熊谷市人材育成基本方針

令和４年３月

熊　谷　市

目　　次

Ⅰ　人材育成基本方針改定の趣旨・・・・・・・・・・・２

Ⅱ　熊谷市職員が目指すべき職員像・・・・・・・・・・３

Ⅲ　職員に求められる能力・・・・・・・・・・・・・・５

Ⅳ　人材育成・活用の取組・・・・・・・・・・・・・・９

Ⅴ　誰もが働きやすい職場環境の整備・・・・・・・１４

巻末資料

熊谷市人材育成基本方針体系図・・・・・・・・１７

「スクマム！クマガヤ」新宣言・・・・・・・・・１８

不祥事の防止に向けた熊谷市職員行動指針・・・１９

Ⅰ　人材育成基本方針改定の趣旨

本市においては、平成１７年１０月１日の合併による新「熊谷市」としての再スタートを契機に、複雑・多様化する行政課題に適切に対応するため、求める職員像及びその要件を明らかにするとともに、その実現のために必要な能力開発への取組を総合的な視点から推進するため、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、地方分権の更なる進展、人口減少や少子・高齢化の進行等に伴う人口構造の変化、デジタル化の進展、都市間競争の激化、市民意識の多様化など、本市を取り巻く環境は大きく変化しております。

また、地方公務員法改正に基づく人事評価制度の導入、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進に向けた取組の推進、働き方改革関連法の整備による長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進に加え、定員適正化の推進、雇用と年金の接続に係る再任用職員の増加、多様な働き方の推進による会計年度任用職員の増加など、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、強化することとしました。

Ⅱ　熊谷市職員が目指すべき職員像

人口減少による都市間競争が激化する状況の中で、行政サービスに対する市民ニーズは、高度化・多様化・複雑化しており、市民ニーズに応える行政サービスをいかに効率的かつ効果的に提供するかが大きな課題となっています。

市民に向けて毎年実施している「まちづくり市民アンケート」の集計結果では、本市の行政運営に対し特に望むこととして、「必要性の低い事務事業を見直し、新たな行政課題や需要への対応を強化すること」、「経費を減らすなど改革に努め、自立性の高い財政運営を推進すること」、「地域と連携しながら課題解決に取り組むこと」が上位となっております。こうしたニーズに適切に対応するためには、常に市民の声に耳を傾け、時勢を敏感に捉え、市民感覚や経営感覚を研ぎ澄ませていくとともに、職員一人一人が、熊谷市への深い郷土愛と高い誇りを持ち、これまで以上に広い視野と高度な先見性を持って前向きに職務を遂行し、市民から「熊谷に住んで良かった。」「熊谷に住み続けたい。」と思われる行政運営を推進していく必要があります。

また、「市役所は、市内最大のサービス業」という認識を忘れず、高い倫理観とホスピタリティ（※）を兼ね備え、常に市民の視点で行動することにより、市民から信頼される職員にならなければなりません。

これまで、本市では「力強さとやさしさを兼ね備えた職員」を求められる職員像として人材育成に取り組んできました。一方、社会的な環境の大きな変化に伴い職員に求められるものも変化してきていることから、これまでの職員像の考え方を継承しつつ、ラグビータウン熊谷のスローガン「スクマム！クマガヤ」新宣言に掲げた「ラグビー憲章」の５つのことば「品位・情熱・結束・規律・尊重」（巻末資料 P18）という理念を踏まえ、目指すべき職員像を改めて設定することとしました。

次の４つの視点で構成される職員像は、本市を取り巻く状況の変化を踏まえ、職位や採用区分、業務の違いによらず、全ての熊谷市職員が共通で目指すものとして示すものです。

※「ホスピタリティ」とは…

「丁重なもてなし」「歓待の精神」などと訳され、相手一人一人の気持ちに寄り添い応える「心からのおもてなし」を表します。

～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

・法令等を遵守するとともに、全体の奉仕者として、公正・公平な態度で、市民が真に求めていることを把握し、誠実に対応する職員

◆ 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

・地域への誇り、愛着を持ち、仕事や地域活動を通じ、多様な主体とコミュニケーションを深め、共に考え、連携・協働により課題解決に取り組むとともに、自らも地域の一員であるとの自覚を持ってまちづくりを進める職員

