静岡県デジタル人材育成・確保方針

１．０版

令和７年３月

静岡県知事直轄組織デジタル戦略局デジタル戦略課

＜目　次＞

１　方針策定の背景・目的 1

２　本方針の位置付け 2

３　求めるデジタル人材の人物像 2
⑴本県における取組及びデジタル人材に関する課題 2
⑵デジタル人材の育成・確保に関する基本方針 4
⑶求めるデジタル人材の人材像・役割 4
⑷人材区分ごとに求められるスキル等 7

４　デジタル人材の育成及び確保の方向性 10

５　デジタル人材の育成・確保に向けた具体的な取組 11
⑴デジタル人材育成の取組 11
①職員研修の実施 11
②アセスメントの実施 13
③職員の自発的学習の促進 13
⑵デジタル人材確保の取組 13
⑶デジタル人材が活躍できる体制づくり 14
①育成したデジタル人材のフォローアップ体制の充実 14
②デジタル人材が活躍する場の創出 14

６　市町支援の取組 15

７　その他 15

１　方針策定の背景・目的

新型コロナ感染症の拡大を契機に、社会のあらゆる場面でデジタル化が進展する中、本県においても、令和４年３月に「ふじのくにＤＸ推進計画」を策定し、「誰にも優しく、誰もが便利に、安全・安心、そして豊かに」の基本理念のもと、「いつでも　どこにいても　必要なものやサービスを受けられる、豊かで持続可能な社会」の実現に向け、各種施策に取り組んでいるところである。

一方で、それらの取組を支えるデジタル人材は、人口減少・少子化の影響により、全国的に質・量とも不足している状況であり、本県も例外なく、デジタル人材の育成と確保は、喫緊の課題となっている。

加えて、人口減少の波は、デジタル人材以外の人材確保にも大きな影響を与えており、今後は更に限られた職員数で、多様化・複雑化する行政課題に対応していく必要がある。人員に限りがある中、引き続き行政サービスを維持・向上していくためには、デジタル技術の更なる活用による業務の効率化は必要不可欠であり、全ての職員が日々進化するデジタル技術を活用し、質の高い行政サービスを提供できるよう、デジタルリテラシーの向上にも取り組んでいかなければならない。

こうした状況の中で、今後も「ふじのくにＤＸ推進計画」を着実に実行し、本県のＤＸを推進していく人材を確保していくためには、より効果的な研修体制の構築や柔軟な外部デジタル人材の活用など、戦略的・体系的にデジタル人材の育成・確保に取り組む必要がある。

そこで、本県におけるデジタル人材の育成・確保をより計画的、効果的に推進するため、デジタル人材の人材像、役割、必要な知識・スキル等を明確化するとともに、育成・確保策について方向性を示した「静岡県デジタル人材育成・確保方針」（以下、「本方針」という。）を策定するものである。

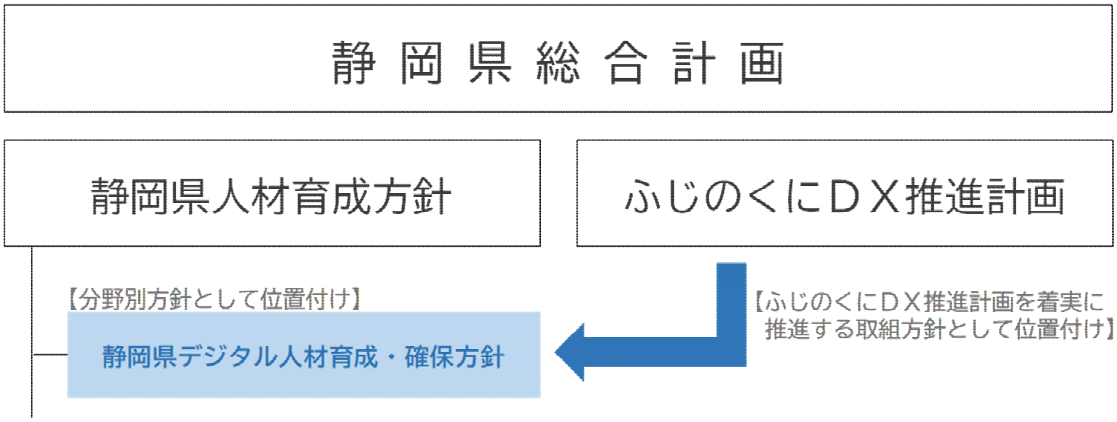
２　本方針の位置付け

「ふじのくにＤＸ推進計画」（令和４年３月策定）を着実に推進するため、同計画に掲げる「施策を支える人材・基盤の強化」のうち、「行政における専門人材の確保・育成」に関する具体的な取組方針として、本方針を位置付ける。

