



元気、
美味しい、
暮らしやすい
ENERGY OF PEACE
ひろしま

広島県 情報システム人材育成プラン

令和5年3月 広島県総務局デジタル県庁推進担当

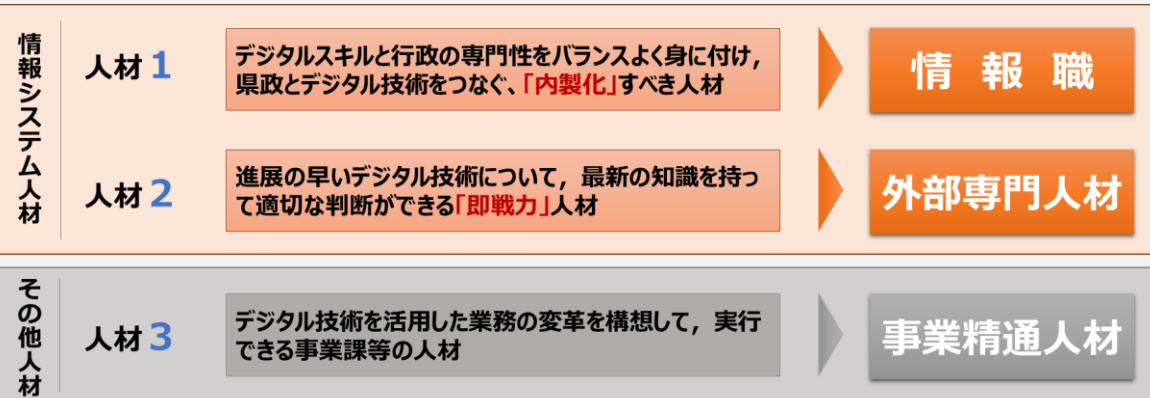
目次	1
◆ プランの全体像	2
Ⅰ プランのねらい	3
Ⅱ 広島県の求めるデジタル人材像	4
Ⅲ 取組の全体像	8
1 デジタルスキルシート（DSS）の導入	9
2 情報システム人材の育成	13
3 情報システム人材の確保	20
Ⅳ 推進体制	25

プランの全体像

I プランのねらい

デジタルを使いこなすことのできる人材である
情報システム人材（情報職，外部専門人材）
に係る育成，採用，配置管理，ジョブローテーション等の
取組を充実させるため，基本的な考え方や
今後の取組の方向性を本プランにおいてとりまとめる。

II 広島県の求めるデジタル人材像



III 取組の全体像

デジタルスキルシート（DSS）

～情報システム人材のデジタルスキルレベルを可視化



活用

人材育成



- ✓ 情報職のデジタルスキルレベルを可視化して個人の強化ポイント等を明確化
- ✓ 情報職の目指す将来像に必要なスキルレベルを示して効率的に育成

活用

人材確保



- ✓ 県庁内に不足するデジタルスキルを有する人材を戦略的に確保
- ✓ 県の求める人材像を明確化し、デジタル人材の定着と流動性を両立

IV 推進体制



I プランのねらい

- 行政のデジタル化の遅れなどが顕在化する中，行政課題の解決にあたり，
デジタル技術活用の重要性が増大
- 進展のスピードが速いデジタル技術を活用し，行政サービスの質の向上を図るには，
県庁内部にデジタルを使いこなすことのできる人材が必要
- 広島県のDX推進に向けて，こうした**人材（情報システム人材）を育成**する必要がある。

情報システム人材（情報職，外部専門人材）の育成，採用，配置管理，ジョブローテーション等の取組を充実させるため，基本的な考え方や今後の取組の方向性を本プランにおいてとりまとめる。

