

令和7年度「水」道場 9班発表

～人材を定着させるための方法～

令和8年 1月30日

| | |
|------------------------|-----|
| 大阪市水道局企画課 | 西井 |
| 小田原市上下水道局水道整備課 | 大西 |
| 岡崎市上下水道局上下水道部下水道工事課 | 加塚 |
| 仙台市建設局下水道管理部下水道北管理センター | 佐々木 |
| 徳島市上下水道局総務課 | 福山 |
| 堺市下水道管路部下水道建設課 | 真鍋 |

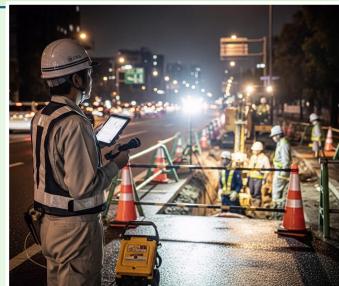
1 上下水道業界の背景と課題

(1) 前提(技術職の主要な業務内容)

工事



積算



施工管理

維持管理



電話当番



現場調査

その他



地元調整



災害対応（風水害）



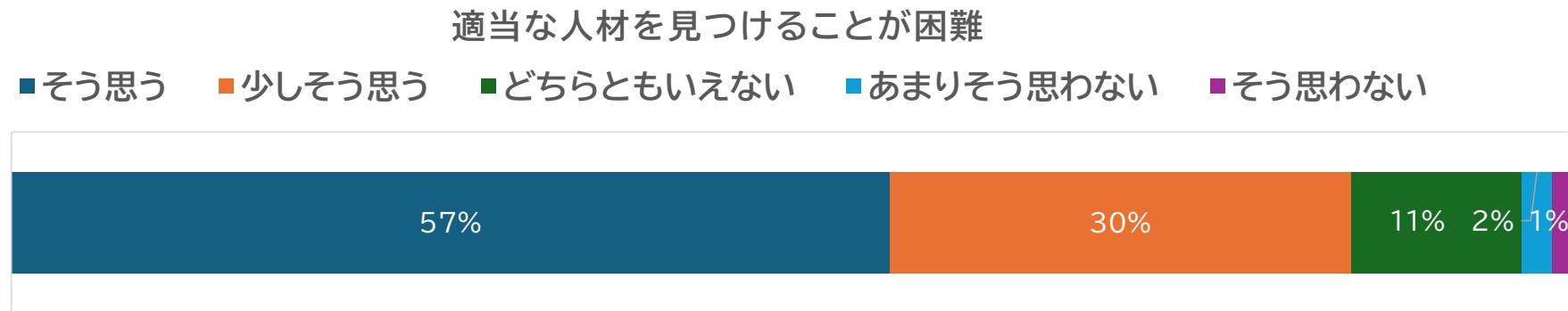
災害対応（地震）

1 上下水道業界の背景と課題

(2) 現状の問題(技術職の人員不足)

ア 技術職の採用が困難

地方公務員における行政に関する自治体アンケート ※回答合計1,011団体(都道府県47団体、指定都市20団体、市区町村944団体)



出典:総務省(2022)第4回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会資料

→ 約90%の自治体が、適当な技術職人材を見つけることが困難と回答

1 上下水道業界の背景と課題

(2) 現状の問題(技術職の人員不足)

イ 若手職員の離職率の増加

地方公務員における行政に関する自治体アンケート ※回答合計1,011団体(都道府県47団体、指定都市20団体、市区町村944団体)

