

# 沖縄県デジタル人材育成方針

1.1版

令和6年9月

 沖縄県企画部デジタル社会推進課

# 目次

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>第1章 本計画策定の背景・目的</b> .....      | <b>1</b>  |
| (1) 方針策定の背景・必要性 .....             | 1         |
| (2) 位置づけ .....                    | 1         |
| (3) 方針の趣旨 .....                   | 1         |
| <b>第2章 求めるデジタル人材像</b> .....       | <b>2</b>  |
| (1) 人材育成によりめざす県庁の姿 .....          | 2         |
| (2) デジタル人材モデル .....               | 3         |
| <b>第3章 デジタル人材に必要なスキル</b> .....    | <b>4</b>  |
| (1) デジタルスキルマップ .....              | 4         |
| (2) デジタルスキル解説 .....               | 5         |
| (3) デジタルスキル獲得に向けた留意点 .....        | 8         |
| <b>第4章 人材育成に向けた具体的な取り組み</b> ..... | <b>9</b>  |
| (1) 取組体制 .....                    | 9         |
| (2) 研修方法 .....                    | 9         |
| (3) 年次研修計画 .....                  | 10        |
| <b>第5章 市町村への支援</b> .....          | <b>11</b> |
| (1) 背景・必要性 .....                  | 11        |
| (2) 支援内容 .....                    | 11        |
| <b>第6章 その他</b> .....              | <b>12</b> |
| (1) 方針見直しの考え方 .....               | 12        |
| (2) その他の検討事項 .....                | 12        |

# 第1章 本計画策定の背景・目的

## (1) 方針策定の背景・必要性

デジタル技術の発展と普及により、経済や産業構造の変革、社会課題の解決、新たな価値創造が可能となっている中、行政においてもデジタル施策の推進や内部生産性の向上が求められています。

国は、国内で令和2年に確認された新型コロナウイルス感染症への対応において明らかとなったデジタル化の遅れに対処するため、利用者起点で行政のデジタル化の集中改革を強力に推進し、自治体が重点的に取り組むべき事項を具体化した「自治体DX推進計画」を令和3年12月に策定しました。計画においては、取組の前提となるDX推進体制の中で、「デジタル人材の確保・育成」が掲げられています。また、令和5年12月には、「人材育成・確保基本方針策定指針」を提示しており、デジタル社会が進展し、官民ともにデジタル人材の需給がひっ迫する中、自治体に対しては、急務となっているデジタル人材の育成・確保にかかる方針の策定を求めています。

また、沖縄県では、ICT/DX 関連施策の推進に向けた考え方や方向性、施策等を示すとともに、施策を計画的かつ効果的に推進し、新・沖縄21世紀ビジョン基本計画において掲げる「安全・安心で幸福が実感できる島」の形成をデジタル技術の面から支えるための総合計画として、「沖縄県DX推進計画」を令和4年9月に策定しました。この中では、行政分野の施策展開として「デジタル人材の確保・育成」を掲げ、取組<sup>※</sup>を進めることとしています。

県においては、これまでも外部人材の採用やデジタル関連の研修を行ってきていますが、直面するデジタル化への課題解決や、デジタル技術を活用したサービスの提供について、組織として継続的に対応していくためには、短期的な対策のほか中期的な視点で、人材の確保と体系的な育成を行っていく必要があります。

このため、国・県の計画や指針等を踏まえて、**沖縄県職員のデジタル人材の育成を計画的・効果的に推進するため、求められる能力や人材を設定し、身に付けるべきスキルを体系的に整理した「沖縄県デジタル人材育成方針」を策定する**ものです。

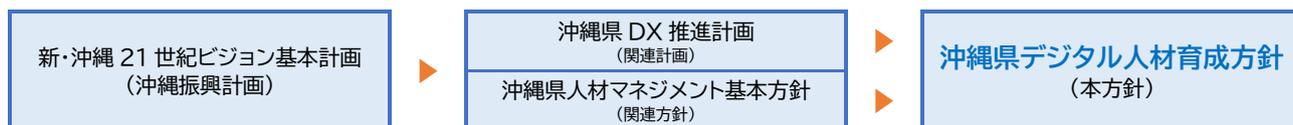
<sup>※</sup>取組の一環として、令和6年9月から、特定分野のエキスパートを育成する「沖縄県複線型人事制度」に「情報」部門を追加しています。

