

# 長崎県職員 デジタル人材育成方針

Nagasaki Prefecture's Digital Talent Development Policy

---

2023年5月

# 目次

---

はじめに ～本方針に出てくる主な用語解説～

**I 本方針策定の背景・趣旨**

**II 目指す姿**

**III デジタル改革推進のために求められる人材と役割**

1. DX推進の役割構成
2. DX推進のイメージ

**IV 求められる人材の育成**

1. 人材育成手法
2. 職員研修

**V 今後のスケジュール**

# はじめに ～本方針に出てくる主な用語解説～

○本方針にはアルファベット用語などが多く出てきますが、その主な用語について解説したものです。

用語	解説
AI	Artificial Intelligenceの略称。人間の脳が行う知的作業をコンピュータで模倣したシステム。人間の使う自然言語を理解する、論理的推論を行う、多くの経験から得られた大量のデータから学習するなどの機能を持つ。
BPR	Business Process Re-engineeringの略称。組織が行っている業務内容、フロー、構造を一から見直し、再設計するアプローチ。
DX	Digital Transformationの略称。デジタル技術によって、業務フローの改善なども含め、枠組みの大きな見直しや革新的なイノベーションなどにより、より良いものへと変革すること。“trans-”の略に“X”を使うことから“DX”と表記される。
ICT	Information and Communication Technologyの略称。デジタル化された情報の通信技術であり、インターネットなどを経由して、情報をやりとりしたり、人と人とをつなぐもの。
ノーコード開発	プログラミングの代わりに開発ツールを活用し、画面での操作でアプリを開発する手法。あらかじめ用意されたパーツやテンプレートを組み合わせることで、ITエンジニアの経験がなくても業務に必要なアプリを簡単に製作できる。
RPA	Robotic Process Automationの略称。パソコン上で人が行う操作をロボットにより自動化すること。

# I 本方針策定の背景・趣旨

## ◆背景・趣旨

- 人口減少・少子高齢化に伴う行政分野における深刻な担い手不足
- 価値観の多様化・高度化が進み、行政ニーズへの対応もスピード感と効率的な対応を求められる
- コロナ禍によりデジタル化の遅れが顕在化し、非接触・非対面などニューノーマルへの対応も急務
- 急速な技術革新により、あらゆることが技術の力で実現可能。対応できるかが地域間競争のカギとなる

- DX推進のため、情報通信基盤やICTツールなどの環境整備に加え、これらを活用する職員を「デジタル人材」として育成することが重要
- 全ての職員がDXの重要性と基礎的な知識を理解し、立場等に応じて役割を担うことを目的に本方針を策定

## 参考：「県庁デジタル改革推進に関する職員アンケート」結果（抜粋）

○令和4年7月実施      ○対象者：一般行政部門の職員（会計年度任用職員含む）      ○回答者1,773名

問. DXを推進するために、県庁がどのような組織であることが望ましいか。

選択肢	回答割合	順位	コメント
必要な知識・技術を学べる環境が提供されている	22.4%	1位	DXに必要な知識・技術を学べる研修等が必要
適切な組織単位ごとにDXを支援できる職員がいる	21.6%	2位	身近に支援できる職員がいる体制の整備が必要
DX担当課による各所属への支援が充実している	17.9%	3位	推進部局職員の資質向上や支援の充実が必要

問. DXを推進しようとするとき、支障があるとすれば何か。

選択肢	回答割合	順位	コメント
活用できるICTツールを知らない	26.4%	1位	ICTツールの基礎知識の習得が必要
DXを推進しようにも、その時間がない	17.3%	2位	意識改革やDXの事例・効果等の情報提供が必要
推進したいが誰に相談していいかわからない	12.4%	3位	推進員等のコア人材を育成できる体制が必要
必要性はわかるが担当業務にはDXすべき部分がない	12.0%	4位	意識改革やBPRの基礎を習得することが必要
活用したいツール等が使える環境が整備されていない	11.7%	5位	有効なICTツールの検証・導入が必要

