

香川県人材育成・確保方針

令和7年3月

香 川 県

Ⅲ 取組一覽

- ▶ 重点施策に加え、人材育成、人材確保、職場環境の整備、デジタル人材の育成・確保に関する幅広い人事施策を総合的に推進し、職員一人ひとりが意欲を持って能力を最大限に発揮できる環境整備を進めていきます。

●：重点施策に関する項目

- ①人材の育成プログラムと手法の充実
 - I 人材育成センター研修
- II マネジメント能力を高める研修の充実
- III キャリア形成に関する研修の充実
- IV 派遣研修
- V 自己啓発の支援
- ②人を育てる人事管理
 - I 能力期ごとの考え方と人事ローテーション
 - II 人事考課制度
 - III 市町との連携強化、人事交流の推進
 - IV 庁内ジョブチャレンジ制度
 - V 庁内公募制度の活性化
 - VI 地域社会貢献に繋がる兼業の推奨

- ①コミュニケーションが活性化する職場づくり
 - I 職場全体でOJTが進む仕組みづくり
 - II ベテラン職員が活躍できる職場づくり
- ②仕事と家庭生活の両立支援
 - I ワーク・ライフ・バランスの推進
 - II 女性職員の活躍推進
- ③職場の健康管理等に関する取組
 - I 安全衛生・健康管理
 - II ハラスメントのない職場づくり



- ①県職員の魅力ややりがいの発信・多様な試験方法の工夫
 - I 採用試験の実施方法の見直し
 - II 採用に関する広報・情報発信の充実・強化
 - III リクルーター制度の新設
 - IV インターンシップの魅力向上
 - V 採用辞退対策
- ②多様な人材の確保
 - I 職務経験者採用の継続実施
 - II 高度な専門能力を有する人材の確保
 - III 育児休業等に係る代替職員の確保

- ①デジタル人材の育成方針
 - I スペシャリストの確保・育成
 - II DX推進リーダーの育成・活躍
 - III 一般行政職員のデジタルリテラシーの涵養
- ②スペシャリストのキャリアパスイメージ
- ③庁内の推進体制

