

内容	<p>昨年度末、職員の退職数は驚くべき数でした。職場環境が影響しているのは明らかですので、内部調査と改善策の実行をお願いいたします。</p> <p>人が流動的な一般企業とは異なり、公務員が辞めるのは稀です。推進しているIターン・Uターン移住促進の要になるのは職員の質です。居ずらい場所からは、住民も職員も出ていきます。</p> <p>また、人材育成は長期的展望が必要になりますが、研修予算はここ40年でどう変化しているのでしょうか。</p> <p>例えば、「大多喜町アーバンスポーツ推進計画策定支援業務委託」は町税流出にしかありません。そのような計画立案ができ、県や国、企業と渡り合える職員を育てる方が、最終的に役場の人材流出を抑え、強いては町の活性化になるのは明らかです。よろしくをお願いいたします。</p> <p>蛇足ですが、立場がある人が、役場職員を小間使いのように扱う風潮は、大多喜町ではなくして欲しいです。</p>
回答	<p>本町の職員研修に係る予算として、主たるものは職員研修事業の予算で、例年40万円から50万円程を計上しております。</p> <p>今回いただきましたご指摘は貴重なご意見として承り、引き続き、増加かつ多様化、個性化する住民からのニーズに対して適正な行政サービスを提供できるよう、限られた財源と人材の中で、効率的かつ効果的な職員研修の実施により人材育成に努めてまいりますので、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。</p>