

# （自治体DX全体手順書・別冊） 外部デジタル人材の確保ガイドブック



くらしの中に

総務省

---

MIC Ministry of Internal Affairs  
and Communications

## 本書の目的

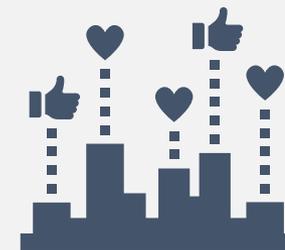
- ① 本書は、DXの対応に困っている市町村が外部デジタル人材（以下「外部人材」という。）を効果的に確保・活用する際の「ガイドブック」です。
- ② DXのご担当者、人事のご担当者、財政のご担当者にお手に取っていただき、外部人材も活用したDXの推進により、持続可能で、かつ、新しい行政サービスの提供に資するよう構成しています。
- ③ 都道府県のご担当者においては、県庁内のDXの推進はもちろんのこと、管内市町村のDXの推進を支援する人材の確保の際の参考としていただければ幸いです。

## DX・人事・財政の三位一体によるDX推進が重要



外部人材はDX部局だけでは確保できません。人事、財政に係る部局の協力も必要です。

これらの部局が三位一体となって人材確保を進め、外部人材と自治体職員が協働でDX推進上の課題を解決することで、少ない人手による自治体業務の推進や住民へのより便利なサービス提供を目指します。



①外部人材確保の手順	・・・ 4
・ステップ1 重点課題の特定	
・ステップ2 人材要件の定義	
・ステップ3 人材の選定	
・ステップ4 人材の受入れ	

②外部人材確保事例	・・・ 19
・自治体による外部人材活用の事例	
・都道府県等による外部人材確保に係る 市町村支援の体制例	

(参考資料)

①外部人材確保手順に関する補足情報	・・・ 54
②外部人材確保に係る各種支援制度	・・・ 59

## 「外部人材確保」の4ステップ

ステップ1

### 人材確保の“重点課題”の特定

庁内の課題(お困りごと)を確認し、優先的に外部人材の活用が必要な課題を特定します。



どの課題を優先的に解決すべきか？

ステップ2

### 人材要件の定義

ステップ1で特定した課題に応じて、必要となるデジタル人材の要件等を定義します。例) 全庁的な機運醸成・推進体制構築→プロデューサー  
業務改革→サービスデザイナー



どんな人をお願いすれば良いのか？

ステップ3

### 人材の選定

人材要件、定員や予算の観点から人材の確保の形態(任用、業務委託)の検討や募集・選定を実施します。



課題と人材像を踏まえて、良い人材を探してみよう。

ステップ4

### 人材の受入れ

ステップ3で登用した外部人材が円滑に現場で活躍できるようにするために、綿密な受入れの準備を実施します。



外部人材とチームになって一緒に働こう。

## ステップ1: 人材確保の“重点課題”の特定

## まずは関係部局※に業務上の課題を聞き取り、重点課題を決定

※都道府県においては管内市町村も含む

デジタル人材といっても得意分野は様々です。自団体にあった人材を確保するために、まず関係部局から業務上の課題を聞き取りましょう。

ここがポイント

関係部局の声を聞いて、現場のニーズを掴む



聞き取った課題を集計してみて、多くの部署(市町村)で共通している課題や、業務の重要度(処理件数やシステム予算)も踏まえて、優先的に取り組むべき課題を決定しましょう。

※必ずしも処理件数やシステム予算が大きいものを優先する必要はなく、取り組みやすい課題から実施することも有効です。  
※うまく優先課題を特定できない場合は、現状の課題を外部人材を活用して整理していくことも考えられます。

## まずは関係部局※に業務上の課題を聞き取り、重点課題を決定

※都道府県においては管内市町村も含む

### ①アンケート実施

- 関係部局にアンケートを配付して、今の業務で困っていないか確認します。

#### 業務上課題のアンケート

- 今の業務で困っていることはありますか？  
ある ない
- 具体的に困っていることは何ですか？
- 困っていることに対してどのような支援があると良いですか？  
人を増やしてほしい  
業務内容を見直してほしい  
…  
その他

### ②ヒアリング実施

- 「困っていることがある」と回答した関係部局の担当者に直接ヒアリングを行います。
- アンケートに基づいて、業務上の課題を深掘りします。



### ③重点課題の特定

- 調査を踏まえて、優先的に取り組むべき課題を特定していきましょう。



⇒アンケートやヒアリング結果を一覧化する人材確保検討シートは54ページをご確認ください。

# ステップ2: 人材要件の定義

## 重点課題を決定後、人材要件を定義

ステップ1

ステップ2

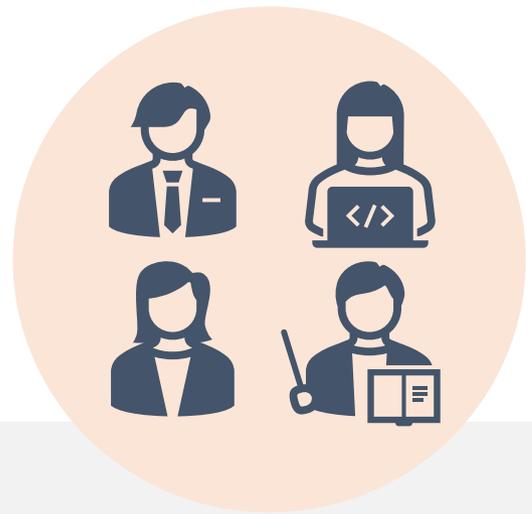
ステップ3

ステップ4

重点課題をよく分析して、外部人材にどういうことをしてほしいか分析しましょう。  
例) 総務部門のBPR、ペーパーレス化 等



ここがポイント  
依頼業務を具体化することでミスマッチを防ぐ



依頼業務に必要なスキルの他、人事上の定員数や活用可能な予算額等から要件や確保の形態を定義します。  
※スキルの例を外部人材スキル標準から引用してください。

## ステップ2: 人材要件の定義

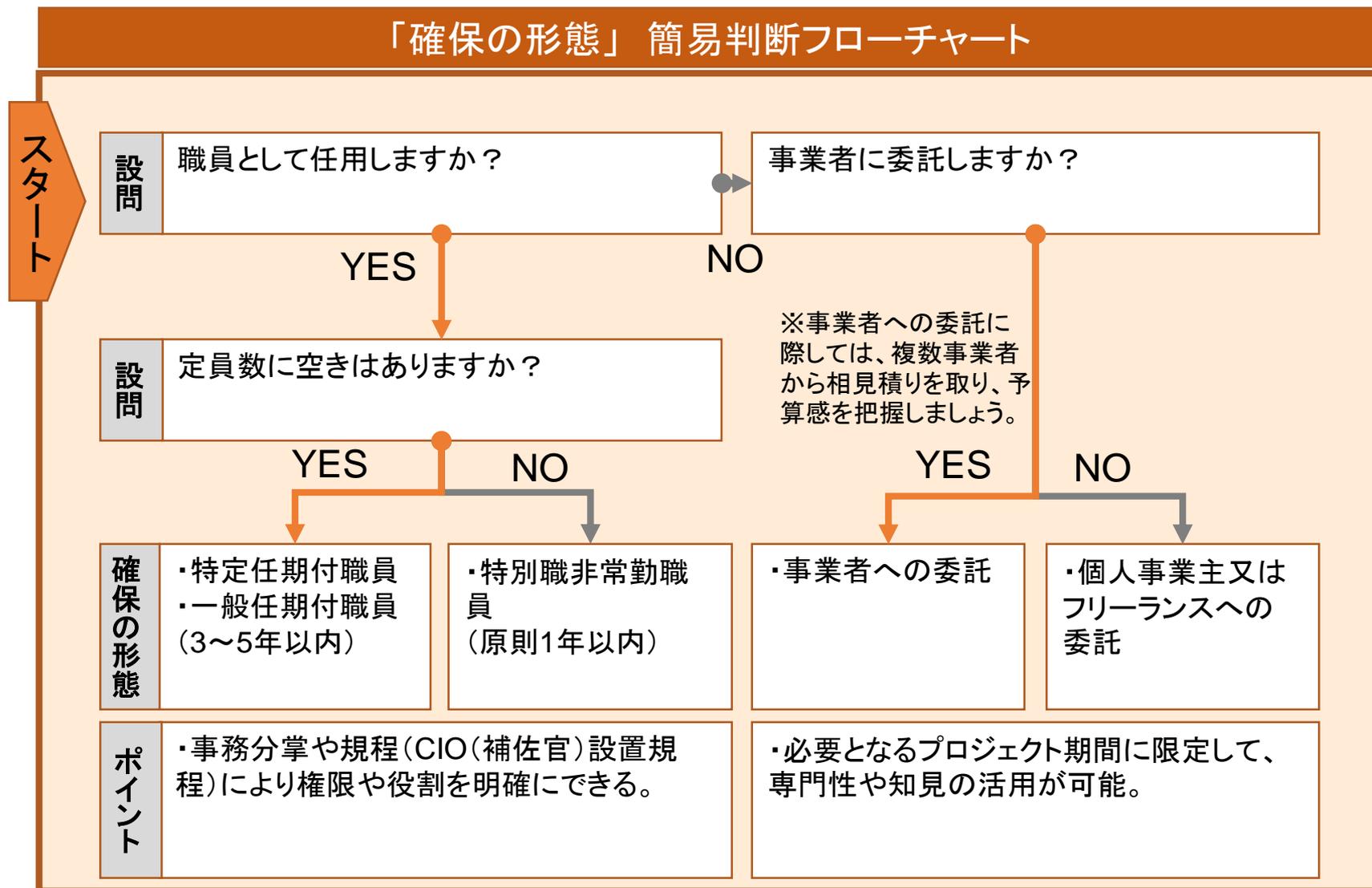
## 自団体の課題に対する人材要件を検討

	課題の例	人材タイプ	役割の例
ステップ1	DXの必要性は認識しているが、具体的に何から手を付けてよいか分からない	プロデューサー	<b>全庁的なデジタル変革を主導する</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>機運醸成の施策の検討</li> <li>推進体制の検討</li> </ul>
ステップ2	首長の指示の下、DX計画は作成したが、取組の優先順位や進捗状況が不明確	プロジェクトマネージャー	<b>各プロジェクトを企画・推進する</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>企画構想</li> <li>スケジュール検討</li> <li>コスト管理</li> </ul>
ステップ3	システム導入等取組が出始めているが、前提となる業務改革やシステムの仕様のチェックが甘い	サービスデザイナー DXアドバイザー ITコンサルタント	<b>各プロジェクトにおけるサービス・業務の設計を行う</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務改革</li> <li>サービス設計、UI・UX 等</li> </ul>
ステップ4	システム実装の段階にあるプロジェクトがあるが、実装に向けたスケジュールに遅れが生じている	エンジニア	<b>各プロジェクトにおけるテクノロジーの実装を担う</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>RPA、ローコード等の知見の支援</li> </ul>

