資料１

議題１　情報部門職員の人材育成について（岡崎市提出）

市名	回答		
	（１）		（２）
	【情報部門職員の能力確保のため】 行っている取り組みについて	【情報部門職員の能力確保のため】 今後必要と考えている取り組みについて	情報化人材の採用やキャリアパスについて、人事担当と協働で取り組んでいること
名古屋市	ＩＣＴ利活用研修や情報システム導入・運用ガイドライン研修など情報部門職員のスキルアップを図るための各種研修の実施、現場におけるＯＪＴ、Ｊ－ＬＩＳ等他機関が開催する研修への積極的な参加	職員のキャリアプラン構築と効率的なＯＪＴ推進及び外部研修やセミナー等への更なる参加	職員の庁内公募の実施
豊橋市	J-LISやベンダ主催の研修会への出席や地方自治情報化推進フェアなどへの参加など専門知識を習得する機会に多く参加を促している。	今後、政策推進をしていくうえで、情報通信技術の活用は不可欠であるとの観点から、政策形成能力向上を目指す研修なども必要ではないかと考えている。	例えば、大学等で情報通信について専攻していた者や情報通信企業等で勤務経験のある職員の配置を定期的に依頼するなど、所属全体の専門知識の低下を招かないよう努力している。
岡崎市	データベース、ネットワーク等の情報システムに関する基礎知識・スキルやプロジェクトマネジメント技法等の基礎知識を、地方公共団体情報システム機構（J-LIS）や民間の研修会・セミナーへの参加や書籍による学習を通じて取得させているほか、業務主管課とベンダー間の連絡調整のノウハウを0JTで習得させている。	配属からの経過年数や担当業務に応じて求められる知識やスキルを体系化・標準化し、その求められる知識等の習得に向けた育成プログラムを構築すること。	特になし。
一宮市	J-LISの集合研修に参加するほか、0JTにて能力の向上を目指している。	・出張旅費や研修参加費用にかかる予算確保 ・職員同士での情報共有	特になし。
瀬戸市	情報政策分野におけるeラーニングの受講を促しているが、基本的には職員自身の自己研鑽による知識の習得に任せている。	経験年数や役職に見合う育成計画・研修計画により計画的な人材育成が必要と考える。	現状、人事担当と協働で取り組んでいることはない。
半田市	職員の自己研鑽に任せているが、研修、セミナー等への参加は奨励している。	情報技術をもった民間経験者を定期的に採用する。	民間経験者の採用の働きかけ
春日井市	外部専門研修（ネットワーク基礎研修等）	担当業務内容等に合った情報リテラシー向上のための研修計画の設定	特になし
豊川市	民間でのＩＣＴ分野の実務経験を有する職員採用、長期配属職員の確保、外部研修の積極受講、あいち電子自治体推進協議会への参画、複数担当制による知識継承、月１～２回の課内勉強会	現在行っている取り組みの継続	管理職の人事課ヒアリング等の機会において、情報部門の特殊性、専門性に応じた人材（民間経験者など）を希望するとともに、長期配属の可能性を適宜確認するなど、情報部門の業務継続に必要となる人材の確保
津島市	組織的な取り組みは行っていない。	外部団体主催の研修への参加。情報部門職員を増員して知識・知見を継承する。	目に見えた取り組みは行っていないが、人事当局には業務の専門性を鑑み体制や異動スパン等について考慮するよう要望している。
碧南市	Ｊ－ＬＩＳ、あいち電子自治体推進協議会、ベンダーなどが主催する研修会やセミナーなどに積極的に参加させている。	採用時に情報システムに精通した職員を確保するとともに研修等へ参加する機会を確保する。	特に実施していないが情報システムに精通した職員の確保と配置を要望している。
刈谷市	担当業務、経験年数、役職に合わせた研修に参加	計画的な研修への参加	特になし
豊田市	・計画的な研修の実施及び外部研修への参加 ・ＯＪＴによる知識技術の継承 ・経験年数を考慮した適切な職員編成 ・専門書籍の購読による情報収集	・体系的な研修資料の整備	人材育成には長い年数が必要であることを踏まえ、人事異動に考慮している。
安城市	外部研修の活用	集合方式以外の参加方式も考慮した外部研修の拡充	ＩＣＴ技術のある人材を、数年に一度、情報処理の経験者枠で採用
西尾市	経験年数に応じてJ-Lisやベンダーが主催する研修に参加	経験年数の多い職員も含めた長期的な教育プログラムの策定	人事担当に対しては、組織全体のことを考えて行動できる人材の配置を要望している。現状では特に情報に特化した人材を求めてはいない。
蒲郡市	J-LIS研修への参加、他自治体の視察	分野別での専任職員の育成や民間委託	特になし
犬山市	国やJLISなどが開催するセミナーや研修への参加など。	能力確保は必要と考えているが、具体的な検討はできていない。	特になし。
常滑市	経験年数に見合った研修の受講	なし	なし
江南市	愛知県やJ-LIS主催のセキュリティ研修等に参加しています。	他市町村との情報共有	特になし

