

「デジタル人材の育成・確保」に係る参考事例等

第13回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会

目次

・ 自治体DX推進計画等の概要	2
・ 自治体DX全体手順書【第2.1版】概要	3
・ 自治体DX全体手順書の令和5年1月改定におけるDX推進リーダーの整理	4
・ デジタル人材育成に関する数値目標の設定（東京都）	5
・ デジタル人材のレベルに応じた育成・確保の方策（真岡市）	6
・ 広島県情報システム人材育成プラン（令和5年3月策定）	7
・ デジタル人材の採用枠の創設（北九州市）	8
・ 地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成の推進（地財措置の創設）	9
・ 「自治体DX推進参考事例集」（概要及び取組事例）	10
・ 市区町村に対する都道府県の支援策（東京都）	18
・ 市区町村に対する都道府県の支援策（北海道）	19
・ デジタル人材のキャリアパス（東京都）	20

自治体DX推進計画等の概要

自治体DX推進計画の趣旨

- 『デジタル・ガバメント実行計画』（R2.12）の各施策のうち、自治体が重点的に取り組むべき事項や国の支援策等を取りまとめ、令和2年12月に計画を策定。その後、『骨太の方針2022』において「自治体DX計画改定により、…地方自治体におけるデジタル化の取組を推進する」とされたことを受け、『デジタル社会の実現に向けた重点計画』『デジタル田園都市国家構想基本方針』（令和4年6月閣議決定）において国が掲げる理念や支援策等を盛り込む改定を実施。
- また、「地方公共団体情報システム標準化基本方針」（同10月閣議決定）等の策定や、デジタル人材の確保・育成に関する自治体の取組状況を踏まえ、令和5年1月、自治体DX推進手順書のバージョンアップを実施。

自治体DX推進計画（2022.9改定）

※計画期間:2021.1~2026.3

■自治体におけるDXの推進体制の構築

- ① 組織体制の整備（全庁的・横断的な推進体制）
- ② デジタル人材の確保・育成
- ③ 計画的な取組み（スケジュール策定等）
- ④ 都道府県による市区町村支援

■重点取組事項（※）自治体の業務システムの改革

- ① 自治体情報システムの標準化・共通化
 - ・ 2025年度までに基幹系20業務システムを標準準拠システムへ移行
- ② マイナンバーカードの普及促進
 - ・ 2022年度末までにほぼ全国民に行き渡ることを目指し申請・交付促進等
- ③ 行政手続のオンライン化
 - ・ 住民に身近な31手続をマイナポータルでオンライン手続可能に
- ④ AI・RPAの利用推進、⑤ テレワークの推進
 - ・ ②、③による業務見直しなどに併せ導入・活用を推進
- ⑥ セキュリティ対策の徹底

■自治体DXの取組とあわせて取り組むべき事項

- ① デジタル田園都市国家構想の実現に向けたデジタル実装の取組の推進・地域社会のデジタル化
- ② デジタルデバイド対策
- ③ デジタル原則に基づく条例等の規制の点検・見直し

自治体DX推進手順書（2023.1改定）

■自治体DX全体手順書（2023.1改定）

- ・ DXを推進に必要と想定される一連の手順を0～3ステップで整理
 - ステップ0：認識共有・機運醸成
 - ステップ1：全体方針の決定
 - ステップ2：推進体制の整備
 - ステップ3：DXの取組みの実行

■自治体情報システムの標準化・共通化に係る手順書（2023.1改定）

- ・ 自治体情報システムの標準化・共通化の意義・効果や、自治体における作業手順等を示すもの

■自治体の行政手続のオンライン化に係る手順書（2023.1改定）

- ・ 自治体の行政手続のオンライン化の取組み方針や、自治体における作業手順等を示すもの

■自治体DX推進参考事例集（2023.4改定）

- ・ 全国の自治体におけるDXの最新の取組を、①体制整備、②人材確保・育成、③内部DXに整理し、工夫点等に係るインタビュー記事も掲載

地域社会のデジタル化に係る参考事例集（2022.9改定）

- これから事業に取り組む団体の参考となるよう、各団体の事業概要を写真やイラストとともにまとめたもの。令和4年9月、取組に至った経緯・課題意識、活用した国等の支援制度等を盛り込むバージョンアップを実施。 2

自治体DX全体手順書【第2.1版】 概要

1. 本手順書の趣旨

- ✓ 全体手順書は、DXを推進するに当たって、想定される一連の手順を示すもの。主に、DX推進計画の「自治体におけるDX推進体制の構築」に対応し、先行的な自治体の事例等をもとに、各自治体がその実情に応じてDXを推進する際の参考となるよう作成。
- ✓ 令和4年9月、**人材確保・育成策、公平性・透明性確保に係る取組等を盛り込む改定**を実施。
- ✓ 令和5年1月、デジタル人材の確保・育成に関する自治体の取組状況を踏まえ、**デジタル人材の確保・育成の全体像や人物像**について改めて整理

2. DX推進の手順

ステップ0

DXの認識共有・機運醸成

- ✓ 自治体は、デジタル社会形成基本法の基本理念にのっとり、自主的な施策を実施する責務を有する
- ✓ DXの実現に向け、**首長や幹部職員によるリーダーシップや強いコミットメント**が重要
- ✓ 首長等から一般職員まで、**DXの基礎的な共通理解**の形成、実践意識の醸成
- ✓ 利用者中心の行政サービス改革を進めるといふ、いわゆる「サービスデザイン思考」の共有

ステップ1

全体方針の決定

- ✓ DX推進の**ビジョンと工程表で構成される「全体方針」**を決定・広く共有
- ✓ 自治体DX推進の意義を参考にしつつ、地域の実情も踏まえて、自団体のDX推進のビジョンを描く
- ✓ デジタル化の進捗状況を確認し、自団体のDXの取組内容、取組み順序を大まかな工程表にする

ステップ2

推進体制の整備

- ✓ 全庁的・横断的な推進体制の構築。DXの司令塔として、**DX推進担当部門を設置**し、各業務担当部門をはじめ**各部門と緊密に連携する体制を構築**
- ✓ 各部門の役割に見合ったデジタル人材が配置されるよう、**人事・研修担当部門との連携**のもと、人材育成・外部人材の活用を図る
- ✓ 所属や職位に応じて身につけるべきデジタル技術等の知識、能力、経験等を設定した**体系的な育成方針**を策定。特に、専門知識を身につけ、中核となって実務をとりまとめることができる職員（「**DX推進リーダー**」）について、人事運用上の取組みや、OJT・OFF-JTによる研修を組み合わせて育成
- ✓ 十分な能力・スキルや経験を持つ職員の配置が困難な場合には、**外部人材の活用**も検討

