

目次

※ Ctrlキーを押しながら目次をクリックすると該当箇所を表示します。

| | |
|---|----|
| 開会 | 1 |
| (1) 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規則（平成25年大阪市規則第160号）の一部改正について | 2 |
| (2) クリアウォーター-OSAKA株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について | 3 |
| (3) 大阪市高速電気軌道株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について | 8 |
| (4) 大阪シティバス株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について..... | 14 |

開会

開会 午前10時

【上塚法人担当課長】 それでは、定刻になりましたので、第217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上塚でございます。

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いて、堀野委員長にお願いいたします。

堀野委員長、よろしくお願いたします。

【堀野委員長】 本日は、委員全員にご出席いただき、大阪市外郭団体評価委員会規則第6条第2項により、会議が有効に成立しております。

本日の議題（1）の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規則の一部改正について、（2）から（4）の外郭団体の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）については公開で、（5）の大阪市の監理対象団体における本市退職者の採用等に関する指針を定める規程に基づく本市の同意について、（6）の監理対象団体における本市退職者の顧問、相談役等への就任等に係る報告について、（7）の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第7条第6項及び同要綱第20条第7項に基づく報告

については法人情報の審議ですので、非公開で行います。

(1) 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規則（平成25年大阪市規則第160号）の一部改正について

【堀野委員長】 それでは、最初の議題について、事務局からご説明をお願いいたします。

【上塚法人担当課長】 ご説明いたします。

経済戦略局において所管する外郭団体である公益財団法人大阪国際交流センターについて、外郭団体の指定を解除するに当たり、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2条第1項の市規則として制定している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規則を改正することについて、同条第5項の規定に基づき諮問いたします。

内容につきましては、法人担当課長代理の秋山からご説明させていただきますので、よろしくをお願いいたします。

【秋山法人担当課長代理】 資料は（1）の諮問書、規則改正のファイルをご覧ください。

ご説明の中で、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は条例と申し上げますので、よろしくをお願いいたします。

前回の評価委員会にて、公益財団法人大阪国際交流センターが中期目標の期間の終了時の検討を行うに当たり諮問しましたところ、中期目標の期間終了時の検討については妥当なものとして認められるとの答申を頂きましたので、外郭団体が列挙されている条例施行規則別表から当該団体を削除する手続を行います。

条例施行規則の改正に当たっては、あらかじめ評価委員会のご意見を聴くと条例で定められておりますので、既に指定解除についてはご了承いただいておりますが、改めて簡単に指定解除の理由をご説明させていただきます。

本件団体につきましては、前回の答申を受け、改めて指定基準を満たすかどうかを確認いたしましたところ、ファイル2ページの別紙のとおり、出資等、人的関与、財政的支援の状況といった本市の関与の内容については変更ありません。

次に、当該法人を通じて達成しようとする本市の行政目的または施策については、3ページに記載のとおり、内容や当該法人の唯一性、当該法人に求める役割は変更ございません。

ん。しかしながら、その次のページにありますように、これまで本市の指導調整の下、多文化共生社会の実現に向けた独自の事業活動を実施し、現在はその中で構築した各種団体等とのネットワークを活用しながら主体的に事業展開を行うことが可能となっておりますので、当該法人の事業経営の指導及び調整をすることの必要性につきましてはなしとし、外郭団体としての該当性を満たさないため、条例施行規則別表1から削除するものです。

なお、改正期日は令和6年4月1日です。

ご説明は以上です。どうぞよろしく願いいたします。

【堀野委員長】 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様方からご意見、ご質問等があればお願いいたします。

特段よろしいでしょうか。前回、議論もしているところですので。

(「なし」と呼ぶ者あり)

【堀野委員長】 それでは、質疑応答については以上で終了として、こちらは答申ですよ。

【上塚法人担当課長】 はい。特に問題ないということでよろしいでしょうか。

【堀野委員長】 特に問題なしということで。

【上塚法人担当課長】 はい、ありがとうございます。

(2) クリアウォーター-OSAKA株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について

【堀野委員長】 それでは、続いての議題について事務局からご説明お願いいたします。

【上塚法人担当課長】 ご説明いたします。

建設局において所管する外郭団体であるクリアウォーター-OSAKA株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について、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ご説明させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【堀野委員長】 それでは、所管所属からご説明をお願いいたします。

【建設局】 ご説明いたします。

建設局下水道部下水道管理担当課長の中山でございます。どうぞよろしく願いいたします。

クリアウォーターOSAKA株式会社の令和5年度事業経営評価についてご説明をいたします。

様式1をご覧ください。

中期目標でございますが、下水道事業を取り巻く状況といたしまして、技術職員の減少により、事業の持続性や技術力の継承に懸念がございますことから、府市連携により、事業実施の方向性を定めた大阪府市下水道ビジョンの中で、当該団体を活用した府内市町村の事業の持続性を確保するとしております。このため、当該団体が事業運営支援を行うことをはじめとした広域的な業務の拡大に取り組み、事業の持続、発展に貢献することを本市の行政目的とし、当該団体が事業運営支援を拡大している状態を目指すとしております。

この中期目標を達成するため、業務執行体制を確立するための人材育成の推進、自治体のニーズ把握等、ソリューション提供に向けた取組を中期計画における事業経営についての目標としております。

次ページ、様式2をご覧ください。

取組-1でございますが、中期計画における業務執行体制を確立するための人材育成の推進といたしまして、ベテラン社員の退職等により失われます技術力の減を、会社設立以降採用してきた若手のプロパー社員を中心とした専門的知識を習得した者で補うため、様々な社内研修の実施や日々のOJTを通じた知識、ノウハウの習得や技術継承といった人材の育成に取り組むことを具体的な内容としております。

年度計画の達成状況といたしましては、有資格者が監修する研修をはじめとした資格試験対策の取組は、技術士の資格を持つ複数の部長級、課長級の監修による研修を延べ8回実施するとともに、過年度の研修実績による苦手分野や出題傾向を分析した模擬試験を実施し、合格者の増加に努めた結果、新規取得者は12名となっており、指標の目標値を達成しております。また、今回の新規取得者を含めた各種有資格者数につきまして、団体のホームページでの公表を行っております。

