

佐野市 デジタル人材育成指針

令和6(2024)年3月 佐野市行政経営部

目次

1. 指針策定の背景と目的
2. 指針の位置づけ
3. デジタル技術活用に関する現状と課題
4. デジタル人材育成 基本方針
 - 方針① 全庁的なデジタルスキルの底上げ
 - 方針② 業務デジタル化推進員の育成
5. デジタル人材育成に向けた体制と支援

1. 指針策定の背景と目的

● 指針策定の背景と目的

少子高齢化を背景とした人口減少社会に対応するため、社会全体で更なる業務の効率化が求められている。加えて先般の新型コロナウイルス感染症の世界的な流行により、Web会議やリモートワークなどのデジタル化が急速に進んでいる。DXの推進は自治体においても喫緊の課題であり、これを推し進める職員の計画的な育成が急務となっている。

行政のデジタル化については、本市の情報化を総合的に推進することを目的とした「第4次佐野市情報化計画」に基づき進められており、施策の方向性の1つに「ICT人材の育成」を掲げている。また職員の人材育成については平成27年度に「佐野市職員人材育成基本方針」を策定し、職員として望まれる人物像を包括的に定め研修等に取り組んでいる。

こうした個別の計画は相互に連携させることで更なる力を発揮することから、両計画の目的を踏まえ、「行政のデジタル化」を担う「職員の人材育成」を図る指針を整備することが有効である。

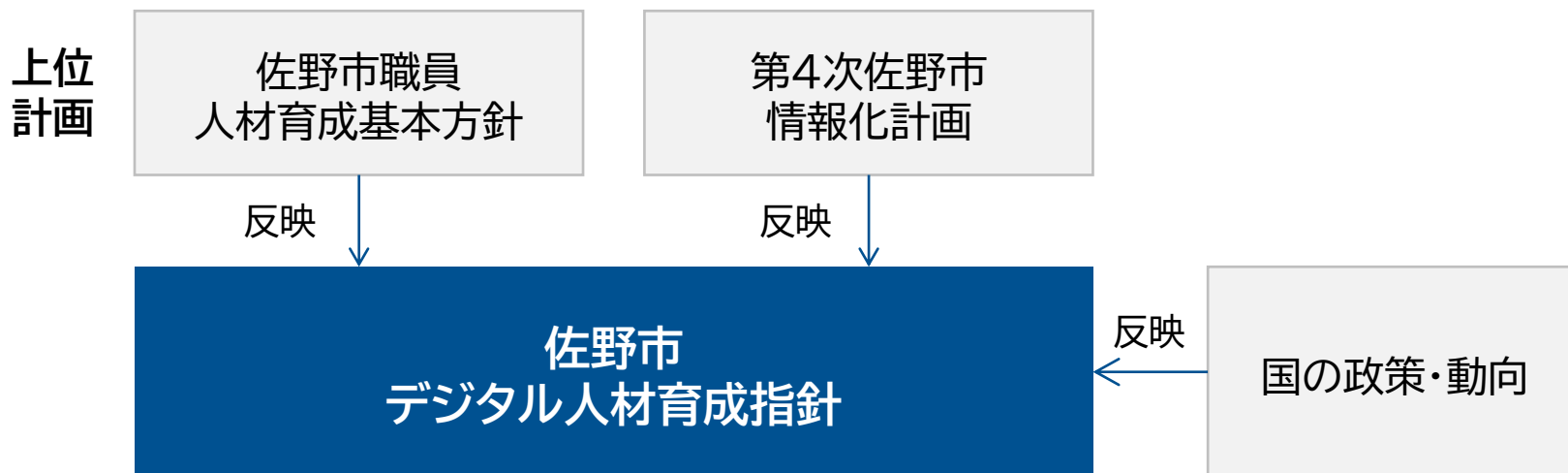
本指針は、業務とデジタル技術の双方に精通し、業務改善・行政改革の担い手となる人材の育成・確保を計画的に推進することを目的とし策定するものである。

2. 指針の位置づけ

● 指針位置づけ

佐野市職員人材育成基本方針(平成28年3月)及び第4次佐野市情報化計画(令和4年3月)を上位計画とし、各計画に掲げる施策についてデジタル化に対応する人材の育成を補完するものとする。

また、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」など、DXに係わる国の政策や動向を踏まえたものとする。



