

神奈川県デジタル人材育成方針

1 策定の背景及び目的

県では、行政情報化と地域情報化をより高度に推進するために、必要な知識とスキルを備えた人材を育成するため、平成25年に「情報化専門人材育成方針」を策定し、主に、キャリア選択型人事制度実施要綱（以下「要綱」という。）に定める職務分野として「情報政策分野（現：情報・データ活用）」を選択している職員を対象に、県の情報化を推進する人材の育成に取り組んできた。

一方、平成28年12月に制定された官民データ活用推進基本法に定める都道府県官民データ利活用推進計画として、令和元年7月に、ICT及びデータの積極的な利活用を基本方針とする「かながわICT・データ利活用推進計画」（以下「計画」という。）を策定した。

さらに、その後、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、社会全体の迅速なデジタル化が求められるようになり、県としても計画をさらに効果的に推進し、DXの加速化を図ることが急務となったことから、令和3年12月に「かながわICT・データ利活用推進戦略」を策定し、戦略のひとつとして「デジタル人材の確保・育成」を位置付けたところである。

日々進化するデジタル技術を手段として活用し、県業務の効率化や、多様化する様々な課題に応じた質の高い県民サービスを実現するためには、「情報化専門人材育成方針」の対象職員の範囲を広げるとともに、データ利活用の視点などを加え、県のDXの取組みを牽引・推進する人材（以下「デジタル人材」という。）を育成していくことが不可欠であることから、新たに対象職員、めざすべき職員像及び求められる役割・知識等を設定した上で、具体的な取組を整理した「神奈川県デジタル人材育成方針」（以下「方針」という。）を策定する。

2 位置付け

この方針は、要綱第4条に定める職務選択ごとの人材育成計画を補完する方針として位置付ける。

3 対象職員

この方針では、次のいずれかに該当する職員を育成対象とする。

- (1) 要綱で定める職務選択において「情報・データ利活用」分野を選択している職員
- (2) コンピュータ、ネットワーク及び情報システムの整備、開発、運用等を担当する職員
- (3) ICTやデータを利活用した業務改善やDXを担当する職員
- (4) 上記を目指す職員

なお、その他全ての職員が通常業務で利用するために理解しておくべきICTやデータの利活用に関する基礎的な知識については、職員キャリア開発支援センターにおいて研修を実施するとともに、職員のDXに取り組む意識を醸成するため、デジタル戦略本部室においてセミナー等を実施する。

4 デジタル人材のめざすべき職員像

本方針におけるデジタル人材について、めざすべき職員像を次のとおり定義する。

【ICT系デジタル人材】

デジタルに関する高い専門性と業務遂行能力に加え、県の業務遂行に関する基本的な知識や経験を有し、デジタルと業務の両面から自ら課題を発見・解決し、質の高い県民サービスの実現に向けて県のDXの取組みを牽引・推進できる職員

【事業系デジタル人材】

担当業務に関する高い専門性と業務遂行能力に加え、デジタルに関する基礎的な知識を有し、業務とデジタルの両面から自ら課題を発見し、必要に応じてICT系デジタル人材と連携し、また支援を受けながら、質の高い県民サービスの実現に向けて、担当業務のDXの取組みを推進できる職員

【対象職員及びめざすべき職員像】

神奈川県職員

■ 全職員

- ・ 通常業務で利用するために理解しておくべきICTとデータの利活用に関する基礎的な知識習得のための研修（職員キャリア開発C）
- ・ デジタルを積極的に活用する意識醸成を図るためのセミナー（デジタル戦略本部室）

■ 方針の育成対象職員

ICT系デジタル人材

<育成対象職員>

- ・ 「情報・データ利活用」職務分野を選択している職員
- ・ デジタル戦略本部室及びシステム所管所属でシステムの整備、開発、運用等を担当する職員

<めざすべき職員像>

デジタルに関する高い専門性と業務遂行能力に加え、県の業務遂行に関する基本的な知識や経験を有し、デジタルと業務の両面から自ら課題を発見・解決し、質の高い県民サービスの実現に向けて県のDXの取組を牽引・推進できる職員

連携

事業系デジタル人材

<育成対象職員>

- ・ ICT・データを活用した業務改善やDXを担当する職員
- ・ 将来「情報・データ利活用」職務分野の選択を希望している職員等

支援

<めざすべき職員像>

担当業務に関する高い専門性と業務遂行能力に加え、デジタルに関する基礎的な知識を有し、業務とデジタルの両面から自ら課題を発見し、必要に応じてICT系デジタル人材との連携やデジタル部門の支援を受けながら、質の高い県民サービスの実現に向けて、担当業務のDXの取組を推進できる職員

