

活力ある地域社会の実現に向けた情報通信基盤と
利活用の在り方に関する懇談会（第3回）
議事概要

1 開催日時及び場所

令和6年3月12日 火曜日 16:00～18:00

オンライン

2 出席構成員（敬称略）

浦田構成員、大谷構成員、黄瀬構成員、國領座長、小林構成員、坂本構成員、島田構成員、
庄司構成員、砂田構成員、関構成員、前田構成員、森川構成員

3 総務省

田邊情報通信政策課長、佐々木地域通信振興課長、内田デジタル経済推進室長、金子情報
通信政策課統括補佐、前田地域通信政策課課長補佐他

4 議事

- (1) 事務局説明
- (2) デジタル人材育成・定着/連携体制について
- (3) 意見交換

【金子統括補佐】 それでは定刻となりましたので、これより、活力ある地域社会の実
現に向けた情報通信基盤と利活用の在り方に関する懇談会第3回会合を開催させていただきます。

構成員、オブザーバーの皆様におかれましては、本日はお忙しいところ御参加いただき
ありがとうございます。事務局を務めさせていただきます総務省情報通信政策課の金子で
す。よろしくお願いいたします。

本日も、Webexでのオンラインでの開催とさせていただいております。構成員、オ
ブザーバー、それから傍聴者の皆様におかれましては、事前にお送りしております議事進
行に関するお願いを御参照いただければと思います。

また、本日の会議は議事録作成などのために録画をさせていただいておりますので、あらかじめ御承知おきください。

本日は越塚構成員、中尾構成員から御欠席と御連絡をいただいております。

まず初めにお配りした資料について確認させていただきます。本日の会議で使用する資料については、資料3-1から3-5及び参考資料1の計6点でございます。万が一、資料をお持ちでない方がいらっしゃいましたら、事務局まで御連絡をいただければと思います。

それでは、以降の議事進行については、國領座長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

【國領座長】 大変お忙しい中、御参集いただきまして、ありがとうございます。座長の國領です。よろしくお願いたします。

早速ですけれども、議事に入らせていただきたいと思います。

まず2の(1)、事務局より本日の会合の論点について御説明をお願いします。

【前田地域通信政策課課長補佐】 事務局でございます。

右肩資料3-1、デジタル人材の育成・定着方法及び関係者の連携体制構築の在り方についてという資料で御説明申し上げます。

説明に入ります前に、本資料の位置づけについて明確にしておきたいと考えておりました。本資料の目的としましては、議論のファシリテーションというところでして、人材あるいは連携体制構築といった論点につきまして、議論のフォーカスポイントを特定することを考えております。その意味で、資料中、仮説という表現で、現時点での事務局の考えというところを記載している箇所がございますけれども、議論の結論というものを予断するものではありませんし、その是非も含めて、本日のヒアリング等を通じて明らかにしていきたいと考えているところでございます。

早速ページをめくりまして、右肩1ページ目でございます。こちらは第1回資料からの抜粋をしております。デジタル技術の活用というものが、必ずしも地域課題の解決に結びついていない要因というところで、これまで幾つかの要因を挙げて分析をしてきているところでございますが、今回フォーカスしたいところが赤枠内、デジタル化を担う人材がない、あるいは定着をしないといった課題や、デジタル化の目的が不明確であり、関係者の間で共有ができていないという体制の観点の課題といったところ、このあたりについて深掘りをしていくところでございます。

ページをめくりまして、本日のアジェンダとしては、まさに今挙げました2つのところを深掘りしていくということでございます。

2枚ページをめくっていただきまして、右肩の4ページでございますが、このページも前回のおさらいということになりますけれども、人材の課題について、もう少し解像度を上げていくというペーパーでございます、人材について検討すべき3つの論点領域を示しております。下の緑色のボックスの中を御確認いただければと思いますが、一つは地域DXに求められるような人材像というものが、もう少し明確にしていく必要があるのではないかという点。2つ目が限られたデジタル人材をどのようにすれば有効に活用していただけるかという点。あるいは3つ目に記載がありますとおり、デジタル人材が地域に定着するために、どのように受皿を作っていく必要があるのかと。このあたりがデジタル人材に関して、より深掘りをしていく必要があるテーマと考えております。

ページをめくりまして、今挙げました3つの論点につきまして少し深掘りをする形で整理をしていきたいと考えております。

論点の1つ目、地域DXに求められる人物像というところでして、我々は議論をする際にDX人材と一くくりにしてしまうことが多いかなと考えておりますが、地域DXを進めていく上では、変革を主導するような、いわゆるX人材と言われる人材とソリューションの開発を主導していくようなD人材というところ、双方が関与しながら連携しながら進めていくことが必要じゃないかということとして、下の左側のブロックに地域DXが行われるプロセスを一般化したものを掲載しております。具体的には、まず課題の特定というところで、自治体や地域の課題というものの洗い出し、深掘りというものがあり、それに基づいて、どういったビジネスモデルを立てれば、その課題が解決するか。ビジネスモデルが決まりましたら、それを具体的にどんなプロダクトで対応していくか。プロダクトが決まれば開発、運用、メンテナンスと。最終的には地域の方々に利用してもらうフェーズというふうに細かく分けていくと、こういったプロセスで地域DXが実現されていくのではないかと考えております。

こうしたプロセスの中で、D人材あるいはX人材はどこに関与していくのだろうかというのが右側に書いてある矢印の箇所になってございます。例えば課題の特定や利用に向けた運用につきましては、地域の事情をよく知っているX人材が関与していくことが求められようかと思っておりますし、D人材につきましては、主にそのソリューションの開発で関与していくことがメインになるかなというところで、それぞれの人材の関与すべき場所

が少し違うのではないかということで、仮説として下に一つ立てさせていただいております。具体的には、地域課題の洗い出し等を行うX人材というのは、地域の事情に精通した者であることが望ましいのではないかということで、逆に言えば、D人材については必ずしも地域の間である必要はないということが言えるのかもしれないと考えているところでございます。

ページをめくりまして右肩6ページでございますが、ここは人材に関する2つ目の論点というところで、限られたデジタル人材をどうやったら有効に活用できるかを資料に基づいて考えていきたいと思っています。上のボックスの中に記載がありますとおり、デジタル分野の専門的な知識が求められるD人材については、数の不足、あるいは大都市圏への偏在が指摘をされております。下のグラフは経産省の調査から持ってきていますけれども、2030年時点で、最も高位シナリオで80万人程度のIT人材が不足することになっておりまして、数については現状も不足しておりますし、今後も不足するというシナリオが想定されているところでございます。

あわせて7ページをめくっていただきますと、こうした人材が均一に国内に存在しているかという点必ずしもそうではなくて、IT技術者につきましては約6割が東京都に集中しているところでございます。こういったところを踏まえまして、下に仮説という形で立てさせてもらっていますけれども、D人材の不足や偏在の状況を踏まえると、限られたこのD人材というのが、地域DXにきちんと関与できるような仕組みを構築していくことが有効ではないかと考えておりまして、これはDX人材を増やすという取組に加えて、一方で都市部のD人材のような方が都市部以外のDXにうまく関与できるように、人の流れをつくっていくことが必要ということだと思っています。

右肩8ページでございますが、こうした人の流れをつくっていくところの具体的な施策としまして、D人材の地域の派遣スキームというものを2つほど参考として挙げさせていただいております。一つが、自治体向けの外部人材確保支援ということで外部人材リストの関係の取組。2つ目が地域情報化アドバイザーの派遣というところでございます。それぞれ簡単に概要をまとめていますけれども、ポイントをかいつまんで御説明しますと、外部人材リストにつきましては、下の課題のところ、下線が引いてありますが、自治体向けの人材を派遣する仕組みではありますけれども、最近始まったばかりでして、なかなかまだ規模的に小さなものがあるところかなと思っています。同様に右側を御覧いただきますと、地域情報化アドバイザーということで、制度の概要としましては、自治体の

求めに応じて、ICTの知見やノウハウを有している専門家の派遣をしていくというものです。課題としましては、一番下に記載がありますとおり、地方公共団体以外の団体の利用が少ないところであろうかと思っています。こうした点も踏まえまして、一番下、仮説を立てておりますが、こうした限られたデジタル人材を有効に活用していく観点からは、このような外部人材リストあるいは地域情報化アドバイザーというところの活用が一つの方策として考えられるのではないかと考えているところでございます。

ページをめくりまして、参考でございますが、このほか総務省が実施をしているD人材の関係の確保策についても御紹介をいたします。左側を御覧いただきますと、市町村におけるCIO補佐官等の任用等というところで、市町村自らが外部人材を任用する場合について、任用に要する経費や募集の経費の70%を地財措置で対応するような取組。あるいは右側を御覧いただきますと、こちらは市町村ではなく、都道府県による市町村支援のためのデジタル人材確保についても、7割を地財措置で対応するような取組をしてございます。また一番下、このほかというところに記載がありますけれども、本年1月、都道府県あるいは市町村宛に総務大臣の書簡を発出しておりまして、デジタル人材の確保育成の取組をはじめとする取組について、各都道府県における推進体制の構築あるいは拡充を要請しているところでございます。

ページをめくりまして10ページ、こちらも参考でございますが、こちらは都市部から地域への人の流れをつくっていく取組としまして、掲載してあるような取組をしております。一つ例を挙げますと、一番上に記載のある地域活性化起業人というところで、地方公共団体が3大都市圏に所在する企業の社員を一定期間受け入れますと。それに対して特別交付税等措置をするような取組。あるいは下に3つほど記載をしておりますが、地域おこし協力隊、地域力創造アドバイザー、集落支援員といった取組につきましても、人の流れをつくっていく取組ということで、総務省としては取り組んでいるところでございます。

