

竹田市 人材育成・確保基本方針（デジタル部分）

2026年（令和8年）4月

竹田市人材育成・確保基本方針（デジタル部分）

目次

1. 策定の背景・目的
2. 求められるデジタル人材像、役割
 - (1)高度専門人材
 - (2)DX推進リーダー
 - (3)一般行政職員
3. 求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標
4. 求められる人材のレベルごとに育成・確保する手法
5. 実施体制
6. デジタル人材のキャリアパス

1. 策定の背景・目的

2050年の県内の生産年齢人口は2020年と比較して32%減少すると推計されており、各産業において人口不足・労働力不足が深刻化することが想定されています。

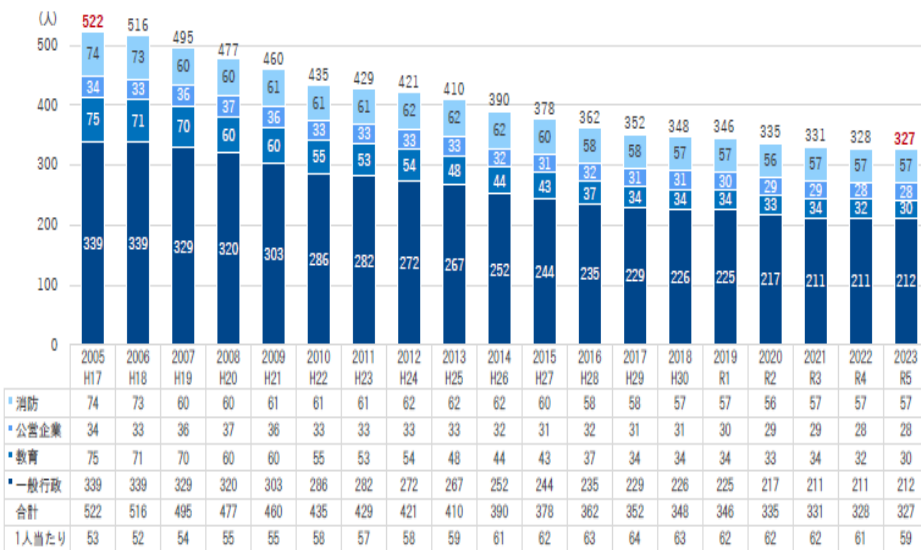
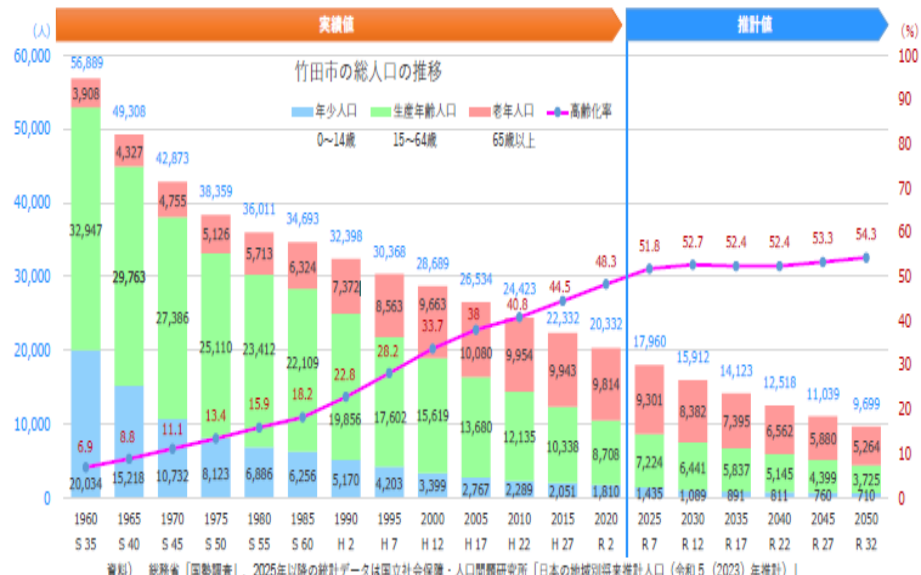
行政分野においても同様に労働力不足に陥り、このままであれば、必要な公共サービス等の提供が困難になる可能性があります。

