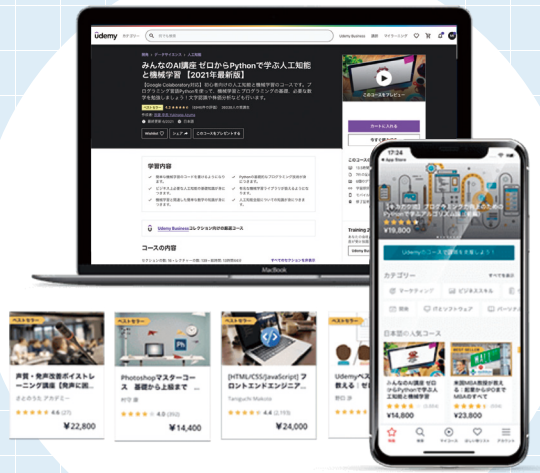


Udemy business™

「Udemy Business(ユーデミービジネス)」は、Udemy*に公開されている世界約21.3万講座の中から、企業・行政向けに厳選した日本語及び英語約9,600講座を、定額制学び放題で利用することができるオンライン動画学習サービスです。

IT基礎、DX推進力やデータ活用、行政オリジナル講座まで豊富なオンライン動画学習



＜パソコン・スマホで学べる動画講座＞

×



＜各界の専門的知識を有する実務家講師＞



コースの内容

- 1. 講義資料 1分
- 2. DXの全体像 9/9 | 18分
- 3. デジタル化 6分
- 4. 【参考】「デジタル」の段階 1分
- 5. 【課題】アナログなものを探す 1分
- 6. デジタルトランスフォーメーション

Udemyの学習画面

＜受賞歴＞



第16回 日本e-learning大賞
経済産業大臣賞
日本電子出版協会会長賞



HRアワード2020
プロフェッショナル
「人材開発・育成」部門
最優秀賞

2019年6月の提供開始後、トヨタ自動車、富士通、みずほフィナンシャルグループなど、日経225に登録されている50%以上の企業で採択いただき、DXをはじめとしたさまざまな経営課題の解決を学びを通して支援しています。2022年6月時点で東京都や三重県、鳥取県、鹿屋市など約40自治体でご活用いただいており、行政職員の皆様や、行政を通じた企業や市民のIT知識・スキルの向上にお役立ていただいています。



*Udemyとは 米国法人Udemy, Inc.が運営する世界5,700万人以上(※)が学ぶオンライン学習プラットフォームです。2015年よりベネッセコーポレーションが日本における独占的事業パートナーとして提携を開始しています。Udemyは、C to C(Consumer to Consumer)プラットフォームで世界中の「教えた人(講師)」と「学びたい人(受講生)」をオンラインでつなげます。最新のIT技術からビジネススキルまで幅広いテーマの講座をオンラインで学ぶことができ、世界で7.4万人以上の講師が21.3万本を超える講座を公開しています。隙間時間にPC・スマートフォンなど好きなデバイスからのアクセスが可能で必要な時に必要なだけ学習を進められます。 ※Udemyに会員登録して、コースを受講し始めたユーザーの数

発行所:ベネッセコーポレーション ©Benesse Corporation

Webサイトでは、バックナンバーや導入事例なども掲載中! >>>>>

Udemy Business

<https://www.benesse.co.jp/udemy/government/>



Udemy Business
お問い合わせは
こちらから >>



DX人材育成をめざす自治体のための情報誌

Digital Transformation News
for Government

行政DX通信



Contents

- P.02 東京都 デジタルスキルマップを活用した人材育成・採用環境
- P.04 東京都 オンラインで広範な業務に合わせた学習環境を構築
- P.06 新潟県 糸魚川市 既存産業のDX化をめざした取り組み

Vol.
05
2022

都職員のデジタル力を高める「東京都デジタル人材 確保・育成基本方針」

デジタルスキルマップを活用した人材採用・育成環境

東京都では、2022年2月に「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」を策定し、デジタルサービスを支える「ひと」の確保と育成、および最大限の能力を発揮できる組織づくりの一環として、Udemy Business（以下、Udemy）を活用しています。今回は、デジタル人材の採用はもちろん、方針に沿った職員の研修・配置・スキル把握などの新たな取り組みについて詳しくお伺いしました。