# II 目指す姿

## 長崎県庁が目指す姿

### 長崎県行財政運営プラン

挑戦する  
県庁

持続可能  
な県庁

### スマート な県庁

連携する  
県庁

多様な人材  
が活躍する  
県庁

「長崎県庁が目指す姿」の  
実現には  
DXが  
不可欠！

## 県庁デジタル改革が目指す姿

県民のために自律的にDXし続ける県庁

### 1. さらなる 業務効率化と 場所を選ばない 働き方実践

1. 県庁内のあらゆる業務において、適切なICTツールが選択・活用され**高度に効率化**されている
2. あらゆる業務が**オンラインで完結**できている
3. **テレワーク環境**下でも庁内と同様に業務を行うことができている

### 2. 各職員による 自発的な デジタル改革 推進

4. 全職員がDXの重要性を認識し役割に応じた**ICTリテラシーを保有**している
5. 各所属が**自発的に必要なノーコード開発・運用**に取り組むことができている
6. コミュニケーションツール等を活用して**あらゆる情報が組織内で共有**されている

### 3. 県民サービスの 向上

7. 原則として**行政手続**（手数料等の支払いを含む）を**オンライン**でおこなうことができる
8. DXで浮いた**時間を行政サービスに重点的に充てる**ことができている
9. 共有された**データを有効活用し県民に寄り添ったきめ細かい政策立案**ができている

# Ⅲ デジタル改革推進のために求められる人材と役割

①

## 1. DX推進の役割構成

### 全職員

- 全ての職員が最低限のICTリテラシーを保有
- 自らの担当事業・業務のDXは自分からしか生まれないという意識

名称

職階

役割

DX推進  
アンバサダー

部次長級

→ 部局内DX推進の  
ビジョンを提示DX推進  
マネージャー

所属長

→ 所属内DX推進の  
責任者DX推進  
リーダー

班長等

→ 班内事業・業務の  
DXをマネジメントDX  
デザイナー

担当職員

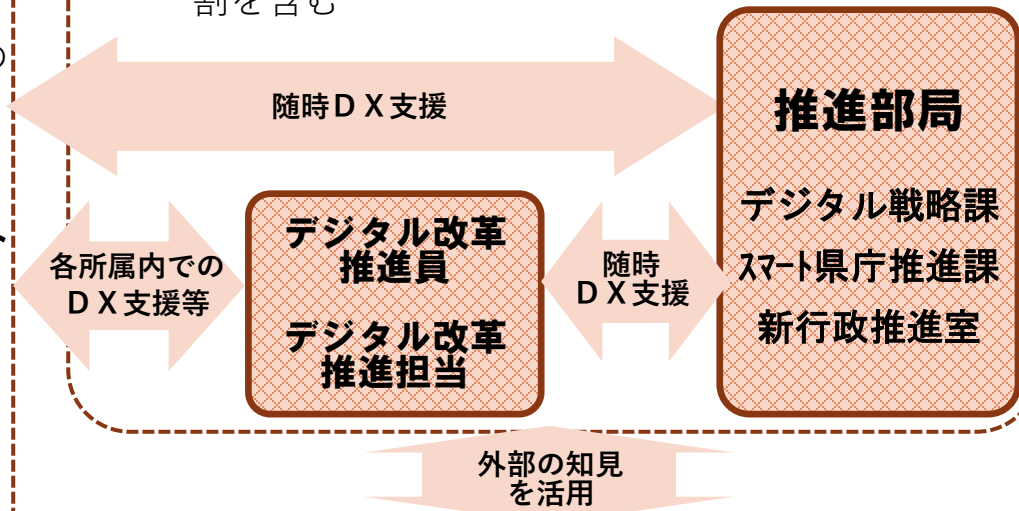
→ 担当事業・業務の  
DX実現の主役

### コア人材

#### 【定義】

- 一定以上のDXに関する知識（※1）を持ち、各属・職員のDXを支援（※2）する人材  
（推進部局の職員、デジタル改革推進員・推進担当）
- 加えて推進部局は、全庁的なDXの推進（施策構築支援・環境整備・情報提供・人材育成等）の役割を通常業務として担う

- ※1：ICTツールの特性、先進事例、相談先等に関する知識
- ※2：直に支援するほか、推進部局や外部等につなぐ役割を含む



### 庁外

- ITコンサル、ITベンダー等専門業者
- 先進自治体・国、外部専門人材など

# Ⅲ デジタル改革推進のために求められる人材と役割

②

## 2. DX推進のイメージ

### ケース1

事務作業でDXを発想!

