

上下水道業界の 人材確保・定着・育成 コミュニティの提案

～水を支える人をつなぐプラットフォーム～

令和8年1月30日（金）

令和7年度「水」道場 4班

| | |
|-------------------|-------|
| 八戸圏域水道企業団 清水課 | 川村 純司 |
| 稻城市都市環境整備部 下水道課 | 熊谷 康祐 |
| 浜松市上下水道部 下水道工事課 | 鈴木 智洋 |
| 池田市上下水道部 下水処理場 | 西田 芳樹 |
| 静岡県大井川広域水道企業団 総務課 | 半田 和聖 |
| 千葉市水道局 水道事業事務所 | 彦坂 隆佑 |

次第

1. 課題と解決

2. W/LINK（ウィズリンク）の提案

2-A. 人材確保ゾーン

2-B. 人材定着ゾーン

2-C. 人材育成ゾーン

3. 繼続的な運営について

4. 展望とまとめ

1. 課題と解決

▶ 課題（負のスパイラル）

退職 ⇔ 人材確保が困難 ⇔ 人材不足 ⇔ 育成が困難 ⇔ 定着しない（退職）



▶ 課題の背景

- 1, 若手と水道業界に接点が少なく、就職先としてそもそも認知されていない。
- 2, 上下水道は「あってあたりまえ」のため、注目されるのはトラブル時で、バッシングの的となりやすくやりがいが見えづらい。
- 3, ベテラン層の退職が進行中で、減っていくことにより、中堅層の余裕がなくなり若手の育成が困難。

