

玖珠町人材育成・確保基本方針 (デジタル部分)

2026年(令和8年)3月

玖珠町人材育成・確保基本方針（デジタル部分）

目次

1. 策定の背景	・・・ P	2
2. 目的	・・・ P	4
3. 方針の位置づけ	・・・ P	5
4. DXに関する職員の傾向（アンケート結果より）	・・・ P	7
5. 求められるデジタル人材像と役割・目標	・・・ P	10
6. 求められる人材のレベル別育成と確保	・・・ P	12
7. 人材育成の手法と取組	・・・ P	15
8. 各部署における役割と主な業務	・・・ P	16
9. 推進体制	・・・ P	17

1. 策定の背景

(1) 自治体DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

急速な少子高齢化による人口減少時代を迎え、本町では2045年に高齢人口比率がピークに達すると予測されています。現在約13,500人の人口は、2040年には約9,600人まで減少すると見込まれており、若年層の転出超過や少子化の進行により、生産年齢人口の減少と労働力不足が、本町の産業全体に大きな影響を及ぼすことが懸念されます。

地域が抱える課題は複雑化・多様化する一方で、労働人口は減少の一途をたどっています。このような状況下においては、先端技術を活用して生産性を高め、持続的にサービスを提供できる体制を整えることが、企業や行政に強く求められています。こうした課題解決に向けては、デジタル技術を活用し、業務の進め方や組織の在り方そのものを変革するDXを推進していかなければなりません。

本町では、令和6年度に「玖珠町DX推進計画」を策定し、地域経済の発展と地域課題の解決を目指しています。同計画では、“町民視点で行政サービスを提供する”「暮らしのDX」と、多様化・複雑化する町民ニーズに対応できる業務の効率化によって“持続可能な行政サービスを実現する”「行政運営のDX」を、戦略的かつ計画的に推進しています。

1. 策定の背景

(2) 自治体における人材の育成（確保）の重要性

「人材育成・確保基本方針策定指針（令和5年12月総務省）」では、デジタル改革や実装を進める上での人材不足が、地方公共団体に限らず国や民間企業でも顕在化しているとし、未策定の団体は早期に方針を定め、取組を進めることが望ましいとしています。

本町では、将来を担う職員像を明確にし、職位ごとの役割や求められる能力を整理したうえで、職員全体の資質向上と人材確保・育成に取り組む必要があります。特に、行政運営や地域課題の解決においてデジタル技術の活用が不可欠となる中、専門的知識や実践力を備えたデジタル人材の育成・確保を進めることが重要です。こうした取組を体系的かつ計画的に推進するため、包括的な基本方針を策定することが求められます。

そこで本町では、住民生活の質の向上や、きめ細やかな行政サービスの継続的な提供、さらに業務の効率化を図るため、全職員がデジタル技術を活用できる体制を整備する必要があります。このため、全職員のデジタル人材としての目指す姿や取組の方向性等を示す「玖珠町人材育成・確保基本方針」を策定し、早急に取組を進めます。

玖珠町DX推進計画を着実に推進し、急速に進むデジタル社会への的確な対応を図るため、全職員のデジタル人材としての目指す姿や取組の方向性を示します。

2. 目的

職員全体のデジタルリテラシーの向上に取り組み、DXを推進できる人材の育成及び体制づくりを構築し、「玖珠町DX推進計画」に掲げる「DXで目指す 3つの未来像」の実現に向けて「玖珠町人材育成・確保基本方針」を策定する。

具体的には、次の3つの観点で取組を進める。

1. 職員のデジタルリテラシー向上

全職員を対象に、情報セキュリティやデータ活用、クラウドサービスの基礎知識の習得を推進し、段階的かつ継続的な学習の機会を提供する。

2. DX推進人材の育成

庁内のDXプロジェクトを担う人材を、課題解決型研修や実務経験を通じて育成するとともに、外部事例の活用や専門家との連携を図る。

3. 組織体制の整備

DXを効果的に推進するため、庁内横断的な「行政DX作業部会」および「システム標準化作業部会」の委員を中心に、デジタル活用能力の向上を図り、組織体制の強化を図る。併せて、業務プロセスの標準化や情報共有の仕組みを整備し、持続的なDXの推進基盤を構築する。これらの施策を通じて、職員一人ひとりのデジタル活用能力を高め、庁内全体でDXを推進できる体制を確立する。

