



豊岡市

DATA

【人口】 75,298人 (R6.12.1現在)
【面積】 697.55 平方キロメートル
【職員数】 875人 (R6.4.1現在)

《発表のテーマ》

市役所を革新し、浸透させる組織横断プロジェクトXmeetingの取組み

<発表概要or今年度の取組みの特徴>

Xmeetingは、昨年度、比較的若手?でDX適性の高い職員を組織横断的に選抜してスタート。今年度で2年目となります。

「市役所の働き方・業務のやり方を革新し浸透させる」+「改善実践を通じ、DX人材を育成する」を目指して、月1回のミーティングと市長、副市長への報告会や成果発表会を開催しています。

今回は、このXmeetingと、そこで取り組んでいるプロジェクトの1つを紹介します。

<改善運動の特色やアピールポイントなど>

Xmeetingはアドバイザーの助言を受けながら、DX推進課が事務局として手作りで試行錯誤しながら運営しており、今年で2年目になりました。

様々な部署の職員が3つのチームに分かれプロジェクトに取り組んでいます。今年度はチームのメンバーを一部入れ替え、プロジェクトベースの仕事の進め方を学びながら、市役所の改革を実践～浸透に移す取組みを進めています。

<メッセージ・意気込み>

Xmeetingから豊岡市役所をウェルビーイングな職場へ。
“ミッションが浸透した、ウェルビーイングなチーム環境をつくるメソッド”をご紹介します。



2023年度最優秀賞: TeamAのメンバー

部署名	兵庫県豊岡市 市長公室DX・行財政改革推進課 (Xmeeting事務局)
タイトル	市役所を革新し、浸透させる組織横断プロジェクトXmeetingの取組み テーマ：ミッションが浸透した、ウェルビーイングなチーム環境をつくる

Xmeeting とは

第5次行革大綱より

めざす姿

限られた資本(※イメージ:資産・資源)と多様性を活かし、市民の視点で公共サービスが持続可能な状態で提供されている

04 デジタル社会を前提とした市役所になっている

05 すべての職員にとって働きがいのある市役所になっている

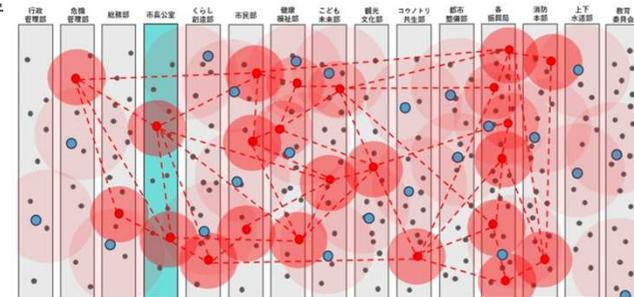


若手のアイデアとアクションを活かし全庁的にDXを進める **新たな基盤**

+ リアルな改革実践を通じた「DX人材の育成」

Misson

市役所の働き方・業務のやり方を**革新し**、(部門横断的に)**浸透**させる



取組内容

Xmeetng 4つのプロジェクト

Team A

ミッションが浸透したウェルビーイングなチーム環境をつくる

ご紹介

Team B

Toyooka Knowledge Bankの立ち上げ～浸透

Team C

新人用スタートガイド～新人に優しい職場を目指して～

Team D

会議で幸せな職場をつくる

TeamAテーマ選定の背景： なぜこのテーマを取り組むことにしたのか？

課題感

- ◆ やりがいのある仕事なのに やりがい・働きがいを感じられない
- ◆ いいものをつくる意識が低い
- ◆ 業務の属人化(担当一人だけのワーク)

課題感

- ◆ 心理的安全性がない
- ◆ カイゼンに取り組む余裕がない
- ◆ チームに思いやり・優しさが無い
- ◆ 協力し合う風土がない
- ◆ 時間外ありきの仕事の仕方



課題感が生まれる要因(仮説)

ミッションが浸透されていない



ウェルビーイングなチーム環境がない

取組内容

step1

職員アンケートで、市役所内の「ミッションが浸透しウェルビーイング度の高いチーム」を発掘

アンケート結果

4段階を点数化

当てはまる

当てはまらない

4点

3点

2点

1点

ポジティブ

ネガティブ

ミッションが浸透しており
ウェルビーイング度が高い傾向に
あるチームを発掘



質問No	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
1	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3
2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3
3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	2	4
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
5	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	3
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
7	2	1	4	4	3	1	3	3	1	3	3	1	4
8	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	4
9	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	4
10	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1
11	4	3	1	4	1	1	2	3	1	1	1	1	1
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3
14	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
15	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
16	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

