

自治体DX推進参考事例集【第4.0版】

【2.人材確保・育成】



総務省

令和8年7月27日

2. 人材確保・育成参考事例集 目次

【凡例】
 : 人口1万人未満の団体
 : 人口1万人以上5万人未満の団体
 : 人口5万人以上10万人未満の団体
 : 人口10万人以上30万人未満の団体
 無し : 人口30万人以上の団体・都道府県

(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 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】  ...	2-4
2 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】...	2-6
3 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】...	2-10
4 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】...	2-12
5 県から市町等へのICTエキスパート派遣事業	【静岡県】...	2-15
6 DX推進アドバイザー事業に加えデジタル人材シェアリング事業を実施	【大阪府】...	2-17

(2) DXの取組の中核を担う人材の育成

7 実践的課題解決を通じたDX推進リーダー育成の取組	【栃木県真岡市】  ...	2-22
8 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】...	2-25
9 「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】...	2-29
10 3年間のデジタル人材育成プログラムを発展させ、新たにリーダー・専門人材を育成	【滋賀県】...	2-34
11 オンライン学習や資格取得の促進で「自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材」を育成	【栃木県】...	2-36

2. 人材確保・育成参考事例集 目次

【凡例】
 : 人口1万人未満の団体
 : 人口1万人以上5万人未満の団体
 : 人口5万人以上10万人未満の団体
 : 人口10万人以上30万人未満の団体
 無し : 人口30万人以上の団体・都道府県

(3) 体系的に整理された人材確保育成方針・計画に基づく取組

12 人材育成基本方針でDX推進に必要な人材像を定め、役割に応じた研修を体系的に整理	【静岡県小山町】  ...	2-38
13 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】...	2-40
14 職員のITリテラシーの現状評価を踏まえ、具体的な研修計画を策定 NEW !	【東京都稲城市・多摩市・日野市】...	2-43
15 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】...	2-45
16 DX人材のキャリアプランを提示、複線型人事管理制度により適任者は「スペシャリスト」としてキャリアアップ NEW !	【香川県】...	2-51
17 全ての職員を対象としたデジタル人材育成と組織横断的な人材活用を推進するため、関係部局が連携・協力	【北海道】...	2-53
18 DX推進人材を中心に、全庁一体となってデジタル化とDXの推進に取り組む	【愛知県】...	2-55
19 東京デジタルアカデミーの取組を拡充し、職員のデジタル力に応じた育成策を実施	【東京都】...	2-57

(4) 自治体ごとの創意工夫による人材育成

20 2026年度末までの「全職員のITパスポートの取得」をアクションプランに明記	【島根県江津市】  ...	2-60
21 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】  ...	2-62
22 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】  ...	2-65
23 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】  ...	2-67
24 DX人材育成方針に基づくDX関連研修	【愛知県豊田市】...	2-70

2. 人材確保・育成参考事例集の構成

事例集は以下のページで構成しています。

<事業概要>

<2. 人材確保・育成> (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

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

Point

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

事業の概要

- 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、(DXという希望の面を共に航行する)「DXShipひろしま」を構築し、令和7年時点で県と16市町にデジタル人材を配属。
- 『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る。
 - 県・市町情報システム人材の育成(「広島県情報システム人材育成プラン」の実行)
 - 市町配属の共通人材を定期的に3回、配属先の市町と共有し、課題解決のヒントを持ち帰ることで、各市町のDX施策を加速する。(ひろしまDX加速サイクル)

運用イメージ

出典元：広島県情報システム人材育成プラン

<事業効果・コスト> ※一部事例のみ

<2. 人材確保・育成> (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

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

事業効果

- 単独ではデジタル人材の確保が困難な市町において、県・市町が共同で人材を確保し、市町が求める人材を配属することで、DX推進体制の整備及びDX施策のPDCAが進んでいる。
- 人材プール・シェア制度に参画する市町間の連携が強化され、共通した課題を抱える市町同士でシステムの共同調達や共同取組が進んでいる。
- 県における情報職(デジタル人材の専門職)の志願者において、本取組への賛同が動機となっている事例があり、今後の人材確保の面でも効果が期待される。

コスト

項目	金額
インシャルコスト(※初期)	—円
ランニングコスト(※毎月)	—円

スケジュール

検討開始から導入までの期間 2年

スケジュールの内訳

- R3年度 「県・市町情報システム人材育成委員会」を設置して検討に着手
- R4年度 試行を開始した市町の情報システム人材の2市へのシェアや、県・市町間でDX推進に向けた意見交換
- R5年度 「DXShip(デジシップ)ひろしま」を構築し、本格始動

サービス提供事業者等

サービス提供事業者

サービス名

運用形態

その他参画主体

担当部署 広島県総務局デジタル基盤整備課 電話 082-252-2129 メール soudgikan@pref.hiroshima.lg.jp

<インタビュー>

<2. 人材確保・育成> (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

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

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、県内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・市町情報システム人材育成委員会」を設置し、市町と共同で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。

取組にコストはかかりましたか。

即戦力とな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60万円/回)

近況や工夫している点を教えてください。

令和3年度から専門職として情報職を設けるとともに、県・市町で勤務する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、情報職に対する初任給調整手当を設定(月額5万円)したほか、令和7年4月から情報職専用の人事・給与表を導入(給料表など)

任用付職員制度の活用による幅広い年代、職歴・経験の多様な人材を採用

他自治体からよく質問されることを教えてください。

Q1. 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)

A1. 県・市町の枠を超えて異動することを前提に採用し、道第252条の17(職務の派遣)により市町に配属します。

Q2. 費用負担について

A2. 費用負担は県が支出し、配属先市町が県に負担金として支払います。

Q3. 総務省補助金や地方財政措置の活用について

A3. 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を適用しています。

今後の展望を教えてください。

令和8年度は共通人材の配属を19市町に拡大

各市町への配属人数を、隔年1名から2名へ拡充

市町間で人材のローテーションを開始

【参考情報】人口：272.9万人(令和7年1月1日現在)

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/jyoushiyujinzaikuseiplan.html)

① 分類・事例名・団体名・人口

- 事業内容に応じた分類、事例名、団体名、人口を記載しています。
- ※ 第4.0版で新たに掲載した事例には、左上に **New** のラベルが付いています。
- ※ 団体の人口規模に応じて、各ページの右上に、以下のいずれかのラベルが付いています。

人口：1万人未満	人口：1万人以上5万人未満	人口：5万人以上10万人未満	人口：10万人以上30万人未満	人口：30万人以上	都道府県
----------	---------------	----------------	-----------------	-----------	------

② Point・事業の概要

- 事業のポイントとなる事項や、事業の内容を記載しています。

③ 事業効果・コスト

- 事業の実施による効果、事業に要する経費(インシャルコスト・ランニングコスト)を記載しています。
- ※ コストについては、主にシステムの導入等に係るコストを記載しています。(事業費の総額と金額が異なる場合があります。)

④ スケジュール

- 事業の検討開始から実施に至るまでのスケジュールを記載しています。

⑤ サービス提供事業者等

- システムやサービスの導入を伴う事例について、サービス等の提供事業者、サービス名称、運用形態を記載しています。
- その他の参画主体がある場合は、その名称を記載しています。

⑥ 担当部署

- 事業を所管する部署の名称及び連絡先を記載しています。
- ※ 「事業効果・コスト」ページが無い事例の場合、「インタビュー」ページの最後に担当部署を記載しています。

⑦ インタビュー記事

- 事業の実施に至った経緯や、工夫点、今後の展望等のインタビュー記事を掲載しています。

1 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
- 「業務効率化アドバイザー」を活用したプロジェクトにより、書類整理を実施したことで、書類の検索時間が担当外の業務であっても30秒以内に行うことができるようになった。
- 書類整理を通じて、公文書管理の意義を改めて全庁的に確認することができた。

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するケースも創出。

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ない。	法令審査が出来る機能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ない。	法令審査が出来る機能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、Mng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。	希望するときに飛躍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るようにしたい。	・届いた後に受領者からアクションし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。	定期的な確認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。	定期的な確認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、「残量が半分に戻ったとき」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「グッ」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。	定期的な確認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、日本一かっこいい行政職員へ。

1 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。



【参考情報】 人口：0.6万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：三宅町報道発表（<https://www.town.miyake.lg.jp/soshiki/1/1443.html>）

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

【担当部署】 三宅町政策推進課（電話：0745-44-3070、メール：seisaku@town.miyake.lg.jp）

2 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（令和 3 年度）、B社で 2 名（令和 4 年度）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。



2 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】

事業効果



- 区報・区HPへの掲載により募集を行った場合は募集枠 1 人に対して 1 ～ 2 名程度の応募数であったところ、委託を行うことで 3 人（DX推進マネージャー、DX推進担当 2 名）に対し170名程度、2 名（IT専門支援員）の枠に対し50名程度の応募があった。
- 採用した職員がこれまでの経験や専門知識を活かしOJT等で活躍しており、区のDXの推進に大きく寄与している。

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

－

スケジュールの内訳

職員課：	事業・予算の検討	4 か月
	契約準備	2 か月
	募集・採用手続き	3 か月
デジタル政策課：	事業・予算の検討	8 か月
	契約準備	2 か月
	募集・採用手続き	2 か月



サービス提供事業者等

サービス
提供事業者

－

サービス名

－

運用形態

－

その他
参画主体

ビズリーチ株式会社（職員課）、エン・ジャパン株式会社（デジタル政策課）



担当部署

中野区総務部職員課（DX推進マネージャー、DX推進担当の募集）
中野区総務部DX推進室デジタル政策課（IT専門支援員の募集）

電話

03-3228-8041
03-3228-8807

メール

shokuin@city.tokyo-nakano.lg.jp
digitalseisaku@city.tokyo-nakano.lg.jp

2 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、デジタル政策課長やデジタル政策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。



2 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ったようにです。

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 デジタル政策課☆

【参考情報】人口：34.1万人（令和7年1月1日現在）

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>）

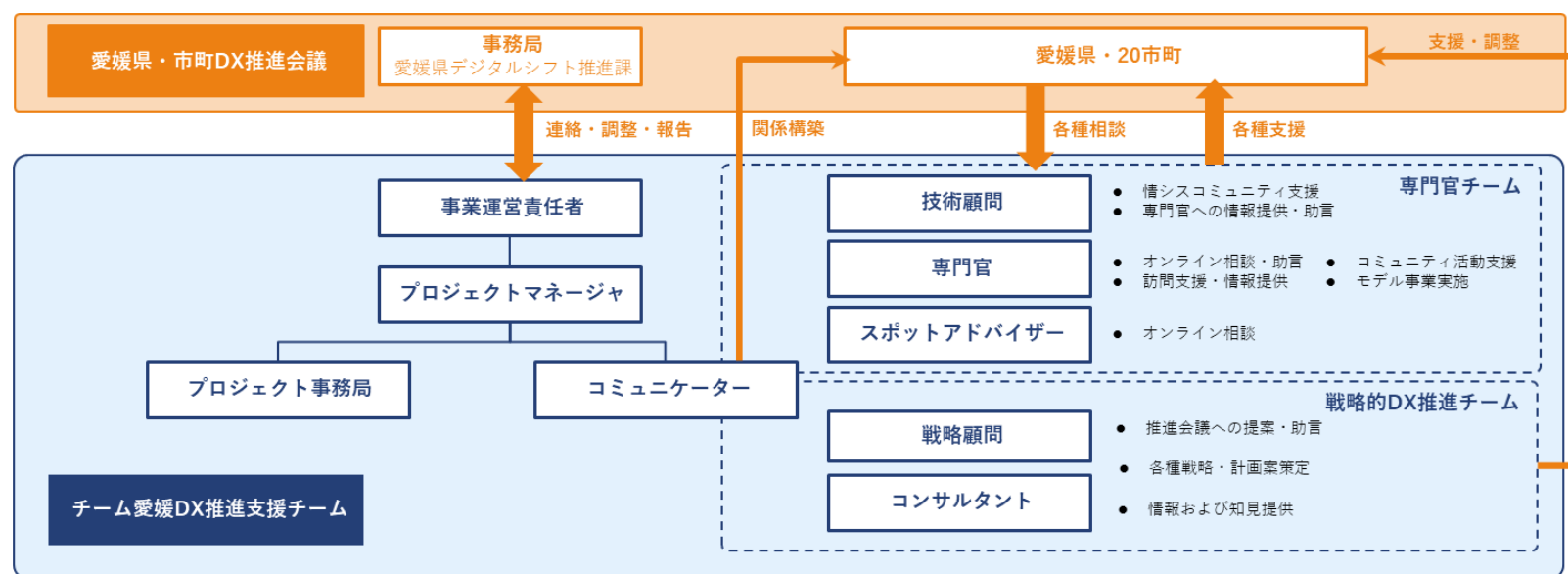
3 県と県内市町による高度デジタル人材シェアリング事業【愛媛県】



- 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**。
- オンライン面談や現地訪問による個別市町への相談支援に加え、合同研修や各種媒体を通じた情報提供、さらには事例創出に向けたモデルプロジェクトや成果共有会の開催等、市町間の連携強化を積極的に推進。



【参考情報】 人口：129.6万人（令和7年1月1日現在）

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/page/17838.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 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】

事業効果



- 各自治体においてプロジェクトや事業の推進、研修の実施に外部人材を活用している。
- 市町間で気軽に情報交換、事例共有できるオンラインのコミュニティにおいて、勉強会などを企画し多様な部門の職員の参画を促すことでDXの機運を醸成している。
- 市町におけるDXプロジェクトや窓口業務のオンライン化等の取組が効果的に推進されることにより、行政サービスの利便性向上等の効果が得られている。

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

ランニングコスト(1年あたり) ※税抜

(非公表)

(内訳)

－円

(内訳)

(備考)

(備考)



スケジュール

検討開始から導入までの期間

－

スケジュールの内訳

－



サービス提供事業者等

サービス提供事業者

一般社団法人官民共創未来コンソーシアム：行政分野のDX推進に精通し、知見及び経験を有する「愛媛県・市町DX推進専門官」を確保するとともに、各市町それぞれのニーズに応じた取組を効果的・効率的にサポートするために各種スタッフを配置し効果的に運営する

サービス名

－

運用形態

－

その他参画主体

－



担当部署

愛媛県・市町DX推進会議事務局
(愛媛県スマート行政推進課)

