

# 四日市市デジタル人材育成計画

令和5年3月  
四日市市

# 目次

<b>1. 本計画策定の背景</b> .....	<b>2</b>
1.1. デジタル人材が求められる背景 .....	2
1.2. 本計画策定の趣旨 .....	2
1.3. 本計画の位置づけ .....	3
1.4. 本計画の対象期間 .....	4
1.5. 四日市市デジタル人材育成の目的.....	4
<b>2. デジタル人材の定義</b> .....	<b>5</b>
2.1. デジタル人材とは .....	5
2.2. デジタル人材の分類と役割 .....	5
2.3. D X 推進リーダーの選出 .....	5
2.4. デジタル人材の育成人数 .....	6
<b>3. デジタル人材に必要なスキル</b> .....	<b>7</b>
3.1. 身に付けるスキル領域.....	7
3.2. スキルマップ .....	7
<b>4. 研修実施概要</b> .....	<b>9</b>
4.1. 研修実施の狙い .....	9
4.2. スキル領域と学習ステップ .....	10
4.3. D X 推進リーダーのコミュニティ形成 .....	11
4.3.1. ユニットの概要と形成方法 .....	11
4.3.2. 知識習得の分業と協力 .....	11
4.4. D X 推進への提案活動 .....	12
4.4.1. 提案活動の支援体制 .....	12
4.4.2. D X 推進アドバイザーによる提案活動の支援（ICT戦略課） .....	13
<b>5. 研修内容</b> .....	<b>14</b>
5.1. D X 推進リーダー、D X 推進マネージャー、D X 推進員の研修内容 .....	14
5.2. D X 推進アドバイザーの研修内容 .....	15
5.3. 効果測定 .....	16
<b>6. 育成スケジュール</b> .....	<b>17</b>
<b>7. 人材育成を加速する方策</b> .....	<b>19</b>
<b>8. 用語の定義</b> .....	<b>20</b>

# 1. 本計画策定の背景

## 1.1. デジタル人材が求められる背景

我が国は、既に人口減少時代に入し、かつて経験したことのない人口減少や少子高齢化が進行しています。総務省が立ち上げた自治体戦略 2040 構想研究会によると、今後の行政運営は、団塊ジュニア世代が高齢者に差し掛かる 2040 年頃に向けて、従来の半分の職員数でも自治体として本来担うべき機能が発揮でき、量的にも質的にも困難さを増す課題を突破できるような仕組みを構築する必要があるとしています。

また、近年流行している新型コロナウイルス感染症は、社会に大きな変容をもたらしました。国が示す「新しい生活様式」に対応するため、人々の暮らしや考え方が急速に変化しており、社会全体のデジタル化が求められています。

今後、地方自治体においては、このような状況下においても、行政サービスの質を維持していくため、デジタル技術を活用した業務の在り方そのものの刷新が求められており、こうしたデジタル技術を活用した業務の変革を担うことができる人材の育成が急務となっています。

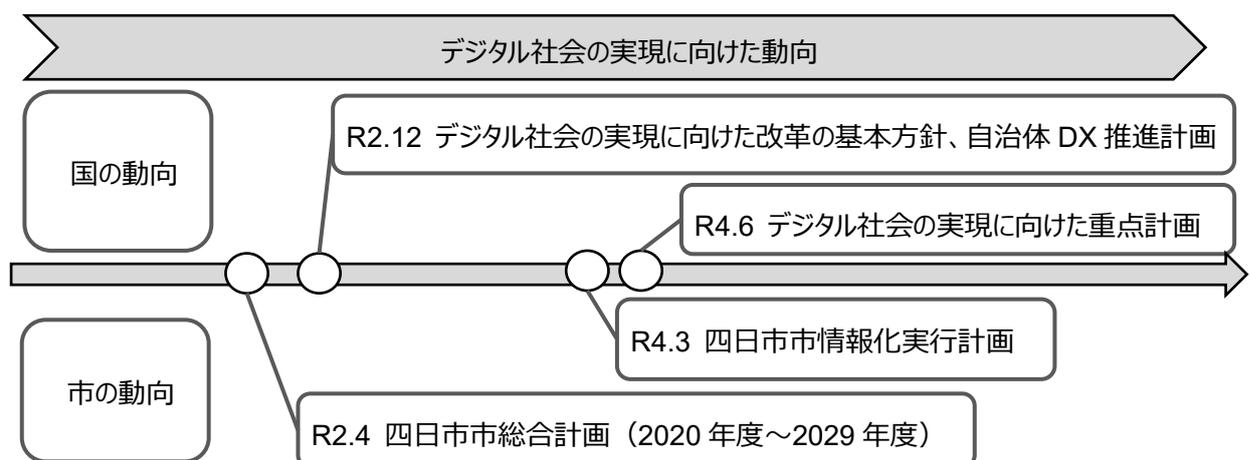
## 1.2. 本計画策定の趣旨

令和 2 年 1 2 月、政府において「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」が決定され、目指すべきデジタル社会のビジョンとして「デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会～誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化～」が示されました。

また、令和 4 年 6 月に「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が閣議決定され、目指すべきデジタル社会のビジョンとして改めて位置づけられました。このビジョンの実現のためには、住民に身近な行政を担う自治体、とりわけ市町村の役割は極めて重要とされています。

この「デジタル社会の実現に向けた重点計画」において掲げられた「デジタル社会の実現に向けた構造改革」及び「デジタル田園都市国家構想の実現」は、国・自治体が歩調を合わせて取り組むデジタル社会の実現に向けた基本戦略であり、自治体においても両戦略に基づいた取り組みが期待されています。

【図表 1-1 デジタル社会の実現に向けた動向】



四日市市（以下、「本市」という。）においては、市の将来を見据えた総合的・計画的なまちづくりの指針となる「四日市市総合計画（2020 年度～2029 年度）」を策定し、「ゼロからイチを生み出すから イチから未来を四日市」をスローガンに、変化の激しい時代における都市間競争に勝ち抜くために様々な取り組みを計画し、推進しています。

