

相模原市DX人材育成方針

市長公室総合政策部DX推進課

令和4年3月

目次

1	背景と趣旨	1
2	D X人材育成方針の位置づけ	2
3	D X人材育成の基本的な考え方	3
4	D X人材育成の視点	4
5	D X人材に求められる役割とスキル	6
6	D X人材育成のための研修	12
7	さいごに	13
	用語集	14

1 背景と趣旨

地方公共団体は、人口減少、少子高齢化をはじめとした複雑化、多様化する行政課題への対応が求められており、持続可能な行政サービスを提供していくためには、限られた人材を最大限に活用して課題解決に取り組む必要性が年々高まっています。自治体戦略2040構想研究会第2次報告（総務省設置研究会 平成30年7月報告）では、「現在の半分の職員数でも担うべき機能が発揮される自治体への転換が必要」とされており、本市においても、行政事務の幅広い分野において、デジタル技術やAI等の活用により業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていく、DX（デジタル・トランスフォーメーション）を推進していく必要があります。

さらに、新型コロナウイルス感染症拡大への対応において、テレワーク、Web会議などを活用した柔軟な働き方、サービスの在り方等が可能であることが多くの人々の体験として実感され、国においても、「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」（総務省、令和2年12月25日）を策定し、その中で、自治体におけるICTやデータを活用した新たな価値の創造ができる人材の育成が期待されています。

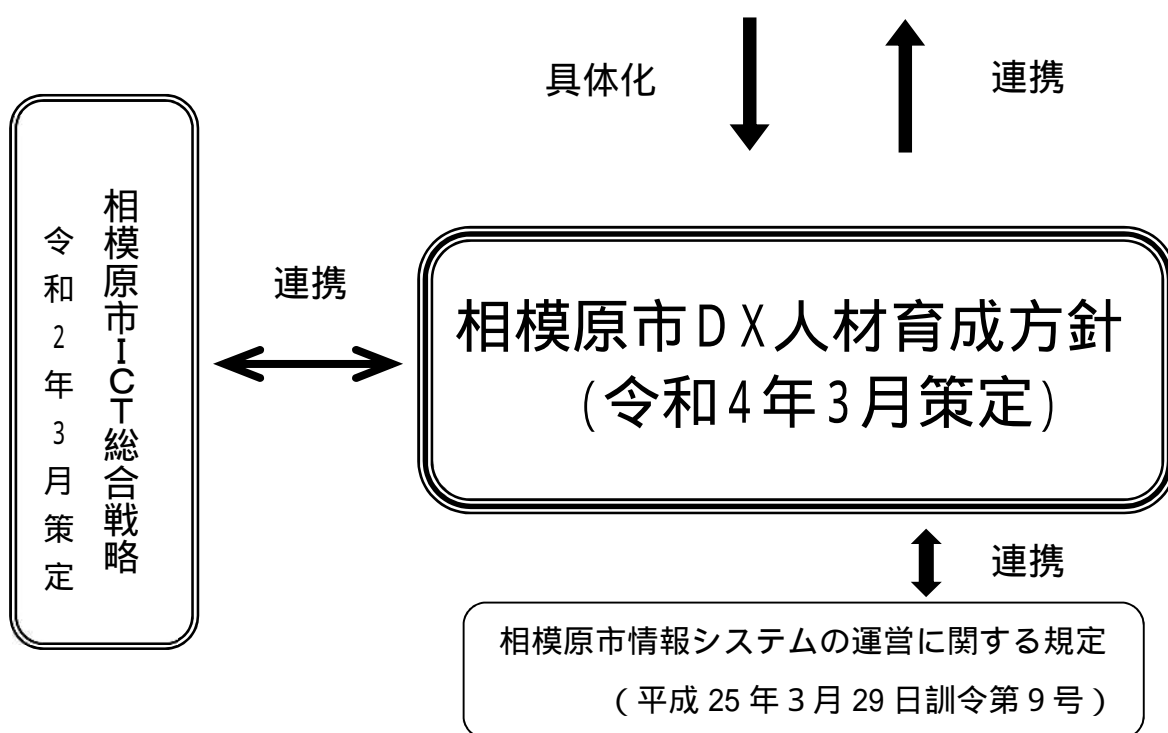
本方針は、「相模原市人材育成基本方針」（令和3年5月改定）（以下、「基本方針」という）に基づき、これまでの情報と情報システムを取り扱うために必要な知識・能力（「ICTスキル」）を身に付けることにとどまらず、徹底的なユーザー起点で、あるべき行政サービスをデザインし、デジタル技術やデータを活用することで新しい価値を生み出すことができる、自治体DXを推進できる人材を育成することを目的とするものです。

