品川区　DX人材育成方針

2026年(令和8年)6月
品川区　デジタル推進課

目次

第1章：背景および趣旨

1. 策定の背景・目的 ･･･P.4
2. 方針の位置づけ ･･･P.6
3. 対象期間 ･･･P.7

第2章：戦略

1. ロジックモデル ･･･P.9
2. 具体的な活動 ･･･P.10
3. 評価指標 ･･･P.14

第3章：めざす人材像

1. 人材像 ･･･P.18
2. 区におけるDXスキル ･･･P.19
3. マインドセット ･･･P.20
4. 専門スキル ･･･P.21

第4章：推進体制

1. 推進体制 ･･･P.23

第1章
背景および趣旨

1. 策定の背景・目的

品川区の状況

- 品川区では、社会状況の変化に的確に対応していくため、2022年（令和4年）に「品川区DX推進基本方針」を策定し、DXを推進してきました。
- 2024年（令和6年）4月には「品川区人材育成・確保基本方針」を改定し、”ICTを活用しDXを推進する力”をスキルの1つとして位置づけました。
- 2025年（令和7年）5月には「品川区DX推進基本方針」を改定し、サービス・地域・シゴト（行政）の3つの視点からDXを推進することを定めました。

人口減少・高齢社会における区の課題

行政サービスの多様化・高度化への対応	既存行政サービスの維持・向上	職員数の減少

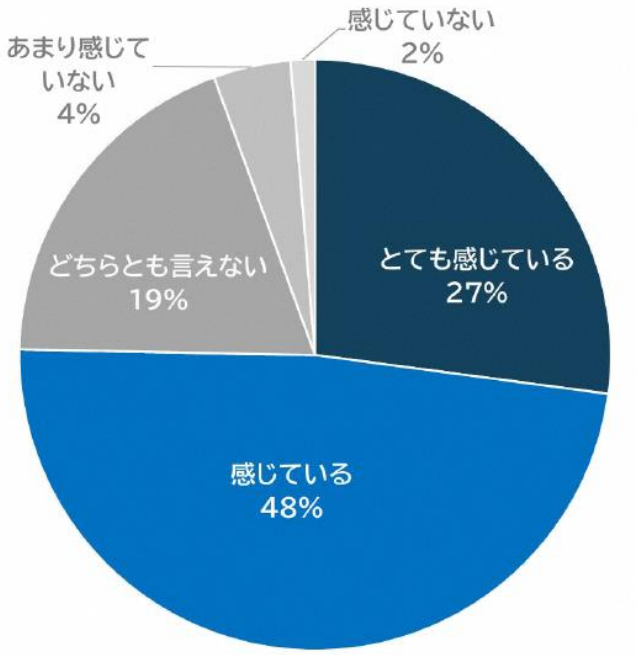
区民等の利便性向上および区役所の業務効率化による生産性向上を両輪で進める

品川区
■品川区DX推進基本方針による組織横断的なDXの推進
