

いわき市デジタル人材育成基本方針

令和6年2月

目次

1	本方針策定の背景・目的	1
(1)	策定の背景	1
(2)	策定の目的	1
2	本方針の位置付け	2
(1)	位置付け	2
(2)	推進期間	2
(3)	本方針の対象者	2
3	いわき市の目指すべきデジタル人材像	3
(1)	目指すべきデジタル人材像	3
(2)	本市におけるデジタル人材に求められる能力	4
4	いわき市の現状と課題・取組の方向性	5
(1)	職員アンケートから見てきた課題	5
(2)	課題解決に向けた取組の方向性	6
5	デジタル人材育成のための方策	10
(1)	デジタル人材育成のための方策	11
ア	職員のデジタルリテラシーの向上に向けた研修の実施	11
イ	効果的な職員育成のための階層別研修の実施	11
ウ	DXの中核を担うデジタル推進リーダーの育成	13
エ	DXに関する情報発信・情報共有	13
(2)	情報部門における支援等	14
ア	DXの推進に向けた支援体制の強化	14
イ	職場におけるデジタル環境の整備	14
(3)	行動計画（アクションプラン）	15
6	推進体制	18
(1)	方針の推進体制	18
(2)	進行管理	18

1 本方針策定の背景・目的

(1) 策定の背景

国は、令和2年12月に、自治体情報システムの標準化・共通化や行政手続のオンライン化等を自治体DXの重点取組事項とする「自治体DX推進計画」を策定し、自治体におけるDX推進体制の構築に向けた取組として「デジタル人材の確保・育成」を位置付けております。

また、令和3年9月に、「デジタル社会形成基本法」が施行され、デジタル社会実現の司令塔として「デジタル庁」を設置したほか、デジタル化を強力に進めていく際に政府が迅速かつ重点的に実施すべき施策を明記した「デジタル社会の実現に向けた重点計画」の策定や令和5年1月には「自治体DX推進手順書」を改定するなど、自治体DXを強力に推進しております。

本市においては、行政ニーズの複雑・多様化が進む一方で、人口減少の影響により、将来的な職員数の減少が見込まれることなどから、業務の効率化やサービスの質の向上を図り、持続可能な行政運営を確保するため、「いわき市ICT利活用社会推進計画」を踏まえ、DXの取組に係る重点戦略として、令和3年12月に「いわき市行政DX戦略」を策定しました。

この戦略では、視点の1つとして「庁内カルチャーの変革」を掲げ、「DX推進の意識醸成と人材育成」に取り組み、職員研修の充実と情報部門の支援機能強化により、全庁的なDX推進を加速させるとしています。

(2) 策定の目的

デジタル社会の目指すべき姿を実現するため、職員全体のデジタルリテラシーの向上に取り組み、DXを推進できる人材を育成していくことが重要となっています。

本市におけるデジタル人材の育成を計画的かつ着実に推進することを目的として、本市が目指す職員像や職員に求められる能力等を設定するとともに、必要となる取組をまとめた「いわき市デジタル人材育成基本方針」を策定するものです。

2 本方針の位置付け

(1) 位置付け

本方針は、市の人材育成の基本的な方向性を定めた「いわき市人材育成基本方針（令和5年10月改訂版）」（以下「市人材育成基本方針」という。）を踏まえ、DXを推進するために必要な人材を育成するための基本方針です。

「いわき市行政DX戦略」に掲げる「庁内カルチャーの変革」に向けて、DX推進の意識醸成と人材育成に取り組むに当たり、本市におけるデジタル人材の育成の具体的な方向性や取組を示します。

■本方針の位置付けと関連性



(2) 推進期間

本方針の推進期間は、令和6年度から9年度までの4年間とします。

※ 市人材育成基本方針の推進期間は、令和5年度から9年度までの5年間

(3) 本方針の対象者

本方針の対象は、正規職員のうち行政職、及び医療職（医療センターの職員を除く）とする。

3 いわき市の目指すべきデジタル人材像

(1) 目指すべきデジタル人材像

近年頻発する自然災害や、新型コロナウイルス感染症への対応に加え、人口減少や労働力不足など、自治体は多岐に渡る課題に直面しております。

本市においても、このような社会情勢に対応しながら、持続可能な行政運営を目指していくため、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、業務効率化を図り、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が求められています。

