

参考資料⑧  
大阪市水道局の  
人員削減について

大阪市水道局

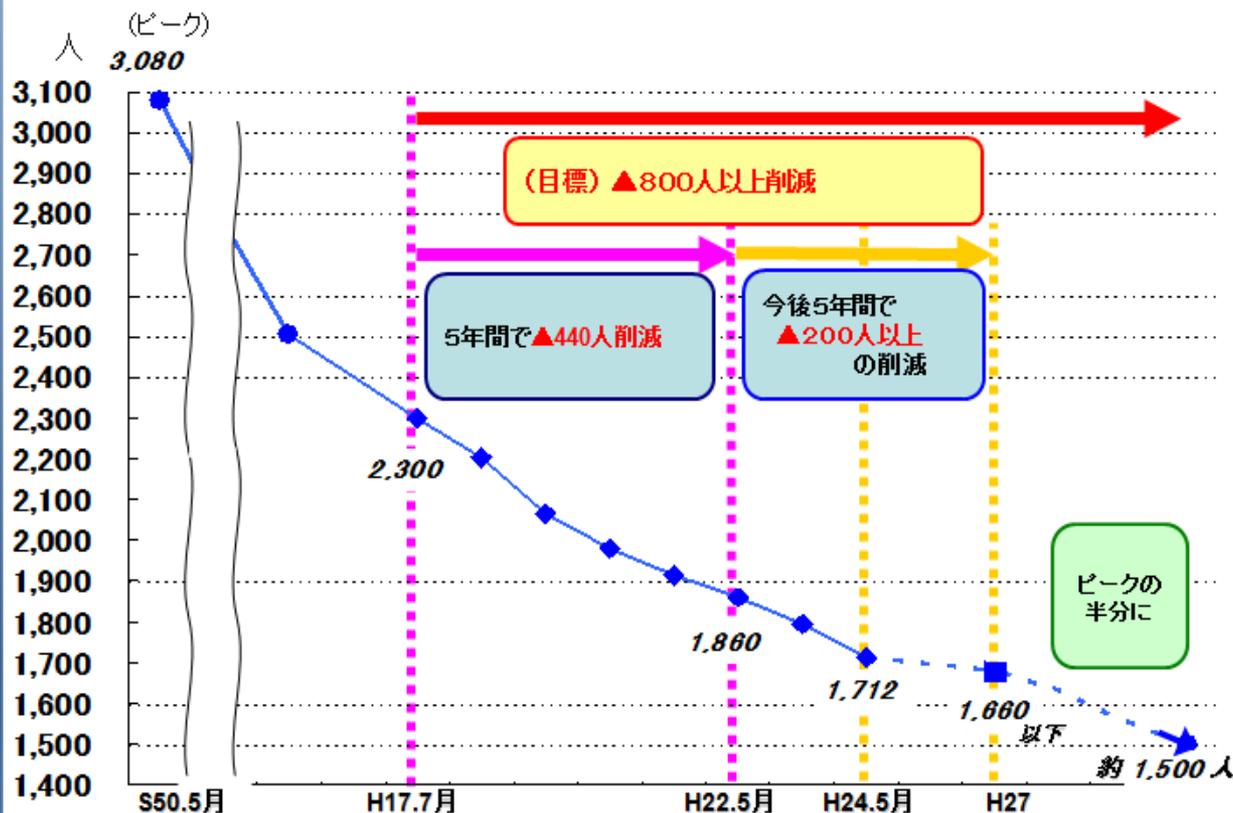
# 目次

1. 「退職不補充」を基本とした従来型の合理化策・・・ 1
2. 直面する課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2～3
3. 従来型の合理化策の限界・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
4. 従来型の合理化策からの転換・・・・・・・・・・・・ 5～7

# 1. 「退職不補充」を基本とした従来型の合理化策

- 給水収益が減少する中、退職不補充(業務の委託化等)による人員削減を推進。
- 現行の中期経営計画では、平成23～27年度の5カ年で職員数を▲200人以上削減して1,600人余りとし、将来的にはピークの半分以下の約1,500人に。

