

広島県 情報システム人材育成・確保プラン ver.2.0

令和8年7月 広島県総務局デジタル基盤整備課

目次

0 はじめに	P.2
1 背景・改定の趣旨	P.4
2 目指す人材像	P.7
3 スキル体系	P.10
4 育成の仕組み	P.12
5 人材確保	P.21
6 推進体制	P.23
7 広島県からのメッセージ	P.26
Appendix	P.27

プランの全体像

本プランは、行政とデジタルをつなぐ専門職である情報職等の「情報システム人材」を主な対象とし、その人材像などを一体的に整理したものです。

人材像

～誰を育てるか～

情報システム人材

スキル

～何ができるか～

- ・10のジョブタイプ
- ・21のスキル項目
- ・4段階のスキルレベル

育成

～どう育てるか～

- ・スキルの見える化
- ・研修
- ・ジョブローテーション
- ・サポート体制

人材確保

～どう集めるか～

- ・採用改革(給与・試験)
- ・外部人材活用

推進体制

～誰が支えるか～

- ・全庁的な運用体制
- ・庁内連携

プランの目的

行政のデジタル化の遅れや技術進展、人材獲得競争の激化を背景に、行政とデジタルをつなぎ、行政サービスや業務を支える専門職員の育成・確保が不可欠となっています。

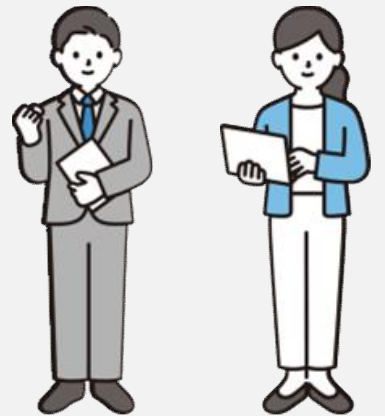
広島県では、デジタルに関する豊富な知識・経験を有する「外部専門人材」の民間からの登用や、専門職である「情報職」の採用などにより、多様な「情報システム人材」の確保を進めてきました。

こうした状況を踏まえ、情報システム人材の育成・確保に関する取組を一体的に推進していく必要があります。

本プランでは、

- ✓どのようなスキルが必要か(求められるか)
- ✓どのように人材を育成するか(職員の成長を後押しするか)
- ✓どのように人材を確保するか

といった方向性を明確化し、人材の育成・採用・配置管理・ジョブローテーション等を通じて、情報システム人材の戦略的な育成・確保を推進します。



背景(環境変化)

令和5年3月の本プラン策定後の急速な環境変化や、DXShip(デジシップ)ひろしまの枠組の進化などを踏まえ、人材育成・確保の抜本的な見直しが必要となりました。

技術の劇的な進化



生成AIの台頭やサイバーセキュリティ
リスクの増大に対する迅速な適応

人材獲得競争の激化



需要の急増による激しい採用競争
人材を大切に育成する環境が必須に

県における環境変化



情報職給料表の導入や採用手法の
変更など、制度の抜本的刷新の反映

DXShipひろしまの取組拡大



市町と連携する枠組の拡大による
新たな活躍の場の広がり



オール広島での取組をより一層進めるため、本プランをアップデートします。

改定のねらい

環境変化を踏まえ、情報システム人材の育成・確保の考え方を抜本的に整理・強化しました。
あわせて、連携して取り組むDX推進アンバサダーやデジタル利活用人材についても整理しました。



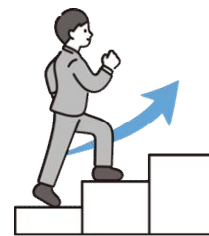
情報システム人材 の「軸」の明確化

軸となる目指す姿を
明確化



県・市町での 理念共有

県と市町が
同じ方向を向くための
ビジョンの作成



キャリア設計の 明確化

専門性を評価し
モチベーション高く
働ける環境の整備



人材に選ばれる 環境整備

成長循環と評価制度
をアピールし意欲ある
仲間を惹きつける

取組の方向性

改定のねらいを踏まえた取組の強化により、県のDX推進をリードする人材を育成するとともに、持続可能なDX推進の基盤を構築します。

育成体制の強化 (軸の明確化)



より実践的なプログラムと
多様な研修機会の確保

広域連携の強化 (理念共有)



DXShipひろしまによる
自治体の枠を超えた育成

キャリアパス整理 (キャリア設計)



