

八王子市デジタル人財育成方針

令和8年度(2026 年度)～令和9年度(2027 年度)

1 策定の背景と目的

本市では、全庁的なデジタル化を推進するためには、その担い手となる人財を、質・量ともに充実させ、職員が政策や業務の企画段階からデジタル技術の活用を構想できる人財を育成することを目的として、令和5年(2023 年)3月に「八王子市デジタル人財育成方針」を策定し、計画期間を令和6年(2024 年)4月から令和8年(2026 年)3月までとしていたところである。

今回の策定においては、総務省のデジタル人材の育成ガイドブックを参考としつつ、本市におけるすべての職員のデジタルリテラシーをレベル1(属人化対応)からレベル2(業務課題の把握・改善案の提案)にスキルアップするために必要な能力や育成方法を示すものである。

2. デジタル人材の育成					
(1) 育成目標レベルの設定					
人材の類型ごとに、5段階程度の長期的な育成目標(※)を設定し、その上で現状どの段階かを把握します。					
(※)個人の目標ではなく、自治体全体としての目標					
育成目標レベル(例)					
	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	(最終)レベル5
	属人的対応	業務課題の把握・改善案の提案	デジタルによる業務改善	BPRを基に新たなデジタルサービスの開始	継続的なサービスの見直し
DX推進リーダー	業務改善のけん引は個人任せ。	ほぼ全ての者は、業務課題の把握・改善のけん引ができる。	ほぼ全ての者は、業務課題に合わせてデジタルツールでの発注ができる。	ほぼ全ての者は、デジタルツールを活用して、新たな住民サービスを創出できる。	ほぼ全ての者は、住民サービスの見直しと更なる改善ができる。
一般行政職員	業務運用は個人任せ。	ほぼ全ての者は、業務フローやマニュアルの作成ができる。	ほぼ全ての者は、デジタルツールと紙が混在していても正確に業務を実施できる。	ほぼ全ての者は、デジタルツールによる新たな住民サービスの目的を理解して、使いこなすことができる。	ほぼ全ての者は、業務の見直しと、経験に基づきDX推進リーダーへのステップアップを目指すことができる。
高度専門人材	個人のスキルや経験による。	ほぼ全ての者は、業務改善の指導ができる。	ほぼ全ての者は、専門技術に基づいた助言又はマネジメントの助言ができる。	ほぼ全ての者は、より高度な住民サービスの構想を基に事業化ができる。	ほぼ全ての者は、事業の評価と見直しができる。

⇒ 現状は、DX推進リーダーと一般行政職員は「レベル1」、高度専門人材は「レベル2」のように分析・把握します。

図 総務省 デジタル人材の育成ガイドブック 一部抜粋

2 能力

デジタル技術の活用を構想できる人財を育成するために、以下の職層に応じた「役割区分」及び求められる「スキル要件」を設定する。また、職員課とも連携を図りながら、研修等を実施し、組織全体のデジタルリテラシーを向上させることで、デジタルツールを業務に活用することができる体制の構築を目指す。

(1) 部長職・課長職

行政実務の知識・経験を有し、部下をマネジメントしながら、庁内における DX 施策の推進を支援する役割を担う。

役割区分	スキル要件	定義
デジタルマネジメント人財	プロジェクトマネジメント	プロジェクトの進捗管理を行い、関係者と調整を行いながら所与の品質・予算・期間で遂行する
	変革ゴール設定	八王子市デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画(以下、「本市 DX 推進計画」という。)に基づき、組織における課題を特定し、デジタルの活用を含めた課題解決策(ゴール)を設定する

(2) 主査・デジタルリーダー等

行政実務の知識・経験を持ち、主に事業所管課において、企画立案から運用・改善までの取組を推進する役割を担う。

役割区分	スキル要件	定義
デジタル推進リーダー人財	業務分析・BPR	業務内容及びプロセスの可視化を行い、ユーザーのニーズを基に課題抽出や優先順位付け、解決策検討を BPR の手法を用いて実践する
	デジタルリーダーシップ	業務改善に必要なデジタルツールの選定、操作ができ、自らが中心となり、事業をけん引することができる
	変革推進サポート	デジタルを用いた変革アプローチを理解し、メンバーが推進する変革施策の進捗状況に応じて、他部署との調整などを行う

(3) 一般職員

各職員がデジタルツールに関する基本的な知識を習得しながら、企画立案から導入までの取組に実務目線で関与する。主に職場に導入されたツールを活用して、業務内容を常に改善していくアジャイル思考を身に付けながら、業務を効率化する役割を担う。

