

# 人材育成・技術継承基本方針

～健全な水環境を守り、豊かな環境と安心を未来につなぐ

人材の育成・技術の継承に向けて～

令和元年 9 月策定

山形市上下水道部



# 目 次

第1章	はじめに	1
1.	趣旨	1
2.	基本方針の策定	1
3.	掲げる目標	2
第2章	人材育成の方策	3
1.	研修	3
(1)	課内研修	3
(2)	部内研修	3
(3)	部外研修	4
2.	資格取得支援	4
(1)	業務上必要な資格取得支援	4
(2)	自己啓発のための資格取得支援	4
第3章	技術継承の方策	6
1.	継承すべき技術	6
2.	技術継承の取り組み	6
(1)	OJT	6
(2)	水道技術研修施設の活用	6
(3)	外部研修の活用	7
(4)	山形市上下水道管路情報システム(マッピングシステム)の活用	7
第4章	おわりに	
	求められる人材の育成や技術の継承に向けて	9

# 第1章 はじめに

## 1. 趣旨

私たちは、公営企業として、絶えず経営の効率化や経営基盤の強化に取り組む必要があります。将来にわたって安全で安心な上下水道サービスを提供していくためには、より政策的な業務への対応力が求められることから、組織を支える職員一人ひとりが自己の能力向上に努めるとともに、政策・立案能力の向上や、専門的な知識・経験を有する人材の育成が課題となっています。

また、経験豊富な知識・技術を持った職員が退職を迎えるにあたって、今までに培ってきた知識・技術をどのように次世代へ継承していくかも大きな課題です。これまでは、現場における知識・技術不足を補うために水道技術研修施設を活用した研修や、OJTによる技術の継承を行ってきました。しかしながら、水道技術研修施設も建設から6年が経過しており、今後の研修のあり方や活用方法についても検討する時期となっております。

OJT：「On-The-Job Training」の略。実際の業務を通し経験豊富なベテラン職員が業務に必要な知識・技術・技能・態度などを指導し、全体的な能力を育成させる手法です。

## 2. 基本方針の策定

この度策定する山形市上下水道部人材育成・技術継承基本方針は、

**人材育成**・・・職員の資質の向上を図る

**技術継承**・・・知識や技術を次世代へ継承する

について、組織として取り組むべき方針を示すものであります。

なお、この方針の期間は、山形市上下水道事業基本計画（後期計画）に合わせ令和4年度までとし、随時見直しを行っていきます。

### 3. 掲げる目標

#### (1) 人材育成の目標

**『自ら考え、自らチャレンジ』する職員を育成・支援します**

上下水道部では、組織を支える職員一人ひとりが求められる能力について深く理解し、自らの役割を十分に理解したうえで、仕事に対するチャレンジの姿勢を持ち、主体的に行動することができる職員を育成・支援します。

#### (2) 技術継承の目標

**技術継承を積極的に行います**

日常の業務を通じて自主的・主体的及び計画的に行うOJTや、水道技術研修施設を活用した研修により、技術・技能レベルの向上や緊急時対応能力の継承に努めます。

#### 【水道技術研修施設】



<地上配管エリア>



<減圧弁操作体験の様子>

## 第2章 人材育成の方策

### 1. 研修

#### (1) 課内研修

業務に必要な知識などは、日々の仕事を通じて得られることが多いため、日常の業務を通じて自主的・主体的及び計画的に行うOJTを基本として、知識・技能の習得に努めていきます。特に外部研修を受講した職員から専門知識や最新の情報等について共有化することで、課内研修の活性化も図っていきます。

#### (2) 部内研修

上下水道部内で実施する研修です。新たな取り組みとして、課の垣根を越え職階なども関係なく自由に参加できる「オープン研修」を行うほか、これまで実施してきた「職員係研修」も引き続き行っていきます。

##### ア オープン研修

業務の中で改めて確認したい、知りたい事項など、職員のニーズを踏まえてオープン研修として新たに実施します。なお、オープン研修の参加者は職階などに関係なく部内に広く募集し、職員に学ぶ機会を提供するとともに、受講する職員の能力の向上を図ります。

##### イ 職員係研修

新採・転入者研修やメンタルヘルス研修のほかに、職員に必要なテーマを設定した研修を行います。

### (3) 部外研修

一定期間職場を離れて集中的に学ぶことで、高度な知識・技能等を効率的に習得することができるほか、他の職場の職員との触れ合いで、新しい考え方や視野が広がることも重要な効果として期待できます。また、外部研修への参加を総務課で管理することで、組織としてより効率的な受講となるよう配慮します。

