

# 東京都 デジタル人材確保・育成基本方針

ver.2.0

- ・本方針のスコープと位置づけ
- ・改定のポイント
- ・デジタル人材確保・育成に関する推進体制

## 1 組織が求めるデジタル人材像 ..... P6

- ・デジタル人材（デジタルの力でオール東京の行政課題の解決を図る意思と能力を有する人材）
- ・オール東京のDX推進における主なデジタル人材の役割
- ・デジタル人材のチームビルディング

## 2 デジタル人材の確保・育成 デジタルスキルマップ ..... P10

- ・(1) 概要
- ・(2) スキル指標
- ・(3) ジョブタイプ
- ・(4) 運用フロー
- ・2024年度の重点育成分野
- ・デジタルスキルマップの拡張
- ・デジタルスキルマップと試験・資格

## 3 デジタル人材の確保・育成に向けた具体的な取組 ICT職のキャリアラダー ..... P18

- ・(1) はじめに
- ・(2) 基本的な考え方
- ・(3) GQとDQについて
- ・(4) 配置の考え方
- ・(5) ICT職の業務の事例
- ・(6) ジョブローテーション（イメージ）
- ・人材確保に向けた情報発信

## 4 デジタル人材の育成に向けた具体的な取組 東京デジタルアカデミー ..... P26

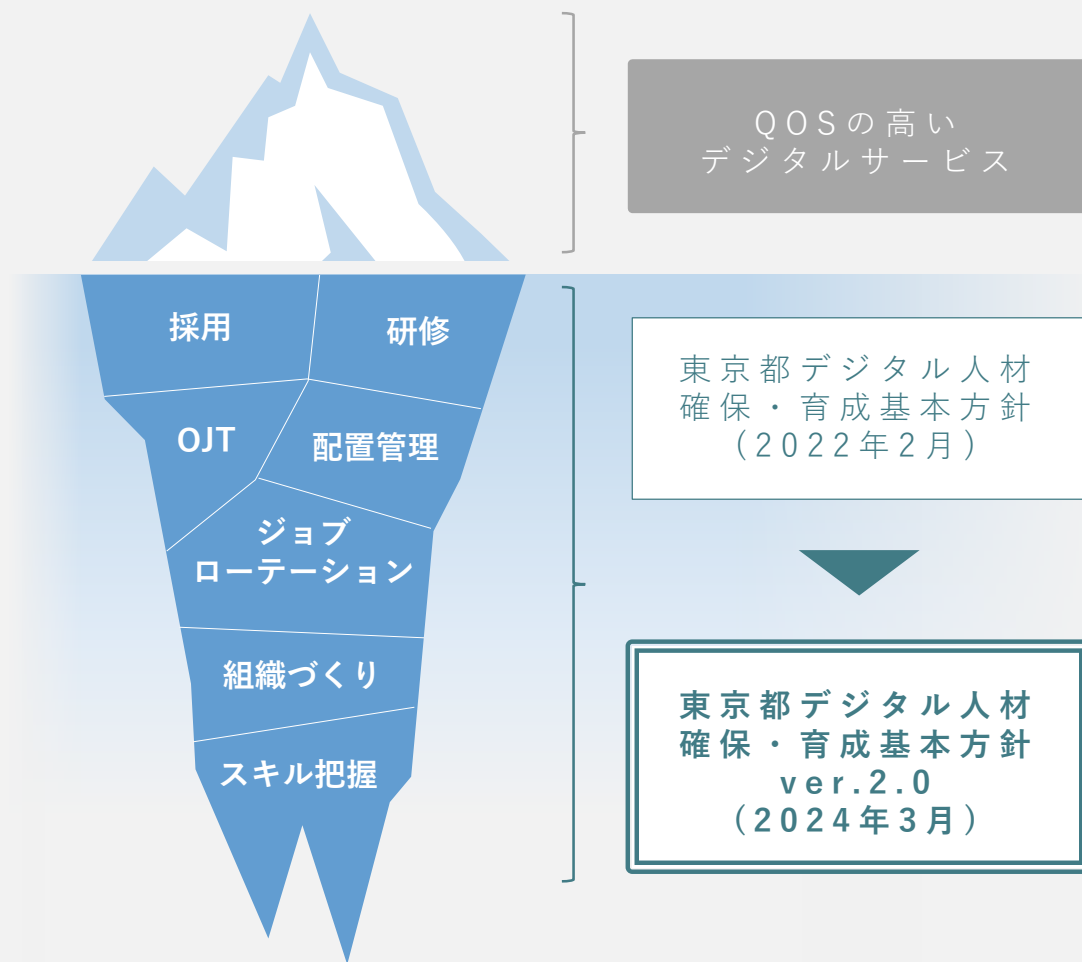
- ・東京デジタルアカデミーの全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 デジタルリテラシー向上
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 リスキリング
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 ICT職専門研修
- ・〔Ⅱ 先進事例の調査・知見共有〕
- ・〔Ⅲ 区市町村連携〕
- ・TDAポータルサイト
- ・デジタル人材の輩出組織を目指して

## 本方針のスコープと位置づけ

デジタルサービスを支える「ひと」を確保・育成し、最大限の力を発揮できるよう、2022年2月「東京都デジタル人材確保・基本方針」を策定し、デジタル人材の採用・研修・配置管理・スキル把握の取組などの充実を図ってきました。

この間、行政手続のデジタル化や都政現場のDXなど、デジタル技術の活用が進む一方、複雑多様化するニーズへの対応や都民が実感できるQOSの向上のためには、デジタルの力を一層活用することが必要です。

今回の改定は、DX推進の鍵となるデジタル人材の確保・育成について、GovTech東京の設立や、これまでの取組を踏まえ、基本的な考え方や今後の方向性を改めて示すものです。



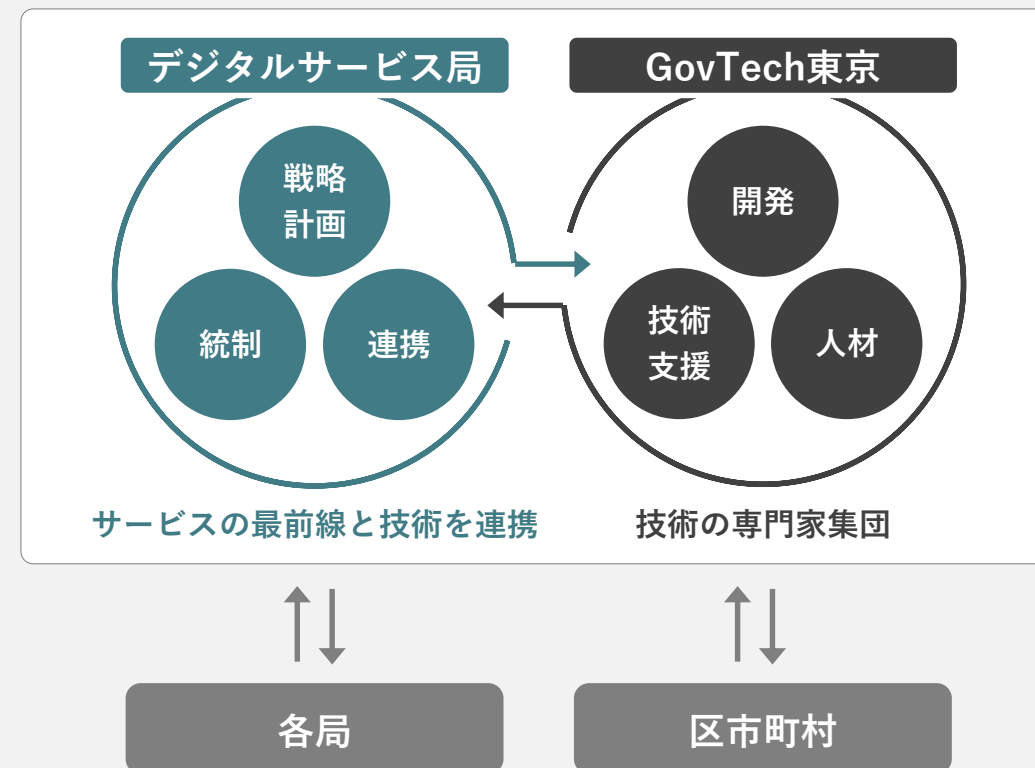
## 改定のポイント

都は「都政とICTをつなぎ、課題解決を図る人材」としてICT職の任用を2021年に開始し、デジタルに関する豊富な知識・経験を有する民間人材については、特定任期付職員や会計年度任用職員として、デジタルサービス局で任用するなど、多様な人材の確保を進めてきました。

2023年9月に事業を開始した一般財団法人GovTech東京は、高い専門知識や技術を有するデジタル人材を擁する団体として、デジタルサービス局と協働し、区市町村を含めた東京全体のDXを進める役割を担います。

今後は、デジタルに関する高い専門性を有する人材はGovTech東京において任期付で採用を行い、ICT職は、行政とデジタルの知見を兼ね備えた、オール東京のDXを牽引する行政職員として採用・育成を進めていきます。

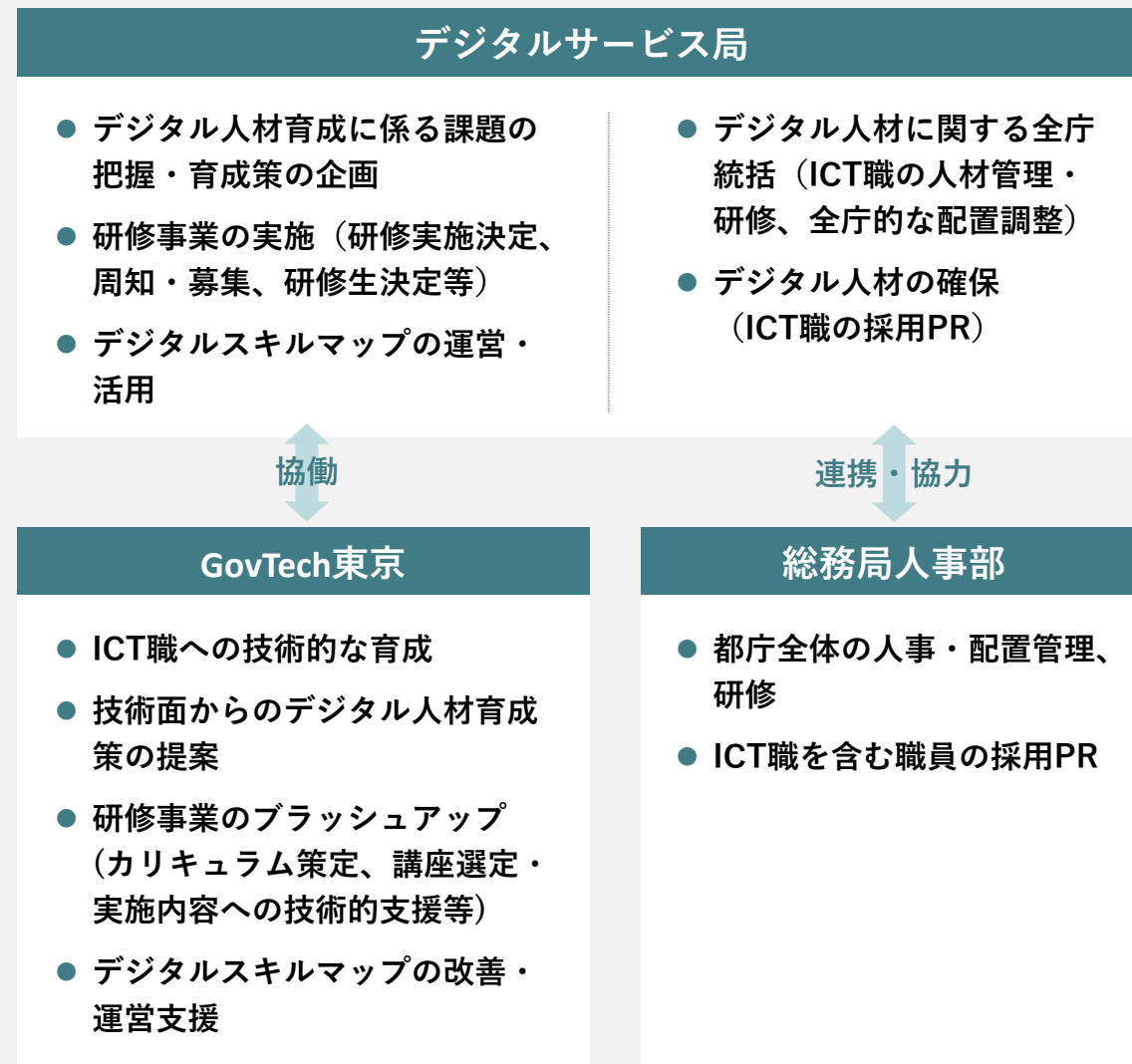
本改定版では、GovTech東京との協働による、ICT職をはじめとした、デジタルサービスを支える職員の育成策を中心に改定を行っています。