ステップ3

DXの取組の実行

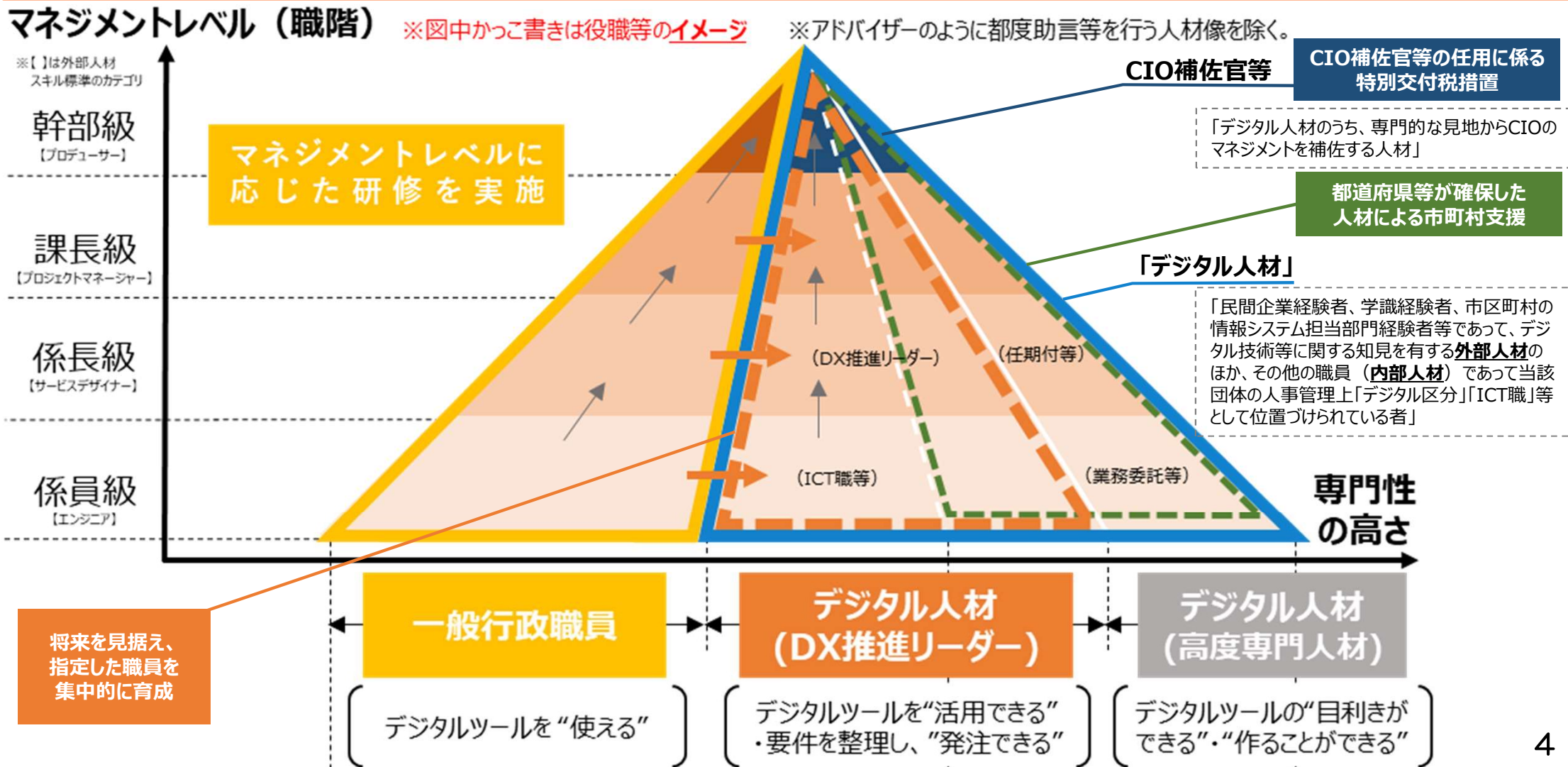
- ✓ 関連ガイドライン等を踏まえて、個別のDXの取組を計画的に実行。「**PDCA**」サイクルによる**進捗管理**
- ✓ 取組内容に応じて、「**OODA**※」のフレームワークを活用した柔軟で速やかな意思決定

※ 「Observe（観察、情報収集）」、「Orient（状況、方向性判断）」、「Decide（意思決定）」、「Act（行動、実行）」の頭文字をつないだ言葉で、意思決定プロセスを理論化したもの

自治体DX全体手順書の令和5年1月改定におけるDX推進リーダーの整理

デジタル人材の確保・育成に関する全国の自治体の取組状況を踏まえ、
デジタル人材の確保・育成の全体像を体系化するとともに、**集中的に育成すべき人物像について改めて整理**

- 「マネジメントレベル（職階）」と「専門性の高さ」の軸により、**デジタル人材の確保・育成の全体像を整理**
- **デジタル分野の専門知識を身につけ、一般職員や高度専門人材と連携し、実務の中核を担う「DX推進リーダー」を明確化**



