

シユタットベルケの人材戦略等から見る わが国の上下水道PPPのあり方についての考察 その②

EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社

関 隆宏

東京大学下水道システムイノベーション・シヨン研究室・特任准教授

加藤 裕之

1. はじめに

前号では、シユタットベルケがいかに地域に根差しているか、また、Public Valueや脱炭素といった新たなテーマに対する取組みや、複合化・広域化による効率化の仕組みについて考察してきた。一方で、地域に根差したシユタットベルケでも人材不足は深刻な課題で

あり、持続可能なインフラを供給するために多様な人材戦略をとっている。日本でも「人・物・金」によるマネジメントが重要とされているが「人」についてどのような戦略とコストをかけて人材確保・育成を図っているのかは明確とは言えない。

本号では、シユタットベルケにおける人材マネジメントについてあり、持続可能なインフラを供給するために多様な人材戦略をとっている。日本でも「人・物・金」によるマネジメントが重要とされているが「人」についてどのような戦略とコストをかけて人材確保・育成を図っているのかは明確とは言えない。

の調査結果を述べると共に、官民会社の増加など、我が国の上下水道の官民連携における先導的な事例を基に、今後の上下水道事業の管理のあり方や課題について考察することとする。

なお、今回の現地調査で訪問したシユタットベルケを次頁の表に示す。

2. シユタットベルケにおけるインフラを支える人材マネジメント

シユタットベルケは、長期のライフサイクルを有するインフラを管理し、安全・安定してサービスを提供し続けることが求められるインフラ事業会社として、ま

まず、リクルート戦略であるが、新人と中途採用者でそれぞれ特徴のある戦略を取っている。若手については、15歳から大学を卒業するまでの間、シユタットベルケでの仕事を体験しながら教育を受けることができるようになっており、

①採用と代謝 文化の継承とイノベーション



関 隆宏氏



加藤 裕之氏

訪問したシュタットベルケ

訪問したシュタットベルケ	所在都市	面会した代表者	訪問日
Mainova AG (マイノーパー／シュタットベルケ・フランクフルトのネットワーク管理会社)	ヘッセン州 フランクフルト・アム・マイン市	Peter Arnold 氏 (執行役員)	2023年3月13日
Stadtwerke Heidelberg GmbH (シュタットベルケ・ハイデルベルク)	バーデンビュルテンベルク州 ハイデルベルク市	Matthias Straub 氏 (執行役員)	2023年3月14日
BS Energy GmbH (BSエナジー)	ニーダーザクセン州 ブラウンシュバイク市	Valeria Bachem 氏 (企業開発およびプロセス運用の部門責任者)	2023年3月15日
Kommunale Wasserwerke Leipzig GmbH (シュタットベルケ・ライプツィヒの上下水道会社)	ザクセン州 ライプツィヒ市	Ulrich Meyer 氏 (テクニカル・ディレクター)	2023年3月16日
SWU Energie GmbH (シュタットベルケ・ウルム-ノイウルのネットワーク管理会社)	バーデンビュルテンベルク州 ウルム市	Ernst Hönig 氏 (エネルギーサービス/カスタマーソリューション責任者)	2023年3月17日

その他訪問した組織

その他の訪問先	所在都市	面会した代表者	訪問日
Berliner Wasserbetriebe (ベルリンの上下水道組織(営造物法人))	ベルリン都市州	Regina Gnirs 氏 (開発責任者)	2023年3月15日
Verband Kommunalen Unternehmen e.V. (VKU (地方自治体連合会))	ベルリン都市州	Britta Ammermuller 氏 (水部門の責任者)	2023年3月16日

シュタットベルケは積極的にその機会を提供している。正式に入社した後では、エンジニアやグループリダー、部門長になるためのキャリアパスが用意されている。もちろん、希望があれば水道技術の出身者が電力部門に異動することも否定されておらず、人材留保策の一つとして「社内リクルート制度」も整っているという。

