

鳥取市デジタル職員

育成方針



[令和6年4月策定]

鳥取市

(デジタル戦略課)

目次

第1章 基本的な考え方.....	3
1 趣旨.....	3
2 位置づけ.....	3
第2章 目指す姿.....	4
1 目指す人材像.....	4
2 基本目標.....	4
第3章 職員の役割.....	5
1 必要なスキル.....	5
2 求められる区分と役割.....	5
3 目標とするスキル.....	6
第4章 職員育成.....	8
1 育成の考え方.....	8
2 研修の手法.....	8
3 支援体制.....	8
第5章 研修.....	9
1 育成スケジュール.....	9
2 具体的な研修体系.....	9

1 趣旨

少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化しています。また、今後、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約されること等が想定される中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、地方自治体における人材育成・確保の重要性は従前にも増して高まっています。特に、行政のデジタル化による省力化・生産性の向上や新しい公共私間の協力関係の構築、それらを支える人材の育成・確保が急務であります。

本市では、鳥取市デジタルトランスフォーメーション（DX）推進方針（第7版）（以下「DX 推進方針」という）に基づくデジタル化推進の柱のひとつに「デジタル社会の基盤づくり」を定め、ICT を活用した地域課題の解決のための人材育成の必要が必要であることを趣旨とした「デジタル人材の育成」を方針の一つとしています。

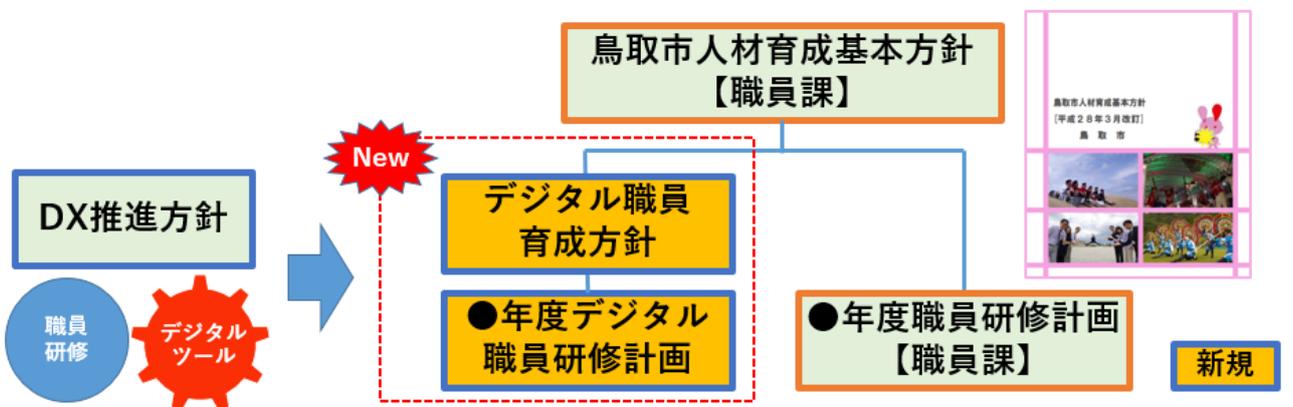
DX 推進のために必要な人材を育成し、本市 DX 推進に必要な人材像や人材育成研修を体系的に定めることで、職員ひとりひとりがデジタル人材として目指すべき方向性を自覚するとともに、主体的にDX を推進していくため「鳥取市デジタル職員育成方針」（以下「本方針」という）を策定します。

具体的な内容は、「本方針」を基本とし、「DX 推進方針」を考慮したうえで、年度ごとの研修の進捗や効果、世の中の動向に合わせ、「デジタル職員研修計画」を作成し、デジタル戦略課において年度単位で計画を見直すものとします。

2 位置づけ

本方針は、市の人材育成の基本的な方向性を定めた「鳥取市人材育成基本方針」のもと、DX を推進するために必要な人材育成について、具体的な方向性や取組を示したものです。

また、この方針に沿って、体系的な人材育成・研修などの具体的施策を示した「デジタル職員研修計画」を策定します。



1 目指す人材像

基本的なデジタルツールを使いこなすとともに、ツールを活用した業務の改善・最適化が自発的にできる「デジタル職員」

2 基本目標

デジタル技術が大きく変化する環境の中で、現状に満足したままでは、課題に気づくことができません。職員一人ひとりが課題意識を持ち、主体的に様々な情報を収集し、分析を行うことが重要です。

