

臼杵市 人材育成・確保基本方針（デジタル部分）

2026年（令和8年）7月

臼杵市人材育成基本方針（デジタル部分）

目 次

<u>1. 策定の背景・目的</u>	2
<u>2. 求められるデジタル人材像、役割</u>	3
<u>3. 求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標</u>	5
<u>4. 求められる人材のレベルごとに育成・確保する手法</u>	6
<u>5. 推進体制</u>	7
<u>6. 高度専門人材のキャリアパス</u>	8

1. 策定の背景・目的

【背景】

本市では、少子高齢化や人口減少といった課題に対応し、地域社会の持続的な発展を目指すため、令和7年度より「臼杵市DX推進計画（第2期）」をスタートさせました。本計画では、「住民サービスの向上」「行政運営の効率化と最適化」「データ利活用の推進」「誰一人取り残さないデジタル社会」の4つを基本方針として掲げています。これらの施策を計画にとどめることなく、確実な実行と地域課題の解決（公共交通の最適化や遠隔医療の検討など）につなげるためには、デジタル技術を道具として使いこなし、業務変革（Business Transformation）を推進できる「人」の力が不可欠です。

【目的】

本方針は、第2期DX推進計画を牽引する専門人材の確保と、全職員のデジタルリテラシーの底上げを図ることを目的とします。単なるシステムの操作習得ではなく、市民目線で「誰一人取り残さない」サービスを実現し、行政課題を発見・解決できるマインドを持った人材を持続的に育成・確保する仕組みを構築します。

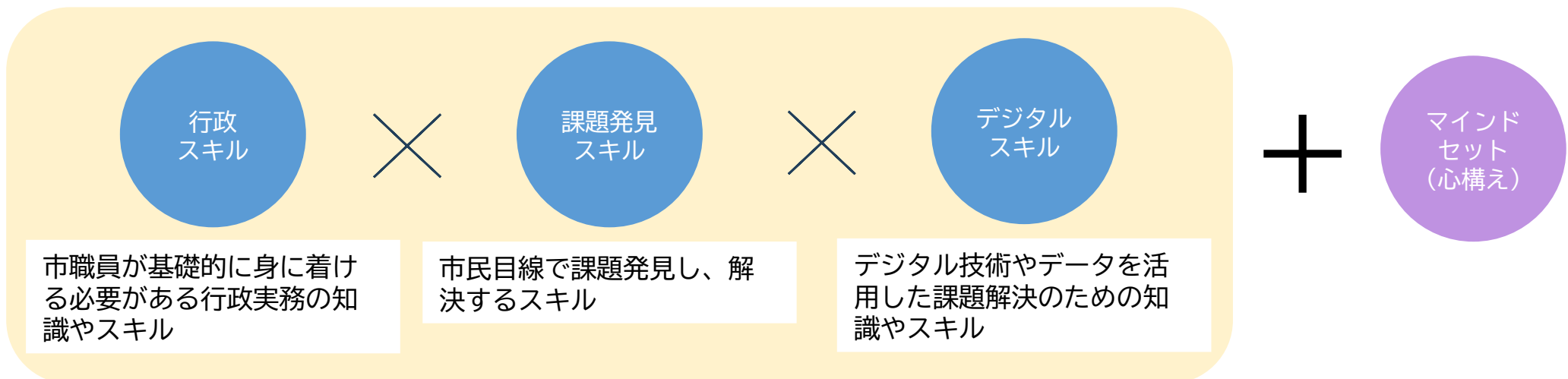
2. 求められるデジタル人材像、役割

(1) 求められる人材像

行政スキル、課題発見スキル、デジタルスキルを兼ね備え、 市民目線で課題解決に取り組む人材

～デジタル技術の知見を広げ、活用できる業務に気づき、積極的に活用できる人材～

- 本市がDXを進めるにあたっては、デジタル技術やデータを効果的に活用し、自らの業務を変革しようとする「デジタルマインド」の醸成が不可欠であり、職員には、これまでの常識にとらわれず、デジタル技術を積極的に取り入れ、活用しようとする姿勢が求められる。
- 複雑化・多様化する行政ニーズに対応するためには、市政の課題や市民の望む姿を理解したうえで、デジタル技術やデータを活用してどのような変革ができるかを考え、実践できる人材が欠かせない。
- 上記を踏まえ、市職員として従来から求められてきた行政実務に必要な資質や能力である「行政スキル」と課題を発見する「課題発見スキル」、デジタル技術の活用やデータ分析といった「デジタルスキル」の3つのスキルに加え、DX推進に必要なマインドセット（心構え）を兼ね備えた人材を育成する。そのため、市長を含む幹部職員のDX推進への強力なコミットメントが不可欠である。