全職種向け育成策

全職種を対象とする育成策を体系的に整備し「デジタル人材」へと育成

デジタルリテラシー向上

いつでもどこでも学べるよう、オンライン学習コンテンツ等を活用した学習環境を整備

研修メニュー例：

エグゼクティブセミナー	対象：局長級等
管理職向け研修/セミナー	対象：管理職層
デジタルリテラシー教育	対象：管理職層、一般職層

デジタル活用の必要性の理解に加え、
一般的なツールを業務で活用

受講者規模：**40,000人/年**

リスキング人材育成

業務改善等への活用を見据え、ノーコード/ローコードツールを用いたワークショップ型研修等を実施

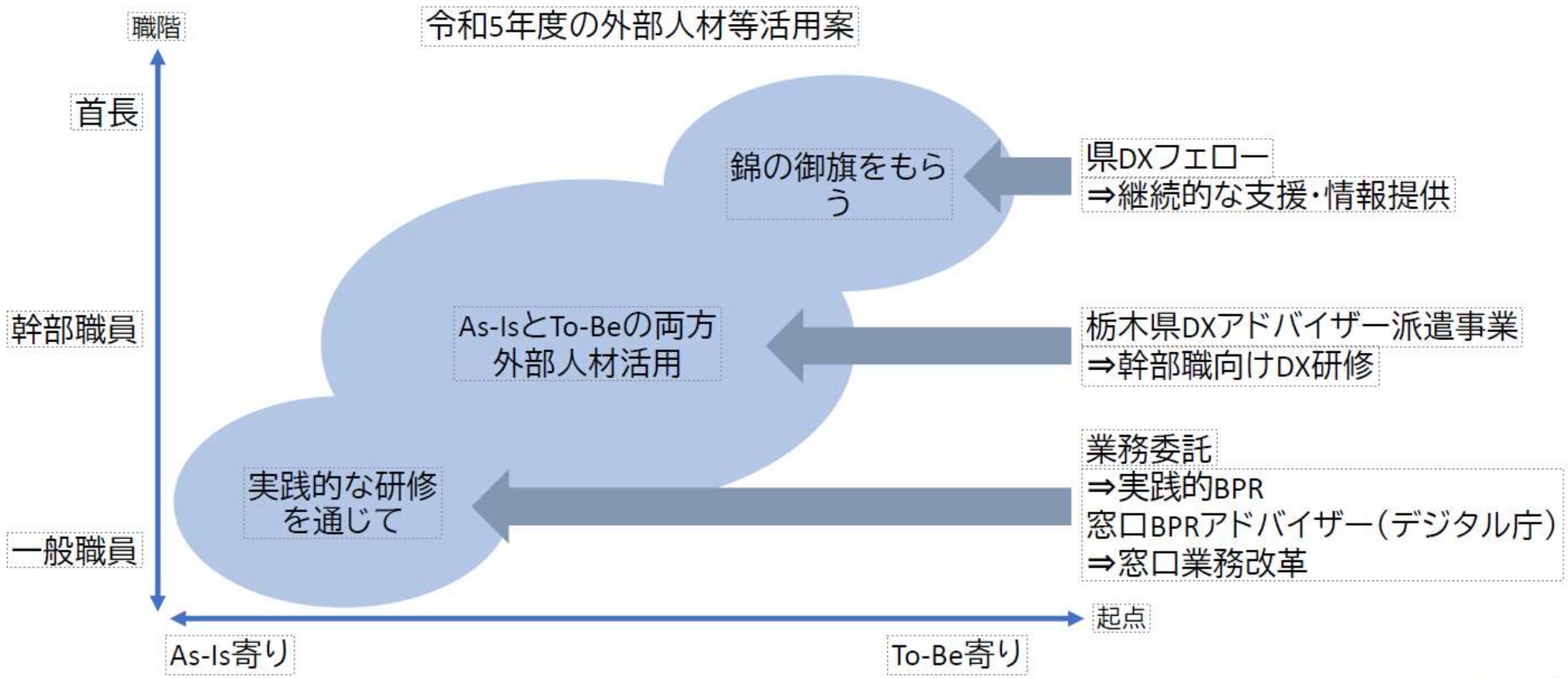
研修メニュー例：

ワークショップ型研修 (ノーコード/ローコードツール活用等)	対象：一般職層
IT基礎研修 (ITパスポートレベル相当)	対象：一般職層

デジタルスキルを活用して、
自ら業務改善等を実践

受講者規模：**5,000人/5年**

ターゲットを明らかにした外部人材等の活用



広島県情報システム人材育成プラン（令和5年3月策定）

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



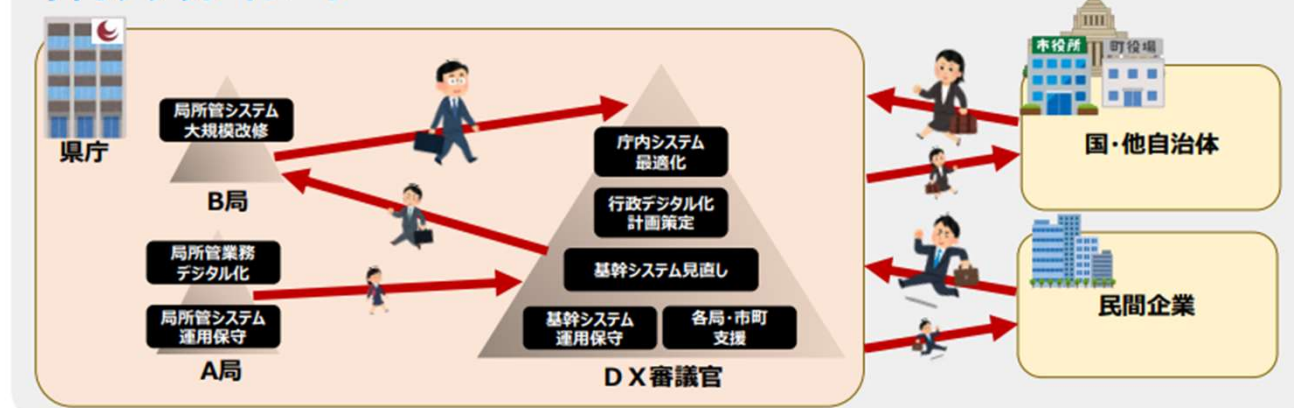
※出典：広島県HP

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/266/jyousysjinzai-ikuseiplan.html>

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





デジタルで 快適・便利な 暮らしをまねへ

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

地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成の推進（地財措置の創設）

- 情報システムの標準化・共通化の対応を含め、自治体DX推進計画の計画期間が令和7年度までとされているなど、地方公共団体におけるデジタル化は喫緊の課題。
- デジタル化の取組を進める上では、地方公共団体のデジタル人材確保が必要だが、市町村を中心にデジタル人材確保が進んでいない団体も多く、今後、外部からのデジタル人材の確保、庁内の中核を担う職員（DX推進リーダー）の育成が必要。
- こうした中、都道府県がデジタル人材を確保し市町村のデジタル化を支援する取組や各地方公共団体で中核を担う職員を指定し集中的に育成する取組を促進するため、以下の措置を講ずる。

①② 地方公共団体におけるデジタル人材の確保(①)・育成(②)に関する地方財政措置の創設

【対象経費】

- ① **都道府県等による市町村支援**のためのデジタル人材の確保に要する任期付職員・非常勤職員等の**人件費**、民間事業者への**委託費**等
※ これらの経費の一部につき市町村の負担金が生じる場合には当該負担金を含む。
- ② 地方公共団体におけるデジタル化の取組の**中核を担う職員(DX推進リーダー)**の育成に係る経費(**研修**に要する経費、民間講座の**受講料**等)

【事業期間】 令和7年度まで(自治体DX推進計画の計画期間と同様)

【地方財政措置】 **特別交付税**措置(措置率0.7)

※ 併せて、市町村が外部のデジタル人材をCIO補佐官等として任用する際の経費に係る特別交付税措置を拡充(措置率0.5→0.7)

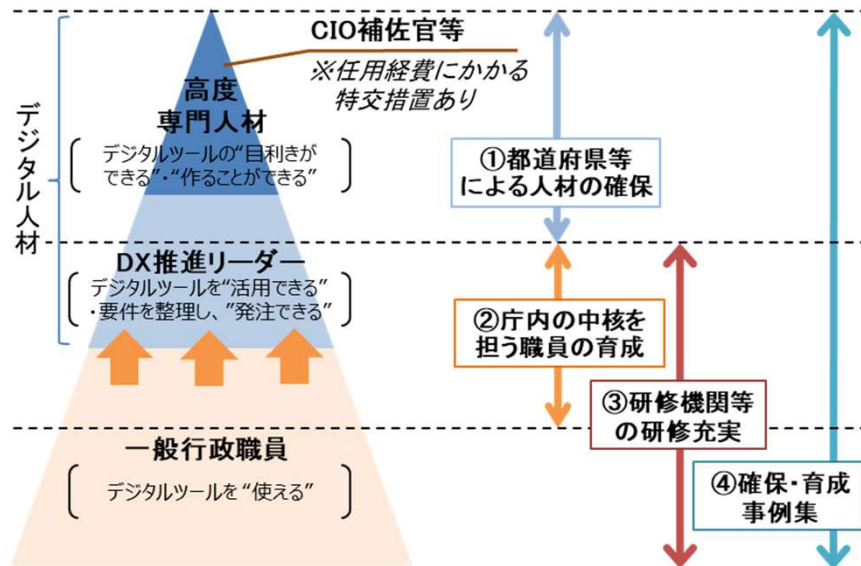
③ 地方公共団体におけるDX実現のための専門アドバイザーの派遣等

総務省・地方公共団体金融機構の共同事業である「経営・財務マネジメント強化事業」において、新たに、地方公共団体におけるDXの取組を支援するための**専門アドバイザーを派遣**するとともに、**J-LIS(地方公共団体情報システム機構)・自治体大学校・市町村アカデミー・国際文化アカデミー**における地方公共団体職員向けの研修を充実。

④ その他の地方公共団体向け支援策

「自治体DX推進手順書 参考事例集」をバージョンアップし、**「人材確保・育成 参考事例集」**等を新たに作成することで、先進団体における**人材確保・育成に係る参考事例を横展開**。