「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」の背景

星 望：DXやデジタルという言葉を目にしない日はありませんが、その背景には世界に比べて日本のデジタル競争力が低迷しているという事実があります。また、行政のデジタル化も、海外主要都市と比較するとデジタル手続きの利用率・満足度ともに低い数値となっています。東京都庁でもDXを進めるにあたり、デジタルのわかる人材が庁内に不足しているという課題があります。こう

した課題を解決するために、今回「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」を策定しました。DXでは「どんなデジタルツールを入れるか」が着目されがちですが、ツールを使うのはあくまで「ひと」です。私たちはDX推進という命題に対して、「ひと」の観点からどのようにアプローチしていけばよいかを考えながら、取り組みを開始することにしました。



東京都デジタルサービス局
戦略部 デジタル推進課長
星 望 航さん
管理職として、児童相談センター事業課長、総務局人事課人事企画担当課長を経て、2021年4月より現職。



東京都デジタルサービス局
戦略部 デジタルシフト推進担当課長
長岡 翔平さん
IT企業でプロジェクトマネージャーやコンサルタントの経験を経て、2019年12月入庁。

大事ななのは「ひと」を育てること ～デジタル人材の位置づけを明確化～

星 望：「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」で最も重視しているのは、「ひと」を育てることです。組織としての共通認識を持ち、どこをめざすのかを明確にするために、まず「デジタル人材とはどういう人を指すのか」を定義づけしました。というのは、一口にデジタル人材といっても、ネットワークやセキュリティ、アプリ開発に詳しいなど、さまざまな専門分野に分化しているからです。どういった人材を採用・育成する必要があるのか、解像度を上げていかなければ人材の確保も育成もうまく進まないと考えました。

今回定めた「組織が求めるデジタル人材像」では、以下の3つを掲げています。

- ICT職：都政とICTをつなぎ、課題解決を図る人材
- 高度専門人材：民間から登用する、豊富なデジタル知識と経験を有する人材
- リスクリリング人材：ICT職以外の職員で、デジタルスキルを身につけた人材

●組織が求めるデジタル人材像

ICT職

高度専門人材

リスクリリング人材

デジタルスキルと行政の専門性をバランスよく身に付け、都のDXに関する施策立案等を牽引

高度なデジタルスキルを活かし、プロトタイプの作製など、デジタルサービスのクオリティ向上を技術面から牽引

デジタルに関する知見を身に付け、ICT職や高度専門人材と連携して、都の施策のデジタル化の課題を解決

DXを進める際によくある例として、外から来た詳しい人に任せきりになるという課題があります。DXで組織変革をするには、職員自身のデジタルスキルを上げていかなければ行政サービスの質向上は叶いません。そこで、職員のリスクリリングを進めながら、ICT職についてはより専門性を上げる研修を実施し、組織全体

のデジタルスキル向上に取り組んでいます。東京都では、こうしたデジタル人材育成の取り組みを「東京デジタルアカデミー」として全庁的に、また区市町村との連携も図りながら進めたいと考えています。

デジタルスキルマップで職員のスキルを見える化

長岡：デジタル人材の戦略的な確保・育成策を検討するうえで、まずは一人ひとりの職員と組織全体がどのようなスキルを保有しているのかという「現在地」を把握することが重要だと考え、スキルの可視化に取り組んでいます。「デジタルスキルマップ」

と呼ぶこの取り組みでは、ICT職のデジタルスキルを、データ・デザイン・インフラ・アプリ・セキュリティなどの22項目に分類しています。またスキル項目ごとにレベル感を可視化することも重要だと考えます。

スキルレベルの判定にあたっては、スキル項目ごとに各分野で経験したプロジェクトの複雑性・役割・件数、資格の保有状況、組織内外でのセミナー講師経験などをフォームに入力してもらい、総合的に判定しています。また、職員がさらなるスキルアップを

めざすモチベーションを引き出し、具体的な行動をおこすところまで促進したいと考え、1on1を組み込んだことも大きなポイントです。1on1の実施にあたっては、ガイドブックの展開やコーチングの研修など、メンター向けのサポートも行っています。

デジタルスキルマップを活用した人材育成と採用活動

長岡：デジタルスキルマップは、22のスキル項目すべてを最高レベルへ引き上げることをめざすものではありません。一人ひとりの職員が自身のキャリア志向や組織から求められる役割などに照らして、優先度の高いものから集中的にスキルアップを図る

