

京都市*DX*人材育成プログラム

2025－2029

～詳細版～

全ての職員を *DX* の担い手に

本市では、「**京都市DX推進のための基本方針**（令和4年1月策定）」に基づき、あらゆる行政分野においてDXの推進に取り組んでいます。^{*1}

日進月歩の**デジタル技術を使いこなすことは、今や、全ての自治体職員に必須の実務能力**です。本市においても、「新京都戦略」及び「京都市人材育成・組織活性化計画」に「**DX人材の育成**」を、DX基本方針には「**全ての職員をDXの担い手に**」を掲げ、その**育成や確保にしっかりと取り組むこと**としています。

本プログラムは、対象となる**本市職員が目指すべきDX人材像やその役割を明示するとともに、その人材像に必要なスキルや研修計画等をまとめ、組織的・体系的に育成するための「育成プログラム」**です。

本プログラムに基づき育成した**DX人材の活躍により、デジタル技術の活用を前提に施策・事業を構築し、遂行することができる新しい時代の京都市役所へと組織の変革を進める**ことで、もって、DX基本方針に掲げる「誰一人取り残さない、人に優しい」デジタル社会の形成を目指します。

^{*2}

^{*1} DX（デジタルトランスフォーメーション）：データとデジタル技術を活用して、市民や事業者等ニーズを基に業務やプロセス等、さらには組織文化を変革することをいいます。

^{*2} DX基本方針では、行政サービスのDX、内部事務のDX、地域・社会のDXを推進するとともに、誰一人取り残さない環境・仕組みづくりにより、市民・事業者が、利便性、安心安全、豊かさ、快適さを実感できる「誰一人取り残さない、人に優しい」デジタル社会の形成を目指すことを掲げています。

目次

1 概要

- p 3 プログラムのフレーム
- p 4 位置づけ

2 人材像・組織像

- p 5 目指すDX人材像
- p 6 役割分類（ロール）
- p 7 目指す組織像 & 育成人数の目標

3 育成スキーム

- p 8 育成の流れ
- p 9 研修実施の考え方
- p 10 スキルマップ[○]-リテラシー系スキル-
- p 11 スキルマップ[○]-実践系スキル-
- p 12 スキルマップ[○]-ツール系スキル-

4 ロール別カリキュラム

- p 13 DX推進リーダー
- p 15 DX推進サブリーダー
- p 17 DXマネージャー
- p 18 DXアソシエイト

5 その他

- p 19 他の研修との連携
- p 20 資格取得支援
- p 21 DX人材育成とICT・デジタル枠採用

6 参考資料

- p 22 職員アンケート結果
- p 23 デジタル関係の庁内体制、会議体等の状況

1 概要 – プログラムのフレーム –

期 間

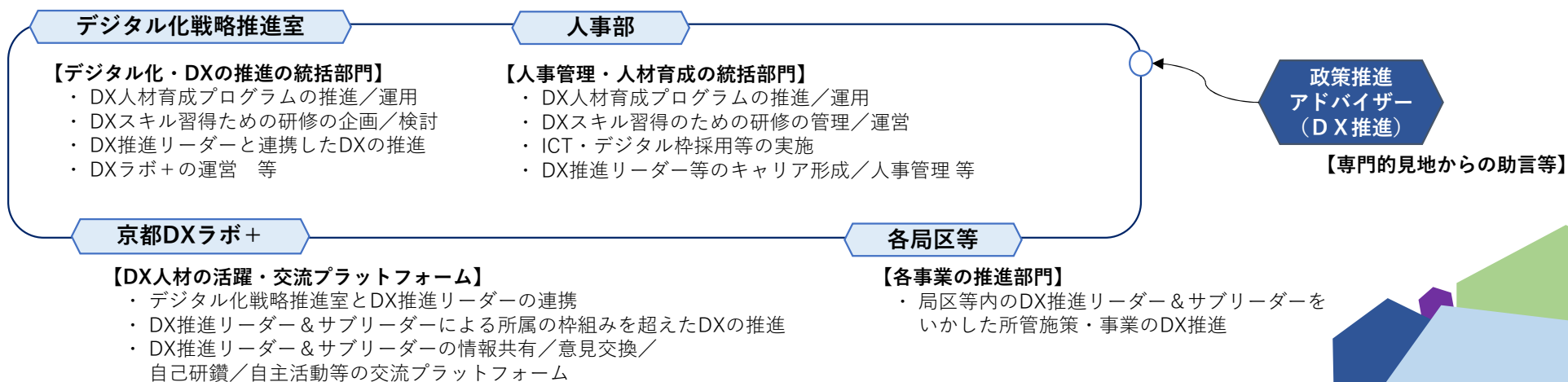
令和7年（2025年）4月1日 ～ 令和12年（2030年）3月31日（5年間）

*1

対象職員

市長部局等の常勤職員 *2

実施体制



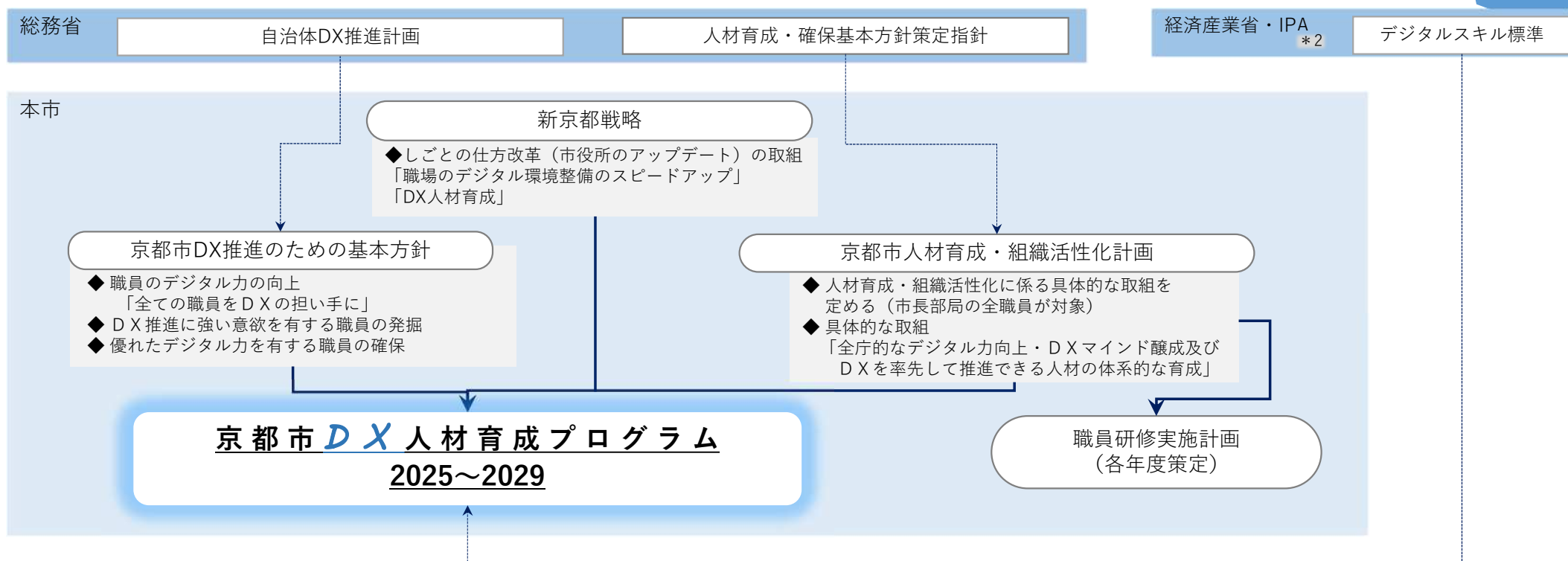
*1 日進月歩のデジタル技術や多様化する行政ニーズ等を踏まえ、5年後を目途にプログラム全体を見直すこととしますが、プログラム期間中も状況に応じて柔軟に変更を検討します。

