

# 長崎市 デジタル人材育成方針

2024年（令和6年）9月

長崎市情報政策推進部

<b>1 方針の概要</b>	ページ	<b>3 人材育成に係る取組み</b>	ページ
・ 策定の背景	2	・ 人材育成に係る取組みの全体像	17
・ 策定に向けた流れ	3	・ 「1 現状確認」の取組み	18
・ DXに対する職員の傾向	4	・ 「2 研修・自己研鑽(Off-JT)」の取組み	19
・ DXリテラシーアンケートにおける自由意見	5	・ 「3 実務・職場研修(OJT)」の取組み	20
・ 方針の位置づけ	6	・ 「4 気運醸成」の取組み	21
・ 本方針と人事戦略との関係性	7	・ 取組みのロードマップ	22
・ 計画期間	8		
・ 方針の策定目的等	9		
<b>2 デジタル人材像</b>	ページ	<b>4 推進体制</b>	ページ
・ デジタル人材の定義の全体像	11	・ デジタル人材育成の推進体制・役割分担	25
・ 職階と専門性を軸とした役割等の整理	12		
・ 職員に求められるスキル項目	13		
・ 専門性に応じて習得すべきスキルレベル	14	<b>補足資料</b>	ページ
・ デジタル人材のロードマップ	15	・ 用語解説	27

# 策定の背景

## 自治体DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

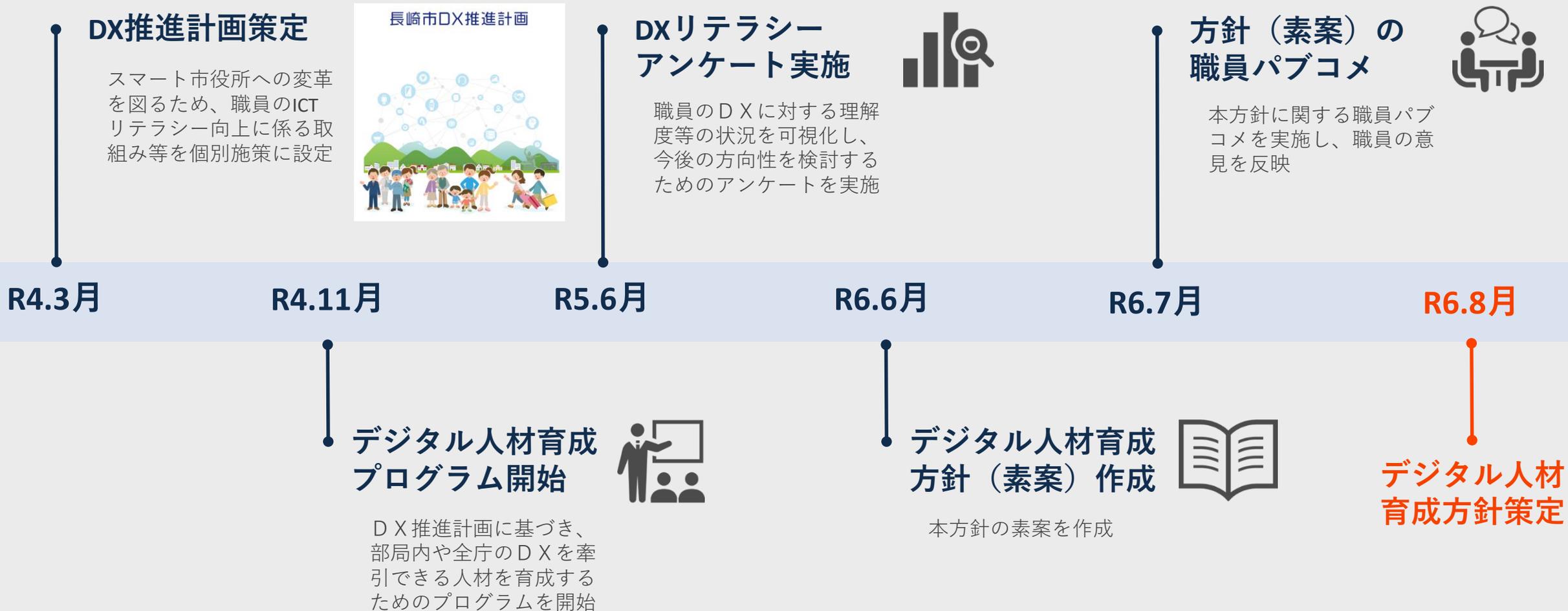
- 急速な少子高齢化による人口減少時代を迎え、2040年頃には日本の65歳以上の高齢者人口がピークになるとされています。
- 地域が抱える課題も複雑化、多様化する一方、労働人口が減少する中でも、先端技術の活用により生産性を向上することで、サービスを継続して提供できるよう、企業や行政においてデジタル化の推進が求められてきました。
- 本市では、高齢者人口が2025年にピークを迎える見込みであるなど、全国より早いペースで高齢化が進んでいるほか、若い世代の転出超過や少子化も進展しており、労働力の絶対量の不足は、本市の産業全体に影響を及ぼすものです。
- 長崎市や地場企業は、最新のデジタル技術を活用し、仕事のやり方や組織のあり方までも変革するようなDXを進めていかなければなりません。
- このような中、本市においては、令和3年度に「長崎市DX推進計画」を策定し、地域経済の発展と地域課題の解決を実現する「都市のデジタル化」と業務等を効率化することで持続可能な形で行政サービスを提供していく「行政のデジタル化」を戦略的かつ計画的に推進することとしています。

