

「2007年問題」が目前に迫ってきた。団塊の世代が大幅退職した後、上下水道の「安全・安心」をどう確保していくかが懸念されているが、我々はこの危機を「新たな上下水道界を構築するチャンス」の到来と位置づけ、産官学あげて対応していくことを願っており、前向きな戦略に期待したい。そのための方策を固める大切な「この1年」である。

東京都水道局では2007年に131人が退職、下水道局でも毎年200人前後の職員が退職していく。横浜下水道局では職員数の6%に当たる136人が退職し、この傾向はしばらく続くという。

民間企業の場合はバブル期の採用がピークだったが、官側でもこの時期の採用が第2のピークなので、上下水道界の人員減は今後2段階で

やってくる。

70年代に職員の大量採用が行なわれたのは、上下水道とも

拡張・建設工事が急がれていたため、採用者の大半が技術者だった。それ以降今日まで、上下水道の建設、維持管理はこの人達を中心になつて支えてきた。大幅退職による影

新たな戦略に期待

響は大きい。

退職者数に見合う新規採用ができれば従来ペースでの事業運営も可能

だが、もはやそれは許されない。大阪市水道局では今後5年間で職員数を400人以上削減し、下水道局でも350人の削減方針を打ち出している。

従って、今後の課題は「上下水道部局(官側)内

部での対応と、官による業務の外部化に伴う民間側の体制固め」の2点に関わってこよう。結果として、これらが「上下水道界の再編成」に結びつけばと願っている次第である。

官側での内部対応については、既に①業務内容をコアの部分、準コアその他に整理して、コアの部分に人材を集中させる、②職員研修を充実

うな切迫感はあるまい。

職員数の減からも、これからは水道技術研究センターや下水道新技術推進機構等の活用がより重要になつてこよう。

外部化を受けて立つ民間においては、今のところ「門構えを大きくしても、お客は少ない」という段階だが、これは「官」の具体策が遅れていることに加え、「公共サービスは官の主導で」という従来からの考えが尾を引いているせいではないか。

させる、③OBの活用、といった対策がとられているが、この場合のキーポイントは「どこまで外部化(民間委託)できるか」であろう。

外部化は職務(業務)だけでなく、技術開発についても必要となる。拡張・建設の時代には当面の課題をクリアしていくため、自治体ごとに実

験・研究が行なわれ、急場を凌いできた。今後とも施設の改築・更新等に迫られているとはいえず、以前のよ

この際「官は公共サービスのコアの部分」を担なっていくに過ぎない」という意識革命が必要ではないか。2007年問題はこの動きに拍車をかけてくれるだろう。勿論、公共サービスの相当部分を責任もって担っていく民の責任も重くなる。

結果として、文字通り産官一体となつての上下水道界が構築されれば、21世紀に相応しい上下水道界が形成されることになり、新たな活性化にも繋っていくことになる。

2007年問題