■品川区人材育成・確保基本方針による職員一人一人の質の向上

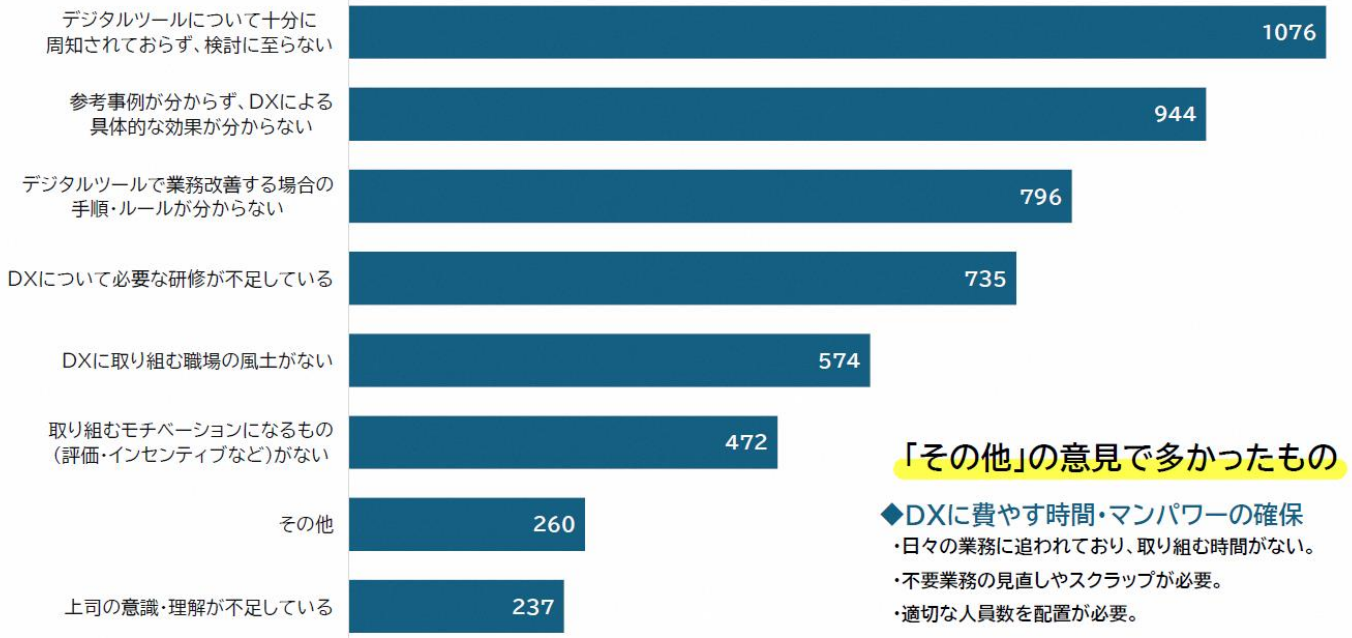
1. 策定の背景・目的

品川区の職員の状況

①DXの必要性



②DXに取り組む上で課題・障壁と感じているもの（最大3つまで選択化）



「その他」の意見で多かったもの

◆DXに費やす時間・マンパワーの確保
- 日々の業務に追われており、取り組む時間がない。
- 不要業務の見直しやスクラップが必要。
- 適切な人員数を配置が必要。

※デジタル推進課実施の職員アンケートより（実施：令和6年5月、回答数：2,251名、回答率：43.1%）

現状	職員の4人に3人はDXの必要性を理解しており、職員の意識は高い傾向にあるものの、職員の自発的な行動を妨げる様々な課題・障壁が存在している。
目的	DX人材育成方針の策定により、区が求める人材像を明確にした上で、研修等を充実化し、人材育成を図ることで区民・職員の双方のウェルビーイング向上を目指す。

2. 方針の位置づけ

- 本方針は、「品川区DX推進基本方針」に掲げる将来像の実現に向けて、当該方針を支援するものです。
- 本方針は、「品川区人材育成・確保基本方針」における「リテラシー」スキルの習得も支援するものです。
- 「品川区DX推進基本方針」および「品川区人材育成・確保基本方針」を踏まえ、人材像や研修体系等を明確にするものです。

品川区DX推進基本方針（デジタル推進課）

【概要】
区民に寄り添う区を実現に向け、サービス・地域・シゴト（行政）の3つの視点からアプローチを行い、DXによって将来像の実現を目指す
【期間】
令和7年度～令和11年度