併せて、静岡県人材育成基本方針の分野別方針として位置付ける。

本方針の対象は知事部局とする。

【図１：本方針の位置付け】



３　求めるデジタル人材の人物像

(1) 本県における取組及びデジタル人材に関する課題

本県では、デジタル化を推進する司令塔として、デジタル戦略担当部長＊1及びデジタル戦略課を令和３年４月に設置した。あわせて、副知事をＣＩＯ、各部局の部長代理等を構成員とするデジタル戦略推進本部＊2を発足するなど、全庁を挙げてデジタル化を推進する体制を構築し、デジタル化の推進に取り組んできた。（図２参照）

こうした組織体制の整備と併せて、令和４年３月には「ふじのくにＤＸ推進計画」を策定し、地域社会、行政のそれぞれのフィールドで、デジタルの力を活用した課題解決、魅力向上を図るため様々な施策を展開するとともに、それら施策の推進を支えるデジタル人材の育成についても、各種研修の開催等を通じて取り組んできたところである。

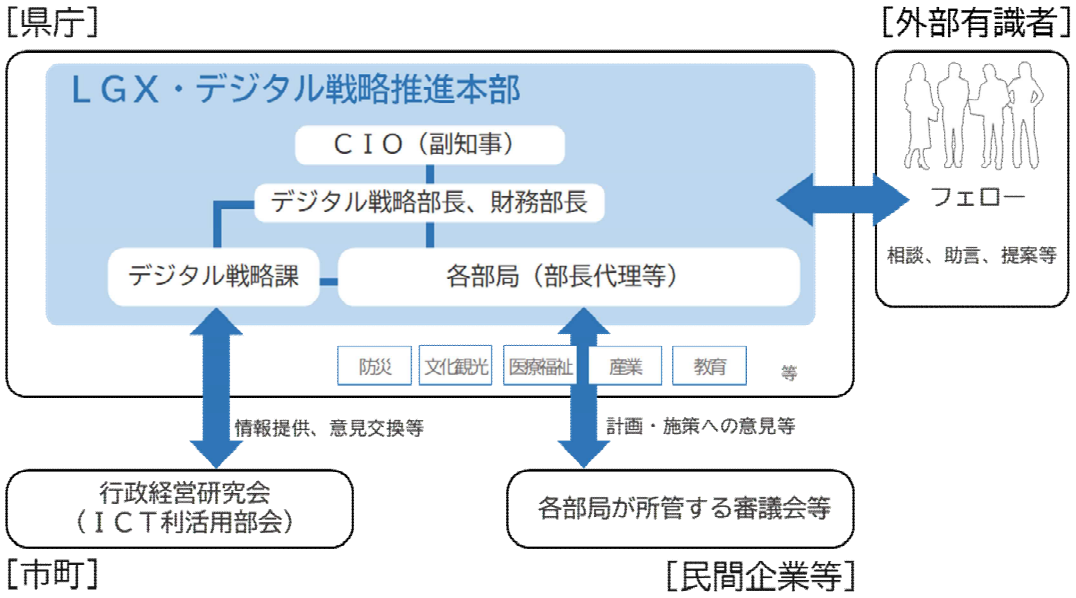
その一方で、生成ＡＩ等をはじめとするデジタル技術の進化は目覚ましいものがあり、こうした時代の変化に遅れることなくスピード感を持って、更なる行

政サービスの質の向上を図っていくためには、マネジメント層に対するＤＸ推進の意識付けの強化、ＤＸ推進の中核を担う人材の育成・確保、デジタルツールを活用する全ての職員のデジタルリテラシーの向上等に重点的に取り組む必要がある。

また、これまで明確な定義がなされていなかったデジタル人材の人材像や果たすべき役割、必要なスキル等について明確化し、本県におけるデジタル人材の育成・確保をより計画的、効果的に推進していく。

＊１・・・令和７年度よりデジタル戦略部長に改称
＊２・・・令和７年度よりＬＧＸ・デジタル戦略推進本部に改称

【図２：静岡県のデジタル化推進体制】



(2) デジタル人材の育成・確保に関する基本方針

「ふじのくにＤＸ推進計画」に掲げる「誰にも優しく、誰もが便利に、安全・安心、そして豊かに」の基本理念のもと、「いつでも　どこにいても　必要なものやサービスを受けられる、豊かで持続可能な社会」を実現するため、以下の基本方針に基づきデジタル人材の育成・確保に取り組む。

【表１：デジタル人材の育成・確保基本方針】

基本方針①	デジタル技術を活用した業務効率化や行政サービスの向上が推進されるよう「全職員のデジタルリテラシー（デジタル技術に関する基礎的な知識を有し、効果的に活用できる能力）の向上」を図る。
基本方針②	デジタル技術を活用した業務改革など、ＤＸ推進の中核を担う人材の計画的な育成・確保を図る。
基本方針③	ＤＸ推進の意識醸成や各事業へのデジタル技術の活用を促進するため、マネジメント層に対するＤＸ推進の意義の意識付け、デジタルリテラシーの底上げを図る。

