

真岡市職員DX人材育成方針について

令和5年3月
総務部デジタル戦略課

真岡市職員DX人材育成方針について

方針策定の目的⇒将来にわたって安定的にDXの取組を推進するためのデジタル人材を育成

「D(デジタル)」ではなく、「X(トランスフォーメーション)」

“Digital”

DX

“Transformation”

【手段】

デジタル技術を駆使して
～サイバー・フィジカル融合～



【目的】

最適な市民体験を創出しつづける
～変革を通じた価値創出～

【IT化・デジタル化・DXの違い】

IT化	既存の業務プロセスの効率化や強化のためにデジタル技術を活用すること
デジタル化	アナログデータをデジタルデータに変換すること
DX	情報化やデジタル化を手段として、組織の変革を進めること

DXの考え方(公式)

$$DX = \boxed{DX - D} + D$$

先に**X**を考えることが大切

しっかり**X**したうえでDを考える

(令和4年度DX研修より)

Xを考える

Xとは何か？

X=トランスフォーメーション(変革・改革)
すわなち「業務改善」ではなく「**業務改革**」である。

- ・業務改善:現状の劣る部分を直す
- ・業務改革:現状を否定し、従来のやり方を変える



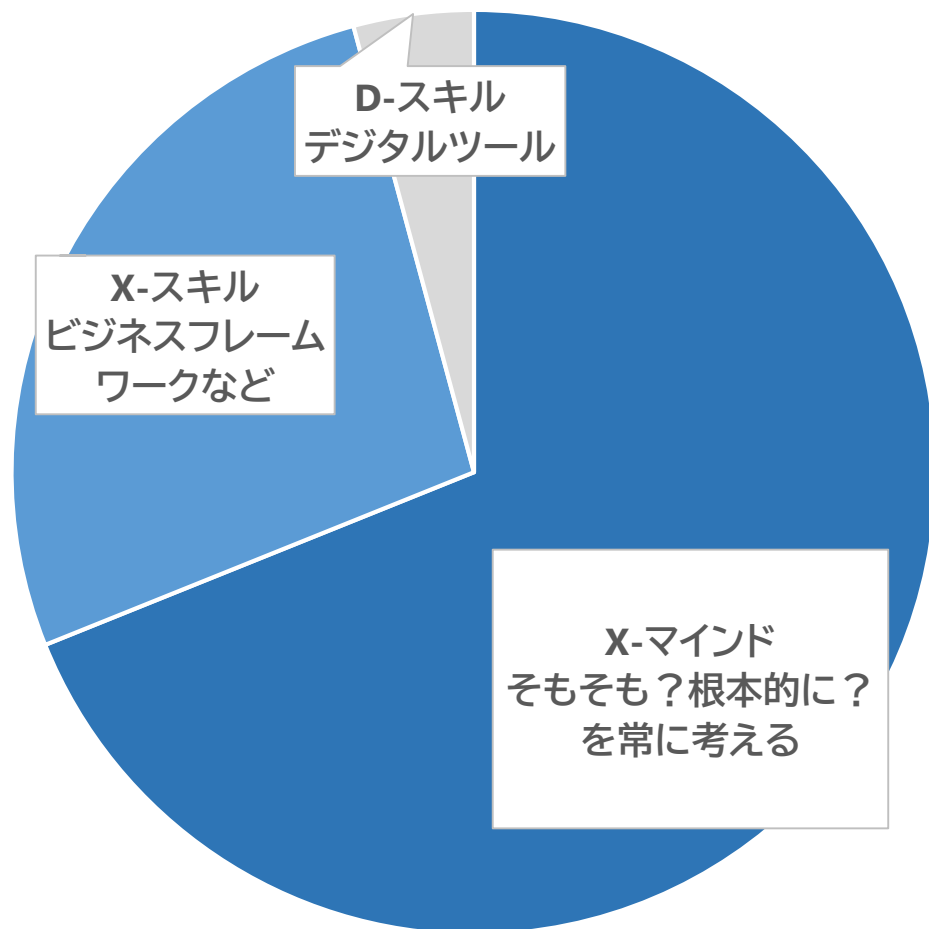
業務を再設計、いや1から業務を考えられる人材を各層で育成すること
⇒DXを推進できる人材

