

# 福島県デジタル人材育成方針

令和 5 (2023)年 6 月  
福島県  
総務部 職員研修課

## 目 次

I	方針策定の背景・目的	1
II	目指すべき職員像	2
III	職員の能力・役割	3
1	一般職員（階層別）	
2	デジタル変革（D X）推進リーダー	
IV	職員の人材育成	5
1	全職員	
2	階層別	
3	デジタル変革（D X）推進リーダー	
4	研修内容の充実等	
5	関係課との連携・協力	
6	研修計画	

## I 策定の背景・目的

デジタル技術は、少子高齢化や人口減少などの社会課題の解決やSDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた取組の推進、持続可能な社会の構築の鍵であり、現在、社会のあらゆる領域でデジタル技術の活用が進んでいます。

このような中、国においては、「デジタル庁の設置」を始め、「デジタル社会形成基本法」の制定や「デジタル社会の実現に向けた重点計画」の決定など、自治体のデジタル・トランスフォーメーション（以下「デジタル変革（DX）」という。）を強力に推進しております。

本県においては、県庁及び市町村を対象とした「行政のデジタル変革（DX）」と、県民の暮らしや仕事など地域社会を対象とした「地域のデジタル変革（DX）」を二本柱とし、市町村の実情に応じた支援や市町村との連携・協働等に力を入れながら、本県のデジタル変革（DX）を推進することとしております。

デジタル変革（DX）の推進に向けては、職員の意識改革を行い、デジタル変革（DX）を一過性のものとせずに継続していくため、計画的なデジタル人材の育成・確保が重要であり、目指すべき職員像や職員に求められる能力・役割を設定し、デジタル人材を育成するため必要となる具体的な取組を整理する必要があることから、新たに「福島県デジタル人材育成方針」（以下「人材育成方針」という。）を策定するものです。

なお、この人材育成方針については、「福島県デジタル変革（DX）推進基本方針（令和3年9月策定）」（以下「DX推進基本方針」という。）及び「福島県行財政改革プラン（令和4年3月策定）」に基づき、職員の人材育成に係る基本的な考え方を定めるものであり、デジタル技術を取り巻く環境変化やデジタル変革（DX）の進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、適宜見直しを行います。

## II 目指すべき職員像

近年、震災や原発事故、地方創生への対応のみならず、頻発する自然災害や新型感染症への対応に加え、少子高齢化や人口減少等の社会情勢の変化など、行政需要が複雑多様化しております。

このような中、行政には、限られた人材をデジタル技術やデータを積極的に活用することを前提に、業務プロセスの見直し（B P R）を通じた業務の効率化・省力化や付加価値の高い行政サービスの創出による生産性の向上、根拠に基づく政策立案（E B P M）の推進などに集中投入することが求められています。

そのためには、職員のデジタルリテラシー（デジタル変革（D X）に関する知識・能力）の向上を図りながら、自ら変革する意識を県庁全体に浸透、定着させ、行動変容につなげていく必要があります。

本県では、デジタル変革（D X）推進の基本理念として「県政のあらゆる分野において、従来の仕組みや仕事の進め方を、既成概念にとらわれず、県民目線で見直すとともに、デジタル技術やデータを効果的に活用し、新たな価値を創出することで、復興・再生と地方創生を切れ目なく進め、県民一人一人が豊かさや幸せを実感できる県づくりを実現する。」を掲げており、この基本理念の下、目指すべき職員像を次のとおり定めます。

- ◆ デジタル技術やデータの活用により、職員一人一人の事務・事業の見直しや新たな仕事の進め方へのチャレンジといった、意識改革と行動変容の必要性を理解し、実践することができる自律型職員（自ら考え行動する職員）

## III 職員の能力・役割

### 1 一般職員（階層別）

デジタル変革（DX）の推進に向け、全職員をデジタル人材として育成していく必要があるが、その育成に当たっては、職制や職務によりそれぞれ状況が異なることから、階層別に応じた職員に求められる能力や必要となる役割を定め、計画的かつ効果的に人材を育成することとします。