※人材要件定義で悩んだ際は人材会社の活用も有効です。

## 活用イメージや人事・財政担当も相談の上、確保の形態を判断

「確保の形態」簡易判断フローチャート



ステップ1

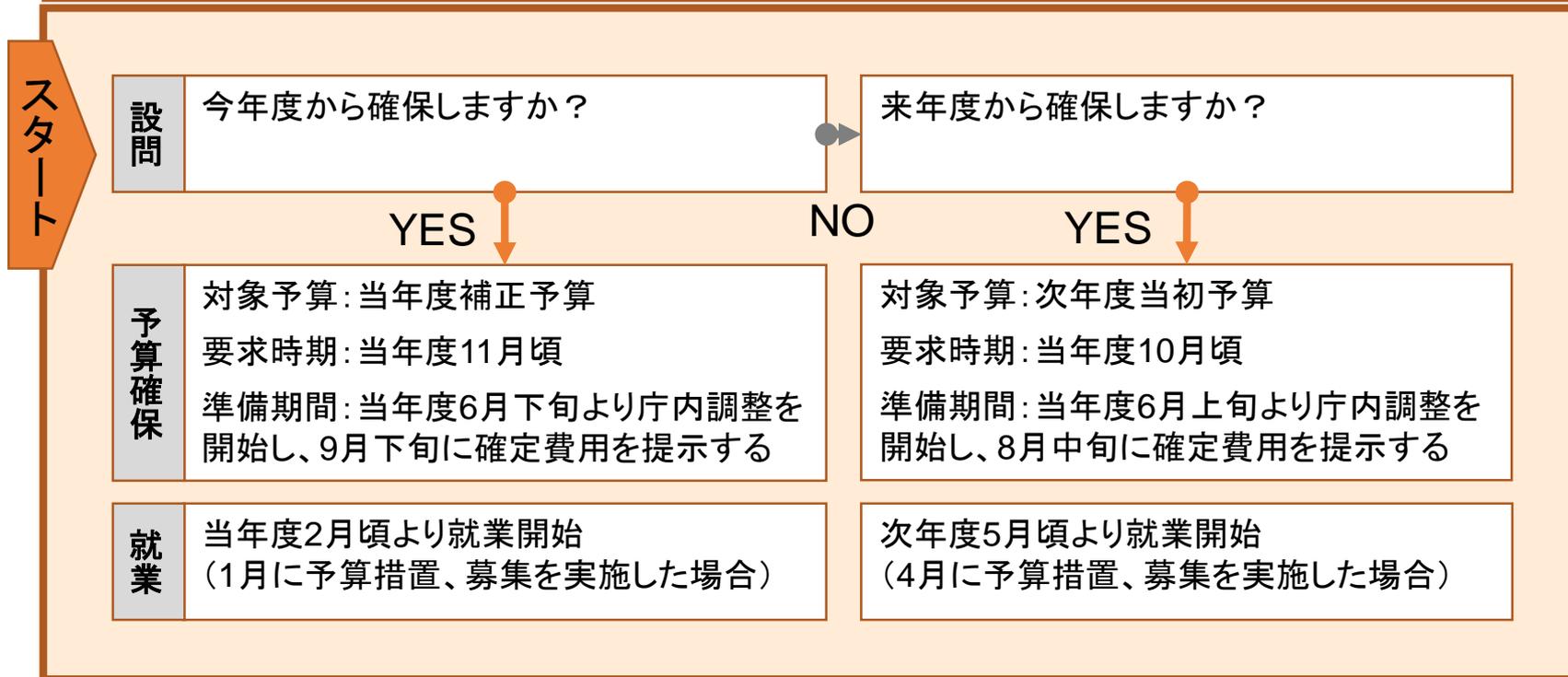
ステップ2

ステップ3

ステップ4

## 人材要件や確保の形態を踏まえて、予算を確保

### 「予算確保」簡易判断フローチャート



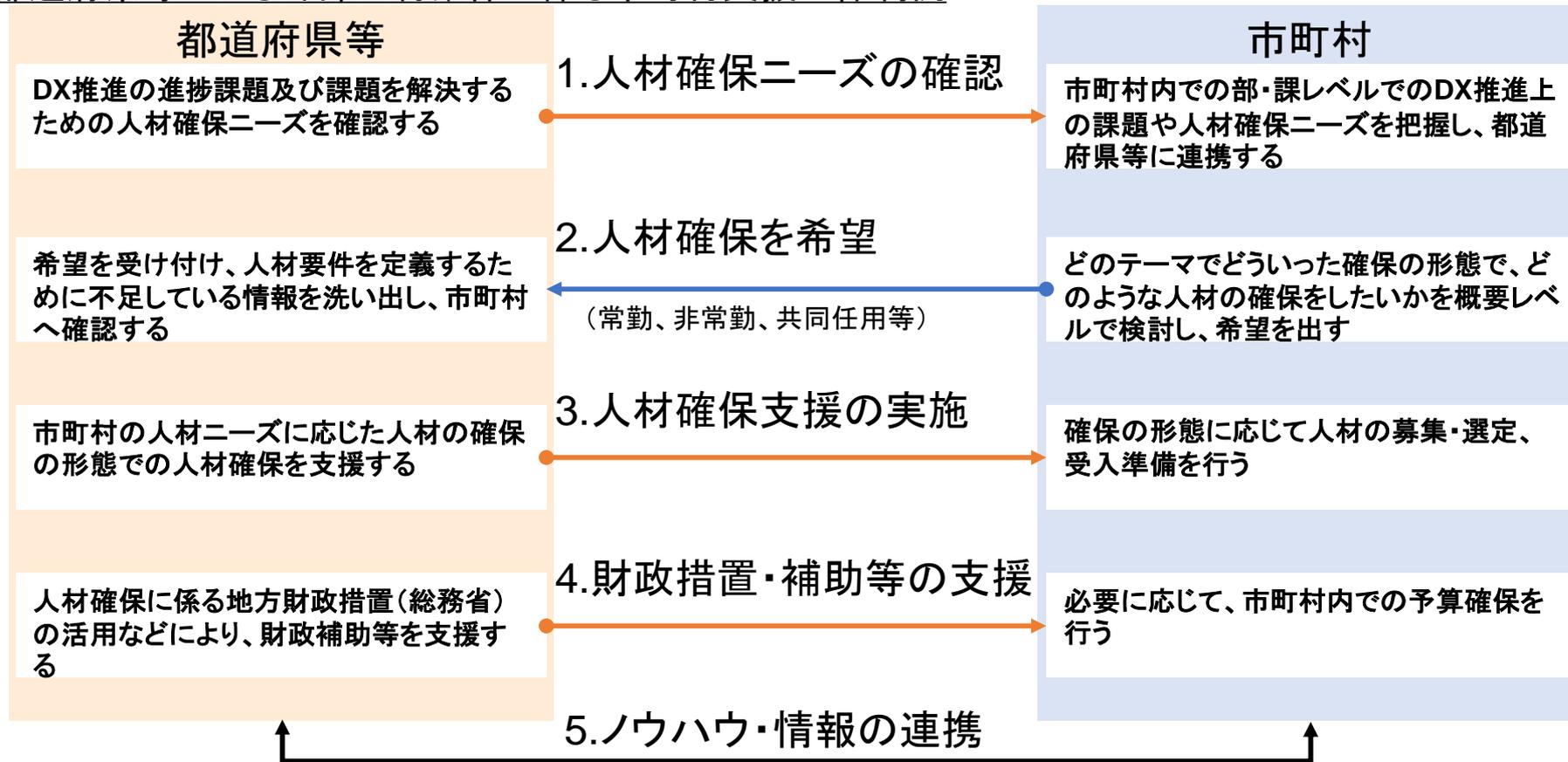
### 人材確保の所要期間(目安)

月数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
取組内容	▲ 予算措置	関係部局アンケート	課題の特定	人材要件定義	募集準備	募集情報の発信・選考	▲ 契約締結	人材受入れ					

ステップ1  
ステップ2  
ステップ3  
ステップ4

## 自団体で確保することが難しい場合には、 都道府県等による外部人材確保支援を利用することも有効

### ■都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例



⇒ 具体的な事例は44-51ページをご確認ください。

## いよいよ外部人材の募集・選定を実施

ステップ1

より多くの候補者に興味を持ってもらうために、魅力的な人材募集を発信しましょう。

例)リーダーメッセージ

同僚インタビュー写真

外部人材と目指す姿 等

ステップ2

### ここがポイント

明確な人材像を発信して、選定する人材を見極める

ステップ3



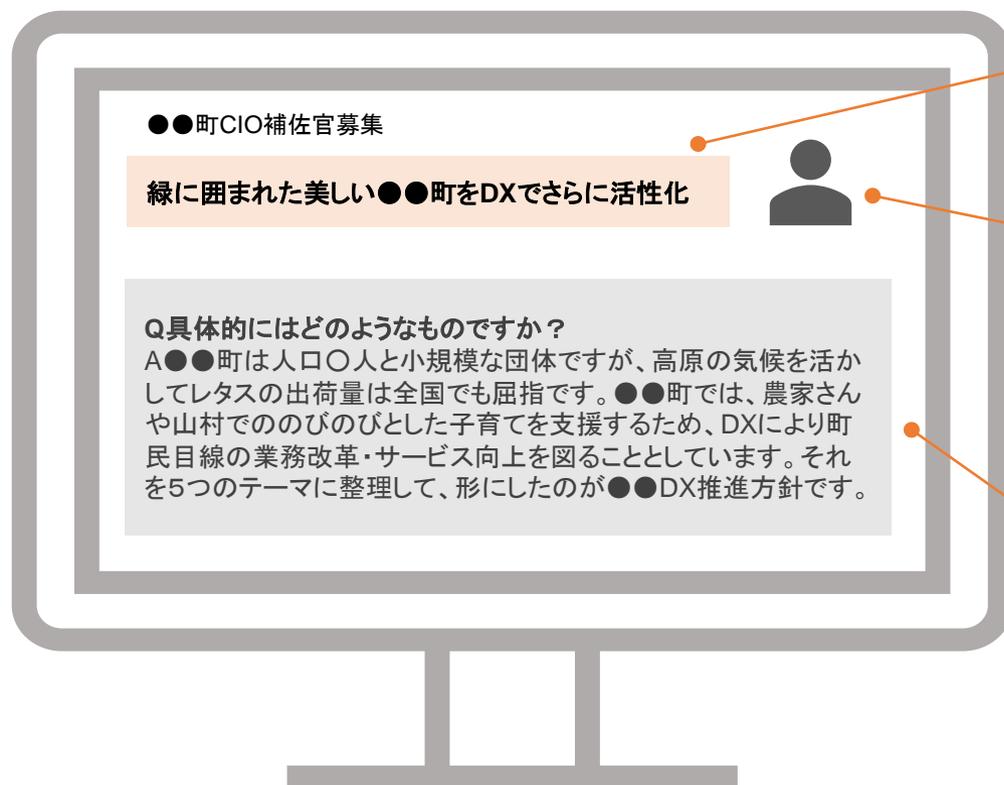
ステップ4



どんな人に来てほしいか、配属予定先の人とも改めてよく相談し、候補者にあらかじめ発信し、有意義な人材確保活動(書類選考、面接等)になるようにしましょう。

## 魅力的な人材募集情報を発信

### 魅力的な人材募集の発信例



自団体のアピールを一言で表現

#### インタビュー写真の掲載

- CDO等のDX推進の責任者の言葉で語る事が重要
- インタビュー写真等を掲載することで、誰と働くのかを想像しやすいよう工夫

#### 対談等で4つのストーリー展開で表現

- ① DX推進の概要
- ② 課題と解決の方向性
- ③ 外部人材を募集する背景
- ④ 外部人材と共同して目指す姿

ステップ1

ステップ2

ステップ3

ステップ4

# ステップ3: 人材の選定

## 面接は候補者との双方向の“すり合わせ”の場

採用側:「解決してほしい課題」

× 候補者:「地域や行政への想い、もっているスキル・経験」

### 双方向的な面接の流れのポイント



5分

候補者も緊張していたり、「活躍しよう！」と肩に力が入っていたりすることが想定されます。応募してくれたことへのお礼を伝えつつ、雑談も交えながら改めて**自団体の現状や悩み、募集の意図を伝えましょう。**

