大総務第 91 号
令和５年２月 16 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４年度及び中期目標の期間を通じた経営評価（対象事業活動の実績）の結果並びに同条第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】

別紙
《様式１》

令和4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

中期計画を令和４年度に変更し、より具体化させた指標について、年度計画に定めた目標達成のための行動計画に基づき取り組んだ結果、取組１（技術支援事業）及び取組２（研修事業）のいずれも目標を達成することができ、中期計画に掲げる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、幅広い支援業務や研修分野に対応可能な人材を増やすことが必要なことから、新たな水道事業者経験者の確保に加えて、今後の事業展開に必要とされる力量を明確にした上で、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

対象事業活動における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、将来にわたって対象事業活動を安定的・継続的に実施できるよう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。

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）

●最終年度の前年度【中期目標の期間を通じた評価】

中期目標の期間を通じた評価	外郭団体の自己評価	**中期計画**に定めた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
		中期計画を令和４年度に変更し、対象事業活動の実績をより的確に評価できる指標に改めた。取組１及び取組２について、令和３年度の取組を発展させる形で、新たな指標の目標達成に必要となる人材をより確実に確保可能な方策を講じるとともに、技術支援や研修ニーズに安定かつ継続的に対応可能な体制の構築に不可欠なプロパー社員の育成に計画的に取り組んだ。令和４年度にこれらの取組を行ったことにより、当該年度の目標達成に加えて、中期計画の最終年度となる令和５年度目標についても一定の成果が期待できる状況となった。今後、中期計画の最終年度の目標達成に向けた具体策を令和５年度の年度計画に定め、中期目標の達成に貢献する。
	市の評価	**中期計画**に定めた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
		令和４年度に中期目標の指標を見直し、中期目標期間において段階的に団体が担う業務量又は研修講座数を引き上げる指標、目標としているところである。団体は中期計画や行動計画を見直し、対象事業活動を安定的・継続的に実施するため水道事業者退職者の採用及びプロパー社員の採用・育成に計画的に取り組んだことにより中期目標で定めた目標を達成できる見込みとなっており評価できる。 今後も、即戦力となる水道事業者退職者、育成したプロパー社員といった事業を担う人材の構成のバランスに留意しつつ、支援を受けた水道事業体や研修受講者からの満足度を意識した業務品質の向上にも取り組んでもらいたい。
		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）

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

水道局が協定及び技術支援契約を締結している全ての水道事業者に対して、水道局と連携しながら、水道事業に係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。

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
（受託業務の実施） ・アドバイザリー業務に水道事業者退職者社員３名（電気２機械１）、監督支援業務に同じく２名（土木２）が従事することで、今年度目標の５名分の業務を実施する。 （人材の確保） ・令和５年度目標１の７名分の業務の実施に当たり新たに監督支援業務に配置が必要な水道事業者退職者社員（土木１名）について、リクルート活動や当社ホームページでの募集により、所定の力量を有する設計・施工監理業務等の経験者を採用する。 また、今後を見据えたプロパー社員（土木２名）の採用に向けて、有資格者等を求人媒体等や当社ホームページで募集する。 人材の確保に当たっては、応募者数の増加や人材の定着に向けた新たな取組として、学校訪問への卒業生社員の同行、当社ホームページ掲載の募集内容の充実及び社内の人材紹介制度の導入などを行う。 （人材の育成） ・令和５年度目標２の１名分の業務に従事するプロパー社員の確保に向けて、施工監理の資格を有する社員１名（電気）を、令和４年度の受託業務でのＯＪＴを通じて、令和４年度末までに社員単独で業務を実施可能な力量に向上させる。	（受託業務の実施） ・今年度目標の５名分の業務に予定どおり水道事業者退職者社員が従事することで、目標を達成した。 （人材の確保） ・令和５年度目標１の７名分の業務のうち、新たに監督支援業務に配置する水道事業者退職者社員（土木１名）について、即戦力となる施工監理業務の経験者を令和５年４月に採用見込みである。 また、今後を見据えて採用予定のプロパー社員（土木２名）については、今年度に有資格者３名を採用することができた。 さらに、応募者数の増加や人材の定着のための新たな取組として、卒業生社員や営業担当の同行による学校訪問及び社内の人材紹介制度の導入（令和４年12月施行）に取り組んだ。また、当社ホームページの採用情報等の見直し（令和５年度期首更新予定）の具体案をプロジェクトチームで取りまとめている。 （人材の育成） ・令和５年度目標２の１名分の業務に従事予定のプロパー社員１名（電気）について、施工監理及び維持管理の受託業務を通じてＯＪＴを実施し、社員単独で業務を実施可能な力量に向上させる取組を行った。