ページをめくりまして、右肩11ページでございまして、話は戻りまして、人材に関する3つ目の論点でございましたデジタル人材が地域に定着するための受皿づくりというところの論点でございます。デジタル人材の確保策と併せて、確保した人材をどのように地域に定着させていきますかも大きな課題であろうかと思っています。2ポツのところに記載がありますけれども、勤務地域の制限がなくなることというのは、人材の定着には大きな影響があらうかと思っております。就業者としては、個人の事情に応じて地元地域で働くことが可能になりますし、企業としても、求める人材を全国から幅広く募集できますと

ということで、下に掲載がありますけれども、現状、人材が流出している自治体が65%という高い割合を占めておりますが、こうしたところに対する取組として、テレワークのようなものを通じて、地元から働くことができることを推進できないかと考えております。仮説として立てておりますけれども、デジタル人材を地域に定着させていくためには、地域の産業振興ということももちろん重要でありますけれども、これとともにテレワークの活用によって地域に人材をとどまらせるような取組も有効ではないかと考えています。

以上が人材に関するパートでございます。本日は、こういった取組も踏まえまして、N E C様あるいは広島県様から御意見を賜りたいと思っております。

続きまして、ページをめくっていただきますと、もう一つのアジェンダであります地域D Xの推進に向けた連携体制構築の在り方も簡単に御紹介をしたいと思います。

ページをめくりまして、右肩13ページですけれども、連携体制構築につきましては、下の緑のボックスを御覧いただきますと、こちら3つほど細かな論点を掲げております。一つは地域D Xの担い手となるようなキーパーソンをどのように確保していきますかということ。もう一つが持続可能な連携体制を築いていくために、どんなステークホルダーに参画をしてもらうべきか。あるいは、こういった仕掛けをすれば、皆さんが当事者意識を持って地域D Xに当たっていくことができるかというところ。最後に連携体制を構築していくために、国としてどんな支援ができるかと。このあたりが論点となろうかと思っております。

ページをめくりまして、14ページでございます。こちらの上のボックスを御覧いただきますと、まさにD X人材の確保というところと、この地域内の連携体制の構築というところは、地域D Xを進めていく上で、両輪で進めていくことが望ましいだろうと考えています。地域の中の連携体制構築については、例えば確保した人材にどんな役割を与えて、地域D Xの取組に主体的にコミットさせていくかであるとか、あるいは地域D Xの取組が継続的に実装していくような環境を実現するために、どのような体制を構築していくべきかといった観点から、戦略を検討していくことが必要ではないかと考えております。

こうした検討のヒントになるような取組としまして、第2回の会合において、太田様から発表いただいたような兵庫県豊岡市の事例があるかと思っていまして、この緑色のボックスの中に概要をまとめております。具体的には豊岡市においては、地域D Xを推進していくための体制として、豊岡スマートコミュニティというものをつくってまいりました。ここに確立された体制というものがあったということです。続いて特徴に記載をしております。

すけれども、2階建て構造ということで、1階部分において、地域課題に関わる共創コミュニティということで、地域課題を深掘りしていくような仕組みをきちんと構築をした上で、それを2階部分で具体的にファイナンスやテクノロジーの観点から支援をしていくというような形で、全体がうまく実装していく仕組みをつくっていったことだと思っています。

この豊岡の事例がもちろん唯一解ではないと考えていますが、成功するために必須となるような必要条件のようなエッセンスが何らかあるのではないかと考えておりました、こうした考えに基づいて下に仮説という形でまとめさせていただいております。地域DXの推進に向けた関係者の連携体制構築に当たっては、成功事例について、例えばどんな体制で地域DX化に当たっているか。あるいは、どんな形で課題を特定しているか。あるいは、どんな人物をキーパーソンとして巻き込んでいるかといった観点から分析をし、共通のエッセンスを抽出することによって、あるいは、それを対外的に示していくことによって、他の地域がDX化の取組を進める際の再現性というものを高めることができるのではないかと考えて仮説を立てております。

本日は、こうした問題意識から、地域DXがうまく機能している例としまして信州大の不破先生、それから、ふくいデジタル様より、ヒアリングをしたいと考えてございます。

雑駁ではございますが、事務局からは以上でございます。

【國領座長】 ありがとうございました。

それでは、このような問題意識を基に、デジタル人材育成・定着、連携体制について有識者よりヒアリングを行いたいと思います。

まずNEC様より、「今求められるDX人材とは」について御発表いただきます。

なお、質問等につきましては、後でまたまとめて質疑の時間がございますので、その中でよろしくお願ひ申し上げます。

それではNEC様、どうぞよろしくお願ひします。

【山崎様】 よろしくお願ひいたします。皆様、こんにちは。「今求められるDX人材とは」ということでお話をさせていただければと思います。

私はNECの山崎と申します。DXのラーニングコンサルタントというのをさせていただいており、もともとトレーナーといひますか、講師をやっております、この人材育成、人材開発一筋30年以上、この業界に身を置かせていただいております、今、企業や自治体の皆様のDX化を支援させていただいておりますので、そういった立場で少しお話をさせていただ

だければと思っております。

皆さん、こちらのキーワードを聞いたことがあるかと思います。デジタル田園都市国家構想ということで、今、デジタル推進人材が230万人足りない。これを育成すべきだということになっています。このデジタル推進人材というのは、デジタルを実装して、地域の課題解決をする人、こういった人材が今とても足りないよということになっています。それを支援するための様々な施策が打たれているので、こういったものを活用して、私たちはこの機会にデジタル人材を育成していくことができる状況になっています。

NECも様々な省庁と連携をしております。例えば文科省が数理DS（データサイエンティスト）、AIのモデルカリキュラムというのを出しているのですけれども、こういったスキルを身につけるべきかという指針ですね。こういったところの策定も一緒にさせていただいたりですとか、また経産省のほうでもデジタルスキル標準というものを昨年度、デジタルスキルの推進スキル標準というものを発表していますが、こちらの策定にも協力をさせていただいたりしております。

また私たちが活用できるものとして、デジタルの人材を育成するときに最大75%、特に中小企業の場合には最大75%の育成の助成を受けることができたりですとか、それから国と自治体が連携してDXを実現するための、例えば自治体DXの推進計画、あるいは自治体DX全体手順書といったものがありますので、こういったものを活用して人材育成をする状況が、今、非常に整った状態にあると考えております。

以前、いわゆる読み書きそろばんが重要というのがあったかと思いますが、現代における読み書きそろばんに当たるものが数理、データサイエンス、AIだと言われています。デジタル社会を生き抜いていくために必要なリテラシーがこれだよというところを定義しているものになります。

実際に皆さんの例えばお子さんとかが、小学校とかで、もう既にプログラミングの教育が必須化されているところは御存じかと思います。また高校生でも情報1が必須化され、そして大学などにおいては先ほども少し触れた数理、データサイエンス、AIの教育というものが既に行われておりますので、こういったスキルを皆さん学生さんはもう身につけているというのが、もう学校教育に組み込まれているということになります。そうすると何が起こるかという、新しく入ってくる新入社員の方々というのは、学生時代に、こういった数理データサイエンス、AIという教育をしっかりと受けた状態になっています。それに対して既存の社員は、そういった教育は特に受けてない方も非常に多いのかなと思

ますので、ここにいわゆるリテラシー格差、DXの、あるいはデジタルのリテラシー格差というものが起きている恐れがあるというわけです。

こういったこの格差がどういうところに影響してくるかという、例えば新しい技術が登場したとき、近年ですと、ChatGPTというキーワードを聞かない日はないぐらい、このチャットChatGPTは非常に注目されている技術ですけれども、こちらのよう新しい技術において、例えば、ちゃんとその新しい技術の価値がどんなところであって、ビジネスでどうやって活用していくことができるかを、「よし、やっぺいこう」と推進する派と、それから、「いやいや、危ないんじゃないか。著作権の問題もあるんじゃないか」といった、新しい技術のリスクばかりに注目しがちな慎重派があるかと思えますけれども、どちらも重要で、どちらかだけでは駄目で、どちらも重要なので、こういった新しい技術が出てきたときに、ちゃんと推進できるスキルと、そして、きちんとそれを慎重に捉えていくスキル、実は両方が必要だと思うのですが、そういった新しい技術に対応するリテラシーを先ほどの数理データサイエンス、AIのリテラシーレベル、モデルカリキュラムでは習得することができるようになっていて、導入、基礎、心得を学ぶ。これによって、車で言うところの推し進めようというアクセルと、それからきちんと考えてから進もうというブレーキ、この両方をバランスよく持っていることが重要なわけですが、こういったスキルを身につけることができます。

具体的に言うと導入の部分では、今、どういうことが世の中で起きているかという変化に気づき、また現在目の前にあるデータをきちんと読み解き、それを説明して、しっかりと扱うことができるスキルを身につけ、そして、どういう危険性が潜んでいるのか、こういったものを扱っていくときに注意していくべきことが何なのかをしっかりと身につけていく。この3点セットが非常に重要だというのが、この数理、データサイエンス、AIモデルカリキュラムなどで習得することができるものになっています。

またもう一つ、DXのリテラシーといたしましては、問いを立てる力とか、あと仮説を立てる力とか、それを検証する力というのも重要で、この生成AI時代においては、そういった新しい変化に対して、分からないとか、後ろ向きになるのではなくて、貪欲にそういったものを受け入れていこうとするマインド、それから具体的にそういった生成AIを使いこなすための様々なスキル、そして、先ほどの問いを立てたり、仮説を立てて検証したりする力、こういったようなスキルが必要だとなるわけですが、こういったところをDXのリテラシー標準では定義しているところになります。

今のデジタル社会の人材像として何が必要かという、私たちのようなIT業界においては、ITベンダーというのは、もちろんプログラミングスキルですか、システム設計するスキル、こういったものがもちろん私たちには求められていると認識しています。ただ、世の中、それだけで回っていくのではなく、DXをしっかりと推進していくためには、自治体の皆様あるいはユーザー企業、事業会社の皆様側に、そのデジタルを活用していくスキル、これをDX推進スキルと呼んでいますけれども、こういったスキルを持っている人が今、実は必要で、この赤い部分が先ほど言った、230万人足りないと言われているところになります。