(引用)https://note.com/h_ichikawa/n/n92501266b8be

D**X**推進のために

D**X**には、**X**とDそれぞれのマインド(やろうと思う気持ち)とスキルの両輪が必要

DXに必要なマインドとスキルの割合(イメージ)



Xのマインドが身に着けば**X**のスキル、Dのスキルは自然と身につく、**X**のマインドなくDのスキルだけを身につけても小手先のスキルになってしまう。
例えば、ゴルフ(サッカーでも)がうまくなりたい(**X**のマインド)、上手くなるための練習をする(**X**のスキル)、いい道具をそろえる(D)

真岡市職員DX人材育成方針(案)について

DX推進に求められる職員像

マインド育成

- 自らの業務をよりよいものに変革していく意欲がある。
- 前例にとらわれず変革による新しい価値を創出する意欲がある。

スキル育成

- 業務知識やシステムの操作・運用スキルがある。
- 課題解決のスキルがある。
- 日々進化するデジタル技術等を学び続ける意欲がある。

真岡市DX戦略計画 戦術13:職員スキルアップ! 宣言

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ります。

そこで、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デジタル人材を育成します。

人材育成の目標

- 自らの業務をよりよいものに変革していく意欲がある。
- 前例にとらわれず変革による新しい価値を創出する意欲がある。
- 業務知識やシステムの操作・運用スキルがある。
- 課題解決のスキルがある。
- 日々進化するデジタル技術等を学び続ける意欲がある。



人材育成基本方針とデジタル人材育成方針の関係性

D**X**人材育成方針の職員像

D X 推進に求められる職員像		(参考)人材育成基本方針における職員像
X	D	
自らの業務をよりよいものに 変革 していく 意欲 がある。	日々進化するデジタル技術等を学び続ける 意欲 がある。	時代の変化を鋭敏に捉え、改革改善ができる職員
前例にとらわれず 変革 による 新しい価値 を創出する 意欲 がある。	課題解決のスキルがある。	新たな課題を発見し、柔軟な発想で課題解決に取り組む職員



D**X**推進に求められる人材は、**真岡市職員として目指すべき職員像**につながる

DX人材を育成するために何をするか？

(参考)人材育成基本方針での方策	DX人材育成方針での方策	
	X	D
(1)職場環境の整備	(1)職場環境の整備	
(ア)学習する風土づくり	BPRプロジェクトの実施 正しく指示、支援、評価、他業務展開が行えるよう 幹部職員への意識改革研修 所属内でのサポート体制	BPRプロジェクトの実施 実践的なデジタルスキル習得の機会提供 デジタルスキルを発揮できる機会提供
(イ)仕事を進めるうえでの工夫、活用		
(ウ)いきいきと働ける職場づくり		
(2)職員研修	(2)職員研修	
(ア)自己啓発	BPRプロジェクトの実施 正しく支援、指示、評価、他業務展開が行えるよう 幹部職員への意識改革研修	市独自情報リテラシー研修の実施 J-Lis等外部研修の積極活用 情報処理関連資格取得促進
(イ)職場研修		
(ウ)職場外研修		
(3)人材育成を踏まえた人事制度	(3)DXの取組に基づいた評価・認定制度	
(ア)多様な人材の確保	DX人材認定制度	
(イ)計画的、定期的な人事異動		
(ウ)公平・公正な人事評価		
(エ)能力・実績に基づいた人事管理制度		

デジタル人材育成のための方策 (1)職場環境の整備 BPRプロジェクト

X

D

★令和5年度実施方針(案)

1. 関係者を巻き込んだ業務改革

BPRを正しく支援、指示、評価、他業務展開が行えるよう幹部職員への意識改革研修を実施。

幹部職員参加型プロジェクトも実施。

活動結果を評価(※)してデジタル人材として認定することで、デジタルスキル向上とともにDX推進のリーダーとしての意識高揚を図る。

2. 徹底した市民目線

より市民目線での改革案作成のため外部委託による「実践型研修方式」とする。

具体的には、半日×4～5回のワークショップを通じて業務改革案を作成、報告することを予定。

ワークショップは厳しい意見を言える方(業者)による伴走型研修方式を想定。

3. より実践的な業務改革

R4参加者(のうち希望者)が中心となりグループを作りテーマを設定してプロジェクトに参加という方式とする。(事前相談会等も検討)