また、中途採用者については、ジョブディスクリプションを明文化しており、欠員が出ることが分かった場合には、それに合わせた人材募集を行っている。募集方法は、日本でも一般的に取られている手法であり、会社のHPやSNSなどを活用している。シュタットベルケ・ライプツィヒでは、オーガニック(新卒採用から一貫してシュタットベルケに在籍)とインオーガニック(中途採用)の割合を意識しながら中途採用の人数を決定しているということであった。

らのインオーガニック人材を3割程度ミックスするようにバランスさせているとのことである。

また、同シュタットベルケでは、将来の人材計画も見える化しており、何年後に誰がどれくらいの経験を積んで、どのポジションにいるのかというのを把握できるようにしている。こうすることで、どれくらいの教育コストや人材採用コストがかかるのかも明らかになり、それを長期経営計画のコストの中にも人材育成に要するコストとして織り込んでいるとのことであった。これはマイノーパーなど別のシュタットベルケでも同様であるようである。更新や維持管理等のフロント業務に目がいきがちで、上下水道事業であるが、人材獲得競争が激化する中、その事業を支える人材をマネジメントするためのバックオフィスにかかるコストも戦略的に組み込んでいく必要性を痛感した。

②評価・報酬　　地域との連帯を示す

次に評価と報酬についてであるが、シュタットベルケの多くは、シュタットベルケ間で締結してい

る労働協約が存在しており、そこで定められた統一的な報酬体系を基にしているという。またシュタットベルケ・ハイデルベルケでは、人事委員会を設置しており、年間の評価・能力に合わせて独自に追加的な報酬を支給することができるとある。当委員会では、シュタットベルケの経営層の採用の判断も行っている。

一方で、前述の労働協約で定められた報酬は、大手の電力会社等に比べると低いと言われている。そのため、シュタットベルケでは貴重な人材が会社から離れていかないように、自社の存在意義（パ

スの浸透によるモチベーションの確保、高度教育機会の提供、そして多様な福利厚生サービスをパッケージとして提供している。マイノーマーによると、株主利益は追及せず、地域との連帯を重要視していることが他の企業との差別化であるということであった。

福利厚生サービスの中には、社員の子どものために社屋に保育所を設置したり、家族向けのクリスマスパーティーの開催、さらには社員の子供に対するキャリアカウ

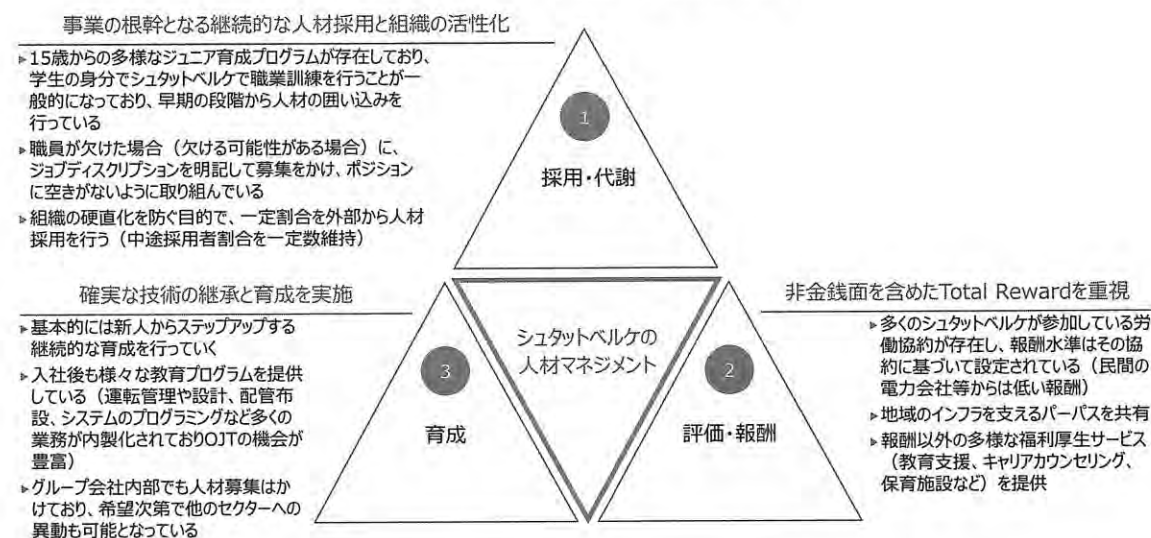
ンセリングなど、社員だけでなく社員の家族に対するサービスなどもある。また、早期に人材を確保するために社員の子供に対するインターシップの機会も提供しているシュタットベルケである。この他にも、カーボンニュートラルやサステイナビリティに関する新しい施策への取組み、地域のスポーツクラブへの出資参加などは、若い世代に対するシュタットベルケのブランドのアピールにもなることである。

