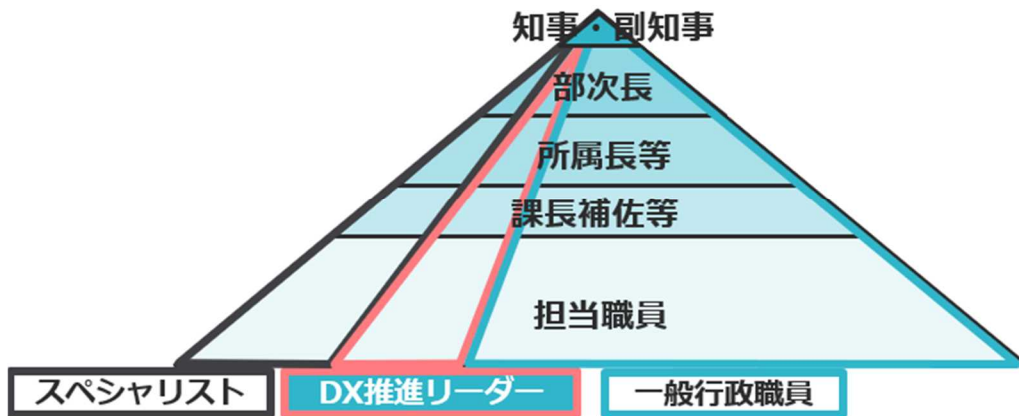


デジタル人材の育成について

1 デジタル人材の育成方針

ビジネスや個人の生活にデジタル技術が浸透する中、県が担う行政サービスについて、AI等のデジタル技術やデータを活用して、県民の利便性向上や業務の効率化を図り、変革を進めるデジタルトランスフォーメーション（DX）に取り組むことで、持続可能な行政運営を目指す必要がある。

そこで、全庁的にDXを推進するため、全職員をデジタルへの携わり方から「スペシャリスト」、「DX推進リーダー」、「一般行政職員」の3つに属性を分け、各方針の下で育成・確保を進める。



2 DX推進リーダーの育成方針

組織の課題設定ができ、データやデジタル技術を活用した政策立案や業務改革を主導・実施し、変革に繋げられる職員を育成し、活躍を支援する。

(1) 人材像と役割

- ◆デザイン思考、データ利活用を理解し、課題を設定して、効果的なデジタルツールやシステムの導入を提案しながら、データを根拠とした政策立案やBPRを主導・実施し変革に繋げる。
- ◆リーダー同士や関係者などの仲間と共に小さな成功体験を積み重ね、将来に渡り継続可能かつ全体最適の視点で業務改善の実践や提案を行う。
- ◆人事課、デジタル戦略総室と連携し、自所属で活動に取り組むほか、デジタル戦略総室と部局内の橋渡し役を担いながら、自部局・全庁の行政課題解決に貢献する。

(2) 育成方針

- ◆BPR、EBPMなどを通じ、変革を主体的に行う職員を育成するため研修を実施する。

- ◆人事課とデジタル戦略総室は各部局で活動するDX推進リーダーをサポートすることで、リーダーと共に変革の取組みを全庁的に伝播させる。
- ◆優れた取組みについては、人事考課に反映するとともに、その実現に向けた予算の確保に努め、庁内の業務変革を実践する。
- ◆リーダーの保有する資格やスキル等を把握し、意欲ある職員はデジタル戦略総室への複数回の人事配置やスペシャリストとしての育成を考慮する。