II 広島県の求めるデジタル人材像

デジタル人材

情報システム人材

人材 1

デジタルスキルと行政の専門性をバランスよく身に付け、
県政とデジタル技術をつなぐ、「内製化」すべき人材

情報職

人材 2

進展の早いデジタル技術について、最新の知識を持って
適切な判断ができる「即戦力」人材

外部専門人材

その他人材

人材 3

デジタル技術を活用した業務の変革を構想して、実行
できる事業課等の人材

事業精通人材

参考【広島県の現状】

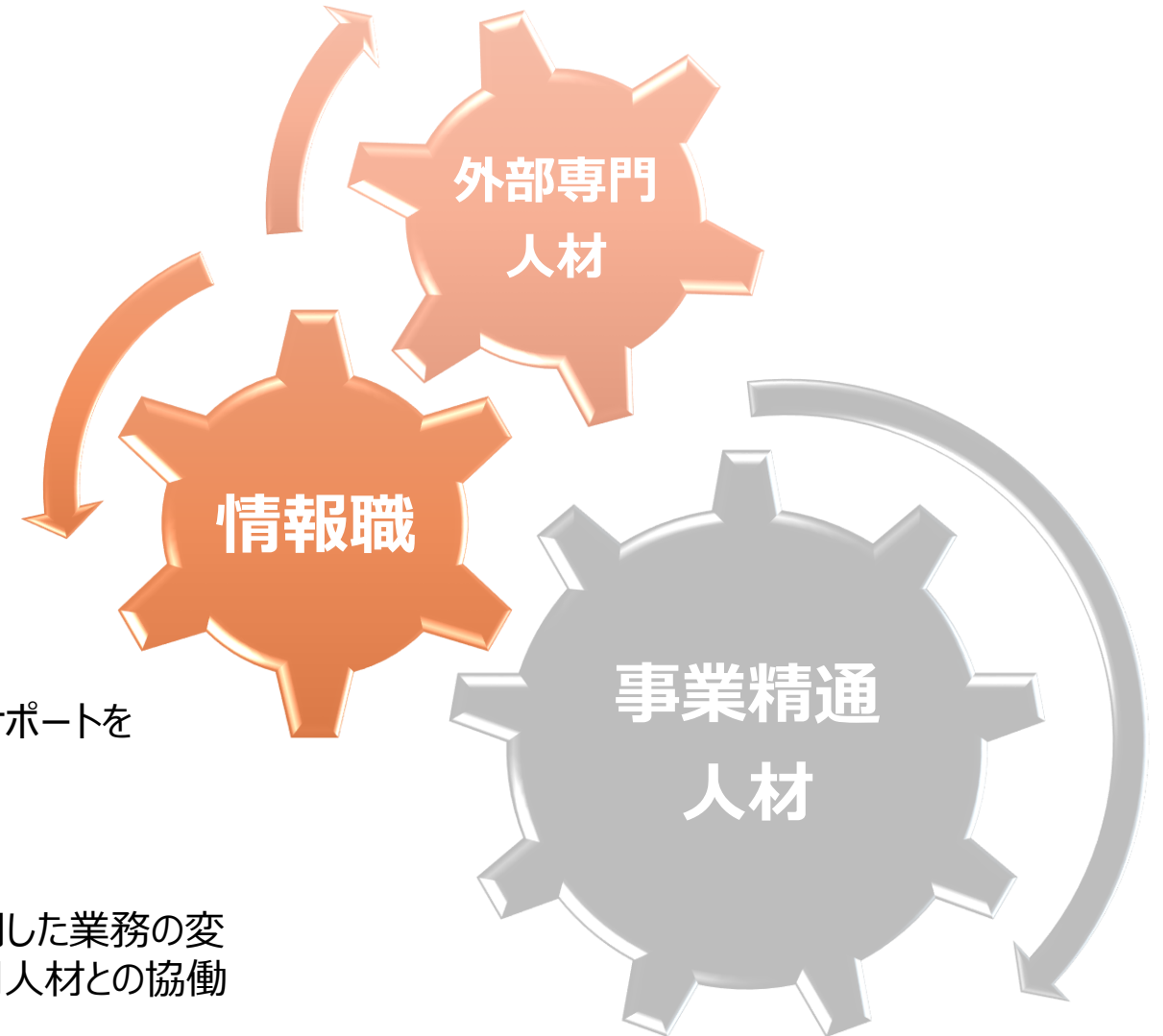
- ✓ 県では、令和3年度から「情報職」の採用を開始し、能力向上のための研修を実施しているほか、平成28年度からデジタルに関する豊富な知識・経験を有する「外部専門人材」を民間等から登用するなど多様な情報システム人材の確保を進めている。
- ✓ デジタルの専門職ではない事務職等の職員に対しては、デジタル技術に関する理解（マインドセット）を深め、使いこなすよう「リスキング」を進めている。

デジタル人材に求める役割

- **情報職**は、
「デジタルスキルと行政の専門性をバランスよく身に付け、
県政とデジタル技術をつなぐ人材」として、
- ・ 各局DX施策の企画・実行の総合調整
 - ・ 県内市町のDXに関する情報収集・技術的支援
 - ・ 庁内システムのガバナンス強化
 - ・ システム開発ベンダーとの調整
 - ・ データ利活用環境の整備
 - ・ ノーコード/ローコード開発の指導
- などの情報システム業務に注力し、県のDX推進をリードする。

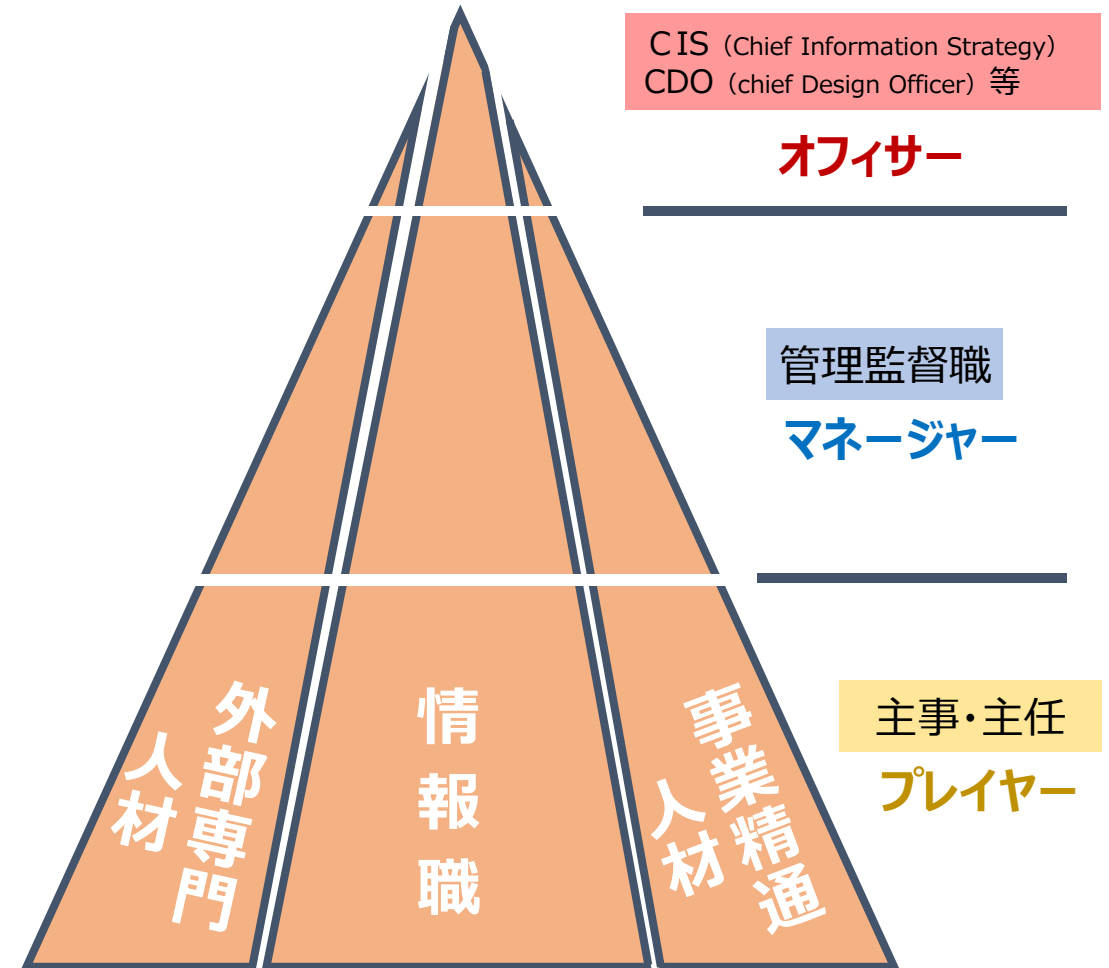
- **外部専門人材**は、
進展の早いデジタル技術に係る最新の知識を持って
適切な判断を行い、県の事業のDX推進・デジタル技術活用のサポートを
迅速に進めていく。

