

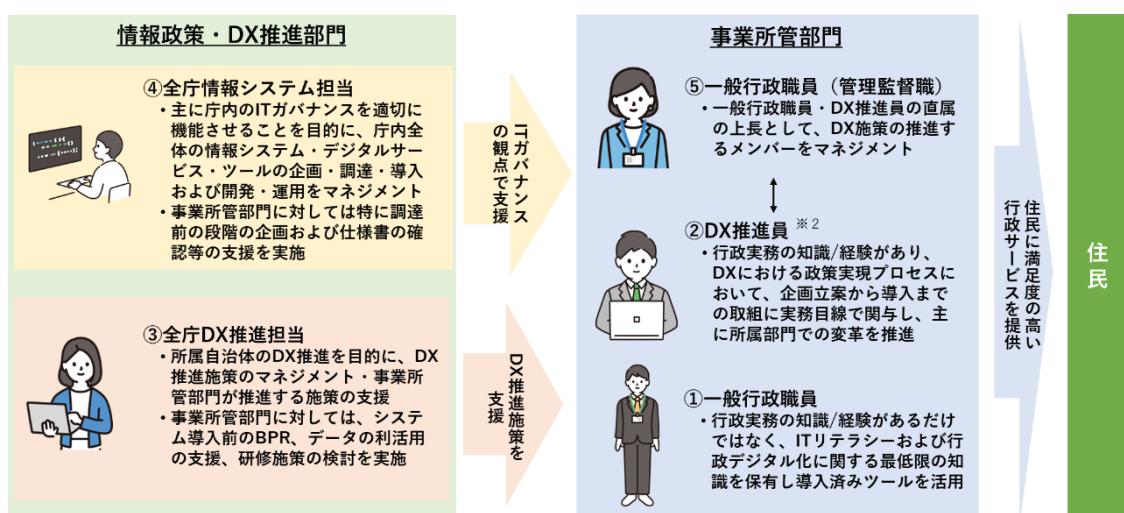
第●章 デジタル人材の確保・育成

1 背景

○自治体名○では、国の「自治体 DX 推進計画」を踏まえつつ、地域特性や行政課題を考慮した独自の DX 推進方針を定め、業務の効率化や住民サービスの利便性向上に取り組んでいる。こうした DX の推進を実効あるものとするためには、従来の情報システム担当職員だけではなく、政策や業務の企画段階からデジタル活用を構想できる人材、外部の専門人材や関係機関と協働できる人材、そして全庁的にデジタルリテラシーを身につけ、各職員が自らの業務の中でデジタルを活用できる体制が不可欠である。そこで、デジタル人材の確保・育成に関して基本的方向性を本章で定める。なお、確保・育成にあたっては職員課と情報政策課が連携し、庁内各課の状況を把握しながら、全庁で取組を推進することとする。

2 DX 推進に求められる人材像

○自治体名○における DX の推進にあたっては、政策実現プロセスへの関与の仕方により担う役割が異なる人材間の連携が求められる。本方針では、以下のとおり人材像を区分し、各人材像に求められる役割を整理する。



① 一般行政職員

行政実務の知識・経験を基盤とし、DXにおける政策実現プロセスにおいて、企画立案から導入までの取組に実務目線で関与する。主に職場に導入されたツールを活用して運用・改善を担う人材であり、庁内での育成を基本とする。

② DX 推進員

行政実務の知識・経験を持ち、主に事業所管課において、企画立案から運用・改善までの取組を推進する。情報政策担当や全庁 DX 推進担当と職場の一般職員との連携をリードする役割を担い、庁内での育成を基本とする。

③ 全庁 DX 推進担当

行政実務の知識・経験を有し、全庁における DX 推進を統括し、各事業所管課の取組を支援する。高度専門人材と一般職員の間をつなぎ、庁内全体の変革を推進する役割を担う。庁内の育成を基本とする。

④ 全庁情報システム担当

行政実務の知識・経験を基に、庁内の IT ガバナンスを適切に機能させながら、全庁の DX 推進や各事業所管課の支援を行う人材。システム基盤の設計・管理を担い、庁内での育成を基本とする。