● 指針の期間

デジタル人材の育成は継続的に取り組む必要がある。また、デジタル技術の発展は日進月歩で変化を見通すことが難しいことから、本指針は対象とする期間を定めず、国・県の動向や本市におけるDX・人材育成の実施状況によって随時見直していくものとする。

3. デジタル技術活用に関する現状と課題

● デジタル技術活用に関する現状

行政サービスの多様化に伴い、職員1人あたりの業務量が増加傾向にある。これに対し国の自治体DX推進計画においてもデジタル技術を活用した業務の効率化が求められているが、本市におけるデジタル技術の活用は未だ満足 of いくものではない。

この理由として、職員へのDX等に関するアンケート調査から、次のとおりデジタル化に関する声を得ることができた。

デジタル技術知らない職員が多く 庁内にデジタル技術が浸透していない

職員の声

- 急速に発展したデジタル化に**職員がついていけない**ため、デジタル化の話にすらならない。
- 個々の**職員のITリテラシーの大幅な底上げは不可欠**だと思う。
- 関係者に限らず、**PCの知識やインターネット、SNSのリテラシー等について、学ぶべき**だと思う。
- **一部の職員だけで推進できるようなものではない**と思うので、市として進められると良い。
- 得意不得意や興味関心度の違いはあるので、**ITリーダー的な職員を育成**していくことが必要ではないか。

業務にデジタル技術が活かせていない

職員の声

- 市のデータをデジタル化しておけばいつでも情報を引き出せるのに、**未だに紙ベース**で保存していることが多いと感じる。
- 今般の情勢などから、**近い将来ペーパーレス化が不可欠**ではないかと思う。
- デジタル化をするに意義があるのではなく、事務を**デジタル化した際の内部フローチャートも同時に検討**していかなければいけない。
- 重要性の低い書類は**電子決裁化にしても良い**
- 書類等、毎年印刷するところを**LoGoチャット等で電子化して共有できると、より効率化**できる。

3. デジタル技術活用に関する現状と課題

● デジタル技術の活用が進まない要因と課題

アンケート調査結果より、庁内にてデジタル技術を活用した業務効率化が進まない主な課題は、次の2つであるとする。

デジタル技術活用に関する意見1



- ✓ 個々の職員のITリテラシーの大幅な底上げは不可欠だと思う
- ✓ 関係者に限らず、PCの知識やインターネット、SNSのリテラシー等について、学ぶべきだと思う

現状に至る要因1

- ✓ 一般的なデジタル技術を知らない職員が多い
- ✓ デジタル技術に触れる機会がない

人材育成の課題1

デジタルスキルの底上げ

全職員が基礎的なデジタルスキルを有し、デジタル技術を抵抗なく利用できる

デジタル技術活用に関する意見2



- ✓ デジタル化しておけばいつでも情報を引き出せるのに、未だに紙ベースで保存していることが多い
- ✓ 年間の書類等、毎年印刷するところをLoGoチャット等で電子化して共有できると、より効率化できる

