
D X 人材育成計画

令和 8 年 3 月

企画部 D X 推進課

総務部職員課

目次

- 1 計画策定の背景 . . . P 3
- 2 本市DXの現状とあるべき姿 . . . P 6
- 3 あるべき姿へ近づくための取組 . . . P 7
- 4 DX人材の定義 . . . P 8
- 5 DX人材の具体的な役割 . . . P 9
- 6 育成スケジュール . . . P 11
- 7 必要となる知識等 . . . P 12
- 8 研修内容 . . . P 13

1 計画策定の背景

右表及び図のとおり、将来的に「生産年齢人口の減少」及び「生産年齢人口が支える高齢者の割合の増加」が見込まれており、労働力不足がより深刻化していきます。

地方公共団体においては、職員数の減少に加え、多様化する市民ニーズに応えるため業務量の増加が見込まれ、従来どおりの業務手順では行政サービスの品質を確保することが難しくなります。

これらの課題を解決するため、デジタル技術を活用した効率的かつ高品質なサービスを提供できるよう、DXの推進が求められています。

本市では新たな「**厚木市DX推進計画**」の策定を進めており、DX推進に必要なDX人材を育成・確保する取組を進めることとしています。また、「**厚木市人材育成基本方針**」において、市民サービスの向上や業務効率化を図るため、自らDXを推進する職員の育成を進めることとしています。

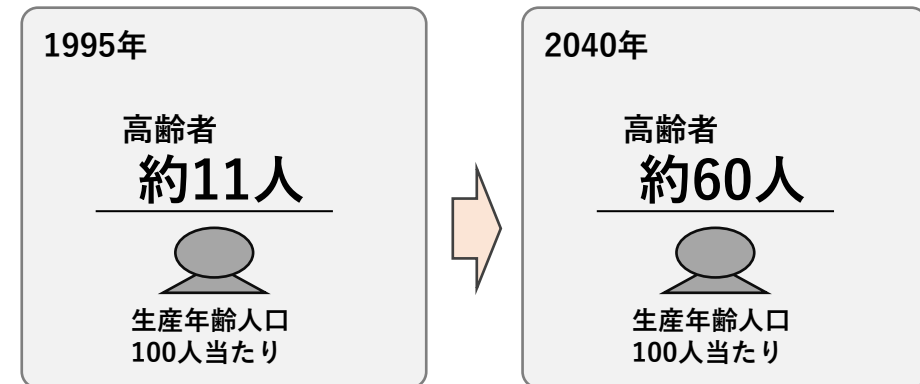
DX推進に必要な人材を定義し、具体的な役割や育成方針等を定める「**DX人材育成計画**」を策定します。

表：【国】生産年齢人口及び65歳以上人口の増減

	1995年	2040年 (推計)	増減
生産年齢人口	8,716万人	5,978万人	約2,738万人 減
65歳以上人口	1,826万人	3,920万人	約2,094万人 増

