

自治体DX推進参考事例集

【2.人材確保・育成】



総務省

令和5年4月28日

2. 人材確保・育成参考事例集 目次

① 県・市町村の連携による広域的な人材確保や民間事業者との連携による人材確保

- | | | | | |
|---|------------------------------------|----------|---|----|
| 1 | DXを推進する県・市町が参画する「DXShipひろしま」を構築 | 【広島県】 | … | 3 |
| 2 | 県と県内市町による高度デジタル人材シェアリング事業 | 【愛媛県】 | … | 5 |
| 3 | DX推進アドバイザー制度に加えデジタル人材シェアリング事業を実施予定 | 【大阪府】 | … | 6 |
| 4 | 県から市町等へのICTエキスパート派遣事業 | 【静岡県】 | … | 10 |
| 5 | 民間事業者との包括連携協定に基づく複業人材の活用 | 【奈良県三宅町】 | … | 12 |
| 6 | 民間人材サービス事業者を活用しデジタル人材の公募・採用 | 【東京都中野区】 | … | 15 |

② DXの取組の中核を担う人材の育成

- | | | | | |
|----|---------------------------------|----------|---|----|
| 7 | デジタル行政推進リーダー育成と全職員への研修も実施 | 【石川県金沢市】 | … | 18 |
| 8 | 「働き方改革ロードマップ2.0」に沿った全庁的なDX人材の育成 | 【兵庫県神戸市】 | … | 21 |
| 9 | DX推進員等に加え変革プロジェクトやDX人材認定制度の創設 | 【栃木県真岡市】 | … | 26 |
| 10 | デジタル技術を主体的に活用できるDX推進チャレンジャーを育成 | 【滋賀県】 | … | 28 |

③ 体系的に整理された計画・方針に基づく人材育成

- | | | | | |
|----|------------------------------------|-----------|---|----|
| 11 | 全職員対象のデジタル人材育成計画を策定しDX部局と人事局が連携・協力 | 【北海道】 | … | 30 |
| 12 | 人材育成方針で職責ごとの役割・スキル・育成プログラム等を整理 | 【福井県】 | … | 33 |
| 13 | デジタル人材像を5つに整理、市町村職員と受講するDX特別研修等を実施 | 【愛知県】 | … | 38 |
| 14 | 東京デジタルアカデミーを新設し、全職種向けにデジタル研修を実施 | 【東京都】 | … | 40 |
| 15 | DX推進計画に基づき、デジタル人材に係る様々な取組を推進 | 【福岡県北九州市】 | … | 43 |

2. 人材確保・育成参考事例集 目次

④ 自治体ごとの創意工夫による人材育成

16	アドバイザーによる職員研修で全庁的にBPR・DXマインド定着	【静岡県袋井市】	…	46
17	データ利活用の職階別研修を受講必須とした人材育成	【茨城県つくば市】	…	48
18	意識改革と知識・スキルの向上の両立に向けた職位別DX研修	【愛知県豊田市】	…	51
19	外部人材をデジタル推進室長に委嘱し職員のリテラシー向上等を図る	【山形県長井市】	…	54

1 DXを推進する県・市町が参画する「DXShipひろしま」を構築【広島県】



➤ 県全体のDXを効果的に進めるため、県・市町で協働してDXを推進し、デジタル人材を採用・育成・活用する枠組みとして、「DXShip (デジシップ) ひろしま」を構築

DXShip



事業の概要

- 「県・市町情報人材研究会」の中間とりまとめに基づき、令和4年度、**県採用の情報システム人材の2市に対するシェア**の試行や、県・市町間でのDX推進に向けた意見交換を実施。
- **人材の確保・育成、情報共有、システム最適化等の課題に全県的に対応していくため、令和5年度から「県・市町情報人材研究会」を発展改組し、(DXという希望の宙を共に航行する)「DXShipひろしま」を構築。**
- 『DXShipひろしま』では、情報システム人材の採用・育成・活用について、以下の取組を実施していく。
 - ・ 単独で人材の確保が難しい市町における、県・市・町共同での人材の採用・配属等（人材プール・シェア）
 - ・ 県・市町情報システム人材の育成
 - ・ 将来的な組織体制の発展（法人化等）の研究

運用イメージ

外部専門人材 情報職 事業精通人材



情報職

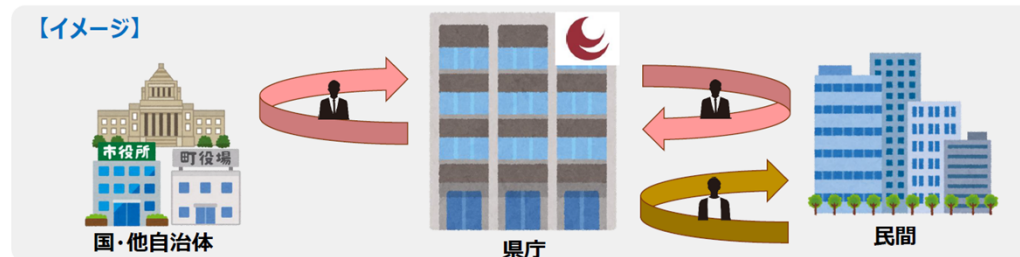
- ✓ 県庁「内」でのキャリア形成が軸【人材の定着】
- ✓ 最新の知見獲得やスキルの陳腐化防止などのため、国・他自治体や民間企業など県庁外での職務経験の機会を確保
- ✓ 県等を中途退職し民間等で経験を積んだ職員を採用



外部専門人材

- ✓ 県庁「外」でのキャリア形成が軸【人材の流動性確保】
- ✓ 自らの専門スキルを活かし、県・民間等を含めた多様な主体を経験しながらキャリアアップ

【イメージ】



出典元：広島県情報システム人材育成プラン

1 DXを推進する県・市町が参画する「DXShipひろしま」を構築【広島県】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

県全体でDXを推進していくためには、県も市町もデジタル人材を確保し、DX推進体制を整備することが不可欠ですが、**一部市町においては、単独でデジタル人材を確保・育成することが困難**であることから、令和3年4月に「**県・市町情報人材研究会**」を設置し、市町と共にデジタル人材の確保・育成手法等の議論を進めてきました。



(広島県)



取組にコストはかかりましたか。

来年度採用・配属するデジタル人材確保に当たり、募集情報等提供事業者**に業務委託**しました。(約50万円)



近況や工夫している点を教えてください。

- ・令和3年度から**専門職種として情報職を設ける**とともに、県・市町で勤務することのやりがいやキャリアパスを明確にするため、令和5年3月に**広島県情報システム人材育成プラン**を策定
- ・給与面での処遇改善を図るため、令和5年度から**一定の有資格者に対する初任給調整手当を設定**(月額5万円)
- ・**任期付職員制度の活用による幅広い年代、職歴の即戦力職員を採用**



他自治体からよく質問されることを教えてください。

Q 1.具体的な市町への配属の方法について (**地方自治関係法令上の整理**)

A 1.県・市町の枠を超えて異動することを前提に採用し、**法第252条の17 (職員の派遣)**により市町に配属します。

Q 2.費用負担について

A 2.職員給与は県が支給し、配属先市町が県に負担金として支払います。

Q 3.総務省補助金や地方財政措置の活用について

A 3.**令和5年度新設の、市町村支援のためのデジタル人材の確保に要する経費に係る特別交付税活用を検討中。**



今後の展望を教えてください。

令和5年度から下記を実施していきます。

- ・共通人材の配属を7市町に拡充
- ・デジタルリテラシー向上のための共同研修等を実施
- ・共通人材の公募開始
- ・県・市町CDOフォーラム等開催を通じた体系的な情報共有を開始



☆担当：広島県 総務局 デジタル基盤整備課☆

【参考情報】 広島県人口：278.9万人

関連URL：情報システム人材の確保・育成について (<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/266/dxship-r4.html>)

広島県情報システム人材育成プラン (<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/266/jyousysjinzai-ikuseiplan.html>)

2 県と県内市町による高度デジタル人材シェアリング事業【愛媛県】



➤ 高度デジタル人材を確保し、県と市町でシェアする仕組みを構築することで、各市町の人的・財政的負担を抑えながら、質の高いDXを広域的に実現することを目指す

事業の概要

- デジタル人材は全国的にも限られ、県内全ての市町が個別に確保することは困難であることを踏まえ、「**愛媛県・市町DX推進会議**」（※体制編を参照）にて、**確保した人材を県と市町でシェアする仕組みを構築**。
- 高度デジタル人材を確保するだけでなく、多種多様なコミュニケーションの動線と連絡・調整を効率的かつ効果的に運用するため、「**チーム愛媛DX推進支援センター**」を設置・運営。

愛媛県・市町DX推進専門官の配置



【参考情報】 愛媛県人口：134.2万人

関連URL：愛媛県・市町DX推進会議公式note (<https://ehime-pref.note.jp/>)

愛媛県・市町DX協働宣言について (<https://www.pref.ehime.jp/h12110/h12110.html>)

※愛媛県のインタビュー欄は
体制整備事例集に掲載
しています。

3 DX推進アドバイザー制度に加えデジタル人材シェアリング事業を実施予定【大阪府】



➤ 市町村のDX推進を支援するため、府が確保したアドバイザーの市町村への派遣に加え、令和5年度は「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」を実施予定

事業の概要

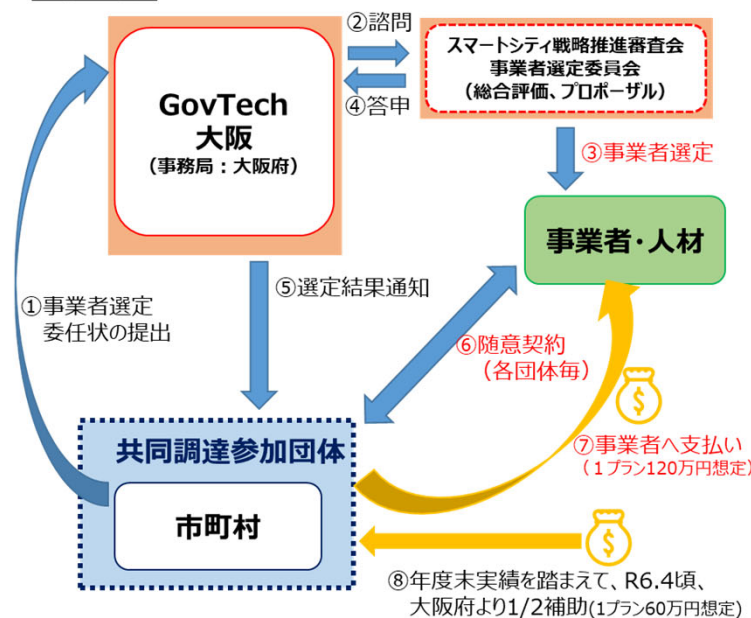
- 府がDXの推進について知見のある事業者を確保し、「DX推進アドバイザー」として市町村に派遣することで、**市町村の取組を支援**するほか、市町村間での好事例の横展開やシステム共同化等を促進。
- 令和5年度より、「DX推進アドバイザー」よりも更に密な支援を行うため、**外部デジタル人材を共同で確保し、希望市町村への専門的な支援を行う、「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」を実施予定。**

<市町村DX推進アドバイザー制度の実績例>

実績例	実績例における業務内容
職員向けDX研修	自治体DXの概要説明や推進に関する研修を管理職・一般職員向けに実施
情報システムの標準化・共通化への対応支援	今後の動向や資料の概要説明に関する勉強会を情報部門及び原課職員向けに2度実施。府内全市町村を団体規模でグループ分けし、意見交換会を実施。
AI音声認識・議事録作成システム導入支援	AI音声認識・議事録作成システムの知識習得を目的としたハンズオンセミナーを実施。
遠隔相談窓口システム導入支援	支所等でも遠隔で窓口対応が可能となる遠隔窓口システムの知識習得を目的としたハンズオンセミナーを実施。
窓口支援システム導入支援	自治体における各種行政手続きについて、クラウド経由で様々な申請書を作成するシステムの知識習得を目的としたハンズオンセミナーを実施。
日常業務の相談受付	選定事業者による好事例やノウハウの共有。

<大阪版 デジタル人材シェアリング事業のスキーム>

スキーム図



スキーム概要

①とりまとめ主体	GovTech大阪事務局
調達主体	共同：府（事務局）
契約主体	個別：各参加団体
運用主体	個別：各参加団体
②調達スキーム	予算を共有しない協議会で取りまとめを行い調達そのものは都道府県が行う方式
③とりまとめ根拠	要綱、委任状
④選定委員構成	外部3名程度及び市町村職員
⑤調達手法	プロポーザル方式
⑥前例	システム共同化 ・チャットツール ・電子申請システム ・文書管理・電子決裁システム

3 DX推進アドバイザー制度に加えデジタル人材シェアリング事業を実施予定【大阪府】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

府のスマートシティ戦略の目標である住民QoL向上の実現のためには住民に近い市町村を支援し、連携していくことが必要不可欠です。市町村アンケートで市町村がDXを推進するための課題として「カネ・ヒト・スキル」など浮き彫りとなっており、大阪府としても市町村の取組を後押しするため、一層の支援を実施することを決めました。



(大阪府)



近況や苦勞・工夫している点を教えてください。

現行の市町村DX推進アドバイザー制度では各自治体に入り込んだ支援（首長レクへの同席、原課調整への同席、ベンダー協議への同席、1団体に対する研修など）は不十分でした。

これを踏まえ、令和5年度から市町村にも負担を求める形で、希望のあった13団体と「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」をスタートする予定です。



取組にコストはかかりましたか。

■スマートシティ戦略推進補助金（予算：40,213千円）

市町村が実施する住民のQoLの向上や都市機能強化を図る事業や、複数市町村で連携して取り組むn対nサービス事業等に対して、事業費の補助を行うもの。

■市町村DX推進アドバイザー制度（予算：10,071千円）

府が、ICT系コンサルティング企業との委託契約によりアドバイザーを確保し、府職員とタッグを組んで市町村のデジタル化を支援するもの。



活用した国の支援策を教えてください。

これまでは「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」を活用しています。



今後の展望を教えてください。

令和5年度は「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」に加え、「電子契約システム」の共同化を予定しています。



☆担当：大阪府 スマートシティ戦略部 地域戦略推進課 市町村DXグループ☆

【参考情報】 大阪府人口：880.1万人

関連URL：大阪市町村スマートシティ推進連絡会議(GovTech大阪)(https://www.pref.Osaka.lg.jp/digital_gyosei/govtechosaka/index.html)

3 DX推進アドバイザー制度に加えデジタル人材シェアリング事業を実施予定【大阪府】

参考資料

令和4年度市町村DX推進アドバイザー制度のご案内①

◆制度主旨
総務省より示された「自治体DX推進計画」及び「自治体DX推進手続書」では、自治体行政サービスにおいて、デジタル技術等を活用して住民の利便性を向上させるとともに、業務効率化を図る人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げることが求められています。
一方、市町村職員の総数は減少傾向にあり、本府が令和3年2月に府内市町村に実施したアンケート調査においても、デジタル人材の充足感について約8割の団体が不足と回答し、人材面・情報面の不足から、新たな課題の解決に十分な時間を割くことが出来ないと課題として挙げられました。
上記を踏まえ、府の事業として（市町村の財政負担なし）ICT系コンサルを確保し、好事例の横展開や共同化の促進等を通じて、市町村のDX推進を支援する主旨のものです。

◆アドバイザー（委託先事業者）について
●社名：西日本電信電話株式会社
●強み：無線LAN、セキュリティ、テレワーク、RPA、DC（データセンター）、窓口業務効率化、バックオフィス効率化
●一言PR：ネットワークやデータセンター等の露社の強みを活かして、DX推進に関するアドバイスからソリューション検討までの中立的なご支援を行います。

実施例	実施例における業務内容
DX基本計画策定支援	自治体のDX推進における基本計画策定のポイントを解説
職員向けDX研修	自治体DXの概要説明や推進に関する研修実施
行政手続オンライン化に係る支援	自治体における各種行政手続のオンライン化に向けたポイントを解説
窓口支援システム導入	自治体における各種行政手続について、クラウド経由で様々な申請書を作成するシステムの紹介
AI-OCR導入業務	紙業務のデジタル化に向けたAI-OCR導入に関する職員向け研修実施
テレワーク環境導入業務	コロナ禍によるリモートワーク拡大に向けた庁内情報システム接続用のテレワーク環境（Daas）の紹介

令和4年度市町村DX推進アドバイザー制度のご案内②

◆支援メニュー一覧（委託内容）
ア. DX推進支援
・総務省「自治体DX推進計画」の以下重点取組事項に対する現状把握や課題分析により、先進的な取組が進むような方策や、好事例の横展開などを通じてご支援いたします。
①自治体の情報システムの標準化・共通化
②マイナンバーカードの普及促進
③自治体の行政手続のオンライン化
④自治体のAI-RPAの利用促進
⑤テレワークの推進
⑥セキュリティ対策の徹底
(参考: https://www.soumu.go.jp/main_content/000726912.pdf)
・他自治体等をお伺いするため、5月下旬～7月中旬にかけて本府職員+アドバイザーでヒアリングを実施する予定です。
※ヒアリングは原則訪問を予定していますが、コロナの動向などを踏まえ、オンライン（TeamsまたはWebexを予定）で実施する可能性があります。

イ. 情報システムの共同化支援
・他自治体における情報システムの共同化の先進事例の調査や市町村の業務に適應するデジタル技術の分析などを実施し、情報システムの共同化をご支援いたします。

ウ. 日常業務支援（全5回）
◆相談会の実施（全5回）
「行政DX推進アンケート調査」の結果を踏まえてテーマを決定し、アドバイザーがテーマに沿った専門家を確保します。
◆日常業務支援の依頼方法
別添の必要項目を踏まえ、メールでお問い合わせください。
宛先: *****@*****.co.jp
件名: [市町村DX-●]*****
(●には市町村名を記載下さい)
パスワード: [フリガナ解凍用]
◆日常業務支援の相談例
・公衆無線LANや仮想プリンタ等の導入事例調査（自治体の導入事例や製品、価格など）
・メールやファイルサーバー運用方法等に関するアドバイス
・DXツールの比較表の作成（市場調査、簡単な機能比較表の作成）
⇒ヒアリング後のアフターフォローや予算要求に向けた資料収集などをご活用ください。

システム共同化実績 ※令和5年2月時点

行政のデジタル化を通じた住民QoL（生活の質）の向上や業務効率化、財政負担緩和の両立をめざして、府と府内市町村で構成する「GovTech大阪」を中心に、システム共同化の取組を進めており、各システムで標準価格から3割程度のスケールメリットを発揮しています。令和3年度は3件、令和4年度は1件の共同調達を実施し、調達後も参加団体の拡大（後乗り）や団体間ノウハウ共有等を進めているところです。

R3 自治体専用チャットツール
●22団体が参加+R4年度は8団体が後乗り参加
●自治体の利用に特化し、高いセキュリティを有するコミュニケーションツール
●効果として、在宅勤務を促進し、緊急災害時の連絡網に
●在宅勤務推進、窓口改革、災害対策などテーマ別トークルームで全国の自治体とノウハウを共有

R3 電子申請システム（Aプラン、Bプラン）
●11団体が参加+R4年度は14団体が後乗り参加
●あらゆる行政手続を自宅からスマートフォンで
●府内では大阪府が令和2年8月に、堺市が令和3年4月にマイナンバーカードを活用した公的個人認証や電子決済（キャッシュレス）に対応したシステムを再構築
●Aプラン（フルスペック）、Bプラン（スモールスタート）に分けて、計11団体が共同調達を実施