若手職員の離職率が上昇傾向にある。

■そう思う ■少しそう思う ■どちらともいえない ■あまりそう思わない ■そう思わない



出典:総務省(2022)第4回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会資料

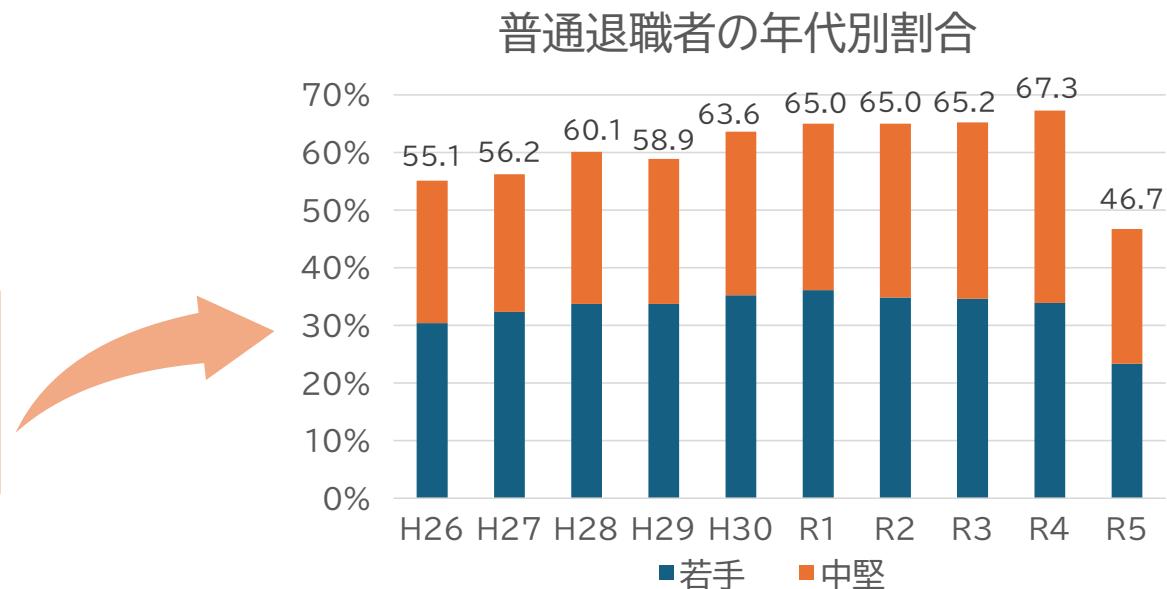
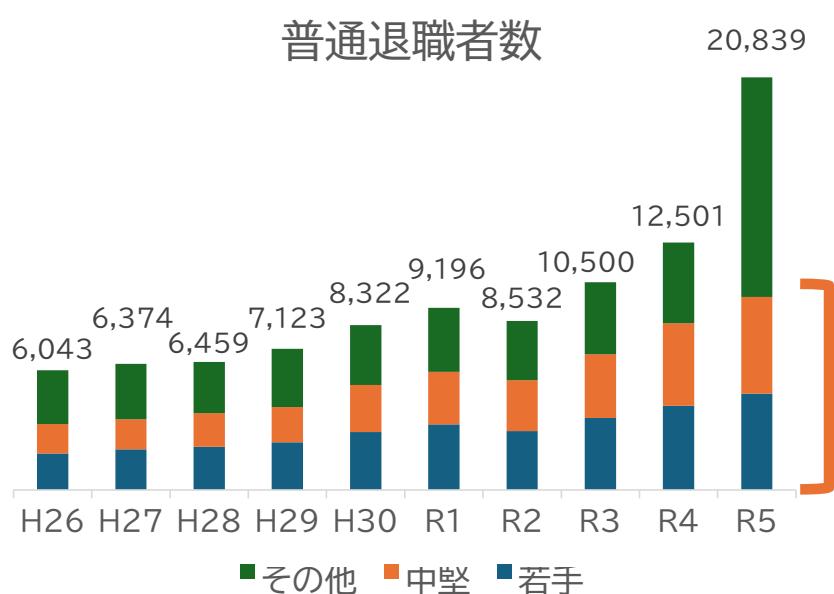
→ 60%以上の自治体が、若手職員の離職率が上昇傾向にあると回答

1 上下水道業界の背景と課題

(2) 現状の問題(技術職の人員不足)

ウ 退職する若手・中堅職員の増加

自治体職員(一般行政職)の普通退職者数の変遷(令和5年度までの過去10年間)



