

01 チェアマン挨拶

東京都CIO 副知事 宮坂 学

02 事務局報告

* GovTech東京について

* CIOフォーラムについて

* 都からの事業報告

03 区市町村DX事例のご紹介

中央区、あきる野市、瑞穂町

04 国からの情報共有

総務省自治行政局地域情報化企画室長 小牧 兼太郎 氏

05 連絡事項

「自治体DX推進計画」の各取組の進捗状況と今後の展望



総務省

2023年5月29日（月）

地域力創造グループ 地域情報化企画室

室長 小牧 兼太郎

目次

1. 自治体DX推進計画の現状	…	2
2. 地方公共団体のデジタル人材の確保・育成の現状	…	10
3. 総務省としての支援の方向性	…	14
4. 今後に向けた課題	…	28

1. 自治体DX推進計画の現状

自治体DX推進計画等の概要

自治体DX推進計画の趣旨

- 『デジタル・ガバメント実行計画』（R2.12）の各施策のうち、自治体が重点的に取り組むべき事項や国の支援策等を取りまとめ、令和2年12月に計画を策定。その後、『骨太の方針2022』において「自治体DX計画改定により、…地方自治体におけるデジタル化の取組を推進する」とされたことを受け、『デジタル社会の実現に向けた重点計画』『デジタル田園都市国家構想基本方針』（令和4年6月閣議決定）において国が掲げる理念や支援策等を盛り込む改定を実施。
- また、「地方公共団体情報システム標準化基本方針」（同10月閣議決定）等の策定や、デジタル人材の確保・育成に関する自治体の取組状況を踏まえ、令和5年1月、自治体DX推進手順書のバージョンアップを実施。

自治体DX推進計画（2022.9改定）

※計画期間:2021.1~2026.3

■自治体におけるDXの推進体制の構築

- ① 組織体制の整備（全庁的・横断的な推進体制）
- ② デジタル人材の確保・育成
- ③ 計画的な取組み（スケジュール策定等）
- ④ 都道府県による市区町村支援

■重点取組事項（※）自治体の業務システムの改革

- ① 自治体情報システムの標準化・共通化
 - ・ 2025年度までに基幹系20業務システムを標準準拠システムへ移行
- ② マイナンバーカードの普及促進
 - ・ 2022年度末までにほぼ全国民に行き渡ることを目指し申請・交付促進等
- ③ 行政手続のオンライン化
 - ・ 住民に身近な31手続をマイナポータルでオンライン手続可能に
- ④ AI・RPAの利用推進、⑤ テレワークの推進
 - ・ ②、③による業務見直しなどに併せ導入・活用を推進
- ⑥ セキュリティ対策の徹底

■自治体DXの取組とあわせて取り組むべき事項

- ① デジタル田園都市国家構想の実現に向けたデジタル実装の取組の推進・地域社会のデジタル化
- ② デジタルデバイド対策
- ③ デジタル原則に基づく条例等の規制の点検・見直し

自治体DX推進手順書（2023.1改定）

■自治体DX全体手順書（2023.1改定）

- ・ DXを推進に必要と想定される一連の手順を0～3ステップで整理
- ステップ0：認識共有・機運醸成
- ステップ1：全体方針の決定
- ステップ2：推進体制の整備
- ステップ3：DXの取組みの実行

■自治体情報システムの標準化・共通化に係る手順書（2023.1改定）

- ・ 自治体情報システムの標準化・共通化の意義・効果や、自治体における作業手順等を示すもの

■自治体の行政手続のオンライン化に係る手順書（2023.1改定）

- ・ 自治体の行政手続のオンライン化の取組み方針や、自治体における作業手順等を示すもの

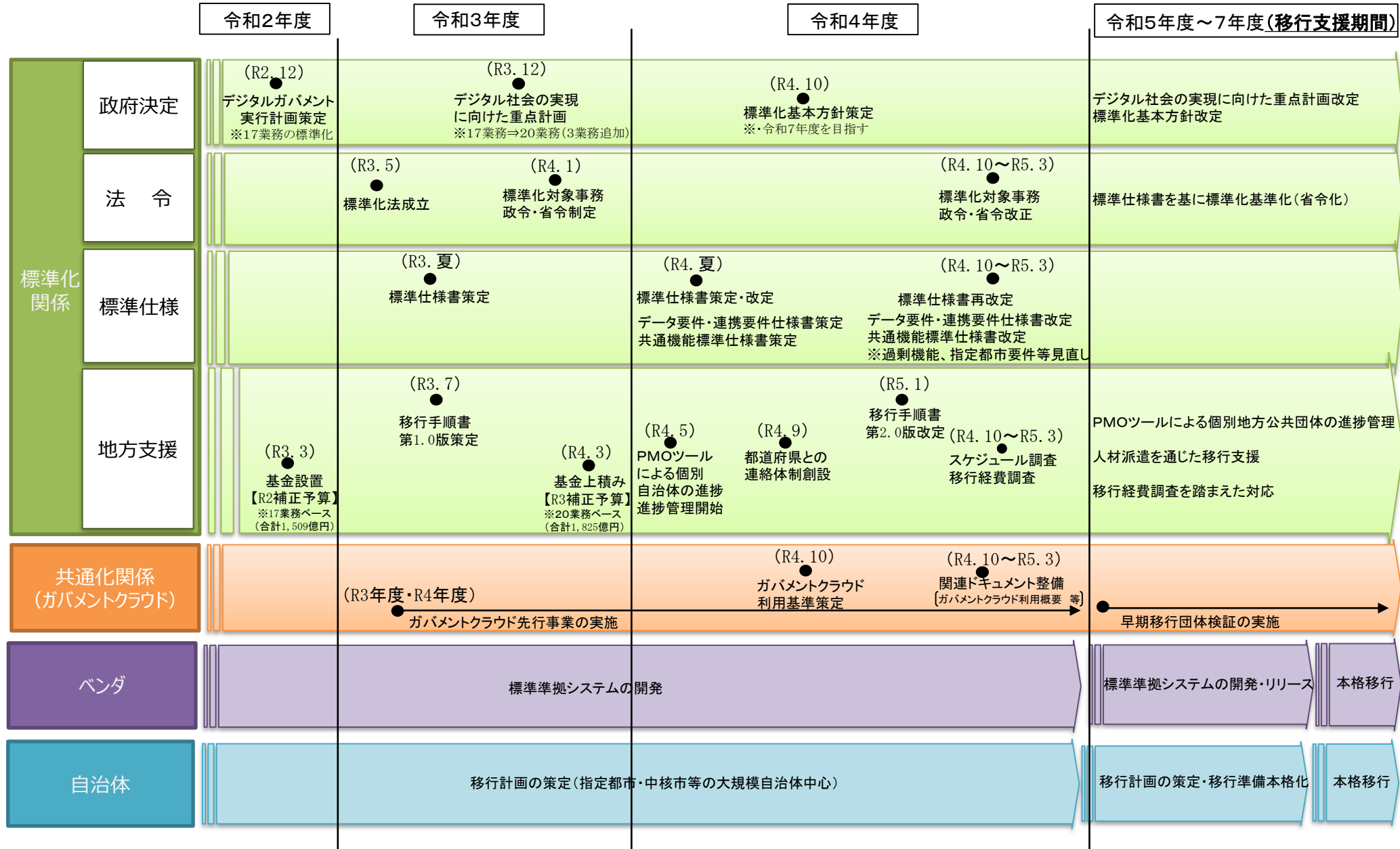
■自治体DX推進参考事例集（2023.4改定）

- ・ 全国の自治体におけるDXの最新の取組を、①体制整備、②人材確保・育成、③内部DXに整理し、工夫点等に係るインタビュー記事も掲載

地域社会のデジタル化に係る参考事例集（2022.9改定）

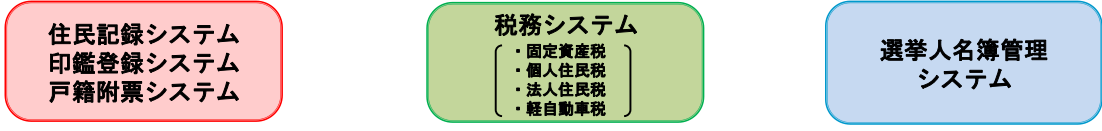
- これから事業に取り組む団体の参考となるよう、各団体の事業概要を写真やイラストとともにまとめたもの。令和4年9月、取組に至った経緯・課題意識、活用した国等の支援制度等を盛り込むバージョンアップを実施。

地方公共団体の情報システム標準化・共通化に係る全体スケジュール



1. 仕様書の公表

標準化対象業務のうち、住民基本台帳など総務省所管の業務について、「自治体システム等標準化検討会」（R元年8月～）を開始し、システムの機能や様式・帳票の標準仕様を策定し、公表。今後、適宜改定を予定。



2. 手順書の公表

標準準拠システムへの円滑な移行に資するよう、標準化・共通化の作業手順等をまとめた手順書を策定し、公表。今後、適宜改定を予定。

<作業手順等>

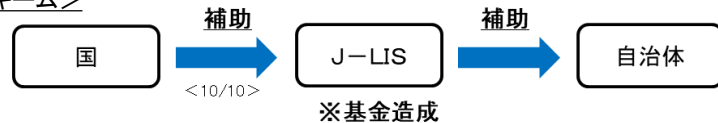
(下線部は早期に実施可能と想定される作業)

計画立案フェーズ	①推進体制の立ち上げ、②現行システムの概要調査、③標準仕様との比較分析、④移行計画作成
システム選定フェーズ	⑤ベンダに対する情報提供依頼(RFI)資料の作成、⑥RFIの実施、⑦RFI結果分析及び移行計画の詳細化、⑧予算要求、⑨ベンダへ提案依頼(RFP) ⑩ベンダ選定・決定、⑪契約・詳細スケジュールの確定、⑫特定個人情報保護評価(PIA)
移行フェーズ	⑬システム移行時の設定、⑭データ移行、⑮テスト・研修、⑯次期情報システム環境構築・NW、⑰条例・規則等改正

