

兵庫県DX人材育成・確保方針の策定について

方針策定の経緯・背景

【本県の課題】

- 住民サービス向上への対応のため、デジタル化による業務改革が必要
- テレワーク拡大等も踏まえた働き方改革推進のため、既存業務見直しやDX推進への職員の意識改革が必要

【現状】

- 全庁的に紙中心・対面前提の業務となっており、デジタル化が十分に進んでいない
- DXを「他人事」や「情報部門の職員だけの話」と捉え、職員のDXに対する意識改革が進んでいない

【対策】

- DXを自分事として捉え、日々の業務においてDXを実践できる人材を育成・配置
- DX施策の企画・立案や各所属でのDX化をサポートする専門性の高い人材を育成

「兵庫県DX人材育成・確保方針」を策定

県のDX人材育成・確保に係る基本的な方向性を定義し、県組織全体のDX対応力底上げを図る

構成

①方針策定の背景

②役割に応じた人材類型の設定

(デジタルナビゲーター・デジタルスペシャリスト)

③各人材の役割と配置イメージ

④研修計画

【具体的な取組内容】

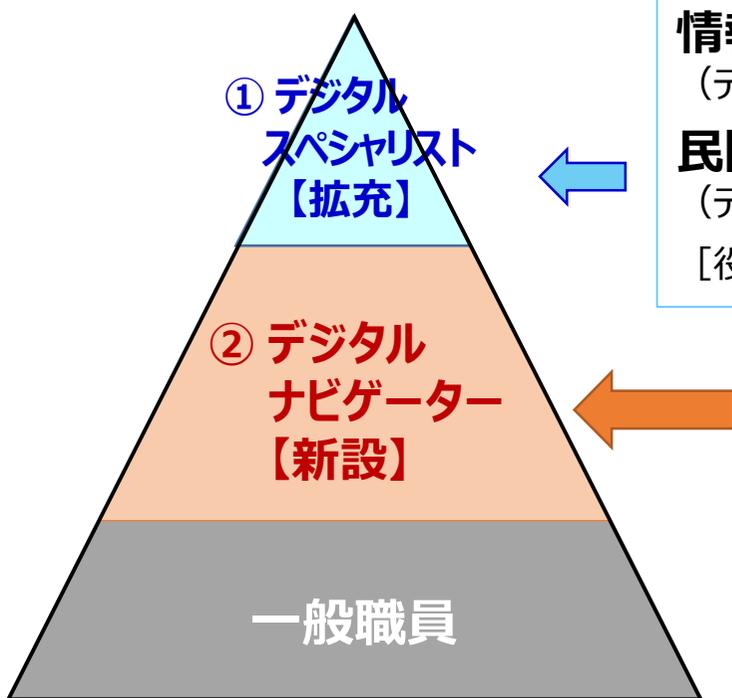
- 県庁全体のDX対応力底上げのため、**各所属に「デジタルナビゲーター」を新設**し、「新しい働き方推進プラン」と連携しながら取り組みを推進。【新設】
- 情報部門の県職員や民間登用人材を「デジタルスペシャリスト」と位置付け、「デジタルナビゲーター」を助言・指導しながら、全庁的なDXを推進。【拡充】

DX人材類型について

行政職からDX人材を育成

→ 行政スキルをベースとしつつ、役割に応じて人材類型を設定

※国の「人材育成・確保基本方針」で定める人材類型を参考のうえ、定義



情報部門の県職員

(デジタル2課 及び 税務課等の情報ラインを持つ所属／計40名／研修を拡充)

民間登用人材 (高度専門人材)

(デジタル戦略課、デジタル改革課に配属)

[役割] 「デジタルナビゲーター」を助言・指導しながら、**所属のDXを後押し**

各所属の一般職員 (各所属1名／計300名)

[役割] **所属内DX推進のきっかけ作り、発案(所属DXの牽引役)**

※若手職員を想定

管理職 (副課長級) も関与することで、所属として取り組み

- ・ 所属内DXのアイデア出し。業務の課題等を収集・整理、既存ツールによる効率化
- ・ 「デジタルスペシャリスト」との連携窓口 等

※役割を担える人材となるよう、**基本的なDX研修 (teams、kintoneの活用等)**を実施し、**育成を図る**

今後のスケジュール