その中の取り組みの一つとして、ICTを活用した市民サービスの利便性の向上や行政事務の効率化などを旨とする「スマート自治体の実現」を掲げており、各種情報化施策の取り組みを開始しました。

これらの状況を踏まえ、デジタル社会の早期実現に向けた取り組みを加速化させるために、令和4年3月に国の「自治体DX推進計画」と歩調を合わせた「四日市市情報化実行計画」を策定しました。今後、計画に基づき施策を推進していくためには、その担い手となる四日市市デジタル人材（以下、デジタル人材と呼称）を全庁的に充実させる必要があります。

しかし、現状はデジタル人材の育成手法が確立されておらず、また、デジタル技術を活用した業務の変革を自分ごととして捉えて実行する職場の風潮も醸成できていないことが課題となっています。

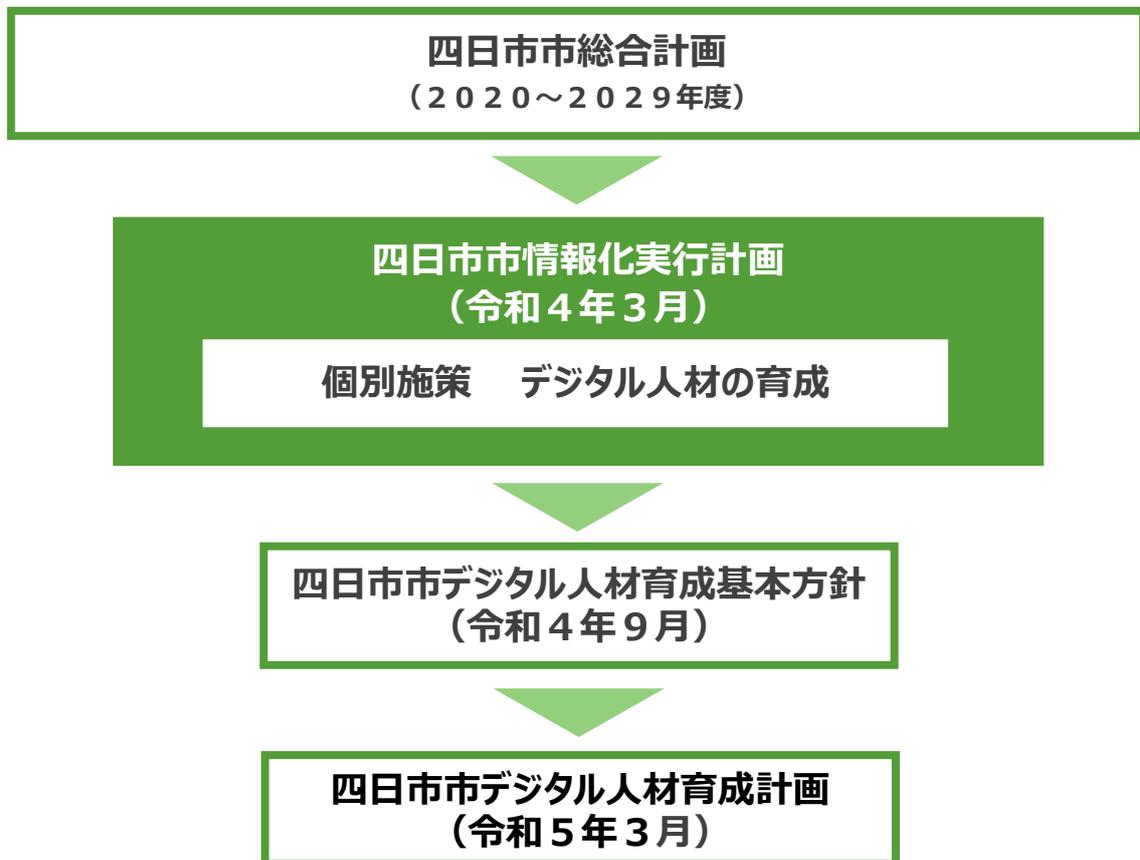
四日市市デジタル人材育成計画（以下、「本計画」という。）は、このような背景を踏まえ、職員のデジタル人材育成の具体的な取り組みや育成内容を示すものです。

### 1.3. 本計画の位置づけ

本市においては、「四日市市総合計画（2020年度～2029年度）」に掲げた「スマート自治体の実現」を推進するための個別計画として、令和4年3月に「四日市市情報化実行計画」を策定しました。この中で掲げる個別施策「デジタル人材育成」を推進するために令和4年9月に「デジタル人材育成基本方針」を策定し、本市におけるデジタル人材の定義や育成に関する考え方等を定めました。

