

県・市町情報人材研究会中間取りまとめについて

1 要旨・目的

「県・市町情報人材研究会」での今年度の研究会実施状況と、来年度以降の取組について、中間取りまとめを行う。

2 現状・背景

デジタル社会の構築に向けて、総務省は令和2年12月に「自治体DX推進計画」を策定し、自治体が重点的に取り組むべき事項・内容を具体化した。この計画の実現のために必要となる情報分野の専門的知識を持った「情報システム人材」の確保・育成については、県、市町共通の課題であることから、令和3年4月に、県と市町共同で、「県・市町情報人材研究会」を設置し、必要な人材や、その確保・育成手法等について検討をしてきたところである。

来年度についても引き続き、研究会において検討を継続していく予定であるが、今年度の実施状況と、来年度以降の取組の方向性等について、中間取りまとめを行うものである。

3 概要（目次）

- (1) 情報システム人材の必要性
- (2) デジタル人材の確保・育成にかかる国の動き
(総務省資料) 国、都道府県による市町村の外部人材確保支援の仕組み
(総務省資料) 市区町村の外部デジタル人材の募集情報の周知等
- (3) 各市町の人材確保に向けた動き
- (4) 広島県のこれまでの取組
- (5) 目指す姿と取組の方向性
 - ・情報システム人材の自治体内での確保・育成
 - ・外部情報システム人材の活用による課題解決
 - ・情報システム人材確保・育成のための取組
- (6) 目指す姿へのステップ
- (7) 今後の取組

県・市町情報人材研究会 中間取りまとめ

県・市町情報人材研究会

令和2年12月総務省「自治体DX推進計画」

○政府において決定された「デジタル・ガバメント実行計画」におけるデジタル社会構築に向けた各施策を効果的に実行していくためには、国が主導的に役割を果たしつつ、自治体全体として、足並みを揃えて取り組んでいく必要がある。

○このため、総務省は自治体が重点的に取り組むべき事項・内容を具体化するとともに、総務省及び関係省庁による支援策等を取りまとめ、「自治体DX推進計画」として策定し、デジタル社会の構築に向けた取り組みを全自治体において着実に進めていくこととした。

重点取組事項

○自治体の情報システムの標準化・共通化

○行政手続きのオンライン化

○セキュリティ対策の徹底

○マイナンバーカードの普及促進

○AI・RPAの利用促進

○テレワークの推進

○組織を効果的に機能させ、重点取組事項に短期的に取り組むためには、デジタルに関する十分な能力を有する職員が適切に配置されることが望まれるが、

・多くの自治体では情報システム人材が十分でないこと。

・官民通してDX推進が課題であり、情報システム人材の需給が逼迫していること。

から、外部人材活用を検討し、限られた情報システム人材を有効に活用して、自治体のDX推進体制を強化することが求められている。

国の主な支援策

※「自治体DX推進計画」（令和2年12月25日総務省）

- ①総務省及びデジタル庁並びに都道府県は連携して、市区町村において複数市区町村での兼務を含め、デジタル人材のCIO補佐官としての任用が推進されるように、支援の仕組みを構築する。
- ②総務省及びデジタル庁は連携して、自治体職員との対話や研修、人事交流等を通じて自治体のデジタル人材育成に寄与する。
- ③新たに、市町村がCIO 補佐官として、外部人材を任用等する場合（特別職非常勤職員として任用する場合及び外部に業務委託する場合）の経費について、所要の財政措置（特別交付税（措置率0.5））を講じる。

総務省・デジタル庁は、都道府県と連携してP3のとおり、外部人材確保支援の仕組みを検討しているが、詳細については決定しておらず、現時点では、P4のとおり、総務省において、市区町村の外部デジタル人材の募集情報の周知のためのHPを開設し、都道府県を通じての情報取りまとめを実施している。