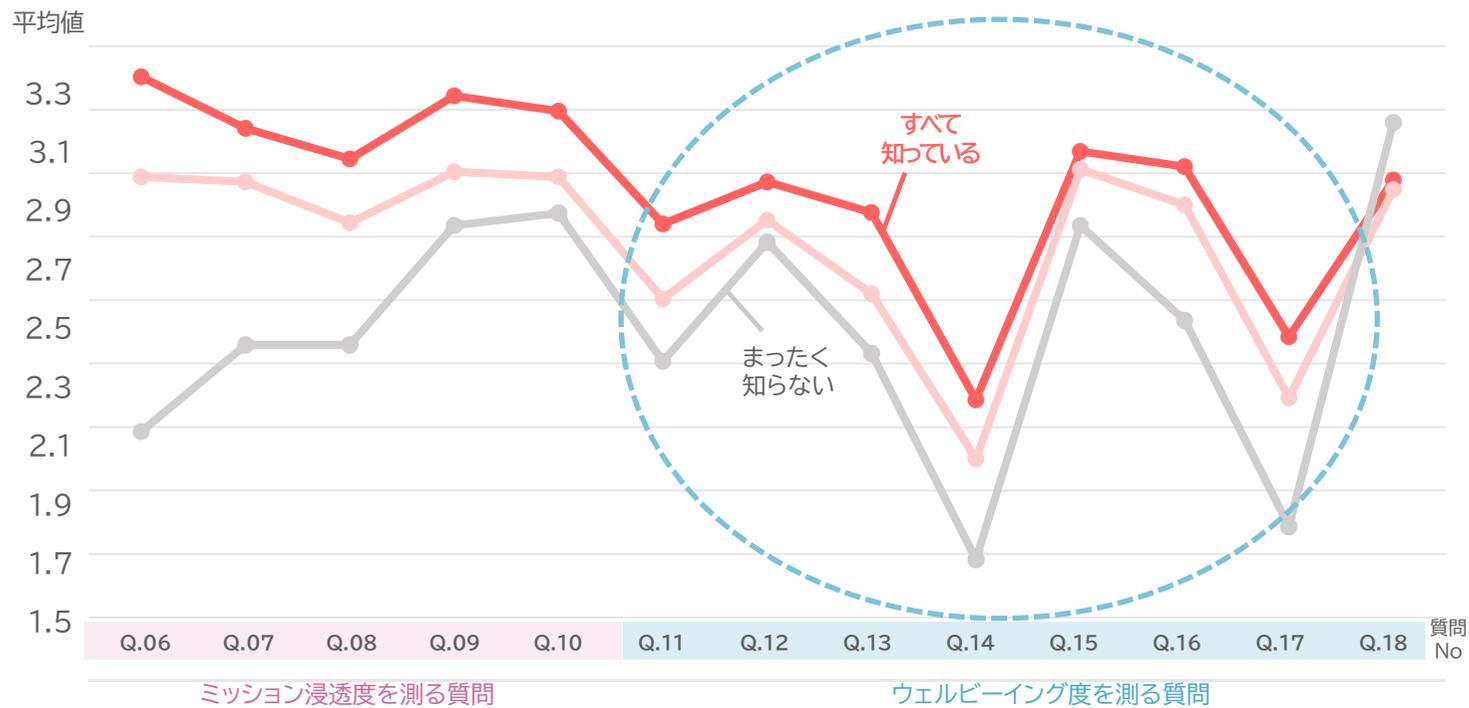
〇〇課
〇〇係



取組内容

部・課・系のミッションを知っている度合い × 各質問項目の平均値

職員アンケートより



ミッションを知っている方が
平均点がすべて高い



ミッション浸透とウェルビーイングに正の相関がありそう

ミッションの浸透は、職員の働きがいや、働きやすさの観点からも重要!!

取組内容

step2

アンケート調査・ヒアリングを実施し、
ミッションが浸透しておりウェルビーイング度が高い傾向にあるチームが、
共通して持っている要因を発見し、**メソッドを開発**



ミッションが浸透したチーム環境をつくるための5つのメソッド

- 1 まずは 部のミッションを知ろう
- 2 係のミッションをメンバー全員で考えよう
- 3 ミッションを明文化しよう
- 4 ミッションを掲示しよう
- 5 常にミッションに立ち返ろう



ウェルビーイングなチーム環境をつくるための5つのメソッド

- 1 少し自分をさらけ出して、係内にいい雑談をつくろう
ちょっとしたことでもいい、お互いをよく知ろう。笑顔、笑いが生まれる。
- 2 不機嫌や忙しそうなお態度をやめて、係内に相談しやすい雰囲気をつくろう
上機嫌でなくてもいい、難しい・悲痛な顔をやめよう、フキハラ防止、ありがとうを伝えよう。
- 3 メンバーの進歩を具体的に褒めて、係内のやる気を高めよう
照れなくていい、些細なことでもいい、変化をよく見て素直に褒めあおう。
- 4 立場に関係なく意見や提案ができる機会をつくり、メンバーの個性やスキルを尊重しよう
誰でもどんな意見でもいい、興味をもって聞こう。
- 5 チーム全体を俯瞰し仕事の進め方を見直して、係内にゆとりと時間の余白をつくろう
今のやり方に疑問を持つ、得意な人・チームの力をかりてもいい、DX、マニュアル作成。

step3

メソッドを市役所全体に広げる

まずは、**10メソッドを拡散中**



最小のコストで最大の市民サービスを提供する

小さくて大きい市役所

を目指して

挑戦は続く・・・



効果
(現在地)