これらにより、職員の能力向上と体制強化を図り、「玖珠町DX推進計画」に掲げる未来像の実現を目指す。

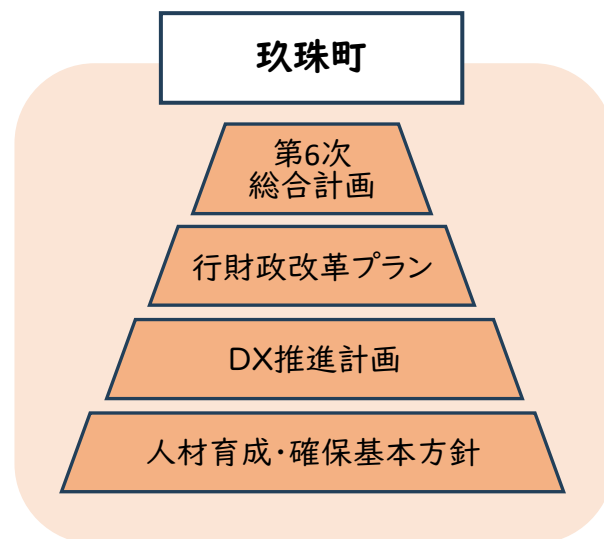
3. 方針の位置づけ

(1) 位置づけ

玖珠町人材育成・確保基本方針は、「玖珠町DX推進計画」におけるデジタル人材育成に関する施策を具体化し、効果的な人材育成を通じて、デジタル化の側面から「玖珠町第6次総合計画」が掲げる持続可能なまちづくりの実現に貢献するものです。

令和7年3月に策定した「玖珠町DX推進計画」は、従来の方法では町民が求める行政サービス水準の維持が困難になりつつある現状を踏まえ、町民一人ひとりに寄り添った、よりきめ細やかで質の高い行政サービスの提供を目指します。そのため、総合計画や「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に掲げる施策を、デジタル活用によって加速的に推進する計画として位置付けています。

本方針では、「玖珠町DX推進計画」が掲げる「DXで『もっと良い働き方』『もっと豊かな暮らし』」の実現に向け、DX推進の意識醸成と人材育成に取り組むに当たり国の指針（「人材育成・確保基本方針策定指針」令和5年12月公表）を踏まえ、本町におけるデジタル人材育成の具体的な方向性と取組内容を示します。

