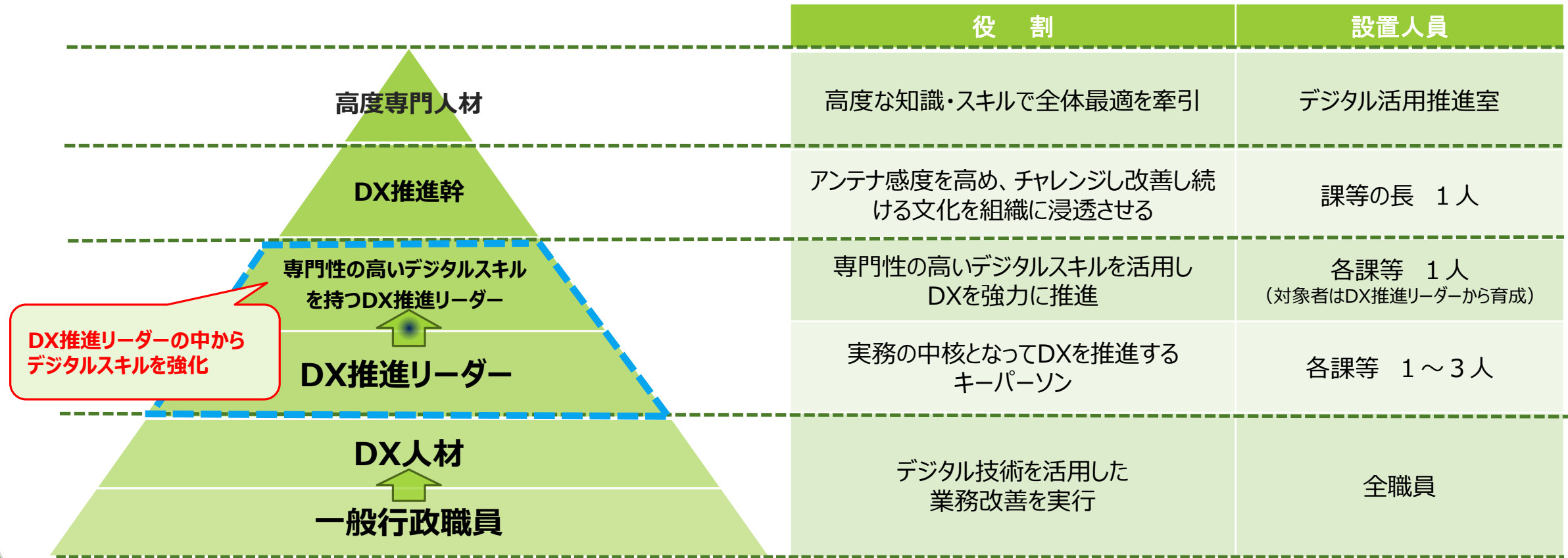


DX人材像の明確化 求められるデジタル人材像の体系図

- DX人材を4 類型に分類し、明確化。
- 未来志向型の行政経営を行うまちづくりの実現に向け、人材育成部門、行政改革部門、デジタル活用推進室との緊密な連携の下、それぞれのカテゴリに応じた人材確保・育成の取組を全庁的に進める。



DX人材像の明確化

求められるデジタル人材像と確保目標

区 分	人材像と役割	確保目標
①高度専門人材	・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 ・高度な知識・スキルをもってDX の取組をリードするとともに、DX に向けた意識の醸成・組織風土の改革や、庁内システム・ネットワークの全体最適を牽引し、職員が進める DX の取組のマネジメントを行う指導的役割を担う。	デジタル活用 推進室職員 +α
②DX 推進幹	・DXに関する知識と行政の専門性をバランスよく持ち、アンテナ感度を高め、常に情報収集を行い、チャレンジし改善し続ける文化を組織に浸透させる役割を担う。 ・所管する事業の効果を最大限に発揮するため、須坂市デジタルファースト宣言に基づき、戦略的なDXを実施。	課等の長
③DX推進リーダー	・デジタルに関する一定程度の知識・スキルを持ち、高度専門人材やDX推進幹と連携し、各課等の業務のDX推進及びデータ活用を職場の中核となって強力にリードするキーパーソン。 ▶ DX推進リーダーなどから数名（年間5名程度）、専門性の高いデジタルスキルを活用し、DXを強力に推進していく人材を育成	各課 1～3人
④DX 人材	・担当業務に関する高い専門性と業務遂行能力に加え、デジタルに関する基礎的な知識を持ち、導入されたツールや業務システムを活用する。 ・DX推進リーダーと連携し、質の高い市民サービスの実現に向けて、担当業務のDXの取り組みを推進。	全職員

Ⅲ. 取り組みの方向性：【DX】 半数の職員数でも担うべき機能が発揮される自治体

DX人材の全体像と確保・育成すべき人物のイメージ

- ・「マネジメントレベル（職層）」と「専門性の高さ」の軸によるDX人材の全体像から、集中的に確保・育成すべき人物像について整理した。
- ・体系的に研修カリキュラムを用意し、職員の知識、スキル及び資質の向上に取り組む。
- ・DX推進関連資格の取得費用助成を特に手厚く行い、人事評価において特別加算を行うなど関連資格の取得を促進。