⑤ 一般行政職員（管理監督職）

行政実務の知識・経験を有し、一般行政職員や DX 推進員をマネジメントし、庁内における DX 施策の推進を支援する役割を担う。庁内での育成を基本とする。

CIO 補佐官・高度専門人材

上記 5 区分の庁内人材に加え、必要に応じて外部から CIO 補佐官等の専門人材を登用し、情報政策全体の統括および高度専門的な助言を行う。これにより、庁内人材と外部専門人材との連携を強化し、DX 推進の実効性を高める。

3 人材確保方針

○自治体名○におけるデジタル人材の確保にあたっては、庁内での計画的な人材育成を基本としつつ、外部登用を含めた多様な手段を組み合わせることで、持続的に DX 推進を担える体制を構築する。

① CIO 補佐官・高度専門人材の外部確保

情報政策全体の統括や助言には高度な専門性を要するため、必要に応じて外部から CIO 補佐官等の専門人材を登用する。その際には、国の制度や支援スキームを活用するとともに、東京都・GovTech 東京とも連携して適切な人材を確保する。将来的には、全庁情報システム担当のキャリアパスの 1 つとして、庁内人材が CIO 補佐官級の役割を担えるよう育成を図る。

② 全庁情報システム担当の確保

(パターン A : ICT 枠を設置する場合)

一般行政職の採用区分に「ICT 枠」を設け、採用段階からデジタル分野に関心・素養を有する人材を確保する。これにより、早期から専門性を持つ人材を庁内に配置し、全庁的な IT ガバナンスやシステム基盤整備を安定的に担える体制を整備する。

(パターン B : ローテーションの工夫で専門性を確保する場合)

中長期にわたり専門性を育成できるよう、従来の定期的な人事ローテーションに必ずしもとらわれない柔軟な人事管理を行う。特定の職員が中長期にわたり ICT 分野を担当することで、知識や技能の蓄積を図り、全庁的な IT ガバナンスやシステム基盤整備を安定的に担える体制を整備する。

4 人材育成方針

○自治体名○におけるデジタル人材の育成は、各人材像に応じた段階的な育成プロセスを設定し、Off-JT による体系的な研修と OJT による実践経験を組み合わせて推進する。これにより、庁内において持続的かつ計画的に人材力を高めることを目的とする。

① Off-JT（研修による育成）

別途定める年度計画に基づき、基礎的知識・技能を体系的に習得する研修受講を推進する。特に全庁情報システム担当および全庁 DX 推進担当に関しては、対象職員数の制約を考慮し、外部講座や専門研修の活用を重視する。

② OJT（実務を通じた育成）

DX 推進員については、人事管理上の位置づけを明確化し、Off-JT での知識習得に加え、実際の DX 案件における実践（OJT）を必須とする。OJT の機会を通じて、案件リードの経験や後進指導を積み重ね、段階的なスキル向上を図る。

5 確保・育成の中期目標

○自治体名○におけるデジタル人材の確保・育成は、概ね 5 年を目途とする中期的な視点をもって、以下の数値目標を設定する。なお数値目標は、5 年ごとに目標の達成状況を検証し、必要に応じて新たな数値目標を設定する。

① 一般行政職員

- ・ 全職員を対象とした基礎研修（リテラシー研修）について、5 年以内に 受講率 100% を達成する。

② DX 推進員

- ・ 各主要事業所管課に少なくとも 1 名以上を配置し、5 年以内に 庁内で計○名程度 を育成する。

③ 全庁 DX 推進担当

- ・ 5 年以内に 庁内で○名程度 を確保する。

④ 全庁情報システム担当

- ・ 5年以内に ICT 専門担当として常勤○名を安定的に配置する。

CIO 補佐官・高度専門人材（外部登用入材）

- ・ 国の制度や外部サービスを活用し、少なくとも 1名以上を継続的に登用する体制を 5 年以内に確立する。