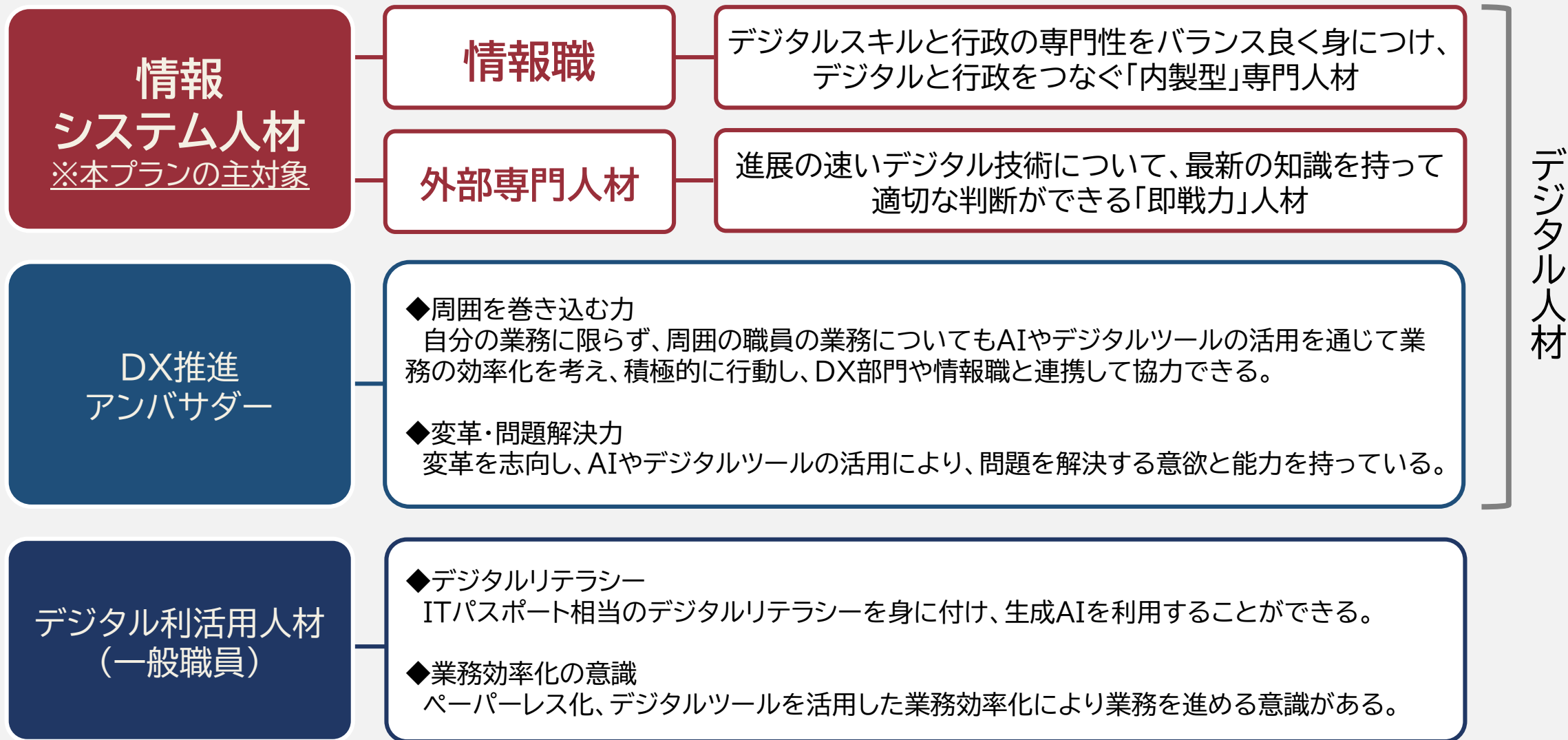
新たな給料表の導入
を踏まえた
キャリアパスの再整理

採用・支援強化 (環境整備)



採用手法の見直しや
より実効的なサポート
体制の構築

広島県の求めるデジタル人材の全体像



2 目指す人材像

情報システム人材の目指す姿

デジタルに関する高い知識・実践力及び行政力を兼ね備えた人材を目指します。

知識

専門職として、デジタルに関する高い知識を有すること
研修受講、資格取得、情報収集により向上
⇒(指標)国家試験の合格状況など

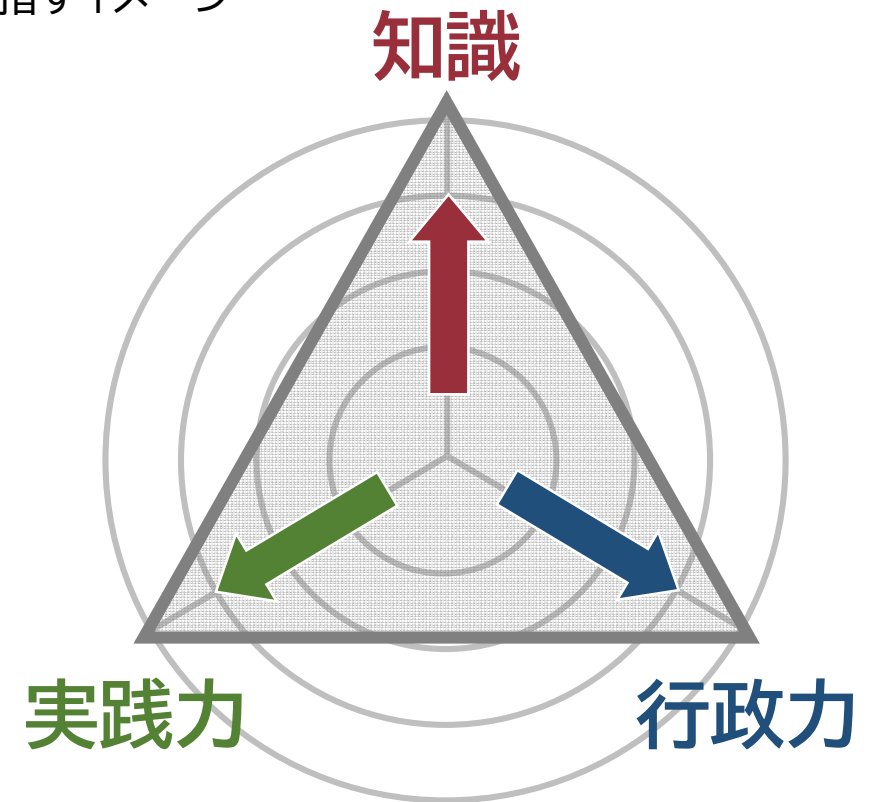
実践力

専門的な知識を活かして実践経験を積み重ねること
構想、企画、開発、運用等の広い経験により向上
⇒(指標)配属先での成果など

行政力

行政特有の仕組みを理解し、適切に業務を進める力
行政実務の経験を通じて向上
⇒(指標)実務遂行状況、行動評価など

目指すイメージ



2 目指す人材像

キャリアイメージ

行政力	職位	デジタルスキル	IPAレベル (目安)	IPA試験 (目安)
求められる 行動評価の例 達成指向 誠実性 組織貢献 リーダーシップ 交渉力・説得力 人材育成 概念的思考力 先見的行動 問題解決力 顧客志向 など	DXマスター	・県全体のデジタルの方向性を定めることができる	4以上	高度試験
	DXスペシャリスト	・デジタル関連計画の立案及び実行を指揮できる		
	DXシニアアソシエイト	・デジタル施策の立案及び大規模プロジェクトのマネジメントができる ・サービス品質等に技術的な責任を持ち、改善を実行できる ・情報職の人材育成計画の企画立案ができる		
	DXアソシエイト	・デジタル事業の立案及びプロジェクトのマネジメントができる ・大規模システムの開発、更改等に適切に対応ができる ・ユーザー視点と安全性を両立した改善を実行できる		
	情報主査	・幅広いスキルで適切なプロジェクトマネジメントができる ・ベンダー等との技術的議論をリードできる ・若手情報職への育成指導ができる	3	応用情報 技術者試験
	情報主任	・強みのあるスキルを活かし、技術的提案を行える ・ベンダー等との技術的議論をリードできる		
	情報主事	・技術的な解釈・説明ができる ・得意分野でベンダー等と技術的議論ができる	2	基本情報 技術者試験

