

デジタル庁におけるデジタル人材確保・育成計画（概要）

はじめに

デジタル庁は、情報通信技術の急速な発展や行政需要の変化に対応しながら、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)を進めていく司令塔として、その負託に応えるべく、国・地方公共団体・民間など多様なバックグラウンドを持つ職員が、その各々の強みを遺憾なく発揮することができる組織となる必要がある。

また「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和5年6月9日閣議決定、以下「重点計画」とする。）に基づき、世界水準のデジタル社会を実現すべく、政府は迅速かつ重点的に必要な施策を実施することとなっている。重点計画の着実な実行に向け、デジタル庁の目標や注力領域等を具体的に示す全体戦略に基づき、「生活者・事業者視点の公共サービス提供」、「デジタル基盤整備による成長戦略の推進」、「安全安心で強靱性の高いデジタルインフラの提供」を三つの柱として位置づけている。

さらにデジタル庁では、従来の行政機関でのシステム開発における課題であったベンダー依存や、利便性が高いとは言い難い個別バラバラなシステムの開発を脱却し、ガバメントクラウドやID認証基盤など共通の機能を活用しつつ、国民を中心としたユーザーに対して価値あるプロダクトを提供すべく、サービスデザインやプロダクトマネジメントなど、より広範囲な技術を習得しリソースを投入していくことが求められている。

こうした背景のもと、デジタル社会実現の司令塔であり、デジタル人材の確保及び育成、そして社会への輩出に向けた方針について、以下のとおり「デジタル庁における人材育成確保・育成計画」として策定する。

デジタル庁では、本計画の着実な実施に向けて取り組むものとし、必要に応じて、適切かつ柔軟に本計画の見直しを行っていくこととする。

1. 体制の整備と人材の拡充

デジタル庁における「職務遂行のサポートが不十分」、「十分な量の人材を獲得できていない」、「自身の職責/業務の定義が不明瞭」といった課題に対応すべく、「戦略とリソースマネジメントの連動」を目標として、主要目標や注力領域を明確にしたデジタル庁の全体戦略と連動してリソースマネジメントを行う方向とする。現場の必要な人員をマネジメントし、全体戦略上の目標達成に貢献度の高い人員アサインと業務明確化が見込まれ、その上でより必要な人材を拡充するため、所要の機構・定員要求を行っていく。

また、デジタル区分を含む新卒採用や経験者採用のデジタル庁職員の採用を進めるほか、即戦力としての民間行政人材（官民交流を含む）や民間専門人材として、非常勤職員も積極的な採用を継続する。採用に際しては、コンプライアンスを徹底しつつ柔軟にデジタル庁業務に従事できるよう、フルタイム勤務に限らず採用することで有為な人材確保

【機密性 1 情報】

を図る。プロジェクトマネージャー、セキュリティ、クラウド等各分野における高度な専門性に加えて、デジタル庁のミッション・ビジョン・バリューへの共感等、能力と志を合わせ持つ人材を採用する。

2. 有為な人材の確保

デジタル庁を支える職員を十分に確保するため、対象者ごとに必要なスキルを明確の上、対応を整備する。

(1) デジタル庁採用職員

令和4年度以降の国家公務員採用総合職試験デジタル区分及び一般職試験デジタル・電気・電子区分合格者を含め、政府デジタル人材候補として、当面、毎年度各6名程度の採用を行う。経験者採用においても、デジタル分野における専門的知見、保有する資格等を確認しつつ、適材適所への配属を進める。採用にあたっては、デジタル領域に強みを持つ大学との連携や、採用イベントの活用など手段を多角化させていく。

(2) 他省庁、自治体からの出向行政職員

デジタルに関心の強い他省庁、自治体の職員を受け入れ、後述する研修を経ることで、デジタル庁での早期活躍の基盤を構築する。出向にあたっては、親元組織の要望を踏まえ、各職員が適したキャリアパスを構築できるようマッチングの精度を高めていく。

(3) 民間専門人材、民間行政人材、期間業務職員

非常勤職の民間専門人材の採用を令和5年度において100名以上、さらに令和6年度においても同等数の採用を計画している。民間専門人材の採用においては、従来の行政組織で一般的な公募のみならず、採用イベントの実施や、プッシュ型で候補者にアプローチができるスカウト手法の活用など、多様なチャンネルでの採用が可能な形を構築していく。

また令和4年度からの取り組みとして、非常勤民間人材のスキームを活用することで、以下のような人材の獲得を推進し、さらなる体制の強化を図っていく。

① 行政機関の出戻り職員

デジタル庁では現在、補佐、主査クラスの人員が不足していることから、過去に行政機関で従事し民間企業への転職を行った者のうち、再びデジタル庁での従事を検討しうる層へのアプローチを行い、活躍の機会を提供することを目指す。行政組織と民間企業を、キャリアのなかで行き来するリボルビングドア(回転ドア)の促進を、制度としても推し進める。

② デジタルサポートスタッフ

これまで政府機関での事務作業においては、期間業務職員がその業務を担ってきたところ、デジタルの領域においては、より高度なサポートを要する業務についての対応を行うことのできるデジタルサポートスタッフの採用を進めることで、行政職員、民間専門人材の業務負荷の軽減を目指す。