方向性

重点施策

取組一覽

人材育成

人材確保

職場環境

デジタル

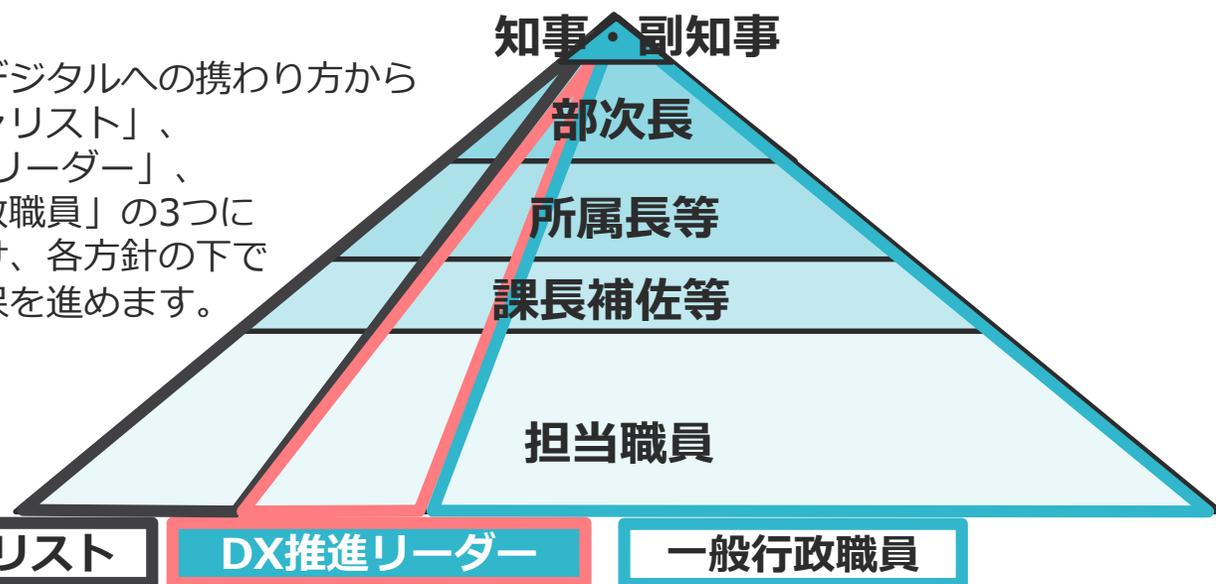
04 デジタル人材の育成・確保

ビジネスや個人の生活にデジタル技術が浸透する中、県が担う行政サービスについて、AI^{※1}等のデジタル技術やデータを活用して、県民の利便性向上や業務の効率化を図り、変革を進めるデジタルトランスフォーメーション(DX^{※2})に取り組むことで、持続可能な行政運営を目指す必要があります。

そこで、全庁的にDXを推進するため、全職員がデジタルへの携わり方からそれぞれ役割を担うよう人事課とデジタル戦略総室が連携してデジタル人材の育成・確保に取り組みます。

1 デジタル人材の育成方針

全職員をデジタルへの携わり方から「スペシャリスト」、「DX推進リーダー」、「一般行政職員」の3つに属性を分け、各方針の下で育成・確保を進めます。



育成方針

I スペシャリストの確保・育成

デジタルに関する知識や経験を有する職員の採用や意欲ある職員の育成を進めます。

II DX推進リーダーの育成・活躍

組織の課題設定ができ、データやデジタル技術を活用した政策立案や業務改革を主導・実施し、変革に繋がられる職員を育成し、活躍を支援します。

III 一般行政職員のデジタルリテラシーの涵養

デジタルに関する研修の機会を提供し、DXの本質はデジタル導入ではなく変革であることへの理解とデジタル技術を適切かつ主体的に活用できる知識や能力、いわゆるリテラシーを高めていきます。

※1 Artificial Intelligence の略。コンピュータを使って、学習・推論・判断など人間の知能のはたらきを人工的に実現するための技術のこと。

※2 Digital Transformation の略。データとデジタル技術を活用することで、サービスやビジネスモデル、組織などに変革をもたらし、新たな価値を創出するプロセスのこと。その結果、社会や組織の在り方が進化し、より良い未来を実現することを目指す。

I スペシャリストの確保・育成

デジタルに関する知識や経験を有する職員の採用や意欲ある職員の育成を進めます。

人材像と役割

- ◆デジタルツールの「目利きができる」・「作ることができる」人材であり、セキュリティ、システム監視・管理、職員開発などの各分野において、専門性を発揮する。
- ◆デジタルツールを「活用できる」・要件を整理し「発注できる」人材であり、デジタル戦略総室において、県全体の情報システム調達を調整するほか、各所属の情報システム調達を支援する。
- ◆培ってきた経験や技術を活かすだけでなく、常に最新のデジタル技術動向を注視し、業務プロセス改革など庁内DXにも携わる。

習得推奨 知識・スキル

- ・プロジェクトマネジメント ・ネットワーク
- ・プログラミング・クラウドコンピューティング^{※3}
- ・システム監査 ・情報セキュリティ
- ・データ利活用 ・UI/UX^{※4}デザイン 等

育成方針

キャリアパスイメージはP28

- ◆職務経験者型採用においてデジタル関係の試験区分を継続し、専門的知識を持つ人材を確保する。
- ◆複線型人事により専門的知識を持つ意欲ある職員を登用する。
- ◆デジタル戦略総室と情報システムを管理する所属等の間を異動することで、所属の情報システム調達を支援するとともに、一般行政職員との人脈形成や関係者との調整など通じ業務経験の幅を広げる。
- ◆専門的知識を有するだけでなく折衝・調整力や指導力等がある職員については管理職として任用し、庁内のデジタル化を牽引するほか、後進の育成等を担う。