## デジタル人材確保・育成に関する推進体制

デジタルサービス局は、専門性や豊富な経験等を有する人材を擁し、行政のDXを技術面から支援を行うGovTech東京と協働することで、情報技術に関する専門的な知見の活用や、行政現場の課題に即した育成カリキュラムの策定など、デジタル人材育成策の充実につなげていきます。

また、総務局人事部と引き続き連携し、デジタル人材の確保・育成に関する全庁統括機能を担っていきます。



- ・本方針のスコープと位置づけ
- ・改定のポイント
- ・デジタル人材確保・育成に関する推進体制

## 1 組織が求めるデジタル人材像 ..... P6

- ・デジタル人材（デジタルの力でオール東京の行政課題の解決を図る意思と能力を有する人材）
- ・オール東京のDX推進における主なデジタル人材の役割
- ・デジタル人材のチームビルディング

## 2 デジタル人材の確保・育成 デジタルスキルマップ ..... P10

- ・(1) 概要
- ・(2) スキル指標
- ・(3) ジョブタイプ
- ・(4) 運用フロー
- ・2024年度の重点育成分野
- ・デジタルスキルマップの拡張
- ・デジタルスキルマップと試験・資格

## 3 デジタル人材の確保・育成に向けた具体的な取組 ICT職のキャリアラダー ..... P18

- ・(1) はじめに
- ・(2) 基本的な考え方
- ・(3) GQとDQについて
- ・(4) 配置の考え方
- ・(5) ICT職の業務の事例
- ・(6) ジョブローテーション（イメージ）
- ・人材確保に向けた情報発信

## 4 デジタル人材の育成に向けた具体的な取組 東京デジタルアカデミー ..... P26

- ・東京デジタルアカデミーの全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 デジタルリテラシー向上
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 リスキリング
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 ICT職専門研修
- ・〔Ⅱ 先進事例の調査・知見共有〕
- ・〔Ⅲ 区市町村連携〕
- ・TDAポータルサイト
- ・デジタル人材の輩出組織を目指して

# デジタル人材＝デジタルの力でオール東京の行政課題の解決を図る意思と能力を有する人材

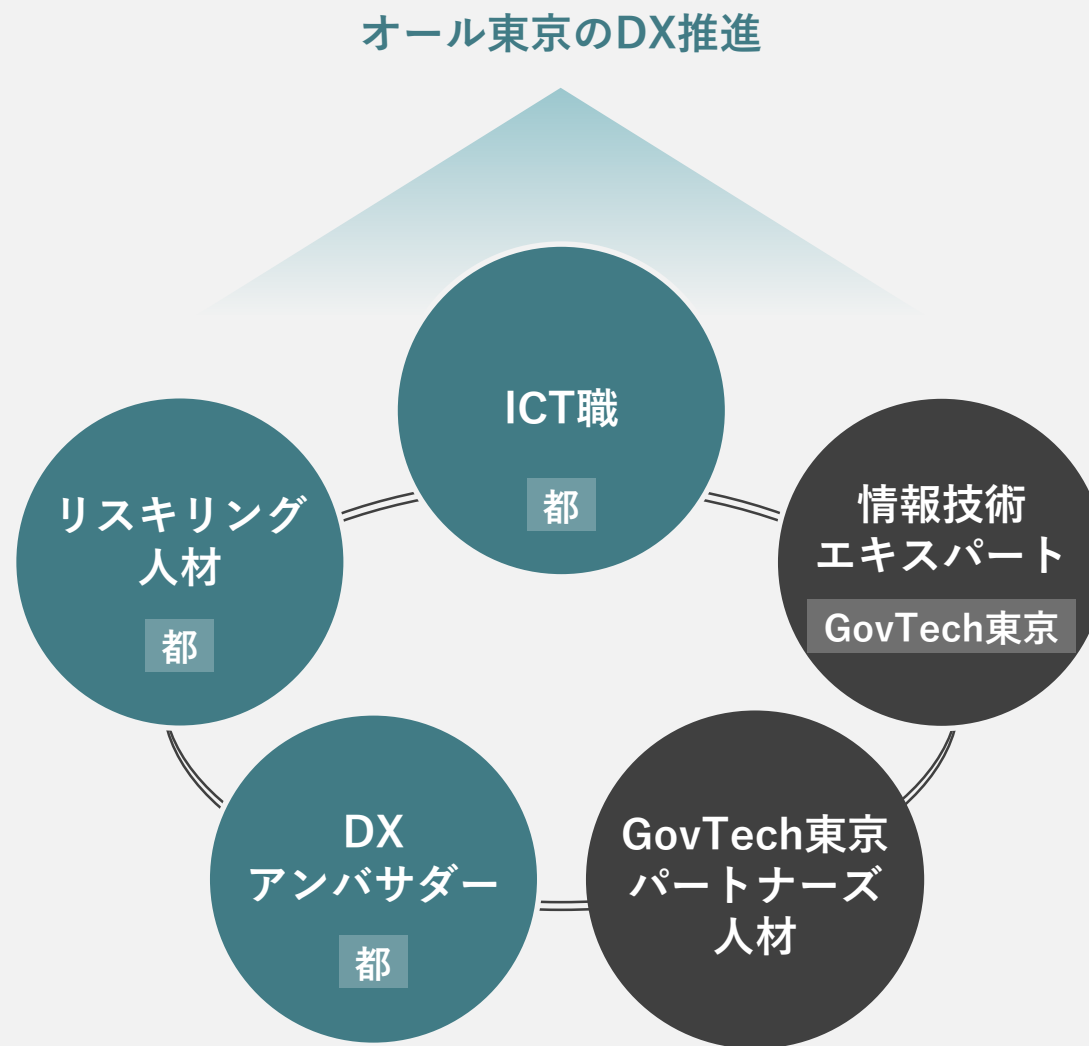
## GovTech東京では

- ・ デジタルに関する高い専門性を有する人材を「情報技術エキスパート」として、任期付で採用するほか
- ・ 令和6年度にスタートする「GovTech東京パートナーズ」事業では、公共分野での活躍を希望するデジタル人材を都内自治体のニーズに応じてマッチングし、DX推進に関する課題解決に向けた即戦力の人材として活躍してもらいます。

## 都では

- ・ 行政とデジタルの知見を兼ね備え、オール東京のDXを牽引する行政職員として「ICT職」の採用・育成を行うほか
- ・ ICT職ではない事務職などの職員もデジタルに関する理解を深め、それを使いこなせるよう「リスキリング」を進めています。
- ・ また、新たに2024年度から、都庁各職場の業務改善等を行う職員を「DXアンバサダー」として、各課等で原則1名ずつ任命される仕組みを導入します。

これらのデジタル人材「デジタルの力でオール東京の行政課題の解決を図る意思と能力を有する人材」は、連携して能力を発揮し、オール東京のDX推進を図っていきます。



## オール東京のDX推進における主なデジタル人材の役割

### ICT職

- 都政とICTをつなぎ、課題解決を図る人材として、都で採用・育成
- オール東京のDX推進に向け、デジタル力と行政力を併せ持つ職員として、デジタル施策を牽引するなどDX推進をリード
- デジタルに関する企画・計画策定・事業の推進、システム運用管理、導入・更改、技術的支援・助言等に従事
- デジタルサービス局及びGovTech東京での業務を通じて、区市町村のDXにも貢献

### 情報技術 エキスパート

- GovTech東京において、デジタルに関する各技術領域への専門性や豊富な知識・経験を有する人材を民間等から登用（任期付）
- デジタルサービスの開発等に係る都庁各局・区市町村へ技術的支援を行うなど、オール東京のQOS向上を技術面から牽引
- ICT職の技術面での育成のほか、デジタルに長けていない職員とも円滑なコミュニケーションを行い、様々な人材と協働

### リスキリング 人材

- ICT職以外の職員も、行政に関する専門性を持ちつつ、以下の人材像に向けたリスキリングを実施
  - ・ デジタルツールを活用した業務改善等により、職場単位のDXを推進
  - ・ 業務にデジタル技術を活かすことができるよう、ITパスポート相当の知識を習得

### DX アンバサダー

- デジタルツールの活用等、率先して職場の業務改善等を行う職員を「DXアンバサダー」として各課等で任命  
※「DXアンバサダー」が、リスキリング人材として活躍できるよう、デジタル力向上を支援

上記以外の職員についても、DXマインドの定着等とともに、デジタル人材と協働して業務改善等を進められるよう、リテラシーの向上を継続して図ります。



# デジタル人材のチームビルディング

オール東京のDX推進のためには、組織の様々な部門でデジタル人材が力を発揮することが重要です。

ICT職をはじめとするデジタル人材は、様々な職員と協働しながら業務改善やQOSの向上に取り組んでいきます。



- ・本方針のスコープと位置づけ
- ・改定のポイント
- ・デジタル人材確保・育成に関する推進体制

## 1 組織が求めるデジタル人材像 ..... P6

- ・デジタル人材（デジタルの力でオール東京の行政課題の解決を図る意思と能力を有する人材）
- ・オール東京のDX推進における主なデジタル人材の役割
- ・デジタル人材のチームビルディング

