

水道事業の将来を担う人材の
 確保と育成
 について教えてください

Answer

1. はじめに

日本の水道は、全国的に施設の老朽化が進み施設の計画的な更新が課題となっていますが、団塊の世代の大量退職、外部委託等業務の効率化による職員の減少などで、更新に携わる人材の確保と確実な育成が必要になっています。さらには、ベテラン職員が長年培ってきた技術の確実な継承も重要な課題です。そこで、横浜市水道局の取組を参考として紹介させていただきます。

2. 横浜市水道局の技術継承と人材育成

横浜市水道局では、主に以下の3点を人材確保と育成の課題と考え、それらに応じた施策を実施しています。以下に順に紹介します。

- ①ベテラン技術職員の大量退職により、急激に増加する新採用等若手技術職員の育成。若手から中堅、ベテランへの確実なレベルアップ。
- ②ベテラン職員が有する、長年培われた水道事業特有の技術の継承。
- ③長期にわたり、将来の水道の技術を担う人材の確保。

(1) 人材育成

技術職員の育成の過程では、職員個々の能力を職員本人・上司の双方で把握した上で、図-1に示すように、新採用・若手、中堅、ベテランと、それぞれの職員レベルで求められる技術レベルにステップアップしていくことが求められます。

そこで、技術職員個々の技術レベルを業務項目ごとに数値化し把握する方式（技術系OJT方式）を用いて、職員本人・上司の双方が面談などを通してPDCAサイクルによる成長状況を把握するとともに、職員の技術力の到達度に応じた効果的な技術研修（Off-JT）を行い、技術レベルの高い職員となるための育成を図っています。

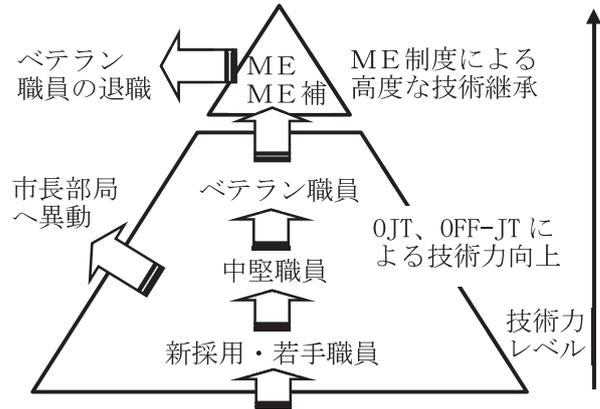


図-1

(2) 技術継承

ベテラン職員の大量退職は、長い水道の歴史において培った技術の消失につながります。水道局の技術の継承を目的として、平成22年11月に「横浜市水道局マスターエンジニア（ME）制度」を制定しました。MEは、水道事業特有の7つの専門技術分野ごとに認定され、MEを目指す職員であるME補（次期ME）それぞれの技術力にあわせて、指導、育成のためのカリキュラムを作成、OJT方式による指導を行い、ME補へ確実に自身の有する技術を継承しています。一定の基準に達したME補を所属長がME候補として推薦、局内に設置しているME認定委員会において審査し、適任と認めた職員をMEとして認定し、水道事業管理者が任命しています。

(3) 人材の確保

本市では、将来の水道事業に携わる人材の確保策として、水道局独自の採用である「水道技術」職を平成29年4月1日に初めて採用しました。

この水道技術職は、長年保有・蓄積してきた水道実務に関わる技術・ノウハウ・現場力の「継承の人的受け皿」として期待されているもので、基本的には他局に異動することなく一貫して水道局に在籍して経験を重ねることで、局事業を支えるものです。今年度は、第一期生として10名の職員を採用しました。

4. おわりに

人材の確保と育成は事業を推進する上での終わりのない課題です。今後も時代の変化に応じて、求められる人材を育成していきます。

(出典:水道技術ジャーナル 2017年10月)