ちなみに左側のITベンダーの専門的なスキルが必要なのは大体60万人と言われてるので、約4倍、この右側のDXを推進するための、特にXを実現していくためのスキルが必要な人たちが今、世の中で不足している。これを皆さんの会社あるいは自治体できちんとつくっていく必要があるよと言われていているところになります。

これを、セキュリティーを例に御紹介をしてみると、重要なセキュリティーを守るためにはもちろん、全従業員、あるいは自治体の皆さんは、基本的な情報セキュリティーをもちろん身につけている必要があります。そして、自社の情シス部門あるいはSIベンダーに頼んで、サイバーセキュリティーの対策を講じる必要があると思います。ただ、これだけで守れるかというそうではなくて、セキュリティーをしっかりと業務プロセスに組み込む必要があると。これは業務が分かっていないと、どういう課題があるかが分からないと思いますので、やはりこれはITベンダーに丸投げすることはできずに、自治体あるいはユーザー企業の皆さんがしっかりとセキュリティーを業務に組み込む部分というのをやっていく必要がある。この3つの力がきちんと働くことによってセキュリティーというものを守ることができると考えています。

今御紹介したデジタルの技術を使いこなす、これをDX専門人材と言ったりしますが、これと、それからユーザー企業あるいは自治体の皆様側でデジタル技術を課題解決に活用する人材、この両輪が必要なのですが、どっちの量が必要かという先ほども御紹介したとおり、圧倒的に推進人材が必要で、そして日本には不足しているのが現状であると思っています。

そのように思っていますというだけではなかなか説得力がないと思いますので、実はNECで2023年2月にDXに関与した経験のある課長職以上の方204名にアンケートとヒアリングをしています。これは年間売上高300億円以上の企業に対して行ったんで

すけれども、見ていただきたいのは、その皆さんが口をそろえて言っているところが、DX推進の課題は予算不足でも意識の乖離でもなく、人材不足だと言っています。そして、どういう人材が必要なのかというと、もちろんさっき御紹介した専門人材も必要と言っていますが、それよりも何よりも、リーダーが必要と。そして一番多いところが推進人材、ここが不足しているとおっしゃっています。ということで、私が言っているだけではなく、実際にそのようにDX推進している方が、この推進人材の不足が課題だと言っていることが分かると思います。

この推進人材、今、300億円以上なので、結構大きめの会社だなと思われたと思います。確かに大きめの会社かもしれませんが、私はこの業界にいて長いので、いつも思うのですけれども、大抵、何か世の中の変化、特にIT系の変化が起こる場合は、都市部から始まり地方にだんだん行く。それから大企業から始まり中規模、中堅中小に行くという形になりますので、この調査が約1年前なのですけれども、1年前の大企業の方が持っている課題というのは、今後、地方の皆さんですとか、あるいは中堅中小の皆さん、あるいは自治体の皆さんの一番の課題になるという方向性を示すものなのではないかと思ひまして、こちらのお話をさせていただきました。

その推進人材ですけれども、こちらの経産省の定義では5つの人材を定義しているものになり、先ほど御紹介したサイバーセキュリティーもそのうちの一つですし、データサイエンティストですとか、ビジネスアーキテクトといったような人材の定義もあります。このビジネス系の2つの人材定義と、それからテクノロジー系で3つの定義で、さらに中が2個から4つのロールに分かれて全部で15のロールが定義されているのですけれども、これらがどういうロールがそれぞれどういうスキルを持っている必要があるかが定義されているもの、ロール×スキルのマッピングというものがあります。これは皆さんがこれから人材を育成しようとするときに、何が不足して、どういう人材を目指そうかというときの一つの大きな指針になるのではないかと思いますので、紹介をさせていただいております。

また、それぞれのロールごとに必要な人材育成体系は異なっているかと思ひますので、実は弊社でもNECアカデミーforDXの推進人材育成体系として、このような体系づけをしているのですが、こういった体系を用いて育成をしていただくことができるのではないかなと思ひております。

最後になりますが、DX人材育成のポイントといたしましては、やはり育成をするとき

に、いきなり行き当たりばったりで育成をするのではなく、先ほど冒頭でも御紹介したデジタルスキル標準あるいは推進計画手順書などを使って、まずはどういった人材が必要なのか、足りていないのかというところ、ここをまず作成していただく必要があるかなと思います。これは正直、地域ごとにやはり求められる人材は濃淡があると思いますが、大きな指針としては、やはりこういった基準となるものを使うことによって、大きくぶれずに、また後戻り工数なく育成ができるのではないかなと思っております。

そういった必要な人材の策定に基づき、必要な人材を獲得する必要があるわけですが、必要な人材、優秀な人材はほかの企業や自治体にとっても、やはりキーパーソンなので、なかなかそれを獲得するのは難しいかなと思います。ただ、やはり短期的には、先ほどお話があったかと思いますが、人材をシェアリングするなど、こういったところが非常に有効ですので、そういったところを国のほうで音頭取りをしていただけると、皆さんとしても動きやすいのではないかなと思います。

なかなか人材の獲得が難しいということになりますと、やはり自社で育成する必要があるかなと思います。自社、自治体において、優先順位をつけて、中期的なプランを立てて計画的に育成をする。こういったところが非常に重要だと感じております。

以上、DX人材育成についてお話をさせていただきました。

【國領座長】 どうもありがとうございました。いろいろ参考になります。

【國領座長】

次に前田構成員、よろしくお願いします。

【前田構成員】 広島県のDX審議官をしております前田と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、今年度から取組を始めましたDX Ship（デジシップ）ひろしまに関しまして、「デジタル人材の育成と県・市町が連携した地域DXの推進」というテーマで説明をさせていただきます。

これが今日説明するアジェンダとなります。初めにDX Shipひろしまの取組についてお話をさせていただきます。

こちらはDX Shipひろしまの概要を1枚にまとめたものでございます。機能は2つございまして、1の情報システム人材の確保・育成、これは単独で人材確保が難しい市町と共同で人材を採用・配属・育成を行うものでございます。2つ目の県・市町のDX推進

のところですが、これは県・市町、おのこのDX施策を情報共有したり、システム標準化とか共同調達などについて議論をしたり、県全体のDXを推進しようという機能でございます。

DXShipを始めるきっかけといたしましては、総務省さんが令和2年12月に公表されました自治体DX推進計画、これがきっかけでした。この計画を進めるに当たり、県内の多くの市町でデジタル人材の確保が課題であることが分かり、全市町参画の県・市町情報人材研究会を設置し、検討を始めたところです。令和3年度は、4回の研究会と全市町の個別ヒアリングを実施したところ、特に小規模の市町では、業務量が少なく、一人情シスが適切という誤った認識や、採用しようとしても応募が期待できないし、採用できても、キャリアアップが困難、キャリアパスが描けないというような課題を把握したところでございます。

このため、令和4年度は市町の実態を内部から実際に把握しようと思ひまして、県が採用したデジタルの専門人材1名を2つの市にモデル的に配属をいたしました。このモデル配属で分かったことをベースにして、全市町と対面で協議をし、市町が取り組むべき施策や業務は実は多くあり、一人情シスでは対応できないこと。また必要な人材像、確保・育成方法などなどの認識合わせに県としては注力をしたところです。

そして令和4年12月に我々の県の知事と市長・町長全員が集まる会議で、情報システム人材は他の専門職と同様に、自治体内に継続的に必要な人材であること。そして、それぞれの市町が主体的にDX施策により、実現したい目指す姿を定める必要があること。情報部門の体制を整備して、4種類のジョブタイプ、これは総務省さんが示しておられる外部人材スキル標準に倣ったものでございますが、4種類のジョブタイプの人材が必要なこと。単独で人材の確保が難しい市町については、県・市町共同で採用して配属すること。こういう基本的な考え方を全市町と県で共有して、DXShipひろしまを構築したところでございます。

DXShipひろしまを何とか構築できたポイントとしましては、特にこれは人事政策に関わる重要な政策と考えておりましたものですから、政策判断できる首長のレベルで、今後の市町の行政運営には情報職等の専門人材の確保・育成が必要という大枠の考え方で、まずは首長全員で合意した後に、市町人事担当も巻き込んで、具体の確保・育成策の検討を進めたことだと考えております。

続きまして、本県のデジタル人材の育成の取組について、まずお話をさせていただきた

いと思います。

本県では、行政で求められるデジタル人材を情報システム人材と定義をいたしまして、事業担当課の抱える課題について、課題解決に有効なデジタル活用手法を提案する役割、事業課とベンダーの間に立って仕様書の作成であるとか、ベンダーの提案とか、ベンダーが示した金額の妥当性を判断する目利きの役割、あるいは事業課の運用をサポートする役割を担う人材であり、この人材は内製化すべき人材だと考えております。また行政のデジタル化を推進していくには、この図の右側にあるように、情報システム人材と実際に事業を行っている事業精通人材がタッグを組んで進めることが必要だと考えております。

また情報システム人材を育成するための基本方針が必要であると考えまして、次のページですけれども、令和5年3月に、ですから、DXShipひろしまが始まる前年度の末に、情報システム人材育成プランを策定しまして、情報職のキャリアパスを具体化をしております。県・市町の情報部門を中心に3から5年ぐらいのスパンで人事異動させることによって、ここに書いておりますデジタルスキルと行政の専門性をバランスよく身につけ、行政とデジタル人材をつなぐ人材として育成することとしております。

そのプランの中には、こういうジョブタイプとスキル評価なども示してございまして、本県の必要となる情報システム人材の10のジョブタイプと、それぞれに備えるべきITスキルの項目とスキルレベルを設定して評価する仕組みにしております。ジョブタイプごとに必要なITスキルを設定し、可視化することで、OJTとか、研修とか、職員一人一人に対応した人材育成をしていっているところでございます。

