



COLLECTION OF CASES/

複業クラウド for Public 事例集

About This Resource /

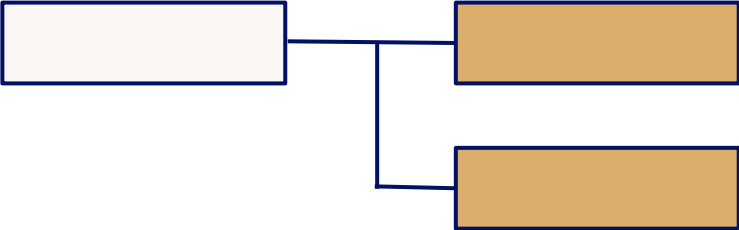
事例集について

資料の見方

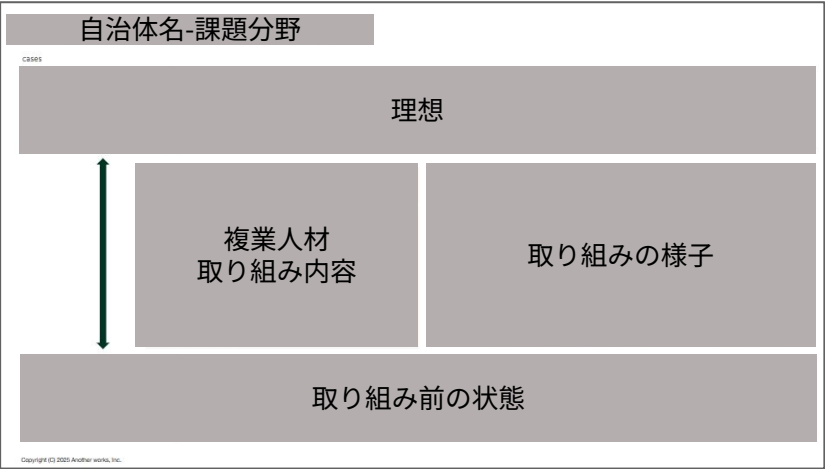
樹形図

内容が多様である分野（情報発信/ふるさと納税/DX/人事）については、最適な事例をご紹介するための樹形図を用意しております。質問をたどり、結びつく事例を参考にしてください。

