

Kita-ku Design 研究所

2025年度 年間報告書

東京都北区による行政 × デザインの実践

Kita-ku
Design
研究所

2025

Kita-ku Design 研究所

2025年度プロジェクトの全体像

2025年度、北区はデザイン思考を行政実務に導入する1年目の挑戦に踏み出しました。「老い」をテーマにした3課横断的なパイロット事業、職員研修、地域のクリエイターとのネットワークづくりを通じて、区民との対話から問いを立てる感覚や、課を越えて地域課題を捉える視点が職員のなかに芽生えはじめています。

北区は2025年度、複雑化する区民ニーズや制度の狭間にある課題に向き合うため、デザイン思考を自治体業務に導入しました(→P4 プロジェクトについて | 背景)。しごと連携担当課(→P5 プロジェクトについて | 実施主体)と(一社)公共とデザインが中心となって、庁内外でデザイン思考を浸透するための対話と実験の場「Kita-ku Design 研究所」を立ち上げ、プロジェクトの土台づくりをはじめた1年となりました。

初年度の取り組みは四つの柱で構成されました(→P6 プロジェクトについて | 全体設計)。福祉部内の介護保険課・長寿支援課・高齢福祉課による部署横断的パイロット事業(→P8 パイロット事業 | 概要)を中心に、職員研修(→P17 職員研修)、Podcast・イベントを通じたネットワーク構築(→P18 発信・ネットワーキング)、庁内の組織横断的な課題解決の推進について、相互に関連させながら展開していきました。

その結果、区民との対話から問いを立てる感覚や、課を越えて地域課題を捉える視点、小さく試しながら進める手応えが職員のなかに生まれました(→P19 プロジェクトを通じた職員の気づき)。同時に、連携の仕組みや評価のあり方、不確実な実践を組織としてどう扱うかという課題も明らかになっています(→P20 2025年度のまとめ)。行政にデザイン思考が根づくとはどういうことか。1年目の実践は、その問いの入口に立ちました。

なぜデザイン思考に取り組んでいるのか

複雑化する区民ニーズや制度の狭間にある課題に対して、従来の行政の進め方だけでは応えにくくなっています。北区では「北区経営改革プラン2024」においてデザイン思考の積極的活用を推進し、しごと連携担当課が中心となり、職員が区民の生活実態や社会状況を的確に捉え、より良い区民サービスを実現できる組織への変革を目指しました。

プロジェクト背景	東京都北区と「デザイン」	P4
プロジェクト実施主体	しごと連携担当課	P5
プロジェクト全体設計	アイデンティティの創出	P6
2025年度の実施プロセス	プロジェクトの進め方	P7

今年度何をやったのか

- 「老い」にまつわる3課横断の
パイロット事業 (→P8)
- 職員研修 (→P17)
- Podcast・イベントによる
デザイナー・クリエイター
ネットワーク構築 (→P18)
- しごと連携担当課による
横断推進

取り組みの結果、見えてきたものは何か

Kita-ku Design 研究所へ参加した職員にとっての成果

- ・区民との対話から問いを立てる感覚
- ・部署を越えて区民生活の課題を見る視点
- ・小さく試すデザインプロセス推進への手応え

2026年度以降に向けた課題

- ・連携の仕組みや評価の方法の整備
- ・不確実な実践プロセスを進める心理的ハードルへの対処

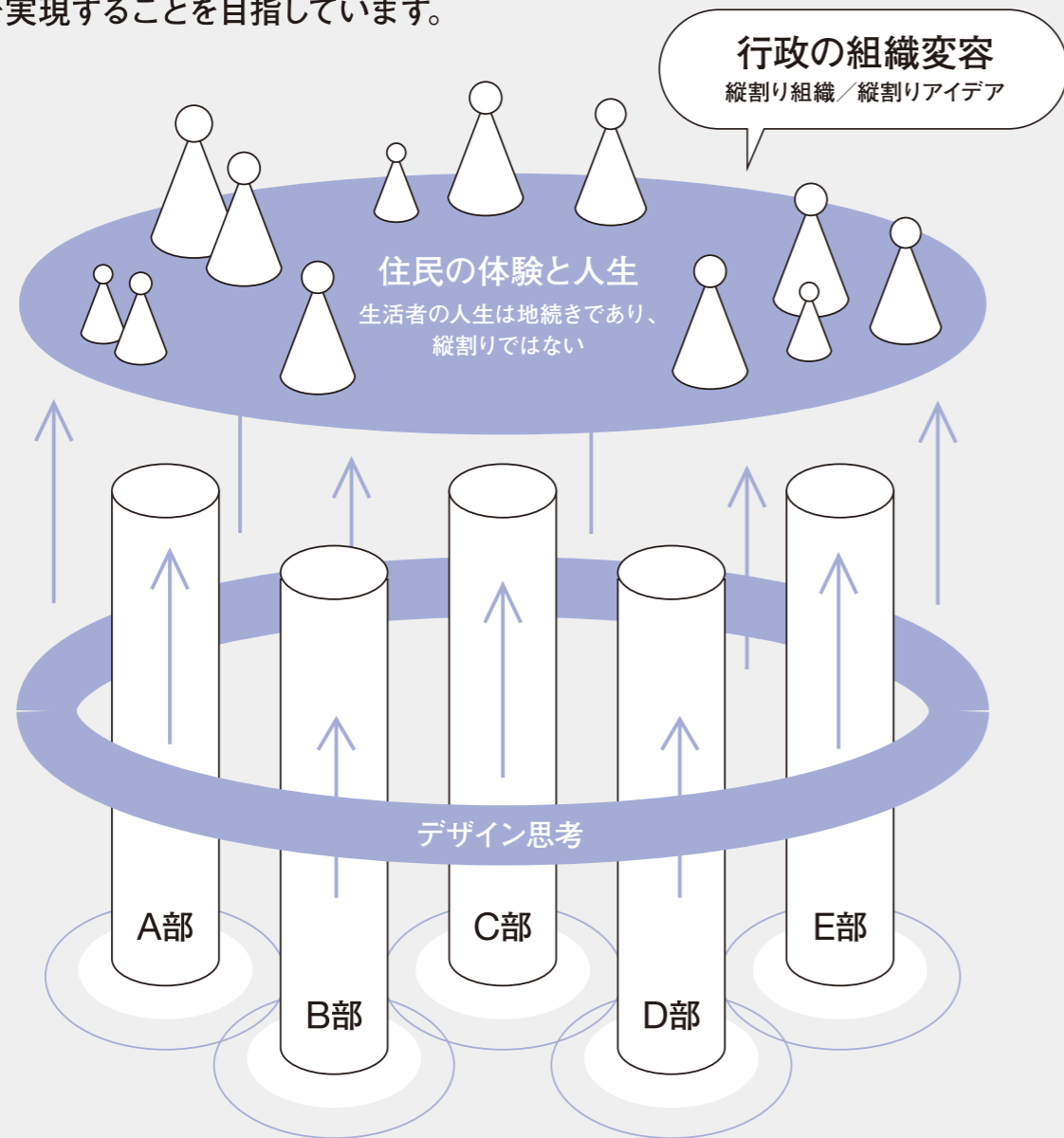
Kita-ku Design 研究所
 2025年度 年間報告書
 東京都北区による行政 × デザインの実践

エグゼクティブサマリー	P2
1. プロジェクトについて	
背景： 東京都北区と「デザイン」	P4
実施主体： しごと連携担当課	P5
全体設計： アイデンティティの創出	P6
2025年度の実施プロセス： プロジェクトの進め方	P7
2. パイロット事業	
概要： 「おい」にまつわる3課横断プロジェクト	P8
歩み： 「わからなさ」とともに進むデザインプロセス	P9
課題探索①： 「おい」のリフレーミング	P10
課題探索②： 本格的な「おい」の手前に着目する	P11
仮説構築： 「そろそろこれから世代」の存在	P12
仮説検証： 「そろそろこれから作戦会議」	P13
イベント内容： 実施プログラムと得られた効果	P14
振り返り： 「そろそろこれから作戦会議」から見えてきたこと	P16
3. 職員研修	P17
4. 発信・ネットワーキング	P18
5. プロジェクトを通じた職員の気づき	P19
6. 2025年度のまとめ	P20

東京都北区と「デザイン」

行政サービスと組織文化の変革に向けて

地域課題が複雑化する現代社会において、行政組織には大きな変革が求められています。東京都北区では、「北区経営改革プラン2024」をはじめとする組織改革および執行体制づくりの一環として「デザイン思考」に着目した取り組みを進めてきました。北区の職員が区民の生活や地域課題の変化を的確に捉え、より良い区民サービスを実現することを目指しています。



北区にとって「デザイン」とは？

2000年代以降、世界各国のさまざまな組織で導入されているデザイン思考。そのなかで「デザイン」とは、「デザイナーをはじめとする専門家の持つ特別なスキルではなく、課題の本質をとらえて解決策を導くための道具」と考えられています。行政における「デザイン」の実践は、単なる手法の導入を指しているわけではありません。不確実性の高い地域課題に立ち向かうために、行政サービスの作り方や行政組織のあり方を見直していく未だ前例の少ない取り組みです。では、東京都北区がデザイン思考に着目したのはなぜでしょうか。取り組みの発端は、東京都北区が「区民サービスNo.1の行財政改革」を掲げた「北区経営改革プラン2024」にあります。

対話を重ね、複雑化した区民ニーズに応える

テクノロジーの進化やライフスタイルの多様化に伴い、行政が直面する課題は、従来の予測や計画だけでは対応しきれないほど複雑になっています。こうした「正解のない問い」に対して、行政だけで答えを出そうとするのではなく、区民や事業者と対話を重ねつつ進んでいくことが、行政サービスの納得性や質を高める鍵になると考えました。

組織の垣根を越え、狭間の課題に取り組む

行政組織は専門性を高めるために役割分担されていますが、区民の抱える課題は部署の境界線に関係なく発生します。そのため、デザイン思考を北区庁内の共通言語として根づかせながら、部署間の連携をより滑らかにし、制度と制度の狭間に落ちていた課題に対して、組織横断的に手を取り合えるチームづくりを行いました。