3. 財政支援

R7年度までにガバメントクラウド上に構築された標準準拠システムへの移行に資するよう、地方公共団体情報システム機構(J-LIS)に基金を設け、自治体の取組を支援。

<施策スキーム>



<基金の主な用途>

- ・ガバメントクラウド上のシステムへの移行準備経費 (現行システムの概要調査・比較分析、移行計画作成等)
- ・システム移行経費(データ移行等) など

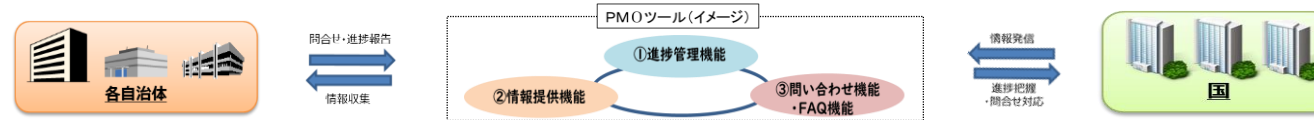
1,825億円*

〔 1,609億円 + 317億円 〕
〔 (R2第3次補正予算) (R3第1次補正予算) 〕

*四捨五入の關係上、合計額が必ずしも一致しない

4. 進捗状況の把握・情報提供等(PMO)

各自治体における移行作業の進捗状況等を把握するとともに、標準化・共通化に係る助言や情報提供等を体系的に実施。



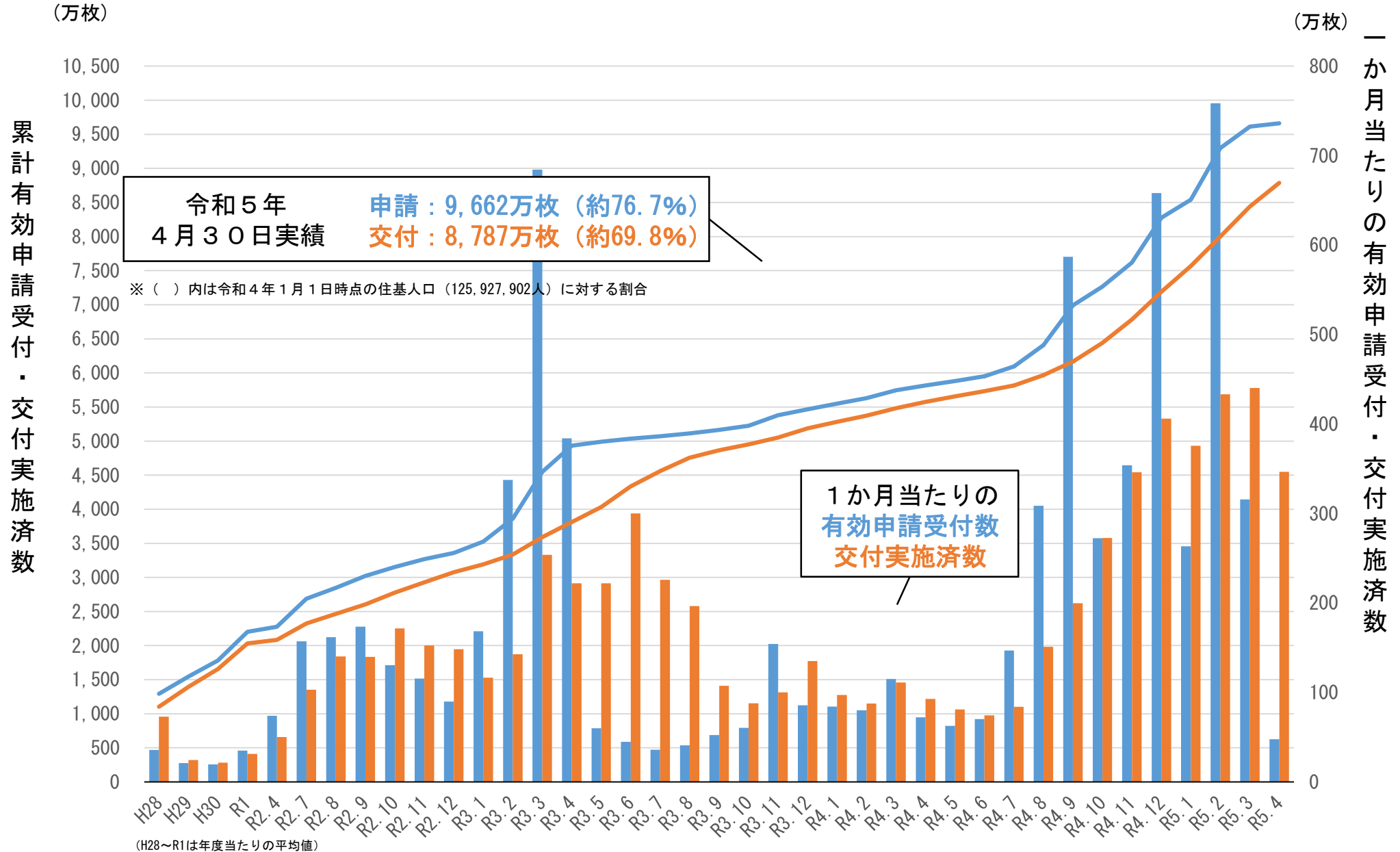
5. アドバイザー派遣

地方公共団体金融機構が実施する「地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業」を活用し、移行準備等に関する技術的・専門的な支援を実施。(R5年度～)

<p>課題対応アドバイス事業</p> <p>標準化、マイナンバーカードの普及を契機として、先進的な業務の効率化や住民の利便性向上に取り組む団体に対する手挙げ型の支援</p>	<p>課題達成支援事業</p> <p>R7年度までに、すべての地方団体が標準化に対応できるよう、事業進捗が遅れている団体に対するプッシュ型の支援</p>
---	---

※ 標準化法共管、共通基準作成などデジタル庁との協議・調整事務

マイナンバーカードの申請・交付状況



マイナンバーカードの利活用シーンの拡大

健康保険証としての利用

- マイナンバーカードを健康保険証として利用できるオンライン資格確認の運用開始(R3.10~本格運用)
- カードリーダーにかざせばスムーズに医療保険の資格確認ができるほか、高額療養費の限度額認定証などの書類の持参が不要に
- 医療機関等で本人同意の下、特定健診情報や服薬履歴の閲覧等も可能に(R3.10~)

スマホ用電子証明書

- R5.5.11開始予定(アンドロイド端末から)
 - 搭載後は、スマホだけで、様々なカード関連サービスの利用や申込が可能に
 - 4桁の暗証番号に代えて、生体認証機能を活用することも可能
- ※マイナポータルを活用したサービスは5月11日から利用可能。コンビニ端末での利用、健康保険証への利用など、順次対応サービスを拡大

コンビニ交付サービス

- コンビニで住民票の写しや戸籍証明書など各種証明書が取得可能
- (R5.4.1 対象人口:11,650万人)

民間サービスにおけるオンラインでの本人確認

- 各種オンライン決済サービスにおける口座登録、証券口座開設、住宅ローン契約等の際、マイナンバーカードを利用することで、確実・簡便な本人確認が可能に
 - カードを利用した民間サービスの提供事業者は3年間で10倍以上になるなど、着実に普及
- (R5.3.27現在、民間事業者446社がサービスを提供)

マイナポータル

- 子育て関連手続の申請等をワンストップでできるサービスを提供
- 行政機関などが保有する自分の情報(世帯情報・税・社会保障等)の確認が可能

職員証・社員証としての利用

- 国家公務員(H28.4)、徳島県庁(H29.6)で導入
- 民間企業の社員証としての利用(TKC、NEC、NTTcom、内田洋行、NTTデータ、日本郵政グループが活用)

マイナンバーカードを活用した各種カード等のデジタル化等

- マイナンバーカードの電子証明書等を資格等の情報に紐づけることにより、マイナンバーカードを各種カード等として利用
 - ⇒ デジタル社会の実現に向けた重点計画(R4.6.7閣議決定)に基づく「マイナンバーカードを活用した各種カード等のデジタル化等に向けた工程表」に沿って推進
- 運転免許証(~R7.3までに実現)その他の国家資格証、お薬手帳、介護保険被保険者証、障害者手帳、母子健康手帳、ハローワークカード、在留カード等
- マイナンバーカードを利用して新型コロナワクチンの接種証明書(電子版)が取得可能に

利活用シーンが拡大し、マイナンバーカード1枚で様々なことが可能な社会に

地方公共団体のフロントヤード（窓口）改革の取組状況

	書かない窓口 <small>(※1)</small> (令和5年2月現在)	総合窓口 <small>(※2)</small> (令和4年4月現在)	ライフイベント別 ワンストップ窓口 <small>(※3)</small> (令和5年2月現在)	リモート窓口 <small>(※4)</small> (令和5年2月現在)	移動窓口 <small>(※5)</small> (令和5年2月現在)	(参考) 団体総数
全市区町村	276団体 (19.5%)	272団体 (15.6%)	393団体 (27.8%)	98団体 (6.9%)	58団体 (4.1%)	1,741団体
指定都市	10団体 (3.6%)	8団体 (2.9%)	14団体 (3.6%)	5団体 (5.1%)	3団体 (5.2%)	20団体
特別区	7団体 (2.5%)	7団体 (2.6%)	8団体 (2.0%)	4団体 (4.1%)	0団体 (0.0%)	23団体
中核市	33団体 (12.0%)	25団体 (9.2%)	45団体 (11.5%)	10団体 (10.2%)	8団体 (13.8%)	62団体
指定都市・中核市 以外の市	176団体 (63.8%)	135団体 (49.6%)	215団体 (54.7%)	66団体 (67.3%)	38団体 (65.5%)	710団体
町村	50団体 (18.1%)	97団体 (35.7%)	111団体 (28.2%)	13団体 (13.3%)	9団体 (15.5%)	926団体

「導入している」と回答した団体（276団体）における、「書かない窓口」の種別
(複数回答可)

本人がネットで事前入力	マイナンバーカードを用いて読み込み入力	本人が端末（タブレット等）に入力	職員が聞き取って端末に入力	自治体が保持しているデータを表示	その他
112団体 (40.6%)	96団体 (34.8%)	68団体 (24.6%)	131団体 (47.5%)	67団体 (24.3%)	53団体 (19.2%)

- ※1 書かない窓口：来庁者又は来庁予定者が行う手続きにおける各種申請書等への記入について、デジタル技術を用いて簡便化しているもの。
- ※2 総合窓口：住民等からの各種申請等（戸籍・住民基本台帳業務、税証明、福祉業務等）に関する受付部署を複数部署から1部署に集約し、例外的なケースを除きワンストップで対応が完結する取組。
- ※3 ライフイベント別ワンストップ窓口：出生、子育て、結婚、引越、おくやみ等のライフイベント別に窓口があり、ワンストップで対応が完結する取組
- ※4 リモート窓口：本庁舎と支所・出張所等と間をオンラインでつなぎ、ビデオ会議システムを通じて相談業務等を行う窓口。
- ※5 移動窓口：通常は庁舎で行っている窓口業務を、市町村職員が車両等に乗って移動し、移動先で行う窓口。
- ※6 () の割合は、カテゴリーの団体総数に占める割合