スキル体系の全体像

必要なスキルの考え方を整理し、自分の現在地と目標が分かる仕組みにしています。

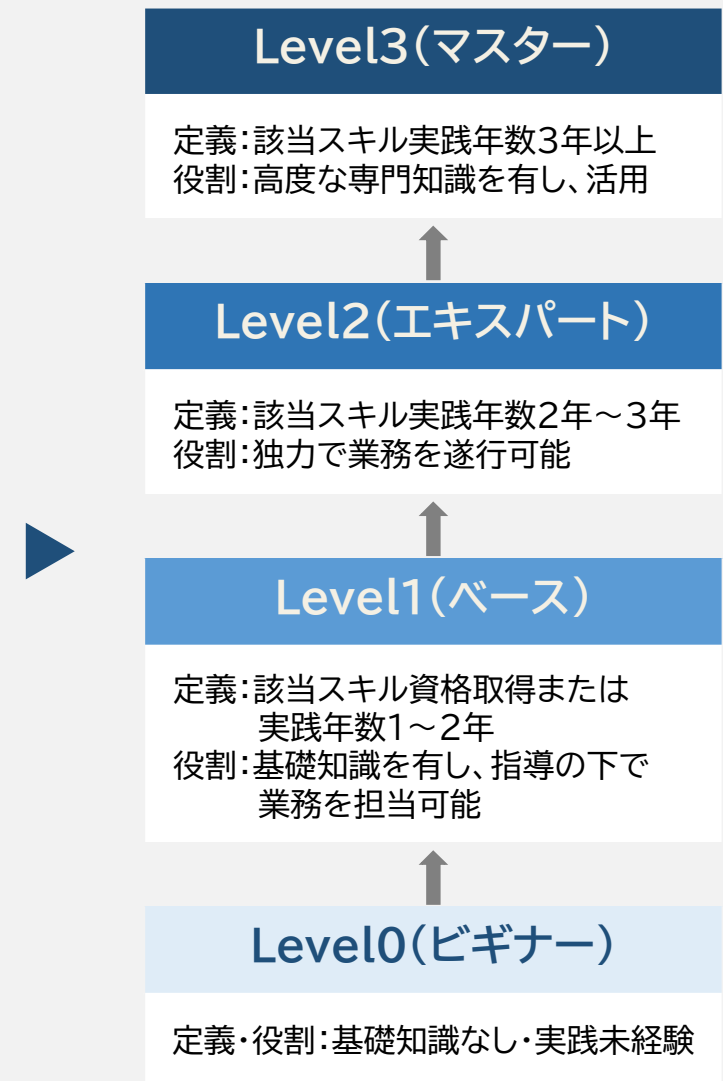


3 スキル体系

スキル指標

業務に必要なとなるデジタル能力を21個のスキル項目として設定し、4段階で評価しています。

分類	スキル項目	分類	スキル項目
戦略・企画	ITストラテジー	アプリケーション	業務系アプリ設計・開発
	サービスデザイン		Webアプリ設計・開発
	マーケティング	インフラ	ネットワーク設計・構築
システム全般	システムアーキテクチャ		サーバ基盤設計・構築
	クラウドサービス活用		データベース設計・構築
データ	データアナリティクス	セキュリティ	サイバーセキュリティ
	データエンジニアリング		システム監査
プロジェクト管理	プロジェクトマネジメント	運用	運用設計
デザイン	UIデザイン		システム管理
	UXデザイン		ユーザサポート
		先端技術	AIエンジニアリング



育成の基本構造

育成の基本的な考え方を整理し、3つを組み合わせて成長を支援します。



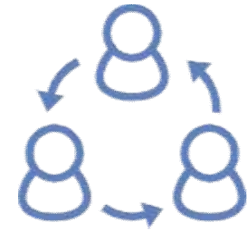
スキルの「見える化」

- ✓ デジタルスキルシートを活用し、自分の強みや伸びしろを把握



情報職研修の受講

- ✓ 情報職として習得すべき思考や最新の知識等の獲得
- ✓ 面談等で策定した個人の研修プランに沿い、IT基本スキル及びデジタルスキルを受講し、研鑽



ジョブローテーション

- ✓ 現場での実務経験を通じたスキルの蓄積
- ✓ デジタル技術に直接携わる業務に加え、他職種と連携した企画・調整等の業務・職場をバランスよく経験

スキルの見える化

専門性を評価し、効率的に育成するため、「デジタルスキルシート(DSS)」を活用しています。

Digital Skill Sheet



Name



IT Strategy
(☆☆☆)

Project Management
(☆☆☆)

UI/UX
(☆☆☆)

Cyber Security
(☆☆☆)