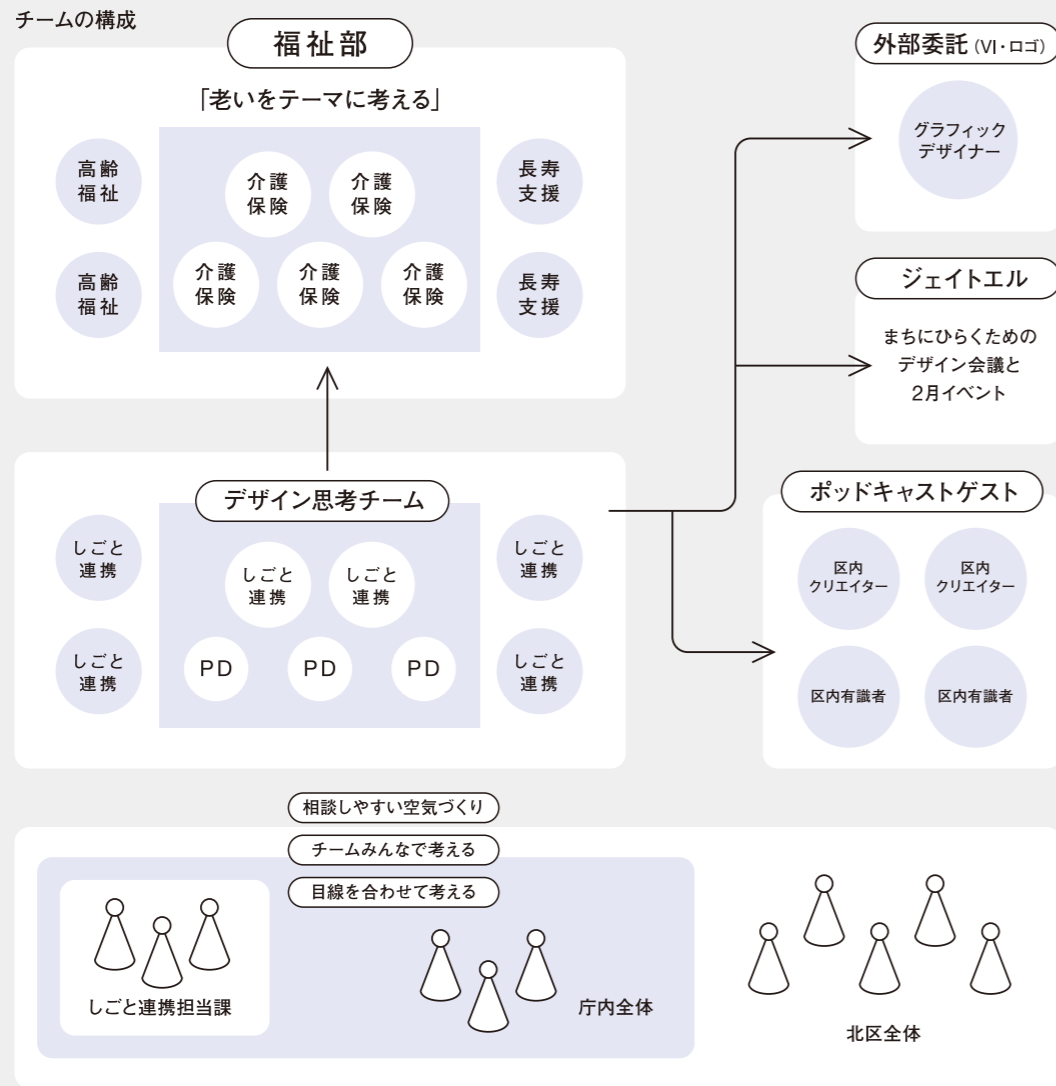
前例のない挑戦を支える実験の文化

持続可能な行財政運営のためには、失敗を恐れずに新しいアイデアを小さく試し、検証結果から学びを得て、改善を繰り返すプロセスが不可欠です。今年度から始動した「Kita-ku Design 研究所」というアイデンティティ（→P6 プロジェクトについて - 全体設計）は、職員が安心して実験的取り組みにチャレンジし、住民とともに最適解を探索することを支援しました。

しごとと連携担当課

デザイン思考による組織内連携・公民連携・市民参加の促進

デザイン思考の一連の取り組みを担当する「しごとと連携担当課」は、区民へのサービス向上と組織文化の変革を目的として2023年に設置されました。しごとと連携担当課では、旧来の縦割り文化がある自治体組織において庁内外の連携を促す取り組みの一環として、公民連携の推進およびデザイン思考の導入に積極的に取り組んできました。



しごとと連携担当課から起こす変化 (庁内、北区全体へ)

「北区の組織変革を牽引する」という役割

2023年、自治体組織内部の部署横断的な取り組みや民間事業者など多様な主体との連携を推進するため、政策経営部にしごとと連携担当室およびしごとと連携担当課が新設されました。その役割は「東京都北区組織規程」において、「庁内の横断的な課題に関する調整及び連携推進・公民連携の推進・デザイン思考に関すること」と定められています。従来、縦割りの組織文化が強い自治体では、「相談をしてもたらい回しにされる」「新しいことをやろうとしても前例踏襲の障壁によって実現が難しい」といった状況が当たり前となってきました。しごとと連携担当課は、時代に合った連携の仕組みを各部署が個別に考えるのではなく、庁内外連携に特化したしごとと連携担当課が変革を主導することで、組織全体、または地域全体での課題解決を目指しました。

目指すビジョンとありたい姿

しごとと連携担当課が目指す姿は、「庁内外で自律的に連携が生まれている状態」です。これは、「しごとと連携担当課が庁内で目立たない存在になること」といえるかもしれません。現在は意識的に連携を促す役割が必要ですが、庁内連携や外部組織との共創が当たり前の組織文化として定着することで、この役割は不要になるはずですが、現在は、各部署の課題に応じて取り組みを支援することや、部署横断や公民連携のような実験的取り組みを主導することに取り組んでいますが、将来的には、職員が「区民や地域にとって価値のある仕事をしている」と実感し、失敗を恐れずにチャレンジできることが理想的でありそのための職場環境や体制の整備を目指しています。

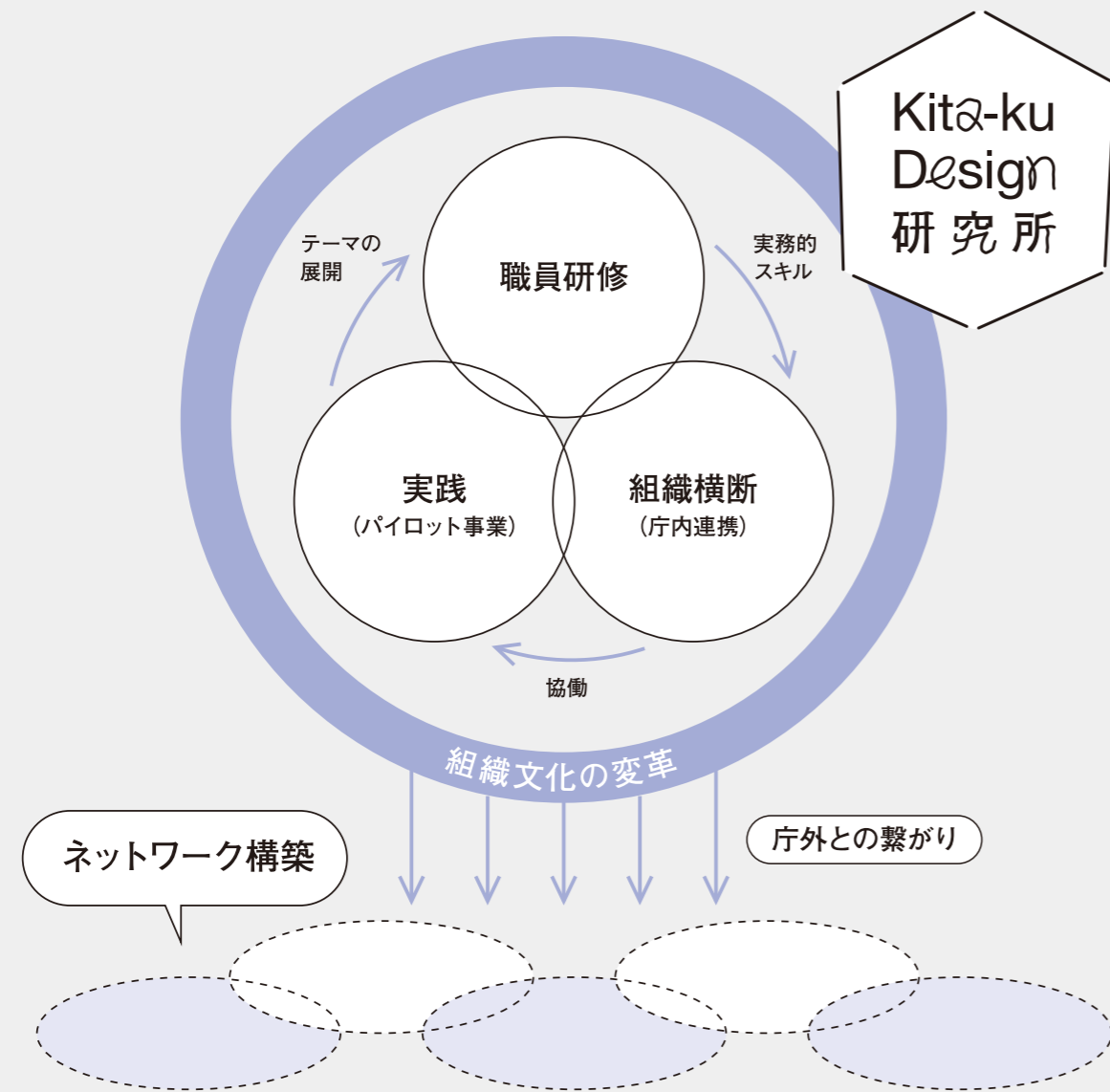
デザイン思考で目指すもの

デザイン思考は、生活者への共感と前例にとられないアイデアの創出を基本とします。しかしながら、一人の行政職員や単一の部署が生活者の本音に耳を傾け、前例のないアイデアに基づく行政サービスを実現するのは容易ではありません。法令や個人情報への懸念、公務員独特の mindset や組織文化が高い障壁となるからです。そこで、北区ではしごとと連携担当課が組織全体の共通言語として「デザイン思考」を導入することにより職員同士や部署同士の連携を促進します。これによって、一人の職員では実現することが難しい、区民にとって価値あるサービスの実現を目指しています。

アイデンティティの創出

「Kita-ku Design 研究所」というブランディング

北区では、2025年度のデザイン思考導入の一環として、パイロット事業・職員研修・デザイナー／クリエイターズネットワーク整備など多方面の取り組みを並行して実施してきました。このような一見ばらつきのある取り組みを統合し、デザイン思考推進の取り組みとして一貫性を持たせたのが「Kita-ku Design 研究所」というアイデンティティです。



取り組みの有機的な統合からデザイン思考の定着を図る

北区で実施されたデザイン思考の導入プロジェクトは、「特定部署と連携したパイロット事業の推進」「職員研修」「北区にゆかりのあるデザイナー・クリエイターのネットワーク構築」「組織横断的な課題への対応」という四つの取り組みで構成されました。これら複数の取り組みを有機的に連携させることで、職員一人ひとりにとってデザインを体験するさまざまな入口を用意し、そこで得た体験や気づきを実務へと応用することを目指しました。

特定部署と連携したパイロット事業の推進: 北区が抱える具体的な課題をテーマに据え、デザイン思考のプロセスに沿って解決方法を模索するパイロット事業を実施。職員の実践的なスキル向上を目指す。

職員研修: デザイン思考の基礎的なレクチャーと実際のパイロット事業に基づく演習形式の内容で構成される数時間の単発研修。職員が自らの職場で実践できるよう気づきを得ることを目指す。

北区にゆかりのあるデザイナー・クリエイターのネットワーク構築: 地域にゆかりのある多様な主体と自治体職員による協働を推進するためのネットワーキング機会の創出。「東京都北区×デザイン」に関連するゲストを招いたPodcast番組の配信や、北区にゆかりのあるデザイナー、クリエイター同士のネットワークイベントを実施。将来的にデザインスキルを持った区民と自治体が連携できるような基盤となるプラットフォームを整備することが目的。

