

小山市DX戦略推進プロジェクト デジタル人材育成計画書

Ver. 1.1

2024年12月

小山市役所

総務部 情報政策課 DX推進室

目次

1. 背景・目的	p3
2. デジタル人材育成計画の位置づけ	p4
3. 組織が求めるデジタル人材・人材階層	p5
(1) 人材分類及び人材階層	
(2) デジタル人材の役割	
(3) デジタル人材の知識及びスキル水準	
4. デジタル人材育成の取り組み	p8
(1) 成長のイメージ	
(2) 研修体系	
(3) スキルマップ・レベル定義	
(4) 資格取得の推奨	

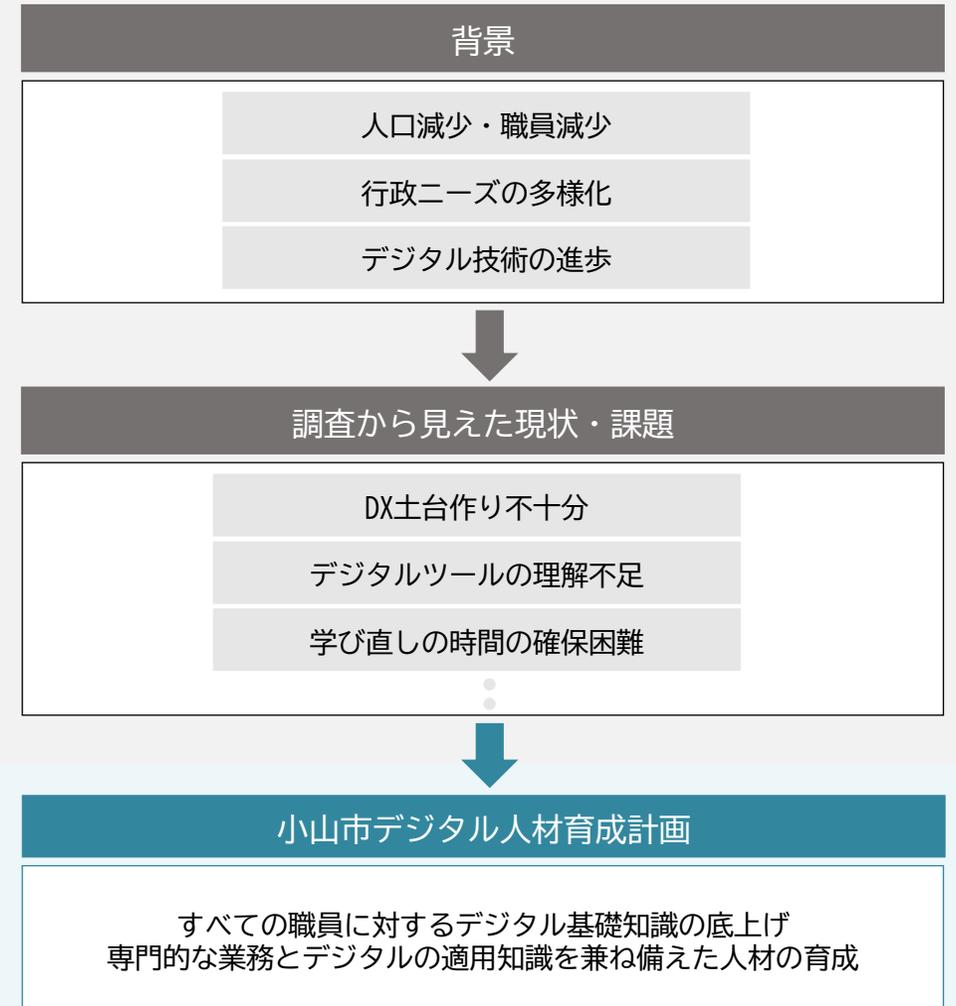
1. 背景・目的

日々進歩を続けているデジタル技術を有効かつ効果的に情報施策に活用するためには、データ分析・利活用を始めとする情報処理に関する能力と、業務にデジタル技術を的確に適用できる能力が求められます。一方、人口減少が進む中、限られた人員で複雑多様化する行政課題に対応していくためには、デジタル技術を活用した市民本位による業務の見直しや新規事業を推進していかなければなりません。

