

長崎県・市町連携フォーラム

長崎県説明資料



長崎県

企画部デジタル戦略課

課長 高橋 圭

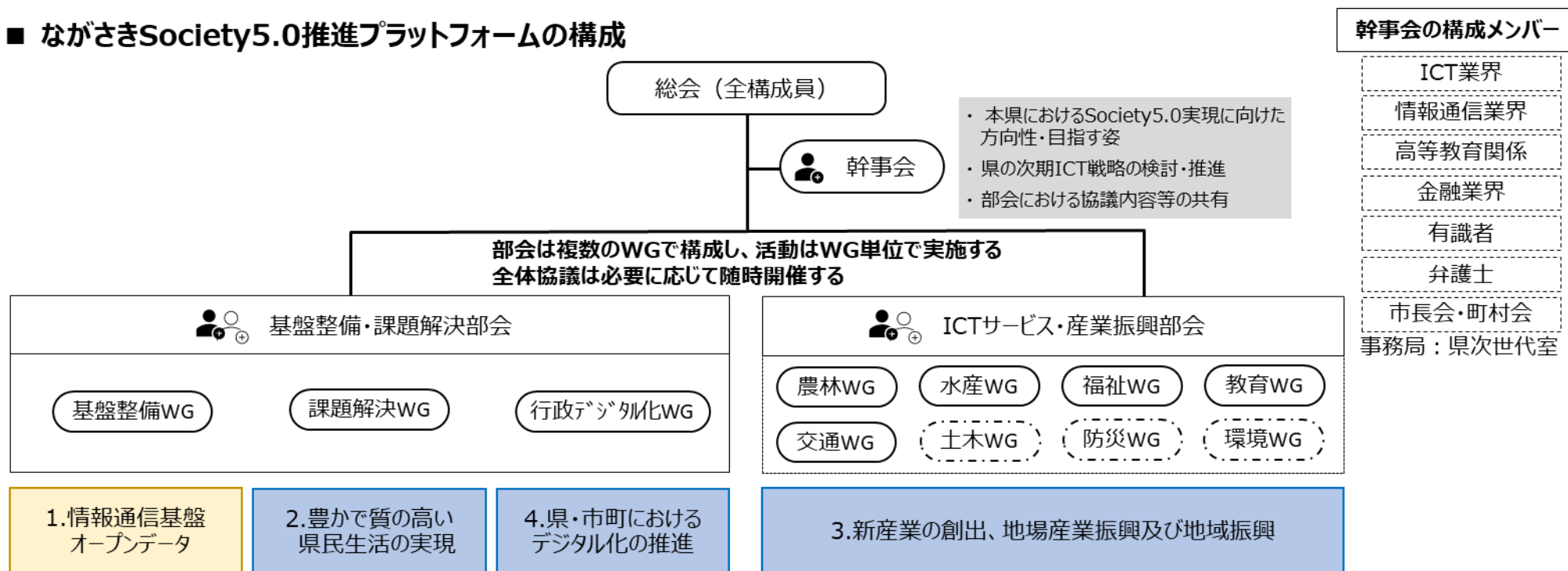


1. 長崎県のデジタル人材の状況

【長崎県の取組】推進体制、デジタル人材の活用等

- 本県におけるSociety5.0実現に向けた取組として、民間企業や関係団体、市町などと連携を図りながら様々な分野におけるデジタル化・DXを推進する「ながさきSociety5.0推進プラットフォーム」を令和2年9月に立ち上げ、各施策を展開
- デジタル人材の活用として、長崎県では次の人材を確保してきたところ
 - ・情報戦略アドバイザー（R2～R5）：庁内・市町職員の人材育成（研修等）、各施策等への助言など
 - ・デジタル戦略補佐監（R4～）：知事を含めた幹部職員に対して、ICT/DXに関する最新の産業、市場、技術の動向等をインプット
 - ・デジタルコーディネーター（R4～）：県の個別事業に対して、専門的知見に基づいた提案や仕様の検討等、幅広く伴走支援
- 県内市町においては、それぞれ独自の人材育成や確保を行いながら、行政のデジタル化や社会のデジタル化・DXを推進してきた

■ ながさきSociety5.0推進プラットフォームの構成

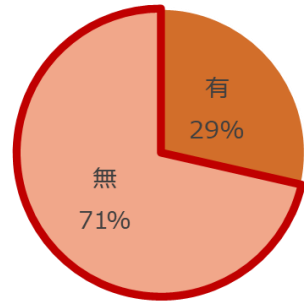


2. 長崎県内市町のデジタル人材の状況

【市町の状況】

- 令和6年6月、長崎県内市町のデジタル・DX担当課長を対象とした「自治体DX推進にかかる意見交換会」を開催し、外部デジタル人材の確保などについて、意見交換を実施
- 事前アンケート調査の結果は以下のとおりであり、**外部デジタル人材を確保している市町は全体の3割**にとどまり、残り**7割がデジタル人材を確保できていないことが判明**
- デジタル化・DXを推進する上での課題として、「**職員の人材育成、意識改革・意識醸成**」が最も多く、次に「**財源不足**」が多かった

