

# 品川で働くことの魅力をもっと知ってもらいたい

新規採用職員獲得プロジェクト

民間じゃなくて、国でも都でもなくて、品川区がいい

そう思う人を一人でも増やしたい

庁内公募により集まったメンバーで、品川区で働くことの魅力を深掘りし、  
未来の品川区職員に働きかけるための手法について検討しました

品川区では年齢や職種もばらばらの人たちと知り合う機会があります  
やりたいことをやりたいと言える空気感があります  
自分の意見が形になる貴重な体験ができます

ぜひ品川区職員になって一緒にプロジェクトを進めていきませんか

人事課にて発行している庁内向け人材育成通信「Transition(トランジション)」で取り上げたプロジェクトの様子をご紹介します！

Vol. 55  
R6. 7. 30

ほぼ火曜発行

毎年度パワーアップしていく品川区の人材育成の取組について、職員のみなさんに知っていただきたいという思いを込めて発信します。

人事課人材育成担当



「できない」を考えると、  
「できる」は自由になる。

新規採用職員に選ばれる品川区になる—  
6月から始まった「新規採用職員獲得PT  
(プロジェクト)」。今回はその初回(6/21)  
と第2回(7/23)の様子をレポートします。



庁内公募により集まったメンバーは、総勢約20名。職層や職種も様々で、一般事務職のほか、技術職や保育士など専門職の職員も多く参加しています。

公務員として働きたい人のうち、「品川区で働きたい」と思う人を増やす、というミッションのもと、初回キックオフでは、「仕事を通して感じた品川の魅力」と「品川区で働くことの魅力」をテーマにグループでアイデアの発散をおこない、後半では前半のワークで出た品川の魅力とそれをPRする効果的な手法の紐づけをおこないました。➤

ホームページ



「某課長のボーシングを真似しているとか、していないとか…」

しながわの人材育成

トランジション

#01 & 02 レポート

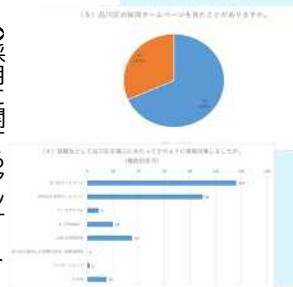
# 新規採用職員獲得PT はじまる。

第2回からは、初回のワークで出たPR手法のうち、ホームページ・ポスター・採用案内の3つに媒体を絞り、各媒体ごとグループに分かれて、具体的な内容についてのアイデア出しを進めました。



6月に実施した新規採用職員向けのアンケート調査の結果も参考に、受験者が本当に知りたい情報はなにか、媒体ごとの制約もある中で、何をコンテンツとして載せるか、どのようなレイアウト構成が効果的かなど、それぞれの特性を最大限に活かした発信が鍵となります。

採用に関するアンケート  
(一部抜粋)



また、あらゆる媒体においても品川区の採用活動におけるコンセプトを共有できるように、統一的なキャッチコピーを設ける案も出ました。現在、鋭意検討中ですので、お披露目までしばしお待ちください。

ポスター



採用案内

職種の枠を超えた横断的な取組は、まだまだ始まったばかりです。PTメンバーの掛け算の発想から生み出される多様なアイデアを共有し、みんなで考え作りあげていく。このプロセスを体感することも、PTの大きな目的の一つです。

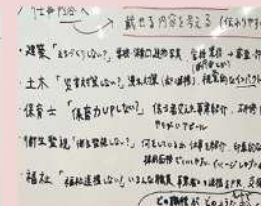
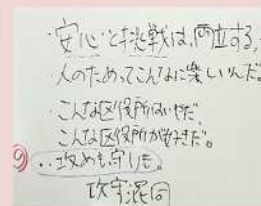
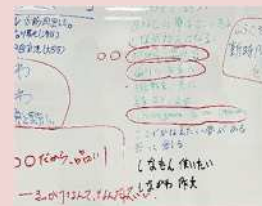
PTは残り4日間。品川区で働くことの魅力を効果的に発信できるよう、さらに検討を重ね、プロジェクトを展開していきます！