その上で、これまでの知識や経験にこだわることなく、業務の改善、業務の最適化、市民サービスの向上を常に考え、デジタル技術を活用して解決していく姿勢が求められます。

課題解決は決して簡単にできるものではなく、試行錯誤を重ねながら、失敗を恐れることなくサービス・業務の変革に挑戦し続けていくことが重要であり、全職員が「デジタル職員」として、スキルアップする必要があります。

これらを踏まえ、以下を職員が備えるデジタルスキルの基本目標とします。

- 全職員が基本的なデジタルツールが使いこなせること
- 全職員がDXにかかる基本的な知識を有していること
- デジタル推進リーダー職員を育成し、業務改革、サービス向上を推進できること
- 各所属はICTを活用した業務・サービスを企画し、また簡易な仕組みについては、内製化できる人材を確保しており、自らDXを推進できること
- デジタル戦略課はICTに関する専門的な知識を有し、大規模プロジェクトをはじめ各所属におけるDXの推進を支援できること

第3章

職員の役割

1 必要なスキル

デジタル職員として、「マインド」「デザイン思考」「ツール利活用」の3領域の能力を身に付けるものとします。

組織全体としても、組織内の役割に応じて、「マインド」「デザイン思考」「ツール利活用」の能力が必要となります。

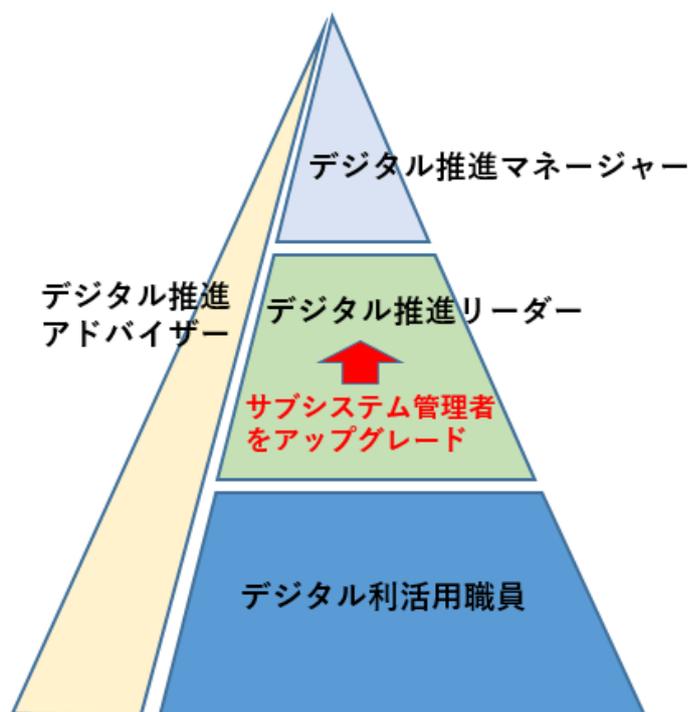


2 求められる区分と役割

人材区分	割り当て	役割
デジタル推進マネージャー	管理職	デジタル技術を活用した業務や住民サービスの変革に向けて、内部や外部の人材・組織と連携し職員を指導・監督する。
デジタル推進リーダー （サブシステム管理者をUPgrade）	各課1名以上	デジタル技術を活用した①業務改善や②住民サービスの向上の取組をリードするとともに、内部・外部職員と連携し①②の実現や業務システムの運用の中心となる。
デジタル利活用職員	全職員	デジタル技術に係る基本的な知識を持ち、必要に応じた知識・技術を活用し、住民サービスの向上や業務の効率化等に取り組む。
デジタル推進アドバイザー	デジタル戦略課	デジタル推進リーダー等の活動の支援、全職員のスキル作りを主目的とし、庁内のデジタル化の下支えに取り組む。

※現在、各課1名割り当てとしている「サブシステム管理者」を、デジタル化推進の核へ育成し、「デジタル推進リーダー」へアップグレードし、課割当から個人割当とし、中長期的目線で人材育成を行い、人材増を図る。