本計画は、この基本方針に基づき、具体的な人材育成の対象者や進め方、研修内容等を定めるものとして位置づけられます。

【図表 1-2 本計画の位置づけ】



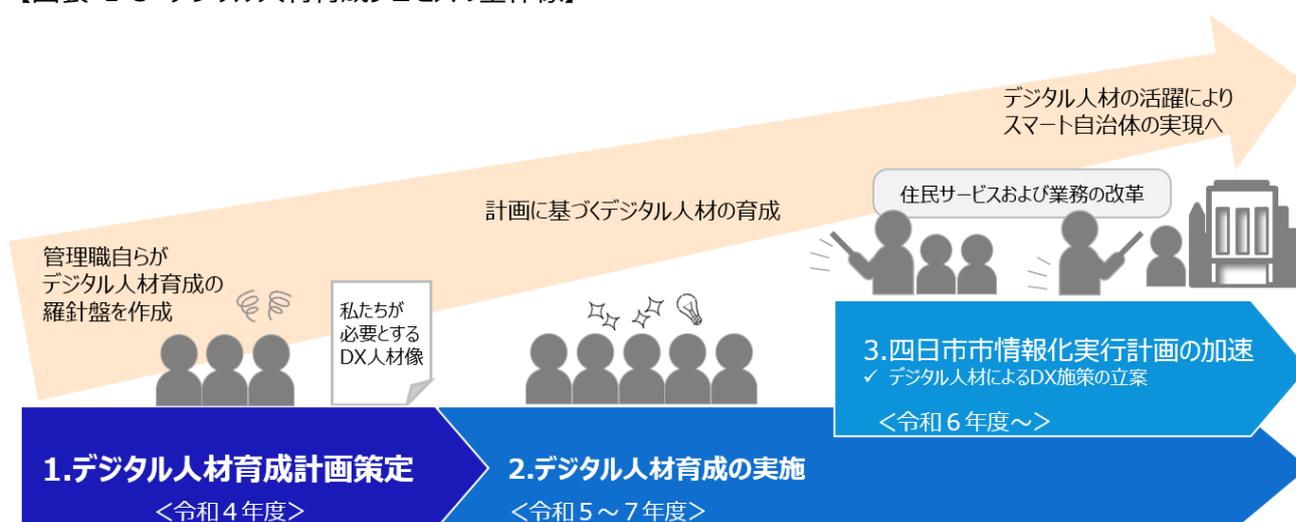
## 1.4. 本計画の対象期間

本計画の対象期間は、令和5年度から令和7年度までの3年間とします。

## 1.5. デジタル人材育成の目的

デジタル人材育成の目的は、育成された人材が活躍し、市民サービスや業務に関するDXを推進することです。人材の育成自体を目的化せず、DXの推進を目的とする人材育成プロセスを構築することが重要です。こうした背景から、令和4年度に全管理職がデジタル人材に関する考察や意見交換を行い、「私たちが必要とするデジタル人材像」及びその育成像を形成しました。令和5年度より研修を実施し、令和6年度以降は育成されたデジタル人材が活躍し、DX施策の立案が行われることを目指します。

【図表 1-3 デジタル人材育成プロセスの全体像】



## 2. デジタル人材の定義

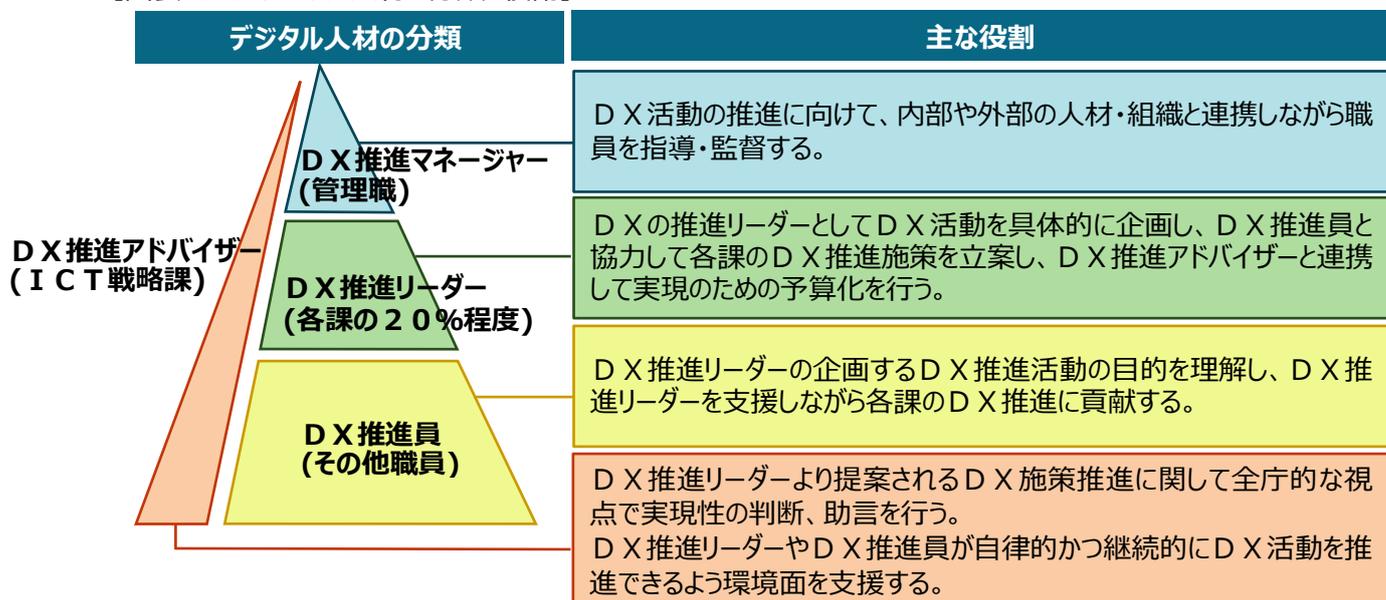
### 2.1. デジタル人材とは

デジタル人材とは、社会全体が変革を目指す中、A I等の先進技術について一定の知見を有し、それらを利活用することで、新たな付加価値を生み出す人材のことを指します。

### 2.2. デジタル人材の分類と役割

本市の職員は、令和7年度を終えるまでに全員がデジタル人材となり、全庁的に自治体DXの推進に貢献することを目指します。デジタル人材はその役割により、「DX推進マネージャー」、「DX推進リーダー」、「DX推進員」、「DX推進アドバイザー」に分類します。本計画の策定を目的として令和4年度に実施した管理職対象ワークショップでの考察結果に基づき、DX推進リーダーの育成人数は、各課の20%程度と設定します。

【図表 2-1 デジタル人材の分類と役割】



### 2.3. DX推進リーダーの選出

DX推進リーダーは各課において、以下の優先順位を基準に所属長にて選出します。

なお、選出数の目安は、各課職員数の20%程度(1名以上)とし、上限は設けないこととします。

#### <優先順位>

- ① 意欲ある職員
- ② 課長補佐級、係長級職員
- ③ 管理職職員

## 2.4. デジタル人材の育成人数

デジタル人材は原則所属長が年度毎に任命するものとし、任命された職員は所定の研修を受講するものとします。任命された職員は、デジタル人材候補者となり、所定の研修を受講することによりデジタル人材と称します。令和5年度の終了時点でデジタル人材は約1,100名を想定しています。以下に育成年度と人数を示します。

【図表 2-2 デジタル人材の育成人数】

年度	育成するデジタル人材			合計
	DX推進マネージャー	DX推進リーダー	DX推進員	
令和5年度	220名	250名	630名	1,100名
令和6年度	0名	150名	400名	550名
令和7年度	0名	150名	400名	550名
計	220名	550名	1,430名	2,200名

