

# 日出町職員デジタル人材育成計画

令和5年11月

大分県日出町政策企画課



# 目 次

1	計画策定の背景・現状・目的	1
	(1) 背景	1
	(2) 現状	1
	(3) 目的	1
	(4) 本計画の位置付け	2
	(5) 本計画の対象期間	2
2	求められる組織と人材像	3
	(1) 本町がめざす組織及び人材の具体的な姿	3
	(2) 職員に求められる役割	3
3	職員に求められる知識やスキル	5
4	育成プログラム	7
	(1) 継続研修	7
	(2) 役割区分に応じた研修	7
	(3) 情報システム部門による伴走的支援	8
	(4) ITパスポート資格取得の支援	8

## 1 計画策定の背景・現状・目的

### (1) 背景

国は、デジタル社会の実現を加速化するため、地方自治体が重点的に取り組むべき事項や支援策についてまとめた「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」を令和2年12月に策定した。

日出町においても国の計画を踏まえ、令和4年度から令和7年度までの具体的な施策の方針を定めた「日出町DX推進計画」を令和4年3月に策定し、「みんなが便利に 日出町のデジタル化」を掲げ、11の取組事項を定めているが、デジタル化を進めるには、土台となる人材の育成が併せて求められている状況である。

### (2) 現状

職員は、デジタル化の必要性は認識しつつも、現状の業務フローのままでも支障がない、またむしろ業務が煩雑化するなどとして既存のやり方を見直そうとする意識の乏しさが見受けられる。一方では、デジタル化に積極的に取り組む職員もいることから、職員の中でもかなりの温度差がある。

また、研修については、情報セキュリティ対策やマイナンバー制度に関するe-ラーニングがこれまでは中心であり、デジタル化に関する研修は、令和4年度に管理職や一部の係長級職員に実施したに過ぎず、計画的な取り組みとなっていない。

また、デジタル人材が情報システム部門に偏在し、各所属でDXを主体的に推進する人材が不足している。

### (3) 目的

平成30(2018)年7月に公表された「自治体戦略2040構想研究会 第二次報告」では、高齢者人口がピークを迎える令和22(2040)年には、従来の半分の職員でも自治体が本来担うべき機能を発揮できる仕組みが必要とされており、AIやRPAを活用したスマート自治体への転換が求められている。

このため、役職等に応じた知識やスキルを習得することで、住民の利便性向上や職員の業務効率化につながる取り組みを自律的に進める人材及び体制づくりを構築し、令和4(2022)年に3月策定した「日出町DX推進計