## 2 デジタル人材の確保・育成 デジタルスキルマップ ..... P10

- ・(1) 概要
- ・(2) スキル指標
- ・(3) ジョブタイプ
- ・(4) 運用フロー
- ・2024年度の重点育成分野
- ・デジタルスキルマップの拡張
- ・デジタルスキルマップと試験・資格

## 3 デジタル人材の確保・育成に向けた具体的な取組 ICT職のキャリアラダー ..... P18

- ・(1) はじめに
- ・(2) 基本的な考え方
- ・(3) GQとDQについて
- ・(4) 配置の考え方
- ・(5) ICT職の業務の事例
- ・(6) ジョブローテーション（イメージ）
- ・人材確保に向けた情報発信

## 4 デジタル人材の育成に向けた具体的な取組 東京デジタルアカデミー ..... P26

- ・東京デジタルアカデミーの全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 デジタルリテラシー向上
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 リスキリング
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 ICT職専門研修
- ・〔Ⅱ 先進事例の調査・知見共有〕
- ・〔Ⅲ 区市町村連携〕
- ・TDAポータルサイト
- ・デジタル人材の輩出組織を目指して

## デジタルスキルマップの活用 (1) 概要

### デジタルスキルマップの狙い

デジタルスキルマップにより、一人ひとりのICT職がどのようなスキルをどのレベルで保持しているのかを可視化します。

あわせて、各局においてどのようなデジタルに関する業務があり、それにはどのデジタルスキルが求められているか把握します。

これらを組み合わせることで、デジタルスキルの需給状況を把握し、研修メニューなど強化すべきポイントの把握に活用します。

また、ICT職をはじめとするデジタル人材のスキル向上、適材適所の配置などタレントマネジメントにも活用していきます。

### デジタルスキルマップ (DSM)

#### スキル項目

さまざまな分野の業務を遂行する上で必要となるデジタル関連の能力を、22個のスキル項目として設定。さらに、スキル項目ごとに4段階のレベルを設定。

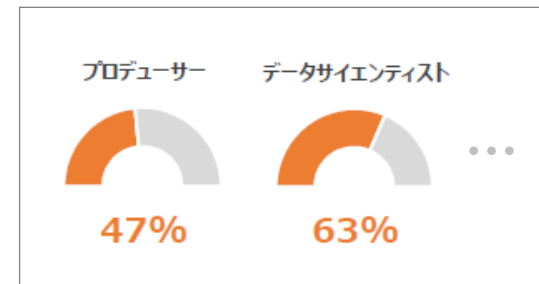
(イメージ)

■ ITストラテジー	Lv.1
□ UXデザイン	Lv.0
■ データエンジニアリング	Lv.3
■ サイバーセキュリティ	Lv.2
:	

#### ジョブタイプ

ICT職に期待される役割に応じて、10種類のジョブタイプを設定。ジョブタイプごとに、備えるべきスキル項目及びレベルを定義し、達成度を可視化。

(イメージ)



ICT職がオール東京のDX推進を支えていく上で必要となる  
デジタルスキルを体系的に整理

## デジタルスキルマップの活用 (2) スキル指標

### ICTに関するスキル項目の細分化及びレベル定義

分類	#	スキル項目	定義
戦略・企画	1	IT戦略	DXやICTシステムに関する戦略策定や事業企画を行う
	2	サービスデザイン	デザイン思考に基づき行政サービスの開発や改善を行う
	3	マーケティング	ユーザの顕在/潜在ニーズを理解し、QOSを最大化するための仕組み作りを行う
デザイン	4	UXデザイン	行政サービスのユーザ体験設計、フィードバックに基づく継続的な改善活動を行う
	5	UIデザイン	ビジュアルデザインや情報設計、コーディング等を行う
データ	6	データアナリティクス	数学/統計学等のスキルを有し、データ分析から得た洞察を可視化して還元する
	7	データエンジニアリング	分散処理やデータ管理等のスキルを有し、ビッグデータ基盤の構築・運用を行う
プロジェクト管理	8	プロジェクトマネジメント	プロジェクトの特性に応じた管理手法を用いて推進し、成功に導く
システム全般	9	システムアーキテクチャ	システム全般を統率し、仕様策定や要件定義、アーキテクチャ設計を牽引する
	10	クラウドサービス活用	クラウドサービスの市場動向や特性を把握し、適切な選定や導入支援を行う
アプリケーション	11	業務系アプリ設計・開発	業務系アプリケーションに関する専門知識・スキルを有し、システム企画・導入を行う
	12	Webアプリ設計・開発	Webアプリケーションに関する専門知識・スキルを有し、システム企画・導入を行う
	13	スマホアプリ設計・開発	スマホアプリケーションに関する専門知識・スキルを有し、システム企画・導入を行う
インフラ	14	ネットワーク設計・構築	ネットワークに関する専門知識・スキルを有し、システム企画/導入を行う
	15	サーバ基盤設計・構築	サーバ仮想化やOSに関する専門知識・スキルを有し、システム企画・導入を行う
	16	データベース設計・構築	データベースに関する専門知識・スキルを有し、システム企画・導入を行う
セキュリティ	17	サイバーセキュリティ	セキュリティに関する専門知識・スキルを有し、システム企画/導入を行う
	18	システム監査	客観的な視点からシステムの信頼性・安全性・効率性等の点検・評価を行う
運用	19	運用設計	システム導入工程において、リリース後の運用や維持管理に関する設計を行う
	20	システム管理	システム運用工程において、安定稼働及び継続的な改善活動を行う
	21	ユーザサポート	システム運用工程において、ユーザサポートの品質向上及び業務効率化を行う
先端技術	22	AIエンジニアリング	機械学習等の専門知識・スキルを有し、調査研究、PoC、サービス企画等を行う

Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3
【未実施】	【要指導レベル】	【自立レベル】	【指導者レベル】
基礎知識が無く、実践の経験も無い(まっぴら)	基礎知識を有し、指導のもと実践できる	応用知識を有し、独力で実践できる	高度な専門知識を有し、他者を指導できる

## デジタルスキルマップの活用 (3) ジョブタイプ

### ジョブタイプ毎に備えるべきスキル項目を定義

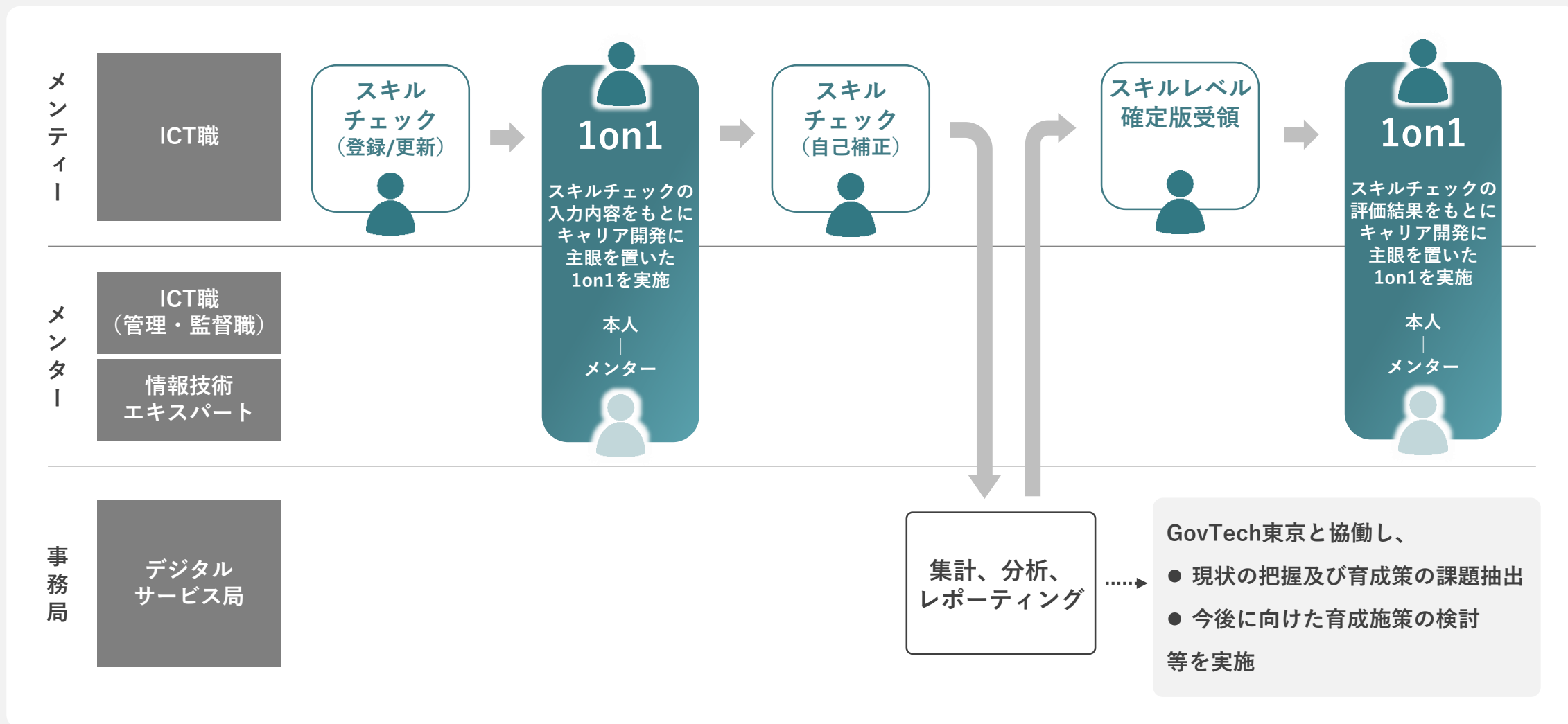
#	ジョブタイプ	略称	スキル項目																						
			ITストラテジー	サービスデザイン	マーケティング	UXデザイン	UIデザイン	データアナリティクス	データエンジニアリング	プロジェクトマネジメント	システムアーキテクチャ	クラウドサービス活用	業務系アプリ設計・開発	Webアプリ設計・開発	スマホアプリ設計・開発	ネットワーク設計・構築	サーバ基盤設計・構築	データベース設計・構築	サイバーセキュリティ	システム監査	運用設計	システム管理	ユーザサポート	AIエンジニアリング	
			ビジネス系スキル					システム系スキル																	
1	ビジネスデザイナー	BD	◎	◎	◎	○	○			○		△													
2	UI/UXデザイナー	UX		△	△	◎	◎			△			← いずれか1つ○ →												
3	データサイエンティスト	DS		△				◎	◎	△														○	
4	プロデューサー	PD	△	△	△	△	△	△	◎	△	△	← いずれか1つ△ →		← いずれか1つ△ →			△	△	△						
5	システムアーキテクト	SA	○	△						○	◎	◎	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△			
6	アプリケーションエンジニア	AE				△	△			△	△	○	← いずれか1つ◎ →						○		△				
7	インフラエンジニア	IE								△	△	◎			← いずれか1つ◎ →			○		△					
8	セキュリティエンジニア	SE								△	△	○			△	△	△	◎	◎	△					
9	サービスマネージャー	SM	△	△						△								△	○	◎	◎	◎			
10	先端技術エンジニア	AT								△														◎	

