

国東市

人材育成・確保基本方針（デジタル部分）

令和8年3月

・ もくじ

I	人材育成・確保の必要性	3
II	人材育成基本方針（デジタル部分）の策定	3
III	国東市職員に求める職員像	4
IV	求められるデジタル人材の育成・確保に関する目標	6
V	求められるデジタル人材の育成・確保の手法	7
VI	推進体制	8

I 人材育成・確保の必要性

近年、デジタル技術の著しい進展により、私たちの社会生活は大きく変化しています。そして行政においては、市民サービスの向上や業務の効率化を図るうえで、デジタル技術の活用が欠かせないものになってきています。

こうした背景のもと、本市では、デジタル技術を活用して市民ニーズへの対応や新しい日常の実現を目指すための基本方針として「国東市デジタルトランスフォーメーション（DX）推進計画」を令和5年2月に策定しました。

現在は、「DXで目指す3つの未来像」の実現に向けて、さまざまな取り組みを進めています。

しかし、デジタル技術の導入や効果的な運用には、その担い手となる人材の育成も重要であり、すべての職員がDXの重要性を理解し、それぞれの立場や役割に応じてデジタル技術を活用できるようになることが求められています。

このような状況に適切に対処し、住民の行政に対する満足度を高めていくためには、職員一人一人の能力を高め、全体の奉仕者としての自覚のもとに、熱意と責任をもって業務遂行にあたることのできる人材を育成し、必要な人材を確保していく必要があります。

II 人材育成基本方針（デジタル部分）の策定

本市においては、平成21年3月に「国東市人材育成基本方針」を策定し、その後、平成24年4月と平成27年10月に一部改訂された「国東市人材育成基本方針」を大幅に見直し、新たに「国東市人材育成・確保基本方針」として改訂しました。

見直し、改訂にあたっては、令和5年12月に国から示された「人材育成・確保基本方針策定指針」に基づき、従来の育成のみの方針ではなく、「人材確保」「職場環境」「デジタル人材の育成・確保」についても具体的施策の検討を行いました。

「人材育成基本方針（デジタル部分）」では、職員全体のデジタルリテラシーの底上げはもとより、より専門的な知識を有したデジタル人材の育成や各職場でのDX推進職員の育成により、DXを推進できる組織づくりを構築し、「国東市DX推進計画」に掲げる目標の実現を目指します。