こちらは情報システム人材の育成スキームでございまして。個々に必要となるスキルとか、本人が将来なりたい姿に応じた経験や研修を受講させることで、高度なスキルを持った人材を育成することとしております。

続きまして、地域DXに向けた県・市町の連携ということですが、本県ではDXを推進するための基盤としまして、デジタル人材の確保とその推進体制を整備することが肝要と考えております。

なお、県という枠組みで、この課題に取り組んでいる理由としましては、まず4つぐらいあると思っております。1つ目は、我々は県という広域自治体なので、県全体のDXを推進するためには全ての県内の市町がDXに取り組む必要があること。2つ目には、一人一人のキャリアパスを描いて、県・市町間をローテーションして人材育成するためには、県という単位が大きさとしては適当であること。3つ目には、そもそも人材育成、情報シス

テム人材に限らず、県内の市町も含めた人材育成に関して、これまでも県・市町共同で行っている下地があること。4つ目に、これはまた後ほど説明いたしますけれども、市町に配属した共通の専門人材、情報の専門人材につきましては、月に2回ほど県庁に集まってもらったり、ウェブとかを通じたりをして、月2回のミーティングを継続的にやっております、それを広島DX加速サイクルと我々は銘打っているのですけれども、こうした地道な取組を継続実施するためには、県という単位が適当だということ。この4つぐらいの理由として、県という単位でDXShipひろしまという仕組みをつくって、今、回しているところがございます、この取組はやっぱり県という単位が一番いいのかなと考えております。

次に、こちらがDXShipひろしまの人材シェア制度の概要でございます。まず目指す姿は、先ほども申しましたけれども、県・市町がおのおのDX施策に取り組んで、県全体としてDXが推進されていること。これが目指す姿でございます。このため、これを実現するために単独で人材の確保が難しい市町におきましては、県・市町共同で人材を採用して、共通の人材とします。県・市町を1つの組織とみなして、配属・ローテーションすることで、その個人個人一人一人のキャリアアップを図ってまいります。現在、今年度は7市町の参画ですけれども、来年度は県内で全部で23市町あるのですけれども、そのうちの15市町が参画する予定となっております。

そのうちの一つ、江田島市という市がございます。御存じの方も多いかと思うのですけれども、広島市からフェリーで30分ぐらいで着く島でございます。人口2万人ぐらいの市、江田島市でございます。こちらはDXShipの人材シェア制度を活用して、かなり成果が出ている市でございます。

江田島市は自治体のDX推進計画、総務省さんが令和2年12月に示された計画を進めるに当たって、情報システム人材の不足であるとか、推進体制が整備されていないという問題意識を持たれておりました。そこでデジタル推進室を新設するとともに、DXShipの人材シェア制度を活用して、情報システム人材を確保して、DXの推進体制を整備したところがございます。

そのDX推進体制を整備したことによって、市のDX計画の策定に当たって、まずは配属職員、配属した共通人材である職員が市の職員に基礎的なデジタルリテラシー向上の研修を行った後に、デジタル化による業務改善を実現した上で、市の職員全員にアイデアを募集したところ、地域課題をデジタル化により解決する160を超える提案が職員から寄

せられたと。これは江田島市さんにとっては画期的なことらしく、人材を確保して、推進体制を整備したことで、職員の相談を受ける体制がそろったということが、この要因だと考えております。職員から寄せられたアイデアについては、デジタル推進室と提案職員、そして関係課が集まって、課題設定、まず課題は何かから話し合い、そして、その課題を解決するためにデジタルが使えるのではないかという課題解決に向けて今、取り組んでいるところだと聞いております。

また江田島市では市民アンケートも実施して、デジタル機器の利用状況であるとか、ニーズを把握し、DX政策に反映をしております。こうした取組ができるのも、やはり情報システム人材、共通人材として江田島市に配属した職員と、そこの新たに設置したデジタル推進室の職員が一緒になって、こういう取組ができたのだと考えております。

先ほども少し申しましたけれども、今年度は7市町でございますが、こうした地域のDX推進に向けた取組を実施しております。図のように市町に配属した職員が月2回ほど集まりまして、課題を共有して、解決のヒントを自分の市町に持ち帰って実践するサイクルをつくっております。これは市町に配属した職員の孤立を防ぐ効果もあるのですけれども、デジタル関連事業の先進事例とか施策を共有して、配属市町を中心にモデル的に取り組むことで、他市町への拡大波及することを我々としては期待をしているところでございます。

また、DX施策の全県展開のために配属の7市町の成果を他市町へ波及することや地域課題とか、地域での好事例、デジタルを使った好事例の情報収集などを目的として、県と県内全ての23市町の情報政策に関する責任者レベル、CDOとかCIOとかと呼ばれている方々、ここに右側にメンバーが書いてありますけれども、半分以上は副首長、副市長とか副町長になっております。県からは私でございます。これが一堂に会しまして、こういうコミュニティーを形成して、フランクな意見交換を年に数回、CDOフォーラムと名称をつけて行っております。

最後にまとめですけれども、DX Shipには3つの大切な要素があると思っております。1つ目は市町と県がタッグを組んで、情報人材の意義とか、目標とかの認識合わせをしていること。2つ目は、歴史とか文化、経済的なつながりが深い県という単位、県という枠組みをフィールドにして、情報人材のキャリアパスを形成していくことで、県と市町がこれも頭合わせをしていること。そして3つ目に、技術的なスキルだけではなくて、その技術が根づくように行政の専門性も併せ持つ人材として育成をしていること。これら

の要素を県と市町が協力して持続的に回していく仕組みがDX Shipひろしまだと考えております。

説明は以上でございます。ありがとうございました。

【國領座長】 ありがとうございます。

市町・県が合同でキャリアパスまで考えながら育成するこの考え方、非常に参考になりました。ありがとうございました。

それでは、ふくいのデジタル、小林さん、御発表お願いしたいと思います。

なお、私がビデオで表れると大体タイムアップだというふうな感じでいただけると、ちょっと時間が押し始めているので、よろしくをお願いします。

【小林様】 ふくいのデジタル、小林です。時間も押しているということで、なるべくサマリーしながら御説明させていただきたいと思います。

では、次のページをお願いいたします。まず簡単に自己紹介を申し上げます。私は福井銀行に新入社員として入行しまして、今、福井銀行のグループ会社、ふくいのデジタル社を設立して、そこの代表取締役社長に就任しております。

次のページをお願いいたします。まず今回、地域の連携体制、どうやってDXを進めていくかということでございますので、まずはふくいのデジタル社について簡単に御説明をさせていただきます。

特徴的なところを見ていただきますと、株主構成のところを御覧いただくと分かるかと思うのですが、ふくいのデジタル社は、福井銀行と地域のメディアである福井新聞社の完全共同出資会社ということで設立しております。設立の目的としましては、下に書いてありますとおり、デジタルの力を通して地域のウェルビーイングを高めていくことを目標にして設立した会社でございます。全国的にも、こういった形で地方銀行と地域のメディア、新聞社と組んで地域のDXを推進していく会社をつくるのは非常に珍しいケースかなと思っております。

では、次のページをお願いいたします。こちらが設立時にリリースとして出させていただいた内容でございます。会社自体は2022年9月に設立しております。ここで赤字の部分の補足をさせていただきますと、先ほど申し上げましたとおり、目的としては、地域のデジタルトランスフォーメーションの推進を掲げておりまして、銀行、新聞社という、どちらかというとデジタルから遠い存在かもしれませんが、そういった地域の責任ある企業がデジタルというところにこだわりながら、地域を盛り上げていくということで

やっております。

そして2番目の赤字のところ、各団体、自治体、企業等と連携しながら、段階的にサービスを提供するということが、ここが今回の主題にもなるかなと思うのですが、いろいろなステークホルダーを巻き込みながらやっていくことを掲げております。

そして地方活性化し、世界とつながるデジタル田園都市国家構想を国が打ち出したということで、まさにデジタルの力をもって地域を豊かにしようということで、国の追い風を受けながらも、そうやっているところでございます。

そして最後に、福井県をDX先進フィールドとして様々な事業にチャレンジするということが、従来、皆さんもイメージが湧くかもしれないのですが、どうしても地方銀行、金融機関というのは、なかなか石橋をたたいても渡らないみたいな、チャレンジすることにどうしても後手後手に回っているイメージがあるかと思うのですが、ここについてはしっかりチャレンジをしていこうということで、ここは共同事業者として入っている福井新聞社、メディアの力も非常に大きくて、ここで非常に金融とメディアでの化学反応が起きて、従来ではなかったようなスピード感を持ってDXに取り組んでいるところでございます。

では、次のページをお願いいたします。事業会社ですので、企業理念であるPURPOSEであったり、MISSION、VISION、VALUEというものを設定しております。我々の一番上位に掲げている存在意義としましては、デジタルトランスフォーメーションを通して福井に暮らす人、福井を訪れた人のウェルビーイングを高めていくということで、当然、福井銀行、福井新聞社なので、福井に暮らす人は対象になってくるのですが、まさに今週土曜日、3月16日に福井に新幹線が開通しますということで、多くの方が全国からも福井を訪れていただけるということで、福井を訪れた方に対しても、しっかり我々がデジタルの力を通してウェルビーイングを高めていくところに取り組んでいるところでございます。

そして2つ目のMISSIONのところ、そういったPURPOSEをどう実現していくかというところで掲げているのが、まさに様々なステークホルダーと協働、巻き込みながら福井の未来をみんなで作るということで、ここについては、後ほど、ちょっとだけ深掘りして御説明をさせていただきます。

そして一番下のVALUEということで、我々がそれらを実現していく提供する価値として、今、あらゆる生活支援をスマートライフ化する福井モデルのデジタルプラットフォームを構築するということが、現在、スマートフォンアプリのふくアプリというサービスを展開

