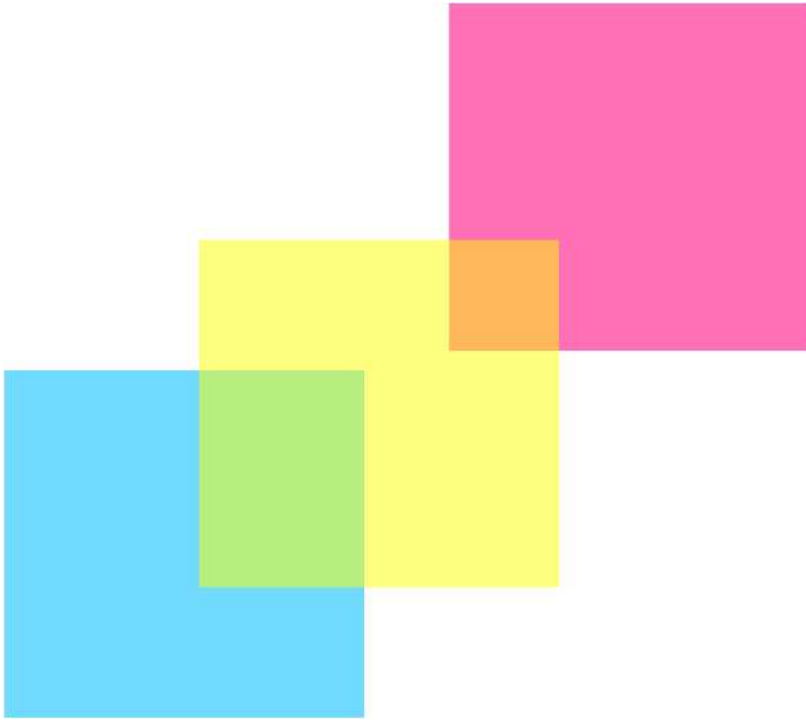


2023年11月発行
(2025年11月一部改訂)
品川区人事課人材育成担当

しながわ 新時代の キャリアプラン



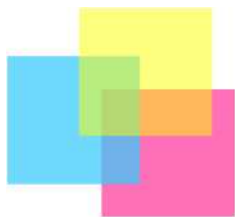
あなたは 何を求めて 働くのですか

家族と暮らしていても 一人で暮らしても
結婚していても していなくても
子どもがいても いなくても

それぞれみんな置かれている状況は違う

仕事に一生懸命になりたい人も
勉強に力を注ぎたい人も
家庭を大事にしたい人も
趣味の時間が何よりも大切な人も

生き方を選べる時代に
あなたはどんな働き方を選びますか



しながわで築く キャリア

キャリアとは、就職・出世・現在の仕事等の点や結果を指す言葉ではなく働くことに関わる「継続的なプロセス（過程）」と働くことにまつわる「生き方」そのものを指しています

これから自らのキャリアを切り開いていく上での助けとなる制度を紹介します

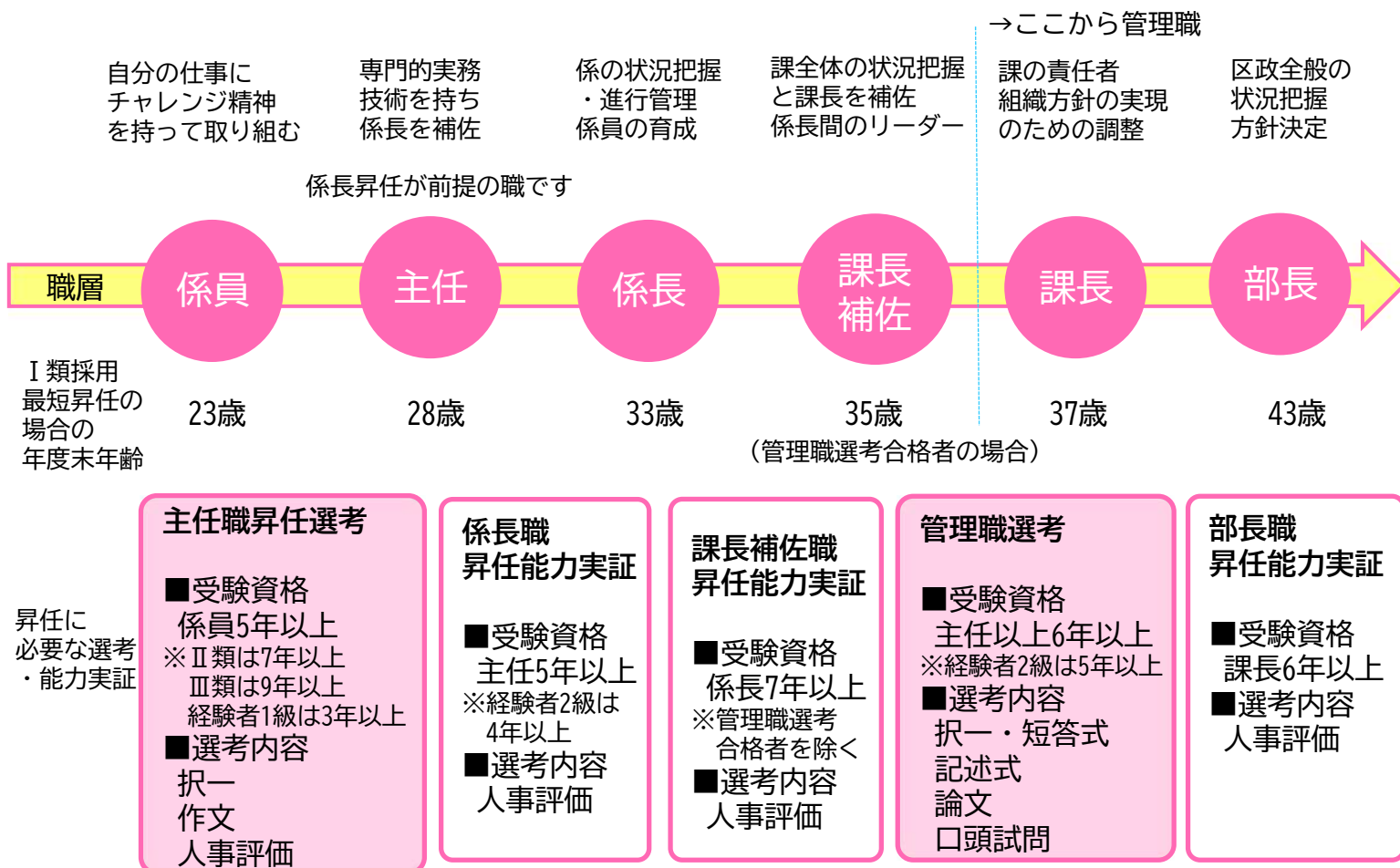
Contents

- 昇任制度
- 妊娠・出産・育児支援制度
- 挑戦／大切にしているものとの両立
- 品川区人材育成・確保基本方針



昇任制度

- ▶ 最短で昇任した場合、30代で課長、40代で部長への昇任が可能です
- ▶ 自らのライフプランとともに、思い描く将来像を考えてみましょう！



受験資格の年数は、受験年度の3月31日時点 詳細な資格要件については、各選考の案内をご覧ください

「主任職昇任選考」と「管理職選考」は受験資格を満たした方は、誰でも受験できます
そして何度でも挑戦可能です。ぜひチャレンジしてください！

近年、若手の課長が増加中！やる気があればどんどん挑戦して、仕事の幅を広げることができます
仕事とプライベートとの両立が不安に感じた場合は、ライフプランに合わせて、例えば子育てが
ひと段落した後に選考を受けることも可能です
子育て等の経験が、後輩や部下を育成していく上でプラスの経験になります