自治体のDX推進のため国の支援のもと、**都道府県が、外部人材の発掘、紹介・調整を行うことにより、市町村の人材確保を支援する。**

【デジタル庁】 **自治体向け人材の掘り起こしやレベル維持**

- ・ 人材を公募する際に地方自治体への関心がある者について総務省へ情報を連携する。
- ・ 地方自治体のCIO補佐官等に対し研修等を行い、レベルを維持する。

【総務省】 **デジタル庁・企業の協力のもと都道府県へ人材紹介**

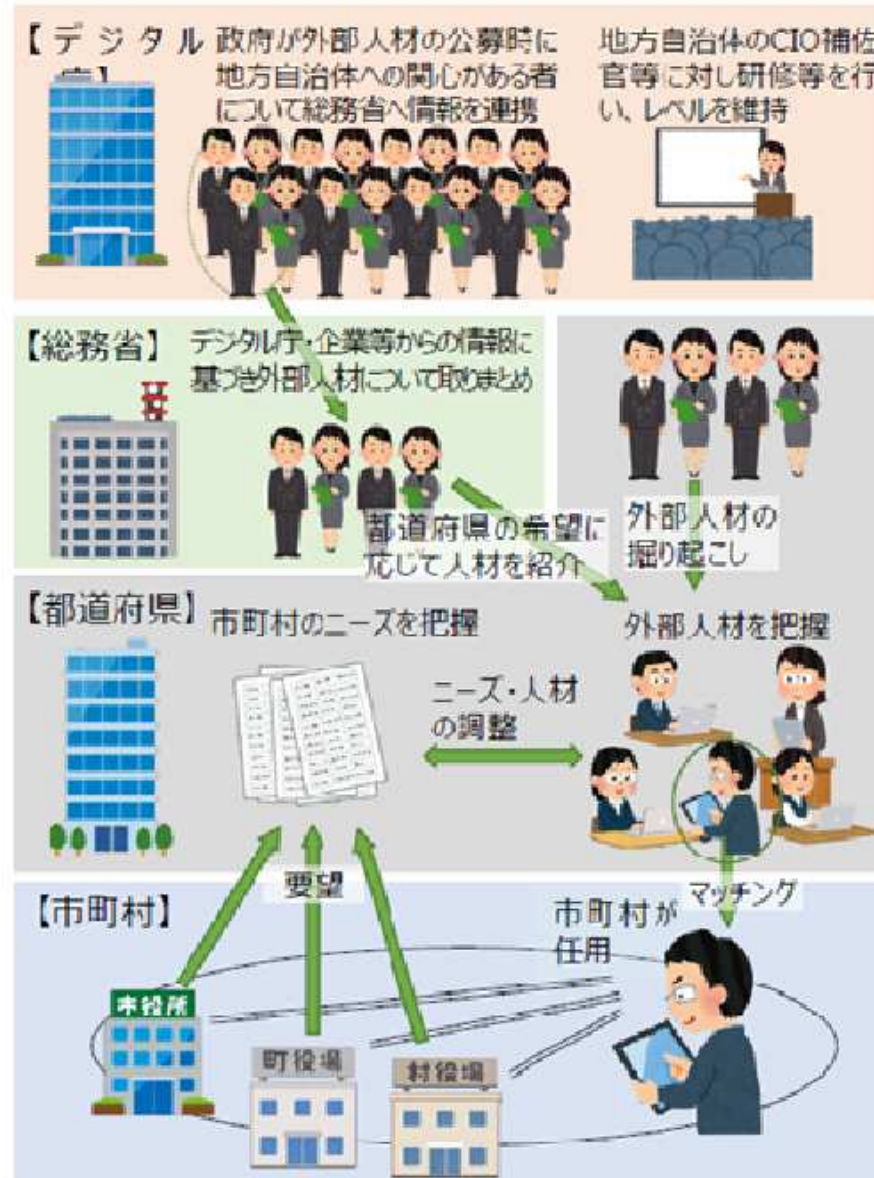
- ・ デジタル庁、企業等からの情報に基づいて外部人材について取りまとめを行う。
- ・ 都道府県の希望に応じて人材を紹介する。

【都道府県】 **地域の人材の掘り起こし、市町村のニーズの調整**

- ・ 市町村の外部人材のニーズを把握
- ・ 県職員OBや地場ベンダなど、外部人材となり得る人材の掘り起こしを行う。
- ・ 限られた外部人材を有効に活用するため、人材の紹介を希望する市町村に対して外部人材とのマッチングに必要な調整を行う。