- **事業精通人材**は、
“リスキリング”により、各政策分野に精通し、デジタル技術を活用した業務の変
革を構想して、実行できる人材として育成し、情報職や外部専門人材との協働
による組織一体となった課題解決につなげる。

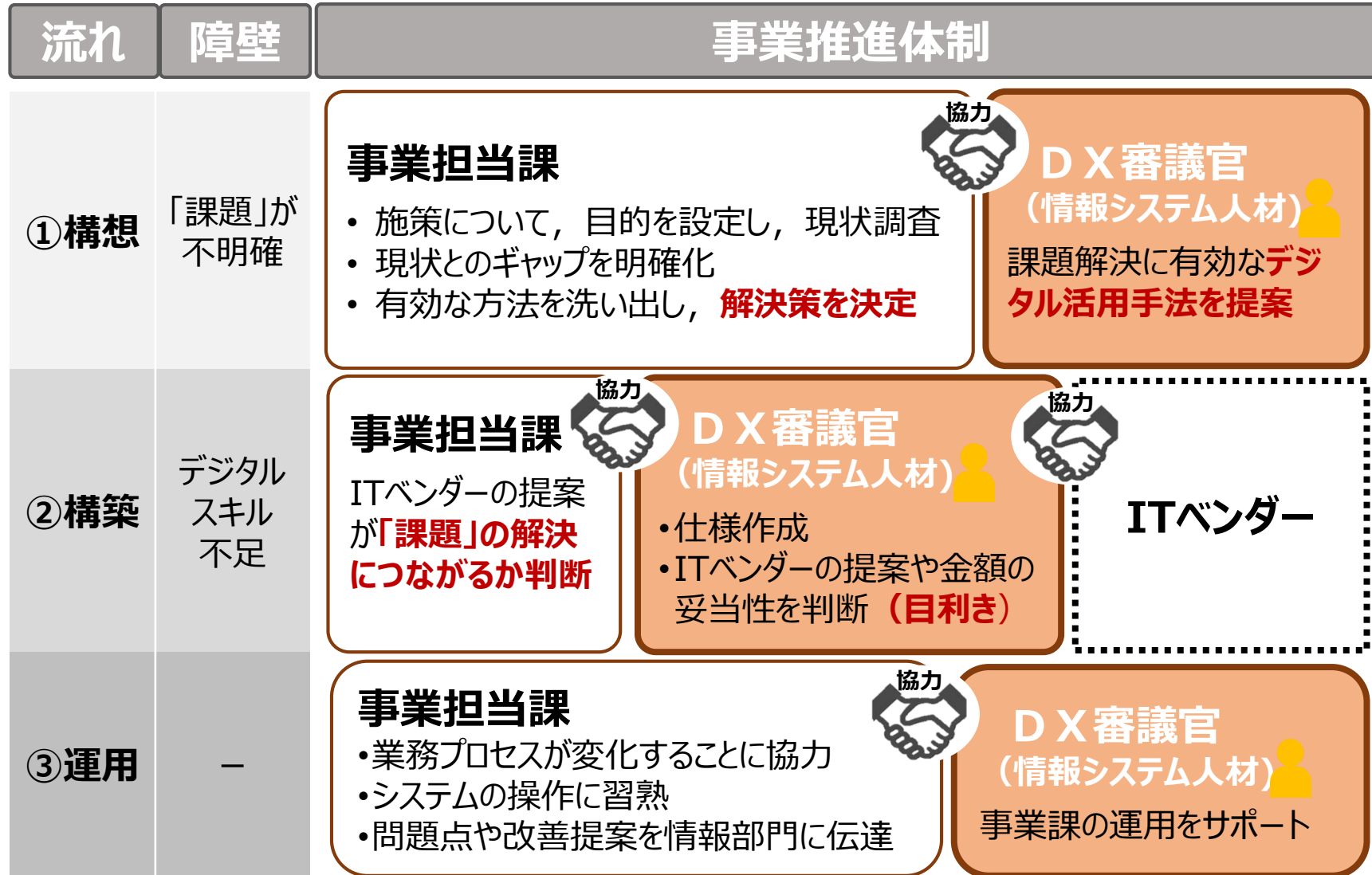


デジタル人材のチーム編成

- 県庁全体でDXを推進していくため、組織の様々な職層でデジタル人材が力を発揮する必要がある。
- 「**オフィサー**」は、デジタル技術の進展を見据え、今後のDX施策の“あるべき姿”を『**創造**』する役割を担う
- 「**マネージャー**」は、デジタル技術を活用し、行政・地域課題の解決策を『**主導**』する役割を担う
- 「**プレイヤー**」は、デジタル技術を活用した業務を『**実践**』する役割を担う
- 情報職、外部専門人材、事業精通人材が各職層で協働しながら、力を発揮する。



