



気づけばあなたも こってり水道men!?



第1班

北海道建設部まちづくり局都市環境課	大村 慎太郎
安中市上下水道部上水道工務課	金井 大和
北九州市上下水道局水道部排水管理課	木山 瞬
仙台市水道局浄水部水質管理課	佐藤 将貴
丹羽広域事務組合水道部管理課	佐藤 凜太郎
大阪府都市整備部下水道室事業課	松本 涼

目次

「水」道場
第1班

1

テーマ・背景

2

検討

3

具体案



【全体テーマ】

持続可能な上下水道事業を実現するための
人材確保・定着・育成、産業活性化の取組について

【第1班のテーマ】

人材確保

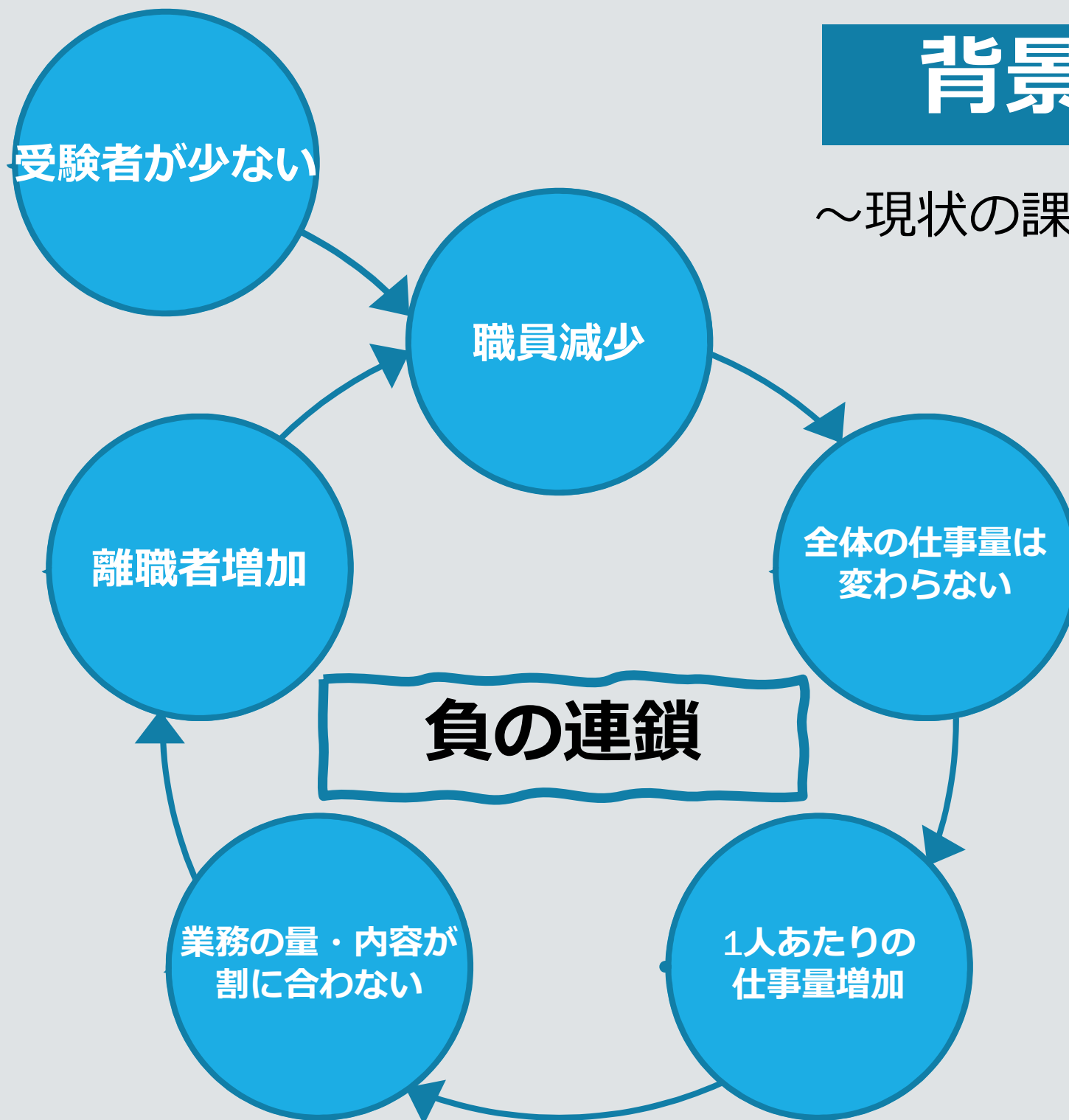
【背景】

- ・ 労働人口減少に伴う雇用競争は激化
- ・ 上下水道ともに人手不足は顕著な課題



背景

～現状の課題～



背景

～現状の課題～

受験者が少ない

職員減少

離職者増加

業務の量と給与が
割に合わない

1人あたりの
仕事量増加

断ち切る！

負の連鎖



人材を確保するためには・・・

1

入ってくる人を増やす

2

出ていく人を減らす



1

入ってくる人を増やす

【外から増やす】

- 上下水道業界のPR（次世代の働き手などを対象）

- ！ 水が出る、水が流せる「当たり前」は
どんな仕組み、どんな仕事で支えられているか
知ってもらう

- ！ 就職活動をしている人に「上下水道業界」の
選択肢をもってもらう

【内から増やす】

- 土木職全体で上下水道分野が分かる人を増やす

- ！ （自治体等の）組織を、道路、公園、上下水道など
縦割りにするのではなく、計画は計画、設計は設計、
工事は工事などの横割り部署に編制

2

出ていく人を減らす

【仕事を改善】

●業務の簡素化・効率化

！無駄な業務は減らす、無くす

！必要な業務はAIなどを活用し、高効率化

【周囲を改善】

●職場環境・人間関係の改善