一方、AI、5G、クラウド技術などの先端技術は、近年、目覚ましい進化を遂げており、これらは新たな産業を創出し経済の発展に寄与するとともに、人手不足等の地域課題の解決にも貢献するなど、大きなポテンシャルを持っています。

こうした状況の中、令和6年3月に策定した「竹田市DX推進計画」では、様々な地域課題に対し、データとデジタル技術を徹底的に活用することで、さらなる「市民サービスの利便性向上」と「行政業務の効率化」を実現することを目指しています。

以上のことから、デジタル化の取り組みを進める上では、デジタル変革を効果的に推進する組織体制の整備がひつようであり、その担い手となる人材（デジタル人材）の育成が必要不可欠となります。

そこで、本項では、本市において求められるデジタル人材を具体的に設定した上で、育成・確保の手法を体系的に整理します。



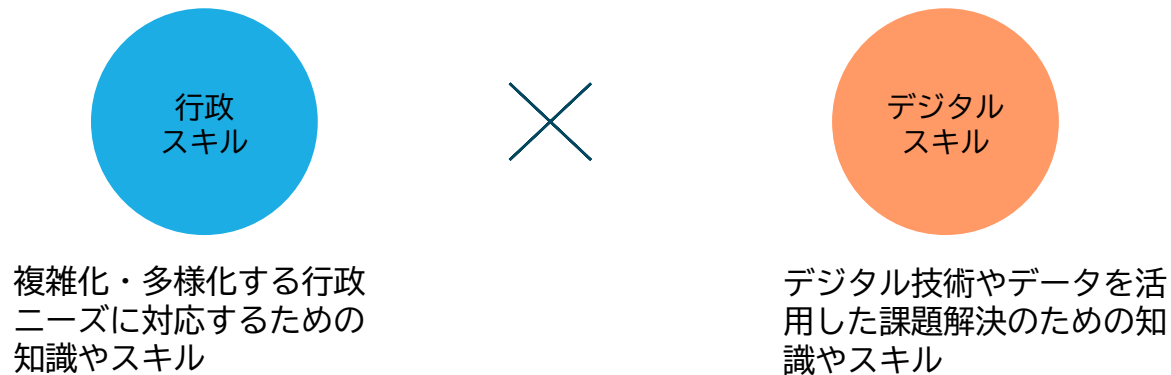
出典：総務省「地方公共団体定員管理調査」のうち、各年4月1日現在の職員数。竹田市「第4次竹田市行政改革大綱」(令和2年3月)

