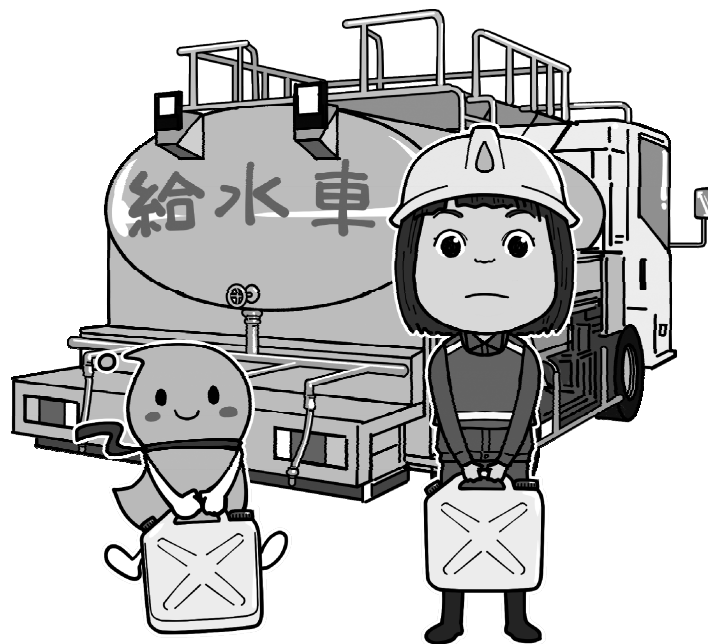


自治労資料2025第7号
2025年1月25日～26日
静岡・レイアアップ御幸町ビル

2025年度公営企業評議会 第2回全国幹事会 報告・議案



全日本自治団体労働組合
公 営 企 業 評 議 会

目 次

<日 程>	3
<経過報告> (2024年9月～2025年1月)	
1. 2025年度公営企業評議会組織体制	9
2. 諸会議	17
3. 諸集会	18
4. 「第40回自治労水週間」の取り組み(結果報告)	18
5. 2025年度政府予算編成に関わる第2次要請行動	26
6. 部会幹事会報告	35
<議 案>	
1. 当面の闘争方針(案) (第167回中央委員会 第2号議案「当面の闘争方針(案)」より抜粋)	39
2. 2024現業・公企統一闘争総括(案) (第167回中央委員会 経過報告より抜粋)	40
3. 2025現業・公企統一闘争の推進(案) (2025年度第2回県本部代表者会議より抜粋)	58
4. 2025年度公営企業評議会 当面の日程(案)	76
<各地の報告>	77
<資 料>	
1. 2025年度上下水道予算概要	197
2. 災害派遣に係る旅費及び時間外勤務の取り扱いについての覚書	200
3. 災害発生時及び災害派遣時に関する勤務労働条件についての協定書	202

日 程

2025年度公営企業評議会 第2回全国幹事会（対面）

1月25日（土）

13：15	受 付	
14：00	開 会	
	開会あいさつ	副議長
	主催者あいさつ	岩本 匡修 公営企業評議会議長
	中央本部あいさつ	木村ひとみ 中央本部副執行委員長
	静岡県本部あいさつ	福井 淳 静岡県本部執行委員長
14：25	経過報告	福永 浩二 公営企業評議会事務局長
	きしまき社会見学	下水処理場編 動画放映 約16分
	部門別のたたかい	各部会長4部会×5分
15：20	休 憩（15分間）	
15：35	各地連の特徴的な取り組み	各常任幹事9地連×5分
16：20	質疑討論	
16：30	休 憩（10分間）	
16：40	方針提起	
	① 当面の闘争方針（案）……第167回中央委員会議案	
	② 2024現業・公企統一闘争総括（案）	
	③ 2025現業・公企統一闘争の推進（案）	
	④ 2025年度公営企業評議会 当面の日程（案）	
	⑤ その他	
17：10	質疑討論	
17：25	事務連絡	小見書記
17：30	休 会	

1月26日（日）

9：00 特別報告「自治労香川県広域水道企業団労働組合の新規組合設立」

執行委員長 栗原 敏旨さん

9：10 ありったけの現場力～水の恵み、つなぐ想い～

9：35 グループワーク（新採の組合加入、人員確保、労働条件等）

11：00 休 憩（15分）

11：15 グループ発表 4分×8班（予定）

11：50 まとめ 団結がんばろう 岩本議長

12：00 閉 会

会場・宿泊ホテル等周辺地図

- (1)「レイアップ御幸町ビル (CSA 貸会議室)」・・・〒420-0857 静岡県静岡市葵区御幸町
 (2)「静鉄ホテルプレジオ静岡駅北」・・・〒420-0857 静岡市葵区御幸町 11-6



- (3)「鉄板焼きと海鮮 創作居酒屋 てんくう静岡両替町店」・・・〒420-0837 静岡市葵区両替町 2-6-4



經過報告

1. 2025年度公営企業評議会組織体制

(1) 公企評三役

議 長	岩 本 匡 修 (山 口・山陽小野田市水道労働組合)
副 議 長	森 田 英 樹 (北海道・自治労北見市職員労働組合)
副 議 長	村 木 宏 成 (静 岡・浜松市水道労働組合)
事 務 局 長	福 永 浩 二 (本 部)

(2) 地連代表常任幹事

北 海 道	
東 北	竹 田 幹 人 (山 形・自治労山形県職員連合労働組合)
関 東 甲	近 藤 郁 夫 (山 梨・山梨県職員労働組合)
北 信	塩 田 大 樹 (福 井・福井市職員労働組合)
東 海	条 田 進 (静 岡・掛川市職員労働組合)
近 畿	松 本 晃 和 (大 阪・八尾市水道労働組合)
中 国	高 畠 純 (岡 山・岡山県広域水道企業団職員労働組合)
四 国	吉 松 宏 真 (高 知・高知県職連合労働組合)
九 州	園 田 典 巨 (福 岡・自治労大牟田市職員労働組合)

(3) 部会長・グループ長

水 道	上 杉 知 明 (三 重・津市水道労働組合)
下 水 道	坂 下 岬 (青 森・青森市職員労働組合)
ガ ス・県公企	山 中 崇 耶 (和歌山・和歌山県職員労働組合)
ガスグループ長	西 尾 哲 也 (島 根・松江市職員ユニオン)

(4) 委員・世話人

自治研中央推進委員	村 木 宏 成 (静 岡・浜松市水道労働組合)
一部事務組合・ 広域連合労組対策委員	森 田 英 樹 (北海道・自治労北見市職員労働組合)

(5) 公企評全国幹事

地 連	県本部	名 前 (選出単組)	地 連	県本部	名 前 (選出単組)
北海道	北海道	佐々木 直人 (北海道本部)	近畿	滋 賀	坪田 英樹 (近江八幡市職員労働組合連合会)
東 北	青 森	工藤 一彦 (青森県職員労働組合)		京 都	滝川 弘太郎 (京田辺市職員組合)
	岩 手	金野 洋平 (岩手中部水道企業団労働組合)		奈 良	森村 光位 (御所市職員労働組合)
	宮 城	平山 辰雄 (仙台市で働く労働組合連合会)		和歌山	秋山 格 (和歌山県職員労働組合)
	秋 田	石川 次郎 (大館市役所職員労働組合)		大 阪	寺西 佳二 (大阪広域水道企業団労働組合)
	山 形	齊藤 周平 (庄内町職員労働組合)		兵 庫	中西 博之 (伊丹市水道労働組合)
北	福 島	佐藤 佳太 (相馬地方広域水道企業団職員組合)	中 国	岡 山	田邊 直人 (岡山県企業局労働組合)
	新 潟	長沢 直也 (新潟市職員労働組合)		広 島	杉岡 一典 (呉市職員労働組合)
関 東	群 馬	松浪 弘 (伊勢崎市職員労働組合)		鳥 取	小椋 憲 (倉吉市水道労働組合)
	栃 木	岩渕 雅樹 (栃木県企業局労働組合)		島 根	皆尾 智幸 (浜田市職員労働組合)
	茨 城	横町 勉 (茨城県職員労働組合連合)		山 口	長田 範生 (山口県上下水道労働組合)
	埼 玉	崇嶋 昭和 (川越市職員組合)	四 国	香 川	久保 武士 (香川県本部書記労働組合)
	東 京	現在 未選出		徳 島	小松 晋 (吉野川市職員労働組合)
甲 斐	千 葉	酒井 健一郎 (我孫子市職員組合)		愛 媛	清家 丈裕 (八幡浜市職員労働組合)
	神奈川	斎藤 博行 (秦野市職員労働組合)		高 知	上田 耕平 (高知県公営企業局労働組合)
北 信	山 梨	羽田 秀基 (富士吉田市職員組合)	九 州	福 岡	古木 一尚 (田川市職員労働組合)
	長 野	間藤 辰則 (飯田市職員労働組合)		佐 賀	副島 丈弘 (小城市職員労働組合連合)
	富 山	奥谷 真士 (富山県職員労働組合)		長 崎	高稲 孟 (諫早市役所職員労働組合連合会)
	石 川	荒木 茂治 (石川県企業局労働組合)		大 分	首藤 有則 (大分県企業局労働組合)
東 海	福 井	渡邊 雅之 (福井県本部)		宮 崎	現在 未選出
	静 岡	高尾 涼 (磐田市役所職員組合)		熊 本	森 仁胤 (熊本市役所職員組合上下水道評議会)
	愛 知	若松 直人 (東部水道企業労働組合)		鹿児島	宮田 重幸 (西之表市職員労働組合)
	岐 阜	志賀 年男 (各務原市職員労働組合連合会)		沖 縄	喜屋武 祐介 (沖縄市職員労働組合)
三 重	山岡	信哉 (津市水道労働組合)			

(6) 公企評部会役員

① 水道部会幹事

地 連	名 前	県本部	単 組
北 海 道			
東 北	金 野 洋 平	岩 手	岩 手 中 部 水 道 企 業 団 労 働 組 合
関 東 甲	大 内 健 朗	茨 城	茨 城 県 職 員 労 働 組 合
北 信	長 谷 川 遼	富 山	富 山 県 企 業 局 労 働 組 合
東 海	島 垣 俊 浩	岐 阜	高 山 市 職 員 労 働 組 合 連 合 会
近 畿	中 西 博 之	兵 庫	伊 丹 市 水 道 労 働 組 合
中 国	藤 原 拓 哉	島 根	安 来 市 職 員 労 働 組 合
九 州	松 永 俊 樹	長 崎	波 佐 見 町 職 員 組 合

部 会 長 上 杉 知 明 (三 重・津市水道労働組合)

副部会長 藤 原 拓 哉 (島 根・安来市職員労働組合)

担当三役 森 田 英 樹 (北海道・自治労北見市職員労働組合) ― 公企評副議長

② 下水道部会幹事

地 連	名 前	県本部	単 組
北 海 道	村 本 智 重	北 海 道	自 治 労 札 幌 市 役 所 職 員 組 合 連 合 会
東 北	坂 下 岬	青 森	青 森 市 役 所 職 員 労 働 組 合
関 東 甲			
北 信	上 田 敬 志	福 井	自 治 労 福 井 市 職 員 労 働 組 合
東 海	前 田 隆 彦	静 岡	裾 野 市 上 下 水 道 労 働 組 合
近 畿	竹 下 裕 之	大 阪	大 阪 市 職 員 労 働 組 合
中 国	福 永 征 央	山 口	山 口 市 職 員 労 働 組 合
四 国			
九 州	林 田 悟	熊 本	熊 本 市 役 所 職 員 組 合

部 会 長 坂 下 岬（青 森・青森市職員労働組合）

副部会長 竹 下 裕 之（大 阪・大阪市職員労働組合）

担当三役 村 木 宏 成（静 岡・浜松市水道労働組合）—— 公企評副議長

③ ガス・県公企部会幹事（ガスグループ）

地 連	名 前	県本部	単 組
北 海 道	畠 山 隼	北 海 道	自 治 労 長 万 部 地 職 員 労 働 組 合
東 北	伊 藤 宏 一	秋 田	由 利 本 荘 市 労 働 組 合
東 北	田 沢 昇	新 潟	魚 沼 市 職 員 労 働 組 合
中 国	西 尾 哲 也	島 根	松 江 市 職 員 ユ ニ オ ン

担当三役 岩 本 匡 修（山 口・山陽小野田市水道労働組合）—— 公企評議長

④ ガス・県公企部会幹事（県公企グループ）

地 連	名 前	県本部	単 組
北 海 道	村 井 伸 康	北 海 道	北 海 道 企 業 局 労 働 組 合
東 北	本 田 昌 隆	新 潟	新 潟 市 水 道 労 働 組 合
関 東 甲	野 口 紘 貴	栃 木	栃 木 県 企 業 局 労 働 組 合
北 信	中 村 宗 二	長 野	長 野 県 公 営 企 業 局 労 働 組 合
東 海	村 部 広 樹	三 重	三 重 県 企 業 庁 労 働 組 合
近 畿	山 中 崇 耶	和 歌 山	和 歌 山 県 職 員 労 働 組 合
中 国	片 岡 佑 太	岡 山	岡 山 県 企 業 局 労 働 組 合
四 国	原 和 弘	徳 島	徳 島 県 企 業 局 労 働 組 合
九 州	田 代 英 治	大 分	大 分 県 職 員 連 合 労 働 組 合

部 会 長 山 中 崇 耶（和歌山・和歌山県企業局労働組合）

副部会長 西 尾 哲 也（島 根・松江市職員ユニオン）

担当三役 岩 本 匡 修（山 口・山陽小野田市水道労働組合）—— 公企評議長

(7) 各県本部公企評組織体制

県本部	総会開催月	議 長	副議長	副議長	副議長	事務局長	次 長	年 間 会 議
北海道	9月15日	森田 英樹 自治労北見市職員労働組合	村本 智重 自治労札幌市役所職員組合連合会	畠山 準 自治労長万部町職員労働組合	村井 伸康 北海道企業局労働組合	佐々木直人 北海道本部		幹事会を4～5回、 部会幹事会年2～3回
青 森	9月10日	工藤 一彦 青森県松蔭労働組合	坂下 岬 青森市役所職員労働組合			佐々木星和 十和田市職員労働組合		評議員会1回 幹事会4～5回
岩 手	8月2日	金野 洋平 岩手中部水道企業団労働組合	福田 怜 二戸市職員労働組合			岡本 佳太 宮古市職員労働組合	日蔭 丈朗 自治労岩手県本部	定期総会1回、 幹事会5回
宮 城	9月7日	平山 辰雄 仙台市で働く労働組合連合会	小松 雄平 気仙沼市ガス水道労働組合			稲部 竜一 仙台市で働く労働組合連合会		幹事会3回(1月・4月・6月・8月) 総会1回(9月)
秋 田	10月11日	石川 次郎 大館市役所職員労働組合	生田目公司 湯沢市水道労働組合	大内 駿 秋田県公営企業職員労働組合		津村 守潔 能代市役所職員労働組合	伊藤 宏一 由利本荘市職員労働組合	常任委員会、常任委員会、拡大常任委員会
山 形	2024年9月	加藤 祐介 自治労山形県職員連合労働組合	齋藤 慎也 庄内町職員労働組合			五十嵐友樹 酒田市水道労働組合		定期大会、常任委員会6回
福 島	2024年1月	佐々木勝仁 双葉地方水道企業団職員労働組合	佐藤 佳太 相馬地方広域水道企業団職員組合	遠藤 孝浩 双葉地方水道企業団職員労働組合		原田 絢也 自治労南相馬市職員労働組合	飯塚美由希 自治労喜多方市職員労働組合	幹事会を年4・5回、定期総会
新 潟	11月2日	宮村 誠 新発田市職員労働組合	福島 太紀 新潟県職員労働組合	錦織 将之 胎内市職員労働組合連合会	本田 昌隆 新潟市職員労働組合	熊倉 修 新潟市職員労働組合		幹事会6回/年
群 馬	9月11日	酒寄 洋介 安中市職員労働組合	大平 達行 群馬県企業局労働組合	松島有希子 桐生市役所職員労働組合連合会		松浪 拡 安中市職員労働組合	田中 章寛 前橋市役所職員労働組合 茂木 直孝 渋川市役所職員労働組合 佐藤 利彦 富岡市役所職員労働組合	幹事会6回・学習会1回・大会
栃 木	2024年3月9日	岩渕 雅樹 栃木県企業局労働組合	小平 和広 宇都宮市職員労働組合	深沢 祥大 自治労栃木県本部那須塩原市職員労働組合	黒須 直樹 小山市職員労働組合	渡邊 宏史 栃木県企業局労働組合		幹事会3回～4回実施、定期総会年1回実施
茨 城	2024年6月14日	横町 勉 茨城県職員労働組合連合	大内 健朗 茨城県職員労働組合連合	三次 敏文 常陸太田市水道職員労働組合		谷田部恵太 大子町職員組合		幹事会(年8回)、 学習会(年1回)、 現業・公企集会(年3回)
埼 玉	9月14日	崇島 昭和 川越市職員組合				小林 正明		
東 京								
千 葉	単組選出役員不在の為 非開催		村石 清 ウォーターエージェンシー千葉労働組合					
神奈川		村田 真康 自治労神奈川県公営企業労働組合	塩入 寛生 藤沢市職員労働組合	斎藤 博行 秦野市職員労働組合	高橋 芳英 自治労神奈川県公営企業労働組合	大津 純一 自治労川崎市下水道労働組合		幹事会3～4回/年 総会1回/年
山 梨	9月6日	近藤 郁夫 山梨県職員労働組合	羽田 秀基 富士吉田市職員組合			深澤 尚 山梨県職員労働組合		総会 年1回 幹事会 年1～2回
長 野		間藤 辰則 飯田市職員労働組合	吉川 千広 長野県職員労働組合			小出 剛 駒ヶ根市職労		幹事会3回
富 山	2024年3月22日	奥谷 真士 富山県職員労働組合	久保 徹 高岡市職員労働組合	中原 彰太 立山町職員組合	藤樫 浩康 上市町職員労働組合	長谷川 遼 富山県職員労働組合	石崎 真士 砺波広域圏事務組合水道事業所職員労働組合	総会、幹事会3回

県本部	総会開催月	議 長	副議長	副議長	副議長	事務局長	次 長	年 間 会 議
石 川								開催できていない
福 井	2024年 6 月 19 日	塩田 大樹 自治労福井市 職員労働組合	城地 勇樹 大野市職員 労働組合			渡邊 雅之 福井県本部		幹事会 (3～4 回/年)
静 岡	9 月 9 日	稲葉 陽一 沼津市職員労働 組合連合会	野原 竜登 藤枝市職員労働 組合連合会	糸田 進 掛川市職員 組合		村木 宏成 浜松市水道 労働組合	高尾 涼 磐田市役所 職員組合	幹事会 5 回 学習会 1 回 総会 1 回
愛 知	1 月 17 日	松本 邦宏 豊田市職員労働 組合連合会	松浦 利一 豊田市職員労働 組合連合会			若松 直人 東部水道企業 労働組合		
岐 阜	9 月 7 日	森井 直哉 大垣市役所職員 労働組合連合会	小木曾未佳 多治見市職員労働 組合連合会			各務 憲祐 瑞浪市職員労働 組合連合会	志賀 年男 各務原市職員労働 組合連合会	定例 3 回
三 重	12 月 18 日	山岡 信哉 津市水道労働 組合	村部 広樹 三重県企業 庁労働組合	須原 南 松阪市職員 組合		小倉 丈実 三重県企業 庁労働組合		大会 1 回/年 学習会 1 回/ 年 幹事会 4 回程度/年
滋 賀	9 月 26 日 (滋賀県本部 110 回定期総会) ※滋賀県本部公企 評としては未開催		酒井 健嗣 守山市職員労働 組合連合会			北村賢太郎 県本部(守山市職員 労働組合連合会)		職場代表者会議を年 2～3 回で方針化し ている。
京 都	11 月 29 日	滝川弘太郎 京田辺市職員 組合	川上 浩幸 福知山公営企 業労働組合			末広 昌士 八幡市職員 労働組合		総会 11 月、幹事会 2 月、6 月、9 月
奈 良	2024 年 11 月	森村 光位 御所市職員 労働組合	泉本 和重 五条市職員 労働組合			鈴木 満也 生駒市職員 労働組合		幹事会 7～8 回
和歌山	11 月 29 日	山田 修吾 和歌山県職員 労働組合	山中 崇耶 和歌山県職員 労働組合	山名 達郎 和歌山市職員 労働組合		秋山 格 和歌山県職員 労働組合	山本 功樹 自治労海南市 職員労働組合	4 回程度
大 阪	9 月 27 日	須藤 智 守口市水道 労働組合	松本 晃和 八尾市水道 労働組合	下村 幹夫 クリアウォー ター OSAKA 労働 組合		楠 良輔 池田市水道 労働組合	亀谷 達也 高槻市職員 労働組合 寺西 佳二 大阪広域水道企 業団労働組合	2024 年 10 月～2025 年 8 月で月一回開 催予定
兵 庫	9 月 13 日	三宅 一茂 宝塚市職員 労働組合	藤田 直樹 神戸市職員 労働組合	石田 富男 明石市水道 労働組合	中谷 智幸 姫路市水道 労働組合	調整中	余膳 正幸 神戸市従業員 労働組合 中西 博之 伊丹市水道 労働組合 市川 茂 豊岡市職員 労働組合	09 月上旬 公企評総会および公 企集会 10 月上旬 現業公企統一闘争委 員会および対県交渉 02 月上旬 水道集会および下 水道部会交流会 08 月上旬 自治労水週間市民向 け啓発活動(ツアーの時もある) ※拡大幹事会を年に 3～4 回程度
岡 山	9 月 27 日	田邊 直人 岡山県企業 局労働組合	池上 幸志 美咲町職員 労働組合	久保 誠 総社市職員 組合	高島 純 岡山県広域水道企業団 職員労働組合	久門 孝 岡山県広域水道企業団 職員労働組合	鳥越 清司 岡山県企業 局労働組合 祢屋 崇 岡山県広域水道企業団 職員労働組合	年 4～5 回程度幹事 会開催
広 島	9 月 8 日	延岡 直則 呉市職員労働 組合	岡 啓介 竹原市職員 労働組合	桑田 啓充 自治労福山市職員労働 組合連合会	河内 康高 東広島市職員 労働組合	井上 武紀 尾道市職員 労働組合		月 1 回程度
鳥 取								
島 根	9 月 7 日	皆尾 智幸 浜田市職員 労働組合	藤原 拓也 安来市職員 労働組合	岡崎 哲之 益田市職員 労働組合		野原 一字 雲南市職員 労働組合	矢野 暁 島根県職員連 合労働組合	8 回

県本部	総会開催月	議 長	副議長	副議長	副議長	事務局長	次 長	年 間 会 議
山 口	10月22日	長田 範生 山口県上下水道労働組 合 山陽小野田支部	石田 恭淳 山口市職員 労働組合	小野 寛明 美祢市職員 労働組合		柳田 雄輔 山口県本部 下関職員労働組合	宮本 恭兵 県水労・周防大島町 職員労働組合	2025年度 総会（10月）、五役会議1回、 常任委員会3回、学習会1回 現業・公企・社福・衛生医療統 一闘争委員会4回 現業・公企・社福・衛生医療統 一闘争総決起集会（9月）
香 川								
徳 島	2024年 9月20日	武知 勝 徳島県企業 局労働組合	宮田 峻 美馬市職員労働組合連合会	原 和弘 徳島県企業 局労働組合		小松 晋 吉野川市職員 労働組合		幹事会年4～5回／ 年、学習会：2回／ 年
愛 媛								
高 知								
福 岡	9月2日	網脇 康浩 福岡市水道 労働組合	園田 典巨 自治労大牟田市 職員労働組合			古木 一尚 県本部専従 田川市職員労働組合		
佐 賀	2024年 5月8日	久保田孝介 自治労佐賀西部広域 水道企業団労働組合	野口舞衣子 鳥栖市職員 労働組合			副島 丈弘 小城市職員労働 組合連合	鶴田 啓介 鳥栖市職員 労働組合	幹事会（年/4回） 総会（年/1回）
長 崎	9月13日	友久保勇輔 波佐見町職員 組合	貞方 暢也 五島市職員 労働組合	山口 匡 自治労西海 市職員組合		高稲 孟諫 諫早市役所職員 労働組合連合会		幹事会3回
大 分	12月6日	阿部 智彦 大分市上下水 道労働組合	田代 英治 大分県職員連 合労働組合	吉川 和彦 中津市職員 労働組合		首藤 有則 大分県職員連 合労働組合		5月20日 第1回数幹事会 7月31日 第2回幹事会 12月6日 第3回幹事会 12月6日 第5回定期総会・ 組織交流集会
宮 崎		西田 順 延岡市役所職 員労働組合	直野 将司 日向市役所職 員労働組合			溝邊 貴幸 延岡市役所職員労働組 合（県本部専従）		
熊 本		林田 悟 熊本市役所 職員組合	森 仁胤 熊本市役所 職員組合	本里 拓巳 熊本市役所 職員組合				幹事会4回
鹿児島	9月14日	宮田 重幸 西之表市職 員労働組合	永井 裕貴 出水市職員 等労働組合			桐原 隆志 霧島市上下水 道労働組合	福永 哲二 県本部（鹿児島市職 員労働組合）	
沖 縄		比嘉 康裕 那覇市職員 労働組合	玉那覇 聡 宜野湾市職 員労働組合			喜屋武祐介 沖縄市職員 労働組合	平田 明周 沖縄市職員 労働組合	幹事会（2か月に1 回）

(8) 各地連公企評組織体制

地 連	議 長	副 議 長	事務局長	幹 事	
北海道	森 田 英 樹 (北海道)		佐々木 直人 (北海道)	村 本 智 重 (北海道)	八 木 香 織 (北海道)
				畠 山 隼 (北海道)	村 井 伸 康 (北海道)
東 北	森 大 輔 (福島)	小 松 雄 平 (宮城)	竹 田 幹 人 (山形)	佐々木 聖 和 (青森)	一 戸 大 輔 (青森)
				金 野 洋 平 (岩手)	福 田 怜 (岩手)
				佐々木 博 之 (秋田)	石 川 次 郎 (秋田)
				伊 藤 宏 一 (秋田)	生田目 公 司 (秋田)
				大 内 駿 (秋田)	津 村 守 潔 (秋田)
		坂 下 岬 (青森)		稲 辺 竜 一 (宮城)	平 山 辰 雄 (宮城)
				佐々木 勝 仁 (福島)	佐 藤 圭 太 (福島)
				五十嵐 友 樹 (山形)	加 藤 祐 介 (山形)
				本 田 昌 隆 (新潟)	熊 倉 修 (新潟)
				福 嶋 太 紀 (新潟)	長 沢 直 也 (新潟)
				宮 村 誠 (新潟)	
関東甲	近 藤 郁 夫 (山梨)	村 石 清 (千葉)	村 田 真 康 (神奈川)	松 島 有希子 (群馬)	渡 邊 宏 史 (栃木)
				大 内 健 朗 (茨城)	谷田部 恵 太 (茨城)
			小 林 政 明 (埼玉)	海老名 隆 広 (東京)	
				野 口 紘 貴 (茨城)	
北 信	小 出 剛 (長野)	奥 谷 真 士 (富山)	塩 田 大 樹 (福井)	塩 川 宗 紀 (長野)	大 井 宗 紀 (長野)
		荒 木 茂 治 (石川)		坂 下 英 之 (石川)	長谷川 遼 (富山)
				上 田 敬 志 (福井)	
				中 村 宗 二 (長野)	
東 海	松 本 邦 宏 (愛知)	吉 田 健 二 (三重)	桑 田 進 (静岡)	各 務 憲 祐 (岐阜)	島 垣 俊 浩 (岐阜)
		志 賀 年 男 (岐阜)		稲 葉 陽 一 (静岡)	小 林 哲 也 (三重)
				後 藤 克 之 (三重)	若 松 直 人 (愛知)
				松 浦 利 一 (愛知)	
				上 杉 知 明 (三重)	
				村 木 宏 成 (静岡)	

地 連	議 長	副 議 長	事務局長	幹 事	
近 畿	三 宅 一 茂 (兵庫)	山 中 崇 耶 (和歌山)	松 本 晃 和 (大阪)	北 村 賢太郎 (滋賀)	上 野 翔 三 (京都)
				天 河 誠 (京都)	西 田 光 希 (奈良)
				山 田 修 吾 (奈良)	山 名 達 朗 (和歌山)
				小 島 隆 (大阪)	竹 下 裕 之 (大阪)
				福 永 浩 二 (大阪)	川 人 博 (大阪)
				余 膳 正 之 (兵庫)	藤 田 直 樹 (兵庫)
				中 西 博 之 (兵庫)	
中 国	岡 崎 哲 之 (島根)	光 村 祥 子 (鳥取)	高 畠 純 (岡山)	松 浦 弥三郎 (鳥取)	藤 原 拓 哉 (島根)
				片 岡 佑 太 (岡山)	杉 岡 一 典 (広島)
				松 田 雅 寛 (広島)	福 永 征 央 (山口)
				松 田 康 裕 (山口)	岩 本 匡 修 (山口)
四 国	吉 松 宏 真 (高知)	原 和 弘 (徳島)	門 脇 忍 (高知)	上 田 耕 平 (高知)	清 家 丈 裕 (愛媛)
		久 保 武 士 (香川)		小 松 晋 (徳島)	
		宇都宮 理 (愛媛)		吉 次 大 輔 (香川)	
九 州	畠 中 寛 達 (鹿児島)	阿 部 智 彦 (大分)	園 田 典 巨 (福岡)	石 橋 尚 幸 (福岡)	久保田 孝 輔 (佐賀)
				松 永 俊 樹 (長崎)	山 口 匡 (長崎)
				田 代 英 治 (大分)	首 藤 有 則 (大分)
				溝 邊 貴 幸 (宮崎)	林 田 悟 (熊本)
				本 里 拓 巳 (熊本)	桐 原 隆 志 (鹿児島)
				大 城 貴 哉 (沖縄)	

2. 公営企業評議会の取り組み

(1) 諸会議

① 2025年度第1回三役会議

8月24日、ウェブで開催し、(ア)2024年度運動の総括、(イ)2024現業・公企統一闘争中間総括、(ウ)当面の闘争方針、(エ)2024現業・公企統一闘争第2次闘争の推進について、協議・確認した。

② 2025年度第1回常任幹事会

8月24日、ウェブで開催し、(ア)2024年度運動の総括、(イ)2024現業・公企統一闘争中間総括、(ウ)当面の闘争方針、(エ)2024現業・公企統一闘争第2次闘争の推進について、協議・確認した。

③ 2025年度第1回全国幹事会

8月24日、ウェブで開催し、(ア)当面の闘争方針、(イ)2024現業・公企統一闘争総括、(ウ)当面の日程について、協議・確認した。

<2025年度三役・常任幹事体制> 2024年1月25日現在

議長	中国地連	岩本匡修	山口県本部	山陽小野田市水道労働組合
副議長	北海道地連	森田英樹	北海道本部	自治労北見市職員労働組合
	東海地連	村木宏成	静岡県本部	浜松市水道労働組合
常任幹事	北海道地連	調整中		
	東北地連	竹田幹人	山形県本部	自治労山形県企業局労働組合
	関東甲地連	近藤郁夫	山梨県本部	山梨県職員労働組合
	北信地連	塩田大樹	福井県本部	福井市職員労働組合
	東海地連	糸田進	静岡県本部	掛川市職員労働組合
	近畿地連	松本晃和	大阪府本部	八尾市水道労働組合
	中国地連	高畠純	岡山県本部	岡山県広域水道企業団職員労働組合
	四国地連	吉松宏真	高知県本部	高知県職員連合労働組合
	九州地連	園田典巨	福岡県本部	自治労大牟田市職員労働組合

④ 2025年度第1回全部会合同幹事会

9月8～9日、東京・自治労会館で開催し、(ア)当面の闘争方針、(イ)2024現業・公企統一闘争中間総括、(ウ)2024現業・公企第2次統一闘争の推進、(エ)当面の日程について、協議・確認した。

⑤ 2025年度第2回下水道部会幹事会

11月16日、ウェブで開催し、(ア)2025年度政府予算編成に関する要請第2次要請行動、(イ)当面の日程、(ウ)第2次要請行動、経済産業省との意見交換の内容について、協議・確認した。

⑥ 2025年度第2回水道部会幹事会

11月20日、東京・自治労会館で開催し、(ア)2025年度政府予算編成に関する第2次要請、(イ)当面の日程について、協議・確認した。

⑦ 2025年度第2回ガスグループ幹事会

11月21日、ウェブで開催し、(ア)全国公営ガス労組交流集会、(イ)当面の日程について、協議・確認した。

⑧ 2025年度第3回下水道部会幹事会

12月3日、東京・自治労会館で開催し、(ア)2025年度政府予算編成に関する要請第2次要請行動、(イ)当面の日程について、協議・確認した。

(2) 諸集会

① さきがけ公企塾

12月7～8日、山梨・石和温泉郷ホテルやまなみで開催し、20県本部から水道、下水道、県職公企を担う32人（男性29人、女性3人）が参加した。

はじめに岩本議長の開講宣言があり、白倉山梨県本部委員長から開催県としてあいさつを受けた。その後、労働組合役員の心構えや役割、公企職場の現状と自治労組織課題についての講義を行い、続けてグループ討議で職場の課題や労働条件の改善策について議論した。討議後は岸まきこ参議院議員より「政治と国会の動き」について講演があった。

2日目は、公企労働者の権利や法律、労働安全衛生に関する講義を実施。続いて、参加者が公企単組の執行部となり、三役が扮する当局と運転監視業務の委託を想定した模擬団体交渉を行った。

(3) 「第40回自治労水週間」の取り組み（結果報告）

① 行動計画と取り組み実施状況

32県本部より取り組み結果報告があった。機関会議で協議した県本部は27県本部と前年より2県本部減少、公企評幹事会（総会）で協議した県本部は26県本部と前年より3県本部増加し、実行委員会を設置した県本部は4県本部で前年より1県本部減少した。

ポスターを掲示した県本部や単組の数は2023年とほぼ同数で、ビラ等の配布を実施した県本部は17県本部、統一行動指針に基づく行動を実施した県本部は13県本部、県本部独自行動を実施した県本部は23県本部と、それぞれ前年度からやや減少しているものの、継続して例年通りの取り組みが行われている。

ビラ以外の配布物としてポケットティッシュ・ぬり絵のデザインを印刷したクリアファイルやうちわを作成し、配布した報告が多数あった。

主な取り組みとしては、県本部独自で審査や記念品進呈を行うぬり絵コンクール、水政策についての要請、学習会の開催などがあげられる。また、水源地の見学など野外活動や街頭キャンペーンなど住民に接する行動をおこなった活動もあった。現場の創意工夫のもと、水週間の取り組みにむけた努力が各地で見られたことを評価したい。各県本部の取り組み詳細は以下の通り。

① 行動計画について機関会議にかけた県本部	27県本部（前年29県本部）
ア 県本部執行委員会	5 県本部（前年 5 県本部）
イ 県本部中央委員会	2 県本部（前年 2 県本部）
ウ 県本部公企評幹事会（総会）	26県本部（前年23県本部）
エ 地連公企評幹事会（総会）	4 地 連（前年 3 地 連）
オ その他	0 県本部（前年 0 県本部）
カ 機関会議にかけられなかった	6 県本部（前年11県本部）
② 実行委員会を設置した県本部	4 県本部（前年 5 県本部）

② ポスターの掲示状況

① 掲示した県本部	29県本部（前年 5 県本部）
② 掲示した単組数	672単 組（前年679単組）
③ 組合事務所以外での掲示	19県 31単 組（前年28県250単組）
ア 街 頭	0 県本部
イ 集会場	0 県本部
ウ 組合員宅	0 県本部
エ 庁舎内	8 県本部

オ 公企職場	10県本部
カ その他	3 県本部

③ 統一ビラの配布状況

【配布物について】

ア 版下データを利用して、ビラを配布	9 県本部
イ 版下データを利用して、ビラ以外のものを配布	8 県本部
ウ 版下データを利用せず、独自のビラを配布	1 県本部
エ 版下データを利用せず、ビラ以外のものを配布	1 県本部
オ とくに配布行動を行わなかった	15県本部

【ア、ウに該当する県本部について】

① ビラを配布した単組数	265単 組
② ビラを配布した市町村数	142市町村
③ ビラの配布方法	
ア 戸別配布	2 県本部
イ 街頭配布	5 県本部
ウ 新聞折り込み	1 県本部
エ 組織内配布	8 県本部
オ 公企職場中心	5 県本部
カ その他	2 県本部
④ 配布行動でエ、オ以外を実施した単組数	8 単 組

【イ、エに該当する県本部について】

● 配布した数	8,266個
---------	--------

④ バナーの活用状況

① 活用した	12県本部
ア 県本部機関紙に掲載	10県本部
イ 単組・支部の機関紙に掲載	7 県本部
ウ その他	3 県本部
② 活用しなかった	18県本部

⑤ 統一行動指針に対する実施状況（県本部単位）

13県本部（前年15県本部）

① 水源地（河川流域）のごみなどの不法投棄実態調査	0 県本部
② 水源地涵養林の下草刈りおよび植樹	1 県本部
③ 河川敷の清掃および水質調査	4 県本部
④ 組合員の家庭における継続的節水行動	0 県本部
⑤ その他	8 県本部

