



デジタル
人材
育成!

デジタル人材育成!

日野市

DX人材 育成方針

令和7年(2025年)3月

日野市企画部情報政策課

日野市DX人材育成方針策定にあたって



少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少が社会問題として顕在化すると共に、個人のライフプランや価値観の多様化を尊重する社会的な潮流が生まれてから、既に四半世紀以上が経過しました。これまでににおいても、日野市は時代の流れの中で住民福祉の向上のために、さまざまな課題の解決に取り組んできましたが、近年では大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化や、生成AIに代表されるような急速なテクノロジーの進展など、私たちを取り巻く状況の変化はさらに目まぐるしいものとなり、従来の方法やスピード感では解決が困難な課題に直面するようになりました。

また、行政事務が年々複雑化する一方で、これらを担う職員の減少により、日々の住民サービスや業務の継続も困難さを増しています。このような状況下にあっても、職員による組織力を最大限に発揮して、業務改善により時間を生み出し、さらなる住民サービスの向上に取り組むためには、前提となるビジョンの共有と、そこから見える課題の明確化や具体的な対策の摺り合わせができること、課題解決のための職員の能力が育成されていることや、必要に応じて能力のある外部人材が確保されていることが不可欠です。これらはまた、働く場所として選ばれる自治体となるためにも不可欠な要素です。

本方針は「日野市人材育成基本方針」と両輪を成すものとして、課題を解決する手段の一つとしてデジタル技術の活用を検討し、実装していくことのできる組織に必要な職員の役割と能力、育成と評価、外部人材の確保について具体的な方策を示したものです。DX実現への取り組みは多くの困難さを伴いますが、必ずや日野市の明るい未来を切り拓くための鍵となります。すべての職員一人ひとりが、この重要な使命に取り組んでいただくようお願いします。

令和7年3月31日

日野市長 大坪冬彦



目次

1.	<u>日野市の現状とDX人材育成の必要性</u>	・・・	3
2.	<u>日野市のDXの目指す姿</u>	・・・	8
3.	<u>DXを実現する人材像と役割</u>	・・・	11
4.	<u>DXを実現する人材の育成と評価</u>	・・・	20
5.	<u>DXを実現する外部人材の登用</u>	・・・	36
6.	<u>DX人材育成方針の評価と見直し</u>	・・・	38
7.	<u>デジタルコワクナイ作戦とは</u>	・・・	43

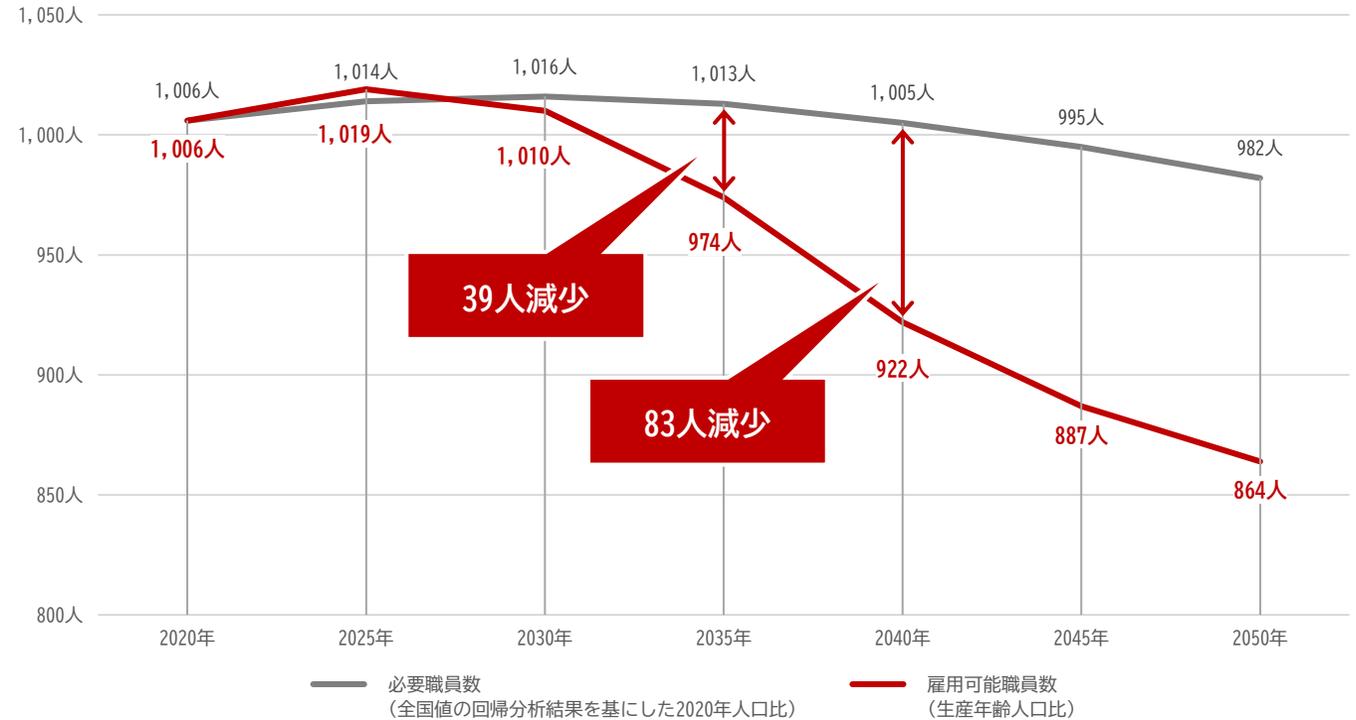
1.

日野市の現状とDX人材育成の必要性

今後の人口推計と 職員の減少見込み

令和2年国勢調査に基づく人口推計および地方公共団体定員管理調査の結果を回帰分析し、将来の日野市における職員の需給ギャップを推計すると、令和2年(2020年)時点の職員数の水準と比較し、令和17年(2035年)には39人、令和22年(2040年)には83人の減少が見込まれます。

近年顕著となっている職員採用の困難な状況に加えて雇用可能職員数も減少することから、今後は「自治体戦略2040構想研究会 第二次報告」にて提言された「半分の職員数でも担うべき機能が発揮される自治体(スマート自治体)への転換」を目指し、ジョブディスクリプションやBPMNなどにより「この仕事に何人で取り組むのか」という視点で業務を精査していく必要があります。

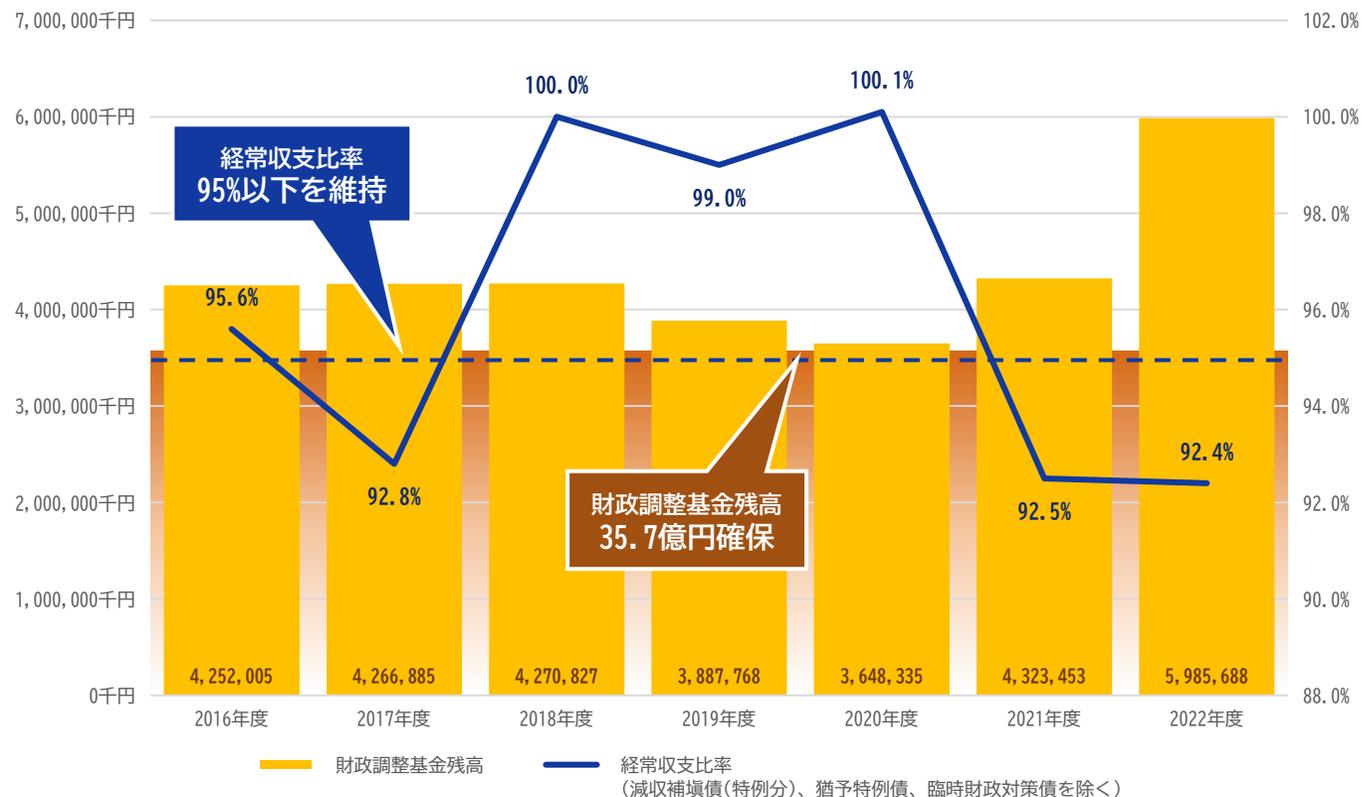


※必要職員数は、令和2年国勢調査(総務省統計局)都道府県・市区町村別の主な結果に基づく1,715自治体(人口65万人以下の自治体(東京都区部18区を含む))の人口と令和2年度地方公共団体定員管理調査(普通会計(警察・消防を除く。また、人口65万人超の自治体を除く))に基づく職員数の回帰分析により得られた回帰式($y=0.005338405x+77.91827462$)に、令和2年国勢調査に基づく社会保障・人口問題研究所による都道府県・市区町村の男女・年齢(5歳)階級別将来推計人口(令和5年12月22日)における日野市の推計人口を代入し算出。雇用可能職員数は、前述の定員管理調査における日野市の職員実数1,006人(普通会計)を基準に、同人口推計における日野市の生産年齢人口の推計割合(15~64歳割合)を比率として算出。

経常収支比率100% と財政再建

近年の日野市の財政状況は、税制改正、経済状況の影響などによる市税収入の伸び悩みや、高齢化の進展や保育需要に伴い社会保障関連経費の増加に直面する一方で、公共施設の老朽化・耐震化対策への対応により、基金や市債に頼る予算編成が続いていました。また平成30年度(2018年度)決算では財政構造の硬直度を示す経常収支比率が100%に達し、基金の取り崩しや市債の借り入れを行わなければ、経常的な行政サービスの財源が確保できなくなるという状況に直面しました。

この状況を打開するため、令和2年2月に3度目となる財政非常事態宣言を発出し、財政再建に向けて取り組んでいます。

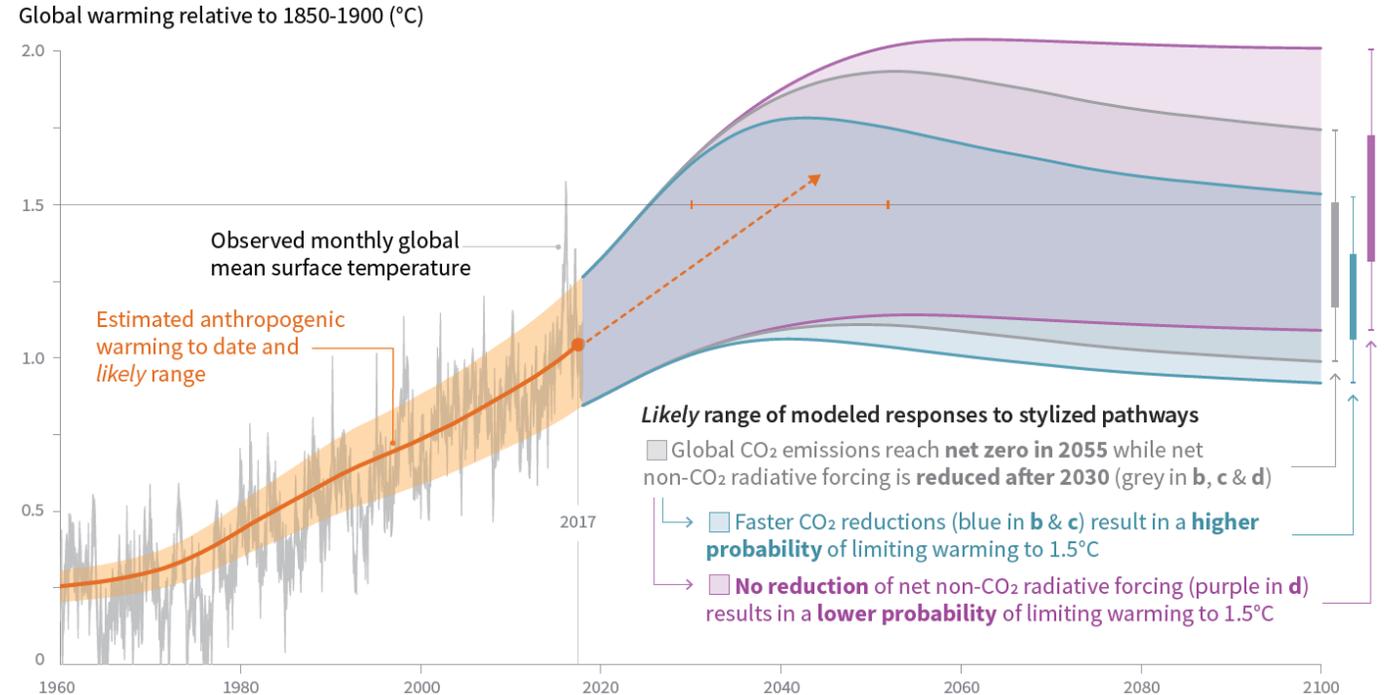


深刻な環境問題と 気候非常事態

気候変動は環境だけでなく、福祉、教育、住民サービスなど、あらゆる行政分野に影響を及ぼします。異常気象や災害は高齢者や障害のある方、生活困窮者など社会的弱者への支援を難しくし、迅速な対応が求められます。

