

## 資料3

## おかざきDXビジョンの策定について

技術革新や社会情勢を踏まえ、デジタル技術の浸透により市民生活をより良いものへと変革させる「デジタル・トランスフォーメーション(DX)」を起こすべく、本市におけるデジタル技術の活用方針や基本的な考え方を示すものとして「おかざきDXビジョン」を策定する。

## 位置づけ

- 「第7次岡崎市総合計画」における個別計画
- 「官民データ活用推進基本法」に規定する市町村官民データ活用推進計画としても位置付け
- 「行財政改革大綱」「行財政改革推進計画」との整合を図る。

## 対象期間

令和4年度から令和8年度まで

## 本ビジョンの基本理念

デジタル技術の活用で、実感できる「一步先の暮らし」へ

第7次総合計画に掲げる将来都市像「一步先の暮らしで三河を拓く 中枢・中核都市おかざき」の実現に向け、本市のデジタル化における基本理念として設定。

## 本ビジョンの基本方針及び基本戦略

### 基本方針

デジタルで便利になる市役所

デジタル技術の活用により、市民の行う手続等の利便性の向上を図る。

### 基本方針

デジタルでスマートになる市役所

デジタル技術の活用により、市役所内部の事務処理等の効率化を図る。

### 基本方針

デジタルを活かせる地域社会

デジタル技術の恩恵を市民が等しく享受できる地域社会の実現を図る。

基本理念を踏まえ、本市のデジタル化に向けた指針である、3つの基本方針及び6つの基本戦略を設定。

### 基本戦略 1-1

デジタル化で、いつでも・どこでも手続き可能に

デジタルで完結できる手続きを拡充し、市民等にとって利便性の高い市役所の実現を目指す。

### 基本戦略 1-2

デジタル化の「鍵」、マイナンバーカードの普及・促進

デジタル技術の活用において重要な、本人認証機能を有するマイナンバーカードの普及を図る。

### 基本戦略 2-1

デジタル技術の活用による効率的な行政運営

電子データを前提とした業務遂行への転換を図り、効率的な行政運営の実現を目指す。

### 基本戦略 2-2

デジタル技術を活用できる人材の確保

利用者視点に立って、デジタル技術を活用した行政サービスを構築できる職員を育成する。

### 基本戦略 3-1

誰もがデジタルの恩恵を享受できる地域社会

様々な情報格差を解消し、市民が等しくデジタル技術の恩恵を享受できる地域社会を実現する。

### 基本戦略 3-2

デジタルを活用できる地域社会

地域社会全体でデジタル技術を活用していくことができる風土を醸成する。

# デジタル人材の育成について

基本戦略  
2-2

デジタル技術を活用できる  
人材の確保

## デジタル人材とは

改革マインドとデジタルの知識を持った人材

総務省「自治体DX推進計画」より

## 岡崎市職員・各部署の現状調査

デジタル化に関する庁内アンケートを実施

調査期間：令和3年8月2日～8月16日

調査対象：庁内各部署及び市職員

回答数：各部署向けアンケート...100部署  
職員向けアンケート...742名

アンケート内にデジタル人材に関する質問を設定し、現状や意識を調査した。