③育成 シレベルに合わせた多様な成長機会の提供

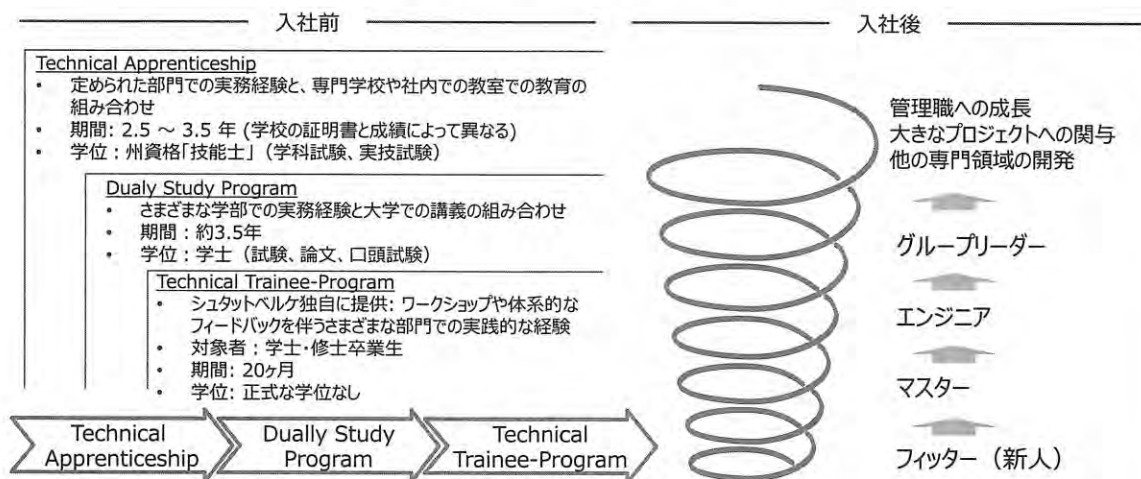
最後にシュタットベルケの社員の育成について注目すべきことは、国の教育プログラムとシュタットベルケ独自の教育プログラムを連動させ、入社前から入社後に管理職になるまで一貫した教育制度が整えられていることであり、今回訪問した全てのシュタットベルケに概ね共通する事項である。

次頁の図に示すように、入社前は国の制度である Technical Apprenticeship および Dualy Study Program並びにシュタットベルケ独自に用意した Technical

シュタットベルケの人材マネジメント



早期から多様な人材育成プログラムを提供



デザイン性のあるシュタットベルケ・ライプツィヒの採用広告



出典: Stadtwerke Leipzig GmbH提供資料に加筆

Trainee-Programを活用する仕組みとなっている。国の制度は、それぞれ高等教育を受けながら、シュタットベルケでの実務経験をえられるものとなっており、15歳からスタートできる。また、シュタットベルケ独自の制度は、学士・修士卒業生を対象とし、シュタットベルケで実践的なトレーニングを受けることができるものである。正式に社員として入社したあと

