

14 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 ・データ活用 ・デザイン思考 ・業務改革 ・ICT 改革 ※下線はDXリーダー必須研修 ・地方自治体におけるAI・IoTの基礎 ・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
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		・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

14 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】

事業効果



- 研修を受講した管理職から、「所属全体を通しての意識改革が必要だと改めて感じた」との声が上がっている。
- 研修を受講した一般職員から、「まずは自分の業務をより良くするためにどうすればよいのか考えてみようと思った」、「DXを苦手とする職員にとって非常に大切なマインドやDXの必要性などについて学ぶことができた」との声が上がっている。

コスト



※主にシステム導入等
に係るコストを記載

イニシャルコスト ※税抜

－円

(内訳)

－円

(備考)

ランニングコスト(1年あたり) ※税抜

－円

(内訳)

－円

(備考)



スケジュール

検討開始から導入までの期間 9 か月

スケジュールの内訳

- R4.6～ 外部デジタル専門人材と方針・体系整理に関する打ち合わせ、人事部局との調整、人材育成方針案の作成、可視化方法検討・準備（8か月）
- R5.2 人材育成方針の策定・公開（1か月）
- R5.4～ 研修実施（順次）



サービス提供事業者等

サービス
提供事業者

サイボウズ株式会社

サービス名

Kintone（オンライン研修コンテンツの管理、公開サイト）

運用形態

パッケージ製品をクラウド環境で運用

その他
参画主体

福井県DX推進アドバイザー（スキルマップ、研修体系整理の助言、研修企画協力）



担当部署 福井県未来創造部DX推進課

電話 0776-20-0258

メール dx-suishin@pref.fukui.lg.jp

14 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

14 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**」において公開しています。**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**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 未来創造部 DX推進課☆

【参考情報】 福井県人口：76.0万人（令和5年1月1日現在）

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>）

14 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 組織文化の变革 ・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)

14 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

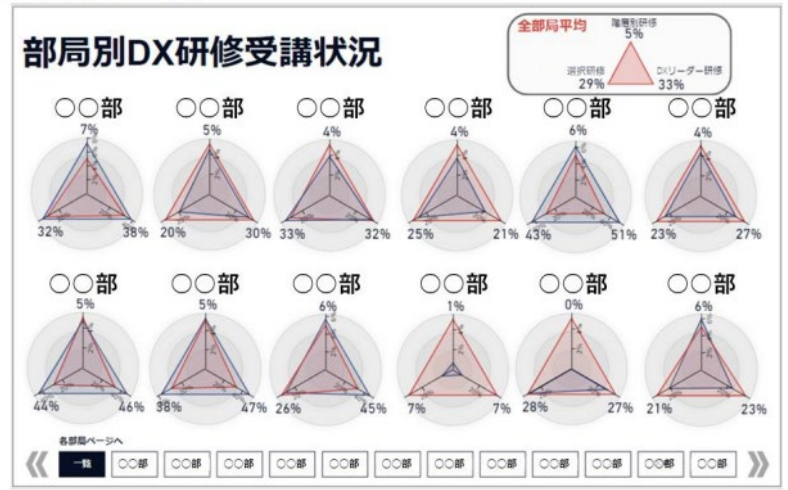
<令和5年度実施の研修内容>

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
			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
一般職員	・デジタル体験			DX 推進課	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、GI 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