◆ 時勢を敏感に捉え、スピード感を持って行動できる職員

・積極的に情報を収集し、常に災害や突発事象に備える意識を持ち、判断力と行動力を備え、危機に対し的確に対応する職員

・日々の仕事において、常に効率的な業務遂行や改善の意識を持つとともに民間のノウハウの活用など、経営感覚を持って質の高いサービスを提供できる職員

◆ 常に笑顔を忘れず、ホスピタリティにあふれる職員

・多様な価値観に共感し、相手の立場や状況に配慮しながら、必要な手助け、心配りができる職員

・組織の一員であることを自覚し、互いを尊重しつつ、協調性と責任感を持って業務に取り組む職員

Ⅲ　職員に求められる能力

目指すべき職員像を実現するため、職員としての基礎的能力及び職責に応じ、業務に関連する能力を身に付けることが必要です。

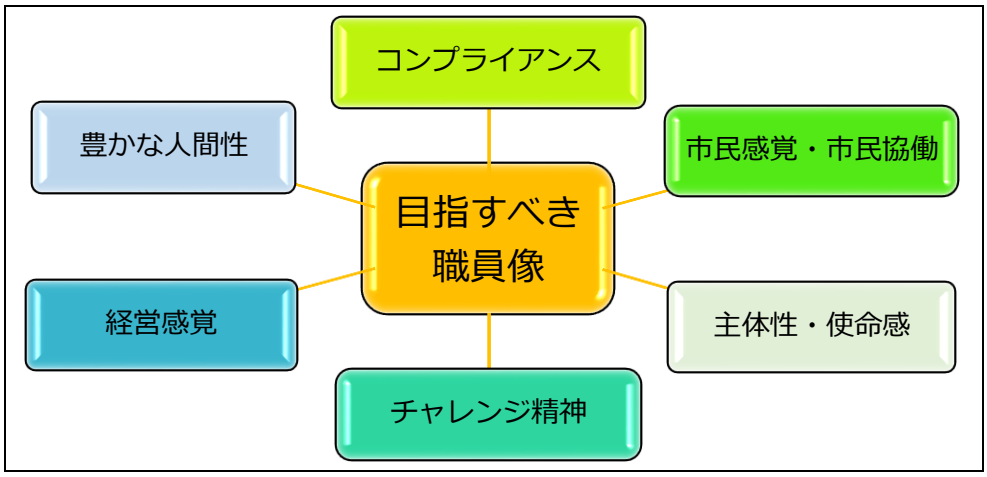
１　基礎的能力

基礎的能力とは、職員として当然に備えていなければならない基本的な能力であり、業務を遂行する上で土台となるものです。このような基礎的能力は、職員自身が常に意識して身に付け、伸ばし、実践していく必要があります。

基礎的能力	要　　件
⑴ コンプライアンス	・全体の奉仕者としての立場を自覚し、規律や法令を遵守することができる。 ・高い倫理観と人権意識を有し、公平・公正・誠実かつ人格を尊重した行動をとることができる。
⑵ 市民感覚・市民協働	・市民の立場に立ってものを考え、行動できる。 ・市民ニーズを的確に把握し、対応ができる。 ・市民と信頼関係を築きながら協働することができる。
⑶ 主体性・使命感	・進んで自ら考え行動するとともに、高い向上心と責任感を持って職務に取り組むことができる。 ・熊谷市への愛着と誇りを有し、強い情熱と使命感を持って職務に取り組むことができる。
⑷ チャレンジ精神	・慣例、前例にとらわれず、常に改善・改革を心掛けた職務遂行を行うことができる。 ・時勢を敏感に捉え、独自の発想による企画・政策立案を行うことができる。 ・困難な課題にも積極的かつ粘り強く取り組むことができる。
⑸ 経営感覚	・コスト意識を持って職務遂行ができる。 ・スピード感覚を有し、効率的に職務を遂行できる。 ・危機管理意識を持って、職務遂行に当たることができる。
⑹ 豊かな人間性	・ホスピタリティにあふれ、品位と思いやりを持って笑顔で市民に接することができる。 ・多様な価値観や個性を受け入れ、共に成長する姿勢を持つことができる。 ・職員相互のコミュニケーションとチームワークを大切にし、協力・協調しながら結束して職務に当たることができる。 ・自己研さんに努め、幅広い知識・教養・技術を身に付けることができる。