30分

**外部人材に求めるスキル・人材像を明確化し、面接官同士で認識を合わせた上で面接に臨みます。実際の働き方をイメージできるような質疑応答となるように心がけましょう。**

10分

調整が必要な項目を確認します。  
例)  
①契約開始日(時期) ②報酬  
③勤務スタイル(リモート可否等)  
④他案件への従事状況  
⑤付与する権限(意思決定に参加できるか否か)や(任用する場合)公務員としての制約等

10分

希望する人材を確保するために、**なるべく早く(1週間以内)選考結果を伝えます。**または面接日のうちに、面接等のお礼メールや電話を行います。

5分

面接をより効果的に実施するために、来てほしい人材、やってほしいことを明確にした上で、エントリーシートや小論文による書類選考を実施することも有効です。

⇒面接時のポイントは55-56ページをご確認ください。

ステップ1  
ステップ2  
ステップ3  
ステップ4

## 準備を整えて外部人材の円滑な業務スタート

外部人材の業務環境を整えて、  
着任後円滑に業務を  
開始できるよう

サポートしましょう。

例)業務分掌や権限の設定、  
執務環境(PC、机椅子、  
テレワーク環境、宿舎等) 等

### ここがポイント

外部人材が主体的に業務に取り組める環境をつくる



外部人材の庁内文化への理解や関係者との関係性構築のため、コミュニケーション等の工夫をします。  
例)庁内外のキーパーソンへの挨拶、稟議等の意思決定過程、関係予算の措置状況等を含む庁内文化に係る教育、コミュニケーションツール活用、受入体制整備 等

ステップ1

ステップ2

ステップ3

ステップ4

## 3つのポイントを確認し、受入準備をしましょう

### ■受入れチェックリスト



1

#### 合意形成

- 受入部署、関係部署等の外部人材の受入業務内容・受入体制に関して合意を得られていますか？
- 外部人材と業務内容に関して、すり合わせができていますか？

2

#### 環境整備

- 業務で必要となるPCや会議ツール等の準備はできていますか？
- 入館証やセキュリティ権限等の設定はできていますか？
- 外部人材の執務スペースを確保できていますか？

3

#### 受入準備

- 執務にあたって注意事項等の受入研修は準備できていますか？
- 外部人材の受入れ時の相談窓口は設定できていますか？
- 着任初日のスケジュールを立てていますか？

## 合意形成はプロジェクト計画書で念入りに

### ■プロジェクト計画書



1

目的

- プロジェクトで達成する目的を明確にします。

住民サービス向上及び業務効率化に向けて、行政手続のオンライン化を推進する。

2

業務概要

- 目的達成のため、ステップと業務範囲、期限等を決めます。

- ①現状業務の整理・分析(〇月まで)
- ②新システムの要件整理(〇月まで)
- ③開発・テスト運用(〇月まで)

3

成果物

- 上記業務を実施することで、どのようなアウトプットが見込まれるかを決めます。

- ①現状業務一覧+課題一覧
- ②新システムの要件一覧
- ③開発計画書・運用テスト計画等

⇒プロジェクト計画書の記載例は57ページをご確認ください。

①外部人材確保の手順	・・・ 4
・ステップ1 重点課題の特定	
・ステップ2 人材要件の定義	
・ステップ3 人材の選定	
・ステップ4 人材の受入れ	

②外部人材確保事例	・・・ 19
・自治体による外部人材活用の事例	
・都道府県等による外部人材確保に係る 市町村支援の体制例	

(参考資料)

①外部人材確保手順に関する補足情報	・・・ 54
②外部人材確保に係る各種支援制度	・・・ 59

## 外部人材活用が成功するポイント

	 <b>成功ポイント</b>	 <b>陥りがちな落とし穴</b>
人材像	<p>知見やスキルだけでなく、行政の現場への適応能力や他分野への人脈も重要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 職員と目線を合わせて話せる(福井県 P.20)</li> <li>◆ 現実味のあるアドバイスができる(福山市 P.25)</li> <li>◆ 幅広いネットワークを有する(柳津町 P.42)</li> </ul>	<p>限られた外部人材の経験やスキルに基づいた意見に偏り、机上の空論になりがち</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現場に即さないアドバイス(最新技術の導入、先進自治体や民間企業との比較など)に終始し、職員の業務が増える</li> </ul>
推進体制	<p>外部人材の力だけでなく、体制構築や推進メンバー追加等による組織的な取組を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ DX推進体制を新たに整備(福井県 P.20)</li> <li>◆ デジタルリーダーを設置(佐渡市 P.35)</li> <li>◆ CDOチームを形成し、一体感ある取組(福山市 P.25)</li> </ul>	<p>外部人材に全てやってもらおうという過剰な期待を持ってしまいがち</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 自団体のDX業務全体を丸投げしてしまう</li> <li>◆ 外部人材の貢献したい思いと団体内のやってほしいことが一致していない</li> </ul>
庁内調整	<p>外部人材が対象領域に注力できる環境や情報を整え、状況に適した活用方法を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 庁内調整には職員が積極的に関わる(酒田市 P.30)</li> <li>◆ CDO自ら庁内各課へヒアリングを実施(柳津町 P.42)</li> <li>◆ 市町村支援にも対応(佐賀県 P.40)</li> </ul>	<p>外部人材の活用方法が庁内に浸透せず、業務過多又は不足に陥りがち</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 庁内から何でも相談が入ってしまい、本来注力してほしい業務が進まない</li> <li>◆ 庁内で外部人材が認知されず活用が進まない</li> </ul>

⇒外部人材を活用している自治体の担当者にインタビューしました！  
インタビュー内容は次のページからご確認ください。



1

**福井県**  
人口：約740,000人



### 活用概要

- ◆DX推進のビジョンや取組方針の提案、共有
- ◆DX推進体制の構築(庁内・市町)
- ◆全県的なDX推進のための意識変革、機運醸成
- ◆デジタルシフトを促す制度設計の提案 など

※各情報、令和6年3月末時点

## 担当者インタビュー

### ビジョン提示にとどまらずDXに対する意識変革を推進

#### — 外部人材を確保するに至った経緯を教えてください。

単に目の前の仕事をデジタル化するのではなく、**仕事のプロセスそのものを変える**とともに、DXを活用した**新たな価値を創造していく**ためには、社会や世界の最先端の状況を把握している方が必要と考え、DX推進監(CDO)を採用するに至りました。

## 担当者インタビュー

## 県庁だけではなく県内市町のDXも協働推進

## — 外部人材を活用することでどのような成果がありましたか。

着任当初から、DX推進監(CDO)が直接、各市町に訪問し意見交換を行うことで、市町との連携を高めてきました。

また、市町幹部職員向けのセミナーや市町職員向けのワークショップ・研修会を実施するなど、県全体でDXに対する意識変革やスキルアップにも取り組んでいます。

## 福井市DX推進員向けセミナー



## DX推進に向けて

令和4年11月15日  
福井県

## 61 本日のまとめ

DXとは	市民本位の地域社会実現のため、デジタル技術の特質を <b>上手に活用し</b> 、 <b>市民目線</b> で、抜本的に <b>あらゆる仕組みを再設計</b>
なぜ取り組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 契約が増す中、多様な県民ニーズに<b>応え続けることは困難</b></li> <li>• 従来のやり方(人・モノ・カネ・時間)に加え、<b>社会に浸透し、低コストで効果の高いデジタル技術を活用</b></li> </ul>
何が変わる	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DXとは、まずは「<b>データ×AI×機械化</b>」</li> <li>• それにより、時間や場所の制約なく実務遂行、状況やニーズの可視化、即時の分析予測提案、自動処理が可能</li> </ul>
どう取り組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 必要な<b>推進体制を整備し</b>、<b>幹部・現場共に経営命題として推進</b></li> <li>• 福井市の将来のため、<b>一歩目を踏み出す・ひたすら実行!</b></li> </ul>

市町幹部職員向け資料



勉強会の様子

## 担当者インタビュー

## 自治体の組織風土を理解し、職員と目線を合わせて話ができるかが肝心

### — これから外部人材の確保を進めていこうと考える自治体に対しアドバイスをください。

どのようなスキルを有するかも重要ですが、**共に仕事を進めていくため人柄も重要**だと考えます。議論をするにしても机上の空論で話を進めるのではなく、当県のDX推進監(CDO)のように行政の組織・風土を理解し、**職員と目線を合わせて話せる人が望ましい**と思います。



DX推進監(CDO)による県民を対象とした福井県DXの取組についてのセミナー



2

## 広島県福山市

人口：約456,000人

計画の策定から事業推進まで継続的な支援  
それぞれの得意分野を活かしたCDOチームとしての活躍

人材確保の状況



- 非常勤(週1回程度)  
(業務委託(副業・兼業として勤務))
- 任期1年  
(2021年5月～※毎年度更新中)



- 非常勤(週2回程度)  
(企業との連携協定に基づく派遣)
- 任期1年  
(2021年4月～※毎年度更新中)



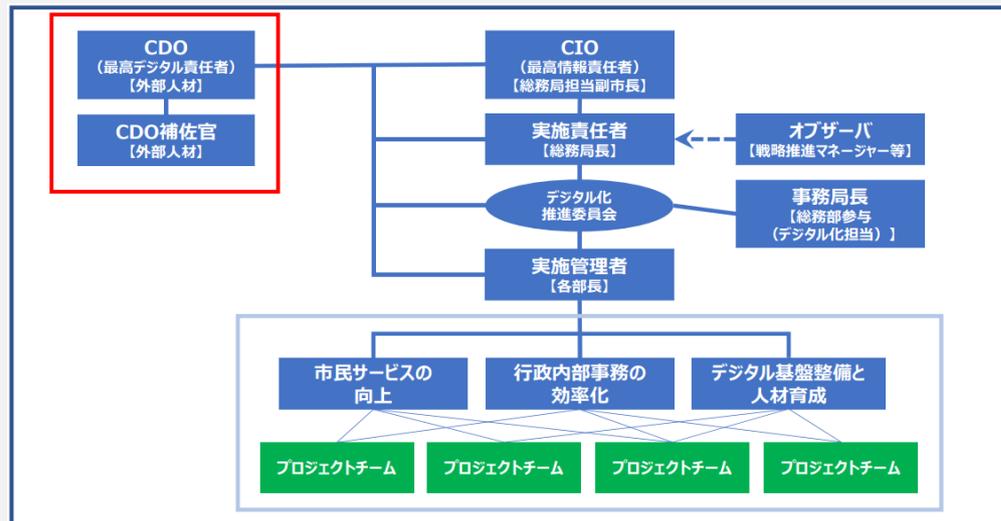
- 常勤  
(企業との連携協定に基づく派遣)
- 任期1年  
(2021年4月～※毎年度更新中)



- 非常勤(週1回程度)  
(企業との連携協定に基づく派遣)
- 任期1年  
(2021年4月～※毎年度更新中)

