

各務原市デジタル人材育成方針

令和7年3月

各務原市

目次

1. 方針の策定背景と位置づけ	1
1.1. 策定の背景	1
1.2. 位置づけ	2
2. デジタル人材に求められる職員像	3
2.1. デジタル人材とは	3
2.2. デジタル人材に求められる職員像	3
2.3. 「各務原市人材育成・確保基本方針」との関係性	4
3. 果たすべき役割と必要となるスキル	5
3.1. デジタル人材の分類と対象	5
3.2. 職級ごとの果たすべき役割	6
3.3. 専門性ごとに必要となるスキル	7
4. デジタル人材育成の取り組み	8
4.1. 職員研修	8
4.2. 職員派遣	9
4.3. 外部人材の活用	9
4.4. 推進体制	9

1. 方針の策定背景と位置づけ

1.1. 策定の背景

わが国では、新型コロナウイルス感染症対応において、地域・組織間で横断的にデータが十分に活用できなかったことや、迅速で柔軟なデジタル技術を活用した国民や事業者への支援ができなかったことなど、デジタルに関する課題が浮き彫りになりました。また、いわゆる 2040 年問題によって、労働力の絶対量が不足することにより、従来の半分の職員でも自治体が本来担うべき機能を発揮することが求められるなど、将来への課題も浮かび上がっています。

こうした中、これまでの課題や今後の課題への対応に向けて、制度や組織のあり方等をデジタル化に合わせて変革する、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）が求められています。

国は、特に住民に身近な行政を担う自治体の DX を推進するため、令和 2 年 12 月に「自治体デジタル・トランスフォーメーション推進計画」を策定しました。また、デジタル実装を通じて地方が抱える課題を解決し、誰一人取り残されずすべての人がデジタル化のメリットを享受できる心豊かな暮らしを実現することを目指し、デジタル社会の構築を進めているところです。

本市においても、令和 3 年 7 月に策定した「各務原市第 3 次 ICT 基本計画（後期計画）（以下、ICT 基本計画という。）」に基づき、DX を推進してきました。ICT 基本計画では、本市のデジタル化に向けた取り組みをさらに加速化していくために、市民ニーズや各部署の実務に即したデジタル技術の導入、適切な運用・管理などを行うことのできる「デジタル人材」を育成する取り組みを行うなど、組織全体の底上げを図る必要があるとしています。

