

※このスライドは、「串間市DX人材育成プラン」に基づき、AIが概要として自動生成したものです。

串間市

DX人材育成プラン

デジタルで変える行政 住民本位の未来へ

令和8年4月1日施行

市職員のみなさまへ

なぜ、いまDXなのか

人口減少時代の自治体経営をデジタルで支える

従来の半分

の職員で本来の機能を発揮することが求められる時代へ

全職員

がDXの素養を身につけ、自分事として捉えることが前提

住民本位

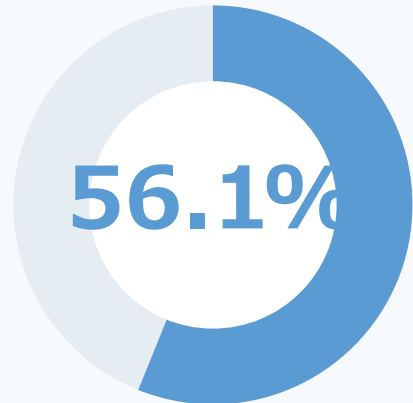
の行政サービスと持続可能な自治体経営を実現する

DX = データ・AI等のデジタル技術で業務・組織・文化を変革し、住民本位の行政を実現する取組み

アンケートに見る、人材育成の出発点

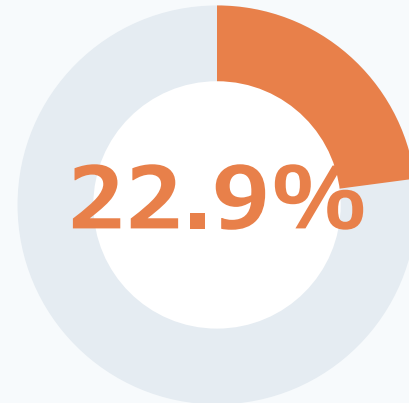
DX・EBPM・デジタル人材ー 職員の認知・理解は道半ば（R6年度 職員アンケート N=214）