しておりますので、こちらで今、そういった価値を提供しているところでございます。

次のページをお願いいたします。では、具体的なふくいのデジタルのチャレンジ・取組というところで御説明をさせていただきます。

まず、ふくアプリの目指す社会ということで、我々は今、あらゆる生活シーンをスマートライフ化していくということで、お手元にこのふくアプリというアプリさえ入っていれば、例えば地域における暮らし、決済がお得になったりとか、あるいは地域のいろいろな情報が入ってきて豊かになったりとか、あるいは自由な移動ということで、MaaS、いわゆるモビリティサービスの機能がこの中で提供されていくということで、様々なことで今、サービスを提供しているところでございます。

次のページをお願いいたします。そこでもう一つ、ふくアプリが重要視しているコンセプトがございまして、ふくアプリはデジタルプラットフォームとして、みんなで育てていきますということで、こちらは先ほどから幾つかキーワードとして、みんなでつくっていくとかということをおっしゃっていましたが、まさにこのふくアプリというものは、いろいろな方に開かれたプラットフォームでありたい。そういった理念を持っております。よく、このふくアプリをデジタル、DXの畑だというふうに説明をさせていただいているんですけども、どういったことかと申しますと、いろいろな方々がこのふくアプリにいろいろなサービスの種をまいていただいて、それをみんなで育てていって、花を咲かせて、実を結んでいこうということで、非常にオープンに、いろいろな方に参画いただきながら進めているということでございます。

こちらについては、やはり地域のDXを進めていくには、行政の方だけではなくて、toBであったり、toC、toG、行政の方も当然ですけども、いろいろなところで、やっぱり地域に根差した活動を続けている地域金融機関であったり、地方のメディア、新聞社というところがハブになることが重要だと実感しております。

そして、そういったステークホルダーを関与させるための重要なポイントとして3点ほど挙げさせていただくと、1点目が、やはり地域でムーブメント、こういったことを起こすことだと考えております。これについては、やはり地域に根差したメディアの力は強くて、我々のこういった取組を新聞紙面で取り上げてもらったりとか、ニュースで発信したりということで、やっぱり地域でそういったムーブメントを起こすことが重要になってきます。

そして2点目として、みんなと一緒な目線で考えるということで、我々がこだわってい

るのは、ただ単純にサービスやプロダクトを提供するだけではなくて、いろいろな方々の課題に対して同じ目線で、事業や政策を伴走しながら支援していくということでやっていきます。

3点目が、こういったいろいろな方を巻き込もうと思うと、当然、引き出しがたくさんないといけないということで、例えば銀行グループで言えば、地域観光商社みたいなものもございまして、具体的には旅行業の免許を持っているので、観光に対する課題に対して、そういったものを活用しながら価値提供するなど、いろいろな方を巻き込みながら地域DXを進めているところでございます。

そして、我々はこのふくアプリを使って、最終的には持続可能な地域社会の実現を目指してやっております。今、いろいろなサービスを展開している中で、いろいろなサービス自体はそれぞれ目的を持ってやってはいるのですけれども、一つ大きな柱として、最終ゴールというもので、持続可能な地域社会の実現というものを設定して、そこをぶれずに取り組んでいるところでございます。

では、次のページをお願いいたします。アプリ自体の具体的な機能はここに掲載されているところで、まさに今週土曜日からは、右上のMa a S 関連機能ということで、このふくアプリ上で、企画乗車券、地域の鉄道やバスが乗り放題な乗車券が購入できたりとか、あるいは地域の経路検索ができたりなどという機能をリリースしてまいります。

次のページをお願いいたします。ここで、これまでの事業実績を幾つか御紹介させていただきます。

2022年9月に設立して以降、いろいろな事業をやってまいりました。ここでお伝えしたいのが、下書いてある地域の課題を深掘りして、DXを通して解決を図っていくということで、こういった事業を通して、我々地域の金融機関、メディアなので、お金や情報の流れを熟知しているところで、しっかり地域の課題を理解して、課題設定から対策提示、実行を一気通貫で事業の中で展開しているところでございます。

こちらの課題設定につきましては、やはり地域に我々は根差した銀行、メディアですので、究極的に言うと地域の課題イコール我々の課題ということで、特に地方銀行のIR資料なんかをよく見ていただくと分かるかと思うのですけれども、地方銀行が抱えている課題はそのままそっくり、ほぼほぼ地域の課題ということで、我々は当事者意識を持って、そういったところに取り組むところが強みかなと考えております。

それでは、次のページをお願いいたします。ここからは具体的に今、主にやっている事

業ということで、簡単に御説明させていただきます。

次のページをお願いいたします。今、福井県さんと官民連携しながら一体的に福井県の特徴的な事例として、福井県の全県一区で地域通貨プラットのフォームを導入しております。これが今、ふくいはいびコインを採用いただいて、実際、我々のこのふくアプリの中で、このふくいはいびコインを発行して、福井県内全市町が17市町でございまして、全てと我々契約をさせていただきながら、地域の子育てポイントとか、給付金みたいなものを地域通貨で提供したりというようなことをやっております。

次のページをお願いします。昨年11月から、このふくいはいびコイン事業をふくアプリで提供させていただいております。昨年11月から今、足元の3月1日まででユーザーとしては15万人ということで、福井県内70万人ちょっとの人口ですので、5～6人に1人の方はふくアプリを導入いただいていると。そういった形になっております。

次のページをお願いいたします。ここには具体的に今実施している事業を幾つか載せていただいております。詳細については割愛させていただきます。

次のページをお願いいたします。実際に幾つかやっている事業としまして、例えばボランティアポイント、これは地域のボランティアに参加したら地域のポイントがもらえて、地域のお店で使っていくと。そんな事業でございまして。こちらに写真に写っている青いジャンパーを着ている者、これは実は地域の金融機関の福井銀行の職員でございまして。なので、地域のこういった活動に対しても地域の我々銀行、メディアなんかもしっかり汗をかきながら参加しながら実施しているところでございまして。

次のページをお願いいたします。こちらは基礎自治体の皆様と今、いろいろなデジタル商品券の販売なんかもやっております。ここでお伝えしたいのが、実際に右側2つの写真は地域の高齢の方にアプリの導入とか使い方を教えている、そんな写真でございまして。ここに映っている奥側のメンバーが福井銀行の地元の支店の営業、銀行の担当者でございまして、しっかり地域に根差した金融機関がこういった形で対面でサポートしながら、高齢者のデジタルデバインド対策にも取り組んでいるところでございまして。なので、しっかり地域の様々な方に地域のDX、デジタルというものを自分ごととして取り組んでもらえるためには、自分たちでもできるんだというマインドセットになってもらうことが重要だと思っております。そこについては我々の地域金融機関だったり、メディアというところの地域に根差したプレーヤーが、よき相談者になって、よきサポーターになることが重要だと考えております。

それでは、次のページをお願いいたします。最後にお伝えしたいこととしまして、我々、ふくいのデジタルが今、しっかりこういった形で地域のDX化を通して、我々は当然、事業会社ですので、事業の収益性も確保させていただいております。ここでお伝えしたいのが、我々がしっかり地域で収益化させていただいたものを、しっかりその利益でもって、地域課題の新たな解決に向けて投資をしていくということでやっておりまして、こういった地域のサイクル、地域循環サイクルが拡大していくことによって、幸せで豊かな地域社会が持続できるものと思っておりますので、こういった取組をぜひ他県でも横展開していければと考えているところでございます。

私のほうからは以上になります。ありがとうございました。

【國領座長】 ありがとうございました。

時間もぴったりで、かつ新聞社、メディアと銀行とのコラボという非常に参考になる事例をありがとうございました。

それでは最後になりますけれども、信州大学の不破教授より、「DXによる地域づくりの新たな動き 信州DX推進コンソーシアムの取組」についてお話をいただきたいと思えます。よろしくをお願いいたします。

【不破様】 よろしくをお願いいたします。信州大学の不破と申します。

私どもが進めております信州という中山間地域においてDXを推進する上で、我々が取り組んでいるこのコンソーシアムの取組について少し説明をさせていただいて、御意見をいただければと思います。資料の共有をさせていただきます。

私ども、本日のお話はここにありまして、中山間地域においてDXを推進する上で2つ大きな障壁があると思っております。その障壁を何とか低くするために私どもはコンソーシアムをつくらせていただいております。その上でこのコンソーシアムの取組として、人材育成という障壁、人材がないという障壁に対しての取組、それからインフラがないという障壁に対する取組を説明させていただければと思っております。

まず、その障壁についてですが、私自身、いろいろな地域において、DXの推進、昔の言葉で言うとスマートシティをつくって、それを事業化したりとか、いろいろなことをやらせていただいているわけですが、そういう中で中山間地域においては2つ大きな障壁がある。一つは人材でございます。もう一つはインフラがその地域になかなかないという2つの障壁があり、そのためになかなか中山間地域ではDXの推進が困難であるという壁にぶち当たっております。

人材につきましては、地域のDX推進の主役となるのは、本日のお話の中でも皆さん共通した認識だと思うのですが、地域の自治体、企業のDXスキルを持った人々であるべきであると。デジタルシステムをただ東京から導入してきて、地域や地域の企業のDXを推進しようとしても、必ずしも地域や企業の課題というものは解決しない。それを解決するためには地域や企業のことを深く理解して、そこを取り巻くステークホルダーのこと、それから環境のこと、それから従業員のことなどをちゃんと理解している。それはやはりその地域や企業に属する人々であるということで、そういう人々が地域の課題を深掘りして、その解決の先頭に立つことが大切であることは、本日お話しいただいた皆様からも共通した認識であるかと思います。そのために人材育成が重要であるという認識でございます。

もう一つの障壁がインフラで、例えば中山間地域において、山岳部では登山道に沿って携帯電話のエリアが整備されていますが、山岳部の登山道から外れると、もう途端に携帯電話が通じない。例えば長野県の有名な地域であります北アルプス全体で見ましても、携帯電話のサービスエリアは大体20%程度に過ぎなくて、ほとんどのところは携帯電話も通じない不感地域であると。そういうところに例えば端末を持って遭難から登山者を守るシステムを構築しようとしても、遭難する人は登山道にはいないわけで、登山道から外れるから遭難してしまうわけで、そこにいる人を救うシステムというのは携帯電話だけに頼るわけにはなかなかいかないということで、新たな無線ネットワークシステムの整備が必要になってまいります。