※1 地域活性化企業人制度(総務省)を活用  
※2 地方創生人材支援制度(内閣府)を活用

推進体制



□ …外部人材

### 活用概要

- ◆ デジタル化実行計画の策定・改訂・事業評価の支援
- ◆ デジタル関連事業の立案及び進捗管理の支援
- ◆ プロジェクトマネジメントの推進やデジタル人材育成支援 など

### 活用制度

- ◆ 地域活性化企業人制度(総務省)
- ◆ 地方創生人材支援制度(内閣府)

※各情報、令和6年3月末時点

## 担当者インタビュー

### 職員との定期的なミーティングを繰り返し、実情に即したアドバイスを得る

#### ー 外部人材をどのように活用していますか。

外部人材が、幹部職員や一般職員と定期的にミーティングを実施し、上層部、現場双方の意向や課題感を把握してもらうことで、プロジェクト進捗状況等に対して実情に即したアドバイスをもらっています。

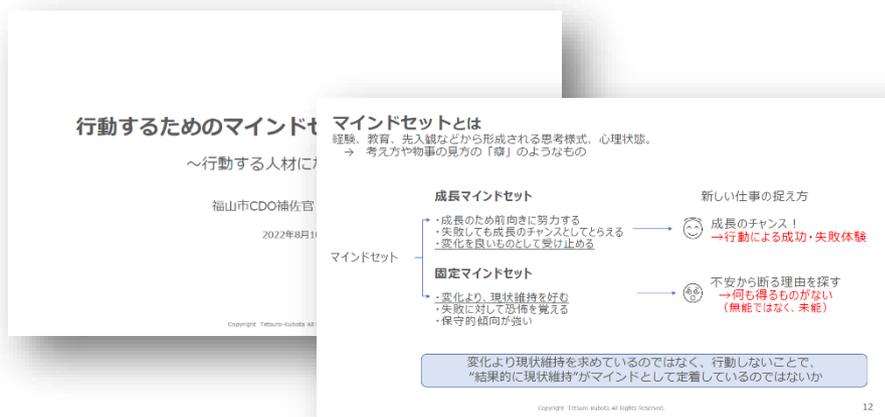
## 担当者インタビュー

## 計画の策定から事業推進まで継続的な支援によるDXの推進

## — 外部人材を活用することでどのような成果がありましたか。

デジタル化実行計画の策定後も、**計画に基づく事業の進捗管理や改善など継続的に支援してもら**うことで、デジタルに関する約80の事業を概ね順調に進められています。また、プロジェクトマネジメントの定着に向けて、**プロジェクト管理ツールを導入するなど、業務の効率化にもつながっています。**

その他、市議会議員を対象に研修会を開催し、日本と世界、民間と行政のDXの取組事例の紹介により、DXについての理解を深めることができました。



CDO補佐官による職員向け研修資料



CDOによる市議会議員研修会の様子

## 担当者インタビュー

## 外部人材それぞれの得意分野を活かしたCDOチームとしての活躍

### ー 外部人材に活躍してもらうためのポイント・工夫を教えてください。

職員向けの研修講師を務めてもらいました。民間視点でのDX推進における必要なスキルやマインドセットなどに関する研修により、**職員の意識を醸成**するとともに、庁内の様々な部署に対して**CDOチームの認知度向上**を図りました。

また、CDOチームへの相談事例を周知するなど、各部署から気軽に相談しやすい環境づくりを意識しました。

これらと併せて、外部人材4人からなるチームとして、それぞれの得意分野を活かせるよう役割を分担して支援してもらうことで、**行政分野のみならず地域や産業などの様々な分野におけるデジタル化事業の立案や改善**につながっています。



3

## 山形県酒田市

人口：約95,000人

外部人材を活用することでDX推進がより加速！  
研修講師も担い、職員への意識醸成に大きく貢献

### 人材確保の状況



CDO

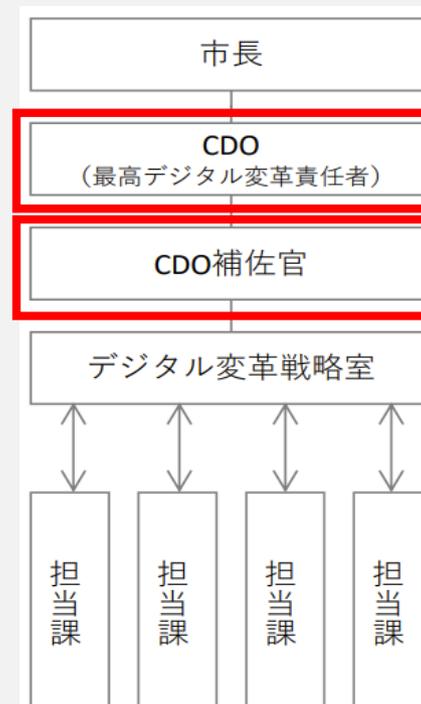
- 非常勤(業務委託)
- 任期 3年 6か月  
(2020年10月－2024年3月)
- ボランティア(無償)



CDO補佐官

- 常勤  
(連携協定に基づく企業派遣)
- 任期 2年 9か月  
(2021年7月－2024年3月)

### 推進体制



外部人材

### 活用概要

- ◆各課が作成したデジタル関連施策に対して助言、ブラッシュアップ
- ◆新任者研修や年次研修の講師 など

※各情報、令和6年3月末時点

## 担当者インタビュー

### 外部人材ならではの予算の適切性等のコメント・意見

#### — 外部人材はどのように業務に携わっているか教えてください。

各部署が次年度のデジタル関連予算を要求する際に、デジタル変革戦略室とCDO補佐官で内容を確認します。CDO補佐官には、**事業内容の適切性等についてフラットな目線で意見出し**をしてもらっています。厳しいコメントもありますが、市のDX推進像を見据えたものであり、期待していた役割を発揮してもらっています。

## 担当者インタビュー

## 外部人材、内部職員双方の得意分野を発揮しDXを推進

### ー 外部人材を効果的に活用するための工夫は何かありますでしょうか。

デジタル関連施策等の庁内調整を行う際、DX担当課が関係各所との事前調整等を丁寧に実施し、CDO補佐官が内容の検討・調整に集中できる環境をつくっています。

※参考情報:CDO補佐官のこれまでの経験を活かし、DX担当課がプロジェクト推進マネジメントについてのアドバイスを受けることもあります。

## 担当者インタビュー

## 人件費などの予算は難しい課題であるものの、国の財政支援は大きな武器

## — これから外部人材の確保を進めていこうと考える自治体に対しアドバイスをください。

人材確保を検討する上で、予算確保は課題になると考えます。しかし、財政支援である**特別交付税措置**を活用することで財政面での課題をクリアしやすくなると思います。



CDO補佐官による研修資料



勉強会の様子



4

## 新潟県佐渡市

人口：約47,000人

職員の「デジタル活用」に対する意識にも変化！  
外部人材と一体となった推進体制でDXが大きく進展

## 人材確保の状況

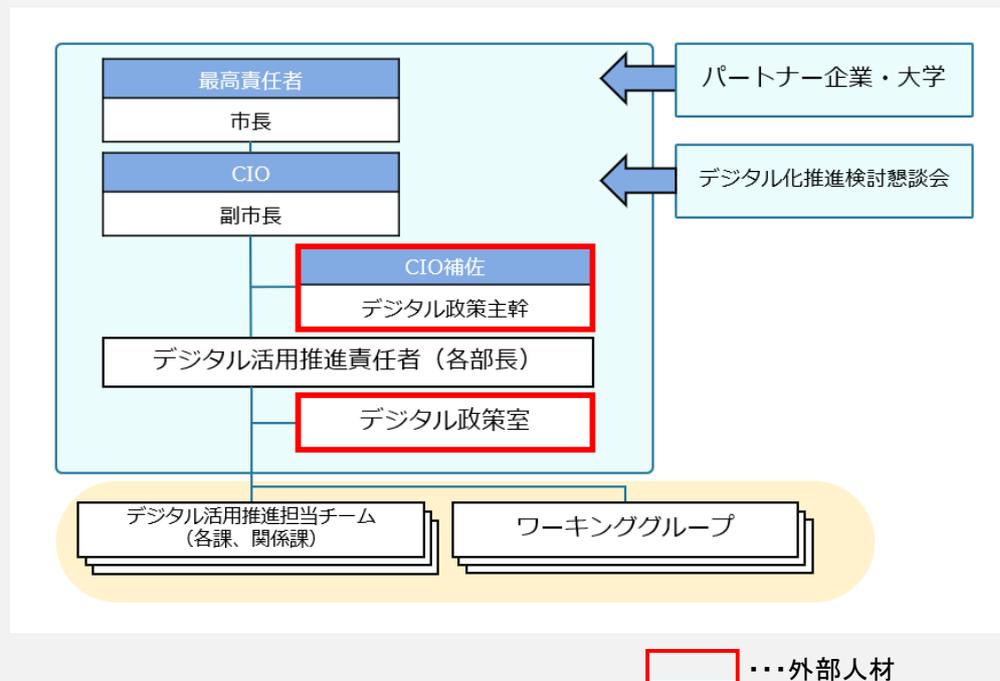


- 常勤  
(企業との連携協定に基づく派遣)
- 任期 2年  
(2022年4月～2024年3月)



- 常勤  
(企業との連携協定に基づく派遣)
- 任期 2年1か月  
(2022年3月～2024年3月)

## 推進体制



### 活用概要

- ◆佐渡市におけるデジタル活用構想・計画の策定業務
- ◆地域課題の解決に向けた事業企画業務
- ◆窓口業務の効率化、行政文書や業務全体の電子化に向けたシステム導入に関する専門的な知見に基づく要求定義及びPMO業務
- ◆ベンダーとの折衝支援や技術・サービスの評価 など

### 活用制度

- ◆地域活性化企業人制度(総務省)
- ◆地方創生人材支援制度(内閣府)

※各情報、令和6年3月末時点

## 担当者インタビュー

### 外部人材発案のデジタルリーダー制度の導入等により、職員意識に変化

#### ー 外部人材の発案で導入した取組はありますか。

庁内のデジタル化を推し進める「デジタルリーダー制度」を導入し、立候補制でこれまでに20名ほどを任命しました。デジタル技術の活用方法や行政改革などを検討するきっかけとなり、職員の意識も変わり始めています。

## 担当者インタビュー

## 何をしたいのか分からない状態から脱却し、一緒に考えることが定着

### ー 外部人材を活用することでどのような成果がありましたか。

「デジタルリーダー制度」を導入したほか、デジタル活用構想の策定、庁内情報システムの刷新、行政手続のオンライン化、窓口支援システムの導入など多岐にわたります。これまでは、デジタル技術の活用については「何をしたいのか分からない」という状態でしたが、**外部人材に相談しながら一緒に考えることが定着**してきており、外部人材には、これまでの経験で培った広い知見を基に、市としての施策立案プロセスにも入ってもらっています。

なお、外部人材はデジタル分野だけでなく、観光、産業、SDGsなど多くの分野に入ってもらっていますが、**外部人材同士が連携した横串での活動**も行っています。

勉強会の様子



## 担当者インタビュー

## DXを総括する部門に配置しつつ、公平性の観点から事務決裁権は付与しない

### ー 外部人材に活躍して貰うためのポイント・工夫を教えてください。

内閣府の地方創生人材支援制度でマッチングした中から選定し、総務省の地域活性化企業人制度による特別交付税措置を活用して人材を確保しました。多様な部門とのコミュニケーションが難なくできる人柄を重視して選定できました。