【市町村】 **外部人材を任用（複数市町村での兼務含む）**

- ・ 都道府県の調整に基づき、必要な外部人材を任用等（複数市町村での兼務含む）する。



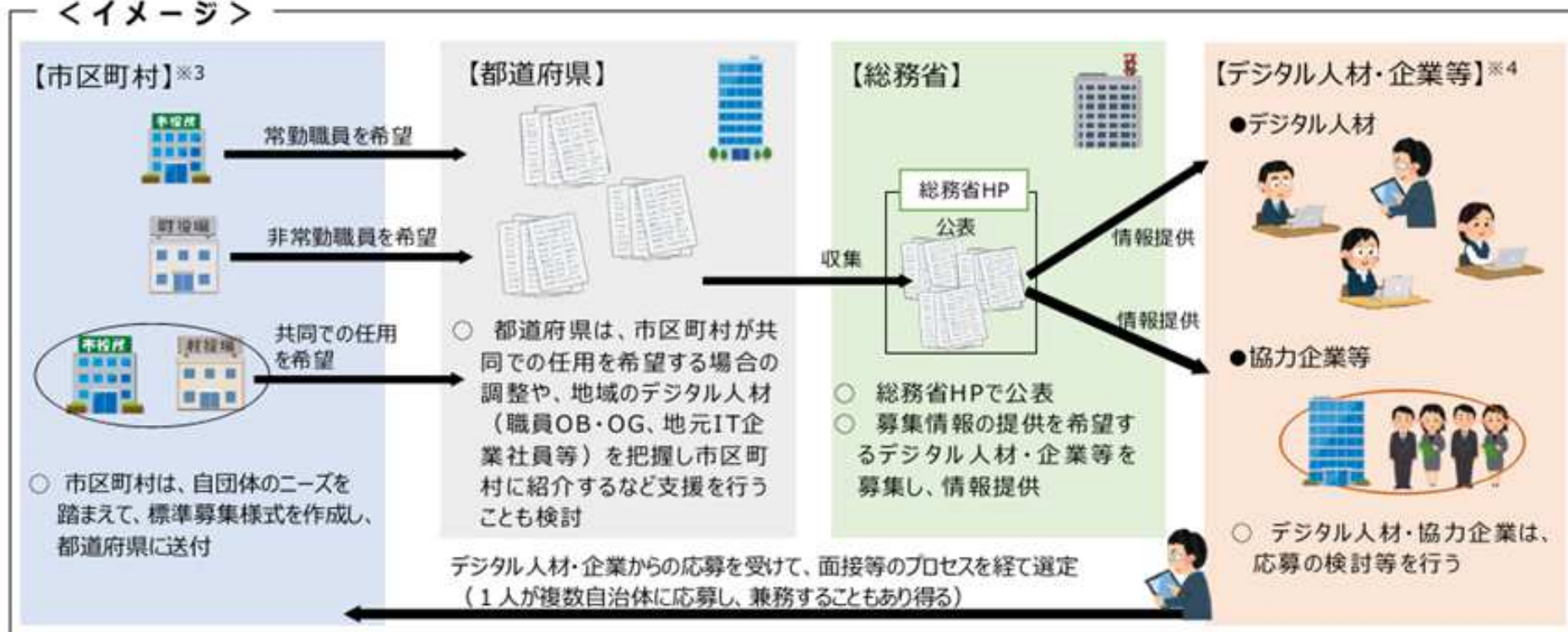
○ 総務省は、市区町村における外部デジタル人材の確保を支援するため、デジタル庁とも連携して、市区町村のデジタル人材の募集情報を次により広く周知する。

- ① デジタル人材・企業が市区町村を選定する際に必要となる情報を盛り込んだ標準的な様式（標準募集様式）を作成
- ② 都道府県を通じて、標準募集様式で市区町村の募集情報を収集し、総務省HPで公表
- ③ 募集情報の更新について、情報提供を希望するデジタル人材※1・企業に対して随時情報発信※2