(3) 習得推奨 知識・スキル

- ・デザイン思考
- ・データ利活用
- ・BPR
- ・EBPM
- ・コミュニケーション能力 等

(4) 目標人員

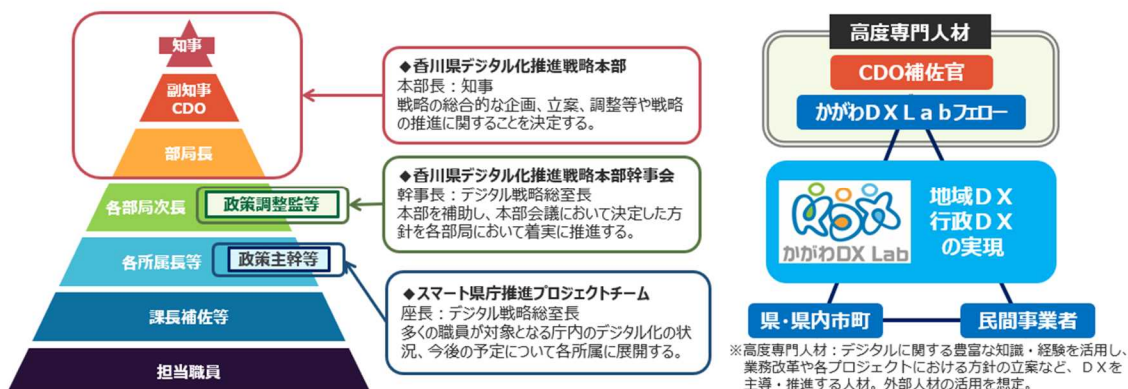
120人程度（令和7年1月末時点31人）

※各所属に1名配置できる人員程度まで

3 庁内の推進体制

デジタル人材の育成・確保については、幹部職員による強いリーダーシップやコミットメントが重要であり、知事を本部長とする「香川県デジタル化戦略推進本部」など3つの階層による会議の下で着実に取組みを進める。

デジタルに関する豊富な知識・経験を有する高度専門人材をCDO補佐官、かがわDX Labフェローとして外部から登用し、幹部職員向けにDXの必要性やデジタル化の状況などの情報共有や、かがわDX Labにおいて市町・民間事業者と共創する地域DX・行政DXの実現に向けたサポート体制を構築する。



<参考>

○ スペシャリストの確保・育成

デジタルに関する知識や経験を有する職員の採用や意欲ある職員の育成を進める。

(1) 人材像と役割

- ◆デジタルツールの「目利きができる」・「作ることができる」人材であり、セキュリティ、システム監視・管理、職員開発などの各分野において、専門性を発揮する。
- ◆デジタルツールを「活用できる」・要件を整理し「発注できる」人材であり、デジタル戦略総室において、県全体の情報システム調達を調整するほか、各所属の情報システム調達を支援する。
- ◆培ってきた経験や技術を活かすだけでなく、常に最新のデジタル技術動向を注視し、業務プロセス改革など庁内DXにも携わる。

(2) 育成方針

- ◆職務経験者型採用においてデジタル関係の試験区分を継続し、専門的知識を持つ人材を確保する。
- ◆複線型人事により専門的知識を持つ意欲ある職員を登用する。
- ◆デジタル戦略総室と情報システムを管理する所属等の間を異動することで、所属の情報システム調達を支援するとともに、一般行政職員との人脈形成や関係者との調整など通じ業務経験の幅を広げる。
- ◆専門的知識を有するだけでなく折衝・調整力や指導力等がある職員については管理職として任用し、庁内のデジタル化を牽引するほか、後進の育成等を担う。

(3) 習得推奨 知識・スキル

- ・プロジェクトマネジメント
- ・ネットワーク
- ・プログラミング
- ・クラウドコンピューティング
- ・システム監査
- ・情報セキュリティ
- ・データ利活用
- ・UI/UX デザイン 等

(4) 目標人員

30人程度

○ 一般行政職員のデジタルリテラシーの涵養

デジタルに関する研修の機会を提供し、DXの本質はデジタルの導入ではなく変革であることの理解とデジタル技術を適切かつ主体的に活用できる知識や能力、いわゆるリテラシーを高めていく。

(1) 役割

- ◆デジタル時代の県民ニーズに合った行政サービスを提供するため、デジタルリテラシーを高め、導入されたデジタルツールを活用して業務を行う。
- ◆テレワークやペーパーレス、オンライン会議等を実施するほか、日常業務において生成AIやノーコードツール等の導入されたデジタルツールを活用する等、日常業務の効率化に向けた実践を行うとともに、県民等に対し業務に関連したシステムなどの操作方法の説明を行う。

(2) 育成方針

- ◆人事課の特別研修においてデジタル化に関する研修を実施する。
- ◆電子申請システムやノーコードツールなど、業務効率化に資するデジタルツールの研修を実施するほか、導入事例の成果について全庁に横展開することで自らツールを積極的に活用する意識を高める。
- ◆地方公共団体情報システム機構（J-LIS）など外部機関が実施する研修への参加を促す。

(3) 習得推奨 知識・スキル

- ・DXに関する理解（マインドセット）
- ・デジタルツールの使い方 等

(4) 対象

スペシャリスト、DX推進リーダーを除く全職員