マイナンバーカードを活用した「書かない窓口」を設置 <北九州市（人口約92万人）ほか>

- 職員が住民と一緒に質問に答えながら、マイナンバーカードに記録されている4情報を読み取り、申請者に書類を書かせない、いわゆる「書かない窓口」を導入し、住民サービスの向上と職員負担の軽減をはかる。

課題

- 住民は、複雑な制度のうち、利用できるものが何かわからない。また、氏名等を何度も書かされる。
- 職員は、多岐にわたる制度の要件を覚え、窓口で状況を適切に確認して、漏らさず説明する必要あり（訴訟リスクも）

取組

- 「書かない窓口」のシステムを段階的に導入。
 - ※ 身体障害者手帳の交付」で実証をはじめ、現在は、死亡関係手続（おくやみコーナー）で使用。
- 右図のとおり、住民と一緒に質問に答えながら、手続きを進める。
- 氏名や住所等は、マイナンバーカードのICチップに記録されている4情報を読み取り。
- 現在は、申請書を印刷する形となっているが、今後は、標準化の進捗にあわせ、受け取ったデータを基幹システムと接続し、データを自動で流す仕組みを目指す。

成果

- 住民は、分厚い案内書を渡されるのではなく、多数の制度のうち、どの制度が使えるのか窓口で説明を受けた紙が手元に残るため、わかりやすい。
- 職員は、案内漏れによる訴訟リスクが低減し、市民への説明が効率的にできる（異動後間もない職員でも一定の対応可能）。
- 氏名や住所等の書き間違い等が減り、きれいなデータを取得できる。



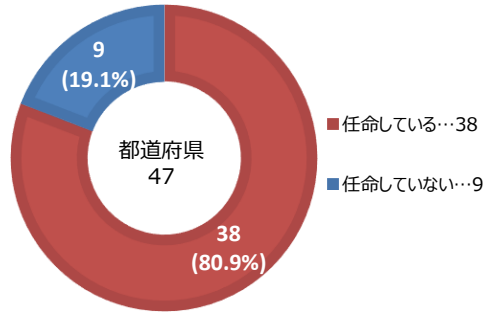
2. 地方公共団体のデジタル人材の確保・育成の現状

地方公共団体におけるCIO,CIO補佐官としての外部デジタル人材の活用状況

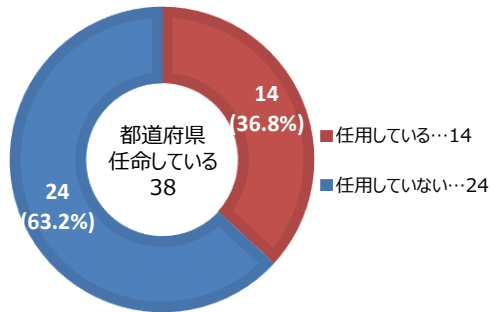
○ 多くの地方公共団体において、CIO、CIO補佐官等の任命は行われているが、市区町村においてCIO等への外部人材の活用が進んでいない。

<CIO>

任命状況

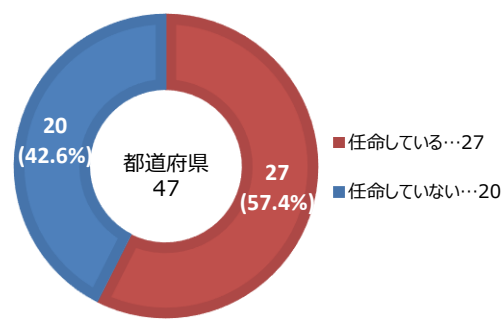


外部デジタル人材の活用

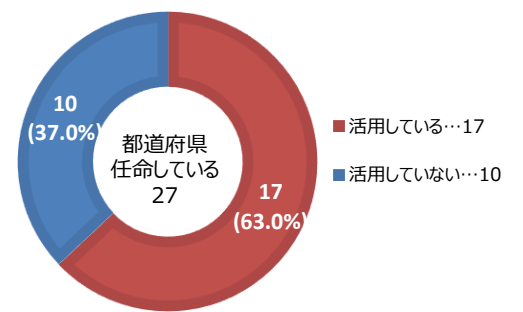


<CIO補佐官等>

任命状況

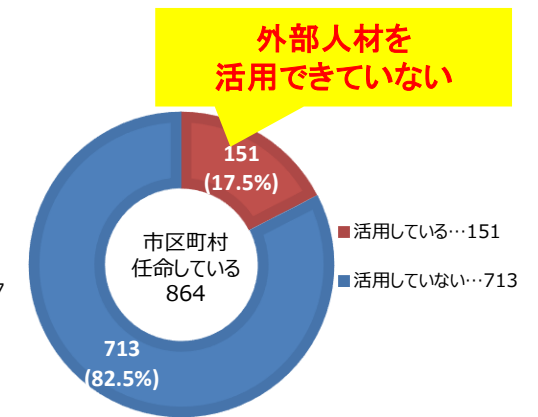
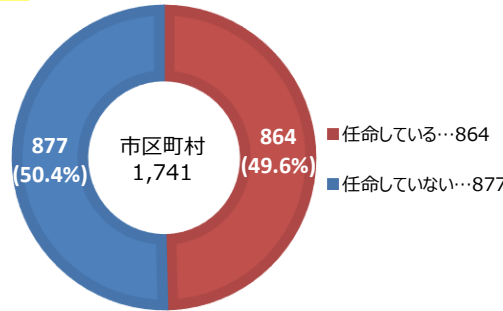
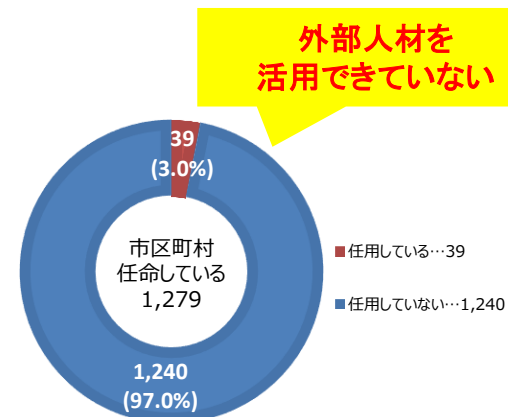
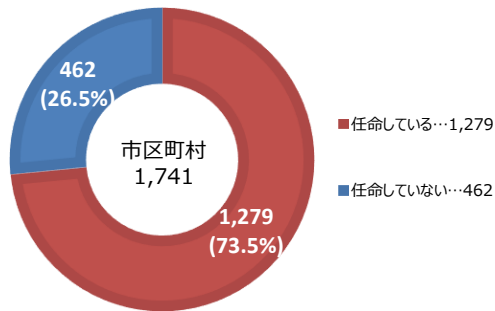


