

【道のデジタル人材の育成・確保について】令和4年10月3日（月）予算特別

一 道のデジタル人材の育成・確保について

社会のあらゆる場面で、デジタル化が急速に進んでいく中、その舵取りを担うデジタル人材は必要不可欠であり、道庁においても、その育成や確保が急務であると考えます。

本定例会の前日委員会において、『北海道職員のデジタル人材育成に関する計画』の案が報告されましたが、この度もとめられた案では、デジタル人材のレベル区分を設定し、それぞれ数値目標を設定するとともに、育成・確保の方向性や具体的な取組内容が示されています。この計画を実行性あるものとするためには、計画策定後の具体的な取組が鍵になると考えます。

以下、計画の取組等について伺います。

(一) 本計画の内容について

今年3月に策定した、『Smart 道庁の推進に向けたデジタル化取組方針』では、『人材の育成・確保』を取組の3本柱の1つに位置づけ、取組の大まかな方向性を明らかにしていますが、今回の計画案では、どのような考え方が新たに打ち出されているのか、ポイントとなる部分を伺います。

(答弁：総合政策部次世代社会戦略局

デジタルトランスフォーメーション推進課長 小林靖幸)

- ・デジタル化が進展する中、道においても、地域課題の解決、庁内業務の効率化にデジタル技術の活用が必要との認識の下、職員が『目指す人材像』として、『自らがデジタルに親しみ、デジタル活用の社会風土の醸成に寄与し、イノベーションの起爆剤となる職員』とした。
- ・その上で、『デジタル人材区分』を新たに設定、レベルごとに求められるスキルやマインドを整理の上、必要な研修等を提供し、育成。
- ・高度なデジタル人材は、外部人材による補完も行っていく。

(二) デジタル人材の育成の進め方について

デジタル人材の育成・確保は、道はもとより多くの自治体や民間企業でも大きな課題となっています。即戦力となるデジタル人材を中途採用する例も見られますが、民間でも引く手あまたとなっている中で適材を確保することが容易でないことや、行政に関する基礎的な経験不足によるミスマッチなども指摘されており、やはり内部で人材育成を図ることが基本になると考えます。

デジタルスキルについては、取り組めばすぐに効果が出るというものでなく、段階を踏んだ着実な取り組みが必要です。

今回、策定される計画では、どのようにデジタル人材育成の取組を進める考えなのか、伺います。

(答弁：次世代社会戦略局

デジタルトランスフォーメーション推進課 小林靖幸)

- ・策定を進めている人材育成計画では、『デジタル人材区分』に応じて求められる人材の各レベルを職員が理解しやすいよう、レベル1から4までの数値で設定。
- ・それぞれに必要なマインドやスキルを整理し、それらを身につけるために必要な研修を示した。
- ・各レベルのうち、基礎的な階層であるレベル1からレベル2までを重点的な人材区分とし、当てはまる職員が必要なスキル等を身につけられるよう、各種研修プログラムを推奨するなど、受講しやすい環境を整備するとともに、国家試験や国家資格の受験も促し、庁内全体の人材の底上げに取り組んで行く。

(三) デジタル推進リーダーの設置について

今回の計画では、各所属にデジタル推進リーダーを配置することです。

この取組は、道庁内のデジタル化を推進する上で重要な取組と考えますが、どのような職場に誰を推進リーダーとして配置し、具体的にどのような役割を担わせることとしていくのか、伺います。

(答弁：次世代社会戦略局

デジタルトランスフォーメーション推進課長 小林靖幸)

- ・道庁におけるデジタル化を進めて行くためには、それぞれの職場において、デジタル技術に関する動向等を把握、その活用や導入を検討するなどの役割を担う職員が必要と考え、各課など所属に一名ずつ『デジタル推進リーダー』を指定することとした。
- ・『デジタル推進リーダー』を通じて、各所属内において、『ICT ツールの導入促進』、『テレワークの推奨活動』、『DXに関する職場ミーティングの実施』など、デジタル活用や意識醸成を牽引する。

