

静岡県デジタル人材育成・確保方針

1. 1版

令和8年3月

静岡県企画部デジタル戦略課

<目 次>

1	方針策定の背景・目的	5
2	本方針の位置付け	1
3	求めるデジタル人材の人物像	2
	(1) 本県における取組及びデジタル人材に関する課題	10
	(2) デジタル人材の育成・確保に関する基本方針	3
	(3) 求めるデジタル人材の人材像・役割	3
	(4) 人材区分ごとに求められるスキル等	6
4	デジタル人材の育成及び確保の方向性	9
5	デジタル人材の育成・確保に向けた具体的な取組	10
	(1) デジタル人材育成の取組	10
	①職員研修の実施	10
	②アセスメントの実施	12
	③職員の自発的学習の促進	12
	(2) デジタル人材確保の取組	12
	(3) デジタル人材が活躍できる体制づくり	12
	①育成したデジタル人材のフォローアップ体制の充実	12
	②デジタル人材が活躍する場の創出	13
6	市町支援の取組	13
7	その他	13

1 方針策定の背景・目的

本県では、令和4年3月に「ふじのくにDX推進計画」を策定し、「いつでもどこにいても 必要なものやサービスを受けられる、豊かで持続可能な社会」の実現に向け、各種施策に取り組んできた。また、令和8年3月には、「静岡県行政経営推進プラン」を策定し、職員数の減少を見据えた中長期的な対策のひとつとして、DXによる生産性の向上に取り組んでいるところである。

一方で、それらの取組を支えるデジタル人材は、全国的に質・量とも不足している状況であり、本県も例外なく、デジタル人材の育成と確保は、喫緊の課題となっている。

このような状況の中で、今後も確実に本県のDXを推進していく人材を確保していくためには、より効果的な研修体制の構築や柔軟な外部デジタル人材の活用など、戦略的・体系的にデジタル人材の育成・確保に取り組む必要がある。

そこで、本県におけるデジタル人材の育成・確保をより計画的、効果的に推進するため、デジタル人材の人材像、役割、必要な知識・スキル等を明確化するとともに、育成・確保策について方向性を示した「静岡県デジタル人材育成・確保方針」（以下、「本方針」という。）を策定するものである。

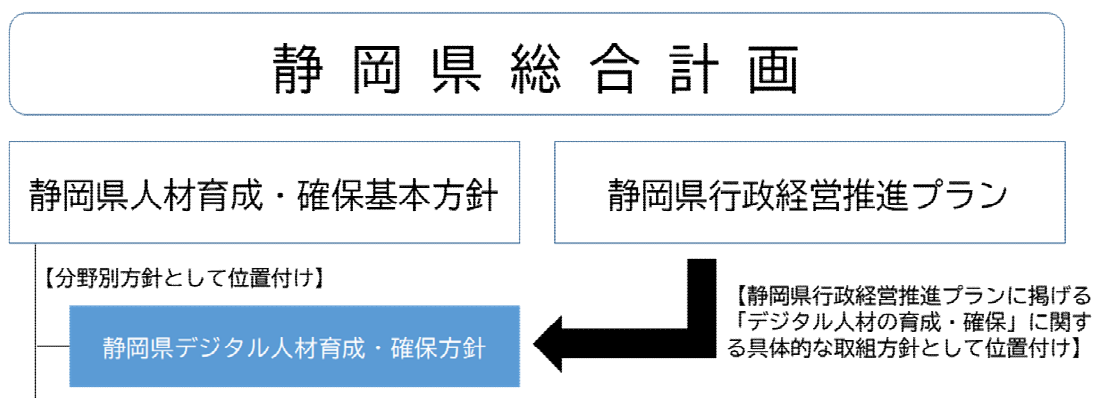
2 本方針の位置付け

「静岡県行政経営推進プラン」（令和8年3月策定）に基づき、本県のDXを着実に推進するため、同プランに掲げる「デジタル人材の育成・確保」に関する具体的な取組方針として、本方針を位置付ける。