このほか、技術力向上を目的とした各種社内研修の実施につきましては、経験年数、階層等を社員のキャリア形成に応じて、様々な分野における研修を計画どおり実施いたしました。

外郭団体の自己評価における当該事業年度の達成状況につきましては、実績に記載した内容の再掲となっておりますので、説明は省略いたします。

次年度以降の取組につきましては、引き続き、現在の取組である資格取得研修をはじめ

とした各種社内研修を継続的に実施することで、若手のプロパー社員を中心とした資格取得者数を確保し、社員の技術力向上を図るといたしております。

次に、市の審査でございますが、「外郭団体の自己評価」に対する審査結果につきましては、年度計画に定めた総合的な人材育成の取組を計画どおり実施できたことで目標を達成しており、団体の評価は妥当であると考えております。

「中期目標」達成の視点から見た審査結果につきましては、広域的な業務の拡大に取り組み、下水道事業の持続、発展に貢献していくためには、人材育成の取組を通じた技術力の確保・向上は必須であり、目標どおりの新規資格者数を確保したことは評価できるものと考えております。また、有資格者数を団体ホームページへ掲載することにつきましては、団体の保有する技術力のアピールやブランドイメージの向上といった効果が期待できると考えられ、これらの取組を継続する必要があると考えております。

続きまして、取組－２でございます。

中期計画において、府内市町村が抱える課題、ニーズに対し、団体が提供し得るソリューションをマッチングさせ、業務受注等につなげる取組を継続的に行うことで、府内市町村の事業の持続性確保に貢献するのみならず、団体としての広域的な業務の拡大に資することを具体的な内容としております。

昨年４月に、中期計画の指標の変更について、本委員会においてご報告させていただきましたが、団体が府内自治体に対し、運営支援を行える団体であることの認知度の向上を目的といたしまして、令和５年度は、大阪府を含む府内自治体を対象とする研修、技術説明会における団体のソリューションの発信を３回以上実施することを具体的な内容としております。

その達成状況でございますが、大阪府下の自治体が参加する研修会等に３回参加いたしまして、自治体のニーズが高く、国が推進している官民連携の取組であるウォーターPPPの導入についての情報提供及び導入に向けた制度設計など、ソリューションの具体的な事例について説明するとともに、ウォーターPPPの導入に向けて、参考にさせていただける団体の受託業務の実績についてご紹介を行い、指標の目標値を達成しております。

また、自治体からのニーズを踏まえ、万博マンホール蓋の共同調達を実施することで、団体の認知度向上にも努めております。

ウォーターPPPというところで少しご説明させていただきますけれども、これは、国が導入を進めている水道や下水道、工業用水道など、水分野の公共施設を対象とし、施設

の維持管理、施設更新、運営を効率的に行うための官民連携方式でございまして、より一層の民間の経営ノウハウの導入による事業の持続可能性の確保等を図ることを目的とするものでございます。これにつきましても、外郭団体の自己評価における当該事業年度の達成状況につきましては、実績に記載した内容のとおりであり、研修実施後に複数の自治体からお問合せがあったことから、取組が認知度の向上につながっているものと認識しており、今後、これらの実施状況を踏まえ、自治体のニーズに合わせたソリューションを提供し、広域的な業務拡大に向けた事業戦略に資することとしております。

令和6年度以降の取組につきましては、ソリューションの発信にとどまらず、把握した自治体ニーズに応じて団体が提供し得るソリューションをマッチングさせることにより、大阪市以外において事業運営支援を拡大している状態を目指すとしております。

市の審査でございますが、「外郭団体の自己評価」に対する審査結果につきましては、計画どおりの目標を達成しており、また自治体のニーズに応じたソリューションの発信後、複数の自治体より問合せがあり、事業運営支援を行える団体であるという認知度の向上に効果が出ているものと考えられますことから、今後、下水道事業の持続性確保に貢献するための広域的な業務拡大に結びついていくと考えられ、団体の自己評価は妥当であると考えております。

「中期目標」達成の視点から見た審査結果につきましては、団体が支援を行える団体であることの認知度の向上と、団体からの自治体への具体的ニーズを踏まえた効果的な提案が受注件数の増加に結びつき、中期目標である広域的な業務の拡大に取り組み、下水道事業の持続、発展に貢献することの達成につながると考えられますことから、引き続き、取組を推進されたいとさせていただきます。

様式1の当該事業年度評価でございますが、ただいまご説明させていただきましたとおりの内容と重複いたしますので、説明を割愛させていただきます。

説明は以上でございます。ご審議のほど、どうぞよろしく願いいたします。

【堀野委員長】 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様方からご意見、ご質問があればお願いいたします。

【上崎委員】 委員の上崎と申します。

1点お伺いしたいんですけれども、最終的にはソリューションを提供されて、それを受注とか受託につなげていきたいということかと思えます。そうすると、やっぱり反応がどうあったのかということをちょっとお伺いしたいので、今年度開催された3回の研修会の

手応えとか反応とかで、何か聞いていらっしゃることがあればお伺いしてもよろしいでしょうか。

【建設局】 具体的な内容を確認するまでには至っておりませんが、例えば、別の場で自治体の方とお会いする場面なんかもございます。その場面では、さきの研修会、説明会なんかで聞いた話についてというようなことでのお問合せを頂いたり、もしくは、直接電話でお問合せを頂いたりというようなことが増えてきたというような状況にはあるというふうには確認しております。

【上崎委員】 分かりました。ありがとうございます。

【小林委員】 委員の小林です。

取組－1についてお尋ねしたいと思うんですけれども、ベテラン社員の退職などにより失われる技術力の減を維持するために、有資格者の新規取得者数を目標とされているということなんですが、新規の方を確保されて、辞められていく方との数のバランスといたしますか、新規に取得されても辞められる方もいらっしゃると思いますので、有資格者数の割合というものは維持されているのか、あるいは増加していただいているのか、その辺り、お分かりでしたら教えてください。

