

第160回 大阪市外郭団体評価委員会

日時：令和2年7月15日（水）

開会 午前10時00分

○【小松法人担当課長】 定刻になりましたので、第160回大阪市外郭団体評価委員会を始めさせていただきます。

私は、本委員会の事務局を務めております総務局行政部法人担当課長の小松でございます。

それでは、議題に入りたいと思いますので、以後の議事進行につきまして、阪口委員長をお願いいたします。

阪口委員長、よろしくお願いいたします。

○阪口委員長 ありがとうございます。本日も委員全員で御出席いただいておりますので、規則6条によって会議は有効に成立してます。

本日の議題3つのうち、大阪市外郭団体等への関与及び監理事項等に関する条例施行要綱に基づく中期目標の制定についてと大阪市外郭団体等への関与及び監理事項等に関する条例施行要綱に基づく中期計画の報告については公開で、令和元年度経営評価結果については法人情報等なので、非公開で行うということにいたします。

それでは、最初の議題、大阪市外郭団体等への関与及び監理事項等に関する条例施行要綱に基づく中期目標の制定についての案件について、事務局から説明をお願いします。

○【小松法人担当課長】 それでは、御説明させていただきます。

建設局におきまして、所管する外郭団体であるクリアウォーターOSAKA株式会社が達成すべき中期目標を制定するに当たりまして、大阪市外郭団体等への関与及び監理事項等に関する条例施行要綱に基づきまして諮問いたします。

内容につきましては、所管所属から御説明させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○【阪口委員長】 それでは、クリアウォーターさんの所管所属からお願いします。

○【建設局】 建設局の下水道部の調整課長の江原と申します。よろしくお願いします。すみません、座って説明のほうさせていただきます。

お手元と申しますか、画面で、別紙で外郭団体が達成すべき事業経営に関する目標の資料があるかと思います。それに沿って御説明のほうさせていただきます。

外郭団体名は、クリアウォーターOSAKA株式会社でございます。

所管は、建設局でございます。

3 の中期目標の期間でございますが、本日の委員会になっておりますので、まず令和2年8月1日からという設定にさせていただいております、そこから令和4年3月31日までの2年間の設定とさせていただいております。通常5年設定が多いように聞いておりますが、今回、下水の施設のほぼ全ての維持管理をクリアウォーターOSAKA株式会社に包括的に委託をしているものがございまして、その契約期間が平成29年度から令和3年度までとなっております。そこを加味いたしまして、今回中期目標の期間といたしましては約2年間の令和4年3月31日、契約期間の最後と合わせた形とさせていただこうと思います。

次に、4、本市が行政目的または施策の達成のために当該外郭団体に求める役割を果たすために当該外郭団体が行うべき事業経営に関する事項でございます。

まず、（1）の当該外郭団体の事業経営を通じて達成しようとする本市の行政目的または施策の具体的な内容でございますが、下水処理場、ポンプ場、下水管路その他の本市の下水道施設全体を総合的かつ一体的に維持管理し、運営することということとさせてもらっております。先ほども申しましたが、下水道施設のほぼ全てを維持管理していただいております。非常にライフラインとして重要な施設、都市基盤施設として不可欠なものでございます。それをきっちりと運営していただくという意味で、こういう内容にさせていただいております。

次に、（2）の中期目標の期間終了時において、先ほどの行政目的または施策によ

って実現しようとする状態というところですが、本市の下水道施設全体を総合的かつ一体的に維持管理し、運営できるその体制が確保され、当該施設が中期目標の期間を通じて安定的かつ効率的に維持管理し、運営されている状態としております。我々、契約上では、例えば下水処理をして、下水をきれいにするということが、我々が本来求めるところなんですけども、そちらは契約上の規定でやっていただく形を取っておりますんで、この中期目標といたしましては、それを達成するためにしっかりと技術力も含めた体制を確保していただく必要があるということで、こういった設定をさせていただきます。

次に、（３）の先ほどの状態を客観的に示す指標及び当該指標による目標ということで、まず指標でございます。本市の下水道施設の維持管理、運営を担当する社員における下水管路の維持管理に係る資格である下水道管理技術認定というものがございます。そちらの有資格者数及び下水処理場、ポンプ場の維持管理に係る資格としまして下水道技術検定、細かいですけども、３種、維持管理というものがございまして、そちらの現状の有資格者数を維持するということを指標としております。

具体の目標といたしまして、期間中の退職者予定人数を踏まえ、新たに10人以上、資格取得を行うという設定をいたしております。既にクリアウォーターOSAKA株式会社におきましては、先ほどの資格を有する職員が80名ぐらいおりまして、ただ、年齢構成が非常に高い状態になっておりまして、50代の方とかはどんどん辞めて退職になっていくことになりますので、そこをしっかりと維持していただくということで設定をいたしております。

