

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
桑添	拓磨
中川	絢斗
並木	曹汰
藤原	みらい
村上	晴基

背景

割愛

# 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”の  
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



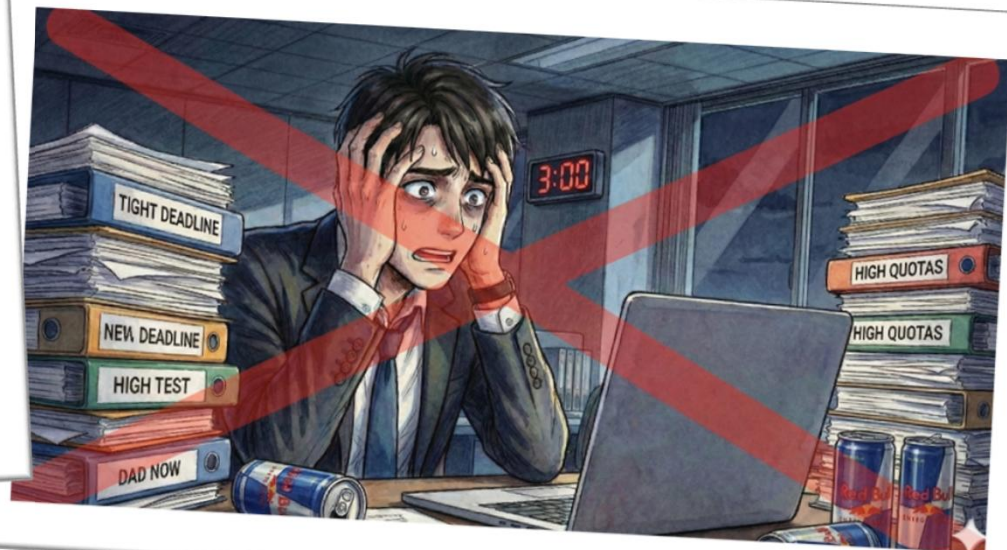
## 解決案②: 公務員の体験

詳細

### 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

建前

は、  
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（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

**人材確保はやったもん勝ち！**

## 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！