

2020年（令和2年）10月19日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2020年全国現業・公企統一闘争統一要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

本市水道事業を取り巻く経営環境は、水道使用者の節水意識の高揚や節水型水使用機器の普及などによる水需要の減少傾向が続いていることに加え、大口需要者が市水道から工業用水への水源転換を行ったことによる給水量の大幅減少や明石川河川水における新たな水質問題により多大な費用が発生するなど非常に厳しい経営環境である。

一方で、高度経済成長期以降に急速に整備された大量の水道施設の更新時期を迎え、多額の更新費用が見込まれるなど、過去に経験したことがない厳しい状況を迎えることが予想される。

このため、本市水道事業では、平成28年度末に、現状・将来分析・把握を行い、中長期的な更新需要予測を行った「投資計画」と、財源構成とその実現可能性を検証した「財政計画」を整合させた「水道事業経営戦略」を策定し、水道水を将来においても安全、安心、安定かつ効率的に送り続けるための方策等について、取り組んでいるところである。

長期的に安定した経営基盤を構築していくために、さらなる経営の効率化が至上命題となっており、今後とも、貴水道労働組合とは十分な協議を重ね、できることから着実な改善を図りたいと考えている。

以上のことを踏まえ、各項目について、回答する。

## 1 労働協約締結及び権利確立について

- (1) 施設の統廃合、新・増改築や機構改革、職場体制など全ての労働条件の変更に関するものは「事前協議」とし、その「事前協議協定」を締結すること。

施設の統廃合等は、管理運営に属する事項である。

また、労働条件に関するものは、従前から「事前協議に関する協定」に基づき事前協議を行なっているところである。

- (2) 事前協議事項については組合と十分協議し、労使が合意に達するまでは一方的に行わないこと。また合意事項については現業評議会及び公営企業評議会がある場合は労働協約を締結することとし、ない場合でも文書で確認すること。

事前協議事項については、事案の目的についての十分な共通認識を図り、合意に向け努力する考えである。

また、交渉時の確認事項や合意事項については、平成28年度から協議のうえ、文書確認を行っているところである。

- (3) 身分保障やリスク管理等の十分な議論を行ったうえで、労使合意を前提に進めること。

管理運営事項を除いた労働条件に関するものは、従来から貴組合と十分協議を行い、労働協約の要件を満たした書面の取り交わしをしており、今後もこの方針に変わりはない。

- (4) 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出動基準、労働条件や被災地への派遣など労使合意を前提に進めること。

危機管理に関する取組みとして、リーダー会議を設置し、「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道局危機管理計画」（以下「危機管理計画」という。）を策定している。

加えて、平成29年度には、危機管理計画を補完するものとして、「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」を策定している。

危機管理体制については、引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十分に踏まえながら、進めているところである。

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十

分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

- (5) 地方公営企業等の労働関係に関する法律第13条に基づく、苦情処理共同調整会議は必置義務であり、未設置の場合は早急に設置すること。

昭和45年5月に、「明石市水道事業苦情処理共同調整会議に関する協約」を貴組合と締結して以来、見直しを行っていなかったが、市長部局において、平成24年度、新たに「明石市技能労務職苦情処理共同調整会議」が設置されたことに合わせ、内容を精査した結果、現行協約を改正し、平成25年3月に再締結している。

- (6) 地公法第57条及び条例・規則で使用されている「単純な労務に従事する職員」という差別的言語・表現をただちに廃止するとともに、呼称変更を県、国へ上申すること。

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

## 2 直営堅持及び人員確保について

- (1) 自治体責任による質の高い公共サービスを実施し、現業職員の技術力やノウハウを継承していくためにも、正規職員の退職・欠員については、会計年度任用職員等ではなく、新規採用による正規職員で完全補充すること。

退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、再任用職員、任期付職員などの活用や、直営で行うべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するなど、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

- (2) 自治体業務の外部委託（指定管理者制度・PFI・市場化テスト・包括的第三者委託）、事業の民営化、地方独立行政法人化、給食センター化・公社化・広域化・一部事務組合化等の拡大を行わず、直営で公的責任を果たすこと。

包括的第三者委託等水道事業の運営諸形態については、他事業体の動きを注視しつつ、利用者サービスの向上、業務効率の向上並びにコスト削減効果について十分な研究を行っていく考えである。