昇任もいいけど、いろいろな仕事をして
経験を積みたいと思っている方は…！



庁内公募制人事異動

挑戦者増加中！

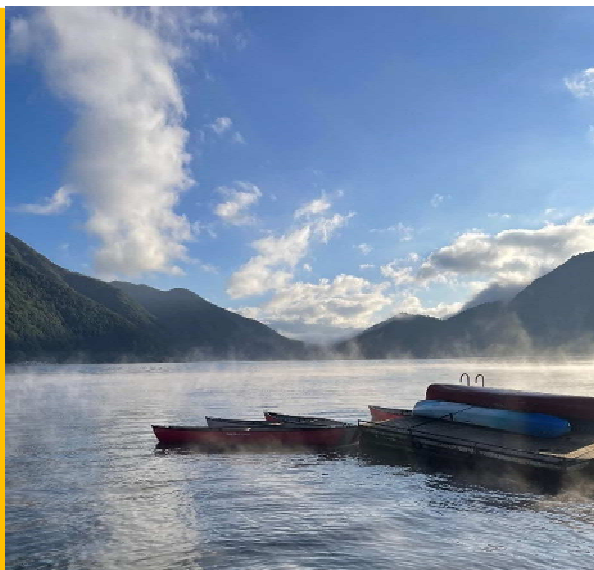
能力・適性や意欲等を最大限に活かし、区政の課題に的確に対応するため、令和5年4月1日付人事異動
に係る庁内公募を令和4年度に試行実施し、5年度以降は実施をさらに拡大しています。
募集要項に「公募する職務の具体的内容」「必要な知識・経験等」が書かれていますので、興味がある仕事
に出会えたら、ぜひ挑戦してみてください！ ※詳細は人事課からの通知をご確認ください。

昇任選考・昇任能力実証に合格した方の声

私は、入区してしばらくした頃から職場に何とも言えない働きづらさを感じており、この職場環境を少しでも良くするためにはどうすればよいかと考えた結果、「管理職になる」という結論に至りました。

私のモットーは、「職員のしあわせが区民のしあわせにつながる」です。職員が生き生きとやりがいを持って仕事に取り組むことで、区民に良い行政サービスを提供でき、その行政サービスを受けた区民からの感謝の言葉が職員のやりがいにつながり、さらにより良い行政サービスが生まれる、これを「しあわせのPDCAサイクル」と(勝手に)呼んでいます。私は、職場内でのコミュニケーションを大切にしながら、職員一人ひとりが働きやすい職場の実現をめざして、日々奮闘しています。

今は担当業務が忙しく、試験勉強をしている余裕なんてないと思っている方もいらっしゃると思います。でも考えてみてください。今担当している業務が終われば、果たして余裕はできるのでしょうか。忙しさは、ご自身のライフステージによって形を変えて、その時々で発生してくるものです。どんな理由であれ、少しでも管理職に興味を持ったタイミング、それがあなたの管理職選考を受験するタイミングです。仕事やプライベート、様々なことで多忙の中で、どのようにして時間を捻出するかは、あなたの腕の見せ所です。管理職として、一緒にこれからの品川区をつくっていきましょう！



私のオフの過ごし方
(湖畔のキャンプ場にて)



管理職選考を受験しました



年度当初に休みます宣言
をして行ってきました
(フィレンツェ&ローマ)



管理職選考を受験しました

私は、人前で発表することが苦手で、流暢に話をするのが不得意です。こんな私が、管理職選考を受けたのは「一緒に働いている人達が好き」だからです。そんな大好きな人たちと、今後、一緒に品川区を盛り立てていきたい、職員同士が支えあう職場環境を整えたい、そんな気持ちからです。管理職でなくても思いましたが、「やるからには自分が理想とするものを実現させたい」そう思った時、やはり管理職となり全体をマネジメントできる立場で責任をもって行うことが必要だと感じたことも、チャレンジした理由のひとつです。

管理職は多忙と思われるかもしれませんが、一週間のうちで、仕事を早く切り上げる日を決め、終業後のプライベートの時間を確保するようにしています。また、年度当初に休暇計画をたて「私〇〇に行くので、この期間休みます」と宣言しています。職場を取り巻く環境が変われば、なかなか長期休暇は叶わないかもしれませんが、そこに不満を持つのではなく、そこでの楽しみを見つけていくよう心がけています。

自分自身のウェルビーイングを大切に、仕事とプライベートのメリハリをつけながら、日々楽しんでいます。

主査昇任前は、係長職の責任の重さに圧倒され、自分には務まらないと思っていました。そのため、係長職昇任能力実証の機会をいただいた時は、喜びよりも不安の方が大きかったです。そんな時に尊敬する上司からの「立場が人を育てる」という言葉を思い出し、悩んでいても仕方ない、まずは臆せず挑戦してみよう、と前向きに考えることにしました。

仕事の結果、思うような実績が出せなかった時は、長く落ち込まず失敗の原因をよく調べることで、次はどうしたら成功するかを考えること、この2点を常に心がけました。

また、上司や同僚、後輩に関わらず、良いと感じた点は積極的に自分の中に取り入れ、逆に嫌だと感じた点は反面教師として捉えるようにしています。

これらの姿勢が、失敗を乗り越え、自分を成長させる糧になっていると思います。

日々の小さな積み重ねを大切にしながら着実に前進していき、自分らしい係長の姿を築いていけたらと考えています。

係長職昇任能力実証で主査になりました



ストレス発散したい時は辛いものに限ります！

都会の喧騒に疲れた時は、海を眺めに沖縄に行っています



主任職昇任選考を受験しました

私自身、受験に至った明確な動機は特になく、ただ漠然と将来は係長級職員になって、今よりも広い視点で業務に打ち込めたら良いなという程度でした。

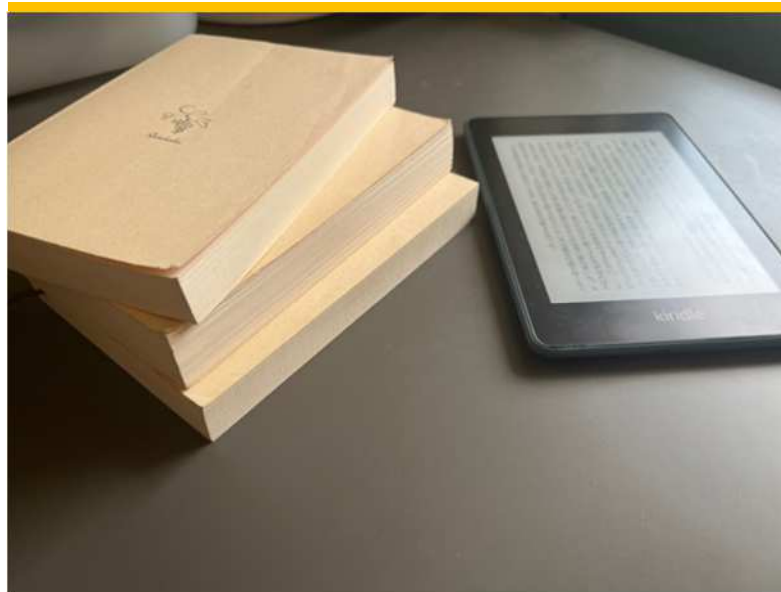
それでもいざ主任になってみると、自然と一つ一つの業務に対して責任感や問題意識を持つようになり、私にとってはそれが日々のモチベーションに繋がっています。