## (2) 位置づけ

本方針は、沖縄県DX推進計画のもと、DXやデジタル化の推進に向けた体制構築に向け、デジタル人材を確保・育成するための様々な取組を行う上で参照され、拠り所となる基本的な方針となります。

また、国の求めるデジタル人材の育成・確保にかかる方針としての位置づけとともに、県において令和6年3月に策定された「沖縄県人材マネジメント基本方針」のデジタル人材部分を補完するものでもあります。

なお、本方針の対象は知事部局とします。



## (3) 方針の趣旨

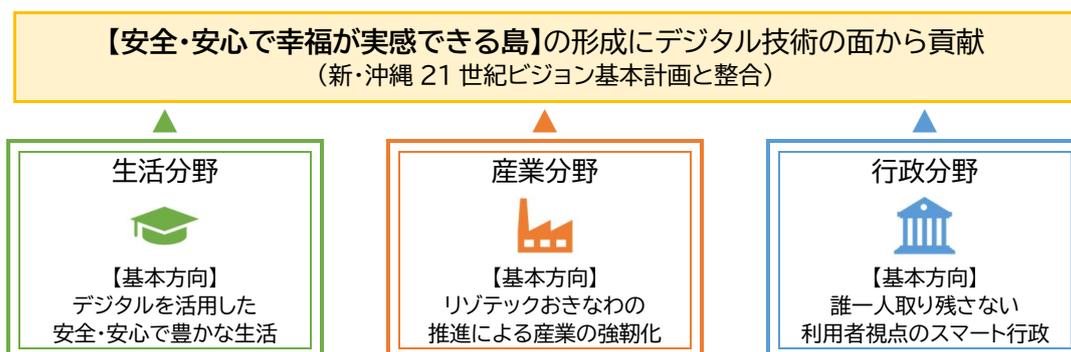
本方針は、多様な県民ニーズに対応し、県民福祉の増進を目指した行政運営の「質」の向上のため、デジタル技術を活用し、**能率的で柔軟な業務プロセスを実現する「スマート県庁」の構築**に向けた人材育成の考え方をまとめたものです。本方針では、デジタル人材の確保及び育成を目的とした施策・取組の実施に関する考え方と方向性を明確にします。

## 第2章 求めるデジタル人材像

### (1) 人材育成によりめざす県庁の姿

沖縄県 DX 推進計画では「**誰一人取り残さない利用者視点のスマート行政**」を行政分野における基本方向としています。この基本方向に沿い、デジタル人材育成を行うことにより、デジタル技術を活用し、利用者ニーズの変化等への対応を図り、利便性の向上を実現するべく、県民・来訪者等の全ての人々がデジタルの恩恵を受けられる環境の整備、業務プロセスの改革を図る**スマート県庁**を実現します。

#### ● 沖縄県 DX 推進計画のビジョン



#### ● スマート県庁に向けた取組

スマート県庁の構築に向けたデジタル人材の確保・育成並びに関連施策を実施します。

| 沖縄県 DX 推進計画におけるスマート県庁の構築に向けた施策 |   |
|--------------------------------|---|
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政プロセスの整備               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 共通事務における BPR(ビジネスプロセスリエンジニアリング)の推進</li> <li>○ AI(自動 FAQ、字幕、文字起し、文字自動認識など)の活用推進</li> <li>○ RPA(繰り返し作業・単純作業などの自動化)の活用推進</li> <li>○ テレワークに対応した業務環境の整備</li> </ul> </li> </ul>   |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 基幹系業務システムの標準化・共通化               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 県における基幹系業務システムの標準化・共通化</li> <li>○ 市町村における基幹系業務システムの標準化・共通化への支援</li> </ul> </li> </ul>   |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● デジタル人材の確保・育成               <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 外部デジタル人材の確保</li> <li>□ 内部人材の育成</li> </ul> </li> </ul>  |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● オープンデータの整備・利活用促進               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ オープンデータの充実と市町村のオープンデータの取組への支援</li> <li>○ シビックテック推進などオープンデータの利活用の促進</li> </ul> </li> </ul>  |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 信頼性の高いデジタル・ガバメントの構築               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 情報セキュリティ対策の維持・強化</li> <li>○ 情報セキュリティ監査の実施</li> <li>○ 業務継続計画の適宜見直し</li> <li>○ 国のセキュリティポリシーガイドライン等に基づくセキュリティ対策の運用</li> <li>○ 個人情報の厳格な取り扱いの徹底</li> </ul> </li> </ul> |