2 DX人材育成方針の位置づけ

本方針は、「基本方針」の人材育成の5つの柱の1つに位置づけている、「3. 環境の変化に強く、自ら変化を起こす職員」の育成を具体化するものであり、DX人材に求められる能力の養成を目指すとともに、「相模原市ICT総合戦略」の「6 基本理念の実現に向けた情報リテラシーの育成」の取組と相互に連携を図っていくものです。

【図1 DX人材育成方針の位置づけ】

相模原市人材育成基本方針(令和3年5月改訂)	
重点的施策「5つの柱」	(1)若手の育成、(2)キャリア形成支援、(3)環境の変化に強く自ら変化を起こす職員の育成、(4)モチベーション・働きがいの向上、(5)ダイバーシティ・インクルージョン
(3)	環境の変化に強く、自ら変化を起こす職員の育成 職員が、市民のニーズや変化の速い社会経済情勢に柔軟かつ的確に対応し、改革意識を持って主体的に取り組む力を養い、成長できる取組を推進します。
主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 失敗を恐れずチャレンジする意識の醸成 ・ 社会構造の変化に伴い新たに必要とされる能力の開発支援 ・ DX人材の育成



3 DX人材育成の基本的な考え方

(1) 目指す人材像 (基本方針 重点的施策「5つの柱」(3))

本方針が目指す人材像

環境の変化に強く自ら変化を起こす職員

(2) 基本的な考え方

「基本方針」では、人材育成の基本的な考え方として、「目指す人材像」を掲げ、「人が育ち、人を育てる組織風土づくり」を進め、キャリアビジョンを描きながら職務を遂行できる職員の育成に取り組むこととしています。

本方針においても、目指す人材像を掲げ、バックカスティング思考で自律的に成長する人材の育成を基本的な考え方としています。

【図2 バックカスティング思考で自律的に成長する人材】

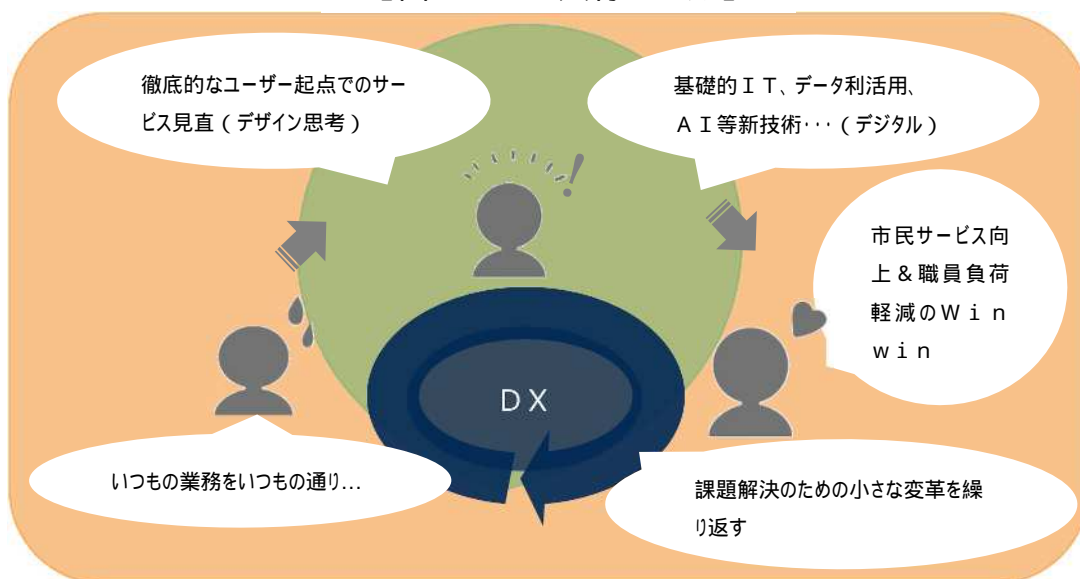


4 DX人材育成の視点

(1) DX人材の定義

本方針において、「DX人材」とは、単にコンピュータやシステムに強い人材のことではありません。「行政のプロフェッショナルとしてのスキルを基礎とした上で、困難な課題であっても、現状をよくしていきたいという強い意志を持ち、これまでの知識や経験にこだわらず、何が市民にとって最良かを一から考え、真の課題を発見し、最適なデジタル技術を選択、活用することで、新たな価値を創出できる人材」とであると定義します。