#### 《参考：階層別の能力・役割》

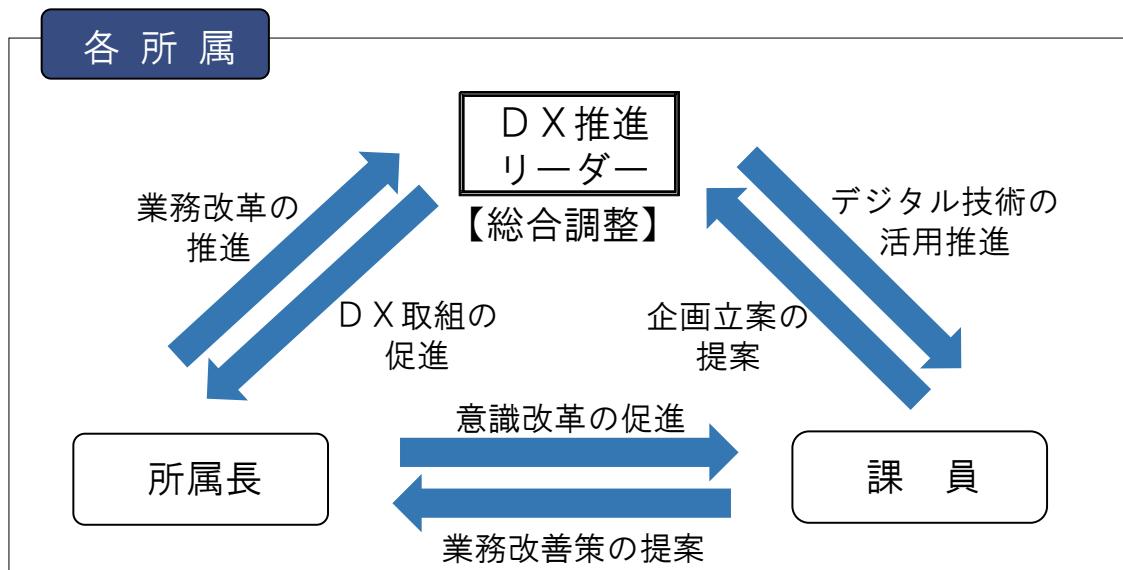
職	求められる能力	必要となる役割
部長 次長	i リーダーシップ	➢ デジタル技術やデータを活用した業務全体の変革の実現に向け、強力なリーダーシップを発揮する。
	ii 業務改革の推進	➢ 自らが率先して、部局内全体の仕事の仕組みや進め方、さらには意思決定プロセスを含めた業務改革に積極的に取り組む。
課長 主幹 副課長	i 職員の意識改革と行動変容の促進	➢ 職員の意識改革と行動変容の促進のため、積極的に啓発を図るとともに、DXの推進に必要な業務執行体制の構築、人材の育成に取り組む。
	ii 組織マネジメント能力	➢ 業務全体を俯瞰的に把握するとともに、業務プロセス見直し（BPR）の考え方や手法を理解し、デジタルを活用した現実的・効果的な企画・立案を行う。
	iii リーダーシップ	➢ 組織として取り組むべき課題及びデジタル技術やデータの利活用の方向性を見据え、明確なビジョンを持って、リーダーシップを発揮する。
主任 主査	i 政策形成（課題解決）能力	➢ デジタル技術を活用した課題解決に向け、企画改善策を調整の上、デジタル技術の効果的活用に取り組む。
	ii プロジェクトマネジメント能力	➢ 根拠に基づく政策立案（EBPM）や業務プロセス見直し（BPR）の考え方や手法を理解し、業務改善策の検討に主体的に取り組むとともに、進捗管理を行う。
	iii 業務執行能力	➢ デジタル技術やデータを活用した業務、行政サービスの企画・立案を行い、関係機関とも連携しながら、効率的に業務を遂行する。
主査 副主査 主事	i 業務改善能力	➢ デジタル技術（RPA、AI等）の活用により、自身の業務改善に主体的に取り組む。
	ii 企画・立案能力	➢ 現行業務の課題等を把握し、根拠に基づく政策立案（EBPM）やデジタル技術、データを利活用した具体的な解決策を立案する。
	iii 情報セキュリティの基本知識の習得	➢ デジタル変革（DX）に取り組む必要性を理解するとともに、業務執行上、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。