【図表 2-3 育成対象者の内訳】

組織機構	対象者	概算人数
市長部局ほか	全職員※1	1,500名
消防本部	全職員※1	350名
上下水道局	全職員※1	180名
市立四日市病院	事務局の職員※1	40名
教育委員会	全職員※1	130名
合計	——	2,200名

※ 育成対象者は、市採用の職員を基本とする。

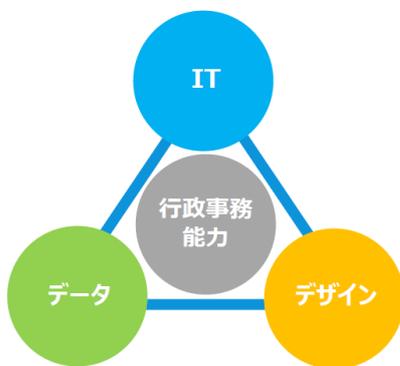
※1 部長級職員、労務職、会計年度任用職員は含めない。

### 3. デジタル人材に必要なスキル

#### 3.1. 身に付けるスキル領域

デジタル人材は、市職員として求められる資質や能力の保有を基本とし、「IT」「データ」「デザイン」の3領域の能力を身に付けるものとします。ITとは、情報技術を指し、正しく効率的にITを利活用できる知識やスキルを指します。データとは、業務上扱う情報を指し、データの重要性を理解し、適切に取り扱う知識やスキルを指します。デザインとは、問題解決の思考法や具体的手段を指し、デザイン思考に基づき課題設定や課題解決ができる知識やスキルを指します。職層や担当業務に必要とされる割合で、3領域の知識やスキルを高めることを目指します。

【図表 3-1 身に付ける3領域の能力】



IT	<u>ITを正しく理解し、効率的に利活用できる力</u> 例：技術動向／インフラ等
データ	<u>データの重要性を理解し、適切に取り扱う力</u> 例：データサイエンス／データ利活用等
デザイン	<u>問題解決型思考に基づき課題設定・解決できる力</u> 例：デザイン思考／課題設定・解決等

#### 3.2. スキルマップ

デジタル人材の役割や人材イメージを踏まえた、より専門的な知識の習得及びICT活用能力の向上を図るための研修プログラムの体系（スキルマップ）を以下のとおり整理し、研修を実施します。

【図表 3-2 スキルマップ】

領域	スキル	スキル内容	DX推進 マネージャー	DX推進 リーダー	推進員
マインド	マネジメント	DX推進リーダーの取り組みの概要や目的を理解し、DX推進をマネジメントすることができる。	●		
	リーダーシップ・協働	リーダーとしてDX推進にかかるプロジェクトを企画・立案し、関係者と連携して業務を進めることができる。		●	
	DX基礎	DXに関する基礎的な知識を有している。	●	●	●
IT	IT基礎	ITに関する基礎的な知識を有している。	●	●	●
	AI基礎	AIに関する基礎的な知識を有している。	●	●	●

領域	スキル	スキル内容	DX 推進 マネージャー	DX 推進 リーダー	推進員
I T	情報セキュリティ 基礎	情報セキュリティに関する基礎的な知識を有している。	●	●	●
	I T 活用	I T 技術を活用し、業務改善ができる。		●	
デ ー タ	データ基礎	データ利活用に関する基礎的な知識を有している。	●	●	●
	データサイエンス	データ分析を活用し、E B P Mを行うことができる。		●	
デ ザ イ ン	デザイン基礎	デザイン思考に関する基礎的な知識を有している。	●	●	●
	U X / U I デ ザイン	行政サービスの利用者のニーズに対して、提供すべき価値を把握した上で、サービスを企画できる。		●	
	問いのデザイン	サービス利用者（住民・職員）の問題・課題を論理的に整理し、具体化できる。		●	
	対話のデザイン	業務の課題整理や見直しのため、課の職員との対話の場を円滑に進めることができる。		●	

## 4. 研修実施概要

### 4.1. 研修実施の狙い

研修実施の本質的な狙いは、単にスキルを習得することではなく、D X 推進を自分ごとと捉え、実践的に動ける意識と行動を生み出すことです。この狙いに基づく研修の実施方針を以下に示します。

#### ■ D X 推進リーダー

各課でD X施策案が作れるスキル作りを主目的とし、デジタルに関する幅広い知識や周囲を巻き込む力、立案スキルを養います。

##### <必要とされるスキル>

- ・ D X 推進リーダー及びD X 推進員の役割や価値を理解する
- ・ D X 推進リーダーとしての具体的な貢献の仕方を理解する
- ・ 既存の業務フローや既成概念を変えることの必要性を理解する
- ・ デジタル技術に関する知識を広く浅く身に着け、D Xに関するトレンド用語を含む対話が可能な状態にする（I Tパスポートのテクノロジー系領域の知識を理解する）
- ・ 国内外のD X事例について、用いられているデジタル技術の概要と、生み出されている新たな価値が見抜ける状態にする（I Tパスポートのストラテジ系領域の理解をする）

#### ■ D X 推進マネージャー、D X 推進員

D X 推進リーダーは各課で実施するD X 推進活動を、D X 推進マネージャーやD X 推進員を巻き込んで実施する必要があります。D X 推進マネージャーやD X 推進員は、D X 推進リーダーがより重いD X 推進責任を有していることを理解・共感し、協力や支援を行うマインドを身に付けるなど、D X 推進リーダーの味方作りを主目的とした研修を実施します。

##### <必要とされるスキル>

- ・ D X 推進リーダーの役割や責任、価値を理解する（副次的にD Xの概要を理解する）
- ・ D X 推進マネージャーまたはD X 推進員として具体的な貢献の仕方を自ら考えられるマインドを有する（副次的に他市D X事例も理解する）
- ・ 既存の業務フローや既成概念を変えることの必要性を理解する（DよりもXの要素を優先し知識習得する）

