



発行所
 大阪府衛生管理協同組合
 編集事務局・広報部
 〒556-0011 大阪市浪速区
 難波中2丁目7-25
 TEL 06-6633-2460
 FAX 06-6633-1652

排水対策はハイブリッド

大阪府衛生管理協同組合理事長 米田 健 司



新年明けましておめでとうございます。
 昨年は年明け早々、ロシアがウクライナを侵攻しました。避難民のことが報道されるたび、人々のおかれている生活環境、衛生状態のことが私の頭をよぎりました。戦後の日本でも、復興すなわち文化的生活のシンボルとして衛生の向上が挙げられたものです。さて下水ということになりますと、大阪府では流域下水道事業が昭和40年から始まり60年近くになりました。

それまでは、大阪市等の都市部の、それも中心部にしか敷設されなかった下水道を、将来的に大阪府の市町村のほぼ全域を対象に普及を図る、意欲的なものでした。時代も令和を迎え、大阪府の相当な地域に下水が普及しましたが、処理対象人口の減少や、財政

のこともあり、未だ供用のめどの立たない所もあり、そのような地域では、浄化槽による生活排水対策が進められています。
 このような息の長い事業では、社会情勢の変化に伴い、そのあり方も変わってきます。さて、どのように変わったのでしょうか。大きくは
 ①初期に作られた下水道設備が老朽化してきており、更新の時期が来たこと。
 ②当初の計画時には予想もされなかった、人口の減少が進んだこと。
 ③社会基盤の災害への備えの機運が高まったこと。
 ④生態や自然のサイクルを生かすことが求められるようになったこと。

①と②は皆さまもよくご存じのように、どこの自治体でも財政が逼迫し、そのうえ人口減少・高齢化で地方の衰退が進んでおります。また、本来の下水道施設の老朽化だけでなく、埋設された下水管が道路陥没の原因になるなど、社会基盤を損ねています。これは、橋やトンネルなど、この国の土木インフラすべてであります。しかも、更新するめどがありません。下水道ですら法定耐用年数40年の水道管の更新に今の調子だと130年かかり、更新が毎年積み残され、永久に終わりません。
 ③はここ数年、大きな災害が我が国を襲い、被災者の方々の生活が報道されて、トイレ問題が注目されるようになってきました。大災が起きると電気、水道といった社会基盤が寸断され機能しませんが、かねてから私の持論である排水処理は分散化を、との意を深くします。
 ④については、都市近郊の河川や水路で極端に水量が不足し、平時にはかろうじて細々と水が流れているだけのことが多いのです。元来、水環境という点、水質のことでしたが、最近になって環境中の水の量、さらに生態系の保全という観点も加わりました。現在、国交省を中心に河川の水の流れを回復する事業を行っています。場所により実現が非常に難しく、長い期間を要します。街中では下水道が設けられ

川から水が減りました。川の水は多くは埋め立てられ管路、道路になりまし。その分、急な大雨が降ると、都市型の浸水が起ります。ちなみに、下水道は1時間に50mm以上の雨に耐えられないので、平成30年8月の東京の雷雨では山の手が浸水しました。
 これが浄化槽のように、普段から既存の自然の水の流れを生かしたものが普及していれば、河川や水路が、その役割を失うことはなかったでしょう。

「あれかこれか」ではなく「あもこれも」と、いくつもの手法をケース・バイ・ケースで使い分ける手法が大切です。排水処理をすべて下水道に頼ることは「牛刀をもって鶏を裂く」との言葉どおり、結局は大きな無駄につながります。その目的に応じ、手だてを使い分けたいものです。公共下水道の地域内でも、避難所用浄化槽の設置は認められましたが、私はこれを一歩進めて、避難用として期待されている公共施設はすべて、浄化槽設置に改めるべきだと思います。
 また、将来の管路の補修費用や河川へ水の還元ということからも、浄化槽の活用が考えられます。
 つまり、これからの政策として次のようなことを提言したいのです。
 ・緊急（避難）用施設については、排水処理を浄化槽とする。（災害対策）
 ・既存の下水道と接続するに、新たにポンプアップや一定長以上の管路を要する場合には浄化槽による排水処理