R4 文書管理・電子決済システム
●公文書の作成から廃棄まで一體的に維持管理でき、オンラインで決裁（承認）ができるシステム
●行政文書を体系的に管理するだけでなく、在宅勤務やペーパーレス・はんこレスの推進等、DX推進の基盤として幅広い効果を発揮することをめざす。

●30団体が大阪府で共同利用
●R5後乗り参加予定：3団体（計33団体）
※無償版も含めるとR4年度末に全43団体が参加へ
●チャットツールの共同調達は日本初

●Aプラン（フルスペック）…5団体+大阪府
・大阪府の導入事例を参考に、あらゆる行政手続のオンライン化に対応できる法人認証や代理申請、大量の申請を一括処理するための機能などに対応

●Bプラン（スモールスタート）…20団体
・小規模団体でも導入しやすいAプランからの機能と予定価格を絞ったもの（複数の市町村から変更があり追加オプション追加による公的個人認証や電子決済にも対応可能）
●R5後乗り参加予定：10団体（計35団体）

●3団体が共同利用
●R5後乗り参加予定：4団体（計7団体）
●システム未導入の団体が、スムーズに電子化率を上げられるよう、業務分析やルール策定支援も実施

令和4年度 市町村向け研修の実施状況

アドバイザー事業を通じたニーズ把握を踏まえ、各種研修等を企画・開催

■技術相談会…旬のシステム・ツールなどへの理解を深める会
1. 第1回技術相談会
①日時：令和4年6月22日 ※現地+オンライン開催
②主旨：デジタル標準化の今後の方向性と地方創生ソリューションの紹介
2. 第2回技術相談会
①日時：令和4年7月13日 ※オンライン開催
②主旨：AI音声認識・議事録作成製品知識習得
3. 第3回技術相談会
①日時：令和4年8月26日 ※現地+オンライン開催
②主旨：一般職員・幹部職員との機運醸成・取組事例解説
4. 第4回技術相談会
①日時：令和4年9月27日（現地開催）、11月22日（オンライン開催）
②主旨：ハズオンセミナーを通じた遠隔窓口システムの知識習得
5. 第5回技術相談会
①日時：令和5年3月7日 ※現地開催
②主旨：ハズオンセミナーを通じた窓口支援システムの知識習得

6. OSPF 令和3年度補助金採択事業に係る成果発表会
①日時：令和4年9月5日 ※オンライン開催
②主旨：府内市町村における先端技術を活用したモデル事業の成果共有

7. 情報システム標準化・共通化 初任者向け勉強会
①日時：令和4年5月11日 ※オンライン開催
②主旨：システム標準化やガバナメント等の基本知識習得
③登壇者：大阪府職員

8. 情報システム標準化研修会
①日時：令和4年10月31日 ※現地+オンライン開催
②主旨：国の最新の動向等について

9. 第2回システム標準化研修会
①日時：令和5年2月9日 ※オンライン開催
②主旨：ガバナメントの検討状況、Fit&Gapの進め方等の解説

10. 行政手続のオンライン化に係る法的観点勉強会
①日時：令和4年10月25日 ※オンライン開催
②主旨：法律解釈等の課題整理によるオンライン化の更なる促進

11. 第1回 電子契約システム勉強会（※全市町村対象）
①日時：令和4年6月20日 ※オンライン開催
②主旨：電子契約システム知識習得・共同化検討

12. 文書管理 後乗り説明会（※全市町村対象）
①日時：令和4年7月20日 ※オンライン開催
②主旨：文書管理・電子決済システム参加拡大の後押し

13. 電子契約システム操作デモ・ハズオン勉強会（※全市町村対象）
①日時：令和4年8月19日、23日、25日、30日 ※オンライン開催
②主旨：電子契約システム製品の知識習得

14. 第1回システム共同化検討会（※予算要求団体対象）
①日時：令和4年9月26日 ※オンライン開催
②主旨：電子契約システム 予算要求額の定まりと備え

15. 第2回 電子契約システム勉強会（※全市町村対象）
①日時：令和5年1月26日 ※オンライン開催
②主旨：電子契約システム製品の操作性習得

16. 第2回システム共同化検討会（※予算要求団体対象）
①日時：令和5年2月21日 ※オンライン開催
②主旨：調達スケジュール、調達仕様書等（案）及び事業者選定委員会について

17. 大阪版デジタル人材シェアリング事業共同調達に関する説明会（※予算要求団体対象）
①日時：令和5年3月22日 ※オンライン開催
②主旨：調達スケジュール、委託仕様書等の説明

18. 大阪版自治体情報セキュリティクラウド勉強会
①日時：令和4年5月27日 ※オンライン開催
②主旨：新任者向けに運用に必要な知識の取得

19. 情報セキュリティ技術セミナー（※大阪府費と共同開催）
①日時：令和5年2月2日
②主旨：サイバー攻撃の情勢やインシデント対応の訓練

3 DX推進アドバイザー制度に加えデジタル人材シェアリング事業を実施予定【大阪府】

参考資料

「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」について

- 事業概要：令和5年度より、外部デジタル人材を共同任用し、希望市町村への専門的な支援実施予定
- 実施背景：今年度実施した府内市町村アンケート（自治体DX推進アンケート）において、**DX推進における全庁的な課題として、人的不足（33票）、スキルの不足（18票）**と顕著な結果。また、広域で取り組みたい市町村ニーズとして、**デジタル人材育成・確保（28票）**の要望がありました。

DX推進における全庁的な課題

広域で取り組みたい内容（市町村アンケート）

- 予算、調達スキーム等：
 - ・デジタル人材：現在検討中。各専門分野に長けており、行政経験のある方等をお願いしたいと考えております。
 - ・支援頻度：月1回程度の予定（オンライン、訪問支援等）
 - ・費用：希望される場合、**1プラン負担金又は委託料120万円（10万円×年12回）**で予算要求をお願いします。※別途、大阪府より**1/2補助**を考えております。
 - ・調達スキーム：団体にて事業者と直接契約いただき、負担金又は委託料として支払い、後は大阪府より**1/2分補助金**交付のあたりで検討しております。

「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」スキーム図

デジタル人材シェアリング事業についても、システム共同化（共同調達）と同じスキームを予定しています。

スキーム図

スキーム概要

①とりまとめ主体	GovTech大阪事務局
調達主体	共同：府（事務局）
契約主体	個別：各参加団体
運用主体	個別：各参加団体
②調達スキーム	予請を共有しない協議会で取りまとめを行い調達そのものは都道府県が行う方式
③とりまとめ根拠	要綱、委任状
④選定委員構成	外部3名程度及び市町村職員
⑤調達手法	プロポーザル方式
⑥前例	システム共同化・チャットツール・電子申請システム・文書管理・電子決裁システム

大阪版デジタル人材シェアリング事業 参加希望団体

- 参加希望団体：**13団体**が参加予定
※市町村議会での議決前につき、予算確保状況によっては変動がある旨、ご留意ください。（R5.4.4時点）

支援メニュー名	支援内容	希望団体数
1.公務員基礎能力向上・サービスデザイン思考支援プラン	・リサーチ力やシェアリング力等の公務員として必要な基礎的能力向上支援。 ・サービスデザイン思考についての基礎支援。 ・データ利活用に係る好事例共有や、データ整理活用の仕方等の基礎支援。	4
2.自治体システム標準化対応支援プラン	・標準化移行に係る情報提供や今後の進め方等の基礎支援。 ・関係部署への説明や、ベンダーとの調整・協議等の支援。 ・仕様のFit&Gap分析等における改善提案等。	3
3.行政手続きのオンライン化支援プラン	・現状整理や他市町村の取組状況や好事例共有等。 ・関係部署へのシェアリング等を通して、個別具体的な課題に対する助言・改善提案等。	1
4.セキュリティポリシー改定等支援プラン	・セキュリティポリシーの改定支援。 ・標準実施手順書の作成支援や、部局への説明等を通して展開支援等。 ・個人情報等の保有安全管理措置の策定支援等。	5
5.DX推進計画実行等支援プラン	・DX推進計画の策定支援及びDX推進計画の実行支援等。	3
6. BPR支援プラン	・BPRの進め方支援等の庁内業務棚卸し等に係る基礎的支援。 ・関係部署へのシェアリング等を通して助言・改善提案等。	7
7.システム関連費用精査・システム更改助言支援プラン	・システム関連費用精査に係るポイント解説や、システム更改時期について助言等。 ・具体的なシステム費用精査等に対する助言・改善提案等。	1

令和5年度システム共同化（市町村希望）

R4.4.7 照会結果は以下の通りです。**令和5年度は電子契約システムの共同化を実施します。**

共同化の希望について（R4.4.7 照会結果）

『自治体DX推進に関するアンケート調査（様式1：次期共同化希望）』共同化の希望について 1位 = 2点、2位 = 1点で集計

4 県から市町等へのICTエキスパート派遣事業【静岡県】



➤ 県がICT等に係る知識や経験が豊富にある人材を「ICTエキスパート」として登録し、市町、教育委員会等の求めに応じて派遣

事業の概要

- 市町、市町教育委員会等が行うICT等を利用する取組に対し、ICTに関する知識及び経験が豊富な人材を「ICTエキスパート」として派遣し、専門的なコーディネート及びアドバイスを実施。

< ICTエキスパート派遣実績 >

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
団体数	12団体	17団体	14団体	22団体	23団体
回数	22回	37回	43回	59回	63回
人数	9人	7人	7人	10人	13人

※令和4年度は令和5年1月末現在の年間見込み数

< ICTエキスパート派遣事業の概要 >

市町、市町教育委員会、NPO法人等の団体の皆様へ

**職場のお悩み解決を
ICTでサポートします！！**

静岡県ICTエキスパート派遣事業

静岡県

<< 静岡県ICTエキスパート派遣事業 概要 >>

【ICTエキスパート派遣事業とは・・・？】
市町、市町教育委員会、NPO法人等が行うICT等を利用する取組に対し、ICTに関する知識及び経験が豊富な人材を「ICTエキスパート」として派遣し、専門的なコーディネート及びアドバイスをいたします。

【エキスパートの活用事例】

- オンライン研修会の運用サポート
- SNSを利用した広報研修会
- 中学生とその保護者を対象とした情報リテラシー講演会
- プログラミング勉強会

<< 静岡県ICTエキスパート派遣事業 概要 >>

【ICTエキスパート派遣対象と費用について】

申請できる団体	①市町 ②市町教育委員会 ③商工会議所又は商工会議所連合会 ④商工会又は商工会連合会 ⑤農業協同組合又は農業協同組合中央会 若しくは農協協同連合会 ⑥漁業協同組合又は漁業協同組合連合会 ⑦公益財団法人又は一般社団法人 ⑧公益財団法人又は一般財団法人 ⑨特定非営利活動法人(NPO法人) ⑩その他知事が適当と認める団体
費用の負担	「ICTエキスパート」の派遣に要する費用(報酬・旅費)は、県が負担 ※その他の会場費、機器費等は申請団体のご負担となります。
申請方法	実施計画書の提出など(3頁参照)
申請期間	募集期間については、県ホームページに掲載 ※募集期間外の申請については、お問い合わせください。

★詳細は、実施要綱等で確認ください。

<< 静岡県ICTエキスパート派遣事業 申請手続 >>

●手続概要フロー

ICTエキスパート派遣事業にかかる手続の流れ

- 事前調整
- 実施計画書の提出
- 派遣申請書の提出
- 派遣決定の通知
- 取組の実施
- 実施報告書の提出
- 報酬・旅費の支払い

★:申請団体が実施

●手続詳細

- ①エキスパートと事前に取組内容や日程を調整
- ②県へ実施計画書の提出
- ③県へ派遣申請書の提出(※1)
- ④県は派遣決定の通知
- ⑤取組の実施
- ⑥取組実施後、県へ報告書の提出(※2)
- ⑦エキスパートへ報酬・旅費の支払い

※1:派遣申請書は、実施日の14日前までに提出してください。
※2:実施報告書は、取組実施後15日以内又は実施日の翌月5日のいずれか早い日までに提出してください。

4 県から市町等へのICTエキスパート派遣事業【静岡県】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

豊かで快適な質の高い地域社会の実現を目指して、市町及び地域社会におけるICT利活用を促進するため、市町等が行うICTを利活用する取組に対して専門家(ICTエキスパート)を派遣し、専門的なコーディネート及びアドバイスを実施しています。



(静岡県)



取組にコストはかかりましたか。

ICTエキスパート派遣に伴う報償費及び旅費は県が負担しています。
(報償費) 4時間以上の活動 1回当たり 20,000円
4時間未満の活動 1時間当たり 5,000円
(旅費) 静岡県職員の旅費に関する規程に基づいて支払う。



近況や工夫している点を教えてください。

本事業の概要について、これまで周知してきた市町等に加えて、県内の教育機関(中学校、高等学校、大学等)及びNPO団体にも周知し、ICTエキスパートの幅広い活用を図っています。

また、ICTエキスパート派遣の申請手続について、従来のメールによる受付に加えて、電子申請(静岡県「ふじのくに電子申請サービス」)による受付にも対応し、ICTエキスパートの活用促進を図っています。



今後の展望を教えてください。

本事業を活用したことのない市町をはじめ、幅広く市町及び団体等に働きかけ、県内全域においてICTエキスパートが活用されることを目指し取り組んでいきます。



☆担当：静岡県 デジタル戦略局 デジタル戦略課☆

【参考情報】 静岡県人口：365.8万人

関連URL：静岡県ICTエキスパート派遣事業について (<https://www.pref.shizuoka.jp/kensei/keikaku/degital/1044027/1041983.html>)

5 民間事業者との包括連携協定に基づく複業人材の活用【奈良県三宅町】



➤ 公民連携、地方創生の推進、住民サービスの更なる向上のため民間事業者と「まちづくり包括連携協定」を締結し、複業人材を多数採用し様々なプロジェクトに取り組む

事業の概要

- 複業人材紹介企業と連携協定を締結し、なるべくコストを掛けず民間人材の活用をできる体制を構築。
- 「DXアドバイザー」、「業務効率化アドバイザー」、「EBPMアドバイザー」、「人事・採用戦略アドバイザー」、「広報戦略アドバイザー」等を4ヶ月間の任期で採用し、それぞれのテーマに応じた取組を集中的に実施。
- 各期報告会を実施し、効果を確認しつつ更なる取組を検討。各アドバイザーの中から、プロジェクト終了後に委託契約に発展するケース等、継続的に様々なプロジェクトに参画関わるケースも創出。

DXアドバイザーとの7回のミーティングや「DX講座」を通して、84個の課題と173個の解決アイデアを創出（第1弾成果）

#	課	課題	希望	対応策	コメント
1	健康こども課	例規の作成、改正の内容についてチェック機能が無い。	法令審査が出来る横断的な部署及び人材の設置。	デジタル的に解決しようとするAI文書チェックサービスの導入。ただし無料で出来るものはないので、人力とのコスト比較	
2	健康こども課	例規の作成、改正の内容についてチェック機能が無い。	法令審査が出来る横断的な部署及び人材の設置。	近隣の町村と共同して作成。他町村で問題がないのであれば、改正案の作成や検証に使う時間を削減できる。作成、運用時に発生した問題の共有をデジタルを使って行うことで、Mlgのために集まるという無駄な時間とコストを発生させないように工夫する。	業務改革+デジタル活用
3	健康こども課	書留郵便の送付頻度が週1でいいのか。	希望するときに飛脚のように郵便物を取りに来て欲しい。	スマホで撮影して先行してデータで送れないか（そうすれば処理が先行して行えるので）。原本は月に一度まとめて送るなどになれば、業務速度は日々郵便で送るよりも早くなり、また郵送コストや手間は1/4にできる。	業務改革+デジタル活用
4	健康こども課	普通郵便で送付した書類の受領確認が出来ない	普通郵便で送付したものの受領確認が出来ないようにしたい。	・届いた後に受領者から1アクションなければ手続きが進まないようにする。 ・発送後1週間後に受取確認の連絡をする。	
5	健康こども課	事務用品の在庫管理が出来ていない。	定期的な補給で在庫ゼロにならないようにしたい。	STEP1: スプレッドシートで在庫管理表を作成し運用。 STEP2: ハンディターミナルの導入 STEP3: スマートマットの導入 STEP4: 発注システム連動	
6	健康こども課	事務用品の在庫管理が出来ていない。	定期的な補給で在庫ゼロにならないようにしたい。	補充タイミングを「なくなる直前」から、「残量が半分になったとき」に変更する。持ってきてくれた人には何かラッキーがあると良い。最後の方で「ゲツ」となるから補充しに行かないので。	業務改革
7	健康こども課	事務用品の在庫管理が出来ていない。	定期的な補給で在庫ゼロにならないようにしたい。	補充の判断を都度目で確認からデータに基づいて自動判断に切り替える。月当たりの消費量を把握して、2ヶ月に一度大量に補充するなど、都度補充は、人間の認知に負荷をかける上に、都度取りに行くので時間がかかります。（都度補充に意味がある	業務改革



行政のDXは「住民ファースト」で考える。三宅町はDXで、日本一カッコいい行政職員へ。

5 民間事業者との包括連携協定に基づく複業人材の活用【奈良県三宅町】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

多様化する住民のニーズに、行政だけで応えていくには難しくなっています。一方で外部の力を借りたいけれど予算化が難しいという点もありました。

そこで、複業人材紹介企業と連携協定を締結し、なるべくお金をかけずに、民間で活躍されている方々の力をお借りすることができる取組を始めることになりました。



(三宅町)



取組の成果事例を教えてください。

「業務効率化アドバイザー」によるプロジェクトでは、役場にて取り扱う公文書の保管などに関して整理を行いました。

この点については、近い将来に行うことになる新しい文書管理システムの導入の前捌きとして、デジタルとリアルが一貫して整理されている状況を創出するために役立っているといえます。また、DXをテーマに募集した人材との協議の結果、「デジタルの力に頼らない既存の業務の見直しによる効率化」にも取り組むこととしました。



工夫点や今後の展開を教えてください。

庁内での説明会などを実施するなどして、進め方等の理解が得られるよう、丁寧な説明を心がけています。複業人材の採用に関して複業人材紹介企業の力を借りており、町側の事務負担等は最小限に抑えられているといえます。

今後の課題として、各々のプロジェクトが単発で終わることなく、他の取り組みにも転用できたり、波及するようになれば良いと考えております。



☆担当：三宅町 みやけイノベーション推進部 政策推進課☆

【参考情報】 三宅町人口：0.7万人

関連URL：三宅町報道発表 (<https://www.town.miyake.lg.jp/chosei/press/index.html> 成果報告会)

三宅町公式note (<https://miyake-town.note.jp/m/m4e70f4bd8c8e>)

(参考) 文書保管・整理アドバイザーの活用事例

- 職員の事前要望を踏まえ、「文書保管・整理のアドバイザー」の募集を実施。
- デジタルを用いての業務効率化・改善に関する業務効率化アドバイザーを登用し、文書保管・整理を実施。

< 作業ステップと効果 >

- ① 穴をあけて管理するタイプのファイル用品から、書類を扱いやすい個別フォルダに移替（不要書類は処分）。
- ② 個別フォルダに移替後、そのデータをエクセルで一覧化（約500行、25ページ分）。

- ⇒ **どこにどんな書類が保管されているか、何年間保存し、いつ処分するか新人職員でも分かるようになった。**
- ⇒ **他部署にもノウハウが伝わり、全庁的に好影響が伝播していった。（R5年度に全部署で実施完了予定）**