電話 089-912-2285

メール smartgouseisuishin@pref.ehime.lg.jp

4 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】



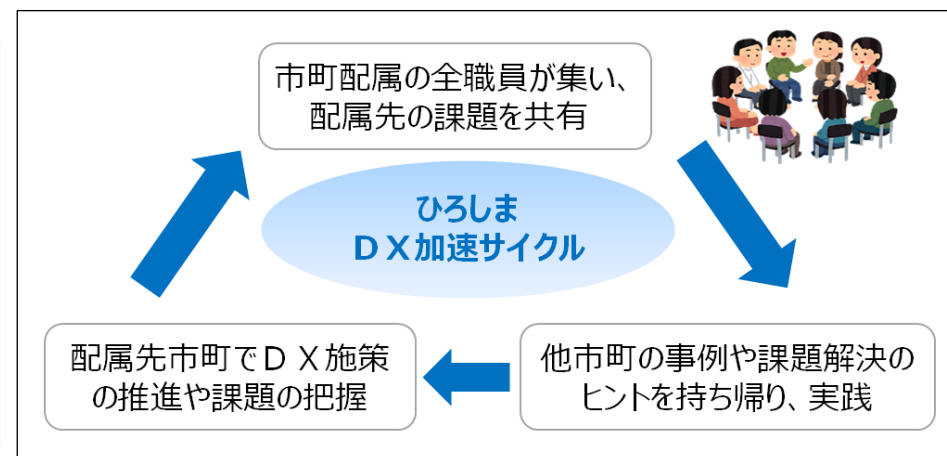
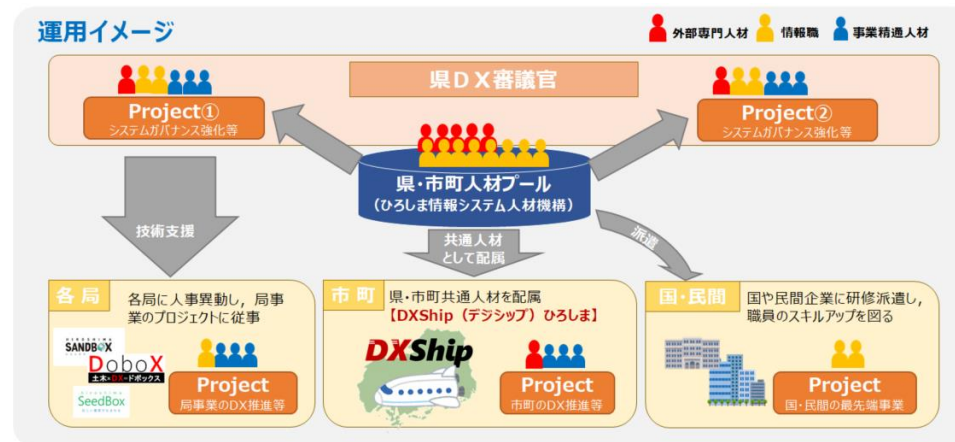
- 県全体のDXを効果的に進めるため、県・市町で協働してDXを推進し、デジタル人材を採用・育成・活用する枠組みとして、「DXShip (デジシップ) ひろしま」を構築

DXShip



事業の概要

- **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、(DXという希望の宙を共に航行する)「DXShipひろしま」を構築し、令和7年時点で県と16市町にデジタル人材を配属。**
- 『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る。
 - ・ 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（「広島県情報システム人材育成プラン」の実行）
- 市町配属の共通人材が定期的に集い、配属先の課題を共有し、課題解決のヒントを持ち帰ることで、各市町のDX施策を加速する。（ひろしまDX加速サイクル）



出典元：広島県情報システム人材育成プラン

4 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】

事業効果



- 単独ではデジタル人材の確保が困難な市町において、県・市町が共同で人材を確保し、市町が求める人材を配属することで、DX推進体制の整備及びDX施策のPDCAが進んでいる。
- 人材プール・シェア制度に参画する市町間の連携が強化され、共通した課題を抱える市町同士でシステムの共同調達や共同取組が進んでいる。
- 県における情報職（デジタル人材の専門職）の採用志願者において、本取組への賛同が動機となっている事例があり、今後の人材確保の面でも効果が期待できる。

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 2年

スケジュールの内訳

- R3年度 「県・市町情報人材研究会」を設置して検討に着手
- R4年度 試行を開始した県採用の情報システム人材の2市へのシェアや、県・市町間でDX推進に向けた意見交換
- R5年度 「DXShip（デジシップ）ひろしま」を構築し、本格始動



サービス提供事業者等

サービス提供事業者	－
サービス名	－
運用形態	－
その他参画主体	－



担当部署 広島県総務局デジタル基盤整備課

電話 082-513-2439

メール soudgkiban@pref.hiroshima.lg.jp

4 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。

即戦力とな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60万円/回)



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)したほか、令和7年4月から情報職専用の人事・給与制度を導入(給料表など)
- ・**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を活用しています。**



今後の展望を教えてください。

- ・令和8年度は共通人材の配属を19市町に拡大
- ・各市町への配属人数を、順次1名から2名へ拡充
- ・市町間での人材のローテーションを開始



☆担当：広島県 総務局 デジタル基盤整備課☆

【参考情報】人口：272.9万人(令和7年1月1日現在)

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>)

5 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

- 行政サービスの向上や行政事務の改善につながっている。
- 派遣対象団体や住民における、ICTに係る知識や技術の向上、活用の促進等につながっている。
- ICTを活用した豊かで快適な質の高い地域社会の実現につながっている。

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 >

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
団体数	17団体	14団体	22団体	22団体	34団体	35団体	28団体
回数	37回	43回	59回	59回	81回	96回	95回
人数	7人	7人	10人	14人	18人	17人	14人

※令和7年度は令和7年11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 ⑥漁業協同組合又は漁業協同組合連合会 ⑦公益社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、実施要綱等でご確認ください。

<< 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。

5 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。



【参考情報】 人口：357.6万人（令和7年1月1日現在）

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/digital/1044027/1041983.html>）

【担当部署】 静岡県企画部デジタル戦略課（電話：054-221-3679、メール：digital@pref.shizuoka.lg.jp）

6 DX推進アドバイザー事業に加えデジタル人材シェアリング事業を実施【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年度より「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」を実施

事業の概要

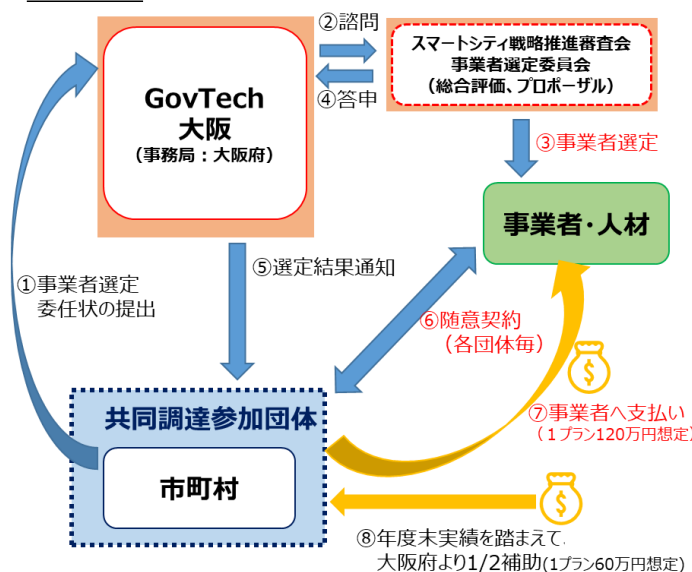
- 府がDXの推進について知見のある事業者を確保し、「DX推進アドバイザー」として市町村に派遣することで、**市町村の取組を支援**するほか、市町村間での好事例の横展開やシステム共同化等を促進。
- 令和5年度より、「DX推進アドバイザー」よりも更に密な支援を行うため、**外部デジタル人材を共同で確保し、希望市町村への専門的な支援を行う、「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」を実施。**

<市町村DX推進アドバイザー事業の実績例>

実績例	実績例における業務内容
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。
セキュリティ監査勉強会	内部監査についての理解を深め、監査体制を強化することを目的に勉強会を開催。
都市分析ツールハンズオンセミナー	都市分析ツールの実機操作体験を通じて知識や理解を深める。
セキュリティ交換監査の実施	内部監査についての理解を深め、監査体制を強化、他団体との情報交換を目的に開催。
生成AIハンズオン研修	生成AIシステムの実機操作体験や事例共有を通じて知識や理解を深める。
日常業務の相談受付	随時メール等でのよもやま相談にも対応。

<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

6 DX推進アドバイザー事業に加えデジタル人材シェアリング事業を実施【大阪府】

事業効果



- DX推進アドバイザー事業では、浅く広くの人的支援として、アンケートの結果や訪問ヒアリングの結果を資料化し、予算要求や組織要求の参考資料として市町村へ還元。市町村職員への研修等を通じた行政サービスの向上及び「電子申請システム」等のシステムを共同調達することによる住民QOLの向上につなげている。
- 大阪版デジタル人材シェアリング事業では、狭く深くの人的支援として、市町村長への説明、各担当課やベンダー協議への同席、幹部職員向けのDX研修など各市町村へ具体的な取り組みを後押ししている。

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	約59千円	ランニングコスト(1年あたり) ※税抜	約34,088千円
(内訳) ・事業者選定費用(人材シェアリング)	約59千円	(内訳) ・委託料(アドバイザー) 9,000千円 ・委託料(人材シェアリング: 1 支援メニューごとに約1,091千円×23件)	約25,088千円
(備考)		(備考) 府は1/2補助。特別交付税措置(市町村支援のためのデジタル人材の確保に要する経費)を受けている。	



スケジュール

検討開始から導入までの期間 1 年

スケジュールの内訳

- R4.7～ 情報収集、仕様書等策定(9か月)
- R5.4～ 庁内調整、事業者選定等
- R5.7～ 人材シェアリング事業開始
- R5.8～ DX推進アドバイザー事業開始



サービス提供事業者等

サービス提供事業者	西日本電信電話株式会社、アビームコンサルティング株式会社
サービス名	—
運用形態	—
その他参画主体	—



担当部署

大阪府スマートシティ戦略部戦略推進室
地域戦略推進課

電話 06-6210-9097

メール digital-shichoson@gbox.pref.osaka.lg.jp

6 DX推進アドバイザー事業に加えデジタル人材シェアリング事業を実施【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、原課調整、ベンダー協議への同席、団体ごとのニーズに応じたDX関連の研修・ワークショップの実施など）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」をスタートしています。



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：50,213千円）

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、共同化事業等に対して、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8年度も引き続き「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」に加え、市町村のデジタル力の強化に向け、更なる共同化の拡大を予定しています。



☆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】人口：877.2万人（令和7年1月1日現在）

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)

2-20

6 DX推進アドバイザー事業に加えデジタル人材シェアリング事業を実施【大阪府】

参考資料

大阪版デジタル人材シェアリング事業（概要）

○ 様々な専門分野の外部デジタル人材を、市町村が共同で確保する取組み（R5年度スタート）

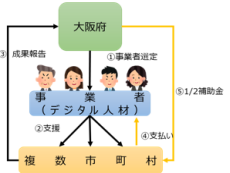
① **人材**： 具体的な市町村課題（標準化・セキュリティ等）に長けたスペシャリストを確保

② **内容**： 市町村のニーズを踏まえて決定。全8支援プラン。システム標準化支援やセキュリティポリシー改定等。

③ **費用**： 1プラン約120万円/年（府から1/2補助）

④ **期間**： 月1回程度の全12回支援

※総務省の特別交付税措置（措置率0.7）の対象



■市町村のニーズ実態

1) 実態把握のための市町村アンケートを実施

- DX推進における全庁的な課題として、人的不足（35票）、スキルの不足（16票）と顕著な結果。【図①】
- 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（8票）の結果。

2) 府内市町村のニーズ等を踏まえ、支援メニューを設定。参加団体は年々増加（R7年度：19団体30プラン）【図②】

5月より順次、各市町村へ訪問し、支援開始。

参考）大阪府の人材支援策は、総務省の自治体DX推進参考事例集にも掲載。

【図①】大阪府「自治体DX推進に関するアンケート調査」DX推進における全庁的な課題



課題	件数
1. 人的不足（必要な専門人材の確保が難しい）	35
2. スキルの不足（事業に対して専門知識・スキルが不足している）	16
3. 予算不足（DX推進に必要な予算が確保できない）	5
4. 知識不足（DX推進に関する知識が不足している）	3
5. モチベーション不足（職員からの積極的な参加が得られない）	2
6. 時間不足（業務とDX推進の両立が難しい）	1

【図②】R7年度参加団体数

支援メニュー名	参加団体数
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	6
2. 自治体システム標準化対応支援プラン	2
3. 行政手続きのオンライン化支援プラン	2
4. セキュリティポリシー改定等支援プラン	3
5. DX推進計画策定等支援プラン	4
6. BPR支援プラン	4
7. システム関連費用精査・システム更新助言支援プラン	7
8. セキュリティ強化総合支援プラン【R7年度新設】	2

大阪版デジタル人材シェアリング事業（プラン概要）

○ R7年度は19団体が30プランに参画。

支援メニュー名（R7年度）	支援内容
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 ヒアリング力 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。
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FTR&Gap分析 等における改善提案等。
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。 ・ 関係部署へのヒアリング等 を通して、個別団体の 課題に対する助言・改善提案 等。
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、部署への説明等を通して展開支援等。 ・ 個人情報 の保有安全管理措置の策定支援等。
5. DX推進計画策定等支援プラン	・ DX推進計画の策定支援 及びDX推進計画の 実行支援 等。 ・各担当課へのDX推進 リーダーの導入 など全庁的な推進体制に向けた支援。
6. BPR支援プラン	・ BPRの進め方支援 等の 社内業務整理 等に係る基礎的支援。 ・ 関係部署へのヒアリング等 を通して 助言・改善提案 等。
7. システム関連費用精査・システム更新助言支援プラン	・ システム関連費用精査 に係る ポイント解説 や、 システム更新時期 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。
8. セキュリティ強化総合支援プラン【R7年度新設】	・ サイバーセキュリティに関する基本方針の策定 、公表に向けた支援。 ・ 情報セキュリティ に係る 中期計画作成 の支援。 ・ 緊急時対応計画（CSIRT） 、 ICT-BCP計画策定 の計画支援 ・ インシデント対応手順書の提供 、 インシデント研修・訓練 ・ 内部監査実施 に向けた支援（ 監査人育成に向けた基礎的なところから ）。

【参考】大阪版デジタル人材シェアリング（具体的支援）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

1 事業立案につながる研修の実施

「データ分析」に関する勘違い

- データ分析とは「数値」として、目的・結論など「自分が知りたこと」を提示してくれる
- だから、分析手法そのものを知りたい
- 分析手法が高貴化すると高貴化することがある
- だから、「もっと」最新の手法を知りたい

やりがちな見解

- データ分析は「数値」ではなく、「目的」にしない
- 分析手法そのものを知らない場合は、YouTube や書籍で勉強する方が早い
- 中々たいてい解決策は出てくるので、データ分析「だけ」を一度勉強からしない
- 高貴化（？）データ分析を通じて、「数値・結果」を知りたい（数値・結果を重視しない）

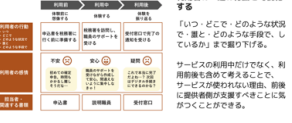
サービスデザインとは何か？

既存のサービスをよりよい状態にするための体系化された手法のこと



「行動」を捉える：ユーザージャーニーマップの活用

顧客での確定申告



利用者の一連の行動を可視化する

「いつ、どこで、どのような手段で、誰と、どのような手段で、しているか」まで取り上げる。

サービスの利用申込だけでなく、利用後のフォローアップも含めて考えることで、サービスが提供する価値、顧客に提供される価値が可視化でき、気づきを得ることができる。

【参考】大阪版デジタル人材シェアリング（具体的支援）②

セキュリティポリシー改定等支援プラン

2 周知浸透を図るためのハンドブックの作成

セキュリティレベルを維持、向上させるためには、**職員がルールを理解し、行動に移すことが必要**となります。そのために職員にわかりやすく内容を伝えるためにセキュリティハンドブックを作成することが効果的であると考えます。また、本ハンドブックはセキュリティ研修に活用することもできると考えます。

職員の管理

「情報資産の重要性分類」における重要性分類Ⅲ以上の情報を外部で取扱う場合の注意

（注）重要性分類Ⅲ以上の情報は、情報資産の重要性分類Ⅲ以上の情報と見做す。また、重要性分類Ⅲ以上の情報は、情報資産の重要性分類Ⅲ以上の情報と見做す。また、重要性分類Ⅲ以上の情報は、情報資産の重要性分類Ⅲ以上の情報と見做す。



また、特定個人（「機密情報」や「重要情報」）などは、情報資産の重要性分類Ⅲ以上の情報と見做す。また、特定個人（「機密情報」や「重要情報」）などは、情報資産の重要性分類Ⅲ以上の情報と見做す。また、特定個人（「機密情報」や「重要情報」）などは、情報資産の重要性分類Ⅲ以上の情報と見做す。