併せて、静岡県人材育成・確保基本方針の分野別方針として位置付ける。

本方針の対象は知事部局とする。

【図1：本方針の位置付け】



3 求めるデジタル人材の人物像

(1) 本県における取組及びデジタル人材に関する課題

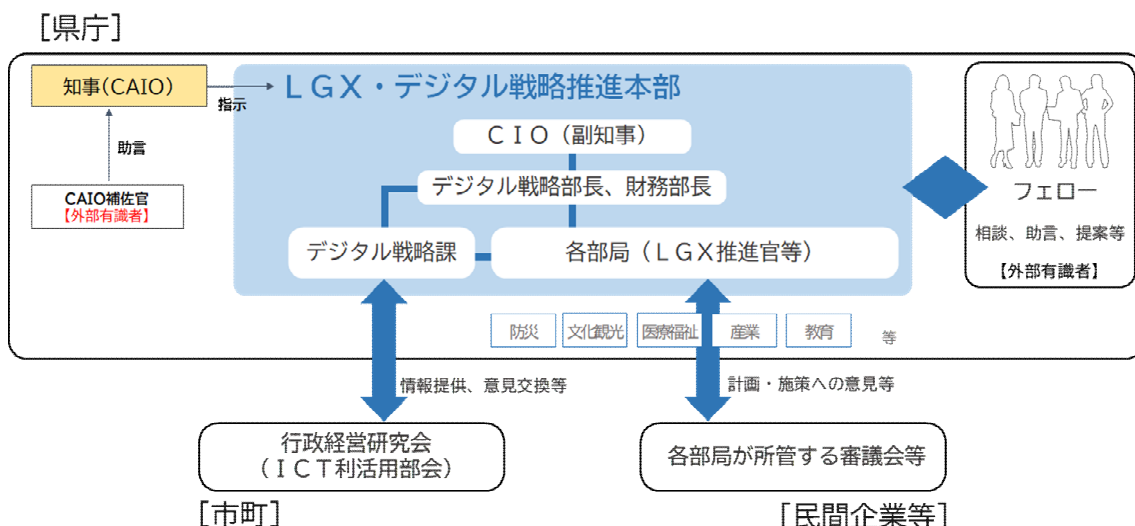
本県では、デジタル化を推進する司令塔として、デジタル戦略部長及びデジタル戦略課を設置し、あわせて、副知事をC I O、各部局の部長代理等を構成員とするL G X・デジタル戦略推進本部を発足するなど、全庁を挙げてデジタル化を推進する体制を構築し、D X・デジタル化の推進に取り組んできた。

特にA Iの活用については、令和8年3月に知事がC A I O（A I統括責任者）に就任するとともに、同年4月からはA I戦略推進室長を新たに設置するなど、より強力な推進体制を構築し、A Iの活用を前提とした生産性に高い組織への転換を図っているところである（図2参照）。

このような組織体制の整備と併せて、A Iなどを積極的に業務に取り入れるチャレンジ精神に溢れる組織風土の醸成や、D X・デジタル化の推進を支えるデジタル人材の育成に向けて、「マネジメント層に対するD X推進やA Iの積極活用などの意識付けの強化」、「D X推進の中核を担う人材の育成・確保」、「A Iなどのデジタルツールを活用する全ての職員のデジタルリテラシーの向上等」に重点的に取り組んでいく必要がある。

また、デジタル人材の人材像や果たすべき役割、必要なスキル等について明確化し、本県におけるデジタル人材の育成・確保をより計画的、効果的に推進していく。

【図2：静岡県のデジタル化推進体制】



(2) デジタル人材の育成・確保に関する基本方針

「静岡県行政経営推進プラン」に基づき本県のDXを着実に推進するため、以下の基本方針によりデジタル人材の育成・確保に取り組む。

【表 1：デジタル人材の育成・確保基本方針】

基本方針①	AI等のデジタル技術を活用した業務効率化や行政サービスの向上が推進されるよう「全職員のデジタルリテラシー（デジタル技術に関する基礎的な知識を有し、効果的に活用できる能力）の向上」を図る。
基本方針②	デジタル技術を活用した業務改革など、DX推進の中核を担う人材の計画的な育成・確保を図る。
基本方針③	DX推進の意識醸成やAIなどのデジタル技術の積極的な活用を促進するため、マネジメント層に対するDX推進の意義の意識付け、デジタルリテラシーの底上げを図る。

(3) 求めるデジタル人材の人材像・役割

上記基本方針及び、3(1)に記載の課題等を踏まえ、本県が求めるデジタル人材像・役割・スキル等について、表2-1から表2-5に示す人材区分のとおり定義し、明確化する。

また、人材区分ごとの職位については、図3のとおり定義する。

【表 2-1：LGX推進官の人材像等】

人材区分	LGX推進官
人 材 像	・DX推進の意義を理解し、強力なリーダーシップと豊富な行政経験・知識により部局内のDXを推進
役割(例)	・部局内のDX推進の責任者・旗振り役として、部局の取組を強く牽引（例：方針の提示、推進体制の構築、DX推進に向けた機運醸成、AIの積極活用の推進 等） ・インシデント防止の取組（例：意識啓発メッセージ発出、ネットリテラシー等に基づく実施判断 等） ・インシデント発生時の対応（例：初動対応等における的確な指示・判断 等）
ス キ ル	・マネジメント（組織マネジメント、変革マネジメント） ・インシデント管理、デジタルリスク管理 ・デジタルリテラシー
必 要 数	・各部局1人配置（各部局部長代理等）

