

# 実施計画進行表

基本施策	E 行政課題に迅速に対応し、市民に信頼される職員をめざします。					
推進項目	I 市民に信頼される職員をめざします。					
取り組み名	1 職員研修の実施					
所管部課	部名	総務部	課名	人事課		
課題と改革の方向	雲南市職員人材育成委員会での職員意見を反映させ、研修の選択と研修内容の充実を図る。					
期待される改革効果	・職員の資質向上による的確な行政サービスの提供ができる。					
改革内容及び年次計画	内容	・庁内研修、自治研修所研修、中央研修など多彩なメニューを活用し研修機会を提供する。				
	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	計画	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
		・研修の実施、検証、改善	・研修の実施、検証、改善	・研修の実施、検証、改善	・研修の実施、検証、改善	・研修の実施、検証、改善
	実績	⇒	⇒			
		①庁内研修 ②自治研修所研修 ③その他研修機関職員研修・派遣研修	①庁内研修 ②自治研修所研修 ③その他研修機関職員研修・派遣研修			
成果	①庁内研修7件 ②自治研修所研修7件 ③その他研修機関職員研修・派遣研修15件	①庁内研修6件(DVD人権研修は1回でカント) ②自治研修所研修7件 ③その他研修機関職員研修・派遣研修6件				
課題	コロナ禍での研修	コロナ禍での研修				
特記事項						

△検討・研究    ○中間整理    ◎方針決定    ⇒方針決定後実施等

【参考】総合計画	
政策	I みんなで築くまち 《協働・行政経営》
施策	6 職員の育成
基本事業	2 職員の能力開発

# 実施計画進行表

基本施策	E 行政課題に迅速に対応し、市民に信頼される職員をめざします。					
推進項目	II 接遇日本一をめざします。					
取り組み名	1 職員の接遇向上					
所管部課	部名	総務部	課名	人事課		
課題と改革の方向	市民から信頼される職員、親しまれる職員をめざし、平成19年度に策定した「雲南市職員接遇向上マニュアル」により、接遇の向上をめざす。					
期待される改革効果	・市民から信頼される職員、親しまれる職員の育成につなげる。					
改革内容及び年次計画	内容	接遇向上に向けた取り組みを継続して実施する。 ・朝礼時のあいさつの復唱 ・接遇研修の実施				
	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	計画	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
		・あいさつの復唱 ・接遇研修 ・その他	・あいさつの復唱 ・接遇研修 ・その他	・あいさつの復唱 ・接遇研修 ・その他	・あいさつの復唱 ・接遇研修 ・その他	・あいさつの復唱 ・接遇研修 ・その他
	実績	⇒				
		・朝礼でのあいさつの復唱 ・接遇研修の実施	・朝礼でのあいさつの復唱 ・接遇研修の実施			
成果	・新規採用接遇研修 16人 ・全職員研修はコロナ禍のため中止	・新規採用接遇研修18人【島根県自治研+独自(マニュアル配布)】 ・中途採用6人は、採用時にマニュアル説明 ・全職員研修はコロナ禍のため中止				
課題	職員の接遇に対する意識改革	職員の接遇に対する意識改革				
特記事項						

△検討・研究    ○中間整理    ◎方針決定    ⇒方針決定後実施等

【参考】総合計画	
政策	I みんなで築くまち 《協働・行政経営》
施策	6 職員の育成
基本事業	2 職員の能力開発

## 実施計画進行表

基本施策	E 行政課題に迅速に対応し、市民に信頼される職員をめざします。					
推進項目	Ⅲ 課題に柔軟に対応できる人事制度をつくります。					
取り組み名	1 自己申告書や人事評価制度の活用による職員配置					
所管部課	部名	総務部	課名	人事課		
課題と改革の方向	自己申告書により、意欲ある職員を積極的に登用する。 人事評価制度は、設定した目標の振り返りを行う「業績評価」と、職員の能力や意識を振り返る「能力評価」の二つを行い、職員の能力開発(研修・育成)に役立てるとともに、人材登用や適材適所の職員配置に活用する。					
期待される改革効果	・職員のモチベーション(やる気、意欲)を高め、能力を最大限に引き出し、組織の力を最大限に発揮することによって住民によりよいサービスを提供する。					
改革内容及び年次計画	内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員からの自己申告制度を実施する。</li> <li>・人事評価制度を実施する。</li> <li>①業績評価 ②能力評価</li> <li>・派遣職員を庁内公募により募集する。</li> </ul>				
	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	計画	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告書</li> <li>・人事評価</li> <li>・派遣職員庁内公募</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告書</li> <li>・人事評価</li> <li>・派遣職員庁内公募</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告書</li> <li>・人事評価</li> <li>・派遣職員庁内公募</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告書</li> <li>・人事評価</li> <li>・派遣職員庁内公募</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告書</li> <li>・人事評価</li> <li>・派遣職員庁内公募</li> </ul>
	実績	⇒				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告書を実施</li> <li>・人事評価を実施(会計年度任用職員も)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告書を実施</li> <li>・人事評価を実施(会計年度任用職員も)</li> </ul>			
成果	・人事評価結果について、管理職(次長以上)のR2.6月勤奨手当に反映。	・人事評価結果について、管理職(次長以上)のR3.6月勤奨手当に反映。				
課題	管理職以外の一般職への手当反映	管理職以外の一般職への手当反映				
特記事項						