① サービスDX

将来像　便利・快適・親切な行政サービスを実感できるしながわ

② 地域DX

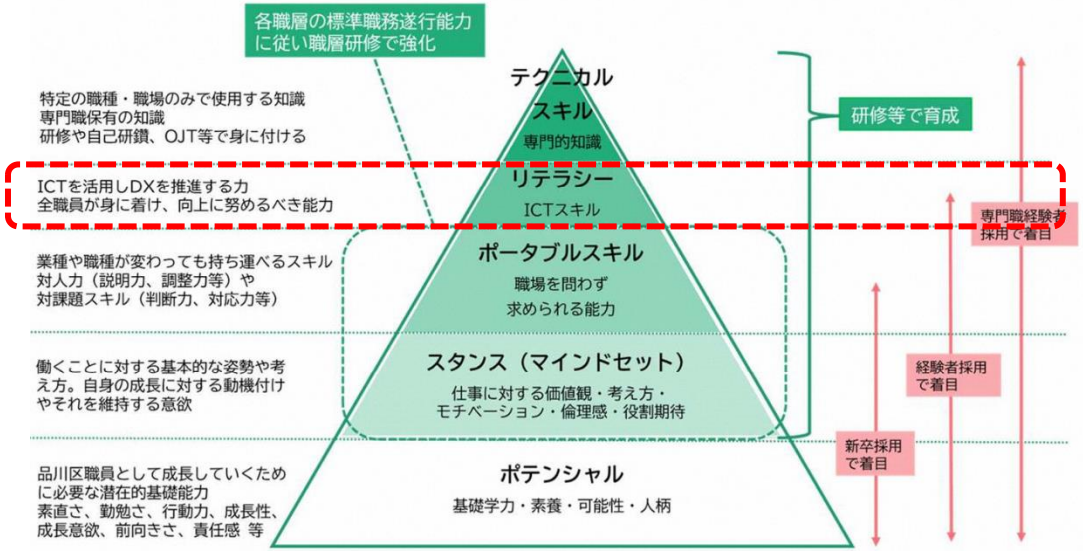
将来像　誰もが魅力・活力・安心を感じられるしながわ

③ シゴトDX（行政）

将来像　徹底した業務改革による創造・行動中心の行政

品川区人材育成・確保基本方針（人事課）

【概要】
区民のウェルビーイング向上のため、区政運営において活躍できる人材を育成
【期間】
令和6年度～令和10年度



方針の実現に向け、下支えする

品川区DX人材育成方針（デジタル推進課）

3. 対象期間

- 本方針の期間は、「品川区DX推進基本方針」を踏まえ、令和7年度～令和11年度とします。
- 関連方針の見直しやデジタル技術の進歩を踏まえ、随時改定するものとします。

令和６年度	令和７年度	令和８年度	令和９年度	令和10年度	令和11年度
品川区人材育成・確保基本方針（人事課）					（仮）次期方針
	品川区ＤＸ推進基本方針（デジタル推進課）				
	品川区ＤＸ人材育成方針（デジタル推進課）				

【関連部署との連携】
- 本方針は「品川区DX推進基本方針」に限らず、「品川区人材育成・確保基本方針」とも密接に関係しています。
- このため、人事課とデジタル推進課によるワーキンググループを設け、人材育成に関する現状確認や議論を重ねてきました。
- 本方針はワーキンググループにおける検討内容を反映したものとなっております。

（WG概要）
R6.7.22　第1回WG「方針策定に係るロジックモデルの検討」
R6.8.21　第2回WG「人材像および研修メニューの検討」
R6.8.29　第3回WG「奨励、助成、評価等の検討」

第2章
戦略

1. ロジックモデル

◆ DX人材育成の推進にあたっては、最終アウトカムを達成するための取組の理論体系を表現したロジックモデルを用いて、関連する事業の可視化を図ります。
◆ 直接アウトカムには評価指標を設定し、PDCAサイクルを回していきます。

最終アウトカム… 将来的にめざす姿（長期の成果目標）
中間アウトカム… 達成をめざす姿（中期の成果目標）
直接アウトカム… 活動によりもたらされる直接的変化（短期の成果目標）

最終アウトカム

職員がDXに取り組み
「区民（利用者）が便利」に、「シゴトが生産的」になっている

中間アウトカム

- 職員がDXに関する能力をのばし、創造的な業務を行っている
- 職場においてDX推進による業務改革に前向きな文化が醸成されている
- 区民（利用者）が利便性の高いデジタルサービスを利用している（安全に）

直接アウトカム

01 業務が効率化されている
02 職員の能力を活かす仕組みが整っている
03 職員がスキルアップに取り組むことができる
04 職員がDXに対して前向きなマインドを持ち、DXに着手しやすい環境が整っている。
05 職員が新たな技術を取り入れ、デジタル化が進んでいる
06 職員が区民（利用者）ニーズをとらえたサービスを提供している
07 区民（利用者）にサービスが周知され・利用されている
08 区民（利用者）が利用しやすく安全なサービスの仕組みが構築されている

