

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

取組項目	企業力の向上
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生産年齢人口の減少や労働市場の流動化等によって職員数の減少が想定される。その中においても、自然災害や施設老朽化に対する課題対応など、ライフライン事業者として安全・安心を確保する更なる取組の強化が求められている。 ■ 今後も持続可能で強靱な上下水道の運営を行っていくためには、構造改革を進める必要がある。 ■ 労働生産性向上のため、業務遂行に必要な基礎的能力を確実に習得した上で、使命感を持って目的志向で考え、政策立案能力を高めながら自己成長と業務変革を成すことができる、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。 ■ 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必要である。 ■ 労働施策総合推進法の改正により、カスタマーハラスメント対策が法的義務として明記されたことを踏まえ、雇用管理上の措置として適切なカスタマーハラスメント防止策を講じる必要がある。
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"> ■ 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。 ■ 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。 ■ 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。 <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"> ■ 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。 ■ 内部通報やハラスメントの相談窓口の充実及び機能強化による職員が働きやすい職場環境を実現する。 ■ 所属長と所属職員の 1ON1 ミーティングを継続的に実施するとともに、定期的なアンケート実施等による現状把握に基づき、より効果的な実施となるよう制度を見直し、所属長の面談スキルの向上等に取り組む。 ■ 法改正等を踏まえたカスタマーハラスメント対策を講じる。 ■ 仕事と子育ての両立における不安の解消や職場環境の整備を図る取組を実施する。 ■ 技術職就職希望者向けインターンシップを人事委員会との協力のもと積極的に広報し、複数名のインターンシップ生の受入を実現することで、技術職の採用確保を図る。 ■ メンタルヘルス対策の取組を推進することで、職員のメンタルケア能力の向上を図る。

スケジュール	前期 (～9月)	<p>(取組 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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"/> 学習支援ツールの提供 (4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) <p>(取組 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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"/> 職員相談窓口の継続的な周知 (通年) <input type="checkbox"/> 仕事と子育ての両立について情報共有の場の設定 (～6月) <input type="checkbox"/> 技術職就職希望者向けインターンシップの実施 (8月) <input type="checkbox"/> ライン職を対象としたメンタルケア対応についての研修の実施 (～9月)
	後期 (～3月)	<p>(取組 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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"/> 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"/> 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) <p>(取組 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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"/> 職員相談窓口の継続的な周知 (通年) <input type="checkbox"/> 1ON1 ミーティング等の効果検証のための職員アンケートの実施 (10月) <input type="checkbox"/> カスタマーハラスメント対策に係る法改正等を踏まえた相談体制や不当要求等対応マニュアルの見直し (～12月) <input type="checkbox"/> 仕事と子育ての両立について情報共有の場の設定 (～3月) <input type="checkbox"/> メンタルケア能力向上の取組の実施 (～3月)
	次年度 以降	<p>(取組 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 各種研修、局内インターンの実施 <input type="checkbox"/> 「課題解決、業務改善能力の向上」と人事評価の連動 <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 <p>(取組 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 <input type="checkbox"/> 職員相談窓口の継続的な周知

(様式)

進捗の状況	前期 (～9月)		
	後期 (～3月)		
堺市基本計画 2030	該当する 施策	-	
	寄与する KPI	-	目標値(2030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(2030年度) -