⑥ 県本部独自行動の内容

① 独自ビラの制作・配布	5 県本部
② 街頭キャンペーン	10県本部

③ 水道相談所開設	0 県本部
④ 住民対話集会	0 県本部
⑤ パネル展	1 県本部
⑥ きき水コーナー開設	1 県本部
⑦ 巡回 P R 実施	0 県本部
⑧ パッキン取り替え実演	0 県本部
⑨ 水源地見学ツアー	1 県本部
⑩ 職場見学会	0 県本部
⑪ 当局要請行動	2 県本部
⑫ その他	15 県本部

⑦ 集会（行動）に住民が参加した県本部

住民参加のあった県本部	1 県本部（前年 5 県本部）
-------------	-----------------

⑧ 県本部行動とは別に独自行動をした単組について

① 単組の独自行動	14 単 組（前年 12 単組）
② 住民参加のあった単組	3 単 組（前年 3 単組）

⑨ 各県本部の取り組み

青森	①ねぶた祭期間（8/2）に市役所駅前庁舎前でペットボトル（※）配布行動を行った。 ※配布したペットボトル水：地連公企評幹旋の「ふくしま木戸川の水（双葉地方水道企業団浄水場水道水）」、十和田市奥入瀬湧水館の「奥入瀬源流水」 ②第 40 回ぬり絵コンクール県独自審査（記念品贈呈） 本部提出前に応募があったぬり絵を県本部公企評で独自審査し、入賞者に図書カード、応募者全員に参加賞（おとなの部：マーカーペン、こどもの部：シャボン玉セット）を贈呈
山形	ポスターカレンダー（東北地連公企評統一行動） 110 枚 → 08/01 から始まる 1 枚物（A1 版）の年間カレンダー 本部の水週間スローガンをカレンダーの上部に表記 カレンダーの背景に「めぐるちゃん」を描いている。 本部の水週間ポスター、県本部独自の水週間うちわと共に県内公企職場へ郵送 各職場で掲示している。 ペットボトル水（東北地連公企評統一行動） 48 本 → 東日本大震災及び原発事故により多大な被害を受け、復興に向けて頑張っている双葉地方水道企業団のペットボトル水を購入し、公企部幹事の職場で P R に用いた。 水週間 P R うちわ 1600 枚 → 本部公企評から水週間ポスターのデータを頂き、県本部独自に水週間 P R 用うちわを製作。 本部の水週間ポスター、上記のポスターカレンダーと共に県内公企職場へ郵送した。

	各職場で掲示している。 また、県内各地の地元の祭りで住民へ直接配布、又は実行委員会でも使ってもらえるように祭りの準備段階でも渡している。 水週間塗り絵コンクール応募御礼のはがき 41 通 → 本部公企評の水週間塗り絵コンクールの応募者に対し、塗り絵のPDFデータを利用して御礼のはがきを製作して送付した。 郵便局にて期間限定で発売している「夏の絵ハガキ」を使っている。
福島	福島県本部公営企業評議会では、第40回自治労水週間の取り組みについて、節水・再利用を基本とする水循環システムと「水は公共のものである」という水循環基本法の理念を基本に、取り組みを進めてきました。取り組みを充実させるため例年福島駅周辺で、チラシ・ティッシュ・ペットボトル水等の配布により自治労水週間の啓発活動を行っていましたが、今回についても街頭活動は行わず、福島県本部独自のぬり絵コンクールの取り組みに力を入れて活動しました。なお、大人の部で特賞1名、子どもの部で特賞1名を選出し、参加者全員にスケッチブックを贈呈しました。 ※ 応募総数 38 件（子供8件、大人30件）
新潟	・新潟県本部公企評では本部ぬりえに取り組んでいます。県本部でぬりえの版下を印刷し、印刷会社から単組に送付しています。また、締め切りを1週間前に設定し、新潟県本部独自でぬりえの審査を行い、県本部賞10本を贈呈しています。 ・8月1日の水週間の行動については新潟駅街頭でウェットティッシュを配布しています。その時は独自に作成した水週間のぼりとTシャツを用いて水の大切さをアピールしています。
群馬	県本部単独でのぬり絵コンクールの実施
埼玉	埼玉県秩父郡横瀬町にある「あしがくぼ国際釣場」にて、組合員とその家族を対象にした取り組みを行った。公企評役員が事前に準備した下流の川の水いくつかと、あしがくぼ国際釣場で採取した水でパックテストを行い、その違いを観察するもの。 その後は、交流イベントとして、釣りを行った。埼玉県本部機関紙2024年9月号に掲載。
千葉	公企職場から単組へ役員のなり手不足のため県本部公営企業評議会へ単組から役員選出ができていない。 役員選出依頼の単組オルグを行う予定
神奈川	県本部公企評では2月に一度幹事会、年に一度総会を開催しています。幹事会の中では、活動の企画、単組間での情報共有を行っています。 また、県本部独自行動として8月2日に「水源涵養林の下草刈り」の実施、県本部ぬり絵・写真コンクールを開催しました。 単組では神奈川公企労と川崎下水労がぬり絵コンクールを開催しました。
静岡	ぬり絵コンクールへの取り組みとして、ぬり絵フォーマットをオリジナルクリアファイルに挟み込み、公営企業職場へ送付するとともに、応募者に参加賞（県本部公企評オリジナルトートバック）の進呈を行うこととし取組み強化に努めた。）
愛知	街頭行動で、啓発カードを差し込んだポケットティッシュを160個を配布し、マイクによる街宣活動で通行者に水循環の大切さや、水が公共のものであることなどを訴えた。また組合員と家族を対象にした自治研イベント「自治研交流 in 王滝」の参加者に水をテーマにした勉強会とぬり絵を実施。本年度も「ぬり絵コンクール」に愛知県本部独自の表彰「ぬれ手 de あわ賞」を設け、

	応募数拡大に取り組みました。子ども 63 点、大人 40 点の合計 103 点の応募がありました。
岐阜	具体的活動内容 県本部 1. 各種取り組みを単組に要請 6 月に開催する県本部公営企業評議会幹事会で、前年に各単組が実施したポスターの掲示、ぬり絵コンクールへの応募、ビラ配布などの状況を示し、当該年度の取り組みをあらためて要請している。 2. 街頭行動 毎年、水週間の期間中に名鉄岐阜駅前で街頭行動を実施している。県本部が作成したビラとウェットティッシュをセットにして配布すると同時に水週間の周知、公営による水道事業の継続などを通勤・通学者に対して訴えている。
三重	・自治労本部の方針、県本部方針に従い、運動を展開していく。 ・水週間の取り組みについては、今後も本部方針を確認しながら、県本部独自の取り組み（パネル展示など）に取り組んでいく。浄水場公開については、今後の実施は難しいと思われるため、住民が集まるところでのアピール行動を検討していきたい。
和歌山	県本部独自でのぬり絵コンクールの開催 本部ぬり絵コンクール様式を用いて募集した。内容は下記のとおり。 (1) 県本部公企評幹事会で優秀作品を選定し、商品を送付 優秀作品受賞者数：15 人（大人の部 5 人、子どもの部 5 人、保育園の部 5 人） 賞品：クオカード 1,000 円 (2) 団体に協力いただいた保育所に参加賞を送付 賞品：シャボン液
大阪	【大阪府本公企評の活動内容】 府本部公企評はこれまで水週間の取り組みとして、うちわを配布し、PR を行っていましたが、予算削減にともない、うちわ配布は未実施です。 その他の取組みとしては、上下水道事業に深い知見をお持ちの方々を講師に招き、これからの上下水道職場のあり方や、上下水道職員に求められる役割についてご講演いただき、組合員の意識と知識の向上をはかりました。 1. 大阪市の河川放流における水質 講師 CWO 労組 坂田健司さん 2. これからの水道行政、海外事例、職員に求められる役割について 講師 AM ネット 武田かおりさん また、自治労水週間の塗り絵コンクールに大阪からの応募作品について、府本部公企評から大人 2 名子ども 1 名に賞金を授与し、参加型の取組みについて PR を行いました。 【水週間の今後の方向性】 ドキュメンタリー動画「水道職員ドキュメンタリーありったけの現場力?水の恵み、つなぐ想い?」について、昨今、少子化の影響から働く人材が不足している中、これから社会に出る若い世代に、水関係などの多くの魅力ある公企職場があることのアピールとして、作成、そして公開していただいたこと、大変ありがとうございました。 動画でも能登の応援に駆け付けた職員の大変さが映されていましたが、能登半島地震のような惨状を繰り返さないためにも、そして、南海トラフ地震が今後 30 年以内に 90% の確率で発生するとされている中において、上下水道管路の耐震化は急務と言えます。 しかし、そのための財源となる水道料金、下水道使用料の改定については、多

	くの議会で否決される状況になっています。これまでもコストカットと言われ、官民間わず上下水道職場の大幅な人員削減が続いた結果、能登の耐震化を遅らせ、早期復旧についても職員の技術継承が断絶されたことで不可能な状況となりました。 水は、災害時に、はじめてその価値に気づかされます。災害は突然やってきます。起きた時に慌てても、もう遅いのです。この能登地震からの教訓は今が最も理解されやすいはずです。水の安定供給が維持されるよう、今回の教訓をしっかりと住民に説明、対話し、納得を求めることは当然ですが、各自治体の議員についても、国から重要性を指導してもらい、そして、管理者側には、必要な人材そして育成、資材の確保が確実に可能となる料金への改定について、理解を広める取り組みができないでしょうか。 また水週間を全国的に周知するため、国交省など国の機関が率先して配布物（うちわ等）を作成してPR活動をするよう、働きかけては如何でしょうか。
兵庫	例年、市民向け啓発活動として水環境啓発ツアーを実施していましたが、第40回は県本部公企評でも自治労水週間の積極的なPRをめざして、阪神淡路ブロック水道部会の活動に学ぶため、「市民向け啓発活動」について協賛し実施しました。開催場所は、今回は伊丹市の阪急伊丹駅前でした。市民向け啓発活動の内容は、コロナ前は自治体水と市販ミネラルウォーターの利き水でしたが、今回も市民へ自治体独自ペットボトル水と啓発グッズセット（水切り袋）の配布と啓発チラシ（本部作成のデータと、ぬり絵）の配布を行いました。 ぬり絵コンクールについても、全単組への周知と、特に例年多く幼稚園・保育所で取り組んでいただいている単組に対しては別途案内をし、協力要請しています。今後については、協議の上決定していく方向性ですが、例年の水環境啓発ツアーだけでなく、今回の街頭での市民向け啓発活動も取り入れたいと考えています。ぬり絵については、同様に取り組んでいこうと考えています。
岡山	7月19日 ・県・市長会・町村会への要請行動 ・保育園での出前講座 ・街宣配布（ビラとうちわ） ・河川敷での清掃 8/1～8/31 ・県本部独自の塗り絵コンクールの実施
山口	①本部及び各単組での具体的な取り組み 県本部で約7,800枚のビラ（裏面はぬり絵コンクールの応募用紙）を作成し、全単組でのポスターの掲示とビラの各単組内配布および保育園配布（約3,000枚）を行った。また、各単組で地域住民へ約4,800枚のビラを配布した。 各単組の取り組みとしては、山陽小野田市水労がぬり絵コンクールビラの新聞折り込み、県公企労評が同ビラの戸別配布、山口市職労が単組内配布を行った。また、山陽小野田市水労が7月31日、河川清掃を行った。県水労のブルーウォーター行動については、「水を考える学習会」の開催や、各支部での活動も徐々に再開し、河川清掃やイベントへの出店及び幼稚園・保育園への訪問など感染症が拡大する前までの状況に戻ってきた。 ②塗り絵コンクールの開催 8月28日、山口市「自治労会館」において山口県本部公営企業評議会第3回常任委員会を開催し、第40回自治労水週間塗り絵コンクールの県本部賞選考会を行った。 今年も県内公立保育園を中心に大々的に参加を募ったところ、1,168点の作品

	が寄せられ、その中から入選作品として 71 点を選考した。 ③資源の保全に関する要請行動 8 月 28 日、山口市自治会館山口県市町総合事務局にて「水資源の保全に関する要請書」を昨年同様に県市長会、町村会に提出。要請では、安全で安心な水をいつまでも豊富に供給するために、水源地域の自然環境保全・河川の水質保全対策、正常な流水を確保するための水源かん養林の確保と保護・育成等について要望した。
福岡	県本部 塗り絵コンクール審査を県本部で行い、表彰。 県本部でウェットティッシュを作成し、博多駅前で公共サービスにもっと投資をキャンペーンと合わせて該当行動。 ウェットティッシュには水週間のポスター絵柄を印刷し、二次元バーコードを付け、水週間のサイトに飛ぶよう作成。 単組独自 ダム見学を行い、水週間のビラ配布も行った
長崎	・ぬり絵コンクールは各単組から多くの応募があり、毎年活発な活動が実感できる。 ・水週間に合わせてダムや浄水場の清掃活動が毎年の恒例行事となっている単組もある。 ・毎年県本部が主導となつての浄水場見学を行っていたが今年は諸般の事情により開催できなかった。
大分	<活動内容> ①大分駅周辺にて、水の大切さをテーマにした内容を拡声器を使って街頭演説行動。 同時に、クリアファイルに版下データを印刷し、ぬり絵コンクールの紙、応募用紙を挟んで通行人に配布。 ②公企単組が大分県内の各単組（公企以外）の書記局を訪問し、クリアファイルを配布。 <今後の方向性> 単組訪問時に公企評への加入の話ができれば良いと思う。
宮崎	宮崎県本部としては、全水道組織への配慮から、水週間の取り組みを表立って行うことは難しい。 自治労加盟単組に水道（上下水道）部門での独自採用（局採用）を行っている公企組織がないことから、単組においても取り組み機運の盛り上がりが期待できない。 なお、宮崎県本部に 300 枚というポスター配分は、無理がある。予算の無駄遣いとの指摘も一部から受けている。
鹿児島	【県本部】 1. オリジナルポロシャツを作成し、単組へ販売した。 120 着程度 2. PR チラシ入りポケットティッシュを作成し、街頭行動により配布 800 個 3. 公企評地域集会の開催 4. 社福評を通じて、ぬり絵の参加要請 【単組】 1. 職場内でのポケットティッシュの配布

	2. 当局イベントへの部分的な参加（PR チラシ入りポケットティッシュの配布）
沖縄	①自治労水週間の取り組みの一環として、県本部公企評では、今年度は公企評3単組の組合員・家族を対象に大宜味村にある大保ダムを巡るバスツアーを企画しましたが台風襲来のため中止としました。 ②第40回自治労水週間「ぬり絵コンクール」については、県本部保育部会の協力を得て、保育所やこども園・幼稚園に応募を呼びかけました。また、初めての試みとして沖縄県本部独自のコンクールを同時開催し、子ども部門3作品、大人部門3作品を沖縄県本部賞として選出し記念品を贈呈しました。 第40回ぬり絵コンクール応募数（大人部門9作品、子ども部門62作品） 今後における水週間の取り組みについて 県本部公企評としては、ここ数年で幹事会を定例開催することが出来てきた段階であり、次年度も今年度と同様な形で取り組み、段階的に活動の幅を拡げられたらと考えています。

8月1～7日、「水の奏で 忘れがちな宝物」をスローガンに標記の行動に取り組んだ。本部は全国に約10,000枚の統一ポスターを配布するとともに、ビラ作成用の版下データおよびHP掲載用バナーを自治労ホームページに掲載し、活用を促した。

さらに、参加型の取り組みとして、ぬり絵コンクールを実施、応募数は8,092点（大人1,414点、子ども6,678点）であった。審査は第1回全部会合同幹事会で行い、大賞「子どもの部」「大人の部」各1点、副賞同各2点、常任幹事特別賞同各2点、入選「子どもの部」7点、「大人の部」5点、団体賞として3団体を選出した。受賞作品は次の通り。

<子どもの部>

【大賞】

福 田 愛 奈 さん（作品名：地球もよろこぶステキな生活/山口県本部・山口市職員労働組合）

【副賞】

渡 邊 李 さん（作品名：水と共に/秋田県本部・秋田県公営企業職員労働組合）

首 藤 咲 樹 さん（作品名：水はみんなの宝物/大分県本部・豊後大野市職員連合労働組合）

【常任幹事特別賞】

柴 田 ななみ さん（作品名：水と音のながれにのって・愛知県本部/岡崎市職員組合）

伊 藤 みのり さん（作品名：なないろのめぐみ/新潟県本部・阿賀町職員労働組合）

【入選】

森 山 心 琴 さん（作品名：水が奏でる生活の幸せ/和歌山県本部・海南市職員組合）

田 中 沙 羅 さん（作品名：あめあがり/北海道本部・千歳市職員労働組合）

河 村 宙 汰 さん（作品名：みずを大切にしよう/山口県本部・山口市職員労働組合）

大 塚 光 稀 さん（作品名：にじいろカラフル/栃木県本部・栃木市職員労働組合）

吉 武 音 さん（作品名：だいすき水/山口県本部・萩市職員労働組合）

橋 本 空 さん（三重県本部・いなべ市職員労働組合）

松 尾 芽 依 さん（島根県本部）

<大人の部>

【大賞】

三 枝 麻 実 さん（東京都本部）

【副賞】

加 古 真優奈 さん（作品名：水の演奏会/茨城県本部）

土 田 彩 華 さん（作品名：水でつながる私たち/神奈川県本部・相模原市職員労働組合）

【常任幹事特別賞】

玉 澤 七 帆 さん（作品名：水中の夏休み/宮城県本部・石巻市職員労働組合）

林 布公帆 さん（作品名：水の循環/滋賀県本部）

【入選】

小 泉 紗由美 さん（作品名：未来への宝物/神奈川県本部・自治労川崎市下水道労働組合）

平 島 彩 花 さん（作品名：未来につなぐ水/北海道本部・札幌市役所労働組合）

池 村 倫 子 さん（作品名：全ての人に大切な水を。/愛知県本部・常滑市職員連合労働組合）

春 成 寿 人 さん（作品名：希望の水/神奈川県本部・自治労川崎市下水道労働組合）

平 野 和 子 さん（作品名：未来へつなげていきたい水資源/北海道本部・札幌市役所労働組合）

＜団体賞＞

城陽保育所（兵庫県）

木次こども園（島根県）

小郡保育園（山口県）

（４） 2025年度政府予算編成に関わる第２次要請行動

① 水道部会

日 時：2024年11月20日15時～16時

場 所：国土交通省局会議室

参加者：国土交通省：＜水管理・国土保全局 上下水道企画課・水道事業課＞

草川企画専門官

＜公営企業評議会＞

岩本議長、村木副議長、森田副議長、福永事務局長、上杉部会長、大内幹事、島垣幹事

回答：「2025年度政府予算編成に関する要請書」

通し番号	要望内容	回答
【水道行政の移管】		
1	1. 水道行政について、引き続き水道事業・下水道事業が安定した事業推進を行えるよう、必要な予算確保を行うこと。	1 2024年度の水道施設に関する予算については、上下水道で一体的に取り組む施策を支援する上下水道一体効率化・基盤強化推進事業を創設し、30億円を計上しているほか、水道施設整備費補助として、171億円を確保しており、加えて、防災・安全交付金に水道事業を新たに追加し、水道施設整備の支援を行っている。 2 また、2025年度概算要求においては、上下水道一体効率化・基盤強化推進事業費60億円、水道施設整備費196億円のほか、防災・安全交付金についても要求を行っているところ。 3 引き続き、水道事業者等からの要望に応えられるよう、必要な予算の確保に努めてまいりたい。
【ウォーターPPP】		
2	1. ウォーターPPPに関しては、管理・更新一体マネジメントの後、コンセッションへ移行する方式であり、自治体の関与が希薄となり、人材や技術力が失われ、サービスの悪化を招く恐れがある。制度の導入にあたっては各事業体の判断によるものとし、国が今後ガイドラインを作成するにあたり強引な誘導を推し進めないこと。 また、各種補助金・交付金に関して、ウォーターPPPの導入を交付要件としないこと。	1 ウォーターPPPの導入にあたっては、地域の実情に応じ、各事業体の判断のもと検討していただくよう周知している。 2 現在のところ、各種補助金・交付金に関して、ウォーターPPPの導入を要件とすることは考えていない。
【災害復旧・災害応援】		
3	1. 2024年1月1日に発生した能登半島地震において、改めてライフラインの重要性が認識された。引き続き大地震や集中豪雨等の自然災害から早期の復旧、復興に必要な予算の確保や人的支援による被災地の支援継続など、国として必要な措置を講じること。	今後自然災害が発生した場合に備え、有識者、自治体等で構成する「上下水道地震対策検討委員会」を3月に立ち上げ、今後の上下水道一体での災害対応のあり方、施設の被害を踏まえた地震対策のあり方などについて議論を進め、9月に最終とりまとめを公表したところ。これらの議論も踏まえつつ、災害に強く持続可能な上下水道システムの構築に向けて、上下水道の地震対策を強化・加速化するため、関係者一丸となって取り組みを進めてまいりたい。
4	2. 大規模地震や自然災害に対応するための応急給水資機材（組立式給水タンクなど）、及び災害復旧資材の充実を図るため、購入に係る費用を国庫補助対象とすること。 また、給水車を運転するために必要な免許取得費用について、必要な補助制度を設けること。	1 資機材の備蓄については、国庫補助の対象としていないものの、実際に水道施設の災害復旧に使用した資機材に係る費用については、災害復旧事業費にて財政支援を行っている。 2 水道事業者の危機管理体制の強化等を目的として、2021年度より、BCP（応急給水計画や応急復旧計画）の作成費用を財政支援の対象としているところであるため、積極的にご活用いただきたい。
【水道事業関連】		
1. 水道事業の基盤強化について		
5	1. 水道事業の基盤強化について (1) 公共の福祉に基づく安心・安全で安定した水の供給を将来にわたり維持するため、水道法の改正を踏まえて策定された「水道の基盤を強化するための基本的な方針」に基づき自治体が具体的な施策を実現できるよう、必要な措置を講ずること。 また、各事業体の主体性を確保した基盤強化となるよう、都道府県へ対策を講ずること。とくに財政基盤の脆弱な小規模事業体に対し、基盤強化に必要な技術的・財政的支援を行うこと。	1 改正水道法では、国が水道の基盤の強化のための基本方針を策定し、都道府県は基本方針に基づき水道基盤強化計画を定めることができるとされており、その計画に基づき、水道事業者等が水道の基盤強化に向けた取組を推進していくこととなる。 2 地域においてどのように取組を推進していくのかについては、関係者においてよく話し合っ決めていただくことになるが、国としては水道の基盤強化に向けて、小規模な水道事業も含め、例えばガイドラインの策定等による技術的支援や、補助金・交付金による財政支援に努めてまいりたい。
6	(2) 水道施設の老朽化や耐震化対策、水管橋などの劣化調査等を推進するための国庫補助および交付金制度をより多くの事業体が利用できるよう採択基準の緩和など制度の拡充を行うこと。	1 能登半島地震を含め、頻発する自然災害の発生時においても安定的な水の供給を行うため、広域連携等による水道の基盤強化や耐震化等の取組を推進し、災害に強く信頼性の高い水道を構築していくことは極めて重要であると認識している。 2 2025年度概算要求においては、今般の能登半島地震の経験も踏まえながら、「強靱で持続可能な上下水道システムの構築」に向けて上下水道一体で取組を推進するべく、これまでの補助・交付対象に加え、 ・上下水道システムの「急所」の耐震化 ・災害拠点病院、避難所、防災拠点などの重要施設に接続する上下水道管路の一体的な耐震化 等の制度拡充を盛り込んでいる。 3 引き続き、水道事業者等からの要望に応えられるよう、支援策の充実を図ってまいりたい。

通し番号	要望内容	回答
7	(3) 簡易水道の多くは一般会計からの繰り入れや国庫補助を活用し財源を確保して経営を行ってきたが、簡易水道を統合した水道事業体において、経営の悪化が懸念されることから、経営基盤の強化となるよう繰出基準の見直しや国庫補助・交付金事業の拡充など必要な財政支援を行うこと。	1 将来にわたって水道事業の持続性を確保するためには、水道事業の基盤強化（計画的な施設更新や財政状況の改善等）が重要であり、基盤強化に向けた有効な方策として、簡易水道事業の統合を含む広域連携を推進している。 2 上水道事業に統合された旧簡易水道事業区域の施設整備については、これまでも、統合後の経営を圧迫するおそれがある場合に、財政支援の対象としてきたところ。 3 さらに、2022年度より、統合後の経営を圧迫するおそれがない場合でも、旧簡易水道施設の給水人口比率の割合が10%以上を占める場合等の要件を満たす場合には財政支援の対象となるよう、制度の拡充を行った。 4 引き続き、所要額の確保に努めるとともに、必要な財政支援について、ご要望を伺いながら検討してまいりたい。
8	(4) 電気計装設備、監視制御設備及び水質分析機器等の設備更新については、高額でありながらも耐用年数が短いことから、更新費用について補助対象とすること。 また、水道台帳整備に関する地図データシステムの構築などの減価償却に関して、地方公営企業法施行規則別表第2の適用基準が不明確であることから、ガイドラインの策定など必要な措置を講じること。	1 水道事業は独立採算制が原則であるため、水道施設の整備、更新及び運営に要する経費については、基本的には、水道料金収入により賄うこととされている。 2 また、2018年改正水道法（2019年10月施行）では、水道施設の計画的な更新や、更新に要する費用を含む事業に係る収支の見通しの作成・公表を努力義務としており、電気設備や機械設備を含めた水道施設全般を対象に、適切な資産管理を推進しているところである。 3 なお、地形や水源などの条件により、施設整備費が割高となること、大規模な先行投資等によって資本単価が著しく高くなるなど、経営条件が厳しい水道事業者を対象に、浄水場の耐震化や管路の更新等の水道施設の整備に要する費用の一部を財政支援している。 4 厳しい財政事情であるため、各種設備の更新費用にまで財政支援を行うことは難しい状況にあるが、現状の補助メニューで採択出来る場合もあるので適宜ご相談いただきたい。
2. 自然災害も含めた危機管理対策について		
9	2. 自然災害も含めた危機管理対策について (1) 各事業者が業務継続計画（BCP）の見直しや新たな計画の課題を共有化するため、関連する調査を実施し、結果について公表すること。 また、BCPの策定ができていない事業者に対して、同規模の事業体の具体的な計画例を提供するなど、より具体的に取り組みやすいよう支援すること。	1. 国土交通省では、自然災害等でも事業継続を確保できるよう、水道事業者等に対し、業務継続計画や対応マニュアルを作成するよう要請しており、例年、その取組状況を調査しているところ。 2. 国土交通省としては、全国主管課長等会議等の場において、危機管理マニュアルの策定状況について水道関係者と共有している。また、危機管理マニュアル策定指針とあわせてマニュアル作成例も公表しているが、より具体的に取り組みやすいよう、マニュアル作成例等の更なる充実といった見直しが可能か適宜検討するとともに、立入検査等を通じて、引き続き、業務継続計画の策定を促して参りたい。
10	(2) 過去の災害対応を教訓として、大規模災害を想定し、迅速でより実効性のある支援体制の再構築のため、「地震等緊急時対応の手引き」を活かした研修会や訓練を広域的に継続して実施し、相互応援の仕組みを充実させること。 あわせて、災害時給水の復旧に欠かせない電気の供給についても、場所や時間に関わらず、迅速かつ優先的に復旧がなされるよう関係省庁に働きかけを行うこと。	1. 災害発生時には、被災した都道府県の水道行政主管部局等からの情報を、日本水道協会本部と共有し、被害状況及び復旧状況の把握を行うとともに、これらの情報を踏まえ、日本水道協会及び地方整備局等を通じて被災した水道事業者への支援を行っている。 2. 日本水道協会では「地震等緊急時対応の手引き」に基づき、地方支部や都府県支部等による訓練を実施しており、会員水道事業者の連携や支援体制を一層強化することにより、災害対応力の更なる向上を図っているところ。 3. この手引きは2020年4月に改訂され、応援体制を迅速かつ効率的に構築するための新たな取組や、過去の災害や訓練等により得られた教訓・知見なども盛り込まれており、本改訂の検討委員会には（当時）水道課[厚生労働省]も参加している。 4. 改正水道法では、災害時における国・都道府県・水道事業者等の関係者間の連携及び協力の確保に関する努力義務が規定されたことも踏まえ、近年発生した災害への対応状況から改善等ができる点はそれらが今後の取組に反映されるよう、国土交通省として、引き続き日本水道協会と連携し、相互応援の取組の充実に向けて取り組んでまいり。 （参考）国土交通省が策定している災害対応関係のマニュアル ・危機管理対策マニュアル（地震、風水害等の危機管理の内容別） ・災害時相互応援協定策定マニュアル ※国交省では、日水協の「地震等緊急時対応の手引き」改訂を踏まえ、現在災害対応関係のマニュアル類を2020年8月6日に改訂 5. 水道の供給にあたって電源の確保は不可欠であることから、水道事業者等において非常用自家発電設備等の整備を進めていくことが重要である。その上で、地震等災害時において停電により水道の供給が困難な場合には、関係省庁を通じて電源車の派遣を要請する等、迅速な復旧に資するよう必要な支援に努めてまいりたい。

通し番号	要望内容	回答
3. 水道事業政策について		
11	3. 水道事業政策について (1) 都道府県が関係市町村及び水道事業者と水道の広域連携等基盤強化を協議する際には、事業統合ありきで進めることのないよう助言すること。あわせて、都道府県が策定する「水道基盤強化計画」は、関係市町村及び水道事業者の同意を得て策定するようあらためて助言すること。	1 水道事業の広域連携については、地域の実情に応じた取り組みを進めることが重要であり、水道広域化推進プランに基づく取り組みにおいても、事業統合ありきで進めている都道府県は無いと認識している。 2 水道基盤強化計画の策定にあたっては、「あらかじめ計画区域内の市町村並びに計画区域を給水区域に含む水道事業者及び当該水道事業者が水道用水の供給を受ける水道用水供給事業者の同意を得なければならない」と水道法に定められており、都道府県に対し、周知を行っている。
12	(2) 「水道の基盤を強化するための基本的な方針」に基づき、各事業体の水道事業における技術力の継承と大規模災害時に対する迅速で適正な復旧をはかるべく、人員の確保や育成ができるよう必要な措置を講ずるとともに、具体的な計画を策定するよう各事業管理者に促すこと。特に現状において浄水場等を少人数の交代勤務体制で運営している事業体は、災害等への対応によって職員数が不足し供給に支障が発生するおそれがある。 また、配水池等に設置の監視・制御のための設備が落雷などによる故障で迅速な対応に追われるケースも多いことから、事業管理者がその責任において人員体制を整えることができるよう働きかけること。	1 地域における水道事業を将来にわたって維持していくためには、水道事業の運営に必要な人材の確保・育成や技術力の確保は極めて重要である。 2 改正水道法に基づく「水道の基盤を強化するための基本的な方針」において、水道事業等の運営に必要な人材の確保及び育成に関する考え方を示しているところであり、各水道事業者等におかれては、長期的な視野に立って、自ら人材の確保及び育成ができる組織となるよう努めていただきたいと考えている。 3 また、水道事業者等が単独での人材の確保が難しい場合には、近隣の水道事業者等や民間事業者と連携して（広域連携、官民連携）、必要な人材や技術力の確保に取り組むことが必要であり、国土交通省としても技術的・財政的な支援（※）を行っていく。 ※ 水道基盤強化計画の策定の手引きの公表、官民連携推進協議会等での官民連携や広域連携に関する優良事例の横展開 等 災害等への対応によって職員数が不足する場合の対応について、国土交通省としては、要員の確保等を内容とする事業継続計画の策定を含む「危機管理対策マニュアル策定指針」や水道事業者間の相互応援等を含む「災害時相互応援協定策定マニュアル」等を策定し、各水道事業者等に対して参考とするよう求めているところである。
13	(3) アセットマネジメントを見据えたシステム開発等に多大な費用が見込まれることから、十分な財政支援を確保すること。あわせて財政支援については広域化の検討の有無に関わらないものとする。 また、そのために必要な人的支援や技術的支援にとどまらず、将来における水道事業の在り方に関して、国としてどのように捉え、どのような対策が必要なのかビジョンを明確にすること。	（また、以降の回答） これまで、水道事業者が円滑にアセットマネジメントに取り組むことができるよう、手引きや簡易支援ツールの提供等を行うとともに、水道事業者が地域の実情に応じて水道施設の耐震化を進めることができるよう財政支援に取り組んできた。 さらに、水道施設の老朽化等に対応し、水道施設等の適切な資産管理を進めるため、平成30年の改正水道法において、水道施設を良好な状態に保つための維持・修繕や、長期的な観点に立った水道施設の計画的な更新に努め、その事業収支の見通しを作成・公表するよう努めるなど、水道施設の適切な資産管理を推進しているところである。 これらの取組により、今度とも、水道事業者の水道施設の老朽化対策を支援していく。
14	(4) 公共の福祉の観点から、水道施設運営権の設定は、慎重に検討するよう周知すること。また、導入は、長期にわたって住民の健康や生活に大きな影響を及ぼす可能性があることから、適正にモニタリング機能の運用がなされるよう、国が発注事業体に対し、随時モニタリング機能をチェックすること。特に発注事業体の人材確保と技術力の継承には配慮すること。	1 「水道の基盤を強化するための基本的な方針」として、 ○ 長期的な視野に立って、自ら人材の確保及び育成ができる組織となることが重要 ○ 官民連携の活用の目的を明確化した上で、地域の実情に応じ、適切な形態の官民連携を実施することが重要 ということを周知している。 2 また、水道施設運営権の設定の許可にあたり、国土交通大臣は、地方公共団体である水道事業者等が作成する事業実施計画の提出を受けて、 ① 計画が確実かつ合理的であるか ② 利用料金が総括原価主義によって適正に算定されているか等水道法に定める要件に適合するか ③ 当該事業の実施により水道の基盤の強化が見込まれるかどうか の3つの観点から審査を行う。 3 さらに、許可に関する審査についての基本的な考え方を示した「水道施設運営権の設定に係る許可に関するガイドライン」（2019年9月策定）において、水道事業者等によるモニタリングの確認事項や、モニタリングの実施に必要な専門的知見を維持するための措置※が定められていること等を確認した上で許可することとしている。 ※ 研修等の実施や水道施設運営権者・他の水道事業者等に継続的に人員派遣を行うこと等 4 国土交通省としては、本ガイドラインに沿って適切に審査を行うとともに、許可を受けた水道事業者等に対して立入検査等を行う際には、水道事業者等のモニタリング体制が適切であるかについて確認してまいりたい。

通し番号	要望内容	回答
15	(5) 電磁式メーターを含む現在の水道メーターは精度、耐久性の向上がはかられているため、事業費の削減の一環として、水道メーターの交換について、時間経過による誤差や耐久性の評価を行い、計量法に定める8年の検満期間の見直しを引き続き働きかけること。	1 これまでも検定期間が満了した水道メーターの有効期間の延伸について、メーカー、ユーザー等の関係者を交えて議論してきました。 2 国土交通省としては、水道メーターの誤差や耐久性の調査について関係者と協議を継続することにより、検定満了期間の見直しについて働きかけてまいります。
16	(6) 水道事業に携わるすべての労働者の安全衛生向上のため、水道事業に関する事故情報と対策を周知するなど引き続き情報を共有すること。	1 労働者の安全対策は、労働安全衛生法に基づく、安全衛生管理体制の確立や労働災害防止のための具体的措置が水道事業者や工事等の受注者において適切に講じられることが重要である。 2 厚生労働省では、水道事業に携わる労働者だけに限らず全ての労働者の安全と健康の確保を図るため、2023年4月から2028年3月を計画期間とする「第14次労働災害防止計画」を進めているほか、労働基準局からは2023年3月31日付けで「令和5年度における建設業の安全衛生対策の推進について（要請）」、また、2021年5月17日には水道関係を含む労使団体向けに「基本的対処方針の改正等を踏まえた職場における新型コロナウイルス感染症対策の拡充について」をそれぞれ発出し、先般の感染症予防対策も含めた労働者の安全衛生の促進に向けて取り組んでいる。 3 また、水道事業者や関係団体※においては、水道工事の事故防止に向けた取組として、事故情報や対策に関する情報提供、工事現場での安全パトロールや啓発用DVDの作成等を行っているほか、水道事業者は、各種業務委託においても、労働安全衛生法を含む関係法令の遵守や安全衛生管理、危険防止等の措置を講ずるよう業務の仕様書等に定めっていると聞いている。 ※全国管工事業協同組合連合会 4 引き続き、国土交通省として、関係団体等と連携し、職場における労働者の安全と健康の確保および快適な職場環境が形成されるよう、取り組んでいく。
17	(7) 水道事業の所管省として、水循環の重要性を広めるため8月1日の「水の日」を積極的に周知すること。 また、安心・安全な水道水をさらに使用してもらえよう「水道週間」や「水の日」を活用した水道の安全性の広報活動を検討すること。	1 講演会等の機会を活用して水循環に関する施策をお知らせするとともに、ポスター掲示や水道事業者等への情報提供など水の日関連行事や水道週間の周知に取り組んでいる。 2 引き続き、内閣官房とも連携し水道の安全性に関する広報を含む水循環に関する施策の広報や情報発信に取り組んでまいりたい。