※30歳未満を「若手」、30歳以上40歳未満を「中堅」としている。

出典: 総務省「地方公務員の退職状況等調査」(平成25年～令和5年)を基に独自作成。

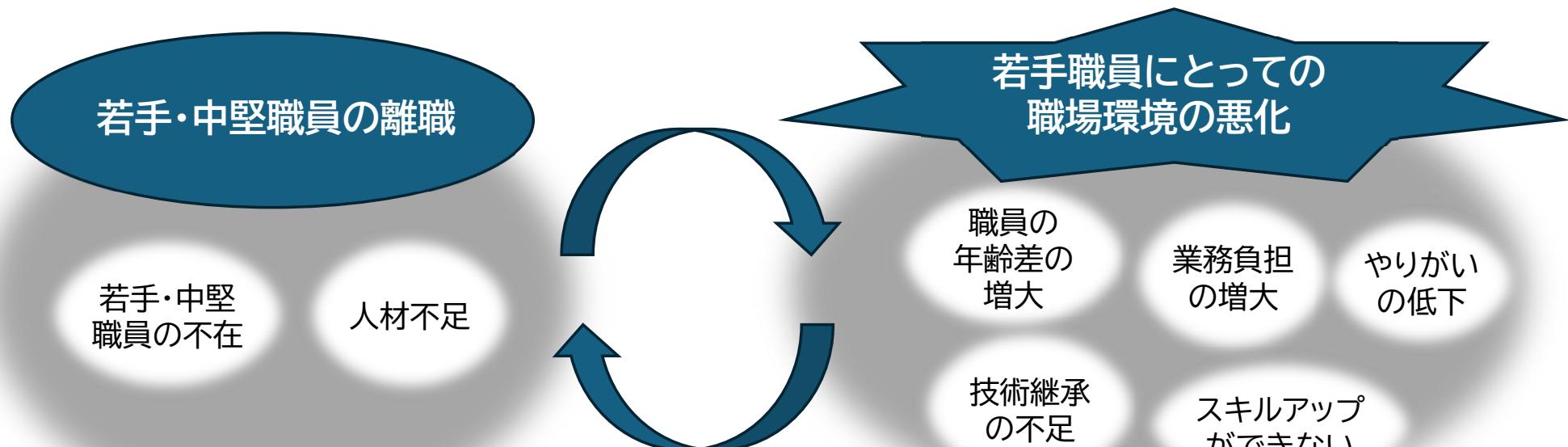


若手・中堅職員の退職者は年々増加傾向にある

1 上下水道業界の背景と課題

(2) 現状の問題(技術職の人員不足)