樹形図のないものに関しても事例は数多くございます。



事例



Public Relations /

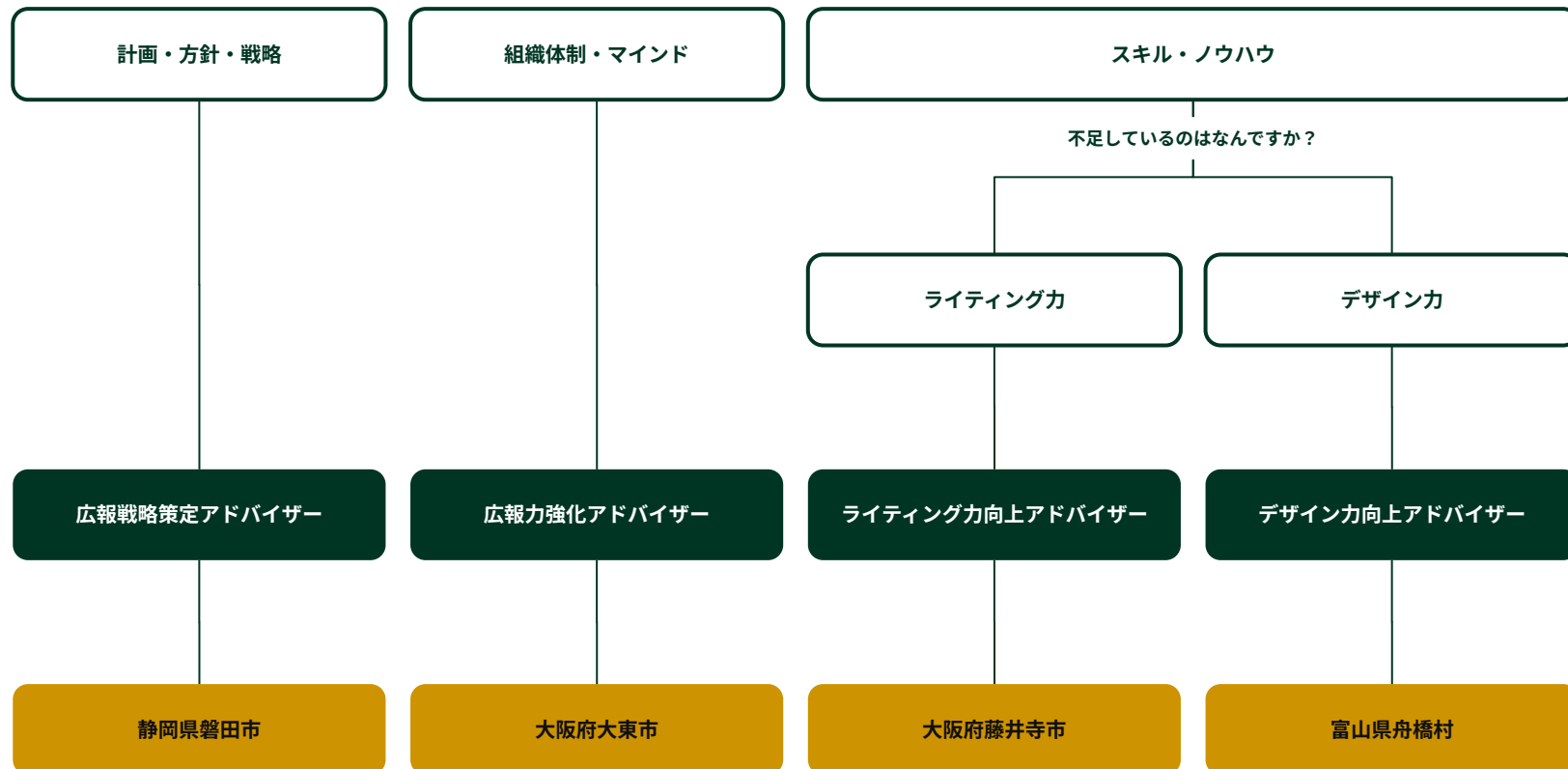
情報発信

計画・方針・戦略・組織体制は整備されていますか？

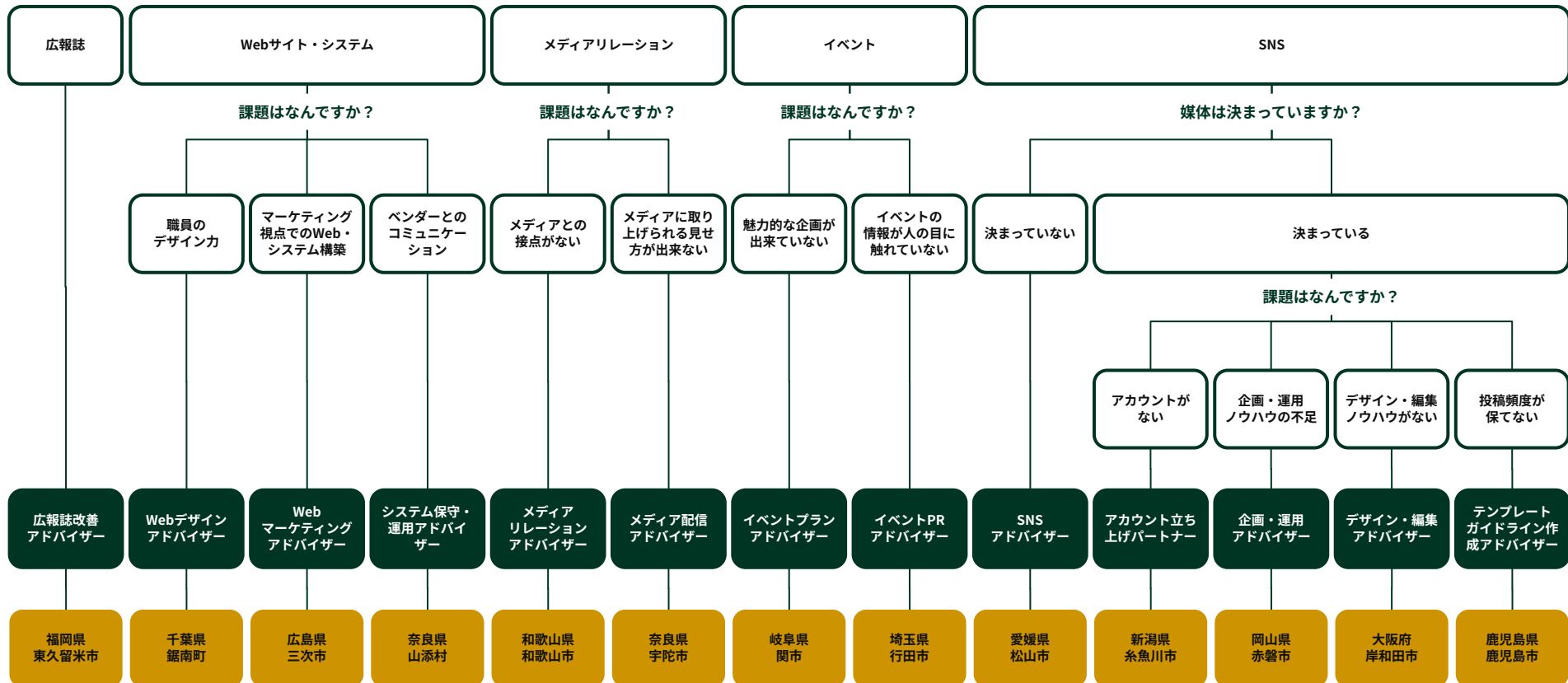
されていない → P.5

されている → P.6

整っていないのはどちらですか？



力を入りたい課題はなんですか？



summary

理想の状態

ブランディング、PRしていく上で企画～実行まで遂行できている

- ・企画が明確になっている、「磐田市＝〇〇」が浸透しているetc..

登用した複業人材：PRプランナー

登用後の取組み内容

- ・スポーツの街としてのブランディング強化
 - └オリジナルハッシュタグ「#わたしのスポーツ」企画
- ・SNS強化
 - └マスコットキャラクター活用施策、複次利用での効率化
- ・市内外に話題性のある施策立案
 - └街の代名詞となるイベントの企画立案



「#わたしのスポーツ」によるプロモーション企画

ハッシュタグの#を漢字の「井＝い」と読むことで「#わたし（いわたし）のスポーツ」というオリジナルのハッシュタグを中心にプロモーションを展開し、スポーツの街磐田市というブランディング強化の案をご提案。

アンバサダー制度

自分事として積極的に活用して、盛り上げてくれる人材を公式アンバサダーとして認定。1年間の任期付きで、年間を通じて発信をしていただく。制度が形骸化しないよう、モチベーション維持のために様々な施策を行う。

■スキルアップ研修

写真撮影、加工、SNS活用法など、アンバサダー自身の活動にもプラスになる学びの機会を提供

■優秀アンバサダーに限定品

活動のPV数やリアクション数などに応じて表彰を行う

■広報誌で紹介

市としてアンバサダーにスポットライトをちゃんと当てることで、活動を後押しする

大学生と連携プロモーション

発信力の強い2世代を中心とした若者世代にこの拡散活動に関わってもらうために、地元大学生と一緒に考えるワークショップを実施。

〈テーマ例〉

2世代に呼べる投稿内容は？

2世代がシェアしたくなる写真は？

大学生活でのハッシュタグで

投稿できる写真や動画は何かがある？

投稿できる写真や動画は何かがある？

投稿できる写真や動画は何かがある？

投稿できる写真や動画は何かがある？

投稿できる写真や動画は何かがある？

チラシ/ポスター展開

市としてハッシュタグを盛り上げていくことを継続的に打ち出していくために、SNS等の流れる情報だけでなく、掲示物など一定数の固定される情報でも示すために、ポスター/チラシを作成する。市内のスポーツ施設や若い事を中心に、よりこのハッシュタグに近い人の目に何度も触れるよう展開する。

SNSの中心となる母親世代や女性をターゲットにデザインを検討▼

SNSの中心となる母親世代や女性をターゲットにデザインを検討▼

SNSの中心となる母親世代や女性をターゲットにデザインを検討▼

SNSの中心となる母親世代や女性をターゲットにデザインを検討▼

SNSの中心となる母親世代や女性をターゲットにデザインを検討▼



▲スポーツの街としてのブランディング強化施策

▲SNS施策(複次利用施策)

当時の状態

スポーツの街として強みはあるものの、上手く活かしきれていない

- ・スポーツに特化するべきか不安、活かし方がわからないetc..

Summary

理想の状態

職員一人一人による、伝えたい相手を意識した、目的ある広報の実践

登用した複業人材：広報/PRプランナー

登用後の取組み内容

- ・職員に向けた広報PRの個別相談会の実施
- ↳ 実施内容や成果の共有により、全庁的な広報マインドの醸成に繋げる



広報・PR 28エントリー

【計画的かつ運動的な発信を意識する！】”伝わる”広報アドバイザー募集！

広報、広報戦略、セミナー企画

大阪府大東市

当時の状態

職員ごとに広報に対する意識にばらつきがある

「広報紙に掲載＝広報した」、「自治体広報は広報課がやるべき」と思っている職員がまだいるetc..

Summary

理想の状態

戦略的な情報発信が、どの職員でも一定水準で制作ができる

- ・ターゲットの選定、デザイン手法の確立etc..

登用した複業人材：デザイナー/SNS marketer

登用後の取組み内容

- ・ 広報ノウハウ蓄積
- ↳ 広報に関する研修
- ・ 市の情報発信に関する現状分析
- ・ SNSを使った広報施策作り



▲ Before



▲ After



▲ 研修の様子

当時の状態

職員のノウハウがなく、戦略的な情報発信ができてない
技術に個人差があり、クオリティや作製時間が担保されていない

- ・ 作製業務に時間がかかってしまう、それが伝えたい人に届かないetc..

理想の状態

選抜された職員がデザインスキルを習得し、実施できる

- ・ 広報媒体の作製、他職員への助言etc..

登用した複業人材：デザイナー

登用後の取組み内容

- ・ デザインノウハウ蓄積
- └ デザインに関する研修
- ・ 現状の広告媒体への添削



▲ Before



▲ After



▲ 研修の様子

当時の状態

職員のノウハウがなく、伝えたい情報をわかりやすく伝えられない
デザインの統一性がなく、伝わりにくい

- ・ 改善が必要なのはわかるが職員だけではどこを改善すればいいのかわからないetc..

Summary

理想の状態

広報紙で住民ニーズに沿ったデザイン構成にブラッシュアップされている状態

登用した複業人材：デザイナー

登用後の取組み内容

- ・ 広報紙の構成への赤入れ
- ・ デザインへの助言



当時の状態

デザインノウハウや知見が不足しており、ターゲットのニーズに合わせた情報発信ができていない
特集記事で構図や写真選びをこだわりたいがなにがいいのかわからないetc..

Summary

理想の状態

次期改修に向けて具体的な改修イメージの検討ができている

登用した複業人材：マーケター

登用後の取組み内容

- ・ Google Analyticsを用いた分析や改善点の助言
- ・ ほしい情報が探しやすいWebサイトの要件定義の支援



当時の状態

ホームページの改修に当たって、分析やデザインレイアウトについてのノウハウがない

理想の状態

若年層をターゲットにしたポータルサイトの要件定義が行えている

登用した複業人材：WEBプロデューサー

登用後の取組み内容

- ・ポータルサイトの改修に関する助言
- ↳ Webデザインのブラッシュアップ
- コンテンツの見直しなど



WEBディレクター 19エントリー

【地方創生のカギを握るWeb制作！】移住サイトの制作アドバイザー募集！

Webマーケティング, Webディレクション, Webデザイン

広島県三次市

当時の状態

Webマーケティングの知見やデザインソフトのスキルが不足しており、効果的なアプローチができない

Summary

理想の状態

ITベンダーとのコミュニケーションが確実なものとなり、住民に伝わる広報ができている

- ・HPリニューアル、住民向けのチラシの改善（ノウハウの蓄積）etc..