令和6年に実施した「DXリテラシー調査」や「小山市人材育成基本方針改訂のための職員アンケート」では、DXに関する土台が不十分、日常業務に適用されるデジタルツールの理解不足、学び直しのための学習時間が十分に確保できていない等の課題や傾向がみられました。

この結果から、すべての職員に対しデジタルに関する基礎知識の底上げを図り、専門的な業務とデジタルの適用知識を兼ね備えた「DXを牽引・推進できる人材」を育成することが必要となります。

そこで、職員に求められるデジタルスキルやDXに関する知識を体系的にまとめ、必要となる知識や技術等を習得するための研修計画を定義した「小山市デジタル人材育成計画」を策定するものです。

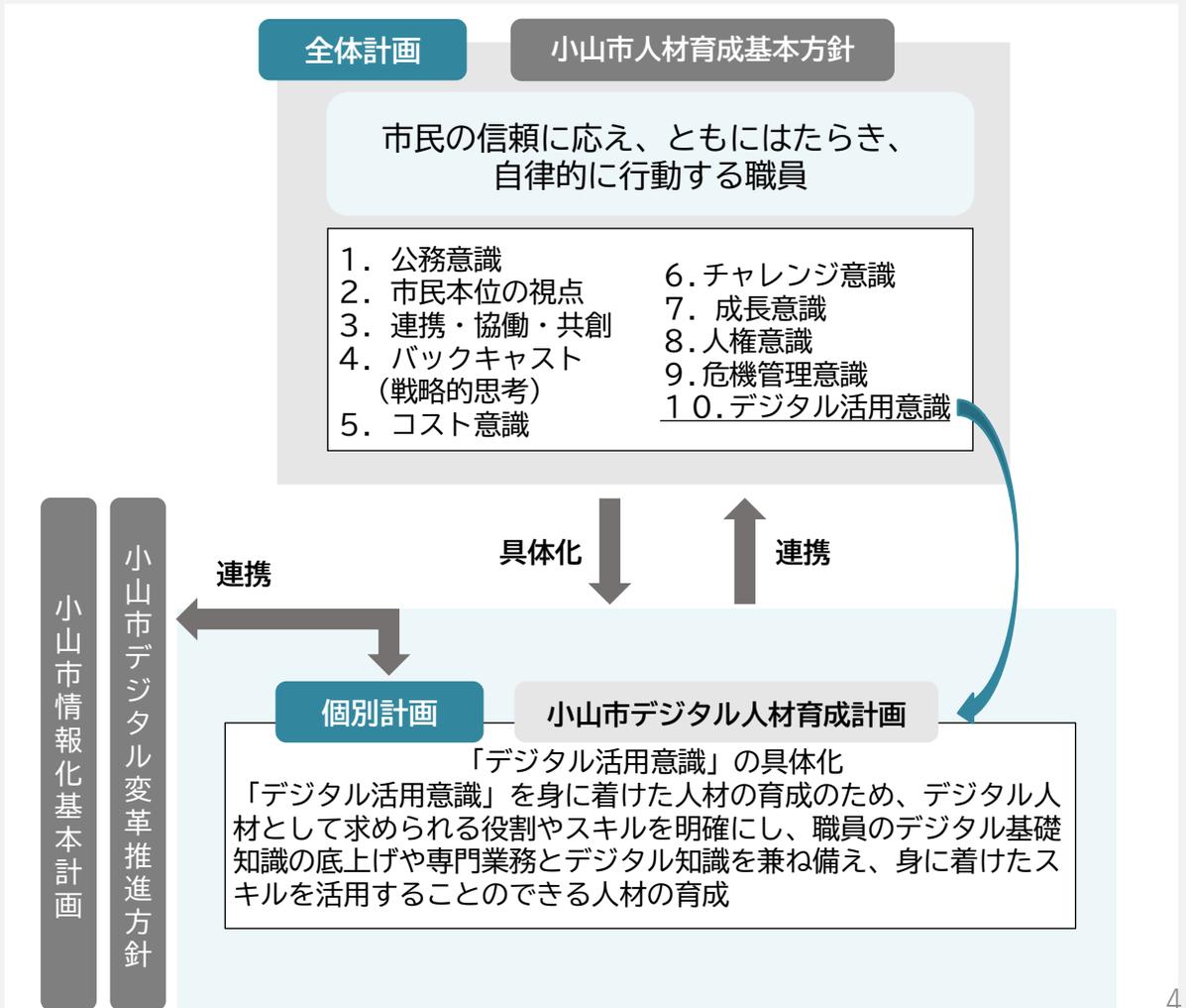


2. デジタル人材育成計画の位置づけ

「小山市人材育成基本方針」では「求められる職員像」の項目の一つとして、「デジタル活用意識」を掲げ、「市民の利便性の向上及び行政運営の効率化を実現し、質の高い行政サービスの提供を維持していくため、デジタル技術の知識・技術の習得に努め、積極的に活用する意識」を求めています。

