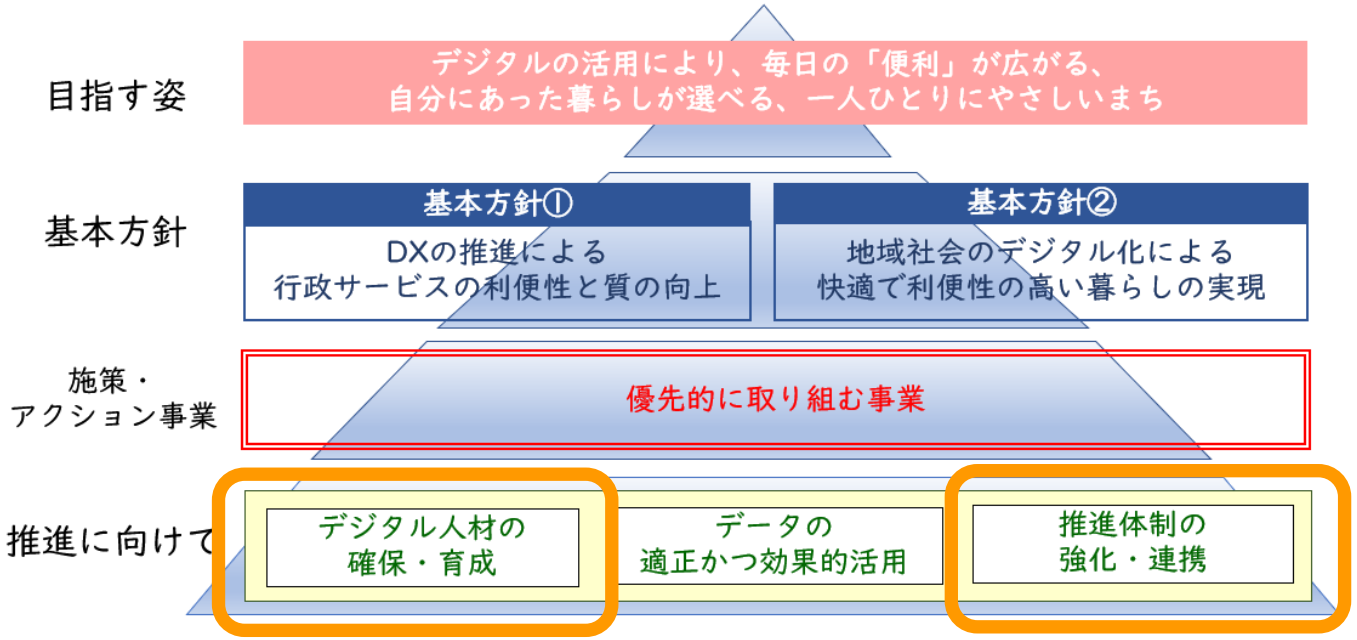
Ⅰ．本市が目指すデジタル人材及び方針

DXとは、行政サービスのデジタル化だけではなく、仕事の進め方、組織・人事の仕組み、組織文化・風土、意識を変革することである。

その推進にあたっては、その担い手である人材育成・確保に長期的な視点で取り組むとともに、育成・確保した人材が適切に活用されるよう推進体制を強化することが重要である。