※基礎的能力に掲げた「コンプライアンス」は、特に公務員の基本として必要不可欠であり、このことを全職員が常に念頭に置いて職務に当たる必要があることから、別に定めた『不祥事の防止に向けた熊谷市職員行動指針』（巻末資料 P19）に基づき、法令や社会規範を遵守することはもとより、常に全体の奉仕者として誇りと自覚を持った行動の徹底を図ることとします。

○目指すべき職員像イメージ図



2　職層別に求められる能力（標準職務遂行能力）

職層別に求められる能力については、人事評価制度の能力評価項目（標準職務遂行能力）と連動させ、職制上の段階及び職務の種類に応じて求められるものとして、一般事務職では、次のように定めています。

《 部長 》　部の統括者

▼ 倫　理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、部等の重要課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
▼ 構想･業務運営	所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、先々を見通しつつ、市民の視点に立って、普段の業務見直しに率先して取り組むとともに、部等の重要課題について基本的な方針を示すことができる。
▼ 判　断	部等の責任者として、その重要課題について、豊富な知識、経験及び情報に基づき、冷静かつ迅速な判断を行うことができる。
▼ 説明･調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、上司を助け、困難な調整を行い、合意を形成することができる。
▼ 組織統率 ・人材育成	指導力を発揮し、部下の統率を行い、成果を挙げることができる。

《 課長 》　所属の統括者

▼ 倫　理	全体の奉仕者として、高い倫理観を有し、課等の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
▼ 構想･業務運営	所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、市民の視点に立って、コスト意識を持って効率的に業務を進めるとともに、行政課題に対応するための方針を示すことができる。
▼ 判　断	課等の責任者として、適切な判断を行うことができる。
▼ 説明･調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、上司を助け、関係者と調整を行い、合意を形成することができる。
▼ 組織統率・人材育成	指導力を発揮し、部下の統率を行い、成果を挙げることができる。

《 副課長・主幹 》　業務遂行の統括者

▼ 倫　理	全体の奉仕者として、責任を持って課題に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる
▼ 企画･立案、事務事業の実施	組織や上司の方針に基づいて、施策の企画・立案や事務事業の実施の実務の中核を担うことができる。
▼ 判断・業務遂行	自ら処理すべき事案について、適切な判断を行うとともに、段取りや手順を整え、効率的に業務を進めることができる。
▼ 説明･調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、上司を助け、関係者と調整を行い、合意を形成することができる。
▼ 部下の育成・活用	指導力を発揮し、部下の統率を行い、成果を挙げることができる。

《 係長・主査 》　業務遂行の責任者

▼ 倫　理　全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。

▼ 課題対応　担当業務に必要な専門知識・技術を習得し、問題点を的確に把握し、課題に対応することができる。

▼ 協調性　上司・部下等と協力的な関係を構築することができる。

▼ 調　整　担当する事案について分かりやすい説明を行うことができる。

▼ 業務遂行　計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行い、確実に業務を遂行することができる。

《 主任・主事・事務員》　業務の遂行者

▼ 倫　理　全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。

▼ 知識・技術　業務に必要な知識・技術を習得することができる。

▼ コミュニケーション　上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。

▼ 業務遂行　意欲的に業務に取り組むことができる。

Ⅳ　人材育成・活用の取組

「職員に求められる能力」を兼ね備えた人材の育成及び活用を推進するため、以下の人事制度及び研修制度により、具体的な取組を進めていくこととします。

１　人事制度

⑴　人事評価制度の活用

ア　目標管理の明確化

目標設定や期首・期末面談に統一されたツールを設け、目標による管理手法を明確化し、職員間の共通認識を図ります。

イ　評価結果の活用

人事評価制度を用いて、職員一人一人の能力・特性等を明らかにし、それぞれの状況に応じた指導・育成を行います。また、勤勉手当、昇給、昇任など、人事給与制度における評価結果の適切な活用を図ります。

ウ　信頼性の向上

人事評価制度の信頼性を更に向上させるため、評価内容の見直しやマニュアル等の公開、評価結果の開示、苦情相談体制の整備、きめ細やかな評価者・被評価者研修を継続的に実施します。

