

安城市

デジタル人材
育成・確保基本方針

令和7年4月 安城市

目次

Contents

01 概要

背景

方針の位置づけ

02 求めるデジタル人材像

基本方針

全職員

職階別

03 デジタル人材の育成

推進体制

スキルマップ

DX推進リーダーの役割

育成に向けた研修方針

育成目標

04 デジタル人材の確保

外部からの確保策

社会背景

少子化による労働力の減少により、限られた人員での対応が必要とされる

デジタル時代の住民ニーズに合った行政サービスが求められている

デジタルに精通した人材が不足している

本市の状況

国のデジタル化に対する方針や自治体DX推進への要望を踏まえ、令和3年5月に「DX推進計画」、令和6年3月に「DX推進計画2.0」を策定

「デジタルを活用できる職員」の割合を「DX推進計画2.0」のKPIとして設定し、デジタル人材の育成強化に取り組む



デジタル人材育成・確保基本方針を策定

方針の位置づけ

安城市デジタル 人材育成・確保基本方針

デジタル面での人材育成方針を補完し、
推進体制や役割・スキルを整理



D X 推進計画 2.0 における、デジ
タル人材育成に向けた取り組み



安城市人材育成・確保基本方針

安城市 D X 推進計画 2.0

「安城市 D X 推進計画 2.0」に定められている、デジタル人材の育成強化に取り組むため、「安城市人材育成・確保基本方針」のうち、デジタル面で職員に求められる役割やスキル等を示した方針として、「安城市デジタル人材育成・確保基本方針」を策定。

基本方針

デジタル技術やデータ活用の知識・技能を備えた「デジタル人材」の育成

「デジタル人材」を育成するには、全職員がスキルアップすることによるベースアップに加え、各職員ごとの階層・役割に応じたスキルアップを行う必要があります。



求めるデジタル人材（全職員）

「デジタル人材」となるために、4つの「ベーシックスキル」を求める

DX意識の醸成



慣例や前例に囚われず、今の仕事のやり方を見直すことやDXを推進する雰囲気を作り出し、変化に対して許容・寛容になるスキル

情報セキュリティ遵守



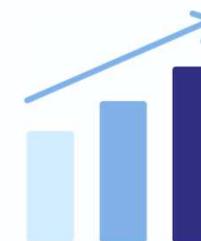
個人情報をはじめとする重要な情報資産を保護するため、情報セキュリティ対策に係る知識・技能を持ち、業務を遂行するスキル

デジタルツールの活用



ビジネスチャットツール、WEB会議システム等、導入されたデジタルツールを業務で活用できるスキル

データの活用



収集したデータを分析し、データに基づいた施策の実施ができるスキル

求めるデジタル人材（職階別）

職階別のデジタル人材育成

職階	目指す人材像	マインド	スキル
部長級 課長級	DXの必要性を理解し、部および課内のDXを推進できる人材	デジタル技術を活用した業務改善に取り組む部下を支援し、評価するマインド	施策の実現に向けて、データを適切に見極め、エビデンスに基づいた政策判断ができるスキル
課長補佐級 係長級	デジタル技術を活用した業務改善を推進し、適切に進捗管理を行うことができる人材	デジタル技術の活用による市民サービス向上や業務効率向上を追求するマインド	デジタルツールの選定やデジタル技術の活用を支援し、業務改善に導くことができるスキル
DX推進リーダー (主査級、主事級、主事補級の各課からの選出者)	デジタルツールを使い、業務の改善やサービス向上につなげることができる人材	情報収集を欠かさず、常に新しいデジタル技術を勉強するマインド デジタル技術の活用に関前に挑戦するマインド	目的の達成のために、適切なデジタルツールを選定できるスキル 自分の得たデジタル技術に係る知識を、課内で共有できるスキル