本日のお話は人材育成に関するものなのですが、地域のインフラを整備するためにも地域にDX人材というものが需要であると思っております、そのための提供として信州大学はキャンパスそのものをインフラ整備のテストベッドとして提供する。そういう構想を持って構築をしております。

そういうものを推進するために、私どもは信州DX推進コンソーシアムというものを設立をいたしました。これは教育機関、自治体、企業が集まるコンソーシアムでして、通常、大学が設置するコンソーシアムはなかなか自治体の方は入ることがあまりないと思っております、地域においてDXを推進するためには、住民の方がDXのサービスを受けるためには、やはり自治体の協力なしには一歩も進まないという事情がございます。そういうこともあって多くの自治体に呼びかけをして、コンソーシアムにお入りいただいているというものでございます。

設立をしたのは1年8か月前、令和4年7月に設立をし、主なテーマとしては、先ほど

申し上げた2つの障壁、人材がないという障壁、それからインフラがないという障壁に立ち向かうことをテーマとしております。

これはちょっと古い資料なのですが、先月半ばの時点でのコンソーシアムの会員も、ここにあるように、教育機関、そして地方公共団体、そして企業の皆様、オブザーバーとして総務省の信越総合通信局や長野県などにお入りいただく組織になってございます。

人材育成について、それから課題解決型の事業、そのためのインフラの整備について、5年間の計画を立てながら、コンソーシアム活動をしているところでございます。

そういう中で人材の障壁に対してコンソーシアムの活動を簡単に説明させていただきたいんですけども、まず一つやっていますのは、自治体の職員向けのDXマインド醸成の研修でございます。これはカリキュラムの目的としては、D人材、X人材ともに育てていくというカリキュラムでございます。

それから、オープンプログラムとして地域DX推進セミナーというのもやっております、これはセミナー形式で、小さな自治体でのDX推進を精力的に進めておられる菅原さんという方をお呼びして、これは主にX人材の育成に取り組んでいる催しものでございます。

それからさらに、これは総務省さんが中心となってスタートしたWeb×IoTメーカーズチャレンジPLUSというイベントを信州でも、今年で5年目になりますが、開催しております。IoT技術やプログラミング技術などの基礎を学んだ上で、IoTデバイスのプロトタイプを作成して、その競技を行う体験型のイベントでございます。特にこのイベントの中では、自治体の首長の方にも来ていただいてプレゼンをしていただいたり、地域の企業の協賛を得たりもしております、こういうところに参加する若い技術者や、これは高校生以上から参加できるのですが、地域への愛着ですとか、地域への定着を促進していく効果も出ていると考えているものでございます。これは主にD人材の育成になります。

さらに大学ですので、リカレント教育、リスキリング教育も大学の大きな使命として始めているものがございます。実際にDX人材の育成についても、ここにあるように共通プログラム、その上での職業別プログラムというものを開催しております。

もう一つ、インフラの障壁に対する取組も簡単に説明をさせていただきます。

長野県のような中山間地域においては、山でどのようにインフラを整備するのかが大きな課題になっておりますが、それをいきなり現場で何かシステムを構築するのではなくて、

現場と同じような自然環境が提供できる信州大学のキャンパスの中でテストベッドを開放して、ニーズを持っている自治体さんとシーズを持っている企業さん、そして大学が連携して評価実験を行うと。例えばビル街がある松本や長野のキャンパス、そして標高1,200メートルから2,600メートルまでの山全体がキャンパスという農学部のキャンパスでの実証とか、そのようなものを行っております。これは農学部のキャンパスの中にあります山小屋でして、そこに様々な通信システムなどを整備して、いろいろな通信システムがどのような環境で、例えば地形や植生の影響がどのくらい大きくて、利用する周波数帯の検討もどのようにすればいいのか。またランニングコストの検討なども重要な観点としているものでございます。

その中でヘリコプターなどを使って電波の伝搬実験を行ったり、計測を行ったりということを提供しているものでございます。これは総務省の地域デジタル基盤活用推進事業に採択をいただき、整備をした事業でございます。実際にその中で3つのプロジェクトも推進をして、自治体の御要望に応えるように進めているものでございます。

最後にまとめをさせていただきます。中山間地域においての2つの大きな障壁があると申し上げました。人材とインフラでございますが、それを信州DX推進コンソーシアムというものを設けさせていただいて、人材育成に関しては、自治体向けのDXマインド醸成プログラムであるとか、メーカーズチャレンジであるとか、リカレント教育などで、壁を小さくしたい。それからインフラについては、キャンパス・テストベッドを設けて、シーズとニーズのマッチングをその上でを行いながら、いろいろな事業化の検討を行っていくということで、障壁を下げて、地域や企業のDXを着実に推進していきたいと考えているものでございます。

最後にこれがまとめなのですが、このコンソーシアムをこれまで1年8か月続けていく中で見えてきたものとして、大学がコンソーシアムの中心に立つことだというのが大きな特徴かと思っております。大学がその中心に立つことで、まず人材育成カリキュラムを自治体や企業で共有化することができてきております。それから限られた人材やキーパーソンも大学が中心に立つことで共有化できてきております。それから、テストベッドを通じて実証環境というものも共有化できてきております。互いに様々なDX推進のためのノウハウも、例えばうまくいった成功事例やうまくいかなかった失敗事例も含めて共有ができてきていると感じております。まだまだ不完全ではありますが、こういう共有化を通して、DXというのを一つの固定した大きなパイをみんなで奪い合う。そういう状態ではなくて、

まだまだ小さなパイをみんなで大きくしていく。そういう段階ですので、DXは競争ではなくて共に創るほうの共創の段階であるというものを、このコンソーシアムの活動を通じて認識をさせていただいているところでございます。

以上、ちょっと雑駁ではございますが、信州でのDX推進の取組について説明をさせていただきました。どうもありがとうございます。

【國領座長】 ありがとうございます。

大学を核とする人材とインフラという事例で大変参考になりました。ありがとうございます。

それでは、ここから自由に質疑ということにしたいんですけども、あと25分、もうちょっと行けるかな。30分すると溢れるんですけども、そこで11人の方に極力御発言いただきたいと願っております、その中には多分、質問して、4人の方から返事が欲しいというのがあるような気もするので、お一人様大体2分ぐらいと思わせていただくとちょうどじゃないかと思っているので、120秒以内で御発言いただきたいというお願い、めちゃくちゃなお願いをさせていただけたらと思います。

どなたか、先に行きたいという方はいらっしゃいますか。そうでないと五十音順に行かせていただきたいんですけども。ちょっと早めに、後になればなるほど、時間が押すと思うので、いかがでしょうか。

質問でも結構ですし、御意見の表明でも結構でございます。特に人材をどういうふうにつくっていけばいいのか。これは本当に決定的に重要なテーマかと存じます。

はい、坂本さん、お願いします。

【坂本構成員】 質問ではないですけど、意見の表明でよろしいでしょうか。

最初に事務局から説明がありました人材で、DXのD人材とX人材だったんですけど、ほとんどの内容が、やはり今までD人材ばかり中心で、今までの2回目の議論でも、それ以外の人材を育成していかないと、なかなかDXを実現できる仕組みにはならないのではないかという意見が今まであったんですけど、私もやはり、確かに不破先生が言われるとおり、やはり大学など高等教育機関がそういうのをマネジメントする組織になるのがベストではないかと思いますが、実際、IT技術とかITノウハウだけの人材ではなくて、むしろ地域マネジメントとか、地域政策とか、自治体で言ったら各自治体の業務に詳しい人という以上に、全体の自治体の在り方なんかを決めて、それをマネジメントしてDX計画をどう動かしていくのかという人材を育成しないと、実際はDX推進がなかなか難しいの

ではないか。そういう意味で従来の人材育成のIT人材育成という仕組みだけでは多分機能していかないし、実際、これを続けていっても、なかなか日本のDX、要はIT革命的なものが進んで行かないと思います。そういう意味で、やはりスペシャリスト、要はスーパージェネラリスト的に多分野におけるスペシャリストをどう育成していくかという意味で、やはり不破先生のおっしゃるように大学が機能を果たすべきじゃないのかと思います。

それともう一つ、コミュニケーション力、デザイン力というところも高めていかないと、なかなか未来のDX社会というのは描けないと思います。

【國領座長】 ありがとうございます。

関さんがお話になりたいということですね。お願いします。

【関構成員】 それぞれの皆さんの発表、大変勉強になりました。

特に信州DX推進コンソーシアムの事例は、まさにそのとおりだなと思っていて、地域DXの主役というのは、まさに地域の自治体だったり、企業のDXスキルを持った人々であるべきと。

このDXスキルというのも、これまで何度も言われているように、デジタルのスキルというよりも、X部分の変革を担える人材であるといったところだということもそのとおりで、このスキルの定義に関してはあまり再発明する必要はなくて、NECさんがおっしゃっていたように、デジタルスキル標準、その中で大分整理されているので、その型の中でどの人材が必要かということを利用していけばよいかと思っています。あまり新しい定義をつくるべきではないなというところですね。

それを推進していく場についての、なかなか予算をつくるのが難しいというのが現状、結構あるかなと思っています。冒頭のほうでおっしゃっていただいた豊岡の事例も、なかなかそこに対して、場の設定、テストベッドをつくったり、実際、ワークショップを何回もやったりとか、そういったところに対してのお金をどう捻出するかは結構難しく、この場合は、いわゆるTSCさんがトヨタモビリティ基金の中から数年間、支出を使って、活動したわけですが、そういった中間支援について、どうやって予算を使っていくようにするのか。そして、どうやって評価していくのか。そこがとても求められているなと思いますし、これは複数年やらないと効果が出ないところなので、そこをぜひ、どうしていけば、このようなすばらしい、今回発表していただいたような皆さんのような活動が持続可能になっていくのかというところをぜひ議論させていただければなと思いました。