また、業務委託については、経費削減のみを目的とするものではなく、利用者サービスの向上を図るという観点を踏まえながら、直営で行う業務と民間活力を活用する業務を選別する必要があると考えている。

- (3) 自然災害も含めて緊急出動が必要な業務などについては、危機管理の一環として直営による体制を確立すること。また、夜間・休日などについて職員が拘束されることから緊急呼び出し手当など諸条件の改善により勤務体制を確立すること。

災害等発生時については、「明石市水道局危機管理計画」等に基づき、直営での体制整備に努めるとともに、平時の、夜間・休日の緊急修繕業務については、委託契約に基づき業者が対応しており、直営で緊急修繕に対応するためには、宿日直が必要となることから、直営体制に戻すことは考えていない。

また、緊急呼び出しに対する緊急出勤手当を含めた特殊勤務手当については、市長部局において類似する業務に対する支給状況を踏まえ、平成26年6月末日をもって廃止したところである。

なお、浄水場における平日夜間・休日時の緊急時対応については委託化しており、職員の負担軽減に努めている。

- (4) 偽装請負など法に抵触する委託や、「臨時的かつ短期的なもの、又はその軽易な業務」という趣旨を逸脱し常用的な業務に対するシルバー人材センター委託については是正すること。

法令遵守の認識のもと、適正な委託業務の実施に努めているところである。

- (5) 再任用制度については義務化とし、運用を速やかに行うこと。制度運用にあたっては、希望者全員の雇用確保、定数のあり方、賃金・労働条件、職種・業務内容などについて労使協議を行い合意に基づき実施すること。

再任用制度については、全市的な事案として協議を進めていきたいと考えている。

- (6) 労使合意のない一方的な任用替えは行わないこと。

任用替えを実施する場合は、労使協議を行う必要があると考えている。

### 3 現業差別賃金等の撤廃と改善について

- (1)～(4)

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

- (5) 人材の育成のため、必要な資格取得のための予算措置を講じるとともに有資格者には資格手当を支給すること。

人材育成のための研修や講習会等に必要な予算は措置しており、加えて、局内職員がより効率的に受講できるよう、水道事業関連研修に参加した職員から提出のあった受講報告書をもとに水道局職員研修計画を作成し、周知している。

- (6) 特殊勤務手当の減額・廃止は行わないこと。また、医療機関に勤務する現業職員をはじめ、新型コロナウイルス感染症の対応に関与した現業職員すべてに、新型コロナ従事手当を支給すること。

全庁的な見直しにより、災害対応にかかるものを除くすべての特殊勤務手当については、平成31年4月から2年間年次的・段階的に減額したうえで、令和3年度に廃止することが決定しており、現在段階的に減額しているところである。

なお、現在水道局では新型コロナウイルス感染症の対応に該当する業務はない。

- (7)～(8)

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

#### 4 労働安全衛生について

- (1) 労働基準法・労働安全衛生法、その他関係法に違反する職場実態を直ちになくすこと。

違法な状態があれば、ただちに改善することは当然であると考えている。

- (2) すべての事業場に安全衛生委員会を設置し、月1回の安全衛生委員会の開催や産業医の職場巡視など法令遵守に努め労働安全衛生体制の整備・充実をはかること。50人未満の事業場などで委員会設置が困難な場合は労使対等で運営する「安全衛生協議会」を設置すること。

労働安全衛生法に基づき、水道局安全衛生委員会を設置し、月1回の安全衛生委員会を開催するとともに、産業医による職場巡視を行うなど、法令遵守に努めているところである。

- (3) 事業主としての安全配慮義務を明確にし、公務中の死亡など不幸な事故が起きないようにするとともに、過重労働の解消など安全衛生に向けての具体的対策を行うこと。

公務上の事故については、その発生を未然に防ぐために、安全衛生委員会において、職場巡視などを行い、事故防止に努めているところである。

また、平成26年度には外部機関の職場環境改善アドバイザーによる職場巡視を実施し、さらに、平成27年度からは、公用車事故防止に向けた取組みとして、「運転適性診断」を実施するなど、さらなる安全衛生対策に努めているところである。

- (4) 浄水場などのピット内作業やマンホール内作業など特定職場に多い、酸素・硫化水素中毒事故の発生防止の対策を講じること。

上記については、必要な職員に対し、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習を受講させ、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者として職場に配置することにより、事故防止を図っている。