活動

- 業務が効率化されている：
  - ●業務効率化に資する研修実施
  - ●DX相談による伴走（ツール活用支援）
- 職員の能力を活かす仕組みが整っている：
  - ●人材データの集約と活用
- 職員がスキルアップに取り組むことができる：
  - ●DXスキル・研修受講マップの作成
  - ●レベルに応じた研修制度の整備
  - ●助成の充実
  - ●評価、表彰制度
- 職員がDXに対して前向きなマインドを持ち、DXに着手しやすい環境が整っている。：
  - ●マインドセットに関する取組
  - ●DX推進コミュニティの構築
  - ●DX相談（相談しやすい仕組みづくり）
- 職員が新たな技術を取り入れ、デジタル化が進んでいる：
  - ●DXツール操作体験会の実施
  - ●ITリテラシー研修
  - ●インフォメーションによるDX関連情報の発信
- 職員が区民（利用者）ニーズをとらえたサービスを提供している：
  - ●データ利活用研修
  - ●アンケート調査の設計・分析研修
  - ●ロジックモデル、プログラム評価研修
- 区民（利用者）にサービスが周知され・利用されている：
  - ●サービスデザイン研修
  - ●伝わるデザイン研修
- 区民（利用者）が利用しやすく安全なサービスの仕組みが構築されている：
  - ●サービスデザイン研修（再掲）
  - ●セキュリティ研修
  - ●プロジェクトマネジメント研修

2. 具体的な活動

01 業務が効率化されている

単純作業や繰り返し実施する業務については、ICTツール等の活用による効率化を図ることができるよう研修の実施および伴走支援を行っていきます。

業務効率化に資する研修実施

▹ BPRに関する研修や、RPA等のICTツール活用研修により、単純作業等を効率化するために必要な能力の向上を図ります。

DX相談による伴走（ツール活用支援）

■ DX相談窓口を開設

▹ 研修を受講する等し、業務改善に必要な知識を習得した職員が自らの職場で自発的に業務改善に取り組めるよう、デジタル推進課が相談窓口となって、職員をサポートします。

02 職員の能力を活かす仕組みが整っている

研修等を積極的に受講しDXに関する知識の習得に努めている職員や、国家試験に合格しデジタルに関する専門知識を有した職員が、職場でその能力を発揮するためには職員の能力が可視化されることが大切です。

人材データの集約と活用

▹ 令和6年から稼働した人材マネジメントシステム等を活用し、DXに関する研修の受講状況やIPAが実施する国家試験（ITパスポート等）の合格状況等を職員毎に整理します。
今後、デジタル推進課が主催する研修についても人事課と情報連携することで、職員の能力の可視化を図ります。

2. 具体的な活動

03
職員がスキルアップに取り組むことができる

DXによる区民サービス向上や業務改善を実現するには、職員が自発的に研修参加や学習することが重要です。
充実した研修メニューの整備や職員がモチベーションを維持しながらDXを推進するための取組を実施します。

DXスキル・研修受講マップの提示

▹ 職員として重要なスキルおよびスキル習得に必要な研修受講マップを整理し、DXスキル習得を推進します。

レベルに応じた研修の整備

▹ DXに関して、初めて学習する職員から既に知識等を有している職員を対象にレベル別に研修を整備します。

IT関連試験・講座助成の充実（人事課協働）

▹ IT関連試験・講座を受ける職員への助成率を引き上げることで、受験・受講を推進します。

評価・表彰制度

▹ DXの推進に資する取組の優良事例をデジタル推進課が表彰し、職員のモチベーションアップを図ります。

04
職員がDXに対して前向きなマインドを持ち、DXに着手しやすい環境が整っている。

品川区のDXを推進するにあたっては、職員個人のスキルを高めるだけでなく、周りの職員（上司・部下含む）の理解や協力が必須です。
このため、全ての職員がDXに対して前向きなマインドを持ち、組織全体でDXの推進に取り組める風土を作ります。

マインドセットに関する取組（人事課協働）

▹ 職層毎に必要なマインドを明確にし、DXマインドを有する人材の育成を図ります。

DX推進コミュニティの構築

▹ DXに関する情報共有等を行うコミュニティを構築し、DX人材の育成や主体的な取組の促進を図ります。

DX相談による伴走【再掲】

▹ P.10のとおり。

2. 具体的な活動

05
職員が新たな技術を取り入れデジタル化が進んでいる

職員がDXの推進やデジタル技術に興味を抱くには何かしらのきっかけが必要です。
このため、常日頃からDXに関する情報が目に入る状況を作ったり、ICTツールの利用を体験する機会を設けることで、事業検討や研修参加へのきっかけづくりを積極的に行います。