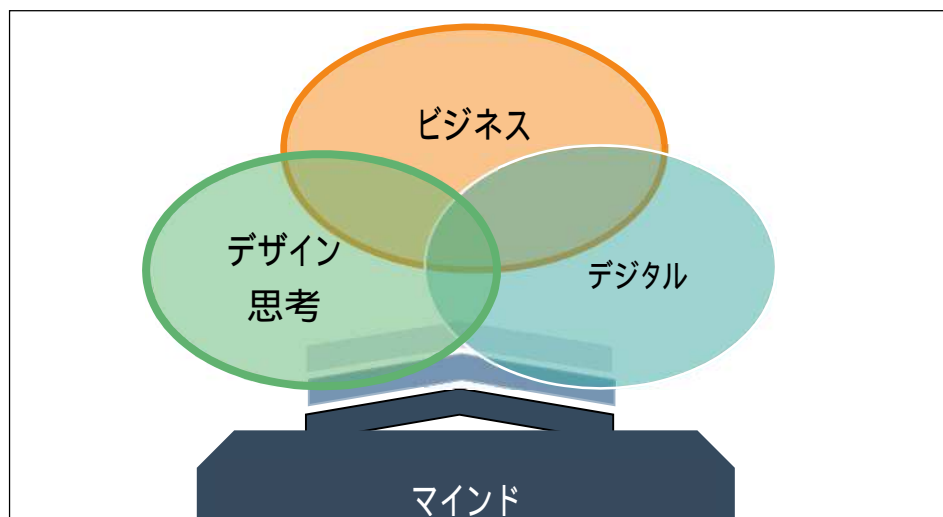
【図3 DX人材モデル】



(2) DX人材に必要な3つの視点とマインドの醸成について

DX人材の育成においては、「ビジネス」、「デザイン思考」、「デジタル」の領域に「マインド」を織り交ぜながら、職員それぞれに求められる能力等を捉えていく必要があります。

【図4 ビジネス/デザイン思考/デジタルおよびマインド】



マインド

D X推進においては、「ビジネス/デザイン思考/デジタル」の3つの視点の土台となる「マインド」が何より重要です。

「基本方針」において、職員の育成にあたっては、職員一人ひとりが行政のプロフェッショナルとして活躍するために、組織が職員に何を求めているかを明確に定め、研修などの取組を通じて、スキルの向上を図りながら、公務の担い手としてのマインドを高めることが必要であるとしています。

本方針において「マインド」とは、D X推進のための特別な素養を求めるものではなく、「日々の業務の中で、変革意識を持ち、真の課題を発見し、困難の時にもあきらめずに解決に向け挑戦し続ける姿勢である」と定義します。

しかし、それは机上の研修等で養えるものではなく、職員一人ひとりが業務の現場で、それぞれの課題解決のための小さな変革を繰り返すことにより身に付けていけるものです。

ビジネス

本方針において「ビジネス」とは、「自らが担う行政サービスそのものである」と定義します。

D Xを推進するためには、より質の高い行政サービスを提供することや最適な業務プロセスへの転換を推し進めるなど、改革意識を持ち主体的に変革していくことが必要ですが、その前提として職員は、所管法令や業務の知識、現在実施している事業の成り立ちや意味を理解している「行政のプロフェッショナル」であることが求められます。自らが担う行政サービスを深く理解しているからこそ、的確な現状分析や真の課題発見が可能になるとともに、「変えてはいけないもの」への気づきを持ちながら変革を行うことができます。

デザイン思考

基本方針においても、職位にかかわらず求められる能力として「デザイン思考」を身に付けることが重要であると規定しています。

本方針において「デザイン思考」とは、「徹底的なユーザー起点で行政サービスの在り方を根本的に見直し、真の課題を発見し、最良なサービスを目指して変革していく能力」と定義します。

その能力を発揮することで、行政サービス全体を変革し、市民や企業等の満足度を高め、選ばれ・愛されるさがみはらの実現を目指すことができます。

デジタル

本方針において「デジタル」とは、「パソコンや業務システム等の操作能力などの基礎的なICT利活用能力だけではなく、様々なデータを正確に評価分析ができる能力や、課題解決のための最適なデジタル技術を選択・活用できる能力及び情報セキュリティ能力等の総合的な能力」と定義します。

なお、デジタルはあくまでもDXを推進するための手段であり、システムやデジタルサービス等を導入することを目的としてはならないとの認識をしっかりと持つ必要があります。