③ 政府 DX 推進専門員

IT に係る高度な専門性を有するスペシャリスト採用を推進していくとともに、情報システムや SE、IT コンサルなどの経験をもつ“IT ゼネラリスト”の採用を進めることで、中央省庁のクラウド化や DX 推進を加速することを目指す。

3. 政府デジタル人材育成支援プログラム

(1) 研修

デジタル庁が、政府全体の DX の司令塔となり強力なリーダーシップを発揮するには、デジタル庁採用職員、各省からの出向している行政職員、自治体出向者、民間出身の職員が、短期及び中長期において適切なデジタルスキルを体系的に会得できる体制が必要となる。

また 2 年程度の短期でデジタル庁に所属する行政職員、自治体出向者が、デジタル庁で習得したスキルを元に親元組織に戻った際に、政府デジタル人材として活躍できるようトレーニングプログラムの開発を実施する。

○統一研修（デジタル庁及び内閣官房において設計）

- ・研修内容：IT やサイバーセキュリティのリテラシーやスキル向上を目的としたプログラム
- ・受講対象者：主にデジタル庁採用職員、他省庁出向者

※民間専門人材に対しても、デジタル社会推進の取組や調達のルールなど、デジタル庁職員として働く上で役立つ知識を得られる研修コースを選定・周知し、受講を必須

統一研修受講者数の目標（各コース修了認定者の延べ人数）

レベル	A	B	C	D-p	D-s
毎年度	150 名	150 名	130 名	80 名	20 名
	程度	程度	程度	程度	程度

内閣官房が用意する研修

CISSP 入門講座 2 名程度

情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験対策講座 20 名程度

NISC 勉強会 10 名程度

【機密性 1 情報】

CSIRT 研修 5 名程度

- ・実施時期：四半期ごと
- ・実施方法：集合研修及び e ラーニング

○国家資格取得支援のための研修

- ・研修内容：高度 IT 人材としてのスキルを身に付けさせるため、段階的に「基本情報技術者試験 (FE)」や「応用情報技術者試験 (AP)」をはじめとした国家試験合格に向けた講座受講体制を確立
- ・受講対象者：デジタル庁採用職員、他省庁出向者、自治体出向者、民間行政人材、民間専門人材を中心
- ・受講予定者：100 名程度／年
- ・実施時期：令和 6 年度からを予定
- ・実施方法：通信講座を受講予定

《現在実施中》○全職員向け研修

- ・研修内容：情報セキュリティ研修、リスクコミュニケーション研修
- ・受講対象者：全職員
- ・実施時期：随時
- ・実施方法：e ラーニング又は講義形式（オンライン参加含む）

○全職員向け啓発セミナー

i) サービスデザイン研修

- ・研修内容：国民目線の UI・UX 改善に向けてデジタルデザインの基礎的知識
- ・受講対象者：主に新規入庁者を中心にカリキュラムに関心ある者
- ・受講予定者数：毎年 100 名程度
- ・実施時期：毎年 1 回（適宜）（1 日間のコース）
- ・実施方法：講義形式（オンライン参加含む）

ii) デジタルアーキテクチャ研修

- ・研修内容：DX 推進を牽引する職員の育成のためアーキテクチャの基礎的知識
- ・受講対象者：主に新規入庁者を中心にカリキュラムに関心ある者
- ・受講予定者数：毎年 100 名程度
- ・実施時期：毎年 1 回（適宜）（1 日間のコース）
- ・実施方法：講義形式（オンライン参加含む）

iii) 英語研修

- ・研修内容：海外機関との調整や連絡を行う職員の育成のため、様々な状況に対応出来る英語コミュニケーションスキル
- ・受講対象者：主にデジタル庁採用職員
- ・受講予定者数：毎年 50 名程度
- ・実施時期：随時（6ヶ月間のコース）
- ・実施方法：eラーニングまたは講義形式（オンライン参加含む）

(2) 出向等

デジタル庁内部における実務や研修のみで会得できない知識、スキルについては、外部組織への出向等により補完する計画を立てる。

① 各種政府機関への出向

海外のデジタル行政機関への出向、人材交流が実現できる体制を構築する。特に交流の深いイギリス GDS (Government Digital Service) やシンガポール GovTech といった機関のみならず、アメリカやエストニアといった行政 DX の先行する国家機関との人材の連携について、具体的に協議を始める。

② 国内外の大学院等への派遣

デジタル庁内での実践や研修のみでは学べない、さらに体系化された最新技術やスキルを習得するため、特定の職員については国内外の大学院等への派遣を検討する。すでにデジタル庁では、デザイン領域で有名な米国パーソンズ美術大学に留学した行政職員が、サービスデザインのプロジェクトにおいて活躍をしており、こうした事例を戦略的に増加させる。

③ 民間企業への派遣

デジタル庁の内部に多数の民間出身の職員が存在するものの、実際の民間企業への派遣を通じて、プロダクト開発の生の現場を体験することは非常に重要な施策である。特に国民向けサービスの重点的な取り組みが必要なことから、Yahoo! やメルカリなどコンシューマー向けサービスに長けた企業への派遣を検討する。