全庁的にデジタル化を推進していくために、外部人材と職員とが一体となって推進できる体制を構築しながらも、透明性・公平性確保の観点から外部人材には事務決裁権は付与しておらず、専門的知見に基づく得意分野の推進に注力してもらいやすいような環境の確保に努めています。

また、理事者等の政策決定機関とも定期的なコミュニケーションの場を設定しており、外部人材の意向や考え方が庁内へ浸透しやすい、風通しのよい環境づくりが非常に大切だと感じています。



5

佐賀県  
人口：約789,000人

さがの景観フォトコンテスト2022 優秀作品  
(まちの景観部門)

## 人材確保の状況

役職: 情報監(CIO補佐官)(会計年度任用職員)  
任期: 1年(年度毎の更新)

勤務: 非常勤(月16日)  
給与: 課長級

## 担当者インタビュー

※各情報、令和6年3月末時点

## 職員の相談に幅広く対応し、庁内の頼れる存在

### ー 外部人材を活用することでどのような成果がありましたか。

デジタル関連の投資においては、年間約1,000件にも及ぶ予算要求や事業執行を評価し、県のデジタル関連投資の最適化に寄与しています。生徒向けの学習用端末の導入時には、コストのみならず、今後想定される使い方を考慮したスペックの提案など、本来の事業の目的を見据え、助言をしてもらいました。

また、ベンダーとの対応において、豊富な知見を基に県の考えや要求をベンダーに的確に伝える役割を担ってもらい、県とベンダーとの相互理解を促してくれます。

この他、他県で市町村に対するDX推進支援を行った経験を活かし、県内市町のDX推進支援で、より一層、力を発揮してもらう予定です。

当県がこれまで活用してきた外部人材はコストカットが主眼でしたが、今はコストと機能の最適化や代替案の提示など多面的に意見をもらえ参考になっています。



6

## 福島県柳津町

人口：約3,000人

## 人材確保の状況

- ◆ 役職: CDO(特別職)
- ◆ 勤務: 非常勤(週1回)
- ◆ 任期: 2年(2022年4月～2024年3月)
- ◆ 給与: 副町長級

※各情報、令和6年3月末時点

## 担当者インタビュー

## デジタルに限らず、行政全体に関する総合アドバイザーの役割も担う

### 一 外部人材を活用することでどのような成果がありましたか。

デジタル分野に限らず外部人材が有する幅広い人脈を用いて事業推進のアドバイスをもらえました。事業が持続可能となるよう企業を紹介してくれたりと橋渡し役を担い、事業のスピード感が増しています。

### 一 外部人材を効果的に活用するための工夫は何かありますでしょうか。

CDO着任後庁内各課にヒアリングを実施し課題を明らかにしていきました。また、週1回勤務の非常勤であるため、個別の相談に対し具体的なアドバイスを受けるといった活用方法を実施しています。CDOの姿を通して、一緒に仕事を進める職員のDXに対する意識も醸成されていることを実感します。

この他、DX推進本部を新たに立ててデジタル化推進事業を担当していない部署も気軽に相談できるよう工夫しています。

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例（サマリー）

都道府県等による市町村支援の体制は、大きく分けて「シェア型」、「派遣型」、「民間委託型」の3つに分類することができます。

先進団体の人材確保体制事例を参照することで、自団体の特性に合致した“ありたい姿”の構想を円滑に進めていくことができます。

## ■都道府県等による市町村支援体制の分類

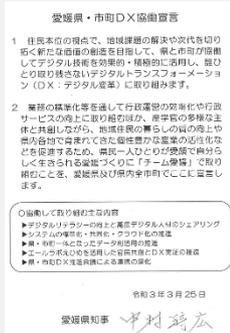
類型	体制の説明	先進団体
シェア型	都道府県等と市町村が共同で協議会等を設立し、当会で確保した人材を参加する都道府県等と市町村でシェアして活用する。	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 愛媛県・市町DX推進会議(参考①)</li><li>・ DXShipひろしま(参考②)</li><li>・ ふくしまICT利活用推進協議会</li></ul>
派遣型	都道府県等が主体となり、自治体のDXを推進する人材を確保・登録し、DXに関する課題を抱える市町村に支援人材を派遣する。	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 静岡県ICTエキスパート(参考③)</li><li>・ 福井県(参考④)</li></ul>
民間委託型	都道府県等が民間企業等に委託し、委託先の民間企業が市町村のDX推進上の課題解決を支援する。	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 大阪版デジタル人材シェアリング事業(参考⑤)</li><li>・ 京都府(参考⑥)</li><li>・ 鹿児島県(参考⑦)</li></ul>

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例（①愛媛県）

シェア型の事例となる愛媛県においては、「愛媛県・市町DX推進会議」を設置し、当会議が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しています。

## 高度デジタル人材シェアリング事業

- 共通する地域課題等の解決に向け、県・市町が連携して「チーム愛媛」でDX推進を図るため、知事と20市町長による「愛媛県・市町DX協働宣言」を発出
- 「愛媛県・市町DX推進宣言」に基づき、「愛媛県・市町DX推進会議」を設置・運営
- 「愛媛県・市町DX推進会議」で確保した人材を県及び20市町でシェアする仕組みを構築
- 人材確保にあたり、県と市町が費用を負担しつつ、令和4年度は地方創生推進交付金、令和5年度はデジタル田園都市国家構想交付金を活用



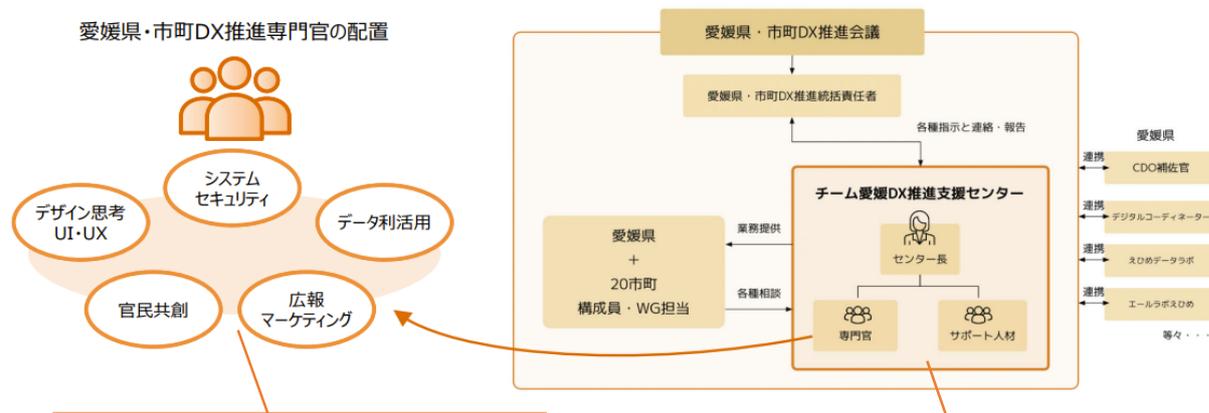
愛媛県・市町DX協働宣言②



## 支援体制

県と市町が協働で運営する「愛媛県・市町DX推進会議」にて高度デジタル人材を確保し、県及び20市町のDX推進上の課題解決に向け人材をシェアリング

体制図①



DX推進に重要な5分野を設定。分野毎に1名の専門官を配置し、県及び市町の相談に応じて助言・提案、市町が求める人材や企業とのマッチング等を実施

県・市町及び専門官とのコミュニケーションを円滑に図り、事業を効率的かつ効果的な運用を実施

※令和4～5年度の体制図です。令和6年度は体制を見直し、新たな体制で事業を実施することとしています。

出典①：総務省、自治体DX推進参考事例集  
出典②：愛媛県、愛媛県・市町DX協働宣言について

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例（②広島県）

広島県は、「県・市町情報人材研究会」を発展改組し、デジタル人材の採用と活用を県と市町で共同化して、DXを一丸となって進める枠組みを構築しています。

## DXShip(デジシップ)ひろしま

- 「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「DXShipひろしま」を構築
- 「DXShipひろしま」では以下の機能を持つ

### (1) 情報システム人材の採用・育成・活用

- 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

### (2) 県・市町のDX推進

#### ① 情報共有

- 市町DX施策の共有、関連部局との連携
- 県・市町CDOフォーラムの開催

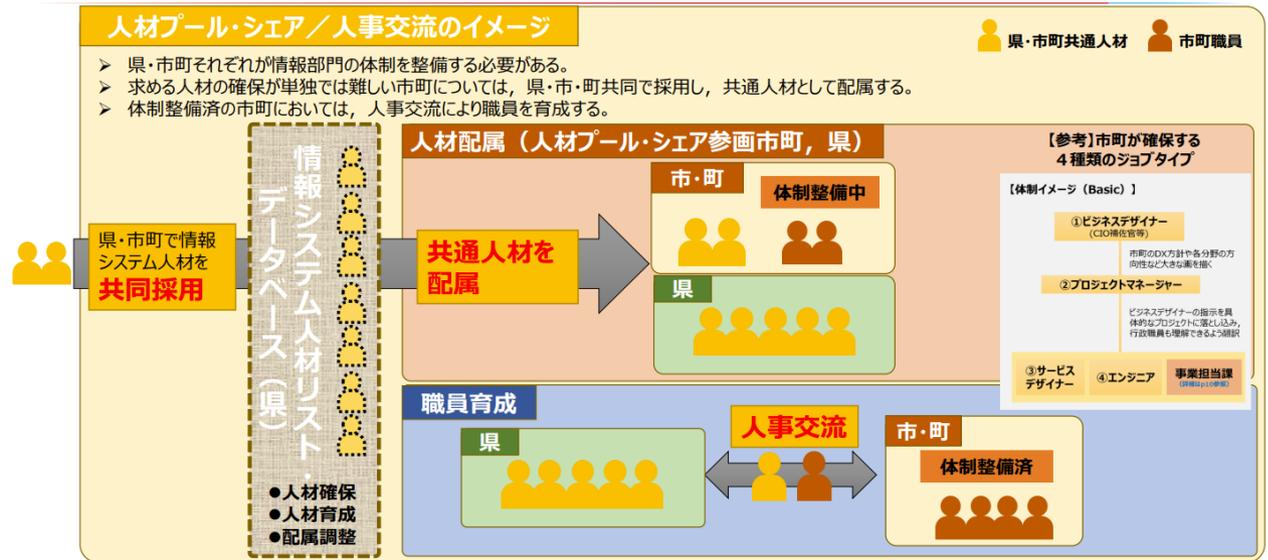
#### ② システム最適化

- 電子申請・電子入札システム等の共同調達
- 市町の基幹系業務標準化・ガバクラ化への円滑な対応

#### ③ DX推進体制整備

- 市町DX推進計画策定及び組織体制整備
- デジタルリテラシー向上研修等の実施

## 支援体制



## スケジュール

令和4年度より試行や意見交換を実施。令和5年度に取組を開始し、7市町に6人を配属した。令和6年度は、新たに8市町が参画し、15市町に15人を配属するなど、さらなる発展を目指す。



