

令和6年9月市議会 総務委員会資料

所管事項調査

目次

	ページ
1 令和6年度中に移行予定の業務システムの稼働日延期について . . .	2
2 長崎市デジタル人材育成方針の策定について . . .	9

(別冊) 長崎市デジタル人材育成方針

情報政策推進部

令和6年9月

1 令和6年度中に移行予定の業務システムの稼働日延期について

(1) 経緯

国は、住民の利便性の向上及び自治体の行政運営の効率化に寄与するよう、住民記録や税など自治体の主要な20業務を処理するシステムについて、令和7年度末までにガバメントクラウド（国が整備するクラウド環境）を活用した標準準拠システムへ移行することを自治体へ求めており、長崎市も原則として令和7年度末までに現行のシステム事業者が開発する標準準拠システムに移行することとしている。

全国的に令和7年度中での移行予定が集中するなか、長崎市では可能なシステムはスケジュールを前倒して進めるよう、主要な20業務のうち4つのシステムについて、令和6年度中に移行作業を行い、それぞれ令和7年1月・4月に稼働するように調整していた。

このような中、住民記録系・税系・国民年金の3つのシステムの提供事業者である(株)RKKCSから、標準準拠システムの提供時期の遅れが報告されたことにより、スケジュールを見直す必要が出てきた。

※令和6年度中に移行予定であったシステム及び対象システムで運用する標準化業務

システム名	標準化業務	稼働予定年月
住民記録系システム	③住民基本台帳、⑤印鑑登録、⑥選挙人名簿管理、⑫就学	令和7年1月
税系システム	⑦固定資産税、⑨法人住民税、⑩軽自動車税、⑱国民健康保険	令和7年1月
国民年金システム	⑳国民年金	令和7年1月
期日前・不在者投票システム等	⑥選挙人名簿管理	令和7年4月

ア 現在の移行スケジュール

標準化対応期限

システム名(業務番号)	区分	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	稼働予定年月
住民記録系(③,⑤,⑥,⑫)	現行	→				R7.1月
	構築	→	→	→	→	
税系(⑦,⑨,⑩,⑭)	現行	→				R7.1月
	構築	→	→	→	→	
国民年金(⑳)	現行	→				R7.1月
	構築	→	→	→	→	
期日前・不在者投票(⑥)	現行	→				R7.4月
	構築		→	→	→	
個人住民税課税(⑧)	現行	→				R8.1月
	構築		→	→	→	
介護保険(⑰)	現行	→				R8.1月
	構築	→	→	→	→	
後期高齢者医療(⑱)	現行	→				R8.1月
	構築	→	→	→	→	
オブジェクトストレージ※新規構築 (データ連携基盤)	現行	→				R8.1月
	構築		→	→	→	
統合宛名管理基盤 (共通機能)	現行	→				R8.1月
	構築		→	→	→	
福祉系(②,⑬,⑯)	現行	→				R8.1月
	構築	→	→	→	→	
児童福祉(①,⑭)	現行	→				R8.3月
	構築	→	→	→	→	
戸籍(④,⑪)	現行	→				R8.3月
	構築		→	→	→	
滞納整理支援(②,⑦～⑩,⑰～⑱)	現行	→				R8.3月
	構築		→	→	→	
障害支援(⑯)	現行	→				R8.3月
	構築		→	→	→	
生活保護(⑮)	現行	→				R8.3月
	構築		→	→	→	
レセプト管理(⑮)	現行	→				R8.3月
	構築		→	→	→	
公費負担管理(⑬,⑯)	現行	→				R8.3月
	構築		→	→	→	
就学助成(⑫)	現行	→				R9.3月
	構築		→	→	→	

凡例:
 現行システム稼働
 Fit & Gap等事前準備作業
 標準準拠システム移行作業
 標準準拠システム稼働

【参考】標準化対象事務(政令で定められた20業務)