人材育成への活用

個人の強みや強化ポイントを明確にし、
目指す将来像に必要なスキルレベルを提示



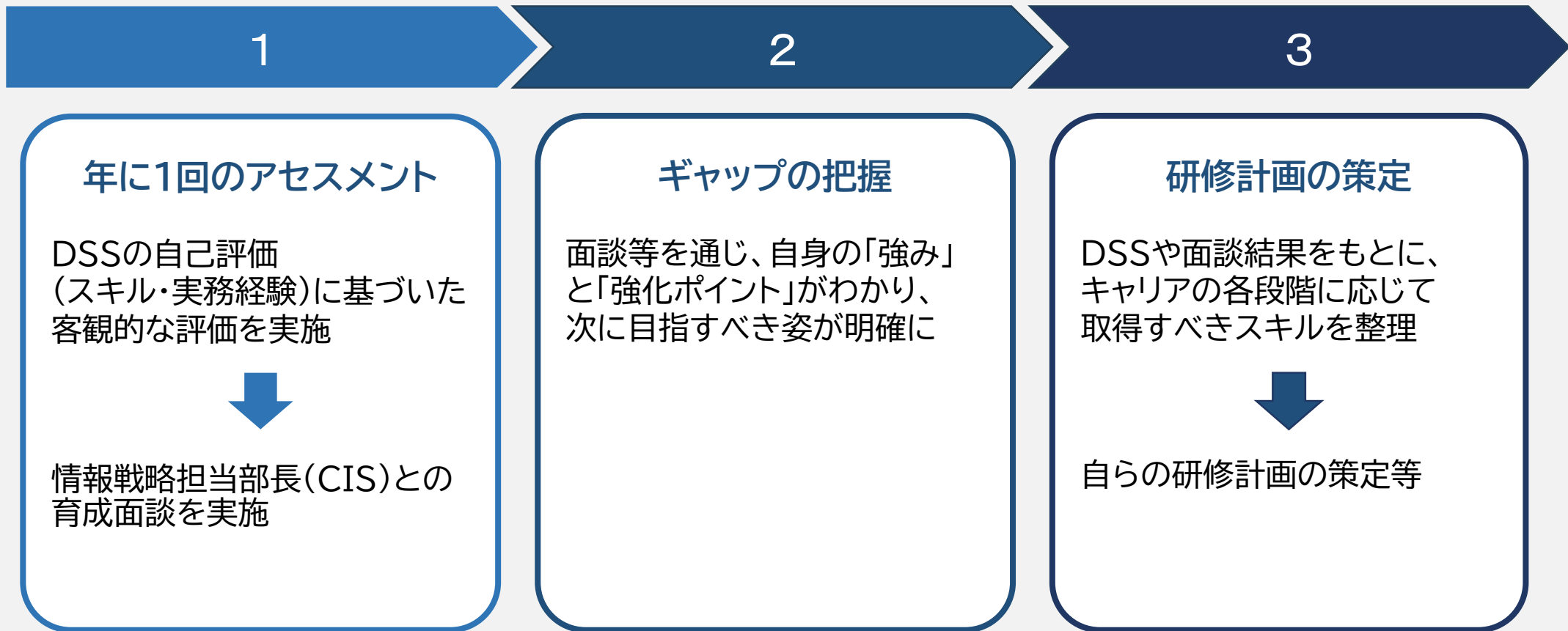
人材確保への活用

組織に不足するデジタルスキルを可視化し、
戦略的人材確保に活かす



DSS・育成面談の活用

入庁後、概ね3年間は毎年アセスメントを行います。
その後も本人の希望に応じて実施します。



中長期的視点での研修計画の策定

デジタルスキルシート(DSS)を活用した実効性のある計画策定プロセスを導入

- **到達目標の設定**: 将来目指すジョブタイプや、現在の実務に即した到達目標スキルレベルを面談時に明確化
- **研修計画策定**: 目標達成に向けて、研修メニューを具体的に計画
- **継続的なPDCAサイクル**: 単発の計画で終わらず、目標とするスキルに到達できているかを定期的に確認し、面談時に計画を見直すサイクルを回す

Step1:研修計画策定

- 本人の自己申告や上司等との面談により、個別の「研修計画」を策定

Step2:研修受講

- 県がオンライン研修等の研修メニューを用意
- 業務の一環として、研修受講してスキルアップ

スキルレベルに応じた 体系的な研修プログラムの構築

- **講座のスキル属性の定義**: Udemy等のWEB講座において、講座の属性(IT基本スキル/デジタルスキル)を紐づけ、迷わない受講環境を整備
- **ラーニングパスの提供**: 習得を目指すスキルのレベルに応じた、段階的な研修コースを用意