第3回目以降の様子は、今後のトランジションでお届けします。どうぞ期待！

# 新規採用職員獲得PT #03▶▶▶05レポート

## キャッチフレーズを考案しました。

01人1案持ち寄って、最後は投票で決定！



# 品川区で、

# しない？

「品川区で働きたいと思う人が増やす」というミッションのもととはじまった本プロジェクト。第2回までは、ホームページ・ポスター・採用案内の各媒体に分かれ、それぞれのコンテンツの枠組みを作ってきました。

第3回目以降は、作られた枠組みのなかで、なにをピックアップして載せるか、なにが必要とされているのかについて、職種別に分かれ、内容の深掘りをおこないました。

事務職・専門職ともに、取り組んでいる仕事のイメージがわくことが重要！と、ホームページ・採用案内内では、「仕事」にフォーカスした内容がメインコンテンツのひとつに決まり、ポスターでは視覚的なバランスを意識しつつ、情報や要素の適切なレイアウトと魅力的な

メインビジュアルの選定について、アイデア出しを進めました。

また、採用事業における品川区の統一的なキャッチフレーズを考案した結果、「品川区で、□しない？」が採用されました！このキャッチフレーズに添えるサブフレーズとして、「攻めも守りも」や、「きっかけなんて、なんだっていい」が決定しています。これから各媒体のコンテンツを検討していくなかで、これらの取り入れ方についても考えていきます。

回を重ねるごとにメンバー間の意見交換がどんどん活発になり、内容の具体性もいよいよ増してきました。本プロジェクトは9/13に最終回を迎えました。完成までのラストスパートは、今後のトランジションでお届けします！



Vol. 63  
R6. 9. 24

ほぼ火曜発行

毎年度パワーアップしていく品川区の人材育成の取組について、職員のみなさんに知っていただきたいという思いを込めて発信します。

しながわの人材育成  
**トランジション**  
人事課人材育成担当

# Transition

最終回の様子も、  
今後お見逃しなく！

Vol. 65

R6. 10. 8

ほぼ火曜発行  
人事課人材育成担当

毎年度パワーアップしていく品川区の人材育成の取組について、職員のみなさんに知っていただきたいという思いを込めて発信します。



## 新規採用職員 獲得プロジェクト #6

# 最終回を迎えました



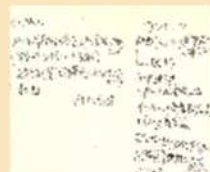
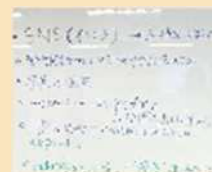
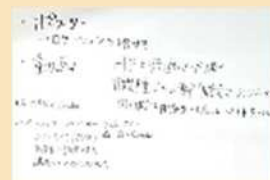
品川区で働くことの魅力を深掘りし、新規採用職員に選ばれる品川区となるよう、庁内の有志が集まり6月に始動した本プロジェクトも、ついに最終回を迎えました。

最終回では、ホームページ・ポスター・採用案内それぞれの媒体の進捗報告と、各コンテツにおける概要説明やポイント解説、苦労した点などについて、全体で共有をおこないました。

さらに次年度以降に向けた課題の整理や今後の事業展開についても検討しました。



### 次年度に向けた意見も続々！



今年度は、専門職へのアプローチを増やし、区職員として専門性を活かして働くことの魅力をアピールするため、区で働く専門職の声をプロジェクトの事業に反映していきました。今年度を踏まえて出た意見をもとに、次年度以降もさらに事業展開を進めていきます。

9/13をもって研修自体は終了しましたが、今後も制作作業はつづき、最終成果物の完成は来年の1月頃になる見込みです。

長期間にわたり研修にご参加いただいたみなさま、そして送り出してくださった所属のみなさま本当にありがとうございました！

来年1月頃にお披露目予定！

📌ポスターをすこしだけご紹介！



しながわの人材育成

# トランジション