登用した複業人材：WEBマーケター

登用後の取組み内容

- ・HPリニューアル
 - ↳GA導入、他自治体分析（強みの明確化）など
- ・住民アプリの活用促進
 - ↳キャンペーン、イベント企画
- ・広報媒体の改善

項目	Before	After
お問い合わせ	お問い合わせフォーム	お問い合わせフォーム
お問い合わせ内容	お問い合わせ内容	お問い合わせ内容
お問い合わせ日時	お問い合わせ日時	お問い合わせ日時
お問い合わせ場所	お問い合わせ場所	お問い合わせ場所
お問い合わせ担当者	お問い合わせ担当者	お問い合わせ担当者
お問い合わせ結果	お問い合わせ結果	お問い合わせ結果

▲訴求ポイントの明確化(他自治体分析)



▲Before



▲After

当時の状態

ITベンダーとのコミュニケーションがうまく取れず、地域内に情報を届けられていない

- ・知りたい情報までの導線が取れず離脱、広報制作ノウハウがなく伝わりにくいデザインetc..

Summary

理想の状態

マスメディアとの接点を持ち、県外にも市の魅力が発信できる状態

登用した複業人材：メディア作家

登用後の取組み内容

- 効果的なメディアリレーション構築におけるアドバイス
- メディア露出を増やすための広報PR戦略におけるアドバイス



当時の状態

マスメディアと接点を持つノウハウがなく、県外への魅力発信手段が不足している

Summary

理想の状態

メディアにも注目してもらい、情報発信がさらに拡散されている

- ・メディアノウハウ、プレスリリースの改善etc..

登用した複業人材：マーケター

登用後の取組み内容

- ・広報発信ノウハウ
- ↳メディア発信研修
- ・シティプロモーション施策
- ↳プレスリリースの改善

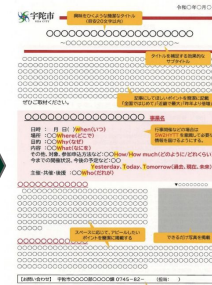
※取材0件⇒12件と取材殺到



▲メディア発信研修

[illegible]

▲ Before



▲フォーマット作成



▲ After

当時の状態

情報発信を行っていても、メディアに掲載していただけることが少ない

- ・メディアに興味もっていただく情報発信ができていない、広報ノウハウがないetc.

Summary

理想の状態

「ゼロカーボン」の取り組みが、市民、事業者、行政それぞれの立場で推進されている

・インタラクティブな企画、取り組みを伝える広報活動etc..

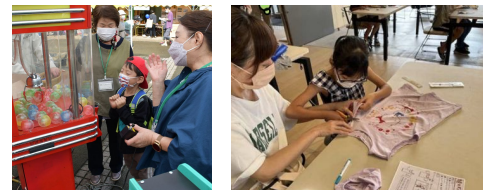
登用した複業人材：イベントプランナー

登用後の取り組み内容

- ・ イベント企画
 - └ イベント設計、若い世代への訴求etc..
- ・ ターゲットを絞ったPR
 - └ 若い世代、親子をターゲットにした広報活動e



▲イベント広報



▲開催したイベントの様子 ▲

前年度の2倍の来場者！！
広報の感想も多く集まりました。

当時の状態

若い世代に「ゼロカーボン」の理解、浸透を促したいが、そのための企画が思いつかない

・ 10～20代へのアプローチができていない、企画作りが難しいetc..

Summary

理想の状態

戦略的な広報を実施し、行田市でマルシェを通じて多くのプロジェクトを実施している

- ・ 戦略的な広報で住民にしっかり情報が届いている、SNSの投稿を継続的にできているetc..

登用した複業人材：SNSマーケター

登用後の取組み内容

- ・ 現情報発信の見直し（Facebookの投稿の改善）
- ・ 新SNSの開設（X、Instagramの開設）
- ・ 職員のノウハウ蓄積



▲ Before



▲ After



▲ X、Instagram開設

当時の状態

マルシェへの参加人数が、初開催時より半分まで減少してしまっている

- ・ 住民に広報が届いていない、SNSをうまく活用できていない(やっていない) etc..

Summary

理想の状態

職員でSNSの戦略を立てて、媒体選出や効果的な発信ができる

登用した複業人材：SNSマーケター

登用後の取組み内容

- ・ SNSを活用した情報発信に関する助言
- 目的別の各SNSの使い分け
- マーケティング戦略設計の思考法
- ・ リテラシーを向上のための研修実施



当時の状態

SNS自体やマーケティングに関する知識が不足しており、
媒体の使い分けや効果的な発信ができていない

Summary

理想の状態

SNSをつかって、職員が自走可能な形での市外に向けた魅力発信が行えている

登用した複業人材：SNS marketer

登用後の取組み内容

- ・ Instagramの立ち上げ支援
- ・ 職員で自走可能な運用体制の構築支援



SNSマーケティング 32エントリー

【市公式インスタを立ち上げろ！】SNSアドバイザー募集！

SNS運用, Instagram

新潟県糸魚川市

当時の状態

若者の市外転出が増えているのに、市外の若者への情報発信手段がない

理想の状態

職員のみで効果的なSNS運用が出来るようにする

- ・ マスコットキャラクターを用いた有効なシティプロモーションが展開できる、etc..

登用した複業人材：SNSマーケター

登用後の取組み内容

- ・ 現情報発信の見直し（課題の洗い出し）
- ・ マスコットキャラクターの認知度向上
 - ↳ X、Instagramの開設
- ・ 職員のノウハウ蓄積
 - ↳ SNS広報研修



▲市のマスコットキャラクター、あかいわももちゃん

当時の状態

X（旧twitter）などのSNSが上手く運用出来ない（職員のノウハウが不足している）

- ・ 上手くシティプロモーションが展開できない、SNSを上手に活用できていない(やっていない) etc..