DXツール操作体験会の実施

▹ 主に庁内に導入されているDXツール（RPA、kintone等）を職員が体験できる機会を設けます。

ITリテラシー研修

▹ 職員のITリテラシー向上を目的とした研修を実施します。

インフォメーションによるDX関連情報配信

▹ 最新のデジタル技術に関する動向や、庁内におけるDX推進に係る優良事例の紹介等を積極的に行い、職員がDXに関する情報を目にする機会を増やします。

06
職員が区民（利用者）ニーズをとらえたサービスを提供している

品川区におけるDXでは、職員の業務効率化と区民サービスの向上を両輪で進め双方がメリットを享受できることが大切です。
このため、感覚ではなく、ファクトに基づいた事業構築・改善を推進できる職員を育成することが重要です。

データ利活用研修

アンケート調査の設計・分析研修（人事課）

▹ 区の様々なデータやアンケート結果を活用し、区民（利用者）にとって必要なサービスの提供や事業を実施することができる職員を育成します。

ロジックモデル・プログラム評価研修（人事課）

▹ 施策の論理的な構造を作るロジックモデルや施策を評価するためのプログラム評価に関する研修を実施し、効果的な事業構築や、適正な事業評価ができる職員を育成します。

2. 具体的な活動

07
区民(利用者)にサービスが周知され・利用されている

便利なツールの導入や行政サービスの提供がなされていたとしても、それが区民の方々に情報として伝わらなければ効果が小さくなります。
このため、区民の方々に効率的・効果的に情報周知できる職員を育成します。

サービスデザイン研修

▷ 利用者(区民の方々)視点を中心として事業を検討し、区民の方々が便利で使いやすいサービスを提供できる職員を育成します。

伝わるデザイン研修(人事課)

▷ デザインの基本やレイアウトのテクニックなどを学び、相手に伝わる効果的なチラシ等を作成できる職員を育成します。

08
区民(利用者)が利用しやすく安全なサービスの仕組みが構築されている

DXの推進により、区民が便利に利用できるサービスを提供することが大切です。
また、区民の方々が安全にサービスを利用できるよう、徹底したセキュリティ対策を実施可能な職員も併せて育成することが重要です。

サービスデザイン研修【再掲】

▷ 左記のとおり。

プロジェクトマネジメント研修

▷ 事業の進捗管理、リスクマネジメントおよび関係者との円滑なコミュニケーション等により事業を成功に導ける職員を育成します。

セキュリティ研修

▷ 区民の方々がサービスを安全に利用できるよう、取り扱う情報やシステムに応じた適切なセキュリティ対策を施せる職員を育成します。

3. 評価指標

評価指標の設定

- DX人材育成の推進にあたっては、最終アウトカムを達成するための取り組みの戦略体系を示したロジックモデル（P.9）を用いています。ロジックモデルの直接アウトカムには評価指標を設定し、毎年度の活動（取組内容）を評価することで、PDCAサイクルを回していきます。
- 評価指標は、DX推進に関するアンケート（デジタル推進課実施）により取得し、評価を行うこととします。なお、「品川区人材育成・確保基本方針（人事課）」のアウトカムと重なる内容については、人事課アンケートにより評価をすることとします。

目標値

- アンケートは「そう思う」～「そう思わない」の5段階とし、「そう思うを5」～「そう思わないを1」として回答内容を定量化します。
- 目標値については、各設問について「3.5」をベンチマークとします。ただし、年度毎に実施するアンケートにおいて、2. 5未満の場合はベンチマークを「3」、3.5以上の場合はベンチマークを「今年度の数字以上」と更新することとします。
- アンケートは毎年度実施することとし、この指標を参考に、随時取組内容の見直しを行いながら、人材育成を推進します。

その他

- 評価にあたっては、上記評価指標によるアウトカム評価と合わせて、実施事業に対するプロセス評価も併せて実施し、改善を実施していきます。

3. 評価指標

直接アウトカム	成果指標	R6 実績値	R7 実績値	目標値
01 業務が効率化されている	業務の効率化が進んでいると感じる職員の割合 **Q:職場では単純作業や繰り返し実施する業務について、ICTツール等の活用により効率化されている。**	3.043	3.054	3.5
02 職員の能力を活かす仕組みが整っている	左記直接アウトカムについては、人事課実施アンケートにより評価する。	-	-	-
03 職員がスキルアップに取り組むことができる	必要な研修・制度が提供されていると感じる職員の割合 **Q:デジタルスキルを上げるために、必要な研修・制度が提供されている。**	2.848	3.177	3.5
04 職員がDXに対して前向きなマインドを持ち、DXに着手しやすい環境が整っている。	職場でDXに着手しやすい雰囲気があると感じる職員の割合 **Q:あなたの職場では、DXに着手しやすい雰囲気がある。**	3.016	3.225	3.5