を認める。（建設・補修費用の低減）
 ・一定上の規模がありながら水量の少ない水路・河川に近接する場合には、下水道への直接放流よりも浄化槽の設置を進める。（枯れ川対策）
 こう申しますと、反下水道論者に見られそうですが、人口密度の高いところや敷地の有効活用からも、当然、都市では下水道が最適解です。だがそうでないなら、必ずしも下水道が万能ではないことを念頭に、様々な手法をミックスして運用するべきでしょう。パリッと割れそうなプラスチックでも繊維、いわばペラペラの布きれを混ぜて複合材料とすれば、強力なFRPとなり、海をゆく船に使うことも出来ます。

この様に、それぞれの特徴を生かすことで1プラス2が3にも4にしたくなります。それが知恵だと思えます。「志あれば道あり」の言葉どおり、我々の組合も浄化槽の未来へ通じる様々な道を探っていきたいと考えております。
 最後になりましたが、これから一年で最も寒い季節ともなります。皆さまには一層のご健勝をお祈り申し上げます。私のご挨拶とさせていただきます。
 「ただ一つの道とは・・・不変の目標に忠実でありながら、状況に応じて変化することにある」（チャールズ）



あけましておめでとうございます (令和5年)

理事長 米田 健
 副理事長 三ツ川 浩一
 統制渉外委員長 梶 木 隆 弘

理事 森 廣 治
 理事 齋 藤 純 代
 理事 土 井 健 一

副理事長 野 中 久 泰
 広報委員長 野 中 久 泰

理事 永 田 伊 智 朗
 理事 辻 貴 之

理事 蓬 菜 谷 勝 玄
 副理事長 片 山 敏

理事 菅 直 人
 監事 瓦 谷 昇 次

監事 柿 花 江 美
 顧問 藤 野 静 男

大阪府清掃事業連合会研修会開催される 廃棄物対策による環境と経済の新たな融合

十月三日(月) ホテル日航大阪において、環境省、大阪府の後援のもと当組合と共催で研修会を三年ぶりに開催した。大前大連会長、続いて米田当組合理事長、さらに三井全連連会長の挨拶の後、地域廃棄物適正処理推進議員連盟 衆議院議員 北側一雄様をはじめ、環境省近畿地方環境事務所資源循環課、大阪府環境農林水産部資源循環課からもご挨拶をいただいた。



(環境省環境再生資源循環局の江藤文香氏)

今回の研修の講演第一部では、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律について」と題し、環境省環境再生資源循環局 総務課リサイクル推進室室長補佐から法のあらましとともに廃プラのリサイクルをはじめ収集・運搬関係を含めた説明があった。あらまは次のとおり。

は、その一環としてプラスチックごみの流出を減らすため、プラスチックのライフサイクル全般での「3R+Renewable」により、サーキュラーエコノミー(循環による経済)への移行を加速することを目指している。

(注) 3R+Renewable+U+R

Reduce(リデュース)、Reuse(リユース)、Recycle(リサイクル)の3CのRに、Renewable(リニューアブル)を加えた総称。ごみを減らし、環境を大切にしたい地域と暮らしの実現を目指すもの。
Reduce(リデュース)・・・ものを大切に使用して、ごみの発生を抑制する。
Reuse(リユース)・・・ものを繰り返し使用する。
Recycle(リサイクル)・・・廃棄物等を資源として再利用する。
Renewable(リニューアブル)・・・プラスチック製容器包装・製品の原料を、再生木材や再生可能資源(紙やバイオマスプラスチック等)に切り替える。

具体的な施策として

1. 設計製造段階・・・プラ製品の設計を環境配慮型に転換
2. 販売・提供段階・・・使い捨てプラをリデュース
3. 排出・回収・リサイクル段階・・・排出されるプラをあまりなく回収・リサイクル