- (5) アスベストに対する健康対策を行うとともに、在職者のみならず退職者も含め特別健康診断の対象とすること。

平成19年度から健康診断において全職員に胸部エックス線の直接撮影を行っており、退職者についても、石綿管の切断作業等に従事した者及びアスベストが使用されていた施設に勤務したことのある者で、希望する者について、職員と同じ検査を実施している。

- (6) 熱中症対策として、熱中症対策リーフレット等や予防啓発ビデオ等による熱中症の予防方法や応急手当等を周知するなどの対策を講じること。

熱中症対策については、安全衛生委員会を通じた独自事業として熱中症の原因や予防方法についての講習会の開催やリーフレットの配布など、啓発に努めているところである。

- (7) 熱中症予防対策として空調作業服を貸与するなど対策を講じること。

空調作業服の導入などの熱中症予防対策については、各職場の作業環境や作業内容に応じ適切に講じるべきと考えているが、被服費全体の中で検討する必要がある。

- (8) パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）に関連して厚生労働省が示した「職場におけるハラスメント関係指針」について、労使で確認を深めること。また、あらゆるハラスメントに関しては、労働者の仕事への意欲や自信を失わせ、精神疾患の発症、労働者の人間としての尊厳や人格を侵害するため、労使

で共有化し認識を深め対策・対応に取り組むこと。

ハラスメントの防止については、全職員に対して階層別に研修を実施しているほか、平成31年1月に「職場環境づくりガイドラインーハラスメント防止編ー」の策定、令和元年7月に「明石市ハラスメント防止委員会」の設置など、市全体で取り組んでいるところである。

- (9) 新型コロナウイルス感染症において、3密（密閉・密集・密接）を避けることが重要とされている。現業職場で働く現業職員は、感染リスクを負いながら業務に従事しているため、各職場・現場に沿った新型コロナウイルス感染症の対策・対応を行うこと。特に、マスクやゴーグルなどの保護具の着用が必要な職場において、物資の供給不足を理由に支給されないことがないように、感染症対策の予算を確保すること。

新型コロナウイルス感染症対策については、市の方針を踏襲するとともに、水道局としても出来る限りの対策をとっていく考えである。

## 5 会計年度任用職員等の労働条件改善について

他部局と調整を図りながら取り組むべき取組事項であると考えます。

## 6 職場ごとの諸要求について

水道事業独自で回答できる事項ではない。

## 7 公営企業（上下水道）職場の諸要求について

### (1) 人員について

- ① 水道法ならびに下水道法に基づく工事等の監督員資格を有する職員の配置をすること。

監督員等の資格を取得するには、一定期間の従事年数が必要であることから、人事異動の期間についても考慮する必要があると考えており、引き続き、資格年限を考慮した人員配置に努める考えである。

- ② 企業会計に精通した職員の配置を行うこと。特に下水道事業の企業会計全部適用へ移行を行う場合は、条例改正などの多大な業務負担に留まらず、財務会計への習熟などが求められるため、事前に研修等を行うこと。

企業会計制度については、水道事業に従事するすべての職員が習得すべき

ものであるため、局内研修や外部研修を活用し、職員の知識向上を図りたいと考えている。

- ③ 委託業務の管理監督は市の責任であり、業務状況をチェックできる人員を確保すること。技術継承をして管理監督ができる職場体制を確保すること。

民間活力の活用が拡大するに伴い、それらを管理監督できる体制の重要性は増大してくると考える。職員数が漸減する中、人事異動等により業務に問題が生じることのないように、マニュアル作りや職員の連携を強化し、能力向上を図る機会の確保等により技術継承を行っていきたいと考えている。

- ④ 将来に向けた事業のあり方を明確にし、事業計画に見合った人員配置や人材育成を行うこと。

本市水道事業の今後のあり方については、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、平成28年度末に「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画である「明石市水道事業中期経営計画」を策定し、今年度は計画策定後に発生した新たな事象に対応するため「明石市水道事業中期経営計画」の改訂を進めているところである。これらの計画等に基づき、円滑な事業の推進に配慮しつつ、効率的かつ適正な配置に努めていく考えである。

- ⑤ 新型コロナウイルス感染症などの感染拡大防止のために出勤等への措置（在宅勤務、時差出勤、特別休暇など）を講じても、上下水道事業を24時間365日担っていけるような人員を確保すること。