Summary

理想の状態

職員で動画の質を保つことで、より多くのターゲット層にリーチできるようにする

登用した複業人材：動画・SNS marketer

登用後の取組み内容

- ・ Adobeを用いた動画の作成支援
- ・ InstagramやYouTubeのマーケティングに関する助言



動画クリエイター 22エントリー

【ショート動画でまちの魅力を届けたい！】動画
発信アドバイザー募集！

SNS運用、動画編集、SNSマーケティング

大阪府岸和田市

当時の状態

職員の動画作成技術やマーケティング知見が不足しており、コンテンツの質を保てない

Summary

理想の状態

SNSを使った効果的な発信を、職員が自走可能かつ継続できている

登用した複業人材：マーケター

登用後の取組み内容

- ・ Instagramを用いたPR施策の検討
- ・ Instagramの運用体制の構築支援
- 投稿テンプレートの作成
- 投稿のスケジュール表の作成

03 取り組み内容

◆ SNS運用体制の構築

Before

- ・ 投稿は各担当者がそれぞれ作成
- ・ 統一した投稿フォーマットがない

➢ 投稿内容や投稿周期、タイミングがバラバラ

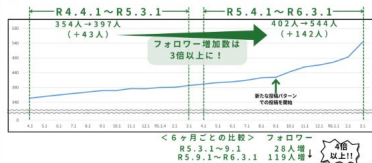
After

- ・ 投稿フォーマットを作成して形式を統一
- ・ 決まった日時に投稿することとし、管理表を作成

➢ 見た目に統一感があり、投稿ごとのリーチ数などが管理しやすくなった

04 取り組みの成果

◆ フォロワー数（令和4年度からの推移）



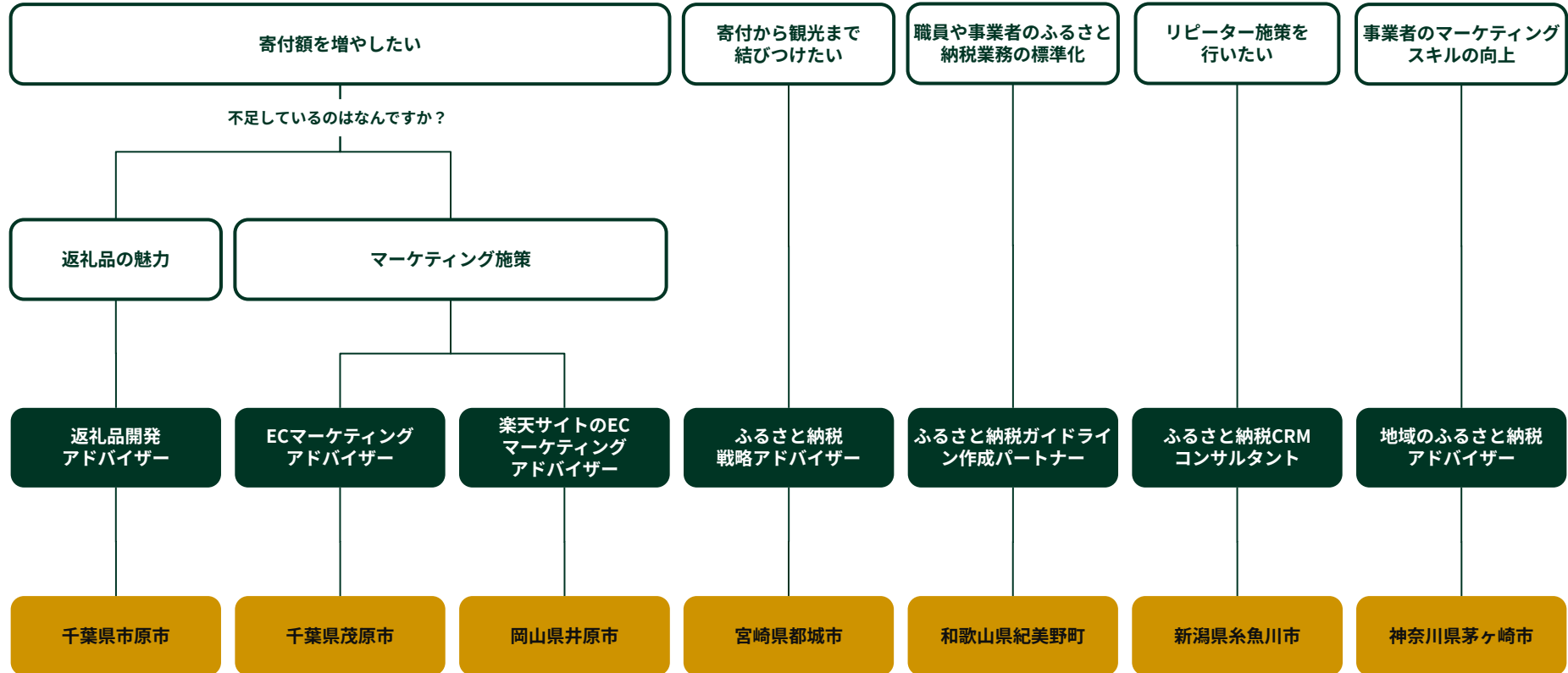
当時の状態

ノウハウを活かした効果的な発信や、継続的な投稿ができておらず、政策が認知されていない

Hometown tax/

ふるさと納税

課題はどちらですか？



Summary

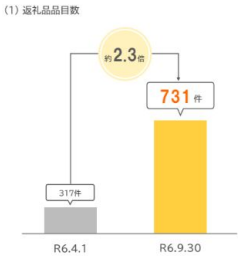
理想の状態

名産を活かした新規返礼品で、長期目線でのリピーターやまちのファンを作ることができる

登用した複業人材：ブランディングコンサル

登用後の取組み内容

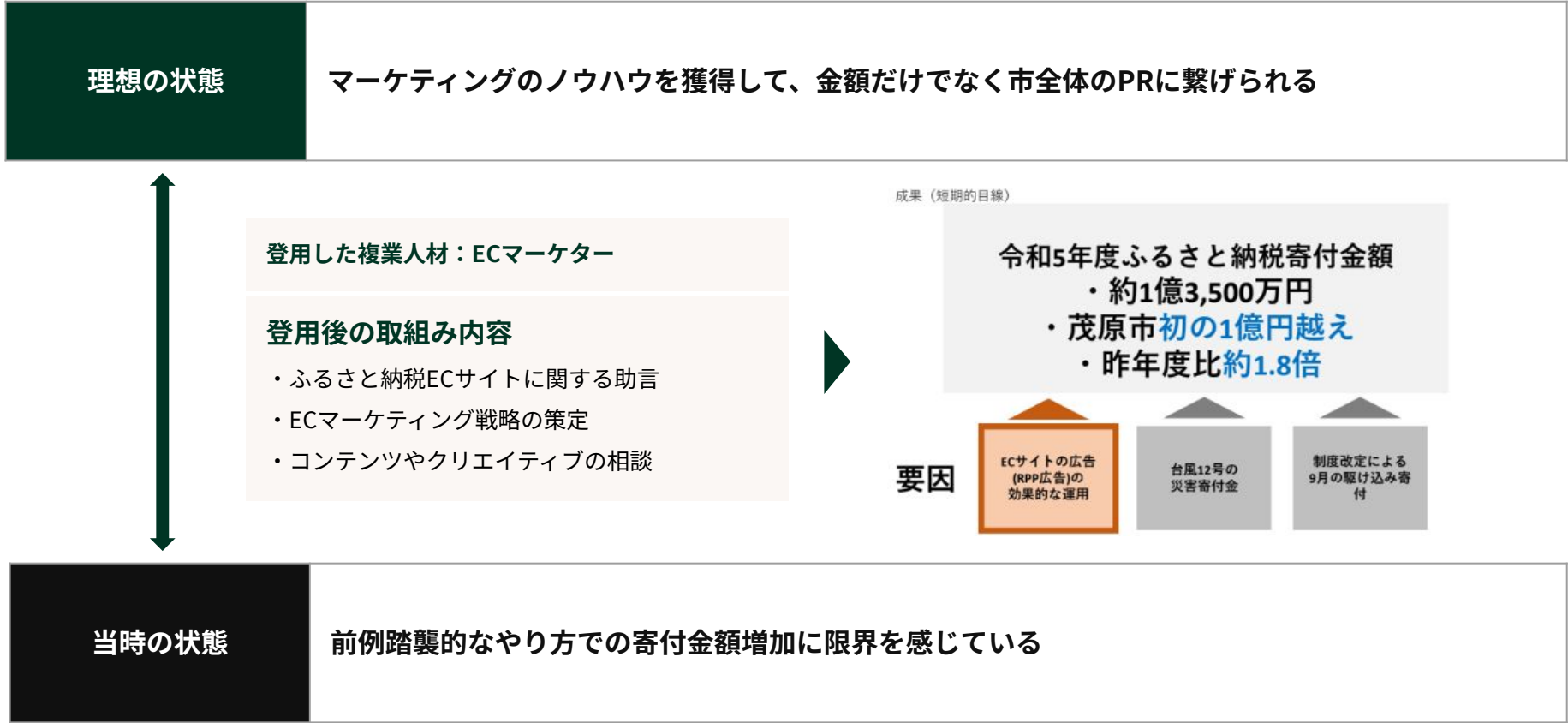
- ・ 新規返礼品のコンセプト設計に関する助言
 - 市の強みや弱みの分析
 - ターゲットやコンセプト策定
- ・ 商品開発のプロセス支援
 - 「実行→評価→改善」のサイクルの回し方



当時の状態

特定品目に寄付が偏っており、地場企業や農家に寄付が集まらない・魅力発信に繋がらない

Summary



Summary

理想の状態

楽天ECサイトの特性を理解した発信で、職員のみでも効果的なサイト運用ができる

登用した複業人材：ECマーケター

登用後の取組み内容

- ・ ECサイト(楽天)に関する助言
- 楽天市場内のキャンペーンやセールの企画・運営に関する助言
- 楽天サイトの効果的な運用・ページの作りこみに関する助言



マーケター 12エントリー

【楽天ECサイト運営のプロ求む！】井原市のふるさと納税アドバイザー募集！

ECマーケティング, ECサイトデザイン, ECサイト運用

岡山県井原市

当時の状態

楽天ECサイトにおけるSEO対策やページの作りこみができておらず、寄付額が頭打ちになっている

理想の状態

特産品購入者がさらに都城市に興味関心を持ち、観光にも訪れる

- ・ 都城市ふるさと納税の広報戦略企画、行動分析etc..

