

○【阪口委員長】 すみません、それではということで、この大阪水道総合サービスのほうですね。じゃあ、続いての議題として、まず、事務局から説明をお願いします。

○【小松法人担当課長】 じゃあ、事務局から御説明させていただきます。

水道局におきまして所管します外郭団体である株式会社大阪水道総合サービスの令和2年度経営評価につきまして、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第7条第4項の規定に基づき諮問いたします。

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、よろしく願いいたします。

○【阪口委員長】 それでは、株式会社大阪水道総合サービスの令和2年度経営評価について、所管所属から御説明お願いいたします。

○【水道局】 それでは、水道局のほうから、大阪水道総合サービスの事業経営評価につきまして説明させていただきます。

まず、様式1の上段、中期目標の欄を御覧いただきたいと思います。一番上の欄でございます。総合サービスの事業経営を通じ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けども、記載のとおり、近畿圏における高い技術力等を有する数少ない水道事業者として、大阪府内をはじめ、広く近畿一円の水道事業者である他の市町村からの要請を受けて締結した協定及び技術支援契約に基づき、対価を受けて他の水道事業者に対する技術的な援助や人材の確保及び育成等の支援を行うことということにしております。その2つ下でございます。この行政目的、または施策によって実現しようとしている状態でございますけども、他の水道事業者から本市に対して支援の要請があった場合に、当該外郭団体を通じて、その要請に応えることができている状態、こういう形で掲げてございます。

当局のこの中期目標達成のために、総合サービスでは、2つの指標を掲げてございまして、説明につきましては、様式2のほうで具体の説明をさせていただきたいと思

います。様式2なんですが、支援業務に係る有資格者、それから、研修事業に係る研修講師、この2つを掲げてございますので、まず、様式2の1つ目のほう、左上に取組－1というシートを御用意させていただいてます。こちらのほうで、まず、支援業務に係る有識者の数の確保の説明をさせていただきます。

上の中期計画でございますが、一番上段ですが、団体が中期計画期間中に行政目的達成に向けて取り組む具体的な内容ということでございます。ここには、本来、中期計画を策定している場合は、その内容を書くことになってございますけども、総合サービス、今年度は単年度計画にしてございますので、水道局の中期目標の内容を記載させていただいております。読み上げますと、支援業務を担う人員の確保、養成など、他の水道事業者からの支援を安定的かつ継続的に提供することができる体制を強化することということでございます。この指標でございますけども、水道技術分野の支援業務に重要として総合サービスが指定する資格を有する社員の数ということで、今年度につきましては108名を目標値として定めております。

その下の欄、単年度計画の達成状況でございます。計画といたしまして、今年度に取り組む具体的な内容でございますが、資格取得に向けた費用補助などの社内支援制度の充実と有資格者の積極的雇用に取り組むというふうな計画を立ててございました。右のほうでございます。実績でございますけども、支援制度につきましては、これまで受験結果が合格の場合のみ、補助という形にしてございましたけども、より活用しやすい制度ということを目指しまして、制度の見直しを行っております。内容については、1度目は受験結果の合否にかかわらず費用補助をいたしまして、2度目以降は、受験結果が合格の場合に補助するというふうな内容で、制度利用者の促進を図るということを掲げてやってまいりました。また、社内報でこの制度の周知という形で行っております。実績につきましては、制度利用者が17名、合格者が5名ということになってございまして、すみません、ちょっと記載しておけばよかったんですけども、昨年は制度利用者12名、合格者は6名ということで、制度利用者は広がっております。

ただ、残念ながら合格者は5名という形になってございます。その下でございます。資格者の積極的な雇用、これにつきましては、年間を通じての募集ということでございますが、さらに大阪府下、堺市ほか6市ということで、7市の水道事業体に対してリクルート活動を行いまして、今年度実績5名の人材の確保をしてございます。これも、ちなみに昨年度は3名ということでございます。先ほどの5名の合格者、それから、5名の雇用ということで、今年度10名確保してございまして、その下、令和2年度の実績といたしまして、109名の有資格者の人員を整えることができてございます。

