

令和7年度 「水」道場発表資料

# 水をつなぐ、人をつなぐ

～ 三本の矢による人材戦略 ～

## 令和7年度 「水」道場 6班

福岡市水道局総務部 総務課

堺市下水道管路部 下水道管理課

横浜市水道局総務部 人材開発課

茨城県南水道企業団 配水課

伊奈町 上下水道課

日本下水道事業団 計画課

瓊田 純（班長）

椿野 翔平

徳岡 彩音

半澤 慎

森角 真也

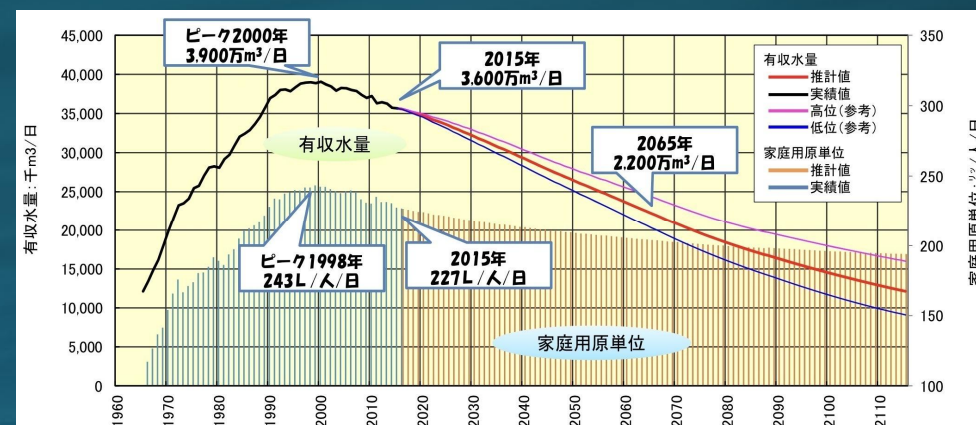
若林 航輝

# 背景 ～技術職員の確保における現状と解決策の検討～

## 上水道・下水道に共通する課題 ～重要な社会インフラ～



老朽化・自然災害への対応



収益の減少

上下水道技術職員の確保・育成・定着が重要

# 課題となる三つの『ない』

## ➤ よくわから『ない』

- ・ 上下水道事業の仕事内容がわかりづらい
- ・ きつい、汚い、危険な印象
