

茅ヶ崎市 DX 人財育成方針

令和8年3月
茅ヶ崎市

目次

I	方針の策定にあたって	1
1	これまでの茅ヶ崎市の取組	
(1)	デジタル化推進方針の策定	
(2)	職員の人財育成基本方針の策定	
(3)	デジタル・トランスフォーメーション推進方針2030の策定	
2	国の取組	
3	本市の現状	
II	基本方針	4
1	方針の趣旨	
2	方針の位置付け	
(1)	デジタル・トランスフォーメーション推進方針2030との関係	
(2)	職員の人財育成基本方針との関係	
(3)	国・県の計画や施策との関係	
3	方針適用期間	5
4	本市におけるDX人財について	
5	DX人財育成のための方策	
(1)	DX人財の育成	
(2)	業務改革機会の提供	
(3)	(仮称)DX伴走プラットフォームの設置	
(4)	DX人財スキルの更なる見える化に向けた検討	
(5)	外部専門知見の活用	
III	その他	7
1	方針の推進にあたって	

I 方針の策定にあたって

1 これまでの茅ヶ崎市の取組

(1) デジタル化推進方針の策定

本市では、「本市におけるデジタル化を推進していくための考え方や行動の基本を示すものとして、令和5年3月に、「茅ヶ崎市地域情報化計画」と「デジタル・トランスフォーメーション推進方針」を融合した「デジタル化推進方針」を策定しました。

本方針では、「地域社会のデジタル化」「行政内部のデジタル化」「安全・安心なデジタル化」に取り組むこととし、将来のまちの姿である「茅ヶ崎らしさを維持し、誰一人取り残されることなく、多様な幸せが実現できる、人にやさしい茅ヶ崎」の実現を目指しています。

また、方針の推進にあたって、職員一人ひとりがデジタル・トランスフォーメーションを推進する意識と行動が必要になることを示すとともに、職員に対するデジタル技術やデータに関する知識・スキルのレベルや職位等に応じた体系的な人材育成・研修に取り組むことを位置付けています。

(2) 職員の人財育成基本方針の改定

総合計画や実施計画のほか、行政計画等に基づく各事業の推進を支える、茅ヶ崎市自治基本条例第10条第3項に基づくすべての職員を対象とした人材育成の基本的な方針であり、本方針に基づき、人事評価、職員研修、職員採用等の各種の人事制度や茅ヶ崎市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画や茅ヶ崎市職員の心の健康づくり計画等の指針となる「職員の人財育成基本方針」を令和5年3月に改定しました。

本方針では、「Ⅰ 職員の目指す姿」「Ⅱ 職ごとの果たす役割」「Ⅲ 職員の成長を促す職場環境と取り組み」を示しています。

(3) デジタル・トランスフォーメーション推進方針2030の策定

デジタル化推進方針策定後、3年間の取組の中で、職員の意識や行動に変容が見られ、変革も徐々に進んでいることから、名称を「デジタル・トランスフォーメーション推進方針2030」とし、デジタル化推進方針の考え方を踏襲した方針を令和8年3月に策定しました。

2 国の取組

国は平成9年に、地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「人材育成基本方針策定指針」を策定しました。

また、令和5年12月には、生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上

で、人材育成・確保の重要性が高まっていること、また第33次地方制度調査会において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されていることも踏まえ、現行の指針を大幅に改正しました。

主な内容として、「人材育成」に加えて、「人材確保」、「職場環境」、「デジタル人材の育成・確保」に関する検討事項、留意点を記載することにより、各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、人材育成・確保の取り組みを推進することとしています。

なお、国が令和2年12月に策定した「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画(以降、第4版まで改定)」においても、DX 推進のために自治体に取り組むべき事項を着実に実施するための1つの方策として、DX 推進体制の構築に取り組むことが望ましいとされ、デジタル人材の確保・育成だけでなく、組織的・計画的な方針の策定が求められています。

(参考)人材育成・確保基本方針策定指針概要 人材育成・確保の検討事項におけるデジタル人材の育成・確保について(抜粋)

4. デジタル人材の育成・確保
高度専門人材、DX 推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等
<input type="checkbox"/> 職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定
<input type="checkbox"/> 人事担当部局と DX 担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築
<input type="checkbox"/> 自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市区町村に対する都道府県による支援
<input type="checkbox"/> デジタル分野の専門性・行政官の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示

(参考)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4版)における DX の定義 Digital Transformation の略(「trans」には「cross」の意味があり、「cross」は「X」と表現されることから、DX と略記される。)。ICT(情報通信技術)の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。

3 本市の現状

本市では、行政改革やコロナ禍での非接触・非対面化の取り組み等を実施してきており、令和5年度からは国が定める自治体 DX 全体手順書に基づく認識共有のための研修等も実施してきました。