次のページでございます。先ほどの状態にするために当該団体の行うべき事業経営の具体的な内容でございます。資格取得に向けた、若手技術社員を対象とした、有資格者やベテラン技術者を講師とした研修や、自己研鑽等による、維持管理に関する高度な技術的知識の習得、また、様々な業務経験を通じた現場対応力の養成や技術継承など、団体における技術力を確保し、将来にわたって安定的かつ効率的に維持管理し、

運営されている状態を目指すための取組内容を含めた人材育成計画の立案と実施というふうにしております。人を育てることをきっちりと念頭に置いて、選択的にやっていくことを考えていただくということをしていただきたいと思いますと思っております。

最後の（５）、先ほどの事業経営の（２）の状態への貢献度を示す指標の例ということで、人材育成計画に基づきました下水道管理技術認定有資格者及び下水道技術検定有資格者による研修の実施率とか、当該資格におけます受験対象者を定めた上での受験率、あるいは受験者の合格率などを例として挙げてございます。

すみません、簡単ですが、以上で終わります。

○【阪口委員長】 ありがとうございました。

それでは、各委員から御質問、御意見お願いできますでしょうか。

○【清水委員】 委員の清水です。

４の（４）のところの事業経営の具体的な内容のところ、最後の結論としては人材育成計画の立案と実施ということになっていまして、それに基づいて研修実施率とか受験率とか受験者の合格率等を具体的な指標として考えておられるということだと思うんですが、人材育成っていうのは結局、現状の人員の方について有資格者、例えば期間中の退職予定者を入れて新たに10人以上ということになっているのですが、当然退職されると人員は減っていかれると思うので、新規採用等も踏まえて、人材の育成と採用も併せたという意味での育成計画と考えて良いのですか、採用はまた別途ですか。

○【建設局】 御指摘いただいたとおりで、もちろん技術力みたいな、先ほどの資格者数とかいうものも当然求めておりますが、この人材育成計画の中では、体制を維持ということが必要とされ、人数も必要ですので、そこも含めた形で当然必要と考えております。実際、ちょっと今日の中身とは違うかもしれないんですけど、我々としても今、クリアウォーターOSAKA株式会社に人が入ってもらうというのは、すごく大きな課題と認識しておりまして、リクルートとかも含めて、そういったことは

ちょっときっちりとやっていかないと、なかなか人の確保も難しい状況でございますので、その辺はきっちりと反映してもらいたいというふうに考えております。

○【清水委員】 こちらの法人の経営状況を説明する書類から見ますと、令和元年度で従業員数948名、うち団体固有の方745名、退職者が149名、割と規模は大きいと思うのですが、この全体の中で有資格者の方を、100名近い有資格者の方を維持していくと、そういうふうな理解でよろしいでしょうか。大体、全体の数からいうと1割強ということになります。

○【建設局】 そうですね。全体の数の中には、いわゆる事務系の職員もおりますので、ここでの分母としては、いわゆる技術系の職員を対象と考えております。ちょっとその九百数十人っていう中に、どこまでカウントしていたか、すみません、ちょっと手元になくてあれなんです、当然職員、職員という言い方が正しいか分からないんですけど、仕事に関しては雇っている職員がやるものもありますし、例えば派遣とかを含むような形で来ていただいて、やっていただいているとかいうのもありますので、そういった方々は除いて、あくまで職員としての技術系の社員で考えていくということを考えてます。

○【清水委員】 インフラを担うというような組織だと思いますので、維持をしていくっていうのに加えて新規採用、先ほどおっしゃいましたけど、そこで資格を持った方あるいは採用してから育成していくといったところを。バスなんかもそうだと思うんですけどね、バス会社さんでもやはり採用が難しい部分は、採用とその育成いうんですか、そういう免許の取得も併せてやっていくというようなことも聞いておりますので、そちらのほうも団体に対しては、そういった計画の中に入れ込んでいただければなというふうに思っております。

○【野村委員】 野村のほうからお伺いします。

目標としては、技術のある人をある程度人数維持するということかなというふうに読んだんですけれども、その目標達成のために団体にしてもらいたいこととしては、

どうということになるんですか。研修の実施とか、そういうことになりますか。ほかに何かありますでしょうか。

○【建設局】 今、思い描いてますのは、まず研修の実施というのがあるんですけども、なかなか研修だけやれば、それでいけるんであればいいんですけど、そこだけではなかなか難しいなと思ってまして、例えばですけども、O J Tにおける技術の継承というのも非常に重要になってます。下水道の維持管理っていうのは、やっぱりいろんな細かい作業というか、まさに人が蓄えているような知識があって、ペーパーベースだけでは全てが賄えるものではありませんので、O J Tできっちりとやっていただくというようなこともありますし、あと、既に少し取り組んでおられるんですけども、大阪市の処理場の管理だけではなしに、例えばほかの自治体でやってる処理場の管理の仕方を学ぶとか、そういった取組とかもいろいろ考えていただいて、いろんな取組を実践して、総合的な力をつけるっていうことをやっていただきたいなと思っております。