5 DX人材に求められる役割とスキル

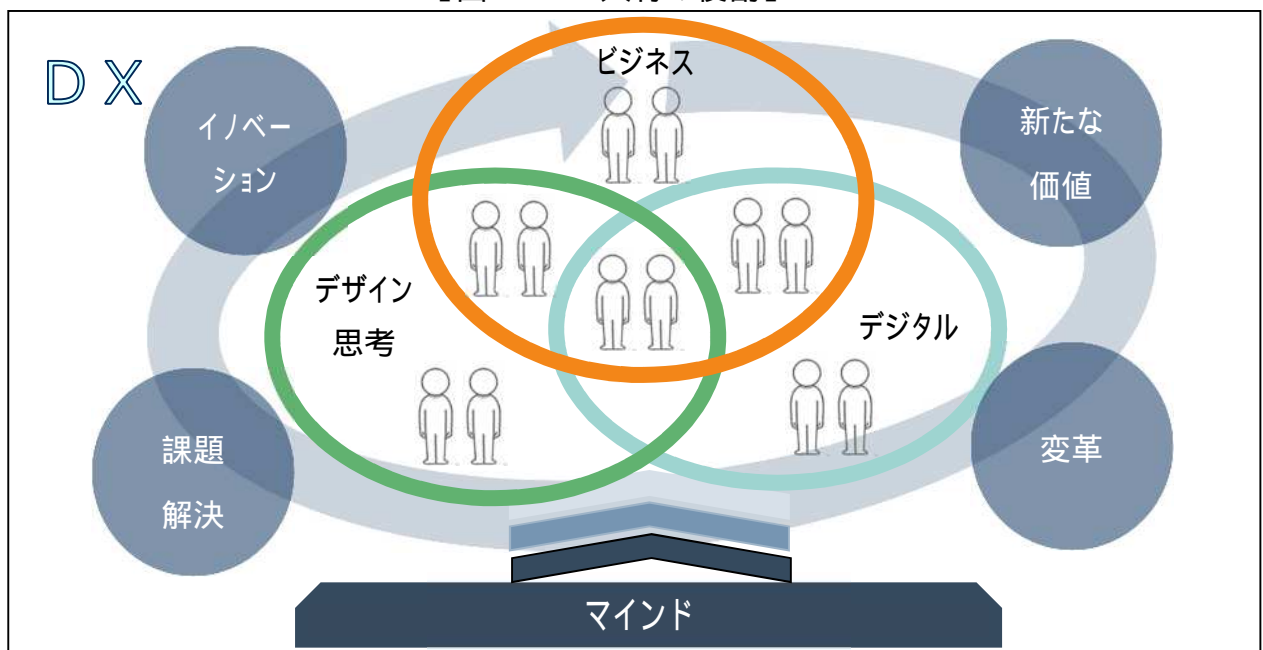
本方針では、基本方針における能力期に応じ、DX人材の役割と、役割を遂行するために求められるスキルを提示します。

(1) 求められる役割

DXを推進する人材は、一般的に、DXそのものを牽引する役割、課題を前提にその解決に役立つ技術を探索して全体像を設計する役割、更にそれを具体化する形で設計や実装、インフラ構築・保守等を担う役割等が必要とされています。

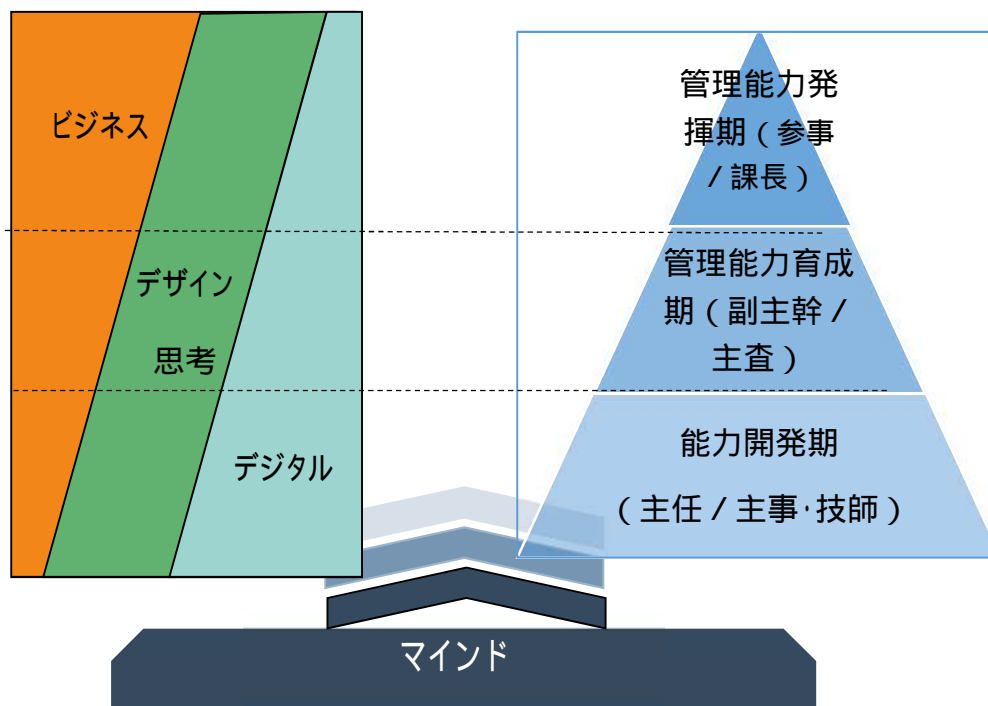
本方針においては、DX人材としての役割を担うために、それぞれの職員が基本となる「ビジネス」「デザイン思考」「デジタル」の能力を獲得できるよう取組を進めます。そして、それぞれの職員が獲得した基本能力を、所属や職位、担当業務並びに個々に持っている特性や持ち味等を組み合わせ、様々なチームとして力を発揮することで、市全体のDXを推進することが重要です。