*2 市長部局等とは、市長部局のほか、市会、行政委員及び行政委員会の事務局室を含みます。また、対象職員からは会計年度任用職員を除きます。

概要 - 位置づけ -



- 本プログラムは、「新京都戦略」、「京都市人材育成・組織活性化計画」及び「京都市DX推進のための基本方針」に基づき、**本市職員のDX人材育成を組織的・体系的に進めるための実行計画です。**
- 毎年度、本プログラムを基本としつつ、**時勢に応じた職員研修等を企画・実施**します。*1



*1 「～基本としつつ、時勢に応じた職員研修等を企画・実施」とは、新たなDXトレンドやツールの出現に応じ、本プログラムに定める研修内容を再検討することを指します。

*2 IPA：独立行政法人 情報処理推進機構

人材像・組織像 — 目指すDX人材像 —

自ら率先して**DX**を推進できる人材^{*1}

本プログラムでは、ひとえに「デジタル技術に詳しい人材（デジタル人材）」にとどまらず、
「**デジタル技術（D）を活用し、率先して業務の変革（X）を推進できる人材**」を目指し、
本市のDX推進の中心的役割を担う人材 = **DX推進リーダー**と、
身近なDX推進や周囲の職員への助言を担い、DX推進の基盤となる人材 = **DX推進サブリーダー**
を重点的に養成します。

DXに肯定的なマインドとリテラシーを持ち、実践できる人材

DXの推進は、DXに精通した人材だけで取り組むものではなく、**導入後のデジタルツール等を
余すことなく利活用できるデジタルリテラシー^{*2}に基づき、実践できる職員の存在も欠かせません。**
本プログラムでは、**全庁的なデジタル力の向上を目指し、**
DX推進に積極的な管理職員 = **DXマネージャー**や
デジタルツールを円滑に活用できる職員 = **DXアソシエイト**として育成します。

*1 本プログラムでは、「デジタル人材」は「デジタル技術に詳しい（本市業務を変革させるためのスキルを習得していない）人材」を指すものとし、「DX人材」とは区別します。

*2 デジタルリテラシーとは、デジタル技術を理解して適切に活用するスキル全般を指します。



- 組織の中で担うべき役割に応じて、育成対象のDX人材を4種類の「役割分類（ロール）」に区分します。
- ロールごとに必要なDXスキルを定義し、それらを実習するための研修等を計画的に実施することで、DX人材の育成を進めます。