(3) 求めるデジタル人材の人材像・役割

上記基本方針及び、３(1)に記載の課題等を踏まえ、本県が求めるデジタル人材像・役割・スキル等について、表２－１から表２－５に示す人材区分のとおり定義し、明確化する。

また、人材区分ごとの職位については、図３のとおり定義する。

【表２－１：デジタル推進官の人材像等】

人材区分	デジタル推進官
人 材 像	・ＤＸ推進の意義を理解し、強力なリーダーシップと豊富な行政経験・知識により部局内のＤＸを推進
役割(例)	・部局内のＤＸ推進の責任者・旗振り役として、部局の取組を強く牽引 （例：方針の提示、推進体制等の構築、ＤＸ推進に向けた機運醸成 等） ・インシデント防止の取組 （例：意識啓発メッセージ発出、ネットリテラシー等に基づく実施判断 等） ・インシデント発生時の対応（例：初動対応等における的確な指示・判断 等）
ス キ ル	・マネジメント（組織マネジメント、変革マネジメント） ・インシデント管理、デジタルリスク管理 ・デジタルリテラシー
必 要 数	・各部局１人配置（各部局部長代理等）

【表２－２：ＤＸ推進マネージャーの人材像等】

人材区分	ＤＸ推進マネージャー
人 材 像	・ＤＸ推進の意義を理解し、リーダーシップと、豊富な行政経験・知識により所掌範囲のＤＸを推進
役割(例)	・所属におけるＤＸ推進を牽引、進捗管理等のマネジメント （例：プロジェクトの全体管理、ＤＸ推進に向けた機運醸成 等） ・インシデント防止の取組 （例：意識啓発、ネットリテラシー等に基づく実施判断 等） ・インシデント発生時の対応（例：初動対応等における的確な指示・判断 等）
ス キ ル	・マネジメント(組織マネジメント、変革マネジメント、プロジェクトマネジメント) ・インシデント管理、デジタルリスク管理 ・デジタルリテラシー
必 要 数	・各所属１人～若干名（課長、班長 等）

【表２－３：ＤＸ推進スペシャリストの人材像等】

人材区分	ＤＸ推進スペシャリスト
人 材 像	・データ分析、ユーザー環境、セキュリティ、システム監視・管理、その他特定の分野において高度な専門性を有し、ＤＸ推進リーダーや担当課と連携しＤＸの取組をリードできる人材
役割(例)	・特定分野における高度なスキル、知識等を活用した業務 （例：ネットワーク基盤等の調達・設計・管理、セキュリティ対策の構築 等） ・プロジェクト管理（例：進捗管理、技術的リーダーシップ 等） ・インシデント発生時の対応
ス キ ル	・テクニカルスキルのうち特定分野における高度な知識、スキル ・マネジメント（プロジェクトマネジメント） ・インシデント管理 ・デジタルリテラシー
必 要 数	・デジタル関連部門を中心に必要数を配置

