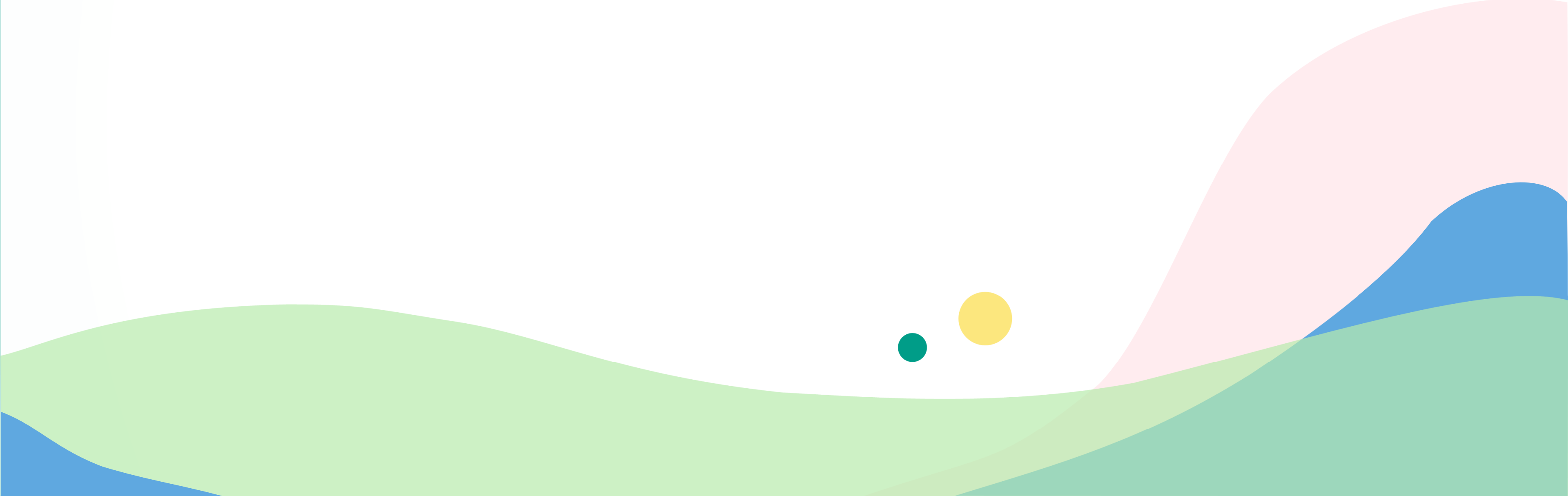




千葉県デジタル人材育成等実施方針



1. 本実施方針の位置付けについて	1
2. デジタル人材像について	2
3. デジタル人材の育成について	7
4. デジタル人材の確保について	10
5. デジタル人材育成に係る推進体制について	11
6. 市町村のデジタル人材育成・確保支援について	13
7. その他	14

1. 本実施方針の位置付けについて

《策定の背景》

県民や事業者の視点で、大きな可能性を持つデジタルを効果的に活用して、本県を取り巻く環境の変化や課題に対応し、あらゆる分野でより良い変革を起こすために、本県では「千葉県デジタル・トランスフォーメーション推進戦略」（以下「戦略」とします。）を策定し、目指す姿の実現に向けた県の取組において、行政におけるデジタル人材の育成・確保を進めることとしています。

併せて、行政課題が複雑・多様化し、働き手の意識も変化する中で職員の育成・確保・職場環境の整備を総合的かつ一体的に進める方針として、「千葉県職員人材基本方針」（以下「基本方針」とします。）を策定し、各行政課題に対応していくため、デジタルをはじめとする各職務分野において人材育成に関する方針等を策定することとしています。

戦略及び基本方針を踏まえ、デジタル人材の人材像や育成・確保に関する取組を実施するための方針として、「千葉県デジタル人材育成等実施方針」を策定します。

本実施方針の位置付けについて

○戦略における

「行政におけるデジタル人材の確保・育成」に関する取組の方針を示すため定めるもの。

○基本方針における

「各職務分野における人材育成に関する方針等」として、デジタルの職務分野における方針を定めるもの。

2. デジタル人材像について

(1) 本実施方針の対象となるデジタル人材について

戦略における目指す姿の実現に向けて全庁が一体となって取り組み、『暮らし』『産業』『仕事・生きがい』『行政』の各分野におけるデジタル技術の実装を加速化するため、全ての職員をデジタル人材として育成します。