【表 2－2：D X推進マネージャーの人材像等】

人材区分	D X推進マネージャー
人 材 像	・ D X推進の意義を理解し、リーダーシップと、豊富な行政経験・知識により所掌範囲のD Xを推進
役割(例)	・ 所属におけるD X推進を牽引、進捗管理等のマネジメント （例：プロジェクトの全体管理、D X推進に向けた機運醸成、A Iの積極活用の推進 等） ・ インシデント防止の取組 （例：意識啓発、ネットリテラシー等に基づく実施判断 等） ・ インシデント発生時の対応（例：初動対応等における的確な指示・判断 等）
ス キ ル	・ マネジメント（組織マネジメント、変革マネジメント、プロジェクトマネジメント） ・ インシデント管理、デジタルリスク管理 ・ デジタルリテラシー
必 要 数	・ 各所属1人～若干名（課長等）

【表 2－3：D X推進スペシャリストの人材像等】

人材区分	D X推進スペシャリスト
人 材 像	・ プログラミング、データサイエンス、セキュリティ、システム監視・管理その他特定の分野において高度な専門性を有し、D X推進リーダーや担当課が行うD Xの取組に対する技術的な支援ができる人材
役割(例)	・ 特定分野における高度なスキル、知識等を活用した業務 （例：ネットワーク基盤等の調達・設計・管理、セキュリティ対策の構築 等） ・ プロジェクト管理（例：進捗管理、技術的リーダーシップ 等） ・ インシデント発生時の対応 ・ プログラミングによる業務ツールの作成支援
ス キ ル	・ テクニカルスキルのうち特定分野における高度な知識、スキル ・ マネジメント（プロジェクトマネジメント） ・ インシデント管理 ・ デジタルリテラシー
必 要 数	・ デジタル関連部門を中心に必要数を配置