- ・ セールスポイントが少ない



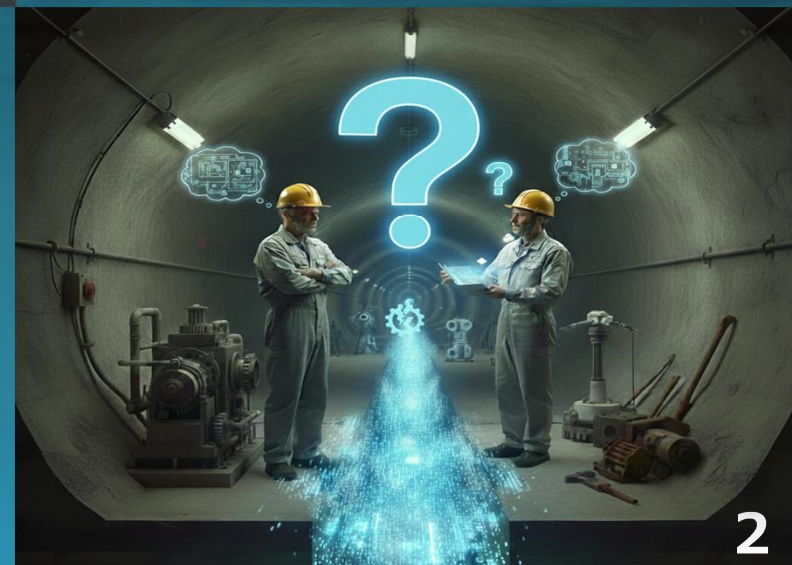
## ➤ 受け継がれ『ない』

- ・ 業務の属人化
- ・ 暗黙知の多さ
- ・ 専門的すぎる



## ➤ 辞めないわけが『ない』

- ・ 仕事と家庭が両立しづらい
- ・ キャリアパスに不安を感じる
- ・ 給与が低い





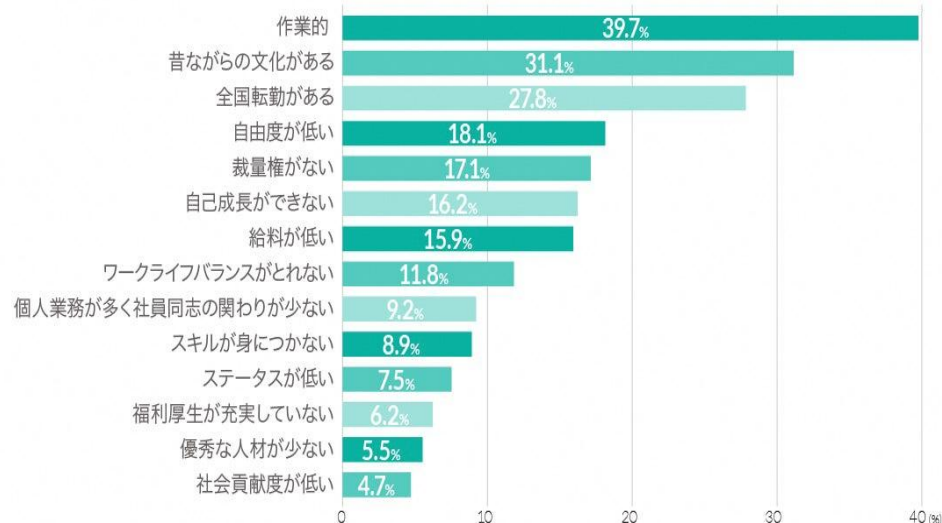
# 課題となる三つの『ない』

## 一 よくわから『ない』

→上下水道事業を含むインフラ業界は**マイナスイメージ**を持たれたり、**仕事内容がよくわからない**という印象を持つ人が多い。  
これが、**辞退数の増加や応募人数の減少**などに繋がっている。

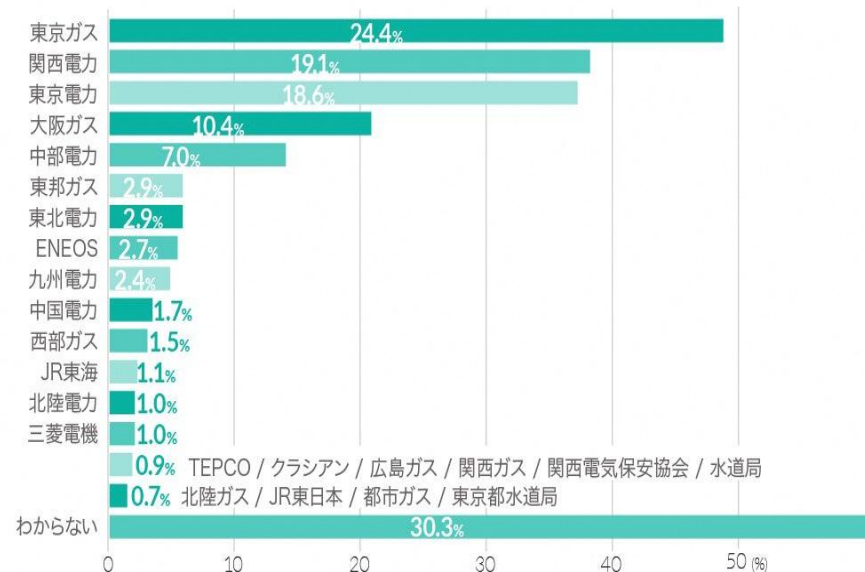
3 インフラ業界（ガス・電気・水道）のマイナスイメージを教えてください（複数回答）

