

デジタル市役所計画 「人材育成」グループ ビジョンまとめ

課題・意見（職員将来像など）		職員ビジョン案	ビジョンまとめ案
通し番号	内容		
A-1	役所全体の仕事が変わり、どこの部署にいてもある程度のことは答えられる。 （⇒関連して）「人間ワンストップができる（なれる）人材」。実現すれば、さまざまな分野の情報を関連付けて仕事ができるようになるので市役所全体の能力向上につながるのではと思っている。	<p>大まかな業務を把握しており来庁者を適切な部署に案内できる人材</p> <p>つまり市民等が一つの窓口（人）ですべての相談や書類等の提出を終わらせることができる。職員が市役所の業務の全体像を把握することで、横のつながりを意識するようになり、部署の垣根をこえて様々なことを協力して進められるようになる。</p> <p>市役所全体の業務をある程度理解している人材が多くなれば、市民からの問い合わせをたらいまわしにすることがなくなると思う。</p>	職員は常に庁内各所の情報を把握し、市民に案内できる。
A-2	デジタルに対するハードルが下がっている。	<p>開発されるICT技術に臆することなく取り組んでいける人材</p> <p>つまり、「デジタルアレルギー」を緩和し、呼吸をする感覚でデジタルと接することができるようになる。</p> <p>脳内イメージをデジタルという形で実現できるようになる。</p> <p>ここ数年ですら新たなデジタル技術が出てきていることから、この先も新しいICT技術が出てくるはず。新しいものはわからないという考え方ではなく、積極的に使ってみようとする人材が多くなれば良い。</p>	職員は積極的にデジタル技術を取り入れられる。
A-3	もっと職員の横のつながりがあって、協力的に仕事ができる。デジタルを通してでも、もっと連携が取れるようになるといい。	<p>発生する事案に対して、市民第一主義で部局関係なく協力できる人材</p> <p>つまり市民等が1つの窓口（人）で問題を解決できるようにする（組織が異なると個人情報の受け渡し制限され、いろいろな部署で何度も同じことを書いたりしなければならぬ。お互いの部署のはざまに落ちてしまい、結局どの部署でも対応できない）</p> <p>職員が自分の部署にとらわれずアグレッシブに活動できるようになる</p> <p>デジタルだけでなく積極的にコミュニケーションがとれる人材が増えると良い。</p>	職員は市民目線で考えて、部署を越えて連携できる。
A-4	基本的なシステムの知識を持っていて、全ての職員に使用権限があるシステムは一通り使い方が分かっている。	<p>システムを操作だけでなく、根拠条例・規則等を理解している人材</p> <p>使ったことがないから、慣れてないからできない、やらない、できる人にまかせるをなくす。</p> <p>基本的な作業はすべての職員が同じようにできるようになることで自分と他者の余分な手間（やり方マニュアル探す、人に聞く）をなくす</p> <p>システムの使い方もだが、システムがなぜ整備されているかという根拠部分を理解している人材が必要だと思う。</p>	職員は、根拠をきちんと理解した上で基本的なシステム操作ができる

課題・意見（職員将来像など）		職員ビジョン案	ビジョンまとめ案
通し番号	内容		
A-5	システム調達に関する業者との調整、マネジメントスキルがある。	<p>システムの調達する理由・根拠（例えば、計算式、必要性など）が明確で、ユーザー目線でシステムを選定できる人材。</p> <p>つまり脳内イメージを型として表現できるようになる</p> <p>今の業務に何が足りておらず、どんなシステムが必要かを取捨選択できる人材が必要。</p>	職員は現状をきちんと分析し、最適なシステムを導入・利用できる。
A-6	自分の仕事の質を高め、かつ楽になるための道具（デジタルだけでなく）を自由に使える能力がすべての職員に備わっている。	求められる結果を速やかに判断し、必要なツールを活用する人材	職員は現状をきちんと分析し、最適なシステムを導入・利用できる。
A-7	1. 市民の方のお話を聞き、今の仕事に問題意識をもつこと、2. 行政言葉を使わず、市民の方に説明できること、3. 市民のために市役所はどうあるべきかを考えること、4. 職員同士が協力できる雰囲気になるよう心掛けること。	<p>必要なこと・不要なことを判断し、デジタルツールを使って業務の効率化を行った上で、常に市民目線で問題意識をもつ人材</p> <p>自分の業務を、常に市民目線で考えて行える職員が必要。市民目線で考えることができれば、他課にまたがる業務でも、市民のためにはどうしたらよいかを一緒に考えることができる。</p>	職員は市民目線で考えて、部署を越えて連携できる。
