

山口県デジタル人材育成方針

〔 やまぐちデジタル改革の推進に向けた
職員の情報リテラシーの向上等 〕

令和4年2月

山 口 県

目 次

1	背景・趣旨.....	1
2	求められる職員像.....	2
3	求められる能力	3
4	人材育成手法.....	4
	（1）職員研修	4
	（2）人事運用上の取組	6

1 背景・趣旨

今般の新型コロナウイルス感染症の流行を契機に、コロナ禍がもたらした社会変革の動きをチャンスと捉え、単にデジタル技術を導入するだけでなく、関連する制度や施策なども併せて変革し、社会全体のデジタル化を進めていくことが求められています。

こうした中で、県では、昨年4月にデジタル推進局を新設し、「やまぐちデジタル改革基本方針」に基づき、デジタル化がもたらす「地域課題の解決」と「新たな価値の創造」によって、県民一人ひとりが、これまで以上の豊かさと幸せを実感できる社会の実現を目指し、県政の各分野でデジタル改革を進めています。

このデジタル改革を進めるためには、その担い手となる人材の充実が不可欠であることから、本県におけるデジタル人材の育成を計画的・効果的に推進することを目的に、求められる職員像や能力を設定した上で、必要な研修内容や人事運用上の取組を整理した「山口県デジタル人材育成方針」を策定するものです。

なお、本方針については、情報通信技術を取り巻く環境変化やデジタル改革の進捗状況等を踏まえ適宜検討を行い、定期的に見直しを行います。

やまぐちデジタル改革基本方針

— 目指すべきデジタル社会のビジョン —

デジタル化がもたらす「地域課題の解決」と「新たな価値の創造」によって、
県民一人ひとりが、希望するサービスやライフスタイルを自由に選択でき、
豊かさと幸せを実感することのできる社会

2 求められる職員像

様々な情報を収集する探索心をもって、現状の課題を分析・発見し、デジタル技術の活用により、サービス・業務の変革に挑戦する職員

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「県民が満足するサービス」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、以下のようにそれぞれに求められる役割を十分理解し、チーム（組織）として取り組まなければなりません。

<求められる人材区分と役割>

人材区分	役割
デジタルマネジメント人材 【管理職員】	デジタル技術を活用した業務やサービスの変革に向けて、内部や外部の人材・組織と連携しながら職員を指導・監督する。
デジタル専門人材 【情報職・情報担当職員】	デジタル技術やデータ分析に精通し、業務やサービスの変革のために必要な提言、助言を行い、関係者と連携して業務を遂行する。
デジタル推進リーダー人材 【政策担当職員】	リーダーとしてデジタル技術を活用した業務やサービスを企画・立案し、他部局とも連携して業務を遂行する。
デジタル利活用人材 【一般職員】	デジタル技術に係る基本的な知識を持ち、必要に応じてその知識を活用し、サービスの向上や業務の効率化等に取り組む。

