

# 西之表市人材育成基本方針



令和4年4月改定

西 之 表 市

# 西之表市人材育成基本方針

令和4年4月

## 目次

1	はじめに	1
2	人材育成基本方針の基本的な考え方	2
	(1) 人材育成の意義	
	(2) 人材育成基本方針とは	
	(3) これまでの人材育成とこれからの人材育成	
	(4) 人材育成基本方針の見直しの方向性	
3	めざす職員像と求められる能力、めざす市役所の姿	4
	(1) めざす職員像、求められる職員像	
	(2) 求められる能力	
	(3) めざす市役所の姿	
4	人材育成のための取組	7
	(1) 人事管理	
	ア 職員採用	
	イ 人事配置（異動・昇任昇格）、組織の見直し	
	ウ 人事評価制度の見直し	
	(2) 職員研修（能力開発）の充実	
	ア 自己啓発（自学）	
	イ 職場内研修（OJT）	
	ウ 職場外研修	
	エ 職員派遣（人事交流）	
	(3) 職場環境づくり	
	ア ワーク・ライフ・バランスの推進	
	イ コミュニケーションのとれる職場づくり	
	ウ とともに研鑽できる職場づくり	
	エ ハラスメントのない職場づくり	
	オ メンタルヘルス対策の推進	
5	人材育成の推進体制	11
	(1) 職員の役割	
	(2) 管理監督職員の役割	
	(3) 組織の役割	
	(4) 今後の人材育成基本方針の見直し	

# 1 はじめに

---

本市では、平成25年に「西之表市人材育成基本方針」を策定しました。

経営資源として最も重要な「ヒト」の活用を最大化することで、分権型社会にふさわしい組織づくりに着手することとし、組織の担い手である職員の意識改革と能力開発を効果的に推進することに取り組んできたところです。

社会情勢が激変する中、少子高齢化の進行や複雑多様化する市民ニーズ、地方創生に向けた取組や地方公務員法等の改正など転換期を迎えており、自治体の権限と責任はますます大きくなっています。こうした諸課題に対応するためには、これまで以上に組織力・職員力の向上が求められますが、経験豊富な職員の退職により、業務ノウハウや高度な専門知識・技術の継承などといったものが難しくなっているのも事実です。

こうした状況の中、本市では、第6次長期振興計画の後期となる令和4年度から令和7年度までの4年間の具体的な施策やその展開方針が示されました。あわせて、第6期行財政改革大綱も策定され、身近でわかりやすく開かれた自治体を目指して引き続き改革に取り組んでいくこととしますが、それには、限られた経営資源（「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」）をいかに効果的、効率的に運用するかがカギであり、中でも“ヒト（組織・職員）”は、最も重要な資源であると言えます。

職員には、確かな基礎的知識・技術に基づいた正確な職務執行はもとより、政策を形成する能力や問題を解決する能力、市民とともに考えニーズを的確に捉えて対応する能力など、今まで以上に専門性の高い多様性のある能力を限られた人材の中で発揮することが求められます。

以上のことから、人材育成基本方針を改定するに当たり、市民及び職員へのアンケート結果も踏まえながら、めざすべき職員像を明らかにするとともに、職員が自身の役割を認識し、開発すべき能力が意識できるよう階層ごとに求められる標準的な能力も具体的に明示しました。確かな知識・技術の習得に努めながら、職場においては、コミュニケーションを図り、ともに教え合い、補い合い、成長し合える職場環境を目指します。

平成25年3月策定  
平成25年9月改定  
平成30年3月改定  
令和4年4月改定

## 2 人材育成基本方針の基本的な考え方

---

### (1) 人材育成の意義

地方分権社会が進む中、地方自治体には、それぞれの地域の特色を活かしたまちづくりが求められています。

本市においては、第6次長期振興計画を策定し、市の将来像“人・自然・文化—島の宝が育つまち”を掲げ、令和3年度には第6次長期振興計画の後期となる令和4年度から令和7年度までの4年間の具体的な施策やその展開方針が示されました。これからその実現に向け協働によるまちづくりが推進されますが、それには限られた経営資源である「ヒト（組織・職員）、モノ（財産）、カネ（予算）、情報（計画・情報・広報）」をいかに効果的・効率的に運用していくかが重要であり、その中でも「ヒト（組織・職員）」の活用は、最大のテーマと言えます。