率先してDXを推進する人材の養成

全庁的な職員のデジタル力の向上

DX推進リーダー

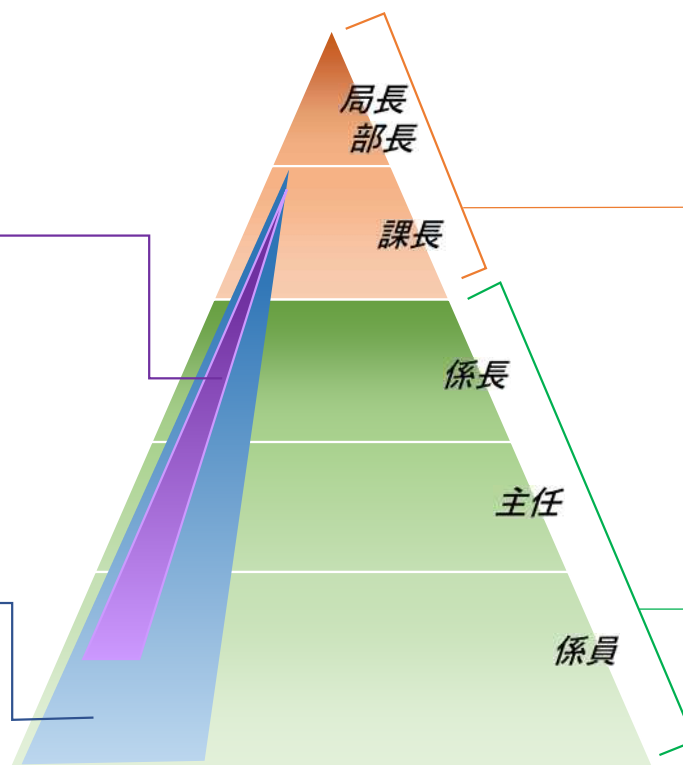
DX推進の中心的役割を担う人材

- デジタルと業務変革のスキルを兼備 *1
- 所属内でのDX推進の取組をリード
- デジタル化戦略推進室との連携の下、庁内横断的なDX推進も実践

DX推進サブリーダー

DX推進の基盤となる人材

- DXへの意欲を有し必要なDXスキルを習得
- 身近な業務のDX推進を率先
- 周囲の職員のDX推進のサポート役



DXマネージャー

DX推進に積極的な管理職員

- DX推進の意義と効果を十分に理解
- DX推進への高いマインドと使命感
- トライを推奨し&エラーに寛容

DXアソシエイト

デジタルツールを円滑に活用できる職員

- 基礎的なデジタルリテラシーを習得
- デジタルツールを活用し円滑に業務を遂行

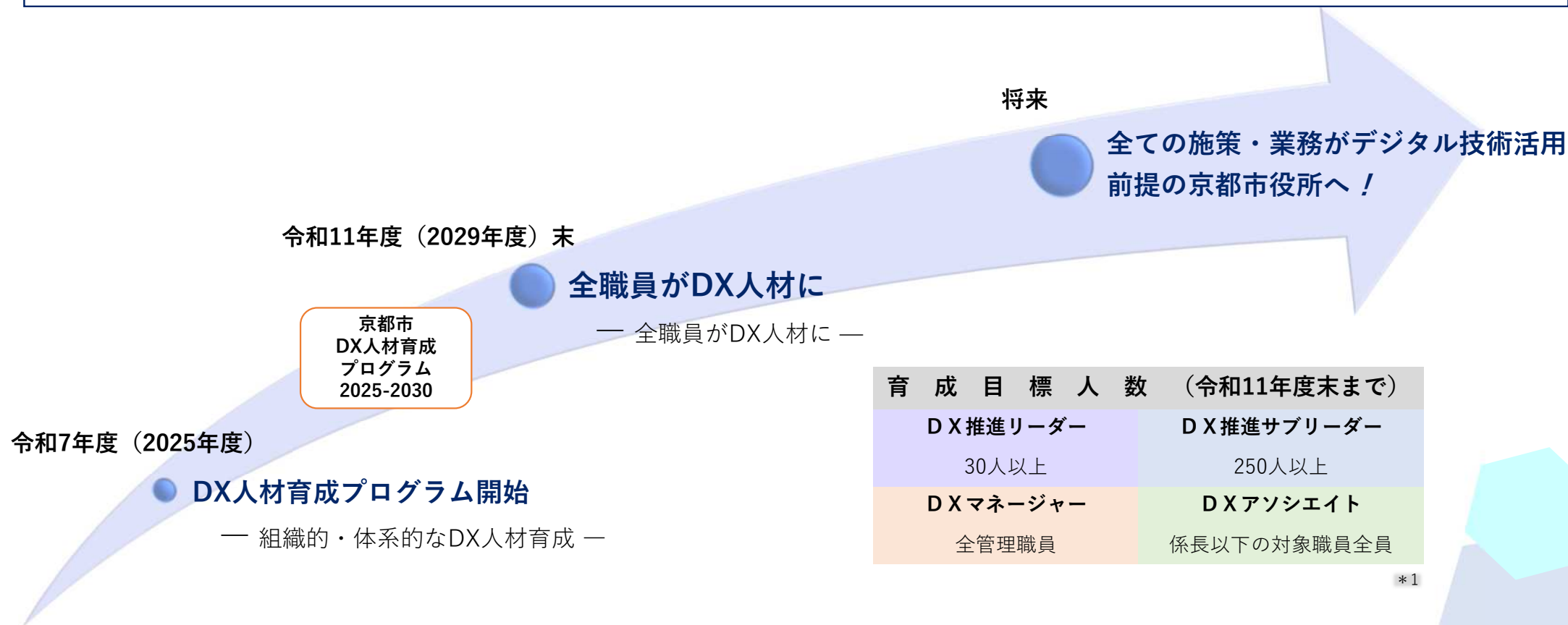
*1 本プログラムにおける「業務変革スキル」とは、デジタル技術を活用した業務変革に向け、既存業務の進め方や在り方を最適な形に再構築したり、新規業務をデジタル技術前提にデザインするとともに、ステークホルダー（市民や事業者等）のニーズを踏まえて円滑に調整し、上司や周囲の職員を巻き込んで取り組むことができるスキル（DXの「X」部分）を指します。

人材像・組織像

－ 目指す組織像 & 育成人数の目標 －



- まずは本プログラムを着実に実行し、**令和11年度末までに全職員をDX人材として育成すること**を目指します。
- 育成したDX人材の活躍により、将来的に、**全ての施策・事業についてデジタル技術の活用を前提に構築し、遂行することができる京都市役所へと組織を変革し、もって、「誰一人取り残さない、人に優しい」デジタル社会の形成**を目指します。



*1 DX推進リーダーの目標人数は局区等の数の概数以上、DX推進サブリーダーの目標人数は市長部局の令和6年度時点の所属数（課室数）の概数以上としています。

3 育成スキーム – 育成の流れ –



- 全職員のデジタル力向上のため、本プログラム期間中、**DXマネージャー・DXアソシエイト**への研修を毎年度実施します。
- 毎年度実施する**養成講座を受講し修了した職員**については、**DX推進リーダー・DX推進サブリーダー**に認定します。

採用～係員

DXアソシエイト（日常的にPCを業務に利用する係長級以下の職員）

5年間、全員が所定時間数のe-ラーニングを受講することで知識・スキルを向上

主任～係長

課長

DXマネージャー
（課長級）

3年間、所定時間数のe-ラーニング等を受講することで、知識・スキル・マインドを向上

部長～局長

DXマネージャー
（局・部長級）

適宜、研修等によりマインドを向上 *1

DX推進サブリーダー養成講座

必要な知識・スキルを集中的に習得・向上

（1年間で所定時間数のe-ラーニング＋集合研修を受講し、認定を受けた者がDX推進サブリーダーに）

DX推進サブリーダー（養成講座修了者を認定）

認定後も、e-ラーニング受講やDXラボ+の活動等により知識・スキルを向上
日々、身近な業務でのDXの推進、相談対応等によりスキルを向上

DX推進リーダー養成講座

必要な知識・スキルを集中的に習得・向上

（1年間で所定時間数のe-ラーニング＋集合研修を受講し、認定を受けたものがDX推進リーダーに） *2

DX推進リーダー（養成講座修了者を認定）

認定後も、e-ラーニング受講やDXラボ+の活動等により知識・スキルを向上
日々、所属内外でのDXの推進、相談対応等によりスキルを向上

*1 局・部長級は、より大局的な視点から施策・事業全体のDXを推進すべき立場であるため、個別スキル習得を目指す課長級とは別に、都市経営改革研修等において必要なDXスキルを習得します。
ただし、希望する局・部長級職員にあっては、課長級と同等の研修も受講可能とします。

*2 DX推進リーダーは、DX推進サブリーダーからのステップアップを基本としますが、局区等からの推薦を受けた者についてはサブリーダーの認定がなくともリーダー養成講座を受講可能です。

育成スキーム – 研修実施の考え方 –



- **スキルマップ**(p10～p12)に掲げる各スキルは、**原則、研修受講による習得**を目指します。
- 時間・場所を問わない**e-ラーニング**を中心としつつ、必要に応じて、実践力向上につながる**集合研修も実施**します。
- より具体的な研修内容は、本プログラムに沿った研修を実施できる事業者を公募・選定のうえ、毎年度個別に調整します。

e-ラーニング *1

知識の習得（座学）は、原則e-ラーニングを活用

- 業務の繁閑等に応じて職員ごとに好きなタイミングで受講可能
- e-ラーニング上での履修状況は確認テスト等で確認
- 在宅勤務（テレワーク）、モバイルワーク中の受講も可能