現状に至る要因2

- ✓ 業務にデジタル技術を活用できる人材が少ない
- ✓ デジタル技術を知っていても業務に活かさない

人材育成の課題2

業務にデジタル技術を活かせる人材の育成

専門知識を習得し、現場で業務のデジタル化を推進できる人材を育てる

4. デジタル人材育成 基本方針

目指す職員像

市民の利便性向上と行政内部の業務改善を
デジタルに関する知識と技術によって進められる職員

● 基本方針

目指す職員像に向け、次の二つの視点でデジタル人材育成指針を策定する

● 基本方針① 全庁的なデジタルスキルの底上げ

対象者：全職員

人材像：職責に応じて求められるデジタル技術を身につけ、
業務でデジタル技術を活用することができる職員

● 基本方針② 業務デジタル化推進員の育成

対象者：職域を問わず、希望する職員

人材像：業務の流れや手順をデジタル技術活用の観点から
見つめ直し、業務を改革・改善していく職員

基本方針① 全庁的なデジタルスキルの底上げ

● 全庁的なデジタルスキルの底上げ

各職責に応じた人材像を定め、それに向けてスキルの底上げを行う

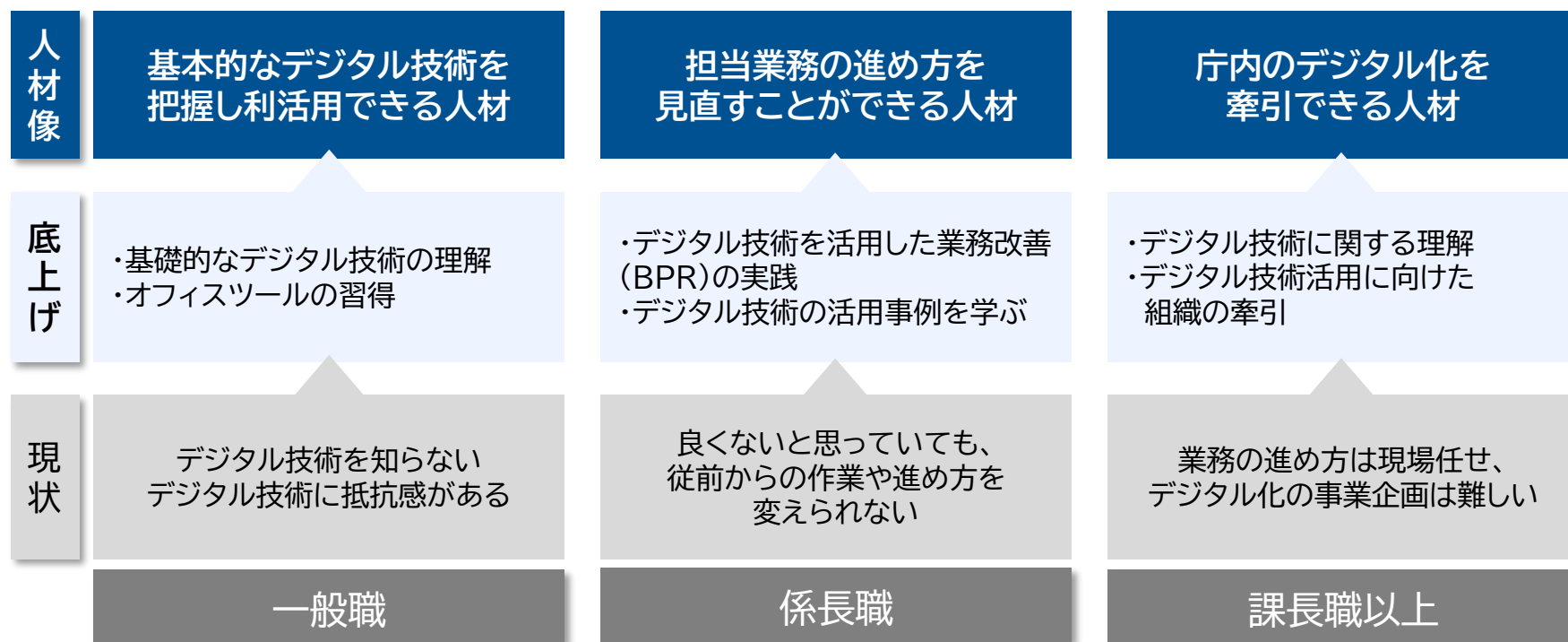


図.各職責に応じたデジタルスキルの底上げイメージ

基本方針① 全庁的なデジタルスキルの底上げ 取組み

● スキルの底上げに向けた取組み

- 各職責に求められるデジタル技術に関するスキルを明確化
- 職責・経験に沿ったデジタルスキルを習得する

職責	問題・課題	求められるスキル	育成手法	実施案※
課長職 以上	各組織でデジタル化の必要性を伝え、推進する力を備える必要がある	デジタル技術の必要性や変化に対応、推進できるスキル	● 研修 ● e-learning	● マネジメント ● プロジェクト運営 ● デジタル技術基礎
係長職	業務を熟知した観点で業務改善や課題解決にデジタル技術を活用する見識が不足している	業務の流れから問題点を把握し、デジタル技術を活用して課題解決に取り組めるスキル	● 研修 ● e-learning	● リーダーシップ ● デジタル技術基礎 ● 業務改革
一般職	システムやデジタルツールに対する知識不足により、デジタル技術の利用に不安を抱えている	基本的なデジタル技術に関するスキル	● e-learning	● デジタル技術基礎 ● オフィスツール ● 情報セキュリティ基礎

