

豊中市上下水道局人材育成計画



令和3年（2021年）3月

目 次

| | |
|---------------------------|----|
| I. はじめに | |
| 1. 豊中市上下水道局人材育成計画策定の趣旨 | 1 |
| 2. 豊中市上下水道局人材育成計画の位置付け | 1 |
| 3. 人材育成と技術継承 | 2 |
| II. 豊中市上下水道局における現状と課題 | |
| 1. 水道・下水道事業を取り巻く情勢変化 | 2 |
| 2. 職員の技術継承 | 3 |
| 3. これまでの職員研修 | 3 |
| III. 人材育成・技術継承につなぐ基本的な考え方 | |
| 1. 基本姿勢 | 3 |
| 2. 行動指針と求められる人材像 | 4 |
| IV. 人材育成・技術継承につなぐ実施の方向性 | |
| 1. 人材育成 | 6 |
| 2. 技術継承 | 7 |
| 3. 職場環境 | 8 |
| V. 本計画の推進体制と進行管理 | |
| 1. 本計画の推進体制 | 9 |
| 2. 進行管理 | 10 |

I. はじめに

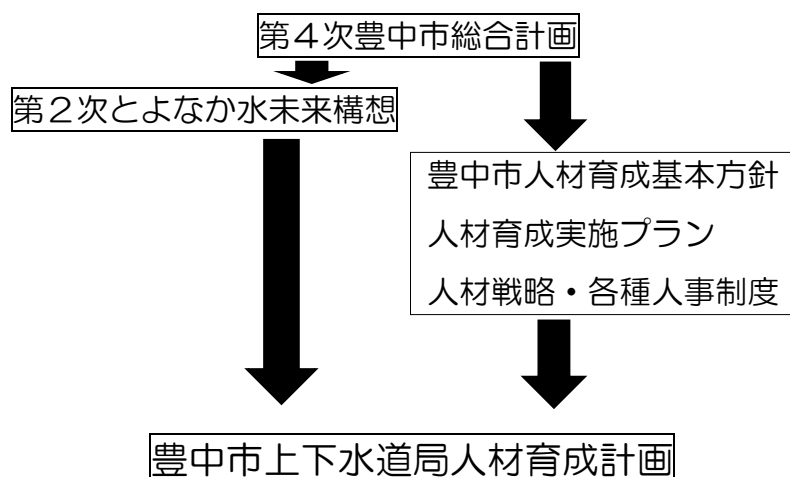
1. 豊中市上下水道局人材育成計画策定の趣旨

豊中市の人材育成の取り組みは、平成30年度(2018年度)から、10年間を対象とする「豊中市人材育成基本方針」のもと、重点的に取り組む事項の内容や進め方を示す「人材育成実施プラン」が策定されています。

豊中市上下水道局では、安定した事業経営をめざし、平成30年度(2018年度)から令和9年度(2027年度)の10年間を計画期間とする「第2次とよなか水未来構想」を策定し、その中で、重要な経営資源である人材については、人材の確保と継続的な育成を掲げ、具体的な取り組みを進めることとしています。水道・下水道事業においては、事務職だけではなく、土木、電気、機械、化学、建築分野の技術職と技能職が配置されています。多様な職域の職員により各事業が運営されるため、全職員が事業の進むべき方向性と情報を共有し、合わせて技術継承も見据えたなかで、公営企業職員としての社会的責任を果たす人材育成を進める必要があります。

「信頼され、親しまれる、上下水道」の基本理念を基に、永続的に安定した経営を担う「ヒト」を育成し、次世代につなげていくため、新たに「豊中市上下水道局人材育成計画（以下、本計画）」を策定し、上下水道局における人材育成の考え方を示します。

2. 豊中市上下水道局人材育成計画の位置付け



3. 人材育成と技術継承

本計画では、本市の安定した水道・下水道事業を経営していくため、限られた経営資源である職員の資質を向上させる「人材育成」と、高い水準の技術力を次世代につなぐ「技術継承」の2つの観点を軸に考え方をまとめるとともに、基本的な考え方と実施の方向性を整理し、実現をめざします。

Ⅱ. 豊中市上下水道局における現状と課題

1. 水道・下水道事業を取り巻く情勢変化

水道・下水道事業を取り巻く環境は、人口減少とともに生活スタイルの変化による水需要の減少や節水意識の高まり、工場・大規模商業施設などの地下水の利用など、変化が著しい状況です。

また、老朽化が進む施設の更新や長寿命化とともに震災被害を低減させるための耐震化を図っていくことなども求められ、より一層の経営努力が必要となっています。

更に、お客さまからの信頼を維持するためには、職員のコンプライアンス意識を高め、事業に対する説明責任を果たすことが強く求められるようになってきているほか、法改正や制度見直しに伴う事業内容の質的向上や、民間委託化が行われるなかでの業務内容の移り変わりなど、その変化に即応し、的確に課題を解決できる人材が求められています。