は、職階ごとに定められたOJTや外部研修を活用して経験を積み、管理職への成長を目指すキャリアパスとなっている。もちろん、前述したとおり、他の専門領域を習得したい技術者は、社内でのジョブトランスファーもできる。

このようにシュタットベルケは、採用・代謝、評価・報酬および育成など人材マネジメントの各要素を意識的に組み合わせ、最適解を模索しており、またこれらにかかる予算を事業計画の中のコストとして位置づけ(料金に反映)しており、戦略的に取り組んでいることがうかがえる。先進国共通の課題として、高齢化・人口減少に加えて、デジタルなどのIT関連の職種が若手にとって魅力的に映る中、業界間の人材獲得競争は日に日に激化している。シュタットベルケへのヒアリングは、地域のインフラを管理する組織に求められる人材マネジメントの重要性や金銭価値に限らないTotal Rewardの考え方の重要性を改めて認識させられる機会であった。

3. 日本国内の取組み（官民連携組織の拡大）

国内では、官か民かといった二項対立の議論がある中で、一つのオプションとして、互いの強み・弱みを補い合う「官民組織」という仕組みが少しずつひろがっている。

①秋田県広域補完組織

直近では秋田県広域補完組織の設立に関する取組みがある。秋田県では、県内市町村における技術者の減少を背景に、従前の体制では、適切なサービス水準を維持していくことが困難となるおそれがあった。このため、県が主導し、民間企業の技術者のノウハウを活用する広域補完組織を設立する方針決定に至った。これについては、令和4年5月25日に開催された「令和4年度第1回秋田県・市町村協働政策会議総会」において、全25市町村が参画し、広域補完組織の設立準備を進めることについて、合意している。

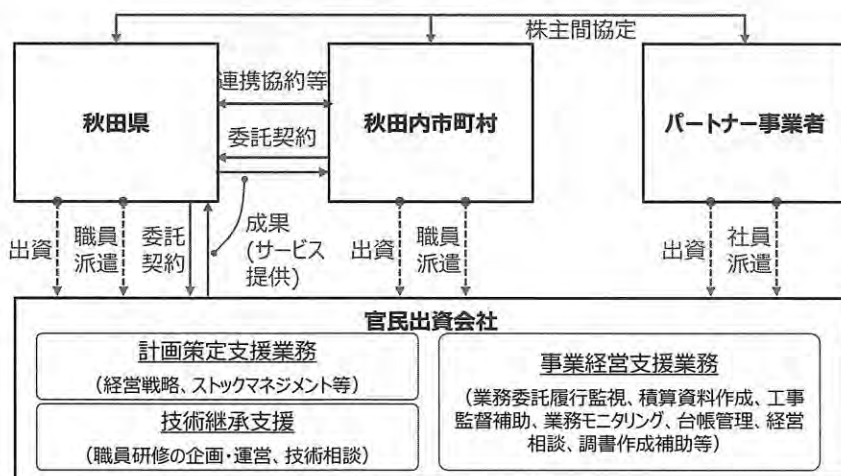
広域補完組織の特徴としては、①県および県内の全市町村が出資

参画すること、②これによる全県域での事務の補完と技術の継承（広域化・共同化の取組みの深化）に繋げること、③下水道法に基づく下水道でない生活排水処理事業全般を担うこと、④民間事業者の高度な専門知識や知見および機動力を活用することなどがあげられる。このため、本事業を担う主体は、県・市町村と民間企業からの出資を募る「官民出資会社」となる予定である。

全県域での事務の補完と技術の継承を達成するために、官民出資会社が担う業務は、地方自治法第252条の2における連携協約に基づき、市町村の業務を一義的に県に集約（委託）し、県が官民出資会社へ業務委託する形が取られている。また、対象とする業務は、自治体職員が担っていた計画策定支援、業務委託履行監視と積算資料作成などの事業経営支援および職員研修などの技術継承支援などが含まれている。

