

地方自治体のデジタルトランスフォーメーション推進に係る検討会（第11回）
議事概要

○開催日時： 令和4年6月3日（金）10時00分～12時00分

○開催場所： オンライン開催

○出席者（敬称略） ※全員オンライン参加

【座長】

庄司 昌彦 武蔵大学社会学部メディア社会学科教授

【構成員】

石井夏生利 中央大学国際情報学部教授【途中退席】
岩崎 勝 宇部市総務財務部デジタル市役所推進課長
千葉 大右 船橋市総務部デジタル行政推進課課長補佐
原田 智 公益財団法人京都産業21DX推進監 兼 CISO
森 浩三 神戸市企画調整局デジタル戦略部長
藪内 伸彦 田原本町総務部総務課 ICT 推進室主幹
山口 功作 合同会社側用人代表社員（香川県 CDO 補佐官）
吉本 明平 一般財団法人全国地域情報化推進協会企画部担当部長

【幹事】

馬場竹次郎 総務省地域力創造審議官
小牧兼太郎 総務省自治行政局地域力創造グループ地域情報化企画室長
田中 良斉 総務省自治行政局住民制度課マイナンバー制度支援室長
池田 敬之 総務省自治行政局住民制度課デジタル基盤推進室長
森川 世紀 総務省自治行政局行政経営支援室長
藤井 将邦 総務省自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室長【欠席】
【代理：長田補佐】
金澤 直樹 総務省情報流通行政局地域通信振興課長【欠席】【代理：小玉補佐】

【オブザーバー】

浦上 哲朗 デジタル庁参事官（デジタル社会共通機能グループ）
西川 亨 全国知事会調査第一部長
小出 太朗 全国町村会行政部長
嵯峨亜希子 指定都市市長会事務局次長

○議題

1. 開会

2. 議事

デジタル人材の確保・育成について

3. 閉会

○議事概要

【デジタル人材の確保について】

- ・ IT人材が逼迫している中で、専門家という程のレベルでなくとも、相対的にITリテラシーの高い人材が、ちょっとした課題解決に携われるような工夫もあると良いのではないか。また、外部人材の働き方の柔軟性を保証し、オンサイトのみならずオンラインも駆使することで、外部人材の活用も広がるのではないか。
- ・ 改正個人情報保護法により地方公共団体の個人情報保護制度が共通化された。今後のデジタル人材はこうしたことも十分理解している人材が望ましいのではないか。
- ・ 外部人材の勤務環境について、オンラインのできる仕事はオンラインを活用するなど、できる限り合理性の追求を行えば、幅広い人材確保に繋がっていくのではないか。
- ・ 入札制限等の措置を講じることなどを手順書等に記載してはどうか、という取組の方向性については、実務側からすると助かることなので、掲載していただけるのはありがたい。
- ・ 外部人材が域内、域外のいずれに住むのかによって、課題抽出能力に差が出てくるので、そうしたことも踏まえた支援策を検討すべきではないか。
- ・ 外部人材を活用しようとする自治体は、募集告知の方法や契約方法等の方法論で悩みがちである。どこまで許されるのかにもよるが、仕様書、募集要領、契約書等も公開・アーカイブ化してはどうか。
- ・ 外部人材同士が自治体DXの現状認識や盲点がどこなのかを共有することは重要で、民間の人材会社でもそうした取り組みを進めていると聞いており、そうした事業者ともうまく連携し、良い機会を作れるとよいのではないか。
- ・ 現行の地域情報化アドバイザーは小規模団体でも利用しやすい制度。また、必要な部分だけアドバイスが欲しいという場面に活用できる人材を他の自治体とシェアリングできるとよいのではないか。
- ・ 外部人材の活用に当たり、公平性・透明性を確保するために、入札関連業務や仕様書作成業務のほか、他団体の内情等との取り扱い等の留意点を一覧にして共有できると良いのではないか。

【スキル標準について】

- ・ スキル標準は、ないよりはあった方がよく、例えば複数の応募があった際に、1次選考時の選考指標としての活用が考えられるのではないか。プロデューサー、プロジェクトマネージャーは機運醸成や全体方針作成の観点で外部人材が重要な役割を担う一方で、サ

ービスデザイナー、エンジニアといった層は内部人材を育成し、永続的に取り組めるようにすべきではないか。もし外部人材を活用するのであれば、プロジェクトの立上げ時に任期付きで先導・伴走するような形がよいのではないか。