*2 集合研修

実習が必要な場合は、集合研修を実施

- ハンズオン等の実習を通じて実践的・実務的なスキルを習得
- 講師とリアルタイム・双方向の質疑等を通じてスキルを深化
- 他職員とグループワーク・情報共有等を通じてスキルを定着

	区分	対象者	総研修時間の目安 / 受講期間 *3	研修対象者数
DX推進リーダー	養成講座	希望者 及び 被推薦者	約40時間 / 1 箇年 (サブリーダー認定済の場合一部免除)	5～10名 / 年
	(継続研修)	(DX推進リーダーの認定を受けた者)	(約5時間 / 毎年)	(過年度の認定者)
DX推進サブリーダー	養成講座	希望者 及び 被推薦者	約30時間 / 1 箇年	50～100名 / 年
	(継続研修)	(DX推進サブリーダーの認定を受けた者)	(約3時間 / 毎年)	(過年度の認定者)
DXマネージャー		課長級職員全員 + 希望する局部長級職員	約10時間 / 3 箇年 (+DXアソシエイト向け研修の一部) *4	約800名 / 3 年
DXアソシエイト		日常的にPCを業務利用する係長級以下の職員全員	約25時間 / 5 箇年	約5,500名 / 5 年

*1 「e-ラーニング」は、職員が各自の職場等のイントラネットパソコンからオンラインで学習コンテンツ（動画等）を視聴等することにより行う研修形態を指します。

*2 「集合研修」は、職員が特定の会場に集合し、対面で講師等の指導を受ける、グループワークやディスカッションなどを行うなどの研修形態を指します。

*3 「総研修時間の目安」は、p10～p12に記載のスキル習得に必要な時間数の目安を示すものです。実際の研修時間数は年度ごとに実施事業者等と調整するため、増減することがあります。

*4 本プログラム開始直後は、DXアソシエイトの研修を受けた課長級職員がいない状態から始まるため、課長級職員には、DXマネージャー向けにDXアソシエイト向けの研修の一部も実施します。

3 育成スキーム – スキルマップ –



■ 本市職員に習得を求めるDXスキルをロールごとに定義・分類し、以下のとおりのスキルマップとして定めます。*1

リテラシー系スキル		DX推進 リーダー	DX推進 サブリーダー	DX マネージャー (課長級)	DX アソシエイト
① DXマインド	<u>DXを理解し、自分ごと化できる</u> ・DXの重要性や効果に係る前提知識 ・変革の必要性を理解し前向きに取り組むマインド ・新しい技術に柔軟に適應するマインド	◎	◎	◎	○
② データ リテラシー	<u>データとの接し方・使い方を理解している</u> ・社会におけるデータの活用状況、データの読解方法の知識 ・データ等を論理的に解釈して事業や政策を検討するとともに、判断や説明に活用するスキル	◎	◎	◎	○
③ ITリテラシー	<u>ICTの基礎を理解している</u> ・DX推進の前提となるICTに係る前提知識全般 (特にクラウド、セキュリティ関係や、頻出デジタル用語等)	◎	○	(DXアソシエイト への育成で習得済)	○
④ DX マネジメント	<u>管理職員としてDXに前向きな姿勢を持っている</u> ・管理職員の立場でDX推進に関わるための知識 ・部下のDXの取組の背中を押すことができるマインド	○	—	◎	—
⑤ DXトレンド	<u>DXの流行を知っている</u> ・公務部門や民間企業における成功事例、最新のデジタルツール等のDXのトレンドに関する知識	◎	◎	(DXアソシエイト への育成で習得済)	○

◎：十分に理解する ○：概要を理解する

*1 このスキルマップは、経済産業省・IPAの「デジタルスキル標準」を構成する「DXリテラシー標準（ビジネスパーソンがDXに関する基礎的な知識やスキル・マインドを身に着けるための指針）」と、「DX推進スキル標準（企業がDXを推進する専門人材を育成・採用するための指針である）」を参考に、本市の業務の性質や外部有識者からの意見等を踏まえて作成しています。

3 育成スキーム – スキルマップ –

実践系スキル		DX推進 リーダー	DX推進 サブリーダー	DX マネージャー (課長級)	DX アソシエイト
⑥ ビジネス アーキテクト	DXの実現をリードできる ・DXによる業務変革を通じて実現したいこと（目的）を明確に定め、その実現に向け、関係者間の議論や調整等のプロセスをリードすることができる能力	◎	○	(④DXマネジメントの中で一定習得)	—
⑦ デザイン	DXの実現に向けデザインできる ・利用者（市民や市職員）の視点等を総合的に捉え、業務の変革の方針や実現に向けたプロセスを策定し、それらに沿ったデジタル技術を選択のうえ、行政サービスの具体的な在り方を検討するためのスキル	◎	○	(④DXマネジメントの中で一定習得)	—
⑧ データ サイエンス	DXにデータを利活用できる ・DX推進にデータを利活用したり、DXに際してEBPM※1のためのデータを収集解析する仕組みの設計・運用等を担うスキル	◎	○	(DXアソシエイトへの研修で習得済)	○
⑨ サイバー セキュリティ	DXのセキュリティリスクを抑制できる ・デジタル環境におけるサイバーセキュリティリスクの影響を理解し、DXを推進する際に、適切な対策を講じるスキル	○	○	(③ITリテラシーの中で一定習得＋職層別研修で習得)	(③ITリテラシーの中で一定習得＋職層別研修)
⑩ エンジニア リング	システムやソフトウェアを作れる、作り変えることができる ・システムやソフトウェアの設計・実装・運用を担うスキル	○	○	—	—

◎：実践に活用できるレベルで身に着ける ○：概要や理念を理解する

*1 EBPM：エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング（証拠に基づく政策立案）の略で、政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとするを指します。