求めるデジタル人材（職階別）

職階別のデジタル人材育成

職階

主査級
主事級
主事補級
※DX推進リーダー以外

目指す人材像

DXの必要性を理解し、デジタルツールの導入を前向きに考えることができる人材

マインド

デジタルツールの活用に前向きに挑戦するマインド

スキル

情報セキュリティを正しく理解し、デジタルツールを適切に活用できるスキル

デジタル推進課

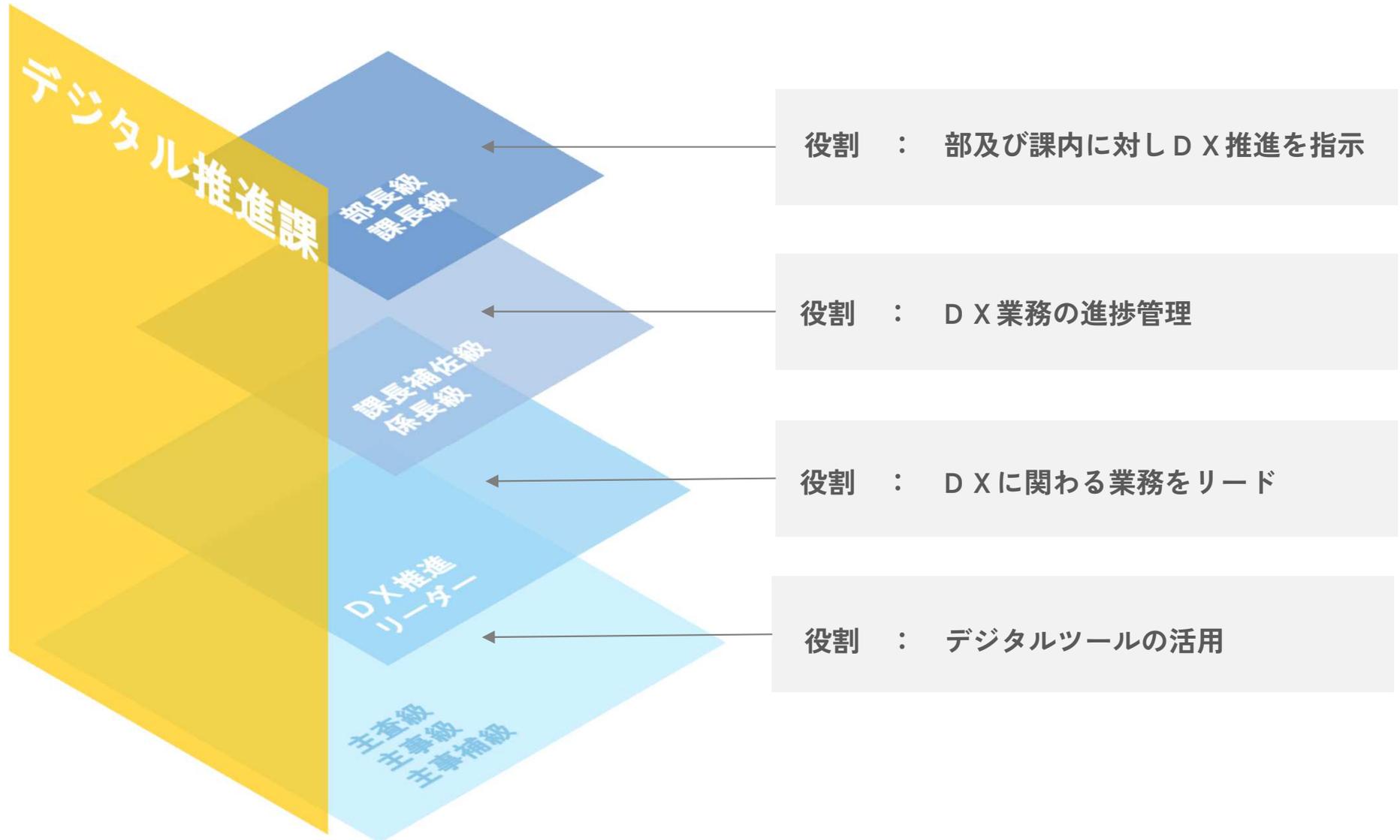
専門性を生かし、デジタル技術の活用において、指導的な役割を果たすことができる人材

