

福島県デジタル人材育成方針

令和 5 (2023) 年 6 月
令和 8 (2026) 年 6 月改正
福島県
総務部 職員研修課

目 次

I	方針策定の背景・目的	1
II	目指すべき職員像	2
III	職員の能力・役割	3
	1 一般職員（階層別）	
	2 デジタル変革（D X）推進リーダー（以下、D X推進リーダーという。）	
IV	職員の人材育成	6
	1 全職員	
	2 階層別	
	3 D X推進リーダー	
V	研修内容等	6
	1 研修内容の充実等	
	2 関係課との連携・協力	
	3 研修計画	

【今回の改正理由】

- ・令和 7 年 9 月に、『福島県職員人材育成・確保基本方針』が策定されたことを受け、改めて、福島県デジタル人材育成方針（以下、本方針という。）の位置づけを整理した。
- ・また、本県全体の D X 指針である『福島県 D X 推進戦略』が令和 8 年 3 月に策定されたことを受け、同戦略の基本理念等を反映した。

I 策定の背景・目的

デジタル技術は、少子高齢化や人口減少などの社会課題の解決やSDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた取組の推進、持続可能な社会の構築の鍵であり、現在、社会のあらゆる領域でデジタル技術の活用が進んでいます。

このような中、国においては、デジタル社会形成基本法の施行や自治体DX推進計画の改訂、AI関連施策の推進など、自治体に求められるデジタル化の水準は一層高度化しています。

本県においては、県庁及び市町村を対象とした「行政のDX」と、県民の暮らしや仕事など地域社会を対象とした「地域のDX」を二本柱とし、市町村の実情に応じた支援や市町村との連携・協働等に力を入れながら、本県のDXを推進することとしています。

DXの推進に向けては、職員の意識改革を行い、DXを一過性のものとせず継続していくため、計画的なデジタル人材の育成・確保が重要であり、目指すべき職員像や職員に求められる能力・役割を設定し、デジタル人材を育成するために必要となる具体的な取組を整理する必要があることから、令和5年6月に、本方針を策定しました。

なお、本方針は、福島県職員人材育成・確保基本方針の中の「Ⅷ デジタル人材の育成」をより具体化するものであり、目指すべき職員像や職員の能力・役割等について定めています。

今後、本方針については、デジタル技術を取り巻く環境変化やDXの進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、適宜見直しを行います。

Ⅱ 目指すべき職員像

近年、震災や原発事故、地方創生への対応のみならず、頻発する自然災害や新型コロナウイルスへの対応に加え、少子高齢化や人口減少等の社会情勢の変化など、行政需要が複雑多様化しています。

この行政需要に対し、限られた職員で対応していくためには、これまで以上に、業務を効率かつ効果的に進めていく必要があります。

本県では、福島県DX推進戦略の中で、DX推進の基本理念として、「復興・再生と地方創生・人口減少対策の両輪に取り組んでいかななくてはならない中、デジタル技術の導入とデータの利活用により、旧来の仕組みや業務の進め方に捕らわれることなく、県民目線で業務の見直しを行い、「誰一人取り残さない」という考えのもと、県民一人一人が豊かさや幸福を心から実感できる、DX先進県を実現する。」を掲げています。

この基本理念の実現に向け、本方針では、目指すべき職員像を次のとおり定めています。

◆ デジタル技術やデータの活用により、職員一人一人の事務・事業の見直しや新たな仕事の進め方へのチャレンジといった、意識改革と行動変容の必要性を理解し、実践することができる自律型職員（自ら考え行動する職員）

そのためには、各職層において求められる能力・役割を認識しつつ、デジタルリテラシー（DXに関する知識・能力）の向上を図りながら、自ら変革する意識を全体に浸透、定着させ、更なる行動変容につなげていきます。