すみません。私も質問というよりも、コメントという感じです。

【國領座長】 ありがとうございます。

かなりでかい質問をいただいた感じもしますね。持続させるファイナンスをどうするかということですね。ありがとうございます。

森川構成員、お願いします。

【森川構成員】 森川です。ありがとうございます。時間も限られているので、手短に。

1点目なんですけど、事務局説明の資料3-1ですが、D人材とX人材はいいと思います。ただ、5ページ目のX人材のところの矢印が真ん中のところが上下に分かれているのではなくて、点線で、上下が中心だけど、その真ん中のところもきちんと見ているとするのがいいのかなど。真ん中のところにも点線でつなげていただきたいというのが1点目です。

2つ目が、スキルセットの議論がいろいろとなされていますが、これは皆様の御意見とも今後伺いできればと思っているのですけれども、例えば土木分野で言うと、自治体には土木職の人たちがたくさんいますが、仕事としては地域計画、都市計画とか、また道路、河川とか、港湾とかの計画とか、施工とか管理、あるいは技術審査とかをやられていますけれども、実際の細かいところというかは、土木の総合建設会社にやっていただいているわけですね。デジタルも同じような感覚を持っています。自治体や国の土木職の人たちのスキルは一体何なのだろうということを考えると、あまり技術に寄り過ぎないほうがいいのかなという感じがしています。もちろん採用のときには技術で採用しますけれども、実際の仕事は、そこまで技術には深入りせずに、全体のプロジェクトをマネジメントしていく形になります。このような視点からスキルセットをとらえ直してみることもあり得るかなと思いました。感想コメントです。

ありがとうございます。

【國領座長】 ありがとうございます。

それでは、島田構成員、お願いします。

【島田構成員】 すみません。島田です。興味深いお話を皆様、ありがとうございました。

私は所属が信州大学なので、信州DX推進コンソーシアムもどうぞよろしく願いいたします。

今はある種の過渡期だと思っております、学び続けるとか、再び学ぶとか、新しい取組を継続させるというような流れが求められているのかなと思っております。

NEC様に質問なのですけれども、8ページのリテラシー格差について、そのギャップを埋めていくことも重要なのではないかと考えております。特に7ページにお示しされたように、教育そのものが変わっていていることを知らない方々も多いように私自身は感じておりますし、新しい技術を活用して、今までの仕事のやり方も変更する部分が出てきているのではないかなと考えております。

ざっくりとした質問で恐縮なのですけれども、もしこういうリテラシー格差を埋める具体的な方法だったり、事例だったりがあれば教えていただきたく考えております。よろしくをお願いします。

【國領座長】 いかがでしょうか、山崎様。

【山崎様】 島田様、ありがとうございます。

まさにプログラミングですとか、情報1とか、あと右側の数理データサイエンス、これを具体的なスキルが何かというところを実は11ページに書かせていただいたんですけれども、実はこれは文科省から、こういうスキルを身につけましょうと。実はこのカリキュラムを包含するプログラムでNECではAIリテラシー教育というものをつくっているんですけれども、別に弊社のものでなくても大丈夫なのですが、そういったところを身につけていただくことで、まずスタート地点は同じところに立てるのかなと考えています。

その上で、新しい技術に対して貪欲にキャッチアップしたいというようなマインドスタンス、信州大学さんのところでもあったと思うんですけど、キャッチアップしたいという、そういう貪欲なマインドとかを学んでいただいて、そういったマインドと、それから、こういった基本的な導入、基礎、心得等を習得していただくと、まずスタートラインと一緒に立てるかなと考えています。やはり教育が重要ではないかなと考えています。

【島田構成員】 ありがとうございます。

【國領座長】 それでは、庄司構成員、御発言をお願いします。

【庄司構成員】 庄司です。御発表をいろいろありがとうございました。

私からは事務局の資料について発言をしたいと思います。事務局の資料で、今ちょうど映っているところです。X人材に注目するのはいいのですけれども、地域事情に精通した者であることが望ましいのではないかとということで今、仮説が立っているわけですが、単に地元で詳しいだけだと、やっぱり新しい仮説を生み出したりとか、こうしたらいんじゃないとか、これを変えようとか、問題点を発見するとかということとはなかなか難しいんじゃないかと思うんです。地元で精通した人が、ここを変えなきゃいけないとか、批判

的に見られるかとか、それを言い出せるかとか、そういうところが大事なんだろうと思います。そういうことができれば、よそ者、若者、ばか者でも外の間人でもいいのだろうと思いますので、地域の事情に精通した人がどうなるかというところまで踏み込めるといいのではないかと思います。

意味でもう一つ、仮説として地域情報化アドバイザーに言及して下さっているところがあったと思います。今、私は地域情報化アドバイザーリーダーを國領先生の次の次の代としてやらせていただいております。地域情報アドバイザーとか、ああいった外部人材が有効ではないかと言っていたのはいいのですが、単に呼ぶだけだと何も起こらないと思います。地域情報アドバイザー自体もいろいろ課題を抱えているという御説明もありましたけども、まさにそうで、そういった人たちがどういうふうに関わったらうまくいったのかということ掘り下げる必要があります。こういうふうに関わったら問題点が発見されて、あるいは新しい取組が生み出されて、こういうふうの実装されていったよという、シナリオとかモデルとかのをきちんと考えていく必要があるのだと。そういう意味で、今日御説明いただいた福井とか広島とか長野の例というのは、どういうストーリーで、こういった動きが立ち上がってきたのかというところを注目していく必要があるのだろうと思います。

以上です。

【國領座長】 ありがとうございます。

それでは、前田構成員が不破先生に質問があるんですね。

【前田構成員】 よろしくお願いいたします。

信州のDX推進コンソーシアムをととても興味深くお話を聞かせていただいたんですけども、大学中心のDX推進組織を立ち上げられたと。資料の何ページかちょっと忘れたんですけども、参画している自治体とか企業さんがこれだけありますよというページがあったと思うんですけども、その中で私がお聞きしたいのは、長野県には多分80弱ぐらいの基礎自治体があると思うんですけども、そのうちのここの10強ぐらいの自治体しか今は参画をしてないんですが、それ以外の自治体はなぜ参画しないのか。また長野県さんの関わりはここにはないのかと。この2つをお聞きしたいと思います。

よろしくお願いいたします。

【不破様】 どうも御質問ありがとうございます。

確かに今おっしゃられたとおり、長野県は非常に基礎自治体の数が多い。北海道に次い

で多い県でございます。そういう中で、間もなくその中の大体20ぐらいの自治体がこのコンソーシアムに入るといふことで今準備をしているところなんです、あまり大きくコンソーシアムの宣伝をしてこなかったといふか、あまりアピールをしてこなかったのがあって、そのあたりについては我々の反省点で、長野県にもお願いして、県のほうから少し呼びかけをしていただいて、今、その呼びかけに反応のある自治体にそれぞれ説明をして回っているところでございます。

ただ、やっぱりもっとたくさん、このコンソーシアムの成功事例を増やしていかないと、単にコンソーシアムをつくったから皆さんも入ってくださいといっても、一人情シスの自治体なんかの場合は、なかなかそこまで踏み切れないのがあろうかと思っております。

それからもう一つ、長野県の関わりなんです、県のほうも実際にDXを推進する上で人材育成は重要といふのはよく御存じ、了解をしていただいている、一緒に県のほうの仕組みと連携しましょうとか、あと、信州大学のテストベッドを活用して長野県は空飛ぶクルマ構想といふのを持っていて、そこでの基礎的な実験を信州大学のテストベッドでやりましょうとか、そういう援助してくださる部分と、それから活用したいという部分で長野県も関わっていただいている現状でございます。

【前田構成員】 ありがとうございます。

【國領座長】 それでは、黄瀬構成員、お願いします。

【黄瀬構成員】 黄瀬です。

最初は感想といふか、今日、非常に皆さんのお話を聞いて、何かすっきりしたところがあって、我々のような小さい自治体からすると、冒頭のD人材とX人材、小さな自治体にとっては、なるほどとなるはずなんです。今までどっちかといふとDX全部をやれといふ話で、相当負荷がかかるから無理といふ話だったんですけど、こういう区分けをしてうまく組合せをするのは非常に分かりやすくなったので、これをぜひ、まずインプットしたいなといふイメージを持っています。

広島県の取組、我々基礎自治体からすると、すごく羨ましいといふか、すてきな取組と見えますが、こういう組立てをするに当たって、いろいろ御苦労されていると思うんですけども、そういうステップの中で、ここのところはこういうふうに工夫したらいいよといふのをもしお話しいただければ、私は北海道の委員もやっているんで、つながりたいなと思うのと、オンラインで言えなかったら、ぜひまた広島にお邪魔して、本音を聞きたいと思うんですけど、いかがでしょうかという御質問です。

【國領座長】 前田さん、いかがですか。

【前田構成員】 黄瀬さん、ありがとうございました。

工夫した点とかということなんですけれども、私の発表の中でもちょっと言及をさせていただいたんですけれども、この取組が、まずは我々の広島県の知事の強い思いがありました。というのが、専門人材、情報だけに限らず、これからは危機管理部門であるとか、土木部門であるとか、そういった専門人材が足りなくなってくるだろうと。全国的に足りなくなってくるだろうと。その中で市町にとっては、単独で採用するのが確実に難しくなってくるだろうということで、もう十何年前ぐらいから、我々の知事が専門職員を採用して、プールして、必要な市や町に配属すると。共通人材として配属するというようなことをずっと言っていたわけなんです。それが経緯のところでも説明しましたけれども、令和の時代になって、県知事と市町の首長さんが集まる会議の中で、そういう話題になって、ならば、県で令和3年4月と書いてありますけれども、まずは情報人材でそういった研究会、専門人材の確保・育成する研究会を立ち上げて研究していこうというところをトップで頭合わせができたところがやっぱり大きいのではないかと思います。