熱心に聞き入る聴衆

以上の達成のためあらゆるプラの効率的な回収・リサイクルを3つの仕組みで促進する。

- ・市町村が行うプラスチック資源の分別収集・リサイクルについて、容器包装プラスチックリサイクルの仕組みを活用するなど効率化する。
- ・使用済プラスチックについて、製造事業者等の計画を国が認定することで廃棄物の



(全連連事務局長の山田久氏)

処理法上の許可を不要とする特例を設ける。
・産業廃棄物等のプラスチックについて、排出抑制や分別・リサイクルの徹底等の取組を排出事業者に求める措置を講じるとともに、排出事業者等の計画を国が認定することで廃棄物処理法上の許可を不要とする特例を設けている。

社会活動や環境対策の面から深く幅広い考察が要求される。そのためには、6・19通知、「ごみ処理基本計画策定指針」、「全国廃棄物・リサイクル行政主幹課長会議資料」を三本柱に、行政と業界が手を携えていくべきである。との説明があった。また、事業系廃棄物等について廃掃法上問題のある事例の紹介があった。

に食料安定供給・農林水産業基盤強化本部を開催し、下水処理の過程で出る汚泥を肥料として活用する取り組みに本腰を入れることになった。国としては、肥料の国産化と低廉化で「一石二鳥」の効果が得られるとみている。肥料の需要が多い地域では、将来的に下水汚泥の全量を肥料として活用したい考えだ。プラスチックリサイクル法では、廃掃法の一般廃棄物収集運搬等に関する規制が緩和されたこともあり、資源利用は、し尿・浄化槽汚泥の収集運搬に深く関わるので、今後共注視していく必要がある。

問題従業員の労務についての疑義応答

木村総合法律事務所 弁護士 木村真也氏



(講義中の木村弁護士)

今年度の法務研修では、労務・雇用について、当組合法務顧問 木村真也弁護士からお話いただきました。「コロナ」が第七波の感染拡大のこともあり、音声データと資料をネットでの配布で伝達させていただきました。併せて、労務上の問題として、問題職員への対応についても組合員から質問が寄せられておりましたので、お伝えしたところ過去の質疑応答事例も含めて紹介いたします。

1. 法務への相談の時期

労務でトラブルを生じたとき、法務顧問に相談するのは、なるべく早期の方がよいでしょうか。それとも、互いの争点が整理されてからの方がよいでしょうか。

答・・・初期対応で方向性を見誤ると、紛争がこじれてしまいます。相手が秘密裏に録音を行って、うかつな初期対応を行うと、弱みを握られかねません。早期に専門家のアドバイスをを受け、今後の展望の把握、法的観点を踏まえた事実確認及び証拠の収集を行っておくことが肝要です。

2. 顧客の流出の防止

元従業員が当社勤務中になじみになった顧客に対し、転職後、営業活動をしました。

3. 問題社員対応

このようなことを防ぐにはどうすればよいでしょうか。

答・・・退職後に競業を行った場合と類似する問題で、元従業員に自由な営業をする自由があることから、単純には扱えません。就業規則で明確に規制を定めた場合には、それが営業の自由を過度に制約するものでなければ、損害賠償請求が認められる余地があるでしょう。

会社経営を行っている場合、社員から不合理とも思える主張がなされる場合があります。その場合、法律上はどのように理解すればよいのか、どのように対応することが適切なのかについて理解しておく必要があります。以下、具体的な事例をあげますので、

どのように対応すればよいか考えていきましょう。

● 相談1

内定者が連絡なく入社日に来ませんでした。連絡すると他社に就職したとのことでした。当社としては内定者が入社しなかったことにより業務に支障が出たので、損害賠償請求をしたいと考えているのですが、損害賠償を請求することはできるでしょうか。