登用した複業人材：ECマーケター

登用後の取組み内容

- ・ 寄付額向上における壁打ち
 - └ 戦略設計、プロモーション企画
- ・ ふるさと納税から観光までの導線設計
 - └ 行動分析の実施、観光訴求企画



▲ 就任式の様子



▲ 都城市の返礼品(地酒)

当時の状態

ふるさと納税の注目度をさらに向上させ、観光まで繋げていく動きができていない

- ・ 新規の購入者を増やす施策がわからない、購入者をどう観光に繋げていいかわからないetc..

Summary

理想の状態

新体制後もふるさと納税への統一した理解が得られた状態から取り組みができる

- ・ふるさと納税におけるノウハウ蓄積、ガイドラインによる認識統一化etc..

登用した複業人材：Webマーケター

登用後の取組み内容

- ・現状把握、改善点提案
 - ↳SEO対策、中間委託業者の管理方法etc...
- ・職員のノウハウ蓄積
 - ↳ガイドラインの作成

和歌山県紀美野町
ふるさと納税戦略
ガイドライン

新規事業者開拓・商品企画

新規事業者開拓は、大きく分けて3つのタイプがあります。紀美野町が一層注力すべき開拓方法は、発掘タイプです。事業者が少ない紀美野町は、参加していない事業者の方や既存の事業者からの新商品の提案をもらう必要があります。委託タイプについては、中間事業者から共通返礼品の提案を継続してもらう必要があります。

	公認タイプ	委託タイプ	発掘タイプ
活用	広報誌やホームページ・SNSで告知をして公認する	中間事業者へ事業展開を促す	ふるさと納税職員が得意な事業者を話し発掘する
対象	ふるさと納税が盛んな自治体向け	ふるさと納税に詳しい中間事業者がいる自治体向け	人口規模の小さい自治体向け

紀美野町は、農家の方たちに返礼品を掲載してもらえるように発掘していく必要があります。

新規事業者でフェアについてはこちらに詳しく掲載しております。
フェア対象：〒742-0233 紀美野町（紀美野町） ¥20、ふるさと納税開拓費 ¥0 農産物フェア

▲ふるさと納税のガイドラインの作成（戦略策定、新商品企画 etc..）▲

当時の状態

ふるさと納税担当者が異動になるたびに、0スタートになってしまう

- ・ふるさと納税におけるルールがない、人材育成ができていないetc..

Summary

理想の状態

CRM施策で寄付者との関係性を深め、まちのファンや観光客誘致に繋がられる

登用した複業人材：ECサイトディレクター

登用後の取組み内容

- ・ふるさと納税におけるECマーケティングやCRM施策の提案・助言
- ポータルサイトの課題抽出・顧客選定・サムネイルやメルマガ施策の助言



マーケター 18エントリー

【目指せリピーター獲得】ふるさと納税のCRMコンサルタント募集！

toCマーケティング, ECマーケティング, CRM企画

 新潟県糸魚川市

当時の状態

CRMのノウハウがなく、寄付者の囲い込み・リピーター獲得ができていない

Summary

理想の状態

返礼品事業者を含め、市内一丸となって返礼品の魅力を発信して市のファンを獲得できる

登用した複業人材：ECマーケター

登用後の取組み内容

- ・ ECマーケティングに関する助言
- SEO対策・サムネイル作成へのアドバイス
- ・ 返礼品事業者に向けた、ポータルサイト運用に関するセミナーの企画・実施



マーケター 9エントリー

【返礼品の魅力を引き出す】ふるさと納税サイト
運用インストラクター募集！

ECマーケティング、SEO対策、研修実施業務

神奈川県茅ヶ崎市

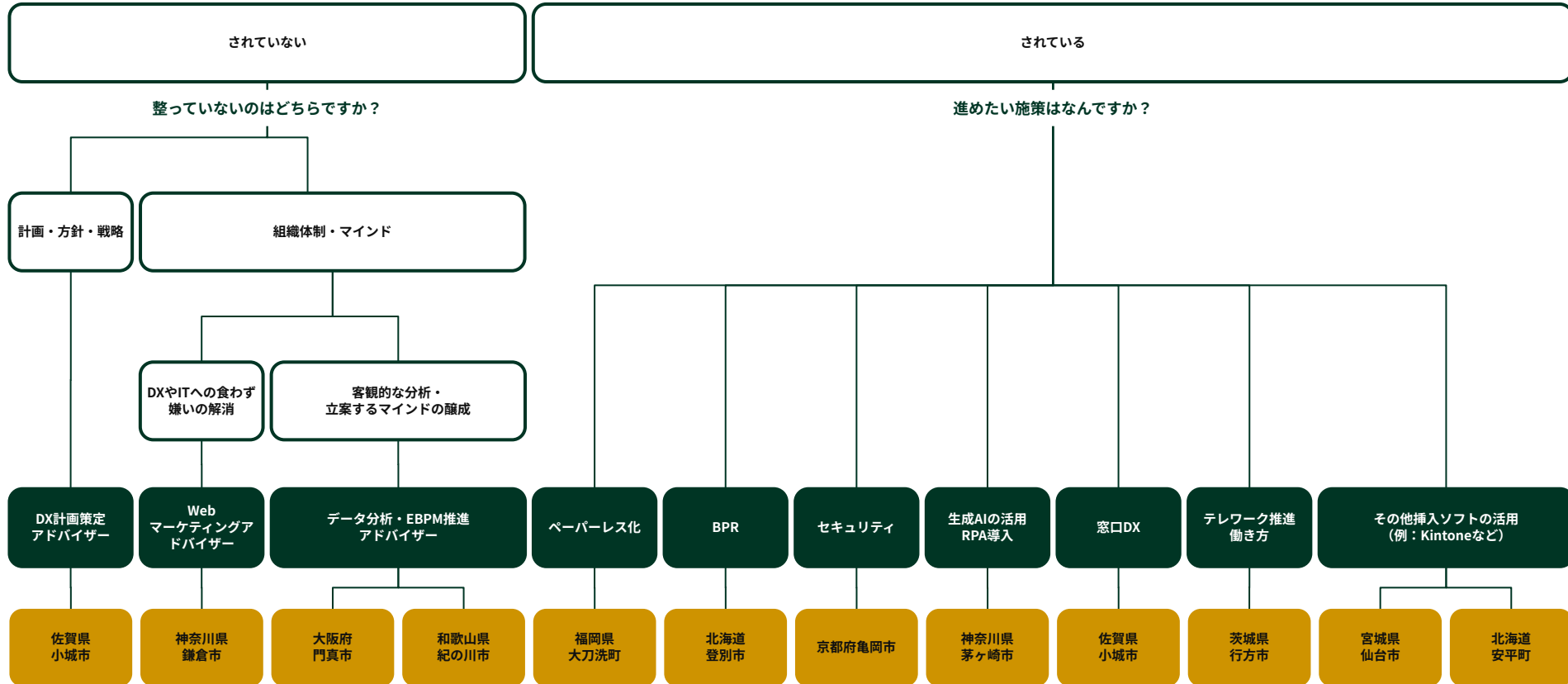
当時の状態

職員や返礼品事業者のECマーケティングの知見が不足しており、返礼品の魅力が引き出せていない

- ・ 職員が返礼品事業者へのアドバイスを自信を持って行えないetc...