- ①児童手当、②子ども・子育て支援、③住民基本台帳、④戸籍の附票、⑤印鑑登録、⑥選挙人名簿管理、⑦固定資産税、⑧個人住民税、⑨法人住民税、⑩軽自動車税、⑪戸籍、⑫就学、⑬健康管理、⑭児童扶養手当、⑮生活保護、⑯障害者福祉、⑰介護保険、⑱国民健康保険、⑲後期高齢者医療、⑳国民年金

(2) 移行スケジュールの見直しに至った理由

システム名	理由
住民記録系・税系・国民年金システム	<ul style="list-style-type: none">・国が定める標準仕様書の度重なる改版による業務の増加、及び定額減税等の大規模な法改正による現行システムの改修等に人員を割かれ、必要な人員が手当てできなかった。・全国で統一して使用される「行政事務標準文字」の詳細情報が示されていない。・システム間のデータ連携仕様について新たに事業者間で調整する必要が生じた。 主に以上の理由により、標準準拠システムの開発に遅延が生じている。
期日前・不在者投票・当日投票管理システム	期日前・不在者投票・当日投票システムについては、住民記録系システムからデータを取り込み運用していることから、安定したシステム移行を行うため、住民記録系システムと稼働時期を合わせる。

以上のことから、令和6年度中の移行作業は困難であるため、市民への影響を最小限にし、安全かつ確実に移行するため、次の条件を満たす「令和8年1月」を稼働予定とする。

※稼働日の条件

- ①業務の繁忙期（2月～5月）を避けること
- ②移行作業の期間を一定確保できること（最低4日間）
- ③窓口停止を伴わないこと

ア 変更後の移行スケジュール

変更前の移行時期

変更後の移行時期

標準化対応期限

システム名(業務番号)	区分	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	稼働予定年月
住民記録系(③,⑤,⑥,⑫)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
税系(⑦,⑨,⑩,⑬)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
国民年金(⑳)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
期日前・不在者投票(⑥)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
個人住民税課税(⑧)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
介護保険(⑰)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
後期高齢者医療(⑱)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
オブジェクトストレージ※新規構築 (データ連携基盤)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
統合宛名管理基盤 (共通機能)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
福祉系(②,⑬,⑯)	現行	→				R8.1月
	構築	→				
児童福祉(①,⑭)	現行	→				R8.3月
	構築	→				
戸籍(④,⑪)	現行	→				R8.3月
	構築	→				
滞納整理支援(②,⑦~⑩,⑰~⑱)	現行	→				R8.3月
	構築	→				
障害支援(⑯)	現行	→				R8.3月
	構築	→				
生活保護(⑮)	現行	→				R8.3月
	構築	→				
レセプト管理(⑮)	現行	→				R8.3月
	構築	→				
公費負担管理(⑬,⑯)	現行	→				R8.3月
	構築	→				
就学助成(⑫)	現行	→				R9.3月
	構築	→				

- 凡例:
- 現行システム稼働
 - Fit & Gap等事前準備作業
 - 標準準拠システム移行作業
 - 標準準拠システム稼働

【参考】標準化対象事務(政令で定められた20業務)
 ①児童手当、②子ども・子育て支援、③住民基本台帳、④戸籍の附票、⑤印鑑登録、⑥選挙人名簿管理、⑦固定資産税、⑧個人住民税、
 ⑨法人住民税、⑩軽自動車税、⑪戸籍、⑫就学、⑬健康管理、⑭児童扶養手当、⑮生活保護、⑯障害者福祉、⑰介護保険、⑱国民健康保険、
 ⑲後期高齢者医療、⑳国民年金