※具体的な実施案は各年度で計画予定

基本方針② 業務デジタル化推進員の育成

● 業務デジタル化推進員の育成

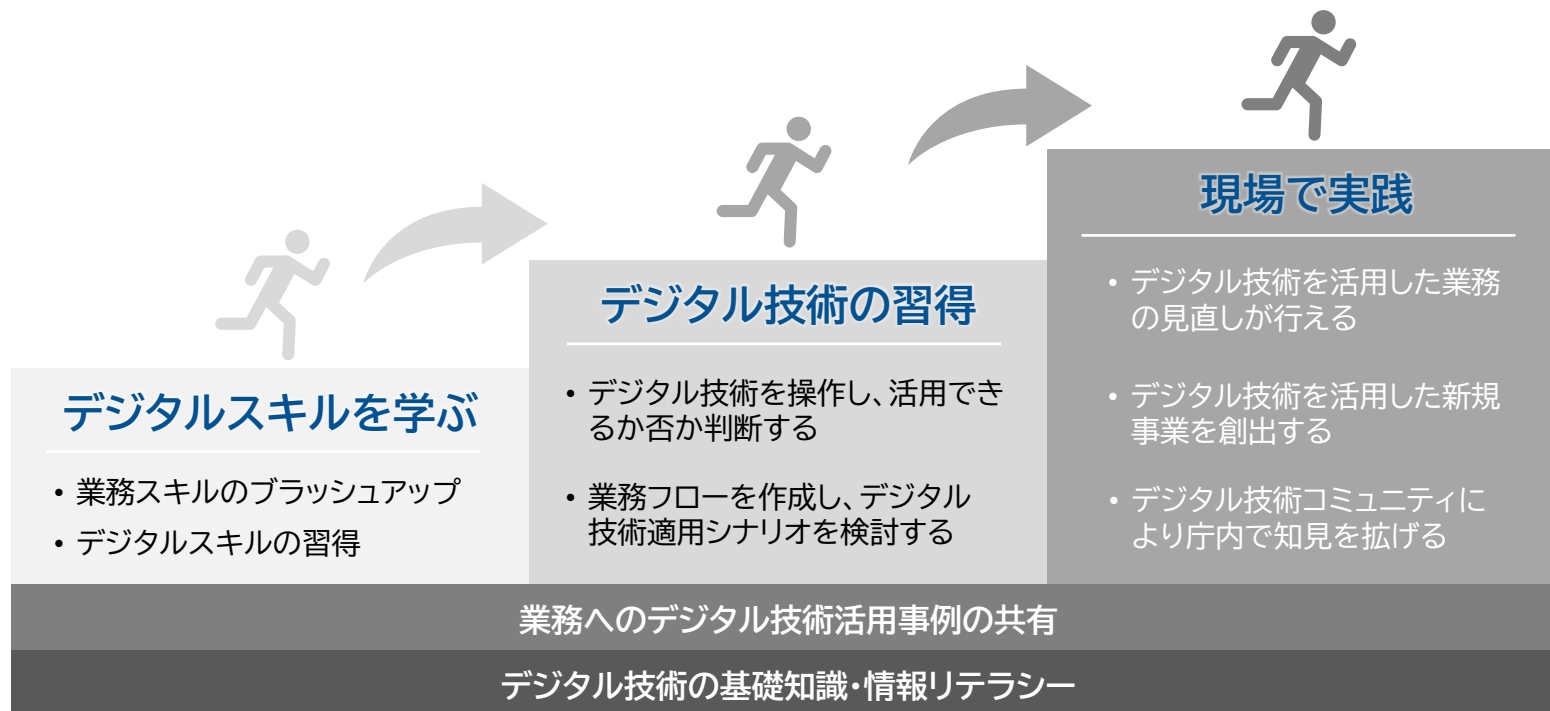
● 業務デジタル化推進員の概要

対 象： 職域を問わず、希望者を対象とする

役 割： 庁内でのデジタル技術の専門家として業務の改善を推進する

配 置： 各部1名程度(庁内 10名程度)

● 基礎的なデジタル技術に関する知識の上に、段階を踏んで必要なスキルを身につけていく



基本方針② 業務デジタル化推進員の育成 取組み

● 業務デジタル化推進員の育成に向けた取組み

- 情報化計画の施策の方向性に基づき、個人の得意技を活かしたデジタル人材の育成に取り組む
- 業務デジタル化推進員として必須とする講座と、必要に応じて各自が選択する講座を提供する