※1 総務省では、デジタル人材に情報発信するため、デジタル人材の最低限の情報（メールアドレスを想定）のみ保有。

※2 総務省では、市区町村とデジタル人材・企業とのマッチングや、特定の人材を特定の市区町村に紹介する職業紹介は行わない。

＜イメージ＞



※3 市区町村は、独自の募集活動（自団体のHP、民間の人材紹介会社の活用等）と組み合わせて、上記の仕組みを活用することも可能

※4 市区町村のCIO補佐官等の募集情報の提供を希望するデジタル人材・企業等は事前に総務省に登録

3 各市町の人材確保に向けた動き

内部人材で既に情報システム人材体制を構築している市町もある一方で、国の制度活用や独自の取組により、外部人材を活用している市町も多数。

1 国の制度を活用した取組

1 地方創生人材支援制度

地方創生に積極的に取組む市町村に対し、意欲と能力のある国家公務員、大学研究者、民間専門人材を市町村長の補佐役として派遣。

※令和3年度のデジタル分野の制度利用実績：福山市・廿日市市・安芸太田町

2 CIO補佐官等としての外部人材任用にかかる財政措置

2 地域独自の取組

1 備後圏域「びんご兼業・副業人材バンク」

デジタルをはじめ、各分野に精通する人材の情報を福山市が登録し、備後圏域で人材の情報を共有し、それぞれの地元の課題に適した人材の登用に資する。

2 市町個別の外部人材任用（情報人材研究会アンケート回答より）

呉市・三原市・福山市・府中市・東広島市・坂町

3 市町情報システムの共同利用

①廿日市市・大竹市・江田島市・熊野町・安芸太田町・北広島町グループ

②三原市・世羅町グループ ③三次市・安芸高田市グループ ④神石高原町・他県自治体グループ

4 広島県のこれまでの取組

令和3年4月に広島県・市町情報人材研究会を設置。

デジタル技術に精通し、市町のDX推進に際し、技術面から企画立案につなげることができ
る人材（情報システム人材）の確保・育成について検討をすすめることとし、4月以降、
4回の研究会と、全市町の個別ヒアリングを実施し、解決すべき課題について整理した。

	月 日	概 要
第1回	4/26	・情報人材研究会の設置と目的について ・これからの自治体に必要な情報人材についての意見 交換 等
アンケート調査	5/24～31	・市町のデジタル化にかかる課題 ・必要とされる人材について 等
第2回	6/10	・DX人材と情報システム人材の定義について 等
第3回	6/23	・レベル別の情報システム人材についてワーキング①
	6/24	・レベル別の情報システム人材についてワーキング②
市町個別ヒアリング	8/6～9/28	・情報システム人材に係る各市町の現状，課題，想定 される確保方法 等
第4回	12/14	・中間とりまとめ（案）の報告・確認

1 情報システム人材の自治体内での確保・育成

(1) 目指す姿

各自治体において、職員による一定レベルの情報システム技術が継続・蓄積・保証されている状態。

(2) 市町の現状・課題

情報システム人材を自治体職員で内部育成する場合、人事ローテーションや限られた人数での人員配置など、一定レベルの情報システム技術を継承していくことが難しい。また、他の市町と連携することなく、各市町が個別にシステム運用等業務を実施していることが多く、価格や仕様の適正性の判断が困難である。

(3) 考えられる仕組み

技術開発の進展に応じた職員のスキルアップ、市町間の横連携ができる枠組み。

(4) 仕組みの概要

市町の情報主管課業務を実施するにあたって必要な知識(ネットワーク, セキュリティ, システム最適化等)について、最新の情報共有や個別の事例について相談できる体制を県の担当課に構築し、市町の規模や担当部署の人数に関わらず、一定の技術が蓄積されるよう、県が支援する。また、市町同士の情報共有も支援する。

2 外部情報システム人材の活用による課題解決

(1) 目指す姿

自治体の規模に関わらず、必要とする情報システム人材が確保されている状態。

(2) 市町の現状・課題

DXや情報施策の方針を決定できる人材や、情報担当部署で情報関係実務を担う職員について、業務量が年間通じて1人役なく、専門人材として1自治体で雇用するのは難しい。また、専門人材を外部から雇用する際の選考についても、判断できるだけの専門知識を持った職員がいないため、困難である。

(3) 考えられる仕組み

情報システム人材を複数団体にシェアする仕組み。

(4) 仕組みの概要

情報システム人材のスキルを活用して解決したい課題(大規模システムの更改, セキュリティ対策の徹底, ネットワークの検討など)について, 期間や頻度, 内容に応じて, 必要な時に一定の技術スキルを持った必要な人材が確保できるよう, 県がマッチングを行い, 市町と人材を繋ぐ。

3 情報システム人材確保・育成のための取組

(1) 目指す姿

個々の自治体の事情(規模・立地・業務量 等)に影響されることなく、望ましいレベルの情報システム人材が常に確保できている状態。

(2) 検討すべき課題

人材プール制度など、目指す姿を具現化する仕組み・組織の在り方を考えるとともに、規模感、県・市町の費用負担、運営方法、人材募集方法、人材の契約方法などの課題について検討を行う。