<デジタル人材の確保・育成の全体像(イメージ)>



「自治体DX推進参考事例集」 概要

自治体におけるDXに向けた取組を着実に促進するためには、国が先進的な取組をとりまとめ、全国の自治体へ横展開する必要

- DXに向けた機運醸成や全体方針策定、体制構築等を定めた「自治体DX推進手順書」と同時に事例集策定（令和3年7月）
- 全国の自治体におけるDXの最新の取組状況を踏まえ、**バージョンアップ**（令和5年4月）
 - ・ **65事例掲載** ・ **3章立てに再構成**（①体制整備、②人材確保・育成、③内部DX）
 - ・ 各自治体の取組の経緯や工夫している点等の**インタビュー記事を新たに掲載**

構成と目次

1. 体制整備

- (1) 県が中心となって管内市町村とともにDXを推進する体制の整備
- (2) 若手や現場の職員の声をDX推進に取り入れる体制の整備
- (3) 外部デジタル人材の知見を積極的に取り入れながらDXを推進する体制の整備
- (4) 住民目線でのデザイン思考や職員の働き方改革に着目した全庁的な体制の整備

2. 人材確保・育成

- (1) 県・市町村の連携による広域的な人材確保や民間事業者との連携による人材確保
- (2) DXの取組の中核を担う人材の育成
- (3) 体系的に整理された計画・方針に基づく人材育成
- (4) 自治体ごとの創意工夫による人材育成

3. 内部DX

【フロントヤード（住民との接点）】

- (1) オンライン行政サービス
- (2) 窓口改革
- (3) メタバースの活用

【バックヤード（内部事務）】

- (4) 検査・点検・確認業務
- (5) 議会関連業務
- (6) 内部業務
- (7) Web会議・ビジネスチャット

イメージ（掲載事例抜粋）

<3. 内部DX> フロントヤード（住民との接点）①オンライン行政サービス

1 無収入が条件の各種制度への申告を市民税の申告に集約し、申告内容の確認・審査を自動化【兵庫県神戸市】

Point 市民税のオンライン申請導入と併せ、手作業が残る審査や登録業務等のバックヤード業務を完全自動化し、さらなる作業時間の削減を目指す

事業の概要

- 国民健康保険や介護保険など、市提供サービスには、無収入であることを条件とする様々な制度があり、それぞれの窓口で行っていた無収入申告を、すべて市民税の申告（0申告）に集約。
- オンライン申請データと課税システムのデータをデータ連携基盤上で突合し、本人情報確認と審査を自動化。
- 審査・登録作業の完全自動化と電子申請の推進により年間約660時間の削減、将来的に電子申請率の向上や、市民税の申告（0申告）への誘導による更なる削減（年間約7,300時間）を目指す。

【Step0】来庁または郵送申請（紙申請）（審査・システム登録はすべて手作業）

【Step1】オンライン申請導入（審査・システム登録はすべて手作業）

【Step2】審査・システム登録作業をすべて自動化

事業のターゲット

- ・ 現在の市民税における0申告の件数 約15,000件
- ・ 国民健康保険等における手続数（約80,000件）のうち、約半分は所得がない市民からの申請の見込み 約40,000件

※自動審査システムの仕組み

- 課税システムから
- ① 住民登録
- ② 年度ごとの課税台帳
- ③ 課税資料の有無
- の各データを審査用

○ オンライン申請データと市民税の申告内容

※【Step1】R4年度完了済み、【Step2】R5年度実施

自治体の取組のポイントや概要をコンパクトに掲載

参照した団体が取組やすいよう、取組にいたった**経緯**や取組の**工夫**についてのインタビューや、各自治体の**担当部署**や**関連URL**も掲載

<3. 内部DX> フロントヤード（住民との接点）①オンライン行政サービス

1 無収入が条件の各種制度への申告を市民税の申告に集約し、申告内容の確認・審査を自動化【兵庫県神戸市】

導入に至ったきっかけ・背景（導入前の課題）について教えてください。

国民健康保険や介護保険など、市が提供している行政サービスには、無収入であることを条件に受けられる様々な制度がありますが、市民がそれぞれの制度の適用を受けるためには、それぞれの窓口で個別に無収入であることを申告（前届申告）する必要があります。

そこで、市民と窓口職員双方の負担軽減につながるよう、前届申告等の受付を市民税課（市民税の0申告）に集約し、その情報を所得把握が必要な所管課のシステムに連携することを目指しています。

しかし、この実現にあたっては、0申告の申請受付後の業務フローが変わらないまま受付が集約されると、市民税課職員の負担が増大してしまうことが課題でした。

この課題解決のために、0申告の審査及びシステムへの登録を自動化する取り組みを試行的に実施します。

（※）当初課税と連携課税によって業務フローは異なるが、どちらも審査や課税システムの登録に当たり、職員の手作業が一定必要

導入に当たり工夫している点やコストについて教えてください。

市民税の0申告は、すでに一部はオンライン申請が導入されていたのですが、現状では申請部分だけが電子化されており受付後の職員の事務が手作業であり、市民の利便性は上がっても職員の負担はあまり変わりませんでした。そこで、申告を受け付けた後の事務作業を自動化し、職員の作業負担を軽減できる仕組みづくりを意図しました。また、初期段階では、RPAによる効率化など、必要最小限の投資で、出来る限りの自動化を目指しました。なお、コストは全て市の一般財源で下記のとおりです。

今年4年度予算	今年5年度（予定）
審査システム構築 約200万円	課税システムとの連携等 約2,000万円
課税システムと連携のRPA構築 約50万円	

今後の展望を教えてください。

令和4年度より実証実験を進めており、効果が認めれば、システム改修を行い、0申告受付後の事務処理から課税システムへの情報連携までの完全自動化を目指します。

また、他の業務でもオンライン申請の導入は進んでおり、今回の取り組みを模倣し、事務処理が自動化できる事例を増やしていきたいと考えています。

※担当：神戸市 企画調整局デジタル戦略部

【参考情報】 神戸市人口：151.8万人
関連URL：神戸市電子申請HP（<https://www.city.kobe.lg.jp/a06814/kurashi/registration/application.html>）

7 デジタル行政推進リーダー育成と全職員への研修も実施【石川県金沢市】

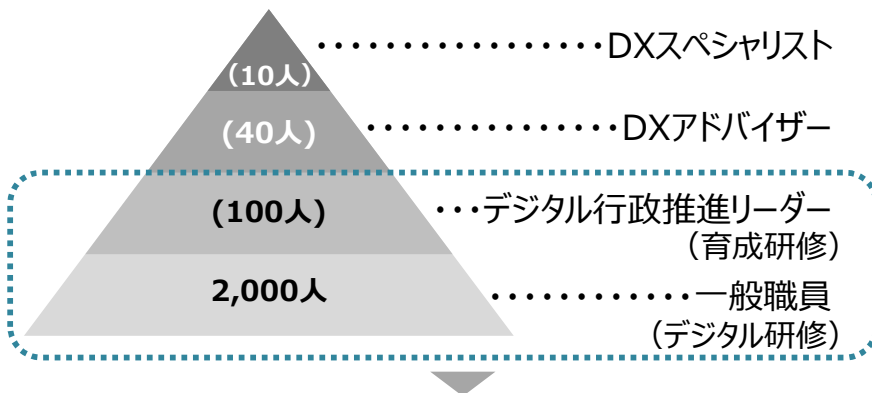


➤ 全職員の情報リテラシーを高めるための管理職を含む全職員への研修の実施に加え、デジタル化の中心となるリーダー職員を育成し、デジタル技術の活用を全庁に広める

事業の概要

- 令和3年より、**管理職を含むすべての一般事務職員約2,000人にデジタル研修を実施。**
- 令和3年5月より、デジタル化推進の中心となる職員（30代の職員20名が対象）の育成を開始。今後「**デジタル行政推進リーダー**」を計**100人育成し、約100ある全課への配置を目指す。**

