

デジタル人材の確保について

総務省 地域力創造グループ 地域情報化企画室

地域DX推進に向けた計画的なデジタル人材の 確保・育成や推進体制の構築について

令和7年5月22日
総務省 地域情報化企画室

人材育成・確保基本方針策定指針※の概要（デジタル人材関係部分）

（※）「人材育成・確保基本方針策定指針の改正について」（令和5年12月22日付け総行給71号・総行公130号・総行情111号 総務省大臣官房地域力創造審議官・総務省自治行政局公務員部長通知（各都道府県総務部（局）長・各指定都市総務局長宛に発出））

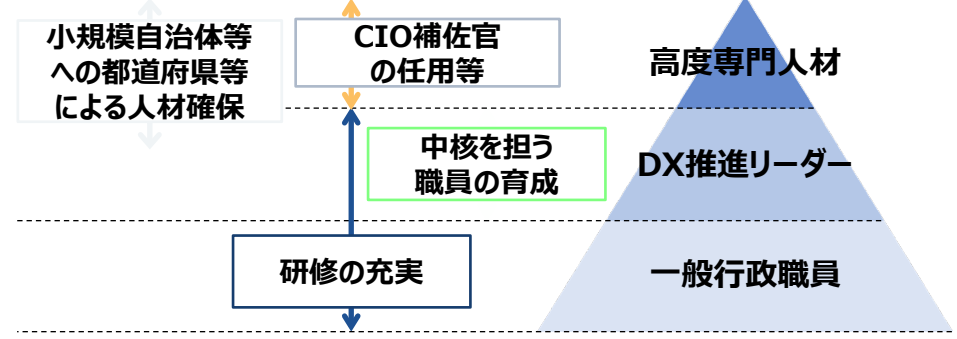
1. 新たな指針について

- 平成9年、地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「指針」を策定（令和4年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（95.7%）が方針を策定）
- 令和5年12月、少子高齢化、デジタル社会の進展等により行政課題が複雑・多様化する中、これまでの指針を大幅に改正し、戦略的な人材育成・確保に取り組む上での新たな「指針」（人材育成・確保基本方針策定指針）を策定
- 特にデジタル人材に関しては、その育成・確保が急務であることを踏まえ、新たに「デジタル人材の育成・確保に関する留意点」を盛り込む

2. 基本方針の改正等に当たっての基本的な考え方

- 求められる職員像・職務分野等に応じ必要なスキルを明確化
- 特に必要となる人材について、可能な限り定量的な目標を設定、定期的に検証、取組を改善
- 首長等が積極的に関与、人事担当部局と関係部局が連携
- 単独では人材の育成・確保が困難な市区町村への都道府県の支援、市区町村間の連携の強化

～デジタル人材の確保・育成の推進～



3. デジタル人材の育成・確保に関する留意点

- 「高度専門人材」「DX推進リーダー」「一般行政職員」の人材像ごとに想定される役割を整理
- 職員のデジタル分野の知識・スキル水準等を把握の上で、人材像ごとに育成・確保すべき数値目標を検討・設定
- 人事担当部局とDX担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層によるコミットメント等によりデジタル人材の育成・確保に係る推進体制を構築
- 人材確保等が困難な市区町村に対する都道府県による支援
- デジタル分野の専門性と行政官としての専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示

DXに係る市町村の現状

- **小規模団体**（人口5万人以下） **211団体が「1人情シス」状態**
（DX推進部局の担当者が1人以下）

市町村の声

- 小規模団体で自前にデジタル人材を確保することは困難で、都道府県による人材派遣を求める声が多い。その際、アドバイザーではなく、**実際に業務に従事してほしい**という要望が多い

① 小規模自治体の現状

- ・ **1人職員がDX担当部局と他業務を兼務。**
- ・ 情報システム担当になったものの、デジタルの素養がなく、**マニュアルを読むのにも苦労。**

② 都道府県に求めるもの

- ・ 都道府県のスケールメリットを生かし、**人材を共有できる仕組み**を構築。
- ・ **市町村単体でデジタル人材の採用が困難。**県との人事交流や県からの派遣など、**県全体で人材不足に取り組んでほしい。**

③ 求める人材・派遣形態

- ・ アドバイザーによる助言・業務分析だけではなく、**直接的に目の前の行政実務に関するDX推進サポート**する人材。
- ・ **自治体業務を理解**し、現実的な提案をする人材。
- ・ 回数や時間に縛られない派遣・**常勤的な派遣。**

都道府県における市町村支援のデジタル人材確保（人材プール）

- 全国で、都道府県が市町村と連携してDX推進体制を構築し、デジタル人材を市町村に派遣する取組やシステムの共同調達を主導する取組等が進みつつある。
- こうした取組を加速させるため、**令和7年度中に、全ての都道府県で市町村と連携した推進体制を構築し、市町村が求める人材プール機能を確保できるよう、総務省がデジタル庁と連携し支援。**

都道府県と市町村が連携したDX推進体制

都道府県

想定する主な機能

首長レベルの方向性の共有
各市町村の状況把握
デジタル人材を活用した支援
広域的な取組の検討
(システム共同調達、合同研修等)

人材プール

全体方針策定を主導する人材
個別プロジェクトを進める人材
システム導入・管理等の
実務を担う人材

都道府県の人材確保を
総務省も支援（R6補正）

市町村

ニーズに応じて
人材派遣

R7より常勤職員の人件費について普通交付税措置

ノウハウ・研修等の提供

- 都道府県と市町村が連携したDX推進体制の構築に向けたデジタル人材確保プロジェクト（R6補正）
- 確保・育成の「ガイドブック」
- 望ましいスキルや経験を類型化した「スキル標準」
- DXの取組の参考となる「参考事例集」
- 自治大学校等関係機関での研修