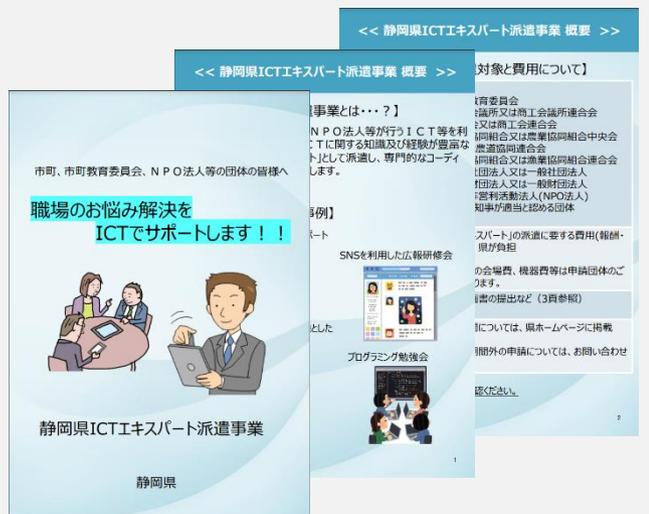
出典①: 総務省、自治体DX推進参考事例集、広島県の取組事例  
 出典②: 広島県、「DXShip(デジシップ)ひろしま」の構築～デジタルパーソンのあつまる「しま」へ

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例 (③静岡県)

派遣型の事例となる静岡県においては、県がICT等に係る知識や経験が豊富にある人材を公募の上、「ICTエキスパート」として登録し、市町・市町教育委員会・NPO法人等の求めに応じて派遣しています。ICTエキスパートの派遣に要する費用(報酬・旅費)は県が負担しています。

## ICTエキスパート派遣事業

- 豊かで快適な質の高い地域社会の実現に向け、**行政及び地域でのICT技術の活用を促進**することを目的
- 静岡県内の**市町・市町教育委員会・NPO法人等**が行うICT等を活用する取組に対し、**ICTエキスパートを派遣し、専門的なコーディネート、アドバイスを実施**
- 報酬及び旅費は県が負担**

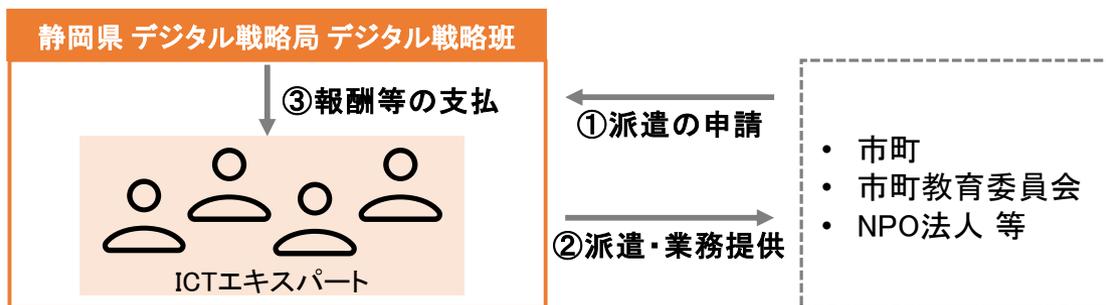


静岡県ICTエキスパート派遣事業概要

出典①:総務省、自治体DX推進参考事例集  
出典②:静岡県、静岡県ICTエキスパート派遣事業実施要綱

## 支援体制

県がICTエキスパートを登録し、市町・市町教育委員会・NPO法人等の求めに応じて派遣



## 費用

ICTエキスパートの派遣に係る報酬及び旅費は、業務時間に応じて県が負担  
その他会場費、機器等は申請団体が負担

報酬額	4時間以上の活動	1回あたり 20,000円
	4時間未満の活動	1時間あたり 5,000円

## 実績

令和5年度は、34団体に18人のICTエキスパートを派遣  
派遣事例は以下の通り

- ✓ オンライン研修会の運営サポート
- ✓ 中学生とその保護者を対象とした情報リテラシー講演会
- ✓ SNSを利用した広報研修会
- ✓ プログラミング勉強会

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例（④福井県）

令和3年4月に、外部人材を県の最高デジタル責任者(CDO)として登用し、CDO自らが県内各市町村を訪問し意見交換を行うなど、DXを推進するための腹落ちを促す意識変革に取り組みました。また、県の先行的な取組を市町村へ展開する「支援関係」を見直し、県市町村を広くTeamsでつなぐことで、人材育成や相談対応、現場取組を県と市町村で「一体的に進める仕組み」を構築し、市町村を含む地域社会全体へのDXの恩恵の波及に取り組んでいます。

## 福井県DXの軌跡

- 令和3年度 4月 CDO配置、DX推進本部設置
- 令和3年度 5月 DX推進体制の整備
- 令和3年度 10月 DXシフト制度導入(予算方針、業務のペーパーレス化)
- 令和3年度 11月 DXビジョン・行動規範等明定
- 令和3年度 1月 CDO補佐官 委嘱

- CDO配置以降、順調にDX関連事業が拡大し続けており、R5年時点では、87事業まで拡大しています。



## 支援体制

県と市町村が協働でDXに関する人材育成ワークショップを開催することで、DX推進に関する意識醸成につながり、県と市町村による電子申請・施設予約・電子調達等のシステムの共同利用の実現まで至っている。

### ■概要

県・市町一体でのDX推進に向けて、デジタル人材の共同育成、外部民間人材を活用したノウハウ・施策の共有、共同事業、システム共同利用等を通じた、全県的な行政DXの推進を図る。

### ■期待される効果

- デジタル人材の育成
- 県・市町一体でのDX推進による住民益の向上
- システム調達・運用コストの削減

### ■内容

#### 福井県職員デジタル人材育成方針に基づく研修 外部デジタル人材を活用した市町DX支援

- CDO補佐官による個別相談
- 自治体システム標準化に関する勉強会、情報提供の実施

#### 県と市町によるシステムの共同利用

- チャットアプリを活用し、ファイル共有やWEB会議を実施
- 県と市町が共同で、電子申請・施設予約・電子調達等のサービスを提供

### ■スケジュール

- R5年度 ファイル共有システムの継続利用  
電子申請・施設予約・電子調達等の継続利用  
外部デジタル人材による個別相談、勉強会等の実施

### ▼システムの共同利用イメージ



出典: 公開資料を元に、総務省にて調査、作成

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例（⑤大阪府）

民間委託型の事例となる大阪府においては、市町村のDXを推進するため、府が確保したDX推進に知見のある事業者を「DX推進アドバイザー」として市町村へ派遣しています。（なお、令和5年度より、「大阪版デジタル人材シェアリング事業」を実施）

## DX推進アドバイザー制度/デジタル人材シェアリング事業

- 本取組の背景/目的は以下のとおり
  - ✓ 府のスマートシティ戦略の目標である**住民の生活の質(QoL)向上の実現**のため、府と市町村が連携し、市町村のDX推進の取組を後押しすること
  - ✓ 総務省が制定した「**自治体DX推進計画**」においても都道府県等が**自治体情報システムの標準化に向けた取組を支援**するための役割が明確化されたこと
- 府が確保したDX推進に知見のある事業者を「DX推進アドバイザー」として市町村に派遣し、市町村の取組支援及び市町村間での好事例の横展開やシステム共同化等を促進
- 「DX推進アドバイザー」制度では不十分だった点を踏まえ、令和5年度に府と市町村が**共同で外部人材を確保する「大阪版デジタル人材シェアリング事業」を開始**



大阪DXイニシアティブについて ②

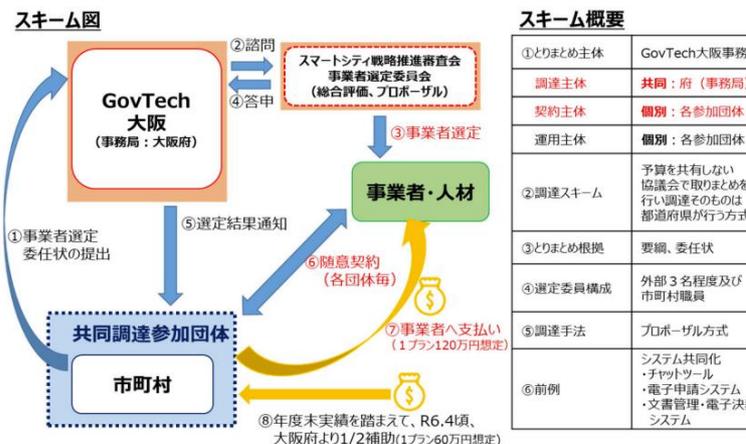
出典①：総務省、自治体DX推進参考事例集

出典②：大阪府、大阪DXイニシアティブについて

## 支援体制(大阪版デジタル人材シェアリング事業)

標準化、BPRなど市町村ニーズの高い7つの分野に対応できる事業者・人材候補を大阪府等が選定し、市町村と事業者・人材間で契約を締結の上、業務を提供

<大阪版 デジタル人材シェアリング事業のスキーム> ①



## 費用(大阪版デジタル人材シェアリング事業)

市町村にて事業者と直接契約し、委託料等として事業者・人材へ報酬を支払年度末実績を踏まえ、大阪府より補助金を交付

- 費用：1プラン約120万円（約10万円×年12回）
  - ✓ 大阪府より半額補助
- 支援頻度：月1回程度

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例（⑥京都府）

令和5年度に総務省「デジタル人材確保に向けた伴走支援事業」を活用した京都府では、外部人材活用に積極的な6市町とともに課題分析や人材要件定義を行い、事業者公募の準備を実施しました。令和6年度より外部人材活用による市町DX課題解決支援を開始します。

## 京都府の外部人材活用検討の流れ

- 12市町へのヒアリング調査を通して、「BPR」、「職員育成」、「標準化」がDX推進課題として多く挙げられていることを把握
- 上記のうち、規模やDX推進体制が異なる6市町を選定し、R6年度の外部人材確保を目指した課題分析、人材要件定義を実施
- 京都府による事業者公募を行い、令和6年度より外部人材活用による市町支援(予定)

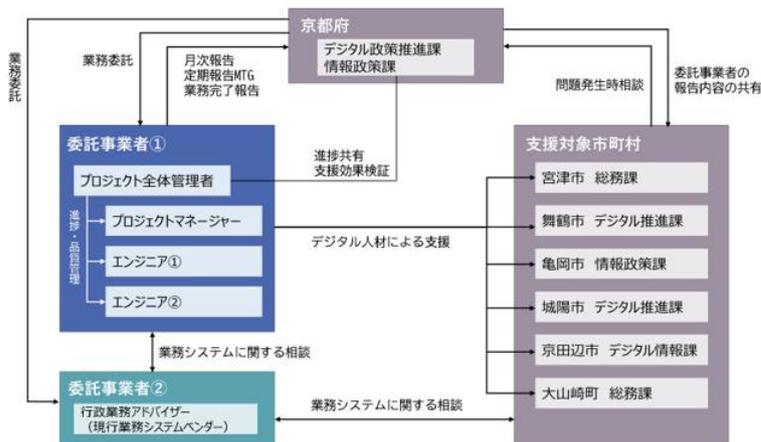
## 【検討開始当初の市町DX推進課題調査】

市町村名	自治体DX推進課題 分類			自治体DX推進課題 概要
	優先度1	優先度2	優先度3	
A市	維持管理	改修・調査	標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々のサーバーメンテ、ヘルプデスク対応</li> <li>標準化については、ベンダーと原課との間の連絡を総務課がしているが、業務担当者1人では負担が大きい</li> </ul>
B市	BPR	標準化	職員育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務のスケッチ(図式化、ビジュアル化)が出来ていない</li> <li>職員育成を担う行革課にデジタル化の視点がない</li> </ul>
C市	職員育成	BPR	標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員のDX意識が醸成できていない</li> <li>BPRに取り組んでいるが、軌道に乗っていない</li> </ul>
D町	BPR	計画策定	標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>BPRに取り組みたい手が回らない</li> <li>標準化については、RFI実施や調査手続の負担が大きい</li> </ul>
E市	BPR	職員育成	セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>システムの保守管理に追われ、BPRに手が回らない</li> <li>原課職員の情報職員への依存度が高く、手がかかる</li> </ul>
F市	地域DX	標準化	マイナンバーカード活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>標準化については、ベンダーと原課との間の連絡の負担が大きい</li> <li>マイナンバーカードの利活用のアドバイスがほしい</li> </ul>