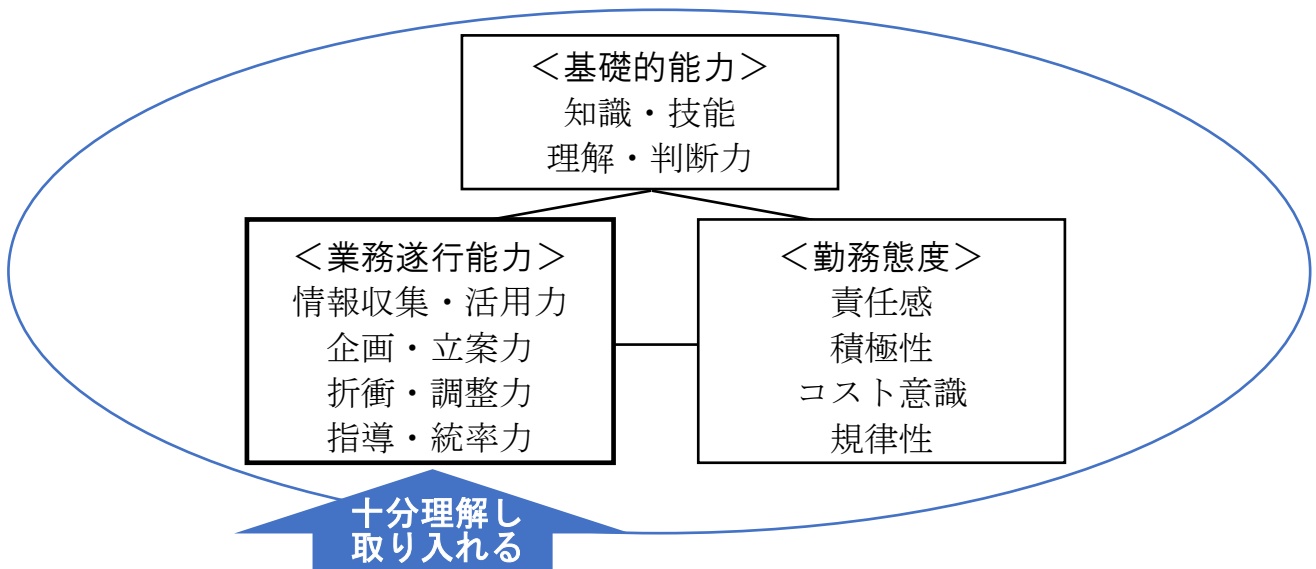
3 求められる能力

「やまぐちデジタル改革」においては、デジタル技術を活かし、今までとは異なる視点からの発想で、様々な課題を解決するとともに、官民のデータ資源も最大限に活用しながら、利用者目線に立って新たな価値を創造していくこととしています。

また、その取組に当たっては、高齢者や障害者、デジタル機器に不慣れな方も手軽にデジタルサービスを利用することができるよう、誰一人取り残さない形で進めるとともに、多様な主体と連携・協働し、各主体の持つ知見やノウハウ、新たなアイデア等を取り入れ、一体となって取り組むことが必要です。

このため、職員は、デジタル技術を効果的に活用する観点で、以下の職務遂行上必要な能力を向上することが必要であり、特に、業務遂行能力については、サービスデザイン思考を十分理解し取り入れることにより、最大限活かしていくことが求められます。

<職務遂行上必要な能力>



サービスデザイン思考

サービスの受け手側の立場を考慮した調査・分析から得られる利用者の「本質的なニーズ」に基づき、サービス・業務を設計・開発した上で、利用者に「使っていただく」という意識

<サービス設計12箇条>

- 利用者のニーズから出発する
- 事実を詳細に把握する
- エンドツーエンドで考える
- すべての関係者に気を配る
- サービスはシンプルにする
- デジタル技術を活用し、サービスの価値を高める
- 利用者の日常体験に溶け込む
- 自分で作りすぎない
- オープンにサービスを作る
- 何度も繰り返す
- 一遍にやらず、一貫してやる
- 情報システムではなくサービスを作る

4 人材育成手法

(1) 職員研修

- 専門性や技術レベルに合わせたスキルを設定し、効率的に必要なスキルを習得していけるよう研修内容(スキルマップ)を整理することにより、研修を効果的・計画的に実施します。
- 職員の所属や職位、業務に関わらず、自ら継続的・主体的にIT・セキュリティ等のデジタル技術の知識を取得できるよう、多様な研修内容とします。
- 研修に当たっては、座学に加え、eラーニング形式や実践型(ワークショップ等)の研修を導入するとともに、個々の専門性のさらなる向上を図るため、高度な内容の習得には民間企業などの研修や講座を積極的に活用します。
- また、研修後も学びながら学習効果を高めていくため、受講者同士の相互交流等が可能なラーニング・コミュニティづくりを進めます。
- 情報リテラシーの高い職員に対しては、レベルに応じ、必要なデジタル技術に係る試験の受験を推奨します。
- 職員の研修の受講状況や資格取得情報を一元管理し、人事ローテーションなど、人事運用上の取組に活用します。