図1 県内市町の外部デジタル人材の有無

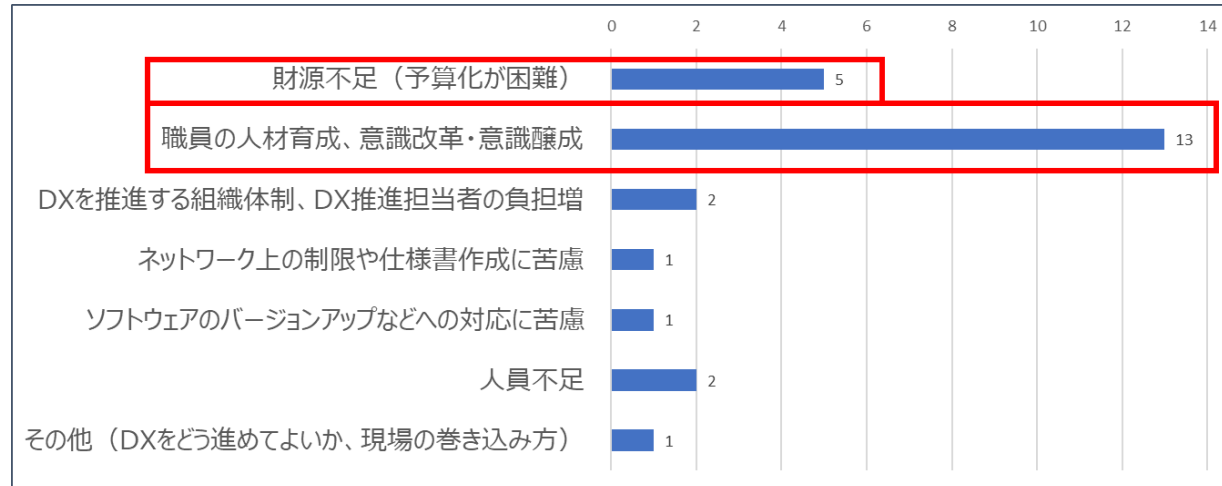


有：6団体 無：15団体
/ 21団体

【外部デジタル人材確保の課題】

- 今後、新たに確保する際に、適切な人材を選定するのに**十分な応募があるか**が課題になると考えている。
- 外部人材の必要性に対する**庁内の理解度が低い**。
- 常駐可能な人材を求めている。しかしながら、**量的な人材不足は顕著であり、また、マッチング可能とあっても、予算的な部分で折り合いがつかないこともある**。
- **どのような人材が適任であるか判断が難しい**。
- **外部人材のスキルが行政側の要求を満たしているかの判断が難しい**。
- **給与等の処遇面**
- **人材の選定基準、有償・無償の切り分け**