主任職昇任選考に関しては、上司から半ば強制的に受験させられたという話をしばしば聞いたこともありますが、なし崩し的に受験せず、まずは自分が今後どのような仕事をしたいのか、どう在りたいかをよく考えてみてください。ルーティンワークだけをやりたいということであれば、無理に受験する必要はありません。逆に、新しいことに挑戦したい、もっと幅広い視点で仕事がしたいなど、ポジティブな思考を持っている方は積極的に受験することをオススメします！

合格を掴み取るためには択一と作文のために多くの時間を割く必要がありますが、これを機に日々の業務を見直して超勤を減らすよう調整し、勉強時間を確保しましょう。業務の改善やそれに伴う調整も主任職に必要なスキルです。



公募型人事異動制度を利用した方の声



公募型人事異動に応募しました

仕事もそれなりに忙しく、また子育てもあり、いつの間にか年月がすぎていく中で、ふと自分のキャリアを振り返ると得意分野がないなあーとモヤモヤを感じていました。

コロナ禍で家にいる時間が長かったこともあり、自己啓発を開始。その自己啓発の分野と近い公募が出たため、手を上げました。自分の伸ばしたい分野で仕事ができるのはモチベーションの点でも良い効果があると感じています。ただ、手をあげたからにはという責任感やプレッシャーも感じています。(勝手にそう思っているだけかもしれませんが…)

小説が好きでよく読んでいます。
電子書籍は敬遠していましたが、使ってみるとなかなか良いです。

公募型人事異動に応募しました

民間経験者として採用され2年間、区役所の仕事というのを1から学ばせてもらいました。組織改正により3年目に異動することが決まっていたため、漠然と次の部署について考えていたところ、庁内公募の案内を目に。

民間企業時代に得た経験やスキルを活かせる部署はないかと模索する中、親和性が高い公募があり応募にいたりしました。配属後は当初の希望とは少し違う業務もあり、自分が思い描いたような貢献はまだできておりませんが、高い意欲を持って日々業務に取り組んでいます。

月1ペースでキャンプに行ったりリフレッシュしています



旅行に行って自然に触れたり、おいしいものを食べたりして、リフレッシュしています。

公募型人事異動に応募しました

前所属での業務にやりがいを持って取り組んでいたものの、経験も長くなり、新しいことに挑戦したい！という思いを強くしていたところ、関心がある部署の公募に出会いました。休職や退職していく同僚の存在がきっかけで、組織にとって一番大切な人材の育成に携わりたいと考えていたため、公募のチャンスに手を挙げました。

今後は知識や経験を深め、人材育成や定着のための施策に貢献したいと思っています。チャレンジしたい想いに応えてくれる制度ですので、興味がある公募にぜひ応募してみてください！

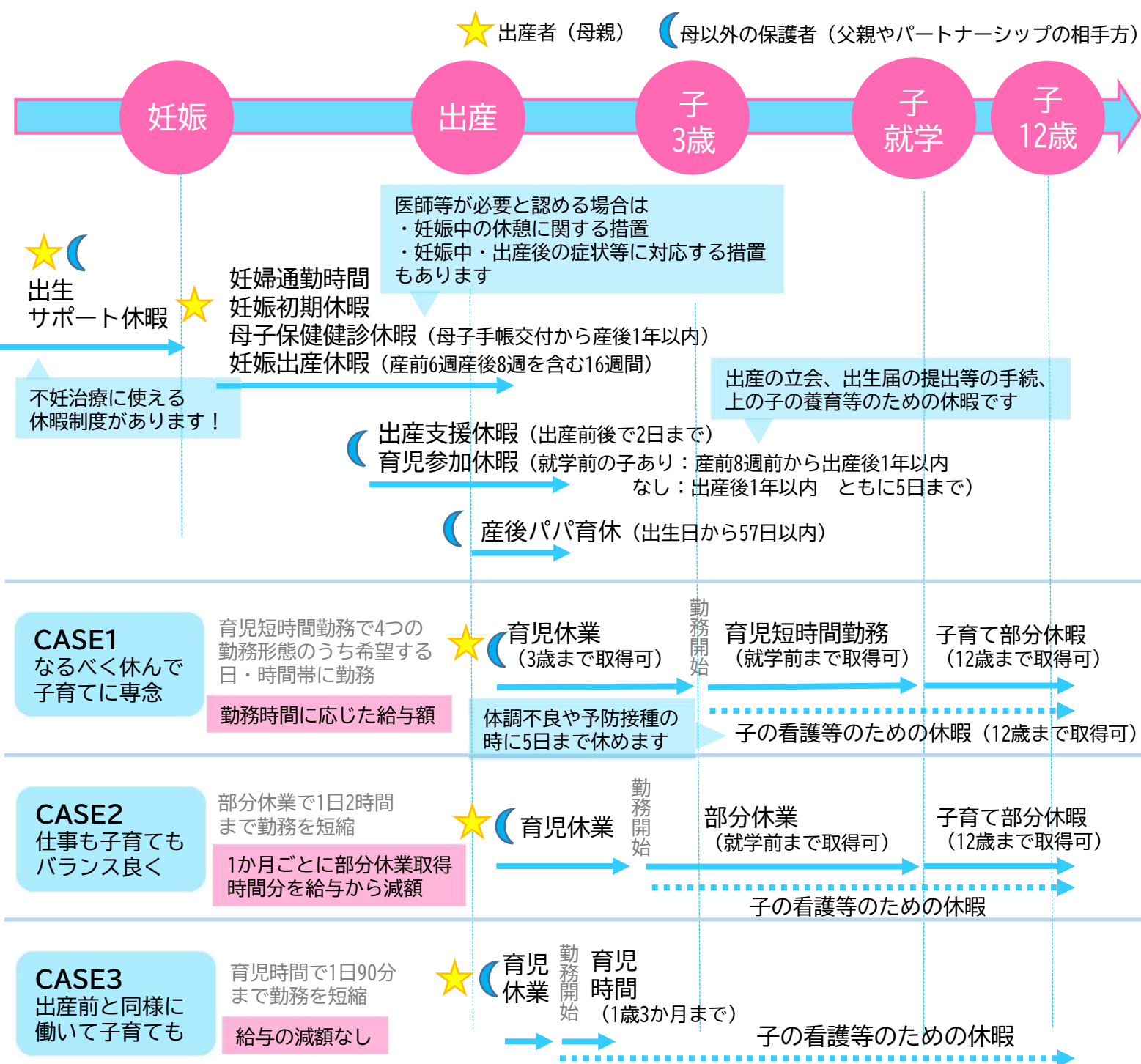


休暇制度（妊娠・出産・育児）

品川区では、妊娠・出産・育児を組織でサポート

在宅勤務やシフト勤務等と組み合わせることで、さらに自由度の高い働き方を実現

▶ 自分の意志でキャリアを実現できるよう、ワークスタイルの選択肢を提供



「育児休業」「育児短時間勤務」「部分休業」「育児時間」「子の看護等のための休暇」「子育て部分休暇」の制度は夫婦ともに利用することも、どちらかのみ取得することもOKです