#### ■ D X 推進アドバイザー

各課のD X 推進リーダー等の活動を支援するためのスキル作りを主目的とし、より高度なデジタル技術や専門分野の知識の習得を目指します。

##### <必要とされるスキル>

- ・ D X 推進リーダー及びD X 推進マネージャー、D X 推進員の役割や価値を理解する
- ・ より専門的な知識を習得し、D X 推進リーダー等の活動を技術面でサポートする

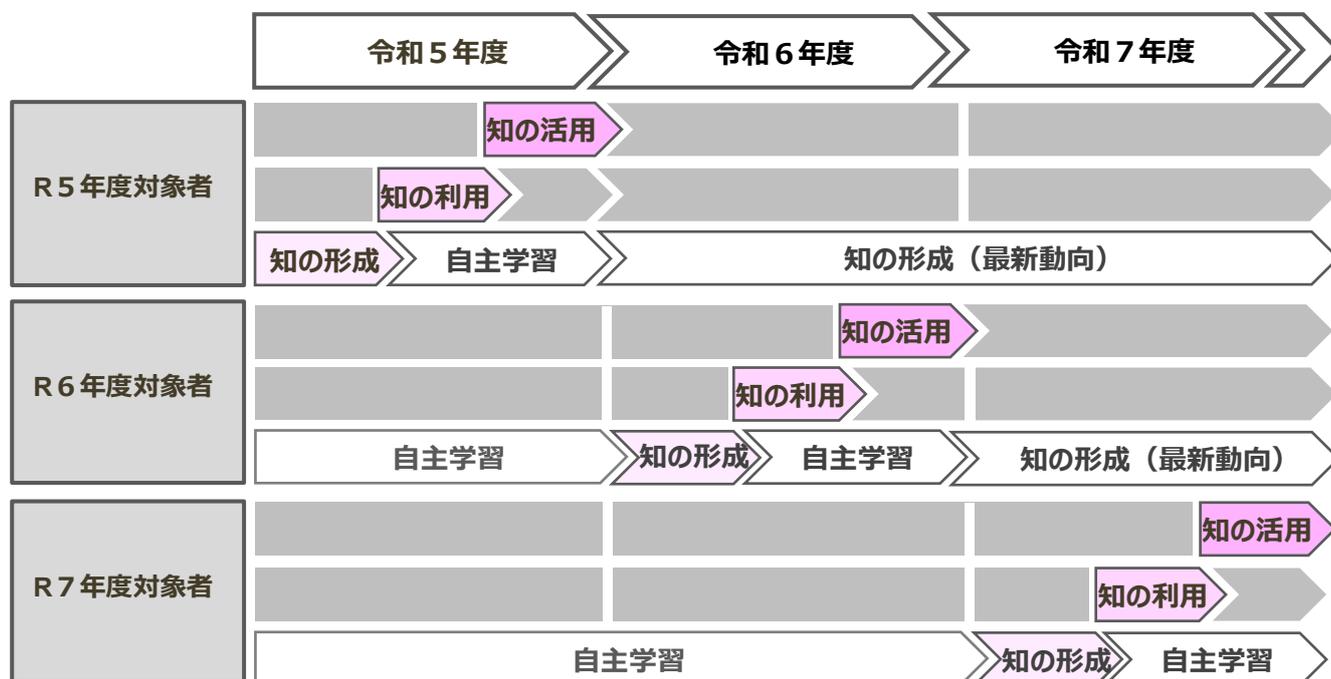
## 4.2. スキル領域と学習ステップ

研修は、下位層に当たる「知の形成」を3つのスキル領域（IT、データ、デザイン）ごとに学び、これを基盤としてデジタル人材の役割に応じ上位にステップアップすることで、実践的なスキル習得を行います。なお、各学習における研修実施内容及び対象者は「5.研修内容」に示します。