外部デジタル人材の活用



都道府県

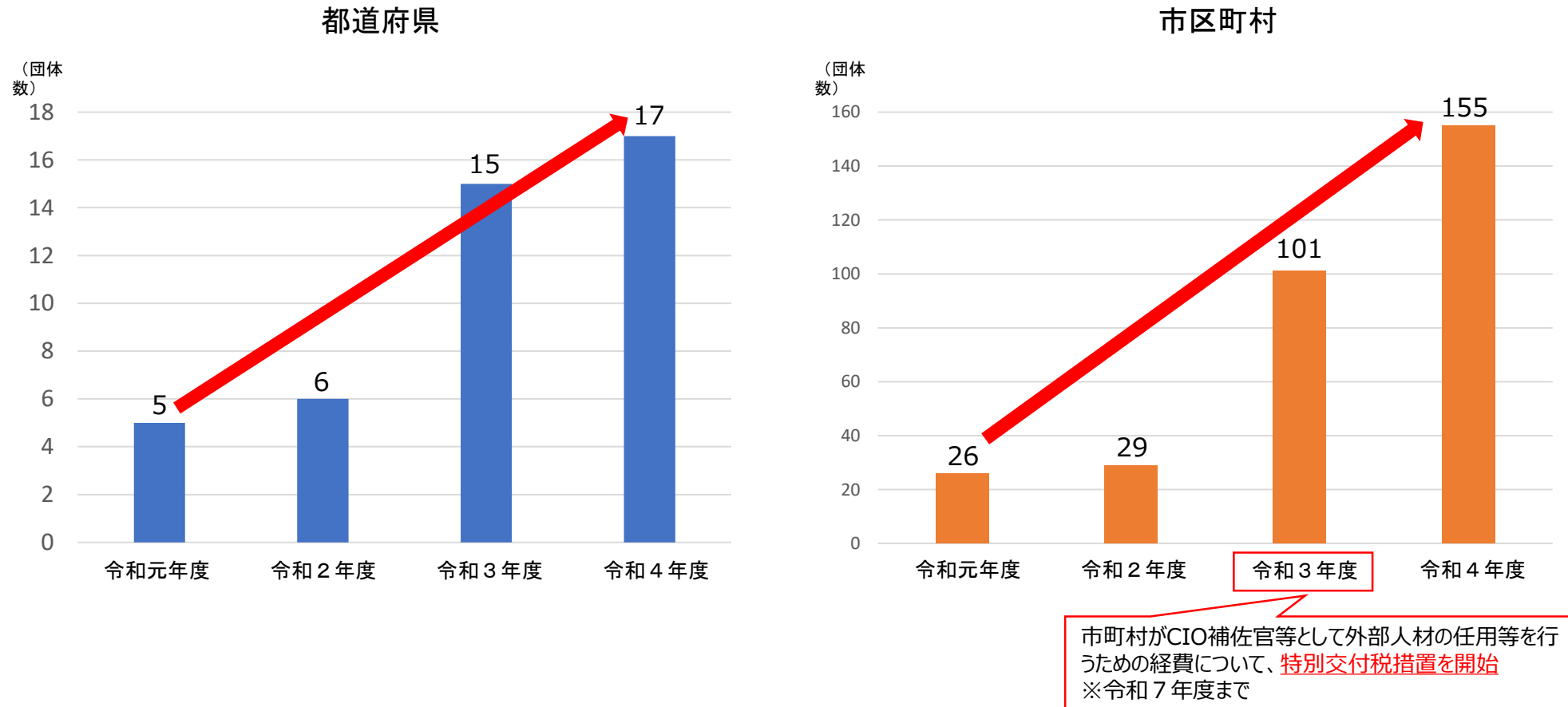
市区町村



※令和4年度地方公共団体における行政情報化の推進状況調査（調査時点：令和4年4月1日現在）

自治体におけるCIO補佐官等としての外部人材の活用状況の推移

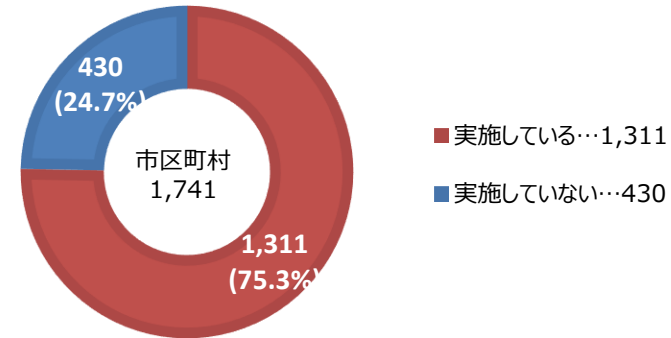
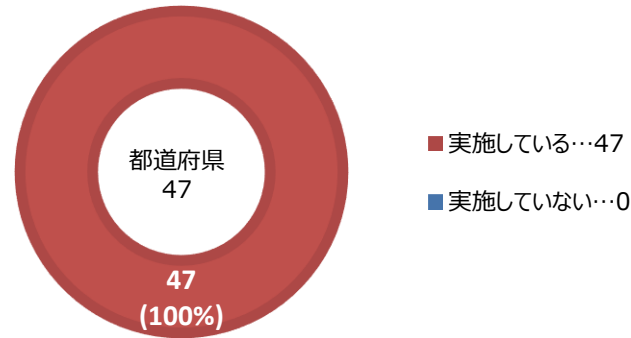
(CIO補佐官等として外部人材を活用している団体数)



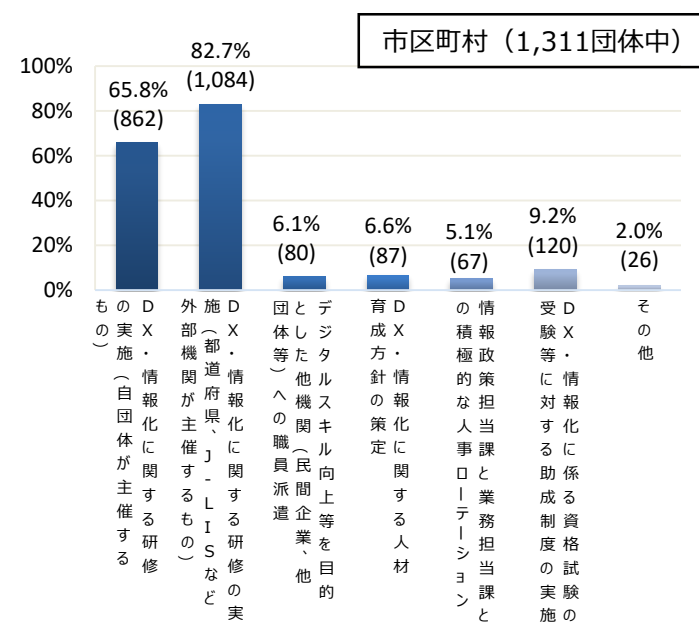
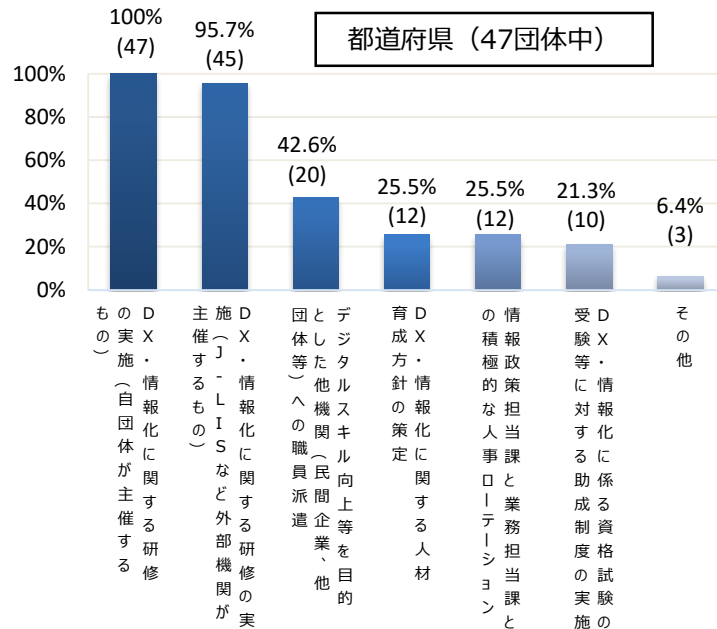
※ 令和元年度及び令和2年度は4月1日時点、令和3年度及び令和4年度は9月1日時点。いずれも総務省自治行政局地域情報化企画室調査。

職員育成の取組

都道府県では全団体、市区町村では75.3%がDX・情報化に係る職員育成の取組を実施している。



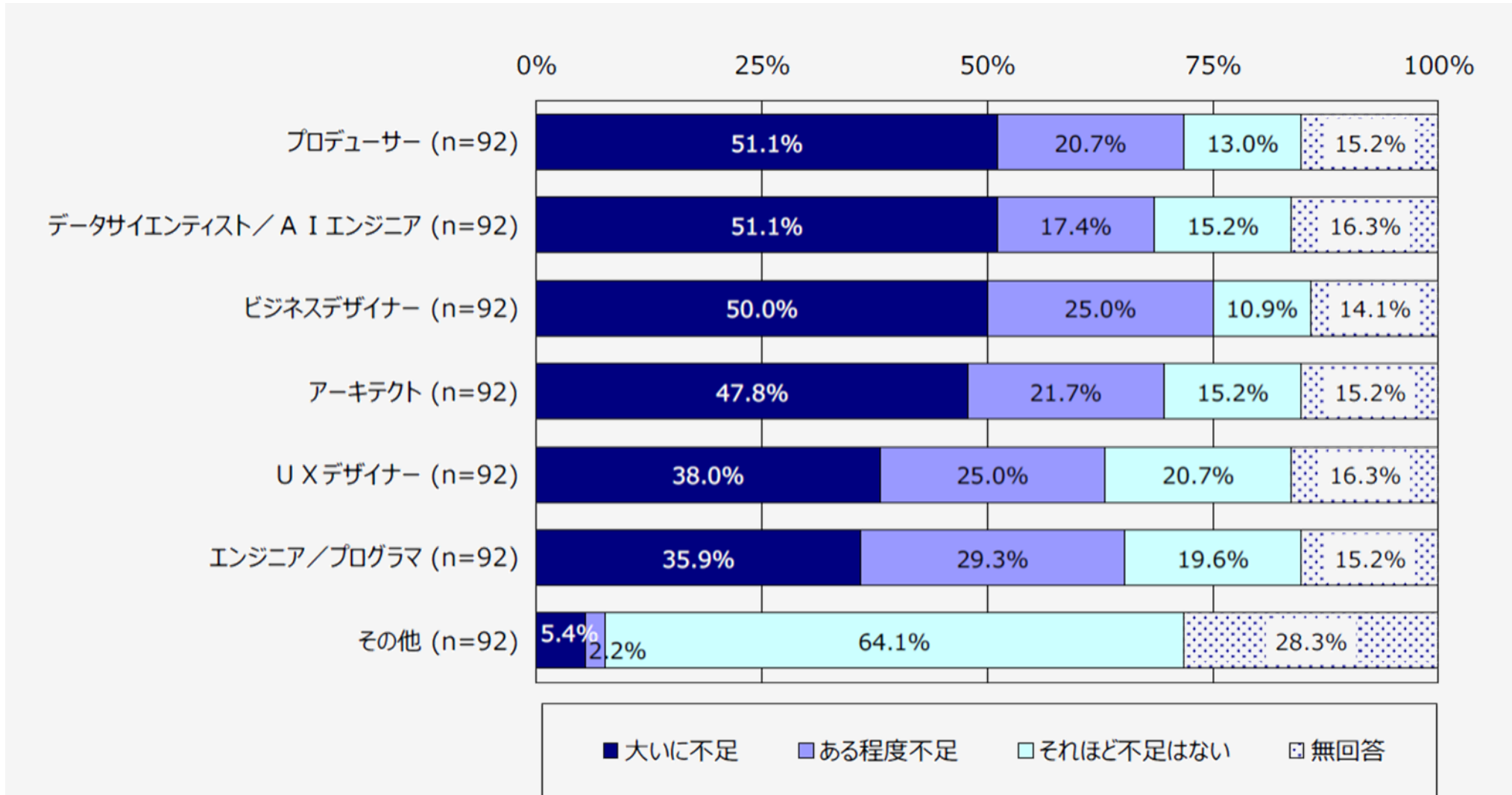
DX・情報化を推進するための職員育成は自団体やJLISなど外部機関が主催する研修の実施が大部分を占める



3. 総務省としての支援の方向性

デジタル人材の需給は逼迫している。

官民間問わず、また、職位の高低を問わず、デジタル人材の需給が逼迫しており、外部からの人材確保には限界。



出典：『デジタル・トランスフォーメーション推進人材の機能と役割のあり方に関する調査』（IPA; R1.5.17）

地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成の推進（地財措置の創設）

- 情報システムの標準化・共通化の対応を含め、自治体DX推進計画の計画期間が令和7年度までとされているなど、地方公共団体におけるデジタル化は喫緊の課題。
- デジタル化の取組を進める上では、地方公共団体のデジタル人材確保が必要だが、市町村を中心にデジタル人材確保が進んでいない団体も多く、今後、外部からのデジタル人材の確保、庁内の中核を担う職員(DX推進リーダー)の育成が必要。
- こうした中、都道府県がデジタル人材を確保し市町村のデジタル化を支援する取組や各地方公共団体で中核を担う職員を指定し集中的に育成する取組を促進するため、以下の措置を講ずる。