組織横断的な課題への対応: 上記のほかに、庁内の各部署からしごと連携担当課に相談があった場合、各部署の課題に関するデザイナーとの相談の機会を随時設ける。

アイデンティティによるプロジェクトの統一

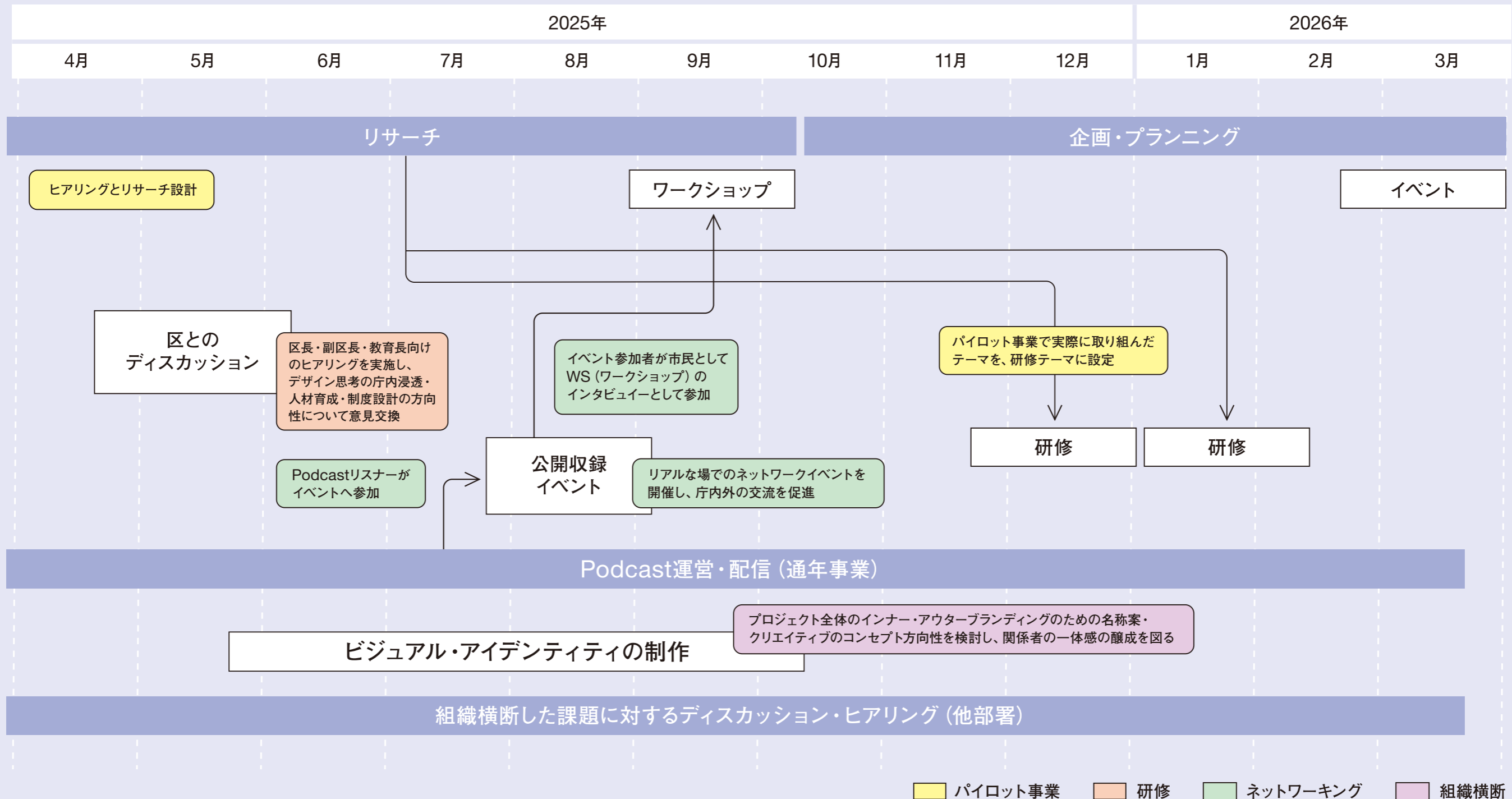
北区職員や地域のクリエイターが、このプロジェクトに親しみを持って関わり、関係性が広がっていくようにしたいという思いに基づき、「Kita-ku Design 研究所」という統一されたアイデンティティがつけられ、象徴となるロゴが公開されました。

ロゴに込められたメッセージ

北区職員と区民・事業者のみなさんがつながり、関わり合いながら、よりよい北区を共につくっていくプロジェクトを目指してデザインしました。フリーハンドの線を含む文字は、手を動かしながら参加できる親しみやすさと楽しさ、誰でも自由に入出力できる、開かれた場であることを表現しています。あえて色数をしぼり、モノクロでも成立する力強い「かたち」にすることで、どんな場面でも使いやすく、研究所のように試行錯誤を重ねていくプロジェクトの姿をイメージしました。また、ひとつの決め打ちのロゴではなく、同じルールのもとで複数のバリエーションに展開できるデザインとすることで「Kita-ku Design 研究所」という共通の旗のもとに緩やかに繋がっていけることを意図しています。

プロジェクトの進め方 複数の取り組み間の関係

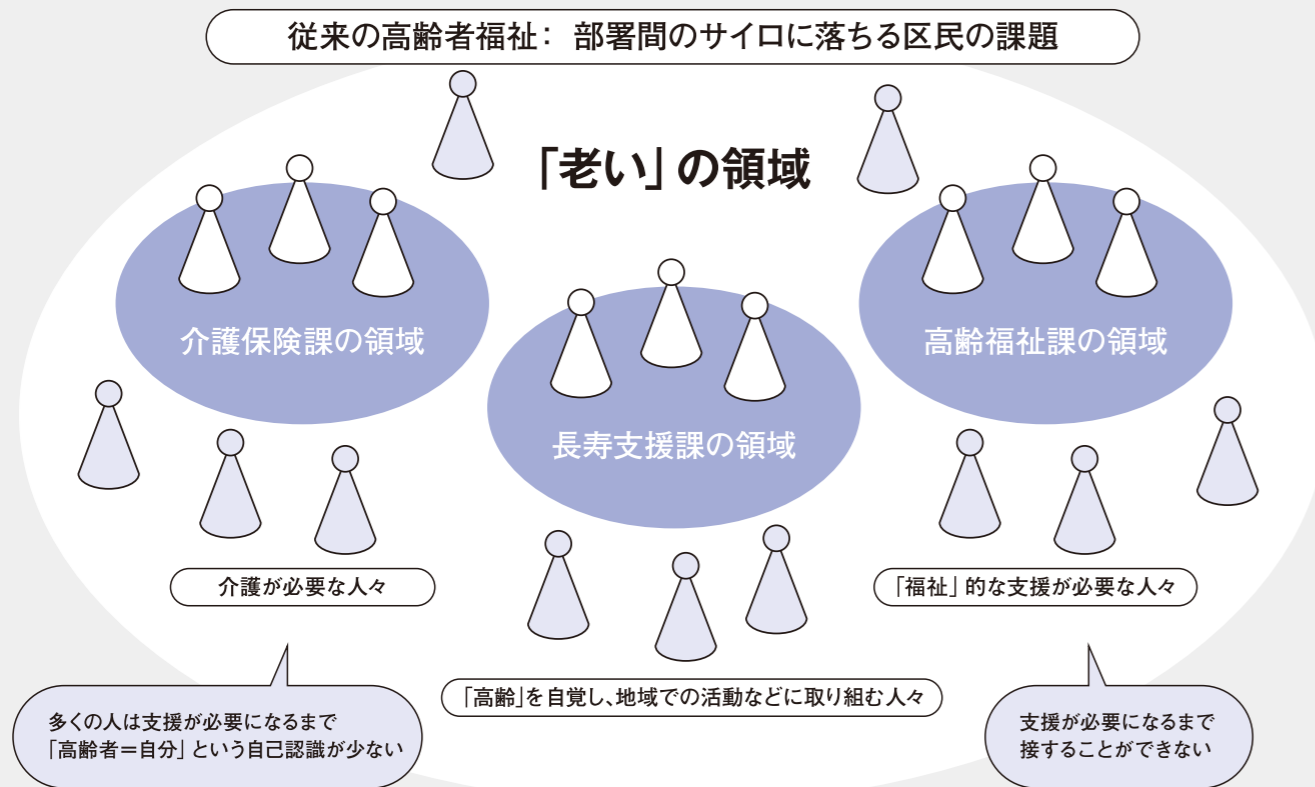
2025年度に実施したデザイン思考導入プロジェクトの全体像を時系列で紹介します。プロジェクトを構成する四つの取り組みそれぞれは独立しているわけではなく、互いに関連づけられていったことがわかります。これらは、プロジェクトを進めるなかで柔軟に計画を修正することによって実現しました。



「老い」にまつわる3課横断プロジェクト

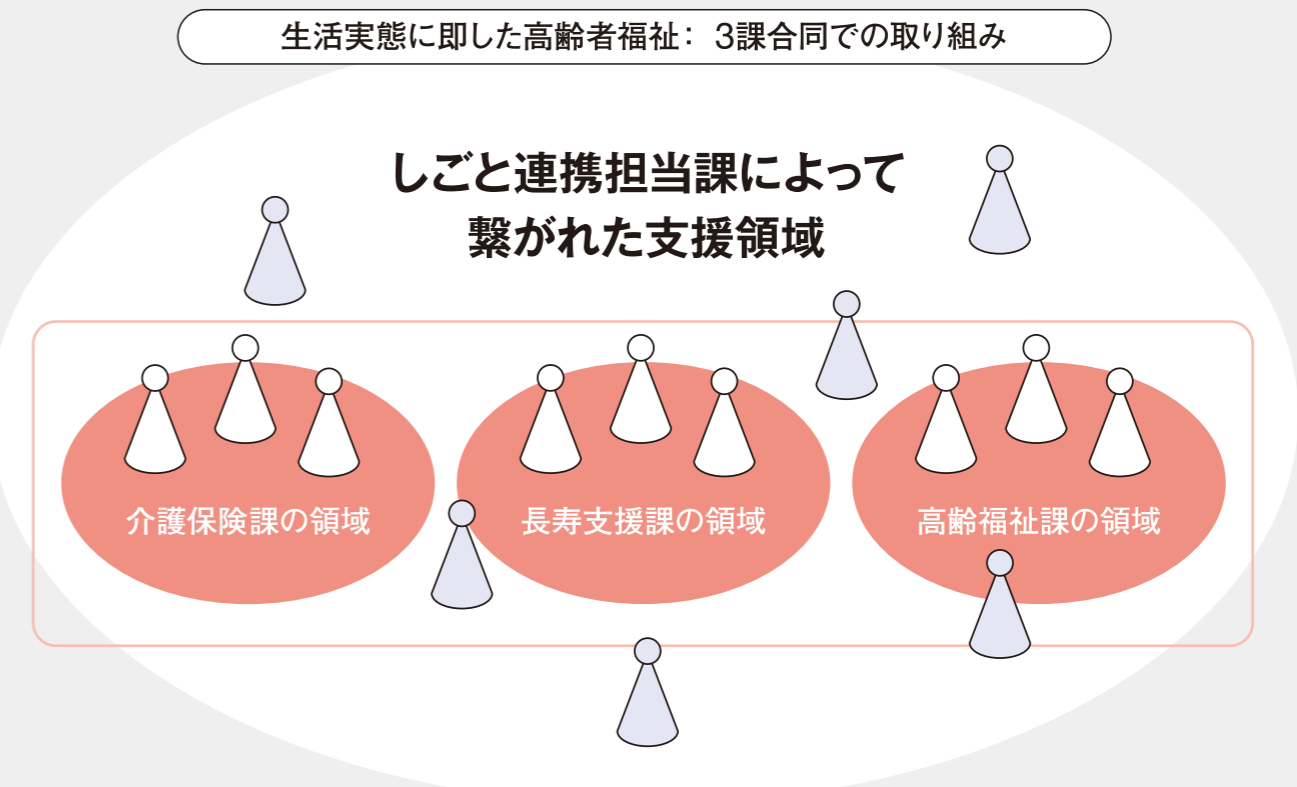
既存の行政サービスの「外」にある区民の生活に目を向ける

デザイン思考プロジェクトの中核となるパイロット事業では、「老い」をテーマにした課題探索とアイデアの検証が行われました。しごと連携担当課とともに、福祉部内で「老い」に関する行政サービスを扱う介護保険課・長寿支援課・高齢福祉課がこの事業のメンバーとなり、デザイン思考の進め方である「ダブルダイヤモンド」を進めていきました。



