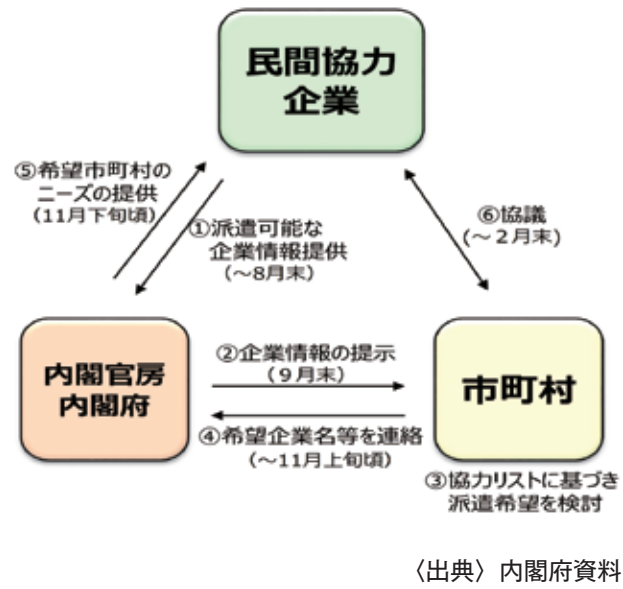


▼図表5 地方創生人材支援制度



〈出典〉内閣府資料

#### 4. 外部人材確保にあたっての課題

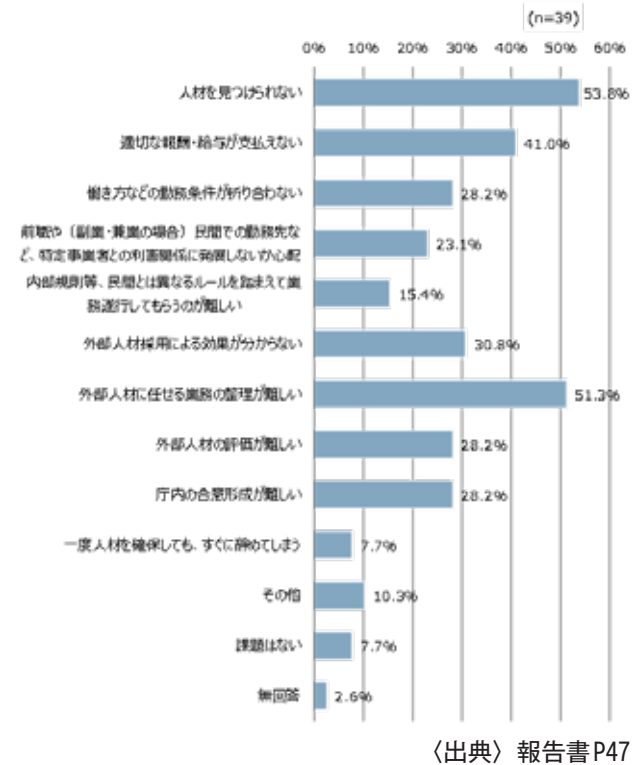
外部人材確保にあたっての課題については、図表6のとおりである。総務省が全自治体を対象に実施したアンケート調査の結果（図表7）と比べても、全国的な傾向と同様の状況にあることがわかる。

この結果からは、人材がなかなか見つけられず、やっと見つけても給与面や働き方などの勤務条件面で折り合えない状況が浮かび上がる。デジタル専門人材は大都市圏に偏在しており、地方部の自治体が採用する場合は転居を伴うため、ハードルがかなり高くなってしまふ。その上、第一線級のデジタル人材の給与水準は公務員よりもかなり高いと言われていることを考え合わせると、地方部の自治体がデジタル専門人材を採用することは非常に難しいと判断せざるを得ないが、多摩・島しょ地域の自治体にも同様の傾向がうかがえる。

このような場合に有効なのが、副業・兼業による採用である。週に数日であれば転居しなくても十分対応が可能であり、報酬もフルタイムの場合に比べて安価で済む。既に副業・兼業を前提とする民間人材の活用に踏み切った自治体では、数十倍～数百倍レベルの応募があり、自治体で働くニーズが予想以上に多く存在することがうかがえる。