※「育児休業」は2回取得でき、加えて産後8週以内には「産後パパ育休」を2回まで分割して取得できます

上記CASE1～3の例以外にも、これらの制度を組み合わせ、個人の状況に応じた勤務が可能です

※各制度の利用には条件があります。

文書管理＞区長室＞人事課＞人事係＞勤務・勤怠関係＞勤務時間の取扱い

文書管理＞区長室＞人事課＞次世代育成支援及び女性活躍＞仕事と子育ての両立支援ガイド を参照してください

子どもたちが自然と触れ合える機会を大切にしています



育児休業&短時間勤務を選択しました

私は最初、部分休業を取得していましたが、子供達の持病による通院回数の増加等により仕事との両立が難しくなり、育児短時間勤務に切り替えました。周囲に当該制度を利用している職員がおらず、勤務時間が大幅に減少することにとっても抵抗がありました。(周囲にどう思われるのかがとても気になりました。)取得を悩む私にとって救いだったのは、とても理解のある上司に相談できたことです。今は、このライフスタイルにとっても満足しており、柔軟な働き方を選択できたことに感謝しています。

ただ、給料は体感半分くらいです。子供達との時間が増える分、お金を使う場面が増えますが給料は少ないので苦しい部分もあります(笑)また、取得している人が少ないためか、部分休業取得時と比較すると「なぜ育児短時間勤務なの?」と聞かれることも多く、少し気持ちを強くもつ必要があると感じます。

様々な制度がありますが、取得時に一番大事なのは取得する側の姿勢だと思います。「当たり前の権利だ!」という気持ちでいると周囲からの理解を得られ難く、結果働きづらい環境を自分自身で作ってしまいます。当該制度を取得していても自分の仕事には責任を持って真摯に向き合うことを忘れてはいけないと思っています。

しながわ中央公園の花に癒されています

私は同じ職場(窓口職場)で子どもを2人出産し、育児休業を各1年と就学前まで部分休業を取得しました。部分休業は月ごとの申請なので、子の月齢や仕事の忙しさに合わせて取得時間・パターンを変えていました。勤務時間が短い分、同僚に負担をかけてしまうことに対する申し訳なさや、短い時間で成果を上げなければという気負いもあって、当時を振り返ると精神的に余裕のある状態ではなかったように思います。幸い職場の人間関係には恵まれていたので嫌な顔をされたことはありませんでした。制度を利用することが当然という職場風土が形成されることを願うとともに、今後制度を利用する方に対しては、気持ちよく取得させてくれる周囲の方への感謝の気持ちを持ってほしいと思います。

育児休業&部分休業を選択しました





妊娠出産休暇＆育児時間を 選択しました

出産前と同様に働きたかったため、妊娠出産休暇を取得した後、すぐに職場復帰しました。子どもの保育園入園までの半年間は、夫に育児休業を取得してもらい、私自身は、育児時間制度を利用し早めに帰宅して、家事・育児をすることで「ふたりで子育て」ができたと思います。この働き方を選択するにあたっては、職場の上司に早めに相談し、柔軟な働き方や人事配置上も配慮してもらったことが大きいです。自分の働き方の希望ももちろんですが、組織にとってもなにがよいのか話し合うことが大切だと思います。育児時間制度は、給与の減額がなく、勤務時間を短縮できる制度のため、男性の育児休暇が増えている今、女性が先に職場復帰して育児時間制度を利用する、という選択肢が広まればいいなと思います。（現状は制度上認められていないですが、女性側が育児休業中でも、男性が育児時間をとれるようになってほしいです。）

ワーク・ライフ・バランスも基本は”よく食べ、よく眠る”

多子世帯でもあり、子の看護休暇をよく取得しています。子どもが保育園に入所していた幼いころは、定期健診や予防接種のほか、急な発熱や不慮のケガによる園からの連絡など、職場の皆さんにご理解を得ながら突発的な利用も多くありました。子どもたちの体調に応じて、時間で区切って配偶者と交互に休んだり、終日お休みして看病したりと、それぞれの仕事の状況を踏まえて臨機応変に活用でき、とても助かりました。子どもたちが小学校高学年以上に育った現在は、だいぶ取得機会が減りましたが、活発であるが故のケガや骨折など、負傷が絶えないこともあり、休暇取得の対象が9歳から12歳に広がった恩恵に預かり、受診同行などに際し引き続き活用したいと思います。

子の看護等のための休暇を 取得しました



私は、3人目の子が生まれたとき、初めての育児休業を半年間取得しました。仕事に追われる毎日を過ごしていると、疲労困憊で、子どもの夜泣き時も起きられず、家事育児を妻に任せっきりにしてしまうことがしばしばありました。しかし、育児に専念する時間を確保したことで、心にも体力にも余裕ができて、保育園や習い事の送迎、病院の付き添いなど、子どもの成長に積極的に寄り添えるようになりました。そして今では、より一層家族の絆が深まったと感じています。育児休業期間中は無給となりますが、手当金の給付を受けられるため、金銭的にはそこまで大きな負担にならないと思います。仕事もちろん大切ですが、家族と向き合える貴重な時間、ぜひお勧めします。

育児休業を取得しました



大好きなディズニーで子どもたちと

娘(生後1か月)のげっぷをお手伝い



育児休業を取得しました

私は約3ヶ月間、育児休業を取得しました。恥ずかしながら、育児に関しては全く知識がなく、産前にアドバイスを聞いても実感が持てませんでした。実際に育児に携わると、想像以上の大変さを実感。子どものお世話と産後の妻のサポートで闘いのような毎日でした。

しかし、育児に携わることで家族との時間が増え、一層絆が深まったように感じました。日々どんどん成長していく子供の成長を間近で感じられる貴重な時間を過ごせました。

また、子どもが生まれて間もない頃から育児に専念することが出来たので、仕事復帰後も同じようにお世話が出来るようになりました。

男性職員で取得を迷われている方がいれば、私は取得をおすすめしたいです。職場の状況やご自身のキャリアプラン等の兼ね合いはあるかと思いますが、前向きに取得を考えてみてはいかがでしょうか。

最後に、休業を取得させて頂いた職場の皆様には感謝の気持ちで一杯です。おかげさまで家族との幸せな時間を沢山得ることが出来ました。ありがとうございました。

シフト勤務・テレワーク

品川区は、地方自治体の中でも先進的なシフト勤務やテレワークの制度を整備

- ▶ 働く時間・場所の選択肢を増やすことでワーク・ライフ・バランスが充実
- ▶ 一人ひとりにあった多様な働き方を選ぶことで、意欲をもって働けるように

シフト勤務

区では多彩なシフト勤務の時間が設定されています。基本型と呼ばれるいわゆる区役所職員の勤務時間だけでなく、10通りのパターンがあるので、きっとあなたにあう勤務形態があるはずです。働く時間が選べることで、家庭と向き合う時間や、自身の趣味や健康維持などに充てられる時間の自由度が広がります。オフピーク通勤をしたいな…という時にも利用が可能です。チームメンバーと調整しながら、ぜひ積極的に活用してください！

基本型



8:30

(12:00~13:00 休憩)