3. 評価指標

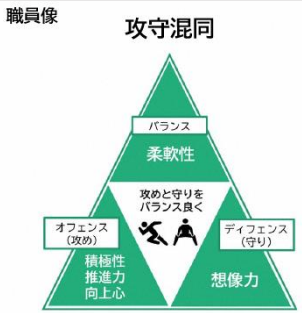
直接アウトカム	成果指標	基準値	R7 実績値	目標値
05 職員が新たな技術を取り入れ、デジタル化が進んでいる	デジタル化が進んでいると感じる職員の割合 **Q:あなたの周り、職場では新たな技術が取り入れられ、デジタル化が進んでいる。**	3.022	3.224	3.5
06 職員が区民（利用者）ニーズをとらえたサービスを提供している	区民（利用者）ニーズをとらえた施策を検討していると感じる職員の割合 **Q:あなたの職場では、データ等に基づき、区民（利用者）ニーズをとらえた施策を検討している。** ※ここでいう「ニーズをとらえた施策」は区民向けのみではなく、庁内の職員向けなども含むものとします。	2.953	3.087	3.5
07 区民（利用者）にサービスが周知され・利用されている	区民（利用者）にサービスが周知され、利用されていると感じる職員の割合 **Q:あなたの職場のサービスは、区民（利用者）に効果的に周知され利用されている。** ※ここでいう「サービス」は区民向けのみではなく、庁内の職員向けなども含み、利用者が存在するサービスを指すものとします。	3.042	3.222	3.5
08 区民（利用者）が利用しやすく安全なサービスの仕組みが構築されている	利用者目線でサービスをデザインしていると感じる職員の割合 **Q:あなたの職場のサービスは、利用者が便利で使いやすいようにデザインされている。** ※ここでいう「サービス」は区民向けのみではなく、庁内の職員向けなども含み、利用者が存在するサービスを指すものとします。	2.994	3.089	3.5
	適切なセキュリティ対策が実施されていると感じる職員の割合 **Q:あなたの職場のサービスは、適切なセキュリティ対策が実施されている。**	3.683	3.920	R7実績値以上

第3章
めざす人材像

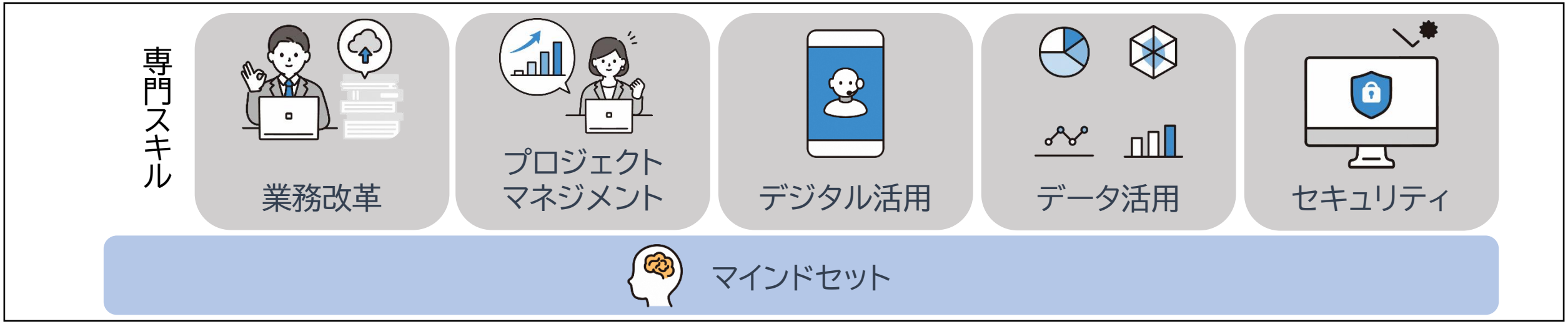
1. 人材像

- 「品川区人材育成・確保方針」におけるめざす職員像は「攻守混同」となっています。

“オフェンス(攻め)は、新たな行政課題に挑むための積極性、推進力、向上心。
ディフェンス(守り)は、あらゆるケースを想定して動くための想像力。
そしてそれらのバランスをとり、変化の激しい時代に対応するための柔軟性。
これらの攻めと守りをバランスよく、攻守を一体にするのが区のめざす職員像です。“
-「品川区人材育成・確保基本方針」より抜粋