画」に掲げる「みんなが便利に 日出町のデジタル化」の実現をめざすため、「日出町職員デジタル人材育成計画」を策定する。

#### (4) 本計画の位置付け

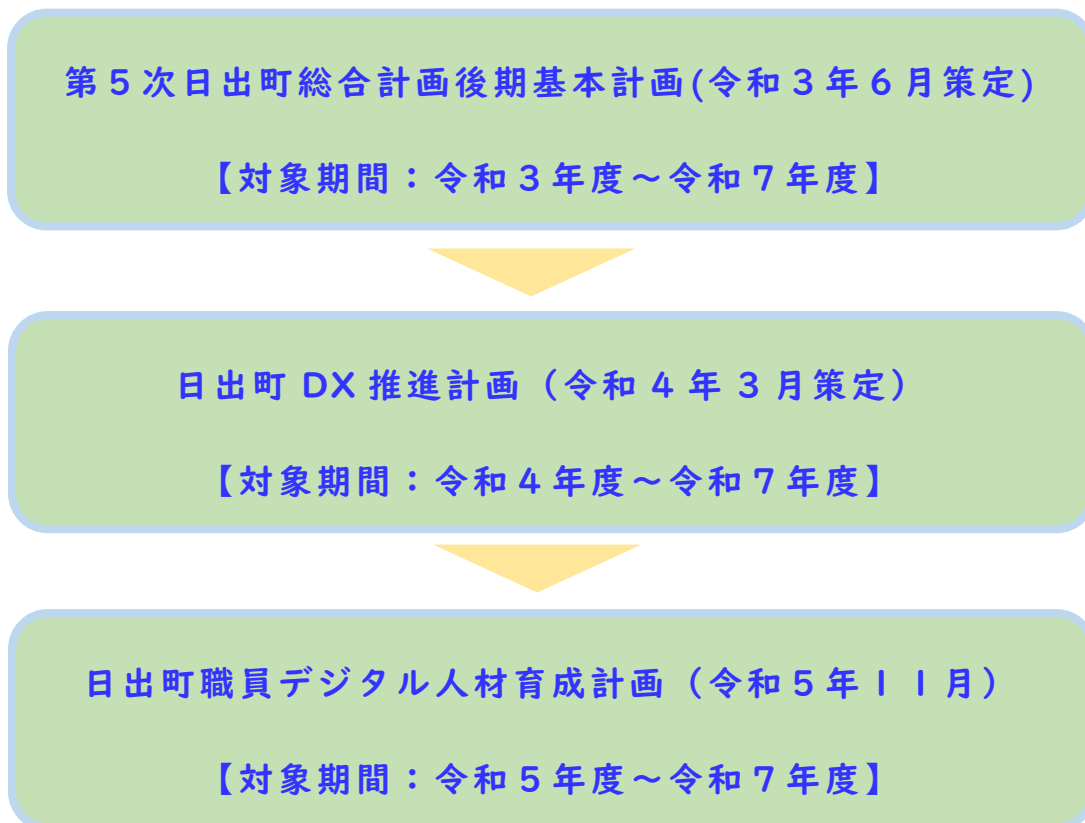
令和4年3月に策定した「日出町DX推進計画」は、「第5次日出町総合計画後期基本計画(2021~2025)」に掲げた政策⑦「生活に役立ち信頼される行政をつくる」を推進するための個別計画として位置づけられている。

本計画は、「日出町DX推進計画」に掲げた11の取組項目達成に不可欠な人材育成について、対象者や研修等の具体的な内容を定めるものとして位置づける。

#### (5) 本計画の対象期間

本計画の対象期間は、「第5次日出町総合計画後期基本計画(2021~2025)」や「日出町DX推進計画」を踏まえ、令和5年度から令和7年度までの3年間とする。

【図1 本計画の位置づけ】



## 2 求められる組織と人材像

住民ニーズは多様化し、新たな課題への対応も迫られていることから、職員は DX の基本的な知識を習得し、既存のソフトウェアや ICT ツールを活用することに加え、外部専門家人材との連携や生成 AI 等の新たなデジタル技術の導入を図ることで、より便利で質の高い住民サービスの提供と本来取り組むべき業務へ注力することが求められている。

また、職員がこのような人材となるためには、役職等に応じた役割を認識するとともに、組織一体となった体制を構築することで、全ての部署にデジタル人材が配置され、庁内の DX 推進体制が図られる。

### (1) 本町がめざす組織及び人材の具体的な姿

本町がめざす組織及び人材の具体像は、次のとおりとする。

#### 【本町がめざす組織及び人材】

- ・所属内で職員同士が気軽に教え合えるような組織
- ・身近なツールを活用できる職員
- ・セキュリティを遵守できる職員
- ・住民目線で業務を考えられる職員
- ・全体の視点で業務を考えられる職員
- ・新たなデジタル技術の受容や積極的な活用ができる職員

### (2) 職員に求められる役割

DX の推進体制及び人材育成を図るため、役職等に応じた知識や役割を次のように整理する。

#### ア DX マネージャー（所属長）

各所属の責任者として自らが先頭に立ち業務変革を推進するリーダーシップの発揮によりデジタル化の方針を決定するとともに、適切な人員配置やリスク管理によりチームのサポートと職員の育成を図る。

#### イ DX プロジェクトリーダー（課長補佐、係長）

各所属におけるデジタル技術の活用・推進を図る中心的役割を担い、業

務改善やプロジェクトに貢献する。また、DXプレイヤーによるデジタル化の企画立案をけん引するとともに、内容の精査や方針を示し、進捗管理を行う。

#### ウ DXスペシャリスト（各所属に1名以上）

デジタル技術の知識や導入済のソフトウェアに関するスキルを率先して身につける。また、国や自治体の活用事例の把握や合理的根拠に基づく政策手法の習得により、職員からの提案や相談に対する適切で効果的なサポートを行うとともに、デジタル化の企画立案に対する意識の醸成を図る。