17:15



シフト0

7:30 (11:00~12:00 休憩) 16:15

シフト1

7:45 (11:15~12:15 休憩) 16:30

シフト2

8:00 (11:30~12:30 休憩) 16:45

シフト3

8:15 (11:45~12:45 休憩) 17:00

シフト4

9:00 (12:30~13:30 休憩) 17:45

シフト5

9:30 (13:00~14:00 休憩) 18:15

シフト6

10:00 (13:30~14:30 休憩) 18:45

シフト7

10:30 (14:00~15:00 休憩) 17:15

シフト8

11:00 (14:30~15:30 休憩) 19:45

今日は夜に町会との打ち合わせがあるから、その分、朝は通勤時間を遅らせてゆったりと過ごす…という使い方もあります！

テレワーク（在宅勤務）

区ではテレワーク用端末の普及と、テレワーク環境の整備により制度の積極的な導入が進められています。原則、1人あたり「1月に10日」を上限とし、テレワークが活用できます。所属長が認めた場合はこれ以上の実施も可能となります。

区のテレワークは自宅で行うことがルールです。昼休みに外出して用事を済ませたり、家事をしたり。通勤時間の分、運動や趣味の時間に充てることもできます。ワークライフバランスやウェルビーイング向上のために、ぜひ利用してみてください！

その他 活用方法

テレワークとその他の制度を組み合わせることで、さらに便利に！

- 【テレワーク×シフト勤務】
病院受診がある日は、早めのシフト&在宅勤務利用で診療時間に間に合うように
- 【テレワーク×年次有給休暇】
仕事終了後にすぐに次の予定を入れられるので、推し活など趣味の時間が充実
- 【テレワーク×部分休業】
仕事終了後、すぐに家事に取りかかれるので家族と向き合う時間がより取れるように



※各制度の利用には条件があります。

シフト勤務は 文書管理>区長室>人事課>人事係>服務・勤怠関係>勤務時間の取扱い>01 正規の勤務時間 (R6.4.1一部改正)

テレワークは 文書管理>区長室>人事課>テレワーク>実施要領>品川区職員テレワーク実施要領

シフト勤務を活用して私が取り組んでいること…それはスカッシュの練習です。コートの予約は激戦ですが、帰宅時間を早めるだけで予約が入れやすくなります。健康維持のためにスポーツを始めようと思い立ち、選んだのはスカッシュ。マイナーなスポーツなので、今から始めても間に合うかも…と考えたからです。ラケットスポーツが元々苦手だったので、球が当たるようになるまでかなりの時間がかかりました(涙)けれども、上手いいかないことが自分の努力を経てできるようになる過程が、最近味わっていない感覚で新鮮でした。そして練習や筋トレに勤しむうちに、自然と体力がついて体調を崩しづらくなり、本来の目的も達成！

8:30-17:15で勤務している職員が多いので、正直なところ、しっかり勤務時間分は働いているものの、16:15に退勤するのはなんとなく申し訳ない気持ちもあります。ですが、働いている時間の長さではなく、どれだけ成果を出せているのかが大事！そういう姿を見せることが若手職員の未来につながる！という強い思いで退勤しています。

「自分の職場ではシフト勤務を使えない」そう思っている方がいるかもしれません。ですが、1年中まったく使えなさそうでしょうか？その時抱えている仕事の内容や時期によって、誰でもチャンスはあると思います。ぜひ、できる日から試してみてください。リフレッシュして仕事の効率が上がるのであれば、みんなにとって最高だと思います！自分は通常の勤務時間の方が合っているという方も、取りたいと思う人の自由を尊重していただけると、より働きやすい職場環境につながっていくと思います。

シフト勤務を活用しています

道具にこだわると
より楽しくプレイできます！



仕事が早く終わった日は、
趣味の野球観戦で気分転換しています。

テレワークを 活用しています

私の職場では、課全体で「テレワーク制度」の導入を積極的に推進しています。私も現在、週1回程度この制度を利用していますが、単なる通勤時間の削減だけではないテレワークのメリットを実感しています。

私にとってテレワークの最大のメリットは、業務効率の改善です。テレワークの実施により、急な来客対応等による業務の中断も発生しないため、集中して資料作成や報告書の作成ができるだけでなく、自身の担当業務を振り返り、課題および手順等を整理する時間を確保することができます。それにより、思わぬ着眼点や発想が生まれ、結果として業務効率の向上に繋がっています。

また、テレワークとシフト勤務を組み合わせることにより、始業時間および終業時間を柔軟に設定できるため、通常勤務では難しかった平日にしかできない用事を済ませたり、自身の趣味等に費やす自由時間を増やすこともできています。

一方、テレワークを導入した当初は、職員同士の情報共有等、意思疎通の面で難しさを感じることもありました。係内で知恵を出し合い、チャットツールの活用およびデータ管理方法の統一等により、現在では、スムーズに誰もがテレワークを実施できる環境が整ってきています。

テレワークの導入により、それぞれの環境に応じた働き方を選択できるようになったことは勿論ですが、この取組みをきっかけに、職員同士が互いの働き方を尊重し、協力する雰囲気生まれている点もメリットだと感じています。

「窓口職場だからテレワークはできない！」そう思っている方はいませんか？
以下では、自分らしい働き方を模索しながら日々工夫をしている、とある窓口職場のテレワーク実施のルールと実際にそこで働く2名の声をご紹介します

★とある窓口職場のルール

- ①最低3名の職員を配置する
- ②会議・出張・行事等と重ならない日程を候補日とする
- ③休暇取得の職員を優先する
- ④緊急対応の場合は、職場復帰する
- ⑤出退勤は、原則チャットで確認する（☎も可）
- ⑥超過勤務は、原則しない



チラシとスタンプラリーについては、テレワークを活用し、職員が手作りのものです。

通勤時間（往復2時間のほど）がなくなると、時間と気持ちにゆとりが生まれ、加えて、自宅の静かな環境での作業は、集中して業務に取り組むことができ、普段とは違った良さがあります。じっくりと考えながら進めていきたい資料の作成や複雑な電子申請のレイアウトの構築などがとても捗ります！また、丁寧に見直をすることもできるので、精度も高まります。昨年度の事業の反省点を整理しながら、改善策を細かく考える時間も確保でき、今年は昨年以上にいい事業を創り上げていこうというモチベーションの向上にもつながっていきます。「自分のキャリア」と「品川区の未来」の両方の発展のためには、テレワークは取り入れていくべき働き方だと思います。何事もやってみなければ何もわかりませんし、気づきもあります。まずは、あなたの職場でも取り入れてみませんか。

テレワークを活用しています
―仕事への向き合い方―

テレワークを活用しています
―仕事と子育ての両立―

私は今小学生と保育園児、2人の子どもを育てながら働いています。テレワークの日は、朝の時間に少し余裕ができるのが嬉しいところです。通勤時間がない分、バタバタする朝でも子どもと向き合う時間が少し増え、笑顔で送り出せるようになりました。そんな少しの余裕が、一日を気持ちよくスタートさせてくれます。また、小学校から帰宅した子どもに「おかえり」と直接言えることも嬉しいです。一番助かっているのは、小学校の長期休暇中に在宅で仕事ができることです。子どもを長時間一人で留守番させる不安がなくなり、安心して仕事に向き合うことができます。仕事と子育てを両立する上で、テレワークは大変ありがたい制度だと思います。





