

安芸高田市デジタル人材育成方針

2026年（令和8年）4月1日改定（第1.0版）

安 芸 高 田 市

改定履歴

以下に、「安芸高田市デジタル人材育成方針」の改定履歴を記載する。

改定年月日	版	改定内容
2026年(令和8年)4月1日	第1.0版	初版制定

目次

1. 方針策定の背景と目的	1
2. デジタル人材の必要性	2
3. デジタル人材	3
4. デジタル人材として必要なスキル	4
5. 育成目標レベルの設定	5
6. 情報化推進委員会の設置	7
7. デジタル人材のスキルマップ	8

1. 方針策定の背景と目的

我が国では、人口減少や少子高齢化の進行により、2040年頃には生産年齢人口の減少に伴う労働力不足が深刻化し、医療、介護、社会保障をはじめとする様々な分野において、国民生活に大きな影響を及ぼすことが懸念されています。こうした状況は地方自治体における行政運営においても同様であり、社会保障等に係る行政需要が増大する一方で、税収の伸び悩みや人的資源の制約が見込まれる中、行政サービスの質をいかに維持・向上させていくかが重要な課題となっています。

このような背景を踏まえ、本市では、令和7年(2025年)9月に策定した「安芸高田市 DX 推進計画 基本方針」において、「行政機関内の業務の在り方やプロセスを見直し、デジタル技術の活用による行財政改革及び職員の働き方改革を推進する」ことを基本理念として掲げ、その実現に向けた取組の一つとして「デジタル人材の確保・育成」を位置付けました。

この取組を着実に推進するためには、職員一人ひとりが、自らの業務課題の解決や施策立案においてデジタル技術を適切に活用できるスキル及びリテラシーを身に付けるとともに、デジタル社会における行政運営の中核を担い、DXを推進できる人材を育成することが不可欠です。このため、本市におけるデジタル人材育成の基本的な考え方と取組の方向性を明確にすることを目的として、「安芸高田市デジタル人材育成方針」(以下「本方針」という。)を策定しました。

本市では、「安芸高田市人材育成基本方針(2026年3月改定)」において、行政サービスの高度化及び業務の効率化を図るため、単なるITスキルの習得にとどまらず、住民ニーズを的確に捉え、デジタル技術を活用して課題解決を実践できる人材の育成を目指しています。

本方針は、これらの人材像や職位に応じた能力を、デジタル分野における専門性の観点から補完・強化するものとして位置付けるものです。さらに、本方針では、すべての職員が身に付けるべきデジタルスキル及びリテラシーを明確化するとともに、デジタル技術を活用した施策を全庁横断的に推進するため、DX推進を担う中核人材の育成や、部局や職位を超えた推進・マネジメント体制の整備を図ります。

2. デジタル人材の必要性

DX を推進するためには、職員一人ひとりが、日常業務において業務の効率化や市民サービスの質的向上を常に意識しながら、「課題の認識・発見」「BPR（業務改革）やデジタル活用による解決策の検討」「ソリューションのプランニング・導入」「ソリューションの利活用」といった一連の活動を継続的に実践することが重要です。

このような取組を自律的かつ持続的に進めるためには、職員がデジタル技術に関する基礎知識を習得するとともに、業務課題を見つけ出し、解決策を企画・立案するマネジメント力、そして ICT や各種デジタルツールを業務に応じて効果的に利活用するスキルを身に付け、日々の実務で活用できることが求められます。

こうした観点から本方針では、すべての職員がデジタル人材として成長することを目指し、そのスキルや役割を明確に定義するとともに、体系的な研修を通じてスキル習得と実践力の強化を図ります。また、部局を越えた連携・共創を促進するコミュニティの形成を通じて、庁内全体で DX を推進するための機運を醸成し、組織全体が変革に向かう力を高めていきます。

特に、DX の推進には以下の 2 種類の人材の確保・育成が不可欠です。

D 人材 (Digital 人材)