## 自治体における人材の育成（確保）の重要性

- 「人材育成・確保基本方針策定指針（令和5年12月 総務省）」において、「デジタル改革やデジタル実装を進めて行くための人材不足の課題は、地方公共団体に限らず、国や民間企業などあらゆる局面でも顕在化」しており、「デジタル人材の育成・確保に係る方針を策定していない団体については、可能な限り早期に方針を策定の上、取組を進めることが望ましい」とされています。
- また、本市においては、「求められる職員像」、それを踏まえた「職位ごとの役割・能力」を示した上で、職員の意識醸成と人材獲得・育成などの取組を展開していくことを定める基本的な方針「長崎市人事戦略」を令和6年度中に策定することとしています。
- 「長崎市人事戦略」においても、市民生活の質の向上やきめ細やかな行政サービスを継続的に提供していくため、また、業務の効率化を推進するためには、職員がデジタル技術等を使いこなす重要性が説かれているため、全職員のデジタル人材としてのめざす姿や取組みの方向性等を示す「長崎市デジタル人材育成方針」を策定し、早急に取組みを進める必要があります。

長崎市DX推進計画を推進し、急速に進むデジタル社会の進展に適切に対応していくため、全職員のデジタル人材としてのめざす姿や取組みの方向性等を示します。

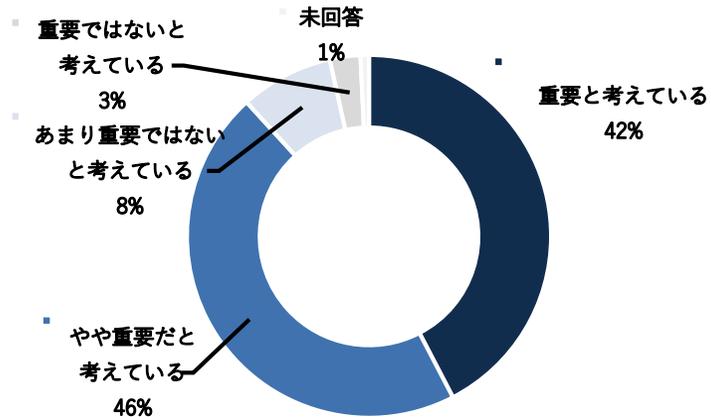
# 策定に向けた流れ



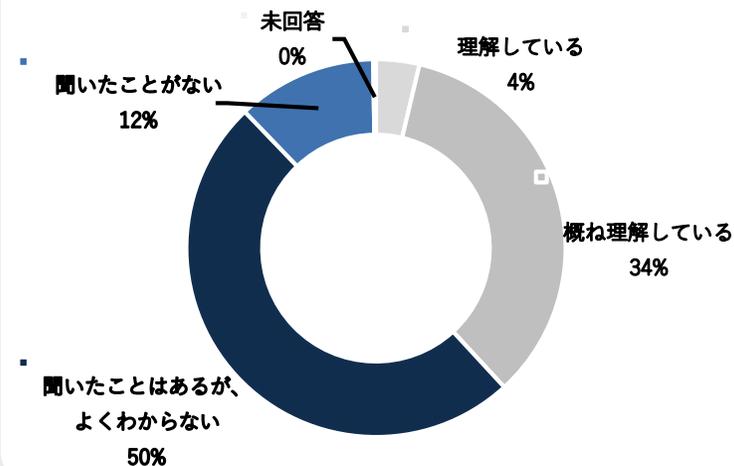
# DXに関する職員の傾向

- 職員のDXに対する理解度等の状況を可視化し、今後の方向性を検討するため、全正規職員を対象に実施した「DXリテラシーアンケート」で把握した職員の主な傾向は、以下のとおりです。

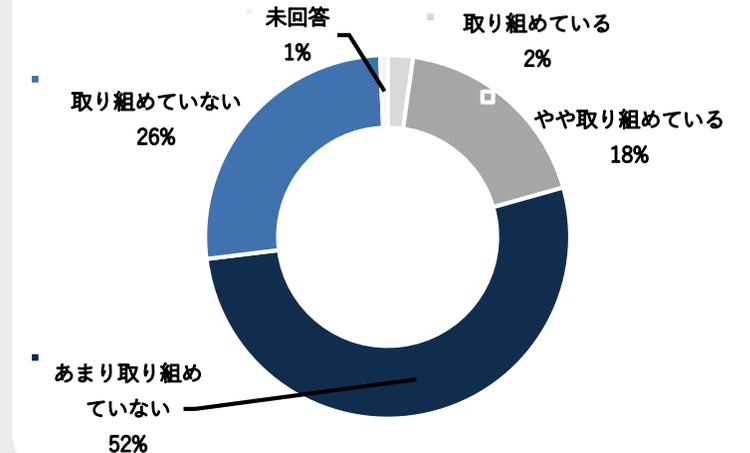
## DXに対する意識



## DXに対する理解



## DXの取組状況



- DXについて、**重要又はやや重要**と考えている人の割合が**約90%**あり、関心の高さがうかがえる。
- **よく分からない又は聞いたことがない**人の割合が**60%**を超え、**取り組めていない又はあまり取り組めていない**人の割合が**約80%**を占めていることから、デジタル人材の育成（特にデジタルスキルの向上や各所属のDXの促進等に資する施策）が有効と考えられる。

