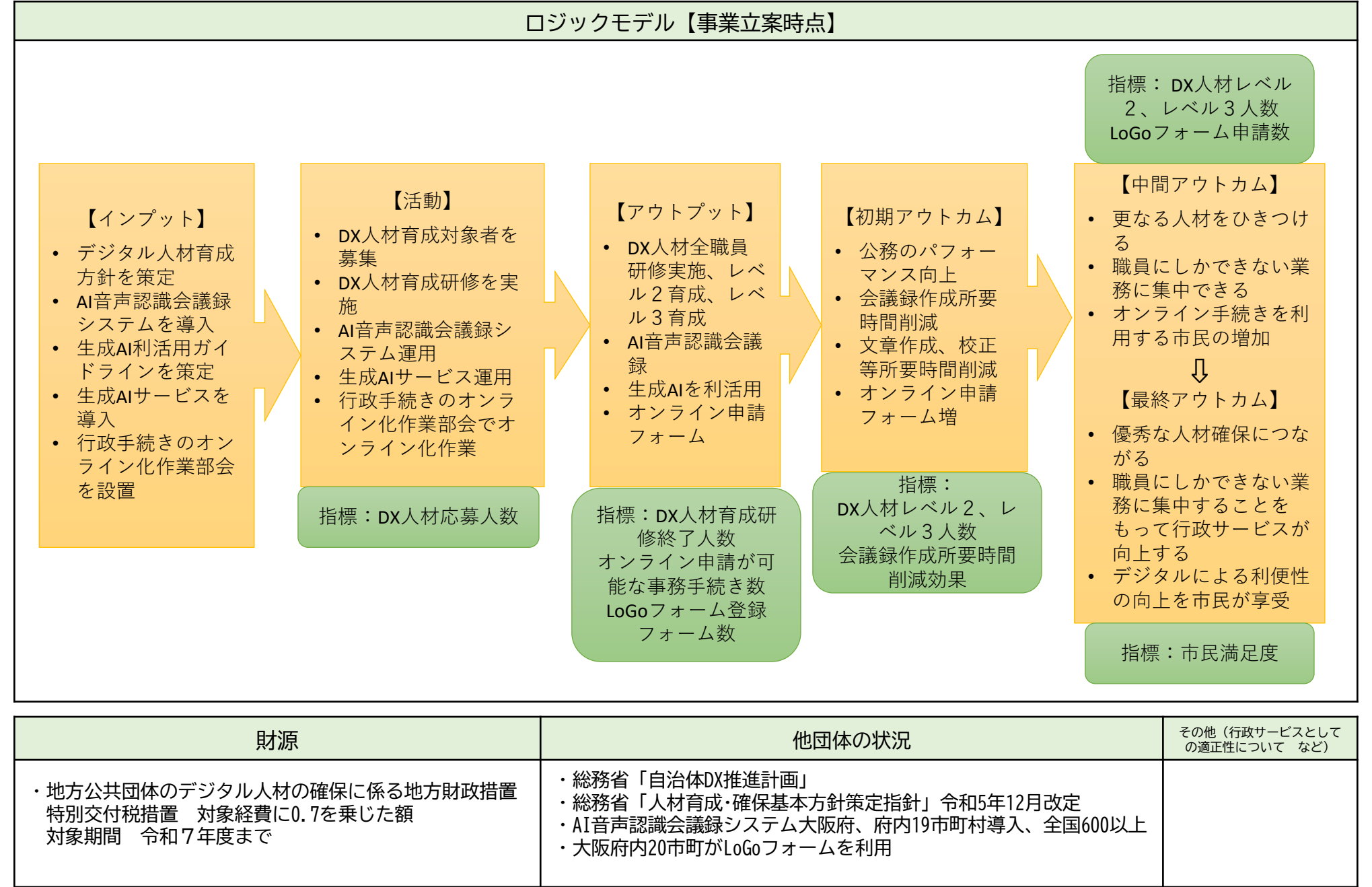


担当課（内線）	I T推進課（2362）	重点目標の方向性	未来志向の都市経営
重点目標	地域課題を解決する仕組みづくりの実現	行政の役割	市及び公営企業の経営の効率性を確保する
現状と課題		課題に対する取組の内容（めざす成果・期間・対象者・手法など）	
今後の労働力の供給制約の中、地方自治体が住民生活に不可欠な行政サービスを提供し続けるため、職員が企画立案業務や住民への直接的なサービス提供など職員でなければならない業務に注力できるよう行政DXを推進する必要がある。		【中期的(4～5年後)にめざす成果】 職員をデジタル人材として育成していくことで、公務のパフォーマンスが向上し、更なる人材をひきつけ優秀な人材確保につながる好循環を図る。 AIにできることはAIに任せ、職員にしかできない業務に時間を使うことをもって行政サービス向上を図る。 各種手続きをオンラインからできるように取り組み、デジタル化による利便性の向上を市民が享受できることを目指す。	
R 7年度の事業費（内訳）		【成果に向けての各年度の進め方】 （R 7） デジタル人材育成方針に基づき、レベル2の育成に加えてレベル3の育成を開始する。 導入した生成AIサービスを機能強化を図る。 （R 8以降） 引き続きレベル2、レベル3の育成を進める。	
①DX人材育成 4,600千円 委託料 4,600,000円 ②AI音声認識会議録システム 792千円 電算機器・システム使用料 792,000円 ③生成AI（ChatGPT）サービス機能強化 2,772千円 電算機器・システム使用料 2,772,000円 ④LoGoフォーム 2,730千円 電算機器・システム使用料 2,729,760円		【R 7年度の取組内容（期間・対象者・手法など）】 DX人材育成レベル1研修全職員、レベル2研修100名、レベル3研修50名、管理職研修を実施する。 生成AIサービス機能については、ChatGPT4を追加、LGWAN対応や検索拡張生成など強化を図る。	
R 8年度以降の想定事業費（ランニング経費）		取組の進捗・成果を測る指標	成果・指標が未達成の場合の取扱い
・ R 8 ①DX人材育成 5,000千円 ②AI音声認識会議録システム 792千円 ③生成AI（ChatGPT）サービス 3,000千円 ④LoGoフォーム 2,730千円 ・ R 9 11,522千円		・ DX推進人材 レベル2修了者99名（2024年）→199名（+100）（2025年） レベル3修了者50名（2025年） ・ オンライン申請が可能な事務手続き数 0手続き（2021年）→24手続き（2025年） ・ オンライン手続き登録数 0件（2021年）→200件（2025年）	※必ず縮小・廃止時期を記載すること ・ （R 7）前年度を踏まえ改善 ・ （R 8）前年度を踏まえ改善 ・ （R 9）縮小