ICT やデジタル技術に関する専門的知識を有し、情報システムの企画・導入、データ利活用、クラウド環境整備、セキュリティ対応など、庁内のデジタル基盤の整備と利活用を担う人材です。D 人材は、行政のデジタル化を技術面から支える要として、継続的な専門性の強化が求められます。

X 人材 (Transformation 人材)

現場での課題や住民ニーズを的確に把握し、デジタル技術を用いて業務やサービスの変革を推進する人材です。必ずしも高度な ICT スキルを有する必要はなく、業務改善やプロジェクトのマネジメント、関係部局との連携などを通じて変革を主導する能力が重視されます。X 人材は、現場から行政を変える「変革の旗手」として、各部門での DX の推進役を担います。

今後は、全職員がそれぞれの立場で「デジタル人材」としての意識と行動を持ち、D 人材・X 人材が連携しながら、全庁一体となって自治体 DX の推進に取り組んでいく体制の確立を目指します。

3. デジタル人材

基本理念 「すべての職員がデジタル変革の担い手に」

本市では、自治体 DX を推進するにあたり、すべての職員がデジタル技術を理解し、日々の業務の中で自ら考え、変革を生み出す担い手となることを基本理念とします。

デジタル技術の進展は、社会や住民の価値観、行政に対する期待を大きく変化させており、これまでの延長線上の業務運営では対応が困難な課題も増加しています。こうした中、行政が迅速かつ柔軟に変化へ対応し、持続可能な形で住民サービスを提供し続けていくためには、職員一人ひとりが変革への主体性を持ち、業務の見直しや改善に取り組む姿勢が不可欠です。

DX の本質は、単なる ICT やデジタルツールの導入にとどまらず、デジタルの力を活用して行政の業務プロセスそのものを抜本的に見直し、市民サービスの質を高め、地域社会の価値を向上させていく「変革」の取組にあります。その中心には、現場を知り、課題を理解し、住民と接する職員の存在があります。すべての職員が日常業務の中で課題を発見し、デジタルの可能性を意識しながら改善策を構想し、実行へとつなげることが、自治体 DX の確かな推進力となります。

この理念に基づき、本市では、全職員を対象としたデジタルリテラシーの底上げに加え、役割やレベルに応じた段階的な育成体系を構築します。あわせて、職員のデジタルスキルや活用能力の把握・可視化を行い、情報リテラシー、ICT ツール活用力、データ分析・活用力、業務改善への応用力といった観点から多面的に評価します。これらの評価結果は、個々の育成段階の把握や、研修・人材配置等に活用していきます。とりわけ、デジタル技術の専門性を活かして組織横断的に支援を行う「D 人材 (Digital 人材)」と、現場業務に精通し、部門における業務改革を推進する「X 人材 (Transformation 人材)」の両面の育成と活用を重視します。D 人材と X 人材がそれぞれの立場から協働することにより、デジタルと業務を有機的に結びつけ、職員及び組織の能力の相乗的な向上を図ります。

また、デジタル人材の育成は一過性の取組ではなく、継続的かつ戦略的に推進する必要があります。そのため、OJT や研修、e ラーニング等による学習機会の充実を図るとともに、挑戦や創意工夫が評価される組織風土の醸成を進めます。さらに、外部の民間専門人材や先進自治体との連携を通じて、多様で先進的な知見を組織に取り込み、変革を支える基盤の強化を図ります。

