事例No.	1628
公表年度	R4
団体の属性	指定都市
団体名	福岡県北九州市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・（行政改革）業務の効率化 ・ICT

事例種類	人材育成・確保

事例内容・タイトル

北九州市におけるDX人材の確保・育成について

出典

ポスト・コロナ期における地方公務員のあり方に関する研究会説明資料

KitaQ DX
デジタルで 快適・便利な 幸せなまちへ

北九州市における
ＤＸ人材の確保・育成について

令和５年３月３０日

北九州市デジタル市役所推進室

【本日のご説明内容】

１.取り組みの背景

２.ＤＸ人材の確保・育成の考え方・取組（概要）

３.ＤＸ人材確保に係る取組

４.ＤＸ人材育成に係る取組

５.地域のＤＸ人材育成に係る取組

６.今後の課題と対応

１.取組の背景　（1）ＤＸ推進の方針

基本方針

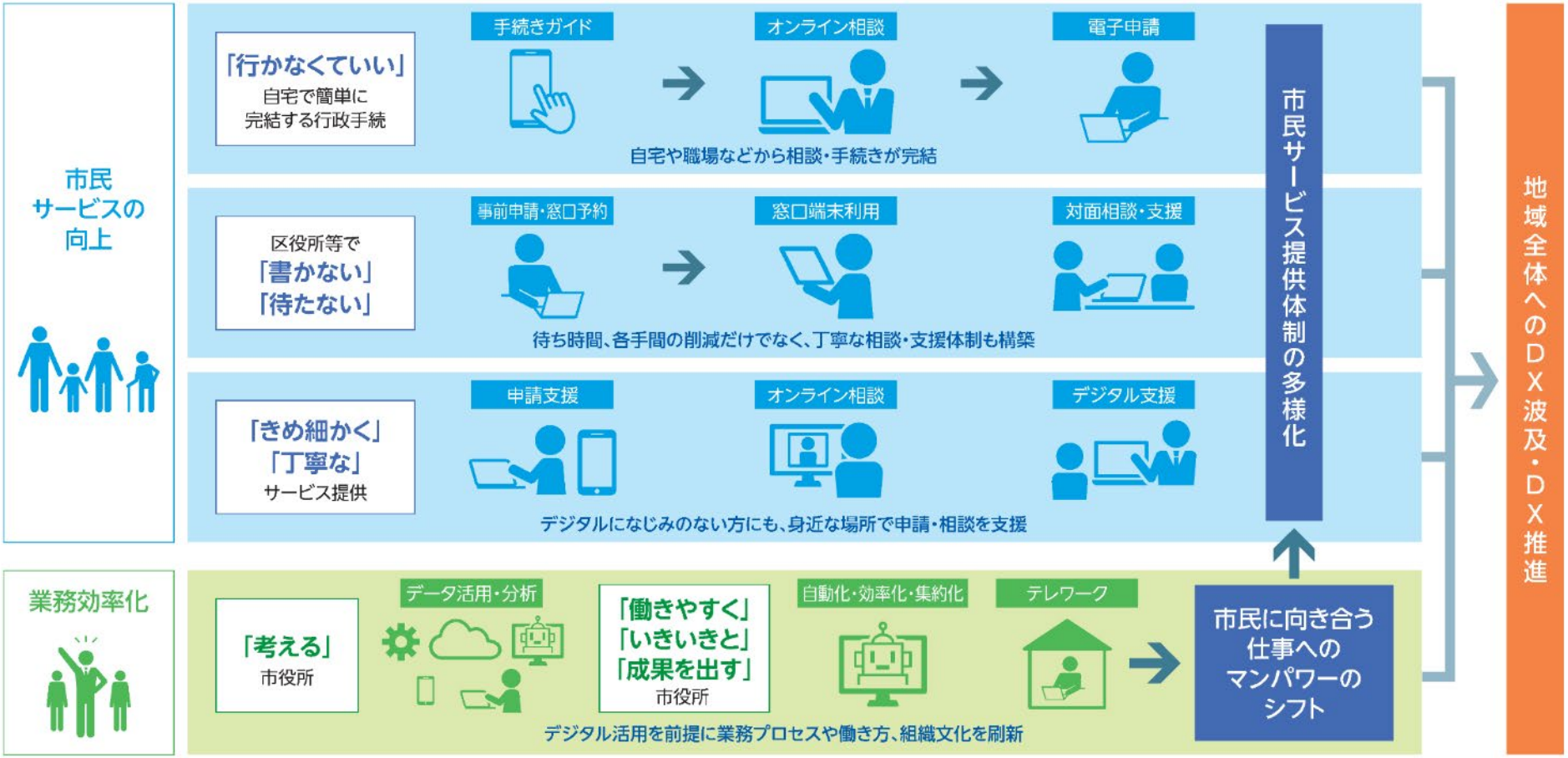
○北九州市を取り巻く様々な課題を解決するとともに、
SDGｓ未来都市にふさわしい、市の顕在・潜在する能力を
十分に発揮していくためには、市役所行政・地域全体の
デジタル・トランスフォーメーション（ＤＸ）が不可欠。

