

『情報化人材育成コンピテンシー』 活用事例

平成 25 年 3 月 27 日



LASDEC 財団法人 地方自治情報センター
Local Authorities Systems Development Center

1. 本活用事例の目的と概要

1.1 目的

『情報化人材育成コンピテンシー』の活用促進を図るための事例を紹介する。

1.2 概要

小規模な地方自治体の情報システム係をモニタとして選出し、コンピテンシー導入支援のプラン策定と導入コンサルティングを行い、その結果を活用事例として報告する。

2. 自治体人材育成プロジェクトの紹介

2.1 平成 23 年度の活動

- 『情報化人材育成コンピテンシー』を策定した
 - 地方公共団体の業務内容および情報システムユーザースキル標準 (UISS) を参考に、コンピテンシー案を作成
 - 地方公共団体の現場に取材を行うとともに、コンピテンシー案についての意見を伺う
 - 取材を通して、コンピテンシー案を修正して Ver1.0 として公開

2.2 平成 24 年度の活動

- アンケート実施
 - LASDEC の Web サイト (全国市町村情報管理主管課長会の専用サイト)、ならびに LASDEC 研修 (研修企画セミナー) 受講者の方々にアンケートを実施、コンピテンシーの認知度、人材育成に関する課題、モニタ希望の有無について意見を収集する。
 - アンケート実施機関: 平成 24 年 6 月 ~ 7 月
 - 回収件数: 33 件
- モニタ自治体へのヒアリングとプラン提供
 - モニタ希望の 7 自治体のうち、人口規模、情報化システムの係員の人数などからモニタ先を検討した。結果、情報化人材育成で課題の多い小規模自治体 (情報化システム係員が 3-5 名前後) の自治体 2 団体 (新潟県 十日町市、福岡県 筑後市) とした。
 - ヒアリングとプラン提供は次表の通り実施した。

自治体名	第 1 回ヒアリング	プラン提出	第 2 回ヒアリング	改訂版プラン提出
十日町市	平成 24 年 10 月 10 日	平成 24 年 11 月 30 日	平成 25 年 2 月 15 日	平成 25 年 3 月 4 日
筑後市	平成 24 年 10 月 26 日	平成 24 年 12 月 26 日	平成 25 年 3 月 5 日	平成 25 年 3 月 29 日

- ・ 情報化人材育成コンピテンシーの改訂
 - － モニタ自治体での利用事例を通じて、コンピテンシーの一部改訂を行い、Ver2.0 を策定した。

添付)地方公共団体の情報化部門職員のコンピテンシー (Ver2.0) を参照

3.活用事例

3.1 新潟県 十日町市

- ・ 十日町市の状況
 - － 情報システム系の人員構成 (平成 24 年 10 月 現在)
 - ・ 正規職員 3 名
 - ・ 平均在籍期間 4.7 年
 - ・ 職員数は減少傾向にある (平成 21 年は 5 名だった)
 - ・ 外部委託エンジニア 1 名 ヘルプデスクを担当
 - ・ 各支所 (4 か所) に 1 名の担当者
 - ・ 支所のシステム運用管理を担当
 - － 担当する業務
 - ・ セキュリティポリシーの適用と管理
 - ・ 業務担当課による情報システム導入の支援
 - ・ 情報政策の立案と推進
 - ・ システムの運用管理 (本庁舎は外部委託エンジニアが、支所は支所の担当者が行う) など
 - － 人材育成の状況
 - ・ 情報処理系資格の取得はなし。独学に任せている。
 - ・ LASDEC 研修や各種団体の研修を受講する。予算 12 万円/年
初任者は、ネットワーク基礎の LASDEC 研修を受講。(明示されていないが、課の文化として継承されている)
 - ・ 書籍の購読
個人が購入した書籍を廻し読みしている。
 - ・ 技術的な知識は、Web を参照しながら学習している。

- OJT
庁内システムに関する知識は、先輩社員の指導や実際の運用管理を通して学ぶ。
 - 人材育成上の課題
 - 現在の情報システム係が出している成果は、一部の職員の個人の資質(やる気、行動力、経験、技術力)に依存しているため、異動にともない失われる可能性がある。
 - 情報システム係に期待する役割を担えるような育成方法が確立されていない。
 - 育成に関して十分な予算が確保されていない。
 - 業務担当課との調整業務が多いが、在籍期間の短い職員は調整業務が困難である。
- 十日町人材育成プラン
 - 前項の状況を考慮して、「情報化人材育成コンピテンシーを活用した人材育成プラン」を策定した。

添付)十日町市 情報化人材育成プランを参照

- 十日町市の活用状況
 - 平成 24 年度の残り期間がわずかであることから、PDCA サイクルの C(チェック)からプランをスタートした。
 - プランの導入開始から 2.5 ヶ月経過していたが、プランに従って係員のスキルの現状把握を行っている。「情報化人材育成プラン 別紙5)現状把握表」をベースにカスタマイズしたチェックシートを使い、各個人の知識やスキルの保有状況を整理し、係員 3 名で共有し、係内のコンピテンシーの現状把握表を作成した。
 - これまで明示されていなかった係員のコンピテンシーの保有状況、係員に必要とされるコンピテンシーの明確化により、今後の人材育成の方向性と必要なコンピテンシーが明確になった。
 - 平成 25 年度は引き続きプランに従って、人材育成を推進する予定である。
 - 導入後ヒアリングの結果を以下に示す。
 - Q1.情報化人材育成プランを導入した成果を教えてください。
 - 現状把握表で自分たちのスキルの見える化を行った。意識していたことが正しかったと実感できた。感覚でやっていた部分を裏付けできた。
 - 現状把握によって、自分たちに求められているものが大きく変わってきていると実感できた。
 - Q2.今後、具体的にどのようなアクションに取り組む予定か教えてください。

