

「DXShip（デジシップ）ひろしま」

～県・市町共同の情報システム人材の確保・育成について～



広島県DX審議官 前田 浩司

1 「DXShipひろしま」の概要

概要

広島県全体のDXを効果的に進めるため、県と市町で協働してDXを推進し、情報システム人材を共同で採用・育成・活用する枠組みとして、令和5年度から「**DXShip (デジシップ) ひろしま**」の航海を開始

機能

(1) 情報システム人材の確保・育成

- 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

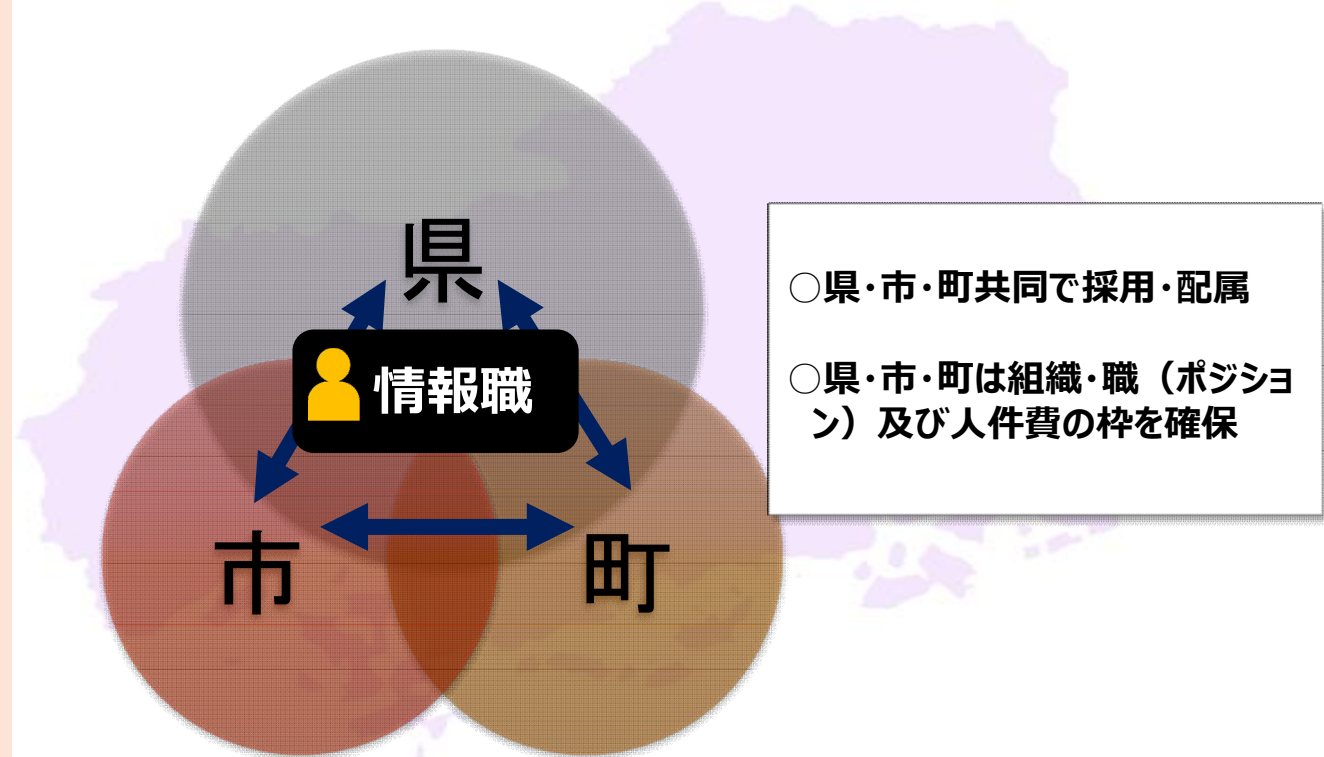
② システム最適化

- 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

人材プール・シェアイメージ



- 県・市・町共同で採用・配属
- 県・市・町は組織・職（ポジション）及び人件費の枠を確保

2 市町におけるデジタル化の課題（令和3年度）

経緯

- 「自治体DX推進計画（令和2年12月。総務省）」を進めるにあたり、一部市町から、情報分野の専門知識を持つ「情報システム人材」を単独で確保することが困難という声が寄せられた。
- 県においては、令和3年4月から「情報職」の採用を始めたところ。この「情報システム人材」の確保・育成は県・市町共通の課題であることから、令和3年4月に「県・市町情報人材研究会」を設置。