Ⅲ 国東市職員に求める職員像

全職員共通

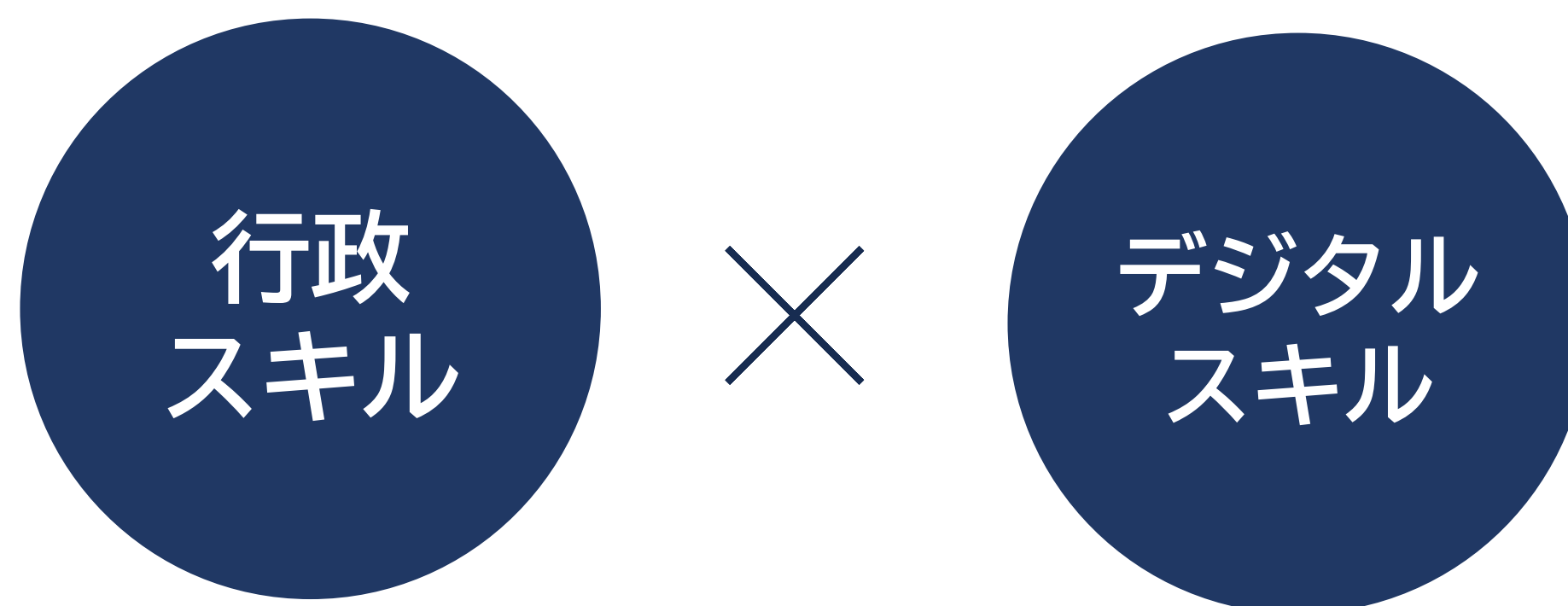
職員に求められるデジタル人材像：

行政スキルとデジタルスキルを兼ね備え、住民目線で課題解決に取り組む人材

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ます。

また、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に改善できるかを考え、実践できる人材が欠かせません。

これらを踏まえ、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、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」の両スキルに加え、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します。