② 下水道部会

日 時：2024年12月 3 日11時～12時

場 所：国土交通省局会議室

参加者：国土交通省：＜水管理・国土保全局 上下水道企画課＞

堂蘭上下水道事業調整官、斉木総務係長

自 治 労：＜公営企業評議会＞

岩本議長、森田副議長、福永事務局長、坂下部会長、竹下副部会長、
村本幹事、前田幹事

＜大都市共闘＞

平山下水道部会長

＜全国都市下水道対策連絡協議会＞

菅原幹事

回答：「2025年度政府予算編成に関する要請書」

通し番号	要望内容	回答
【水道行政の移管】		
1	1. 水道行政について、引き続き、水道事業・下水道事業が安定した事業推進を行えるよう、必要な予算確保を行うこと。	○2024年度補正予算案においても「防災・減災、国土強靱化のための五か年加速化対策」や2024年能登半島地震を踏まえた耐震化などに必要な予算を計上した。また、上下水道耐震化計画に基づく、水道施設の耐震化の取組を推進するため、従前の資本単価要件を満たす自治体に加え、料金回収やこれまでの耐震化の進捗実績を評価した上で、耐震化の取組を加速する自治体を支援対象に追加したところ。 ○国土交通省として、今後の国土強靱化実施中期計画の策定においても上下水道の強靱化をしっかりと位置づけ、当初予算を含め、継続的・安定的な予算確保に全力で取り組んでまいりたい。
【ウォーターPPP】		
2	1. 「下水道事業における公共施設等運営事業等の実施に関するガイドライン」の改定が行われたが、コンセッション導入後の検証を行い、今後課題が生じた場合には、速やかに精査・共有化し、導入の検討を進めている事業管理者に認識をさせることから、有効なモニタリングを行うための職員体制づくりや技術力の確保を促すこと。また、災害時対応における責任の明確化や早期復旧にむけた取り組み手法等、住民が安全・安心できる対応策を講じること。	○「下水道事業における公共施設等運営事業の実施に関するガイドライン」については、先行している自治体のみならず、運営を担っている民間事業者からも課題等を聴き取ったうえで、有識者を交えた議論を経て、2022年3月に改訂したところ。 ○有効なモニタリングを行うためのモニタリング体制の確保や、モニタリングの手法等、モニタリングに関する記載を大幅に拡充した。 ○今後もコンセッション方式のモニタリング結果等を確認の上、必要に応じ、本ガイドラインの改訂に反映させることを検討したい。 ○また、本ガイドラインで、災害等発生時及び緊急時の対応を解説している項目についても、必要に応じ、さらに充実させていくことを検討してまいりたい。 ○引き続き、安定的で持続可能な下水道事業に向け、本ガイドラインの周知に努めてまいりたい。
3	2. 「PPP／PFI推進アクションプラン（令和6年改訂版）」にてウォーターPPPの推進がさらに強化されたが、導入にあたっては各自治体の判断によるものとする。また、ウォーターPPPの導入を污水管の改築更新に対する交付金の要件とすることは、自治体の実情にそぐわない民営化・委託化の推進に繋がる懸念があるため、この要件を撤廃すること。	○ウォーターPPPは、職員不足、施設老朽化、使用料収入減少等、地方公共団体が抱える様々な課題を解決するための一つの有効な手段と考えているところ。 ○下水道事業・経営の持続性向上のための大きな転換点として捉えていただき、各地方公共団体の前向きな導入検討の開始をお願いしたい。 ○また、ウォーターPPPの導入については、導入検討経費への補助制度の創設、相談窓口の設置、ガイドラインの策定等、導入を円滑に進めることができるように、財政的・技術的支援を行っている。 ○引き続き、地方公共団体のご意見を丁寧にお聴きしながら、必要な支援を実施していく。
4	3. 「下水道分野におけるウォーターPPPガイドライン 第1.2版」において導入までのガイドラインが公表されたが、今後、改定するにあたり各事業体の状況や実態を集約し、意見反映すること。	○ウォーターPPPが公表されてから、地方公共団体あて様々な機会で説明や意見交換等をして多くのご意見をいただいております。これらに基づいて、2024年3月、下水道分野におけるウォーターPPPガイドライン第1.0版を公表する等してきたところ。 ○2023年度も様々な機会での説明や意見交換等を進めながら第1.1版、第1.2版を公表したほか、地方公共団体の委員も含む策定検討委員会を設置し、第2.0版の策定（改訂）を進めている。 ○今後も、地方公共団体の実情等を踏まえて、随時、記載を充実させ、各地方公共団体の適切なご判断に資するものとしてまいりたい。
【下水道行政】		
5	1. 次年度の予算編成に際しては、特徴的事項を明確にし、下水道（汚水処理）サービスを想定して、予想される効果などを具体的に提示すること。また、地域の課題や実情に応じた対応が可能になるようにすること。	○2025年度予算については、能登半島地震の被害や人口減少等を踏まえ、「強靱で持続可能な上下水道システムの構築」に向けて、耐震化や処理場の防災拠点化などを推進するための制度の創設・拡充等を要求しているところ。 ○下水道管理者が効果の高い事業を行えるよう、必要・十分な予算の確保に向け、引き続き、努力してまいりたい。
6 前段	2. 下水道事業は、広域的な流域や水域の保全など公的受益をもたらすものであることから、国庫補助を前提に建設・改築更新してきた経緯を踏まえて、現在の補助率の維持ができるよう関係省庁との調整を継続すること。	○国土交通省としては、下水道の公共的役割や各地方公共団体の状況等を踏まえ、引き続き現在の補助率が維持できるよう努めてまいりたい。
6 後段	2. （後段）また、広域化・共同化を進めるにあたり、引き続き事例等の迅速な情報発信に努めるとともに、地域ニーズに応じた必要な財政措置について拡充ができるよう、省庁間での連携を行うこと。	○広域化・共同化の推進のため、広域化・共同化計画実施マニュアル、下水道事業における広域化・共同化の事例集を2024年4月に公表したところである。 ○財政支援としては、2024年度に「下水道広域化推進総合事業」の補助対象を拡充したところである。 ○引き続き関係省庁とも連携して取り組んでまいりたい。

通し番号	要望内容	回答
7	3. 下水道事業職場における事業に精通した職員等の育成・配置について、極めて少人数で下水道事業を行っている自治体等では、技術の継承が容易でないことから、広域的な取り組みにより人材育成が可能となるよう引き続き支援すること。	○下水道事業に従事する職員数は小規模な自治体ほど少なく、今後の持続可能な下水道事業を運営していく上で、1つの自治体で技術を継承していくことは深刻な問題であると認識している。 ○そのため、国土交通省では国土交通大学校での研修の開催や自治体職員を対象とした研修へ講師を派遣するなど、国における最新の動向や事例を交え、技術力の向上や知識の習得に努めているところ。 ○また、2024年度からは上下水道一体での人材育成の取組である「水道場」を開催するなど、他の自治体職員と交流を深めながら知識を深める取組も推進しているところ。 ○国土交通省としては、この様に1つの自治体では実施することが難しい技術力の向上などを目的とした取組を行っているところであり、これらの取組を継続することで支援してまいりたい。
8 前段	4. DX・ICTの活用を推進するにあたっては、中小事業体がより計画的・効率的な改築・維持管理を推進するためのマネジメントサイクルを容易に確立できるよう、ガイドラインの精査をするとともに、財政的・技術的な支援を行うこと。	○計画的な点検・調査、修繕・改築を進めるため、「下水道ストックマネジメント支援制度」を2016年度に創設し、支援してきたところ。 ○さらに効率的・効果的に取り組むためには、ICTを活用し、維持管理情報を起点として点検・調査、修繕・改築を進めるマネジメントサイクルを確立することが重要である。このため、情報管理方法やマネジメント方法などを整理した「維持管理情報等を起点としたマネジメントサイクル確立に向けたガイドライン」について、2019年度に管路施設編、2020年度に処理場・ポンプ場施設編を策定している。 ○加えて、2022年度より下水道管路に関する情報等をデジタル化するために必要な費用を支援する「下水道情報デジタル化支援事業」を創設し、財政支援を行っているところ。 ○ただし、当該事業は2026年度までの予算制度となっており、2027年度以降、改築に際しての交付対象となる管路施設については、その施設情報や維持管理情報が地理情報システムを基盤としたデータベースシステムを用いて管理していることが要件となる点にご留意いただきたい。 ○計画的・効率的な維持管理や改築更新を推進するため、引き続き、財政的・技術的な支援を実施していく。
8 後段	4. (後段) また、下水道分野の業務の効率化を目的として、共通プラットフォームやアセットマネジメント導入などのDX化が進みつつある。技術職確保のためにも、DX・ICT活用の目的は業務の省力化であることを明らかにするとともに、各自治体に対し、人員の削減につなげるものがないよう周知徹底すること。	○下水道事業を取り巻く環境が一層厳しくなる中においても、下水道サービスの持続性を確保することを目的として、DXを推進しているところ。 ○目的については、「下水道政策研究委員会制度小委員会報告書」（2020年7月）や「新下水道ビジョン加速戦略（2022年度改訂版）」（2023年3月）においても明記しているところ。 ○引き続き、DX推進の目的や好事例等を共有するため、事例集の公表や説明会の開催等により周知を図っていく。
9	5. 2050年カーボンニュートラルの実現に向けた下水道の課題を解消していくため、『グリーンイノベーション下水道』の実現にむけた様々な施策が行われていくが、これらの施策を検証し下水道事業の運営に対する影響について適宜公表すること。また、各自治体が脱炭素化を計画するにあたって、財政的・技術的支援を行うこと。	○2021年度の『脱炭素社会に貢献する下水道のあり方小委員会』において、2050年カーボンニュートラル実現に向けた下水道の方向性や施策等が示された。 ○脱炭素化に向けた取組を加速化するため、下水道の排出量等の「見える化」などに取組むとともに、各地方公共団体の実態も踏まえた対策や検討すべき課題等について検討・支援を実施していく。 ○以上の検証・検討結果については、適宜公表してまいりたい。
【大規模自然災害の対策強化】		
10	1. 地震をはじめ、近年の台風や集中豪雨による甚大な災害に対し、被災地の情報の収集および提供を継続するとともに、的確な支援をすること。引き続き各自治体に対し、災害対応マニュアルやBCPなどが実践的なものとなるよう、この間の事例を踏まえつつ、訓練によるブラッシュアップの必要性を周知し、各省庁における横断的な課題が生じた際には支援を行うこと。また、広域・流域下水道でのBCP策定や訓練の実施について事例の発信や技術支援等を行うこと。	○地震や水害など、甚大な災害が発生した場合には、施設の被害状況等について、各自治体から情報を収集するとともに、HPなどを通じて情報発信しているところ。 ○2024年能登半島地震や大雨による浸水被害が発生した際には、被災地に国土交通省の職員をTEC-FORCEとして派遣し、被災地の情報収集及び被災自治体に対する技術的支援を行った。 ○下水道BCP策定マニュアルについて、2022年度までの下水道施設の被災から明らかになった課題などを踏まえ2023年4月に改訂し、下水道BCPの策定、訓練による計画的な見直しを推進しているほか、2024年能登半島地震の教訓を踏まえ、上下水道一体となった被災時の早期復旧などが可能となるよう、BCPの実効性向上に向け拡充・見直しを進めている。 ○災害に伴う大規模かつ長期停電時においては、燃料や電源の調達など、各省庁間の調整をするなどの必要な支援を行うこととしている。
11	2. 災害により甚大な被害が発生した場合には、被災施設の復旧状況を見極め、予算措置や人員確保について、完全復旧まで支援を継続すること。また、復興支援に関して、長期的な人材派遣ができるよう通常時の人員体制を含め予算の確保を推奨すること。	○大規模な自然災害が発生し下水道施設に甚大な被害が発生した場合には、被災施設の状況を見極めながら適切な財政支援がなされることが必要であると考えており、円滑な災害査定の実施や予算確保に向けて、必要な技術的支援をしているところ。 ○また、被災団体の復旧支援に係る人員確保に当たっては、全国知事会・市長会・町村長会のシステムや関係の深い団体同士のネットワークを通じて実施されるとともに、国土交通省においても派遣者の調整等を行ったところである。 ○なお、支援団体における長期派遣者の人件費等については、特別交付税措置がなされるものと認識している。 ○国土交通省としては、引き続き、被災地方公共団体のご意見も踏まえ、関係省庁と協力し、必要な支援を実施していく。

通し番号	要望内容	回答
12	3. 災害復旧事業について、被災地域の早期復興にむけた調査並びに手続きの一層の簡素化をはかるとともに、早期復興がスムーズに進捗することができるよう、適切な対応策を講じること。また、支援事業者との協力体制の構築をはかること。	○災害復旧事業の災害査定について、2024年能登半島地震でも適用されたように、被害件数が多い地方公共団体においては、書面による査定上限額の引き上げや設計図書の簡素化により、早期の災害査定を実施するなどの効率化が行われている。 ○また、被災自治体が早期に災害復旧事業に着手できるよう、地方公共団体同士の相互支援のルールを定め、このルールのもと、被災自治体への支援も行われている。 ○今後も国土交通省では、被災市町村ができる限り早期に復旧できるよう全力で支援を実施していく。
13	4. 近年の豪雨災害等を踏まえ、下水道管理者による内水氾濫防止と河川管理者による河川氾濫防止のため、より緻密な関係間連携の強化を図れるよう技術的な支援等を行うこと。	○流域のあらゆる関係者が連携した流域治水の実効性を高めるため、流域治水関連法による法的枠組みを活用した取組などを推進しているところであり、引き続き、技術的な助言など必要な支援を実施していく。
【災害復興支援】		
14	1. 被災地域の復興について、当該自治体の要望・意見を十分に聞き地域の特性やニーズを踏まえた支援方策を引き続き検討すること。また、人材不足や資材不足が復興の弊害とならないよう状況を注視し、円滑な施工が確保されるよう適切な対応に努めること。	○例えば、東日本大震災等の被災地域における復旧・復興事業については、間接工事費の割り増しを行う復興係数の導入等を実施してきたところ。 ○国土交通省としては、引き続き、被災地域における復旧・復興事業が円滑に進むよう、関係省庁と協力しつつ、技術的な助言など必要な支援を実施していく。
15	2. 能登半島地震の復旧事業について、被災地域の早期復興にむけ手続きの一層の簡素化をはかるとともに、早期復興がスムーズに進捗することができるよう、引き続き支援を行うこと。	○能登半島地震の災害復旧事業の災害査定について、書面による査定上限額の引き上げや設計図書の簡素化により、早期の災害査定を実施するなどの効率化が行われている。 ○また、4月より「能登上下水道復興支援室」を七尾市内に設置し、国土交通省の上下水道技術職員を常駐させ、上下水道の復旧を技術的にサポートする体制を構築している。 ○今後も国土交通省としては引き続き、被災地に寄り添い、地域の将来を見据えた復旧・復興に向けて、全力を挙げて被災自治体を最大限支援していく。
16	3. 東日本大震災において、大幅な人口減少や下水処理区域の縮小による使用料収益の大幅減少により、将来の事業見通しが立てられないでいる各自治体および事業体に対し、持続的な事業運営ができるようより一層の支援を行うこと。	○東日本大震災の復旧・復興については、一部地域において途上のところもありますが、地域の実情に応じて持続的な事業運営の実現は重要と考えている。 ○国土交通省としては、全国的に下水道事業を取り巻く厳しい状況は今後益々加速していくと予想しており、中長期的な観点から事業マネジメント、DX、官民連携および広域化・共同化など、事業体に対し必要な支援を実施していく。

下水道部会

(1) 活動経過

2024 年 9 月 8 日～9 日 第 1 回（常任・部会）合同幹事会

場所：自治労会館（東京都）

- ・ W P P P の情勢について
- ・ 2025 年度政府予算編成要請行動（第 2 次）について
- ・ 合同政策集会分科会のテーマについて

2024 年 11 月 16 日 第 2 回下水道部会幹事会

場所：WEB 開催

- ・ 2025 年度政府予算編成要請行動（第 2 次）の要請書について

2024 年 12 月 3 日 第 3 回下水道部会幹事会及び 2025 年度政府予算編成要請行（第 2 次）

場所：自治労会館（東京都）

国土交通省

- ・ 2025 年度政府予算編成要請行動（第 2 次）について
- ・ 当面の日程について
- ・ 合同政策集会分科会運営について

(2) 2025 年度政府予算編成要請行動（第 2 次）の要請書の特色

・ W P P P の導入を污水管の改築更新に対する交付金の要件にすることについて、自治体の実情にそぐわない民営化・委託化の推進に繋がる懸念があることから、要件を撤廃することを求めた。

・ W P P P のガイドラインについて、今後の改定については各事業体の状況や実態を集約し、意見反映することを求めた。

部会報告（県公企グループ）

（１）役職について（2025 年度 第 1 回全部会幹事会にて確認済）

県公企グループ 役職

グループリーダー : 山中 崇耶（県公企 和歌山・和歌山県職員労組） 継続
グループリーダー補佐 : 小林 哲也（三重・三重県企業庁労組） 継続（12 月まで）
: 村部 広樹（三重・三重県企業庁労組） 新規（1 月から）
担当三役 : 岩本 匡修（議長 山口・山陽小野田市水道労組） 継続

県公企グループ幹事

北海道	村井 伸康（北海道・北海道企業局労組）	新規
東北	本田 昌隆（新潟・新潟市職労組）	新規
関東甲	野口 紘貴（栃木・栃木県企業局労組）	新規
北信	中村 宗二（長野・公営企業労組）	新規
東海	小林 哲也（三重・三重県企業庁労組）	継続（12 月まで）
	村部 広樹（三重・三重県企業庁労組）	新規（1 月から）
近畿	山中 崇耶（和歌山・和歌山県職員労組）	継続
中国	片岡 佑太（岡山・岡山県企業局労組）	継続
四国	原 和弘（徳島・徳島県企業局労組）	新規
九州	田代 英治（大分・大分県職連労組）	新規

（２）公企評日程（抜粋）

今後の主な日程について

2025 年 1 月 25～26 日 2025 年度第 2 回常任幹事会・全国幹事会（静岡県）
2025 年 2 月 9～10 日 県公企幹事会・経産省との意見交換会（東京）
2025 年 3 月 1～2 日 第 3 回常任幹事会（大阪市）
2025 年 4 月 20～21 日 第 9 回合同政策集会（奈良市）
2025 年 8 月 8～9 日 2025 組織集会（東京）
2025 年 8 月 24 日 2026 年度第 1 回全国幹事会・総会（埼玉県）

（３）事務分担

- ①グループリーダー・リーダー補佐：上記のとおり
- ②県公企グループネットワーク：小林グループリーダー補佐がとりまとめ⇒10 月末に作成済
- ③県公企グループ 各県報告集：中村幹事がとりまとめ
- ④経済産業省との意見交換会の録音及び議事録作成：野口幹事が担当

（４）県公企グループ 各県報告集について

12 月に各地連幹事経由で各県公企に作成を依頼し、現在、取り纏め
次回、県公企幹事会で内容確認を行い、3 月までに完成させ、合同政策集会にて配布予定

案
議

【公企労働者の取り組み】

9. 公営企業職場で働く新規採用者組織化100%、高年齢層職員および会計年度任用職員の組合加入にむけた取り組みを進めます。
10. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会において共済制度を周知し、加入拡大と組織化を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。
11. 脱炭素にむけた取り組みとして、公営企業が持つ太陽光や水力発電などのクリーンエネルギーを有効活用するよう2月上旬に経済産業省と意見交換会を行い、ガス・県公企職場の政策議論と課題解決に取り組めます。
12. 公企評としての政策議論を通じて、技術継承を含めた人材や予算の確保による職場の活性化、組合の団結力の強化をめざすため、公営企業評議会合同政策集会を4月20～21日にかけて奈良市で開催します。
13. 8月の自治労水週間にむけ、ポスター制作、「めぐるちゃん」の活用など、全県本部での取り組みが推進されるよう準備を始めます。

2024現業・公企統一闘争総括（案）

1. 闘争の基本的な考えとスローガン

住民が安全で安心な生活に必要な公共サービスを提供するため、人員確保を中心にあらゆる課題解決にむけた取り組み強化、あわせて地域実情に応じた質の高い公共サービスの提供体制の維持・拡充にむけ取り組みます。

「笑顔が集う地域をめざし、自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」

2. 闘争の日程

	第1次闘争	第2次闘争
職場点検・職場オルグ	2月～4月	—
職場討議・要求書作成	4月19日～5月21日	—
要求書提出ゾーン	5月21日～6月6日	9月24日～10月4日
住民アピールゾーン	2月～5月	9月2日～10月4日
回答指定基準日	6月7日	10月4日
交渉強化ゾーン	6月7日～6月20日	10月4日～10月17日
全国統一闘争基準日	6月21日	10月18日
協約締結強化月間	7月	11月

3. 闘争における重点課題

【現業・公企職員が配置されている単組】

- ① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用
- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立
- ⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化
- ⑥ 現場の声を反映した政策実現
- ⑦ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化
- ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止
- ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑩ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

【現業・公企職員が配置されていない単組】

- ① 安定的な提供にむけた業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立
- ② 委託労働者の公正労働の実現
- ③ 委託事業者や受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化
- ④ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

4. 闘争の戦術配置

闘争指令については、統一基準日である6月21日（第1次闘争）、10月18日（第2次闘争）に1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を発出しました。あわせて、本部日程以外で統一基準日を設定する県本部については、県本部からの要請に基づき闘争指令の発出を行いました。

5. 闘争の経過

（1） 第1次闘争

- ① 本部は2023年12月13日、2024現業・公企統一闘争本部を立ち上げ、この闘争を自治体現場力回復闘争として位置付け、質の高い公共サービスの確立に必要な人員確保と賃金・労働条件の改善をめざす取り組みをスタートさせました。
- ② 本部は2月に開催した第2回拡大闘争委員会において、統一基準日に1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を発出することを確認しました。
- ③ 2024現業・公企統一闘争では、各自治体が次年度の採用計画や予算編成を立てる段階から人員確保、さらに協約締結の取り組みを強化し、全単組・全組合員が結集する統一闘争をめざすこととしました。
- ④ 春闘オルグにあわせて本部中執による現業・公企統一闘争のオルグを実施し、第1次闘争の結集にむけ、各県本部における取り組み状況や闘争体制の点検・指導、さらに第1次闘争で取り組めていない単組への具体的対応などの聞き取りを行い、第1次闘争の推進をはかってきました。あわせて現業評議会が主体性を持った取り組みとなるよう、三役常任幹事が各県本部現業評議会に対しオルグを実施しました。
- ⑤ 闘争を進めるにあたり、とくに第1次闘争での取り組み強化を目的とした「2024現業・公企統一闘争推進ポスター」を第1次闘争期に配布するとともに、取り組む意義や闘争の進め方などを解説した動画を周知し、各県本部・単組における闘争の促進をはかってきました。
- ⑥ 県本部・単組が取り組みやすい体制を構築するため、現業職員・公営企業職員が配置されている、配置されていない、それぞれの実情に応じた「2024現業・公企統一闘争の手引き」を作成し、取り組みの前進をはかりました。現業評議会では単組実情に応じた

取り組みとなるよう、手引きの概要版を作成しました。

- ⑦ 現業評議会では、各単組における闘争の推進を目的に、総務省交渉を4月16日に実施しました。総務省交渉では各自治体における新規採用に対する自治体判断の尊重、自治体現業職場における民間委託推進を慎むことや「再公営化」に対する自治体判断の尊重、賃金センサスをはじめとした現業差別賃金の撤廃と自治体の労使合意事項を尊重することなどについて要請しました。あわせて、総務省要請行動を踏まえた組織内・政策協力議員に要請行動を実施しました。
- ⑧ 現業評議会では、第1次闘争の結集にむけ、単組の取り組み事例の共有化と取り組みの認識一致をはかるため、5月に決起集会を開催するとともに、具体的な取り組みの進め方についてウェブ学習会を実施し、取り組みの強化をはかってきました。あわせて、県本部評議会オルグを実施し、闘争の促進をはかってきました。
- ⑨ 公営企業評議会は、第1次闘争の取り組みが遅れつつありました。そのため、各幹事会や各県本部主催の公企評学習会などにおける取り組みにむけての確認や各県本部の状況の聞き取りなどを通じて、闘争の推進をはかってきました。
- ⑩ 本部・県本部・単組のさらなる連携や県本部における取り組み強化をはかるため、各県本部が設定した統一基準日までに、各単組における要求書提出・交渉実施状況、および単組交渉の重点課題を調査しました。

(2) 第2次闘争

- ① 現業評議会では、全国幹事会を開催し、2024現業・公企統一闘争の中間総括、ならびに第2次闘争の推進にむけた議論を行ってきました。

公営企業評議会では、技術職員の採用募集をしても応募が少ない現状を踏まえ、公営企業集会分科会でそれぞれが取り組んでいる事例などを共有するとともに、第2次闘争の推進にむけて県本部公営企業評議会へのオルグを実施し、状況の聞き取りと粘り強い交渉への助言を行ってきました。またウォーターPPPの課題について、全国の事業体において導入可能性の調査の実施が増加傾向であることから、導入にむけた検討状況や現場課題について共有をはかりました。
- ② 確定闘争オルグにあわせて本部中執による現業・公企統一闘争のオルグを行いました。オルグでは、各県本部における取り組み状況や闘争体制の点検・指導、さらには第1次闘争で取り組めなかった単組への具体的対応などの聞き取りを行い、県本部一体となる第2次闘争の推進をはかりました。
- ③ 現業評議会において、各県本部現業評議会の取り組み状況や評議会が主体性を持った取り組みとなるよう、9月に各県本部現業評議会に対するオルグを実施し、闘争の推進に取り組んできました。
- ④ 第1次闘争の集約結果では、協約締結が十分な取り組みに至っていないことはもとより、規約の点検・整備が不十分な単組が多く見受けられたことから、現業評議会では9

月にウェブ学習会を実施し、交渉サイクルの確立にむけた取り組みを提起するとともに、民間委託提案を阻止した取り組み事例の共有をはかりました。

- ⑤ 現業・公企職場に対する住民・地域の理解や支持が重要であることから、現業・公企職員が提供している地域実情に応じた公共サービスの取り組み事例などを周知していくことを目的に、全県本部・全単組での住民アピール行動を提起しました。現業評議会では、各県本部・単組がチラシづくりに活用できる情宣物を本部で作成するとともに、業務内容を理解してもらうために、各職場のYouTube動画を周知しました。
- ⑥ 本部が設定した統一基準日はもとより、本部日程以外で統一基準日を設定した県本部についても、同様に待機態勢を取りました。その際、全国の交渉状況がリアルタイムで全国に伝わるよう「現評ニュース」を発信し、取り組みの促進をはかりました。

(3) 闘争本部会議

2024現業・公企統一闘争本部では下記の内容について協議し、取り組みを提起してきました。

第1回（2023年12月13日）

- ① 2024現業・公企統一闘争の推進（案）
- ② 2024現業・公企統一闘争の重点課題に対する獲得指標（案）
および基本要求モデル（案）

第2回（持ち回り）

- ① 2024現業・公企統一闘争オルグの実施について

第3回（持ち回り）

- ① 2024現業・公企統一闘争（第1次闘争）の推進について

第4回（2024年6月20日）

- ① 2024現業・公企統一闘争（第1次闘争）の取り組み状況
- ② ヤマ場の待機態勢について
- ③ 「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」について

第5回（2024年7月26日）

- ① 2024現業・公企統一闘争中間総括（案）について
- ② 2024現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進

第6回（持ち回り）

- ① 2024現業・公企統一闘争（第2次闘争）県本部オルグについて

第7回（2024年10月17日）

- ① 2024現業・公企統一闘争（第2次闘争）の取り組み状況
- ② ヤマ場の待機態勢について

第8回（2024年12月11日）

- ① 2024現業・公企統一闘争総括（案）について

6. 各県本部・単組における取り組み状況（2025年1月14日時点）

（１） 要求書の作成・提出状況および交渉実施状況

		2023 現業・公企統一闘争			2024 現業・公企統一闘争			備考
		県本部	単組	実施率	県本部	単組	実施率	
要求書提出	要求書提出単組数	47	794	45.0%	47	798	45.2%	第1次・第2次、または両方で提出
	第1次闘争	46	509	28.8%	46	541	30.7%	
	第2次闘争	47	741	42.0%	45	787	44.6%	※ 787単組のうち459単組は、提出済の要求書に第2次闘争で追加、または第2次闘争で初めて要求書を提出した単組
	第1・第2次闘争双方	46	456	25.8%	45	530	30.0%	
	職場点検・職場討議に基づく要求書作成（第2次闘争）	47	500	63.0%	47	418	52.4%	※ 要求書を提出した単組を分母とした実施率
交渉実施	交渉実施単組数	47	681	38.6%	47	698	39.5%	第1次・第2次、または両方で交渉
	第1次闘争	46	420	23.8%	46	490	27.8%	
	第2次闘争	47	610	34.6%	45	663	37.6%	
	第1・第2次闘争双方	46	349	19.8%	47	455	25.8%	

※ 対象単組は自治体単組＋臨時・非常勤単組＋一部事務組合の1,765単組

（２） 各単組における統一基準日の取り組み状況

具体的行動	2023年 第1次闘争	2024年 第1次闘争	2023年 第2次闘争	2024年 第2次闘争
1時間ストライキ	—	—	—	—
29分食い込み集会	7単組	5単組	20単組	19単組
時間外集会	52単組	33単組	155単組	121単組
ビラ配布など	45単組	66単組	124単組	119単組
その他	18単組	17単組	51単組	30単組

(3) 労使合意事項に対する協約の締結状況

2023年第1次闘争	2024年第1次闘争	2023年第2次闘争	2024年第2次闘争
157単組	145単組	265単組	216単組

(4) 住民に対するアピール行動の実施状況

2023現業・公企統一闘争	2024現業・公企統一闘争
13県本部48単組	13県本部49単組

7. 重点課題の獲得指標に対する成果

【現業・公企職員が直営で配置されている単組】

(1) 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

【第1次闘争】204単組で交渉が行われ、95単組で成果があった。

【第2次闘争】411単組で交渉が行われ、223単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 環境事業所のごみ収集業務委託提案を退け、キャリア選択制度の導入を確認。
- 退職者が出た際は新規採用を行うことを確認。
- 給食施設による食の安全は公で責任を持つべきとの前首長の発言により直営堅持を維持することを確認。
- 直営を維持することを書面で確認。 など

(2) 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

【第1次闘争】235単組で交渉が行われ、85単組で成果があった。

【第2次闘争】445単組で交渉が行われ、154単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 退職者の補充は正規職員での採用を確認。
- 技能職採用試験を継続で実施させることを確認。
- 年度途中での欠員補充をすることを確認。
- 局の独自採用枠を継続し、必要な人材を確保すると確認書を交わしている。
- 学校用務員職場では、リーダー制の技術の継承の観点を踏まえ採用を確認。
- 継続した清掃職場の新規採用と30年振りとなる給食調理員の新規採用を確認。

- 公企単組において年度途中で欠員補充を確認。
- 局で独自の企業職員採用試験を実施。
- 年3回の採用試験を実施し、人員を確保することを確認。 など

(3) 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

【第1次闘争】199単組で交渉が行われ、91単組で成果があった。

【第2次闘争】390単組で交渉が行われ、214単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 用務員室の冷暖房設備の設置を確認。
- 毎月、労働安全委員会を開催し、職場巡視を行うことを確認。
- 清掃職場による空調服の導入の予算化を確認。
- 特別教育などの必要な費用は公費負担することを確認。
- メンタルヘルス対策として職場復帰プログラムを新たに制定することを確認。
- 公企単組で労安に関わる物品などの予算を確保。
- 猛暑対策として、暑さ対策物品を一部支給することを確認。 など

(4) 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

【第1次闘争】210単組で交渉が行われ、81単組で成果があった。

【第2次闘争】375単組で交渉が行われ、160単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- エイジフレンドリーガイドラインに基づき、61歳を対象とした巡回健康相談の実施を確認。
- 学校給食では十分な人数配置と代替職員の確保を確認。
- 高齢者に配慮した職場環境の整備について衛生委員会で検討することを確認。
- 毎月の安全衛生委員会を開催し、委員を増加し、幅広くフォローできる体制を確立。 など

(5) 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

【第1次闘争】171単組で交渉が行われ、37単組で成果があった。

【第2次闘争】340単組で交渉が行われ、81単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 4級運用について調理員リーダーを設置（係長級：4級）との考えを引き出す。
- 保育調理員について、2025年4月から初任給基準改善と必要な在職者調整の実施について確認書にて締結。
- 4級職を増設することを確認。
- 暫定再任用制度を運用することを確認。
- 5級運用の改善を確認。 など

（6） 現場の声を反映した政策実現

【第1次闘争】167単組で交渉が行われ、40単組で成果があった。

【第2次闘争】283単組で交渉が行われ、57単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 職位整備で係長級の枠を増やしたことを確認。
- 地産地消、農作業体験、親子料理教室などの食育推進事業の取り組みを確認。
- 現業PT委員会を設置し、当局と現業職場の現状を共有する体制を整備することを確認。
- 廃棄物回収経路の見直しが実施され、ごみ運搬作業が軽減。
- 公企単組で所属ごとでの職場要求闘争を展開。 など

（7） 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

【第1次闘争】172単組で交渉が行われ、57単組で成果があった。

【第2次闘争】328単組で交渉が行われ、117単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 総合防災訓練などで現業職員の参加を確認。
- 破傷風やB型肝炎の予防接種の実施を確認。
- 労使締結の「緊急時・災害時のワークルール」を適正に運用し、災害等の対応を行う職員の労働安全衛生を確保することを確認。
- 災害物資拠点に民間協定を結ぶとともに新たな動員区分を設定したことを確認。
- 公企単組で災害対応時の体制や感染症対策等について当局と確認。
- 清掃部門での破傷風・B型肝炎の予防接種の実施を確認。 など

(8) コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

【第1次闘争】106単組で交渉が行われ、24単組で成果があった。

【第2次闘争】263単組で交渉が行われ、54単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 事前に労使協議することを確認。
- コンセッション方式の導入は行わないことの確認。
- 導入前には必ず労使合意をすることを確認。 など

(9) 会計年度任用職員の処遇改善

【第1次闘争】183単組で交渉が行われ、85単組で成果があった。

【第2次闘争】337単組で交渉が行われ、153単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 不妊治療にかかる特別休暇6日を正規職員と同じ12日に増やすことを確認。
- 感染症における病気休暇の有給化を確認。
- 病院局の会計年度任用職員の賃金改善を確認。
- 正規職員のみが対象の手当を会計年度任用職員にまで拡充することを確認。 など

(10) 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

【第1次闘争】209単組で交渉が行われ、109単組で成果があった。

【第2次闘争】368単組で交渉が行われ、188単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 労使合意事項については協約を締結。
- 業務形態見直しについては、労使協議を行うよう確認書を交わしている。
- 事前協議を行うことの確認書締結。 など

【現業・公企職員が直営で配置されていない単組】

(1) 安定的な提供にむけた業務委託後のサービス水準などの検証と チェック体制の確立

【第2次闘争】124単組で交渉が行われ、24単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 民間事業者の状況を踏まえ、市として責任の重要性を共有し質の確保にむけて改善に取り組むことを確認。
- 当局と検証の場を設けて意見交換を実施。
- 民間委託により安定的なサービス提供が困難と判断した時は再公営化も視野にいれていると回答。 など

(2) 委託労働者の公正労働の実現

【第2次闘争】114単組で交渉が行われ、12単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 公共サービス基本法に基づきモニタリングを実施。
- 委託後も必要に応じて検証を行い、問題があれば対策・是正を行うことを確認。
など

(3) 委託事業者や受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

【第2次闘争】111単組で交渉が行われ、15単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 安全衛生の徹底を再確認することを確認
- 労働条件や委託業務の水準については、責任の範囲内において指導や管理に努めることを確認。 など

(4) 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

【第2次闘争】143単組で交渉が行われ、31単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 災害対応（応援）について、派遣職員の装備・資材はリスト化・ストックした上で、都度見直しを行っている。
- 委託先と協議し、緊急対応についてマニュアル化を行った。
- 職員が感染した場合、人員に対する応援体制を確認。 など

8. 闘争の成果

(1) 人員確保について

人員確保にむけ、取り組む時期と目的を明確にした上で通年闘争として現業・公企統一闘争の取り組みを進めてきました。第1次闘争では各自治体が人員計画や予算編成を行う前段で交渉を強化することにより、現業職員の新規採用者数については、2018年度から増加傾向となっています。2024年度においては前年度から若干、下回るものの多くの現業職員の新規採用があり、2023現業・公企統一闘争の取り組みが反映された成果です。

2024現業・公企統一闘争では単組が粘り強く交渉を積み重ねてきた結果、継続した新規採用をはじめ、30年ぶりの新規採用を確認したとの報告がありました。継続した新規採用を勝ち取っている単組では、新規採用者数は採用数の増減がみられるものの、これまで採用がなかった単組で採用を勝ちとる単組が増えてきていることから、第1次闘争期から取り組むことで、人員確保が勝ち取れることを全体で共有し、取り組みを強化していかなければなりません。