エ　能力発揮の支援

能力を発揮できていない職員に対し、人事評価制度を活用して、これまで以上に丁寧で密度の濃い指導・育成を行い、能力・意欲の向上を可能とする仕組みを構築します。

⑵　適正な任用制度の推進

ア　能力本位の昇任制度

本人の意欲や能力本位となる昇任制度の確立により、幅広い世代から能力及び実績を備えた人材の登用を行います。また、公平かつ客観的な人事管理のため昇任試験を実施します。

イ　公正で透明性の高い昇任試験

課長職昇任試験に加え、４級職（係長相当職）の昇任選考においても試験を実施します。近年、社会人経験を経て入庁する職員が増加していることから、前職の経験や年齢を加味するとともに、若手職員の意欲向上につながる能力本位の昇任試験制度とします。

ウ　希望降任制度

個々の職員の事情等に応じた柔軟な任用の一環として、職員自らの意思に基づく降任の希望を尊重することにより、職員の心身の負担軽減と勤労意欲の向上を図り、組織の活性化につなげていきます。

⑶　適材適所の人事配置

人事異動に際しては、各部署の事業進捗状況や事務量、組織改正等を踏まえた上で、行政課題に迅速、的確に対処するための人事配置を基本としつつ、人材育成の観点から、以下の考え方を踏まえ実施します。

ア　若手職員を中心に、一定期間ごとに多様な部署での経験を積ませるための、育成型ジョブローテーションによる人事配置

イ　自己申告制度の活用等により、職員の生かしたい能力や資格を把握した上で、職員一人一人のキャリアデザインに配慮した人事配置

ウ　女性活躍の推進を図るため、意欲・能力のある女性職員を積極的に管理部門や政策決定部門に登用する人事配置

⑷　採用試験による人材確保

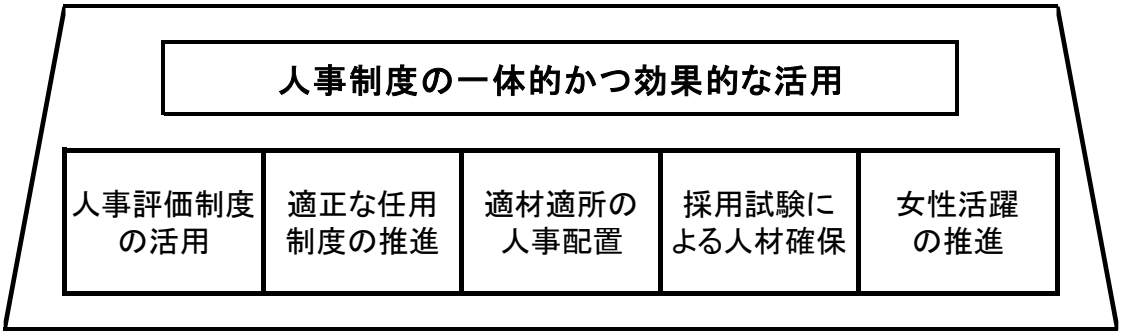
職員採用は人材育成のスタートラインであり、将来の行政運営を担う新たな人材を確保する唯一の機会です。このことから、公務に対する意欲や信頼感、将来性を総合的に審査する人物重視の採用試験を継続するとともに、人材育成の取組により成長しうる優れた人材を確保していくため、引き続き効果的な採用試験制度の検討及び研究を進め、より有為で多様な人材の確保を推進します。

⑸　女性活躍の推進

まちづくりや福祉などの様々な分野において、新たな視点を増やし、熊谷市の価値を高めていくためには、女性職員の能力や発想を最大限に引き出し、生かしていくことが不可欠となっています。

これまでの意識や慣行を見直し、女性職員と男性職員を同じように育成するため、以下の具体的な取組に基づき、男女差のない任用、女性職員の職域拡大等、能力や実績を踏まえた女性職員の積極的な育成を推進します。

ア　キャリア・デザイン研修の実施
イ　ワーク・ライフ・バランス研修の実施
ウ　外部の研修機関への女性職員の積極的派遣
エ　多様なロールモデルやキャリアパスの事例紹介
オ　管理職へのキャリアアップを控える女性職員の意欲・能力の向上
カ　職員への多様な業務経験付与と性別による固定的な役割分担の見直し
キ　若手職員・子育て中職員の企画立案、対外折衝部門等への積極的配置
ク　現行の昇任試験制度の見直し
ケ　仕事と育児・介護の両立支援制度や休暇等の周知及び取得促進
コ　安心して休暇や休業が取得できる職場環境の整備
サ　男性職員の育児参加促進
シ　業務の効率化による時間外勤務の縮減
ス　結婚後も継続勤務しやすい職場環境の整備
セ　セクハラ、パワハラ、マタハラ等のハラスメント防止対策の推進



