

進化のカギは下水道場にあります!!

人材育成グループ

氏名	所属(職名)	年齢(下水道年数)
松本岳洋	熊本市上下水道局維持管理部 水再生課(主任技師)	34歳(4年目)
田村文哉	大阪市建設局下水道部調整課 (係員)	31歳(6年目)
林大輔	伊勢市上下水道部下水道建設 課(主事)	38歳(5年目)

人材育成の進化とは、、、

【フリートークで出た課題】

- ✓ 働く環境の変化による**モチベーション**のバラつき。
- ✓ 経験・知識の不足による**技術力**の低下。

【解決へのアプローチ】

技術力とモチベーションはニワトリと卵のような関係にあると考える。



この好循環を生むためにどうアシストできるか？

現状を分析し、現代に必要な人材育成の新たなコンテンツ、既存コンテンツの進化を考える。

現状分析（働く環境の変化）

勤務形態の多様化

職員数の減少、若年化

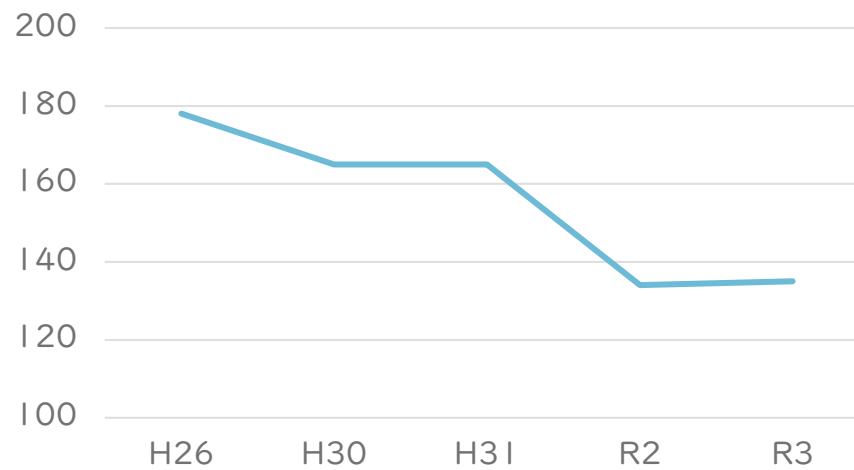
リモートワークの推進、時間外業務の厳格化

K市総務課より

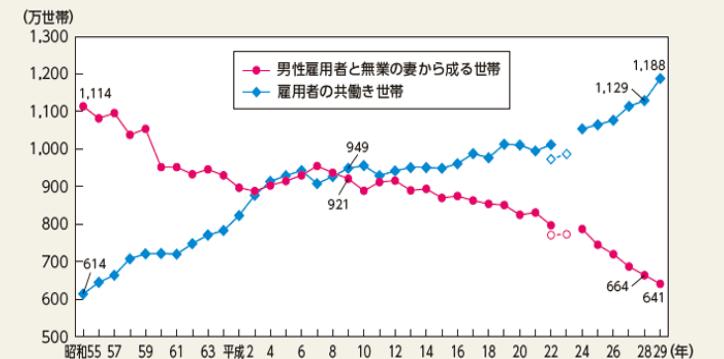
職員数と年齢構成

年代	H30	H31	R2	R3	R4	R5
10代	1	1	1	1	1	0
20代	22	24	20	26	24	29
30代	32	35	45	43	50	49
40代	40	35	29	28	21	18
50代	83	71	67	65	55	53
60代	34	32	36	31	27	21
計	212	198	198	194	178	170
平均年齢	47.9	46.7	46.7	45.7	44.8	43.6

職員1人当たり年間平均時間



I-3-4図 共働き等世帯数の推移



(備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

内閣府HPより

私生活の充実、家族時間の増加!!

一方で、...

仕事に惜しみなく時間をかけられない、...

いつでも、どこでも、誰でも人材育成、自己成長ができれば、...