【図表 4-1 デジタル人材育成の基本ステップ】



【図表 4-2 デジタル人材育成の基本ステップの全体図】

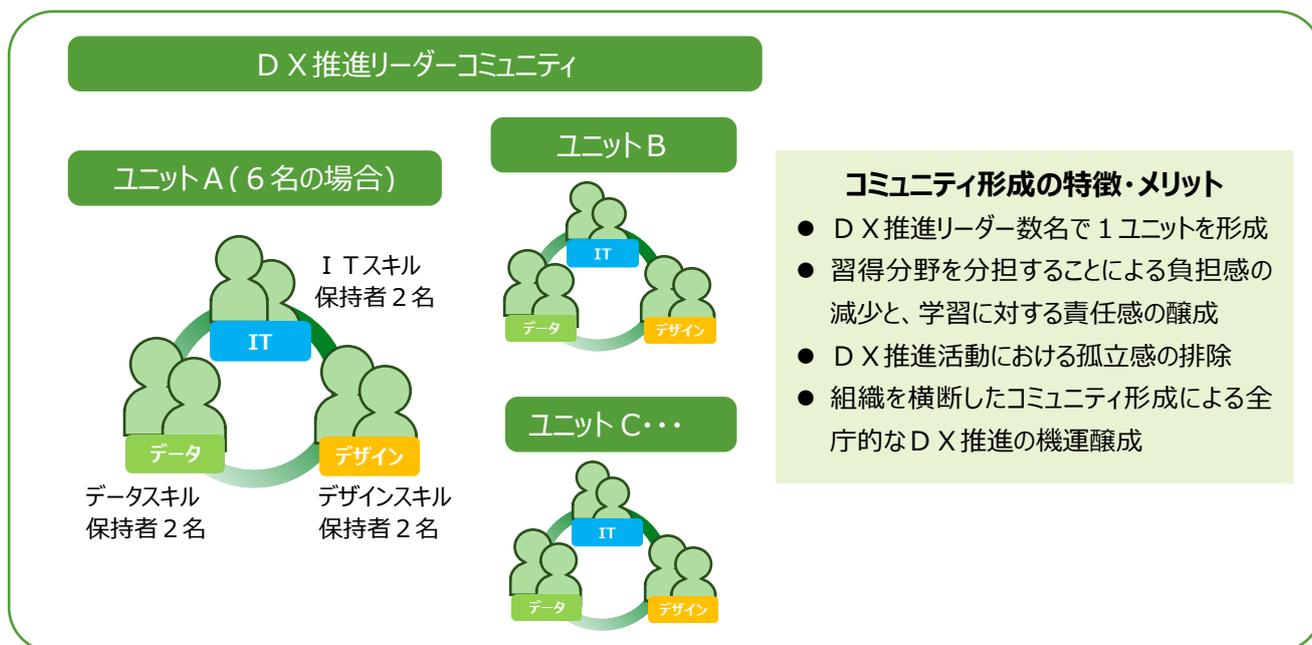


※デジタル人材の任命年度に関わらず、各年度内における動画の視聴は、全職員が常時可能とする（自主学習）。

### 4.3. D X 推進リーダーのコミュニティ形成

本市のデジタル人材育成には、D X 推進リーダーによる学びや施策立案などの活動が極めて重要です。業務の遂行とD X 推進リーダーの活動の両輪を止めることなく推進するために、D X 推進リーダーはD X 推進リーダー同士で数名のユニットを形成し、研修受講中だけでなく研修終了後も続く、関係性を構築します。ユニット単位でコミュニティを構築することで、研修やD X 推進活動に対する責任感や意欲の維持と、孤立感の排除を目指します。

【図表 4-3 D X 推進リーダーコミュニティのイメージ】



#### 4.3.1. ユニットの概要と形成方法

D X 推進リーダー6名程度で1ユニットを形成し、研修受講年度を通じて固定のメンバーで活動します。同一年度のD X 推進リーダー対象研修のうち初回の集合型研修でユニットを形成します。部署や担当業務の異なる職員が、組織横断のコミュニティを形成することで、全庁的なD X 推進の機運醸成を狙います。

#### 4.3.2. 知識習得の分業と協力

ユニットメンバーは一部の知識やスキルの習得を分業化して実施し、ユニットメンバー全員を通じて互いに知識補完できる関係性を構築します。このため一部の研修は分担制で受講します。分担して習得した知識やスキルは、別途研修の中で相互に報告・共有する枠組みを設け、1つのユニットとして共同体的知識を保有する組織とします。

相互の知識補完を前提とした学習を行うことで、自らの担当領域の学習に責任と能動性を生み、個々のメンバーの学習効果を高めます。また相互補完関係は研修受講年度以後の関係性継続も期待でき、所属部署だけの視点ではなく、全庁的な視点でD X の推進を見つめる視座を養います。なお、分担受講する講座は「6.育成スケジュール」で示します。

## 4.4. DX推進への提案活動

デジタル人材は研修受講後に、業務効率化や行政サービス向上の取り組みなどそれぞれの部署に適したDXを自律的に推進することが求められます。デジタル人材がこうした活動を能動的に行えるような2種類の活動指標を設けます。指標に基づきDX推進のための具体的な企画・提案の機会を増やすことで、各課が自主的にDX活動を推進することを目指します。

【図表 4-4 デジタル人材の活動指標】

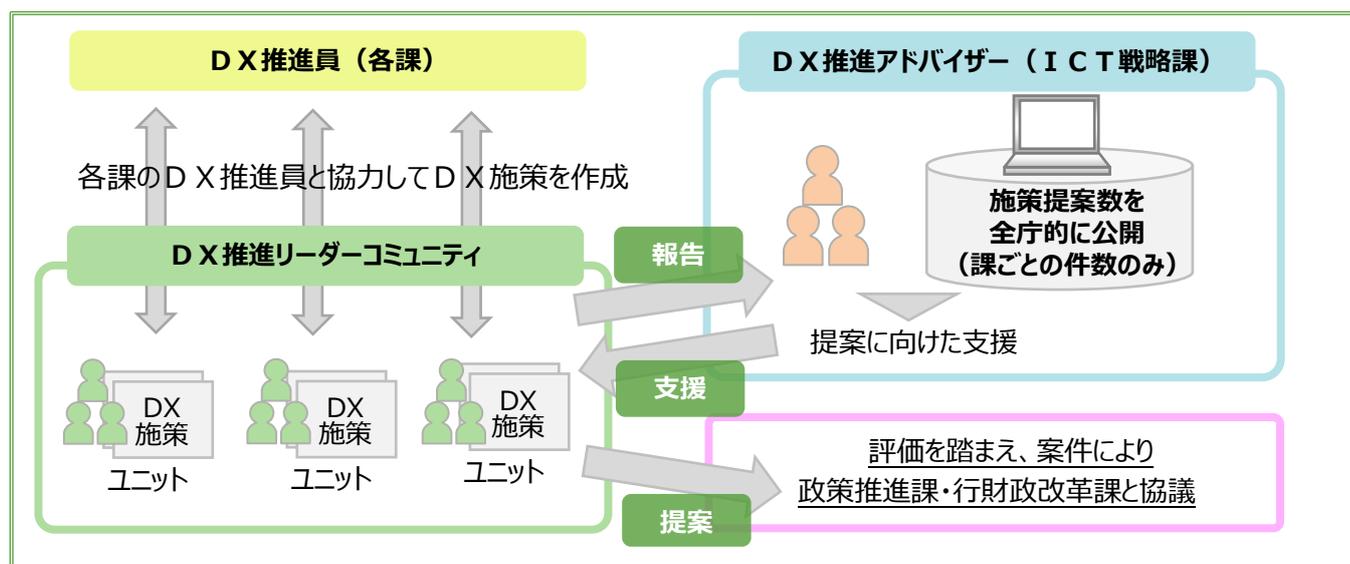
DX活動の有無を判断する指標	
市民サービスを向上させるためのDXの検討	行政サービスの向上や新規サービスの企画立案など、市民サービスの価値を高めるDX施策の提案が1点以上あること。
職員の業務効率を高めるためのDXの検討	職員の業務を改善するDX施策の提案数。職員の業務を改善するDX施策の提案数が1点以上あること。具体的には、職員の満足度の改善、職員の業務スキルや知識の改善、システム等環境の改善等が想定される。

### 4.4.1. 提案活動の支援体制

DX推進リーダーは各所属のDX推進員と協力し、各所属における改善すべき課題を収集するとともに、DX推進リーダーユニットのメンバーに共有します。収集した課題を基に、課題解決に向けたDX施策をDX推進リーダーユニットごとに企画します。

