

日々の業務にデジタル技術を
取り入れ、
職員一人ひとりが力を発揮
できる職場環境の実現に向けて

第9期女性活躍推進会議及び男性職員による合同会議
提言書

令和8年2月9日



第9期フジエンヌ及び男性職員による合同会議 メンバー

No	役職	氏名	所属
1	リーダー	一言 雅子	スポーツ文化観光部 街道・文化課
2	リーダー	堀田 貴久	都市建設部 都市政策課
3		安藤 久実子	総務部 総務課
4		飯塚 友洋	企画創生部 情報デジタル推進課
5		中川 侑也	健康福祉部 障害福祉課
6		大澤 愛美	健康福祉部 地域包括ケア推進課
7		勝瀬 大智	環境水道部 環境政策課
8		暮林 あさひ	教育部 教育政策課

※リーダー以外の氏名は組織順

事務局：総務部 人事課

提言の構成（目次）

1 現状分析

2 テーマにおける課題整理

3 取組提案

4 まとめ

5 活動記録

提言の背景

業務量の増加・高度化

- 資料や調書作成に時間要することによる事務負担の増加
- 突発的な業務の対応による本来業務の停滞
- 正確性へのプレッシャー

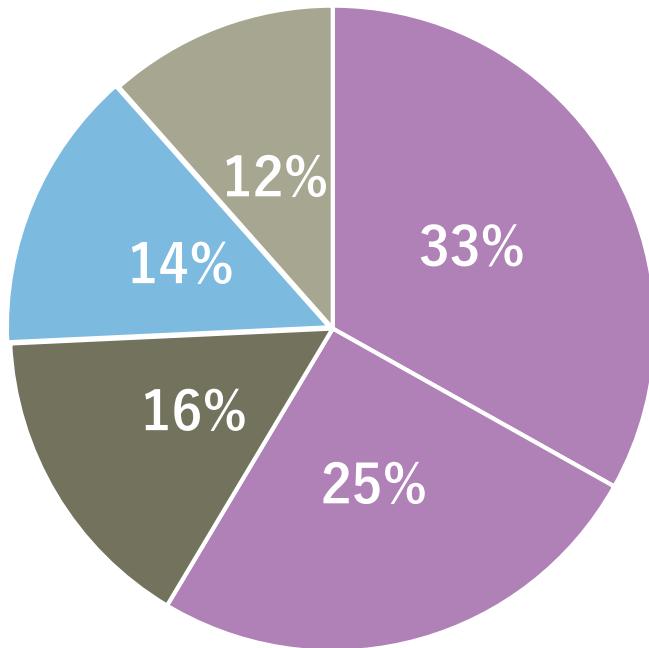


人員と時間の制約

- 育休や時短等による人手不足に伴う周囲の業務負担の増加
- 特定の職員に業務が集中
- 業務の属人化に伴い、代替困難な業務への対応に苦慮

職員アンケート結果①

ワークライフバランスがとれない理由

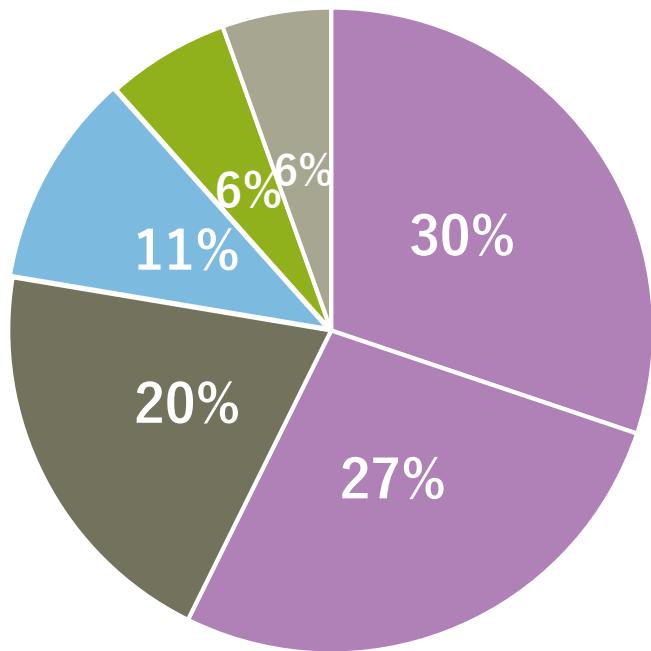


- 業務量が多い
- 突然に発生する業務が多い
- 職場での業務分担が不適切
- 業務効率化が進んでいない
- その他

人事課「R7職員アンケート」より

職員アンケート結果②

時間外勤務が多い理由



- 業務量が多い
- 窓口対応により事務処理に集中できない
- 時間内に終わらせるという意識が薄い
- 効率的なやり方が分からない
- 仕事の質を追求している
- 窓口対応により事務処理に集中できない

人事課「R7職員アンケート」より

現場から見える課題

- ・半数を超える職員が業務量の多さに苦慮
- ・成功事例が共有されず非効率な作業の繰り返し
- ・働き方改革に業務改革が追い付かず現場が疲弊