○DX推進に当たっては、市民サービスや施策の立案など、
それぞれの現場でデジタルを前提に考えることが重要。

➡ **施策検討・企画の最上流から**
デジタル・ファーストで**ＤＸを推進**

1.取組の背景　（2）目指す姿

市民サービスの向上・業務の抜本改革など
市役所のＤＸから着手し、**地域全体のＤＸにもつなげていきます**。



１.取組の背景　（３）ＤＸ推進体制

○デジタル市役所推進本部の設置（令和２年１１月）

全庁一体で整合性をもってＤＸを推進するため、令和２年11月に、全ての局区室・委員会で構成する「北九州市デジタル市役所推進本部」を設置

北九州市デジタル市役所推進本部
本部長：市長　副本部長：副市長（ＣＩＯ）
本部員：各局区室長

デジタル市役所推進室
デジタル政策監（ＣＩＯ補佐監）

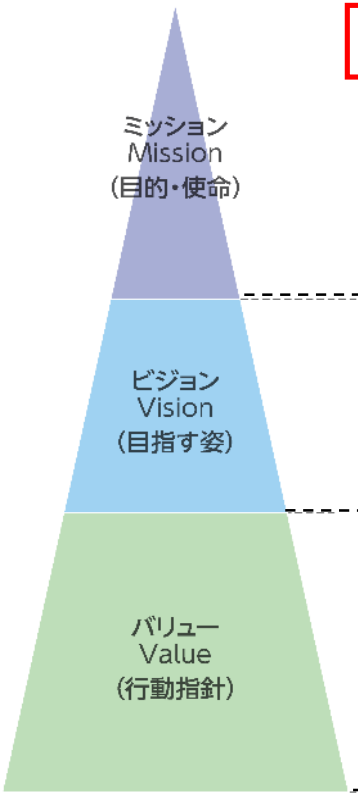
○デジタル市役所推進室の設置（令和３年４月）

本市の「ＤＸ」を推進するための司令塔として、庁内横断的な総合調整機能を担う組織

〔果たす役割〕
○デジタル・トランスフォーメーションの推進に関する事項
（北九州市事務分掌条例第１条）

1.取組の背景　（4）「北九州市ＤＸ推進計画」概要（総論）

市が目指す姿



2040年を目標に、当面5年間を集中取組期間とする

（ミッション）

デジタルで快適・便利な幸せなまちへ

（ビジョン）

市民の視点から、「市民でよかったと感じられる市役所」

職員の視点から、「職員でよかったと感じられる市役所」

（バリュー）

「意識改革」常により良いサービス・業務改善を追求します

「しごと改革」市民に寄り添ったサービスを素早く提供します

「働き方改革」働きがいのある働きやすい職場を実現します

DX推進のスローガン

スローガン
【Slogan】

❶「書かない」「待たない」「行かなくていい」市役所へ

❷「きめ細かく」「丁寧で」「考える」市役所へ

❸「働きやすく」「いきいきと」「成果を出す」市役所へ

1.取組の背景　（4）「北九州市ＤＸ推進計画」概要（各論）

❶「書かない」「待たない」「行かなくていい」　❷「きめ細かく」「丁寧で」「考える」　❸「働きやすく」「いきいきと」「成果を出す」

① マイナンバーカードの普及促進

✓マイナンバーカードを
ほとんどの市民が持っている
状態を目指す など



② 行政手続きのオンライン化

✓「デジ・ガバ実行計画」
(R２.12)の対象手続き
全てのオンライン化を進める
など



③ デジタル・デバイド対策

✓デジタルを意識しない環境
醸成
市民のインターネット利用率
向上を目指す　など



④ 丁寧で分かりやすい広報・ＰＲ

✓「書かない」「待たない」
「行かなくていい」
行政サービスを実感して
もらう など



⑤ セキュリティ対策の徹底

✓本市の情報セキュリティ
ポリシーの見直しを行う
✓適切な個人情報保護　など



⑥ ＢＰＲ(業務改革)の取組の徹底

✓全庁統一的な手法のもと、
自発的・継続的にＢＰＲ
に取り組む　など



⑦ ＡＩ・ＲＰＡの利用促進

✓各区局の共通業務の集約
✓年間合計100,000時間
の作業時間削減を目指す
など



⑧ データの利活用

✓行政の保有するデータを
政策立案・評価に利活用
する
✓民間の公共データ
利活用を
推進する など



⑨ デジタル人材の確保・育成

✓デジタル技術やデータに精
通した人材の確保・育成に
努める
✓全職員への
継続的な研修
の実施　など



⑩ 情報システムの標準化・共通化

✓令和７年度末を目標に
標準準拠システムへ
移行する
✓共通化に
取り組む など



⑪ テレワークの推進

✓育児や介護などが必要な
職員も仕事と生活の両立
ができ、能力を十分に発揮
できる環境づくりを進める
など



⑫ ペーパーレス化の推進

✓ペーパーレス会議のほか、
手続きや決裁の電子化、
ペーパーレス化を進める
など



KitaQ DX
デジタルで 快適・便利な 幸せなまちへ

（参考）令和４年度の取組

ＤＸ推進における取組方針

○ 「デジタルで快適・便利な幸せなまち」をミッションに掲げ、「北九州市DX推進計画」に基づきＤＸを推進
○まずは、市民サービスの向上・業務の抜本改革など市役所のＤＸから着手し、地域全体のＤＸにつなげていく