（変更前）指標１	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【～Ｒ３】					
	R2	R3	R4	R5【最終】		
目標値		113名				
実績値	109名	121名				

指標１	支援要請のあった他の水道事業者と大阪市との間で締結する業務委託契約に基づく支援業務の業務量のうち当社の社員が従事する業務量【Ｒ４～】					
	R2	R3	R4	R5【最終】		
目標値			５名分	７名分		
実績値			５名分			

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

指標２	当社の社員が従事する業務量のうちプロパー社員が従事する業務量【Ｒ５～】					
	R2	R3	R4	R5【最終】		
目標値				１名分		
実績値						

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

大阪市が他の水道事業者と契約して実施する支援業務における当社の従事業務量について、今年度に採用した水道事業者退職者社員３名を業務に充てることなどにより、令和４年度目標の５名を達成することができた。
さらに、令和５年度における当社の従事業務量の増加に対応するために、社員募集における改善策として、学校訪問に卒業生社員及び営業担当が同行し就職担当教官の理解を深めることや、採用数の増加・定着率の向上を目的に社内の人材紹介制度を導入するなどの取組を行った。また、当社ホームページを更新（令和５年度期首予定）し採用情報等を充実させるために、社内のプロジェクトチームで見直し案を取りまとめているところである。
また、プロパー社員については、今年度土木３名を採用するとともに、令和５年度の業務に従事予定の既存社員（電気１名）について同種の受託事業で育成シートに基づくＯＪＴを更に積み重ね、社員単独で業務を実施可能な力量に向上させる取組を行った。

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

（課題）他の水道事業者への支援業務には専門知識と豊富な経験が求められることから、現在は水道事業者退職者社員が従事している。多様化する水道事業者からの支援要請に対応するためには、幅広い業務に必要な知識・技術を備えた人材を増やすことが重要なことから、新たな水道事業者退職者の確保に加えて、継続的なプロパー社員の確保及びその育成が必要である。
（取組）最終目標を達成するために、令和５年４月に採用見込みの水道事業者退職者社員（土木１名）及び令和４年度に育成したプロパー社員（電気１名）を令和５年度業務に充てる。また、令和５年度以降も更なる体制強化を図るために、引き続き、社員募集における改善策に取り組み社員の採用数増加及び定着率向上の取組を推進するとともに、今後の業務量を見据えながらプロパー社員の力量及び配置に応じた育成計画を策定し受託事業の場等を活用してプロパー社員を育成する。

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

◆令和４年度の状況
　水道事業者退職者社員を３名採用したことにより、当該年度の目標である５名分以上の業務に従事しており目標は達成している。なお、支援した他の事業体から業務品質について一定の評価を得ており、継続した支援要請や新規の支援要請に繋がっている。
　また、令和５年度の目標達成に向けて、課題である人材確保の改善策として、学校訪問先の理解を深められるよう営業担当が同行することや、優秀な人材の採用・定着率の向上を目的に人材紹介制度を創設するとともに、今後は採用情報等の充実のためHPの見直しを予定するなど、体制強化に向け取り組んでいる。
　プロパー社員の育成については、新たに３名を採用し、体制強化を図るとともに、過去に採用したプロパー社員の力量評価及び育成シートに基づく教育訓練が予定どおりに進捗していることから、令和５年度には業務に従事することができる見込みとなっている。

◆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
　中期計画最終年度である令和５年度の目標達成に向けて、多様化する支援要請に対応するため、幅広い業務に必要な知識・技術を備えた人材を増やすことが重要との認識であり、社員募集における改善策に取り組み、社員の採用数増及び定着率改善の取組を推進することとしている。