# DXリテラシーアンケートにおける自由意見（抜粋）

- 「DXリテラシーアンケート」において、「DXをさらに推進するにはどうすれば良いと思いますか。」を自由記述で回答を求めた内容のうち、デジタル人材育成に関する主な意見は以下のとおりです。

## 職員の意識等

- DXを知らないので答えようがない。
- DXの推進は必須と理解しつつも、職員間の情報共有が不十分である。
- まずは人員確保、余力がないと通常業務に追われ、DX推進の意識が生まれにくい。
- 所属によって格差が激しい。

## 研修等の必要性

- 積極的な研修を開くべき。
- 具体的なDX成功例を随時紹介する必要がある。
- DXは非常に重要だと思うが、まず職員の質をあげる必要がある。
- 成長を個人に任せず、組織で成長させる取り組みが必要。
- リスキリングを行いたい職員に対しての講座費用を助成する。

## 専門性の高い人材の必要性

- 各課にDXを推進できるようなデジタル技術に詳しい人を配置する。
- SEやDXに詳しい人を雇用し、技術的な判断を長崎市内部で行える体制を整える。
- 情報政策推進室が各部署に出向き、各所属の業務効率化（DX化）を一緒に考える。

## 方針の位置づけ

- 長崎市デジタル人材育成方針は、長崎市DX推進計画及び長崎市人事戦略のうちデジタル人材の育成に係る部分を具体化し、デジタル人材の効果的な育成を図ることを通じて、デジタル化の側面から長崎市第五次総合計画に掲げるめざす都市像の実現に貢献するものです。

# 長崎市第五次総合計画

めざす都市像 「個性輝く世界都市」 「希望あふれる人間都市」

### H3-2

自発的に自己力を高め、ひとのつながりを創り、市民のために動く職員（職場）を育成します

### H3-3

行政のデジタル化により、市民の利便性向上と業務の効率化を図ります



デジタル人材の育成を通じて、めざす都市像の実現に貢献

長崎市重点プロジェクトにより施策を重点化  
(新市役所創造プロジェクト)

## 長崎市DX推進計画

長崎市第五次総合計画で掲げる目指すべき都市像の実現をデジタル化の側面から支援するための計画

デジタル人材の育成に係る部分を具体化

## 長崎市 デジタル人材 育成方針

## 長崎市人事戦略

「求められる職員像」、それを踏まえた「職位ごとの役割・能力」を示した上で、職員の意識醸成と人材獲得・育成などの取組を展開していくことを定めるもの

主にデジタル人材の育成に係る部分を具体化

## 長崎市人事戦略に掲げる取組みの4つの要素

人材育成

人材獲得

人材活用

職場環境整備

### 長崎市デジタル 人材育成方針

人事戦略の人材育成のうち、  
主にデジタル人材の育成に  
係る部分を具体化

### デジタル人材に関するその他の要素

デジタル人材の「育成」に直接関係しない要素については、デジタル人材育成方針に基づく取組みの状況等を見極めながら検討を進める。

(主な検討事項)

- 外部人材の活用
  - ・ デジタル人材の採用（特定任期付職員等を含む）
  - ・ 国のアドバイザー派遣制度等の活用

## 令和6年度～令和12年度（6年間）

- 市政運営上の最上位計画である「第五次総合計画」が令和4年度から令和12年度までの9年間で計画期間として策定されています。
- また、本方針と関連の深い「DX推進計画」及び「人事戦略」についても、第五次総合計画との整合を図るため、計画期間を令和12年度までとしており、かつ社会情勢の変化等に適切に対応するために3年を目途に中間見直しを行うこととしていることから、これに準じた設定を行います。



# 方針の策定目的等

本方針  
の対象

## 全職員

・・・職員毎の様々な立場（職階、専門性等）に応じたデジタルスキルの習得が必要



策定目的

デジタル人材の育成を戦略的かつ計画的に推進（支援）するために策定します。



本方針で以下を職員に明示し、一人ひとりの能力の向上やDX推進の機運醸成等を図ります。



### 第2章 デジタル人材像

- 職階、専門性ごとの区分
- 求められる役割等
- 習得すべきスキル



### 第3章 人材育成に係る取組み

- 取組みの方向性
- 具体的取組み
- 取組みのスケジュール



### 第4章 推進体制

- デジタル人材育成の推進体制・役割分担

<b>1 方針の概要</b>	ページ	<b>3 人材育成に係る取組み</b>	ページ
・ 策定の背景	2	・ 人材育成に係る取組みの全体像	17
・ 策定に向けた流れ	3	・ 「1 現状確認」の取組み	18
・ DXに対する職員の傾向	4	・ 「2 研修・自己研鑽(Off-JT)」の取組み	19
・ DXリテラシーアンケートにおける自由意見	5	・ 「3 実務・職場研修(OJT)」の取組み	20
・ 方針の位置づけ	6	・ 「4 気運醸成」の取組み	21
・ 本方針と人事戦略との関係性	7	・ 取組みのロードマップ	22
・ 計画期間	8		
・ 方針の策定目的等	9		
<b>2 デジタル人材像</b>	ページ	<b>4 推進体制</b>	ページ
・ デジタル人材の定義の全体像	11	・ デジタル人材育成の推進体制・役割分担	25
・ 職階と専門性を軸とした役割等の整理	12		
・ 職員に求められるスキル項目	13		
・ 専門性に応じて習得すべきスキルレベル	14	<b>補足資料</b>	ページ
・ デジタル人材のロードマップ	15	・ 用語解説	27

