

1. 施設配置・人員削減等の検討

水需要 計 280 万 m³/日（企業団：151 万 m³/日 大阪市：129 万 m³/日） *平成 42 年度の一日最大給水量

- ダウンサイジング**
- 全体で 156 万 m³/日をダウンサイジング（現在の施設能力：計 476 万 m³/日）
 $<476 - 156 = 320 \text{ 万 m}^3/\text{日}$ 【280+40 万 m³/日（危機管理上の予備能力）】>
 - 耐震化されていない経年化施設の中から、各施設の課題（複数系統化等）を踏まえて設定

検討ケースの設定

(万 m ³ /日)	大阪市				企業団				合計	備考
	柴島	豊野	庭窪	小計	庭窪	三島	村野	小計		
現況	118	45	80	243	20	33	180	233	476	
ケースA (柴島全廃)	0 △118	45	80	125 △118	20	33	142 △38	195 △38	320	企業団から市に送水（16 万 m ³ /日） 企：村野縮小 市：柴島廃止
ケースB (柴島上系廃止)	51 △67	45	48 △32	144 △99	20	33	123 △57	176 △57	320	企：村野縮小 市：柴島上系廃止、庭窪縮小
ケースC (柴島下系廃止)	67 △51	45	48 △32	160 △83	20	33	107 △73	160 △73	320	企：村野縮小 市：柴島下系廃止、庭窪縮小

施設整備の検討

- 送・配水ネットワークの再構築
- 不要となる施設の撤去及び用地売却
- 既存施設の更新（計画見直し）

人員削減の検討

- 柴島浄水場廃止に伴う削減効果
- 管理部門統合に伴う削減効果

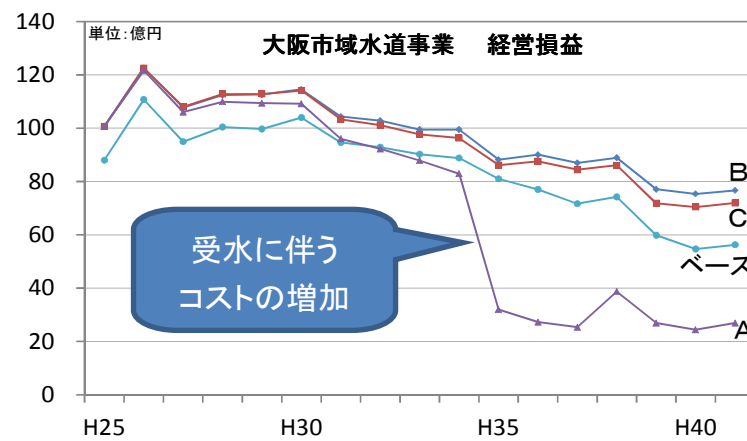
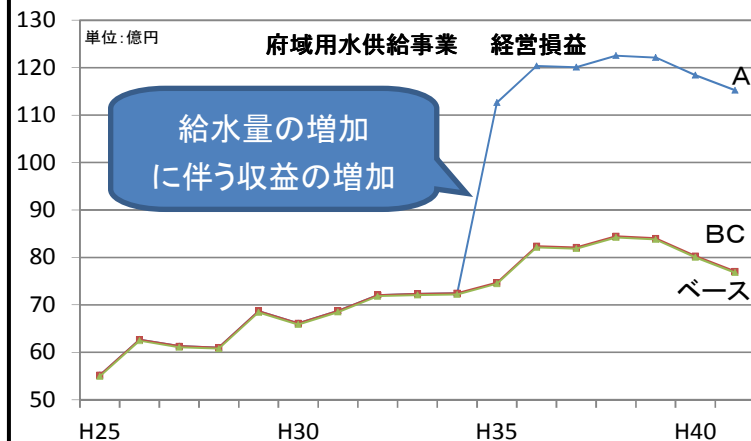
その他の費用削減