そこで、次の方針に基づきDXアクションプラン実現の推進に向けた各取組を展開していく。

【DXアクションプラン全体像】

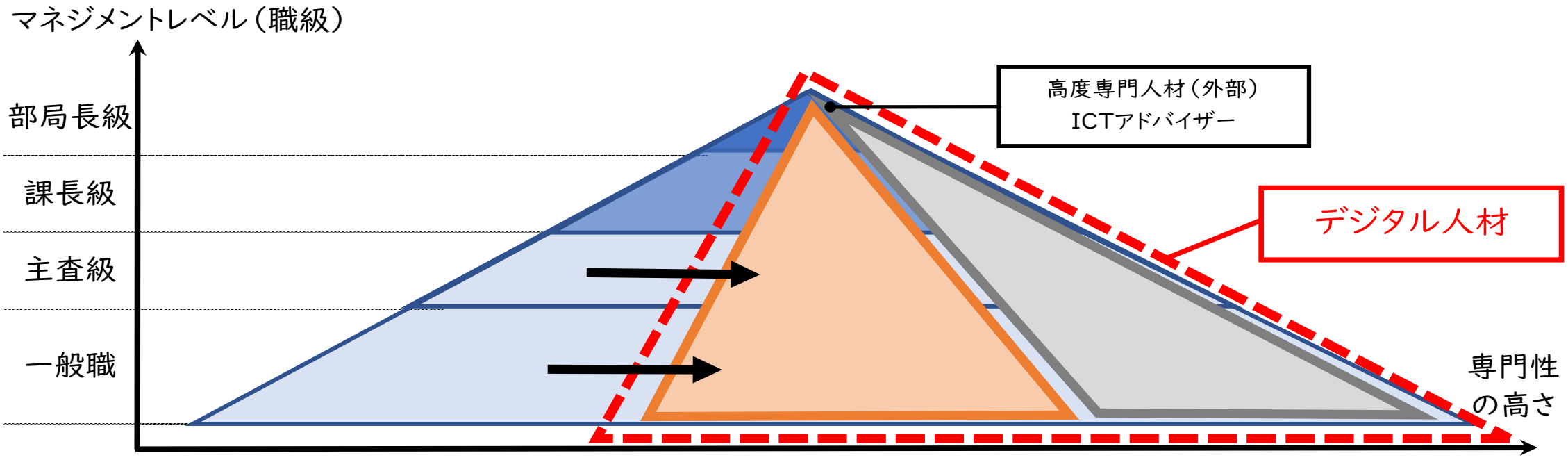


方針① 全庁DXを推進するためのデジタル人材の育成

方針② デジタル部組織及び各局の連携体制の強化

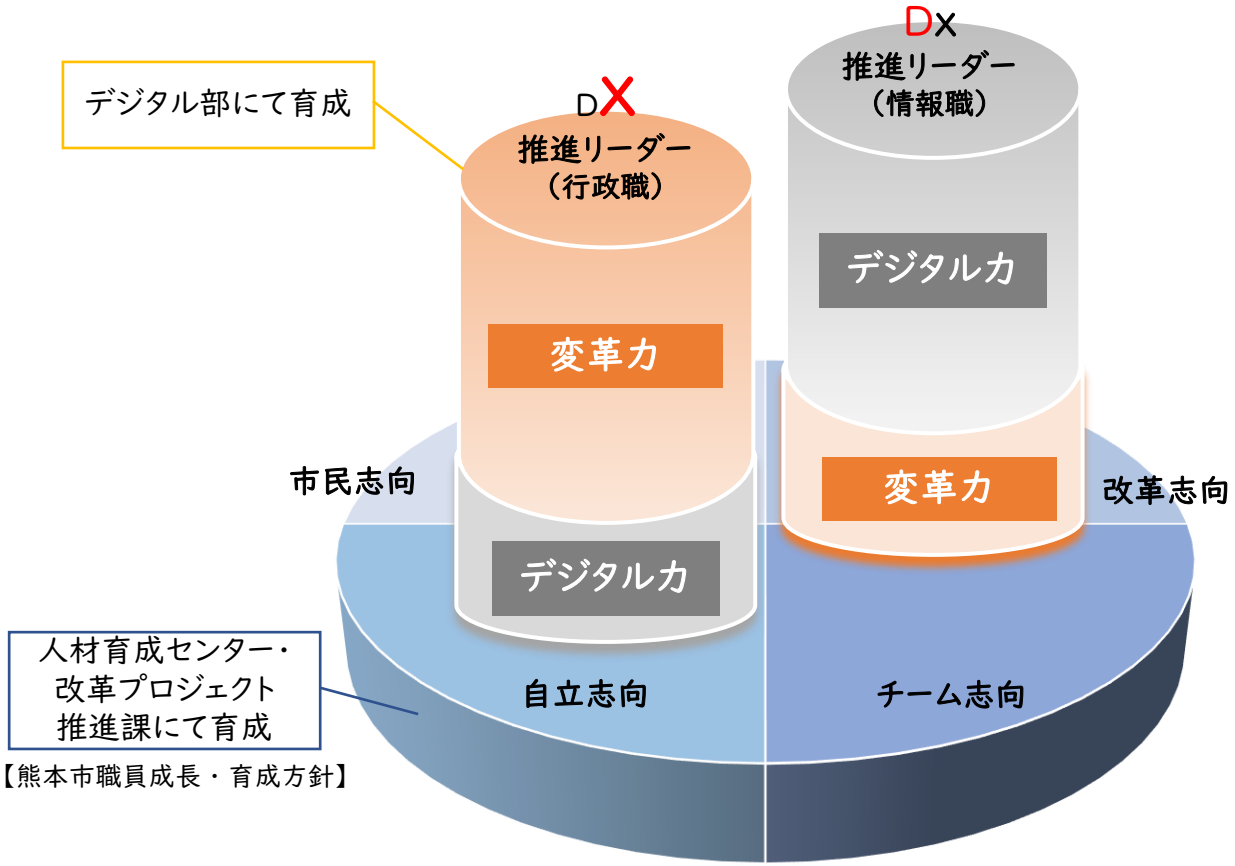
方針③ 組織全体の情報リテラシーの向上

２．本市のデジタル人材育成像



区分	一般行政職員	DX推進リーダー（行政職）	Dx推進リーダー（情報職）
レベル	◎デジタルが分かる・使える ◎既存システム・ツールの維持管理ができる	◎デジタルを活用できる ◎新規システム・ツールの導入検討ができる	◎デジタルを比較できる ◎システム導入のサポートができる
役割	自らの業務の課題を整理し、デジタルを活用した業務改善や業務効率化を検討する	情報職と連携し、庁内DXの推進を牽引する（主にX（変革）部分を担う）	行政職と連携し、庁内のDX推進のため、専門的見地からの伴走支援を行う（主にD（デジタル）部分を担う）

３．求めるデジタル人材育成像に必要な能力（スキル）



【デジタル人材育成におけるデジタル部の役割】

既存の熊本市職員成長・育成方針にある４つの行動姿勢（志向）の上に、デジタル人材として必要な能力（スキル）を習得させることで、DX推進の中核となる、デジタル人材＝「DX推進リーダー」を育成していく。