2. 求められるデジタル人材像、役割

(2) 人材区分と役割

- 本市のDXを推進するにあたっては、一般職員の意識の改革及びデジタルリテラシーの向上を図るとともに、DX推進の中核を担う「DX推進リーダー」及び「高度専門人材」の集中的な育成・確保に取り組む。併せて、市長を含む幹部職員に求められる役割を定義する。

市長

CDO（最高デジタル責任者）

- 組織のデジタル変革をけん引するトップリーダー。政策・方針を策定する。

副市長

CISO（最高情報セキュリティ責任者）

- CDOを補佐し、市におけるDX施策の実行を統括し、その方針を政策監・所属長へ周知する。また、臼杵市における全てのネットワーク、情報システム等の情報資産の管理及び情報セキュリティ対策に関する最終決定権限及び責任を有する。

政策監・
所属長

政策監・所属長

- 所属内でのリーダーシップを発揮し、組織的にデジタル施策の推進や業務変革、デジタル人材育成を推進・牽引する。CDO及びCISO、が示す方針を所属内に浸透させるとともに、適切な情報資産の管理や情報セキュリティ対策を所属職員へ指導・監督する。

高度専門人材

高度専門人材：DX戦略課

- 情報システム・ネットワーク等の導入・運用管理、情報セキュリティ対策等の知識や経験を有し、ICTツールを活用した業務変革や市民の暮らしを豊かにするデジタル施策を組織の中心となって推進する。
- 行政職員としての知識や経験に加え、高度なデジタル関連の知識や経験を有する職員として位置付ける。（デジタル関連の業務のみに従事するのではなく、能力に応じてその他行政部門での勤務や管理職以上への登用を行う。）

DX推進リーダー

DX推進リーダー：所属長がDX推進リーダーに指定する職員

- 各所属において、ICTツールを活用した業務変革や行政サービスのデジタル化を実施、あるいは支援し、所属業務のDXを推進する。
- 所属において、客観的データを活用し、効果的な施策を推進する。
- 優れた実績を上げたDX推進リーダーの中からも、高度専門人材を抜擢する。

一般職員

一般職員

- 今後は、ICTツールの活用が前提となる業務の増加が見込まれ、職員のデジタルリテラシーの向上に継続して取り組んでいくことが重要となる。
- デジタル技術やデータ活用に関する基本的な知識を持ち、その活用の必要性を理解し、行政サービスの向上や業務改善等に取り組む。

3. 求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標

(1) 市長

最高デジタル責任者（CDO）であり、組織のデジタル変革をけん引するトップリーダー。
市のDX推進における方針を示すとともに、データに基づく客観的な政策判断や、経営資源（予算・人員）の適切な配分を行う。

(2) 副市長

市長（CDO）を補佐し、市におけるDX施策の実行を統括し、その方針を政策監・所属長へ周知する。
CISO（最高情報セキュリティ責任者）として、臼杵市における全てのネットワーク、情報システム等の情報資産の管理及び情報セキュリティ対策に関する最終決定権限及び責任を有する。

(3) 政策監・所属長（管理職）

各部門・所属のDX推進責任者としてリーダーシップを発揮し、組織的にデジタル施策の推進や業務変革、デジタル人材育成を推進・牽引する。所属部門の業務変革や職員がデジタル技術活用にチャレンジできる環境の醸成を図る。

(4) 高度専門人材 【目標人数:組織における適正配置人数】

高度専門人材の役割が求められる、DX戦略課の職員を設定する。基本的には、職員の育成により確保していくこととするが、取り組むプロジェクトの期間・内容に応じて外部人材の活用も検討していく。

(5) DX推進リーダー 【目標人数:10人～/年】

所属における業務のデジタル化を推進するため、各所属ごとに1名程度を配置するほか、デジタル技術を用いたプロジェクトを所管する担当者を考慮し設定する。基本的には、職員の育成により確保していくこととするが、取り組むプロジェクトの期間・内容に応じて外部人材の活用も検討していく。

