

中期目標を達成するための計画（中期計画）

1 団体名

株式会社大阪水道総合サービス

2 中期計画の期間

令和3年4月1日から令和6年3月31日までの3年間

3 大阪市水道局の行政目的又は施策の達成のために求められる役割を果たすために 行う事業経営の実施に関する事項

（1）大阪市水道局の行政目的又は施策の具体的な内容

大阪市水道局が、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。

（2）中期目標の期間終了時において上記（1）の行政目的又は施策によって実現しようとする状態

他の水道事業者から大阪市水道局に対して支援の要請があった場合に、当社との連携を通じてその要請にこたえることができる状態

（3）（2）の状態にするために当社が担うべき役割

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。

4 3を果たすために当社が行う事業経営の実施に関する事項

2020（令和2）年2月17日付けで大阪市水道局と当社で締結した「大阪市水道局と株式会社大阪水道総合サービスによる水道事業の広域連携及び海外展開に係る事業等の実施に関する協定書」及び各事業に関する大阪市水道局との個別の契約に基づき、次のとおり取り組みます。

（1）国内の水道事業体に対する技術支援事業

大阪市水道局に対して技術支援の求めがあり、連携協定を締結した事業体（以下「連携事業体」といいます。）を対象に、大阪市水道局と連携して、次の技術支援事業を実施します。

これらにより、多くの中小規模の事業体が抱えている、技術継承や専門的な職種の技術職員の確保といった課題の解決に貢献します。

(ア) 施設の設計及び施工監理

連携事業体及び連携事業体から委託を受けた請負者との進捗会議に出席し、大阪市水道局と連携・調整しながら技術的なアドバイス、提案等を行います。

(イ) 水安全計画や各種マニュアルの策定

連携事業体と定期的に進捗会議を開催し、大阪市水道局と連携・調整しながら技術的な助言を行い、作成作業を実施します。

(2) 国内の水道事業体の職員等に対する研修事業(大阪市水道局の保有する体験型研修センター(以下「研修センター」といいます。)の管理運営を含みます。以下同じ。)

大阪市水道局が主に研修センターで実施している他都市水道事業体や各種団体等への研修の申込受付、準備、運営、講師等の業務、及び研修センターにある施設・設備の点検・維持管理等の業務等を行います。

なお、大阪市水道局の他事業体職員向け研修プログラム(大阪市水道局独自プログラム)については、各プログラムとも年1回開催を基本としていますが、多くの講座で申し込みが定員を上回る状況となっています。

また、公益社団法人日本水道協会(以下「日本水道協会」といいます。)主催の研修も受講希望者が多く、申込開始後、毎年早い段階で定員に達しているという状況を踏まえ、日本水道協会や大阪市水道局と協議を行い各研修の開催数を増やすよう努めます。

これに加えて、各事業体のニーズに合わせて、カスタマイズして実施するオーダーメイド研修についても内容の充実を図るとともに、対象者も事業体に限定せず、民間企業社員も受け入れます。

5 成果への貢献度を示す指標

(1) 対象事業活動に関する指標・目標

ア 国内の水道事業体に対する技術支援事業

連携事業体から大阪市水道局への支援要請は多岐にわたっており、当社が技術支援事業において大阪市水道局と密に連携し、それらの要請に速やかに対応するためには、当社として多様な水道技術分野に係る十分な有資格者を有する必要があります。そこで、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・増加に努めます。

(中期計画における指標・目標)

指標：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

目標：令和3年度：113名

令和4年度：118名

令和5年度：125名

(参考) 中期目標の初年度である令和2年度の目標：108名(実績：109名)

(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)

- ・技術士
- ・水道施設管理技士1・2級
- ・給水装置工事主任技術者
- ・土木施工管理技士1・2級
- ・電気主任技術者1・2・3種
- ・電気工事士1・2種
- ・簡易専用水道検査管理技術者
- ・応用情報技術者
- ・基本情報技術者
- ・GIS上級技術者
- ・下水道排水設備工事責任技術者