- DXスキルは行政課題に挑むために必要であることから、「攻守混同」における“オフェンス(攻め)“に強く関連するものです。
- 職員には、DXスキルの取得を通じて、ロジックモデル(P.9)における各種アウトカムの実現に向けた取組を実施することが求められます。
- これらのことを踏まえて、本方針では職員に求められるスキル全体像を下図のとおり整理しました。
  - ◆ マインドセット:全職員に対して、職層別に求めるものであり、DX推進の基礎となるもの
  - ◆ 専門スキル:全職員およびDX人材に向けてステップアップを目指す職員別に整理したスキル



2. 品川区におけるDXスキル全体像・各スキル人材イメージ

◆ 専門スキル：全職員およびDX人材に向けてステップアップを目指す職員別に整理したスキル

業務改革

業務の変革を通じて実現したいこと（＝目的）を設定すると共に、課題解決に向けて自主的に動き、目的を実現する人材

プロジェクトマネジメント

進捗管理に限らず、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築や適切なリスク管理等を通じてプロジェクトを成功に導ける人材

デジタル活用

技術の進歩状況を踏まえたシステム・ツール導入に関する企画、ICTツールの利活用およびシステムの内製化を行える人材

データ活用

データを活用した業務変革や新たな行政サービスの実現に向けて、データを収集・解析する仕組みの設計・実装・運用を担う人材

セキュリティ

業務プロセスを支え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抑制する対策を担う人材

◆ マインドセット：全職員に対して、職層別に求めるものであり、DX推進の基礎となるもの

①柔軟性・適応性・チームワーク

DX推進の必要性を理解し、上司や部下と協力しながら業務改善を行うことに前向きな人材

②デジタルリテラシー

導入されているICTツールの基本的な利用を心掛けると共に、新たな技術に積極的に触れる意欲がある人材

③区民目線

区民目線第一で行政サービスを改善することに前向きな人材

3. マインドセット

- 職層毎に求めるDXマインドの具体例は以下のとおりです。
- これらのマインドを持てる職員となるよう人材育成の取り組みを行っていきます。

スキル分類	一般職	係長級	管理職
柔軟性・適応性・チームワーク	・前例踏襲にとらわれない考え方を持っている　・変化を受け入れることができる 担当業務を改善できないかと日頃から考える 業務改善に向けてまずは自ら行動(係長への相談等も含む)しようと考える 業務改善には一時的に負荷がかかるが、長期的な視点では区へのメリットが大きいことを理解している	チームで課題解決に取り組もうと考える 区役所内・外の組織や人材と協働しようと考える 部下からの提案を受け入れられる 部下のモチベーションを向上したいと考える 部下のDXに関する取組を評価しようと考える	所属としてのDX施策の方向性を示したいと考える
デジタルリテラシー	・DX推進の必要性や背景事情を理解しており、DX推進に前向きである　・情報セキュリティ対策において職層毎に求められる役割を理解している 業務で必要な基本ツールの使い方を学ぶ意思がある ローコードツール等をまずは使ってみようと思える	日頃から新聞やニュース等におけるDXやデジタルに関連する情報を意識している 自ら率先してICTツールを利活用しようと考える 部下による新たなツールの利活用に寛容的である	庁内に導入されている既存のICTツールで何が実現できるのかを理解している
区民目線	・区民目線を持ちながらDXの推進を検討することの重要性を理解している 憶測ではなく、客観的な事実やサービスデザインに基づいて物事を考える	客観的な事実やサービスデザインに基づいた施策を提案しようと考える	区民目線を踏まえた事業の企画・立案や改善を継続的に実施しようと考える