- 情報化人材育成プランをこのまま継続して実施する。
- 今後、この3人体制であればテクニカルの要素を育成する余裕はないだろう。
- 情報政策を主機能とする必要がある。
- 今後は、プロジェクトマネジメントの知識やスキルの習得が大切になる。プロジェクトマネジメントスキルを習得したい。

3.2 福岡県 筑後市

• 筑後市の状況

－ 情報システム系の人員構成(平成24年10月現在)

- 正規職員 3名
- 平均在籍期間 4.4年
- 職員数は減少傾向にある(平成21年は5名だった)
- 非常勤職員 2名 1年単位の契約で4日/週勤務
サーバの運用管理、HP更新、資産管理、データ抽出などの業務を担当
- 外部委託の常駐SE 2名
基幹系の運用、バッチ処理、バックアップ、オンラインのトラブル対応、システムのバージョンアップテストなどを担当

－ 担当する業務

- セキュリティポリシーの適用と管理
- 業務担当課による情報システム導入の支援
- RFI、RFPの作成、提案の評価、契約の基本事項決定
- 業務担当課の教育
- システムの運用管理(非常勤職員と外部委託の常駐SEが運用担当)
- HPの作成/更新(非常勤職員が担当)

－ 人材育成の状況

- ITパスポートの取得
ITパスポート試験を全課員が取得済みである。今後も取得予定。(明示されていないが、課の文化として継承される見込み)
- 外部研修の受講
初任者は、ネットワーク、セキュリティ、ハードウェアの基礎に関する外部研修を受講。(明示されていないが、課の文化として継承されている)
- 書籍や雑誌の購読
年間5冊程度の専門書を購入し、課員で廻し読みしている。また、県から譲渡された余剰の書籍や、個人が購入した書籍が課の書庫にある。
- 日経コンピュータ、情報産業新聞を定期購読している。
- Webの利用 個人の判断で逐次活用している。

- OJT
 庁内システムに関する知識は、先輩社員と共に行動して学ぶ。約1年は必要とされる。OJT マニュアルによる指導を行っている。
 - 人材育成上の課題
 - 現在の情報システム係が収めている成果は、職員の個人の資質(やる気、行動力、経験、技術力)に依存しているため、異動にともない失われる可能性がある。
 - IT パスポートの取得、書籍の読破、研修受講などの人材育成について、明文化されていない。そのため、良い制度であるが途切れてしまう可能性がある。
 - 人材育成に関する指南書がなく、情報システム係に期待する役割を担えるような育成方法が確立されていない。
- 筑後市人材育成プラン
 - 前項の状況を考慮して、「情報化人材育成コンピテンシーを活用した人材育成プラン」を策定した。

添付)筑後市 情報化人材育成プランを参照

- 筑後市の活用状況
 - 平成 24 年度の残り期間がわずかであることから、PDCA サイクルの C(チェック)からプランをスタートした。
 - プランの導入開始から 2 ヶ月経過していたが、プランに従って係員のスキルの現状把握を行っている。「情報化人材育成プラン 別紙 5)現状把握表」をベースにカスタマイズしたチェックシートを使い、各個人の知識やスキルの保有状況、今後発展/改善していくべき点を係員 3 名で共有した。これまでの漠然とした成長から、見える化されたコンピテンシーによって、成長の把握ができるようになった。
 - 平成 25 年度は引き続きプランに従って、人材育成を推進する予定である。
 - 導入後ヒアリングの結果を以下に示す。
 - Q1.情報化人材育成プランを導入した成果を教えてください。
 - 現状把握表の作成を行う。現状の把握と、発展、改善すべき点を持ち合っ、3 名で係としての位置づけを確認した。
 - 今までが漠然と成長しているままだったが、可視化して、何年目に何をやるということを明確にし、成長が見えるのは有効に使えるようだ。策定する時間に見合う効果は期待できる。
 - すべての項目をやるのは難しい。今までの業務のやり方(システム単位)ではなく、役割ごとに分かれて担当すべきではないかと考えられる。

- Q2.今後、具体的にどのようなアクションに取り組む予定か教えてください。
 - 情報化人材育成プランをこのまま継続して実施する。
- Q3.コンピテンシーに追加(あるいは削除)が必要な項目はありませんか？
 - 庁内情報化、地域情報化に関する知識の視点が欲しい。
 - 監査に関しては、職員の実施は難しいので外部に委託すべき項目ではないか。

4.活用事例の活かし方

- 人材の育成プランが存在している自治体は、情報化人材育成コンピテンシーVer2.0 を利用し、情報システム係員のスキル評価やスキルマップの作成に役立てる。
- 情報化人材育成の指針やプランを持たない自治体は、十日町市、筑後市向けのプランを参考に、各自治体の実情にあわせた人材育成プランを策定することで、情報化人材育成コンピテンシーを人材育成に活用できる。

以上