○・・・スマート県庁の構築に向けた施策 / □・・・デジタル人材の確保・育成に係る施策

## (2) デジタル人材モデル

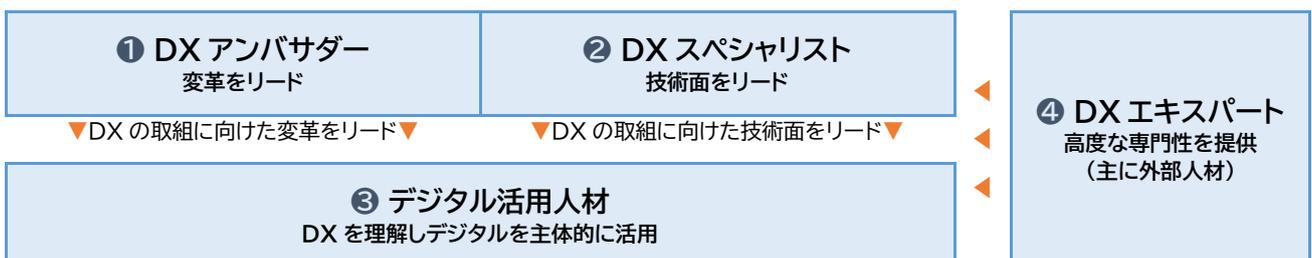
直面するデジタル化への課題解決や、デジタル技術を活用した行政サービスの提供について、組織として継続的に対応していくため、デジタル人材の育成・確保等に取り組みます。

デジタル人材の育成・確保に取り組むに当たっては、まず、沖縄県において育成・確保を進めるデジタル人材の人材像を明確化し、4つの人材モデルに分類します。

### ● スマート県庁の実現に必要なデジタル人材像

| 区分   | 人材モデル  | 人材像・役割   |
|--|--|--|
| <br>職員<br>(内部人材)    | <b>① DX アンバサダー</b><br><br>毎年 100 名程度育成  | <b>● DX の取組に向けた変革(Transformation)をリード</b><br>・所属の DX の気運醸成や取組をリード<br>・デジタルを活用したサービスの向上・業務効率化への取組<br>・デジタルツールの導入・活用<br>希望する職員を中心に編成           |
|  | <b>② DX スペシャリスト</b><br><br>毎年 20 名程度育成 | <b>● DX の取組に向けた技術面(Digital)をリード</b><br>・庁内の DX の気運醸成や取組を、技術面から支援<br>・デジタルツールの目利き<br>・得意分野における専門性の発揮<br>・デジタル人材の育成・指導<br>DX 関連部門を中心に編成        |
|  | <b>③ デジタル活用人材</b><br><br>全職員を育成       | <b>● DX を理解しデジタルを主体的に活用</b><br>・導入されたデジタルツールの活用<br>・デジタルを活用した日常業務の効率化<br>・必要となるデジタル技術やその活用事例のキャッチアップ<br>・個人情報や機密情報等、データの厳格な取扱いの徹底<br>全職員     |
| <br>専門家<br>(外部人材) | <b>④ DX エキスパート</b><br><br>必要に応じ編成     | <b>● デジタル分野における高度な専門性を提供</b><br>・取り組むプロジェクトに応じた高度な専門性を提供<br>・最新 DX 情報や効果的なプロジェクト運営等に係る知見提供<br>・デジタル人材の育成に向けた育成メニューの提供・講師<br>取組む施策の内容・期間に応じ配置 |

### ● 人材モデル相関図



## 第3章 デジタル人材に必要なスキル

### (1) デジタルスキルマップ

デジタル人材に必要なスキルとその概要を以下に整理します。なお、DX アンバサダーとDX スペシャリストは職員が必要に応じ専門分野別のスキル知識・技術等を習得・実践するものであり、全てのスキルを習得するものではありません。

