大総務第 147 号
令和４年２月３日

大阪市外郭団体評価委員会
委員長　野村　祥子　様

大阪市長　松井　一郎
（担当：総務局行政部総務課法人グループ）

諮問書

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（平成 25 年大阪市条例第 10 号）第７条第１項に規定する外郭団体である株式会社大阪水道総合サービスによる令和３年度の経営評価（対象事業活動）の結果及び同条第４項に規定する当該経営評価の審査の結果について、同項の規定に基づき、別紙により諮問します。

【対象事業活動の実績に関する評価】 《様式1》

令和3年度　事業経営評価

団体名	（株）大阪水道総合サービス	所管所属名	水道局

中期目標

⑴ 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又は施策の具体的な内容

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。

⑵ 中期目標期間

令和２年４月１日から令和６年３月31日までの４年間

⑶ 中期目標の期間終了時において、⑴の行政目的又は施策によって実現しようとしている状態

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こたえることができる状態

当該事業年度の評価

外郭団体の自己評価

当該事業年度の指標及び目標に基づく評価を踏まえた団体の総合的な評価

指標の目標値を達成するために計画した取組内容を着実に実施した結果、取組１及び取組２いずれの指標も目標を達成することができ、中期計画に掲げる支援業務を担う人員の確保・育成など他の水道事業者へ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ができた。

最終目標達成見込み	最終目標達成に向けた課題及び課題解消に向けた次年度以降の取組について
ア ア：順調 イ：遅れあり ウ：計画の見直し必要	取組１及び取組２のいずれについても、業務を安定的かつ継続的に実施するには、業務に必要な知識・技術を備えた人材を増やしていくことが重要であり、今後の業務展開に必要とされる力量（知識や技術）を明確にした上で、さらなるプロパー社員の人材育成を進めていく。

市の評価

当該事業年度の指標及び目標に基づく評価を踏まえた本市の総合的な評価

・対象事業活動に対する２つの取組は年度計画に定める目標を達成しており評価できる。
・また、将来を見据え対象事業活動を安定的に継続して実施していくためにプロパー社員の育成に取り組んでいることについても評価できる。
・中期目標の達成に向けて、団体が他の水道事業者から要請のあった支援の内容に着実に対応することができるとともに、そうした対応を将来にわたって持続的に行うことができる総合性と持続性を持った体制づくりに取り組むよう引き続き努められたい。

助言等及び講ずるよう求める措置の内容【大阪市外郭団体等への関与及び監理に関する条例第７条第５項】（※必要な場合のみ）

《様式2》

対象事業活動の実績に関する評価(事業活動に関する事項)

取組－1　（※分野ごとの評価）

中期計画

団体が**中期計画期間中**に行政目標達成に向けて取り組む具体的な内容

【国内の水道事業体に対する技術支援事業】水道事業体に対しリクルート活動を行うとともに、社内研修や資格取得制度の活用などによる人材育成や採用強化などを継続して取り組み、有資格者の確保・増加に努める。

年度計画達成状況

【計画】団体が**当該事業年度**に取り組む具体的な内容	【実績】団体が当該事業年度に取り組んだ具体的な内容
大阪市水道局が予定している他の水道事業体への技術支援業務において、幅広い技術分野に即応できる体制を整えるため、当社ホームページ等の媒体での募集及び水道事業体へのリクルート活動を実施するとともに、社内研修や資格取得制度の活用などによる人材育成を行うことで、令和３年度においては、113 名の有資格者を確保し、周辺事業体の多様な支援ニーズに応える。	当社ホームページ及び民間の求人媒体を活用した募集を行うとともに、水道事業体出身者の確保に向け、近畿一円の水道事業体を訪問してリクルート活動をおこなった。その結果、新たに２名の人材を確保することができた。 また、支援ニーズの高い管路工事の施工監督補助業務を実施する上でも重要となる「給水装置工事主任技術者」資格についてプロパー社員を対象に勉強会を開催するなど、資格の取得に注力した。その結果、５名が合格することができた。