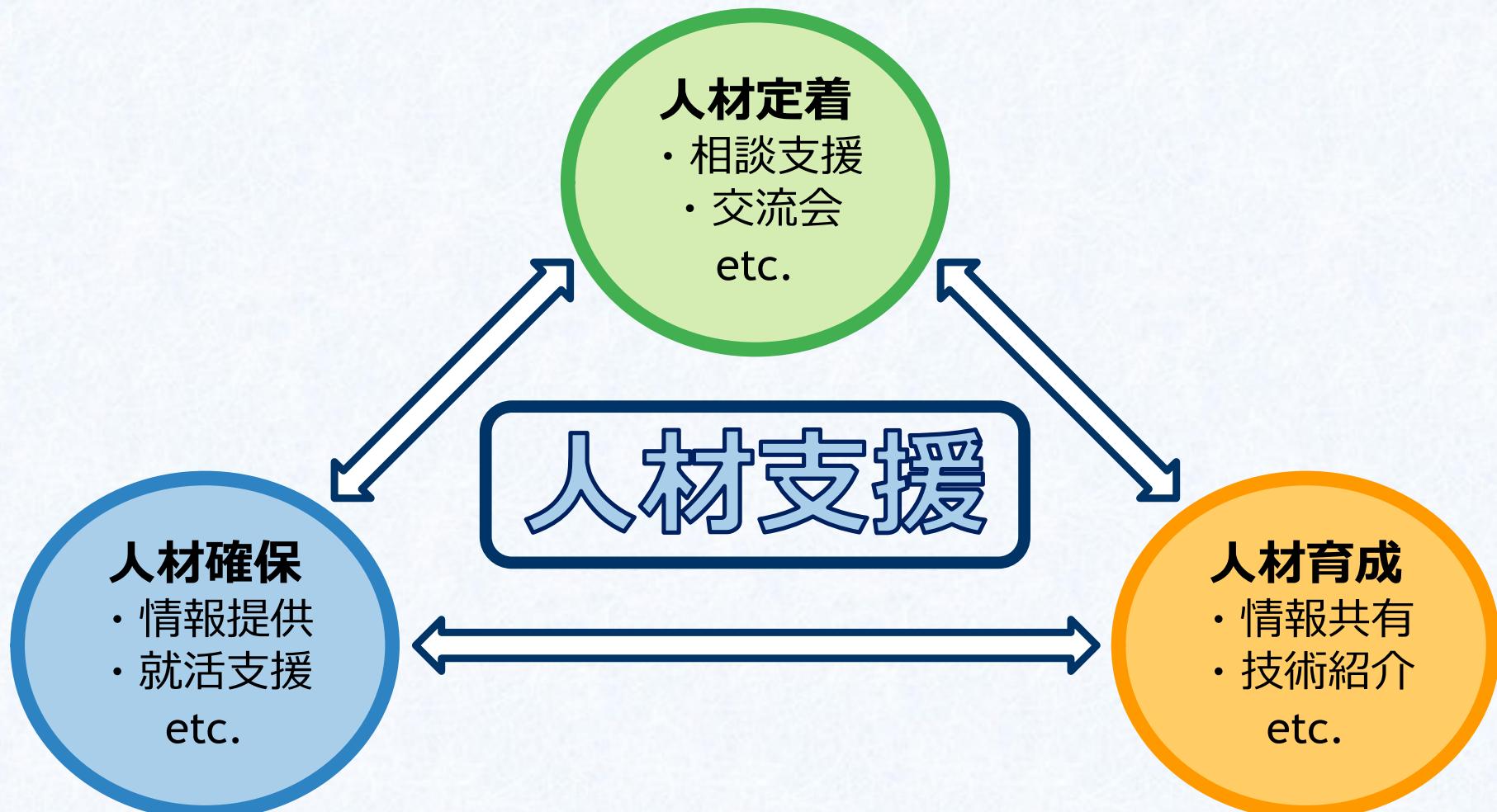
▶ 解決するために

- 1, 認知度を上げ、応募してもらえる環境作り。
- 2, やりがいと将来性を感じて、孤立を防ぎ定着してもらう。
- 3, 職場に余裕が生まれ、育成しやすい環境へ。