アドバイザー派遣

- DXアドバイザー（主に自治体DX分野。地方公共団体金融機構と共同）
- 地域情報化アドバイザー（主に地域社会DX分野。）

財政措置

【普通交付税措置】

- 都道府県が、一定のスキル・経験を有するデジタル人材を、市町村支援業務を行う常勤職員として雇用した場合の人件費

【特別交付税措置】

- 市町村によるCIO補佐官任用等に要する経費
- DX推進リーダー育成経費
- 都道府県等による市町村支援のデジタル人材確保に要する経費

総務省の伴走支援

都道府県と市町村が連携したDX推進体制の先進事例

I 知事と全首長による協働宣言

(愛媛県)

- ✓ 協働宣言に基づき「**愛媛県・市町DX推進会議**」を設置し、「チーム愛媛」として一体となってDXを推進
- ✓ 推進会議に設置した**統括責任者**と**県が各市町村を訪問し、機運醸成 (R3～5)**
- ✓ 推進会議で**3人の専門人材**を確保し、**ニーズに応じ**市町村を支援
- ✓ 事例共有等を兼ねた**合同研修**を年2回実施

確保している人材 (R6)

県の常勤職員：3人
業務委託型：8人

II 人材を県と市町で共同採用

(広島県)

- ✓ 県全体でDXを推進し、**デジタル人材を共同で採用・育成・活用**する枠組みとして「**DXShipひろしま**」を構築
- ✓ デジタル人材を県と市町共同で採用し、単独では人材の確保が難しい市町に**当該市町の常勤職員として配属**
- ✓ 採用した即戦力人材については、**市町へ配属前に、行政の基礎的な知識や市町の取組状況に関する研修**を実施

確保している人材 (R6)

県の常勤職員：3人 + 事務局職員 1人
市町村派遣職員：16人

III 民間デジタル人材の派遣

(熊本県)

- ✓ **地元企業のデジタル人材**を活用し、市町村を伴走支援（県とは週1回のミーティングで緊密に情報共有を実施）
- ✓ デジタル人材が**県内市町村を訪問（県職員が同行する場合もあり）**、ヒアリングを行い**ニーズに沿った支援**を実施
- ✓ チャットツールを導入し、**県・市町村の職員が日常的に意見交換**

確保している人材 (R6)

県の常勤職員：6人
業務委託型：3人

IV 市町村情報システムの共同調達 (長野県)

- ✓ 全市町村で構成される**一部事務組合に県職員と市町村職員を派遣**
- ✓ 長野県市町村自治振興組合においてシステムの**共同構築、共同調達、共同運用**を行うことで、市町村の業務負担を軽減

確保している人材 (R6)

一部事務組合への派遣職員：5人
(県職員2人、市町村職員3人)



V 県職員人材シェアリング事業 (群馬県)

- ✓ 行政サービスの主要な提供主体である市町村のDXを支援していくことにより県民の生活の質の向上を図ることが県の責務であるという認識の下、**県職員が自ら市町村職員を支援**
- ✓ 県DX課の市町村支援担当職員を各市町村に配置し、県庁内関係課と連携しつつ、訪問・個別支援によって市町村DXを伴走支援

確保している人材 (R6)

県の常勤職員：8人
(情報職1人、行政職7人)



推進体制の機能と今後の方向性について

- 都道府県と市町村の連携によるDX推進体制の構築等が重要であることから、令和6年1月19日、総務大臣から、各都道府県知事及び市町村長宛ての書簡を発出し、推進体制の構築・拡充を要請したところ。
- 構築するDX推進体制の規模・水準については、地域の実情に応じ、様々な形態が想定され得るものである一方、先進自治体の事例も踏まえ、次のような**4つの機能が必要**。
- 支援体制の中心となる**人材プール**については、**都道府県において、専門人材を確保して構築・拡充を進める必要**があり、多くの市町村で継続的かつ直接的に実務を行う人材が求められていることを踏まえ、**常勤職員としての雇用を中心としていく必要**。
- 具体的には、一定の実務経験・スキルを持ち合わせた人材（以下「**自治体DXアクセラレータ**」という。）を確保していただくことを想定。