では、外郭団体の自己評価でございまして、達成状況につきましては、記載のとおり、電気主任技術者、電気工事士、給水装置工事主任技術者等といった資格者につきまして、年度当初99名から、先ほど言いました10名を増員いたしまして、目標値は達成できたということでございます。その結果ということなんですけども、当局に他都市から支援の要請がございました4市8案件につきまして、総合サービスに役割を課せました3市4案件の全てに連携して対応することができてございまして、水道局の目標に貢献したというふうに評価をしてございます。その下、最終目標達成に向けた課題、それから課題解決に向けた次年度以降の取組ということでございます。すみません、3行目を見ていただきまして、今後の取組といたしまして、支援制度、それからリクルート活動につきましては、継続して実施していこうと考えてございます。また、社員に対して研修会を開催いたしまして、資格取得の促進という形での取組を拡充させていきたいというふうに考えているところでございます。

その下でございます。市の審査でございまして、まず、我々の中期目標でございすけども、再度読み上げますと、他の水道事業体からの要請があった場合に、総合サービスを通じて要請に応えることができる、この状態の有効性につきましては、総合サービスの取組については有効であるというふうに評価させていただいてございます。その右側ですが、外郭団体の自己評価に対する審査結果でございます。総合サービス

は109名の有資格者を確保したということで、目標値については達成できているということで、この取組については、我々の目標に寄与するものということでございますので、次年度以降もしっかりと継続して取り組んでいただきたいという評価をしています。中期目標達成の視点から見た審査結果ということでございます。先ほどの総合サービスの自己評価の中でもございましたように、本市に依頼がございました4市8案件全てに我々対応できたということでございますので、総合サービスの取組については一定評価をいたしまして、最後の段にございますように、有資格者の確保ということで、しっかり努めて、技術支援体制の拡充を図っていただきたいという形で審査をしています。

続きまして、研修事業の講師の確保でございます。様式2のもう一つのシート、取組－2でございます。御覧いただきまして、上段の中期計画でございますけれども、上段のほうは、先ほどと同じでございますので、飛ばしまして、指標でございます。政令指定都市の水道事業において、実務経験を有し、一定のノウハウを有すると認められる者で、水道事業体向け研修を実施することができる講師として当社が認定する登録講師数ということで、今年度につきましては10名を確保するということにしております。

年度計画の達成状況でございますけれども、今年度の計画でございます政令指定都市の水道事業において実務経験を有して、ノウハウを有すると認められる者を対象としました登録講師制度を新設いたしまして、社外の水道事業体の退職者に対しまして積極的な勧誘を行うというふうな内容にしております。右の実績欄でございます。すみません、ちょっと記載が漏れてございまして、申し訳ございません。まず、登録講師制度に基づきまして、既に社内で大阪市の退職者等もございまして、この社内講師として、まず7名なんですけれども、この者たちは力量評価で十分研修講師として対応可能という形で、まず7名を認定させていただいてございます。その次に、1つ目でございます。この登録確保に向けまして、大阪市、それから堺市、すみません、こ

れももう一つ記載漏れで恐縮ですけれども、京都市のほうにも退職者等の講師登録への勧誘を行ってございまして、その結果、3名の確保をできてございます。これは、今年度からのリクルートでございますので、昨年の実績はございません。なお書きでございますけれども、ちょっと将来的な取組という形でございますが、研修講師の育成を図るために、技術に関する知識、経験を有する社員を対象に研修業務に従事をさせまして、スキルアップという形で考えてございます。こうしたことで、先ほど口頭で説明いたしました既に社内におった7名と、他都市からの3名を加えまして10名の講師確保という形で実績として上げてございます。