- 一般会計分担金
- 市町村交付金

2. 経営シミュレーション

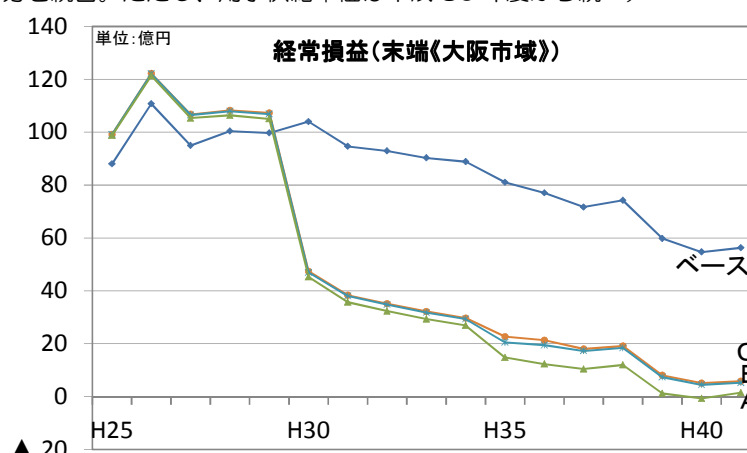
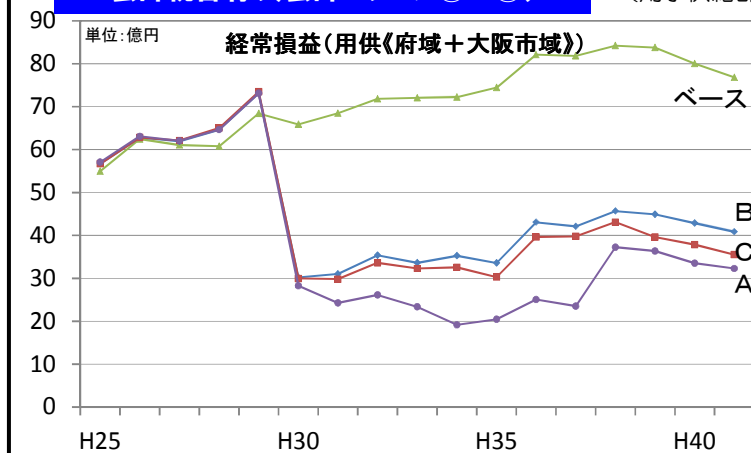
会計分離(会計パターン①)

（統合後も現在の事業形態を変えずに各会計を併存）



会計統合有り(会計パターン②→③)

（用水供給部分を統合。ただし、用水供給単価は平成 30 年度から統一）



3. 統合メリットの整理

各ケースの評価

「料金基準」：値上げ又は値下げにつながる 「利益基準」：利益が増加又は減少する

統合ケース	会計統合	料金基準		利益基準		評価理由
		用供	市域	用供	市域	
ケースA (柴島全廃)	無	○	△	○	×	・用供事業は、給水収益の増加（計 319 億円） ・市域事業は、収支は悪化するが、現行料金は維持。
	有	○	△	×	×	・用供事業は、値下げ効果有り。 ・市域事業は、H41 まで値上げ不要だが、収支が悪化。 >両事業で利益が減少。企業債残高、支払利息が増加。
ケースB (柴島上系廃止)	無	△	△	△	○	・用供事業は、大きな効果なし。（計 4 億円のコスト減） ・市域事業は、効果が発現。（計 221 億円）
	有	○	△	×	×	・用供事業は、値下げ効果有り。 ・市域事業は、H41 まで値上げ不要だが、収支が悪化。 >両事業で利益が減少。企業債残高、支払利息が増加。

- > 「会計統合有り」は、市域事業の値上げリスクや両事業の財務悪化が生じ、現時点では困難
- > 「ケースC」は、「ケースB」より統合メリットが小さいことから除外