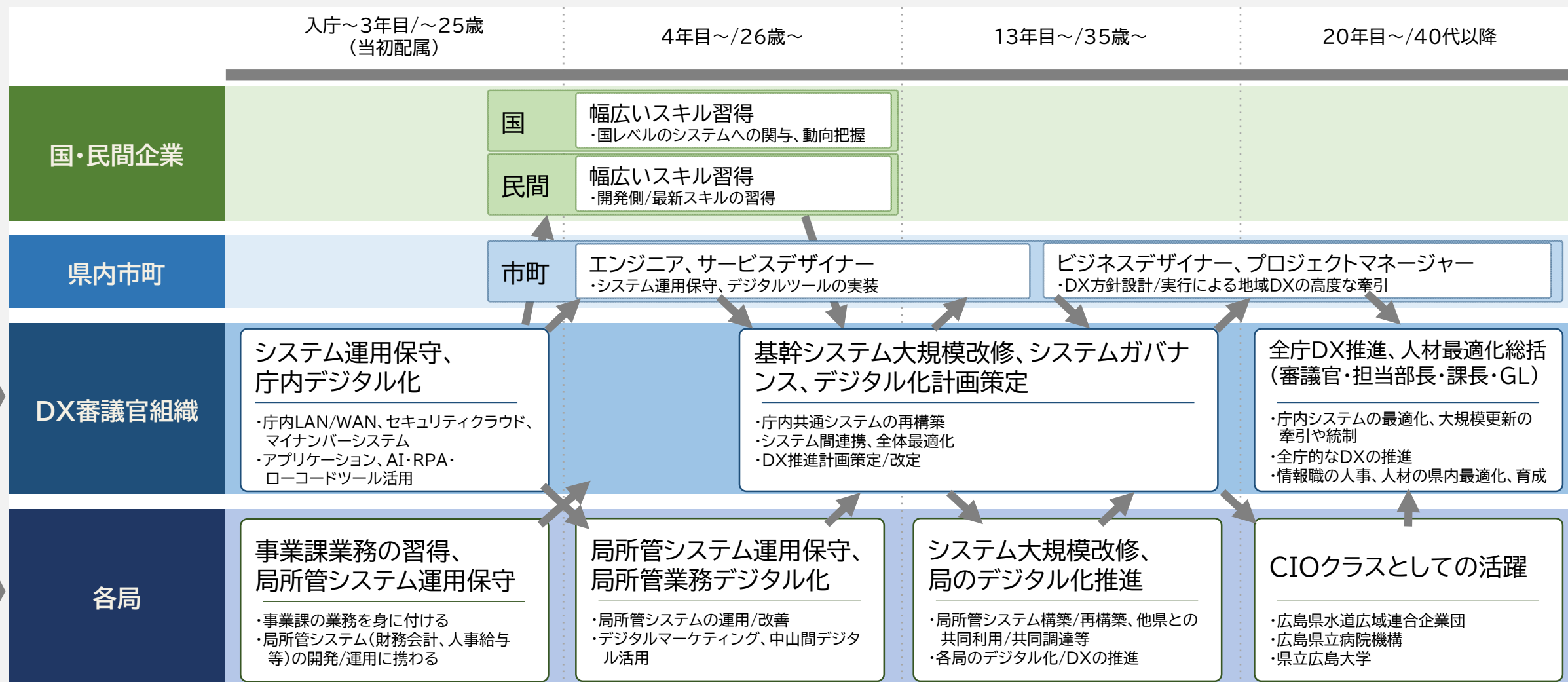
【研修により身に付けるスキルの類型】

スキル/レベル	説明
IT基本スキル	新卒入庁者が入庁後3年程度で習得する基本的なスキル(DX基礎、情報セキュリティ等)
デジタルスキル	情報システム人材に求められる21個のスキル
ベース	基礎知識を有し業務に活用できるレベル
エキスパート	応用知識を有し他者に指導できるレベル
マスター	高度な専門知識を有し取組をリードできるレベル

4 育成の仕組み

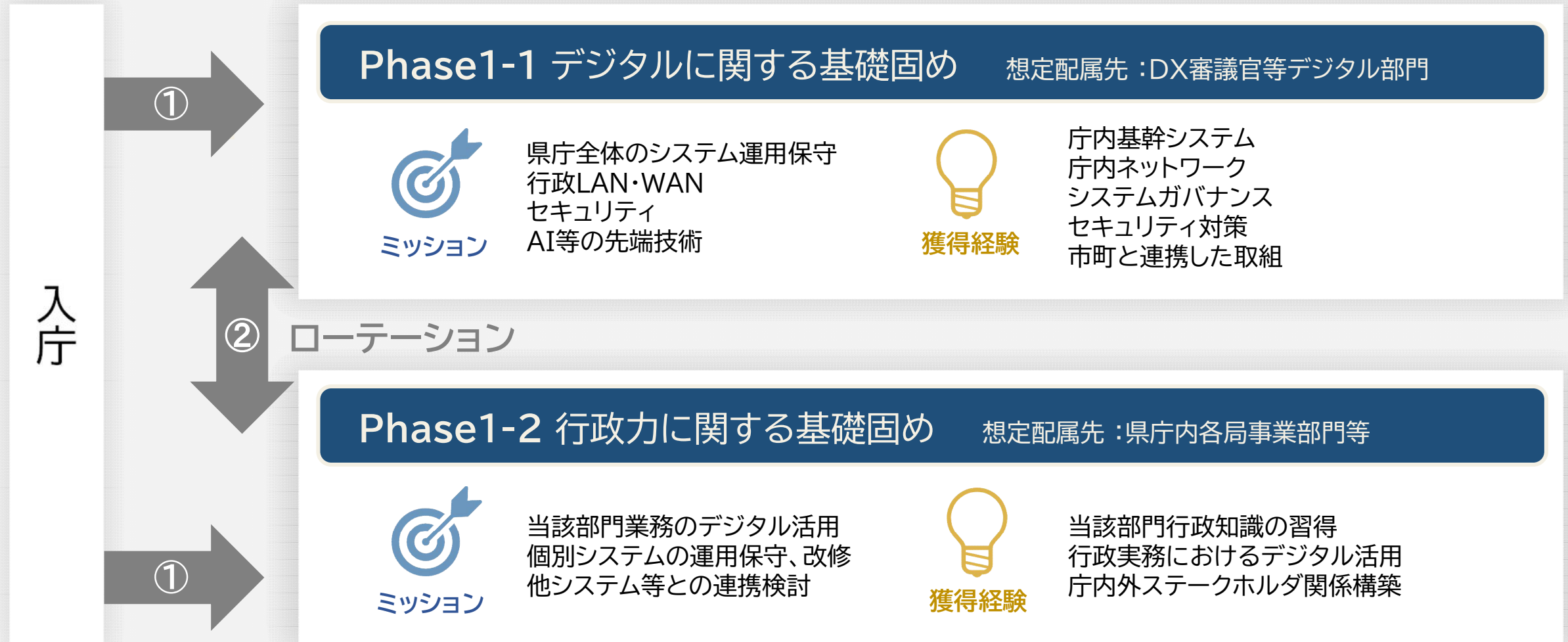
ジョブローテーション（全体像）

多様なフィールドでの経験により高度な専門人材を育成します。



ジョブローテーション具体例（初期） 大卒程度を想定【入庁～6年程度】

入庁～6年目（目安）の間に、Phase1-1・1-2の両方を経験（①～3年目、②4～6年目）

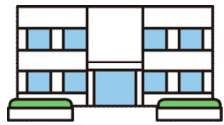


ジョブローテーション具体例（キャリア形成） 大卒程度を想定【7年目以降～】

③本人の意向、特性等に合わせて実務研鑽

④専門ジョブタイプで活躍

Phase2 デジタルに関するより広い視野獲得、実務経験



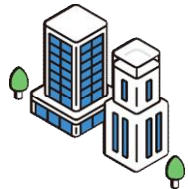
県庁内での活躍

- ・デジタル部門で専門性を強化
- ・事業部門で業務に関連したデジタル化を推進



国への派遣

- ・俯瞰的なデジタル知見の獲得
- ・先進業務への関与



民間企業への派遣

- ・最先端の技術や顧客志向の獲得
- ・開発の経験、開発技法の獲得

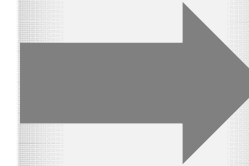
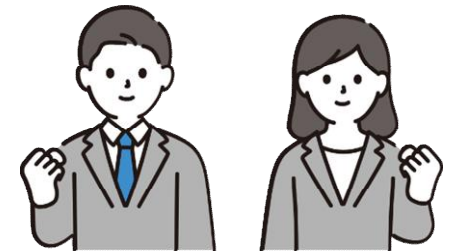


