

松阪市 人材育成方針

令和5年7月

企画振興部デジタル未来戦略局

目次

- 1 本方針策定の背景と趣旨
- 2 DX人材育成の基本方針
- 3 対象者別人材育成方針

I 本方針策定の背景と趣旨

I 本方針策定の背景と趣旨

本方針の策定趣旨

本市では、「松阪市DX推進計画」を令和4年度に策定し、デジタル技術等の利便性を一人でも多くの市民・職員が受けられるよう、サービスデザイン思考(利用者目線)を忘れることなく「やさしいDX」を実現する取組を進めることとしています。

DXとは、デジタルツールを導入するだけでなく、デジタル技術等を活用し、新しいサービスを創造することや、業務効率性の向上等によって、より良い行政サービスの提供に向けて、改善を繰り返していく取組です。

すべての職員がDXの重要性を認識し、それぞれの立場や役割に応じて、データやデジタル技術を業務に活用できるようになることが重要です。

本方針の位置づけ

本方針は、「やさしいDX」の実現を目指す市職員の人材育成に関する考え方や取組等について、令和8年度を目途に市の方針を示すものであり、「松阪市人材育成基本方針」を補完するものとして策定します。

今後、「松阪市人材育成基本方針」や「松阪市DX推進計画」の改訂、社会情勢の変化等に応じて、適宜見直しを行います。

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
松阪市総合計画	[進捗状況: R4年度からR8年度まで]				
松阪市人材育成基本方針	[進捗状況: R4年度からR8年度まで]				
松阪市DX推進計画	[進捗状況: R4年度からR8年度まで]				
松阪市DX人材育成方針	[進捗状況: R5年度からR8年度まで]				

2 DX人材育成の基本方針

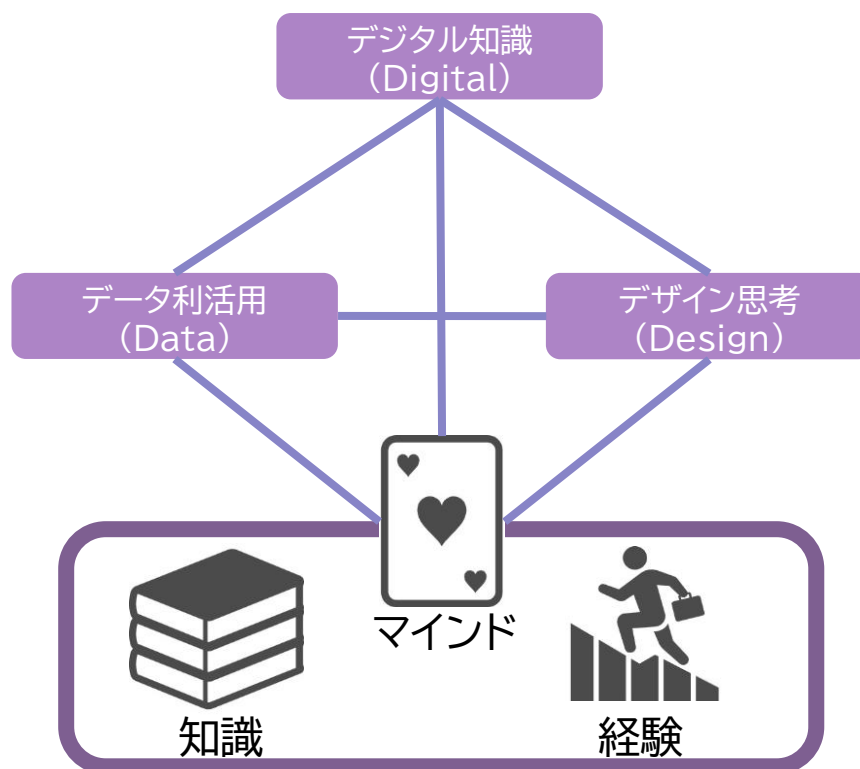
2 DX人材育成の基本方針

やさしいDXを実現するため
目指す職員像

- デジタル技術に関する基礎的な素養を身につけ、デジタル技術の活用を念頭に、業務プロセスや行政サービスの在り方を自ら考え、変革や新しいサービスを創造することにチャレンジできる職員

DX人材育成のための取組の視点
(トリプル・ディー)

