

「働き方DX推進支援業務委託」に係る質問への回答

福岡市総務企画局働き方DX推進担当

No.	対象資料	対象箇所	質問内容	回答
1	【資料3】働き方DX推進支援業務委託 提案仕様書	2頁 7(2)① デジタル前提の業務プロセスへの変革 【支援項目】	「既存ツール(Desknet's NEO) から新規導入のツール(kintone、PowerPlatform等)への移行管理及び移行支援」とありますが、工数を見積もるにあたり、現在移行対象として想定されている業務アプリや機能のおおよその数(規模感)をご教示いただけますでしょうか。	Desknet's NEOのAppsuiteの業務アプリ数は500強あり、台帳管理の用途のほか、アンケート・照会回答、案内ページ・リンク集などの機能を利用。
2	【資料3】働き方DX推進支援業務委託 提案仕様書	3頁 7(2)③ データを活用した行政運営への変革【令和7年度までの実施状況】	現在、データ分析基盤(Tableau等)を活用して実際に政策立案や事業見直しに至った、市としての「先行成功事例」はどの程度存在しますか。	令和7年度は、5事業に対してデータ分析等の伴走支援を行い、一部では課題に対する事業見直しの対策立案にまで至っているもの。
3	【資料3】働き方DX推進支援業務委託 提案仕様書	3頁 7(2)③ データを活用した行政運営への変革【令和7年度までの実施状況】	「データ分析基盤の構築」「データ分析基盤の活用拡大」とありますが、現在導入されている具体的なBIツールやデータ基盤の製品名(Tableau等)をご教示いただけますでしょうか。	Tableauを導入。Tableauサーバーを構築し、Tableau Creatorライセンス・Tableau Viewerコアライセンスを活用してダッシュボード作成・閲覧を行っている。
4	【資料1】評価項目表	審査基準 ((1)、(2)-1、(2)-2、(2)-3、(2)-4)	審査基準として各項目に記載されている「関係する職員の負担が少なくなるように」という点について伺います。ここで想定されている「関係する職員」とは、働き方DX推進担当(事務局)の皆様を指すのか、各プロジェクト所管課の職員様か、あるいはDX推進リーダーや一般の職員様全体を指すのか、具体的な対象範囲と、優先的に負担軽減を考慮すべき対象があればご教示ください。また、これまでに負担が顕在化しているのは、具体的にどのような部分でしょうか？	事務局である働き方DX推進担当及び各プロジェクト所管課職員を優先するが、可能な限りDX推進リーダーやその他職員の負担にも配慮できる手法が望ましい。 また、新ツール等導入における各所属の習熟・対応や、事務局における各所属との各種調整・相談対応などが負担として挙げられる。
5	【資料3】働き方DX推進支援業務委託 提案仕様書	4頁 8(3) BPR相談会(DX Cafe)	BPR相談会への伴走支援について、「原則、本市会議室に訪問して行う」とありますが、令和7年度までの実施において、各所属からの1回あたりの相談件数、あるいは相談枠(1時間×3枠)ごとの平均的な参加者数や合計等の現状実績をご教示ください。	令和7年度(3月13日時点)は、対面での相談会は週1回(1時間×3枠)で実施しており、約90件対応、その外、メール・チャット等での相談についても約50件対応済。
6	【資料3】働き方DX推進支援業務委託 提案仕様書	3頁 7(2)② 時代にあったワークスタイルへの変革 【支援項目】	既存インフラからの移行難易度についてお聞きします。職員ポータルサイトの既存グループウェア(Desknet's NEO)からMicrosoft365への移行方針の検討支援において、現在、技術的に最もネックとなっている要素(既存データの持ち出し制限や独自カスタマイズの再現など)は具体的に何でしょうか。	パッケージ機能の差異への対応等の技術的課題もあるが、庁内全体への情報共有機能(掲示板、ナレッジ集約ページ等)の全体設計、情報共有ページのコンテンツの移行支援などの課題が見込まれる。
7	【資料3】働き方DX推進支援業務委託 提案仕様書	4頁 7(2)④ デジタル人材が育つ組織への変革【支援項目】	DX推進リーダーの評価を活用する体制についてですが、「令和9年度以降のデジタル人材育成方針策定支援」に向けて、育成したリーダーの活動成果を人事評価やキャリアパスに連動させるような、組織的な仕組みづくりの現在の検討状況について教えてください。	DX推進リーダーに限らず、業務改善による効率化の取組みについては人事評価において考慮される項目の一つとなっている。
8	【資料1】評価項目表	(6) その他、追加提案等	前年度までの支援内容を踏まえ、令和8年度の受託者に「これまでの延長線上ではない、新たな視点や手法」として特に期待していることがあれば教えてください。	働き方DXの取組み全体としては、令和8年度もこれまでの延長線上行おうものと認識しており、これまでの取組みとの連続性や一貫性も重要な要素として求められる。一方で、令和8年度はこれまでの環境整備中心のフェーズから各職場における業務効率化と生産性向上を実現していくフェーズとなる。受託者に対しては、このような状況の中で、職員の負担を最小限にとどめつつ、効率的・効果的に成果を出すための支援を期待する。