## 支援体制

京都府により支援対象となる6市町から丁寧にDX推進課題をヒアリングし、市町の課題解決支援を行う外部人材チームを構成。R6年度中の約1年間をかけて、6市町の複数の課題に対してチーム体制で支援を行う。チーム単位で事業者委託を行うことで、幅広い課題テーマへの支援を同時に行うことが可能となる。

## ■ 事業体制イメージ図



出典:「デジタル人材確保に向けた伴走支援事業」京都府作成

## ■ 支援項目

- BPRの推進
- 職員育成プラン策定
- 自治体情報システムの標準化・共通化
- ヘルプデスク改革

当初の市町DX推進課題調査で多く挙げられた上位課題全てに対応する支援体制を構築

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の体制例（⑦鹿児島県）

市町村のDX推進に大きな課題意識を持ち、全域的な市町村支援の必要性を認識した鹿児島県では、令和5年度総務省「地方公共団体における広域的なデジタル人材の確保支援事業」を活用し、管内市町村の課題分析方法や支援範囲に関する検討を行いました。

令和6年度は、DX推進を実務的に伴走支援するデジタル人材を鹿児島県において確保し、市町村に派遣する取組を行うこととしています。

## 支援体制

鹿児島県による市町村支援の意義や実現可能な範囲を検討し、市町村の課題解決支援に先行して、課題調査や分析を行うことの重要性を確認。

令和6年度は、DX推進を実務的に伴走支援するデジタル人材を鹿児島県において確保し、市町村に派遣する取組を行う。

現状の県DX推進体制による限られたリソースでは難しい、潜在的な課題の発掘含め、市町村の課題に合わせた寄り添い型の支援を、外部人材を活用することで短期間で正確に推進することを実現する。

## ■ 県による市町村支援の重要性を確認

＜県全体を統括するプロジェクトガバナンス機能＞			
#	分類	鹿児島県としてのDX推進上の課題	対応方針
1	市町村の課題の把握	43市町村におけるDX推進上、真に困っている課題・ニーズを把握しきれしていない状況 ※外部活用の要望に関してはアンケート実施済	左記の自治体DX推進上、必須となるプロジェクトガバナンス機能としての外部デジタル人材の活用を再検討してはどうか。  下記、依頼事項の例： ①市町村の真の課題の調査アンケートの実施。（43市町村） ②DX推進上のPMO管理ツールの再整備と試行運用 ③上記課題の優先順位付けと対応方針の検討 ④一部、短期施策の実行として、市町村に対する相談・支援の実施
2	市町村のDX推進状況の把握	43市町村におけるDX推進状況に関する把握が不十分な状況（PMOツールは整備しているが、移行スケジュールとの比較検証ができていない）	
3	鹿児島県のDX推進支援の体制	上記、課題及びDX推進状況をモニタリングする機能・体制が整備されていない	

県によるプロジェクトガバナンス機能が不十分な場合のリスク

- ✓ 本当に課題を抱えている市町村に支援が行き届かない。
- ✓ DX推進が本当に進んでいるのか、把握できない。
- ✓ 個別の支援を実施したとしても、県全体としての全体最適につながっていない。

出典：「地方公共団体における広域的なデジタル人材の確保支援事業」事務局作成

## 鹿児島県の外部人材活用検討の流れ

- **離島地域**が多いことから、外部人材活用の際に多くの市町村が、旅費を含む**費用負担を懸念**

県からデジタル人材を派遣する制度があった場合、活用したいですか？	割合
①派遣期間に係る応分の人件費・交通費・宿泊費を負担してでも <b>活用したい</b> 。	7.0%
②派遣期間に係る交通費・宿泊費を負担してでも <b>活用したい</b> 。	2.3%
③費用がかからないのであれば <b>活用したい</b> 。	62.8%
④分からない。	23.3%
⑤活用したくない、又は活用する必要はない。	4.7%

- **限られた予算や県DX推進体制を踏まえ、支援対象市町村や支援課題の絞り込みを行うことの重要性を確認し、これに係る業務を外部人材に委託**することを決定
- 令和6年度は、DX推進を実務的に伴走支援するデジタル人材を鹿児島県において確保し、市町村に派遣する取組を行う

出典：「地方公共団体における広域的なデジタル人材の確保支援事業」における鹿児島県作成資料を一部加工

# 都道府県等による外部人材確保に係る市町村支援の財政措置・補助

都道府県等による市町村支援を推進するため、都道府県等が市町村支援を目的に外部人材を確保する際には、人材確保経費等に対する特別交付税措置が適用されます。

## 外部人材の確保に係る地方財政措置

### 対象経費

- 都道府県(連携中枢都市等含む)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、募集経費  
※常勤職員についても対象になる場合あり。
- 上記の経費の一部につき市町村の負担金が生じる場合の当該負担金

### 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)

### 措置額

- 対象経費に0.7を乗じた額

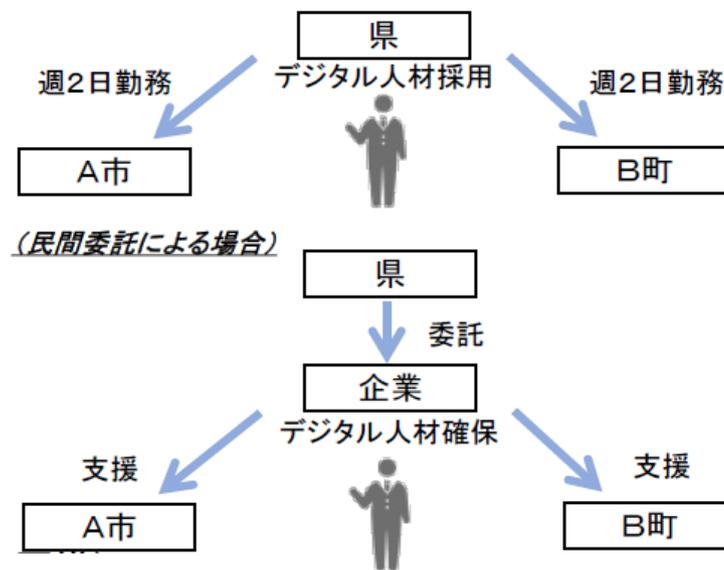
### 上限額

- 人件費相当額2,000万円/人
- 募集経費100万円/団体

### 想定事例

- DX・情報化計画等の策定・見直し案の作成
- 標準化・クラウド化に向けた助言・仕様調整
- デジタル技術等も活用した業務見直し(BPR)、システム発注支援
- データ利活用に関する助言
- 人材育成(研修企画・講師等)
- セキュリティ研修・監査支援等

## 都道府県による支援イメージ



①外部人材確保の手順	・・・ 4
・ステップ1 重点課題の特定	
・ステップ2 人材要件の定義	
・ステップ3 人材の選定	
・ステップ4 人材の受入れ	

②外部人材確保事例	・・・ 19
・自治体による外部人材活用の事例	
・都道府県等による外部人材確保に係る 市町村支援の体制例	

(参考資料)

①外部人材確保手順に関する補足情報	・・・ 54
-------------------	--------

②外部人材確保に係る各種支援制度	・・・ 59
------------------	--------

# 人材確保の“重点課題”の特定、人材要件の定義

## アンケートやヒアリングで集めた情報をシートに一覧化

### 人材確保検討シート(例)

#	主管組織	課題・悩み	課題分類	人材タイプ
1	情報システム部	情シス一人体制で庁内からの問合せに対応しきれていない	業務改善	サービスデザイナー
2	市民生活課	住民窓口オンライン化計画の具体化が十分にできていない	計画策定・推進	プロジェクトマネージャー
3	×××	×××	×××	×××

アンケートやヒアリングで関係部局から収集した課題・悩みをシート上で一覧化しましょう。

それぞれの課題に対して、どのような種類の課題か、どの人材タイプが必要か(9ページ参照)、整理してみましょう。

課題分類や人材の分類を行うのが難しい場合は、身近な専門家に相談してみましょう。

例) 自団体CIO補佐官、都道府県等DX推進窓口、総務省アドバイザー等



## しっかりと準備して面接を有意義な時間に

### 観点① 双方向の意見交換

面接は、都道府県等・市町村側と候補者側双方にとっての見極めの場であると同時に、**就業意欲形成の場**でもあります。外部人材に求める能力の有無や、活躍できる人物かどうかを見極めつつ、候補者からは「この自治体で働きたい」と感じていただくことが大切です。

#### プラスポイント

「現場でこのような悩みが実際に起きている」と差し支えない範囲で候補者に打ち明けることで、「自分ならこういう点で役に立てるのではないか」という候補者の具体的な考えに基づいた意見交換の場にすることができます。



### 観点② 事前情報共有・認識合わせ

面談前に候補者と何らかのコミュニケーション等が発生した場合は、**事前に面接官同士で内容を共有**しましょう。また、候補者の志望動機等は必ず事前に目を通し、各面接官において**何を確認するかを整理**して面接に臨んでください。

#### プラスポイント

ステップ2で整理した人材要件を改めて確認した上で**外部人材に求めるスキル・人材像を明確化**し、**面接官同士で認識を合わせた**上で面接に臨みましょう。



### 魅力的な人材確保には採用側の配慮も重要

#### 観点③ 個人的な所感や印象を省く

面接官の個人的な所感や印象が採否に影響を与えないよう、以下の点には注意が必要です。

1. 最初に見た印象（第一印象）
2. 外観的印象（好き嫌い）
3. 自分と同じタイプかどうか（同質化）
4. 面接官が持つ固有の先入観（レッテル）
5. 直前に面接した人の印象（残像効果）
6. 自分が付けたメモ（増幅効果）
7. 他の面接官への配慮（政治的配慮）



#### 観点④ 細やかな連絡

魅力的な人材は引く手あまたです。なるべく面接当日に候補者に選考結果を伝えるようにしましょう。**その日のうちに結果が出ない場合でも、以下の点をお礼メールや電話で伝えること**で自団体に対する印象が良くなります。

1. 面接等のお礼
2. 結果連絡の時期
3. 今後の選考スケジュール（次回の面接予定者、日程、面接方法等）



## プロジェクト計画書に必要事項を記入して認識共有

### ■プロジェクト計画書(例)

		#	記載項目	項目説明	記載例
Who	誰が	1	主管組織	本プロジェクトを主導する組織・部署名を記載します。	情報システム部
Why	なぜ	2	取組課題	なぜ困っているのか、何を解決する必要があるのかを記載します。	庁内からの問合せ対応を一人で行っており、他業務に手が回らない。
Whom	誰と	3	関係組織	取組課題に関係する組織・部署を整理しておきます。	全部署
When	いつ	4	取組期間(目安)	目安とする本プロジェクトの取組期間を設定します。	令和6年度上期
What	何を	5	業務内容	プロジェクト関係者の役割と業務を書き出します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報システム部 問合せ実績調査、他業務棚卸</li> <li>外部人材 業務分析、業務改善案策定</li> </ul>