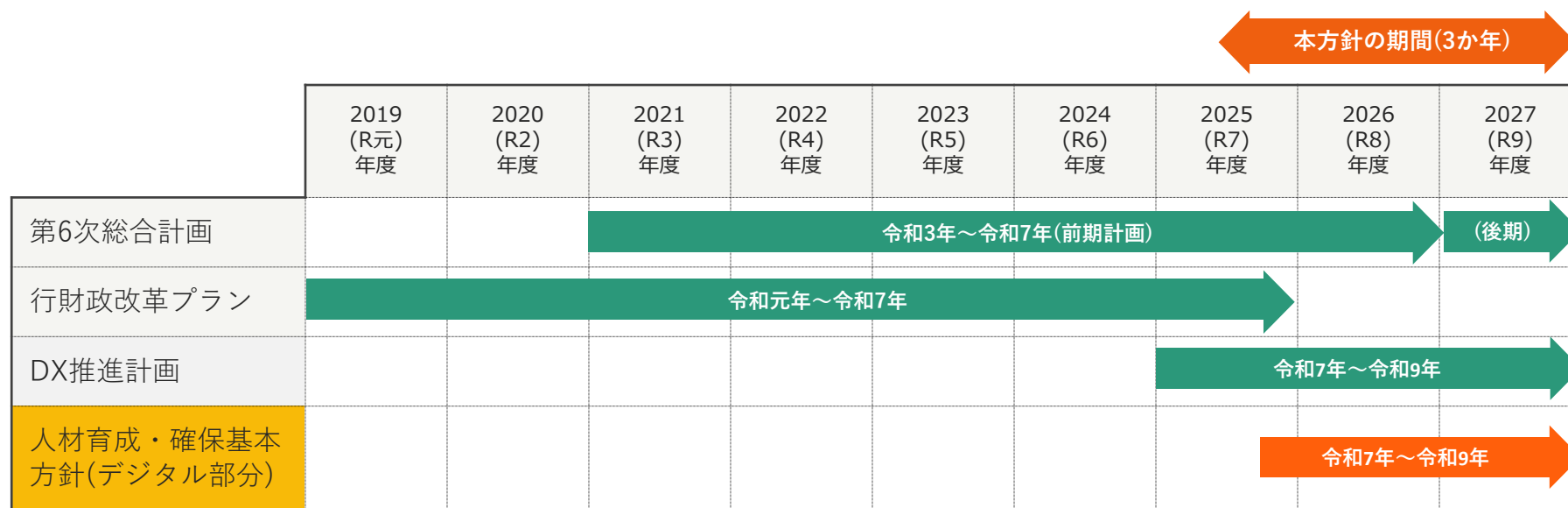


3. 方針の位置づけ

(2) 推進期間

本方針（デジタル部分）の推進期間は、「玖珠町DX推進計画」を踏まえ、令和7年度～令和9年度までの3年間とします。

ただし、社会環境の変化や技術の発展を鑑みるとともに、国および県の方針の動向を踏まえ、計画の適切性を維持するため、適宜見直しを図ります。

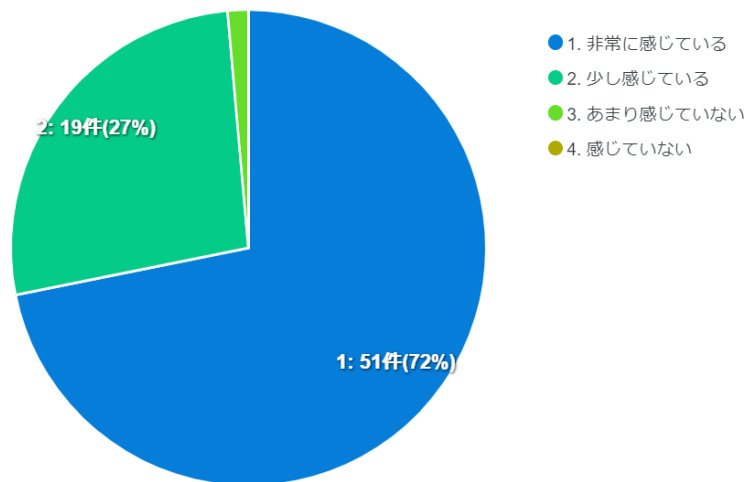


4. DXに関する職員の傾向

(アンケート結果より)

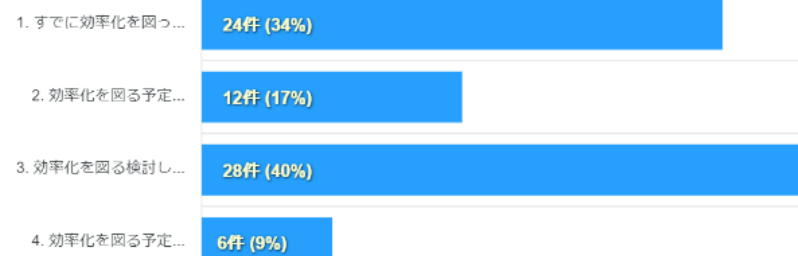
職員のDXに対する理解度等の状況を可視化し、今後の方向性を検討するため、全職員を対象に実施したアンケートで把握した職員の主な傾向は、以下のとおり。

3. 日常業務において、効率化の必要性をどのくらい感じていますか？



「非常に感じている」又は「少し感じている」と回答した人が99%を占めており、多くの職員が業務の効率化の必要性を強く意識していることがうかがえる。この結果は、現状の業務負荷や課題に対する危機感の表れと捉えられ、今後一層の業務改善とDX推進の重要性が示されている。

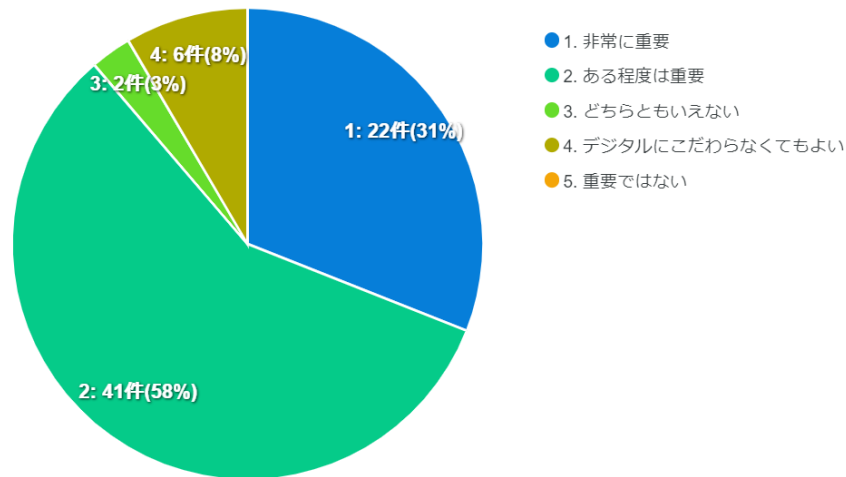
4. 日常業務において、効率化の取組状況をお聞かせください 個人による効率化の取組状況について