①② 地方公共団体におけるデジタル人材の確保(①)・育成(②)に関する地方財政措置の創設

【対象経費】

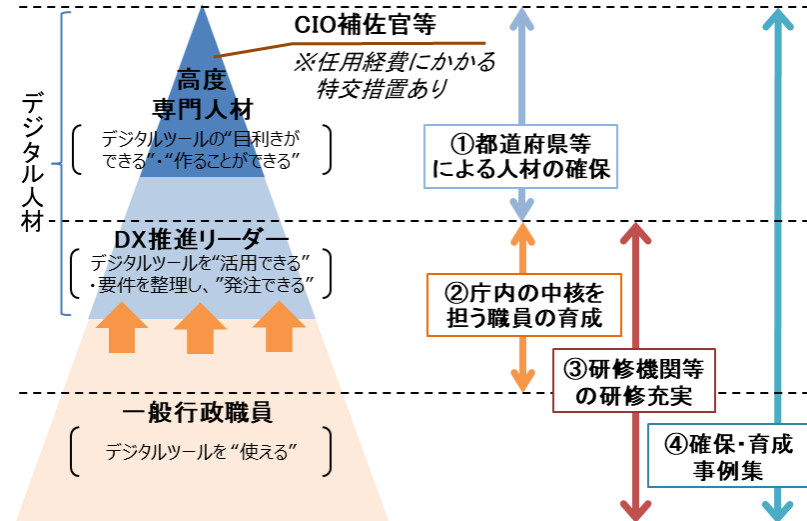
- ① **都道府県等による市町村支援**のためのデジタル人材の確保に要する任期付職員・非常勤職員等の**人件費**、民間事業者への**委託費**等
※ これらの経費の一部につき市町村の負担金が生じる場合には当該負担金を含む。
- ② 地方公共団体におけるデジタル化の取組の**中核を担う職員(DX推進リーダー)の育成**に係る経費(**研修に要する経費**、民間講座の**受講料**等)

【事業期間】 令和7年度まで(自治体DX推進計画の計画期間と同様)

【地方財政措置】 **特別交付税措置**(措置率0.7)

※ 併せて、市町村が外部のデジタル人材をCIO補佐官等として任用する際の経費に係る特別交付税措置を拡充(措置率0.5→0.7)

＜デジタル人材の確保・育成の全体像(イメージ)＞



③ 地方公共団体におけるDX実現のための専門アドバイザーの派遣等

総務省・地方公共団体金融機構の共同事業である「経営・財務マネジメント強化事業」において、新たに、地方公共団体におけるDXの取組を支援するための**専門アドバイザーを派遣**するとともに、**J-LIS(地方公共団体情報システム機構)・自治体大学校・市町村アカデミー・国際文化アカデミー**における地方公共団体職員向けの研修を充実。

④ その他の地方公共団体向け支援策

「自治体DX推進手順書 参考事例集」をバージョンアップし、「**人材確保・育成 参考事例集**」等を新たに作成することで、先進団体における**人材確保・育成に係る参考事例を横展開**。

令和5年度「地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業」

- 人口減少が進展する一方で、インフラ資産の大規模な更新時期を迎える中、財政・経営状況やストック情報等を的確に把握し、「見える化」した上で、中長期的な見通しに基づく持続的な財政運営・経営を行う必要性が高まっている
 - しかしながら、地方公共団体においては、人材不足等のため、こうした経営・財務マネジメントに係る「知識・ノウハウ」が不足し、小規模市町村を中心に公営企業会計の適用やストックマネジメント等の取組が遅れている団体もあるところ
- ➡ **地方公共団体の経営・財務マネジメントを強化し、財政運営の質の向上を図るため、総務省と地方公共団体金融機構の共同事業として、団体の状況や要請に応じてアドバイザーを派遣**

事業概要

(1) アドバイザーを派遣する支援分野

- 公営企業・第三セクター等の経営改革
 - ・ DX・GXの取組
 - ・ 経営戦略の改定・経営改善
 - ・ 公立病院経営強化プランの策定及び経営強化の取組
 - ・ 上下水道の広域化等
 - ・ 第三セクターの経営健全化
- 公営企業会計の適用
- 地方公会計の整備・活用
- 公共施設等総合管理計画の見直し・実行
(公共施設マネジメント)
- **地方公共団体のDX**
- 首長・管理者向けトップセミナー

(2) 支援の方法

個別市区町村に継続的に派遣（各都道府県市区町村担当課等と連携して事業を実施）

都道府県に派遣

課題対応アドバイス事業	課題達成支援事業	啓発・研修事業
市区町村・公営企業が直面する課題に対して、当該課題の克服等、財政運営・経営の改善に向けたアドバイスを必要とする場合に団体の要請に応じて派遣	上記の支援分野の実施に当たり、知識・ノウハウが不足するために達成が困難な市区町村・公営企業に、技術的・専門的な支援を行うために派遣	都道府県が市区町村・公営企業の啓発のため支援分野の研修を行う場合に派遣

※アドバイザーの派遣経費（謝金、旅費）は、地方公共団体金融機構が負担

(3) 事業規模

- 約6億円(約1,400団体・公営企業への派遣を想定)

アドバイザー派遣による支援内容の詳細（地方公共団体のDX）

- アドバイザーによる支援として以下の内容を想定しており、各地方公共団体の取組状況に応じて、柔軟にアドバイザーによる支援を受けることが可能なため、更なる積極的な活用をお願いしたい。
【派遣申請受付期間】2次照会（4.3～6.30） ※3次照会以降については、今後お知らせ予定
- 136名のアドバイザー（R5.4.28時点）のリストを総務省HPにおいて公表しているが、リスト掲載者以外の方による支援を希望する団体におかれては、その方を総務省にご推薦いただくことで、リストへの登録が可能なため、必要に応じて総務省へ御相談いただきたい。

①課題対応アドバイス事業 申請状況（1次照会）：20団体

- 標準化、マイナンバーカードの普及を契機として、先進的な業務の効率化や住民の利便性向上に向けて、自治体行政におけるDXや地域社会におけるDXに取り組む市区町村に対して、手挙げ型の支援を実施
【具体例】
 - 情報システムの標準化・共通化 ● マイナンバーカードの利活用（地域交通や母子健康アプリにおけるカード活用等）
 - 行政手続のオンライン化 ● データ利活用・EBPM ● BPR・業務改革 ● デジタル人材の育成 ● セキュリティ対策 等

②課題達成支援事業 申請状況（1次照会）：14団体

- 令和7年度までに、地方公共団体が標準化に対応できるよう、事業進捗が遅れている団体に対するプッシュ型の支援を実施
【具体例】
 - 小規模団体等を中心に移行計画の作成やFit&GAP（※）の実施等、標準システム導入に当たっての技術的・専門的な支援
 - ※ 導入システムと業務プロセスで必要な機能がマッチしているか分析する作業

③啓発・研修事業 申請状況（1次照会）：3団体（首長・管理者向けトップセミナーを含む）

- 都道府県が市区町村の啓発のため支援分野の研修会・相談会を行う場合に、当該都道府県に対してアドバイザーを派遣

「自治体DX推進参考事例集」 概要

自治体におけるDXに向けた取組を着実に促進するためには、国が先進的な取組をとりまとめ、全国の自治体へ横展開する必要

- DXに向けた機運醸成や全体方針策定、体制構築等を定めた「自治体DX推進手順書」と同時に事例集策定（令和3年7月）
- 全国の自治体におけるDXの最新の取組状況を踏まえ、**バージョンアップ**（令和5年4月）
 - ・ **65事例掲載** ・ **3章立てに再構成**（①体制整備、②人材確保・育成、③内部DX）
 - ・ 各自治体の取組の経緯や工夫している点等の**インタビュー記事を新たに掲載**

構成と目次

1. 体制整備

- (1) 県が中心となって管内市町村とともにDXを推進する体制の整備
- (2) 若手や現場の職員の声をDX推進に取り入れる体制の整備
- (3) 外部デジタル人材の知見を積極的に取り入れながらDXを推進する体制の整備
- (4) 住民目線でのデザイン思考や職員の働き方改革に着目した全庁的な体制の整備

2. 人材確保・育成

- (1) 県・市町村の連携による広域的な人材確保や民間事業者との連携による人材確保
- (2) DXの取組の中核を担う人材の育成
- (3) 体系的に整理された計画・方針に基づく人材育成
- (4) 自治体ごとの創意工夫による人材育成

3. 内部DX

【フロントヤード（住民との接点）】

- (1) オンライン行政サービス
- (2) 窓口改革
- (3) メタバースの活用

【バックヤード（内部事務）】

- (4) 検査・点検・確認業務
- (5) 議会関連業務
- (6) 内部業務
- (7) Web会議・ビジネスチャット

イメージ（掲載事例抜粋）

<3. 内部DX> フロントヤード（住民との接点） ①オンライン行政サービス

1 無収入が条件の各種制度への申告を市民税の申告に集約し、申告内容の確認・審査を自動化【兵庫県神戸市】

Point 市民税のオンライン申請導入と併せ、手作業が残る審査や登録業務等のバックヤード業務を完全自動化し、さらなる作業時間の削減を目指す

事業の概要

- 国民健康保険や介護保険など、市提供サービスには、無収入であることを条件とする様々な制度があり、それぞれの窓口で行っていた無収入申告を、すべて市民税の申告（0申告）に集約。
- オンライン申請データと課税システムのデータをデータ連携基盤上で突合し、本人情報確認と審査を自動化。
- 審査・登録作業の完全自動化と電子申請の推進により年間約660時間の削減、将来的に電子申請率の向上や、市民税の申告（0申告）への誘導による更なる削減（年間約7,300時間）を目指す。

【Step0】来庁または郵送申請（紙申請）（審査・システム登録はすべて手作業） <本事業のターゲット>

作業時間 約15,000件
約40,000件

【Step1】オンライン申請導入（審査・システム登録はすべて手作業）

作業時間 8分/件

【Step2】審査・システム登録作業をすべて自動化

作業時間 0分

※自動審査システムの仕組み

- 課税システムから
- ① 住民登録
- ② 年度ごとの課税台帳
- ③ 課税資料の有無
- の各データを審査
- オンライン申請データ
- 市民が「無収入」

※【Step1】R4年度完了済み、【Step2】R5年度実施

<3. 内部DX> フロントヤード（住民との接点） ①オンライン行政サービス

1 無収入が条件の各種制度への申告を市民税の申告に集約し、申告内容の確認・審査を自動化【兵庫県神戸市】

自治体の取組のポイントや概要をコンパクトに掲載

参照した団体が取組やすいよう、取組にいたった**経緯**や取組の**工夫**についてのインタビューや、各自治体の**担当部署**や**関連URL**も掲載

導入に至ったきっかけ・背景（導入前の課題）について教えてください。

国民健康保険や介護保険など、市が提供している行政サービスには、無収入であることを条件に受けられる様々な制度がありますが、市民がこれらの制度の活用を受けるためには、それぞれの窓口で個別に無収入であることの申告（簡易申告）をする必要がありました。