【自治労現業職場における新規採用者の推移（自治労調査）】

年度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
新規採用	479人	567人	619人	732人	775人	815人	961人	959人

(2) 職場点検・職場オルグに基づく要求書提出と独自要求

職場課題の解決にむけた取り組みを進めるにあたり、現業・公企統一闘争では現業・公企職員が配置されている単組、配置されていない単組それぞれの重点課題を設定し、モデル要求案を作成しました。これらを活用し春闘期から徹底した職場点検・職場オルグに基づく要求書の作成を提起し、単組では職場点検・職場オルグが実施されています。その結果、職場点検・職場オルグに基づき明らかになった職場課題を独自要求として盛り込み、交渉を積み重ねてきた単組においては、モデル要求案では勝ち取れない、さまざまな成果が報告されています。

改めて、全組合員が参加する統一闘争を確立するため、組合員一人ひとりの思いを要求書に反映させる取り組みを引き続き強化していくことが必要です。組合員の不満や困りごとを解決することにより、組合への期待感と求心力が高まり、それらを背景にさらなる人員確保と職場環境改善にむけた取り組みを展開していかなければなりません。

【独自要求の特徴的な成果】

- 特殊勤務手当として除雪車乗務手当の新設を確認。
- 業務に必要な中型自動車第1種運転免許の取得費用を公費から支出することを確認

認。

- 保育園の建替えに伴い、調理員専用トイレを設置。
- 業務に必要な消耗品費の増額を確認。
- 公企単組で災害派遣による旅費及び時間外勤務の取り扱いについての覚書を実施。
- 給食センターの給食配送において委託から会計年度任用職員で実施することを確認。 など

（３） 「公共」の役割を再認識し、自治体現場力の回復にむけた取り組み

少子・高齢化や労働人口の減少などの社会情勢の変化により、「公共」が果たす役割が高まる中、災害対応も含め自治体が直接的に対応すべき業務が増加しています。そのため2024方針では、民間委託導入後に課題が生じている際は、「再公営化」にむけた取り組みを提起するとともに、民間委託の導入阻止や委託から直営に戻った取り組み事例について発信してきました。「再公営化」の提起により各県本部・各単組は、委託導入済みの業務についての検証の契機となり、取り組みを始める単組が見受けられました。あわせて、手引きや各種集会で委託導入阻止にむけた取り組みを提起したことにより、達成が困難な課題ではなく、取り組むことで課題解決することができるとの認識を持ち、組合員の意識醸成の1つとなりました。

またコンセッション方式の導入阻止にむけては、毎年、交渉で確認するなどの取り組みが進みつつあります。今後、ウォーターPPPの導入にむけた検討の加速化が懸念されることから、成果を共有し、さらなる取り組みの強化が求められます。

特定の時期に限らず、いつでも委託提案がされることを想定した上で「職の確立」の取り組みなど事前の対策を強化するとともに、すでに導入されている民間委託事業の費用対効果をはじめ、サービスの質や提供体制を検証し、自治体現場力を回復していかなければなりません。人件費や物価が高騰し委託事業者を取り巻く状況が大きく変化している今こそ、安易な民間委託提案を阻止するとともに、課題が生じている際は「再公営化」するなど、公共サービスの提供体制や役割の見直しにむけ、各単組の取り組み事例を共有しさらなる運動の展開が求められています。

（４） 住民アピール行動の取り組み

現業・公企統一闘争では業務内容を多くの住民に周知・理解してもらうために、住民アピール行動を提起しています。近年の住民アピール行動の取り組みは、コロナ禍の影響により十分な取り組みに至っていませんでしたが、徐々に県本部や単組で取り組みが戻りつつあります。

以前に取り組んでいた単組では、これまでの取り組みに加え新たな職種の業務内容を盛り込み実践している事例や、新たに取り組みを始めた県本部評議会もあります。住民が私

たちの業務内容の必要性・重要性を認識することは、職場の処遇改善に対する取り組みに好影響をもたらすことから、多くの事例を発信しさらなる取り組みの拡大をはかっていかなければなりません。

9. 闘争における課題

(1) はじめに

現業・公企職場をはじめ、地域公共サービスの現場では、人員不足など多くの課題を抱えつつ、業務を担っています。とくに現業職場では強硬な合理化提案が示され、多くの自治体で民間委託が拡大しています。また新規採用を勝ち取るものの、採用条件として賃金抑制が行われるなど、新たな課題も生じています。現業・公企職場に限らず、すべての職場課題を解決し、「質の高い公共サービスの確立」にむけ、以下の課題に向き合い、通年闘争としての現業・公企統一闘争に取り組む必要があります。

(2) すべての単組が結集する統一闘争

闘争の最重要課題である現業・公企職場の人員確保では、現業職員の新規採用者が増加傾向であるとともに、採用には至らないものの、あきらめずに取り組むことで組織強化につながった事例もあり、通年闘争として取り組んだことにより一定の成果が出てきています。しかし、すべての単組・県本部が結集する産別統一闘争には至っていません。

【現業・公企評が設置されている単組】

現業・公企評が設置されている単組では、評議会独自で交渉サイクルを確立し取り組んでいる単組がある一方で、評議会は存在するが取り組みが停滞している単組もあり、取り組みが二極化しています。とくに現業・公企職員が少人数の単組では、取り組みが後退している事例が多いですが、課題解決にむけては、自ら行動に取り組まなければ解決しないことを再確認した上で、組合員の声を反映した要求書を提出し、交渉を行っていかねばなりません。あわせて現業・公企職場で働く会計年度任用職員は、正規職員と同様の関係法令が適用されることを踏まえ、正規職員だけでなく、会計年度任用職員と一緒に取り組むことが重要です。

単組評議会では、本部が作成した要求モデルや解説を記した手引き、また統一闘争の意義や取り組み方を説明した動画など実情に応じた情宣物を活用し、取り組みの第一歩である要求書の提出にむけた取り組みを強化していかなければなりません。あわせて、評議会では保障されている労働協約締結権が評議会のみならず、単組にも影響を及ぼすことから、単組では現業・公企現場の課題を盛り込んだ要求書を作成し、交渉するなど、単組・評議会が一体となった取り組みが求められます。

【現業・公企職員が配置されている単組（評議会未結成単組）】

現業・公企職員は労働組合法が適用され、労働二権が保障されていますが、評議会（労

働組合）を結成しなければそれらの権利を活用することはできません。労働組合法に明記されている規約を作成の上、評議会を結成することにより、労働二権が保障され労働協約の締結が可能となります。労組法適用の評議会は当局による一方的な合理化攻撃に対し労働委員会への救済申し立てを行うなど、対抗することができます。そのため現業・公企組合員のみならず単組全体にとっても大きな優位性となり組織強化につながることから、未結成単組における評議会結成にむけ、県本部・単組は積極的に取り組みを進めていくことが必要です。

さらに評議会結成は、単組内での職場課題の情報共有や解決につながるとともに、現場役員の選出により単組の組織強化や人材育成がはかれることから、取り組みを強化することが重要です。

【現業・公企職員が配置されていない単組】

現業・公企職員が配置されていない単組では、現業・公企職員が担う清掃や給食、水道供給などの業務が民間委託として民間事業者から提供されています。今後、地域によって実態は異なりますが、法律や制度があるものの、民間事業者の撤退により公共サービスの提供者がいなくなり、必要な公共サービスの提供ができない地域や自治体が生じる可能性があります。自治体は、提供体制の形態に関わらず、自治体責任の下で質の高い公共サービスを安定的に提供していかなければなりません。委託業者の破産申請などにより公共サービスの提供が停止し、多くの住民や利用者に大きな影響を及ぼしたことから、自治体は委託導入後であっても提供体制の実態把握とサービスの水準を確認し、質の高い公共サービスの提供にむけ、積極的に関与していかなければなりません。あわせて、学校給食における委託業者の倒産による給食停止などの実態を踏まえ、必要に応じて再公営化による安定的な公共サービスを提供していかなければなりません。

持続可能な地域の実現にむけ、医療や福祉現場など自治体現場をはじめ、公共サービスに携わるすべての労働者の処遇改善にむけ、現業・公企統一闘争を通じて取り組みを推進していくことが求められます。本部が作成した手引きや動画を活用し、学習会や機関会議を通じて「質の高い公共サービスの提供にむけた闘争」との闘争目的を再認識するとともに、すべての単組が取り組む闘争であることの認識の一致をはかる必要があります。

【県本部】

現業・公企統一闘争の取り組みについては、中執オルグや集約結果から単組の要求書提出・交渉日をはじめ、どのような課題で交渉が難航しているのか、など県本部が単組状況を十分に把握しておらず、「単組まかせ」となっている実態があります。改めて、県本部は、統一闘争の再構築にむけ、各単組における現状と課題、それらを解決するための要求書の項目、交渉日程や交渉状況を把握していかなければなりません。その上で県本部は設定した基準日はもとより、単組が交渉する際には待機態勢を維持し、安易に妥結することのないよう、交渉状況を把握の上、単組に適切なアドバイスをするなど、きめ細やかな単組支援が必要です。あわせて、交渉したものの十分な成果を勝ち取れていない単組も多く

存在することから、今闘争で成果を勝ち取れずとも、次年度闘争へとつなげるための回答を引き出すための支援など、単組実情に応じた取り組みが求められます。

県本部は「統一闘争」の意義を各単組に再周知させるとともに、こうした取り組みの積み重ねが県本部・単組の連携強化となり、ひいては組織強化へとつながること、さらにすべての単組が結集する闘争の起点であることを再認識し、取り組む必要があります。

(3) 要求書提出

要求書の未提出単組が取り組まなかった要因の多くは、現業職員が配置されていない、評議会活動が無いことが理由にあげられています。現業職員が配置されていない単組では、闘争の取り組みを通じて民間委託導入後の検証や分析をし、安定的な質の高い公共サービスの確立にむけ取り組むことが重要です。また評議会活動の停滞を理由に取り組んでいない単組では、単組と連携し職場課題を単組要求書に盛り込むなど、すべての組合員の声を集めた取り組みを実践していかなければなりません。評議会の解散や現業職員の未配置は、評議会が保有している労働二権が失われることになり、単組として労働協約の締結ができなくなることを認識しなければなりません。

単組・県本部は現業・公企統一闘争が当該職員だけが取り組む闘争との認識を改め、公共サービスに携わる労働者の処遇改善と質の高い公共サービスの確立にむけた闘争であることを再確認することが必要です。労働組合の基本活動は組合員の賃金・勤務労働条件の改善であることから、すべての組合員の要望を把握した上で要求書を提出し、交渉をしていく取り組みを強化しなければなりません。

(4) 交渉実施

取り組みができている単組では「要求－交渉－妥結－協約締結」のサイクルが確立されつつある一方、全体的には各単組の取り組みについて二極化しています。実態としては、当局に要求書を提出するものの、書面回答が示された後、交渉をせずに単組判断のみで妥結に至っている事例も見受けられます。回答内容が県本部判断の下妥結基準に到達していれば問題ありませんが、そのような事案は極めて稀です。当局が示した回答は決定事項ではなく、回答が示されてから妥結基準の到達まで交渉を積み重ねていくことが重要であることを再認識していかなければなりません。

現場課題を解決するためには、自ら声をあげていくしか手法はありません。単組や評議会によって、組合員数や現業・公企職員の有無など実情は異なりますが、多くの単組や評議会では交渉し成果を勝ち取っていることから、今後は取り組み事例の共有を積極的に進めるとともに、評議会に保障されている労働協約締結権を最大限に活用した闘争体制の構築にむけた取り組みの強化が必要です。

(5) 第1次闘争・第2次闘争への結集

【第1次闘争】

第1次闘争では現業職員の新規採用者の増加など成果の共有化をはかり、全県本部・全単組の結集にむけた取り組みを推進してきましたが、実態としてはすべての県本部・単組での取り組みに至っていません。

改めて第1次闘争の重点課題は地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員確保であることを認識し、取り組む時期と意義を理解した上で人員確保闘争とも連動し進めていくことが求められます。通常業務をはじめ、災害時や感染症拡大によって明らかになった公共サービスの提供体制の脆弱さを解決するためにも、春闘期で実施した職場点検や人員確保チェックリストを踏まえ、第1次闘争期の取り組みを強化していく必要があります。

【第2次闘争】

従来から10月に取り組みを進めてきた第2次闘争において、各県本部・各単組では一定、取り組みの周知が浸透していますが、一方で確定闘争として取り組んでいる単組も多く存在します。現業・公企統一闘争の第2次闘争は、現業・公企評に保障されている労働協約締結権を活用し、「質の高い公共サービスの確立」にむけた取り組みです。確定闘争として現業・公企統一闘争に取り組んだ場合、賃金課題が中心となり、各現場での課題について十分な交渉時間の確保ができなくなる恐れがあります。取り組む目的や課題が異なる統一闘争であるため、現業・公企統一闘争、確定闘争としてそれぞれで取り組むことが重要です。

(6) 基準日への結集意義

基準日への結集実態としては、本部が設定した基準日はもとより、県本部が設定した基準日にすら、結集できていないのが実情です。そのため、取り組みの十分な情報共有ができず、統一闘争の意義が発揮できない可能性があります。また、基準日の戦術行使は、前進回答を引き出すための1つの手法であり、ヤマ場における県本部・本部待機態勢は、交渉の妥結基準を判断し、戦術行使の有無を確認する重要な役割を果たしています。実態では、戦術配置は行うものの待機態勢を取らない、さらに他の統一闘争では待機態勢はとるが現業・公企統一闘争ではとらない、などの県本部があることから、闘争の再構築をしていかなければなりません。

賃金・勤務労働条件の改善にむけては、統一闘争が交渉を優位に進めるための有効な手段であることを再認識した上で県内単組の交渉状況を共有することが必要です。その上で、各県本部が設置した闘争本部を通じて、各単組に統一闘争の意義について認識の一致をはかるとともに、闘争の推進にむけたオルグを実施するなど、全単組・全組合員が結集する統一闘争を構築していかななくてはなりません。

(7) 単組における評議会との連携

産別統一闘争を推進する上で、評議会と単組との連携が必要不可欠です。しかし、単組によっては現業・公企職場に対する理解不足や課題の共有化がはかられず、さらには役員の経験不足などを理由に十分な取り組みに至っていません。さらに評議会が未結成の単組ではより一層、現業・公企職場の実態や課題について把握ができないため、単組内での取り組みに至っていません。改めて単組では、評議会の結成をはじめ、現業・公企評役員の単組役員への参画など組合活動へ意見を反映させることが必要です。

また県本部では、果たすべき基本的な役割を確認し、単組との日常的な相談対応、単組オルグなどを通じて、単組の賃金水準や労働条件を把握するとともに、情報共有をはかり、産別統一闘争の推進にむけた取り組みを強化していかなければなりません。そのため、本部・県本部は現業・公企労働者が持つ権利や課題などを取り入れた学習会の開催をはじめ、現業評議会と公企評議会の連携はもとより、青年部・女性部などを含めた各評議会との連携、本部・県本部・単組が一体となった統一闘争の推進が求められます。

(8) 協約締結権を活用した統一闘争

産別統一闘争として取り組むにあたり、労働協約締結権等の権利を持つ現業・公企労働者が運動の先頭に立ち、権利を最大限活用した交渉を行うことにより、統一闘争の底上げをめざす必要があります。評議会に保障されている労働二権は単組にも影響を及ぼすことから、妥結事項を書面化することで労働協約となり、当局に対し労使合意事項を確実に履行させることができることを認識する必要があります。

しかし単組によっては、交渉で妥結したものの、労働組合側の認識不足もあり、組合側から協約締結を求めておらず、さらに賃金労働条件や事前協議の協約などの基本協約すら締結できていない単組が見受けられます。改めて協約締結の重要性を理解し、基本協約の締結状況の点検・整備をはじめ、労使合意に至った事項をすべて協約化（書面化）する取り組みを強化しなければなりません。

<別表 1>

2023・2024現業・公企統一闘争第2次闘争取り組み結果報告比較（2025年1月14日現在）

県本部名	現業・公企評議会有無		要求書提出単組数		交渉単組数		協約締結単組数	
	現業	公企	2023	2024	2023	2024	2023	2024
北海道	30	9	65	68	26	21	20	16
青 森	0	0	19	17	15	0	6	0
岩 手	12	4	10	12	8	6	1	0
宮 城	8	3	11	13	10	11	6	1
秋 田	6	4	8	7	6	5	2	1
山 形	0	0	27	35	25	28	8	3
福 島	7	2	11	16	10	16	4	2
新 潟	13	7	15	18	15	14	8	6
群 馬	11	10	14	6	14	6	2	0
栃 木	16	1	21	23	10	23	0	0
茨 城	17	6	16	21	16	21	2	4
埼 玉	14	6	8	8	5	4	2	0
東 京	28	2	26	19	19	17	9	14
千 葉	8	0	6	9	6	9	4	1
神奈川	17	1	19	21	18	19	4	5
山 梨	2	2	9	25	9	25	0	0
長 野	9	4	13	14	13	11	8	5
富 山	15	5	18	18	18	18	4	18
石 川	2	0	8	3	8	3	1	1
福 井	3	2	10	7	10	6	0	1
静 岡	3	3	10	7	10	7	4	3
愛 知	2	2	11	5	6	6	1	0
岐 阜	9	6	10	12	7	10	1	1
三 重	13	5	30	28	29	27	1	1
滋 賀	6	2	4	9	4	9	0	0
京 都	5	2	9	10	9	10	5	1
奈 良	12	7	12	12	9	12	4	0
和歌山	5	2	3	5	3	4	3	1
大 阪	11	6	23	30	18	28	8	9
兵 庫	17	9	27	30	27	28	10	10
岡 山	6	3	9	8	9	8	4	4
広 島	16	6	14	21	13	20	9	8
鳥 取	11	1	16	17	16	17	16	17
島 根	18	16	23	24	16	24	16	23
山 口	6	9	17	12	16	12	10	2
香 川	9	0	9	9	9	9	3	3
徳 島	9	4	14	13	7	13	1	0
愛 媛	1	1	5	2	5	2	0	0
高 知	10	1	9	11	6	9	3	1
福 岡	40	19	46	48	43	48	34	37
佐 賀	4	1	9	6	5	3	1	0
長 崎	17	15	21	20	17	20	6	2
大 分	12	5	20	19	19	15	19	12
宮 崎	13	8	6	13	6	9	3	0
熊 本	12	2	17	16	15	15	3	3
鹿児島	22	21	26	31	19	30	6	0
沖 縄	7	1	7	9	6	5	3	0
合 計	514	225	741	787	610	663	265	216

2025 現業・公企統一闘争の推進（案）

【闘争の基本的な考え方と目標】

1. 住民の安全で安心な生活に必要な公共サービスを提供するため、人員確保を中心にあらゆる課題解決にむけた取り組み強化し、質の高い公共サービスの提供体制の拡充にむけ取り組めます。その上で公共が果たすべき役割と提供形態を見直し、持続可能な地域にむけ、基本的な目標を「自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」とします。

【闘争の具体的日程】

2. 取り組みの推進にむけて以下の日程で取り組めます。

	第 1 次闘争	第 2 次闘争
職場点検・職場オルグ	2 月～4 月	—
職場討議・要求書作成	4 月 18 日～5 月 20 日	—
要求書提出ゾーン	5 月 20 日～6 月 5 日	9 月 22 日～10 月 2 日
住民アピールゾーン	2 月～5 月	9 月 1 日～10 月 3 日
回答指定基準日	6 月 6 日	10 月 3 日
交渉強化ゾーン	6 月 6 日～6 月 19 日	10 月 3 日～10 月 16 日
全国統一闘争基準日	6 月 20 日	10 月 17 日
協約締結強化月間	7 月	11 月

【闘争の重点課題】

3. 現業・公企職場における諸課題を踏まえ、重点課題については、以下の通りとします。

【現業・公企職員が配置されている単組】

- ① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用
- ③ 安定的な公共サービスの提供にむけた「再公営化」の取り組み
- ④ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ⑤ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立
- ⑥ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化
- ⑦ 現場の声を反映した政策実現
- ⑧ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化
- ⑨ コンセッション方式および W-PPP の導入や安易な事業統合の阻止

- ⑩ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑪ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

【現業・公企職員が配置されていない単組】

- ① 「再公営化」にむけた業務委託後のサービス水準の検証とチェック体制の確立
- ② 委託労働者の公正労働の実現
- ③ 委託事業者や受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化
- ④ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

【闘争本部体制】

4. 2025 現業・公企統一闘争本部体制は、以下の通りとします。

闘争本部長	担当副委員長
副闘争本部長	書記長
	現業・公企評議会議長
事務局長	総合組織局長
事務局次長	現業・公企評議会事務局長
闘争委員	関係する各局の中央執行委員

【闘争の戦術配置】

5. 戦術については、2月28日に開催予定の第2回拡大闘争委員会において、2025年ストライキ批准の成立と闘争指令権が確立した段階で具体的な戦術を確認します。

【第1次闘争における統一闘争の具体的な進め方】

6. 第1次闘争における本部・県本部・単組の取り組みについては、全ての単組が取り組む闘争にむけ以下の通りとします。

単組は現業・公企統一闘争が「質の高い公共サービスの確立」との位置付けのもと、すべての単組が取り組む闘争であることを再認識し、取り組みます。その上で、安定的な公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ取り組みを強化します。あわせて公共の役割を鑑みて公共サービスの提供形態を見直し、委託導入されている業務は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを踏まえ、適切に対応されているか確認するため、サービスの質などを検証・分析し、課題が生じている場合は再公営化にむけた取り組みを進めます。

県本部は、闘争委員会を設置した上で単組オルグや日常の連携を密にし、単組の取り組み状況を把握するとともに、単組交渉時は課題解決にむけ待機態勢をとるなど、単組の取り組み支援を強化します。

(1) 要求書作成にむけた職場点検・職場オルグ（2月～4月）

① 単組の取り組み

- ア 現業・公企評議会の未設置単組については、県本部と連携し、評議会結成にむけ取り組みます。
- イ 現業・公企評議会の設置単組については、評議会に保障されている労働二権の重要性を再認識し、単組と一体となって取り組みを進めます。
- ウ 現業・非現業が一体となった取り組みの推進にむけ、単組に闘争委員会を設置します。その上で、本部が作成した「取り組み手引き」や「動画」を活用し、現業・公企統一闘争の推進にむけた議論を行います。
- エ 本部が作成した職場モデルチェックリスト＜巻末資料＞を基本に、職場点検・職場オルグに組み込み、現業・公企職場における会計年度任用職員を含めた人員配置や組合員の要求などを的確に把握します。
- オ 委託業務については、委託導入後のサービス水準や委託費などの検証・分析のもと課題を洗い出すとともに、安定的なサービスの提供にむけ、課題が生じている際は再公営化にむけ取り組みを進めます。
- カ 職場点検・職場オルグで明らかになった課題や人事異動後などの4月の人員配置を把握し、要求をまとめます。その上で職場集会等を開催するなど、単組全体で今後1年間の要求について確認します。
- キ 本部が作成したチラシなどを活用し、住民アピール行動を積極的に取り組みます。
- ク 労働協約締結権を確固たるものとするため、本部が作成した資料を踏まえ、労働組合法に基づく評議会規約の点検・整備に取り組みます。

② 県本部の取り組み

- ア 県本部全体での闘争とするために、評議会の意見が反映される闘争委員会を設置します。闘争委員会は、すべての単組が結集できる基準日設定や現業・公企統一闘争に取り組む意義を明確にします。その上で、闘争委員会において全単組での闘争となるよう指導体制を確立します。
- イ 県本部役員と県本部評議会役員による計画的な単組オルグの実施や都市評・町村評などの各評議会との連携など、闘争体制の確立・強化および要求書作成支援を行います。
- ウ すべての単組での取り組み強化にむけた意思統一をはかるため、総決起集会などを開催します。
- エ 春闘の取り組みに合わせて公共サービスの重要性和拡充を訴えるアピール行動に取り組みます。
- オ 現業・公企評議会未設置単組に対しては評議会の結成支援を行います。とくに地方公営企業法が適用される公営企業職員(水道・工業用水・公営電気・ガス・下水道職員は全部適用)が職員団体へ加入している場合については形式分離を行うよう結成支援

を行います。公営企業評議会では公営企業労働者としての法適用や権利の理解、労働条件の改善や権利の拡大、事前協議や労使交渉による協約締結など、「公営企業労働者の権利Q&A（全面改訂版）」を活用した学習会を、県本部で開催します。

カ 現業・公企評議会設置単組には、評議会の実情に応じた取り組み支援を行います。

キ 要求書が未提出、独自要求書の提出ができていない単組にはオルグだけでなく、日常から連携を密にし、単組実情に応じた取り組み支援を行います。

ク 労働協約締結権を確固たるものとするため、本部が作成した資料を踏まえ、単組における評議会規約を点検・把握し、不備がある場合には規約整備に対する指導を強化します。

③ 本部の取り組み

ア すべての単組が結集する統一闘争にむけて、取り組み趣旨や要求項目をわかりやすく解説した「2025 現業・公企統一闘争の手引き」を現業・公企職員が配置されている、配置されていない、の2種類を作成します。また現業評議会として取り組みポイントを記載した概要版を作成します。

イ 春闘オルグとあわせて中央執行委員による各県本部オルグを実施します。その中で、県本部闘争委員会での議論をより実効性のあるものとするため、単組に対する要求書提出、交渉実施に関する到達目標の設定を県本部に求めるなど、全単組での取り組みを追求します。

ウ 現業評議会において、要求書作成や交渉の進め方、また前年度の闘争における取り組み成果を共有するため、3月に学習会を開催します。

エ 現業評議会において、各県本部・各単組における交渉の前進を目的に、4月に総務省交渉ならびに議員要請行動を行います。

オ 公営企業評議会において4月の「第9回公企評合同政策集会」で2025 現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。

カ 公営企業評議会において、とくにウォーターP P Pの課題については、さらなる人員削減となることや災害時の対応、技術力の低下を招くことから、全国の事業体への導入にむけての状況を把握し、反対の立場のもと、今後の現場課題としての情報提供や共有にむけ3月に学習会を開催します。

（２）職場討議・要求書提出の実施（４月～５月）

① 単組の取り組み

ア 職場点検・職場オルグで明らかになった課題を要求内容に反映するため十分な職場討議を実施します。その上で、確認された事項について要求書を作成します。また、作成した要求書を組合員に報告するなど全組合員参加の統一闘争を追求します。

イ 職場討議で確認した要求内容について、単組状況に応じて要求書項目別の提出時期を明確にします。

ウ 要求書項目別の提出時期の確認後、第1次闘争で提出する項目について本部が設定した日程で要求書を提出します。

② 県本部の取り組み

ア 各県本部で設定した要求書提出・交渉実施に対する到達目標の達成にむけ、各単組での統一闘争の取り組み状況の点検・把握を行います。その上で、これまで取り組みができていない単組はもとより、前年度取り組みが行えていない単組に対しては、単組ごとの課題を設定した上で徹底したオルグを展開します。

イ 各都道府県の区・市町村課に対し、総務省からの指摘を理由とした採用や賃金の抑制に繋がる指導・助言を行わせないよう要請行動を実施します。

③ 本部の取り組み

ア 本部は取り組む目的と時期の周知徹底にむけ県本部・単組への準備を促すため、ポスターを作成し、配布します。

イ 現業評議会として、要求書提出や取り組み状況を把握するとともに、取り組みを促すため、評議会オルグを行います。

ウ 現業評議会では5月に現業・公企統一闘争決起集会を開催し、2025 現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。

(3) 交渉強化ゾーン

① 単組の取り組み

ア 本部が作成した手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

イ 交渉状況について県本部と交渉状況や妥結判断を共有し、安易に妥結することのないよう、県内が統一した取り組みとします。

ウ 妥結判断については、職場集会などを通じてすべての組合員に確認するなど単組一体となった取り組みとします。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体で取り組む体制を確立し、低位平準化を跳ね返すため単組の交渉状況を把握し、情報共有に努めるとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、交渉状況の共有化をはかり、単組が安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

ウ すべての単組の交渉実施にむけ、単組交渉時では待機態勢のもと、単組実情にあわせ交渉支援を行うとともに妥結基準の判断をします。

エ 事前調査を通じて本部と取り組み状況を報告し、情報共有に努めます。

③ 本部の取り組み

ア 第1次闘争のヤマ場（6月19日）に闘争本部会議を開催し、単組における要求書提出・交渉実施（予定も含む）状況を共有するなど、産別統一闘争としての取り組みを

強化します。

- イ 第1次闘争のヤマ場（6月19日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機態勢を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する助言等、県本部・単組と一体となって取り組みます。なお、県本部において別途ヤマ場を設定する場合は県本部と協議の上対応します。

（4）全国統一闘争基準日

① 単組の取り組み

ア 全組合員参加による統一行動を配置します。

イ 交渉内容や妥結内容、さらには今後の継続課題などについて、職場集会等を通じてすべての組合員に報告し情報を共有します。

② 県本部の取り組み

ア 単組における戦術行使、報告集会を支援します。

③ 本部の取り組み

ア 単組における戦術行使などが生じた場合には、闘争本部会議を開催し、本部全体で情報共有するなど、県本部・単組と一体となって取り組みを進めます。

イ 県本部・単組が報告集会で利用できるニュースを作成し、県本部にデータで配信します。

【第1次闘争終了後の点検・検証と第2次闘争にむけた取り組み】

7. 第1次闘争の点検・検証、さらには第2次闘争の取り組み推進にむけて本部・県本部・単組は以下の取り組みを行います。

（1）単組の取り組み

- ① 交渉で妥結した内容や項目については、協約を締結します。
- ② 協約の内容また協約書を県本部に報告し、情報共有をはかります。
- ③ 継続協議となった項目などは、県本部と連携のもと、継続的に交渉を行います。
- ④ 第1次闘争の取り組み状況や成果についてウェブを活用し報告します。
- ⑤ 労働組合法に基づく単組（評議会）規約の点検を行い、不備がある場合は評議会定期大会（総会）において規約の改正を行います。

（2）県本部の取り組み

- ① 各県本部で設定した要求書提出・交渉実施に対する到達目標について、各単組での取り組み状況を点検・把握します。
- ② 単組の協約書や妥結内容について、事後調査を行うなど、第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき視点を明確にするなど第2次闘争にむけて中間総括を行います。
- ③ 単組からの取り組み状況や成果に関する報告については内容を確認し、集約結果を

本部に報告します。

- ④ 労使合意に至った事項について、協約書の提出を促すなど取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約が締結されるよう取り組みを強化します。

(3) 本部の取り組み

- ① 第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき課題や政府が策定する骨太方針への対応など第2次闘争の推進にむけて中間総括を行います。その上で、第1次闘争の中間総括に基づく追加方針を8月の定期大会で提起するなど第2次闘争の推進にむけ取り組みを強化します。
- ② 第1次闘争の取り組み状況を踏まえ、その内容と対応方針を自治労全体で確認するため「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」を東京で開催します。
- ③ 「命の水」の大切さをアピールするため、8月1～7日に開催する「第41回自治労水週間」にむけて水の公共性を住民に訴える場として水週間の「1県本部1行動」の取り組みを行います。

2025 現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標

【現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組】

① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

公共としての役割を果たすため、将来にわたり住民ニーズに応じた安全・安心な公共サービスを提供にむけ、直営の必要性を労使で確認します。

あわせて、社会に必要不可欠な業務を担っていることを踏まえ、公共サービスの質の向上にむけ「職の確立」の取り組みを強化します。その上で、委託提案をしないことを確認します。

② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

地域実情に応じた公共サービスの確立にむけ、安全・安心な公共サービスを安定的に提供できる体制をはじめ、自然災害や感染症などの緊急時において迅速に対応できる体制を構築するとともに、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、退職者の補充、さらなる拡充にむけ現業・公企職員の新規採用を確認します。

③ 安定的な公共サービスの提供にむけた「再公営化」の取り組み

すでに委託を行っている業務については、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを踏まえた適切な対応を求めた上で、個人情報保護や委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにします。労働人口の減少など社会情勢の変化を踏まえ、安定的な提供にむけ、課題が生じている際は再公営化にむけ今後の運営形態について労使で協議します。

④ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さらに、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。

⑤ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。とくに高齢期の職員の業務内容などは、労働安全衛生法などを踏まえ、事業者責任を追及するとともに、労使一体で構築します。あわせて多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、高齢期の職員の働き方について労使で確認します。

⑥ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。このため各県本部・各単組では、技能労務職員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提のもと、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用制度については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

⑦ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、住民ニーズを的確に捉えた公共サービスを提供するためには、住民・利用者に一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの事例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験が活かせる労使協議の場を設置します。

⑧ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時では地域や施設を熟知した現業・公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。

感染症対策では、この間の対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働ける職場環境にむけ協議をします。

⑨ コンセッション方式およびW-PPPの導入や安易な事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式およびウォーターPPPを含むPPP/PFIの導入についてはさらなる人員削減による技術力の低下や災害時における対応も困難となるため、導入しないよう、求めます。既に制度導入が決定している際は、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方について丁寧な説明を求めます。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であることから、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。

⑩ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、均衡・権衡に基づいた処遇改善を勝ち取ります。とくに遡及改定などの前年度からの積み残し課題については、春闘期から継続的に交渉を積み重ねるなど取り組みを強化します。あわせて、会計年度任用職員の課題抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

⑪ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

現業・公企職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、今闘争で労使合意に至った事項についてはすべて協約を締結します。

【現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組】

① 「再公営化」にむけた業務委託後のサービス水準の検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や委託費について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。委託業者によるサービスの提供が停止している事案も発生していることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めるとともに、委託導入後の課題を洗い出した上で安定的なサービス提供にむけ、課題が生じている際は再公営化にむけた議論をします。

② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価制度、あるいは最低制限価格制度等を行うとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。

③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月1回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任のもと、是正を行うことを確認します。

④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では感染拡大時に業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求めます。

2025 現業・公企統一闘争 基本要求モデル（案）

【現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組】

1. 自治体責任による質の高い公共サービスを安定的に提供するため、現業・公企職場の直営を堅持すること。
2. 将来にわたり安全かつ質の高い公共サービスの安定的な提供にむけ、退職者の補充はもとより、定年引き上げに伴う採用を抑制することなく、計画的に現業・公企職員の新規採用を行うこと。
3. すでに委託を行っている業務については、委託後も責任が自治体にあることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、実態把握のもと問題点を明らかにするなど業務委託に対する検証を行うとともに、安定的な提供にむけ再公営化すること。
4. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って、労働安全衛生管理体制の充実・強化をはかり、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。労働安全衛生法を遵守し、すべての職場で労働安全衛生委員会を月1回以上開催するなど、労働災害撲滅にむけ、労使一体となった取り組みを推進すること。
5. 誰もが65歳まで安全で安心して働き続けられる職場環境の構築にむけ、自治体現場の実情に応じた制度運用の改善を行うこと。また、多様で柔軟な働き方の選択が可能となる制度を構築するとともに、再就職を希望する全職員の雇用を確保し、再任用制度の充実・改善をはかること。
6. 技能労務職員の賃金はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものであることを踏まえ、「働きがい・やりがい」が持てる技能労務職員の賃金を改善すること。
7. 住民が必要とする公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に身近で接している現業・公企職員の知識や経験が必要不可欠であることから、「職の確立」にむけ現業・公企職員が培ってきた技術・技能・経験が活かせる労使協議の場を設置すること。
8. 自然災害が頻発する中、住民の生命と財産を守ることが自治体の責任であることから、自治体現場力を活用した危機管理体制を確立すること。また、災害時における参集基準や勤務・労働条件について協議するとともに、あらゆる災害を想定した効果的な訓練や研修を行うこと。
9. 現業・公企職員が担っている業務は、住民に必要な社会基盤を支えていることから、感染症の感染防止対策を講じること。また、これまでの感染症対策を検証したうえで、事業が安定的に継続できる体制を構築するために必要な人員を配置するとともに、安心して働ける職場環境の整備をはかるなど、最大限の対策を講じること。
10. 現業・公企職場で働く会計年度任用職員は、正規職員と同様の労働関係法令が適

用されることから、賃金・勤務労働条件の決定は労使合意が前提であり、十分な交渉を行うこと。その上で、改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の認識のもと、会計年度任用職員の賃金水準の改善をはじめ、あらゆる処遇を改善するとともに正規職員化をはかること。

11. 職務上必要となった資格の取得費用については、労働安全衛生法第59条に基づき事業者が特別教育を行わなければならないことから、公費負担とすること。
12. 地方公営企業の中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求めるとともに、コンセッション方式を含むウォーターPPPやPPP/PFIの導入はさらなる人員削減による技術力の低下や災害時における対応も困難となるため、導入しないこと。
既に導入が決定している際は、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明すること。あわせて、上下水道の広域化は、安易な事業統合や経営の一体化を進めないこと。
13. 経営形態の変更ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更を伴う重要事項である。このことを踏まえ、これらの計画については 変更可能な時期の計画立案段階から十分な交渉期間を確保の上、事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。
14. 労働組合法第6条に基づき、労使合意された事項については、協約を締結すること。