限られた組織体制の中で、いかにして、権限移譲や複雑多様化する市民ニーズに対する確に対応していくか、それには、優れた能力と高い意欲を備え持つことで、業務の中においてその力が十分に発揮されることが大切です。

人材育成の目的は、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、意欲とやりがいを引き出しながら組織力を高め、市民からの信頼を得ることや市民サービスの向上に資することにあります。

複雑化・多様化する市民ニーズに的確に対応し、限られた経営資源（「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」）の中で、生産性を高め、効率的に行政運営を行うためには、職員一人ひとりが行政を担うプロフェッショナルとして、高い意識を持ち主体的に能力向上に努めていく必要があります。

そのためには、組織として職員の成長を支援するという視点を持ち、目標・課題を共有して取り組んでいくことが大切です。このような取組により、職員個人の成長とともに全体として組織力も向上していくものと確信します。

### (2) 人材育成基本方針とは

めざす職員像と現状を照らし合わせることで、何が自分の得意分野、不得意分野なのか、得意分野においては更なる見識を深めるとともに、不得意分野をしっかりと自覚し、それを補うために自主的・主体的に学ぶ必要があります。そのためには、職員自身が常に学ぶ姿勢を持ち合わせていることに加え、学びたいときに学べる環境がそこにあることが求められます。

めざす職員像を明らかにし、その実現に向け、職員一人ひとりのキャリアデザイン※にも配慮しながら、学ぶ意欲の向上及び能力開発への取組を支援します。

#### キャリアデザイン※

自分自身の職業人生、キャリア（経歴、経験）について、自らが主体となって構想し、実現していくことをいいます。  
(ビジネス用語集より)

#### (3) これまでの人材育成とこれからの人材育成

これまでは、階層別研修を中心として、自己申告に配慮したジョブローテーションを組み合わせるなど人材育成を行ってきました。公務員研修の特徴は、基礎的教養に加え、服務規律等に重点が置かれており、その次に公務能率の向上のための職務についての知識・技能などの専門性習得といった行政管理能力の向上がなされています。

これからの人材育成は、上記研修等に加え、行政経営能力、政策形成能力、法務能力、危機管理能力、デジタル化への対応など専門性の高い多様性のある能力向上が求められます。

また、職員の経歴、研修情報、能力・資格情報、将来のキャリアビジョン、人事評価結果等の人事情報を活用し、研修やOJT、人事評価、配置等の人事制度を、総合的・包括的に運用しながら、人材を育成していく必要があります。

#### (4) 人材育成基本方針の見直しの方向性

第10次定員適正化計画に基づく限られた職員数で、高度で多様な行政需要に対応するためには、社会情勢の変化を踏まえた総合的な人材育成を推進することが重要です。

基本方針の見直しにあたっては、市民及び職員へのアンケートを実施しました。

向こう4年間のめざす職員像を明らかにし、めざす市役所の姿を再認識しながら、人材を「マネジメント」する視点に立ち、必要な人材の確保、育成・能力開発に取り組んでいくこととします。

### 3 めざす職員像と求められる能力、めざす市役所の姿

#### (1) めざす職員像、求められる職員像

第6次長期振興計画で掲げた市の将来像「人・自然・文化—島の宝が育つまち」の実現に向け、めざす職員像と市民が職員に求めることは何かを明らかにすることで、その目標達成に向けた人材育成に取り組めます。

**【めざす職員像】**

- ・ 市民の立場になって物事を考えられる職員
- ・ 誰にでも公平に接することができる職員
- ・ 柔軟な対応のできる職員
- ・ いつも笑顔を絶やさず親切・丁寧な職員

**【市民が職員に求めること】**

- ・ 親切・丁寧な対応
- ・ 迅速かつ正確な仕事の処理
- ・ 仕事への熱意・責任感
- ・ どんな業務に対しても市民本位で臨む姿勢

**(2) 求められる能力**

めざす職員像に近づくために、職員が効果的かつ効率的に業務を行ううえで必要とされる階層別に身につけておくべき標準的な職務能力の目安を下記のとおり示しました。これらの能力と職員一人ひとりの持てる強みを最大限に発揮して、その総和により組織力を高めていくこととします。

