

天理市DX人材育成方針

令和6年5月

市長公室人事課
総務部情報政策課デジタル市役所推進室

第1章
背景・目的

- ・背景・目的
- ・位置づけ

第2章
ロードマップ

- ・人材を活かすための環境設備
- ・ロードマップ

第3章
人材の育成
&
DX人材の育成

- ・DX人材の定義
- ・DX推進リーダーの創出
- ・人材育成基本方針__求められる職員像
- ・DX人材育成方針__求められる職員像
- ・「人材育成基本方針」と「DX人材育成方針」の職員像の比較
- ・「人材育成基本方針」と「DX人材育成方針」の方策
- ・「人材育成基本方針」と「DX人材育成方針」の目指す姿
- ・DX推進に求められるマインド・スキル
- ・DX推進に求められる職員像
- ・DX人材育成プログラム
- ・DX人材育成プログラム__スケジュール表
- ・DX推進リーダー等の育成人数
- ・DX推進リーダー認定制度

第1章

背景·目的

背景・目的

近年の人口減少・地方自治体職員の減少が進む中で、持続可能な行政サービスを提供していくためには、これまでの行政サービスの在り方を根本的に見直すことが求められており、限られた人材を最大限に活用して課題解決に取り組む必要性が年々高まっています。その中で、国が2020年（令和2年）に「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画」を策定し、地方公共団体は「自らが担う行政サービスについて、デジタル技術やデータを活用して、住民の利便性を向上させる」とともに「デジタル技術やAI等の活用により業務の効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上につなげていく」ことを示しました。こうしたことから、地方公共団体では、それらを実行することのできる人材を、スピード感を持って確保・育成することが求められています。

本市では、国の「自治体デジタル・トランスフォーメーション推進計画」に基づき、自治体が取組むべき事項・内容について定めた「天理市自治体DX推進方針」を策定しました。今後は、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、評価・改善を繰り返しながら、変革し続ける必要があるなかで、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**DX推進リーダー**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**DX人材**の育成を推進します。

本方針は、本市がデジタル技術やデータを最大限活用しながら、「人にしかできない、人だからこそできる業務に注力し、新たな付加価値を創出することができる組織」となるために、どのような人材を育成していくのか、その方向性を示すことを目的として策定したものです。

位置づけ

本方針は、「天理市自治体DX推進方針」(以下「自治体DX推進方針」という。)の中で掲げる「DX人材の育成」と、「天理市人材育成基本方針」(以下「人材育成基本方針」という。)を具体化し、本市のDX推進に必要なDX人材の効果的な育成を目指し、「人にしかできない、人だからこそできる業務に注力し、新たな価値を創出することができる組織」の実現に向けた動きを加速させるために定めるものです。

「人にしかできない、人だからこそできる業務に注力し、
新たな価値を創出することができる組織」へ

職員が身に付けるべきスキルを
明確化し、実現に向けて加速

自治体DX
推進方針

天理市
DX人材育成方針
※(以下「DX人材育成方針」という。)

人材育成
基本方針

第2章

ロードマップ°

人材を活かすための環境設備

デジタル技術を活用し、「より良い行政サービス」を住民に提供するためには、体系的な研修計画の策定や、OJT・Off-JTなどによる知識・知見の継承・共有、職員の主体的なリスクリングによって、職員を育成していく環境・体制を整えていく必要があります。また、その人材が持つスキルや能力を最大限発揮することができる環境を整備するため、効果的な人材配置や高度な知見を有する外部のDX人材の確保、「**変革に挑む職員を後押しする**」などの意識面での改革を行うことで、組織として、効率的にDXを推進していく体制を整えていく必要もあります。

ロードマップ

2024
(R6)

目指すべき姿

2025
(R7)

目指すべき姿

2026
(R8)

目指すべき姿

2028
(R10)

目指すべき姿

DX人材
育成

波及

組織風土
の变革

自分が何を学ぶ必要があるのかを職員が認識

DX推進リーダーを任命

变革の必要性を認識

自分に求められるスキルを
学び始める(リスキング)

課題意識を持ち、主体性の
あるモデル人材を後押し

变革を意識し、变革に取り
組む職員を応援

身につけたスキルを用いて
”变革を実践し始める”

DXを推進する職員が
庁内に拡大していく

自発的に变革に取り組み始める

人にしかできない、人だから出来る業務に注力し、新たな価値が創出できる組織へ

第3章

人材の育成 & DX人材の育成

DX人材の定義

本方針において、「DX人材」とは、単にコンピューターやシステムに強い人材のことではありません。「行政職員としてのスキルを基礎とした上で、困難な課題であっても、現状を良くしていきたいという強い意志を持ち、これまでの知識や経験にこだわらず、何が市民にとって最良かを一から考え、真の課題を発見し、最適なデジタル技術を選択、活用することで、新たな価値を創出できる人材」とであると定義します。

