

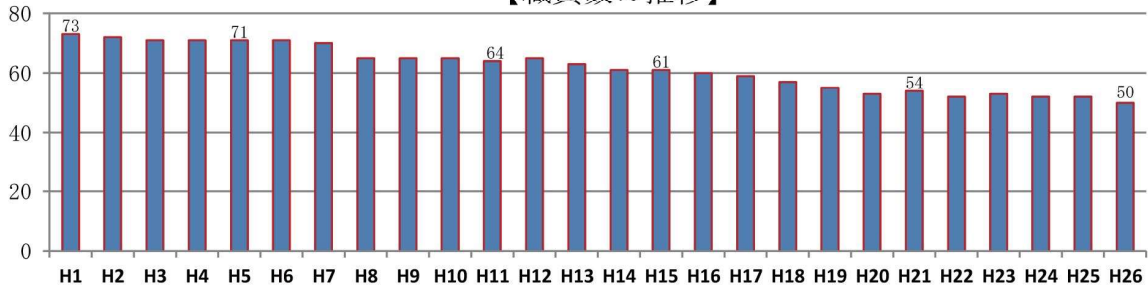
3

人材育成・組織力強化

1 環境の変化に対応できる職員育成

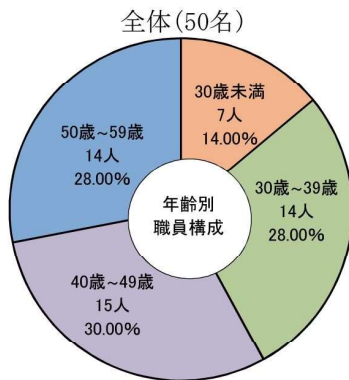
現 状

【職員数の推移】

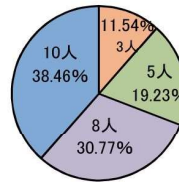


平成27年3月末の職員数は（嘱託・臨時職員は除く）は、50名となっております。平成元年の73名から段階的に削減されております。

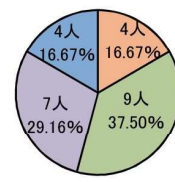
【年齢別職員構成】



事務系職員構成（26名）



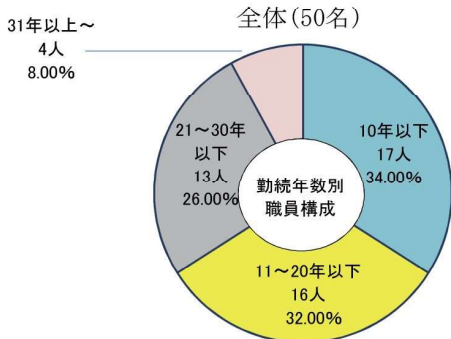
技術系職員構成（24名）



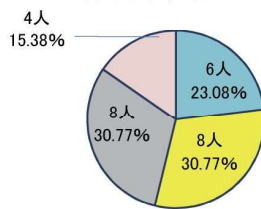
30歳未満 30歳～39歳 40歳～49歳 50歳～59歳

職員全体に対する40歳以上の割合が58%で、特に事務系において40歳以上の割合が高くなっています。

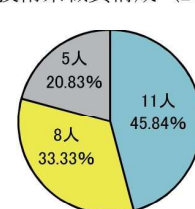
【勤務年数別職員構成】



事務系職員構成（26名）



技術系職員構成（24名）



10年以下 11～20年以下 21～30年以下 31年～

勤続年数10年以下が全体の34%の17名で、特に技術系において10年以下の割合が約46%と高くなっています。

これからの取り組み

水道事業に係る業務は多岐にわたります。その中には、一定期間の実務経験や専門知識、技能を有するものがあります。業務遂行に必要な技術力の確保にむけ、外部研修や水道局独自の職員教育を充実させ、中長期的な視点で適切な職員配置を行うことが重要です。

また、他部局も含めた人事異動が行われる中、技術の継承を念頭においた人事サイクルを構築することも重要となります。



中部市町村事務研修



ウォーターハンマー研修
(水撃による配管振動)

人材育成の推進

多様化する市民ニーズや日々進歩する技術に適切に対応できる職員を育成し、市民の皆さまに満足していただけるサービスを提供し続けていくための人材育成を推進します。

技術継承の推進

人材育成の積極的な推進とともに、計画的で効果的な研修を利用し、技術者としてのノウハウや技術の継承を今後も推進します。

機能的な組織づくり

人材育成の推進・技術継承の推進を効率的に行うことにより、環境の変化に柔軟に対応できる機能的な組織づくりを目指します。

【関連する計画や取り組みなど】

- 民間企業研修
- 漏水調査訓練施設の整備
- JICA派遣事業による育成強化
- 水質担当職員の育成