4. 専門スキル

- 以下のとおり、専門スキルについては三段階でスキルを定義しています。
- まずは、LV1～LV2に係る研修を充実化し、職員のスキルアップを図るものとします。

No.	スキル分類	LV1(※) (全職員が身に着けるICTスキル)	LV2 (担当内におけるスキルの発揮)	LV3 (所属におけるスキルの発揮)
1	業務改革	• 各デジタルツールの特性を理解し、活用方法をイメージできる • BPRの意味と必要性を理解している • 日常業務の改善案を提案できる	• 自らの業務において、デジタルツールの利活用等によるBPRの企画や実施を行える • 業務フローを整理・分析し、具体的な改善案を立案できる	• 所属においてステークホルダーをリードし、BPRを推進できる。 • 後進にBPRの手法を指導できる
2	プロジェクトマネジメント	• プロジェクトマネジメントの手法を理解している • 自らの業務の進捗管理し、期限内にタスクを遂行できる	• 小規模プロジェクトをリードし、進捗・課題・リスクを適切に管理し、目標達成に導くことができる • ステークホルダーとプロジェクトの成功に向けた良好な関係構築や適切なコミュニケーションがとれる	• 大規模なプロジェクトを立ち上げると共に、プロジェクトを成功に導くことができる • プロジェクトの潜在的な課題やリスクを事前に把握し、効果的な対策を講じることができる • 後進にプロジェクトマネジメントの手法を指導できる
3	デジタル活用	• Office製品を活用し、文章作成やデータ入力ができる • AIの基本的な概念と活用方法を理解している • 区におけるシステム調達方法を理解している	• 区に導入されているローコードツールの設定ができる(RPA、kintone等) • AIの活用方法を把握し、活用方法について他者の模範となることができる • システム調達に係る仕様書を作成できる	• 業務効率化させるために、複数のローコードツールから最適な手法を選択できる。 • AIの最先端技術を理解し、業務に組み込むことができる • 後進にICTツールの利活用方法を指導できる • 大規模なシステムの調達を行える
4	データ活用	• データの収集方法を理解している • 数値データを集計し、適切な方法で表やグラフに変換できる • EBPMの意味と必要性を理解している	• 担当業務におけるデータ蓄積、収集の適正化を図ることができる • BIツール等の活用によりデータ可視化を行い、担当業務における事業立案や課題抽出に活かすことができる	• 所属が所持するデータを定期的に収集・可視化し、データドリブンな意思決定や結論を導くことができる • EBPMの優れた実践例を創出し、その成果を他者に広く共有できる • 後進にデータ利活用、可視化の方法を指導できる
5	セキュリティ	• 区のセキュリティに関する規定を理解し日ごろから業務を実施する中で適正な行動をとることができる	• セキュリティ要件に対する対策手法を理解し、要件を満たしたシステムを選定できる	• セキュリティに関する深い知識を持ち、適切なリスク管理や、事前に問題を予防することができる • 適切で迅速なインシデント対応ができる • 後進にセキュリティ対策について指導できる

※「品川区人材育成・確保方針」における”リテラシー(ICTスキル)”に該当する。

第4章
推進体制

1. 推進体制

①各職員の役割

　各職員は本基本方針に基づき、DX推進に必要なマインドを持つことが重要となります。加えて、自発的な研修参加や学習を経て、自らの業務において習得した知識やスキルを活かすことで、DX人材へとステップアップすることが求められます。

② DX推進委員の役割

　一般職員がDX人材となるためには知識の習得に加えて、それらを自らの業務に活用し、試行錯誤を積み重ねていくことが必要であることから、一定の期間を要します。このため、短期的には各所属のDX推進の旗振り役をDX推進委員に求めることとなります。DX推進委員には、研修の受講に加えて、所属とデジタル推進課のつなぎ役となることが求められます。

③ 人事課との連携

　マインドセットに係る研修等、全ての職員に共通して実施する必要があるものについては、人事課との連携を密にして開催に向けた検討を行います。また、デジタル推進課が主催で実施した研修等の情報については人事課に情報共有することで、職員のDXスキルに関する参考情報として取り扱うこととします。アクションプランの策定については、事前に人事課に協議し、品川区人材育成・確保基本方針にも即した内容となるようにします。

④ デジタル推進課の役割

　デジタル推進課は本基本方針に基づき、職員がDXに関する知識やスキルを習得するためのサポートを行います。なお、デジタル推進課は研修の実施に限らず、全庁的な利用が見込まれるICTツールの導入検討も併せて行います。本基本方針を元に、毎年度、DX人材育成方針アクションプランを策定し、DX人材育成に係る総合的調整・管理を行います。また、毎年度事業の効果を分析した上で、優良事例の情報共有や、次年度アクションプランの策定を実施します。