# デジタル人材の定義の全体像

## 全ての職員に必要な姿勢

### 変化を恐れず、新しい技術や知識を業務の中に適切に取り入れていく姿勢

#### ●デジタル社会の急速な進展

- ・スマートフォンの普及
- ・オンラインによる申請・決済等の一般化
- ・リモートによる在宅勤務など働き方の変革



#### ●社会の変化に対応するためのリスクリング

- ・パソコンの基本的な知識・操作方法の習得
- ・DXの必要性など一般的な社会背景の理解
- ・データの取扱いやセキュリティの確保

## 人材の区分・整理

職階（マネジメントレベル）、専門性（デジタルスキルレベル）を軸に人材を区分・整理し、役割等を設定

#### ●職階（マネジメントレベル）

- ・一般職
- ・係長
- ・課長級以上

#### ●専門性（デジタルスキルレベル）

- ・一般行政職員
- ・推進人材
- ・高度専門人材

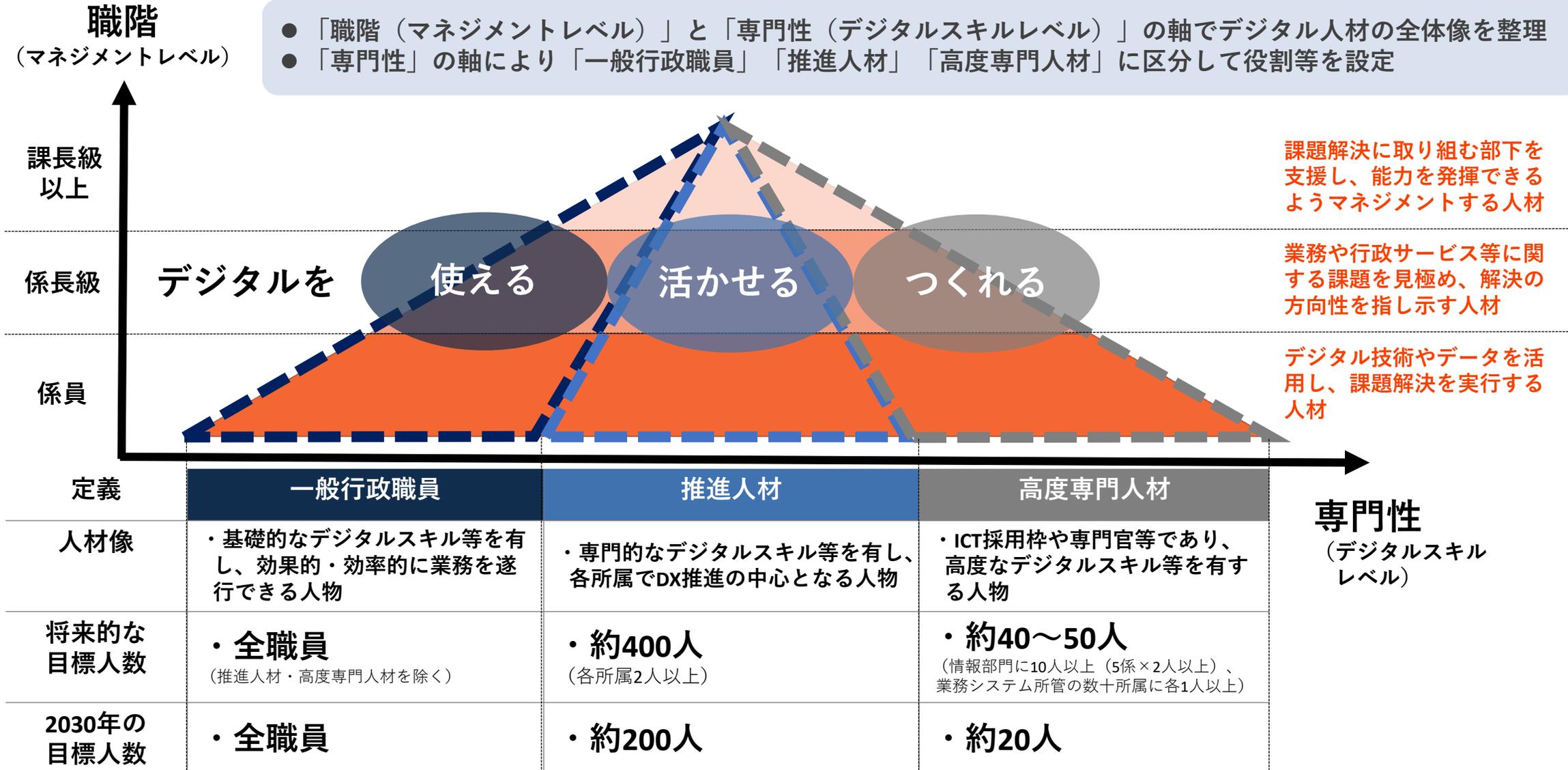
## 職員に求められるスキル項目

職員に求められる4つのスキル項目を定義

- デジタルツール利活用スキル
- 業務・事業改革スキル
- データ利活用スキル
- セキュリティ・ICTスキル

職階、専門性、スキル項目ごとに求められるスキルを示す「長崎市デジタルスキルマップ」を令和6年度中に別途策定

# 職階と専門性を軸とした役割等の整理



# 職員に求められるスキル項目

- 職員に求められるスキル項目として「デジタルツール利活用」「業務・事業改革」「データ利活用」「セキュリティ・ICT」の4種を定義します。

## デジタル ツール利活用



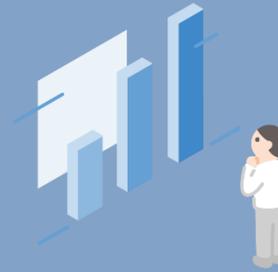
多様なデジタルツールを活用し、市民サービスの向上や業務の効率化、関係者との円滑なコミュニケーション等を実現する力