若手・中堅職員の離職率が高いことにかかる悪循環



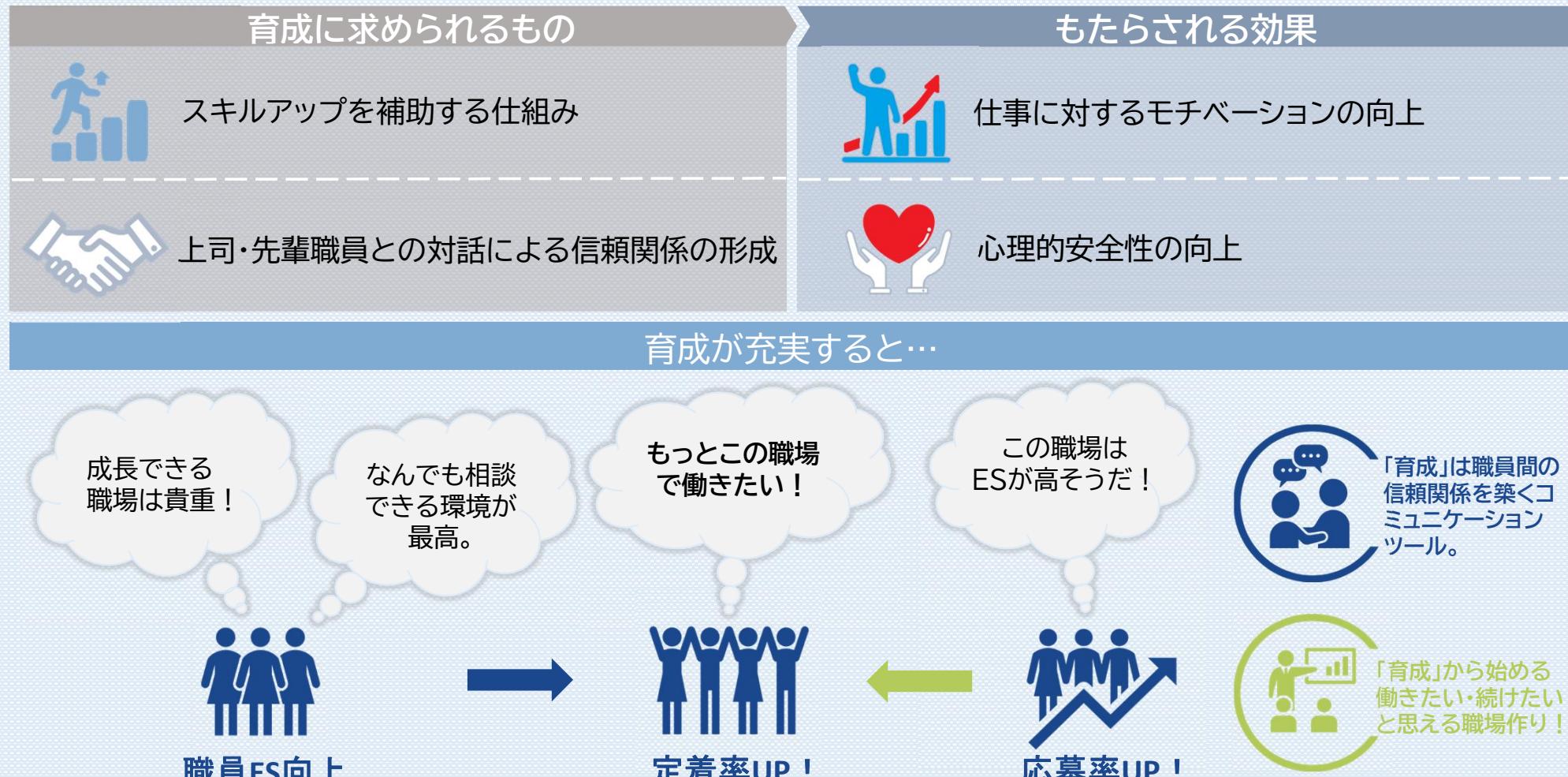
・若手・中堅職員の技術職人材が定着しないことから、人材不足に陥る。

・中堅職員の不在によって、若手職員の負担が質・量ともに増大する。
・職員の年齢差の増大により、人間関係の面で職場環境が悪くなる。
・技術継承が不足し、スキルアップややりがいが見いだせなくなる。