Ⅲ 職員の能力・役割

1 一般職員（階層別）

D Xの推進に向け、全職員をデジタル人材として育成していく必要があるが、その育成に当たっては、職制や職務によりそれぞれ状況が異なることから、階層別に応じた職員に求められる能力や必要となる役割を定め、計画的かつ効果的に人材を育成することとします。

《参考：職層別の能力・役割》

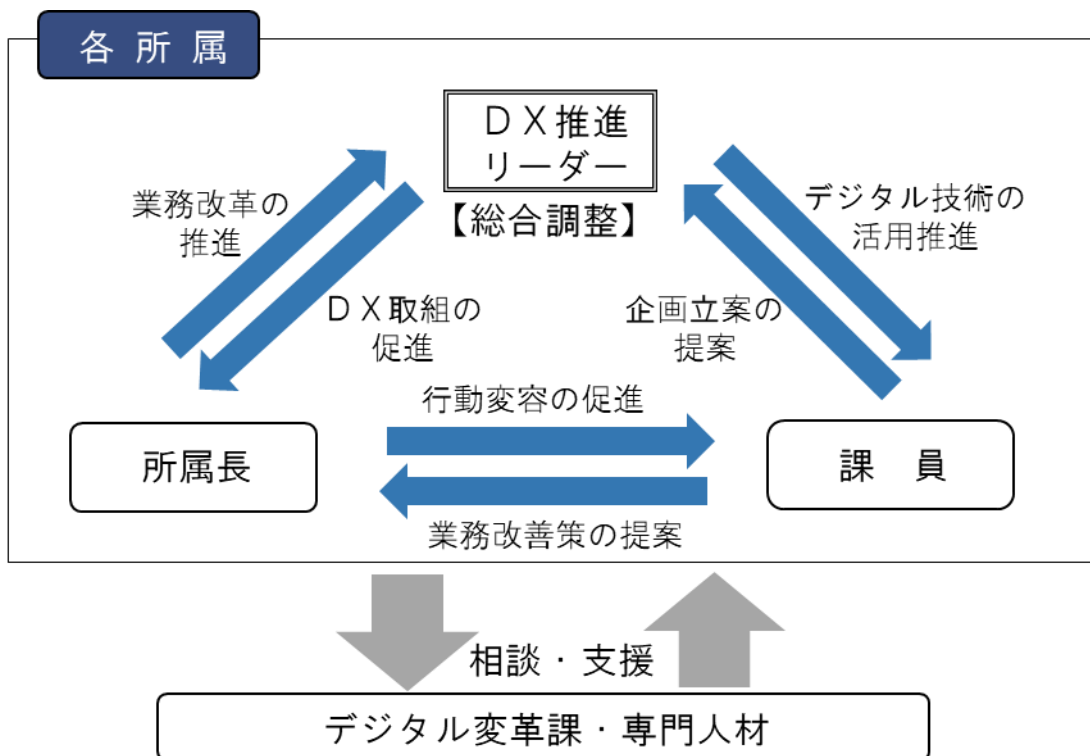
職	求められる能力	必要となる役割
部長 次長	i リーダーシップ	➤ デジタル技術やデータを活用した業務全体の変革の実現に向け、強力なリーダーシップを発揮する。
	ii 業務改革の推進	➤ 自らが率先して、部局内全体の仕事の仕組みや進め方、さらには意思決定プロセスを含めた業務改革に積極的に取り組む。
課長 主幹 副課長	i 職員への行動変容の促進	➤ 職員への行動変容の促進のため、積極的に啓発を図るとともに、D Xの推進に必要な業務執行体制の構築、人材の育成に取り組む。
	ii 組織マネジメント能力	➤ 業務全体を俯瞰的に把握し、組織としての業務改革に係るマネジメント（進捗管理）を行う。
	iii リーダーシップ	➤ 組織として取り組むべき課題及びデジタル技術やデータの利活用の方向性を見据え、明確なビジョンを持って、リーダーシップを発揮する。
主任主査	i 政策形成（課題解決）能力	➤ デジタル技術を活用した課題解決に向け、企画改善策を調整の上、デジタル技術の効果的活用に取り組む。
	ii プロジェクトマネジメント能力	➤ 根拠に基づく政策立案（E B P M）や業務プロセス見直し（B P R）の考え方や手法を習得し、業務改善策の策定・実行に主体的に取り組む。
	iii 業務執行能力	➤ デジタル技術やデータを活用した業務、行政サービスの企画・立案を行い、関係機関とも連携しながら、効率的に業務を遂行する。
主査 副主査 主事	i 業務改善能力	➤ デジタルツール（B O X、生成A I等）の活用により、自身の業務改善に主体的に取り組む。
	ii 企画・立案能力	➤ 現行業務の課題等を把握し、根拠に基づく政策立案（E B P M）やデジタル技術、データを利活用した具体的な解決策を立案する。
	iii 情報セキュリティの基本知識の習得	➤ D Xに取り組む必要性を理解するとともに、業務執行上、デジタル技術や情報セキュリティに関する基礎知識を習得する。

