

神戸市水道労働組合との交渉議事録

- 1 日時：令和6年2月14日（火） 18:50 ～ 20:15
- 2 場所：水道局総合庁舎4階会議室
- 3 出席者：
（局）経営企画課課長（業務改革担当）、係長、他1名
（組合）委員長、書記長、書記次長、他4名
- 4 議題：2024年度産別労働条件統一要求書の提出
- 5 発言内容：

（組合）本来であれば定期大会が終了した10月頃に提出しておくべきところ、諸般の事情でこの時期になってしまった。我々として数ヶ月かけて要求整理してきた内容なので真摯に検討いただきたい。基本的には産別全水道の全体統一要求に基づいた内容となっている。

（趣旨説明）

1 賃金・諸手当に関する要求

特殊勤務手当について、これを維持するとともに、必要な新設、資格手当の拡充等を図ること。人材確保の観点からも必要だと考えている。

委託業務に従事する労働者の賃金及び労働条件の内容を明らかにするとともに、その向上を図ること。実際に水道事業を将来にわたって守っていくには、委託事業者の労働条件も向上させる必要があると考えている。その点についても十分に検討していただきたい。

人事評価制度については、より公正、公平かつ透明性、客観性の高い制度として改善すること。透明性・客観性の確保が必要だと考えている。また、制度の変更にあたっては労働組合との協議・合意を前提とすることを申し添えておく。

2 労働条件等に関する要求

年間総労働時間を早期に1,800時間とするため、各要求事項を記載している。特に、労働時間短縮のため、必要な人員確保を図ることについては強く申し添える。

職員の健康管理体制の充実に向け、メンタルヘルスケアを拡充すること。また、精神的・肉体的負担が増加している職員への負担軽減措置等を講ずることという要求について、この間、精神的、肉体的負担が増加しているのできっちりと対策を講じていただきたい。

各種ハラスメントについても防止に向けた十分な対応をお願いしたい。

業務の民間委託等に際しては、社会的な公正労働基準の遵守を必要条件とするとともに、業務の継続性を確保することについて、委託をしたはいいが民間事業者が継続で

きないとなった場合には業務が回らなくなる。そういったリスクも踏まえた仕組みをしっかりと確保していただきたい。

中型（または準中型）自動車運転免許取得について、公費及び公務で取得できる制度の拡充をお願いしたい。

3 水道事業に関する基本的要求

水道事業の公営原則を堅持し、住民サービスの向上を図ること。また、水道事業に運営権を設定しないこと。

一方的な業務委託・人員削減を行わないこと。あわせて、財政と技術の両面から運営基盤の強化を図ること。また、施設を災害から守るための施策を講ずること。

事業の継続に必要な人材を確保し、技術継承・人材育成を行うこと。このあたりについて特に危機感を持っているので、しっかりと対応していただきたい。

「既に委託した業務について、実態を検証すること。必要に応じて再直営化を行うこと」という要求について、委託事業者だけでは対応しきれない部分もあるので、そういった実態を検証しながら必要ならば再直営化についても検討していただきたい。

施設の総点検を行い、耐震化などの必要な更新事業を実施するとともに、必要人員を確保すること。施設の老朽化が進んでいる。それらに対処していく際にはこれまでになかった業務が増えてくるので、必要な人員の確保も併せて行っていただきたい。

統合、広域化など事業のあり方の根幹となる課題については、運営基盤の強化、公共サービスの向上を目的として慎重に検討すること。

事業の安定と技術継承のため、一般会計部局等との人事交流は希望者のみとすること。希望していない職員が局外に出て行くという人材の流出はやめていただきたい。

利用者・住民などの参画と情報提供について、水道事業は住民の共有財産であり、健全な発展のため、計画等の策定に関わり、利用者・住民が共同意思決定に参画できる仕組みづくりを進めていただきたい。

4 震災及び原子力発電所事故に伴う放射能汚染に関する要求

震災等に伴う、下記の要求に誠実に対応すること。

災害時の応急体制確立と合わせ、事業計画・業務執行体制を見直し、技術継承・人材育成の検討、適切な人員体制を確立するための労使協議を行うこと。今般の災害でも応援という形で職員を派遣しており、元の職場にも一定負荷がかかっている。また、応援職員の技能継承・人材育成に課題があると聞いている。必要な人員体制を確立していただきたい。

災害復興応援の長期派遣者については、代替要員を配置すること。

災害応援に備え、予め災害派遣に関わる労働協約などの協議を行うこと。これは災害が起きるたびに協議をしていたが、この際書面できっちり交わしておく必要があると考えているので労働協約の締結を申入りたい。

