



さいたま市 デジタル人材育成方針

2025年（令和7年）4月

目次

【第 1 章】 本方針策定の背景・位置づけ

- 本方針策定の背景 P2
- 位置づけ P3

【第 2 章】 デジタル人材の概要

- デジタル人材設定・目指す人材像 P5
- 求められる知識・スキル/スキルマップ P7
- デジタル人材構成図 P8

【第 3 章】 基本方針・目標設定

- 基本方針・目標設定 P10

【第 4 章】 デジタル人材の育成

- 育成計画（令和 7～9 年度） P12
- デジタル人材キャリアパス P13
- 取組内容（全体イメージ） P14
- 取組内容（詳細） P15
- (参考)相談・支援フロー・体制イメージ P16

第1章



本方針策定の背景・位置づけ

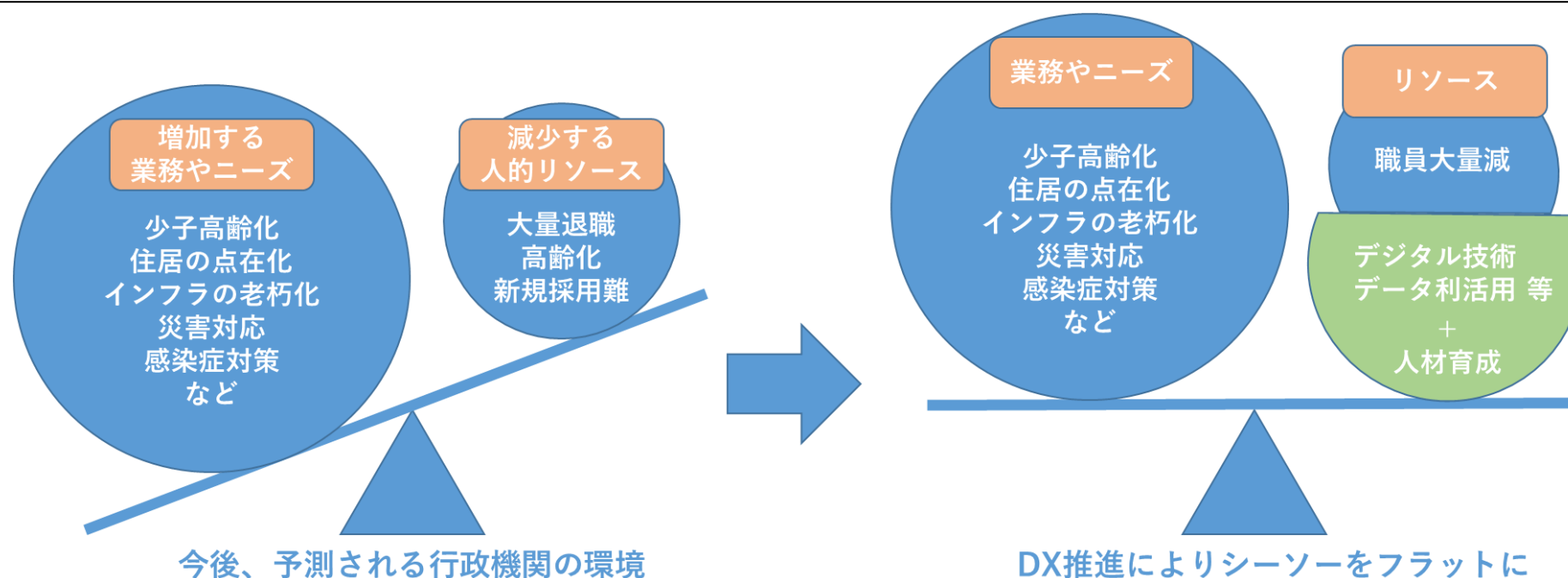
本方針策定の背景

新型コロナウイルス感染症への対応やデジタル技術の進展に伴い、社会全体でDXの推進が求められ、本市では、令和2年11月に「さいたま市DX推進本部」を設置し、「DXにより目指すべき姿」を掲げた。その後、令和3年8月には、その目指すべき姿を実現するために、本市のDX推進政策を目的別に八つに分類した「さいたまデジタル八策」を策定し、総合的かつ戦略的にDX推進に取り組んできたところである。

今後、人口減少による人的リソースの減少や多様なニーズの増加が予想され、デジタル技術やデータ活用による、市民の利便性向上や職員の業務効率化がさらに求められると言われている。そのため、デジタル時代に適応した組織への変革を進めるとともに、各部局におけるDX推進を円滑に進めるためのデジタル人材の育成が不可欠である。