## 2 デジタル変革（DX）推進リーダー

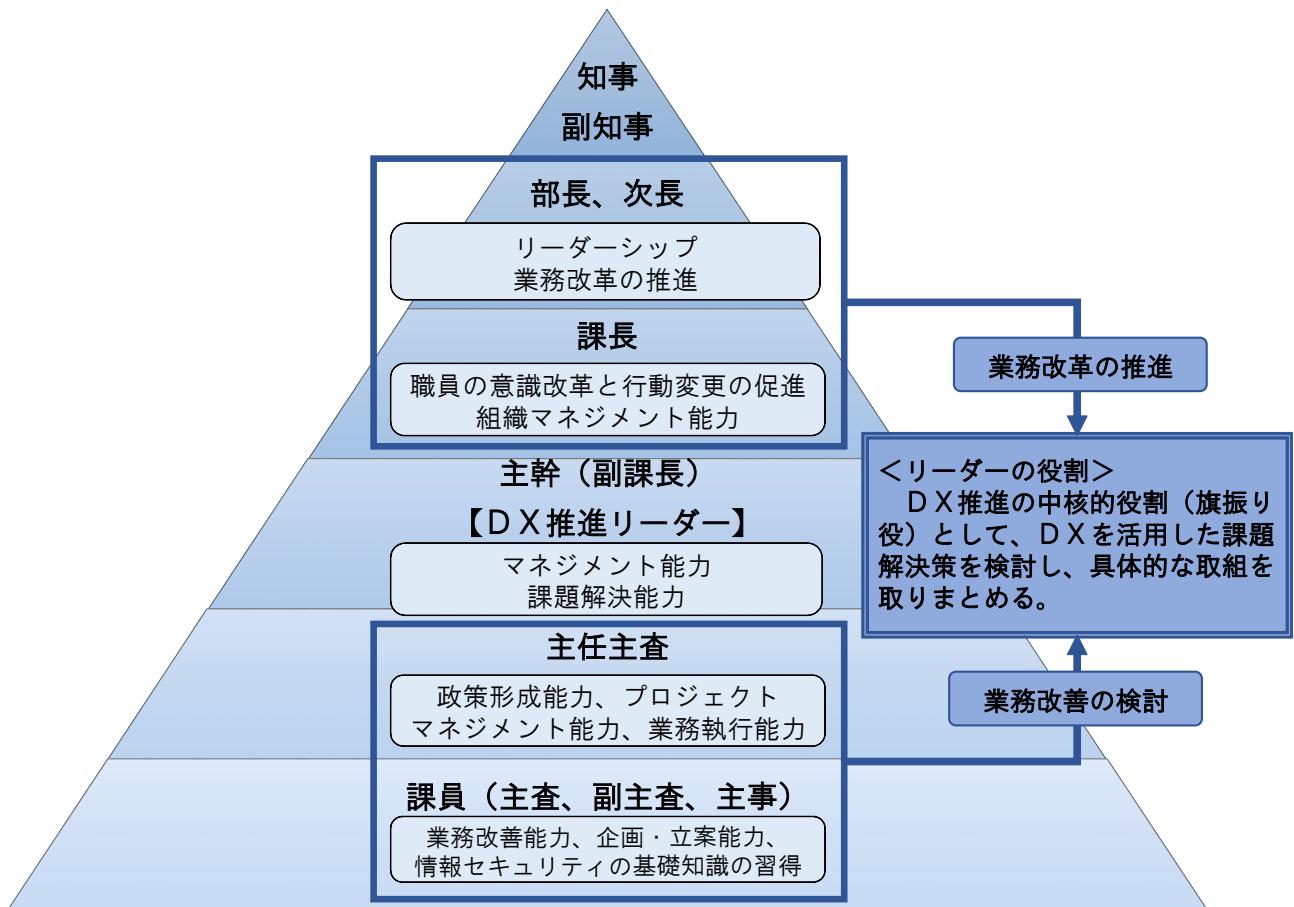
デジタル変革（DX）をより一層推進するため、本庁各課（室）及び出先機関ごとに、デジタル変革（DX）推進の中核的役割を担うデジタル変革（DX）推進リーダーとして、管理職1名を配置し、組織的にデジタル技術を活用した業務改善策の検討や働き方改革の推進等に取り組みます。