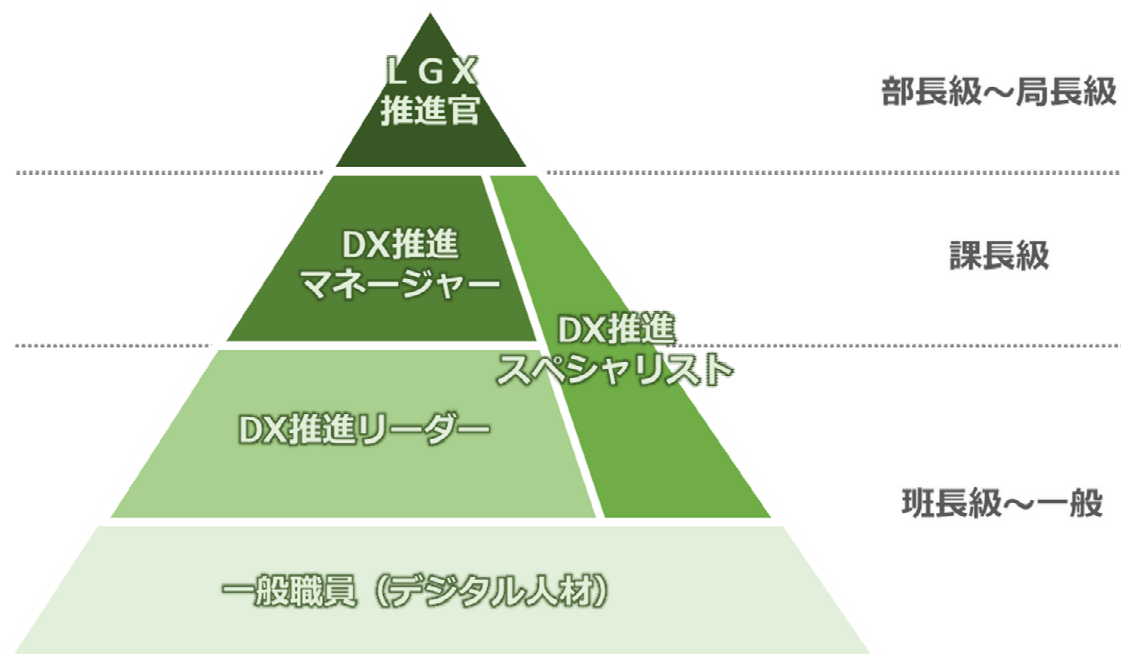
【表 2－4：D X推進リーダーの人材像等】

人材区分	D X推進リーダー
人 材 像	・ デジタルに関する一定程度の知識・経験と行政実務の知識・経験を兼ね備え、D X推進スペシャリスト等と連携し、中核となって職場のD Xの取組を推進することができる人材
役割(例)	・ 所属におけるデジタル技術等を活用した課題の解決 （例：デジタルツールの導入・活用による業務改革 等）
ス キ ル	・ マネジメント（プロジェクトマネジメント） ・ テクニカルスキル（サービスデザイン/B P Rほか業務に応じて必要なスキル） ・ デジタルリテラシー
必 要 数	・ 各所属最低1人以上を配置

【表 2－5：一般職員（デジタル人材）の人材像等】

人材区分	一般職員（デジタル人材）
人 材 像	・ デジタルに関する一定程度のリテラシーを有し、デジタルツールを積極的に活用し、業務効率化に取り組む人材
役割(例)	・ 導入されたデジタル技術等の積極的な活用 （例：生成 A I の積極的な活用） ・ D X 推進リーダー等と連携した担当業務の効率化、高度化 （例：ユーザー視点を踏まえた申請様式等の見直し、EBPMによる政策立案 等）
ス キ ル	・ テクニカルスキルのうちそれぞれの業務に応じた最低限の知識、スキル ・ デジタルリテラシー
必 要 数	・ 全職員

【図 3：職位別人材区分】



(4) 人材区分ごとに求められるスキル等

上記 3 (3) で定義したデジタル人材区分ごとに必要となるスキルとその概要について表 3-1 のとおり整理するとともに、表 3-2 においてより詳細に解説する。

なお、DX 推進リーダーと DX 推進スペシャリストについては、業務内容や必要性に応じ専門分野ごとにスキル・知識等を習得・実践するものであり、全ての分野においてスキルの習得を求めるものではない。

【表 3-1：デジタルスキルマップ】

I：一般職員 / II：DX推進リーダー / III：DX推進スペシャリスト / IV：DX推進マネージャー / V：LGX推進官

スキル			概要（スキル・知識・能力）	I	II	III	IV	V
マネジ メント	①	組織マネジメント	設定した目標を達成するために、組織や業務を管理運営する能力	—	—	—	○	◎
	②	変革マネジメント	DX推進に向けた気運醸成・組織風土の変革を牽引する能力	—	—	—	○	◎
	③	プロジェクトマネジメント	プロジェクトの遂行に必要なとなる能力	—	◎	◎	—	—
	④	インシデント管理 デジタルリスク管理	システム障害時等における迅速な対応能力 デジタルリスクの未然防止	—	△	◎	○	○
テクニ カル	⑤	システム企画・調達・運用	ITシステム等の企画から導入、廃止に至る一連のプロセルに対応できるスキル	△	○	◎	—	—
	⑥	サイバーセキュリティ	情報資産を保護するための技術的対策と管理に関連するスキル	△	○	◎	—	—
	⑦	プログラミング/ローコード	コード作成やローコードプラットフォームを用いた開発スキル	△	○	◎	—	—
	⑧	データ分析・活用	データを収集、分析し、意思決定に活用する技術	△	○	◎	—	—
	⑨	先端技術	AI、ブロックチェーンなど最新技術に関する知識と業務へ活用する能力	△	○	◎	—	—
	⑩	サービスデザイン/BPR	ユーザー中心のサービス設計と業務プロセスの再設計に係る能力	△	◎	◎	—	—
デジ タルリ テラ シー	⑪	マインド・スタンス	デジタル変革の基本概念とそれを推進する意義の理解、積極的に取組む姿勢	○	◎	◎	◎	◎
	⑫	時代の潮流	社会のデジタル化動向や政府のデジタル関連政策の動向などに関する最新の知識	○	◎	◎	○	○
	⑬	デジタル技術基礎知識	デジタル・情報通信技術等に関する基本的な知識	○	○	◎	○	○
	⑭	データ利活用	データ利活用に関する基本的な知識	○	○	◎	○	○
	⑮	セキュリティ基礎知識	サイバーセキュリティの基本概念と保護対策の知識	○	○	◎	○	○