デジタル技術を活用した住民データの収集や、災害時の支援システムは、より適切で効率的な対応を可能にします。

教育分野では、オンライン学習やデジタル教材を活用し、災害時でも教育の継続性を保つことが重要です。また、気候変動が公共インフラや交通機関に与える影響に対応するためにも、デジタル技術の活用は欠かせないものとなります。



【出典】IPCC 1.5℃特別報告書(Global Warming of 1.5℃)より。第二次産業革命の進展した時期(1850~1900年)を基準とした地球温暖化の推移。2017年までの灰色の線は、月ごとに観測された世界の平均表面温度の変化。2017年までのオレンジ色の実線は、人為的な地球温暖化の推定値(オレンジ色の陰影は想定範囲)。オレンジ色の破線矢印と水平のオレンジ色の誤差棒は、それぞれ現在の温暖化速度が続いた場合に1.5℃に達する時間の中央値と想定範囲。2017年以降の青色の帯は、より迅速なCO₂排出削減が、温暖化を1.5℃に抑える可能性が高いことを示している。

諸課題のまとめ～DX人材育成の必要性

人口減少と高齢化の進行により、私たちの行政運営はますます厳しくなっています。職員の数が減少する中で、福祉、教育、インフラ、災害対応など、あらゆる分野で迅速かつ的確な対応を行うことが求められています。しかし、これらの課題に対処するためには、従来の手法では限界があります。業務の効率化や住民サービスの向上を目指すためには、必要な財源を優先的に充てた上で、デジタル技術を活用した新たなアプローチが必要です。

気候変動をはじめとするさまざまな社会的課題に対応するためには、デジタル技術を活用した変革(トランスフォーメーション)による新たな価値の創出が不可欠です。AIやIoT技術を用いて、災害の予測やリスク分析を行うだけでなく、リアルタイムでのデータ収集と分析を基にした住民サービスの提供が可能になります。また、福祉や教育分野においても、オンラインシステムやデジタル化された支援ツールを活用することで、より効率的で効果的な支援を行うことができます。

しかし、これらを実現するためには、まずそれを担う人材が必要です。現在、多くの職員は業務のデジタル化やDXの実現に対して、具体的なスキルや知識を持っていない場合が多いのが現実です。そのため、DX人材の育成は急務であり、単に技術的なスキルを持った職員を育てるだけでなく、組織全体でDXの意義やメリットを理解し、共通の目標に向かって協力する文化を醸成することが求められます。

デジタル技術を適切に活用し、業務や住民サービスを変革(トランスフォーメーション)する人材を育成することは、組織の柔軟性を高め、気候変動や人口減少などの課題に対応できる力を強化することに直結します。今後の日野市において、DXの推進とそれを支える人材の育成は、地域社会の持続可能な発展に向けた最も重要な基盤となるのです。

2.

日野市のDXの目指す姿

D X推進計画の 基本理念

職員の減少や逼迫した予算状況、住民の生活に影響する環境問題・気候変動など喫緊の課題をはじめ、予測の困難な将来の課題の解決にあたっては、変革(トランスフォーメーション)による新たな価値の創出が不可欠です。

令和5年4月策定の「日野市D X推進計画」では、「①誰もが」「②便利で」「③豊かな」の3つの要素を基本理念に掲げ、各要素について実現に向けて配慮する視点を定めています。また、これらの基本理念を念頭に、社会情勢の変化に柔軟に対応しながら同計画を具体化していくためのアクションプラン(施策)に、別途作成し取り組んでいます。

① 誰もが



価値観の多様化



デジタルデバイド対策



取り残されない社会



人材確保・人材育成

② 便利で



利用者が使い易い



データの電子化



新たな暮らしに対応

③ 豊かな



ウェルビーイング
(心豊かな暮らし)



サステナブル

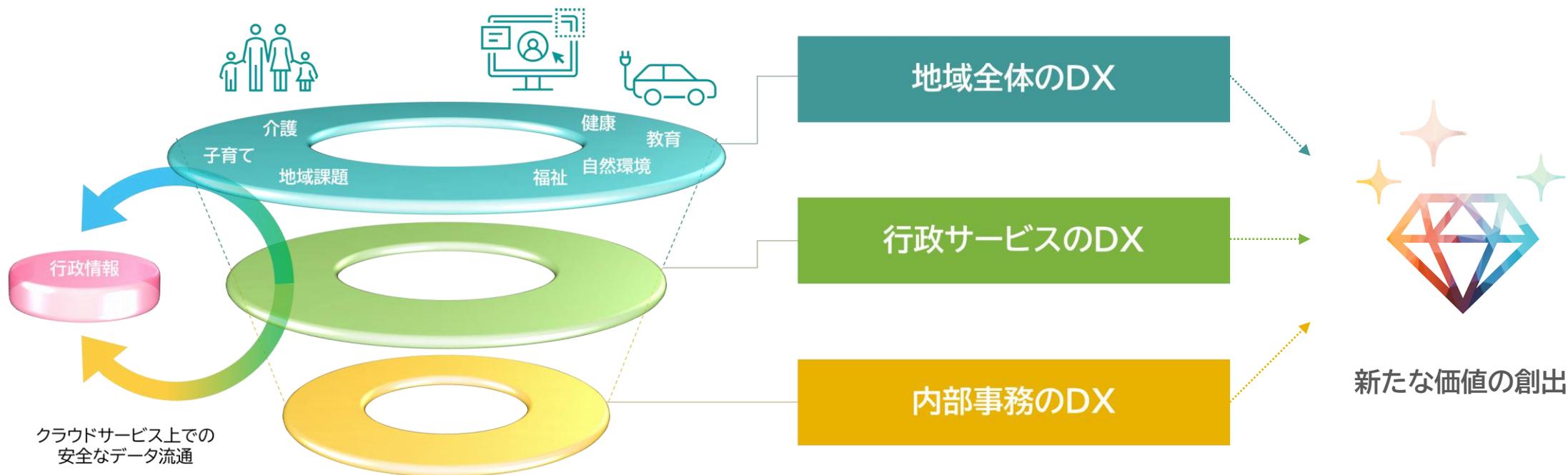


利用者中心の
行政サービス

3層構造で捉えるDXの方向性

また、同計画では、DXの方向性を3層の構造で捉えています。

「内部事務のDX」は、職員の取り組む業務の効率化や省力化・省人化など、「行政サービスのDX」は、提供するサービスの利便性や満足度の向上など、「地域全体のDX」は、さまざまな主体の協調・共同による革新や情報格差の解消などに向けた、新たな価値を創出するものです。これら3つの方向性における変革(トランスフォーメーション)により、「誰もが」「便利で」「豊かな」日野市の実現を目指します。



3.

DXを実現する人材像と役割

日野市の目指すDX人材像

日野市DX推進計画の掲げる「内部事務のDX」「行政サービスのDX」「地域全体のDX」の3つの方向性における変革(トランスフォーメーション)により、「誰もが」「便利で」「豊かな」日野市を実現するため、日野市の目指すDX人材像を次の通り定義します。

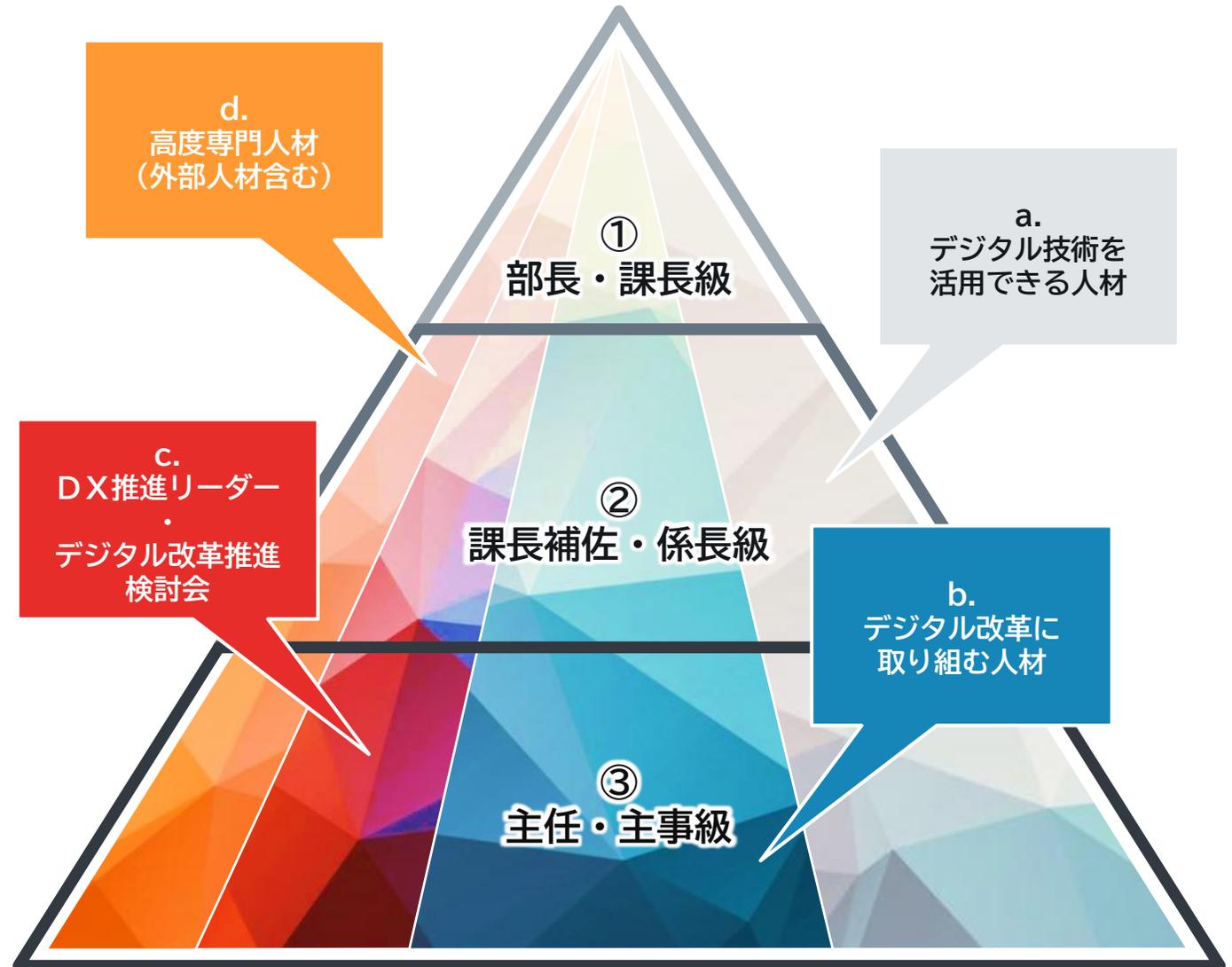
従前や慣例に捕らわれることなく、事業・取り組みのあるべき姿を明確にすると共に、手段としてのデジタル技術を活用するスキルを発揮し、仲間と共に変革の達成に向けた取り組みを積み重ねることで、住民サービスの向上と業務改善を実現していく職員