参考：総務省「情報通信白書(令和4年度版)」

図：【厚木市】生産年齢人口が支える高齢者（65歳以上人口）の割合



参考：厚木市人口ビジョン令和7年10月

(参考) 厚木市DX推進計画策定方針

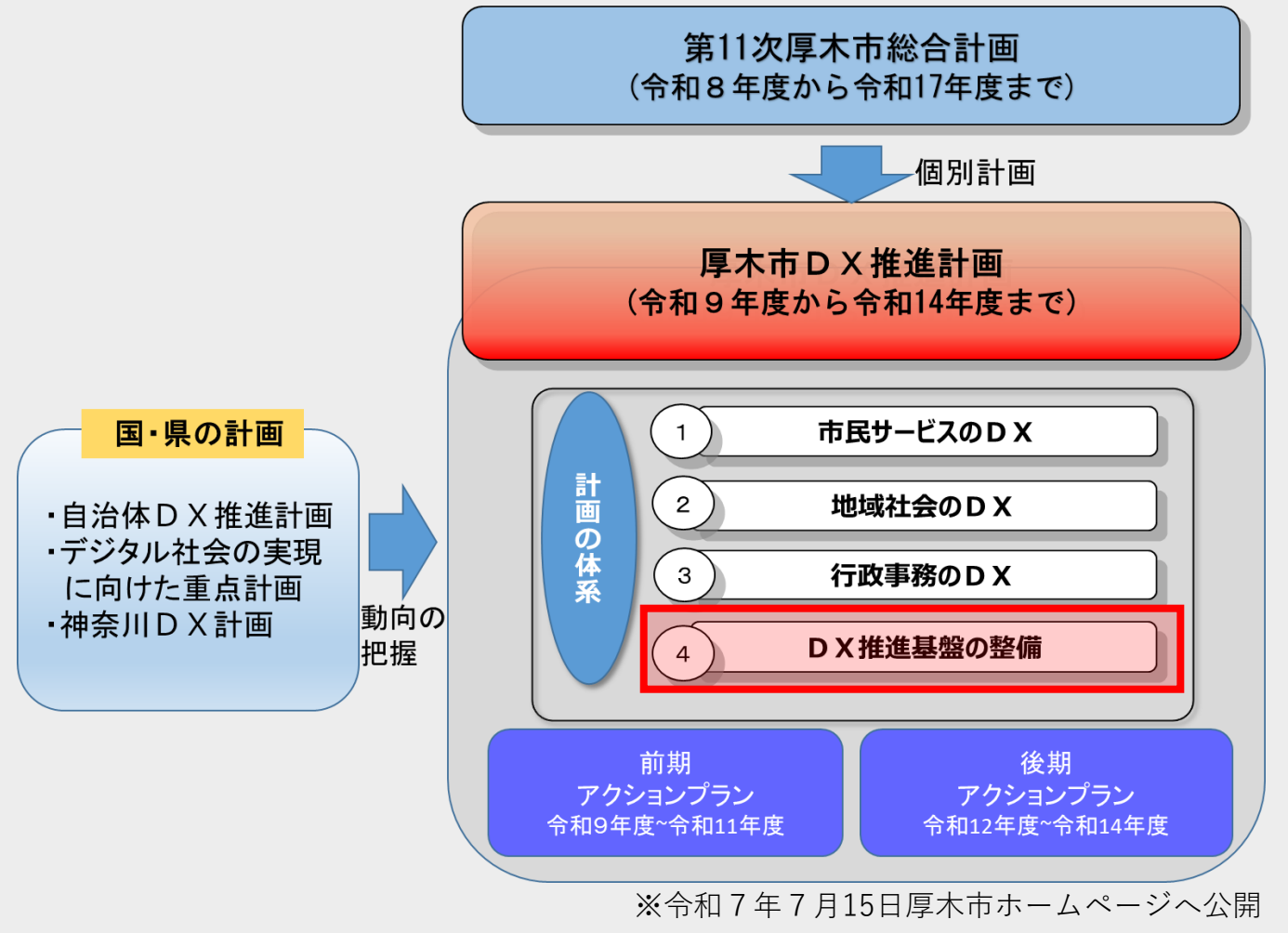
(参考) 「厚木市DX推進計画 (2027~2032) 策定方針について」 計画の体系 ※

「厚木市DX推進計画 (2027~2032)」 策定の背景とDX人材育成

「厚木市情報化推進計画 (2021~2026)」が終了することに伴い、今後も、市民の皆様の利便性の向上や将来にわたる安定的な市政運営の実現を目指し、厚木市DX推進計画を令和8年度に策定します。

当該計画の体系の1つとして、DX推進に必要な人材や環境を整備する『DX推進基盤の整備』を定めています。

DXを推進するための人材が不足している背景を踏まえ、多様化する市民ニーズや地域課題などに対し、職員自らがデジタル技術を活用して課題解決を図れるよう、市内のDX人材を育成・確保する取組を進めることが必要です。



(参考) 厚木市人材育成基本方針

「厚木市人材育成基本方針」 令和6年3月改定

厚木市人材育成基本方針は、「あつぎ愛があふれ、全国からあこがれを抱かれるまち」を実現するため、市民の皆様と共にまちづくりを担う職員の育成を目的とし、目指す職員像や求められる能力、進めていくべき取組をまとめたものです。

厚木市人材育成基本方針に基づき、「目指す職員像の理念」である「**市民の皆様と共に考え、自ら行動し、新しい未来をつくる職員**」として、市民サービスの向上や業務効率化を図るため、自らDXを推進する職員の育成を進めます。

(参考) 「厚木市人材育成基本方針」一部抜粋

【目指す職員像の理念】

市民の皆様と共に考え、自ら行動し、新しい未来をつくる職員

【具体的な職員像】

職員としての土台

確かな職務知識を持ち、高い倫理観・責任感のもとで、多様な価値観を認め合いながら、市民の皆様の信頼に応える職員

市民の皆様と共に考え、自ら行動し

地域や社会を深く知ることによって課題を自分ごと化し、市民の皆様と共に考え、持てる力を最大限発揮しながら自律的に行動する職員

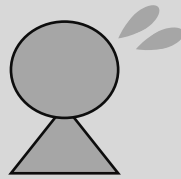
新しい未来をつくる

社会情勢の変化に即応した改革意識やコスト意識を持ち、描いた未来を実現するために創意工夫ができる職員

2 本市DXの現状とあるべき姿

本市のDX推進に向け、現状とあるべき姿（目標）を整理します。

現状



- ①多様化する市民ニーズや社会情勢の変化に対し、課題解決に的確に対応するためのデジタル活用能力が不足している。
- ②慣れ親しんだ現状の手法から脱却できず、最新のデジタル技術を活用した業務フローの見直しによる業務効率化が進まない。
- ③DX推進が必要なことは理解しているが、何から始めればよいかわからない。