① DX アンバサダー / ② DX スペシャリスト / ③ デジタル活用人材

| スキル       |                 | 概要                         | ① | ② | ③ |
|-----------|-----------------|----------------------------|---|---|---|
| マネジメント    | ① マネジメント(変革)    | DX に向けた気運醸成・組織風土の変革を牽引     | ◎ | ○ |   |
|           | ② マネジメント(技術)    | プロジェクトに必要な技術的なマネジメント       | ○ | ◎ |   |
|           | ③ インシデント管理      | IT セキュリティ侵害やシステム障害時の迅速な対応策 | △ | ○ |   |
|           | ④ サービスデザイン/BPR  | ユーザー中心のサービス設計と業務プロセスの再設計   | ◎ | ◎ | △ |
| テクニカル     | ⑤ システム企画・調達・運用  | IT システムのライフサイクル全般の管理と最適化   | ○ | ◎ | △ |
|           | ⑥ サイバーセキュリティ    | 情報資産を保護するための技術的対策と管理       | ○ | ◎ | △ |
|           | ⑦ プログラミング/ローコード | コード作成やローコードプラットフォームを用いた開発  | ○ | ◎ | △ |
|           | ⑧ データ分析・活用      | データを収集、分析し、意思決定に活用する技術     | ◎ | ○ | △ |
|           | ⑨ 先端技術          | AI、ブロックチェーンなど最新技術の採用と応用    | ○ | ◎ | △ |
|           | ⑩ デジタルマーケティング   | オンラインツールを活用したマーケティング戦略     | ○ | ○ | △ |
| デジタルリテラシー | ⑪ 国策・潮流         | 政府のデジタル関連政策や社会のデジタル化動向     | ◎ | ◎ | ○ |
|           | ⑫ DX 基礎知識・マインド  | デジタル変革の基本概念とそれを推進する姿勢      | ◎ | ◎ | ○ |
|           | ⑬ ICT 基礎知識      | 情報通信技術に関する基本的な理解と知識        | ○ | ◎ | ○ |
|           | ⑭ セキュリティ基礎知識    | サイバーセキュリティの基本概念と保護対策の知識    | ○ | ◎ | ○ |

◎…専門的な知識を有し、指導できる。

○…標準的な知識を有し、独力で実践ができる。

△…基礎的な知識を有し、指導のもとに実践ができる。

## (2) デジタルスキル解説

デジタル人材に必要な各スキルについて、デジタルスキルマップのスキル別に解説します。

### ● マネジメント系スキル

|         |  |
|---------|--|
| スキル     | ① マネジメント(変革)   |
| 概要      | DX に向け気運醸成・組織風土の変革を牽引するためのマネジメント能力を示します。これは、新しい技術や方法論を組織に導入し、職員の心理的障壁を乗り越え、変化を受け入れさせる能力のことを指します。   |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"><li>・組織文化の理解と変革の推進</li><li>・変革に向けたビジョンと戦略の策定</li><li>・ステークホルダーの管理とコミュニケーション</li><li>・変革プロセスの計画、実行、監査</li></ul> |

|         |   |
|---------|---|
| スキル     | ② マネジメント(技術)  |
| 概要      | プロジェクトに必要となる技術的なマネジメント能力を示します。これは、技術的な側面だけでなく、プロジェクトのスコープ、予算、時間の管理を含むプロジェクト管理全般を指します。   |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"><li>・技術的リーダーシップと意思決定</li><li>・プロジェクト管理ツールの利用促進</li><li>・チームメンバーの技術的能力の向上とマネジメント</li><li>・リスク管理と品質保証</li></ul> |

|         |   |
|---------|---|
| スキル     | ③ インシデント管理  |
| 概要      | IT セキュリティ侵害やシステム障害時の迅速な対応策に係るマネジメント能力を示します。インシデント管理とは、IT を活用する行政サービスの品質と利用可能性を保証するためのプロセスです。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"><li>・インシデント検出と分析</li><li>・インシデント対応計画の策定と実行</li><li>・コミュニケーション計画の管理</li><li>・復旧後のレビューと改善策の実施</li></ul> |

|         |  |
|---------|--|
| スキル     | ④ サービスデザイン/BPR (ビジネスプロセスリエンジニアリング)   |
| 概要      | ユーザー中心のサービス設計と業務プロセスの再設計に係るマネジメント能力を示します。これには、県民のニーズを深く理解し、それに基づいて業務プロセスを最適化することが含まれます。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"><li>・ユーザーリサーチとインサイトの抽出</li><li>・サービスデザイン思考とツールの適用</li><li>・プロセスマッピングと改善策の策定</li><li>・変革に向けたステークホルダーの調整とコミュニケーション</li></ul> |

