

■デジタル人材育成・DXの取り組みについて主な意見

(全体)

- ・表彰、懸賞制度など職員のモチベーションを強く意識することが必要
- ・業務改善を中心に据えたメニューに
- ・市長も含めマネジメントする立場の職員が率先して取り組み周囲につなげていくように
- ・インパクトのある情報発信が大事
- ・小さなことでも発信していく積み重ねが大事
(人事異動時のフリーアドレス導入による負担軽減)

(研修内容)

- ・2千人規模で職員のスキルを底上げしようとしている自治体は余りなく、先進的なモデルケースになるのではないかと。
- ・デジタル行政推進リーダーには、デジタル化に関する多種多様な知識を持ってほしい。特定のツールにとらわれることなく、多様な技術を適切に選択できるようになってほしい。

(好事例の情報発信・情報共有)

- ・金沢市の先進的な取組を全国的に発信することを研修の実践と併せて、並行して行っていくことが重要である。
- ・委員の皆様は発信力があるので、金沢市役所のことを情報共有してもらえば、金沢市のブランド化にもつながるのではないかと。それが職員に伝わればまたモチベーションのアップにつながると思う。
- ・個別の好事例を発信してアピールすることが大事ではないかと。そうすることで、事業者も電子申請の利用に前向きになったり、改善に向けた意見も出てくるのではないかと。
- ・コピー機が回る回数。ペーパーレスの推進は見える化しやすい。見える化した数字を全庁で共有し、減った理由となる事例を共有する。
- ・外からの意見や気付きにつながるコメント等を職員が共有できるような仕組み（ポップアップされるような）があればよい。
- ・DとXを分けて考えた方がいい。Dを必ず使わないといけないと思われるより、業務をXするという視点で、使えるDを活用するという位置づけがいい。

(改善の組織全体での取り組み)

- ・一部の職員だけでなく、全職員が「変わりたい」という意識を持つようになることが重要。
- ・20名の方以外にも意識を持ってほしい。他人事ではだめ。
- ・演習から実際に業務改善プロジェクトに入る前に、リーダーだけでなく周りの職員を巻き込んで、課全体で課題を出すような取組みが必要ではないかと。そこでデジタルに関係あるなしで課題を出してもらおう。そうすることで、課全体の業務改革への意識が向上してくるのではないかと。
- ・前提知識の習得が終わったら、業務改善プロジェクトを早めに開始しても良いかもしれない。

(表彰)

- ・やらされてる感を持たせない方策を考える。金沢市条例に基づく職員表彰を活用するなどし、職員の意識を上げるべき。
- ・表彰制度を月に2回ほどやるだけで、全庁的な盛り上がりにつながるのではないかと。
- ・条例以外の表彰制度も検討していく。

(サポート体制)

- ・200時間は局長の後ろ盾が必要。意欲的な職員を課長が拒むようなことがないよう、局長がフォローする必要がある。