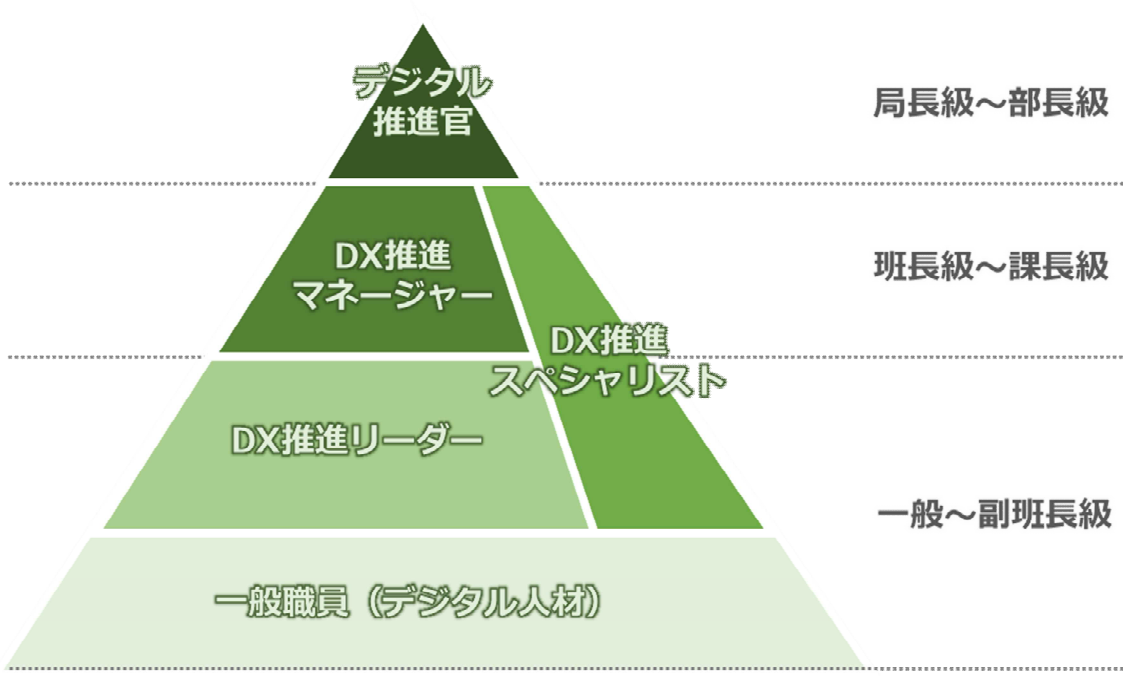
【表２－４：ＤＸ推進リーダーの人材像等】

人材区分	ＤＸ推進リーダー
人 材 像	・デジタルに関する一定程度の知識・経験と行政実務の知識・経験を兼ね備え、一般行政職員や高度専門人材と連携し、中核となって実務を取りまとめる人材
役割(例)	・所属におけるデジタル技術等を活用した課題の解決 （例：デジタルツールの導入・活用による業務改革 等）
ス キ ル	・マネジメント（プロジェクトマネジメント） ・テクニカルスキル（サービスデザイン/ＢＰＲほか業務に応じて必要なスキル） ・デジタルリテラシー
必 要 数	・各所属最低１人以上を配置

【表２－５：一般職員（デジタル人材）の人材像等】

人材区分	一般職員（デジタル人材）
人 材 像	・デジタルに関する一定程度のリテラシーを有し、デジタルツールを積極的に活用し、業務効率化に取り組む人材
役割(例)	・導入されたデジタル技術等の積極的な活用 （例：生成ＡＩの積極的な活用） ・ＤＸ推進リーダー等と連携した担当業務の効率化、高度化 （例：ユーザー視点を踏まえた申請様式等の見直し、EBPMによる政策立案 等）
ス キ ル	・テクニカルスキルのうちそれぞれの業務に応じた最低限の知識、スキル ・デジタルリテラシー
必 要 数	・全職員

【図３：職位別人材区分】



(4) 人材区分ごとに求められるスキル等

上記３（3）で定義したデジタル人材区分ごとに必要となるスキルとその概要について表３－１のとおり整理するとともに、表３－２においてより詳細に解説する。

なお、ＤＸ推進リーダーとＤＸ推進スペシャリストについては、業務内容や必要性に応じ専門分野ごとにスキル・知識等を習得・実践するものであり、全ての分野においてスキルの習得を求めるものではない。

【表３－１：デジタルスキルマップ】

Ⅰ：一般職員（デジタル人材） / Ⅱ：ＤＸ推進リーダー / Ⅲ：ＤＸ推進スペシャリスト / Ⅳ：ＤＸ推進マネージャー / Ⅴ：デジタル推進官

スキル			概要（スキル・知識・能力）	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
マネジメント	①	組織マネジメント	設定した目標を達成するために、組織や業務を管理運営する能力	－	－	－	○	◎
	②	変革マネジメント	ＤＸ推進に向けた気運醸成・組織風土の変革を牽引する能力	－	－	－	○	◎
	③	プロジェクトマネジメント	ＤＸ推進に向けた個別プロジェクトの遂行に必要となるマネジメント能力	－	◎	◎	－	－
	④	インシデント管理 デジタルリスク管理	システム障害時等における迅速な対応能力 デジタルリスクの未然防止	－	△	◎	○	○
テクニカル	⑤	システム企画・調達・運用	ＩＴシステム等の企画から導入、廃止に至る一連のプロセルに対応できるスキル	△	○	◎	－	－
	⑥	サイバーセキュリティ	情報資産を保護するための技術的対策と管理に関連するスキル（サイバー攻撃からシステムを守るための予防措置、検出技術、対応戦略を含む）	△	○	◎	－	－
	⑦	プログラミング/ローコード	コード作成またはローコードプラットフォームを用いた開発スキル	△	○	◎	－	－
	⑧	データ分析・活用	データを収集、分析し、意思決定に活用する技術	△	○	◎	－	－
	⑨	先端技術	生成AI、ブロックチェーンなど最新技術に関する知識と業務へ活用する能力	△	○	◎	－	－
	⑩	サービスデザイン/ＢＰＲ	ユーザー中心のサービス設計と業務プロセスの再設計（最適化）に係る能力	△	◎	◎	－	－
デジタルリテラシー	⑪	マインド・スタンス	デジタル変革の基本概念、ＤＸを推進する意義について理解し、ＤＸ推進に積極的に取組む姿勢を持っている。	○	◎	◎	◎	◎
	⑫	時代の潮流	社会のデジタル化動向や政府のデジタル関連政策の動向を理解し、常に最新の動向を把握できている。	○	◎	◎	○	○
	⑬	デジタル技術基礎知識	デジタル・情報通信技術に関する基本的な知識を習得し、業務に活用できる。	○	○	◎	○	○
	⑭	データ利活用	データ利活用に関する基本的な知識を習得し、業務に活用できる。	○	○	◎	○	○
	⑮	セキュリティ基礎知識	セキュリティの基本概念と保護対策の知識を習得し、業務に活用できる。	○	○	◎	○	○