【R 7年度】重点目標の取組・ロジックモデル（活用した行政DXの推進及び行政手続きのICT化の促進（行政DX推進）【行政DX推進事業】）



■ 中期的にめざす成果に対する達成度

おおむね
達成

- ・ 職員をデジタル人材として育成していくことで、公務のパフォーマンスが向上し、更なる人材をひきつけ優秀な人材確保につながる好循環を図る。
- ・ AIにできることはAIに任せ、職員にしかできない業務に時間を使うことをもって行政サービス向上を図る。
- ・ 各種手続きをオンラインからできるように取り組み、デジタル化による利便性の向上を市民が享受できることを目指す。

■ R 7年度における達成度（当初の実施予定に対する達成度）

達成

- ・ デジタル人材育成方針に基づき、レベル2の育成に加えてレベル3の育成を開始する。

■ R 7年度において実施・実現できたこと

- ・ DX人材育成研修 レベル2研修修了者50名、レベル3研修修了者41名。
- ・ 生成AIサービス機能に、ChatGPT4を追加、GPT5-miniを追加、RAG（検索拡張生成）機能を追加するなど強化。
- ・ 粗大ごみ収集申込、畜犬登録、職員採用試験申込、市議会行政視察申込などオンライン化。

■ 主な「取組の進捗・成果を測る指標」の状況

測定有無	指 標 名	単位	基準値（年次）	目標値（年次）	R 7年度実績値
○	DX推進人材（レベル2修了者）	人	0（R5）	199（R7）	50（延べ134）
○	オンライン申請が可能な事務手続き数		0（R3）	24（R7）	26
○	オンライン手続き登録数	件	0（R3）	200（R7）	994（フォーム数）

■ R 7年度において実施・実現できなかったこと

- 予定通り実施した。

■ 課題分析

- 取組む部署と取り組んでいない、取り組まない部署と温度差がある。

■ ロジックモデルの振り返り

- DX人材育成はレベル3は順調に進んだが、レベル2研修の受講数と修了率が低下してきた。モチベーションが高い、向上心がある職員は全体のなかで限られていると考えられる。リスキリングに取り組む組織文化やインセンティブが必要と思慮する。

■ 次年度以降の予定・改善内容

- 引き続き外部デジタル専門人材の支援を活用しつつ、各作業部会にて窓口業務改革やBPRなどに取り組む。