小山市デジタル人材育成計画は、「デジタル活用意識」を身に着けた人材の育成のため、デジタル人材として求められる役割やスキルを明確にし、職員のデジタル基礎知識の底上げや専門業務とデジタル知識を兼ね備え、身に着けたスキルを活用することのできる人材の育成を図るものです。

このため、本計画では「小山市人材育成基本方針」を全体計画と捉え、「デジタル活用意識」について具体化する個別計画として位置づけます。また、小山市デジタル変革推進方針、小山市情報化基本計画と連携を図り、必要に応じて本計画の見直しを行います。



3.組織が求めるデジタル人材像

(1) 人材分類及び人材階層

本計画では、デジタル人材を「業務系デジタル人材」と「情報系デジタル人材」に分類します。職員のうち、行政手続き等の事務を担当する部門に所属する職員を業務系デジタル人材とし、情報システムの運営保守やセキュリティ対応等を担当する情報部門の職員を情報系デジタル人材として定義します。

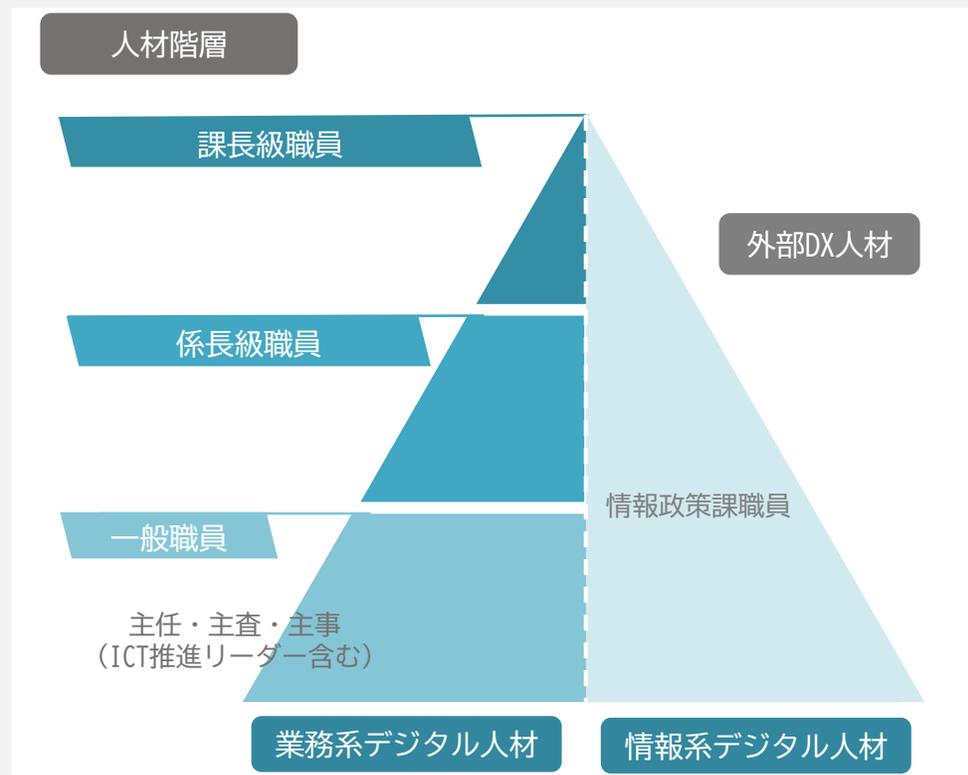
業務系デジタル人材では、職員を3つの人材階層に区分けし、デジタル人材として求められる役割とその役割を遂行するために必要となる知識やスキルの水準を定義します。また、情報系デジタル人材では、求められる知識・スキルの水準は、高度かつ最新であるため、職員では対応できないデジタル技術については、外部人材の採用もしくは業務委託により補完するものとします。