職員数の適正化については、全庁的に取り組んでいるところである。

なお、浄水場において万一罹患者が発生した場合は、職員の隔離期間に対応できる臨時の業務体制を今年度当初に整えている。

- ⑥ 適正な入札を行うため、一人の職員に権限を集中させず、権限を分散させた人員体制にすること。

水道局の工事に係る入札については、本庁部局契約担当所属の職員を水道局併任職員として任命し入札を執行している。

## (2) 事前協議、労働協約について

- ① 定数条例見直し、委託導入や拡大に伴う職員の身分変更などは労働条件・就業規則の変更を伴うため、必ず労使交渉を行い、合意形成を図ること。



- ② 経営形態の変更並びに公営企業職場における「広域化」、「官民連携」、「委託拡大」などの計画については、労働条件の大幅な変更となることが予想されることから、計画立案の段階から協議交渉を行うとともに、労使合意された事項は確認書を交わすこと。

本市水道事業のあり方や、経営戦略などの長期を見据えた計画については、適宜、取組状況等を貴組合へ情報提供している。

また、民間委託については、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を整理するなど業務を精査したうえで導入を図っているところである。

なお、労働条件に関する事項については、今後も、貴組合と十分協議をしていく。

- ③ 新型コロナウイルス感染症対策による、地域住民の生活支援を目的とした水道及び下水道料金の減免・減額等は、公営企業にも地域創生臨時交付金の活用ができることから、そのことを理由とした賃金・一時金・その他手当の削減を一切行わないこと。

水道料金の減免分に係る一般会計からの補てんは要求している。

### (3) 水質検査等について

- ① 水道・下水道事業の水質検査については水質の安全確保と運転管理の適正化をはかるため、事業体として責任のもてる検査体制を確立すること。

水質検査については、平成22年度より民間委託を実施しているところであるが、検査制度と信頼性を確保するため、神戸市との技術連携に関する協定による業務連携の一環として、同市が実施する分析業務に職員が参加するなど広域的な連携を図り、事業体の責任において水質の安全性が確保できる体制とする考えである。

- ② 貯水槽水道については飲料水として適正な水であるように公的責任を果たすこと。

貯水槽水道については、適正に管理されるよう、指導等に努めていく考えである。

### (4) 受託業者の労働安全衛生体制の確立について

受託後業者の職場についても労働安全衛生体制を確立する必要があることから、受託業者の安全衛生活動での指摘事項のうち、事業体が行う必要のある施設改善などについては予算措置を行い、改善すること。

業者と締結する契約においては、関係法令を遵守した業務履行を求めるとともに、契約締結後も、受託業者との連絡調整を適宜行いながら、適正な業務執行に努めているところである。

(5) 耐震補強計画について

ライフラインは住民の生活に不可欠なものであることから、耐震補強計画は根幹的施設を優先的に実施することとし、特に労働者への安全配慮義務の観点から、有人施設を最優先とすること。

耐震補強工事について、配水場については施工が完了している。今後は、浄水場の耐震補強を必要に応じ、進めていきたいと考えている。

(6) 災害対応マニュアルについて

東日本大震災や西日本豪雨災害等の経験から、災害対応マニュアルなどを現状の人員体制で再検証を行うこと。

災害時の体制については、「新型インフルエンザ対策危機管理計画」及び「明石市水道局危機管理計画」を策定し、随時、見直しを行うとともに、加えて、平成29年度には応急給水計画等を策定し、さらなる体制整備に努めているところである。

引き続き、実態に即したマニュアル整備に努め、災害に対する体制を整備する考えである。

## 【自治労明石市水道労働組合への回答】

単組独自要求に対する回答

2020年（令和2年）10月19日

### 1 2021年度（令和3年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。

（回答）

令和3年度体制については、今年度の体制について検証を行いながら、より効率的な組織体制を検討しているところである。

なお、職員配置については、管理運営に属する事項であり、協約の対象ではないが、次年度体制の考え方については、説明すべき事項は十分説明していく考えである。

### 2 経営戦略の目標を達成でき、技術の継承、非常時の対応、他都市への応援ができる人員を配置すること。必要な場合は、増員をすること。

（回答）

本市水道事業では、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、平成28年度末に策定した「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画である「明石市水道事業中期経営計画」に基づき、着実に経営の改善を図っていく所存である。