答・・・会社からは遅くとも2週間前までに内定辞退の申し出をするように求めることが出来るかと考えられますが、2週間を置かずに内定辞退をしたとしても、会社側に具体的な損害が発生していなければ損害賠償請求はできません。そして、特殊な資格・技能であって、その人が来なければ事業ができなくなる、契約が取れなくなるといったことでもない限り会社側に具体的な損害が発生したと主張することは難しいと考えられます。実務上の対応としては抗議文を送付するといった程度となります。辞めるといわれれば、事実上それまでとなりますので、直前の辞退が発生しないよう、内定通知後のフォローが重要となると思われます。

● 相談2

当社では、作業前に所定の作業着に着替えさせており、終業時刻後は自席の周りを片づけるよう励行しています。ある社員から着替えの時間と片づけの時間は労働時間にあたるのでその分の残業代を支払ってほしいとの申し出がありました。当社としてはその

時間の残業代を支払わなければならぬのでしようか。

答・判例上は、作業着への着替えなどの準備行為を社内で行うことが義務付けられたり、社内では着替えざるを得ない場合は、着替えの時間も労働時間に該当すると判断されてお

●相談4

当社では夏、冬に繁忙期があるのですが、その時期にあてて年休を長期にとろうとする社員がいます。それを拒否することはできますか。

答・法的には「事業の正常な運営を妨げる場合」年次有給休暇の取得時季を変更することが可能です。本問の場合は

●相談5

社員が社用のパソコンを使って私的なメールやインターネットの検索を行っていたのに使っているだけだからいいじゃないですかと言われまし

●相談7

当社のある従業員は作業ミスが多く、上司がいつも注意をするのですが改善が見られ

●相談9

退職する社員が退職日まで間に未消化の年休を取得したいと申請しており、出社し

●その他

1. グラグラ残業を止めさせたい。勝手に早く出勤したり、残っていたりする。ことによ

で調査は可能と考えられます。以前に会社のパソコンを使って、クライアントを移そうとした例もありました。このよ

●相談6

女性社員から「上司からしつこく食事に誘われて困っている」との申告がありました。どのように対応すればよいでしょうか。

●相談8

社内では60歳で定年としていますが、定年後の継続雇用制度で再雇用した従業員から

パワハラかどうかは明白な基準があるわけではありません。したがって、不良従業員に対して、適正な指導も控えられ

●相談10

当社では60歳で定年としていますが、定年後の継続雇用制度で再雇用した従業員から

はその記録を残しておくとしても理由を確認し、不必要なグラグラ残業を繰り返す場合は注意・指導を行う必要があります。

2. 休憩時間に私用のパソコンを持ち込む。

答・休憩時間に使用のパソコンを持ち込むことは禁止できませんが、会社の電気を勝手に使用するのには制限することができません。限度を超えている場合は電源を使用することを禁止するなどの処置が考えられます。

3. 会社内の従業員同士で不倫があった。

答・従業員内に知れると、社内の雰囲気が悪くなるなどの弊害がありますが、あくまでプライベートな事柄であるので、会社の業務に直接関係しなければ、なかなか懲戒には結びつきません。また、会社の業務と無関係なら通常は使用者責任を問われることはないと考えられます。

4. 遅刻の常習者がいます。解雇はできますか。

答・解雇をするには、遅刻によって会社に与える影響や、遅刻の程度が著しいこと、過去に行ってきた指導、懲戒などを総合的に判断して合理的な場合にのみ認められます。そのつど始末書を取っておくと、指導の実績として将来それを使うことができます。

5. 従業員の副業禁止は。答・まずは、就業規則で副業を禁止しておかなければいけません。ただし、過去の裁判例では就業規則で禁止していても会社の業務に支障を生じさせない程度の副業であれば副業禁止規定に該当しないと判断があります。会社の業務に支障が生じている場合は指導を行い、指導を重ねても改善されない場合は、解雇などを検討する必要があります。