また、総務省が令和5年12月22日に「人材育成・確保基本方針策定指針」を、令和6年12月25日に「デジタル人材の育成ガイドブック」を発出するなど、地方自治体におけるデジタル人材の確保・育成に向けた一層の取組が求められているところである。

こうした状況を踏まえ、国の指針等を参考にしながら本方針を策定し、デジタル人材育成の基本方針を示すとともに、DX推進に必要な人材像・目標を明確にし、目標達成に向けて全庁一丸となって取り組んでいく。



位置づけ

本方針は、本市の人材育成基本方針である「さいたま市職員・組織成長ビジョン」の指針等に則り、デジタル人材の育成に向けて個別にまとめたものである。

※期間は令和7年度から令和9年度までの3年間とし、状況に応じて更新するものとする。

さいたま市職員・組織成長ビジョン

準拠

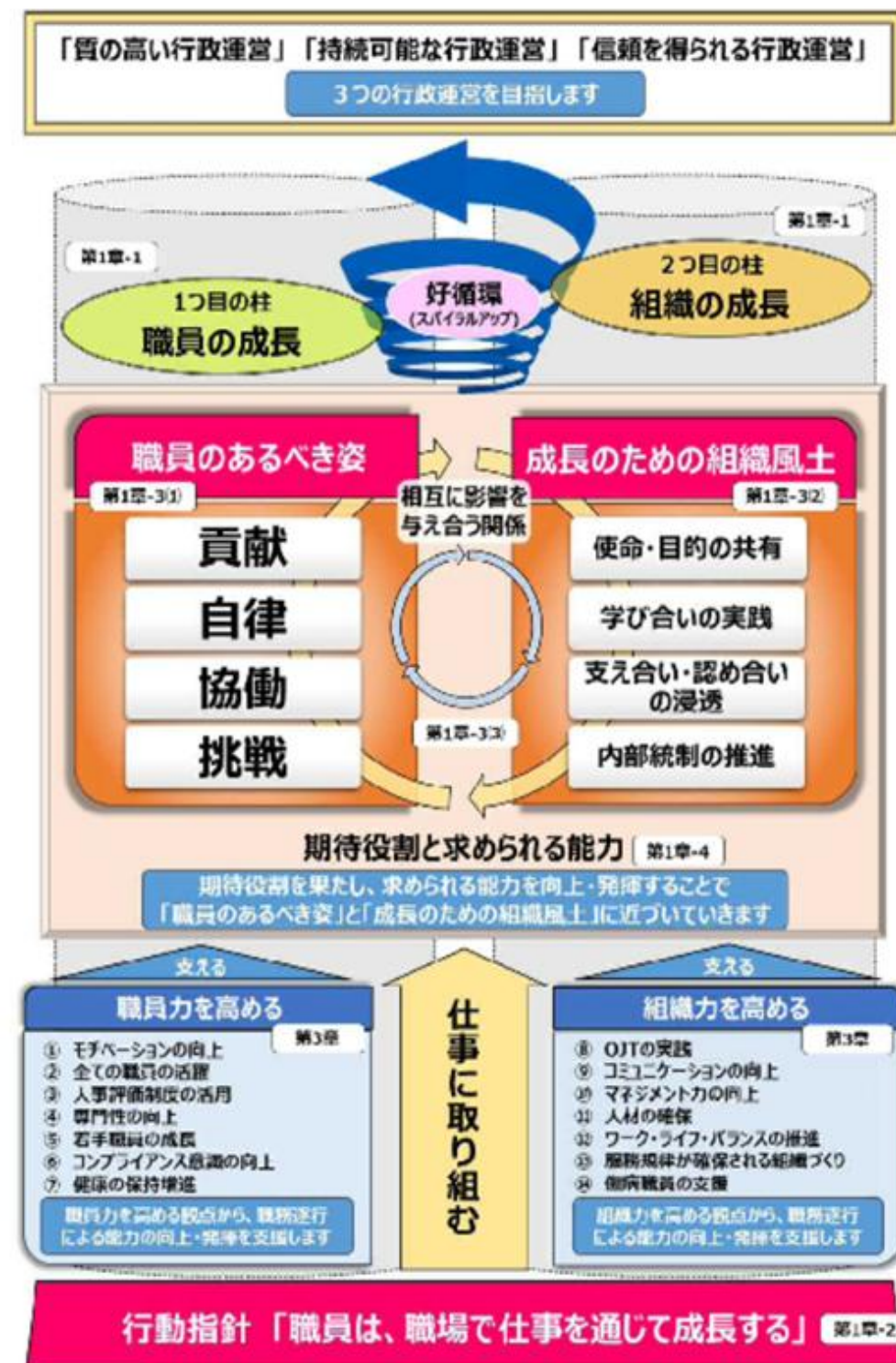
さいたま市デジタル人材育成方針（本方針）

【「成長の場」としての職場】



職員と組織の成長に向けた行動指針

ビジョンの全体像（概念図）



さいたま市職員・組織成長ビジョンの全体像

第2章

デジタル人材の概要

デジタル人材設定・目指す人材像

下表のとおり、5つのデジタル人材を設定する。

各人材	目指す人材像	対象者
DXリーダー	高度な知識やスキル、業務経験を活かし、庁内のDXの取組を牽引・支援する。 DXに向けた意識醸成、DXの取組のマネジメントや相談対応等を行う。	外部人材（※1） デジタル改革推進部
