

4 多彩な人材と柔軟な組織が支える水道

経営環境の変化に対応し、事業を力強く推進していくためには、人材と組織の力が十分に発揮できる体制をつくるのが肝要です。そのために、多彩な人材の育成と効率性、柔軟性に富んだ組織への変革を進めていきます。

現状

〈1〉人材育成

- 職員の人材育成については、これまでも研修やジョブ・ローテーションを通じて職員の能力開発に努めてきました。

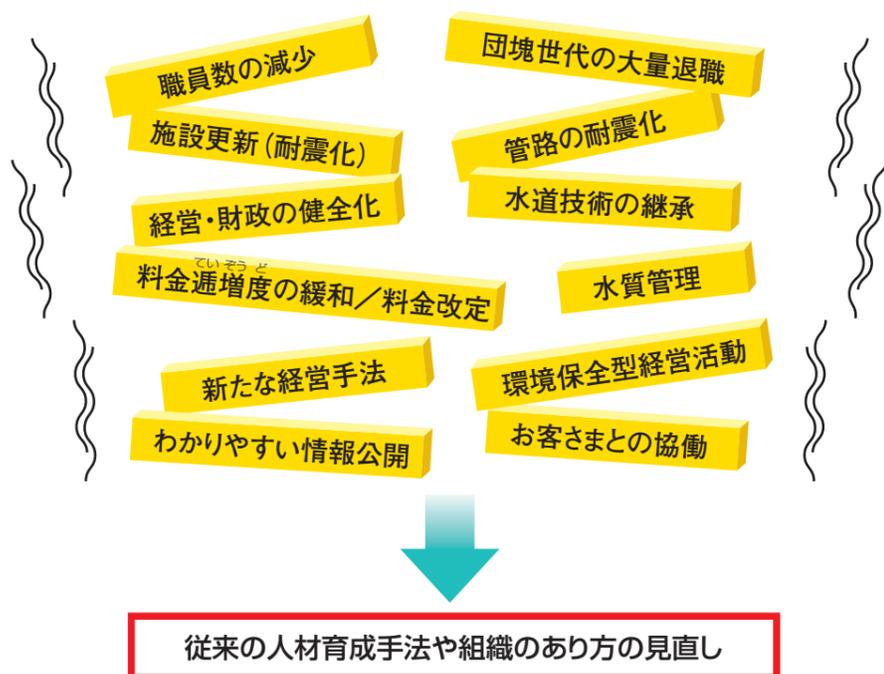
〈2〉水道技術の継承

- 経験、知識等が重要視される技術職員の育成については、人事異動により各部署（施設設計、工事監理、維持修繕等）をすべて経験し、技術の継承が図れるよう努めています。

課題

〈1〉新たな経営課題への対応

- 施設更新（耐震化）、厳しくなる財政状況、技術継承問題、新たな経営手法（PFI、包括第三者委託制度等）の調査・研究等、これまで以上に多種多様で複雑な課題が迫り、従来の人材育成手法や組織のあり方を見直す必要が生じています。



- 市長部局で策定されている「八尾市人材育成基本方針」には、次のように必要な点が挙げられています。

- ・自治体の経営資源における「ヒト」（職員）の重要性
- ・画一的でなく、異質で個性豊かな能力・知識を持てるような人材育成の必要性
- ・年齢・職階にとられない相互啓発の必要性

〈2〉水道業務経験年数度

- 職員の水道業務経験年数度を3市と比較すると、八尾市は高い数値を示しています。これは、水道技術の高い専門性を持った職員が多くいる反面、職員の高齢化も進んでいることを示しています。

八尾市	東大阪市	豊中市	茨木市
26.0	22.3	17.5	13.8

〈3〉水道技術の継承

- 水道局では、団塊世代の大量退職が早い時期から始まっているため、若手職員への水道技術の継承が懸念されます。
- 漏水、断水時の維持修繕作業や施設建設等に要する水道技術は、マニュアルだけでは習得できるものではなく、時間をかけてこそ得られる経験、知識等による部分が多くを占めます。確実な技術継承がなければ、将来の安定給水に支障をきたす恐れがあります。