　以上のことから団体の自己評価は妥当である。

「**中期目標**」達成の視点からみた審査結果

当局が定めた中期目標については、将来的に団体が単独で他都市への技術支援を実施できる状態とするため、中期目標期間において段階的に団体が担う業務量を引き上げる指標、目標としている。
目標達成に向けては多様化する支援要請を将来にわたって持続的に対応できる人材の確保・育成が重要となるが、団体はこの点を理解し、水道事業者退職者の採用のほか、プロパー社員の採用・育成を計画的に行うことで体制の強化を図っており、目標達成に向けて順調に推移している。

●最終年度の前年度【中期目標の期間を通じた評価】

中期計画達成状況

(変更前)指標１	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【～Ｒ３】											
	R2	中期計画進捗率	R3	中期計画進捗率	R4	中期計画進捗率	R5【最終】	中期計画進捗率				
目標値		86.4%	113名	90.4%		%		%				
実績値	109名	87.2%	121名	96.8%		%		%				

中期計画期間における具体的な取組内容（実績）

中期計画変更前の令和３年度は、他の水道事業者の支援に安定的かつ継続的に取り組める体制の強化のために、指標を支援業務に必要な資格を有する社員数として、求人媒体等での募集や水道事業者へのリクルート活動による人材確保及び社内研修や資格取得制度の活用等による人材育成に取り組み、当該年度の目標を達成した。
また、プロパー社員を対象とした勉強会の開催などを通じて給水装置工事主任技術者資格取得の取組に注力し、有資格者数の拡大を図ることができた。

指標１	支援要請のあった他の水道事業者と大阪市との間で締結する業務委託契約に基づく支援業務の業務量のうち当社の社員が従事する業務量【Ｒ４～】											
	R2	中期計画進捗率	R3	中期計画進捗率	R4	中期計画進捗率	R5【最終】	中期計画進捗率				
目標値		%		%	５名分	71.4%	７名分	100.0%				
実績値		%		%	５名分	71.4%		%				

中期計画期間における具体的な取組内容（実績）

現在の中期計画に変更後の令和４年度は、指標を社員が従事する支援業務の業務量に具体化するとともに、水道事業者の経験者を配置することで当該年度の目標を達成した。また、人材確保については社員募集における改善策を講じることで対策をより強化するとともに、人材育成については支援業務に類する業務でのＯＪＴを通じてプロパー社員の力量向上を図るなどの取組を行った。

指標２	当社の社員が従事する業務量のうちプロパー社員が従事する業務量【Ｒ５～】											
	R2	中期計画進捗率	R3	中期計画進捗率	R4	中期計画進捗率	R5【最終】	中期計画進捗率				
目標値		%		%		%	１名分	100.0%				
実績値		%		%		%		%				

中期計画期間における具体的な取組内容（実績）

現在の中期計画に変更後の令和４年度は、多様化する支援ニーズに安定的に応えるためには計画的なプロパー社員の育成による体制強化が必要なことから、新たな指標としてプロパー社員が従事する支援業務の業務量を追加し、業務ごとに必要となる知識・技術を明確にした上で、ＯＪＴを通じてプロパー社員に求める達成度を力量評価する取組を行った。また、令和５年度の業務に従事予定のプロパー社員について同種の受託事業で育成シートに基づくＯＪＴを更に積み重ね、社員単独で業務を実施可能な力量に向上させるための取組を行った。

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【中期計画期間】	ア	ア：「順調」 イ：「遅れあり」 ウ：「計画の見直し必要」

中期計画期間の達成状況について

中期計画を令和４年度に変更し、対象事業活動の実績をより的確に評価できる指標に改めた。これを受け令和４年度には、中期計画の達成に必要な人材をより確実に確保可能な方策を講じるとともに、技術支援ニーズに安定かつ継続的に対応可能な体制の構築に不可欠なプロパー社員の育成に計画的に取り組んだ。令和３年度の取組を発展させる形で、令和４年度にこれらの取組を行ったことにより、当該年度の目標達成に加えて、中期計画の最終年度となる令和５年度目標についても一定の成果が期待できる状況となった。今後、中期計画の最終年度の目標達成に向けた具体策を令和５年度の年度計画に定め、中期目標の達成に貢献する。

市の審査

中期計画に対する進捗状況【中期計画期間】	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⑶」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