本市の多分野にわたる庁内業務において、DXを推進していくためには、職員一人一人が業務変革への意識を持って、自律的に業務に取り組んでいくことが必要です。

その実現に向けいわき市職員の「目指すべきデジタル人材像」を次のとおり定めます。

■いわき市職員が目指すべきデジタル人材像

デジタル技術を活用した業務変革にチャレンジできる職員

(2) 本市におけるデジタル人材に求められる能力

DXの推進に当たっては、行政需要を的確に把握するとともに、技術や環境などの変化を意識し、スピード感をもって対応していくことが重要であり、「自治体業務」と「デジタル」の両方の知識と経験が必要となります。

市人材育成基本方針において、市職員が職務遂行に当たり身につけるべき能力として、「組織運営力」、「まちづくり力」、「共創力」、「基本的な能力」の4つが示されています。

デジタル人材には、それらの能力を基本とし、能力を最大限発揮できるよう、デジタルに関する能力・スキル（「デザイン思考」、「データ活用」、「デジタルリテラシー」）を身につけることが求められます。

■デジタル人材に求められる能力



4 いわき市の現状と課題・取組の方向性

(1) 職員アンケートから見てきた課題

現状の課題を把握するため、令和5年8月に正規職員を対象としたDXに関するアンケート調査を実施し、DXの理解度や意識、個人のICTリテラシー、職場環境等の現状について調査しました。

■職員アンケートの結果概要

- ・約半数の職員がDXの概念を理解していない。
- ・約6割の職員がいわき市のDXの遅れを感じている。
- ・約6割の職員が、デジタルに関する学習への意欲はあるが、学び方がわからない。

職員アンケートの結果から見てきた課題として、デジタル技術に関する知識やスキル、業務変革に対する意識が備わっていない職員が多い傾向にあり、併せて、職員個人がどのような知識やスキルを身に付ければよいかが分かっていないということが把握できました。

また、組織的な課題として、各部署においては、窓口対応などの日常業務に忙殺され、業務改善に向けた取組を検討する余裕がない状況にあることなど、各部署が自律的にDXを推進していくための全庁的な支援体制についても課題として見えてきました。

さらに、DXを進める上での基本的なデジタル環境の満足度が低い傾向にあることも分かりました。

これらのアンケート結果を総合的に分析し、アンケートから見てきた現状の課題について、次の5つに分類しました。

■職員アンケートから見てきた課題（不足しているものや欠けているもの）

課題1 職員の基礎的な知識とスキル

課題2 職員の変革意識と組織風土

課題3 職員が自ら学習できる環境

課題4 各部署が自らDXを進めていく仕組み

課題5 デジタル環境の整備

(2) 課題解決に向けた取組の方向性

アンケートから見てきた5つの課題に対し、解決に向けた取組の方向性について、次のとおり整理しました。

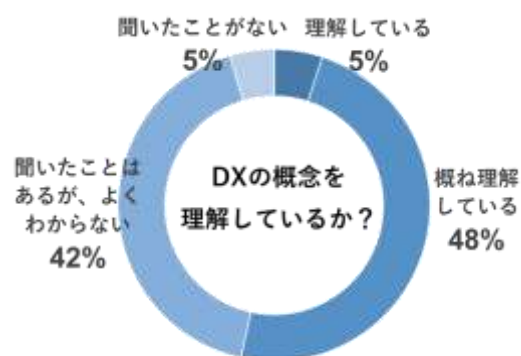
この方向性に基づいて、具体的なデジタル人材育成の方策を実施し、課題解決を図っていきます。