日野市のDX人材

この方針におけるDX人材は全ての職員を対象としますが、職員一人ひとりの得意分野や、これまでの業務経験(キャリア)なども考慮し、

- a. デジタル技術を活用できる人材
- b. デジタル改革に取り組む人材
- c. DX推進リーダー※・デジタル改革推進検討会
- d. 高度専門人材

の4つの区分と3つの職層(①部長・課長級、②課長補佐・係長級、③主任・主事級)の組み合わせにより定義します。



日野市のDX人材の区分と役割

日野市のDX人材の4つの区分について、それぞれが担う役割を示します(右表)。

各課の業務や住民サービスにおいてDXが実現されるためには、それぞれの区分の人材がバランスよく配置されていることが重要です。ただし、各区分は個々の職員のスキルや能力により固定されるものではなく、また排他でもありません。実務ベースでは、自身が担当する複数の業務について、それぞれに異なる区分の役割を担うことが想定されることから、業務や住民サービスの単位で、取り組む職員のバランスが取れるよう、人材がマネジメントされる必要があります。また各職員は、業務ごとに自身がどの区分の役割を担っているかを意識して取り組む必要があります。

区分	DX人材としての役割(行動)	
a. デジタル技術を活用できる人材	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタル技術に関する基礎知識を保有し、積極的にデジタルツールを活用して業務に取り組みます。 ● 業務の効率化に向けた取り組みを実践するとともに、デジタルリテラシー向上への高い意欲を持ちます。 	
b. デジタル改革に取り組む人材	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタル技術を活用した住民サービスや、業務の効率化につながる企画を立案します。 ● 職員のデジタルリテラシー向上、マインド醸成へのOJTを推進します。 	
c. DX推進リーダー・デジタル改革推進検討会	DX推進リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員個人の取り組みだけでは解決が困難な各部・課の課題に対し、変革に向けたプロジェクトを立ち上げ、リーダーとして推進します。
	デジタル改革推進員	<ul style="list-style-type: none"> ● 庁内や推進員から挙げた課題や、国・東京都の施策、庁内システムのライフサイクル等をインプットにアイデア集(デジタル改革案)をアウトプットします。
d. 高度専門人材(外部人材含む)	CIO補佐官	<ul style="list-style-type: none"> ● DXのビジョンを明確にし、戦略を立案すると共に、進捗状況を監視し、必要な手立てを講じます。 ● 日野市DX推進計画への助言を行います。
	ICT専門職	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタル技術に関する専門性を有し、DXを実現する各課のプロジェクトを牽引します。
	情報政策課職員	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタル技術に関する専門性を有し、DXを実現する各課のプロジェクトを伴走支援します。

3つの方向性とDX人材の役割

日野市のDXの方向性である「地域全体のDX」、「行政サービスのDX」、「内部事務のDX」により新たな価値を創出するために、DX人材には、それぞれのDXの方向性が目指す姿(目標)に応じた役割が求められます。

「地域全体のDX」では、イノベーションの創出や、より多くの人々が価値を享受できる状態を目指すために、周囲を巻き込むコミュニケーション(リーダーシップ)が重要となります。また「行政サービスのDX」では、サービスデザインやUXなどについての理解と実践が、「内部事務のDX」では、業務プロセスの分析・改善と具体的なツールの使用方法の習得が重要となります。

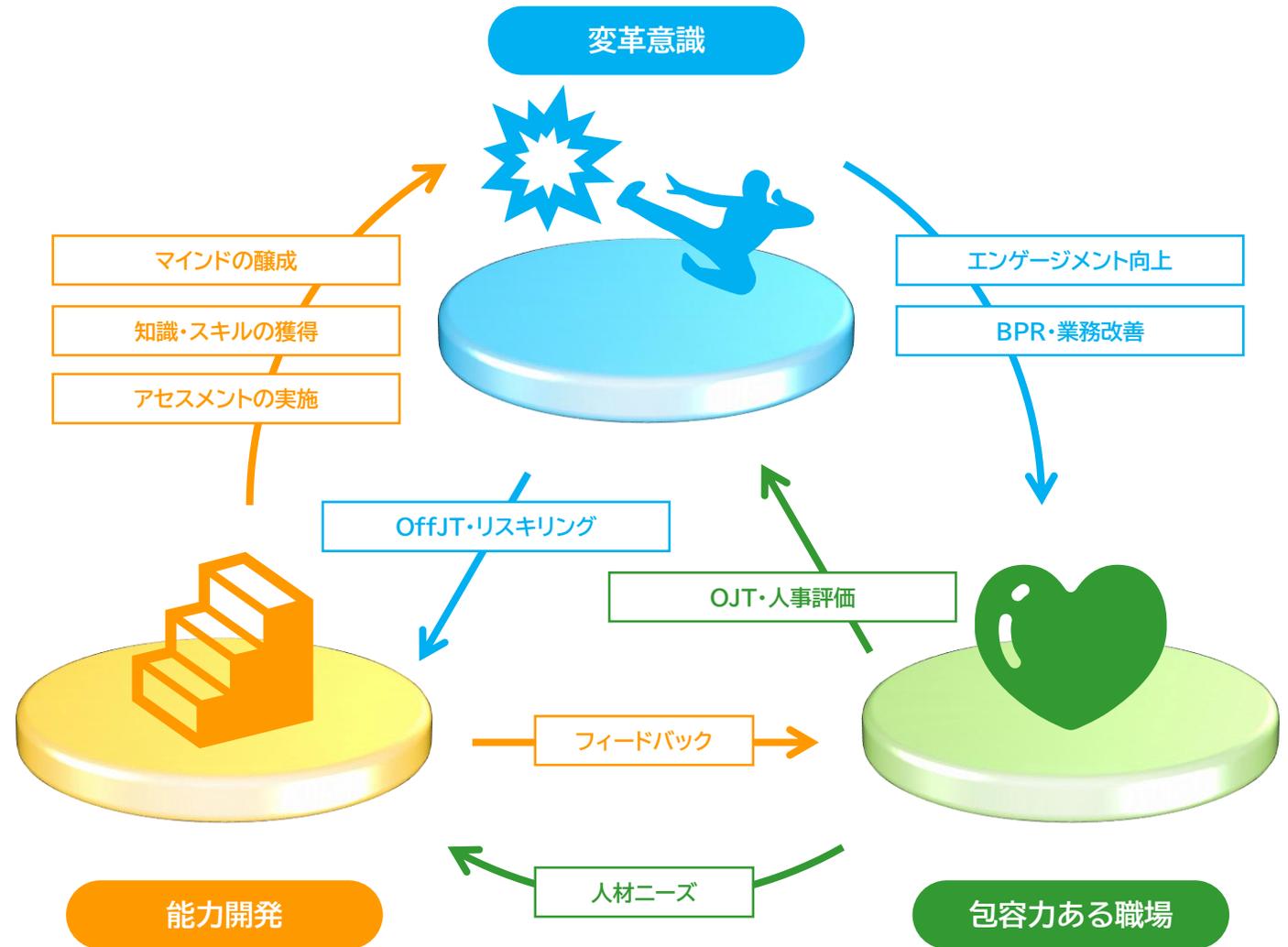
区分	DXの方向性	目指す姿(目標)	DX人材としての役割(行動)
DX人材	地域全体のDX	さまざまな主体の協調・共同による革新や情報格差の解消	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部の主体と協調・共同していくために、プロジェクトマネジメント、ステークホルダーマネジメント、コラボレーション、ファシリテーションなどのスキルを習得すると共に、イノベーション思考、パートナーシップ、データ連携などについて理解します。 ● 情報格差の解消に向け、高齢者および障害のある方への支援や、ユニバーサルデザインの必要性を理解します。
	行政サービスのDX	提供するサービスの利便性や満足度の向上	<ul style="list-style-type: none"> ● サービスの利便性や満足度の向上のために、サービスデザイン、マーケティングコミュニケーション、情報セキュリティ、プライバシー保護などについて理解します。 ● オンラインサービスの設計・運用手法や、UX・CXの改善手法を習得します。
	内部事務のDX	職員の取り組む業務の効率化や省力化・省人化	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務プロセスの分析・改善のために、ジョブディスクリプションやBPMNについて理解し、手法を習得します。 ● 業務の効率化や省力化・省人化に向けて、ノーコード/ローコードツール、RPA、AI-OCR、生成AIなどの特性を理解し、使用方法を習得します。 ● データベース管理・統合、クラウドサービス・技術について理解します。

DXが実現されるための3つの要素

変革(トランスフォーメーション)が必要な業務においてDXが実現されるためには、

- 社会に起こるさまざまな変化を受け入れ自らを変え、また住民サービスや業務を変えていくとする職員としての意識(変革意識)
- 業務分野や職層により求められる知識と技能を獲得する機会(能力開発)
- 仕事のやりがいや成長実感を得られ多様な働き方が受け入れられる組織風土および職場環境(包容力ある職場)

の、3つの要素が相互に関連し、多様な人材が新たな価値を創出する組織である必要があります。



「変革意識」 と各職層の役割

DXの実現に向けた取り組みを、「各課における業務効率化、省力化・省人化および住民サービス向上のための長期的なビジョンに基づき設定された組織目標を達成するための具体的対策」の一つに位置付け、各職層の役割(右表)に示しています。

全ての職層の職員がDX人材としての変革意識を持ち、各職層の役割を果たすことにより、あるべき姿の実現に向けた課題解決の取り組みが、各課のミッション(使命)に位置付けられます。

なお、具体的対策の検討時にデジタル技術を活用できるかどうかを検討します。

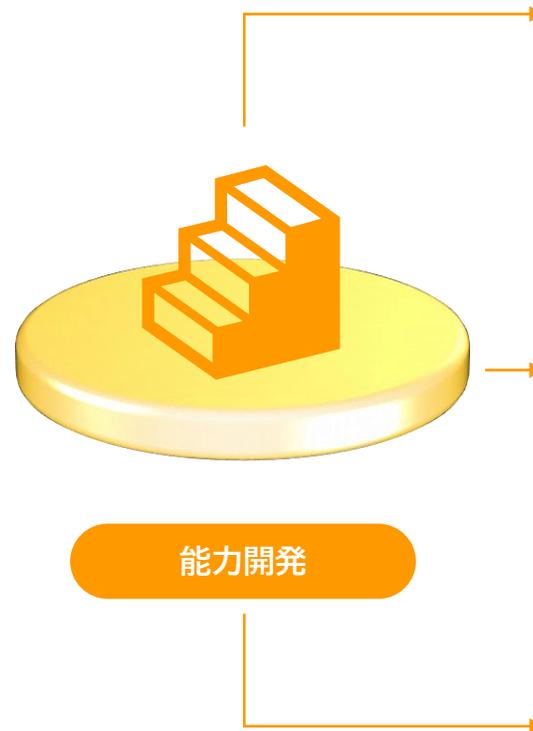


職層	DX人材としての役割(行動)
① 部長・ 課長級	<ul style="list-style-type: none">● 課長級は5年後・10年後の職員減少を見据え、各課における業務効率化、省力化・省人化および住民サービス向上のための長期的なビジョンを立案し、毎年の組織目標に落とし込むと共に、PDCAサイクルによる見直しを実施します。また異動時には必ず引継ぎます。● 部長級は、課を横断して取り組む必要がある対策などについての調整役を担います。
② 課長補佐・ 係長級	<ul style="list-style-type: none">● 課長級の立案する長期的なビジョンに基づき設定された組織目標を達成するために、各業務における具体的対策を担当職員と共に検討し、各職員の個人目標に落とし込みます。● 具体的対策の検討に当たっては、各職員から課題を吸い上げ明確化すると共に、それらの原因を担当職員と共に分析し、かつ検討の結果としての対策案は課長級と擦り合わせます。
③ 主任・ 主事級	<ul style="list-style-type: none">● 将来的な業務効率化、省力化・省人化および住民サービス向上を実現するための具体的対策を、実務に落とし込み取り組むことで、組織目標の達成を目指します。● 実務の現状を把握すると共に、制度・法令の目的への理解を通じて、業務の課題を見出し、課長補佐・係長級と共有します。またそれらの原因の分析と対策の検討を行います。

「能力開発」 と各職層の役割

DXが実現されるためには、各職層で異なる能力が発揮されることが求められます。各職層の役割(右表)に記載の事項については研修やOJTなどを通じて十分に理解すると共に、隣り合う職層に記載されている事項についても概観しておく必要があります。

また右表の各事項は、DX人材の役割として示したのですが、主任・主事級の欄に記載している各種デジタルツールの使用方法を除き、デジタル技術の活用を伴わない課題解決においても、理解しておくことが求められる内容です。



職層	DX人材としての役割(行動)
① 部長・ 課長級	<ul style="list-style-type: none">● 業務効率化、省力化・省人化および住民サービス向上のための長期的なビジョンを立案するために、ビジネスフレームワーク(PEST分析、SWOT分析、3C、MECEなど)の手法を理解します。また、ジョブディスクリプションやE BPM、B PRの意義と必要性を理解します。● 各職員のスキルや研修受講状況を把握し、組織目標の達成に必要な水準への到達・維持のための研修受講を指示または勧奨します。
② 課長補佐・ 係長級	<ul style="list-style-type: none">● 組織目標の達成に向けた具体的対策を検討するために必要となる、未来思考、仮説思考、水平思考、批判的思考、論理的思考、システム思考、デザイン思考、リーン思考などの思考法を理解します。また、B PMNやE BPM、B PRの手法を理解します。
③ 主任・ 主事級	<ul style="list-style-type: none">● 具体的対策においてデジタル技術を活用する場合を想定し、ノーコード/ローコードツール、RPA、AI-OCR、生成AIなどの特性を理解し、使用方法を習得します。また、フェイルファースト(早く失敗し学ぶ)が基本となることを理解します。● 業務の課題を的確に見出すため、水平思考、批判的思考、論理的思考を理解します。