・業務系デジタル人材

担当業務に関する高い専門性と業務遂行能力に加え、デジタルに関する基礎的な知識を有し、業務とデジタルの両面から自らの業務課題を発見し、必要に応じて情報系デジタル人材と連携、または支援を受けながら、担当業務において質の高い市民サービスを提供するためのDXの取組みを推進できる職員。

・情報系デジタル人材

デジタルに関する高い専門性と業務遂行能力に加え、デジタルと業務の両面から自ら課題を発見・解決し、質の高い市民サービスを提供するDXの取組みを牽引・推進できる職員。情報セキュリティ等の対策に関する知見により、システム運用上のリスク管理ができる職員。



3.組織が求めるデジタル人材像

(2) デジタル人材の役割

求められる役割

・ 業務系デジタル人材

課長級職員

- ・ 各所属の責任者（意思決定権者）として、明確なビジョンと強力なリーダーシップで、情報技術を活用し、所属のDXを推進する
- ・ DX推進に必要な人員、予算、執行体制を検討するとともに、デジタル人材の育成に取り組む
- ・ 情報セキュリティポリシーに則り、所属の事業推進、所属職員への指導を行う

係長級職員

- ・ 担当業務におけるDX推進を牽引する
- ・ 担当業務におけるデータやデジタル技術を活用した業務改善や効果的な企画を立案する
- ・ 国の動向や方針、他自治体の取組み事例等の担当業務への適用可否を判断する
- ・ 一般職員から進言を受けて、デジタル技術を活用して業務を改善する

一般職員

- ・ ITに関する基礎的な知識を持ち、所属組織のルールに従って適切に業務を遂行する
- ・ 担当業務におけるDX推進のために、庁内で導入しているデジタルツールを活用できる
- ・ データの利活用のためのデータ分析手法を理解し、実践する
- ・ デジタル技術を活用して業務を向上させる方法を進言する
- ・ 所属内で利用されているデジタルツールを適切に運用するよう取りまとめを行う※

※ICT推進リーダーがその役割を担います

・ 情報系デジタル人材

情報部門

- ・ DXに関する諸問題を可視化し、全体の方向性を明確にする
- ・ DX推進の立役者として業務系デジタル人材と連携し、取り組みを進める
- ・ 業務系デジタル人材に求められるスキル習得に関し、必要に応じて支援を行う
- ・ 各種システム導入・評価に係るコストを正しく計算し、全体の最適化を図る
- ・ セキュリティポリシーの周知・徹底、セキュリティ対策の実施

3.組織が求めるデジタル人材像

(3) デジタル人材の知識及びスキル水準

求められる知識及びスキル水準

・ 業務系デジタル人材

課長級職員

- ・ 自らが先頭に立ち、デジタル技術を活用した業務変革を推進するマインドと方法論を理解し、実践している
- ・ システム導入にあたっては、情報系デジタル人材と連携し、プロジェクトを人員、予算、執行体制、スケジュール、品質などの観点から進捗管理し、リスク対策をしながらマネジメントできる
- ・ 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ついて理解し、実践している