次に、外郭団体の自己評価でございます。達成状況の自己評価でございますけれども、今回、計画どおり取り組んだ結果、事務、経営とか経理の事務、あるいは技術ですけれども、土木といった研修講座を担当する講師を確保したということで、10名の目標につきましては達成できてございます。また、その結果、今年度ですけれども、水道局におきまして、当初、研修の予定をしておりました480名の受講枠でございますけれども、コロナによりまして、一部縮小、中止という扱いをいたしまして、380名、すみません、ここも最終的には水道局として334名まで縮小をするという形にしたところですが、研修ニーズが高い講座でありますとか、追加のオーダーメイド研修、これを総合サービスが実施したことによりまして、444名までの受講枠の回復という形に貢献していただいております、水道局の取組への寄与が大きかったというふうに考えてございまして、記載をさせていただいております。それから、その下でございます。課題と課題解消に向けた取組ということでございます。研修受講枠の拡大要請にしっかりと応えられますように、3都市への勧誘ということに加えて、新たに、ちょっとここも書いてございません、神戸市にも行きたいということで、周辺の政令市全てに対しまして講師登録への勧誘を行うという形にしていくということでございます。また、社内研修講師の育成ということで、例えば録画した講座内容などによって分かりやすい研修をするなど、工夫を凝らしまして、さらなる研修講師に努めていくとい

うこととしてございます。

最後に、一番下の市の審査でございます。我々の中期目標に対する取組の有効性としては、有効であって、継続して推進していただきたいという評価をしてございます。右側の審査の結果でございます。今回、総合サービスが計画した取組に基づきまして、目標は達成しているということでございます。また、私どもの研修につきまして、オーダーメイド研修等の追加受託をしていただきまして、当局の目標に十分寄与できたというふうな評価をしてございます。中期目標達成の観点から見た審査でございます。中期目標でございます他都市の支援にしっかりと応えられるようにということで、研修講師の確保が必要であるということで、先ほど言いました今年度の当局の目標縮小になるところ、444名まで回復できたというところにつきましては、大きく評価をしたいというふうに考えてございます。

では、すみません、様式1のほうに戻っていただきまして、先ほど見ていただきました中期目標の下欄で、当該事業年度の評価ということで、総論の評価でございます。

まず、外郭団体の自己評価でございますけども、それぞれの取組を実施いたしまして、今年度におきましては、ともに目標達成できているということで、国内のまず技術支援、それから研修業務につきましては、水道局の中期目標にもしっかりと貢献できたというふうな内容で記載をさせていただいております。それから、次年度以降の取組でございますけども、先ほど詳細に説明させていただきましたように、有資格者の確保、研修講師の確保に当たりましては、訪問回数でありますとか、訪問先の拡大といった内容で評価して、リクルート活動を評価するということ、それから、社内研修の充実であるとか、方法の見直し等々によりまして、より効果的な人材育成体制の構築に努めているということにしております。

これに対する市の総合的な評価でございます。研修業務では、水道局の目標達成に貢献したということで、当初480名から縮小いたしましたけども、総合サービスの追

加受託によりまして目標数値に近づくことができたということで、評価をさせていただいておるということでございます。下から3行目見ていただきましても、今後も我々の目標の達成に向けまして、継続して有資格者、研修講師の確保に向けて計画的に取り組んでいただきたいという内容にしてございます。最後のなお書きでございますけれども、当局の中期目標で、今年度は480名が444名ということで、我々の目標につきましても、ちょっと達成ができなかったということでございますけれども、これにつきましても、次年度計画で計画的に受講枠の増加を図りまして、最終、2,000名以上の研修枠を達成するという目標にしてございますので、これについては、しっかりと取り組んでいきたいというふうな形でなお書きで記載をさせていただいているところでございます。

すみません、ちょっと補足で書いてなかったところもございまして、大変恐縮ですけど、また、総務局と調整させていただきたいと思っておりますので、すみません、御審議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した。

それでは、委員各位から御質問、御意見、いかがでしょうか。

○【水上委員】 すみません、じゃあ、1点、水上から確認させていただきたいと思います。

様式2になりますが、取組－1に関しては、大阪府下の団体、堺市ほか6市に積極的な雇用ということで、有資格者を集められたということで理解いたしました。取組－2のほうになりますが、今度、その講師の方になると、政令指定都市のほうでお声がけしているということで、今回の評価には直接関わらないですが、次年度以降の取組、課題への取組ということで、ほぼ大阪市を中心として各自治体の支援を応えていくということで考えていかれる場合に、その講師をこの政令市に絞ってお声がけしていくというのは、何かお考えがあるんでしょうか。