6. 従業員が、会社の仕事を取り込み、会社の機材などを使っただけで勝手に自分の営業として、売り上げなどを取り込んでいる。

答・会社に損害を与える行為ですので、金額、回数及び経緯により重大な違法行為といえる場合は解雇することができると考えられます。

7. R社のマッチングで管理職を募集し、面接後採用を決め5か月後から入社することになったが、入社当日1日出社しただけで翌日から出社しなかった。R社からは、給与の20%の手数料を請求された。本人に確認したところ、履歴も虚偽だった。R社は確認もしていなかった。

答・おそらくR社との契約は「本人の経歴についてR社が保証するものではありません。」などの規定があると考えられ、R社の責任を追及するのは困難な場合が多いと考えられます。本人との関係では損害賠償の対象になると考えられますが、具体的な損害を算定することが難しいと思われる。R社に手数料を払っていただければそれが損害額になるので、本人に請求することが可能です。回収できません。

答・セクハラ防止指針では、セクハラを迅速かつ性格に把握し、適正に措置を講じるように求められております。事実関係を把握するにあたっては、一方に肩入れすることなく両者の言い分をききんと聞くことが肝心です。被害者側に肩入れしがちですが、女性側が本当のことを言っていないこともあり得ますので、女性からの訴えをよく聞くとともに、相手の側からも話を聞いて事実確認をすることが大切です。迅速な対応をとらなければ、使用者責任とは別に、会社自身の責任を問われる可能性もあります。

●相談3

当社では、課長以上を管理職としており、課長以上には残業代を支払わないようにしております。ある課長から名ばかり管理職であるから残業代を支払ってほしいという申し出がありました。どのような対応すればよいでしょうか。

答・職務だけで労働基準法上の「管理監督者」にあたり残業代を支払わなくてよいということにはなりません。裁判実務上は、①職務内容・責任と権限、②勤務態様、③賃金等の待遇等を総合的に判断されるかで判断されます。法的にこうしておきたいという方法はあります。一つ一つポイントを稼いでおくことが大切になります。残業分を考慮した給与を設定する、経

●相談4

営会議に出席させるなど責任のある立場におく等もポイントにつながります。

●相談5

社員が社用のパソコンを使って私的なメールやインターネットの検索を行っていたのに使っているだけだからいいじゃないですかと言われまし

た。実際には休憩時間外にも私的使用をしているようなのですがどのように対応すればよいでしょうか。

●相談6

当社では夏、冬に繁忙期があるのですが、その時期にあてて年休を長期にとろうとする社員がいます。それを拒否することはできますか。

●相談7

当社のある従業員は作業ミスが多く、上司がいつも注意をするのですが改善が見られませんでしたが、今回も上司がその従業員のミスを叱責したところ、その従業員が上司からパワハラを受けたと申告してきました。どのように対応すればよいでしょうか。

●相談8

社内では60歳で定年としていますが、定年後の継続雇用制度で再雇用した従業員から

答・就業規則で禁止していても会社の業務に支障を生じさせない程度の副業であれば副業禁止規定に該当しないと判断があります。会社の業務に支障が生じている場合は指導を行い、指導を重ねても改善されない場合は、解雇などを検討する必要があります。

●相談9

退職する社員が退職日まで間に未消化の年休を取得したいと申請しており、出社しないので引継ぎを行わないと言っています。引継ぎが行われないと業務に支障が出るのでどうすればよいでしょうか。

●その他

1. グラグラ残業を止めさせたい。勝手に早く出勤したり、残っていたりする。ことによ

2. 休憩時間に私用のパソコンを持ち込む。

3. 会社内の従業員同士で不倫があった。

4. 遅刻の常習者がいます。解雇はできますか。

5. 従業員の副業禁止は。答・まずは、就業規則で副業を禁止しておかなければいけません。ただし、過去の裁判例では就業規則で禁止していても会社の業務に支障を生じさせない程度の副業であれば副業禁止規定に該当しないと判断があります。会社の業務に支障が生じている場合は指導を行い、指導を重ねても改善されない場合は、解雇などを検討する必要があります。