そこで、市民と窓口職員双方の負担軽減につながるよう、簡易申告等の受付を市民税課（市民税の0申告）に集約し、その情報を所管部署が必要な所管課のシステムに連携することを目指しています。

しかし、この実現にあたっては、0申告の申請受付後の業務フローが変わらないまま受付が集約されると、市民税課職員の負担が増大してしまうという課題でした。

この課題解決のために、0申告の審査及びシステムへの登録を自動化する取り組みを試行的に実施します。

（※）当初課題と認識していた業務フローは異なるが、どちらか審査や課税システムの登録に当たり、職員の手作業が一定必要

導入に当たり工夫している点やコストについて教えてください。

市民税の申告は、すでに一部はオンライン申請が導入されていたのですが、現状では申請部分だけが電子化されており受付後の職員の事務が手作業であり、市民の利便性は上がったも職員の負担はあまり変わっていませんでした。そこで、申告を受け付けた後の事務作業を自動化し、職員の作業負担を軽減できる仕組みづくりを意図しました。また、初期段階では、RPAによる効率化など、必要最小限の投資で、出来る限りの自動化を目指しました。なお、コストは全て市の一般財源で下取りしております。

	令和4年度実績	令和5年度（予定）
審査システム構築	約200万円	課税システム構築等 約2,000万円
課税システム構築RPA構築	約50万円	

今後の展望を教えてください。

令和4年度より実証実験を進めており、効果が見込めれば、システム改修を行い、0申告受付後の事務処理から課税システムへの情報連携までの完全自動化を目指します。

また、他の業務でもオンライン申請の導入は進んでおり、今後の取り組みを模倣し、事務処理が自動化できる事例を増やしていきたいと考えています。

※担当：神戸市 企画調整局デジタル戦略部

【参考情報】 神戸市人口：151.8万人
関連URL：神戸市電子申請HP（<https://www.city.kobe.lg.jp/006814/kurashi/registration/application.html>）

1 DXを推進する県・市町が参画する「DXShipひろしま」を構築【広島県】

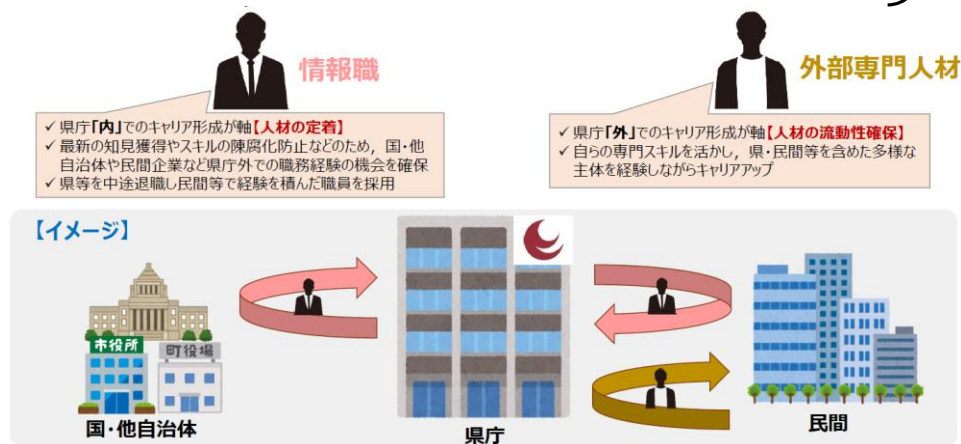
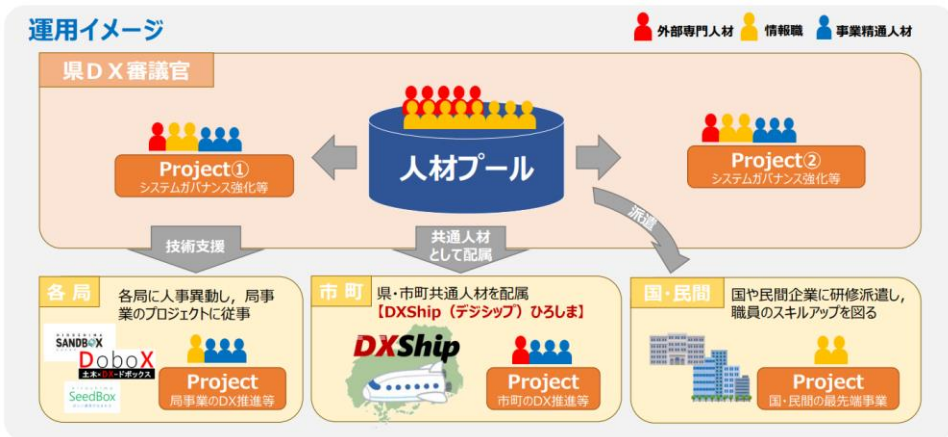


➤ 県全体のDXを効果的に進めるため、県・市町で協働してDXを推進し、デジタル人材を採用・育成・活用する枠組みとして、「DXShip (デジシップ) ひろしま」を構築



事業の概要

- 「県・市町情報人材研究会」の中間とりまとめに基づき、令和4年度、**県採用の情報システム人材の2市に対するシェア**の試行や、県・市町間でのDX推進に向けた意見交換を実施。
- **人材の確保・育成、情報共有、システム最適化等の課題に全県的に対応していくため**、令和5年度から「県・市町情報人材研究会」を発展改組し、(DXという希望の宙を共に航行する)「**DXShipひろしま**」を構築。
- 『DXShipひろしま』では、情報システム人材の採用・育成・活用について、以下の取組を実施していく。
 - ・ 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 (法人化等) の研究



出典元：広島県情報システム人材育成プラン

2 県と県内市町による高度デジタル人材シェアリング事業【愛媛県】

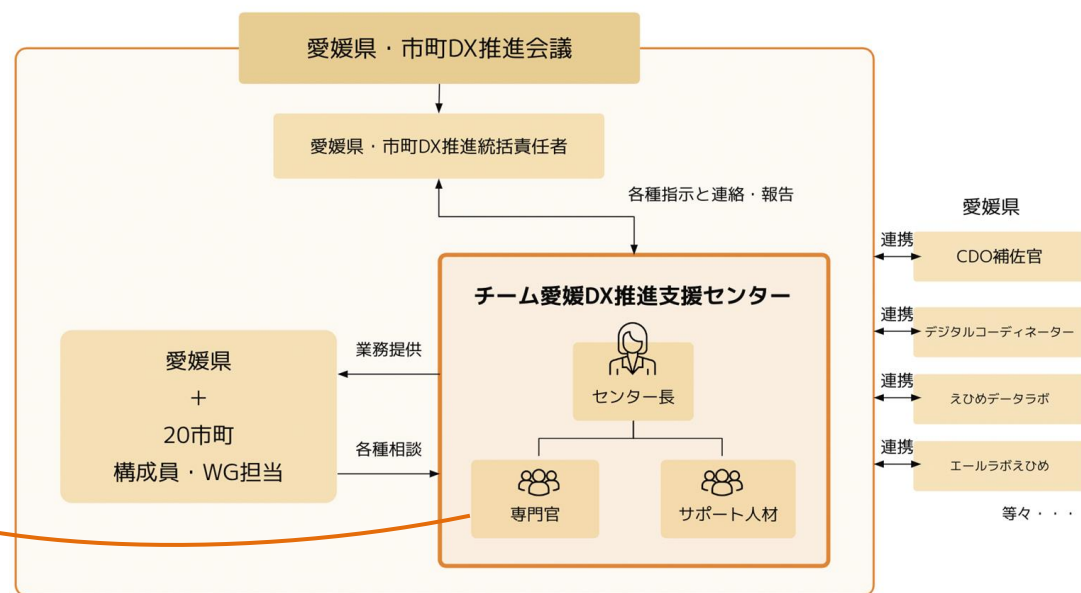
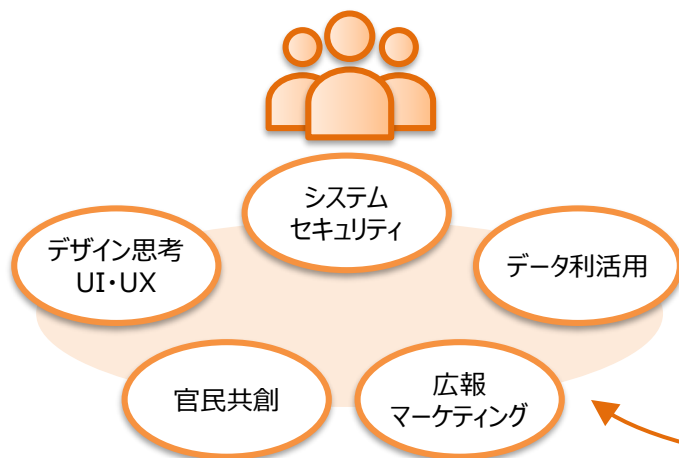


➤ 高度デジタル人材を確保し、県と市町でシェアする仕組みを構築することで、各市町の人的・財政的負担を抑えながら、質の高いDXを広域的に実現することを目指す

事業の概要

- デジタル人材は全国的にも限られ、県内全ての市町が個別に確保することは困難であることを踏まえ、「**愛媛県・市町DX推進会議**」（※体制編を参照）にて、確保した人材を県と市町でシェアする仕組みを構築。
- 高度デジタル人材を確保するだけでなく、多種多様なコミュニケーションの動線と連絡・調整を効率的かつ効果的に運用するため、「**チーム愛媛DX推進支援センター**」を設置・運営。

愛媛県・市町DX推進専門官の配置



【参考情報】 愛媛県人口：134.2万人
関連URL：愛媛県・市町DX推進会議公式note (<https://ehime-pref.note.jp/>)
愛媛県・市町DX協働宣言について (<https://www.pref.ehime.jp/h12110/h12110.html>)