検討に着手

研究会等での議論

- 令和3年度は、**WEB会議方式**で4回の研究会と23市町の個別ヒアリングを実施。その結果、職員数100～300人の小規模自治体では、
 - ・ DX施策の企画やシステム管理を担う職員の業務量が年間1人役もないとの認識
一人情シスが適切という認識
 - ・ 情報システム人材を仮に2～3人採用しても、組織内だけではローテーションができない
人材のキャリアアップや育成が困難
 - ・ 公募しても応募が期待できない。採用に際して能力評価も困難
そもそも人材が採用出来ないという課題を把握

2 市町におけるデジタル化の課題（令和4年度）

試 行

- 令和4年度は、県が採用した情報システム人材1名を2市へモデル的に配属。
この実態把握をベースに、**23市町と対面（会議や県が複数回市町を訪問）**で、取り組むべき施策、必要な人材像、育成方法、役割分担を議論
 - ・ ベンダー等と対等にやりとりができる**人材の不足**により、既存ベンダー依存が発生
 - ・ 他市町とのDX施策の共有や意見交換の場が少なく、**情報が不足**。
などの課題も把握

本格運用

対 応 策

- 令和4年12月に、知事と市長・町長会議で議論し、令和5年度から「DXShipひろしま」を構築した。
情報システム人材は**標準化対応の一時的な需要ではない**。新たな行政サービスの提供や地域課題の解決にあたっては、デジタル技術の活用が必須であり、**継続的に必要な人材**である。
 - ※ 他の専門職（土木職、保健師等）と同様
 - ・ **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**を定めた上で取り組む。
 - ・ 市町の規模にかかわらず、**情報部門の体制を整備し、4種類のジョブタイプの人材で運営する。**
 - ・ 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、共通人材として配属**する。

3 「DXShipひろしま」人材シェア制度の概要等

目指す姿

県・市町それぞれが様々な分野におけるDX施策に取り組み、県全体としてDXが推進されている。

- ・ 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、共通人材として配属**する。
- ・ **県・市・町の枠を超えたローテーション**や専門教育により情報システム人材を育成する。
- ・ 令和5年度は**県と7市町に人材を配属**。**令和6年度は15市町（15人）に配属予定**

ひろしま情報システム人材機構

(情報システム人材リスト・データベース)

令和6年度：県と15市町参画



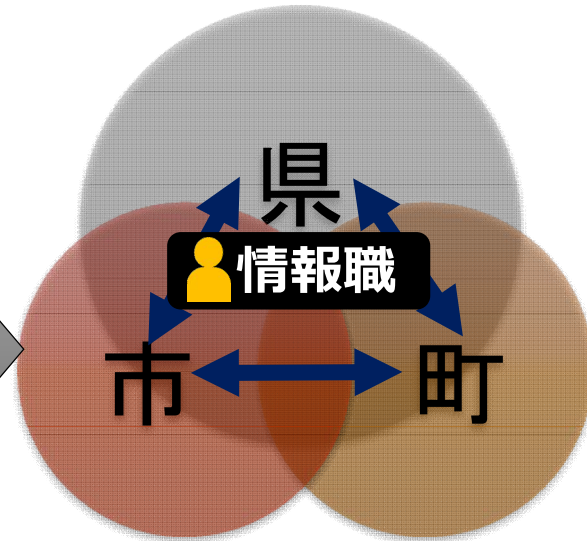
- 人材確保
- 人材育成
- 配属調整

県・市町共通人材：38名
(令和6年度)

内訳 (県情報職：30名
市町職員：8名※)

※先行市町の職員を共通人材として登録。
順次他の市町へ拡大する。

県・市・町で
情報システム人材を
共同採用



共通人材を配属・育成
(県・市・町の枠を超えた
ローテーション)

【体制イメージ (Basic)】

①ビジネスデザイナー
(CIO補佐官等)

市町のDX方針や各分野の方向性など大きな画を描く

②プロジェクトマネージャー

ビジネスデザイナーの指示を具体的なプロジェクトに落とし込み、行政職員も理解できるように翻訳

③サービスデザイナー

④エンジニア

(詳細はp10参照)