Digital Transformation / **DX**

計画・方針・戦略・組織体制は整備されていますか？



理想の状態

既存の計画がブラッシュアップされ、庁内におけるDXの実行体制の構築ができている

登用した複業人材：エグゼクティブコンサル

登用後の取組み内容

- ・業務課題の整理
- ・DXに向けたロードマップの策定
- ・働き方に関する総合的なアドバイス
- ・リテラシー向上のための研修実施

【DXセミナー】

オンライン会議によるセミナー 会議室及びオンライン参加者数 33名



職員のアンケート

- ・「まず、やってみること」という言葉が深く印象に残りました。DX以外の仕事にも、この姿勢は大事だと考えます。
- ・難しく考えてしまいますので、助言のとおり難しく考えずにどう解決するか、よくしていくかを考えていきたいと思っています。

33

当時の状態

DXの知見が不足しており、ロードマップの策定や課題の再整理が難しい

Summary

理想の状態

全職員がICTノウハウを楽しみながら学ぶ機運が醸成されている

登用した複業人材：ITコンサルタント

登用後の取組み内容

- リテラシー向上のための研修の実施
- 職員向けITリテラシーテストの作成・分析
- IT人材リテラシー方針の策定支援

ロードマップ案

- STEP1: デジタル活用を迅速に推進すべく、[リテラシー高層(③)]に情報提供・啓蒙を促進し、中心的な役割を担う後押しをする
- STEP2: [リテラシー高層]の活動を推進体制として組織化する(+評価の検討)
- STEP3: [リテラシー高層]以外にもDX基礎研修 & 各層の弱点克服の研修を経てマインド・醸成を狙う
- STEP4: 先行した[リテラシー低層]の成功実績を全層へ周知、新規DX施策取組み風土を組織全体に醸成



当時の状態

職員によってITリテラシーにばらつきがあり、全庁的な能力向上が図れていない

理想の状態

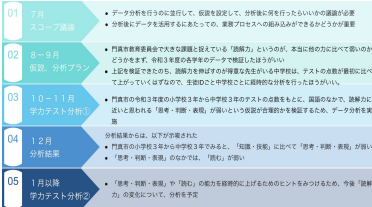
データを元に新たな教育プログラムを実施し、門真市の学力が向上されている

- データ分析、ロードマップの策定etc..

登用した複業人材：データアナリスト

登用後の取組み内容

- データ収集、データ分析
- ↳スコープ議論を実施し、現状把握を行うetc..
- ロードマップの策定
- ↳弱み（読解力）の向上のロードマップ策定、分析方法レクチャーetc..



▲ロードマップの策定



・経産省で政策立案に従事
・IBMなどで複数プロジェクト担当

▲元経産省で政策立案していた方が参画

当時の状態

門真市の学力向上を目指していくためにどんな教育が必要かエビデンスをもとに検討していきたい

- データ分析の方法がわからない、結果をもとに施策がたてられないetc..

Summary

理想の状態

データ分析や活用の手法を用いて、慣例などに偏らない政策立案ができる

登用した複業人材：データアナリスト

登用後の取組み内容

- ・データ分析の活用や手法に関するワークショップの企画・開催
- ・データリテラシーの向上のための施策検討



データアナリスト 16エントリー

【データ活用で政策推進！】データリテラシー向上アドバイザー募集！

データサイエンティスト、データ分析、事業コンサルティング

和歌山県紀の川市

当時の状態

データ活用の重要性が十分に共有されておらず、収集して終わってしまうケースが多い

Summary

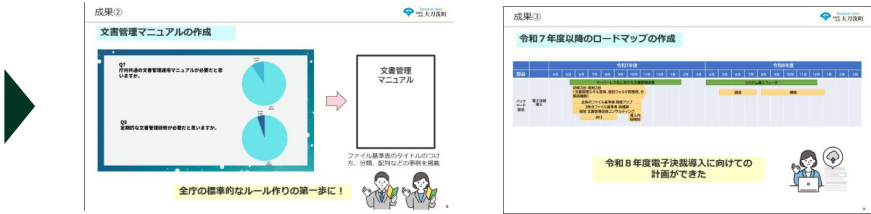
理想の状態

ペーパーレス化を進めて、職員の業務負担を削減し、能率を向上できている

登用した複業人材：エグゼクティブコンサル

登用後の取組み内容

- ・これまで職員が担っていた業務の棚卸し
- ・分散している業務の統合や見直し・自動化
- ・ペーパーレス化に向けた基幹システムや各種業務システムの導入に当たっての助言



当時の状態

”紙”や”ハンコ”を必要とする業務が根強く残っている

Summary

理想の状態

各業務課題において、適切なデジタルツールを用いた課題解決ができている

登用した複業人材：ITコンサルタント

登用後の取組み内容

- ・各業務課題に対する効率化ツールの提案
- ・各ツールの使用方法のレクチャー
- ・各ツールの活用方法の提案



エグゼクティブ・コンサル 40エントリー

【業務プロセスの最前線に！】BPR（業務改革）
マネジメントアドバイザー募集

業務コンサル、業務効率化

北海道登別市

当時の状態

BPRの知見不足により、デジタルツールの活用や効果的な使用ができていない
デジタルツール自体が手法として正しいのか確信が持てない

Summary



Summary

理想の状態

AI導入のハードルが下がり、職員一人一人の生産性向上の機運が高まっている

登用した複業人材：ITコンサルタント

登用後の取組み内容

- ・ AIを活用した生産性向上施策の検討
- 業務の洗い出し支援
- 民間企業や先進自治体での活用事例の共有
- ・ ITリテラシー向上のマインド研修の実施



ITコンサル 35エントリー

【職員のAI使用のハードルを下げる】生成AI導入
支援パートナー募集！

ITコンサル, 業務改善, ChatGPT

神奈川県茅ヶ崎市

当時の状態

職員のITリテラシーにばらつきがあり、導入したAIの使用率が低迷し、生産性が向上しない

Summary

理想の状態

小城市の未来を見据えたDXを推進し、市民サービス向上ができている
・数年先を見据えたDX推進計画、DXノウハウetc..

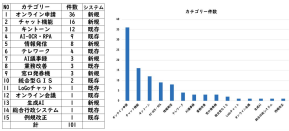
登用した複業人材：ITコンサルタント

登用後の取組み内容

- ・課題整理
 - └職員ヒアリング、優先順位決め、スケジュール策定
- ・職員ノウハウ向上
 - └DX講座、民間企業事例紹介
- ・市民サービス向上（行かない窓口を目指して）
 - └オンライン申請ページを作成、手続のオンライン申請企画



市民が利用しやすいように「オンライン申請」を設けました。
クリックするとオンラインで手続
できる申請等を一覧で表示してい
ます。



▲オンライン申請ページを解説
(行かない窓口を目指して)

▲課題整理、優先順位決め

当時の状態

DX計画にあわせ多様な改善施策を模索してきたが、職場改革に限界を感じた
・DX推進のロードマップのPDCA、改善施策がでてこないetc..