インタツアー



8 インフラ業界（ガス・電気・水道）で思い浮かべる企業名を3つほど教えてください。思い浮かばない場合はわからないとご記入ください

インタツアー



# 課題となる三つの『ない』

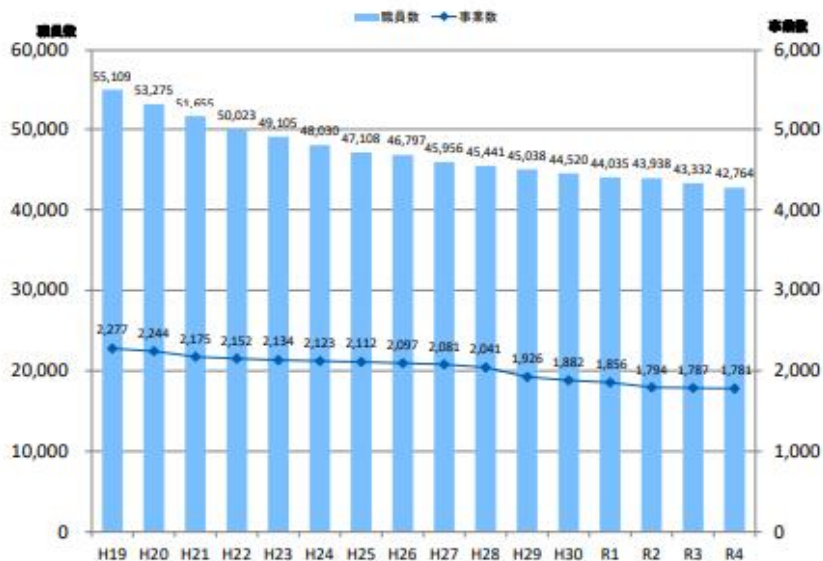
## 二 辞めないわけが『ない』

→職員数、事業数は年々減少しており、転職が一般化していることも、

**職員の定着率が低下**している要因。

採用される職員もキャリア重視やワークライフバランス重視など様々な考え方を持っている。

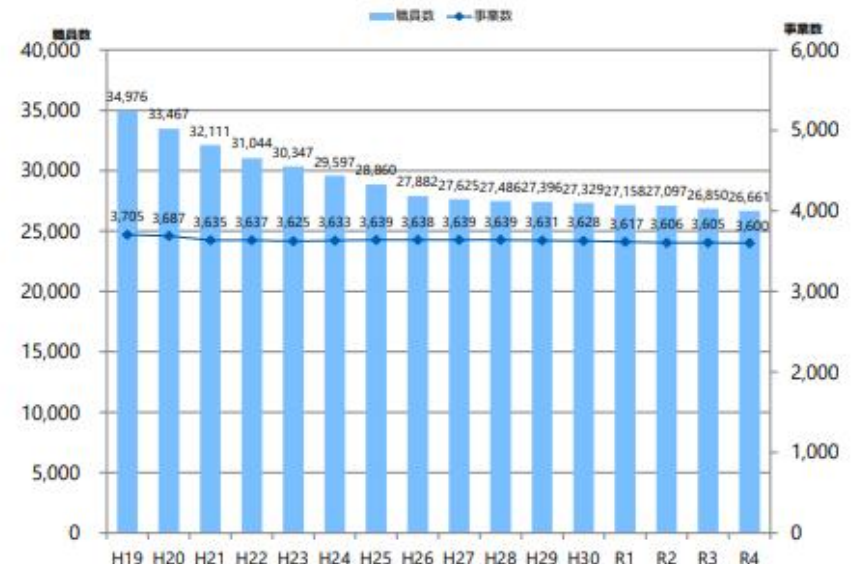
水道における事業数と職員数の推移



※ R1までは常時雇用職員の数、R2からは常勤職員の数

出典：地方公営企業決算状況調査 11

下水道における事業数と職員数の推移



※ R1までは常時雇用職員の数、R2からは常勤職員の数

出典：地方公営企業決算状況調査 28

出典：総務省ホームページ

[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000972061.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000972061.pdf)