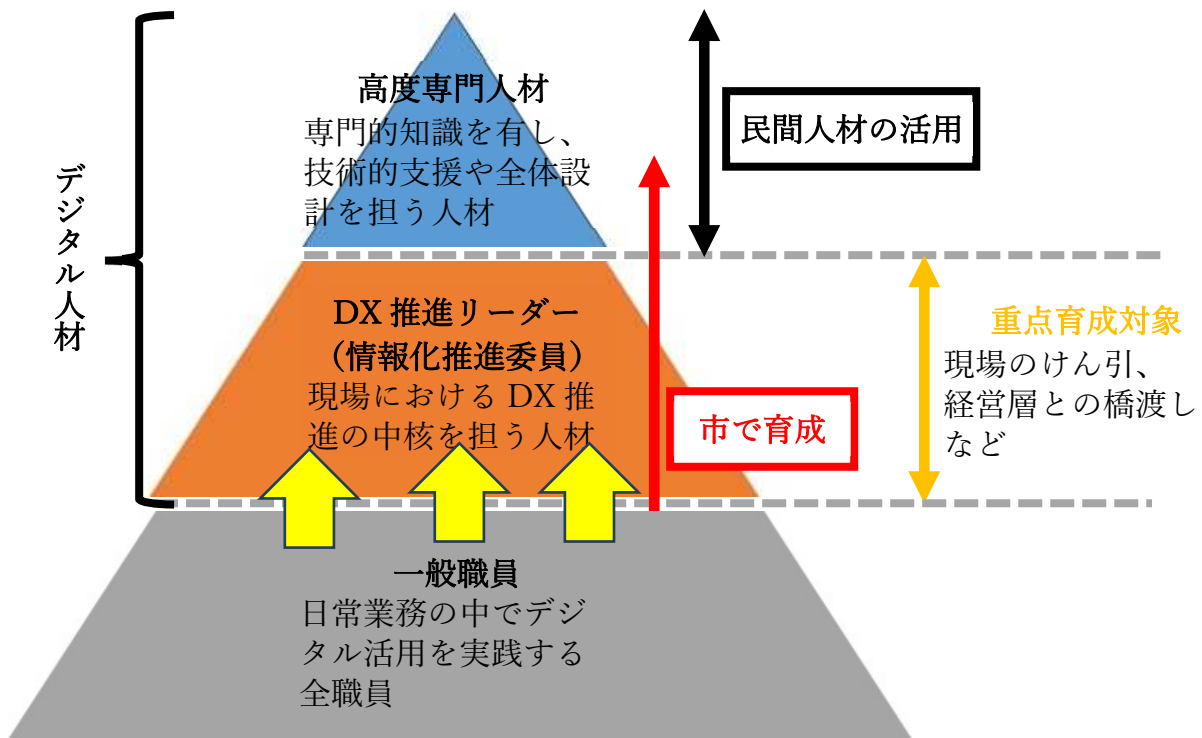
今後も、「すべての職員がデジタル変革の担い手となる」という理念のもと、職員一人ひとりの自律的な成長と、組織としての学び合い・高め合いを通じて、地域課題の解決と住民福祉の向上につながる DX を着実に推進していきます。デジタルに強い自治体、そして市民に寄り添う自治体の実現を目指し、全庁を挙げてデジタル人材育成に取り組めます。

4. デジタル人材として必要なスキル

自治体における DX の推進には、組織全体でのデジタルに対する理解と実践力が不可欠です。そのため、人材の役割に応じて必要なスキルを明確にし、育成や配置を計画的に行う必要があります。本市では、デジタル人材を以下の 3 類型に分け、それぞれに応じたスキルの育成を目指します。

人材類型	必要なスキル・知識	主な役割
高度専門人材 [専門的知識を有し、技術的支援や全体設計を担う人材]	<ul style="list-style-type: none"> ICT・デジタル技術に関する高度な専門知識 (AI、データ分析、システム設計、クラウド等) DX におけるプロジェクトマネジメントスキル セキュリティや情報ガバナンスに関する知見 技術的観点からの BPR (業務改革) 提案・実装能力 	<ul style="list-style-type: none"> システム導入・開発の技術支援 全庁的なデータ活用やアーキテクチャ設計 外部ベンダーとの高度な技術的連携
DX 推進リーダー (情報化推進委員) [現場における DX 推進の中核を担う人材]	<ul style="list-style-type: none"> 業務課題の発見・分析スキル BPR (業務改革) の視点と提案力 デジタル技術の基礎知識と業務への応用力 関係部門・外部との調整能力、ファシリテーション力 	<ul style="list-style-type: none"> 所属部門における DX 推進の企画・調整 職員の意識改革・マインド醸成 課題発見から施策の実行までのリード
一般職員 [日常業務の中でデジタル活用を実践する全職員]	<ul style="list-style-type: none"> 基本的なデジタルリテラシー (Office ソフト、メール、クラウド、システムツール操作等) DX の意義・目的に対する理解 業務の改善意識、データ活用への関心 自ら学ぶ姿勢と、チームでの協働力 	<ul style="list-style-type: none"> 日常業務におけるデジタルツールの積極活用 業務の無駄の気付きと改善提案 DX 推進への協力と意識の共有

