

はんすい 職員像

「はんすい職員像」は、私たちが考える職員としての“あるべき姿”です

私たちは、これを、水道利用者の方に対しての、そして職員同士の約束として、常に心にとどめ、自らを律し、高め、安全な水の安定供給という使命を全うすることを通じ、市民生活・経済活動に貢献し続けて行きます。

強い使命感

誰もが安心して利用できる安全な水を送り続けるという使命を常に心にとどめます。また、これを全員で共有し、協力する力に変え、職務を行う原動力とします。

公正さ・誠実さ

全体の奉仕者たる公務員であることを忘れず、高い倫理観を持ち、法令を遵守し、公正に、誠実に、職務を行います。

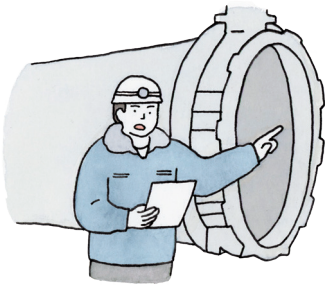
専門的な知識・技術・経験

安全な水をつくり、送り続けるための、経営、法律、情報、土木、電気、機械、化学などの専門的な知識・技術を持ち、経験を積み重ね、水道のプロとして研鑽に励み、不測の事態にも対応します。

信頼・協力

使命を全うするためには、職員が相互に信頼し、協力することが不可欠です。私たちは、お互いを尊重し、信頼することの素晴らしさを共有します。

はんすい職員 **6** カ条



1/ 意欲的に
(やる気)



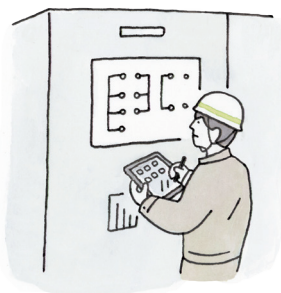
2/ 粘り強く
(責任感)



3/ 正確さと迅速さを
バランス良く保ち



4/ 柔軟に
発想力を持って



5/ 改善意識を
働かせて



6/ “当たり前”を
実現するために

—— 職員力・組織力の向上に関する基本的な考え方 ——

私たちは、「はんすい職員像」「はんすい職員6カ条」を備えた職員を育て、自らも育てていくために、職員力・組織力の向上に関する、この5つの基本的考え方を共有し、様々な施策を講じます。

腰を据えて 「はんすい職員像」は、一朝一夕にしてならず

入職後すぐに「はんすい職員像」に掲げた職員になれるわけではありません。使命感、倫理観、知識・技術といったものは、職務を通じて徐々に形成されるものです。

企業団には、じっくりと、腰を据えて、教え、教えられるという、気の長い、粘り強い、職員力・組織力向上の土壌があります。

「はんすい職員像」の道に終わり無し、とは言いませんが、この道は、退職（再任用期間の満了）まで続きます。

経験する 経験に勝る学び無し

経験に勝る学びはありません。職員力・組織力向上の中心は、職務を通じての経験です。そのために、人事異動（配置換え）、人事交流（職員派遣）などを行います。特に若手職員に対しては、比較的短期間で人事異動を行い、様々な経験をする機会を提供します。

伝え、引き継ぐ 継承する

自らが得た知識・技術、経験を次の世代に着実に引き継ぎ、水道のプロ集団として、高いレベルを維持し、さらなる向上を目指します。

自ら育つ 主体性を重んじる

人は、育てられるものであり、自ら育つものでもあります。

主体的な学びは、意欲の発芽です。主体性を重んじ、その意欲を大切に育てていきます。

確かな土台をつくる 働きやすい職場環境づくり

職員アンケートでは、約86%の職員が、「企業団に入って、とても良かった」または「良かった」と回答しています。

人間本来が持つ複雑な多様性を認め、尊重し、ワークライフバランスを始め、さらに働きやすい職場環境づくりを進めます。そして、職員が生き生きと働き、その能力を存分に発揮し、相互に信頼し、協力するための確かな土台とします。

—— 職員力・組織力向上施策 3つの柱 ——

「職員力・組織力の向上に関する基本的な考え方」に基づき、この3つを柱として、施策を展開していきます。

人事

採用、人事異動、人事交流（職員派遣）などにより、様々な経験を機会を提供し、水道のプロとしてのキャリアを積んでいきます。そして、その働きぶりを公正に評価し、ゼネラリスト・スペシャリストとしての適性を見極め、昇任・昇格を実施し、適材適所により、職員力・組織力の向上を図ります。

研修

水道のプロとして必要となる知識・技術を習得するため、内部研修、外部研修、職員派遣（派遣研修）を行います。また、資格取得助成などにより主体的な学びを支援します。

情報

人事や研修から得た情報を整理し、的確な職員力・組織力の向上、主体的な学びへ、有効に活用します。様々な情報を有効に活用するため、その能力（リテラシー）をそなえた人材を育成します。