目標人員

30人程度

※デジタル戦略総室の約半数 15人程度
情報システムを管理する所属等 15人程度

※3 従来は組織内のコンピュータやサーバーで管理・利用していたソフトウェアやデータなどを、インターネットなどのネットワークを介して外部から必要な時にサービス形式で利用する方式のこと。

※4 User interface/User experienceの略。UI:システムを操作したり表示したりする際の利用者との接点(例:画面の表示、入力の方法)のこと。UX:利用者が製品やサービスの利用で得られる体験のこと。

Ⅱ DX推進リーダーの育成・活躍 **重点**

組織の課題設定ができ、データやデジタル技術を活用した政策立案や業務改革を主導・実施し、変革に繋がられる職員を育成し、活躍を支援します。

人材像と役割

- ◆デザイン思考、データ利活用を理解し、課題を設定して、効果的なデジタルツールやシステムの導入を提案しながら、データを根拠とした政策立案やBPR^{※5}を主導・実施し変革に繋げる。
- ◆リーダー同士や関係者などの仲間と共に小さな成功体験を積み重ね、将来に渡り継続可能かつ全体最適の視点で業務改善の実践や提案を行う。
- ◆人事課、デジタル戦略総室と連携し、自所属で活動に取り組むほか、デジタル戦略総室と部局内の橋渡し役を担いながら、自部局・全庁の行政課題解決に貢献する。

習得推奨 知識・スキル

- ・デザイン思考
- ・データ利活用
- ・BPR
- ・EBPM^{※6}
- ・コミュニケーション能力 等

育成方針

- ◆BPR、EBPMなどを通じ、変革を主体的に行う職員を育成するため研修を実施する。
- ◆人事課とデジタル戦略総室は各部局で活動するDX推進リーダーをサポートすることで、リーダーと共に変革の取組みを全庁的に伝播させる。
- ◆優れた取組みについては、人事考課に反映するとともに、その実現に向けた予算の確保に努め、庁内の業務変革を実践する。
- ◆リーダーの保有する資格やスキル等を把握し、意欲ある職員はデジタル戦略総室への複数回の人事配置やスペシャリストとしての育成を考慮する。

目標人員

- 120人程度
- ※各所属に1人配置できる人員程度まで

※5 Business Process Reengineering の略。企業や組織における戦略や目標を実現するために、業務フロー、内容、ルールを情報システムの活用を含めて根本的に再設計し、効率性や生産性の向上、競争力の強化を図る手法のこと。

※6 Evidence-Based Policy Makingの略。データなど証拠に基づいた政策立案を行うこと。

Ⅲ 一般行政職員のデジタルリテラシーの涵養 **重点**

デジタルに関する研修の機会を提供し、DXの本質はデジタルの導入ではなく変革であることの理解とデジタル技術を適切かつ主体的に活用できる知識や能力、いわゆるリテラシーを高めていきます。

役割

- ◆ デジタル時代の県民ニーズに合った行政サービスを提供するため、デジタルリテラシーを高め、導入されたデジタルツールを活用して業務を行う。
- ◆ テレワークやペーパーレス、オンライン会議等を実施するほか、日常業務において生成AIやノーコードツール^{※7}等の導入されたデジタルツールを活用する等、日常業務の効率化に向けた実践を行うとともに、県民等に対し業務に関連したシステムなどの操作方法の説明を行う。

習得推奨 知識・スキル

- ・ DXに関する理解（マインドセット）
- ・ デジタルツールの使い方 等

育成方針

- ◆ 人材育成センター研修においてデジタル化に関する研修を実施する。
- ◆ 電子申請システムやノーコードツールなど、業務効率化に資するデジタルツールの研修を実施するほか、導入事例の成果について全庁に横展開することで自らツールを積極的に活用する意識を高める。
- ◆ 地方公共団体情報システム機構（J-LIS）など外部機関が実施する研修への参加を促す。