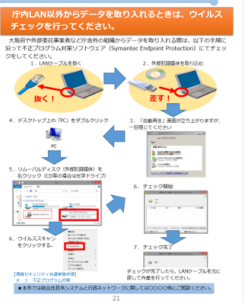
暗号化・パスワード設定

徹底できる態で持ち歩く

外部データの取り込み

社内・社外関係からデータを取り入れるときは、ウイルスチェックも行う必要がある。

（注）社内・社外関係からデータを取り入れるときは、ウイルスチェックも行う必要がある。また、社内・社外関係からデータを取り入れるときは、ウイルスチェックも行う必要がある。また、社内・社外関係からデータを取り入れるときは、ウイルスチェックも行う必要がある。



また、社内・社外関係からデータを取り入れるときは、ウイルスチェックも行う必要がある。また、社内・社外関係からデータを取り入れるときは、ウイルスチェックも行う必要がある。また、社内・社外関係からデータを取り入れるときは、ウイルスチェックも行う必要がある。

7 実践的課題解決を通じたDX推進リーダー育成の取組【栃木県真岡市】



- 各部署におけるDX推進リーダーを育成するための「DX人材認定制度」を創設
- 「DX人材育成研修」ではサービス向上や業務改善案を作成し提案
- 研修を完了した職員はDXアドバイザーとして庁内のDXをけん引

事業の概要

- DX人材育成プログラムとしてサービスデザインの考え方や、実際の業務におけるサービス向上や効率化に向けた改善案をデザインするワークショップ型の研修を実施。
- 約5か月間の研修の成果である業務改革案を幹部職員に対してプレゼンテーション。
- 研修報告会を完了した職員をDXアドバイザーとして認定（令和7年度は14名）。
- DXアドバイザーは、自部署に戻り提案内容の実現を目指すとともに、部局を超えたDX推進リーダーとして市役所全体のDXをけん引する役割を担う。

令和7年度発表資料

介護サービス提供の最速化

フェーズ1の業務フロー



ケアマネは認定結果に基づき、すぐにケアプラン作成へ着手できる。

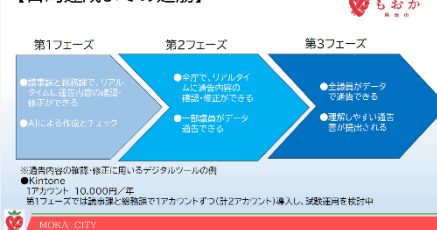
職員とケアマネの手間を省くことができる。

ももかごみゼロプロジェクト



効率的な議会对応をめざして

【目的達成までの道筋】



デジタルを活用した 選挙事務効率化と住民共創

取組2 立会人シフト作成の効率化

取組のイメージ



ソフトで候補システムを導入
立会人シフト作成が効率化

短期的効果

電話連絡回線 (344回→0回)

経路図作成 (32分/人)

立会人の負担軽減

長期的取組

AIによるシフト作成の効率化

短時間での立会人シフト作成による立会人の負担軽減

短時間での立会人シフト作成による立会人の負担軽減

7 実践的課題解決を通じたDX推進リーダー育成の取組【栃木県真岡市】

事業効果



- 真岡市DX人材認定制度において指定する研修を修了した59名の職員を、DXアドバイザーとして認定している。
- DXアドバイザーとして認定することで対象職員の意識が向上するとともに、専用グッズ（職員証ストラップ）を身に着けることで一般の職員とのコミュニケーションのきっかけにもつながっている。

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	3,157千円	ランニングコスト(1年あたり) ※税抜	－円
(内訳) ・研修業務委託費	3,135千円	(内訳)	－円
・オリジナルストラップ作成費	22千円		
(備考)		(備考)	



スケジュール

検討開始から導入までの期間 1年

スケジュールの内訳

R4.4～5	構想
R4.5～9	試験的実施
R4.10～R5.3	庁内調整・制度化
R5.5～9	研修実施（R5）
R6.5～9	研修実施（R6）
R7.5～9	研修実施（R7）



サービス提供事業者等

サービス
提供事業者

－

サービス名

kintone、Googleスライド、LoGoチャット（研修ツールとして使用）

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

一般社団法人シビックテック・ラボ（DX人材育成研修講師）



担当部署 真岡市総務部デジタル戦略課

電話 0285-83-8394

メール digital@city.moka.lg.jp

7 実践的課題解決を通じたDX推進リーダー育成の取組【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」の令和7年度の実施内容について教えてください。

昨年度は23名で実施しましたが、今年度は18名の職員が参加し4グループに分かれて研修プロジェクトを実施しました。取組テーマとしては、①介護サービス提供の最速化②GISを活用した地域美化の促進③クラウドツールを活用した選挙事務効率化の検討などがあります。



(真岡市)



18名の参加者はどのような研修を行ったのですか？

5月末に全職員対象のDXマインドセット研修を行った後、変革プロジェクトへ参加希望者を募りました。18名から申し込みがあり6月から9月にかけてワークショップ形式の研修を半日×5回行いました。

研修の内容はチームビルドから始まり、ユーザーリサーチや定量的・定性的効果の試算、先に上司にダメ出しをしてもらう否定的レビュー会など、DXやデザインのエッセンスを業務変革に生かすというものであります。

また、研修という枠組みを取っていますが、例年どおりプロジェクトとして継続検討をしています。



研修で実施した内容が住民サービス向上につながっていると聞きました。

はい、昨年度の研修において市役所窓口ではマイナンバーカードによる印鑑登録証明書発行ができないことが判明しました。システム上の制約が原因でしたが、窓口を担当している職員の「お客様に帰ってもらうのは申し訳ない」という声がかっけでした。この課題を解決し、さらに全体的な混雑緩和にも寄与するため庁舎内へのキオスク端末設置につながりました。



今後の展望を教えてください。

本市では、既存の業務課題や地域課題等を正しく捉えた上で、必要に応じてデジタルを活用した解決策を考えられる職員を「DX人材」として定義しています。

現在は、BPRを起点としていますが、報告会等での市長からの指摘をもとに、より効果的で納得感のある提案ができるようにEBPMにも取り組んでいきます。また、様々なプロセスの中でAIを活用することも検討しています。



☆担当：真岡市 デジタル戦略課☆

【参考情報】 人口：7.8万人（令和7年1月1日現在）

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）

8 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】

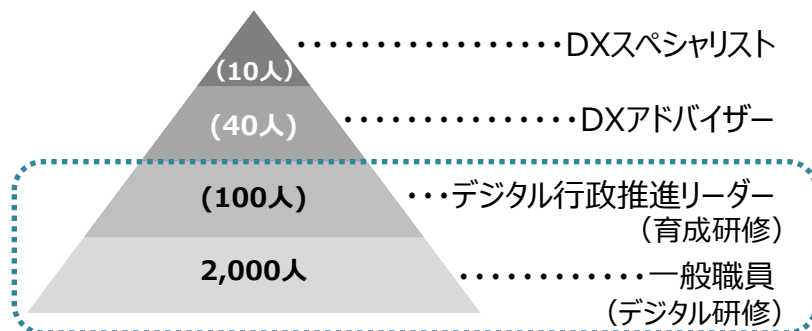


- 全職員の情報リテラシーを高めるための管理職を含む全職員への研修の実施に加え、デジタル化の中心となるリーダー職員を育成し、デジタル技術の活用を全庁に広める

事業の概要

- 令和3年度より、**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（20～40代対象）の育成を開始。
令和7年度までの累計で100名の「**デジタル行政推進リーダー**」育成。

<育成体制のイメージ> ※かっこ内は将来数



<令和7年度の具体的な取組> (別紙参考資料参照)

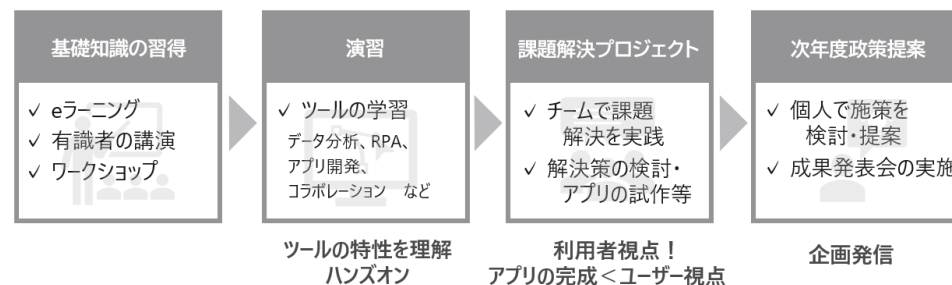
デジタル行政推進リーダーの育成	拡充
一般職員向けデジタル研修	拡充
管理職向けデジタル研修	実施
新規採用職員向けスキルアップ研修	実施
希望者向けデジタルリスキング研修	実施

<デジタル行政推進リーダー育成研修（令和7年度）>

対象者：20～40代職員、前向きに研修に取り組む意欲があること

期間：5月～10月（約100時間）

受講者：21名（平均年齢30歳、男性13人・女性8人）



目標は「ツールが使える」ではなく「**サービスデザイン思考**」の修得

8 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】

事業効果



- デジタル部局主導ではなく、現場（担当課）主導によるRPAや電子申請等のデジタルツール活用による業務効率化が進んだ。
- 職員全体のデジタルリテラシー向上により、新規施策にデジタルを活用した施策が増えた。
- RPA等を活用した業務改善を自主的に行う部署が増えた。

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 27,398千円

(内訳) ・有償ツールライセンス料 14,253千円
・導入支援業務委託料 13,145千円

(備考)

ランニングコスト(1年あたり) ※税抜 3,000千円

(内訳) ・研修実施委託費 1,500千円
・Microsoft365関連ライ
センス料 1,500千円

(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

R4.1～3 仕様書作成
R4.4～5 入札（ライセンス調達）・業者決定・契約
R4.6 入札（導入支援業務）・業者決定
R4.7～10 設定作業
R4.11～ 利用開始



サービス提供事業者等

サービス
提供事業者

—

サービス名

Microsoft365、Microsoft Power
Platform(Apps,Automate,BI)

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

日本マイクロソフト株式会社、株式会社システムサポ
ート、株式会社Ricoh



担当部署 金沢市都市政策局デジタル政策課

電話 076-220-2044

メール digital@city.kanazawa.lg.jp

8 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年度で100名の育成を達成しました。また令和7年度に初めて、リーダーに助言等を行う「**DXアドバイザー**」を8名任命しました。引き続き各リーダーが庁内DXを推進する環境を整備していきたいです。



☆担当：金沢市 デジタル政策課 ☆

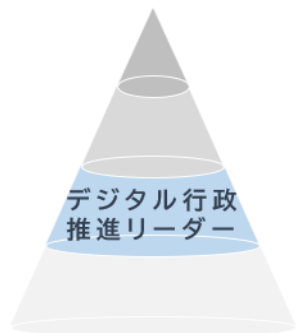
【参考情報】 人口：44.3万人（令和7年1月1日現在）

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>)

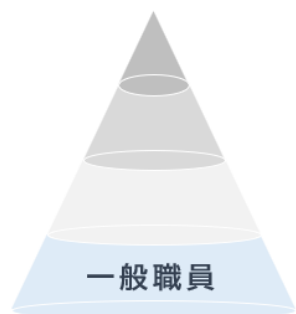
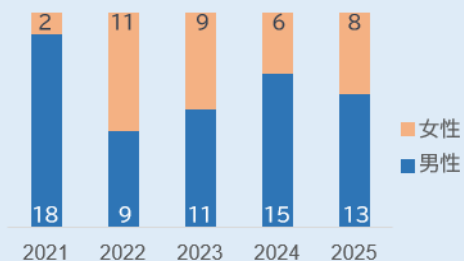
8 デジタル行政推進リーダー育成と全職員への研修も実施【石川県金沢市】

参考資料



研修実績

	男性	女性	合計	平均年齢
2021(R3)	18	2	20	35
2022(R4)	9	11	20	33
2023(R5)	11	9	20	30
2024(R6)	15	6	21	34
2025(R7)	13	8	21	30



対象：全職員

☑ 動画視聴、テキスト学習

2021-2022

ICT

デジタル
サービス

効率アップ
テキスト

サービス
デザイン思考

BPR

データ
利活用

EBPM

ノーコード
ローコード

対象：希望者

デジタルツール

Excelマクロ、ピボットテーブル、
Access、PowerPoint、RPA

各定員 20名

サービス
デザイン思考

定員 40名

業務改善
(BPR)

定員 30名

生成AI

定員 20名

対象：管理職

2022-

管理職研修

DXに向けたマインドセット
ローコード・ノーコード
データ利活用

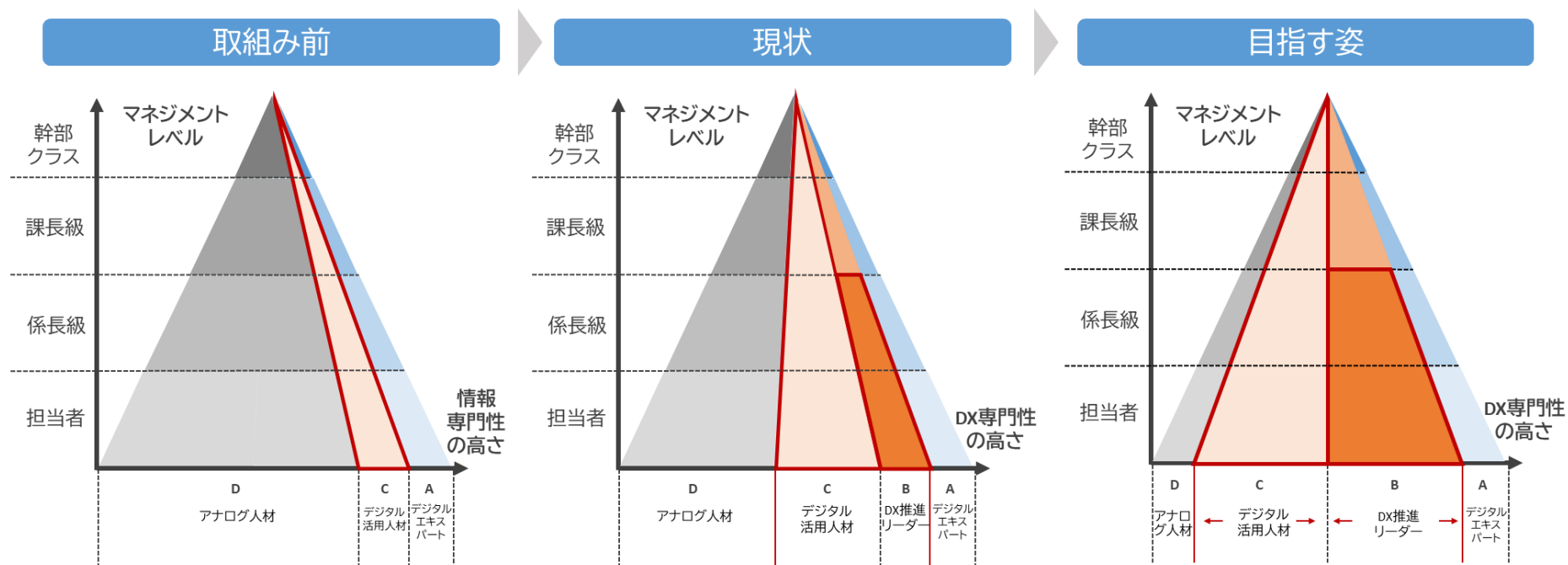
9 「働き方改革ロードマップ2.0」に沿った全庁的なDX人材の育成【兵庫県神戸市】



- 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。全職員のデジタルリテラシーの底上げから、DX推進の中心となる人材まで、目的に応じた個別研修を実施。

事業の概要

- 令和4年度から、全職員を対象とした「**DX基礎研修**」を実施し、デジタルを活用できる人材の裾野を広げるとともに、「**DX推進リーダー育成研修**」により、各所属のDXの中心となる人材を育成。
- 研修受講者等を「**DX推進リーダー**」として認定し、実績をあげた場合には手当の加算を行う制度を新設。
- 管理職向けにも階層別研修でマインドセットを実施するなど、目的に応じた個別研修を実施。