情報部門（情報システム人材）の役割



DX 審議官によるガバナンスの発揮

システム全体の最適化

- 画面イメージ，操作性の統一
- 仕様・見積の適正化（機能重複の排除，ベンダー依存の解消等）

Ⅲ 取組の全体像

- 効果的に人材確保・育成策を展開するため、デジタルスキルシート（DSS）を導入し、情報システム人材一人ひとりのデジタルスキルに関するレベルを可視化する。

デジタルスキルシート（DSS）

～情報システム人材のデジタルスキルレベルを可視化



活用

人材育成



- ✓ 情報職のデジタルスキルレベルを可視化して個人の強化ポイント等を明確化
- ✓ 情報職の目指す将来像に必要なスキルレベルを示して効率的に育成

活用

人材確保



- ✓ 県庁内に不足するデジタルスキルを有する人材を戦略的に確保
- ✓ 県の求める人材像を明確化し、情報システム人材の定着と流動性を両立

1 デジタルスキルシート（DSS）の導入

- 個人のスキル項目ごとのレベルを可視化するデジタルスキルシート（DSS）を導入する。
- ジョブタイプを設定し、タイプごとに必要なスキルレベルを定義する。



スキル指標

- 広島県の業務に必要なデジタル能力を**21個**のスキル項目として設定
- 項目ごとに**4段階**でレベルを評価

Lv.0：基礎知識，実践経験が無い（ビギナー）

Lv.1：基礎知識を有し指導の下業務を担当（ベース）

Lv.2：応用知識を有し業務を遂行（エキスパート）

Lv.3：高度な専門知識を有し活用できる（マスター）

ジョブタイプ

- 期待される役割に応じて、**10種類**のジョブタイプを設定
- 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

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
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
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
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
⑤UI/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
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
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
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
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
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

スキル指標

指標

分類	No.	スキル項目	定義
①戦略・企画	1	IT戦略	D X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
②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
③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、ビックデータ基盤を構築・運用する
④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
⑤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
⑥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
⑦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O S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
⑧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・効率性等の点検・評価する
⑨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の設計する
	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
⑩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

※情報処理推進機構[IPA]のスキル標準などを参考に県の情報システム人材として必要なデジタルスキルを設定

スキルレベル

Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3
【ビギナー】 基礎知識、実践経験なし	【ベース】 基礎知識を有し指導の下業務を担当	【エキスパート】 応用知識を有し業務を遂行	【マスター】 高度な専門知識を有し活用

ジョブタイプ

No.	ジョブタイプ	①戦略・企画			②システム全般		③データ		④PM	⑤デザイン		⑥アプリ		⑦インフラ			⑧セキュリティ		⑨運用			⑩先端
		ITストラテジー	サービスデザイン	マーケティング	アーキテクチャシステム	クラウドサービス活用	アナリティクスデータ	エンジニアリングデータ	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								△													◎※

【情報処理推進機構[IPA]等のその他ジョブタイプ】※行政には馴染まないため本プランにおいて採用せず

- ・セールス特化：販売チャネル戦略や製品セールスを担う
- ・エデュケーション特化：研修企画等を担う
- ・カスタマーサービス特化：顧客対策を行う部門を担う 等

- ◎：高度な知識・スキルが必須（Lv.3相当）
- ：基礎的な知識・スキルが必須（Lv.2相当）
- △：基礎的な知識・スキルが望ましい（Lv.1相当）

※対象技術は業界動向等を踏まえ更新

スキルモデル

➤ 職層ごとに備えるべきスキル分野をモデル化し、情報職の育成の指針とする。

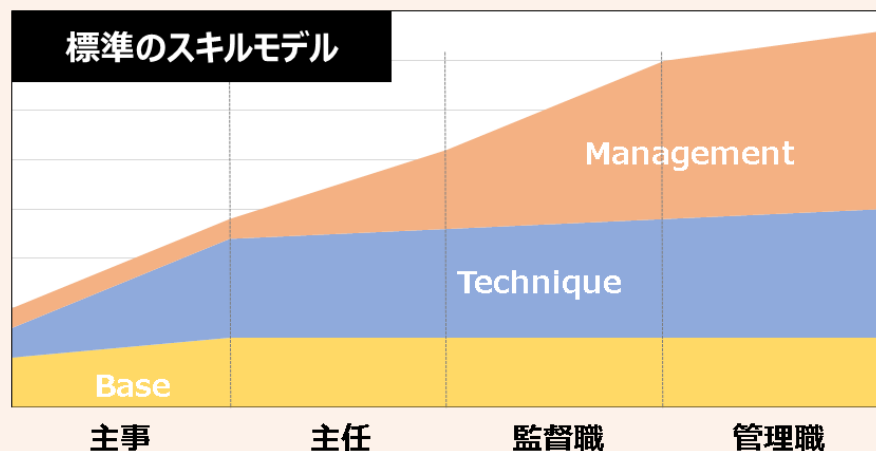
【スキルの分類】

デジタルスキルのほか、土台となる基礎知識や県職員として業務遂行上必要となるマネジメント能力を分類

Management	県職員として、業務遂行上必要とされるマネジメント能力
Technique	デジタルスキルシート（DSS）で設定したデジタルスキル。ジョブタイプに応じたスキルセットを習得
Base	デジタルスキルの土台となる基礎知識（情報処理推進機構[IPA] 応用情報技術者程度）

【標準スキルモデル】

標準的なスキルモデルによるキャリアパスを設定。（インフラエンジニアを例にスキルセットを設定）



スキルセット（標準モデル：インフラエンジニア）



主事	主任	監督職	管理職
Technique	Technique	Technique	Technique
Base	Base	Base	Base

主任

運用設計	Lv.1	運用設計	Lv.1
サイト・セキュリティ	Lv.1	サイト・セキュリティ	Lv.2
システムアーキテクチャ	Lv.1	システムアーキテクチャ	Lv.1
クラウドサービス活用	Lv.3	クラウドサービス活用	Lv.3
NW設計・構築	Lv.1	NW設計・構築	Lv.2
サーバ設計・構築	Lv.1	サーバ設計・構築	Lv.2
DB設計・構築	Lv.1	DB設計・構築	Lv.2