中期計画の達成に必要な人材の確保や、多様化する技術支援ニーズに安定的かつ継続的に対応可能な体制構築のために、プロパー社員の採用・育成に計画的に取り組んだことから、最終年度となる令和５年度目標について一定の成果が期待できる状況となったとの団体の自己評価は妥当なものといえる。

「**中期目標**」達成の視点からみた審査結果

令和４年度に中期目標を見直し、これに基づく団体の中期計画の見直しにより、技術支援における団体が担う業務量とその業務に占めるプロパー職員の人数を指標にしたことで、より多様化する支援要請を将来にわたって持続的に対応できる人材の確保・育成が重要であるとなる点を団体が理解し、水道事業者退職者の採用のほか、プロパー社員の採用・育成を計画的に行うことで体制の強化を図っており、中期目標の達成に向けて順調に推移している。

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

水道局が協定及び技術支援契約を締結している全ての水道事業者に対して、水道局と連携しながら、水道事業に係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。

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
（研修業務の実施） ・今年度より、給水装置工事研修（４講座）に水道事業者退職者社員の講師２名（土木２）、シーケンス研修（中級）に同じく１名（電気）を派遣、また経理・経営分析研修にプロパー社員の講師１名（事務）を派遣する。これらにより、今年度目標１の19講座への当社社員の派遣及び目標２の１講座へのプロパー社員の派遣を行う。 （人材の確保） ・令和５年度目標１の21講座への当社社員の派遣に当たり、新たに派遣する漏水調査（修繕）・管路保全研修及び配水管工事研修の実施に必要な民間企業社員２名（日水協実技研修の講師経験者）を確保し、登録講師の補助などを通じて育成することで、令和４年度末までに社員単独で研修講師を担える力量に向上させる。また、講師確保に向けた応募者数の増加や人材の定着に向けた新たな取組として、当社ホームページ掲載の募集内容の充実及び社内の人材紹介制度の導入などを行う。 （人材の育成） ・令和５年度目標２の２講座へのプロパー社員の派遣に当たり、新たに派遣する浄水管理研修（中級）の実施に必要なプロパー社員１名（設備）を登録講師の補助などを通じて育成し、令和４年度末までに社員単独で研修講師を担える力量に向上させる。	（研修業務の実施） ・今年度目標１の19講座に予定どおり当社社員を派遣し、うち目標２の１講座に予定どおりプロパー社員を派遣することで、目標を達成した。 （人材の確保） ・令和５年度目標１の21講座への当社社員の派遣に当たり、管路に関する実習を伴う新たな２講座に派遣予定の民間企業社員２名を確保し、登録講師の補助などを通じたＯＪＴを実施し、社員単独で研修講師を担える力量に向上させる取組を行った。 さらに、応募者数の増加や人材の定着のための新たな取組として、社内の人材紹介制度を導入した（令和４年12月施行）。また、当社ホームページの採用情報等の見直し（令和５年度期首更新予定）の具体案をプロジェクトチームで取りまとめている。 （人材の育成） ・令和５年度目標２の２講座へのプロパー社員の派遣に当たり、新たな講座に派遣予定のプロパー社員１名について、登録講師の補助などを通じたＯＪＴを実施し、社員単独で研修講師を担える力量に向上させる取組を行った。

（変更前）指標１	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【～Ｒ３】					
	R2	R3	R4	R5【最終】		
目標値		13名				
実績値	10名	14名				

指標１	他の水道事業者からの支援要請に応えるために大阪市が開設する21の職員向け研修講座のうち当社が社員を登録講師として派遣する講座数【Ｒ４～】					
	R2	R3	R4	R5【最終】		
目標値			19講座	21講座		
実績値			19講座			

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

指標２	当社が社員を登録講師として派遣する講座数のうちプロパー社員が実施する講座数【Ｒ４～】					
	R2	R3	R4	R5【最終】		
目標値			１講座	２講座		
実績値			１講座			