市民サービスの向上

課題・取組

「行かなくていい」
自宅で簡単に完結する行政手続
自宅や職場で手続きが完結
デジタル窓口
電子申請
オンライン相談

区役所等で
「書かない」「待たない」
待ち時間や書く手間の削減
事前申請・窓口予約
窓口端末利用

「きめ細かく」「丁寧な」
サービス提供
デジタルになじみのない方にも丁寧に支援
デジタル支援
申請支援

成果

オンライン化推進
手続きのオンライン化、証明書のコンビニ交付を推進



1,247種類（56%）のオンライン化完了、全交付数の約１割コンビニ交付

マイナンバーカード普及促進
市民センターや商業施設等で申請支援、安全性周知



申請支援600回以上実施
普及率62.1%（R5.1末）

子育てＤＸ
子育て世代に焦点を当て集中的にＤＸを推進



母子手帳交付対象者の９割がアプリから妊娠届送信

保健所ＤＸ
コロナ対応で繁忙を極める保健所のＤＸを集中的に支援



最大100名の応援職員（第６波）を15名程度に改善

デジタル活用講座
高齢者等を対象としたデジタル活用のきっかけ作り



30回実施（予定含む）
159名参加（R4.10末）

DX人材確保・育成
階層別研修や民間と連携したスキル別研修、オンライン研修などを実施



階層別研修600人以上参加
全職員にオンライン研修実施中

定型業務の集中処理
AI文字起こしやRPA処理などを集約して集中処理（デジラボ）



作業時間約6,700時間削減（R4.12末）

ローコードツール活用
サイボウズ社との連携協定に基づき、伴走型で導入支援



100システム以上本運用開始
約50,000時間削減見込（R5.2）

オフィス改革
グループアドレスや機能別スペース導入・ペーパーレス推進



柔軟な働き方の実現
コピー用紙・印刷量6割以上削減

市民サービス提供体制の多様化

市民に向き合う仕事へのマンパワーのシフト

業務効率化

「考える」市役所
「働きやすく」「いきいきと」「成果を出す」市役所
デジタル前提で業務プロセスや働き方を刷新
データ活用・分析
効率化・集約化
テレワーク等

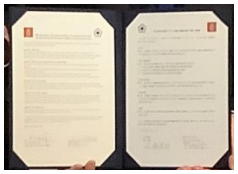
地域全体へのＤＸ波及・ＤＸ推進

地域課題共有に向けた市民対話イベント
オンラインでの市民意見・アイデアの募集・座談会開催



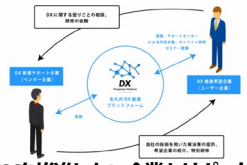
235件のアイデア投稿
座談会に市民４名登壇

駐日デンマーク王国大使館とのMOU締結
デジタル化、環境、エネルギー等の分野の協力に関する覚書



協定に基づく窓口予約の実証を検討中

中小企業のDX支援
ＤＸに向けた切れ目のない伴走支援体制



DXを推進したい企業とサポート企業をつなぐプラットフォーム設置

KitaQ DX
デジタルで 快適・便利な 幸せなまちへ

2．ＤＸ人材の確保・育成の考え方・取組（概要）

1．取組の方向性

● **人材育成**

中長期的な視点も含め、全ての職員に対する、デジタル技術・データに関する知識、スキルのレベルや経験・職位等に応じた体系的な人材育成・研修に取り組み、デジタル技術・データを日常的に使い、業務改善を推進する人材を育成

● **人材確保**

新規採用や外部人材の活用、民間企業・専門家との連携の推進など、可能な手段を組み合わせて、デジタル技術やデータに精通した人材の確保に努める

2．取組内容

● **全職員を対象とした育成方針の策定**

「北九州市情報職員人材育成方針」を改定し、情報部門だけでなく、一般の職員についても、職位等に応じた目指すべき職員像や、行動指針、育成の考え方、研修の体系などを整理し、全庁的な人材育成を計画的に進める

● **外部デジタル人材の活用**

デジタル技術やデータに精通した人材を確保するため、民間企業・大学等と連携して、民間のデジタル人材を活用する国や他自治体との共同活用の可能性も探る

● **デジタル技術の知識・能力・経験や、職位等に応じた体系的な人材育成・研修の実施**

課長級・DX推進リーダー・DX推進員など、階層別のDX研修等の実施や、業務上の経験・研修の履修状況などに応じた、段階的な研修の実施など、体系的に研修を実施する

3．成果目標・スケジュール

年度	R3	R4	R5	R6	R7
デジタル人材の育成	育成方針の改定		着実な職員の情報活用能力及びデジタルスキル向上		
デジタル人材の確保・活用	デジタル区分の創設	新規採用とあわせ、民間企業とも連携し、デジタル人材の確保・活用等に努める			

【主な実績】

●デジタル人材確保
- デジタル区分の新設
- 地域活性化企業人制度活用

●デジタル人材育成
- 階層別研修等の実施
- 日本リスキリングコンソーシアム参画

2.ＤＸ人材の確保・育成の考え方・取組（概要）

4. 実績

○ 民間企業と連携したスキル別・階層別研修等の実施による体系的なＤＸ人材育成
○ デジタル区分の新設や国の制度を活用したＤＸ人材確保

ＤＸ人材育成の考え方



ＤＸ人材確保

○デジタル区分の新設（R4.4採用～）
民間企業等経験者を対象とした
「デジタル区分」を新設（5名採用）

○民間企業人材の活用（R4.5～）
国の「地域活性化起業人」制度を活用し
民間企業の人材を受け入れ（１名受入）

○民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

☞kintoneハンズオン研修（サイボウズ社）（R3～）
ローコードツール「kintone」による業務のＤＸ内製化推進

☞ＢＰＲ研修（ガバメイツ社）（R4～）
業務の抜本見直しに向けた、業務量調査結果を活用した、
業務見える化・分析・改善策立案等の実践

○職員研修所と連携した階層別研修等の実施

☞階層別研修におけるＤＸ講座（Ｒ３～）※R4～対象・内容拡充

新任部長	部長職の仕事とＤＸ推進	２０名
新任課長	ＤＸ推進・情報セキュリティ	１００名
新任係長	ＤＸ推進・情報セキュリティ	１２０名
採用３年次	ＤＸ推進（ＤＸ推進・手続きオンライン化・デジタルツール・データ利活用等）	２００名
新規採用職員（前期・後期）	ＤＸ基礎・推進（ＤＸ推進計画・イントラ等の使い方・デジタルツール・データ基礎等）・情報セキュリティ	１７０名