◎：専門的な知識を有し、指導できる

○：標準的な知識を有し、独力で実践ができる

△：基礎的な知識を有し、指導のもと実践できる

【表 3－2：デジタルスキルマップ解説】

スキル			概要 具体的なスキル・知識の例
マネジメント	①	組織マネジメント	設定した目標を達成するために組織や業務を管理運営する能力 ・DXを推進するうえで、阻害要因となる部分（組織体制、制度、人材、業務プロセス等）を特定し、組織の最適化を図る能力 ・DX推進施策の全体管理
	②	変革マネジメント	DX推進に向けた気運醸成・組織風土の変革を牽引する能力 ・トップダウンによる組織文化の変革 ・チームビルディングによる機運醸成 ・若手職員等との積極的なコミュニケーションによる組織風土の改善
	③	プロジェクトマネジメント	DX推進に向けた個別プロジェクトの遂行に必要なマネジメント能力 ・プロジェクトの管理（範囲、予算、スケジュール等） ・プロジェクト遂行に必要な技術的知識 ・リーダーシップ、チームビルディング、ステークホルダーマネジメント ・リスク管理と品質保証（ベンダー管理）
	④	インシデント管理 デジタルリスク管理	システム障害時等における迅速な対応能力 デジタルリスクを未然に防止する能力 ・インシデント検出と分析 ・インシデント対応計画の策定と実行 ・再発防止策の実施 ・ネットリテラシー等を踏まえた倫理的、道徳的な観点からの施策実施判断
テクニカル	⑤	システム企画・調達・運用	ITシステム等の企画から導入、廃止に至る一連のプロセスに対応できるスキル ・ベンダー管理と調達プロセス ・システム設計とアーキテクチャの理解 ・運用管理とシステム監視 ・ITインフラとクラウドサービスの知識
	⑥	サイバーセキュリティ	情報資産を保護するための技術的対策と管理に関連するスキル（サイバー攻撃からシステムを守るための予防措置、検出技術、対応戦略を含む） ・ネットワークセキュリティと暗号化技術 ・インシデント対応と脆弱性管理 ・セキュリティポリシーの策定と実施 ・エンドユーザー教育と意識向上
	⑦	プログラミング/ローコード	コード作成またはローコードプラットフォームを用いた開発スキル ・代表的なプログラミング言語の習得（例：Python 等） ・ローコード開発プラットフォームの使用経験 ・ソフトウェア開発のライフサイクル理解 ・デバッグとテストの技術
	⑧	データ分析・活用	データを収集、分析し、意思決定に活用するスキル ・統計学と機械学習の基礎知識 ・データベース管理とSQL ・BI（Business Intelligence）ツールの使用 ・分析結果の業務への活用（EBPM等）
	⑨	先端技術	生成AI、ブロックチェーンなど最新技術に関する知識と業務へ活用する能力 ・人工知能（AI）と機械学習（ML）の原理と生成AI等の活用 ・ブロックチェーン技術の基礎と業務プロセスでの活用 ・仮想現実（VR）と拡張現実（AR）の活用
	⑩	サービスデザイン/BPR	ユーザー中心のサービス設計と業務プロセスの再設計（最適化）に係る能力 ・ユーザーリサーチとインサイトの抽出 ・サービスデザイン思考とツールの適用 ・プロセスマッピングと改善策の策定 ・変革に向けたステークホルダーの調整とコミュニケーション

スキル			概要 具体的なスキル・知識の例
デジタルリテラシー	⑪	マインド・スタンス	デジタル変革の基本概念、DXを推進する意義について理解し、DX推進に積極的に取り組む姿勢を持っている。 ・DXの定義と重要性の理解 ・デジタル技術を活用した業務改善の必要性 ・変革に向けたオープンマインドと継続的学習の姿勢
	⑫	時代の潮流	社会のデジタル化動向や政府のデジタル関連政策の動向を理解し、常に最新の動向を把握できている。 ・国内外のデジタルトレンドの理解と評価 ・政府のデジタル政策に関する最新情報の把握 ・デジタルビジネスの構造的な理解 ・担当する業務や施策に係る他自治体における事例の把握
	⑬	デジタル技術基礎知識	デジタル・情報通信技術に関する基本的な知識を習得し、業務に活用できる。 ・コンピュータハードウェアとソフトウェアの基本 ・業務に利用するソフトウェア（Word・Excel・PowerPoint等）の活用ノウハウ ・ネットワーキングと三層分離とインターネットの原理 ・基本的なプログラミング概念とデータベース概念の理解 ・最新のデジタルツールに関する知識や基礎的な活用方法の理解
	⑭	データ利活用	データ利活用に関する基本的な知識を習得し、業務に活用できる。 ・社会におけるデータ活用（ビッグデータ、オープンデータ） ・データの分析手法に関する基本的な知識
	⑮	セキュリティ基礎知識	セキュリティの基本概念と保護対策の知識を習得し、業務に活用できる。 ・情報セキュリティの原則と概念 ・行政でのインシデント事例を含めた主要なセキュリティ脅威とその対策 ・パスワード管理、暗号化、アクセス制御の基本 ・セキュリティインシデントへの基本的な対応策

