

# 福山市上下水道局 人材育成・技術継承基本方針（概要版）

## 【第1章 はじめに】

### 1 基本方針策定の趣旨〔本編 P2～〕

本市の基本理念「人間環境都市」を基底に、上下水道局の『使命（基本理念）』を果たし、『ビジョン（理想の姿）』を実現する！

- ・いかなる時代にあっても質の高い上下水道サービスを提供し続け、心の豊かさが実感できるまちの実現に貢献する
- ・将来にわたって持続可能な事業経営を行い、市民に信頼される安心・安全でしなやかな上下水道事業を目指す

そのために、最も重要な経営資源である「ヒト」について、目指すべき姿と取組方針を基本方針において示し、資質と技術力の向上を果たしていく！

### 2 基本的な考え方〔本編 P5～〕

#### 《資質向上》

- ・責任を持って職務を遂行する強い使命感と誇りを持つ
- ・市民に満足を超えて感動していただけるような業務を遂行する

#### 《リスク管理》

- ・いつでも、いつまでも安心して安全な市民サービスの提供を行う

そのために必要な「知識」「技術」の習得と継承に努めていきます！

#### 【重点項目】

- ・行政職員としての意識改革と資質向上
- ・公営企業職員として必要な知識・技術の習得
- ・組織として高い水準の技術力を保持・継承
- ・リスク管理の必要性から確実な育成・継承

主体	取組内容	珣
職員	意欲向上, 「基本方針」の理解	P D C A サイ クル
局	職場環境の整備, 派遣研修の充実, 水道技術研修センターの活用	
各職場	OJT の充実, 業務記録の蓄積と活用, 業務経験の機会形成, 情報共有, 職場風土づくり, マニュアルの整備, 職場主催研修・研修受講報告会・勉強会の実施, 他者との連携, 部門別の取組 など	

### 3 人材育成と技術継承（定義）〔本編 P12～〕

#### 《人材育成＝資質向上》

- ・行政組織の一役として『福山市人材育成基本方針』を基盤とし、公営企業として、常に企業の経済性を発揮しながら、その本来の目的である公共の福祉の増進するよう業務を遂行できる人材を育成する必要がある（その基本方針として『福山市上下水道局人材育成・技術継承』を策定するもの）
- ・さらに複雑多様化する業務の遂行にあたり、ゼネラリストかつスペシャリストな人材の育成も必要

#### 《技術継承＝技術力の保持》

- ・これまで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則や判断力を要する技術
- ・事業拡張期における直営体制から近年の職員数の減、公民の役割分担、システムの高度化等により、技術継承を図れる環境と機会が減少しているからこそ、組織として計画的に取り組む必要性がある

不  
舎  
晝  
夜



## 【第2章 人材育成】

さらに、「経営分析」「専門知識」  
「判断力」などが求められる

### 1 求める人材像（キーワード）〔本編P15～〕

「市民目線・市民満足度」「経済性」「目的意識・課題意識」「監督指導」「説明責任」「使命感と誇り」「積極性」「スケジュール感」「ワーク・ライフ・バランス」など

### 2 全局的な取り組み〔本編P17～〕

- ・職場環境の整備 …… 基本は、職員自身の「やる気」 ← 意欲を持って研修や勉強会へ臨める環境の整備に努めます！（相乗効果による全体のレベルアップを期待）
- ・研修の充実 …… 必要な時期に必要な研修を受講できる機会の創設 ← 受講実績と報告会の実施により職員個々と職場全体の更なるレベルアップを図ります！
- ・水道技術研修センターの活用 …… 局が設立した当センターを活用して、実践的かつ段階的な研修の実施と局内講師の計画的な養成に取り組みます！
- ・各職場では …… 管理監督者が中心となり、OJT・業務経験・やる気とやりがいのある職場づくり・マニュアル整備・各課主催研修・研修受講報告会などを実施します！

### 3 部門別の取り組み（各業務の実態に応じた取り組み）〔本編P24～〕

- ・事務部門 …… OJTにより、局の全体と将来をにらんだ業務手法、調整能力、経営・政策等の提案能力などの育成を図る！
- ・お客さまサービス部門 …… OJTによる折衝能力の育成、勉強会や研修の受講による専門知識の習得や説明能力・指導監督能力の育成を図る！
- ・技術部門 …… OJTによる専門知識や経験則の習得、訓練の実施による不測時における対応能力と体制の整備、併せて危機管理意識の高揚を図る！

## 【第3章 技術継承】

将来において、  
要 or 不要かを見極める

### 1 継承すべき技術〔本編P29～〕

- ① これまでの業務の中で培ってきた経験・勘・五感を使った感覚的な判断能力など、マニュアル等では表現が困難な技術
- ② 人材育成のみでは十分に継承しきれない高度な技術や技能

**上下水道サービスは、市民生活に一刻も欠かすことのできない都市基盤であるため、各施設とも異常の発生を未然に防ぐ日常管理業務に加え、災害や突発事故の発生時においても迅速かつ的確に対応するための技術について、確実に継承しなければならない！（リスク予測・原因究明スキル含む）**

### 2 技術継承の取り組み〔本編P31～〕

- [水道事業・工水事業] …… バルブ操作、水張作業、漏水箇所発見、施設の運転管理及び維持管理における点検整備と故障修理、水質管理における分析と状況判断、緊急時対応など
- [下水道事業] …… 工事施工時における想定外事象への対応、風水害発生時における被災状況のパトロール、水質管理における分析と状況判断、機器の修理や施設の修繕など
- ◆取り組み …… OJTや研修によって基礎的技術を習得した上で、日常からリスクを想定した業務遂行・情報収集・現場特性の把握などに努める！

## 【第4章 おわりに】〔本編P35～〕

- 1 人材育成・技術継承を達成するために …… 「PDCAサイクル（①計画→②実施→③検証→④見直し→①→②→③→ ……）」を基盤に取り組みます！
- 2 市民に信頼される安心・安全でしなやかな上下水道事業を目指して …… 厳しい経営環境の中でも、役割を果たし心の豊かさが実感できる街の実現のためには、職員の「人材育成」と、組織としての「技術継承」を確実に行うことが重要 ⇒ 基本方針を基に積極的、かつ継続的に取り組んでいきます！