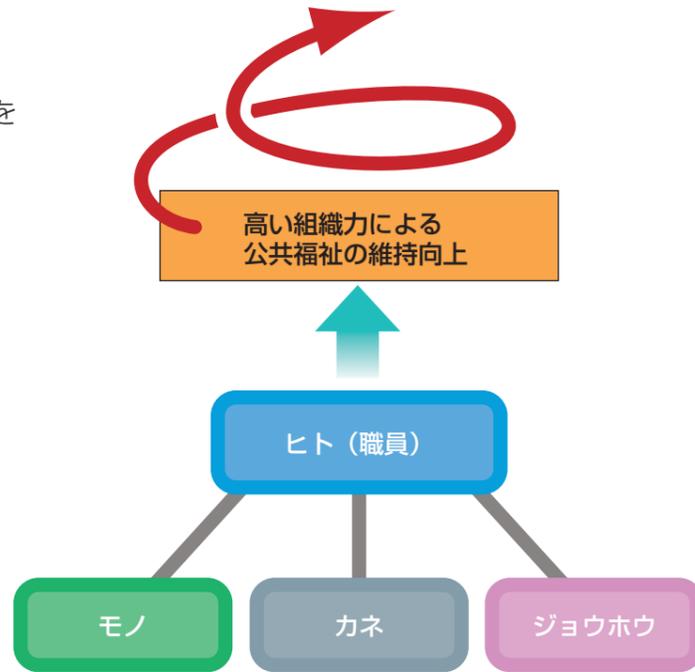
今後の方針

以上を踏まえて、「多彩な人材と柔軟な組織が支える水道」について、次のとおり方針を定めます。

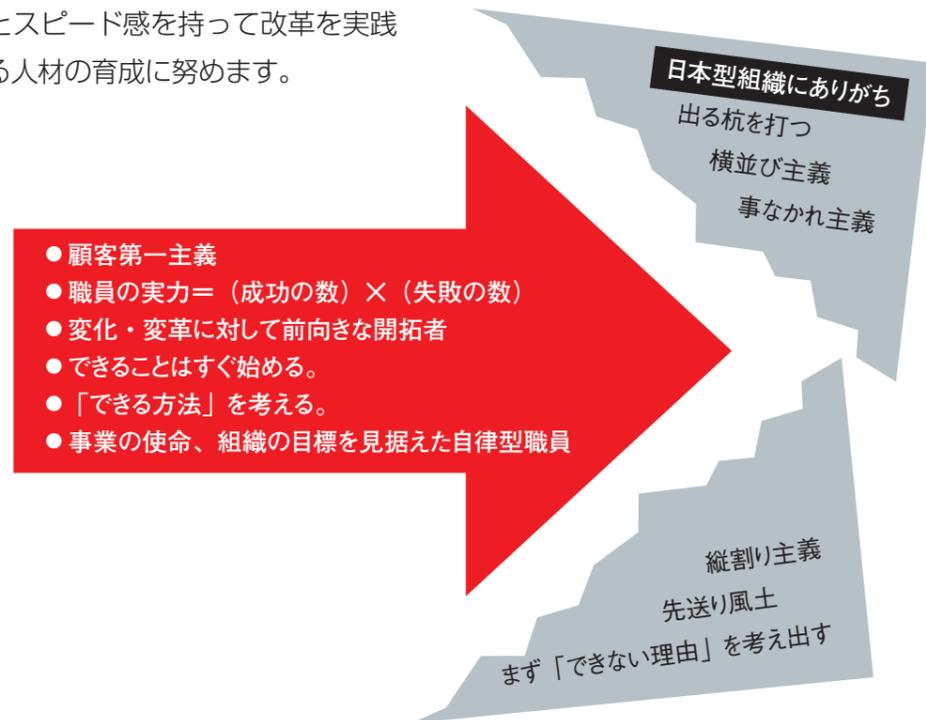
- 4-1 意識改革を伴う新たな形の人材育成
- 4-2 柔軟で効率的な組織

4-1 意識改革を伴う新たな形の人材育成

◆組織の経営資源の中でもっとも重要な「ヒト」（職員）の育成と効果的運用を最優先することで、「モノ」、「カネ」、「ジョウホウ」といった他の経営資源の価値を最大限に高めます。