## 業務・事業 改革



社会環境の変化や市民ニーズ等を捉え、業務又は事業に関する課題を設定し、その解決に向けて積極的に行動する力

## データ 利活用



データに基づき政策立案等を行うとともに、オープンデータの推進等により行政データの有効活用を図る力

## セキュリティ・ ICT



情報セキュリティの重要性を理解し、情報システムを安定的に運用する力

# 専門性に応じて習得すべきスキルレベル

- 以下は人材ごとの専門性に応じて習得すべき主なスキルのイメージです。
  - 職階・専門性ごとに習得すべきスキルの詳細は、令和6年度中に別途定める「**長崎市デジタルスキルマップ**」でお示しします。
- ※なお、一般行政職員の列に記載のスキルは全ての職員が身に付けるべきものであり、推進人材及び高度専門人材の列に記載のスキルは各職員の特長や関心等に応じて習得をめざすものである。

スキル名	概要	一般行政職員	推進人材	高度専門人材
デジタルツール利活用スキル	多様なデジタルツールを活用し、市民サービスの向上や事務の効率化、関係者との円滑なコミュニケーション等を実現する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基本的なデジタルツールの操作ができる。</li> <li>・ 文書作成・表計算・プレゼン等のソフト</li> <li>・ チャットツール、オンライン会議、電子申請サービス等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 専門的なデジタルツールの操作ができる。</li> <li>・ AI、RPA、ローコードツール等</li> <li>● マクロなどを駆使してデジタルツールをより効果的に活用できる。</li> <li>● デジタルツールを調達できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プログラミング等を駆使してデジタルツール（アプリケーション等）を自前で作成できる。</li> <li>● デジタルツールの構築に関するプロジェクトマネジメントができる。</li> </ul>
業務・事業改革スキル	社会環境の変化や市民ニーズ等を捉え、業務又は事業に関する課題を設定し、その解決に向けて積極的に行動する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● デジタルを活用した業務及び事業の改革の重要性を理解している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● デザイン思考等を用いて本質的な課題を特定できる。</li> <li>● BPRを理解し、改革を実行できる。</li> <li>● DXに関する事例やソリューション等を把握し、改革に活用できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全庁的な業務及び事業の改革を進めるため、次のことができる。</li> <li>・ 各所属の業務及び事業の改革に関する支援</li> <li>・ 各種業務及び事業の改革プロジェクトのマネジメント</li> </ul>
データ利活用スキル	データに基づき政策立案等を行うとともに、オープンデータの推進等により行政データの有効活用を図る力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● データの重要性を理解している。</li> <li>● 適切な形でデータの保存・共有ができる。</li> <li>● 分析・可視化等をされたデータを使用し、EBPMやオープンデータを推進できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● データを適切な形式に整理（クレンジング）できる。</li> <li>● BIツール等を活用し、データの分析・可視化等ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プログラミング等を駆使して高度なデータ分析等ができる。</li> <li>● データ分析基盤（ビッグデータ活用含む）を設計・構築できる。</li> </ul>
セキュリティ・ICTスキル	情報セキュリティの重要性を理解し、情報システムを安定的に運用する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 情報セキュリティーポリシーを遵守している。</li> <li>● パソコン等の基本事項や長崎市のICT環境を理解している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各所属の情報セキュリティ対策を講じることができる。（ファイルサーバーの操作・設定等）</li> <li>● 業務システムの運用ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 長崎市の情報資産を保護し、安定的にサービスを運用するため、情報インフラや業務システム等の調達・管理ができる。</li> </ul>

## デジタル人材（職員・組織の変化）のロードマップ

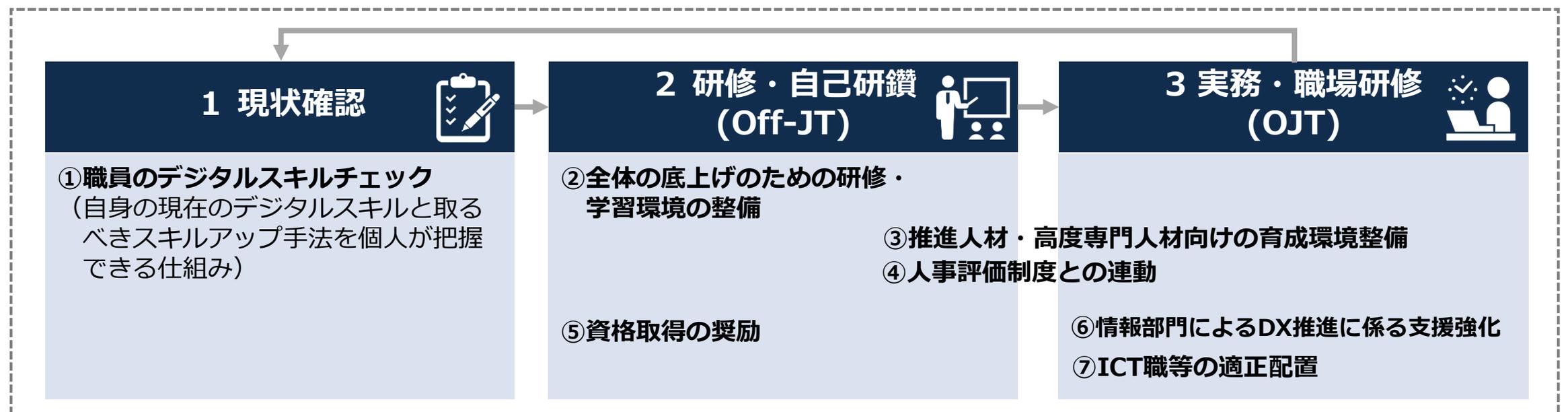
- 本方針に沿ってデジタル人材の育成を進め、計画期間の終期である2030年（令和12年）にはデジタルの活用やスキル習得等が職員に定着している状態をめざします。