【現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組】

1. 自治体責任による質の高い公共サービスを提供するため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、現業・公企職場における民間委託の実態を点検し、業務委託後のサービス水準や事業の推進状況などの検証を行うとともに、今後の運営形態について労使による協議の場を設け、安定的な提供にむけ必要に応じて再公営化を行うこと。
2. 総合評価制度や最低制限価格制度等の導入など入札改革を行うとともに、公契約条例を制定するなど、委託労働者の公正労働を実現すること。
3. すべての公共サービス職場における労働安全衛生体制の確立にむけ、業務委託受託企業などに労働安全衛生法の遵守状況を確認するとともに、改善が必要な場合には是正を求めるなど適切な措置を講じること。
4. 災害発生時の対応については、事前に十分に協議し、発災後の対応が迅速に行われるよう危機管理体制を確認すること。また感染症の感染拡大により、業務に支障をきたすことが無いよう、危機管理体制の強化をはかり、必要に応じて是正を求めること。

職種別要求モデル（案）

【清掃職場】

1. 「廃棄物処理業は専ら自由競争に委ねられる性格の事業とは位置付けられていない」との最高裁判決を踏まえ、自治体における清掃職場の運営を直営とするなど責任ある対応をはかること。
2. 清掃職場は、災害や事故が発生すると重篤な事案につながることから、労働安全衛生法を遵守した職場体制を確立することはもとより、環境省が定めている「清掃事業における安全衛生管理要綱」に基づき、労働安全衛生体制の強化をはかること。
3. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の施行を受け、自治体での分別収集・再商品化の促進が求められることから、住民に丁寧な説明を行うとともに、実施にむけた十分な予算を確保すること。
4. 自治体責任による地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、「ふれあい収集」などごみ出し困難者の支援をはかること。

【給食職場】

1. 学校給食施設および設備の整備管理に係る衛生管理基準、ならびに労働安全衛生法第3条に基づき、食品の衛生管理を行うことはもとより、職員の健康管理を徹底する観点から、給食調理場に空調設備を設置すること。
2. ノロウイルスへの対策は、検査等により感染を未然に防ぐことが非常に重要であることから、調理従事者（以下、会計年度任用職員を含む）に対するノロウイルスの検便検査を行うこと。また、調理従事者およびその家族が感染性胃腸炎への感染および疑いがある場合、調理従事者が受検する高感度検査費用を全額公費で負担するとともに、適切な休暇制度を確立すること。
3. 子どもの貧困率の増加に伴い、食事回数が減っている子どもが存在し、子どもの生命に関わる大きな問題が生じている。学校の三期期間（春休み・夏休み・冬休み）においても同様の事態が発生していることを踏まえ、休校を想定した食事の提供体制、あるいは、学童保育に通う子どもたちへの食事提供体制の確立にむけて労働組合と協議すること。

【学校用務職場】

1. チェーンソーや刈払い機を使用する際、児童・生徒、または当該用務員等（会計年度任用職員、委託事業者を含む）の安全確保のために、労働安全衛生法第59条第3項が定める特別教育を適切に受講させること。あわせて、法令改正がされた際は、

遅滞なく対策を講じるとともに、必要な予算を確保すること。

2. 高所や脚立からの転落事故が発生していることから、適切な安全装具（ヘルメット、安全帯等）を貸与すること。あわせて、労働者の安全を確保するためアスベストについても適切な対応をはかること。
3. 有機溶剤等材料の保管や児童・生徒が触ると危険な工具を使って作業するために、用務員等が管理する施錠付き作業室を確保すること。
4. 学校施設を適切に維持管理するにあたり、さまざまな廃棄物が排出されることから、法令順守のもとで適正に処分できる予算を確保すること。

人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024年4月1日時点） 実質配置人数（正規職員数－長期休職者）		人
	正規職員数	人
	うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヵ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	人
2025年4月1日時点（または2024年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込		人
内 訳	2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025年度業務量増加見込の合計	時間 (1人あたり平均 時間)
	時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	時間 (1人あたり月平均 時間)
	2025年度から増加する業務時間見込 (例:)	時間 (1人あたり月平均 時間)
	緊急対応業務時間等見込 (例:)	時間 (1人あたり月平均 時間)
2024年度（または2023年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込		日 (1人あたり平均 日)
年間年次有給休暇目標取得日数		日 (1人あたり平均 日)

具体的要求人数（正規職員として）		人
	会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	人
	時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	人
	恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休者等）を見込んだ必要人数	人
	自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数	人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2025年4月1日（または2024年4月1日）の配置人員と、2024年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と2025年度の業務量増加見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用にむけて当局と交渉します。
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求書を作成しましょう。

【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024年4月1日時点） 実質配置人数（正規職員数－長期休職者）		5人
	正規職員数	6人
	うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヵ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	1人
2025年4月1日時点（または2024年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込		1人
2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025年度業務量増加見込の合計		2100時間 (1人あたり平均 420 時間)
内 訳	時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
	2025年度から増加する業務時間見込 (例：A係からB係へ担当替え)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
	緊急対応業務時間見込 (例：豪雨等災害業務)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2024年度（または2023年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込		50日 (1人あたり平均 10 日)
	年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)

具体的要求人数（正規職員として）		2人
	会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
	時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人
	恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休 者等）を見込んだ必要人数	2人
	自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数	3人

●時間外相当分の計算式

（年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間）÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間（7.75時間×月20日×12ヵ月）と仮定

上記を計算式にあてはめると

（2100時間 ＋ 《100日－50日》×7.75時間）÷1860時間＝1.337≒1

※年間勤務時間は1860時間（7.75時間×月20日×12ヵ月）と仮定

職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判 定 (○ or ×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に 記載するか (○ or ×)	備考
人 員 確 保	職員の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充が できているか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないの はもちろんのこと、時間外を前提とした業務量になって いないか。				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で 行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができている か。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができ ているか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、 実施できる体制・人員が確保されているか。				
	災害時・緊急時に対応できる人員が確保されているか。				
賃 金	現業職員の賃金は職務に必要とされる技能・職務遂行の 困難度等、職務の内容と責任に応ずるものとなっている か（非現業職員との格差はないか）。				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・ 非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はない か。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われて いないか。				
職 場 環 境	危険な箇所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか（空調設備など）。				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労 働 安 全 衛 生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会（事業所 単位）の開催が行われているかどうか。				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメ ンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行 われているか。				
労 使 関 係 ル ー ル	地公労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっ ているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36 協定は結べているか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可 能の段階での事前協議が行われているか。				
そ の 他	職場・職員が業務を遂行する上で困っていることはない か（必要機材など）。				
	現場を熟知する現業職員の意見を政策に反映できる体制 が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の 推進を行っているか。				
合 計					

2025年度公営企業評議会 当面の日程（案）

2025 年

1 月 25 日（午前）	第 2 回公企評三役会議・第 2 回常任幹事会（静岡市）
1 月 25～26 日	2025 年度第 2 回公企評全国幹事会（静岡市）
1 月 29 日	PFAS に関する学習会（WEB）
2 月 10～11	第 2 回県公企部会幹事会兼経産省意見交換会
2 月中旬～3 月中旬半日	第 3 回水道・第 4 回下水道部会幹事会（WEB）
3 月 午後 5 時 30 分～	ウォーターPPP 学習会（WEB）
3 月 1 日～2 日	第 3 回常任幹事会（大阪）
4 月 20 日 午前	第 4 回水道・第 5 回下水道部会幹事会（WEB）
4 月 20～21 日	第 9 回公企評合同政策集会（奈良市）
5 月中旬 午後半日	第 4 回常任幹事会（WEB）
6 月 午後半日	第 5 回水道・第 6 回下水道部会幹事会/ 2026 年度政府予算第 1 次予算要請行動（国交省）
6 月 19 日	2025 現業・公企第 1 次統一闘争ヤマ場
6 月 20 日	2025 現業・公企第 1 次統一闘争基準日
8 月 8～9 日 予定	2025 公企評組織集会（東京）
8 月 24 日 午後 予定	2026 年度第 1 回公企評全国幹事会（埼玉県・大宮市）
8 月 25～27 日	第 99 回自治労定期大会（栃木県・宇都宮市）
9 月 7～8 日	2026 年度第 1 回公企評合同幹事会（本部）
9 月 26～27 日 予定	三単産ガス交流集会（島根県・松江市）

各地の報告

北海道本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

道本部公企部会幹事会体制は、道内の各ブロック（札幌地本、道北、道南、道央、道東）から各 1 名の幹事の選出を行っているが、この間の現場組合員の減少などにより、幹事の選出が困難なブロックもある。部会幹事会体制の維持のためにも、各ブロックからの選出にむけて道本部オルグを行うなど、取り組みを進めている。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

2024 年 9 月 15 日に 2025 年道本部現業公企都市交評議会総会と現業・公企統一闘争総決起集会を開催してきた。

道本部は『現業公企都市交評議会』のなかに「現業部会」「公営企業部会」「都市公共交通部会」を設置し 3 部会体制として、部会幹事会の開催回数を増やし、独自の課題については部会での議論を行い、職種別議論の豊富化を図っている。

組合員数が減少する中、評議会体制についても幹事の担い手も減少し幹事会体制の維持も困難になりつつある。そのため、部会幹事会体制としての運動の再構築をめざし、部会幹事会の開催や、単組オルグを行った。

今後も、運動のあり方について議論を行い、現業・公企・公共交通労働者自身による運動の構築をめざす。

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

（1）広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

北海道水道広域連携推進プランは 2023 年 3 月に策定されていますが、新たな動きは特になし。

②近隣自治体での広域連携

新たな動きは特になし。

3. 官民連携について

（1）包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

新たな動きは特になし。

（2）コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

新たな動きは特になし。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

道内の自治労系水道事業は、小規模事業体であるため、もともと上下水道一体組織となっている。そのため、産別問題はないが水道事業が地方公営企業法によるものであるという認識がそもそもなく、法的位置づけの周知と組織強化が大きな課題となっている。

5. 組織課題について

（1）新人採用・次代の担い手について

公企職場に限らず、技術系の職員については特に町村単組では募集をかけても人が集まらない状況や、職員の中途退職が増えてきていることが各単組より報告されている。初任給水準が民間の方が良いことが理由として考えられる。

新規採用者の組織化については、基本組織と連携しながら行っているが、新採組織化に苦戦する単組も増えつつある。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

地公企法適用労働者の権利については浸透していない状況にあるため、地方本部へのオルグを行っているが、今年度もなかなか進んではいない。

特に町村単組においては評議会結成がされていない状況が多く、幹事会体制としてのオルグも行い評議会結成への働きかけを行っているが、まだ実を結んでおらず、25年度については学習会の開催等について検討していく。

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

東北地連公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

(地連) 2024 現業・公企統一闘争 (第 2 次闘争) 本部公企評オルグ
09.13 山形県、09.20 青森県、10.08 岩手県、10.10 宮城県

(各県) 公企評定期総会
09.07 宮城県、09.13 山形県、09.20 青森県、10.11 秋田県、
11.15 新潟県

現業・公企統一闘争決起集会

(2) 地連公企評総会 (大会)・幹事会での主な議題

2024.11.27(水) 第 1 回拡大幹事会 (新潟県新潟市 万代市民会館)

- ・ 幹事交代について
- ・ 幹事会スケジュールについて
- ・ さきがけ公企塾への参加対応について
- ・ 第 41 回自治労水週間の地連公企評としての取り組みについて
- ・ 役員ローテーションの変更について
- ・ 次回幹事会日程について

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

（1）広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

（宮城県）宮城県水道広域化推進プランが策定されており、当面の具体的な取組内容とスケジュールが示されている。

仙台市と塩釜市で共同浄水場の整備が進められている。

（福島県）「福島県水道広域化推進プラン」により各事業体にヒアリングを行っている段階であるが、積極的な連携の動きは見られない。

（新潟県）2023.01「新潟県水道広域化推進プラン」策定
施設整備水準等の事業者格差、財政状況などが課題

②近隣自治体での広域連携

（岩手県）岩手中部水道企業団（2014.04～ 北上市、花巻市、紫波町）
以降、動きなし

（秋田県）秋田県北部のし尿を一括で処理するし尿受入センターが
2024.10 一部稼働（2025.01 本格稼働）

（山形県）庄内広域水道事業統合準備協議会（酒田市、鶴岡市、庄内町）
庄内地域水道事業統合基本計画（案）

統合の時期：企業団の設立 2025.10

事業開始 2026.04

県企業局との垂直統合：山形県水道広域化推進プランに基づき
協議継続

→ 具体的な話は無く状況注視

（企業局労組独自交渉で状況確認と事前協議追及）

（福島県）一部の事業体で連絡管接続の議論を行っている。

（新潟県）2020.04 燕市と弥彦村の水道事業が統合。以降は動き無し。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況と課題と組合の取り組み

(岩手県) 上下水道職場における料金・徴収部門の委託が一部の自治体で進んでいる。

(秋田県) 2023.11.20 に設立した官民出資会社「ONE・AQITA」の本格運用が開始された。

(新潟県) 小千谷市では 2025.04 を目標にガス事業を民間事業者に譲渡する方針を決定

糸魚川市ではガス上下水道事業官民連携可能性調査業務委託を発注して官民連携を検討している。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

(秋田県) 2027 年度以降の「社会資本整備総合交付金交付要綱」にウオーターPPPの導入を決定済みであることを要件とされているためか、導入可能性を探っている段階

(宮城県) みやぎ型管理運営方式について、新たな動きは無い。

(新潟県) 新潟市下水道事業では、新潟市下水道中期ビジョンにおいてウオーターPPPの導入を検討している。

2024.01.01 に発生した能登半島地震で下水道管路に被害が発生した。

ウオーターPPPやコンセッション方式を採用した場合、迅速な復旧対応ができるのか懸念される。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

(青森県) 青森市において上下水道部の統合が行われており、市職労内に公営企業労組を立ち上げて当局との交渉などを行っている。

(岩手県) 既に上下水道課として業務が運営されている町村が多い。

新たな組織改革による統合等の提案の情報は無い。

(新潟県) 上下水道局統合された市町村は有るが、統合問題について提起された事例は無い。

5. その他組織課題について

- (秋田県) 今年度もいくつかの自治体で新規採用があり、そのほぼ全員が組合員となったことを確認しているが、技術者不足は解消されていない。
- (宮城県) 気仙沼市ガスの民営化について、具体的な提案はまだ出ていないが、今後提案される可能性有り。
- (福島県) 以前よりは新人採用を積極的に行う事業者が増えているものの、技術職については採用試験の応募すら無い状態。

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(岩手県) 毎年、全水道盛岡と合同で学習会を開催している。

(山形県) 09.13 学習会

講演「公営企業労働者を取り巻く情勢と課題」

講師 自治労公企評 福永局長

(新潟県) 11.15 学習会

講師 自治労公企評 福永局長

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立又は形式分離に向けた取り組み状況

(岩手県) 県内で公企評を設置している単組は宮古市職員労働組合と岩手中部水道企業団労働組合の2単組。新たな動きは無い。

(新潟県) 村上市職員組合・佐渡市職労の評議会設立に向けて取り組んでいるが、能登半島地震および豪雨災害の応援派遣の影響により進んでいない

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

青森県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

幹事会は5回開催し、当面の取り組みを都度確認してきました。

また、「第40回自治労水週間」の取り組みとして、昨年を引き続き、「水週間あおもり行動」と称し、アウガ前でペットボトル水配布によるPR活動を行うとともに、本部主催のぬり絵コンクールへの応募を各単組へ呼びかけ、県本部独自の表彰及び参加賞を贈呈しました。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

元々限られた人数で活動しており、各種集会や会議での経験を広域的には活かされていない。組織の強化と拡大をしていく必要がある。

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

広域連携に対する具体的な取り組みについて、各地区の情報収集を行い、今後、議論していきたいと考えています。

②近隣自治体での広域連携

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

民間業務委託については、県内でも徐々に進められていくことが予想されるため、既に包括委託業務等を実施している単組からの「事前説明・交渉・妥結（書面締結）」に至る一連の取り組み事例などを聞く機会を設けるなど学習を重ねたい。

(2) コンセッション(ウオーターPPP含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

青森市において上下水道部の統合が行われており、市職労内に公営企業

労組を立ち上げて当局との交渉などを行っている。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

2024 現業・公企統一闘争の取り組みのなかで、人員確保の取り組みを行いました。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

年 1 回学習会を開催しており、2024 年度はその時間帯を利用してオルグを行いました。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

青森県ではウオーターPPP は進んでいませんが、他ではどうでしょうか。

岩手県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

<課題>

- ①水道職場における、料金・徴収部門等の一部委託が各自治体で進んでおり、一方的な委託阻止に取り組む
- ②慢性的な人員不足に加え、技術継承が充分になされないことにより、業務が多忙化の一途となっている。人員確保が大きな課題。
- ③水道管老朽化への対応が財源不足により困難となっている。
- ④下水道職場の公営企業評議会への加入。

<活動>

①自治労水週間への取り組み

日 時	2024 年 8 月 3 日 (土) 9 : 00 ~ 12 : 00
場 所	奥州市 スーパーサンエー
内 容	・きき水コーナー (国内・国外ミネラルウォーター、地元水道水) ・スーパーボールすくい ・水週間塗り絵コーナー

②全水道との合同学習会

日 時	2023 年 11 月 11 日 (土) 16 : 00 ~ 20 : 00
場 所	盛岡市 サンセール盛岡 3 階「かきつばた」
内 容	講演「公企評を取り巻く情勢と課題」 講師：自治労本部公営企業評議会 事務局長 福永 浩二 さん 単組意見交換

(2) 公企評総会 (大会)・幹事会での主な議題

- ①水週間での取り組み内容
- ②水道法の改訂に関すること
- ③人員不足
- ④単組として公営企業評の取り組みを具体的に進めるにはどうしたらよいか
- ⑤下水道職場の公営企業評への加入促進
- ⑥各単組の職場での課題の共有

(3) その他

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

- ①県を中心とした広域連携
なし

②近隣自治体での広域連携

2014年4月から事業開始となっている、岩手中部水道企業団（北上市・花巻市・紫波町）以外には広域連携の動きは現時点ではありません。今後自治体等の動きを注視していくことを総会方針等で確認しました

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

上下水道職場における、料金・徴収部門の委託が一部の自治体で進んでいます。

(2) コンセッション(ウオーターPPP含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

自治労傘下の単組において、具体的な提案はありませんが、住民への影響が大きいことから、安易に導入を許さない取り組みをしていくことを、総会方針等で確認しています。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

既に上下水道課として業務が運営されている町村が多く、新たな組織改革による統合等の提案状況について、県本部への報告はありません。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

採用者数が抑制され、臨時非常勤職員が代替となっている状況が長期間続き、各単組の職場は人員が不足し労働強化が顕著になっています。毎年、人員確保闘争時に人員要求を行っていますが、具体的な進捗はありません。

特に技術職の不足は深刻であり、再任用により新規採用が抑制されやすい傾向にあることに加え、応募自体が少なく、技術継承が大きな課題となっています。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

単組の公営企業評議会としての取り組みはありませんが、基本単組の取り組みの中で進めています。

会計年度任用職員の処遇改善とあわせ人件費削減のための会計年度任用職員への安易な置き換えを行わないよう要求を続けています。

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

毎年、全水道盛岡と合同で学習会を開催している。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

現在、県内単組で公営企業評議会を設置している単組は、2単組（宮古市職員労働組合、岩手中部水道企業団労働組合）という状況。新たに評議会設立といった動きはなし。

宮城県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

1月26日 第1回幹事会

- ・気仙沼市ガスの民営化について

具体的な提案はまだ出ていないが、今後提案される可能性あり。本部より福永局長を招き、職員との意見交換を実施。

4月19日 第2回幹事会

- ・幹事会終了後、現業評と合同で2024現業・公企統一闘争開始集会を開催

6月14日 第3回幹事会

- ・水週間の取組みについて

本部主催のぬり絵コンクールに併せ、県本部独自でも実施する。入選者へ賞品を贈呈する。

8月20日 第4回幹事会

- ・水週間ぬり絵写真コンクール県本部独自審査

応募総数 318 点あった。

未就学児童・小学校低学年・高学年・大人の部 写真コンクールに分けて表彰。

9月25日 現業・公企統一闘争決起集会【中部総支部】

- ・5単組20人参加

9月26日 現業・公企統一闘争決起集会【中央ブロック・県北総支部】

- ・4単組14人参加

9月30日 現業・公企統一闘争決起集会【仙南総支部】

- ・4単組9人参加

第一次闘争の成果や課題を持ち寄り共有化しながら、現業・公企統一闘争の意義を全体で再確認。

10月10日 2024 現業・公企統一闘争本部公企評オルグ

- ・本部公企評：福永局長、竹田常任幹事

これまでの取り組み等の報告。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

9月7日 第35回総会

- ・2025 年度公営企業評議会運動方針
- ・2024 現業・公企統一闘争第二次闘争方針

各総支部ブロック別の総決起集会を開催し、闘争体制の強化に取り組む。

- ・ 気仙沼ガスの民営化進捗状況
具体的な提案はなく進展なし
- ・ 2025 年度役員体制
幹事変更なし

(3) その他

みやぎ型管理運営方式
新たな動きや課題などはない。

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

① 県を中心とした広域連携

宮城県水道広域化推進プランが策定されており、当面の具体的取組内容
とスケジュールが示されている。

取組として、仙台市と塩釜市で共同浄水場の整備が進められている。

② 近隣自治体での広域連携

特になし

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

特になし

(2) コンセッション(ウォーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題 と組合の取り組み

新たな動きは特にないが、みやぎ型の動向を注視している。

また、ウォーターPPP についても県内での動向を注視している。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

特になし

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

現業・公企統一闘争の取組みにおいて採用への取組みを行っている。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

基本単組主体での組織化への取り組みを行っており、公企評としての組織化への取り組みは行っていない。

(3) その他

特になし。

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

特になし。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特になし。

(3) その他

特になし。

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

特になし。

秋田県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

大館市で５年ぶりに開催された長木川フェスティバルに「県内各地のきき水」を出店した。当日はあいにくの雨だったが、会場に多くの市民が訪れ、各市の水道水を飲み比べていた。８月１日～７日の水週間に合わせて福島県より「ふくしまの水」を購入し、各単組へ配布。安全で美味しい水道水の PR を行った。

水週間の PR の一環として行っている「塗り絵コンクール」では県本部公企評が主体となり厚紙に印刷した塗り絵を全単組へ送付し応募を呼び掛けた結果、秋田市の渡邊 季さんが子どもの部で副賞を受賞した。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

１０月１１日に拡大常任委員会および定期大会を開催し、災害対策や直営堅持、労働安全衛生活動等について話し合った。

(3) その他

特になし。

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

特になし。

②近隣自治体での広域連携

秋田県北部のし尿を一括で処理するし尿受入センターが２０２５年１月の本格稼働するのを前に２０２４年１０月に一部稼働開始した。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

２０２３年１１月２０日に設立した官民出資会社「ONE・AQITA」の本格運用が開始された。活用するように各市町村に指令が出ているが、発注した・安くなったとの話は聞いていない。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

2027年度以降の「社会資本整備総合交付金交付要綱」にウオーターPPPの導入を決定済みであることを要件とされているためか、各県で導入可能性を探っている段階である。秋田市はサウンディングを具体的に発注や契約の動きはまだないが、「水道事業再公営化」をしている自治体があることを踏まえ、組合として反対の声を上げ続けていく。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

一部を除いて国土交通省に統合された上下水道だが、それに合わせて部署統合しようとする動きは見られていない。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

今年度もいくつかの自治体で新規採用があり、そのほぼ全員が組合員となったことを確認しているが、技術者不足は解消されていない。公営企業は単独での採用が可能であることから、担い手確保のためにも企業単独採用にむけて組合として取り組んでいきたい。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

同一労働同一賃金の目標に向け各交渉を進めている。

(3) その他

特になし。

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

特になし。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特になし。

(3) その他

特になし。

山形県本部公企評 2025 年度活動報告

(第 1 回全国幹事会 2024.08.24 以降)

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

09.13 現業・公企統一闘争 本部公企評オルグ

対面：本部公企評 福永局長

山形県本部 石黒公企部長ほか

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

09.13 山形県本部公企部第 44 回定期総会（山形市）

- ・公企部の組織強化について
- ・重点課題についてについて
- ・部門別重点活動の課題について
- ・集会等の開催・参加について
- ・全国統一活動について

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

（1）広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

②近隣自治体での広域連携

庄内広域水道事業統合準備協議会

（酒田市、鶴岡市、庄内町による水平統合）

・庄内地域水道事業統合基本計画（案）

統合の時期：企業団の設立を 2025 年 10 月

事業開始を 2026 年 4 月

県企業局との垂直統合：山形県水道広域化推進プランに基づき
協議継続

→ 具体的な話は無く状況注視

（企業局労組独自交渉で状況確認と事前協議追及）

3. 官民連携について

（1）包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

（2）コンセッション（ウオーターPPP 含む）可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

(2) 会計年度任用職員制度への移行

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

09.13 学習会

講演「公営企業労働者を取り巻く情勢と課題」

講師 自治労公企評 福永 浩二 局長

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

新潟県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・ 公企評組織強化のため、公企評未結成単組や幹事を選出できていない単組にオルグに行く予定したが、能登半島豪雨災害応援活動のため行けませんでした。引き続き公企評組織拡大のためオルグを行います。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・ 現業・公企統一闘争についての意義や運動方針について再確認しています。公企評職員としての自覚のない単組や組合員が多数いることから取り組みを強化します。

(3) その他

- ・ 令和 6 年度能登半島地震に伴い災害応急作業等手当の獲得を目指していましたが、獲得できていない単組があるため引き続き、獲得を目指します。

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

- ・ 新潟県は 2023 年 1 月に「新潟県水道広域化推進プラン」が策定されました。推進プランは、人口減少に伴う料金収入の減少や施設の老朽化に伴う更新需要の高まり等により、年々厳しさを増す水道事業経営の持続を実現するための選択肢のひとつとしていますが、施設整備水準等の事業体格差、財政状況などが課題となっています。

②近隣自治体での広域連携

- ・ 2020年4月に燕市と弥彦村の水道事業が統合されました。その後は広域連携の提案等はありません。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

- ・ 小千谷市では 2025 年 4 月を目標にガス事業を民間事業者に譲渡する方針を決定しました。また、糸魚川市ではガス上下水道事業官民連携可能性調査業務委託を発注して官民連携を検討しています。他の単組についても単組の意向を確認しながら情報収集していきます。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

- ・ 新潟市下水道事業では新潟市下水道中期ビジョンにおいてウオーター P P

Pの導入を検討しています。2024年1月1日に発生した、能登半島地震で下水道管路に被害が発生しました。ウォーターPPPやコンセッション方式を採用した場合、迅速な復旧対応ができるのか懸念されます。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

- ・新潟県では上下水道局統合された市町村はありますが統合問題について提起された事例はありません。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

- ・退職年齢延長に伴う新人採用に向けて取り組む必要があります。また、技術職員の新規採用の減少などの問題を共有していきます。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

- ・基本単組主体での組織化への取り組みを行っています。公企評としての組織化した報告はありません。

(3) その他

- ・特になし

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

- ・11月15日に開催された定期総会において本部から福永局長を講師を迎え学習会を行いました。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

- ・村上市職員組合・佐渡市職労の評議会設立に向けて取り組んでいますが能登半島地震及び豪雨災害の応援派遣の影響により進捗していません。

(3) その他

- ・特になし

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

- ・特になし

関東甲地連公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ① 地連公企評役員の選出方法について

(2) 地連公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ① 水週間の取り組み
- ② 学習交流会の開催について
- ③ 地連公企評役員の選出方法について
- ④ 本部下水道部会への幹事選出について

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

- ① 県を中心とした広域連携

- ② 近隣自治体での広域連携

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況と課題と組合の取り組み

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. その他組織課題について

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

学習交流会

2024年11月30日(土)～12月1日(日)

群馬県高崎市 ホテルメトロポリタン

基調提起：「現業・公企統一闘争における現業評議会の取り組みについて」

講師：吉村現業局長

講演：「本部公営企業評議会の現状と課題」

講師：岩本本部公営企業評議会議長

講義：「危機管理のクロスロード」

講師：福永公営企業局長

「ありったけの現場力」・「川崎下水道訪問」ビデオ上映

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

群馬県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

課題として「頼りになる」県本部公企評を目指す取り組みの強化がある。この間、県本部として単組学習会等への参加ができておらず、県本部公企評が組合員に与える存在感の低下は顕著な状況にあるのが実情である。

2025 年度は仲間同士が情報を共有し、各単組の交渉力強化につながる意見交換の場をできるだけ多く設けることを活動方針として、参加しやすく県本部公企評だからこそできる取り組みを進めている。

学習会の中で、意見交換と称しグループワークを行っている。その中では組合のことだけでなく、職場の問題等を他単組の仲間と共有し、組合活動の要求書づくりに活用している。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

質の高い公共サービス提供のため、必要・適切な人員配置の実現が議題となっている。

財政難や事業効率の追求により、一人当たりの仕事量は増加の一途をたどっている。各単組の職場において、組合員は平時の業務を何とかこなしている状況であり、大規模災害を想定した人員配置がなされていない。

大規模災害にあっては、組合員は自らも被災者でありながら、公共サービスを提供するため業務に当たらなければならない。一人当たりの負担が増していく現状にあって、組合員の心身にかかる負担は、過去に発生した災害以上に大きくなると考えられ、職場を離れざるを得ない人が発生する恐れもあり、住民の生活を守れない事態も危惧されている。

公企評としては公共サービス事業の責任を果たすため、従事者としての政策提言に向けた取り組み強化が必要となる。

(3) その他

各単組がおかれている状況を把握し、組合員に対して不利益をもたらしかねない当局の提案に対しては、各単組が孤立した闘いとならないように公企評として支援する。

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

上水道では、広域化推進プランを含む群馬県水道ビジョンが策定されている。下水道でも広域化・共同化計画の策定が行われている。いずれも事務や維持管理業務において一層の効率化を重視した計画となると考えられることから、県本部公企評では組合員の負担がどのように変化するのか注視し、研究をすすめる。

②近隣自治体での広域連携

上水道では、2016年に群馬県東部地域の3市5町による企業団が設立された。県本部公企評としては、企業団水道労組と日頃から連携をはかり、共闘する体制をとっている。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

(2) コンセッション(ウオーターPPP含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

(2) 会計年度任用職員制度への移行

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

栃木県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・ 現業評議会・公営企業評議会・公共民間評議会の 3 評議会で統一闘争委員会を設置している。
- ・ 幹事会を 4 回開催している。
- ・ 第 40 回自治労水週間栃木県行動を 2024 年 8 月 3 日に、宇都宮市道場宿鬼怒川河川敷で開催し、河川清掃や水質調査を実施した。
- ・ 第 40 回自治労水週間行動県本部ぬり絵コンクールを開催し、10 単組・174 作品の応募があった。本部のコンクールで栃木市職労の組合員の家族が入賞を果たした。
- ・ 第 38 回定期大会を 2025 年 2 月 22 日に開催予定。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

2023 年度経過報告

2023 年度決算報告

2024 年度活動方針（案）

1. 地方公営企業の責任と役割の発揮、2. 循環型環境社会を目指す取り組み、3. 公企評組織の強化・拡大に向けた取り組み、4. 水道部門の取り組み、5. 下水道部門の取り組み、6. 県公企部門の取り組み、7. 災害に強いライフラインの確保に向けた取り組み

2024 年度予算（案）

2024 年度役員・執行体制（案）

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

特段の動きは見られていない。動向を注視していく。

茨城県本部で県の水道に各自治体の水道事業が集約されるという情報があった。詳しい情報提供を求める

②近隣自治体での広域連携

特段の動きは見られていない。動向を注視していく。

3. 官民連携について

- (1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み
特段の動きなし

- (2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み
特段の動きなし

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. 組織課題について

- (1) 新人採用・次代の担い手について
県以外、企業職としての採用はほとんど見られない。
行政職と企業職を短期で異動することで公企運動への理解が進まない。
定期大会・学習会への若手組合員参加を継続して推進する。
- (2) 会計年度任用職員制度への移行
公営企業評議会として動いていない。
- (3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

- (1) 学習会等の開催状況
特に開催していない。
- (2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況
特段動きは見られない
- (3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

茨城県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

<県内水道事業の広域連携>

- ・ 2022 年 2 月、茨城県が「茨城県水道ビジョン」を策定
- ・ 今後、めざすべき広域連携の形態を「1 県 1 水道（茨城県企業局と市町村等水道事業の統合）」と位置付け、段階的な広域連携を推進
- ・ 本ビジョン策定を皮切りに、市町村等と連携のうえで広域化に係る検討協議が進められている
- ・ 2023 年 3 月には、「茨城県水道事業広域連携推進方針」を策定し、当面 10 年間の方針を提示
- ・ 以降、水道事業に係る広域連携検討、調整会議として全体会、地域部会を順次開催
- ・ 同時に、県水を受水していない県北地域を除く全市町村への訪問、意見交換会が開催され、各市町村等と経営統合に係る課題について話し合いが継続実施されてきた
- ・ また、2024 年 6 月から 8 月にかけて、すべての市町村長を訪問し、経営統合に係る組織、経営、運営等の枠組みについて説明がされた
- ・ さらに、11 月中旬から 12 月上旬にかけて経営基盤が相対的に脆弱とされる市町村を訪問し、今後の対応の方向性について意見交換がされている
- ・ 最終的に、県は 10 年間の時限措置である「国庫補助金」を有効に活用するために、2024 年度内での「統合に関する基本協定」締結をめざしている

<今後の予定>

○2025. 2 月以降に基本協定を締結

○2025. 3 月に経営方針(案)の策定

- ・ 以上のことから、今後、県内水道事業の広域連携（経営の一体化）に向けた動きが加速することが予想される
- ・ 県本部では、機関会議等にてこれらの課題について提起すると共に全国の取り組み事例を共有化
- ・ また、統一要求書を作成し、評議会未結成の単組を含め県本部加盟自治体単組の取り組み強化にむけて対策を随時実施している

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

<公営企業評議会独自での学習会開催>

- ・ 公営企業評議会の設立意義、組合としての取り組み事例等共有化、水道事業の広域連携にむけた取り組み事例などをテーマに学習会を随時実施してきた

＜各単組の取り組み事例共有化＞

- ・ 人員配置や各種手当支給にむけた取り組み事例の共有化、とくに週休日等における待機時の電話対応および手当支給の取り組み事例など、幹事会参加者からの意見を中心に幹事会で協議を進めている
- ・ また、各単組の県内全水道事業の広域連携にむけた対応、当局の動きについて、幹事会で情報共有化を行なっている

＜単組の組織強化にむけて＞

- ・ 県内自治体単組において、若手職員の早期退職（他自治体への転籍を含む）が増加している
- ・ また、資格取得に対する手当が支給されないばかりか、責任だけ重くなる傾向にあるため、より待遇が良い民間職場への転職者も増加
- ・ 職場の年齢構成比率も高くなり、組合役員の担い手育成も困難となるなど、課題が蓄積している

(3) その他

＜県本部水週間の取り組み＞

- ・ めり絵コンクールの開催（参加賞：クレヨン、受賞者：表彰状）
- ・ 県本部公企評の取り組みアピールの一環として、水道職場窓口へのノベルティを作成し、配布（ポケットティッシュ）
- ＊ 上記塗り絵コンクールの受賞作品を絵柄に加え配布

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

- ・ 自治体単組によって、課題への理解度、機関会議での協議、要求書提出など取り組み状況に大きな差が生じている
- ・ 県本部機関会議等で課題の共有化、取り組み方針を随時確認し、「統一要求書」の提出へむけた取り組みを推進している

② 近隣自治体での広域連携

- ・ 予算規模、設備状況等を理由に、広域連携から外れる方針を打ち出した自治体もあり、情報収集をはじめとして、対策が困難な状況

3. 官民連携について

- ＊ 「1 県 1 水道」にむけた段階的な広域連携が協議され、2024 年度内に

統合に関する基本協定締結をめざし、県を中心に説明会や各種対策が講じられており、新たな民間委託等について提起はされていない

*** 本部等が開催する各種集会、会議等に参加しながら、取組み事例の共有などを行なっている**

- (1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取組み
- (2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取組み

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取組み

- ・「1 県 1 水道」にむけた具体的な協議が進むなか、自治体によっては上下水道部署の統合を実施したばかりの市町村もあり、対応に苦慮している模様
- ・また、自治体によっては工業用水、簡易水道の課題や整備等に係る積立基金等の取り扱いなど、人事当局と担当部署とでも課題共有が進んでいない状況も見受けられる

5. 組織課題について

- (1) 新人採用・次代の担い手について
 - ・退職者補充などは実施しているものの、非現業職場からの異動もあり、経験者が年々少なくなっている
 - ・新卒、民間経験者などの中途採用者を含め、離職者が多くなりつつある
- (2) 会計年度任用職員制度への移行
 - ・2020 年 4 月 1 日以降「会計年度任用職員制度」が導入され、各自治体で独自の労働条件が制定されている
 - ・基本的には給料月額や賞与に大きな差が生じないため、各種休暇制度の拡充状況による職員の取り合いが発生している
- (3) その他
 - ・今後の 1 県 1 水道（段階的な広域連携）により、職員の身分をはじめとする労働条件確保の取組み、今後の組合としてのあり方など、様々な課題が生じている