#### ア 市職員課研修

基本研修（新採・一般・監督者など階層別）、特別研修（政策・法令・その他）等があり、市職員課の研修計画に沿って行われます。

#### イ 外部研修

先進的な取り組みを行っている事業者への調査や、日本水道協会・日本下水道事業団等の外部機関が行う研修に参加し、業務に関する知識等の習得に努めます。

#### ウ 派遣研修

国の関係機関や日本水道協会本部等の外部機関への派遣を行うことで、実務や研究テーマを通し、業務能力の向上や人的交流を深めます。

## 2. 資格取得支援

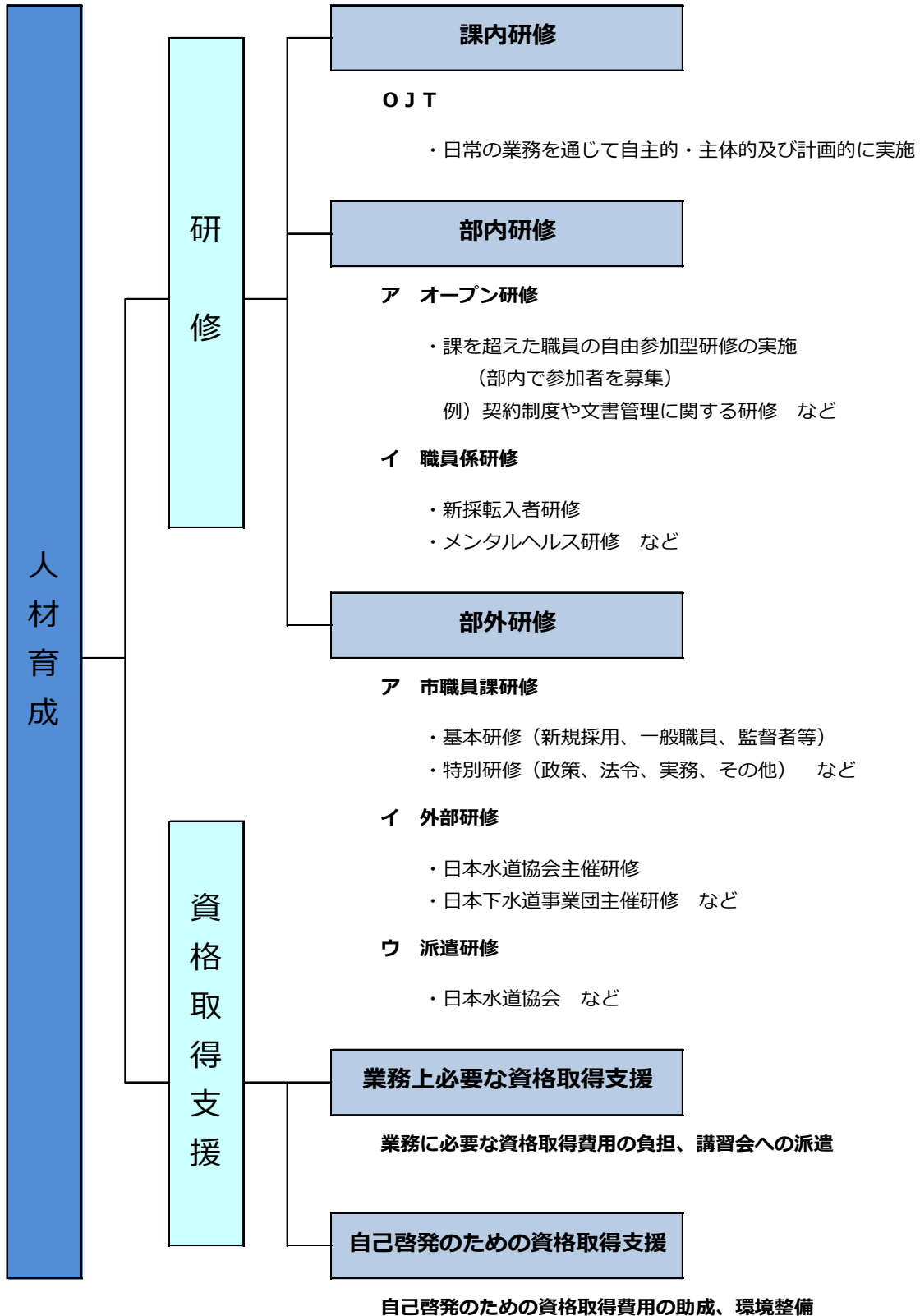
### (1) 業務上必要な資格取得支援

上下水道事業を運営していくにあたり、業務に必要な資格等について取得費用を負担します。また、その中でも難易度が高く取得が難しい資格については、講習会に派遣することで資格取得に繋げていきます。