A-8	8ワード・エクセルなど汎用アプリの操作についてはビジネスパーソンのスキルだと思います。そのスキルが職員でまちまちで、業務の効率化に向けて、まずそこがしっかりするといいかと思う。（今さら、そんな基礎の研修したって無駄だなあと思ったのも事実。）例えば技術産業の分野では、企業の生き残りのため、年配の先輩から若手に技術継承がなされている。一方デジタルの分野では、汎用アプリの役立つ操作方法などは、若手から先輩に伝える仕組みができればいいかと思う。それが当たり前になればいい。	<p>新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材</p> <p>紙のマニュアルを見るより人に聞いて実際に操作する方がわかりやすい。</p> <p>短期間で成果が上がる仕組みをつくる。実際に操作すると身につくのも早い。結果時短につながる。</p> <p>職員全てが、自分のデジタル技術を向上させることで、市民サービスの向上に繋がるという意識を持てるようになれば良い。</p>	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
A-9	自治体職員のスキルですが、個人的には、以前はビジネスパーソンとしてのスキルだったと思うが、昨今のコロナ禍においては公務員としてのスキルに変わりつつあると感じる。デジタル技術を駆使しないと、会議や研修会もなかなかできない。	<p>新しい業務環境に臨機応変対応できる人材</p> <p>つまり、WEBでしか開催していない研修会等に、苦手意識なく参加できるようになる</p> <p>学ぶチャンスを逃さない</p> <p>つまり、デジタル技術を活用することで移動時間や会議室を確保する手間（時間）をなくす</p> <p>資料の印刷をしなくて済む（準備時間の短縮）</p> <p>全ての職員にビジネスパーソンスキルがあると良い。また、職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持てるようになると良い。</p>	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。

課題・意見（職員将来像など）		職員ビジョン案	ビジョンまとめ案
通し番号	内容		
A-10	自分もそうだが、採用されてから現場対応の訓練がほとんどで、WordやExcelの基本的なことすらできない職員が多い気がする。自分も事務方に異動になって初めて参考書を購入して学んだりしているレベル。だから、人事課から案内のある研修は可能な限り参加申し込みをするようにしているし、行財政改革推進課が定期的に配信している【Excel Tips】は個人フォルダに保存している。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		配属された部署によって基本的な知識の習熟度に差が出る。 基礎は若いうちに一律に研修 新規採用研修で一通り研修があるけどあまり身になっていない 新規採用研修の内容の見直しが必要では 配属先によるスキルのムラをなくす	
		全ての職員にビジネスパーソンスキルがあると良い。また、職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持てるようになると良い。	
A-11	2. は、庁舎内LANを利用したシステムや財務会計などと思う。使う人はわかるけど、使わない人は全くわからない。異動もあるわけなので、操作方法はもちろんだが、一定のロジックがわかるといい。	システムを操作だけでなく、根拠条例・規則等を理解している人材 財務会計では、システムの使い方よりも財務規則を全職員が理解していることが必要だと思う。	職員は、根拠をきちんと理解した上で基本的なシステム操作ができる
A-12	2.のスキルを上げていくべきと思う。3. については異動したときなどに、前任の方から教えていただいている程度は身につくのではないかと。2. のなかでも特に「人とつながる」というところに私は重点を置きたい。会って話すのと同じくらいの気持ちでWEB会議等ができるようになりたい。 ここについては①のスキルになってくると思うが、やはり自分の力だけで技術を習得するのは難しいので、今さらだなと思う気持ちも確かにあるが、1. のスキルアップも研修という形でできたらいい。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		つまり直接会えないことが会議や手続きやコミュニケーションの妨げにならないようにしたい Web会議。デジタルに対するハードルが高い自分は運営側の準備が大変そう。できればやりたくない。となる なぜか→やり方がわからないから やり方がわかればLINEと同じようなツールになる やり方を学ぶ機会が必要 デジタルに対するハードルが高い自分は研修に参加しても説明についていけないか不安 →興味あるけど参加しない→結局わからないまま 基礎的なことがわかっていない状態をさらすのもなんとなく恥ずかしい・・・ つまり、不安や羞恥心を感じず研修に参加できるようになる	
		全ての職員にビジネスパーソンスキルがあると良い。また、職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持てるようになると良い。	

課題・意見（職員将来像など）		職員ビジョン案	ビジョンまとめ案