○【野村委員】 ほかの自治体の取組も取り入れてっていうのは、例えば研修にちょっと見学に行かれたりとか、そういうイメージですか。

○【建設局】 そうですね。管理してるところに例えば行って、やっぱり学ぶべきところはあると思いますので。

○【野村委員】 ゴールというか、そういう技術を持った人を維持したいっていうところは見えるんですけど、それで団体が何をすべきかっていう目標がちょっと、何ていいますか、具体的に見えたほうが分かりやすいのかなと思ったんで、お伺いさせていただきました。

○【水上委員】 水上です。よろしくお願いいたします。

4の（4）のところで、人材育成計画の立案と実施ということで書かれてたと思うんですが、今の御質問とも関係するかと思うんですが、この2年の間で立案、実施されていくというところは何も問題ないんですが、その計画の期間とか今後、自治体の

業務に関して、この計画とどういうふうに結びつけられようとしているのかというあたりも少し御説明いただければありがたいんですが。

○【建設局】 ここの中期目標上はこういった設定にさせてもらっておりますが、当然、人材育成計画、なかなか2年間でいきなりどんどんグレードアップしていくというのは難しいと思ってますので、ちょっと今の時点で明確に何年後というお答えはできないんですけど、当然10年後とか20年後の姿を思い描いて、この2年間でどういうロードマップになるか。2年間が終わった後、また、そこは多分粗いロードマップになるかと思えますけども、そこではこういうことをやっていくということも踏まえた上で、人材育成計画というのは作るというか、考えていただきたいなというふうに思っております。

○【水上委員】 分かりました。ありがとうございます。

○【市口委員】 市口でございます。

ちょっと清水委員の質問とちょっとかぶってるようなところもあると思うんですけども、4の（3）の目標として、期間中の退職予定者人数を踏まえて、新たに10名以上、資格取得を行う（中期目標期間中）ということですが、ということは、大体この期間中、ほぼほぼ2年間で10名ぐらい退職者が出るという理解でいいんですかね。

○【建設局】 はい。

○【市口委員】 ということですね。まあ清水委員もおっしゃってましたけれども、ちょっと具体的なクリアウォーターさんの採用状況がどうなのか分からないんですけども、一般的にはというか、特に若年層の数も減ってきてる中で新規採用というのはなかなか難しいところもあるというふうに一般的に言われておりますけれども、それはもちろん若年層ということに限らなくてもいいのかもしれませんが、10名以上は採用していくというところは、こちらの団体としまして、やはりハードルとしては高いのか、低いのか、そういうのはどういうふうに考えてるんですかね。

○【建設局】 やっぱり実情的には結構ハードルがある状態です。ただ昨年度の実績でいくと、10名以上の職員の採用ができたというふうにはなっておるんですが、それも相当と申しますか、いろんな活動を通じて何とか採用にこぎ着けているというような状況でございます。ですので、その取組をちょっときっちり継続していかないとなかなか、特に会社の認知度というのがまだまだ、何ていうんでしょうか、世間の皆様にありませんので、そういったことも踏まえて、きっちりとやっていく必要があるかなと思っております。

○【市口委員】 ちょっとこれは私の意見というか、あれなんですけれども、今もちろん目標と指標とかで掲げておられるのは有資格者数を維持するということなんですけれども、多分前提として退職者がそれ相応に出ていくという部分ですから、その前段階の採用計画についての何か指標的なものがあるといいのかなというふうに思いました。以上でございます。

○【阪口委員長】 以上ですかね。

多分どの委員もある意味同じこと言ってるんですね。これ計画上どうしても短いスパンの計画というかな、目標っていうか、設定だけど、結局はもう少し長い目で見たときの採用であったり、年齢構成であったり、その辺、体制づくりをお願いしますという、そういうことやと思うんですね。

よろしいですね、特によろしいですね。

じゃあ、これで一応伺ったということで、これで終わりたいと思います。ありがとうございました。

○【建設局】 ありがとうございました。

○【小松法人担当課長】 すみません、次行く前に答申をされるので、意見をされるかどうかというところをちょっと御確認いただきたいんですけれども。

○【阪口委員長】 採用まで踏み込む、踏み込んで書くかどうか。要するに結局そこです。だから、これでよしにするか、採用についてももうちょっと何か考えて

ねって言うかどうかだけですけども。みんな考えること一緒ですね。結局は2年間だけの話ししても仕方がないんだけど。

どうします。もう別にこれはこれでよしとするか、何かちょっと付け加えるか。

○【清水委員】課題としては当然認識しておられるので、あえて答申書で書く必要はないのかなと。

○【阪口委員長】 よろしいですか、そのままで。

○【小松法人担当課長】 意見なしということですね、よろしいですか。

○【阪口委員長】 はい。

○【小松法人担当課長】 分かりました。

じゃ、続きましては、経済戦略局のほうに入っていただきますので、しばらくお待ちください。