



地方公営企業の職員数の推移

事業	年度					対前年度比較		(参考) 対平成24年度比較	
	24	25	26	27	28	増減数 (C)-(B)	増減率 (C-B)/(B)	増減数 (C)-(A)	増減率 (C-A)/(A)
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)				
水道(含簡水)	48,030	47,108	46,797	45,956	45,441	△ 515	△ 1.1	△ 2,589	△ 5.4
工業用水道	1,725	1,693	1,678	1,671	1,657	△ 14	△ 0.8	△ 68	△ 3.9
交通	26,701	26,741	26,638	26,527	26,455	△ 72	△ 0.3	△ 246	△ 0.9
電気	1,776	1,793	1,803	1,758	1,782	24	1.4	6	0.3
ガス	1,082	1,048	987	975	952	△ 23	△ 2.4	△ 130	△ 12.0
病院	218,254	221,774	221,056	223,240	221,307	△ 1,933	△ 0.9	3,053	1.4
下水道	29,597	28,860	27,882	27,625	27,486	△ 139	△ 0.5	△ 2,111	△ 7.1
その他	17,118	16,815	15,941	15,520	14,799	△ 721	△ 4.6	△ 2,319	△ 13.5
合計	344,283	345,832	342,782	343,272	339,879	△ 3,393	△ 1.0	△ 4,404	△ 1.3

水道職員数の減少を伝える新聞

地方公営企業 28 年度決算 (総務省)

水道の浄水場向けに、膜の導入を図りたいと考えている企業団体が、「なぜ、膜処理が普及しないのだろう。その理由はなにか、普及を阻んでいる要因は何か」を知りたいと思ったが、事業体に「なぜ膜処理を導入しないのか?」とは直接訊けないので、インサイダーを自任するあるメディアに訊ねた。役所に対する質問は、非難するようなニュアンスを含むからなかなか訊けない、という気持ちは分からなくもないが、目下、お題目の官民連携 (PPP) とは程遠く、また、その団体が水道事業者に対して、情報収集チャンネルを持っていないとも言える。

で、そのメディアに訊ねたところ、答えが返ってきて曰く「水道事業管理者、あるいは水道担当部局のトップは、以前は役所に入って以来、水道ひと筋のいわゆる“生え抜き”が就任していた。ところが、人事制度が変わって、一般部局の幹部職員が特別職たる水道事業管理者に就任するようになり、こういう人間は短期間しか在任していないため、新しい事業に取り組もうという意欲がない」という“解説”が返ってきた。水道事業が沈滞しているのはそいつらのせいである、と犯人扱いしたわけである。

その指摘は、部分的に、あるいはかなり正しくもあり、しかし、誤ってもおり、というところか。何割がた当たっている、と数字で表すのは難しい。

当たっている部分は下記である。

- ① 疑似定年制：地方公営企業法で事業管理者の任期は1期4年と定められており、特別職だから定年制には縛られていないにもかかわらず、ほとんどのケースは58歳で就任し、60歳になった年の年度末で退職している。一般職と同じ。
- ② 短期在任期間：在任1年目は初めての公営事業部局(あるいは事業部局)に就任したとあって、「勉強あるいは様子見」で1年間が終わってしまう。2年目に入って、来年の3月には退職を控えているとなると、現実に仕事への取組みようが無い。
- ③ 退職金財源に水道会計目当て：退職金を最終ポストである水道会計に負担させようという意図が明かである人事が見られる。

④ 役所退職後のポスト：ほとんどの場合、水道とは無縁の団体等に再就職するため、水道事業管理者時代の仕事の評価を気にしなくても良いため、成果をあげなければならないというインセンティブが、必然的に乏しくなる。

当たっていない部分がある、と言える理由は、①から④まで、現実にそうではない事例があるからである。1期4年を守っている、あるいは再任しているケースがあり、一般部局出身の管理者が大きな成果を上げた事例もある。但し、2年の在任期間で成果を上げたという事例は聞いたことがないが。

退職金の取り扱いについては役所ごとの差が大きく、水道事業管理者で退職する人間の、一般会計在任時代の年数とポストに応じて、応分の負担を求めているところもある。

では、水道生え抜きの人間の場合はいかが？最大の問題、と言うよりも悩みは、一般行政全般の経験・知識の不足と、人脈の偏りであろう。内部的には、職場慣行や労働組合とのなれ合いが挙げられる。首長選挙時に組織票を握っているとなると、管理者は新しい取り組みをすることが困難な状況に置かれてしまう。事務系の団塊の世代にとって、職場での最初の「IT」はFAX、続いてワードプロセッサであるが、その頃、一部の大都市では、「ワープロ導入阻止闘争」なるものが大真面目に取り組まれていた。

もはや、ワープロを見たことがない、あるいは知らないという世代が、事業体の中心をなしている。その中心をなしている職員の減少が止まらない。平成28年度地方公営企業決算（総務省発表）によると地公企法適用の簡易水道事業を含めた水道事業2041事業の職員は4万5441人で、前年度より1.1%減の515人が減少した。平成14年度と比べると、この15年間で28.8%も減少している。

もはや「水道は首長のトップダウンが」とか「やはり管理者の力量が」などと呑気な事を言っている場合ではないだろう。

過日、東京都水道局長から日本水道協会専務理事を務めたイニシャルKK氏がぼつりと漏らした言葉がある。

「人事は大変だよ、1つ間違うと回復するのに10年かかる」

この台詞を聞いた当時（おそらく10数年以上前）、私は誰を任命するか、誰の就任を了解するかという、トップないしは幹部職員の人事のことだと解釈していた。それに間違いはないだろうが、今、津波の怒涛が引いていくように職員が減少している。

「民間に委託するからいい」

何時までそう言っておれるか？企業は受託してくれるのか？受託できるのか？委託の仕組み、企業の人材は？

怖ろしい時代が、既に始まっている。