職務能力	内 容	階層別				
		課長	補佐	係長	主査	一般
1. 折衝・応対力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 問題に対する折衝が円滑（感情的にならない・誠実・丁寧）にできている。</li> <li>・ 公務員の立場を自覚して、市民や関係者等との応対が適切にできている。</li> <li>・ 関係機関・関係団体との信頼関係を構築できた。</li> </ul>	◎				
2. 指導力(統率力)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期振興計画に連動した組織の方針・目標を設定し、計画的に進めるための調整・指導ができている。</li> <li>・ 目先の利益や一時的な解決策にとらわれず、市民や組織全体または長期的な視点から、総合的な判断をする。</li> <li>・ 問題やトラブルが起こったときなどの状況に応じ、柔軟かつスピーディな問題解決をはかる。</li> </ul>	◎				
3. 責任感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務に対する自己判断等による責任を他に転嫁、回避せず自ら対処している。</li> <li>・ 自分の立場・役割を理解し、仕事をやり遂げようとしている。</li> <li>・ 困難な状況から逃避しない。</li> </ul>	◎	◎	◎		
4. 職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場内で、自由に発言できる雰囲気づくりに積極的に取り組んでいる。</li> <li>・ 困りごとを迅速に解決し、職務効率を上げるための知識や技術を学べる環境づくりに努めている。</li> <li>・ 健康診断を積極的に促し、職員の健康管理対策を推進している。</li> </ul>	◎	◎	◎		

5. 目標達成力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・曖昧さや行き違いから生ずるトラブルをなくすため、仕事内容の詰めをきちんと行う。</li> <li>・目標の達成に向けたスケジュール・プロセスの進捗管理を行い、期限までに職務を完結している。</li> <li>・失敗や困難な状況に置かれても、必要な対応を行い、目標を最後まで成し遂げようとしている。</li> </ul>	◎	◎	◎		
6. 人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事上のアドバイスを適宜行ったり、ミーティングなどを通じて指導・助言を行っている（部下の行動で見られた（評価すべき、注意すべき）点は、進んで伝えている）</li> <li>・方針を明示した上で、部下の能力や実績に応じて業務分担・権限委譲を行い、人材育成をはかる。</li> <li>・セミナーや研修会への参加を勧めるなど、部下に能力開発の働きかけをする。</li> </ul>	◎	◎	◎		
7. 変革力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・できない理由を考えるのではなく、どうすればできるか考え行動している。</li> <li>・現状に満足せず積極的に改善・改革方策を打ち出し、メンバーや関係者から賛同を得ている。</li> <li>・リスクの高い仕事に挑戦したり、変革に抵抗する人達や関係者の圧力に対して勇敢に立ち向かう。</li> </ul>	◎	◎	◎		
8. コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司、同僚、後輩及び関係部門と適切なコミュニケーションを図り、報告・連絡・相談や情報伝達を円滑に行っている。</li> <li>・自らコミュニケーションを図り、周囲との人間関係づくり及びチームワークの向上に努めている。</li> <li>・打ち合わせや会議等では、周囲の意見をよく聴き、自らも積極的に発言している。</li> </ul>	◎	◎	◎	◎	◎
9. 能力開発・向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日頃から新しい知識や技術の習得に努め、職務に活用したり、進んで職場で共有している。</li> <li>・条例・規則の内容を正しく理解し、日々の業務に活用している。</li> <li>・積極的に研修等に参加するなど、自己研鑽に努めている。</li> </ul>	◎	◎	◎	◎	◎
10. 住民視点・住民対応・接遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民の立場に立って対応し、公平公正な業務に取り組んでいる。</li> <li>・あいさつ、丁寧な言葉遣い、笑顔、身だしなみができている。</li> <li>・コスト意識を持って職務を遂行している。</li> </ul>	◎	◎	◎	◎	◎
11. 計画性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の目的を踏まえて優先順位を判断し、適切に対応している。</li> <li>・スケジュール管理をし業務を停滞させることなく、効率的に業務遂行している。</li> <li>・仕事内容のチェックを行い、ミスを申し出ている。</li> </ul>		◎	◎	◎	◎
12. 積極性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・問題点の発見に努め、その解決に意欲的である。</li> <li>・失敗を恐れずに、自ら一つ上の目標を設定し、挑戦している。</li> <li>・新しい手段、方法、方向に取り組んでいる。</li> </ul>		◎	◎	◎	◎



