

人材育成基本方針（概要）

～成長実感が得られる育成の推進～

令和5年3月策定

1. JSに求められる人材

求められる人材像

我が国の下水道を牽引するJSの職員としての自覚と
下水道事業についてのプロ意識を持ち、
環境変化も含めた全体を俯瞰しながら、自ら考え行動する人材

<地方自治体との関係>

住民・地域ニーズを理解しつつ、地域が抱える課題等に対して、
当事者意識を持ち、処方箋を示すなど能動的な対応ができる人材

<取り巻く環境変化等との関係>

「生産性や効率性に対する高い意識」や「自らの能力を積極的に
伸ばす意識」を持ち、取り巻く環境やフィールド・業務領域の
変化にも、積極的に挑み、適応できる人材

求められる能力

「職務遂行能力」
職務の意義を正しく理解し、
知識や情報を活用しながら
業務を遂行

「実行力」
関係者との調整や論理的な
判断をしながら行動

+ 管理職等は「組織運営力」



求められる知識

若手職員
[法令、制度等の知識]
[予算、契約、設計、施工管理等
の基礎的知識]

中堅職員
[予算、契約、設計、施工管理等
の高度な知識]
[下水道に関連する幅広い知識]

2. 人材育成の基本的な考え方

職員の自律的な成長

人材育成は、職員の成長を組織が支援することであり、
「職員の自律的な成長」が核であり基本

→職員は、キャリアデザインの実現に向けて、必要なスキルや経験が
何かを考え、各人材育成策を活用しながら自ら学び、成長

『育成文化』の浸透と『学ぶ意識』の涵養

各職員が人材育成の重要性を理解し、その責任者・当事者であること
の自覚を持つよう「育成文化」を浸透

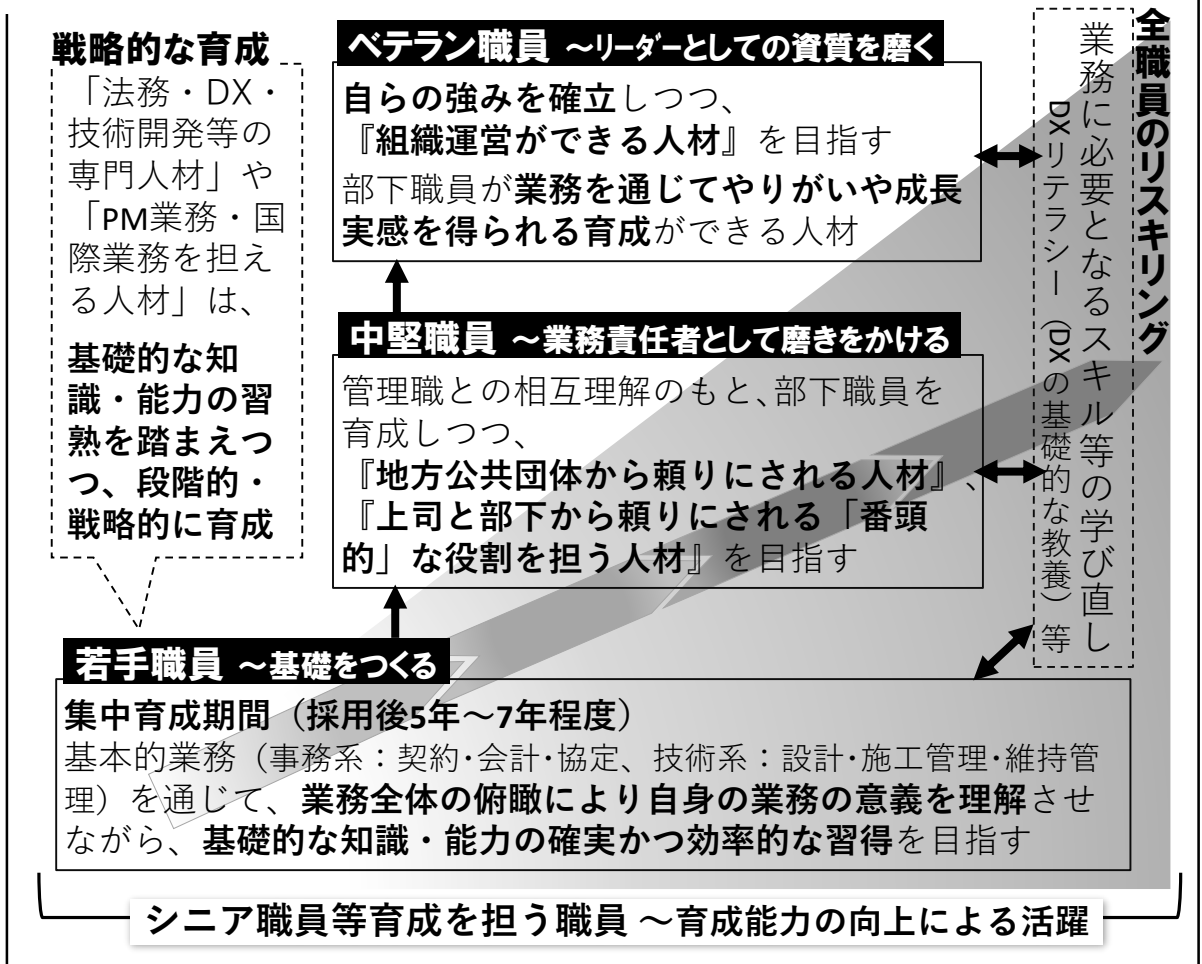
職員の自律的な成長や環境変化への適応に必要な職員の
「学ぶ意識」を涵養

体系的・計画的な育成

DX推進等による人材育成策と各種人事施策の連動

→各人材育成策、人材確保、その他人事施策を体系的・計画的に推進

3. 育成対象ごとの育成等の方針



4. 人材育成策の推進