9 「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】

事業効果



- DX推進において、各所属の中心となる職員を育成することで、各所属での業務改善事例が生まれている。
- 他の自治体から、当該事業に対して、問い合わせ・講演等の依頼を受ける機会が増えており、自団体以外への波及効果も出始めている。

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

約4,319千円

(内訳)

- ・研修費
- ・通信料等

約4,041千円
約278千円

(備考)



スケジュール

検討開始から導入までの期間 (事業ごとに異なる)

スケジュールの内訳

例：DX推進リーダー育成研修の場合

R3.9～ 検討・事業者調整開始

R4.5～ 庁内周知

R4.6～ 研修開始

※以降各年度ごとに実施



サービス提供事業者等

サービス
提供事業者

－

サービス名

Udemy Business

運用形態

クラウド型サービスを利用（補助学習教材として利用）

その他
参画主体

日本マイクロソフト株式会社（包括連携協定に基づく研修支援）



担当部署 神戸市企画調整局デジタル戦略部

電話 －

メール digital_kikaku@city.kobe.lg.jp

9 「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、人材紹介会社による専門人材派遣の活用や経験者を通年採用するなど、様々な手段での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推進の中心となる人材を育成するための研修等を開始し、DX推進リーダーの認定**を行っています。

また令和7年度からは、DX推進リーダーが実績をあげた場合に手当を加算する制度を新設しています。今後DX推進リーダーとなる層の活躍の場をさらに増やしていくには、**リーダーの役割の明確化と周囲の理解、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必要**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。



9 「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

庁内のデジタルリテラシー向上のための、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。内容については、本市で必要となるスキル・ツールが変わりうるものであることから内製で検討しております。

②職員の知識レベルの把握方法

DX推進リーダーを認定する制度をはじめたものの、本市においても、知識やスキルレベルの客観的な把握は難しいと考えており、**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を検討中です。**

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。



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。



(神戸市)



☆担当：神戸市 企画調整局 デジタル戦略部 ☆

【参考情報】 人口：149.4万人（令和7年1月1日現在）

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/a69423/roadmap.html>）

9 「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

(1)研修内容	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	80名／年
(3)実施日程	講義、グループワーク、自主学習あわせて32h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(kintone、tableau、生成AIのハンズオン、RPAツールの紹介) ③トレンド(DXの事例紹介、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(AIの基礎、kintone学習)

その他階層別研修等

	対象	概要
(1)DX基礎研修	全職員	DXを進める必要性や、DXの意義など、基礎的な知識やトレンドの紹介をe-learningで研修
(2)階層別研修	課長級	昇任時研修にて管理職に必要なマインドセットや等級に応じた役割を説明
	新規採用	採用時研修にてDXの意義や庁内事例を紹介し、職員として持つべき視点をインプット

10 3年間のデジタル人材育成プログラムを発展させ、新たにリーダー・専門人材を育成【滋賀県】



➤ 過去3年間で累計452名のDX推進チャレンジャーを育成。令和7年度よりその発展系としてDX推進リーダー・デジタル専門人材の育成にチャレンジ

事業効果

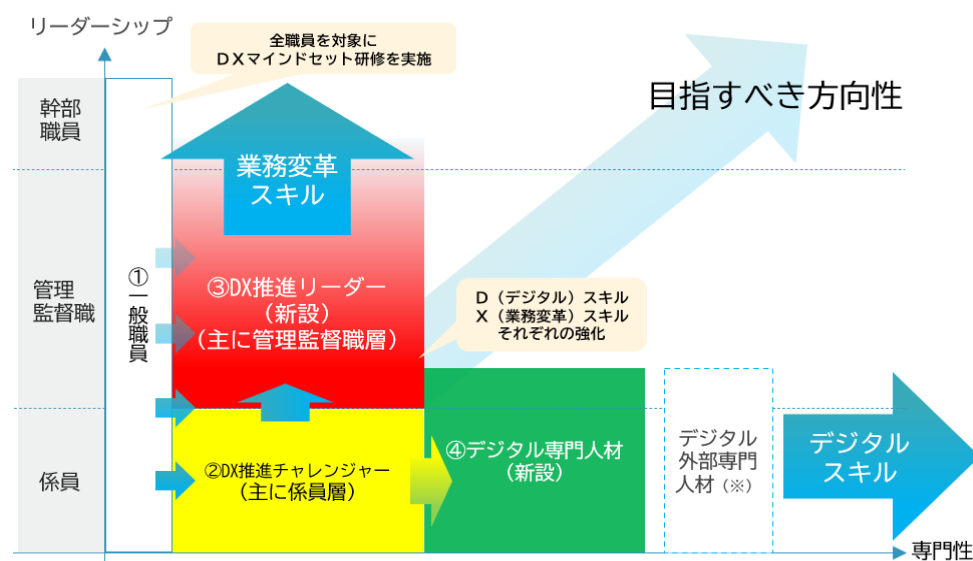


○ 研修および個別相談会をシームレスに行うことにより、更なるデジタル化・庁内業務改善の推進に繋がっている

事業の概要

- 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%にあたる累計452人のDX推進チャレンジャーを育成。**
- 継続して全ての職員がデジタル技術を積極的に活用できるよう研修等を実施するとともに、令和7年度より新たに、D(デジタル)スキルとX(業務変革)スキルごとに強化・向上を図り、DX推進リーダーおよびデジタル専門人材の育成にチャレンジ。

区分	デジタル人材像
① 一般職員	✓ 各所属においてデジタル技術を活用して業務を進められる人材。
② DX推進チャレンジャー	✓ 各所属においてデジタル技術の活用を主体的に行い、業務の効率化や行政サービスの向上を図るとともに、働き方改革にも資する人材。
③ DX推進リーダー	✓ デジタルツールの目利き・作成ができ、関係者を巻き込みつつ業務変革を行える人材(=X(業務変革)スキルの発揮) ✓ 自ら使うだけでなく、人に教えることによりマネジメントとして組織全体に影響を与えることができる人材。
④ デジタル専門人材	✓ デジタルツールの活用や発注要件を整理できる人材。 ✓ 各部局のDXの取組を主導し、デジタル人材を支援できる人材。(=D(デジタル)スキルの発揮) ✓ 適正にシステム運用管理(事業者管理、プロジェクト管理)ができる人材。



合わせて、デジタルスキルマップによりデジタル人材が有するスキルレベルを可視化し把握することで、研修内容の改善や、職員自身の新たな気づきにつながる取組を推進中

10 3年間のデジタル人材育成プログラムを発展させ、新たにリーダー・専門人材を育成【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ます。

更に**令和7年3月には、上記戦略および「滋賀県職員人材育成・確保基本方針」を改訂**したことを踏まえ、新たな研修計画に基づき人材育成を進めているところです。



(滋賀県)



新たに進めていることを教えてください。

DX推進チャレンジャーの発展形として、業務変革スキル(DXの「X」)の伸長を企図したDX推進リーダーと、デジタルスキル(DXの「D」)の伸長を企図したデジタル専門人材の育成にチャレンジしており、合わせて、職員のデジタルスキルを可視化し、研修内容の改善や、職員自身の新たな気づきに繋げるようなデジタルスキルマップの導入を進めています。



近況や苦労・工夫している点を教えてください。

DX推進チャレンジャーの募集も引続き継続しつつ、リーダー・専門人材の助言の下に、更なる**業務改善の相談やノーコード・ローコードツールのアプリ開発等、伴走型支援**を推進中です。この中で、**各業務で時間を要する箇所や煩雑さの原因を業務フローを可視化して特定しやすくするために、業務フロー図の作成を指導**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。

デジタル人材育成研修の内容や、DX推進チャレンジャーの応募要件についての質問を受けます。前者については具体的な研修内容、後者については、多数の意欲が高い職員を集めることを優先していることから、特に要件は設けていないことを回答しています。



今後の展望を教えてください。

リーダー・デジタル専門人材の育成を継続し、それぞれの特性に合った研修での学びを活かしてDX推進チャレンジャーに対して「**教える経験・機会**」を提供し、更なる**業務改善を推進**していくため、ノーコード・ローコードツールのアプリ開発等、デジタル外部専門人材による伴走型支援を行っていきます。



【参考情報】 人口：139.6万人（令和8年1月1日現在）

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>)

【担当部署】 滋賀県総合企画部DX推進課（電話：077-528-3292、メール：ce00@pref.shiga.lg.jp）

11 オンライン学習や資格取得の促進で「自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材」を育成【栃木県】



事業効果



- 「自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材」を5年間で900名育成する計画
- オンラインの学習環境を用意するとともに、情報処理技術者試験の受験料を補助

- 令和7年度は、778名の職員が育成対象となり、自らの業務の見直しや所属内におけるデジタル技術の活用が年々拡大している。

事業の概要

- 「自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材」を育成し、庁内のデジタル技術の活用を促進。

令和5年度から5年間で900名（行政職員全体の約2割）の人材を育成する計画であり、育成対象の職員は、意欲を重視し、知識や資格保有等の要件を設けない形で、手挙げ制により募集。

- 数千あるオンライン学習講座のうち、基本的内容に加え、発展的なものまで必修講座として指定し、各人がレベルや目的に応じた講座を受講するよう誘導するとともに、情報処理技術者試験について、全13種の受験料を補助。

オンライン学習 必修講座の体系図

必修講座は、デジタルスキップとして必要となる知識やスキル（図中の項目）を習得する観点で幅広く選定しています。講座選びに迷いがある方のために、ラーニングパスを設定しオススメ講座を紹介していますが、選定講座の中から自由に選び学習ができます。



必修講座に関する体系図

行1課が指定した92講座から自身のレベルや目的に応じて4つ以上の講座を自由選択

スキップ1年目向け「幅広い知識の習得と基礎的なツールの活用力向上を図る観点で講座選定」

DX・ICTツールに関する知識(用語や概要中心)

Word・Excel・PowerPoint(基礎)、Teams

スキップ2～3年目向け「各人のレベル等に応じて知識やスキルの深化を図る観点で講座選定」

Excel・PowerPoint等
活用力アップ

業務プロセスの見直し

M365活用力アップ

情報セキュリティ

データ活用
(AI・データサイエンス)

【管理職向け】
DX事例・事業マネジメント

情報処理技術者試験

デジタルスキップの必修講座一覧（リンク）

必修講座として指定した92講座の受講対象、内容、視聴時間等が確認できます。

情報処理技術者試験等の受験

デジタルスキップが身に付けた知識、スキル等の可視化を図り、客観的に専門性を把握する観点から、経済産業省が情報技術者として一定の知識や技能を認定する「情報処理技術者試験等」の受験を推奨するとともに、合格した場合等の受験料の助成を行います。

< 情報処理技術者試験等の種類や難易度 >



※各レベルは（独）情報処理推進機構が公開している「情報システムユーザースキル標準」に基づく位置づけ

出典：デジタルスキップのトリセツver3.0（令和7年4月行政改革ICT推進課）から抜粋

11 オンライン学習や資格取得の促進で「自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材」を育成【栃木県】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

デジタル技術の活用により県民利便性の向上や業務の効率化を図るための計画を複数策定し推進しているところですが、それらの計画に掲げた事業の実効性を高め、より強力に取組を進めていくために「自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材」(＝デジタルスキップ)を育成していくこととしました。



(栃木県)



工夫している点やコストについて教えてください。

「自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材」は、令和5年度から5年間で行政職員全体の約2割にあたる900名を育成する計画です。相当数を育成することで、このデジタル人材がそれぞれの所属で孤立することを防ぎつつ、庁内のデジタル技術の活用の促進や気運醸成を図ることを目指しています。



育成対象の職員は意欲を重視し、知識や資格保有等の要件を設けない形で、手挙げ制により募集することにしています。そのため、デジタル技術に関して一から学べるオンライン学習のカリキュラムを用意しています。

また、希望により、高レベルまで目指していけるよう情報処理技術者試験については、全13種の資格取得について、受験料を補助をしています。情報処理技術者試験のうち、ITパスポート試験は、情報技術者として最低限の知識等が問われるものであるため、育成対象者の全員が合格することを目標に掲げています。さらに、令和6年度から体験型研修として、PAD (Power Automate for desktop)等のICTツール研修を対面で実施しており、令和7年度は研修内容を拡充するとともに、デジタルスキップの事例の横展開、交流(情報交換)等を目的とした内製研修(支援力・連携強化研修)を実施しています。

令和7年度のコストとしては、情報処理技術者試験の受験料補助及びオンライン学習ツール利用料、体験型研修の委託分の費用で約3千万円となりますが、対象事業費については特別交付税として措置(7割)されています。



今後の展望や課題を教えてください。

令和7年度は、778名を育成対象として指定しており、目標数に向けて裾野は順調に広がっていると思います。計画期間の中間年となり、育成が進展し、自らの業務の見直しや所属内の取組支援件数が年々増加はしているものの、全庁への波及など、育成した人材の活用面での課題に直面しています。



【参考情報】人口：190.4万人(令和7年1月1日現在)

関連URL：栃木県庁デジタル人材育成方針 (<https://www.pref.tochigi.lg.jp/b03/tochigikenchodxjinzaiikuseihoushin.html>)

【担当部署】栃木県経営管理部行政改革ICT推進課(電話：028-623-2215、メール：dks@pref.tochigi.lg.jp)

12 人材育成基本方針でDX推進に必要な人材像を定め、役割に応じた研修を体系的に整理【静岡県小山町】



- 人材育成基本方針を策定し、DX推進に必要な人材像を決定
- 具体的な研修メニューを「小山町DX人材育成研修メニュー」として整理
- 主体的なDX推進につながっており、DX推進リーダーを中心に3つのワーキンググループ（手続きオンライン化、窓口スマート化、情報発信最適化）を立ち上げることができ、同ワーキンググループの活動として、DXの前提となる窓口業務や町HPの現状調査を実施し、オンライン申請可能な行政手続きを10件以上増加させた。

事業の概要

- 令和4年3月に策定した「小山町DXガイドライン」において、小山町のDXを「常にユーザー中心の思考で、変化する環境に適応しながら、デジタルによってサービスを改善するための変革」と定義。
- 「小山町DXガイドライン」に基づき策定した「小山町デジタル・トランスフォーメーション（DX）人材育成基本方針」において、DX推進に必要な人材像を「行政環境に柔軟に対応し、主体的かつ共同的にDXにチャレンジする職員」と定めた。
- 同方針に基づく具体的な研修メニューは「小山町DX人材育成研修メニュー」として定められ、各職員は自身の職位やセグメントに応じた研修を受講。

<目指す人物像>

行政環境に柔軟に対応し、
主体的かつ協働的にDXにチャレンジする職員

行動 指針

- ① デジタル化・オンライン化を第一の選択肢とします
- ② できることから、すばやく着実に取り組みます。
- ③ 仕事を見つめなおし、意味や必要性を再確認します
- ④ わかりやすく使いやすい、シンプルな仕組みを考えます
- ⑤ 新しい技術や手法を、能動的に学びます
- ⑥ 保有するデータや情報を、積極的に公開します。
- ⑦ 知識やアイデアだけでなく、疑問や悩みも共有します。

<小山町DX人材育成研修メニュー>

- ・本方針に基づく具体的な研修メニューは、「小山町DX人材育成研修メニュー」として別に定めます。
- ・研修メニューは、各年度の当初に総務課から発出される職員研修計画で周知されます。
- ・各職員は、自身が属する職位やセグメントに応じて対象となっている研修を受講します。