(6) 一般職員

管理職、高度専門人材、DX推進リーダーを除く全職員。基礎的なデジタルリテラシーとDXマインドを持ち、日々の業務においてデジタルツールを積極的に活用し、業務効率化や市民サービスの向上を実践する。

4. 求められる人材のレベルごとに育成・確保する手法

(1) 研修による育成

① スキルマップに基づく計画的な研修

各人材区分に応じて必要となるスキルを習得できるように、研修内容（スキルマップ）を整理し、計画的に研修を実施する。なお、個別の研修内容および時期等については、必要に応じて随時、見直しを行う。

② 研修の実施機関

- ・ D X戦略課及び関係所属（所属・職種特有のデジタルスキルに関する研修）
- ・ 自治人材育成センター
- ・ 国、大分県、地方公共団体情報システム機構、民間企業等

③ 研修の対象

- ・ 市長、副市長
国・地方の施策や国内情勢を認識し、その解決手段の一つとしてD X推進の必要性を認識する。
- ・ 政策監・所属長
国・地方の施策や国内情勢、最新デジタル技術等の知識を習得するとともに、D X推進の必要性を認識する。
- ・ 高度専門人材
システム開発、ネットワーク、データベース、情報セキュリティやデータ利活用等に関する専門的な知識・スキルを習得する。
- ・ D X推進リーダー
所属内における業務変革やデータ利活用等の推進に取り組むために必要となる知識・スキルを習得する。
- ・ 一般職員
自身の業務に活用できるよう、デジタル技術やデータの活用事例およびその利用方法に関する基本的な知識・スキルを習得する。
一部行政分野では、各種技術職員がシステム管理やデジタル関連施策の推進を担っていることから、職種毎のデジタル関連研修の充実を図る。

(2) 実務を通じた人材育成（O J T）

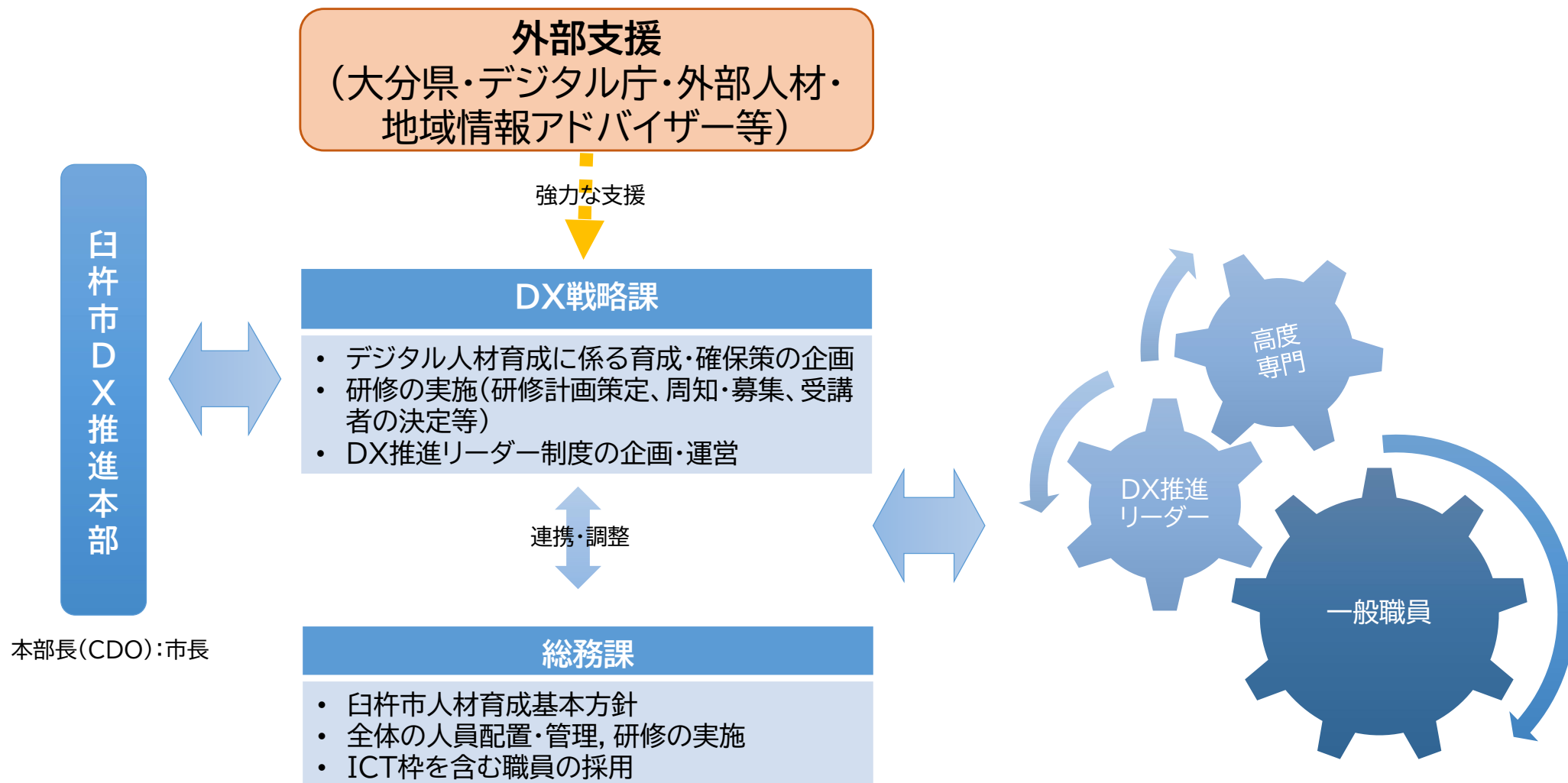
- ・ 各所属における業務改善等を通じて、デジタル技術の活用やデータ利活用に関する知識・スキルを習得する。
- ・ ジョブローテーションにより、デジタル技術に直接携わる業務に従事するとともに、他の行政実務もバランスよく経験することで、行政スキルとデジタルスキルの双方を習得する。
- ・ 国や大分県、I T企業等への研修派遣を通じてデジタルスキル向上を図る。