挑戦／大切にしているものとの両立

品川区では積極的な挑戦も応援しています

- ▶ 仕事を通じて実現したいことも
例えば、庁内横断プロジェクトに自ら手を挙げて参加したり
- ▶ 仕事以外で実現したいことも
例えば、地域活動、勉強だったり、資格取得を目指したり
- ▶ 親の体調不良により、介護に向き合わなければならない時も
- ▶ 配偶者の海外赴任により、家族が離れ離れになる不安を抱えた時も

品川区にはそれぞれのやりたいことを応援する体制が整っています
休暇制度では、これまで築いてきたキャリアを手放すことなく、それぞれの大切にしているものと両立するための制度があります

庁内横断プロジェクト

区では多くの庁内横断PTが実施されています。
様々な仕事に挑戦するチャンス！気になる募集があった時は、ぜひ積極的に挑戦してみてください。
今まで交わったことのない部署の人たちと知り合うことができ、ネットワークが広がります。



自己啓発助成

教育機関が実施する通信教育もしくは通所講座等を受講・受験する職員に対して、その費用の一部を助成します。令和6年度より講座受講料の助成上限が4万円(これまでは2万円)にUPしてさらに使いやすくなりました！
利用には事前申請が必要ですので、対象になるか迷った場合は人事課人材育成担当にご相談ください。

講座内容	助成率	助成上限
ITストラテジストおよび技術士に関する講座	85%	上限なし
上記以外の講座	50%	4万円
IT系の検定および資格取得試験	85%	2万円
検定・資格取得試験	50%	2万円

兼業／その他休暇制度

スキルアップや職務への還元等を期待し、令和5年度より人事課では職員の社会貢献・地域貢献活動を応援しています！社会貢献・地域貢献活動を「兼業」として行う際は人事課人事係にご相談ください。大学の非常勤として兼業されている方もいます。

また、右記の例のように、子育て以外の休暇も充実しています。活用し、自分らしい働き方を見つけてみてください。

その他休暇制度

- ・ ボランティア休暇
 - ・ 短期の介護休暇
 - ・ 介護休暇
 - ・ 介護時間
 - ・ 配偶者同行休業 等
- 多様な制度で仕事との両立を支えます

※各制度の利用には条件があります。

自己啓発助成は 文書管理＞区長室＞人事課＞人材育成担当＞品川区職員自己啓発助成制度＞06

兼業は 文書管理＞区長室＞人事課＞人事係＞服務・勤怠関係＞兼業許可申請書・兼職許可申請書・依頼による講演等の服務取扱協議書

各種休暇は 文書管理＞区長室＞人事課＞人事係＞服務・勤怠関係＞勤務時間の取扱い



挑戦／大切にしているものと両立をしている方の声

アート&デザインの習い事の課題制作(上)
その習い事で唯一フル参加だった飲み会(下)



庁内プロジェクトに参加

私は社会人になってから趣味でデザインの勉強を始めました。相手目線に立って内容や伝え方の見直しを行うことで「伝わらないもの」が「伝わるもの」に変わる面白さに魅了されています。ただ、現在の部署ではチラシなどを作成する機会もないため、デザインソフトに触らない日々が続いていました。ある時、庁内横断型の「新規採用職員獲得プロジェクト」に参加しました。様々な部署の方と交流しながら、ゼロベースで採用案内の内容を考え作成するという内容です。ある回で、久々にデザインソフトを使用し、パンフレットのたたき台を作成して持ち込んだところ、各自が抱いていた抽象的なイメージが具体的な共通認識へと変わり、皆さんから「これをベースで」という言葉をいただきました。その後、各参加者が自分の仕事について想いを込めて作成した文章などをいただいて編集作業を行い、実際の活用に向けて進められています。プロジェクトに参加してみて、普段の好奇心からの学びが実際に活かされる機会があることのありがたさや嬉しさを感じています。デザインに限らず、様々な職員のそれまでの人生で培われてきた全く異なる経験や能力が最大限に活かされていく、品川区のこれからを楽しみにしています。

区内の体育館でパデル体験会をしている様子&記念写真



私はプライベートで「パデル」というスポーツを通じて、地域のコミュニティづくりに取り組んでいます。始めるきっかけは、区内にあった期間限定のパデルコートが無くなったことで、関係人口やコミュニティが失われることへの危機感でした。自分がパデルに夢中だったことと、もともと地域のコミュニティづくりに関心があったこともあり、自分の手でコミュニティを作ることになりました。現在は区内のメンバーを中心に、区内の体育館や近隣のパデルコートで交流の場を提供しています。活動を通じて、地域で活躍されている方々との繋がりもでき、また区民目線で行政サービスに触れることで、業務課題に気づくこともできました。地域コミュニティの活性化に仕事として取り組みたいと思いますが、人事異動や事務分担は必ずしも望みどおりになるとは限りません。やりたいことをプライベートで叶えるのも一つの方法だと思います。

地域活動に参加【パデルの普及】

父が大病を患っており、週1～2で大学病院に通院する状況がここ数年続いています。手術の付き添い、入院時のケア、治療方針に関する医師との相談で、ときに医師から直接電話で呼び出されるなど、勤務時間中に対応しなければならないことが少なくありません。有給休暇で対応していたもののそれではまかないきれなくなり、調べてみたら今回のケースは短期の介護休暇を利用できそうということがわかり、取得しました。メリットは、介護のために時間単位で取得できるお休みの日数が増えたこと。これは精神的に大きかった。デメリットは、取得できる日数が不十分なこと。有給、無給などいろいろなオプションがあったらいいと思う。

※人事課注 短期の介護休暇(有給)を使い切った場合は介護休暇(無給)に切り替えることも可能です。



親の介護を担う【短期の介護休暇】



現地で通っていた語学教室
国籍も様々で文化の違いも新鮮でした

夫から海外転勤を告げられたとき、真っ先に頭をよぎったのは「仕事をやめてついていくべきか、やめずに別居するか」どうしよう…。明確な人生プランがあったわけではないですが、仕事はずっと続けたいと思っていたし、家庭としては年齢的にそろそろ子どもを考えていた時期でした。まさかどちらもあきらめずに済む制度があるとは…。制度を活用して、アメリカへ同行しました。休職中は無給ですが、帰国後に戻れる職場がある安心感は大きかったです。海外生活は驚きの連続で、多様な価値観に触れて自分的にも成長できたし、何より第一子を授かることができました。貴重な選択肢をいただけたことに感謝しています。

配偶者の海外赴任に同行
【配偶者同行休業】

趣味は犬の散歩。今一番大切にしています

将来的に宅建の資格が必要になるため、今のうちに取得しておこうと考えていました。予備校の受講料が高く、費用面に少し不安がありましたが、庁内インフォメーションで受講料を一部助成してもらえる制度があることを知り、自己啓発助成制度を利用しました。この制度の良い点は、受講料・受験料を一部助成してくれることにより、自己負担額を軽減してくれること。受講料が高かったのも、大変ありがたかったです。

改善されたら良いと思う点は、平日休む場合、貴重な有給休暇を勉強時間に充てなければならないこと。直前期は有給休暇で平日の勉強時間を確保していました。今後は、自己啓発助成制度用に休暇制度を設けるなど、勉強しやすい環境を整えてくれたらさらに利用しやすくなるのではないかと思います。

宅地建物取引主任者試験に挑戦【自己啓発制度】



最近の趣味：動画撮影、編集。
写真は撮影に用いる機材です。



出身大学の恩師からの打診があったのがきっかけです。ZOOM録画によるオンライン配信講義とのことで、仕事との両立が可能であったため、人事課の方に相談した上で、お仕事を受けしました。