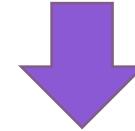
組織課題として取り組む必要性



デジタル活用で目指す業務の姿

- AIが下書き、要約、資料収集など▶資料作成時間の短縮
- AIが数値の不整合などをチェック▶ヒューマンエラーの低減
- デジタル活用で雑多な業務を減らす▶時間外勤務の削減

本来の業務への集中



職員が力を発揮できる職場環境へ

市役所全体のメリット

- 屬人化を解消する▶持続可能な組織体制
- 場所に依存しない▶テレワーク可能業務の拡大
- 心理的負担軽減や柔軟な働き方▶人財流出の抑制



市民サービスの質向上にもつながる

既存の研修・取組

- PCスキルアップ研修（eラーニング）
- データサイエンス講座
- DX推進リーダー育成講座
- 自治体特化型生成AIの導入



なぜデジタル活用が進まないのか？

デジタルが苦手

使い方がわからない

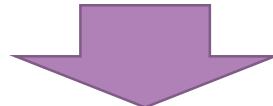
失敗したら
どうしよう

活用イメージが
持てない…



課題解決のための提言内容

- ・成功事例が共有されない
- ・研修と実務が結びついていない
- ・活用が個人に止まっている



- ①事例の共有と横展開
- ②実務直結型デジタル研修
- ③デジタル人財の活用

提言① 事例の共有と横展開

Before

現場で生まれる工夫
【部署 A】

この使い方は
便利だな！



現場での課題
【部署 B】



この仕事は
5営業日は
掛かるな！

After

グループウェア共有＆横展開



工夫を蓄積 + 再利用可能な形で共有 = デジタル力の底上げ

提言② 実務直結型デジタル研修



研修を実務直結型へ発展

実践的な演習・課題解決を通じて
「できる」状態まで押し上げる



職場でその日から活用できる！

自分でも出来た！を積み上げる

苦手意識
DOWN



自信UP
業務効率UP

提言③ デジタル人財の活用

- ・研修、資格取得等を通じて、知識・技術を習得した職員を講師として登用
- ・資格取得者はバッジ等の表示により、知識・技術の保有状況を見える化
- ・「育てて終わり」ではなく、「組織に還元し、次につなげる」仕組みを構築