○【水道局】 すみません、そもそも昨年度、研修講師と有資格者といったときに、

研修講師のほうは、水道事業者の方々に内容を教えるというところで、一定質を担保するというところで、どこに基準を置いたらいいだろうかということ局内でも議論いたしまして、政令市に一定のバロメーターを設けたところでございます。ただ、委員おっしゃるように、支援業務という実務的なところについては、政令市という枠はつけてございませんで、ちょっとバランスについては、我々も実は課題というふうに思っております、研修のほうのなお書きで、私、将来的な取組という形で言わせていただいたんですけども、力量評価をしっかりとやりまして、特に政令市に限らずとも、水道事業体、あるいは総合サービスのプロパー職員であっても、他都市の水道事業体職員にしっかりと教えてあげるような知識、スキルが備われば、できるんじゃないかというふうな、こういう議論もございまして、まずは、今掲げた初年度でございしますので、政令市という枠組みですけれども、将来的にはこれは取っ払えるものなら取っ払ってというふうな、そういうところは認識をして、将来的に向けた取組も、もう既に始めてるというふうなところでございます。ちょっとそもそもの計画、立てたときの、慎重にというか、教える側ではしっかりと政令市並みが要るのかなというふうな、そういうことがございましたので、違いが出たという、そういうことでございます。

○【水上委員】 ありがとうございます。

○【清水委員】 今ので関連しまして、その講師の登録に当たりまして、今後の育成も含めてなんですけど、その講師を認定するような、そういう制度的な仕組みみたいなのは、今あるんですか。

○【水道局】 登録講師制度というのが、外部の方々だけに限らず、内部の社員の登録講師制度という適用の制度になってございます。詳細な力量評価、どういう基準を設けて、どういう採点をするのかというのは、ちょっと実はまだ制度を走りながらという形でございますので、しっかりとまだでき切れてはいないんですけども、そこについては、今のままでは駄目だということで、その力量をはかれるような基準という

ところを設けるようにということで、総合サービスのほうに協議も持っているところ
でございます。

○【清水委員】 何となく一般あるような、そういう認定試験みたいなものをクリアして、一定の、そういうのができれば一番、それを使ってどんどん人を増やしていけるようになるけども、また検討されたらどうかと思います。

○【水道局】 ありがとうございます。しっかりと検討いたします。

○【市口委員】 様式2の対象事業活動の実績に関する評価のところの、要は水道技術分野の支援業務に重要として当社で指定する資格を有する職員の数というところで、108名という目標を2年度、上げられて、それは十分達成しましたということなんですけれども、その辺、中身、それだけの社員の方を確保するというところで見ると、要はやり方として2つあって、社内でのそういう資格者を育てるというか、勉強してもらって、試験に合格してもらおうというのと、要するに有資格者を雇用するというところの二本立てというように見えるんですけれども、その辺りの優劣とか、中期的にこうしていきたいとか、そういうような方針というのは何かありますでしょうか。

○【水道局】 優劣というのは。

○【市口委員】 ちょっと表現悪かったと思いますけれども、特に社内で、そういうふうな資格者を育てていくんだというのをメインにしていくのか、それとも、外部の積極的な雇用でという、どちらをメインに据えていくのかとか、中期的に見たらどうしていくのかとか、その辺の何か方針というか、お考えをちょっと聞きたいなと思ったんですけど。

○【水道局】 おっしゃるとおり、優先順位みたいなのは、ちょっと要るのかなと思っておるんですけれども、これは、今年度中に向こう3年の中期計画を総合サービスと今協議をしながら進めておりまして、この有資格者の分布といいますか、退職年度の分布でありますとか、どこの年度でロスがあるんだとか、その採用であるとか、新規採用者を、若い子を育てる、あるいは即戦力を入れるのかというふうないろんな

観点がございますので、まず、それを今からちょっとやっていかないけないなというのを考えてございます。ただ、今までは、例えば技術士でありましたり、水道の施工管理技士とか、そういった国家資格というのはなかなか社内で研修して、資格取ってもらうというのはなかなかハードルが高うございまして、水道の水道事業体、もともと行政で関わっているときに取られているというところの方のほうが多うございますので、もしかしたら、資格によって雇用に力を入れたほうがいいというようなものもあるかも分かりませんので、ちょっとその辺は資格によっても優先度みたいなのはつけられる可能性はあるのかなと思っております。今のところ、ちょっとどちらにというふうなものではなく、委員おっしゃるように、雇用と育成と、この2軸やというふうな理解をしておりますので、どちらにもしっかりとアプローチできるようにという形で考えていきたいというふうに思っております。

