

## 第7章 経営計画（共通事項）

### 1 取組の方向性

県民の理解を得ながら事業を着実に推進するため、事業に関する周知とともに、経営の安定に向けた収支管理など適切なマネジメントや、事業を支える人材の確保と活躍できる環境づくり、技術革新等を踏まえた新たな事業展開の研究などに取り組む。

- 財務マネジメントの徹底により事業経営の安定を図るとともに、社会経済情勢の変化や技術革新等を踏まえた新分野への事業展開について研究する
- 事業を支える専門人材の確保・育成や、働きやすい職場づくりを通じて、組織力の向上を図る
- 企業局事業への理解と協力を得られるよう、各種媒体を活用した情報提供やイベント等の広報など、効果的な発信に努める

### 2 主要取組

#### (1) 財務マネジメントの徹底による経営の安定確保

物価高騰や金利上昇による経費増、企業債残高の増加、売電単価の変動及び給水人口減による料金収入の減少など、事業を取り巻く環境・制度の変化により、財務運営の見通しは一層不確実性を増しています。安定した経営を維持するためには、収支管理や資金調達のあり方の継続的な検討や見直しが必要です。

- 損益、現預金及び企業債残高の状況等に留意して長期収支を毎年見直し、適切な投資額を設定
- 企業債充当に当たり、施設の耐用年数や国制度の適用期間（F I T制度\*等）を踏まえ適切な償還方式・期限を設定
- 正確な資金見通しに基づくきめ細かな運用の実施と、金融情勢の変化や運用期間・金額等の条件を踏まえた最適な運用方法の検討
- 県が発行するグリーンボンドなどを積極的に活用し、資金の調達手段を多様化

## (2) 県施策に対する財政的支援の検討

これまで、電気事業による利益の一部を県の一般会計に繰り出し、未来を担う子どもたちの学びや地方創生推進の取組を支援してきました。本戦略期間においても、2050 ゼロカーボン達成に向けた新規電源開発等に注力すると同時に、事業利益の状況や経営の安定に配慮した上で、社会情勢等に応じた県施策推進に資する財政的支援を検討します。

(参考) 一般会計への繰出状況

名 称	内 容	繰出（予定）時期	総繰出見込額
長野県子どもの 未来支援基金	・県の将来を担う子どもたちの学び や、障がい児がスポーツを楽しめる場の提供等を支援 ◆未来を担う科学技術人材育成事業 ◆電子図書館の構築・整備 ◆パラウェーブ NAGANO 推進事業 ほか	平成 28 年度 ～令和 8 年度	3 億 5 千万円
地方創生支援	・県が行う地方創生推進のための 取組を支援 ◆県立学校の ICT* 機器整備 ◆〃における Wi-Fi 環境整備 ◆クルマとつなぐ・信州屋根ソーラー 補助金 ほか	平成 30 年度 ～令和 8 年度	20 億円

## (3) 新規事業に関する研究・検討

社会経済情勢が急激に変化し、技術革新が進展する中で、多様化・高度化する地域ニーズや事業の収益性、民間や大学、他県における取組状況などを踏まえつつ、長野県の特長や企業局がこれまで培った知見を活かした新たな事業の可能性について検討します。

(現時点で考えられる取組例)

- ・これまでの水素ステーション実証事業を踏まえた、県産業部門等とも連携した水素の利活用に関する研究
- ・ペロブスカイト太陽発電\*やバイナリー地熱発電\*など、新たな再生可能エネルギー\*の研究
- ・再生可能エネルギー\*の拡大に必要となるエネルギー貯蔵システム（蓄電機能）とデマンドレスポンス\*（需給調整）の研究
- ・県内の再エネ発電所と地域新電力\*の連携による再生可能エネルギー\*の地消地産\*拡大の研究