<b>1 方針の概要</b>	ページ
・ 策定の背景	2
・ 策定に向けた流れ	3
・ DXに対する職員の傾向	4
・ DXリテラシーアンケートにおける自由意見	5
・ 方針の位置づけ	6
・ 本方針と人事戦略との関係性	7
・ 計画期間	8
・ 方針の策定目的等	9
<b>2 デジタル人材像</b>	ページ
・ デジタル人材の定義の全体像	11
・ 職階と専門性を軸とした役割等の整理	12
・ 職員に求められるスキル項目	13
・ 専門性に応じて習得すべきスキルレベル	14
・ デジタル人材のロードマップ	15
<b>3 人材育成に係る取組み</b>	ページ
・ 人材育成に係る取組みの全体像	17
・ 「1 現状確認」の取組み	18
・ 「2 研修・自己研鑽(Off-JT)」の取組み	19
・ 「3 実務・職場研修(OJT)」の取組み	20
・ 「4 気運醸成」の取組み	21
・ 取組みのロードマップ	22
<b>4 推進体制</b>	ページ
・ デジタル人材育成の推進体制・役割分担	25
<b>補足資料</b>	ページ
・ 用語解説	27

# 人材育成に係る取組みの全体像

- 個々人が現在のデジタルスキルを把握し、それを踏まえた研修・自己研鑽（Off-JT）に取り組み、実務・職場研修（OJT）を通じてさらなるスキルアップを図ります。
- 併せて、これらの取組みに対する理解を促進し、全庁一丸となったDX推進を実現するための気運醸成を図ります。



## 1 現状確認



- ① 職員のデジタルスキルチェック  
（自身の現在のデジタルスキルと取るべきスキルアップ手法を個人が把握できる仕組み）

## 2 研修・自己研鑽 (Off-JT)



- ② 全体の底上げのための研修・学習環境の整備
- ③ 推進人材・高度専門人材向けの育成環境整備
- ④ 人事評価制度との連動
- ⑤ 資格取得の奨励

## 3 実務・職場研修 (OJT)



- ⑥ 情報部門によるDX推進に係る支援強化
- ⑦ ICT職等の適正配置

## 4 気運醸成

- ⑧ 管理職の意識啓発

- ⑨ デジタルに関する庁内の情報共有

- ⑤ 資格取得の奨励【再掲】



# 「1 現状確認」の取組み

## ① 職員のデジタルスキルチェック

- 職員が自身のデジタルスキルの現在地（レベル・課題等）を認識できるようにするための仕組みを構築します。
  - 把握した状況と自分の職階や専門性等を照らし合わせ、受講すべき研修等を理解し行動に移すことで、個々人の適切なスキルアップに繋がります。
  - 併せて、各職員が把握した結果を情報政策推進部が確認し、デジタルに関する研修や学習環境整備等の施策に反映させます。

- デジタルスキルチェックシートの作成・活用【R6新規】



## 「2 研修・自己研鑽(Off-JT)」の取組み

- 職員の基本的な知識の習得等を図るため、職場から離れて学ぶ集合研修やワークショップ等を実施するとともに、職員自らが主に勤務時間外を利用して、自発的かつ主体的に自己研鑽できるよう環境を整備します。

### ②全体の底上げのための研修・学習環境の整備

- 全職員が最低限身に付けておくべきパソコン操作やデータの取扱い、セキュリティの知識の定着並びにDXに係る意識改革などを実現するための研修や学習環境整備に取り組みます。
- 学習用テキストの整備・活用【R6新規】
- 外部講師等を活用した研修【今後検討】
- 職員によるデジタルツールに関する操作研修等【継続】
- その他階層別研修等【継続】



### ③推進人材・高度専門人材向けの育成環境整備

- 推進人材や高度専門人材について、自主学習や実課題解決を通じたスキルアップを行えるよう、学習機会の提供やコミュニティの形成などの環境整備を行います。
- デジタル人材育成プログラムの強化・運用【R6見直し】(推進人材向け)
- スキル特化型人材育成プログラムの展開【R6新規】(データ利活用等)
- SE会議における高度専門人材のナレッジ共有【R6新規】



### ④人事評価制度との連動

- 職員のデジタルスキルを活用した業務の効率化や行政サービスの高度化等を促進するため、当該スキルの習得及び実務への活用と人事評価を連動させる方策を検討します。
- デジタルスキルの習得及び実務への活用と人事評価の連動に係る検討【今後検討】



### ⑤資格取得の奨励

- 職員の自主学習の意欲を喚起するとともに、職務の遂行能力の向上を図るため、職務の遂行に寄与すると認められる資格を取得する職員に対し、助成金を支払うなど支援を行います。
- 助成金交付制度の運用・拡充【今後検討】