のが狙いです。また、たいていの業務で複数のスキルが求められるため、どの役割にどんなスキルが必要なのかを整理する必要もあると考えました。そこで、10種類の役割ごとに求めるスキル項目とレベルを整理したものが「ジョブタイプ」です。

			スキル項目																														
ジョブタイプ	略称	ビジネス系スキル													システム系スキル											AIエンジニアリング							
		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											
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取り組みは、ICTやデジタルに関する「共通言語」を作ることも狙いの一つです。都庁内で表現を統一することはもちろん、今後はスタートアップや民間企業との協働

機会の増加が見込まれます。また人材の流動性が高い状況も踏まえ、行政内だけでなく広く一般的に通用する表現を用いることも意識しています。

都民に求められるサービスを創る組織をめざして

星 望：デジタルテクノロジーはどんどん変化し、進化しています。それに伴い、行政への要望も多様化しつつあります。行政自身も常に変化が求められ、そのスピードも速くなっていく現代において、デジタル人材の確保と育成は不可欠です。都民の要望の変化に柔軟に対応し、より質の高い行政サービスを提供し続けられる組織になるために、ICT職や高度専門人材といったデジタルに強みを持つ人材を確保するだけでなく、都職員自身のデジタル力をこれまで以上にアップグレードさせていきたいと考えます。

長岡：デジタルスキルマップによるスキル可視化を足掛かりに、デジタル人材の戦略的な確保・育成を進めるとともに、個人と組織のパフォーマンス最大化を図る、いわゆるタレントマネジメントの取り組みにもつなげていきたいと考えています。情勢や都民のニーズの変化に対応し、QoS（サービス提供の質）の高いサービスを提供するため、自律的かつ継続的にアップデートし続けられる組織づくりをめざします。

「東京デジタルアカデミー」で全職員向けのデジタル研修を実施 オンラインで広範な業務に合わせた職級別の学習環境を構築

東京都では、2022年度からUdemy Business(以下、Udemy)を活用した管理職・管理職候補者向けの研修と、職員の自己啓発支援事業を推進しています。職員のデジタルリテラシー向上を図る「東京デジタルアカデミー」の取り組みと、その中でUdemyが担う役割についてお聞きました。

「東京デジタルアカデミー」の目的

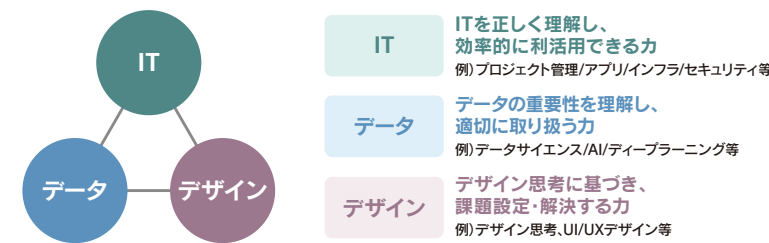
小林: 2020年度から職員がデジタルの素養を身につけて、各職場でデジタルを活用した事務事業を展開していくために、デジタル関連の研修をスタートしました。2022年2月にデジタルサービス局が策定した「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」を踏まえ、これまでの集合研修に加えて、全職員向けに学習コンテンツを提供するデジタル研修に取り組む方針へと転換を図るため、今年度からはLMS(ラーニング・マネジメント・システム)という学習管理システムの導入を進めています。

「東京デジタルアカデミー」はデジタルに関する①人材育成、②先進事例の調査・分析、③区市町村連携の総称であり、職員研修におけるデジタル分野の教育を担っています。従来はIT分野の業務を担当する職員のみがデジタルに関する研修を受講していましたが、最近では全職員が学ぶプログラム

を取り入れています。また、受講方法も職員を研修所等の一か所に集める集合形式から、オンデマンド形式やオンライン会議システムを使ったオンライン形式にシフトして「いつでも・どこでも」研修を受講できる環境整備を図っています。