## ■ 大阪市水道局の職員数推移



## ■ 主な効率化内容 (H23～27)

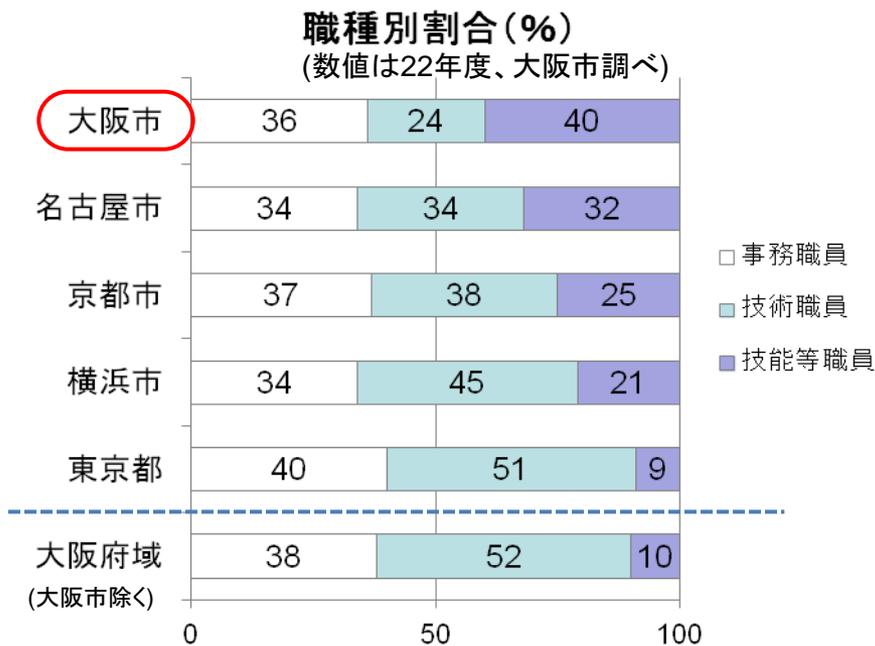
- ・未納整理業務の委託化 ▲100人以上
  - ・給水管修繕作業等の委託化・効率化 ▲30人以上
  - ・浄水場部門の維持管理業務の委託化 ▲30人以上
  - ・浄水管理・配水管理業務の効率化(設備改良等) ▲40人以上
- 
- 合計 ▲200人以上

「大阪市水道事業中期経営計画(平成23～27年度)より」

## 2. 直面する課題

### 課題 ① 企業団との統合に向けた人員削減案

現業職(技能職員)が他都市に比べて多く、早期に原則ゼロにすることを  
含む人員削減案の要請。



H24.5現在  
大阪市水道局職員数  
1,712人  
(内訳)  
事務 601人(35%)  
技術 433人(25%)  
技能 678人(40%)