DXサポーター （※2）	高度な知識やスキル、業務経験を活かし、各所属・職員からの相談に対する支援等を行うとともに、DXリーダーへの橋渡しを行う。	デジタル改革推進部 OB・OG IT資格取得者 等 ＜推薦制＞
情報管理者	知識やスキルの向上に努め、「さいたま市情報セキュリティポリシー」や「イントラネット管理要綱」を正しく理解し、所属内での管理業務及び意識の醸成を行うとともに、DXの取組に対する提言や評価・調整を行う。	各所属長
DX推進員	知識やスキルの習得に努め、所属内のDXの取組（業務効率化、データに基づく政策立案、ペーパーレス推進等）を牽引・支援する。	各所属 1 名以上
一般職員	DX推進を自分ごとと捉え、デジタルリテラシーを高めるとともに、導入されたデジタル技術やデータを活用して業務を行い、市民サービスの向上や業務効率化を図る。	上記 4 人材を除く 全職員

補足

(※1) 外部人材について

現在、3名の外部人材を登用している。（必要に応じて新たな外部人材の登用を検討する。）

外部人材	役割	登用開始年度
CIO補佐監	見積もり精査など、システムの最適化に関すること	平成17年度～
シテisstタツト推進アドバイザー	データ活用等の相談に対するアドバイス等	平成30年度～
DX推進アドバイザー	DXに関する各種相談対応及び人材育成関連のアドバイス等	令和5年度～

(※2) DXサポーターについて

DXサポーターは、庁内照会における推薦（自薦・他薦）により選任する。

所属長および当該職員同意の上、DXリーダーとともに「**デジタル人材名簿**」に掲載・庁内公開し、気軽に相談できる環境づくりやデジタル人材の効果的な活用を図る。（詳細は15～18ページ参照）