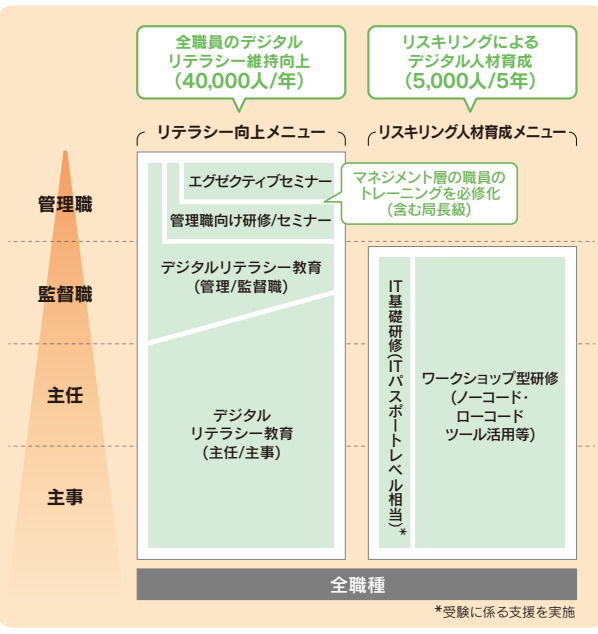
● デジタル育成分野の3本柱

都職員が身に付けるべきデジタルリテラシーを、「IT」「データ」「デザイン」の3領域に整理



全職員に教育を行き渡らせるため、オンライン学習を導入

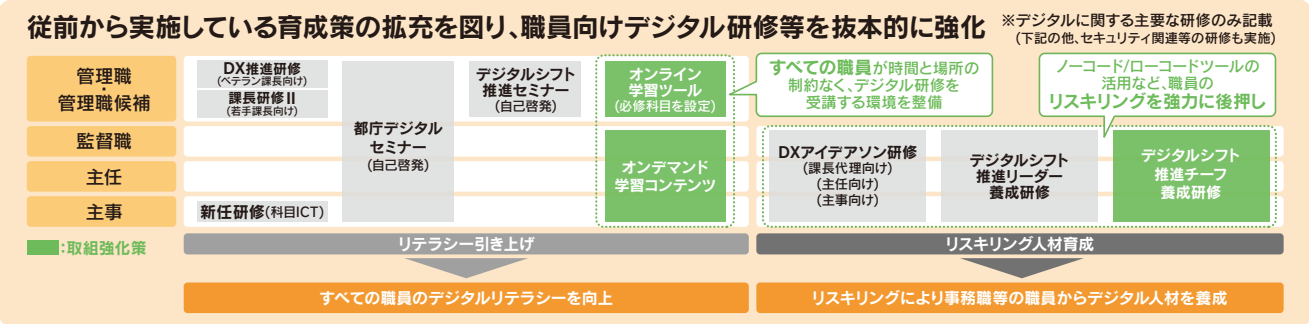
小林: 「東京デジタルアカデミー」では、職員向けにデジタルに関する研修や自己啓発支援等を実施しています。専門的な知識・スキルを身に付けることを目的として、従来から実施している情報システム部門の担当者向けの研修に加え、ICT職向けの研修を実施しています。また、それ以外の全職員向けの研修として、主事・主任・監督職に対してはオンデマンド学習コンテンツを、管理職・管理職候補者にはオンライン学習ツールのUdemyを提供しています。この他、新任研修や新たに課長職に就いた職員等を対象にしたDX研修も行っています。都庁は非常に大きな組織ですから、全職員にデジタル教育を浸透させるためにはオンラインの活用は避けて通れません。また部署によって必要な知識・スキルは様々なので、各職員が個別に必要なタイミングで知識・ノウハウを習得することのできるオンデマンド学習は非常に効果的でメリットが大きいと捉えています。一方で、高度な演習やグループワーク等を取り扱うことは難しいため、基礎的な知識はオンラインで学び、体感型のプログラムは集合研修で実施するなど、メリハリをつけて研修効果を高める工夫をしています。



幹部級職員のDX理解促進がポイント

小林: Udemyは、管理職と(管理職試験を合格した)その候補者向けの研修教材として活用しています。これらの階層は都庁の中では実質的なコアリーダーで、リーダーシップとマネジメントを発揮しながら、様々な主要プロジェクトを実際に動かす立場の人たちです。デジタルを活用した業務改革や新規事業を立ち上げるにあたっては、自らプロジェクトをマネジメントするリーダーがデジタルマインドにシフトチェンジしていくことが求められます。DXの本質をしっかりと理解して、昨今のデジタルの動向・方向性を見極めながらベターな判断をするためには、ある程度のデジタルマインド