このように、デジタル人材は専門的な知見を有する人材だけでなく、現場のリーダーや一般職員までを含めた全庁的な視点で捉えることが重要です。段階的・層別的に育成を進めることで、組織全体として持続的な DX 推進力を高めていくことが可能となります。



5. 育成目標レベルの設定

人材類型ごとに、5段階の長期的な育成目標を設定し、その上で現状どの段階かを把握します。

●高度専門人材

育成レベル	現 状	
レベル1 属人的対応	個人のスキルや経験による	
育成目標レベル	要件・必要スキル	育成目標
レベル2 業務課題の把握・ 改善案の提案	<ul style="list-style-type: none"> IT基礎知識 システム概要理解 技術動向把握 	専門領域の基礎実践ができる
レベル3 デジタルによる 業務改善	<ul style="list-style-type: none"> 要件定義・設計 ノーコード/ローコード データサイエンス基礎 	システム要件定義・設計ができる
レベル4 BPRを基に新たな デジタルサービス開始	<ul style="list-style-type: none"> データ分析・AI活用 統計解析 機械学習基礎 	データ分析・AI活用を実践できる
レベル5 継続的な サービスの見直し	<ul style="list-style-type: none"> DX戦略立案・指導 技術的リーダーシップ イノベーション創出 	DX戦略の立案・指導を担える

●DX推進リーダー（情報化推進委員）

育成レベル	現 状	
レベル1 属人的対応	業務改善のけん引は個人任せ	
育成目標レベル	要件・必要スキル	育成目標
レベル2 業務課題の把握・ 改善案の提案	<ul style="list-style-type: none"> ・DX推進の基本知識 ・プロジェクト管理基礎 ・庁内調整力 	DX推進の基礎を理解し、庁内外の関係者と連携できる
レベル3 デジタルによる 業務改善	<ul style="list-style-type: none"> ・部門横断調整力 ・要件定義基礎 ・ステークホルダー管理 	部門横断プロジェクトを推進し、関係者と協働できる
レベル4 BPRを基に新たな デジタルサービス開始	<ul style="list-style-type: none"> ・DX施策企画・実行 ・BPR（業務プロセス再構築） ・費用対効果分析 ・データ利活用 	DX施策の企画・実行、データ利活用による施策立案ができる
レベル5 継続的な サービスの見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・組織変革リーダーシップ ・DX戦略設計 ・人材育成・指導力 	組織全体のDX推進をリードし、人材育成も担える

●一般行政職員

育成レベル	現 状	
レベル1 属人的対応	業務運用は個人任せ	
育成目標レベル	要件・必要スキル	育成目標
レベル2 業務課題の把握 改善案の提案	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的なデジタルツール操作 ・情報セキュリティ基礎 ・業務マニュアル作成 ・業務フロー作成 	業務でデジタルツールを正しく使い、現場での標準化・伝達力向上のために業務マニュアル・フローを作成・活用できる
レベル3 デジタルによる 業務改善	<ul style="list-style-type: none"> ・業務課題の把握・改善提案 ・RPA等の簡易自動化 ・業務マニュアル・フローの改善 ・業務改善案を提案し、マニュアルフローを自ら改善できる 	業務改善案を提案し、マニュアル・フローを自ら改善できる（現場の業務標準化を推進）
レベル4 BPRを基に新たな デジタルサービス開始	<ul style="list-style-type: none"> ・RPA・マクロ等の自動化 ・データ分析基礎 ・業務標準化・継続的改善 	デジタル活用による業務改善を自ら実践し、業務標準化・継続的改善をリードできる
レベル5 継続的な サービスの見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラミング基礎 ・部署内指導力 ・継続的改善マインド 	部署内DXリーダーとして業務改善・標準化を推進・指導できる

