

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】

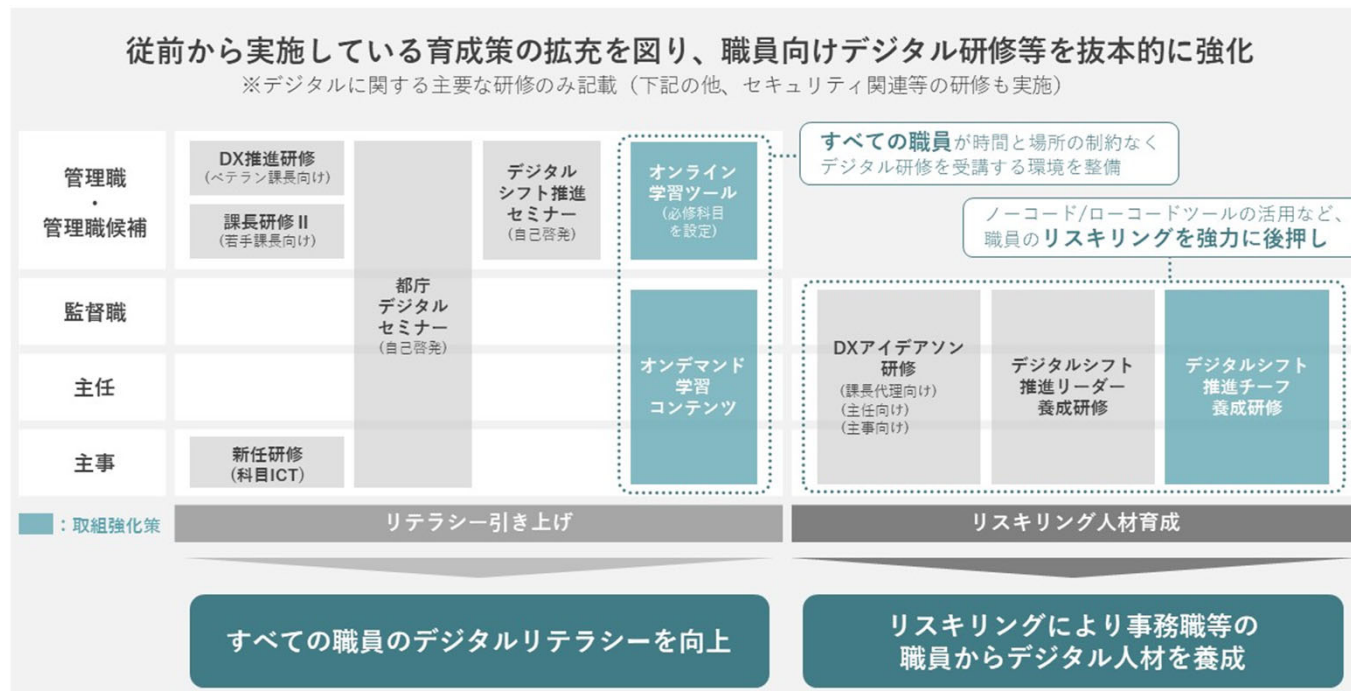


➤ 「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」に基づき、東京デジタルアカデミーを新設し、DXに係る育成メニューを全職層に拡充し、全職員のデジタルリテラシーを向上

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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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)

ICT職

全職種

海外研修

スキルアップ勉強会

ICT職向け専門研修

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

デジタルリテラシー教育 (主任/主事)

デジタルリテラシー教育 (管理/監督職)

エグゼクティブセミナー

管理職向け研修/セミナー

IT基礎*

データ基礎

デザイン基礎

* 基本情報技術者レベルを想定

** 受験に係る支援を実施

35