が不可欠です。それぞれの職場でデジタル活用の視点を踏まえた事務事業を着実に推進するためにも、まずは管理職と管理職候補者にITやデータ利活用、デザイン思考などに関する理解を深めていただきたいと考えています。
大澤: オンライン学習ツールを選定する際には、DX関連の講座が豊富であるか、また随時講座情報がアップデートされているかということに注目しました。Udemyはデジタル関連の講座が数多くあり、自治体に導入された実績が豊富であり、EBPMなどの行政向け講座も用意されていることが特徴的であると感じました。



受講者の声をもとに学習データの活用を進める

大澤: Udemyをはじめとするオンデマンド形式の研修は、受講状況をデータで確認できることが大きな特徴です。研修期間中であっても、どの講座がよく視聴されているかを把握できるのは便利であると感じます。次年度以降の研修を企画する際の参考にしたり、受講者のニーズがあると思われる内容を分析したりする時にぜひ活用したいと考えています。
小林: 一部受講者へのアンケートでは、「研修の有用性を感じている」という回答が7割を超えており、コンテンツの内容に対して

高い評価はいただいていると認識しています。一方で、「講座が多くてどうやって選べばいいのかわからない」という声があることや、管理職及び管理職候補者対象ということで、「業務多忙で学習時間を確保するのが難しい」という点が課題になっています。これからも全庁的にデジタルを活用した業務改革等に取り組んでいくので、いろいろな課題はありつつも、職員の方々から意見等をいただいて、毎年度少しずつ運用を見直しながら実施していきたいですね。

デジタル人材の育成における今後の展望

小林: 「東京デジタルアカデミー」では、管理職・管理職候補者向けにプロジェクトマネジメントやIT知識、データ活用・分析の基礎(EBPM)、デザイン(UX)などを中心に受講対象講座を設定しています。「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」で定め通りの通り、ITの知識、データ利活用及びデザイン思考の3領域のバランスの取れたカリキュラムを提供できるよう努めています。次年度も研修のアンケートを取りながら、どのようなコンテンツが求められているのか把握・精査し、講座を組み替えてブラッシュ

アップして運営していきたいと思っています。
大澤: 変化の速いデジタルテクノロジーを活用し、自律的にDXを推進していくためには、職員のデジタルに関する能力向上が重要と考えています。すべての職員のデジタルリテラシー向上を図るとともに、リスクリテラシーにより事務職等の職員からデジタル人材を養成することができるよう、DX研修を展開していきたいと思います。

地元企業の人材不足を業務効率化でカバーしたい 糸魚川市の既存産業のDX化をめざした取り組み

新潟県糸魚川市では、2020年から「糸魚川産業創造プラットフォーム」を立ち上げ、官民連携で企業のネットワークづくりと相互研鑽の場を設けています。その中で実施しているUdemy Business(以下、Udemy)を取り入れた市内企業のDX化推進、およびDX人材育成に関する取り組みについて詳しく伺いました。

「若手人材の採用が難しい…」糸魚川市の課題と現状

猪又: 人口減少は全国各地で課題となっていますが、糸魚川市は特に若い人の人手不足が深刻です。市内には学校が高校までしかなく、進学すると子どもたちは外に出てしまい、なかなか戻ってきません。製造業が盛んですが、総じて働く場の選択肢が少ないこと、若い人たちが入社したがる傾向が近年強まっていることが課題です。人材採用が難しい現状の中で、今いる少ない人員でいかに生産性を上げるかが多くの企業がめざす姿となっています。

「糸魚川産業創造プラットフォーム」の目的

猪又: 2020年、糸魚川商工会議所は糸魚川市と連携し、市内企業の発展と交流を目的として「糸魚川産業創造プラットフォーム」を立ち上げました。その中にある「生産性向上研究会」という組織では、市内の企業同士で従業員一人ひとりがどうすれば心地よく働きながら生産性を高められるかを議論し、横展開しています。人口4万人ほどの小規模な地域だからこそ、市内企業が手を取り合って一つの課題に取り組む団結力があるのが糸魚川市の特徴です。

