めるところにより、監査報告を作成する。

- 2 監事は、いつでも、理事及び使用人に対して事業の報告を求め、本協会の業務及び財産の状況の調査をすることができる。

（役員の任期）

第24条 理事の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。

- 2 監事の任期は、選任後4年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。
3 補欠として選任された理事又は監事の任期は、前任者の任期の満了する時までとする。
4 理事又は監事は、第19条に定める定数に足りなくなるときは、任期の満了又は辞任により退任した後も、新たに選任された者が就任するまで、なお理事又は監事としての権利義務を有する。

（役員の解任）

第25条 理事及び監事は、社員総会の決議によって解任することができる。

（役員の報酬等）

第26条 理事及び監事は、無報酬とする。ただし、常勤の理事及び監事に対しては、社員総会において定める総額の範囲内で、社員総会において別に定める報酬等の支給の基準に従って算定した額を報酬等として支給することができる。

(役員の損害賠償責任の免除)

第27条 本協会は、一般法人法第114条第1項の規定により、理事会の決議をもって、同法第111条の行為に関する理事及び監事（理事及び監事であったものを含む。）の責任を法令の限度において免除することができる。

第6章 理事会

(構成)

第28条 本協会に理事会を置く。

2 理事会は、すべての理事をもって構成する。

(権限)

第29条 理事会は、次の職務を行う。

- (1) 本協会の業務執行の決定
- (2) 理事の職務の執行の監督
- (3) 会長、副会長、専務理事、常務理事及び執行理事の選定及び解職

(招集)

第30条 理事会は、会長が招集する。

2 会長が欠けたとき又は会長に事故があるときは、各理事が理事会を招集する。

(決議)

第31条 理事会の決議は、決議について特別の利害関係を有する理事を除く理事の過半数が出席し、その過半数をもって行う。

2 前項の規定にかかわらず、一般法人法第96条の要件を満たしたときは、理事会の決議があったものとみなす。

(議事録)

第32条 理事会の議事については、法令で定めるところにより、議事録を作成する。

2 出席した会長及び監事は、前項の議事録に記名押印する。

第7章 顧問、支部及び委員会

(顧問)

第33条 本協会に、5名以内の顧問を置くことができる。

2 顧問は、次の職務を行う。

- (1) 会長から諮問された事項について意見を述べること。
- (2) 理事会から諮問された事項について意見を述べること。

3 顧問の任期は2年とする。ただし、再任は妨げない。

4 選任及び解任は、理事会において決議する。

5 顧問の報酬は、無報酬とする。

(支部)

第34条 本協会に、社員総会の議決を経て、必要な地に支部を置くことができる。

- 2 支部には、支部長、副支部長その他の幹事を置く。
- 3 支部長は、理事会の承認を経て、会長が委嘱する。
- 4 支部の組織及び運営に関して必要な事項は、理事会の議決により、会長が別に定める。

(委員会)

第35条 本協会に、事業の円滑な運営を図るため必要と認めた時は、理事会の議決により、委員会を置くことができる。

- 2 委員会の委員長は、理事会の承認を経て、会長が指名する。
- 3 委員会の任務、構成及び運営に関し必要な事項は、理事会の議決により、会長が別に定める。

第8章 資産及び会計

(事業年度)

第36条 本協会の事業年度は、毎年4月1日に始まり翌年3月31日に終わる。

(事業計画及び収支予算)

第37条 本協会の事業計画書及び収支予算書については、毎事業年度の開始の日の前日までに、会長が作成し、理事会の承認を受けなければならない。これを変更する場合も、同様とする。

- 2 前項の書類については、主たる事務所に、当該事業年度が終了するまでの間備え置くものとする。

(事業報告及び決算)

第38条 本協会の事業報告及び決算については、毎事業年度終了後、会長が次の書類を作成し、監事の監査を受けた上で、理事会の承認を受けなければならない。

- (1) 事業報告
 - (2) 事業報告の附属明細書
 - (3) 貸借対照表
 - (4) 損益計算書（正味財産増減計算書）
 - (5) 貸借対照表及び損益計算書（正味財産増減計算書）の附属明細書
- 2 前項の承認を受けた書類のうち、第1号、第3号及び第4号の書類については、定時社員総会に提出し、第1号の書類についてはその内容を報告し、その他の書類については承認を受けなければならない。
 - 3 第1項の書類のほか、監査報告を主たる事務所に5年間備え置くとともに、定款及び社員名簿を主たる事務所に備え置くものとする。

第8章 定款の変更及び解散

(定款の変更)

第39条 この定款は、社員総会の決議によって変更することができる。

(解散)