官と民の技術者がそれぞれの長所を生かして、一つの組織で継続的かつ広域的に県内の生活排水処理事業を支える仕組みとして、職

官民出資会社の運営スキーム



員不足や広域連携に課題を抱える他の地域での活用が期待される。

②他の外部専門組織の事例

自治体の組織の外に専門組織を設置する」という点では、同じ

ような事例はこれまでも存在している。例えば、長野県では、県と県内の全市町村が100%出資した公益財団法人長野県下水道公社を設立し、県下の下水道事業者に対して広域的なサービスを提供している。また、4月20日、長野県

出典：生活排水処理事業等の事務を補完する官民出資会社パートナー事業者募集要項（秋田県、2023年5月）を基に作成

市町水道施設の維持管理

- ▶ (呉市) 浄水場等運転管理 (2015~2018)
- ▶ (尾道市) 浄水場等運転監視・施設点検 (2015.4~)
- ▶ (江田島市) 浄水場等運転・維持管理 (2016.4~)
- ▶ (廿日市市) 浄水場等運転・維持管理 (2017.4~)
- ▶ (三原市) 浄水場等運転・維持管理 (2019.4~)
- ▶ (東広島市) 水道施設維持管理 (2021.10~)
- ▶ (京都市) 水質計器点検・監視 (2021.4~)
- ▶ (その他) 建設工事監督補助 (2013~)
- ▶ 自動水質装置保守点検 (2014~)

その他事業

- ▶ (広島市) 水道広域運転監視システム構築 (2022~)
- ▶ (江田島市) 設備台帳システム整備 (2013)
- ▶ (呉市) 漏水一次対応 (2017~)
- ▶ (江田島市) 漏水調査 (2017~)
- ▶ (尾道市) 維持管理ICTサービス提供 (2018~)
- ▶ (県内外市町) 設備台帳データ作成・現地調査 (2015~)
- ▶ (県内外市町、民間企業、JICA) 技術者派遣
- ▶ (県内外市町、民間企業) 配水池清掃、配水管洗浄、膜ろ過装置点検保守、漏水修繕、工施設機能診断

2022年度

- ▶ (香春町) 水道事業危機管理マニュアル (風水害・テロ対策) 策定業務委託
- ▶ (香春町) 水道事業危機管理マニュアル (地震対策) 策定業務委託

2021年度

- ▶ (鞍手町) 水道施設台帳 (構造物) 作成業務委託

2020年度

- ▶ (芦屋町) 水酸化普及及び勧奨業務委託
- ▶ (香春町) 新型インフルエンザ対策マニュアル策定支援業務
- ▶ (香春町) 水道事業アセットマネジメント作成業務
- ▶ (香春町) 水道事業水道施設台帳作成業務委託
- ▶ (香春町) 水道事業経営戦略策業務
- ▶ (鞍手町) 水道事業経営戦略策定支援業務
- ▶ (岡垣町) 水道事業広域連携等検討業務
- ▶ (水巻町) 水酸化普及及び勧奨業務委託

2019年度

- ▶ (刈田町) 水酸化普及及び勧奨業務委託 (R2迄)
- ▶ (刈田町) 排水設備工事審査補助等業務委託 (R5継続中)
- ▶ (鞍手町) 水道事業アセットマネジメント業務

出典：(株)水みらい広島提供資料および(株)北九州ウォーターサービスHPを基に作成

市長会と町村会が県と同公社に対し、水道分野においても市町村への技術的な支援を実施することの検討を要望しており、同公社は市町村の水道担当者や県などによる研究会を早期に発足させるとしており、今後検討が本格化していく見込みとなっている²⁾。

この他にも、神奈川県横浜市の横浜ウォーター株式会社(2010年設立、横浜市100%出資³⁾、大阪府大阪市のクリアウォーターOSAKA株式会社(2016年設立、大阪市100%出資⁴⁾など、政令市を中心とした自治体100%出資の会社が存在している。