※ AT : Advanced Technology の略  
(対象となる技術は業界動向等を見ながら定期的に更新)

◎ : 高度な知識・スキルが必須 (Lv.3相当)  
○ : 基礎的な知識・スキルが必須 (Lv.2相当)  
△ : 基礎的な知識・スキルが望ましい (Lv.1相当)

## デジタルスキルマップの活用 (4) 運用フロー

自己チェック～認定のサイクル（人事評価とは切り離し、「キャリア開発」の視点で実施）



## 2024年度の重点育成分野

デジタルスキルマップによるICT職のスキル把握（＝供給）とデジタル関連業務の調査により把握したニーズ（＝需要）の傾向を分析。

2024年度は、需要上位のスキル項目のうち、供給では中位～下位に留まる、以下3項目を重点育成分野とする。

- ・クラウドサービス活用
- ・UXデザイン
- ・UIデザイン

### デジタルスキル「需要」Top15

- 1 クラウドサービス活用
- 2 プロジェクトマネジメント
- 3 サイバーセキュリティ
- 4 運用設計
- 5 UXデザイン
- 6 UIデザイン
- 7 システムアーキテクチャ
- 8 サービスデザイン
- 9 ITストラテジー
- 10 システム監査
- 11 システム管理
- 12 ユーザサポート
- 13 マーケティング
- 14 データアナリティクス
- 15 データエンジニアリング
- ⋮

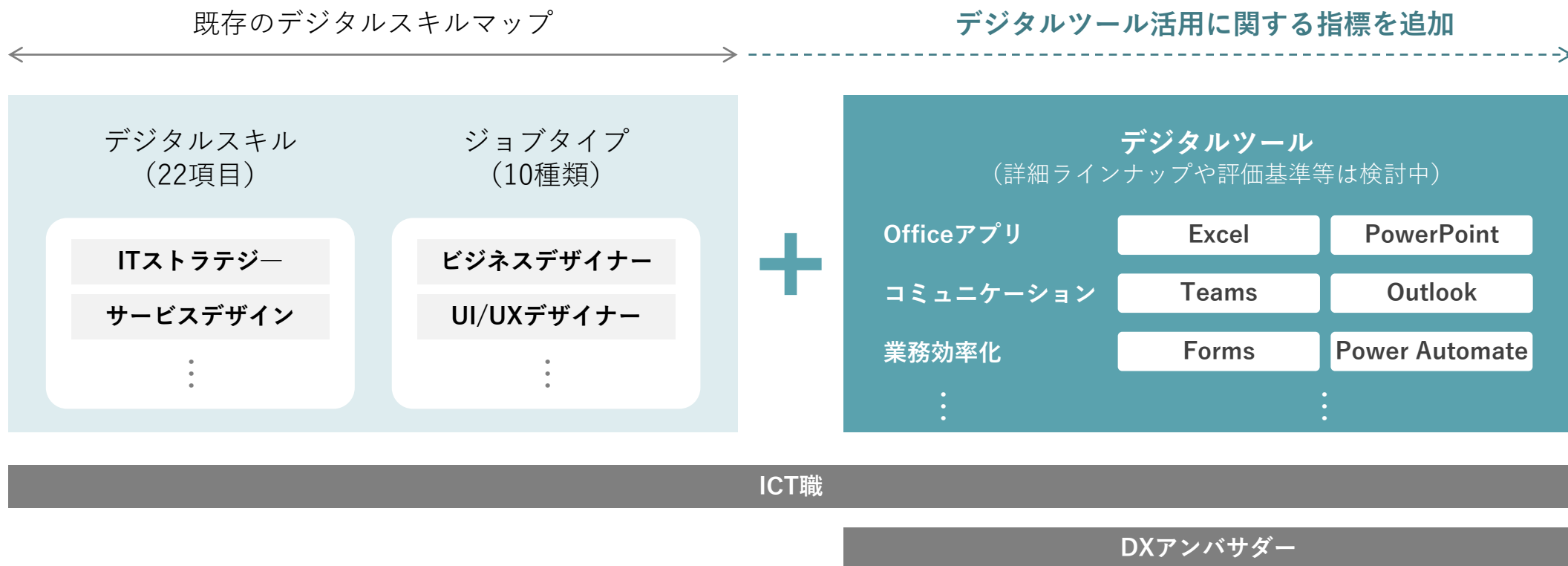
### デジタルスキル「供給」Top15

- 1 プロジェクトマネジメント
- 2 システムアーキテクチャ
- 3 運用設計
- 4 システム管理
- 5 業務系アプリ設計・開発
- 6 ユーザサポート
- 7 サイバーセキュリティ
- 8 ITストラテジー
- 9 サービスデザイン
- 10 ネットワーク設計・構築
- 11 Webアプリ設計・開発
- 12 データベース設計・構築
- 13 UIデザイン
- 14 クラウドサービス活用
- 15 UXデザイン
- ⋮

重点  
育成分野

## デジタルスキルマップの拡張

- 既存のスキル体系（22項目）に加え、実践力を重視する観点からデジタルツール活用に関する指標を追加
- ICT職及び情報技術エキスパートのほか、2024年度より導入するDXアンバサダーのツール活用に関するスキルも把握
- 更なる活用に向け、研修・資格等に紐づくスキルレベルの細分化や、指標、対象者等の拡大を検討





## デジタルスキルマップと試験・資格

現在のデジタルスキルマップのレベル判定では、対象者がこれまでに経験した業務・プロジェクトの難易度や担った役割、発揮したスキル等から、スキル項目ごとにレベルを判定しています。

今後は、さらなる客観性の向上・定量的なスキルレベルの把握に繋げるため、現行の判定方式に加え、主要な試験・資格の情報を紐づけた体系へと発展させていきます。

また、デジタルスキルマップ上での整理に限らず、研修等においても試験・資格との紐づけを強化するとともに、資格取得を支援していきます。

## 試験/資格とスキル項目の紐づけ（例）

DSM - スキル項目	IPA 国家試験/資格（高度）
ITストラテジー	ITストラテジスト試験
システムアーキテクチャ	システムアーキテクト試験
プロジェクトマネジメント	プロジェクトマネージャ試験
ネットワーク設計・構築	ネットワークスペシャリスト試験
データベース設計・構築	データベーススペシャリスト試験
運用設計、システム管理	ITサービスマネージャ試験
システム監査	システム監査技術者試験
サイバーセキュリティ	情報処理安全確保支援士

- ・本方針のスコープと位置づけ
- ・改定のポイント
- ・デジタル人材確保・育成に関する推進体制

## 1 組織が求めるデジタル人材像 ..... P6

- ・デジタル人材（デジタルの力でオール東京の行政課題の解決を図る意思と能力を有する人材）
- ・オール東京のDX推進における主なデジタル人材の役割
- ・デジタル人材のチームビルディング

## 2 デジタル人材の確保・育成 デジタルスキルマップ ..... P10

- ・(1) 概要
- ・(2) スキル指標
- ・(3) ジョブタイプ
- ・(4) 運用フロー
- ・2024年度の重点育成分野
- ・デジタルスキルマップの拡張
- ・デジタルスキルマップと試験・資格

## 3 デジタル人材の確保・育成に向けた具体的な取組 ICT職のキャリアラダー ..... P18

- ・(1) はじめに
- ・(2) 基本的な考え方
- ・(3) GQとDQについて
- ・(4) 配置の考え方
- ・(5) ICT職の業務の事例
- ・(6) ジョブローテーション（イメージ）
- ・人材確保に向けた情報発信

## 4 デジタル人材の育成に向けた具体的な取組 東京デジタルアカデミー ..... P26

- ・東京デジタルアカデミーの全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 デジタルリテラシー向上
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 リスキリング
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 ICT職専門研修
- ・〔Ⅱ 先進事例の調査・知見共有〕
- ・〔Ⅲ 区市町村連携〕
- ・TDAポータルサイト
- ・デジタル人材の輩出組織を目指して

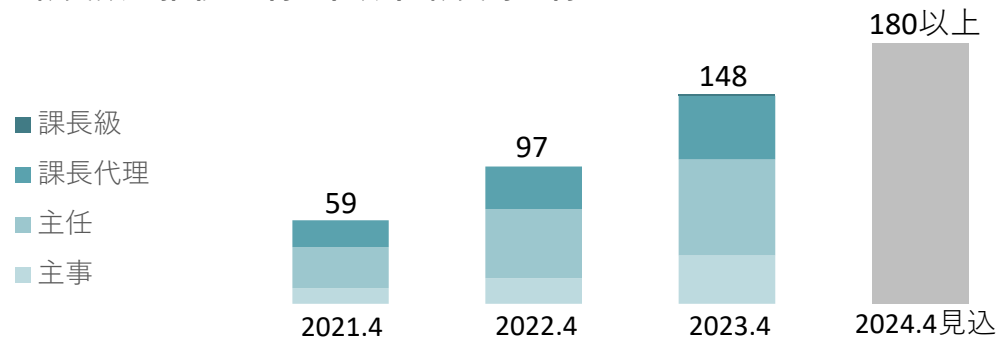
## ICT職のキャリアラダー (1) はじめに

デジタル技術は今や、事業実施等に必要となるインフラとして不可欠なものとなり、今後も技術の進展に伴い、デジタルの活用領域は拡大しています。

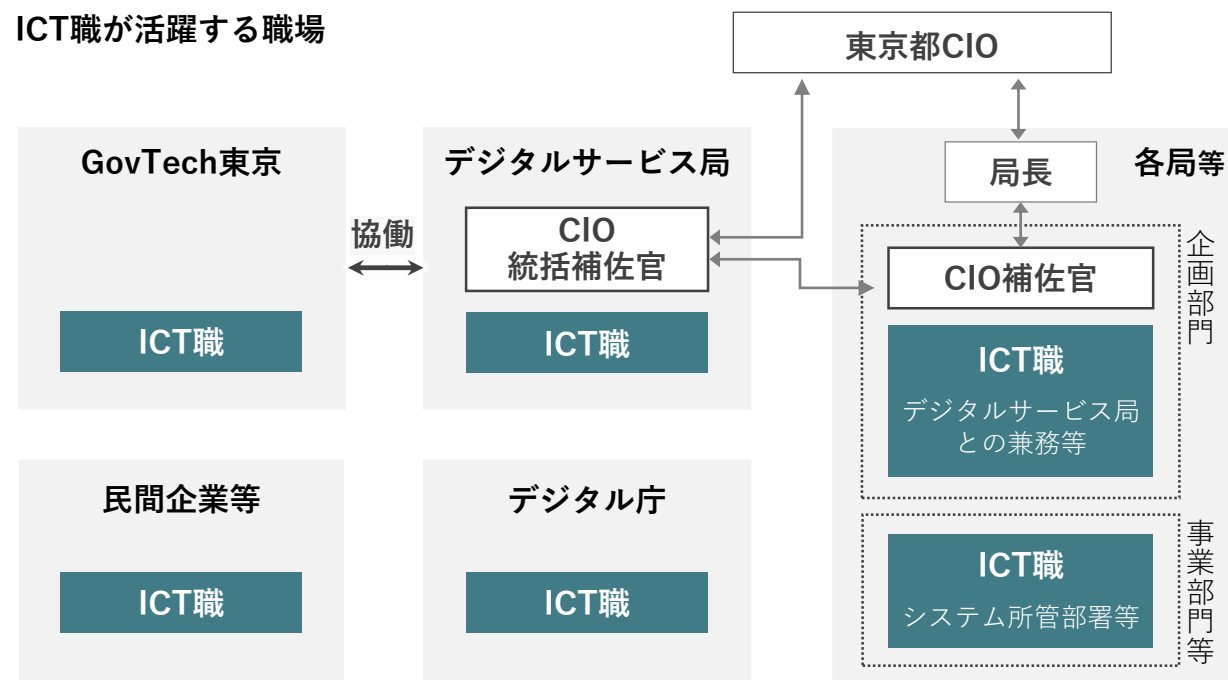
“都政とICTをつなぐ職”として、ICT職の任用が始まり約3年となりますが、年々職員数が増加するとともに、2023年9月にはGovTech東京が事業を開始するなど、活躍のフィールドも拡大しています。