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

大阪市が開設する水道事業体研修のうち当社が社員を登録講師として派遣する講座について、今年度追加された講座に新規採用の水道事業者退職者社員を登録講師として派遣することなどにより、令和４年度目標１の19講座を達成することができた。また、うち１講座には昨年度に登録講師の指導の下、同講座の講義の一部を担ったプロパー社員を新たに登録講師として派遣することで、令和４年度目標２の１講座についても達成することができた。
さらに、令和５年度に追加予定の管路に関する実習を伴う講座に新たに当社社員を登録講師として派遣するために、日水協の実技研修の講師経験を有する民間企業社員２名を確保し、登録講師の補助に加えて社内で構成する育成チームで指導を行い、社員単独で研修講師を担える力量に向上させる取組を行った。また、令和５年度に更にプロパー社員を派遣する講座を追加するために、派遣予定の浄水管理研修の講師補助の経験が豊富な社員について、育成シートに基づき同種の研修の登録講師の補助などのＯＪＴを積み重ねることで、社員単独で研修講師を担える力量に向上させる取組を行った。

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

(課題)登録講師には、担当講座に関する専門知識と実務経験が必要なことから、現在は水道事業者出身者社員を派遣している。多様化する水道事業者からの研修ニーズに対応するためには、幅広い分野に対応でき、実習を伴う研修にも精通した講師の確保が必要なことから、新たな水道事業者退職者の確保に加えて、計画的にプロパー社員を講師として育成する必要がある。また、育成策の一環として質疑等への対応を的確に行うための方策を講じる必要がある。
(取組)最終目標を達成するために、今年度確保した日水協の実技研修の講師経験を有する民間企業社員及び派遣予定の浄水管理関係の研修の講師補助経験を有するプロパー社員を令和５年度業務に充てる。また、令和５年度以降も更なる体制強化を図るために、引き続き研修ニーズの高い実習を伴う管路関係の研修に登録講師として派遣するプロパー社員を育成する。さらに、質疑応答等に必要とされる実務面の知識・経験を補完するために、講義に必要となる資料の収集や登録講師等の指導の下、類似分野の受託事業で実務に従事する場などを設ける。

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

◆令和４年度の状況について
　水道事業者退職者社員を新たに登録講師として派遣することにより、目標１については達成しており、目標２については、プロパー社員育成の結果、登録講師の力量に達したことから１講座を実施し達成している。また、これらの講師による研修内容についても、研修後に実施している受講者評価において高い評価を得ている。
　令和５年度の目標達成に向けては、配水管路関係の実技研修に対応するため、日本水道協会主催研修の講師経験を有する民間企業社員２名を確保し、単独で研修講師を担える力量に向上させるために、登録講師の補助に加えて団体内で構成する育成チームにおいて指導を行った。また、プロパー社員については、水道事業者退職者社員の講師補助やＯＪＴなどの方法により育成に取り組んでおり、令和５年度当初には、合計２名の登録講師を確保することができる見込みである。

◆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
　中期計画最終年度である令和５年度の指標達成に向けては、幅広い研修ニーズに対応するため、水道事業者退職者社員の確保のほか、計画的にプロパー社員を育成することが必要とのことであり、中でも質疑応答への的確な対応が課題として認識されている。解決策として、講義に必要となる資料の収集や登録講師等の指導の下、類似分野の自主事業で実務に従事する場などを設けるなど具体的な取組も示されている。

　以上のことから団体の自己評価は妥当なものである。

「**中期目標**」達成の視点からみた審査結果

当局が定めた中期目標については、将来的に団体が単独で本市が求める研修全てを実施できる状態とするため、中期目標期間において段階的に団体が担う研修講座数を引き上げる指標、目標としている。
目標達成に向けては多様化する研修ニーズに対応できる人材の育成・確保が重要となるが、団体はこの点を理解し、必要とされる研修の各分野の講師の育成・確保を行うことで体制の強化を図っており、目標達成に向けて順調に推移している。

●最終年度の前年度【中期目標の期間を通じた評価】

中期計画達成状況

（変更前）指標１：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【～Ｒ３】

	R2	中期計画進捗率	R3	中期計画進捗率	R4	中期計画進捗率	R5【最終】	中期計画進捗率				
目標値		50.0%	13名	65.0%		%		%				
実績値	10名	50.0%	14名	70.0%		%		%				