自家発電設備や燃料の備蓄など、災害発生に備えた対策を行うこと。

災害派遣職員も含め、職員のメンタルヘルスケアを行うこと。

ボランティア休暇の拡大を行うこと。

5 人員関係

当然のことと考えているが、退職補充・欠員補充を確実に行っていただきたい。高齢化が著しいため、補充は新規採用で行うこと。これも年齢層の断絶があり、職員の年齢構成が高い傾向にある。新規採用を確保しなければ人材育成にも支障があると考えるので、十分な対応をお願いしたい。

業務量が増えている部署については、きっちりと人員を配置していただきたい。

6 車両関係

東部支部からの要求について、今年度にかかなりの台数が削減され、突発事故、災害時に不足していると聞いている。見直した後の検証を行い、必要に応じて台数の確保をお願いしたい。

浄水統括事務所からは、事業の性質上どうしても車両の進入しづらい場所に入っていく必要があるため、悪路に強い車両の配置という要望が上がっている。

上ヶ原浄水事務所にはユニック付ダンプを配置しているが、老朽化による故障が発生している。これについて更新時期、その内容を明らかにしていただきたい。

配水課では現在、軽自動車しかない。業務では5人以上で乗る機会が多く、現状では2台に分乗しており非効率になっているため、普通車への交換をお願いしたい。

7 営繕関係

東部支部からは、庁舎内の配置改良要望ということで、動線が悪いという声が上がっているので改善をお願いしたい。増設部の仮眠室カーテン仕切り設置についても対応をお願いしたい。それから、宿直室や昼休憩スペースの環境改善について、設備が老朽化していること、昼休憩スペースにロッカーがあり、開閉音などが気になって十分な休息が得られない状況などについて改善をお願いしたい。会議スペースについて、ミーティングスペースはあるが、独立した会議室が不足している。係ごとの作業スペースでも大きな図面等を広げられないといった状況がある。また、ミーティングスペースからトイレの出入りが見えるので、プライバシー保護の観点から衝立や仕切りが必要と考えている。

浄水統括事務所からは、浄水場の再整備ということで様々な設備について老朽化しているので至急の対応をお願いしたい。また、汚泥処理についても課題への対応をお願いしたい。

トイレも老朽化により様々な改修要求が出ているので対応をお願いしたい。

各施設の草刈りについて、委託化している業務だが、時期によっては直営での再整備

作業が必要であったり、苦情対応も頻発したりしている。管理職のより深い現状把握を求める。また、防草対策済施設についても、対策済にもかかわらず雑草がひどいという状況がある。対策の改良が必要と考える。

各施設の扉改修について、扉が歪み、対応が必要な個所が多数あると聞いている。

浄水統括事務所の3階火災報知器について、老朽化で誤発報が多いと聞いているので対策が必要だと考える。

千苺浄水事務所について、波豆監視所トイレが汲取式のため不衛生となっている。これについても衛生的にするため水洗化を要望する。

営業課の防犯カメラについて、現在、一般的には来客がないが、逆に言えば来客時には苦情対応が必要となる。トラブルの抑止効果であったり、万が一の場合には証拠を保存する必要があるため、防犯カメラの要求が上がってきている。

3階配水課の執務スペースについて、打合せスペースが1卓しかない。来客は順番待ちになっている、廊下で立ったまま話をしている、という状況があるので改善をお願いする。

3階流し台の増設について、給湯室の中だけでなく廊下にまで順番待ちをしている場合も見受けられる。スペースはあると思うので、順番待ち緩和のため増設を要望したい。

リモート検査用のスペースの確保について、リモート検査の件数を増やしている一方で環境の整備が追いついていない。テレワークブースのようなきっちりした環境が必要だと考える。

3階男女トイレの扉設置について、現在は扉がなく、洗面台の鏡に反射して中が見えるという状況の改善を要求する。

休憩、休息できる場所、更衣室の畳などの設置に関して、総合庁舎、本局支部エリアに体を横にできる休息場所がないことから、対応をお願いしたい。

8 固定資産・備品

西部支部から、IJCADのUSBキーの増要求について、利用者が増えている一方でまだ数が少ない。他の事業所も同様の状況にあるため、必要な数量の追加を希望する。

P-desのライセンスキーについても利用する職員が増えており、大掛かりな解析を行う際には完成するまでに時間がかかるため、他の解析を行う時に解析が出来ないことがある。こちらも対応をお願いしたい。