※愛媛県のインタビュー欄は体制整備事例集に掲載しています。

3 DX推進アドバイザー制度に加えデジタル人材シェアリング事業を実施予定【大阪府】



➤ 市町村のDX推進を支援するため、府が確保したアドバイザーの市町村への派遣に加え、令和5年度は「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」を実施予定

事業の概要

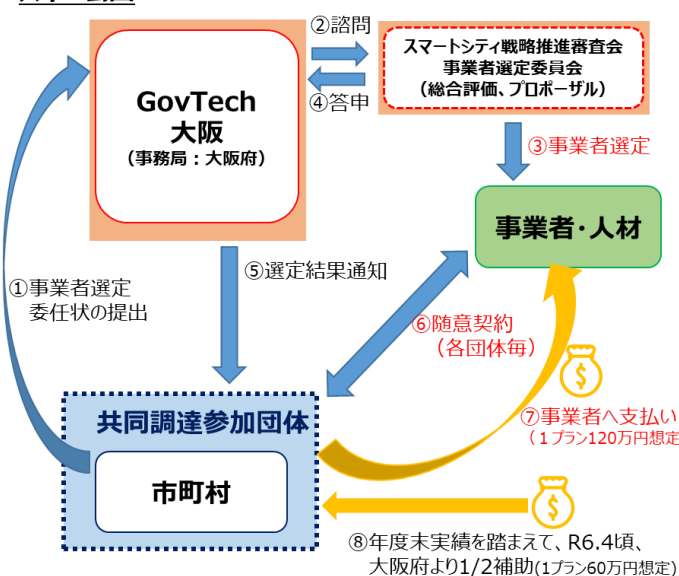
- 府がDXの推進について知見のある事業者を確保し、「DX推進アドバイザー」として市町村に派遣することで、**市町村の取組を支援**するほか、市町村間での好事例の横展開やシステム共同化等を促進。
- 令和5年度より、「DX推進アドバイザー」よりも更に密な支援を行うため、**外部デジタル人材を共同で確保し、希望市町村への専門的な支援を行う、「大阪版 デジタル人材シェアリング事業」**を実施予定。

<市町村DX推進アドバイザー制度の実績例>

実績例	実績例における業務内容
職員向けDX研修	自治体DXの概要説明や推進に関する研修を管理職・一般職員向けに実施
情報システムの標準化・共通化への対応支援	今後の動向や資料の概要説明に関する勉強会を情報部門及び原課職員向けに2度実施。府内全市町村を団体規模でグループ分けし、意見交換会を実施。
AI音声認識・議事録作成システム導入支援	AI音声認識・議事録作成システムの知識習得を目的としたハンズオンセミナーを実施。
遠隔相談窓口システム導入支援	支所等でも遠隔で窓口対応が可能となる遠隔窓口システムの知識習得を目的としたハンズオンセミナーを実施。
窓口支援システム導入支援	自治体における各種行政手続きについて、クラウド経由で様々な申請書を作成するシステムの知識習得を目的としたハンズオンセミナーを実施。
日常業務の相談受付	選定事業者による好事例やノウハウの共有。

<大阪版 デジタル人材シェアリング事業のスキーム>

スキーム図



スキーム概要

①とりまとめ主体	GovTech大阪事務局
調達主体	共同：府（事務局）
契約主体	個別：各参加団体
運用主体	個別：各参加団体
②調達スキーム	予算を共有しない協議会で取りまとめを行い調達そのものは都道府県が行う方式
③とりまとめ根拠	要綱、委任状
④選定委員構成	外部3名程度及び市町村職員
⑤調達手法	プロポーザル方式
⑥前例	システム共同化・チャットツール・電子申請システム・文書管理・電子決裁システム

7 デジタル行政推進リーダー育成と全職員への研修も実施【石川県金沢市】

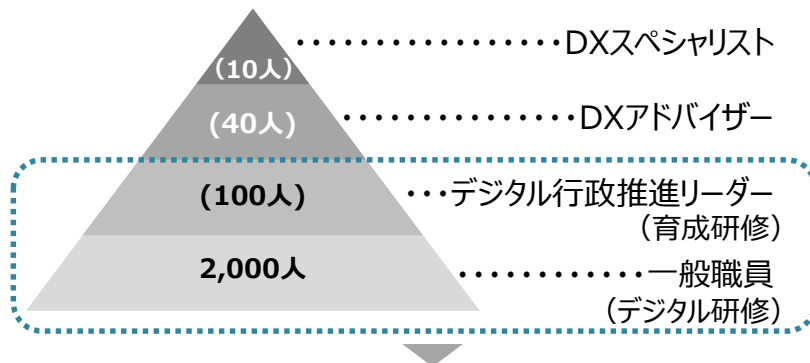


➤ 全職員の情報リテラシーを高めるための管理職を含む全職員への研修の実施に加え、デジタル化の中心となるリーダー職員を育成し、デジタル技術の活用を全庁に広める

事業の概要

- 令和3年より、**管理職を含むすべての一般事務職員約2,000人にデジタル研修**を実施。
- 令和3年5月より、デジタル化推進の中心となる職員（30代の職員20名が対象）の育成を開始。今後「**デジタル行政推進リーダー**」を計**100人**育成し、約**100ある全課への配置を目指す**。

<育成体制のイメージ> ※かっこ内は将来数

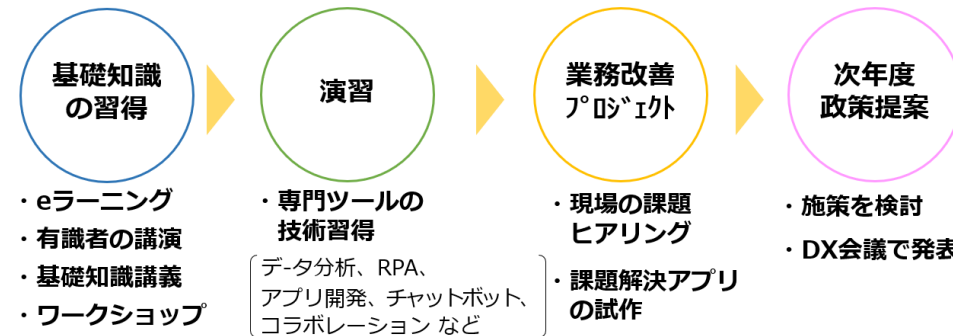


<令和4年度の具体的な取組> (別紙参考資料参照)

デジタル行政推進リーダーの育成	拡充
全職員向けデジタル基礎研修	拡充
管理職向けデジタル研修	実施
ICTリテラシー向上のための研修	拡充
職員のSNSを活用した広報発信力向上研修	実施

<デジタル行政推進リーダー育成研修>

対象者：概ね30代の職員、前向きに業務改善に取り組む意欲があること
 期間：5月～11月（約200時間）
 受講者：20名（平均年齢33歳、男性8人・女性12人）※令和4年



デジタルツールの習得や知識の獲得だけでなく、
 市民目線での課題発見や解決に向けた
 「サービスデザイン思考」の習得に主眼を置いたプログラム

9 DX推進員等に加え変革プロジェクトやDX人材認定制度の創設【栃木県真岡市】



- 庁内全課で係長級から専任した「DX推進員」等により全庁的な意識改革を実施
- 希望者による「自主的な業務改善組織への変革プロジェクト」の実施やDX人材認定制度の創設によるDX人材の育成

事業の概要

- DX推進員による活動と並行して「自主的な業務改善組織への変革プロジェクト」を実施。希望者により**BPR手法の勉強会や、実際の業務改革案を企画するワークショップ**を実施。チームに分かれ、それぞれの改革案を、市長以下全職員にプレゼンテーションを実施（リアル、オンライン併用）。
- **プロジェクトに参加しBPRに取り組んだ職員を、DX人材に認定**（令和4年度創設）。

業務改革案報告会



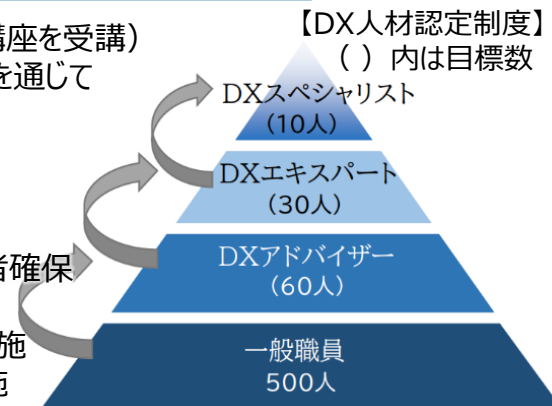
人材育成目標

- ・ 業務知識やシステムの操作・運用スキルがある。
- ・ 課題解決のスキルがある。
- ・ 日々進化するデジタル技術等を学び続ける意欲がある。
- ・ 自らの業務をよりよいものに変革していく意欲がある。
- ・ 前例にとらわれず変革による新しい価値を創出する意欲がある。

- ・ 全職員に対してDX研修を実施（動画等による講座を受講）
- ・ 実践的な業務改革研修参加者を募集し、研修を通じて業務改革案を企画・提案
- ・ 業務改革案を評価しDXアドバイザーとして認定

To be(あるべき姿)

- ・ DX人材のための研修を開催し、目標数の認定者確保
- ・ 全職員がデジタル基礎研修を受講
- ・ ICTスキルの習得を目的とした研修(年2回)の実施
- ・ 幹部、全職員を対象としたセキュリティ研修の実施



自治体におけるデジタル人材の確保支援事業

背景・課題意識

- 自治体においては、「自治体情報システムの標準化・共通化」をはじめ、様々なDXの取組の短期集中的な実施が求められており、即戦力となる外部人材の活用が重要であるが、活用している団体は100団体程度に留まる（令和3年度総務省調）。
- 活用していない団体は「外部デジタル人材に求める役割やスキルを整理、明確化できない」、「効果的な募集方法がわからない」といった課題を挙げている（同上）。
- 令和5年度から新たに「都道府県等※による市町村支援のためのデジタル人材の確保に要する任期付職員・非常勤職員等の人件費」等に対する地方財政措置が創設。

※：「地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成に係る地方財政措置に関するQ&A」（令和5年3月31日）
 Q3：都道府県等の「等」とは、具体的に何を指すのか。
 A：連携中枢都市及び定住自立圏中心城市のほか、他市町村の支援業務のためにデジタル人材を確保する市町村を指す。
 なお、連携中枢都市及び定住自立圏中心城市以外の市町村については、他市町村支援の取組であることを明確化するため、支援を受ける市町村との間で支援内容等を明らかにした文書を交わすこととする。

