

意見	回答	対応(本編への反映、今後の取組など)
4つの取り組みが「組織・成長につながる好循環」をどのように進めるのか、概要版だけではなく、本編にも明記しておく必要があるのではないか。	本編への明記については検討する。	「第3章 人材育成・確保の進め方」(P8)に詳細内容を追記。
現行の基本方針の取組状況などは明記されているか。	「第1章 人材育成・確保基本方針について」(P1～3)にこれまでの取り組み経過を明記するとともに、次期方針にあたっての考え方を示している。	-
資料編P9のその他の意見のうち、「多様な人材確保」に、採用職種の細分化、専門化とあるが、採用後の育成については方針に記載されているか。	「4. 働きがいをも高める人事管理 (2)キャリア形成への支援」に、複線型人事制度の導入検討など、採用後のキャリア支援について明記している。	-
近年、育休者が増加しており、今後もその傾向が進む中、残された所属での欠員補充などの対応の方策は考えているか。	方策の1つとして、「3. 働きやすい職場環境づくり (1)ワーク・ライフ・バランスの実現」に「年度途中など柔軟な人事異動の検討」を明記している。	-
専門職(保健師等)の産育休者が発生した場合、任期付職員で対応しているものの、十分な確保ができておらず欠員が続いている。そのことへの方策は明記しているか。現場での課題であるので、取り組んでいただきたい。	基本方針では明記していない。欠員補充などへの対応については、定員管理計画の中で取り組む部分もある。基本方針では、職場環境づくりを推進することを明記しているので、総合的に取り組んでいく必要があると考えている。	-
「第4章 デジタル人材の育成・確保」の高度専門人材の確保目標について、適宜配置とあるが、職員課に協議のうえ配置してもらおうということか。	理想は内部で高度専門人材を育成することではあるが、現時点では、外部人材の登用が現実的である。任用の必要がある場合などは協議いただきたい。	-
DX推進リーダーの確保目標について、課長は必ずリーダーになるということか。	将来的な目標としては、課長+所属に1名リーダーがいるということが望ましいが、現状としては、一般職員のデジタルスキルをあげていくことが大事であると考えている。	DX研修、ITスキル研修の実施、研修機会の周知
採用時からDXの専門的な人材の募集・任用は考えているか	まずは職員研修の実施を想定しているが、今後は検討していく必要がある。	採用におけるデジタル人材枠の導入検討
人材育成に対する職員の思いを把握しているのか。またそれを踏まえ、新たに方針に加えた取り組みはあるのか。	毎年、人材育成等に対する満足度調査も実施しており、所属のマネジメントを担っている課長、補佐、係長級の満足度が低いという結果があり、ニーズ調査でも管理職のマネジメント強化を求める意見もあったことから、「2. 職員の成長を支援する人材育成 (1)職場研修(OJT)」に、「部下の育成に関する管理職への研修充実」を新たに加えている。	職員満足度調査の継続実施と結果に基づく取組の見直し等