市町への派遣

- ・DXShipへの枠組において市町に配属
- ・市町職員と連携してデジタル化を推進

Phase3 専門ジョブタイプ を中心に活躍

専門性の拡大
専門性の深化

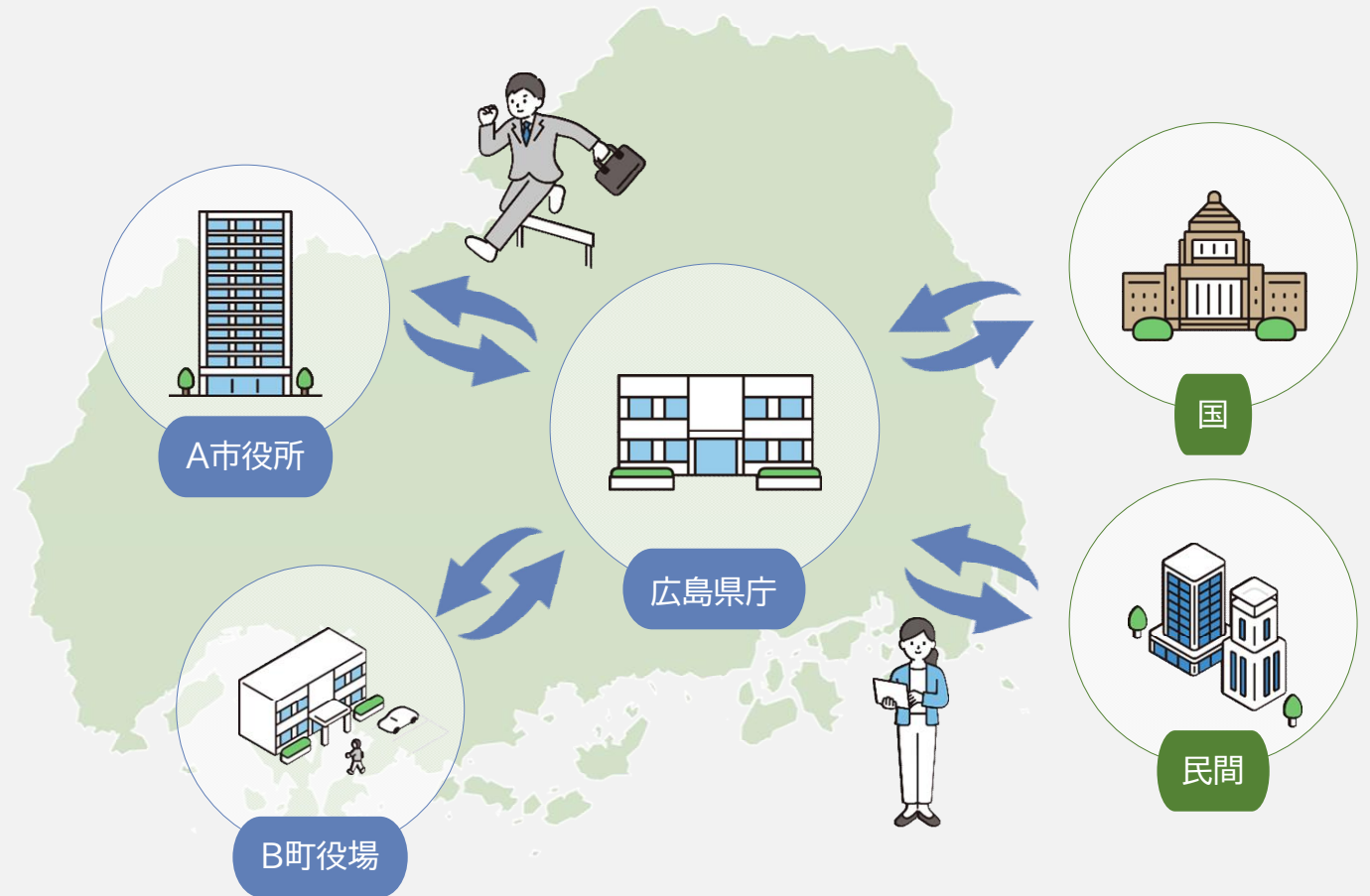


ジョブローテーション(県内市町・国・民間企業への派遣)

情報システム人材は、自治体の枠を超え、広島県内市町全体をローテーションの舞台とする
県・市・町の共通人材です。

参考:「DXShip(デジシップ)ひろしま」の取組

- ✓ 県・市・町の共通人材である情報システム人材を、共同で採用・育成・活用する枠組み
- ✓ 自治体の枠を超えたローテーションや専門教育による人材育成



育成のサポート体制

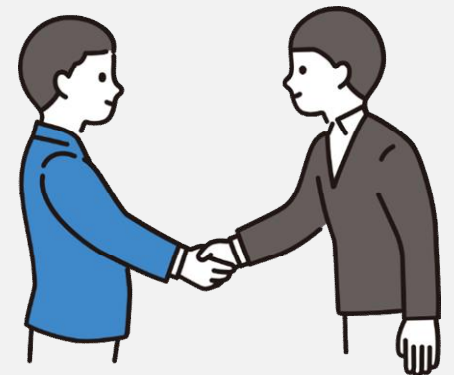
成長を支えるサポート体制で、安心して挑戦できる環境を整えています。
また、個々の成長と職員同士のつながりにより、継続的なスキル向上を実現します。

サポート体制

- ✓ DX審議官組織が全庁横断で人材育成をサポート
- ✓ DSSに基づくスキルの可視化と個別育成
- ✓ 研修計画の策定、キャリア形成支援
- ✓ 個人のライフステージに応じた働き方や、継続的なスキルのアップデートの支援

職員同士のつながりによる成長促進

- ✓ チャットルームによる日常的な相談・情報共有
- ✓ 同職種・関係課の交流会・勉強会の実施（「情報職の集い」など）
- ✓ 好事例・課題の共有による相互学習
- ✓ 孤立を防ぎ、実践力を高める仕組み



情報システム人材に選ばれる「広島県」へ

攻めの採用

- 大学卒業程度試験では、「SPI3基礎能力検査」を実施(特別な公務員試験対策は不要)
- 社会人経験者試験では、書類選考とオンライン面接のみとし、完全オンラインで完結 全国初



民間水準を意識した給与体系

- 情報職給料表の新設:
スキルや職務内容に基づいた給与体系 全国初
- 初任給調整手当:
応用情報処理技術者試験等の合格者に対し、採用から最大10年間、月額5万円を支給 全国初