【建設局】 この中期計画中におきます5年間での退職者数はおよそ60人と見込んでおりまして、事実的には、その60人全てが有資格者数ではなく、ただ、豊富な経験はあるので、業務は当然ながら遂行いただいている状況にあります。なので、12人、60割る5でおよそ12人とさせていただいているのはそこを目安とさせていただいている中で、一定、技術力は確保した状況には常にあるという認識はしております。ただ、直接的な答えにならずに申し訳ないんですけれども、状況的にはそのような状況でございます。

【小林委員】 どうもありがとうございます。

【堀野委員長】 ほかはよろしいでしょうか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

【堀野委員長】 それでは、委員の堀野から1点。

取組－2についてなんですけれども、こちらのソリューションの発信というのは、要するに、このクリアウォーターOSAKAが行える業務の内容を説明しているのかなと思うんですが、それは、ウォーターPPPの導入ということに関する業務というのが主なんでしょうか、ここの発信をした内容というのは。それとも、ウォーターPPPというのは、官民協働で民間が業務を実行するという事なので、その個々の業務の内容とかということ

ころもご説明しているのです。ウォーターPPPというのは1つのイメージというか、そういうような大きな仕組みとして話しているだけということと考えたらよろしいのでしょうか。

【建設局】 受託業務の内容についてはバリエーションが考えられると思います。現在、大阪市が包括管理業務委託というような形で出させていただいているのは、主に維持管理というようなところですか。ウォーターPPPにつきましては、いわゆる老朽化した施設の改築なども含める、もしくはその事業全体の運営も含めるというような組合せが出てまいりますので、そういったところで、やはり小規模の自治体なんかにおける技術者の少なさからいくと、ご支援させていただける部分があるのかなというふうな理解です。

【堀野委員長】 分かりました。情報発信、ソリューション発信の実績ということで、テーマはそれぞれ異なるようには見受けられましたので、それぞれの業務の内容の発信で、ウォーターPPPというのは3つ目のところではテーマに上がっていますがけれども、それがウォーターPPPということに通じる話で全部が業務の内容としてのご説明ということで理解できました。ありがとうございます。

それでは、質疑応答については以上で終了とさせていただきます。

答申ですけれども、こちらも特段問題がないということで、妥当ということで。

【上塚法人担当課長】 ありがとうございます。

(3) 大阪市高速電気軌道株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について

【堀野委員長】 それでは、続いての議題について事務局からご説明をお願いいたします。

【上塚法人担当課長】 ご説明いたします。

都市交通局において所管する外郭団体である大阪市高速電気軌道株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について、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ご説明させていただきたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。

【堀野委員長】 それでは、所管所属からご説明をお願いいたします。

【都市交通局】 おはようございます。都市交通局の監理担当課長の岡田と申します。

よろしく申し上げます。

それでは、大阪市高速電気軌道株式会社、Osaka Metroの令和5年度の対象事業活動の実績の結果及び本市の審査の結果について説明させていただきます。

資料につきましては、(3)の諮問書のファイルをご覧ください。そのファイルの2ページ目から説明させていただきます。

2ページ目の令和5年度事業経営評価の様式1をご覧ください。

本ページの一番上、中期目標欄でございますが、中期目標で達成しようとする本市の行政目的として、民営化の際、本市が策定した地下鉄事業株式会社化（民営化）プランの内容を着実に実現することとしております。

また、中期目標の期間終了時において実現しようとしている状態として、民営化プランに基づいて、市内交通ネットワークを持続的・安定的に維持し、「人にやさしい地下鉄」としての安全対策、バリアフリーに対する取組を着実に実現している状態としております。

その下の欄は総合評価になりますので、後ほど説明させていただきます。

続きまして、次のページに移らせていただきます。

様式2の個票の一番上、紫色の部分、中期計画について説明させていただきます。

大きく2つ掲げておりまして、1つ目が、ホーム柵の設置を進め、中期計画の最終年度、つまり令和7年度までに全133駅で設置するというものでございます。

2つ目が、バリアフリールートの複線化で、エレベーターの増設を最終年度までに18駅整備するというものになります。

すぐ下の黄色の部分、年度計画達成状況の欄でございます。

団体が当該年度に取り組む具体的な内容としまして、左側の計画欄にホーム柵設置、エレベーター増設、それぞれ記載しております。

ホーム柵に関しましては、工事計画を基に、支障移設工事、ホーム柵の製作・設置、ホーム補強工事等を順次進めまして、2023年12月末までに4駅に設置するというものでございます。

エレベーターの増設の方は、こちらも工事計画を基に、躯体工事、設備工事、仕上げ工事を進め、2024年3月31日までに1駅増設を完了する計画でございます。また、引き続き中期計画に基づきまして、他の設置予定駅に関して、現地調査、設計、発注及び工事等を進めるとしております。

この計画に対する実績は右側の実績欄で、ホーム柵につきましては、工事計画に基づい

て支障移設工事、ホーム補強工事、ホーム柵製作・設置、供用開始に向けた各種試験調整等を行った上で、2023年12月末までに四つ橋線で1駅、堺筋線で3駅の計4駅、予定どおり設置を完了し、供用を開始しております。

エレベーター増設につきましては、今年度中、つまり、今回の評価対象期間でございます2023年の1月から12月までの設置完了駅数はゼロではありますが、来年度以降の目標達成に向けて、駅ごとの工事工程に基づきまして、設置のための躯体工事でありますとか設備工事などの各種工事、設計、工事発注等を着実に推進しております。

指標Ⅰ、Ⅱにつきましては、目標値、実績値がその下にありますが、ホーム柵につきましては、令和5年度、4駅の目標に対して4駅、エレベーターにつきましては設置予定はありませんでしたが、さきに申しましたとおり、来年度以降の設置に向けて各種工事を着実に進捗しており、いずれも目標達成、取組は予定どおり実施ということで、a(i)の評価としております。

これを受けまして、その下、外郭団体の自己評価の欄でございますが、指標の達成状況、中期計画に対する進捗状況におきまして、それぞれのAの「指標全部達成」、アの「順調」としております。