6. 従業員が、会社の仕事を取り込み、会社の機材などを使っただけで勝手に自分の営業として、売り上げなどを取り込んでいる。

7. R社のマッチングで管理職を募集し、面接後採用を決め5か月後から入社することになったが、入社当日1日出社しただけで翌日から出社しなかった。R社からは、給与の20%の手数料を請求された。本人に確認したところ、履歴も虚偽だった。R社は確認もしていなかった。

答・おそらくR社との契約は「本人の経歴についてR社が保証するものではありません。」などの規定があると考えられ、R社の責任を追及するのは困難な場合が多いと考えられます。本人との関係では損害賠償の対象になると考えられますが、具体的な損害を算定することが難しいと思われる。R社に手数料を払っていただければそれが損害額になるので、本人に請求することが可能です。回収できません。

年頭所感 「浄化槽の確実な維持管理を」

大阪府健康医療部生活衛生室環境衛生課長 木村直昭



新年あけましておめでとうございます。大阪府衛生管理協会の皆様におかれましては、日頃より本府環境衛生行政の推進に格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

また、新型コロナウイルス感染症の発生から3年が経ち、長期化する中、皆様方には、3密の回避、マスク着用、手洗い、こまめな換気等の実施やワクチン接種など感染症拡大防止対策に御協力いただき重ねて御礼申し上げます。

これまでに、本府では、感染拡大に対応するため、検査体制の拡充や医療・療養体制の強化に取り組んでまいりました。しかしながら、新たな変異株の出現や季節性インフルエンザとの同時流行の懸念があるなど、新型コロナウイルス感染症は、今なお予断を許さない状況にあります。

このようなコロナ禍にあっても、業界の皆様方におかれましては、適切な感染防止対策を講じつつ、府民生活に欠くことのできないライフラインである浄化槽の適正管理に精励いただいております。感謝を申上げる次第です。

性能を発揮し、良好な処理水質を確保するためには、保守点検、清掃、法定検査による適切な維持管理が欠かせません。

しかし、本府における令和2年度の法第11条に基づく定期検査の受検率は12.2%となっておりますが、全国平均の45.7%を大きく下回る状況です。

本府としては、定期検査の受検率を強化するとともに、市町村が主体となって浄化槽を整備することで確実な維持管理が期待できる「公共浄化槽」の整備促進に一層努めてまいります。

また、浄化槽の性能の高度化等に併い設けられた浄化槽管理士の研修につきましては、(二社)大阪府環境水質指導協会を指定団体として実施してまいりますので、皆様方には引き続き、浄化槽の適正管理の徹底と良好な処理水質の維持確保にお力添えをいただきますようお願いいたします。

結びに、貴組合の益々の御発展と組合員皆様の御健勝、御多幸を祈念いたしまして、新年の御挨拶とさせていただきます。

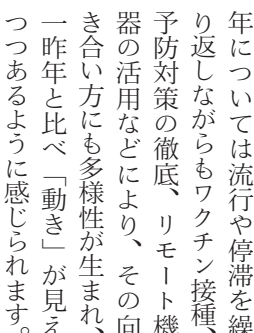


新年あけましておめでとうございます。皆様には、お健やかに令和5年の新年を迎えられたことを心からお慶び申し上げます。

米田理事長をはじめ大阪府衛生管理協会の皆様には、日頃より当協会の運営に多大なご支援・ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。数年に亘る新型コロナウイルス感染症の影響を受け、昨

年頭所感 「浄化槽のさらなる推進」

(一社)大阪府環境水質指導協会会長 辻 精一郎



年については流行や停滞を繰り返しながらもワクチン接種、予防対策の徹底、リモート機器の活用などにより、その向き合い方にも多様性が生まれ、一昨年と比べ「動き」が見えつつあるように感じられます。

イベント関係についても地域差はあるものの復調しつつあり、当協会においても浄化槽法改正に伴う大阪府浄化槽管理士に対する講習会を制限を設けた上ではなりました。が開催させていただいたところです。

