

採用説明会 質疑応答集

Q1 水質管理担当として入社した場合、最初の1～3年はどのような業務を担当することが多いでしょうか。

A1 入社後1～3年程度は、基礎的な業務を通じて下水処理全体を理解していただきます。具体的には、採水や水質分析、分析データの整理・報告書作成、分析機器の管理などが中心となります。その後、業務経験に応じて、より高度な業務へ段階的に携わっていただきます。

Q2 調査研究業務には、どの程度の頻度で携わる機会がありますか。

A2 年に数件程度のテーマで実施されます。若手職員は補助的な役割から関わり始め、経験を重ねることで、テーマの検討や取りまとめなどに主体的に関わる機会が増えていきます。

Q3 10月1日入社は要相談とのことですが、どのような場合に10月入社となるのでしょうか。

A3 本募集では、できるだけ早い時期でのご入社をお願いしていることから、10月1日の一つの目安としてご案内しています。ただし、在職中などのご事情により難しい場合は、個別にご相談のうえ入社時期の調整が可能です。また、新卒者を含め、より幅広い方に受験いただくための採用区分として実施しています。

Q4 7名採用予定とのことですが、水質管理担当は何名程度の採用を予定されていますか。

A4 全体では7名程度の採用を予定していますが、職種ごとの人数は年度や応募状況により変動します。水質管理担当については、例年数名程度となることが多いですが、最終的には全体のバランスを踏まえて決定します。

Q5 中途入社の方は、どのようなご経歴・ご経験をお持ちの方が多いでしょうか。

A5 事務・電気・機械・化学分野の経験者や、設備管理・製造業などで実務経験を持つ方が多く在籍しています。また、異分野から転職し、共通する知識や経験を活かして活躍している職員もいます。中途採用で入職した職員も一定数在籍しており、継続的に採用を行っています。

Q6 活躍している職員には、どのような特徴がありますか。

A6 下水道（社会インフラ）を支える責任感を持ち、日々の業務を確実に遂行できる職員が活躍しています。加えて、関係者と連携する協調性や、専門知識を継続して学ぶ姿勢も重要です。

Q7 各業務の比率（部署ごとの人員配置や業務量のバランス）はどのようになっていますか。また、今回のような台風や災害の際などはどのような対応体制になりますか。

A7 令和8年4月1日現在、運転管理担当48人、水質管理担当21人、総務・庶務担当17人、その他27人となっています。なお、業務については、下水処理施設の維持管理を中心に、各業務の業務量や内容のバランスを踏まえ、必要な人員を配置しています。台風等への対応については、A8のとおりです。

Q8 台風や大雨などの荒天時には、どのような業務がありますか。

A8 流入下水量の増加に対応するため、運転調整の検討、施設点検、浸水防止対策などの業務が増加します。施設の監視や一次対応は委託会社が実施し、職員は必要に応じて委託会社へ指示を行うとともに、緊急時には施設機能の維持と被害の最小化に向けた対応を行います。また、部署にかかわらず全職員が交代制で対応にあたる体制としています。

Q9 水質管理業務に携わる場合、化学や微生物などの専門的な知識・経験は必須でしょうか。それとも、入職後に学びながら業務に取り組める環境がありますでしょうか。

A9 入職時にすべての専門知識を備えている必要はありません。水質分析やデータ解析などの業務を通じて、研修やOJTにより、段階的に知識・技術を身につけることができます。

Q10 配属後のジョブローテーションはありますか。

A10 本社と支社の間や、設備・水質など複数分野を経験する形で異動が行われます。これにより、専門性を高めるとともに、下水道事業全体を幅広く理解できる人材育成を行っています。

Q11 広報経験を活かせる業務はありますか。

A11 施設見学会やイベントの運営に加え、ホームページやSNSによる情報発信などで広報経験を活かすことができます。下水道への理解促進を目的とした普及啓発業務の中で、企画・発信の両面で活躍できる場があります。

Q12 配属先はどのように決まりますか。勤務地の希望は考慮されますか。

A12 専門性や経験、各部署の人員状況を踏まえて決定しています。勤務地の希望も確認し、可能な範囲で考慮しています。

Q13 異動はどのくらいの頻度でありますか。

A13 原則として毎年4月に人事異動が行われます。異動の目安は5年程度で、定期的なローテーションを基本としつつ、本人の経験や組織の状況に応じて調整しています。

Q14 職員の年齢層はどのようになっていますか。

A14 ベテラン職員と若手職員が比較的多く在籍しており、中間層についてはやや少ない構成となっています。そのため、若手はベテラン職員から指導を受けやすい環境にあり、世代間での技術継承や育成を重視した体制となっています。

Q15 総務・庶務などの部門において、現場の技術的な課題や市町の事情をどのように日々の業務（計画や調整など）に落とし込み、連携を図られているかについてお伺いします。また、維持管理などの「現場実務」と「行政事務」の双方の知見を有する人材が、「総務・庶務」として入職した場合に、組織内において具体的にどのような役割や貢献が期待されているのかについて、イメージがございましたらお聞かせください。

A15 市町との基本的な連携については、下水道事業の所管主体である県が中心となっており、市町と直接やり取りする機会は多くなく、主に内部の運営や契約・経理等の業務を担っているため、市町との直接的な連携は限定的となっています。そのため、技術部門が主体となった対外的な対応を、事務部門が支える形で組織全体として機能しているのが特徴です。