書庫周辺の
プロジェクト前後の比較



書類を探す手間や
繰る負担がなくなったことで、
効果を実感！
職員の書類整理への
意識も変わりました！

6 民間人材サービス事業者を活用したデジタル人材の公募・採用【東京都中野区】



- 新庁舎整備やシステムの標準化・共通化の大規模プロジェクトに対応できる外部人材の力が必要と判断し、民間人材サービス事業者を計画的に活用。これまでに合計5名を採用。

事業の概要

- **新庁舎完成を契機とした働き方改革※や自治体情報システム標準化・共通化対応等の大規模プロジェクトを成功させるべく、外部人材の登用を決定。** ※ユニファイドコミュニケーション導入、ネットワーク環境の設計、フリーアドレスの実現等
- 人事部門と調整し、**民間人材サービス事業者への委託費等を予算化。**
- きめ細やかな対応が可能な民間人材サービス事業者を選定し、**DX推進マネージャー（係長級）・DX推進担当（主任）、IT専門支援員を計5名採用。** ※A社で3名、B社で2名を各社1回の活用で確保

働き方改革、システム標準化等、DXを推進する方針



中野区新庁舎イメージパース

全庁インフラ見直し・標準化対応等の大規模プロジェクトに向け外部人材登用を決定



人事部門と協力した予算化、民間人材サービス事業者選定、人材の公募、面接



これまでDX推進マネージャー/DX推進担当、IT専門支援員を合計5名採用することができた。



6 民間人材サービス事業者を活用したデジタル人材の公募・採用【東京都中野区】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

新庁舎移転を契機とした働き方の改善、自治体情報システムの標準化・共通化対応を成功させるため、

- ・ 専門的な知識と行政の考え方にとらわれない柔軟な発想
- ・ ITスキルがない職員と行政の知識が少ないベンダーのそれぞれと円滑に調整するコミュニケーション能力
- ・ 現場の業務を推し進める力やプロジェクトマネジメント力

を有する人材が必要と判断しました。

これまで区HPや電子申請で外部人材を募集したことはありましたが、上記のような大きなプロジェクトを成功させるにはより広く募集し、力のある人材を獲得する必要があると考え、民間人材サービス事業者を活用しました。



(中野区)



民間人材サービス事業者調達に向けた予算計上、事業者選定時のポイントを教えてください。

予算計上にあたっては、新庁舎移転や標準化・共通化は庁内でも全庁で取り組む課題として共通認識があり、その点を財政部門に強くアピールしました。予算化の時期については、区長より専門人材の採用には時期は関係なく、必要な時に必要な分をスピード感をもって行うべきという指示があったことを踏まえ、最短のスケジュールで予算化しました。

事業者選定にあたっては、多くの応募と応募者との円滑なやりとり、負担の少ない採用事務が重要と考えました。具体的には

- ・ 区が人材を募集するに至った背景や求める人材等をまとめた特集ページの作成及びSNS等での広告
- ・ チャットや一斉連絡ができる機能
- ・ 応募者情報の一元的な管理や比較ができるようデータの出力機能などが可能

といった条件を満たすサイトを運営している事業者を選定しました。



人材の募集の工夫を教えてください。

人材の募集期間は2週間、3週間と設定しました。スピード感をもって採用したかったからです。短過ぎても応募が集まらない一方、長すぎても「今申し込まないと！」という気持ちが薄れてしまうことは意識しました。

募集サイトは、見た人が「働いてみたい！」と思い、実際に働いている自身の姿がイメージできるよう、区長・副区長のメッセージで区を挙げてのプロジェクトであることを伝え、情報システム課長や情報システム課の職員による顔の見えるインタビューや写真、動画によって、具体的な勤務内容やスキル、現場の雰囲気伝えられるよう意識しました。



6 民間人材サービス事業者を活用したデジタル人材の公募・採用【東京都中野区】



(総務省)

応募状況等について教えてください。

応募者はA社で150名程度、B社で50名程度でした。

IT企業の経験者はもちろん、企業や独立行政法人等の基幹システム担当者や地方公共団体のCIO経験者からの応募がありました。

応募動機には「中野区の一大プロジェクトに関わり、多くの区民に影響することをやりがいに感じた」といった意見や「行政を内部から体験し、行政特有の仕組みや制度を把握してキャリアアップに活かしたい」といった声がありました。



(中野区)



採用面接時や採用後の受入れに関する工夫点を教えてください。

履歴やスキルだけではなく、区の職員の一員として円滑に仕事ができるコミュニケーション能力があるかどうかを重視し、人柄が分かるような質問も多く取り入れました。

また、「中野区が採用する」という視点ではなく、「中野区を選んでもらう」という視点で面接を行いました。例えば、中野区で働くという経験が本職の任期満了後のネクストキャリアで活かせる経験だと感じてもらえるよう、応募者に募集の背景や業務内容、期待すること、得られる知識・スキル等を具体的に説明するようにしたということです。

外部人材はITのプロフェッショナルではありますが、行政のことはほとんど知らないことが多いです。

ですが、ミッション達成には行政への理解も不可欠であるため、外部人材に助けてもらうという意識ではなく、お互いに足りない知識を教えて補い合い、一緒に成長しながら取り組んでいけるよう意識しました。



☆担当：中野区 総務部 DX推進室 情報システム課☆

【参考情報】 中野区人口：33.2万人

関連URL：中野区人材育成基本方針 (<https://www.city.tokyo-nakano.lg.jp/dept/154500/d032493.html>)

7 デジタル行政推進リーダー育成と全職員への研修も実施【石川県金沢市】

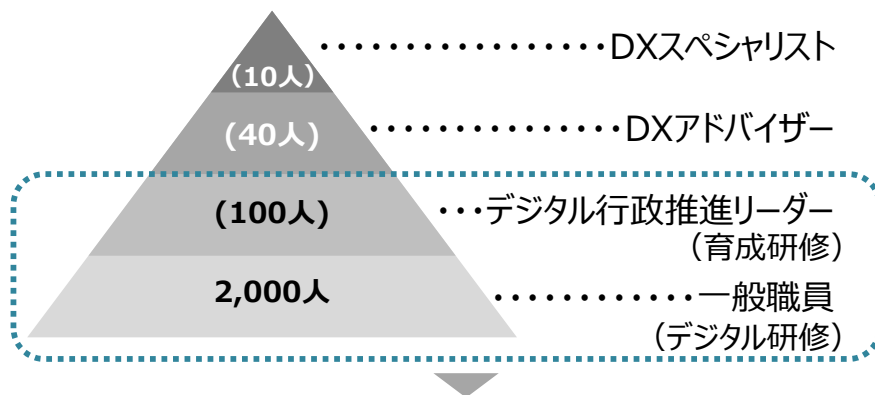


➤ 全職員の情報リテラシーを高めるための管理職を含む全職員への研修の実施に加え、デジタル化の中心となるリーダー職員を育成し、デジタル技術の活用を全庁に広める

事業の概要

- 令和3年より、**管理職を含むすべての一般事務職員約2,000人にデジタル研修を実施。**
- 令和3年5月より、デジタル化推進の中心となる職員（30代の職員20名が対象）の育成を開始。
今後「**デジタル行政推進リーダー**」を計**100人育成し、約100ある全課への配置を目指す。**

<育成体制のイメージ> ※かっこ内は将来数

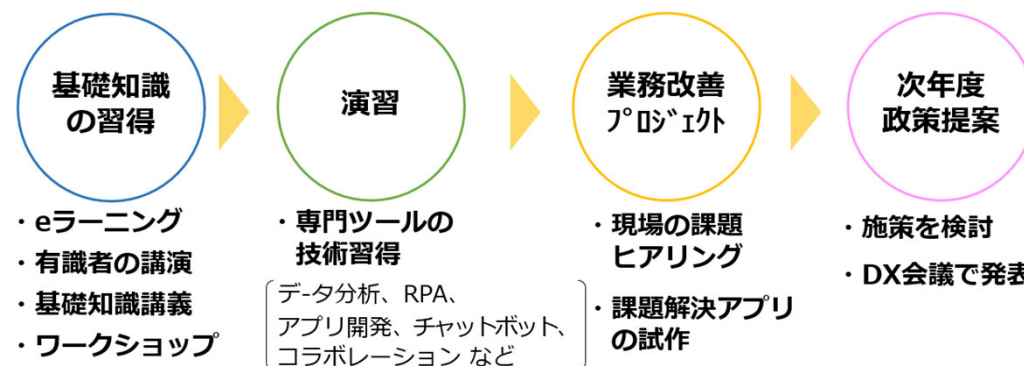


<令和4年度の具体的な取組> (別紙参考資料参照)

デジタル行政推進リーダーの育成	拡充
全職員向けデジタル基礎研修	拡充
管理職向けデジタル研修	実施
ICTリテラシー向上のための研修	拡充
職員のSNSを活用した広報発信力向上研修	実施

<デジタル行政推進リーダー育成研修>

対象者：概ね30代の職員、前向きに業務改善に取り組む意欲があること
 期間：5月～11月（約200時間）
 受講者：20名（平均年齢33歳、男性8人・女性12人）※令和4年



デジタルツールの習得や知識の獲得だけでなく、
 市民目線での課題発見や解決に向けた
 「サービスデザイン思考」の習得に主眼を置いたプログラム

7 デジタル行政推進リーダー育成と全職員への研修も実施【石川県金沢市】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

令和元年度からRPA、AI等の活用により業務改善を進めてきましたが、今後更なる業務の増加・職員の減少が見込まれる中で、業務自体の抜本的変革に取り組む必要があると考えました。

そこで、**現場の事務を一番知っている全職員の意識変革と、それを実践するリーダーを育成するための研修を、令和3年のデジタル戦略の策定を機にスタートしました。**



(金沢市)



デジタル行政推進リーダー育成において、コストはかかりましたか。また、国の支援策を活用しましたか。

有償ツールライセンス料金（MS365、PowerPlatform等）や研修実施に係る**講師謝礼等**の費用がかかりました。
この他、総務省の地域情報化アドバイザー制度を活用しました。

※MS365 : 主にTeams等のコラボレーションツールを利用。

PowerPlatform : Apps、BI、Automateのハンズオン研修や課題解決プロジェクトにて試作アプリの作成時に利用した。



近況や苦勞・工夫している点を教えてください。

受講に**意欲的な職員を募るのに苦心**しています。

また、受講者のデジタルリテラシーに差があるため、講義内容やハンズオンの際に進捗に差がでたため、**フォローアップ体制を強化する必要がある**と感じているところです。



今後の展望を教えてください。

令和7年度までに100名の育成を完了し、各リーダーが庁内DXを推進する環境を整備していきたいです。



☆担当：金沢市 デジタル行政戦略課 ☆

【参考情報】 金沢市人口：44.9万人

関連URL：金沢市DXアクションプラン (<https://www4.city.kanazawa.lg.jp/soshikikarasagasu/digitalgyoseisenryakuka/gyomuannai/7/1/23910.html>)

7 デジタル行政推進リーダー育成と全職員への研修も実施【石川県金沢市】

参考資料

デジタル行政推進リーダー育成研修

対象者 (要件) 原則自薦、所属長の推薦も可
 ・概ね30代の職員
 ・前向きに業務改善に取り組む意欲があること

受講者内訳

令和3年 20名
 ・平均年齢35歳(20代~40代)
 ・男性18人、女性2人
 令和4年 20名
 ・平均年齢33歳(20代~40代)
 ・男性8人、女性12人



令和3年度



令和4年度

※金沢市公式noteに記事を載せております。<https://kanazawa-city.note.jp/>

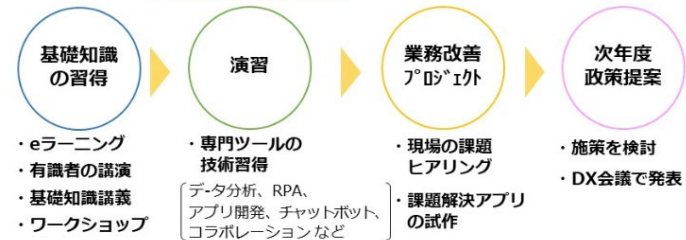
1

デジタル行政推進リーダー育成研修

期間 5月~11月 (約200時間)



課題共有ワークショップ(7月20日)



デジタルツールの習得や知識の獲得だけでなく、市民目線での課題発見や解決に向けた「サービスデザイン思考」の習得に主眼を置いたプログラム

2

金沢市におけるデジタル人材育成

令和4年度 研修メニュー

期間	内容	
5月~6月 (30~40時間)	【講義】 行政職員に響く・為になるDX基礎知識の習得やマインドセットの変革	【学習内容】 ・DX基礎知識 ・サービスデザイン思考 ・BPR(業務改革) ・EBPM(データに基づく政策立案) ・セキュリティ等
7月~8月 (30~40時間)	【演習】 業務で活かせる、ノーコード、ローコード等の開発ツールの技術演習	【学習ツール】 ・アプリ開発(PowerApps) ・データ分析(PowerBI) ・RPA(PowerAutomate) ・チャットボット(PowerVirtualAgent)等
9月~10月 (80~100時間)	サービスデザイン思考に基づく課題解決プロジェクト	グループによる課題解決アプリの試作
11月(20時間)	次年度政策提案	個人による各職場での業務改善等の施策を検討

3

金沢市におけるデジタル人材育成

デジタル行政推進リーダー育成研修

各ツールを習得し使いこなすことよりも、業務で生かせる開発ツールの知識を得ることが目的

学習ツール

データ分析

Power BI
データ分析

Tableau

チーム開発、コラボレーション

Project Online
プロジェクト管理

To-Do
TODOタスク管理

Whiteboard
ホワイトボード共有

ノーコード・ローコード

Power Virtual Agents
チャットボット

Power Apps
アプリ作成

kintone
アプリ作成

Power Automate
タスク自動化(RPA)



RPA実践セミナー(8月18日)

PowerPlatformの各アプリケーション名称は、米国Microsoft Corporationが開発したアプリケーションの名称です。その他、記載されている製品名は、各社の登録商標または商標です。

4

8 「働き方改革ロードマップ2.0」に沿った全庁的なDX人材の育成【兵庫県神戸市】

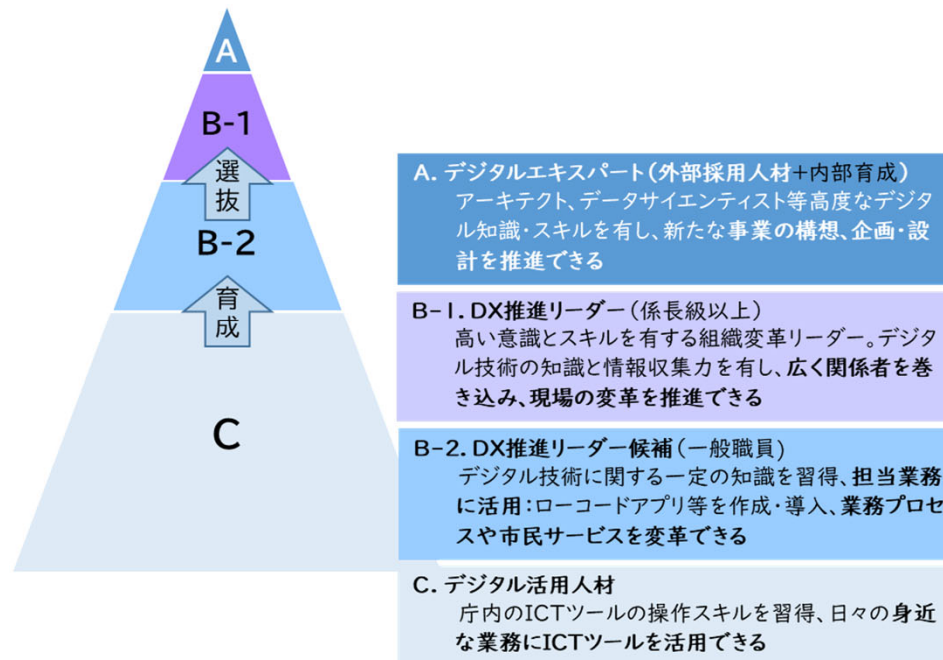


- 係長級以下、管理職向けにそれぞれ人材育成支援を充実化し、目的に応じた個別研修を実施。受講者等からのフィードバックを踏まえ、今後体系的な研修メニューを構築

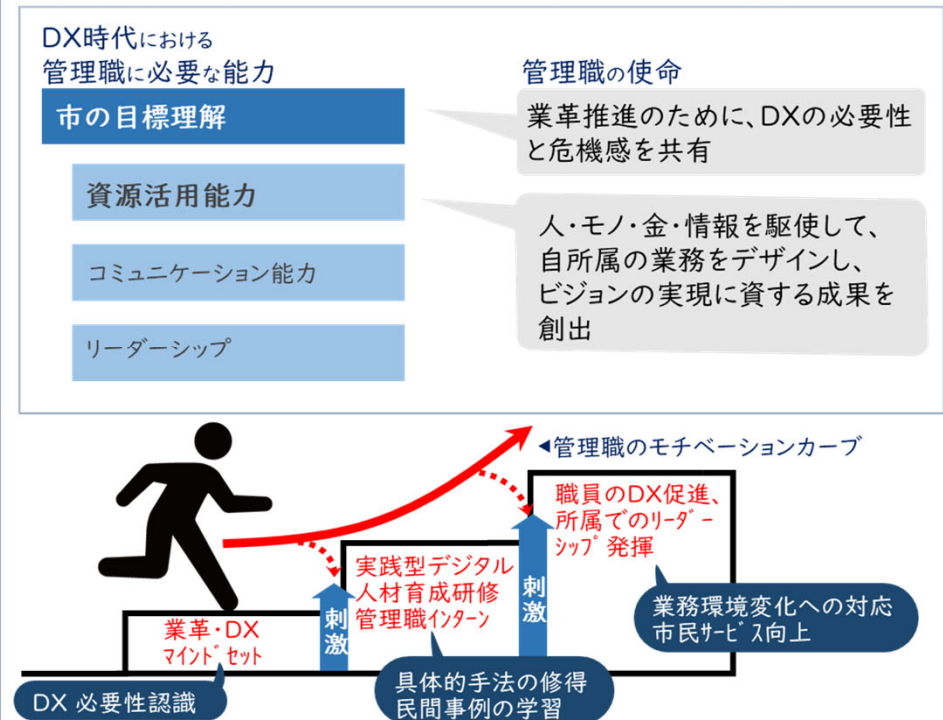
事業の概要

- 令和4年度から、デジタルツールを活用する人材（係長級以下）向け、管理職向けにそれぞれ人材育成支援を充実化。具体的には、「**DX推進リーダー育成研修**」、「**実践型デジタル人材育成研修**」を実施。
- 受講者や事業者の声をフィードバックした上で、令和5年度以降の体系的な研修メニューを構築していく。

1. デジタルツールを活用する人材の育成（係長級以下）



2. 管理職に対するDXマインドセット、アクション支援



8 「働き方改革ロードマップ2.0」に沿った全庁的なDX人材の育成【兵庫県神戸市】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

令和2年9月に策定した「行財政改革方針2025」において「スマート自治体」を目指すことを掲げています。

人口縮減時代においても持続可能な自治体経営・行政サービスを提供できる「スマート自治体」を実現するためには、**デジタル技術を積極的に活用して業務変革を進めることができる職員が必要不可欠**と考えており、「働き方改革ロードマップ2.0」に沿って全庁的なDX人材の育成と配置に取り組んでいます。



