

令和7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	下妻市役所			代表者名	菊池 博
担当者部署(属性)	情シス担当	担当者部署名	DX推進課	連絡先電話番号	0296-43-2117
担当者役職	主幹	担当者氏名	芦ヶ谷 悠平	連絡先E-mail	
住所	304-8501 茨城県下妻市本城町三丁目13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	具体的課題への支援	事業名	地域DXを盛り込んだ行政改革プラン改定		
概要	行政改革プラン（DX推進計画）を改定するにあたり、市幹部職員等への地域DX推進の考え方や方向性など機運醸成を行いたい。 また、地域DXに繋がる施策を検討していくための、助言をいただきたい。				
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） 計画策定支援				

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
	有	477	令和7年7月24日	講演	実地
	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6月23日	講演(実地)	13時30分	15時30分	
				活動時間（分）	120

2-2.

派遣場所	会場名	下妻市役所	最寄駅	下妻駅
	所在地	茨城県下妻市本城町三丁目13番地	最寄駅からの交通手段	徒歩

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	森戸 裕一
評価	大変良い
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）	管理職層がDXの重要性を認識し、組織変革における自身の役割を理解する上で非常に有効であったためです。特に、DXによる課題解決の重要性、リーダーシップ、働きやすい職場環境づくりの責任、データ活用的重要性といった基盤となる意識の醸成に大きく貢献しました。多くの幹部職員が研修内容を地域課題解決に役立てたいという高い意欲を示しており、今後のDX推進に向けた土壌が育まれつつあることが感じられました。
アドバイザーへの要望事項	次回のフォローアップ研修も引き続きよろしくお願いします。

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	属性（職員、一般、企業等）について【自由記述】		合計人数	37人
	自治体職員	住民	企業・団体	その他(学生など)
人数	37	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）	・幹部職員を中心としたリーダーシップ体制や推進体制の未整備 変化する社会情勢に対応できるような管理体制が整っておらず、管理職の管理意識も欠如している。 ・市職員からの地域DX推進に関する積極的な提案やアイデアの不足 チャレンジしやすい土台作りをするために、管理職のマネジメントが不足している。
支援により目指す成果（具体的にご記入下さい）	急速に変化する社会情勢に対応し、市民サービスの質の向上と職員の働きがいを両立させるため、管理職がDXの重要性を理解し、組織変革を主導できるリーダーシップを養うことを目指しました。管理職が適切なリーダーシップを発揮することで、職員のウェルビーイングが高まり、結果として市民サービスの質向上と市民のウェルビーイングにつながると考えています。

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)	下妻市の行政運営およびDX推進における管理職のリーダーシップ体制の強化に焦点を当てて、支援を受けました。 ・管理職のリーダーシップ育成に向けた研修の実施 ・DX推進に必要なマネジメントスキルや組織変革の重要性についての啓発 ・管理職の意識改革と具体的な行動指針の策定支援 ・現状の業務棚卸しや業務プロセスの見直し、BPR（業務再設計）の推進支援 ・職員のウェルビーイング向上に向けた働き方・マネジメントの在り方の提案 ・DXを推進するための組織文化やリーダーシップの醸成支援	
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)	リーダーシップ体制の強化: 管理職がDXの重要性を理解し、自身のリーダーシップを発揮できるようになったことで、組織全体の改革推進力が向上しました。 管理意識の向上: 管理職の管理意識とマネジメントスキルの向上により、職員からの提案やアイデアが積極的に引き出され、DX推進においてチャレンジしやすい土台が整いつつあります。 業務の見直しと効率化: 現行の業務を棚卸し、業務プロセスの見直しとBPRを進めることで、無駄を排除し、効率的な運営体制を構築できました。 職員の働きがい向上: 管理職のリーダーシップによる適切な育成・承認・働きかけにより、職員の達成感や働きがいが高まり、組織のウェルビーイング向上に寄与しています。 市民サービスの質の向上: 職員の主体的な提案や働き方改革、AIやデジタルツールの導入により、市民へのサービス提供の質と効率性が改善されています。 これらの成果により、急速に変化する社会情勢に適応しつつ、持続可能な行政運営と市民満足度の向上が期待できる体制づくりにつながっています。	
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 現在途中段階です。
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)	1.組織文化や変革の浸透に一定の時間を要している 管理職や職員の意識改革は一定の成果を上げつつありますが、根深い既存の組織文化や抵抗感が完全に払拭できていません。DXや働き方改革を組織全体に浸透させ、文化として定着させるには、引き続き継続的な取り組みと時間が必要です。 2.中長期的な人材育成の仕組みの確立 管理職のリーダーシップ向上や職員のスキルアップは進んでいますが、次世代のリーダー育成やDX推進のための安定した人材育成体系がまだ十分に整っていません。持続的に人材を育成し、組織のDX推進体制を強化するための仕組み構築が今後の課題です。	
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。 管理職としての「働きやすい職場環境づくりの責任」(96.4%)、「DX導入による課題解決の重要性認識」(92.9%)、「組織変革リーダーシップの理解」(92.9%)、「データ活用の重要性理解」(89.3%)、「研修内容の課題解決への活用意欲」(89.3%)において、非常に高い肯定的な回答が得られました。研修が管理職の基本的な意識改革とDX推進への意欲喚起に結びつきました。 詳細な分析はPDFを添付します。	
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	①予算は確保済みであり、年度内に推進する 令和7年度末までに、DXで解決できる地域課題の洗い出しと課題を解決する施策を行政改革プランに盛り込む。
4-4. 事業の最終的な目指す姿	市民サービス向上 オンラインで申請できる行政手続きを増やすことで、市民は自宅や外出先からスマートフォンを使って行政手続きを完了できるため、市役所への訪問や書類の提出のためにかかる時間と手間が大幅に削減される。 市民とのつながりの強化 市と、市民がSNSを通じて双方向通信を行うことで、市民一人ひとりの状況に応じた情報を発信したり、今まで以上に寄り添った対応をしたりできる。また、災害発生時に、特別な配慮を必要とする人々に迅速に対応することが可能になる。	

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

掲載許可

☐掲載可

https://www.r-ict-advisor.jp/cases-case-good-practices/past_year_all_houkoku/

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等)」を数枚程度貼り付けて下さい。