# 課題となる三つの『ない』

## 三 受け継がれ『ない』

→若年人口が減る中で、ベテラン職員の比率が高まっている。

このような状況では**技術の継承が困難**である。

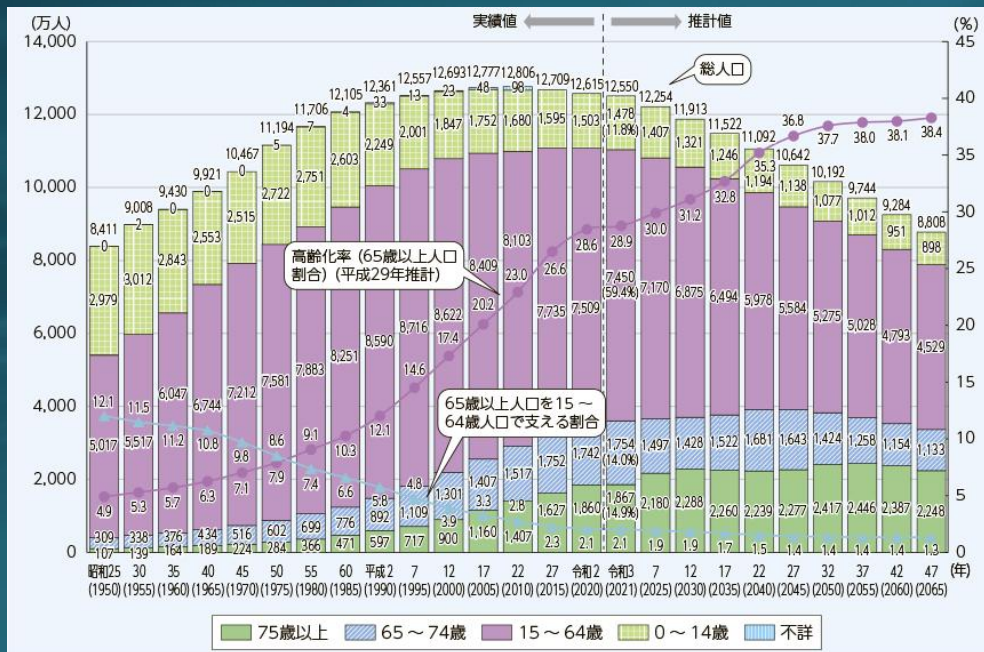
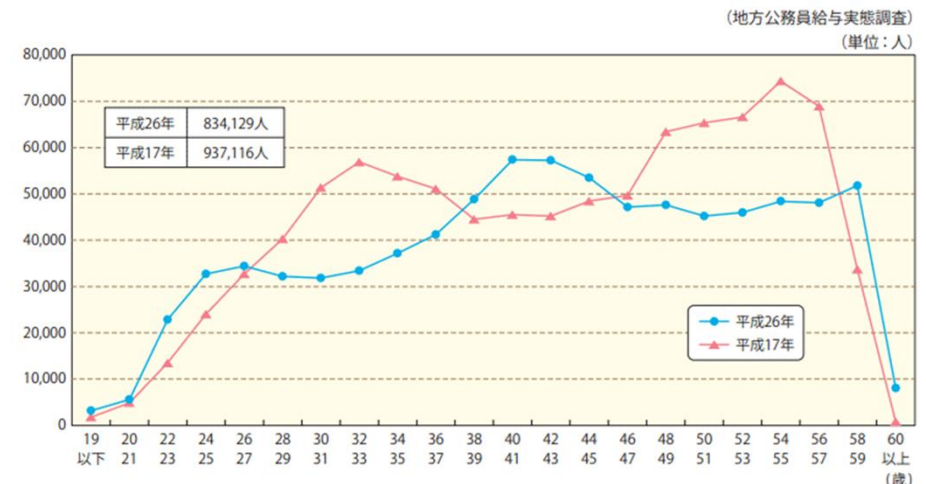