6. 公企労働者の権利活用の取組み

- (1) 学習会等の開催状況

- ・ 毎年 2 月に県本部公営企業評議会独自で学習会を開催
 - * 2025 年 2 月 9 日（金）開催「県本部公営企業評議会 2025 学習会」
 - テーマ…「茨城県内水道事業の広域連携について」
 - 講 師…茨城県企業局労働組合 執行委員長 金親 幸宏さん

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

- ・ 広域連携に対する取り組みとして、公営企業評未結成単組を含めて課題の共有化をはかりながら公企評設立の意義をオルグしている

(3) その他

- ・ 県本部現業公企統一闘争の取り組みとして、自治体単組オルグ実施

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

- ・ 引き続き、広域連携にむけた各県の取り組み事例等の情報提供ご協力をお願いしたい

埼玉県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

第 41 回自治労水週間の取り組みの一環として、秩父郡横瀬町で「秩父溪谷巡り（魚釣りなど）」と「パックテスト」を 2024 年 8 月 3 日に実施した。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

次代の組合の担い手作り・県本部公企評への参加単組の拡大

(3) その他

特になし

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

特に動きなど報告はない

②近隣自治体での広域連携

特に動きなど報告はない

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

定年退職により人数がへってしまった部分の作業が、委託に置き換わっている。

近年人件費の高騰や入札の不調も増加していることから、直営での運営に戻すよう交渉をしていく。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

特に動きなど報告はない

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

単組によって、部署統合したが公営企業職員に該当する職員である意識が無く、県本部公営企業評議会への参加が増加していない。

コロナ禍以前に行ったオルグ等で、単組に働きかけをしたい。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

厳しい状況である。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

移行が特に進められているとの報告はない。

(3) その他

特にない

6. 公営労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

年1回行っている

現業・公営統一闘争の中で、現業部会の学習会へも参加している。

(2) 公営労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

単組へ県本部からの通知等を行ったりした。

(3) その他

特にない

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

集落排水の公営企業化が進められているが、問題等起こっていないか知りたいです。

もし問題があれば教えて戴きたい。

山梨県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ① 2023. 8. 5 自治労第 39 回水週間の取り組み 15 人参加
第 39 回自治労水週間ぬり絵コンクール
甲府市昇仙峡で、4 年ぶりに水源地の清掃活動を行いました。
なお、今年も例年通り、塗り絵コンクールを実施しました。
子どもから大人まで水環境の保全と健全な水循環の意味
を理解していただくために開催しています。
- ② 2023. 10. 20 県本部 2023 現業・公企統一闘争総決起集会
(自治体現場力と公共サービスを考える集会) 30 人参加
- ③ 2024. 7. 30 県本部公営企業評議会幹事会 7 人参加
- ④ 2024. 8. 4 第 40 回水週間の取り組み(水源地清掃活動 10 人参加)
第 40 回自治労水週間ぬり絵コンクール
- ⑤ 2024. 9. 6 第 24 回定期総会 12 人参加

(2) 公企評総会(大会)・幹事会での主な議題

- ①第 40 回水週間の取り組み
- ②地方公営企業の責任と役割の発揮
- ③組織の強化と拡大
- ④公企労働者の権利を確立する取り組み
- ⑤循環型環境社会をめざす取り組み
- ⑥各部会の取り組み
- ⑦現業・公企統一闘争の推進
- ⑧山梨県本部公企評の取り組み

(3) その他

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

- ①県を中心とした広域連携
山梨県内には、峡東地域広域事業団、峡北地域広域事業団、東部地域広域水道企業団がある。
関係部門と情報交換を行い、対応していく。
- ②近隣自治体での広域連携

関係部門と情報交換を行い、対応していく。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み
関係部門と情報交換を行い、対応していく。

(2) コンセッション可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み
関係部門と情報交換を行い、対応していく。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

関係部門と情報交換を行い、対応していく。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について
新人採用については、採用し、組合員化している。

(2) 会計年度任用職員制度への移行
組織化については、県本部全体で考えていきたい。

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況
総会時などの開催していきたい。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況
総会等の機関で取り組みを強化していきたい。

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

北信地連公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

・各県それぞれ公企評設置単組が少なく、役員の担い手がいらない状況。幹事会・総会等の参加が難しく暫く活動のない県も存在している。

(2) 地連公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

・11/24 日福井県において第 4 2 回定期総会および活動者集会を開催。
活動報告及び活動方針、2025 年度役員体制を確認する。総会終了後活動者集会を開催し、本部福永局長より「公企評を取り巻く情勢と課題」、富山県本部上山書記次長より「今後の賃金確定闘争に向けて」について講演いただく。

(3) その他

特になし

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

・長野県内で広域化の話が出ているようだが情報等が中々得られない状況となっている。

②近隣自治体での広域連携

同上

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況と課題と組合の取り組み

・包括委託を行ったものの責任については各自治体に残る為、管理側としてもある一定の技術力が必要となるが、独自採用の自治体がほとんどないことから技術の継承についても問題が発生している。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

・現在のところ大規模、小規模共にコンセッションのような動きの把握は無いが、今後情報共有を行うことにより導入に向けた動きを把握し、組合としてどの部分で関わっていけるのかまた、メリットデメリットを十分理解する取り組みを行う必要がある。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

特になし

5. その他組織課題について

特になし

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特になし

(3) その他

特になし

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

特になし

富山県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

県本部公企評の活動として、各集会への参加のほか、年 2～3 回の幹事会と定期総会を行っており、全国や地連の状況、国で検討されている政策などについて情報展開を行い、また各単組の状況などについて情報交換を行っている。ただし、構成組織のほとんどが少数職場で入れ替わりも激しく、平日開催の幹事会も参加者が限られており課題となっている。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

各自治体の実態調査アンケート（組合員構成や職場の課題等）を行い、各自治体の状況把握に努めた。幹事会での主な議題としては、富山県としての自治労水週間の取り組みや各単組の状況、広域化の検討状況等の情報共有である。ただし、課題として平日開催される幹事会は参加者がかなり限られてしまい、思うような活動ができていない。

(3) その他

県本部公企評の構成組織として小さな自治体が多く入れ替わりも激しいため、1 年先も体制が維持できない可能性がある不安定な状況である。幹事会への参加者の少なさから、幹事も公企評という組織に対して存在が希薄になりつつあるのではないかと心配している。地震対応状況等の共有、年数回という幹事会の中で少しでも公企評の存在意義を伝えて、活動が続くようにしたい。

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

2023 年 3 月の「富山県水道広域化推進プラン」では、県内を地域ごとにブロック分けし、ブロック単位を基本とした検討会を開催し、広域化の実現に向けた検討を行うとされているが、まだ具体的な動きは見受けられない。各幹事にも話を聞いているが、動きが出ている様子は見受けられない。

②近隣自治体での広域連携

各幹事にも話を聞いているが、動きが出ている様子は見受けられない。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

一部自治体では、窓口業務や料金徴収に関して、民間に委託したこと以降、大きな動きは出ていない。幹事会においても情報収集しているが動きはない。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

富山県企業局では、発電所のリプレイスについて DB 形式で進められている。その他、幹事会において情報収集しているが動きはない。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

上水管轄が厚労省から国交省へ移ったことに伴い、部署統合の話題が上がっているが、統合について大きな動きは出ていない。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

各単組に職場課題のアンケートを取ったところ、全ての単組で人員不足や人材育成に対する不安があるとの意見があがっている。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

大体の単組で会計年度任用職員を採用している。また、会計年度任用職員に正規職員と同等の事務分担がなされており、負担が大きいという意見もあがっている。

(3) その他

新型コロナウイルス感染症対策で会議や大会の書面開催、学習会等の活動縮小が進み、その後も新型コロナ以前の開催状況まで戻らず、活動の活発さが失われていると感じる。

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

組合役員の成り手不足から、思うように学習会を開催できていない状況であるが、負担軽減しつつ開催できる様模索している。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特に大きな動きが出ている様子はない。

(3) その他

特になし

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

特になし

福井県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・水週間に県本部独自の塗り絵コンクールを実施した。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・福井県においては、総会がなく、第 1 回幹事会において新役員を決定する。
- ・幹事会は、2～3 回/年開催し、情報交換、現業・公企統一闘争の提起、春闘・秋闘の取り組み報告など行っている。

(3) その他

特になし

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

- ・県の水道管理事務所から関連する市町へ生活用水を供給している。

②近隣自治体での広域連携

- ・日野川地区水道管理事務所 → 福井市・越前市・鯖江市・越前町・南越前町
- ・坂井地区水道管理事務所 → 坂井市・あわら市
- ・福井市は、中核市に移行したので、水道事業に限らず、福井市を中心とした広域連携が強化されている

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

特になし

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

県内数自治体でウオーターTPP 導入検討

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

特になし

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

募集しても応募が少ない

(2) 会計年度任用職員制度への移行

特になし

(3) その他

特になし

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

特になし

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特になし

(3) その他

特になし

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

特になし

東海地連公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

年 3 回、幹事会を開催し、地連公企評の年間スケジュール計画・確認を行うと共に、本部会議、集会の報告を受け、情報共有を図っています。

特に、本年においては、年始に発生した能登半島地震の災害支援にかかる実情と、これにかかる課題をもちより、今後の災害時の取り組みに役立てるために意見交換を行いました。

(2) 地連公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

P F I / コンセッション方式や、新たな官民連携方式ウォーター PPP、広域連携の動向などについて、東海 4 県の状況把握と共有しています。

また、総会の後段にて学習会を開催しております。本年においては、公営企業職場の現状と課題について、講演を賜り、引き続きクロスロードを取り入れ、近年多発する災害おける対応について、参加者同士が活発な意見交換を行い、それぞれの考え方を知り参考になりました。

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

②近隣自治体での広域連携

大きな動きは把握していない。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況と課題と組合の取り組み

各自治体で民間委託が導入されているが、公企職場の人員の減少や人事異動により、委託業務の発注や実施についてのノウハウの低下が懸念される。そのため、技術継承が可能となる人員確保を求めている。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

新たなコンセッションの動きは認識していないが、引き続き浜松市でのコンセッションの状況に留意していく。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

地連内での上下水道部署統合については把握していない。

5. その他組織課題について

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

権利活用をテーマにした学習会等は近年実施していない。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

地連内では具体的な取り組みは報告されていない。

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

静岡県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

幹事会の中で内容等を協議し、年 1 回県本部公営企業評議会学習会を開催しております。本年においては、「ウォーターＰＰＰの現状と課題・組織強化課題」と題し村木副議長からいただくとともに、後段で、年始に発生した能登半島地震における各自治体(職場)の対応や見えてきた課題について、意見交換を行い、多発する災害について今後に役立てるものであった。

水週間の取組みとしては、公営企業職場にクリアファイルにぬり絵フォーマットを挟み込んだものを送付するとともに、県本部公企評独自で作成したオリジナルグッズを作成、応募者へ進呈することとして、取組みの強化を図りました。

現業・公企統一闘争の一環として、静岡駅地下広場にて、現業、公企職場をアピールしたビラを封入したハンドタオルの配布行動を行う予定をしています。

また、道行く方々に現業、公営企業職場が担っている住民サービスを照会するとともに、必要性を訴える予定です。

(2) 公企評総会(大会)・幹事会での主な議題

幹事会では年間スケジュールの確認及び、各職場での課題等について意見交換を行っております。

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

① 県を中心とした広域連携

○2022 年度中に大井川右岸地域に係る追加プランの素案を県が作成し、県は市町の合意形成のもと、最終案を取りまとめ、プランを公表し、県が中心となって市町を取りまとめ、プランの広域連携を推進していく。

○ 下水事業：広域連携事業については、静岡県が国から全国のモデル地域に指定され、県を中心に西部、中部、東部の 3 地域に分けてそれぞれ検討会を立ち上げ、昨年度より広域連携の可能性について検討している。

2019 年度から県が各地域ごとにヒアリングを実施し、方針を定めた上で、2022 年度までに広域連携に関する計画を策定予定、とのこと。

なお、現状では、中部地域ではハード面での広域連携はメリットが見出せず、

ソフト面での連携を検討している、とのこと。(業務委託の共同発注、システムの共同購入など)

県より三島終末処理場の広域化の打診があり、現在、三島市にて広域化の可能性調査を委託にて実施中。

②近隣自治体での広域連携

県が進める広域連携事業以外で、これから独自に連携する自治体は現状ではない。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

【沼津】民間委託に関することは、例年要求項目に加えており、2022.12の団体交渉の中で、業務委託化については、必要があれば組合と協議を行うと回答を受けている。

【焼津】主な外部委託業務として、運転管理業務（水運用システム運転制御・監視業務、水質管理）、施設保全業務（整備保守点検）、ユーティリティ管理業務（薬品類の調達・在庫管理等）、営業業務（窓口、検針、料金徴収、対応整理）を外部委託している。

【袋井】施設運転管理業務及び管路等維持管理業務については、袋井市水道事業協同組合へ委託

- ・検針業務については、私人委託
- ・水道料金徴収は一部弁護士委託

なお、包括業務委託（検針、徴収、窓口）については、導入について検討中です。

【裾野】検針・料金徴収・窓口をヴェオリア・ジェネッツ(株)に委託

上記以外に2017年度より、施設巡回・給水区域末端の水質検査を委託。

(浄化センター・浄水場は該当なし)

【富士宮】

(水道事業) ①検針、徴収、窓口、水道施設巡視：ヴェオリア・ジェネッツ株

②浄水場：住友重機エンバイロメント(株)

(課題) 市域の地理的条件により水道施設数が多く散見し、かつ配水系統が複雑化していることから、業務委託化するうえでの課題整理が進んでいない。併せて、業務委託化にする上で職員定数を踏まえた水道技術職員の増員と部内での機構改革の検討が併せて必要となる。

【掛川】

(水道事業)

・水道料金徴収業務等委託－(株)フューチャーイン (2022～2026)

(旧：CDC 情報システム(株)(2017～2021))

内容：検針業務、徴収業務、窓口業務 水道メーター出庫・在庫管理等業務

・水道施設管理業務委託－(株)ウォーターエージェンシー・静環検査センター共同企業体 (2023～2028)

内容：施設運転業務、施設点検業務(電話受付等含む)、電気保安業務、設備機器保守点検整備業務、水質検査業務、除草管理業務、簡易水道点検管理業務

(下水道事業)

・浄化センター－(株)ウォーターエージェンシー (2024～2028)

内容：分析業務、調達業務、小修繕発注業務、水質測定業務、その他管理業務

【磐田】・上下水道事業徴収事務等包括業務委託(第一環境㈱中部支店)

主な業務内容：検針、窓口、検定満期メーター管理、日直 外

・水道施設維持管理等業務委託(磐田市指定給水装置工事事業者協同組合)

(2) コンセッション可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

【沼津】2022.12 段階では、計画検討はなく、今後、組織体制の変更が生じてくるような場合には、組合と協議を確約は取りつけている。

【焼津】2020 年 3 月に、今後 10 年間(2020 年～2029 年)の水道ビジョン及び経営戦略を策定したが、その中にコンセッション可能性調査などの具体的な施策は記載されていない。また、コンセッション可能性調査について当局と交渉はしていない。

【富士宮】水道事業は、官民連携で述べたとおり施設の特徴から公設民営の判断ができない。下水道事業は、ソフト事業での可能性調査を探索している。

【掛川】・検討していない。・組合取り組みなし。

【浜松】下水道は導入済。水道は導入検討含め議論延期

【磐田】組合取り組みなし。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

【沼津】上下水道はすでに統合済みだが、統合時より特殊勤務手当について差異があり、均衡をかかないように当局に求めている。

【焼津】2021 年 4 月に上水担当課と下水担当課が統合され上下水道部となった。下水道事業については、公営企業法一部適用のため、下水道課職員は水道労働組合には加わらず、従来どおり焼津市職員組合に属している。

【裾野】上下水道事業は、水道部に上下水道経営課・上下水道工務課の2課に分かれている。公営企業評議会は、1989年に裾野市上下水道労働組合を結成し、市職員組合と合同で組合活動を行っている。

【富士宮】上下水道各課は水道部に統合済。

【掛川】2018年4月1日より上下水道部となり、2019年1月15日より上下水道部事務所開設（掛川浄化センター内に移転）

- ・2020年4月から簡易水道事業、下水道事業を公営企業法全適に移行した。
- ・（下水道事業の内訳：公共下水道事業、農業集落排水事業、浄化槽市町村設置推進事業）
- ・掛川市上下水道労働組合を結成し、規約を策定。
- ・掛川市上下水道労働組合に下水道課の一部職員が加入した。

【浜松】2021年4月1日から、中部浄化センター水処理施設の運転監視業務及び付随する維持管理業務について、すべて民間委託となった。代わりにこれまで委託してきた業務の一部を直営業務へ変更した。

【磐田】

2019年4月の組織変更により、水道課と下水道課から上下水道総務課と上下水道工事課に再編された。同年度、下水道事業及び農業集落排水事業の地方公営企業法適用を行い、磐田市水道労働組合へ下水道事業に従事する職員が加入となった。従前どおり、市職員組合と合同で組合活動を行っている。

5. 組織課題について

【沼津】人員不足のため、水道業務に係る技術職の新規採用と人材育成を要求している

【浜松】市人事当局が、市全体として職員を採用している。定員割れで、市全体で職員数が不足している。（労組として、上下水道事業経営の安定性等の観点で上下水道部独自採用を要求。2023年度に上下水道部独自採用で業務員1名採用）上下水道部内の水道事業の修繕担当2表職員（直営職員）の職名を「業務員」から「管路整備員」に変更した。

【焼津】水道事業では、この2年間で20代～40代の職員が3人退職している。補充の職員として、50代～60代の職員が配属されているため、若い技術者と熟練技術者をバランスよく配置することを訴えていく必要がある。

【裾野】この10年間で、正規職員は減少しています。特に水道事業担当の技術系職員が減少しています。災害や緊急時における対応可能職員の不足や今後大幅な施設等の更新時期を迎える際に技術・知識・経験の継承が課題となっている。

【掛川】水道課で多数のベテラン現場職員が定年退職し2名を会計年度職員で再度雇用し技術継承を行っている。また、職員の退職や異動や新規採用がある

中で、設計・積算を行える技術系職員、公営企業会計に精通した経理系職員が慢性的に不足し、職員が担う負担が増大している。

【沼津】人員不足のため、水道業務に係る技術職の新規採用と人材育成を要求している

【磐田市】市人事当局が、市全体として職員を採用している。技術職は定員割れで、市全体で技術職員数が不足し、定年退職による技術の継承が課題となっている。

(1) 会計年度任用職員制度への移行

【沼津】2020年4月から移行している

【浜松】2020年4月1日から、会計年度任用職員制度を導入。(計量事務嘱託職員・守衛業務職員にも適用)

【掛川】2020年4月から導入。

【磐田市】2020年4月1日から導入。

【富士宮】2023年3月に自己都合で退職した職員（土木技術）の代替で1年間に限り採用（当局との折衝では、退職不補充される恐れもあり得る。）。

岐阜県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

運転免許取得に係る支援制度に関するアンケートの実施

多治見市労連の要請で、県本部公営企業評議会幹事の単組を対象に「運転免許取得に係る支援制度に関するアンケート」を実施した。

運転免許制度の度重なる改正により、2007 年 6 月 3 日以降に普通免許を取得した者は 3t 車が、さらに 2017 年 3 月 12 日以降に普通免許を取得した者は 2t 車すらも運転することができなくなった。多治見市では準中型免許の取得者に対する助成として、建設部及び水道部の土木技術職員並びに廃棄物処理センターの技能労務職員に限り、助成率 2 分の 1、上限 100,000 円を助成する制度を設けている。しかし、有事の際には職種・職場に限定されることなく、給水支援や復旧作業等で 2t 車以上を運転する必要が生じることから、多治見市労連水道労組は助成対象職種の撤廃を 2023 現業・公企統一闘争の 2 次闘争における要求書に明記した。

本アンケートは、助成対象職種の撤廃を当局に強く訴え、その必要性を補強するための資料収集を目的としたもの。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

総会

開催日：2023 年 9 月 9 日（土）

- ① 2024 年度運動方針（案）について
- ② 2024 年度役員体制について

第 1 回幹事会

開催日：2023 年 9 月 9 日（土）

- ① 県本部・地連・本部役員の選出について
- ② 現業・公企統一闘争について

第 2 回幹事会（書面）

開催日：2023 年 9 月 12 日（火）

- ① 本部役員の選出について

第 3 回幹事会

開催日：2023 年 11 月 2 日（木）

- ① 幹事の交代について
- ② 第 27 回参議院議員通常選挙 自治労組織内候補「岸まきこ」の推薦について
- ③ 県本部公営企業評議会 2024 年度 学習会の運営について

第 4 回幹事会(書面)

開催日：2024 年 4 月 9 日（火）

- ① 幹事の交代について

第 5 回幹事会(書面)

開催日：2024 年 4 月 23 日（火）

- ① 幹事の交代について
- ② 特別幹事の選任について

第 6 回幹事会(書面)

開催日：2024 年 6 月 8 日（土）

- ① 幹事の交代について
- ② 2024 現業・公企統一闘争について
- ③ 第 27 回参議院議員通常選挙 自治労組織内候補「岸まきこ」の取り組みについて
- ④ 第 40 回自治労水週間の取り組みについて
- ⑤ 2025 年度 県本部公営企業評議会 総会の開催時期について
- ⑥ 2025 年度 県本部公営企業評議会 学習会の開催について

(3) その他

2024 年度 第 1 回単組代表者・現業公企闘争委員会 合同会議

開催日：2023 年 10 月 13 日（金）

- ① 2023 現業・公企統一闘争第 2 次闘争について
- ② 2023 確定闘争について
- ③ 2023 確定闘争にむけた各単組の課題・取り組み報告

2024 年度 第 2 回現業公企闘争委員会

開催日：2024 年 6 月 8 日（土）

- ① 2024 現業・公企統一闘争の取り組みについて
- ② 2024 現業・公企統一闘争決起集会について

2024 現業・公企統一闘争決起集会

開催日：2024 年 6 月 8 日（土）

- ① 2024 現業・公企統一闘争の推進
川口 篤志 本部現業評議会議長
- ② 質疑、意見・情報交換

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

特になし

②近隣自治体での広域連携

特になし

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

特になし

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

特になし

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

特になし

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

公営企業職員に限らず、事務職でも地方公務員をめざす新卒者が少ないことから、ほとんどの自治体で募集をしても、応募者が少ない。とくに技術系では新規採用者の確保に困窮している。そのうえ、内定者の辞退も多発している。次代の担い手は確保したいが、困難な状況にある。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

特になし

(3) その他

特になし

6. 公営労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

県本部 公営企業評議会 学習会

開催日：2024年11月1日(金)

① 水道用水供給事業から受水する多治見市水道事業について

概要説明とげんば視察

② 第27回参議院選挙「岸まきこ」の取り組みについて

③ 公営企業労働者の権利について

自治労本部 公営企業評議会 森田 英樹 副議長

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特になし

(3) その他

特になし

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

特になし

三重県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

三重県本部公企評では、組織強化が課題となっています。現在加入している単組は 5 単組であり、全水道に加入している単組が 4 単組、それ以外の約 20 単組は公営企業評議会等が結成されていません。評議会未結成単組については、公企職員が少なく職員団体からの形式分離も難しい状況ですが、20 人程度の公企職員が配置されている単組（亀山市職・志摩市職）に対して、評議会の結成を促しています。

現業・公企統一闘争においては、「直営による、質の高い公共サービスの確立」を目標に、「要求－交渉－妥結－協約締結」の交渉サイクルの確立に向けて取り組みを進めました。5 月 10 日には三重県総合文化センターにて、「2024 現業・公企統一闘争決起集会」を開催し 23 単組 209 人の組合員を集め、自治労産別統一闘争の再確認と全体で取り組む必要性について確認するとともに交渉ゾーンに向けて意思統一をはかりました。

三重県は、南北が約 180 k m と細長く、距離的なことも含めて一堂に会して頻繁に活動を行うことは難しい状況ではありますが、自治労本部や東海地連の集会などを活用し役員を中心に知識の向上を図っています。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

2024 年 12 月 18 日に開催した 2025 年度県本部公企評定期大会では、コンセッション方式など民営化の動きに反対し、直営による質の高い公共サービスを維持すること、公企労働者の権利を活かし、労働協約締結を進めること、水週間に積極的に取り組むことなどを含む運動方針を決定しました。また、大会に合わせて実施している学習会では福永局長から、WPPP についてご講演いただきました。

幹事会は複数回開催しており、現業・公企統一闘争や水週間にむけた取り組みを中心に議論しています。

水週間に関しては、コロナ禍前までは三重県企業庁の浄水場公開に合わせて、災害現場における給水活動や道路復旧などの写真を活用したパネル展示を中心に公企職場アピールを行っていましたが、現在は水週間ぬり絵コンクールに注力し、子どもたちをはじめ 多くの方々に「水は公共のもの」という理解を深めるべく、積極的な取り組みを実施しています。

(3) その他

人口減少に伴う労働人口の減少が進む中、地域主体の地方自治や質の高い公共サービスの確立、働き方改革など労働者の権利と生活を守るため、私たちの声を政治に反映させてくれる首長や自治体議員との連携を強化しています。引き続き、推薦候補者の必勝にむ

け、公企評としても全力で取り組んでいきます。

2. （上下水道）広域連携について

（1）広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

三重県汚水処理事業広域化・共同化計画が2023年1月に、また三重県水道広域化推進プランが2023年3月に策定されました。引き続き、今後の動向を注視していく必要があります。

②近隣自治体での広域連携

3. 官民連携について

（1）包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

浄水場の運転管理や窓口業務を中心に包括も含めて民間委託されている状況があります。契約の更新時における問題点の指摘や仕様書のチェックなど引き続き注視し、質の高い公共サービスが維持できるよう取り組みます。

（2）コンセッション(ウオーターPPP含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

津市では、厳しい財政状況（人口減少等による使用料収入の減少）に加え、社会経済・市民生活の基盤となる上下水道施設の老朽化の進行により維持管理や更新に必要な費用の増加等の課題が顕在化しており、現体制では、計画的なストックマネジメントの実践や安心安全で快適なサービスを提供し続けることが非常に困難な状況となっており、国庫補助金を活用してウオーターPPPの導入に向けた検討・調査を行います。現時点で上下水道事業管理者はコンセッション方式は導入しない（議会質問の答弁もあり）と確認していますが、単組において引き続き労使協議で確認をしていきます。

四日市市と鈴鹿市（いずれも全水労）が、公共下水道施設への適用を検討しています。

県本部としては、引き続き全国や県内の状況を十分注視しながら取り組んでいきます。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

現在のところ単組からの情報はありません。

組織改編に関しては、住民サービスの低下を招かないようにすることはもちろんのこと、賃金労働条件の変更が伴う可能性もあることから団体交渉事項に位置付け、計画段階からの協議を当局に求めるよう単組へ促します。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

退職者の不補充やこれまでの急激な人員削減により、年齢構成に大きな偏りが生まれています。さらに、近年新規採用者の人数が定員に満たない状況が発生し、その結果欠員が発生し課題となっています。

公務員を取り巻く情勢がますます厳しくなる中、組合員の生活と権利を守る取り組みをさらに強化していくことが重要であることから、すべての単組において、新規採用者の100%組合加入を目指し、粘り強く取り組みます。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

三重県本部全体として、会計年度任用職員の組織化が進んでいないのが現状です。県本部と連携しながら、すべての会計年度任用職員に対し、一度は声をかけることを基本に、労働組合の必要性を訴え、組織拡大を図ります。

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

公企労働者の権利活用として学習会は実施していませんが、公企評幹事会や、現業・公企統一闘争の機会を使い、周知するように努めています。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

現在県本部公企評に加入している組織が5単組、全水道に加入している組織が4単組であり、それ以外の約20単組は評議会等を結成されていない状況となっています。

公企職員が少なく職員団体からの形式分離も難しい状況ではありますが、20人程度の公企職員が配置されている単組に対して、評議会の結成を促しています。

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

近畿地連公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

近畿地連公企評は、2024 年度も 3 月 6 日（水）に大阪市北区・PLP 会館にて、第 19 回水道・下水道職場職種別交流会を開催、施設見学会は 5 月 22 日（水）に神戸市内にて開催し、神戸市従・神戸市職に組合員の皆様のご協力により「神戸市西水環境センター（垂水処理場）」と午後からは明石海峡大橋上の淡路島への導水管の見学を行いました。例年、職種別交流会は近畿 2 府 4 県からの参加で職場における問題の報告や今後の解決法などを部会に分かれて討論し、情報交換しています。施設見学会は平日の開催ですが、近畿各地から多数の参加がありました。2025 年度は奈良県内における貴重な水源となっている大滝ダム等の見学を予定しています。この見学会はコロナ禍においてはバスを 2 台に分乗して感染拡大の防止などに努めて実施しましたが、5 類移行後は参加者の人数も増え、今後も幹事会等で内容を検討し、引き続き 2025 年度以降も実施を予定しています。

(2) 地連公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

近畿各府県における公企評職場における人員不足は深刻な状況で、特に土木・技術系においては、民間企業における好調な業績を反映し、採用試験においての定員割れ等の報告もあります。現業・公企統一闘争における一環として対県交渉を行う中で、県へも技術系の大学を中心に公務職場への採用試験の受験を働きかけることを要求している県本部公企評もありますが、依然として厳しい人員不足となっています。今後の課題としては当局・組合問わず、職務の詳細な内容やライフラインの業務が住民生活に無くてはならないことを P R することが課題です。

(3) その他

自治労水週間は、各県本部公企評において組合員を対象とした学習会や地域の人たちへの利き水等の取り組みをしました。今年度から水週間の取り組み内容を変更した県本部公企評もあり、以前は各事業体の住民の皆さんとともに、水源探訪等を実施していましたが、昨年より今後の上下水道の維持・管理や環境問題等への対応など、引き続き公有で事業を持続するための政策立案なども行いました。

2. （上下水道）広域連携について

（1）広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

大阪府においては 2017 年に大阪広域水道企業団が設立され事業を開始していますが、2025 年 4 月から更に 5 事業体が企業団に統合されることとなっています。奈良県では奈良県広域水道企業団が設立され、2025 年 4 月から事業が開始されます。大阪広域水道企業団との違いは一部の事業体を除き、事業開始とともに統一料金が導入されます。今後の料金については、5 年ごとに算定し、財政が健全に確保できるかを検討の上、改定を判断することとなります。

②近隣自治体での広域連携

大阪府、奈良県の広域水道企業団の設立に対し他の近畿の府県では、北部・中部・南部と各地域における広域化計画や近隣自治体において、上下水道施設の電力の共同入札や窓口業務の委託の共同発注等があります。その他、水道メーターや薬品等の共同購入や水質検査体制の連携等がおこなわれています。

近畿においては過去にも淡路島における水道事業体の統合が行われていますが、大阪府・奈良県以外では府・県単位での統合は現在のところ具体的に実施に向けた動きは無いようです。

3. 官民連携について

（1）包括的民間委託を含めた民間委託の状況と課題と組合の取り組み

近畿各地において主に営業職場での委託が進み、窓口業務も包括委託されるケースなど、直営職場の縮小が進んでいます。委託先労働者との連携に加え、公共民間評とも連携をとり、可能な限り委託先の労働組合との情報共有を図ります。

（2）コンセッション（ウォーターPPP 含む）可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

2024 年 9 月京都府城陽市において、ウォーターPPP の導入が公表され、事業者選定に向けた動きとなっています。予定では 2026 年 4 月からの事業開始で、2036 年 10 月までの契約期間の予定です。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

広域化に伴う水道事業体の企業団加入により、上下水道部局統合において地方公営企業法適用となった下水道職場が一部適用に戻された事例があり、下水道職場で今後も事業を継続する下水道職員についても、労働基準法や労働安全

衛生法など法令遵守を基本に、過重労働の防止やメンタルヘルス対策等の取り組みが必要となっています。

5. その他組織課題について

企業団加入により、現在自治体で勤務する職員が身分移管により、企業団職員となりますが、企業団への統合後「企業団労働組合」への加入引継ぎを支障なく行うことが課題です。身分移管せず各自治体において勤務を希望する職員の企業団への派遣期間なども労使協議が必要となっています。

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

地連公企評総会や県本部総会のあとに学習会を開催し、本部公企評より講師を招いています。若年層向けに地公法と地公労法の違いや、公企労働者の権利全般にわたり知識を深めることができるように、「さがけ公企塾」への参加や2025年度はコロナ禍以降開催を休止していた地連公企評の「下水道学習会」を予定しています。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

新規採用職員の獲得に向け、当局と単組でどのような取り組みをされているか、特に技術職確保のため特徴的な事例があれば情報をお願い致します。

滋賀県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・ 公営企業の組織化や評議会設置などを模索中

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・ 総会など開催ができておりません。今後他府県の状況やウォーターPPT などについてなどを議題に検討していきたいと思います。

(3) その他

- ・ 特になし

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

- ・ 特になし（県本部公企評独自での取り組みは行っていない）

②近隣自治体での広域連携

- ・ 特になし

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

- ・ 特になし

(2) コンセッション(ウォーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

- ・ 特になし

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

- ・ 労組、評議会結成状況は、1 単組、1 評議会が設置済み。
- ・ 当面の評議会結成目標は3 単組（地域手当が下がる組織）

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

・ プロパー職員はおらず、技師採用での人事異動で水道事業者などの配属になっており、採用が無く人員不足分は、行政職が配置されている状況なので技術継承などが難しい状況となっている。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

- ・ 特になし

(3) その他

- ・ 特になし

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

- ・ 特になし

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

- ・ 目標はあるが、検討している単組がない。

(3) その他

- ・ 特になし

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

- ・ 特になし

京都府本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

①府本部公企評総会・学習会

府本部公営企業評議会は 11 月 29 日、府本部会議室で第 46 回総会を開催。来賓を含む 4 単組 13 人が参加した。

冒頭、滝川議長（京田辺市職）は、「公企職場は人員不足に伴う技術継承や水道・下水道の広域化など課題は山積している。府本部公企評に結集し課題解決に向け取り組もう」とあいさつ。増永府本部書記長、松本地連公企評事務局長から激励のあいさつを受けた。議事に入り、経過報告と活動方針案、役員体制案は承認された。

総会後は、福永公企評事務局長を講師に「公企評を取り巻く情勢」と題した講演を受けた。講師は「公企職場は『ヒト・モノ・カネ』が不足し、人員確保や施設の老朽化など課題が多い。課題を国会に届けるため来夏の参議院選挙で岸まきこ参議院議員の再選をめざそう」と訴えた。

②府本部公企評「水週間」学習会

府本部公企評は 7 月 28 日、自治労水週間の取り組みとして施設見学学習会を開催。4 単組から 16 人が参加した。

自治労では 8 月 1 日の水の日にあわせて「水週間」と定め、健全な水循環の確立をめざして各県で取り組みを行っている。今回は、水と生きる企業の自然環境の保全・再生を図る活動を学習するため、サントリー京都ビール工場を見学。

美味しいビールに欠かせない天然水を育むためには森のふかふかの土が必要だということ、100 年先の未来を見据えた森林整備を行っていることなどを学んだ。夏休み中ということで家族の参加もあり、水の大切さを考えるきっかけとなった。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

【総会】

・各単組・職場の活動を基盤に、自治労公企評の運動方針の徹底・実践と各単組の情報交換、共通課題の取り組みの普遍化を図る。

・本部や近畿地連が主催する会議や集会等に積極的に参加し、情勢や課題を各単組に共有する。

- ・ 公企評組織が未結成の単組については、基本単組・府本部と連携して、単組や評議会の結成をめざす。
- ・ 公企労働者としての法適用や権利の理解、労働条件の改善や権利の拡大にむけて、自治労「公営企業労働者の権利Q & A（全面改訂版）」を活用した学習会や、水道・下水道職場の課題抽出や情報交換を通じた交流会等を開催する。
- ・ 現業・公企統一闘争は、協約締結権を最大限に発揮し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクルの確立と、すべての単組・組合員が結集する闘争として取り組む。
- ・ 政治活動の意義の共有化と、政治活動に関する正確な知識の周知をはかるとともに、2025 年 7 月に実施される参議院選挙において、自治労組織内議員「岸まきこ」参議院議員の再選をめざす。

【幹事会】

- ・ 2025 年度はまだ幹事会を開催していない。幹事会では、各単組から状況報告を受ける中で、状況報告や課題の確認を行い、要求書提出につなげた単組もある。

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

「京都府水道グランドデザイン」（2018 年 11 月策定）

水道：各圏域で広域化・共同化を行うとどれだけコスト縮減ができるのかのシミュレーションを行っており、今後の方向性の議論をおこなっている。

下水道：令和 4 年度末までに策定が義務化されている「広域化・共同化計画」の策定に向け、広域化・共同化を行うメニューの洗い出しを行い、今後の方向性への議論を行い始めた。

2022 年 11 月、水道事業の広域化を含め、府知事や市町村長らが意見を交わす会議がはじめて開かれた。府公営企画課は「将来的な水道事業の危機感を自治体と共有し、持続可能な方向性を検討したい」としている。