しかし、行政手続きのオンライン化がなかなか進まないことや、デジタルツールを扱える職員に作業が集中してしまう等の事象が発生しています。これは、デジタル面に興味・関心を持つことや学びを深めることが、自己研鑽やこれまでの経験等に依存している可能性があります。

さらに、職員のうち、誰がデジタル分野に明るく、改革の意欲を持っているか分からない、どのように育成していくのかが明確になっていないことから、デジタル人材の確保・育成に関する方針策定が

急務となっています。理想的には各所属に DX 人財を配置できることが望ましいですが、2040 年問題を控える中では、現実的ではありません。

そのため、DX 人財が組織の垣根を超えて庁内横断的に活躍することが必要不可欠であり、それぞれの専門性とデジタル技術を融合し課題解決に取り組むことで、市民サービスの維持・向上と徹底した業務効率化を実現していかなければなりません。

Ⅱ 基本方針

1 方針の趣旨

本市では、デジタル・トランスフォーメーション推進方針2030に基づき、「デジタルファーストによるサービスの提供」「デジタル技術を活用した徹底的な事務効率化」「誰も取り残されないデジタル社会の実現」に向け、取り組みを進めています。

今後、少子高齢化の急速な進行、人口減少による労働力不足、そして業務の拡大と多様化といった様々な課題に直面するとともに、2040年問題に直面し、現在よりも少ない職員数で市民サービスを提供しなくてはならない可能性が大いにあります。

こうした諸課題に適切に対応するためには、全ての職員が DX の重要性を再認識し、それぞれの立場や役割に応じて、データやデジタル技術を活用した改革・変革に取り組んでいかなければなりません。

本方針は、本市が持続可能な形で行政サービスを提供していくために、DX を推進する職員の人財育成の考え方や取り組み等について明らかにするものです。

2 方針の位置付け

(1) デジタル・トランスフォーメーション推進方針 2030 との関係

本方針については、デジタル・トランスフォーメーション推進方針2030の着実な推進を支えるため、必要となる DX 人財を計画的に育成するための考え方等を示すものです。

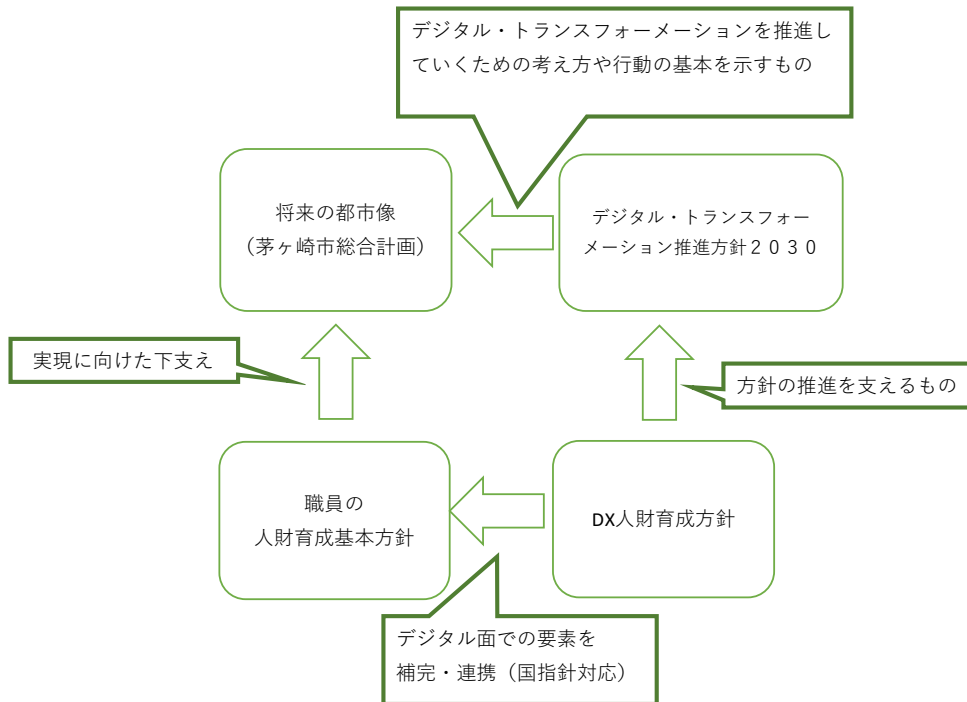
(2) 職員の人財育成基本方針との関係

本方針については、人財育成の基本的な方針である職員の人財育成基本方針を上位とする中で、前述したデジタル化推進方針の趣旨にも記載のとおり、DX の推進に着目し、その考え方や取り組み等について具現化したものです。