営業課では、食器入れの不足、冷蔵庫は老朽化による不調、ウォータークーラーは小まめな水分補給のため、洗濯機は台数が不足している状況がある。対応をお願いしたい。

配水課では、不足することがあるということでLTE端末の増設要求が出ている。また、業者や市民とのやり取り用に電話とショートメッセージを利用できるとありがたいので、職場用スマホの配布をお願いしたい。来客が多いため、審査担当の対応窓口に1台ずつ空気清浄機の設置をお願いしたい。

9 その他職場要求

一人当たりの負担が大きくなりすぎている現状を踏まえ、事業計画・事業量に応じた体制を確立すること。

人員配置は、人財育成と技術継承を踏まえ、世代間バランスを考慮したものとすること。

緊急経営改革として行われた業務見直しや委託について、結果として非効率になったものが数多くある。実施後の状況等をしっかりと検証し、改善または元に戻すこと。また、改革の一環として統合された事務所については執務環境の整備をしっかりと行うこと。詳細は個別の営繕要求に挙げているが、全体としても改めて要求したい。

他部局の状況を踏まえ、被服に防寒ベスト・安全靴（スニーカータイプ）・ポロシャツ等を設けること。また、夏用のファン付きベストや冬のヒートベスト等、労働環境に応じた被服を貸与すること。また、外務に携わる全職員に貸与すること。

水道技術転任試験は、従前どおりの合格基準とすること。

各支部（事業所）からの要求を一覧にしている。

東部水道管理事務所に対応している待機業務の電話番号（北部水道管理事務所分）は、東部の人員のみで対応するには土地勘や件数などの問題もあり対応が困難な状況であるため北部水道管理事務所の人員で対応できるようにしていただきたい。

東部水道管理事務所では、繁忙期における待機業務の電話番号について人員を確保していただきたい。営業関係の問合せ対応に手を取られ、捌ききれないという状況がある。改善、対応していただきたい。

通勤手段の拡充ということで、車通勤を承認していただきたい。

西部水道管理事務所からは、車両を作業車タイプに変更することを要求している。減車に伴い作業車が減ったため、現行の車種を作業車タイプに変更できないか検討いただきたい。

コールセンター業務について、水道に関係のない業務まで転送されることがあるようで、マニュアルを再整備、コールセンターの管理についてしっかり対応していただきたい。

各パートの業務量について、バランスの取れた人員配置の見直しについて、現状各パートで業務量に差がある。平準化に向けて対応していただきたい。

浄水統括事務所からは、急速棟のハト・猪対策の要望、管理職のマネジメントが十分行き届いていないという改善要望が出ている。

本局からも、職員通勤用駐車スペースの確保が要望されている。

本庁勤務職員であっても外務で汚れることもあるので、浴室、洗濯機、乾燥機の使用を他職場と同じく認めていただきたい。そういったことを含めて、本局支部職員が他支部職員と同一の労働条件、労働環境で公平に勤務できるよう使用者責任を果たしていただきたい。

青年女性部から、時短勤務の対象を小学校までに拡大していただきたいと要求が出ている。小学校低学年の子供に鍵の開け閉めや、学童で待たせないといけないという実態を踏まえ対応していただきたい。

(組合) 浄水統括事務所から補足であるが、浄水場の再整備について、かなり古い OS の端末を使用している。これの更新を早くしないと、壊れた時に同じ OS のものを探すと高額になる。早急に対応をお願いしたい。PAC と次亜ポンプ・圧給配管について、水運用の関係で令和 17 年度まで急速濾過施設を使うという話があるが、現状、装置を無理やり使っている状況である。汚泥を噴き上げてしまって濾過池の方に流れていってしまうこともある。しっかり対応していただかないと令和 17 年まで使用することはできないと思われる。2 系の部品を 1 系の使えなくなった部品と入れ替えているため、現在 2 系が使えないなかで、1 系も老朽化している。防草対策については以前から言っているように有効でない手法でおこなわれているため、草刈り業務が完全委託されているにも関わらず職員が手を取られている現状である。

(組合) 北部からの待機業務についての要求だが、出動があった際に事務所に人がいなくなり、大規模な漏水でピラを配る際に 2 人共事務所に戻らなければならないことや、通報内容についても「また聞き」となるため内容がわかりにくい。ぜひ改善していただきたい。