(3) スキル認定

デジタル庁として庁内の認定者を着実に増加させるべく、積極的な研修受講・資格取得を推奨する。令和 5 年度の目標認定者数は、累計 20 名（係長 10 名程度、課長補佐（プロジェクト管理）5 名程度、課長補佐（サイバーセキュリティ担当）5 名程度）とする。

また、スキル認定を取得し、庁内で専門性の高い業務・困難な業務等に携わる政府デジタル人材に対する適切な処遇の確保のため、俸給の調整額適用官職の増加を目指す。

4. 人事ルート例（キャリアパスのイメージ）

(1) 全体的なキャリアパス像

デジタル庁は、デジタル社会の実現に関する司令塔として活躍していくために必要な知識、経験を有する職員を確保・育成していくためのキャリアパスを示すことは重要。各対象者のキャリアパスの例は以下の通り。

全体の共通ポイントとしては、政策やシステムを開発するだけでなく、国民等のユーザーからのフィードバックも踏まえて改善し続けるマインドをもてるよう、キャリアパスを形成していく（サービスデザイン思考）。

① デジタル庁採用職員（新規採用）

プロパー職員のキャリアパスにおいて共通するポイントは、下記の通りである。

- ・ 管理部門にとどまらず、事業部門での経験を入庁後早期に積めるように配置する
- ・ 定期的に外部の情報を入手しデジタル庁のミッションに生かす機会を設け、知識のアップデートを中長期的な仕組みの中で行えるようにする。
- ・ デジタル先進国における海外事例研究、視察、留学を通し、デジタル化に係る知見を習得する機会を設ける。
- ・ 専門性を高めるべく、「政策デザイン」「リーガル」「テック」「組織設計」の4つのキャリアコースを設計し、職員の自発的なキャリア形成を促す。

採用：デジタル庁内で複数チームにて業務を経験。

3年目以降目途とし、民間企業（IT Web 関連企業、2年程度）への出向を必須とする。サービス部門への配属を必須とする。

5年目以降：デジタル庁内で複数チームにて業務を経験。国内外の事例研究、視察、留学も可能とし、幅広い知見を習得する機会を設ける。

7年目以降：デジタル庁内、他府省庁、民間企業、外部機関への出向を経験。デジタル庁外への出向を必須とする。サービス部門への配属を必須とする。海外事例研究、視察、留学も可能とし、幅広い知見を習得する機会を設ける。

20年目以降：デジタル庁内、他府省庁、民間企業、外部機関への出向を経験。デジタル庁外への出向を必須とする。サービス部門への配属を必須とする。マネジメントスキルを含む国内・海外研修を必須とする。海外事例研究、視察、留学も可能とし、幅広い知見を習得する機会を設ける。

②他省庁、自治体からの出向行政職員（2年の短期での育成対象）〈例：補佐クラス〉

1年目：デジタル庁におけるサービス部門（マイナポータルなど）に配属され、システム開発における調達・仕様書作成、各省調整などの業務に携わる。その課程で、デジタル庁で提供するサービスデザイン研修、プロダクトマネジメント研修などを受講し、基礎的な体系スキルを身につける。

2年目：民間専門人材のプロジェクトマネージャーとして採用された人材と共に、全体のプロジェクトのリードを行うと共に、ベンダーマネジメントやシステム設計の上流工程についても実践を通じながら会得を行う。親元省庁に帰るころには、システム開発の上流から下流までを一通り経験し、自組織のDXを推進できるデジタル人材となっていることを目指す。

③民間専門人材 〈例：プロジェクトマネージャーとして入庁〉

1年目：民間企業のSIベンダーで長年にわたりSE、PMとして従事し、その経験を評価されてデジタル庁に入庁。デジタル庁では、過去の経験を活かしながらサービス部門での要件定義や設計、ベンダーマネジメントなどを主に担当。併せて、行政機関での仕事の作法や慣習、また予算制度の理解や仕様書の作成業務などに従事し、公共組織での働き方を身につける。

2～3年目：プロジェクトマネージャーとして、事業を牽引する立場となりながら、同時に自身の専門領域を広げる（クラウドなど）活動にも従事し、スキルセットの幅を広げてゆく。併せて、民間での知見を活かした行政組織の改革プロジェクトにも参加し、組織全体への貢献の割合を高めてゆく。

退職後：デジタル庁で得た知見/経験を元にキャリアアップし、民間企業で活躍の幅を広げるとともに、行政と民間の人材の橋渡しとなる活動にも自ら参加する。

(2) キャリアパスに含めることが想定される部署と役職

デジタル庁において、情報システムやサイバーセキュリティ対策に関係する部署として職員の配属が想定される部署・役職等は、庁内全てが対象となることを想定する。

5. 幹部職員を含む一般職員のリテラシー向上

デジタル庁では、システム開発に携わっているかどうかに関わらず、全職員に対して以下のようなリテラシー向上施策を実施する。

- 新規入庁者に対するの全体オンボーディング研修の実施
- 毎週の庁内勉強会による業界/プロジェクト知識の共有化

以 上