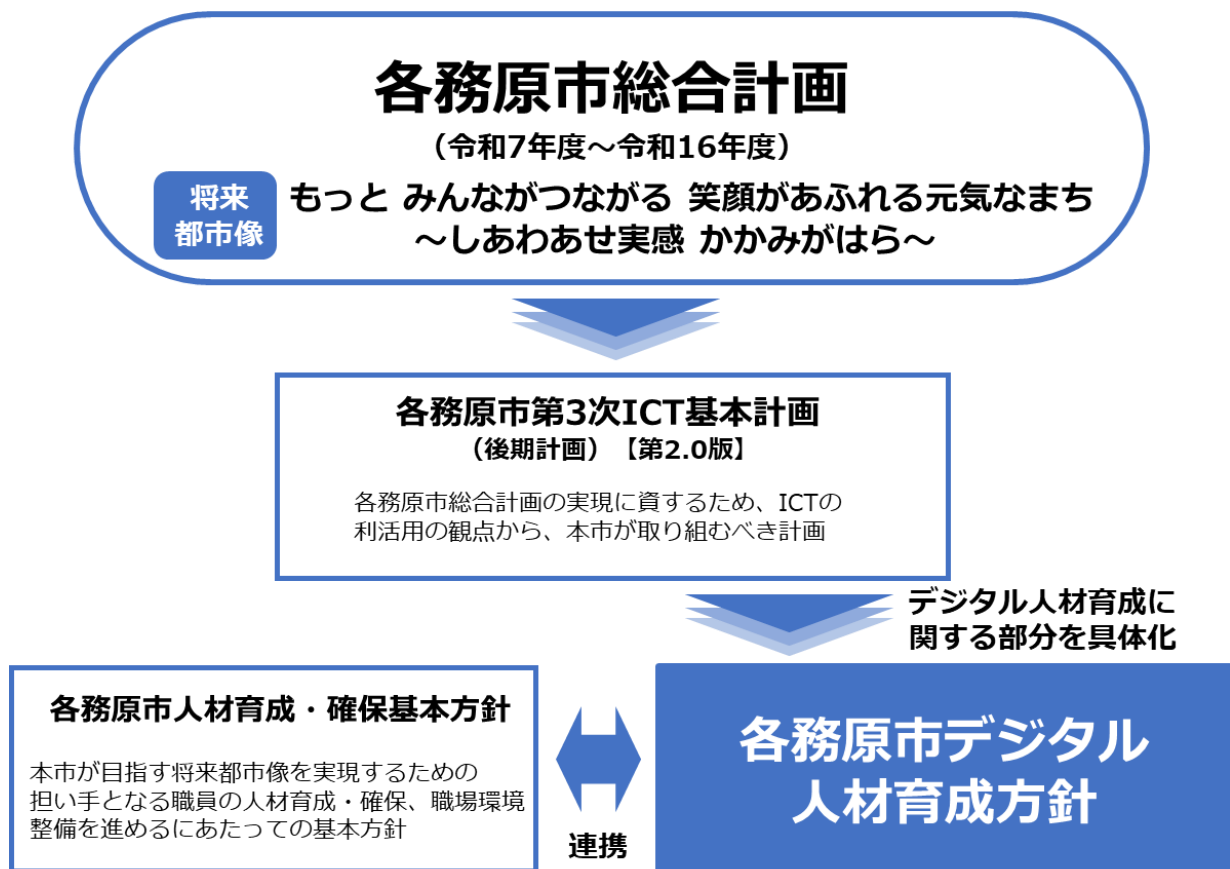
このような背景を踏まえ、社会の変革に対応できるデジタル人材の育成を具体的かつ計画的に推進するための指針として、本市の目指す「職員像」や習得すべき「スキル」等を明らかにした「各務原市デジタル人材育成方針（以下、本方針という。）」を策定します。



1.2. 位置づけ

本方針は、ICT 基本計画のデジタル人材育成に関する部分を具体化し、各務原市人材育成・確保基本方針と連携しながら、デジタル人材の効果的な育成を図ることを通して、各務原市総合計画に掲げる将来都市像「もっと みんながつながる 笑顔があふれる元気なまち～しあわせ実感 かかみがはら～」の実現に寄与するものです。