「包容力ある職場」 と各職層の役割

心理的安全性の高い職場でなければ、DXの実現に向けた取り組みは困難なものとなります。

各職層の役割(右表)に記載の事項については、その職層の職員が(またはその職層の職員に対して)「人間関係の悪化を恐れずに、率直に言うことができる内容」として具体的に示したものです。

各職層の役割として示した行動に日頃から取り組み、率直に伝えやすい(=心理的安全性の高さを感じられる)職場にしていくことが重要です。

心理的安全性の高い職場は生産性も高まり、仕事のやりがいや成長実感を得ることができます。



職層	DX人材としての役割(行動)
① 部長・ 課長級	<ul style="list-style-type: none"> ● 長期的なビジョンに基づく具体的対策において、手段としてのデジタル技術の活用を、各職員に対し奨励します。また、具体的対策においてデジタル技術を活用する場合には、必要となる予算の獲得に取り組みます。 ● 課題を見出した職員と具体的対策に取り組む担当職員が同一である必要はないことを理解し、また各職員にも理解を促します。 ● DXの実現により、部・課を跨いでリソース(作業量や時間の余剰)が発生することも理解し、それらの共有・再配分の調整を行います。
② 課長補佐・ 係長級	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的対策においてデジタル技術を活用する場合には、主担当と副担当など2人以上の職員が理解している体制を整え、業務継続性の維持に努めます。また、課長級と共に業務の再配分を検討し、必要な調整を行います。 ● DXの実現により担当職員以外の業務にリソース(作業量や時間の余剰)が発生することも理解し、それらの共有・再配分を行います。
③ 主任・ 主事級	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的対策においてデジタル技術を活用する場合には、担当職員以外の業務にも負荷が掛かることを理解します。 ● 担当職員以外が各業務の課題に気付く可能性もあることを理解します。

4.

DXを実現する人材の育成と評価

現状把握のための アセスメント①

DX人材の育成に当たっては、職員一人ひとりが、自身の現在地を客観的な指標で把握することが必要です。右表に記載のアセスメントの受検を通して、自身の現状を確認した上で、現在の業務の変革(トランスフォーメーション)に必要な能力を獲得するため、また将来的なキャリアアップを見据えて必要となる能力を向上させるために、各種研修の受講やOJTに取り組むことで、確実なスキルアップが期待できます。

また、組織全体におけるDX人材の状況を把握するためにも、定期的なアセスメントの実施が必要です。

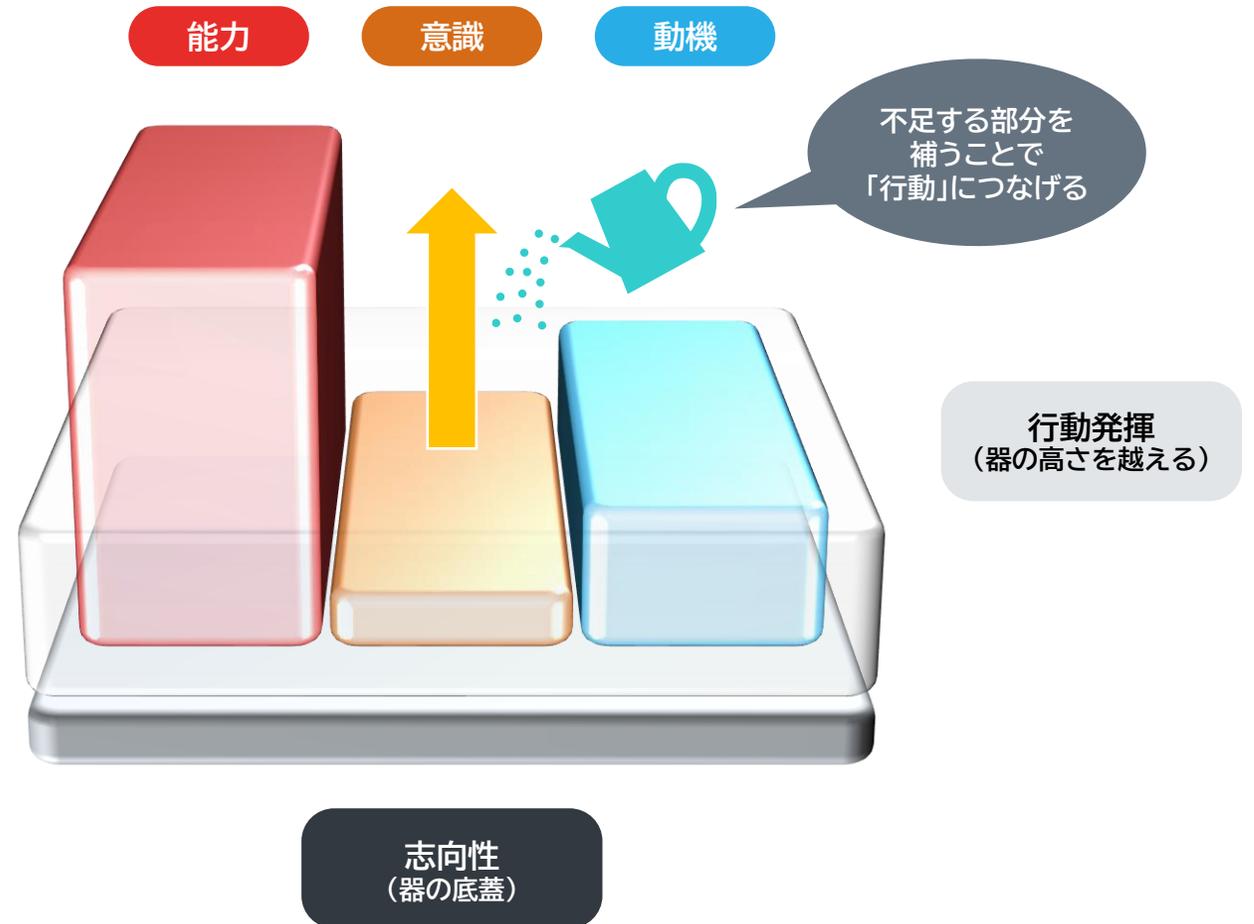
		指標区分	どのような現状を確認するか
基礎的 ITリテラシー アセスメント	IT基礎	IT基礎知識 ITビジネス インフラ ソフトウェア セキュリティ	AI IoT RPA クラウド ビッグデータ
		先端技術	
DXマインド アセスメント	意識		● DXに対して、必要性を実感しているか、あるいは、なぜDXを実行するのか(背景的理解)、実行したら何が得られるか(成果理解)
	行動		● DXに対して、どのような側面で日常の行動が発揮されているか
	動機		● DXに対して、どのような面で意欲を持っているか、あるいは、なぜ意欲を持っているか
DX志向性 アセスメント	デジタイゼーション		● アナログや物理データをデジタル化する段階に留まる傾向はあるか
	デジタライゼーション		● 個別の業務において、プロセスのデジタル化や、データ活用の段階に広げられる傾向はあるか
	デジタルトランスフォーメーション		● 組織横断的な業務プロセスやサービス・組織文化を、変革する段階に広げられる傾向はあるか

「能力」・「意識」・「動機」のいずれもが満たされることで「行動」が発揮されます

現状把握のための アセスメント②

私たちは日常的にさまざまな行動を選択・発揮していますが、「能力」・「意識」・「動機」のいずれかが欠けてしまうと、行動に直結しないことがよくあります。そのため、「能力」・「意識」・「動機」のうち、何が満たされ、満たされていないかを明らかにすることが、人材育成では重要になります。また、何を教え、育てるかが分かったとしても、本質的には好まない・落ち着かないという気質があると、教えられたことが上手に吸収できない場合があります。

このように、行動につなげるために、意識面・動機面の現状を把握するのが、DXマインドアセスメントです。そして、本質的な気質や好みについて把握するのが、DX志向性アセスメントです。



アセスメント結果(令和6年度) 実施期間:令和6年7月16日~8月9日

受検対象者*	1,054人	受検実績	666人	受検率	63.2%
--------	--------	------	------	-----	-------

※理事者および正規職員(管理職含む)。実施期間中において任期付短時間勤務職員(障害者雇用、当直など)、現業職(調理員・用務員・作業員)、病院医療職、休職中の者、派遣中の者を除く

平均値		総合計点(全分野)の点数区分別人数							
基礎的 ITリテラシー アセスメント (点数が高いほどよい)	全分野		S (81~100)	A (61~80)	B (41~60)	C (21~40)	D (0~20)		
	IT基礎	先端技術	高度なITリテラシーを保有している可能性はある	日常に支障のないITリテラシーを保有している可能性はある	一定程度のITリテラシーは保有するものの、日常的に対応できるときとできないときが分かれる可能性はある	ITリテラシーが低く日常的な対応に支障が発生する可能性はある	ITリテラシーがかなり低い可能性はある		
	52.3	28.6	23.7	2	145	422	97	0	
平均値		行動(行動発揮)の点数区分別人数							
DXマインド アセスメント (点数が低いほどよい)	意識	行動	動機	S (1.00~2.19)	A (2.20~3.39)	B (3.40~4.59)	C (4.60~5.79)	D (5.80~7.00)	
				多くの場合、よく行動発揮している可能性がある	多くの場合、行動発揮している可能性がある	多くの場合、行動発揮するときとしないときがある可能性はある	多くの場合、あまり行動発揮していない可能性がある	多くの場合、全く行動発揮していない可能性がある	
	2.77	4.08	2.87	47	196	209	122	92	
区分別人数			デジタルイノベーション			デジタルトランスフォーメーション			
DX志向性 アセスメント	デジタルイノベーション			デジタルイノベーション			デジタルトランスフォーメーション		
	アナログや物理データをデジタル化する段階に留まる傾向があるか			個別の業務において、プロセスのデジタル化や、データ活用の段階に上げられる傾向はあるか			組織横断的な業務プロセスやサービス・組織文化を、変革する段階に上げられる傾向はあるか		
208			101			357			

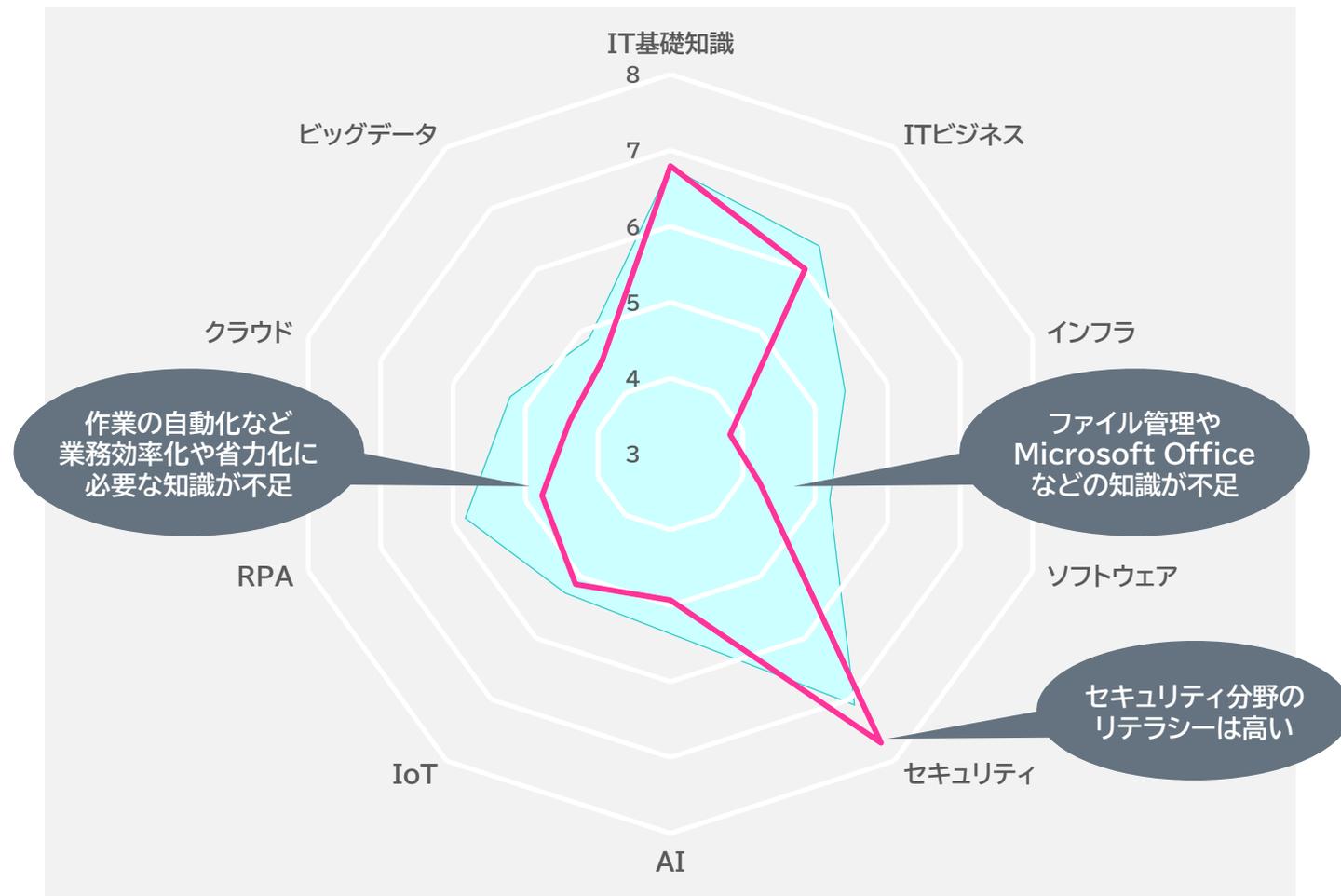
ITリテラシー の状況

令和6年度に日野市・多摩市・稲城市の3市共同事業において実施した基礎的ITリテラシーアセスメントの結果を分野別に確認すると、民間企業を含む一般的な組織の平均値※を、大きく下回る分野がいくつかあることが分かりました(右図)。特に、クラウド・RPAなどの先端技術や、ソフトウェア・インフラといったIT基礎の知識が不足しており、具体的なデジタルツールの操作研修などを実施し、デジタル技術を活用できる人材を育成する必要があることが分かります。