各ケースの選択肢

⇒ 別紙1参照

定性的なメリット

- ダウンサイジングによる効率化
- 効率的な管理体制の構築
- 危機管理体制の構築
- 緊急用資機材等の相互融通
- 庭窪浄水場の統合例
- 効果的な技術継承の実施
- 受託・技術支援の充実
- 国内外の水道事業への貢献と事業化の追求（※市提案）

4. 資産・職員等

資産の承継等

- 原則として、資産、資本、負債を含めて全て無償で承継（※調整中）

職員の承継

- 統合時の大阪市水道局職員を身分移管又は大阪市から派遣（※技能職員の承継については調整中）

給与・勤務条件

- 給与、手当など各種勤務条件については、基本的に企業団の制度を適用

5. 企業団議会

- 現行の定数（30 名）から増加し、適正な議会規模となるよう調整
 > 企業団議会、市議会議長会、町村議長会において協議・調整いただく。

6. 大阪市水道局のスリム化

⇒ 別紙2参照

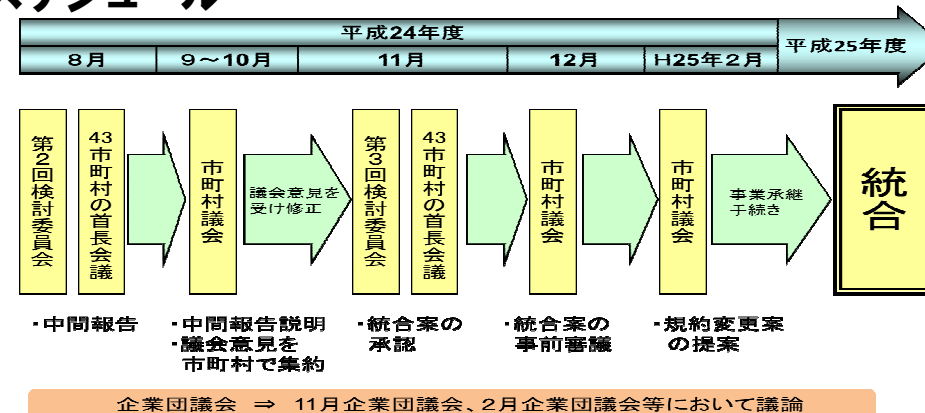
7. 大阪市水道局の有収率の向上

- 概ね 10 年から 15 年後の推計値として、94%を目標とし、各種対策に取り組む。

8. 大阪市工業用水道事業との統合

- 【課題】 ●累積赤字の状態 ●累積黒字に回復することなく、平成 36 年度以降は赤字基調に転じる見込み
- 【対応】 ●企業団に統合し、一体運営（当面、会計は分離） ●第 3 回委員会までに具体的な経営健全化策を提示

9. 今後のスケジュール



各ケースの選択肢

参考資料(別紙1)

選択可能性のあるケースとしては、以下が考えられる。

ケース選択(案)	備考
①「 <u>ケースAの会計統合無し</u> 」	<ul style="list-style-type: none">○用水供給事業としては、H35から7年間で計319億円の収益増。○市域水道事業としては、収支が悪化するが、現行料金は維持。
②「 <u>ケースBの会計統合無し</u> 」	<ul style="list-style-type: none">○市域水道事業としては、18年間で計221億円の効果。○用水供給事業としては、18年間で計4億円の効果。定性的メリット(技術力の向上等)を強調。
③「 <u>ケースBの会計統合無し</u> 」 ※ <u>市域水道事業で発現する統合メリット(18年間で計221億円)を43市町村で共有(例)メリットの範囲内で受水</u> など	<ul style="list-style-type: none">○新たな選択肢の提案。○大阪市・42市町村の両方に定量メリットが発現できる。

大阪市水道局のスリム化

参考資料(別紙2)

