



都城市人財育成基本方針別冊

都城市デジタル人財 育成基本方針

本気で挑戦！ 日本一の市役所！

目次

- 01 | 趣旨
- 02 | 方針の位置付け
- 03 | 目指すべきデジタル人材像
- 04 | デジタル人材育成手法
- 05 | 推進体制



趣旨

01

01 | 趣旨

我が国では、生産年齢人口の減少、価値観の多様化、新たなリスクの顕在化等により、地方公共団体を取り巻く環境は大きく変化しています。今後、労働力が不足し、経営資源が制約される中、複雑・多様化する行政課題への対応が求められています。

都城市では、令和元年8月の「都城デジタル化推進」宣言以降、マイナンバーカードの普及率で全国トップクラスを達成するなど、利用者視点に立ちデジタル技術を活用した市民サービス向上に取り組んできました。

また、平成31年4月に策定した「都城フィロソフィ」により、『本気で挑戦！日本一の市役所！』を合言葉に職員の意識改革を推進してきました。

これらの取組を更に進化させ、持続可能な行政サービスを実現するためには、全職員がデジタル時代に対応できる知識・技能を身につけることが不可欠となっています。



方針の位置付け

02

02 | 方針の位置付け

都城市デジタル化
推進計画

都城市人財育成
基本方針

都城市デジタル人財
育成基本方針

都城市デジタル化推進計画に掲げる取組を強力に推進するために、都城市人財育成基本方針における、「デジタル人財の育成」に係る部分を都城市デジタル人財育成基本方針として詳細に定めます。

目指すべきデジタル人材像

03

03 | 目指すべきデジタル人材像

都城市がデジタル化を推進する上で真に必要とするのは、単にデジタルツールを使いこなす人材ではなく、組織と業務そのものをデジタル技術も活用しながら変革できる人材です。現場の課題を深く理解し、「変えたい」という強い意志を持って変革を推進できる人材を育成します。

本市には「都城フィロソフィ」による意識改革の土壌があり、『本気で挑戦！日本一の市役所！』という共通の志を持つ職員が多数存在します。この強みを活かし、職員一人ひとりが「変革の主演」となることを目指します。

デジタル技術はあくまで手段であり、目的は市民サービスの向上と業務の本質的な改善です。

職員が現場の課題に向き合い、連携しながら新たな価値を創造していく変革人材の育成こそが都城市の未来を切り拓く鍵となります。

03 | 目指すべきデジタル人財像

DX推進計画に定める以下の基本的な考え方を実践します

～デジタル化は市民目線になっているか～

デジタル化こそアナログで！市民に寄り添った支援を行い市民が使いやすい技術を活用する

～デジタル化は目的ではなく手段となっているか～

市民サービスの向上及び市の発展が目的

～非効率をデジタル化していないか～

無駄な部分をデジタル化することなく、業務改革とセットで考える

～完璧を求めすぎていないか～

過度に完璧さを求めず、スピーディに実行し、改善を繰り返しながら、より良いサービスを提供する

～ルール変更前提で取り組んでいるか～

時代に合わないルールは積極的に見直す

～課題が解決されるデジタル化であるか～

現場目線で課題を把握し、その解決のためにデジタル技術を活用する

03 | 目指すべきデジタル人材像

階層

管理職 (副課長以上)

目指すべき人材像

変革の必要性を理解し、組織の変革を主導できる人材

マインド

チャレンジする職員を評価できるマインド

スキル

データを活用した政策判断ができるスキル

DX推進リーダー

変革に係る企画・調整を主導できる人材

率先垂範し変革を志向するマインド

課題を把握し、適切なツールを選択できるスキル

全職員

業務変革にチャレンジができる人材

積極的に情報収集を行い、前例踏襲にとらわれないマインド

セキュリティを正しく理解し、ツールを適切に活用できるスキル

デジタル 統括課職員

業務変革の企画提案・調整を統括できる人材

現場から問題・課題を発掘し、積極的に変革を提案するマインド

ツールの選定・導入・開発に係るマネジメントができるスキル



デジタル人財育成手法

04

04 | デジタル人財育成手法

総務省のアドバイザー制度等も積極的に活用しながら、デジタル人財育成研修を実施します

01

階層別 研修

- 管理職研修
(二役・部課長・副課長)
- 中堅職員政策推進研修
- 新規採用職員研修

02

広域 研修

- 市町村振興協会出前講座
- 都城広域定住自立圏構想DX研修

03

外部 研修

- 自治大学校
- 市町村アカデミー
- 全国市町村国際文化研修所
- J-LIS動画研修

04 | デジタル人財育成手法

DXエヴァンジェリスト養成事業（資格取得支援）

01

ITパスポート試験の参考書貸与及び受験手数料補助を実施

02

合格者については、先進地視察等によりさらなる学びの機会を創出

03

チャットグループ等で情報提供・意見交換等ができる環境を構築

04 | デジタル人財育成手法

育成した人財を定着させるため、職員同士が最新技術や成功事例を共有する場を設けるとともに、オンラインセミナーや研修、視察、デジタルツールに係るOJT、デジタル改革共創プラットフォームの活用等による、継続的なスキルアップを支援します。

さらに、首長から定期的にデジタル化推進の重要性を発信し、組織全体でデジタル化を志向する文化を醸成します。

DX推進リーダーについては、総括・デジタル化推進担当を充て、毎年30人規模の育成（延べ人数）を図ります。

これらの取組に加え、人事評価制度等を活用することで、成長とつながりを実感できる職場環境を実現し、持続的な確保を図っていきます。



推進体制

05

05 | 推進体制

市長を最高デジタル責任者（CDO）とした全庁体制でデジタル人財育成を進めていきます

デジタル統括本部

最高デジタル責任者（CDO）： 市長

副デジタル責任者（副CDO）： 副市長（総括担当）

委員： 副市長（事業担当）、部長、上下水道局長。教育長、教育部長、消防及び議会事務局長

デジタル統括委員会

委員長： 総合政策部長

副委員長： 総務部長

委員： デジタル統括課長、総合政策課長、財政課長、総務課長、職員課長、フィロソフィ推進課長、情報政策課長

専門部会

ワーキンググループ



新 城



幸せ上々、みやこのじょう

日本一の肉と焼酎、とっておきの自然と伝統