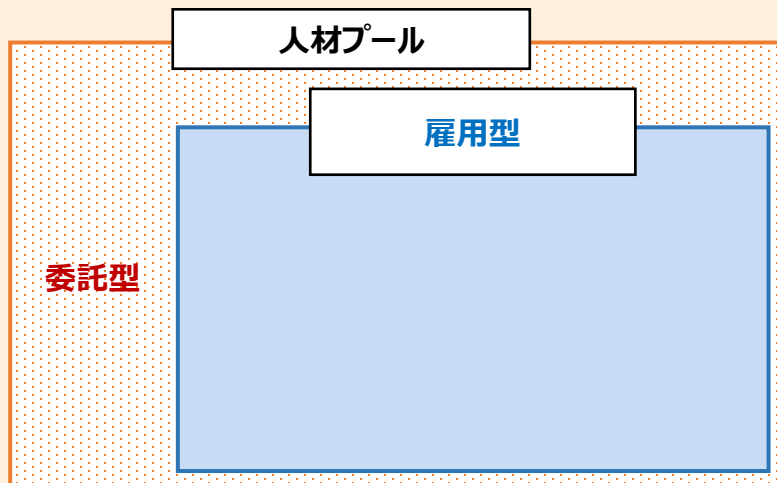
① 連携の確保

市町村の首長レベルと推進体制構築に係る方向性の共有（会議体・宣言・協定等の一定の枠組みの構築）

② 市町村の状況把握

ヒアリングや日常の情報共有を経て、全市町村の状況を把握。

③ 専門人材を活用した支援



＜自治体DXアクセラレータの要件（予定）＞

次の①及び②をともに満たすこと。

- ① デジタル分野の経験・スキルとして以下のいずれかの要件を満たすこと。
 - ア 民間企業、地方公共団体等におけるデジタル分野での実務経験を5年以上有すること。
 - イ IPAが実施する高度試験（ITストラテジスト試験、システムアーキテクト試験、プロジェクトマネージャ試験、ネットワークスペシャリスト試験、データベーススペシャリスト試験、エンベデッドシステムスペシャリスト試験、ITサービスマネージャ試験及びシステム監査技術者試験）のいずれかに合格していること。
 - ウ ア又はイと同視し得る知見を有すること。
- ② デジタルに関連する市町村支援業務を主たる業務として実施すること。

④ 連携して推進すべき取組の設定

都道府県と市町村が連携して推進すべき取組のテーマの設定。
（庁内DX・システムの共同調達・地域社会のDXの推進・デジタルデバйд対策等）

◆地方財政措置 都道府県における市町村支援のデジタル人材確保（人材プール）

○ 小規模市町村を中心にデジタル人材の確保が難しい中で、令和7年度中に都道府県が市町村と連携して地域DX推進体制を構築し、市町村の求める人材プール機能を確保できるよう、地方交付税措置を拡充

○ デジタル人材としてのスキル・経験を有し、市町村支援業務を行う常勤職員※について、普通交付税措置

	現 行	令和7年度～
常勤職員 (アクセラレータ※)	特別交付税 (措置率0.7)	普通交付税 単価780万円程度×人数
非常勤職員 業務委託		特別交付税 (措置率0.7) (～R11)

※ 一定の経験・資格を有する者について、総務省が任命し、デジタル庁と連携してスキルアップ等を継続的に支援

自治体DXアクセラレータ500 プロジェクト

(都道府県と市町村が連携したDX推進体制の構築に向けたデジタル人材確保プロジェクト) 【新規】

○ 都道府県における人材プール構築の課題として、

- ① デジタル人材の採用に必要なノウハウが十分ではない
- ② 確保できるデジタル人材の質・量ともに十分ではない
- ③ 確保した人材の行政実務に関する基礎知識が不足しており、十分に活躍できない

との声が寄せられている。

⇒ デジタル庁など関係省庁や民間企業と連携し、これらの課題を一気通貫で解決し、DX推進体制の構築を強力に推進

1.採用ノウハウの伝授

■ 総務省とデジタル庁が連携し、各都道府県の人材確保を支援

支援項目の例

- ①管内市町村の課題を洗い出し・深堀
- ②業務と人材像の明確化
- ③採用工程・任用形態・管理体制の整理

■ ノウハウ等を47都道府県に展開

(人材確保イメージ)



2.人材の質・量の確保とコーディネート支援

■ 広報媒体も積極的に活用しながら、関係企業等に広く協力を呼びかけ、人材プールの候補となる企業・人材をリスト化

■ 都道府県は、上記リストも活用しながら人材プールを構築。必要に応じ、関係省庁と連携して、都道府県と人材とのマッチング等をコーディネート

■ プールされた人材を、「自治体DXアクセラレータ」に任命し、ネットワーク等についても継続的にフォロー。全都道府県・業界団体等に対し、好事例を積極的に周知・広報

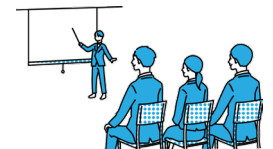
⇒ 全国で500名の任命を目指す
※各都道府県10名+aのイメージ



3.行政知識の獲得

■ 基礎的な行政実務に関する研修メニュー・テキストを作成

■ 自治大学校等で、採用が決定したデジタル人材に対し、行政実務研修を実施。



「専門人材リスト・協力企業リスト」、「人材プール」、「自治体DXアクセラレータ」の関係性

人材供給源

個人事業主

民間企業

自治体OB/OG

市町村職員

副業人材

新卒・経験者採用

・
・
・

専門人材リスト・協力企業リスト（イメージ） （総務省が作成）

専門人材リスト

氏名	人材類型	対応可能地域
総務 花子	プロデューサー	●●地方
総務 太郎	プロジェクトマネージャー	●●県
デジタル 次郎	エンジニア・サービスデザイナー	●●県

協力企業リスト

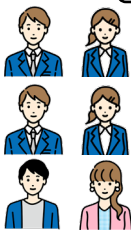
社名	派遣可能な人材の類型	対応可能地域
A社	プロデューサー、プロジェクトマネージャー	●●地方
B社	プロジェクトマネージャー	●●県
C社	プロデューサー、プロジェクトマネージャー、エンジニア・サービスデザイナー	●●県

供給

都道府県

人材プール

都道府県がリストも活用しながら構築



常勤職員

任期付職員

非常勤職員

会計年度任用職員

委託事業者



派遣・支援

都道府県職員として管内町村を巡回派遣するのみではなく、都道府県から市町村へ自治体派遣され、市町村職員として勤務する場合もあり。

人材プールから推薦

被推薦者を「自治体DXアクセラレータ」として登録

総務省

（名刺への記載イメージ）



- ✓ 総務省・デジタル庁で連携してネットワーキングや研修を実施
- ✓ 全都道府県・業界団体等に対し、好事例を積極的に周知・広報

A市

B町

C村

◆地方財政措置 市町村支援のためのデジタル人材の確保【延長・拡充】

- デジタル人材が逼迫する中で、特に小規模市町村において人材確保が進んでいないこと等を踏まえ、都道府県等が市町村支援のためのデジタル人材の確保に要する経費に係る特別交付税措置を令和11年度まで延長。