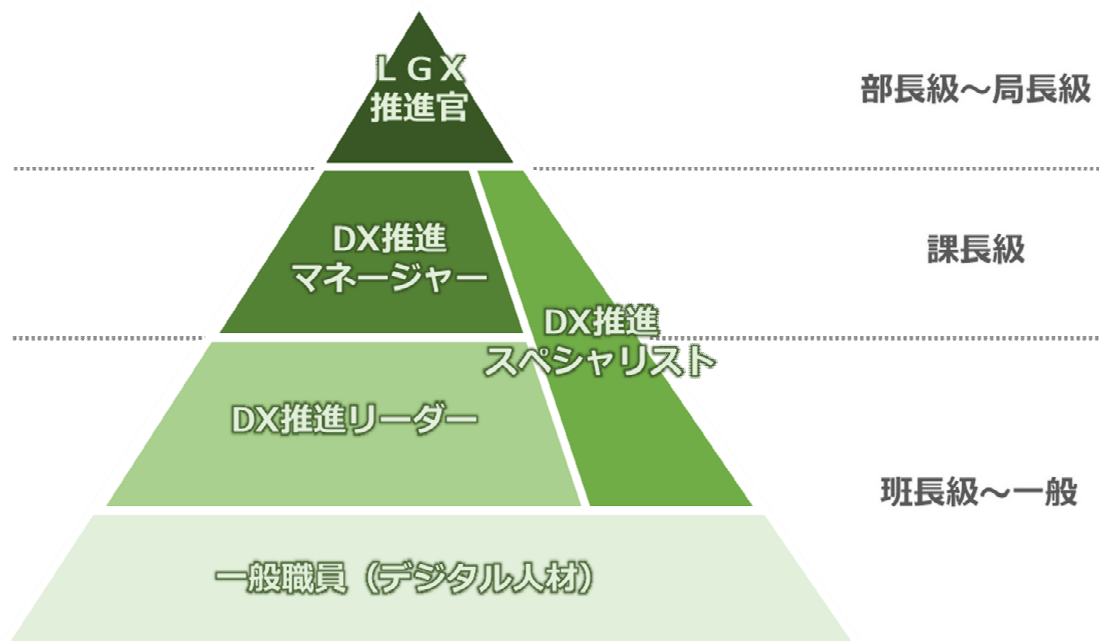
4 デジタル人材の育成及び確保の方向性

上記 3 (2) で定義したデジタル人材区分について、育成及び確保に関する方向性を表 4 のとおり整理する。

【表 4：人材区分ごとの育成・確保の考え方】

人材区分	内部登用	外部採用	左の考え方
L G X 推進官 (各部署部長代理等)	○	－	内部登用 ・ 部長代理等として豊富な行政経験が必要 ・ 必要なデジタルスキル等については、研修等で担保
D X 推進マネージャー (各所属の課長等)	○	－	内部登用 ・ 課長等として豊富な行政経験が必要 ・ 必要なデジタルスキル等については、研修等で担保
D X 推進スペシャリスト (特定所属に必要数配置)	○	○	内部育成 ・ 職員の素養や業務の状況を踏まえ、専門的な研修や業務における実践を通じて個別に育成 外部人材の活用/採用 ・ 必要なスキル、分野、期間等を踏まえ、任用形態や任用方法にこだわらず柔軟に対応
D X 推進リーダー (各所属 1 人以上)	○	－	内部育成 ・ D X 推進リーダー育成講座等で内部育成
一般職員 (デジタル人材) (全職員)	○	－	内部育成 ・ e ラーニング等を活用し、職員全体のデジタルリテラシーを向上

【＜再掲＞図 3：職位別人材区分】



5 デジタル人材の育成・確保に向けた具体的な取組

上記3(2)(3)に示した「デジタル人材の育成・確保基本方針」や「求める人材像」を踏まえ、デジタル人材を育成・確保していくため、下記のとおり具体的な取組を実施していく。

(1) デジタル人材育成の取組

①職員研修の実施

上記3(4)表3デジタルスキルマップ等を踏まえ、デジタル人材ごとに必要なスキル等が漏れなく習得できるよう職員研修を実施する。

全ての職員が受講する必修研修である階層別研修については、DX推進の意義などマインドセット（意識付け）を主な目的として実施し、全庁を挙げてのDX推進の機運醸成につなげる（表5参照）。