Summary

理想の状態

庁内における職員の働き方が改善されている

登用した複業人材：人事・労務

登用後の取組み内容

- ・長時間労働解消や年次休暇取得推進に向けた施策の提案
- ・働き方改革における施策の実行支援
- ・テレワーク施策などの見直し



労務 21エントリー

【行政の労務に変革を！】働き方改革アドバイザー募集！

労務管理

 茨城県行方市

当時の状態

慢性的な時間外労働やテレワークなどの多様な働き方への施策が不十分

理想の状態

デジタルツールを活用して、情報の属人化を解消・支援体制が最適化されている

登用した複業人材：PM

登用後の取組み内容

- ・企業情報を管理・共有するデータベース構築の支援
- 情報の要件定義支援
- 効果的な蓄積手法やツールに関する助言
- Kintone等のツールの活用支援



ITコンサル 14エントリー

【自治体DXの推進役】データベース構築アドバイザー募集！

データベース設計, DX戦略, DXコンサル

① 宮城県仙台市

当時の状態

情報管理の体制が整っておらず、
部局内での重複や事業者へのアプローチの届きづらさが発生している

Summary

理想の状態

Google Workspaceなどのデジタルツールを活用した業務改善がされている

登用した複業人材：ITコンサルタント

登用後の取組み内容

- Google Workspaceの活用支援
- 有料版Slackの導入支援
- ICTを活用した新しい教育環境の構築に関する助言



エグゼクティブ・コンサル 11エントリー

【日本一の公教育のまちへ】Google Workspace
活用アドバイザー

Google Workspace, ICT支援, ITツール導入支援

北海道安平町

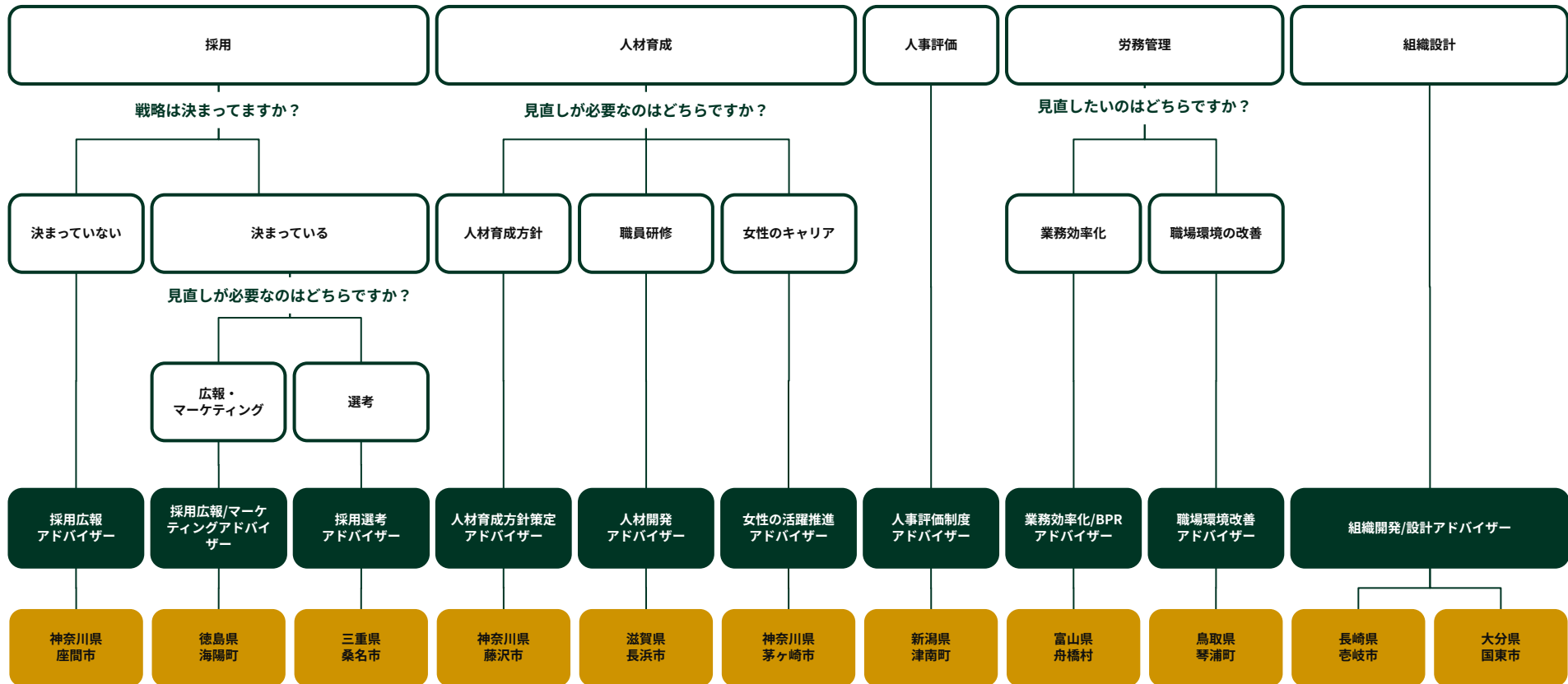
当時の状態

教育現場におけるソフト面でのICT活用が進み切っていない

Human Resources/

人事

計画・方針・戦略・組織体制は整備されていますか？



Summary

理想の状態

求める人材像が明確になり、それに沿った採用フローの見直しができている

登用した複業人材：人事・採用コンサル

登用後の取組み内容

- ・ 採用する人物の要件定義支援
- ・ 採用プロセスの見直しに関する助言
- ・ 採用体制の構築支援



人事 31エントリー

【職員応募数の増加を図る】採用戦略アドバイザー！

採用人事、人事戦略、採用戦略策定

神奈川県座間市

当時の状態

応募者増加施策を実施しているが、増加に繋がっていない

Summary

理想の状態

町役場職員のマイナスイメージを払拭して、採用戦略に基づく効果的な広報が実践できている

登用した複業人材：採用人事

登用後の取組み内容

- ・採用戦略の策定支援
- ・採用広報の実行支援
- ・求める人物像の設定
- ・募集広報の精査、実践

徳島新聞の記事



総合結果

令和5年度（統一試験）

18名（全職種の合計）

昨年の4.5倍！！

当時の状態

採用広報について知見が不足しており、効果的な施策が実践できていない

Summary

理想の状態

採用戦略に基づき、採用フローの見直し、解決策の実施がされている

登用した複業人材：採用人事

登用後の取組み内容

- ・採用選考フローの見直しに関する助言
- 採用要件にマッチした人材の明確化
- 応募者推移や経歴と人物像のマッチ度の反省
- 現状行っている採用選考フローの見直し

成果

採用マッチング率の向上

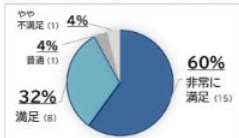
内定承諾までの受験者の辞退率：38%（令和6年度採用）→11%[※]（令和7年度採用）

※選考フロー（書類選考通過～内定）の中で、受験者57名のうち36名が書類選考を通過し、通過者のうち4名が辞退

採用戦略の有効性を確認

今回の選考フローや説明会に対する満足度：92%獲得

説明会アンケート（Zoom匿名・参加者25名）



カジュアル面談での聞き取り（Zoom・参加者11名）

- ・併行先と比べても試験（GD）の雰囲気良かった
- ・試験（GD）の内容は難しかったが、実際の業務を体験できるような試験テーマだったため楽しかった
- ・試験（GD）を受けて志望度が上がった
- ・行政っぽくない試験で良い意味で驚いた
- ・職員の対応が良かったのが印象的
- ・市役所では結果の通知が一番早かった



本数力こそ桑名力

当時の状態

内定辞退や感覚的な人材採用が多い傾向にあり、思うような採用活動できていない

Summary

理想の状態

人材育成方針内で、市として目指す職員像が明確になり、現場levelで活かされている

登用した複業人材：人事・組織コンサルタント

登用後の取組み内容

- ・職場環境や職員のエンゲージメントに関する現状分析の支援
- ・市の目指す「職員像」を言語化するための壁打ち



人事 27エントリー

【市が目指す”人物像”の明確化】人材育成基本方針の策定アドバイザー

人材育成, 組織コンサル, 組織マネジメント

神奈川県藤沢市

当時の状態

既存の人材育成方針が形式的な内容であり、
職員に中々意識されることがなく現場に結びついていない

Summary

理想の状態

研修で得た学びが効果的に業務現場で生かされる研修体系が整っている

登用した複業人材：人事コンサルタント

登用後の取組み内容

- ・ 職員研修内容やその体系に関する助言
- 受講者が職場で内容を実践し続ける仕組みづくり
- ・ 研修受講後アンケート内容の分析

2、プロジェクト活動の実績

プロジェクト 成果詳細		職員意識調査アンケートから見た課題と展望
職員意識アンケートから見た課題		解決策
課題1	係長級／主査級／主事級においては、他の職位に比べて有意的な部分があった。 自己啓発における関心や行動の低迷、積極性やモチベーションの低下が顕著。	①モチベーションの向上
課題2	上司や所属長に対しては、良好な関係性や職場の雰囲気、それに準ずる行動を求める傾向が高かった。 一方で、結果や成果を求める傾向は非常に低い。	②上層部のレジリエンス力 ^(※) の醸成
課題3	育成においては、具体的な行動や考え方の変化に繋がる人材育成の機会を求める傾向にあった。 (記述項目の分析による)	③フォローアップ体制の強化

(※)困難をいなしややかに乗り越え乗り越える力
(精神的回復力)

当時の状態

研修受講後に、学んだスキルを実践に移す意識づけと仕組みを構築できていない

Summary

理想の状態

女性活躍推進の知見を取り入れた計画を策定し、施策が実践されている

登用した複業人材：キャリアコンサルタント

登用後の取組み内容

- ・女性活躍推進の現状分析・計画策定支援
- 育児との両立支援設計
- 男性管理職の風土醸成
- 女性職員へのキャリア支援研修の企画

成果

女性活躍推進
アドバイザー

成果品

★メンタリングの実施(12月～)

◆メンティー 11人

- ・主任～主査級
- ・子育て世代

◆メンター 18人登録

- ・主査級～課長級の
女性職員

★メンター養成講座研修の
実施



★メンターフォローアップ
研修を実施予定

実施1回のメンタリング
メンティアアンケート回収10件（一部抜粋）

- ・管理職に対する不安が少し解消されました。
- ・管理職になっても気負わずにと気持ちが楽になった。
- ・前向きな気持ちになったのがよかったです。
- ・寛裕もできて、乗り切っていきたいという気持ちになった。
- ・課長補佐の仕事が分からなかったもので、勉強になりました。
- ・自分の仕事の進め方に自信を持つことが出来ました。
- ・参考にすべき点が多く、大変充実した面談でした。

「この制度により、普段は聞かれない方と話す機会が得られることや、同期や同じ課内の方とは異なる視点でお話を聞えることが良い機会になると感じています。」
といった声があるように、メンタープログラムを定期的に実施することで、働く女性のインサイトを収集することができます。また、昇進への漠然とした不安が、メンターとの対話を通じて解消されるケースも多く見受けられます。

当時の状態

働き方や女性のキャリア開発への知見が不足しており、
活躍を推進する効果的な施策が実行できない

Summary

理想の状態

納得感のある評価制度への改正と活用体制の整備

- ・ 評価軸の標準化、活用フローの確立etc..