● テクニカル系スキル

|         |  |
|---------|--|
| スキル     | ⑤ システム企画・調達・運用   |
| 概要      | IT システムのライフサイクル全般の管理と最適化に関連するスキルを示します。これには、システムの企画、調達、実装、運用、保守、アップグレード、廃止までの一連のプロセスが含まれます。   |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベンダー管理と調達プロセス</li> <li>・システム設計とアーキテクチャの理解</li> <li>・運用管理とシステム監視</li> <li>・IT インフラとクラウドサービスの知識</li> </ul> |

|         |  |
|---------|--|
| スキル     | ⑥ サイバーセキュリティ   |
| 概要      | 情報資産を保護するための技術的対策と管理スキルを示します。これには、攻撃からシステムを守るための予防措置、検出技術、対応戦略が含まれます。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ネットワークセキュリティと暗号化技術</li> <li>・インシデント対応と脆弱性管理</li> <li>・セキュリティポリシーの策定と実施</li> <li>・エンドユーザー教育と意識向上</li> </ul> |

|         |  |
|---------|--|
| スキル     | ⑦ プログラミング/ローコード  |
| 概要      | コード作成またはローコードプラットフォームを用いた開発スキルを示します。これには、アプリケーション開発の基礎から、特定のプログラミング言語やツールの使用が含まれます。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数のプログラミング言語の習得(例: Python、JavaScript)</li> <li>・ローコード開発プラットフォームの使用経験</li> <li>・ソフトウェア開発のライフサイクル理解</li> <li>・デバッグとテストの技術</li> </ul> |

|         |   |
|---------|---|
| スキル     | ⑧ データ分析・活用  |
| 概要      | データを収集、分析し、意思決定に活用する技術スキルを示します。データサイエンスとビッグデータ技術を駆使して、洞察を得ることが含まれます。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・統計学と機械学習の基礎知識</li> <li>・データベース管理と SQL</li> <li>・BI(Business Intelligence)ツールの使用(例: Tableau、Power BI 等)</li> <li>・分析結果の業務への活用(EBPM 等)</li> </ul> |

|         |   |
|---------|---|
| スキル     | ⑨ 先端技術  |
| 概要      | AI、ブロックチェーンなど最新技術の採用と応用スキルを示します。これらの技術を理解し、業務に活用する能力が含まれます。   |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人工知能(AI)と機械学習(ML)の原理と生成 AI 等のアプリケーション活用</li> <li>・ブロックチェーン技術の基礎と業務プロセスでの活用</li> <li>・IoT(Internet of Things)デバイスとシステムの現状と業務への活用</li> <li>・仮想現実(VR)と拡張現実(AR)の活用</li> </ul> |

|         |  |
|---------|--|
| スキル     | ⑩ デジタルマーケティング  |
| 概要      | オンラインツールと戦略を活用したマーケティング技術を示します。デジタルメディアを通じて施策や行政サービスのプロモーションを行い、県民の理解を深めるための方法が含まれます。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・SEO(検索エンジン最適化)と SEM(検索エンジンマーケティング)</li> <li>・ソーシャルメディアマーケティングとコンテンツマーケティング</li> <li>・ウェブ解析とデータドリブンマーケティング</li> <li>・Eメールマーケティングとオンライン広告</li> </ul> |

### ● デジタルリテラシー系スキル

|         |   |
|---------|---|
| スキル     | ⑪ 国策・潮流   |
| 概要      | 政府のデジタル関連政策や社会のデジタル化動向についての理解を示します。これは、政府が推進するデジタル政策や、産業界におけるデジタル化の進展、社会全体のデジタルトレンドを把握することを含みます。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・担当する業務や施策に係る他自治体における事例の把握</li> <li>・政府のデジタル政策に関する最新情報の把握</li> <li>・デジタル化が社会や産業に与える影響の分析</li> <li>・国内外のデジタルトレンドの理解と評価</li> </ul> |

|         |   |
|---------|---|
| スキル     | ⑫ DX 基礎知識・マインド  |
| 概要      | デジタル変革の基本概念とそれを推進する姿勢を示します。デジタルトランスフォーメーション(DX)の意義、目的、そしてそのために必要な思考方法やアプローチを理解することを指します。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・DX の定義と重要性の理解</li> <li>・DX の心得7箇条の理解</li> <li>・サービスデザイン思考によるサービス・業務改革(BPR)</li> <li>・デジタル技術を活用した業務や行政サービスの革新</li> <li>・変革に向けたオープンマインドと継続的学習の姿勢</li> </ul> |