特別交付税措置の概要

対象団体	対象経費	措置額	対象経費の上限額	対象期間
都道府県 市町村	○ <u>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非常勤職員等の人件費、民間事業者への委託費、募集経費 等</u> ○ 上記の経費の一部につき <u>市町村の負担金</u> が生じる場合の当該 <u>負担金</u>	対象経費の合計額に 0.7 を乗じて得た額 拡充期間は	人件費相当額： 2,000万円/人 募集経費： 100万円/団体 →300万円/団体	R11年度まで

市町村支援業務の想定事例

- ・ 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

＜都道府県による市町村支援(イメージ)＞
(職員として採用する場合)



※県が事業者の人材の派遣を委託することも可能

留意点

- 主な所掌事務が市町村支援業務でないデジタル人材に係る経費は、対象外。
- 民間事業者への委託の場合、デジタル人材の人件費以外（交通費、通信運搬費等）に要した経費は、対象外。
ただし、事業運営経費等のうち募集経費に相当する経費は、措置の対象。

◆地方財政措置 地方公共団体のデジタル人材の確保【継続】

- 市町村のDXを推進する上で、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（※1）の役割が鍵となるため、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に係る特別交付税措置を引き続き措置。

特別交付税措置の概要

対象団体	対象経費	対象経費（詳細）	措置額（※3）	対象経費の上限額	対象期間
市町村	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（※2） ・ <u>特別職非常勤職員</u>として任用する場合 → <u>報酬等</u>（期末手当等を含む。） ・ <u>外部に業務委託</u>する場合 → <u>委託料等</u>	対象経費の合計額に <u>0.7</u> を乗じて得た額	なし	R7年度まで
	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 <u>0.7</u> を乗じて得た額	<u>100万円</u>	R7年度まで

（※1）CIO補佐官等とは、DX推進のマネジメントを担うCIO等を専門的知見から補佐する者であり、役職の名称がCIO補佐官に限られるものではない。

（※2）1団体においてCIO補佐官等として複数の外部人材の任用等を行った場合、財政措置の対象上限は3名分（令和6～7年度）

留意点

- 措置対象となるCIO補佐官等の業務は、全庁的・横断的にDX推進を図る「特別職非常勤職員の助言業務」に相当するもの。
- 業務委託も対象となるものの、単なる各種計画策定の業務委託は対象外。また、内部検討の助言等の対象部分は、必要に応じて按分計算して報告していただく必要。

◆地方財政措置 地方公共団体のデジタル人材の育成【拡充】

- 計画的なデジタル人材の育成が喫緊の課題であることを踏まえ、DX推進リーダーの育成に係る経費に係る特別交付税措置を引き続き措置。

特別交付税措置の概要

対象団体	対象経費	措置額	対象経費の上限額	対象期間
			なし	
都道府県 市町村	○ DX推進リーダーの育成に係る研修に要する経費、民間講座の受講料、資格取得のための受験料 (初歩的なものではなく、一定の専門的な資格試験を対象) 等 (想定される経費) ・ 育成プログラム実施に係る委託費又は負担金 ・ 民間事業者、大学等の講座受講料 ・ 人材育成事業に必要なその他の経費（育成プログラム策定経費、ソフトウェアライセンス料など環境整備に要する経費 等）	対象経費の合計額に 0.7 を乗じて得た額	なし	R7年度まで

<自治体DX全体手順書>

「内部職員をDX推進リーダーとして集中的に育成・確保していくにあたっては、**DX推進リーダーとして育成する職員を指定※し、集中的に育成プログラムを実施することが求められる。**」

※ 指定にあたり、「職員本人の希望」のほかに参考とすべき情報

- ・ 対象職員のこれまでの職務経歴（特にシステム、Webサービス・アプリケーション等）
- ・ 民間IT企業での実務経験
- ・ 独立行政法人情報処理推進機構が実施する情報処理技術者試験等の資格取得状況

留意点

- **自治体DXアクセラレータとして確保した者に対して行う研修に要する経費についても、当該者をDX推進リーダーに指定する等本特別交付税措置の要件を満たす限り、措置の対象。**
- 育成プログラム上に記載の無い研修や幅広な職員を対象とした研修に係る経費は対象外。
- 自治体DX推進に係る幅広な経費ではなく、DX推進リーダーの育成に係る経費のみが対象。

デジタル人材確保・育成ガイドブック(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（R6.5月策定）

背景・課題

- 自治体においては、「自治体情報システムの標準化・共通化」をはじめ、様々なDXの取組を短期集中的な実施が求められており、即戦力となる**外部人材の活用が重要であるが、活用している団体は200団体程度**に留まる（令和5年度総務省調）
- 活用していない団体は「**外部デジタル人材に求める役割やスキルを整理、明確化できない**」、「**効果的な募集方法がわからない**」といった課題を挙げている

事業概要

人材確保に向けた具体策をとりまとめ、自治体DX推進計画期間中（～令和7年度）における外部デジタル人材確保を支援するため、**「確保ガイドブック」を策定**

<主な内容>

・外部人材確保の手順

- 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

・外部人材確保事例

・外部人材確保に係る各種支援制度

デジタル初心者の
自治体職員でも
分かりやすい形で
整理

デジタル人材の育成ガイドブック（R6.12月策定）

背景・課題

◆デフレ完全脱却のための総合経済対策（令和5年11月2日閣議決定）
「地方公共団体がデジタル人材の確保・育成に係る方針を円滑に策定できるよう、方針策定や人材育成手法に係る先進事例等に関する調査を行い、**デジタル人材育成の参考となるガイドラインを策定**」

