事例No.	2926
公表年度	R5
団体の属性	都道府県
団体名	広島県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・専門人材の確保

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

「DXShip（デジシップ）ひろしま」
～デジタル人材の育成と県・市町が連携した地域DXの推進について～

出典

活力ある地域社会の実現に向けた情報通信基盤と利活用の在り方に関する懇談会（第3回）

資料３－３

元気、
美味しい、
暮らしやすい
ENERGY OF PEACE
ひろしま

「DXShip（デジシップ）ひろしま」

～デジタル人材の育成と県･市町が連携した地域DXの推進について～



広島県ＤＸ審議官　前田　浩司

（目　次）

1　DXShip（デジシップ）ひろしまの取組

（１）　DXShip（デジシップ）ひろしま　3
（２）　市町におけるデジタル化の課題　4

2　デジタル人材の育成の取組

（１）　行政運営に求められるデジタル人材　7
（２）　情報システム人材の育成プラン　8
（３）　求められるジョブタイプとスキル評価　9
（４）　人材の育成スキーム　10

3　地域ＤＸに向けた県・市町連携（人材シェア）

（１）　県・市町の情報システム人材シェアの枠組み　12
（２）　江田島市のDX推進に向けた取組　13
（３）　江田島市のDX推進体制整備の効果　14
（４）　優良DX施策の収集と他市町への共有の仕組み　16
（５）　優良DX施策の全県展開への仕組み（ＣＤＯフォーラム）　17