☞パソコンスキル基礎研修（Word・Excel等の基礎）希望者・新採職員対象（R4～）

○民間の研修プログラムを活用した、知識の底上げ

☞日本リスキリングコンソーシアムへの参画（R4.８）
Googleをはじめとした参画企業が提供するデジタルスキルトレーニング
を活用した全職員への研修（200種類以上：無料）

☞一般社団法人日本ディープラーニング協会（JDLA）への参画（R4.3）
地域課題や技術活用に必要なデータ・ネットワークの共有など、
様々な最新情報や知見を取り入れ、職員の人材育成につなげる

「産学官民連携によるDX人材育成プラットフォーム」との連携　企業　学生　女性　高齢者　障害者

３.ＤＸ人材確保に係る取組

○デジタル区分の新設（R4～）

職員採用試験に、「デジタル区分」を新設。
情報システム等の開発・運用や、ＩＣＴを活用した業務プロセスの改善など、民間での実務経験や専門知識を生かしてＤＸ推進に向けた課題解決に貢献できる人材を募集。

・採用状況：令和４年４月１日　５名採用（うち２名はデジタル市役所推進室に配属）
　　令和５年４月１日　３名程度採用予定

（実務経験の一例）
・情報システム・ネットワークの開発・運用・保守、システム提案
・ＩＣＴを活用した業務プロセスの改善・転換に係る企画立案、プロジェクトへの参画

○地域活性化起業人制度の活用（Ｒ４.5～）

民間のノウハウや知見をＤＸ推進に活用するため、「地域活性化起業人制度」を活用し、民間企業から専門人材を受け入れ。

・派遣元企業：ＮＥＣソリューションイノベータ株式会社
・派遣人数　：１名
・派遣期間　：令和４年５月～令和５年３月

（主な業務内容）
各部署からのＤＸに関する相談に対応し、対象業務の問題点の洗い出しや具体的な改善提案、デジタルツールの導入・活用などの伴走支援

4.ＤＸ人材育成に係る取組　（1）民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

○kintoneハンズオン研修（サイボウズ社）

R3 試行実施 → R4 希望部署へ順次拡大 → R5 全庁展開

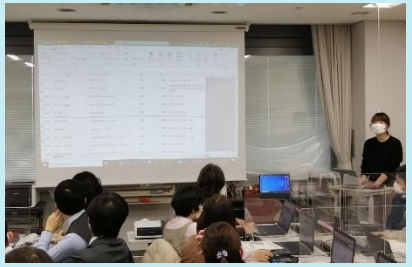
プログラミング等の専門知識を必要としないローコードツール（kintone）を活用して、各職場で業務の内容を熟知している**職員が自らシステムを作成（＝内製化）し、業務改善**に取り組む。あわせて、内製化によるシステムの開発費抑制を図る。

○サイボウズ株式会社との連携協定（R3.9）

- kintone（サイボウズ社）の活用
- 働き方改革の推進
- **ハンズオンでの人材育成**　等



連携協定締結式


ハンズオン研修

○kintone取組状況

【実績】

	年間削減作業時間	累計本運用システム数
R3	7,027時間	16
R4	49,840時間（見込み）	117

※令和４年度は２月17日時点の見込み

【内製化事例】

kintone

- **新型コロナウイルス陽性者等管理アプリ**
  保健所応援職員100名→15名に削減
  システム関係費削減相当額:約5,900万円

- **老朽空き家除却補助現地判定アプリ**
  年間削減作業時間：約160時間
  システム関係費削減相当額：約1,600万円

※システム関係費削減相当額はシステムを外注した場合の相当額

4.ＤＸ人材育成に係る取組　（1）民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

【kintone活用事例①】　保健所における新型コロナウイルス陽性者の発生届処理等

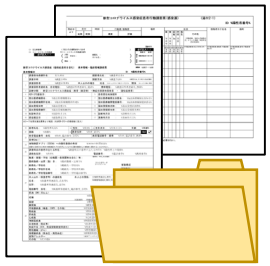
概要

紙で管理していた新型コロナウイルス陽性者の健康観察等の各種情報をデジタル化し、キントーンで一元管理することで、業務効率化とペーパーレス化を達成した。(R4.1実施)

導入前

陽性者の調査内容や日々の健康観察を**手書きし、個別フォルダへ**





紙ファイルによる管理は**件数が増え**整理や検索に**とても時間がかかる**



健康観察や問い合わせ等の際、個別ファイルを探し確認
一日の終わりに整理





陽性者が増えたことで、個別ファイルを**どの担当が持っているか判別できなくなり、対応に時間がかかる**

陽性者情報が一元管理されておらず、各担当で管理していたため、**非効率で多くの応援職員が必要**

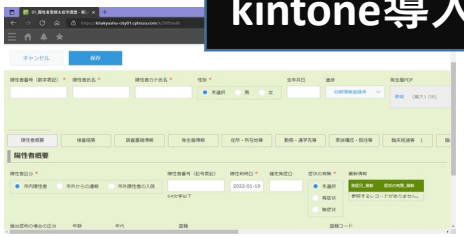


導入後

職員がキントーンでシステムを構築
陽性者の調査内容や健康観察情報を**キントーンに入力し、一元管理**



kintone導入





陽性者対応の際、イントラパソコンから検索して記録を確認
個別ファイルを探さずに、検索できるように



個別ファイルを探す手間が省け**陽性者が増えても、迅速に対応**できるように
⇒陽性者の対応力が向上

陽性者情報の一元管理で、業務量が削減され、**応援職員が最小限に**



4.ＤＸ人材育成に係る取組　（1）民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

【kintone活用事例①】　保健所における新型コロナウイルス陽性者の発生届処理等

効果





感染拡大時の応援職員の減

第６波１月（ピーク時）**約１００人**の応援職員

↓委託化効果を合わせ

第７波８月平均・・・・**約１５人**の応援職員

職場環境の改善

・職員のワーク・ライフ・バランスが向上
※４～11月の比較（係長・係員の合計）
R3年度：年休平均**5.8日/人**、月時間外平均**55ｈ/人**

↓　↓

R4年度：年休平均**7.6日/人**、月時間外平均**40ｈ/人**
(約3割増)　(約3割減)