- 令和5年12月に「人材育成・確保基本方針策定指針」（H9年）を改正し、新たに「デジタル人材に関する留意点」等を追加
- 現状、**デジタル人材の育成方針は過半数の団体が未策定**であり、**主要因として「人的余裕のなさ」、「役割やスキルの整理・明確化」**といった課題を挙げている（令和5年度総務省調）

事業概要

自治体のデジタル人材育成を促進するため、自治体の「デジタル人材確保育成方針」策定やデジタル人材育成に取り組む際に参考となる**「育成ガイドブック」を策定**

<主な内容（予定）>

・デジタル人材育成方針の策定手順

- ステップ1 企画
- ステップ2 役割分担
- ステップ3 策定の実行
- ステップ4 組織承認と公開

・育成事業の企画手順

・デジタル人材育成取組事例

DXアドバイザー（経営・財務マネジメント強化事業）

事業概要

- DX各分野の**専門家によるアドバイス**を年間原則**5回以内**（2時間以上／回）受けられる
 - ※ 実地、オンライン
- **自治体による派遣経費**（謝金、旅費）の負担はなし
 - ※ 地方公共団体金融機構が負担
 - ※ アドバイザーは自治体からの推薦による登録が可能

類型と実績

類型	内容	具体例	令和5年度実績※
課題対応 アドバイス事業 【手上げ式】	自治体行政におけるDX等に取り組む市区町村に対する支援	● 情報システムの標準化・共通化 ● マイナンバーカードの利活用 ● データ利活用・EBPM ● デジタル人材の育成 ● 行政手続のオンライン化 ● BPR・業務改革 ● セキュリティ対策 等	96団体
課題達成 支援事業 【プッシュ型】	令和7年度までに標準化対応に向け、事業進捗が遅れている団体に対する支援	● 小規模団体等を中心に移行計画の作成 ● Fit&GAPの実施 等の標準システム導入に当たっての技術的・専門的な支援	55団体
啓発・研修 事業	都道府県が市区町村の啓発のための研修会・相談会を実施	* * *	14団体 ※うち1団体は 首長・管理者向けトップセミナー

- **活用事例集を策定**（総務省HP:https://www.soumu.go.jp/main_content/000921634.pdf）
→ 「システム調達と業務改革」、「人材育成」、「経営層の意識醸成」に係る**具体の助言内容**や**効果等**を掲載

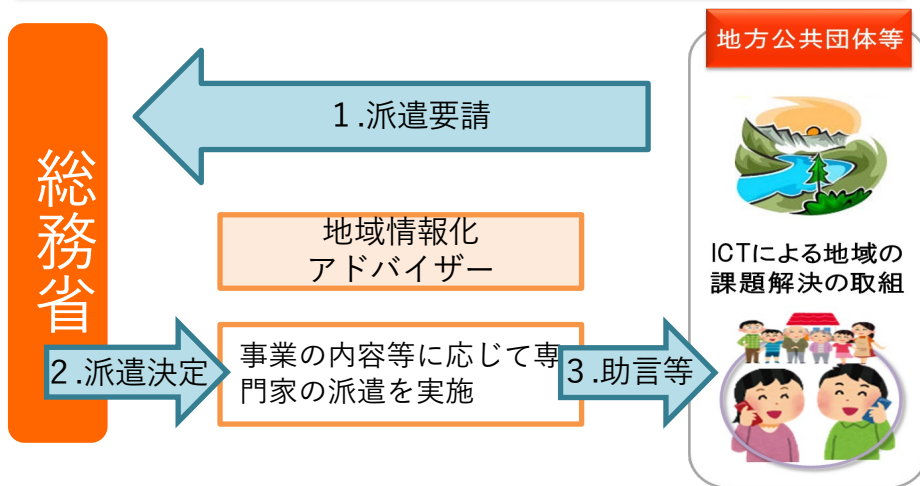
更なる活用に向けた改善（令和6年度～）

- 自治体DXの現状や外部デジタル人材に関する要望等を踏まえ、実施要綱に例示されているDXアドバイザーの取組分野を追加
＜取組分野＞ ※下線部が追加
情報システムの標準化・共通化、マイナンバーカード、行政手続のオンライン化、データ利活用、EBPM、BPR・業務改革、デジタル人材の育成、**DXの機運醸成、外部デジタル人材の確保、セキュリティ対策、消防DX**（警備業務関係、通信指令業務、救急業務関係）
- その他、**派遣時間・回数や事務手続の改善等**を実施