パイロット事業の概要とプロセス

パイロット事業では、デザイン思考のプロセスである「ダブルダイヤモンド」のプロセスに沿って地域課題に取り組みました。テーマに「老い」を据えた本事業では、「老い」にまつわる行政サービスや事業等を行う福祉部高齢3課（介護保険課・長寿支援課・高齢福祉課）とプロジェクトチームを組成しました。さらに、デザイン思考を専門とするデザイナーが伴走しつつ、区民の本音や潜在的な課題を探るための市民参加型のプロセスなども主導。「老いとは何か?」という広範な問いに対する文献調査からはじまり、実際の区民の生活を知るインタビュー調査などを通じて、従来の行政サービスでは実現の難しい課題やニーズを明らかにしていきました。従来の単一部署だけでは解決できない横断的な課題（→P4 プロジェクトについて - 背景）に対して、部署横断で取り組むことの意義を検討するという副次的な考察も得られました。



「老い」に寄り添う3課

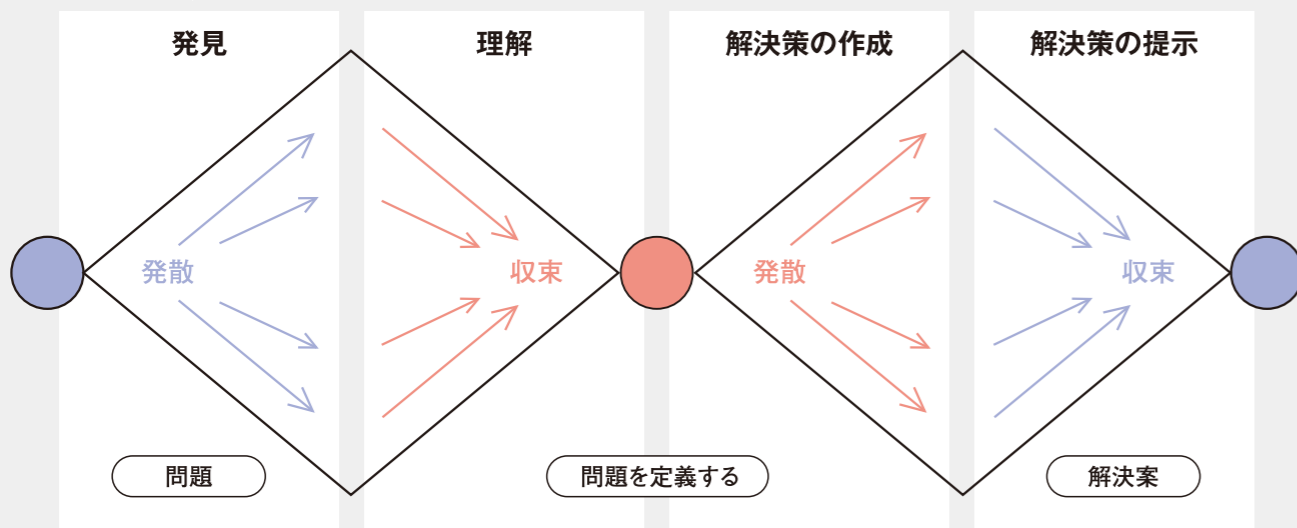
- ・ 介護保険課：主に介護保険制度の運用を担う。介護認定、保険料の賦課徴収のほか、介護サービス事業者支援、各種保険給付に関する業務を行う。
- ・ 長寿支援課：主に高齢者の地域での自立した生活や生きがいのための支援を担う。介護予防・日常生活支援総合事業、認知症施策、高齢者の生きがいに係る事業を行う。
- ・ 高齢福祉課：主に高齢者の福祉増進や福祉事業、地域包括ケアシステムの総合調整に関する業務を担う。高齢者あんしんセンター運営や特別養護老人ホーム入所調整、養護老人ホームの入所措置などを行う。

「わからなさ」とともに進むデザインプロセス 問いの探索と課題のリフレーミングから、解決策の検討へ

パイロット事業では、「介護人材不足」をはじめとする介護現場の課題や現行制度の限界といった情報の整理、そして探索の方向性を模索する作業から始まりました。プロジェクトチーム内での対話を重ねながら、「発散」と「収束」を繰り返すダブルダイヤモンドのプロセスを進め、必要に応じて問題の問い直しや方向性の柔軟な変更が行われました。

探索の方向性を模索

- 条件設定 ●庁内調整・体制整理 (リサーチを兼ねながらスコープの整理)
- 何の課題に取り組むのか (アジェンダ設定前のアジェンダ設定)
- 庁内どの部署が参加するのか? ●プロジェクトをやることで目指したいこと



3課合同ワークショップの記録写真



5月 問いの再設定: 「古い」の定義へ

しごと連携担当課・介護保険課によるプロジェクトキックオフを実施。「介護課題マップ」を活用したグループワークを通じて、制度の限界や人材確保の問題に着目しました。そこから生活者が「古い」をどう捉えているかという問いへと深め、今後注力すべき領域の探索が行われました。

6月 発散的リサーチ

事業の方向性について複数プランが検討され、福祉部高齢3課（介護保険課・長寿支援課・高齢福祉課）が合同で取り組んでいく方針を共有しました。

7月 8月 視点の転換: 「未来当事者」と3課合同ワークショップ

要介護以前に着目するコンセプトとして「未来当事者」が提案されました。8月には初めて3課合同のワークショップを開催し、職員間での「古い」の実感や「頼る・頼られる関係性」についての認識を共有しました。

9月 プロジェクトの始動と土台づくり

50歳代後半～70歳代の区民11名を招き、対話を通じたリサーチを実施しました(9月30日)。デザイナーがファシリテーターとして参加し、区民の本音や生活を直接感じる機会ともなりました。

10月 11月 リサーチから得られた気づきと仮説の整理

上記リサーチをまとめ、50歳代～70歳代を捉える「そろそろこれから世代」という概念へと統合。調査から得られた気づきをもとに、一人ひとりの「古い」のデザインカや「頼り方リテラシー」の向上が重要であるという認識が3課のあいだで形成されました。

12月 研修を通じた他部署への広がり

これまでの成果を題材に、本プロジェクトに直接携わっていない北区職員の管理職等を対象とした研修を実施し、部門を横断した連携の具体的なイメージを共有しました。研修の中ではパイロット事業に対する幅広い意見やアイデアがフィードバックとして提供されました。なお、研修と並行して、パイロット事業の内部ではリサーチから得られた仮説検証の機会を検討し始めました。

1月 仮説検証に向けたイベントの企画

調査の気づきをもとにした仮説検証のためのイベント企画を、福祉部高齢3課を含めて本格的に開始しました。区民に向けたオープンな設計のイベントであり、これまでとはアプローチの異なる形式でのイベント開催に向けて、対話と試作を重ねながら企画を進めました。

2月 イベントに向けた部署横断的な場づくり

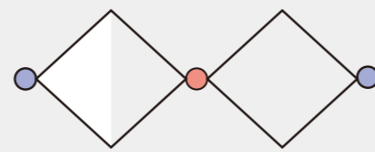
イベントでは、調査の気づきを複数の仮説に分け、それぞれの仮説に対して区民との創造的なやりとりをするためのブースを準備しました。それぞれのブースには関連課の職員が主体的に関わり、ともによりよい場づくりを目指しました。

3月 活動の振り返りと次年度の取り組みへの接続

イベントでの仮説検証の結果を、イベントに参加した職員で共有しました。さらに、そこで得られた洞察や経験をもとに、次年度の事業等への接続についても検討が行われました。

「老い」のリフレーミング

文献調査と部署を越えた対話から



文献調査では、社会や文化、身体、経済など多様な切り口から「老い」に関連する書籍や論文、統計データなどを幅広く参照しました。これを関係部署間で共有し議論を進めていくなかで、若者でも高齢者でもない「あいだ」の世代にアプローチする方向性を固めていきました。

Q. 「老い」はどのように定義されるのか？

制度と実態の乖離: 医学的・生物学的に「老い」を一律に定義することは困難です。現代では心身ともに若々しい高齢者が増えており、従来の公的な高齢者区分が実態に合わなくなっています。これを受け、実情に即した新たな区分を模索する提言も始まっています。

多角的な老いのサイン: 「老い」は、外見の変化や身体・認知機能の低下といった身体的側面だけでなく、定年などの社会的役割の変化、自立性の喪失など、多層的な要因で起こります。どの段階の「老い」に備えるべきか、個々人のリテラシーが問われています。

Q. 納得感のある「良い老い」とは何か？

「望まぬ変化」の受容と転換: 老いには「意図しない衰え」を受け入れるという、失敗の経験に近い側面があります。例えば、高齢での挑戦がうまくいかない際、「老いのせい」と悲観せず「老いても成長過程にある」と捉え直せるかどうか、納得感のある老いの鍵となります。

健康寿命と幸福の相関性: 生物学的に長寿な種は存在し、人類の健康期間も延び続けていますが、老いは避けて通れません。「単に長く生きること」や「健康であり続けること」だけをゴールとするのではなく、衰えゆくプロセスの中にいかに幸せを見出すかが重要です。

Q. 老いへの態度は時代とともにどう変化したか？

未成熟な「老いの文化」: この60年で日本人の平均寿命は約20年も延びました。この急激な変化に社会システムや人々の精神的な備えが追いついておらず、長くなった「老後」をどう生きるかという文化ははまだ模索の段階にあります。

固定観念からの脱却: かつての還暦(60歳)のイメージと、現代の60歳の現役感には大きな隔りがあります。「赤いちゃんこ」に象徴されるようなステレオタイプな祝い方は敬遠され、より自分らしく、アクティブに年齢を重ねるスタイルへと価値観がシフトしています。

Q. 老いは人間関係にどのような変化をもたらす？

「隠居」から「能動的交流」へ: かつては「老いて迷惑をかけぬよう身を引く」ことが美徳とされ、定年後の出家などの慣習もありました。しかし現代では、リスクを恐れて関係を断つ「受動的な老い」に対し、趣味や恋愛など交流を広げる「能動的な老い」が注目されています。

マインドセットが変える晩年: 現役時代からの「老いに対する心の持ちよう」が、助けが必要になった際の人間関係の質を左右します。個人が楽しく老いを重ねることは、単なる自己満足ではなく、互助を促す豊かな社会を築くための重要な価値として再評価されています。