係長級職員

- ・ 担当業務について、必要となるデータを定義し、EBPMの取り組み等データを利活用した施策の立案を行うことができる
- ・ システム導入にあたっては、情報系デジタル人材と連携し、プロジェクトリーダーとして要求定義を行い、積極的に関与できる
- ・ 国の動向や方針、他自治体等のデジタル技術の活用事例を適用し、業務改善を推進することができる
- ・ 最新のデジタル技術や庁内で導入しているデジタルツール（AI-OCR、ノーコードツール等）の特性を理解し、業務に適用できる
- ・ 一定のサービスレベルを維持するのに困難な事象が生じた際に、適切な判断を行う

一般職員

- ・ ITパスポート試験相当のリテラシーを身につけている
- ・ 社会等の変化に適応するために、自ら主体的に学んでいる
- ・ 他自治体等のデジタル技術の活用事例を収集し、担当業務を改善するための具体的な検討ができる
- ・ 庁内で導入しているデジタルツール（AI-OCR、会議録システム、ノーコードツール等）を利用することができる
- ・ データ分析に必要な技術や手法等（グラフ作成、ピボットテーブルの利用、クロス集計、仮説の構築等）を理解し、実践できる

・ 情報系デジタル人材

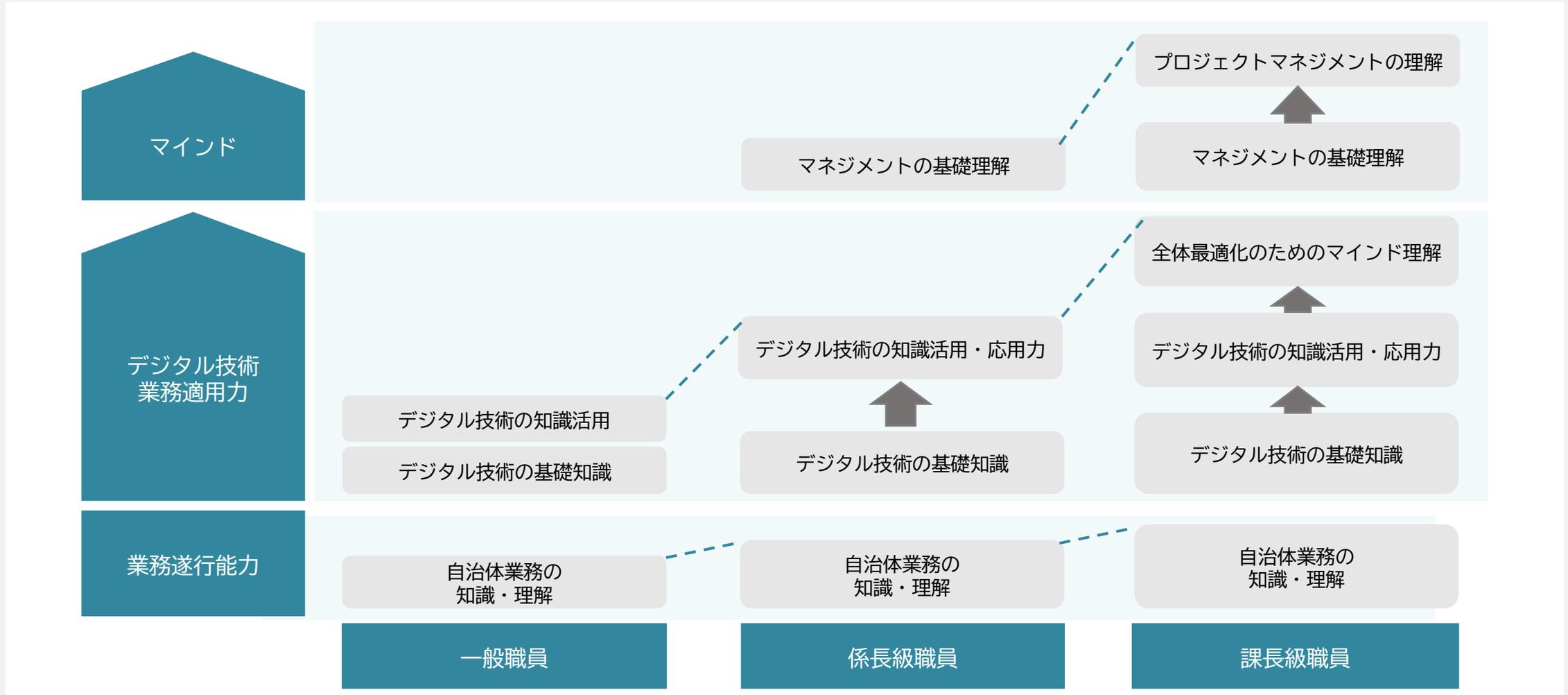
情報部門

- ・ 目標実現へ向け必要となるタスクを具体化し、関係者の強み・関心を踏まえて、タスク遂行を働きかけることができる
- ・ 情報化基本計画やデジタル変革推進方針に従い、全庁的に円滑な調整を行いながら一貫通貫してDX推進することができる
- ・ デジタルツールの導入・運用・管理に際し、全体最適化の観点からの評価や必要な要件を整備することができる
- ・ 庁内で利用される情報技術やスキルについて理解し、現場の業務改善に役立てることができる
- ・ 全庁的なセキュリティ対策を講じるため、意識の向上、対策をリードする

4. デジタル人材育成の取り組み

(1) 成長のイメージ

すべての職員に対するデジタルの基礎知識の底上げを図り、専門的な業務とデジタルの知識を兼ね備えた人材の育成するため、業務系デジタル人材の各職員が研修を通し、どのようなスキルを身に付けていくのかを以下に示します。