当該事業年度の達成状況についてに関しましては、記載のとおり、ホーム柵につきましては目標どおり、四つ橋線肥後橋駅、堺筋線扇町駅等の4駅での運用を開始し、これによりまして、堺筋線全線での設置を完了しております。

エレベーター増設に伴うバリアフリールートの複線化につきましては、今年度の設置完了駅数はゼロであるものの、来年度以降の目標達成に向け、設置のための各種工事、設計、工事発注等を着実に推進したとしております。

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に関しましては、社会生活インフラとしての使命を全うできるように、自主自立の経営のもと、持続可能な企業体を確立し、所要の投資額を確保することにより、可動式ホーム柵の整備につきましては、2025年度までの全線全駅での設置を目指す。また、バリアフリールートの複線化についても、2025年度までに18駅での完了を目指し、引き続き取組を進めるとしております。

その下の緑色、市の審査欄でございます。

進捗状況につきましては、アの「順調」、中期目標に対する取組の有効性につきましても、Aの「有効」という審査をしております。

「外郭団体の自己評価」に対する審査結果としましては、可動式ホーム柵の設置、エレベーターの増設を着実に進めていることから、団体の自己評価は妥当であるとしております。

「中期目標」達成の視点から見た審査結果につきましては、可動式ホーム柵の設置については目標値を達成し、順調に進捗しているとともに、エレベーターの増設につきましても、次年度以降の目標達成に向け、着実に進捗しております。引き続き、中期目標で目指す状態である安全対策・バリアフリーに対する取組が着実に進むよう努められたいと審査しております。

最後に、前のページに戻っていただきまして、様式1の下の青色の部分でございます。

当該事業年度の評価として、外郭団体の自己評価欄は、取組がこの1つでございますので、基本的には先ほどの個票とほぼ同様の内容としております。

市の評価欄につきましても、ホーム柵の設置、エレベーターの増設を進めて、市内交通を支える事業者としての役割を果たしている。令和5年4月より鉄道駅バリアフリー料金制度を活用しているということもあり、このバリアフリー料金制度ですけれども、ホーム柵でありますとかエレベーターといったバリアフリー設備の整備に係る費用をお客様から頂く運賃に上乗せして頂いているものでありますので、そういうことから、引き続き、目標達成に向けた取組を進めてまいりたいと総合的に評価しております。

以上、令和5年度のOsaka Metroの対象事業活動の実績に関する経営評価の説明とさせていただきます。ご審議のほど、よろしくお願いいたします。

【堀野委員長】 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様方からご質問、ご意見等があればお願いいたします。

【佐藤委員】 委員の佐藤です。よろしくお願いいたします。

ホーム柵の設置ですけれども、令和5年度は4ということで、ほかの年度からすると少ない状況ですけど、これは何か、コロナ禍で、当初の中期計画を修正されたということですかというのが質問の1つ。

あと、6年と7年は特に21、20とかなり大きな数字を掲げられていらっしゃいますけれども、最近、工事業者であるとか、そういったところが緊迫していると思いますけれども、今の状況でもこちら、十分できるということで、中期計画を変える必要が今のところはないのかどうかというご判断のところをお聞きしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【都市交通局】 まず、所管局の方から2点目ですけれども、来年度、再来年度と大き

な数字を掲げていますがということなんですけれども、これは、Osaka Metroで計画的に進捗を図ってやっていくという思いを持っておりまして、所管局もそこを期待しておりますので、中期目標については変更する予定はございません。

【佐藤委員】 分かりました。

【大阪市高速電気軌道株式会社】 Osaka Metroの一柳と申します。どうぞよろしく願いいたします。

1点目のご質問に関してなんですけれども、令和5年の数字が小さく見えているというところはありますが、工事の一括発注する関係等で、こういう形に見えているんですが、この期間中も工事は進捗しておりますので、こちらの方は特段何かがあったというところではございません。

【佐藤委員】 では、当初からこういう形ということで。

【大阪市高速電気軌道株式会社】 そうですね。

【佐藤委員】 はい、ありがとうございます。

【大阪市高速電気軌道株式会社】 多少の工程調整等はこの期間中にもありますが、大きな何かがあって少なくなっているということではございません。

【佐藤委員】 分かりました。ありがとうございます。

【上崎委員】 委員の上崎と申します。

全部学生が報告をしてくれたんですけれども、Osaka Metroさんでは、車椅子で車両に乗りやすくするために、隙間を狭くするような工事なんかもされているかと思うんです。示されている目標の中にはそういったことは設定されてないですけれども、ただ、目標で定められているもの以外でこんなことに取り組んでいますよとかというのは、実績のところには書いてもいいのかなという気もしつつ、目標に書かれていないので書かなくてもいいのかなとか思いつつというところで、その辺りのご見解をお伺いできればと思います。

【都市交通局】 所管局としましても、ここは中期計画に基づく年度計画がありまして、それに基づく進捗ということをベースにしていますので、基本的にはホーム柵の話とエレベーターの話ということで特化して書かせていただいているような考えです。委員おっしゃるように、段差の解消の話、隙間の工事なんかも、もちろんOsaka Metroの方で着実に進めておりまして、ここの資料上は載せてはおりませんが、バリアフリーの観点という意味では、そういう手段、手はずも計画的に進めているというふう聞いております。

【大阪市高速電気軌道株式会社】 23年4月からバリアフリー料金をお客様から頂いて

おり、その頂いた料金でどういったバリアフリーを計画しているのかということにつきましては、ホームページで公表しております。また、バリアフリー設備の整備状況もホームページで公開しており、エレベーター、ホーム柵だけでなく、段差の解消等について、計画と進捗状況を公表させていただいております。