DXShip（デジシップ）ひろしまの取組

1–(1) DXShip（デジシップ）ひろしま

元気、
美味しい、
暮らしやすい
ENERGY OF PEACE
ひろしま

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

⑴　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

⑵　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

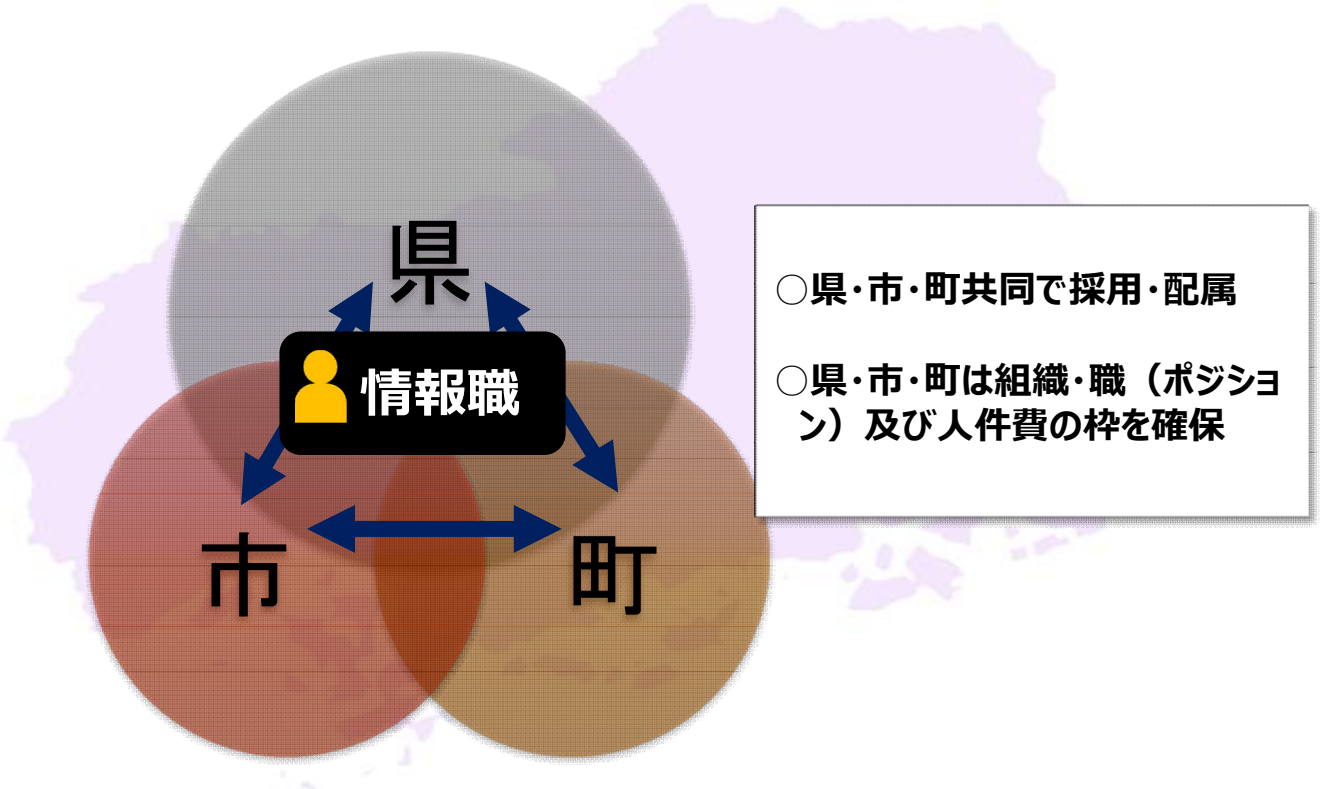
② システム最適化

- 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



1–(2) 市町におけるデジタル化の課題　①令和３年度

元気、
美味しい、
暮らしやすい
ENERGY OF PEACE
ひろしま

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

1–(2) 市町におけるデジタル化の課題　②令和４年度

元気、
美味しい、
暮らしやすい
ENERGY OF PEACE
ひろしま

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。

デジタル人材の育成の取組

2 –(1) 行政運営に求められるデジタル人材

元気、
美味しい、
暮らしやすい
ENERGY OF PEACE
ひろしま

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

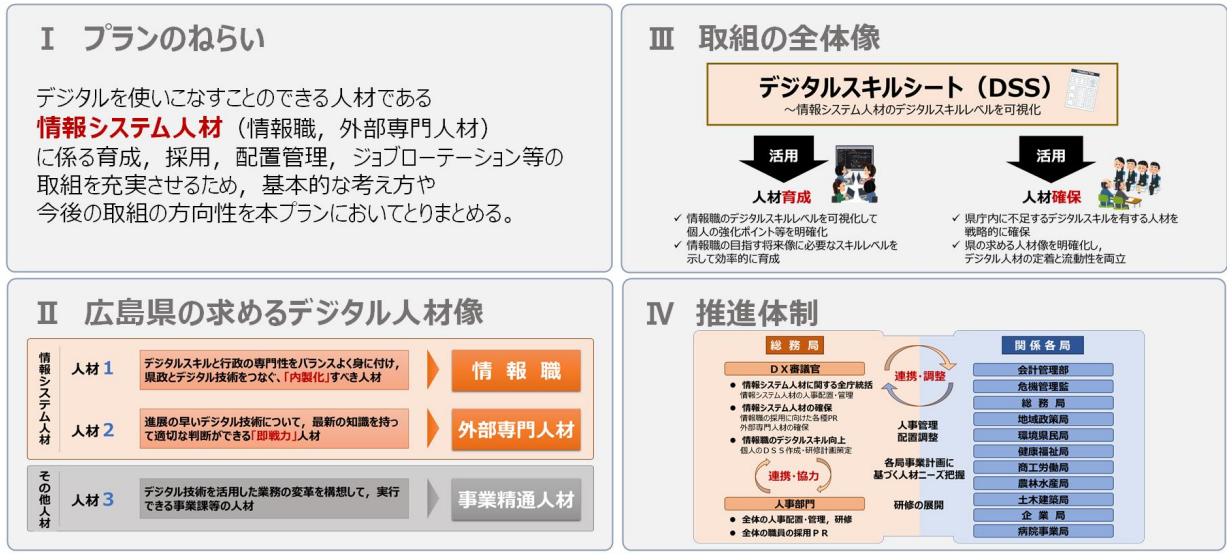
“リスキリング”により，各政策分野に精通し，デジタル技術を活用した業務の変革を構想して，実行できる人材として育成し，情報職や外部専門人材との協働による組織一体となった課題解決につなげる。