（小山町DX人材育成研修メニューの見方）

※研修メニューの内容は、本方針の見直しとは別に修正を行うことが考えられます。

No.	区分	内容	実施方法	研修実施者	※期間中に 1回受講	標準 時間数	対象（●必須、○推奨、▲指名or公募）										実施年度			
							セグメント										R5	R6	R7	R8
							部長 課長	副 参事	副 主任	主 事	主 査	（新 規採用 職員）	任 命 用 職 員	行 事 課 幹 事	行 事 課 主 事	D X 推 進 部 門 員				
DX リテラシー	DXの取組 意義の理解	DX推進、国・他自治体の動向把握と理解（幹部職員向け）	集合or動画	CIO補佐 業務委託	5月	2時間	●	●	●	●	●	●	○	○	○	●	毎年度内容を 更新して実施			
		DXガイドラインの理解とDXの実践（一般職員向け）	集合or動画	CIO補佐 業務委託	5月	2時間	●	●	●	●	●	●	○	○	○	●				
	デジタル リテラシー	町のネットワーク環境、情報セキュリティポリシーの理解	集合or動画	企画政策課	7月	1時間	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	開始	未受講者 向けに同様 内容を実施		
		デジタルリテラシー修得コース	eラーニング	J-LIS	例年8月頃～	2時間	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				

例）Aさん（副主任、行革幹事）の場合

- ①職位（副主任）に応じた人材育成研修として、No.2（必須）を集合研修で受講。No.3（推奨）は、過去に同様の研修を受講し、既に高いレベルで理解しているため受講を見送る。
- ②セグメント（行革幹事）に応じた人材育成研修として、No.1（推奨）を集合研修の録画動画で受講。

緑塗りつぶしの研修は、特に受講が推奨される重点研修メニューです。

出典：「小山町デジタル・トランスフォーメーション（DX）人材育成基本方針」を基に作成

12 人材育成基本方針でDX推進に必要な人材像を定め、役割に応じた研修を体系的に整理【静岡県小山町】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

人口減少社会や新興感染症へ対応するにあたり、行政のDXを強力に推進することが求められていたことを背景に、令和3年度に「小山町デジタル・トランスフォーメーション（DX）ガイドライン」を策定しました。

同ガイドラインにおいて、**小山町のDXを「常にユーザー中心の思考で、変化する環境に適応しながら、デジタルによってサービスを改善するための変革」と定義**しました。

また、同ガイドラインに基づく町のDX推進に必要な人材像や人材育成研修を体系的に定めることで、**職員一人ひとりがDX人材として目指すべき方向性を自覚するとともに、主体的にDXを推進していくことを目指して**、小山町DX人材育成基本方針（以下「本方針」という。）を策定しました。



(小山町)



苦労した点や工夫した点を教えてください。

令和5年度から各所属のDX推進リーダーを主な対象とした研修メニューを設けましたが、業務多忙等の理由により集合研修の受講者数が期待を下回ってしまいました。

これを踏まえ、当日の集合研修を欠席した職員も、研修内容を確認できるよう、**欠席者向けにアーカイブ動画を提供**することとしました。



取組の成果を教えてください。

主体的なDX推進につながっており、DX推進リーダーを中心に3つのワーキンググループ（手続きオンライン化、窓口スマート化、情報発信最適化）を立ち上げることができました。そのワーキンググループの活動により、**オンライン申請可能な行政手続きを10件以上増やし、さらに書かない窓口サービスなどの導入へつなげることができました。**



今後の展望や課題を教えてください。

管理職やDX推進リーダーへの基礎研修を継続しながら、ガイドラインの行動計画に掲げたサービスの改善に向けた取組を実施することにより、DX人材の育成を進めていきたいと考えています。また、令和8年度がガイドラインの最終年度となることから、取組を総括し改訂を進めます。



【参考情報】 人口：1.7万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：小山町DXガイドライン（https://www.fuji-oyama.jp/chousei_10_202203081634591.html）

小山町DX人材育成基本方針（<https://www.fuji-oyama.jp/chouseijouhou ICT DX jinzaikusei.html>）

【担当部署】 小山町企画政策課（電話：0550-76-6133、メール：kikaku@fuji-oyama.jp）

13 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】



事業効果



➤ DX推進計画に基づき、民間DX人材活用、全職員を3階層に分けたDX人材育成プロジェクトの実施など、デジタル人材の確保・育成に係る様々な取組を推進

○ 市役所のDXを推進することによって市民サービスの向上、業務の効率化、働き方改革につながった。

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し、各種取組を実施。
- 今後より一層、職員が自律的にDXに取り組むよう、令和5年10月にDX人材育成プロジェクトに着手。

	取組内容
デジタル人材の確保	○ 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「地域活性化起業人」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	○ DX人材育成プロジェクト（R5.10～） 全職員をゴールド・シルバー・ブロンズの3階層に分け、民間企業とも連携して体系的な研修プログラムを継続的に実施 令和5年度から3年間で2,400名のDX人材を育成することをKPIとして設定 ゴールド：IT企業への派遣や、より専門的な研修の受講などにより、市役所全体のDX戦略人材を育成 シルバー：生成AI・ローコードツール・データ利活用・BPRなど、民間企業と連携したハンズオンも交えた研修の実施により、各職場のDXの旗振り役となる人材を育成 ブロンズ：オンライン動画学習サービスの受講等による、DXリテラシーの底上げ ○ 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

人材育成のイメージ



13 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（現DX・AI戦略室）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（令和7年4月改定）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。

デジタル人材の育成に関しては、民間企業と連携したスキル別研修や、職員研修部門と連携した階層別研修などに取り組んできましたが、今後より一層、市役所職員が自律的にDXに取り組み、市民サービスの向上や業務効率化を図るためには、「システムや設備を整えることだけでなく、職員のマインドを変えていくことが重要である」という考えのもと、令和5年10月に「DX人材育成プロジェクト」を立ち上げました。



(北九州市)



課題に感じている点があれば教えてください。

ITに関する高度かつ専門的な知識・知見を有する人材の育成には、各職員の経験やスキルに応じた専門的なプログラムや時間をかけたOJT等を要します。官民間問わず希少な高度専門人材の確保に当たっては、外部人材を活用するほうが効率的・効果的な場合もあり、国の制度なども積極的に活用していますが、自治体単独で確保するよりも、自治体間相互でDX人材をシェアするような流動性の高い環境づくりの検討も必要であると考えています。



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。

先進の生成AIをはじめ、実際の業務で活用できるデータの活用やローコードツール、またオンライン申請のハンズオン研修などのデジタルツールを使いこなすための研修と、デザインシンキングや官民共創研修、民間企業とのハッカソンなど、DXを柔軟かつ効果的に推進するためのスキルを身に付ける研修をバランスよく組み合わせた体系的な研修を展開するとともに、各職場でのDXの実践状況のフォローアップも行うことで、計画的にDX人材育成を進めていきます。



【参考情報】 人口 : 91.4万人（令和7年1月1日現在）

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)

【担当部署】 北九州市政策局DX・AI戦略室（電話 : 093-582-3557、メール : digi@city.kitakyushu.lg.jp）

14 職員のITリテラシーの現状評価を踏まえ、具体的な研修計画を策定【東京都稲城市・多摩市・日野市】

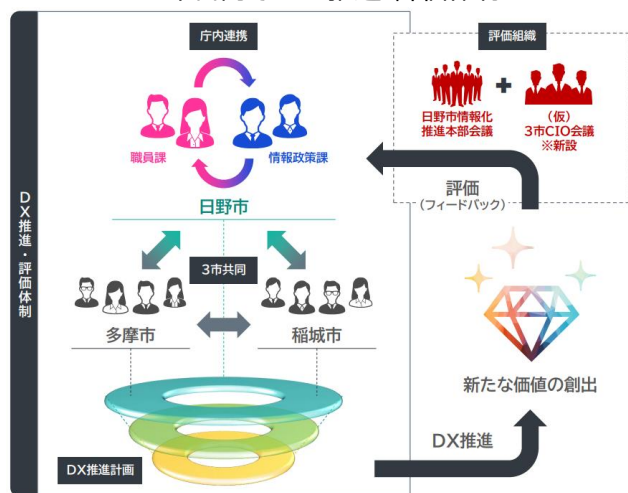


- 職員のアセスメント結果を踏まえ、必要なスキル習得に向けた研修を3市合同で実施し、DX人材を育成

事業の概要

- 近隣市である稲城市、多摩市、日野市の三市共同でDX人材育成事業に取り組み、DX人材育成方針を策定するだけでなく、**職員の現状のITリテラシーを評価し、求める人材を育成するため3市合同で職員への研修を実施。**
- DX人材としての求める役割を区分したうえで、職位の階層と組み合わせることによって、職員一人ひとりの得意分野や業務経験等も考慮し、DX人材を定義。
- 職員一人ひとりがアセスメントにより**自身の現在地を客観的な指標で把握し、職員自身のキャリアプラン、アセスメント結果、職層や区分などを基に、必要なスキル習得に向けた研修を提供。**

3市合同でのDX推進・評価体制



DX人材育成教育体系図

区分	職層・職種など	デジタル技術	情報セキュリティ	DX実践
a. デジタル技術を活用できる人材	①部長・課長級	A1 B1 クラウド データ活用 IoT ローコード RPA	情報セキュリティ (情報管理者)	内部監査員 養成
	②課長補佐・係長級		情報セキュリティ (対象者別) (システム担当者) (特定個人情報事務取扱担当者)	
	③主任・主事級		情報セキュリティ (対象者別) (システム担当者) (特定個人情報事務取扱担当者)	
b. デジタル改革に取り組む人材	①部長・課長級	A1 B1 クラウド データ活用 IoT ローコード RPA	情報セキュリティ (情報管理者)	内部監査員 養成
c. DX推進リーダー・ デジタル改革推進検討会	DX推進リーダー		BCP-CSIRT訓練	
	デジタル改革推進員		BCP-CSIRT訓練	
d. 高度専門人材(外部人材含む)	CIO補佐官	A1 B1 クラウド データ活用 IoT ローコード RPA	情報セキュリティ (対象者別)(システム担当者)	BCP-CSIRT訓練
	ICT専門職 情報政策課職員		BCP-CSIRT訓練	

いずれの図表も「日野市DX人材育成方針」より引用

14 職員のITリテラシーの現状評価を踏まえ、具体的な研修計画を策定【東京都稲城市・多摩市・日野市】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

人口減少と高齢化の進行し、行政運営はますます厳しくなる中、**業務の効率化や住民サービスの向上を目指すためには、デジタル技術を活用した新たなアプローチが必要**であると考えてきました。

しかし、多くの職員が業務のデジタル化やDXの実現に対して、具体的なスキルや知識を持っていない場合が多いという現実があり、DX人材の育成に取り組むこととしました。



(日野市)

**工夫した点を教えてください。**

本市では、近隣市である多摩市、稲城市の情報担当部署と、定期的に情報施策における課題や取組に関して情報交換を実施していました。**庁内のDX人材育成は、三市共通の課題であり、連携して取り組むことが単独で実施するより効果的**であると考えました。多摩地域での広域連携においては、市長会からの助成金が活用できるため、支援委託事業者への財源としました。

「DX人材育成方針は策定したが、ネクストアクションが分からない」という自治体も多い中、**アセスメントの実施により職員のITリテラシーを分析した上で、三市それぞれが人材育成計画を立案し、研修の実施に取り組んでいます。**

**どのような効果が出ていますか。**

「デザイン研修」では、互いの窓口を職員が市民として体験することで、気づきを得ることができました。また、「施策立案研修」では、**市長への施策提言を三市共同で実施するなど、単独市では、実現できない研修を行うことができました。**

**今後の展望を教えてください。**

令和8年度が3年間の取組の最終年度となるので、三市職員のアセスメントを実施し、事業初年度で実施したアセスメント結果と比較して、その内容を分析することにより令和9年度以降のDX人材育成のあり方を検討します。また、**分析結果によっては、DX人材育成方針や計画の見直しも検討します。**



【参考情報】 稲城市人口：9.4万人、多摩市人口：14.8万人、日野市人口：18.8万人（令和7年1月1日現在）

【担当部署】 日野市情報政策課（電話：042-514-8969、メール：josys@city.hino.lg.jp）

15 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7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、全県的にデジタル人材を育成）

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

15 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

- －（受講管理サイト、公開サイトをkintoneで内製）
- ※公開サイトから受講する研修を確認・閲覧し、受講後にFormsで受講報告、受講報告をとりまとめダッシュボード化

サービス名

kintone

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

15 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

15 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】人口：74.7万人（令和7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>）

15 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)

15 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

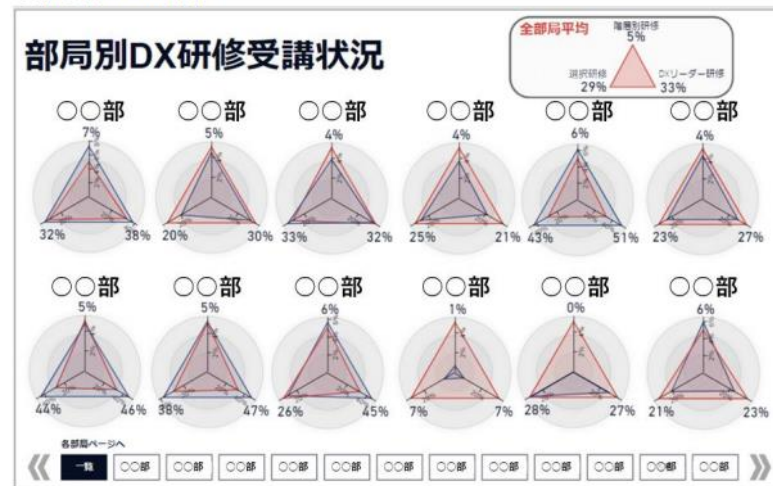
<令和7年度実施の研修内容>

役割区分	能力要件	必須		選択	
		研修名		研修名	
推進 マネジメント層 (管理職)	・戦略 ・組織運営	トップマネ ジメント	DX推進研修	プロジェクトリーダー層以下の 選択研修において未受講のもの	
			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	課長補佐 マネジメント スキル 養成 (※4)	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 デジタルマーケティング
DXリーダー	・リテラシー ・知識 ・マインド	リーダース スキル養成 採用5年目 採用3年目 新採用	DX推進研修	DX 推進課	情報セキュリティ
			情報セキュリティ(新採用)		
			DXゲートウェイ研修		
			※DXリーダーは必須		能力開発 (自治研)
			デジタル技術		地方自治体におけるAI・ IoTの基礎研修
一般職員	・デジタル体 験	DX 推進課	データ活用	DX 推進課	デジタル技術
			デザイン思考		データ活用
			業務改革		デザイン思考
			ICT改革		業務改革
					ICT改革
					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
					kinetone等キャンブ、 実践的研修

- ※1 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。
- ※2 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、リーダーススキル養成研修、マネジメントスキル養成研修、課長補佐研修、トップマネジメント研修とする。
- ※3 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6年度におけるハンズオン研修は、ローコードツールによるシステム内製化(kinetone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。
- ※4 マネジメントスキル養成研修の対象者(38歳以上職員)は、前倒しで主任級のスキルを身につけることを目的として、プロジェクトリーダー層の研修を受講することとする。

