



鯖江市役所 ワクワクプロジェクト

記者発表：2025.2.17（月） 11:00～



鯖江市役所 ワクワクプロジェクト



1. プロジェクトの概要
2. 令和6年度の実施成果

1. プロジェクトの概要

令和5年度からスタート！

【背景】

- ・ 職員の採用難
- ・ 休職・早期退職者の増加
- ・ 行政課題の多様化・複雑化 ⇒ 職員の負担増



職員課としての取組

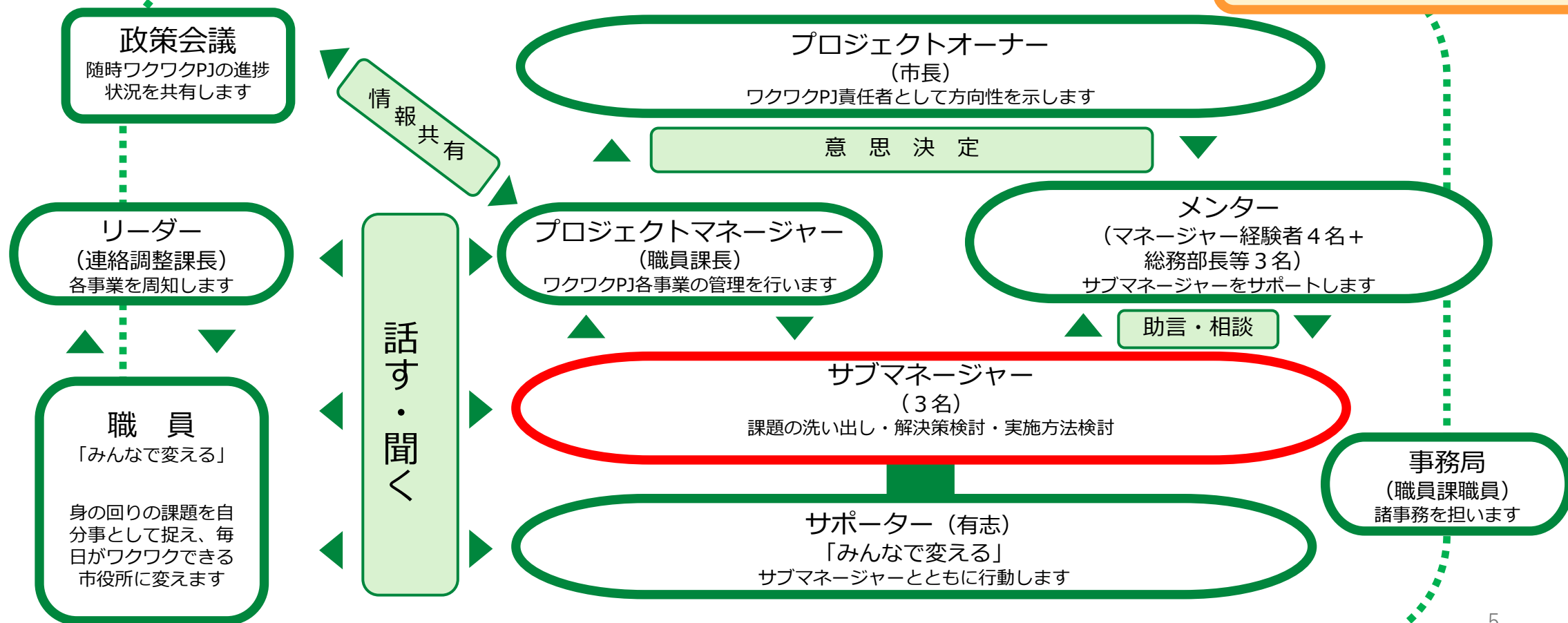
両輪で推進

職員みんなで考え、変えていく
(ワクワクプロジェクト)