(組合) 産別要求書の提出はこの時期まで遅れてしまっており、新年度人員体制も各職場で報告されている。各職場で報告されているけれども、職制からのその説明を聞いても、なぜその人員体制になっているのかが分からないという声が多数聞こえている。我々としては、職制から当然きっちりとした説明責任を果たしていただく必要があると考えているが、残念ながらそこまで納得できるような説明は一切されていないというのが現状である。その辺りについて、まずお考えを聞かせていただきたい。

(局) 先週 9 日の時間外に、来年度の人員配置計画について説明させていただいた。その内容について説明が不足していると指摘を受けた部分については、改めて機会を設けさせていただく。

また、各職場での説明については、今後の水道局職員、特に技術職の将来イメージを示している重要な内容なので、各職員にしっかり理解していただく必要があると考えている。そのため、職場の方でも丁寧に説明を尽くしてくださいと、管理職にはお願いをしている。もし、その場で回答することが難しい質問があった場合には一旦共有してもらおうようにもお願いしており、こちらで統一的な回答を用意するなど丁寧に対応していきたいと考えている。

13 日に各職場で説明した後の職員の皆さんの反応等については報告するよう管理職にはお願いしているところだが、現時点ではまだ具体的な質問や反発を受けたとの声は聞こえてきていない。何かご意見等を把握していればこちらの方に共有していただ

きたい。引続き職場の様子には注意し、きちんと対応していきたい。

(組合) 職員配置の増減については、改めて説明を詳しくしていただけるということだが、当然、職場の方できっちりと説明していただいて、職場が理解できる話でなければ、組合にいくら説明をされても受けることはできない。

職場が納得できる話をされた上で、我々にもその内容の説明があるというのが順序だと思っている。今のところ、職場の方からは、この数字でこういうことかと分かったという話は全く聞こえてこないの、そのところの説明が不足していると認識していただきたい。

(局) 実態も含めて、改めて状況を確認していく。

(組合) 職場からしたら、本当にもう説明でもなんでもなく、こうなりますと単に通告されただけ。それだけしか説明されてないとの認識だ。説明責任という部分から見てかなり問題があると思う。

実際に、営業課から配水課へ移管される業務に関しても、移管される仕事の中身がどんなものなのか、どれぐらいの業務量があるのか、具体的な内容は担当者も寝耳に水という話で、全く分からない。詳細を把握した上で事務移管や減員の話をするべきだと思うので、速やかに説明をしていただきたいと改めて申し入れる。

(局) 承知した。

(組合) 西部の減員が7名となっているが、正直なところ、その分業務の委託などがあれば定数減についても、納得ができると思う。実際は次年度から何かを委託するとかいう話は聞いてない。

何故7人減なのか、職場ではみんな不思議がついている。所属長からも説明があったが、定数減の理由については説明がなかった。

職員もこれからの時代に職員定数が減っていくだろうというのは分かると思う。ただ、説明もないままいきなり7人減となると、職員としてもモチベーションの低下につながる。もう少し担当者の気持ちも汲んで説明してもらわないと職場としても混乱する。その辺の対応も丁寧にしてもらいたい。

(局) 職場での説明状況などを確認した上で、不足するところは補っていきたい。

(組合) 北部も減員数が2名だが、職場の感覚としては人が少ない状況である。私は計画班にいるが、配水部門の水栓作業の手伝いも行くし、公道漏水にも行く、給水の受けも行うことで、可能な職員で回しながら仕事をしなければならない状況である。マッピング担当も結構外務を行っているが、本来マッピング班が外に出るのは違うと思っている。

増減表の1文だけで、何がどう効率化したか分からない状態の中で2名減員は、誰も納得していない。 所長が今被災地派遣から帰ってきたばかりなので、改めて聞いた

いと思っている。

(局) 体制についての説明は、普段から関係ができている所属長から行うことが一番望ましいと考えている。そのため今回の説明に向けてはかなり準備に時間をかけてきた。人口減少、生産年齢人口の減少への対応策について年度当初からかなりの議論を重ねてきたつもりである。議論には各所属長等も入っており、まず管理職間で認識を同じくして自分の言葉で説明していただくために時間をかけて準備してきた。例えば、13日に示した資料については囲いの大きさなど細かい部分までかなり議論を詰めてきた。

管理職として認識は同じだと考えているので、職員への説明に際して言葉が足りないところは我々でも拾って、きっちり補えるように職場へフォローしていきたい。足りないところがあれば、また教えていただきたい。