<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



16 DX人材のキャリアプランを提示、複線型人事管理制度により適任者は「スペシャリスト」としてキャリアアップ【香川県】

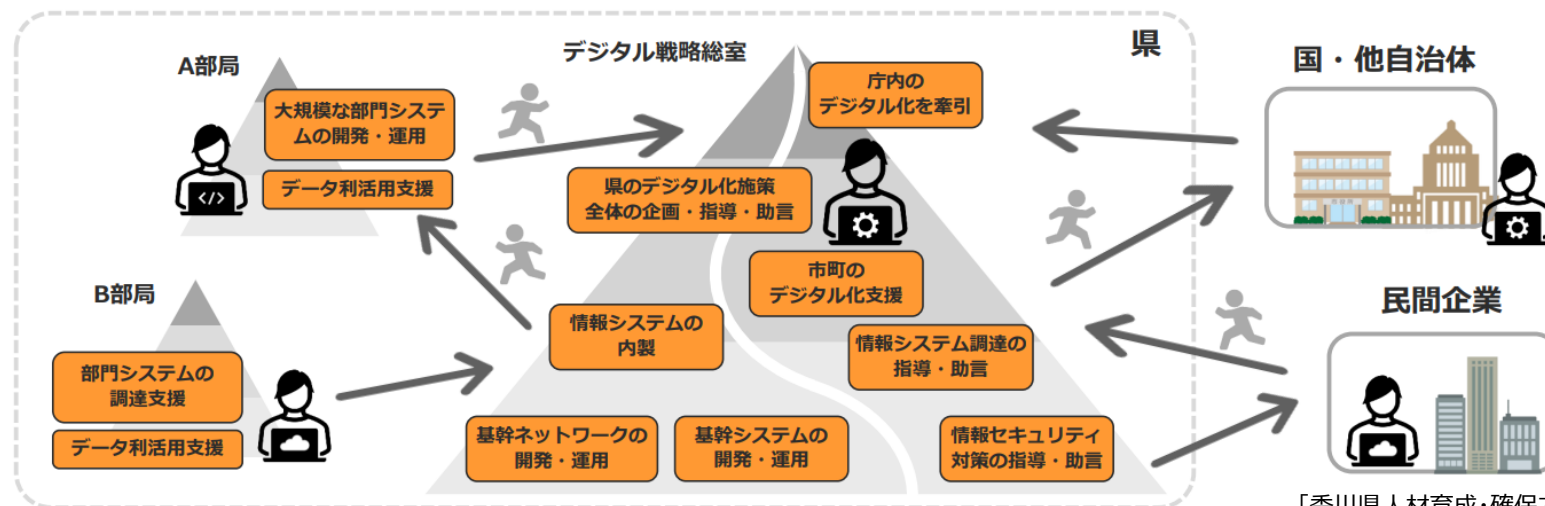


- 人材育成・確保方針にてデジタル人材のキャリアパスを提示。
- 専門人材は「スペシャリスト」として登用し、一定期間専門分野を担当することで専門人材として育成・活躍。

事業の概要

- 全職員をデジタルへの携わり方から「スペシャリスト」、「DX推進リーダー」、「一般行政職員」の3つに属性を分け、各方針の下で育成・確保。
- セキュリティ、システム監視・管理、職員開発などの各分野において、デジタルの専門性を発揮する人材については、原則6年間は専門分野を担当する「スペシャリスト」として登用し、キャリアアップを支援。
- デジタル部門と情報システムを管理する所属等の間を異動することで、所属の情報システム調達を支援するとともに、一般行政職員との人脈形成や関係者との調整など通じ業務経験の幅を広げる。

[スペシャリストのキャリアパスイメージ]



「香川県人材育成・確保方針」より総務省作成

16 DX人材のキャリアプランを提示、複線型人事管理制度により適任者は「スペシャリスト」としてキャリアアップ【香川県】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

DXの推進に向けて、職員全員がデジタル技術を適切かつ主体的に活用し得る人材となる必要があると考えてきました。その中で、人事部門が令和7年3月に「香川県人材育成・確保方針」を策定するに当たり、デジタル部門と人事部門で調整し、**デジタル人材のキャリアパスを示すことができました。**



(香川県)

**工夫した点を教えてください。**

全職員をデジタルへの携わり方から「スペシャリスト」、「DX推進リーダー」、「一般行政職員」の3つに区分し、総務省の「人材育成・確保基本方針策定指針」における「高度専門人材」にあたる人材については、「スペシャリスト」として登用することとしています。

そのため、複線型人事管理制度により専門的知識を持つ意欲ある職員を登用し、**将来的にグループリーダーや管理職として専門的知識のみならず行政経験を生かし庁内のデジタル化を牽引するほか、後進の育成等に力を発揮できるようキャリアアップを図っています。**

**どのような効果が出ていますか。**

デジタルに関する専門的知識と意欲のある職員の登用につながっており、これまでに計8名をこの制度により「スペシャリスト」として登用しました。スペシャリストの職員は、**各所属における情報システム調達の支援や、業務プロセス改革など庁内のDXを推進していく上で専門性を発揮しています。**

**今後の展望を教えてください。**

今後30人程度の「スペシャリスト」の登用、及び各所属に1人配置できる120人程度の「DX推進リーダー」の育成を目標としています。**専門性の高いスペシャリストと、現場に精通したDX推進リーダーが連携する体制を構築することで、県民の利便性向上や業務の効率化を図り、デジタル技術を活用した持続可能な行政運営の実現に向けた取組を進めてまいります。**



【参考情報】人口：94.0万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：香川県ホームページ（<https://www.pref.kagawa.lg.jp/>）

【担当部署】香川県政策部デジタル戦略課（電話：087-832-3138、メール：digital@pref.kagawa.lg.jp）

香川県総務部人事課（電話：087-832-3037、メール：jinji@pref.kagawa.lg.jp）

17 全ての職員を対象としたデジタル人材育成と組織横断的な人材活用を推進するため、関係部局が連携・協力【北海道】



- 職員のデジタル活用能力を育成するとともに新たなデジタル技術の効果的な展開を図り、最適なワークスタイルのあり方の実現に向け、これまでの「取組方針」と「人材育成計画」を統合し、「北海道デジタル化取組方針（第4期）」を令和8年4月に策定。

事業の概要

- 全ての職員を対象とした研修や人材バンク等の活用を進めるとともに、今後はスキル等の可視化を図り、組織横断的に活躍できる仕組みを整えるなど、**デジタル人材の育成と活用を一体的に推進**していく。

デジタル化取組方針の全体像

【目指す姿】

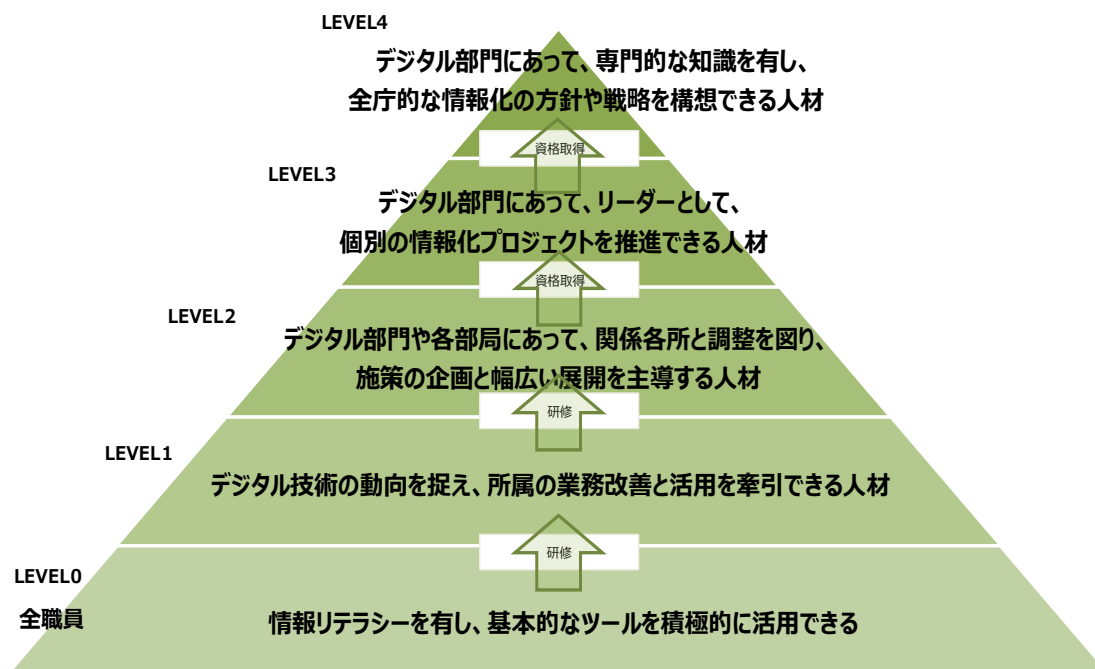
デジタルで拓く、私たちの力と北海道の未来

職員が能力を最大限に発揮できる環境を整え、業務の省力化・効率化を図るとともに、デジタル人材の育成・活用を加速させ、行政のデジタル化を推進することで、きめ細やかで質の高い行政サービスを実現する。

4つの柱

1. 全体最適な行政のAI-DXの推進
2. プロジェクト型ワークスタイルの推進
3. デジタル人材の育成
4. デジタル人材の活用

デジタル人材の階層別フレームワーク



17 全ての職員を対象としたデジタル人材育成と組織横断的な人材活用を推進するため、関係部局が連携・協力【北海道】



(総務省)

デジタル人材の育成や活用に関する**具体的な取組内容を教えてください。**

デジタル人材の育成に向けて、**デジタルマインドやデジタルスキルの向上のため**、以下のような取組を実施しています。

● デジタルマインドの向上

- デジタル人材の認定制度の検討や、人事評価への反映（職務に役立つ資格の取得に取組み、職務上能力を発揮した場合など）等、職員のデジタル活用を推進するインセンティブ
- デジタル技術を活用した各所属の優良事例の庁内共有等、各所属の取組の活性化を図る仕掛けづくり
- 階層別マインドセットの整理や、管理職員層もターゲットとした階層別研修等、各階層をターゲットとした取組

● デジタルスキルの向上

- 各レベルをターゲットとした取組（レベル別スキルセットの整理、レベル別研修の実施、資格取得支援、職員研修の実施等）
- 各研修素材等の充実（デジタルツールの体験型ワークショップ、オンデマンド教材の提供等）

また、デジタル人材の活用については、**内部人材だけでなく外部人材の活用も含めた取組**を実施しています。成果指標として、内部人材については令和12年度までにデジタルタスクユニット（組織横断で課題解決を担うデジタル人材チーム）による課題対応件数を20件以上、外部人材については1年間の活用件数200件以上を掲げています。

● 内部人材の活用

- 内部人材を活用した体制の構築、役割の明確化（デジタルタスクユニットによるデジタルを活用した課題解決の促進、業務改善に関する庁内公募の実施等）
- 内部人材の可視化（デジタル人材の認定制度、デジタル人材バンクによる職員のデジタルスキルの可視化、階層別マインドセットの整理、レベル別スキルセットの整理等）

● 外部人材の活用

- 専門人材等の積極的な採用（任期付職員・委託契約等による外部人材の確保、デジタル人材の確保に向けた施策の検討等）
- 人材バンクの活用（専門人材を活用した庁内・市町村支援の実施、必要に応じた民間企業や市町村との人事交流等）



(北海道)

【参考情報】 人口：504.5万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：デジタル人材の育成・確保について（<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/sm/jsk/135618.html>）

【担当部署】 北海道総務部イノベーション推進局情報政策課（電話：011-204-5980、メール：joho.system@pref.hokkaido.lg.jp）

18 DX推進人材を中心に、全庁一体となってデジタル化とDXの推進に取り組む【愛知県】



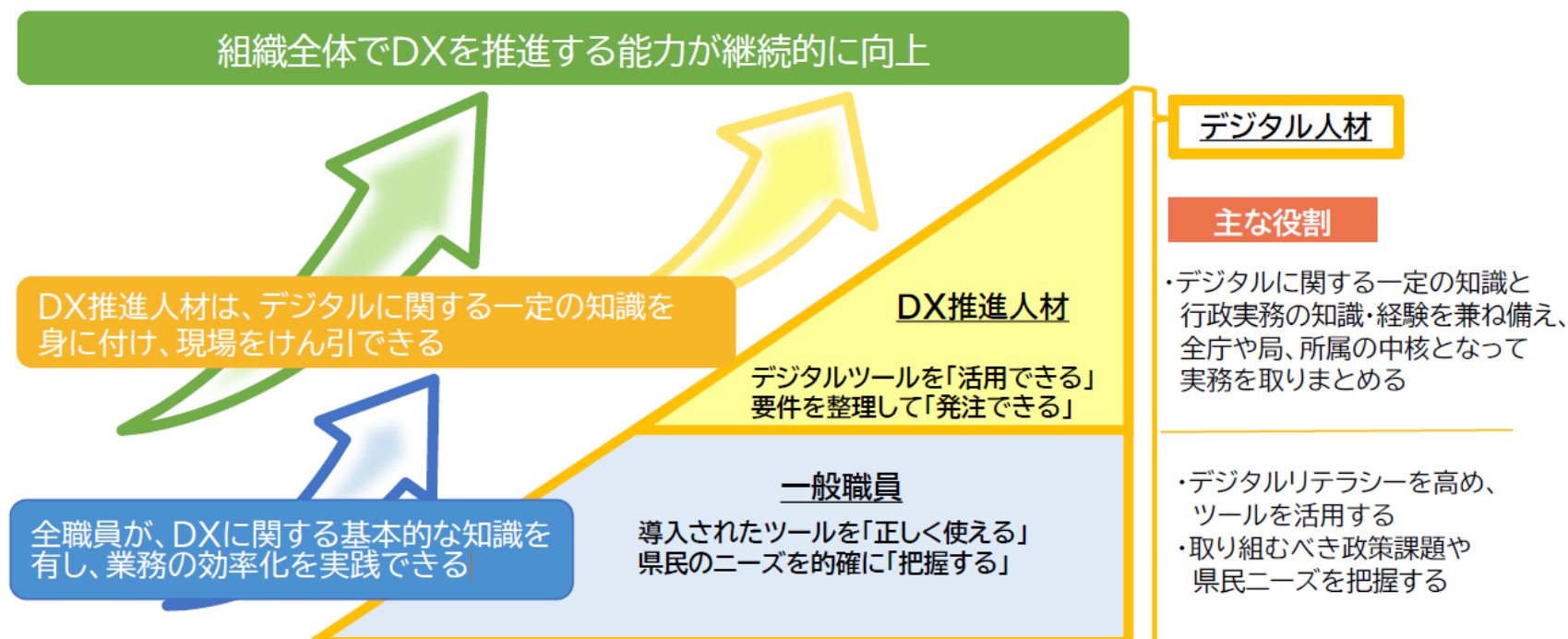
事業効果



- デジタルに関する一定の知識と行政実務の知識・経験を兼ね備え、全庁や局、所属の中核となって実務を取りまとめるDX推進人材を中心に、全庁一体となってデジタル化とDXの推進に取り組む
- 体系的な育成プログラムによって、すべての職員がそれぞれの立場や役割で必要な知識を習得でき、組織全体でDXを推進する能力が継続的に向上する姿を目指す。

事業の概要

- デジタル人材の役割を踏まえた、知識の習得及びデジタル技術活用能力向上を図るための研修プログラムの体系（スキルマップ）を、年度ごとに整理し、各スキル習得に向けた研修を実施。
- 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、2021年度から**民間経験者採用にICTの試験区分を新設**。



18 DX推進人材を中心に、全庁一体となってデジタル化とDXの推進に取り組む【愛知県】



(総務省)

取組の経緯や工夫を教えてください。

2025年12月に「あいちDX推進プラン2030」を策定し、デジタルに関する一定の知識と行政実務の知識・経験を兼ね備え、全庁や局、所属の中核となって実務を取りまとめる「**DX推進人材**」を中心に、**全職員が「デジタル人材」として、全庁一体となってデジタル化とDXの推進に取り組む**ことを目指すこととしました。

デジタル人材の役割を踏まえた、知識の習得及びデジタル技術活用能力向上を図るための研修プログラムの体系（スキルマップ）を、年度ごとに整理し、各スキル習得に向けた研修を実施します。

また、**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「**デジタル化・DX分野**」も公募（2015年以降13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：DX推進人材をどのように選定・認定するか。