1. プロジェクトの概要

①令和6年度ワクワクプロジェクト体制

毎日がワクワクできる
市役所に！



鯖江愛 ふるさと愛 郷土愛	ワークライフ バランス 私生活の充実	チャレンジ 挑戦
笑顔	誇りある 職員	コミュニ ケーション
思いやり	知識 スキル	責任感

2. 令和6年度の取組み成果

職員の声 × 誇りある職員に必要な8要素



8要素	職員の声	R6ワクワクプロジェクト
知識・スキル	新採用職員が現場で不安	新採用職員研修の内容を新採用職員が考えよう！ ①新採用職員が考える新採用職員研修
チャレンジ・挑戦 コミュニケーション	他の課の仕事がわからない	他課の事業を体験できる制度を作ろう！ ②他課お試し体験制度
思いやり ワークライフバランス	残業が多い	職員がお互いに助け合える制度を作ろう！ ③助っ人制度
コミュニケーション 責任感	会議が多くて長い	会議を効率よく進めるために必要なことは？ ④会議改善アジェンダの作成と利用推進
チャレンジ・挑戦	自分の適正がわからない 適正な配置とは？	適正検査を活用しよう！ ⑤EG（EMERGENERIC S）活用検討
知識・スキル 笑顔 ワークライフバランス	職員が笑顔になるためには？	健康・趣味・成長実感などが大切 ⑥ワクワク・ゲリラ展示の実施 ⑦ベジ1グランプリの実施

2. 令和6年度の取組み成果

②他課お試し体験制度

異なる所属・職種の業務を実際に体験し、多様な業務に対する理解を深め、現場での実践につなげるとともに、自身のキャリア形成に活かすことを目的に実施

制度概要		
対 象	在籍 1 年以上の職員（管理職を除く）	
体験期間	最大 5 日間	
運 用	希望があったものをマッチング	
運用実績	1 件（令和 7 年 2 月 1 7 日現在）	
※令和 5 年 6 月より運用開始、随時募集中		



他課の仕事がワカラナイ…そんなあなたに！

鯖江市役所 他課お試し体験制度

市役所の仕事や多様な業務の理解を深める！

自身のキャリアデザインのイメージをつかむ！

ワクワクして職場へ！

鯖江市役所 他課お試し体験制度 実施レポート

窓口や電話対応等、直接市民の方とのやりとりがある課の雰囲気を実践したり、業務を知ることができました。また、長寿福祉課の業務のなかで効率化できそうなものは改善することができました。普段あまり見ることがない窓口対応等の業務を見ることができ、新鮮でした。また、長寿福祉課の業務を改善でき、担当者の方が喜んでくださったのでこちらも嬉しかったです。

デジタル推進課で学んだことを活かして、長寿福祉課の業務改善を行うことができたと思っています。自分一人でも改善に取り組めたことは自信につながったと思う。

自分たちの担当業務の問題点を見直すきっかけになった。特定の分野からの派遣であったことから、専門知識や技術を生かして受入課の問題を解決・迅速に対応してくれて、とても助かった。とても良い制度であるため、派遣の機会を増やしてもらえたらありがたい。

お試し体験を受けた課
長寿福祉課

2. 令和6年度の取組み成果

③助っ人制度

労働力を欲する他所属での時間外勤務を可能にすることにより、ワーク・ライフ・バランスの「仕事と生活の調和」の達成および「超過勤務時間の平準化」「職場環境改善」を目的に実施

制度概要		
対 象	全職員（管理職を除く）	
期 間	最大2週間、21時まで	
運 用	希望があったものをマッチング	
運用実績	2件（令和7年2月17日現在）	
※令和5年6月より運用開始、随時募集中		



今、バリバリ働きたい職員！募集！

鯖江市役所 助っ人制度

もっと働いて私生活を充実させたい！

自分のスキルを活かしたい！

ワクワクして職場へ！

鯖江市役所 助っ人体験制度 実施レポート

助っ人にきてもらった課
こどもまんなか課

システムに精通していて、こちらの担当者と気心が知れている方にお手伝いいただけたので、たいへん助かりました。また、お願いしたいです。

助っ人した人

どんな仕事をしているかや課の雰囲気は、周りからでは分からないので、他課の業務内容を知れたのはいい経験になりました。また、結果的に残業でお金もいただけたのでよかったです。