(組合) 足りないところがあればという話だが、我々からすれば、勤務労働条件に影響がないと分かる説明がなければ納得できない。それはこの間、労働委員会の審査の中で色々やってきた。当局の側も同じ認識を持っていただいていると思っている。ところが、職場への説明の中で勤務労働条件に影響がないと分かる説明が全くできていない。和解はしたが、結局何も変わっていないように見える。

職場の声でもあったが、委託もしないのになぜ人数を減らされるのか。それ自体おかしい。7名の減員ができるくらい効率化が図られて、勤務労働条件に影響ないという説明がされない限り、我々としては、単に管理運営事項として報告だけでは済まない。

(局) 改めて追加の説明機会を設けるが、今回人員配置計画を検討するにあたっては事務所の業務棚卸作業を行った。水道管理事務所で約30、浄水部門の方で約50、主に水道技術職、作業手が従事する業務を洗い出し、それら1つ1つに行政判断を伴う業務か、技術力・習熟が必要な業務か、あるいは定型的・補助的業務かと分類した上で、今後の役割分担としてどうあるべきか議論してきた。

それから、各業務について必要人数を算出し、職場実態を踏まえて最終的に今回の人員配置計画を決定した。そのため、人数を出す際には我々だけで算出したのではなく、業務が回せる人数ということで当該所属長等とも十分コミュニケーションしながら作成した。

また、各業務で標準的に必要な人数というような値も設定しながら、事務所間のバランスを調整するなど、勤務労働条件に影響がないというところは十分踏まえた上で判断をして決定したものである。説明が足りない部分については反省したいと思う。

(組合) 今回の職員配置の増減は、勤務労働条件に影響はないという判断をしているということか。それは所属長を含めて管理職で算定した結果の数字に基づいて決めたということか。それが職場の肌感覚と合っていないとの状況だと思う。

所属長も含めて検討したのであれば、説明はきっちりできるはずだ。その説明が本来最初の報告の時点でされるべきだと思う。それができていないという事態を重く受け止めていただきたい。

また、管理職の方で決めた数値が本当に実態に合っているのかどうかについては、我々としてはしっかりと聞き取り、勤務労働条件に影響があるということであれば、また必要な対応をさせていただく。引き続き、しっかりとした職場への説明と我々への情報提供をお願いしておきたい。

(組合) 所属長がちゃんと仕事の中身を把握しているならいいが。個別要求でも車両台数の見直しに関して、足りないとか車種が困るという意見がある。

ちゃんと見た上で台数減らしたのだと思うが、実際には困っている状況も出てきている。車両1つとってみてもそうである。

(局) 車両台数の見直しは、我々としても減らして終わりとは当然思っていない。減らした後の稼働状況を引き続き注視している。今後必要な検討を行っていききたい。

(組合) 配水課の人員について、配水管の更新ペースアップに向けての体制強化ということだが、執務スペースが現状狭いので、どうするか決まっていたり、考えたりしておれば教えていただきたい。

(局) 現時点では、ようやく次年度の人数を発表できた段階なので、限られた時間にはなるが、皆様のご意見もいただきながら、なんとか工夫していければと思っているところである。

(組合) 壁を取り払う案は却下されたと聞いたように思うが、構造上ダメということか。

(局) 検討中である。

(組合) 技術業務の将来像に関して10年後には公道漏水修繕業務は全て委託するようが見えたが、完全に民間に委託するような話で進めていく想定か。以前、あり方検討会などでは、そういう技術は残しておく必要があるという話で進んでいたように思う。

(局) 今回示した資料は、大まかな考え方である。公道漏水修繕を最終的にどうするかという点は、今後の検討課題である。民間との役割分担を進めていく中で、どうあるべきか随時議論して詰めていかないといけない部分だと思っている。

ただ、やはり生産年齢人口がどんどん減っていく中で、職員の確保もどんどん難しくなっている。そんな状況の中で民間との役割分担をしないといけない。職員でできることもどうしても限られてくるので、その時に、局として何をやるべきかについて、大まかな考えを示したのが今回の資料である。

1つ1つの業務について、この一部は残した方がいいのではないかなど詳細は今後の議論である。

(組合) 今回の能登半島地震で応援に行っている職員がバルブ操作や応急修繕ができるのは、今までそういう仕事をしてきたからだと思う。そういう経験が復旧応援に行っても役に立っている部分があると思っている。今後の議論というお話だが、全部委託という

のは、どうなのかなと思った。

(組合) その話の続きで、能登半島への派遣から帰ってきた方に聞いたが、他自治体の若い職員がよくできたと聞いている。行政職でも修繕業務、監督業務などの現場経験をしっかり積んでいるとのことだった。そういうあり方が理想的だと思う。