<人材別研修内容>

人 材	内 容
デジタルマネジメント人材 (管理職員)	<u>強いリーダーシップとマネジメント</u> プロジェクトマネジメント手法、 デジタル人材の適正配置 等
デジタル専門人材 (情報職・情報担当職員)	<u>専門性や技術の研鑽</u> 高度なデジタル技術の取得、 アプリ等の内製化に向けた取組 等
デジタル推進リーダー人材 (政策担当職員)	<u>サービス等の企画・立案と円滑な業務遂行</u> リーダーシップ手法、デジタル技術の活用 による課題解決、業務改善 等
デジタル利活用人材 (一般職員)	<u>庁内の共通理解の形成</u> マインド醸成、情報リテラシー向上、 サービスデザイン思考、ICT活用 等

< 研修内容（スキルマップ） >

スキル	概要	デジタルマネジメント人材	デジタル専門人材	デジタル利活用人材			
				デジタル推進リーダー人材	一般職員		
ソ ス キ ル	デジタル化マネジメント	責任者としてプロジェクトを管理、推進し、マネジメントすることができる。	●				
	デジタル化リーダーシップ	リーダーとしてプロジェクトを企画・立案し、関係者と連携して業務を進めることができる。		●			
技 術 ス キ ル	高 度	ネットワーク(上級)	ネットワークに関する高度な技術を持ち、関連する業務を構築できる。		●		
		アプリ開発（上級）	プログラミングの高度な知識と技術を持ち、関連する業務を構築できる。		●		
		システム構築	アジャイル手法等を理解し、システムに係わる高度な知識を持ち、構築できる。		●		
		データ利活用応用	データ分析に基づき、課題設定から政策立案に至る EBPM の一連のプロセスを実行できる。			●	
		AI 活用	AI を活用したプロジェクトを構築できる。			●	
		アプリ開発	ローコードを活用し、比較的単純なアプリを作成し、内製化することができる。			●	
		デザインシンキング	デザインシンキングの手法を使い、新しいサービス、及び業務改善の立案等を行うことができる。			●	
		情報セキュリティ	システムやネットワークに係るセキュリティを理解し、対策、運用できる。			●	
	基 礎 （ 業 務 担 当 ）	ネットワーク	ネットワークに関する知識を習得している。			●	
		RPA 活用	RPA の知識を習得し、活用することができる。			●	
		BPR 活用	BPR の知識を習得し、活用することができる。			●	
		システム企画・調達	施策立案からの確な提案依頼を行い、適切な事業者の選定、契約を行うことができる。			●	
	共 通 理 解 の 形 成	マ イ ン ド セ ット	デザインシンキング基礎	デザイン思考について基礎的な知識を習得している。			●
			UI/UX 基礎	UI/UX の基礎的な知識を習得している。			●
DX 基礎			DX の基礎的な知識を習得している。			●	
I C T 活 用		ICT 基礎	ICT の基礎的な知識を習得している。			●	
		情報セキュリティ基礎	情報セキュリティの基礎的な知識を習得している。			●	
		Web デザイン基礎	アクセシビリティを学びながら CMS を利用した県 HP のデザイン知識を習得している。			●	
		オフィス基礎	オフィスの基礎的な知識を習得している。			●	
情 報 リ テ ラ シー		データ利活用基礎	データ利活用の基礎的な知識を習得している。			●	
		AI 基礎	AI の基礎的な知識を習得している。			●	
		その他（動向に合わせて設定）	様々な最新トピックスの知識を習得している。			●	