DX推進リーダーの創出

- ・組織全体で効果的にDXを進めていくためには、DXを推進する部門だけでなく、市民により近い関係課にもDXを推進する人物が必要です。

- ・将来的には、全職員がDX推進に必要なスキルを習得することを目指しますが、重点取組期間である令和6年度から令和8年度の3年間の取組みとして、まずは課題意識を持ち、主体的に学ぶ意欲のある職員を「**DX推進リーダー**」として重点的に育成します。

人材育成基本方針__求められる職員像

1 使命感と責任を持ち、市民の立場で考え行動する職員

公務員としての意識を高く持ち、法令を遵守するとともに高い倫理観を持ち、常に市民の目線で物事を考え、市民の立場を理解した上で公平・公正・誠実な行動を取れる職員

2 地方分権の進展、行政に対するニーズの高度化・複雑化等に対応できる職員

業務に必要とされる高度な知識と柔軟な発想を持ち、あらゆる問題に対して迅速に対応し、問題解決のために何をすべきかの的確に判断し、説明責任を果たせ、職務を実行する職員

3 市民に優しく親切に対応でき、信頼される職員

市民に優しく親切に対応し、質問に対して誠実に分かりやすくの的確に答え、理解や協力を得られる能力がある人間性豊かな職員

4 意欲的で向上心がありコスト意識を大切にする職員

行政のプロとしての識見と専門知識、そして広い視野を持ち、常にコスト意識や市民感覚を持って、客観的に従来の業務を評価し、見直すことができる職員

DX人材育成方針__求められる職員像

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

「人材育成基本方針」と「DX人材育成方針」の職員像の比較

「人材育成基本方針」における職員像	「DX人材育成方針」における職員像
2 地方分権の進展、行政に対するニーズの高度化・複雑化等に対応できる職員	A 業務知識やシステムの操作・運用スキルがある。 B 課題解決のスキルがある。
4 意欲的で向上心がありコスト意識を大切にする職員	C 日々進化するデジタル技術等を学び続ける意欲がある。 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。 E 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。

「人材育成基本方針」と「DX人材育成方針」の方策

「人材育成基本方針」での方策	「DX人材育成方針」での方策
◆職場環境の整備 ・学習的職場環境づくり ・職員自らが主体的に改善・改革に取り組む職場づくり ・健康的に意欲と活力を持って働く職場づくり	◆職場環境の整備 ・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 ・民間企業・他市町村の取組み事例共有
◆職員としての能力を養成するための研修 ・「求められる職員像」に応える職員を養成していくため、有意義で効果的な研修を実施	◆職員研修 ・RPA等デジタル技術取得研修の実施 ・情報処理関連資格取得研修の実施 ・全国市町村国際文化研修所(JIAM)派遣研修等の活用 ・ITリテラシー向上研修の実施
◆人材育成を踏まえた人事制度 ・人事評価制度の充実	◆DX推進リーダー認定制度 ・DXの取組に基づいた評価・認定制度

「人材育成基本方針」と「DX人材育成方針」の目指す姿

人材育成基本方針の推進体制では、「人材育成は、職員一人ひとりの能力・個性を活かしながら組織の目標と職員個々人の目標を同じものとして取り組んでいく必要があります。また、職員の能力を最大限に引き出すためには、職場環境や職務に積極的に取り組み、かつ成果を上げている職員を評価する等、仕事に取り組む意欲を高めるような職員研修制度や、人事評価制度の充実が大変重要です。」と記載されています。

先述のとおり、本方針におけるDX人材育成の目指す姿は、人材育成基本方針における求められる職員像の実現につながることから、同様の枠組みを取ることとします。

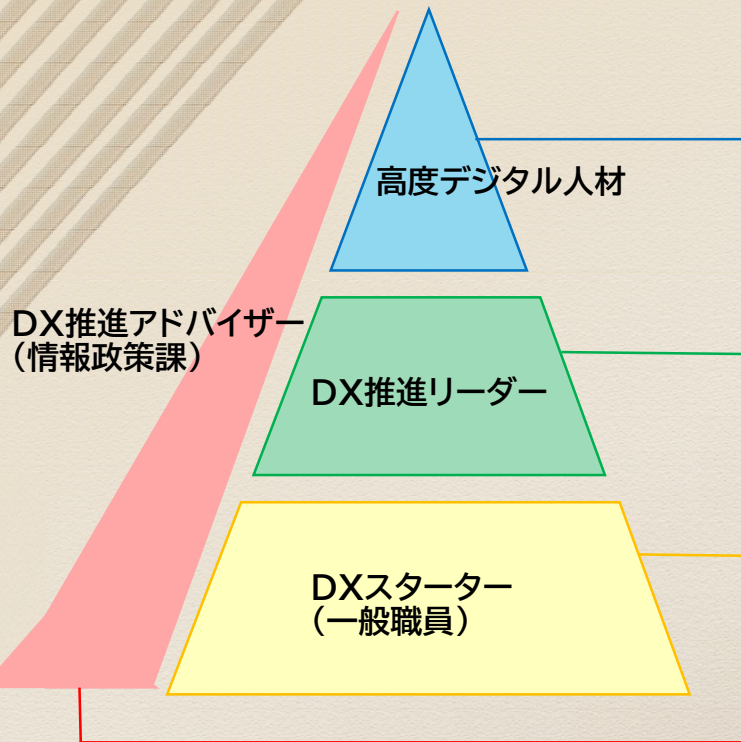
DX推進に求められるマインド・スキル

DXを推進していくためには、職員自らが常に進化し続けるデジタル技術を活かしながら、社会環境の変化に応じて市民サービス向上や業務効率化を進めていく必要があり、これらの実現に向けて、以下のスキルを持った人材を育成する。