## 「3 実務・職場研修(OJT)」の取組み

- 日々の業務を通じた人材育成を図るため、職員が自発的かつ主体的にデジタル技術やデータを活用した業務の効率化や行政サービスの高度化等に取り組みやすい環境を整備します。

### ⑥情報部門によるDX推進に係る支援強化

- 各部局・所属のDX推進に係る情報部門の支援を強化することで、研修等（Off-JT）によって習得したスキルの実業務への活用を促進し、さらなるスキルアップや学習意欲の向上等を図ります。

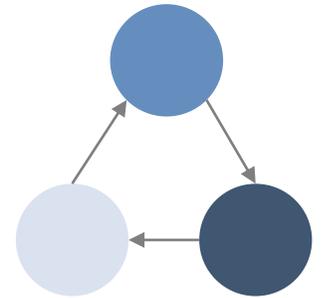
- DXなんでも相談窓口の強化【R6見直し】
- 課題解決に向けた官民連携ワンストップ窓口の構築・活用【今後検討】
- 伴走型支援の実施【今後検討】



### ⑦ICT職等の適正配置

- ICT採用枠の職員や専門官（情報システム）等の高度専門人材の知識等を活かすとともに、推進人材に習得したデジタルスキルの活用と成長の機会を提供するため、直接業務システム等に携わる業務だけではなく、事務職などの他職種と一体となって実務に携わる業務をバランスよく経験するジョブローテーションの確立を検討します。

- ICT職等のジョブローテーションの確立【今後検討】



## 「4 気運醸成」の取組み

- D X 推進並びにデジタル人材育成に関する庁内の気運を醸成するため、職員の意識啓発やデジタルに関する情報共有等に取り組みます。

### ⑧ 管理職の意識啓発

- 管理職が積極的にデジタルを取り入れて業務の効率化・高度化を図る職員の後押しができるよう、D X を推進する意義や I C T トレンド等を学ぶ環境を整備します。

- 管理職向け D X リーダー研修の実施【今後検討】



### ⑨ デジタルに関する庁内の情報共有

- 各所属における D X 施策の取組状況や成功事例のほか、先進都市の優良事例等を庁内で共有することで、職員のデジタルスキルアップに対する意識の高揚や D X 推進に係る機運醸成を図ります。

- デジタルに関する庁内報「でじまぐ」の発行【継続】
- チャットツールを活用した D X 施策等に関する情報共有【R6年度新規】





項目	施策	具体的取組み	R 6	R 7	中長期 (R 8 ~)
1 現状確認	①職員のデジタルスキルチェック	ア デジタルスキルチェックシートの作成・活用	.....→ 仕組み検討      → 仕組み構築	→ 実証・調整	→ 運用開始
		イ デジタルスキルチェックシートの活用	.....→ 検討	→ 実証・調整	→ 運用開始
2 研修・自己研鑽 (Off-JT)	②全体の底上げのための研修・学習環境の整備	ア 学習用テキストの整備・活用	.....→ 検討      → テキスト整備	→ 実証・調整	→ 運用開始
		イ 外部講師等を活用した研修	.....→ 検討	→ 研修実施	→ 運用開始
		ウ 職員によるデジタルツールに関する操作研修等	→ 継続実施		→ 運用開始
		エ その他年次研修等	→ 継続実施		→ 運用開始
	③推進人材・高度専門人材向けの育成環境整備	ア デジタル人材育成プログラムの強化・運用	→ 継続実施 (適宜内容見直し)		→ 運用開始
		イ スキル特化型人材育成プログラムの展開	→ 準備	→ データ利活用人材育成プログラム開始 (特化するスキルを適宜追加)	→ 運用開始
		ウ SE会議における高度専門人材のナレッジ共有	.....→ 仕組み検討      → 仕組み構築	→ 運用開始	→ 運用開始
④人事評価制度との連動	ア デジタルスキルの習得及び実務への活用と人事評価の連動に係る検討	.....→ 検討	→ 運用開始	→ 運用開始	
⑤資格取得の奨励	ア 助成金交付制度の運用・拡充	.....→ 検討 (拡充)	→ 運用開始	→ 運用開始	

凡例      .....→ 検討      —————→ 実証・準備      —————→ 実行・実装

項目	施策	具体的取組み	R 6	R 7	中長期 (R 8 ~)
3 実務・職場 研修(OJT)	⑥情報部門によるDX推進に係る支援強化	ア DXなんでも相談窓口の強化	.....→ 仕組み 検討      —————→ 実証・ 体制構築	—————→ 運用開始	—————→
		イ 課題解決に向けた官民連携 ワンストップ窓口の構築・活用	.....→ 検討	—————→ 運用開始	—————→
		ウ 伴走型支援の実施	.....→ 検討	—————→ 実証・体制構築	—————→ 運用開始
	⑦ICT職等の適正配置	イ ICT職等のジョブローテーションの確立	.....→ 検討	.....→	—————→ 実証・調整
4 気運醸成	⑧管理職の意識啓発	ア 管理職向けDXリーダー研修の実施	.....→ 検討	—————→ 研修実施	—————→
		⑨デジタルに関する 庁内の情報共有	ア デジタルに関する庁内報「でじまぐ」の発行	—————→ 継続実施	—————→
			イ チャットツールを活用したDX施策等に関する情報共有	—————→ 実証・ルール等整理	—————→ 運用開始

