

基礎自治体におけるDXの取組の現状と課題



2022年7月22日
京都府木津川市デジタル戦略室 阿部 一成

自己紹介

○氏名 阿部一成 1960年6月生 abe.kazunari@gmail.com
abe.kazunari90@city.kizugawa.lg.jp

○出身 岩手県釜石市

○学歴 1983年 東北学院大学法学部 卒業
2016年 青森公立大学経営経済学研究科 博士前期課程 修了

○職歴 1983年 日鐵商事(株)情報システム部(情報システム子会社への出向含む)
2013年 青森県 IT専門監(CIO補佐官)
2018年 奈良県 CIO補佐官
2021年 木津川市マチオモイ部理事(CIO補佐官)
2022年 木津川市マチオモイ部デジタル戦略室長 兼務

○資格 2010年 情報処理技術者試験 ITストラテジスト
2012年 ITコーディネータ



阿部一成

基礎自治体におけるDXの取組の現状と課題

1. 地方公共団体における外部人材の起用状況

外部人材を任用している地方公共団体数は、令和3年度からの特別交付税措置によりCIO及びCIO補佐官等の任用が急増。

【令和3年度】

① CIOを外部人材任用

福島県、茨城県、栃木県、群馬県、東京都、神奈川県、新潟県、静岡県、三重県、大阪府、徳島県

② CIO補佐官を外部人材任用

青森県、秋田県、新潟県、富山県、岐阜県、静岡県、三重県、京都府、鳥取県、島根県、広島県、山口県、愛媛県、佐賀県、大分県

外部人材を任用している地方公共団体数の推移表

年度	都道府県		市区町村	
	CIO	CIO補佐官	CIO	CIO補佐官
平成22年	5	10	0	21
平成23年	1	6	0	23
平成24年	2	6	0	22
平成25年	4	7	0	29
平成26年	4	6	0	37
平成27年	4	5	0	35
平成28年	5	7	0	38
平成29年	5	5	0	31
平成30年	3	5	0	37
令和元年	2	5	1	36
令和2年	3	6	2	29
令和3年	11	15	24	75

2. 外部人材が行う業務に変化あり

(1) これまでのC I O・C I O補佐官の業務

- ・ 情報システムの最適化計画の策定
- ・ 情報システム関連費用の削減
- ・ 情報システムの導入等に係る調達への助言指導
- ・ 情報システムによる業務の効率化
- ・ 職員等への研修 など

自治体内部の業務中心
・コストの抑制

(2) これからのC I O・C I O補佐官（デジタル人材）の業務

- ・ 自治体DXの推進計画の策定
- ・ デジタル技術を活用した住民サービスの向上
- ・ デジタル技術を活用した地域課題の解決
- ・ デジタル技術を活用した業務の効率化（A I・R P A活用）
- ・ デジタルデバイド対策
- ・ デジタル人材の育成（庁内職員等） など

住民の利便性向上
・必要な投資の実施

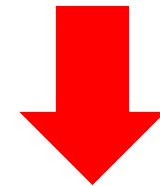


3. 自治体におけるDXへの意識改革の重要性

(1) 自治体職員に見受けられる悪い例

- ・ 急な変化よりも従来からのやり方(継続性)を重視
- ・ DXは自分に関係ない
- ・ 失敗するかもしれないことに挑戦しない
- ・ コピペで乗り切る！
- ・ 個人のペースで業務を行う
- ・ 外部人材から意識改革と言われても. . . .

