

庁内におけるデジタル人材育成の取組について

- | | |
|-------------------|----|
| ● デジタル人材とは | 2 |
| ● 滋賀県職員デジタル人材育成計画 | 3 |
| ● 令和4年度の取組 | 5 |
| ● 令和5年度の取組 | 10 |

デジタル人材とは

デジタル人材とは、デジタル技術の活用を主体的に行い、「業務効率化」および「行政サービスの向上」を図るとともに、働き方改革にも資する人材

従来のイメージ

システムを導入するための企画・運用業務を担当する人材が業務システム部門で活躍を期待

- デジタル技術を活用して、新たな価値を創造する能力が求められ、業務システム部門にとどまらず様々な業務部門での活躍を期待
- デジタル変革による業務効率化や行政サービスの向上を推進
- デジタル変革による地域課題の解決を進める施策を立案

「チャレンジ精神を持ち、県民とともに、滋賀の未来を切り拓く行政のプロフェッショナル」
「スピード感とコスト意識を持って、自律的に行動する職員」を目指す。

「滋賀県DX推進戦略」での位置付け

2030 年の滋賀	「社会全体のデジタル・トランスフォーメーション」の意義を正しく理解し、その実現を担うために必要なスキルを持ったデジタル人材やリーダーが育ち活躍している
2024 年度末までの取組	「社会全体のデジタル・トランスフォーメーション」の意義を正しく理解し、その実現を担うために必要なスキルを持ったデジタル人材やリーダーを育てます。
実現のための取組	行政のデジタル変革のための人材育成事業の検討 情報リテラシーや情報モラルを向上させるための研修等の実施

滋賀県職員デジタル人材育成計画

- 多岐にわたる県の業務において、DXを進めていくため、業務をよく知る担当職員が業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりをめざす。
- それぞれの部署に適したDXや働き方改革を推進するため、デジタル技術を主体的に活用できる人材を育成

ポイント

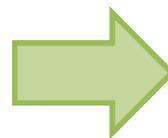
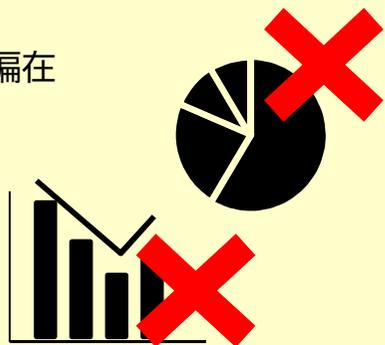
- ・ **全職員**がDXの基本的な知識を有し、全庁的なデジタルツールを使いこなす
- ・ **DX推進チャレンジャー**をデジタル人材として育成
- ・ **情報担当職員等**は、より専門的な立場から、各所属のDXの推進を支援

目指すべき姿

令和4年度から令和6年度までの**3年間で**、一般行政部門等の職員約3,600人の12.5%に相当する**450人のDX推進チャレンジャー**を募集し、県行政組織のデジタル対応力の基盤形成を目指す。

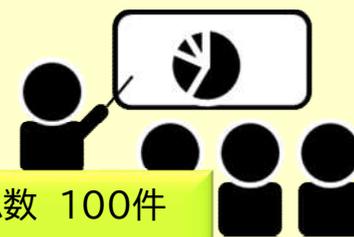
【現状と課題】

- ・ デジタル人材が庁内に偏在
- ・ デジタル人材の不足



【目指すべき姿】(令和6年度)

- ・ 全所属にデジタル人材が存在
- ・ 庁内のDX推進体制を構築



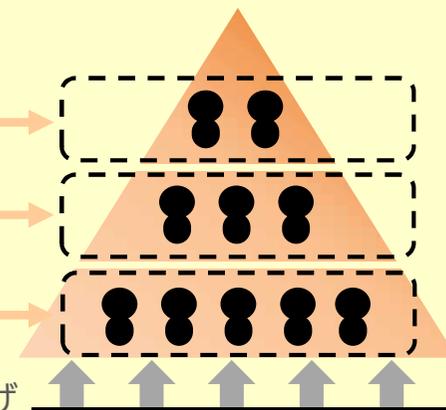
【目標】 内製化したシステム数 100件
(マクロを含む)