なお、人材育成には長期的な対応が必要なことから、ICT 基本計画の期間に関わらず、必要な見直しを図ります。



2. デジタル人材に求められる職員像

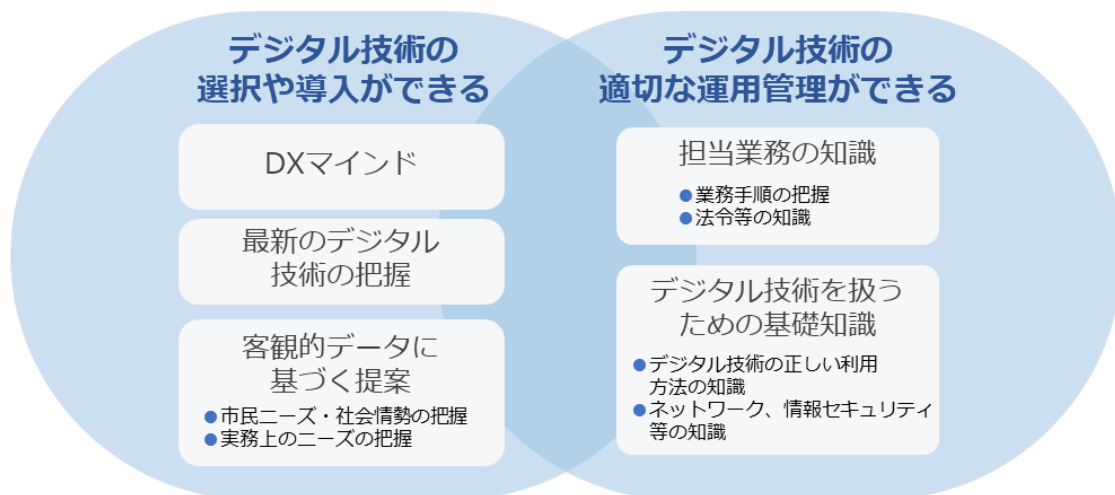
2.1. デジタル人材とは

本方針におけるデジタル人材とは、「DX 推進の意義を理解し、市民ニーズや社会情勢の変化を踏まえつつ、各部署の実務に即してデジタル技術を効果的に取り入れることで、市民サービスの向上や業務の効率化に寄与することができる人材」のことを指します。

これは、「何故、今 DX が求められるのか」、業務変革の必要性や取り組み姿勢を理解し、市民や業務における課題を適切に把握のうえ、社会の実態、動向を敏感に捉えながら、変革や改善に取り組むことができる人材であり、加えて、最新のデジタル技術を把握し、業務理解のもと効果的なデジタル技術の選択や導入、適切な運用管理ができる人材であると言えます。

デジタル人材

DX推進の意義を理解し、市民ニーズや社会情勢の変化を踏まえつつ、各部署の実務に即してデジタル技術を効果的に取り入れることで、市民サービスの向上や業務の効率化に寄与することができる人材



2.2. デジタル人材に求められる職員像

本市では、本方針におけるデジタル人材を育成するため、デジタル人材に求められる職員像を以下のとおり定義します。

- ① DX 推進の意義を理解し、市民ニーズや業務における課題把握に努めることができる職員
- ② デジタル技術を導入・活用し、業務をより良い方向に変革できる職員
- ③ 業務に関連する最新のデジタル技術を学ぶ意欲のある職員
- ④ デジタル技術やネットワーク、情報セキュリティを理解し、適切に扱うことができる職員