役割区分	スキル要件	定義
デジタル利活用人材	セキュリティリテラシー	基礎的な情報セキュリティを学び意識を高めるとともに個人情報等のプライバシー保護に求められる要件を理解する
	基本ツールの活用	Office アプリ(Word、Excel、PowerPoint、Outlook)やチャットの基本的な機能を理解する
	業務効率化ツールの活用	電子申請(LoGo フォーム等)、RPA、AI-OCR、生成 AI 等のデジタルツールの基本的な機能を理解する

(4) デジタル推進課

行政実務の知識・経験を有し、全庁における DX 推進を統括し、各事業所管課の取組を支援する役割を担う。

役割区分	スキル要件	定義
デジタルエキスパート人材	変革マネジメント	本市における DX 推進の目的・方針の達成に向け、全庁の業務効率化につながる取組を立案する
	デジタル実装の伴奏サポート	所管における業務内容を BPR し、最適なデジタルツールの導入を支援する



3 目標設定

(1) 育成段階の定義

目標の設定にあたり、役割区分における育成段階を以下のとおり定義する。

役割区分	育成段階	定義
【部長職・課長職】 デジタルマネジメント人財	レベル1	組織目標から解決策を設定する能力を有している
	レベル2	組織目標からデジタルツールの活用のは非を判断し、解決策を設定する能力を有している
【主査・デジタルリーダー等】 デジタル推進リーダー人財	レベル1	業務分析や BPR 等、スキル要件に関する基礎知識を有している
	レベル2	デジタルツールを活用して業務改善を実施できる能力を有している
	レベル3	デジタルツールの利用を課内に定着させ、周囲をフォローできる能力を有している
【一般職員】 デジタル利活用人財	レベル1	Office アプリ等の基本ツールを活用できる能力を有している
	レベル2	デジタルツールを業務に活用できる能力を有している
【デジタル推進課】 デジタルエキスパート人財	レベル1	BPR やデジタルツールに関する知識を活かし、各課に最適なデジタルツールの導入を支援できる能力を有している
	レベル2	実施した業務改善が各課に定着できるような体制の構築を支援できる能力を有している



(2) 目標

前章で定義した育成段階を踏まえ、以下の取組を実施することで、職員のスキルアップを目指す。

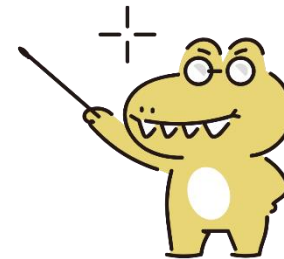
ア 職員全体の知識及び技能の底上げ

本市における職員のデジタルスキルを向上させるために、CIO 補佐官兼デジタル推進専門官を講師として活用しながら、さまざまな研修を実施していく。また、市企画研修、国、東京都又は市長会等が実施する研修を積極的に活用していくとともに、eラーニング形式や実践型(ワークショップ等)の研修など、目的や効果に応じた形式で開催する。

イ デジタル推進リーダー人財の重点的育成

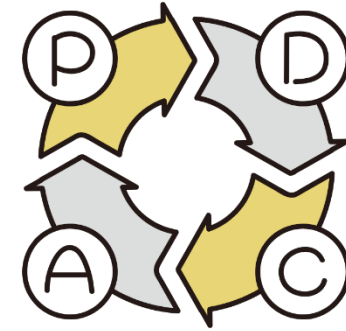
デジタル推進リーダー人財の存在は、各課におけるデジタルツールの浸透には必要不可欠である。また、総務省の自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画【第 5.1 版】においても、「DX 推進リーダーをはじめとした変革の中核となる職員を中心に、主体性を持って DX 推進に参画する」としている。これらの要素を考慮し、デジタル推進リーダー人財を対象に、よりスキルアップにつながる応用的な研修等を実施する。

また、デジタルツールを活用した改善事例を定期的に公開することで、庁内での横展開を図るとともに、職員の意欲向上を図る。



4 評価・反映

毎年度、職員のスキル到達度等を把握するためにアンケートを実施する。その結果を分析することで、本市における現在の職員レベルを把握し、令和9年度(2027 年度)末までに具体的な数値目標を設定した表を別に定める。また、分析結果は、職員のスキル到達度に応じた研修等の内容選定にも活用していくことで、デジタルリテラシーレベルの向上を目指す。



5 その他

本方針については、国等の動向を踏まえ、必要な場合は随時見直しを行うものとする。また、DX による戦略と必要な職員スキルを直結させるために、期間の終期である令和9年度(2027 年度)を目途に、本市 DX 推進計画と本方針を1つに統合することで、DX 推進力を高めるものとする。

八王子市デジタル人財育成方針

策定：令和8年（2026年）3月

発行：八王子市

編集：八王子市総合経営部デジタル推進課

住所：〒192-8501

東京都八王子市元本郷町三丁目 24 番 1 号

電話：042-649-6044（直通）