育成の考え方について、基本方針では職務分野、職位、専門性等に応じて、求められる知識やスキルの習得・向上が効果的にできるよう、計画的・体系的に人材育成を行うこととしています。（基本方針5. (1) ア②）

そこで、デジタル分野（職務分野）においては、庁内におけるDX推進の役割（職位、専門性等）に応じて3つのデジタル人材像を設定し、育成における体系等を定めます。

DX推進戦略における県が取り組む4分類

『暮らし』
の
DX

『産業』
の
DX

『仕事・
生きがい』
の
DX

『行政』
の
DX



2. デジタル人材像について

(2) 3つのデジタル人材像について

本実施方針で設定する3つのデジタル人材像は

「一般職員」「DX推進人材」「高度専門人材」とします。

ア 一般職員

デジタルを理解し、自らの業務をデジタルツールを活用して改善する人材とします。全ての職員を「一般職員」として育成します。

イ DX推進人材

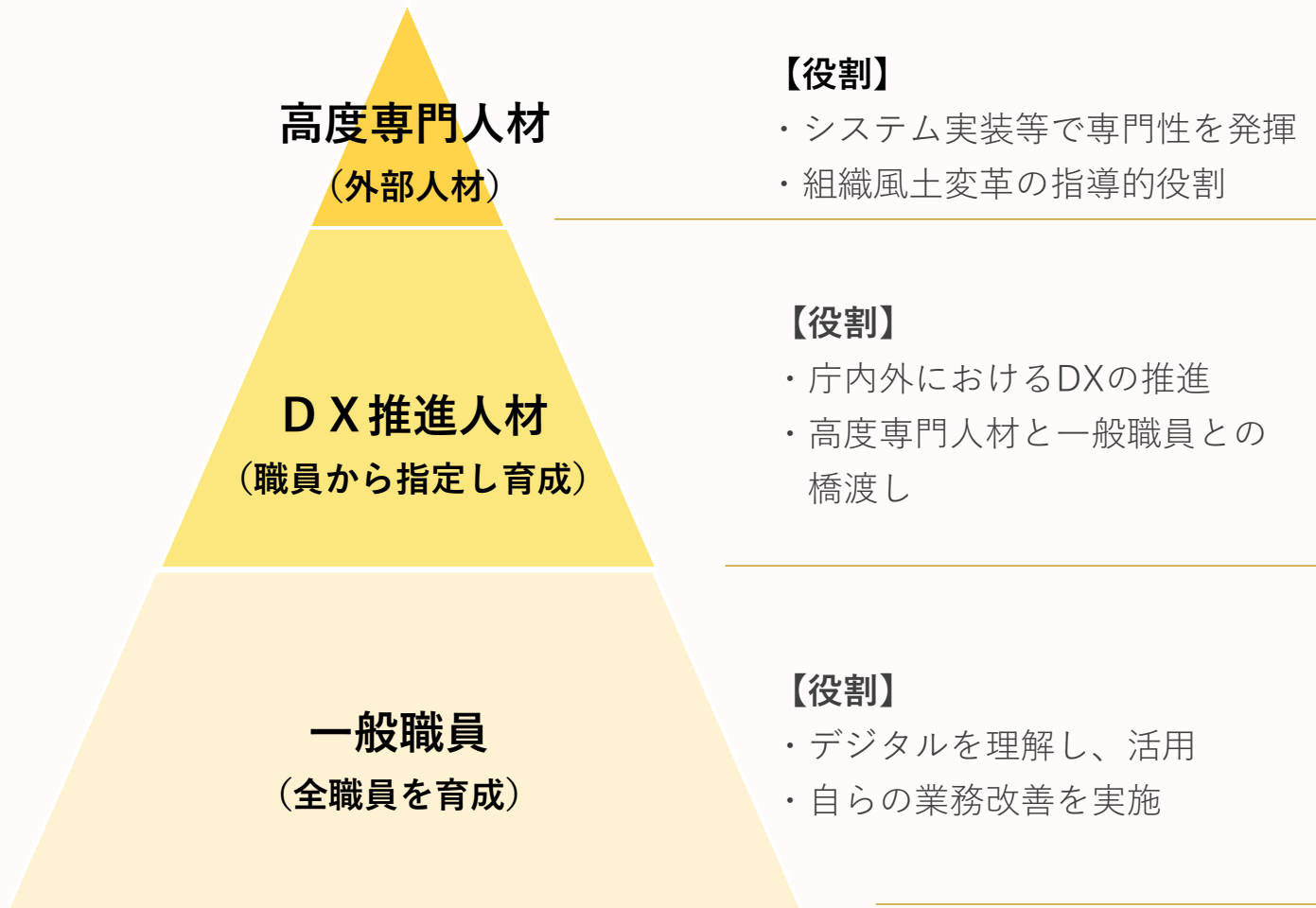
庁内外においてDXの推進に取り組み、また、「高度専門人材」と「一般職員」の橋渡しを行う人材とします。「DX推進人材」は一般職員から指定して育成します。