■職員アンケートから見てきた課題とそれに対する取組の方向性

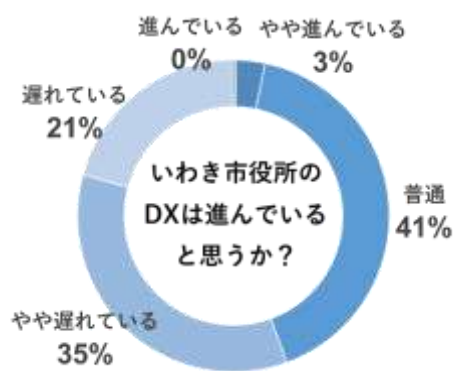


【職員アンケートの結果】

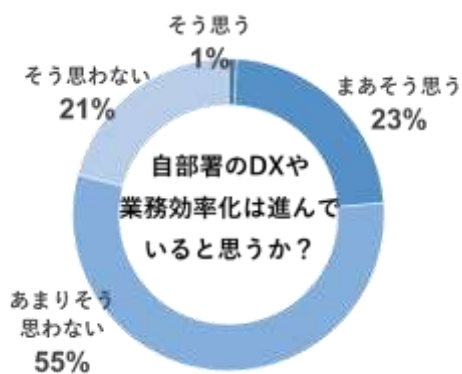
<主な項目の回答結果>



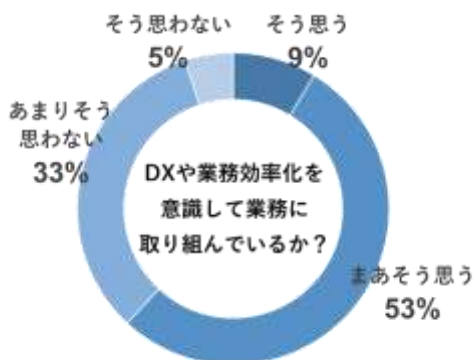
「概ね理解している」が48%、「理解している」が5%であるが、一方で、「聞いたことはあるが、よくわからない」が42%、「聞いたことがない」が5%と、理解している職員と、よくわからない職員が二分している。



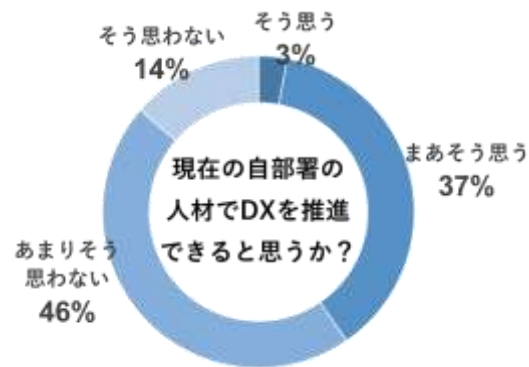
「普通」が41%と最も高いが、「やや遅れている」が35%、「遅れている」が21%と、DXの遅れを実感している職員が多い傾向にある。



「あまりそう思わない」が55%、「そう思わない」が21%であった。



「まあそう思う」が53%と最も高いが、「あまりそう思わない」が33%、「そう思わない」が5%であり、職員の業務効率化の意識が低い傾向にある。



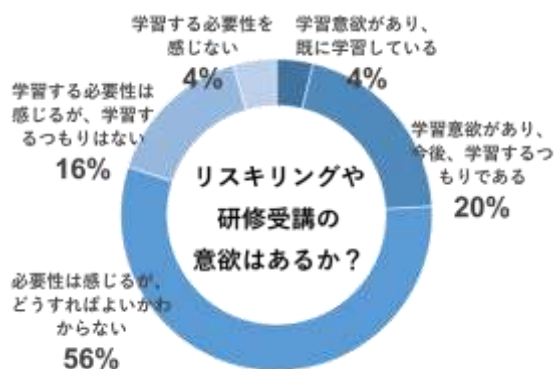
「あまりそう思わない」が46%、「そう思わない」が14%と、現状の自部署において、DXの推進に必要な人材やスキルが不足していると感じている人が多数存在している。

どのようなスキルを持った人材が必要か
(複数選択)

デジタルスキル	60%
問題解決能力	46%
変革意識	41%
プロジェクトマネジメント	32%
保守・運用スキル	20%

デジタル技術やツールの知識など実践的なデジタルスキルを持った人材が求められている。

また、問題解決能力や変革意識といったマインドを持った人材も求められている。



「必要性は感じるが、どうすればよいかわからない」が56%と最も高く、次いで「学習意欲があり、今後、学習するつもりである」が20%であった

「学習意欲があり、既に学習している」は4%であった

スキル向上のためどのような研修が必要か
(複数選択)

