

相模原市デジタル人材育成方針

目次

第1章 方針の概要 (p.2)

第2章 デジタル人材像について (p.9)

第3章 DX推進リーダーの育成について (p.12)

第4章 ロードマップについて (p.18)

第5章 推進体制について (p.20)

第6章 今後の課題 (p.22)

第1章 方針の概要

第1章 方針の概要

策定の背景

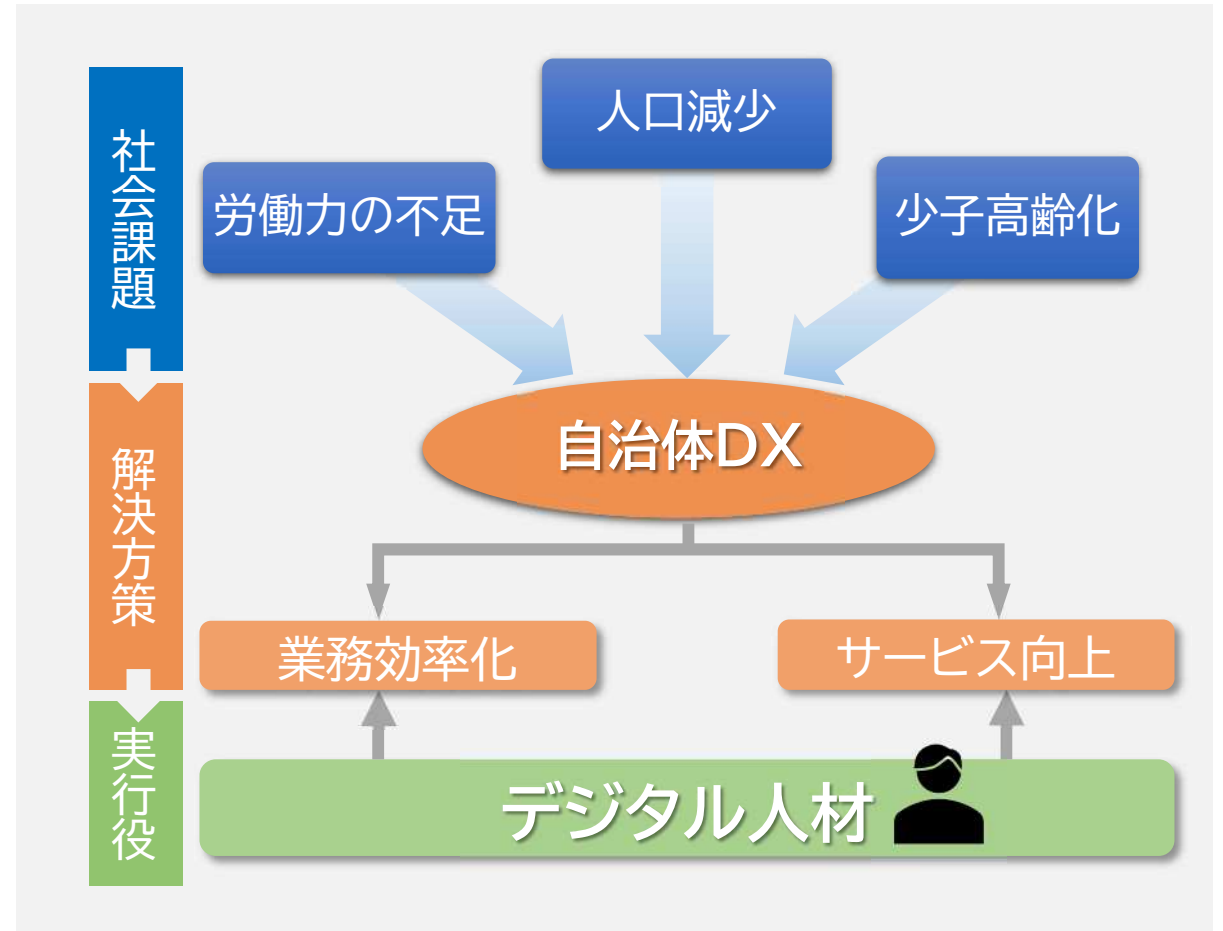
少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少など、今後、労働力の絶対量が不足することに伴い、自治体においても職員確保が困難となることが見込まれるため、デジタルを活用した日常業務の効率化や生産性の向上を図ることが必要です。

