

2023年（令和5年）10月11日

【自治労明石市水道労働組合への回答】

2023年 全国現業・公企統一闘争統一要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

長引く物価高騰などの影響により、市民生活はより厳しさを増し、市政に対する市民の目が一層厳しくなる中、本市水道事業を取り巻く経営環境は、水道使用者の節水意識の高揚や節水型水使用機器の普及などによる水需要の減少傾向が続いていることに加え、大口需要者が市水道から工業用水への水源転換を行ったことによる給水量の大幅減少や燃料高騰による電力費の増大などにより多大な費用が発生するなど、厳しさを増しているところです。

また、今後は明石川河川水の取水廃止に伴う水源転換や、水道施設の再整備、老朽管路の更新等に多額の費用が見込まれるなど、過去に経験したことがない厳しい状況を迎えています。

このため、本市水道事業では、2016年度（平成28年度）末に策定した「水道事業経営戦略」及び2021年（令和3年）3月に改定した「中期経営計画」に基づき、水道水を将来においても安全、安心、安定かつ効率的に送り続けるための方策等について、取り組んでいるところです。

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

以上のことを踏まえ、各項目について、次のとおり回答します。

1 労働協約締結及び権利確立について

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

施設の統廃合等は、管理運営に属する事項である。

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

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

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

また、交渉時の確認事項や合意事項については、2016年度（平成28年度）から協議のうえ、文書確認を行っているところである。

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

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

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

危機管理に関する取組として、リーダー会議を設置し、「明石市新型インフルエンザ等対策行動計画」及び「明石市水道局危機管理計画」（以下「危機管理計画」という。）を策定するとともに、2017年度（平成29年度）には、危機管理計画を補完するものとして、「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」を策定している。

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

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

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十

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

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

1970年（昭和45年）5月に、「明石市水道事業苦情処理共同調整会議に関する協約」を貴組合と締結して以来、見直しを行っていなかったが、市長部局において、2012年度（平成24年度）、新たに「明石市技能労務職苦情処理共同調整会議」が設置されたことに合わせ、内容を精査した結果、現行協約を改正し、2013年（平成25年）3月に再締結している。

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

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

2 直営堅持及び人員確保について

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

退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、直営で行うべき業務と民間委託をすべき業務を精査するとともに、毎年度の退職者等の状況や定年引上げ制度を踏まえ、貴労働組合の意見も聞きながら、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

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

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

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

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

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

また、緊急呼び出しに対する緊急出勤手当を含めた特殊勤務手当については、市長部局において類似する業務に対する支給状況を踏まえ、2014年（平成26年）6月末日をもって廃止したところである。

なお、浄水場における緊急時対応については、夜間・休日昼間に加え、2020年度（令和2年度）からは明石川浄水場を、2022年度（令和4年度）からは鳥羽浄水場を終日委託化しており、職員の負担軽減に努めている。

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

法令遵守の認識のもと、適正な委託業務の実施に努めているところである。

- (5) 再任用制度運用にあたっては、希望者全員の雇用確保、定数のあり方、賃金・労働条件、職種・業務内容などについて労使協議を行い合意に基づき実施すること。また、定年引上げが行われる経過期間の再任用職員は定年延長の賃金水準と均衡のとれた適切な賃金水準を確保すること。

再任用制度については、全市的な事案として協議を進めていきたいと考えている。

- (6) 労使合意のない一方的な任用替えは行わないこと。

任用替えを実施する場合は、労使協議を行う必要があると考えている。

3 現業差別賃金等の撤廃と改善について

- (1)～(4)

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

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

人材育成のための研修や講習会等に必要な予算は措置しており、水道事業関連研修に参加した職員から提出のあった受講報告書等を活用しながら、職員が計画的に研修を受講できるよう研修環境の整備に努めたいと考えている。

- (6) 特殊勤務手当の減額・廃止は行わないこと。

全庁的な見直しにより、災害対応や感染症防疫業務等にかかるものを除くすべての特殊勤務手当については、2019年（平成31年）4月から2年間年次的・段階的に減額したうえで、2020年度（令和2年度）末で廃止したところである。

