（様式４）

重要取組シート

上下水道局　経営企画室

取組項目		企業力の向上 （DX 推進）
現状・課題		■業務課題をデジタルで解決する DX 推進には、他事例の研究や実証実験の実施等により、業務の課題に即した技術の導入を検討し、効果的に推進することが重要である。 ■予算決算事務においては、専門知識と長期の実務経験の双方が求められることから、人材面での課題を抱えている。また、経営管理に必要な資料作成等に時間を要することから、生産性面での課題を抱えている。
取組の内容		（取組１）他事例の研究や実証実験の実施等 ■水道 ICT 情報連絡会などを活用した業務の課題に即した事例の研究 ■実証実験やフィールド提供の実施による新技術の導入検討 （取組２）将来の DX に繋がる BPR の推進 ■予算決算事務の持続性確保と生産性向上をめざし、業務手順の可視化とマニュアル化、業務工程分析による課題抽出と最適化等の BPR（業務改革）を実施する。 ■BPR の実施により得たノウハウを局組織で共有・蓄積する。
スケジュール	前期 （～7 月）	（取組１） ☐ 水道 ICT 情報連絡会による業務課題に対する技術提案の研究（6 月） ☐ 実証実験やフィールド提供の実施による新技術の導入検討（通年） （取組２） ☐ BPR 実行支援業務の契約締結（5 月） ☐ 関係課へのヒアリングを実施（6 月～）
	中期 （～11 月）	（取組１） ☐ 実証実験やフィールド提供の実施による新技術の導入検討（通年） （取組２） ☐ 業務フローの作成、業務工程分析による課題抽出と最適化の検討（9 月） ☐ 業務フローの見直し検討（10 月～） ☐【決算事務】データー元管理フォーマット、マニュアル等の作成（11 月）
	後期 （～3 月）	（取組１） ☐ 運営課題等の発信による技術提案の募集（12 月頃） ☐ 実証実験やフィールド提供の実施による新技術の導入検討（通年） （取組２） ☐【予算事務】データー元管理フォーマット、マニュアル等の作成（3 月） ☐【決算事務】業務フローの見直し実施（3 月～） ☐ BPR のノウハウ整理（3 月）
	次年度 以降	（取組２） ☐ 合意形成できた内容から順次最適化された業務フローにより事務を執行 ☐ 効果検証及びブラッシュアップを実施 ☐ BPR のノウハウを局内共有し自律的推進を支援

（様式４）

<table>
<tr><td rowspan="3">進捗の状況</td><td>前期
（～7 月）</td><td colspan="3">（取組 1）
☐ 水道 ICT 情報連絡会による業務課題に対する技術提案の研究（6 月）
☐ 実証実験やフィールド提供の実施による新技術の導入検討（通年）
（取組２）
☐ BPR 実行支援業務の契約締結（5 月）
☐ 関係課（経営企画室）へのヒアリングを実施（5 月～）</td></tr>
<tr><td>中期
（～11 月）</td><td colspan="3">（取組１）
☐ 運営課題等の発信による技術提案の募集（11 月）
☐ 実証実験やフィールド提供の実施による新技術の導入検討（通年）
（取組２）
☐ 関係課へのヒアリングを実施（～8 月）
☐ 業務フローの作成、業務工程分析による課題抽出と最適化の検討（9 月）
☐ 業務フローの見直し検討（10 月～）
☐【決算事務】データー元管理フォーマット、マニュアル等の作成（11 月）</td></tr>
<tr><td>後期
（～3 月）</td><td colspan="3">（取組 1）
☐ 運営課題等の発信による技術提案の募集（11 月～翌年 1 月）
☐ 実証実験やフィールド提供の実施による新技術の導入検討（通年）
（取組 2）
☐ データー元管理フォーマット、マニュアル等の作成（～3 月）
☐ 【決算事務】業務フローの見直し実施（3 月～）
☐ BPR の局内展開に向けた準備（3 月）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">堺市基本計画 2025</td><td>該当する施策</td><td colspan="3">4-（1）行政のデジタル化、スマートシティ推進による暮らしの質の向上</td></tr>
<tr><td>寄与する KPI</td><td colspan="2">－</td><td>目標値（2025 年度）
－</td></tr>
<tr><td rowspan="2">堺市SDGs未来都市計画</td><td>最も貢献する SDGsのゴール</td><td>ゴール番号
9</td><td colspan="2">産業と技術革新の基盤をつくろう</td></tr>
<tr><td>寄与する KPI</td><td colspan="2">－</td><td>目標値（2025 年度）
－</td></tr>
</table>