本市においても、こうした社会情勢を踏まえ、DXの推進を図るため、デジタル人材の育成・確保が求められています。

本方針は、こうした背景から、国による指針等(※)と整合を図りながら、本市におけるデジタル人材の確保・育成に関する基本的な方針を定めるものです。

※以下を指す

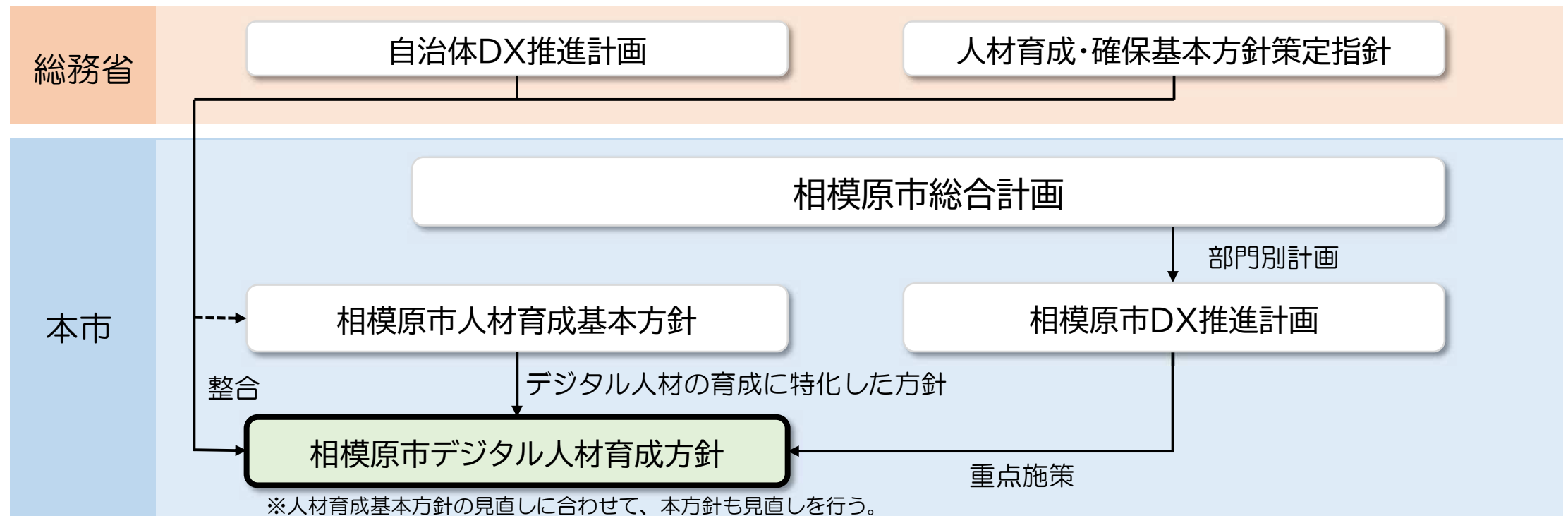
- ・人材育成・確保基本方針策定指針(令和5年・総務省)
- ・デジタル人材の育成ガイドブック(自治体DX全体手順書・別冊)(令和6年・総務省)



第1章 方針の概要

本方針の位置づけ

- デジタル人材の育成は、相模原市総合計画の部門別計画である「相模原市DX推進計画」において、重点テーマとして定めており、総務省による指針等との整合を図りながら、当該分野における取組の具体的な方向性を示すものです。



第1章 方針の概要

これまでの取組

認識共有・機運醸成

全体方針の決定

推進体制の整備

DXの取組の実行

これまで本市では、DX推進に関する取組み方針の表明や、実証事業等に取り組むことで、認識共有・機運醸成を図ってきました。

『もっとチャレンジ！～さがみはらDXチャレンジ～』

- 1 『行かない市役所』など、市民の皆様の暮らしを“もっと”豊かに、“もっと”便利にします。
- 2 デジタル技術を生かし、さがみはらファンを“もっと”増やすよう改革します。
- 3 市役所業務や職員の働き方を“もっと”改革します。

■実証事業の実施

- ・国産生成AIに関する民間事業者との共同検証
- ・書かない窓口に関する実証事業

■職員向けイベントの実施

- ・DX体験会による業務改善ツールの体験



▲生成AI研修の様子

第1章 方針の概要

これまでの取組

認識共有・機運醸成

全体方針の決定

推進体制の整備

DXの取組の実行

本市がDXにより目指す姿を明確にし、それぞれの役割を定めた「デジタルで変わるみんなのさがみはら条例」を制定しました。

【ポイント①】DXにより「自分らしく幸せに暮らせる社会」を目指す
【ポイント②】DX推進するための人材(デジタル人材)を育成する



▲条例ポスター

◆DXの定義(第2条抜粋)