◎：専門的な知識を有し、指導できる
○：標準的な知識を有し、独力で実践ができる
△：基礎的な知識を有し、指導のもと実践できる

【表３－２：デジタルスキルマップ解説】

スキル			概要 具体的なスキル・知識の例
マネジメント	①	組織マネジメント	設定した目標を達成するために組織や業務を管理運営する能力
			・ＤＸを推進するうえで、阻害要因となる部分（組織体制、制度、人材、業務プロセス等）を特定し、組織の最適化を図る能力 ・ＤＸ推進施策の全体管理
	②	変革マネジメント	ＤＸ推進に向けた気運醸成・組織風土の変革を牽引する能力
			・トップダウンによる組織文化の変革 ・チームビルディングよる機運醸成 ・若手職員等との積極的なコミュニケーションによる組織風土の改善
	③	プロジェクトマネジメント	ＤＸ推進に向けた個別プロジェクトの遂行に必要となるマネジメント能力
			・プロジェクトの管理（範囲、予算、スケジュール等） ・プロジェクト遂行に必要な技術的知識 ・リーダーシップ、チームビルディング、ステークホルダーマネジメント ・リスク管理と品質保証（ベンダー管理）
	④	インシデント管理 デジタルリスク管理	システム障害時等における迅速な対応能力 デジタルリスクを未然に防止する能力
			・インシデント検出と分析 ・インシデント対応計画の策定と実行 ・再発防止策の実施 ・ネットリテラシー等を踏まえた倫理的、道徳的な観点からの施策実施判断
テクニカル	⑤	システム企画・調達・運用	ＩＴシステム等の企画から導入、廃止に至る一連のプロセルに対応できるスキル
			・ベンダー管理と調達プロセス ・システム設計とアーキテクチャの理解 ・運用管理とシステム監視 ・ＩＴインフラとクラウドサービスの知識
	⑥	サイバーセキュリティ	情報資産を保護するための技術的対策と管理に関連するスキル（サイバー攻撃からシステムを守るための予防措置、検出技術、対応戦略を含む）
			・ネットワークセキュリティと暗号化技術 ・インシデント対応と脆弱性管理 ・セキュリティポリシーの策定と実施 ・エンドユーザー教育と意識向上
	⑦	プログラミング/ローコード	コード作成またはローコードプラットフォームを用いた開発スキル
			・代表的なプログラミング言語の習得（例：Python　等） ・ローコード開発プラットフォームの使用経験 ・ソフトウェア開発のライフサイクル理解 ・デバッグとテストの技術
	⑧	データ分析・活用	データを収集、分析し、意思決定に活用するスキル
			・統計学と機械学習の基礎知識 ・データベース管理とSQL ・ＢＩ（Business Intelligence）ツールの使用 ・分析結果の業務への活用（EBPM等）
	⑨	先端技術	生成AI、ブロックチェーンなど最新技術に関する知識と業務へ活用する能力
			・人工知能（ＡＩ）と機械学習（ＭＬ）の原理と生成ＡＩ等の活用 ・ブロックチェーン技術の基礎と業務プロセスでの活用 ・仮想現実（ＶＲ）と拡張現実（ＡＲ）の活用
	⑩	サービスデザイン/ＢＰＲ	ユーザー中心のサービス設計と業務プロセスの再設計（最適化）に係る能力
			・ユーザーリサーチとインサイトの抽出 ・サービスデザイン思考とツールの適用 ・プロセスマッピングと改善策の策定 ・変革に向けたステークホルダーの調整とコミュニケーション

スキル			概要 具体的なスキル・知識の例
デジタルリテラシー	⑪	マインド・スタンス	デジタル変革の基本概念、ＤＸを推進する意義について理解し、ＤＸ推進に積極的に取組む姿勢を持っている。
			・ＤＸの定義と重要性の理解 ・デジタル技術を活用した業務改善の必要性 ・変革に向けたオープンマインドと継続的学習の姿勢
	⑫	時代の潮流	社会のデジタル化動向や政府のデジタル関連政策の動向を理解し、常に最新の動向を把握できている。
			・国内外のデジタルトレンドの理解と評価 ・政府のデジタル政策に関する最新情報の把握 ・デジタルビジネスの構造的理解 ・担当する業務や施策に係る他自治体における事例の把握
	⑬	デジタル技術基礎知識	デジタル・情報通信技術に関する基本的な知識を習得し、業務に活用できる。
			・コンピュータハードウェアとソフトウェアの基本 ・業務に利用するソフトウェア（Word・Excel・PowerPoint等）の活用ノウハウ ・ネットワーキングと三層分離とインターネットの原理 ・基本的なプログラミング概念とデータベース概念の理解 ・最新のデジタルツールに関する知識や基礎的な活用方法の理解
	⑭	データ利活用	データ利活用に関する基本的な知識を習得し、業務に活用できる。
			・社会におけるデータ活用（ビッグデータ、オープンデータ） ・データの分析手法に関する基本的な知識
	⑮	セキュリティ基礎知識	セキュリティの基本概念と保護対策の知識を習得し、業務に活用できる。
			・情報セキュリティの原則と概念 ・行政でのインシデント事例を含めた主要なセキュリティ脅威とその対策 ・パスワード管理、暗号化、アクセス制御の基本 ・セキュリティインシデントへの基本的な対応策