監督職

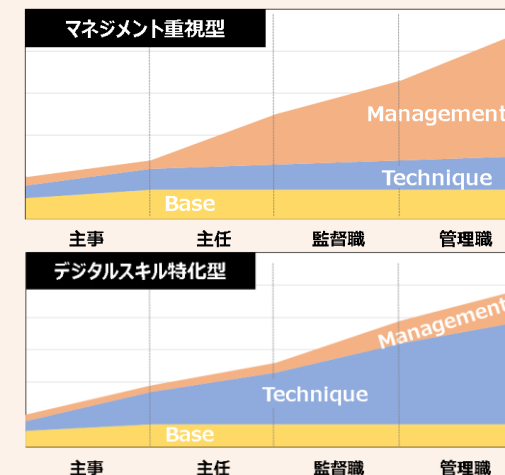
運用設計	Lv.1	運用設計	Lv.2
サイト・セキュリティ	Lv.1	サイト・セキュリティ	Lv.2
システムアーキテクチャ	Lv.1	システムアーキテクチャ	Lv.1
クラウドサービス活用	Lv.3	クラウドサービス活用	Lv.3
NW設計・構築	Lv.2	NW設計・構築	Lv.3
サーバ設計・構築	Lv.2	サーバ設計・構築	Lv.3
DB設計・構築	Lv.2	DB設計・構築	Lv.2

管理職

運用設計	Lv.1	運用設計	Lv.2
サイト・セキュリティ	Lv.1	サイト・セキュリティ	Lv.2
システムアーキテクチャ	Lv.1	システムアーキテクチャ	Lv.1
クラウドサービス活用	Lv.3	クラウドサービス活用	Lv.3
NW設計・構築	Lv.2	NW設計・構築	Lv.3
サーバ設計・構築	Lv.2	サーバ設計・構築	Lv.3
DB設計・構築	Lv.2	DB設計・構築	Lv.2