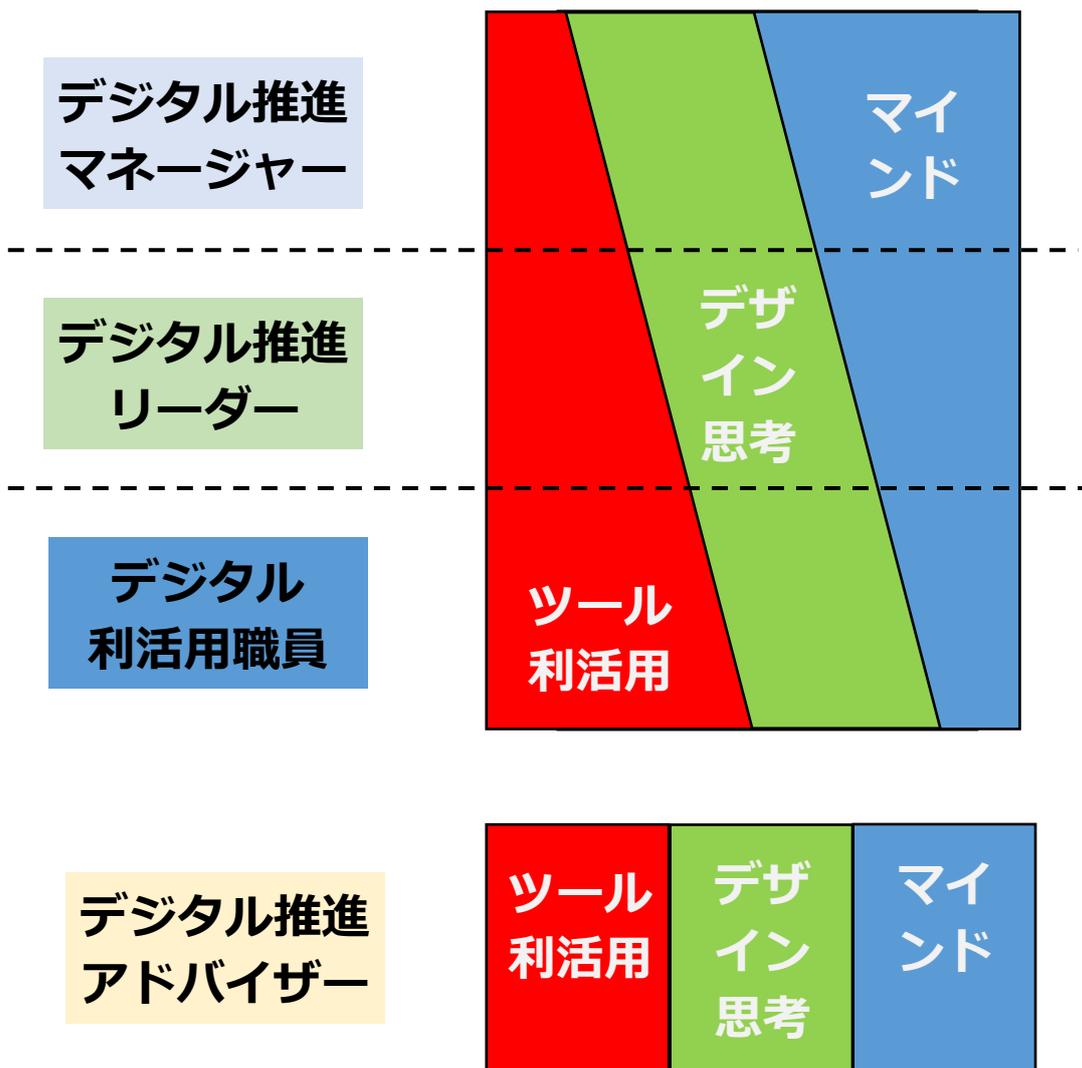
【イメージ図】



3 目標とするスキル

人材区分	必要な能力	求められるスキル
デジタル推進 マネージャー	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント能力 ・リーダーシップ ・変革マインド 	<p>◎組織の課題に対してICT利活用へのリーダーシップを発揮した変革の指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル技術を活用した業務改革、市民サービス向上に向け、変革を実現する力 ・DXの推進に必要な人員、予算、執行体制を検討し、人材育成に取り組む力
デジタル推進 リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル技術活用能力 ・課題解決能力 	<p>◎業務の現状に課題認識を持ちICTを活用した業務変革の推進力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化の必要性を理解し、ICTを積極的に取り入れようとする力 ・内製化によるICTツールの効果的な活用を図る力
デジタル利活 用職員	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎的なデジタル技術活用能力 ・課題発見能力 	<p>◎ICTを適切に使いこなせる業務改善の実行力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率化に向けて、ICTの活用、導入を積極的に考える力 ・簡単な仕組みであれば、ICTツールなどを用いて自分でシステム構築する力
デジタル推進 アドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル技術活用能力 ・プロジェクトマネジメント能力 	<p>◎ICTの庁内のアドバイザーとする庁内デジタル化の支援力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常に最先端のICTの動向に関心を持ち各所属のICTの導入をサポートする力 ・専門領域の知識、スキルを習得し、自らの手でデジタル化を実現しようとする力