人材の定着・流動性の確保

人材の定着を図るとともに、組織内外を循環するキャリアパスも可能とすることにより、多様な舞台を経験して、キャリアアップを図ります。(流動性の確保による組織の強化)



情報職

- ✓ 県庁「内」でのキャリア形成が軸
- ✓ 最新の知見獲得やスキルの陳腐化防止などのため、国・他自治体や民間企業など県庁外での職務経験の機会を確保
- ✓ 県等を中途退職し民間等で経験を積んだ職員を採用



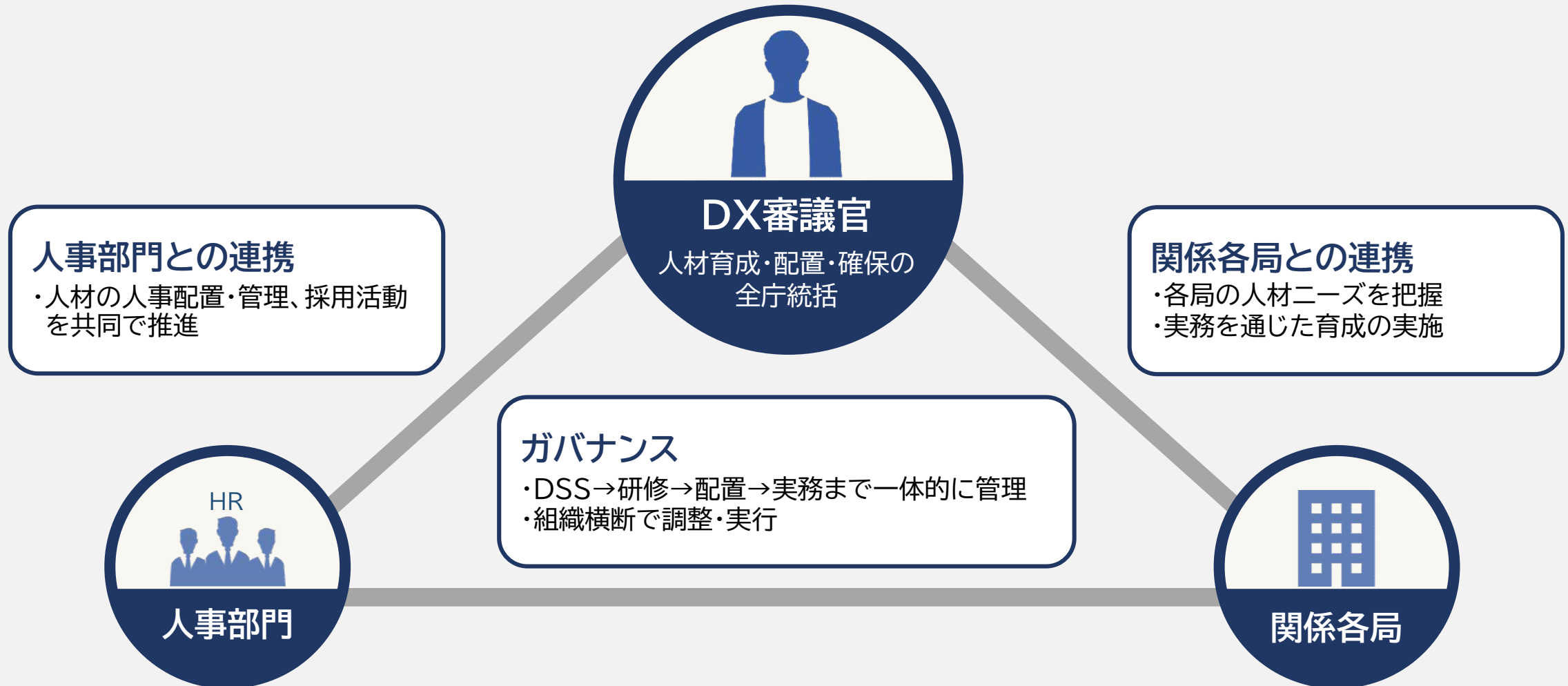
外部専門人材

- ✓ 県庁「外」でのキャリア形成が軸
- ✓ 自らの専門スキルを活かし、県・民間等を含めた多様な主体を経験しながらキャリアアップ



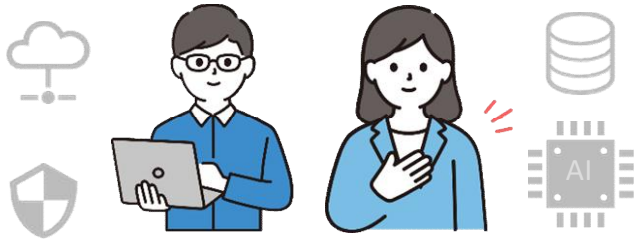
全庁的な運用体制

DX審議官を中心に、全庁で人材育成・配置を回す仕組みとしてガバナンスを確立します。



高度なスキルを有する「情報システム人材」が
現場の業務改革を構想する「DX推進アンバサダー」と連携して、実効性のあるDXを推進します。

情報システム人材



高度なデジタル知識・実践力と
行政力を活かし、
システム構築やガバナンスを
牽引するプロフェッショナル

高度な
技術と設計

現場の
業務改革

DX推進アンバサダー



各施策分野に精通し、デジタル技術
を活用した業務変革を構想して実行

庁内連携

情報システム人材と連携して全庁的にDXを推進するため、DX推進アンバサダーやデジタル利活用人材の育成もあわせて進めています。

DX推進アンバサダー

広島県のDXをさらに加速するため、業務とデジタル技術の双方を理解し、業務効率化や県民サービス向上の手段として、AIや最新のデジタルツールを率先して利活用することのできる職員を研修により育成

- ✓ 【育成】DXの本質や変革を進める際の思考法、生成AI、BPRの基礎等を学び、土台を形成
- ✓ 【実践】学んだ知識を実際の業務に応用し、様々な改善を試行
- ✓ 【定着】成果を組織内で共有し横展開することで、継続的な改善と次世代育成を推進

⇒将来的に各局複数名、各課1名アンバサダーの配置が可能となるよう、令和10年度を目途に100名程度の育成を目指す

デジタル利活用人材 (一般職員)

