

 座間市情報提供（事業、制度など）		情報提供日
		令和7年5月26日
タイトル	～「広報紙デザイン」「市民窓口の空間デザイン」「採用戦略」～ プロボノによる「複業クラウド実証実験」で得た知見を実践へ	
内容（概要、目的、導入の背景など）	市と株式会社 Another works では、令和6年8月に締結した連携協定に基づき登用した「複業人材」とのアドバイス事業が終了したことに伴い、5月20日に成果報告会を実施しました。 市では、「広報紙デザイン」「空間デザイン」「採用戦略」の各分野で得た知見を活用し業務改善や市民サービスの向上につなげて参ります。 各アドバイスの内容についての詳細は別紙をご覧ください。	
採用戦略に対するアドバイス	○アドバイス 人物評価の重視、採用試験サイトの本格運用、試験スケジュールの見直し、Web面接導入など試験方法の見直し、個人別説明会の実施 ○採用戦略の改善 上記アドバイスに基づき、「求める人物像に応じた採用試験の見直し」「採用担当者の専門線を向上し面接時評価の精度向上」「『ちょーどいい街』というキャッチフレーズを活用したPR活動」など採用戦略を見直し。 ○採用活動への反映時期 令和7年度実施の職員採用試験へ反映	
市民窓口の空間デザインに対するアドバイス	○アドバイス 現状の市庁舎内のレイアウトや案内表示の分析、ユニバーサルデザインに配慮した配色や音声案内による空間設計、統一感のあるブランドアイデンティティの構築 ○空間デザインの改善 「利用者視点を重視した空間づくり」「デジタル技術の活用によるスマート化（DX推進）」「働きやすい執務空間の再構築」などを目標に市庁舎内の空間デザインを見直していきます。 ○フロントヤード改革検討開始時期 令和7年4月	
広報紙デザインに対するアドバイス	○アドバイス 現状の広報紙の個別記事の添削、リニューアルに向けたペルソナ設定、新設する企画記事のブラッシュアップ、「表紙」デザインの改善、ターゲットに応じたページ割 ○広報紙リニューアル 「写真を生かした紙面構成」「読み手に配慮した紙面デザイン」「目玉となる企画記事・コラムの充実」「掲載記事を厳選」などを主とした広報紙のリニューアルを実施します。 ○リニューアル時期 令和7年7月	
問い合わせ先	採用戦略アドバイザーについて 総合政策部職員課人事研修係 TEL046(252)7911 空間デザインアドバイザーについて 総合政策部デジタル推進課DX戦略係 TEL046(252)8537 広報デザインアドバイザーについて 総合政策部秘書広報課広報係 TEL046(252)8321	