6. 情報化推進委員会の設置

各部局における改善すべき業務上の課題・対応策の収集と部局を横断した DX 施策の立案を主体的に進めるユニットとして、「情報化推進委員会」を設置します。情報化推進委員会のメンバーは、全庁的な DX 推進の中核的役割を担う「DX 推進リーダー」として、各種スキルの習得と活用に努めます。

また、企画部 DX 推進課が情報化推進委員会を支援するほか、部局を横断した DX 施策の立案・実現を後押しします。

《情報化推進委員会の構成及び役割》 【安芸高田市情報化推進委員会設置要綱】

情報化推進委員会は、各部局の各課から選出された「情報化推進委員」で構成し、DX 推進計画に定める個別施策等の具体的内容の協議・検討を行います。

また、必要に応じて、法令・人材育成・人事・政策・行政改革・財政担当課から担当職員が出席します。

具体的な個別施策等の実施については、所属の情報化推進委員が中心となって各担当課で実施し、横断的な個別施策等の実施については、情報化推進委員会内にワーキンググループ（WG）を設置し施策等を実施します。

また、WG は、関係各課担当職員で構成し、希望職員にも参加を認めるものとします。

7. デジタル人材のスキルマップ

デジタル人材のスキル分類は、DX 推進に係る国等の動向や、自治体職員が学ぶべき手法と方向性を理解する「マインド」、DX 推進をリードするための「マネジメント」、DX の実現手段であるデジタル技術を効果的に導入・利活用するための「ICT」の3つに分け、これに基づいた体系的な各種研修を実施することで、スキルを習得します。

分類	スキル	概要	高度専門人材	情報化推進委員	一般職員
マインド	自治体DX推進	国、地方公共団体がDX推進を求められている背景や意義を把握し、自治体職員が取り組むべき方向性を理解する	◎	◎	◎
	デザイン思考	DX、及びサービス向上や業務効率化の検討に必要な視点として、デザイン思考の必要性と基本的な考え方、ニーズに対してサービス向上に資するUX/UI等を理解する	○	◎	◎
マネジメント	BPR	業務改善を推進するうえで、必要な考え方やBPR手法について理解する	○	◎	◎
	DX計画立案	国や他自治体等の動向を踏まえ、本市全庁的なDX推進計画の立案の方法を理解する	◎	◎	○
	システム企画・調達	システム調達に係る情報収集や調達仕様書作成における注意点、見積り精査のポイントを理解する	○	◎	○
	プロジェクトマネジメント	システム構築に必要なプロジェクト管理・推進の手法やポイントを理解する	○	◎	○
ICT	ICT基礎	ICTに関わるハードウェア・ソフトウェア・データベース・ネットワーク、クラウド等のICTを構成する要素やデジタル技術の基礎を理解する	○	◎	◎
	情報セキュリティ基礎	新たなサービス導入・運用する上で考慮すべきセキュリティ面のポイントを理解する	◎	◎	◎
	AI基礎	AIの基礎情報やAIを効果的に活用するためのポイントを理解する	○	◎	◎
	データリテラシー データ利活用基礎	データ分析やデータ利活用の必要性や手法、実現方法を理解する	○	◎	◎
	デジタルツール	RPA・AI-OCR・ローコードツール等の知識及び活用方法を理解する	○	◎	◎
	オンライン申請	行政手続オンライン化の推進に向けた検討手法やオンライン化の手法を理解する	○	◎	◎