- (7)～(8)

水道事業体独自で回答できる事項ではない。

4 労働安全衛生について

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

違法な状態があれば、ただちに改善することは当然であると考えている。

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

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

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

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

また、2014年度（平成26年度）には外部機関の職場環境改善アドバイザーによる職場巡視を実施し、さらに、2015年度（平成27年度）から2019年度（令和元年度）は、公用車事故防止に向けた取組みとして、「運転適性診断」を実施するなど、安全衛生対策に努めているところである。

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

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

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

2007年度（平成19年度）から健康診断において全職員に胸部エックス線の直接撮影を行っており、退職者についても、石綿管の切断作業等に従事した者及びアスベストが使用されていた施設に勤務したことのある者で、希望する者について、職員と同じ検査を実施している。

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

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

- (7) 熱中症予防対策として空調作業服を貸与するなど対策を講じること。

熱中症予防として、令和3年度から空調作業服貸与の基準を制定し、必要な職員に対し貸与するなど対策を講じているところである。

- (8) ハラスメントに関しては、労働者の仕事への意欲や自信を失わせ、精神疾患の発症、労働者の人間としての尊厳や人格を侵害する。あらゆるハラスメントについて、その概念の共有化と認識を労使で深め対策・対応に取り組むこと。

ハラスメントの防止については、全職員に対して研修を実施しているほか、2019年（平成31年）1月に「職場環境づくりガイドラインーハラスメント防止編ー」の策定、2019年（令和元年）7月に外部弁護士等で構成する「明石市ハラスメント防止委員会」の設置など、市全体で取り組んでいるところである。

また、2021年（令和3年）10月から、職員のハラスメント等に関する相談窓口である「職場環境づくり相談窓口」について、相談・調査に対する客観性や透明性を高めるため、ハラスメント防止委員会の意見を聴取する手続きを追加するなど、体制の充実を図ったところである。

- (9) 2022年の道路交通法改正に伴うアルコールチェックの義務化に関して、当該事業所において法令順守と適切な運用を行うこと。

アルコールチェックについては現在目視による確認を行っているところである。なお、アルコール検知器による酒気帯び確認については無期限延期とする暫定措置がとられているが、令和5年12月1日に暫定措置を廃止する規定が施行されるため、改めてアルコール検知器による酒気帯び確認の徹底について周知する予定である。

5 会計年度任用職員等の労働条件改善について

他部局と調整を図りながら取り組むべき取組事項であると考えている。

6 職場ごとの諸要求について

水道事業独自で回答できる事項ではない。

7 公営企業（上下水道）職場の諸要求について

(1) 人員について

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

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

- ② 委託業務の管理監督は市の責任であり、業務状況をチェックできる人員を確保すること。技術継承をして管理監督ができる職場体制を確保すること。

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

- ③ 将来に向けた事業のあり方を明確にし、事業計画に見合った人員配置や人材育成を行うこと。

本市水道事業の今後のあり方については、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、2016年度(平成28年度)末に「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画である「明石市水道事業中期経営計画」を策定し、これらの計画等に基づき、円滑な事業の推進に配慮しつつ、効率的かつ適正な配置に努めていく考えである。

また、「明石市水道事業中期経営計画」については、本市水道事業を取り巻く経営環境の変化に応じ、2021年(令和3年)3月に改定したところであり、今後も状況に応じ内容を精査しながら柔軟に取り組んでいきたいと考えている。

- ④ 定年引上げにおいて、水道・下水道職場では、65歳まで安全で安心して健康で働き続けられる職場を確保するとともに、技術継承ができるように新規採用を含めた人員配置を行うこと。

高齢職員の職場環境の整備については、定年引上げ制度の導入により、高齢職員が担当する業務のあり方はもとより、職場の安全衛生の確保や公務災害を防止するための対策を講じていく必要があると認識している。

そのため、今後の定年引上げに向けた様々な課題検討の中で、国の「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や市長部局の取組を参考にするとともに、所属の意見も聞きながら、高齢職員の担当業務について検討していく考えです。