01_広報紙デザインアドバイザー

総合政策部秘書広報課

公募の背景・課題

広報ざまが抱える課題

○広報紙の現状
情報が混在しており、市民に届けたい情報を適切に選別できていない。また、デザインの的にも視覚的なインパクトに欠けている。

設定した半年間の目標

広報紙をリニューアルし「伝わる」広報紙に

広報紙をリニューアル
○広報紙に掲載すべき情報を精査
○現代的なデザイントレンドや視覚的な魅力を向上



自治体複業アドバイザー

坂口左和士さん

牧野妙子さん

打ち合わせ

坂口左和士さんとの打ち合わせ

主に広報紙リニューアルに関わる「コンテンツ」に対するアドバイスをいただきました。

○現状の記事の添削・改善点の指摘

○ペルソナ設定

○広報紙リニューアルに当たってのベンチマーキング

○広報紙の企画記事についてのアドバイス

○他自治体の広報についての情報提供

牧野妙子さんとの打ち合わせ

主に広報紙リニューアルに関わる「デザイン・レイアウト」に対するアドバイスをいただきました。

○手に取ってもらえる広報紙とするための「表紙」のあり方

○ターゲットに応じたページ割り

○読み手を意識した「行間」「フォント」などの設定

市の広報における広報紙のあり方を改めて考えるきっかけに

リニューアルイメージ

Before



After



紙面のリニューアル

design

写真を生かした紙面構成

写真を前面に出し、表紙のインパクトをUP！

読み手に配慮した紙面デザイン

主な読者層である高齢者を意識し、最適な「行間」「余白」「文字サイズ」を設定。
また、統一感のある紙面とするための色の使い方などのルールを設定。



contents

目玉となる企画記事・コラム

市民へのインタビュー、公共施設利用促進などを図るための記事など新規コラムを充実

掲載記事を厳選

リニューアル以降の原稿掲載基準を整備し、庁内へ協力を求める



「手に取ってもらえる広報紙」「中身が気になる広報紙」～多様な読者層に対応～

「高齢者」「子育て世帯」「単身世帯」など広く「市民」にアプローチできる広報ざまへ

02_空間デザインアドバイザー

総合政策部デジタル推進課

背景・課題

国から示されているフロントヤード改革を実施するにあたり、次のような課題が挙げられる。

- ・案内表示（サイン）の不備
- ・複雑な動線設計
- ・受付方式が分かりにくい
- ・待合スペースと窓口の配置が不適切

これらの課題は利用者のストレスや混乱を招き、業務効率の低下にもつながってしまう為、中長期的な計画で解消していきたい。

当初の目標設定

職員では、空間デザインの知識が乏しいため、主に次の点について専門家から適切なアドバイスをもらうことを目標とした。

- ・現状の問題点の洗い出し
- ・案内表示（サイン）計画
- ・動線計画
- ・インテリア

登用した複業アドバイザー



直地 はるみ さん

デザインのアトリエassociepd主宰。
フリーランス。
グラフィックデザインやWebデザインを受託する
ほか、インテリアコーディネーターでもあり、小
規模店舗のインテリアデザインやサイン計画、撮
影スタイリングも行う。



岸本 江梨 さん

クリエイティブディレクター兼デザイナー。
ロンドンのデザイン事務所勤務を経て、帰国後、株式会社乃村工
藝社にてブランディングデザインや商業施設の設計に携わる。そ
の後独立し、企業ブランディングを軸に、戦略立案から空間・ビ
ジュアルのクリエイティブまで一貫して手がけ、ブランドの世界
観を構築。女性ならではの感性と論理的な視点で、企業の魅力を
引き出すデザインを得意としている。
店舗、民泊・ホテル、オフィス、個人邸、空き家活用など、空間
のプロデュースからデザインディレクションまで幅広く手がけて
いる。

主な活動

【現状のレイアウト及び案内表示等の分析】

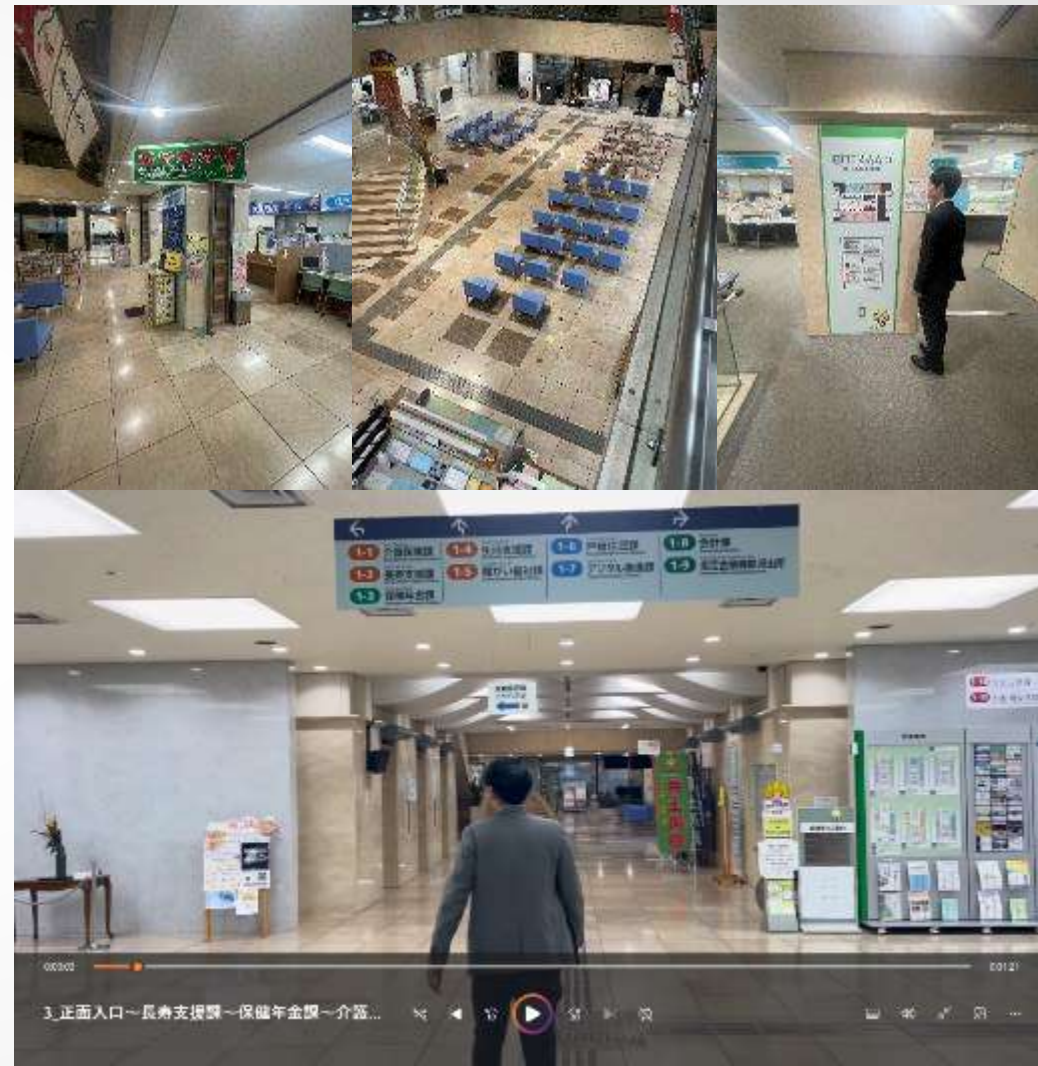
来庁者が入口から各窓口へ至るまでの動線や、案内表示の視認性を把握することを目的に、現地の様子を動画及び写真で撮影し、各アドバイザーがその内容を分析。

