

大綱主要項目		人材の育成・強化				
具体的な項目		人材の育成・強化				
実施計画項目		DX人材認定制度				
担当課		デジタル戦略課	関係課	全課		
No. IV-1-(1)		令和3	4	5	6	7
実施年度	実施計画		○	○	○	○
	効果又は 数値目標		DX人材認定 者数 【令和4年度新規】	DX人材認定 者数 延べ20名	DX人材認定 者数 延べ40名	DX人材認定 者数 延べ63名
進捗 状況	実績			S	S	
	効果又は 数値実績			21名認定	47名認定	
現状と課題						
<p>DXは、行政サービス全体の利便性の向上やプロセス・業務フローの見直し、職員の働き方改革など、自治体行政全般に関する変革で、評価・改善を繰り返しながら、変革し続ける必要がある。</p> <p>全職員の情報リテラシーを高め、業務のデジタル化・業務見直しの中心となるリーダーを育成し、デジタル技術等の活用を全庁に広め市役所を変革し、将来にわたって安定的にDXの取組を推進するための人材を育成することが課題である。</p>						
課題解決に向けた方策						
<p>自ら変革しようとする職員に対して教育・活動の場を提供するとともに、活動結果を評価することは意欲を高め、より高度なスキル習得にチャレンジしようとする動機づけとなる。</p> <p>そこで、意欲のある職員の更なるレベルアップを図るため、DX人材認定制度を制定し運用する。</p>						
具体的な取組内容						
<p>【令和6年度】</p> <p>20代から50代の計24名が5チームを形成し、業務改革案を検討する研修プログラムを受講した。報告会におけるプレゼンテーションを完了したことからDX人材として認定をした。また、昨年度DX人材として認定した職員が自主的にプロジェクトを立ち上げ提案を行った。</p> <p>研修受講終了者23名及び自主プロジェクト実施者3名の計26名を新規にDX人材として認定した。</p>						
実績考察（理由、改善すべき点等）						
<p>昨年度の実施考察において「各部署において必要なDX人材（スキル）と研修内容の整合性を図ることが重要であると考え。」としている。</p> <p>上下水道窓口の業務委託内容変更にあたっては、DXアドバイザーが中心となって業務フローを活用しながらして整理するなど、研修で学んだスキルを業務に活用することができている。</p> <p>一方で、研修参加者の負担の大きさがハードルであるという声も聞こえるため、上司からの推薦により組織として取り組めるような取り組みも必要であると考え。</p>						
考察を踏まえての今後の取組方針						
<p>【令和7年度】</p> <p>引き続きDX人材育成の研修を実施するとともに、既に認定した人材が活躍できるような取組（制度、システム等の整備）も行う。</p> <p>また、最終報告会のみでなく研修の途中経過についても掲示板で周知するなど、参加したいと思えるような情報提供に努める。</p>						