【図5 DX人材の役割】



役割	対象	役割の内容	備考
ビジネス	全職員	法令等を深く理解し、公務員として業務を遂行する	改革意識を持ち、真の課題に気づき、困難のときにもあきらめずに、解決に向け挑戦し続けるマインドセットを獲得する
デザイン思考		真の課題を発見し、小さな変革を繰り返しながら、徹底的なユーザー起点の行政サービスを構築する	
デジタル		業務においてデジタルを活用する	
		業務システムを所管する職員	
		D X 推進課	デジタル全体を深く理解し、新技術、既存技術、方法論も含めてサポートする

【図 6 能力期に応じた D X 人材の役割】



【表1 能力期に応じたDX人材の役割】（備考欄：基「基本方針」、D「本方針」）

能力期	標準的な職位	DX人材の役割		備考
能力開発期	主事 技師 / 主任	ビジネス	<ul style="list-style-type: none"> ・地方自治に関する基礎知識や業務に関する知識・スキルを身に付け、組織の目標達成に向け、担当行業務を適切に遂行する ・業務を円滑に進めるための専門的知識・行政実務能力を高め、組織の目標達成に向け、担当業務を効率的に遂行する ・上司・同僚等との協力的な関係構築に努め、後輩職員を支援する若手職員のOJTリーダーとして中心的な役割を果たし、組織の活性化に取り組む 	基 基 基
		デザイン 思考	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい視点での業務改善・改革の実践や、新人職員の育成など、組織の活性化に取り組む ・事業を詳細に把握し、仮説およびユーザー体験を検証しつつ実装進行上の課題を協力して解消する 	基 D
	デジタル	<ul style="list-style-type: none"> ・現場で実際にデジタルを活用する基礎的ICT活用能力 ・情報セキュリティを遵守して業務を遂行する 	D 基	
管理能力育成期	主査 / 副主幹	ビジネス	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な専門的知識や行政実務能力と豊富な経験を基に、組織の目標達成に向け、班・課等全体の業務を俯瞰し、職務を遂行する ・班のリーダーを助け、上司や同僚等との良好な関係を構築し、若手職員の意欲を高めながら指導・育成するとともに、円滑な組織運営に取り組む ・高度な専門的知識や行政実務能力と豊富な経験を基に、組織の目標達成に向け、困難な職務を遂行する ・班のリーダー等として、班員の指導・育成を行いながら、班の方針決定や業務の進行管理など、組織の管理運営に参画する 	基 基 基 基
		デザイン 思考	<ul style="list-style-type: none"> ・（基本方針のとおり） ・徹底的なユーザー起点で行政サービスの在り方を根本的に見直す ・真の課題を発見し、最良なサービスを目指して変革していく 	基 D D
	デジタル	<ul style="list-style-type: none"> ・様々なデータを正確に評価分析ができ、課題解決のための最適なデジタル技術を選択・活用できる 	D	
管理能力発揮期	課長 / 参事	ビジネス	<ul style="list-style-type: none"> ・課等の責任者として、知識・経験及び情報を基に組織目標の設定や意思決定し、班の統括者等を統率する ・部下への指導・助言、能力開発を行いながら、計画的・継続的な人材育成や良好な職場環境の整備を行う ・部等の総合調整や業務を推進する責任者として、所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、組織の重要課題に取り組む ・リーダーシップを発揮して部下を統率し、良好な職場環境の整備を行う ・部長又は局長の補佐を行う 	基 基 基 基 基

	デザイン思考	・（基本方針のとおり） ・デザイン思考（既存のルール・習慣によらず、新たな正解をつくりだす能力）を理解し、組織で取組を推進する	基 D
	デジタル	・技術の、長期的なトレンドや現象を広く見渡す	D

（２）求められるスキル

職位に応じて求められる主なスキル（能力・知識）を理解し、自分のスキルの振り返りや、強みや弱みに気づき、成長に生かすことが重要です。また、OJTや研修、自己研鑽などを通じて、さらなる成長を目指します。