こうした状況下で、皆様方におかれましては、特に現場での作業をはじめとする方々につきましても生活環境の保

浄化槽管理士 講習開催

改正浄化槽法にもとづく令和4年度大阪府浄化槽管理士講習会が去る7月12日、堺市産業振興センターで開催された。コロナ新規感染者が増大していたこともあり、「三密」を避けるため、参加者の総数にも上限を設けた開催となった。内容は、府からの浄化槽行政の動向の他、学識経験者による浄化槽の機能、保守点検等の作業上の留意点などの解説が行われた。

第36回全国浄化槽 技術研究集会

(公財)日本環境整備教育センターは、表記の研究集会に併せ第44回浄化槽行政担当者研究会を去る令和4年10月18・19日に愛媛県のV-Vパークラウンプラザホテル松山で開催した。なお、次回の令和5年度「第37回全国浄化槽技術研究集会」及び「第45回浄化槽行政担当者研究会」は神奈川県横浜市中区で開催を予定。

環境省 汚染性廃棄物 処理マニュアルに 廃棄物処理事業の 継続について明記

「コロナ」の感染拡大を受けた、令和4年6月30日付けの今回の改定では、汚染性廃棄物の収集運搬及び保管に関する、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い生じた課題として、「地震や水害等の自然

災害の発生や感染症が拡大した場合にも、可能な限り、廃棄物処理事業を継続できるような必要物資の備蓄や事業継続計画の策定等、平時から準備を進めておくことが重要」と明記しており、かねてから業界が主張してきた事業継続の重要性が認められた形となった。

501人槽以上浄化槽 複数施設での浄化槽 技術管理者任命可能に

環境省浄化槽推進室は6月27日、「浄化槽法の運用に伴う留意事項について」を通知した。具体的には、①浄化槽管理者による技術管理者は、必ずしも施設ごとの専従ではなく、デジタル技術等の活用を含め、実質的に施設の常時管理が果たし得る場合は、複数施設における任命も差し支えないこと

②地域の実情により技術管理者の確保が極めて困難な場合、当面、浄化槽管理者が一定の指揮命令権限を確保した上で、委託先の保守点検業者等に属する有資格者の中から任命してよいこと

の2項目を挙げている。当協会といたしましては、改正浄化槽法施行に伴うこれらの事業が円滑に進むよう、さらには、浄化槽の維持管理の基本である「保守点検・清掃・11条検査」の3つのサイクルが有機的に連動できるように、各行政機関とも連携し、貴組合の皆様とも連携して歩んでいく所存でございます。

下水道関係が 公営企業債の半分も

総務省は令和4年8月31日に令和5年度地方債計画案を公表したが、それによれば、総額二兆六千億円の企業債のうち半分近くの一兆二千億円以上を下水道事業が占める一方で、病院事業、介護関係事業は四千億円で済んだ。下水道事業の財政負担が国民の命と暮らしにかかる予

業界の人材不足 国も認識

環境省の「一般廃棄物処理における中期ビジョン」には、2030年における一般廃棄物処理システムの目指す姿として人材基盤の整備(廃棄物処理を支える人材の確保・育成)を挙げ、廃棄物処理に対するイメージ向上はもちろん、収集・中間処理・最終処分までの廃棄物処理に携わる作業従事者の、職場環境の改善やそのイメージの払拭、改善アップル等の取組による廃棄物処理に関わる将来の働き手の確保が重要である、としている。

中浜流注場清掃日程

今後の流注場の清掃予定は次のとおり。なお、1月の清掃は25日(水)へ変更されております。

投入の各組合員は、計画的な作業をお願いします。

【受入槽定期清掃】

令和5年3月15日(水)

【受入槽・貯留槽定期清掃】

令和5年1月25日(水)

※なお、清掃日当日は終日搬入停止となります。

組合法律顧問から

木村総合法律事務所では、組合員は、初回無料で相談に応じていただけます。

大阪市中央区

高麗橋4丁目6-14

SI横堀ビル1階

木村総合法律事務所

電話 06-4963-3813