△検討・研究    ○中間整理    ◎方針決定    ⇒方針決定後実施等

【参考】総合計画	
政策	I みんなで築くまち 《協働・行政経営》
施策	6 職員の育成
基本事業	3 適切な職員配置

# 実施計画進行表

基本施策	E 行政課題に迅速に対応し、市民に信頼される職員をめざします。					
推進項目	IV 風通しのよい職場環境をつくります。					
取り組み名	1 職員提案制度の見直し					
所管部課	部名	総務部	課名	総務課 行財政改革推進室		
課題と改革の方向	市の施策や事務事業に関して、職員が自由に提案することにより、自律行動型職員の育成と職場の活性化を図る。 併せて、事務改善と施策や事業の充実を図る。					
期待される改革効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自律行動型職員の育成と職場の活性化</li> <li>・事務改善</li> <li>・施策や事業の充実</li> </ul>					
改革内容及び年次計画	内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行職員が、市民サービスの向上、経費の節減、財源の確保、行政施策や行政運営に関することなどについて研究し提案を行う。</li> <li>・提案を審査し、実現可能なものについては、次年度以降の施策等に反映させていく。</li> </ul>				
	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	計画	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
		・提案制度の実施、見直し検討	・提案制度の実施、見直し検討	・提案制度の実施、見直し検討	・提案制度の実施、見直し検討	・提案制度の実施、見直し検討
	実績	⇒	⇒			
		提案なし	提案2件			
成果		提案により職員の意識高揚に繋がった。				
課題	提案募集方法等の検討が必要	提案募集方法等の検討が必要				
特記事項						

△検討・研究    ○中間整理    ◎方針決定    ⇒方針決定後実施等

【参考】総合計画	
政策	I みんなで築くまち 《協働・行政経営》
施策	6 職員の育成
基本事業	2 職員の能力開発

# 実施計画進行表

基本施策	E 行政課題に迅速に対応し、市民に信頼される職員をめざします。					
推進項目	IV 風通しのよい職場環境をつくります。					
取り組み名	2 職場環境改善の推進					
所管部課	部名	総務部	課名	人事課		
課題と改革の方向	職員安全衛生方針のスローガン「こころとからだに余裕、みんなでつくる快適な健康職場」に向かって、安全衛生管理体制の充実、健康意識の高揚の推進などを進める必要がある。					
期待される改革効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員自身が健康で働き続けられる。</li> <li>・働きやすい職場形成により、職員の能力を発揮させることができる。</li> </ul>					
改革内容及び年次計画	内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会を中心に、受動喫煙防止対策、メンタルヘルス対策、時間外勤務削減対策、運動の推進を行い、働きやすい職場をつくる。</li> </ul>				
	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	計画	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催</li> <li>・ストレスチェックの推進</li> <li>・健康診断の実施</li> <li>・職場訪問の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催</li> <li>・ストレスチェックの推進</li> <li>・健康診断の実施</li> <li>・職場訪問の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催</li> <li>・ストレスチェックの推進</li> <li>・健康診断の実施</li> <li>・職場訪問の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催</li> <li>・ストレスチェックの推進</li> <li>・健康診断の実施</li> <li>・職場訪問の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催</li> <li>・ストレスチェックの推進</li> <li>・健康診断の実施</li> <li>・職場訪問の実施</li> </ul>
	実績	⇒	⇒			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催</li> <li>・ストレスチェックの実施</li> <li>・健康診断の実施</li> <li>・職場訪問の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催</li> <li>・ストレスチェックの実施</li> <li>・健康診断の実施</li> <li>・職場訪問の実施</li> </ul>			
	成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催:7回</li> <li>・ストレスチェックの実施:受験者550名</li> <li>・対象職員の産業医面談の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の開催:3回</li> <li>・ストレスチェックの実施:受験者412名</li> <li>・対象職員の産業医面談の実施</li> </ul>			
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病休(メンタル)の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病休(メンタル)の増加</li> <li>・人事課保健師への相談件数の増加</li> </ul>				
特記事項	令和3年度は災害等の影響で、ストレスチェック等が減					

△検討・研究    ○中間整理    ◎方針決定    ⇒方針決定後実施等

【参考】総合計画	
政策	I みんなで築くまち 《協働・行政経営》
施策	6 職員の育成
基本事業	4 働きやすい職場づくり