なお、多摩市・稲城市においても同一の傾向があることが確認できており、日野市特有の状況ではないことが分かっています。

※AKKODISコンサルティング株式会社が保有するデータベースを活用した、一般的な組織平均値

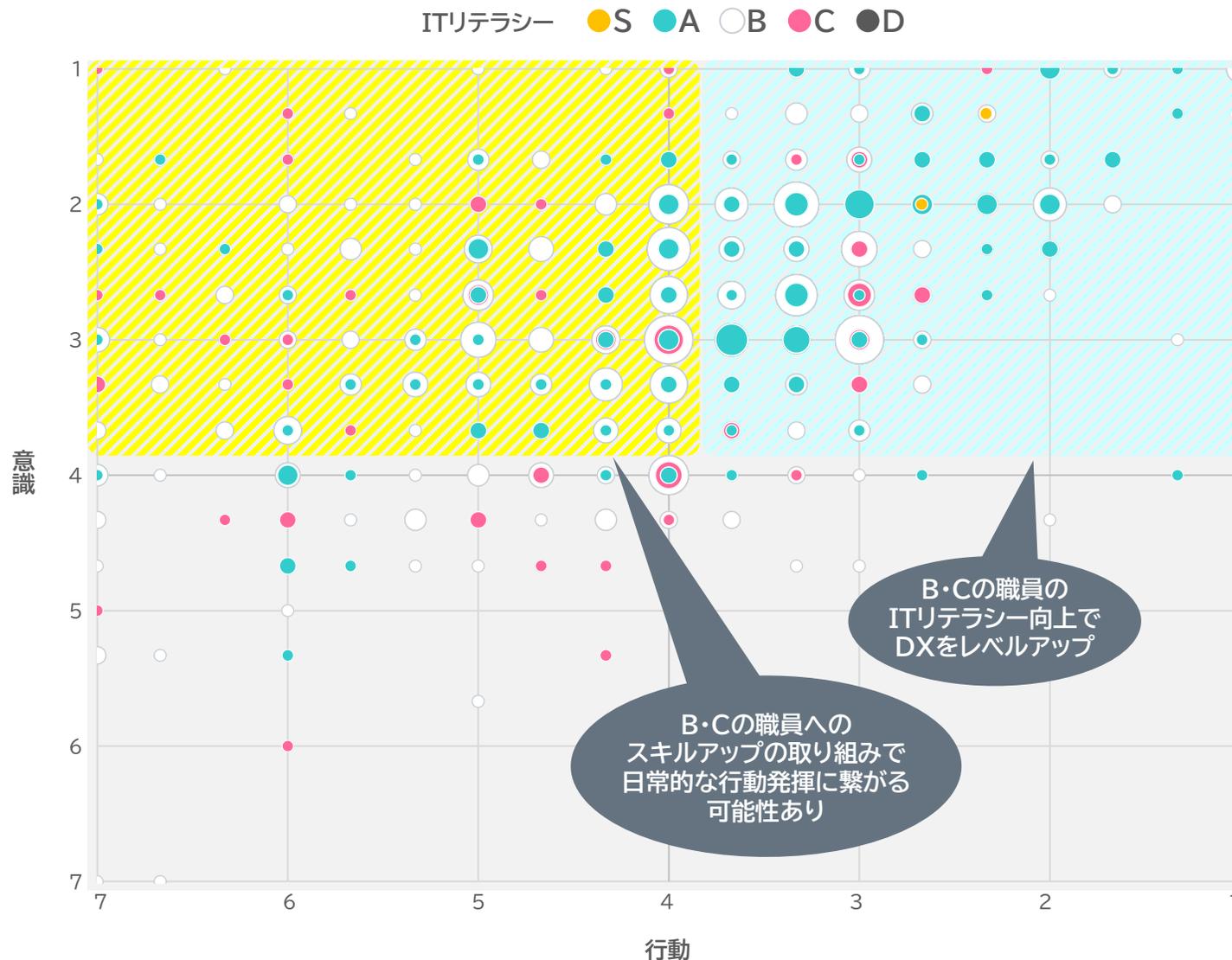
ITリテラシー — 日野市 (赤線) □ 一般的な組織平均※ (青線)



ITリテラシーと「行動」・「意識」

基礎的ITリテラシーアセスメントの状況と、DXマインドアセスメントの「行動」および「意識」の状況がどのような相関関係にあるか確認するために、バブルチャートに可視化しました(右図)。円の多くがグラフの上部に集中していることから、多くの職員が「意識」を持っていることが分かりますが、左右に満遍なく広がっており、行動発揮の状況には、大きくばらつきがあることが分かります(黄色斜線=284人、水色斜線=282人)。

ITリテラシーがB・Cの職員のスキルアップにより行動発揮に繋がる可能性はありますが、ITリテラシーがAであっても行動の数値が高い職員も多く、スキルや知識以外の要因で、行動発揮に至らない状況であることも分かります。

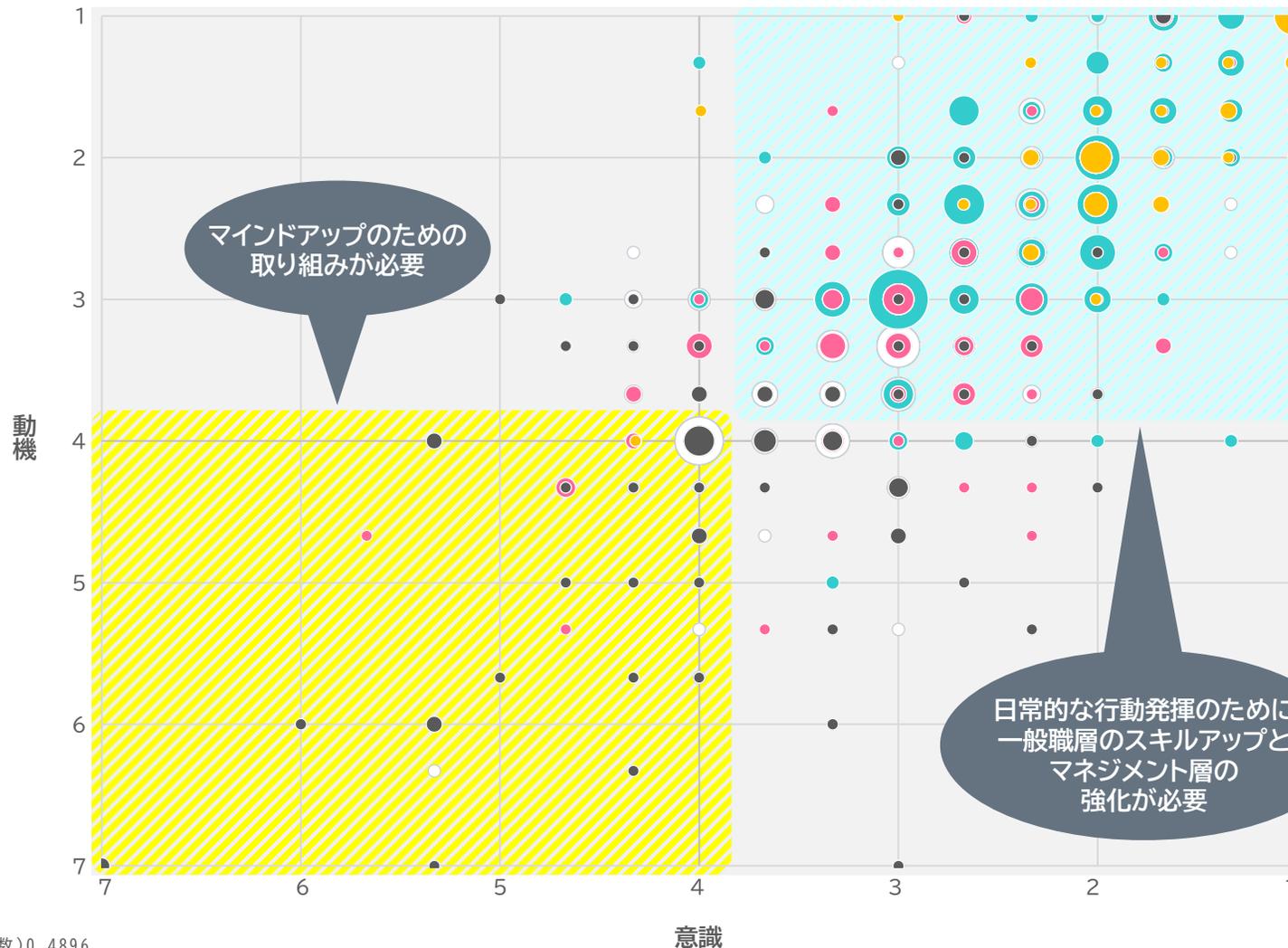


行動発揮と 「意識」・「動機」

D Xマインドアセスメントの「意識」・「動機」および「行動」の状況をバブルチャートに可視化しました(右図)。「意識」と「動機」には一定の相関関係※1が見られますが、「意識」と「行動」※2および「動機」と「行動」※3に相関関係はあまり見られず、グラフ上の円の分布状況からも行動発揮にばらつきがあることが分かります。

特に、「意識」・「動機」はあるものの行動発揮がB・C・Dの職員については、本人のITリテラシーが不足しているのか、職場の心理的安全性が低い状態であるのかなど、どのような要因が影響しているか確認し、行動発揮を阻害しているものを取り除いていく必要があります。

行動発揮 ●S ●A ○B ●C ●D



※1 (相関係数)0.7322(決定係数)0.536 ※2 (相関係数)0.4381 ※3 (相関係数)0.4896

教育体系と研修プラン

令和6年度のアセスメントの結果から把握できた基礎的ITリテラシーおよびDXマインドの傾向と、日野市のDX人材が担う役割から、下記の通り、項目別にDX人材の目指す姿(目標)と教育カテゴリ(キーワード)を設定します。研修については、職員自身のキャリアプラン、アセスメント結果、職層や区分などを基に、必要なスキル習得に向けて実施します。また、その受講履歴は、人事給与システムで管理していきます。

項目	目指す姿(目標)	教育カテゴリ(キーワード)
意識	社会や環境の変化を受け入れ、新しい技術や方法を積極的に取り入れる、失敗を恐れず常に改善や変革を目指す姿勢がある	DXマインド
スキル	デジタル技術の活用方法を適切に理解し、業務に活用する力が身についている	デジタルリテラシー
	物事の本質を捉えて概念化し、体系的に考える力が身についている	コンセプチュアルスキル
知識・技術	事業戦略を立案するために、必要な情報を整理して現状を確認し課題の洗い出しや分析を行う手法を理解している	ビジネスモデル・プロセス
	業務効率化や新しい住民サービスの創出に貢献するデジタル技術を理解している	デジタル技術
	セキュリティ技術の仕組みと個人がとるべき対策を理解している	情報セキュリティ
行動	DXに関する基礎知識やデジタル技術を理解し、日常業務に活用している	DX実践

