

1 改定の背景と趣旨

地方自治体は、複雑多様化する行政課題などへの対応が求められる中、持続可能な行政運営を行っていくためには、これまで以上に人材育成に力を注ぎ、組織力の向上に向けた取組を進めていく必要があります。

そこで、新たに、組織力の向上に必要とされる「人材マネジメント※」の視点を示したうえで人材育成の取組の方向性を整理し、職員一人ひとりの状況に応じた能力開発と、能力を最大限に発揮できる、活気ある組織風土づくりをより一層進めるため那覇市人材育成基本方針を改定します。

※人材マネジメント：組織理念の実現に向けて、組織目標を達成するために、職員の能力を最大限に引き出し、発揮させ、職員の成長が組織力の向上につながるよう、人材の確保、育成、評価、配置、処遇等を戦略的に実施すること。（出典：令和3年度地方公共団体における人材マネジメントの方策に関する研究会 報告書）

2 那覇市人材育成基本方針とは

那覇市人材育成基本方針は、本市の人材育成に関する取組の基本的な方向性を定めるものであり、改定版では次のことが示されています。

○人材育成の理念 ○めざす職員像 ○行動指針 ○人材育成の取組の方向性
○人材育成の推進体制

【第5次那覇市総合計画における位置づけ】

施策56 社会の変化に対応できる職員の育成と組織づくりを進める。

3 改定のポイント（特徴）

（1）人材育成の理念

市民の豊かさや満足度を高める全体の奉仕者であることを原点としながら、組織を構成する職員一人ひとりにも目を向け、仕事を通じた成長実感を大切にし、「職員の成長が組織の成長につながり、さらなる市民福祉の向上につながっていく」という組織の成長循環の視点を加えた理念を掲げています。

（2）人材育成の目的

人材育成の先にある到達したい状態を、新たな目的として設定しています。

（3）人材育成の取組の方向性（人材マネジメントの視点）

人材育成の取組を総合的に推進していくうえで必要とされる「職場環境の整備」「職員研修」「人材確保」「適正配置・処遇」の4つの要素を整理することで取組の方向性を分かりやすく明示しています。

（4）推進体制と各主体の役割

職員を主役とし、職場、人事担当部局、それぞれが連携し、全庁的に人材育成に取り組むことができるよう推進体制と各主体の役割を明示しています。

【別冊（資料編）】職位ごとの役割や求められる能力を整理しています。

4 那覇市人材育成基本方針（改訂版）の全体像

【第1章】人材育成の理念

人材育成
の理念

成長する幸せの先に、広がる笑顔と元気なまち

～すべての仕事は、だれかの幸せのために～

※人材育成の目的：自ら学び、実践し、成長する職員となること、仕事を通してその成長を育む組織となること

【第2章】人材育成のビジョン

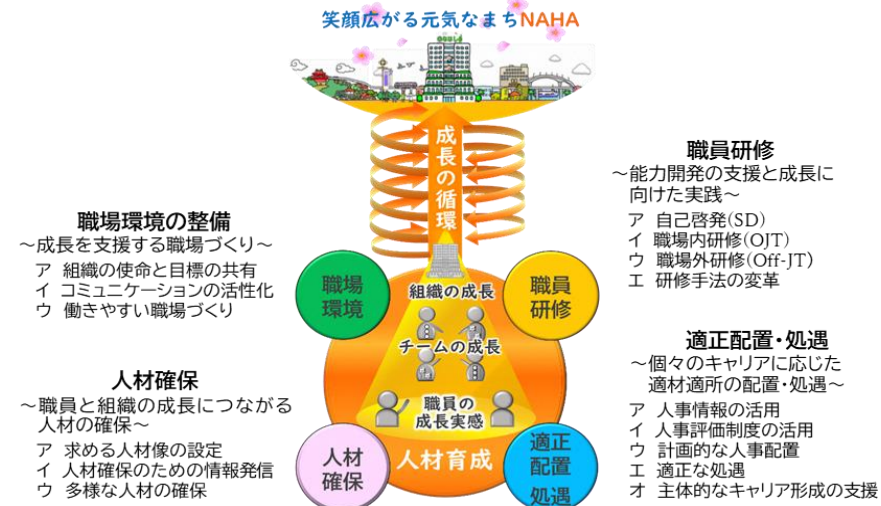
めざす
職員像

- 行政のプロとして自覚と責任を持ち、自ら考え行動することができる職員
- チームワークを大切にし、一人ひとりの強みを伸ばすことができる職員
- 協働により、那覇市の魅力を高めることができる職員

行動指針



【第3章】人材育成の取組の方向性



【第4章】人材育成の推進体制