【表２ 役割を遂行するために求められるスキル】

能力開発期（主事・技師／主任）（スキル：基「基本方針」、D「本方針」）

DX 役割	タスク（役割）内容		
	求められるスキル	能力	知識
ビジネス	「基本方針」の別表２ 標準職務遂行能力（求められる主な能力・行動）に同じ	基	基
デザイン思考	新しい視点での業務改善・改革の実践や、新人職員の育成など、組織の活性化に取り組む		
	業務を理解し、業務上の課題を発見する		D
	ヒアリング力	D	
	プレゼンテーション力	D	
	交渉力	D	
	共感力（クリエイティブ・コンフィデンス）	基	
	事業を詳細に把握し、仮説およびユーザー体験を検証しつつ実装進行上の課題を共に解消する		
	に同じ	D	
	洞察力（インサイト）	D	
	複雑な問題を様々な角度から切り取って理解し、定義し、優先順位をつける	D	
試行錯誤し、失敗から学ぶ	D		
デジタル	現場で実際にデジタルを活用する。情報セキュリティを遵守して業務を遂行する（全職員）		
	Word / Excel / PowerPoint等が活用できる	D	
	グループウェア / Eメール / 共用ファイル等が活用できる	D	
	情報セキュリティポリシーを遵守した業務遂行		基

	自治体保有データを使って仕事を楽にする、新しくする、共有する、市民のために活用する		D
ソリューションやサービスの開発、構築、購入する職員（業務システム所管職員）			
既存領域	システム調達		D
	サーバ、端末等ハードウェア		D
	ネットワーク		D
	外部サービス		D
	所管する業務システムについて説明できる		D
	調達の事務手続、要件・仕様、コストの適正評価ができる		D
最適なデジタル技術の特定/適用によるシステム面の影響の分析、予測（DX推進課職員）			
	既存領域に同じ		D
	、 に同じ		D
	ベンダー（デジタルパートナー）マネジメント		D
新規領域	ローコード開発		D
	RPA		D
	IoT/ビッグデータ活用		D
	AI活用		D
	データ・リテラシー		D
	業務プロセスの可視化・見直し		D
	デジタル技術の費用対効果の評価		D

管理能力育成期（主査/副主幹）（スキル：基「基本方針」、D「本方針」）

DX 役割	タスク（役割）内容		
	求められるスキル	能力	知識
ビジネス	「基本方針」の別表2 標準職務遂行能力（求められる主な能力・行動）に同じ	基	基
デザイン思考	「基本方針」に同じ		
	徹底的なユーザー起点で行政サービスの在り方を根本的に見直す		
	あるべき姿（Tobe）と現実（Asis）のギャップ（=課題）を認識できる		D
	ロジカルシンキング	D	
	ラテラルシンキング	D	
	クリティカルシンキング	D	

	利用者ニーズを把握し、シーズ（技術や道具）を探索して組み合わせる		D
	創って試して更に改善しながら、最良なサービスを目指して変革していく		
	、 、 に同じ	D	
	ユーザー体験の視点から、調査・分析やアイデア出しをリードする	D	
	体験の可視化（ユーザージャーニーマップ）、要件定義（ユースケースストーリーボード）作成	D	
	シナリオ（ビジョン、提案、動機）手法		D
	マーケティング力（市民のニーズから事業を考え、その効果を最大化する仕組みを考える能力）		D
	デザイン思考とユーザー体験（UX）に関する知識の普及		
	「デジタルガバメント実行計画」（R2.12.25閣議決定）の「サービス設計 12 箇条」に基づくサービスデザイン思考の導入・展開		D
	サービスデザインツール（ユーザーペルソナ/ユーザージャーニーマップ等）		D
	現場で実際にデジタルを活用する。情報セキュリティを遵守して業務を遂行する（全職員）		
	、 、 、 に同じ	D	基
デジタル	データや数値を正確に評価分析でき、現状の課題解決のための最適なデジタル技術を選択・活用する		
	反復プロセスから取得した結果に基づいてユーザー体験（UX）を継続的に更新して改善する		D
	デジタル技術を理解し、効果的かつ適正に利用する		D
	ソリューションやサービスの開発、構築、購入する職員（業務システム所管職員）		
	、 、 に同じ		D
	最適なデジタル技術の特定/適用によるシステム面の影響の分析、予測（DX推進課職員）		
	、 、 、 、 、 に同じ		D