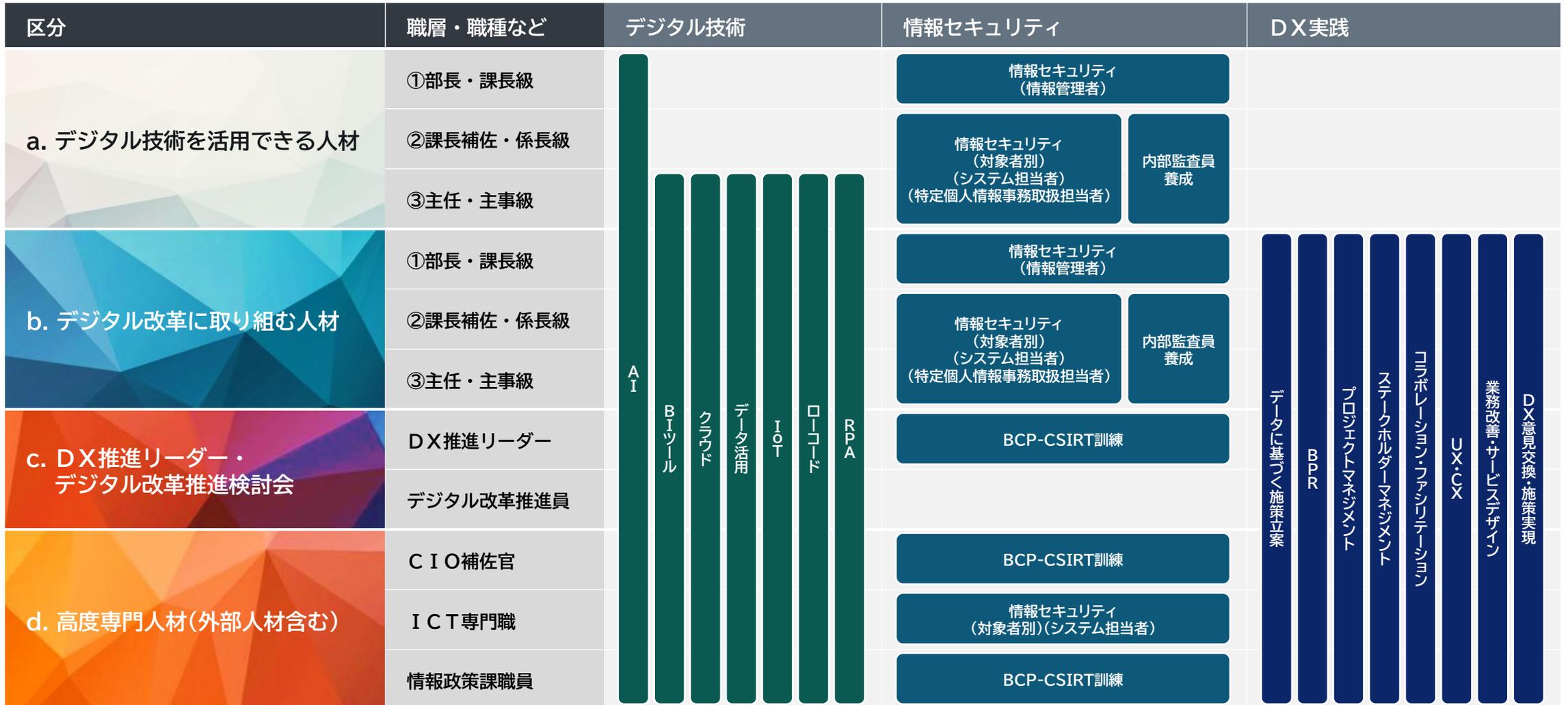
【出典】令和6年度日野市・多摩市・稲城市DX人材育成支援業務委託における成果物「教育体系構築」(AKKODISコンサルティング株式会社作成)より。これを加工。「コンセプチュアルスキル」および「ビジネスモデル・プロセス」については「デジタルスキル標準 ver. 1.2」(独立行政法人情報処理推進機構・経済産業省作成)を参考とした。

DX人材育成教育体系図(1)

区分	職層・職種など	DXマインド	デジタルリテラシー	コンセプチュアルスキル	ビジネスモデル・プロセス
a. デジタル技術を活用できる人材	①部長・課長級	DX基礎	ハード・ソフトウェア Microsoft office ネットワーク サーバー プログラミング VBA	未来思考 仮説思考 水平思考 批判的思考 論理的思考 システム思考 デザイン思考 リーン思考	PEST分析 SWOT分析 3C MECE ジョブディスクリプション マーケティングコミュニケーション
	②課長補佐・係長級				
	③主任・主事級				
b. デジタル改革に取り組む人材	①部長・課長級	DXに向けた組織づくり	ハード・ソフトウェア Microsoft office ネットワーク サーバー プログラミング VBA	未来思考 仮説思考 水平思考 批判的思考 論理的思考 システム思考 デザイン思考 リーン思考	PEST分析 SWOT分析 3C MECE ジョブディスクリプション マーケティングコミュニケーション
	②課長補佐・係長級				
	③主任・主事級				
c. DX推進リーダー・デジタル改革推進検討会	DX推進リーダー	DXに向けた組織づくり	ハード・ソフトウェア Microsoft office ネットワーク サーバー プログラミング VBA	未来思考 仮説思考 水平思考 批判的思考 論理的思考 システム思考 デザイン思考 リーン思考	PEST分析 SWOT分析 3C MECE ジョブディスクリプション マーケティングコミュニケーション
	デジタル改革推進員				
d. 高度専門人材(外部人材含む)	C I O補佐官	DXに向けた組織づくり	ハード・ソフトウェア Microsoft office ネットワーク サーバー プログラミング VBA	未来思考 仮説思考 水平思考 批判的思考 論理的思考 システム思考 デザイン思考 リーン思考	PEST分析 SWOT分析 3C MECE ジョブディスクリプション マーケティングコミュニケーション
	I C T専門職				
	情報政策課職員				

【出典】令和6年度日野市・多摩市・稲城市DX人材育成支援業務委託における成果物「教育体系構築」(AKKODISコンサルティング株式会社作成)より。これを加工。「コンセプチュアルスキル」および「ビジネスモデル・プロセス」については「デジタルスキル標準 ver.1.2」(独立行政法人情報処理推進機構・経済産業省作成)を参考とした。

DX人材育成教育体系図(2)



【出典】令和6年度日野市・多摩市・稲城市DX人材育成支援業務委託における成果物「教育体系構築」(AKKODISコンサルティング株式会社作成)より。これを加工。「情報セキュリティ」については、情報政策課の既存研修を記載した。

DX人材育成教育体系内容(1)

教育カテゴリ(キーワード)		研修テーマ		ねらい	実施・受講方法※
DXマインド	dxA	01	DXに向けた組織づくり	DXを進める際の組織を構築する際に求められる管理職としてのマインドや組織運営の方法を理解する	対面(3市合同)／ eラーニング／動画
		02	DX基礎	DXの基礎知識、DX推進で求められるマインド・スタンスを理解する	
デジタル リテラシー	dxB	01	ハード・ソフトウェア	PCの基本知識と操作方法を理解する	eラーニング／動画
		02	Microsoft office	Microsoft officeの基本知識と操作方法を理解する	
		03	ネットワーク	ネットワークの基礎的な仕組みを理解する	
		04	サーバー	サーバーの基本的な仕組みや役割、種類を理解する	
		05	プログラミング	プログラミング言語やツールの使用方法を理解する	
		06	VBA	プログラミング要素や基本文法・構文を理解する	
コンセプトual スキル	dxC	01	未来思考	未来思考(バックキャスト)の考え方・スキルを理解する	eラーニング／動画
		02	仮説思考	仮説思考の考え方・スキルを理解する	
		03	水平思考	水平思考(ラテラルシンキング)の考え方・スキルを理解する	
		04	批判的思考	批判的思考(クリティカルシンキング)の考え方・スキルを理解する	
		05	論理的思考	論理的思考(ロジカルシンキング)の考え方・スキルを理解する	
		06	システム思考	システム思考の考え方・スキルを理解する	
		07	デザイン思考	デザイン思考の考え方・スキルを理解する	
		08	リーン思考	リーン思考の考え方・スキルを理解する	
ビジネスモデル・ プロセス	dxD	01	PEST分析	PEST分析の考え方・手法を理解する	eラーニング／動画
		02	SWOT分析	SWOT分析の考え方・手法を理解する	
		03	3C	3Cの考え方・手法を理解する	
		04	MECE	MECEの考え方・手法を理解する	
		05	ジョブディスクリプション	ジョブディスクリプションの考え方・手法を理解する	
		06	マーケティングコミュニケーション	オンライン上でのマーケティングコミュニケーションの考え方・手法を理解する	

※情報政策課、地方公共団体情報システム機構、東京都市町村職員研修所、東京デジタルアカデミーが主催する各研修(既存)およびGovTech東京共同調達によるeラーニングコンテンツ(新規)などの受講を想定

【出典】令和6年度日野市・多摩市・稲城市DX人材育成支援業務委託における成果物「教育体系構築」(AKKODISコンサルティング株式会社作成)より。これを加工

DX人材育成教育体系内容(2)

教育カテゴリ(キーワード)	研修テーマ	ねらい	実施・受講方法※
デジタル技術	dxE 01 AI	AIの仕組み、出来ること、得意分野を理解する	eラーニング／動画
	02 BIツール	BIツールの基本知識、業務効率化に繋げるポイントを理解する	
	03 クラウド	クラウドの仕組み、クラウドサービスの提供形態を理解する	
	04 データ活用	ツールの活用方法、データの読み取り・扱い方を理解する	
	05 IoT	IoTシステムの概要、基本的な働きを理解する	
	06 ローコード	ローコード開発の概要と特徴について理解する	
	07 RPA	RPAの概要と仕組み、業務効率化に繋げるポイントを理解する	
情報セキュリティ	dxF 01 情報管理者研修	増加しているインシデントに対する対応策や、セキュリティポリシーの改正点等を理解する	動画
	02 対象者別研修	情報セキュリティに関する事故事例などをもとに、情報セキュリティの役割・レベルごとに必要な事項を理解する	対面／動画／テキスト
	03 システム担当者研修	特定個人情報の適正な取扱いとサイバーセキュリティについて理解する	対面
	04 特定個人情報事務取扱担当者研修	所属部署で導入しているシステムの管理策や、サイバー攻撃への対策・被害対応等について理解する	動画
	05 内部監査員養成	内部監査の各課自己点検に向けて、監査の視点や実施方法を理解する	対面
	06 BCP-CSIRT訓練	インシデント発生時にCSIRT体制が適切に機能するよう、訓練や演習を通して実施手順を理解する	
DX実践	dxG 01 データに基づく政策立案	EBPMの概念や実施プロセスを学び、より客観的な政策立案の考え方と実施方法を理解する	対面(3市合同)
	02 BPR	BPRを実践するために必要な考え方・スキル・マインドを理解する	
	03 プロジェクトマネジメント	プロジェクトマネジメントの一連のプロセス、重要な要素を理解する	
	04 ステークホルダーマネジメント	ステークホルダーマネジメントの一連のプロセス、重要な要素を理解する	eラーニング／動画
	05 コラボレーション・ファシリテーション	コラボレーション・ファシリテーションのために必要な考え方・スキル・マインドを理解する	
	06 UX・CX	UX改善・CX改善のために必要な考え方・スキル・マインドを理解する	
	07 業務改善、サービスデザイン	デジタル技術を活用した業務改善のアイデアを考えて発表、他の参加者からフィードバックを受ける	
	08 DX意見交換・施策実現	DXに関する取り組み、アイデアやノウハウを共有する	対面(3市合同)

※情報政策課、地方公共団体情報システム機構、東京都市町村職員研修所、東京デジタルアカデミーが主催する各研修(既存)およびGovTech東京共同調達によるeラーニングコンテンツ(新規)などの受講を想定

【出典】令和6年度日野市・多摩市・稲城市DX人材育成支援業務委託における成果物「教育体系構築」(AKKODISコンサルティング株式会社作成)より。これを加工

D X人材育成研修プラン例(足掛け3年/人)