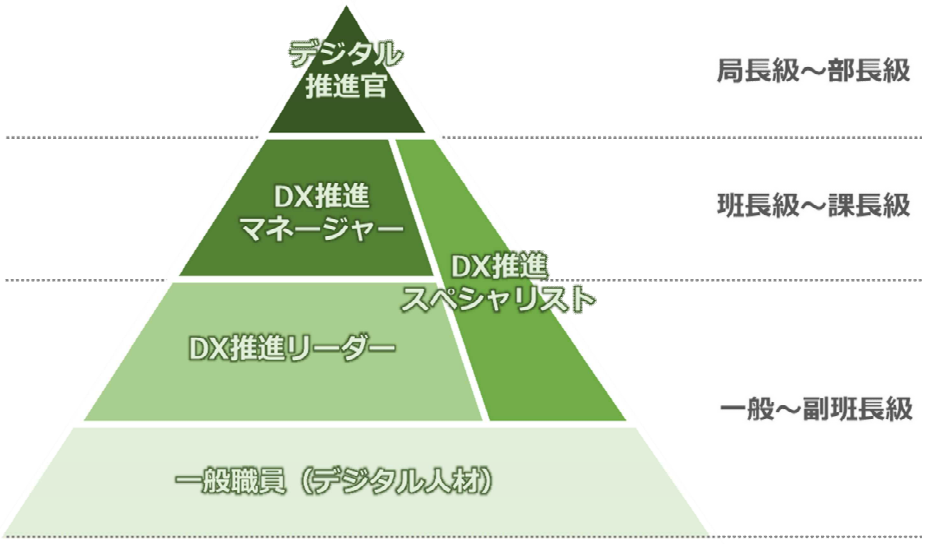
４　デジタル人材の育成及び確保の方向性

上記３(2)で定義したデジタル人材区分について、育成及び確保に関する方向性を表４のとおり整理する。

【表４：人材区分ごとの育成・確保の考え方】

人材区分	内部育成 内部登用	外部人材 採用	左の考え方
デジタル推進官 （各部部局部長代理等）	○	－	内部登用 ・部長代理等として豊富な行政経験が必要 ・必要なデジタルスキル等については、研修等で担保
ＤＸ推進マネージャー （各所属の課長、班長等）	○	－	内部登用 ・課長等として豊富な行政経験が必要 ・必要なデジタルスキル等については、研修等で担保
ＤＸ推進スペシャリスト （特定所属に必要数配置）	○	○	内部育成 ・職員の素養や業務の状況を踏まえ、専門的な研修により個別に育成（ＤＸ推進リーダー等から育成） 外部人材の活用/採用 ・必要なスキル、分野、期間等を踏まえ、任用形態や任用方法にこだわらず柔軟に対応
ＤＸ推進リーダー （各所属１人以上）	○	－	内部育成 ・ＤＸ推進リーダー育成講座等で内部育成
一般職員（デジタル人材） （全職員）	○	－	内部育成 ・ｅラーニング等を活用し、職員全体のデジタリテラシーを向上

【＜再掲＞図３：職位別人材区分】



５　デジタル人材の育成・確保に向けた具体的な取組

上記３(2)(3)に示した「デジタル人材の育成・確保基本方針」や「求める人材像」を踏まえ、デジタル人材を育成・確保していくため、下記のとおり具体的な取組を実施していく。

(1) デジタル人材育成の取組

①職員研修の実施

上記３(4)表３デジタルスキルマップ等を踏まえ、デジタル人材ごとに必要なスキル等が漏れなく習得できるよう職員研修を実施する。

全ての職員が受講する必修研修である階層別研修については、ＤＸ推進の意義などマインドセット（意識付け）を主な目的として実施し、全庁を挙げてのＤＸ推進の機運醸成につなげる（表５参照）。

選択研修やその他個別の研修については、ＤＸ推進リーダー育成講座や、情報セキュリティ研修など、専門性の高い豊富な研修メニューを整備し、ＤＸを推進する中核人材を育成するとともに、デジタルリテラシー向上研修などにより全職員のレベルアップを図っていく。

また、こうした座学中心のインプット型研修で得た知識や理論を実際に活用・実践する場として、実際の業務課題の解決に取り組むPBL（Project Based Learning：課題解決型）研修を導入していく。PBL研修により、実際の問題に対処できる高い実践力を有したデジタル人材の育成に努めていく（表６参照）。