各所属・職員からの相談に対する支援等については、あくまでも、本来の担当業務に支障が出ない範囲での対応を求めるものである。

求められる知識・スキル／スキルマップ

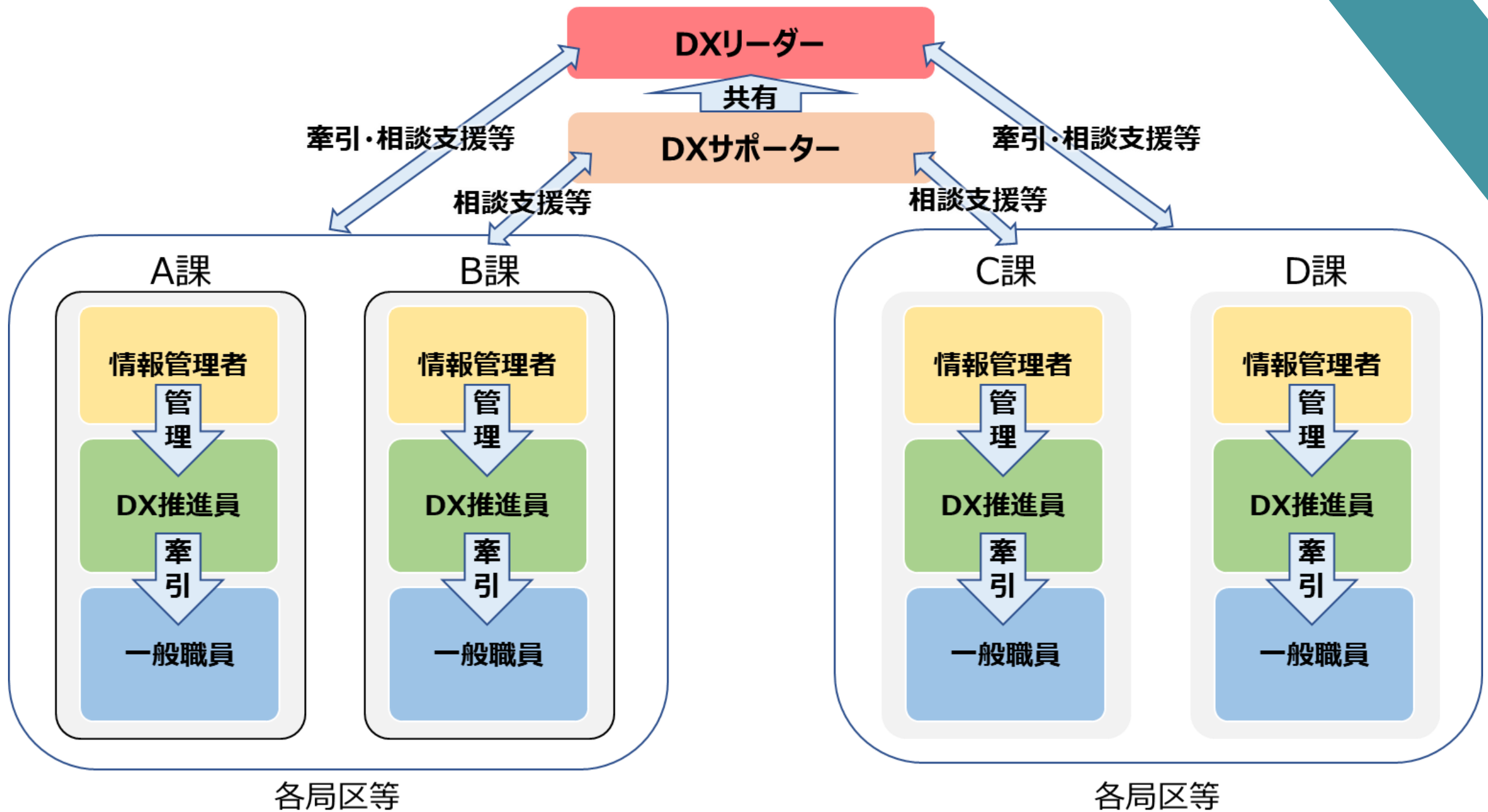
◎：必要 ○：望ましい

知識・スキル	水準	一般職員	DX推進員	情報管理者	DXリーダー/サポーター
マインド デジタルリテラシー	・DX推進を自分ごとと捉え、常にチャレンジ精神で臨む ・ITパスポート相当の知識習得	◎	◎	◎	◎
デザイン思考	サービスのユーザーである職員と市民の双方の視点に立って課題を見つけ、解決に導ける	○	◎	◎	◎
デジタル技術活用	導入済のデジタル技術を使い、市民サービス向上や業務効率化を図れる（例）MS365、生成AI、AI-OCR・RPA、ローコードツール等	○	◎		◎
データ活用	さいたまシティスタット基盤やオープンデータを使い、データに基づく政策立案やエビデンスとしてデータを活用できる	○	◎	○	◎
業務改革（BPR）	既存の仕組みを抜本的に見直し、業務フローやシステムをデザインしなおすことができる		○	○	◎
プロジェクトマネジメント	庁内や所属内のDXの取組に対する提言や調整ができる		○	◎	◎
システムアーキテクト	・情報システムの最適化を図れる ・システム調達仕様書の作成等、要件を整理しベンダーに発注できる		○		◎
サイバーセキュリティ	不正アクセスや情報の漏洩・改ざんをはじめとするサイバー攻撃から保護するための取組を管理・リードできる ※基本的な情報セキュリティは「デジタルリテラシー」に含まれる。		○	○	◎
標準化・マイナンバー	国が進める標準化やマイナンバーに関する知識を持ち、庁内や所属内における準備や取組を管理・リードできる		○		◎

【補足】◎項目を全て満たしていないとDX推進員やDXサポーターになれないというものではない。
（例）情報セキュリティの専門的な知識を持っており、各所属や職員からの相談等に対し、的確な支援が行える者はDXサポーターになれる 等