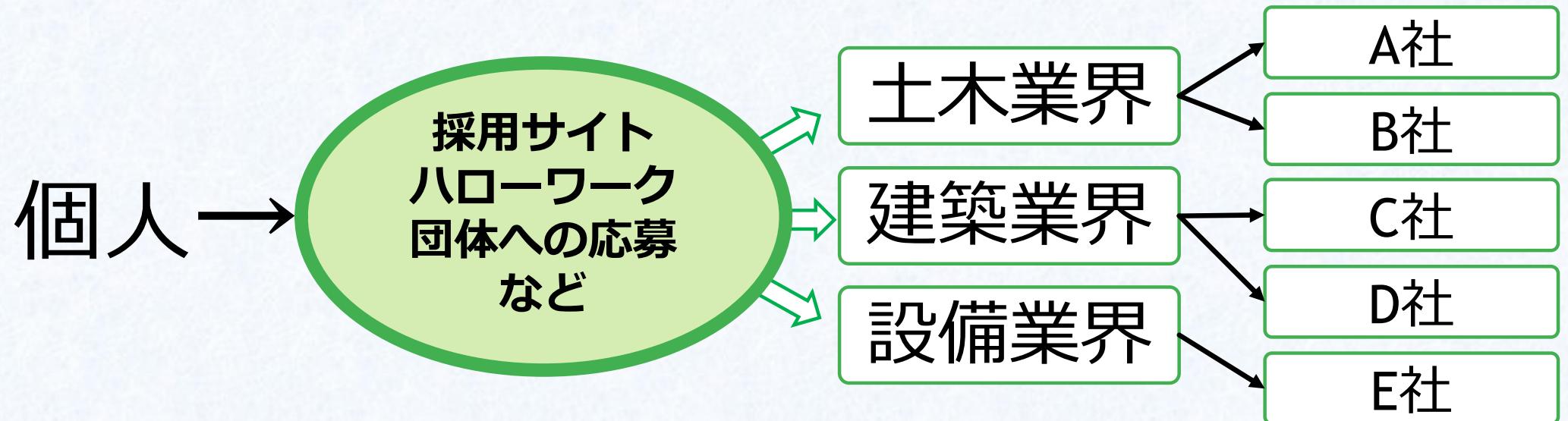
2. 「W/LINK (ウィズリンク)」の提案

▶ コンセプト

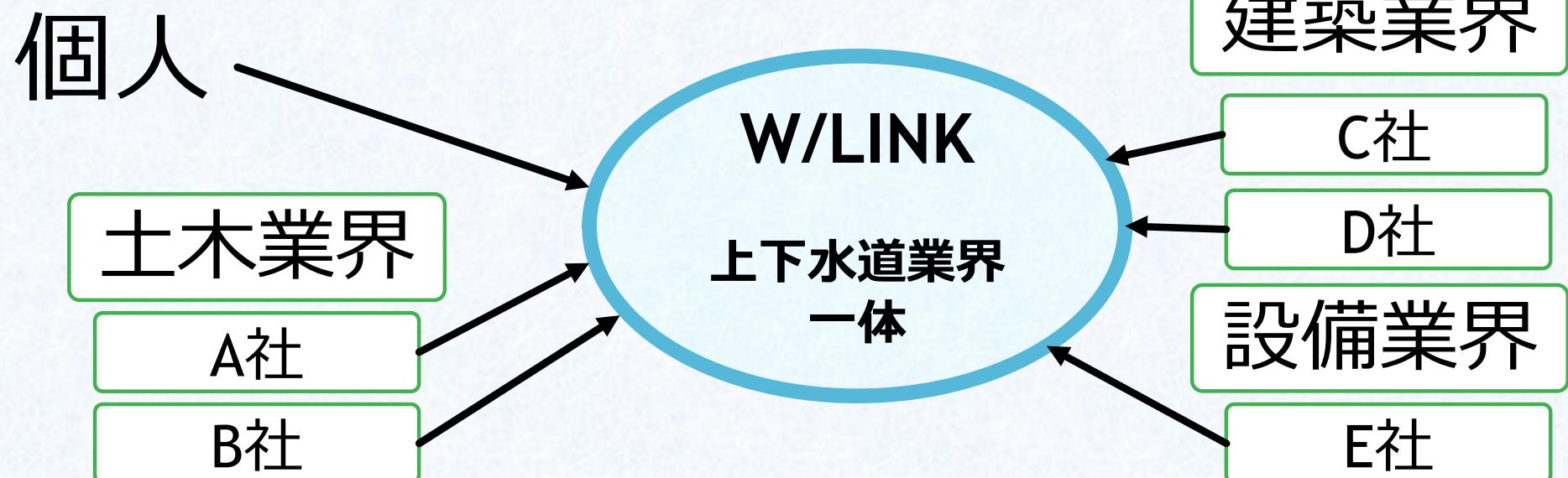
学生から若手社員、経験社員までがつながり、就職支援・キャリア形成・悩み相談・技術育成までを、**一貫して支援**する、上下水道業界特化型コミュニティサイト。このサイト名は、上下水道業界(water、sewage water)が、産官学の垣根を越えて共に(with)繋がる(Link)コミュニティサイト(W/ Link)を表した。