ウ 高度専門人材

デジタル技術に関して専門的な知識を有し、組織風土変革やシステム実装等において専門性を発揮する人材とします。「高度専門人材」は外部人材を活用します。

各人材における基本的な人材像などは、次のページに示します。

「デジタル人材像」について (イメージ図)



2. デジタル人材像について

(3) 各人材分類

ア 一般職員

①基本的な人材像

- ・ デジタルに関する基礎的な知識を持ち、行政へのニーズを把握し、デジタル技術を活用して適切に対応する人材
- ・ 業務において生じる課題にデジタルやB P R※などの業務改善手法を活用して解決する人材

※B P Rとは、業務の効率化を図るために、既存の業務内容、業務フロー、ルール等を全面的に見直し、再設計することです。

②分類別の役割

職位・職責により「マネージャー」「リーダー」「担当者」とし、次の役割とします。

分類	職位	役割
マネージャー	管理職	課題解決に向けたデジタル技術活用の方針を職場内に示し、積極的に推進する。そのための体制構築及び人材の適切な配置・育成を行う。
リーダー	班長級・主査級職員	デジタル技術を活用した課題解決に取り組み、進捗等を管理する。D X推進人材の協力を受け、担当者への指導・助言を行う。
担当者	副主査・主事級職員	マネージャーの方針やリーダーからの指導・助言を受けて、デジタル技術を活用し業務上の課題解決に取り組む。

2. デジタル人材像について

(3) 各人材分類

イ D X 推進人材

① 基本的な人材像

- ・ デジタルに関する知識を常にアップデートし、それを社会課題の解決に取り入れ変革につなげる人材
- ・ 庁内の D X に関する取組をそれぞれの役割に応じ所属・部局・全庁それぞれの観点で推進する人材
- ・ 高度専門人材と一般職員の橋渡しをする人材

② 分類別の役割

D X 推進人材は「D X 推進部局職員」「D X 推進リーダー」「D X 推進員」とし、次の役割とします。

なお、D X 推進員は千葉県 D X 推進リーダー等指定要領の規定により事務の補助を行う職員を指定できます。（以下「補助職員」とします。）

分類	指定の対象者	役割
D X 推進部局職員	デジタル改革推進局職員及び一部の統計課職員	それぞれの担当業務において、県庁全体の D X 推進を担う。また担当業務に関して D X 推進リーダー・D X 推進員と連携する。
D X 推進リーダー	千葉県 D X 推進委員会の各幹事が指定する者	D X 推進部局職員及び自らの部局等の D X 推進員と連携し、自らの部局等における D X 推進を担う。
D X 推進員／補助職員	本庁各課副課長、出先機関次長	部局等の D X 推進リーダーと連携し、各課等における D X 推進の取組をけん引する。