|         |  |
|---------|--|
| スキル     | ⑬ ICT 基礎知識   |
| 概要      | 情報通信技術に関する基本的な理解と知識を示します。コンピュータシステム、ネットワーク、ソフトウェア、データベースなどの基本的な概念や技術に関する知識が含まれます。  |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コンピュータハードウェアとソフトウェアの基本</li> <li>・業務に利用するソフトウェア(Word・Excel・PowerPoint 等)の活用ノウハウ</li> <li>・ネットワーキングと三層分離とインターネットの原理</li> <li>・基本的なプログラミング概念とデータベース概念の理解</li> </ul> |

|         |  |
|---------|--|
| スキル     | ⑭ セキュリティ基礎知識   |
| 概要      | サイバーセキュリティの基本概念と保護対策の知識を示します。情報セキュリティの基礎、脅威から情報資源を守るための対策、セキュリティポリシーの理解などが含まれます。   |
| 具体的なスキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティの原則と概念</li> <li>・行政でのインシデント事例を含めた主要なセキュリティ脅威とその対策</li> <li>・パスワード管理、暗号化、アクセス制御の基本</li> <li>・セキュリティインシデントへの基本的な対応策</li> </ul> |

### (3) デジタルスキル獲得に向けた留意点

デジタルスキルの習得は、単に新しいツールを使えるようになること以上の意味を持ちます。ここでは、デジタルスキルを獲得し、活用するにあたっての重要な留意点を示します。

#### ● 継続的な学習と適応

日々進化するデジタル技術について、継続的な学習と新しい技術やトレンドへの適応が必要です。

#### ● 実践的な経験の重視

理論的な知識だけでなく、手を動かしてプロジェクトを行うなどの実践的な経験を積むことが大切です。

#### ● 多様性のあるスキルセットの構築

技術スキルだけでなく、業務理解、問題解決能力など、様々なスキルセットを構築することが重要です。

#### ● セキュリティ意識の要請

技術的なスキルを学ぶ際には、セキュリティを念頭に置き、実践することが求められます。

#### ● チームワークとコラボレーション

異なるバックグラウンドを持つ人々と効果的に協働する能力は、プロジェクトの成功に不可欠です。

#### ● 技術と業務の橋渡し

技術と業務の両方に通じることで、より価値の高い行政サービスが可能になります。

#### ● プライバシーの尊重

データを扱う技術職には、個人のプライバシーを保護し、倫理的な基準を遵守する責任があります。

## 第4章 人材育成に向けた具体的な取り組み

### (1) 取組体制

沖縄県 DX 推進本部のもと、デジタル社会推進課・情報基盤整備課は関係部局と調整しながら、職員に対するデジタル人材育成のための研修を企画し、実施します。

### (2) 研修方法

デジタル人材育成に向けた研修方法は、その目的、参加者のニーズ、リソースに応じて多岐にわたります。主要な研修方法には座学、グループワーク、e ラーニングなどがあり、それぞれに特徴があります。デジタル人材育成で獲得すべきスキルは多岐にわたるため、適切な研修方法において実施する必要があります。

これらの研修方法を適切に組み合わせることで、受講者がデジタル時代に求められる多様なスキルと知識を効率的に獲得できるよう、計画的に研修プログラムを設計することが重要です。

| 研修方法   | 概要   |
|--|--|
|  <p>座学</p>       | <p>座学は、講師が一方向的に情報を伝える形式の研修です。講義やプレゼンテーションを通じて、理論知識や具体的な情報を学ぶことができます。一部研修メニューは座学限定で提供される場合があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大人数の参加者に対して効率的に知識を伝達</li> <li>○ 専門的な知識や技術を習得するための基礎を提供</li> <li>△ 時間・場所の制約や参加者間の意思疎通が限定</li> </ul>                        |
|  <p>グループワーク</p> | <p>グループワークは、参加者を小グループに分け、特定の課題やプロジェクトに取り組ませる研修方法です。参加者同士の協力やディスカッションを通じ、問題解決能力を養うことができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ コミュニケーション能力や協働スキルの向上に有効</li> <li>○ 共通の業務課題等に対し複数の視点から問題を共有・考察</li> <li>△ 参加者の積極的な参加を促すファシリテーターが必要</li> </ul>                    |
|  <p>e ラーニング</p> | <p>e ラーニングは、インターネットやコンピュータベースのプラットフォームを使用して行われる研修方法です。オンラインコースやウェビナーを通じて、場所を選ばずに学習が可能です。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 時間・場所に縛られず、個人のペースでの学習が可能</li> <li>○ ビデオ、テスト等の多様なコンテンツと研修システムで、進捗状況や成績を追跡</li> <li>△ 直接的な対話やフィードバックが限定されるため、一方向的な研修になる</li> </ul> |