データおよびデジタル技術の効果的な活用により、地域における課題を解決し、生活の利便性が向上するよう変革すること

◆人材の育成(第4条抜粋)

DXを推進するために必要な知識及び技術を有する市の職員を育成する

第1章 方針の概要

今後の取組

認識共有・機運醸成

全体方針の決定

推進体制の整備

DXの取組の実行

「相模原市DX推進計画」においてデジタル人材の育成を重点施策の1つに位置づけ、中心的役割を担う「DX推進リーダー」の育成に取り組めます。また、役割を細分化し、本市ではDX推進リーダーを2つに区分し、人材像を定めます。

- 【ポイント①】 DX推進リーダーの育成を重点的に取り組む
- 【ポイント②】 想定される役割を踏まえ、人材像を定める

DX推進リーダーに求められる業務・役割

- 各事業課におけるDX推進リーダー(DXマネージャーと区分する)
各所属の業務課題の洗い出し、ツールの選定、企画・立案、庁内合意形成、プロジェクト管理、調達・運用 など
- DX推進部門におけるDX推進リーダー(DXエキスパートと区分する)
庁内横断的な業務課題の洗い出し、ツールの選定、企画・立案、庁内合意形成、高度専門人材との連携、プロジェクト管理、DXマネージャーの支援 など

第3章において人材像を定義

第1章 方針の概要

今後の取組

認識共有・機運醸成

全体方針の決定

推進体制の整備

DXの取組の実行

育成したDX推進リーダーが中心となり、DXの推進に取り組みます。なお、これまでのDX推進課中心の取組だけでなく、各所属が自走できる体制を整備することで、本市におけるDXの加速を目指します。

【ポイント①】DX推進リーダーが中心となりDXを推進

【ポイント②】各所属が自走できる体制を整備

DX推進部門



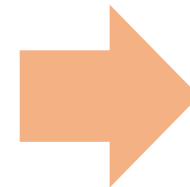
・DXに関する企画
立案
・各所属の支援

各所属



・企画内容を踏まえた、実施の検討
・取組みの実行

現状:各部署に中心となる人材がないため、DXが進まない



DX推進部門



DXエキスパートの配置

・全庁横断的なDXの推進
・各所属の支援

各所属



DXマネージャーの配置

・DXに関する企画立案
・取組みの実行

目指す姿:デジタル人材を中心に、各所属においてDXの取組が活発に行われる

※情報化推進者については、各所属における情報システム・セキュリティ等の管理者として引き続き運用します。

第2章 デジタル人材像について

第2章 デジタル人材像について

デジタル人材の定義

本市におけるデジタル人材とは、デジタル技術の利活用や行政事務等に関する知識・経験を持ち、自治体DXを組織の中心となって推進する人材と定義します。

目指す人材像

- 1 日々進歩するデジタル技術を活用し、業務や仕事のやり方や働き方を見直すことができる人材
- 2 業務フローなどの課題の本質を理解し、適切な解決方策を導き出すことができる人材
- 3 周囲の職員となっても一緒に取り組むコミュニケーション能力を有する人材

