熊谷市人材育成基本方針改定概要

（令和４年３月２３日市長決裁）

１　改定趣旨

本市においては平成１８年度に「熊谷市人材育成基本方針」を策定し、これまで人事制度や研修制度、職員採用等に反映してきたところです。

しかしながら、基本方針策定から約１５年が経過し、本市を取り巻く環境や職員の置かれた環境も大きく変化し、職員に求められる能力が更に高度化してきています。

このような状況に鑑み、職員一人一人の能力と意欲を最大限に引き出し、様々な業務や課題に的確に対応できる職員の育成に向けて、今回「熊谷市人材育成基本方針」を改定し、人材育成の取組を一層充実、強化することとしたものです。

２　新方針概要

◎熊谷市職員が目指すべき職員像

目指すべき職員像

- 高い倫理観を持ち、市民目線で行動できる職員
- 熊谷市への郷土愛と誇りを持ち、まちづくりに情熱を注ぐ職員
- 時勢を敏感に捉え、スピード感を持って行動できる職員
- 常に笑顔を忘れず、ホスピタリティにあふれる職員

◎職員に求められる能力

基礎的能力

- コンプライアンス
- 市民感覚・市民協働
- 主体性・使命感
- チャレンジ精神
- 経営感覚
- 豊かな人間性

＋

職層別に求められる能力

- 倫理
- 構想・業務運営／企画･立案、事務事業の実施／課題対応／知識・技術
- 判断・業務遂行
- 説明・調整
- 協調性／コミュニケーション
- 組織統率・人材育成　等

※人事評価制度の能力評価項目（標準職務遂行能力）と連動

◎人材育成・活用の取組

人事制度

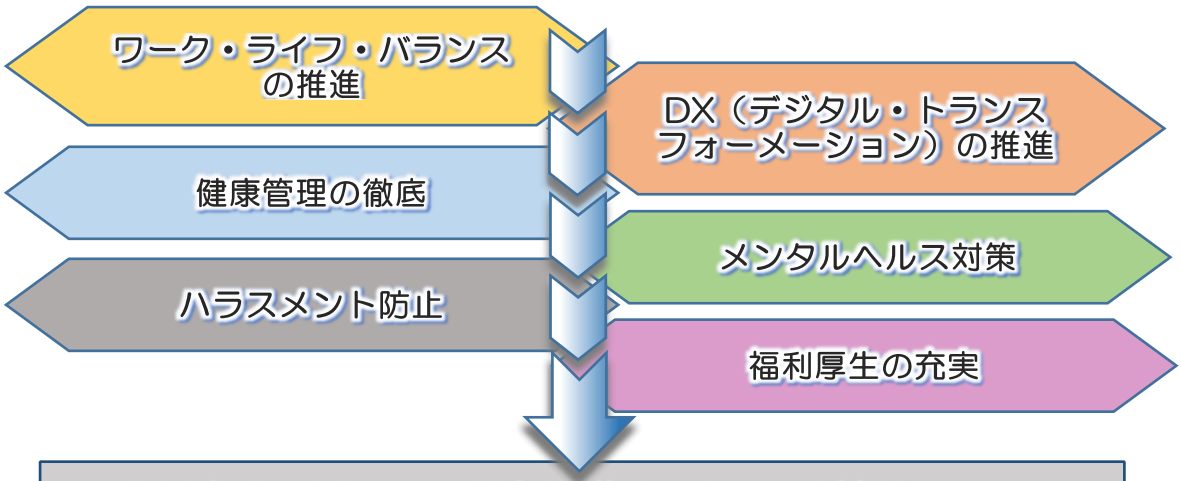
- 人事評価制度の活用
- 適正な任用制度の推進
- 適材適所の人事配置
- 採用試験による人材確保
- 女性活躍の推進

研修制度

- 政策企画能力、プレゼンテーション能力、調整能力の向上
- 接遇研修等の充実
- ワーク・ライフ・バランス、働き方改革の推進
- 自主研修に対する積極的な支援
- 新たな研修実施方法の取組推進　等

求められる能力を兼ね備えた人材を育成するため、
人事制度や研修制度を複合的かつ効果的に活用する。

◎誰もが働きやすい職場環境の整備



人材育成・活用の取組を推進するための前提として、
風通しが良く、職員が安心して働ける職場環境を整備する。