【スキルイメージ図】



1 育成の考え方

- 区分に応じて適切な研修等を「デジタル職員研修計画」に従い受講する。

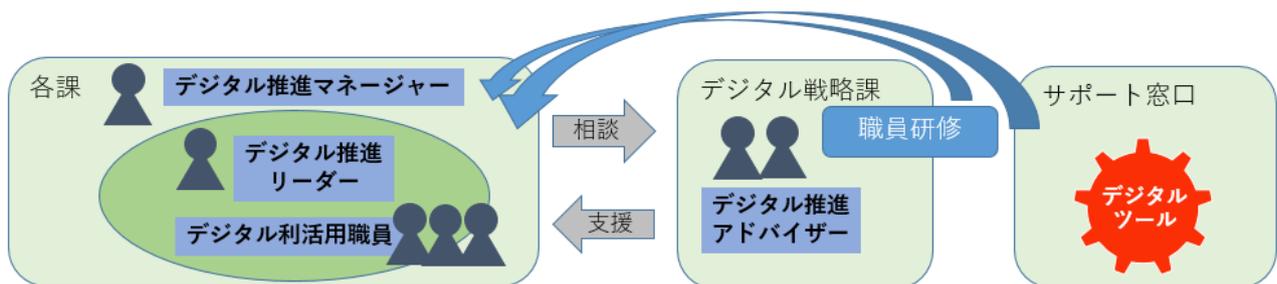
デジタル推進マネージャー	管理職に対して、全員を対象に必要な研修を毎年実施する。「マネジメント」、「リーダーシップ」養成のためのマインド研修を習熟度に応じた内容の研修とする。
デジタル推進リーダー	各所属で任命された人員を固定し、継続的に育成する。デジタル技術の活用に向けたデザイン研修を実施し、ブロンズ（1年目）、シルバー（2年目）、ゴールド（3年目）へとスキルアップを図る。 ※人事異動等により所属等が変更となった場合であっても、継続してデジタル推進リーダーとして研修を受講する。（人員固定） 欠員が生じた部署は、新たにデジタル推進リーダーを任命し育成する。
デジタル利活用職員	全職員が基本的なデジタルツールを活用できるよう研修を行う。2年間で必要なスキルを取得し、その後も継続的なスキルアップを図る。

2 研修の手法

適切な研修を適宜見直ししながら、求められるスキルを獲得するために、具体的な研修カリキュラムを考案するとともに、座学、ワークショップ、e-ラーニングなど多様な研修手法を用いて、計画的・効果的に研修を実施します。

3 支援体制

各職員に対して、研修の受講だけでなく、デジタルツールの利活用など職員によるデジタル化の活動を活性化させるため、デジタル戦略課（デジタル推進アドバイザー）への提案・相談などのできる支援体制を確立し、職員のサポートを行うことでスキルアップを図ります。



第5章

研修

1 育成スケジュール

役割	対象	期間	R6	R7	R8	
デジタル推進マネージャー	全員	毎年	DX研修 (①②) 200人 [管理職]	DX研修 (①②) 200人 [管理職]	DX研修 (①②) 200人 [管理職]	
デジタル推進リーダー	全員 ①	最低 3年	1年目研修 (ブロンズ) 200人 (③)	2年目研修 (シルバー) 200人 (④)	3年目研修 (ゴールド) 200人 (④応用)	
	新規 ②	最低 3年		1年目研修 (ブロンズ) 新規人員 50人	2年目研修 (シルバー) 50人	
	新規 ③	最低 3年			1年目研修 (ブロンズ) 新規人員 50人	
デジタル利活用職員	職員 1/3	2年 間	1年目研修 (①⑤⑥⑦) 300人 [全職員の1/3]	2年目研修 (⑥⑦⑧) 300人 [全職員の1/3]	翌年度以降 も継続育成	
	職員 1/3	2年 間		1年目研修 300人 [全職員の1/3]		2年目研修 300人 [全職員の1/3]
	職員 1/3	2年 間				1年目研修 300人 [全職員の1/3]



2 具体的な研修体系