(3) スケジュール変更の影響

項目	内容
法令の遵守	国が定める標準化の移行期限は令和7年度末となっており、令和8年1月に稼働日を変更しても期限内の移行を遵守できる。
市民サービスへの影響	令和7年1月以降も標準準拠システム稼働までは、現行システムを継続して利用することにより、市民サービスや選挙の執行に影響はない。
契約済み業務委託の変更手続き	標準準拠システムへの移行に係る契約済みの業務委託について変更手続きが必要となる。
関連システムの改修	住民記録系システム及び税系システムとデータ連携を行っている関連システムの改修や連携テスト等のスケジュールの見直しが必要となる。
現行システムの保守等の延長	令和7年1月以降も継続して現行システムを利用する必要があることから、保守契約やソフトウェア使用許諾契約の延長を行う必要がある。
現行システムで使用する帳票の追加発注	標準準拠システムの稼働が延期することにより、現行システムで使用する帳票が不足することから、追加で発注する必要がある。（既存予算で対応）

(4) 今後の対応

ア 稼働延期に伴い、現行システムの継続利用に必要となる経費や、今年度の支出が不要になる経費等を整理したうえで、既存契約の繰り越しと合わせて、11月市議会に必要な予算を計上する予定としている。

なお、現行システムで使用する帳票等については、調達に係る時間を考慮し規定予算で対応することを予定している。

イ 議決後、受注者と標準準拠システムへの移行業務委託契約を締結している住民記録系システム、税系システム及び国民年金システムについて、履行期限等の変更手続きを行う予定としている。

ウ 今年度及び次年度に履行する業務範囲並びに年度をまたぐ場合の補助金の取扱いを確認し、補助金の変更申請を行う。

※受注者（株RKKCS）との現在の契約状況

(単位：円)

システム名	標準化業務	所管所属	契約日	契約期間	契約金額
住民記録系システム	住民基本台帳、印鑑登録	中央地域センター	令和6年6月20日	契約日～令和7年1月31日	38,656,200
	就学（学齢簿）	学校教育課	令和6年6月26日	契約日～令和7年1月31日	9,266,400
	選挙人名簿管理（選挙人名簿）	選挙管理委員会事務局	令和6年7月1日	契約日～令和7年3月31日	13,813,800
税系システム	固定資産税、法人住民税、軽自動車税	情報統計課	令和6年6月26日	契約日～令和7年1月31日	181,222,800
国民年金システム	国民年金	住民情報課	令和6年7月17日	契約日～令和7年1月31日	22,242,000

事業者情報：株式会社RKKCS（所在地：熊本県熊本市中央区九品寺1丁目5番11号）

※未契約となっている業務

(単位：円)

事業者名	システム名	標準化業務	所管所属	予算額
(株)RKKCS	税系システム	国民健康保険	情報統計課	79,391,400
NBC情報システム(株)	期日前・不在者投票システム 当日投票管理システム	選挙人名簿管理（期日前・不在者投票管理、当日投票管理）	選挙管理委員会事務局	43,921,000

2 長崎市デジタル人材育成方針の策定について

策定の背景

自治体DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

- 急速な少子高齢化による人口減少時代を迎え、2040年頃には日本の65歳以上の高齢者人口がピークになるとされています。
- 地域が抱える課題も複雑化、多様化する一方、労働人口が減少する中でも、先端技術の活用により生産性を向上することで、サービスを継続して提供できるよう、企業や行政においてデジタル化の推進が求められてきました。
- 本市では、高齢者人口が2025年にピークを迎える見込みであるなど、全国より早いペースで高齢化が進んでいるほか、若い世代の転出超過や少子化も進展しており、労働力の絶対量の不足は、本市の産業全体に影響を及ぼすものです。
- 長崎市や地場企業は、最新のデジタル技術を活用し、仕事のやり方や組織のあり方までも変革するようなDXを進めていかなければなりません。
- このような中、本市においては、令和3年度に「長崎市DX推進計画」を策定し、地域経済の発展と地域課題の解決を実現する「都市のデジタル化」と業務等を効率化することで持続可能な形で行政サービスを提供していく「行政のデジタル化」を戦略的かつ計画的に推進することとしています。