2. デジタル人材像について

(3) 各人材分類

ウ 高度専門人材

①基本的な人材像

- ・ D Xに関する取組をデジタル技術の専門的な観点から支える人材
- ・ D Xの意識や組織風土を変える取組の指導的役割を果たす人材

②確保の手段

高度専門人材は外部人材を活用します。その確保の手段の例を次のとおり示します。

確保の手段 (身分等)	役割
副業人材 (会計年度任用職員)	デジタルに関する優れた知見、豊富な知識、高度なスキル等を活かし、民間企業で働きながら副業（兼業）により、担当する業務の実施や職員への助言を行う。 [データ利活用など、その実務における最新の知見等を活用する事務 など]
任期付職員 (特定任期付職員)	デジタルに関する高度の専門的な知識経験や識見が必要であり、かつ一定の期間専属で取り組む必要があるプロジェクト等において指導的な役割を担う。 [組織風土の変革など、一定の期間専属で取り組み、効果が高い事務 など]
民間デジタル人材 (委託等)	民間企業等の知見を活かした助言や特定システムの実装・運用など、目的に応じた専門的な知識・ノウハウ・技術等を提供し、庁内のD Xに寄与する。 [コンサルティング業務、システム構築、システム管理・運用 など]

3. デジタル人材の育成について

(1) デジタル人材が身につけるべきデジタルスキル項目について

基本方針では職務分野、職位及び専門性等に応じて求められる知識やスキルを定義することとしています。（基本方針5. (1) ア②a）

そこで、本実施方針ではデジタル人材が身につけるべきスキルについて、戦略・マネジメント、デザイン、データ活用、テクノロジー、セキュリティ、パーソナルスキルの6系統に分類し、それぞれのスキル項目を次ページに示します。

3. デジタル人材の育成について

【デジタル人材が持つべきデジタルスキル項目】

スキル系統	概要	スキル習得による目指す姿
	スキル項目	
戦略・マネジメント	D Xの取組において、目標設定から導入、導入後の効果検証までを一気通貫して行うためのビジョンの策定や関係者をまとめ、目標まで推進するための能力。	行政課題に対し、的確に状況を分析し、適切な手段（デジタルツール等）を選択、導入に向けた調整を行い、導入後の評価まで実施できる人材。
	変革マネジメント、B P R 等	
デザイン	県民・事業者や職員などの利用者の視点等を総合的にとらえた上で、システム等の方針や開発プロセスを策定し、それらに沿ったサービスのあり方のデザインを行う能力。	住民目線・ユーザー目線で見やすさ・使いやすさを考慮した事業設計を行う。システム等の構築にとどまらず県が発信・提供するすべての事業にデザインの観点から関わる人材。
	サービスデザイン、U I・U X※ 等 <small>※UIとは、User Interface サービスの提供価値を届けるためのユーザーとの接点、UXとは、User Experience そのサービスを通してユーザーが得る体験のことです。</small>	
データ活用	エビデンスに基づく効果的な施策の企画や立案、改善を行うため、データの取得から分析までの一連の取組を実施し業務に活用する能力。	行政課題に取り組むために必要なデータの収集・加工・分析等を行い、課題の背景を明らかにするとともに、エビデンスに基づく効果的な施策の企画や立案、改善を行う人材。
	データ取得、データ加工、データ可視化、統計分析	
テクノロジー	デジタル技術を活用したサービス等を提供するためのシステムやソフトウェアの設計や導入、導入後の運用時において仕組み等を理解し、発注や指示等を行う能力。	システムの企画・調達の際に技術面での支援を行う。システム提供事業者に適切な指示を行い、安定的な導入・運用を行う人材。
	システム企画・調達・運用 等	
セキュリティ	業務における情報セキュリティリスクへの対策を行う能力。	デジタルを活用していくうえで情報セキュリティの重要性を認識し、複雑多様化する最新の動向を踏まえ、適正なセキュリティ対策を実施できるとともに、インシデント発生時に迅速かつ適切な対応を行える人材。
	サイバーセキュリティ、インシデント管理 等	
パーソナルスキル	D Xの推進において、多様な人材と協働し、目標の達成や新たな課題の解決に向けて取り組む能力	一人ひとりの多様な強みを尊重して活かし、チーム力の向上に取り組む人材。
	リーダーシップ、ファシリテーション 等	

3. デジタル人材の育成について

(2) デジタル人材の育成の考え方について

デジタル人材のうち、一般職員とDX推進人材は、それぞれの役割や業務に応じて必要なデジタルスキルを習得することとします。デジタル人材の分類と身につけるべきデジタルスキルの対応を示した『デジタルスキルマップ』を（別紙1）により示します。

また、『デジタル人材のキャリアパス』を（別紙2）により示します。

なお、前述のとおり、高度専門人材は内部での育成は行わず、外部人材を活用することとします。

3. デジタル人材の育成について

(3) デジタル人材の主な育成手法について

基本方針では求められる知識やスキルの習得・向上に向けた研修の整備・充実を行うこととしています。（基本方針5.