デジタル人材 = DX推進において中心となる人材

目指す人材像

デジタル技術を活用して、課題を自ら発見し、価値を創出・実装できる人材



第2章 デジタル人材像について

本方針における人材区分

本市においては、人材を「高度専門人材」「DX推進リーダー」「一般行政職員」の3つに区分して人材像を定めます。

ア 高度専門人材

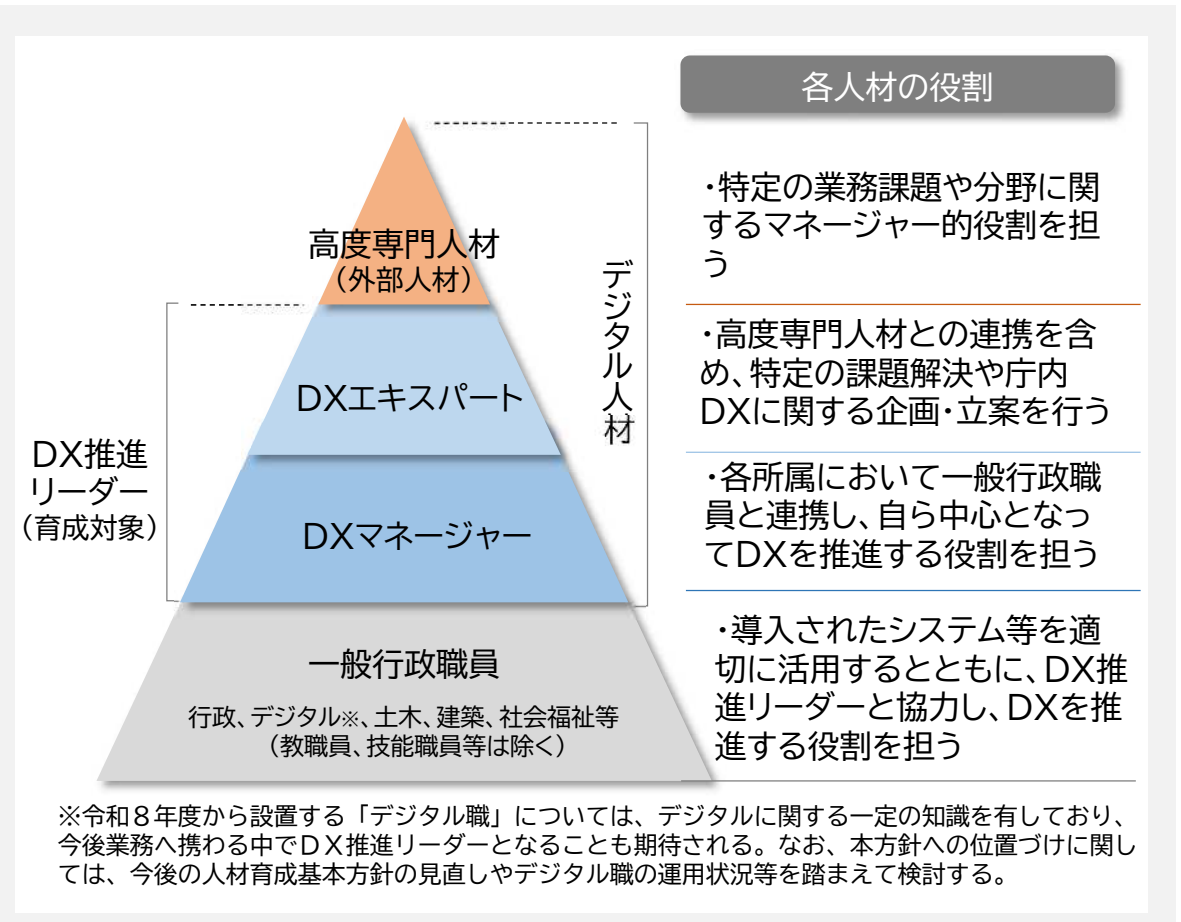
- ▶ 特定の分野について高度な知識を有する人材
- ▶ 必要に応じて民間人材の活用により確保

イ DX推進リーダー

- ▶ デジタル技術と行政実務に関する双方の知識を有する人材
- ▶ 役割に応じて人材を「DXエキスパート」と「DXマネージャー」に区分
- ▶ 一般行政職員から育成により確保