管理能力発揮期（課長・参事）（スキル：基「基本方針」、D「本方針」）

DX 役割	タスク（役割）内容		
	求められるスキル	能力	知識
ビジネス	「基本方針」の別表2 標準職務遂行能力（求められる主な能力・行動）に同じ	基	基
デザイン	「基本方針」に同じ		
	デザイン思考（既存のルール・習慣によらず、新たな正解をつくりだす能力）を理解し、取組を推進する		

	業務プロセス改善手法を理解する		D
	職員の心理的安全性を確保し、創造的・自由なアイデアに共感できる		D
	共創型デザイン（課題に応じて職員が多様なアイデアやソリューションを共有できる機会）を理解・推進する		D
	「感じること」「考えること」「つくること」のサイクルを回す		D
	に同じ		D
デジタル	技術の長期的なトレンドや現象を広く見渡す		
	デジタル技術を理解し、ビジョンを描ける		D

6 DX人材育成のための研修

DX人材育成研修については、相模原市情報システムの運営に関する規定に基づき、中長期的な観点も含めてDX人材に求められるスキル（能力・知識）を、DX人材の役割に即して「ビジネス」、「デザイン思考」、「デジタル」に分類して体系化し、特に「デザイン思考」、「デジタル」に対応する具体的な研修メニューを提示します。

また、外部機関が主催するDX人材育成に関する専門的知見や演習環境を職員が活用する機会を広げることで、「デザイン思考」や「マーケティング力」等に関する知識の習得及び活用能力の向上を図ります。

なお、今後、職員一人ひとりがそもそも持ち合わせている思考プロセスや、価値観、モチベーション等（行動特性：コンピテンシー）にも着目し、課題解決や新たな価値を生み出すための更なるDX人材育成の方向性を検討していきます。

（1）研修計画の策定・実施

求められるスキルを獲得するために、毎年度、具体的な研修カリキュラムを考案するとともに、集合研修をはじめ、e-ラーニングなど多様な研修手法を用いて、計画的・効果的に研修を実施します。

（2）人材育成担当の設置

「基本方針」の推進体制に基づき、各局の人材育成担当が中心となり作成する各局等の人材育成方針に合わせて、具体的な方策に取組み、計画的な人材育成を推進します。

- ・各局等の専門性も踏まえた研修計画の企画及び実施
- ・先進自治体等の調査及び研究

【想定されるスキル習得の体系】

(1) 集合研修

集合研修により、スキルを習得。

(2) 派遣研修

外部機関が主催する研修の受講によりスキルを習得。

ア 地方自治情報センター主催研修の公募

イ その他研修業者等が主催する研修の研究、推薦、公募

(3) eラーニング

インターネットなどの特性を活かした学習システムであるeラーニングを活用し、スキルを習得。

7 さいごに

D X 推進の段階は、一般的に、紙文書の電子化等の「デジタイゼーション」から、個別業務・プロセスのデジタル化の「デジタライゼーション」へ進展し、その後、ユーザー起点の価値創造のために事業やビジネスモデルを変革する「デジタル・トランスフォーメーション」へと進んでいくと言われますが、どの段階においても、変革を起こす主体である「人の意識」が何よりも重要になります。

現行の法体系や様々な制約条件のもとで、ユーザー起点に行政サービスを大きく変革していけるかは、職員一人ひとりが業務の現場で、それぞれの課題解決のための小さな変革を繰り返し、積み重ねることによりかなえることができるものと考えます。

本方針で示したスキル（能力・知識）やマインドセットについては、庁内外の環境変化やデジタル技術の進展等を見極めながら継続的に評価・検証・見直しを行い、その時その時に求められるD X 人材像を明確にしながら、人材育成を推進していきます。