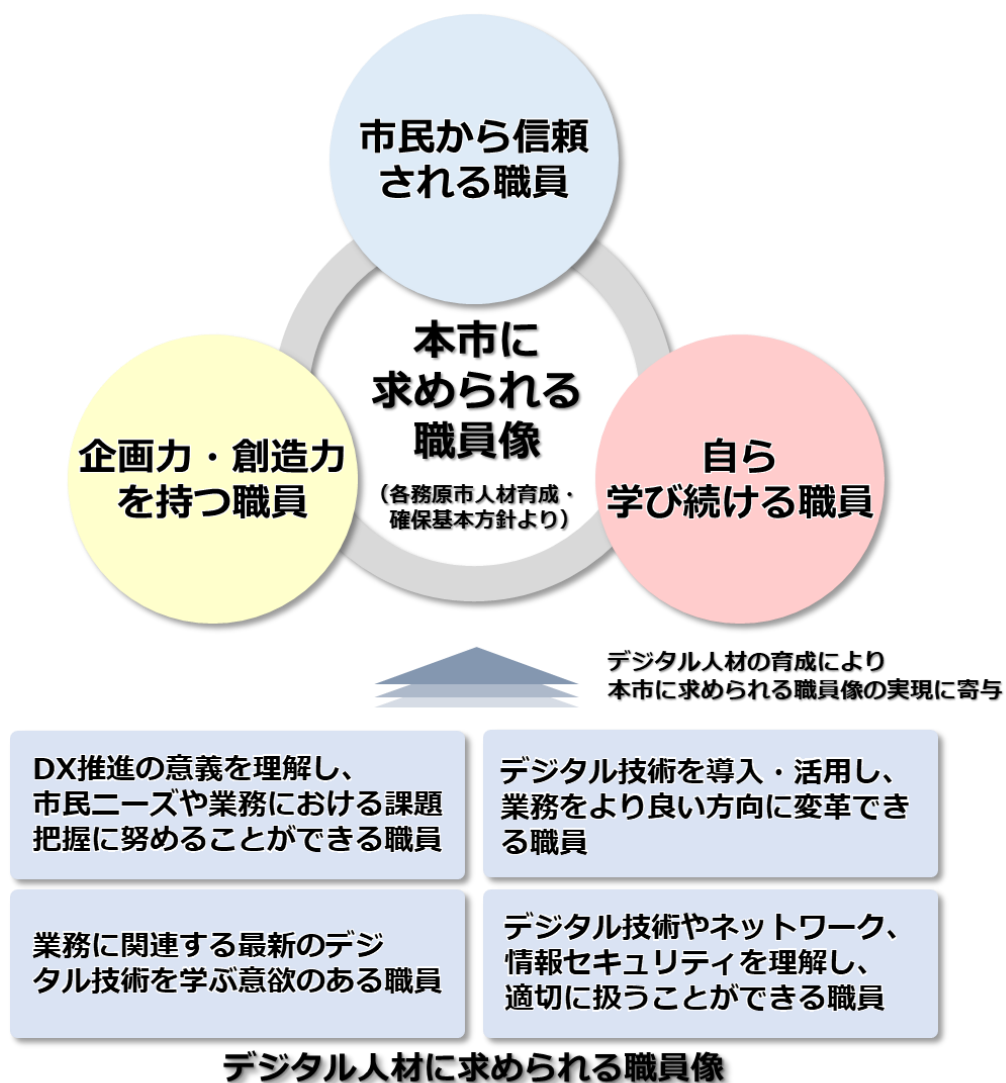
2.3. 「各務原市人材育成・確保基本方針」との関係性

「各務原市人材育成・確保基本方針」では、本市の職員に求められる職員像について、次の３点を兼ね備えた人材としています。

- ① 市民から信頼される職員
- ② 企画力・想像力を持つ職員
- ③ 自ら学び続ける職員

デジタル人材の育成を図ることにより、「各務原市人材育成・確保基本方針」で定める本市職員として求められる職員像の実現につながります。

本市に求められる職員像とデジタル人材に求められる職員像



3. 果たすべき役割と必要となるスキル

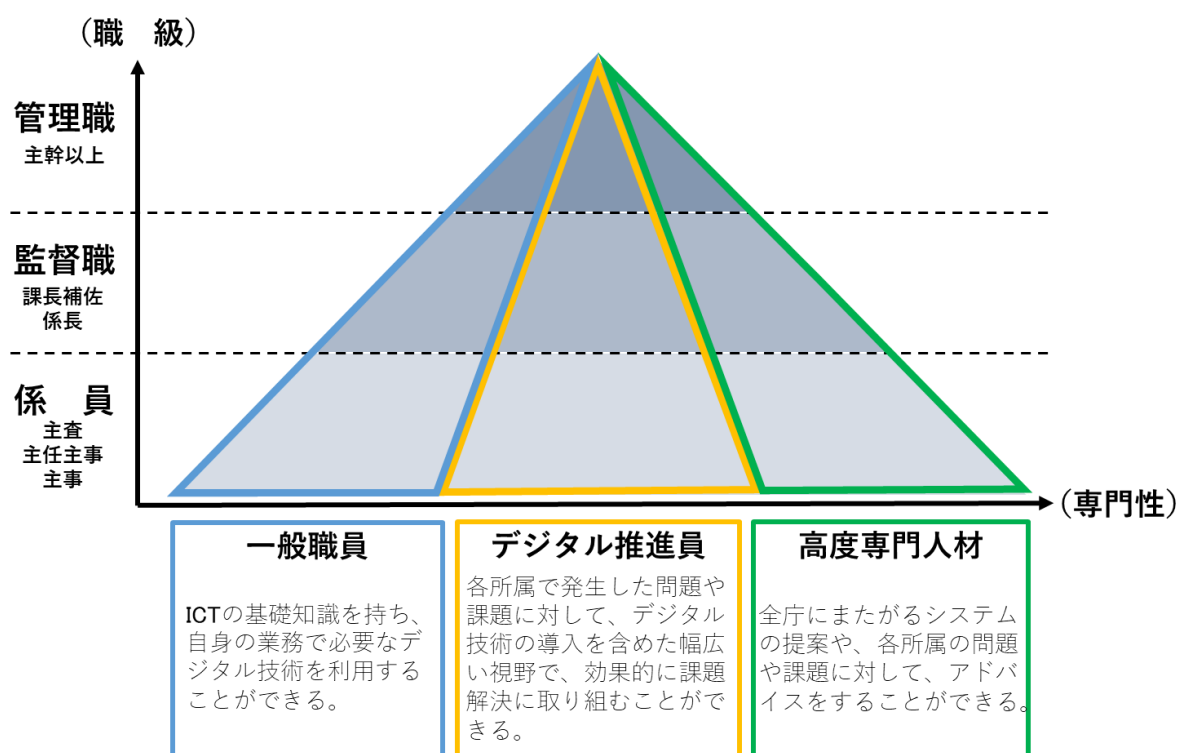
3.1. デジタル人材の分類と対象

DXの推進には、全庁的かつ横断的な体制で臨むことが求められるため、管理職を含めた全職員が、DXに関する知識やマインドを持つことが必要になります。そのため、職級ごとにDX推進において果たすべき役割を明らかにし、それぞれの役割に応じた人材育成を図ります。

一方、デジタルに関する高度な専門知識・技能をすべての職員が習得することは効率的ではありません。本方針では、職員を専門性ごとに「高度専門人材」、「デジタル推進員（各課から選出された課長以下の職員）」、「一般職員」の3つに分類し、それぞれが果たすべき役割を明確にした上で、必要なスキルの習得を目指します。

なお、「高度専門人材」については、当面の間、情報政策部門の職員を想定していますが、今後、外部人材の活用も含めて、人材の育成・確保に努めます。

デジタル人材の分類と対象の全体像（イメージ）



3.2. 職級ごとの果たすべき役割