内製化 …… 外部に発注し製作していたものを職員で行うようにすることで、臨機応変に、現場のニーズに合わせた素早い対応が可能

滋賀県職員デジタル人材育成計画

【人材育成の方針】

- 幹部職員・管理職 …………… 組織におけるDX推進の責任者として、リーダーシップを発揮し、デジタル技術を活用した組織の変革を推進する。
- DX推進チャレンジャー …… 現状業務の可視化、業務分析を行い、所属等における業務効率化の推進や行政サービスの向上を推進する。
- 一般職員 …………… 行政におけるDX推進の必要性を理解し、日ごろの業務に活かす。



デジタルリテラシーの底上げ

【施策概要】

◆DX推進に係る研修計画

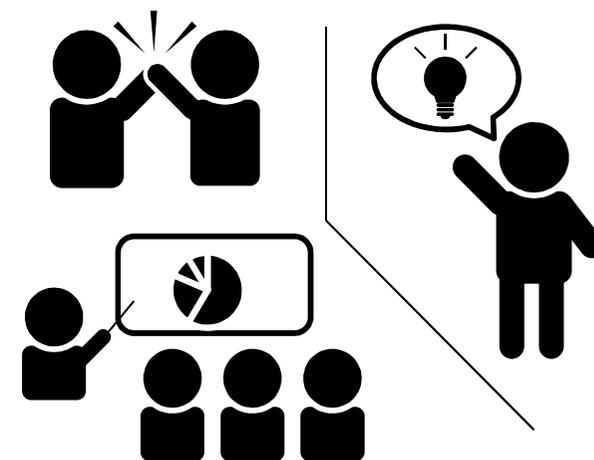
- ・階層別マインドセット研修（幹部職員・管理職、DX推進チャレンジャー、一般職員）
- ・DX推進チャレンジャーを対象とした専門研修（RPA、ローコードツール等）
- ・情報担当職員等を対象とした外部専門研修（ネットワーク構築、情報セキュリティ等）

◆外部専門人材の活用

- ・高度な専門性を有する分野についての課題に対する支援体制を構築

◆DX推進コミュニティの設置

- ・定期的な勉強会の開催
- ・業務改革等の好事例の横展開



令和4年度の取組① 階層別マインドセット研修の実施

- それぞれの階層に必要な、自らの業務をよりよいものに変革していくというマインドセット（心構え）を習得するための研修を実施

研修	受講対象	研修による効果、受講者の反応
幹部職員・管理職 対象研修	アンケート回答数 361人	<ul style="list-style-type: none">・ 社会のデジタル化だけにとらわれず、トランスフォーメーション（これまでと違う取組）に向けた理解が大事であると認識した。・ DX推進にあたっては、デジタル化ではなく住民の福祉の向上という本質的な目的をしっかりと意識していきたい。
DX推進チャレンジャー等 対象研修	172人	<ul style="list-style-type: none">・ 単なるデジタル技術の活用だけでなく、業務の改善と行政サービスの向上を目的とする取組への意欲が生まれた。
全職員 対象研修	アンケート回答数 1,916人	<ul style="list-style-type: none">・ 自治体DXとして住民サービス向上のために何から始めればということも、この研修を受講して理解できた。・ 多様性の大切さ、デジタルを活用して県民生活を豊かにすることの大切さを学び感じる事ができた。