### 《参考：DX推進リーダーの能力・役割》

職	求められる能力	必要となる役割
デジタル変革（DX）推進リーダー	i マネジメント能力	➤ DX推進の中核的役割（旗振り役）として、DX推進や働き方改革の見直し等に取り組むとともに進捗管理を行う。
	ii 課題解決能力	➤ デジタル技術を活用した課題解決を検討し、具体的な取組を取りまとめる。



## 《参考：階層別及びDX推進リーダの能力・役割等》



## IV 職員の人材育成

### 1 全職員

自律型職員（自ら考え行動する職員）の育成に向けて、所属や職制にかかわらず全職員を対象に、「職員の意識改革と行動変容」の促進につながるよう、デジタル変革（DX）を推進する上で必要となる考え方や知識・スキルの習得に加え、体系的な研修の充実を図り、中長期的な観点から、計画的かつ効果的な研修を実施します。

### 2 階層別

令和5年度から実施する新規採用職員を対象としたデジタル変革（DX）の基礎に係る研修や希望者を対象とした個別選択研修に加え、それぞれの階層別に応じてデジタル変革（DX）の視点を踏まえた研修が重要となることから、引き続き、研修内容の充実・拡充を図ります。

### 3 デジタル変革（DX）推進リーダー

デジタル変革（DX）推進リーダーを対象に、業務や施策の様々な課題に対して、デジタル技術を活用した課題解決を提案し、組織的に各所属のデジタル変革（DX）推進を牽引する中核的役割を担うことができるよう、デジタルリテラシー（デジタル変革（DX）に関する知識・能力）の向上のみならず、リーダーシップやマネジメント能力の向上につながる研修を実施します。

### 4 研修内容の充実等

デジタル変革（DX）に係る教育講座の拡充に加え、専門性の更なる向上を図るため、民間企業等への派遣など研修内容の充実に取り組みます。

また、デジタル変革（DX）推進に関する業務に关心を持つ意欲のある職員の公募人事制度や、民間企業等職務経験者の知識、ノウハウの活用など、職務経験を通じた人材育成に取り組みます。