自治体における人材の育成（確保）の重要性

- 「人材育成・確保基本方針策定指針（令和5年12月 総務省）」において、「デジタル改革やデジタル実装を進めて行くための人材不足の課題は、地方公共団体に限らず、国や民間企業などあらゆる局面でも顕在化」しており、「デジタル人材の育成・確保に係る方針を策定していない団体については、可能な限り早期に方針を策定の上、取組を進めることが望ましい」とされています。
- また、本市においては、「求められる職員像」、それを踏まえた「職位ごとの役割・能力」を示した上で、職員の意識醸成と人材獲得・育成などの取組を展開していくことを定める基本的な方針「長崎市人事戦略」を令和6年度中に策定することとしています。
- 「長崎市人事戦略」においても、市民生活の質の向上やきめ細やかな行政サービスを継続的に提供していくため、また、業務の効率化を推進するためには、職員がデジタル技術等を使いこなす重要性が説かれているため、全職員のデジタル人材としてのめざす姿や取組みの方向性等を示す「長崎市デジタル人材育成方針」を策定し、早急に取組を進める必要があります。

長崎市DX推進計画を推進し、急速に進むデジタル社会の進展に適切に対応していくため、全職員のデジタル人材としてのめざす姿や取組みの方向性等を示します。

方針の位置づけ

- 長崎市デジタル人材育成方針は、長崎市DX推進計画及び長崎市人事戦略のうちデジタル人材の育成に係る部分を具体化し、デジタル人材の効果的な育成を図ることを通じて、デジタル化の側面から長崎市第五次総合計画に掲げるめざす都市像の実現に貢献するものです。

長崎市第五次総合計画

めざす都市像「個性輝く世界都市」「希望あふれる人間都市」

H3-2

自発的に自己力を高め、ひとのつながりを創り、市民のために動く職員（職場）を育成します

H3-3

行政のデジタル化により、市民の利便性向上と業務の効率化を図ります

デジタル人材の育成を通じて、めざす都市像の実現に貢献

長崎市重点プロジェクトにより施策を重点化
(新市役所創造プロジェクト)