2. 求められるデジタル人材像、役割

1 求められる人材像

行政スキルとデジタルスキルの双方を兼ね備え、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～

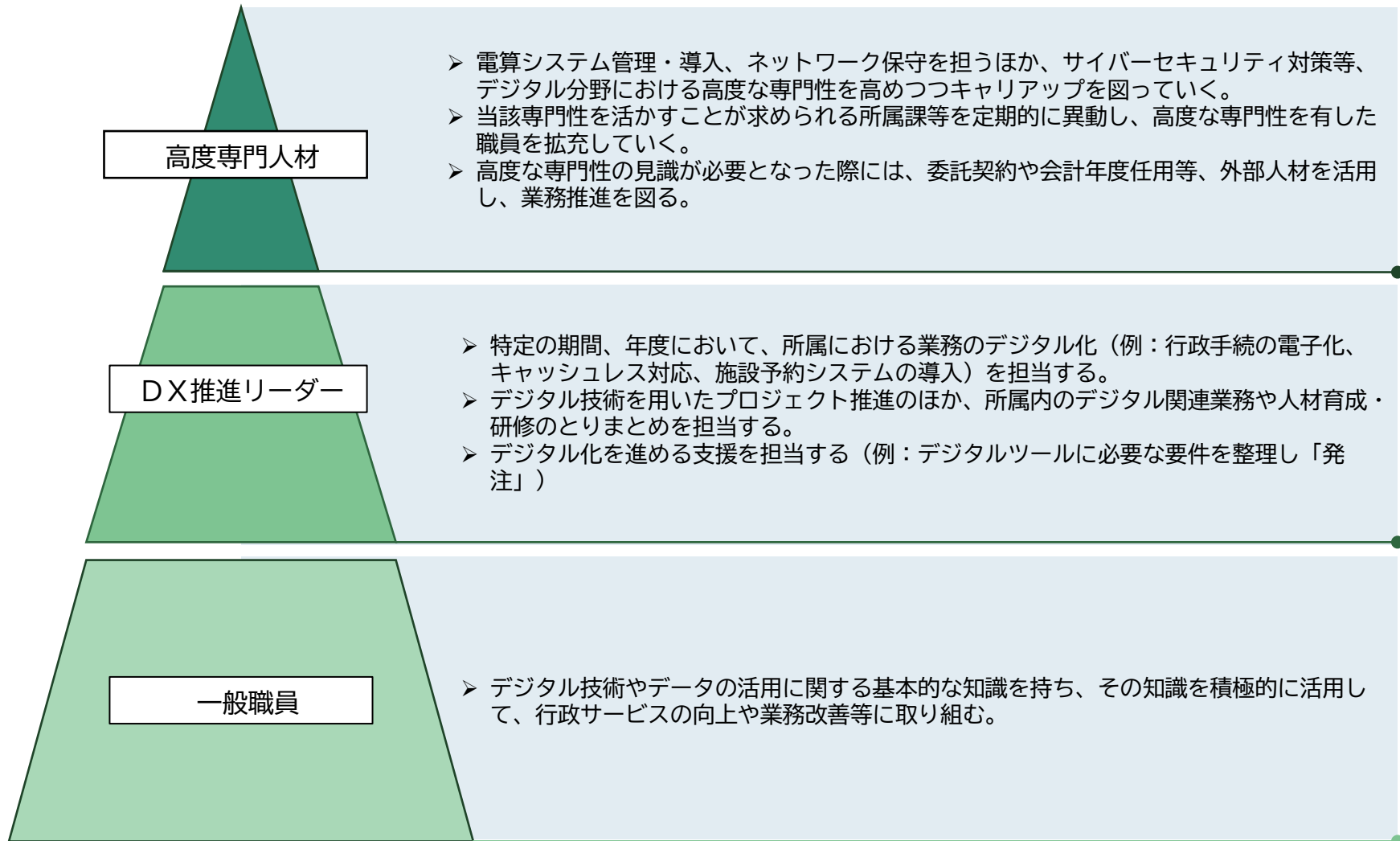
- 複雑化・多様化する行政ニーズに対応するためには、市政の課題や市民の望む姿を理解したうえで、デジタル技術やデータを活用してどのように改善できるかを考え、実践できる人材。
- デジタル技術やデータを効果的に活用し、自らの業務を変革しようとする「デジタルマインド」の醸成が不可欠であり、職員には、これまでの常識にとらわれず、デジタル技術を積極的に取り入れ、活用しようとする人材。
- 市民との協働、職場のチームワーク向上等人とのつながりを築くことを前提としたうえで、デジタル技術やデータの活用を推進していくマインドセット（心構え）を兼ね備えた人材。



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。



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) 高度専門人材

目標人数：デジタル推進課DX推進係・教育総務課施設管理係（電算担当）（3人）

高度専門人材の役割が求められる、デジタル推進課DX推進係及び教育総務課施設管理係（電算担当）を考慮し設定する。また、重要システム所管課の担当職員の育成・確保についても検討していく。

なお、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：各所属1名（30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