- ・ 全体的にインフラや技術面が重視されているスキルに見える。デジタル化を通じて町づくり、社会デザイン、空間デザイン或いは住民サービスの企画デザインのスキルも必要ではないか。
- ・ 外部人材は、条件不利地域には集りにくいし、あらゆるスキルを身につけた人材は多くはない。また、自治体も必要なときに必要なアドバイスができる人を求めていると考えるので、スキル標準はシステムコンサルタントを担う事業者にも適用できるようにし、当該事業者から必要な人材が派遣される仕組みがあると良いのではないか。
- ・ 特にプロデューサーの役割を見ると少しレベルが高すぎるのではないか。求められる「全体方針の立案」等は首長などが担う部分であって、仮に外部人材に当該スキルがあったとしても、非常勤職員には背負いきれないのではないか。また、常勤の局部長級で活用しても、決裁権限がないと実効性が担保されない。スキル標準のスキルはあくまでコンセプトであるにしても、やはり一度活字資料として出てしまうと、自治体がこれに縛られ過ぎないよう書きぶりは留意すべき。
- ・ 「テクニカルスキル」、「ヒューマンスキル」もハードルを高い印象がある。もう少しかみ砕いてシンプルに表現したり、丁寧に説明したりすべきではないか。また、自治体側もこうしたスキルに沿ったヒアリングシート等により、どういった人材が必要なのかを確認できるという活用方法もあると良いのではないか。
- ・ 民間人材を招いた際、厳格に公平性を追求する公共団体の調達方法がなかなか理解して貰えず苦労した経験がある。調達方法についても自治体業務に係る研修の一つとして位置づけてほしい。
- ・ 現在 DX で活躍している人は、この型に当てはまらない人が多いとなったときに、採用する自治体側がこのスキル標準に依存しすぎてしまうのはまずいので、個人を総合的に判断する中での参考資料ぐらいの位置づけであることをはっきりしておくのがよいのではないか。

【職員育成の取組について】

- ・ 職員の具体的な業務に直結するような教え方の工夫により、職員のインセンティブを高める努力が必要ではないか。また、内部職員についても、個人情報保護制度の理解を進めていくことが、特に今年度は大事になってくる。
- ・ 人材育成そのものは官民間問わず経営戦略や人材獲得において非常に重要性が高まっており、単に人材育成のプログラムが必要というだけにとどまらず、その自治体の姿勢として、人材育成にも力を入れていくということをアピールしないと、組織存亡にも関わる。人材育成は組織そのものの土台であり、長い目で見ていく必要がある。その中で、自治体では財政部局との交渉がキーになってくる。その際、国としても、人材育成に関する財政

措置な裏打ちがあれば、人材育成の必要性が財政部局、ひいては管理職に対し明確に示せるようになり、アピールの効果が期待される。

- 研修も2つに分かれると考えており、地方公務員法上に位置づけられるような悉皆研修と実際に手を動かして具体的に何かをやるための選択研修が考えられる。後者だけであると、一部の職員に偏るので、まずは悉皆研修をやってより意欲のある職員に対し手を動かす研修をするというようにステップを踏ませてはどうか。
- デジタル技術もさることながら、「デジタル技術を前提に自分の業務を見つめ直す」、「サービスデザインの観点から見つめ直す」ことを目的とした、全職員向けの研修が必要ではないか。
- 手を動かす研修を受講しても、現場に持って帰って実践する場がないのが現状。標準化を進める中で、全国的な標準的なシステムの中に、1つ共通のDBがあれば、研修と現場、セットでデータを利活用できる仕組みができるのではないか。
- 意識改革の研修と行動改革の取組をセットでやらないと意識も行動も変わらない。例えば、実際にRPAやマクロで少し業務改善をしてみて、楽になったという成功体験を積み、次により大きなものにチャレンジする。そうした循環がスパイラルを描くように拡大していく取組が必要ではないか。
- 従前、システムは「便利なツール」程度であったが、現在はその停止により全窓口業務が停止するほどの、重要な基盤となっている。重大なシステムトラブルは幹部職員の責任問題に直結する時代になっていることを、銀行等の事例も踏まえ、自治体の幹部職員が理解し、率先してデジタル技術の習得等に取り組むことが必要。
- 自治体職員で地域情報化アドバイザーとして活躍している人材もいるが、職務専念義務との兼ね合いで有給休暇を取得して活動しているのが実情である。職員研修により育成された人材が、自団体のみならず、全国の他の団体で活躍することが当然といった形で、他団体での活動をしっかりと評価するキャリアパスの仕組みが必要ではないか。外部での活躍が自団体にもきちんとフィードバックされていくため、ネットワークの力を強く押し出していく検討が要るのではないか。そうしなければ、今後の「職員減少社会」は乗り切れないのではないか。
- 決定権のある幹部職員に対し、研修を複数回実施することでデジタルに関する理解度を上げることが重要。
- 他部署であっても窓口業務担当者という共通項で集って研修することが重要。一方で、異なる立場の人が混じり合った研修も議論が活発になるので、様々な研修方法で若手に限らず、幹部を含めたあらゆるデジタル人材の育成が重要と考えている。

以上