(3) 国・県の計画や施策との関係

本方針については、前述した国の「人材育成・確保基本方針策定指針」への対応を具現化したものです。

(参考)国指針・市方針との関係性



3 方針適用期間

本方針については、令和12年度までを適用期間とします。また、環境の変化等に柔軟に対応することとし、内容の修正等について必要に応じて実施していきます。

4 本市におけるDX人財について

本市におけるDX人財は、2040年問題等をはじめとする社会的課題を踏まえ、次のとおりとします。

「デジタル技術を駆使して、「市民サービス」「行政」「働きかた」を変革できる人財」

5 DX人財育成のための方策

(1) DX人財の育成

総務省が策定した自治体DX全体手順書では、デジタルリテラシーやマインドセットを習得するための取り組みが必要と位置付けられています。

第一に、全庁的にDXを推進するため、職員が有すべきDXスキルを明示化し、業務変革できる人財を明らかにするため、仕組みや手法について検討します。

また、市が独自に実施する研修だけでなく、J-LIS(地方公共団体情報システム機構)等が実施する外部研修を積極的に活用するとともに、一定のスキル・経験を有する職員には、国の人材育成・確保基本方針にも位置付けられている自発的に学習を行える環境について導入を検討します。

(2) 業務改革機会の創出

「自治体 DX 全体手順書」では、「業務内容や業務プロセス、さらには組織体制を含めて抜本的に見直し、再構築するいわゆる BPR の取組が、DX の成果を決定づける」とされています。本市でも、令和6年1月に導入した「書かない窓口」において、所属に縛られない意欲のある若手職員によるプロジェクトチームを結成し、制度設計からサービスインに至るまで検討・実行を重ね、参加した課かいがそれぞれ効果を得ることができました。

複数の所属にまたがる施策においては、プロジェクトメンバーの第三者的な視点によって新たな取り組みや改革につながり、各々のメンバーにとっても成功体験を通じてスキルアップを行うことができました。

今後、デジタル化の進展に伴い、所属の垣根を超えた全庁横断的な視点での取り組みにより、最大の効果が得られる業務が増加していくと推測されます。そのため、異なる組織の職員で構成されるプロジェクトチーム設置が増加されることが見込まれ、DX 人財を優先的に参加させることで、成果を最大化させるとともに、職員の新たなやりがいも創出し、実践を通じた更なるスキル・経験の習得を目指します。

(3) (仮称)DX 伴走プラットフォームの設置

国が運営する「デジタル改革共創プラットフォーム」をモデルとした日々の業務上の疑問や課題、アイデア等を投稿し、手軽に意見交換を行うオンラインコミュニティの仕組みを構築し、気軽に相談等ができ、優良事例の横展開や疑問が即座に解決できることを目指します。

(4) DX 人財スキルの更なる見える化に向けた検討

DX 人財の定義に従って成長した職員が持続的に能力発揮していくためには、職員一人ひとりの適性やスキル、能力をこれまで以上に明確化し、より活躍できるステージを作ることが必要です。

それを支えるために、DX 人財が持つスキルを見える化して庁内で把握し、職員がより一層成長できる仕組みとなるよう、専門的人材の知見も得ながら検討します。

(5) 外部専門知見の活用

国等が実施する「地域情報化アドバイザー制度(情報通信技術やデータ活用を通じた地域課題解決に精通した専門家が地方公共団体からの求めに応じて派遣され、ICT 利活用に関する助言等を行う)」や「地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業(地方公共団体の経営・財務マネジメントを強化し、財政運営の質の向上を図るため、団体の状況や要請に応じてアドバイザーを派遣する事業)」、県が実施する外部人材等の活用、外部人材等による技術相談を活用し、自治体現場の実務に即した技術導入の判断や助言等を受けることとします。

また、プロジェクトの特性や組織の状況に応じ、外部専門人材の参画手法を多角的に検討し、必要な知見を戦略的に取り入れることで、職員の資質向上を図るとともに、組織全体の能力を底上げしていきます。

Ⅲ その他

1 方針の推進にあたって

本方針をもとに DX 人材を育成し、全庁的に継続して DX を推進します。

また、本方針の取り組み結果等については、人事部門と共有を行い、DX を推進する職員のエンゲージメント、モチベーション向上等、ひいては組織全体のワークライフバランス推進にもつながるよう努めていきます。

茅ヶ崎市 DX 人財育成方針

令和8(2026)年3月発行

発行 茅ヶ崎市 企画政策部デジタル推進課

〒253-8686

神奈川県茅ヶ崎市茅ヶ崎一丁目1番1号

電話 0467-82-1111(代表)

FAX 0467-87-8118

ホームページ <https://www.city.chigasaki.kanagawa.jp/>