指標Ⅰ　水道技術分野の支援業務に重要として当社が指定する資格を有する社員の数

	R2	R3	R4	R5【最終】		
目標値		113名	118名	125名		
実績値	109名	121名				

外郭団体の自己評価

指標の達成状況	A	A：指標全部達成 B：指標全部未達成 C：指標一部未達成	中期計画に対する進捗状況【当該事業年度】	ア	ア：「順調」 イ：「遅れあり」 ウ：「計画の見直し必要」

当該事業年度の達成状況について

技術支援業務に求められる資格について、これまでも社員に資格取得の意識を浸透させつつ積極的な資格取得に取り組むとともに、有資格者を対象としたリクルート活動も併せて行った結果、121名の有資格者を確保し令和３年度の目標を達成できた。
このうち、プロパー社員を対象に注力した「給水装置工事主任技術者」資格取得の取組においては５名が合格し、有資格者数の拡大を図ることができた。

最終目標(中期計画)達成に向けた課題及び課題解消に向けた次年度以降の取組について

今後、技術支援業務を安定的かつ継続的に実施するには、技術支援に必要な知識・技術を備えた人材を増やしていくことが重要であり、今後の業務展開に必要とされる知識や技術を明確にした上で、さらなるプロパー社員の人材育成を進めていく。

市の審査

中期計画に対する進捗状況【当該事業年度】	ア	ア：「順調」 イ：「遅れあり」 ウ：「計画の見直し必要」	「様式1：中期目標(3)」に対する取組の有効性	A	A：有効であり、継続して推進 B：有効でないため、取組を見直す

「外郭団体の自己評価」に対する審査結果

・水道技術分野における有資格者の確保に向けて、プロパー社員への資格取得に向けた意識付けや、有資格者を対象とした水道事業体へのリクルート活動を行い、今年度の目標を大きく上回る数の有資格者を確保できたことは評価できる。
・今後、周辺事業体の支援ニーズに安定的に応えていくためには、即戦力である水道事業体退職者の確保だけでなく、プロパー社員を計画的に育成していくことが必要であるとの認識のもと、業務ごとに必要となる知識･技術、資格等をスキルマップ等で明らかにして社員の力量を把握し、その内容に応じて人材育成をしていく仕組みについても検討されており、この点についても評価できる。

「**中期目標**」達成の視点からみた審査結果

・中期目標の達成に向けては、多様化する技術支援ニーズに将来にわたって持続的に対応できる人材の育成･確保が必要であり、そのためには達成度を測る指標については、現在の有資格者数だけでは十分とはいえない。
・このため、支援をする技術分野について、周辺事業体のニーズも踏まえてその内容に応じて必要とされる知識･技術、資格を明確にした上で、それぞれの分野で人材が確保できているかどうか、また、その人材の構成について、将来にわたる安定的な支援に向けて、即戦力となる水道事業体退職者、民間出身の中堅の有資格者、育成したプロパー社員といった支援業務を担う人材の構成のバランスがとれているかどうか、といった観点から支援体制の状況を判断できるような指標について検討を進めてもらう必要があると考える。

《様式2》

対象事業活動の実績に関する評価(事業活動に関する事項)

取組－2　（※分野ごとの評価）

中期計画

団体が**中期計画期間中**に行政目標達成に向けて取り組む具体的な内容

【国内の水道事業体に対する研修事業】水道事業体において、各分野の実務経験を通じ事務あるいは技術に係る知識・ノウハウを有し、研修講師としてのスキルが高いと認められる人材、あるいは当社において、それと同等と認められる人材を認定登録講師として積極的に登用し、講師の確保に努める。

年度計画達成状況

【計画】団体が**当該事業年度**に取り組む具体的な内容	【実績】団体が当該事業年度に取り組んだ具体的な内容
令和３年度に大阪市水道局が主催する水道事業体向け研修事業において、全20講座（内8講座は複数回開催であるため、開催回数：29回）のうち、当社が13講座（内3講座は複数回開催であるため、開催回数：18回）（水道基礎技術関係、配水管工事関係、浄水場施設関係、浄水技術関係、水質管理関係等の各分野）を担当することとしており、当社主催のオーダーメイド研修事業の実施とともに、これらに対応するため、水道事業体退職者及び退職予定者に対して積極的な講師登録への勧誘活動を実施する。また、社内研修などにより、プロパー社員の人材育成を行うことで、13 名の認定登録講師を確保する。	当社で現在担当する18回に加え、全ての講座を担うことができる体制の構築に向け、継続して水道事業体出身者の講師の勧誘をおこなった。また、水道事業体出身者だけではなく、実技を伴う研修の講師の確保に向けて、民間企業の講師経験者に対しても併せて勧誘をおこなった。その結果、新たに4名の人材を確保することができた。 さらに、現在の認定登録講師は水道事業体出身者のみであることから、プロパー社員が認定登録講師を担うための枠組みの構築に向けて、2名のプロパー社員にOJT研修を実施した。