#### (4) 専門人材の確保・育成

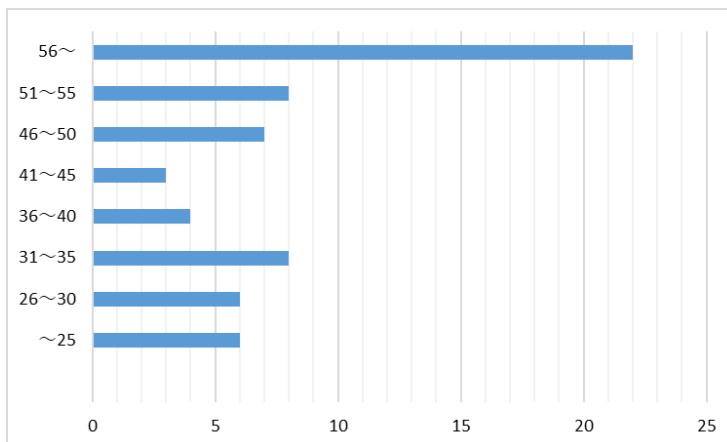
人口減少や、民間企業との競合などにより、専門人材、特に新規学卒者の確保が困難になっていることに加え、職員の年齢構成の偏りから、知識や技術の継承に課題が生じています。

また、専門人材の育成には、採用後の研修制度の整備やスキル向上の支援が重要ですが、業務に必要な資格保有者が限られている現状を踏まえ、計画的な育成と技術継承により、安定した人材配置の実現と将来を見据えた組織基盤の強化を図ります。

(参考) 近年の長野県職員（電機総合）の受験（採用）者数

試験実施年度	R4(2022)	R5(2023)	R6(2024)
大卒程度	募集なし	4(1)	5(0)
高卒程度	2(2)	0	0
社会人	6(1)	6(2)	6(3)
計	8(3)	10(3)	11(3)

企業局所属電気職等職員の年齢構成 R7(2025)



#### ◆計画的な採用等による専門人材の確保

- 高校・大学への学校訪問やインターンシップ等、学生等に接する機会や情報提供・PRの場の拡充による学生の認知度向上、選択される職場に向けた学生等からの情報収集
- 職員募集広告やSNSなど、様々なツールの活用により、積極的な募集活動を展開
- 受験しやすい採用試験の実施方法や、理系学生の地元への定着を目的とした奨学金制度など、専門人材を確保するための手段・待遇について県の人事担当部門と検討
- 若手職員をはじめ幅広い層の意見を取り入れた新しい取組や、民間や大学などと連携した研究開発事業等への参画を推進
- 高い技術力を持つベテラン職員が定年を迎えて引き続き活躍できるような職場体制に配慮

### ◆専門人材の育成

- 電気主任技術者など業務に必要な資格保有者を育成するため、資格取得計画の作成を促し、取得を目指す職員に対する支援や業務面での配慮など、組織としての積極的な後押しを実施
- 公営電気事業経営者会議や（公社）日本水道協会等、外部機関が主催する専門研修の受講を推奨
- 発電施設や研修設備を活用し、職員の技術力の継承及び人材育成を強化

### (5) しごと改革・働き方改革の推進

業務の高度化や人材確保の困難化が進む中、限られた体制で成果を上げるため、生産性の向上と柔軟な働き方の両立を図ります。

- 組織の見直しや柔軟な人員配置、状況に応じた事業の選択と集中により生産性を向上
- 生成AI<sup>\*</sup>等の先端技術の活用による業務の効率化、フレックスタイム制<sup>\*</sup>等の活用や業務のサポート体制強化により柔軟な働き方を実現
- 若手職員を含め、職員誰もが本戦略における基本目標等について意識して取り組むとともに、職場改善について提案し生涯にわたり活躍できる、魅力的で働きがいのある職場づくりを推進

### (6) 事業に関する情報発信

事業に対する理解と信頼を深めるため、取組に関する情報を、受け手に応じた適切な媒体で分かりやすくタイムリーに発信する「伝わる広報」への工夫が求められています。

- 発電施設のしゅん工、施設を活用した協働・学習事業や出前講座など、機会を捉えて企業局事業をPR
- 広報紙や広報動画、SNSなど発信方法を工夫し、事業や取組の必要性などを効果的に発信
- 水道事業の経営基盤強化を図るための広域化に向けた取組に関する発信