すなわち自身の担当業務、関連業務をBPRする形式になる。

全職員が行うことが理想だが
まずはできる職員から始めて広げる

※幹部職員による評価、一般職員による評価、専門家(委託業者)による多角的な評価を想定。

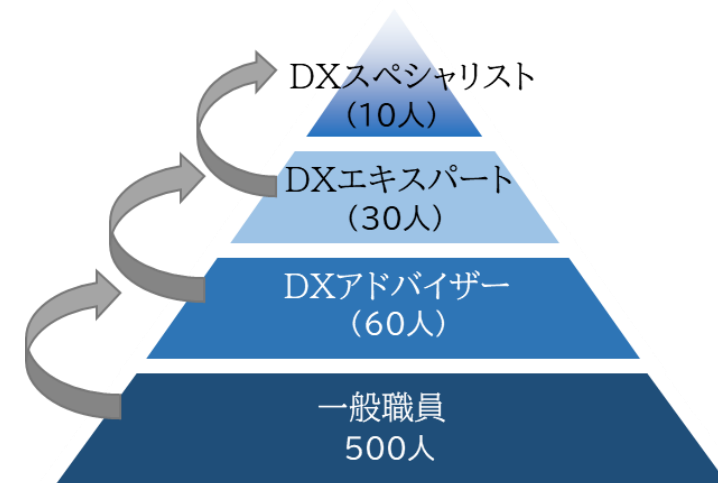
X

デジタル人材育成のための方策 (3)DX人材認定制度

DXに関する能力・意欲を評価し認定することで、更なる意識向上、また所属内でのDX推進の中心的役割となることを目的としてデジタル人材認定制度を設立する。

DX人材の体系

人材	主な役割	目標人数
スペシャリスト	<ul style="list-style-type: none">■メンバーをまとめ、内外の利害関係者と協力して、プロジェクトをマネジメントする。■ICT技術やデータ利活用に関する高度な知識を有し、プロジェクトをマネジメントする。■単に業務改善にとどまらない、利用者目線でのサービスを実装に移すことができる。	10名
エキスパート	<ul style="list-style-type: none">■ICT技術やデータ利活用に関する知識を有し、プロジェクトの中心的な役割を担う。■サービス利用者のニーズや課題を把握し、ICTを活用した業務・サービスの企画立案及び、サービスの向上のための改善策の立案を行う。	30名
アドバイザー	<ul style="list-style-type: none">■ICT技術やデータ利活用に関する知識を学びながら、プロジェクトにメンバーとして参加する。■デジタル部門と連携し、所属におけるDXの取組みを推進することができる。	60名



デジタル人材育成のための方策 (2)職員研修

J-Lis等外部研修の積極活用

自治体DX入門セミナー	
研修概要	政府が決定した「デジタル・ガバメント実行計画」における自治体関連の各施策について、自治体が重点的に取り組むべき内容がまとめられた「自治体DX推進計画」を理解し、その実行に必要なデジタル技術に関する知識について事例紹介を通して修得するものです。
対象者	情報政策部門の方 DXの推進に携わる方
研修形態	動画研修
コード	V141
受講料	一般利用団体 無料 一般利用団体以外の地方公共団体 20,900円/人(税込)
申込開始日	別途御案内
研修内容(予定)	標準学習時間：約3~4時間(動画視聴スピードにより個人差があります。)
	<ol style="list-style-type: none"> 自治体DX推進計画について① 自治体DX推進計画について② 自治体DXとは 自治体DXでできること 自治体DX推進のための意識改革 自治体DX推進事例

情報処理関連資格取得促進



iパスITパスポート試験

ITパスポート試験についてご不明なことは
コールセンターまでお電話ください。

 **03-6204-2098**
受付/8:00-19:00(コールセンター休業日を除く)

HOME
iパスとは
受験案内
受験申込み
公開情報
FAQ

[HOME > 合格のメリット](#)