(神戸市)



近況や工夫している点を教えてください。

デジタル人材確保に関しては、**ジョブ型雇用として民間求人サービスを活用し任期付職員を採用しているほか、社会人採用試験において、ICT/デジタル区分による採用**を行っています。

人材育成に関しては、必要とされる専門性・レベルに応じて階層別に研修を実施していく方針で、**令和4年度からDX推進リーダーを育成するための研修等を開始**しました。

今後DX推進リーダーとなる層を拡大するには、**育成後のキャリアパスの確立や全職員のデジタルリテラシー向上による底上げが課題**と考えています。



研修の対象人数、日数、研修時間、科目等を教えてください。

参考資料（DX推進リーダー育成研修）に詳細を記載していますので、ご確認ください。



取組にコストはかかりましたか。

外部人材確保に係る費用として**募集経費、報酬**などを要しています。
また、DXに関する**外部講師研修及びeラーニング利用費用**を要しています。



活用した国の支援策を教えてください。

DXに関する**管理職向け研修開催の参考とするため、地域情報化アドバイザー制度**を利用しました。



8 「働き方改革ロードマップ2.0」に沿った全庁的なDX人材の育成【兵庫県神戸市】



(総務省)

他自治体からよく質問されることを教えてください。

① デジタル人材育成にかかる研修の具体的な実施内容

庁内のICTリテラシー向上のすそ野を広げる研修から、後述の参考資料に記載したようなDX推進に向けた研修まで幅広く実施しています。

② 職員の知識レベルの把握方法

現状、DX推進リーダー等に認定する制度や基準は無く、本市においても、**研修履歴やスキル・資格データの一元管理等、DX人材に関するデータ管理と活用が課題**です。

③ デジタル人材のキャリア形成

庁内公募によりDX人材育成コースに配属した職員や上記研修により育成したデジタル人材については、習得したスキル等を活かし庁内の様々な分野でDXを推進していくことを期待していますが、**具体的なキャリアパスの提示等については本市でも課題**となっています。



(神戸市)



今後の展望を教えてください。

人事・研修・業務改革・デジタルといった**各部門横断的に設置しているプロジェクトチーム**において、人材育成にかかる課題等について定期的に進捗を確認し、全庁的なDX人材の育成に向けて取り組む予定です。



☆担当：神戸市 企画調整局 デジタル戦略部 ☆

【参考情報】 神戸市人口：151.8万人 関連URL：神戸市のDX (<https://www.city.kobe.lg.jp/a08691/dxtop.html>)
デジタルを活用した業務改革>働き方改革(業務改革)ロードマップ (<https://www.city.kobe.lg.jp/a44881/roadmap.html>)

8 「働き方改革ロードマップ2.0」に沿った全庁的なDX人材の育成【兵庫県神戸市】

参考資料(DX推進リーダー育成研修等)

DX推進リーダー育成研修

研修概要	
(1)研修内容	包括連携協定を締結している日本マイクロソフト㈱と連携し、デジタル技術の習得及び現場のニーズに適した改善策を提案・実行できる現場のDXの中心的役割を担う人材を育成することを目的に実施
(2)対象人数	15名
(3)実施日程	7日間(6月～9月にかけて約3か月) ※講義(ハンズオン含む)約30h+グループワーク約15h+自主学習あわせて50h程度のボリューム
(4)プログラム	①基礎知識(DXの意味、用語、神戸市のネットワークセキュリティ) ②テクニック(MicrosoftPowerPlatformのハンズオン) ③トレンド(DXの事例、最新の働き方) ④マインド(心構え、サービスデザイン思考、BPRの手法) ⑤グループワークによる業務改善の実践 ⑥自主学習(Udemy Business)

学習ツール

Power Apps
アプリ作成

Power Automate
タスク自動化

Power BI
データ分析

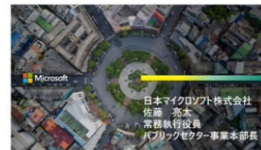
Power Virtual Agents
チャットボット

Microsoftは、米国Microsoft Corporationの米国およびその他の国における登録商標または商標です。各アプリケーションの名称は、米国Microsoft Corporationが開発したアプリケーションの名称です。

1

DX推進リーダー育成研修

- マインドセット
MS常務執行役員佐藤様講和



Growth mindset



誰もが常に学び、好奇心を持つことで成長し続けることができます。

- ① 変化を歓迎し、他人の成功を称賛する
- ② 失敗を恐れず、挑戦し続ける
- ③ 他人の成功を称賛し、自分の成長を助ける
- ④ 他人の成功を称賛し、自分の成長を助ける

- デザイン思考ワークショップ



- アプリケーション作成ハンズオン

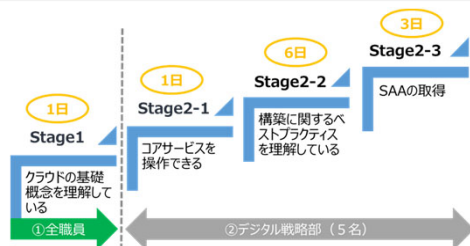


2

クラウドサービスに関する研修(AWS)

研修概要	
(1)研修内容	・AWSを活用し既成のデジタルツールとクラウド上のサーバ、データベース等を組み合わせ、より高度なシステム設計・構築について習得するための研修を実施 ■研修の到達目標 ・AWSの主要サービスを操作できる ・AWSエンジニアとしての標準レベル(SAA=ソリューションアーキテクトアソシエイト相当)の知識を有する構成確認、概算が可能 ・SAAの取得
(2)対象人数	5名(クラウドサービスの概念や基礎知識に関する研修については希望者全員に案内)

○R4 研修コンテンツ(Stage別到達目標)



3

Kobe Tech Leaders (KTL)

ICTを業務改善や市民サービス向上に活かすことを目的に、Office等の基礎的な技術からクラウド等の最新技術まで、職員のレベルやニーズに応じた研修コンテンツを職員が中心となって開催したり、職員同士でICTツールの使い方や活用方法についての情報交換を行っている



- イベントをターゲット別にフォーマット化し、決まった曜日に開催

「KTL Learn Advance」(第4水曜)

ICTに詳しい職員の更なる技術力アップを目的としたハンズオンセミナー業務への応用を見据えたテーマの習得を目指した内容

「KTL Learn」(第2金曜)

業務ですぐに使える技術をハンズオン(実際にPCを操作して)で学ぶセミナーICTにあまり詳しくない方も気軽にご参加いただける内容

「KTL Work」(第3金曜)

Officeやkintone等による業務改善ツールの開発作業を集中して行いつつ、わからないことがあればその場で詳しい職員に質問できる場(もくもく会)

○KTL Learn R4開催実績

開催日	テーマ
6月22日	行政手続きスマート化説明会
7月27日	Teamsの正しい使い方
8月24日	ドローンはいかがですかセミナー
8月29日	kintoneQ&A
9月9日	Excel使いこなし講座
9月28日	やってみよう!Power Query
10月14日	はじめてのPower Apps
10月26日	パワポで動画を作ろう
2月22日	Power Appsで現場検査アプリを作ってみよう
3月10日	ドローンの庁内活用事例紹介
3月22日	パワポでつくる「伝わるロゴ・アイコン」

4

8 「働き方改革ロードマップ2.0」に沿った全庁的なDX人材の育成【兵庫県神戸市】

参考資料(実践型デジタル人材育成研修等)

実践型デジタル人材育成研修

研修概要	
(1)研修内容	職場の業務課題をテーマに、所属長を中心とするチームで、デジタル技術を活用したソリューションを企画・提案する実践型研修を実施。研修を通して企画・提案するソリューションについては、R5年度の予算要求を行うことを目標とする。
(2)事業者	一般社団法人シビックテック・ラボ 講師：市川博之
(3)対象人数	参加所属を庁内から募集の上、5所属選定
(4)実施日程	6日間 7/20、8/2、8/24、9/13、10/7、11/2 (最終報告会)
(5)参加所属とテーマ	企画調整局デジタル戦略部 職員からの問い合わせ対応業務の効率化 行財政局総務事務センター 会計年度登録制度の運用改善 消防局兵庫消防署総務査察課 査察業務の効率化 水道局配水課 給水装置工事申請の審査業務効率化 福祉局監査指導部 市民からの問い合わせ対応業務の効率化

5

実践型デジタル人材育成研修 第1回 2022/7/20

- 全4回の研修でプロジェクトの企画・作成します!
- 要求定義: 何を求めたいか? (ゴール)
- 要件定義: 何を求めたいか? (ゴール)
- アセスメントの重要性: 現状が解らない業務は
- プロジェクトとは?
 - 明確な目的・目標・ゴールがある
 - 期間が決まっている。予算が決まっている
 - 定期作業ではない
 - プロジェクトメンバーがメンバー
- コンセプト: プロジェクトの Why-It is
- START: 課題を解決する
- ゴール: 課題を解決する
- 水道局 配水課: 「うわさ、まち」...なぜEのEのか
- 消防局 消防総務課: 手帳に情報...事故防止
- 業務分析手法①「ダラリ分析」
- 業務分析手法②「ECRS分析」
- 業務分析手法③「ラテラルシンキング」

神戸市 実践型デジタル人材育成研修 Day 2 2022.8.2.

本日の目的: 新業務の要件が決定し、機能/非機能要件をまとめる

- 業務改革のセオリー: 業務標準化...業務の集約で、まじこじが増える!
- デジタルファースト...手長をなくし、リカバリを早くする
- デジタルファースト...データの移動を早くし、自動処理可能
- セルフサービス...利用者に作業を依頼するの代わりに、
- 業務改革のセオリー: 業務標準化...業務の集約で、まじこじが増える!
- デジタルファースト...手長をなくし、リカバリを早くする
- デジタルファースト...データの移動を早くし、自動処理可能
- セルフサービス...利用者に作業を依頼するの代わりに、
- 機能要求: 作業にどの程度の機能が求められる?
- 非機能要求: 運用に必要となる前提条件が決まらなければ使えない

6

神戸市実践型 デジタル人材育成研修 Day 3

本日のゴール

- 新業務フロー-BPRをサービスの観点を含めて完成させること
- 指標として利用者の負担が軽減できること

BPR/サービスデザインの確認

本日のゴール

- 業務の優先順位を洗い出し、完了させる
- 機能の優先順位とフェーズの確定
- 費用対効果算出

神戸市実践型 デジタル人材育成研修 DAY 4 2022/9/13

本日のゴール

- 業務の優先順位を洗い出し、完了させる
- 機能の優先順位とフェーズの確定
- 費用対効果算出

7

神戸市管理職マネジメント研修 Day 5 2022/10/7(金)

今日のPoint

- システムはなぜサービスを作るのか?
- 課題の解決
- 課題の解決
- 課題の解決

本日のゴール

- 業務の優先順位を洗い出し、完了させる
- 機能の優先順位とフェーズの確定
- 費用対効果算出

神戸市実践型 デジタル人材育成研修 DAY 4 2022/9/13

本日のゴール

- 業務の優先順位を洗い出し、完了させる
- 機能の優先順位とフェーズの確定
- 費用対効果算出

神戸市実践型 デジタル人材育成研修 DAY 4 2022/9/13

本日のゴール

- 業務の優先順位を洗い出し、完了させる
- 機能の優先順位とフェーズの確定
- 費用対効果算出

8

9 DX推進員等に加え変革プロジェクトやDX人材認定制度の創設【栃木県真岡市】



- 庁内全課で係長級から専任した「DX推進員」等により全庁的な意識改革を実施
- 希望者による「自主的な業務改善組織への変革プロジェクト」の実施やDX人材認定制度の創設によるDX人材の育成

事業の概要

- DX推進員による活動と並行して「自主的な業務改善組織への変革プロジェクト」を実施。希望者により**BPR手法の勉強会や、実際の業務改革案を企画するワークショップ**を実施。チームに分かれ、それぞれの改革案を、市長以下全職員にプレゼンテーションを実施（リアル、オンライン併用）。
- **プロジェクトに参加しBPRに取り組んだ職員を、DX人材に認定**（令和4年度創設）。

業務改革案報告会



人材育成目標

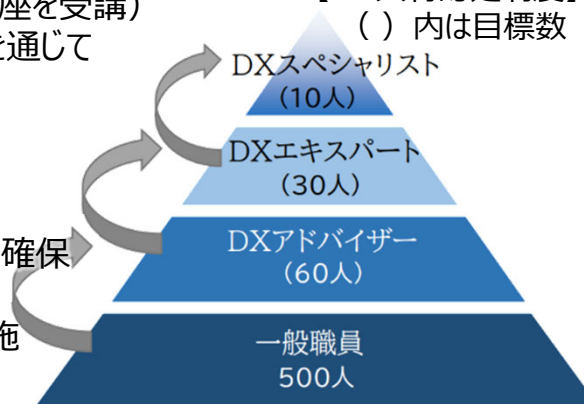
- ・ 業務知識やシステムの操作・運用スキルがある。
- ・ 課題解決のスキルがある。
- ・ 日々進化するデジタル技術等を学び続ける意欲がある。
- ・ 自らの業務をよりよいものに変革していく意欲がある。
- ・ 前例にとらわれず変革による新しい価値を創出する意欲がある。

- ・ 全職員に対してDX研修を実施（動画等による講座を受講）
- ・ 実践的な業務改革研修参加者を募集し、研修を通じて業務改革案を企画・提案
- ・ 業務改革案を評価しDXアドバイザーとして認定

To be(あるべき姿)

- ・ DX人材のための研修を開催し、目標数の認定者確保
- ・ 全職員がデジタル基礎研修の受講
- ・ ICTスキルの習得を目的とした研修(年2回)の実施
- ・ 幹部、全職員を対象としたセキュリティ研修の実施

【DX人材認定制度】
()内は目標数



9 DX推進員等に加え変革プロジェクトやDX人材認定制度の創設【栃木県真岡市】



(総務省)

「自主的な業務改善組織への変革プロジェクト」における各チームの企画・取組内容について教えてください。

- ①内部事務変革チーム：決算資料作成の業務フローの描き直しとマクロを活用した監査資料作成の効率化 等
- ②外部連携チーム：工事事業者とのやり取りに情報共有システムを導入した書類の処理状況の可視化 等
- ③窓口改善チーム：書かない窓口やRPAに固執せず、結果通知の早期化など業務フローの描きなおし 等



(真岡市)



変革プロジェクトのきっかけを教えてください。

令和4年度から本格的にDXの取組を行うに当たり、DX推進員とは別にトップランナーとなる人材育成が必須であると考えました。

そこで、所属や職階に関わらず「DXをしたい」というマインドを持った職員で、スキルはあるが現場で十分な能力を発揮できていない、やる気はあるがやり方が分からない職員に対し、**学習機会の提供、活躍の場を用意**という観点で**実践的な人材育成研修としてプロジェクトを企画**しました。



職員育成の工夫点を教えてください。

DX推進員、DX協力員によるワークショップ等による**全庁的な意識の底上げ**を行いつつ、プロジェクトメンバーを**トップランナーとして育成**することで**庁内を引っ張っていく**というイメージで取り組んでいます。



今後の展望を教えてください。

令和4年にDX人材認制度を創設しました。認定制度は、**プロジェクトに参加しBPRを行い、活動内容の評価によりDX人材認定**することとしています。

令和5年度は、プロジェクトメンバー数を増やす（12名→20名）とともに、**UXデザイン等を取り入れ市民ニーズに沿ったサービスが提案できることを目指**しています。



☆担当：真岡市 デジタル戦略課 ☆

【参考情報】 真岡市人口：8.0万人

関連URL：真岡市DX戦略計画 (https://www.city.moka.lg.jp/kakuka/digital_senryaku/gyomu/seisaku_keikaku/index.html)

受賞歴等：日経自治体DXアワード「デジタル人材育成部門賞」受賞

10 デジタル技術を主体的に活用できるDX推進チャレンジャーを育成【滋賀県】



➤ 担当職員が業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりに向けて、デジタル技術を主体的に活用できる職員（DX推進チャレンジャー）を育成

事業の概要

- 全庁において、それぞれの所管分野の業務をよく知る担当職員が、業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりを目指し、**デジタル技術を主体的に活用できる「DX推進チャレンジャー」を育成**。
- 令和4～6年度までの3年間で、**一般行政部門等の職員の10%～15%にあたる450人のDX推進チャレンジャーを育成**し、庁内のDXを強力に推進。

ポイント

- ・**全職員**がDXの基本的な知識を有し、基本的なICTツールを使いこなす
- ・デジタル技術の主体的な活用ができる**DX推進チャレンジャー**を育成
- ・**情報担当職員等**は、より専門的な立場から各所属のDXの推進を支援

研修計画

- ・階層別マインドセット研修（幹部、管理職、情報担当職員等、一般職員）
- ・DX推進チャレンジャー研修（実習形式中心）
- ・情報担当職員等向け外部専門研修

人材育成の方向性

- (1) 多岐にわたる県の業務において、DXを進めていくため、業務をよく知る担当職員が業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりをめざす。
- (2) それぞれの部署に適したDXや働き方改革を推進するため、デジタル技術を主体的に活用できるDX推進チャレンジャーを育成する。

目指すべき姿

令和4年度から令和6年度までの3年間で、一般行政部門等の職員の10%～15%にあたる**450人のDX推進チャレンジャー**を育成し、庁内におけるDXを強力に進めていく。

【現状と課題】

- ・デジタル人材がシステム部門に偏在
- ・庁内のデジタル人材の不足



【目指すべき姿】(令和6年度)

- ・全所属にデジタル人材が存在
- ・庁内のDX推進体制を構築

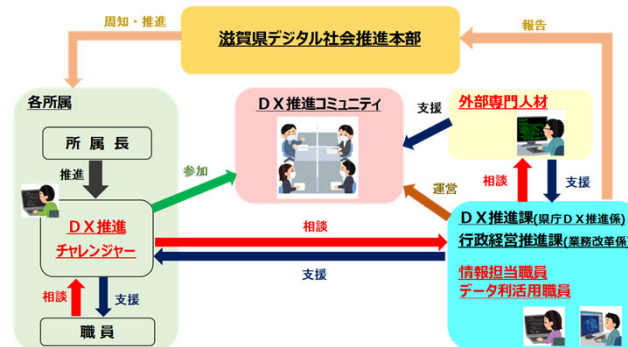


【目標】内製化したシステム数 100件 (マクロを含む)

DX推進体制

- ◆外部専門人材の活用
高度な専門性を有する分野等（RPA、ローコードツール等）については、外部専門人材を活用し、各所属の課題に対する支援体制を構築する。
- ◆DX推進コミュニティの設置
DX推進チャレンジャーと情報担当職員等が集まるコミュニティ
・定期的な勉強会の開催 ・業務改革等の好事例の横展開

DX推進体制イメージ



10 デジタル技術を主体的に活用できるDX推進チャレンジャーを育成【滋賀県】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

令和4年3月に策定した「滋賀県DX推進戦略」で掲げた目標を実現するためには、**全庁において、それぞれの所管分野で着実に取組を推し進めていくことが不可欠**であることから、特に、それらの取組の礎となる庁内のデジタル人材の育成に重点的に取り組み、各分野のDX取組を強力に後押しする体制を構築することにしていきます。

このため、**令和4年6月には、新たに「滋賀県職員デジタル人材育成計画」を策定し**、本計画に基づき人材育成を進めているところです。



(滋賀県)