#### ① 階層別研修

自治研修所が実施する階層別研修を活用し、各階層に必要なデジタル知識を習得するための研修を実施します。

管理職は組織の指導者として、広い視野を持ちながらデジタル化に関する政策やトレンドを理解し、変革を推進するための知識を深める必要があります。一般職は、業務の効率化と質の向上を目指し、具体的なデジタル技術の活用方法やセキュリティ意識の向上に焦点を当てた知識の習得が求められます。

## ② デジタル研修

デジタル研修は DX アンバサダー及び DX スペシャリストの役割と責任に応じた専門知識とスキル等の獲得を目指すものです。

DX アンバサダーや DX スペシャリストがそれぞれ目指す姿を定義し、集合研修や e ラーニング、地方公共団体情報システム機構(J-LIS)などの教材を活用し、第 3 章(2)デジタルスキルの解説において整理した具体的なスキルの習得を目指します。

## (3) 年次研修計画

本方針に基づいた効果的な人材育成を図るため、毎年度末までに、技術の進展、職員への知識の浸透度や育成状況等に応じた、次年度の研修計画を作成します。

## 第5章 市町村への支援

### (1) 背景・必要性

沖縄県内市町村を含む各自治体では、情報システムの標準化・共通化を図ることが義務づけられており、令和7年度までに基幹システム等をガバメントクラウドに移行することが目標となっています。この背景として、DX 推進が喫緊の課題として挙げられています。

沖縄県のように離島を含む小規模自治体では、人員不足などの理由から DX の取り組みが困難な状況があります。デジタル人材に関しては、官民を問わず不足しており、県においては各市町村の取組状況を踏まえて、必要に応じた支援を検討・実施します。

### (2) 支援内容

市町村における自治体 DX の推進に係る取組を支援することにより、県全体における自治体 DX の推進の底上げを図ることを目的とします。

### ● 支援事業概要

| 項目   | 内容  |
|------|---|
| 事業名  | DX人材確保育成市町村支援事業<br>① 沖縄県市町村 DX 支援業務(標準化・共通化支援)<br>② 市町村職員 DX 人材育成業務(人材育成支援)   |
| 事業期間 | 令和4年度～令和7年度   |
| 支援概要 | 市町村におけるシステム標準化・共通化の推進に係る取組を支援するとともに、市町村職員を対象に、DX関連スキルの向上を図ることを目的に研修を実施することにより、県全体における自治体DX推進の底上げを図ります。                        |
| 支援内容 | ① 標準化・共通化<br>外部人材を活用し、自治体DX推進の取組に関し、支援を希望する市町村に対し、支援を行います。併せて、人員不足等の理由により、特に支援が必要な町村に対して伴走型の支援を実施します。<br>➡ 県内自治体が足並みを揃えて着実に移行 |
|      | ② 人材育成<br>市町村職員を対象に、DX 推進に必要な各スキル等の習得に向けてオンライン研修やeラーニング等を活用してDXスキル向上の支援を実施します。<br>➡ デジタル技術を活用し、住民サービスや業務効率が向上                 |

## 第6章 その他

---

### (1) 方針見直しの考え方

本方針は、必要性・趣旨または技術の進展など、時代の変化に柔軟かつ的確に対応していくため、必要に応じて適宜見直しを行うものとします。

### (2) その他の検討事項

#### ① 新たな職(情報職)の検討

他県でも事例が増えている新たな職(情報職)については、採用から退職までのキャリアパス等の課題を含め、中長期的に検討します。

#### ② 外部任用

DX の推進にあたっては、専門的な知識・経験を有する人材が必要なことから、これまで CDO 補佐官の任用や任期付職員の採用を行ってきたところです。今後についても任期の終了や新たな必要性に応じ、任用を検討します。

#### ③ 派遣研修等

職員の視野を広げるとともに、専門的知識の習得等を図るため、これまで、職員のデジタル庁、経済産業省等への省庁派遣を行っており、今後も、必要に応じて派遣を実施します。

沖縄県デジタル人材育成方針  
1.1版

令和6年6月(策定)

令和6年9月(改訂)



沖縄県企画部デジタル社会推進課