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、若手職員を中心に**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、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。

Q：研修を受講してもらうための取組は何かしているのか。

A：効率的に研修を受講できるよう自席で受講可能な動画研修を中心としており、在宅勤務時にインターネット経由で受講可能とするなど、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。



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。



【参考情報】人口：748.4万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：あいちDX推進プラン2030（<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/joho/plan2030-1.html>）

【担当部署】：愛知県総務局総務部デジタル戦略課（電話：052-954-6968、メール：digital@pref.aichi.lg.jp）

19 東京デジタルアカデミーの取組を拡充し、職員のデジタル力に応じた育成策を実施【東京都】



事業効果



➤ 「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」に基づき開講した「東京デジタルアカデミー」について、その取組内容を充実させ、職員のデジタル力に応じた研修を実施

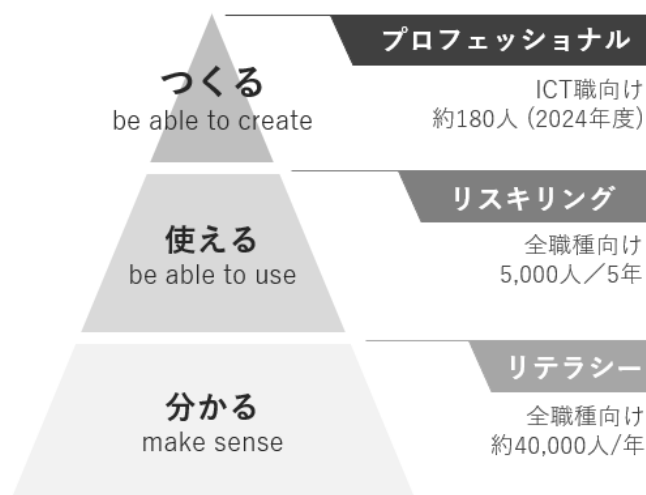
○ 様々な研修等を実施することで、都・区市町村職員のデジタルリテラシーの底上げを図ることができた。

事業の概要

- 令和4年度開講の東京デジタルアカデミーにおいて、デジタル力のレベルを「**プロフェッショナル**」（ICT職）、「**リスキリング**」（ICT職以外で職場単位のDX推進等に取り組む人材）、「**リテラシー**」（全職種）に分類し、それぞれ研修を実施
- **都職員のみならず区市町村職員の育成事業や海外先進事例調査等**も実施。

<人材育成の取組の全体像>

デジタル力のレベル（イメージ）と育成策



- ・ 個々のICT職のデジタルスキルのレベルに応じた、幅広いカリキュラムによる研修内容を整備
- ・ 新たに、ICT職に期待される役割であるジョブタイプ別に、実際の実務課題に即した研修を実施し、実践力を強化



- ・ ITパスポート取得推進研修のほか、ノーコード・ローコードツール活用等に係るワークショップ型研修を実施
- ・ 新たに、専門的な知識とデジタルツールの実践的な活用法を学ぶ研修を実施し実践力を強化



- ・ 全職種の職員を対象に、幅広い講座からオンラインで学習が行えるデジタルリテラシー向上研修等を実施
- ・ リテラシー定着に加え、グループウェア等、日常的に利用できるデジタルツールの活用促進を重点化

出典元: 東京都デジタル人材確保・育成基本方針 ver.2.0 (令和6年3月策定)

19 東京デジタルアカデミーの取組を拡充し、職員のデジタル力に応じた育成策を実施【東京都】



(総務省)

ICT職以外の職種向けの人材育成について、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」（ICT職以外で職場単位のDX推進等に取り組む人材向け）、「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い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）の現在の研修メニューを教えてください。

「基礎」、「実践」、「オンライン学習ツール」、「外部講座活用」、「サイバーセキュリティ」等のメニューがあります。



他自治体からよく質問されることを教えてください。

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 令和3年度に新設された職種「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。

今後は研修内容のより一層の充実を図るほか、令和5年度に開設したデジタルに関する学びやDX推進のナレッジ等を発信するサイト「東京デジタルアカデミー（TDA）ポータルサイト」においてもコンテンツを充実させていく予定です。是非多くの方に見ていただければと思います。



(TDAポータルサイトURL) <https://digi-acad.metro.tokyo.lg.jp/>

【参考情報】 人口：1428.1万人（令和7年11月1日現在）

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/2024_4q_cp6/)

東京都 デジタル人材確保・育成基本方針 (<https://www.digitalservice.metro.tokyo.lg.jp/business/digital-hr/digital-hr04>)

【担当部署】 東京都デジタルサービス局デジタル人材戦略課（電話：03-5388-2038、メール：S1100104@section.metro.tokyo.jp）

19 東京デジタルアカデミーの取組を拡充し、職員のデジタル力に応じた育成策を実施【東京都】

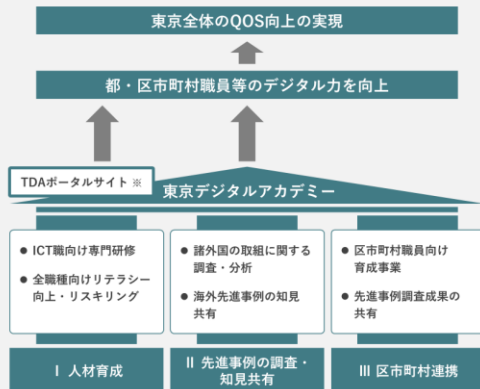
参考資料

デジタル人材の育成に向けた具体的な取組

東京デジタルアカデミーの全体像

QOS向上の実現に向けた体系的なデジタル人材育成を行うため、2022年5月に東京デジタルアカデミーを開講しました。

東京デジタルアカデミーでは、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、区市町村との連携・人材育成支援等を一体的に進めるなど、東京全体のQOS向上の実現に向けた取組を実施しています。



※ Tokyo Digital Academy ポータルサイト（2023年11月開設）「デジタルについて学べる動画・資料」や「組織のDX推進に役立つナレッジ」等を共有

27

出典元：東京都デジタル人材確保・育成基本方針 ver.2.0(令和6年3月策定)

デジタル人材の育成に向けた具体的な取組

東京デジタルアカデミー〔I 人材育成〕－デジタルリテラシー向上

デジタルリテラシー向上研修は、全職種の職員を対象に、業務に必要なデジタルに関する基礎的な知識の定着を目的に実施しています。

新任研修をはじめとした職層別研修のほか、職員がそれぞれのレベルやスキルに応じて受講できるよう、DXの入門からデータ分析、AIの活用など幅広い講座を用意し、オンラインで効果的に学習できる環境を整備しています。

今後は、「DXアンバサダー」の活躍に向けた支援や効率的な業務に向けて、大きな武器となるグループウェア等の日常的に利用できるデジタルツールの活用促進を強化するとともに、対面またはオンライン・対面併用による研修等の実施機会を増やしていきます。

主なデジタルリテラシー向上研修

オンデマンド学習コンテンツ（一般職員向け）

オンライン学習ツール研修（幹部職員向け）

- ✓ DX関連の動画講座を受講
- ✓ 隙間時間やテレワークなど、柔軟な受講形態
- ✓ オンデマンドで何回でも視聴可能



受講規模

・管理職含む 約 40,000人
（知事部局、行政委員会、公営企業局等職員）

主な講座内容

- ・ツール活用（Teams等M365ツール、ChatGPT等）
- ・PowerPoint、Excel、Outlook等の効果的な活用
- ・DXマインドセット講座
- ・UI/UXデザイン講座
- ・データ分析/データリテラシー講座
- ・プロジェクトマネジメント、チームマネジメント講座等

29

デジタル人材の育成に向けた具体的な取組

東京デジタルアカデミー〔I 人材育成〕－リスキリング

全職種の職員を対象に、デジタルツールを業務改善に活用するため、ノーコード・ローコードツールを用いて簡易なアプリを作成するなど職場で活用できる実践的なカリキュラムを実施しています。

このほか「ITパスポート」取得レベルの知識・スキル等を身に付けられるようにするためのオンデマンド型の研修や、学びと実践を深めたい職員等を対象に、専門知識とデジタルツール活用に向けた、実践型研修を新たに実施しています。

加えて、これまでICT職を対象としていたデジタルスキルマップの取組へ、DXアンバサダーを新たに追加。ツール活用に係るデジタルスキルのレベルを判定し、能力開発や業務改善意欲の高い人材の発掘、人材育成の取組に関する効果測定等へ活用していきます。

主なリスキリング研修（以下全て区市町村職員も参加可能）

リスキリング人材強化研修（2024年度新規）

データサイエンスの知識とデータ分析・可視化に関するツールの活用方法など、テーマごとに実践形式で学ぶ

DXアイディアソン（基礎編）

DXの知識や考え方、デジタルツールの活用等について学び、アイディアソン型のグループディスカッションを実施

DXアイディアソン（実践編）

基礎編の発展的な内容により、デジタルを用いた事業の創出や業務改善を可能とする能力を習得

デジタルシフト推進チーフ養成研修

ノーコード・ローコードツール等を活用したワークショップ型研修

30

デジタル人材の育成に向けた具体的な取組

東京デジタルアカデミー〔I 人材育成〕－ICT職専門研修

- ・ICT職が有する専門性の維持・向上を図るため、毎年度最新のカリキュラムに更新し、多様な研修を整備
- ・客観的な能力実証や、よりの確な業務遂行に資するよう、従事する内容に応じたデジタル関連資格の取得を推奨

集合研修	ジョブタイプ別研修	UI/UXデザイナー、データサイエンティストなどの「ジョブタイプ」を軸とした、より実務に即した実践的なスキルの習得を図る（2024年度新規）
	コース別研修 （初級後からICT職への転職者等は必修）	システムアーキテクチャ、プロジェクトマネジメント等をグループワークを通じて学習
外部講座	基礎研修・フォローアップ研修	1類B新規採用者を対象に、専門性向上のためシステム開発、クラウド、データ、デザイン、ネットワーク等の知識を幅広く付与するとともに、グループワーク等を通じて実践力を醸成
	外部講座活用型研修	デジタルスキルマップ(22分野)のスキルやレベルに応じた外部講座を受講
eラーニング	重点強化研修（必修）	デジタルスキルマップの分析により、重点的にスキル向上を図るべき分野（データ、デザイン、クラウド等）に関する外部講座を受講
	オンライン学習ツール（必修）	オンラインコンテンツを活用した幅広いラインアップによる動画視聴型研修
研修出張	サイバーセキュリティ（必修）	サイバーセキュリティに係る技術・知識、最新の情勢等を受講
	海外派遣研修	海外大学院の公開講座受講、先進的な取組を行う海外の自治体等を訪問し、最先端のデジタル技術やグローバルな視点を習得。職員自らが渡航計画を作成し、研修成果を広く職員へ共有
研修派遣	企業派遣研修	民間IT企業への派遣（1年間）により、先進的な技術・取組等を受講。最前線での実務を通じてデジタルスキルの向上を推進
	スキルアップ勉強会	専門知識を持つICT職等が講師となり、技術的テーマについて講義等を行う勉強会
自己啓発等	オンラインコミュニティ	ICT職間で技術的な情報共有や意見交換等を行うオンラインコミュニティ
	資格取得支援	対象資格の取得及び取得に向けた能力開発で得られる知識が職務に活用できるものへ補助

31

20 2026年度末までの「全職員のITパスポートの取得」をアクションプランに明記【島根県江津市】



- 「全職員のITパスポートの取得」の目標をスマートシティ推進構想アクションプランに明記
- 受験費用を市の負担とするとともに、庁内で職員を講師とした自主的な学習会を開催
- スマートシティ江津推進構想アクションプランに人材育成の目標として「ITパスポート試験の全職員取得」を明記したことで、機運醸成につながっており、今後、職員のデジタルリテラシーやICTスキルの向上に寄与するものとなっている。
- 庁内での学習会の開催が職員のモチベーションを維持・向上につながっている。

事業の概要

- DX推進をするうえで、**システムやツールの導入をするだけでなく自治体職員のデジタルリテラシーやICTスキルの向上が必要**であることから、「デジタル人材」の育成を強化するべく、「**全職員のITパスポートの取得**」を目標として、**スマートシティ推進構想アクションプランに明記**。
- **受験費用を市の負担とするとともに、庁内で職員を講師とした自主的な学習会を開催**することで、試験取得の機運を全体に波及。

<スマートシティ江津推進構想が掲げる3つの改革> 第6次行財政改革（令和4年度～令和8年度）

①市民サービスの改革

自治体DXの推進に合わせた各種事業の仕組みの見直し

②業務プロセスの改革

持続可能なまちを運営するDX人材の育成と組織体制の構築

③人と組織の改革

BPRとデジタル化による業務プロセスや職場、働き方の改革

<スマートシティ江津推進構想アクションプラン【第1.41版】（抜粋）>

③人と組織の改革に関すること

No.	テーマ	具体的な取組み等	備考
①	働き方改革	テレワークの導入	システムと制度の構築
		民間人材の活用	
②	人材育成	職員研修制度の確立	(例) 全職員のITパスポートの取得
		課題の整理・解決能力の向上	RPAシナリオ作成方法とAI-OCRの設定方法の習得による課題の整理・解決能力の向上を図る
③	組織の在り方検討	スマートシティの実現	基盤となる組織体制の確立

20 2026年度末までの「全職員のITパスポートの取得」をアクションプランに明記【島根県江津市】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

本市のDX推進をするうえで、システムやツールの導入をするだけでなく自治体職員のデジタルリテラシーやICTスキルの向上が求められるため、人材育成が急務となりました。

そこで、江津市役所内の「デジタル人材」の育成を強化するため、**ITパスポート試験の全職員取得を人材育成の目標**とすることを、**スマートシティ江津推進構想アクションプランに盛り込む**こととなりました。



(江津市)



苦労した点を教えてください。

全員取得を目標として計画しましたが、実際に各職員に受験をしてもらえるような仕組みづくりに苦労しました。

まず、受験費用を市の負担とする仕組みを整えました。さらに、**庁内で学習会を開催し、その学習会を職員のモチベーション維持と悩みを解決する場**とすることで、試験の取得をサポートする体制を作りました。

また、モチベーションの高い職員にまず取得をもらい、**合格者数を都度周知することで、全体への波及効果を狙っています。**



補助金のほか、活用している国等の支援制度がありましたら教えてください。

地方公共団体情報システム機構（J-LIS）が、地方公共団体向けに配信しているeラーニングを活用しています。



今後の展望を教えてください。

2026年度末までに全職員が「ITパスポート」取得としていますが、2025年3月時点での合格者数は、30名程度のため、受験者を増やす必要があります。

庁内研修の充実化と、こまめな情報発信により、庁内のさらなる機運醸成を図ることや、合格した職員が講師となって、合格を目指す職員の指導ができるような体制をつくることを検討しています。



【参考情報】 人口：2.1万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：スマートシティ江津推進構想（第6次江津市行財政改革）（<https://www.city.gotsu.lg.jp/soshiki/2/25317.html>）

スマートシティ江津推進構想アクションプラン【第1.41版】（<https://www.city.gotsu.lg.jp/soshiki/2/27731.html>）