・紙ファイルの増加が止まり執務スペースの圧迫回避

削減費用

約１０，０００千円

・個別フォルダ・用紙・印刷代を削減
@68.7×145,352件（R4年度4~11月）

4.ＤＸ人材育成に係る取組　（1）民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

【kintone活用事例②】　老朽空き家等除却補助現地判定

概要

老朽空き家等除却促進補助金の事前相談について、補助対象判定業務の効率化を行っている。モバイル端末を活用し、現地にて対象建築物の情報入力や状況写真の編集などを行うことで自動的に資料を作成できるため、現地調査後に行っていた判定会議のための資料準備等が不要になる。年間157時間の作業時間削減見込み。R3.12本運用開始

導入前

判定会議資料

会議資料の作成に時間がかかる

・問題点

判定シートと関連する写真の紐付け間違い

判定シートの集計ミスがある

現地判定



・手書き判定シートに点数付け
・根拠写真撮影

会議準備



・手書き判定シートと写真を紐付け
・写真に手書きでコメント記入

導入後



4.ＤＸ人材育成に係る取組　（1）民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

【ローコードツール等の活用支援①】

○デジラボヘルプデスク

・各部署がkintone等を活用した業務改善・改革に取り組む際に、伴走で支援する窓口を開設

対応状況

●相談数：200件程度／月（電話・メールで受付→必要に応じ、伴走支援）

（相談事例）作りたいアプリがあるがkintoneで実現可能か
どのような構成で開発したらよいか　など

○庁内HPでの初心者向け動画等の公開

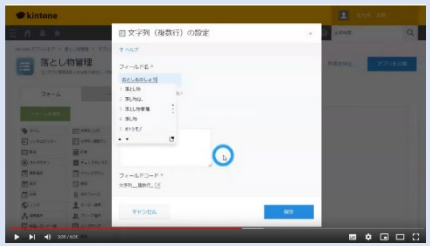
・kintoneに触れたことのない職員や、これから利用しようと考えている職員に向け、入門編となる動画を作成・公開
・各部署での導入・活用事例やハンズオン研修資料、サイボウズ社資料等も掲載

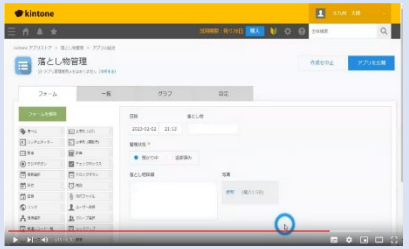
動画の概要

●**はじめてのアプリ作成編（6分30秒）**
●**はじめてのアプリ利用編（7分00秒）**
⇒「落とし物管理」を例として、アプリの作成方法・利用方法について分かりやすく解説









【ローコードツール等の活用支援②】

○グラファーの活用支援

・スマートフォン等の普及に伴い、UI/UXの大幅な改善による市民サービス向上を目的として令和２年１０月にグラファーの電子申請サービスに刷新
・職員が直感的に操作できる**ノーコードツールとして多くの手続きで活用**

機能

【スマート申請】

・汎用的な電子申請サービス
一般の職員でもノーコードで簡単にフォーム作成が可能
（簡単なフォームなら公開まで30分～1時間程度）

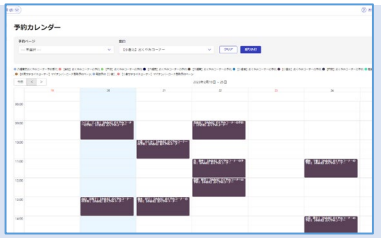
・優れたUI/IXと充実した機能
→申請者のメールアドレスをキーとしたアカウント管理
（マイナンバーカードによる電子署名も可能）
→オンライン決済
→電子ファイルによる交付

・自治体専用のサービス提供で
セキュリティも強固



【窓口予約】

・窓口の設定もノーコード
職員が柔軟に設定、変更
・事前の質問項目も設定可能



【手続きガイド】

・簡単な質問に答えるだけで、必要な手続きを一覧化して案内（８つのライフイベントについて提供）
①妊娠・出産　②転入　③転出　④転居　⑤結婚
⑥離婚　⑦氏名変更　⑧死亡

活用状況

◆ **スマート申請は、市の600超の全所属に利用アカウントを配布**
➡ **手続きの担当職員が自由にサービスを利用可能**

◆ **月間約2万件超の電子申請を受付**
※サービス採用(R2.10)からの累計は50万件超

【主なスマート申請の手続き】
・市県民税の収入申告（マイナンバーカード利用）
・市税証明書の発行申請（オンライン決済）
・新型コロナワクチン接種証明書（PDFで交付）
・市職員募集
・市立小・中学校の家庭調査票（R5年4月開始予定）