- 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
- 情報システム人材（情報職）については、令和5年3月に「広島県情報システム人材育成プラン」を策定

2 –(2) 情報システム人材の育成プラン

元気、
美味しい、
暮らしやすい
ENERGY OF PEACE
ひろしま

「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



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。

2 –(3) ジョブタイプとスキル評価

自治体で必要となるジョブタイプを設定し、情報システム人材として求められる役割を整理。

- 期待される役割に応じて、**10種類**のジョブタイプを設定
- ジョブタイプごとに備えるべきスキルレベルを定義し、達成度を評価

ジョブタイプ	特徴
①ビジネスデザイナー	DXやデジタルビジネスの企画・立案・推進等を担う
②システムアーキテクト	DX・ビジネスに関するシステムの設計～実装を担う
③データサイエンティスト	事業・業務に精通したデータ解析・分析ができる
④プロジェクトマネージャー	DXやデジタルビジネスの実現を主導する
⑤UI/UXデザイナー	情報システムのユーザー向けデザインを担う
⑥アプリケーションエンジニア	情報システムの開発・実装等を担う
⑦インフラエンジニア	情報インフラの構築・保守等を担う
⑧セキュリティスペシャリスト	情報セキュリティに配慮した設計・構築等を担う
⑨サービスマネージャー	システムの導入・運用・保守を担う
⑩先端技術エンジニア	AI，ブロックチェーンなどの先進的な技術を担う

デジタルスキルシート

情報システム人材のITスキルを可視化ツール

■Ⅱ　情報職　テクニカルスキル（業務遂行能力）

1．ジョブタイプ

目標	No.	ジョブタイプ	①戦略・企画			②システム全般		③データ		④PM	⑤デザイン		⑥アプリ		⑦インフラ			⑧セキュリティ		⑨運用			⑩先端
			ITストラテジー	サービスデザイン	マーケティング	システムアーキテクチャ	クラウドサービス活用	データアナリティクス	データエンジニアリング	プロジェクトマネジメント	UXデザイン	UIデザイン	業務系アプリ設計・開発	Webアプリ設計・開発	ネットワーク設計・構築	サーバ基盤設計・構築	データベース設計・構築	サイバーセキュリティ	システム監査	運用設計	システム管理	ユーザサポート	AIエンジニアリング
目標		自己スキルレベル(入力項目)	0	0	0	1	1	2	2	1	0	0	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	1
						△	△	○	○	△					○	△	△	○	△	△	△	△	△
	①	ビジネスデザイナー	■	■	■		△			△			いずれか1つ○										
	②	システムアーキテクト				△	△			△					○	△	△	○	△	△	△		
○	③	データサイエンティスト						○	○	△			いずれか1つ△		○	△	△						△
	④	プロジェクトマネージャー				△	△			△								○	△	△			
	⑤	UI／UXデザイナー								△	■	■											
	⑥	アプリケーションエンジニア				△	△			△			いずれか1つ◎					○		△			
	⑦	インフラエンジニア				△	■			△					いずれか1つ◎			○		△			
	⑧	セキュリティエンジニア				△	△			△					○	△	△	○	△	△			
	⑨	サービスマネージャー								△								○	△	△	△	△	
○	⑩	先端技術エンジニア								△													△

2 –(4) 育成スキーム

大分類	小分類	育成ツール	内　容
OJT	全般	ジョブローテーション	● デジタル技術に直接携わる業務のほか、他職種と一体となって企画・調整などの実務に携わる業務・職場をバランスよく経験することで、「県庁とデジタル技術をつなぐ」人材を育成
Off-JT	デジタルスキル	国・民間等への派遣研修	● 国（デジタル庁等）や民間企業などに研修派遣し、最新のデジタルスキルに関する知見の獲得やスキルの陳腐化を防止 ● 県のDX推進に必要な特定の先端スキル等を習得するため、先進的な企業等に派遣
		オンライン研修 （Udemy，TechAcademy等）	● デジタルスキルシートを基に、情報職個人がキャリアの各段階に応じて取得すべきスキルを整理した研修計画を策定 ● 研修計画に沿って、オンライン研修を受講 ● オンライン研修の受講に係る支援
		オンラインコミュニティ	● オンラインコミュニティへ参画により、研修計画以外のスキルアップの機会を確保
	行政知識	課程研修	● 行政職員として身に付けるべき行政知識は一般職員と同様の課程研修で、職層に応じたスキルを習得