(四) デジタル人材育成に係る予算措置について

今定例会にデジタル人材育成のための補正予算案が提案されていますが、具体的にどのような人材を育成するために、どのような事業を予定しているのか、

また、なぜこの時期に取り組む必要があるのか、合わせて伺います。

(答弁：次世代社会戦略局

デジタルトランスフォーメーション推進課長 小林靖幸)

- ・『デジタル推進リーダー』は、各所属におけるデジタル活用の要となるもので、優先して育成に取り組む必要があることから、ICTの基礎知識など必要なスキル等が習得できる動画コンテンツを作成する。
- ・このコンテンツはオンデマンド形式であり、職員が時間や場所の制約なく、それぞれのペースで動画を視聴し、学習できる。
- ・なお『デジタル推進リーダー』は、来年度から指定し、その育成を進めたいと考えていることから、作成期間等を考慮し、本定例会に補正予算案を提案。

(五) より高度な人材の育成確保について

レベル3や4の高度なスキルが求められる人材については、今回、成果指標、いわゆるKPIが設定されていませんが、道のデジタル施策の中核を担う、重要な人材であると考えます。

こうした人材の育成や確保に、どのように取り組んで行こうとしているのか、伺います。

(答弁：次世代社会戦略局長 所 健一郎)

- ・全庁のデジタル素養の底上げを図るため、まずは、土台となるレベル1、レベル2の人材区分を重点的に育成し、同時にレベル3やレベル4の高度な人材育成も必要なことから、レベル3以上に対応した研修プログラムも整理し、計画的に研修を実施。
- ・また、民間企業などから、期間限定での任用、職員の派遣の受け入れなど、必要に応じ外部人材の活用も組み合わせながら、高度デジタル人材の育成・確保に取り組んで行く。

(六) EBPMに対応する人材の育成確保について

道は、平成3年に策定した行財政運営方針の後半期の取り組みの中に、具体的な事実や証拠など、いわゆるエビデンスに基づく政策展開を新たな推進事項として盛り込み、以来、その推進に努めてきましたが、こうした取り組みを担う職員一人一人がエビデンスに基づく政策展開を進めるための具体的なスキルを身につける必要があります。

新たな計画では、アンケート調査の設計やデータ処理、統計的な分析といったデータ処理に関する基礎的な知識やスキルの習得をどのように位置づけ、取り組むこととしているのか伺います。

(答弁:次世代社会戦略局 デジタルトランスフォーメーション推進課長 小林靖幸)

- ・データの利活用は、デジタル人材に求められる役割の中でも重要な要素の一つと認識。
- ・この為、人材区分の役割において、レベル2『デジタル活用人材』では、『データの効果的な活用を図る』とし、レベル3『デジタルデザイン人材』では、『データを活用した施策や改善策の立案を行う』と定義。
- ・また、研修プログラムについては、すべての階層にデータ利活用に関する研修が必要と考えており、EBPMやオープンデータなどの研修も受講できるようにすることにより、データを積極的に活用して業務を進めることができる人材の育成に取り組んでまいります。

(七) 計画の実行性確保について

道庁のデジタル化を進める上で、今回の計画を着実に実施し、確かなデジタルスキルを身に付けた職員を育成し確保することが非常に重要と考えます。

道として、今後、どのように取り組み、この計画の実行性を確保していく考えなのか、伺います。

(答弁：次世代社会戦略監 中村昌彦)

- ・社会全体でデジタルの活用が進む中、デジタル人材は全国的に不足している。庁内におけるデジタル人材の育成・確保は急務であり、重要課題となっていると認識。
- ・このため、次世代社会戦略局が先頭に立ち、庁内各部局と密接に連携し、計画を着実に推進。
- ・デジタル技術の変化は速いことから、推進状況や社会情勢の変化を適確に捉え、取組内容に柔軟に反映。
- ・計画の実行性確保に努め、人材の育成・確保に積極的に取り組んでまいらる。