【窓口予約】
・おくやみコーナー（全区役所）
・マイナンバーカードの受取（市内２か所）

4.ＤＸ人材育成に係る取組　（1）民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

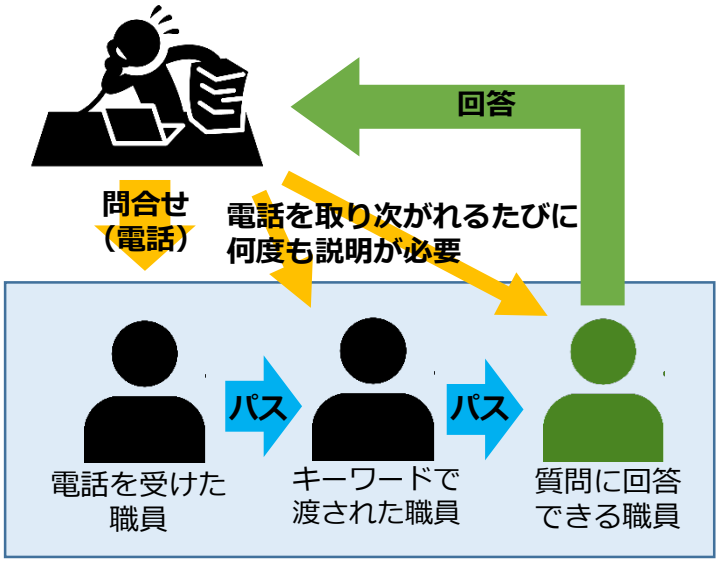
【ローコードツール等の活用支援③】　デジコン（デジタルコンシェルジュ）

kintoneの活用、デジタルツールの導入など、各部署がデジタル市役所推進室へ相談する際の利便性向上・負担軽減、相談対応の進捗管理等を目的に開設（R4.6）

○オンラインで一元的に受け付け（電話不要）
※初回相談は、原則デジコン経由
○各課職員は、担当者が誰かわからなくても相談可能
○相談案件をデータベース（kintone）上で管理するため、
相談内容、進捗状況、結果に至るまで情報共有（対応もれ防止）

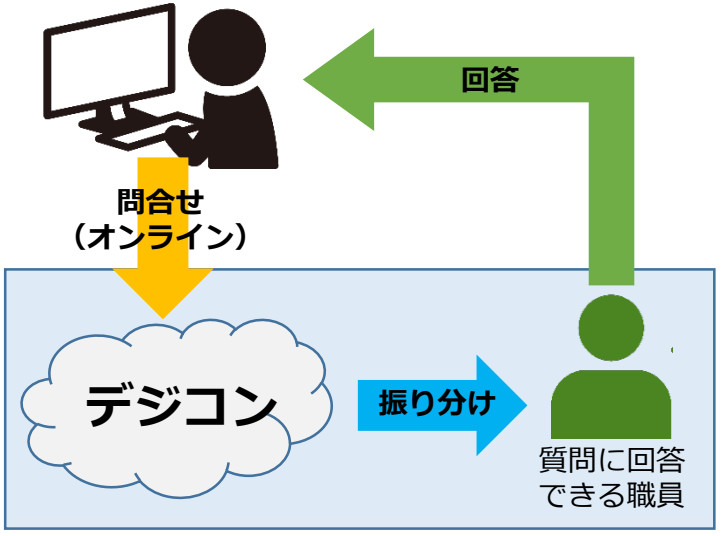


【これまで】



・電話を受けた職員へ何度も説明が必要
・回答できる職員が不在の可能性

【現在】



・何度も同じ説明をしなくていい
・電話の保留で待たされない
・相談内容は案件ごとに一元管理、室内で共有

4.ＤＸ人材育成に係る取組　（1）民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

○ＢＰＲ研修（ガバメイツ社）

目的等

窓口業務の見直しにあたっては、既存の業務フロー、ルールの見直し等の業務改革を行っていく必要があることから、令和３年度に実施した業務量調査の結果を活用し、業務改革の手法である「ＢＰＲ」について、ワークショップ形式で研修を実施。

カリキュラム（240分）

①ＢＰＲとは
②事例業務の理解
③問題事象の特定・抽出
④抽出した問題事象の原因追及
⑤改善施策の検討





アンケート集計・受講者の声（抜粋）

ＢＰＲについて、全員が充分理解できた、理解できたと回答。

研修内容について、全員が今後の業務に役に立つと回答。

ＢＰＲの実践について、もっと勉強が必要だという、意欲的な回答。

業務のデジタル化という観点で、もっと踏み込んだ具体的な研修も必要。

ＢＰＲの手法をわからない人が多く、解決できない部分も多いのではないかと思います。
少なくとも項目出し・見える化については多くの職員に手法を学んでほしいと思いました。