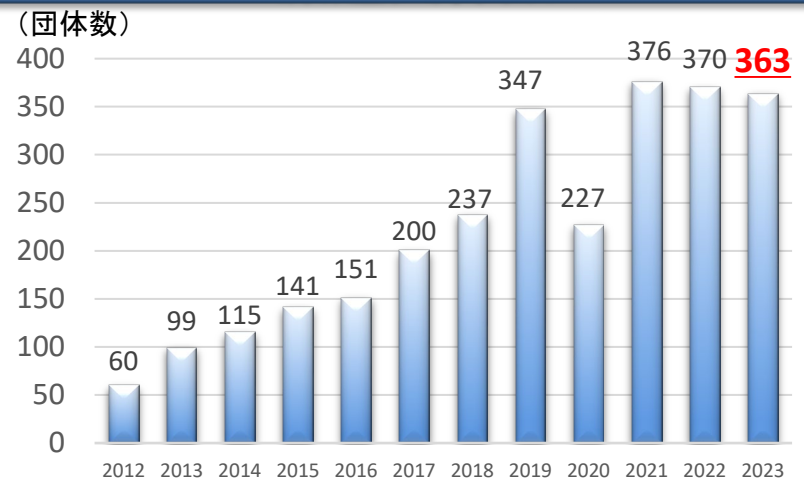
地域情報化アドバイザー派遣制度について

項目	説明
概要	地域が抱える様々な課題を解決するため、ICTを活用した取組を検討する地方公共団体等からの求めに応じ、ICTの知見等を有する「 <u>地域情報化アドバイザー</u> 」を派遣し、ICT利活用に関する助言等を行う制度
対象	- 地方公共団体。<u>NPO、大学、商工会議所等</u>が申請する場合は、総合通信局又は地方公共団体の推薦が要件。 <u>地場企業等</u>が申請する場合は、<u>地方公共団体からの推薦に加え、地方公共団体等と共同で事業を実施していること等が要件。</u>(令和7年度より拡充)
アドバイザー	- 先進自治体職員、大学教員、CivicTech等の有識者にアドバイザーを委嘱。 - 事業の内容に応じて、複数人のアドバイザーによるチーム型の支援を実施。
回数・費用	<u>現地派遣であれば年間3回まで、オンライン会議のみであれば合計10時間の範囲内。</u> <u>派遣にかかる旅費・謝金は全額総務省が負担。</u>

派遣の仕組み



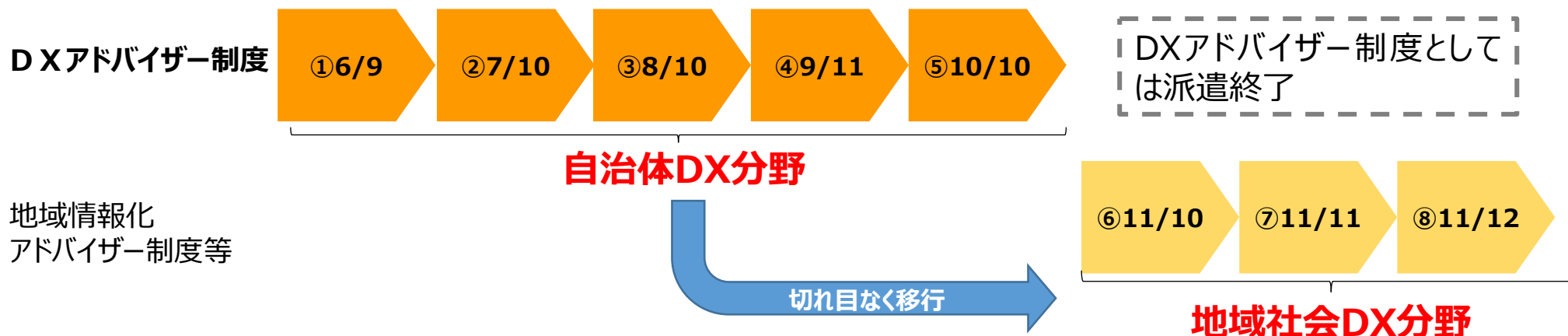
派遣団体数



【参考】DXアドバイザー制度と地域情報化アドバイザー派遣制度の併用

- 「経営・財務マネジメント強化事業」（課題対応アドバイス事業・課題達成支援事業）では、**主に自治体DX分野を念頭においた制度**であり、**年間原則5回以内**でのアドバイザーの派遣が受けることが可能です。
- 地域情報化アドバイザー派遣制度とDXアドバイザー派遣制度は併用が可能です。
例えば、**最初の5回まではDXアドバイザーの派遣を受けながら標準化等の自治体DXの取組を進め、6回目～8回目は地域情報化アドバイザー派遣を受けながら地域社会DXの取組を進める等**、両制度を併用することにより、**自治体DXから地域社会DXへ切れ目なく移行を図る**ことが可能です。

DXアドバイザー制度と地域情報化アドバイザー派遣制度の併用イメージ



地域情報化アドバイザー制度等においてアドバイザーとして活動されている方は、**地方公共団体からの推薦等により、本事業のアドバイザーとしても登録することが可能**です。

自治体情報システムの標準化・共通化などの自治体DXの分野からスマートシティなどの地域社会DXの分野まで、**地方公共団体における喫緊の課題への対応を継続的に支援**します。

ITパスポート試験（デジタルリテラシー）

経済産業省作成資料

- 職業人として誰もが備えておくべきデジタルに関する基礎的知識を測るため、2009年度から開始。
- 近年、**応募者数は急増中**。中でも、**DX推進のための社員のリテラシー向上を背景に、特に非IT系企業において応募者数が急増**。中でも金融・保険業においてその傾向が顕著。
- **2024年4月から、生成AI関連の問題を追加した試験を実施。**