なお、「明石市水道事業中期経営計画」については、計画策定後に発生した新たな事象に対応するため、現在改訂を進めているところである。

技術の継承については、課制の廃止により、水道局内において職員が相互に連携できる組織体制としているほか、今年度はコロナウイルス感染症対策により参加を控えているところであるが、研修機会の確保など、知識・経験を伝えていく環境整備に努めている。

一方で、非常時の対応や他都市への応援ができる人員配置等については、全庁的な総職員数減員の取組方針の下で、容易に配置できる状態ではないが、円滑な事業の推進に配慮しつつ、職員の負担軽減のため、再任用職員及び任期付職員の活用、また、本市水道事業の在籍経験がある退職者を協力員として応援を求める制度の活用など、総合的な見地から人員配置に努めていきたい。

### 3 各担当・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。

（回答）

全庁的な取組として総人件費削減に努めている状況の下、職員配置等の業務執行体制については、所管事務の見直しや、直営すべき業務と民間委託

を推進すべき業務を精査するとともに、各係の職員配置バランスや現状の業務内容を勘案したうえで、業務の質や量に応じ行政職員を適正に配置するほか、再任用職員や任期付職員を活用するなど、総合的な見地から職員配置に努める考えである。

#### 4 管理職が係員の労働時間の状況を把握し、36協定を遵守し、年5日の年休取得できる職場環境を整えること。

(回答)

職員の健康の保持・増進や仕事と家庭の両立を推進するため、各所属において、職員の労働時間や年次休暇取得状況を随時確認し、36協定の遵守に努めているところである。

また、年次休暇取得については、全庁的な取組として、市長部局等と調整しながら、取得推進に向け取組を進めたいと考えている。

#### 5 退職者については、行政職員で補充をすること。

(回答)

退職者の補充については、原則、行政職員で補充することを第一に、再任用職員、任期付職員などの活用や、直営で行うべき業務と民間委託をすべき業務を精査するなど、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

また、再任用職員を配置する場合については、職員の希望や職の必要性を踏まえながら、フルタイム勤務を基本として配置していきたいと考えている。

#### 6 技能労務職員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職については、原則として退職者不補充を方針として進めるが、現在、技能労務職を配置している職場については、職員が退職後も引き続き同じ職場でその技術と経験を活用できるよう、再任用職員としての配置に努めていく考えである。

また、現行の技能労務職が行っている業務については、将来的に民間委託を基本とし、業務に支障が生じることのないよう、配慮していく考えである。

#### 7 行政職員に過度の負担がかからないよう、再任用職員・任期付職員等との比率を考慮した人員配置、業務分担をすること。

(回答)

全庁的な取り組みとして、人員配置については業務内容や業務量の精査を行いながら、再任用職員及び任期付職員の活用に努めているところである。

引き続き、業務内容や円滑な事業の推進に配慮し、再任用職員及び任期付職員との比率を含め、効率的かつ適正な配置及び業務分担に努めていく考えである。

**8 災害時における職員の出勤計画を実情に合わせて毎年作成し、職員に周知徹底すること。**

(回答)

平成30年度の全庁的な事業継続計画の見直しに合わせ、水道局内においても非常時優先業務や受援対象業務の選定をおこなったところである。

災害時における職員の参集等にかかる実情の確認については、危機管理職場リーダー会議（以下「リーダー会議」という。）を活用して取り組み、災害時の人員配置等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら体制を整備するとともに局内周知に努めていきたいと考えている。

**9 事前協議に関する協定に基づき、団体交渉事項については組合と協議をすること。また、地公企労法に基づき、確認事項や妥結事項については文書による協約・協定を締結すること。**

(回答)

地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の規定により、管理及び運営に関する事項を除いた労働条件に関することは、貴組合と十分協議を行っているところである。

また、交渉時の確認事項や妥結事項については、平成28年度から協議のうえ、締結しているところであり、今後もこの方針に変わりはない。

**10 災害時における危機管理体制の確立に努めること。とくに職員の出勤基準、労働条件や被災地への派遣など、労使合意を前提に進めること。**

(回答)

既に申し上げたとおり、災害時における危機管理体制については、災害時の人員配置や各種計画の統合調整等について、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、被災地派遣については、被災地団体のニーズに合わせた支援体制に努めるとともに、派遣職員の人選にあたっては、本人及び所属等の意向も十分に踏まえながら、進めているところである。

