

## 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	亀岡市役所			代表者名	桂川 孝裕
担当者部署(属性)	情シス担当	担当者部署名	政策企画部情報政策課	連絡先電話番号	0771-55-9454
担当者役職	副課長兼係長	担当者氏名	佐藤 由紀子	連絡先E-mail	
住所	621-8501 京都府亀岡市安町野々神8番地				

#### 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	自治体DXの(DX人材育成)推進
概要	自治体DX推進の中核を担う係長級職員を対象としたDX研修を実施し、DX推進に必要なマインドや知識を修得させることで人材育成を図る。この研修の企画世及びプログラム内容に助言をいただきたい。加えて研修講師をお願いしたい。		
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31日	支援・助産&フォローアップ(オンライン)	10時00分	11時30分	
				活動時間(分)	90
2-2. 派遣場所	会場名	オンライン	最寄駅	オンライン	
	所在地	オンライン	最寄駅からの交通手段	オンライン	

### 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	由比 良雄
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)	本市の現状について、DX度判定ツールで測っていただいた後、丁寧にヒアリングをいただいた。豊富な知見をもとに、こちらが要望する内容をくみ上げ研修内容を検討いただいた。研修内容以外にも、日ごろ悩んでいるDX推進員とのかかわり方について、黒潮町での実践を踏まえたアドバイスをもらうことができ、来年度以降の事業推進のヒントにすることができた。
アドバイザーへの要望事項	データや体験に基づくお話が大変参考になりました。第2回支援の研修時も参加者と可能なかぎりコミュニケーションをとっていただき、由比様の情熱を共有いただきたいと思います。

### 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	3人
	属性	自治体職員	住民
	人数	3	企業・団体

#### 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)	令和3年度からDX推進に取り組み、DX推進員を中心に研修などを実施してきたが、令和6年3月に実施した職員意識調査では、デジタルに苦手意識を持つ職員が大半となっている。特に事業推進の中軸となる係長級職員に苦手意識を持つ職員が多く、先例重視、紙至上主義といったDX推進の弊害となっている。
支援により目指す成果(具体的にご記入下さい)	係長級職員を対象にDX研修を実施いただき、DXの必要性を認識し、自分ごととしてDXに取り組める職員を増加させること。(デジタルツールを活用した業務改善や新たなサービス提供が自発的に行われる数が増加すること)

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)	1月24日に支援を受けたDX研修について、アンケート結果を中心に振り返りを行った。マインドを中心に行っていた研修は大変好評で、デジタルが苦手という職員にも気づきがあったとの意見も多かったが、その内容をどう業務につなげてよいかかわからないという意見もあった。今後職員の意識を変えていくためにどのようにアプローチしていくべきかについてアドバイスをいただいた。	
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)	人の意識を変えていくには、継続したアプローチが必要だということがわかった。気づきやアンテナを高くすることの重要性を認識してもらうという点では、一定の効果があったと考えるが、現状に危機感を持ったり、課題感を感じている係長級職員はあまりいないと感じた。本市職員は発想力には乏しいものの真面目という美点があるため、まずは現状に対する危機感を持つ職員を増やしていけるよう、今回のアドバイスを参考に来年度の職員研修を実施していきたい。	
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。	⑥途中段階であり、具体的な成果物はできていない アンケート結果
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)	人材育成は、一度の研修では解決しきれないものであるため、来年度以降も今回受けたアドバイスを踏まえ継続して研修などを実施していく。	
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。 係長級職員でデジタルが苦手という職員の比率が想定より高かったが、マインド変革については理解できたという人が大半であった。しかしながら実業務にどう落としこむかわからないという意見があった。	
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	④予算以外で、今後取組む事項がある 研修で学んだことを業務に落としこめていけるよう、年1回の研修ではなく一つのテーマで連続した研修を実施し、職員の意識を変革していきたい。
4-4. 事業の最終的な目指す姿	令和7年度末に令和5年度末よりデジタルに苦手意識を持つ職員の比率が下がっていること。デジタルを活用したサービスが増加し、市民が来庁しなくてもよい状況が増加していること。	

5.報告書に関し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/](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。