2. 職員の技術継承

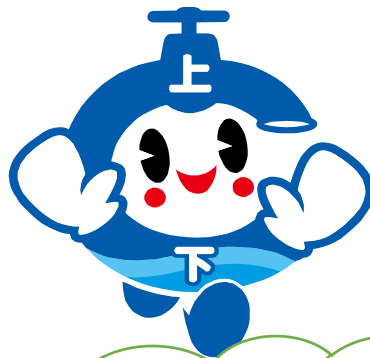
これまでの技術継承は、OJT や研修で行われてきましたが、ベテラン職員の退職による実地指導の減少や民間委託化により、現場経験に基づくOJT を十分に行うことが難しくなると懸念されます。

技術継承に係る取り組み方法を見直すことで、マニュアル整備等で対応できる技術はもちろん、先輩職員がこれまでの業務の中で培ってきたマニュアルだけでは継承できない経験や判断を要する技術は、次世代へ継承されなければなりません。また、社会情勢の変化に対応した隣接市との連携や施設の共同化などのほか、新たな施設整備などを行っていく際には、企画立案能力や折衝能力が一層求められます。

3. これまでの職員研修

豊中市上下水道局では、市で実施している研修制度や人材育成の制度を活用するほか、平成 21 年に改定した豊中市上下水道局職員研修計画（以下、旧研修計画）をもとに研修体制の推進・充実を図ってきました。

しかしながら、上下水道局は様々な職種が存在し、課や職域ごとに専門的な知識・技能を要するため、実務での経験と合わせて研修等で計画的に業務に関する知識を取得していくためには、どの時点でどのような技術・知識が必要なのか、何から習得するべきなのか、体系化したものが存在せず、主に各課での先輩職員や上司からの OJT に頼っているのが現状であったことから、今後は OJT とともに、現場業務に即した研修を実施する必要があります。



局職員が一体となる
人材育成・技術継承
をめざします。

Ⅲ. 人材育成・技術継承につなぐ基本的な考え方

豊中市上下水道局における人材育成の現状とこれまでの課題を踏まえ、「豊中市人材育成基本方針」でとりまとめられた人材育成に関する取り組みと合わせ、水道・下水道事業にとって適切で効果的な人材育成・技術継承につなぐ基本的な考え方を示します。

1. 基本姿勢

水道・下水道事業は、市民生活と都市活動を支える重要なライフラインです。そのため、職階や雇用形態、業務内容に関わらず、すべての職員が公営企業職員としての誇りをもち、より高い規範意識に基づく使命感、倫理観、プロ意識によってお客さまはもちろん、職員相互の人権や個性を大切にすると人権尊重の視点で、業務に取り組めます。

2. 行動指針と求められる人材像

(1) お客さま視点と使命感を持ち、職務に取り組む職員

「第2次とよなか水未来構想」に掲げるように、多様化するお客さまニーズをとらえ、わかりやすい情報提供をしていくなど、常にお客さま視点と、お客さまの生活を支える事業への使命感を持ち、お客さまの立場に立って考え、説明と行動に取り組めます。

(2) 経営感覚を持ち、効率的かつ計画的な事業運営に取り組む職員

地方公営企業である豊中市上下水道局は常に企業の経済性を発揮し、独立採算の観点から健全な企業経営が求められています。職員一人ひとりが経営感覚を持ち、常に効率化と計画性を意識した業務遂行に取り組めます。

(3) 問題意識を持ち、課題解決に取り組む職員

社会や経済の変化のなかで水需要が減少しており、あわせて水道法・下水道法等の関連法の改正や民間資源の活用、ICTの利活用による業務推進、広域化の推進、環境への配慮など様々な課題があります。これらの課

題にコスト意識を持ちながら、柔軟に対応し、主体的・積極的に取り組みます。

(4) 危機管理意識を持ち、業務に取り組む職員

水道・下水道事業は永続的に維持していくべき事業であり、地域社会において必要不可欠なライフラインの役割を担っています。今後想定される災害への対応や災害を見据えた施設改良など、不測の事態にも的確に対処していくため、日頃から危機管理意識を持ち業務に取り組めます。

(5) 培った知識や技術、能力を的確に次世代へ継承できる職員

ベテラン職員がこれまでの経験から培ってきた知識・技術・能力は、今後の水道・下水道事業の継続と発展に必要不可欠です。緊急時対応などの現場経験の機会が少ない業務であっても、滞りなく課題が解決できるよう、知識・技術・能力を的確に次世代に継承するために取り組みます。

(6) 関係市町村や団体、地域社会と協働で業務に取り組む職員

水道・下水道事業のサービスを持続して提供するためには、豊中市上下水道局が管理する施設を将来にわたって維持していく必要があります。施設の維持においては、関係市町村や団体、地域社会の理解のもとで成り立つことから、必要に応じて関係市町村や団体、地域社会の意見を事業運営に反映させていくなど、協働して業務に取り組めます。