13. O A 活用力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務に必要なO A機器の知識・技能を習得し、職場のメンバーと共有し、有効に活用している。</li> <li>・O Aを活用し、業務改善やコストの削減を図っている。</li> <li>・セキュリティーポリシーに精通し、O Aを安全に活用している。</li> </ul>				◎	◎
14. 理 解・状況 認識力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当業務を的確に理解している。</li> <li>・職務の目的、内容及び定められた手続、または、上司・同僚等からの指示等を正しく理解している。</li> <li>・市民の要望等を正しく理解している。</li> </ul>				◎	◎
15. 改善 力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当業務の進め方について見直しを図っている。</li> <li>・担当業務について問題意識を持ち、前例だけにとらわれず改善提案や創意工夫を行っている。</li> <li>・職場をとりまく環境や状況の変化に応じて、自分のやり方を望ましい方向に変えている。</li> </ul>				◎	◎
16. 判断 力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・状況に応じた適切な判断ができています。</li> <li>・事案に対し、法令等に基づき正しい判断ができています。</li> <li>・業務について、現在の状況を踏まえ最適な選択を行うことができています。</li> </ul>				◎	○
17. 倫理 観・規律 性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公務員として倫理観を持ち、模範的な行動をしている。</li> <li>・服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。</li> <li>・社会人としての規律や職場でのルールを守っている。</li> </ul>				○	○
18. 対人 関係力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の理性や感情に働きかけ、納得してもらえるような話し方で人と接している。</li> <li>・自分の考えに固執せず、相手の考えや感情を感じ取り、相手に合わせた対応をしている。</li> <li>・じっくり相手の話を聴くなど、対応に誠実さが感じられ、市民や関係者からの信頼を得ている。</li> </ul>				○	○
19. セル フコン トロー ル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスのかかる状況の中でも、感情的にならず職務を遂行している（キレることがない）。</li> <li>・トラブルやクレーム等に対しても、冷静かつ臨機応変に対応している（パニックすることがない）。</li> <li>・仕事に前向きで、気持ちの切り替えを素早く行うことができる（失敗をいつまでも引きずらない）。</li> </ul>				○	○
20. 職場 マナー・ 貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場のルール、マナーを守るとともに健康面の自己管理にも努め、先輩・同僚に迷惑をかけない。</li> <li>・孤立せずに、先輩・同僚と協力して職務にあたり、明るい職場づくりに努めている。</li> <li>・必要に応じ先輩・同僚の協力を求め、仕事を抱え込んでひとりで残業したり、休日出勤することがない。</li> </ul>				○	○

※人事評価制度による能力評価の基準項目。◎は必須項目、○は選択項目です。選択項目のうち、主査級は1項目、一般職は2項目を選択し、それぞれ階層別に10項目を設定。



### (3) めざす市役所の姿

将来にわたり、市民一人ひとりが西之表市に住んでよかったと実感できる地域社会が  
つくれるよう「身近でわかりやすく開かれた自治体」を目指します。

市役所が自らの役割を果たし、市民と連携、協力、補完し合える自治の仕組みを構築  
するため、行政経営理念として「市民の視点を基本とし、改革への挑戦を続け、信頼さ  
れる効率的な行政運営を目指す」とし改革を進めます。

## 4 人材育成のための取組

---

「めざす職員像、求められる職員像」の実現に向け、中・長期的な視点を持ち、次の  
3つの取組を基本に、本市職員の人材育成を図ります。

### (1) 人事管理

人事管理の目的は、職員が持つ適性や個性を把握することで、職員一人ひとりが意欲  
と能力を最大限に発揮し、組織全体が活力に満ちたものとなるよう取組を進めること  
です。職員がお互いの資質を高め合いながら、将来にわたり意欲を持って職務に臨める  
よう、効果的な人事管理を進めます。

#### ア 職員採用

職員採用については、将来にわたって安定した組織運営を行っていくため、長期  
的な視点から、高い資質と意欲を持った人材の確保に努めます。

##### (主な取組)

- ・ 職員採用のための効果的な情報発信
- ・ 採用試験の実施方法の見直し
- ・ 技術職員の確保

#### イ 人事配置（異動・昇任昇格）、組織の見直し

人事異動や昇任昇格は、職員がモチベーションを上げることで知識や技能の向上  
につながり、能力開発の良い機会となります。組織運営と人材育成の観点から、職  
員の能力・適性を的確に活かすことを基本に、自己申告にも配慮した上で、適材適  
所の人事配置に努めます。また、引き続き、管理職への女性職員の登用についても  
積極的に取り組みます。