登用した複業人材：人事コンサルタント

登用後の取組み内容

- ・ 評価書類の書式見直し
 - └ シートの統合、シンプル化
- ・ 評価フローの見直し
 - └ 目標設定→中間面談→評価面談→結果のFBのフローを確立
- ・ 評価結果の適正活用



2/9	2/22	3/10	3/27w
①キックオフMTG ②PJTの進め方の合意 ③コミュニケーション手段、体制の確認	①現状ヒアリングの実施 ②フリーディスカッション	①テーマ確認 ②会ごとのタスク確認 ③津南町体制の確認	①評価制度 議論第1回 ②中間報告会のアジェンダ整打ち
4/17w	4/24w	5/15w	5/29w
①評価制度 議論第2回	①評価制度 議論第3回 ②評価結果適正活用議論の準備	①中間報告会に向けての準備 ②評価制度・項目（FIX） ③適正活用 議論第1回	①中間報告会at津南町（仮） ②適正活用 議論第2回 ③現地視察（運用実態の把握） ④包括ディスカッション
6/12w	6/26w	7/10w	7/24w
①適正活用 議論第3回（FIX） ②等級制度 議論第1回 ③運用周りの検証(面談フロー)	①評価軸、FMT方向性の合意	①適正活用に関するディスカッション （町幹部職員・労組役員） ②殊課題の整理 ③ネクストメンバーの選定	①改訂版のFIX ②運用へのディスカッション ③最終報告会に向けての準備

▲ 実証実験スケジュール

当時の状態

当人事評価が属人化し、人事評価制度が十分に活用できていない

- ・ 待遇改善や職位の決定に繋がっていない、形骸化しているetc..

Summary

理想の状態

職員に業務改善の必要性の意識づけが行われ、施策が実践されている

登用した複業人材：ITコンサルタント

登用後の取組み内容

- ・業務の洗い出し支援
- ・現状分析の支援
- ・業務効率化・改善施策の提案、実行支援

ミーティング回数・内容

No	日時	内容(概要)
1	12月15日(金)	キックオフミーティング
2	12月22日(金)	業務アンケートの整理、取組課題の決定
3	12月28日(木)	取組課題の現状の共有、スローガン作成
4	1月9日(火)	取組状況の共有、スローガンの決定
5	1月16日(火)	取組状況の共有(タスク管理表の運用)
6	1月24日(木)	取組状況の共有(利用アプリの選定)
7	1月30日(火)	マニュアル(画)への意見交換、運用調整、次の取組課題



マニュアル案

googleカレンダーは、情報の共有や活用に向けたきっかけづくり

当時の状態

職員数が少なく、業務の属人化が発生していることで効率的な業務遂行ができていない

Summary

理想の状態

高離職率の原因や解決策が明確になり、施策が実行されている

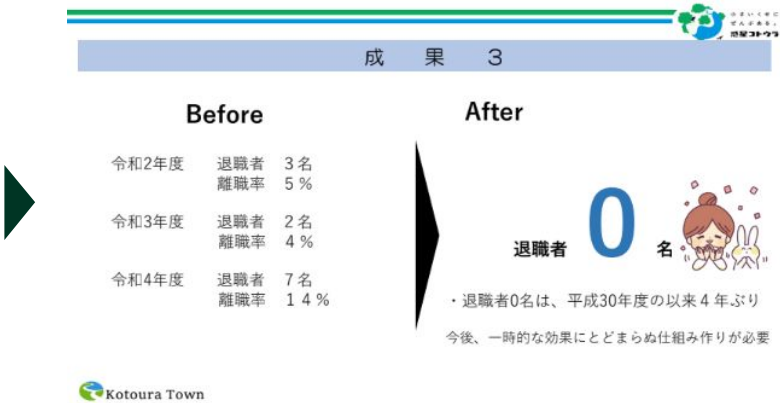
登用した複業人材：人事

登用後の取組み内容

- ・職場環境の改善に関する助言
- ・職員の離職防止に関する施策づくり支援

当時の状態

業務負担軽減の施策を取っているが、職員の離職率が下がらない



理想の状態

地域担当職員が協議の場を活性化する手法を獲得し、実践している

登用した複業人材：人事 / 組織・事業開発

登用後の取組み内容

- ・ワークショップのプロデュース支援
- ・会議のファシリテーション研修
- ・組織づくりに関するアドバイス

※実証実験後、会計年度任用職員として継続登用

アドバイザーとの取り組み

「壱岐まちづくり談義」開催

その後もワークショップを実施する狙いがどのように影響し、まちづくり協議会の活動を後押ししていくかについて話し合い、解像度を高めていきました。そして、3月8・9日の2日間で、全18地域の集落支援員及び地域担当職員リーダー（設立前の地域は地域担当職員2名）を対象にワークショップを開催しました。

狙いどおり、まちづくり協議会のキーマンとなる集落支援員及び地域担当職員に対して、自己理解・相互理解、まちづくり協議会の意味付け・共通言語化、ワークショップの必要性について気付きを提供することができた有益な場となりました。



当時の状態

住民参加型の協議の場に地域を巻き込めていない・議論が活性化していない

Summary

理想の状態

職員の意識と組織機能が多様化する住民ニーズに対応できる

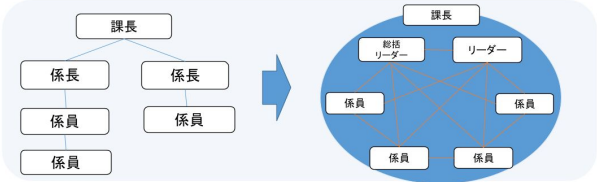
登用した複業人材：人事・組織コンサルタント

登用後の取組み内容

- ・セクショナリズムや組織風土など職員の意識を改革する研修やプログラムの提案
- ・市役所の組織を機能的な組織へと改変するための助言・提案

4 成果 係の統合・リーダー制③【フラット化】

ヒエラルキ型からフラットな組織にすることで意思決定時間の短縮と職員が有機的に関わり合える組織になる。



実現可能な姿	
ベテラン職員（主幹や課長補佐）の活用	情報共有（コミュニケーション）の加速
意思決定時間の短縮	担当業務ばかりではなく、係全体に目を配ながら仕事を行うことができる。
職員がそれぞれ有機的にかかわることで、課題解決のためのアイデアが生まれる。	
係長の負担軽減	

当時の状態

縦割りの組織により、機能的に様々な行政課題に対応することができない

Flow



01. サービス説明

弊社メンバーより、サービスのご説明をさせていただきます。
ヒアリングさせていただいた内容をもとに、行政課題解決に向けた最適なお提案をいたします。

02. キャッチアップ

現状や理想状態をさらに深くヒアリングさせていただき、最適な複業人材を公募するための求人作成をさせていただきます。

03. 公募・選考

登録者85000名のプラットフォーム上で、公募を行わせていただきます。
集まった人材の中から書類・面談選考を通して貴庁にマッチした人材の採用を最大限サポートいたします。

04. 業務開始

採用した人材との半年間のプロジェクトが開始となります。
キックオフや中間会議、最終報告会のコーディネートを通じた伴走支援も行わせていただいております。