ウ 一般行政職員

- ▶ 導入されたツールを「正しく使える」等の必要最低限の知識・リテラシーを有する人材



第3章 DX推進リーダーの育成について

第3章 DX推進リーダーの育成について

育成の4つの柱

本市では、以下の4つを柱にDX推進リーダーを育成します。

I 候補人材の確保

- ▶DX推進リーダー候補人材の効果的な確保のため、一般職員向けのDX基礎研修や、DX推進リーダーの活躍事例の発信等により、意欲を高める。

II 人材育成

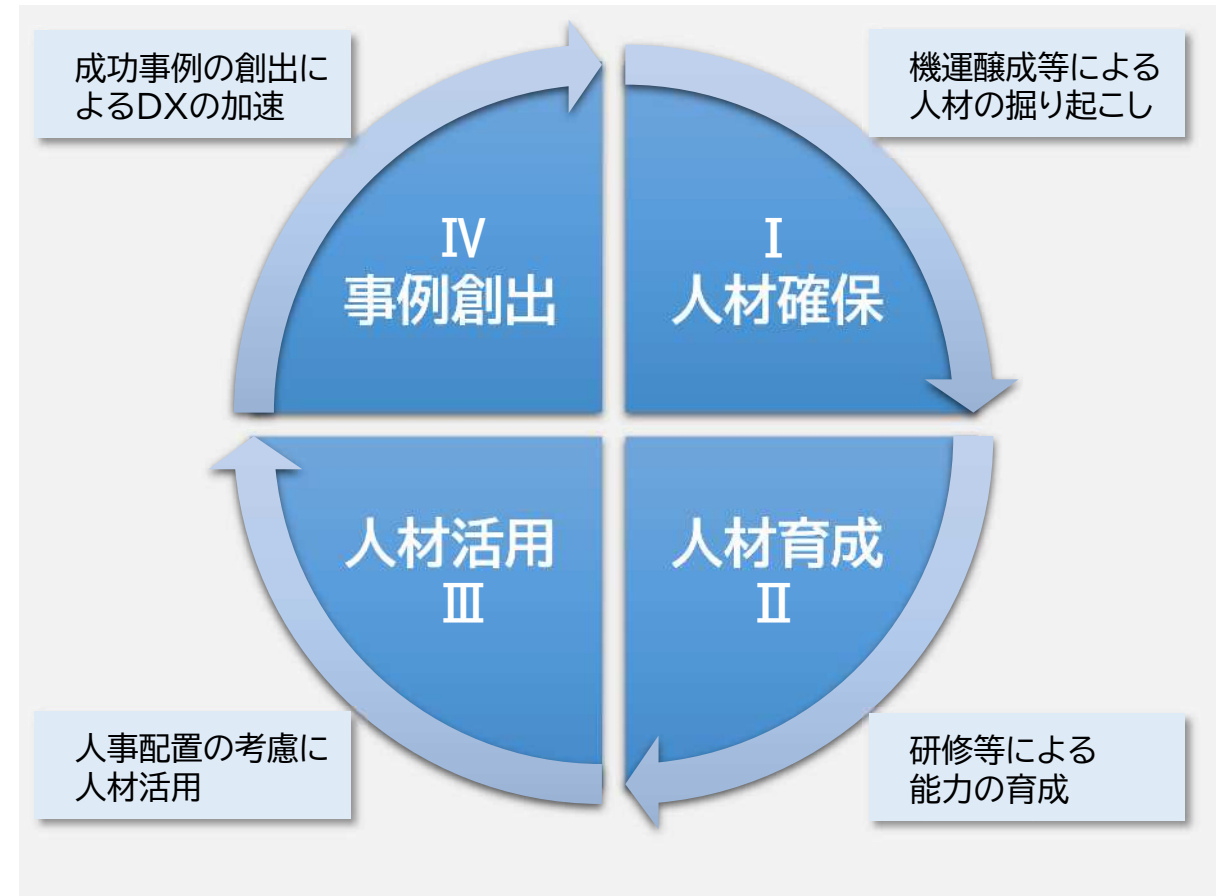
- ▶育成プログラムに基づき、対面・動画研修により、DX推進リーダーに求められる能力を育成
 - ▶認定要件となる資格（ITパスポート等）に対して、受験料の助成(※)を実施し、候補人材を確保
- ※令和9年度より制度運用開始予定

III 人材活用

- ▶DX推進リーダーに関するニーズを考慮した人事配置を行い、DX推進リーダーの活躍の場を確保

IV 成功事例の創出

- ▶DX推進リーダーによるDXの優良事例を創出



第3章 DX推進リーダーの育成について

スキルマップ

DXエキスパート

- ▶ 高度専門人材と連携し、DXを推進するために必要なスキルを求める



プロジェクトを管理する
マネジメント能力



高度専門人材と連携する
高い専門知識



課題の本質を見抜く
構造化・分析力

DXマネージャー

- ▶ 各所属において一般職員と連携し、DXを推進するために必要なスキルを中心に求める



業務改革を推進する
リーダーシップ



一般職員を巻き込む
コミュニケーション力



デジタルを活用する
発想力

スキル	DX推進リーダー	
	エキスパート	マネージャー
リーダーシップ	◎	○
マネジメント	◎	-
情報セキュリティ	◎	○
BPR	◎	○
デザイン思考	◎	◎
システム調達・運用	◎	○
デジタル技術	◎	○
データ利活用	◎	○
企画・立案	◎	○
コミュニケーション能力	◎	◎

