

自治体職員に求められる情報分野の 専門性に関する調査研究報告書

～将来を見据えた人材の確保・育成に向けて～



2022年3月

公益財団法人 東京市町村自治調査会

自治体職員に求められる情報分野の専門性に関する
調査研究報告書

～将来を見据えた人材の確保・育成に向けて～

2022年3月

公益財団法人 東京市町村自治調査会

概要版

1. 自治体における情報分野の人材を取り巻く状況

- 2018年4月に公表された「自治体戦略2040構想研究会第一次報告」では、人口減少が進む2040年頃には更に少ない職員数での行政運営が必要になる可能性を指摘。
- また、ICTの利用によって処理できる業務はできる限りICTを利用するという、ICTの活用を前提とした自治体行政を展開する必要性についても記述。
- これらのことから、2040年頃の自治体においては、情報主管課のみならず業務主管課においても情報分野の専門的知識が必要になる可能性が大。
- 一方で、官民間問わず情報分野の技術や専門知識を持った労働力は不足。

■ IT 人材需給に関する主な試算結果



(出典) 経済産業省「IT人材需給に関する調査(概要)」

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/gaiyou.pdf (2022年1月17日確認)

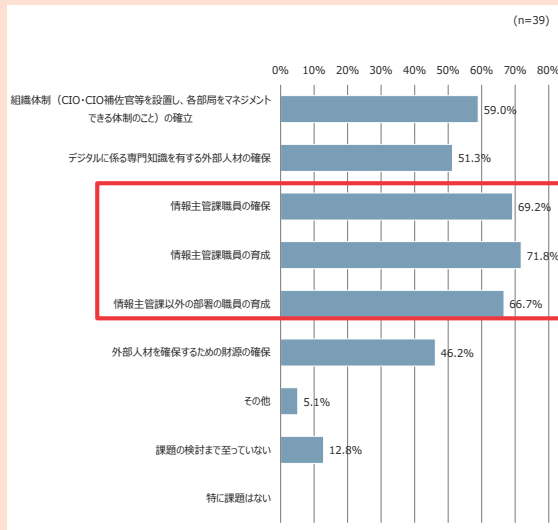
自治体はこれからの働き方を見据え、組織に必要な人材をどのように確保していくか検討する必要がある。

2. 自治体における現状（アンケート調査結果より）

<自治体アンケートから得られた示唆>

- ICT活用にかかる人材面での課題としては、人材の確保・育成に関する課題意識を示す自治体が多い一方、取組予定がない自治体が多い。
- 外部人材確保の課題は、人材の発見、業務の整理、適切な報酬の支払いが多い。

■ ICT活用にかかる人材面での課題



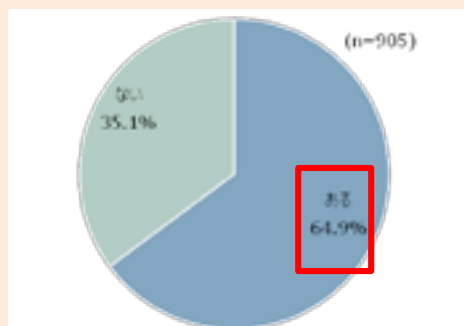
■ 必要な内部人材確保・育成のための取組

	合計	取組んでいる	取組む予定である	検討中である	必要性は認識しているが、取組む予定はない	必要だと認識しているが、取組む予定もない
経験者採用の実施	39	6	0	7	21	9
	100.0%	20.5%	0.0%	17.9%	53.8%	7.7%
専門職創設	39	1	1	5	23	9
	100.0%	2.6%	2.6%	12.8%	59.0%	23.1%
事務職に情報分野の採用区分を創設	39	1	0	4	23	11
	100.0%	2.6%	0.0%	10.3%	59.0%	28.2%
人事評価への反映	39	1	0	3	17	18
	100.0%	2.6%	0.0%	7.7%	43.6%	46.2%
企業との人事交流	39	1	0	2	20	16
	100.0%	2.6%	0.0%	5.1%	51.3%	41.0%
ITリーダー等（中心となって部署内のICT活用を推進する者）の選出	39	10	1	7	15	6
	100.0%	25.6%	2.6%	17.9%	38.5%	15.4%
ICTスキルに優れた人材の登録制度	39	1	0	4	17	17
	100.0%	2.6%	0.0%	10.3%	43.6%	43.6%
情報化研修（O&A研修等）の実施	39	16	2	7	12	2
	100.0%	41.0%	5.1%	17.9%	30.8%	5.1%
業務改善方法について、職員研修を実施	39	6	2	11	15	5
	100.0%	15.4%	5.1%	28.2%	38.5%	12.8%