デジタル人材構成図

デジタル人材の各人材の関係性は下図のとおりである。



第3章

基本方針・目標設定

基本方針・目標設定

(1) 職員全体のデジタルリテラシー向上・意識改革

職員全体がDX推進を自分ごとと捉え、デジタルリテラシーを高めるとともに、導入されたデジタル技術やデータを活用して業務を行い、市民サービス向上や日常業務の効率化を図る。

K P I ① : 「ITパスポート」取得者（準取得者（※）含む）の増加

※準取得者とは、デジタル改革推進部が実施する庁内ITパスポート試験の合格者のことをいう。



(2) DX推進を牽引・支援できる人材の育成・活用

知識やスキルを習得し、市民サービス向上や業務効率化を図ることはもちろん、庁内や所属内のDXの取組を牽引・支援できる人材を育成・活用する。

K P I ② : DX推進員の育成およびDXリーダー・DXサポーターの活用



KPI指標		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	計
①ITパスポート取得者数（準取得者含む）		113名 (1月時点)	+100名	+100名	+100名	+300名
②	DX推進員育成 (研修プログラム必修科目修了者数)	—	+250名	+250名	+300名	+800名
	DXリーダー・DXサポーターの活用 (相談支援等の対応件数)	—	150件	200件	250件	600件

※各KPIの目標値については、近年の状況を基準として設定した数値である。

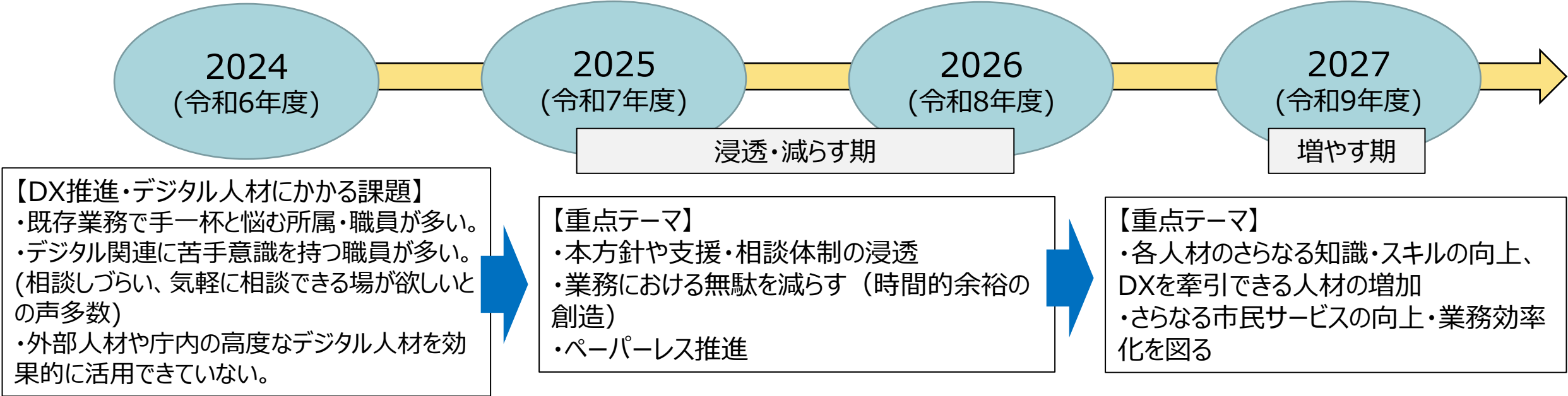
※各KPI達成に向けた取組は15ページ参照。適宜、職員アンケート等を実施し、各種取組の効果測定や課題等の改善を図っていく。

第4章

デジタル人材の育成

育成計画（令和7～9年度）

DX推進やデジタル人材育成にかかる課題の克服に重点を置き、各所属や職員の時間的余裕を創造するとともに、本方針の浸透、育成にかかる各種取組を行うことで、各人材の育成・活用を図る。