3 育成スキーム – スキルマップ –

ツール系スキル		DX推進 リーダー	DX推進 サブリーダー	DX マネージャー (課長級)	DX アソシエイト
⑪ 業務効率化ツール	業務効率化ツールを知り、使いこなすことができる ・本市で利用可能な業務効率化ツール（ローコードツール*1、生成AIツール*2、RPAツール*3等）の性質、活用方法、活用事例、利用上の留意点などの理解と、実践スキル	◎	◎	(DXアソシエイトへの研修で習得済)	○
⑫ オンライン申請ツール*4	オンライン申請ツールを知り、使いこなすことができる ・本市で利用可能なツールの性質、活用方法、活用事例、利用上の留意点などの理解と、実践スキル	◎	◎	(DXアソシエイトへの研修で習得済)	○
⑬ BIツール*5	BIツールを知り、使いこなすことができる ・本市で利用可能なツールの性質、活用方法、活用事例、利用上の留意点などの理解と、実践スキル	◎	◎	(DXアソシエイトへの研修で習得済)	○
⑭ オフィスツール	基本的なオフィスツールを使いこなすことができる ・本市業務の基本となる代表的なツール（ワープロ、表計算、プレゼンテーション作成等）の機能を知り、使いこなすスキル	◎	◎	(DXアソシエイトへの研修で習得済)	◎
⑮ チャットツール	チャットツールを知り、使いこなすことができる ・本市で利用可能なチャットツールの性質、活用方法、活用事例、利用上の留意点などの理解と、実践スキル	◎	◎	(DXアソシエイトへの研修で習得済)	◎

◎：十分に習熟する ○：機能や導入のメリットを理解する

*1 ローコードツール：プログラミングに関する専門知識がなくても業務アプリ等を開発できるツール

*2 生成AIツール：機械学習を基に、新たなデータやコンテンツを生成できるツール

*3 RPAツール：Robotic Process Automationの略で、PC上で行われる作業を人の代わりに自動で実施するツール

*4 オンライン申請ツール：インターネットを通じて行政手続等ができるようになるツール

*5 BIツール：統計データ等を分析・見える化して、業務に役立てることができるツール

ロール別カリキュラム

— DX推進リーダー —

DX推進の中心的役割を担う人材

業務の変革を推進できる人材として、本市業務に対して一定習熟し、取組をリードできるようになる時期として、**概ね採用後5年目以降を目安**とする

(1) 認定プロセス

対象者

年5～10人

【養成講座受講】 課長級以下の職員のうち、① DX推進サブリーダー認定済の者であって、DX推進リーダーとなることを希望する者
② デジタル化戦略推進室 又は 各局区等の長が、特にDX推進リーダーに推薦する者

【認定】 DX推進リーダー養成講座を修了した者

課題認識&アプローチ

- DX推進に不可欠な「デジタルと行政のスキルを兼ね備えた職員」を組織的に育成する仕組みが無い。
- DX推進に当たって必要なスキル習得について、個人の興味関心・資質・自己研鑽に依拠している。

- 必要なデジタルスキル及び業務変革スキルについて、重点的に研鑽する養成講座を実施し、毎年、少数精鋭で養成
- 養成講座修了者をDX推進リーダーとして認定し、5年間で30人以上を目標に育成（1年当たり5～10人 → 5年間で30人以上）

重点スキル

全てのスキル

- ☐ デジタルスキルと業務変革スキルを兼備
- ☐ 所属内でのDX推進の取組をリード
- ☐ 庁内横断的なDX推進も実践

① DXマインド	◎	④ DXマネジメント	○	⑦ デザイン	◎	⑩ エンジニアリング	○	⑬ BI	◎
② データリテラシー	◎	⑤ DXトレンド	◎	⑧ データサイエンス	◎	⑪ 業務効率化	◎	⑭ オフィス	◎
③ ITリテラシー	◎	⑥ アーキテクト	◎	⑨ セキュリティ	○	⑫ オンライン申請	◎	⑮ チャット	◎

研修計画

<研修時間目安>
40時間

※毎年度受講者を募って養成

各年度（毎年実施）

e-ラーニング

高度なDXスキル（知識）の習得

- 座学により身に着けるべきスキル（主にリテラシー系・ツール系スキル）

各年度（毎年実施）

集合研修

高度なDXスキル（実践力）の習得

- 実習、グループワーク等により身に着けるべきスキル（主に実践系スキル・ツール系スキル）

修了後
DX推進リーダー
として認定

補 足

- 研修の実施方法、実施内容等については、今後のデジタル技術の発展や、研修実施事業者からの提案内容等を踏まえ、適宜見直しを実施

(2) 認定後の継続的な育成**DX推進リーダー継続研修** ～ 研修による継続的なスキルのアップデート ～

- **対象者** DX推進リーダー認定済の職員全員
- **時間数** 5時間（認定後毎年度）
- **内 容** 毎年度、研修によりスキルをアップデート（eラーニング又は集合研修）
DXトレンド、実践系及びツール系スキルから時勢に応じて科目を指定

所属内でのDXの推進・支援 ～ 日常業務におけるスキル向上 ～

- 自身の業務の率先したDX推進や、所属の職員からの相談への対応、支援等を通じて、日々、実践的にスキルを向上
- 名札に認定ステッカー等を貼付するなどで、DX推進リーダー認定者を見える化

DXラボ+ ～ 所属の枠組みを超えたDX推進等のための活動プラットフォーム ～ *1

- DX推進リーダーが所属等を超えて本市全体のDX推進に参画するとともに、DX推進リーダー同士が自主的に交流・活動するための活動プラットフォーム
- デジタル化戦略推進室を通じて寄せられた各所属からの依頼（業務のDXに係るお困りごと、職員研修等）について、DXラボ+の活動としてDX推進リーダーが直接支援
- 適宜、DX推進サプリーダーとの情報共有、意見交換、自主研修等の活動も実施

DX推進リーダーキャリア形成制度 ～ 主体的なキャリア形成 ～

- DX推進リーダーが、そのDXスキルやアイデアを最大限いかせ、やりがいを持って仕事に取り組めるよう、主体的なキャリア形成を支援する新たな人事異動の仕組みを構築予定（詳細は後日別途通知する。） ※ 検討に当たっては現行の「庁内公募制度」や「庁内ベンチャー制度」を参考とする。

(3) 認定解除

- 合理的な理由なく、2年連続でDX推進リーダー継続研修を受講しなかった場合は、DX推進リーダーの認定を解除
- DX推進リーダーの認定者が部長級以上に昇任した場合は、自動的に当該職員の認定を解除

*1 DXラボ+の創設に伴い、現行のDXラボ（DX人材育成及びDXの実践を行うための職員チーム）については、令和7年度末をもって終了します。

(1) 認定プロセス

対象者

年50～100人

【養成講座受講】課長級以下の職員であって、① DX推進サブリーダーとなることを希望する者
② デジタル化戦略推進室又は各局区等の長がDX推進サブリーダーに推薦する者

【認定】DX推進サブリーダー養成講座を修了した者

課題認識&アプローチ

- デジタルスキルの向上に意欲的な職員の研鑽機会が不十分であり、職員の意欲・能力をいかしきれていない
- デジタルに詳しい職員が配属されていない所属等では、DXの1歩目が踏み出せず、変革が進みにくい。