高度専門人材、DX推進リーダーを除く職員全員

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、必要に応じて随時、見直しを行う。

② 実施機関

・ 自治人材育成センター

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

デジタル推進課・総務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、市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

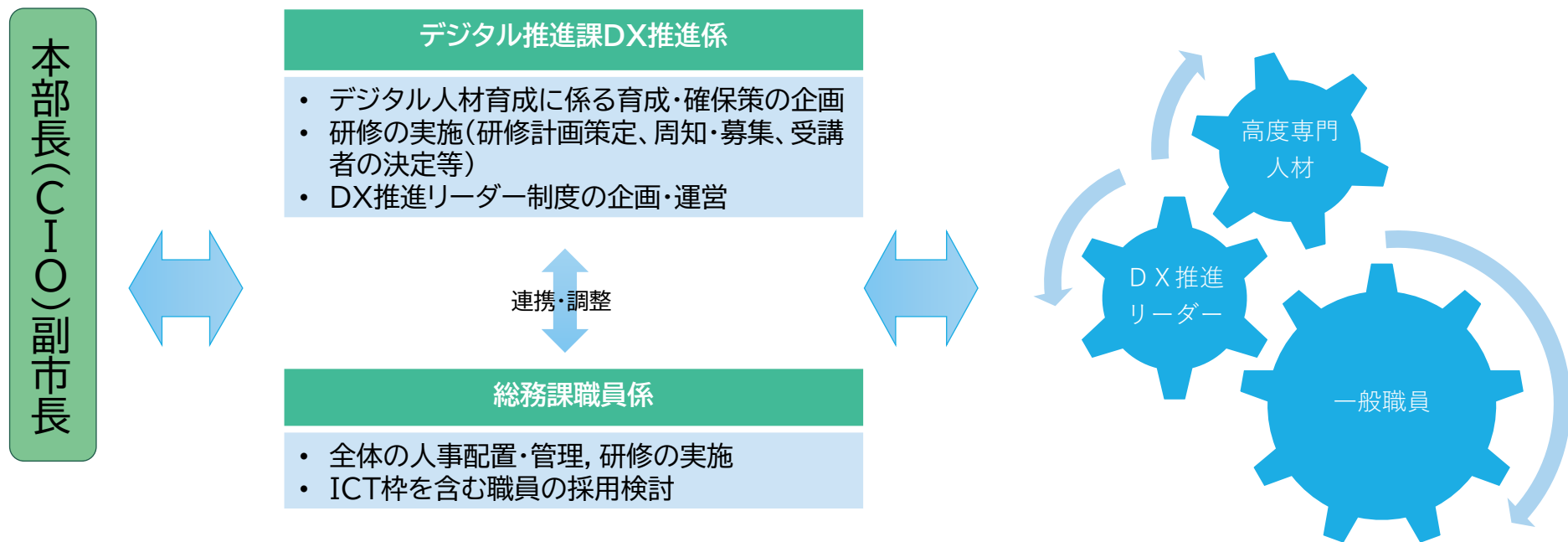
・ 各所属における業務改善等を通じて、デジタル技術の活用やデータ利活用に関する知識・スキルをOJTにより習得する。

・ 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。

・ 人材育成の観点から、必要に応じて国や県、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。

5. 推進体制

- 副市長をCIOとする竹田市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。
- デジタル推進課（DX推進係）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（職員係）が「全体の人員配置・管理・研修の実施」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、その中からデジタル推進課をハブとして、各課での行政実務や県やIT企業等への研修派遣を通じて庁内の業務理解とデジタルスキル向上を目指したジョブローテーションを実施する。

■ デジタル人材の業務の例

配置所属	業務の例
デジタル推進課 (DX推進係)	<ul style="list-style-type: none"> DX推進戦略等の策定・推進 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 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
重要システム所管課	<ul style="list-style-type: none"> システム運用・保守、システム導入・更改
事業担当課	<ul style="list-style-type: none"> デジタル化関連プロジェクトの担当

デジタル人材の配置職場の例