相模原市D X 人材育成方針

施行 令和4年3月31日

作成 市長公室総合政策部 D X 推進課

用語集（本方針で定義する内容であり、違った解釈もあります）

用語	説明
ビジネス	自らが担う行政サービスそのもの。
デザイン思考	徹底的なユーザー起点で行政サービスの在り方を根本的に見直し、真の課題を発見し、最良なサービスを目指して変革していく能力。
デジタル	パソコンや業務システム等の操作能力などの基礎的なICT活用能力だけではなく、様々なデータを正確に評価分析ができる能力や、課題解決のための最適なデジタル技術を選択・活用できる能力及び情報セキュリティ能力等の総合的な能力。
マインド	DX推進のための特別な素養を求めるものではなく、日々の業務の中で、改革意識を持ち、真の課題を発見し、困難の時にもあきらめずに解決に向け挑戦し続ける姿勢。
ユーザー起点	事業やサービス等を考えるとき、利用者（ユーザー）の想いや行動を深く洞察して、どう体験してもらうか、どう直感的に使ってもらえるか等を、人間中心で使いやすく設計する考え方。
ユーザー体験（UX）	利用者が何らかのサービスを利用する際、利用前、利用中、利用後、そして一連のサービス全体において、どのような行動を行い、そのことによりどのような気持ちになるか等、利用者とそのサービスを通じて得た体験全体を表す。 利用者が、最良の体験となるようなサービスを設計し提供すること、また、提供したサービスの内容、品質が継続的に改善され、向上するような状態を目指すことが重要である。
共感力(クリエイティブ・コンフィデンス)	チームで何らかの活動をするとき、仲間に対する信頼や理解を通じて、個々が自信（自らの能力や可能性、知性への信頼）を持ち、誰もが秘めている創造性を表出させることができる能力。
洞察力（インサイト）	利用者のことを深く理解するために、観察やインタビューなど様々な方法を活用しながら、利用者自身も気づいていない真のニーズを探るとともに、利用者からのフィードバックを得ながら、共創的により良い解決策を模索していく能力。
マーケティング力	市民のニーズから事業を考え、その効果を最大化する仕組みを考える能力。具体的には、事業やサービスを考える際、どのような目的で、誰に対して、どのような手段で、どの程度の費用をかけて、どのようにしたら確実に手元に届けられるか等、その事業等の効果を最大化する仕組みを考える能力。
RPA	Robotic Process Automation（ロボティックプロセスオートメーション）の略。業務自動化ツールのこと。これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を人間に代わって実施できるAIや機械学習等を含む認知技術を活用した、業務を代行・代替するプログラムのこと。
クラウド	インターネット上のネットワーク、サーバ、ストレージ、アプリケーション、サービスなどを共有化して、サービス提供事業者が、利用者に容易に利用可能とする仕組みのこと。

I o T / ビッグデータ	Internet of Things (インターネットオブシングズ) の略。「モノのインターネット」のこと。自動車、家電、ロボット、施設などあらゆるモノがインターネットにつながり、情報のやり取りをすることで、新たな付加価値を生み出すこと。/ 利用者が急激に広がっているソーシャルメディア (SNS) 内のテキストデータ、携帯電話スマートフォンに組みこまれた GPS (全地球測位システム) から生じる位置情報、次々と作られていくセンサデータなど、ボリュームが膨大で、構造が複雑なために、これまでの技術では管理や処理がむずかしかったデータの集合のこと。
A I	Artificial Intelligence (アーティフィシャルインテリジェンス) の略。人工知能のこと。人間の思考プロセスと同じような形で動作するプログラム、あるいは人間が知的と感じる情報処理・技術といった広い概念で理解されている。
ローコード開発	プログラム開発言語を使ったプログラミングを全く、あるいはほとんどすること無くアプリケーションの開発を行うこと。
データ・リテラシー	データの内容を理解し、活用すべきデータを選んで分析し、その結果を正しく解釈する能力
ロジカルシンキング	一貫していて筋が通っている考え方、あるいは説明の仕方のこと。論理的思考。
ラテラルシンキング	問題を解決するために固定観念や既存の論理にとらわれず、「物事を多角的に考察する」「新しい発想を生み出す」ための思考法。水平思考。
クリティカルシンキング	あらゆる物事の問題を特定して、適切に分析することによって最適解に辿り着くための思考方法。批判的思考。
ユーザージャーニーマップ	商品やサービスを購入または利用する人物像を設定し、その行動、思考、感情を分析し、認知から検討、購入・利用へ至るシナリオを時系列で捉える考え方。設計するためのツールをユーザージャーニーマップと言う。
シナリオ手法	現時点の知見を用いて、根拠と整合性のある望ましい未来を描き、未来から現在を照射するバックキャストの視点で、現在必要な行動と判断を見定める手法。未来の仮設を得て、進路を定めておけば、起こりうる変化に柔軟に対応できる考え方。
サービスデザインツール	デザイン思考の推進にあたって、サービスの複雑さを目に見えるかたちにして認知負荷を軽減し、チームメンバー間での理解の共有を促進するツール。
デジタルガバメント実行計画	官民データ活用推進基本法及び「デジタル・ガバメント推進方針」に示された方向性を具体化し、実行することによって、安心、安全かつ公平、公正で豊かな社会を実現するための計画として、2018 (平成 30) 年 1 月に初版策定。その後、2019 年 (令和元年) 12 月に施行されたデジタル手続法 (情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律 (平成 14 年法律第 151 号)) 第 4 条に基づく情報通信技術を利用して行われる手続等に係る国の行政機関等の情報システムの整備に関する計画と一体のものとして、2019 年 (令和元年) 12 月 20 日に閣議決定。また、その後の取組の進展や、新型コロナウイルス感染症への対応で明らかになった課題を踏まえ、2020 年 (令和 2 年) 12 月 25 日に改定。