<b>1 方針の概要</b>	ページ	<b>3 人材育成に係る取組み</b>	ページ
・ 策定の背景	2	・ 人材育成に係る取組みの全体像	17
・ 策定に向けた流れ	3	・ 「1 現状確認」の取組み	18
・ DXに対する職員の傾向	4	・ 「2 研修・自己研鑽(Off-JT)」の取組み	19
・ DXリテラシーアンケートにおける自由意見	5	・ 「3 実務・職場研修(OJT)」の取組み	20
・ 方針の位置づけ	6	・ 「4 気運醸成」の取組み	21
・ 本方針と人事戦略との関係性	7	・ 取組みのロードマップ	22
・ 計画期間	8		
・ 方針の策定目的等	9		
<b>2 デジタル人材像</b>	ページ	<b>4 推進体制</b>	ページ
・ デジタル人材の定義の全体像	11	・ デジタル人材育成の推進体制・役割分担	25
・ 職階と専門性を軸とした役割等の整理	12		
・ 職員に求められるスキル項目	13		
・ 専門性に応じて習得すべきスキルレベル	14		
・ デジタル人材のロードマップ	15		
		<b>補足資料</b>	ページ
		・ 用語解説	27

# デジタル人材育成の推進体制・役割分担

- デジタル人材の育成等については、情報部門と人事・職員研修部門が連携しながら、各所属・個人の主体的な動きを促進し、デジタル人材像の実現を目指します。

## 情報部門

- デジタル人材育成に関する統括
- 推進人材等向けの取組み（専門的なデジタルスキル習得）
- デジタルスキルチェックの仕組みの運用
- 学習環境の整備（一般的なデジタルスキル習得）
- 外部人材の活用

## 人事・職員研修部門

- 全職員向けの取組み（階層別研修、選択研修等）
- デジタル人材の獲得、処遇・配置等



種々の取組みを通じた各所属との連携  
職員の能力開発への支援



## 各部局・所属（職員）

- 部局長・所属長を中心としたDX推進並びにデジタル人材育成に係る機運醸成
- 本方針及びデジタルスキルマップに沿った主体的な能力開発

<b>1 方針の概要</b>	ページ	<b>3 人材育成に係る取組み</b>	ページ
・ 策定の背景	2	・ 人材育成に係る取組みの全体像	17
・ 策定に向けた流れ	3	・ 「1 現状確認」の取組み	18
・ DXに対する職員の傾向	4	・ 「2 研修・自己研鑽(Off-JT)」の取組み	19
・ DXリテラシーアンケートにおける自由意見	5	・ 「3 実務・職場研修(OJT)」の取組み	20
・ 方針の位置づけ	6	・ 「4 気運醸成」の取組み	21
・ 本方針と人事戦略との関係性	7	・ 取組みのロードマップ	22
・ 計画期間	8		
・ 方針の策定目的等	9		
<b>2 デジタル人材像</b>	ページ	<b>4 推進体制</b>	ページ
・ デジタル人材の定義の全体像	11	・ デジタル人材育成の推進体制・役割分担	25
・ 職階と専門性を軸とした役割等の整理	12		
・ 職員に求められるスキル項目	13		
・ 専門性に応じて習得すべきスキルレベル	14		
・ デジタル人材のロードマップ	15		
		<b>補足資料</b>	ページ
		・ 用語解説	27

No.	用語	説明文	ページ
1	DX (デジタル・トランスフォーメーション)	「ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」という概念であり、「デジタル技術による変革」を意味する。データやデジタル技術を活用することがDXではなく、活用したうえで、社会そのものがより良い方向へ変革する必要がある。	3
2	電子申請サービス	自宅のスマートフォンやパソコンから24時間365日、インターネットを利用して各種手続きの申請等を行えるもの。	14
3	AI	Artificial Intelligenceの略。人工知能。	14
4	RPA	Robotic Process Automationの略。事務作業を自動化するソフトウェア技術。	14
5	ローコードツール	必要最小限のソースコード開発でソフトウェア・アプリ開発を行う手法。	14
6	マクロ (プログラミング)	複数の操作をまとめて呼び出すため、自動的に作業を完了するために必要な一連のコマンドや命令を1つのコマンドにまとめたもの。	14
7	プロジェクトマネジメント	プロジェクトをどのように進めれば成功するのか、詳しく計画を立て、管理していくこと。	14
8	デザイン思考	商品やサービスを使うユーザーの視点から課題を見つけ、解決策を考える手法。	14
9	BPR	Business Process Re-engineeringの略。既存の業務プロセスを詳細に分析して課題を把握し、ゼロベースで全体的な解決策を導き出すことにより、市民や職員の負担を軽減するとともに、サービスの質の向上を図る手法。	14
10	EBPM	Evidence-Based Policy Makingの略。証拠 (データ) に基づく政策立案。	14
11	オープンデータ	行政や公共機関などが保有する地理空間情報、防災・減災情報、統計情報といった公共性の高いデータのうち、「機械判読に適したデータ形式で、二次利用が可能な利用ルールで公開されたデータ」のこと。	14
12	BIツール	Business Intelligenceツールの略。意思決定や課題解決を支援するツール	14
13	ビッグデータ	従来の構造化データ (Excel等) と異なり、テキスト・音声・動画・画像・SNS・Webページなどから得られるデータを含む様々な種類・形式のデータによって構成された巨大なデータ群のこと。	14
14	情報セキュリティポリシー	組織が定める情報セキュリティ対策について、その方針や行動指針を明文化した文書。	14
15	ICT	Information & Communications Technologyの略。情報通信技術。	14
16	SE	System Engineer (システムエンジニア) の略。情報システムやソフトウェアを設計・開発する職種。	19