- デジタルスキル向上に意欲的な職員が必要なスキルを研鑽する養成講座を実施し、可能な限り多くの職員の受講を促進、育成
- 養成講座修了者をDX推進サブリーダーとして認定し、5年間で250人以上を目標に育成（1年当たり50～100人 → 5年間で250人以上を目標）

重点スキル

実践系・ツール系スキル全般

- ☐ DX推進の意欲を有し必要なDXスキルを習得
- ☐ 身近な業務のDX推進を率先
- ☐ 周囲の職員のDX推進のサポート役

① DXマインド	◎	④ DXマネジメント	—	⑦ デザイン	○	⑩ エンジニアリング	○	⑬ BI	◎
② データリテラシー	◎	⑤ DXトレンド	◎	⑧ データサイエンス	○	⑪ 業務効率化	◎	⑭ オフィス	◎
③ ITリテラシー	○	⑥ アーキテクト	○	⑨ セキュリティ	○	⑫ オンライン申請	◎	⑮ チャット	◎

研修計画

<研修時間目安>
30時間

※毎年度受講者を募って実施

各年度（毎年実施）

e-ラーニング

必要なDXスキル（知識）の習得

- 座学により身に着けるべきスキル（主にリテラシー系・ツール系スキル）

各年度（毎年実施）

集合研修

必要なDXスキル（実践力）の習得

- 実習、グループワーク等により身に着けるべきスキル（主に実践系スキル・ツール系スキル）

修了後
DX推進サブリーダー
として認定

補足

- 研修の実施方法、実施内容等については、今後のデジタル技術の発展や、研修実施事業者からの提案内容等を踏まえ、適宜見直しを実施

ロール別カリキュラム – DX推進サブリーダー –

DX推進の基盤となる人材

(2) 認定後の継続的な育成

DX推進サブリーダー継続研修 ～ 研修による継続的なスキルのアップデート ～

- **対象者** DX推進サブリーダー認定者全員
- **時間数** 3時間／認定後毎年度
- **内容** 毎年度、研修によりスキルをアップデート（eラーニング又は集合研修）
DXトレンド、実践系及びツール系スキルから時勢に応じて科目を指定

所属内でのDXの推進・支援 ～ 日常業務におけるスキル向上 ～

- 自身の業務の優先したDX推進や、所属職員からの相談への対応、支援等を通じて、日々、実践的にスキルを向上
- 名札に認定ステッカー等を貼付することで、所属内のDX推進サブリーダー認定者を見える化

DXラボ+ ～ DX推進サブリーダー同士の交流プラットフォーム ～ *1

- DX推進サブリーダー同士で相互に情報共有、自己研鑽等の活動を行うための交流プラットフォーム
- チャットツール上でテーマごとにグループを形成
- オンラインでの活動を基本に、必要に応じてリアルでの活動も交えて、自主勉強会や自主活動等を実施

(3) 認定解除

- DX推進サブリーダーの認定者が新たにDX推進リーダーの認定を受けた場合は、DX推進サブリーダーの認定を解除
- 合理的な理由なく、2年連続でDX推進サブリーダー継続研修を受講しなかった場合は、DX推進サブリーダーの認定を解除
- DX推進サブリーダーの認定者が部長級以上に昇任した場合は、自動的にDX推進サブリーダーの認定を解除

*1 DXラボ+の創設に伴い、現行のDXラボ（DX人材育成・DXの実践を行うための職員チーム）については、令和7年度末をもって終了します。

ロール別カリキュラム — DXマネージャー —

DX推進に積極的な管理職員

対象者

約800人

課長級の職員全員（約600人）

※局・部長級（約200人）は、より大局的な視点から施策・事業全体のDXを推進すべき立場であるため、個別スキル習得を目指す課長級とは別に、都市経営改革研修等において適宜必要なDXスキルを習得（ただし、自ら希望する職員にあっては、課長級と同等の研修を受講可能）

課題認識&アプローチ

- 管理職員としてDXを推進するためのスキルやマインドを身に付けられる研鑽の機会が不十分
- 業務のDX推進の必要性は一定理解しているものの、自所属での発案・指示・推進が難しい。

- ◆ 管理職員（特に各所属の業務の責任者である課長級の職員）に一律に研修を実施することで、デジタルスキルを向上し、DXに肯定的なマインドを醸成
- ◆ 3年間で、全対象職員に必要なスキルを習得したDXマネージャーに育成

重点スキル

リテラシー系スキル

- ☐ DXの意義と効果を十分に理解
- ☐ DXへの高いマインドと使命感
- ☐ トライを推奨し&エラーに寛容

① DXマインド	◎	④ DXマネジメント	◎	⑦ デザイン	※	⑩ エンジニアリング	—	⑬ BI	※
② データリテラシー	◎	⑤ DXトレンド	※	⑧ データサイエンス	※	⑪ 業務効率化	※	⑭ オフィス	※
③ ITリテラシー	※	⑥ アーキテクト	※	⑨ セキュリティ	※	⑫ オンライン申請	※	⑮ チャット	※

※：他の科目で同時に習得又はDXアソシエイト研修で習得済

研修計画

<研修時間目安>
3箇年で計10時間
+
α（右記※の特例参照）

初年度

e-ラーニング

導入

- DXマインド
- DXマネジメント

2年目 ～ 3年目

DXの進め方

- DXマネジメント

データ利活用

- データリテラシー

DX理解の深化

- DXマインド

※ 本プログラム開始直後の特例

本プログラム開始直後は、管理職員がDXアソシエイトとしての育成を受けていない状態から開始するため、本ページの研修に加え、DXアソシエイト向けの研修の一部も受講

DXマインド・DXマネジメントスキルの向上

集合研修

- グループワークやワークショップ等を通じて、管理職員に特に必要なマインドやマネジメントのスキルを向上
- ※ 階層別研修（新任課長級研修）等の科目として実施するほか、希望者向けの集合研修も実施

補足

- 昇任等により新たに管理職員となった者については、その後の3年以内に同程度の研修を実施
- 役職定年、再任用等により、育成の途中で非管理職員となった者については、DXアソシエイトとしての育成に移行
- 研修の実施方法、実施内容等については、今後のデジタル技術の発展や、研修実施事業者からの提案内容等を踏まえ、適宜見直しを実施