取組にコストはかかりましたか。

職員の階層別実施した**マインドセット研修や、DX推進チャレンジャー（約150名）向けのスキルセット研修、高度な専門分野に係る外部専門人材の活用等**に費用を要しています。（令和4年度当初予算額 41百万円）



近況や苦勞・工夫している点を教えてください。

令和4年度に予定していたデジタル人材育成研修については、一通り終了している状況です。

近況としては、**令和5年度の研修内容の検討や、DX推進チャレンジャーを対象として、ノーコード・ローコードツールのアプリ開発やRPAのシナリオ作成等、外部専門人材による伴走型支援**を行っています。



他自治体からよく質問されることを教えてください。

デジタル人材育成計画の策定や具体的な研修内容についての質問を受けることがありますが、それに対しては、デジタル人材育成計画は令和4年6月に策定したこと、具体的な研修内容等を回答しています。



今後の展望を教えてください。

令和4年度から令和6年度までの目標として、**DX推進チャレンジャー450人の育成と100件のシステム内製化**を掲げています。

目標達成できるよう、今後の研修計画の検討や、デジタルツールが活用できる環境整備を進めて行く予定です。



☆担当：滋賀県 総合企画部 DX推進課☆

【参考情報】 滋賀県人口：141.5万人

関連URL：滋賀県 DXで変わる、滋賀の未来 (<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/dx/index.html>)

11 全職員対象のデジタル人材育成計画を策定しDX部局と人事局が連携・協力【北海道】



- 全職員を対象とし令和4～7年度を計画期間とする「北海道職員のデジタル人材育成に関する計画」を策定し、KPI達成に向けて人材育成を推進中

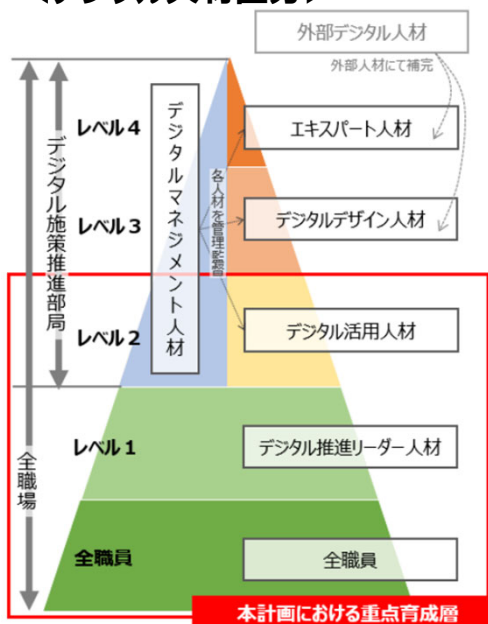
事業の概要

- 目指す人物像を整理し、レベル別の目指す人数を設定。それぞれに求めるスキルや必要な研修を明確化。
- **研修によるスキル習得、自己啓発の推進、育成体制の構築にあわせ外部人材確保に向けた方策も展開。**

目指す人物像

デジタルに親しみ、活用の道筋や効果を積極的に全道へ発信することで、デジタル活用の社会風土の醸成に寄与し、イノベーションの起爆剤となる職員

<デジタル人材区分>



育成のほかに、
適宜外部人材
にて補充

全庁で研修の実施・学習
機会の提供等により育成
を進める

本計画における重点育成層

※デジタル施策推進部局とは北海道 Society5.0 関連事業や情報システムを所管する部門等を指す

<取組内容>

職員研修	<ul style="list-style-type: none"> ○ 効率的な研修プログラムの整理・実施 ○ デジタル人材を講師とした研修の実施
学習機会の情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ○ 外部コンテンツの活用 ○ デジタル関連の国家試験等の資格取得に向けた情報発信
デジタル推進リーダーの設置	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各課にデジタル推進リーダーを1名設置し、各職場のデジタル活用・意識向上に向けた取組を展開
デジタル人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間企業や研究機関等外部から、高度な知識・技術を身に付けた人材を期間を限定する形で任用 ○ 民間企業や自治体の職員の派遣を受け入れ ○ 高度な専門技術を有するデジタル人材としての資質を備えている潜在的な職員の掘り起こし ○ デジタルを活用した施策立案等に顕著な成果を上げた職員の表彰等

11 全職員対象のデジタル人材育成計画を策定しDX部局と人事局が連携・協力【北海道】



(総務省)

デジタル人材の育成・確保に関する**具体的な取組内容を教えてください。**

デジタル施策推進の牽引を担う**次世代社会戦略局と総務部人事局が連携しながら全庁統括機能を担っています。**
具体的には以下のような取組を実施しています。



(北海道)

(1) 職員研修

- 各人材に必要なスキルを効率的に習得できるよう研修プログラム（スキルマップ）を整理し、計画的に研修を実施
- 座学に加え、eラーニング形式やオンライン配信等、柔軟な研修形態でも実施
- 民間企業と連携した研修や講座も効果的に活用
- 高度な技術・知識を身に付けたデジタル人材を講師とした研修を検討・実施

(2) 学習機会の情報提供

- 国や民間企業等の外部コンテンツを有効活用
- デジタル関連の国家試験や資格試験の実施日程等を発信し、資格取得を促進
- 庁内イントラで情報集約・発信するページを作成（例）外部コンテンツ紹介、推奨講座、デジタル技術のトレンド情報、活用事例等

(3) デジタル推進リーダーを中心とした取組

- 各職場においてデジタルの普及の先頭に立つデジタル推進リーダーを指定（令和5年度～）

(4) デジタル人材の確保

- 民間企業や研究機関等外部からデジタルの最新の技術トレンドを把握し高度な知識・技術を身に付けた人材を期間限定で確保
- デジタル施策推進部局の活性化を図るため、民間企業や自治体の職員の派遣を受け入れ、職員相互の交流と資質向上を図る
- デジタル資格保有者やICT・情報システム実務経験者等、高度な専門技術等を有するデジタル人材の資質を備えている潜在的な職員の掘り起こし（見える化）・確保に向けた取組を行う
- 情報系等の理系大学等の就職活動中の学生向けPR、道職員採用試験合格者（内定者）向けセミナー等でPR
- その他、高度な専門技術等を有するデジタル人材の確保に向けた新たな方策の検討・実施に取り組む

(5) デジタル人材の意欲向上

- デジタルを活用した施策立案や独自のアイデアによる業務改善等に顕著な成果を上げた職員のPRや表彰

11 全職員対象のデジタル人材育成計画を策定しDX部局と人事局が連携・協力【北海道】



(総務省)

「北海道職員のデジタル人材育成に関する計画」策定の経緯・きっかけを教えてください。

全国を上回るスピードで急速に人口減少や少子高齢化が進んでいる本道では、AI や IoT を活用した、スマート農林水産業や、遠隔授業・遠隔医療、MaaSの展開等、デジタルの力による地域課題解決に取り組んでいます

しかし、必要となるデジタル人材は、全国的にも質・量とも不足していると言われ、特に地方での確保は困難となっており、このままでは時代の波に取り残されかねない状況となっています。

このため、デジタル技術を活用して地域課題の解決を図るとともに、庁内業務の効率化や自らの働き方改革を進めていくために、デジタル技術を道庁の様々な業務やサービスに、感度を高く、積極的かつ有効に活用し、新たな価値を生み出すことができる道庁内デジタル人材の計画的な育成・確保を目指し、「北海道職員のデジタル人材育成に関する計画」を策定しました。



(北海道)



デジタル人材として求められる人材像を教えてください。

道職員は、デジタルを活用し、自らの業務改善・効率化やよりよい住民サービスの提供に資するデジタル施策を立案・推進し、さらには自治体・企業の DX 推進を支援していく役割があります。

そのため、「デジタルに親しみ、活用の道筋や効果を積極的に全道へ発信することで、デジタル活用の社会風土の醸成に寄与し、イノベーションの起爆剤となる職員」を目指すデジタル人物像とし、デジタルを当たり前を受容して積極的に活用しようとするマインドと、デジタルを活用するための基本的なスキルを兼ね備えた人材を育成・確保したいと考えています。



今後の人材育成ロードマップを教えてください。

当面は、レベル 2 までの職員のデジタル力の向上に注力し、レベル 3 以上は道のデジタル施策の内容や業務量等によって必要数が変動することから、既存の職員に加え、適宜外部人材も活用しながら必要に応じて育成・確保していきたいと思えます。

また、併せて各人材の認定制度や人事施策との連携等も段階的に検討を進めていきます。進捗は毎年確認し、計画を随時見直す予定です。

☆担当：北海道 総合政策部 次世代社会戦略局 デジタルトランスフォーメーション推進課☆



12 人材育成方針で職責ごとの役割・スキル・育成プログラム等を整理【福井県】



➤ 「福井県職員デジタル人材育成方針」を策定し、求める人材像、スキルマップ、スキル習得に向けた育成プログラム、進捗評価体制を整理

事業の概要

- **全職員**が「デジタルを基本的な道具として活用することにより、地域課題解決および新たな価値創造に努める人材」になることを目指し、**役職区分ごとのスキルマップや業務遂行イメージを整理**。
研修の受講状況や業務改善活動等のDX実践状況をダッシュボード形式により可視化し、モニタリングを実施。

<DX推進人材の定義と令和5年度実施の研修内容> (育成方針及び研修コンテンツを県内市町と共有し、全県的なデジタル人材育成に取り組予定)

役職区分	役職	必要な要件	スキルマップ	必須研修	選択研修
推進 マネジメント 層	管理職 (課長級、 参事級等)	・戦略 ・組織運営	i リーダーシップ ii 人材育成 iii 組織文化の変革 iv インシデント管理	・DX 推進研修 ・人と組織の改革 ・インシデント管理	
プロジェクト リーダー層	主任以上 (総括補佐級、 課長補佐級)	・プロジェクト運営 ・専門スキル	i プロジェクトマネジメント ii DX実践知識 (UI/UXデザイン、データ分析、クラウド、IoT、 AI、ネットワーク、内製化、デジタルマーケティング等) iii DX推進ノウハウ	・DX 推進研修 ・ICT 改革	・DX 時代の IT システム調達法 ・データサイエンス「超」活用セミナー ・デジタルマーケティング
DX リーダー	一般職員 (主査級、 一般職員等)	・リテラシー ・知識	i DX基礎知識 (デジタル技術、データ利活用、デザイン思考) ii 業務改善 iii システム開発・運営 (アジャイル開発・IT調達等) iv EBPM	・DX 推進研修 ・情報セキュリティ ・DX ゲートウェイ 研修	・デジタル技術 ・デザイン思考 ・ICT 改革 ※下線はDXリーダー必須研修
一般 職員		・マインド ・デジタル体験	i DX推進マインド ii 実務活用例 iii 情報セキュリティ・コンプライアンス iv ハンズオン型実践		・データ活用 ・業務改革 ・地方自治体におけるAI・IoTの基礎 ・ビッグデータセミナー ・戦略的なアンケート調査の実施 ・デザイン思考ワークショップ ・デジタルを活用した業務改革 ・DX時代の IT システム調達法 ・EBPM 等ワークショップ ・RPA、kintone 等、実践的研修

12 人材育成方針で職責ごとの役割・スキル・育成プログラム等を整理【福井県】



(総務省)

人材確保・育成の取組の経緯・きっかけを教えてください。

「福井県DX推進プログラム」(令和3年3月策定)において、「**みずから変える みんなで変える ふくいを変える (全庁を挙げて、DXありきで意識的に実務変革等を行う)**」を行動規範に掲げています。

また、職員の一人ひとりがデジタル技術の特質を理解し、従来の課題解決手段(ヒト・モノ・カネ)に「デジタル」を加えて業務改革や実務執行に取組み(自走化)、それが当たり前となり無意識のうちに組織全体で取組まれている状態(常態化)を目指す上で、組織として全庁的にDXを推進する仕組みが必要であることから、その**土台となる「デジタル人材」の育成を重点的に進める**ことを示したところです。



(福井県)



デジタル人材として求められる人材像を教えてください。

DX推進に当たっては、行政が所管する事業範囲は広範であること、また、徹底現場主義に基づく課題解決が本県職員の行動規範であることも踏まえ、**単にデジタル専門性の高い一部の人材のみが実施するのではなく、「本県すべての職員がデジタルを基本的な道具として活用することにより、地域課題解決および新たな価値創造に努める人材」となることが重要**だと考えています。

その際、本県のDX推進に係る行動規範の一つである「みずから変える」に掲げた「DXありきで意識的に実務変革」、「利用者目線で再構築」、「デジタルファーストでまずはやってみる」を踏まえ、**全職員が各々に求められる役割を理解した上で、組織として「仕組み化」や「制度化」に取り組む必要**があると思います。

これらの考え方に基づき、「福井県職員デジタル人材育成方針」では、**デジタル技術やデータの利活用に関するスキル・マインド・知識・リテラシーを深め、それらを手段の一つとして使いこなせるようリスキリングの観点を含める**こととしています。



(参考) スキル：実務経験等を通じて獲得した能力 マインド：業務を進める上で必要となる考え・姿勢
知識：業務を進める上で必要となる認識・理解 リテラシー：知識等を適切に保有・引き出し・活用できること
リスキリング：デジタル技術等に係るスキル等を新たに学び直すこと

12 人材育成方針で職責ごとの役割・スキル・育成プログラム等を整理【福井県】



(総務省)

育成評価方法についても教えてください。

研修受講状況に応じた評価基準（最低受講数等）を設定の上、**所属別に、受講状況と研修（インプット）のアウトプットとしての業務改善活動等のDX実践をモニタリング**します。

モニタリング結果は、ダッシュボード形式により可視化して、DX 推進課が管理する「**いんたらネット**」において公開する予定です。**ダッシュボードのイメージは参考資料をご参照ください。**

また、「福井県職員デジタル人材育成方針」においては、全職員に対し、それぞれの役割区分に応じた研修内容の受講を要請しつつ、評価は所属単位で行います。**所属単位での比較評価を行うことで、適宜、研修の履修を各所属へ促し、実効性を確保**する方針としています。



(福井県)

(参考) 評価基準

①**必須研修（階層別研修）**：受講対象者総数における受講数の割合で評価する。

（例：20人の所属において、各人が2つの研修を受講すべき場合、受講数の合計を40で除して採点）

②**必須研修（DXリーダー研修）**：「DXリーダー」の受講有無により評価する。

（例：各所属のDXリーダーが2つの研修を受講すべき場合、受講数を2で除して採点）

※同一所属に所属するDXリーダーが複数名存在する場合、それらの者が分担して受講することも可能。

③**選択研修**：「全職員」に提供される全ての研修種目の受講有無により評価する。

（例：各所属の全職員（管理者から一般職員まで）に提供される研修種目ごとに、各所属において一人でも当該研修を受講した場合は受講済、受講していない場合は未受講として、所属全体で採点）

④**DX実践（アウトプット）**：「各所属」の実践内容を可視化する。

（例：業務改善事業を2事業実施した場合、「2」と定量的に評価するのではなく、当該所属の取組み内容を全庁的に共有、横展開を図ることで、現場での実践を促す）

※「DX実践」については、職員による相互評価の結果等を踏まえ、DX 推進課長が特に優良と認めるものについて、クレドアワード（職務に関し優れた成果を上げた職員を対象に表彰する制度）への推薦を行う。

☆担当：福井県 地域戦略部 DX推進課☆

【参考情報】 福井県人口：76.8万人

関連URL：福井県のDX推進について (<https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/dx-suishin/top.html>)

12 人材育成方針で職責ごとの役割・スキル・育成プログラム等を整理【福井県】

参考資料

<各役割区分に求められるスキル等>

役割区分	能力要件	保有すべき知識・スキル
・推進 マネジメント層 (管理職) 全体管理、 人材育成、 体制構築	・戦略 ・組織運営	i リーダーシップ ・自らが先頭に立ち、デジタルありきでの業務変革を推進するマインド・方法論 ii 人材育成 ・デジタル技術やデータを活用した利便性・生産性の高い施策立案および事業遂行を可能とするための職員を育成するマインド・方法論 iii 組織文化の変革 ・デジタルありきで事業推進を行う環境およびトライアンドエラーを許容するアジャイル型の文化の必要性に係る理解 iv インシデント管理 ・情報インシデント発生時の影響、インシデント管理の重要性、インシデント発生防止に向けた取組みおよび発生時の対応方法に係る理解
・プロジェクト リーダー層 (主任以上) 事業管理	・プロジェ クト運営 ・専門スキル	i プロジェクトマネジメント ・デジタルを活用した事業執行における要件定義・手段選定・品質管理・納期管理等、ステークホルダーとの調整 ii DX 実践知識 (UI/UX デザイン、データ分析、クラウド、IoT、AI、ネットワーク、内製化、デジタルマーケティング等) ・デジタルを活用した事業執行に際し、事業者との調整を円滑に進めるための専門的な技術に係る理解 iii DX 推進ノウハウ ・デジタルを活用した事業執行や企画立案に際し、最低限知っておくべき国の動向や方針、他県の取組み事例等の知識
・DX リーダー (1名以上) 所属での 導入実践、 支援	・リテラシー ・知識	i DX 基礎知識 (デジタル技術、データ活用、デザイン思考) ・人員や予算の制限がある中で、効率的に行政運営を行うためのデジタル技術等に関する基礎的な知識 ii 業務改善 ・DX 推進の前提となる、業務改善の必要性に係る理解 ・業務の見える化や改善点の検討など業務改善に係る基礎的な知識 iii システム開発・運営 (アジャイル開発・IT 調達等) ・情報システムの調達や情報サービスの導入に関する調達手法に係る理解 ・外注に頼らない情報システムの導入 (内製化) についてのメリット・デメリットおよび手法についての知識 iv EBPM ・客観的な根拠に基づいた施策立案や効果検証を行うための、データの特質や活用手法についての知識
・一般職員 (上記区分以外の職員) 実務に参画・ 遂行	・マインド ・デジタル 体験	i DX 推進マインド ・行政における DX とは何か、その背景や動向に係る理解 ii 実務活用例 ・本県や他県等におけるデジタル活用事例に関する知識 iii 情報セキュリティ・コンプライアンス ・情報セキュリティポリシーや、脅威とその対策などに係る知識 ・法令等に基づいた適切な個人情報等の取扱い等についての理解 iv ハンズオン型実践 ・実際の業務に係る RPA やローコード開発等の実践ができる知識

※推進マネジメント層 (管理職)、プロジェクトリーダー層 (主任以上) は、各階層以下の保有すべき知識・スキルを保有しているものとする。

<各区分の役割を踏まえた業務遂行イメージ>

役割区分	検討・立案段階	試行段階	実装・展開段階
推進 マネジメント層	・デジタル技術等の活用に向けた職員の意識改革、育成 ・所属の目標策定・推進体制構築	・試行をもとに実施可否の判断	・自立自走できる体制整備 (ルール、人員、予算等)
プロジェクト リーダー層	・企画を実現するための実施目標の策定 (スケジュールや実施事項の整理) ・実施体制の立上げ	・プロジェクトの円滑な推進 (進捗管理等) ・関係者との各種調整 ・効果検証	・実装に向けた各種調整
DX リーダー	・デジタル技術等の活用方法、活用業務の検討 ・デジタル技術等の動向把握 ・一般職員の DX 推進支援	・課題の洗い出し・改善 ・適切なデジタル技術等の見直し ・ローコードツール等を用いた開発・業務改善 ・テストの実施	・業務改善の継続 ・ユーザーの目線・反応を踏まえた、ローコードツール等を用いた実装・業務プロセスの見直し
一般職員	・自らの業務における課題やニーズの把握 (課題・ニーズ調査、他団体の事例調査等) ・企画立案 (デジタル技術の活用方法等を含む)	・業務フローの作成等、改善に向けた設計	・実装に向けた準備 (マニュアル作成、関係者調整等)