【上崎委員】 ありがとうございます。ホームページで紹介されているということでしたらそれで結構かと思えます。ありがとうございます。

【堀野委員長】 ほかはよろしいでしょうか。

（「なし」と呼ぶ者あり）

【堀野委員長】 それでは、委員の堀野からも1点伺わせていただきます。

指標Ⅱのエレベーターなんですけれども、これはご説明を見ると、24年3月31日までに1駅完了ということなので、令和6年の目標値の1というのがこれに該当するのかなという理解なんですけど、そうすると、24年4月から12月までというのがゼロ件ということになってしまって、一方で、令和7年、6件ということになっているんですけれども、これは、もう計画的に、エレベーターなので、かなり工期とかもかかってしまうので、前倒しにならないということであったりとか、それと令和7年には6件という、ちょっと数は今までにない多さにはなるけれども、そういう計画どおりに進行するために下準備とかをもう既に始めていますという状況なのか、この辺りの令和6年、7年の見込みについて、エレベーターについても教えていただければと思います。

【都市交通局】 委員おっしゃるように、令和6年に1件、目標値を掲げているのは、3月31日に完成予定の1駅、堺筋本町駅のことです。令和7年に6駅と、確かに数は大きくなった目標値になっておりますけれども、各駅ごとに工程を作って工事の進捗を今しております、もともとある計画に基づいて設定している数値でございます、着実に進捗を図っているというところでございますので、ご理解いただければと思います。

【堀野委員長】 では、こちらも特段問題なく進んでいるということで理解できました。ありがとうございます。

それでは、質疑応答については以上で終了とさせていただきます。

こちらの答申ですが、妥当ということでよろしいでしょうか。

（「はい」と呼ぶ者あり）

【上塚法人担当課長】 ありがとうございます。

(4) 大阪シティバス株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について

【堀野委員長】 それでは、続いての議題について、事務局からご説明をお願いいたします。

【上塚法人担当課長】 ご説明いたします。

都市交通局において所管する外郭団体である大阪シティバス株式会社の令和5年度経営評価（対象事業活動の実績）について、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ご説明させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【堀野委員長】 それでは、所管所属からご説明をお願いいたします。

【都市交通局】 都市交通局監理担当課長の岡田です。

それでは、大阪シティバス株式会社の令和5年度の経営評価結果について、ご説明させていただきます。資料は、(4)のファイルをご覧ください。そのファイルの2ページ目、様式1からご覧いただきたいと思います。

まず、中期目標欄でございます。

大阪シティバス事業引継ぎ（民営化）プラン、いわゆる民営化プランの内容を着実に実現することを目標にしております。

ここで少しおさらいのようになりますが、この民営化プランとは、交通局の民営化に当たり、市民、お客様のお声もお聞きしながら、議会での議論も踏まえて策定したもので、バス事業の民営化プランはバスサービスの維持に対する安心を担保するとともに、地下鉄とのネットワークの一体性でありますとか連携を確保していくという観点から、旧交通局が運行していた路線を大阪シティバスに一括譲渡することでありますとか、輸送の安全の確保はもちろんでございますけども、具体的に路線でありますとか、運行回数でありますとか、運賃などは、原則として、少なくとも民営化以降10年間は民営化時の水準を維持する、こういうことを定めておまして、市民、お客様への約束のようなものでございます。

そういったことから、中期目標の期間終了時において実現しようとしている状態につきましては、民営化プランに記載のとおり、乗合バス事業の路線・サービスを持続的、安定的に提供している状態を目指すこととしております。

それから、下の欄は総合評価になりますので、最後にまた説明をさせていただきます。

ページを移っていただきまして、3ページ目、様式2をご覧ください。

まず、中期計画欄でございます。

団体が中期計画期間中に取り組む具体的な内容としましては、目標達成のためには、安定した運輸収入の確保による財務基盤の確立が必須でございます。そのためには、コロナの影響で大きく落ち込んだ乗車人員の回復が重要であると考えておることから、以下2つの大きな取組を掲げております。

まず1つ目は、安全・安心のあくなき追求です。乗車人員の回復に向けまして、お客様に安心して継続的にご利用いただくことが重要であることから、この取組を掲げております。

それから、2つ目は、快適性・利便性の向上とお客様の満足度の向上です。こちらも、乗車人員の回復に向けて、お客様が繰り返し利用したくなるサービス環境を整えることのほか、お客様獲得のための利用促進策やSNSの活用による広報案内の充実といったお客様満足度の向上に向けた取組を進めるとしてございます。

下の欄に移っていただきまして、黄色の部分が年度計画の達成状況でございます。今申しました大きな2つの取組の中、それぞれ具体的な内容を書いております。

まず、1つ目の安全・安心の取組は、左側、計画の欄に（ア）としまして、いわゆる安全・安心に関する研修に取り組むとしております。次に、（イ）としまして、公共交通事業者として、BCPの確実な遂行のために、異常事態等の活動体制の指針を全社員に周知すること。さらに、警察やOsaka Metroの協力も得ながら異常時対応訓練を実施すること。また、訓練実施後にアンケートを行い、次年度以降に向け、より効果的な訓練内容になるように活用することを計画していました。（ウ）としまして、一般路線バスの車両の更新時にドライバー異常時対応システム（EDSS）を搭載するなど、安全設備の充実を図るという計画としていました。

右の欄、実績でございますが、それぞれ（ア）から（ウ）までのとおり、計画に基づいた取組を行ったとのことでございます。

（ア）としましては、全運転士、全運行管理者を対象とした研修を実施したこと。（イ）として、記載の2つの異常時対応訓練を実施し、アンケートを行ったこと。（ウ）として、更新した11両全てにEDSSを搭載したということです。

それから、大きな2つ目の取組、快適性・利便性の向上とお客様満足度の向上につきましては、まず（ア）として、サービス介助士の資格取得を継続推進し、2023年度の新規採用者を除いた運転士の取得率100%を目指す計画に対して、実績は99.4%でございました。

次に、(イ)として、Osaka Metroとの連携の下、ラリー企画など、お客様ニーズに沿った利用促進策を進めるという計画に対し、実績としましては、潜在需要webアンケートを実施しました。ほかには、Osaka Metroが市内在住・在学の小学生に配布している無料乗車証でありますおでかけKID'S Passを使ったラリー企画を12月から1月にかけて実施しています。そして、(ウ)として、旧ツイッターなど、SNSによって、これらの取組を年間30回以上情報発信するという計画に対して、実績は59回、1月から12月にかけて行ったというのが具体的な取組の状況でございます。