職員には、職級ごとに「果たすべき役割」が異なります。デジタル人材に求められる職員像を前提とし、管理職はDXに向けた意識の醸成やリーダーシップをもった変革の推進、監督職は所管行政の課題解決の提案や業務変革の実施、係員には業務変革に柔軟に対応できる詳細な業務知識の習得などが求められます。

職級ごとの「果たすべき役割」を円滑に遂行するため、人材育成・確保基本方針とも連携を図り、職員個人の育成を実施していきます。

職級ごとの果たすべき役割

職 級	果たすべき役割
管理職	DXに向けた意識の醸成やリーダーシップをもった変革の推進 ● DX 推進の方向性を理解し、職員の指導・監督・育成を行うとともに組織を牽引する。 ● DX 推進に必要なマインドを身に付け、組織の変革をリードする。 ● デジタル技術に関する知見を持ち、DX 推進および情報セキュリティリスク等のマネジメントを行う。
監督職	所管行政の課題解決の提案や業務変革の実施 ● ICT 基本計画に基づき、業務の変革やデジタル化を推進する。 ● DX 推進のためのマネジメントスキルを持ち、業務課題への対応策を提案する。 ● デジタルスキルを持ち、係員に対し適切な助言や指導を行う。
係員	業務変革に柔軟に対応できる詳細な業務知識の習得 ● 日々の業務においてデジタル技術を活用するスキルを獲得する。 ● 情報セキュリティに関する知識を持ち、適切に情報資産を取り扱う。 ● 業務に関する情報収集を図り、課題を認識・発見する。

3.3. 専門性ごとに必要となるスキル

デジタルに関する知識は、専門性に応じて、求められるスキルが段階的に増えていきます。

一般職員には、自らが行う業務で使用するシステム等を円滑に利用するスキル、デジタル推進員には、係内あるいは課内という幅広い視野で課題解決を行うためにデジタル技術を効果的に活用できるスキル、高度専門人材には、部局をまたいだ課題解決を行うスキルが求められます。