長崎市DX推進計画

長崎市第五次総合計画で掲げる目指すべき都市像の実現をデジタル化の側面から支援するための計画

デジタル人材の育成に係る部分を具体化

長崎市 デジタル人材 育成方針

長崎市人事戦略

「求められる職員像」、それを踏まえた「職位ごとの役割・能力」を示した上で、職員の意識醸成と人材獲得・育成などの取組を展開していくことを定めるもの

主にデジタル人材の育成に係る部分を具体化

長崎市人事戦略に掲げる取組みの4つの要素

人材育成

人材獲得

人材活用

職場環境整備

長崎市デジタル 人材育成方針

人事戦略の人材育成のうち、
主にデジタル人材の育成に
係る部分を具体化

デジタル人材に関するその他の要素

デジタル人材の「育成」に直接関係しない要素については、デジタル人材育成方針に基づく取組みの状況等を見極めながら検討を進める。

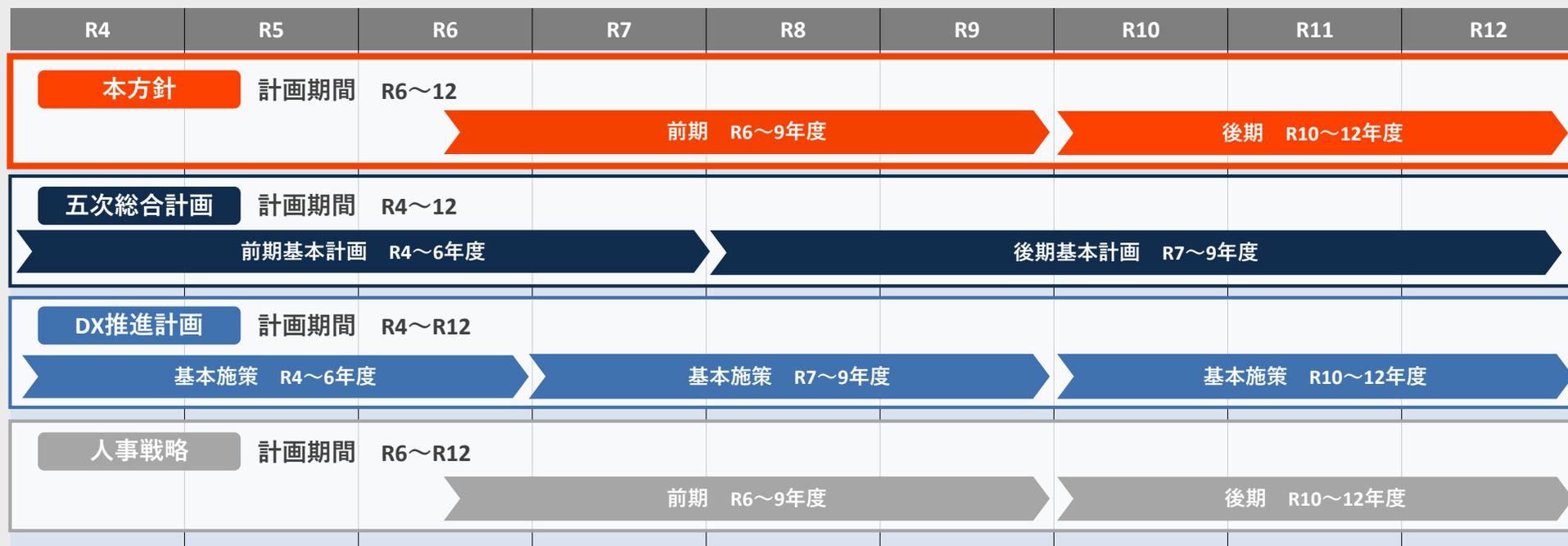
(主な検討事項)

- 外部人材の活用
 - ・ デジタル人材の採用（特定任期付職員等を含む）
 - ・ 国のアドバイザー派遣制度等の活用

計画期間

令和6年度～令和12年度（6年間）

- 市政運営上の最上位計画である「第五次総合計画」が令和4年度から令和12年度までの9年間で計画期間として策定されています。
- また、本方針と関連の深い「DX推進計画」及び「人事戦略」についても、第五次総合計画との整合を図るため、計画期間を令和12年度までとしており、かつ社会情勢の変化等に適切に対応するために3年を目途に中間見直しを行うこととしていることから、これに準じた設定を行います。