### (2) 自己啓発のための資格取得支援

職員の能力と技術の向上のため、業務に関連する資格等の取得に伴う受験料等の費用を助成します。自主的な資格取得を奨励するとともに、自己啓発に取り組みやすい環境整備を図っていきます。

《人材育成体系図》



## 第3章 技術継承の方策

### 1. 継承すべき技術

上下水道事業は、市民生活を支える都市基盤を維持するために必要不可欠な事業です。以下の技術について、確実に次世代の職員へ継承していく必要があります。

- 安全安心なサービスの提供・・・ 運転管理 維持管理
- 大規模災害や突発事故発生時・・・ 災害・事故対応能力 分析・判断能力

### 2. 技術継承の取り組み

#### (1) O J T

各技術部門において、高い技術や技能を継承していくには、日常の業務を通じて自主的・主体的及び計画的に行うO J Tが基本となります。引続き経験豊富な職員からのO J Tを継続していきます。

#### (2) 水道技術研修施設の活用

水道技術研修施設を積極的に活用することで、職員の技術の継承に繋がっていきます。また、他事業体による施設の活用や、必要に応じた施設の改修についても検討していきます。

##### ア 各職場による積極的な活用

各職場における研修など、水道技術研修施設の活用で技術継承を行います。

##### イ 技術継承研修

新採・転入者研修、基礎研修、応用研修などについて、研修メニューの見直しを随時行いながら実施します。



### (3) 外部研修の活用

技術の継承を図るため、日本水道協会や下水道事業団などの外部研修に職員を派遣します。水道技術研修施設とは異なる設備や技術に触れることで、新たな視野が広がり、職員のスキルアップを図ります。また、外部研修を受講した職員から専門知識や最新の情報等について共有化することで、技術の継承に繋げていきます。

### (4) 山形市上下水道管路情報システム（マッピングシステム）の活用

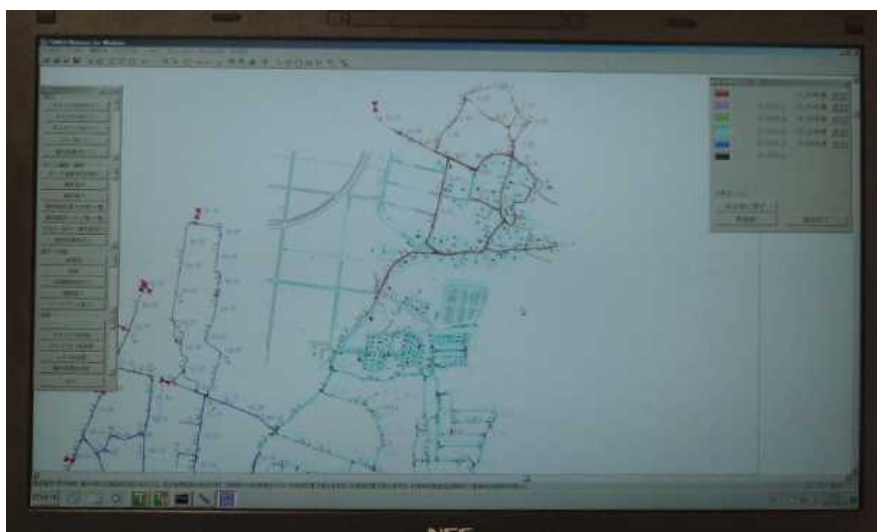
過去の事故事例などをマッピングシステムに登録しデータを蓄積していきます。そのデータを効率的に活用していくことで、日常業務や災害時の対策にも繋げていきます。また、システムの機能を効果的に活用できるよう、操作研修により習熟度をあげ、緊急時対応能力の向上も図ります。