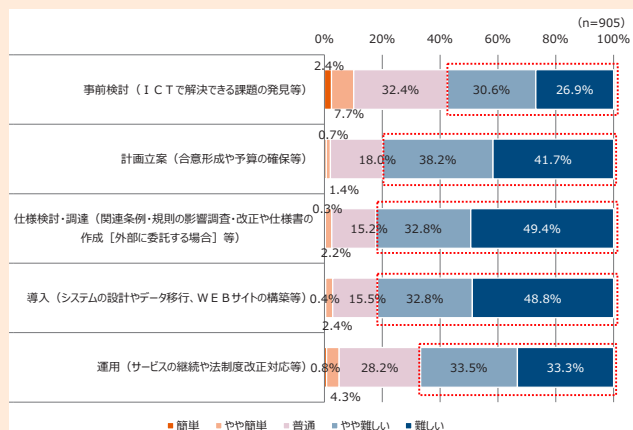
<職員アンケートから得られた示唆>

- ICTを業務に活用したいと考えている一方、導入のみならず、事前検討や計画立案、仕様検討・調達にも難しさを感じている。
- 業務における必要性・有用性から、不足しているICT関連の能力・知識について会得したいと考えている。
- セキュリティ研修に偏重し、職員が必要とする実践的な内容の研修が提供されていない。

■ ICT技術の新規活用意向



■ ICT活用に関する業務を任された場合の認識



3. ヒアリング調査

前記アンケート結果を踏まえ、情報分野のスキルを有する人材の確保に取り組む先進事例へのヒアリングを実施。

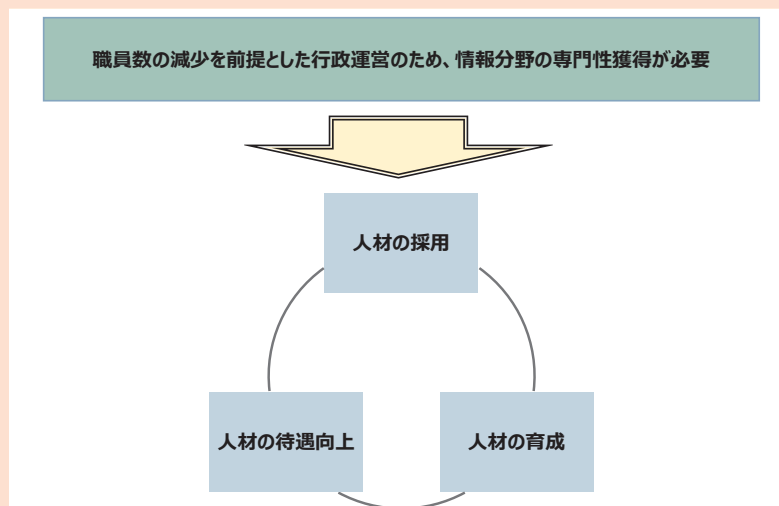
■ヒアリング実施先

対象団体	事例概要
長野県	採用する職員のキャリアパスモデルを作成した上で、「デジタル」区分の採用活動を開始
会津若松市	現場において初期対応を行う「ITリーダー」、情報化に携わりたい職員の意思を可視化し場を提供「情報化人材登録制度」
千葉市	職員採用試験に事務（情報）区分を設定・外部人材採用を工夫
金沢市	全職員を対象としたデジタルスキル強化研修の実施
ヤマトHD	全社員が受講できる研修プログラムを新設
エン・ジャパン	自治体と伴走する採用支援サービスの提供
地方公共団体情報システム機構（J-LIS）	自治体職員向けの研修サービスの提供