デジタル人材の定義の全体像

全ての職員に必要な姿勢

変化を恐れず、新しい技術や知識を業務の中に適切に取り入れていく姿勢

● デジタル社会の急速な進展

- ・ スマートフォンの普及
- ・ オンラインによる申請・決済等の一般化
- ・ リモートによる在宅勤務など働き方の変革



● 社会の変化に対応するためのリスクリング

- ・ パソコンの基本的な知識・操作方法の習得
- ・ D Xの必要性など一般的な社会背景の理解
- ・ データの取扱いやセキュリティの確保

人材の区分・整理

職階（マネジメントレベル）、専門性（デジタルスキルレベル）を軸に人材を区分・整理し、役割等を設定

● 職階（マネジメントレベル）

- ・ 一般職
- ・ 係長
- ・ 課長級以上

● 専門性（デジタルスキルレベル）

- ・ 一般行政職員
- ・ 推進人材
- ・ 高度専門人材

職員に求められるスキル項目

職員に求められる4つのスキル項目を定義

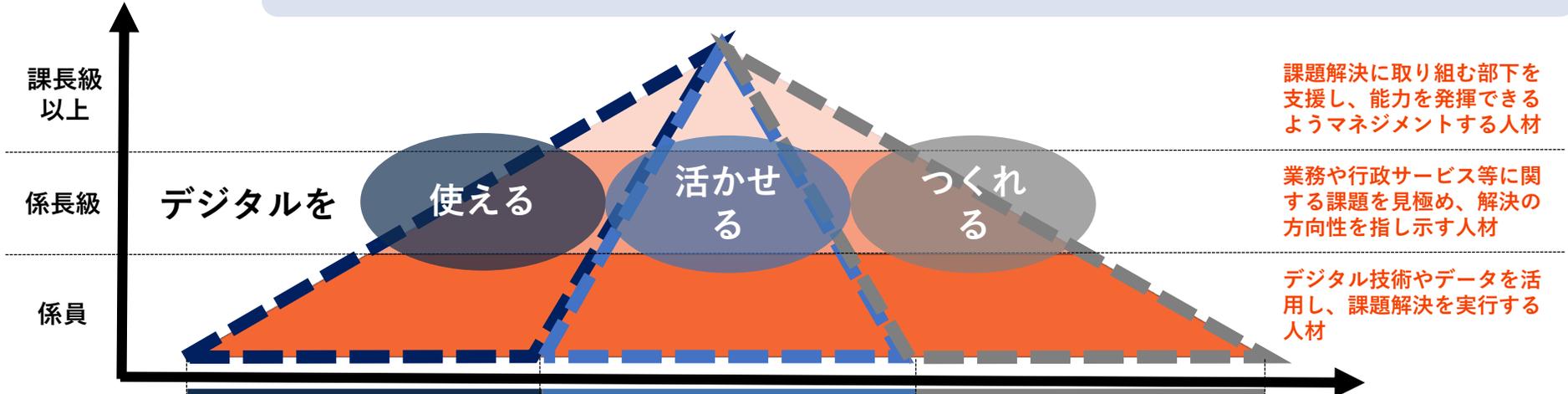
- デジタルツール利活用スキル
- 業務・事業改革スキル
- データ利活用スキル
- セキュリティ・ICTスキル

職階、専門性、スキル項目ごとに求められるスキルを示す「長崎市デジタルスキルマップ」を令和6年度中に別途策定

職階と専門性を軸とした役割等の整理

職階
(マネジメントレベル)

