

3. 人材育成・組織力強化

人材確保の取組事例

どのように人材を確保しているか（質の確保）



| 事業体 | 人材確保 | 出典 |
|--------|---|-----------------------|
| 宮城県企業局 | プロパー職員採用の可能性や、水道技術力・経験を有するOB職員の能力の活用（再任用・非常勤職員制度、災害時の応援協力(ボランティア)、派遣事務所の開設(NPO))、実施体制の見直しなどによる組織再編に柔軟に対応するため、年齢構成を考慮した技術職員の人材確保に努めます。 技術継承の課題を解決するため、研修の充実など（新任職員研修、技術研修、現場研修、OJT、事例集等の作成、職場外研修）の実施体制を確立します。 | 長期水道ビジョン 2009-2028 |
| 千葉県水道局 | 県内水道の中核にふさわしい経営基盤を確保し、安全で良質なおいしい水を将来にわたってお客様に供給していくためには、適切な規模の人員・組織体制を確保しておくことが重要です。責任ある事業執行体制の確保に十分配慮しながら民間委託拡大の可能性を検討するとともに、事業運営に必要な職員数を見極め、民間企業経験者も含めた新規採用等を進めていきます。 | 千葉県水道局中期経営計画2011 |
| 一宮市 | 近年、退職等により技術確保が困難な状況にあるため、職員研修を強化することにより、職員の資質向上や技術確保に努め、再雇用職員の活用等で技術の継承を図ります。 | 一宮市水道ビジョン 平成23年9月 |



経験豊富なOBを活用している事例が多い



OBの活用の仕方として、技術の継承をフォローアップ災害時の応援協力