(注) DX推進チャレンジャー等対象研修には、市町職員も参加

令和4年度の取組② 専門研修の実施

- DX推進チャレンジャー（令和4年度は153人）を主な対象とした**専門スキル**を習得するための研修を実施

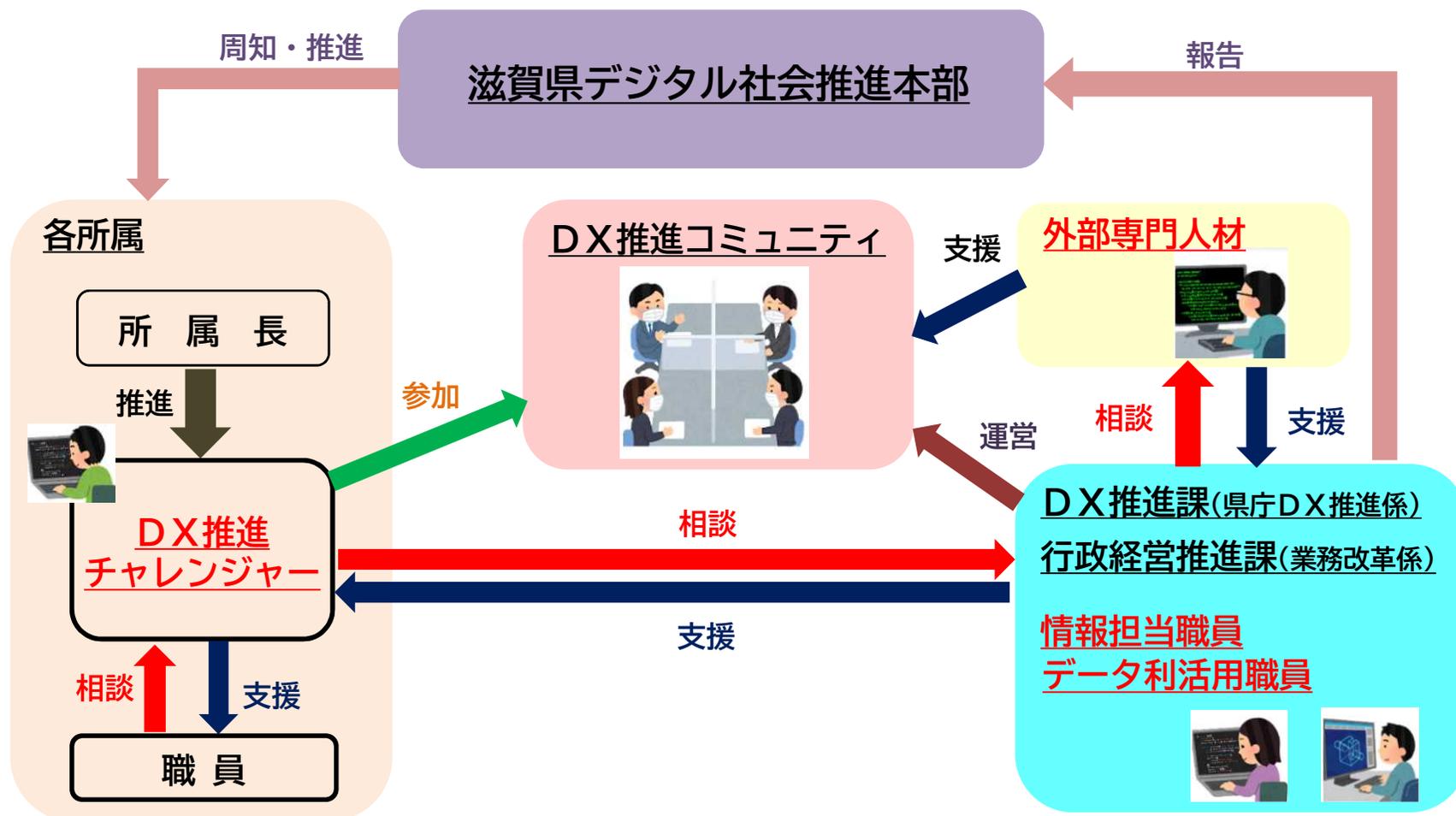
研修	研修による効果、受講者の反応
RPA（※） ローコードツール（※） エクセルVBA	<ul style="list-style-type: none"> • RPAやエクセルVBA等を効果的に選択・活用することで、より良い業務効率化のツールを作成できると確信した。
デザイン思考（※） データ利活用、データ分析、AI基礎	<ul style="list-style-type: none"> • 施策構築において、ユーザーの視点に立ち、その想いにフォーカスするという考え方が納得できた。 • DXを推進していく大前提となる、データの利活用が非常に大切だと理解した。
ロジカルシンキング・資料作成 チェンジマネジメント ベンダ選定とプロジェクト管理	<ul style="list-style-type: none"> • 時代の変化に応じて自治体も変化を求められるため、チェンジマネジメントの考え方を理解し、各変革の工程で適切に対応していきたい。