指標Ⅰ　水道事業体において、実務経験を有し、一定の事務、技術ノウハウを有すると認められる者、又はそれと同等と認められる者で、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

	R2	R3	R4	R5【最終】		
目標値		13名	16名	20名		
実績値	10名	14名				

当該年度の目標達成状況	a(i)	《達成状況》 a：目標達成：　(ⅰ)取組は予定どおり実施　(ⅱ)取組を予定どおり実施しなかった b：目標未達成：(ⅰ)取組は予定どおり実施　(ⅱ)取組を予定どおり実施しなかった

外郭団体の自己評価

指標の達成状況	A	A：指標全部達成 B：指標全部未達成 C：指標一部未達成	中期計画に対する進捗状況【当該事業年度】	ア	ア：「順調」 イ：「遅れあり」 ウ：「計画の見直し必要」

当該事業年度の達成状況について

継続的に水道事業体出身者の講師の勧誘を行った結果、大阪市水道局が主催する水道事業体向け研修において、当初予定していた13講座から1講座追加することができ、今年度は全20講座のうち、当社が14講座（内3講座は複数回開催であるため、開催回数：19回）を担うために必要な登録講師14名を確保し、令和3年度の目標値：13名を達成できた。
また、新たな取組みであるプロパー社員の認定登録講師の育成については、育成プランに基づき「テキスト作成の助手」及び「講義での講師の補助」を担うことで、認定登録講師に必要とされる知識の習得に向けた育成に取り組んだ。

最終目標(中期計画)達成に向けた課題及び課題解消に向けた次年度以降の取組について

現在の認定登録講師は水道事業体出身者のみであること、また大阪市水道局が主催する水道事業体向け研修の管路に関する実技講師を担える人材が確保できておらず、最終目標である全ての研修を担うためには実技講師の確保が急務である。
引続きプロパー社員を認定登録講師に育成するとともに、実技講師の確保については、民間企業で管路に関する講師を担っていた実技講師の勧誘に注力し、次年度には確保できるよう努める。
また、実技研修の開催時には、プロパー社員を補助人員として配置し、実技に関するスキルの習得を行う。

市の審査

中期計画に対する進捗状況【当該事業年度】	ア	ア：「順調」 イ：「遅れあり」 ウ：「計画の見直し必要」	「様式1：中期目標(3)」に対する取組の有効性	A	A：有効であり、継続して推進 B：有効でないため、取組を見直す

「外郭団体の自己評価」に対する審査結果

・認定登録講師は即戦力の水道事業体退職者のみではあるが目標を達成しており、また、プロパー社員を計画的に育成して行くことが必要であるとの認識のもと、講師として必要となる知識･技術、資格等をスキルマップ等で明らかにして社員の力量を把握し、その内容に応じて人材育成をしていく仕組みについても検討されており評価できる。

「**中期目標**」達成の視点からみた審査結果

・中期目標の達成に向けては、まずは現在本市職員がサポートを行っている実技研修について、団体単独で実施ができるよう水道事業体退職者･民間企業からの勧誘やプロパー社員の育成を図り、全講座の講師の確保･育成に取り組むとともに、その取組内容の達成度を測る指標と目標の設定を求める必要がある。
・その上で、将来にわたって持続的に周辺事業体の研修ニーズ対応できる人材の育成･確保の観点から、技術支援と同様に、必要とされる研修の各分野の講師の確保と講師となる人材の構成のバランスの観点から研修実施体制の状況を判断できるような指標について、検討を進めてもらう必要があると考える。