4. 自治体職員に求められる情報分野のスキル獲得に向けた提言

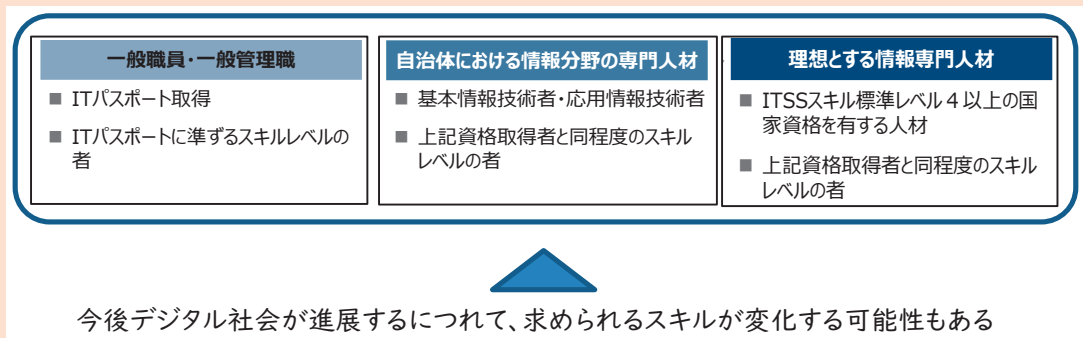
- 自治体内での役割分担によって異なる場合もあるが、情報主管部署のみに依存するのではなく、各業務主管部署の職員にも情報分野のスキルは求められる。
- IT分野に係る固有の専門性を有していることで、IT事業者との議論を対等に行うことができ、最適なITツール・システムの導入・活用につながることを期待される。
- 具体的な施策の方向性としては、「専門性を有する人材の採用」、「専門性を有する人材の育成」、「専門性を有する人材の待遇向上」、といった方向性が考えられる。これらの施策は、単一の取組ではなく、統合的な取組として実施していく必要がある。

■専門性を有する人材確保施策の方向性



- IT分野の専門性を有する人材は官民間問わず不足している。国家資格等を参考に、職員は社会全体で求められている水準の情報分野の専門性を身に付けていくことが必要である。
- 高度な情報分野の専門性を持つ人材を各世代・職位問わず確保していくため、現在のスキルレベルに応じ、徐々に情報分野のスキルアップを図ることが望ましいと考えられる。
- デジタル社会が進展するにつれて、社会全体の水準が変化し、職員に求められる最低限のスキルレベルも徐々に難易度が高く変化していく可能性を考慮する必要がある。

■職員に求められるスキルレベル



- 多摩・島しょ地域における情報分野の専門性獲得に向け、自治体における専門性を有する人材の採用・育成・待遇向上を実現するため、以下のような取組施策を実施することが求められる。

■情報分野の専門性を有する人材確保に向けた施策

【取組の方向性】	【具体的施策】
採用	①採用したい人材像の定義 ②採用プロセスの迅速化 ③リアリティショックの軽減 ④区分を設けた採用・専門職創設の実施 ⑤業務の魅力向上 ⑥デジタル人材派遣制度の活用 ⑦チームでの人材採用
育成	①情報セキュリティ研修の実施 ②外部試験受験の支援 ③専門機関が公表しているスキル標準を参考とした育成プログラムの検討 ④実技を重視した研修設計 ⑤適正配置の実現 ⑥キャリアデザイン研修の実施
待遇向上	①人材育成基本方針への情報分野の重要性の明記 ②人事評価制度の新規創設 ③副業の許可など、柔軟な働き方の実現

目次

第1章 本調査研究の背景・目的	2
1. 背景	2
2. 目的	2
3. 調査概要	3
(1) 本調査における「自治体職員に求められる情報分野の専門性」の考え方	3
(2) 調査研究の方向性	3
(3) 調査研究の流れ	5
第2章 自治体における情報分野の人材に係る現状	8
1. 情報分野のスキルの考え方	8
2. 自治体における職の現状	11
(1) 地方公務員法上一般職に属する職	11
(2) 地方公務員法上の特別職に属する職	14
(3) その他の情報人材獲得方法	15
3. 情報分野の専門人材確保に用いられている制度	16
4. 地方自治体、国における採用等や人材育成に関する事例	18
(1) 国や都の動向	18
(2) 地方自治体において活用できる諸制度	23
(3) 情報以外の分野における人材確保の取組事例	28
(4) 1980年代における情報分野の職員育成の取組	30
第3章 多摩・島しょ地域及び周辺自治体における現状	34
1. 多摩・島しょ自治体および周辺自治体の現状に関するアンケート調査	34
(1) 調査概要	34
(2) まとめ（調査結果から得られる示唆）	35
(3) 調査結果の詳細	37
2. 多摩・島しょ地域及び周辺自治体職員の現状に関するアンケート調査	66
(1) 調査概要	66
(2) まとめ（調査結果から得られる示唆）	67
(3) 調査結果の詳細	69