【担当部署】 江津市政策企画課（電話：0855-52-7928、メール：jyohotokei@city.gotsu.lg.jp）

21 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】



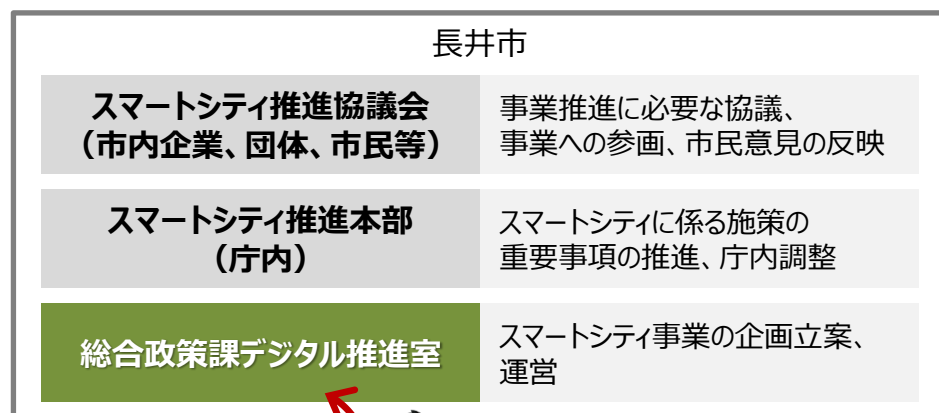
- デジタル推進室長と各部門の若手職員（兼務）によりデジタル推進室を設置し、スマートシティに向けた取組の推進や市の職員のリテラシー向上を図る

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18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>

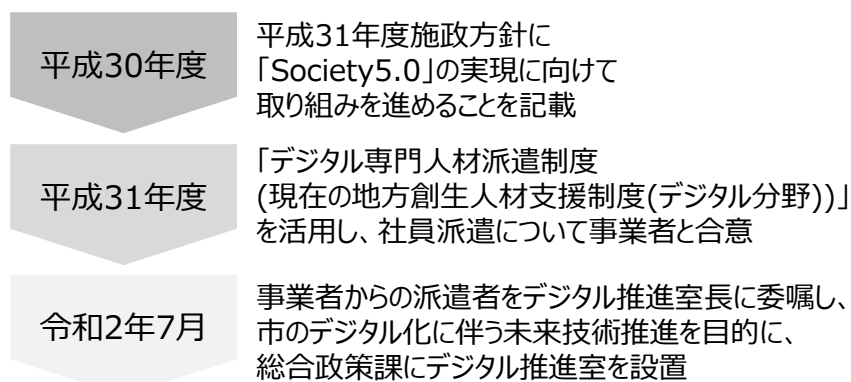


事業者

地方創生人材支援制度を活用し、
室長ポストにデジタル専門人材を派遣

事業全体のコーディネート、
各事業単位的环境構築管理、
進捗管理、データ収集・分析 等

<経緯>



デジタル推進室 の構成

室長 : 1名 ※デジタル専門人材
専任職員 : 4名
兼務職員 : 13名 ※各部門若手職員

月4日を目安に勤務
(非常勤)

21 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】

事業効果



- 若手職員を中心とするデジタル推進室が立ち上げられ、勉強会やフィールドワーク、定期的な推進室会議の開催により、職員のデジタル知識の向上につながった。
- 有害鳥獣対策へのデジタル技術の活用推進や地域通貨の導入等、各種施策の実現につながっている。
- スマートシティ事業に関する視察を多数受け入れており、交流人口の拡大や他自治体との意見交換、また、視察ツアーに地域通貨を組み込むことによる地域外経済の流入に寄与している。

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	114,321千円
(内訳)	・システム開発委託料等 87,635千円 ・各種リース初期費用等 17,960千円 ・その他諸経費等 8,726千円
(備考)	デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ・Society5.0型）による補助額：57,161千円

ランニングコスト(1年あたり) ※税抜	118,498千円
(内訳)	・運用保守、イベント開催に係る委託等 75,276千円 ・その他諸経費等 43,222千円
(備考)	デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ・Society5.0型）による補助額：59,249千円 ※記載額は令和6年度実績



スケジュール

検討開始から導入までの期間 1年8か月

スケジュールの内訳

事業検討	8か月
交付金申請	3か月
仕様・設計検討	3か月
事業者選定	2か月
導入準備	4か月



サービス提供事業者等

サービス提供事業者

NTT東日本、NTTカードソリューション、インターネットイニシアティブ、テルウェル東日本、JR東日本、ハイク、日本・アルカディア・ネットワーク、ユニ・トランド

サービス名

おまかせeマネー、ピックスルー、ハイクワークス、MITSUHA、GPSBoT、MOKUIK

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

NTTe-Sports（eスポーツイベントの運営）、NTTe-Drone Technology（ドローン技術の普及活動）、ふじみや（スマートストアの運営）、置賜地域場産業振興センター（地域通貨の事務局運営）、やまがたアルカディア観光局（視察プランの運営）等



担当部署 長井市総合政策課デジタル推進室

電話 0238-82-8001

メール s-digital@city.nagai.yamagata.jp

21 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 ☆

22 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】



事業効果



- 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
- 研修を4年間継続することで、合計95人のDXマインドを兼ね備えた職員を育成し、全庁的なBPRの推進につなげた。
- 令和5年度末までに21の改革提案があり、10の事業を実施した。

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**を講師に、**デジタル技術を活用し、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**実効性を重視**。
 - ① 実業務を題材にデザイン思考を磨き、住民目線で行政サービス全体を再構築する
 - 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素早く事業化する
 - ③ BPRによる住民の利便性向上とともに、職員の働き方改革に繋がることを実感する など
- **4年間**（令和2～5年度）**にわたる研修を通じて、合計で95人のDXマインドを持つ職員を育成し、全庁的なBPRを推進**。

目的

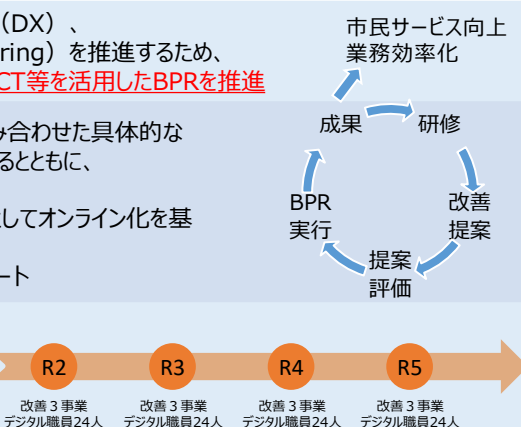
持続的な行政経営に必要なデジタル化による新たな価値の創出（DX）、抜本的な業務改革（BPR：Business Process Re-engineering）を推進するため、**組織の中でBPRを実践できる職員を育成するとともに、各所属でICT等を活用したBPRを推進**

概要

- ・地域情報化アドバイザーが講師。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**提案はスピード感をもって事業化**
- ・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化を基本とし、メタバースを活用したコミュニケーションツールなども活用
- ・国デジタル専門人材派遣制度などによる民間人材が研修をサポート

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**

22 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を所管するデジタル政策課の共同事業**としており、2040年頃に市政運営を担う若手や中堅の職員を対象としています。

また、**研修の理解度を把握するアンケートを実施したり、先進地視察を組み込んだり、希望によりBPR研修の受講成果を業績評価に反映するなどの工夫**をしています。



今後の展望を教えてください。

令和6年度から5年間の「**第1次袋井市デジタル推進計画**」にあつては、目指すべき理想の姿を「**みんながデジタルを使いこなして 笑顔で豊かな生活を実感できる デジタルチャレンジシティ ふくろい**」としています。

市民サービスの向上や地域課題の解決には、デジタル化を牽引する職員の確保・育成はとても重要であると認識しています。

今後は、**DXマインドを兼ね備えた職員を育成することはもとより、外部のデジタル専門人材の確保にも努め、官民連携にもとづく社会変革に挑戦していきます。**



【参考情報】人口：8.8万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：袋井市（<https://www.city.fukuroi.shizuoka.jp/index.html>）

【担当部署】袋井市総務課いきいき人材育成係（電話：0538-44-3101、メール：soumu@city.fukuroi.shizuoka.jp）

袋井市デジタル政策課DX推進室（電話：0538-44-3106、メール：jouhou@city.fukuroi.shizuoka.jp）

23 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

事業効果



- 庁内でのデータ活用への意識の醸成につながっている。（令和4-6年度の主査級研修後アンケートにおいて、9割以上の職員が「データの価値や活用に対する理解が深まった」、「業務上でデータ利活用を進めたいと思う」と回答）
- データ活用に関する相談が増加し、庁内におけるデータの利活用が進んでいる。

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>

**R7.10
主事級・主任級
(72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。

**R7.10~11
主査級
(44名)**

<第1部 機械判読性のある（使いやすい）データの作成>

普段取り扱ひ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可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。

**R7.7
管理職職員
(19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。

23 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**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（累計） R3年度 493名、R4年度 618名、R5年度：741名、R6年度：892名、R7年度：1,027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。



【参考情報】 人口：25.9万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：つくば市における情報化の推進等（<https://www.city.tsukuba.lg.jp/shisei/joho/1008026/index.html>）

【担当部署】 つくば市政策イノベーション部デジタル政策課（電話：029-883-1111、メール：pln021@city.tsukuba.lg.jp）

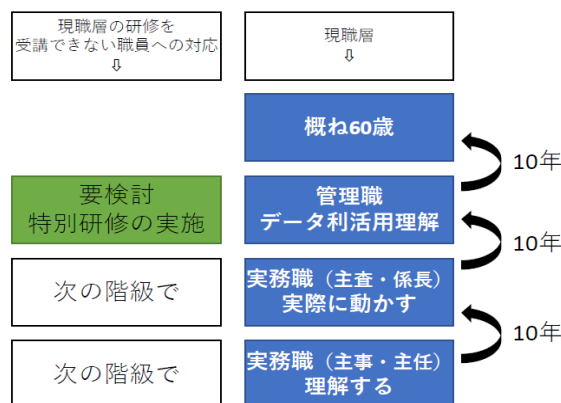
23 データ利活用の職階別研修を受講必須とした人材育成【茨城県つくば市】

(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。**

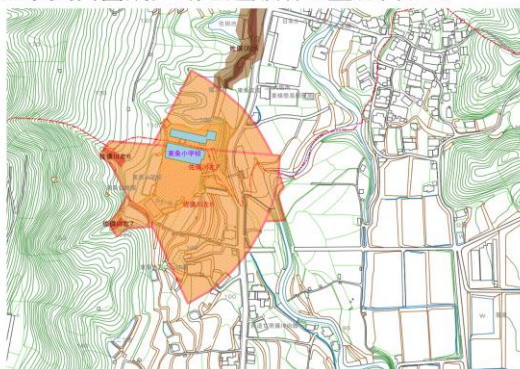
データ利活用研修受講者数



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



AERO ASAHI



管理職研修（データのトリアージ）の様子

24 DX人材育成方針に基づくDX関連研修【愛知県豊田市】



事業効果



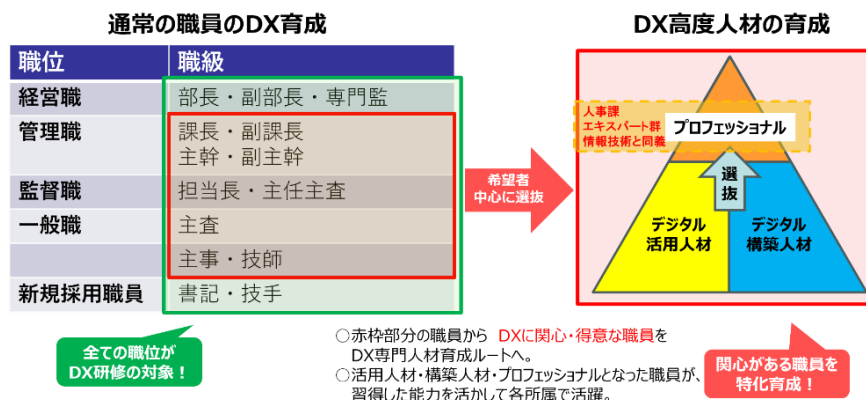
- 全庁を挙げてDX人材の育成を推進するべく「豊田市DX人材育成方針(令和6年9月)」を策定
- 全職員を対象にDX関連研修を実施し、各所属でDX推進を牽引できる「DX高度人材」を育成予定
- 職員のDX意識の向上、各種技能の習得、スキルの向上等により、今後のDX推進の速度が加速された。

事業の概要

- 社会変動の大きな時代においても市民サービスの維持向上や業務効率化を行うため、人事課・情報システム課・情報戦略課の協議のもと、全庁を挙げてDX人材育成に取り組むことを目的としたDX人材育成方針を策定。
- 同方針に基づき、**全職員を対象とした体系的なDX関連研修の実施と、各所属でDX推進を牽引できる「DX高度人材」の育成方法を検討している。**

<DX人材育成方針の概要>

全職員を対象にDX関連研修を実施するとともに、希望者を中心に「デジタル活用人材」、「デジタル構築人材」、「プロフェッショナル人材」からなるDX高度人材を育成する。



<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を中心としたDXに関する意識改革に関する研修

DX意識の醸造

経営層・管理職のDX意識醸造も重要視し、該当職員を対象にCDOやCDO補佐官を交えての意見交換会や、委託事業者によるDX研修を実施している

デジタル活用人材育成研修の実施

CDO補佐官を講師に招き、デザイン思考・事業構想力の習得を目的とした長期型（約6ヶ月）研修を実施。様々な職位・所属の職員16名が参加し、最終報告会にて各課の課題に対する提案アイデアを発表。

ITパスポート研修の実施

基本的かつ必要不可欠なIT知識習得のためITパスポート研修を実施。受験希望者に対して受験料の一括支払い及びテキストの配布を行い、令和6年度は145名が合格し、令和7年度は148名が受験予定。

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

情報処理技術者試験の取得推進

情報処理技術者試験取得を全庁で推奨。資格検定料を全額補助し、費用面をサポート（合格時のみ）
【これまでの実績】基本・応用情報技術者、データベーススペシャリスト、ITストラテジスト、プロジェクトマネージャ

24 DX人材育成方針に基づくDX関連研修【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局の副部長クラスが参画する「豊田市デジタル化推進本部」が発足しました。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6年9月には、CDO補佐官の支援を受けながら「**豊田市DX人材育成方針**」を策定し、全庁を挙げてDX人材育成を進めていくべく具体的な研修内容等を検討しています。

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**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**」や「**データクレンジング研修**」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**副部長クラスの職員や両副市長に対しては、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**を定期的実施しています。

<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)」（CDO補佐官として職員を支援）
- ・ 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。

全庁を挙げてDX人材の育成を進めていくための更なる組織風土の定着が課題となっています。

また、各所属や部局内でのDX推進の牽引を担うDX高度人材を育成していく上で、どのような分野の学習や研修コンテンツが 効果的かの検討も課題のひとつです。



(豊田市)



24 DX人材育成方針に基づくDX関連研修【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パスポートの集団受験にともなうバウチャーチケットや配布テキストの購入費、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・情報システム課職員が講師となり、庁内のデジタルツールやExcelの利活用方法、セキュリティ等の講義を実施
- ③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)やEBPMに役立つBIツールの利用研修をハンズオン形式で実施



(豊田市)



今後の展望を教えてください。

策定したDX人材育成方針に基づき、全職員を対象としてDX関連研修を実施していきます。また、市役所全体で更なるDX推進を担うDX高度人材を輩出して市民サービスの向上や業務効率化により一層取り組んでいきます。加えて、民間企業のノウハウを習得並びに活用すべく、副業人材・民間DX人材の活用や官民共創の推進を引き続き行っていきます。



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くか、民間企業から提案して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。

【参考情報】 人口：41.5万人（令和7年1月1日現在）

関連URL：豊田市DX人材育成方針（<https://www.city.toyota.aichi.jp/shisei/gyoseikeikaku/toshikeiei/1062141/index.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>）

豊田市 第4回Digi田甲子園ベスト4受賞 報道発表資料（<https://www.city.toyota.aichi.jp/pressrelease/1064276/1064595.html>）

受賞歴等：第4回Digi田甲子園 ベスト4受賞、Digi田甲子園2023 内閣総理大臣賞受賞、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

【担当部署】 豊田市総務部情報戦略課（電話：0565-34-6946、メール：joho-senryaku@city.toyota.aichi.jp）