選択研修やその他個別の研修については、DX推進リーダー育成講座や、情報セキュリティ研修など、専門性の高い豊富な研修メニューを整備し、DXを推進する中核人材を育成するとともに、全職員がAIなどのデジタルツールを使いこなせるよう、デジタルリテラシー向上研修などにより全職員のレベルアップを図っていく。また、こうした座学中心のインプット型研修で得た知識や理論を実際に活用・実践する場として、実際の業務課題の解決に取り組むPBL（Project Based Learning：課題解決型）研修を導入していく。PBL研修により、実際の問題に対処できる高い実践力を有したデジタル人材の育成に努めていく（表6参照）。

なお、各研修については、実地、オンライン、eラーニングなど柔軟な形態で実施するとともに、内容についても適宜見直しを行う。

【表5：階層別研修の例】

研修名	対 象	内 容	該当スキルNo (表3-1に連動)
新任管理者研修	新任課長級職員	・DX推進の意義 ・DX推進に資する組織運営	Ⅳ-①、Ⅳ-②、 Ⅳ-⑪、Ⅳ-⑫
新任監督者研修	新任班長級職員	・DX推進の意義 ・業務改善の進め方 ・オープンデータの活用	
新任主査研修	新任副班長級職員	・DX推進の意義 ・業務見直しの着眼点	Ⅰ-⑪、Ⅰ-⑫、 Ⅱ-⑪、Ⅱ-⑫、 Ⅲ-⑪、Ⅲ-⑫
4年次職員研修	採用4年次職員		
2年次職員特別研修	採用2年次職員	・デジタル化の必要性 ・県庁DXの推進	

【表6：選択研修等の例】

研修名	対 象	内 容	該当スキルNo (表3-1に連動)
DX推進リーダー育成講座	県職員 市町職員	・DXの推進を主導する人材を養成	Ⅱ－③～⑮ Ⅲ－③⑩
LGX推進官研修	LGX推進官	・DX推進の意義、必要性、意識改革、 組織マネジメント ・情報セキュリティ	V－①②④⑪⑫
県職員デジタルリテラシー 向上研修 (※後述するアセスメントと連動)	全職員	・DX概要 ・AI、クラウド、IoT入門 ・データサイエンス入門 ・IT、ソフトウェア基礎	I－⑪～⑮、 Ⅱ－⑪～⑮、 Ⅲ－⑪～⑮、 Ⅳ－⑪～⑮
PBL研修 (課題解決型研修)	県職員	・専門講師の伴走支援のもと、DXツ ール等を活用し、職場の課題を解決	Ⅱ～Ⅲ－③ I～Ⅲ－⑤⑨⑩
各種情報セキュリティ研修 (eラーニング含む)	県職員	・セキュリティ知識の習得 ・インシデント発生時に対応できるス キルの習得	Ⅱ～V－④ I～Ⅲ－⑥ I～V－⑮
データサイエンス、EBPM 関連講座	県職員 市町職員	・行政分野に特化したデータサイエ ンス、EBPMの知識の習得 ・より実践的な演習	I～Ⅲ－⑧ I～V－⑭
ツール活用講座	県職員	・業務効率化に向けた各種ツール活用	I～Ⅲ－⑦、 I～Ⅲ－⑨

【表7：デジタルスキルマップに対する研修の実施状況】

I：一般職員 / Ⅱ：DX推進リーダー / Ⅲ：DX推進スペシャリスト / Ⅳ：DX推進マネージャー / V：LGX推進官

スキル		概要	I	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	V
マネジメント	① 組織マネジメント	設定した目標を達成するために、組織や業務を管理運営	－	※	※	※	※
	② 変革マネジメント	DX推進に向けた気運醸成・組織風土の変革を牽引	－	※	※	※	※
	③ プロジェクトマネジメント	個別プロジェクトの計画策定、進捗管理	－	※	※	－	－
	④ インシデント管理 デジタルリスク管理	システム障害時等における迅速な対応能力 デジタルリスクの未然防止	－				
テクニカル	⑤ システム企画・調達・運用	ITシステムのライフサイクル全般の管理と最適化				－	－
	⑥ サイバーセキュリティ	情報資産を保護するための技術的対策と管理				－	－
	⑦ プログラミング/ローコード	コード作成やローコードプラットフォームを用いた開発				－	－
	⑧ データ分析・活用	データを収集、分析し、意思決定に活用する技術				－	－
	⑨ 先端技術	AI、ブロックチェーンなど最新技術の採用と応用				－	－
	⑩ サービスデザイン/BPR	ユーザー中心のサービス設計と業務プロセスの再設計				－	－
デジタルリテラシー	⑪ マインド・スタンス	デジタル変革の基本概念とそれを推進する意義、姿勢					
	⑫ 時代の潮流	社会のデジタル化動向や政府のデジタル関連政策の動向					
	⑬ デジタル技術基礎知識	デジタル・情報通信技術等に関する基本的な理解と知識					
	⑭ データ利活用	データ利活用に関する基本的な理解と知識					
	⑮ セキュリティ基礎知識	サイバーセキュリティの基本概念と保護対策の知識					