<育成体制のイメージ> ※かっこ内は将来数

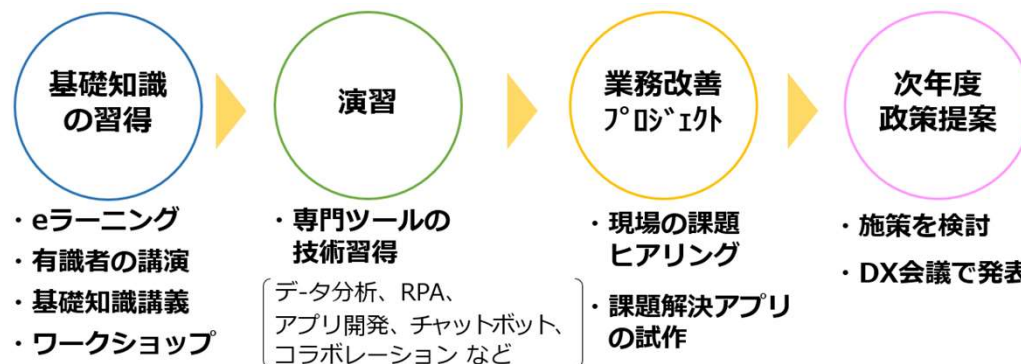


<令和4年度の具体的な取組> (別紙参考資料参照)

デジタル行政推進リーダーの育成	拡充
全職員向けデジタル基礎研修	拡充
管理職向けデジタル研修	実施
ICTリテラシー向上のための研修	拡充
職員のSNSを活用した広報発信力向上研修	実施

<デジタル行政推進リーダー育成研修>

対象者：概ね30代の職員、前向きに業務改善に取り組む意欲があること
 期間：5月～11月（約200時間）
 受講者：20名（平均年齢33歳、男性8人・女性12人）※令和4年



デジタルツールの習得や知識の獲得だけでなく、
 市民目線での課題発見や解決に向けた
 「サービスデザイン思考」の習得に主眼を置いたプログラム

10 デジタル技術を主体的に活用できるDX推進チャレンジャーを育成【滋賀県】



➤ 担当職員が業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりに向けて、デジタル技術を主体的に活用できる職員（DX推進チャレンジャー）を育成

事業の概要

- 全庁において、それぞれの所管分野の業務をよく知る担当職員が、業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりを目指し、**デジタル技術を主体的に活用できる「DX推進チャレンジャー」を育成。**
- 令和4～6年度までの3年間で、**一般行政部門等の職員の10%～15%にあたる450人のDX推進チャレンジャーを育成し、庁内のDXを強力に推進。**

ポイント

- ・**全職員**がDXの基本的な知識を有し、基本的なICTツールを使いこなす
- ・デジタル技術の主体的な活用ができる**DX推進チャレンジャー**を育成
- ・**情報担当職員等**は、より専門的な立場から各所属のDXの推進を支援

研修計画

- ・階層別マインドセット研修（幹部、管理職、情報担当職員等、一般職員）
- ・DX推進チャレンジャー研修（実習形式中心）
- ・情報担当職員等向け外部専門研修

人材育成の方向性

- (1) 多岐にわたる県の業務において、DXを進めていくため、業務をよく知る担当職員が業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりをめざす。
- (2) それぞれの部署に適したDXや働き方改革を推進するため、デジタル技術を主体的に活用できるDX推進チャレンジャーを育成する。

目指すべき姿

令和4年度から令和6年度までの3年間で、一般行政部門等の職員の10%～15%にあたる**450人のDX推進チャレンジャー**を育成し、庁内におけるDXを強力に進めていく。

【現状と課題】

- ・デジタル人材がシステム部門に偏在
- ・庁内のデジタル人材の不足



【目指すべき姿】(令和6年度)

- ・全所属にデジタル人材が存在
- ・庁内のDX推進体制を構築

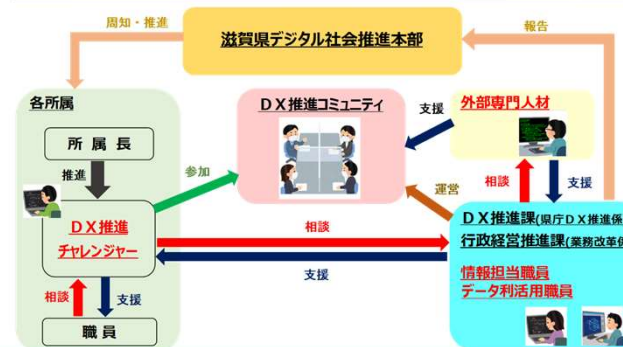


【目標】内製化したシステム数 100件 (マクロを含む)

DX推進体制

- ◆外部専門人材の活用
高度な専門性を有する分野等（RPA、ローコードツール等）については、外部専門人材を活用し、各所属の課題に対する支援体制を構築する。
- ◆DX推進コミュニティの設置
DX推進チャレンジャーと情報担当職員等が集まるコミュニティ
・定期的な勉強会の開催 ・業務改革等の好事例の横展開

DX推進体制イメージ



11 部局横断メンバーによる「働き方改革推進チーム」を構築【兵庫県神戸市】



- 人事・研修・業務改革・デジタルなど、部局横断メンバーから構成されるプロジェクトチームを組織し、定期的に進捗確認を行いながら、ミッション達成に向けてプロジェクトを推進中

事業の概要

- 人間中心の「ヒューマンで優しいスマートシティ神戸」をビジョンとして掲げ、デジタルトランスフォーメーション（DX）を積極的に取り入れることで、市民サービスと職員の働き方における**新しい行政のスタイルと価値の創出**を目指す。
- ビジョンの実現に向け、「**全庁的な働き方（業務）改革の推進**」と「**ロードマップの目標達成**」をミッションとする「**働き方改革推進チーム**」を部局横断メンバーにより組織。半期および通期に主要施策の進捗状況を数値で把握し、**データに基づく効果測定と課題分析による対応策を講じる**ことで、更なる価値創出を目指す。

【働き方改革推進チームの体制（令和4年4月）】

局	構成組織/メンバー	主なプロジェクト/推進施策
市長室	<ul style="list-style-type: none"> 広報戦略部 広聴専門官 ホームページ監理官 	<ul style="list-style-type: none"> ○データに基づく電話対応改革PT（R2/3月～） ・総合コールセンター等委託業務推進 ○スマート手続推進PT（R2/6月～）
企画調整局	<ul style="list-style-type: none"> デジタル戦略部長 ICT業務改革担当 デジタル化専門官 	<ul style="list-style-type: none"> ○電子契約書PT（R3/2月～） ・ペーパーレス推進 ・RPA・AI推進 ・BPR支援 ・BPO（外部委託）推進 ・区役所業務改革
行財政局	<ul style="list-style-type: none"> 副局長 業務改革専門官 兼推進PL 業務改革課 デジタル化専門官 文書改革専門官 区役所課 人事課 組織制度課 給与課 職員研修所 	<ul style="list-style-type: none"> <新規プロジェクト> 令和4年4月新設 ○伝わる文書PT（文書改革） ○組織風土改革を進める人材育成・研修PT