【分析結果や市の意向を踏まえた提案】

動画及び写真の記録を基に、アドバイザーより現状の課題とその解決策について提案を受けた。また、ユニバーサルデザインの視点や空間ブランディングの観点からの追加提案も示された。

活動実績

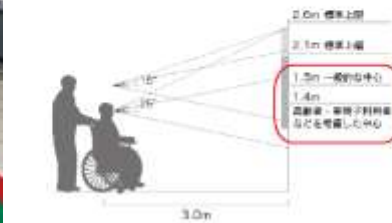
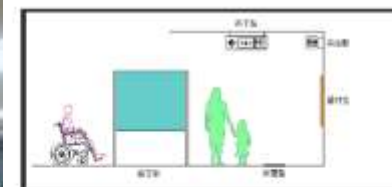
オンラインミーティングを4回実施。
情報提供や質疑応答を都度、メールで実施。



知識や考え方の習得

アドバイザーから学んだこと

- 施設利用者の視点からの距離とフォントサイズ
 - ・照明の当たり方
 - ・視点の高さとサインの距離
- ユニバーサルデザイン
 - ・配色による可読性の低下
 - ・UDフォントの導入
- デジタルサイネージ
 - ・必要な情報に集中できる環境
 - ・視覚情報の整理
- 音声案内
 - ・音声案内による空間づくり
- フロア誘導サイン
 - ・フロア誘導サインの効果の強弱
- 各サインの目的
 - ・自立案内板、吊りサイン、袖サインetc.
- ブランドアイデンティティ
 - ・統一感による空間ブランディング



今後の取組

- 利用者視点を重視
 - ・エントランスや待合スペースの配置の工夫
 - ・窓口の配置や案内表示を直感的に分かりやすく
- ICTの活用によるスマート化
 - ・デジタルサイネージを活用した情報提供
 - ・AIを活用した手続き案内
- 働きやすい執務空間の再構築
 - ・職員の執務室環境の快適性と業務効率性を高めるためのレイアウトやICT環境の整備

感想

アドバイザーのお二人が持つ知識は、私たちが全く持ち合わせていなかったものであり、プロの視点から見ることで、自分たちの職場に多くの課題があることに気づかされました。ご指摘いただいた問題点については、改善に向けて関係部署との調整を進めてまいりましたが、空間デザインの専門家ならではの意見は非常に説得力のあるものでした。また、空間デザインにとどまらず、ブランディングの観点からも、『座間市らしさ』を感じさせるためには、配色やフォントを統一することの重要性についても助言をいただきました。