2. 令和6年度の取組み成果

⑥ ワクワク・ゲリラ展示の実施

5階「クリエイティブステーション」

を利用し不定期実施

図書館の本をテーマに応じて50～100冊展示し、専用フォームで職員番号を入力して借りられる仕組みを構築

職員が休憩時間に読書ができる環境を提供

実施概要

8月19日 展示テーマ ザ☆公務員

10月15日 展示テーマ Let'sアウトドア

1月 6日 展示テーマ 冬のリスキリングフェア



2. 令和6年度の取組み成果

⑦ベジ1グランプリの開催

カゴメ(株)との共創プロジェクトの一環として市民ホールへ設置されたベジチェックを利用

職員の健康増進のため鯖江市職員共済会とコラボ開催

実施概要

対 象 全職員（管理職を除く）

期 間 令和6年10月1日～12月27日

ベジチェック機械へ手のひらをかざして野菜摂取量を測定
期間中に摂取量の上昇した職員、高い摂取量を記録した職員に共済会（職員の互助会）から賞品を贈呈



2. 令和6年度の取組み成果

①新採用職員が考えた新採用職員研修

新採用職員が鯖江市役所職員として責任を持って業務に取り組めることを目的に実施
令和5年度採用職員の意見を取り入れながらプログラムを作成

プログラム

鯖江市の紹介

メンター制度説明

公務員倫理、服務規程、給与、福利厚生等説明

ビジネスマナー研修

メンタルヘルス研修

グループワーク

文書事務、財務事務研修

各システム操作説明

など



実施後感想

- ・市職員としての服務規定や財務事務、各システムの使用方法などを学べ有意義だった
 - ・グループワークを通して同期との交流が深まった
- など

2. 令和6年度の取組み成果

④ 会議改善アジェンダの利用推進

「会議が業務時間の多くを占める」、「会議の質が業務の質を左右する」ことから、業務改善・市民サービス向上のため、アジェンダの様式・利用方法を周知し会議改善を推進

実施概要	
10月21日	政策会議で試験的に導入、検証
12月4日	令和6年12月4日に通知し全庁的な利用を促す

■アジェンダ アレンジ用									
項目		詳細							
会議名									
日時		20××年×月×日 (×) 00:00~00:00							
場所		〇〇会議室							
参加者		△△メンバー (△名)							
ファシリテーター		〇〇さん (リーダー兼ファシリテーター)							
会議の目的									
会議の具体的な目標									
進行内容		タイムスケジュール			会議議事録			タイムスケジュール (実績)	
		進行目安		所要時間				進行実績	所要時間
1. オープニング					記録・決定事項・次回までのToDo				
・本日の進め方 ・アイスブレイク ・前回の振り返り	説明	12:00	12:00					12:00	12:00
	シェア	12:00	12:00					12:00	12:00
	-								
2. 情報格差を埋める					記録・決定事項・次回までのToDo				
・〇〇〇〇〇 ・〇〇〇〇〇 ・〇〇〇〇〇 ・〇〇〇〇〇	説明	12:00	12:00					12:00	12:00
	説明	12:00	12:00					12:00	12:00
	説明	12:00	12:00					12:00	12:00
	説明	12:00	12:00					12:00	12:00
3. 議論内容					記録・決定事項・次回までのToDo				
・△△△△△△△△△ →ホワイトボードに書き出す (カテゴライズする)	洗い出し	12:00	12:00					12:00	12:00
	整理	12:00	12:00					12:00	12:00
・〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 →ホワイトボードに書き出す (カテゴライズする)	洗い出し	12:00	12:00					12:00	12:00
	整理	12:00	12:00					12:00	12:00
・現状とあるべき姿のギャップを確認する (意見交換)		話し合い	12:00	12:00				12:00	12:00
4. クロージング					記録・決定事項・次回までのToDo				
・決定事項の確認 (ゴールの確認) ・アクションアイテムの確認 ・振り返り (感想の共有)	確認	12:00	12:00					12:00	12:00
	確認	12:00	12:00					12:00	12:00
	シェア	12:00	12:00					12:00	12:00
終了									