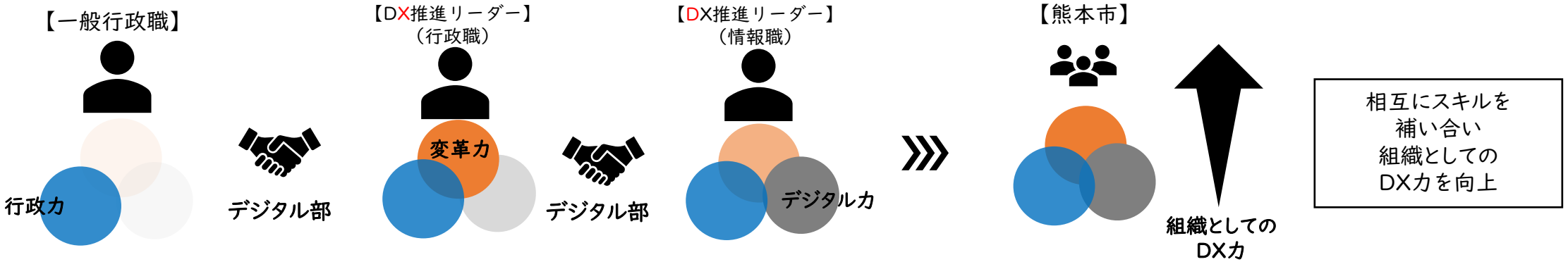
また、それらのスキルを相互に補い合える推進体制を強化することで、組織としてのDX力を向上していく。

変革力

DX推進マインドやロジカルシンキング、システム思考、TOBE構想、BPRの手法など、現状分析を可視化し、あるべき姿へ具体化する知識やスキル

デジタル力

ITストラテジーやクラウドサービス活用、UX/UIデザイン、データサイエンス、システム管理など、データやデジタル技術を用いて課題解決する知識やスキル



４．今後の育成計画

2024 年

・マインド研修受講対象者拡充、講座の実施
・全職員情報リテラシー研修開始（以降継続）
・情報職情報交換会（前年度からの継続）
・高度専門資格取得の補助（以降継続）
・デジタル部局担当制開始（以降継続）
・デジタル部内部職員育成開始（以降継続）
・DX推進リーダー候補育成研修開始（以降継続）

2025 年

・DX推進リーダーの勉強会参加　及び
Teamsグループの設置（以降継続）
・DX推進リーダー制試行

2026 年

・DX推進リーダー制の本格運用開始（以降継続）

2027 年（デジタル人材育成像実現）

★デジタル部情報職を中心とした局担当制実現
★DX推進リーダーの設置（各局2～3名体制）
★一般行政職員の情報リテラシー向上
（研修受講延べ数10,000人達成）