- 業務等で培った知識・経験を活かせるよう、DX人材に必要なデジタル知識、データ利活用、デザイン思考(トリプルD)の習得に取り組めます。



3 対象者別人材育成方針

自治体DXを進めるうえでの考え方等を理解できるよう職員の立場や役割に応じた研修を実施します。

経営層

管理職層

一般職員

DXチャレンジャー

デジタル活用推進員

すべての職員（階層別）



各職階においてDX推進のために必要となる基礎知識を習得できるよう研修を実施

デジタル活用推進員



各所属で業務に必要なデジタルツール活用全般のサポートを行えるよう研修を実施

DXチャレンジャー



デジタル技術を活用した業務改革・業務改善に意欲的に取り組めるよう研修を実施

3 対象者別育成方針

(1)すべての職員



DXを推進するうえで必要となる考え方が理解できるよう、全職員に対する研修を実施します。

①階層別研修

DX推進のために必要となる基礎知識のほか、階層別に獲得目標に応じた研修を実施します。

②職場内研修

全所属に研修動画と意見交換テーマをセットで提供し、職員の対話を促し気づきを得る。

③テーマ別研修

特定業務関連やWEBフォーム等のデジタルツールの操作活用等のテーマ別に関する研修を実施する。

④幹部向け研修

グループウェア、チャット、ペーパーレス会議等各ツールの活用方法について個別レクチャーを実施する。

DXの意義や最新の動向等についてセミナー等への参加を促進する。

階層別研修の獲得目標

共通	・DX推進のために必要となる基礎知識
新採職員	・業務PC等の環境や庁内ルールの知識 ・情報セキュリティの基礎知識(基本編)
若手職員	・利用者視点で新たなサービスを創出する手法 ・デジタル技術に関する知識
中堅職員	・利用者視点で新たなサービスを創出する手法 ・デジタル技術に関する知識 ・プロジェクトを管理する手法
管理職層	・プロジェクトを管理する手法 ・情報セキュリティの基礎知識(管理編)

デジタル未来戦略局の役割

- ・各階層で必要となる知識・デジタル技術等に関する研修機会を提供します。
- ・業務に役立つ知識や事例を提供します。



(2) デジタル活用推進員

各所属で職員のデジタルツール活用のサポート等を行う職員をデジタル活用推進員として育成します。

① 対象者・人数

- ・所属長が任命した職員1名(保育園・幼稚園・学校、新規採用職員を除く)
- ・任期1年 人材育成の観点から前年度と異なる職員(再任は妨げない、所属長の判断で副担当の設置も可)

② 役割

- ・所属職員のデジタルツール活用全般の支援を行います。
- ・デジタル未来戦略局から提供された情報を所属内に周知します。
- ・所属内で各種システム、ネットワーク等の課題があれば、デジタル未来戦略局へ問合せします。

③ 獲得が求められる能力

- ・各種デジタルツールの使い方を理解している。
- ・所属職員からの相談に対して、問い合わせ先を知っていて支援できる。
- ・庁内の共通システム、ネットワーク、共有フォルダ等を理解している。
- ・障害等の発生時に、デジタル未来戦略局と協力して対応ができる。

④ 育成方法

Web研修やマニュアル研修等により習得します。

必要な基礎知識をeラーニング等により習得します。

個別事例については、デジタル未来戦略局職員が必要に応じてOJTサポートします。

デジタル未来戦略局の役割

- ・所属職員のサポートに必要な知識や事例等を提供し、解決すべき課題が発生した場合は、必要な支援を行います。
- ・業務上課題と感ずること等について、相談に応じます。

(3)DXチャレンジャー

業務や施策の様々な課題に対して部局のDX推進を牽引する職員をDXチャレンジャーとして定義し、資質を持った職員を育成していきます。

①対象者・人数

- ・養成研修修了者または推薦選出者
- ・令和8年度までに20名程度(5名程度/年)

②役割

- ・自らの業務課題の解決に向けて取り組みます。
- ・所属長の了解のもと、課内の課題解決に取り組みます。
- ・所属長の了解のもと、他の所属からの相談に応じ、可能な範囲で支援を行います。

③育成方法

- ・eラーニング等により、チャレンジャーの特性・希望に応じた知識やスキルを習得する。
- ・DXチャレンジャーと市政改革課職員で「DXコミュニティ」を構成し、定期的な学習会への参加や業務改善等に係る各部局からの相談や支援状況を共有します。

3 対象者別育成方針



(3)DXチャレンジャー

④認定方法

1. DXチャレンジャー養成課程

【対象】係長級以下で実務経験4年以上で所属長が認めた者

【認定】必要な基礎知識をeラーニング等により習得するなど、養成課程を修了した者を認定

2. DXチャレンジャー推薦選考

【対象】所属内においてDX推進に係る企画立案、業務遂行等を行った経験のある職員で
次の要件のいずれかを満たし、資質があると所属長が推薦する者

- ・過去に情報システムの導入(要件定義・調達)、管理運用、改善等の経験
- ・デジタル技術に係る一定以上の資格の合格歴を有する者

【認定】養成課程を経ず選考によって認定

デジタル未来戦略局の役割

- ・チャレンジャー養成課程等に関する情報提供を行います。
- ・所属内外のサポートに必要な知識や事例を提供します。
- ・課題解決に向けて必要に応じて伴走支援したり、外部有識者から助言を仰げるよう紹介等を行います。
- ・貸与端末等の機器更新や新ツールのトライアルライセンス等を希望に応じて優先的に配布します。