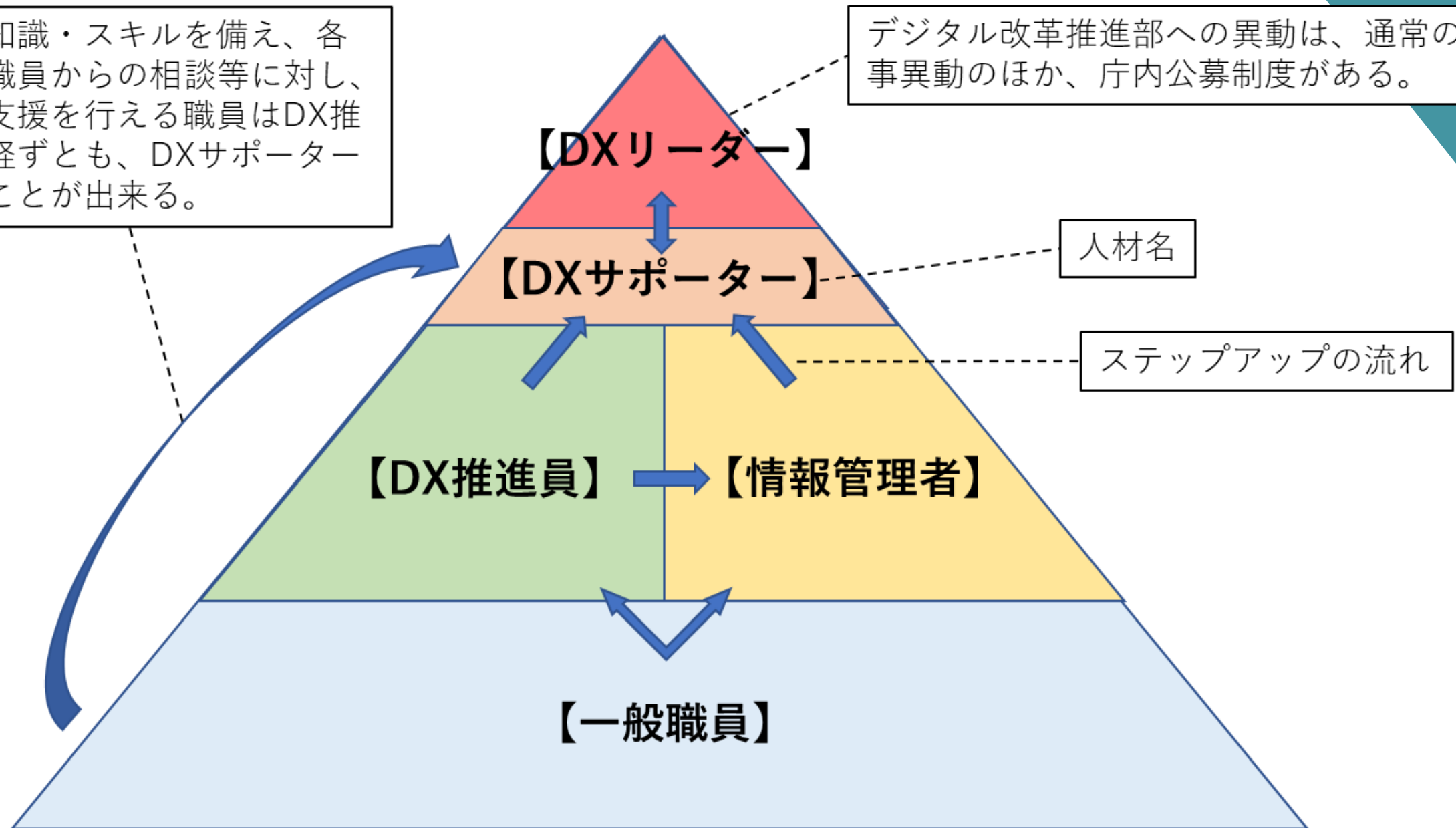
各人材の主な工程	令和7年度	令和8年度	令和9年度
DXリーダー	★DXに向けた意識醸成、DXの取組のマネジメントや相談対応等、庁内のDXの取組を牽引・支援する。 ・さらなる知識やスキルの向上に努める。		
DXサポーター	★各所属・職員からの相談に対する支援等を行うとともに、DXリーダーへの橋渡しを行う。 ・さらなる知識やスキルの向上に努める。		
情報管理者	★知識やスキルの向上に努める。		
DX推進員	★両者が中心となり、所属内の既存業務の見直しや課題解決を図るほか、ペーパーレス推進等のDXの取組を牽引・支援する。		DXリーダーやDXサポーターになれる程度のレベルを目指す（P.7スキルマップ参照）
一般職員	★デジタルリテラシー向上（ITパスポート相当）に努める（資格取得推奨） ・既存業務の見直し検討・ペーパーレスの推進に積極的に取り組む。		DX推進員になれる程度のレベルを目指す（同上）