外部有識者・事業者による助言・支援

神戸市業務改革エグゼクティブアドバイザー

✓ 働き方改革推進に関する戦略的助言

コンサルティング事業者

✓ 個々の取組の支援
✓ 全体管理の支援

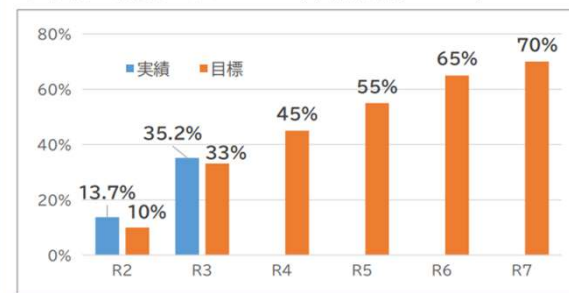
ソリューション事業者

✓ システム等の実装
✓ 運営・管理の委託

【進捗状況の把握の例】

スマート化カバー率の目標

○令和7年度までに70%（申請件数ベース）



主要指標からみた働き方改革ロードマップ成果と課題（令和3年度実績）

https://www.city.kobe.lg.jp/documents/42432/roadmap2seika_202208.pdf

【参考情報】 神戸市人口：151.8万人 関連URL：神戸市のDX（<https://www.city.kobe.lg.jp/a08691/dxtop.html>）

デジタルを活用した業務改革>働き方改革（業務改革）ロードマップ（<https://www.city.kobe.lg.jp/a44881/roadmap.html>）

8 「働き方改革ロードマップ2.0」に沿った全庁的なDX人材の育成【兵庫県神戸市】

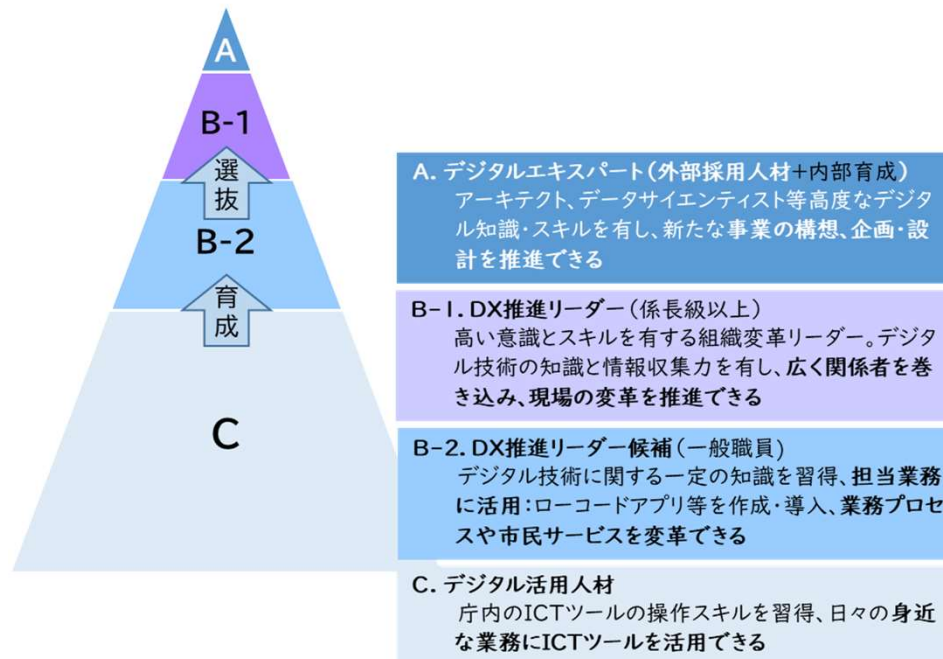


- 係長級以下、管理職向けにそれぞれ人材育成支援を充実化し、目的に応じた個別研修を実施。受講者等からのフィードバックを踏まえ、今後体系的な研修メニューを構築

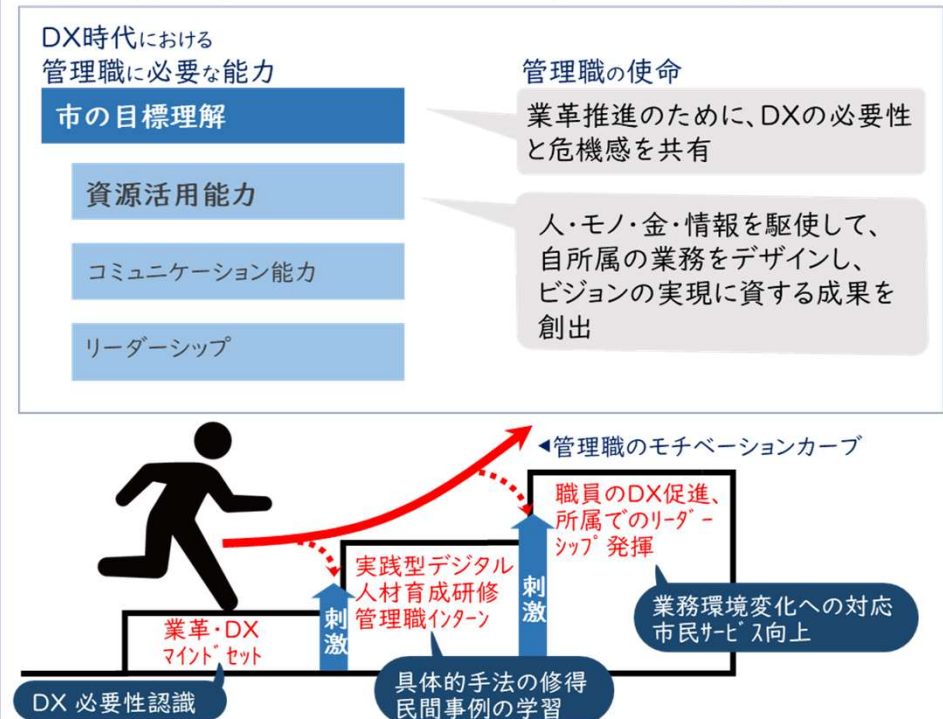
事業の概要

- 令和4年度から、デジタルツールを活用する人材（係長級以下）向け、管理職向けにそれぞれ人材育成支援を充実化。具体的には、「**DX推進リーダー育成研修**」、「**実践型デジタル人材育成研修**」を実施。
- 受講者や事業者の声をフィードバックした上で、令和5年度以降の体系的な研修メニューを構築していく。