世の中のルールが変わったことに気付いているか？



「誰一人取り残さない社会の実現」の中で、行政職員が取り残されていないか？

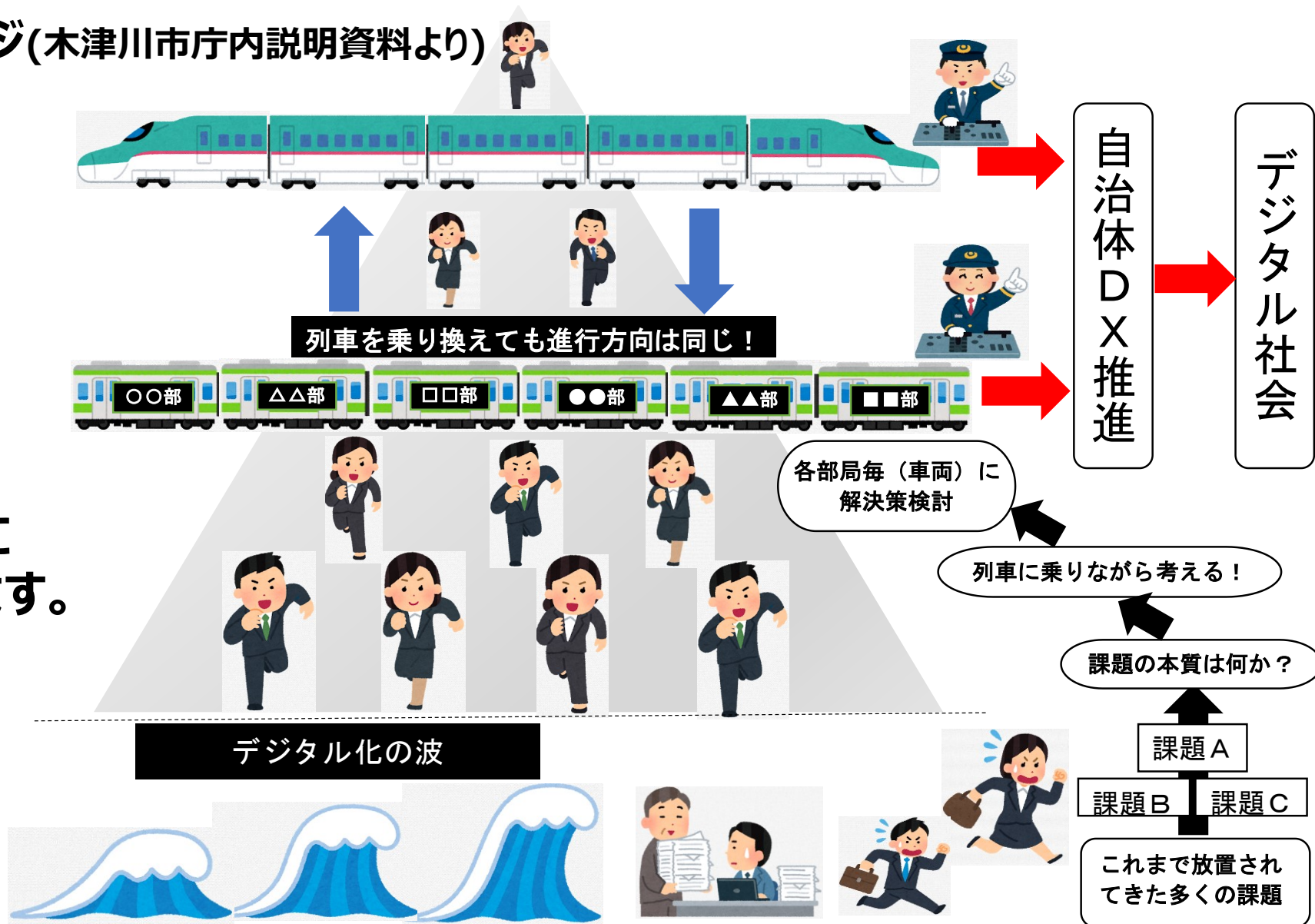
(2) 自治体職員の意識改革に必要なこと

- ・ 人から教えてもらうことを待つのではなく自分で行動する
→ 将来、自分に必要と考えるスキルの習得を図る
- ・ 地域課題の解決のための広い視野で物事を考える
→ 近隣自治体だけでなく、国内・世界の動きに興味を持つ
- ・ DXへの取組を自分自身のこととして考える
→ DXへの取組を楽しみながら行う