デジタル人材キャリアパス

職員は、各人材に求められる知識・スキルの習得に励みステップアップを目指す。

高度な知識・スキルを備え、各所属や職員からの相談等に対し、的確な支援を行える職員はDX推進員を経ずとも、DXサポーターになることが出来る。

デジタル改革推進部への異動は、通常の人事異動のほか、庁内公募制度がある。



取組内容（全体イメージ）

人材育成に向けた各種取組の全体イメージは下図のとおりである。（各取組の詳細は次ページ参照）



【Off-JT】

各人材向け研修等プログラム実施
(ITパスポート取得に向けた取組含む)

庁内DXフェア等の開催

【OJT】

庁内公募

所属内目標設定・ステップアップ

相談・支援体制の拡充

【自己学習】

資格取得補助制度活用

DXかわら版・業務に役立つテクニック集の活用

オンライン学習プラットフォーム導入検討(※)

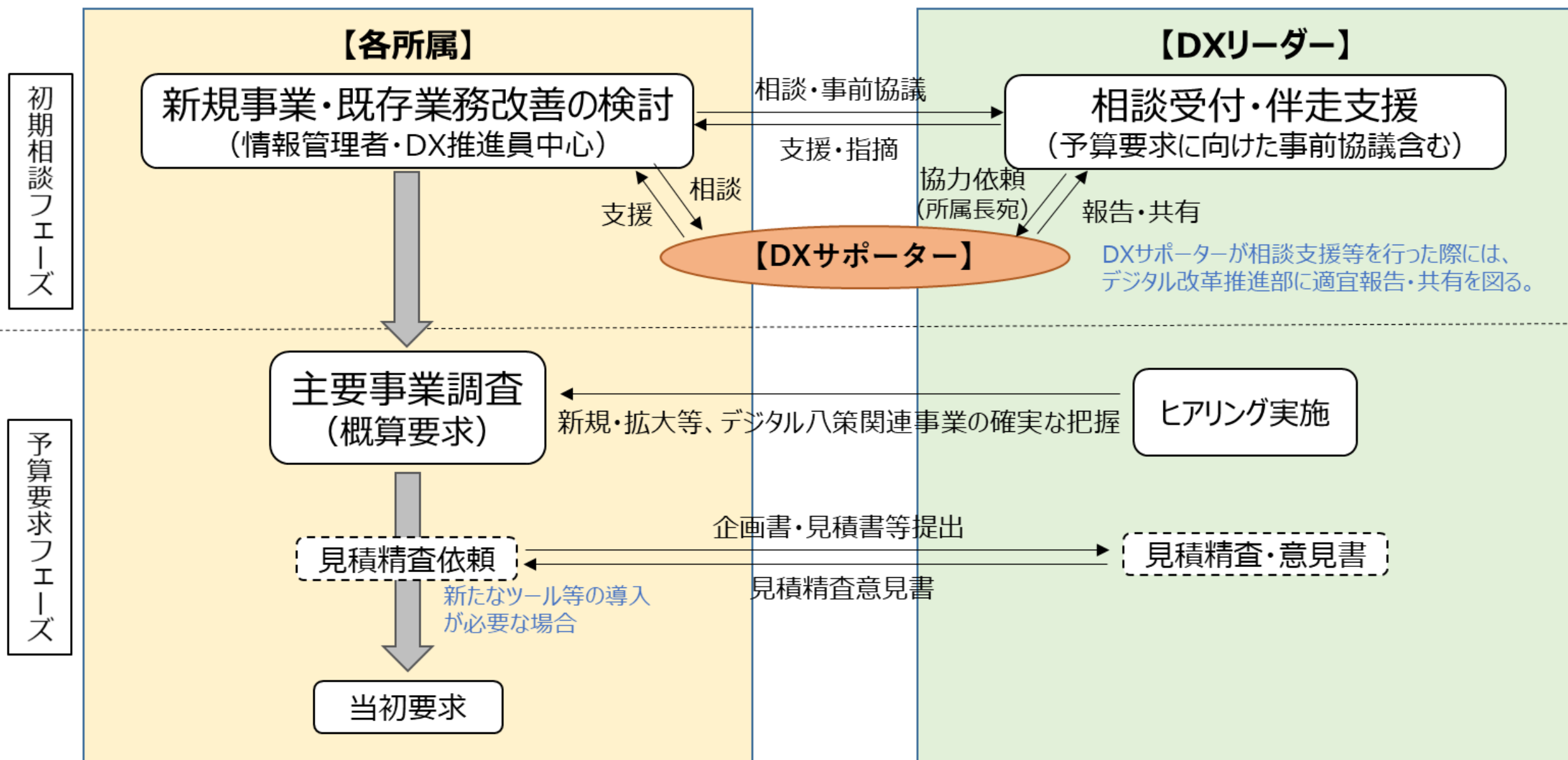
※オンライン学習プラットフォーム導入は令和8年度に向けて検討

	取組	内容	KPI達成への寄与 → ①ITパスポート取得 ②牽引人材育成活用		①	②
O f f i c e J T	研修等プログラム実施 (ITパスポート取得に向けた取組含む)	各人材が、各人材向けの別添「研修等プログラム」に沿って研修等を受講する。 【うち、ITパスポート取得に向けた取組抜粋】 ①ITパスポート取得に意欲的な職員募集・勉強会開催（※取得者にオンライン学習プラットフォームの権限付与検討） ②各年次・職位研修の自己学習テキストにITパスポートの内容を掲載 ③庁内ITパスポート試験の実施 上記①の職員、新規採用職員及びその他希望職員を対象に、デジタル改革推進部が試験を実施する。 合格者は「準取得者」としてKPI指標にカウントする。			○	○
	庁内D Xフェア等の開催	D X 推進に向けた各所属の気付きの機会となるよう、デジタルツールの周知や他団体での導入事例の紹介等を行う職員向けのフェア等を開催する。（例）令和6年度 包括連携協定事業者と「さいたま市職員向けDXフェア」を実施				
O J T	庁内公募（デジタル改革推進部への人事異動）	意欲ある職員を公募し、デジタル人材育成に寄与するとともにDX推進にかかる施策の企画立案・調整・実現を図る。 （参考：令和6年度公募内容） 募集人数：若干名 ※実施については年度ごとに決定 主査以下の職員 ※情報処理技術者試験の合格者等又はIT企業に勤務した経験を有する者等、専門性を有する者				○