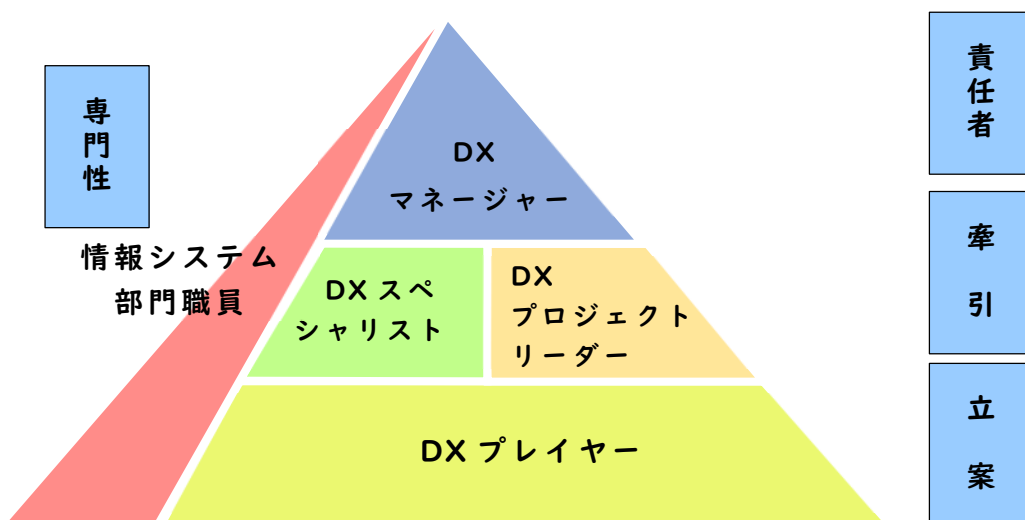
#### エ DXプレイヤー（一般職員）

情報セキュリティやデジタル技術に関する基礎的内容を理解し、業務改善を自らの課題として不断の見直しに努める意識の形成を図る。また、自らがデジタル化の企画立案を行い、導入に向け積極的な役割を果たす。

#### オ 情報システム部門職員

デジタルに関する全般的な知識を有し、外部人材と職員との仲介的役割、デジタル化に対する助言、情報提供及び伴走支援等を行う。また、情報システム部門からの異動後は、DXスペシャリストとして各所属での中心的役割を担う。

【図2 デジタル人材の分類】



### 3 職員に求められる知識やスキル

本町がめざす組織及び人材を育成するため、役割に応じた知識やスキルを次のとおり整理する。

役割区分	保有すべき知識・スキル
DX マネージャー（所属長）	<p>I DXの必要性の認識とリーダーシップ 世の中の趨勢を知り自らが先頭に立ち業務変革を推進するマインド</p> <p>II 人材育成・組織構築 利便性・生産性の高い施策立案及び事業遂行を可能とするための職員の育成及び組織を開発するマインド</p> <p>III 意思決定 事業推進のためのリソース（※1）配分決定及びリスクマネジメント（※2）対応への理解</p>
DX プロジェクトリーダー（課長補佐・係長）	<p>I 業務改革 常に BPR（※3）を意識した業務改善へのマインド</p> <p>II デザイン思考 利用者の視点に立ちサービス全体及び業務全体を設計する考え方</p> <p>III プロジェクトマネジメント DX 推進における中心的・牽引的立場としての職場内における円滑な調整と推進</p>
DX スペシャリスト（各所属 1 名以上）	<p>I デジタル技術の知識と活用 デジタル技術の知識と既存の ICT ツールを使いこなすために必要となる操作の習得</p> <p>II DX 推進に関する予備知識 デジタルを活用した事業執行や企画立案における最低限知っておくべき国の動向や方針及び他自治体の取組み事例等の把握</p> <p>III EBPM（※4） 客観的な根拠に基づいた政策立案や効果検証を行うためのデータの特質や活用手法についての知識</p>