#### ア データの蓄積・整理

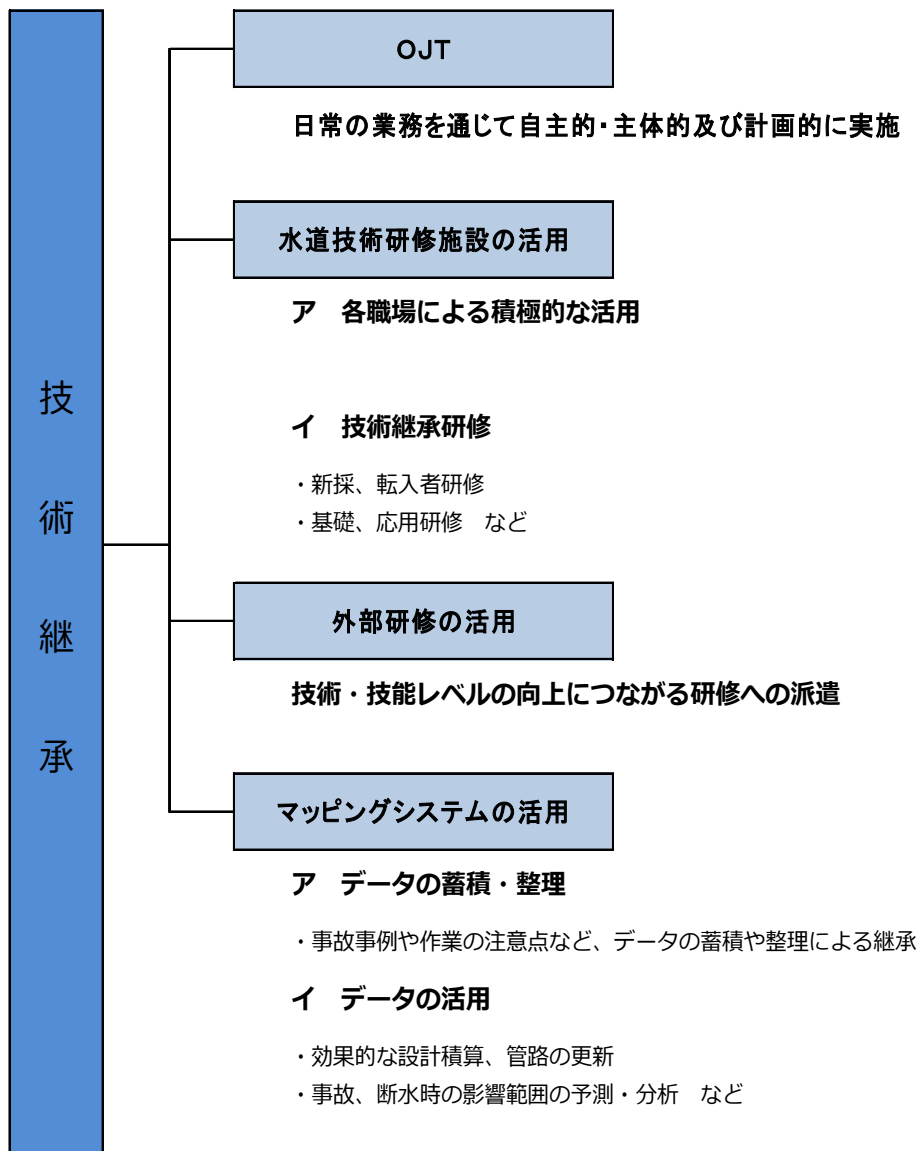
過去の漏水箇所や事故事例、作業の注意点などをマッピングシステムに登録していきます。データ化により、過去の経験や注意点などを整理しながら次世代の職員へ継承していきます。

#### イ 蓄積したデータの活用

データが蓄積されることで、効果的な設計積算や管路の更新等に繋がります。また、災害や事故の際には、蓄積したデータをもとに復旧作業を行います。そのためには、事故事例等のデータを活用した管網解析研修などを実施し、事故や断水時の影響範囲の分析能力の精度を上げ、緊急時対応能力の向上を図ります。



《技術継承体系図》



## 第4章 おわりに

### 求められる人材の育成や技術の継承に向けて

上下水道部として、これからも「山形市上下水道部人材育成・技術継承基本方針」に基づき、組織を支える職員一人ひとりが自己の能力向上に努め、日常の維持管理や災害・事故対応についての職員の知識と技術、意識の向上を図るための「人材育成」や「技術継承」について積極的、かつ継続的に取り組んでいきます。