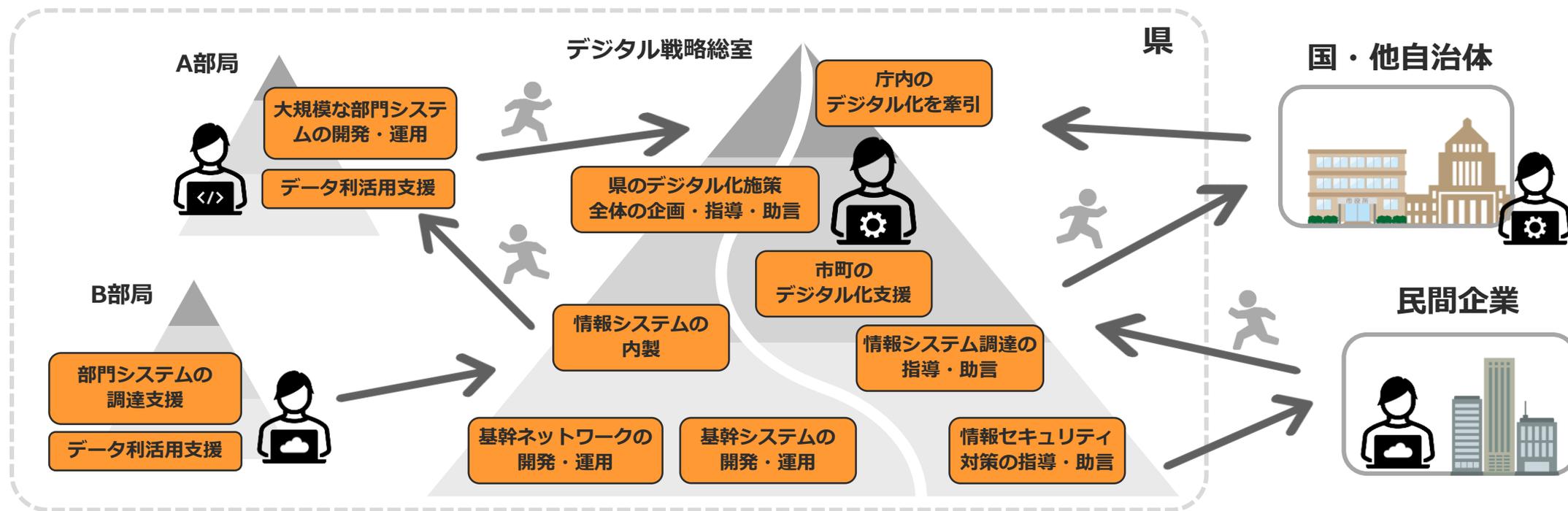
対象

スペシャリスト、DX推進リーダーを除く全職員

※7 プログラミングの知識がない人、あるいは初心者でも簡単にアプリケーションを開発できるツールのこと。

2 スペシャリストのキャリアパスイメージ

スペシャリストについては、P25の育成方針のもと、将来的にグループリーダーや管理職として専門的知識のみならず行政経験を生かし庁内のデジタル化を牽引するほか、後進の育成等に力を発揮できるようキャリアアップを図ります。