Q5 DXとは何かを理解しているか



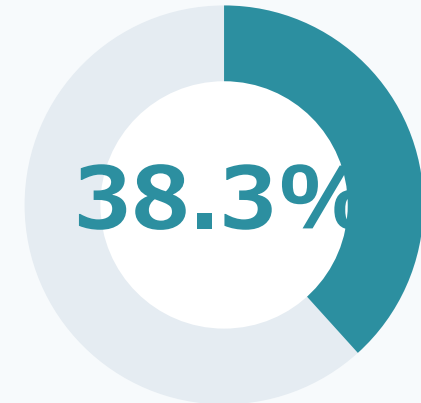
「理解している」 + 「概ね理解」

Q31 EBPMとは何かを理解しているか



「理解している」 + 「概ね理解」

Q49 デジタル人材に興味があるか



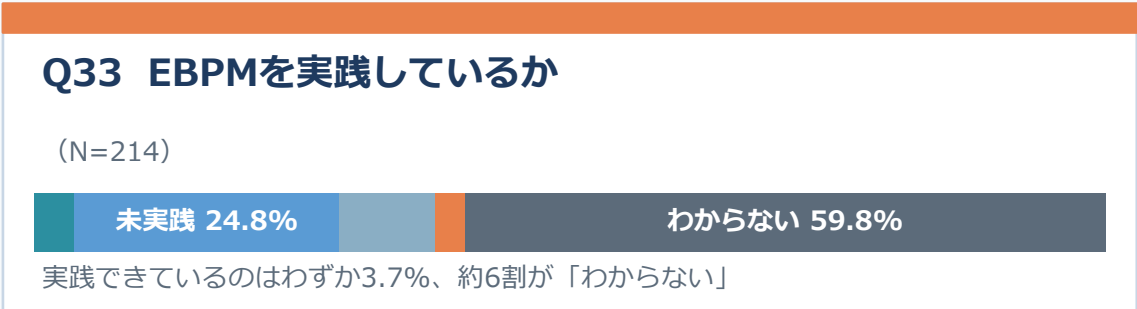
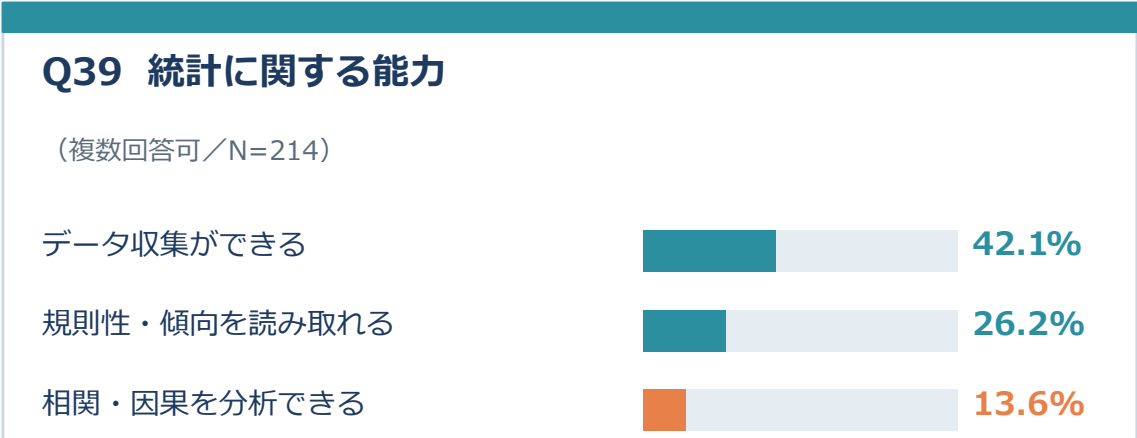
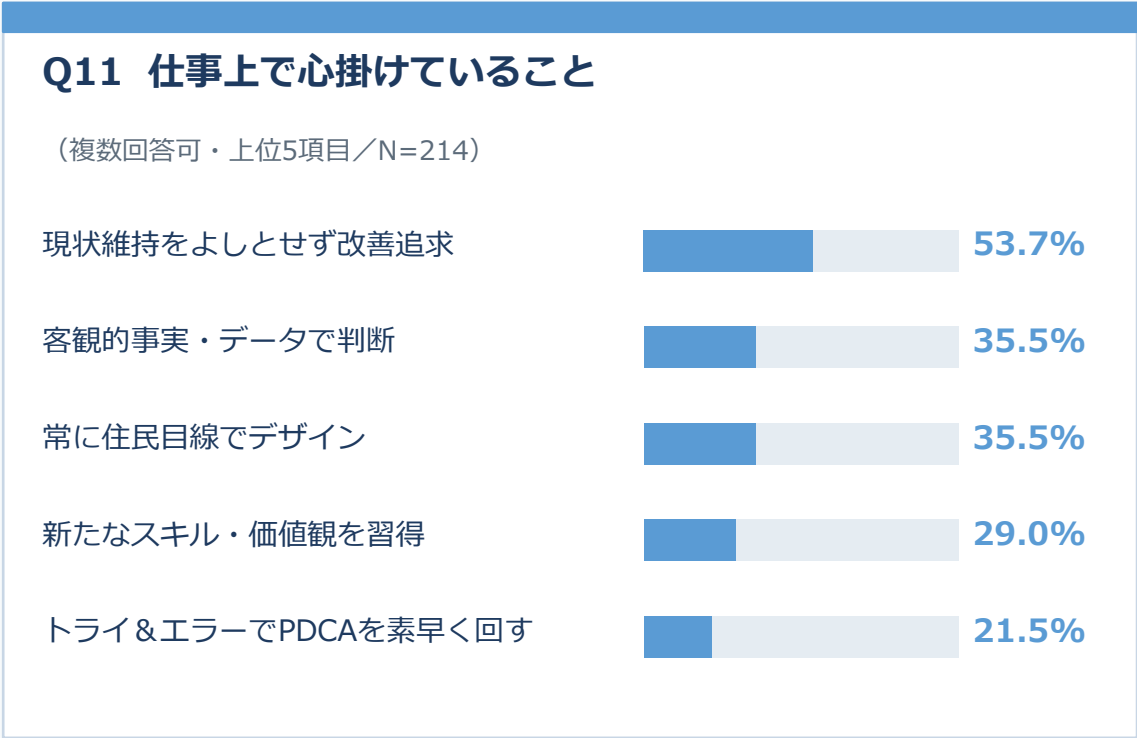
「興味がある」と回答