➡ その結果、ますます若手・中堅職員が離職していく。

2 人材を定着させるための方法の提案

(1) 「育成」の重要性



2 人材を定着させるための方法の提案（育成の充実）

(2) 「育成」制度の提案

目指す職場のすがた…若手職員にとって挑戦しやすく安心感のある職場
やりがいと成長が両立している職場

人材を定着させるために、以下の2つの育成制度を提案する。

スキルアップの補助

職員の主体的な学びを組織が経済的・制度的にサポートし、個々の成長意欲に応え、キャリアアップを後押しする。

資格取得から研修、学会等への参加など、幅広い学習機会を提供する。

ルーキートレーナー制度

若手職員がトレーナーとなり、新規採用職員（ルーキー）の育成を行う制度。

極力年齢が若い職員をトレーナーにすることで、相談しやすい環境やルーキーの早期育成、トレーナー自身の業務理解の深化が期待できる。

これらの制度を組み合わせることで、職員一人ひとりの成長段階やニーズに応じた育成ができる。

2 人材を定着させるための方法の提案（育成の充実）

(2) 「育成」制度の提案

ア スキルアップの補助

自己啓発の支援

●資格取得の補助
教材費、試験費用の補助や、学習時間が取れるよう、特別休暇制度を設ける。

○期待される効果
技術士、施工管理技士等の専門資格や専門知識を習得することが出来る。

●学会等参加補助
参加費等の補助や、勤務時間内の参加を認めるなど、参加しやすい環境を整える。

○期待される効果
最新の知識や技術動向に触れられる。様々な人材交流が生まれる。

研修の充実

●現場見学会
頻繁に発注される規模の現場見学会を、自治体の枠を超えて行う。

○期待される効果
実務に直結する技術やノウハウを取得できる。
広域的に知見を共有できる。

●月一で研修を実施
年齢、役職、所属を問わず、月に1回必ず様々なテーマで研修を行う。

○期待される効果
多忙でも学ぶ機会が得られる。
教える経験自体が成長につながる。

→ 自己啓発で得た専門知識が現場で活かされることで、**活躍の場が広がり**、**人材定着に繋がる！**

→ 実務的な研修により、**人脈を構築しやすい環境が整い**、**成長しやすい職場が育まれることで、人材定着に繋がる！**

2 人材を定着させるための方法の提案（育成の充実）

(2) 「育成」制度の提案

イ ルーキートレーナー制度

ルーキートレーナー制度とは

- トレーナーがOJTを中心に育成サポートを行う制度

目的

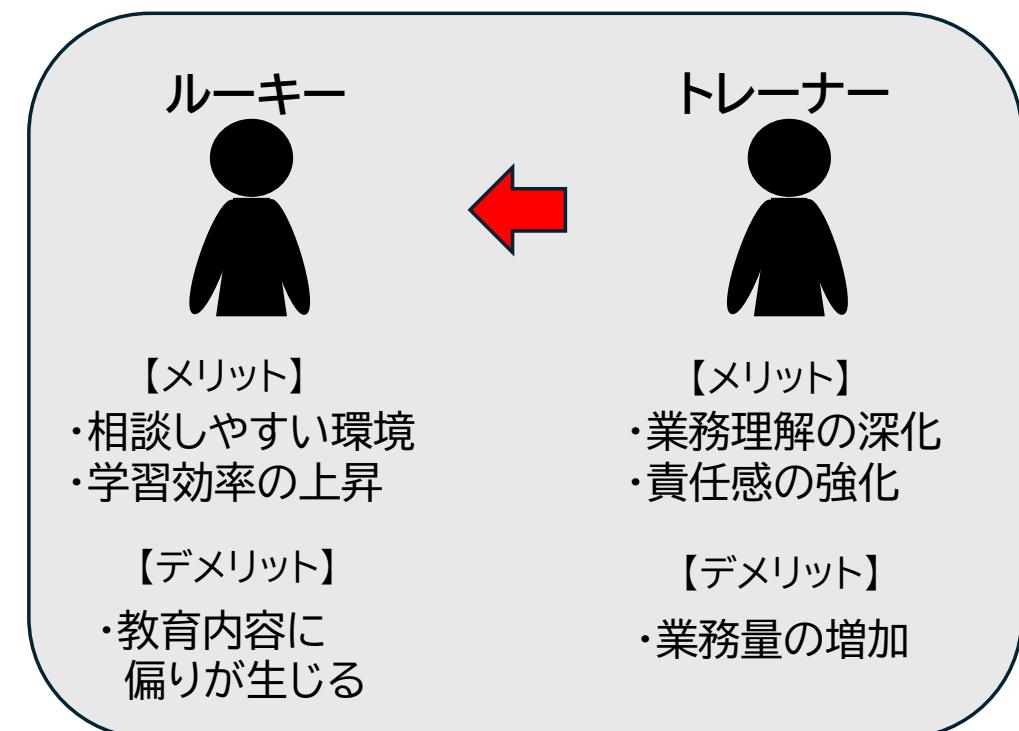
- OJTの標準化による育成品質の向上
- ルーキーの早期育成。戦力化
- 組織全体の育成文化の強化

背景

- ルーキーの業務定着に時間がかかる
- 教育方法の属人化により品質差が発生
- 戦力化までの期間を短縮したいという声

役割

- ルーキーの業務習得サポート
- 日常業務の指導
- メンタル面のフォロー
- 周囲の職員との連携窓口



まとめ

- ・現状の問題

上下水道の技術職で若手・中堅の採用難と離職増加が進み人材が定着しない悪循環が発生している。

- ・解決策の提案

育成制度を充実させることにより、仕事に対するモチベーション、心理的安全性の向上を図る。

- ・期待する効果

働きたい、続けたい職場環境となり人材の定着率、応募率がアップ。

- ・課題

指導する現職員の負担増加、即効性が薄い。