ページを移っていただきまして、指標ⅠからⅢでございます。

バスの路線の水準、運行回数水準、運賃水準の維持として、それぞれ令和5年度の目標値、実績値を書いております。1の路線数の維持と3の運賃の維持は、ご覧のとおり、目標どおり水準維持できております。指標Ⅱ、運行回数水準維持につきましては、令和5年度は平日、土曜、休日、それぞれ目標値が、平日は5,880便に対して実績が5,903便、土曜は5,139便に対して5,142便、休日は4,806便の目標に対して4,808便ということで、いずれも目標を上回る水準の維持ができたということになっております。

この便数のことについて補足させていただきますと、この運行回数の目標値は、民営化プランに定める民営化時のサービス水準は維持すると、そういう考え方からいたしますと、本来は民営化時の水準を目標に掲げているというのが理想ではありますが、令和3年度の中期計画の策定時、当時、コロナの影響を大きく受けていた時期でございまして、乗車人員は民営化時より3割ほど減っておりました。この影響を踏まえまして、サービスの持続性、会社としての効率性を考慮し、運行回数はやむなく数%減少させたもので、以降の中期計画期間中は、この令和3年度の運行回数を維持することを目標として定めております。

目標値に対しての実績の考え方でございますが、運行ダイヤの1日当たりの運行回数を基本に、会社事情による減便があればその数を差し引いて、平日、土曜、休日のそれぞれの1日当たりの運行回数を算出するという考え方でございます。今回の令和5年度の実績では、会社都合による減便というものは特段ございませんでしたので、運行ダイヤの1日当たりの運行回数そのまま実績の数字となっております。目標値を上回る運行回数を達成しております。

次に、その下の団体の自己評価欄です。

指標の達成状況はAの「全部達成」、中期計画に対する進捗状況はアの「順調」としてまいります。

令和5年度の達成状況については、コロナが5類に移行された中で、安全・安心の確保に努めたことや、増収対策の取組を行ったこと、地域イベントの再開やインバウンド需要の増加などで乗車人員の回復基調が続いたということで、指標ⅠからⅢの全ての目標について達成することができたとしております。

最終目標達成に向けた課題と次年度以降の取組ですが、今後も乗車人員の回復基調は続くものの、コロナ前の水準まですぐには乗車人員が回復することは見込めないこと。さらに、2024年問題への対応など、厳しい事業環境が続くが、輸送の安全の確保に資する取組や、様々な利用促進策を継続して実施していき、民営化プランに記載のとおり、今後も指標ⅠからⅢの水準の維持に努めてまいりたいという自己評価となっております。

次に、緑色の部分、市の審査欄でございます。

コロナが5類に移行されたものの、コロナ前の水準まで早期に乗車人員が回復することは見込めない中、目標値を達成できたことは評価できることから、団体の自己評価は妥当であるとの審査結果としております。

それから、「中期目標」達成の視点から見た審査結果につきましては、乗車人員が早期に回復することが見込めないことや、いわゆる2024年問題への対応など、依然厳しい経営環境にあると認識しております。一方で、路線バスのサービスの持続的・安定的な提供を目指すために、乗車人員の回復に向けて、会社が行っておられる取組を進めることは非常に重要でありますので、引き続き、中期目標で目指す状態であるバス事業の路線・サービスを持続的・安定的に提供できるように、安全・安心はもとより、快適で便利なバスサービスを提供できるように取り組まれたいとさせていただいております。

最後に、2ページ目の様式1に戻っていただきまして、下の方、当該事業年度の評価の総合評価でございます。

団体の自己評価欄は同じ記載ですので、割愛させていただきまして、市の評価欄でございます。

厳しい事業環境が続いている中でございますが、民営化プランやグループの中期経営計画の内容に即して各水準を維持し、市内交通を支える事業者としての役割を果たしていると評価できる一方で、一部の運転士につきまして、労使協定の上限である月80時間を超える時間外労働が判明したことで、その再発防止に取り組まれたいということが1点です。

なお、この労使協定違反につきましては、労務管理の不足が原因であったため、その再発防止の取組として、勤怠管理システムの改修でありますとか、本社管理職による現場の

勤怠管理モニタリングに加えまして、徹底したコンプライアンス意識の浸透などによりまして、適切な労務管理の徹底に取り組まれております。

また、終点でお客様に気づかず営業所へ入庫した件で、令和5年3月に近畿運輸局から、乗務員に対する指導監督に関する行政処分というものを受けておられます。

このような状況を鑑みまして、より一層危機意識を持って、安心・安全はもとより、快適で便利なバスサービスを提供できるように取り組まれないということを書かせていただいております。

この安全な運行への取組としましては、行政処分を受けた事案に関しましては、ドライブレコーダーのモニターを活用して後部座席の確認が可能となるような改修を進めていることや、全般的な取組としましては、本社管理職による毎月の点呼の立ち合いでありますとか、終点の停留所での運行管理者の立哨の実施、さらに外部機関による研修の実施等に取り組まれているとのことでございます。

以上、長くなりましたが、大阪シティバスの事業経営評価のご説明とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【堀野委員長】 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様方からご意見、ご質問等があればお願いいたします。

【佐藤委員】 委員の佐藤です。よろしくお願いいたします。

指標Ⅱの運行回数のところでございますけれども、実際、コロナ前の運行回数というのはコロナの状況で修正されたということがございますけれども、これを元に戻す必要がない理由として、乗車人数がそれほど、コロナ前から回復がまだできていないであるとか、あと、やはり乗務員の方の働き方の制約であるとか、幾つかお聞きしましたけれども、その中で、乗車人数のところ、どういった、コロナ前と回復状況をちょっと教えていただけるとありがたいです。

【都市交通局】 乗車人員ですけども、コロナで一番ひどいときは3割ほど減りまして、コロナ前の大体70%ぐらいに落ちてしまったんですね。その後、少し回復はしてきているんですけども、今でも80%半ばぐらいまでしか回復してなくて、なかなか完全ということにはなっていない状況で、まだまだ厳しい状況が続いているというような認識ですね。引き続き、需要喚起等に努めるとともに、より乗客の増につなげていきたいなというふうに考えております。