基礎自治体におけるDXの取組の現状と課題

4. 自治体DX推進イメージ(木津川市庁内説明資料より)

- ⑥ 課題解決のために、多くの人たちと協力します。
- ⑤ 早く課題を解決するために列車を乗り換えます。
- ④ 他の車両にいる人たちと課題解決方法を考えます。
- ③ 課題解決に向けて、列車に乗って課題の本質を考えます。
- ② 職場には、解決するべき様々な課題があります。
- ① あなたの背後からデジタル化の大きな波が近づいています！



4. 自治体DX推進イメージ(木津川市庁内説明資料より)

業務改革の第一歩は
縦割り行政組織に**横ぐし**を刺すこと！

学研企画課

観光商工課

危機管理課



学研企画課

観光商工課

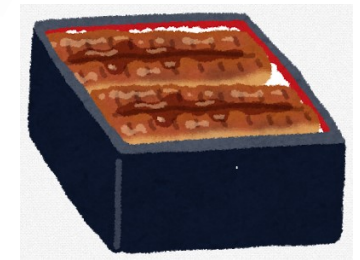
危機管理課

財政課

財政課

XXXX課

最初の一本の横ぐしを
誰が刺しますか？



5. DX人材不足の課題

1) C I O・C I O補佐官(外部人材)としてのD X人材不足の課題

- ・ 転職による年収ダウン
- ・ 任期付き職員の場合3年（最長5年）後に就職活動を行う必要がある
- ・ 公募のある自治体が現住所の近くとは限らない（単身赴任のリスク大）
- ・ DX人材に求められるスキルの範囲が広い
- ・ 自治体が必要とするスキルを持つ人は民間企業でも必要なため集まらない

2) 自治体職員のD X人材不足の課題

- ・ DX関連スキルを身につけるための学習カリキュラムが整備されていない
- ・ DX関連スキルの習得が人事評価と連携していない
- ・ DX関連スキルの習得に必要な費用補助が不十分
- ・ DX関連スキルを習得するための環境及び時間の確保が難しい
- ・ 表計算ソフトなどの基本的ソフトウェアのスキルが低い（I Tリテラシーが低い）

6. しかしDXについて理解している職員は多くない？

1) DXを自分ごととして理解できていない

- ・ DXの研修を受けてもその場だけ？
- ・ 業務改善の工夫をする訓練が不足 ……

2) 自治体と民間企業の違いが影響？

- ・ 倒産しない
- ・ 職場（市役所）の資産 タダ？ コスト意識の違い
- ・ 業務改革・改善の必要性が低い
- ・ 職場内での競争意識の違い ……

3) 今後への期待

- ・ 新型コロナウイルス感染症対策で実践的な経験を積んだ職員の増加
（全国規模でスキルアップ）
→ 短期間に職員が知恵を絞って対応した

7. 自治体職員全体のデジタルリテラシーを高める必要がある

1) デジタルリテラシーを高める準備ができているか？

・自治体職員のITリテラシーは高くない！

- 職場での一人一台パソコンの整備が民間企業に比べて遅かった
- 表計算ソフト、文書作成ソフトの用途に合わせた使い方ができていない
- 職場内で教え合う（学び合う）関係が日常化していない？
- 業務システムからデータをダウンロードして利用する機会が少ない ……

2) デジタルリテラシーを高めるために必要なこと

・学ぶことを楽しむ環境整備

- 勤務に関する制度の見直し（勤務時間外の学習の考え方）
- 人事評価制度の見直し（自己学習結果を評価につなげる）
- 職員研修の見直し
- 学ぶために必要な機器及びコンテンツの提供 ……

・学んだことを教え合う機会の提供

- さらなる学びのきっかけになる