03_採用戦略アドバイザー

総合政策部職員課

背景・課題

少子高齢化などに伴う受験者数の減少傾向に加え、民間企業を含めた採用競争の激化に対応するため、採用試験の手法を検討する必要がありました。

しかし、職員では採用戦略や民間企業との採用競争に関する専門的な知識を持ち合わせていない為、複業アドバイザーの知見をお借りしながら採用試験の見直しに取り組むこととしました。

当初の目標設定

採用試験を実施する上で課題に感じていること及び受験者数増加のための職員募集PRについて専門的なアドバイスをもらい採用試験の方法を見直すことを目標としました。

登用した複業アドバイザー

- ・田中 ルーシー 匡知（タナカ ルーシー マサトモ） 様
- ・小池 信行（コイケ ノブユキ） 様

主な活動と実績

◆職員との面談（オンライン） 計 13 回

- ・現状把握と課題の整理
- ・採用試験の方法に関する提案・アドバイス
- ・採用試験PRについての提案・アドバイス

💡 POINT

面談には複数の職員が参加（計5人）
課内で共有されている課題等のほか、具体的な面接手法等の採用業務全般で疑問に思っていることなど
個人で感じている課題の解消にもご協力いただきました

◆職員課長・人事研修係長との意見交換（オンライン） 計 3 回

- ・職員との面談経過を踏まえた意見交換
- ・今後の採用活動全般に関する助言
- ・その他質疑応答

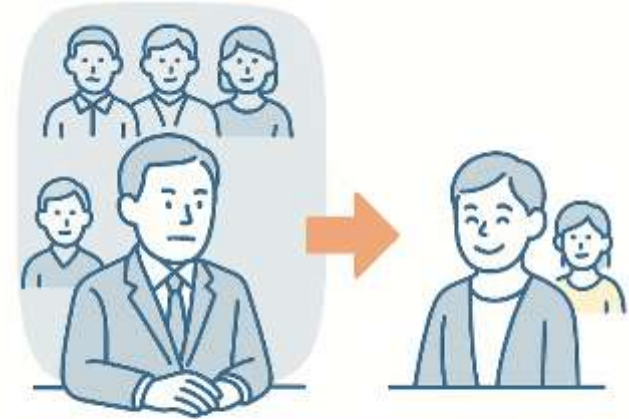
💡 POINT

課題の共有や今後の取り組みに向けた協議等、様々な視点での意見交換を実施させていただきました

成果

採用試験の主な見直し内容

- ・ 人物評価の重視
 - ☞ 単独の筆記試験を廃止し、これまで以上に人物評価を重視
- ・ 採用試験サイトの本格運用
 - ☞ 公務員の魅力発信やスケジュール掲載等による利便性向上
- ・ 試験スケジュールの見直し
 - ☞ 試験開始から内定までに要する期間を短縮
 - ☞ 申込受付期間を延長
- ・ 試験方法の見直し
 - ☞ Web面接を導入。受験生の来庁回数を減らし負担の軽減を図る。
 - ☞ 試験時間の見直し。限られた時間で受験者の良さを最大限に引き出す。
- ・ 個人別説明会の実施
 - ☞ 内定後・入庁後のギャップ軽減に取り組む



試験員の人数削減



試験工程の圧縮

感想

- ・ 既存の方法にとらわれず、新しい視点を取り入れることができた
- ・ 「市役所の試験ってこういうもの」といった考えがあったと改めて気づかされた
- ・ 採用試験の方法以外にも、人材育成に関する課題等についても助言をいただき参考になった
- ・ 内容変更に至ったものについては、その成果を整理し引き継ぐことが重要であると感じた
- ・ 3Cフレームワークによる課題や現状の整理が非常に有用であったと感じた

今後の取組

- ・ 採用試験の方法はその時に求める人物像などにより随時見直しを行いたい。
- ・ 内容変更に伴う成果や課題を整理し、次年度以降の採用試験に繋げる必要がある。
- ・ 課内職員の専門性向上による面接時評価等の精度向上に努める。
- ・ 入庁後のフォローアップ面談の継続
- ・ 『ちょうどいい街』というフレーズは今後のPRに盛り込みたい