2 D X推進リーダー

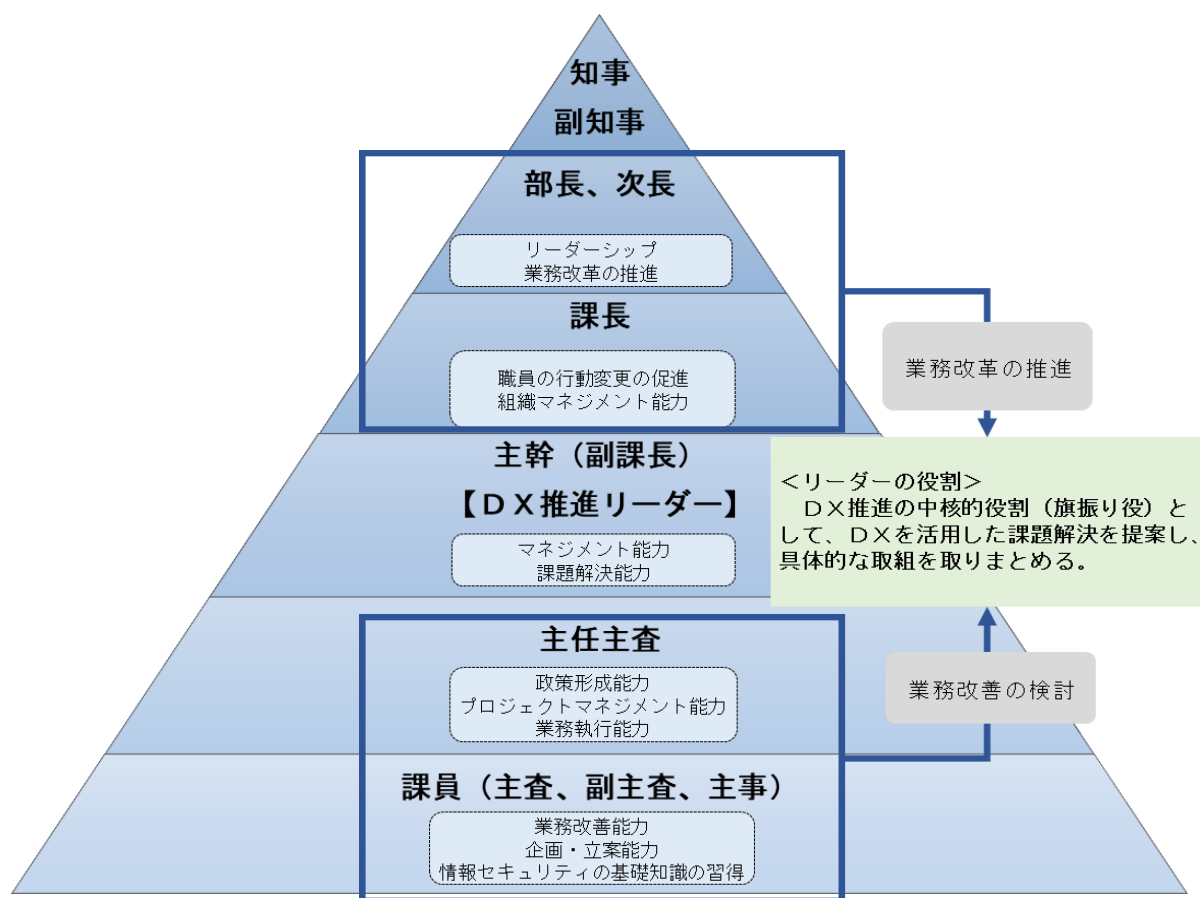
D Xをより一層推進するため、本庁各課（室）及び出先機関ごとに、D X推進の中核的役割を担うD X推進リーダーとして、管理職1名を配置し、組織的にデジタル技術を活用した業務改善や働き方改革の推進等に取り組みます。