地域ＤＸに向けた県･市町連携（人材シェア）

3 –(1) 県・市町の情報システム人材シェアの枠組み

元気、美味しい、暮らしやすい ENERGY OF PEACE ひろしま

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**

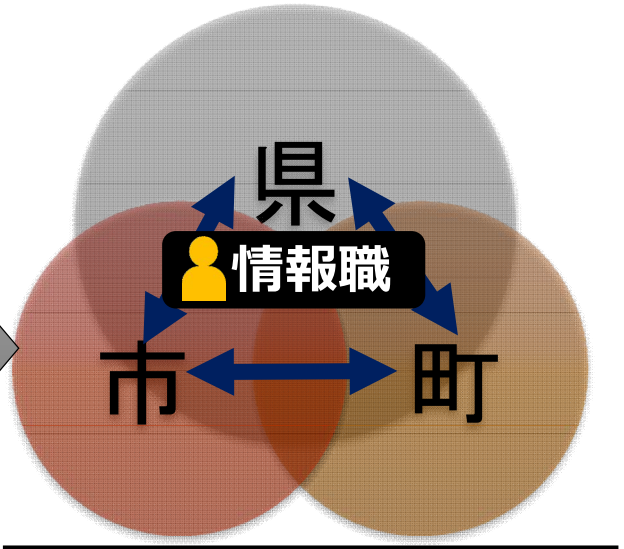
県・市・町で情報システム人材を**共同採用**

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

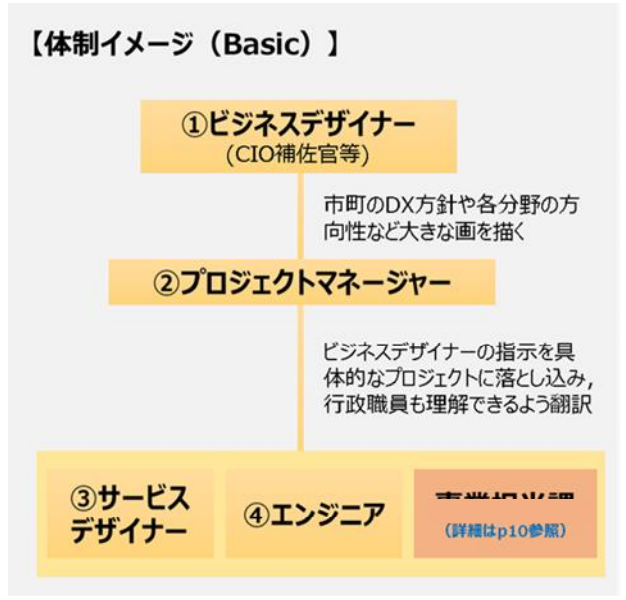
- ●人材確保
- ●人材育成
- ●配属調整

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。



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）



市町が確保する４種類のジョブタイプ例

3－(2) 江田島市におけるDX推進（組織体制と人材の整備）

江田島市：人口規模2万人、一般行政職員約220名

令和3年度、江田島市は、「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、情報システム人材の不足や体制が整備されていない問題意識を持つ