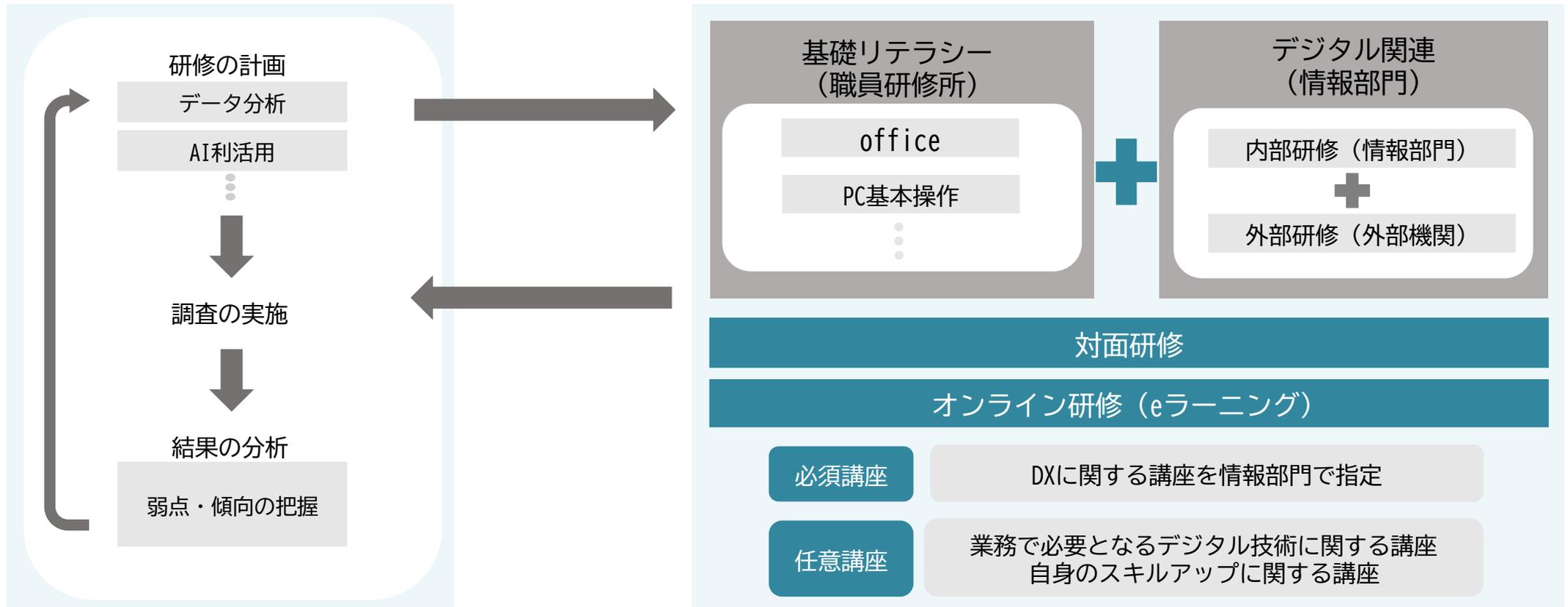


4. デジタル人材育成の取り組み

(2) 研修体系

すべての職員を対象にした「DXリテラシーやスキルを把握する調査」を実施し、その分析結果からデジタル人材に必要とされる研修を実施します。業務を実施する上で、すべての職員が必須となる基礎リテラシーに関する研修は、職員研修所にて実施します。専門性の高いデジタル関連の研修は、情報部門が主催する内部研修と、国や県を含む外部の専門機関が提供する外部研修を活用します。

P D C Aによる研修のレベルアップ



4. デジタル人材育成の取り組み

(3) スキルマップ・レベル定義

デジタルスキルマップ及びレベル定義

スキル分野	スキル	スキル内容	一般職員	係長級職員	課長級職員	情報部門
マインド	マネジメント	組織を構成する事業・業務、データ等の要素を整理し、全体最適化を行う		b	a	b
	リーダーシップ	目標の実現や課題解決の方向性を明確にし、実現へ向けプロセスをリードする		b	a	b
	DX推進	DXを推進するうえで、必要となる知識・マインドを理解する	c	b	a	a
IT	IT	デジタル技術を活用したサービスを提供するために必要となる知識・スキルを理解する	b	b	b	a
データ	データ基礎	グラフ・図表等を含む統計情報や各種分析手法を適用したデータ分析結果を正確に把握し、その意味や背景を理解する	c	b	a	a
	データ分析	効果的なデータ分析を通じて、業務効率化や戦略を具体化するための有意義な知見の創出する	c	b	b	a