- ⑤ 適正に入札を行うため、一人の職員に権限を集中させず、権限を分散させた人員体制にすること。

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

(2) 事前協議、労働協約について

- ① 定数条例見直し、委託導入や拡大に伴う職員の身分変更などは労働条件・就業規則の変更を伴うため、必ず労使交渉を行い、合意形成を図ること。
- ② 経営形態の変更並びに公営企業職場における「広域化」、「官民連携」、「委託拡大」などの計画については、労働条件の大幅な変更となることが予想されることから、計画立案の段階から協議交渉を行うとともに、労使合意された事項は確認書を交わすこと。

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

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

なお、労働条件に関する事項については、今後も、貴組合と十分協議をしていく考えである。

(3) 水質検査等について

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

水質検査については、2010年度（平成22年度）より民間委託を実施しているところであるが、検査精度と信頼性を確保するため、神戸市との技術連携に関する協定による業務連携の一環として、過去には同市が実施する分析業務に職員が参加するなど広域的な連携を図り、事業体の責任において水質の安全性が確保できる体制とする考えである。

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

貯水槽水道については、適正に管理されるよう、指導等に努めていく考えである。

(4) 受託業者の労働安全衛生体制の確立について

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

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

(5) 耐震補強計画について

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

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

(6) 災害対応マニュアルについて

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

災害時の体制については、「明石市水道局新型インフルエンザ等対策行動計画」及び「明石市水道局危機管理計画」を策定し、随時、見直しを行うとともに、加えて、2017年度（平成29年度）には応急給水計画等を策定し、さらなる体制整備に努めているところである。

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

【自治労明石市水道労働組合への回答】

単組独自要求に対する回答

2023年（令和5年）10月11日

1 2024年度（令和6年度）の水道局の体制について、協約を締結すること。

（回答）

令和6年度体制については、今年度の体制の検証や今後の業務内容等を精査しながら、より効率的な組織体制を検討しているところである。

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

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

（回答）

本市水道事業では、将来にわたり安全・安心な水を安定かつ効率的に供給し続けるため、2016年度（平成28年度）末に策定した「明石市水道事業経営戦略」及び、その実行計画として2021年（令和3年）3月に改定した「明石市水道事業中期経営計画」に基づき、着実に経営の改善を図っていく所存である。

技術の継承については、課制の廃止により、水道局内において職員が相互に連携を図れる体制へと変更しているほか、研修機会の確保など、知識習得の機会確保に努めている。

一方で、非常時の対応や他都市への応援ができる人員配置等については、全庁的な総人件費抑制の取組方針の下で、容易に配置できる状態ではないが、円滑な事業の推進に配慮しつつ、職員の負担軽減のため、一層の民間委託の活用を図るとともに、再任用職員及び任期付職員を活用するほか、本市水道事業の在籍経験がある退職者を協力員として応援を求める制度の活用など、総合的な見地から人員配置に努めていきたい。

3 各担当・係ごとに現在の業務量に応じた人員を配置すること。

（回答）

全庁的な取組として総人件費抑制に努めている状況の下、職員配置等の業務執行体制については、所管事務の見直しや、直営すべき業務と民間委託を推進すべき業務を精査するとともに、業務内容を勘案したうえで、業務量

に応じ再任用職員や任期付職員を活用するなど、総合的な見地から、職員配置に努める考えである。

4 管理職が係員の労働時間の状況を把握し、特定の職員に時間外勤務等の負担が偏らないよう職場環境を整えること。

(回答)

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

また、一時的に業務量が増大する職場には臨時職員を配置するなど、特定の所属や職員に負担が偏らないよう対策を講じているところである。

5 退職者については、行政職員で補充をすること。

(回答)

退職者の補充については、原則、正規職員で補充することを第一に、直営で行うべき業務と民間委託をすべき業務を精査するとともに、毎年度の退職者等の状況や定年引上げ制度を踏まえ、貴労働組合の意見も聞きながら、現有の業務体制に支障が生じないように、職員の適正配置に努める考えである。

6 技能労務職員の新規採用をすること。

(回答)