！仕事のモチベーションには、働く環境や

誰と働くかが重要

人材を確保するためには・・・

1

入ってくる人を増やす

Focus!

2

出ていく人を減らす



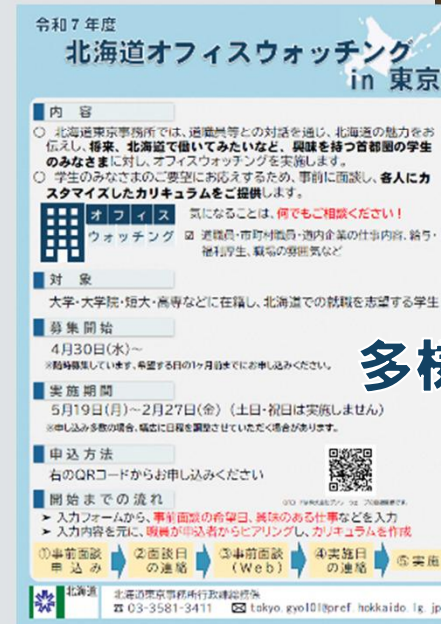
検討

■現在、各自治体等で実施している取組

出前講座・施設見学会



イベント開催・参加



各種SNSでの発信

多様なリクルート

...etc.

➡ 「入ってくる人を増やす」ためにできる新たな取組は？

検討

■ブレスト結果

土木業界 人材バンク・ 人材マッチング

退職者や、現在の職務に
余裕のある人等を
一時派遣・長期採用できる
システム（全国的に！）

ドラフト制度

全国自治体の土木系部
署において、
ドラフトを実施
順位によって報奨も！
上司もドラフトで？！



徴兵（公？）制度

原則、全国民、一定期間、
強制的に自治体土木系の
職務に従事してもらう
制度を設ける

あつまれ！ インターンシップ

大学の必須単位科目に
“公共事業”を設け、
講義の一環で公務員実習
を行う



採用試験区分 緩和

業務は入ってから覚え
ることの方が多いため、
専門的なものを減らし、
試験ハードルを低く！



SNSを バズらせよう！

影響力のある
有名人・著名人・
キャラクターとコラボ



時代はサブスク

土木業界（特に上下水
道！）をテーマにした
ドラマ・アニメを制作、
NOTFLIXで配信する



もっと身近に 上下水道の世界

処理汚泥が緑農地利用
されていたり等、
より身近に感じてもら
えるようPR

1 班イチオシ

洗脳作戦



子供を対象とした
社会学習施設での体験学習

小学校4年生の
上下水道学習

上下水道業界に触れる機会が少ない！

- ！ 徴兵（公？）制度導入
- ！ 大学必須単位に公務員実習

➡ 強制的に上下水道業界に関わらせる



こっそり

～気づけばあなたも水道men～



ご清聴
ありがとうございました