岡崎市上下水道局人材育成方針（概要版）

1　はじめに

1．策定の趣旨（位置づけ）

この方針は、上下水道ビジョンの理念「上下水道新時代　暮らしを守る　次の 100 年へ」につながる、組織の基盤強化の柱となるべき人材の育成について、本市の「岡崎市人材育成基本方針」を基底に、上下水道局として求める職員像を実現するための指針を示すものです。

<上下水道ビジョンの体系における位置づけ>

基本理念	基本方針	施策方針	関係する計画（抜粋）
上下水道新時代 くらしを守る 次の 100 年へ	暮らしを支える上下水道	…	…
	強靭な上下水道	…	…
	持続的な事業運営	適切な資産管理	ストックマネジメント計画
		企業価値の向上	上下水道局広報戦略
		健全な事業運営	水道事業経営戦略、下水道事業経営戦略
		組織の基盤強化	上下水道局人材育成方針

岡崎市人材育成方針をベースとし、

- 企業職員としての視点と責任感
- 上下水道事業に関する知識・技術の習得と活用

の２点に重点をおいた人材を育てるための取組を示した方針となります。

2　人材育成方針について

1．求める人材像

岡崎市人材育成方針：目指すべき職員像

『自ら学び、自ら考え、自ら責任を持って市民のために行動する職員』

「自ら学び」☞　必要な知識や技術の習得に貪欲であること

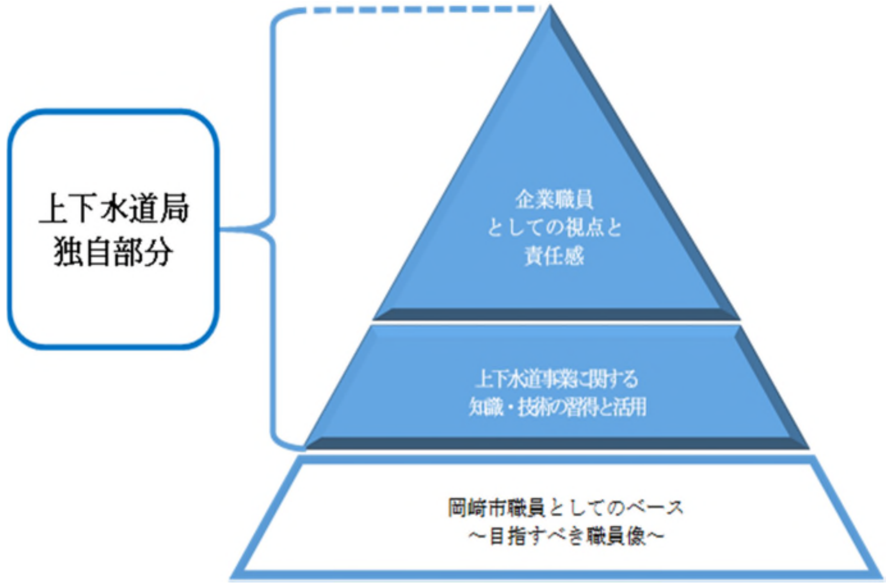
「自ら考え」☞　先を見据え、経営的な感覚をもち、多角的に考えられること

「自ら責任を持って」

☞　自分事として捉え、公営企業職員としての責任感を持つこと

「市民のために行動する」

☞　市民生活を支えるプライドを持って行動すること



2．人材育成の取組

◎事業運営等に有資格者等が必要なもの