なお、各研修については、実地、オンライン、ｅラーニングなど柔軟な形態で実施するとともに、内容についても適宜見直しを行う。

【表５：階層別研修の例】

研修名	対　象	内　容	該当スキルＮｏ （表4-1に連動）
新任管理者研修	新任課長級職員 （約120人）	・ＤＸ推進の意義 ・ＤＸ推進に資する組織運営	Ⅳ－①、Ⅳ－②、 Ⅳ－⑪、Ⅳ－⑫
新任監督者研修	新任班長級職員 （約180人）	・ＤＸ推進の意義 ・業務改善の進め方 ・オープンデータの活用	
キャリア開発研修Ⅱ	新任副班長級職員 （約150人）	・ＤＸ推進の意義 ・業務見直しの着眼点	Ⅰ－⑪、Ⅰ－⑫、 Ⅱ－⑪、Ⅱ－⑫、 Ⅲ－⑪、Ⅲ－⑫
４年次職員研修	採用４年次職員 （約200人）		
２年次職員特別研修	採用２年次職員 （約200人）	・デジタル化の必要性 ・県庁ＤＸの推進	

【表６：選択研修等の例】

研修名	対　象	内　容	該当スキルＮｏ（表4-1に連動）
ＤＸ推進リーダー育成講座	県職員（25人） 市町職員（11人）	・ＤＸの推進を主導する人材を養成	Ⅱ－③～⑮ Ⅲ－③⑩
デジタル推進官研修	デジタル推進官	・ＤＸ推進の意義、必要性、意識改革、組織マネジメント ・情報セキュリティ	Ⅴ－①②④⑪⑫
県職員デジタルリテラシー向上研修 （※後述するアセスメントと連動）	全職員	・ＤＸ概要 ・ＡＩ、クラウド、IoT入門 ・データサイエンス入門 ・ＩＴ、ソフトウェア基礎	Ⅰ－⑪～⑮、 Ⅱ－⑪～⑮、 Ⅲ－⑪～⑮、 Ⅳ－⑪～⑮
PBL研修 （課題解決型研修）	県職員 （15人程度）	・専門講師の伴走支援のもと、ＤＸツール等を活用し、職場の課題を解決	Ⅱ～Ⅲ－③ Ⅰ～Ⅲ－⑤⑨⑩
各種情報セキュリティ研修 （ｅラーニング含む）	県職員	・セキュリティ知識の習得 ・インシデント発生時に対応できるスキルの習得	Ⅱ～Ⅴ－④ Ⅰ～Ⅲ－⑥ Ⅰ～Ⅴ－⑮
データサイエンス、EBPM関連講座	県職員 市町職員	・行政分野に特化したデータサイエンス、EBPMの知識の習得 ・より実践的な演習	Ⅰ～Ⅲ－⑧ Ⅰ～Ⅴ－⑭
ツール活用講座	県職員（約50人）	・業務効率化に向けた各種ツール活用	Ⅰ～Ⅲ－⑦、 Ⅰ～Ⅲ－⑨

【表７：デジタルスキルマップに対する研修の実施状況】

Ⅰ：一般職員(デジタル人材) / Ⅱ：ＤＸ推進リーダー / Ⅲ：ＤＸ推進スペシャリスト / Ⅳ：ＤＸ推進マネージャー / Ⅴ：デジタル推進官

スキル			概要	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
マネジメント	①	組織マネジメント	設定した目標を達成するために、組織や業務を管理運営	－	※	※	※	※
	②	変革マネジメント	DX推進に向けた気運醸成・組織風土の変革を牽引	－	※	※	※	※
	③	プロジェクトマネジメント	個別プロジェクトの計画策定、進捗管理	－	※	※	－	－
	④	インシデント管理 デジタルリスク管理	システム障害時等における迅速な対応能力 デジタルリスクの未然防止	－				
テクニカル	⑤	システム企画・調達・運用	ITシステムのライフサイクル全般の管理と最適化				－	－
	⑥	サイバーセキュリティ	情報資産を保護するための技術的対策と管理				－	－
	⑦	プログラミング/ローコード	コード作成やローコードプラットフォームを用いた開発				－	－
	⑧	データ分析・活用	データを収集、分析し、意思決定に活用する技術				－	－
	⑨	先端技術	AI、ブロックチェーンなど最新技術の採用と応用				－	－
	⑩	サービスデザイン/BPR	ユーザー中心のサービス設計と業務プロセスの再設計				－	－
デジタルリテラシー	⑪	マインド・スタンス	デジタル変革の基本概念とそれを推進する意義、姿勢					
	⑫	時代の潮流	社会のデジタル化動向や政府のデジタル関連政策の動向					
	⑬	デジタル技術基礎知識	デジタル・情報通信技術等に関する基本的な理解と知識					
	⑭	データ利活用	データ利活用に関する基本的な理解と知識					
	⑮	セキュリティ基礎知識	サイバーセキュリティの基本概念と保護対策の知識					

※一部のマネジメントスキルについては、デジタル分野に留まらないスキルも含まれることから、その習得については、
デジタル関連以外の研修を活用するなど柔軟に対応していく。