資料１

議題１　情報部門職員の人材育成について（岡崎市提出）

市名	回答		
	（１）		（２）
	【情報部門職員の能力確保のため】 行っている取り組みについて	【情報部門職員の能力確保のため】 今後必要と考えている取り組みについて	情報化人材の採用やキャリアパスについて、人事担当と協働で取り組んでいること
小　牧　市	ネットワークシステム支援委託等により、委託先のSEが２名常駐をしています。支援委託の中に職員教育も含まれていますので、その教育で職員の能力確保に努めています。	委託先のSEも異動や能力等に差がありますので、専門の市職員配置が望ましいと考えます。	SEやシステムベンダーの営業職経験者を民間企業職務経験者枠での採用について要望をしています。
稲　沢　市	J-LISが実施する研修に参加し、専門知識の取得に努めている。	職場内研修や外部実施のより専門的な研修により知識の獲得を図っていく。	協働で実施していることはないが、経験者採用について人事当局に働きかけている。
新　城　市	現状職員に対して、市として取り組んでいる施策はありません。	職員に対しての能力確保については、職員自身の自己研鑽、経験に頼るところが大きいと考えます。	人事担当と取り組んでいることはありませんが、情報部門として外部技術者（ネットワーク保守要員）の常駐配置を行っており、今後も継続したいと考えています。
東　海　市	ITを活用した業務改善の提案ができる等、専門性のある人材を民間から採用し、日常業務を通して情報部門の職員全員のスキルアップにつなげている。	情報部門で培ったスキルを十分活用してもらうため、異動先について人事部門と連携していく必要がある。	「ITを活用した業務の効率化」を市の行政改革大綱推進計画の推進項目に挙げ、あわせて専門性のある人材の採用・活用に取り組んでいる。
大　府　市	セキュリティ、各種技術に対する外部講習会の受講	研修によって得た知識の実践の場の獲得及び自治体のフィールドにとらわれない新しい知識の取得の場の獲得	全庁的な研修について、人事担当と連携して開催
知　多　市	総務省のｅラーニング研修受講、地方公共団体情報システム機構の研修受講	経験年数や役職に見合う育成計画・研修計画の設定	該当なし
知　立　市	J-LISが主催する研修の受講、e-ラーニングの受講等	最新技術に関する知識の習得	特に無し
尾 張 旭 市	・研修、セミナー等への参加		特になし
高　浜　市	・ベンダー主催セミナー参加 ・ベテランの情報部門職員との現場対応	・ベテランの情報部門職員からの技術伝承 ・ハード、ソフトの知識、技術を自己学習、研修等で向上を図る。	情報部門職員の情報関係研修の受講
岩　倉　市	地方公共団体情報システム機構などの研修に積極的に参加し、ＩＴリテラシーの向上に努めている。	新たな技術への対応や独自システムの維持など、技術や知識の継承が必要であり、能力にあった人員配置や研修などによる職員のＩＴリテラシーのベースアップが必要と考える。	特にありません。
豊　明　市	研修や各種情報収集のためベンダーが開催するセミナーへの参加やＯＪＴでの能力確保、育成に留まっている。不足分等については、ＩＣＴコンサルタントと契約を行い必要な知識やノウハウを取得できるようにしている。	情報部門の専門職種としての配属の検討や、知識／ノウハウの不足に対応できるべく業務委託を含めた総合的人員体制の確保。	特になし。
日　進　市	予算を組み、J-LIS主催の集合研修やeラーニングを計画的に受講している。	今後検討予定	経験者採用において、情報に特化した者の採用を行っている。
田　原　市	特にないです。	人事ローテーションがある中、情報部門職員は専門性が高く、職員の能力をすぐに高めることは難しいと思いますが、市町村の枠をなくした、情報担当者の情報共有ができれば有効と考えています。	特にないです。
愛　西　市	全職員に対しての情報セキュリティについてのｅ-ラーニング	全職員の情報管理についての知識及び意識の周知	特になし
清　須　市	取り組みは行っていない	専門職や経験者の採用	取り組みは行っていない
北名古屋市	情報部門職員として、様々な分野の能力確保をする必要があるため、官・民に関係なく、積極的に研修へ参加をしている。	２０４０年問題にもあるように、働き手は減少傾向にある。そのような中で、ロードマップでスマート自治体が示されているため、その計画に遅れないよう能力確保をする必要がある。情報部門に求められる能力としては、最新情報を収集・調査・研究できる能力である。そのために、常にアンテナをはり、最新情報の知識を増やしておくことが必要だと考える。また、継続的に研修に参加することで最新技術を学ぶ必要がある。	特になし。
弥　富　市	情報部門が少人数であるので、業務を複数で行っている。また人事異動後は0JTを必須としている。	情報部門だけでの能力確保では不可能であり、人事部門をはじめ他部署との連携が必要であり、今後は協議していくことを考えていきます。	上記の回答のとおりで、口頭では、情報部門の特殊性を訴えていますが、正式な協議の場は現状はありません。

資料１

議題１　情報部門職員の人材育成について（岡崎市提出）

市名	回答		
	（１）		（２）
	【情報部門職員の能力確保のため】 行っている取り組みについて	【情報部門職員の能力確保のため】 今後必要と考えている取り組みについて	情報化人材の採用やキャリアパスについて、人事担当と協働で取り組んでいること
みよし市	情報部門の職員に市町村アカデミーや地方公共団体情報システム機構が主催する集合研修や、メーカー系の専門研修を受講させている。	特にありません。	特にありません。
あま市	配置された職員の自己研鑽に任せている	計画的な人事異動、適切な人員配置	なし
長久手市	国立研究開発法人情報通信研究機構（NICT）や地方公共団体情報システム機構（J-LIS）が実施する実践的サイバー防御演習や教育研修を受講	経験年数等に見合う研修計画の設定やスキル取得	現在人事担当と協働で取り組んでいることはないが、情報化人材の採用は課題事項として検討している。