民間企業も出資参画する事例としては、東京都の東京水道株式会社(2004年設立、東京都80.4%)⁵⁾、広島県の株式会社水みらい広島(2012年設立、県35%、呉市3%)⁶⁾、福岡県北九州市の株式会社北九州ウォーターサービス(2015年設立、北九州市54%)⁷⁾および長野県小諸市の株式会社水みらい小諸(2018年設立、小諸市35%)⁸⁾などがある。このように、自治体の外部に地域に根差し

た専門組織を設置する動きは、様々な地域で始まっている。

これらの外部専門組織は、広域的な支援にも乗り出している。上の表は水みらい広島および北九州ウォーターサービスの広域事業の受注実績であり、既存の事業で培ったノウハウが新しい価値を生み出していると言える。

また、北九州ウォーターサービスのホームページの採用情報からは、社員採用動画が公表されており、新たに採用された社員の直接のメッセージも聞くことができ、採用に力を入れていることがうかがえる。社員からは地域の暮らしに根差した仕事したいという声もあり、地域のインフラに係る機会を住民に提供することも、外部専門組織の提供価値である。2013年から事業を開始した水みらい広島では、プロパー社員の比率は80%(令和4年4月時点)になり、研修およびOJTによりベテランから若手、公から民への技術継承を確実に進めている。

4. 国内のインフラ管理における人材育成等からの示唆

シユタットベルケの特徴、人材戦略、そして日本国内でも官民連携組織が拡大しつつあることなどを述べてきた。本章では、組織体制、人材育成という視点から官民連携を推進しようとしている日本の上下水道界および官民連携組織が学びうる点について考えを述べることとする。

①「地域貢献するインフラ」としての魅力伝える共感を得る

前述したように、シユタットベルケでは、リクルーティングおよび職員の人材育成についてかなり戦略的に取り組んでいると言える。シユタットベルケでは、ほぼ自治体出資であるため、リクルーティングのポイントは何と言っても、「地域貢献」であり、その源泉はPublic Valueというパースにある。そして、それらが職員のモチベーションを形成し経営の効率性を高めている。生まれた時から、上下水道、電気、エネルギー、ガス等の生活基盤を運営管理してくれている地元組織への信頼感の醸成、

そして、15歳という若い世代からの教育機会の提供により、技術的なノウハウだけでなく、地域貢献することの重要性和価値を戦略的に浸透させていると考えられる。これは、日本の上下水道界にも大いに参考となるものであるが、単に言葉を並べたパンフを配るとか年に1回の出前講座だけでは培われるものではない。地域のために働く姿を積極的に見せる、地域とともに地域の将来を考えることで共感を得る、長時間にわたり接触する機会をつくるなどの努力が必要となるはずである。また、同時に地域貢献については、地域経済にどれくらい安定的に貢献しているのか、地域からの職員採用にどれくらい努力しているのか等について、その推移を含めて定量的に示すことも必要であり、見せ方を工夫することである。また、その指標についても市民との対話により作成していくことが効果的と考

える。

そして、地域貢献、Public Valueというパースについては、日本においても、自治体はもちろんのこと、民間企業に比較して官民連

携組織の方が市民に説明しやすいのではない。もちろん、民間企業でも説明していくことはできるが、一般的には株主価値の最大化を目指すと考えられている民間に比べ、「官からの出資がある組織として地域貢献を第一に考えている」と説明することの方が理解されやすいと思われる。

なお、私見であるが、地域貢献については、最近の学生との対話や水業界における若い社会人の新規プロジェクト提案を見ると、かなり意識が高いと感じる。おそらく、脱炭素社会の構築や地域循環、SDGs教育の効果と考えられる。今こそ、改めて組織の目的存在意義として、地域への貢献について考えてみるべきである。