図18 地方公共団体（地方公務員）の年齢別在職状況（一般行政職）





# 人材確保・定着・育成の「三本の矢」

## 第一の矢

【確保】



- **採用力の強化** ➤ **採用ブランディング補助の創設**  
持続可能な組織に向け、戦略的な採用手法の確立

## 第二の矢

【定着】



- **選ばれ続ける職場** ➤ **地方公共団体主導型保育事業の創設**  
「ワークライフ・インテグレーション」を後押しし、離職者0人を実現

## 第三の矢

【育成】



- **技術力の底上げ** ➤ **民間企業との人事交流**  
民間との協力による、技術力の「維持」から「底上げ」への改革

## 第一の矢〔確保〕：採用力の強化 採用ブランディング補助の創設

- 今後、採用数が減少し人手不足の深刻化が予測される地方公共団体に対し、採用専門業者と連携し、採用力の向上及び採用数の増加を推進するための事業制度

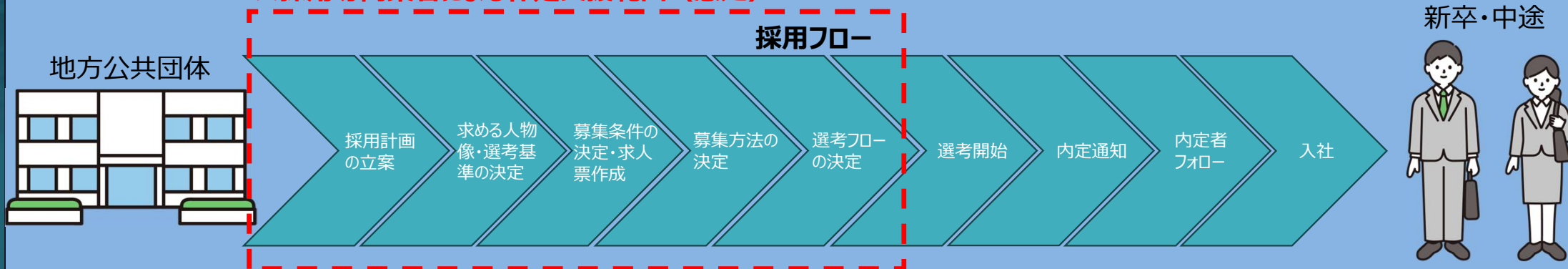
### 補助要件

- 第1次国土強靱化実施中期計画の第4章 推進が特に必要となる施策（全114施策（234指標））のうち、上下水道に係る実施内容の7割を達成している。

### 内容

- 地方公共団体の採用活動を、採用専門業者による伴走支援を活用し実施する事業。  
※「伴走支援」とは、現状のヒアリング、課題の明確化、人材要件整理、募集手法の見直し、採用手法の見直し等を専門業者が支援することをいう。
- 伴走支援に係る費用を、上限3千万とし全額を補助。

#### ※採用専門業者による伴走支援範囲（想定）





## 第二の矢〔定着〕：選ばれ続ける職場 地方公共団体主導型保育事業の創設

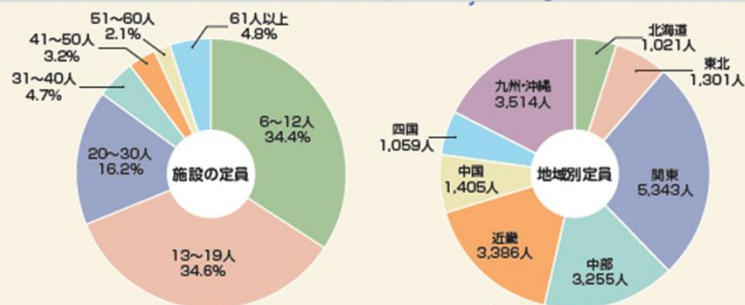
- こども家庭庁主管の「企業主導型保育事業」の地方公共団体版
- 地方公共団体の積極的な保育所設置を促すことにより、ワークライフ・インテグレーションの実現を後押し、20代・30代・40代の子育て世代の定着を図る

