

水道事業の技術継承と 人材(財)の確保・育成 について

東京都水道局長
醍醐 勇司

東京水道経営プラン2016

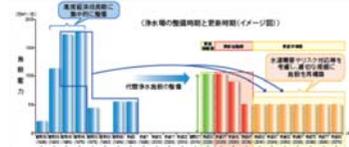
人材(財)基盤の確立



▲ 東京水道経営プラン2016
(平成28年2月策定)



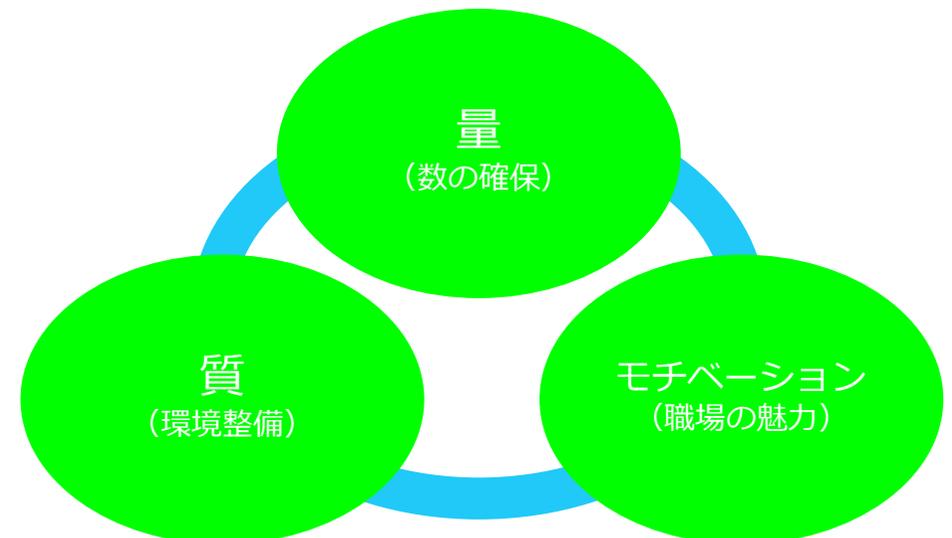
- 職員構成の変化
- 監理団体への業務移転の進展
- 水道施設の再構築の本格化
- 安定給水を脅かす様々な脅威



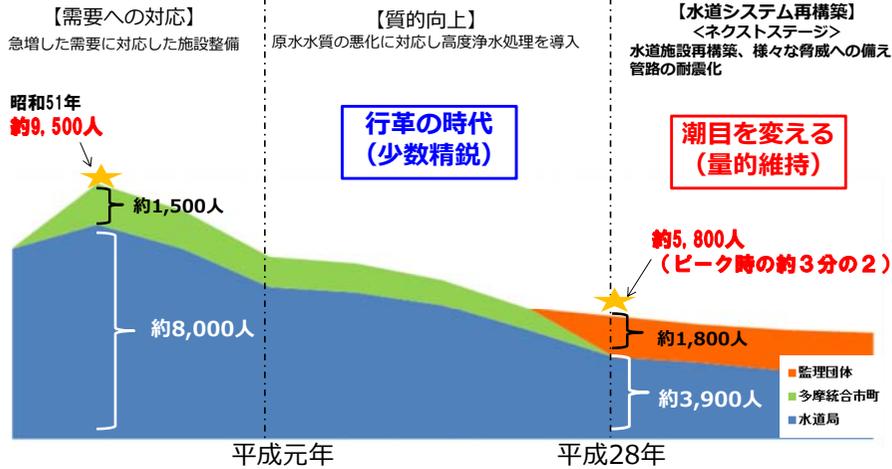
人材(財)基盤の
確立が不可欠

マニュアルだけに頼らず、現場の経験に裏付けられた
専門知識や柔軟な発想をもった人材(財)を確保・育成

人材(財)基盤確立の基本的な考え方

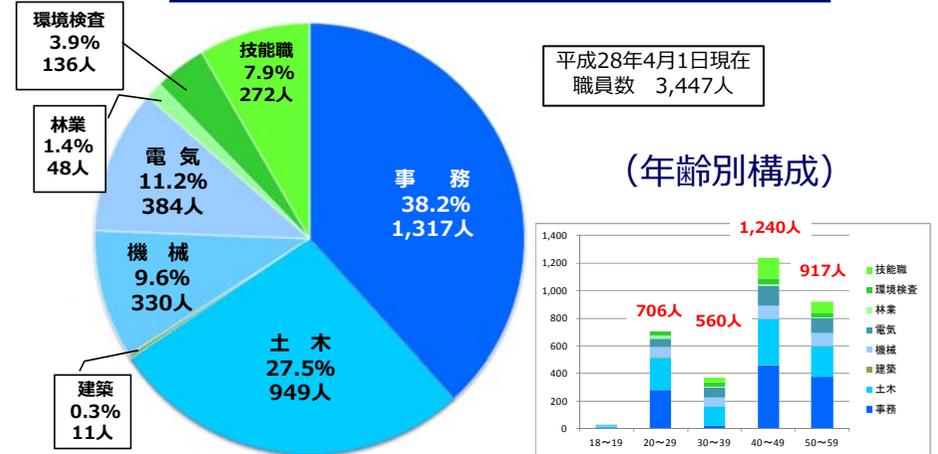


【量】人材(財)の確保



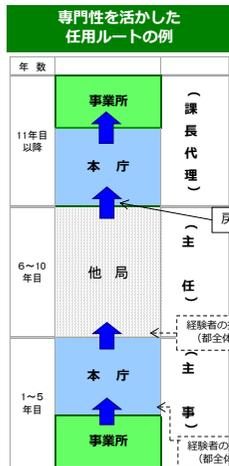
【量と質】東京都水道局の職員構成

水道事業は多職種のバランスが必要



【質とモチベーション】やりがいのある職場

職層ごと、年代ごとにその役割の発揮が必要



OJTを通じた人材(財)育成

- ・現場経験で職員としての基礎を形作る
- ・他局経験により知識・能力の幅を広げる
- ・幅広い視野と専門性のもとに事業を推進
- ・局に戻って組織を運営、部下の指導育成

環境整備を通じた人材(財)育成

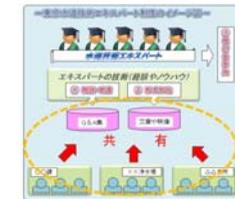
- ・体験型研修や事故事例等に基づく研修の充実
- ・実習施設の見直し・更新
- ・語学研修等の充実・国際展開施策を通じた教育

【質】環境整備(技術継承の取組)

★ナレッジバンク



★水道技術エキスパート制度



★実践的な研修



★監理団体社員の局研修への参加



世界一の水道システムを次世代に

東京水道が求める人材（財）

- 東京水道を支える使命感や責任感を持ち仕事を進めていくことができる
- 水道事業に関する幅広い経験と専門的な知識を持ち、それらを業務に活かす
- 柔軟な発想を持って、様々な課題や経験したことのない事態にも迅速・的確に対応
- 東京水道の優れた技術力・ノウハウを活用し、国内外の水道界に貢献
- 経営感覚やサービス精神を持ち、東京水道への信頼向上に寄与