コア人材に相談!

推進部局がデジタル実装!

この集計、単純だけど作業量多いなあ～ RPAか何かで簡単にできなかったっけ…



事業担当課職員

どうにかできませんか?



デジタル改革推進担当

個票から集計表への転記ならRPAの得意分野ですよ! 早速スマート県庁推進課に相談しましょう!

了解しました! まずどんな業務か聞きたいので、打合せしましょう!



スマート県庁推進課

システム化等を要する場合は事業者等外部相談も



### ケース2

事業構築に課題あり

所属内情報共有

コア人材は情報収集

推進部局は学習の場や情報を提供!



事業担当課職員

いまいち事業者のニーズにマッチしないな～

なるほど! そんな視点があるんだ!



デジタル改革推進担当

こんな事例あるみたいですよ!



この事例って、うちの課の事業に似てる! 早速情報提供だ。

分からないことは何でもお尋ねください!



スマート県庁推進課

# IV 求められる人材の育成 ①

## 1. 人材育成手法

### ①職員研修

- DXの分野は変化が速いため、**毎年度必要な研修メニュー更新**を実施
- 職員の役割や職階**に合わせて研修内容を整理し、研修を効果的・計画的に実施
- 研修内容やレベル感の設定のため、県庁組織・職員の**アセスメントやアンケート活用**を検討
- eラーニング形式やワークショップ形式など、研修の目的に応じた**適切な研修形式**を検討
  - ・コア人材向けの専門研修：ワークショップの機会を設け理解を深める
  - ・全職員向けの基礎的研修：動画研修等により受講しやすさを確保する など
- 研修受講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が可能な**ラーニング・コミュニティづくり**を推進
- 既存の職階別研修の活用、OA研修の改善**についても検討
- 研修前後のアセスメントやアンケート等により、**研修効果を測定し以後の改善に活用**

### ②その他の取組

- 庁内に実装・検証導入した**ICTツールの操作説明会**等を随時実施
- DXに関する**県の取組方針や先進事例等の情報提供**を随時実施
- 各所属内でのDXについて**相談しやすい場を提供**し、関係所属と連携しながら随時支援を実施
- 各所属内でDXについて対話する機会**を設け、組織内で意識・気付きを共有する取組を検討
- DXの素養の高い職員に対してはデジタル技術に係る**資格の取得等の推奨**を検討



# IV 求められる人材の育成 ②

## 2. 職員研修

コア人材	○求められる役割	求められる主なスキル（＝研修内容）
デジタル改革推進員	○DXの基礎と必要性を理解し、部局のDXの旗振り	○DX基礎
デジタル改革推進担当	○各ICTツールの内容や使い方の概要を理解し、所属職員へのアドバイス ○所属のDX推進の壁を打破するために推進部局と協力して対応	○DX基礎 ○ICT活用 ○プロジェクトマネジメント ○システム調達
推進部局職員	○専門領域の知識・スキルを習得し、自らデジタル化を実現 ○各部局の職員を支援し、専門業者等と連携して課題解決に向けた調整を実施	○DX基礎 ○ICT活用 ○プログラミング ○システム調達

全職員	○求められる役割	求められる主なスキル（＝研修内容）
部次長級	○部局内でDX推進の機運を醸成 ○DX推進のビジョンを明示・発信	○トップセミナー
所属長	○責任者として所属内のDX推進をマネジメント ○DX推進に必要な人材の指名・育成	○トップセミナー ○プロジェクトマネジメント
班長 (参事・補佐・係長等)	○プロジェクトリーダーとして関係者と連携してマネジメント	○プロジェクトマネジメント
担当者 (補佐・係長・主任・一般)	○利用者のニーズや課題を把握 ○業務の可視化、データ分析 ○推進部局等の支援により、ICTを活用	○ICTツール操作研修 ○OA研修

○DX基礎

# V 今後のスケジュール

- 現時点での想定。
- 今後の県庁デジタル改革を取り巻く環境、人材育成の進捗、予算の状況や人的リソースの状況等を踏まえて見直していく。