そうしたら、トップがもうそういうことでやろうと決めたら、我々職員は動かざるを得なくて、特に今回は人事的な政策ということだったんで、県の人事部門と各市町の人事部門とも一緒に話をしたり、そういう積み重ねで、ちょっと時間がかかってしまったのですが、我々の知事の構想からは大分時間がかかってしまったんですけれども、着々と首長が頭合わせしたことを我々職員が形にしていっていったところかなと思います。

あとは、やはり市町の職員さんとも話をする中で、我々、何回も市町のほうに出張して、膝を突き合わせて、この仕組みはどういう仕組みがいいとかということについて深く時間をかけて話をしてきたところがやはり大きいのかなと思います。

あと、裏の話もいろいろあるんですけれども、それはこの場ではちょっと差し控えたいと思います。それはまたお話ししたいと思います。

【黄瀬構成員】 今度、アドバイザーとして、庄司先生と一緒に広島に行きませんか、庄司先生。勉強しに。

【庄司構成員】 ありがとうございます。いいですね。

【國領座長】 そろそろ時間切れが気になり始まっているんですが、頑張って全員、発言機会を用意したいと思うので、ちょっとコンパクトにするのをよろしくお願いします。

小林構成員が、ふくアプリについて質問があるそうです。どうぞ。

【小林構成員】 小林です。本日はもろもろの発表をありがとうございました。

端的に御質問させていただければと思います。ふくアプリのほうで、私、地域のサービス目線でこういった地域サービスがあるのは非常にいいなと思っておるところなんですけれども、最後のページで、事業収益性の強化という点が掲げられていたんですが、こういった地域アプリは、なかなか地域に根づいて地域の中で自立して運用できているモデルは少ないのかなとは思っておりまして、これの事業収入の強化を今、実際、こういったところが収入源として大きいのか、今後こういった見通しになっているのかという点が一つお伺いしたい点です。

もう一つは、お隣の県であった能登地震などを受けて、何か防災的なところの対策をされるつもりがあるのか。あるいは、そういった部分をDXを使って何かアイデア等があるのかということをお伺いしたいと思っております。

よろしく願いいたします。

【小林様】 御質問をありがとうございます。

まず1点目の収益性のところは非常に重要なものだと思っています。こういうアプリを立ち上げて、結局、持続可能性がないと予算が尽きたらポッと切れてしまうということで、我々、今は行政の福井県さんとか基礎自治体の方々から事業受託させていただいて、マネタイズしているところが非常に大きなポイントになっているんですけども、もう一つ大きなところとして、これは福井県様からも御理解いただいて、もっと民間でアプリを活用してもらって、いろいろなマネタイズの間口を広げてくれと言われていまして、ここは、ある種、銀行の強みとしまして、例えば地域のショッピングセンターが幾つもありまして、ここは紙で商品券をやっているんですけども、それをデジタルでやったりとか、あと地域でやっているスタンプラリー企画なんか、クーポン企画なんかもありまして、我々、このふくアプリ上でスタンプラリーとかクーポンも実は機能として実装しているので、そういったあらゆる地域の民間のそういった事業なんかも我々でしっかり受託することによって、行政だけに頼らないように地域全体で、このふくアプリを持続可能な形にしていくところができるかなと考えております。

2点目の防災関連のところ、ここも我々、生活者を守るという意味で、地域を守っていく上で非常に重要だと思っています。実際に今、ふくアプリの中で、リアル防災減災情報サービスみたいな形で、これは実はあいおいニッセイさんと組ませていただいて、ふくアプリのメニューの一つとして提供しておりまして、その中で災害が起きたときにどうい

った影響が出ているかとか、水害が起こったときに、投稿されている SNS なんかの情報なんかを引っ張ってきて、そこで今、道路が寸断されていますとか、土砂が崩れが起きていますみたいなのを地域の方に分かりやすく伝えるということで、こちらは今実際にやっているのです、これをより地域の方に使ってもらう仕掛けをメディアとかと組んでやっていくということで今進めております。

以上になります。

【小林構成員】 ありがとうございます。

【國領座長】 ありがとうございます。

じゃ、砂田構成員、お願いします。

【砂田構成員】 私も先ほどの黄瀬構成員と同じように、広島県の取組はとても素晴らしいなと思って聞かせていただきました。

デジタルスキルと行政の専門性をバランスよく身につけた情報システム人材の育成のところなんですけど、先ほどの御説明で大分、県が以前から人材をプールしていたということが分かったんですけども、今年度は7市町村、来年が15ということで、もともとプールされていた人材というのはどういう人ですか。地元の例えばITエンジニアとか、あるいは市町で一人情シスでやっていた方を県が雇用したとか、いろいろな方がいらっしゃるのかもしれないんですが、どういう方が中心になっているのかなというのが1点目です。

2点目は、市と町もこのスキームに対してとても熱量を持って取り組んでいるところと、そうでもないようなところとばらつきがあるのかなと思ったんですが、その辺は県としては、どのようなスタンスで取り組まれているのかを教えてください。

私からは以上です。

【國領座長】 お願いします。

【前田構成員】 まず1点目です。大分昔からと私が申しましたのは、我々の知事が昔から、そういう構想をしていたということでありまして、実際にプールし始めたのは令和3年度で、令和3年度から広島県のほうで情報職という採用枠を設けまして、一般行政とはまた違った、情報の専門家を採用しようということで情報職という採用枠を設けまして採用をし始めております。それについては今、まだ3年しかたっていないわけですけども、毎年5人から7人ぐらいの情報職の職員を採用しております。その方々の出身は広島県内に限らず、他県からも応募いただいて、試験も受けていただいて、情報職として採用をしています。

もう一つ、熱量ですね。これは本当に熱量はいろいろあるんですけども、我々はさっきも言いましたけれども、膝を突き合わせて市町の情シス担当あるいは人事担当の方と、このDXShipひろしまの趣旨・目的から、我々職員を情報システム人材を共通の人材として大切にキャリアパスも考えて育成していきますということを熱っぽく我々のほうから、市町の担当の部署の方に説得というか、して、徐々に拡大をしてきているところだと思います。

以上です。

【砂田構成員】 ありがとうございます。

【國領座長】 ありがとうございます。

それでは、浦田構成員、お願いします。

【浦田構成員】 ありがとうございます。名古屋大学の浦田です。お時間もないということですので、簡単にお話させていただきます。

今日の皆さんの御発表は大変勉強になりまして、ありがとうございました。

私からは事務局の資料に対してですけども、庄司先生が先ほどおっしゃっていた部分とも関係しますが、やはり仮説1、2、3に対して、1の地域事情に精通した人に加えて、若手の育成みたいなところをやっていかなきゃいけないなと感じていますし、都市部の人がお手伝いしたときも、地元での担い手みたいなところが必要だなと感じています。3も、地域情報化アドバイザーで私も派遣されていたりしますが、それをきちっと地元で回してもらうような仕組みが要ると思っています。

私は高山市で研究活動をしています。高山だとデジタル人材に限らず、人手不足がとても深刻になっていまして、高山で今年度実施されていた事業としては、高校生向けのデジタル人材育成の事業というものを東京の企業に委託して、高校生向けにプログラミングの勉強会をされていました。

また、不破先生もおっしゃっていたみたいに、やっぱりDXというのは大学の役割も大事だなと思っており、私たちの研究室としても、地元の高校生に対する勉強会みたいなものを開かせてもらっていて、それによって、高校生が地元への愛着を持ってくれたりとか、仮に大学で地元から東京とか都市部に出てしまったとしても、高校の頃にそういう経験していたらまた戻って来てくれたり、地元でビジネスをすとかというところもできるんじゃないかというようなところもあったりするので、地方の場合、長い目で見て、地元の若い世代へ向けたデジタル人材の育成みたいなところも併せて進めていかなきゃいけないな

と感じていますので、私からそこをコメントさせていただきました。

以上になります。ありがとうございます。

【國領座長】 ありがとうございます。

それでは、大谷構成員、お願いします。

【大谷構成員】 広島、福井のプレゼンにインスパイアされて発言させていただきます。

事務局資料の8ページに、限られた人材の有効活用、あるいは11ページに地域に定着といった仮説が述べられているんですけども、それにぜひ追加すべき仮説として、次のようなものはいかがでしょうか。地域のDX人材が広域あるいは民間でのジョブローテーションなどを通じて、活躍や成長を実感できる場を与えられて、なおかつ、そのDX人材が自分自身についての将来像を描ける、キャリアデザインを展望できることが不可欠ではないかと。そういった趣旨のことをぜひ盛り込んでいただければと思っております。

以上でございます。

【國領座長】 ありがとうございます。

皆さんの御協力で、大変様々な論点が出てきたように思います。基本的に事務局から提出いただいたD人材、X人材、そして連携しながら複数の組織で活用していく、育てていくと。このモデルについては、皆さん御賛同の方向のような感じがしました。ただ、細かいディテールの部分でいろいろな皆さんの御経験に基づく、そこはもう少し考えたほうがいいのかというような論点が出てきた会になったのではないかと思います。

御発表いただきました皆様、御議論いただいた皆様に御礼を申し上げます。

これであと3分残しですが、事務局にお返しして、事務的連絡か何かありましたら、よろしく申し上げます。

【金子統括補佐】 事務局でございます。

本日も事務局資料も含めまして、様々に御意見、それから活発な御議論いただきまして、ありがとうございました。

事務局のほうから最後に、次回の第4回会合について御案内させていただきます。

第4回につきましては来週19日火曜日を予定しております。詳細については、また別途御連絡をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【國領座長】 ありがとうございます。

それでは、この懇談会の第3回を閉会とさせていただきます。

お忙しい中、御対応いただきました皆様、どうもありがとうございました。

これにて終了いたします。

— 了 —