日常業務での効率化の取り組み状況については、「すでに効率化を図っている」と回答した人が34%を占めている。一方で、「効率化を検討している」が40%、「効率化を図る予定」が17%と、今後も多くの職員が効率化に向けた取り組みを進めていく意欲を示している。

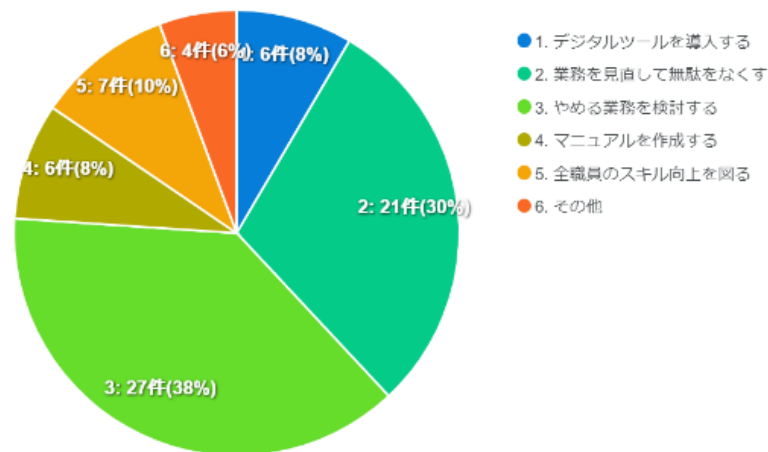
4. DXに関する職員の傾向

6. 業務の効率化や改善のためにデジタル化が重要だと感じますか？



「非常に重要」と回答した人が31%、「ある程度は重要」と回答した人が58%であり、計89%がデジタル化の必要性を強く認識していることがわかる。これは、職員の多くが業務効率化に向けたデジタル活用に向きであることを示している。

7. 日常業務の効率化に1番効果的だと思うものはどれですか？ 最も近いものを次の中から1つ選んでください

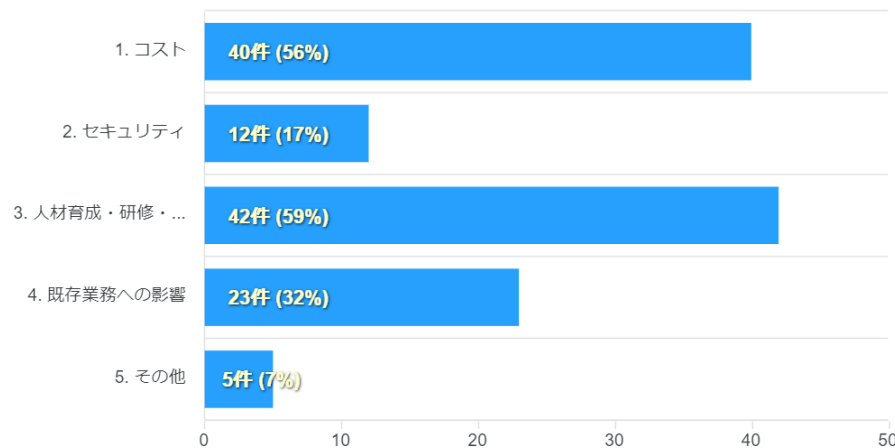


「やめる業務の検討」が38%で最も多く、次いで「業務の見直し」が30%となった。これは、職員の意識が新たなデジタル化よりも不要業務の廃止や業務の見直しを重視しており、DXを業務改革の手段として進めることが求められている。

4. DXに関する職員の傾向

総括（デジタル人材育成に向けた視点）

8. DX推進について、どのような懸念がありますか？ 次の中から選んでください（複数選択可）



「人材育成・研修」が59%と最も高く、次いで「コスト」が40%、「既存業務への影響」が32%、「セキュリティ」が17%となった。これらの結果から、DX推進には専門的人材の確保や育成が大きな課題であることが浮き彫りとなっており、予算確保や業務影響の最小化、安全対策の強化も併せて対策が求められている。