1. デジタルツールを活用する人材の育成（係長級以下）



2. 管理職に対するDXマインドセット、アクション支援



3 人事担当と情シス担当が各業務担当のICTリーダーと対話を重ね取組を推進【埼玉県上里町】

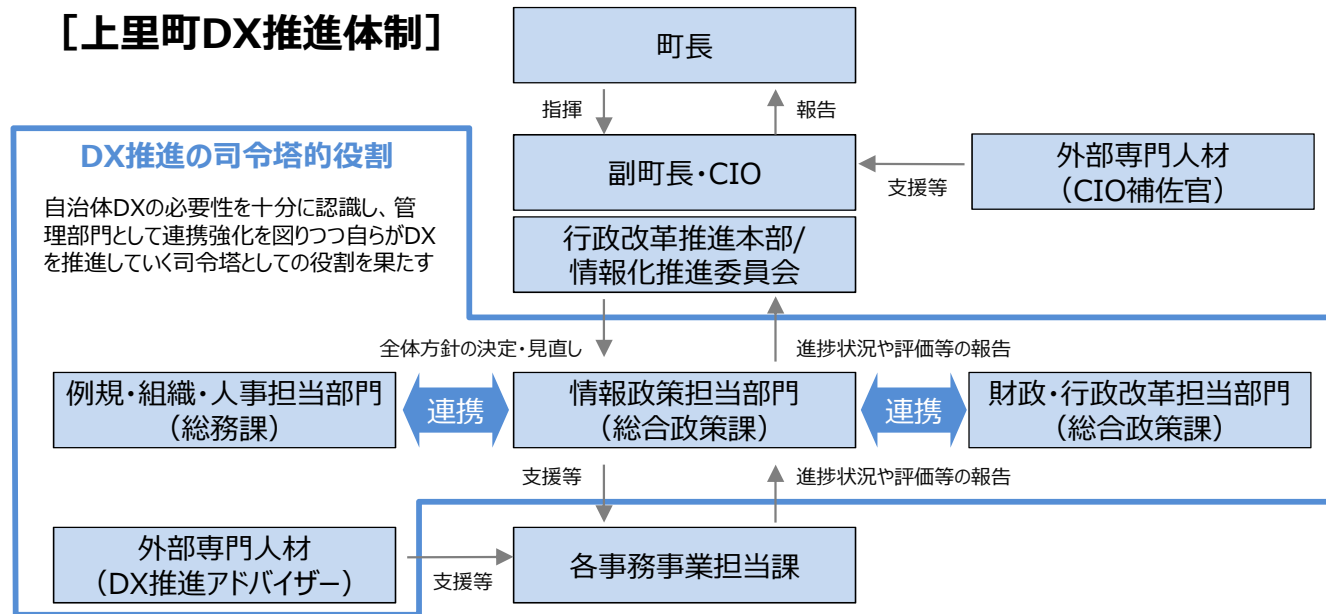


➤ 町長の直接の指揮のもと、総務課（組織、人事）と総合政策課（情シス、行革、財政）が司令塔機能を担いつつ、各業務課選出のICTリーダーと相談、情報提供、調達支援等を密に実施

事業の概要

- 自治体DXの推進を「行政改革に係る重要事項」と捉え、ビジョン・工程表等からなる全体方針の決定や改正は、町長をトップとする幹部・全課長が参加する上里町行政改革推進本部において実施。
- 特に重要なDX施策等の決定・調整等については、部局間の調整を担う役割として副町長をCIOに定め、CIOを委員長とする上里町情報化推進委員会において実施。
- **毎年度、各事務事業担当課から1名ずつICTリーダー（情報化推進責任者）を選出し、司令塔的役割を担う部門と対話（相談・情報提供・調達支援等）を密に実施。** 情報システム・情報政策専属部門の設置が困難な小規模自治体特有の課題を、組織ぐるみのDX推進により解決。

[上里町DX推進体制]



- (1)行政改革推進本部/情報化推進委員会
ビジョン・工程表等からなる全体方針を決定・改定
- (2)例規・組織・人事担当部門（総務課）
人材育成・人材確保とともに体制構築と適正な人員配置を推進
- (3)情報政策担当部門（総合政策課）
DX施策の取りまとめ、全体方針との整合性調整
全庁的な情報基盤の整備、運用、評価、改善
- (4)財政・行政改革担当部門（総合政策課）
業務効率化と住民サービス向上に資するDXを行政改革の面から推進、積極的財政措置
- (5)各事務事業担当課
全体方針を踏まえたDX施策を企画・実施

1 DXを推進する県・市町が参画する「DXShipひろしま」を構築【広島県】



➤ 県全体のDXを効果的に進めるため、県・市町で協働してDXを推進し、デジタル人材を採用・育成・活用する枠組みとして、「DXShip (デジシップ) ひろしま」を構築

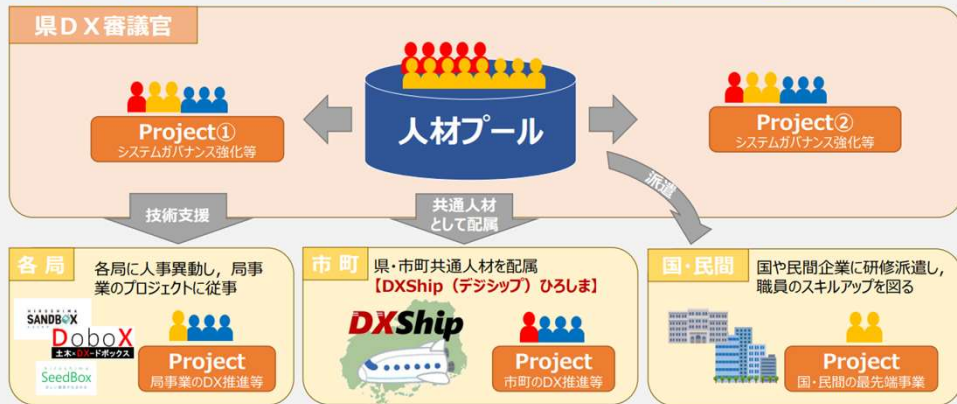


事業の概要

- 「県・市町情報人材研究会」の中間とりまとめに基づき、令和4年度、**県採用の情報システム人材の2市に対するシェア**の試行や、県・市町間でのDX推進に向けた意見交換を実施。
- **人材の確保・育成、情報共有、システム最適化等の課題に全県的に対応していくため、令和5年度から「県・市町情報人材研究会」を発展改組し、(DXという希望の宙を共に航行する)「DXShipひろしま」を構築。**
- 『DXShipひろしま』では、情報システム人材の採用・育成・活用について、以下の取組を実施していく。
 - ・ 単独で人材の確保が難しい市町における、県・市・町共同での人材の採用・配属等（人材プール・シェア）
 - ・ 県・市町情報システム人材の育成
 - ・ 将来的な組織体制の発展（法人化等）の研究

運用イメージ

外部専門人材 情報職 事業精通人材



情報職

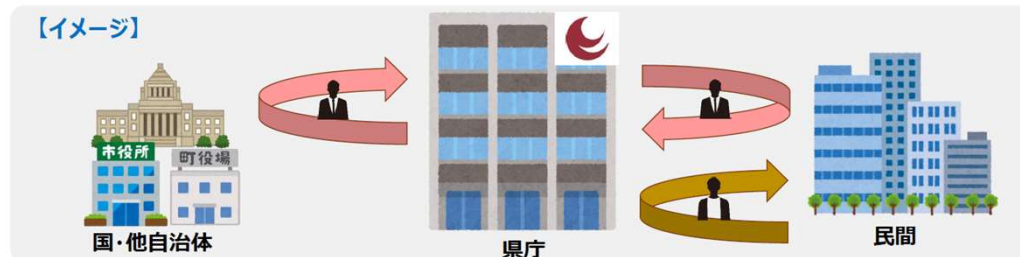
- ✓ 県庁「内」でのキャリア形成が軸【人材の定着】
- ✓ 最新の知見獲得やスキルの陳腐化防止などのため、国・他自治体や民間企業など県庁外での職務経験の機会を確保
- ✓ 県等を中途退職し民間等で経験を積んだ職員を採用