(1) ア②b)

デジタル人材の育成に関する研修については、主に座学やグループワーク、研修プラットフォームを活用した研修などで実施します。また、研修機関や民間企業等への派遣研修など外部研修の活用を通じて、専門的な知識・スキルや幅広い視野の獲得を促します。

【主な育成手法】

種類	項目	一般職員	D X 推進人材	備考
デジタルリテラシー (入門)	階層別研修	○	○	若手職員・班長・新任管理職などそれぞれの役割に応じた研修※ ※各研修のプログラムの一つとして実施
	職員力向上研修	○	○	D X リテラシー研修 等
デジタルリテラシー (初級)	部局研修	○	○	基礎的な知識をすることを目的とした研修 (全職員向け動画研修 等)
デジタルスキル (中級)	部局研修		○	より高度なスキルを習得することを目的とした研修 (D X 推進人材向けの動画・集合研修 等)

なお、D X 推進員は、以下の場合に当該所属の職員を補助職員として指定することができます。

- ・業務に必要な場合
- ・当該所属の職員が自身のキャリアビジョンを描くにあたり希望する場合

指定された補助職員は、D X 推進人材向けの研修を受講することができます。

デジタル人材の主な育成手法について、次の表のとおり示します。なお、デジタルスキルの習得に向けた研修については年度ごとに定める研修計画により示します。

4. デジタル人材の確保について

(1) 高度専門人材の確保について

基本方針では、専門的な知識・経験を有する人材を、県の課題、ニーズ、業務の性質等を踏まえた上で、副業人材や任期付職員などの適切な手段で確保することとしています。（基本方針5. (2) オ）

デジタル人材における高度専門人材についても、課題、ニーズ、業務の性質等を踏まえた上で、副業人材及び任期付職員の採用又は民間デジタル人材への委託などの手段で確保します。

高度専門人材の活用事例

（令和6年度デジタル戦略課活用事例）

○DX推進を支えるデザイナー（副業人材）

- ・ 全県的なDXの推進に向け、デジタル技術の活用を広げるための広報デザインやコンテンツの作成、提案、助言等を行う。

○オープンデータ利活用推進員（副業人材）

- ・ オープンデータを活用した新たなサービスの創出を進めるため、職員のデータ利活用に係る意識の醸成や技術的支援等を行う。
- ・ オープンデータの利活用推進に向けて、職員の理解を深める取組や、企業・市民団体などのニーズ把握、さらなるデータ公開につながる取組などについて、企画・提案を行う。

5. デジタル人材育成に係る推進体制について

(1) 実施主体間の協働について

基本方針では、推進体制について、「職員」「所属」「関係部門」「実施主体」がそれぞれに果たすべき役割を認識し、既存の業務や所掌に囚われずに相互に協働して取り組むことが必要としています。（基本方針6.（1））