5 求められる区分及び役割

【ICT系デジタル人材】

職位に応じた3つの区分を設定し、求められる役割を示す。

区分	職位 (イメージ)	求められる役割
マネージャー	課長～	<ul style="list-style-type: none"> ○組織として取り組むべき課題及びICT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、強力なリーダーシップを発揮し、組織全体のDXを推進する。 ○DXの推進に必要な人員、予算、執行体制を検討するとともに、人材の育成に取り組む。
リーダー	GL 副主幹	<ul style="list-style-type: none"> ○組織及びマネージャーの方針や庁内外のニーズを的確に理解し、デジタルを活用した現実的かつ効果的な企画を立案する。 ○課題解決策を的確に実施するため、リーダーシップを発揮し、プロジェクトマネジメントを行う。 ○組織内のOJTを支援・推進する。
担当者	主査 主任主事 主事	<ul style="list-style-type: none"> ○現行業務の課題等を把握し、ICTやデータを活用した具体的な解決策を立案する。 ○上司の指導の下、ステークホルダーと連携し調整しながら、課題解決策を導入・運用する。 ○業務の委託などで適切な事業者を選定し、事業者との調整や交渉を行いながら、適正に業務を実施する。 ○県庁全体のデジタル化推進に必要なICTインフラについて、常に最新の技術を適切に取り入れながら整備するとともに円滑に運用する。

【事業系デジタル人材】

担当する業務の課題等を把握し、必要に応じてICT系デジタル人材と連携し、また支援を受けながら、ICTやデータを活用した具体的な解決策の検討及び実現に向けて取り組む。

6 求められる知識・スキル

デジタル人材には、全ての県職員に共通の「業務遂行能力」「調整能力」に加え、職務の段階に応じて、デジタルの知識やスキルが求められることから、デジタル人材の区分ごとに求められる知識・スキルを示す。

【ICT系デジタル人材】

区分	求められる知識・スキルの水準
マネージャー	<ul style="list-style-type: none"> ○組織全体を俯瞰してICTやデータを活用した戦略の立案ができる。 ○システム導入に係るプロジェクトマネジメントを人員、予算、執行体制、スケジュール、品質などの観点からコントロールし、リスク対策をしながら推進できる。 ○システムに重大事象が発生した時に、システム停止を含め適切な判断を行うとともに、再発防止策を策定することができる。 ※応用情報技術者試験相当¹
リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ○一定の業務の範囲におけるICTやデータを活用した戦略の立案ができる ○システム導入に係るプロジェクトマネジメントを委託する側としてリードできる。 ○一定のサービスレベルを維持するのに困難な事象が生じた時に、適切な判断ができる。 ○開発言語を用いてソフトウェアを開発できる。 ※基本情報技術者試験²～応用情報技術者試験相当
担当者	<ul style="list-style-type: none"> ○対象となる業務システムやシステム基盤の分析を行い、必要な要件を整理できる。 ○システム導入に係るプロジェクトマネジメントの基本的な進め方を理解し、実践できる。 ○一定のサービスレベルを維持するために適時適切な運用・保守ができる。 ○ノーコード、ローコードツールを用いてソフトウェアを開発できる。 ※基本情報技術者試験相当

【事業系デジタル人材】

デジタルに関する次の基礎的な知識を身につけている。

- ・コンピュータ、ネットワーク、データベース、情報セキュリティ等
- ・新しい技術（AI、ビッグデータ、IoTなど）の概要
- ・担当業務に係る問題分析及びICTを活用した問題解決手法

※ITパスポート試験相当³

¹ 基本情報技術者試験の上位試験として、高度IT人材となるために必要な応用的知識・技能及び実践的な活用能力を問う国家試験

² 高度IT人材となるために必要な基本的知識・技能及び実践的な活用能力を問う国家試験

³ ITを活用するすべての社会人・学生が備えておくべきITに関する基礎的な知識を問う国家試験

7 具体的な取組

職員の育成にあたっては、日常の業務を通して職務遂行上必要となる実務に即した知識やスキルを習得させる「OJT」と、職場を離れてより深く、知識やスキルの習得を図る「OFF-JT」の両面から取り組む。