※一部のマネジメントスキルについては、デジタル分野に留まらないスキルも含まれることから、その習得については、デジタル関連以外の研修を活用するなど柔軟に対応していく。

必修研修
選択研修等

②アセスメントの実施

デジタル人材の育成を効果的に進めるため、職員全員を対象としたデジタルリテラシーのアセスメントを、表6に記載した県職員デジタルリテラシー向上研修と連動して実施し、研修効果を測定することで研修内容の更なる充実を図る。併せて、アセスメントにより職員のデジタルスキルレベルを把握し、適性のある分野の更なる強化や不得意な分野の克服など、その後の効果的な育成やキャリア形成につなげていく。

【図4：アセスメントの実施イメージ】



③職員の自発的学習の促進

職員の自発的学習によるデジタル関連の資格やスキル取得に対し、受講料等の一部補助などの支援を実施していく（人事課実施の通信教育講座）。

(2) デジタル人材確保の取組

データ分析、ユーザー環境、セキュリティ、システム監視・管理など、特定の分野において高度な専門性が求められるDX推進スペシャリスト等の人材について、庁内での人材確保や育成が困難な場合は、採用や外部人材の活用等により柔軟に対応する。

採用の実施に当たっては、業務内容や遂行に必要なスキル、必要な期間等を十分に勘案し、他の都道府県等の先進事例も参考にしながら、任用形態や任用方法を広く検討の上、柔軟な手法により実施する。

また、採用以外にも、外部人材の活用や民間企業等との人事交流、業務委託など多種多様な手法によりデジタル人材の確保に努めていく。

(3) デジタル人材が活躍できる体制づくり

①育成したデジタル人材のフォローアップ体制の充実

育成・確保したデジタル人材が、業務改革に対する熱意を持続し、継続的なスキルアップを図ることができるよう、デジタル人材をフォローアップする体制の充実に務めていく。

②デジタル人材が活躍する場の創出

育成・確保したデジタル人材のその後の定着を図るためにも、有するスキルや知識を十二分に発揮することができる環境や、やりがいを感じる業務に積極的にチャレンジできる機会の創出などに取り組んでいく必要がある。

育成・確保したデジタル人材が、その力を十二分に発揮できるよう、適材適所の配置に務め、職員の士気の高揚及び組織の活性化を図っていく。

併せて、自身の担当業務にとどまらず、有するスキルや知識を活用して、他所属のデジタル化に関する課題を支援できたり、組織の垣根を越えて新たなプロジェクトを提案できたりするなど、自身の持つ力を最大限発揮しつつ、前向きかつ積極的にチャレンジできる環境・体制を整備していく。

また、デジタル化に関して業務上の課題を抱えている所属や職員が相談しやすいよう、デジタル人材の持つスキルや知識等を可視化し、周知していく手法や体制についても検討を行っていく。

6 市町支援の取組

県全体のデジタル化の推進を図るため、市町におけるデジタル化の取組の支援を行っていく。支援については、以下に掲げるもののほか、各市町の取組状況や抱える課題等を踏まえ、必要な支援を適宜検討し、実施していく。

市町との連携体制の確保	行政経営研究会 ICT 利活用部会等を通じ、県市町間の連携体制を確保するとともに、共通する課題の共有や解決に向けた取組を実施していく。
デジタル人材の育成・確保	特に小規模な市町において、デジタル人材の育成に向けた研修等の単独開催は困難であるという実情を踏まえ、県・市町合同でデジタル関係研修（DX 推進リーダー育成講座等）を開催し、市町におけるデジタル人材の育成を支援する。
	デジタル人材の採用や外部デジタル人材の活用等の検討が進まずデジタル人材の確保に苦慮している市町に対し、必要な支援を行う。

7 その他

本方針については、「静岡県行政経営推進プラン」、「静岡県人材育成・確保基本方針」等の改訂などに合わせて、必要に応じ適宜見直しを実施する。

静岡県デジタル人材育成・確保方針
1. 1版

令和7年3月（策定）
令和8年3月（改訂）

静岡県企画部デジタル戦略課