２　研修制度

階層別研修、特別研修、ＯＪＴ（職場内研修）、派遣研修、実務研修派遣、自主研修等を効果的かつ複合的に活用することにより、「目指すべき職員像」を達成するための人材育成、能力開発に取り組みます。

⑴　職員研修における重点目標

ア　政策企画能力、プレゼンテーション能力、調整能力の向上

地方分権が進展する中、地域の特色を生かした、本市らしい市民との協働によるまちづくりや個性的で持続可能なまちづくりをしていくために、政策形成能力、プレゼンテーション能力、調整能力の向上を目指します。

イ　接遇研修等の充実

公務員としての高い倫理観を常に持ちつつ、公平公正で親切丁寧な満足度の高い市民対応ができる職員を育成するとともに、更なるスキルアップを図るため、職種や場面等に応じた様々な接遇対応や倫理観向上に係る研修科目を充実していきます。

ウ　ワーク・ライフ・バランス、働き方改革の推進

心身ともに健康で、常に明るく元気に職務に当たることができるよう、長時間労働を是正し、男女問わず個人の置かれた状況に応じていきいきと働ける職場の実現を目指すため、職場コミュニケーションや業務効率化に向けたポイントを学ぶ研修科目を取り入れます。

エ　自主研修に対する積極的な支援

職員が主体的に向上心や意欲を持って目標を設定し、研さんを積み、必要とする能力を開発し、自己実現を図ることは組織としての活力を生み出すことにつながり、市政進展の原動力となると考えられるため、職員の自己啓発に対して積極的に支援・サポートしていきます。

オ　新たな研修実施方法の取組推進

新型コロナウイルス感染症を想定した「新しい生活様式」の実践を踏まえ、従来行っていた大人数による集合研修やグループワークを主体とした研修の実施が困難な状況においても、研修の特性や効果・効率面を検証しながらオンライン、ｅラーニング等を含めた様々な研修の在り方を模索し、適切な方法での研修実施を推進していきます。