	所属内目標設定・ステップアップ	各所属において、デジタル関連の年度内目標を1つ以上設定する。（例）所属内のITパスポート取得者を●名増やす 目標達成に向け、情報管理者やDX推進員を中心に、所属内のDX推進やデジタル人材の育成に努める。			○	○
	相談・支援体制の拡充	「デジタル人材名簿」の作成・公開 DXリーダー及びDXサポーターを対象とする「デジタル人材名簿」を作成・庁内公開し、気軽に相談できる環境づくりやデジタル人材の効果的な活用を図る。（所属長および当該職員同意の上、名簿に掲載する） 課題や悩みを抱えた所属・職員は、本名簿の中から人材を選び相談・支援を受ける。 DXサポーターが相談支援等を行った際には、デジタル改革推進部に適宜報告・共有を図ることとする。 DXリーダーが一早く新規事業の内容や既存業務の課題を把握し、システム等の導入検討および伴走支援を行うことで、各所属の事務負担軽減を図る。 ※各所属等からの相談にかかるフロー図および相談・支援体制全体イメージ図は次ページ以降を参照				○
自 己 学 習	資格取得補助制度の活用	市職員互助会給付事業を活用し、IT資格取得を目指すなど、知識の習得に励む。 （参考：令和7年度給付事業内容）※下記どちらか一方でのみ申請可 「ワーク・ライフ・バランス支援給付」：13,000円限度 / 「自分磨き応援事業」：6,000円限度			○	○
	DXかわら版・業務に役立つテクニック集の活用	デジタル改革推進部が発行している「DXかわら版」や「業務に役立つテクニック集」を参考に知識やスキルの習得に励む。				
	オンライン学習プラットフォーム導入検討	最上段ITパスポート取得に向けた取組①の資格取得者等、より高度な資格取得、知識・スキル習得を目指す職員を対象に権限付与検討（埼玉県での共同調達開始に伴い、本市でも令和8年度に向けて導入検討）				○

(参考) 相談・支援フロー図

下図は、新規事業や既存業務改善の検討等における各所属からDXリーダー及びDXサポーターへの相談・支援にかかる基本的なフローを示している。(各所属からの相談は通年、受付可能)

DXリーダーが一早く新規事業の内容や既存業務の課題を把握し、システム等の導入検討および伴走支援を行うことで、各所属の事務負担軽減を図る。



(参考) 相談・支援体制全体イメージ図