企画されたDX施策は、翌年度、必要に応じて政策推進課や行財政改革課に提案し、施策実現に向けた具体的な動きを共同で実施します。

【図表 4-5 DX推進への提案活動のイメージ】



#### 4.4.2. D X 推進アドバイザーによる提案活動の支援（ICT戦略課）

D X 推進アドバイザーは、各課からのD X 施策提案の活動を活性化するために、提案された施策の全庁的な共有を可能とするプラットフォームの運用を行います。また、施策を閲覧した職員が、意見やアイデアを投稿できる双方向的な情報交換機能を付与し、特定のD X 推進活動が孤立しない仕組み作りを行います。

## 5. 研修内容

研修は集合研修を始め、動画視聴など多様な手法を用いて効果的に実施します。なお、研修内容や研修対象者は、年度ごとの研修の進捗や効果に合わせ、ICT戦略課において年度単位で見直すものとします。

なお、令和5年度においては、首長・幹部職員向けに国内の動向や本計画の理解を目的としたDX推進セミナーを別途実施します。

### 5.1. DX推進リーダー、DX推進マネージャー、DX推進員の研修内容

DX推進リーダー、DX推進マネージャー及びDX推進員を対象とする令和5年度の研修名及び研修概要を以下に記します。

【図表 5-1 令和5年度研修実施内容】

スキル領域	研修名 【実施形態】 ＜ステップ＞	時間	研修概要	DX推進 リーダー	・DX推進 マネージャー ・DX推進員
			令和5年度 育成人数	250	850
			令和6年度	150	400
			令和7年度	150	400
マインドセット	DXマインド醸成【動画】 ＜知の形成＞	1時間	DXに関して職員として身に付けるべき基礎知識を学ぶ。またデジタル人材の分類や役割を理解し、一人ひとりの職員が果たすべきDX推進の責任と、DX推進の先にあるメリットを把握する。	○	○
	DXマインド醸成【ワークショップ】 ＜知の形成＞	2時間	動画学習の内容を自分ごととして認識し、DX推進リーダーとしての自覚ある行動を促すため、DX推進リーダーが集い、活動へ向けての機運を醸成する。	○	
IT	IT技術動向【動画】 ＜知の形成＞	3時間	VR・AR・IoT・AI・ビッグデータなど、DXを支えるテクノロジーの基礎を学ぶ。テクノロジーがどのように価値を生み出すかを様々な事例とともに学ぶ。	○	○
	情報セキュリティ対策セミナー（J-LIS）【動画】 ＜知の形成＞	5時間	国、自治体の情報セキュリティの動向を理解し、最近の情報セキュリティの動向を知ることにより、情報システム部門においてセキュリティ対策に必要な基本的な知識を習得する。	○	○
	テクノロジー活用方法の考察【ワークショップ】 ＜知の利用＞	3時間	動画学習で得た知識を基に、ワークショップ形式でデジタル技術の活用アイデアを発散し、その効果や価値を対話式に学ぶ。技術そのものではなく、技術が人々にもたらす効果や価値をとらえる力を身に付ける。	○	
データ	データ利活用入門セミナー（J-LIS）【動画】 ＜知の形成＞	4時間	課題解決のために必要なデータ利活用の意義や必要性を知るとともに、データの取得方法や管理方法の基礎知識を身に付ける。行政サービスの向上や政策の立案に役立つためのデータ活用とはどのようなものを自ら検討できる知識を身に付ける。	○	○
	データ利活用演習【セミナー】 ＜知の利用＞	6時間	業務内でデータを活用する際に必要となる基礎的なスキルを身に付ける。データの読み取り方、扱い方、分析方法、結果の捉え方など、汎用的に活用できる知識とスキルを身に付ける。	○	

スキル領域	研修名 【実施形態】 ＜ステップ＞	時間	研修概要	DX 推進 リーダー	・DX 推進 マネージャー ・DX 推進員
			令和5年度 育成人数	250	850
			令和6年度	150	400
			令和7年度	150	400
デザイン	はじめての『デザイン思考』基礎講座（マナビDX） 【動画】 ＜知の形成＞	1時間	デザイン思考を実践するための大前提である基礎知識（考え方、必要性、マインド、プロセス）を身に付ける。	○	○
	問題解決とアイデア創造の基礎 【動画】 ＜知の形成＞	1時間	現場に存在する問題を適切に解決するための論理的思考を身に付ける。また問題解決を行うための新たなアイデアの形成手法について、その代表的な手法を習得する。	○	○
	問題・課題の構造化 【ワークショップ】 ＜知の利用＞	3時間	自部門の業務における問題・課題を論理的に整理し構造化する手法について、体験を通じて身に付ける。また、ユニット単位で分業式に習得したスキルを他者へシェアし、知識とスキルの補完関係を構築・維持する。	○	
	アイデア創造 【ワークショップ】 ＜知の利用＞	3時間	理想を実現するためのアイデア創造のプロセスや方法論について自らの体験を通して習得する。	○	
	対話促進・ファシリテーション実践 【セミナー】 ＜知の利用＞	3時間	業務の課題整理や施策検討などの対話の場を円滑に運用するためのファシリテーションテクニックを身に付ける。	○	
実践	行政施策アイデアソン 【ワークショップ】 ＜知の活用＞	3時間	各課で変革を生み出す行政施策を立案するために、対話式にアイデアを創出する一連の流れやテクニックを体験的に習得する。	○	
	学びや活動のリフレクション 【ワークショップ】 ＜知の活用＞	3時間	自らの学びの形跡とDX推進施策の検討活動で得られた経験値を把握し、これからのDX活動へのアプローチ方法を検討する。	○	
	各課のDX活動推進【動画】 ＜知の活用＞	0.5時間	DX推進リーダーがDX推進員等と協力し、各課でDX推進アイデアを検討する取り組みの概要と目的を改めて理解し、DX推進リーダーを支援する必要性を理解する。		○
	DX施策立案 ＜知の活用＞	－	DX推進リーダーのユニットごとに自所属のDX推進員と協力してDX施策を企画する。	○	