①外部人材確保の手順	・・・ 4
・ステップ1 重点課題の特定	
・ステップ2 人材要件の定義	
・ステップ3 人材の選定	
・ステップ4 人材の受入れ	
②外部人材確保事例	・・・ 19
・自治体による外部人材活用の事例	
・都道府県等による外部人材確保に係る 市町村支援の体制例	
(参考資料)	
①外部人材確保手順に関する補足情報	・・・ 54
②外部人材確保に係る各種支援制度	・・・ 59

# 外部人材確保に係る各種支援制度

各種支援制度も活用し、外部人材確保にお役立てください。

## 制度1: 外部人材確保支援【総務省】

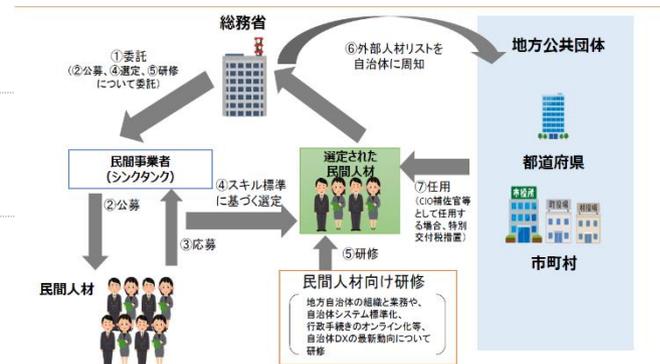
**概要** 「自治体DX推進のための外部人材スキル標準」に基づき、選定した外部人材に、自治体の業務や情報システム等についての研修を実施し、それら人材の情報を「外部人材リスト」として自治体に情報提供する

**対象**

- 都道府県
- 市町村

**主な内容**

- 全自治体に人材類型ごとの登録者数、業種、所在地などを整理した外部人材リスト登録状況の提供
- 希望する自治体には、外部人材リスト(本体)及び登録者のプロフィールを記載した資料を提供
- 任用において要件を満たす場合は、制度3又は制度5の併用が可能



出典: 総務省、自治体DX推進に向けたブロック説明会

## 制度2: 地域情報化アドバイザー派遣【総務省】

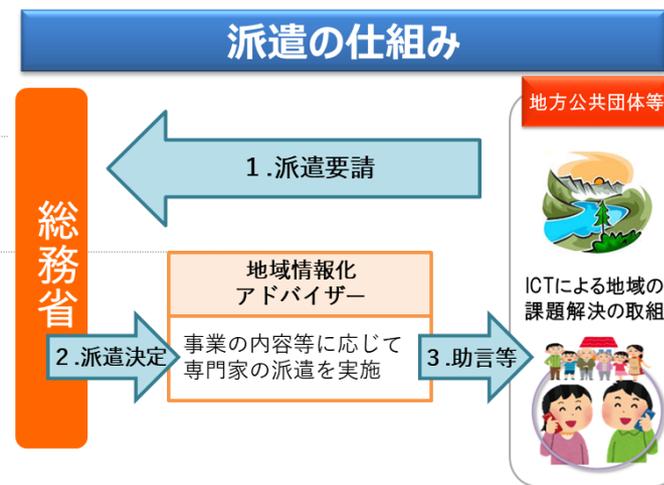
**概要** 情報通信技術 (ICT) の知見やノウハウを有する専門家を「地域情報化アドバイザー」に委嘱し、地域の課題解決のためにICTの活用を検討する地方公共団体等からの求めに応じて派遣する

**対象**

- 地方公共団体
- 総務省総合通信局等又は地方公共団体から推薦を受けた団体

**主な内容**

- 先進的な取組を行っている地方公共団体の職員、大学教員、CivicTech等の有識者にアドバイザーを委嘱
- 現地派遣は年間3回まで、オンライン会議による支援であれば合計10時間まで可能
- 令和6年度は総勢222名に委嘱し、その中にはスマートシティ、テレワーク、人材(DX推進のための機運醸成)、自治体システムの標準化・共通化、行政手続のオンライン化等、多様な分野を専門とするアドバイザーを含む



出典: 総務省、地域情報化アドバイザー派遣制度 (ICT人材派遣制度)

# 外部人材確保に係る各種支援制度

## 制度3: 地域活性化起業人 【総務省】

概要

地域活性化等を目的に、三大都市圏に所在する企業等の社員を一定期間受け入れ、そのノウハウや知見を活用する取組において、起業人の受入経費等に対して特別交付税措置を講じる

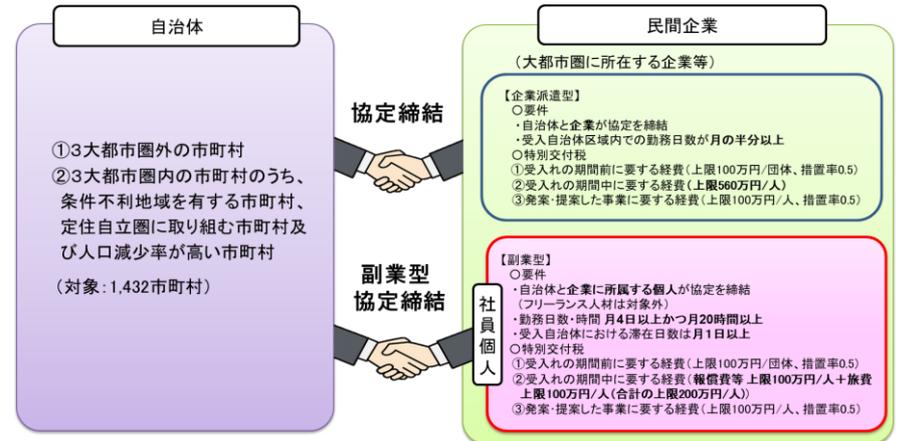
企業から社員を派遣する方式(企業派遣型)に加え、地方公共団体と企業に所属する個人間の協定に基づく副業の方式(副業型)についても、令和6年度から特別交付税措置の対象としている

対象

- 3大都市圏外の市町村
- 3大都市圏内のうち、条件不利地域を有する市町村、定住自立圏に取り組む市町村及び人口減少率が高い市町村

主な内容

- 派遣元企業に対する負担金又は社員個人の報償費など、起業人の受入れの期間中に要する経費に対し、企業派遣型については、上限額一人当たり年間560万円、副業型については、上限額一人当たり年間200万円(報償費等100万円、旅費100万円)の特別交付税措置
- 起業人の受入準備経費に対しても、上限額一団体当たり年間100万円(措置率0.5)の特別交付税措置
- 期間は6か月～3年



出典: 総務省、地域活性化起業人

## 制度4: 地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業 【総務省】

概要

地方公共団体の経営・財務マネジメントを強化し、財政運営の質の向上を図るため、総務省と地方公共団体金融機構の共同事業として、団体の状況や要請に応じてアドバイザーを派遣する

対象

【地方公共団体のDX】

- 都道府県
- 市町村(公営企業を含む。)

主な内容

- アドバイザーの派遣経費(謝金、旅費)は、地方公共団体金融機構が負担
- 186名のアドバイザー(R6.4.25時点)のリストを総務省HPにおいて公表
- リスト掲載者以外の方による支援を希望する団体におかれては、その方を総務省にご推薦いただくことで、リストへの登録が可能

個別市区町村に継続的に派遣(各都道府県市区町村担当課等と連携して事業を実施)

課題対応アドバイス事業	課題達成支援事業
市区町村・公営企業が直面する課題に対して、当該課題の克服等、財政運営・経営の改善に向けたアドバイスを必要とする場合に団体の要請に応じて派遣	上記の支援分野の実施に当たり、知識・ノウハウが不足するために達成が困難な市区町村・公営企業に、技術的・専門的な支援を行うために派遣

都道府県に派遣

啓発・研修事業

都道府県が市区町村・公営企業の啓発のため支援分野の研修を行う場合に派遣

出典: 総務省、地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業

# 外部人材確保に係る各種支援制度

## 制度5: 市町村におけるCIO補佐官等としての外部人材の任用等に係る地方財政措置【総務省】

概要

市町村がCIOのマネジメントを専門的知見から補佐するCIO補佐官等として、外部人材の任用等を行うための経費に対して特別交付税措置を適用する

対象

- 市町村

主な内容

	対象経費	措置額(※)		対象期間
		対象経費の合計額に0.7を乗じて得た額	対象経費の上限額	
①任用等経費	市町村がCIO補佐官等として、外部人材の任用等を行うための経費として次に掲げるもの <ul style="list-style-type: none"> <li>特別職非常勤職員として任用する場合 → 報酬等(期末手当等を含む。)</li> <li>外部に業務委託する場合 → 委託料等</li> </ul>	対象経費の合計額に0.7を乗じて得た額	なし	R3~R7年度
②募集経費	市町村がCIO補佐官等として、外部人材の募集を行うための経費	対象経費の合計額に0.7を乗じて得た額	100万円	R4~R7年度

※措置率について0.5(～令和4年度)から0.7(令和5～7年度)に拡充  
 ※特別職非常勤職員として任用する場合、対象となる人数を1名(～令和5年度)から3名(令和6年度～7年度)に拡充

出典: 総務省、CIO補佐官等

## 制度6: 地方創生人材支援制度【内閣府】

概要

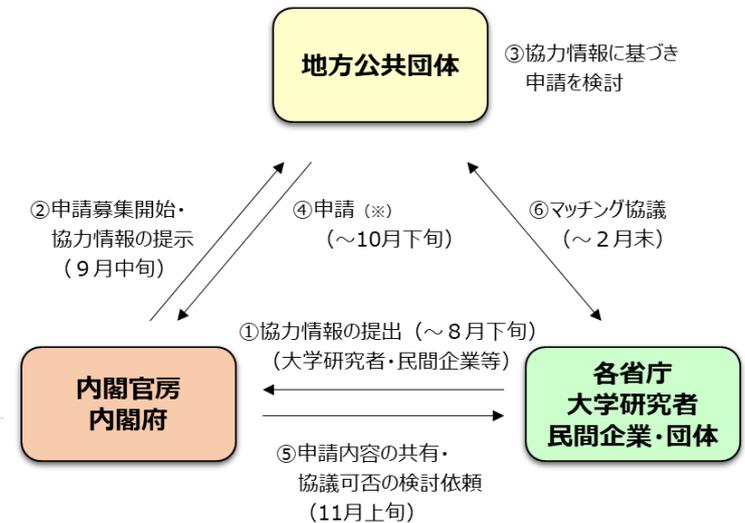
国家公務員、大学研究者、民間企業社員等の総合的又は専門的な知見を有する人材を地方公共団体に派遣し、そのノウハウを活かして地方創生を推進するため、地方公共団体からの派遣受入れの希望申請に基づき、各省庁、大学、民間企業と地方公共団体とのマッチング協議の支援を実施する

対象

- 都道府県
- 市町村

主な内容

- 大学研究者及び民間専門人材への報酬等は、協議により決定
- 大学研究者の派遣において要件を満たす場合は、制度5の併用が可能
- 民間専門人材の派遣において要件を満たす場合は、制度3又は制度5の併用が可能



※ 市区町村は都道府県経由で申請(締切は都道府県毎に設定)

出典: 内閣府、地方創生人材支援制度