第40条 本協会は、社員総会の決議その他法令で定められた事由により解散する。

(剰余金の非分配)

第41条 本協会は、剰余金の分配を行うことができない。

(残余財産の帰属)

第42条 本協会が清算をする場合において有する残余財産は、社員総会の決議を経て、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律第5条第17号に掲げる法人又は国若しくは地方公共団体に贈与するものとする。

第9章 公告の方法

(公告の方法)

第43条 本協会の公告は、主たる事務所の公衆の見やすい場所に掲示する方法により行う。

第10章 補則

(委任)

第44条 この定款に定めるもののほか、本協会の運営に関する必要な事項は、理事会の議決を経て、会長が別に定める。

附 則

- 1 この定款は、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の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第121条第1項において読み替えて準用する同法第106条第1項に定める一般法人の設立の登記の日から施行する。
- 2 本協会の最初の会長は木下 哲とする。
- 3 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の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第121条第1項において読み替えて準用する同法第106条第1項に定める特例民法法人の解散の登記と一般法人の設立の登記を行ったときは、第36条の規定にかかわらず、解散の登記の日の前日を事業年度の末日とし、設立の登記の日を事業年度の開始日とする。
- 4 前項の設立登記の日に就任する役員については、第24条の規定にかかわらず、次の通りとする。
 - (1) 理事の任期は、登記の日を含む事業年度に関する定時社員総会の終結の時までとする。
 - (2) 監事の任期は、選任後3年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。

附 則

この定款は、平成26年6月12日から施行する。

編集後記

「設立30周年記念誌 水と暮らしを考えて―水コン協30周年―」を無事に脱稿することができました。

これまで、10周年に作成した「「水コン協」10年史草創の歩み」、20周年には「水コン協二十年の歩み」を発刊して参りました。本記念誌は、これらに続く10年間の軌跡をまとめた記録でもある訳ですが、単に協会の歴史を語り継ぐだけではなく、水コン協の新ビジョンで示すように、上下水道コンサルタントの新たな挑戦に向けた第一歩を踏み出すスタート地点となることも念頭に、編纂作業を進めて参りました。30周年記念式典の中で開催致しました記念講演会の模様も詳細に収録し、これからの10年間で協会が取り組むべき諸課題にも焦点を当てておりますので、是非ご一読いただければ幸いです。

平成26年7月に記念誌編纂WGを立ち上げて以来、1年有余の短い期間に記念誌の編集コンセプト作りから始まり、試行錯誤を重ねつつも無事に発刊の日を迎えることができたのは、心のこもった原稿をお寄せいただいた執筆者の方々、30周年記念事業全体の一体感を持たせるために様々な調整・実施を担っていただいた各委員会・支部の方々のおかげと心より感謝申し上げます。

編纂にあたっては、4名の編纂委員と協会事務局がWGメンバーとして実作業を担って参りました。終盤には連日の校正作業に追われる中で無事に脱稿できましたことは、吉原WG長をはじめとしたWG委員各位の一方ならぬ努力の賜物でございました。また、記念誌編纂の準備段階で示唆に富んだ助言をいただきました戸來 前総務委員長、編纂作業の前半において編纂方針を取りまとめていただいた秋山 前WG長、櫻井 前専務理事の尽力なくしては、記念誌の発刊は成し得ませんでした。ここに、編纂作業に深く携わられた皆様に、改めて深謝申し上げまして、編集後記とさせていただきます。

設立30周年記念誌編纂委員長

平成27年10月

【設立30周年記念誌編纂委員会】

委員長	山本哲彦
副委員長（兼）WG長	吉原哲二
委員（兼）WG	五十嵐八穂子、椎野 隆、井前省吾
委員	世良茂夫、土屋 剛、久野格彦、依藤弘志、本名 元、篠永典之
協会事務局（WG）	尾崎正明（専務理事）

【編纂関係者】

前総務委員長	戸來伸一
前副委員長（兼）前WG長	秋山暢彦
前専務理事	櫻井克信

設立30周年記念誌

水と暮らしを考えて ―水コン協30周年―

平成27年10月発行

発行所 一般社団法人全国上下水道コンサルタント協会
(水コン協)

〒116-0013 東京都荒川区西日暮里5-26-8 スズヨシビル
電話 03 (6806) 5751 FAX 03 (6806) 5753
E-mail info@sukion.or.jp
URL <http://www.suikon.or.jp>

印刷所 株式会社 キ タ ジ マ
〒130-0023 東京都墨田区立川2-11-7 両国キタジマビル
電話 03 (3635) 4510 FAX 03 (3635) 4519