本格的な「老い」を迎えるまでのグラデーション

従来の行政サービス、とくに福祉サービスの枠組みでは、生活者を前期高齢者・後期高齢者のような年齢による枠組み、または要支援・要介護といった介護保険制度による枠組みで分けており、高齢者と呼ばれる年齢ではないものの徐々に「老い」を感じ始めている人や要支援・要介護ではないものの多少のサポートが必要な人に対する施策がほとんどありません。

このような若者でも高齢者でもない「あいだ」の世代にとって、従来の「高齢者」「介護」といった言葉が付けられた施設、サービス等は受け入れられにくく、結果として「老い」に備えた行動や家族との対話が先送りになってしまいます。本格的な「老い」が突然訪れたときには地域との繋がりが絶たれ、あるいは他人任せにせざるを得なくなるということも起きてしまいます。

平均寿命の延伸とアイデンティティの不一致

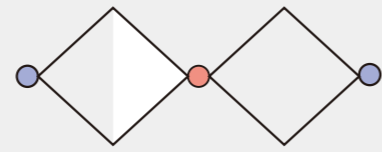
では、なぜ現代社会において「あいだ」の世代に着目する必要があるのでしょうか。その背景には、平均寿命が急激に伸びたことによるライフスタイルや高齢者の定義の変化があります。つまり、子育てや仕事に打ち込む日々が落ち着いたのち、本格的な身体機能の低下を迎えるまでの時間が増えるようになったと考えられます。この世代を生きる人々にとって、参照すべき生活の仕方やライフスタイルの前例が豊富にあるわけではありません。例えば社会学者の上野千鶴子氏は、この時期の困難さについて次のように述べています。

何より「獲得と成長の時期」である青年期と違って、向老期は「喪失と衰退の時期」だからこそ、老人という社会的アイデンティティへの同一化はよりいっそう困難を伴う。(上野千鶴子『アンチ・アンチエイジングの思想』より)

行政にできる新たな役割とは

上記を踏まえ、パイロット事業で取り組んでいく方向性が明らかとなりました。それは従来のように頼られてから助ける役割だけでなく、「老い」に対する新たな視点や文化を醸成する役割を担う行政のあり方です。そこで考えられていくべき問いとして、「制度的な肩書き(要介護者など)ではない、一人の生活者の『老い』をどう支えるか?」や「制度と実態の隙間にある課題に対して、基礎自治体だからこそできる関わり方とは何か?」などが挙げられていきました。

本格的な「老い」の 手前に着目する



生活者の暮らしに耳を傾けるリサーチ

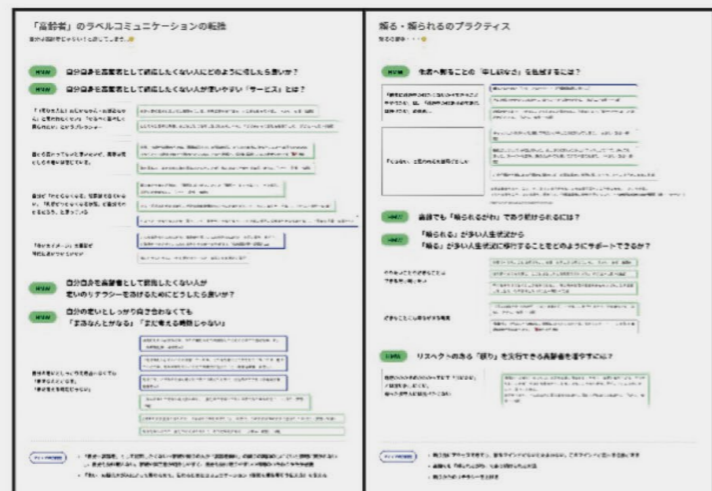
50歳代~70歳代の区民が「老い」に対してどのような状況や気持ちを抱えているのかを深く理解するため、「あいだ」の世代に該当する区民協力のもとワークショップ形式のリサーチを企画しました。このような生活者の語り
に耳を傾ける定性リサーチは、アンケート等を通じた統計的な調査だけではわからない本音を知ることにつながりました。



ワークショップ当日の様子



ワークショップの告知画像



ワークショップをまとめたシート

調査のねらい

今回のリサーチの目的は、若者でも高齢者でもない「あいだ」の時期を過ごす人々が、実際にどのような意識で生活しているのかを確かめることでした。アンケート調査のような定量的なデータだけでは、「なぜそう思うのか」「どんな文脈で不安を感じるのか」といった深い心理まではわかりません。そこで、少人数の区民と膝を突き合わせて対話を行い、人々の語りから潜在的なニーズや価値観を見つけ出すという手法を採用しました。

リサーチの概要

9月30日に実施された対話型リサーチには、50歳代後半~70歳代の区民11名が参加しました。ここでは、参加者が自分自身のことを見つめ直し、より内省的に語るためのワークが二つ用意されました。ひとつは、〈理想の歳の重ね方を考えてみる〉というワークです。「良い『老い』とは?」「避けたい『老い』とは?」といったテーマで、カードやビジュアル資料を用いながら、普段は言葉にしづらい「老い」のイメージを共有してもらいました。もうひとつのワークは〈もしもの老後を考えてみる〉というものです。ここでは、具体的な困りごとが起きた際(例:親の介護、自身の体調変化)、誰にどう相談するか、あるいは相談しないかというシミュレーションを行いました。

対話で聞かれた声とその示唆

自分も若く見られるように頑張っている。来年還暦だが「えっ!」と言われたりする。(Kさん・女性・58歳)

迷惑かけてまで、できないことをしたいと思わない。子供たちにも「自分でやれよ」と突き放されてる。(Hさん・女性・56歳)

「(周りの人)おじいちゃん・おばあちゃんと思われたくない」「なるべく若々しく見られたい」というプレッシャー

年を重ねる、または良い年を重ねることが、私にはよく分からず実感できない。(Sさん・男性・65歳)

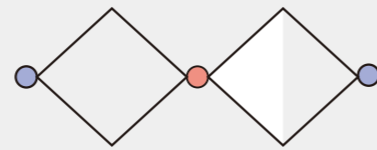
「他者に迷惑をかけたくないからできることをやりたい」は、「迷惑だと思われたいのであれば任せたい」の裏返し

昔から変わらないと思いたいが、実際は何かしらの「老い」は感じている

「今は楽しい」ということは言っていたが、その先を考慮をしていないのは、避けているのか、今が幸せだということで楽観的に捉えている。(介護保険課:Iさん)

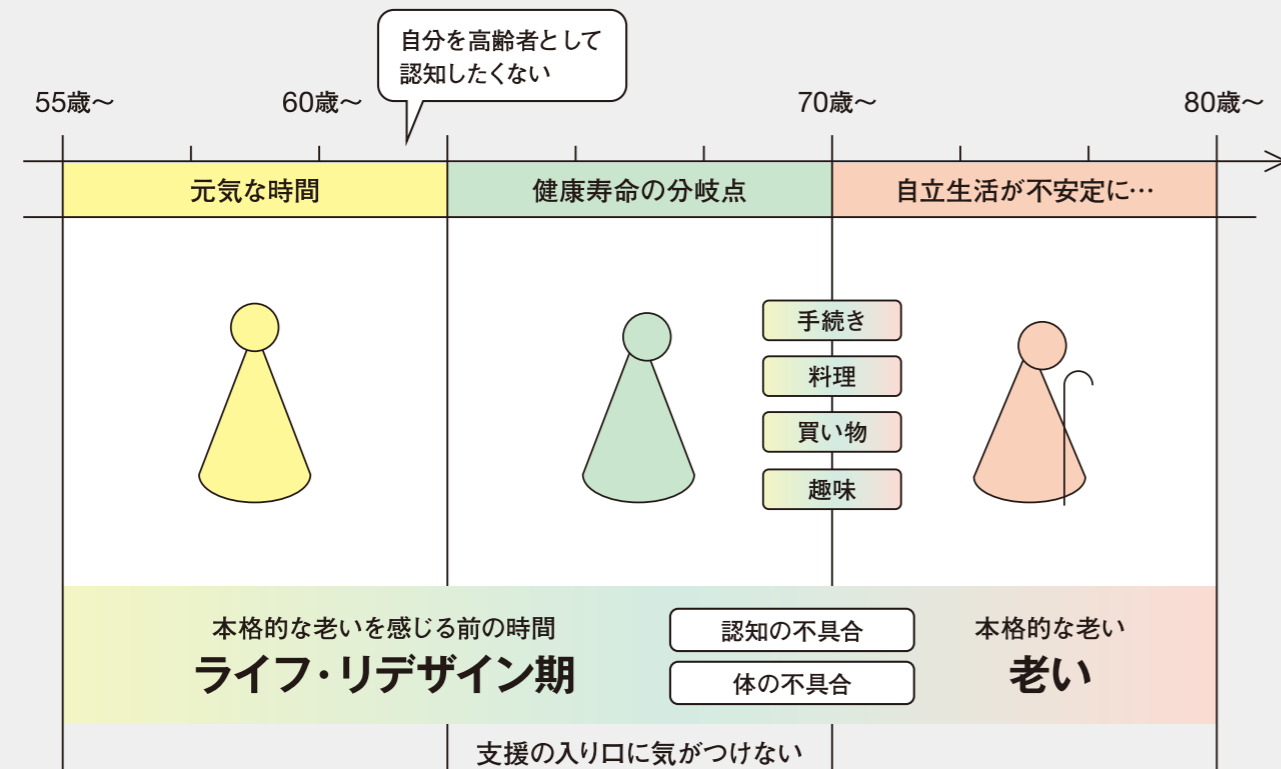
自分の「老い」としっかり向き合わなくても「まあなんとかなる」「まだ考える時期じゃない」

「そろそろこれから世代」の存在



調査の発見を踏まえた仮説構築

ワークやインタビューを通じた「語り」の分析から、プロジェクトチームでは人々の老いに「あいだ」の時期が存在していること、そこでの生活ニーズや活動意欲が「老い」にまつわるサービスに対しても影響を及ぼすのではないかと仮説が浮かび上がってきました。この「あいだ」の世代には、議論のなかでさまざまな名称が付けられましたが、最終的に本人の視点や呼びやすさを重視し、「そろそろこれから世代」という枠組みを新たにつくり出しました。



ライフ・リデザイン期とは、50～70代に訪れる「現役」と「高齢」のどちらにも属さない時間帯のこと。身体や価値観の小さな変化、親のケアの気配、働き方の見直しが同時に重なる“静かな転換期”でもある。老いの準備ではなく、これからの暮らし方を自分で組み替え直すための大事な編集フェーズであり、この時期を整えることで“気づかないまま突然介護になる”ような混乱を防ぐことができる。

「そろそろこれから世代」とは何か

ここまでの調査にふまえ、本格的な「老い」を迎える以前の「あいだ」の期間を「そろそろこれから（そろそろ）世代」と名付け、概念化していきました。「そろそろ世代」とは、仕事や子育てなどに日々追われる時期と本格的な「老い」の時期のあいだを生きる、50歳代～70歳代頃の世代を指す造語です。この時期を過ごす人々には、例としてつぎのような小さな変化に直面することがリサーチからわかってきました。

- ・身体・体調の変化：老眼や体力の低下など、生活上で細かな「老い」のサインを感じ始める。
- ・社会的立場の変化：子育ての終了、定年退職、再雇用など、社会的な立場が変わる。
- ・世代間役割の変化：親の「老い」や看取りに直面し、家族のなかでの自らの立場が変わりはじめる。