12 人材育成方針で職責ごとの役割・スキル・育成プログラム等を整理【福井県】

参考資料

<令和5年度実施の研修内容>

役割区分	能力要件	必須		選択	
		主催	研修名	主催	研修名
推進 マネジメント層 (管理職)	・戦略 ・組織運営	自治 研修所	DX 推進研修		
			人と組織の改革		
			インシデント管理		
プロジェクト リーダー層 (主任以上)	・プロジェクト 運営 ・専門スキル	自治 研修所	DX 推進研修	DX 推進課	DX 時代の IT システム 調達法
			ICT 改革		データサイエンス「超」 活用セミナー
DX リーダー	・リテラシー ・知識 ・マインド	自治 研修所	DX 推進研修	DX 推進課	デジタルマーケティング
			情報セキュリティ		情報セキュリティ
			DX ゲートウェイ研修		
		DX 推進課	※DX リーダーは必須	自治 研修所	地方自治体における AI・ IoTの基礎研修
			デジタル技術		デジタル技術
			データ活用		データ活用
一般職員	・デジタル体験	DX 推進課	デザイン思考		デザイン思考
			業務改革		業務改革
			ICT 改革		ICT 改革
					ビックデータセミナー
					戦略的なアンケート調査 の実施
					デザイン思考ワークショ ップ
					デジタルを活用した業務 改革
					DX 時代の IT システム調 達法
		EBPM 等ワークショップ			
			RPA、kintone 等キャンプ、 実践的研修		

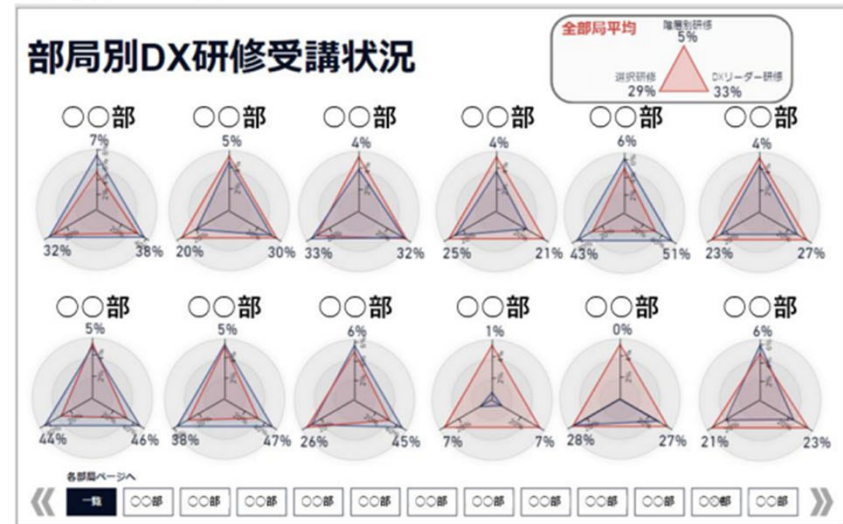
※原則として、研修は、座学（オンライン動画）により実施する。ただし、「DX 推進研修」は自治研修所が実施する階層別研修の一部において対面にて実施する。

※必須研修の対象となる階層別研修は、新規採用職員研修、採用 3 年目研修、採用 5 年目研修、ステージ 1 研修、ステージ 2 研修、GL 育成研修、新任主任研修、課長補佐研修、参事級研修、新任課長級研修とする。

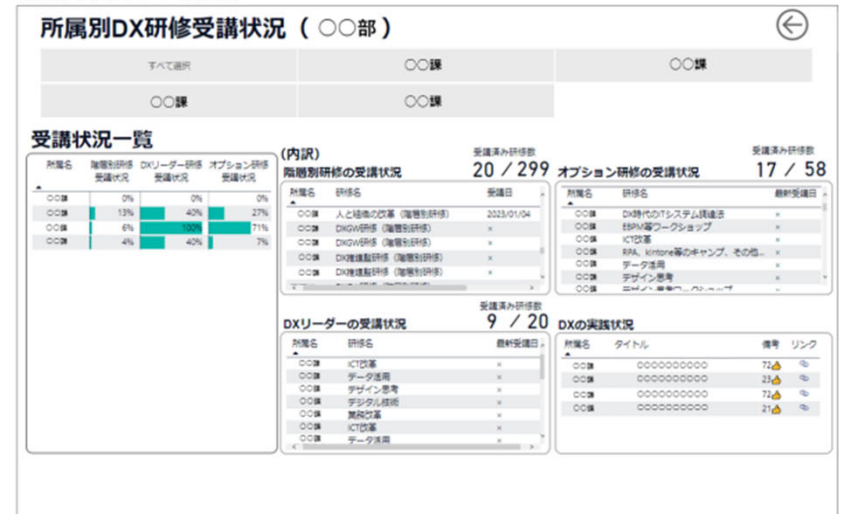
※選択研修については、座学（オンライン動画）によるものに加え、ハンズオン研修も実施する。令和 5 年度におけるハンズオン研修は、RPA・ローコードツールによるシステム内製化（kintone 等）・電子申請のオンライン移行に係るものなど、職員自ら実際に手を動かす実践型の研修を予定。

<評価方法におけるダッシュボード形式による可視化イメージ>

①部局単位での可視化



②所属単位での可視化



13 デジタル人材像を5つに整理、市町村職員と受講するDX特別研修等を実施【愛知県】



➤ 5つのデジタル人材像ごとに整理したスキルマップに基づく研修や、県と市町村の職員がグループを作り課題解決手法を学ぶDX特別研修の実施など様々な手法でデジタル人材の育成・確保に取り組む

事業の概要

- 各所属においてDXを推進できる体制を整備するため、**5つのデジタル人材を設定し、各人材に求められるスキルをスキルマップで整理し、各スキル習得に向けた研修を実施。**
- **令和4年度から、市町村職員も受講可能な、実践形式で課題解決手法を学ぶ「DX特別研修」を実施。**
- 希望する分野で計画的にキャリア開発を行える「極めたい分野挑戦制度」に「ICT・DX分野」も設定したほか、**民間経験者採用にICTの試験区分を新設。**

5つのデジタル人材

人材	主な役割
DX推進マネジャー	<ul style="list-style-type: none"> ■ DX推進の責任者として、リーダーシップを発揮し、DXを推進する。 ■ DX推進に必要な人材を指名及び育成する。
DX推進リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ■ プロジェクトのリーダーとして、外部の専門家などの関係者と協力し、プロジェクトをマネジメントする。 ■ DX推進デザイナーと企画・改善策を調整の上、デジタル導入担当者、デジタルアドバイザーと連携して、内製化を含めたICTの効果的な活用を図る。
DX推進デザイナー	<ul style="list-style-type: none"> ■ サービス利用者のニーズや課題を把握し、ICTを活用した業務・サービスの企画立案及びサービスの向上のための改善策の立案を行う。 ■ 現状業務の可視化及び業務分析を行う。
デジタル導入担当者	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企画の具現化に向けて、デジタルアドバイザーや外部の専門家などの協力を得て、ICTの導入など実装を行う。 ■ 簡易な仕組みは自ら構築・導入する。
デジタルアドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> ■ ICTの庁内のアドバイザーとして、全庁のデジタル化を推進する。 ■ 各所属のICTの導入をサポートする。

スキルマップ

○ソフトスキル（3分類3項目）

・リーダーシップ、企画力、マネジメント

○技術系スキル（6分類21項目）

・全般、BPR、戦略、企画調達運用、構築、情報セキュリティ

【スキルマップ】

★：求められるスキル=必須研修

■：業務やプロジェクトにより求められるスキル=選択研修

スキル	概要	D	D	D	デ	デ
		X	X	X	ジ	ジ
		推	推	推	タ	タ
		進	進	進	ル	ル
		マ	マ	マ	ダ	ダ
		ネ	ネ	ネ	イ	イ
		ジ	ジ	ジ	ザ	ザ
		ャ	ャ	ャ	ー	ー
		ャ	ャ	ャ	ダ	ダ
		ャ	ャ	ャ	イ	イ
		ャ	ャ	ャ	ザ	ザ
		ャ	ャ	ャ	ー	ー
リーダーシップ	組織の枠にとらわれず、DX推進のために必要な人材を集めて協業し、また引っ張っている。	■	■			
企画力	サービスの先にある利用者を理解し、利用者の本質的なニーズを見つけ、課題を再定義する考え方ができる。	■	■	★		
マネジメント	現状を把握し、柔軟に課題に対応し、適切な進捗管理・品質管理・リスク管理に基づき、円滑にプ	■	■			

13 デジタル人材像を5つに整理、市町村職員と受講するDX特別研修等を実施【愛知県】



(総務省)

取組の経緯や工夫を教えてください。

2021年8月に「愛知県職員デジタル人材育成計画」を策定し、DX推進に向けて目指す姿や、**5つのデジタル人材を設定しています**。また必要なスキルを整理し、習得に必要な研修**(デジタル人材育成研修)**を実施しています。

研修では、自席又は在宅勤務時の自宅等で受講可能な動画研修を中心に、2022年度は30プログラムの研修を用意するなど、**研修内容の充実や、より受講しやすい環境の整備**を行っています。

また、包括協定を締結している民間事業者を講師として、実践形式で課題解決手法を学ぶ全8回の「**DX特別研修**」を実施。本研修は、**県が市町村のDX推進に寄与することや、他組織の職員と交流し幅広い視野や協調性を養うことを目的に、市町村職員も対象***としており、**県職員と市町村職員のグループで課題解決を目指す内容です**。
※市町村側の負担は研修会場までの旅費のみ

人事異動では、ジョブローテーションを終了した職員が、**希望する職務分野を選択し**、班長ポストに就任までの間、当該分野を軸に職務を行い、職員の主体的・計画的なキャリア開発を促し、**当該分野の専門人材を育成する「極めたい分野挑戦制度」**を2015年から実施しており、現在「**ICT・DX分野**」も**公募（2015年以降10名応募）**。

職員採用では、2021年度から民間企業等職務経験者を対象とした職員採用候補者試験（大卒程度）に「**ICT**」の試験区分を**新設**しました。



(愛知県)



他自治体からよく質問されることを教えてください。

Q：デジタル人材をどのように選定・認定しているか。

A：デジタルの高度な技術力を有する人だけでなく、リーダーシップやプロジェクトマネジメント、企画力等の能力も含め、**各所属で改革意識を持ってデジタル化・DXを推進することができる人材**の育成を進めています。

Q：研修コンテンツはどのように調達しているか。

A：J-LISのオンライン研修、委託による動画作成及び集合研修の実施、情報政策課職員による内製コンテンツ、包括協定を締結している民間事業者からの提供コンテンツを活用しています。



今後の人材育成の展望を教えてください。

研修内容について、マインドセット醸成を目的とした研修を継続しつつ、**具体的なデジタルスキルを身に着けるための研修（ハンズオン）**にも力を入れていきたいと考えています。



☆担当：愛知県 情報政策課 DX推進室☆

【参考情報】 愛知県人口：752.9万人

関連URL：愛知県職員デジタル人材育成計画（<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/joho/dejitarujinzai-ikuseikeikaku.html>）

14 東京デジタルアカデミーを新設し、全職種向けにデジタル研修を実施【東京都】



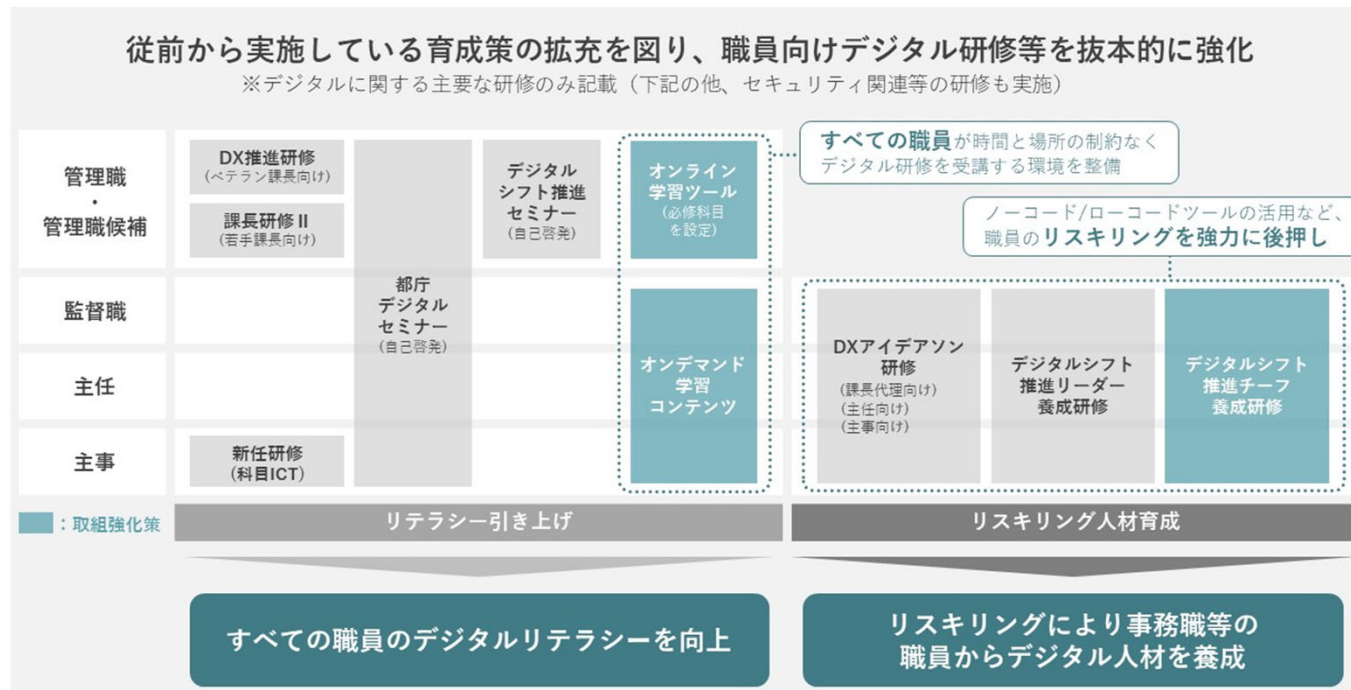
➤ 「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」に基づき、東京デジタルアカデミーを新設し、DXに係る育成メニューを全職層に拡充し、全職員のデジタルリテラシーを向上

事業の概要

- 東京デジタルアカデミーにおいて、「ICT向け専門研修」、「海外研修」のほか、**全職員対象に「デジタルリテラシー向上」、「リスクリングにより事務職等の職員からデジタル人材の養成」**の観点で研修を実施。
- **都職員のみならず、区市町村職員の育成事業や共同調査等**も実施。

<全職種向けデジタル研修等の強化> ※本取組以外にもICT職向けの専門研修や海外研修等も実施

<令和4年10月～12月の進捗状況>



リテラシー の向上

- 都庁デジタル・イノベーションセミナーを期間中4回オンラインで実施
- 課長研修向けにDXに関する知見やマインドセット、DX推進のためのリーダーシップやマネジメントを身に付ける研修を実施
- 管理職及び管理職候補者向けに民間学習コンテンツの講座を提供して、幅広い分野の知識・スキルを習得する研修を実施（オンライン学習ツール研修）
- 監督職以下向けにDXに関する基礎知識や事務事業の企画等のノウハウを学ぶためのオンデマンド講義動画を提供（オンデマンド学習コンテンツ）

リスク リング

- DX活用の視点を踏まえた事務事業の見直しや創出について考える研修を実施（DXアイデアソン研修）

14 東京デジタルアカデミーを新設し、全職種向けにデジタル研修を実施【東京都】



(総務省)

リテラシー引き上げとリスキリング人材育成の2つの研修体系にした経緯・きっかけを教えてください。

デジタル人材の育成に際して、都ではデジタル力のレベル（イメージ）を「デジタルをつくる」「デジタルを使える」「デジタルが分かる」に分類し、それぞれに対応する育成策を「プロフェッショナル」（ICT職向け）、「リスキリング」（全職種向け）、「リテラシー」（全職種向け）と決めました。

ICT職以外の職種の職員においても、まずは全員が“分かる”レベルになることを目標とするとともに、職員によってはその1つ上のレベルとして“使える”レベルまで引き上げてくという考えの下で、全職種向けの研修は2つの研修体系となっています。



(東京都)



研修体系（ICT職）の現在の図の研修メニューの受講実績を教えてください。

「基礎」、「応用」、「高度」、「オンライン学習ツール」、「重点強化」、「サイバーセキュリティ」、「海外派遣研修」の大きく7メニューです。受講実績は延べ300名程度です。



他自治体からよく質問されることを教えてください。

基本方針を策定した背景についてよく質問を受けますが、それに対しては以下2点を回答しています。

- ① 新設された職種「ICT職」の職員の人材育成に際しては、既に都として策定済の人材育成方針などの人材育成の枠組みだけでなく、デジタル分野の専門性を踏まえた採用、育成、OJT、配置管理などに関する基本的な考え方を整理することが必要と考えたため。
- ② 全庁的にDXを推進していく上で、ICT職に限らず、職員全体のデジタル力向上は喫緊の課題と考えたため。



今後の展望を教えてください。

今後は、実務で使えるようなデジタル関連研修の充実や都職員と区市町村職員が共に学び合う環境の構築を予定しています。

まだ検討中の段階ですが、例えば、ノーコード・ローコードツールの使い方、あるいはオフィスソフトの使い方まで含めたような、受講した後にすぐに職員がその内容を活用できるようなものにできないかと考えています。



☆担当：東京都 デジタルサービス局 ☆

【参考情報】 東京都人口：1,379.5万人

関連URL：東京都 デジタル人材の確保・育成に関する直近の取組 (https://shintosei.metro.tokyo.lg.jp/2022_3q_cp7-2/)

東京都 デジタル人材確保・育成基本方針 (<https://www.digitalservice.metro.tokyo.lg.jp/hr/>)

14 東京デジタルアカデミーを新設し、全職種向けにデジタル研修を実施【東京都】

参考資料

出典元: 東京都デジタル人材確保・育成基本方針 ver.1.0

人材の確保・育成に向けた具体的な取組
東京都デジタル人材確保・育成基本方針

デジタル人材育成の具体的な取組

都のDX推進を支える職員のデジタル力向上に向け、全職種向け、ICT職向けのように目的や対象者に応じた研修を展開

全職種向け	研修	職層に応じた研修や希望制の研修を複数実施	ICT職向け	専門研修	職層に応じた研修（基礎、応用、高度）を実施
	自己啓発支援	都庁デジタルセミナーやオンライン学習ツール等		自己啓発支援	スキルアップ勉強会やオンライン学習ツール等

✓ 都政のQOS向上の実現に向けて、体系的な育成策として大幅に取組みを拡充
 ✓ 上記に加え、ジョブローテーションや配置管理手法などを工夫し、計画的に育成

東京デジタルアカデミー〔I 人材育成〕の展開

32

人材の確保・育成に向けた具体的な取組
東京都デジタル人材確保・育成基本方針

東京デジタルアカデミーの全体像

- 変化の速いデジタルテクノロジーを活用し、自立的にDXを推進していくためには、職員のデジタルに関する能力向上に加え、海外等の先進事例の知見獲得が必要
- さらに、東京全体のDX推進にあたっては、同様の課題を抱える区市町村との連携が重要
- これらの取組を一体的に進めることで、東京全体のQOS向上の実現につなげていきます