今まで 各業界、各社で採用、教育！



これから W/LINKで就職から育成まで！



2-A. 人材確保ゾーン

上下水道入門

概要

上下水道の仕組み、施設や業務紹介を、図解で紹介。

技術系の専門用語や業界特有の仕組みを**就活生向け**に解説。

職種別に仕事内容を**動画**で紹介。



職種別の**キャリアプラン**をイメージしてもらう。

現場経験のある**若手職員が監修**することで、若手職員も学べる。

キャリア検索

概要

産・官・学や**職種別**で、検索可能な**業界横断型情報ページ**。

業務内容、勤務条件（給与、残業実績など）、福利厚生等を統一フォーマットで、フィルター検索、閲覧できる。



公務員・民間両方に対応し、比較検討を可能にする。

比較することにより、**待遇面での競争**を促す。

OB/OG LINK

概要

登録された**若手職員・社員**（匿名可、職種・所属を明示）に、就活生が**1対1で質問や相談**ができる非公開チャット機能。

面接対策や不安解消、リアルな職場環境について聞けるようにする。



OB/OG訪問の障壁をなくす。

現役若手職員が「メンター」として登録し、「**現場の声**」で、業界の魅力を直接伝える。

2-B. 人材定着ゾーン

メンター相談ボード

概要

関係のない所属や別会社の先輩職員（中堅～ベテラン）にも匿名で相談できる。

マッチング機能により、1対1での相談ができるようとする。



自分の所属では相談しにくいデリケートな問題（上司との関係、異動の不安、ミスへの対処法など）を、客観的な立場の専門家に相談できる。

AIチャット

概要

若手職員が業務上の疑問など気軽に相談できるチャットAI。

AIが24時間対応し、繰り返し質問できる環境を提供することで、職員の心理的ハードルを下げ、業務の円滑化を図る。



職員の指導負担を軽減させる。
AIなら気兼ねなく相談できる。
利用履歴をもとにAIが学習し、より適切な回答を提供できる。

W/LINKラウンジ

概要

オンライン座談会や雑談など、フランクな交流イベントを定期開催。

チャットや掲示板で、仕事の愚痴や人間関係の悩み、民間と公務員の文化の違いなども話し合える場。



横の繋がりを作り、コミュニティへの結びつきを高める。
職場で言えない悩みを吐き出すことで、心理的な孤立を解消。

2-C. 人材育成ゾーン

ナレッジベース

概要

業務別マニュアル集（事務、技術問わず標準的なもの）や事務改善例などを掲載。

事故事例、新技術導入事例等をデータベース化し、検索・閲覧できる。



若手職員に気づきを与え、モチベーション向上と業務改善につなげる。

自組織でのリスク予測能力と対応力を向上させる。

全国施設マップ

概要

全国の上下水道施設の施設概要

情報を統一フォーマットで掲載。

類似事業体・類似施設の調査、ベンチマーク、研修先の選定などに活用。



全国の施設を横断的に比較検討でき、設備導入の際の技術的なヒントとする。

技術オンライン

概要

資格取得勉強会の開催。

分野別のオンライン勉強会、交流会の開催。

自分のレベルに応じて、学習できるeラーニング機能。



同じ資格取得を目指す人達で、モチベーション向上につなげる。

運営側だけではなく、若手職員自らが企画し、自主性を磨く。

3. 継続的な運営について

▶ 運営のポイント（運用面）

- 1, 国が主体となり、各団体や企業に協賛・後援を依頼し、**信頼性を確保**する。
- 2, モデレーターを配置し個人情報保護と投稿監視体制を整備することで、Q&Aの質を担保しつつ、炎上防止や匿名性の適切な管理を行う。
- 3, 交流会などリアルタイムのイベントを開催し、サイトの**熱量を維持**する。
- 4, ログイン機能を使い、それぞれの立場で利用しやすい権限範囲を設定する。
- 5, SNSや高校、大学、業界各所との**連携**による広報活動、利用推進活動を行う。

▶ 運営の継続性（資金面）

- 1, 企業スポンサー：メーカー、コンサルなどからの**広告料やイベント共催費**。
- 2, 公共団体：国からの**助成金**や各自治体からの**協賛金**。
- 3, 利用者：一部オンライン講座などの**有料化**。

4. 展望とまとめ

▶ 展望の可能性

- 1, モバイルアプリ化。 (若者向けにスマホで利用できる)
- 2, インターン・職場体験のマッチング。 (AIによる適正診断)
- 3, VR施設見学コンテンツ。 (現地に行かずに職場の雰囲気を確認)
- 4, 有料の講座を、利用者が開催し副業を可能に。 (人気配信者になれるかも!?)
- 5, 他業種横断型キャリアプラン紹介。 (他業種からの人材引抜き)
- 6, 工事共有システム (ASP方式) と連携。 (工事の経験不足のカバーに)

▶ まとめ

このコミュニティサイト (W/LINK) は、単なる「求人情報の場」だけではなく、上下水道業界に関わる全ての人を繋ぎ、支え、育てる存在となり、業界の「人材確保」、「人材定着」、「人材育成」の多くの課題に対し、デジタルで支援する強力なツールとなる可能性を秘めている。

ご清聴ありがとうございました。