必修研修
選択研修等

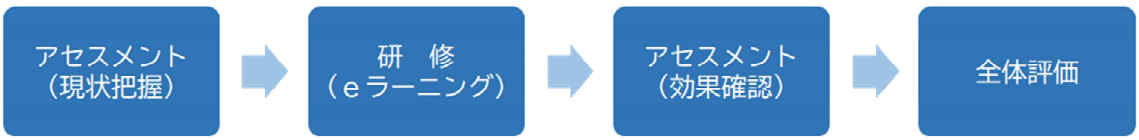
②アセスメントの実施

デジタル人材の育成を効果的に進めるためには、適切な評価に基づいた研修等の見直し等が不可欠であるとともに、職員それぞれのデジタルスキルレベルを正確に把握し、きめ細やかな研修機会の提供等を行っていく必要がある。

職員全員を対象としたデジタルリテラシーのアセスメントを、表６に記載した県職員デジタルリテラシー向上研修と連動して実施し、研修効果を測定することで研修内容の更なる充実を図る。

併せて、アセスメントにより職員のデジタルスキルレベルを把握し、適性のある分野の更なる強化や不得意な分野の克服など、その後の効果的な育成やキャリア形成につなげていく。

【図４：アセスメントの実施イメージ】



③職員の自発的学習の促進

職員の自発的学習によるデジタル関連の資格やスキル取得に対し、受講料等の一部補助などの支援を実施していく（人事課実施の通信教育講座）。

⑵ デジタル人材確保の取組

データ分析、ユーザー環境、セキュリティ、システム監視・管理など、特定の分野において高度な専門性が求められるＤＸ推進スペシャリスト等の人材について、庁内での人材確保や育成が困難な場合は、採用や外部人材の活用等により柔軟に対応する。

採用の実施に当たっては、業務内容や遂行に必要なスキル、必要な期間等を十分に勘案し、他の都道府県等の先進事例も参考にしながら、任用形態や任用方法を広く検討の上、柔軟な手法により実施する。

また、採用以外にも、外部人材の活用や民間企業等との人事交流、業務委託など多種多様な手法によりデジタル人材の確保に努めていく。

⑶ デジタル人材が活躍できる体制づくり

①育成したデジタル人材のフォローアップ体制の充実

育成・確保したデジタル人材が、業務改革に対する熱意を持続し、継続的なスキルアップを図ることができるよう、デジタル人材をフォローアップする体制の充実に務めていく。

例えば、ＤＸ推進リーダー等をはじめとするデジタル人材により「ふじのくにＤＸ推進チーム」を結成し、メンバー間における定期的な意見交換の場を設けたり、最新技術や知識等を学び直す研修機会を提供するなどの活動を引き続き実施していく。

②デジタル人材が活躍する場の創出

育成・確保したデジタル人材のその後の定着を図るためにも、有するスキルや知識を十二分に発揮することができる環境や、やりがいを感じる業務に積極的にチャレンジできる機会の創出などに取り組んでいく必要がある。

育成・確保したデジタル人材が、その力を十二分に発揮できるよう、適材適所の配置に務め、職員の士気の高揚及び組織の活性化を図っていく。

併せて、自身の担当業務にとどまらず、有するスキルや知識を活用して、他所属のデジタル化に関する課題を支援できたり、組織の垣根を越えて新たなプロジェクトを提案できたりするなど、自身の持つ力を最大限発揮しつつ、前向きかつ積極的にチャレンジできる環境・体制整備について検討を行っていく。

また、デジタル化に関して業務上の課題を抱えている所属や職員が相談しやすいよう、デジタル人材の持つスキルや知識等を可視化し、周知していく手法や体制についても検討を行っていく。

６　市町支援の取組

県全体のデジタル化の推進を図るため、市町におけるデジタル化の取組の支援を行っていく。支援については、以下に掲げるもののほか、各市町の取組状況や抱える課題等を踏まえ、必要な支援を適宜検討し、実施していく。

市町との連携体制の確保	行政経営研究会ＩＣＴ利活用部会等を通じ、県市町間の連携体制を確保するとともに、共通する課題の共有や解決に向けた取組を実施していく。
デジタル人材の育成・確保	特に小規模な市町において、デジタル人材の育成に向けた研修等の単独開催は困難であるという実情を踏まえ、県・市町合同でデジタル関係研修（ＤＸ推進リーダー育成講座等）を開催し、市町におけるデジタル人材の育成を支援する。
	デジタル人材の採用や外部デジタル人材の活用等の検討が進まずデジタル人材の確保に苦慮している市町に対し、必要な支援を行う。

７　その他

本方針については、「ふじのくにＤＸ推進計画」、「静岡県人材育成基本方針」等の改訂などに合わせて、必要に応じ適宜見直しを実施する 。

静岡県デジタル人材育成・確保方針
１．０版

令和７年３月（策定）

静岡県知事直轄組織デジタル戦略局デジタル戦略課