東京全体のQOS向上の実現

都・区市町村職員のデジタル力を向上

東京デジタルアカデミー

- I 人材育成
 - ICT職向け専門研修
 - 全職種向けリテラシー向上・リスキリング
 - 海外研修（事前調査）
- II 先進事例の調査・分析
 - 諸外国の取組に関する実地調査
 - 海外調査・情報収集拠点機能等
- III 区市町村連携
 - 区市町村職員向け育成事業
 - 都との共同調査
 - 先進事例調査成果の共有

本方針の取組内容

33

人材の確保・育成に向けた具体的な取組
東京都デジタル人材確保・育成基本方針

東京デジタルアカデミー〔I 人材育成〕 - コンセプト

デジタル人材育成のコンセプト

- 職員に求められる4つの力（ビジネス力、チームプレイ力、行政力、デジタル力）のうち、「デジタル力」を向上
- デジタル力のレベルに応じた育成策を体系的に整備し、行政サービスを変革する「デジタル人材」へと育成

デジタル力のレベル（イメージ）と育成策の関係

つくる be able to create	プロフェッショナル ICT職向け
使える be able to use	リスキリング 全職種向け 5,000人/5年
分かる make sense	リテラシー 全職種向け 40,000人/年

デジタル育成分野の3本柱

都職員が身に付けるべきデジタルリテラシーを、「IT」「データ」「デザイン」の3領域に整理

- IT** ITを正しく理解し、効率的に活用できる力
例) プロジェクト管理/アプリ/インフラ/セキュリティ等
- データ** データの重要性を理解し、適切に取り扱う力
例) データサイエンス/AI/ディープラーニング等
- デザイン** デザイン思考に基づき、課題設定・解決する力
例) デザイン思考、UI/UXデザイン等

34

人材の確保・育成に向けた具体的な取組
東京都デジタル人材確保・育成基本方針

東京デジタルアカデミー〔I 人材育成〕 - 育成体系の全体像

全職員のデジタルリテラシー維持向上 (40,000人/年)

リスキリングによるデジタル人材育成 (5,000人/5年)

マネジメント層の職員のトレーニングを必修化 (含む局長級)

ワークショップ型研修 (ノーコード・ローコードツール活用等)

IT基礎研修 (ITパスポートレベル相当)

ICT職

全職種

プロフェッショナル育成メニュー

リテラシー向上メニュー

リスキリング人材育成メニュー

管理職

監督職

主任

主事

海外研修

スキルアップ勉強会

ICT職

全職種

* 基本情報技術者レベルを想定
** 受験に係る支援を実施

35

15 DX推進計画に基づき、デジタル人材に係る様々な取組を推進【福岡県北九州市】



➤ DX推進計画に基づき、民間DX人材活用、スキル別／階層別研修実施、全職員対象のオンライン研修実施など、デジタル人材の確保・育成に係る様々な取組を推進

事業の概要

- 「北九州市DX推進計画」の中で、「デジタル人材の確保・育成」を集中取組項目に設定。
- 国の制度を活用した人材の確保や、階層別研修の実施等による人材の育成に取り組んでいる。
- 全職員を対象とした人材育成プランの策定を進めている。

	取組内容
デジタル人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> ○ デジタル区分の新設 職員採用試験に、民間企業等経験者向けのデジタル区分を新設（R4.4採用～） ○ 民間DX人材の活用 国の「地域活性化企業人」制度を活用し、民間企業のDX人材を受け入れ（R4.5～）
デジタル人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ○ スキル別研修の実施 民間企業と連携したローコードツールのハンズオン研修等の実施により、各職場で業務内容に熟知している職員が自らシステムを内製化し、現場にフィットした業務改善を推進 ○ 階層別研修の実施 職員研修部門と連携した、新規採用、採用3年次、新任部長・課長等、階層別のDX研修を実施し、DXの考え方の浸透やデジタルリテラシーの向上を図る ○ 全職員のDX知識の底上げ 民間の研修プログラムを活用した全職員対象のオンライン研修を実施し、全職員のDXに係る知識の底上げを図る
人材育成方針	「北九州市DX推進計画（R3.12）」に基づく全職員を対象とした育成プランの策定にむけ、DX人材像・役割や育成の考え方の整理などを実施

15 DX推進計画に基づき、デジタル人材に係る様々な取組を推進【福岡県北九州市】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

令和2年11月に市長をトップとするデジタル市役所推進本部を設け、令和3年4月にデジタル市役所推進室を設置しました。同年12月には「デジタルで快適・便利な幸せなまち」の実現をミッションとする「北九州市DX推進計画」を策定し、まずは市役所のDXを推進し、地域全体のDX推進につなげていくこととしています。DXに取り組む中で、デジタル技術やデータに精通した人材の確保、業務改善を推進する人材の育成が大変重要と認識しており、計画の集中取組項目の1つとして、「デジタル人材の確保・育成」を掲げ、人材の確保・育成に努めることとしました。



(北九州市)



活用した国の支援策を教えてください。

国の地域活性化起業人制度を活用しています。



課題に感じている点があれば教えてください。

階層別研修等による職員のリテラシー向上や、ローコードツールや電子申請システム等を各現場に実装できる内製化人材の育成を進めていますが、より専門・高度な人材の確保にむけ、外部人材・内部人材を問わない国や他自治体との人材シェアなど、限られた人材の有効活用などの検討も必要と考えています。また、自治体DX推進計画に掲げるスキル標準は目指すべき姿ですが、現在の自治体の状況を踏まえ、どのように目指すべき姿に向けて移行するかを丁寧に考える必要があると認識しています。



他自治体からよく質問されることを教えてください。

全庁一体でDXを推進していくための基本方針についてのご質問が多く、施策検討・企画の最上流の早い段階から、デジタルを前提に考える、デジタルファーストの考え方の周知徹底を図っている旨を回答しています。



今後の展望を教えてください。

引き続き階層別研修や、民間企業との連携協定に基づくスキル別研修などを実施するとともに、DX人材像・役割や育成の考え方等の整理を行い、全庁で体系的な人材育成を進めていきます。



☆担当：北九州市 デジタル市役所推進室 ☆

【参考情報】 北九州市人口：93.7万人

関連URL：北九州市DX推進計画 (https://www.city.kitakyushu.lg.jp/digi/file_7187_00002.html)

受賞歴等：日経自治体DXアワード『デジタル人材育成部門』『行政業務／サービス変革部門』『地域産業デジタル化推進部門』受賞
(https://www.city.kitakyushu.lg.jp/digi/337_00026.html)

15 DX推進計画に基づき、デジタル人材に係る様々な取組を推進【福岡県北九州市】

参考資料

Kita DX
デジタルで 格差・課題を 乗り越えよう

スローガン② 「きめ細かく」「丁寧に」「考える」市役所へ

(9) デジタル人材の確保・育成

① 現状

- 情報部門（デジタル市役所推進室）における人材育成の考え方を明らかにし、従事する職員の到達点を示した「北九州市情報職員人材育成方針」を策定（H31.4）
目指すべき職員像を掲げ、業務分類ごとに求められる知識・スキルを整理し、習得にむけた研修を実施
- DX推進にむけた意識改革をはじめ、先進的なデジタル技術に関する実践的な内容など、課長級・DX推進リーダー（係長）・DX推進員（係員）ごとに階層別の研修を実施
- 職員採用試験に、民間企業等経験者向けのデジタル区分を新設し、令和4年4月1日付で5名程度の採用を予定
- デジタル技術を活用した業務の見直しのため、各職場と一緒に考え、解決していく、伴走型で支援できる外部人材の活用を推進

② 課題

- 現在の育成方針は情報部門の職員のみを対象としているため、市全体でDXを推進していくには、全職員を対象とした育成方針への改定が必要
- デジタル技術・データを日常的に使い、業務改善を推進する人材を育成するため、デジタルに関する知識、スキルのレベルや経験、職位等に応じた、体系的できめ細かな人材育成・研修の実施が必要
- 各職場を伴走型で支援できる、デジタル技術に高度な知識や経験を有する外部人材を活用するための、確保や連携のあり方の検討が必要

③ 国の動向

- 「自治体DX推進計画」において、DXの推進体制構築のための取組事項として、デジタル人材の確保・育成が掲げられている（R2.12）
- 情報系の専門的な素養を持つ人材を確保するため、国家公務員総合職試験に「デジタル区分」を新設（R4試験～）
- デジタル庁における民間人材の採用
- デジタル技術やデータ活用を通じた地域課題解決に精通した「地域情報化アドバイザー」や、「地域活性化企業人」制度の対象拡大（R3年度～）等による地域活性化の課題に対応する民間人材（デジタル人材含む）の自治体への派遣

各 論 ▶▶▶▶▶ 45 ▶▶▶▶▶

Kita DX
デジタルで 格差・課題を 乗り越えよう

④ 取組の方向性

- **人材育成**
中長期的な視点も含め、全ての職員に対する、デジタル技術・データに関する知識、スキルのレベルや経験・職位等に応じた体系的な人材育成・研修に取り組み、デジタル技術・データを日常的に使い、業務改善を推進する人材を育成
- **人材確保**
新規採用や外部人材の活用、民間企業・専門家との連携の推進など、可能な手段を組み合わせて、デジタル技術やデータに精通した人材の確保に努める

⑤ 取組内容

- **全職員を対象とした育成方針の策定**
「北九州市情報職員人材育成方針」を改定し、情報部門だけでなく、一般の職員についても、職位等に応じた目指すべき職員像や、行動指針、育成の考え方、研修の体系などを整理し、全庁的な人材育成を計画的に進める
- **外部デジタル人材の活用**
デジタル技術やデータに精通した人材を確保するため、民間企業・大学等と連携して、民間のデジタル人材を活用する国や他自治体との共同活用の可能性も探る
- **デジタル技術の知識・能力・経験や、職位等に応じた体系的な人材育成・研修の実施**
課長級・DX推進リーダー・DX推進員など、階層別のDX研修等の実施や、業務上の経験・研修の履修状況などに応じた、段階的な研修の実施など、体系的に研修を実施する

⑥ 成果目標・スケジュール

年度	R3	R4	R5	R6	R7
デジタル人材の育成	育成方針の改定		着実な職員の情報活用能力及びデジタルスキル向上		
デジタル人材の確保・活用	デジタル区分の創設	新規採用とあわせ、民間企業とも連携し、デジタル人材の確保・活用等に努める			

各 論 ▶▶▶▶▶ 46 ▶▶▶▶▶

出典元：北九州市DX推進計画 (https://www.city.kitakyushu.lg.jp/digi/file_7187_00002.html)

16 アドバイザーによる職員研修で全庁的にBPR・DXマインド定着【静岡県袋井市】



- 業務改革（BPR）を実践可能な職員を育成するワークショップ型研修の実施
- 毎年異なる受講者に対して研修を実施することで全庁的なDXマインドの醸成

事業の概要

- DXマインド向上に強みを持つ**地域情報化アドバイザー**を活用し、各課でデジタル技術を活用し、**業務改革（BPR）を実践できる職員を育成するためのワークショップ型の研修を設計。**
- 研修は単なるデジタル技術やシステムに関する知識の提供ではなく、
 - ① 実業務を題材に、住民目線で行政サービス全体を再構築
 - ② 成果発表の場として幹部レビューを開催し、実現可能なアイデアについては事業化
 - ③ 業務改革（BPR）が住民の利便性向上と同時に、職員の働き方改革にも繋がることを実感する
 などの工夫を施し実効性を重視して設計。
- **研修を4年間（令和2～5年度）継続することで、合計約100人のDXマインドを兼ね備えた職員を育成し、全庁的なBPRを推進することとしている。**

目的

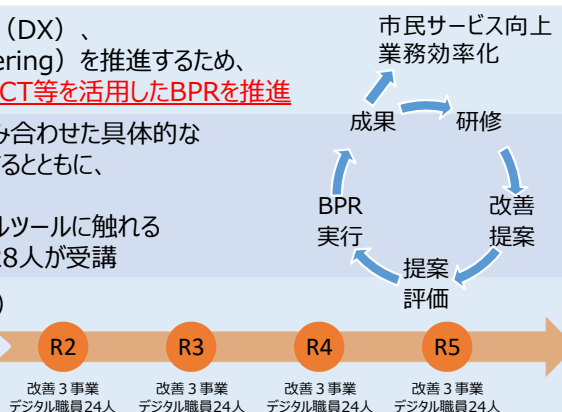
持続的な行政経営に必要なデジタル化による新たな価値の創出（DX）、抜本的な業務改革（BPR：Business Process Re-engineering）を推進するため、**組織の中でBPRを実践できる職員を育成するとともに、各所属でICT等を活用したBPRを推進**

概要

・地域情報化アドバイザーを活用。研修と併せて、DXとBPRを組み合わせた具体的な改善提案を生み出し、継続的にBPRを実施できる職員を育成するとともに、可能な**提案はスタートアップとの協働などにより実際に事業化**
 ・令和2年度研修は、新型コロナ対策と併せて、受講者がデジタルツールに触れる機会としてオンラインで実施し、遠隔地の講師による研修を職員28人が受講

目標

第3次袋井市ICT推進計画期間の令和2～5年度（4年間）実施。BPRを実践できる職員を**96人育成**、組織としてデジタル人材を増やしていくことを主目的に置きつつ、**4年間で12業務の改善もねらう**



【持続可能で自律的な自治体DXの実現】

- DXを「情報部門の仕事」、「ツールを導入すること」ではなく「**自分事**」として捉え、研修終了後には**情報部門以外の職員が「自ら」DXを推進する組織体制を整備**

16 アドバイザーによる職員研修で全庁的にBPR・DXマインド定着【静岡県袋井市】



(総務省)

取組の経緯・きっかけや活用している国の支援制度を教えてください。

平成31年3月に「第3次袋井市ICT推進計画・官民データ活用推進計画」を策定し、行政のデジタル化に向けた取組を推進しています。

市役所のデジタル化を実現するには、**利用者（ユーザー）目線でサービスデザインを見直す**とともに、AIやRPAなどのデジタル技術を活用したBPRを実行できる職員が求められることから、**総務省地域情報化アドバイザーとして活躍され、本市のデジタル施策についても協力いただいている方を講師に招き、「BPR研修」を実施することとなりました。**



(袋井市)



近況や苦勞・工夫している点を教えてください。

人材育成に関しては、職員の育成計画に沿った研修とするため、**職員研修を所管する総務課とDXを所管するICT政策課の共同事業**としており、2040年頃に市政運営を担う若手職員を対象としています。

また、受講生が高いモチベーションをもって研修に取り組めるよう、**BPR研修の受講成果を業績評価に反映させる**こととしました。

この他、**研修の理解度を把握するアンケートを実施したり、先進地視察を組込む**などの工夫をしています。

人材確保に関しては、異なるバックボーン（企業文化・企業風土）に起因する混乱が生じないように、**外部人材と職員の間を円滑に取り持てるよう常に意を配っています。**



今後の展望を教えてください。

市でも、デジタル人材の確保・育成の着実な推進はとても重要な課題と認識しています。

令和6年度以降の取組は今後検討していくこととなりますが、社会環境の変化に適切に対応していくためには、引き続きデジタル人材を育成していくことはもとより、**官民連携による地域の活性化につなげるため、外部人材の確保も実施していきたい**と考えています。



☆担当：袋井市 ICT政策課 DX推進室 ☆

【参考情報】 袋井市人口：8.8万人

関連URL：袋井市 DX推進室 (<https://www.city.fukuroi.shizuoka.jp/soshiki/ict/1/index.html>)

17 データ利活用の職階別研修を受講必須とした人材育成【茨城県つくば市】



➤ 「データで市民を豊かにするまちの推進」等のため、職層に合わせた必修のデータ利活用研修を組み込み、継続的に研修を実施できる体制を構築し、“データリテラシー”のある人材を育成

事業の概要

- データ利活用研修を人事課作成の研修計画に組み込み、一定の職層になると必ず受ける研修に位置づけ。
- **実務職は利活用ツールを使える・利活用に適したデータを理解できる、管理職はデータ利活用の重要性や必要性を理解し職員による利活用の動きをバックアップできる**ようになることを主眼に研修を設計。
- 2030年までには約2,000人の全職員が受講することを目標に取組中。

[データ利活用研修の内容] 出典元：<https://www.city.tsukuba.lg.jp/shisei/joho/1008026/1008220/1008122.html>

R4.10
主事級・主任級
(67名)

<第1部 オープンデータを見据えた理解への第一歩>

オープンデータについて学習し、データの重要性と活用のメリットを理解する。

<第2部 データ利活用事例と取り組み方>

データ利活用に関する国等の動向について学び、可視化・分析事例を知ることで、業務におけるデータ利活用の意識を醸成する。

R4.10～11
主査級
(31名)

<第1部 機械判読性のある（使いやすい）データの作成>

普段取り扱いの多い文書形式で保管されているデータを、分析や可視化しやすくするために機械判読性のあるデータに作り変え、さらにGIS（地理情報システム）で可視化することで、利活用に必要なデータの在り方や作り方について理解する。

<第2部 データを活用した課題解決プロセスの体験>

グループに分かれ、与えられた課題の解決に当たり、どのようなデータをどのように使う（可視化や統計分析）ことができるかを検討する。
その後、実際にデータをGISで可視化を行い、新たな気づきや知見を得るなど、課題に対して解決策を導くプロセスを体験する。

R4.7
管理職職員
(27名)

<第1部【講義】庁内データ利用の活性化をめざして>

庁内で日々構築・更新されている様々なデータはそのほとんどが特定の業務のためだけに利用されている。保有しているデータの有用性を理解し、データが有効である場面で、積極的に活用できるような業務体制の構築の必要性について、データ活用の観点から理解する。

<第2部【ワークショップ】データトリアージ研修>

庁内で保有する様々なデータについて、オープンデータ、庁内限定、担当部署限定などの公開範囲を少人数のグループでディスカッションすることを通して、行政データの取扱いに関する考えを見直す機会とする。

17 データ利活用の職階別研修を受講必須とした人材育成【茨城県つくば市】



(総務省)

データ利活用研修を行うようになった経緯・きっかけを教えてください。

つくば市情報化推進計画の中で、「多様な市民がデータを用いて自ら地域課題を解決できる社会（シビック・データ・イノベーション）」を社会像の一つとして掲げているほか、つくば市未来構想・第2期つくば市戦略プランの中で、「データで市民を豊かにするまちの推進」を掲げていることから、主要プロジェクトの一つとして、シナリオを持った研修を実施することで、**データリテラシーのある人材を増やしていくことを目指すこと**としました。

ちなみに、当初は、GIS等のデータ利活用ツールをしっかりと整備することが重要と考えていましたが、「それを使う人がしっかりとしている必要があるのではないか」、「ツールを使う前の段階があるのではないか」と考えるようになりました。



(つくば市)



データ利活用研修の工夫点を教えてください。

「単なる任意参加の説明会」とするのではなく、**人事課が作成する研修計画に組み込み、一定の職層になると必ず参加が求められる研修**にしました。

全職員に同質の理解を促すよりも、職層別に適した理解やスキルを普及する方が現実的です。**高度なデータ利活用を実際にハンドリングするのは、職員の1割程度で十分**であると考え、その他の実務職は利活用ツールを使える、あるいは利活用に適したデータを理解することに主眼をおいています。