あるべき姿



- ①社会環境の変化によって生じる課題に対し、職員自らがデジタルツールを活用して課題の解決を図り、市民サービスの向上に努めている。
- ②職員自らが現状の業務における改善点を把握し、デジタルツールを活用して業務フローの見直しを図り、業務効率化を進めている。
- ③DX推進に関する基本的な知識や活用方法を理解し、全ての職員が自ら活用を行っている。

現状とあるべき姿の差を理解し、あるべき姿に向けた取組を明確化する必要があります。

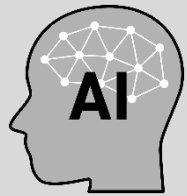
3 あるべき姿へ近づくための取組

職員があるべき姿に近づくための具体的な取組は、次のとおりです。

1. DX人材の人物像を明確化し定義するとともに、育成目標を設定する。
2. 全体計画（ロードマップ）を作成し、DX人材の育成スケジュール及び必要となる知識を明示する。
3. DX推進に関する基本的な知識習得のための研修や支援を体系的に行う。

4 DX人材の定義

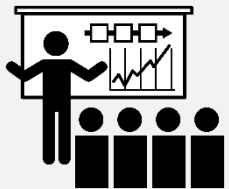
全庁的にDXを推進するためには、各課等の業務の細部にわたり、デジタル技術を活用した業務改革が必要です。全職員がDX人材となり、役割を担う必要があることから、DX人材を次のとおり定義します。