②近隣自治体での広域連携

水道、下水道とも北部地域では、上下水道施設の電力の共同入札や窓口業務の委託の共同発注等、自治体間での連携が進んでいる。

中部地域では、既存浄水場を廃止し隣接都市より上水道の供給を行う事業等が進められている。南部地域では、連携は進められていない。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

水道では、1市が包括的民間委託を行っており、コスト縮減も目に見えてできているとのこと。それにより、管の更新等に職員を集中させることができるようになり、概ね順調に進んでいるとのこと。下水道は、数市町が包括的民間委託を導入している。

(2) コンセッション(ウォーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

城陽市では、水道事業及び下水道事業における包括的民間委託事業を委託する業者を公募型プロポーザルで決定することとなりました。民間企業による業務の効率化、市民サービスの向上、水道事業及び下水道事業の持続性確保のため、国が推進する管理・更新一体マネジメント方式によるウォーターPPP（レベル3.5）の枠組みに沿って、委託期間は2026年4月1日から2036年3月31日までの10年間で実施されます。内容について情報提供し、共有化を図ります。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

京都府内の全ての市町では上下水道は同じ部署である。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

技術職員の新規採用は、どの自治体も募集をかけても応募が少ない。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

和歌山県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

①自治労和歌山県本部公営企業評議会 2025 年度定期総会 (2024. 11. 29)

②自治労和歌山県本部公営企業評議会 2025 年度学習会 (2024. 11. 29)

内容 グループワーク

(2) 公企評総会 (大会)・幹事会での主な議題

運動を進めるためにも組織強化が重要となり、組織化している県職・和市職だけでなく、公企評未結成単組の県本部公企評への結集をすすめ、単組との連携と評議会結成を目標に向けて、単組オルグを実施しながら未結成単組の公企職場の現状や課題を共有し課題解決に向けた取り組みを進める。

(3) その他

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

・和歌山県水道ビジョン (2019 年 6 月策定)

広域化の推進方針やこれに基づく当面の具体的な取り組み内容について、2022 年度末 (2023 年 3 月末) までに策定・公表し、市町村等の水道事業の広域化の取り組みを推進していくとしている。

②近隣自治体での広域連携

・和歌山県水道ビジョン (2019 年 6 月策定)

水道事業経営の安定化を図るため、5 つの圏域 (紀北、紀中 (有田)、紀中 (日高)、西牟婁、東牟婁) に分け、圏域ごとに、施設の共同化、管理の一体化、事業統合 (経営の一体化) 等について検討を進めていくこととしている。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

本県公企評傘下における自治体の、民間委託等の状況は次のとおり。県本部としては、将来の職員数の減少に伴う人材の確保や技術の継承などの課題を踏まえ、各種官民連携事業の研究を行いながら、動向には注視することとする。

- 和歌山市下水道事業
終末処理場およびポンプ場の運転管理を民間委託している。
- 海南市水道事業
浄水場の運営管理を民間委託している。
- 有田市水道事業
調定・更生・請求・収納・集金・滞納整理業務、入金・出金伝票作成業務、水道量水器の検針・検定満期取替計画・在庫管理業務、水道の開閉栓、給水停止業務、窓口・受付業務を包括的に民間委託している。
- 田辺市
水道事業：検針、量水器取替、開閉栓、突発修繕対応を民間委託している。
下水道事業：処理場および管路の保守点検業務を民間委託している
- 岩出市
水道事業：漏水調査業務委託を民間委託している。
下水道事業：発注者支援業務、設計積算資料整理業務、マンホールポンプ保守点検業務、下水道管理システム保守業務、公共下水道水質検査業務を民間委託している。
- 白浜町
水道事業：検針（大口は職員）・満期量水器取替
下水道事業：処理場維持管理業務、汚泥運搬業務を民間委託している。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

- 和歌山市下水道事業
2020 年度には、コンセッションを含む官民連携事業の導入に向けた課題抽出、可能性調査を実施した結果、段階的な官民連携事業の導入を検討している。
また、2021 年度より終末処理場の焼却炉の改築と処理場全体の運転管理を一括化した DB+0 方式の導入を検討している。令和 4 年度は業者選定に必要な事業実施方針案等を作成するアドバイザー業務を発注している。
組合としては、官民連携事業の導入にあたっては、安定的な運営を確保するために官民連携事業の有効性を把握するとともに、事業を担う人材の確保や技術の継承、公共の福祉が守られるよう注視し意見していく。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

和歌山市の下水道部署は、2018 年度（平成 30 年度）に水道職場と組織統合を行い、企業局となった。和歌山市水道職場は、自治労連傘下の組合であり、組織統合にあわせて下水道職場に新たに自治労傘下の組合を発足することができた。

しかし、下水道部職場は約 100 人で構成（うち組合員は約 70 人）しており、組合員が少ないため組織の弱体化の恐れがある。そのため、市長部局の組合員で結成している和市職労と結集し、組合運動に取り組んでいる。

5. 組織課題について

（1）新人採用・次代の担い手について

一部民間委託を行うなどにより、新たな技術職員の採用がなく、会計年度任用職員の比率が高まっている単組もあり、これ以上技術職員の比率が低下すると、緊急時の対応に支障をきたすだけでなく、知識や経験の継承に影響が出るものが危惧されている。

（2）会計年度任用職員制度への移行

特になし

（3）その他

特になし

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

（1）学習会等の開催状況

特になし

（2）公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特になし

（3）その他

特になし

7. その他（全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください）

県営の工業用水道事業の大口受水者が 2023 年 10 月に事業撤退が発表され、組織や人員の維持など今後の影響等が懸念される。

大阪府本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

・大阪府内水道事業広域化

水道事業統合にむけた動きについて、当該自治労単組や他団体単組、大阪広域 水労とも連携し組織拡大も含めた情報交換をする。

・自治研レポート作成

第 40 回地方自治研究全国集会（しまね自治研）へのレポート提出に向け、幹事会で議論を重ね作成したレポートを、第 23 回大阪地方自治研究集会での発表を通じて有識者から意見を頂き、今後の政策課題として、各単組と情報を共有した。

・水週刊学習会

水の貴重さ及び水資源開発の重要性に対する関心を高め、理解を深めるための行事を行うことによって、わが国の水問題の解決へ寄与するという水週刊の理念に基づき、組合員の意識と知識の向上を図るため実施した。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

大阪広域水道企業団への加入は各事業体により身分移管を希望する職員としない職員の比率に差異がある。各事業体とも慢性的な人員不足で管理職を含めて企業団への身分移管を希望する職員が一人でも多く移管できるように調整しているが、事業体により身分移管を希望しない職員が大半のところもあり、さらに人員不足に陥ることもある。

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

大阪では、府域一水道を目指しており、現在 14 市町村の水道事業が大阪広域水道企業団に統合している。さらに 6 市が統合の検討に入っていたが、内 1 市が議会で否決されたことで、2025 年に 5 市が統合予定である。

2025 年度以降も複数の事業体で企業団への統合を検討しているところもあり、大阪府内の半数近くの事業体が企業団に統合されることとなる。

②近隣自治体での広域連携

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

大阪市において「大阪市水道基幹管路耐震化 PFI 事業」が公表され、基幹管路の更新を PFI 事業として、南海トラフ巨大地震の発生時における広域断水の回避に一定の目処を付けるため、2024 年度から 2031 年度までの 8 年間にわたり、基幹管路（約 38 km）の更新を PFI 事業として実施する。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

- ・公営企業職場でも、少数ながら新規採用を勝ち取っているものの、多くの中小事業体では、事業運営に必要な人員が確保されていない

- ・企業職場独自採用ではなく自治体全体での採用のため、短期間での人事異動が繰り返されることで、知識や経験が蓄積されないなど、技術の継承について深刻な問題となっている

(2) 会計年度任用職員制度への移行

府本部方針に準じて、公企評としても公企職場で働く臨時・非常勤等職員の不利益が生じないよう「同一労働同一賃金」の考え方を基本に取り組む。

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

- ・水週刊学習会の開催

上下水道事業の現状、課題について、講師を招き学習会を開催。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

兵庫県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

○2024年

9/13 県本部公企評第 26 回総会・第 1 回拡大幹事会（神戸市教育会館）

10/7 2024 現業公企統一闘争 対県交渉及び本部・地連公企評オルグ

10/11 県本部2024 現業公企統一闘争決起集会（県民会館）

12/6 県本部公企評第 2 回拡大幹事会（県本部会議室）

12/20 県本部現業・公企闘争委員会第 5 回会議及び本部・地連現評オルグ

上記の他、県本部公企評四役会は県本部現業公企闘争員会（年5回：1・6・7・9・12）の前段等で随時開催しています。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

2024 年 4 月以降、県本部公企評事務局長が不在となり、四役会・拡大幹事会において、後任の事務局長選出の議題を討議しているが、事務局長の選出ができていない。

(3) その他

休日夜間の管路等の修繕待機業務ですが、これまで、地域の水道工事店等へ委託していましたが、その水道工事店等も高齢化や閉店等により、委託から直営での待機業務となり、職員が輪番制で、自宅で休日夜間等の修繕待機業務をしています。

職員が少ない中、休日夜間も業務をせざる負えない状況であり、手当支給や人員体制の強化の課題があります。

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

県の市町振興課と生活衛生課や下水道課が主体となり「水道事業広域連携等推進会議」及び「兵庫県生活排水効率化推進会議」は、地域別協議会の検討課題等の進捗状況を報告するため年 1 回開催しています。

②近隣自治体での広域連携

但馬地域で水道メーター・薬剤の共同購入

今年度新たに、衛星の画像解析技術を利用した漏水調査を県により一括契約により県内 25 事業体が共同で実施している。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

県内で、今のところ、大きな動きはありません。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

県内で、今のところ、大きな動きはありません。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

県内ほとんどの市町では上下水道部署は統合しています。残っているのは、神戸市のみとなっています。

上下水道事業の統合した水道労組(単独労組)では、組合員の組織人員が増加した単組もありましたが、下水道部局の組合未加入者が多い単組では、組合加入オルグに苦慮している単組もあります。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

退職者補充のため、少数ながら技術職員の新規採用をしている自治体では、「募集しても来ない」、「採用前の辞退」などにより、欠員補充が出来ない状態が続いており、何が原因なのか検証することが求められます。

新規採用者している単組では、新規組合加入オルグをしています、数人が加入している単組もありますが、未加入者の単組もあります。

次世代の組合役員の担い手ですが、どこの単組も役員選出に苦慮されており、県本部公企評役員の次世代への引継ぎが大きな課題となっています。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

会計年度任用職員制度は、県本部・ブロック総体で、会計年度任用職員対策会議を行い、未組織の会計年度任用職員の組織化に取り組んでいます。

(3) その他

組合への未加入者の増加。

職員の減少（採用人数が少ない。職場定員数を割っている。非正規化ではなく単純に人員が減ってきている。技術職員の不補充。民営化が進んで職員が減少。人数分母はいるが、突発の修理や苦情対応は現場職員対応のため慢性的に人員不足。）。

ノウハウの継承ができない（ベテラン退職後十分な補充がされず、実務に追われている。）

若手職員の不足（水道正規職員の年齢構成が 50 歳以上の職員が 52%、20 歳以上 40 歳未満の職員が 26%となっている。）

任用替え職員への対応に職場単位での差異がある。

任用替え職員など、私療休暇者と病気休職者が継続して微増している。

企業長や管理職が市からの出向である為、市に迎合する経営になっている。

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

県本部公企評では、9 月の定期総会後の公企集会や 2 月の水道集会・下水道交流会で、「公企労働者の権利について」を基調提起しています。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

各ブロック公企評において、単組評議会結成に向けた単組オルグをしています。

(3) その他

7. その他（全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください）

中国地連公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・中国地連公企評単独開催である”組織集会”と、全水道中国地方本部との共同開催である”共同集会”を隔年開催している。(基本的に6月または7月開催としている。)
- ・2024 年は組織集会開催年であり、7 月 5 日～6 日の日程で山口市で開催した。6 年ぶりの自治労単独主催の集会開催となり、5 県本部 17 単組 59 名の参加があった。
- ・幹事会については例年 4 回程度開催している。新型コロナウイルスの 5 類移行に伴い、基本的に対面での会議開催実施としている。
- ・2025 年は 5 月に広島県呉市で共同集会を開催することが決定している。

(2) 地連公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・総会 役員の承認、運動方針の承認、活動報告総括
- ・幹事会 中央本部各部会の情勢報告
各県の情勢報告
役員体制の検討
自治労水週間の啓発、取組
組織集会または共同集会の内容検討

これらの情報を共有することとしている。

(3) その他

"さきがけ公営企業塾"が西日本開催の場合は、各県より積極的な参加者選出を促し、ひいては地連幹事を担っていただけるよう、取り組みを行っている。また、東日本開催の場合でも、希望者が居れば積極果敢に申し込んでもらえるよう、取組を行っている。

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

各県毎に計画や推進課プラン、シミュレートなどの手法により、それなりの進捗はあるようだが、緩やかな事の進み具合になっているようである。引き続き幹事会等で情報収集を行う。

②近隣自治体での広域連携

新たな広域連携の模索や検討の結果での事業統合休止など、動きがある。
引き続き幹事会等で情報収集を行う。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況と課題と組合の取り組み

全水道関連の職場では既に包括委託や運転維持管理業務委託等が行われている自治体があるが、その他の官民連携や、その逆の再公営化等の動きも無い。

(2) コンセッション(ウォーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

鳥取県米子市（全水道）では下水道事業について、ウォーターPPP の導入を検討している。引き続き幹事会等で情報収集を行う。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

- ・下水道事業の法適用が全部適用となれば、職員組合加盟の当該職員は形式分離の必要があり、既存の上水道労組等の合流、下水道単独での労働組合結成、評議会結成等、あるべき姿、進むべき方向性を事前に議論しておく必要がある。
- ・規模の小さな自治体では、少人数で多業務を兼務しており、水道事業の職員なのか、下水道事業の職員なのか、はっきりしない自治体も多い。
- ・鳥取県米子市では 2024 年 11 月から上下水道組織統合され、組合員役員等からも統合後の在り方に悩みを抱えている状況であり、適切な助言、地連、本部との連携も欠かせない考える。

5. その他組織課題について

- ・慢性的な人員不足の状況下での昨今多発する自然災害等発災時に、十分な対応が出来るか。
- ・採用募集を行っても応募が無い、あるいは採用決定に至っても民間企業へ流れるなど辞退されてしまう。公務職場が魅力的に映らなくなっているのではないか。山口、広島では 3 月になって採用予定者が辞退するケースもあるとのこと。
- ・短期間での人事異動に伴い、専門性、特殊性を蔑ろにされ、現場での技術、そして事務の技術、ともに継承がうまくいかない

等々の“ヒト・モノ・カネ”に関わる課題が大きい。

- ・山口では人材確保のため、地域の大学、短大、高校等に採用募集を行っていることのアピールのため、学校訪問を行っている。岡山でも同様に、教育機関へのOB訪問での勧誘活動を行っているところがある。

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

集会開催の中で、実施している。ただし、Q&A、危機管理指針等、発刊冊子を用いた学習会は実施できていない。

今後の集会内容を議論する際に、学習会内容の検討を行いたい。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

少人数職場での評議会結成において、“ゼロスタート”では当事者の腰が引ける要因となることから、Q&Aの抜粋、他評議会の規約等を参考として、基本事項を押さえた雛形的文書を作成して、結成のきっかけ作りが出来ればと思う。現状のところは各地とも目立った動きは無い。

公企職場は、市町、県等の一部局であることから、定期、不定期を問わず人事異動が発生するが、長期間在籍する“軸”となる職員が中心となって取り組む動きが広がればと思う。

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

岡山県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・幹事会については例年 4～5 回程度開催している。(2024 年度は 4 回実施)
WEB 参加併用で実施することで、遠方からの出席者の負担の減少、出席率の向上の効果がある。
- ・現場職場や公営企業において抱える課題の共有を目的として、各単組の職員を対象としたブロックオルグを開催し、意見交換を行った。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・現業公企統一闘争について
公営企業を取り巻く情勢、幹事の単組の状況等について事前に幹事会で情報を共有。
- ・自治労水週間の取り組みについて
例年、全水道と共同で行っている河川清掃、啓発行動（ビラ配り）、ぬり絵コンテストの企画を検討する。
また、県・市長会・町村会へ「水資源の保全等に関する要請書」を提出し要請行動を行っており、その内容について議論していく。

(3) その他

特になし

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

2023 年 1 月には「岡山県水道広域化推進プラン」が策定されたが、設備や料金の水準に地域格差があるといったこともあり進んでいない。

下水道については岡山県汚水処理広域化・共同化計画が策定されたが、その後議論はあまり進んでいない様子である。

②近隣自治体での広域連携

議論が行われている自治体は確認できていない。情報収集に努めている。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

・民間委託

津山市水道局（全水道）

（2011 年～、浄水場の運転管理や収納などを包括委託）

備前市水道局（全水道）（2020 年～、運転・維持管理業務の委託）

- ・各単組に対し、民間委託ではなく、災害対応を迅速に行うための直営の職員人数の確保、技術継承や維持を見据えた人員確保を要求するよう周知している。また、情報収集に努めていく。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

コンセッションの具体的な動きは確認できていない。情報収集に努めていく。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

規模の小さい自治体では上下水道の部署統合がされている。下水道事業は公営企業法の財務適用のみ、水道事業に携わっている人が少なく、公企評の組織化も難しい状況。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

各自治体では継続的に採用が行われているようであるが、人員不足の状況で、平時はやりくりできているが、災害時に満足な対応ができるか不安がある。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

情報収集に努めていく。

(3) その他

特になし

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

県本部主催の学習会の開催はできていない。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特になし

(3) その他

特になし

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

広島県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

①課題

コロナ禍後も活動が停滞している状況。また、2023 年度の水道企業団労組設立にともない、2024 年度に新たに 2 単組で公企評が設立されたが、県本部現公評への参画ができていない状況であるため、各単組に参画をよびかける必要がある。

②活動

2024 現業・公企統一闘争での交渉実施単組

- ・ 1 次闘争 7 単組中 5 単組
- ・ 2 次闘争 7 単組中 4 単組

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

①総会

- ・ 公企評組織の強化と拡大にむけた取り組み
- ・ 広島県水道企業団の取り組み

②幹事会

- ・ 人員確保（技術継承・施設更新対応・賃金改善）

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

2023 年 4 月に上水道において、県と中小の市町の広域連携の企業団発足。2023 年 6 月に自治労加盟の市町による労働組合及び、全水道加盟の市を加えた連合会を結成。現状では、2026 年 4 月からのプロパー職員採用にむけた勤務労働条件の交渉や、指定管理業務（包括的民間委託）拡大の当局提案に関する交渉、人員確保交渉、36 協定の統一にむけた交渉など、山積する課題の解消にむけて取り組みを行っている。

②近隣自治体での広域連携

下水道において、広島市を中心とした広域連携あり。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

民間委託は、主に水道施設等の維持管理業務で実施済。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

今のところはないが、引き続き交渉において確認していく。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

あまり進んでいない。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

技術職種への応募者が減少しており、人材不足が顕著になっている。
このため、技術承継も困難な状況である。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

移行済

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

前回報告以降の開催なし

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

企業団労組結成を契機に、評議会が設立され始めている。

・2024 年設立単組 2 単組

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

他県の水道企業団の当面の課題や取り組み状況など

鳥取県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

(課題)

県本部公企評が結成されていない。県内で唯一活動している倉吉市水道労働組合が、全国幹事や地連幹事等を担っている現状が続いている。

(活動)

米子市上下水道事業統合に伴う学習会（2024 年 11 月 13 日）
米子市職労役員を対象に、福永局長と高畠常任幹事を講師として招き、学習会を開催した。福永局長は、熊本市や長崎県壱岐市など、全水道と自治労が協働している自治体の事例を紹介。また、米子市からの課題や不安についての相談を受け、米子市の組合のあり方について意見交換を行った。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

鳥取県が主体となり、東中西部の 3 ブロック単位で事業体が水道、下水道それぞれについて広域化・共同化のメニューを検討し、2023 年 3 月に計画を策定・公表した。2024 年度から事業体を中心とした実効性の可否も含めた具体的な検討を開始した。

鳥取県水道広域化推進プラン、鳥取県汚水処理広域化・共同化計画

<https://www.pref.tottori.lg.jp/308401.htm>

②近隣自治体での広域連携

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

(倉吉市)

2021 年 4 月に上下水道事業に係る窓口業務を中心とした包括委託を開始した。委託の検討段階から、合意した内容を全て書面化し確認してきた。2022 年 4 月に就任した新市長に対して業務内容等に変更が生じる場合は事前交渉

することを確認した。

(米子市)

2024 年 4 月に上下水道事業に係る窓口業務を中心とした包括委託を開始した。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

上水道事業は、特に動きなし。組合の取り組みは行っていない。

下水道事業は、鳥取県中部の天神川流域下水道事業に関わる県市町で FS（導入可能性調査）の共同発注に向けた意向確認が行われたところ。組合の取り組みは行っていない。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

(倉吉市)

2020 年度に上下水道事業を組織統合。

内水対策事業の増加により業務量が非常に多くなっている。

(米子市)

2024 年 11 月 1 日に上下水道事業を組織統合。地方公営企業法の全部適用は次年度から。全水道と自治労が混在する形となる。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

(2) 会計年度任用職員制度への移行

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

島根県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

水フォーラムについて

「水フォーラム」は、自治労水週間に合わせて島根県本部公企評が独自に行っているもので、“島根の自然の中で未来を担う子供たちと「水」を中心とした自然環境について学ぶ“をテーマに次世代を担う子どもたちへの啓発活動として県内各所で毎年開催しています。ここ数年はコロナ感染拡大や豪雨災害のため、開催できていませんでしたが、2024年度では、7月28日に雲南市で開催し、水道水ができるまでの課程を尾原ダムダムや島根県東部浄水場の見学を通して多くの子供たちに知ってもらうことができました。今後も未来を担う子供たちに島根の自然に触れてもらい、水環境を学ぶことで子供たちとともに学べる取り組みとして「水フォーラム」を開催していきたいと考えています。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

各単組での諸問題や定期闘争の経過報告

(3) その他

「自治労水週間」にあわせた塗り絵コンクールの取り組みについて

毎年、県内の単組・事業所に「塗り絵コンクール」のポスター掲示を依頼すると共に参加要請を行い、水環境に関する組合員の意識高揚を図っています。

また、県内の保育園・幼稚園に依頼し、各園や家庭で「水は公共のもの」との意識を持っていただけるように自治労中央本部主催の塗り絵コンクールに参加依頼をしています。2024年度では、数多くの園が呼び掛けに応じていただき、たくさんの力作を集めることができました。どの作品も独創性あふれるすばらしいものでした。多数応募いただいた中から、島根県本部公企評独自のコンクールを行い、甲乙つけがたい中から、入選者を決定し、賞品を贈呈しました。

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

島根県水道広域化推進プランを島根県市町村課と薬事衛生課、島根県企業局が主体となって令和5年3月に策定されました。

同年には「島根県水道広域化推進協議会」が発足され島根県と各市町村の等の水道事業体が「全県」で経営を一体化した場合の組織運営計画の協議を行い、経営の一体化に参画するか否かの判断を行うことを目的とし、2026年3月を目途に各事業体で経営統合へ参加するかの最終確認を行うとしています。

公営評議会としては、島根県市町村課・薬事衛生課・企業局の担当者と意見交換会を行っています。今後は経営統合に向けて動き出す自治体があると思われ、それに伴う業務量の増加など労働条件の悪化が懸念される。

労働組合として県内の水道労組と連携しこの問題に立ち向かう必要がある。

②近隣自治体での広域連携

災害時に応急給水や復旧作業に迅速に対応するため、近隣自治体が連携することにより、緊急時の応急給水及び応急復旧に必要な資材、機材、物資等の提供や連絡・応援体制の強化を図っています。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

ウォーターPPP導入検討に伴い隠岐の島町では2025年度から薬品補充業務を民間委託し2028年度からは監視業務を民間委託する予定としている。

西ノ島町においては2024年度から管理業務が民間委託となっている。

島根県本部公営企業評議会としては、現業公企闘争などで県本部オルグに帯同しているがこの委託の話の聞き取りが出来ていません。今後各単組と調整し状況を把握します。

(2) コンセッション(ウォーターPPP含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

松江市、出雲市、安来市の3市から受け入れている流域下水道事業で、ウォーターPPP導入の検討に入った。2024年1月に3市で調整会議を立ち上げ議論を開始している。2025年度の上半期には方針決定、2027年度の導入を目指している。方式の違いや現行制度との費用比較、市

管理設備をどう含むかなど事業範囲の検討、行政から民間への依存度が大きくなるために行政の技術力の低下など多くの課題もある。

隠岐の島では国土交通省のモデル事業として隠岐の島町単独か周辺の海士町、西ノ島町、知夫村を一つの圏域としてウォーターPPPを導入するかの検討を2024年度から開始している。単独では2027年度から、隠岐圏域モデルでは2029年度からの導入を検討している。

今後は各単組に聞き取りして状況を把握します。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

島根県内の事業体においては、松江市、出雲市、雲南市が「全部適用」で、安来市、大田市、浜田市、益田市については「一部適用」でスタートしています。現在は浜田市も全部適用となりました。

これにより、各事業体とも事務作業に相当な負担を強いられており、「不慣れな会計制度であるため、時間外労働が増加した」「統合後も庁舎内の各課と認識のずれもあり、その調整などで苦慮している」「統合の準備段階から公営企業会計に詳しい人員配置をしてほしかった」といった声があがっています。

闘争においても、下水道事業や簡易水道事業統合及び会計適用による人員配置、あるいは人員確保について重点課題として取り組みました。事業統合や会計適用の重大さについて、当局側の認識が依然として薄いのが現状です。事業統合や会計適用がなされても、担当者の業務が減る事はなく、むしろ増大している実態を当局に強く訴え、人員配置を求めていく必要があります。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

公営事業について、直営堅持の立場から「技術力の確保と継承」を重点課題としていますが、近年では人事部局等から公営企業部局への人事介入が顕著になり、公営企業の専門性・特殊性が理解されず、2～4年程度の定期的な異動を行い、特に「技術の継承」を実現する上で最も大切な若年層の異動を頻繁に行っている現状があります。公営企業職場の専門性・特殊性を主張し、さらに「技術力の確保と継承」のため、長期的な視野のもと、豊富な経験と知識を持った専門職員の配置とそれを引き継いでいく次世代後継者の育成の必要性和具体化を要求し、実現に向け支援する体制を整える必要があると考えます。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

会計年度任用職員について、改正法の趣旨に合致する適正な任用設定であるか、当局に確認し設定するとともに、あらためて、正規職員が担うべき職と会計年度任用職員が担うべき職がそれぞれどのようなものであるか、組合として納得できる明確な回答を当局に求めていく必要があると考えます。

また、同じ公共サービスを提供する会計年度任用職員の処遇改善はもとより、組織づくりをどう展開していくかも大きな課題と考えます

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

県内を東部ブロックと西部ブロックに分けてブロック学習会を行っており、今年度も行う予定で、現在日程調整中です。

ブロック学習会は、公企労働組合が未組織であったり、組織化されていても労働協約の締結がむずかしい、あるいは組合員の組合離れ等により組合としての取組そのものがむずかしいなど、厳しい職場環境にある、とりわけ町村の少人数公企職場や組合への支援を目的として県本部公企評が独自で行っている学習会です。

(学習会内容は公企職場の諸権利についてなど)

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

町村規模の公企職員の少ない単組については、組合員が少人数であることから公営企業単体での結成はされていないため、公営企業に特化した取り組みは実施しにくい状況にあります。法的優位性を発揮した取り組みの実施を強化するため、基本組織と評議会とが連携をはかり、闘争期にとどまらず通年で取り組む必要があります。

(3) その他

とくにありません。

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

とくにありません。

山口県本部公企評 2024 年度活動報告

1. 2024 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・ 公営企業評議会の常任委員会は、対面方式を基本に開催し顔の見える取り組みを行っていく。
(新型コロナウイルス感染症の状況によっては、WEB の併用など臨機応変に対応をする。)
- ・ 公営企業評議会に結集する全単組で、現業・公企統一闘争（第 1 次、第 2 次）の取り組みを共有し実施していく。
- ・ 住民アピール行動の一環として、公企・現業・社福・衛生医療 の四評議会において広く仕事を知ってもらうためのイベントを公共施設貸し切りで開催し、来場者約 1,500 人程度集まった。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・ 年間活動計画の確認
- ・ 現業・公企・社福・衛生医療統一闘争（人員確保等）
※ 山口県独自みとして、社福・衛生医療を含めた四評で取り組みを行っている。
- ・ 水週間の取り組み
- ・ 各単組の活動、取り組み状況、問題の報告など
- ・ 次期役員の育成及び課題の共有

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

- ・ 2023 年 3 月に山口県が中心となり取りまとめた山口県水道ビジョン「広域連携シミュレーション編」を発表する。
- ・ 本シミュレーションを契機に、事業者の認識を深め、地域の実情やニーズに応じた広域連携の実現に向けて、水道基盤強化連絡協議会の下に、圏域ごとの広域連携分科会を設置して、具体的な協議を進めていくこととなっている。

今後の取り組み予定

【2023 年度】

- ・ 圏域ごとに広域連携分科会を立ち上げ、各事業者の認識を共有する。
- ・ 意見交換の機会を充実させ、地域の実情やニーズに応じた広域連携の実現に向け、具体的な検討に着手する。
- ・ 先行して取り組んでいる地域（東部圏域の柳井地域、中部圏域の宇部・山陽 小野田地域）の意向を踏まえ、必要な支援を行っていく。

【2024 年度以降】

- ・ 圏域ごとの分科会の検討状況を踏まえ、具体的な広域連携の実現に向けて、事務の広域的処理など、できるところから取り組む。
- ・ 中長期的な視点に立って、経営統合も視野に入れて、更に議論を進めている。
- ・ 2024 年 12 月現在、特にホームページ等の更新無し。

②近隣自治体での広域連携

- ・ 宇部市と山陽小野田市の水道事業が広域化について検討するため、2015 年 5 月に検討委員会を設置し、協議を進めている。（宇部市・山陽小野田市水道事業広域化検討委員会）
- ・ 2022 年 3 月に交渉等の窓口を一本化するため、両市の組合による労組協議会を設立する。
- ・ 2023 年 7 月宇部市・山陽小野田市水道事業広域化検討委員会（第 16 回会議）において、3 つの浄水場再編計画（案）による更新需要額の削減メリットが期待できないことから、目標としていた事業統合を一旦休止することを確認する。
- ・ 2025 年 4 月を目標に柳井市、周防大島、上関、田布施、平生の 1 市 4 町が水道事業統合の協議を行っている。
- ・ 段階的に進め、ステップ 1：業務の共同化 ステップ 2：経営の一体化 ステップ 3：事業統合 の方向性で取り組むこととしている。
- ・ 公営企業アドバイザーより意見を求めており、「事業統合を目指して、今回は当面の通過点として経営統合することは、実務上の考え方として合理的である。」と意見あり。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

- ・ 現在、特に動き無し

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

- ・ 宇部市において、宇部市公共下水道西部処理区コンセッション事業として仕様発注による民間委託に移行している。
- ・ 現在、宇部市下水道事業に関するホームページにおいて、PPP/PFI 方式（コンセッション PFI、DBO、DB 等）による事業の提案について募集中である。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

- ・ 各単組で統合について動きが有った場合には、県本部へ報告してもらい、必要に応じて県内で情報共有を行い統合を行った支部等から交渉・協議の助言をもらうようにしている。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

- ・ 新規の募集を行っても応募が無く、合格しても入庁直前で事態されるケースが見られ、今後の事業運営へ影響が出ている。
- ・ 人材確保のため、地域の大学・短大・高校等に採用募集を行っていることをアピールするため、学校訪問等を行っている。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

- ・ 会計年度任用職員が常態化している職場については、組合加入を勧めており、必要に応じて説明会等を実施している。

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

- ・ 2024 年 5 月 31 日に昨年に引き続き勉強会を開催することができた。
中央本部 公営企業評議会 局長 福永 様・中国地連公営企業評議会 事務局 局長 高畠 様を講師としてお迎えして、公営企業労働者の直面する課

題等について講演をしていただいた。その後、懇親会を開催し参加者と講師の方との親睦を深めることができ、大変実りのある学習会となった。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

- ・ 山口県本部において、公営企業評議会は設置済み。各単組における公営企業職員の労組結成に至っていない所については、県本部を交えて設置に向けて協議を進めていく。

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

四国地連公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

(2024 年 7 月 14 日 : WEB 会議)

- 議題 1、各県本部の活動報告
 2、本部公企評の情勢報告
 3、四国地連公企評役員体制等について

(2) 地連公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

香川県では3月19日、自治労香川県広域水道企業団労組結成大会を開催し、正式に組織が発足した（組合員24名）。

役員体制は以下のとおり

執行委員長	栗原 敏旨	東讃ブロック統括センター
書記長	谷 彰人	東讃ブロック統括センター
会計	蔵本 和幸	全日本自治団体労働組合香川県本部書記

特別執行委員（若干名）

三好 康夫	全日本自治団体労働組合香川県本部書記長
久保 武士	全日本自治団体労働組合香川県本部副委員長

②近隣自治体での広域連携

3. 官民連携について

（1）包括的民間委託を含めた民間委託の状況と課題と組合の取り組み

（2）コンセッション（ウオーターPPP含む）可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. その他組織課題について

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

高知県より四国地連の選出が困難化しており、今後の課題でもある。

(県本部結成は徳島県だけ)

組合員減少や高齢化と少子化により新規採用も困難になっており、活動の維持が懸念されている。

徳島県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ①年 4 ～ 5 回の幹事会開催
- ②公営企業をめぐる情勢をテーマに学習会の開催（年 2 回を目標）
- ③水週間の取り組み（水道事業関連施設への視察・研修）
- ④現業・公企統一闘争への結集
（総決起集会、単組オルグ等）

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ①現業・公企統一闘争の取り組みと総括
- ②四国地連公企評活動の対応
- ③水週間の取り組み
- ④学習会の開催企画

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

2022 年度より県主導による次亜塩素酸と水道メーターの共同購入が開始された。2023 年度も同様の事業が行われている。

広域に向けた会議等も行われているが、地理的条件等で広域化が難しいこともあり、話は進んでいない。

②近隣自治体での広域連携

2016 年 9 月に「鳴門市と北島町が水道事業の広域化検討」とのマスコミ報道がされる。2017 年 5 月に両自治体による「浄水場共同化に関する覚書」調印式が行われ、同年 8 月に「鳴門市・北島町浄水場共同化協議会」が設置される。

当局の動きについては、2018 年 4 月～2019 年 3 月の間に共同浄水場の基本設計および建設に関する費用負担割合を決定し、設計・施工一括発注方式（DB 方式）により実施されることとなっている。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み
導入および検討している自治体はない

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題
と組合の取り組み
導入および検討している自治体はない

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

徳島市の下水道が全水道と統合により、徳島市職労連（徳島市下水道）が自治労から脱退したことで、運動面や組織面で県本部公企評には非常に大きな問題となっている。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

各単組とも若干数ではあるが新規採用は勝ち取っているが、専門職の応募がほとんどない。

次代の担い手となると組合役員の高齢化が進んでおり、若年層の組合結集が課題である。

一部の単組に負担が大きくなってきている。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

基本組織と連携し取り組みを進める。

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

毎年9月の公企評定期総会終了後、学習会を開催している。

2024年度の総会後に、ハラスメント対策について、本部の上野法対労安局長を講師に学習を深めた。

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

評議会結成を方針化はしているが、成果は上がっていない。単組オルグ等で必要性について訴えていきたい。

九州地連公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

年 1 回の組織交流集会と年数回の幹事会を行い情報共有と課題解決にむけ活動を行ってきました。

今年の「組織交流集会」の開催に向け、昨年 11 月に行った集会の総括を行い、今後議論していきます。

公企評を取り巻く現状としては、官民連携や広域化・人員確保・技術の継承などが課題としてあるが、引き続き、定期的な幹事会を開催し、各県本部の課題や情報を共有し、組織強化の取り組みを目指しています。

(2) 地連公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

2025 年度第 1 回幹事会

2024 年 10 月 11（金） 熊本県熊本市「熊本県本部会議室」

①経過報告

- ア. 各種行動・集会等
- イ. 第 40 回水週間塗り絵コンクール結果について
- ウ. 当面の闘争方針について

②協議事項

- ア. 2024 年度九州地連公企評幹事会役員体制（案）について
- イ. 第 36 回組織交流集会について
- ウ. 各部会報告について
- エ. 各県本部の取り組みについて
- オ. その他
- カ. 今後の日程

2025 年度第 2 回幹事会

2024 年 11 月 21（木） 佐賀県佐賀市「四季彩ホテル千代田館」

①経過報告

- ア. 各種行動・集会等
- イ. さきがけ公企塾について

②協議事項

- ア. 2024 年度九州地連公企評幹事会役員体制（案）について
- イ. 第 36 回組織交流集会について

- ウ. 各部会報告について
- エ. 各県本部の取り組みについて
- オ. その他
- カ. 今後の日程

2025 年度九州地連公企評議会第 36 回組織交流集会

2024 年 11 月 22（金） 佐賀県佐賀市「四季彩ホテル千代田館」

各種報告

- ・九州地連公企評の状況と取り組みについて
九州地連事務局長
- ・各部会の取り組み報告
水道部会・下水道部会・県公企部会
- ・各県本部の取り組み報告
福岡・長崎・熊本・鹿児島・沖縄・宮崎・大分

