

岩倉市職員人材育成基本方針(案)に対する

ご意見と執行機関の考え方

岩倉市職員人材育成基本方針(案)について、皆様からお寄せいただいたご意見の内容と、それに対する執行機関の考え方について公表します。

なお、ご意見の意図が変わらない範囲で要約などを行っています。

ご意見をお寄せいただきました皆様のご協力に厚く感謝申し上げます。

令和5年1月

岩倉市総務部秘書企画課

1 意見募集の概要

(1) 意見の募集期間

令和4年12月7日(水)～令和5年1月6日(金)

(2) 閲覧場所

情報サロン、市民プラザ、総合体育文化センター、
生涯学習センター、秘書企画課、市ホームページ

(3) 意見の提出方法

持参、郵送、ファクス、電子メール、市ホームページ投稿フォーム

2 募集結果

(1) 意見者数 1人

(2) 意見件数 2件

	章	項目	該当箇所	いただいた意見	執行機関の考え方
1	第3章 人材育成の戦 略・方針	戦略2 キャリア形成につながる納 得感のある適正配置・処遇	(2)適材適所の人事 配置	<p>公務員の業務は、増えることはあっても減ることはほぼないと思われま。す。「仕事は増えるが人は増えない」という現状であるならば、特定の部署に負荷がかかり、「適材適所」に配置したとしても、部署ごとでの優秀な人材の取り合いになるのではないかと心配します。</p> <p>そうならないために、職員を5年も7年も同じ部署に配属するのではなく、もっと短いスパンで人事異動を行い、様々な部署を経験して、一通りのことはできる職員を育成する取組が必要だと思います。</p> <p>その取組が、目指す組織像や職員像で掲げている「幅広い視野・総合的な観点から自由に意見や提案ができる職場」、「広い視野を持ち、時代の潮流や市民ニーズの変化を的確に把握する」ことへ繋がると思っています。</p>	<p>職員の人事異動については、入庁後、10～12年を目途に、3部署程の異なる業務をバランスよく経験できることが理想的であり、その過程において、職員個人の能力や適性を見極めていくことにより、適材適所の人員配置に繋がるものと考えています。</p>
2	第3章 人材育成の戦 略・方針	戦略3 働きやすく、ともに成長でき る職場環境	(2)誰もが働きやす い職場環境	<p>カスタマーハラスメント(悪質なクレーム)防止対策の検討とありますが、「検討」程度でよいのでしょうか。悪質なクレームの対応に追われる職員の精神的な苦痛や疲労は、想像を絶するものと思います。</p> <p>市役所は、民間企業のように、悪質なお客様は断るといったことができない組織であることから、悪質なお客様に対しては毅然とした防衛策を、組織的・マニュアル的な対策を講ずるべきだと思います。</p> <p>どのような理想の職員像を掲げても、根本的なカスタマーハラスメント対策を断行しなければ、職員の向上心は生まれず、全く無意味な方針であると思わざるを得ません。</p> <p>本気で人材育成に取り組むのであるならば、職員を守るために、カスタマーハラスメント対策に予算計上をするなどしてでも、具体的な施策を早急に実行してほしいと切に願います。</p>	<p>職員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して職務に専念できる職場環境を整えることは、事業主としての責務であると考えています。</p> <p>これまで市の取組では、「岩倉市不当要求行為等対策要綱」を設け、市の業務執行における不当要求行為等の未然防止やその対応方針等を定め、職員の安全と公務の適正な執行に努めています。</p> <p>しかしながら、近年課題とされるカスタマーハラスメント対策については、必要性を認識しつつも抜本的な取組が構築できていないことを含め、組織的な対策並びに新たな取組についてスピード感を持って検討し、職員の働きやすい環境整備に努めていきたいと考えています。</p>