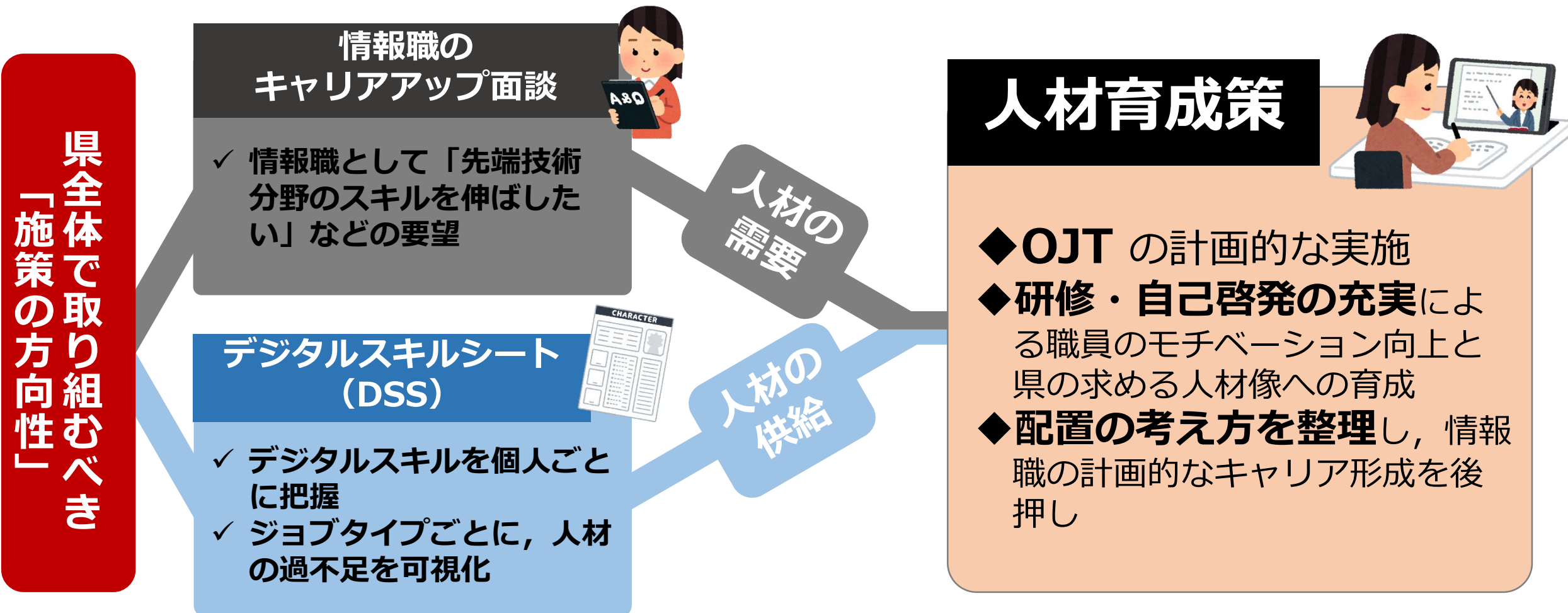
【その他スキルモデル例】

マネジメント特化やデジタルスキル特化など、多様なキャリアパスを設定








2 情報システム人材の育成

➤ 施策の方向性と人材の需給を踏まえて、適切な人材育成策を講じる。



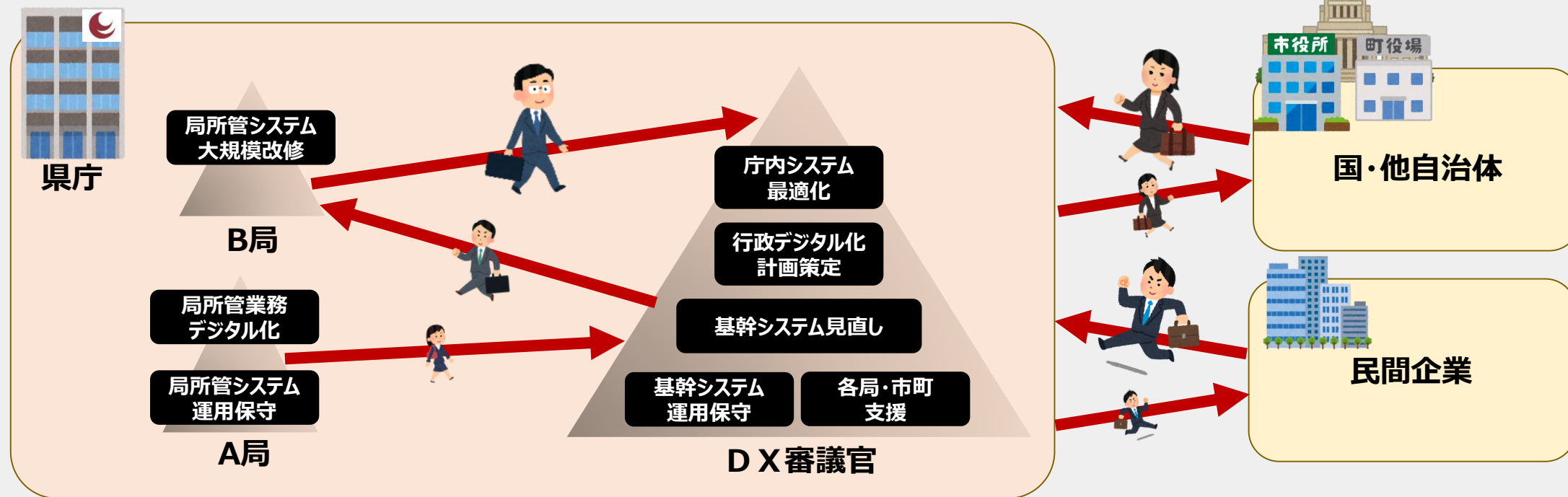
人材育成スキーム

大分類	小分類	育成ツール	内容
OJT	全般	ジョブローテーション 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術に直接携わる業務のほか、他職種と一体となって企画・調整などの実務に携わる業務・職場をバランスよく経験することで、「県庁とデジタル技術をつなぐ」人材を育成
Off-JT	デジタルスキル	国・民間等への派遣研修 	<ul style="list-style-type: none"> 国（デジタル庁等）や民間企業などに研修派遣し、最新のデジタルスキルに関する知見の獲得やスキルの陳腐化を防止 県のDX推進に必要な特定の先端スキル等を習得するため、先進的な企業等に派遣
		オンライン研修（Udemy, TechAcademy等） 	<ul style="list-style-type: none"> デジタルスキルシートを基に、情報職個人がキャリアの各段階に応じて取得すべきスキルを整理した研修計画を策定 研修計画に沿って、オンライン研修を受講 オンライン研修の受講に係る支援
		オンラインコミュニティ 	<ul style="list-style-type: none"> オンラインコミュニティへ参画により、研修計画以外のスキルアップの機会を確保
	行政知識	課程研修 	<ul style="list-style-type: none"> 行政職員として身に付けるべき行政知識は一般職員と同様の課程研修で、職層に応じたスキルを習得

OJTによる人材育成（ジョブローテーション）

- システム開発や運用など、デジタル技術に直接携わる業務だけでなく、事務職などの他職種と一体となって施策立案などの企画や庁内各局・庁外との調整などの実務に携わる業務をバランスよく経験していくことで、「県庁とデジタル技術をつなぐ」人材を育成する。

キャリアアップイメージ



Off-JTによる人材育成（研修等）

- デジタルスキルシート（DSS）に基づき、情報システム人材一人ひとりの「研修計画」を策定。職層により身に付けるべきデジタルスキルを勘案しつつ、必要となる研修メニューを用意
- 行政知識やマネジメントスキルについては、一般職員同様に、課程研修等により習得

デジタルスキル

Step 1 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



Step 2 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



【研修により身に付けるスキルの類型】

類型	内容
① 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
② デジタルスキル	情報システム人材の備えるべき21個のデジタルスキル
ベース	基礎知識を有し業務に活用できるレベル（入庁3年目）
エキスパート	応用知識を有し他者に指導できるレベル（入庁4～6年目）
マスター	高度な知識を有し外部指導できるレベル（入庁7～12年目）
③ 実践スキル	テクニカルスキルを活用して業務（実務）に活かすスキル
ベース	上司等の指導の下業務を担当できるレベル
エキスパート	独力で業務を遂行できるレベル
マスター	他者を指導し、業務を遂行できるレベル

行政知識・マネジメントスキル

行政職員として身に付けるべき行政知識、業務遂行上必要となるマネジメントスキルについては、一般職員と同様の課程研修等により、職層に応じたスキルを習得



- 情報システム人材は専門的なスキルを有している一方で、行政職員としてのルールや、県組織の慣習等への馴染みがないため、手厚いサポート体制を構築する。

サポート体制

情報システム人材が安心して県庁で仕事をできるよう、手厚いサポート体制を構築する。

縦のサポート

上司等による育成面談や研修プラン作成など、きめ細やかなサポート



上司等

面のサポート

同職種・関係課の**交流会**を開催して意見を聞く場を設けるなど面的に支援

横のサポート

常設チャットルーム等を活用して意見交換を行うコミュニティを構築



情報システム人材



同期等

- DX 審議官において**デジタルスキルを有した人材を集約**し、各局のDX施策を技術的に支援することで、県庁全体のDX推進を牽引
- 情報システム人材のキャリアパス・育成の観点から、DX 審議官がジョブローテーションを示すなど、**各局の配置管理に関与**
- デジタル人材の需要増へ柔軟に対応し、県庁だけでなく、**広島県全体のDX施策を機動的に進める**体制を確保