役割区分	保有すべき知識・スキル
DX プレイヤー（一般職員）	<p>I 基礎知識の習得と意識の醸成 職員として必要最低限のデジタル知識や既存システムの習得並びに当事者意識の形成</p> <p>II 業務改善に対する意識の変革 担当業務の見直しや見える化の必要性を認識し、実践する意識付け</p> <p>III 情報セキュリティとコンプライアンス 情報セキュリティポリシーや脅威とその対策などに係る知識及び法令等に基づいた適切な個人情報等の取扱い等についての理解</p>
情報システム部門職員	<p>I 専門知識 外部専門家との橋渡しができるデジタル知識やスキル</p> <p>II ビジネスプランニング 新事業の構想、企画及び設計ができる能力</p> <p>III 伴走的支援 専門的な立場から各所属への DX 推進の支援</p> <p>IV 実務活用例の収集・提供 他自治体におけるデジタル活用事例に関する知識（最新技術や社会情勢の情報提供・共有）</p> <p>V コミュニティ運営 DX スペシャリストとの日常的なコミュニケーションツールの立ち上げ（ビジネスチャット）による情報交換や相談役としての役割</p> <p>VI 人材育成プログラム（研修等）の運営 各階層に対して必要な研修の企画・推進・評価</p>

※1 リソース・・・人的・財政的資源、資産

※2 インシデント・・・重大な事故につながりかねない状況や事案

※3 BPR（Business Process Reengineering）・・・業務プロセス全体を抜本的に見直し再構築すること。

※4 EBPM（Evidence Based Policy Making）・・・政策を企画立案する際は、政策目的を明確にしたうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする。

## 4 育成プログラム

デジタル人材を庁内で育成することは、問題点を正確に把握し、適切な企画立案や開発につながることから、役割区分毎に求められるスキルに応じた体系的な研修を計画的に実施する。なお、個別の研修内容および時期等については、年度毎に示すものとし、必要に応じて随時見直しを行う。

### (1) 継続研修

これまで実施してきた下記の研修は、引続き取組むこととする。

研修名	e-ラーニングによる情報連携に向けた研修
主催	総務省自治行政局住民制度課マイナンバー制度支援室
目的	情報連携の一般知識の習得及びセキュリティ水準の維持向上
対象者	マイナンバーを業務で使用する職員

研修名	リモートラーニングによるデジタル人材育成のための基礎研修
主催	総務省自治行政局デジタル基盤推進室、地方公共団体情報システム機構事務局
目的	自治体 DX を推進していく上で最低限必要となるセキュリティや ICT に関する基礎知識の修得及び意識レベルの向上
対象者	全職員（パソコンを使用しない者を除く）

### (2) 役割区分に応じた研修

役割区分に応じた知識やスキルを身につけるため必要な研修を次のとおりとする。

役割区分	研修内容
DX マネージャー（所属長）	デジタル化の動向把握や組織文化を醸成するセミナーや集合研修
DX プロジェクトリーダー（課長補佐・係長）	課題解決スキル習得のためのワークショップ、基礎知識の習得（集合研修）
DX スペシャリスト（各所属 1 名以上）	コミュニティによるノウハウの共有、先進事例とデジタル技術の基礎知識（集合研修）、EBPM スキル習得のためのワークショップ
DX プレイヤー（一般職員）	セキュリティ、デジタル技術の基礎知識（集合研修）、

役割区分	研修内容
情報システム部門職員	IT パスポート（※5）の取得、国や関係団体が提供する団体研修

※5 IT パスポート・・・IT に関する基礎的な知識が証明できる国家試験。官公庁や自治体でも人材育成の観点から取得の促進を図る取組みが広がっている。

### （3）情報システム部門による伴走的支援

研修で学習するだけでは得られない知識、技術及び折衝能力等を職員が身につけるため、情報システム部門の職員が OJT 的役割を担うこととする。

各所属における情報システムの導入やプロジェクトの実施に当たっては、情報システム部門の職員が事業の検討段階から伴走的支援を行うことにより、実際の実務経験をとおして職員の能力向上及び組織における人材ストックにつなげる。

### （4）IT パスポート資格取得の支援

IT パスポートとは、新しい技術や手法の概要に関する知識を始め、経営、IT 及びプロジェクトマネジメント等の幅広い分野の基礎的知識が証明できる経済産業省認定の国家試験である。資格取得により、業務に効果的に IT を利活用する能力を身につけることができることから、幅広い職種で人材育成に活用されている。

本計画では、上記（2）役割区分に応じた研修において、情報システム部門の職員に資格取得を求めているが、他の区分に属する職員でも希望する者には積極的に支援することで、全庁的な IT リテラシーの向上につなげていく。