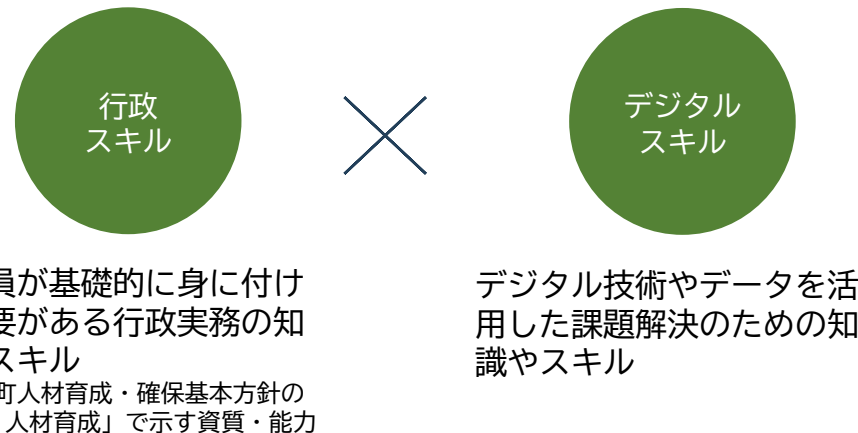
業務効率化やDX推進の必要性を強く認識している一方、人材育成・研修やコスト面、既存業務への影響に対する懸念も大きいことが明らかとなった。これを踏まえ、本町のデジタル人材育成方針としては、以下を重点的に進める必要がある。

1. 即戦力人材の確保と育成
専門知識を持つ外部人材の活用や職員のスキル向上研修の組み合わせ。
2. 業務プロセスとデジタルツールの改革
単なるツール導入ではなく、業務見直しと組み合わせた効率化を図る。
3. 段階的・継続的な育成体制の整備
短期研修・OJT・継続学習を組み合わせ、全職員がDXに対応できる基盤の構築。

5. 求められるデジタル人材像と役割・目標

行政スキルとデジタルスキルの双方を兼ね備え、町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～

- 本町が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、町政の課題や住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改善できることを考え、実践できる人材が欠かせない。
- これらを踏まえ、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などの「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する。



5. 求められるデジタル人材像と役割・目標

行政サービスの質向上や効率化を図るため、自治体におけるデジタル活用の重要性は急速に高まっています。これらの取組を一体的に推進するには、それを担う職員一人ひとりが必要なデジタルスキルや視点を備えることが不可欠です。

このため、行政におけるデジタル化の推進やサービス高度化には、専門知識に加え、課題解決力や協働力を備えた多様な人材を計画的に育成・配置していく必要があります。

本町が目指すデジタル人材

必ずしも高度なIT技術を有する職員に限らず、デジタル技術を業務改善や行政サービスの向上に活用できる職員として、職員一人ひとりが、自身の業務とデジタル技術との関係を理解し、課題解決の手段としてデジタル活用を考え、実践できることを目指す。

行政サービスの質向上や効率化を図る

自治体におけるデジタル活用の重要性は急速に高まっています。これらの取組を一体的に推進するには、それを担う職員一人ひとりが必要なデジタルスキルや視点を備えることが不可欠です。

このため、行政におけるデジタル化の推進やサービス高度化には、専門知識に加え、課題解決力や協働力を備えた多様な人材を計画的に育成・配置していく必要があります。

6. 求められる人材のレベル別育成と確保

本町のDXを推進するにあたっては、一般職員の意識改革やデジタルリテラシー向上を図るとともに、DX推進の中心となる「DX推進リーダー」および「高度専門人材」の集中的な育成・確保に取り組む。

(1) 高度専門人材

目標人数：3人

高度専門人材の役割が求められる、総務課（情報・DX担当班）や重要システム所管課の担当職員に加え、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。

(2) DX推進リーダー

目標人数：約20人

所属における業務のデジタル化を推進するため、各所属1名を配置するほか、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。