中期計画期間における具体的な取組内容（実績）

中期計画変更前の令和３年度は、水道事業体研修の講師を安定的かつ継続的に担える体制の強化のために、指標を水道事業体研修の登録講師数として、水道事業者退職者等に対する登録講師への勧誘活動に継続的に取り組むことで人材を確保し、当該年度の目標を達成した。
また、これまで水道事業者出身者のみであった登録講師を、今後はプロパー社員も担うための枠組みの構築に向けて、プロパー社員を対象に登録講師に必要とされる知識の習得に向けた人材育成に取り組んだ。

指標１：他の水道事業者からの支援要請に応えるために大阪市が開設する21の職員向け研修講座のうち当社が社員を登録講師として派遣する講座数【Ｒ４～】

	R2	中期計画進捗率	R3	中期計画進捗率	R4	中期計画進捗率	R5【最終】	中期計画進捗率				
目標値		%		%	19講座	90.5%	21講座	100.0%				
実績値		%		%	19講座	90.5%		%				

中期計画期間における具体的な取組内容（実績）

現在の中期計画に変更後の令和４年度は、指標を社員を登録講師として派遣する講座数に具体化するとともに、水道事業者出身の登録講師を派遣することで当該年度の目標を達成した。また、令和５年度に追加予定の研修講座が管路に関する実習を伴うことから、日水協の実技研修の講師経験を有する民間企業社員２名を確保し、登録講師の補助に加えて社内で構成する育成チームで指導を行うことで、社員単独で研修講師を担える力量に向上させる取組を行った。

指標２：当社が社員を登録講師として派遣する講座数のうちプロパー社員が実施する講座数【Ｒ４～】

	R2	中期計画進捗率	R3	中期計画進捗率	R4	中期計画進捗率	R5【最終】	中期計画進捗率				
目標値		%		%	１講座	50.0%	２講座	100.0%				
実績値		%		%	１講座	50.0%		%				

中期計画期間における具体的な取組内容（実績）

現在の中期計画に変更後の令和４年度は、多様化する研修ニーズに安定的に応えるためには計画的なプロパー社員の講師育成による体制強化が必要なことから、新たな指標としてプロパー社員を派遣する講座数を追加するとともに、昨年度に育成したプロパー社員を登録講師として派遣することで当該年度の目標を達成した。また、令和５年度に更にプロパー社員を派遣する講座を追加するために、派遣予定の研修の講師補助の経験が豊富な社員について、育成シートに基づき同種の研修の登録講師の補助などのＯＪＴを積み重ねることで、社員単独で研修講師を担える力量に向上させる取組を行った。

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【中期計画期間】	ア	ア：「順調」 イ：「遅れあり」 ウ：「計画の見直し必要」

中期計画期間の達成状況について

中期計画を令和４年度に変更し、対象事業活動の実績をより的確に評価できる指標に改めた。これを受け令和４年度には、中期計画の達成に必要な管路の実技研修の講師経験者を確保・育成するとともに、研修ニーズに安定かつ継続的に対応可能な体制の構築に不可欠なプロパー社員の講師育成に計画的に取り組んだ。令和３年度の取組を発展させる形で、令和４年度にこれらの取組を行ったことにより、当該年度の目標達成に加えて、中期計画の最終年度となる令和５年度目標についても一定の成果が期待できる状況となった。今後、中期計画の最終年度の目標達成に向けた具体策を令和５年度の年度計画に定め、中期目標の達成に貢献する。

市の審査

中期計画に対する進捗状況【中期計画期間】	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⑶」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

中期計画の達成に向けて、多様化する研修ニーズに対応できる人材の確保・育成が重要となるが、プロパー社員の採用や育成に計画的に取り組んだことから、最終年度となる令和５年度目標について一定の成果が期待できる状況となったとの団体の自己評価は妥当なものといえる。

「**中期目標**」達成の視点からみた審査結果

令和４年度に中期目標を見直し、これに基づく団体の中期計画の見直しにより、他都市向け研修講座において団体が講師を派遣する講座数とその講師に占めるプロパー職員の人数を指標にしたことで、多様化する研修ニーズに対応できる人材の育成・確保が重要となる点を団体が理解し、必要とされる研修の各分野の講師の育成・確保を行うことで体制の強化を図っており、目標達成に向けて順調に推移している。