今後ICT職が、行政職員としての能力と、デジタル専門職としての技術力をともに高めながら、キャリアを形成していくためのモデルとして、キャリアラダーの整理を行いました。

ICT職員数の推移 ※特定任期付職員等を除く



ICT職が活躍する職場



## ICT職のキャリアラダー (2) 基本的な考え方

行政スキル(GQ)、都の技術職としてのデジタルスキル(DQ)を兼ね備えた、オール東京のDXを牽引する行政職員として、育成していきます。

GQとDQとのキャリアを概ね50:50で経験できるよう、ジョブローテーションを行います。

ICT職が養うべきGQは、行政職員が基礎的に身につける必要のある、契約、予算、文書、広報等、業務遂行力のほか、オール東京のDXを視野に入れた企画・改善・実行力、組織支援・運営力等があげられます。

DQは、主にGovTech東京において、デジタルサービスの開発に関する業務等を通じ、プロジェクトマネジメントをはじめ、配属されたグループでの専門スキルの伸張とアップデートを図ります。



行政力



デジタル力

行政の仕組みや法律知識、各種連絡・調整など行政職員として必要な知識やスキル  
(Government Intelligence Quotient)

デジタルテクノロジーを用いて課題解決や機会を創造するための知識やスキル  
(Digital Intelligence Quotient)

## ICT職のキャリアラダー (3) GQとDQについて

- ICT職が職層ごとに習得を目指す、到達目標としてのGQ、DQの具体例を以下に整理しました。
- DQについては、試験・資格との紐づけも明示することで、客観的な指標も設けました。

行政スキル(GQ)		デジタルスキル(DQ)	DSM レベル (目安)	IPA レベル (目安)	IPA 試験 (目安)
<ul style="list-style-type: none"> <li>事業部門の総括責任者として、高度な政策判断を行える</li> </ul>	部長	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル関連計画の立案のほか、他自治体CIO等と高いレベルで議論できる</li> </ul>	3	4	高度試験
<ul style="list-style-type: none"> <li>都全体の状況を踏まえながら、困難課題に対応できる</li> <li>議会や都民、報道機関等へ、適切に事業等を説明できる</li> <li>職員のエンゲージメントや生産性を高めることができる</li> </ul>	課長	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル施策・事業の立案や、複数PJのPMができる</li> <li>複数のICT職の強みを活用するなど、大規模システムの開発、更改等へ適切に対応できる</li> <li>サービス品質等へ技術的な責任を有し、ユーザー等からの声を踏まえた不断の改善を実行できる</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>強みのある行政分野で企画・課題解決力を発揮できる</li> <li>都政全体のDXの動き等を理解し、担当事業を遂行できる</li> <li>管理職の補佐・代理を行うことができる</li> <li>関係者とベンダー間の技術的な調整の中核を担える</li> <li>主事、主任職員へ行政実務の指導、育成ができる</li> </ul>	課長代理	<ul style="list-style-type: none"> <li>強みや幅広いスキルを活用し、適切なPMができる</li> <li>ベンダー等との技術的な議論をリードできる</li> <li>他のICT職へ、技術面の指導または助言ができる</li> </ul>	2	3	応用情報技術者試験
<ul style="list-style-type: none"> <li>企画したサービス内容などを、仕様書へ適切に反映できる</li> <li>システム関連経費等、費用対効果を適切に踏まえた予算要求ができる</li> <li>関係者とベンダー間の適切な橋渡しができる</li> <li>都民等にも分かりやすい公文書を作成できる</li> <li>後輩職員へ助言等を行うなど、組織支援力を発揮できる</li> </ul>	主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>強みのあるスキルを活用し、技術的な提案を積極的に行える</li> <li>ベンダー等との技術的な議論を、高度に実施できる</li> <li>研修受講や開発的業務を行い、Lv2以上のスキルや、</li> <li>データ、デザイン、ストラテジー系スキルを保有する</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>契約ルールを理解し、デジタル関連の仕様書を作成できる</li> <li>システム関連経費などの予算要求資料を作成できる</li> <li>知見を活用し、ベンダー等との調整ができる</li> <li>起案の方法や、公文書の作成方法を理解している</li> </ul>	主事	<ul style="list-style-type: none"> <li>強みや伸ばすべきスキルを明確化するとともに、技術的な解釈・説明ができる</li> <li>強みのある分野で、ベンダー等と技術的な議論ができる</li> <li>研修受講や開発的業務を行い、Lv1以上のスキルを複数保有する(エンジニアリング系スキル等)</li> </ul>	1	2	基本情報技術者試験

※ 2023年度末時点の内容であり、技術の進展やフィールドの拡大等を踏まえ、今後も改定を行ってまいります。

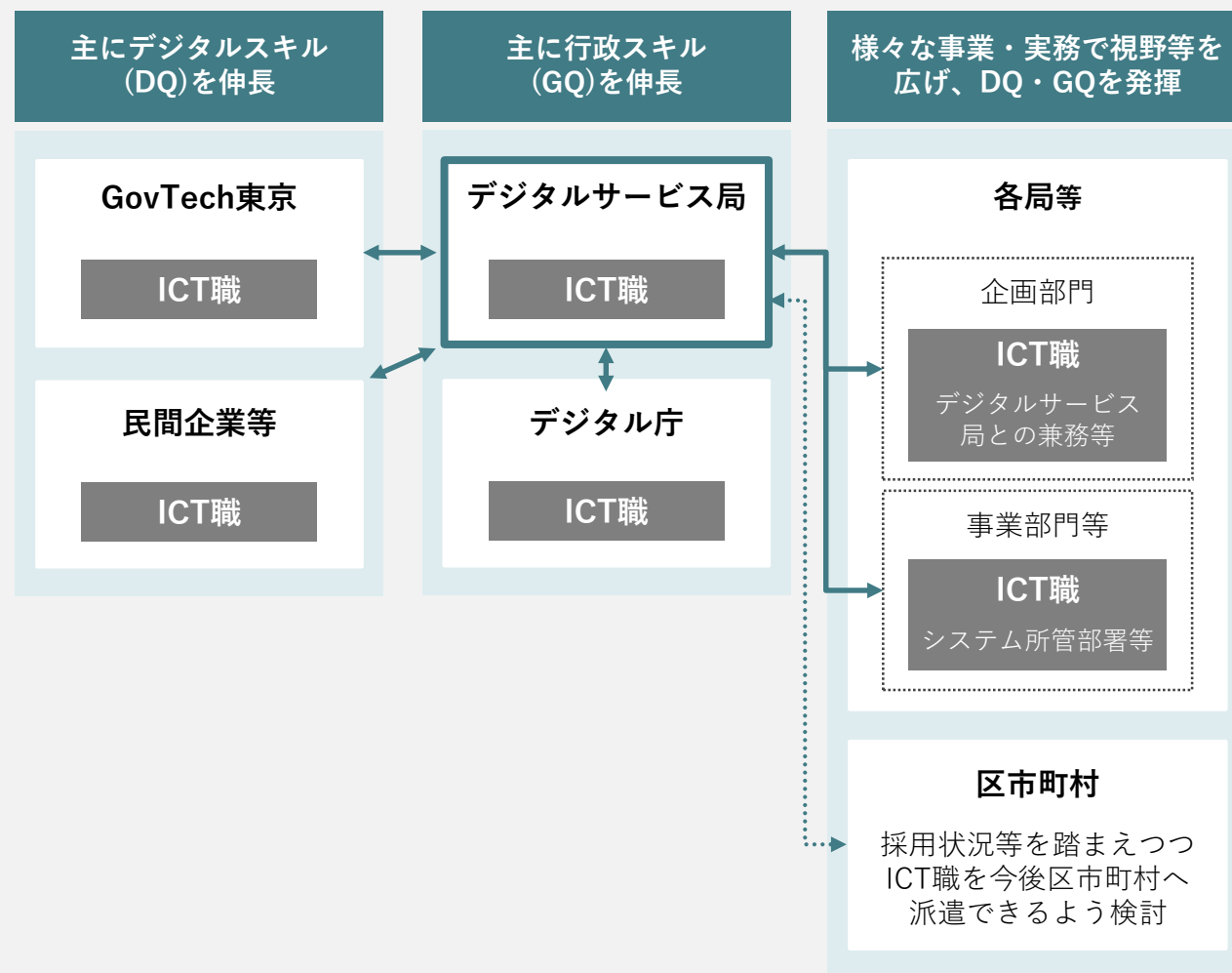
## ICT職のキャリアラダー (4) 配置の考え方

デジタルサービス局・GovTech東京の協働による、技術的支援を通じたオール東京のDX推進 及び ICT職の育成を図る観点から、デジタルサービス局は全庁的な配置管理に関与します。

デジタルサービス局を「ハブ」として、GovTech東京や民間企業派遣での開発的業務や、様々な局で行政実務を行い、局事業への理解や視野を広げるためのジョブローテーションを行い、人材育成サイクルを展開していきます。

配置管理に当たっては、DSMを活用するほか、異動申告の内容、着実な事業実施の観点、各局のICT職必要数、他職種含む職員全体の配置指針等を総合的に踏まえ、調整等を実施していきます。

ICT職の配置職場等 ( ← → : 異動等 )