##### (主な取組)

- ・ ジョブローテーションの推進
- ・ 専門職の育成
- ・ 自己申告書の見直し

## ウ 人事評価制度の見直し

人事評価制度の意義・目的は、「計画的に人材を育成し、職員のやる気を高める」、「コミュニケーションで組織を活性化させる」、「組織業績の達成を継続させる」、「組織を変革する」ことが挙げられ、その役割は「職員の行動を変える」ということにあります。人事評価制度を導入することの必要性は人材の育成であり、職員個々の士気向上と組織全体の公務能率の向上を図ることがポイントになります。

人事評価制度の適正な運用に努め、より効果的に評価結果を活用し、職員の能力向上につなげるため、人事評価制度の仕組みの見直しに取り組みます。

(主な取組)

- ・ 処遇面や人材育成への反映に向けた人事評価制度の見直し
- ・ 評価者研修等の実施

## (2) 職員研修（能力開発）の充実

職員研修は、職務上必要とされる知識や能力を職員に効果的かつ体系的に習得させることで組織能力を高めていこうとするものです。職場内研修をはじめとした多様な研修機会を提供し、時代の変化に的確に対応できる職員の育成に努めることとします。

### ア 自己啓発（自学）

職員アンケート結果からも、職員の能力開発・向上の手段として有効なものは、自己啓発・自己研鑽であると多くの職員が自覚しています。

自己啓発は、職員が自身の能力や知識における課題を発見し、その課題を解決するために学習し、自分を高めていくものであり、職員の能力開発の基礎となるものです。

全ての職員が積極的に自己啓発に取り組んでいけるような職場環境づくりに努めることとします。

(主な取組)

- ・ 通信教育助成制度など自己啓発支援制度の周知・充実

### イ 職場内研修（OJT）

職場内研修（OJT）は、上司・先輩が仕事を通じ、あるいは仕事に関連させつつ部下・後輩を指導、育成する研修のことです。

職場内研修（OJT）は、あらゆる機会を捉えて業務全般や仕事の進め方について学ぶことができる最も身近で効果的な場です。その意味で、能力が開発されるメインの場所は「職場」であると言え、人材育成の効果を高めるためには、職員同士が教え合い、サポートし合える環境づくりと、それを実現できる管理監督者のマネジメント力が重要だと言えます。

昨今の職員退職により、能力や技術の継承の低下が懸念される中、行政水準の維持向上を図るためには、上司・先輩による若手職員の育成が急務となっています。

新規採用職員の配属部署における職場指導員等による研修実施や再任用制度を活用した知識や技術の継承を含め、効果的な実施に向けた取組を行います。

（主な取組）

- ・ 職場研修（OJT）の推進
- ・ 庁内研修の充実
- ・ 新規採用職員職場指導員制度の運用見直し

#### ウ 職場外研修

職場内研修だけでは習得できない知識を学ばせるため、専任講師による高度な指導が効果的であることから、県自治研修センターや全国レベルで実施される専門的な実務研修への参加を引き続き計画します。

限られた予算の中で、職員が研修に積極的に参加できるよう環境づくりに努めます。

（主な取組）

- ・ 県自治研修センターでの階層別研修・特別研修への計画的参加
- ・ 市町村アカデミー、日本経営協会等での専門的研修への計画的参加
- ・ 職員の研修ニーズの集約
- ・ 研修成果の組織への還元のため、受講者による庁内報告や研修会の実施

#### エ 職員派遣（人事交流）

国や県、他の地方自治体等への派遣については、市とは異なる組織で仕事することで職員の視野が広がり、柔軟性や発想力が養われるなど、職員の人材育成に有意義であることから、引き続き取組を進めていきます。

（主な取組）

- ・ 国や県、他自治体等への派遣研修や姉妹都市などとの人事交流の実施

### （3）職場環境づくり

よりよい仕事をするためには心身ともに健康でなければなりません。また、職員が日々働く「職場」が、誰もが働きやすい風通しのよい職場環境になっていることが大切です。「働きやすさ」は、職員が自ら能力を向上させ、組織力を強化する上で重要な要素となります。職員一人ひとりの働く意欲を喚起し、それを組織として支援する職場環境づくりに努めるとともに、職員がその能力を十分に発揮する前提となる心身の健康維持・増進のための取組を進めます。