《参考：D X推進リーダーの能力・役割》

職	求められる能力	必要となる役割
D X推進リーダー	i マネジメント能力	➤ D X推進の中核的役割（旗振り役）として、D X推進や働き方改革の見直し等に取り組むとともに進捗管理を行う。
	ii 課題解決能力	➤ デジタル技術を活用した課題解決を提案し、具体的な取組を取りまとめる。



《参考：階層別及びD X推進リーダーの能力・役割等》



Ⅳ 職員の人材育成

1 全職員

自律型職員（自ら考え行動する職員）の育成に向けて、所属や職制にかかわらず全職員を対象に、「職員の行動変容」の促進につながるよう、D Xを推進する上で必要となる考え方や知識・スキルの習得に加え、体系的な研修の充実を図り、中長期的な観点から、計画的かつ効果的な研修を実施します。

2 階層別

新規採用職員を含む各職層に対し、D Xの視点を踏まえた研修が重要となることから、個別選択研修（希望者対象）に加え、各職層に応じた行動変容を促すための研修を実施します。

3 D X推進リーダー

D X推進リーダーを対象に、業務や施策の様々な課題に対して、デジタル技術を活用した課題解決を提案し、組織的に各所属のD X推進を牽引する中核的役割を担うことができるよう、デジタルリテラシー（D Xに関する知識・能力）の向上のみならず、リーダーシップやマネジメント能力の向上につながる研修を実施します。