◆勇気とスピード感を持って改革を実践できる人材の育成に努めます。



◆研修計画の中に、「重要なライフラインを担う水道事業の社会的責任を果たしていくことのできる人材の育成」という視点を、より重点的に盛り込んでいきます。

◆若手職員への技術継承を図るため、経験、知識を有するベテラン職員からの直接指導を強化していきます。加えて、計画的・効果的な人事異動をさらに推進するとともに、映像等を活用した作業マニュアルによる実務指導を進めます。



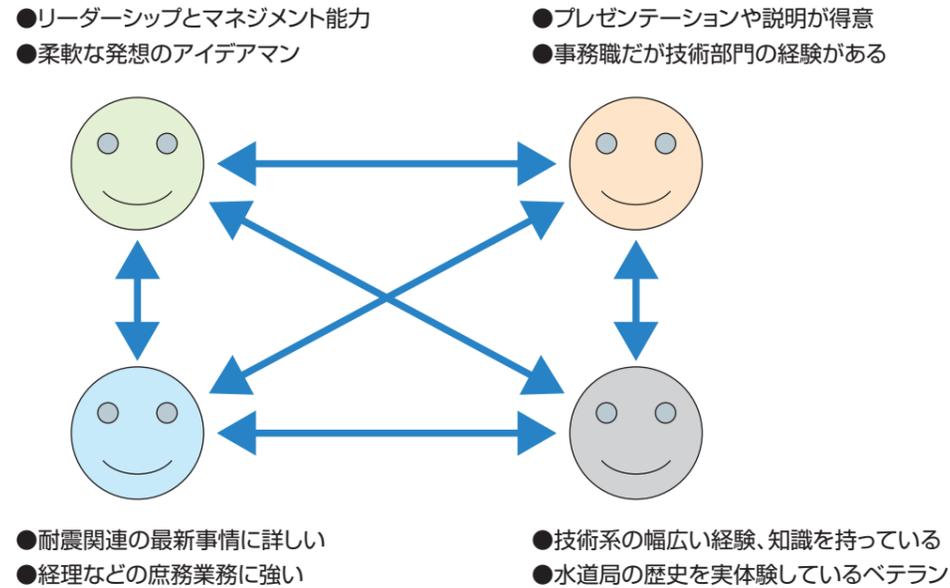
◆水道技術のノウハウを効果的・効率的に学ぶため、民間企業、先進事業者への派遣、先進事業者の有する研修施設の利用等を検討・実施します。



4-2 柔軟で効率的な組織

◆職員一人ひとりの多彩かつ異なる能力や資質を相互に連携・補完させ、職員数の総和以上の能力を発揮できる組織づくりを目指します。

(イメージ)



得意分野を活かし合い、苦手分野を補い合うことで組織力を上げる

◆過度な効率性を求めるあまり、組織の柔軟性を失い、市民生活に支障をきたすことのないよう留意しながら組織づくりを行っていきます。



●出典：(社)日本水道協会「安全でおいしい水道水推進運動」ポスター

◆新しい制度、システムおよび取り組み等の実効性を高めるため、組織としてより一層、改革を実践していくことのできる職場風土づくりを行います。



◆職種の枠にとらわれない適材適所の戦略的人事配置を実施します。

◆プロジェクトチームを編成する場合には、プロジェクト・マネジメントの導入によって進行管理を行い、その成果を最大限に高めるよう努めます。

◆ICT（情報通信技術）の活用による組織のフラット化や組織間連携等による柔軟な組織づくりを目指します。



●グループウェアの例（情報内容は例示）