特別講演

- ・「官民連携・広域化の状況と、ウォーター P P P の現状と課題」
・講師：自治労中央本部公営企業局長 福永 浩二
- ・「危機管理のクロスロード」
・講師：自治労中央本部公営企業局長 福永 浩二

佐賀県本部特別報告

- ・「佐賀の広域化と課題～西部地区の事例～」
久保田 孝輔（西部水道労組）

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

沖縄県では、水道事業の技術基盤と財政基盤の強化が必要であり、1 事業体のみの取り組みでは限界があるため、課題解決に向けた 1 つの施策として、水

道の広域化に取り組んでいます。

第1段階として沖縄県・企業局・本島周辺離島8村の3者で水道広域化に関する覚書を締結し、「渡嘉敷村、座間味村、栗国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、伊平屋村、伊是名村」の離島8村について、県企業局の水道用水供給範囲拡大による広域化が完了。第2段階として、浄水場を持っている事業体について広域化の検討を進めており、1市1町で具体的な協議に入っている。

②近隣自治体での広域連携

長崎県の長崎市と長与町による共同浄水場の整備をDBOにより実施予定。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況と課題と組合の取り組み

沖縄県宜野湾市が上下水道の料金関連業務と上下水道施設の維持管理業務が民間委託された。

(2) コンセッション(ウォーターPPP含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

大分県で3単組と宮崎県で2単組がウォーターPPP可能性調査を実施。
大分県で1単組が来年度ウォーターPPP可能性調査を実施予定。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

昨年4月から鹿児島県南大隅町の下水道職場の全部適用に伴い、公営企業評においては、上下水道労組となった。

5. その他組織課題について

評議会の役員数が少ない県本部においては、数名の欠席で機関会議が成立しない状況もあり、新たな公企評の結成と組織拡大が必要である。

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

「組織交流集会」や「幹事会」等を活用し、形式分離を含めた評議会の新たな立ち上げに向け、引き続き議論していきたい。

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

福岡県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

福岡県本部公企評については、上下水道単組が主な構成単組となっています。

水週間の取り組みについては、街頭行動は現評・都市交評と共に行っています。県本部独自でウェットティッシュを作成し、街頭行動にて配布し、住民へ水週間の周知と公共サービスの重要性をアピールしています。また、水週間のぬりえについては、県本部機関紙でも掲載し、県本部独自で審査・表彰を行っています。

他にも都市交評の「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」の街宣行動に現評・公企評・都市交評の三評議会合同で行うことにより、公共サービスを担う評議会の連携をはかり、必要とされる公営企業評議会を目指しています。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

① 総会議案

- ・ 2024 年度経過報告
- ・ 2025 年度運動方針（案）
- ・ 当面の闘争方針（案）
- ・ 2024 現業・公企統一闘争秋闘期の取り組み（案）
- ・ 2025 年度役員体制（案）
- ・ 上部団体役員の承認について

② 幹事会での議題

- ・ 水週間住民アピール行動の取り組み
- ・ ぬり絵コンクール県本部独自審査
- ・ 春闘学習会について
- ・ 公企評政策集会の開催について

(3) その他

2. (上下水道) 広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

- ・県単位での広域連携は今のところ無し

②近隣自治体での広域連携

- ・福岡県内各地域で一部事務組合が設立されており、水道事業の広域化も進んでいます。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

(2) 会計年度任用職員制度への移行

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

- ・年に2回、本部公企評より講師を招き、政策集会及び組織集会を開催

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

(3) その他

長崎県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・ 自治労水週間、ぬり絵コンクールの積極的な参加およびPR活動、長崎県本部独自の学習会実施
- ・ 活動が停滞している単組への学習会実施
- ・ 九州地連の幹事会、組織集会への参加
- ・ 合同政策集会や組織集会などの全国での集会への参加
- ・ 現業との合同でのオルグ、集会の開催

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・ 公企評未結成の単組支援
- ・ 県本部活動を各単組の組合員へ伝える方法
- ・ 県本部役員自体の公企評への理解推進の必要性
- ・ 役員の担い手（ローテーション）問題
- ・ 現業公企統一闘争の推進について

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

- ・ かつて県は県内を複数のブロックに分ける形で広域連携を模索していたが、現在長崎市とその隣に位置する長与町の広域化（新浄水場の維持管理共同委託等）のみで県は計画している。

②近隣自治体での広域連携

- ・ 県が一部地域の広域化のみで計画を策定しており、近隣自治体での広域連携はほとんど無くなったと思われる。しかし、近隣自治体間での広域連携の研究会は県を交えて行われており、一部業務（薬品発注等）の共同化を模索しているエリアもある。組合としては継続して県内自治体の動きを監視していく必要がある。

3. 官民連携について

- (1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み
- (2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. 組織課題について

- (1) 新人採用・次代の担い手について
どの単組においても人員不足が最大の課題となっている

- (2) 会計年度任用職員制度への移行

- (3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

- (1) 学習会等の開催状況

- ・ 県本部総会時（例年 9 月）に開催している。

- (2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

- ・ 公企評未結成の単組に学習会やオルグを実施

- (3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

大分県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

- ・ 公企統一闘争の取り組み

幹事会で決定した要求を『県本部統一要求』として全単組で同じ要求書を使い、それに『単組独自要求』を加えて、交渉を行っている。

- ・ 自治労水週間の取り組み

公企評以外の単組にも訪問し、クリアファイルと塗り絵を配布

大分駅周辺にて水の大切さを伝える街頭演説、クリアファイルと塗り絵を配布

- ・ 公企評未結成の単組へのオルグ

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・ 公企統一闘争
- ・ 自治労水週間の取り組み
- ・ 自治体単組公営企業評議会の結成にむけた取り組み
- ・ 県本部公企評総会・組織交流集会の開催
- ・ 公企を取り巻く情勢について（ウォーター P P P 等）
- ・ 単組の取り組み状況の報告

(3) その他

- | | |
|-------------|---------|
| ・ 幹事会 | 年 3～4 回 |
| ・ 総会（交流会含む） | 年 1 回 |
| ・ 勉強会 | 年 1 回 |
| ・ 組織交流集会 | 年 1 回 |

2. （上下水道）広域連携について

（1）広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

- ・大分県水道広域化推進プランを2023年3月に作成し、ハード面の連携、ソフト面の連携（次亜の共同調達、非常用水道資機材の共同購入・共同備蓄、保守点検業務の共同委託、運転監視業務の共同委託、漏水事故対応の共同委託、水道台帳システムの共同調達、窓口業務の共同委託、検針業務の共同委託）の検討を行っている。
- ・2023～2024年度に各自治体の委託内容や委託先、仕様、委託額、期間等を県内全市町村で共有し、共同委託の研究を行う計画となっている。
- ・課題として、自治体ごとに広域連携についての温度差がある。

②近隣自治体での広域連携

- ・近隣自治体との広域連携を図るため、各自治体とディスカッションを行った結果、広域連携の可能性がある自治体があることが分かった。
- ・本年度より管路の漏水1次対応や水道施設の点検業務、漏水調査等を管工事協同組合に委託した。連携を見据えた自治体においては、外部委託についての予算化が出来なかった。
- ・県内9自治体（大分市、佐伯市、津久見市、日出町、別府市、臼杵市、豊後高田市、杵築市、国東市）から排出される下水汚泥を大分市に建設した下水汚泥燃料化施設に集約。大分市が各自治体から事務委託を受け、維持管理・運営を行う下水汚泥燃料化事業を実施。2024.10.1 供用開始。

3. 官民連携について

（1）包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

- ・上水道：浄水場の運転管理について部分的包括的民間委託を今年度から5年間
- ・下水道：処理場、雨水ポンプ場、農集2箇所の包括的民間委託を今年度から5年間
- ・履行監視、評価方法が課題

- ・ 2023～2025 年度において、浄水場の運転管理や一部水道施設の日常点検、申請手続き等の窓口業務、水道メータの検針業務等を民間委託している。

また、今年度から市職員がこれまで行ってきた管路の漏水 1 次対応や水道施設の点検業務、漏水調査等を杵築市管工事協同組合へ委託している。

- ・ 課題として、今後は、スケールメリットがでるように、他分野業務（下水道、道路、橋梁、トンネル）や他自治体との連携を視野に包括的民間委託の業務を更に拡げていきたいが、実現のためのマンパワーが不足している。

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

- ・ R7 年度に上下水一体で導入可能性調査実施予定。
- ・ 下水道分野について導入を検討中で、現在、他市の取り組み等をヒアリングしている自治体もある。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

- ・ 上水、下水を組織統合したが事務職員と技術職員のバランス（近年技術系不足）の悪さから、事務分掌の見直しを図ろうとしている。
- ・ 組織統合のメリットが無いといった声も多く、課題は多い
- ・ 組織統合済であるが、統合前と比べ人員削減されたため、一人一人の事務量が増えている。

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

- ・ 技術系職員（土木、化学）が特に厳しい。採用後の離職も多く常に人員不足
- ・ 今年度、水道職員 1 名、事務職員 1 名を採用。
- ・ 比較的若返りが図られている単組もある。
- ・ 独立した組織で採用している単組もあるが、独立した組織として職員採用は行っておらず、一般会計採用職員として派遣している単組もある。

- ・技術職員の採用にあたって応募者がいない、合格基準に至らない、合格者が入職を辞退するケースがある。
- ・職員採用がうまくいっていないため若手職員が少なく、担い手不足に不安を感じている。
- ・過去に行われた人員削減（退職不補充）でいびつな年齢構成になっていることもあり定年引き上げ期間中の採用抑制が同様のことを招かないように退職者がいない年の採用などを求めているが前向きな回答はなかった。
- ・次代の担い手対策として、可能な業務は外部委託を進めている。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

- ・全ての単組で移行済み

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

- ・交渉の前段で実施

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

- ・旗開き学習会や組織強化を目的とした学習会などを行っている単組もある
- ・公企評未結成の単組へのオルグを実施

(3) その他

7. その他(全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください)

宮崎県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

公企評としての活動が停滞している

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

総会・大会は行っていない（規約なし）

また、幹事会等も行えていない。

(3) その他

2. （上下水道）広域連携について

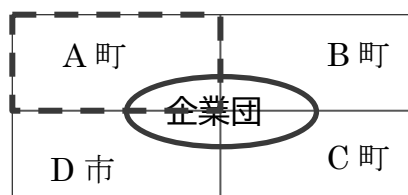
(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

特になし

②近隣自治体での広域連携

1 市 3 町の。それぞれの一部地域をカバーする形で構成する広域水道企業団があり、そのうちの 1 町が、町全域の水道事業について、当該企業団との事業統合を計画している。



3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

特になし

(2) コンセッション(ウオーターPPP 含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

下水管路の補助金要件について該当する都市は、すべて可能性調査にむけて動いている模様

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み
特になし

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

当局は技術者採用を必要としているが、人財確保に苦労している様子。県本部
公企評としては、現状を踏まえ職場限定の目的採用は求めない方針。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

正規職員から会計年度任用職員（パート）への置き換えが散見される。

(3) その他

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

1 総支部（1 市 4 町）において 1 回

別の 1 町職労において 1 回

県本部青年部・女性部において 1 回

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

特になし

(3) その他

7. その他（全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください）

熊本県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

熊本県本部公企評は、近年、熊本市を中心に活動している。県内中小自治体においては、公企職員の人員が少ない状況もあり、公企評活動が停滞し、県公企の活動への参加ができていない状況である。

そのため、現業評議会との活動を通じて、県内自治体との交流の場を設ける等して、自治体間のつながり構築に努めている。

今後は、熊本県本部にて実施していた幹事会について、他自治体会場での実施を検討しており、熊本市以外の単組からの公企評活動参加を促してたい。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

- ・ 全国幹事会情報共有
- ・ 県内公企職場向けのアンケート実施について ほか

(3) その他

特になし

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

①県を中心とした広域連携

- ・ 熊本県内を7ブロックに分割し、広域化・共同化を推進しており、主に処理場の統廃合、農業集落排水施設の統廃合、し尿受入れ施設の統廃合を進めている。
- ・ 事務の共同化について、熊本市含む県央7自治体において、熊本市上下水道サービス公社と連携した排水設備工事完了検査業務の広域連携について協議中。自治体職員の事務負担軽減とサービス公社職員が技術的助言を行うことで事務の補完的な役割を担うことを期待している。

②近隣自治体での広域連携

熊本市上下水道局では、下水道汚泥処理処分の次期計画において、2023 年度より、近隣自治体からの下水汚泥の受け入れに関する検討を始めている。

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

熊本市上下水道局では、下水道管路について、5行政区のうち、1行政区において、新たに包括的維持管理業務委託（2024年度～2026年度）を導入し、効果検証中である。

(2) コンセッション(ウオーターPPP含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

熊本県及び熊本市の下水道事業においては、WPP導入検討業務委託を実施予定であり、2025年度予算要求を行っているものの、コンセッション等導入の具体化には至っていない。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み
特になし

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

熊本市では、技術系職員（土木・電気・機械・建築・造園）の人材確保のため、市の技術系職員でPTを立ち上げ、全庁的な取組として2020年度より新規採用職員のリクルート活動を実施している。

主な活動内容は、①高校・大学への出前講座実施や各種説明会への参加、②工事現場見学ツアーの開催、③SNS（Instagram）による情報発信など。

（課題）

- ・ SNS投稿を年間100件行っているが、フォロワー数は400人弱に留まり、業務と並行して行う職員の広報活動だけでは限界がある。
- ・ 雇用条件における民間企業との待遇差を解消すべきとの意見があり、採用試験制度の見直しや資格要件のある職種への手当創設等の人事関係制度の見直しを検討している。

（組合の取組）

建築職等の資格要件がある特定職種において、資格手当の創設をしよう求めており、公企評単体ではなく市職員連合として当局と交渉を行っている。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

特になし

(3) その他

特になし

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

○九州地連公企評第36回組織交流集会への参加

日 時：2024年11月22日（金）13：30～
23日（土）12：00

場 所：佐賀県佐賀市「四季彩ホテル千代田館」

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

熊本市上下水道局では、自治労熊本市上下水道評議会と全水道熊本労働組合が統合し、新たに自治労熊本市上下水道局労働組合を立ち上げる。

新単組の結成は2025年1月31日を予定。

(3) その他

特になし

7. その他（全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください）

特になし

鹿児島県本部公企評 2025 年度活動報告

1. 2025 年度の活動の特徴

(1) 特徴的な課題と活動

①2024 県本部公企評地域集会

ア. 日時・場所：7 月 27 日（土）14：00～28 日（日）11：00

「労働者福祉会館 3 階第 2 会議室」鹿児島市鴨池新町 5-7 番地

イ. 集会内容

a. 全体会（初日）

集会基調提起

情勢、2024 現業・公企統一闘争の推進

集会基調講演

演題「公企職場の民間委託の現状とウオーター PPP について」

講師 自治労中央本部公企評 福永 浩二 事務局長

b. 自治労水週間街頭行動（2 日目・10：00～11：00）

場所：「山形屋前正面入り口前アーケード、街頭」

内容：教宣物（県本部オリジナル作成ポケットティッシュ）の 200 個配布

※ 福永事務局長も参加してくださいました。

(2) 公企評総会（大会）・幹事会での主な議題

①第 1 回幹事会（新旧）

日時・場所：2023 年 12 月 2 日（土）14：00～ 県労働者福祉会館

内容：第 32 回定期大会総括について、第 39 回自治労水週間取り組み集約について、2024 年度任務分担・活動計画等について、2023 現業・公企統一闘争の中間総括について、2023 確定闘争について、2024 県本部春闘討論集会、その他

②第 2 回幹事会

日時・場所：2024 年 1 月 20 日（土）14：00～ 県労働者福祉会館

内容：2023 現業・公企統一闘争総括について、2024 県本部春闘討論集会について、第 20 回県本部中央委員会議案、2024 年度公企評地域集会について、上部団体集会について、その他

③第 3 回幹事会

日時・場所：2024 年 3 月 16 日（土）14：00～ 県労働者福祉会館

内容：2024 県本部春闘討論集会の総括について、2023 現業・公企統一闘争の総括について、2024 現業・公企統一闘争について、2024 年度公企評地域集会および第 40 回じちろう水週間の対応等について、2024 年度水道職場人員実態調査について、その他

④第4回幹事会

日時・場所：2024年6月8日（土）14：00～ 県労働者福祉会館

内容：2024年度県本部公企評地域集会について、第40回じちろう水週間について、県本部中央委員会 経過・議案等について、第33回県本部公企評定期大会について、上部団体の各種会議・集会等について、その他

⑤第5回幹事会

日時・場所：持ち回りで確認

内容：2024年度県本部公企評地域集会の総括、第88回県本部定期大会 経過・議案について、第33回県本部公企評定期大会について、その他

⑥第33回県本部公営企業評議会定期大会

日時・場所：2024年9月14日（土）10：00～12：00 県労働者福祉会館

内容：報告（2024年度経過報告、2024年度決算報告、2024年度行動記録）

議事（第1号議案 2025年度運動方針、第2号議案 当面の闘争方針、第3号議案 2025年度予算、第4号議案 2025年度役員選出）等

(3) その他

特になし

2. （上下水道）広域連携について

(1) 広域連携の状況と課題、組合の取り組み

① 県を中心とした広域連携

特に動きなし

② 近隣自治体での広域連携

特に動きなし

3. 官民連携について

(1) 包括的民間委託を含めた民間委託の状況、課題と組合の取り組み

特になし

(2) コンセッション(ウオーターPPP含む)可能性調査、計画提案の状況、課題と組合の取り組み

現業・公企統一闘争において、県本部は導入反対を重点項目に掲げている。

各単組においては、協議事項としてコンセッションについて自治労として導入反対ということを当局に伝え、その方向性を確認している。

4. 上下水道部署統合課題と組織課題と組合の取り組み

5. 組織課題について

(1) 新人採用・次代の担い手について

県内においては、企業独自の新規採用の報告はないが、欠員が生じた際は市長部局より人事異動により補充されている。

(2) 会計年度任用職員制度への移行

県内で正規職員の会計年度任用職員への置き換えがなされた報告はされていない。

(3) その他

特になし

6. 公企労働者の権利活用の取り組み

(1) 学習会等の開催状況

(2) 公企労働者の労組結成、評議会設立または形式分離にむけた取り組み状況

県本部においては、公企評未設置単組の解消にむけこれまで取り組んでいます。

県内の公営企業評議会の設置状況（2024年12月1日現在）については、2027月27日に喜界町水道事業公営企業評議会、さらに9月30日には日置市上下水道事業公営企業評議会が設立され、評議会設置単組数は、22単組となりました。現在、「湧水町水道評議会」を2025年1月設立にむけ取り組みを進めているところです。

(3) その他

7. その他（全国幹事会で共有化したい課題などありましたらご記入ください）

企業独自の新規採用を勝ち取った単組の情報があれば情報提供をいただきたい。また、どのような取り組みをして勝ち取ったのか教えていただきたい。

現業・公企統一闘争に取り組むにあたり、全国各単組の独自要求内容等あれば情報提供等いただきたい。

資 料

資
料

I. 令和 6 年度 上下水道関係補正予算

I. 日本経済・地方経済の成長 ～全ての世代の現在・将来の賃金・所得を増やす～

2. 新たな地方創生施策（「地方創生 2.0」）の展開 ～全国津々浦々の賃金・所得の増加に向けて～

○ウォーター P P P やスモールコンセプション等の推進
（上下水道一体効率化・基盤強化推進事業費補助） 1,176百万円

3. 「投資立国」及び「資産運用立国」の実現 ～将来の賃金・所得の増加に向けて～

○インフラ、交通、物流等の分野における G X の推進
（上下水道一体効率化・基盤強化推進事業費補助、下水道事業費補助） 3,750百万円
（社会資本整備総合交付金、防災・安全交付金） 6,197百万円

III. 国民の安心・安全の確保 ～成長型経済への移行の礎を築く～

2. 防災・減災及び国土強靱化の推進

○気候変動を見据えた府省庁・官民連携による「流域治水」等の推進
（下水道防災事業費補助） 7,133百万円

○安心・安全な上下水道の整備
（上下水道一体効率化・基盤強化推進事業調査費） 300百万円

○地域における防災・減災、国土強靱化の推進
（防災・安全交付金） 96,706百万円

合計 115,261百万円

※ 計数は、それぞれ四捨五入しているため端数において合計とは一致しない。

II. 令和 7 年度 国土交通省予算の概要

令和 7 年度国土交通省関係予算総括表

（単位：百万円）

事 項	令 和 7 年 度		前 年 度
	(A)	対前年度 倍 率 (A/B)	(B)
治 山 治 水	892,209	1.01	884,407
道 路 整 備	1,672,077	1.00	1,671,492
港 湾 空 港 鉄 道 等	413,580	1.02	403,734
住 宅 都 市 環 境 整 備	730,158	1.00	730,304
公 園 水 道 廃 棄 物 処 理 等	170,807	1.18	145,161
上 下 水 道	138,375	1.23	112,775
上 下 水 道	6,409	2.07	3,100
上 下 水 道	20,269	1.18	17,133
上 下 水 道	111,697	1.21	92,542
国 営 公 園 等	32,432	1.00	32,386
社 会 資 本 総 合 整 備	1,334,365	0.97	1,377,105
社 会 資 本 整 備 総 合 交 付 金	487,410	0.96	506,453
防 災 ・ 安 全 交 付 金	846,955	0.97	870,652
小 計	5,213,196	1.00	5,212,203
推 進 費 等	20,442	1.03	19,942
一 般 公 共 事 業 計	5,233,638	1.00	5,232,145
災 害 復 旧 等	41,642	0.72	57,949
公 共 事 業 関 係 計	5,275,280	1.00	5,290,094
新しい地方経済・生活環境創生交付金（59,777百万円）を 含んだ場合の再計	5,335,057	1.01	
そ の 他 施 設	58,443	1.03	56,947
行 政 経 費	619,039	1.02	606,632
合 計	5,952,762	1.00	5,953,673

- 前年度予算額は、令和7年度との比較対照のため組み替えて掲記してある。
- 本表のほか、国土交通省所管の政府情報システムのデジタル庁一括計上分として32,945百万円がある。
- 本表のほか、東日本大震災復興特別会計（復旧・復興）61,426百万円がある。
- 計数は、それぞれ四捨五入しているため端数において合計とは一致しない場合がある。

IV. 新規事項

1. 上下水道施設の耐震化と災害時の代替性・多重性の確保 <凡例> 創設 拡充

(1) 上下水道施設の耐震化

① 上下水道システムの「急所*」の耐震化 1 2 4 5

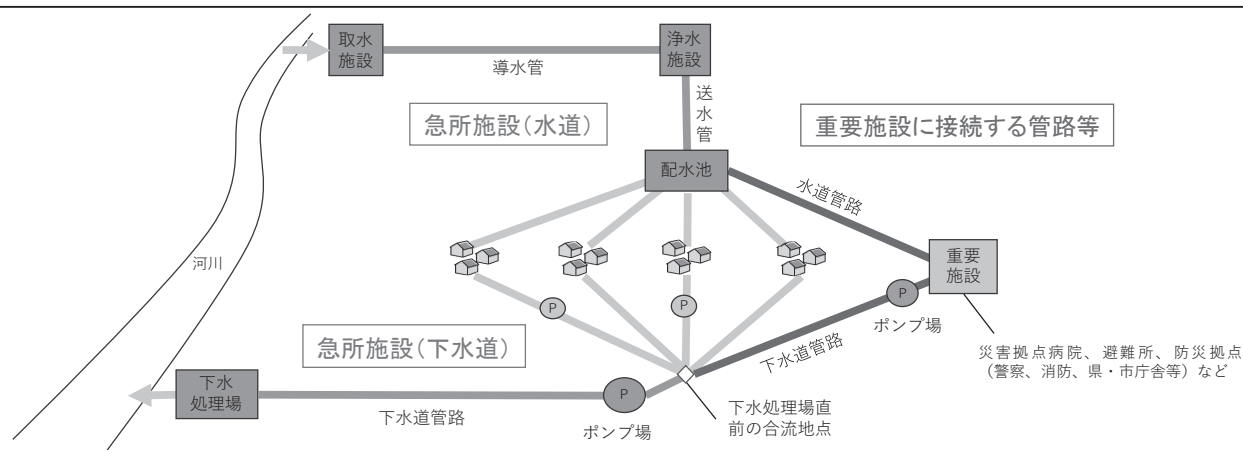
(*その施設が機能を失えば、システム全体が機能を失う最重要施設)

② 災害拠点病院、避難所、防災拠点などの重要施設に接続する上下水道管路の一体的な耐震化

4 5

<ポイント>

- 水道について、資本単価要件に加え、**耐震化の取組を加速する自治体を支援対象に追加** 【R6補正より】
- 取水施設、浄水場、配水池、重要施設に接続する配水支管の**耐震化事業の補助率を引き上げ** （1/4→1/3）【R6補正より】
- 急所である導水管・送水管の耐震化について、**布設後の経過年数にかかわらず支援対象に追加** 【R6補正より】
- 上下水道システムの「急所」の耐震化を個別補助化**



(2) 災害時の代替性・多重性の確保

① 水資源機構及び都道府県を対象とした可搬式浄水施設・設備の配備 3

② 給水車の配備 4

③ 離島・半島地域を対象とした浄水場・下水処理場の防災拠点化 4 5

(備蓄倉庫、受水槽、会議室、シャワー設備、トイレカー、マンホールトイレの整備)

1 水道基幹施設耐震化事業の創設 <水道施設整備費補助>

2 下水道基幹施設耐震化事業の創設 <下水道防災事業費補助>

3 水道広域的災害対応支援事業の創設 <水道施設整備費補助>

4 水道総合地震対策事業の拡充 【R6補正で創設】 <防災・安全交付金>

5 下水道総合地震対策事業の拡充 (地域要件の撤廃等) <社会資本整備総合交付金、防災・安全交付金>

2. 最適で持続可能な上下水道への再構築

<凡例> 拡充

(1) 上下水道DXの推進

- 水道管のメンテナンスや改築・更新を効率化するため、**点検・調査結果に基づく「水道施設アセットマネジメント計画」を策定する際に必要な経費**を支援対象に追加。 **6**
- データ共有の円滑化や迅速な災害時調査のため、**上下水道の台帳情報のクラウド化、市町村の区域を超えて広域的に実施するデジタル技術を活用した水道施設の点検・調査**を支援対象に追加。 **7** **8**

(2) 上下水道の施設配置の最適化への支援

- 水道システムの省エネ推進のため、自然流下での送配水を可能とするよう、**取水位置を上流に移転する際の取水施設や導水施設の整備等**を支援対象に追加。 **7**
- 人口減少や災害復旧を踏まえた最適な汚水処理手法を選択できるよう、経済性を考慮して下水道から浄化槽に転換する場合、**下水道管等の撤去等に必要な費用**を支援対象に追加。 **9**

(3) 広域連携のための「水道基盤強化計画」の策定推進

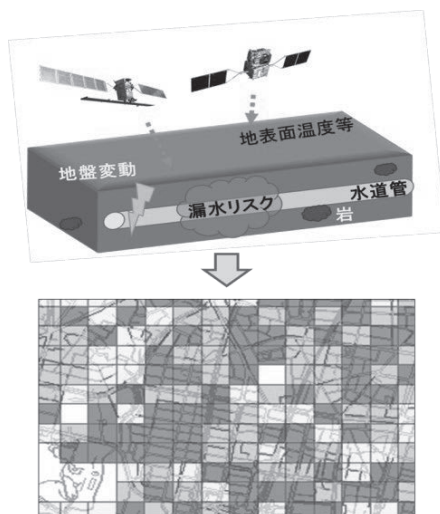
- 市町村の区域を超えた広域的な連携等を推進するため、都道府県が水道法第5条の3に規定する「**水道基盤強化計画**」を策定する際に**必要な費用**を支援対象に追加。 **7**

6 水道管路耐震化等推進事業の拡充(水道管路アセットマネジメント等推進事業に改称) <防災・安全交付金>

7 水道事業運営基盤強化推進事業の拡充 <防災・安全交付金>

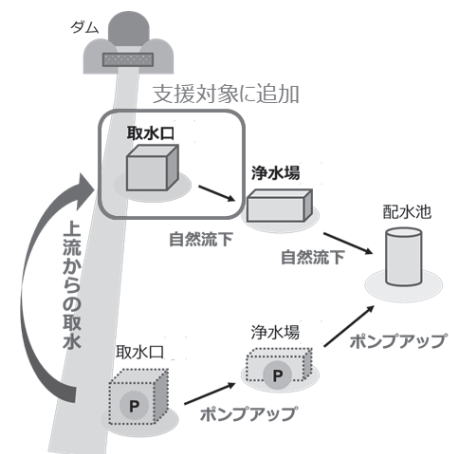
8 下水道情報デジタル化支援事業の拡充 <社会資本整備総合交付金、防災・安全交付金>

9 下水道広域化推進総合事業の拡充 <社会資本整備総合交付金、防災・安全交付金>



人工衛星データを用いた漏水検知システム

(1) 上下水道DXの推進



位置エネルギーを活用した送配水の省エネ化

(2) 上下水道の施設配置の最適化への支援

＜資料 2＞

災害派遣に係る旅費及び時間外勤務の取り扱いについての覚書

2024 年 1 月に発生した令和 6 年能登半島地震への応援派遣に係る旅費及び時間外勤務の取り扱いについては、次のとおりとする。

（旅費の取り扱い）

1 旅費の取り扱いについては、次のとおりとする。

出張旅費	1 日当り 1,100 円（公用車移動による半日当）
宿泊費（宿泊料金を支払った場合）	1 泊当り 10,900 円（定額）
交通費（公用車による移動の場合）	支給なし

2 実際に支払う宿泊料金が宿泊費を超えた場合は、超えた部分について追加で支給する。

3 移動時間は、安全を確保するため、原則午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分までとする。

（時間外勤務及び休日勤務の取扱い）

4 勤務時間の取り扱いは、次のとおりとし、勤務時間外又は休日の勤務は、手当の支給又は代替休日を付与する。

（1）災害応援に従事した時間は、次のとおりとする。ただし、休憩時間は除く。

①活動拠点に参集してから活動拠点を解散するまでとする。

②宿泊地から活動拠点までが著しく離れている場合は、宿泊地を出発してから宿泊地に帰着するまでとする。

（2）救援物資や作業に必要な資機材等の運搬を伴う場合において、倉吉市から被災地までの往復の移動に要した時間は、勤務時間とする（休憩時間は除く）。

（疑義）

5 前 1 項～2 項及び 4 項に依りがたい状況が生じた際には、労使協議を行う。

2024 年 3 月 1 日

倉吉市上下水道局長 石賀 武志

倉吉市水道労働組合

執行委員長 岡村 晃輝

(参考) 時間外勤務及び休日勤務の取扱い

勤務時間外	勤務時間							勤務時間外
出勤（自宅）	市役所	物資運搬	休憩 1 時間	物資運搬	活動拠点	引継ぎ	解散	退勤（宿泊地）
出勤（宿泊地）	活動拠点	物資運搬	応急給水	物資運搬	活動拠点	報告	解散	退勤（宿泊地）
出勤（宿泊地）	活動拠点	物資運搬	休憩 1 時間	物資運搬	市役所	報告	解散	退勤（自宅）

＜資料３＞

災害発生時及び災害派遣時に関する勤務労働条件についての協定書

倉吉市長（以下「甲」という）と倉吉市水道労働組合（以下「乙」という。）は、災害の発生の恐れがある場合、又は災害が発生した場合（以下「災害時」という。）及び他自治体等に対し災害派遣を実施する場合（以下「災害派遣時」という。）における倉吉市上下水道局の職員（以下「職員」という。）の労働条件等に関し、次のとおり協定を締結する。

（趣旨）

- 第１条 甲は、災害時に、住民生活の確保を最優先に事業の円滑化をはかる一方で、職員の生命と健康に関し労働に関する法令を遵守し、各対策の整備を確立する。
- ２ 甲は、災害派遣時に、被災地住民の生命の保持を最優先に全面的な支援を行う一方で、派遣する職員（以下、「派遣職員」という。）の生命と健康に関し労働に関する法令を遵守し、各対策の整備を確立する。
- ３ 乙は、第１項及び第２項について全面的に協力する。

（災害対応マニュアル）

- 第２条 甲は、災害時に備えるために、災害対応マニュアルを作成する。
- ２ 災害対応マニュアルの改定の検討は、１年に１度以上実施する。また、人事異動があった場合は、内示があった日から１月以内に指揮命令系統の見直しを行う。
- ３ 災害対応マニュアルのうち勤務労働条件に関わる事項の改定については、その都度甲と乙で協議し、協定書を締結する。

（訓練、教育）

- 第３条 甲は、職員への周知を目的として、訓練と教育を年に１回以上実施するように努める。
- ２ 災害対応マニュアルに変更が生じた場合、甲は職員に対して、訓練と教育の実施に努める。
- ３ 甲は、異動者に対して訓練と教育の実施に努める。

（災害時の職員の参集）

- 第４条 職員は、災害対応マニュアルに基づき、自主参集する。
- ２ 参集の判断又は指示をされた場合は、参集をした時間から労働時間とする。ただし、参集場所に参集するまでに確認等の業務命令を受けた場合は、指示された時間から労働時間とする。
- ３ 参集途上の事故は、その交通手段に係わらず、通勤上の災害として扱う。

（参集の免除）

- 第５条 労使間の確認で参集に耐えがたい又は合理的事由があると判断される場合、参集を免除するものとする。
- ２ 参集を免除された職員は、所在等について速やかに所属長等へ連絡するよう努める。

（職員の派遣）

- 第６条 甲は、派遣職員の身分を災害派遣前に明確にする。
- ２ 甲は、あらかじめ派遣職員及び乙に対して次の各号に記載された内容について説明する。
- （１）派遣職員の構成と責任者
 - （２）概ねの派遣期間、出発の場所及び時間、帰着の場所及び時間、現地活動の予定時間
 - （３）派遣業務の内容
 - （４）振替勤務又は休日出勤等が伴う場合は振替休日の指定日

- (5) 往復の交通手段
- (6) 宿泊場所に関する内容
- (7) 公務災害補償基金による補償

2 甲は、派遣職員及び乙に対して、あらかじめ派遣の同意を得る。

(派遣の免除)

第7条 労使間の確認で派遣に耐えがたい又は合理的事由があると判断される場合、派遣を免除する。

(労働条件)

第8条 災害時及び災害派遣時の労働条件については、次項に定める場合の時間外労働等を除き「時間外労働・休日労働に関する協定書」に基づく。

2 労働基準法第33条に基づく災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等については、労使確認を行い、甲は、職員の健康管理を十分に配慮する。

(派遣先への移動等にかかる労働条件)

第9条 派遣先への移動（復路も含む）は、資機材等の運搬がある場合をもって労働時間とする。

2 単に移動のみの場合は出張扱いとする。ただし、公用車による運転時間が長時間におよぶ場合、甲は、職員の健康管理を十分に配慮する。

3 災害派遣時の事故は、その交通手段に係わらず、公務上の災害として扱う。

4 甲は、宿泊を伴う派遣の場合は、勤務時間中の職員の勤務時間中に準備に必要な一時帰宅を認める。
なお、職務の免除は「職務専念義務の免除」として扱う。

(労働安全衛生)

第10条 甲は、災害時における労働環境の悪化を防止するため、感染症予防対策の実施及び必要な資機材の備蓄を進める。

2 甲は、派遣時に、派遣職員に必要な資機材を持参させる。

(協議)

第11条 この協定の実施にともない疑義が生じた場合は、甲及び乙協議の上定める。

(有効期間)

第12条 この協定の有効期間は、この協定締結の日から1年間とする。ただし、有効期間満了の日の30日前までに、甲又は乙のいずれかからこの協定の条項を変更する意思表示がないときは、有効期間満了後さらに1年間この協定の同一条項をもって協定を締結する。

本協定の証として、本書2通を作成し、当事者記名押印の上、各1通を保有する。

2020年3月25日

倉吉市長 石 田 耕 太 郎

倉吉市水道労働組合

執行委員長 伊 藤 清 彦

参議院議員(自治労組織内)

岸まきこ

自治労は、第27回参議院選挙の全国比例区に
「岸まきこ」参議院議員の擁立を決定しています。



LINE 「友だち」になってください!



★LINEスタンプVol.2も販売中!!

立憲民主党



きしまきちゃんねる

参議院議員 岸まきこ

チャンネル登録
をお願いします!



YouTube【きしまきちゃんねる】
▶「チャンネル登録」「高評価」
をお願いします!



自治労限定動画はこちらから



現業評議会 「岸さん! ちょっと聞いてよ。」
公営企業評議会 「きしまき社会見学」
衛生医療評議会 「私たちの声を国政へ」
女性部/青年部 「第69回定期総会スピーチ」
全消協 「岸まきこクロストーク」
「質疑ダイジェスト」
★その他、国会質疑動画も公開しています

組織内討議資料