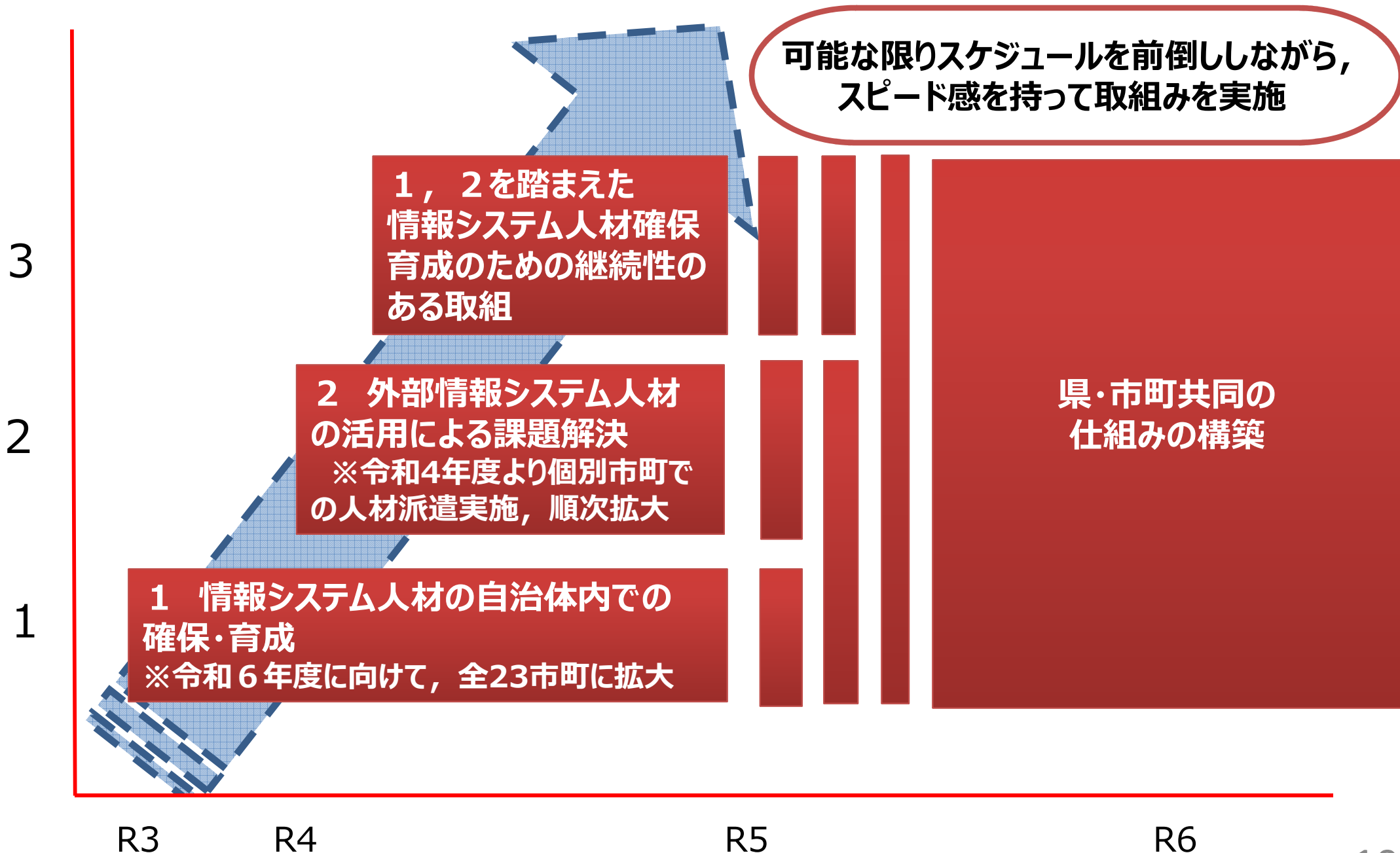
(3) 考えられる仕組み

県内自治体の総合力により実現される、競争性が高い人材確保の仕組み。

(4) 検討の方向性

令和4年度以降も、市町の現状把握、課題の掘り起こし等を行いながら、情報システム人材を継続的かつ大規模的に確保・育成するために、目指す姿の具現化について引き続き検討を行う。

6 目指す姿へのステップ



情報システム人材確保の在り方検討

今年度に引き続き、市町の現状を把握し、市町の課題の内容やその解決手法について検討を進め、必要とされる情報システム人材を適正に確保するための仕組みの在り方、情報システム人材のキャリアパス、育成方針 等について、市町の意見を聞きながら、県・市町共同で検討を行う。