必須講座：業務のデジタルを推進する者として求められる講座

選択講座：各自が必要に応じて、選択受講する講座

講座	目標	求められるスキル	育成手法	実施案※
必須講座	デジタル技術に精通し、業務へのデジタル技術の適用や業務の流れを見直すことができる人材となること	デジタル技術の種類、活用方法に関する広範な知識の拡充	- 研修 - e-learning	- デジタル技術活用（ICT全般） - 情報リテラシー
		利用者の視点から、業務やサービスを見直し、設計できる	- 研修 - ワークショップ	デザイン思考
		業務改善プログラムを通して、現場で業務改善を推進できる	- 研修 - e-learning	- 業務改革 - BPR
選択講座	担当業務や各自が興味を持つ分野で得意技を習得し極めること	各自の得意技を磨く	- 研修 - e-learning	- RPA, AI - Excelマクロ - Accessなど
		今後市役所で活用が見込まれる技術	- 研修 - e-learning	- ローコード開発 - データ分析応用

※具体的な実施案は各年度で計画予定

5. デジタル人材育成に向けた体制と支援

● デジタル人材育成に向けた体制

- 人事・情報政策・行政改革の3つの部門が連携し、デジタル人材育成タスクフォースを構築する
- タスクフォースの中で、デジタル人材の育成に向けた企画の立案、進捗管理等を行う
- 業務デジタル化推進員を各部で1名程度選出し、デジタル化の推進担当者として所属部署内のデジタル化の取組や進捗状況の報告を行わせる
- 業務デジタル化推進員が実施した活動を他部署へ横展開できるか検討する

佐野市デジタル人材育成タスクフォース

責 任 者：人事課長、情報政策課長、行政経営課長

構 成 員：人事担当、情報政策担当、行政改革担当

活動内容：デジタル人材育成に関する企画の立案・進捗管理等



6. デジタル人材育成による効果

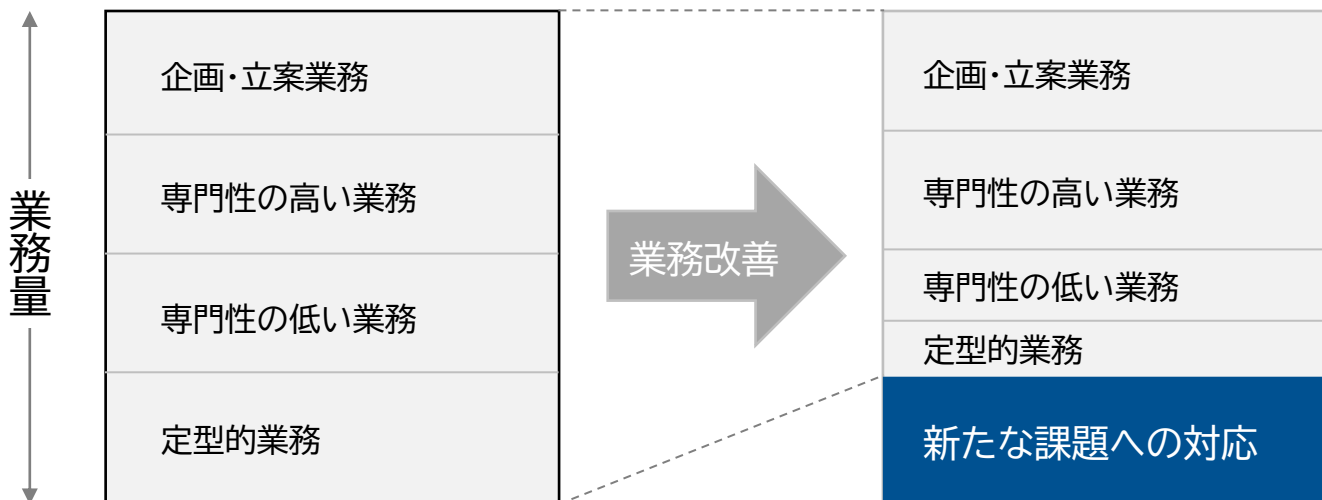
- デジタル人材の育成により業務改善・行政改革(DX)を推進する

業務改善・行政改革(DX)の推進により、定型的業務の自動化や専門性の低い業務の効率化を進める。
〔生産性の向上〕



- 職員が担う業務について質・量の適正化を図る

生産性の向上により生まれた時間を、新たな課題への対応に充てることが可能になる。



佐野市デジタル人材育成指針

令和6(2024)年3月

編集・発行 佐野市行政経営部情報政策課

〒327-8501 栃木県佐野市高砂町1番地

TEL 0283-20-3026

FAX 0283-22-9104

E-mail jouhou1@city.sano.lg.jp

URL <https://www.city.sano.lg.jp>