Ⅴ 研修内容等

1 研修内容の充実等

庁内におけるD X研修の充実に加え、専門性の更なる向上を図るため、民間企業等への派遣など研修内容の充実に取り組みます。

また、D X推進に関する業務に関心を持つ意欲のある職員の公募人事制度や、民間企業等職務経験者の知識、ノウハウの活用など、職務経験を通じた人材育成に取り組みます。

《参考：今後の主な研修内容（例）》

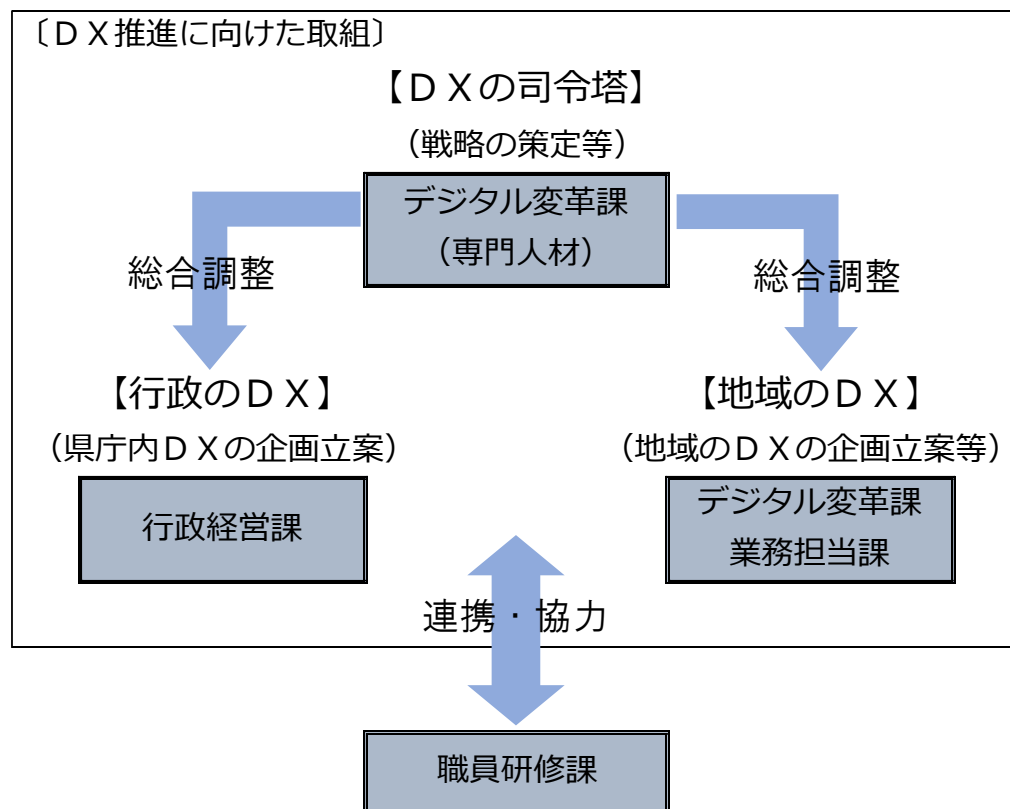
対象者等	研修名	研修内容（例）
全職員共通	D X ・ 働き方改革 動画研修	➤ 行政のD Xを推進する上で必要となる 基礎知識、県庁内の取組事例の共有
	eラーニング講座	➤ D Xへの具体的な取組方法等
新規採用職員	階層別研修	➤ D Xに取り組む必要性 ➤ O Aツール（MS Office等）の基本的 操作 ➤ デジタルツール（BOX、生成AI、電子決 裁、スケジュール等）の概要 ➤ 情報セキュリティの基礎知識
課員（主任主査、主査、 副主査、主事）	階層別研修 民間企業での現地研 修 企画立案研修	➤ デジタルツール（BOX、生成AI、電子決 裁、スケジュール等）の活用 ➤ 根拠に基づく政策立案（EBPM）の習得 ➤ 「業務フローの整理方法」、「業務プロ セス改革（BPR）の考え方や手法」の習 得
課長、主幹、副課長 《管理職》	階層別研修 新任管理者特別研修	➤ 業務改革に向けたマネジメント力 ➤ 行動変容の促進（人材育成）
D X 推進リーダー 《各所属管理職 1 名》	D X 推進リーダー 向け研修	➤ D X 推進の中核的役割の必要性 ➤ 組織マネジメント能力の向上
業務別研修の対象者	E B P M職員研修	➤ 根拠に基づく政策立案（EBPM）の習得
	R P A操作研修	➤ R P A操作に係る研修
	電子決裁操作研修	➤ 電子決裁操作に係る研修
	情報セキュリティ 研修	➤ 情報セキュリティの基礎知識の習得
	民間企業等派遣研修	➤ 民間企業からのD X取組の習得
	生成A I 研修	➤ 生成A I 活用に係る研修

※研修内容（例）には、各職層において、必要と思われる研修を記載。

2 関係課との連携・協力

本方針を所管する職員研修課において、本県のDX推進を所管するデジタル変革課と、「行政のDX」を所管する行政経営課及び働き方改革を所管する人事課と連携・協力しながら、職員研修等を通して、県庁全体のデジタル化の底上げを図ります。