2. 令和6年度の取組み成果

⑤ EG (EMERGENETICS) 活用検討

プロファイリングツールの導入・活用を検討

令和7年度から11年目職員を対象に実施することで、
今後のキャリアデザインを自覚的に描く参考となるようにし、
複線型人事を推進する

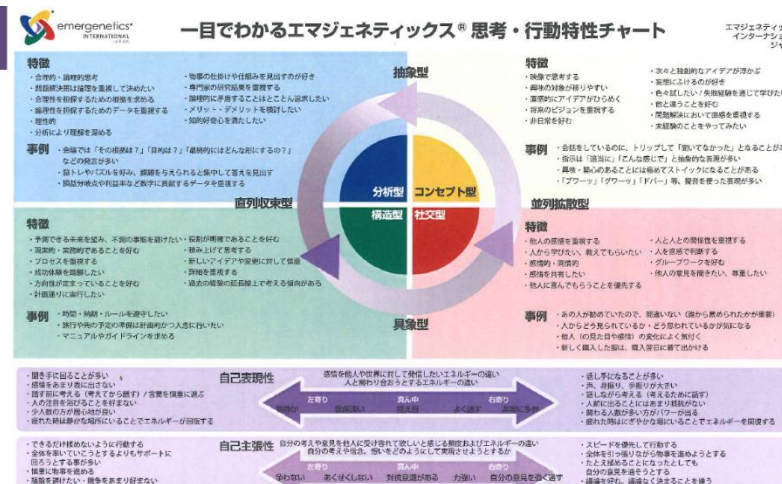
エマジェネティクス(EG)とは

エマジェネティクスは、人が日常的に使う思考と行動のパターンを理解し、
プロフィールに表現することで、仕事や日常生活の現場で簡単に利用することができるツールです。
これらは、心理学と脳科学の研究を背景に開発されています。
すでに、全世界で200万件以上のデータがあり、そのデータを元に、今日まで統計分析を行っています。

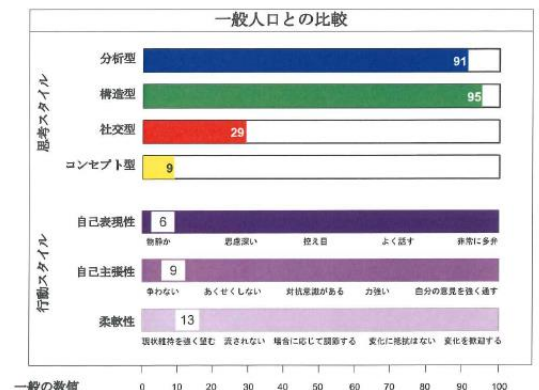
4つの思考特性



3つの行動特性



EMERGENETICS® | PROFILE





2. 令和6年度の取り組み成果 (前年度からの継続実施)



⑧市長ランチ会

⑨市長のちよくちよく庁内激励・朝の挨拶

⑩管理職セルフチェック

⑪職員カウンセリング



2. 令和6年度の取り組み成果 (前年度からの継続実施)

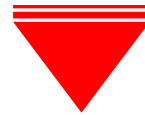


⑪職員カウンセリング結果（4半期毎に実施）

職員意識の現状・今後の変化をアンケート形式で確認

①誇り、②人、③組織環境、④職場環境、⑤鯖江愛

の大きく5項目（25問）を5段階で回答



プロジェクトの進捗確認に活用

2. 令和6年度の取り組み成果 (前年度からの継続実施)

⑪職員カウンセリング結果（開始後1年5カ月間の結果）

- ・ 選択する5項目に対し、ポイント化（そう思う：5 どちらでもない：3 そう思わない：1）
- ・ 25項目×最大5ポイントの点数化を行い、一般職・管理職別の分析を行った。

■全体結果

分析項目	R7.1月末	R5.7月末
平均点数	<u>86.88点/</u> 125点	85.15点/ 125点
一般職等平均	<u>85.42点/</u> 125点	83.49点/ 125点
管理職平均	<u>90.04点/</u> 125点	89.10点/ 125点

特に、【職場環境】に関する項目が

一般職等 **2.01ポイント**

管理職 **1.83ポイント**

それぞれ大きく上昇！！

▶ **本プロジェクトにより改善の傾向**