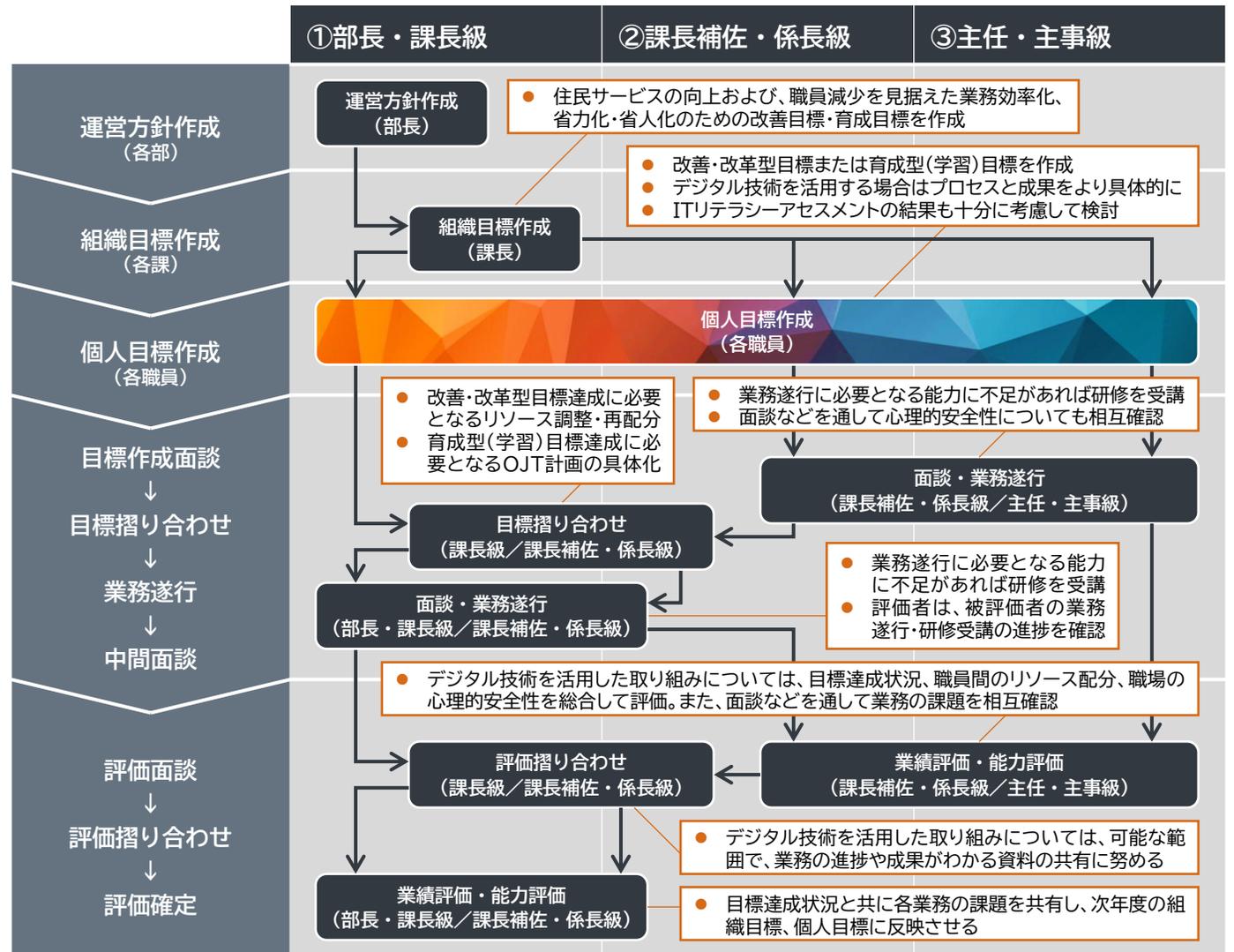
区分	職層・職種など	1年目※				2年目※				3年目※		
a. デジタル技術を活用できる人材	①部長・課長級	dxA	dxB	dxF		dxE	dxF			dxE	dxF	
	②課長補佐・係長級	dxA	dxB	dxF		dxE	dxF			dxE	dxF	
	③主任・主事級	dxA	DxB	dxF		dxE	dxF			dxE	dxF	
b. デジタル改革に取り組む人材	①部長・課長級	dxA	dxB	dxF	dxD	dxC	dxE	dxF	dxG	dxE	dxG	dxF
	②課長補佐・係長級	dxA	dxB	dxF	dxC	dxD	dxE	dxF	dxG	dxE	dxG	dxF
	③主任・主事級	dxA	dxB	dxF	dxC	dxD	dxE	dxF	dxG	dxE	dxG	dxF
c. DX推進リーダー・ デジタル改革推進検討会	DX推進リーダー	dxA	dxB	dxF	dxD	dxC	dxE	dxF	dxG	dxE	dxG	dxF
	デジタル改革推進員	dxA	dxB	dxC		dxD	dxE	dxG		dxE	dxG	
d. 高度専門人材(外部人材含む)	C I O補佐官	dxA	dxB	dxF	dxD	dxC	dxE	dxF	dxG	dxE	dxG	dxF
	I C T専門職	dxA	dxB	dxF	dxC	dxD	dxE	dxF	dxG	dxE	dxG	dxF
	情報政策課職員	dxA	dxB	dxF	dxC	dxD	dxE	dxF	dxG	dxE	dxG	dxF

※研修受講時期は目安です。実際の研修日程により前後します。

人事評価制度の活用

業務を変革(トランスフォーメーション)する取り組みについては、デジタル技術の活用の有無に関わらず、人事評価制度の枠組みの中で評価する必要があります。目標作成においては、適切なデジタル技術の活用が飛躍的な業務効率化や省力化につながる可能性の高いこと、一方でスキルの習得やDXへの取り組み自体に時間的・予算的コストが必要であることも考慮し、デジタル技術を活用するかどうかも含め、一人ひとりの職員が取り組む具体的対策を検討する必要があります。

また評価に当たっては、コストが想定範囲内に収まっていたか、どの程度の効果を生むことができたか、将来的な効果がどの程度見込めるかなどを具体的に確認する必要があります。



DX人材育成と 人事評価基準

DX人材の育成と両輪を成すものとして、職員のモチベーションやエンゲージメントを高めるための適切な人事評価基準(能力評価)が設けられる必要があります。

また職員のキャリアプランを把握し、支援する評価であることも重要です。個人目標に設定した取り組みが現在の業務における課題解決に資することは勿論ですが、将来的なキャリアを見据えた取り組みについても、業績評価の目標として設定し、人事評価の対象としていくことも求められます。

求められる能力評価基準

区分	評価項目	求められる行動	
① 部長・ 課長級	創造力	部長級	● 施策評価・検証をして、デジタル技術の活用も含めて既存のあり方にとられない革新的な発想や最新の技術・情報を取り入れ、政策の開発、戦略の立案を行っている。
		課長級	● 事業評価・検証をして、デジタル技術の活用も含めて既存のあり方にとられない柔軟な発想や、最新の技術・手法を取り入れ、事業を構築している。
	組織 マネジメント力	部長級	● 課を横断して取り組む必要のある対策について調整を行っている。
		課長級	● 将来的な職員不足を見据え、業務効率化及び住民サービスの向上の達成のために長期的な見通しを立て、課員に共有し、進捗の管理を行っている。
		共通	● DXの実現により、部・課を跨いでリソース(作業量や時間の余剰)が発生した場合には、それらの共有・再配分を行っている。

求められる能力評価基準(続き)

区分	評価項目	求められる行動	
① 部長・ 課長級	人材育成力	部長級	<ul style="list-style-type: none"> ● 課長級職員のマネジメント能力向上、DX人材育成の視点を持ち、職員のキャリア開発を支援している。
		課長級	<ul style="list-style-type: none"> ● 課員の育成課題と目標を明確にし、DX人材育成の視点を持ち、職員の中長期的な能力開発、キャリアデザインを支援している。
		共通	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務効率化と住民サービスの向上の達成を目指し長期的なビジョンの立案するために、ビジネスフレームワークやE B P M、B P Rの意義や必要性、その手法を理解している。
② 課長補佐・ 係長級	創造力	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタル技術の活用も含めて既存の価値観にとらわれない柔軟な発想で事業を推進し、新しい事業の価値を創り出している。 	
	組織 マネジメント力	共通 <ul style="list-style-type: none"> ● 担当の人材配置について、業務継続できるよう体制を整備している。 ● DX推進に伴い、必要な業務の再配分を検討・調整したり、DXの実現により、リソース(作業量や時間の余剰)が発生した場合には、それらの共有・再配分を行っている。 	
	人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> ● 課の目標の達成に向けた具体策を検討する際に必要となる思考法やE B P M、B P Rの意義や必要性、その手法を理解している。 	
③ 主任・ 主事級	創造力	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業目標の達成に向け、担当業務の遂行及び課題解決について、既存のやり方にとらわれずデジタル技術の活用も含め、常に新たなやり方にチャレンジして、効率的かつ効果的な改善をしている。 	
	協働力	共通 <ul style="list-style-type: none"> ● デジタル技術を活用して対策を行う場合、担当職員以外の業務にも負荷がかかることを理解し、協働している。 	
	人材育成力	<ul style="list-style-type: none"> ● 課題解決においてデジタル技術を活用する場合を想定し、ノーコード/ローコードツール、R P A、A I - O C R、生成A Iなどの特性を理解し、使用方法を習得している。 	

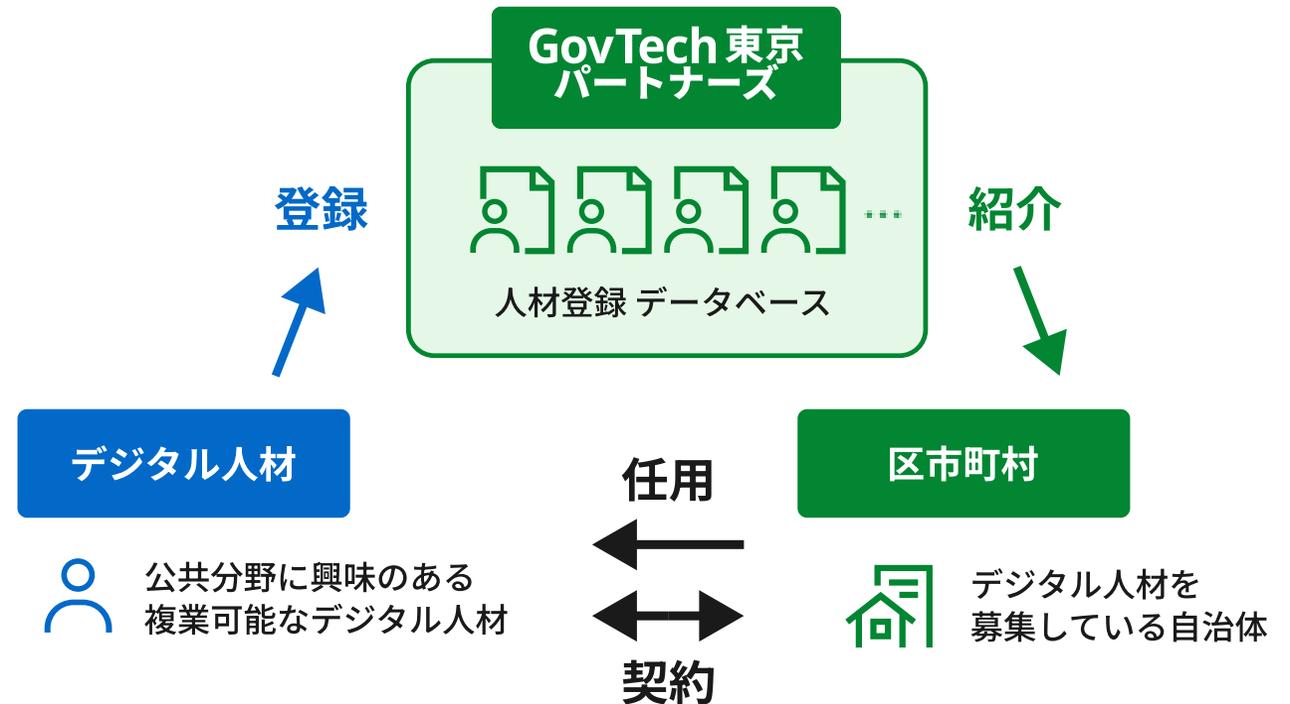
5.