原則ゼロに

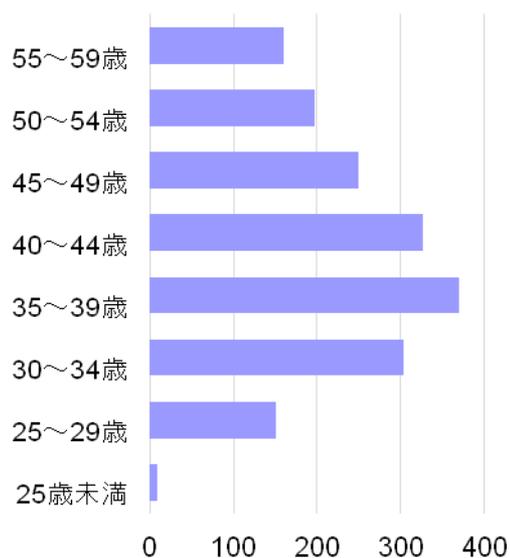
※他都市に比べて技能職員の割合が高い。

## 課題 ② 人員削減における技術継承

採用凍結の継続により、若年層の割合が減少する中、「技術継承」のための方策が必要。

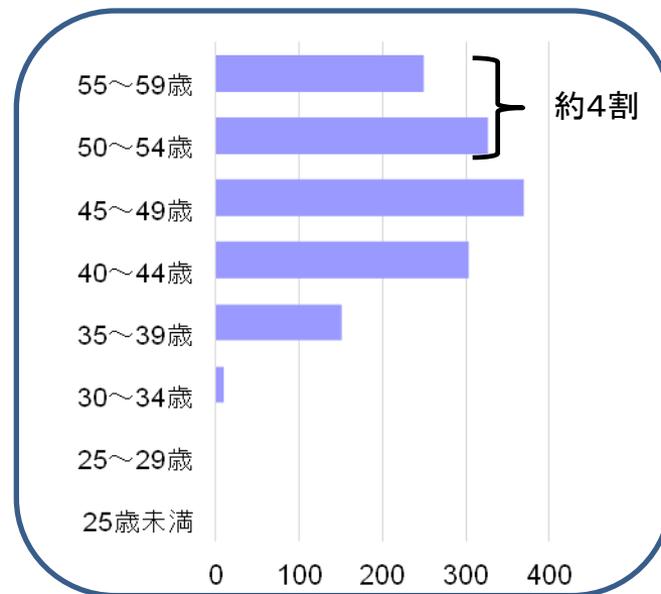
### ■ H22年度末と10年後(H32年度末)の年齢構成比較

H22年度末



さらに採用凍結  
を10年続けると

H32年度末



### 3. 従来型の合理化策の限界

「退職不補充」による人員削減等の問題点

- 合理化等にかかるスピード感の欠如
- 技術継承を行う対象職員の減少が続く

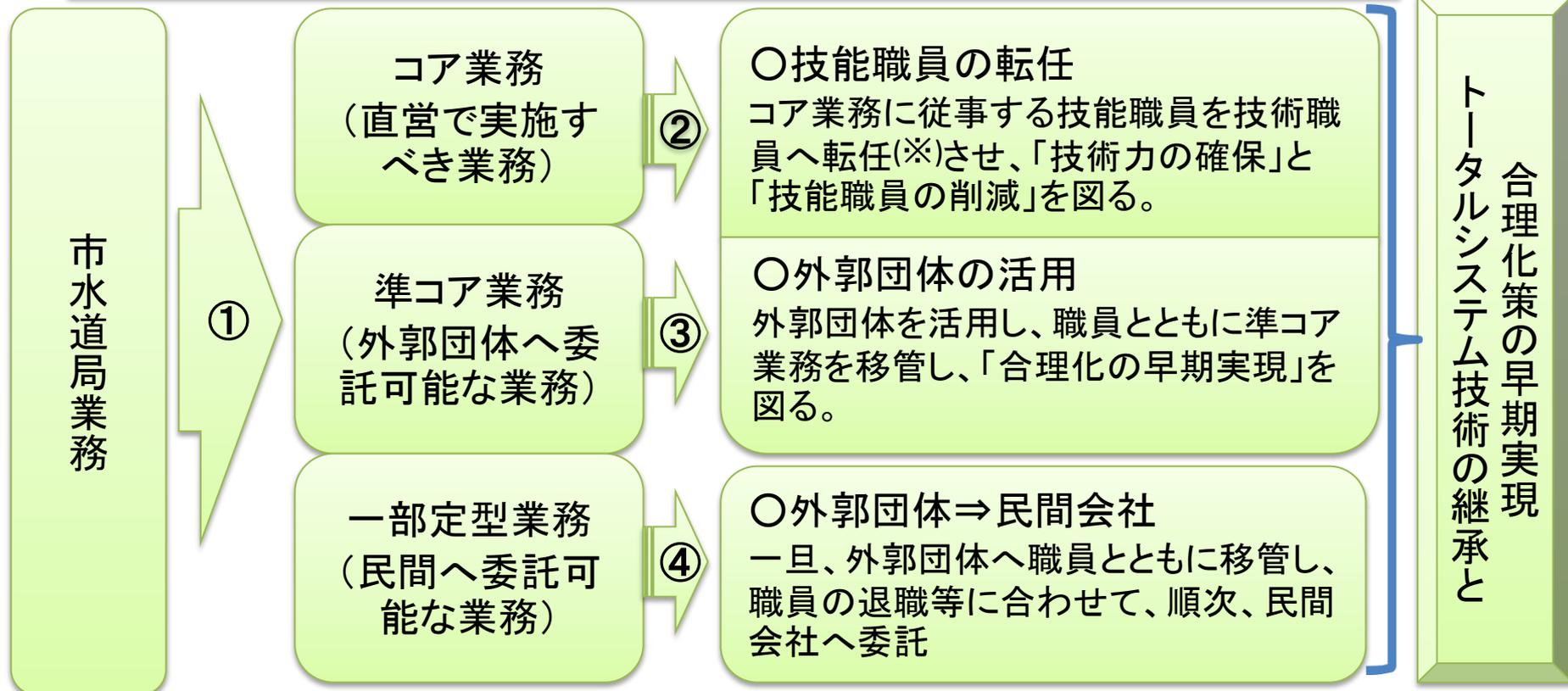
直面する課題①②への対応が困難

「早期実現性」と「技術の継承」が可能となる  
新たな視点での合理化案が必要

## 4.従来型の合理化策からの転換

### ○外郭団体と転任を活用した合理化策

- ①現行業務をコア業務・準コア業務・定型業務の3つに分類
- ②コア業務は直営で実施し、従事する技能職員は技術職員に転任（※）
- ③準コア業務に相当する業務は、職員とともに外郭団体へ移管
- ④定型業務は一旦、外郭団体へ移管し、順次、民間会社へ委託



※転任制度:一定の資格(国家、日水協)を条件に選考(1次⇒実務研修⇒2次)により、合格者を技術職へ転任

## ○一体的運営にかかる業務の分類

### コア業務とは

トータルシステムとしての技術・ノウハウを伴う根幹的業務 ⇒ 直営で実施

(例)

- ・ 水道事業の経営方針、施設整備計画などの策定・進捗管理
- ・ 浄水場の運転管理業務(浄水管理・配水管理)
- ・ 配水管工事等についての設計、作業計画 など

### 準コア業務とは

コア業務と一体的に実施する補完的業務 ⇒ 大阪水道総合サービスで実施

(例)

- ・ 民間委託業務・工事の監督指導・立会
- ・ 浄水設備における水道法等に基づく日常巡視点検
- ・ 道路漏水の受付・現場確認 など

### 定型業務とは

民間事業者ノウハウがあり参入が可能な業務 ⇒ 民間会社で実施

(例)

- ・ 浄水施設や給配水管等の請負工事
- ・ 水道メータ検針 など

- ・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