現在は、「自治体における法実務」という科目を担当しています。履修生は様々な学部の方合計300名で、大所帯です。法に関する基礎的な講義と、これまでの自分の実務経験をお話しています。学生からは、「講義を聞いて、公務員という仕事に新たに関心を抱くようになった」、「〇〇の分野の話が興味深かった」など、嬉しい意見をたくさんいただいています。学生にとって、公務員の仕事の実態を知る機会は少ないと思います。講義を通じて、地方公務員や、品川区の魅力を発信していけたらと思います。

大学非常勤講師【兼業】



挑戦／大切にしているものとの両立

品川区では、まだまだ他にもたくさんの支援制度やサポートがあります。

少しの興味が、
大きな学びにつながる第一歩



公共政策等大学院修学支援

複雑化・高度化する行政に対応できる専門的能力および知識を有する職員を育成することを目的に、職員の大学院修学についてサポートする制度です。入学検定料、入学金および教育充実費等が助成され、授業料については85%を限度に支援されます。異なる職種の方々と共に、同じ分野を学ぶ機会は非常に貴重ですので、少しでも興味がある方にとってはまさにチャンスです。進学実績で最も多いのは「明治大学公共政策大学院ガバナンス研究科」です。

制度の詳細については、下記文書管理に格納されている「公共政策大学院修学支援(令和8年度入学)の実施について」をご確認ください。

実際に制度を利用した3名の職員による体験談も文書管理に格納しています。受講時間は勤務時間外であることが原則のため、シフト勤務や休日などを上手に活用しながら、ご自身のペースにあわせて通われている方が多いです。体験談を参考にイメージしつつ、前向きにご検討ください。



大人になってからの勉強は、実は楽しい。



「BENEFIT STATION Guidance」資料より引用

ベネフィット・ステーション (福利厚生サービス)

職員とそこご家族を応援する福利厚生サービスです。オフタイムには、レジャー・旅行・グルメ・ショッピングなどお得に楽しめる特典が満載！宿泊施設や日帰り温泉、映画のクーポンも利用でき、休日をもっと充実させることができます。さらに、人気のクーポンが月替わりで紹介されるので、毎月新しい楽しみが見つかるかも。「安くなってるから行ってみよう！」と気軽に出かけ先で、新しい趣味やお気に入りの場所に出会えることもあるかもしれません。

ベネフィットステーションのほかに、特別区互助会からのサポートも充実しています。

- ・ 指定店の割引
- ・ 部活動助成と豊富なクラブ活動
- ・ カラオケ等の割引
- ・ 特別区結婚相談

多様な制度でプライベートも支えます。

リフレッシュ休暇

満53歳および満43歳の年齢に達した者を対象に、心身の活力を回復・増進し、または自己啓発に努めることにより、公務能率の向上に資するため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇です。上記の年齢に達した日が属する年度の翌年度において承認され、年齢が満53歳に達した者は引き続き3日、年齢が満43歳に達した者は引き続き2日取得できます。日々の業務による疲れを癒し、心身ともにリフレッシュするために、ぜひこの制度を活用してください。

※各制度の利用には条件があります。

公共政策等大学院修学支援は 文書管理＞区長室＞人事課＞人材育成担当＞公共政策等大学院修学支援
各種休暇は 文書管理＞区長室＞人事課＞人事係＞勤務・勤怠関係＞勤務時間の取扱い

品川区人材育成・確保基本方針

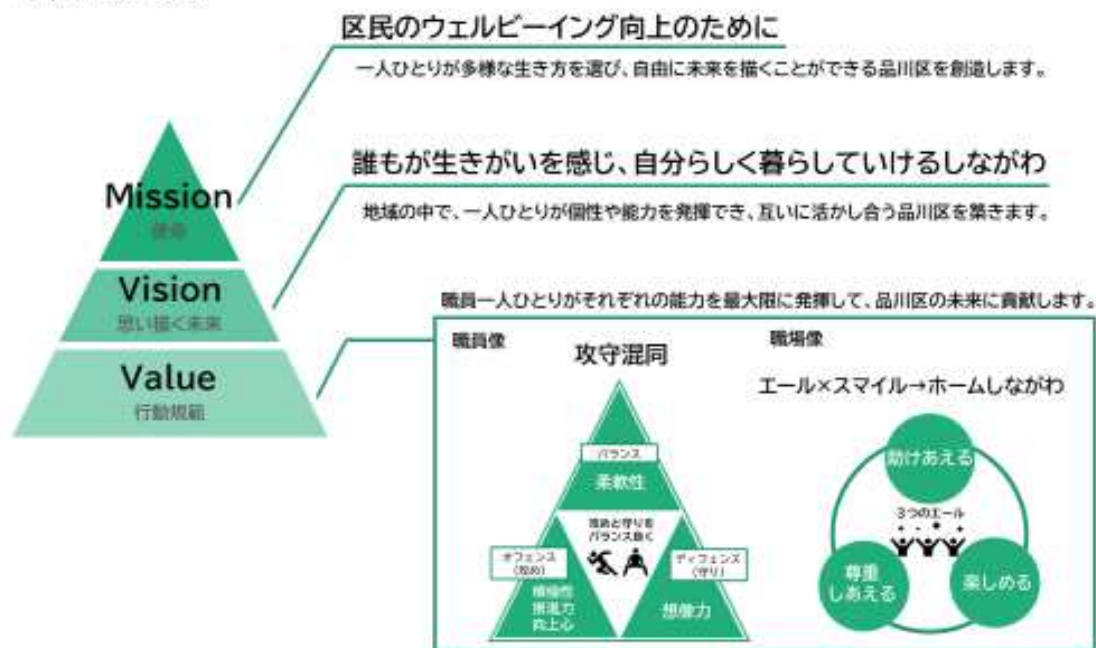
令和6年4月、区民のウェルビーイング向上のために、変化の時代の区政運営において活躍できる人材を育成するべく「品川区人材育成・確保基本方針」を策定しました。区職員として、MVVやロジックモデル等、必ずこの内容を確認してください。