 **iパスとは**

- iパスとは >
- 合格のメリット >
- 活用事例 >
- 試験内容・出題範囲 >
- 応募者データ >
- 試験の流れ >
- 社会人の方へ >
- 大学生の方へ >

 **合格のメリット**

IT社会で働く上で必要となるITに関する基礎知識を習得していることを証明する国家試験です。

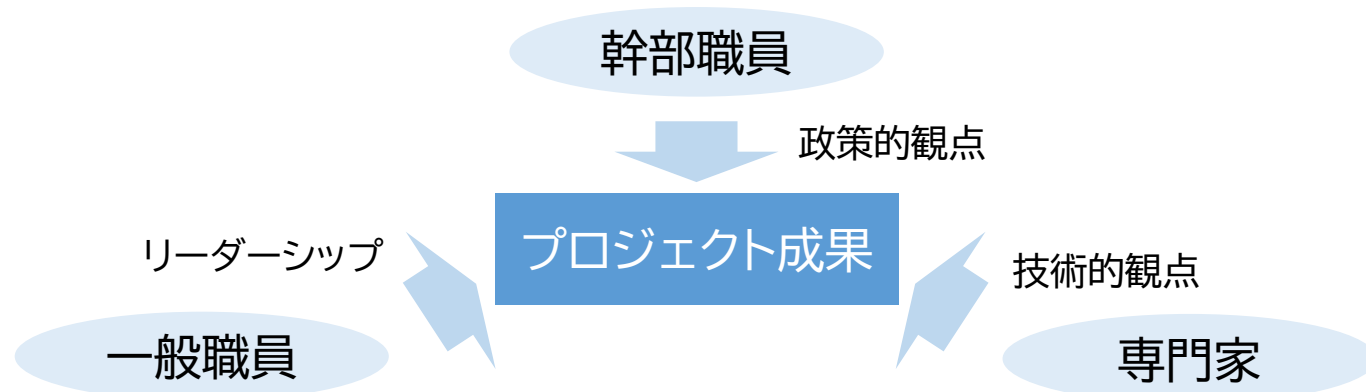
仕事につながる。就活に生きる。



デジタル人材育成のための方策 (3)DX人材認定制度

デジタル人材認定基準

人材	認定基準
DXスペシャリスト	2年以上連続してプロジェクトにリーダーとして参加し、報告会において一定以上の評価を得る。 プロジェクト終了後、メンバーから一定以上の評価を得る。
DXエキスパート	DXアドバイザーに認定された上でプロジェクトにリーダーとして参加し、報告会において一定以上の評価を得る。 プロジェクト終了後、メンバーから一定以上の評価を得る。
DXアドバイザー	プロジェクトにメンバーとして参加し、報告会において一定以上の評価を得る。



※政策的観点(幹部職員)、リーダーシップ(同一所属職員、プロジェクトメンバー)、技術的観点(委託業者等専門家)などの多角的な観点から評価する。

デジタル人材育成のための方策 (3)DX人材認定制度

デジタル人材とスキルマップのイメージ(※1)

人材/スキル	マネジメント	リーダーシップ	AI/RPA	データ利活用	UI/UX(※2)
DXスペシャリスト	◎	◎		◎	
DXエキスパート		○		○	
DXアドバイザー			○		○

※1 プロジェクト活動を通じてスキル(横軸)と段階(縦軸)で評価・認定される。


※2 UI/UXとは、利用者がサービスを通じて得られる体験のこと。

手順のオンライン化そのものではなく、自宅で簡単に手続きを行うことができ「よかった」という気持ちを感じられるような「うれしい体験」をサービスとして造ること。

デジタル人材育成のための方策 (3)DX人材認定制度

デジタル人材認定目標人数

人材	令和5年度	令和6年度	令和7年度	DX計画上の目標人数
DXスペシャリスト			3名	10名
DXエキスパート		10名	20名	30名
DXアドバイザー	20名	30名	40名	60名



最後にもう一度

決してITやデジタルの話ではなく

X(変革) できる人材を育成するための方針です。