⑵　具体的な研修内容

ア　階層別研修

・新規採用職員研修、初級研修、中級研修、上級研修、主査級研修
主幹級研修、副課長研修、管理者研修　等

イ　特別研修

・行政課題研修、人権問題研修、クレーム対応研修、手話研修　等

ウ　ＯＪＴ（職場内研修）

・個人指導、集団指導　等

エ　派遣研修

・自治大学校、自治人材開発センター、市町村アカデミー　等

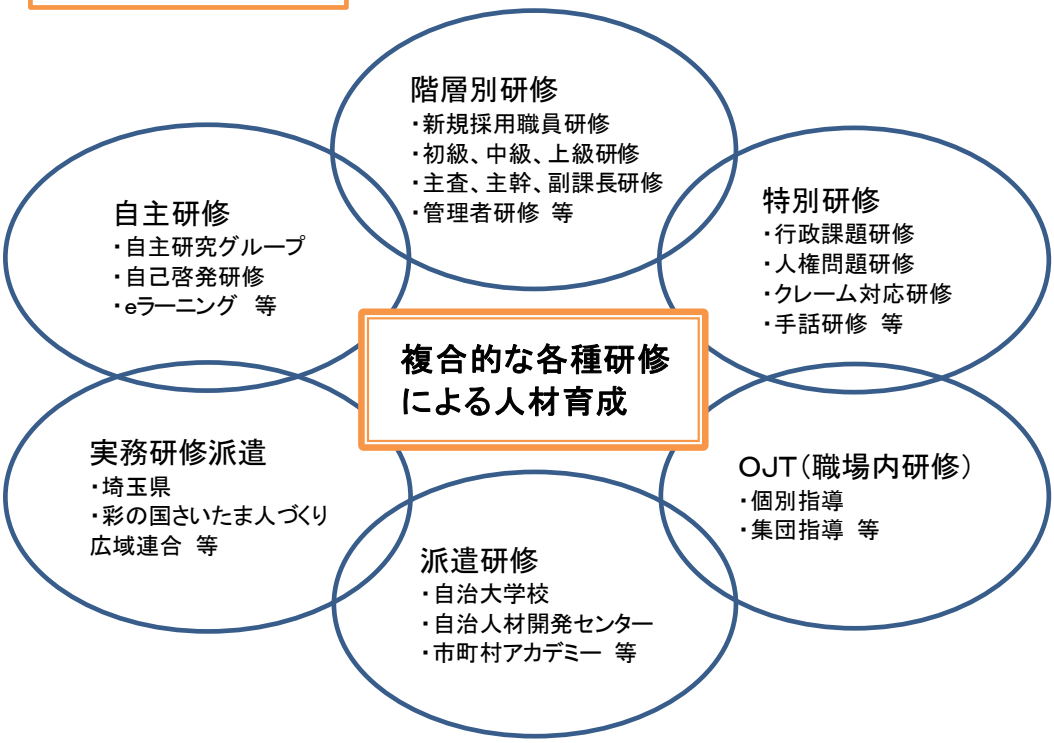
オ　実務研修派遣

・埼玉県、彩の国さいたま人づくり広域連合　等

カ　自主研修への助成

・自主研究グループ、自己啓発研修、ｅラーニング　等

研修制度体系図



Ⅴ　誰もが働きやすい職場環境の整備

人材育成・活用の取組を効果的に推進するためには、職員一人一人が安心して働くことができる風通しの良い職場風土の醸成が必要となります。

全ての職員が働きやすく、前向きに能力の向上に努めることができる職場環境を保持するため、以下の施策を推進していきます。

１　ワーク・ライフ・バランスの推進

⑴　次世代育成のための特定事業主行動計画

特定事業主行動計画に基づき、子育てに係る休暇・休業を取得しやすい環境の整備や育児休業中の職員が復職する際の不安軽減対策など、仕事と育児の両立に向けた施策を進めます。

⑵　女性活躍のための特定事業主行動計画

特定事業主行動計画に基づき、女性職員だけでなく全ての職員が能力を発揮し、活躍できる職場環境の整備を推進します。

⑶　時間外勤務の縮減

職員一人一人が、時間外勤務縮減の意義をより一層認識し、時間外勤務の縮減に努めるよう、従来以上に工夫した取組を検討します。また、ノー残業デーの実施や、管理職が自ら定時退庁に努めることにより、時間外勤務を減らす雰囲気の醸成に努めます。

⑷　早出遅出勤務制度の導入

始業時間を変更し勤務時間をずらすことにより、業務における相手方都合への柔軟な対応が可能となることに加え、職員の育児や介護等の都合に合った働き方も可能となります。また、公共交通機関の混雑時間帯を回避することにより、通勤ストレスの軽減や新型コロナウイルス等の感染リスク低減の観点からも有効であることから、アフターコロナ時代を見据え、恒久的な本制度の導入を進めます。

２　DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

令和３年９月、国においてデジタル庁が創設され、「デジタルの活用により一人一人のニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会」を目指して動き始めました。その中で、各自治体においても職員の負担軽減及び業務の効率化、またサービスを利用する市民の利便性向上の観点からデジタル活用や自治体 DX の取組を推進する動きが活発化しています。国が示す「自治体デジタル・トランスフォーメーション推進計画」では、行政手続のオンライン化、AI・RPA の利用推進、テレワークの推進等を重点取組事項としており、これに基づき、組織体制の整備やデジタル人材の確保・育成等に向け、計画的な取組が必要となります。

また、職場環境向上の観点からも、テレワークをはじめ、オンラインシステムを用いた研修や会議を推進することにより、通勤や出張に要する時間や労力が削減されることで、妊娠、育児及び介護に関わる職員の負担軽減となるなど、仕事と家庭の両立や業務の効率化につながるとともに、出勤や人的移動を最小限に抑えることにより、新型コロナウイルス等の感染予防対策においても有効であると考えられます。

これらの取組を推進し、市民サービスの向上と併せ、職員一人一人が働きやすい職場づくりにつなげていきます。

３　健康管理の徹底

勤務形態や生活習慣からくる心身両面にわたる健康上の問題を解決するため、健康管理計画に基づき、産業医及び保健師による健康相談、定期健康診断や各種予防接種等を行うとともに、産業医の指導に基づいて保健指導、健康教育を行うことで、職員の健康管理を徹底します。

