

令和7年度「水」道場 2班

枠を超えた人材が事業体を変える
～人材確保はやったもん勝ち！～

豊橋市上下水道局水道管路課
豊田市上下水道局下水道建設課
伊勢市上下水道部下水道建設課
札幌市水道局企画課
岩手中部水道企業団営業企画課
京都市上下水道局下水道部設計課

合川
辰拓磨
桑川
絢斗
中並木
曹汰
原藤
みらい
村上
晴基

背景

告別

課題：人材確保の制度や方針が実情にそぐわない

①人材確保の制度について

技術職採用には専攻要件があり、入り口が非常に狭い
(土木・衛生・機械etc)

新視点！

▼
学生時代に専門知識を有していないなくても、OJT研修を通じて習得可能

▼
「土木・衛生・機械」「技術職・一般職」といった既存の枠組みを見直す

課題：人材確保の制度や方針が実情にそぐわない

②人材確保の方針について

「若者に発信すべきと考える上下水道分野の魅力とは…」

「やりがいを感じる職場環境となるために必要なことは…」

新視点！

上下水道業務は扱う対象の性質上、"魅力"や"やりがい"を感じにくい

公務員の強み(ワークライフバランスの取りやすさetc)を活かす

解決案

既存の枠組みの
撤廃

“公務員”的
体験

1.既存の枠組みの撤廃

水道局・下水道局
(Waterworks & Sewerage Bureau)



解決案①：既存の枠組みの撤廃

▶ 内容

- 応募時の専攻要件(土木・衛生・機械等)を撤廃する
- 一般職↔技術職の柔軟な異動を可能にする

▶ 効果

上下水道分野への入り口が広がり、

人材不足が解消される

解決案①：既存の枠組みの撤廃

▶ 想定される課題

- 専攻外の応募者が抱く不安をどのように取り除くか
- 専攻外の学生をどのように上下水道分野へ惹きつけるか

▶ 対応策

- ① OJT研修の強化、メンター制度の導入
- ② 上下水道分野を題材にしたドラマの制作
- ③ 上記の取り組みについて、OB訪問やSNS等を通じ積極的に発信

2.公務員の体験



解決案②：公務員の体験

▶ 内容

民間企業(コンサル・ゼネコン等)の人材に、
短期間“現場技術員”として職場に常駐勤務してもらう

▶ 効果

公務員の強みを体験してもらい、
キャリア選択肢の一つとして公務員勤務を検討してもらう

詳
細

解決案②：公務員の体験

公務員の強み



ワークライフバランスが取りやすい

ノルマ等のプレッシャーが少ない

解決案②：公務員の体験

▶ 想定される課題

民間企業の職員を常駐させることの必要性については、

「通常の業務委託で足りるのではないか」といった意見が想定される

▶ 対応策

「市職員の技術力向上や、民間企業との連携強化に直結するため、

通常の委託よりも高い効果が期待できる」といった趣旨で説明を行う

解決案②：公務員の体験

▶ 想定される課題

民間企業の職員

「通常の業務委託」

▶ 対応策

建前

「市職員の技術力向上や、民間企業との連携強化に直結するため、
通常の委託よりも高い効果が期待できる」といった趣旨で説明を行う

解決案②：公務員の体験（本音）

▶ 本当の狙い

日々ストレスにさらされている**潜在的な転職希望者**に
業務の延長線上で公務員を体験してもらい、**転職の導線**を作ること

▶ 想定される課題

企業倫理的に良いのか？

▶ 対応策

人材確保はやつたもん勝ち！

まとめ

人材確保は“漁”から“養殖”へ

未経験者をゼロから育てる

入庁後は
優秀な教師に！



専攻要件の撤廃

応募の入り口を拡大
専門知識は入庁後に習得



異動の柔軟化

職種の垣根を越えた異動で
組織を活性化



公務員の体験

民間人材の短期受入
「公務員の強み」をPR



ご清聴ありがとうございました！