検討に着手

体制整備

デジタル関連の部署なし → デジタル推進室を新設（令和4年度）

デジタル人材の確保

人材の確保のノウハウなし → 他市町に先駆け県の情報システム人材をシェア制度を活用し人材を確保（令和4年度）

課題解決のため市が自ら考え、行動したことで、デジタル化への体制作りや人材確保を行った例

3–(３) 江田島市のDX推進体制整備の効果　①事業課職員を通じた地域課題の発掘



①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

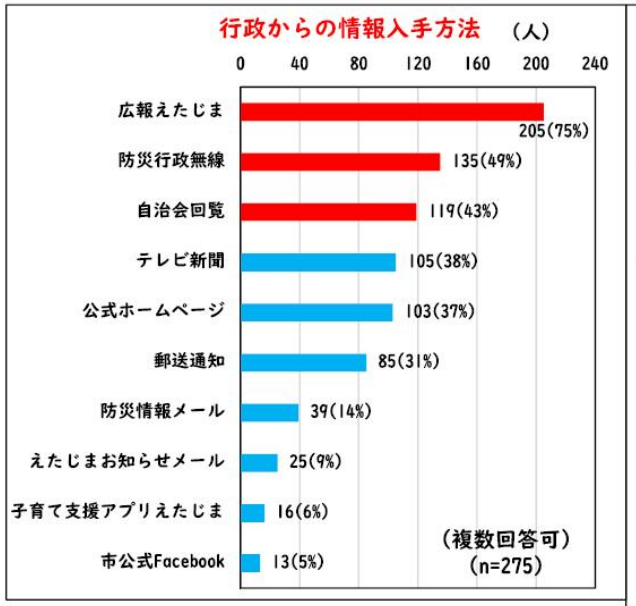


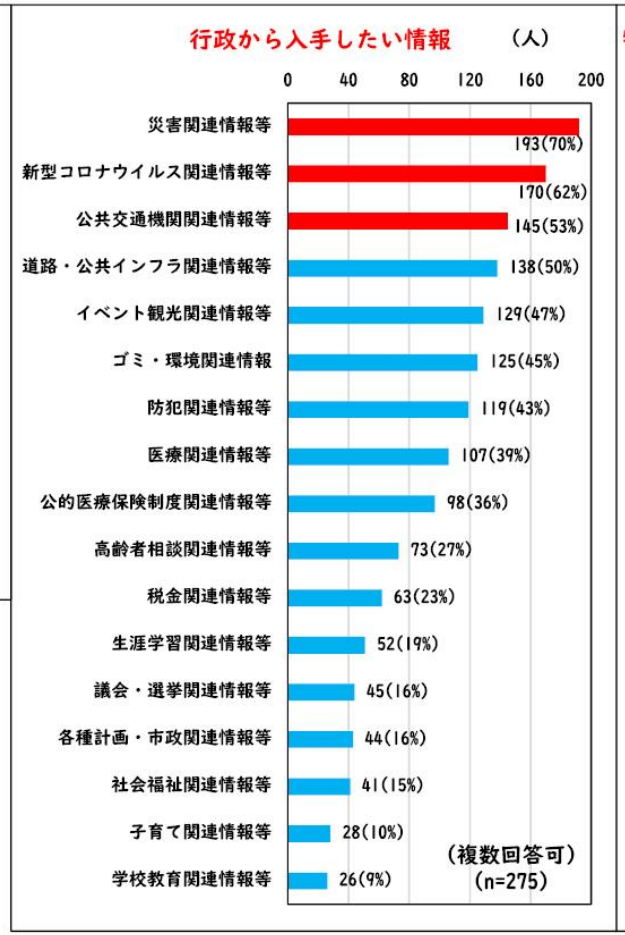
③市ＤＸ計画策定にあたり、アイデア募集したところ、市職員から**162件**※のデジタル活用の提案が寄せられる
（ＤＸ計画に反映）