※大阪市案

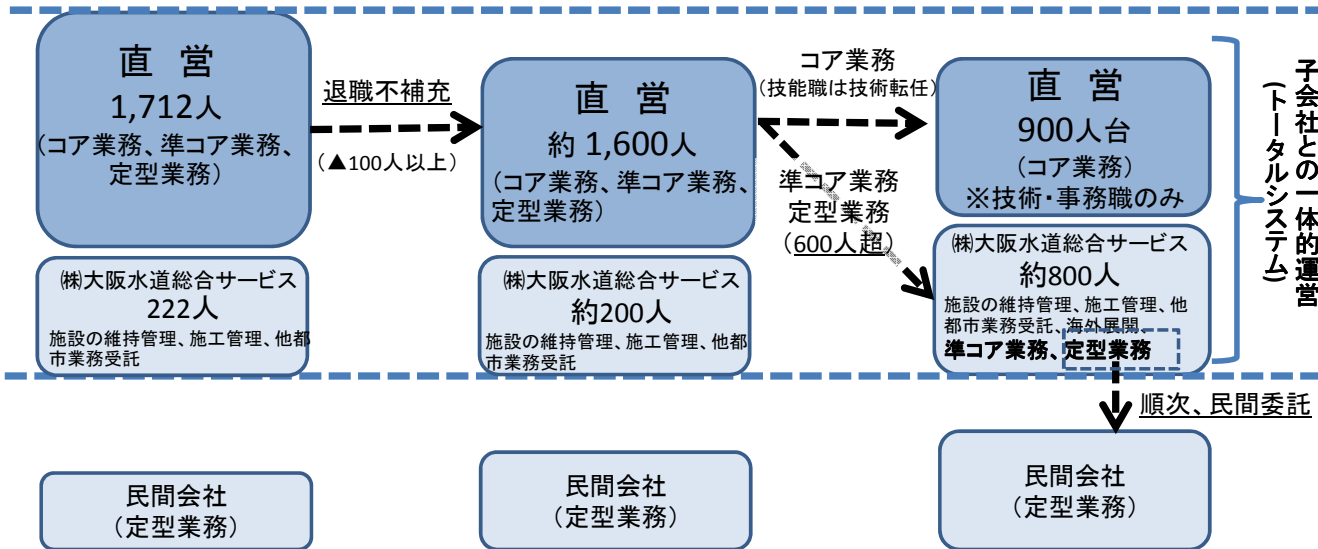
- ・外郭団体活用等による合理化により、平成27年度までに職員数を、900人台とする。
- ・技能職員の外郭団体への移管や転任により、コア業務は事務・技術職のみとする。

H24年5月

H27年度

従来型合理化
(退職不補充)

外郭団体の活用等によるさらなる合理化



人員・外郭団体に関する大阪市と企業団との考え方の違い

項目	大阪市案	企業団案
合理化策(非公務員化・技術転任)の実施時期	○合理化策(非公務員化・技術転任)の実現には、一定期間(3年程度)が必要	○統合(平成25年度の早い時期)までに合理化策を実施
合理化策実施までの間の技能職員の身分	○統合時に企業団職員に身分移管し、3年程度かけて合理化を実現	○合理化策実現に一定期間が必要な場合、その間は企業団職員に身分移管せず、大阪市職員の身分のまま外郭団体に派遣
外郭団体の必要性 水道事業の業務区分	○企業団出資の外郭団体として、(株)大阪水道総合サービスを活用 ○市水道局の業務を「コア業務」、「準コア業務」、「定型業務」に区分し、「準コア業務」及び「定型業務」は、技能職員とともに外郭団体に移管	○外郭団体は持たない (府水道部所管の外郭団体であった(財)大阪府水道サービス公社を廃止) ○公共でなければ実施できないものは公共で実施、民間で実施可能なものは民間開放
外郭団体への随意契約	○「準コア業務」及び「定型業務」は、外郭団体に随意契約で委託 「定型業務」は、順次、民間委託 (技能職員の雇用関係を維持する必要)	○ 随意契約の理由づけが困難 ⇒ 仮に理由づけが出来たとしても随意契約は、一定期間内(数年程度)に限定すべき

※「企業団設立趣意」において、タフでスリムな企業団経営を目指し、組織のスリム化、事業の効率化を進める旨明記