○【市口委員】 ということは、あれなんですかね、私は今まで、どちらかというと、社内というか、今までやったら局内で育て上げてというような方針がメインだったのかなと思っていたんですけれども、実際、なかなかそういう資格を取ってもらうのには時間がかかりかかると、そういうような感じなんですかね。

○【水道局】 すみません、課長代理でございますけれども、先生の御指摘のとおり、やはり外部から採るよりも内部の人間が近くから採る、その業務を見ているということから考えると、そちらのほうが確実に数を、今後増えていく数をこなしていくことができるので、今、こちらのほうにも書かさせてもらいましたけど、ビデオ等であるとか、あるいは内部研修体制いうのをもうちょっと充実させて、確実にレベルアップを図っていくということを今検討しているところでございます、向こうのほうと。

○【水道局】 ビデオは研修のほうなんすけれども、今、水道局のほうでも技術士という資格を取るようにいうことで勧奨してるんですけれども、なかなか通常業務と並行しながら勉強して合格するという者がなかなか少のうございまして、外郭団体の中で、そういうちょっと国家資格の勉強して、当然通常業務やりながらやっていくと

というのは、なかなかハードルが高い資格というのも実はございます。一方で、給水装置、細い水道管の主任技術者という資格なんかは、比較的過去の実務知識というのが生きてきますので、受験いただくと合格する割合が高い、そういうものもございまして、当然そういうところは、育成と言ったらおかしいですが、社内での資格取得というのも進みやすいですし、かといって、技術士につきましても、勉強の奨励というのはやっておりますけども、どうしても時間外とか、そういうプライベートな時間を使っていただく、当然、必要が出てくるので、なかなか有資格者を育成していくという観点はちょっとハードルが高いのかなというふうな現状ではございます。ただ、だからといって緩めるわけではなくて、支援、補助制度なんかも拡充してという形でやってはおりますけども、ちょっとそういう状況でございまして、リクルートのほうが手っ取り早いという、言い方は悪いですけども、それは確かにありますけども。

○【市口委員】 分かりました。ありがとうございます。

○【阪口委員長】 よろしいですかね。

私のほうから、この経営評価そのものじゃなくて、これから中期計画つくってもらうことになるじゃないですか。それで、今出たような、幾つかの観点で、より中期目標に沿った中期計画、多分つくってもらうことになると思うんですね。そこだけよろしくお願いしたいと。別に、だから、何かこの経営評価そのものじゃなくて、ということをお願いします。

じゃあ、よろしいですね。

○【水道局】 以前、この春先に、コロナの影響は大丈夫かということで、委員長、ちょっと心配いただいてまして、当時も説明させていただきました総合サービスの受託先が公共団体ということですので、時短要請とか、そういうかけるほうです。特に受注の減りというのはありませんでしたので、実は売上高が今年度、若干落ちておりますけど、これはもう我々が考えた上での折り込んだ売上高の減少ということで、全然心配ございません。あと、JICA、海外から途上国の方々を受ける、これにつ

きましては、JICA関西が今回はということで中止になりまして、その分は受託できませんでしたが、影響額につきましては400万円程度の売上げでございますので、総合サービスについては、コロナでの経営への影響というのは僅かという形でなっておりますので、経営のほうもしっかりとやっておるという形で、すみません、ちょっと締めていただいたのに、補足で申し訳ございませんが、報告させていただきます。

○【阪口委員長】 いやいや、ちゃんときちっと報告いただいて、どうもありがとうございます。助かりました。ありがとうございます。

じゃあ、質疑応答としては、一旦ここで終わりたいと思います。ありがとうございます。

答申としては、特に何もなしということでよろしいですね。頑張ってやってはるわけやからね。

じゃあ、特に答申何もなしということで、問題なしというのかな。

○【小松法人担当課長】 じゃあ、福祉局、呼んでまいりますので、しばらくお待ちください。