《参考：イメージ図》



- ◆ DXに係る研修等を通して、職員の意識改革と行動変容を促進し、自立型職員（自ら考え行動する職員）を育成することにより、県庁全体のDX推進を下支えする。

3 研修計画

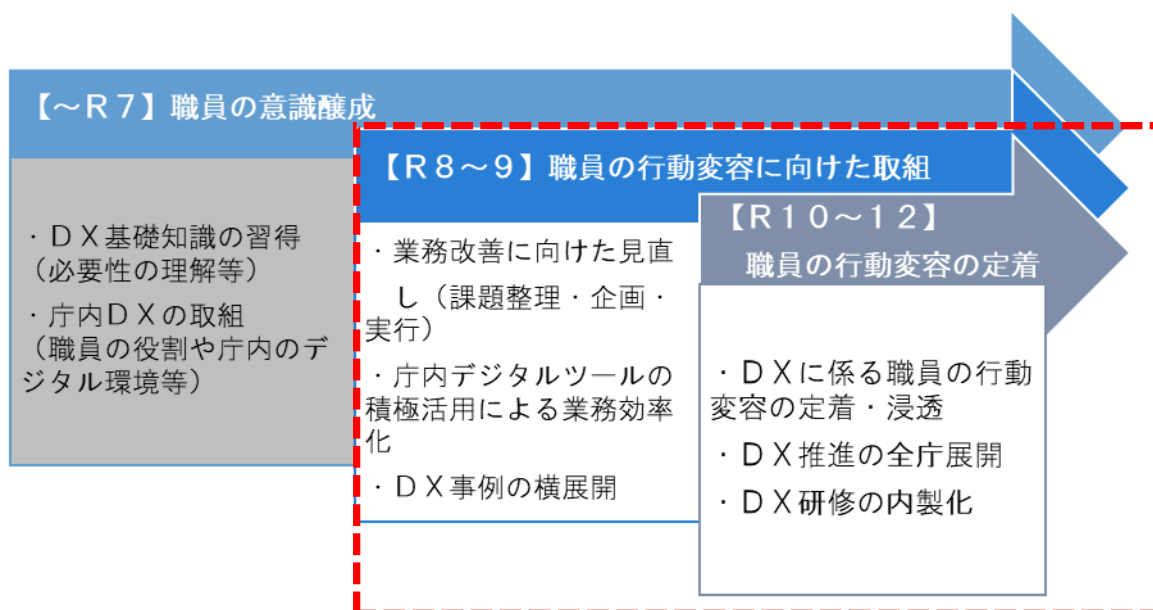
本方針のもと、これまで庁内のD X推進の中核的役割を担うD X推進リーダーを中心に研修を実施し、D Xを推進するうえで必要な知識やノウハウの習得に努めたことで、行政のD X推進に係る職員の機運（意識改革）については、一定程度、醸成されてきています。

ただ一方で、所属や個人によっては、いまだバラつきがあり、引き続き県庁全体の機運の底上げが課題とも言えます。また、D Xの必要性は理解しつつも、何から取り組めば良いか分からないと言った意見もあり、「意識改革」から、具体の「行動変容」への移行についても、今後の課題と言えます。

行動変容にあたっては、D X推進を後押しするための庁内のデジタル環境の整備も進んできており、その環境に合わせた働き方への順応も求められています。

令和8年度以降については、関係課との連携を強化しながら、職員の「機運醸成（意識改革）」をさらに高めつつ、具体の「行動変容」、その後の「定着」につながるような研修を実施してまいります。

《参考：「職員の意識改革と行動変容」に係る取組例》



(参考) 本方針と関連のある方針等

- ◆ 福島県職員人材育成・確保基本方針（令和 7 年 9 月策定）
【総務部職員研修課】
<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/01125a/ikuseihoushin.html>
- ◆ 福島県DX推進戦略（令和 8 年 3 月策定）
【企画調整部デジタル変革課】
<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/11045a/dxpromotionstrategy.html>
- ◆ 福島県行財政改革プラン（令和 8 年 3 月策定）
【総務部行政経営課】
<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/01125b/gyousei-gyokaku.html>