(3) 一般職員

目標人数：上記の(1)(2)以外の一般職員

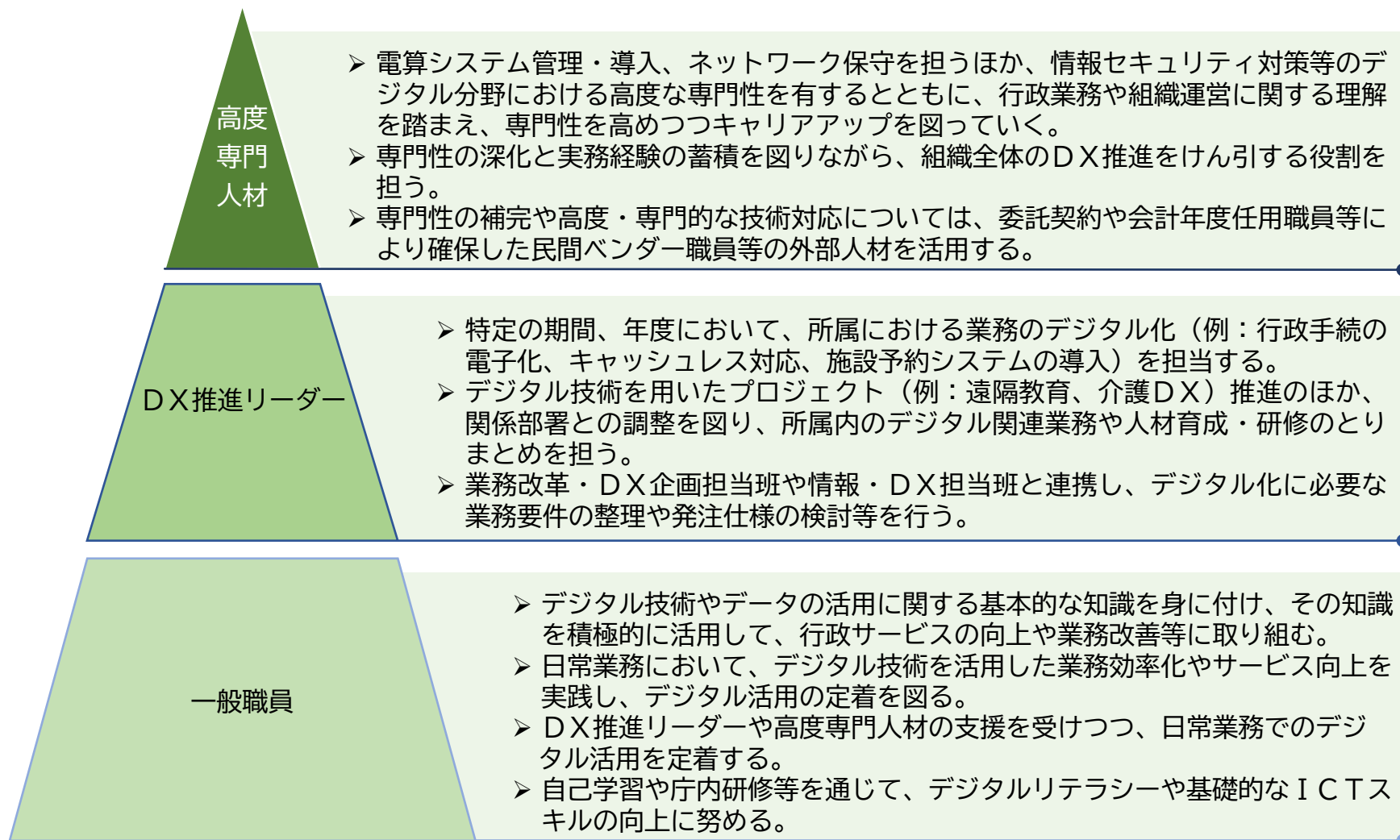
各所属において日常業務を遂行する職員で、デジタル技術を活用した業務効率化やサービス向上に取り組む役割を担います。基本的には職員の育成によりスキルを向上させ、DX推進リーダーや高度専門人材と連携して業務改善を進めることを目指します。また、必要に応じて外部研修等の活用により、デジタルスキルの底上げを図ります。