#### ア ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が意欲をもって仕事を続けるためには、仕事と家庭を両立できることが重要

です。子育てや介護など多様なライフスタイルを抱える職員が、仕事と家庭のバランスを図りながら、安心して働くことができるよう職場全体でサポートする職場環境づくりに努めます。

(主な取組)

- ・時間外勤務の縮減
- ・年次有給休暇等の取得促進
- ・仕事と家庭の両立支援に向けた情報の提供
- ・柔軟な働き方の検討

#### イ コミュニケーションのとれる職場づくり

職場内において、職員同士が自由に意見の言いあえる職場とするため、管理監督者に積極的な役割を求めることとします。

(主な取組)

- ・職場内ミーティングの実施・定例化
- ・管理監督者のマネジメント能力の向上支援

#### ウ とともに研鑽できる職場づくり

職員が共通の意識・目標を持ちながら、お互いに関わり合い、教え合うことでそれぞれの知識・技術はより深まり、能力も高まります。また、職場において、誰もが気軽に議論でき、他の職員を相互に啓発し、意識を高め合いながら組織として成長できる雰囲気になっていることが重要です。そうした体質・雰囲気は、職場全体の意識・姿勢に大きな影響を及ぼします。このようなことから、職員の成長を促す職場環境づくりを進め、職員同士が互いに啓発し合い、高め合うような職場風土を醸成していきます。

(主な取組)

- ・職員提案制度の推進
- ・各課等の業務発表会の実施

#### エ ハラスメントのない職場づくり

仕事に対するモチベーションの低下やメンタルヘルスの不調の要因となるハラスメントの防止に向け、職員自らがハラスメントに対する自覚と認識を高め、お互いの人格・人権を尊重し合うことで、風通しのよい職場環境を構築します。

(主な取組)

- ・ハラスメント防止に対する理解の促進
- ・ハラスメント相談体制の整備・周知

## オ メンタルヘルス対策の推進

職員が能力を十分に発揮していくためには、職員一人ひとりの心身がともに健康であることが前提となります。

職員の健康管理は、日頃から自ら心掛けることが基本となりますが、組織としてもメンタルヘルス対策に取り組むことは重要な課題となっています。メンタルヘルスの不調は、職員本人の健康はもとより、組織運営にも大きな影響を与えるため、個人としての問題ではなく、組織全体の問題として捉え、メンタルヘルス対策の推進に努めます。

(主な取組)

- ・ こころの相談室の開催
- ・ ストレスチェックの実施
- ・ 安全衛生委員会の開催

## 5 人材育成の推進体制

---

人材育成を効果的に推進していくためには、「4 人材育成のための取組」に掲げた3つの取組「人事管理、職員研修（能力開発）の充実、職場環境づくり」を総合的に充実させるとともに、管理監督者と人事担当部門、職員自身がそれぞれの役割と責務を理解し、連携しながら働きやすい職場環境づくりに取り組み、職員に主体的な取組を促し、支えていくことが重要です。

### (1) 職員の役割

複雑多様化する行政需要に対する確に対応するため、常日頃から問題意識を持ち、自ら考えて行動する職員が求められます。前例踏襲するのではなく、柔軟な発想と行動力により業務目的を達成することで、組織全体の向上につながります。

### (2) 管理監督職員の役割

人材育成という観点から、管理監督職員の果たすべき役割は非常に大きく、特に部下の育成指導や健康管理面への配慮は重要な責務であると自覚する必要があります。職場でのコミュニケーションを密にして職員一人ひとりの個性を尊重するとともに、持てる力を十分に発揮できるよう職場の環境を整えることが求められます。

### (3) 組織の役割

自己啓発の支援や職場内外研修の推進など、積極的な学習への姿勢に加え、職場環境づくりが求められます。効果的な人材育成方策の企画立案や他市町村の取組状況等情報収集を行いながら支援体制の充実を図ります。

(4) 今後の人材育成基本方針の見直し

西之表市人材育成基本方針は、社会情勢の変化等に的確に対応するため、必要に応じて、適宜見直しを実施することとします。