第4章 情報分野のスキルを有する人材確保に資する先進事例 ……94

1. 長野県（採用する職員のキャリアパスモデルを作成した上で、「デジタル」区分の採用を開始） ……	94
(1) 自治体データ ……	94
(2) 事例概要 ……	94
(3) 「デジタル」区分で採用する人材に求めるスキル ……	94
(4) 取組にあたっての工夫 ……	95
(5) 取組の効果 ……	98
(6) 今後の展望 ……	98
2. 会津若松市（現場において初期対応を行う「ITリーダー」、情報化に携わりたい職員の意思を可視化し場を提供「情報化人材登録制度」） ……	99
(1) 自治体データ ……	99
(2) 事例概要 ……	99
(3) 求めたいスキル ……	100
(4) 取組にあたっての工夫 ……	102
(5) 取組の効果 ……	103
(6) 今後の展望 ……	103
3. 千葉市（職員採用試験に事務（情報）区分を設定・外部人材採用を工夫） ……	104
(1) 自治体データ ……	104
(2) 事例概要 ……	104
(3) 求めたいスキル ……	104
(4) 取組にあたっての工夫 ……	105
(5) 取組の効果 ……	107
(6) 今後の展望 ……	107
4. 金沢市（全職員を対象としたデジタルスキル強化研修の実施） ……	108
(1) 自治体データ ……	108
(2) 事例概要 ……	108
(3) 求めたいスキル ……	109
(4) 取組にあたっての工夫 ……	110
(5) 取組の効果 ……	113
(6) 今後の展望 ……	113

5.	ヤマトホールディングス株式会社（全社員が受講できる研修プログラムを新設）	114
	（1）企業データ	114
	（2）事例概要	114
	（3）必要と考えている情報分野に関連するスキル	115
	（4）取組にあたっての工夫	116
	（5）取組の効果	118
	（6）今後の展望	118
6.	エン・ジャパン株式会社（自治体と伴走する採用支援サービスの提供）	119
	（1）企業データ	119
	（2）事例概要	119
	（3）自治体が求めている情報分野の専門性	119
	（4）自治体の採用支援を行うにあたってのポイント	120
	（5）採用支援を通じた取組の効果	123
	（6）今後の展望	124
7.	J-LIS（スキルレベルに応じた自治体職員向け情報分野研修を提供）	125
	（1）団体データ	125
	（2）事例概要	125
	（3）求めたいスキル	127
	（4）取組にあたっての工夫	127
	（5）取組の効果	129
	（6）今後の展望	129

第5章 自治体職員に求められる情報分野のスキル獲得に向けた提言 … 132

1.	自治体職員に求められる情報分野の専門性	132
	（1）自治体業務において求められる情報分野の専門性	132
	（2）情報主管部署と各事業主管部署との役割分担	133
	（3）自治体職員に求められるスキルレベル	134
	（4）重点的に獲得すべき専門性の領域	137
2.	専門性獲得に向けた取組の方向性	138
3.	情報分野の専門性獲得に向けた取組内容	139
	（1）専門性を有する人材の採用関連施策	143
	（2）専門性を有する人材の育成関連施策	147
	（3）専門性を有する人材の待遇向上関連施策	151

4. 取り組む際の留意点	153
(1) 採用・育成・待遇向上関連施策を一貫して取り組む必要性	153
(2) 小規模自治体・島しょ部における取組	153

おわりに	154
-------------------	------------

資料編	155
------------------	------------

1. 自治体における情報分野の人材に係る現状（補足調査）.....	156
2. 多摩・島しょ自治体の現状に関するアンケート調査	159
(1) 集計結果（多摩・島しょ自治体向け）.....	159
(2) 集計結果（周辺自治体向け）.....	165
3. 職員向けアンケート	170
(1) 集計結果（多摩島しょ自治体職員）.....	170
(2) 集計結果（周辺自治体職員）.....	174
4. 事例調査	177
(1) 実施概要	177
5. 有識者ヒアリング	177
(1) 実施概要	177