②組織のトップの経営手腕と自由な執行

シユタットベルケはほぼ官からの出資で成立している組織であるが、前述したように、シユタットベルケの社長は経営ノウハウを持った者が外部から登用されることとが一般的である。トップが会社経営のノウハウに優れていることは当たり前のことではあるが、日

本の様々な組織を見ると、それらの組織の歴史的な経緯や独自の人事体系、慣習の影響が強いのではないだろうか。

特に、官民連携組織の場合は、官の論理と民の発想が異なる場合があり組織内のコンフリクトが発生しうる。官出身者、民間出身者、いずれの場合においても、互いの考え方をリスベクトし合う雰囲気を作れるリーダーシップと経営ノウハウがトップには求められると考える。また、シユタットベルケの経営は、監督と執行の権限が明確に分離されていて、事業執行は執行役がかなり自由に行うことが出来ていると感じた。日本の官民連携組織についても、会社組織として民間の自由な発想が生かせるような組織運営が出来ているのか、もし出来ていないとするとその原因はどこにあるのか考える必要がある。

③複数の地域インフラを所掌することについて

シユタットベルケでは、複数の地域インフラを所掌している。このことの経済的なメリットや効率性については、前号で述べたので

人材育成等のそれ以外の効果について考えてみる。まずは、現地では、地域の基礎的なインフラを支える組織に所属していることへの職員のプライドを強く感じた。もちろん、水道、下水道などそれぞれのインフラを専門に実施する組織でもプライドを持つことは出来ると思うが、「市民の生活を支える地域インフラを担う」という意識は、地域の多様なインフラを広範に支えている組織の職員の方が持ちやすいと思われる。ただ、水道とガスのように近いと考えられていた分野ですら、職員が両方のスキルを身に着けるのは容易なことではないはずである。そのための努力の源泉も地域の基礎的なインフラを担うプライドがモチベーションの源泉になっていると感じた。

また、今後の長期的な課題である「脱炭素社会型のまちづくり」という政策課題について考えてみると、水道、下水道という特定インフラだけでは難しい。別のインフラを担う別組織と協力するハードルに比べれば同一組織内での協力はかなり容易なはずである。日

本においても、企業が複数の地域インフラを担うPPPは少しずつ生まれているが、まだ限定的である。一方で自治体においては、下水道、ガス等の複数分野を所掌する組織が元々あるし市町村による地方行政はそもそも総合行政である（国の組織である省庁間では所掌が重なることはない）。そう考えると、官が関与する官民連携組織で複数分野を所掌することは大いにありえるのではないか。特に、職員の人材育成として、ゼネラリストと言われる複数分野のマネジメント力を有する人材育成を目指している自治体にとっては複数分野を担う官民連携組織の存在は効果的に活用できる可能性がある。

一方で、複数分野を所掌することによる留意点もあり得る。それは、特定分野の動向の影響が他分野に及びうるということである。これは必ずしも悪いことではないが、シユタットベルケでは、エネルギー分野の自由化の動きや世界のエネルギー動向、さらには東日本震災での福島原発問題などが、地域を中心とする自治体主導への回帰の契機となり、自治体のシユ

タットベルケへの出資割合の増など組織全体としての方向性の意思決定に大きな影響を与えている。

④ マネジメント時代の人材育成

施設の建設を急速に進めることが必要な時代には、計画・設計、建設、および維持管理を、それぞれコンサルタント、プラントメーカー、維持管理会社というように別々の会社が分業することで効率化を図って急速な普及に繋がってきた。しかし、これからのマネジメント時代では、維持管理を起点とし、維持管理の中で施設の修繕や改築、省エネ化などの機能向上を図っていくことが求められる。さらに、技術だけでなく長期的な経営についてのノウハウなども必要となる。このような時代の人材育成では、時間をかけながら、多様な分野を経験させていく事が必要になるため、単年度の同じような業務の繰り返しでは効果的な人材育成が難しいかも知れない。その意味では、昨今のPPPの複数年または10～20年の長期契約はコストだけでなく企業の若手職員の人材育成という面でも有効と考えられる。