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との

十分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

**11 企業職（2表）賃金については、企業職（1表）の賃金表と同一水準を堅持すること。**

（回答）

技能労務職員の給与については、同種の民間事業者の従事者に比べ高額であるとの厳しい批判があるところであり、今後においては、国における同種の職種の給与や、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意し、市長部局と整合性を図りながら、適正化していかなければならないと考えている。

**12 新型コロナウイルス対策を強化すること。**

マスクの配布、非接触式体温計、自動手指消毒器の設置など。

（回答）

新型コロナウイルス感染症対策については、市の方針を踏襲するとともに、水道局としても出来る限りの対策をとっていく考えである。

**13 熱中症対策をすること。**

（回答）

熱中症対策については、安全衛生委員会を通じた独自事業として熱中症の原因や予防方法についての講習会開催やリーフレットの配布など、啓発に努めているところである。

**14 パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）に関連して厚生労働省が示した「職場におけるハラスメント関係指針」について、労使で確認を深めること。**

（回答）

ハラスメントの防止については、全職員に対して階層別に研修を実施しているほか、平成31年1月に「職場環境づくりガイドラインーハラスメント防止編ー」の策定、令和元年7月に「明石市ハラスメント防止委員会」の設置など、市全体で取り組んでいるところである。

**15 以下の施設改善をすること。**

窓ガラスとその周辺及びエアコンのダクトの清掃、ブラインドの清掃及び交換、机の購入、公用車の安全性向上等

(回答)

施設改善については、全庁的な共通の課題であるものは、市長部局等と調整しながら改善に努める。

また、ブラインドや窓枠については引き続き水道局独自で清掃の予算を措置し、対応していく。

机等の更新については順次交換予定であったが、新庁舎建設に合わせ備品の一斉更新の可能性があること、及び水道事業経営が危機的局面を迎えていることから、今年度以降は保留とする。

公用車については、今後新車購入時には必要な装置を設置するなど、安全性の向上を図る考えである。

## 16 被服等について組合と協議すること。

(回答)

被服貸与については、消防本部を除く他部局では統一を図っていることから、異動時の効率化を踏まえ、引き続き、統一した被服で進めていきたいと考えている。

なお、協議すべき事項については、十分協議していく考えである。

## 【自治労明石市水道労働組合への回答】

### 自治体ライフライン事業「災害時における危機管理体制の確立」に関する要求書に対する回答

[2020年（令和2年）10月19日]

明石市水道事業では、危機管理に関する取組みとして、危機管理職場リーダー会議（以下「リーダー会議」という。）を設置し、リーダー会議において、「新型コロナウイルス対策危機管理計画」及び「明石市水道局危機管理計画」（以下「危機管理計画」という。）を策定するとともに、危機管理計画を補完するものとして、「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」を策定したところである。加えて、平成30年度には、水道局災害時支援協力員制度を導入し、水道事業の在籍経験のある退職者の活用など人員確保に努めているところである。

今年度は新型コロナウイルス感染症対策のためリーダー会議は開催せず計画更新作業については書面照会で行ったが、来年度以降も引き続き、リーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画を統合調整し、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、上記以外に、事故や災害時の局外関係機関との応援体制として、「兵庫県」、「神戸市」とは相互応援協定を、「明石市管工事業協同組合」、「第一環境㈱」とは応援給水等の協定を締結し、連携強化を図るとともに、新たな連携の構築による災害時の体制整備の強化についても、適宜、検討し、災害等に関する体制強化に努めていく考えである。

なお、本市水道事業では、今後の中長期的な経営環境を見据え、平成26年度に、「水道事業の今後のあり方懇話会」を設置し、平成27年度には当該懇話会から提言を受け、平成29年3月に、耐震化などの危機管理に関する事項も含めた「水道事業経営戦略」や、当該戦略に伴う「水道事業中期経営計画」を策定し、現在、これらの計画等に基づき、より強い危機管理体制の構築に努めているところである。

「水道事業中期経営計画」については、給水量の大幅減少や水質問題など計画策定時に想定していなかった事象が多数顕在化しており、現在の厳しい水道事業環境を経営戦略に反映させるため、現行経営戦略の計画最終年までの6年間（令和3年度～令和8年度）を計画期間として改訂作業を進めているところであるが、経営戦略の方向性に変更はない。