**市町が確保する
4種類のジョブタイプ例**

5 市町配属職員の成果（江田島市、人口規模2万人、一般行政職員約220名）



①市町配属職員が市職員に対してDXに関する研修会を開催（マインドセット）



②市職員自らが業務のデジタル化を模索。情報部門が事業課の取組を支援



③市DX計画策定にあたり、アイデア募集したところ、市職員から**160件**を超えるデジタル活用の提案が寄せられる（DX計画に反映）

市町配属職員の活躍が他の市町に伝わる



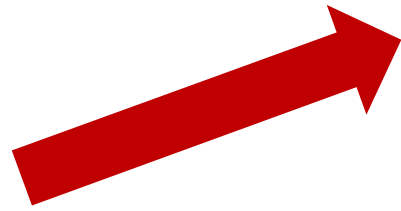
令和6年度は「デジシブひろしま」人材シェア制度に
参画する市町が倍増

6 市町配属職員による情報共有（ひろしまDX加速サイクル）

- ・ 月に2回程度、県庁やWEBで7市町配属の職員が集い、配属先の課題を共有し、課題解決のヒントを持ち帰る取組（**ひろしまDX加速サイクル**）を実施している。
- ・ 各市町のDX施策を加速し、**配属市町が中心となって先行的に取り組むこと**で県全体のDXを牽引する。



配属職員が単独で、デジタル化の課題に対応することは非効率



7市町配属の全職員が集い、配属先の課題を共有

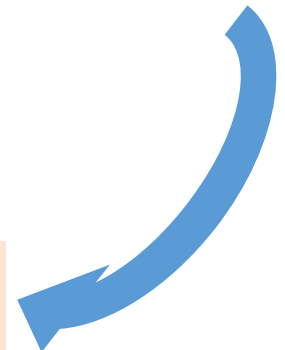
ひろしま
DX加速サイクル



他市町の事例や課題解決のヒントを配属先に持ち帰る



配属先市町でDX施策の推進や課題の把握



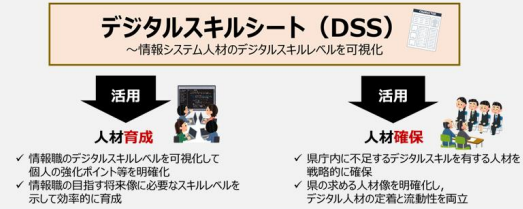
7 情報システム人材の育成

「**広島県情報システム人材育成プラン**」(R5.3)を策定して、情報職のキャリアパスや育成の方向性を具体化

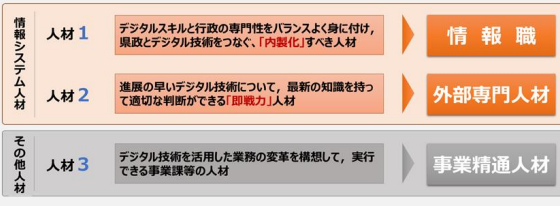
I プランのねらい

デジタルを使いこなすことのできる人材である
情報システム人材（情報職、外部専門人材）
に係る育成、採用、配置管理、ジョブローテーション等の
取組を充実させるため、基本的な考え方や
今後の取組の方向性を本プランにおいてとりまとめる。

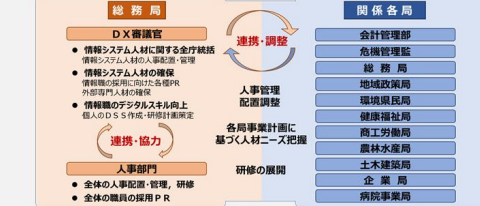
III 取組の全体像



II 広島県の求めるデジタル人材像



IV 推進体制



行政のデジタル化の遅れなどが顕在化する中、行政課題の解決にあたり、
デジタル技術活用の重要性が増大

進展のスピードが速いデジタル技術を活用し、行政サービスの質の向上を図るには、
内部にデジタルを使いこなすことのできる人材が必要

「**デジタルスキルと行政の専門性をバランスよく身に付け、行政とデジタル技術をつなぐ人材**」
として育成する。

令和5年度から、情報処理推進機構（IPA）の応用情報技術者試験等に合格した情報職には、
月額5万円の初任給調整手当を採用から10年間支給（全国初）

【参考】情報システム人材の役割①

情報システム人材 (情報職)

デジタルスキルと行政の専門性をバランスよく身に付け、県政とデジタル技術をつなぐ、「内製化」すべき人材

- ・ 各局DX施策の企画・実行の総合調整
- ・ 県内市町のDXに関する情報収集・技術的支援
- ・ 庁内システムのガバナンス強化
- ・ システム開発ベンダーとの調整
- ・ データ利活用環境の整備