◎:スキルを自ら業務に活用できる
○:スキルに関する基礎的な知識を有する
△:基礎知識を有し、周囲の支援のもと活用できる


第3章 DX推進リーダーの育成について

認定制度の運用

- DX推進リーダーは認定制度により人事管理を行う
- 各種要件を満たした候補者を対象に認定審査を実施する

	DXマネージャー	DXエキスパート
応募要件	✓ 行政実務経験を5年以上有していること	✓ DXマネージャーとして認定されており、業務改善に関する実績を有すること
研修要件	✓ 指定された研修(※)を受講すること	✓ 指定された研修(※)を受講すること
資格要件	✓ ITパスポート試験に合格していること	✓ 指定された応用・高度区分の情報処理技術者試験に合格していること
認定審査	✓ 庁内コンペ等による選考	✓ 面接試験による選考

↓ ↓

資格認定 

※別途策定する研修実施計画において定める

第3章 DX推進リーダーの育成について

3.4 目標数

◆ DXマネージャー

➤ 各所属へ1名以上の配置を想定し、将来的に約200名を目標数として確保します

◆ DXエキスパート

➤ 庁内DXを推進する所属への配置を想定し、将来的に約20名を目標数として確保します

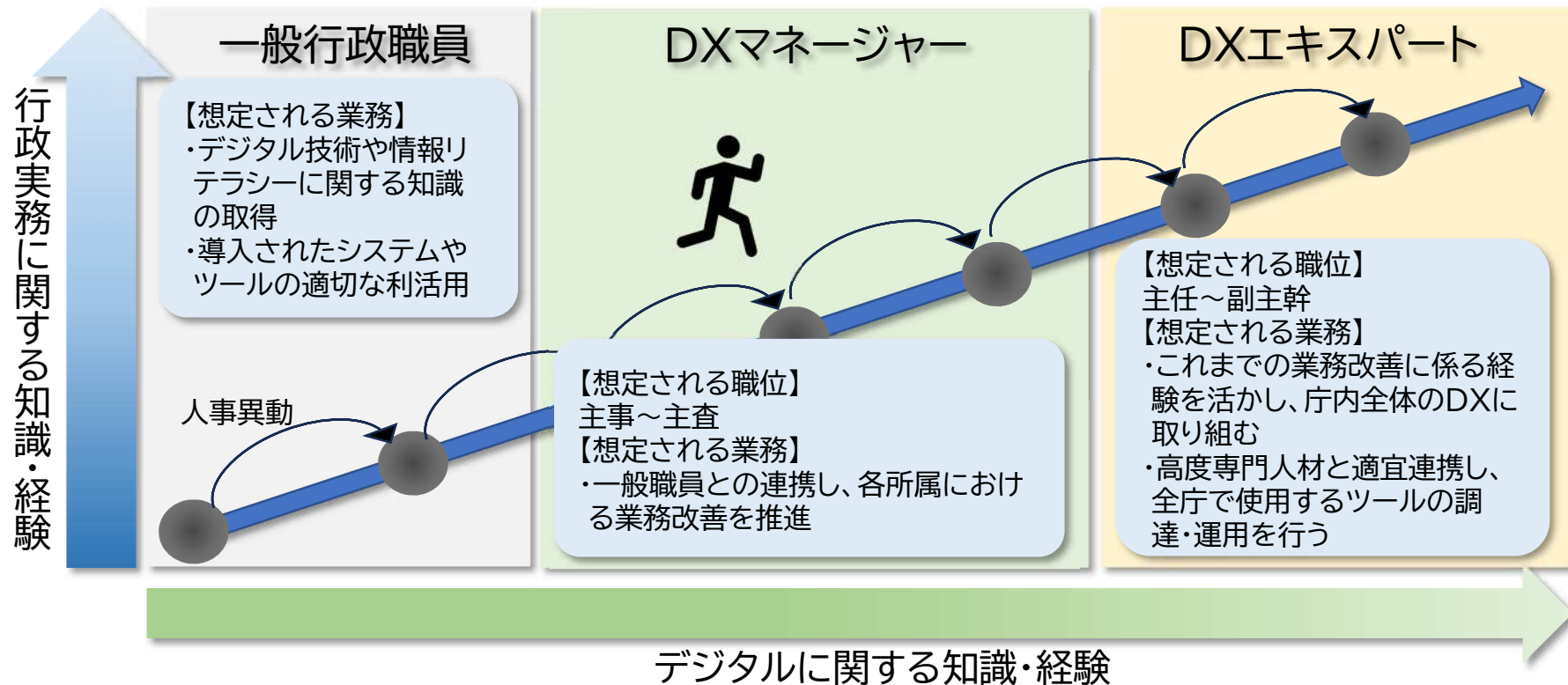
■ 当面の確保目標数

	R8	R9	R10	R11
DXエキスパート (Level3)			Level2から5名を育成	Level2から5名を育成
DXマネージャー (Level2)	Level1から10名を育成	Level1から10名を育成	Level1から10名を育成	Level1から20名を育成
一般行政職員 (Level1)	ICT基礎スキル・セキュリティに関する研修を実施し、自らがデジタルを活用できる能力を身に付ける			
DX推進リーダーの任命者数	10人	20人	30人	50人

第3章 DX推進リーダーの育成について

育成プラン

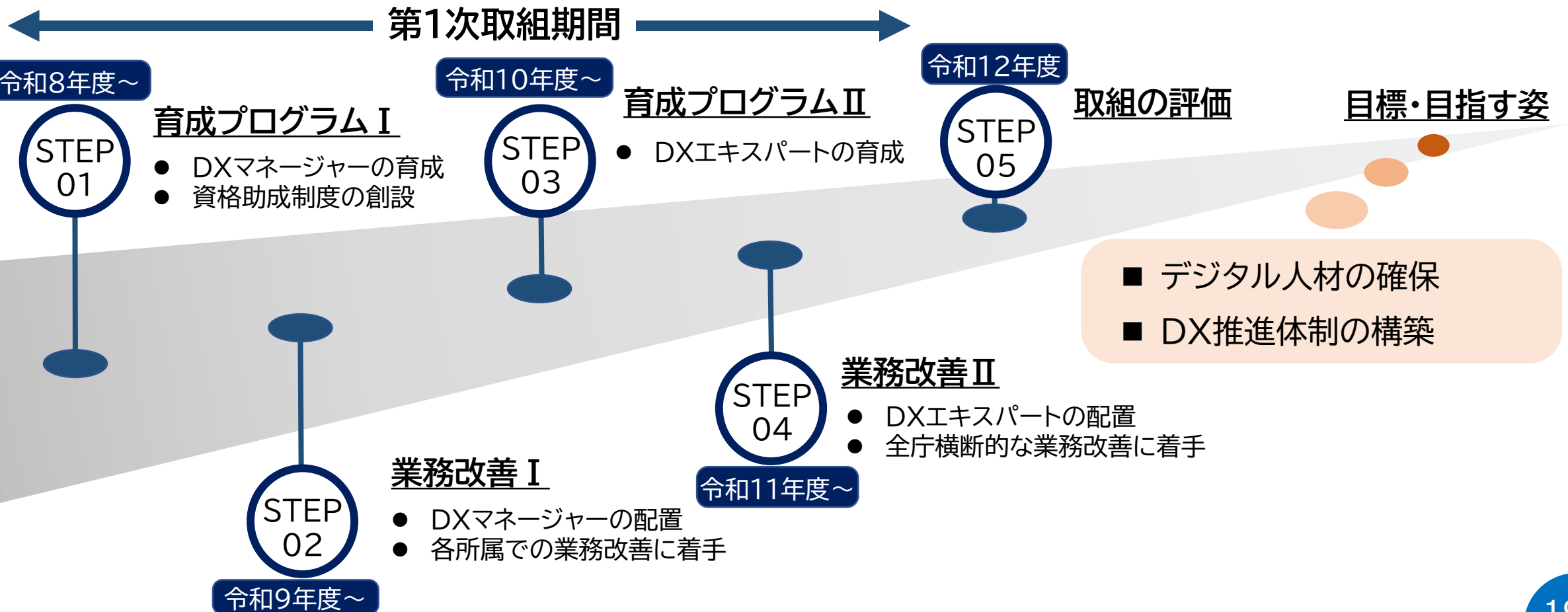
- DX推進リーダーについては、デジタルに関する専門性を高めるとともに、ジョブローテーションにより行政実務に関する知識・経験も併せて高まるよう、育成します。