これらは急速な変化としてではなく、日常のなかで徐々に進行していきます。身体・体調の変化については明確な自覚に至らない場合があります。加えて、当事者たちが抱く「高齢者」のイメージはかつての世代像に基づいていることが多く、現在の自分の姿とは大きな隔たりがあります。こうしたずれから、「若者ではない、でもまだシニアと呼ばれることに違和感がある」という自認が生まれやすくなっています。この世代のなかでは、「退職後の暮らしを想像する時間がない」「子育てもおわり一段落。これから何をしよう?」など、さまざまに未開拓の領域が広がっています。この時期にどのような備えや支えが得られるかは、「本格的な老い」を迎えたときの本人のウェルビーイングにも影響を及ぼしていきます。

行政から見た「そろそろ世代」

現行制度や政策は、依然として「高齢者」という枠組みを前提に設計されています。「そろそろ世代」に対しては、地域包括支援や介護予防などの取り組みは存在するものの、彼らの生活に届けることや意識を向けることは難しい状態といえます。

そこで本パイロット事業では、一人ひとりの「人生のリ・デザイン」や「頼り方のリテラシー」など少しずつ迎える「老い」をサポートしながら退職後の社会参加の入口を広げ、地域包括ケアへと自然に至る土台づくりを目指していきます。これは従来の枠組みには留まらない区民の自律的なサービスを生み出し、健康寿命の延伸や将来的な給付費抑制、フレイル予防をもたらすような施策づくりに繋げていくことにつながります。

実施プログラムと 得られた効果

「そろそろこれから作戦会議」では、参加者が自らの経験を言葉にし、他者の声に耳を傾けるための四つの取り組みを展開しました。「頼る・頼られる」経験の共有や、日常に眠るスキルの発見、人生を振り返る作業を通じて、この世代ならではの課題や共通する経験、互助的な支援の可能性などが引き出されていきました。



1. たよログづくり

支え合いの経験を共有する

「たよログづくり」というワークショップにおいて、「頼った」「頼られた」経験のエピソードをカードに書き出し、会場で共有する取り組みを行いました。日常生活にある小さな助け合いの経験を言葉にすることで、地域のなかにすでに存在している支え合いの関係が可視化されました。参加者同士の会話も生まれ、共感を通じて交流が広がる様子が見られました。

2. サブスキル図鑑

日常の経験を新しい可能性として捉える

「わたしたちのサブスキル図鑑」として、仕事以外の生活のなかで培ってきた経験や得意なことに目を向けるブースを設置しました。「普段の自分がどんなことをやってきたか？」という起点から、自分のスキルを言葉にしていくことで、参加者がこれまで気づかなかった自分の可能性を発見するきっかけとなっていました。

3. じぶん史新聞づくり

人生を振り返り、これからの言葉にする

参加者がこれまでの人生を振り返りながら、自分の経験や思い出を語り合うワークショップを実施しました。語られた内容を生成AIによって新聞形式にまとめることで、自分の歩みを客観的に見つめ直す機会を目指しました。参加者からは「やり残していることに気づいた」といった声がありました。

4. そろこれラジオ

気軽に語れる対話の場

会場の一角では「そろこれラジオ」と題した公開収録を行い、参加者が自身の経験やこれからの思いを自由に語る場を設けました。匿名のお便りや短いトークなど、気軽に参加できる形式とすることで、会場に自然な会話が生まれるきっかけとなっていました。こうした対話を通じて、同世代が抱える思いや関心を共有する機会を提供することができました。

5. トークイベント

経験者とともに「そろそろこれから」を考える

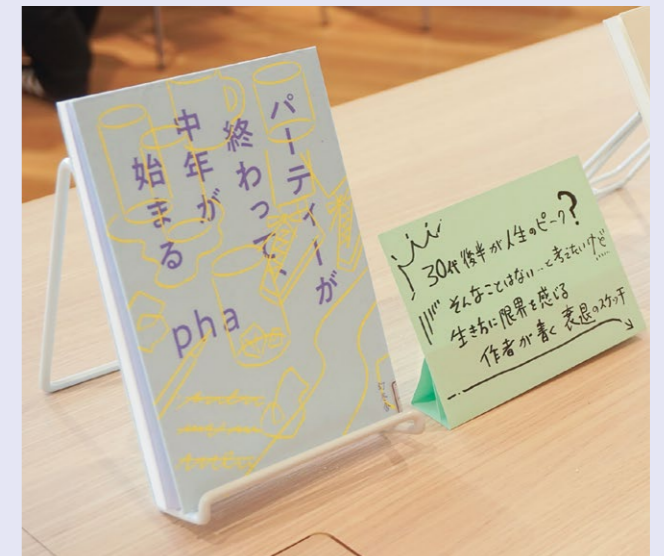
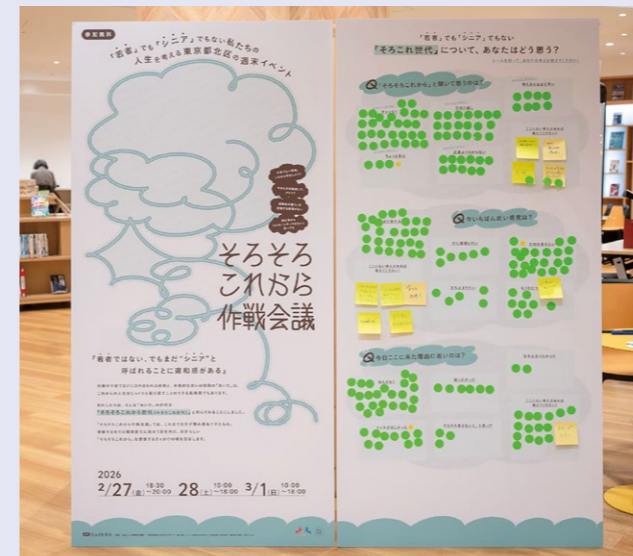
イベントの期間中には、「そろそろこれ世代」の生き方を書籍等でまとめ、発表しているゲストをお招きしトークイベントを実施しました。参加者からは「将来を具体的に想像するきっかけになった」「同世代の生き方を知ることができた」といった感想が寄せられました。



2月28日
文筆家・ビジネス評論家の楠木新氏が「そろそろこれからの定年後」をテーマに講演を行い、仕事中心の生活から次の段階へ移行する際の経験や心境の変化について語りました。



3月1日
エッセイストであり空間デザイナー・ディレクターとしても活動する広瀬裕子氏が「そろそろこれからのあたらしい私」をテーマに登壇しました。



「そろそろこれから作戦会議」から 見えてきたこと

「そろこれ世代」は確かに存在する

イベントを通じて、人生の転換期にある「そろこれ世代」が確かに存在するという実感と、この世代に向けた対話を開く可能性が見えてきました。制度や施策の枠組みだけでは把握しづらい生活の実感や関心は、区民との対話を通じて初めて見えてくる側面があります。今回の取り組みは、「古い」の手前の時間に目を向けながら、区民の声を起点にした行政施策を探る実践的な試みとなりました。



ふりかえりから見えてきたこと

対話が区民にもたらしたもの

イベント参加者の区民からは、「自分のこれまでを振り返る機会になった」「同世代の人がどんなことを考えているのか知ることができた」といった声が聞かれました。トークイベントやワークショップ、対話型ブースなどを通じて参加者同士の交流が生まれ、人生の転換期にある世代が互いの経験を共有する場が開かれたと言えます。

表面化する前の「兆し」をつかむ

今回のイベントでは、制度上の「困りごと」として表面化する手前の段階にある声が多く聞かれました。つまり、大きな不満や要求としては現れていないものの、「聞いてくれれば話したいことがある」というレベルの思いや関心が多く存在していたのです。こうした兆しを早い段階で捉えることは、将来的な施策を検討するうえでも重要であると話されました。

曖昧なテーマを持つ場を行政がつくる意味

参加者からは、「こういう曖昧なテーマの場を行政がやることは重要だと思う」という声も聞かれました。行政の取り組みは制度やサービスの提供に焦点が当たりがちではあるものの、区民が自分自身の経験を振り返り、他者と対話するための場づくりもまた、公共の役割のひとつであるという可能性が示唆されました。

対話のきっかけはアウトプットを通じて生まれる

ワークショップやブースでは、カードを書いたあとやワークが終わったあとに、参加者が雑談のなかで本音を語る場面が多く見られました。このようなアウトプットのあとに生まれる対話によって区民の率直な声を聞く場が開かれるという点は、今後の施策づくりにも生かされる学びとなりました。

区民はすでに地域に関わる「何か」を持っている

地域共生社会等の議論では地域活動やコミュニティの担い手不足が課題として語られることが多いなか、本イベントでは「自分のスキルや資源、関係性を地域や他者のために役立てたい」と考えている人は少なくないことがわかりました。行政がサービスを提供するだけでなく、区民がすでに持っている活動の種や経験を社会につなげていくことも、今後行政に求められる役割を問い直すきっかけとなります。

デザイン思考研修

パイロット事業をもとにして、組織の共通言語を育む

2025年12月に管理職等向け、2026年1月に実務者向けに実施されたデザイン思考研修では、デザイン思考の基礎を学ぶと同時に、実践へのイメージを習得することが目指されました。基本的な概念や言葉の定義、先進事例を学ぶレクチャーに加え、福祉部高齢3課が取り組んできたパイロット事業を追体験するプログラムを実施し、参加職員自らの担当業務や問題意識に結びつけて問いやアイデアの整理を行いました。



管理者等向け研修の記録写真



実務者向け研修の記録写真

研修の狙いと位置づけ

本研修は、デザイン思考の理解と習得を全庁に広げることを目的としています。組織全体でデザイン思考に関連した考え方や手法が共通言語として広がり、部署間および外部との対話が円滑になること、さらに前例に縛られず、実験的な取り組みに挑戦しやすい組織文化の醸成を目指しました。

パイロット事業を追体験するプログラム

研修に参加した北区の職員は、パイロット事業におけるリサーチから「そろそろこれから世代」の発見、仮説アイデアの創出までのプロセスを追体験するプログラムに参加しました。ここでは、つぎの四つのステップを通じてデザイン思考を体験しました。

デザイン思考の基礎を学ぶ： デザインの対象が目に見える姿・形だけでなく、制度や文化といった目に見えない領域にまで広がるという考え方の理解。

パイロット事業の追体験： 実際に福祉部高齢3課が取り組むプロジェクトのその時点での成果とそこまでのプロセスを紹介し、リサーチから得られた洞察をもとに解決策を導き出すという一連のプロセスを自分ごととして体験。

自課の役割と部門連携の再定義： 特定の課題に対し、自課の役割を踏まえつつ他課との連携を考慮したアイデアを創出。

仮想的な部署横断プロジェクトの体験： 複数の部署が関わることで解決できる課題の広さを認識。

実施概要

管理職等向け研修(2025年12月10日)： 管理職1年目や管理職候補者など14名が参加。デザイン思考を参加職員自身の政策領域に導入し、実践的なプロセスを推進・支援することを目指しました。また、パイロット事業を題材にしたグループワークでは、自分たちの担当ではないと考えがちな政策課題に対して部署連携によって取り組むことを想定したアイデア出しを進めました。