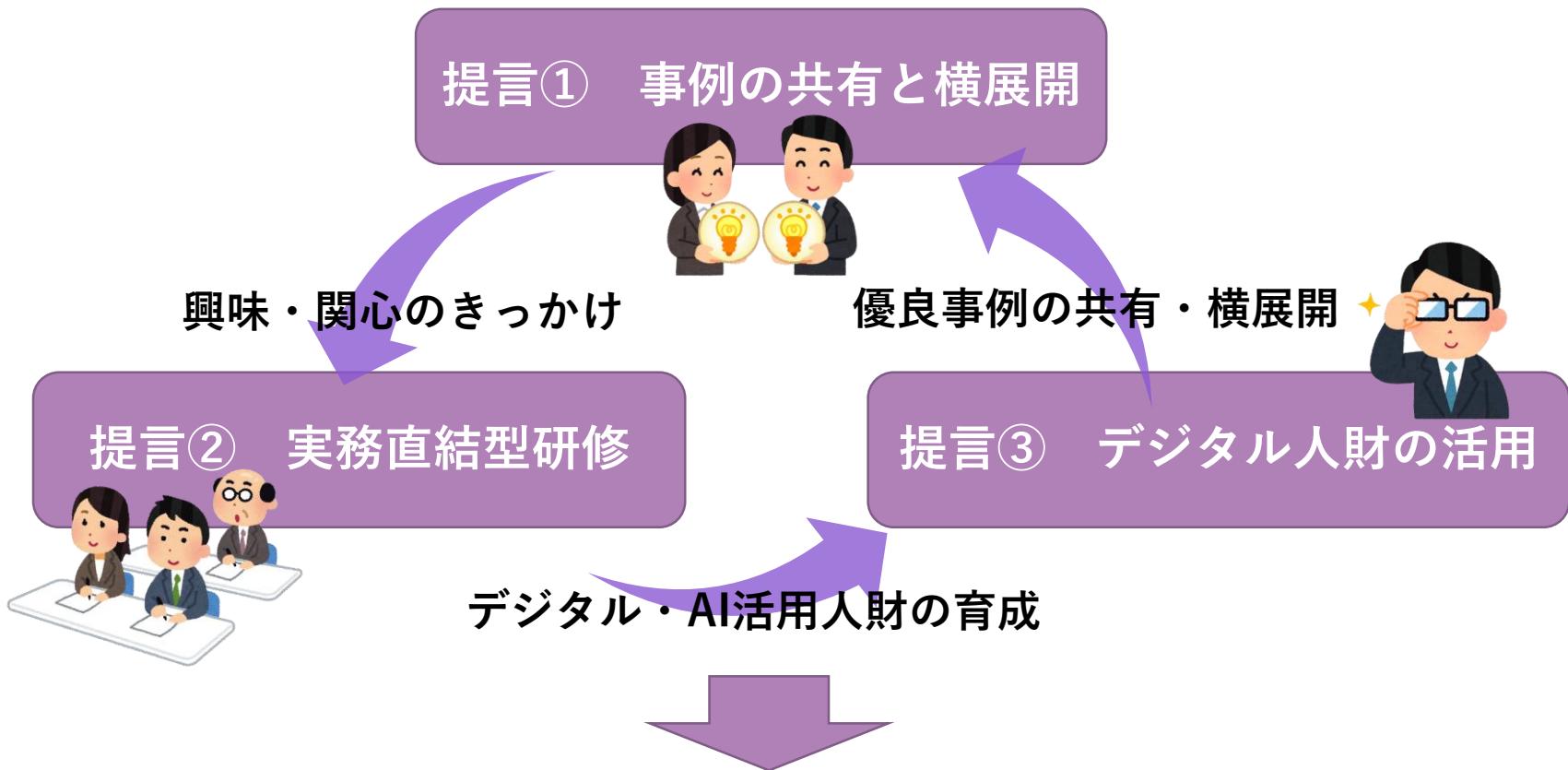


提言③ デジタル人財の活用

講師、受講者、組織それぞれに次のような効果が期待される

講師	受講者	組織
<ul style="list-style-type: none">・自身の知識の定着・得意分野での活躍・デジタル人財としての役割、立ち位置の明確化	<ul style="list-style-type: none">・実務に即した実践的な学習・相談しやすい身近なロールモデルとの結びつき、交流	<ul style="list-style-type: none">・組織内のノウハウの共有・外部研修コストの抑制・業務改善・DX推進の加速

循環型人財育成システムの構築



さいごに

職員の働き方改革は市民サービス向上に直結

⇒デジタル・AI活用により、人がやらなければならない仕事に注力できるため市民サービスの向上に繋がる！

スマールスタートで着実な取組の拡大

⇒専門部署に頼るのでなく、職員全体のボトムアップにより、属人化を防ぎ、持続可能な取組へ！

実は、本提言書もChatGPTを活用して作成しました