そのため、専門性が上に分類される職員は、下に分類される職員が必要となるスキルについても、習得していることが前提となります。

専門性ごとに必要となるスキル

	専門性	必要となるスキルの例
高	高度専門人材	部局をまたいだ課題解決を行うスキル ● デジタル技術による改善（全庁） ● ネットワーク、情報セキュリティ管理統括（全庁） ● デジタル技術の選択、導入、運用管理（全庁）
専門性	デジタル推進員	係内・課内という幅広い視野で課題解決を行うためにデジタル技術を効果的に活用できるスキル ● デジタル技術による改善（所属部署） ● ネットワーク、情報セキュリティ管理統括（所属部署） ● デジタル技術の選択、導入、運用管理（所属部署） ● データサイエンス ● UI・UX デザイン
低	一般職員	自らが行う業務で使用するシステム等を円滑に利用するスキル ● DX 知識（基礎・リーダー向け）、ICT 知識 ● デジタル技術による改善（担当業務） ● ネットワーク、情報セキュリティ知識 ● OA スキル、グループウェア活用スキル

4. デジタル人材育成の取り組み

4.1. 職員研修

4.1.1 基本的な考え方

職員全員が、それぞれの立場において、DXの推進やデジタル化のために必要となる知識やスキルを習得するため、職級や専門性に応じた研修内容を明確にし、効果的かつ計画的な研修機会を提供します。

4.1.2 研修手法

人材育成研修は、原則としてeラーニングや動画研修により実施しますが、パソコンの操作を伴う場合や、対面で実施することにより高い学習効果が見込まれる場合には、集合研修を実施します。特に、グループワークを取り入れたアクティブラーニング形式の研修は、能動的な参加の仕組みから学習効果が高く、より効果的な人材育成につながります。

なお、動画研修は、地方公共団体のDXを担う人材育成を目的として、デジタル技術の基礎知識から専門的な知識の習得まで幅広い研修を実施している「地方公共団体情報システム機構(J-LIS)」の教育研修をはじめ、高い効果が見込める研修を積極的に活用していきます。

また、専門性の高い知識やスキルの習得を支援するため、外部事業者が主催する専門研修についても、参加を促進します。

4.1.3 研修計画

研修により得られるスキルの明確化や効果的かつ計画的な研修を実施するため、研修計画を作成し、計画に沿った研修の受講を促します。

研修計画のイメージ

研修名	概要	研修手法	得られるスキル	対象
情報セキュリティ研修（基礎）	情報セキュリティに関する基本的な知識を習得	e-ラーニング	ネットワーク、情報セキュリティ知識	全職員
DX マインドアップ研修	DX 推進に関する基礎知識の習得とマインド醸成	動画研修	DX知識（リーダー向け）	課長級以上
デジタルスキルアップ研修	DX 推進の中核となる人材が身に付けるべきデジタルスキルを習得	集合研修	データサイエンス、UI・UX デザイン	デジタル推進員

4.1.4 OJTの推進

職員研修やセミナー等で得た知識やスキルを、実際の業務で適切に活用するため、業務内容に応じて必要となる「OJT」を各職場において実施します。

4.2. 職員派遣

効率的かつ機動的な業務遂行手法を体得し、職員の課題解決や市民サービスの実現に向けて柔軟かつ的確に対応できる人材を育成するため、デジタルスキルの向上につながる他機関への職員派遣を検討します。

4.3. 外部人材の活用

より高度で専門的な分野においては、国のアドバイザー派遣制度や県の支援事業の活用、官民連携などにより外部人材を活用するとともに、外部人材と業務を行うことで得られる知見等を蓄積することで、職員一人ひとりのデジタルスキルの向上を図ります。

4.4. 推進体制

デジタル人材の育成を推進するため、情報政策部門（情報推進課）と人材育成・確保部門（人事課）が連携しながら職員の能力開発を支援し、職員一人ひとりの主体的な取り組みを促進します。