ロール別カリキュラム – DX アソシエイト –

デジタルツールを円滑に活用できる職員

対象者

約5,500人

日常的にPCを業務利用する職種等の係長級以下の常勤職員全員 *1

課題認識&アプローチ

- 職員全体のデジタル力向上に資する研鑽機会が少なく、組織内でのDXマインド・リテラシーの浸透が不十分
- さらなるDX推進には、組織的に職員全体のデジタル力の向上、DXの自分ごと化に取り組むことが必要

- ◆ 対象職員に一律に研修を実施し、組織全体のデジタル力を向上
- ◆ 5年間で、全対象職員を必要なDXスキルを習得したDXアソシエイトに育成

重点スキル

リテラシー系スキル

- ☐ 基礎的なデジタルリテラシーを習得
- ☐ デジタルツールを活用し円滑に業務遂行

① DXマインド	○	④ DXマネジメント	—	⑦ デザイン	—	⑩ エンジニアリング	—	⑬ BI	○
② データリテラシー	○	⑤ DXトレンド	○	⑧ データサイエンス	○	⑪ 業務効率化	○	⑭ オフィス	◎
③ ITリテラシー	○	⑥ アーキテクト	—	⑨ セキュリティ	※	⑫ オンライン申請	○	⑮ チャット	◎

※：他の科目で同時に習得

研修計画

<研修時間目安>
5箇年で約25時間

初年度		2年目 ～ 5年目			
e-ラーニング	導入	ツール関係	データ利活用	セキュリティ	DX理解の深化
	■ ITリテラシー ■ DXマインド ■ DXトレンド ■ チャットツール	■ オフィスツール ■ 生成AI ■ オンライン申請 ■ ノー/ローコードツール ■ RPA	■ データリテラシー ■ データサイエンス ■ BIツール	■ サイバーセキュリティ	■ DXマインド ■ DXトレンド

補 足

- 新規採用等により新たに本市職員となった者については、その後5年以内に同程度の研修を実施
- 研修の実施方法、実施内容等については、今後のデジタル技術の発展や、研修実施事業者からの提案内容等を踏まえ、適宜見直しを実施

*1 「日常的にPCを業務利用する職種等」には、現在の業務でPCを使用していなくても、今後の人事異動等によりPCを使用する職場に配置される可能性が高い職種の職員を含みます。一方で、技能・労務職員や一部の免許・資格職員等、通常、現場で業務を行う職種の職員であって、職務の性質上、PCを業務利用することが稀な職種の職員については、対象外とします。

その他 – 他の研修との連携 –

これまでの取組

- 本市では、職員のキャリア形成の節目において、以下の研修を実施しています。
 - ◆ **新規採用職員研修**
新たに職員となった職員が、本市職員としての心構えや必要な知識を身に着けるための研修
 - ◆ **階層別研修**（新任主任級研修／新任係長級研修／新任課長級研修／新任部長級研修）
新たに昇任した職員が、それぞれの職位での心構えや必要な知識を身に着けるための研修
- 現在、これらの研修の一科目として、「京都市DX推進のための基本方針」の理念や、本市でのDX取組事例、階層に応じたDX推進のための心構えなどについての講義を実施しています。

今後の取組

- 上記の各研修の機会を捉え、**本プログラムに基づくDX人材育成を加速化させるため、以下のとおり取り組みます。**
 - ① **新規採用職員研修**において、**本プログラムに関する講義**を実施し、**DX推進サブリーダー養成講座の受講を推奨**
 - ② **新任主任級研修及び新任係長級研修**において、**DX推進に積極的に取り組むための講義を行うとともに、業務を主体的に進めるべき立場となる主任・係長に対し、DX推進リーダー・サブリーダー養成講座の受講を推奨**
 - ③ **新任課長級研修等**の科目として**DXマネージャー向け集合研修**を実施

その他 – 資格取得支援 –

これまでの取組

- 本市では、職員一人一人の自己研鑽への意欲を醸成し、業務効果を一層高めるための自主学習の支援策の一つとして、**資格試験の受験料の全額又は一部を公費で支援する資格取得支援制度を実施**しています。
- デジタルスキルに関しては、**現在、以下の資格の取得に対し支援を行っています。**

- | | | |
|-------------|--------------------|--------------------|
| ① ITパスポート検定 | ② MOS Excel Expert | ③ 情報セキュリティマネジメント試験 |
| ④ 基本情報処理技術者 | ⑤ 応用情報処理技術者 | |

今後の取組

- 今後、職員のDXスキルについては、本プログラムに基づく公務内での習得を基本としますが、**職員の自己研鑽への支援として、引き続き、上記の資格取得支援も継続**します。
- 加えて、**公務に資すると認められる新たな公的資格等が創設等された場合には、支援メニューの充実も検討**します。

その他 – DX人材育成とICT・デジタル枠採用 –

これまでの取組

- 本市では、令和2年度から、デジタル化推進のため、民間企業等での豊富な実務経験や専門知識をいかして活躍できる方を採用する「ICT・デジタル枠」の採用試験を実施しており、既に多くの採用者が各職場に配属されています。

<求める人物像>

- ・ICTを活用した市政課題の解決に向け、実務経験や専門知識を活かして活躍いただける方
- ・デジタル技術を取りまく情勢や時代の変化を敏感に感じ取り、市政に取り入れていただける方
- ・ICTの活用やデジタル化の推進に関して意欲をもって取り組んでいただける方

	令和2年度試験	令和3年度試験	令和4年度試験	令和5年度試験
採用実績	3人	5人	5人	3人

今後の取組

- 本市での経験のみでは得ることのできない貴重なICT・デジタルに関する職務経験、DXスキルを有した人材を確保するため、引き続き、ICT・デジタル枠による採用を継続します。
- さらに、今後、その知識・スキルをより一層いかし、最大限活躍していただくためICT・デジタル枠で採用された職員に対し、以下のとおり勧奨します。
- ① 採用1年目からの「DX推進サブリーダー養成講座」の受講
(既に採用済の職員についても、早期の受講を勧奨)
 - ② 採用5年目以降の「DX推進リーダー養成講座」の受講 *1