通し番号	内容		
A-13	2. のスキルを上げることができれば、市民サービスの向上につながると思う。ただ、1. のスキル研修も受けたというのが自分の本音。「汎用アプリの役立つ操作方法などは、若手から先輩に伝える仕組み」は共感できる。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		つまり研修という形をとらなくても普段の業務の中で問題解決ができるようになる	
		全ての職員にビジネスパーソンスキルがあると良い。また、職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持てるようになると良い。	
A-14	まずは「具体的に何がしたくて、デジタルで何ができるか」を学び、次の研修に進むといいかも。例えば、まずは、知ること、やってみることにより、まずは業務の時短に繋げる。楽をすること。知識が増えれば、デジタルの特性も見えてくるのではないかと。 次のレベルでは、目的のためにデジタルでどう表現するか。「表現」と書いたのは操作方法以外が大切かと思っているから。例えば、パワポで資料を作成するには、ソフト操作以外にも表現方法（資料の見せ方）のスキルも大切。 その次にコミュニケーション。対人では接遇は重要。対PCではウェブ会議の常識というか、作法というか。そういうところも知っておくといいかと。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		デジタル＝難しそう（自分には無理）という考えをなくす。 デジタルに対するイメージをかえる 市役所が取り組むべきデジタル化のイメージを共有する デジタル＝自分には関係ない（難しそうだからやらない）の人たちをデジタルの輪に入れる	
		全ての職員にビジネスパーソンスキルがあると良い。また、職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持てるようになると良い。	
A-15	採用1年目は1か月とか2か月ごとにいろいろな部署に配属される（ローテーション）システムを作ってみてはどうか。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は市民目線で考えて、部署を越えて連携できる。 職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		配属される部署によって基本的な知識に偏りがでる 自分以外の部署がどんな業務をしているかわからない 市役所全体の仕事のイメージがつかめない 連携が難しい 起案の仕方や文書管理方法も部署によってさまざま 全庁的なルールの統一化 部署だけのマイナールールをなくす 市民にとっても統一的なルールになる	
		市役所全体の業務をある程度理解している人材が多くなれば、市民からの問い合わせをたらいまわしにすることがなくなると思う。	
A-16	年間何時間は研修を受けることと決まりを設ける。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		研修を受ける人と受けない人のむらをなくす 効果測定いいと思います。	
		職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持てるようになると良い。	

課題・意見（職員将来像など）		職員ビジョン案	ビジョンまとめ案
通し番号	内容		
A-17	困っていることを解決するために、工夫してデジタルを使っていこうというところから、研修をスタートさせる。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		デジタルにたいする苦手意識をなくす わからないからやらないをなくす	
		職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになるが良い。	
A-18	朝礼でタブレット・スマホを使うとか、日常にデジタルを溶け込ませて日々スキルアップを目指す。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		デジタルへの苦手意識をなくし、デジタルにかかわるまでのハードルを下げる	
		職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになるが良い。	
A-19	デジタルを使いこなすには情報を整理する力が必要。情報処理の力向上のための研修が楽しくできたらいい。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		脳内イメージを形にすることができる 様々なアプリやシステムが乱雑するのを防ぐ システムをまとめたり切り離したり必要に応じてできるようになる	
		職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになるが良い。	