DX 審議官に情報システム人材を
集中的に配置・運用する

『**デジタル人材プール**』を構築

人材プールの機能

共通人材として市町に職員を配属して市町プロジェクトに従事

【**DXShip (デジシップ) ひろしま**】

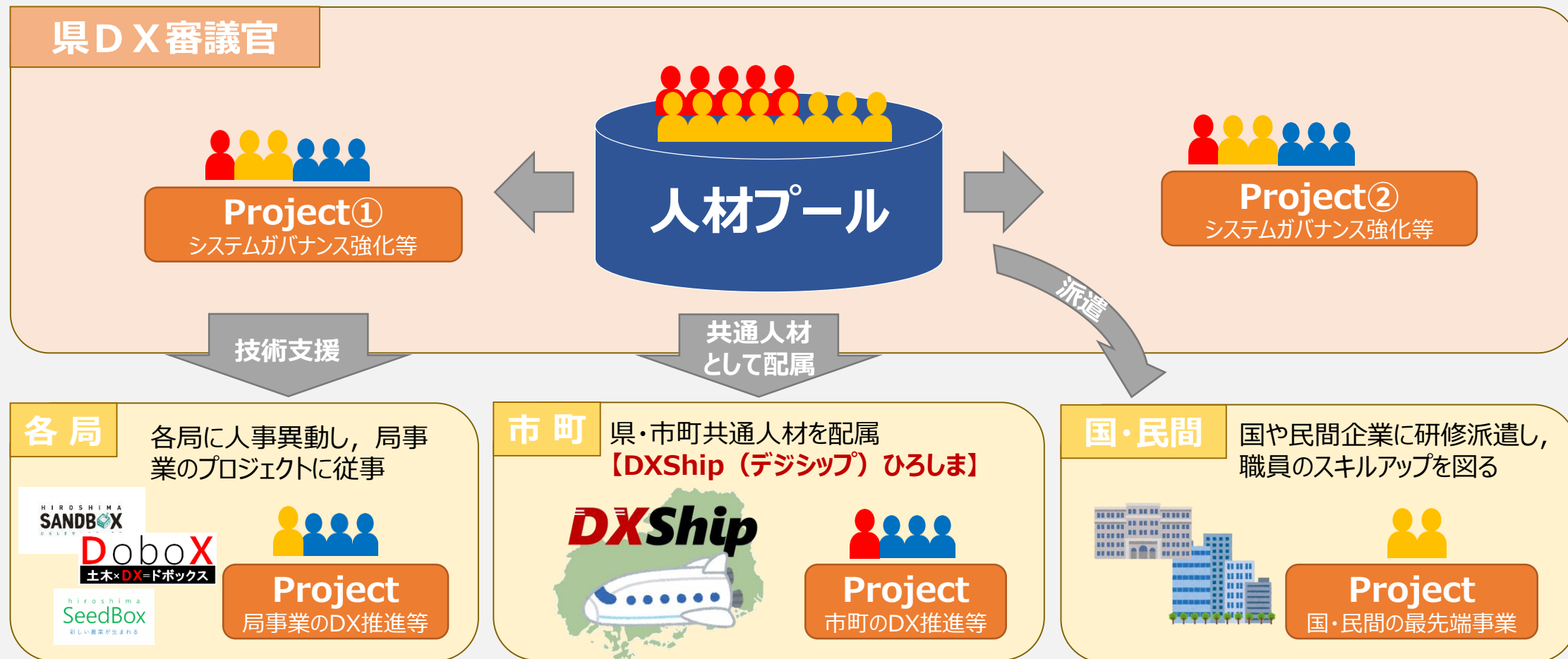
このほか・・・

- DX 審議官の中で各プロジェクトに従事
- 県庁内各局において、局プロジェクトに従事
- 国、民間等に派遣してスキルアップ、情報収集

デジタル人材プールの構築・運用

運用イメージ

 外部専門人材  情報職  事業精通人材



3 情報システム人材の確保

➤ 施策の方向性と人材の需給を踏まえて、適切な人材確保策を講じる。

県全体で取り組むべき
「施策の方向性」

庁内、市町ニーズ把握

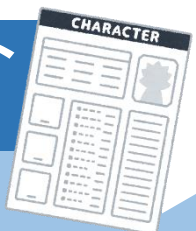
- ✓ 「デザインスキルを持った人材が必要」「DX計画策定のアドバイザーが必要」などの要望



人材の
需要

デジタルスキルシート (DSS)

- ✓ デジタルスキルを個人ごとに把握
- ✓ ジョブタイプごとに、人材の過不足を可視化



人材の
供給

人材確保策



- ◆ 早期に必要な又は高度なスキルを有する人材は**外部専門人材**として確保
- ◆ **情報職**として内製化すべき人材像を明確化し、採用において、必要とするスキルを明確に打ち出して人材を確保

➤ 県の施策や人材の状況を踏まえ、多様な任用形態で人材を確保する。

DSSTに基づく人材確保策



県には**デザイン**のスキルを持った人材が必要だ。

県が必要とするスキルの選択

県には**AI**のスキルを持った人材が必要だ。

- 中長期的に**内製化**すべき人材だ。
- 県で腰を据えてプロジェクトに従事する人材だ。

県が必要とする人材の選択

- **即戦力**として必要な人材だ。
- 高度な専門性が必要な人材だ。
- 短期プロジェクトに従事する人材だ。

情報職

- 「県政とデジタル技術をつなぐ人材」として、令和3年度から**情報職**を新設し採用を開始
- 給与水準を民間企業等と合わせるため、令和5年度から**初任給調整手当**を導入【全国初】

外部専門人材

任期付職員

- スキルを有する人材を外部から採用
- 高度な専門性を生かして技術的支援

非常勤職員

- スキルを有する人材を非常勤で採用
- 兼業／副業の形式で多様な人材を確保

人材の定着・流動性の確保

➤ 人材の定着を図るとともに、多様な人材が県庁を出入りすることで流動性を確保する。



情報職

- ✓ 県庁「内」でのキャリア形成が軸【人材の定着】
- ✓ 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