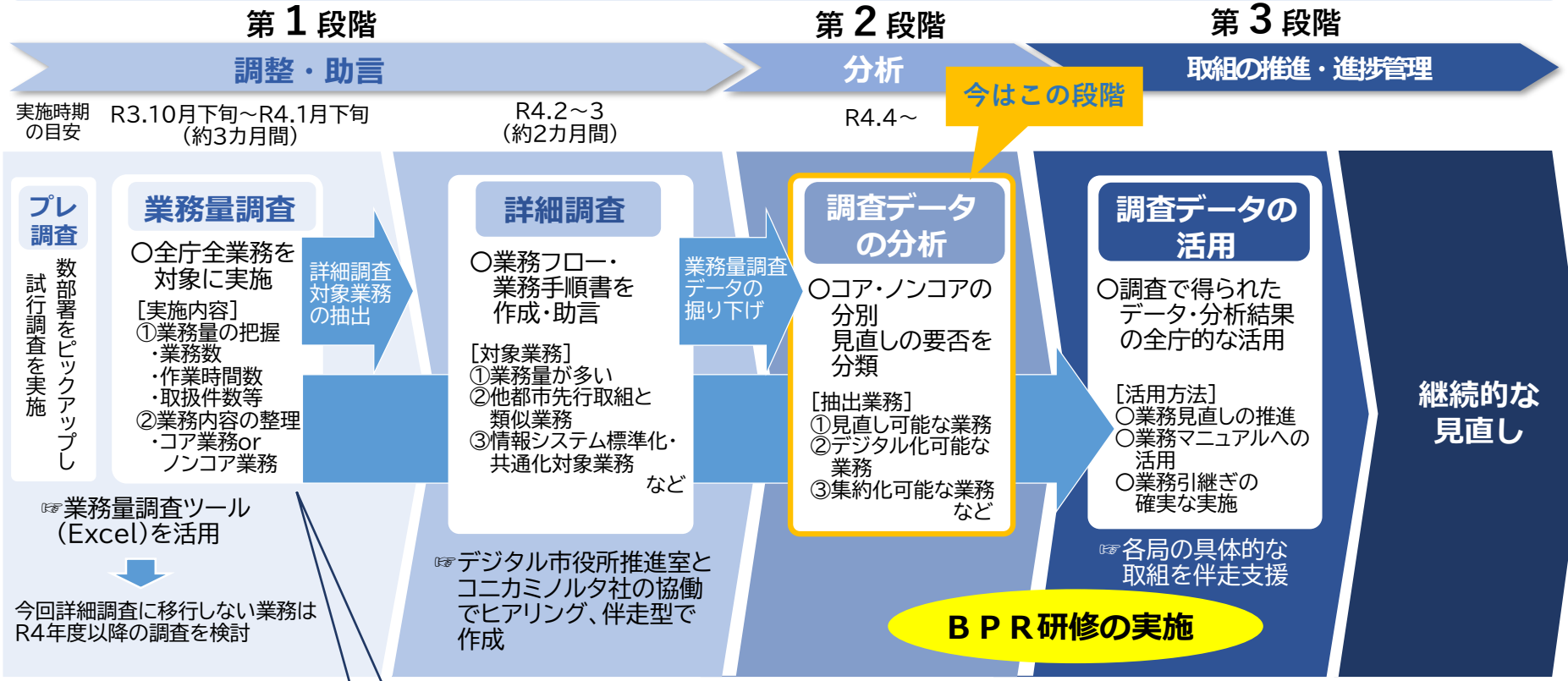
他都市のBPR実践例（デジタル技術の活用は問わない、経緯から実践までのストーリーなど）や検討した事例を知りたい。

課題設定がきちんとできるかどうかが、その先の議論に影響することが分かりました。

４.ＤＸ人材育成に係る取組　（1）民間企業との連携協定に基づくスキル別研修

○BPRの取組の流れ

市役所のDXを本格的に推進するにあたり、前提となるBPR（業務改革）に取組む。令和3年度は業務量調査を実施し、DXに向けた基礎資料を作成。令和4年度は、調査データの分析・活用し、BPRの取組を推進する。



○Ｒ３.１０～約３ヶ月をかけ、市の全ての業務を対象に「業務量調査」を実施
作業手順、種類、時間数、件数、コア・ノンコア業務の別、定型・非定型の別、専門性有無などを洗い出し、業務を見える化（約5万9,000業務、約1,320万時間分の業務手順等のデータを収集）
⇒ＤＸに向けた基礎資料を作成

4.ＤＸ人材育成に係る取組 （2）職員研修所と連携した階層別研修

○新任部長研修（部長職の仕事とDX推進）

カリキュラム（90分）

①本市のDX推進体制
②北九州市DX推進計画の概要
③DXを進めるにあたり、局部長級職員に期待すること
④意見交換

受講者の声（アンケートより抜粋）

- 納得いく情報が多くあった。現在の業務遂行に確信がもてること、参考になることなど多くあった。
- 職員の中には拒否反応を示す者もいる。どのように理解を得ながら進めていくかが課題。
- 部長に求められる基本的姿勢やスケジュールの引き方など貴重な話であった。明日から早速実践していこうと思う。
- 今後の行政の事業を進める上で、DXは必ず必要となるので推進していきたい。
- DXに限らず業務の進め方のヒントが多くあった。

4.ＤＸ人材育成に係る取組 （2）職員研修所と連携した階層別研修

○採用３年次研修（ＤＸ推進）

カリキュラム（180分）

①本市の取組状況（DX推進計画の概要、直近の取組事例　など）
②ＡＩ・ＲＰＡ基礎研修（基礎知識、本市の導入事例、効果　など）
③データ活用推進（基礎知識、身近な活用事例、本市の活用事例　など）
④kintoneハンズオン勉強会（基礎知識、本市の活用事例、ハンズオン研修　など）
⑤手続きのオンライン化（基礎知識、オンライン化の状況、ハンズオン研修　など）
⑥電子申請システムを使用した研修アンケート（⑤で作成したフォームを活用）