(3) 業績評価

- ・ 業務変革の成果等を人事評価へ適切に反映する仕組みの導入を検討する。

5. 推進体制

- 市長を本部長とする臼杵市DX推進本部の下でデジタル人材の育成・確保の取組を進める。
- DX戦略課が「デジタル人材育成に係る育成・確保策の企画」、「研修の実施」及び「DX推進リーダー制度の企画・運営」等を所管し、総務課が「全体の人員配置・管理・研修の実施」及び「ICT枠を含む職員の採用」等所管し、連携して推進する。



6. 高度専門人材のキャリアパス

- DX推進リーダーを一定数育成するとともに、その中からDX戦略課をハブとして、「重要システム所管課でのシステム開発・運用管理」、「デジタル関連施策所管課でのデジタル関連プロジェクトの企画・実施」、「民間企業・デジタル庁への研修派遣等」を通じて、行政スキル・課題発見スキル・デジタルスキル・マインドセットの向上が見込めるジョブローテーションを推進する。

■ デジタル人材の業務の例

配置所属	業務の例
DX戦略課	- DX推進計画の進捗管理 - 行政手続き電子化の推進 - セキュリティインシデント発生時の支援 - セキュリティクラウドの運営 - オープンデータ、庁内データ連携基盤の利活用 - データ利活用によるEBPMの推進 - 庁内ネットワーク・基盤システムの整備及び運用管理 - 共通デジタルツールの導入・運営 - 庁内情報システム設計・構築・改修に関する導入及び技術的助言・支援 - 業務改善等に係るデジタルツールの導入サポート - 生成AI等を活用した業務改善の促進 - 各所属のデータ利活用に関する支援
重要システム所管課	- システム運用・保守、システム導入・更改 - データ利活用によるEBPMの推進 - 生成AI等を活用した業務改善の推進
デジタル関連施策所管課	- デジタル関連プロジェクトの企画立案・実施 - データ利活用によるEBPMの推進 - 生成AI等を活用した業務改善の推進
一般所属	- 一般行政実務、所属の業務効率化、行政サービスのデジタル化 - データ利活用によるEBPMの推進 - 生成AI等を活用した業務改善の推進

デジタル人材の配置職場の例

