

## 重要取組シート

上下水道局 技術力強化担当  
経営企画室、総務部 総務課

取組項目		企業力の向上
現状・課題		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 上下水道事業の持続には、多様な人材が能力を最大限発揮できる職場環境の整備が必要不可欠であり、すべての職員が安心して活躍できる、風通しのよい職場の実現が急務である。</li> </ul>
取組の内容		<p>(取組 1) 挑戦する人材の育成と上下水道一体となった技術力の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 上下水道一体となった人材育成や技術継承の取組を推進する。</li> <li>■ 内部研修や外部専門機関による技術及び知識の習得研修等を実施する。</li> <li>■ 職員の自ら成長する意欲を支援する。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul> <p>(取組 2) 職員が安心して活躍できる環境整備の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 所属長と所属職員との信頼関係の構築や仕事意欲の向上に係る取組を推進する。</li> <li>■ 内部通報やハラスメントの相談窓口の機能強化による職員が働きやすい職場環境を実現する。</li> <li>■ 公正職務の確保に向け、不当要求等への局内対応体制の確立を図る。</li> </ul>
スケジュール	前期 (～9月)	<p>(取組 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 各種研修、局内インターンの実施 (通年)</li> <li><input type="checkbox"/> 幹部職員との階層別座談会の実施 (通年)</li> <li><input type="checkbox"/> 学習支援ツールの提供 (4月)</li> <li><input type="checkbox"/> 研究発表会等準備・参加 (通年)</li> <li><input type="checkbox"/> 「課題解決、業務改善能力の向上」と人事評価の連動 (通年)</li> <li><input type="checkbox"/> 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 (通年)</li> <li><input type="checkbox"/> 経営診断結果の局内通知 (～8月)</li> </ul>

		(取組 2) <input type="checkbox"/> 所属長と所属職員の定期的な 1ON1 ミーティングの実施 (通年) <input type="checkbox"/> 職員相談窓口の利用促進及び改善に向けた検討の実施 (通年) <input type="checkbox"/> 不当要求等対応に係る警察 OB 職員等による階層別研修の実施 (通年)
	後期 (~3月)	(取組 1) <input type="checkbox"/> 技術職場において求められる基礎知識に関する研修の実施 (~12月) <input type="checkbox"/> 上下共通技術等に係る意見交換の実施 (~3月) <input type="checkbox"/> 技術力の維持向上を目的とした訓練・研修の実施 (~3月) <input type="checkbox"/> 各種研修、局内インターンの実施 (通年) <input type="checkbox"/> 幹部職員との階層別座談会の実施 (通年) <input type="checkbox"/> 研究発表会等準備・参加 (通年) <input type="checkbox"/> 「課題解決、業務改善能力の向上」と人事評価の連動 (通年) <input type="checkbox"/> 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 (通年) (取組 2) <input type="checkbox"/> 所属長と所属職員の定期的な 1ON1 ミーティングの実施 (通年) <input type="checkbox"/> 職員相談窓口の利用促進及び改善に向けた検討の実施 (通年) <input type="checkbox"/> 相談員のスキルアップに向けた取組の実施 (~12月) <input type="checkbox"/> 不当要求等対応に係る警察 OB 職員等による階層別研修の実施 (通年)
	次年度 以降	<input type="checkbox"/> 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 (~9月)	(取組 1) <input type="checkbox"/> 管理職を対象とした労務管理研修の実施 (4月) <input type="checkbox"/> 新規採用職員、局転入者向け研修の実施 (4月) <input type="checkbox"/> 局内インターンの実施 (通年) <input type="checkbox"/> 幹部職員との座談会 (昇任者、局転入者、採用 3 年目職員) の実施 (7月、9月) <input type="checkbox"/> 『局職員の教科書』(技術職員の実践的育成プログラム) の改訂と配布 (4月) <input type="checkbox"/> 下水道研究発表会への参加 (7月) <input type="checkbox"/> 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) <input type="checkbox"/> 人事評価フォロー面談の実施 (7月) <input type="checkbox"/> 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 (通年) <input type="checkbox"/> 経営診断結果の局内通知 (~8月) (取組 2) <input type="checkbox"/> 所属長と所属職員の定期的な 1ON1 ミーティングの実施 (通年) <input type="checkbox"/> 職員相談窓口の定期的な周知 (通年) <input type="checkbox"/> 警察 OB 職員による不当要求等対応研修の実施 (4月、5月、9月)
	後期 (~3月)	

2025 堺市基本計画	該当する 施策	—	
	寄与する KPI	—	目標値（2025年度） —
未来都市計画 堺市SDGs	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号 8	働きがいも 経済成長も
	寄与する KPI	—	目標値（2025年度） —