実務者向け研修(2026年1月15日)： 職層や部署が異なる係長級以下の職員15名が参加。日々の業務にデザイン思考を活かし、現場発のアイデアを形にする力を養うことを目的として実施。管理職等研修の内容を実務レベルに落とし込み、より現場に近い視点での課題発見力とアイデアを小さく試しながら形にしていく力の獲得を目指しました。

本研修はパイロット事業の進行と並行して実施されました。そのため、研修に参加した職員へのパイロット事業の周知、職員からのアイデア・フィードバックなどパイロット事業に対する効果も見られました。

Podcast: 東京都北区デザイン会議(仮)

北区の取り組みとデザインの可能性を広く伝えるメディア運営

2025年度における定常的な活動として、Podcast番組の配信を行いました。北区ゆかりのデザイナー・クリエイターをはじめ、北区職員や他自治体における実践者などが出演し、「北区×デザイン」に関する幅広く奥深い議論が展開されました。



Podcast ロゴ



公開収録イベントの記録写真

番組の概要と目的

Podcast番組「東京都北区デザイン会議(仮)」は、北区がデザイン思考を活用した新たなプロジェクトに挑戦していることを広く内外に発信すべく企画されました。「行政」と「デザイン」という二つのキーワードから生まれる対話を番組のエピソードとして公開しています。これは、単なる広報活動にとどまらず、クリエイターや地域内事業者とのネットワーク構築、職員や区民にとっての学習機会としても貢献してきました。

各エピソードの構成

番組は、各収録回を約30分ずつのエピソードに分け、2025年7月から隔週程度の頻度で継続的に配信されています。(2025年度に放送されたエピソードは全15回)。

北区×デザインのイントロダクション(#1-3): プロジェクトの始動にあたり、北区がなぜ今デザイン思考を導入するのか、その背景、ビジョン、地域性について紹介。

地域連携事例とネットワーキング(#4-5): イベント型の公開収録回として、北区十条の共創の場「ジェイトエル(J&L)」を活用し、地域内のクリエイターネットワークとの連携可能性についてトーク。その後参加者同士の交流会も開催。

北区庁内プロジェクトの進捗や報告(#6-7): 本デザイン思考導入プロジェクトを進めている一般社団法人公共とデザインのメンバーの日々の活動紹介など。

北区内外の実践者との対話(#8-12, 14-15): 北区滝野川地区の稲荷湯などで活動する一般社団法人せんとまのちの代表者や横浜市でデザインリサーチプロジェクトを進めてきた株式会社リ・パブリックの方をゲストに招き、事例ベースのトークを展開。

パイロット事業関連イベントの告知(#13): 2月27日から3月1日に実施した週末イベント「そろそろこれから作戦会議」の概要説明と各コンテンツの内容周知。

公開収録イベントによるネットワーク構築

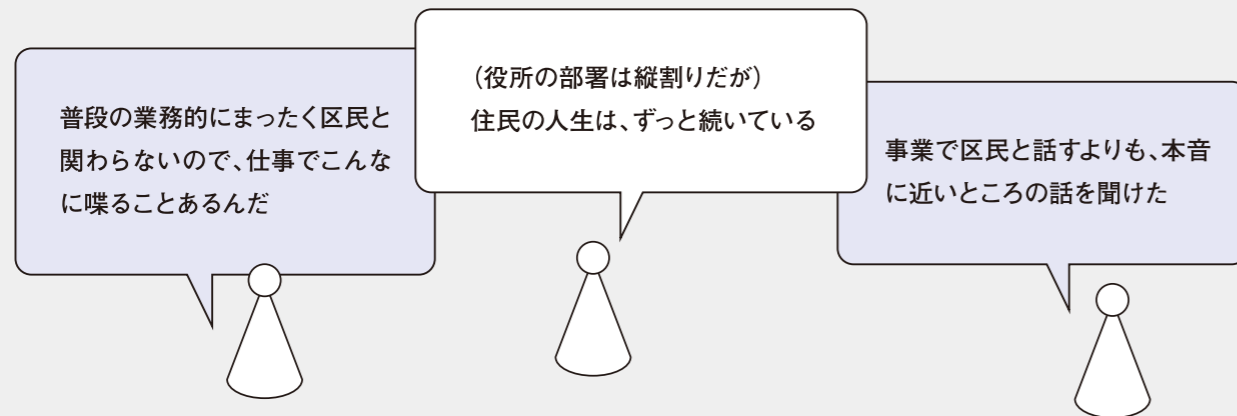
上記のような番組エピソードの配信と連動させるかたちで、イベント開催によるネットワーク構築の施策にも取り組みました(実施日:2025年8月8日/会場:北区十条「ジェイトエル(J&L)」)。北区にゆかりのある、山内佑輔氏(株式会社図書館総合研究所)と近藤哲朗氏(株式会社図解総研)をお招きし、参加者である北区にゆかりのあるデザイナー・クリエイター、北区職員らとともに「北区でこれから実践したいこと」について語り合いました。

職員が感じた手応え

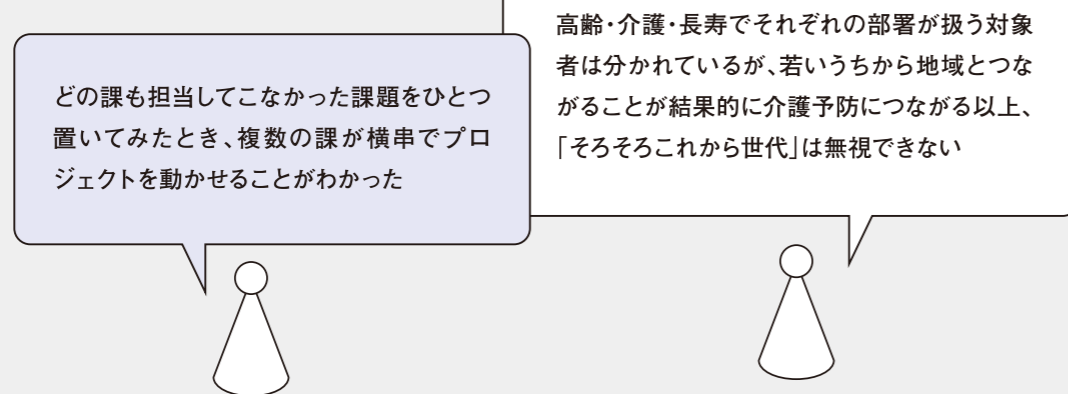
区民との対話と横断的な取り組みを通じて

2025年度の取り組みでは、北区の職員がデザイン思考を経験するさまざまな「入口」が設けられてきました。とくにパイロット事業では、リサーチ、イベントの企画、そして当日の運営に至るまで、3課の職員がデザイナーと連携し、区民と直接対話する機会を経験しました。こうした対話の場で得られた発見は、「そろそろこれから世代」に対する当初の仮説を検証するだけでなく、行政の果たすべき役割や、区民とのより良い関わり方について、新たな視点と重要な問いを行政内部にもたらす結果となりました。

