

パーソルキャリア、自社社員と静岡県裾野市の職員が協業 裾野市役所の人材育成などに関する事業構想を市長に提案

～当取り組みを自社社員の越境学習の機会として活用～

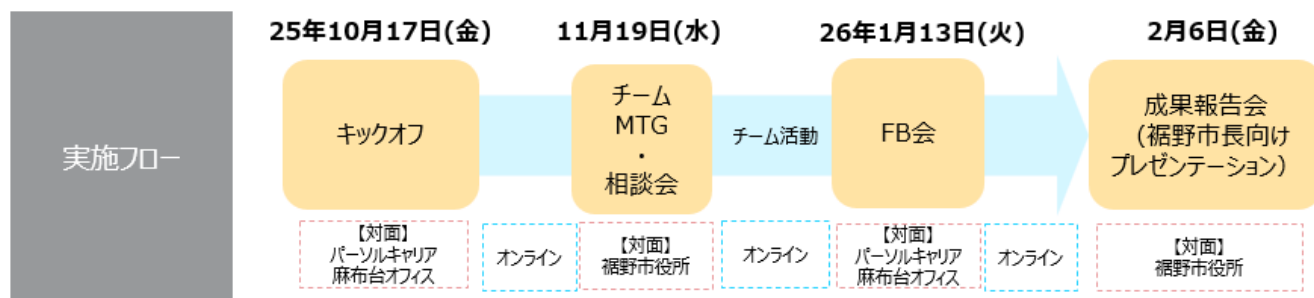
転職サービス「doda」などを運営するパーソルキャリア株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：瀬野尾 裕、以下パーソルキャリア）では、社員が地方自治体の人材育成における現状や課題を知り、協業を通じて解決策を模索するなどのまなびや経験を今後の自身のキャリアに活かす「越境学習」を目的に、2025 年 9 月に静岡県裾野市が実施する「共創パートナー制度※1」に応募、パートナー企業として選定されました。その後、長期的な裾野市の人材育成を目指し「職員のキャリア開発」「研修体系の構築」「採用応募者数増加策」の 3 つのテーマを設定、裾野市とパーソルキャリアにてテーマごとにプロジェクトチームを組成しました。約 5 か月間の実施検討期間を経て事業提案書を作成、この度 2026 年 2 月 6 日（金）に裾野市市長に向けて成果報告会を実施しましたのでお知らせします。尚、今回提案した事業については、裾野市において 2027 年度（令和 8 年度）以降の実装を目指しています。

※1 <https://www.city.susono.shizuoka.jp/soshiki/3/1/7/21111.html>



「静岡県裾野市『共創パートナー制度』」応募の背景と主な活動

転職希望者に対するキャリアアドバイザー業務を行うパーソルキャリアのエージェント事業部では、管理職研修の中で「越境学習」を取り入れることを検討していました。越境学習のテーマの 1 つを地方自治体の人材育成とし、裾野市の「共創パートナー制度」に応募、正式にパートナー事業者として選定されました。パートナー企業に選定後、裾野市職員とのプロジェクトチームを組成し、裾野市の人材育成を目指して 3 つのテーマ「職員のキャリア開発」「研修体系の構築」「採用応募者数増加策」を設定。2025 年 10 月 17 日にキックオフ会を開催し、約 5 か月間のチーム活動やフィードバック会を経て事業提案書を作成してまいりました。



主な成果報告内容

1. 職員のキャリア開発

<現状と課題>

職員は市役所業務の85%以上を占める、ミスや遅延が許されない必須業務を遂行するため、定期的なジョブローテーションを通じたマルチスキル習得が求められているが、主体的にスキルを身に付ける機会が不足しており、「自己選択」もできていない状態。裾野市のミッション実現に向け、職員が自らキャリアを選択する意思が求められていくが、裾野市の現行制度上キャリア選択は難しいため、まずはジョブローテーションによって構築するキャリアを前向きに捉え、職員の「価値観」「動機」「能力」の3要素が満たされる状態を目指す。

職員を対象としたアンケート調査（134名が回答）では、転職をよく考える人の傾向として、「3要素が実感できていない」「ジョブローテーションによる成長実感やキャリア形成に役立った実感がない」「市役所内に相談相手がない」ことが明らかになった。これらの課題を、自身の信念や価値観を言語化し壁打ちできる仕組み（キャリア開発）、ジョブローテーションと自身の信念や価値観を紐づける仕組み（ジョブローテーション）、早期の業務キャッチアップやスキル装着を支援する仕組み（スキル開発）を通じて解消していくことを提案。

<課題解決のための打ち手>

① キャリアサポート体制の構築、運用

自信の信念や価値観を言語化して壁打ちできる仕組み（キャリア開発）、ジョブローテーションと自身の信念や価値観を紐づける仕組み（ジョブローテーション）、業務キャッチアップやスキル装着を支援する仕組み（スキル開発）づくりを順次実行していく。

② 職員自ら考える機会の提供

キャリア開発を直接的に職員に投げかけるのではなく、若手職員を中心に裾野市の未来会議を行い、自身でどのようなスキル開発を行い価値観・動機に接続するかを考える機会づくり。