(7) 職員相互を認め合い、協調性を持ち業務に取り組む職員

職員が互いの個性を認め合いながら、職員間および課や職種の垣根を越えた協力体制が自然に行われるよう、コミュニケーションや情報共有を通して、職員が能力を十分に発揮できる職場環境の構築に取り組めます。

IV. 人材育成・技術継承につなぐ実施の方向性

全市的に行っている各種制度を活用しながらも、Ⅲで述べた基本的な考え方に照らし、人材育成と技術継承およびそれを支える職場環境の3つの項目から、実施の方向性を示します。

1. 人材育成

(1) 長期的な人材育成の視点に立った職員のキャリアモデル・人事異動制度の運用

水道・下水道事業は業務の専門性が高く、長期的な視点をもって人材育成に取り組む必要があり、必要な知識・技術は多岐にわたるため、定期人事異動の対象となる年数では、知識・技術の習得には経験が不足する業務もあります。

そのため、職員が業務で知識・技術を身に着けるために、課や職種または部門ごとに習得すべき技術等の内容を明確にしたうえで、人材育成に必要な年数をキャリアモデル・人事異動の制度運用に反映できるように市と連携しながら取り組みます。

(2) 事業間における人事交流

事業を推進するうえで総合的に高める能力、広範な知識の取得や業務経験を積むため、水道・下水道事業間の人事交流を行うことで、水道・下水道事業の理解を深めるなど、幅広いキャリア形成に努めます。

(3) 他団体との人材交流

大阪府や日本下水道事業団等との人事交流を図り、知識や技術の習得を推進します。

(4) 職種ごとの研修計画

人材育成に必要な課題への取り組みを効果的に実施できるよう、旧研修計画の取り組みを見直したうえで、職種や経験年数などに応じた研修計画を作成します。また、計画に基づき職員本人や所属長が研修の受講状況を確認できる仕組みを作ります。

2. 技術継承

(1) OJTの質の向上および手法の体系化

OJTを通じて習得することが望ましい知識・技術を、課や職種または部門単位で明確にします。また、スケジュールの作成、指導する職員の研修・ツールの作成など、手法を体系化し質的向上に取り組みます。

(2) ナレッジデータベースの活用

文章や口頭で伝達できない技術的な業務は、映像による情報共有を行うなど、OJTを通じた技術継承が効果的に行うことができるよう、データベースの所管課と連携しながら、ナレッジデータベースの活用を推進します。また、ナレッジデータベース未活用の部門においても活用を検討します。

(3) 専門研修の受講や業務に必要な資格取得の推進

職種や職階ごとに求められる専門的技術の習得のために、必要なスキルや資格を体系化し、受講状況や資格取得状況の進捗管理を行います。また、法改正や技術革新に伴う必要な専門研修や資格取得は柔軟に支援します。

(4) 集合研修や、業務成果に係る発表などを通じた業務知識の向上

体験型研修や講師派遣、研究発表会等の局内研修を実施し業務知識の向上につなげます。

3. 職場環境

(1) 多様性を認め合い、職員が育つ職場環境づくり

個人の能力・意欲・適正に応じた主体的な取り組みへの働きかけを行い、意欲向上と成長を促す職場づくりに努めます。

(2) 育児休業や部分休業、時差出勤制度など各種制度を活用しやすい職場づくり

各職員が自身の能力を十分に発揮できる業務体制の検討、各種制度を活用しやすい職場づくりに努めます。

(3) 健康でいきいきと働くための労働安全とメンタルヘルスの推進

各職員が安全で働きやすい職場環境づくりを進め、産業医面談やストレスチェック、メンタルケア等のサポート体制の充実を図ります。

V. 本計画の推進体制と進行管理

1. 推進体制

本計画に係る検討は人材育成検討委員会において行います。人材育成検討委員会では、本計画の改訂のほか、各職場や職員からの人材育成・技術継承に関する意見や要望を集約し、必要に応じて部会を設置し検討を行うなど、局内での取り組みに反映させるための検討を行います。

<人材育成検討委員会>

| | |
|------|--------------|
| 委員長 | 経営部長 |
| 副委員長 | 技術部長 |
| 副委員長 | 上下水道労働組合代表者 |
| 委員 | 経営部総務課長 |
| 委員 | 経営部経営企画課長 |
| 委員 | 経営部お客さまセンター長 |
| 委員 | 技術部次長（水道担当） |
| 委員 | 技術部次長（下水道担当） |
| 委員 | 猪名川流域下水道事務所長 |
| 委員 | 技術部浄水課長 |
| 委員 | 技術部水道維持課長 |
| 委員 | 技術部下水道施設課長 |
| 委員 | 上下水道労働組合代表者 |

2. 進行管理

本計画の進行管理は、IVの実施の方向性に基づいて第2次とよなか水未来構想実行計画等と連携を図りながら行います。

豊中市上下水道局
人材育成検討委員会
事務局：経営部総務課職員係