このうち、「実施主体」について、デジタル人材の育成に関しては、次の役割分担により相互に協働して取り組みます。

【実施主体の役割分担】

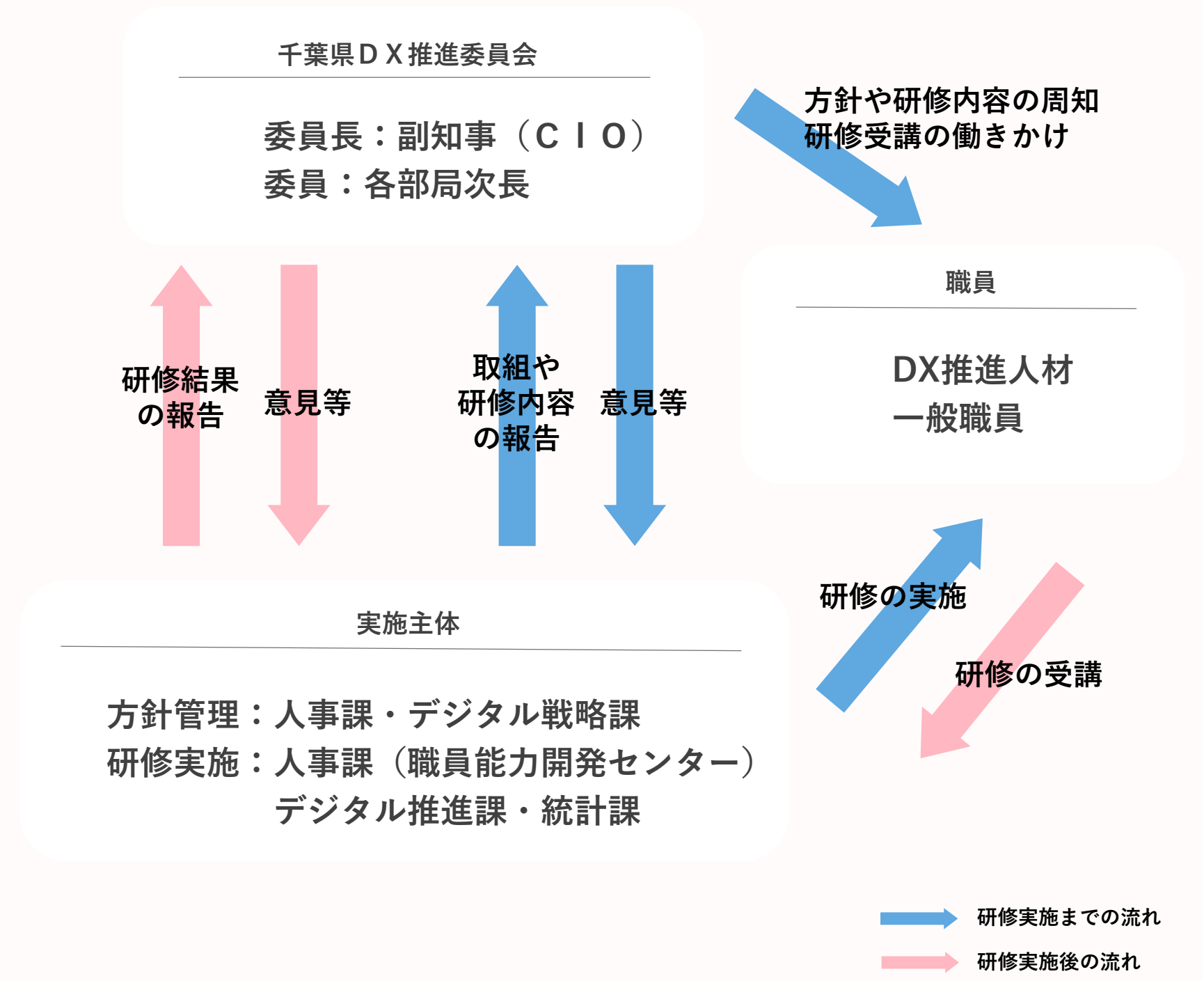
役割	実施主体	役割の分類
方針管理	人事課	基本方針の進捗管理
	デジタル戦略課	本方針の進捗管理
研修実施	人事課（職員能力開発センター）	基本方針及び本方針に基づく階層別研修、職員力向上研修の実施
	デジタル推進課	本方針に基づく部局研修及び市町村支援の実施
	統計課	本方針に基づく部局研修の実施 ※データ利活用研修の実施

5. デジタル人材育成に係る推進体制について

(2) 本方針の推進体制について

本方針におけるデジタル人材の考え方や育成手法等について、「千葉県DX推進委員会」を通じて庁内の意識の共有を図ります。その上で、全職員がデジタル人材として必要な能力を発揮できるように、具体的な取組を推進し、その状況及び結果を委員会に報告します。

【推進体制図】



6. 市町村のデジタル人材育成・確保支援について

(1) 市町村のデジタル人材育成・確保支援について

戦略における県の取組として、市町村との連携及び市町村DXの支援を行うこととしています。また、基本方針においても市町村との合同研修の実施や広域での確保策の検討などに取り組むとしています。