人口が減っているのに職員数も減ってくるのは当然の話だと思う。ただ、技能・技術の維持・確保をやってこそその経営改革だと思う。

(組合) はっきり言って対応が遅い。生産年齢人口が減っているのだから、民間の労働者についても当然減っている状況である。もうステージが変わってきている。民間に出したから大丈夫という時代はもう終わっている。そういった状況であれば、局で仕事を持ちながら、組織の中で効率化をして、人数が減ってもきっちりと技術を守っていくような体制にしていけないといけない。組織の中で抱え込んで人材育成をしていけると持たないと考える。水道事業はもうそういうステージに来ている。

効率化は否定しないが、ただ、民間委託は危ない。将来に禍根を残す可能性が非常に高い。今現実にもそういうところが色んな業務で課題として出てきている。受託業者の管理監督もできない、そのスキルもなくなっている、そういう実態も現れている。そこは本当に根本的に考え直していただきたい。

(組合) 技術業務の将来像は、これから検討するようなことも含めて今回出されたということだが、あの資料を見ていると、本当にこの10年間同じことを言ってきた、焼き直しを出してきただけとしか見えない。完全に今のステージから遅れている。

(局) そこは同じ認識である。一刻も早く民間事業者との役割分担を整理した上で、双方で業務効率化を図っていくべきだと思っている。全部直営で抱えたまま業務効率化というのは、一定限界が来ていると思う。そういった問題意識で作成したのが今回の資料である。

スピード感を持って取り組みたいと思う一方で、ご指摘の通り民間委託のリスクも当然認識しておかないといけないと考えている。倒産のリスク、受託可能業者が限られると価格が高騰していくリスクなど、いろんなリスクをどう分散しておくか、その上でどう効率化を図っていくかがこれからは大事だと思っている。

(組合) あの資料ではそこまで見えないし、あの資料をもとにみんなで議論していこうとなるとは思わないが、そここのところは、まさに管理運営事項として経営側が考えることだと思う。

(局) もちろん責任をもって考えるのは職制だがご意見などは十分伺っていききたいと思う。

(組合) これまで職員・職場が出した意見が反映されてきたのであれば、みんなも協力しようかとなるだろうが、過去は聞いてもらえなかった方が多かった。それだけ職員の協力が得られるかどうか。人が減ります、仕事を民間と役割分担していきます、みんなでも考えましょう、そんなことは誰でもできる。管理職なのだから、経営陣なのだから、ちゃんとそこを考えていただきたい。

我々は職場、職員の代表として、この間も言うべきことを言ってきたつもりだ。一切

聞いてもらえなかったが。こうなることは火を見るよりも明らかである。もう 5 年、10 年経ったら水道局は名ばかりになるという話をずっとしてきたが、思ったより早く進行していると感じる。

将来の危機感というのは我々と同じように持っておられるということであれば、根本的にこれまでとは違うやり方を見せていただきたい。

施設設備の老朽化の話も出ているが、そういうところからも姿勢を見せていただきたいと考えている。職場としてはこれでは仕事ができないはずだとの投げかけをしているにも関わらず、対応されてこなかった。本当に将来にわたってのことを考えているのかとの疑問が多く出てきている。人も減り、高齢化し、設備も老朽化し、本当に今、ひどい状況である。今までの考え方は通用しない状況だという認識を強く持っていただきたい。

(組合) 今日は要求書の提出団交ということだが、当局の方から職員配置含めて情報提供があった直後ということもあり、その辺も含めて色々申し上げたが、要求書についてきちんと検討していただきたいし、納得できるような答えを聞きたいと思う。そのためには協議をしっかりとしていきたいと思っているので、その点については改めてお願いしておきたい。

本日提出した要求書についてもきちんと検討していただきたい。

(局) 皆さま方には、平素より水道事業の円滑な運営に努力していただいていること、また、能登半島地震の被災地への応援派遣にご尽力いただいていること、この場をお借りして御礼申し上げます。

さて、本日いただいた産別統一要求書については、限られた時間の中ではあるが、可能な限り整理・検討した上で、改めて回答させていただく。

人口減少社会の進展、特に生産年齢人口の減少による様々な影響により本市水道事業を取り巻く環境は一層厳しくなることが予想される。

将来世代に健全な水道施設を引継いでいくため、皆さま方と課題を共有し、知恵を出し合い創意工夫していきたいので、ご理解とご協力をよろしく願います。