

雲南市人材育成基本方針（令和7年1月改正版）の概要

改正目的

平成20年8月「雲南市人材育成基本方針」を策定後、15年以上が経過

地方公共団体全体を取り巻く状況変化への対応

- ・ 少子高齢化の進行、大規模災害や感染症等の新たなリスクの顕在化など、複雑化・多様化する行政課題
- ・ 生産年齢人口への減少、働き手側の価値観の変化などによる人材獲得競争の激化

雲南市を取り巻く状況変化への対応

- ・ 新型コロナウイルス感染症対応、令和3年7月豪雨災害対応のための体制強化による若年層職員の増加、職員構成の変化による今後の職員数減少
- ・ 急速な人口減少や少子高齢化による地域の担い手不足、地域支援のあり方などの様々な課題の発生



これからの時代にあわせた職員の人材・確保を計画的に進めるため、

「雲南市人材育成基本方針」を改正

※改正した基本方針に基づく取り組みを行い、職員の資質向上を図り、この地域に暮らしてよかったと実感できるまちづくりをめざす

めざすべき職員像

「雲南市まちづくり基本条例」や「第3次雲南市総合計画」に定めたまちづくりを積極的に推進していくために



雲南市を愛し、市民から信頼され、協働のまちづくりをすすめる職員

雲南市を愛し

- ・ 職員としてのまちへの誇りと愛情、深い理解
- ・ まちづくりの理念や組織目標への理解、誇りと情熱、ビジョンを持った仕事の遂行

市民から信頼され

- ・ 倫理観や人権感覚を備えた、公平・公正・誠実な職務遂行
- ・ 市民に対し親切・丁寧な対応や、迅速・正確な対応

協働のまちづくりをすすめる

- ・ 地域の一員としての認識や市民との協働の心がけ、市民目線
- ・ 問題意識・改革意識を持ち、前例にとらわれない主体的・能動的な地域課題解決への挑戦
- ・ 幅広い識見をもってまちづくりを進めるための自己向上心

職員に求められる役職ごとの役割、能力、意識・姿勢

めざすべき職員に近づき、職員としての使命を果たすために求められること

※「一般事務、技師、保健師、栄養士」と「保育士、教諭、保育教諭」に分けて記載

役職ごとの役割

主事級等～部長級、再任用職員や会計年度任用職員、それぞれが役割を理解

- ・ 職務や自己研鑽を通じた業務の知識・技術技能の習得
- ・ 正確かつ効率的な業務遂行・工夫・改善、課題解決に向けた企画立案
- ・ コミュニケーション推進、後輩・部下の助言・指導・育成
- ・ 業務調整、危機管理、職場管理、行政経営

能力

業務遂行能力や学級経営能力、接遇能力、コミュニケーション能力を磨くことから始め、業務や自己研鑽等により他の能力も習得

- ・ 業務遂行能力・学級経営能力、接遇能力、コミュニケーション能力、政策形成能力、渉外能力、指導育成能力、危機管理能力、統率能力、行政経営能力、所・園経営能力

意識・姿勢

全職員が必要

- ・ 市民感覚、責任感、倫理観、協調性、自己啓発、積極性

人材育成推進体制



人材育成を推進するためには、職員、管理職等、組織それぞれが役割を理解して行動に移していくことが必要

※管理職等＝管理職、グループリーダー

職員一人ひとりの役割

- ① 自らを知り、自らを育てる
- ② 地域や市民を知り、市民目線で考え行動する
- ③ 判断基準を磨き、自ら積極的に行動する
- ④ おもてなしの心を持つ
- ⑤ コミュニケーションを図り、チームワークを高める

管理職等の役割

- ① 組織目標管理
- ② 後輩、部下の育成
- ③ 良好な職場環境づくり

組織の役割

- ① 人材の育成・確保
- ② 職場環境の整備

具体的取組 ※赤字は、改正方針での追加・修正点

人材の確保	人材の育成	職場環境の整備
● 計画的な職員採用 ● 多様な人材の採用 ● 公務の魅力発信	● 研修プログラム ● 人事配置 ● 人事評価 ● 自発的学習の促進 ● 職場内マネジメントの推進 ● 技術職・専門職の育成 ● デジタル人材の育成	● ワークライフバランスの実現 ● 働きやすい職場の雰囲気づくり ● 心身の健康管理