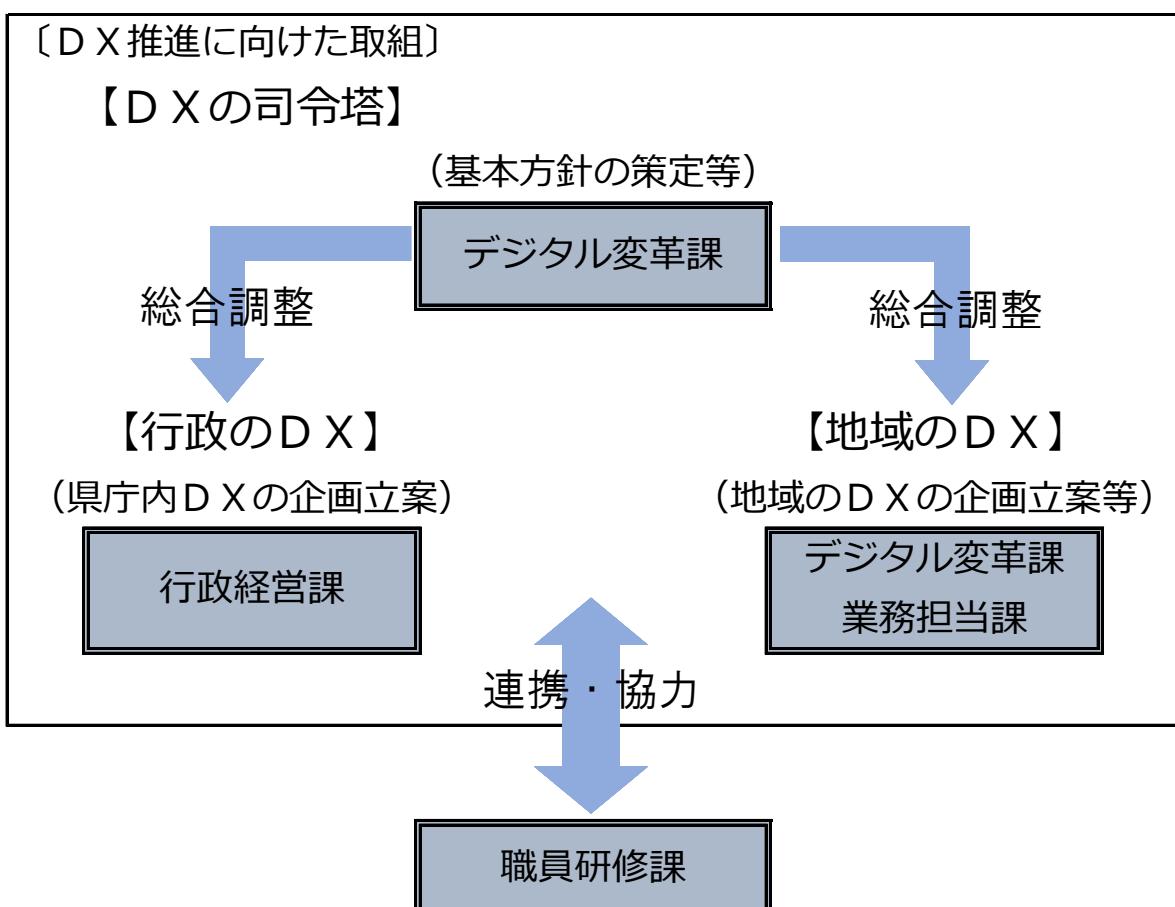
## 《参考：今後の主な研修内容（例）》

対象者等	研修名	研修内容（例）
全職員共通	D X・働き方改革動画研修	➢ 行政のD Xを推進する上で必要となる基礎知識、県庁内の取組事例の共有
	通信教育講座	➢ D Xの基礎等
新規採用職員	階層別研修	➢ D Xに取り組む必要性 ➢ OAツール（MS Office等）の基本的操作 ➢ デジタルツール（RPA, AI, ロード・ノードツール等）の概要 ➢ 情報セキュリティの基礎知識
課員（主査、副主査、主事）	階層別研修	➢ D Xに取り組む必要性 ➢ デジタルツール（RPA, AI, ロード・ノードツール等）の概要 ➢ 根拠に基づく政策立案（EBPM）の習得 ➢ 「業務フローの整理方法」、「業務プロセス改革（BPR）の考え方や手法」
課長、主幹、副課長 《管理職》	階層別研修 新任管理者特別研修	➢ D Xに取り組む必要性 ➢ 根拠に基づく政策立案（EBPM）の習得 ➢ 業務改善につながるデジタルツールの概要 ➢ 「業務フローの整理方法」、「業務プロセス改革（BPR）の考え方や手法」 ➢ 意識改革と行動変容の促進（人材育成）
D X推進リーダー 《各所属管理職1名》	D X推進リーダー向け研修	➢ D X推進の中核的役割の必要性 ➢ 組織マネジメント能力の向上 ➢ セミナー等でのD X推進の意義を習得
業務別研修の対象者	E B P M職員研修	➢ 根拠に基づく政策立案（EBPM）の習得
	R P A操作研修	➢ R P A操作に係る研修
	電子決裁操作研修	➢ 電子決裁操作に係る研修
	情報セキュリティ研修	➢ 情報セキュリティの基礎知識の習得
	民間企業等派遣研修	➢ 民間企業からのD X取組の習得

## 5 関係課との連携・協力

人材育成方針を所管する職員研修課において、DX推進基本方針を所管するデジタル変革課と、「行政のデジタル変革（DX）」を所管する行政経営課及び働き方改革を所管する人事課と連携・協力しながら、職員研修等を通して、県庁全体のデジタル化の底上げを図ります。