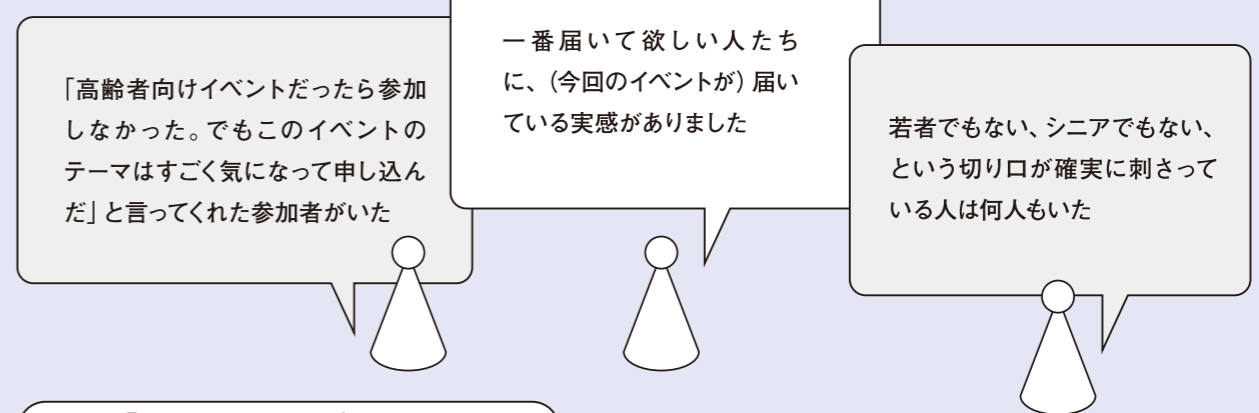
区民との関わり方の変化



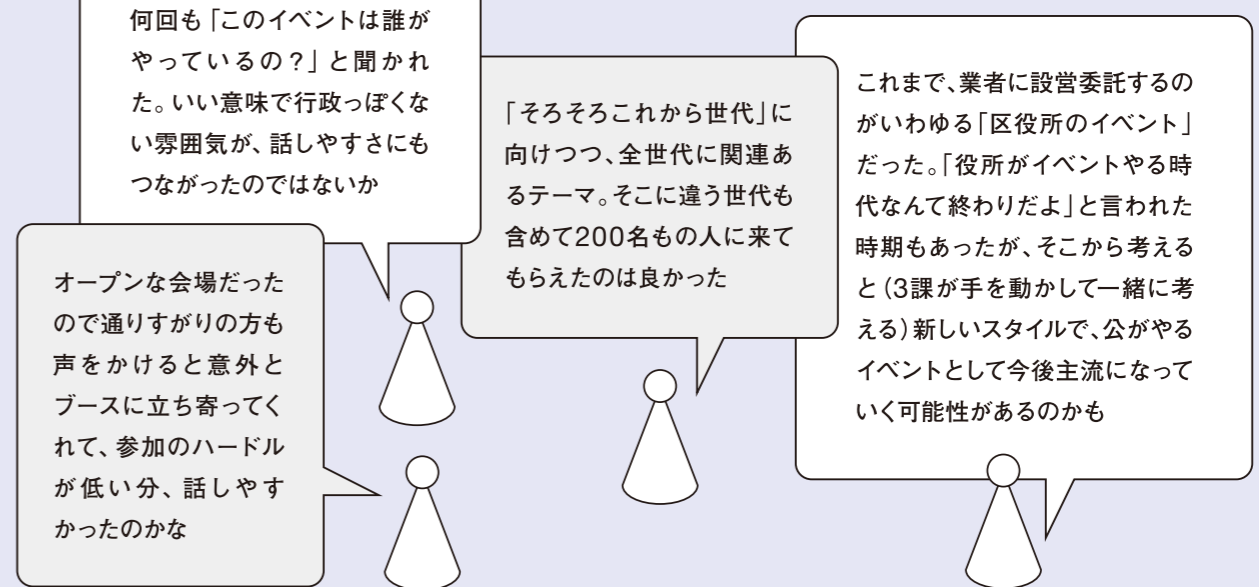
横断的なプロジェクトの学び



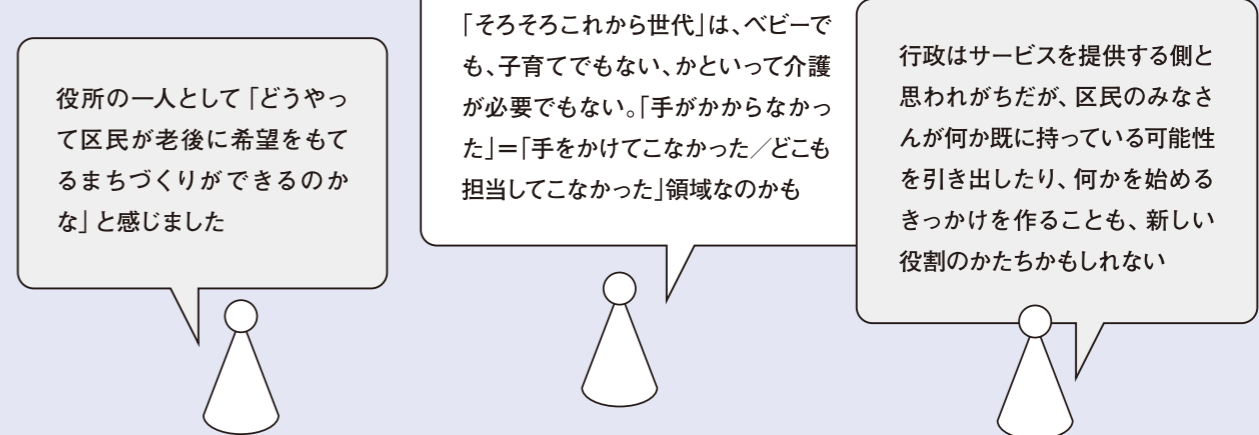
「この人に届けたい」が現実に



「行政っぽくなくさ」の強み



行政はきっかけをつくる存在へ

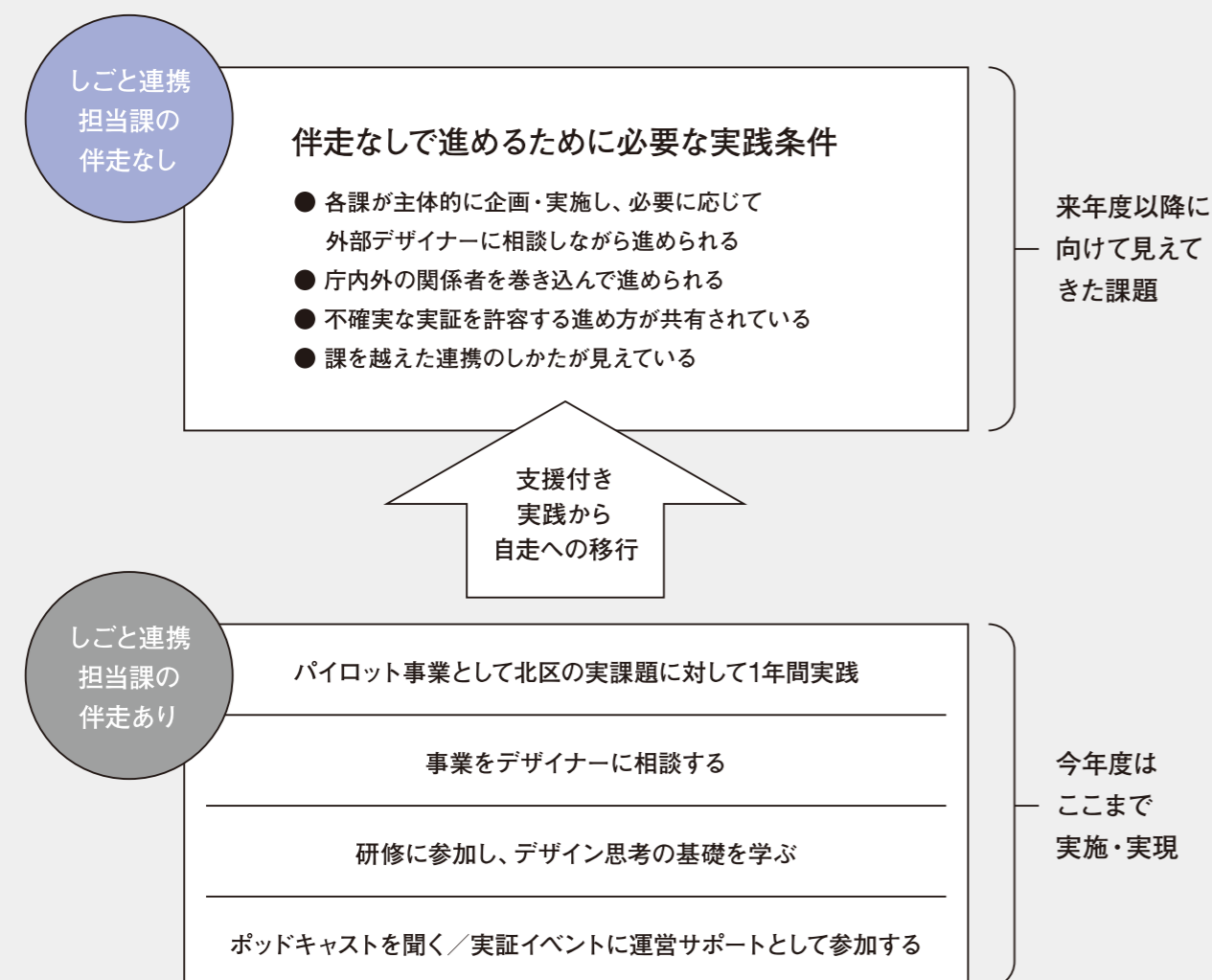


2025年度の振り返りと将来展望

デザイン思考を組織に定着させるために

北区がデザイン思考を取り入れた目的は、主に「区民との対話を通じた複雑な課題への対応」「組織間の連携強化と狭間にある課題への対応」「前例にとらわれない新たな挑戦を実験として推進する文化の醸成」の3点に集約されます。1年間の取り組みで得られた具体的な成果と、同時に明らかになった課題を整理し、次年度につなげます。

デザイン思考を実践しながら学ぶプロセス



対話・連携・試行から得られた手応え

区民との対話から問いを立てる感覚が生まれた

ワークショップや対話を通じて、暮らしの実感や本音に触れる機会が生まれました。行政側が設定した課題を前提にするのではなく、生活者の視点から問いを見直す姿勢が育ちはじめています。

課を越えて狭間の課題を捉える実感が共有された

3つの課がひとつのテーマに向き合う実プロジェクトを通じて、区民の課題は単一の部署では捉えきれないという実感が共有されました。組織横断で課題を扱う土壌が徐々に耕されはじめています。

小さく試しながら進める手応えが得られた

問いの探索から仮説づくり、イベント企画、検証まで段階的に進めるなかで、対話と試行を重ねる進め方が前例のない課題に有効であることが確かめられました。

組織への定着に向けた課題

今年度の実践を通じて、支援付きの実践から各課の自走へと移行するための条件が見えてきました(図)。同時に、その実現を阻む構造的な難しさも顕在化しており、次年度以降に組織として検討すべき論点となっています。

狭間の課題を「誰が持つか」が決まりにくい

部署の境界を越える課題は、既存の事務分掌では所管が想定されていないため、横断的に課題や区民ニーズを見出しても、伴走がなくなると担う所管が不在になりやすい。誰がどのように引き受けるかの設計は、組織として未解決のまま残されています。

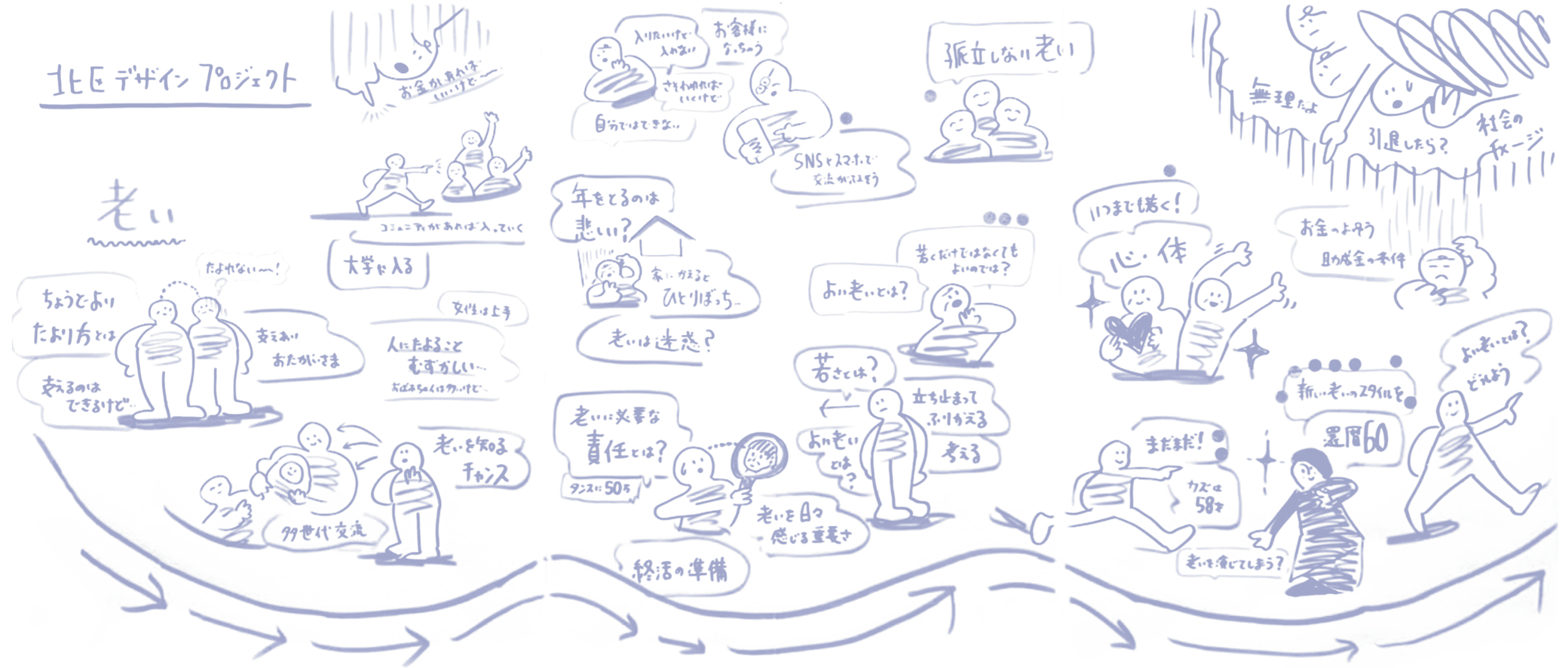
探索的な取り組みが通常業務と競合する

担当事業として位置づけられない活動は工数の裏付けがなく、意欲ある職員の自主努力に依存しがちです。組織として、職員の新たな挑戦をどう可視化し評価するかが問われます。

行政の計画サイクルと探索の時間軸が合わない

予算編成や事業計画は年度単位で確定を求めますが、探索的なプロセスでは問いや方向性が途中で変わります。計画段階で余白をどう設計するかが鍵になります。

北区デザインプロジェクト



東京都北区 × デザイン | 2025年度 実践レポート
Kita-ku, Tokyo × Design | Practical Report 2025

発行日: 2026.3.31
発行者: Kita-ku Design研究所 政策経営部しごと連携担当室しごと連携担当課

制作: 一般社団法人 公共とデザイン 石塚理華・清水淳子・岡本晋
編集協力: 太田知也
デザイン: 大澤悠大・栗山サキ
フォトグラファー: 小野奈那子 (P18)
制作進行: 林亜華音