(行動計画)

対象年度	中期計画期間中の取組み	
	リクルート活動	人材育成
令和3年度	○業務受託先事業体及び当社従業員が在籍していた水道事業体を対象に実施する。	○研修制度の強化として、社員の現在の業務執行能力を可視化することを目的としたスキルマップを作成する。 ○技術力の向上に向け、施工現場等を撮影した動画の視聴による研修や現場において経験豊かな指導員のもとでのOJTを実施する。 ○資格取得試験に向け、過去の資格試験の傾向や問題などから勉強会を開催する。
令和4年度	○前年度の取組みは継続しつつ、公営企業セミナーに参加いただいた水道事業体(関西圏)へ対象範囲を拡大する。	○技術力の向上に向け、施工現場等を撮影した動画の視聴による研修や現場において経験豊かな指導員のもとでのOJTを実施する。
令和5年度		○資格取得試験に向け、過去の資格試験の傾向や問題などから勉強会を開催する。

公営企業セミナー

当社と一般財団法人都市技術センターが共同して開催する、地方公共団体で公営企業の経営に携わる方を対象としたセミナー

(2019(令和元)年度実績)

参加事業体：133事業体

内訳：関西圏：129 事業体（府内 65 事業体、府内を除く関西圏 64 事業体）

関西圏外：4 事業体

<参考>（中期目標における指標・目標）

指標：他の水道事業者からの支援の要請に支援体制がないことを理由としてこたえられなかった件数

目標：0 件（中期目標期間中）

（参考）中期目標の初年度である令和 2 年度の目標：0 件

（実績：8 件の支援要請に対し、8 件の実施）

イ 国内の水道事業者の職員等に対する研修事業

研修受講枠の確保に向けては、水道事業者職員に対する質の高い研修を提供できる講師の確保が重要であり、さらに幅広い分野をカバーできるよう複数の講師による体制を整える必要があります。そこで、水道事業者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、講師の確保に努めます。

（中期計画における指標・目標）

指標：水道事業者において、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、水道事業者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

目標：令和 3 年度：13 名

令和 4 年度：16 名

令和 5 年度：20 名

（参考）中期目標の初年度である令和 2 年度の目標：10 名（実績：10 名）

（行動計画）

対象年度	中期計画期間中の取組み	
	外部講師の登用	内部講師の育成
令和 3 年度	○研修講師として必要な力量評価基準を作成する。 ○大阪府内の水道事業者退職者及び退職予定者に対し、積極的な講師登録への勧誘を行う。	○当社従業員の力量評価を行い、講師としての育成対象者を認定する。 ○講義内容を録画した動画を活用した研修を実施することで、講義の進め方などを習得させる。
令和 4 年度	○関西圏の水道事業者退職者及び退職予定者に対し、積極的な講師登録への勧誘を行う。	○研修受講生とのコミュニケーションスキルや、具体的な講義上のスキルの習得を目的に、補助として研修へ携わらせる。
令和 5 年度	○関西圏の水道事業者退職者及	

	び退職予定者に対し、積極的な講師登録への勧誘を行う。 ○民間企業に在籍している水道事業体退職者に対する講師登録への勧誘を行う。	【上記の取組みを行うことで、令和5年度から内部講師の登録を目指す】
--	--------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

<参考> (中期目標における指標・目標)

指標：研修の受講枠

目標：令和3年度：493名以上

令和4年度：507名以上

令和5年度：520名以上

中期目標期間累計で合計2,000名以上

(参考) 中期目標の初年度である令和2年度の目標：480名以上(実績：444名)

(2) 財務運営の実績に関する指標・目標

健全な経営を将来にわたって安定的かつ継続的に行うためには、収入及び利益を確保する必要があることから、次のとおり指標・目標を設定します。

ア 収入の確保

指標：売上高

目標：令和3年度：15億円以上

令和4年度：17億円以上

令和5年度：18億円以上

イ 利益の確保

指標：営業利益率

目標：5%以上(中期目標期間中)