【佐藤委員】 民営化プランのところ、民営化でお約束した項目が結果としては守ら

れていないという状況ですけれども、そちらの方では、コロナということであれば、皆さんほとんどの方が納得されるかと思えますけれども、徐々に回復している段階で、戻さなくてもいいということについてはどういうふうにお考えでしょうか。市民の方に十分説明が可能だというふうにご判断されるということによろしいでしょうか。

【都市交通局】 確かに、民営化プラン、議会を通して市民との約束をさせていただいたんですけれども、コロナという未曾有の状況があって、今まだその回復途上ということで、民営化プランのときと比べると、数%だけ便数は減らさせていただいたんですけれども、それでも厳しい条件は変わらないと思えますので、今後、今の時点ではまだまだコロナの状況も完全ではないということでご説明させていただいて、理解していただけるのかなというふうに考えております。

【佐藤委員】 ありがとうございます。

【小林委員】 委員の小林です。

先ほども質問がありました指標Ⅱについてなんですけれども、いわゆる2024年問題などで、大阪府内でも路線の廃止であったり減便のニュースをよく耳にするところがございますが、令和6年、令和7年も便数については維持する目標にはなっているのですが、今、現状で減便などを検討せざるを得ない状況であるようなものがあるかもしれません。もしあれば教えていただけますでしょうか。

【都市交通局】 確かに、委員おっしゃるように、厳しい状況ではあるんですが、今のところ、減便などを考えているところはありません。会社の方でドライバーの確保に鋭意取り組んでいただいて、市民の足であるバスの事業の安定的な確保ということで取り組んでいきたいというふうに考えております。

【小林委員】 ありがとうございます。

【上崎委員】 委員の上崎と申します。

もう1つの諮問とも関連する話をさせていただきたいんですけれども、大阪市退職者の採用等に関する指針に基づく同意の資料ですと、本市退職者の年齢上限を超えて従業員を在職させることを検討されており、厳しい状況であるのかなというふうに思います。

その上で、この4つ目の諮問に戻るんですけれども、今回の目標の達成に関しては、これは十分達成されているかと思えますけれども、相当にやっぱりご無理をされているというふうな印象を受けております。無理をした結果、やっぱり重大な事故が起こってしまうというのはやっぱり避けなければいけないので、これは、場合によってはもう市の方で、

議会を通して市民にお約束をされたというのは十分分かりますけども、運行回数を維持するという事に拘泥し続けるというのはちょっとどうなのかなとは思っていますので、その辺、ご見解をお伺いできたらと思いますけども、いかがでしょうか。

【都市交通局】 やはり、局としましては、民営化の当時、議会との約束、市民との約束で定めている内容でございますので、民営化時のサービス水準を維持するというのが大前提かなというふうに思っております、確かに厳しい状況ではあるんですけども、現時点において、目標の変更は考えてはおりません。ただ、今日、専門家の先生の方からそういう意見があったということは局内に持ち帰って共有はしておきたいというふうに思います。

【上崎委員】 ぜひよろしく願いいたします。

【村田委員】 委員の村田です。よろしく申し上げます。

2点ありまして、まず1点目が、指標Ⅱの令和5年の実績値、平日なんですけれども、若干目標値よりも上振れしている状況だと思うんですけども、これはやはり、コロナ前の水準に少しでも戻そうというような意味で増便になったのか、何かその要因を教えてください、あともう1点が、路線の水準維持という大きな目標がありますけれども、この目標に対して、今、いろいろ上がっています人員不足とか乗客の減少による財務的な悪化とか、そういう要因が出てきていると思うんですけども、そのほか、想定されているような、維持を阻むリスク要因と、その要因が認識されているのであれば、それに対策をどういうふうに考えておられるかというのを教えてください。

【大阪シティバス株式会社】 大阪シティバスの社長の木田でございます。平素からご指導賜りましてありがとうございます。

ただいまの村田委員からの2点のご質問でございます。

まず1点目、令和5年度の平日の便数が増えたという点でございます。

これ、特定の路線で工場が建設されまして、お客様が非常に増えて、現状の便では乗り切れないという状況がございましたので、特定の区間だけ急行運行するというのをいたしました結果、便数が増えたというのが現状でございます。

それから、2点目の水準の維持の点でございます。

委員ご指摘のとおり、今、私どもが一番課題と思っておりますのが、運転士をいかに確保していくのかということでございます。その運転士の確保の中にも、これまで、業界のルールでした長時間の拘束というのがあったんですけども、今回の諮問とはちょっと視点が

外れるんですが、私ども、来年の大阪・関西万博の建設作業員輸送の運行も実は担っているということでございます。これは、昼間は人が動きませんので、作業員ら、朝と夕だけの運行でございます。したがって、短時間、なおかつ自分の都合のいいときに来てくださいというような募集をいたしました結果、今現在は想定の必要数を上回るような応募を頂いてございます。したがって、ここ、特に若い方もそうなんでしょうけども、やっぱりライフスタイルや働き方に合わせた勤務制度、あとその勤務制度に合わせた、私どもが勤務ローテーションを組む。今まで、バス事業はどうしても朝の早くから夜の遅くまでというフルで働いていただいていたんですけど、そうではなくて、個人さんの働き方に合わせた、そういうことをすることで、募集の数が相当上回るということがよくよく分かりましたので、現在我々も、そういう通常の路線バスでもそういう多様な勤務制度を入れることができないのか。それは、働きながら自分の時間も充実させたいという方もいらっしゃるし、むしろ休みは少なくとも構いません、しっかり給料が欲しいんですという方もいらっしゃるし、そういう一辺倒のありきたりの金太郎あめではなくて、そういう多様な勤務制度と勤務シフトを我々が持つことで、この今の市民サービスを維持することが、私どもの今の事業者としての責務なのかなと思ってございます。

