

令和6年度 地域情報化アドバイザー制度活用報告書

地域情報化アドバイザー制度の活用実績について、下記のとおり報告します。

記

1. 申請団体情報

1-1. 申請団体

団体名	苫小牧市			代表者名	岩倉 博文
担当者部署(属性)	情シス担当	担当者部署名	総務部 ICT推進室	連絡先電話番号	0144-32-6196
担当者役職	主幹	担当者氏名	川合 基央	連絡先E-mail	
住所	059-8722 北海道苫小牧市旭町4丁目5番6号				

1-2. 推薦団体（「区分」が「協議会」または「NPO・商工会・大学等」の場合のみ入力）

団体名		連絡先部署	
担当者氏名		連絡先電話番号	
		連絡先E-mail	

1-3. 支援を求める内容

支援方法	職員向け啓発・研修(単独)	事業名	デジタル人材育成
概要	庁内DX等に対応し得る職員の人材育成及びデジタルマインドの醸成を目的とした研修・ワークショップ		
支援を求める分野	人材(DX推進のための機運の醸成) 人材(DXに関する知識習得・研修・育成)		

2. 地域情報化アドバイザー派遣実績

2-1. 対応日・時間	期日・支援内容の変更あり	受付番号	変更後の派遣日	変更後に実施した支援内容	実地/オンライン
	無				
	派遣日予定日(申請書より)	支援内容(申請書より)	開始時刻	終了時刻	内休憩時間(分)
	令和7年1月17日	講演(実地)	9時30分	15時30分	60
				活動時間(分)	300
2-2. 派遣場所	会場名	苫小牧市役所	最寄駅	苫小牧駅	
	所在地	北海道苫小牧市旭町4丁目5番6号	最寄駅からの交通手段	バス	

3. 派遣アドバイザーに対する評価と要望

支援を受けたアドバイザーに対する評価をお願いします。

アドバイザー	村越 功司
評価	大変よい
上記評価の理由(どのようなところがよかったか等詳細に)	DXを進めるうえで、ゲームチャンジャーとなり得る職員は、どのような職員で、そのような職員を活躍してもらうには如何にしたらよいかという研修内容は非常にわかりやすく、参加者の意識を変えるものであったと思います。自らDXを推進していた立場から、DX人材を育成する立場に移った自らの経験に基づき、ゲームチャンジャー発掘のポイントや上手に付き合っていく秘訣を伝えてもらい、大変参考になりました。
アドバイザーへの要望事項	昨年度受講できなかった実務担当者や本年度受講できなかった管理職職員がまだまだ居ますので、継続して実施していただくと幸いです。

4. 依頼内容及び支援を受けたことによる成果・効果

4-1. 支援を受けた対象者	属性(職員、一般、企業等)について【自由記述】	合計人数	81人
	自治体職員	住民	企業・団体
	人数	81	0
		0	0

4-2. 支援を受けるにあたって目指した成果と実勢に支援を受けたことで改善又は解決した成果・効果

事業の課題・問題点(具体的にご記入下さい)	<ul style="list-style-type: none">DXを自分事として意識させることが課題職員全般として、デジタルへの苦手意識からDXアレルギーがあるRPAやオンライン申請などのサービス導入はされていても、活用する人材が少ない意識醸成の次のステップとして、DX人材育成や推進体制を具体的にどのように進めていくかがわからない
支援により目指す成果(具体的にご記入下さい)	<p>組織全体にDXマインドが定着し、変革を行っていくのが当たり前の風土を醸成すること。</p> <ul style="list-style-type: none">管理職のマインドチェンジ「DX=ゲームチェンジ」という考え方を管理職にDXに対する心理的ハードルを下げ、身構えをほくくしてもらうとともに、自身が取組を始めたり、部下の取組を見守るを切っ掛けとする

アドバイザーに支援を受けた内容 (具体的にご記入下さい)	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けDX意識醸成研修「ゲームチェンジャーを生むか潰すか。それはあなた次第」を行っていただきました。 ・当日参加が可能であった部長職、次長職、課長職に対して、DXを担う人材はどのような人材で、どのように接していけばよいかを伝えていただきました。 ・DX人材育成に関する管理職からの質問に答えていただきました。
支援を受け改善又は解決された内容 (具体的にご記入下さい)	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度、DXに関心を持つ実務担当者向けに同様の研修を行ったところ、管理職に受けて欲しいとの意見が多く寄せられたことから、次長職・課長職といった中間管理職に向けた研修を今年度実施しました。 ・自らがゲームチェンジャーであると主張している管理職が多い一方で、DXが展開されていない現状を考えると、DXにおいてはプレイングマネジャーは機能せず、後継となるDX人材を育てていくことが重要であることが認識できました。 ・また、同様の研修を部長職にも受けて貰いたいとの意見も出たことから、中間層の意識としては、DX推進させるきっかけに経営層からのトップダウンを欲しているものと推察されました。 ・管理職自らが手を動かすことなく、DXの進んでいく体制を整えていくために、DX人材を育成、確保していく方向性を早急に検討することが重要と感じました。
具体的な成果物	最も当てはまるものをリストより選択下さい。 <input type="checkbox"/> ⑦その他 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職が認識しているDX人材の現状を把握できたことが最大の成果 ・個々の職員から寄せられたDX人材育成に関する疑問点等を個別に回答いただけたことは、本人にとっては大きな成果
改善又は解決されなかった内容 持ち越しとなった内容 (具体的にご記入ください)	<ul style="list-style-type: none"> ・今回、意識醸成を主に研修を実施しましたが、意識醸成だけでなく、DX人材のなり手となり得る職員を増やしていくために、デジタルリテラシー向上やデジタル活用に向けたリスティングといった取組も展開する必要があるとともに、DX推進リーダー育成といった取組も必要との認識に至りました。
アンケートの内容と分析結果	講演・セミナー又は個別の事業支援の実施にあたりアンケートを行った場合は、その内容と分析結果についてご記入下さい。(EXCELやPDFでの分析結果を添付されても結構です。) アンケートを行わなかった場合はその理由をご記入下さい。 別紙のとおり
4-3. 今後の計画	最も当てはまるものをリストより選択下さい <input type="checkbox"/> ②次年度に予算化を図り推進する <ul style="list-style-type: none"> ・職員全体におけるDX意識醸成の継続 ・デジタルリテラシー向上やデジタル活用促進の取組を進め、デジタル人材のなり手を供給していく仕組みを構築 ・DX推進リーダー育成の取組を進め、DX人材を確保 ・上記の取組方針を組織でコンセンサスを図るために、方針としてまとめることを検討
4-4. 事業の最終的な目指す姿	組織全体にDXマインドが定着し、変革を行っていくのが当たり前な風土が醸成されること

5. 報告書についての地域情報化アドバイザーホームページ「派遣事例」への掲載許可 <https://www.r-ict-advisor.jp/cases-case-good-practices/past-year-all-houkoku/>

掲載許可 掲載可

なおくその他>を選択した場合、具体的な記入が必要となりますのでご注意ください

6. 地域情報化アドバイザー支援の様子

今回の派遣における地域情報化アドバイザーの支援の様子がわかる「写真(JPEG)」を次ページに数枚程度貼り付けて下さい。