③ 現状維持

現状、離職が大きな課題ではないためやりすぎはリスクになる可能性もあるため。

2. 採用応募者数増加策

<現状と課題>

裾野市では、少子高齢化による若年層人口の減少や民間企業との競争激化などにより、今回注目した「専門職（土木・建築）」においても応募数減少・質の低下が懸念されている。特に土木・建築では、試験回数も年2回と少なく、平日のみ実施になっている。また試験の難易度も把握しづらく、その内容も一部ブラックボックス化されていること、就職先として裾野市の専門職が選ばれていないなど、採用応募者を増やすためには多くの課題がある。これらを踏ま

え、「採用プロセスの公正・公平を確保」「専門筆記試験における難易度の見える化」「裾野市が選ばれるためのアプローチ」ごとに具体施策を提案。

＜課題解決のための打ち手＞

① 採用プロセスの公正・公平を確保

応募者目線の試験日程の設定、申し込みフォームの簡素化、試験日程の短縮、オンライン完結型試験の導入など

② 専門筆記試験における難易度の見える化

専門筆記試験廃止、一括併願募集の導入など

③ 裾野市が選ばれるためのアプローチ

裾野市リファラル制度、OB/OG によるキーパーソンへの直接アプローチ、採用サイト強化など「アタッキングアプローチ」の強化

3. 研修体系の構築

＜現状と課題＞

裾野市は高齢化が加速しており、過去 5 年間で職員数は 3.4%減少、2045 年には 2026 年比で約 40 人減少する見込み。裾野市の人材育成基本方針では、課題改善に向けて「市役所を超えたステークホルダーとの関わり」「組織横断」「新たな挑戦により課題解決」が要望されている。この実現には、「市民の声を聞き着実に業務遂行を行っている職員」から「組織を横断した連携や主体的に課題定義、解決を行っている職員」への転換が求められる。

現状分析のために実施した職員アンケート調査（178 人が回答）結果から、目指す職員像を実現するには、他部署や外部との人脈形成を行い、主体性を持って課題解決に取り組む環境が必要であることがわかった。また現在の研修については、業務遂行に必要な研修の満足度は高い一方で、研修を通じて他部署や外部と関わる機会を求める職員が多いものの、実務研修などでチームをまとめる力などが不足していることも明らかになった。そこで具体的な研修施策案として「探究型課題解決グループ研修」「まなびのバトン勉強会」を提案。

＜課題解決のための打ち手＞

① 探究型課題解決グループ研修

期間は半年。主任から主査級職員と外部企業職員にて複数の混合チームを組成し、外部研修の受講、ケーススタディ、グループワークによる実践を通じて成果発表を行う

② まなびのバトン勉強会

期間は 3 カ月。主任から主査級を対象に少数チームを組成。リーダー選定、テーマ設定（学びたいこと）、グループ活動を通じて、次の受講生に向けて学びのアウトプットを実施

村田 悠（むらた はるかぜ）裾野市長 講評

「個々職員の能力を最大限生かし、それを市民のために役立てることができるか」

市長や市役所に問われることです。この共同プロジェクトを通じて、裾野市職員の変化や成長は、市民の幸せにつながると考えます。私は裾野市の職員はとても優秀だと思っています。その職員たちが今後どう変わるかは、市長や副市長、特別職、管理職が職員を引き上げ、どう支援していくか次第とも言えるでしょう。今回の提案を裾野市としてどう入れていくかは、引き続き提案してくれた職員が情熱を持って考え、よい提案については管理職が柔軟に受け取ることが必要です。この越境学習は本当に意義のあるプロジェクトだと思います。「自分たちの成長は市民の幸福につながる」ことを念頭に置き、自らを磨き、行動して欲しいと思います。

パーソルキャリアのみなさまには、裾野市職員とプロジェクトをご一緒いただいたことを心より御礼申し上げます。

裾野市様コメント

今回、パーソルキャリア株式会社様との共創を通じて、裾野市の人材育成や採用に関する課題を多角的に見つめ直す貴重な機会を得ることができました。民間企業の知見や視点を取り入れながら、職員のキャリア開発、研修体系の在り方、将来を見据えた採用の考え方について具体的な提案をいただき、大変有意義な取り組みであったと感じています。本市が掲げる「日本一市民目線の市役所」の実現に向け、今回の成果を今後の制度設計や施策検討に活かし、持続可能な市役所づくりにつなげていきたいと考えています。

パーソルキャリアコメント

今回、私たちが事業を通じて培ってきた人材サービスの知見を活かし、裾野市と共に「職員のキャリア開発」「研修体系の構築」「採用応募者数増加策」に取り組んできました。本プロジェクトは、自治体の人材課題の解決に寄与するだけでなく、社員が越境学習を通じて自らのキャリアを主体的に考え、成長する機会にもなっています。最終報告では、裾野市の将来を見据え、一人ひとりの成長と価値発揮に向けた具体的かつ実効性の高い提案に繋がられています。今後も、キャリアオーナーシップ推進企業として、行政・企業との共創をさらに進め、「はたらく」を取り巻く社会課題の解決に貢献していきたいと考えています。

裾野市市長成果報告会概要

日程：2026年2月6日（金）15時～17時

場所：静岡県裾野市役所

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて： https://www.persol-career.co.jp/mission_value/