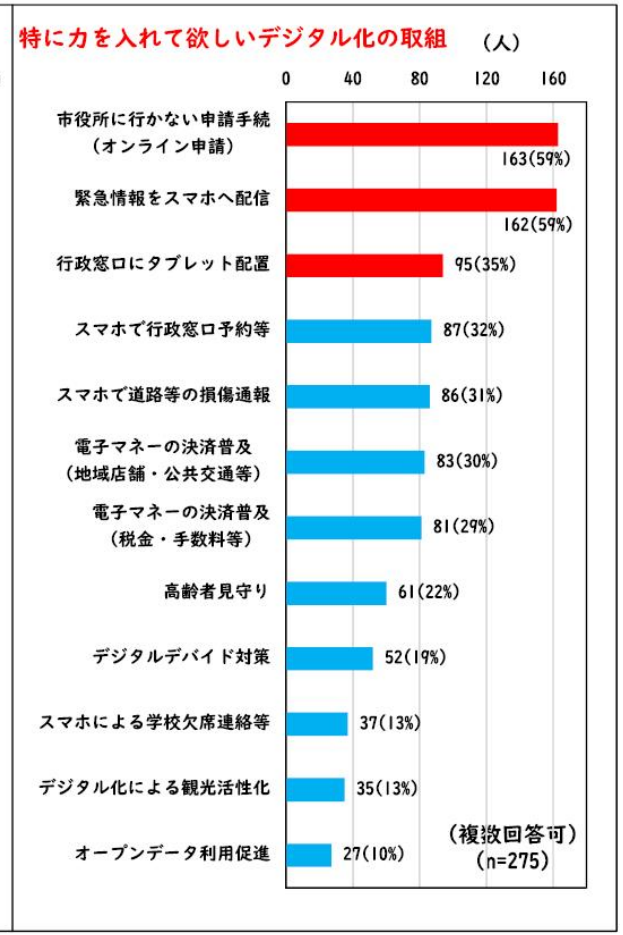
体制を整備したことにより事業課職員への研修やその後のフォローによる伴走支援により、地域の課題を発掘し、ＤＸ計画に反映

※　アイデアの例
1. 航路・バス・乗り合いタクシーなど，市の公共交通機関の乗り継ぎが1枚で可能となるICカードの開発
2. 保健師や介護支援専門員等の専門職によるオンライン訪問
3. ＬＩＮＥを使っての24時間ＡＩチャットボットによる市民からの問合せを自動回答するようなサービス

3–(３) 江田島市のDX推進体制整備の効果　②市民アンケートによる課題発掘







市民ニーズ
- オンライン申請（59%）
- 緊急情報のスマホへの発信（59%）

デジタル vs アナログ

現状
- 広報えたじま（75%）
- 防災行政無線（49%）

アナログ手法が上位

約700人の市民にアンケート（令和4年9月）を実施し、デジタル機器の利用状況やニーズを把握し、DX政策に反映

3－(4)　優良DX施策の収集と他市町への共有の仕組み

・ 江田島市と同様に他の配属6市町でも地域のDX推進に向けた取組を実施。
・ 月に2回程度、県庁やWEBで配属７市町の職員が集い、配属先の好事例を共有し、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。



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

3－(５) 優良DX施策の全県展開への仕組み（ＣＤＯフォーラム）

元気、
美味しい、
暮らしやすい
ENERGY OF PEACE
ひろしま

DX施策の全県展開のために、配属７市町への成果を他市町へ波及することや、地域課題や好事例の情報収集などを目的として、県・市町の情報政策に関する責任者レベル（CDO/CIO等）のコミュニティを形成し、フランクな意見交換を行っている。

スケジュール

開催日	内容
R5/5/12 （開催済）	・DXShipの取り組み状況の共有 ・意見交換
R5/10/31 （開催済）	・DXShipの取り組み状況の共有 ・生成AIの試行について ・窓口業務改革への取組状況 ・意見交換
R6/3/27 （開催予定）	・DXShipの5年度の取組状況の共有 ・DXShipのR6年度の進め方ついて ・意見交換

メンバー

団体名	職名	団体名	職名
広島県	DX審議官	安芸高田市	企画部部長
広島市	情報政策担当部長	江田島市	副市長
呉市	副市長	府中町	副町長
竹原市	副市長	海田町	副町長
三原市	デジタル化戦略監	熊野町	副町長
尾道市	参事（スマートシティ推進担当）	坂町	情報政策監
福山市	デジタル化担当部長	安芸太田町	副町長
府中市	情報戦略統括監	北広島町	副町長
三次市	副市長	大崎上島町	副町長
庄原市	副市長	世羅町	副町長
大竹市	副市長	神石高原町	副町長
東広島市	DX推進監	市長会	事務局長
廿日市市	市長	町村会	事務局長

END