（様式４）

重要取組シート

上下水道局
サービス推進部　技術力強化担当・事業サポート課
経営企画室　経営マネジメント担当

取組項目		企業力の向上 （挑戦する人材の育成・意識改革）
現状・課題		■上下水道局を取り巻く環境は、料金収入の減少、施設の老朽化に伴う更新需要の増加、自然災害の頻発・激甚化など、厳しさを増している。また、R6 年４月より水道整備・管理行政が厚生労働省から国土交通省に移管され、水道事業は取り巻く環境自体が大きく変化しており、職員はこれら社会状況の変化に柔軟に対応することが求められる。 ■環境が変化する中においても、業務遂行に必要な基礎的能力を確実に習得し、さらに自己成長や業務変革を成すことができる、立ち止まらずに挑戦し続ける人材を育成する必要がある。 ■厳しい経営状況においても安定した事業運営を行うためには、職員の経営に対する意識改革を行う必要がある。
取組の内容		■環境が変化し、職員が担う業務のあり方が変化する中、今後の上下水道事業に必要となる知識や技術の維持・向上を図る。 ■職員の自ら成長する意欲を支援する。 ■課題解決や業務改善につながる行動変容を促し、それらに向け挑戦する職員を支援する。 ■全ての局職員が経営状況やリスクを正しく認識し、高い経営感覚とコスト意識をもって業務遂行できるように人材育成を図る。
スケジュール	前期 （～７月）	□ 各種研修、局内インターンの実施（通年） □ 研究発表会等準備・参加（通年） □「課題解決、業務改善能力の向上」と人事評価の連動（通年） □ 学習支援ツールの提供（４月） □ 資格取得支援制度のあり方検討（～７月） □ 経営幹部会議において共有された経営状況やリスク等を局職員へ周知（随時） □ 経営診断結果の局内周知（～７月）
	中期 （～11 月）	□ 各種研修、局内インターンの実施（通年） □ 研究発表会等準備・参加（通年） □「課題解決、業務改善能力の向上」と人事評価の連動（通年） □ 資格取得支援制度のあり方の方向性決定（～11 月） □ 技術職員の実践的育成プログラムの視覚的教材の検討（～11 月） □ 経営幹部会議において共有された経営状況やリスク等を局職員へ周知（随時）
	後期 （～３月）	□ 各種研修、局内インターンの実施（通年） □ 研究発表会等準備・参加（通年） □「課題解決、業務改善能力の向上」と人事評価の連動（通年） □ 技術職員の実践的育成プログラムの改定（～３月） □ 経営幹部会議において共有された経営状況やリスク等を局職員へ周知（随時）

（様式４）

	次年度 以降	□ 堺市上下水道事業経営戦略に基づく職員力の向上に係る取組を実施
進捗の状況	前期 （～7 月）	□新規採用職員、局転入者向け研修の実施（４月～） □局内インターンの実施（通年） □下水道研究発表会への参加（７月） □人事評価における組織目標と個人目標の連動及びチャレンジ項目の設定（５月） □人事評価フォロー面談の実施（７月） □『技術職員の教科書』（技術職員の実践的育成プログラム）の配布（４月） □令和５年度末に実施した資格取得支援制度に係る職員向けアンケートの結果分析（７月） □経営幹部会議資料を庁内ホームページへ掲載、メールによる局内周知（随時） □経営診断に係る懇話会資料を庁内ホームページへ掲載（７月） □対策チームを設置し、違算要因の分析・検証、再発防止策等を報告書に取りまとめ（５月） □厳格な確認ルールの導入、職員の積算事務能力の向上など、局全体で誤りの未然防止とチェック体制の強化を推進（５月～） □警察 OB 職員による課長級、課長補佐級職員等を対象とした不当要求発生事案に基づく公正職務確保研修の実施（７月） □局内での内部統制上の不備等の再発防止に係る定期的な自己点検の実施（毎月）
	中期 （～11 月）	□適正な事務処理徹底及び指導機能の強化を目的とした研修の実施（９月） （経営意識醸成、個人情報保護、適正な契約事務の執行など） □局内施設見学の実施（10 月～11 月） □局内インターンの実施（通年） □水道研究発表会への参加（10 月） □人事評価中間面談の実施（10 月） □貸出図書の案内を局内広報紙へ掲載（９月） □資格取得支援制度のあり方を検討（～11 月） □技術職員の実践的育成プログラムの動画教材の活用検討・準備（11 月～） □経営幹部会議資料を庁内ホームページへ掲載、メールによる局内周知（随時） □管理職と職員との信頼関係の構築・組織活性化を目的とした 1on1 ミーティングの実施（10 月～） □職場での不安や疑問等に対して、誰もが相談しやすい相談体制の充実（管理者ほっとラインの創設）（10 月～） □業務全般の相談を可能とする「ＳＥＮＰＡＩほっとライン」の運用開始（11 月～） □警察 OB 職員による課長級、課長補佐級職員等を対象とした不当要求発生事案に基づく公正職務確保研修の実施（11 月） □局内での内部統制上の不備等の再発防止に係る定期的な自己点検の実施（毎月）
	後期 （～3 月）	□1on1 ミーティングの令和６年度第２クール（１月～３月）の実施 □管理職マネジメント研修の実施（２月） □局内インターンの実施（通年） □研究発表会等準備（～３月） □人事評価フィードバック面談の実施（３月） □技術職員の実践的育成プログラムの改定（３月）

（様式４）

<table>
<tr><td rowspan="3">堺市基本計画2025</td><td></td><td colspan="3">□資格取得支援制度について、支援対象者の見直しや対象となる資格を上下水道事業に特に寄与する資格にするなどの抜本的な制度見直しを実施（～3 月）
□経営幹部会議資料を庁内ホームページへ掲載、メールによる局内周知（随時）</td></tr>
<tr><td>該当する施策</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td>寄与するKPI</td><td colspan="2">－</td><td>目標値（2025 年度）
－</td></tr>
<tr><td rowspan="2">堺市SDGs未来都市計画</td><td>最も貢献するSDGsのゴール</td><td>ゴール番号
8</td><td colspan="2">働きがいも 経済成長も</td></tr>
<tr><td>寄与するKPI</td><td colspan="2">－</td><td>目標値（2025 年度）
－</td></tr>
</table>