6. 求められる人材のレベル別育成と確保

	役割	目標人数		手法
		内 外部人材	内 内部育成	
高度専門人材	<p><u>情報・DX担当班</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・電算システムおよび共通基盤の管理・運用 ・全庁ネットワーク保守管理 ・情報セキュリティ対策 ・各部局が実施するDX施策に対する技術的支援・助言 <p><u>学校教育担当班</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・小中学校のネットワークおよびICT環境の保守管理 ・遠隔授業およびICTを活用した教育活動支援 <p><u>人事担当班</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価・人材育成と連動したDXの推進 ・定員管理・業務量分析等と連動した業務の効率化・適正化の推進 	3人	(-) (3人)	<ul style="list-style-type: none"> ・ベンダー主催の高度技術研修（AI、データ分析、セキュリティ、クラウド構築など）や技術コミュニティ・学会等への参加（最新技術・事例の収集） ・先進事例研究
DX推進リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・ICTツール利用の拡大、定着 ・所管業務におけるデジタル化・効率化の推進 ・業務改革・DX企画担当班と連携した業務改善の検討 	約20人	(-) (各所属から1名)	<ul style="list-style-type: none"> ・U-demy研修、J-LIS研修、ICTツール別研修、ベンダー主催研修への参加 ・庁内横断プロジェクトへの参加 ・メンタリング・後輩育成
一般職員	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタルツールを適切に活用した業務の遂行 ・電子申請・内部事務システム等の活用による業務効率化の実践 ・業務手順や事務処理の見直し、改善提案 	全職員	-	<ul style="list-style-type: none"> ・eラーニング、階層別研修、ICTツール別研修、情報セキュリティ研修、OJIC研修等への参加 ・自己学習、業務改善提案

6. 求められる人材のレベル別育成と確保

- ▶ 本町の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推進の中心となる「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。



7. 人材育成の手法と取組

(1) 研修による育成

① スキルマップに応じた研修

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、年度ごとに示すものとし、必要に応じて随時、見直しを行う。

② 実施機関

・ 大分県自治人材育成センター（OJIC）

キャリアアップ研修等により、各職階において必要となるデジタルリテラシーやマインドセットを習得する。

・ その他の機関

県デジタル政策課及び関係各課が主催する研修や、国・民間企業等が主催・提供する研修により、デジタルリテラシーやマインドセット、町で導入されているデジタルツールや各種データの活用に関する知識・スキルを習得する。

③ 研修の対象

・ 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。

・ DX推進リーダー

所属内における業務改善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やその利用方法に関する基本的な知識・スキルを習得する。

(2) 実務を通じた人材育成

- ・ 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OJTにより習得する。
- ・ 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のほか企画・調整などの行政実務に携わる職場を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。
- ・ 国や県、IT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) 資格取得の促進

職員の知識・スキルの習得、向上に直結する、デジタル技術やデータの活用に関する資格取得（情報処理技術者試験、統計検定等）の促進を図る。

8. 各部署における役割と主な業務

- DX推進リーダーを中心に、高度専門人材や一般職員を含むDX人材全体の育成を進めるため、各課の業務経験や研修、複数業務・プロジェクト経験を通じて、行政スキルとデジタルスキルをバランスよく向上させ、全庁的なDX施策を推進できる人材を育成する。

■ デジタル人材の業務の例

配置所属	業務の例
総務課	<ul style="list-style-type: none">DX人材の育成計画・研修・ジョブローテーションの運営支援配置管理や研修派遣の調整DX推進戦略等の策定・推進行政手続の電子化を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各所属のデータ利活用に関する支援システム運用・保守、システム導入・更改
教育担当課	<ul style="list-style-type: none">DX推進リーダーや一般職員向け研修の企画・実施デジタルリテラシーやマインドセット研修の運営教育用システムや研修管理ツールの運用・保守研修教材やデジタル学習コンテンツの整備・提供研修効果のモニタリングやスキル評価の支援
その他関係課	<ul style="list-style-type: none">所管業務における業務改善・効率化の取組デジタル技術を活用した情報共有や施策立案への活用デジタルサービスの活用

9. 推進体制

- 副町長を委員長とする玖珠町情報化推進委員会を中心に、現場の意見集約として行政DX作業部会と連携してデジタル人材の育成・確保の取組を進める。
- 職員全体の人材育成に関しては、計画策定や全体の人員配置・管理および研修の実施を総務課（人事担当班）が担当します。一方、デジタル人材の育成に関しては、庁内ネットワークやセキュリティに関する指導、業務で使用するデジタルツールの導入支援などを総務課（情報・DX担当班）が担当します。それぞれの役割を分担しつつ連携し、職員のデジタルスキル向上を図ることで、全庁的な人材育成とデジタル人材育成を計画的かつ効果的に推進します。