法令等により資格保有等が求められているものについては、人員配置や有資格者等の状況も踏まえ、事業運営に支障が出ないように計画的に受講等させます。

◎職員のスキルアップに関すること

重点施策：インプット・アウトプットの強化

A：局内研修等の拡充

In
- 上下水道局全般や独自の知識・技術の習得
- 企業職員として必要な知識等の習得

Out
- 局内研修講師
  習得した知識の整理と発信・説明力の強化

B：外部研修等への参加

In
- 業務に関する専門的な知識の習得

Out
- 研修報告会（課内等）
  習得した知識の整理と発信・説明力の強化

C：研究（事例）発表会の積極的な活用
D：各種専門機関誌等への寄稿
E：各種事業団体主催会議等における講演

In
- 習得した知識や技術の整理

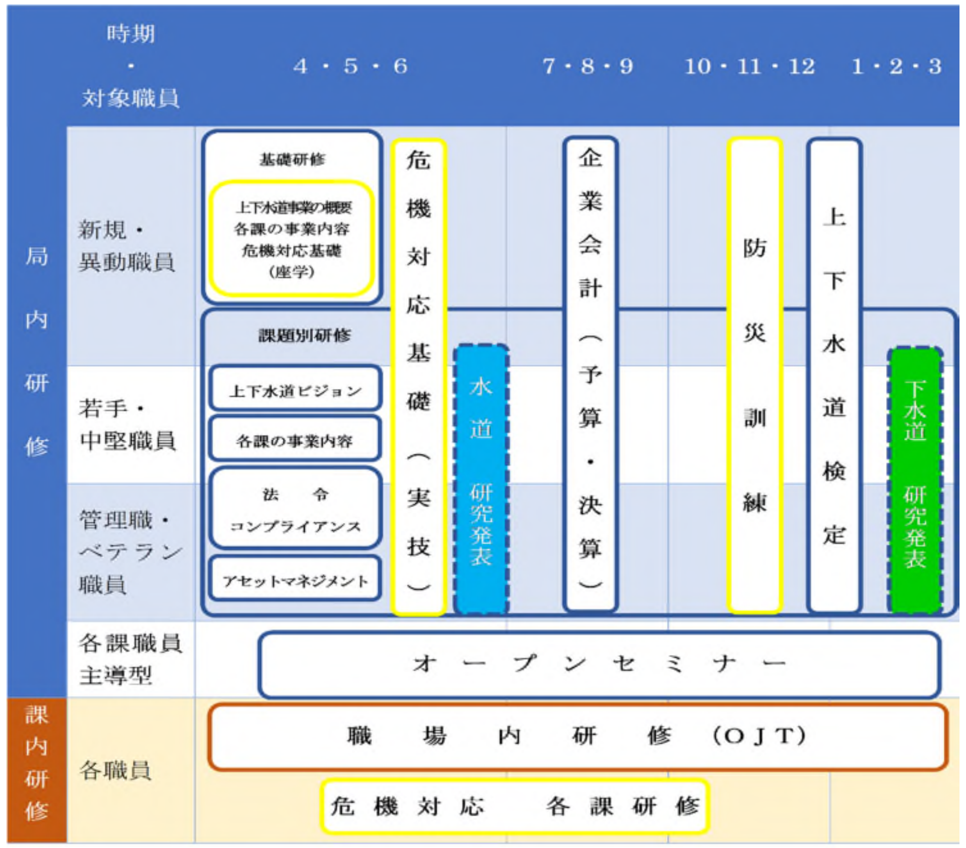
Out
- 知識・技術のさらなる理解が深まる
- 発信・説明力の強化

F：「上下水道検定」の実施

In
- 上下水道局全般の知識の習得

Out
- 上下水道局全般の知識等の定着化

局内研修　　年度計画

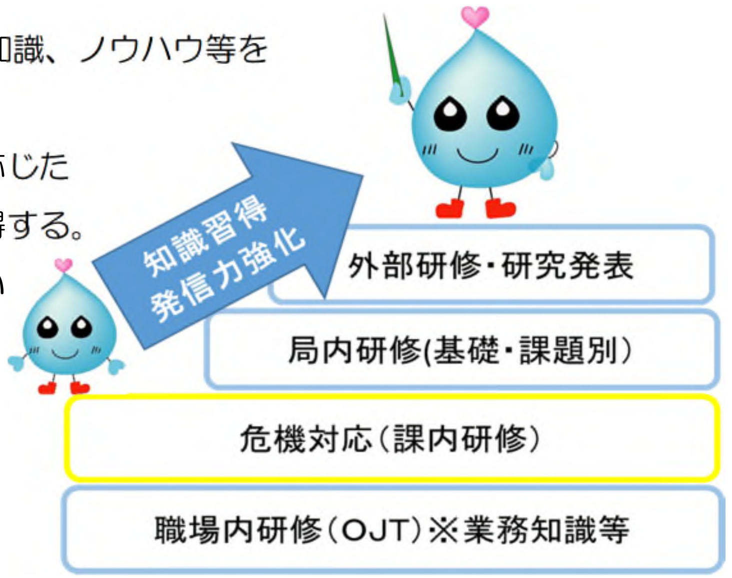


※オープンセミナー
各課職員が自主的に企画・実施するセミナー

職場内研修（OJT）により、担当業務に係る知識、ノウハウ等を習得する。

　また、危機対応についても、各課の役割に応じた課内研修を実施し、基礎的な知識や対応を習得する。

　局内研修等により、上下水道に関する幅広い知識や担当以外の業務理解を深め、研究発表等への積極的な参加により、発信力を強化することで各職員のスキルアップを図ります。



3　技術継承

◎技術継承の取組

職員種別	取組
事務職員	職場内研修（OJT）による継承 事務フロー図等の作成・マニュアルの整備