### 事業内容

- 子ども家庭庁主管の「企業主導型保育事業」と同様の事業内容。
- 地域枠は定員の50%以内で設定する。

### 参考：企業主導型保育事業の実施状況

平成28年度助成決定 **871施設** **20,284人(定員)**

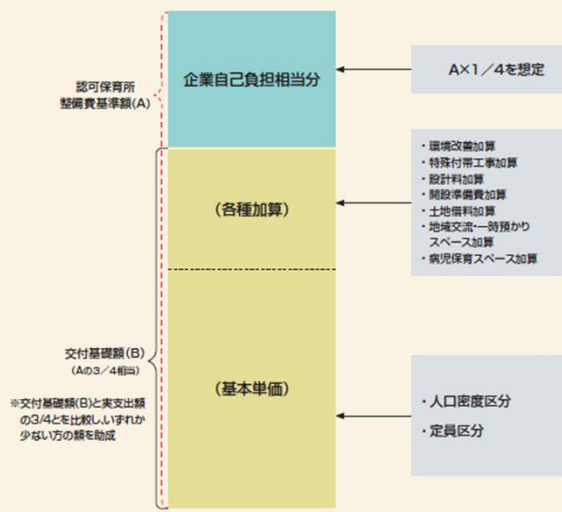


参考：内閣府 企業主導型保育事業パンフレット

### 助成内容

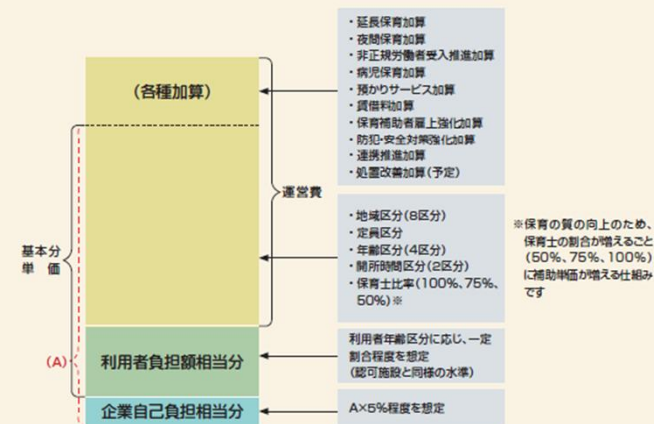
#### 整備費のイメージ

- 定額(工事費用の3/4相当分)を交付します。(認可施設と同水準)



#### 運営費のイメージ

- 認可施設とほぼ同水準の補助となります。
- 延長・夜間保育加算、預かりサービス加算、賃借料加算、病児保育加算等があります。
- 利用者負担額は、認可施設と同様の水準に設定できます。



参考：内閣府 企業主導型保育事業パンフレット

## 第三の矢〔育成〕：技術力の底上げ

# 上下水道活性化起業人制度の設立

- 総務省主管の地域活性化起業人制度の上下水道版
- 地方公共団体が、公共工事などで繋がりがある企業等と人事交流を図り、互いのノウハウや知見を活かしながら、上下水道業界の技術力の底上げを図る

### 関係図

#### 国土交通省

地方公共団体、民間企業が上下水道活性化起業人制度を有効かつ円滑に活用できるよう支援

#### 地方公共団体

- 要件
  - ・上下水道事業を実施している地方公共団体
- 受入先
  - ・契約事務、設計業務以外の業務を実施する部署

人事交流  
(協定を締結)



#### 民間企業

- 要件
  - ・受入地方公共団体の入札参加資格保有かつ公共工事（上水道）の受託実績がある
- 受入先
  - ・地方公共団体と協議のうえ決定する

- マッチングセミナーの開催
- **制度活用 of 地方公共団体に対し、重点配分**
- 制度に関心がある民間企業の掘り起こし

### 参考：地域活性化企業人の推移



参考：総務省 総務省の地域力創造施策の新規・拡充事業について

# 「三本の矢」への効果

## メリット

## デメリット

## デメリットへの対処

### 第一の矢 [確保]

- ・ 戦略的な採用手法の確立
- ・ 応募者数の増加
- ・ 選考負担の軽減

- ・ 短期間では成果が見えづらい
- ・ 委託するコンサル会社によって成果に偏りがある

- ・ 長期計画の策定
- ・ 委託会社の基準を設ける

### 第二の矢 [定着]

- ・ 離職者の減少
- ・ 自治体イメージの向上
- ・ 多様な働き方を実現
- ・ 地域貢献

- ・ 地方では待機児童数が減少しているため、新規実施のハードルが高い
- ・ 保育士の不足

- ・ 既存施設の利用
- ・ 小規模保育の実施
- ・ 保育士採用の促進
- ・ 保育士支援制度の導入

### 第三の矢 [育成]

- ・ 技術力の向上
- ・ 専門知識の習得
- ・ 業界での連携強化
- ・ 幅広い人脈の形成

- ・ 人手不足により交流できる職員及び職場に限られる
- ・ 受入先が固定化される恐れがある

- ・ 業務と受入企業の棚卸し
- ・ リモート導入による参加ハードルの低下



## 最後に

技術職員の減少を食い止めることは困難・・・  
人材が減っていくことを前提に検討を進めることが必要！

そのためには3本の矢だけでなく、DXの推進、新技術の活用など  
様々な矢を「**人材難**」という的に的確に当てていくことが重要です。



日本全国の**自治体・公共団体**で  
力を合わせてこの課題を乗り越えましょう！