出題分野

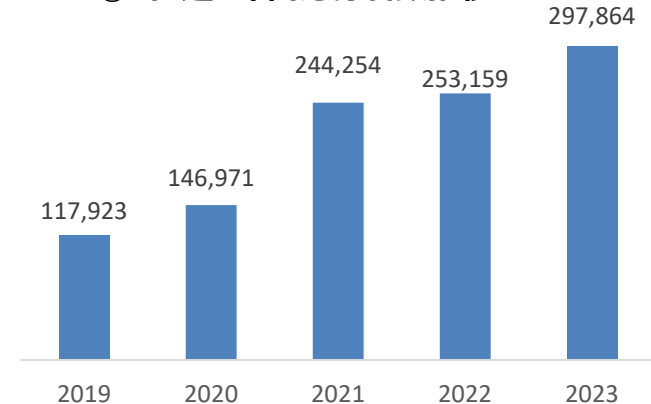
ストラテジ系 経営全般	経営戦略、財務、法務など経営全般に関する基本的な考え方、特徴等
マネジメント系 IT管理	プロジェクトマネジメント、システム開発等IT管理に関する基本的な考え方、特徴等
テクノロジー系 IT技術	ネットワーク、セキュリティ、データベース等IT技術に関する基本的な考え方、特徴等

<2024年度から追加>

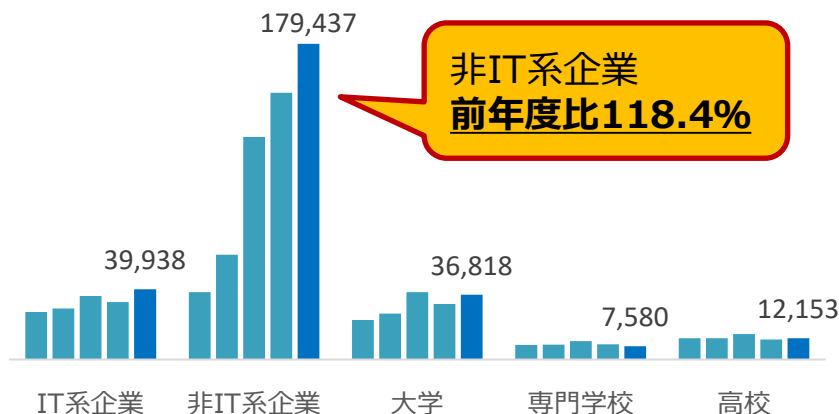
生成AIに関する問題追加 (出題例)

- ① システム開発に生成AIを活用する理由
- ② ハルシネーションの意味
- ③ 生成AIにおける基盤モデルの特徴

① 直近5年間応募者数推移



② 勤務先別応募者数推移

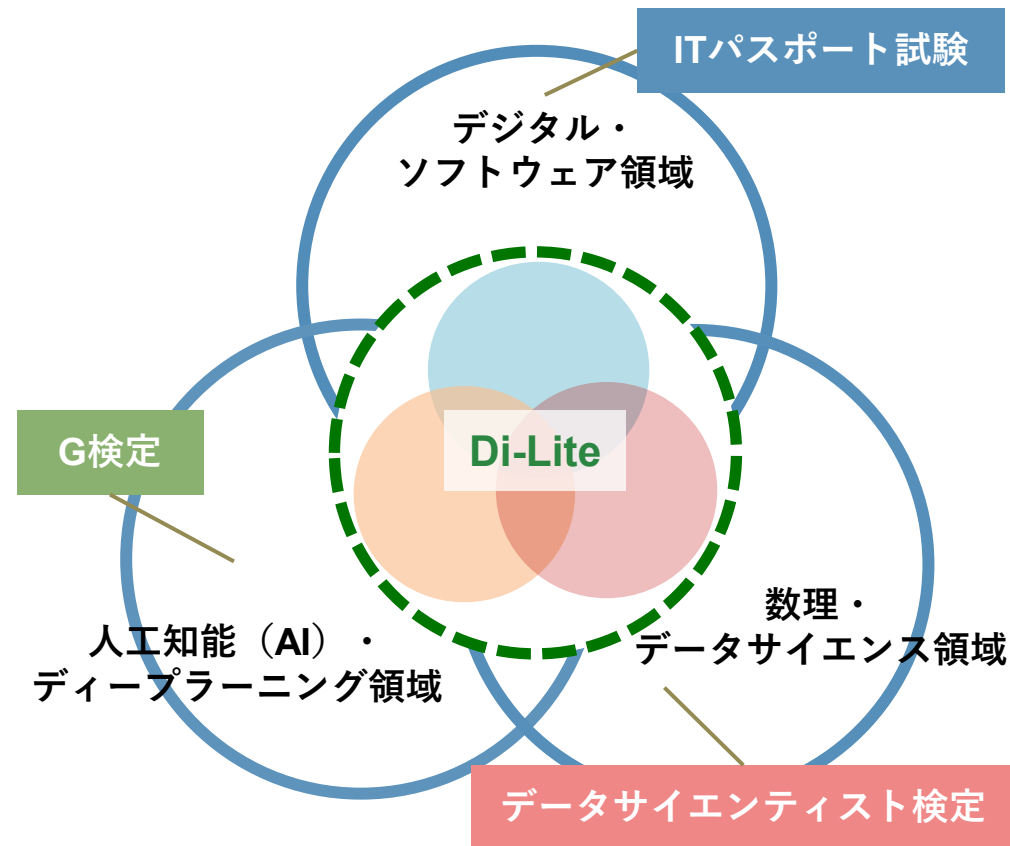


③ 非IT系上位5業種応募者数推移



- 全ビジネスパーソンがデジタルを使う人材となるために、デジタルリテラシー協議会（IPA、日本ディープラーニング協会、データサイエンティスト協会）が定義する、共通して身につけるべきデジタルリテラシー範囲。
- 「ITパスポート試験」「G検定」「データサイエンティスト検定」の3つの試験のシラバス範囲を推奨。
- 3試験の合格数に応じて「DX推進パスポート」として3種類のデジタルバッジを発行（2024年1月～）。