また、定期的な産業医による職場巡視により、安全衛生上の問題点を見いだし、作業環境を改善していくことに努めるとともに、総括安全衛生管理者を中心にした安全衛生体制の充実により、良好な職場環境の保持に努めます。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの考え方の浸透を図り、特に、長時間の時間外勤務を行った職員に対する産業医による面接指導を継続するとともに、長時間労働と健康の問題について、様々な機会を捉えて、周知・啓発を行います。

４　メンタルヘルス対策

職場内におけるメンタルヘルス不調者の発生を未然に防ぐとともに、メンタルヘルス不調により業務に支障を来している職員に対しては、必要なケアを実施していきます。

ア　心の健康づくり

心の健康づくりのための指針を策定し、メンタルヘルス対策を推進します。

イ　ストレスチェックの実施

ストレスチェックを実施し、職員自身のストレスへの気付き及び対処の支援、並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調の未然防止に努めます。

ウ　心の健康問題に対する支援体制

関係機関と連携し、不安の軽減及び必要に応じた相談窓口の調整や専門医への受診勧奨を行います。

エ　職場復帰支援

心の病により、長期間職務を離れていた職員が円滑に職場復帰できるよう支援を行います。

５　ハラスメント防止

職場におけるハラスメントを防止するために職員が遵守すべき事項や、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、『熊谷市職員のハラスメントの防止等に関する要綱』において必要な事項を定めています。当要綱に基づき、相談体制を整えるとともに、ハラスメントのない職場づくりを進めるために必要な措置を講じます。

６　福利厚生の充実

地方公務員の福利厚生制度は、職員の健康の保持・増進や給与等を除く職員の生活内容の充実等を目的とするものです。

職員の健康管理として、各種健康診断やストレスチェック、各種予防接種、産業医による職場巡視や健康相談等を実施します。

また、職員の生活向上の支援として、市職員で構成、運営する熊谷市職員共済組合における、職員の冠婚葬祭の慶弔費、スポーツ・文化・レクリエーションに係る活動や人間ドックへの補助等の事業に対し、交付金の交付を実施します。

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

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（標準職務遂行能力）

人材育成・活用の取組

※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。

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	研修制度の充実

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。

ワーク・ライフ・バランスの推進	DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進	健康管理の徹底	メンタルヘルス対策	ハラスメント防止	福利厚生の充実

「スクマム！クマガヤ」新宣言

©熊谷市

ラグビータウン熊谷は2019年に
ラグビーワールドカップをみんなの力でやりとげた。

そのとき気付いたのは、
ラグビーというスポーツが大切にする
「ラグビー憲章」の5つのことば、

品位・情熱・結束・規律・尊重

これらは、
クマガヤがずっと大切にしてきたこと
そのものだということ。

だから、クマガヤは
「ラグビー憲章」を通じた
まちづくりをしていこうと思う。

このことばは、スポーツだけじゃなくて、
あらゆることにも、人生にも大切なことだから。

肩を組んで前にすすんでいこう。
どんなときも、どんなことにも。
となりやうしろには同じおもいの仲間がいる。

日本一あついまちの市民が、世界をもっとあつくする。
そんな、ねがいといのりをこめ、

スクマム！クマガヤ



不祥事の防止に向けた熊谷市職員行動指針

私たち職員は、近年続発した本市職員による一連の不祥事を忘れることなく、一人一人が初心に立ち返り、市政に対する市民の信頼を１日も早く回復するため、市民本位の市政の実現に全力で取り組みます。

また、法令や社会規範を遵守することはもとより、常に全体の奉仕者として誇りと自覚を持って以下のように行動します。

平成２９年４月２４日

１　公務員として高い倫理観を持ち続け、公正に職務を執行し、市民の模範となるべく行動します。

２　勤務時間の内外にかかわらず、２４時間公務員としての自覚を持って行動し、市民の疑惑や不信を招くような行為は一切しません。

３　不祥事を許さない職場を作ります。また、不正や不公正を知ったときは見逃さず、自ら問題解決に向けて行動します。

４　飲酒運転を絶対に行わないことはもちろん、交通法規を遵守し、職場、家庭、地域においても安全運転を推進します。

５　上司、同僚、部下への挨拶を励行し、職員相互に情報を共有し、風通しのよい明るい職場を作ります。