



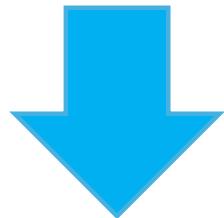
上下水道を支える人材の確保と継承 ～次世代と経験をつなぐために～



「水」道場 第10班

上下水道組織が抱える課題

- ✓ ベテラン職員の退職に伴う若手職員の増加
- ✓ 人事異動に伴う経験の少ない中堅職員の増加
- ✓ 人材育成の必要性と育成するべき人材の不足
- ✓ 若手職員のモチベーション維持の難しさ



広島市水道局キャラクター
「じゃぐっちー」



若手職員の確保・育成

ノウハウのある中堅職員の不足

若手職員の確保・育成の課題

若手職員の確保

「上下水道」分野への興味・知識の希薄化

- 広報活動の不足
- 上下水道事業を学べる学校が地方に少ない
- 目に付きにくく興味の対象になりにくい
- 上下水道について考える機会が少ない
- 下水道のイメージが悪い

若手職員の育成

若手職員のモチベーションの維持が困難

- 人手不足による業務の多重化
- 特に小規模自治体における各職員の業務範囲の拡大
- やりがい・達成感を感じられない環境



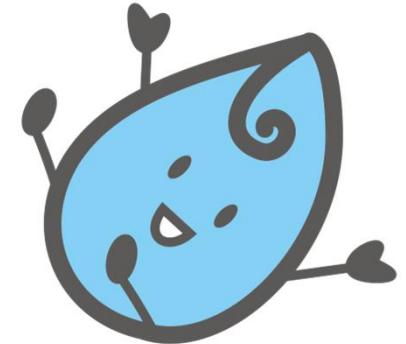
天童市の木
「モミジ」のデザインマンホール

退職・人事異動による実務経験値の不足

ベテラン職員の退職・異動

技術力の依存と次世代への継承

- 業務過多に起因する技術継承の不足
- 「その人しか分からないこと」の発生
- ※特に小規模自治体で発生しやすい



池田市上下水道部キャラクター
「ぴちょりん」

上下水道の経験がない中堅職員の配属

- チェック体制の弱体化リスク
- 異動後もベテラン職員への依存
- 新しい知識の習得と若手職員の指導の両立
- 若手職員の育成力の低下



解決策①（若手職員の確保・育成）

若手職員の「確保」に向けた施策

取組 1 見える化の推進

ターミナル駅や集客施設に
簡易ポンプ施設等を設置



水の動きの「見える化」により
若者の関心を高める



上下水道施設が
待ち合わせの定番に？

取組 2 情報発信の強化

SNSやユーチューブ等にて
工事や事業の必要性を発信



若者の関心を集め
採用活動へつなげる



取組 3 体験機会の提供

雨水貯水槽や大口径管路等
興味を引く施設の見学会



興味をもってくれた内容の
理解をさらに深める

若手職員の「育成」に向けた施策

取組 4 モチベーションの増進

自発的な資格取得に
給与を加算



自己検算意欲の向上



苫小牧市マスコットキャラクター
「とまチョップ」のデザインマンホール

取組 5 やりがいの体験

若手職員の被災地派遣



実践的な技術の習得
感謝される喜びを通じ
やりがいを体験

解決策②（退職・人事異動による実務経験値の不足）

「ベテラン職員の退職・異動」に向けた施策

取組 1 技術継承を目的とした電子図書館の充実

誰もがいつでも閲覧できるデータベース（電子図書館）を構築

- ・ベテランの現場における技術などを動画で記録
- ・特出した知識を幅広い職員が学び得ることでベテラン職員が離脱した後も円滑な業務遂行に期待



東京都下水道局キャラクター
「アースくん」

取組 2 事務所巡回を通した現場の実情把握

設計及び工事現場を巡回することで、現場の実情や取組姿勢を把握

- ・各業務に対する課題を把握
- ・局職員の取組だけでなく、受注者の立場も理解
(例：管路内水中歩行体験により、作業の大変さを学ぶ)



管路内水中歩行体験

取組 3 現場視察などによる意見交換の積極化

国や他都市などで相互的な現場視察を積極的に実施

- ・他都市特有の実用的なスキルや知識の習得
- ・自都市の事業を説明する必要があり、より深く理解が必要
- ・各自治体から多角的な意見が得られるため、事業の推進に反映



幹線内視察

まとめ ~次世代と経験をつなぐ~

若手職員の「育成」

- モチベーションの増進
- やりがいの体験

若手職員の「確保」

- 見える化の推進
- 情報発信の強化
- 体験機会の提供

ベテラン職員の 「退職・異動」



千葉市下水道事業イメージキャラクター
「かわうそ一家」

- 技術継承のためのデータベースの充実
- 事務所巡回を通した現場の実情把握
- 現場視察などによる意見交換の積極化