（注）RPA・ローコードツール・エクセルVBAの各研修には、市町職員も参加

- ※ RPA …………… 人間がコンピュータを操作して行う作業を、ソフトウェアによる自動的な操作によって代替すること
- ※ ローコードツール …… プログラミングの専門知識がなくてもシステム開発を行うことができるツール
- ※ デザイン思考 …………… サービスを利用する者の一連の行動に着目し、利用者視点でサービス全体を設計する考え方

令和4年度の取組③ 庁内のDX推進体制の構築

- DX推進チャレンジャーと情報担当職員等が集まるDX推進コミュニティを設置し、定期的な勉強会の開催や各DX推進チャレンジャー間の情報・ノウハウの共有を図り、業務改革等の好事例の横展開を進める。



令和4年度の取組④ 外部専門人材による支援

- 情報担当職員だけでは対応が困難な、高度な専門性を有する分野等について、**外部専門人材を活用**し、各所属の課題に対する支援を行う。

【相談事例】

- 暮らしのDX 「被災データの取得・整理」「スポーツ施設の利用予約受付と管理」
- 産業のDX 「補助金申請受付と承認事業所一覧の改善」「補助対象職員の各種労務管理」
- 行政のDX 「公用車運転簿や旅費不支給旅行命令簿等の管理」 など

【効果・成果】

- 現場で手書きしていた被災情報を、システム入力し、情報の共有、連携や位置情報の取得に取り組むこととした。
- Web受付を導入するに当たって、利用者目線での表示・検索の仕方も併せて検討し、使いやすいデザインを目指すこととした。
- データのやりとりにメール等ではなくローコードツールを利用することで、事務手間の削減を検討することとした。
- 旅行命令簿、公用車の運転日誌および業務日報をローコードツールで連携させ、一気通貫で業務をまとめることを検討することにした。

具体的なデジタルツールの活用状況

ツールを用いたシステム等の内製化により、
現場の各部署での自律的な業務の改革・改善を推進



素早く導入

現場のニーズに合わせて改修

1 行政サービスのデジタル化

Webと連携することで
予約、申込等をオンライン化

(開発中)

・県立運動施設予約システム

オンライン予約・申込で利便性向上



2 庁内業務のデジタル化

紙・FAX・エクセルで行っている業務の
情報共有・データ活用を効率化

(開発中)

・公用車運転管理システム
・災害時における被災データの集約整理システム

紙・FAX・エクセル業務を効率化・データ活用



令和5年度 デジタル変革のための人材育成事業

【令和4年度の人材育成の課題認識】

- 令和4年度は、**1年目**ということもあり、DX推進チャレンジャーは、主に手作業で行っていた身の回りの業務を、**デジタルツールを活用して効率化すること**に取り組んだ。
- 新たな行政サービスへのデジタル技術の活用も見られたが、**より一層の取組の促進が必要**である。



【令和5年度の人材育成のポイント】

- **2年目**となるDX推進チャレンジャーには、庁内の業務から選定した課題を、デジタルで解決する実践研修を実施することで、各所属でDXを推進する契機となる**モデルケース作りを通じて、DX推進に向けたスキルを一つ上の段階に引き上げていく。**
- デザイン思考等のスキルを活用した、県民視点に立った既存の**行政サービスの改善**や**新たなサービスの創出**を促進していく。
- DX推進の取組状況について、デジタル社会推進本部等で情報共有するとともに、DX推進コミュニティ等も活用しながら、**好事例の横展開**を進めていく。