Microsoft Office (Excel・Word等)	45%
自治体DX (基本的な考え方等)	44%
AI・RPA	28%
コミュニケーションツール (Zoom等)	23%
データ活用	23%

「Microsoft Office (Excel・Word・PowerPoint等)」と「自治体DX (基本的な考え方等)」など、基礎的な研修内容に対する需要が高い。

DXを進める上で、支障となっているもの
(複数選択)

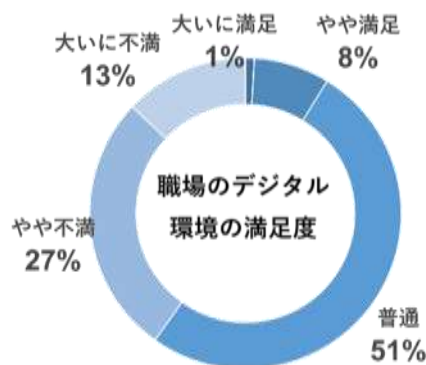
扱う資料が紙中心のため	41%
職場のデジタル環境が整っていないため	34%
システム化が遅れているため	28%
業務内容がデジタル化になじまないため	22%
デジタル化のノウハウが分からない	21%

「扱う資料が紙中心」であることや「職場のデジタル環境が整っていない」などが DX 推進の大きな支障となっている。

DXを進める上で、必要なもの
(複数選択)

時間的な余裕	44%
職員の意識改革	37%
職員のデジタルリテラシー	35%
予算	35%
研修制度の充実	21%

「時間的な余裕」が一番多く、窓口対応などの日常業務に忙殺され、業務改善に向けた取組を検討する余裕がない状況にある。
「職員の意識改革」との回答も多い。



「普通」が51%と最も高いが、「やや不満」が27%、「大いに不満」が13%であり、職場のデジタル環境の満足度は低い傾向にある。

<主な自由意見>

- デジタル人材の育成については、**職員全体のスキルアップや基礎知識を習得するための研修**を職員全員が受講できるような仕組みが必要であり、とりわけ業務自体の進め方の見直しなど **DX の意識を持つ職員の育成（特に管理職）**がポイントであるとの意見があった。
また、**各部署にリーダーを配置し、リーダーを中心に DX を進め、デジタル人材の育成につなげていく**との意見もみられた。
- DXに関する情報提供については、**職員にデジタルツール等の具体的な活用法や他市などの事例を紹介提案**することや**専門的な方からの具体的なアドバイス**等を求める意見があった。
- 業務におけるデジタル環境の整備については、**電子決裁やペーパーレス化の推進のためには、業務で使用する端末を使いやすくする**などの意見もみられた。

5 デジタル人材育成のための方策

本市では、市人材育成基本方針において職員が職務遂行に当たり身につけるべき4つの能力を示しており、デジタル人材は、その能力を最大限に発揮できるようデジタルに関する能力を身につける必要があります。

職員アンケートの結果から見てきた課題を踏まえ、本市が目指すべきデジタル人材の育成に向けて、次の方策に取り組んでいきます。

■デジタル人材育成の方策の体系図



(1) デジタル人材育成のための方策

ア 職員のデジタルリテラシーの向上に向けた研修の実施

所属や職位に関わらず全職員を対象として、DXを推進する上で必要となる考え方やデジタルに関する知識・スキルの習得のための研修を実施します。

DXに取り組む必要性を理解するとともに、デジタル技術や情報セキュリティに関する基礎知識を習得することを目指します。

イ 効果的な職員育成のための階層別研修の実施

DXの推進に当たっては、それぞれの職位等に応じて求められる役割があります。

本市では、全職員をデジタル人材として育成することを目指していきませんが、効果的な職員育成を図っていくため、職位や経験年数等に応じた体系的な階層別研修を実施します。

なお、階層別研修の実施にあたっては、それぞれの階層ごとにデジタル人材として求められる役割や能力等について分類します。

(ア) デジタル推進マネージャー

a 管理職（部等の長）

部等の長は、デジタル推進マネージャーとして、デジタル技術を活用した業務全体の変革の実現に向け、大局的な視点に立って組織を統率します。

デジタル推進マネージャーである部等の長には、主にDXの推進に向けたリーダーシップやマネジメント能力を向上するための研修を実施します。

b 管理職（課等の長）

課等の長は、デジタル推進マネージャーとして、DXの推進に向けて組織の基礎的執行単位である課等におけるリーダーシップを発揮します。

デジタル推進マネージャーである課等の長には、主にリーダーシップやマネジメント能力のほか、情報セキュリティ事案に対応するためのインシデント対応能力の向上につながる研修を実施します。