第4章 ロードマップについて

第4章 ロードマップについて

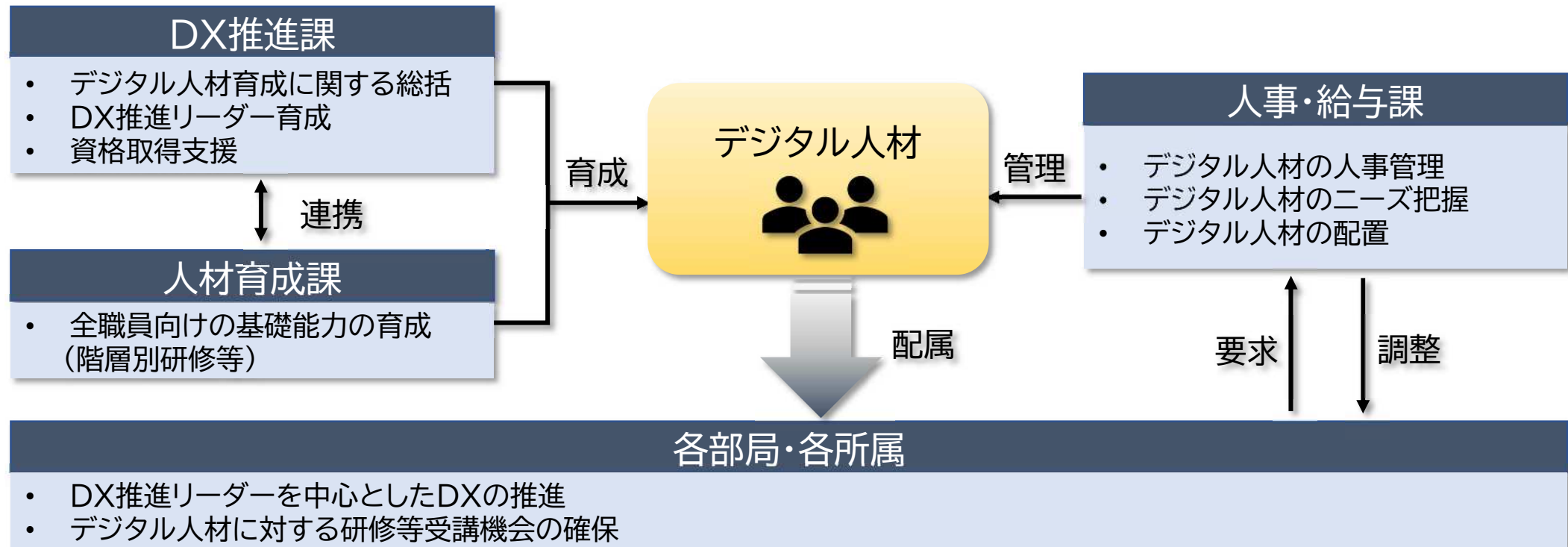
- 相模原市DX推進計画の計画期間に合わせ、令和11年度までを第1次取組期間とし、DX推進リーダーの育成を行います。
- 第1次取組期間終了後、DX推進リーダーの確保目標数の達成状況や、人材の活躍状況等について取組の評価を実施します。



第5章 推進体制について

第5章 推進体制について

- デジタル部門は人材育成部門と連携のもと、デジタル人材の確保・育成を行います。
- 人事・給与部門はデジタル人材の人事管理を行い、ニーズのある所属に配置を行います。



第6章 今後の課題

第6章 今後の課題

➤ デジタル人材の効果的な確保・育成に向け、主に次の点について検討を行います。

高度専門人材の確保

特定の課題を解決する際に、「高度専門人材」の知見は重要となるため、高度専門人材と一般行政職員の橋渡し役となるDXエキスパートの確保を前提とし、求められる分野における高度専門人材の確保について検討を行います。

人材流出対策

デジタル人材の不足が顕在化する中、高い専門性を有する人材の流出対策は育成と両輪で取り組むべき課題です。今後、次を例とした人材流出対策について検討を行います。

- デジタル人材のキャリアパスの提示
- デジタルの専門性に関する評価制度

一般行政職員のスキルアップ

デジタル技術の活用に関するリテラシーは、今や特定の職員だけが有していればよいものではなく、どの職員も有することが求められています。今後は、階層研修を活用するなど、一般職員のスキルアップについて効果的な育成方法の検討を行います。

育成手法の充実

デジタル人材に求められるスキルや能力は、刻々と変化することが見込まれます。このため、デジタル人材の育成にあたり、本市の現状を鑑みながら、外部研修の活用など、育成手法の充実について検討を行います。

相模原市デジタル人材育成方針

2026年3月策定

相模原市DX推進課