求められるマインド・スキル	マインド・スキルの内容
マインドセット	行政環境の変化や多様な住民ニーズを把握・分析し、潜在的な問題の発見を常に意識する事ができる。また、課題の設定・解決に向けて、自ら積極的に行動するとともに関係者に働きかけることができる。
デジタルリテラシー	基本的な知識を有し、デジタル技術を活用した住民サービス向上や業務の効率化、関係者との円滑なコミュニケーションを行うことができる。
デジタル技術	ICTツールやクラウドなど、デジタル技術に関する最新の知識を有し、最適化したシステムやツールを選定して導入・運用することができる。
プロジェクトマネジメント	プロジェクトの達成に向けて、デジタル技術の活用や関係者と協働しながらマネジメントし、最適な状態を維持することができる。

DX推進に求められる職員像

求められる職員像に応じたスキルの習得を進め、DXを推進するためのデジタル人材を育成する。



専門性	職員像
高度デジタル人材	デジタル技術に関して高度な知識を有し、ネットワークやインフラシステムの導入・運用を行うことができ、庁内へのICT導入のサポートやプロジェクトマネジメントを行うことができる。
DX推進リーダー	デジタルスキルと行政の専門性をバランスよく身に付け、デジタルツールの導入・運用やシステムプロジェクトマネジメントを行うことができる。
DXスターター	行政に関する専門知識を持ちつつ、セキュリティも含めたデジタルリテラシーを有し、導入されたデジタルツールに関する基本的な知識を有する。
DX推進アドバイザー	DX推進リーダーやDXスターターが自律的かつ継続的にDX活動を推進できるよう環境面を支援する。

DX人材育成プログラム

DXを推進する上で必要となるスキルを習得させるために、体系的に整理した「**DX人材育成プログラム**」を実施する。

項 目	内 容
研 修 内 容	◆RPA等デジタル技術取得研修 ・RPA技術支援プログラムを受講し、RPAを用いて自身の業務をデジタル化できる能力を身に着けることを目的とする。 ◆情報処理関連資格取得研修 ・基本情報技術者資格取得に向け、e-ラーニング研修を受講し、ITに関する幅広い知識・経営やマネジメントに関するスキルを学び、アルゴリズムやプログラミングスキルも身につけ、論理的思考力を高めることを目的とする。 ◆全国市町村国際文化研修所(JIAM)派遣研修等の活用 ・DX推進に係る研修を受講し、DX推進の必要性や国の最新の動向、自治体におけるDX推進に必要な体制設備や具体的に進めていくための知識や考え方を身につけることを目的とします。 ◆ITリテラシーの向上研修 ・最新のテクノロジー、ChatGPTの活用方法等の研修を受講し、ITリテラシーの向上につながることを目的とする。

DX人材育成プログラム スケジュール表

	年間スケジュール											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
DX人材育成プログラム												
		RPA等デジタル技術取得研修 ・RPA技術支援プログラム研修										
		情報処理関連資格取得研修 ・基本情報技術者資格取得研修										
		全国市町村国際文化研修所(JIAM)派遣研修等の活用 ・DX推進に係る研修										
		ITリテラシーの向上研修 ・最新のテクノロジー、ChatGPTの活用方法等の研修										

DX推進リーダー等の育成人数

DX推進リーダーは市長が任命するものとし、任命された職員はDX人材育成プログラムを受講するものとします。令和8年度の終了時点でDX推進リーダーは18名を想定しています。以下に育成年度と人数を示します。

人材	令和6年度	令和7年度	令和8年度	合 計
高度デジタル人材	1名	1名	1名	1名
DX推進リーダー	6名	12名	18名	18名
DXスターター	全職員	全職員	全職員	全職員

DX推進リーダー認定制度

DX人材育成のプログラムは、業務変革等と並行して人材育成を行うことを目的としていますが、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ります。また、職員間でデジタルスキルを持ち、業務変革を実践できる人材を明らかにすることで、DX推進部門に依存しない自主的な業務変革組織への移行が期待できます。

上記のようなDXを推進できる職員をDX推進リーダーとして認定するためには、DX人材育成プログラムに参加し、その活動結果が認められる必要があります。具体的には、DX人材育成プログラム報告会において、幹部職員、外部人材等の様々な観点で評価・採点し結果に応じて認定されるものとします。