(イ) デジタル推進リーダー

各部署におけるDXの推進（プロジェクト）のリーダーとして、情報政策課や他部署のデジタル推進リーダーと連携し、デジタル技術を活用した業務変革や行政サービスの向上に向けた企画・立案等を行うことができるデジタル推進リーダーを配置します。

デジタル推進リーダーには、主に業務変革にあたっての課題発見・解決能力やDXの推進に向けたデジタル技術の効果的な活用スキルのほか、業務システムの導入などのプロジェクトの推進に向けたマネジメント能力を習得するための研修を実施します。

(ウ) デジタル推進アドバイザー

庁内のデジタル化を推進していくため、情報政策課の職員は、デジタル推進アドバイザーとして、デジタル推進リーダーと連携しながら、各部署におけるDXの支援等を行います。

デジタル推進アドバイザーには、主に業務システムの導入などのプロジェクト推進にあたって、ネットワーク・クラウドなどのデジタル技術やセキュリティ対策などの専門知識を習得するための研修を実施します。

(エ) 一般職員

上記以外の職員は、デジタル技術を活用した業務変革にチャレンジしていくマインドを持ちながら、各部署において、所属長やデジタル推進リーダーのもと、市民サービスの向上や業務の効率化等に取り組みます。

主に職員がデジタル人材として求められる基礎的なデジタルリテラシーやデータ利活用などのデジタルスキルを習得するための研修を実施します。

■職位等ごとに求められる主な役割・能力

職位等	主な役割	役割の名称	主な能力
管理職 (部等の長)	大局的な視点に立って組織を統率する。		リーダーシップ マネジメント能力
管理職 (課等の長)	組織の基礎的執行単位である課等におけるリーダーシップを発揮する。	デジタル推進 マネージャー	リーダーシップ マネジメント能力 インシデント対応能力
(主に) 課長補佐職	情報政策課等と連携しながら、デジタル技術を活用した業務変革や行政サービスの向上に向けた企画・立案等を行う。	デジタル推進 リーダー	課題発見・解決能力 デジタルツール活用能力 プロジェクトマネジメント能力
情報政策課 職員	デジタル推進リーダーと連携し、DXの推進のための支援等を行う。	デジタル推進 アドバイザー	プロジェクトマネジメント能力 デジタル専門知識
一般職員	デジタル技術を活用した業務変革に向けたマインドを持ち、サービスの向上や業務の効率化等に取り組む。	—	データ利活用 デザイン思考 基礎的なデジタルリテラシー

※ 記載が無くても、その能力が不要ということではありません。

ウ DXの中核を担うデジタル推進リーダーの育成（再掲）

DXを推進するために、各部署のDXをけん引する中核的な役割を担うデジタル推進リーダーを育成します。

エ DXに関する情報発信・情報共有

デジタル技術の知識・能力・経験等に応じたレベル別研修や国・県などが実施するデジタルに関する研修のほか、自治体DXに関する国の動向や有益となるデジタル技術のトレンド情報、本市における活用事例などの情報を積極的に発信し、情報を共有することにより、職員の学習意欲を高めるとともに、リスクリングに対するモチベーションの向上を図ります。

(2) 情報部門における支援等

ア DXの推進に向けた支援体制の強化

AI・RPAの導入やシステムの最適化などの業務について、各部署が自らDXを推進できるよう、デジタル推進リーダーを配置し、併せてデジタル推進リーダーと連携し、各部署のDXの推進に向けた助言や相談、調整等を行うための情報政策課による支援体制を強化します。

イ 職場におけるデジタル環境の整備

DXの推進に当たっては、職員が業務をする上でのデジタル環境の充実も重要な要素であることから、端末等のハードウェアをはじめ、ソフトウェアなどの充実のほか、通信環境の改善などネットワークの強化に取り組みます。