情報収集を欠かさず、常に新しいデジタル技術を勉強するマインド
各課から相談に積極的に対応するマインド

有効なデジタルツールの目利きができるスキル
セキュリティやシステム監視、管理が出来るスキル



推進体制



デジタル人材の育成（スキルマップ）

分類	スキル	概要	部長級 課長級	課長補佐級 係長級	リーダー	主査級 主事級 主事補級	デジタル 推進課
マインド	DX基礎知識	DXが必要とされる背景や考え方を理解できる	●	●	●	●	●
	BPR	BPRの基本的な考え方を理解できる			●	●	●
	デザイン思考	住民・職員が求める要望を、サービスで実現する方法を考えることができる			●		●
	UI・UX	ユーザー目線（見やすさ・使いやすさ）に立った設計ができる			●		●
プロジェクト 推進	マネジメント	プロジェクト責任者として進捗を適切に管理できる	●	●			
	リーダー シップ	関係者と連携しながら業務を進めることができる	●	●			
	EBPM	必要なデータを集め、分析し、事業の遂行の際に利用することができる			●		●
情報 セキュリティ	基礎	情報セキュリティに関する基本的な知識、技術をもち関連業務を構築できる	●	●	●	●	●
	運用	セキュリティについて実際に運用・管理をすることができる					●
ネットワーク	基礎	ネットワークに関する基礎的な知識を習得している			●		●
	応用	ネットワークに関する高度な知識を習得し、必要に応じ環境構築ができる					●
システム	企画・調達	施策立案からの的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		●	●		●