DXを実現する外部人材の登用

GovTech東京 パートナーズ活用

東京都庁と都内62自治体を含めた東京全体のDXを進めるプラットフォームであるGovTech東京が実施する、副業人材と自治体とのマッチング制度を利用し、日野市のDX人材だけでは解決の困難な課題に即応できる外部人材の活用を検討していきます。

限られた財源の中では、より効果的なデジタル人材の活用が求められることから、多摩市・稲城市と連携し、RPAや生成AIなど即戦力となるスキルを持った外部人材の活用を見据え、自治体内における人材ニーズの調査や課題整理、契約形態や契約条件の検討に取り組みます。



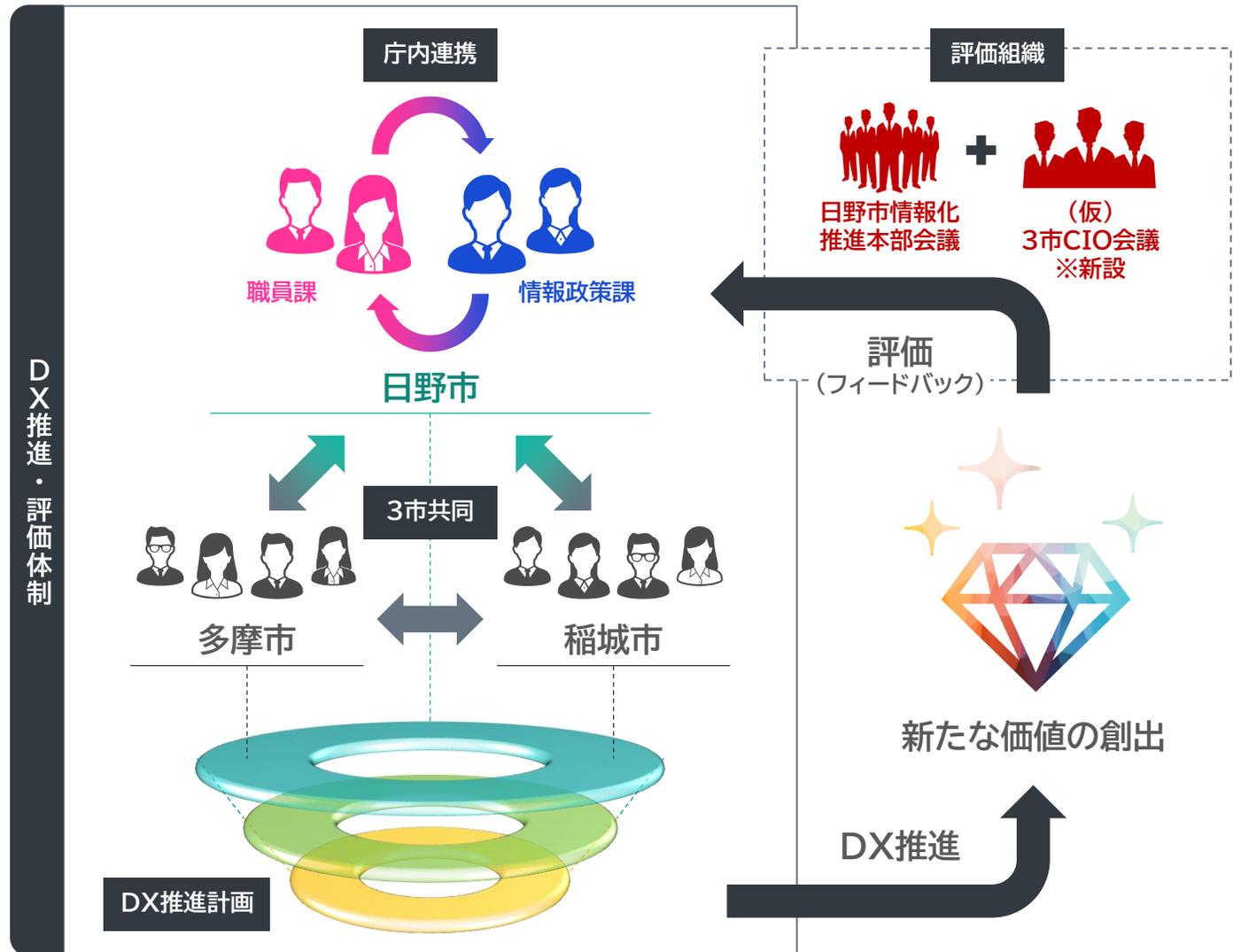
6.

DX人材育成方針の評価と見直し

共同・連携によるDX推進と評価

日野市・多摩市・稲城市は、令和6年度より3市共同によるDX人材育成事業に取り組んでいます。令和7年度以降はDX人材育成事業だけでなく、DX推進にも共同して取り組むと共に、新たな評価組織として「3市CIO会議(仮)」を設置するなど、DX人材育成およびDX推進の実効性を高めていきます。

また日野市内部においては、職員課と情報政策課が連携し、職員一人ひとりのキャリアプランの実現に資する人事評価制度や人材マネジメントの検討および、対面研修やeラーニングなどスキルアップ・リスティングの機会提供を通して、DXの推進に取り組めます。



将来の職員減少を乗り越えるには

日野市における職員の需給ギャップの推計より、2035年には39人の減少が見込まれています。継続的な職員採用人数の向上や人材確保に取り組むと共に、将来の職員減少への備えとして、仮定として40人分の年間勤務時間76,000時間※をDXの実現により削減するとしたときに、各区分のDX人材が、一人当たり削減すべき時間と必要となる人数を右表の通り設定しました。

この年間削減時間は、自身の勤務時間である必要はなく、自身の取り組みにより、組織全体で削減されることを目指す数値とします。ただし、各区分は排他ではないため、自身が複数の区分に該当する場合は、各区分の合計時間を目指すこととします。

区分	一人当たり年間削減時間	必要人数	小計	合計	
a. デジタル技術を活用できる人材	I Tリテラシー	S+A	75時間	200人	15,000時間
		B	50時間	650人	32,500時間
	または	S+A+B	(56時間)	(850人)	(47,600時間)
b. デジタル改革に取り組む人材	行動発揮	S	75時間	100人	7,500時間
		A	50時間	300人	15,000時間
	または	S+A	(56時間)	(400人)	(22,400時間)
c. DX推進リーダー ・ デジタル改革推進 検討会	DX推進リーダー		50時間	60人	3,000時間
	デジタル改革推進員		100時間	10人	1,000時間
d. 高度専門人材 (外部人材含む)	C I O補佐官		500時間	1人	500時間
	I C T専門職		100時間	10人	1,000時間
	情報政策課職員		100時間	5人	500時間
				76,000時間	

※近年の一般労働者の総実労働時間を参考に一人当たり年間勤務時間を1,900時間として計算

D X人材育成の 評価指標と目標値

行政運営を持続させるためには、40人分の職員減少に対応できる組織となっている状態で、2035年を迎える必要があります。このことから2025年度から2034年度までの10年間で、必要となるD X人材の育成が完了するよう取り組みます。

毎年度1回アセスメントを実施し、D X人材の育成状況を確認すると共に、同アセスメント結果を基に、この方針の評価を隔年で実施します。

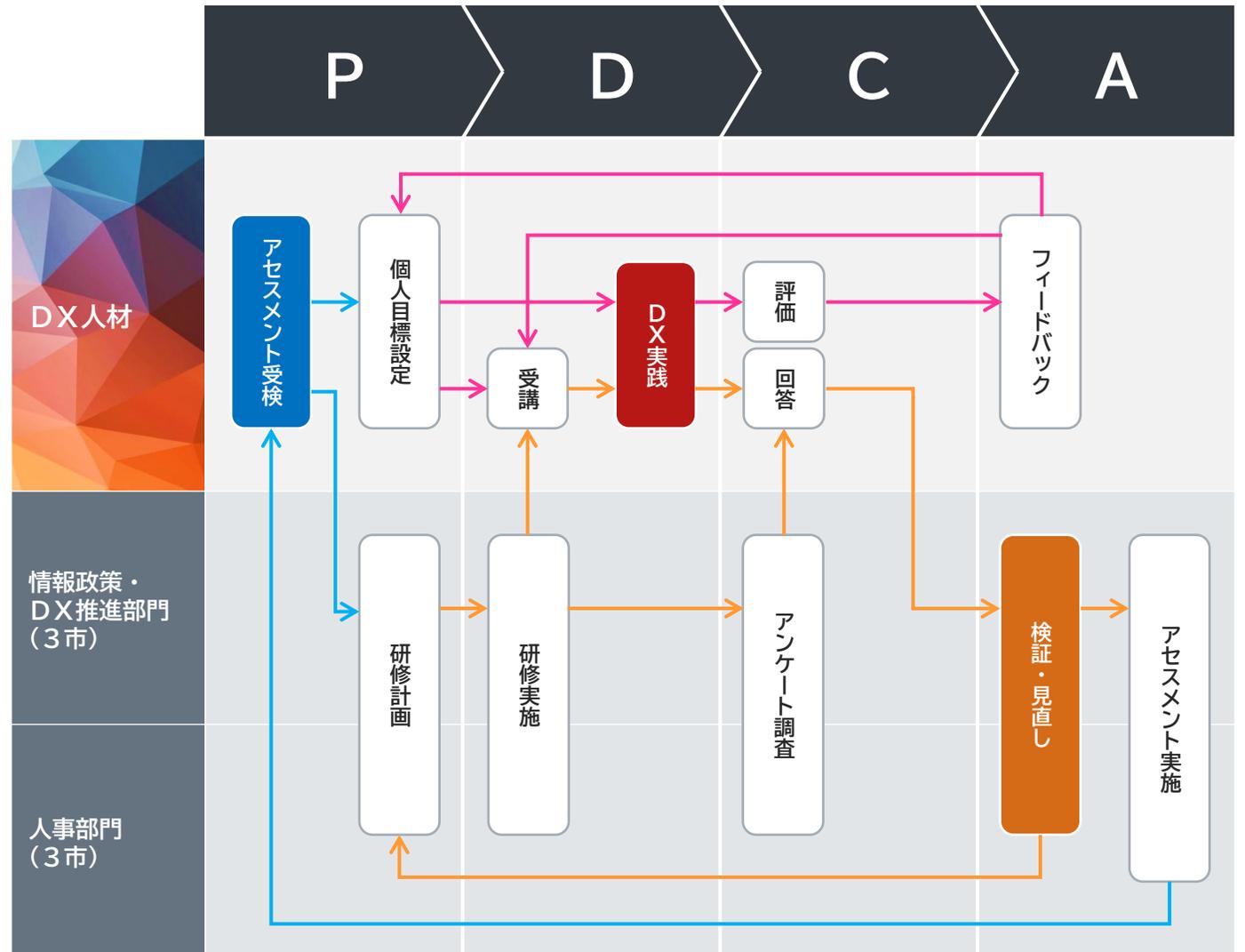
なお、これらの時間削減の達成に伴い職員の人件費も一定程度削減できることが見込まれるため、目標達成に向けた投資として、将来の削減見込額の一部をD X人材育成およびD X推進に充てていくことが求められます。

区分	評価指標／目標値	2026年	2028年	2030年	2032年	2034年	
a. デジタル技術を活用できる人材	I Tリテラシー	S+A	160人	170人	180人	190人	200人
		B	450人	500人	550人	600人	650人
	または	S+A+B	(610人)	(670人)	(730人)	(790人)	(850人)
b. デジタル改革に取り組む人材	行動発揮	S	60人	70人	80人	90人	100人
		A	220人	240人	260人	280人	300人
	または	S+A	(280人)	(310人)	(340人)	(370人)	(400人)
c. D X推進リーダー ・ デジタル改革推進 検討会	D X推進リーダー	20人	30人	40人	50人	60人	
	デジタル改革推進員	10人	10人	10人	10人	10人	
d. 高度専門人材 (外部人材含む)	C I O補佐官	2030年度までに1人 (登用までは情報政策課長が相当)			1人	1人	
	I C T専門職	2人	4人	6人	8人	10人	
	情報政策課職員	1人	2人	3人	4人	5人	

DX人材育成の 検証と見直し

日野市・多摩市・稲城市の3市共同によるDX人材育成事業を軸に、PDCAサイクルに基づく検証と見直しを行います。

DX人材については、アセスメント受検の個人結果と組織目標を元に個人目標を作成し、業務遂行に必要なスキルなどを研修受講により獲得しつつDXの実践に取り組みます。情報政策課および職員課は、職員一人ひとりのアセスメント結果、研修受講状況を確認すると共に、研修アンケート調査などを通してDX実践の状況を把握し、毎年度、方針の検証と見直しに取り組みます。



7.

デジタルコワクナイ作戦とは

職員みんなで、デジタルを味方につけて仕事をしよう!



デジタルコワクナイ作戦!

令和4年度から始まったデジタル改革推進検討会は、各課の抱える数多くの課題の解決策を次々に検討していく場でした。この活動を通して見えてきたのは、各課または担当者個人の課題は多種多様であり、検討会として一つひとつ対応していくことも重要だが、組織的な対応や仕組みを変えなければ、この先さらに課題は増え続け、いずれ検討会だけでは対応できなくなるだろうということでした。

職員の声から「デジタル化の利点がわからない」「知識のある人に業務が属人化している」など、そもそもデジタル化への意識が低いこと、また「課ごとにルールが異なる」「データの取り扱いに差がある」など、異動の度に覚え直しで非効率といった、組織の課題があることを把握し、職員のデジタル化に対する苦手意識を払拭するために開始した、統一的なルールの徹底とDX人材育成の取り組みが、この「デジタルコワクナイ作戦」です。職員一人ひとりがデジタルを味方に仕事をする日野市を実現するため、今後も「デジタルコワクナイ作戦」のキャッチフレーズのもと、DX人材育成を推進します。

奥付



日野市DX人材育成方針

発行：令和7年(2025年)3月
作成：日野市企画部情報政策課

参考資料

日野市人材育成基本方針

日野地域未来ビジョン2030

日野市イノベーションビジョン

日野市人事評価制度実施マニュアル

人材育成・確保基本方針策定指針(総務省)

地方公共団体における人材マネジメント推進のためのガイドブック(総務省)

労働時間制度の現状等について(厚生労働省)

デジタルスキル標準 ver.1.2(独立行政法人情報処理推進機構・経済産業省)

作成協力

日野市総務部職員課

日野市デジタル改革推進検討会 DX人材育成グループ

多摩市総務部人事課

多摩市企画政策部情報政策課

稲城市総務部人事課

稲城市企画部ICT推進課

A K K O D i S コンサルティング株式会社
(令和6年度日野市・多摩市・稲城市DX人材育成支援事業者)



日野市DX人材育成方針

令和7年(2025年)3月策定