(3) 行動計画（アクションプラン）

デジタル人材育成のための方策	
方策項目	行動計画
1 職員のデジタルリテラシーの向上に向けた研修の実施	全職員を対象に、基礎知識や情報セキュリティ等の研修を実施します。 研修内容：DX基礎、情報セキュリティ 等
	希望者を対象に、業務で使用するデジタルツール（LoGoフォームやLoGoチャット等）の研修を実施します。
2 効果的な職員育成のための階層別研修の実施	デジタル推進マネージャーである管理職（部等の長）を対象に、DXの推進に向けたリーダーシップやマインドセットの変革などを内容とした研修を実施します。 研修内容：リーダーシップ・マネジメント 等
	デジタル推進マネージャーである管理職（課等の長）を対象に、DXの推進に向けたリーダーシップやマインドセットのほか、情報セキュリティ事案への対応能力の向上などを内容とした研修を実施します。 研修内容：リーダーシップ、インシデント対応 等
	DXの中核を担うデジタル推進リーダーを対象に、DXの推進（プロジェクト）のマネジメントなどを内容とした研修を実施します。 また、ワークショップや意見交換等の機会を創出し、全庁的なDX推進の機運醸成につなげます。 研修内容：プロジェクトマネジメント、DX応用 等
	デジタル推進アドバイザーである情報政策課の職員を対象に、デジタルに関する専門的な知識の習得などを内容とした研修を実施します。 研修内容：ネットワーク・クラウド 等
3 DXの中核を担うデジタル推進リーダーの育成	デジタル推進リーダーを育成するための研修を実施します（再掲）。

4 DXに関する情報発信・ 情報共有	デジタル技術の知識・経験等に応じたレベル別研修や国・県などが実施するデジタルに関する研修などを体系的に取りまとめ、積極的な情報発信を行います。
	自治体DXに関する国の動向や地域情報化アドバイザー制度等各種支援制度などの速やかな情報共有を図ります。
	有益なデジタル技術のトレンド情報や本市における活用事例などをレポート形式で発行し、庁内でのナレッジ共有を図ります。
	市のDXの進捗状況をダッシュボードで見える化し、市HP上で公表します。
	基礎的なIT知識を持っていることを証明する国家資格「ITパスポート」等の取得を推奨し、デジタルに関する資格についての情報を発信します。
情報部門における支援等	
方策項目	行動計画
1 DXの推進に向けた支援体制の強化	DXの中核を担うデジタル推進リーダーを配置し、各部署が自らDXを推進する体制を整備します。
	庁内のDXの推進（プロジェクト）に関する相談体制を強化するため、情報政策課において、相談業務ごとに担当者を配置し、伴走型の支援を展開します。
2 職場におけるデジタル環境の整備	ハードウェアの更なる充実に取り組みます。
	業務効率化に資するデジタルツール等のソフトウェアの更なる充実に取り組みます。
	通信環境の改善を図るため、ネットワークの強化に取り組みます。

■デジタルスキルマップ

職位等に求められるデジタルスキルに応じた研修プログラムに取り組みます。

● 必要となるスキル

主なデジタルスキル	スキル内容	管理職 [デジタル推進 マネージャー]	課長補佐 [デジタル推進 リーダー]	情報政策課 [デジタル推進 アドバイザー]	一般職員	保育士・ 幼教諭
リーダーシップ ・ マネジメント	リーダーシップの重要性を理解し、発揮することができる。設定した目標の達成のため、組織や業務を管理・運営することができる。	●				
プロジェクト マネジメント	プロジェクトの進捗管理などの考え方や具体的な手法について理解している。		●	●		
DX基礎	DXが必要とされる社会的背景や考え方を理解し、DXの基礎知識を有している。	●	●	●	●	●
DX応用	所属やプロジェクトのリーダーとして自治体DXを推進するために必要な視点や考え方を理解している。	●	●			
データ利活用	データ分析・活用に関する基本的知識や行政サービスの向上や政策の立案に役立てるための知識を有している。	●	●	●	●	
デザイン思考	利用者の本質的なニーズを見つけ、課題を再定義する考え方を理解している。	●	●	●	●	
情報セキュリティ	情報セキュリティ対策の意味と内容について理解している。	●	●	●	●	●
AI・RPA等	AI・RPA等の知識を有していて、業務に活用することができる。		●	●		
BPR	業務プロセス見直しの考え方を理解し、既存手法を抜本的に見直し、業務フロー等を再構築することができる。	●	●	●		
ネットワーク ・ クラウド	ネットワークやクラウドサービスの考え方について、必要な知識を有していて、業務に活用することができる。			●		