人材の確保

① 計画的な職員採用

定員管理計画に基づいた計画的な採用、採用方式の多様化（募集回数の複数化、専門職の要件拡充、年度途中での採用、社会人採用など）

② 多様な人材の採用

任期付職員、外部専門アドバイザー、国・県・民間団体からの派遣受け入れ、復職採用の検討

③ 公務の魅力発信

ホームページでの情報発信、市SNSや民間就職支援サービスの活用、高校や専門学校等への訪問・情報発信、インターンシップ受け入れ

人材の育成

① 研修プログラム

◆ OJT（職場研修）

職場全体での取り組み、新規採用職員向けOJT制度構築

◆ 自治研修、テーマ別研修、専門研修、派遣研修、人事交流研修

島根県自治研修所、島根県市町村総合事務組合、県や外部団体の専門研修の活用、国・県・他地方公共団体への派遣、人事交流

◆ 市独自の研修

人権意識、接遇、防災、DX等の研修の実施、若手職員向け地域研修の実施

② 人事配置

◆ ジョブローテーション

新規採用時から一定年数の間に性質の異なる職場への計画的な異動（採用10年目までに3部署～4部署経験できるように努める）



◆ 適材適所の人事配置

能力、実績、意欲に応じた適材適所の人事配置、女性職員のリーダーや管理職への登用

◆ 次のリーダーを育てる人事配置

若手職員時から、助言・指導・育成に携わる経験ができるような年齢バランスの良い人事配置

◆ 主体的なキャリア形成支援

自己申告書の活用、希望降任制度の実施、キャリア形成を考えるための情報・機会提供、意欲ある職員の管理職昇任制度の検討

③ 人事評価

人材育成を主眼に置いた人事評価の実施、意思疎通を行うための手段や目標の共有や達成の手段としての活用、人事管理と基礎としての活用

業績評価、能力評価の2つの評価を実施

④ 自発的学習の推進

職員提案制度の実施、主に技術職や専門職を対象とした職務上必要となる資格取得支援、職員の自発的相互学習活動への支援

⑤ 職場内マネジメントの推進

管理職を含め複数の職員が職場内マネジメントに係る体制の整備

⑥ 技術職・専門職の育成

本方針の取り組みのほか、職種によって定められた人材育成ガイドライン・方針等とも関連づけた計画的な技術職・専門職の育成

⑦ デジタル人材の育成

DX推進部署の整備、DX推進リーダーの配置、外部専門人材の活用

職場環境の整備

① ワークライフバランスの実現

性別や年代を問わず全職員がライフステージにかかわらず継続して勤務し、限られた時間でその能力を発揮できる環境の整備

- 長時間労働の是正、年次休暇の取得促進、時差出勤やテレワークの実施、男性の育休取得推進、男女共同参画の推進

② 働きやすい職場の雰囲気づくり

職員同士の積極的なコミュニケーションの活性化、職場の信頼関係向上、風通しの良い一体感のある働きやすい職場雰囲気の整備

- 職場での話し合いの促進、職場のエンゲージメント把握

③ 心身の健康管理

職員が能力を十分に発揮できるよう、心身ともに健康で安心して働ける職場環境の整備

- メンタルヘルス対策、ハラスメント対策、職場訪問

今後の取組

- 今回改正した「雲南市人材育成基本方針」の全職員への周知
- 新規採用職員や新規管理職職員に対しての説明
- 昇格時や本方針に基づく取組を行う際等での周知



全庁的な人材育成の取り組みにつなげていく

- 本方針に基づく取組は、人事課や人材育成委員会で実施状況の確認・検証を実施
- 総合計画等の市の基幹計画や方針の改定する場合、本市を取り巻く状況や社会情勢が変化した場合には、雲南市人材育成基本方針の見直しの必要性も判断し対応