■ MVV（人材育成・確保の目標）

3 MVV（Mission Vision Value）

(1) MVVイメージ図



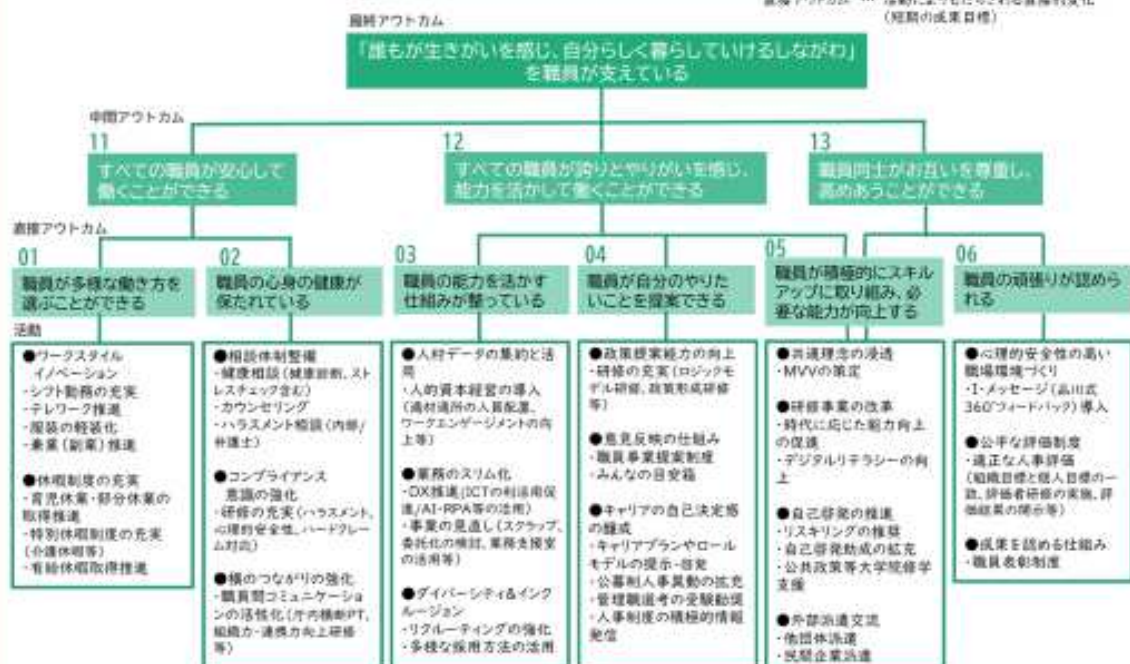
MVVは区の人材育成の礎です。名札裏のカードを随時見て、確認してください。

IV 人材育成・確保に関する品川区の戦略

1 取組の戦略体系

人材育成・確保施策の推進にあたっては、最終アウトカムを達成するための取組の理論体系を表現したロジックモデルを用いて、人材育成事業の可視化を図ります。また中間アウトカムおよび直接アウトカムにはKPI（成果指標）を設定し、PDCAサイクルを回していきます。

研修だけが人材育成ではありません。幅広い品川区の取組をぜひ知ってください。



品川区人材育成・確保アクションプラン

「品川区人材育成・確保基本方針」に基づき、令和7年度の注力事業や研修の年間計画等、人材育成・確保における具体的な活動（取組内容）を定めた「令和7年度品川区人材育成・確保アクションプラン」を策定しました。職員一人ひとりが使命達成に向けて、自身の行動を見直し変容させていくために策定してるので、必ず目を通してください。

①コンセプト

II 人材育成・確保に関する品川区の戦略

2 人材育成・アクションプランのコンセプト

令和6年4月に策定された「品川区人材育成・確保基本方針」をふまえ、時代の変化に即した要素を人材育成・確保アクションプランのコンセプトとして毎年度設定し、事業を展開します。

令和7年度の人材育成・確保アクションプランのコンセプト

ベーシック×クリエイティブ

基本的な 創造的な

- 公務員/品川区職員としての倫理観やコンプライアンス意識などを身に付け、一般的な社会規範やマナーを守ることの大切さを改めて認識し、Mission「区民のウェルビーイング向上のために」を胸に、職務に取り組むことができるようになります。
- 現在はVUCAと呼ばれる、先行きが不透明で、将来の予測が困難な時代に入っています。従来の枠組みに捉われない、新しい視点やアイデアで課題解決に取り組んでいくために、創造性を高めていけるような研修を実施します。
※VUCA→V(Volatility:変動性) U(Uncertainty:不確実性) C(Complexity:複雑性) A(Ambiguity:曖昧性)
- 事業実施にあたっては、正確な現状把握を行ったうえで、関係者間でのあるべき姿を共有するアウトカム志向の考え方が必須です。創造性を活かした事業の立案にあたっては、実施目的とその実施手段との間の論理的関係性を導き出す、ロジカルな考え方をベースとした政策実行能力がこれまでに必要となるため、その能力を高めるための研修を強化します。
- 新庁舎への移転に向けてABWを推進し、職員一人ひとりが能力を活かして、ワークライフバランスの取れた働き方を実現していきます。
※ABW→Activity Based Working その日の業務や活動に合わせて、自律的に時間と場所を自由に選択するという働き方



公務員として必須な倫理観や法的知識に加え、区民のウェルビーイング向上にむけて何ができるかを考えていくために必要な創造力を高めていくことが今年度のコンセプトです。前例踏襲にとらわれない、時代の変化に即した柔軟に考えられる職員を育成します。

②目玉研修 研修計画

研修実施計画では、令和7年度実施予定の全研修を一覧にして掲載しています。それぞれの研修について、実施時期や身につく能力が一目でわかるよう、わかりやすく整理されています。気になる研修を探してみましょう。

III 研修実施計画

1 クリエイティブシンキング研修

対象：全職員

区を取り巻く社会経済状況は、様々な要因による変化がもたらされています。複雑・多様化する行政課題に立ち向かうには、これまでのような前例踏襲型の進め方ではなく、創造性を発揮し、チームでアイデアを出し合って進めていく課題解決の方法が多くなります。答えのない課題に向き合い、職員同士のみならず様々なステークホルダーとアイデアを出し、それを形にしていける能力を養うために、既存の思考回路を更新していく必要があります。

応急処置の第一で補完する講師と、アイデア出しの代行サービス会社の代表からアイデアの生み出し方と今の区民の姿が、実現すること、VUCA時代にアジャイルで、創造性に富んだ施策実施ができるよう人材の育成をめざします。

日程：①「考えるための道具、持っていますか」研修
8月26日(火) 9時～17時 第二庁舎8階研修室

②「25分×3回ブレインストーミング」研修
1日目：8月28日(木) 14時～17時 研修棟 赤坂B2 Tower23
2日目：9月 8日(月) 14時～17時 第二庁舎8階研修室
※2日間の受講が必須です


③「ChatGPTを活用したアイデアのブラッシュアップ」研修
9月29日(月) 9時～17時 第二庁舎8階研修室

※それぞれの研修について、一部のみを受講することも可能ですが、全プログラムを通して受講することによって効果的な成果が期待できます。

講師：①加藤 昌浩(区長) ②加藤 昌浩(区長) ③加藤 昌浩(区長)
加藤 昌浩(区長) 加藤 昌浩(区長) 加藤 昌浩(区長)
加藤 昌浩(区長) 加藤 昌浩(区長) 加藤 昌浩(区長)

4 令和7年度研修一覧									
研修目標（例）									
研修名	実施時期	実施場所	対象	研修時間	研修形式	研修内容	研修効果	研修評価	研修実施状況
研修1「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修2「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修3「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修4「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修5「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修6「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修7「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修8「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修9「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修
研修10「基礎研修」	8月	第二庁舎	全職員	1日	対面	基礎研修	基礎研修	基礎研修	基礎研修

新規・重点研修の概要も紹介しています。さまざまな分野で活躍できる力を養うための研修が幅広く用意されており、その中の一つとして、博報堂の方を講師にお招きする「クリエイティブシンキング研修」があります。必須スキルの発想力を高めることを目的としたこの研修は、VUCA（変動性・不確実性・複雑性・曖昧性）の時代において、柔軟な思考力を養う機会となります。



時代は変わる やりたいことも変わる

入区した時に、どんな仕事をしたいと思っていましたか
そして今は何をしたいと思っていますか

あなたのキャリアを決めるのは
あなた自身です

働き方は自由自在

仕事中心の生活を望む人もいれば
プライベートの時間を大切にしたい人もいる

それぞれの働き方を認めてくれるカルチャーが
しながわにはあります