*1 本市業務に一定習熟し、DX推進リーダーとして主体的に取り組めるようになる時期として、採用後5年目以降を受講の目安とします。

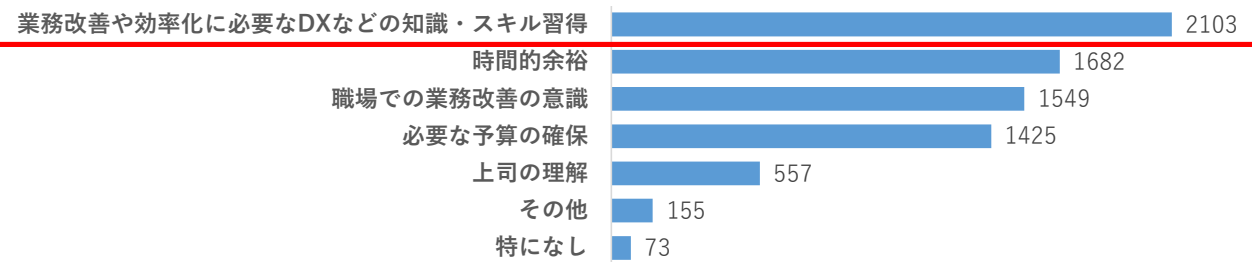
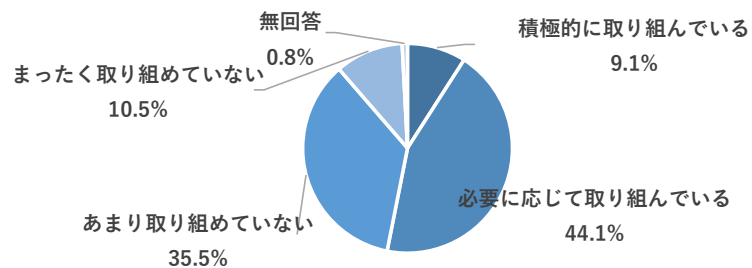
参考資料

職員力・組織力向上等に係る次期計画策定に向けた職員アンケート（デジタル関係部分抜粋）

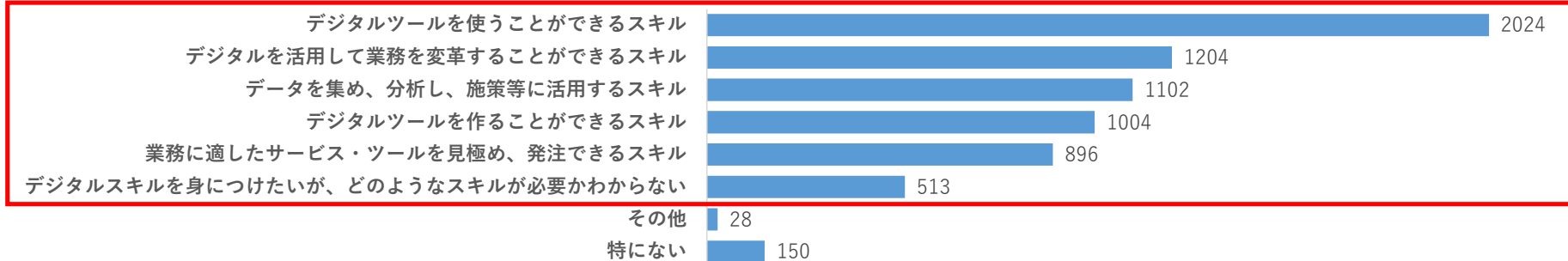
*1

■ デジタルツールを活用した業務改善や効率化に係る職場での取組状況

■ デジタルツールを活用した業務改善や効率化を更に進めるために必要だと思うもの



■ 業務改善や効率化に向けて身につけたいデジタルスキル



*1 実施期間：令和6年7月19日～8月9日 対象者：全職員 回答者数：3,082人（うち課長以上15.8%、係長以下84.2%）

参考資料

本市のデジタル関係の庁内体制、会議体等の状況（令和6年度時点）

本市の事務の高度な情報化の推進

（情報セキュリティの確保、情報システムの適正利用等）

京都市高度情報化推進のための情報システムの適正な利用等に関する規程

高度情報化推進本部会議

本市の高度情報化を全庁的に推進し、情報システムの適正な利用及び情報セキュリティの確保に必要な対策を実施するため、総合的な調整を行う。

【本部長】 所管副市長 【副本部長】 総合企画局デジタル化戦略担当局長
【構成員】 教育長、公営企業管理者、会計管理者及び各局区等の関係局長級職員

高度情報化推進会議

本市の情報システムの適正な利用及び情報セキュリティ対策を統一的行うため、情報セキュリティの確保に係る必要な事項について協議する。

【構成員】 総合企画局デジタル化戦略推進室長及び各局区等の関係部長級職員

規程に定める個別の役職

最高高度情報化推進責任者（CIO） 最高情報セキュリティ責任者（CISO）	総合企画局デジタル化戦略担当局長
情報セキュリティ監理者	監察監
高度情報化推進統括者 情報セキュリティ統括者（CISO補佐）	総合企画局デジタル化戦略推進室長
情報セキュリティ管理責任者	総合企画局デジタル化戦略推進室 情報セキュリティ・ガバナンス推進課長
情報システム管理者、情報セキュリティ管理者	課長等
情報セキュリティ対策支援員	情報セキュリティ管理者が任命する各所属職員

デジタル化、DXの推進

デジタル化推進プロジェクトチーム

「京都市DX推進のための基本方針」の実現に向け、行政サービスのDX、内部事務のDX、地域社会のDX等により、「誰一人取り残さない、人に優しい」デジタル社会の形成を推進する。

【リーダー】 デジタル化戦略監 【サブリーダー】 総合企画局デジタル化戦略推進室長
【構成員】 各局区等の関係部長級職員

京都DXラボ^{*1}

DX推進に意欲を有する職員が、組織の壁を超えてDXを実践する場。テーマに合わせチームを編成し、参加者が主体的にチームを運営。業務の効率化や品質向上に向けたマクロやアプリの作成、DXに関する庁内向け情報誌の発行、DX推進に資する調査・勉強会・情報交換など様々な取組を実施

【構成員】 有志職員

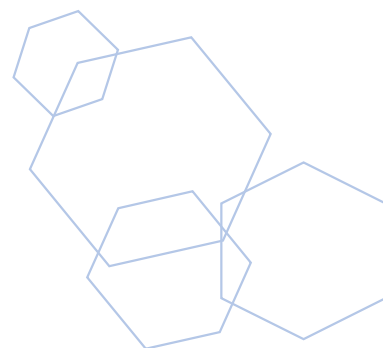
標準化・オープン化の推進

システム標準化・オープン化庁内連携会議

自治体情報システム標準化への対応及び大型汎用コンピュータのオープン化の推進に当たり、庁内関係部署の緊密な連携を図り、着実かつ効果的な推進を確保する

【座長】 総合企画局長 【副座長】 総合企画局デジタル化戦略担当局長
【構成員】 総合企画局デジタル化戦略推進室長及び各局区等の関係部長級職員

*1 DXラボ+の創設に伴い、現行のDXラボ（DX人材育成・DXの実践を行うための職員チーム）については、令和7年度末をもって終了します。



令和7年3月 策定