技術職員	職場内研修（OJT）による継承 共　　　通：管路・施設の工事・業務の設計・施工管理に関する技術 事業計画の立案・認可変更等に関する技術 工事関係部署：漏水調査等の管路の維持管理に関する技術 施設管理部署：通常点検等の施設の維持管理に関する技術 浄水管理部署：浄水場の運転管理に関する技術 水質の検査・分析等に関する技術

職員種別等	技術継承に有効と考えるもの	職員アンケート回答割合
技能業務職員（修繕部門）	作業実施時の先輩・上司の助言・指導 実際の作業・操作体験	94.4%
	技術継承機会の確保	66.7%
	情報共有機会の確保	72.2%
	マニュアル（文書）の作成	94.4%
技能業務職員（浄水部門）※通常業務	実際の作業・操作に従事すること	100%
	作業実施時の先輩・上司の助言・指導	100%
	マニュアル等による習得	80.8%

◎技術継承の取組（まとめ）

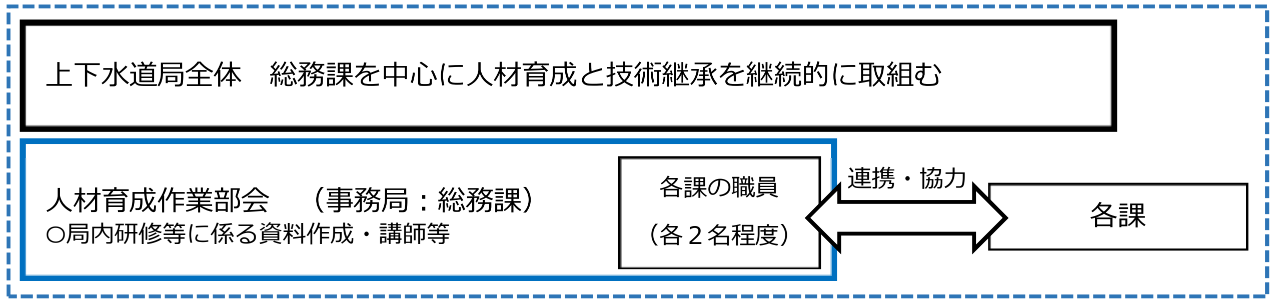
　各課内での職場内研修（OJT：実務経験等）をベースにして、通常時はもとより、緊急時の対応についても、実際に従事するなかで、先輩職員等の技術的な指導や助言を活かし、必要な技術のノウハウの習得とその継承を推進する。

　また、組織全体で技術継承の機会が継続的に確保されるよう取組を進めていきます。

4　おわりに

　上下水道ビジョンに基づく進捗管理を通して、人材育成・技術継承のそれぞれの取組について、実施内容の評価→改善→計画（施策・目標の再設定等）→実行（実施）PDCA サイクルを活用し、人材育成・技術継承の、持続的な事業運営を可能とするための組織基盤強化の実現を図ります。

◎上下水道ビジョンの指標

目標指標　<研究発表等の件数>		
現状（令和元年度）	令和７年度	令和１２年度
０件	１０件	２０件
指標算出方法		
上下水道事業に関する研究発表等の件数（累計）		

◎推進体制