本方針においても、市町村のデジタル人材育成・確保の支援に取り組めます。

ア 市町村デジタル人材の育成に関する支援

基本方針では、人事交流、合同研修の実施など、市町村や民間企業等と協働・共創し、新たな視点の獲得や価値の創造、相乗効果も視野に入れた職員の人材育成に取り組むとしています。（基本方針5.（1）オ）

市町村のデジタル人材育成に関しては、基本方針の取組に加え、研修の共同調達などの取組を実施していきます。

イ 市町村デジタル人材の確保に関する支援

基本方針では、市町村と連携し、広域での確保策を検討するなど、市町村における専門人材の確保に取り組むとしています。（基本方針5.（2）カ）

市町村のデジタル人材確保に関しては、高度専門人材の確保の支援などを実施していきます。

(1) 方針見直しの考え方について

本方針は、戦略や基本方針の見直しに合わせて、内容の見直しを行っていきます。また、デジタルスキル項目などは、技術の進展など、時代に合わせて柔軟に対応する必要があることから、必要に応じ適宜見直しを行っていきます。



●：基礎知識を取得し、指導の下に活用できる。
○：自ら業務に活用でき、指導・助言ができる。
◎：より専門的な知識を有し、D Xを推進する。

スキル系統	スキル項目	概要	一般職員			D X推進人材			<参考>庁内で専門的な助言指導を担当する部署等
			担当者 (主事・副主査)	リーダー (主査・班長)	マネージャー (管理職)	DX推進員/補助職員	DX推進リーダー	D X推進部局職員※	
戦略・マネジメント	DX基礎	D Xが必要とされる社会的背景や考え方等の基礎知識を習得し、業務に活用する能力	●	○	○	○	◎	◎	デジタル戦略課（戦略におけるDXの考え方等）
	変革マネジメント	D Xを推進する上で、阻害要因となりうる組織風土や各種制度を特定し、変革に向けた政策立案を行う能力		●	○	○	◎	◎	デジタル戦略課（D X推進委員会）
	BPR	業務プロセス全体を抜本的に再構築し、業務改善等を行う能力		●	○	○	◎	◎	デジタル推進課（業務改善等）
	プロジェクトマネジメント	プロジェクトの計画を策定し、その特性に応じた管理手法を用いて推進し、状況の変化に対応しながら、遂行する能力		●	○	○	○	○	高度専門人材※
	検証	実施したプロジェクトの効果を評価する能力		●	○	○	◎	◎	デジタル戦略課（デジタル化推進ミーティング）
デザイン	サービスデザイン	デザイン思考に基づき、利用者中心を原則とした行政サービスの構築を行う能力		●	○	○	◎	◎	デジタル戦略課（デジタル化推進ミーティング）
	UI・UXデザイン	ユーザー体験の検討や情報設計、見せ方などのデザインを行う能力	●	○	○	○	○	○	高度専門人材※
データ活用	データ取得・加工・可視化	データの必要性を理解し、データの収集・整理を行う能力	●	○	○	○	○	◎	統計課
	統計分析	データを用いた分析を行い、事業立案の基礎資料や事業実施の効果の把握など様々な活用を行う能力	●	○	○	○	○	◎	統計課
テクノロジー	デジタルツール活用	RPAやローコードツールなどのデジタルツールに関する知識を有して、業務に活用する能力	●	○	○	○	◎	◎	デジタル推進課（業務改善等）
	システム企画・調達・運用	システム全般を統率し、要件定義や設計、調達等を行い、また、ライフサイクルの管理等を行う能力	●	○	○	○	○	◎	デジタル戦略課（デジタル化推進ミーティング） デジタル推進課（開発支援）
	システムインフラ	ネットワーク・サーバー基盤・OS・データベース・クラウドサービスに関する専門知識・スキルを有し、関連する機器の企画・導入を行う能力				●	○	◎	デジタル戦略課（デジタル化推進ミーティング） デジタル推進課（開発支援）
	先端技術	AIやブロックチェーン技術などの最新技術に関する知識を有し、業務への活用を行う能力				●	○	○	高度専門人材※
セキュリティ	情報セキュリティ	情報セキュリティを適正に確保するために、情報セキュリティ対策の必要性、最新の状況を把握し、実際の情報セキュリティインシデントが発生した場合に即時に対応を行う能力	●	○	○	○	◎	◎	デジタル推進課
パーソナルスキル	リーダーシップ	役割に応じた目標に向け、リーダーとして関係者と連携し、業務を進める能力		○	◎	○	◎	◎	
	ファシリテーション	会議等の場において、論点を整理し、ゴールに向けて円滑に進行する能力	●	○	○	○	◎	◎	