※ 上記のほか、Office ソフト（Excel、Word、PowerPoint）など基礎的なデジタルツールの知識や IT パスポート資格などのスキルに応じたプログラムにも取り組みます。

※ ●が無くても、そのスキルが不要ということではありません。

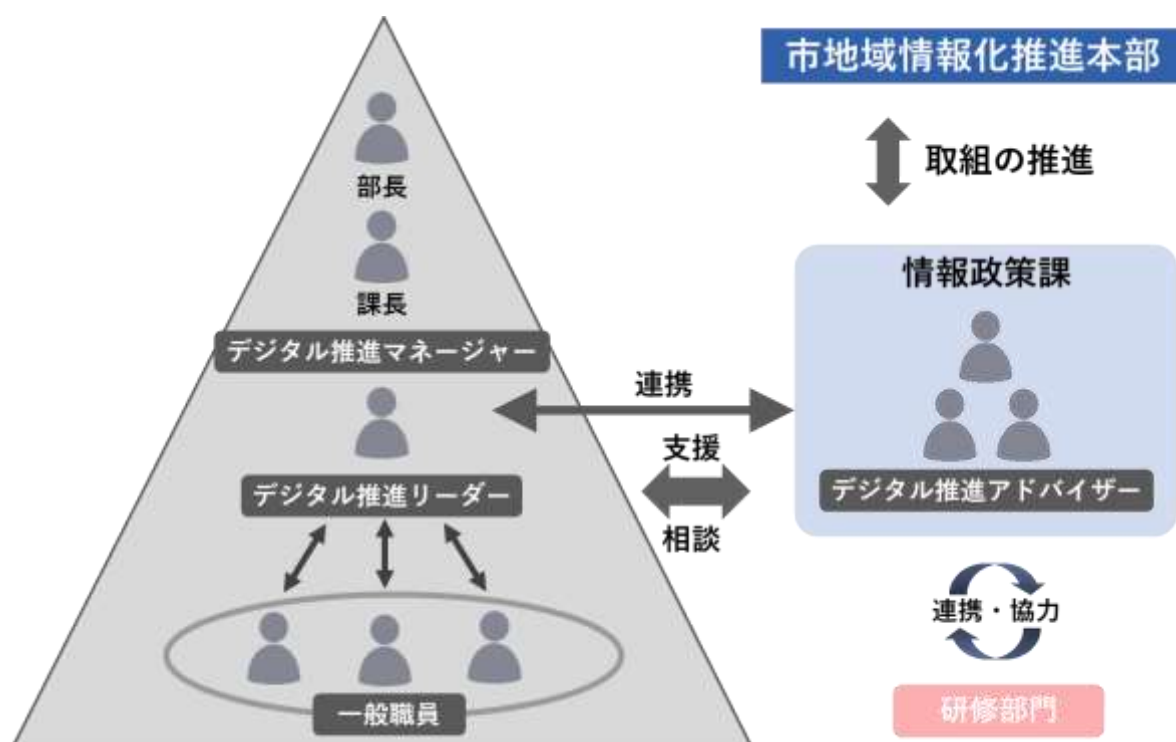
6 推進体制

(1) 方針の推進体制

いわき市地域情報化推進本部のもと、情報政策課において、研修部門と連携を図りながら、取組を推進していきます。

情報政策課は、デジタル推進リーダーと連携・協力しながら、各部署におけるDXの推進の意識醸成をけん引し、職員の育成につなげていきます。

■ 推進体制



(2) 進行管理

本方針に掲げる取組の進捗状況等を、いわき市地域情報化推進本部において共有します。

また、各研修の内容について、研修受講後にアンケートを実施し、学習前後での受講者の意識調査や学習のニーズ、課題の分析等の効果検証を行い、以降の効果的な研修につなげていきます。