① DX推進リーダー

育成目標：80人

市のDXを牽引する職員。
自身の職位にかかわらず、DXの知識習得に強い意欲を持ち、全庁横断的な視点からDXを推進する。



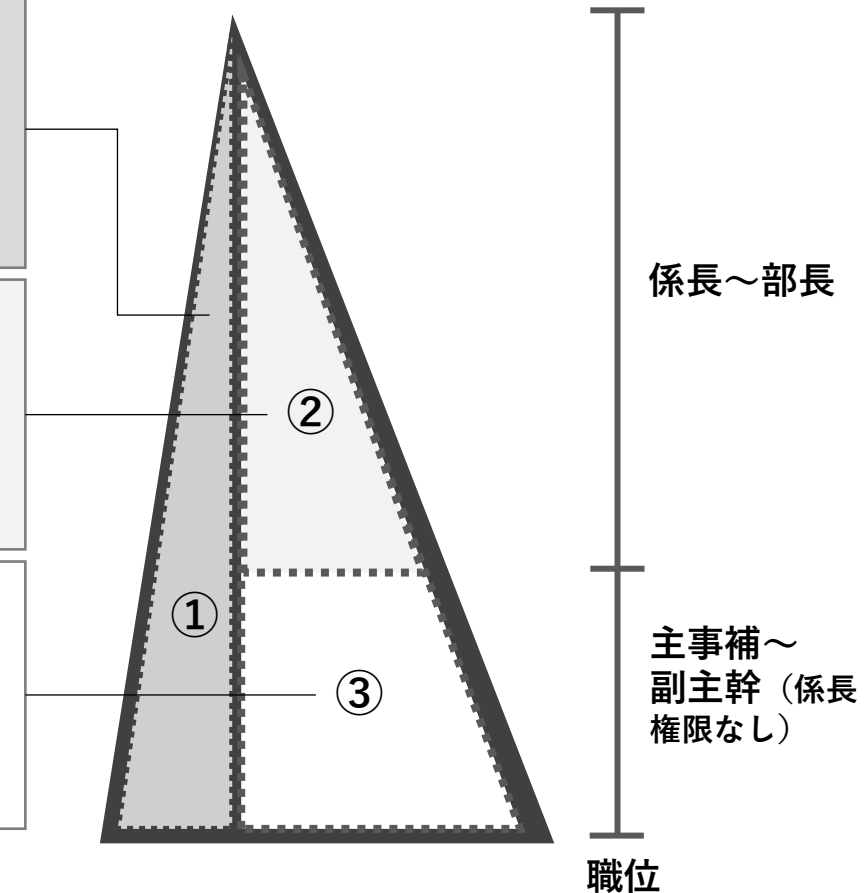
② DX推進管理者

所属のDX推進を管理する係長職以上の職員。
所属の業務における課題を洗い出し、デジタル技術を活用した業務改善に向けDX推進員を指導する。



③ DX推進員

担当業務のDX推進を行う職員。
DX推進管理者と連携して業務改善を図るとともに、デジタルツールを積極的に活用する。



5 DX人材の具体的な役割

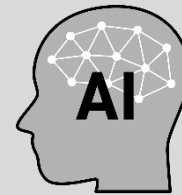
① DX推進リーダー

【定義】

市のDXを牽引する職員。自身の職位にかかわらず、DXの知識習得に強い意欲を持ち、全庁横断的な視点からDXを推進する。

【主な役割】

- (1) 業務効率化に向けたBPR（業務改革）の実施
- (2) デジタルツールの活用による業務効率化の相談や技術的支援
- (3) 所属課等のシステムの調達、保守、運用
- (4) システム発注時における要件定義、手段の選定、仕様書や納入品の点検等
- (5) DX推進管理者との連携
- (6) 所属課等が保有するデータの分析、活用
- (7) DX推進主管課が導入を検討するデジタルツールのトライアルへの協力



5 DX人材の具体的な役割

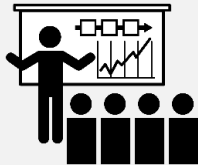
② DX推進管理者

【定義】

所属のDX推進を管理する係長職以上の職員。
所属の業務における課題を洗い出し、デジタル技術を活用した業務改善向けDX推進員を指導する。

【主な役割】

- (1) 所属課等におけるDX推進の管理
- (2) DX推進リーダー及びDX推進員との連携
- (3) 担当業務の見直しに係るDX推進員への指示及び伴奏支援
- (4) 必要なデジタルツールの導入検討及びDX推進主管課との調整
- (5) 情報セキュリティの確保及び所属の職員等への周知徹底
- (6) システム所管課における円滑な運用管理



③ DX推進員

【定義】

担当業務のDX推進を行う職員。
DX推進管理者と連携して業務改善を図るとともに、デジタルツールを積極的に活用する。

【主な役割】

- (1) 担当業務の効率化に向けた見直し
- (2) 既存のデジタルツールの積極的活用
- (3) 業務効率化に資するデジタルツールの検討
- (4) 研修受講等によるデジタルリテラシーの向上
- (5) 最新のデジタル技術の情報収集
- (6) 情報セキュリティの確保
- (7) システム所管課における円滑な運用管理



6 育成スケジュール

デジタル技術の急速な進展に対応するため、短期間（3か年：令和8年度～令和10年度）を育成期間とし、必要となる研修等を実施します。

①DX推進リーダー

対象：希望する職員又は
DX推進主管課が指名

情報システムを利用する課等に1人程度配置するため、**80人**を目標として育成する。必要となる研修の受講後、DX推進リーダーに認定する。

②DX推進管理者

対象：係長以上の全職員

対象別の研修講座により必要となる知識等の習得を図る。

③DX推進員

対象：主事補～副主幹
(係長権限なし)の全職員

対象別の研修講座により必要となる知識等の習得を図る。

育成スケジュール

	令和8年度	令和9年度	令和10年度
①DX推進リーダー	研修ツール等による育成 目標：30人	研修ツール等による育成 目標：30人	研修ツール等による育成 目標：20人
②DX推進管理者	対象別研修の実施		
③DX推進員	対象別研修の実施		

3か年で
累計80人

7 必要となる知識等

DX人材の役割別に必要となる知識等の項目は次のとおりです。各項目の学習に当たっては、研修開催や資料提供等により、積極的に自己学習を進められる機会を設けます。

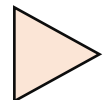
○：必要となる知識

	DX基礎 知識・ 最新動向	デザイン 思考	BPR	生成AI	情報セ キュリ ティ	行政手続 オンライ ン化	ITガバナ ンス	情報シス テム管理	全庁横断 的なDX 推進
① DX推進 リーダー	○	○	○	○	○	○	○	○	○
② DX推進 管理者	○	○	○	○	○	○	○	○	
③ DX 推進員	○	○	○	○	○	○			

8 研修内容

開催を予定する研修等は次のとおりです。DX人材の育成状況等に応じて、効果的な内容を取り入れていきます。

研修名	内容	時期	対象
デジタル人材育成研修	e-Learningツールを活用した自席等による学習	令和8～10年度 ※対象者は毎年選定	原則、①DX推進リーダー
DX研修	DX全般又はテーマを絞った研修 実施方法：対面、動画等	令和8～10年度 ※随時実施	研修内容に応じて対象を選定
DXワークショップ	生成AI等、1つのテーマに絞り、職場での業務改善のヒントを得るための職場間交流（グループワーク）を含むワークショップ		



各研修等の実施内容に応じた効果測定を行い、DX人材の育成を着実に進めます。