※ J-LIS及びマナビDXの研修メニューは、令和5年3月現在のものとなります。

## 5.2. DX推進アドバイザーの研修内容

DX推進アドバイザーの育成は、DX推進リーダーの研修を任意で受講するものとし、さらに、より高度なデジタル技術に関する知識を習得するため、別途研修を設けることとします。

### 5.3. 効果測定

研修活動全体を通じて、研修受講者に対し、研修受講後にアンケートを実施するなど、効果測定を実施します。

## 6. 育成スケジュール

令和5年度の受講対象者別育成スケジュールを以下に示します。受講対象者は、「5.1. DX推進リーダー、DX推進マネージャー、DX推進員の研修内容」に記載の通りとします。なお、令和6年度～7年度も同様のスケジュールとしますが、年度ごとに見直しを行います。

【図表 6-1 令和5年度 対象者別育成スケジュール】

### A) DX推進リーダー

総学習時間：約40時間

～5月	6月	7月	8月	9月	10～1月	2月
人選等準備	知の形成（インプット） 【動画】※1、2		知の利用（アウトプット） 【集合研修】		知の活用（現場実践） 【集合研修】	
IT分野特化メンバー	DXマインド醸成（動画・ワークショップ）	問題解決とアイデア創造の基礎講座	テクノロジー活用方法の考察ワークショップ	問題・課題の構造化ワークショップ	アイデア創造ワークショップ	行政施策アイデアソンワークショップ
データ分野特化メンバー			データ利活用演習			
デザイン分野特化メンバー			対話促進・ファシリテーション実践			
	IT技術動向講座	情報セキュリティ対策講座	データ利活用入門講座		各課におけるDX施策立案【自主活動】	学びや活動のリフレクションワークショップ
						DX施策立案※3
★ ユニット結成	ユニット全員活動		分野別活動		ユニット全員活動	

※1 動画は研修期間以降も繰り返し視聴できることとする。視聴可能期間は各年度末までと定める。

※2 知の形成は動画中心の学習となり、「DXマインド醸成ワークショップ」のみ集合研修とする。

※3 DX施策立案では、DX推進リーダーコミュニティのユニット単位で立案することとする。

B) D X推進マネージャー、D X推進員

総学習時間：16 時間

～5月	6月	7月	8月	9月	10～11月
<p>人選等準備</p>		<p>知の形成（インプット） 【動画】 ※1</p>			
		<p>DXマインド醸成</p>	<p>IT技術動向講座</p>	<p>情報セキュリティ対策講座</p>	<p>データ活用入門講座</p>
			<p>デザイン思考基礎講座</p>	<p>問題解決とアイデア創造の基礎講座</p>	<p>各課のDX活動推進 ※2</p>

※ 1 動画は研修期間以降も繰り返し視聴できることとする。視聴可能期間は各年度末までと定める。

※ 2 D X推進マネージャーのみを対象とする。

## 7. 人材育成を加速する方策

デジタル人材が、自らの役割について自覚を持ち、能動的に学習や活躍を行うためには、研修の実施に加え、制度や環境の整備を行い、組織的な後押しをすることが必要です。本市では、以下のような制度や環境の整備を、長期的な活動として取り組んでいきます。

【図表 7-1 人材育成を加速する方策】

<p><b>制度整備</b></p> <p>受講者が自らデジタル人材としての自覚を持ち、能動的に活躍できる制度を整備する</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 研修内容にとどまらず、ITパスポート試験等の資格取得等を奨励し、学習や受験に伴う費用負担等を支援する制度を整備する。</li><li>・ デジタル人材が、業務時間の一定割合をDX活動に充てる仕組みの検討およびDX活動を人事考課に加味できる評価制度を整備する。</li></ul>
<p><b>環境整備</b></p> <p>デジタル人材と非デジタル人材の良質な関係を維持できる職場環境を整備する</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 周辺の職員の理解のもと、研修受講者が学びやDX活動に専念できる場所や環境を整備する。学ぶことを業務の一環とできる環境作りを意識する。</li><li>・ 研修受講者が、DXに関する意見や情報を職場へ発信できる環境を整備する。発信内容は関係者が容易に閲覧できるようにする。</li></ul>

## 8. 用語の定義

本方針に記載されている用語を説明します。説明内容は本方針で定義する内容であり、他の異なる解釈もあります。

【図表 8-1 用語の定義】

用語	説明
A I	Artificial Intelligence の略で、人工知能と訳され、人間の知的ふるまいの一部を、ソフトウェアを用いて人口的に再現したもの。
A R	Augmented Reality の略で、拡張現実と訳され、現実世界にバーチャルの情報を追加し、重ね合わせて表示することで、現実を拡張させる技術。
D X	Digital Transformation の略で、デジタル技術やデータなどを活用し、新たな発想で生活やビジネスモデル・サービスなどを変革させること。
E B P M	Evidence-Based Policy Making の略で、政策の企画立案をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化した上で政策効果の測定に重要な関連を持つ情報やデータ（エビデンス）に基づくものとする。
I o T	日本語では「モノのインターネット」と訳され、あらゆる「モノ」がインターネット経由でつながり、情報をやりとりすることを意味する。IoT の仕組みを活用することにより、新しいサービスを生み出したり、問題解決に役立てたりすることができる。
V R	Virtual Reality の略で、仮想現実と訳される。デジタル上の仮想空間や、仮想空間を作り出す一連の技術。従業員の各種トレーニングや医療現場などビジネスにも使われている。
データサイエンス	高度なデータ分析を行うために、データの洗い出し、集計、操作など、分析するデータを準備し、そこから有益な情報や新しい価値を見つけ出すこと。
デザイン思考	ニーズから課題を抜き出し、その課題をもとに解決策を設計していく思考法。
ビッグデータ	ビッグデータは多様かつ大量のデータの総称。インターネットの発展と共に人や機器から生成される様々なデータの総量は爆発的に増加した。これらを適切に管理し、テクノロジーを組み合わせることで、これまでになかった新しいサービスや製品が生み出されることなどが期待されている。

四日市市デジタル人材育成計画

令和5年3月

作成 総務部 ICT戦略課