中田: 糸魚川市としては、「雇用・就労環境の整備」と「既存産業の振興」という2つの側面から支援策を展開しています。「雇用・就労環境の整備」の面では、就活フェアの開催やインターンシップの実施、多様な働き方の推進などを実施しています。そして「既存産業の振興」では、「産業創造プラットフォーム」のバックアップと、新規事業への補助金、そして少子高齢化による人材不足をカバーする様々な施策に取り組んでいます。



企業の垣根を越えて学び合う場を提供

猪又: 先ほどもお伝えした通り、糸魚川市の企業はどれも人手不足です。「生産性向上研究会」では、そういった現状をDXで打破しようとする企業の支援をしています。「DX化を進めないといけない」と思っている経営者は多いものの、職場に合わない・関係ないと思っていたり、よくわからなくて敬遠していたりする

人も多いです。そういう企業も含めて、多くの方が取り組めるようにしたいと思い、会社のDXの方向性をしっかり導き出す土台の部分から取り組んでいます。DXを推進するには社内の仕組みづくりが不可欠ですから、DX人材育成を目的にUdemyを活用しています。

糸魚川市の企業全体のDX化をめざしてUdemyを導入

中田: コロナ禍で、全国的にデジタル化が進展しました。糸魚川市もその波に乗り遅れないよう、DXをいち早く取り入れる中小企業を市として支援したいということで、2021年度の糸魚川市の重点施策事業として、市内企業のDX推進に向けた動きを本格的に開始することになりました。ちょうど同時期にUdemyの実証研究があることを知り、その内容と市の事業がめざす姿が合致していたので手を挙げたのがきっかけですね。

猪又: そのタイミングでのUdemyとの出会いは、まさに渡りに船でしたね。DX人材を育てるうえで、専門分野はIT系のコンサルを入れるにしても、組織内での意識づけや体制づくりはやはり必要不可欠です。そもそもDXって何だろうというところから理解

して、「自社だったらこれができる」と考えるきっかけを得られる環境が欲しいと思っていました。そこでちょうど中田さんからUdemyについて聞き、「ぜひ協力させてください」と言いました。

中田: 「産業創造プラットフォーム」の生産性向上研究会の動きを軸にして、Udemyを市内企業に普及させ、DX人材育成を横展開していきたい。結果として、糸魚川市全体のDX化の底上げをめざしたいというのがUdemy導入の理由でした。昨年度は実証研究でしたが、今年度は有償での導入で、すでにお問い合わせもいただいています。今年度も現場で役立つ学びの場をぜひ提供したいと思います。

経営者のDXに対する意識改革にUdemyが役立っている

中田: 昨年度の受講者は、経営者の方が半分を占めていました。その他は経理などのバックオフィスの社員さんが多かったです。特にこちらから経営者向けにすすめたわけではないのですが、DX推進は経営者の意識改革が必須です。会社を動かす人たちが旗振り役にならなければ何も進まないと思いますので、受講者に経営者が多かったのは結果として良かったと考えています。

猪又: 企業によって課題は様々ですが、そもそもDXとは何なのかを知りたい方から、すでにデジタル化に取り組んでいて「社内システムを効率化したい」と考えて受講している方もいました。昨年度は2ヶ月間だけの取り組みでしたが、アンケートでは通年を希望する声も聞かれています。また、これまでの研修は業務時間を圧迫する悩みがあったけれども、Udemyならスキマ時間で学習できる点も大変好評でした。

糸魚川市の今後のDX推進について

中田: 糸魚川市としては、引き続きDXを自社の中で推進する人材を育てるための支援策として、Udemyを活用していきたいと思います。また、昨年度から実施しているDX推進補助金、自社で取り組むDX化に向けた事業への補助も継続していきたいですね。より多くの方にDX化に取り組んでいただけるよう、今後も施策を拡充していきます。

猪又: DXは世間で注目を集めているものの、本当の意味でDXを実現するには多くのステップが必要です。スタートのところでしっかりDXを理解し、社内の意識改革を行い、DX化の目的にあわせた組織づくり、デジタライゼーションという流れは、一朝一夕では進みません。DXはあくまでも手段で、目的ではないです。何のためにDXをするのか、現状の課題をまず明らかにし、地に足をつけて一つずつ解決し、着実にステップアップしていく企業をこれからも増やしていきたいと思います。