表1 デジタル化・DXを推進する上での課題・意見



「職員の人材育成、意識改革・意識醸成を課題」を課題に感じている回答が最も多かった。

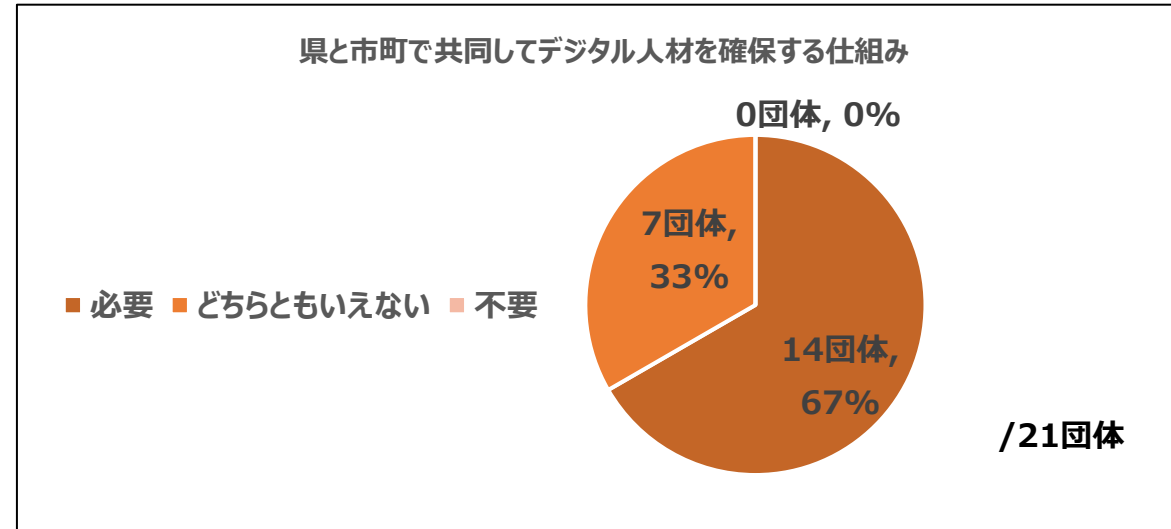
（以下、主な意見）

- ・ 庁内のデジタル化・DX化を推進するうえで、デジタル人材育成が不可欠である。また、庁内のデータ利活用が進んでいないため、データ利活用人材の育成も必要であると考えている。
- ・ DXに対する職員の意識醸成
- ・ 長年の慣習、現状維持バイアス、行政の無謬性神話からくるDXに対する無関心・他人事感。
- ・ 職員のマインドチェンジを継続的に行っていく必要がある。普段の業務に追われており、棚卸や学習等の時間を作ることが困難である。
- ・ 職員全体のマインドチェンジ

2. 長崎県内市町のデジタル人材の状況

【意見交換会後の追加アンケート】デジタル人材の必要性など

- 意見交換会後に行った追加アンケート調査にて、「県と市町で共同してデジタル人材を確保する仕組みについて必要」と考える団体は14団体となった



必要

- ・ 課題は共通している部分も多いと考えており、有能な人材のシェアを検討することは効果的だと思う。
- ・ 単独でデジタル人材を確保する財源や知見がないので、必要なときにアドバイスをいただけるような人材の共同利用は必要な取り組みと考える。
- ・ 費用対効果の面で外部人材の活用を前向きに検討できておらず、費用を少しでも抑えることができれば積極的な活用を検討できるため。

どちらともいえない

- ・ 非常に魅力的だが、各市町の課題が異なる中、どのような人材が必要か難しい。

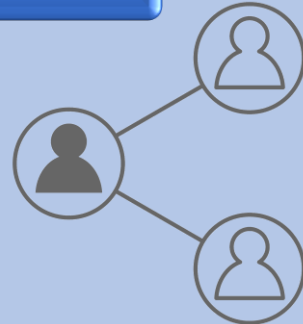
3. デジタル人材の確保に関する都道府県伴走支援事業の活用

【県・市町による共同利用】推進体制・活用方法・費用負担など

- 県では、これまでデジタル人材の確保や活用をしてきたところであるが、県・市町による共同利用を検討するには、人的リソースやマンパワー、ノウハウが不足するため、総務省の「都道府県等による人材確保伴走支援事業」を活用し、具体的な市町のニーズ、人材像、活用方法、費用負担などについて整理し、デジタル人材の活用に向けた取組を検討することとした

◎ 共同利用に向けた内容検討

- ◆ 市町のニーズ把握
- ◆ 必要となるデジタル人材像
- ◆ 雇用・派遣・募集の方法
- ◆ 運用体制構築
- ◆ 費用負担の考え方 etc...



◎ 国の事業活用

・総務省「都道府県等による人材確保伴走支援事業」

➤ 6月：本事業に申請、7月2日：本県の採択が決定

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 (国・R6当初 0.8億円)

趣旨	他の地方公共団体の参考となるような、 都道府県等と市区町村との連携による広域的なデジタル人材確保の取組に対し、総務省及び受託事業者がプッシュ型で助言等を行う伴走支援を実施
募集団体	都道府県等の管内市区町村のうち、デジタル人材の確保について都道府県等の支援を必要とする市区町村への支援に意欲がある 都道府県等
対象事業	都道府県等による市区町村支援のためのデジタル人材確保の取組等のうち、全国展開に向け、汎用性が高くかつ他団体の参考となるような取組を、総務省による伴走支援（ロードマップ策定、課題分析、ノウハウ提供等）の対象 ※デジタル人材確保の取組の想定例 ・市区町村におけるDXの進捗・課題等を踏まえ、必要とする人物像や確保したデジタル人材に担わせる業務や役割の洗い出し ・人材の募集方法 ・デジタル人材受入に向けた整備（組織体制、任用形態等）

4. デジタル人材活用の方向性

【共同利用】運用体制確立、県内全域での活用促進

- 市町における課題やニーズをしっかりと把握し、必要となるデジタル人材像を把握し、確保（雇用）や派遣方法など、市町の実情に応じた手法などを取りまとめ、令和7年度におけるデジタル人材活用に向け、総務省事業を活用して検討を深める
- デジタル人材確保後は、それぞれの市町において活用を行い、具体的なデジタル関連施策の充実を図る

スキーム確立

- ✓ 課題、ニーズの整理
- ✓ 必要なデジタル人材像
- ✓ 共同利用方法、派遣方法、費用負担にかかる詳細設計
- ✓ 予算化の調整

確保・活用

- ✓ 広域での人材募集
- ✓ 人材の共同活用、個別登用
- ✓ 運用体制確立
- ✓ 個別事業の深化、D X 推進体制の強化
- ✓ 成果創出、評価

県内全域横展開

- ✓ 優良事例の横展開
- ✓ 長崎県版デジタル社会の実現

STEP01

STEP02

STEP03