INSIGHT DXの基礎概念は半数強が理解する一方、政策立案手法（EBPM）や専門人材像への関心は2～4割台にとどまる。

→ 共通言語の整備（リテラシー底上げ）と、専門人材ロールの可視化・動機づけが人材育成プランの第一歩となる。

意識はあれど、データを扱える職員は少数

「心がけ」と「実スキル」「実践」のギャップを埋めることが育成課題の核心



INSIGHT 改善志向は半数を超えるが、「データに基づく判断」を心がけているのは約3人に1人。

実際にデータの相関・因果を分析できる職員は13.6%にとどまり、EBPMを実践できているのは3.7%。

→ **DSS-Lのリテラシー教育に加え、統計・データ分析の実践機会（OJT・ハンズオン）の整備が必要。**

3つの人材像で組織を支える

役割に応じて3つの層を定義し、それぞれの成長を支援

LAYER 1

一般行政職員

(管理職を含む)

デジタルの基礎知識を持ち、自身の業務で既存ツールを積極的に活用。
小さな改善を積み重ね、住民視点で自ら調査・探索し変革に行動する。

スキル基準：DSS-L 相当

LAYER 2

DX推進リーダー

(変革の橋渡し役)

現場課題を深く理解し、デジタル技術を組み合わせた解決策を企画・推進。
デジタルツールの要件を整理し『発注できる』人材。

スキル基準：DSS-P 相当

LAYER 3

DXエキスパート

(技術の牽引者)

高度な専門性でプロジェクトを技術的に牽引。
後進を育成し、デジタルツールを『目利きできる』『作ることができる』。

スキル基準：DSS-P / ITSS+ Lv.4以上

持ち場ごとの役割と連携

DXは一部の部署だけで成し遂げられない。各層が連携して変革を実現

一般行政職員	日常業務の効率化／現場で気づいた課題やアイデアをリーダーへ共有し、変革の起点となる
管理職	所属職員・リーダーの活動を後押しし、変革を阻害しない職場環境を整える。挑戦を奨励し、成果と失敗の双方から学ぶ姿勢を示す
業務担当部署のDX推進リーダー	所属課のBPRを主導／プロジェクトの企画・伴走支援・進行管理／システム調達・要件定義／データ分析によるEBPM支援
DX推進部署のDX推進リーダー	全庁ビジョンの策定・共有／庁内横断プロジェクトの企画・推進／データ連携基盤の整備／ネットワーク基盤・セキュリティの全体最適化
DXエキスパート	全庁プロジェクトを構想策定から安定稼働まで一貫してリード／リーダーへの伴走支援／専門知見からの最適解提示／後進育成

全職員に求める『デジタルリテラシー』

IPA「DXリテラシー標準（DSS-L）」を基準に、一人ひとりがDXの素養を身につける

Why

DXの背景

社会変化、顧客（住民）価値、競争環境を理解し、なぜDXが必要かを自分事として捉える

What

データ・技術

データの利活用、AI／クラウド／セキュリティなど、DXを支える基礎技術を理解する

How

活用と実践

ツール活用・業務見直し・データに基づく判断を、日々の実務で実践できる

Mind

マインド

変化への適応・コラボレーション・反復的な改善志向。学び続ける姿勢を持つ

出典：IPA『DXリテラシー標準（DSS-L） ver.1.2』を参考に串間市が整理

DXエキスパートを支える6つの専門ロール

IPA「DX推進スキル標準（DSS-P）」に基づく6ロールの視点を融合し、全庁プロジェクトを主導

1 ビジネス アーキテクト DXのビジョン・戦略を構想し、業務プロセスを再設計。変革の構想から実装までを一気通貫で主導	2 デザイナー 住民・職員の体験（UX）を起点にサービスを設計。利用者視点でわかりやすく使いやすい仕組みを描く	3 データ サイエンティスト データの収集・分析・可視化を通じて意思決定を支援。EBPM（証拠に基づく政策立案）を推進	4 ソフトウェア エンジニア ローコード／クラウド／AI等を活用し、業務システムやアプリケーションを実装・運用する技術の担い手	5 サイバー セキュリティ システム・データを脅威から守る設計・運用を担う。安全と利便性の両立で行政の信頼を支える	6 データ マネジメント データの安全性・信頼性の確保と流通基盤の設計・実装・運用を担い、組織横断のデータ利活用と価値創出を促進
--	--	--	--	--	---