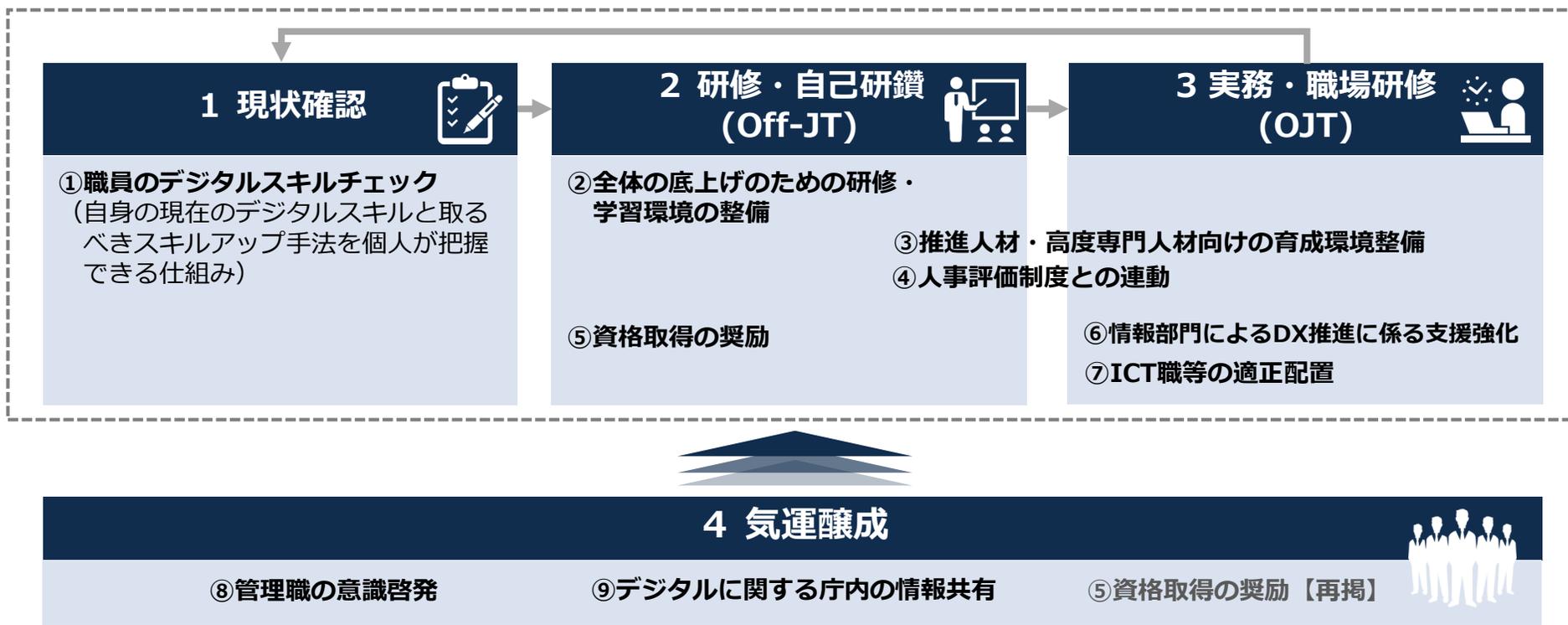
- 「職階（マネジメントレベル）」と「専門性（デジタルスキルレベル）」の軸でデジタル人材の全体像を整理
- 「専門性」の軸により「一般行政職員」「推進人材」「高度専門人材」に区分して役割等を設定



定義	一般行政職員	推進人材	高度専門人材	専門性 (デジタルスキルレベル)
人材像	・ 基礎的なデジタルスキル等を有し、効果的・効率的に業務を遂行できる人物	・ 専門的なデジタルスキル等を有し、各所属でDX推進の中心となる人物	・ ICT採用枠や専門官等であり、高度なデジタルスキル等を有する人物	
将来的な目標人数	・ 全職員 (推進人材・高度専門人材を除く)	・ 約400人 (各所属2人以上)	・ 約40～50人 (情報部門に10人以上(5係×2人以上)、業務システム所管の数十所属に各1人以上)	
2030年の目標人数	・ 全職員	・ 約200人	・ 約20人	

人材育成に係る取組みの全体像

- 個々人が現在のデジタルスキルを把握し、それを踏まえた研修・自己研鑽（Off-JT）に取り組み、実務・職場研修（OJT）を通じてさらなるスキルアップを図ります。
- 併せて、これらの取組みに対する理解を促進し、全庁一丸となったDX推進を実現するための気運醸成を図ります。



デジタル人材育成の推進体制・役割分担

- デジタル人材の育成等については、情報部門と人事・職員研修部門が連携しながら、各所属・個人の主体的な動きを促進し、デジタル人材像の実現を目指します。

情報部門

- デジタル人材育成に関する統括
- 推進人材等向けの取組み（専門的なデジタルスキル習得）
- デジタルスキルチェックの仕組みの運用
- 学習環境の整備（一般的なデジタルスキル習得）
- 外部人材の活用



人事・職員研修部門

- 全職員向けの取組み（階層別研修、選択研修等）
- デジタル人材の獲得、処遇・配置等



種々の取組みを通じた各所属との連携
職員の能力開発への支援



各部局・所属（職員）

- 部局長・所属長を中心としたDX推進並びにデジタル人材育成に係る機運醸成
- 本方針及びデジタルスキルマップに沿った主体的な能力開発