管理職に関しては、データ利活用の重要性や必要性を理解することで、利活用の動きをバックアップすることが求められる重要な役割となると考え、研修計画を立てています。

なお、各研修では2段階でテーマ設定しています。

- ・第1段階：理解の浸透を目的にデータ利活用の重要性や国の指針等を理解すること
- ・第2段階：データ利活用のためのデータへの理解、及び加工ができるようになること 等



今後の展望を教えてください。

2030年には、ほぼ全職員がデータ利活用研修を受講することを目標としています。

※実績値 R3年度：493名 目標値 R4年度：510名、R5年度：630名、R6年度、750名

また、高等学校学習指導要領改正により、2022年から地理総合が必修科目とされ、カリキュラムにGISが組み込まれることとなり、**約10年後には「データの可視化」を経験した世代が入庁してくる時代が到来**することを見据え、GIS利活用人材を受け入れる準備が今後は必要と考えています。



☆自治体DX担当：情報政策課☆

☆研修担当：企画経営課 統計・データ利活用推進室☆

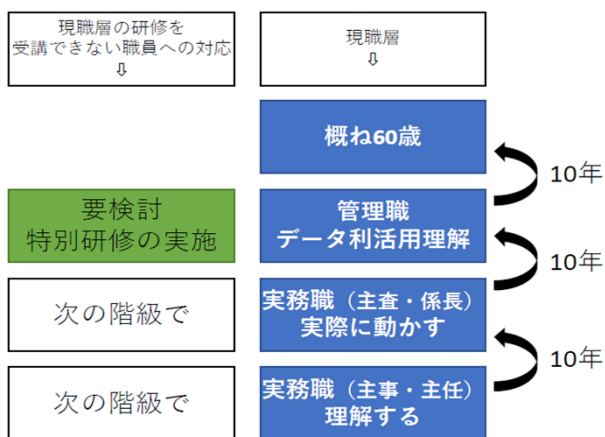
17 データ利活用の職階別研修を受講必須とした人材育成【茨城県つくば市】

(参考)自治体DX全体手順書においても紹介

データ利活用研修（茨城県つくば市）

- つくば市では、データに基づいて物事を分析し、政策検討を行うなど、正しくデータを活用できる人材の育成を目的とし、平成29年度から、**職員向けにデータ利活用研修を実施**。
- 研修の目的について、**管理職はデータを利活用することの必要性・重要性など高い視点から俯瞰するための理解を深めること、実務職はデータ利活用を実施することの理解を深めることと分けた形で、それぞれの目的に応じた職層別のデータ利活用研修を実施**。
- 具体的には、①主事・主任級はオープンデータについての基礎を理解し、データを可視化して現象を捉えること、②主査・係長級はデータ利活用の実践を見据えた実習形式で、利活用ツールとしてGISを採用し、データクレンジングの理解と複数のデータを組み合わせることで課題を捉えること、③課長補佐・課長級は、自治体職員OBを講師として迎え、部下のデータ利活用を促進できるような、上長としての心構えを学ぶことなどの研修を実施している。
- **地方公務員法上の研修計画に基づく基本研修と位置づけ、各職務において1度は受講必須の研修**としている。このため、**2030年に在職する現職職員は、ほぼ全員が受講することになる見込み**。

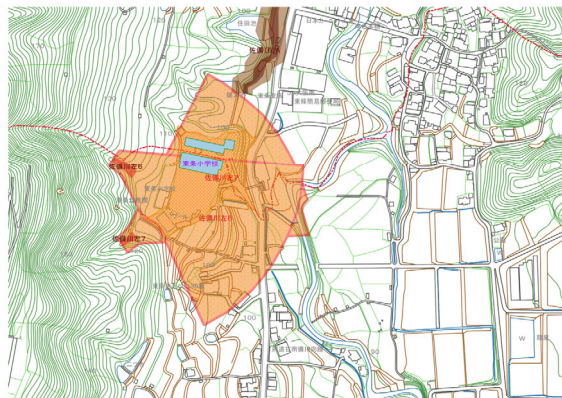
データ利活用研修受講者数



各職務において1度は受講必須の研修を活用（研修計画に基づく基本研修）
例：主査に昇格する過程で、必ず研修Ⅰを受講しなければならない。

データを組み合わせると課題が見える

- ・ 土砂災害警戒区域と避難所の重ね合わせ



管理職研修（データのトリアージ）の様子

18 意識改革と知識・スキルの向上の両立に向けた職位別DX研修【愛知県豊田市】



➤ 「全職員向け」、「経営層・管理職向け」、「若手職員向け」、「意欲ある職員向け」のDX研修をそれぞれ実施する等、体系立てた職員研修を実施

事業の概要

- 「10年後の豊田市はどうあるべきか？」や「どのように業務を効率化し、市民サービスを向上すべきか？」といったイメージ像を、職員がDXに関する共通意識に基づいて描くため「DXに関する研修」を体系立てて実施。
- 職位ごとにDXに関しても役割が異なるとの考えのもと、それぞれにDX関係の研修を実施。

<対象別の研修内容>

対象	研修内容
全職員向け	①総務部CDO(総務省出向者)による豊田市のDXについてのEラーニング ②組織内の電子掲示板へのAI等の記事掲載
経営層・管理職向け	①外部有識者による講演会や意見交換の実施 ②会議後オンラインアンケートによるDXに関する意見収集
若手職員向け	①導入済ツールの活用事例に関するオンライン研修(後日希望者にハンズオン説明を実施) ②令和4年度は若手DX推進プロジェクトチームによる新システム導入も踏まえた豊田市の将来像に向けたDXの取組提言を実施
意欲ある職員向け	①AI活用システムを庁内業務に組み込む職員や事業者と対等に議論できる職員を育成する研修を希望者に実施 ②AIやデータサイエンスに関する説明会を実施 ③資格受験費の補助を実施(ITパスポート、G検定、情報処理技術者試験等) ④AI勉強会から派生した「Excelを利用したデータ分析体験講座」を実施

<主なデジタル人材育成の内容>

情報戦略課職員が実施しているAIやデータサイエンスに関する勉強会及びCDOを中心にしたDXに関する意識改革に関する研修

AI勉強会の実施

AIを道具として適切に使うための基礎知識を習得するため、ディープラーニングG検定の内容をベースとした、組織内勉強会を実施。多くの職員が参加し、G検定受験にも挑戦している。

ITパスポートの取得推奨

基本的かつ必要不可欠なIT知識が習得できる、ITパスポートを一般職員に推奨している。おススメ勉強法や合格者インタビューなどを庁内WEBに掲載し、積極的な挑戦を後押ししている。

情報処理技術者試験の取得推進

情報部門の職員には、より高度なIT知識が求められるため、専門性が身につく情報処理技術者試験を推奨している。
【これまでの実績】基本情報技術者試験、応用情報技術者試験、データベーススペシャリスト試験

実用的なツールの使い方研修会

電子申請、AI議事録、RPAなどの業務における使い方研修会を実施し、導入後の普及啓蒙に努めている。

各種資格検定料の補助

ディープラーニングG検定、ITパスポート、情報処理技術者試験などの資格検定料の半額を補助し、費用面のサポートを実施している。

その他各種Eラーニングの推奨

その他、個人の特性に合わせたスキルアップを支援するために、地方公共団体情報システム機構や外部業者のEラーニングを活用し、システム導入に関する基礎知識やオフィス系ツールのスキルアップを図っている。

18 意識改革と知識・スキルの向上の両立に向けた職位別DX研修【愛知県豊田市】



(総務省)

自治体DX推進近況や苦勞・工夫している点、活用している支援策を教えてください。

令和3年2月に両副市長をトップに各部署の副部長クラスが参画する「豊田市デジタル化推進本部」発足しました。本部の下に、人事・財政・法務・企画等の所属長による「デジタル化推進チーム会議」で議論の深堀しているほか、各課で実働を担う若手職員を「デジタル化推進員」として任命し、課内職員自身でDX推進を働きかけています。

令和4年度には、熱意あるデジタル化推進員有志を「若手DX推進プロジェクトチーム」と任命し、抜本的な業務の見直しや新システム導入も踏まえた豊田市の将来像に向けたDXの取組提言を実施することで、若手職員のDX提言能力向上と、管理職・経営層の意識改革を図っています。

また、元々は職員有志の時間外の取組だった「AIやデータサイエンスに関する勉強会」（通称：AI勉強会）を業務時間中に研修として実施することしたり、AI勉強会から派生した「Excelを利用したデータ分析体験講座」では、職員自身が普段の業務の中で課題に感じているテーマについて、データ収集・分析・施策検討を行う訓練を通じ、「EBPMが根付いた組織づくり」を目指しています。

さらに、デジタル化推進本部会議の構成員である副部長クラスに対しては、DX等の最新動向などを把握してもらうべく外部有識者や民間企業の方を招いて意見交換会を定期的に行っています。

<活用している支援策>

- ・ 総務省「地域情報化アドバイザー派遣制度」（外部有識者として講演・意見交換等の実施）
- ・ 内閣府「地方創生人材支援制度(デジタル専門人材派遣制度)」（情報化推進アドバイザーとして職員を支援）
- ・ 総務省「市町村におけるCIO補佐官等として外部人材の任用等を行うための経費についての特別交付税措置」（前述デジタル専門人材派遣の経費にて活用）



取組にあたって課題となっている点についても教えてください。

DXに対する進捗に、各部署で差が生じたため、「豊田市デジタル化推進本部」の場にて、それぞれの部局での取組状況の報告や優良事例の紹介等、部局が何をしたいか考える意識を高めるような会議運営を行っています。

また、DXという流れを機会に業務を抜本的に見直していきたい層とこれまでのやり方からなかなか抜け出せない層があるため、それらの相互理解を如何に進めながらDXを全体でどう進めくかは引き続き検討していきます。



(豊田市)



18 意識改革と知識・スキルの向上の両立に向けた職位別DX研修【愛知県豊田市】



(総務省)

取組にコストはかかりましたか。

外部有識者によるDXに関する各種講演・研修（DXのあり方、データ分析等）の講師謝礼や、「ITパスポート」や「G検定」等、DX関連資格取得時における受験料補助を支払っています。

研修は、以下一部事例のように、外部講師やコストをかけずに職員自身で企画・実施する方法での取組も進めており、講師役職員のスキルアップも図っています。

- ①総務部CDO(総務省出向者)が講師となり、「豊田市のDXについて」Eラーニングを実施
- ②情報戦略課職員が講師となり、各課の通常業務の多忙さを解消するために導入した各種ツール(電子申請システム、AI-OCR、RPA、AI議事録等)の利用方法や活用事例をオンライン講座形式で実施



(豊田市)



今後の展望を教えてください。

引き続き「豊田市デジタル化推進本部」にて、各部署におけるDX推進を後押しし、実施主体者となる職員育成を図っていきます。職員によるDX推進の裾野を更に拡大すべく、**新人職員やそのマンツーマン指導者の若手職員を対象にした研修を実施予定**です。

また、DXにおいてはBPRが重要な部分を担うことと認識していることから、それらにも力点をおいて研修等を実施していきたいと考えています。加えて、**民間企業のノウハウを習得すべく、副業人材や民間DX人材を活用**します。



最後に一言お願いします！

DXは行政だけで進むものではないことを改めて痛感しています。いかに豊田市として実現したいこと、課題だと感じていることをデジタル技術など様々なリソースを保有している民間企業へ自分たちの言葉で伝えていか、民間企業から提案をもらったことを鵜呑みにせず自分たちで考えながら検討を進めていけるかがポイントになるものと感じています。

さらに、経営層が本市の経営課題・地域課題に正面から向き合い、いかにそれらを解消していくかが肝（デジタルはそのための手段）であり、その実現のためには、組織そのものが変わっていかなければならないと考えています。このような観点から、**体制・人材確保(民間人材含む)・人材育成は非常に重要なポイント**を占めると感じており、これらが充実していけば内部事務のDXやBPRは自走型で進めていけるのではないかと感じています。



☆担当：豊田市 総務部 情報戦略課☆

【参考情報】 豊田市人口：41.9万人

関連URL：豊田市 日経自治体DXアワード受賞 報道発表資料 (<https://www.city.toyota.aichi.jp/pressrelease/1048860/1049157.html>)
豊田市デジタル化推進本部会議 (<https://www.city.toyota.aichi.jp/shisei/kaigi/kaigi/1047466/index.html>)

受賞歴等：日経自治体DXアワード『デジタル人材育成部門』『行政業務／サービス変革部門』受賞

19 外部人材をデジタル推進室長に委嘱し職員のリテラシー向上等を図る【山形県長井市】



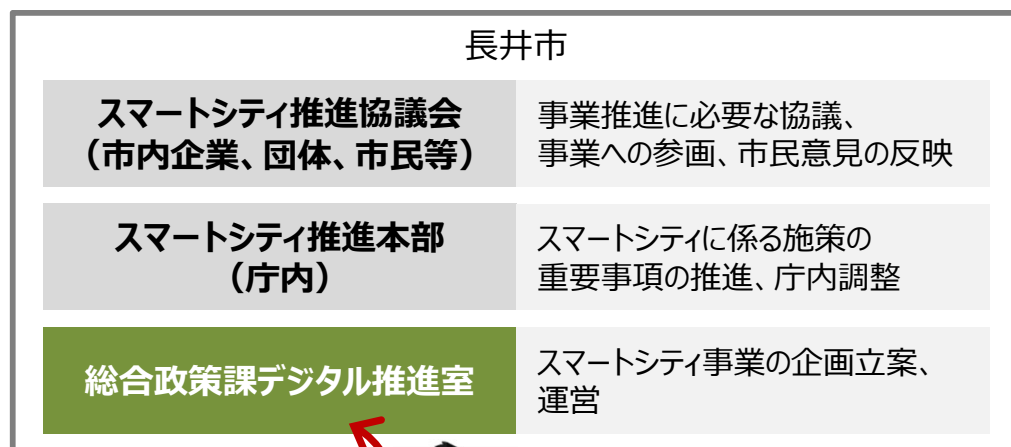
➤ デジタル推進室長と各部門の若手職員（兼務・併任）によりデジタル推進室を設置し、スマートシティに向けた取組の推進や市の職員のリテラシー向上を図る

事業の概要

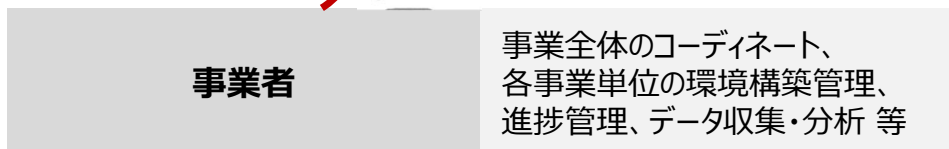
※活用当時：デジタル専門人材派遣制度

- 「地方創生人材支援制度（デジタル分野）」※により確保した人材を、**デジタル推進室長（非常勤）**に委嘱。デジタル推進室（室長含め15名で構成）により、デジタル化に伴う未来技術の活用及び推進を図る。
- デジタル推進室長のもと、最新のデジタル技術の動向に関する学習会やロボットなどのデジタル技術に触れるほか、外部有識者との意見交換やフィールドワークの実施等により職員のリテラシーを向上。

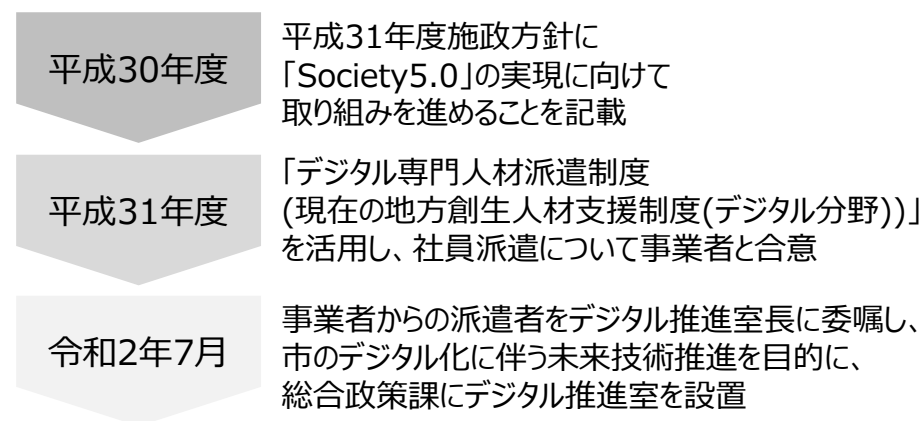
<長井市DX推進体制>



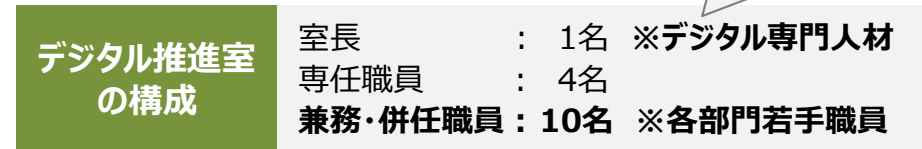
デジタル専門人材派遣制度を活用し、
室長ポストにデジタル専門人材を派遣



<経緯>



月4日を目安に勤務
(非常勤)



19 外部人材をデジタル推進室長に委嘱し職員のリテラシー向上等を図る【山形県長井市】



(総務省)

デジタル専門人材を受け入れる際、派遣元企業との協議内容を教えてください。

当市から「特定のテーマに限らず幅広く議論をリードしていただける人材」を要望し、派遣元企業から、「**非常勤で職員を派遣し、議論を踏まえて必要なソリューションを紹介しつつ進めたい**」とお答えいただきました。

条件面については、**派遣される職員の給与等は派遣元、旅費は当市が負担**することとして、職員派遣についてお互いに協定書を締結しています。 ※原則 2 年間の派遣期間を派遣元企業の協力により延長中



(長井市)



デジタル推進室の運営や工夫について教えてください。

デジタル推進室の会議はプロジェクトチームのような運営で、**兼務・併任辞令の職員の本来業務に極力影響を与えないよう、総合政策課のデジタル推進室専任職員が中心となって事務局機能を担い、準備等**を行っています。

これからの市政を担う**若者の視点を活かすため、20代後半から30代の若手職員を中心に、各分野から極力偏りのないよう兼務・併任の職員を選定**しています。

また、デジタルリテラシーがある程度高い職員だけではなく、**新しいアイデアを出せる職員や自分の考えを発言できる職員を選定**し、既存の考え方に捉われない議論が可能な環境を構築するようにしています。

さらに、SDGsやインクルーシブの観点から、**働きながら子どもを育てている職員も選定**しており、**多様性を受容し、多角的な観点から意見が出せるように工夫**しています。

首長の熱意があり、それを受けて外部人材を活用することで自治体DXが進む面はあると考える一方で、外部人材に任せきりにすることなく、庁内で分野横断的に業務の調整を行う管理職、外部人材と原課職員の調整を図る職員がそれぞれ動かないと前には進まないと感じています。



今後の展望を教えてください。

引き続き、現在の**デジタル推進室員を中心に**、庁内DXやスマートシティ事業の推進を検討していきます。

庁内DXについては、特に兼務・併任のデジタル推進室員が、今あるツールの活用方法を**自分たちで考え、実践し、周りの職員に活用方法を伝えていくような取り組みにつなげたい**と考えています。スマートシティ事業については、事業で収集したデータを活用し、新たな価値やサービスの創出に向けた検討を進めていきます。



☆担当：長井市 総合政策課 デジタル推進室 ☆

【参考情報】 長井市人口：2.6万人

関連URL：長井市スマートシティ (<https://www.city.nagai.yamagata.jp/soshiki/sougoseisaku/3/3/index.html>)