それから、経営に対する点についてのご指摘もございました。

先ほど、都市交通局の課長からのご説明ございましたように、現在、コロナ前の水準では、平均の乗車人員が1日当たり約20万人でございます。ところが、コロナになりまして約14万人になりまして、10億を超える赤字を計上しました。私ども、民営化の際に、いわゆる土地・建物とかバス車両というのは全部Osaka Metroに買い上げていただきまして、固定資産を持っていないという財務体質でございますので、赤字イコールキャッシュアウトと、こんな状況でございますので、できるだけ赤字を何とかして防がなきゃならないことがございまして、とにかく、あらゆるコストの見直しをしてみいました。そういう意味では、ようやくここ数年たちまして、今年度に入りまして、約18万人ほどに戻ってきてございますが、18万人を超えることがなかなか非常に難しゅうございまして、そこを、先ほどの課長からのご説明もありましたように、需要喚起をいかにしていくのかと。バスをご利用いただけない方にどうすれば乗っていただけるのかということは今工夫しているところでございまして、これも、3月からちょっと着手していこうということに取り組んでございます。

したがって、今の私どもの財務体質に合わせた経営をしていくという面では、なか

なかバス事業といいますのは固定費が非常に高うございます。人件費もそうです。あと、ここ最近で言いますと、軽油代、これが原油価格の高騰で相当乱高下しておるんですけれども、大阪府から補助を頂きまして、何とかこれも確保できまして、今年度もおかげさまで黒字計上できるのかなというような状況にございますので、こういう経営体質のあらゆるコストの見直しをすることによりまして、まだまだICTの活用ができていない点多々ございますので、赤字を小さくしまして市民サービスに影響を来さないように、このように考えているというところでございますので、引き続きご指導賜りますればと存じます。

以上でございます。

【村田委員】 承知いたしました。ありがとうございます。

今の2点以外で、特にリスク要因とか把握している点というのは特にないということでしょうか。

【大阪シティバス株式会社】 やっぱり、一番大きいのは運転士、あと経営状況で、あとやっぱり大阪全体の人口減少がならないように、そこをどう喚起していくのか。やっぱりお客様あつての私どもですし、あと一番申し上げているのが安全・安心の点でございます。ここ最近の若い方というのは、車に乗られない。かつて私どもの運転士というのは、他のバス会社、あるいはトラックで運転されていた方が転職されてこられました。ところが、今はそういう方がむしろ少のうございまして、バスを経験していない、あるいは大型二種免許をお持ちでない方を、二種免許を会社の費用で取っていただいて運転士になっていただくと、こういうスキームに今はなっておりますので、我々が普通、そんなこと知っていて当たり前だろうというようなことをむしろご存じない方が非常にいらっしゃいます。したがって、会社の運転マニュアルとか教本とかいうのがございますけど、それはもう既に知っているという前提で作り上げているものでございますので、それを全く知らないんだということから、基本のいろはから教えていかなければならんと。こういう安全面、教育をしていく、あとそれを監督していくというのは運行管理者なんですけど、運行管理者もそういう経験をしていませんので、引き出しが非常に少ないんです。どこをこういうふうに教えれば気づいてくれるだろう、ここを注意すれば安全につながるであろうというところが、非常にこの10年の間で大きくそれがさま変わりいたしましたので、その安全・安心という点が、一方で事業を運営していく上においても非常に大きなポイントと、このように考えているところでございます。

【村田委員】 ありがとうございます。非常に参考になりました。

【堀野委員長】 ほかはいかがでしょうか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

【堀野委員長】 よろしいでしょうか。

では、堀野からも1点だけ確認させていただきたいんですが、年度計画の達成状況の実績のところ、指標ではないんですけれども、今ご説明あったみたいに、安全・安心ということが大きな取組だということの1の(イ)で、異常時対応の訓練も実施したということでご説明いただいているんですが、この計画の方では、参加していない社員にも会議等を通じて訓練内容を周知するなどということ記載があるんですけれども、今回、浸水は40名参加で、地震は全員参加されているんですかね。もし全員参加されていないとなると、その参加されていない方にはどのような対応ということを実際取られたのか教えてくださいなればと思います。

【大阪シティバス株式会社】 シティバスの木田でございます。

私からご説明させていただきます。

どうしても、訓練となりますと、営業運転をしながらということになりますので、全員が訓練に参加できません。したがって、私ども、営業所の中で班体制というのを組んでおりまして、100名から120名ほどの運転士が各営業所におるんですけど、それを8つに分けて、その中にリーダー、副リーダーというのを設けて、その者ができるだけ参加をする。あるいは、その者ができなくても、その班活動というのを毎月必ず1回するようになっています。当然、その訓練したときのビデオをしっかりと整理もして保管もしておりますので、そういうビデオを視聴しながら、実際にそこに参加訓練した者がこういうことなんですよということを班活動を通じて水平展開しておるということでございます。

なぜそんな班活動をしているかといいますと、運転士の気質で、どうしても上から指導されることにすごく反発をします。したがって、運転士同士、おまえここ悪いやないか、こういうふうになあかんのやないかということが、彼らにとってみますと、同じ運転士に言われると、そこは彼らはすごくプライドを持っていますので、そういうプライドをくすぐるような活動をすることによって、安全の水平展開もしておるというような取組をしてございます。

ただし、どうしても勤務の都合上、その班活動に出られない場合は、違う班の中に行っ

て参加をして必ず見させるということをするので、全社員が同じ危機意識といいますか、

そういうことに取り組んでいるという状況でございます。

【堀野委員長】 ありがとうございます。よく分かりました。

それでは、質疑応答については以上で終了といたします。

答申ですけれども、評価自体、これは妥当で問題ないと思いますが、何か意見とかは述べられますでしょうか。何かその水準というところで指摘はあったのですが、経営判断のところも大きいので、あまりここで意見を言うのもどうなのかなというのがありますし、なしでよろしいでしょうか。

(「はい」と呼ぶ者あり)

【堀野委員長】 じゃ、妥当ということで。

【上塚法人担当課長】 ありがとうございます。

【堀野委員長】 それでは、次の案件に移ります前に、これより委員会を非公開としますので、関係者以外の方はご退室をお願いいたします。