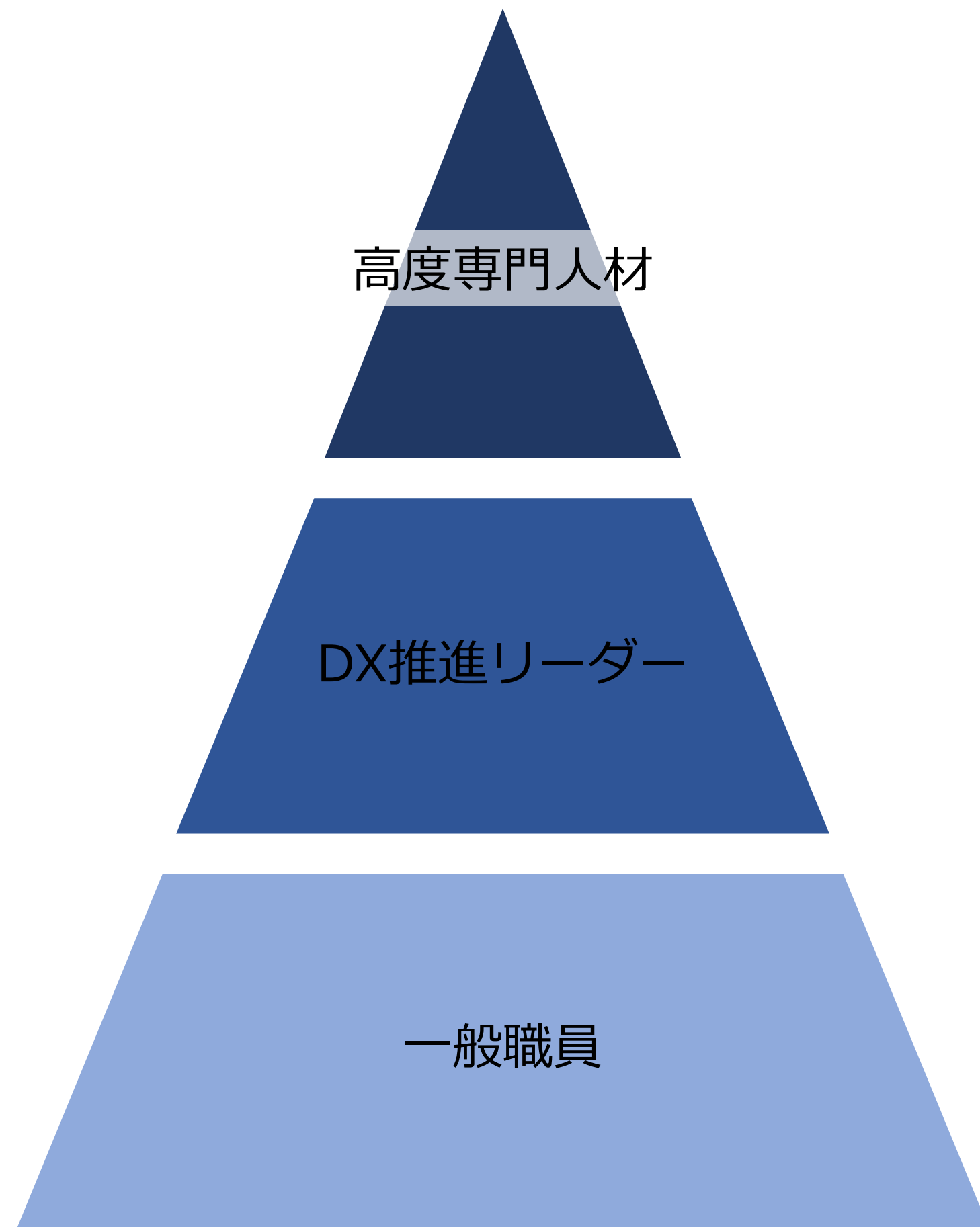


国東市がめざすデジタル人材の姿

- ▶全職員が基本的なデジタルリテラシーを有する
- ▶全職員が自らの業務に対し、常に業務改革への課題意識を持ち、困難な課題にも挑戦し続ける姿勢を有する
- ▶各所属はデジタル技術を活用した業務・サービスを企画し、情報部門担当職員や外部の専門家の協力を得ながら自らDXを推進できる
- ▶情報部門担当職員はデジタル技術に関する専門的な知識を有し、大規模プロジェクトをはじめ各所属におけるDXの推進を支援できる

階層別の役割と求められる能力

本市のDXを推進するにあたって、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・確保に取り組めます。



①政策企画課(広報・DX推進係)、教育総務課(総務係)の情報部門担当職員 および各所属の重要システム担当者

- ▶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改善や住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。

②各所属でDX推進リーダーに指名された職員

- ▶各所属において、ICTツールを活用した業務改善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。
- ▶デジタル技術やデータ活用に関する知識を持ち、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。

③一般職員 (①②以外の職員)

- ▶今後、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。

IV 求められるデジタル人材の育成・確保に関する目標

(1) 高度専門人材

目標人数：

高度専門人材の役割が求められる、政策企画課（広報・DX推進係）、教育総務課（総務係）の情報部門担当職員として十分な人員に加え、ジョブローテーションを考慮し設定する。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。

目標とするレベル：

国東市の中長期的なロードマップ策定・推進、全庁的な運用管理、セキュリティ対策、組織横断BPRの主導、基幹・業務システムの保守管理、ネットワークインフラの維持、各部署への伴走支援などを担う。

(2) DX推進リーダー

目標人数：各係に1人（総括リーダー）

所属における業務のデジタル化を推進するため係ごとに1名配置するほか、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。

目標とするレベル：

研修等に積極的に参加して、ノーコードツールや生成AIなどのスキルを獲得する。獲得したスキルを活用し、具体的な業務改善や行政サービスのデジタル化を実践・支援する。

また、研修等に参加して獲得したスキルや知識は各職場に還元し、職場全体のスキルアップを推進する。

(3) 一般職員

目標とするレベル：

業務の遂行上必要なデジタルツールに関する知識を有し、デジタル技術を活用した業務の効率化に取り組む。また、情報セキュリティ対策を理解し、個人情報や機密情報の取り扱いを適正に対応する。

また、研修などを通じて新しいデジタル技術を積極的に取り入れ、主体的に職場のDXや業務改善を推進する意識を醸成する。

V 求められるデジタル人材の育成・確保の手法

(1) 研修による育成、DXや業務改善に役立つ情報の共有

- ▶高度専門人材、DX推進リーダー、一般職員それぞれの役割に必要なスキル、知識をスキルマップに整理する。
- ▶スキルマップの習得に向けた研修体系を構築し、集合研修やeラーニングを用いて、計画的に実施する
 - ①内部研修・・・総務課および政策企画課が主導し、各所属や職種別に必要なデジタルスキルに関する専門的研修を実施
 - ②外部研修・・・大分県自治人材育成センター、地方公共団体情報システム機構（J-L I S）等の実施機関を活用
- ▶先進地事例や他団体の優良事例などDXや業務改善に役立つ情報を職員へ広く共有する。

(2) 知識・スキルの主な内容

- ▶高度専門人材・・・・・・・・マネジメント、ネットワーク、情報セキュリティ、施策の立案等に関する高度な知識、スキルの習得。
- ▶DX推進リーダー・・・デジタルを活用した業務改善に関する知識、スキルの習得
- ▶一般職員・・・・・・・・デジタルツールの基本的知識、情報セキュリティ、ITリテラシーの習得

(3) 外部人材の活用

- ▶内部の人材育成を基本としつつ、高度な専門性が求められる事業については、国や県などが行う外部人材派遣事業の活用も検討する

VI 推進体制