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】



出典元：広島県情報システム人材育成プラン

2 県と県内市町による高度デジタル人材シェアリング事業【愛媛県】



➤ 高度デジタル人材を確保し、県と市町でシェアする仕組みを構築することで、各市町の人的・財政的負担を抑えながら、質の高いDXを広域的に実現することを目指す

事業の概要

- デジタル人材は全国的にも限られ、県内全ての市町が個別に確保することは困難であることを踏まえ、「**愛媛県・市町DX推進会議**」（※体制編を参照）にて、**確保した人材を県と市町でシェアする仕組みを構築**。
- 高度デジタル人材を確保するだけでなく、多種多様なコミュニケーションの動線と連絡・調整を効率的かつ効果的に運用するため、「**チーム愛媛DX推進支援センター**」を設置・運営。

愛媛県・市町DX推進専門官の配置



【参考情報】 愛媛県人口：134.2万人

関連URL：愛媛県・市町DX推進会議公式note (<https://ehime-pref.note.jp/>)

愛媛県・市町DX協働宣言について (<https://www.pref.ehime.jp/h12110/h12110.html>)

※愛媛県のインタビュー欄は
体制整備事例集に掲載
しています。

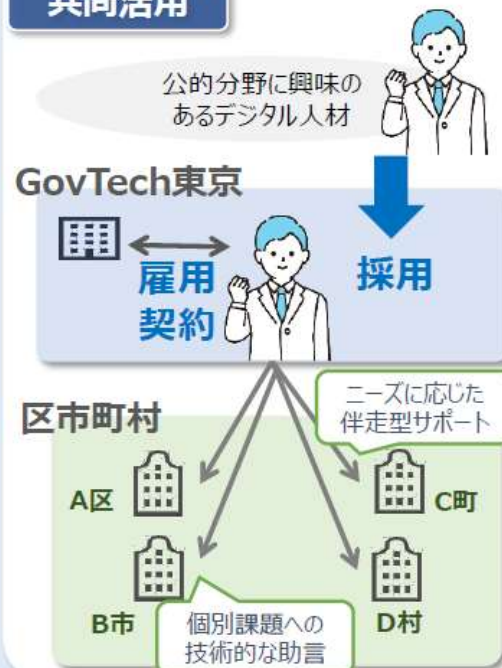
今後の展開～デジタル人材を共同活用し、区市町村のDXを強力に推進～

- 多種多様なデジタル人材をGovTech東京で迅速・柔軟に確保し、伴走型のサポートや人材紹介を通じて、デジタル人材をシェアリング（共同活用）する仕組みをつくる

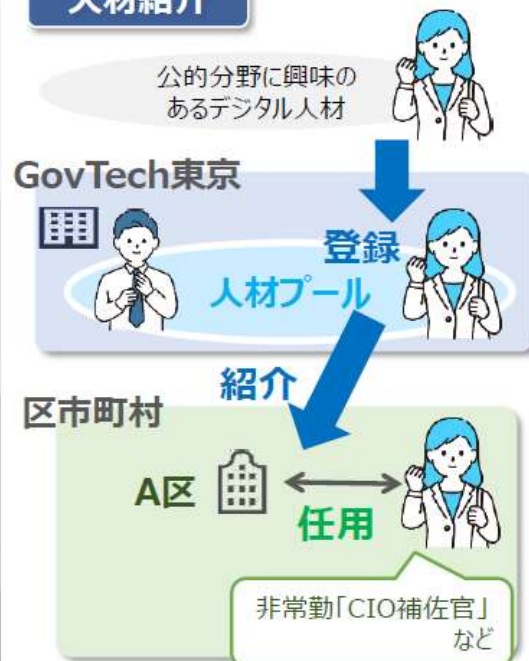
NEW

デジタル人材のシェアリング（共同活用）の仕組み

共同活用



人材紹介



デジタル人材を活用した取組内容

- ✓ DX戦略や方針・計画策定等に参画
- ✓ 個別のニーズや課題に対する技術的助言
- ✓ 基幹システムの標準化・共通化への対応
- ✓ 行政手続のデジタル化支援 など

主な効果

- 課題に応じた適切なデジタル人材、多種多様な専門分野のハイレベルデジタル人材を活用できる
- 採用経費などのコストを削減できる
- 区市町村も含めてオール東京のDXを加速できる

市町村支援 <地域デジタル化促進事業について>

P13

概要

市町村のデジタル化に関するノウハウや人材不足などから取組を進められない市町村に対し、道が委託した専門的知識を有するアドバイザーによる助言や支援等を行うことにより、市町村の取組を支援する。

地域デジタル化アドバイザー

7名を確保し、地域ごとに市町村担当として配置。

支援対象市町村数

59市町村 ※R4.10.31現在

支援内容

支援対象市町村と定期的に面談（オンライン可）し、次の支援を行う。

①市町村における 自治体DX取組状況の分析	②行政手続のオンライン化 (目標時期：令和4年度末)
③基幹系情報システムの標準化・共通化 (目標時期：令和7年度末)	④その他、自治体DX推進に資する取組

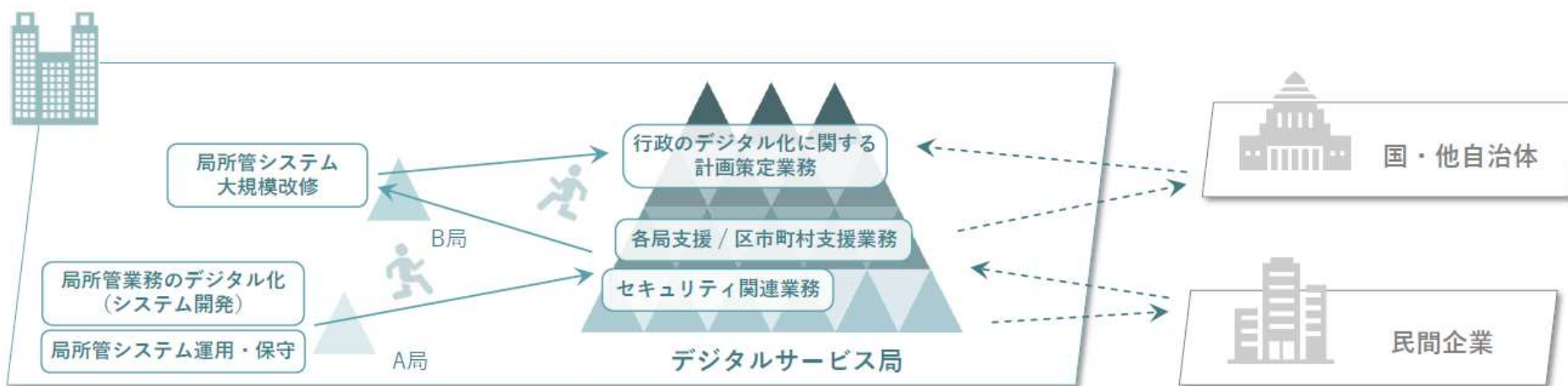
人材の確保・育成に向けた具体的な取組

東京都デジタル人材確保・育成基本方針

デジタル人材の育成策 — ジョブローテーション（ICT職）

- ICT職を「都政とICTをつなぎ、課題解決を図る人材」へと育成していくためには、Off-JTや自己啓発支援に加え、**OJTの一環としてジョブローテーションの考え方を整理**することが必要
- システム開発や運用など、デジタルテクノロジー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、「都政とICTをつなぐ」ことのできる人材へと育成

ICT職のジョブローテーション（例）



※上記はあくまでイメージであり、必ずしも実際のケースと一致するものではありません。

※海外大学院等への派遣を含む。