受講者の声（アンケートより抜粋）

業務で生かせることがないか考えながら受講できた。

取組に衝撃を受けました。何かできることを考えようと思います。

難しそうというだけで遠ざける事も多いと思う。この研修の有無で本当に大きく変わると思う。

一歩先へ進み、分析したデータを「活用」できるよう励みます。

自分の所属でも変化の機会があるのかもしれないと希望がわきました。

次の時代を担う私たちがDXを進めていかなければならないと強く感じた。

職員全員が受けたらよいと思いました。

業務効率化に向けた具体的なイメージが膨らんだ。

作成されたアプリを使用するだけでしたが、今後は業務に活かせるアプリを作成したい。

業務の効率化について能動的に考えていこうという気持ちになった。

○日本リスキリングコンソーシアムへの参画（R4.8.1）

・グーグルが主幹事となり、各種民間企業がリスキリング及びジョブマッチングのサービスを全国統合的に提供
・ビジネスパーソンをはじめ、女性、シニア、経営者、学生、教育者など、あらゆる方が利用できる、２００以上のデジタルスキルトレーニングを受講可能
・職員向けオンライン研修の一括受講や、本市が主催する市民向けＤＸ講座などへの講師派遣なども可能

※総務省、経済産業省、デジタル庁のほか地方公共団体等も後援

○取組状況

幹部職員対象

・ＤＸ講演会（R4.8.1）

「日本リスキリングコンソーシアム」から講師を招き、市長以下、幹部職員（局長級）に対するＤＸ講演会を開催

講師　　：内閣府クール・ジャパン地域プロデューサー・東北芸術工科大学 客員教授　陳内　裕樹氏
講演タイトル：「行政デジタル変革のすすめ方～コミットメントと合意形成のために」
講演内容　：他の自治体における事例等を踏まえ、デジタルファーストの考え方、管理職の役割等について講演

全ての職員対象

・オンライン動画研修（R5.2～3）

グーグル社が提供する、オンライン動画研修を全職員を対象として実施（必須研修）

講座名：はじめてのデジタル変革（自治体編）
　　はじめてのデジタルプロモーション（自治体編）
内容　：自治体におけるＤＸ推進に向けた取組の事例や基本的な考え方　など

4.ＤＸ人材育成に係る取組　（3）民間の研修プログラムを活用した知識の底上げ

○一般社団法人日本ディープラーニング協会（JDLA）への入会（R4.3）

一般社団法人日本ディープラーニング協会（JDLA）

ＡＩ技術、中でもディープラーニング技術を事業の核とする企業が中心となり、ディープラーニング技術を日本の産業競争力につなげていくという意図のもとに設立

企業・有識者を中心に「産業活用促進」、「人材育成」、「公的機関や産業への提言」、「国際連携」、「社会との対話」など、産業の健全な発展のために必要な活動を行っており、協会から政府の有識者会議の委員等に数多く就任

入会の目的

JDLAのイベントやセミナーへの参加、地域課題や技術活用に必要なデータ・ネットワークの共有など、様々な最新情報や知見を取り入れ、職員の人材育成につなげることを目的として入会（行政会員）



※『一般社団法人日本ディープラーニング協会HP「協会会員について」』より

人工知能学会への参加（R4.6.17）

「2022年度 人工知能学会全国大会」（JSAI2022）内の企画セッション「産学公によるDL（ディープラーニング）for DX」にデジタル政策監がパネリストとして登壇（「公」代表）

モデレータ：岡田陽介（株式会社ABEJA 代表取締役CEO 兼 創業、JDLA理事）
パネリスト：上田紘嗣（北九州市）、竹内康臣（トヨタ自動車）、松尾豊（東京大学、JDLA理事長）


岡田陽介
株式会社ABEJA 代表取締役CEO 兼 創業者、JDLA理事


竹内康臣
トヨタ自動車株式会社
先進技術開発カンパニー
AI統括室長


上田紘嗣
北九州市
デジタル政策監


松尾豊
東京大学大学院工学系研究科 教授、
JDLA理事長

５.地域のＤＸ人材育成に係る取組

○産学官民連携によるＤＸ人材育成プラットフォームの検討

北九州市ならではの ものづくり × SDGs × デジタル の取組により、
デジタル田園都市国家構想の実現に貢献

課題認識

人口減少・超高齢社会においても、デジタル技術を活用し、誰もが「心ゆたかな暮らし＝Well-being」を享受できる地方の「住みよいまち」を実現するためには、**中小企業の生産性向上による地域産業の発展**と、**女性・高齢者・障害者など全ての市民による社会参画**が欠かせない。

「産学官民連携によるDX人材育成検討部会」の創設

真のニーズを把握し、人材育成プログラムの進化と、
未着手分野へのプログラム提供を目指す

- **産**
  - 中小ものづくり企業
  - 首都圏から進出したＩＴ企業
  - ｼｽﾃﾑｲﾝﾃｸﾞﾚｰﾀｰ
  - 等
- ×
- **学**
  - 九州工業大学
  - 北九州市立大学
  - など市内１０大学
  - 等
- ×
- **官**
  - 北九州産業学術推進機構（FAIS）
  - 北九州市
- ×
- **民**
  - 市内の団体
  - 等

KitaQ DX
デジタルで 快適・便利な 幸せなまちへ

6.今後の課題と対応

○高度専門人材の確保

・官民問わず希少な高度専門人材は確保が困難、育成にも時間を要する

・行政内・外のDX人材をシェアする流動性の高い環境づくりの検討が必要

対応

☞「地域活性化起業人」の活用拡充

☞「地域情報化アドバイザー」、「地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業」等の活用

○現場のＤＸ推進中核人材の育成

・各部署への伴走支援にかかるマンパワーが限られている

・それぞれの現場で自律的にＤＸに取り組むことができる環境整備が必要

対応

☞BPR研修の実施

☞kintone、電子申請サービスのハンズオン研修の全庁実施（各課１～２名受講）

○職員全体のリテラシー底上げ

・全庁的に継続してＤＸを推進するため、全ての職員が一定の理解・意識のもと取り組むことが必要

対応

☞体系的・計画的な研修の実施

☞民間の研修プログラム活用

☞庁内広報の強化