DX推進リーダーの役割

選出



希望者、もしくは、所属長から指名された者からDX推進リーダーを選出

研修



ネットワークやシステム調達等の研修を受講しスキルを習得

実行



研修で身に着けた知識、技能を活かし、業務やサービスのDX化に取り組む

共有



6部研修等を通じて、課内に対し研修内容の共有

研修内容の検討

課題の共有

業務反映に向けた協議

デジタル推進課

デジタル人材の育成（研修方針）

育成に向けた研修方針



スキルマップに基づいた、計画的な研修の実施



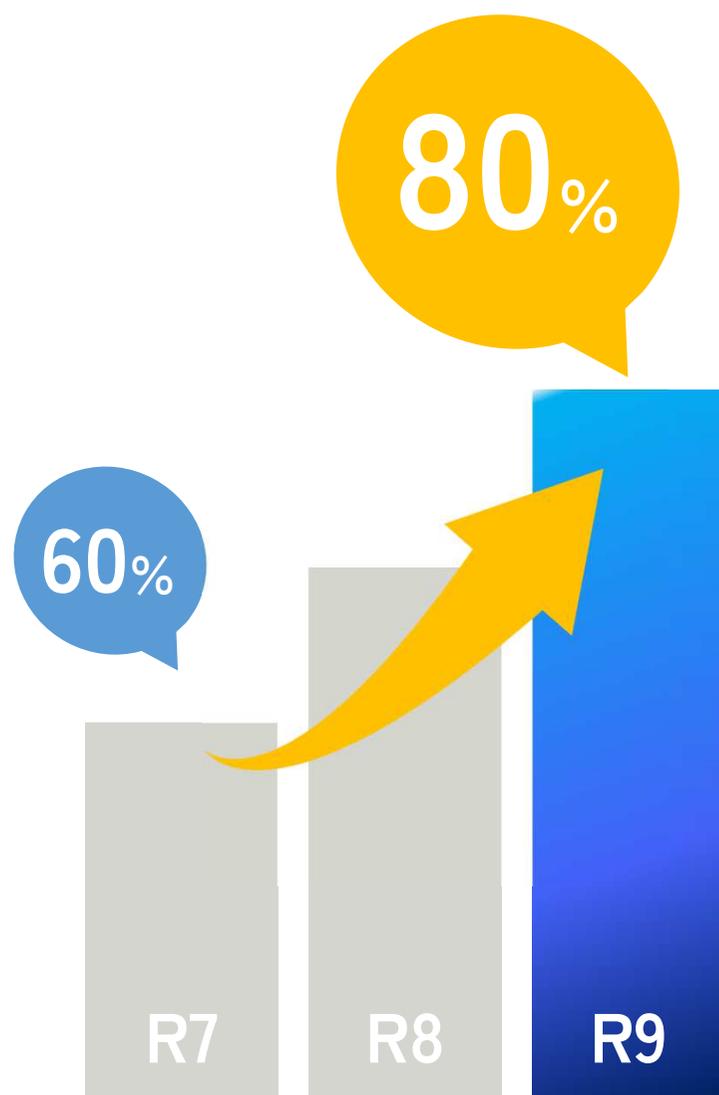
自ら継続的・主体的にデジタル技術の知識を習得できるような多様な研修の実施



座学だけでなく、目的や内容に応じた多様な研修形式



デジタル推進課と人事課と協議の上、既存の研修制度と連携した研修の実施



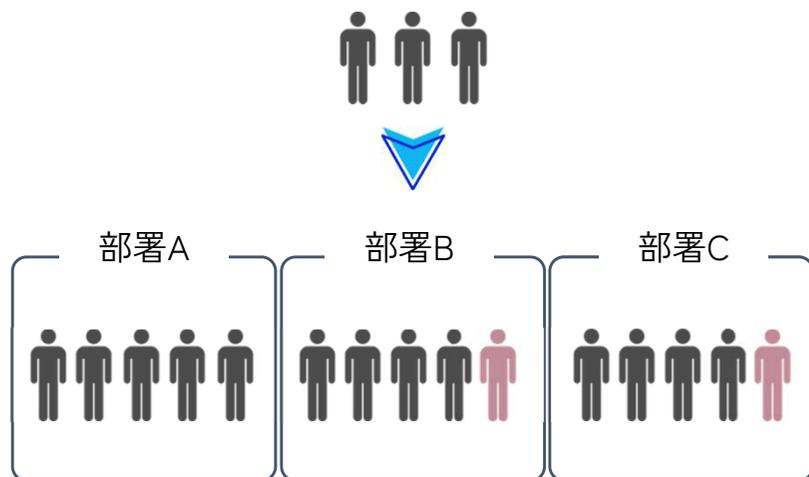
育成目標

デジタル人材の育成強化に取り組み、「デジタルを活用できている職員の割合」**80%を目指す**

D X 推進リーダーを中心とした研修実施などにより、D X 推進計画 2. 0 の K P I になっている「デジタルを活用できている職員の割合」の増加に取り組みます。

外部からの確保策

現在



01

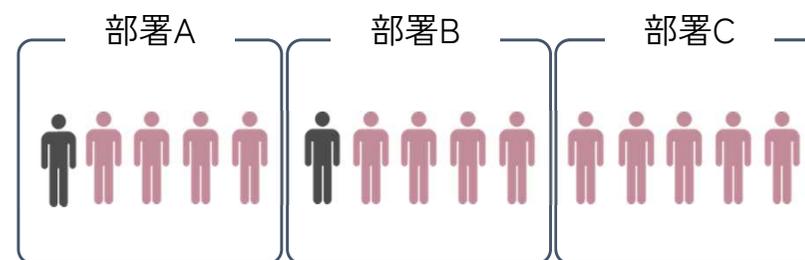
情報処理系科目の履修を条件とした新規採用職種の検討

02

民間企業での情報処理業務の実務経験を有する採用の継続

未来

デジタルを活用できている
職員の割合向上



01

情報処理に係る知識及び技能を持つ人材が増えることで、デジタル技術等の共有が進み、デジタルを活用できる職員が増加