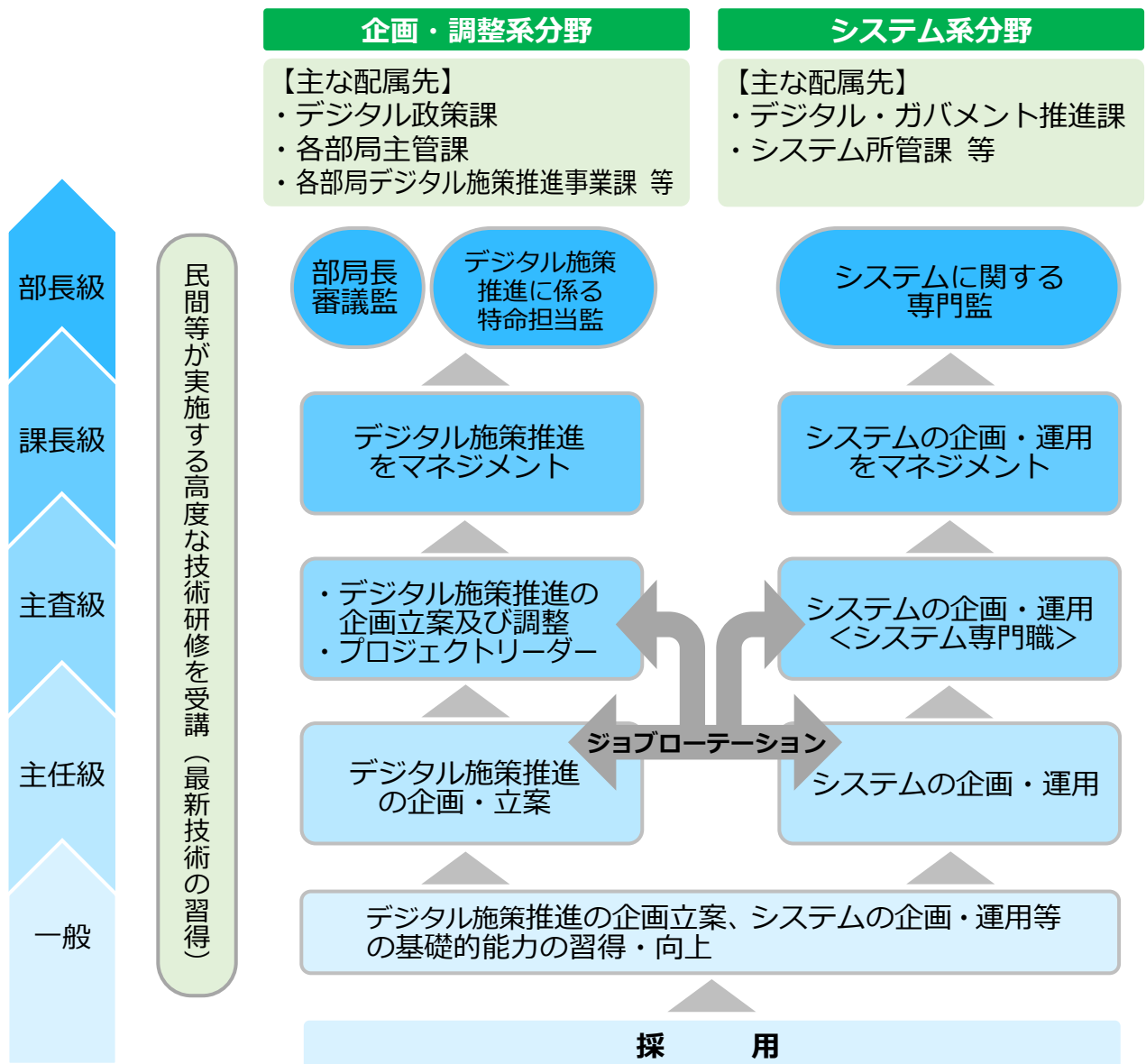
※デジタル改革の進捗状況等により適宜検討し更新を行います。
 ※知識や経験に合わせ、希望している研修を選択し受講することもできます。

(2) 人事運用上の取組

- デジタル政策や他県の先進事例を幅広く学ぶため、国や他自治体に職員を派遣するとともに、行政では習得困難な専門的知識や経験等が得られるよう、IT関連企業に職員を派遣するなど、外部の知見に触れる多様な機会を確保し、職員の資質向上に努めます。
- 人事ローテーションにより、デジタル技術も自治体業務も分かるデジタル人材を育成するための基本モデルを示し、エキスパート制度※と合わせて、質の高い人材を確保し、配置します。

※特定の行政分野・職務分野（ここではデジタル化推進業務の分野）について経験を深め、長期的に該当分野へ配置され、将来的にその分野のエキスパートとして業務に従事している制度

<情報職における人材育成の基本モデル>



このモデルは、一般的なモデルです。