A-20	①ルールを決めて統一する②数字順に並ぶことを知る③デジタルの特徴・特性をほかのものにも流用して活用する、こういったステップで研修を進めるとわかりやすいのでは。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		実践で学ぶ。流れで学ぶ。基礎知識の定着をはかり底上げを行う	
		職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになるが良い。	
A-21	実際に業者にシステムを発注するまでの流れを模擬でやってみる研修とかあるとうれしい。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
		デジタルに対する苦手意識をなくし、誰もが躊躇なくデジタルシステムに関われるようになる	
		職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになるが良い。	
A-22	各課オリジナルの「私のお仕事紹介動画」的なのがあって面白いなと思った。事務分掌を読むより実際の仕事内容を動画で見た方がわかりやすい。異動希望出すときも課の雰囲気わかっていい。	新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材	職員は市民目線で考えて、部署を越えて連携できる。
		他課の様子をすることで、必要な時に協力ができるようになる 同じようなシステムと一緒に開発できるようになる（無駄なシステムをなくす）	
		自分の業務を、常に市民目線で考えて行える職員が必要。市民目線で考えることができれば、他課にまたがる業務でも、市民のためにはどうしたらよいかを一緒に考えることができる。	

課題・意見（職員将来像など）		職員ビジョン案	ビジョンまとめ案
通し番号	内容		
A-23	新しいものを使うまで（使うこと）に苦手意識がある人が多いと思う。（自分も含めて）必ず研修を受けるとするのは良い手段だと思う。	<p>新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材</p> <p>デジタルにかかわる人とそうでない人の差を作らない。</p> <p>すべての人に一定のスキルを身につけさせ知識の底上げをはかる</p> <p>職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになると良い。</p>	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
A-24	デジタルの分野においては、年代により、研修の中身は異なるものと思う。	<p>新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材</p> <p>デジタルは経験値に差がある。</p> <p>経験値に合わせた研修を行い自治体全体としてのスキルを高める</p> <p>職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになると良い。</p>	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
A-25	デジタル研修というと、上の方からはこの忙しい時期に研修かといわれそうだが、そのあたりの意識からかえていけるといい。	<p>部下の能力向上に理解があり、協力的に取り組んでいける人材</p> <p>デジタルに関する仕事は誰もができるようにしなければならないという意識にかえる （わかる人だけ、やりたい人だけ、若手だからにならないようにする）</p> <p>職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになると良い。</p>	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
A-26	もっと気軽に日常業務の中にデジタルが組み込まれれば、デジタルに対するハードルはさがってくるのでは？と思う。	<p>新しい業務環境に臨機応変対応できる人材</p> <p>デジタルとは？の定義を定め共有する</p> <p>デジタル技術を使ってできることの幅をひろげ日々の業務を楽にしていける</p> <p>職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになると良い。</p>	職員は、デジタル分野について基本的なことを共有できている。
A-27	朝礼でタブレットを使うとか、日常にデジタルを溶け込ませて日々スキルアップを目指す。朝礼でタブレットを使うのもいいし、もっと言うとスマホでもいいんじゃないかと思う。ビジネス向けのアプリの多くはスマホでも使えるし、スマホで仕事するのも今や普通のことだから、行政もそうなればいいのと思う。	<p>新しい業務環境に臨機応変対応できる人材</p> <p>各課にスマホとタブレットを常時配備する</p> <p>気軽に使える環境を整える</p> <p>職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになると良い。</p>	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。