技能労務職の今後のあり方については、令和5年3月に取り交わした「技能労務職員の今後のあり方に関する確認書」のとおり、原則として退職者不補充を方針として進めるが、必要に応じて技術職員等を配置するなど、水道局全体で、知識や技能を継承する体制を確立する考えである。

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

(回答)

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

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

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

(回答)

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

また、交渉時の確認事項や妥結事項については、2016年度（平成28年度）から協議のうえ、締結しているところであり、今後もこの方針に変わりはない。

- 9 災害時における危機管理体制の確立に努めること。職員の出動計画を実情に合わせて毎年作成し、職員に周知徹底すること。被災地への派遣などについては職員の労働条件など労使合意を前提に進めること。

(回答)

2018年度（平成30年度）の全庁的な事業継続計画の見直しに合わせ、水道局内においても非常時優先業務や受援対象業務の選定をしている。

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

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

加えて、派遣にあたっては、旅費を含む勤務条件等について、派遣先との十分な調整を行うとともに、複数名の同時派遣や連絡体制の強化など、メンタルヘルス面も考慮した環境整備に努めているところである。

- 10 「配水管穿孔監督業務委託」について協議すること

(回答)

給水関連業務については、令和4年4月に水道局より提示した「令和5年度からの給水関連業務について」を基本とし、協議すべき事項については、十分協議していく考えである。

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

（回答）

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

12 以下の施設改善をすること。

公用車の安全性向上等、業務用携帯電話の台数増加 等

（回答）

公用車については、これまでも申し上げているとおり、今後新車購入時には必要な装置を設置するなど、安全性の向上を図る考えである。

また、当面買い替え予定のない既存の車両へはドライブレコーダーを順次設置していく予定である。

携帯電話については水道局で18台保有しており、活用していない携帯電話もあることから、必要に応じて局内で調整できるものと考えている。

13 被服等について組合と協議すること。

（回答）

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

また、空調服については、令和3年度から水道施設内外での作業を伴う職員に対し空調服の貸与を導入したところであり、貸与対象者の拡大については、他部局との均衡を図りながら検討していく考えである。

なお、協議すべき事項については、十分協議していく考えである。

【自治労明石市水道労働組合への回答】

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

[2023年（令和5年）10月11日]

明石市水道事業では、危機管理について、危機管理職場リーダー会議（以下「リーダー会議」という。）を設置し、「新型インフルエンザ等対策行動計画」及び「明石市水道局危機管理計画」（以下「危機管理計画」という。）を策定するとともに、危機管理計画を補完する「応急給水計画」及び「事業継続計画（BCP）」を策定するなど、災害等発生時の態勢整備に取り組み、災害等発生時には、職員の安全に十分に配慮しながら、効果的な運用に努めていく考えである。

今後も引き続きリーダー会議を活用し、災害時の人員配置や各種計画を統合調整し、より実態に即した計画となるよう検証しながら、体制整備に努めていく考えである。

また、上記以外にも、水道局災害時支援協力員制度を2018年度（平成30年度）に導入し、水道事業の在籍経験のある退職者の活用による人員の確保に加え、局外関係機関との応援体制として、「兵庫県」、「日本水道協会」とは相互応援協定を、「明石市管工事業協同組合」、「第一環境株式会社」及び「神鋼環境メンテナンス株式会社」とは応援給水等の協定を締結し、連携強化を図るとともに、新たな連携の構築による災害時の体制整備の強化について、適宜、検討し、災害等に関する体制強化に努めていく考えである。

さらに、本市水道事業では、今後の中長期的な経営環境を見据え、2014年度（平成26年度）に、「水道事業の今後のあり方懇話会」を設置し、2017年（平成29年）3月には、耐震化などの危機管理に関する事項も含めた「水道事業経営戦略」や、当該戦略に伴う「水道事業中期経営計画」を策定し、これらの計画等に基づき、より強い危機管理体制の構築に努めている。

なお、「水道事業中期経営計画」については、計画策定時に想定していなかった事象が多数顕在化したため、現在の厳しい経営環境を反映し、2021年（令和3年）3月に改定するなど、実態に応じ内容を精査しながら、体制整備に努めているところである。