事業の概要

- デジタル人材の確保・定着に向けた伴走支援等を実施した上で、そのノウハウをガイドライン等で横展開を行う

① 伴走支援（P2～4）

- 総務省が、デジタル人材の確保に意欲のある都道府県等を選定し、民間人材サービス会社等と連携し、デジタル人材確保に向けた助言等※のプッシュ型支援を実施（数団体程度を想定）

※ 実際の募集・任用は、支援自治体が新たな地財措置等を活用して自ら実施

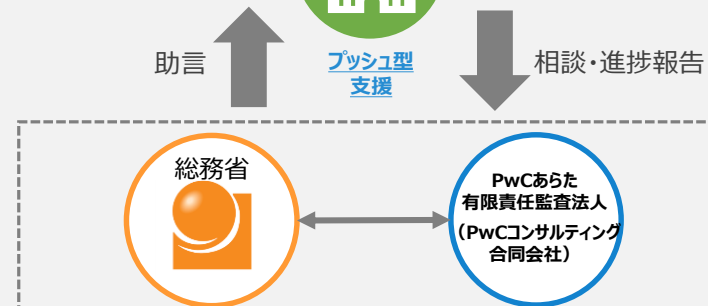
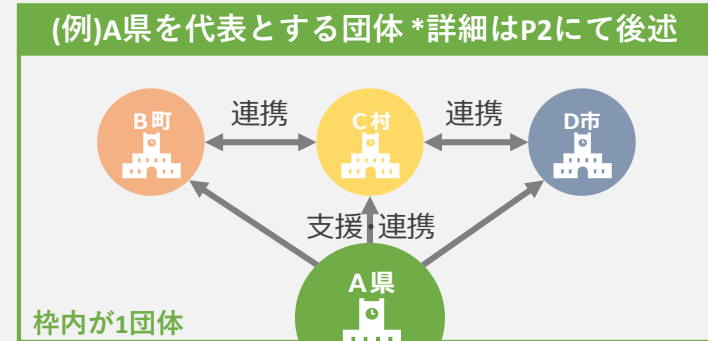
<主な助言内容のイメージ>

- ① DXの進捗・課題等を踏まえた必要とする人物像の洗い出し
- ② 人材の募集方法（他自治体の例、募集広告の記載方法 等）
- ③ デジタル人材の受入に向けた整備（組織体制、任用形態、報酬、勤務環境 等）

② 全国ブロック説明会（P5）

- 全国7ブロックで、デジタル人材の確保・育成等に係る説明会を実施。

<伴走支援のイメージ>



4. 今後に向けた課題

ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会（令和3年8月～）

【趣旨】

今後、少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少、人々のライフコース・価値観の多様化、大規模災害・感染症リスクの増大、デジタル社会の進展など地方公共団体を取り巻く社会状況は大きく変化し、行政課題の更なる複雑化・多様化が見込まれる。

このような変化に対し、地方公共団体の職員・組織においては、多様な職員がその能力を発揮し、活躍できる環境を整えるとともに、組織や地域の枠を超えて人材の活用を図ることなどにより対応しようとする動きが出てきているほか、人材育成などによる組織力の強化が求められている。

これらのことを踏まえ、本研究会では、地方公務員制度とその運用のあり方について、中長期的な視点に立って検討を行う。

【構成員名簿】

座長	辻 琢也	一橋大学大学院法学研究科教授
構成員	飯島 淳子	東北大学法学部教授
	太田 聰一	慶應義塾大学経済学部教授
	片山 安孝	兵庫県副知事
	権丈 英子	亜細亜大学副学長・経済学部教授
	佐々木 敦朗	一般財団法人救急振興財団理事長
	田中 良弘	立命館大学法学部教授
	松尾 崇	鎌倉市長
	森本 正宏	全日本自治団体労働組合総合労働局長
	矢島 洋子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員 主席研究員

1. これまでの議論と検討の方向性

- ……（中略）…今年度さらに議論を深めたうえで、…（中略）…**地方公共団体が人材の育成等に関する基本方針を定める際の参考となっている「人材育成基本方針策定指針」の改定に活かす**ことが有効ではないか。
- ……（中略）…各団体において必要となる人材の確保から育成・活用、さらにはその土台となる環境づくりなどを行っていくことが求められることから、これら**総合的な視点から改定**すべきではないか。
- そのため、これを機に、各団体が策定する「人材育成基本方針」については、人材マネジメントの観点も踏まえたより大きな視点での方針策定（名称未定）と位置づけ、この中に必要な内容を盛り込んでもらうべく、**総務省が示す策定指針についても、…（中略）…人材確保等に取り組む市区町村への支援策等についても盛り込んだ、拡充を行うべき**ではないか。

2. 今後議論すべきポイント

〈人材確保関係〉

○ 「専門性」について

複雑高度化する行政課題に対応するため、**求められる能力や専門性に関してどのように整理するか。**

また、**専門人材について、どのように必要な人材を、どのような形態**（任用方法（任期の定めのない常勤職員、任期付職員等）・勤務条件・処遇など）**で確保すべきか。**

○ 都道府県による市区町村の人材確保支援

都道府県が一括して人材を確保し、市区町村を支援していくことは考えられるか。

特に、専門人材（技術職員・DX人材等）については、それぞれの市区町村が単独で確保することが難しいことから、こうした取組を特に進めていくべきではないか。

〈人材育成関係〉

○ 総論

長期にわたって勤続する職員について、**公務を取り巻く課題、職員が組織の中で求められる役割、職員本人のライフステージ、のいずれもが経時的に大きく変化していく中で、職員の育成を計画的に行うため、どのような視点・取組が必要か。**

○ 専門人材の育成

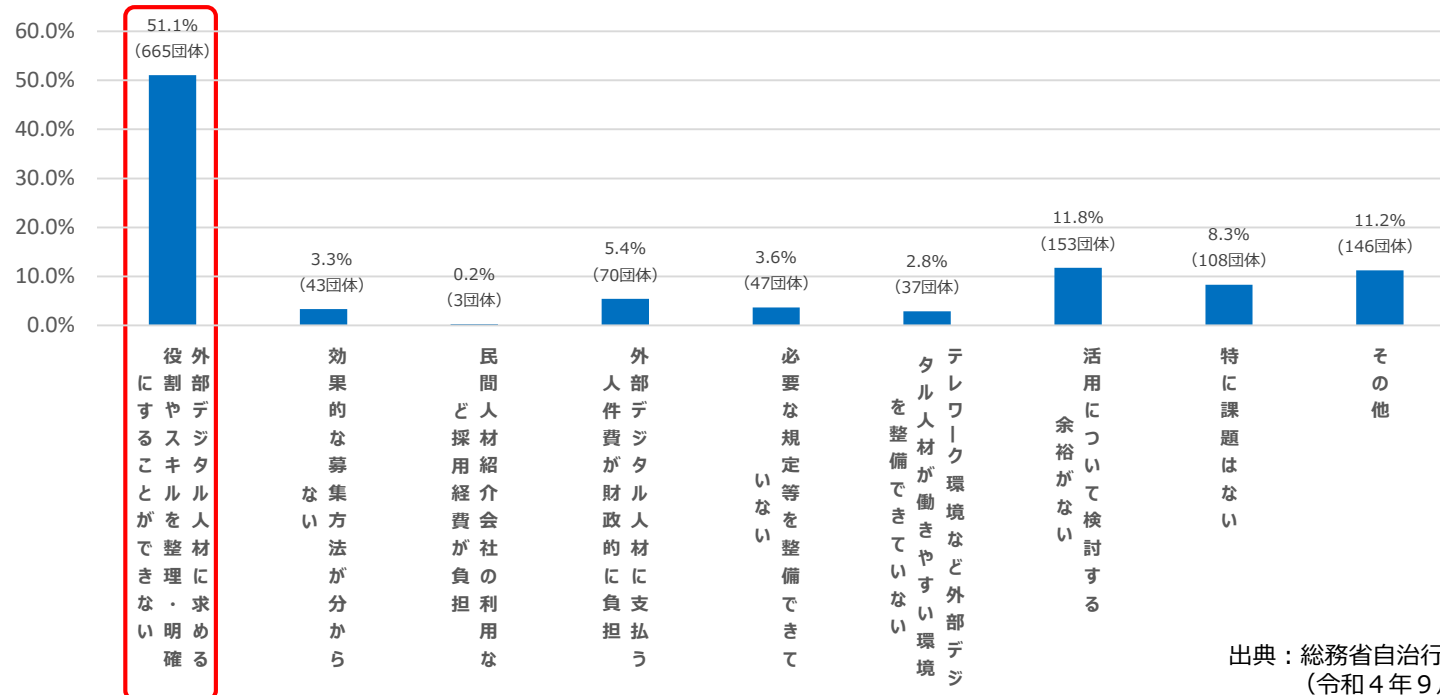
複雑高度化する行政課題に対応するため、求められる能力や専門性に関してどのように整理するか。（再掲）

専門人材の育成については、それぞれの**専門性に応じ、公務の中でもスキルアップできるような機会**（DX人材の集中的育成等）**を設けるなど、人材が流動化する中で、官・民を通じたキャリアアップという視点を取り入れられるか。**

検討の視点

- 日本全体で官民間問わずデジタル人材が不足し、都市部に偏在する傾向がある中で、全国どこであっても効果的かつ効率的に、デジタル人材の確保・育成をする必要があるのではないか。
- 特に、次に掲げる取組が必要とされているのではないか。
 - ① 高度専門人材について、都道府県等がデジタル人材を確保し市町村のデジタル化を支援すること
 - ② 都道府県・市町村を問わず、各地方公共団体でDXの中核を担う職員を指定し、DX推進リーダーとして集中的に育成する取組を進めること
 - ③ 研修機関等の研修を充実化し、各地方公共団体において、職員全体のデジタルリテラシーの底上げを図ること
- 地方公共団体のデジタル人材の確保・育成の動きを加速させるためには、現在取組みを進めている支援策の効果を見つつ、先行的に取組を進めている都道府県等の実情を把握しながら、デジタル人材に求められる役割やその役割を果たすために必要なスキルをさらに明確化するなど、都道府県等において実効的にデジタル人材が確保・育成できるよう、対応策を柔軟に講じていくべきではないか。

<外部デジタル人材を活用する方向で検討中又は未定の団体の課題>





質疑応答・意見交換