「Di-Lite」について



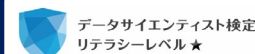
「DX推進パスポート」について



AIの技術的手法や事業活用に必要な知識・能力を体系的に学び、AI・データを活用したビジネスを推進する総合的知識を有することを証明する試験。



ITを活用するすべての社会人・これから社会人となる学生が備えておくべき、ITに関する基礎的な知識が証明できる国家試験。



データサイエンス力・データエンジニアリング力・ビジネス力についてリテラシーレベルの総合的な実務能力と知識を有することを証明する試験。



キャッチコピーは「全員に、全体」を。

デジタル時代の全てのビジネスパーソンのためのリテラシー領域として「Di-Lite」を定義し、指し示していくことで、産業界全体でのデジタル人材育成の取り組み加速を目指す。

「全員」とは？

||

その1
「ビジネスパーソン“全員”」
その2
「DX推進を目指す“全員”」

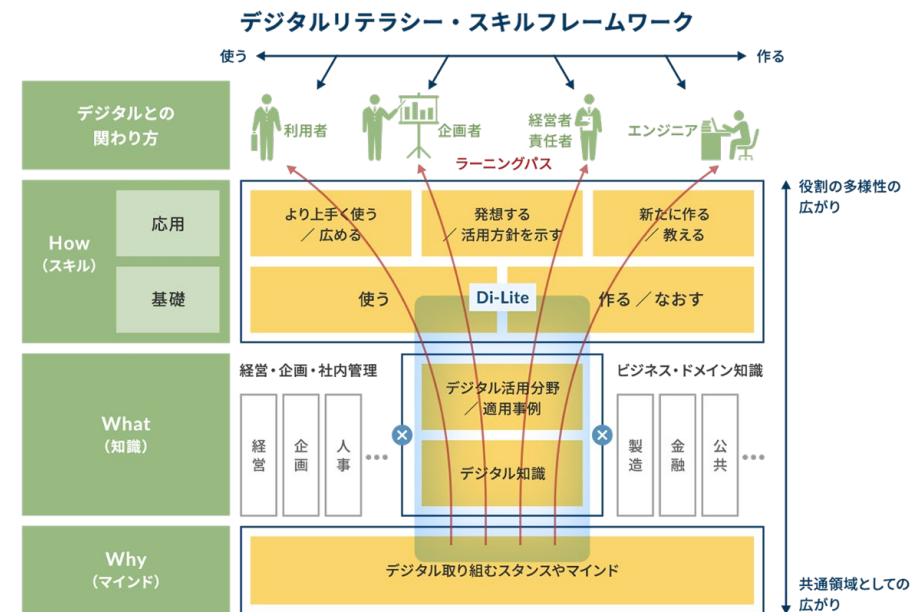
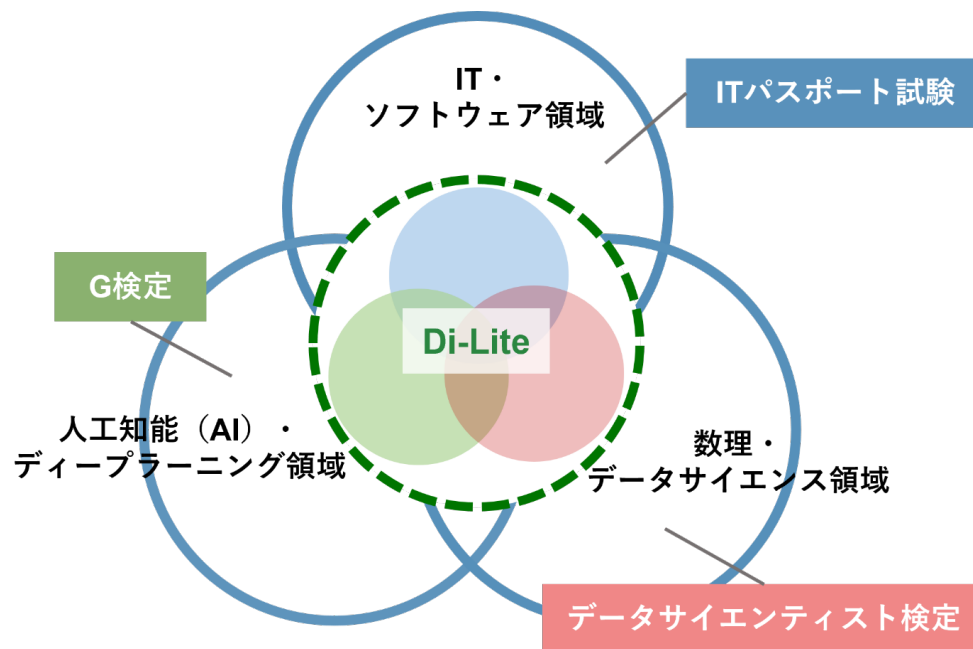
「全体」とは？

||

Di-Lite

「Di-Lite」とは？

デジタルリテラシー協議会が定義する、
全てのビジネスパーソンが持つべきデジタル時代の共通リテラシー「Di-Lite」



協議会では、Di-Lite領域に関するアップデートと啓発を行うとともに、それをベースに、様々なラーニングパスの見える化に取り組んで参ります。

「DX推進パスポート」を定義

3試験の合格数に応じ、デジタルバッジを発行。
DX推進パスポート 1・2・3と段階的に取得を推奨。

DX推進パスポート



- DX推進で重要な「使う」領域と「作る」領域を行ったり来たりするために必要な学習内容
- 全ての新社会人に必要な『ITパスポート試験』を合格し「使う」ための基礎知識を身に着けた後、DX推進人材に必要な「使って作って」の上で重要となる『G検定』と『DS検定リテラシーレベル』を取得