業務効率化や業務プロセス改革も含め、デジタルを活用した行政課題の解決のために必要な能力の習得に向け、課程研修等の場を通じ、デジタル技術やツールの活用スキルを習得

ひろしま × DX

情報システム人材が行政で能力を発揮し、活躍することにより、DXトップブランド「広島県」へ！

1. ひろしまは、 DXにチャレンジします

情報システム人材の確保・育成・活用を進めるとともに、
「AIで未来を切り開く」ひろしま宣言をはじめ、先進的な取組にチャレンジします。



ひろしま  移住  ナビ

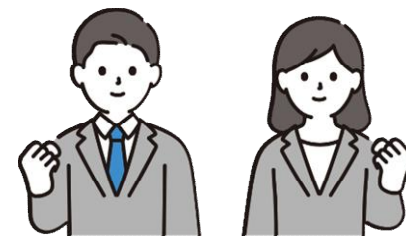
2. ひろしまは、 オール広島県でDXを進めます

「DXShipひろしま」の取組により、
県・市町共通の人材プールを構築。
広いフィールドであなたの力を発揮できます。



3. ひろしまは、 情報システム人材が 働きがいのある環境です

DXに深い理解があり、
民間水準の給与を実現するとともに、
テレワークなどの多様な働き方を応援
する柔軟な制度設計があります。



情報システム人材のスキル指標詳細

分類	No.	スキル項目	定義
戦略・企画	1	ITストラテジー	DXやシステムに関する戦略策定や事業企画を行う
	2	サービスデザイン	デザイン思考に基づき行政サービスの開発や改善を行う
	3	マーケティング	ユーザニーズを理解し、最適な県民サービスを提供する仕組みを作る
システム全般	4	システムアーキテクチャ	システム全般を統率し、仕様や要件定義、アーキテクチャ設計を牽引する
	5	クラウドサービス活用	クラウドサービスの市場動向や特性を把握し適切な選定や導入支援を行う
データ	6	データアナリティクス	統計学等のスキルを有し、データ分析から得た洞察を可視化・還元する
	7	データエンジニアリング	データ管理等のスキルを有し、ビッグデータ基盤を構築・運用する
プロジェクト管理	8	プロジェクトマネジメント	特性に応じた管理手法を用いてプロジェクトを推進する
デザイン	9	UIデザイン	ビジュアルデザインや設計、コーディング等を行う
	10	UXデザイン	ユーザ体験設計、フィードバックに基づく継続的な改善を行う
アプリケーション	11	業務系アプリ設計・開発	業務系アプリに関する専門知識・スキルを有し企画・導入する
	12	Webアプリ設計・開発	Web・スマホアプリに関する専門知識・スキルを有し企画・導入する
インフラ	13	ネットワーク設計・構築	ネットワークに関する専門知識・スキルを有し企画・導入する
	14	サーバ基盤設計・構築	サーバ仮想化やOSの専門知識・スキルを有し企画・導入する
	15	データベース設計・構築	データベースに関する専門知識・スキルを有し企画・導入する
セキュリティ	16	サイバーセキュリティ	セキュリティに関する専門知識・スキルを有し企画・導入する
	17	システム監査	客観的視点からシステムの信頼性・安全性・効率性等を点検・評価する
運用	18	運用設計	システム導入工程においてリリース後の運用や維持管理を設計する
	19	システム管理	システム運用工程において安定稼働及び継続的な改善活動を行う
	20	ユーザサポート	システム運用工程においてユーザサポートの品質向上・業務効率化を行う
先端技術	21	AIエンジニアリング	機械学習等の専門知識・スキルを有し研究調査、PoC、サービス企画を行う

ジョブタイプ詳細

期待される役割に応じた10のジョブタイプを設定し、これらのジョブタイプを確保・育成していきます。

ジョブタイプ		特徴	ジョブタイプ		特徴
1	ビジネスデザイナー	DXやデジタルビジネスの企画・立案・推進等を担う	6	アプリケーションエンジニア	情報システムの開発・実装等を担う
2	システムアーキテクト	DX・ビジネスに関するシステムの設計～実装を担う	7	インフラエンジニア	情報インフラの構築・保守等を担う
3	データサイエンティスト	事業・業務に精通したデータ解析・分析ができる	8	セキュリティスペシャリスト	情報セキュリティに配慮した設計・構築等を担う
4	プロジェクトマネージャー	DXやデジタルビジネスの実現を主導する	9	サービスマネージャー	システムの導入・運用・保守を担う
5	UI/UXデザイナー	情報システムのユーザー向けデザインを担う	10	先端技術エンジニア	AI、ブロックチェーンなどの先進的な技術を担う

ジョブタイプ×スキルの関連

ジョブタイプごとに備えるべきスキルレベルを定義し、達成度を評価しています。

Lv.3:◎ Lv.2:○ Lv.1:△

No.	ジョブタイプ	戦略・企画			システム全般		データ		PM	デザイン		アプリ		インフラ			セキュリティ		運用			先端
		IT戦略	サービスデザイン	マーケティング	システムアーキテクチャ	クラウドサービス活用	アナリティクス	エンジニアリング	プロジェクトマネジメント	UIデザイン	UXデザイン	業務系アプリ設計開発	Webアプリ設計開発	ネットワーク設計構築	サーバ基盤設計構築	データベース設計構築	サイバーセキュリティ	システム監査	運用設計	システム管理	ユーザサポート	エンジニアリング AI
①	ビジネスデザイナー	◎	◎	◎		△			○	○	○	いずれか1つ○										
②	システムアーキテクト	○	△		◎	◎			○			△	△	△	△	△	△	△	△	△		
③	データサイエンティスト		△				◎	◎	△			いずれか1つ○		いずれか1つ○								○
④	プロジェクトマネージャー	△	△	△	△	△	△	△	◎	△	△						△	△	△			
⑤	UI/UXデザイナー		△	△					△	◎	◎											
⑥	アプリケーションエンジニア				△	○			△	△	△	いずれか1つ◎					○		△			
⑦	インフラエンジニア				△	◎			△					いずれか1つ◎			○		△			
⑧	セキュリティスペシャリスト				△	○			△					△	△	△	◎	◎	△			
⑨	サービスマネージャー	△	△						△								△	○	◎	◎	◎	
⑩	先端技術エンジニア								△													◎

※ジョブタイプ及びスキルは、業界動向や技術の進展等を踏まえ更新