## ICT職のキャリアラダー (5) ICT職の業務の事例

### 都庁に配属された際の業務の例

デジタルサービス局	総務部	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体情報セキュリティクラウドの運営</li> <li>インシデント発生時の各局支援 等</li> </ul>
	デジタル戦略部	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル関連計画の立案、デジタル行動指針の浸透</li> <li>行政手続デジタル化の推進</li> <li>GovTech東京協働による各局・区市町村への支援</li> <li>デザイン思考・アジャイル開発推進、契約支出デジタル化 等</li> </ul>
	デジタルサービス推進部	<ul style="list-style-type: none"> <li>TDPF(東京データプラットフォーム)運営、庁内データ連携、点群データ・オープンデータ利活用</li> <li>都保有アセットデータベース・5G基地局等設置窓口運営</li> <li>OpenRoaming対応wifi展開、衛星通信の活用、スマートポールの展開、島しょ部の情報通信基盤整備・管理 等</li> </ul>
	デジタル基盤部	<ul style="list-style-type: none"> <li>庁内ネットワーク・基盤システムの整備及び運用管理、情報システムに係る企画調整</li> <li>共通デジタルツールの企画・運営</li> <li>クラウドインフラの推進 等</li> </ul>
	各局兼務	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIO補佐官等との協働による局DXの推進 等</li> </ul>
各局等	<ul style="list-style-type: none"> <li>システム運用・保守、システム導入・更改※ 等</li> <li>※ デジタルサービス局・GovTech東京協働による技術的支援を活用</li> </ul>	
各局共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル関連計画等の策定・推進</li> <li>デジタルツール活用等に係る技術的支援・助言 等</li> </ul>	

### GovTech東京に配属された際の業務の例

PM系業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>都庁各局DX事業の進捗状況管理、ニーズの把握</li> <li>都庁各局DX事業の企画及び区市町村のシステム開発等に係る技術的助言、ハンズオン支援</li> <li>都庁各局、区市町村等の行政手続きのデジタル化に係るBPR等の支援</li> </ul>
事業開発系業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>GovTech東京における新規事業の企画、立ち上げ</li> <li>官民共創の企画、推進</li> <li>共同調達及び共同開発に向けた基本計画の策定、要件定義及び仕様書案の策定、プロジェクト推進におけるベンダー・区市町村との調整及び交渉</li> </ul>
エンジニアリング系業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>都庁各局・区市町村等の情報システム設計・構築・改修に関する技術的助言・支援</li> <li>都庁各局・区市町村の課題に対するITソリューションの提案</li> <li>都庁各局・区市町村におけるシステム化プロセス策定、要件定義、設計、システム構築プロジェクトの推進</li> <li>都庁各局、区市町村等のアプリケーションの構築・品質評価・改修・更新に係る技術的支援</li> <li>行政手続のデジタル化に係るアプリケーションの導入・開発における支援</li> <li>クラウドインフラの構築・運用に係る技術的支援</li> </ul>

※ 2023年度末時点における業務の一例です。  
技術の進展や活躍のフィールド拡大等により、業務内容は今後も変化していきます。

# ICT職のキャリアラダー (6) ジョブローテーション (イメージ)

現在は、任用開始から日が浅いことからICT職の管理職数は僅かですが、今後、選考等を通じて管理職が年々増加する見込みです。

各局等でGQ、GovTech東京等でDQを磨きながら、デジタルの専門性を有する行政職員として、デジタルサービス局の管理職やCIO補佐官等のほか様々なフィールドで活躍することを企図しています。現場で専門性を活かしたキャリアを積む場合にも、強みとするデジタルスキル等を多様な職場で発揮するとともに、スキルを活かした活躍の場を広げられるように制度面もさらに検討していきます。



※いずれも2023年度末時点で想定される一例であり、必ずしも実際のケースと一致するものではありません。



# 人材確保に向けた情報発信

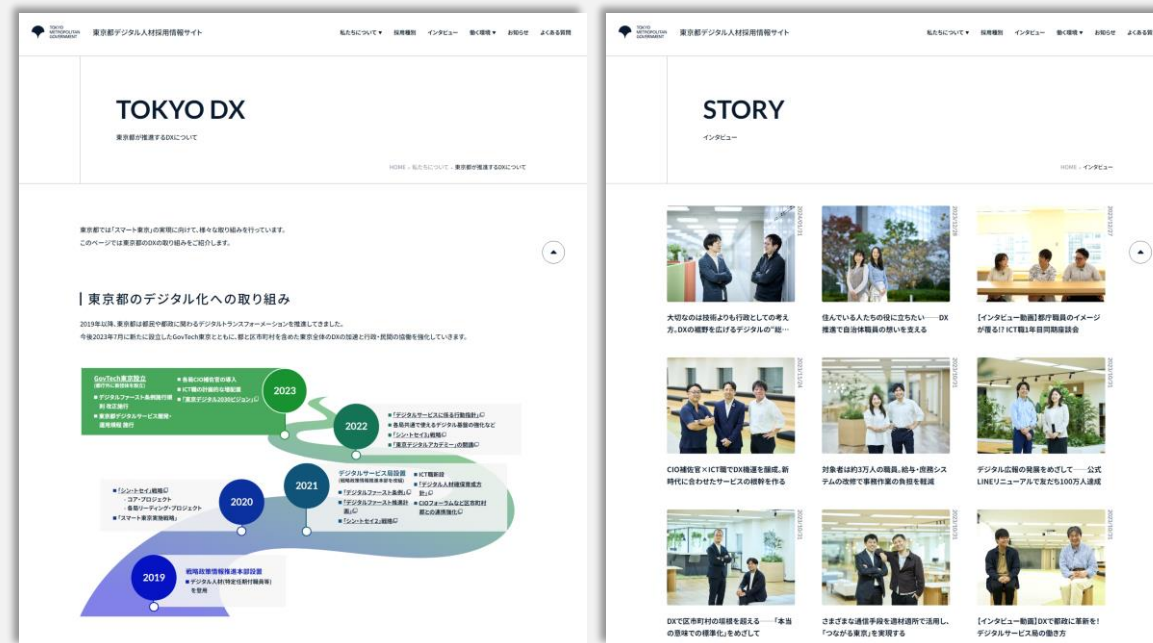
サービスのQOS向上を一層加速させるためには、それを支えるデジタル人材の確保も、着実にを行う必要があります。

ICT職の着実な確保のためには、ICT職の具体的な業務内容等を広く発信し、デジタルスキルを活かして公共分野で活躍することや、行政のDX推進へ興味を持ってもらうことが必要です。

そのため、学生・社会人を対象とした採用イベントや、都庁インターンシップ等の受入れ等によるPR活動を積極的に実施するほか、都ICT職とGovTech東京のデジタル人材の採用情報や業務内容等について、一元的に発信するサイトを「東京都デジタル人材採用情報サイト」を活用し、魅力の発信やミスマッチの防止を行っていきます。

## 東京都デジタル人材採用情報サイト

東京都 デジタル人材採用



- ・本方針のスコープと位置づけ
- ・改定のポイント
- ・デジタル人材確保・育成に関する推進体制

## 1 組織が求めるデジタル人材像 ..... P6

- ・デジタル人材（デジタルの力でオール東京の行政課題の解決を図る意思と能力を有する人材）
- ・オール東京のDX推進における主なデジタル人材の役割
- ・デジタル人材のチームビルディング

## 2 デジタル人材の確保・育成 デジタルスキルマップ ..... P10

- ・(1) 概要
- ・(2) スキル指標
- ・(3) ジョブタイプ
- ・(4) 運用フロー
- ・2024年度の重点育成分野
- ・デジタルスキルマップの拡張
- ・デジタルスキルマップと試験・資格

## 3 デジタル人材の確保・育成に向けた具体的な取組 ICT職のキャリアラダー ..... P18

- ・(1) はじめに
- ・(2) 基本的な考え方
- ・(3) GQとDQについて
- ・(4) 配置の考え方
- ・(5) ICT職の業務の事例
- ・(6) ジョブローテーション（イメージ）
- ・人材確保に向けた情報発信

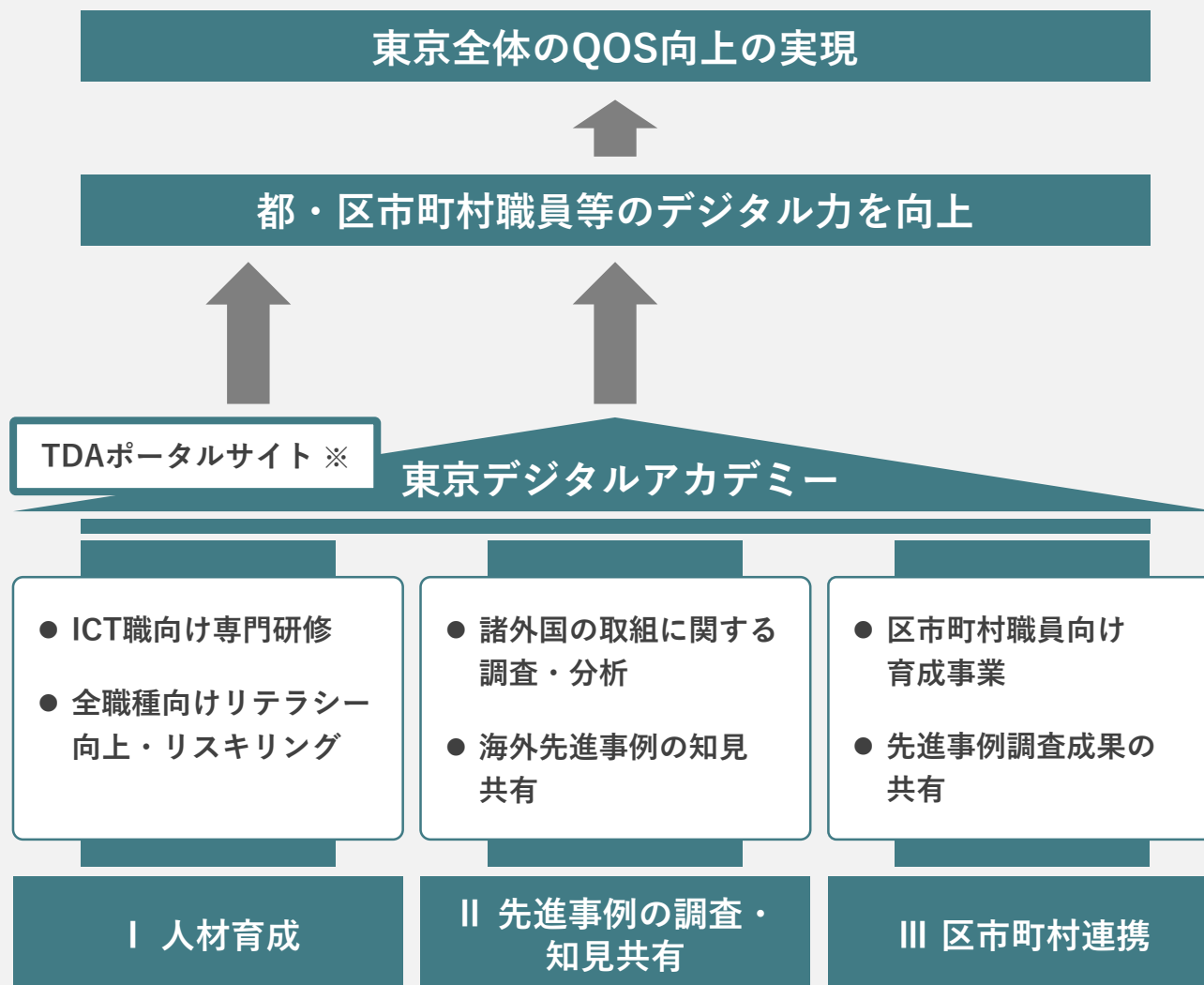
## 4 デジタル人材の育成に向けた具体的な取組 東京デジタルアカデミー ..... P26