なお、総務省アンケートにない項目の「外部人材に任せる業務の整理が難しい」、「外部人材採用による効果が分からない」も多くの自治体を選択している。そもそも外部人材の確保を実行に移す前の段階でなされるべき事項が十分にされていないということであり、早急な対応が望まれる。

▼図表6 外部人材確保にあたっての課題（複数回答）



〈出典〉報告書P47

▼図表7 デジタル専門人材の確保に係る課題



〈出典〉総務省資料（デジタル専門人材の確保に係るアンケート調査結果（2020年））

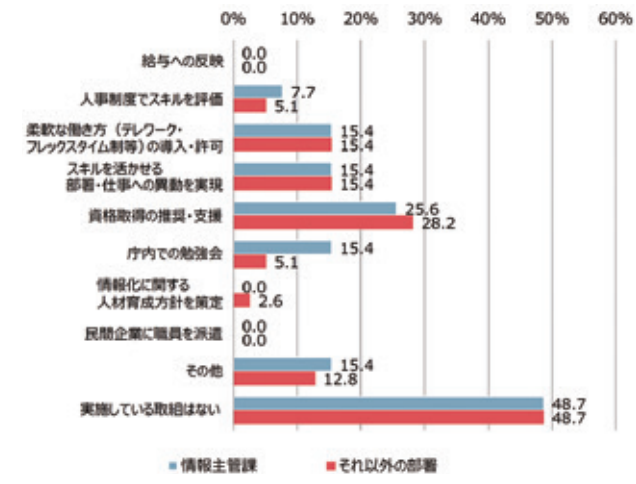
#### 5. 内部人材の育成

外部からデジタル専門人材を確保することも大事であるが、前述のとおり、DXの推進には、すべての職員に最低限のデジタルテクノロジーの知識が必要とされるため、内部人材の育成をそれなりに行うことも求められる。

この点について、図表8からは、半数の自治体は何も実施しておらず、残りの半数も職員の自主的な学習を支援する程度で取組にとどまっていることがうかがえる。

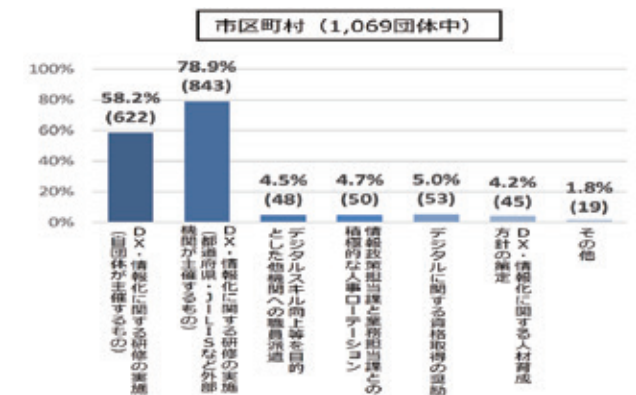
総務省の調査によると、市区町村の61.4%（1,069団体）がDX・情報化を推進するための職員育成の取組を実施しており、その取組内容は図表9のとおりとなっている。多くの自治体が研修を主催したり、職員を他団体主催の研修に派遣したりしている。多摩・島しょ地域の自治体においても、少なくともこの程度の取組を行う必要がありそうである。

▼図表8 内部人材育成の取組（複数回答）



〈出典〉報告書P58

▼図表9 DX・情報化を推進するための職員育成の取組（複数回答）



〈出典〉総務省「自治体DX・情報化推進概要（令和3年度）」

#### 6. おわりに

本調査研究では、人材確保の先進事例として、長野県、会津若松市、千葉市、金沢市、J-LIS（地方公共団体情報システム機構）などの事例を紹介している。外部のデジタル専門人材の確保に目を奪われがちであるが、すべての職員に最低限のデジタルテクノロジーの知識が必要とされることを踏まえると、全職員を対象にデジタル研修を展開する金沢市の事例は特に重要である。

また、本調査研究報告書の最後には、調査研究結果を踏まえた提言も記されている。詳細は報告書を見ていただくこととして、ここには取組の方向性と具体的施策の一覧のみを掲げる（図表10）。いずれも首肯すべき内容であり、報告書には取り組む際の具体的なポイント・留意点も示されている。デジタル人材の確保に悩んでいる自治体にはぜひ一読をお勧めしたい。

▼図表10 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

〈出典〉報告書P142