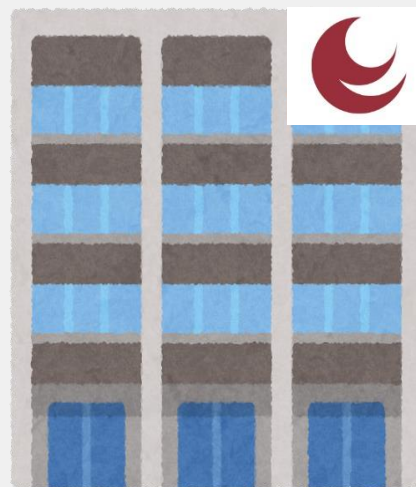
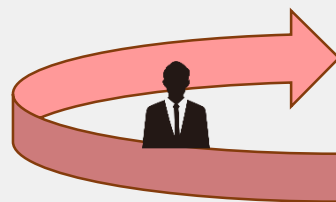
外部専門人材

- ✓ 県庁「外」でのキャリア形成が軸【人材の流動性確保】
- ✓ 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

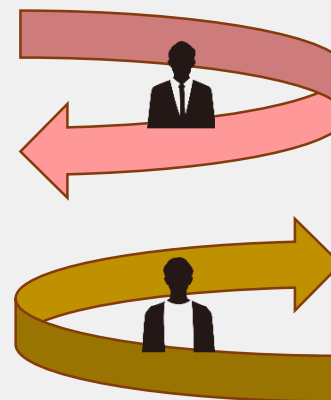
【イメージ】



国・他自治体



県庁



民間

- 「情報システム人材が就職先に求めること」等を踏まえて作成した本プランを活用し、効果的に広報することで人材の採用につなげる。

情報システム人材が就職先として 県に求めること ※R4広島県調査

- ①スキルを活かし、どんな業務ができるか知りたい
- ②どのようなジョブタイプ（デジタルスキル）の人材を求めているか知りたい
- ③一般事務の業務をするのではなく、デジタルスキルを活用した業務に従事したい
- ④民間並みの初任給がほしい
- ⑤終身的に働くのではなく民間企業や他自治体も含めたキャリアアップを目指したい
- ⑥行政職員として働くことへの不安の解消
- ⑦キャリアアップするための研修メニューなどの育成スキームが充実してほしい
- ⑧スキルの陳腐化を防ぐため、民間、他自治体への派遣の機会がほしい
- ⑨広域自治体ならでの仕事に携わりたい

本プランの取組

人材確保策

- ①県の必要とするスキルや注力が必要な業務を整理(P11)
- ②必要なデジタルスキルを可視化(P11)
- ③情報職の新設(P4)
- ④初任給調整手当による処遇改善(P21)
- ⑤流動性の確保(P22)
- ⑥サポート体制の充実(P17)

人材育成策

- ⑦ジョブローテーションの充実(P15)
- ⑧個別研修計画の策定と充実した研修体系の整理(P16)
- ⑨人材プール制度(P19)



県のDX施策とあわせて、本プランに基づく取組を効果的に広報

採用戦略（広報イメージ）

- マーケティングに基づき、情報システム人材に広島県を選んでもらえるように、本プラン等を活用し、ブランド化を進める。
- 広島県DX審議官特設ホームページなどを活用して、ターゲットにリーチする。

➤ デジタル人材が行政で働くならDXトップブランド「広島県」へ。

ひろしまは、DX先進県です。



湯崎知事のDXリーダーシップ

- ・デジタル田園都市国家構想実現会議委員
- ・(株)アツカ・ネットワークス設立、元同社代表取締役副社長

先進的なDXの取組



ひろしまは、オール広島県でDXを進めます。

県・市町でDXに取り組む
枠組『DXShipひろしま』
を構築

「DXShip (デジシップ) ひろしま」の構築
～「デジタル人材」のあつまるしまへ～



県・市町共通人材として、
全県の幅広いフィールドで
情報システム人材が活躍

ひろしまは、デジタル人材が働きやすい環境です。

デジタルスキルマップ
による
・人材育成、
・キャリア・スキルアップ

No.	シゴカイブ	1 職域・企業		2 学歴・スキル		3 資格		4 PM		5 デザイン		6 アプリ		7 トレンド	
		県	市	県	市	県	市	県	市	県	市	県	市	県	市
①	ビジネスデザイナー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
②	システムエンジニア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
③	データサイエンティスト	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
④	プロダクトマネージャー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑤	UI/UXデザイナー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑥	デジタルマーケティング	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑦	インフラエンジニア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑧	クラウドエンジニア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑨	セキュリティエンジニア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑩	先端技術エンジニア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

ひろしまは、DX先進県です。
広島県はデジタルに関し優れた識見を有する知事のもとDXを進める先進県です。
「SANDBOX」「DoboX」といった先進的な取組に果敢にチャレンジしています。
県では、情報部門を集約し「広島県版デジタル庁」を新設し、高度人材もどんどん登用していきます。

ひろしまは、オール広島県でDXを進めます。
DXShipひろしまを構築してオール広島県体制でDXの宙を進んでいきます。
県・市町共通の人材を採用し、広いフィールドで人材が活躍するプールを構築します。
県全体のデジタルリテラシーを向上させ、全体のレベルを底上げします。

ひろしまは、デジタル人材が働きやすい環境です。
トップの理解があり、柔軟な制度設計が可能な広島県だからこそ実現できる環境があります。
デジタルスキルマップの導入により県の仕事や求める人材、育成体系を「見える化」します。
個人に応じた給与・任用体系を導入し、多様な働き方を応援します。



IV 推進体制

➤ DX審議官が人事部門及び関係各局と連携し、人材の確保・育成に関する全庁統括機能を担う

