

第8回 ポストコロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会 議事概要
(リクルートワークス研究所 奥本所長との意見交換部分)

- 若手を中心に、自身の成長ということが職場選びの動機になっており、職員の育成をきれいな組織というのは、就職希望も集まらない状況になっている。
- リスキリングを進めていく上で、そこで得たスキル・知識等を活かせる機会を用意することが重要であり、習得したスキル等を活かせるポストへの配置や、社内兼業ができる環境を提供すること等がインセンティブとなるのではないか。
- リスキリングで得たスキル・知識等により、できることが広がり、それに伴いやりがいも大きくなるケースも多く、それをどのように業務に活かすか、また、活かせる機会をどのようにつくっていくかをしっかり考える必要がある。そうした機会が用意できるなら、リスキリングでスキルを得たからといって、簡単に人材が流出することにはならないのではないか。
- リスキリングにも段階があり、その段階によって、内部・外部のリソースを活用して取り組む必要がある。外部にある汎用的なツールを使いこなしたいということであれば、先行して取り組んだ内部の人材とともに取り組めば良いが、例えばビジネスモデル自体を抜本的に変えていくということであれば、外部の人材を活用して取り組む必要があるのではないか。
- デジタルマインドの意識付けについては、最初からいきなりDX化をしようという話をするというよりは、便利なアプリケーションやツールを導入し、実際に使ってみた効果をいかに体感できるかということが大切ではないか。
- 研修だけではなく、その実践の場も必要であるが、例えば、デジタルツールを実際に業務の中でどのように使ってみるのが良いか自分たちで提案してもらい、試行錯誤しながら何かを作り上げる機会を確保するという事も考えられるのではないか。
- DXを推進していく上で、まずは、どういったデジタルツールにより、どのように課題を解決できたかといったような、デジタル化による変革事例を研究することがスタートになるのではないか。自分たちの限られたスキルと知識の中だけでデジタル化の取組を組み立てようとするのは、かなり難しいのではないか。

- 行政サービスのデジタル化を推進する上で、住民の高齢化に配慮をする必要はあるが、DXの推進は5年、10年と時間がかかるものであり、今からどんどん取組を進めていかなければならないのではないかと。

- 年功序列の体系の中で、意欲的な学習の姿勢を保つためには、しっかりしたサービスの変革のデザインを行い、その変革に対する各自がミッションを担って取り組むということが必要ではないかと。