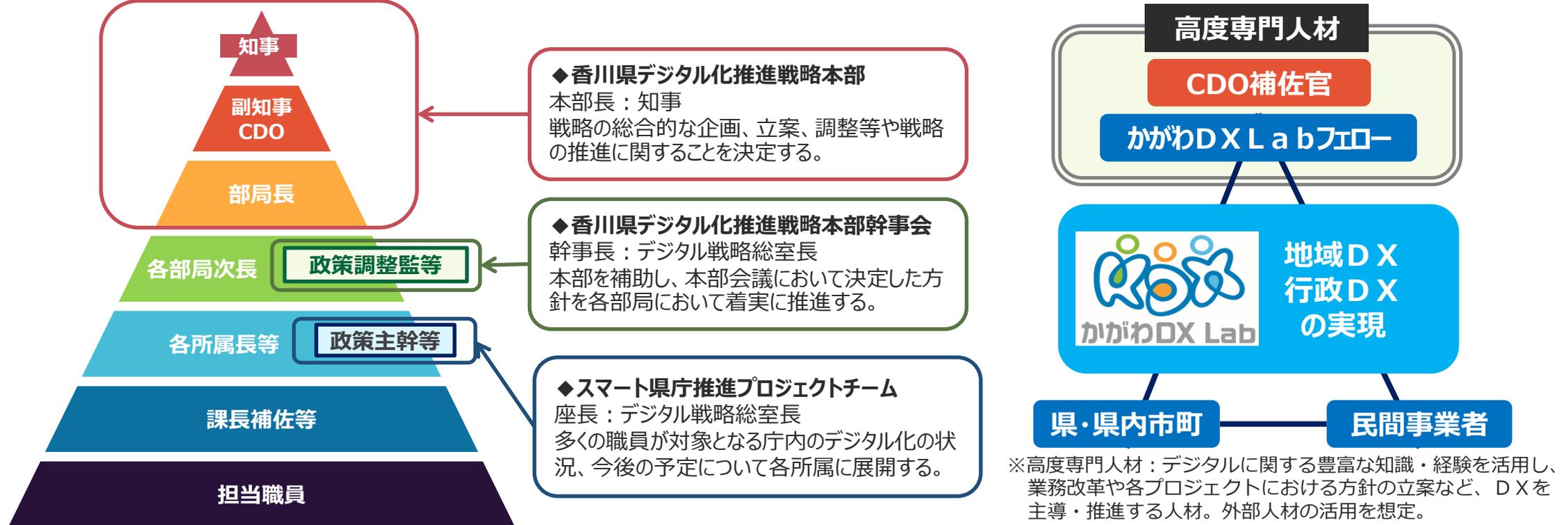
- ・人事課とデジタル戦略総室は、スペシャリストの保有する資格等を把握し、そのスキルの種類やレベルから、今後の育成や人事配置の参考とします。
- ・全庁的な傾向を把握したうえで、人材の確保や人事配置を行うとともに、新たな資格取得や知識・スキルの向上に取り組めます。

3 庁内の推進体制

デジタル人材の育成・確保については、幹部職員による強いリーダーシップやコミットメントが重要であり、知事を本部長とする「香川県デジタル化戦略推進本部」など3つの階層による会議の下で着実に取組みを進めます。

引き続き、デジタルに関する豊富な知識・経験を有する高度専門人材をCDO補佐官^{※8}、かがわDX Labフェロー^{※9}として外部から登用し、幹部職員向けにDXの必要性やデジタル化の状況などの情報共有や、かがわDX Labにおいて市町・民間事業者と共創する地域DX・行政DXの実現に向けたサポート体制を構築します。

また、デジタル人材は民間企業との獲得競争が特に激しい分野であり、先進的な執務環境の整備や、デジタルに関する高度な知識や業務に対する評価や処遇のあり方について検討していきます。



※8 香川県の全庁横断的なデジタル化を推進するCDO(Chief Digital Officer(最高デジタル責任者)の略)を専門的見地から補佐する役割を担う。令和7年3月現在、2人の外部人材を登用。 ※CDOは副知事
 ※9 香川県を一つの生活圏としてデジタルによる地域課題の解決を通じたまちづくりに取り組む官民共創のコミュニティ「かがわDXLab」において、活動に対し専門的見地から助言する役割を担う。令和7年3月現在、3人の外部人材を登用。

方向性

重点施策

取組一覧

人材育成

人材確保

職場環境

デジタル