特定ロールへの特化に加え、複数領域を横断する『マルチスキル型』の育成も支援

育成目標と数値

3つの層ごとに、対象人数とスキル基準を明確化

一般行政職員	DX推進リーダー	DXエキスパート
全職員 ※消防署員、病院・診療所の専門職を除く DSS-L 相当	30名 程度 各課等に1～2名／デジタル化推進室は全職員 DSS-P 相当	5名 程度 職員：DSS-P+ITSS+ Lv.4以上／外部：総務省『外部人材スキル標準』 高度専門人材

ハイブリッドな育成環境を整備

オンライン学習・対面研修・実践試行環境を組み合わせる

一般職員向け

- 1 J-LIS等のオンライン研修＋集合研修でDXリテラシーを習得
- 2 DX推進リーダーとの協働OJTで実務の中で課題解決を学ぶ
- 3 Teams等のオンラインコミュニティで好事例を横展開

DX推進リーダー・エキスパート向け

- 1 民間専門オンライン研修＋勉強会・集合研修で高度技術を習得
- 2 推進者限定コミュニティで現場課題と判断知を共有・相互支援
- 3 生成AI環境・サンドボックスPCによる実践的試行環境の提供
- 4 全庁横断プロジェクト参画／産官学連携・カンファレンス参加

変革を支える3つの組織文化

ツールや制度の整備に加え、変革を受け入れる文化を全庁共通の行動規範に

01

心理的安全性の確保

デジタルへの苦手意識にも寄り添い、『変えても大丈夫』という安心感を職場に広げる。挑戦する職員が萎縮しない環境を組織で担保する。

02

アジャイルな姿勢

失敗を恐れず小さく試し、素早く学ぶサイクルを習慣化。完璧な計画よりも、現場での実践と改善の積み重ねを重視する。

03

小さな成功の横展開

ツール導入がもたらす『時間のゆとり』『心理的な余裕』を丁寧に関共有し、好事例を全庁に広げ、変革への意欲を高める。

成長モデルと変革の進め方

行政実務とデジタルの融合で、双方が重なる領域で真価を発揮する人材へ

キャリアパス（DSS準拠）

1

一般行政職員

業務経験を積みデジタル基礎を習得

2

DX推進リーダー

ビジネスアーキテクトの素養を磨き、BPRを主導

3

DXエキスパート

DSS-Pの6ルールを軸に専門性を深める／マルチスキル型も支援

活動サイクル

①課題の分析・把握

②解決策の検討・企画

③構築

④実行

⑤効果検証

OODA × PDCA を状況に応じて使い分け、即応と品質向上を両立

5年間のロードマップ

第1フェーズ「試行・実践期（1～3年目）」 / 第2フェーズ「制度・定着期（4～5年目）」

1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
公募・チーム結成	実践・好循環の創出	3年次総点検	高度専門教育の本格化	制度として定着
全庁公募で第1期リーダー選抜／全庁プロジェクトチーム結成	第2期生の公募／本格的なBPRプロジェクトを推進	毎年公募・毎年研修サイクルを確立／第2フェーズの制度設計	エキスパート候補への高度専門教育／複線型人事・評価制度の試行導入	公募→チーム解決→専門職評価→後進育成のサイクルを人事制度として定着
20%ルール 月1日程度	20%ルール 隔週1日	20%ルール 週1日（20%）	制度試行	本格運用

総括

DXの本質は、デジタル技術の導入そのものではない。
それを手段として、組織のあり方や行政文化を住民本位にアップデートすること。

学 ぶ

全職員がデジタルを共通言語として理解する

挑 む

現場リーダーと専門エキスパートが、それぞれの持ち場で変革を牽引する

共に創る

持続可能な未来を切り拓く、進化し続ける自治体へ

組織全体で『学び、挑み、共に創る』文化を根づかせる