- ・東京デジタルアカデミーの全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 全体像
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 デジタルリテラシー向上
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 リスキリング
- ・〔Ⅰ 人材育成〕 ICT職専門研修
- ・〔Ⅱ 先進事例の調査・知見共有〕
- ・〔Ⅲ 区市町村連携〕
- ・TDAポータルサイト
- ・デジタル人材の輩出組織を目指して

## 東京デジタルアカデミーの全体像

QOS向上の実現に向けた体系的なデジタル人材育成を行うため、2022年5月に東京デジタルアカデミーを開講しました。

東京デジタルアカデミーでは、職員のデジタルに関する能力向上に加え、海外等の先進事例の知見獲得、区市町村との連携・人材育成支援等を一体的に進めるなど、東京全体のQOS向上の実現に向けた取組を実施しています。

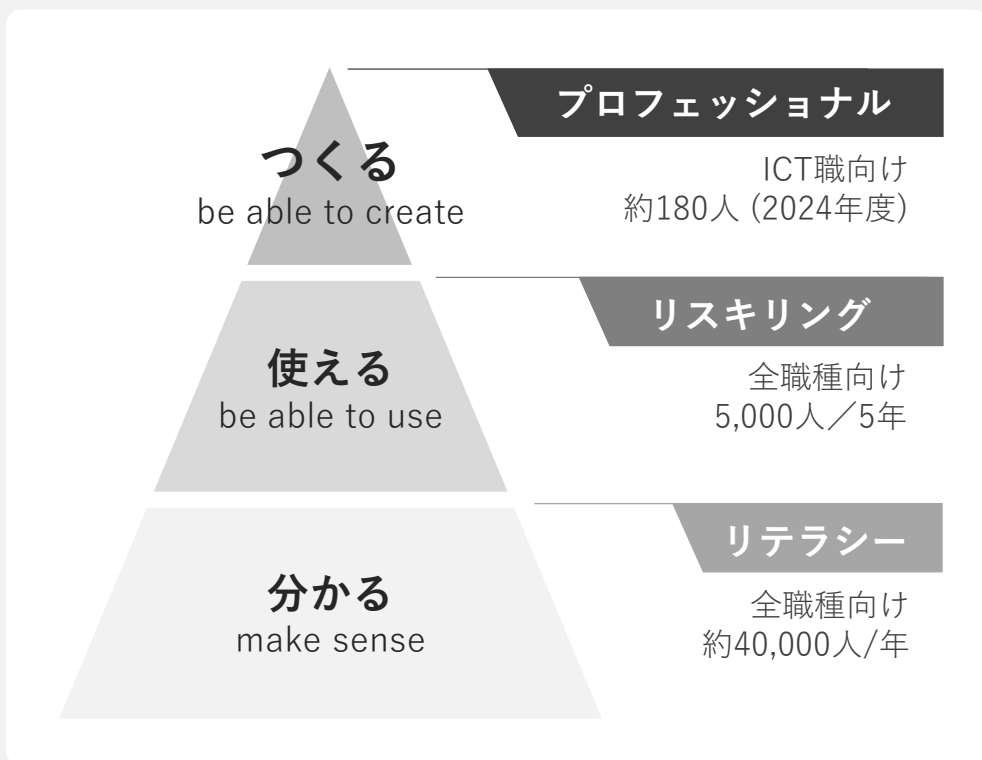


※ Tokyo Digital Academy ポータルサイト（2023年11月開設）  
「デジタルについて学べる動画・資料」や「組織のDX推進に役立つナレッジ」等を共有

## 東京デジタルアカデミー〔Ⅰ 人材育成〕－全体像

- ・ 職員のデジタル力のレベルに応じた育成策を体系的に整備し、効果的な研修等を実施することで、質の高いデジタルサービスの提供を実現できる職員の育成を目指しています。
- ・ デジタル技術の動向を踏まえ、GovTech東京の専門的な知見を活用し、毎年度カリキュラムの見直しを図るほか本取組を通じて習得した内容が業務へ実際に活用されるよう、取組を強化していきます。

### デジタル力のレベル（イメージ）と育成策



- ・ 個々のICT職のデジタルスキルのレベルに応じた、幅広いカリキュラムによる研修内容を整備
- ・ 新たに、ICT職に期待される役割であるジョブタイプ別に、実際の実務課題に即した研修を実施し、実践力を強化



- ・ ITパスポート取得推進研修のほか、ノーコード・ローコードツール活用等に係るワークショップ型研修を実施
- ・ 新たに、専門的な知識とデジタルツールの実践的な活用法を学ぶ研修を実施し実践力を強化



- ・ 全職種の職員を対象に、幅広い講座からオンラインで学習が行えるデジタルリテラシー向上研修等を実施
- ・ リテラシー定着に加え、グループウェア等、日常的に利用できるデジタルツールの活用促進を重点化

## 東京デジタルアカデミー〔Ⅰ 人材育成〕 – デジタルリテラシー向上

デジタルリテラシー向上研修は、全職種の職員を対象に、業務に必要となるデジタルに関する基礎的な知識の定着を目的に実施しています。

新任研修をはじめとした職層別研修のほか、職員がそれぞれのレベルやスキルに応じて受講できるよう、DXの入門からデータ分析、AIの活用など幅広い講座を用意し、オンラインで効果的に学習できる環境を整備しています。

今後は、「DXアンバサダー」の活躍に向けた支援や効率的な業務に向けて、大きな武器となるグループウェア等の日常的に利用できるデジタルツールの活用促進を強化するとともに、対面またはオンライン・対面併用による研修等の実施機会を増やしていきます。

### 主なデジタルリテラシー向上研修

#### オンデマンド学習コンテンツ（一般職員向け）

#### オンライン学習ツール研修（幹部職員向け）

- ✓ DX関連の動画講座を受講
- ✓ 隙間時間やテレワークなど、柔軟な受講形態
- ✓ オンデマンドで何回でも視聴可能



#### 受講規模

- ・管理職含む 約 40,000人  
（知事部局、行政委員会、公営企業局等職員）

#### 主な講座内容

- ・ツール活用（Teams等M365ツール、ChatGPT等）
- ・PowerPoint、Excel、Outlook等の効果的な活用
- ・DXマインドセット講座
- ・UI/UXデザイン講座
- ・データ分析/データリテラシー講座
- ・プロジェクトマネジメント、チームマネジメント講座等

## 東京デジタルアカデミー〔Ⅰ 人材育成〕 – リスキリング

全職種の職員を対象に、デジタルツールを業務改善に活用するため、ノーコード・ローコードツールを用いて簡易なアプリを作成するなど職場で活用できる実践的なカリキュラムを実施しています。

このほか「ITパスポート」取得レベルの知識・スキル等を身に付けられるようにするためのオンデマンド型の研修や、学びと実践を深めたい職員等を対象に、専門知識とデジタルツール活用に向けた、実践型研修を新たに実施しています。

加えて、これまでICT職を対象としていたデジタルスキルマップの取組へ、DXアンバサダーを新たに追加。ツール活用に係るデジタルスキルのレベルを判定し、能力開発や業務改善意欲の高い人材の発掘、人材育成の取組に関する効果測定等へ活用していきます。

### 主なリスキリング研修（以下全て区市町村職員も参加可能）

#### リスキリング人材強化研修（2024年度新規）

データサイエンスの知識とデータ分析・可視化に関するツールの活用方法など、テーマごとに実践形式で学ぶ

#### DXアイデアソン（基礎編）

DXの知識や考え方、デジタルツールの活用等について学び、アイデアソン型のグループディスカッションを実施

#### DXアイデアソン（実践編）

基礎編の発展的な内容により、デジタルを用いた事業の創出や業務改善を可能とする能力を習得

#### デジタルシフト推進チーフ養成研修

ノーコード・ローコードツール等を活用したワークショップ型研修

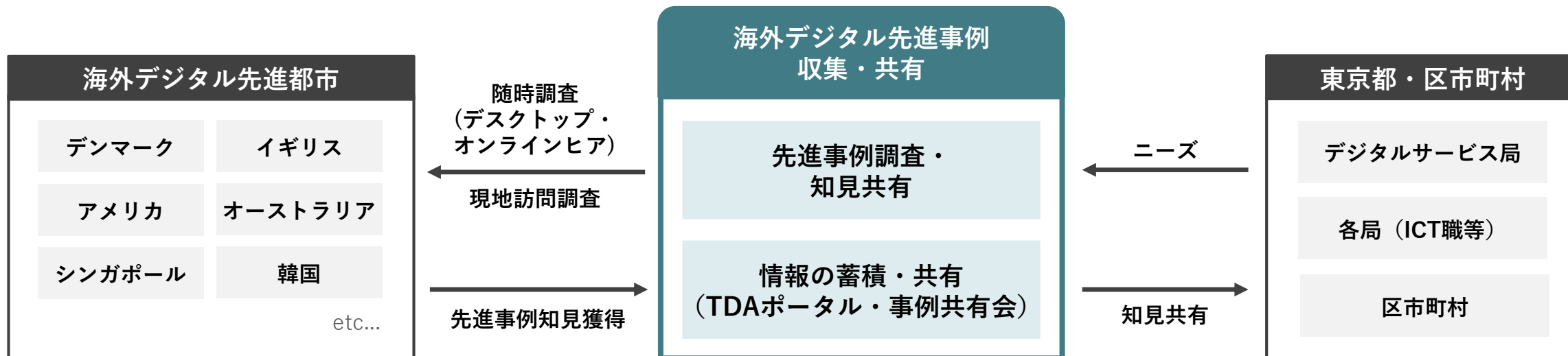
## 東京デジタルアカデミー〔I 人材育成〕 – ICT職専門研修

- ICT職が有する専門性の維持・向上を図るため、毎年度最新のカリキュラムに更新し、多様な研修を整備
- 客観的な能力実証や、よりの確な業務遂行に資するよう、従事する内容に応じたデジタル関連資格の取得を推奨