現状分析（モチベーションと技術力）

育成される側

モチベーション

内向的（自己に向いている）

技術力

専門性（下水道の知識・経験）

育成する側

モチベーション

外向的（周囲に向いている）

技術力

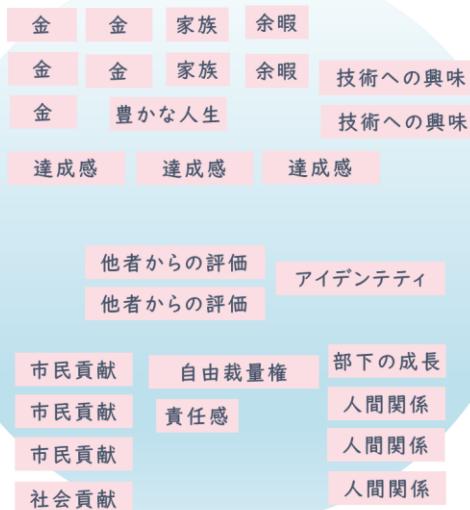
一般性（総合的なスキル）

Q1:モチベーションは？

Q2:技術力とは？

育成する側 (35歳~) 15人

育成される側 (~35歳) 13人



内向的

外向的



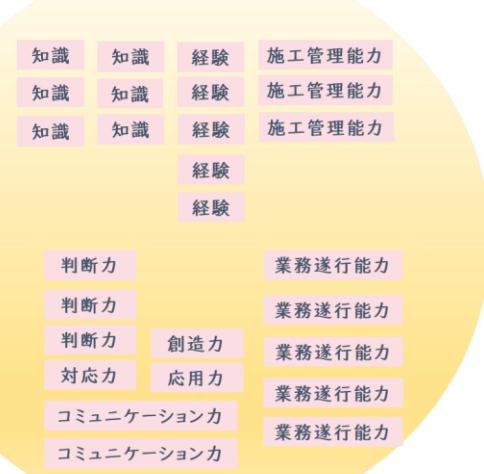
育成する側 (35歳~) 15人

育成される側 (~35歳) 13人



専門性

一般性



職員アンケートの結果

現状分析（アンケート結果の考察）

育成される側は（**内向的**×**専門性**）の傾向

- ✓ 育成される側はいわゆる下水道の専門知識（専門知識）を、見る・聞く・話す機会学ぶことを望んでいる。
- ✓ 得た知識が蓄積されることでモチベーションの向上につながるのでは。
- ✓ いつでも好きなときに学べる（復習ができる）ことや手軽に探せることも必要。

➡進化のカギはどこに？

誰でもいつでも学べる**デジタルでの研修支援**が有効では

育成する側（**外向的**×**一般性**）の傾向

- ✓ 育成する側は企画力や判断力など、経験や努力の積み重ねで得られる技術力を望んでいる。
- ✓ 組織への貢献がモチベーションにつながっている。

➡進化のカギはどこに？

幅広く経験、貢献を実感できるような仕組みを創出。

すでにあるつながりをベースに他自治体との交流や**マッチングの場**が有効では。



人材育成の進化のカギは、下水道場に！

デジタル下水道場

ドンっ!!

新たな提案（下水道場の進化）

下水道場の進化



デジタル下水道場

▶ 2つのコンテンツを持ったWEBサイト

【研修コンテンツ】

- ✓ 育成される側（内向的×専門性）をターゲット
- ✓ 研修動画や知見・情報の集約によりバックアップ。
- ✓ 誰でも好きなときに手軽に学べる。下水道場が身近に。

【マッチングコンテンツ】

- ✓ 育成する側（外向的×一般性）ターゲット
- ✓ デジタル下水道場の担い手として、貴重なアウトプットの場を提供
- ✓ 下水道業界への貢献、相互の成長を促進。
- ✓ 全国の下水道人を対象にマッチング。
- ✓ 地方版下水道場のつながり。

デジタル下水道場とは

研修コンテンツ

- ・ 全国の下水道ワーカー
- ・ 下水道ユーザー

ターゲット



- ・ いつでも、どこでもを実現
- ・ 知りたいものを知りたいときに学べる
- ・ 専門知識の強化
- ・ 広報、広告にも?

目的



- ・ スタートは国土交通省を主体
- ・ 官民の垣根を越えた全国の下水道事業従事者
- ・ 最終目標はユーザーで作り上げる

主体



- ・ 某動画サイトのような動画コンテンツ
- ・ Webカタログ
- ・ 研修情報一元管理など

手法



- ・ 開設は国交省
- ・ 自治体、団体からの協賛
- ・ 民間からの広告収入

予算



研修コンテンツ (Webサイトのイメージ)

《5分でわかる下水道場講座》



初心者向けに短めのコンテンツを。

現役の大阪市職員が教える!!