A-28	困っていることを解決するために、工夫してデジタルを使っていこうというところから、研修もスタートすると、上の世代の方の耳にもすんなり入っていきそうな気がする。	<p>新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材</p> <p>デジタルを一つの身近なツールとして意識できるようになる</p> <p>デジタル＝難しそうという意識をなくす</p> <p>職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持つようになると良い。</p>	職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。

課題・意見（職員将来像など）		職員ビジョン案	ビジョンまとめ案
通し番号	内容		
A-29	システムを作るのに基本的な操作性は確保しながら作るべき。例えば原課のみでなく情報の課（どこかわかりませんが）も交えて作るなどしてはどうか。	<p>システムの調達する理由・根拠（例えば、計算式、必要性など）が明確で、ユーザー目線でシステムを選定できる人材。他人の業務にも協力的な人材で知識を持ち寄りより良いものを作り上げる意識がある人材</p> <p>情報政策課に協議した内容が全課に共有され、同じような問題を抱える課と一緒にシステム開発ができるようになる</p> <p>初めて触ってもわかるような作りにする</p>	<p>職員は市民目線で考えて、部署を越えて連携できる。</p> <p>職員は現状をきちんと分析し、最適なシステムを導入・利用できる。</p>
A-30	基本的なワード・エクセルの知識量がそれぞれの職員で異なることを感じている。（特に中堅世代なので）。結果、業務時間の増大につながっているのでは。	<p>新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材</p> <p>配属される課によってばらつきがある</p> <p>ワード・エクセルの基本操作は誰もができるようにし、やりたい作業にあわせて使えるようになる</p> <p>職員自らがICT技術や最新のデジタル情報を積極的に入手しようとする姿勢を持てるようになると良い。</p>	<p>職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める。</p>
A-31	使いにくいということは、脳のパワーを余分に使わなくてはいけないということであり、その分、労働者が負担するコスト(労力)もリスク(操作を間違える可能性)が大きいということ。ここをどう変えるかは重要なポイント。これからのシステムは使いやすいことはまず大前提になる。	<p>システムの調達する理由・根拠（例えば、計算式、必要性など）が明確で、ユーザー目線でシステムを選定できる人材。</p> <p>導入するシステムが職員の業務の軽減、市民サービスの向上に繋がるかどうかを判断できる人材がいると良い。</p>	<p>職員は現状をきちんと分析し、最適なシステムを導入・利用できる。</p>
A-32	職員の認知負荷を下げる(いらぬことに脳みそ使わなくてよい状態にする)のはとても大事。「仕事のしやすさ」を実現するようになっていくと結果として行政サービスの質も上がっていくと思う。	<p>システムの調達する理由・根拠（例えば、計算式、必要性など）が明確で、ユーザー目線でシステムを選定できる人材。</p> <p>導入するシステムが職員の業務の軽減、市民サービスの向上に繋がるかどうかを判断できる人材がいると良い。</p>	<p>職員は現状をきちんと分析し、最適なシステムを導入・利用できる。</p>
A-33	自分のデジタルスキルがどのくらいなのかを確認するためのフローチャートのようなものってある？どのクラスの人がどのくらいいるか把握できると今後の研修に役立ちそう。	<p>新しい知識習得に積極的に取り組んでいける人材</p> <p>能力にあった研修を行うことで研修効果を高める</p>	<p>職員は、ひとりひとりが主体的に新しい知識・技術の習得に努める</p>
A-34	大阪市役所勤務時代、障害者自立支援法という法律の施行にあたって、急遽システム構築する必要ができて、システムをつくる仕事をやったのですが、そこでシステム構築の工程とかロジック的なことを学んだ。発注の流れというより、「システムとはどういうものか」を知ることができたのが良い経験になった。	<p>システムの調達する理由・根拠（例えば、計算式、必要性など）が明確で、ユーザー目線でシステムを選定できる人材。</p> <p>導入するシステムが職員の業務の軽減、市民サービスの向上に繋がるかどうかを判断できる人材がいると良い。</p>	<p>職員は現状をきちんと分析し、最適なシステムを導入・利用できる。</p>