集合 研修	ジョブタイプ別研修	UI/UX デザイナー、データサイエンティストなどの「ジョブタイプ」を軸とした、より実務に即した実践的なスキルの習得を図る（2024年度新規）
	コース別研修 (他職種からICT職への転職者等は悉皆)	システムアーキテクチャ、プロジェクトマネジメント等をグループワークを通じて学習
	基礎研修・フォローアップ研修	1類B新規採用者を対象に、専門性向上のためシステム開発、クラウド、データ、デザイン、ネットワーク等の知識を幅広く付与するとともに、グループワーク等を通じて実践力を醸成
外部 講座	外部講座活用型研修	デジタルスキルマップ(22分野)のスキルやレベルに応じた外部講座を受講
	重点強化研修 (悉皆)	デジタルスキルマップの分析により、重点的にスキル向上を図るべき分野（データ、デザイン、クラウド等）に関する外部講座を受講
eラー ニング	オンライン学習ツール (悉皆)	オンラインコンテンツを活用した幅広いラインアップによる動画視聴型研修
	サイバーセキュリティ (悉皆)	サイバーセキュリティに係る技術・知識、最新の情勢等を習得
研修 出張	海外派遣研修	海外大学院の公開講座受講、先進的な取組を行う海外の自治体等を訪問し、最先端のデジタル技術やグローバルな視点を習得。職員自らが渡航計画を作成し、研修成果を広く職員へ共有
研修 派遣	企業派遣研修	民間IT企業への派遣（1年間）により、先進的な技術・取組等を習得。最前線での実務を通じてデジタルスキルの向上を推進
自己 啓発 等	スキルアップ勉強会	専門知識を持つICT職等が講師となり、技術的テーマについて講義等を行う勉強会
	オンラインコミュニティ	ICT職間で技術的な情報共有や意見交換等を行うオンラインコミュニティ
	資格取得支援	対象資格の取得及び取得に向けた能力開発で得られる知識が職務に活用できるものへ補助

# 東京デジタルアカデミー〔Ⅱ 先進事例の調査・知見共有〕

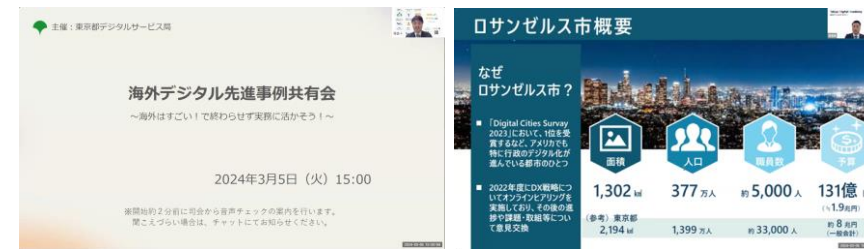
- デジタル技術の動向や政策ニーズ等を踏まえ海外デジタル先進事例を現地訪問等で調査
- 獲得した先進事例や知見をTDAポータルや事例共有会を通じて、分かりやすく共有するとともに政策立案等に活用



海外現地機関へのヒアリング



TDAポータルサイトへの掲載

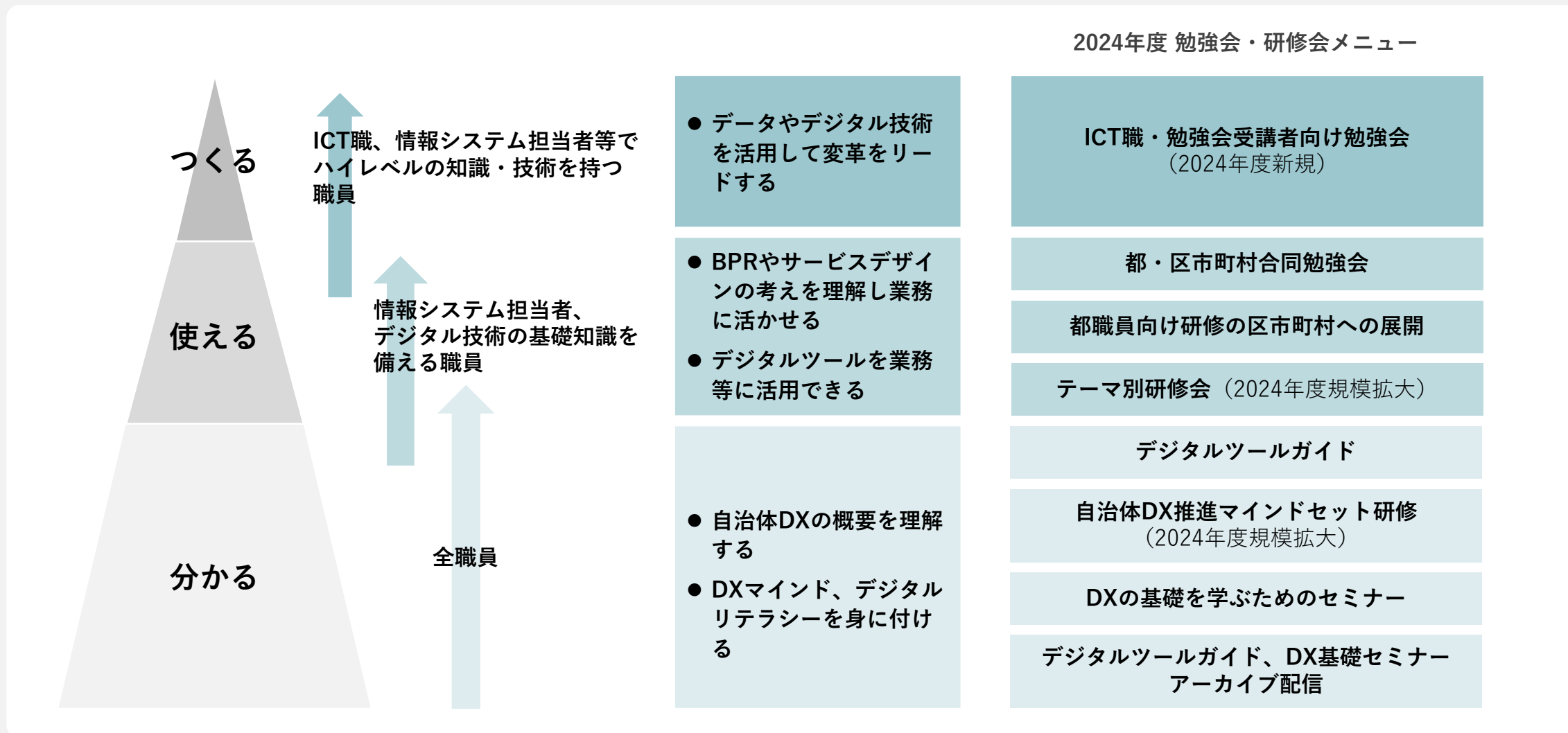


オンライン事例共有会の開催



## 東京デジタルアカデミー〔Ⅲ 区市町村連携〕

- 区市町村におけるデジタル人材育成を支援するため、デジタル力向上に向けた勉強会・研修会を実施・充実



## 東京デジタルアカデミー – TDAポータルサイト

TDAポータルサイトは、2023年11月、デジタルに関する学びやDX推進のナレッジ、都が独自に進めてきた取組のノウハウ等を広く発信するサイトとして新たに開設しました。

都が実施する職員向けセミナーやデジタルスキルマップを人材育成に活用するためのノウハウ、海外先進事例調査の結果、区市町村向け研修会など、東京デジタルアカデミーの取組をサイト上で公開しています。

2024年3月には、都・区市町村・政策連携団体職員が学びに活用できるラーニングコミュニティ機能を実装。

組織の垣根を超えたデジタルに関する学びの共有、取組の横展開等を図っていきます。

### TDAポータルサイト



TDAポータル



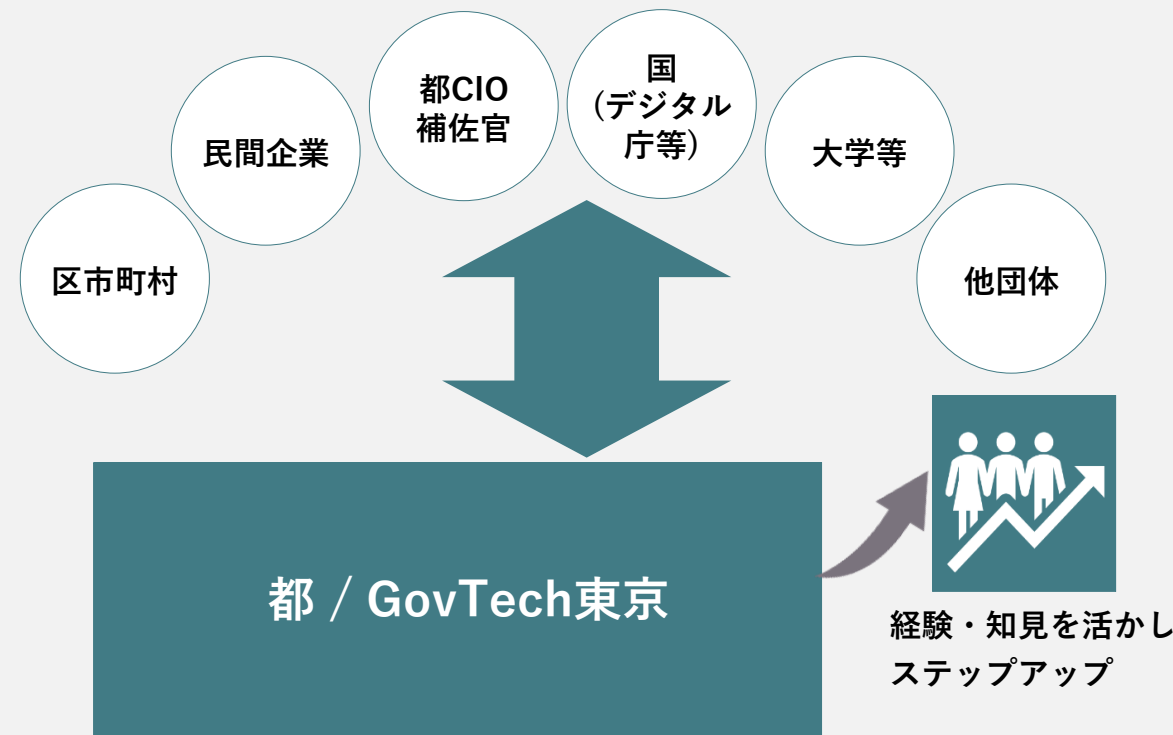
## デジタル人材の輩出組織を目指して

都とGovTech東京の協働により、ICT職のスキルを高め、将来的には、例えば、都においてCIO補佐官を担うことや、都内区市町村においてDX推進を牽引する職員として派遣するなど、オール東京のDXの実現に向け、ICT職が活躍していく道を開いていきます。

情報技術エキスパートについては、GQを高めながらGovTech東京で活躍し、将来的には、自治体・団体のCIOなどの情報系幹部としての活躍の道も開けるようにしていきます。

Govtech東京パートナーズ人材は専門性とともGQも高め、区市町村においてDX推進に向けた課題解決をリードする人材として活躍してもらうことを目指していきます。

こうして、都とGovTech東京が、オール東京・他自治体のDXを支える「公共DX分野への人材輩出組織」としても機能できるよう、デジタル人材の確保と育成の取組を今後も進めていきます。



# 東京都デジタル人材確保・育成基本方針 ver.2.0

2024年 3月 29日 発行

編集・発行

東京都デジタルサービス局総務部デジタル人材戦略課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号

電話 03-5388-2038

E-mail S1100104(at)section.metro.tokyo.jp

ホームページ <https://www.digitalservice.metro.tokyo.lg.jp/>