デザイン	サービスデザイン	サービスを利用するユーザーの課題や行動からサービスの方針を策定し、デザインする	c	b	b	a
情報セキュリティ	情報セキュリティ	情報セキュリティポリシーや個人がとるべき対策に関する知識を理解する	b	b	a	a

c	b	a
【理解】 基礎知識を理解し、指導のもと実践できる	【活用】 知識を活用し、業務で実践できる	【指導】 知識や経験を活用し、他者を指導できる

4. デジタル人材育成の取り組み

(4) 資格取得の推奨

自己の能力開発の手段として、次に掲げる情報処理技術者試験（IPA独立行政法人 情報処理推進機構）の資格取得を推奨します。

そのため、ITパスポートや情報セキュリティマネジメントなどについて学習を行うことができる環境を提供します。

取得推奨資格（例）

ITパスポート試験

難易度：★☆☆☆

ITを活用するすべての社会人・これから社会人となる学生が備えておくべきITに関する基礎的な知識が証明できる国家試験です。ITを正しく理解し、業務に効果的にITを活用することのできる“IT力”を身に着けることができます。

情報セキュリティマネジメント試験

難易度：★★☆☆

情報セキュリティマネジメントの計画・運用・評価・改善を通して組織の情報セキュリティ確保に貢献し、脅威から継続的に組織を守るための基本的なスキルを認定する試験です。業務で個人情報扱う方や情報セキュリティ管理の知識・スキルを身に着けたい方にお勧めの資格です。