※本スキルマップはデジタル人材のうち、一般職員とD X推進人材がそれぞれの役割や業務に応じて身につけるべきデジタルスキルについて示したものです。各課が所管するシステム等の運用に係るスキルについては、当該課が実施する研修等で習得するものとします。

※D X推進部局職員は担当ごとに指導できるレベルのスキルを習得する。

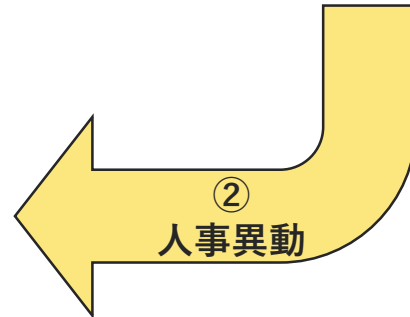
※委託等により効果がスキルや常に最新の情報に更新しなければいけないスキルなどは高度専門人材が担う。

デジタル人材のキャリアパス（一般行政職の例）

一 般 職 員

職位等	人材区分	主な役割	人材育成に関する取組
部長 (9・10級)	マネージャー	部におけるDX推進の方針を示す。職員が能力を発揮できる環境づくりに率先して取り組む。	幹部職員向けDX・働き方改革セミナー 特 別 セ ミ ナ ー
次長 (8級)		部長を補佐し、各部局庁との政策調整を行う。DX推進委員会委員。	
課長 (7級)		課におけるDX推進の方針を示す。体制構築及び人材の適切な配置・育成を行う。	
副課長・主幹 (6級)	リーダー	管理職として業務の推進や進捗管理、困難事案に対応し、職員の育成を主導する。	新任所属長研修 新任管理職研修
班長・副主幹 (5級)		班を取りまとめ、業務の課題に対してデジタル技術を活用して取り組み、進捗を管理する。指導・助言により部下を育成する。	
主査 (4級)		班業務の中核的な役割を担うとともに、班長等を補佐し、後輩への助言等を行う。	
副主査 (3級)	担当者	事業遂行の中心としてより実践的なスキル等を身に付け、主体的に業務に取り組み、後輩への助言等を行う。	・デジタルツールに係る研修 ・セキュリティ研修 ・システム担当者レベルアップ研修
主事 (1・2級)		業務に関する知識・技術を身に付け、上司等の指導・助言を得ながら、デジタルを活用し担当業務に取り組む。	

DXリテラシー研修・国が提供する動画研修等



DX推進人材

区分	指定の対象者	主な役割	人材育成に関する取組
DX推進部局職員	デジタル改革推進局職員及び一部の統計課職員	担当業務において高度なスキルを習得し一般職員やDX推進リーダー等に対して助言等を行う。県庁全体のDXを推進する。	IT基礎研修 DX推進リーダー基礎研修 デジタルツールに係る専門的な研修等
DX推進リーダー	千葉県DX推進委員会の各幹事が指定する者	自らの部局等におけるDXを推進する。DX推進部局と連携し部内の業務改善やデジタルツールの導入等を行う。	
DX推進員	本庁各課副課長、出先機関次長	DX推進部局やDX推進リーダーと連携し各課におけるDXを推進する。マネージャーと進め方の方向性を決定し、リーダーと共有しながら進捗の管理を行う。	
DX推進委員補助職員	所属長が指定した者	DX推進員の指示の下、実務的なデジタルスキルを習得した上で、業務に取り組む。	

①一般職員から「DX推進人材」に指定された職員は、役割に応じてデジタル分野の知識・スキルを習得し、DX推進に取り組みます。

②人事異動を重ね、デジタル分野の知識・スキルを行政実務において活かす経験を積み、デジタル分野と行政実務の専門性のいずれも向上させながらキャリアアップを図ります。