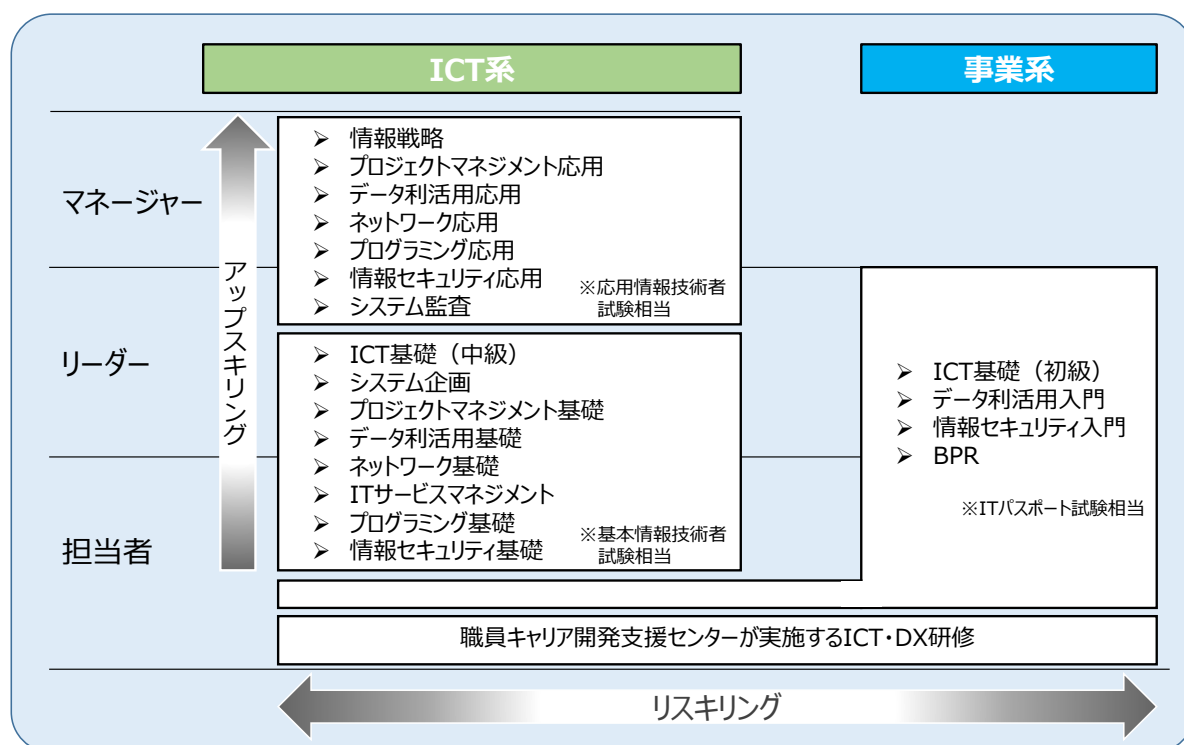
(1) 研修の実施

ア 基本的な考え方

対象職員全員がそれぞれの立場においてDXを推進するに当たって必要となるデジタルの基礎的な知識やスキルの習得のため、必要な職員を対象とした受講必須の研修を提供する。(リスキリング)

ICT系デジタル人材の育成にあたっては、デジタルの基礎的な知識やスキルを習得していることを前提に、より専門性の高い知識やスキルの習得のための研修機会を提供する。(アップスキリング)

【研修メニュー例】



イ 研修方法

(ア) 地方公共団体情報システム機構の教育研修

地方公共団体のDXを担う人材の育成を目的として、ICTの基礎知識から専門的な知識の習得まで幅広い研修を実施している地方公共団体情報システム機構の教育研修を積極的に活用する。

(イ) デジタル戦略本部室の主催研修

主に情報システムの調達、開発、運用等を担当する職員を対象

に、実践的な知識やスキルの習得を目的として、デジタル戦略本部室が外部研修機関の講師を活用して集合型の研修を実施する。

(ウ) 外部事業者主催の専門研修

専門性の高い知識やスキルの習得を支援するため、外部の研修事業者等が実施する研修費用等を支援するなどして参加を促進する。

(2) 民間企業等への研修派遣

デジタル分野の民間企業等における効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得することにより、職員の課題解決や県民サービスの実現に向けて柔軟かつ的確に対応できる人材を育成するため、民間企業等への研修派遣を推進する。

(3) O J T の推進

研修やセミナー等で得た知識やスキルを、実際の業務で適切に活用できるようにするため、業務内容に応じて必要となる「O J T」を各職場において行う。

8 取組状況の確認

職員の研修やセミナーの受講履歴を管理するとともに、必要に応じて上司等に提供し、今後の育成につなげる。

また、デジタル分野の専門資格試験の取得状況も把握し、職員の知識やスキルレベルを確認する。

9 方針の見直し

この方針は、庁内外のデジタル分野を取り巻く状況に応じて、適宜見直しを行う。

附 則

(施行期日)

1 この方針は、令和4年4月1日から施行する。

(情報化専門人材育成方針の廃止)

2 情報化専門人材育成方針（平成25年策定）は、廃止する。