### 《参考：イメージ図》



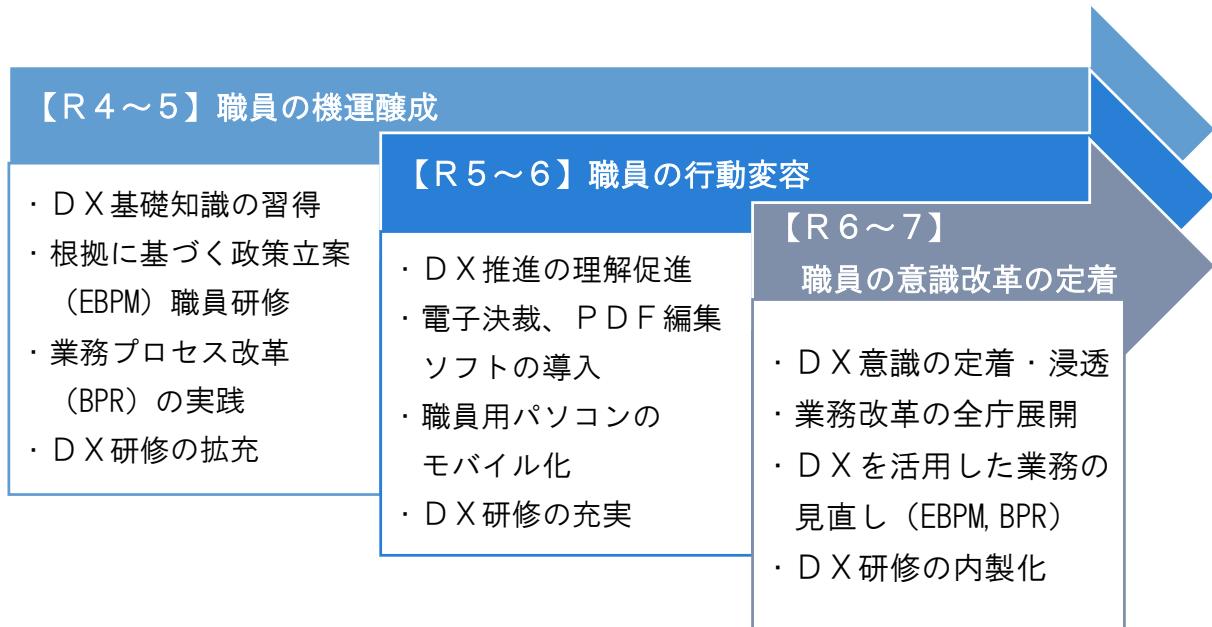
- ◆ デジタル変革（DX）に係る研修等を通して、職員の意識改革と行動変容を促進し、自律型職員（自ら考え行動する職員）を育成することにより、県庁全体のデジタル変革（DX）推進を下支えする。

## 6 研修計画

DX推進基本方針（対象期間：5年間（令和3年度から令和7年度まで））では、まず始めに実施すべき取組として、「職員の意識改革と行動変容」を掲げていることから、段階的にDXの基礎知識の習得を図るとともに、職員の機運醸成や意識改革につながる研修を実施してまいります。

また、令和6年度以降は、「行政のデジタル変革（DX）」に係る環境整備も進んでいくことから、「職員の意識改革と行動変容」の定着・浸透を図るため、研修内容の更なる充実を図ってまいります。

### 《参考：「職員の意識改革と行動変容」に係る取組例》



## 《参考：行政のDX取組状況》

行政のDX取組状況	【R4】	【R5】	【R6】	【R7】
行政手続のオンライン化	導入検討	システム構築	導入・導入拡大	
電子決裁	導入検討	システム構築	導入・導入拡大	
RPA導入			RPAの導入拡大・運用	
議事録作成支援(AIの活用)			議事録作成支援システムの導入	
AIチャットボット			デスクネット、庶務システムへの導入 その他システムへの新規導入	
仮想端末新ブラウザ導入 (インターネット閲覧時の利便性向上)			新ブラウザの導入	
庁内ネットワークの無線化(Wi-Fi環境整備)	一部執務室に整備	会議室等に整備	導入効果を踏まえ整備施設を拡大	
職員用パソコンのモバイル化		本庁課室長へ配備	段階的に職員へ配備	
ファイルサーバーのクラウド化		試行導入	導入効果を踏まえ整備	
働き方改革ラボ		2所属で試行導入	試行結果を踏まえ導入拡大を検討	
ペーパーレスの推進		PDF編集ソフト導入(本庁) アクションプログラム策定	PDF編集ソフト導入(出先)	
		コピー用紙削減(対R2比)▲20%	コピー用紙削減(対R2比)▲50%	コピー用紙削減(対R2比)▲70%

※ 「福島県デジタル変革(DX)推進基本方針」の対象期間は令和3年度から令和7年度までの5年間(令和5年度に中間見直し)