

デジタル人材確保・育成計画

全体戦略や重点計画を実現するための人材を確保・育成



To Be

官民の優秀な人材が行き来するリボルビングドアの実現

当面の目標

戦略とリソマネの連動

スキル見える化

リスキリング

組織文化の徹底推進

注力すべき取組

体制の整備と人材の拡充

- 全体戦略と連動した機構定員要求
- 最適な人材配置

有為な人材の確保

- 対象者ごとに必要なスキルを明確に
- 民間スキームを積極活用

政府デジタル人材育成支援プログラム・リテラシー

- デジタルスキル、行政専門スキル、マネジメントスキルの3軸で整理しトレーニングプログラムを内製で形成
- 出向者も親元組織に戻ったときデジタル人材として活躍できるように

人事ルート例

- サービスデザイン思考が身につくよう、キャリアパス形成
- 官民双方のノウハウをもつ人材を輩出

課題

組織サーベイより

職務遂行のサポートが不十分

スキルの活用機会が不十分

他チームとの協働の仕組みが不十分

十分な量の人材を獲得できてない

自身の職責/業務の定義が不明瞭



対象者

デジタル庁の全ての職員

幹部職員

デジ庁採用職員

他省庁出向者

民間専門人材

民間行政人材

自治体出向者

期間業務職員