## アンケート結果（デジタル人材関係部分）

### 【各部署向けアンケート】

Q：自部署にデジタル人材は必要か、必要な場合どのような能力を求めるか。（回答数上位3つ）

1位：業務システムのある程度の内容が理解でき、ベンダー（システム業者）とやり取りができる能力（60部署）

2位：AIやRPAに関する知識があり、自部署の業務に活用可能かを考えることができる能力（52部署）

3位：データを分析・活用することで得られた事実や相関関係をもとに事業や政策を考えられる能力（50部署）

参考：自部署の業務ではデジタル人材の必要性は感じない（6部署）

### 【職員向けアンケート】

Q：係長未満の職員に必要と思う技能は？（回答数上位3つ）

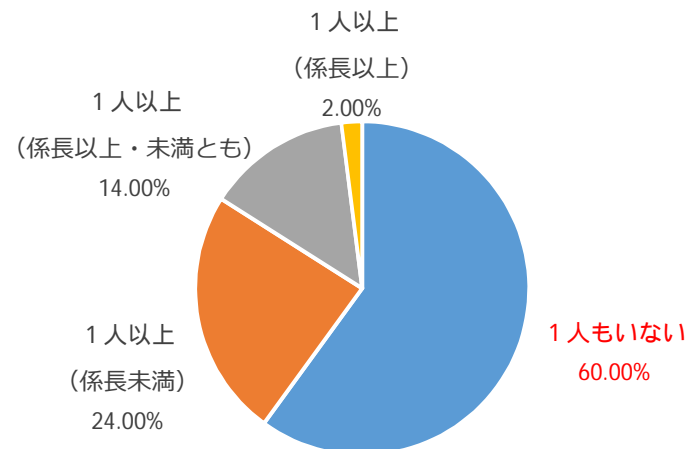
1位：Word、Excel等のOfficeソフトの活用スキル（385名）

2位：パソコン等の情報機器やネットワーク等に関する知識（318名）

3位：情報セキュリティに関する知識（256名）

参考：利用者視点に立ったサービス構築に関する考え方の知識（246名）

Q：自部署にデジタル人材を有しているか？



Q：係長以上の職員に必要と思う技能は？（回答数上位3つ）

1位：進捗管理やリスク管理、関係者間の調整ができる能力（プロジェクトマネジメントの能力）（440名）

2位：部下に対し自部署のデジタル化に関する提案をしやすいような環境づくりや啓発ができる能力（334名）

3位：自部署のデジタル化を戦略的に考え、新たな価値を生み出すことができる能力（280名）

# デジタル人材育成方針

## 背景

- 人口減少社会を迎え職員の減少が懸念される中、自治体のサービスを維持向上していくためには、定型・派生的業務（ノンコア業務）に注がれている職員の労力を、職員でなければならないコア業務に集中させていく必要がある。
- そのための手段として、デジタル技術の活用による業務改善・効率化の推進が重要であり、職員のデジタル技術の活用能力（デジタルリテラシー）の底上げが求められる。
- また、市民により利便性の高い行政サービスを提供するためには、デジタル技術を効果的に活用し、利用者目線に立ってサービスを構築できる能力（サービス思考）を持った職員の育成が必要。
- このような意識・能力を持った職員が最大限の能力を発揮するためには、改革マインドやデジタル技術に理解のある風土の醸成が重要。

## 育成方針

職員を階層別の達成目標に基づき研修等により教育し、デジタル人材としての育成を目指す。

## 階層ごとの達成目標

管理職（部課長級）

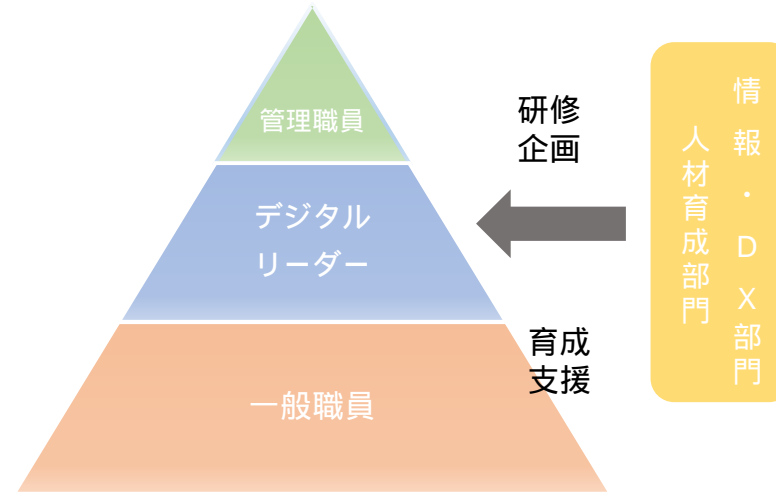
デジタル化による行政サービス改革を組織目標として、部下のマネジメントができる。

デジタルリーダー  
（各部署1名以上）

デジタル技術を活用して、業務改善・利用者目線に立ったサービス構築ができる。

一般職員

デジタル技術を利用して、より効率的・付加価値の高い業務を行うことができる。



## 御意見をいただきたい事項

○職員（特に管理職）のデジタル化による行政サービス改革に対する意識を高める、良い手法はありますか。

○デジタル人材育成に関し、御自身の所属での取り組み事例や良いアイデアがあれば御教示ください。