現役職員からも投稿可!
視聴数で収益化出来たら、、、やりがいも。

05:00

その他のコンテンツ例

- ・「5分でわかる下水道監督の心得」
- ・「5分でわかる下水道工事の安全管理」
- ・「5分でわかる下水道維持管理」
- ・「5分でわかる鋼製さや管工法

.....など

デジタル下水道場とは

マッチングコンテンツ

- ・全国の自治体（下水道）

ターゲット



- ・他自治体の成功事例を学べる
- ・他自治体との交流やマッチングの場
- ・下水道従事者の能力底上げ

目的



- ・スタートは国土交通省を主体
- ・官民の垣根を越えた全国の下水道事業従事者
- ・最終目標は自治体同士での交流

主体



- ・各自治体の成功した手法・運営方法を収集
- ・優良自治体と学びたい自治体をマッチングし交流
- ・手法・運営を学んだ職員が自分の自治体で反映

手法



- ・開設は国交省
- ・自治体の成功手法・運営方法の収集は下水道場
- ・マッチング後は参加自治体

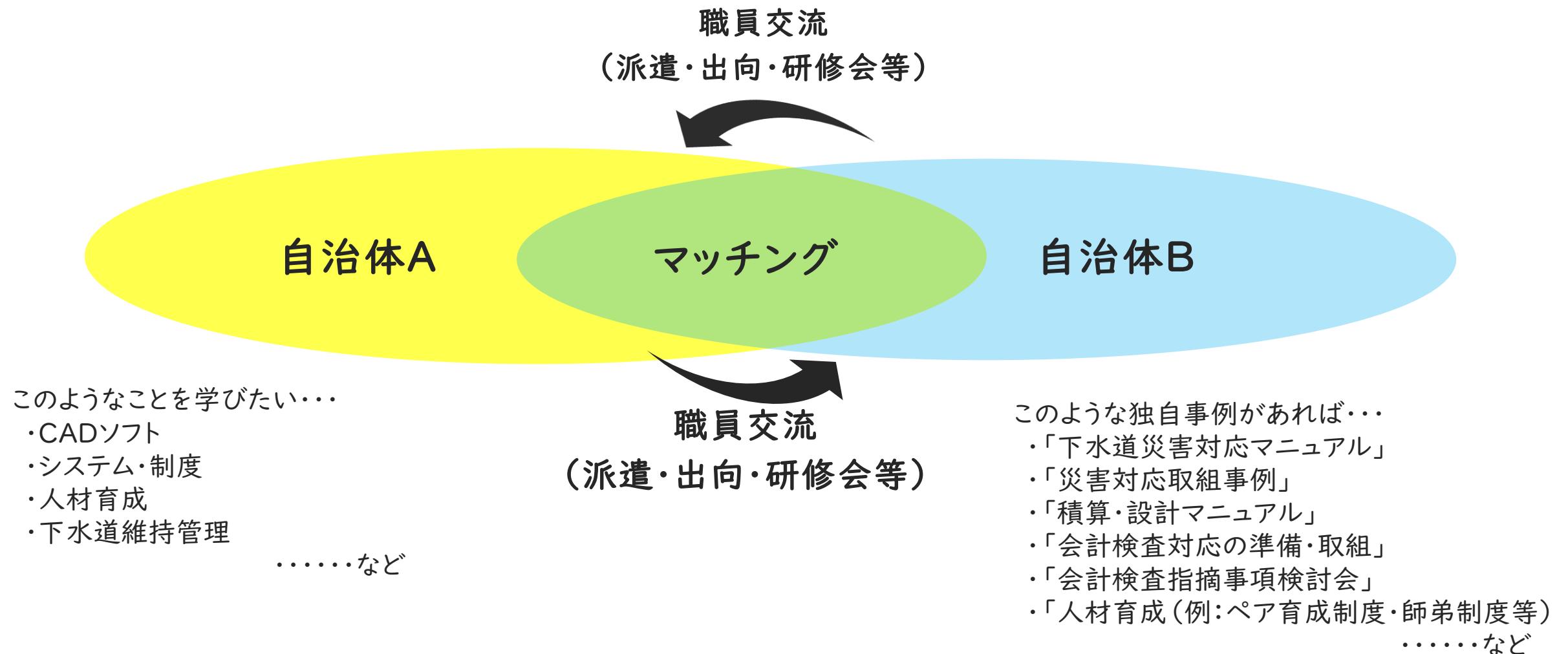
予算



マッチングコンテンツ (マッチングのイメージ)

ヒントは同志 (他自治体) にあるのでは...

- ・各自治体は効率的な仕事をするため様々な手法を駆使し取組んでいる
- ・他の自治体 (例えば隣接する市町) がどのような運営をしているかは把握できていない
- ・他都道府県・他市の手法・運営の成功事例を学ぶ・教える機会があれば下水道職員全体の底上げにつながる
- ・必ずどの自治体にも成功事例があるはず (隠れた事例が多いはず)



業務推進能力・創造力を学び、
自然と判断力・コミュニケーション能力も向上することを期待!!

- ✓人材育成の中でも「モチベーション」と「技術力」に注視
- ✓10年後も通用するためのコンテンツの検討

【若手職員】

モチベーションを下げずに
短時間で学べる知識



《研修コンテンツ》

【中堅職員】

他の下水道職員との活発な
交流による新たな能力



《マッチングコンテンツ》

運営を下水道場で取り組んでいく

進化のカギは下水道場にある!!

今後の下水道場の進化に期待したい!!!
(余談) 上水道も含めた道場の発展も可能!?