⑤ 官民連携組織を活用した官側職員のモチベーションの重要性

昨今の日本のPPPの増加を見ていると、上記の④のようなメリットがある一方で、留意すべきは委託している官側の職員のモチベーションである。技術の継承と言うよりもモチベーションの低下が根本的な問題となる。民間が行うことの監視・モニタリングでは、技術継承以前の問題としてモチベーションが上がるとは思えない。シユタットベルケはほぼ官からの出資であるが、一部でも官からの出資があることは、官からの職員を派遣できるという大きなメリットとなる。単なる監視ではなく、直接に現場で学ぶこと、派遣された組織の職員と同じ目標に向けて共に努力することは、相手の立場や考え方が学べるなど技術継承以外の面の効果も大きい。学ぶべきことも、自治体では出来ないような様々なサービス提供、地元以外の他地域との連携や貢献、業務のスピード感、他企業との競争に勝つための戦略作りなどが学べるはずである。もし全国的な企業が出資している組織であれば、全国的ま

たは世界的な知識を学べるはずである。そして、何よりも、官の役割とは何かを考えてみる良い機会にもなるはずである。

今後のPPPの増加に伴い、官側のモチベーションは大きな課題となると考えているが、官民連携組織の活用と、同組織への官側からの派遣（逆ももちろん大きな効果）は答えの一つになると考えている。

5. おわりに

本年3月に訪問したドイツのシュタットベルケの調査報告およびそこから見える日本の上下水道の課題について2回にわたり考察してきた。

今回の調査により感じたことは、地域のPublic Value（公的価値）という概念がシュタットベルケの根底にあり全ての活動を支えていること。また、地域全体のインフラサービスを持続的に支えていくには特別な経済システムが必要であること。そして、地域のインフラを支える人材確保・育成に日本の上下水道界が一致団結して早急に取り組む必要があるということである。

ある。

2回にわたり投稿させていただいた本稿が読者のお役に立てば幸いである。

注

- 1 生活排水処理事業：下水道法に基づく下水道（公共下水道、特定公共下水道、特定環境保全公共下水道および流域下水道）のほか、浄化槽法および廃棄物処理法に基づく集落排水（農業集落排水施設、漁業集落排水施設、林業集落排水施設、簡易排水施設、小規模集合排水処理施設）および浄化槽（特定地域生活排水処理施設、個別排水処理施設）を含む広義の下水道事業をいう。（生活排水処理事業等の事務を補完する官民出資会社パートナー事業者募集要項（秋田県）より）
- 2 「下水道公社が水道支援へ長野県、県市長会・町村会が要望」（日本水道新聞：2023-05-08）
- 3 <https://yokohamawater.co.jp/corporate-profile/aboutus>（アクセス日2023/5/30）
- 4 <https://www.clearwater-osaka.co.jp/cwo/gaiyou.html>（アクセス日2023/5/30）
- 5 <https://www.tokyowater.co.jp/company/profile/>（アクセス日2023/5/30）
- 6 <https://www.mizumirai.com/company/>（アクセス日2023/5/30）
- 7 <http://www.kitakyus.co.jp/company/information.html>（アクセス日2023/5/30）
- 8 <https://www.mizumirai-komoro.com/companyoverview.html>（アクセス日2023/5/30）
- 9 株式会社水みらい広島提供資料より

NIHON GENRYO

<https://www.genryo.co.jp>

可搬型砂ろ過浄水装置

モバイルシフォンタンク

緊急災害
対応型

高濁度
に強い

ろ過材
交換不要



日本原料株式会社

〒210-0005 神奈川県川崎市川崎区東田町1-2
TEL.044-222-5555 FAX.044-222-5556