などの情報システム業務に注力し、県のDX推進をリードする。

協力



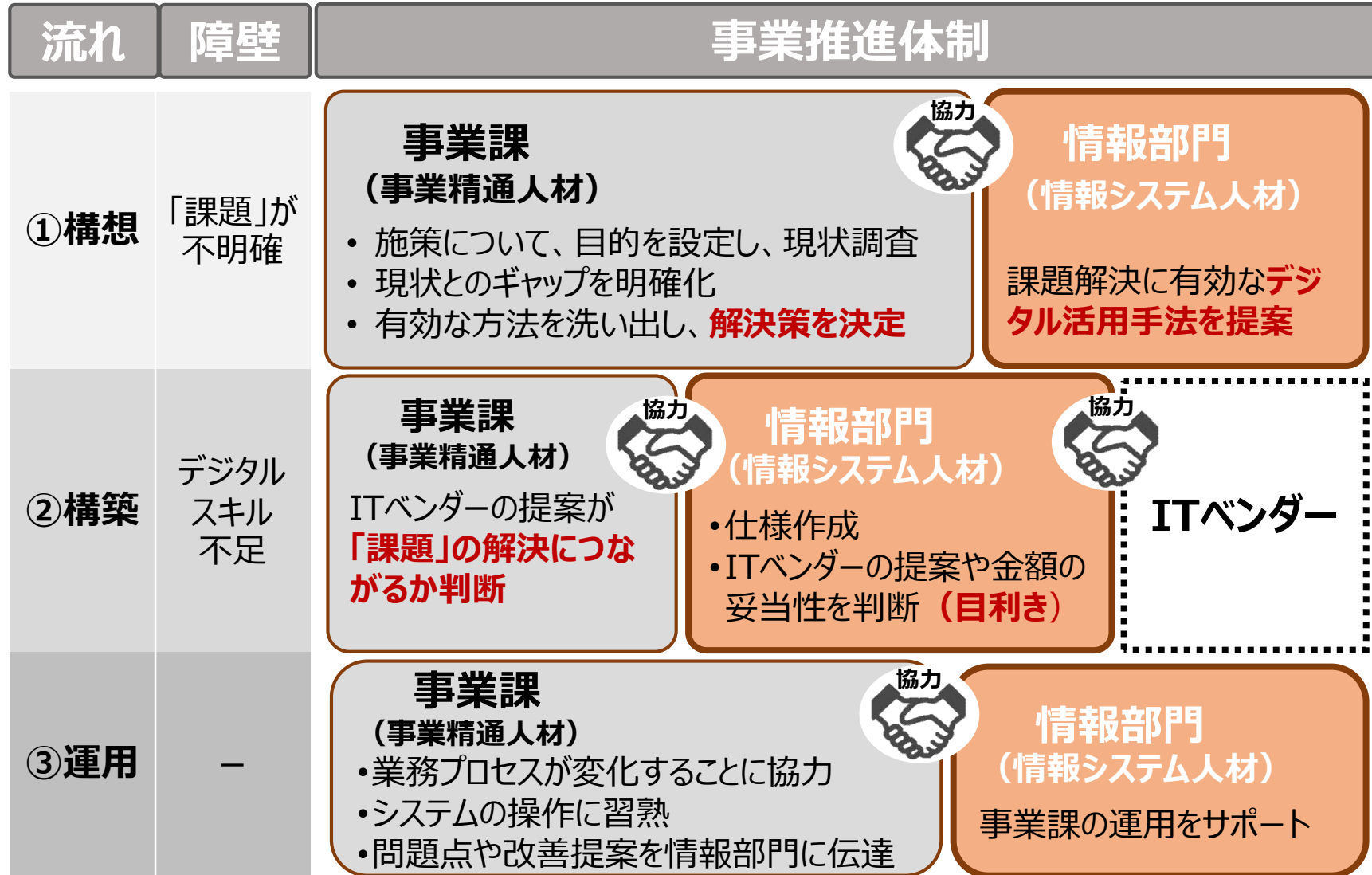
事業精通人材 (行政職)

デジタル技術を活用した業務の変革を構想して、「実行できる事業課等」の人材

“リスキリング”により、各政策分野に精通し、デジタル技術を活用した業務の変革を構想して、実行できる人材として育成し、情報職や外部専門人材との協働による組織一体となった課題解決につなげる。

情報システム人材（情報職）と事業精通人材（行政職）が協力にタッグを組んでDX施策を推進していく必要がある

【参考】情報システム人材の役割②



DX組織によるガバナンスの発揮

システム全体の最適化

- 画面イメージ、操作性の統一
- 仕様・見積の適正化 (機能重複の排除、ベンダー依存の解消等)

END

DXShip

