

2025年度町田市行政経営監理委員会

地域課題を解決するオープンイノベーション

第2回 「オープンイノベーションを育む仕事の流儀」

町田市 政策経営部 経営改革室



1 はじめに

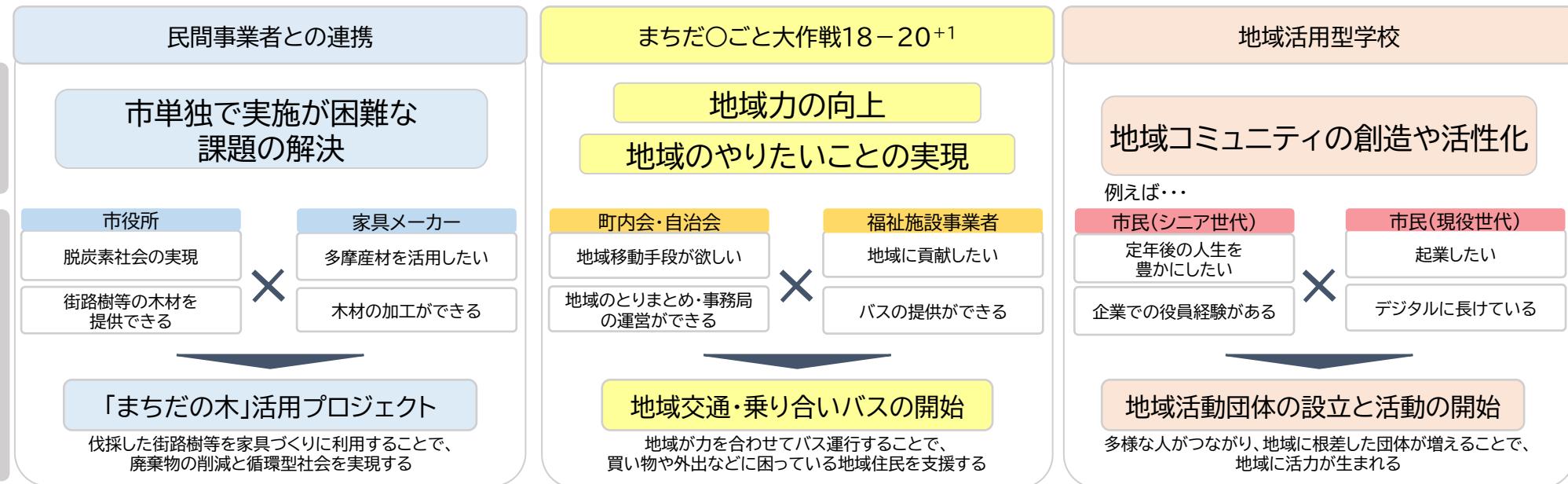
オープンイノベーションとは(第1回委員会から)

- ・「オープン」とは、壁を取り払い、相手と意識を合わせること、「イノベーション」とは、異なるものを組み合わせ、新たな価値を生み出すことである。(三人寄れば文殊の知恵)
- ・異なる分野の人々が集まり、あたらしい知恵が生まれてくる、異文化交流による課題解決モデル

町田市におけるオープンイノベーションの例

新たな価値

取り組み例



2 オープンイノベーションに向けた組織運営

「まちだ未来づくりビジョン2040」 行政経営の姿と行政経営の方向性

行政経営の姿

みんなの“なりたい”がかなうまち

行政経営の方向性

多様な主体と共に、町田らしい公共サービスを展開していく

経営基本方針

基本方針1

共創で新たな価値を
創造する

基本方針2

対話を通して
市役所能力を高める

基本方針3

次世代につなぐ
財政基盤を確立する

連携の推進部署による相談対応・活動支援

- 市民や市民団体の連携については「市民協働推進課」が、民間事業者や大学との連携については「企画政策課」が、対外的な窓口や庁内のまとめ役となり、相談対応や連携促進、活動支援を実施。

オープンイノベーションのスキーム化

- 「まちだ〇ごと大作戦18-20⁺¹」での経験を経て、町田市民や地域団体の“やりたい”を実現するための、エントリーから企画の支援、活動の支援といった一連の流れがスキーム化されている。

町田市地域活動サポートオフィスとの連携

- 毎月実施する「まちカフェ！オープンデー」において、町田市地域活動サポートオフィスがオープンイノベーションに向けた市所管部署からの困りごと相談を実施している。

複業人材の活用

- (株)Another worksからの民間提案(フリー型)で開始した、複業人材の活用を通じた行政課題解決の実証実験。
- 複業マッチングプラットフォームを通じて、「広報戦略アドバイザー」、「広報紙の制作アドバイザー」、「調査研究のプロフェッショナル」の複業人材を公募し、登用。
- 複業人材は、約6ヶ月間プロボノ(無償で専門知識を提供する: ランティア活動)として勤務。

3 オープンイノベーションに向けた人材育成①

「町田市職員人材育成総合プラン25-29 町田市職員人材育成推進計画」

めざす職員像

みんなを思いやり、自ら考え、自ら行動し続ける職員

職員が育むべき「5つの志向」

市民志向

市民の期待を知り、市民満足度の向上を考え、また、公平・公正に職務を行い、市民からの信頼を得る

改革・改善志向

市政の当事者として、組織の使命を意識し、時代の変化にあわせ、広い視野を持ち、常に業務改革・改善をし続ける

目的志向

仕事の意義や貢献対象を考え、達成したい目的や目標を掲げることで仕事のやりがいを高め、その達成に向けて自律的に行動する

チャレンジ志向

自ら情報収集を行い、主体的に学び、様々な課題へ積極的にチャレンジする

チームワーク志向

互いの考えを尊重し、コミュニケーションを活発に行うことで、職員間の信頼関係を築き、支え合える組織をつくる

仕事を通じて職員が身に付けるべき「4つのスキル」

テクニカルスキル(業務遂行能力)

業務を行う上で、必要とされる実務処理能力や高度な知識・技術

ヒューマンスキル(対人関係能力)

周囲とのコミュニケーションや、交渉・調整などをスムーズに行う能力

コンセプチュアルスキル(課題解決能力)

社会経済環境の変化を的確にとらえ、自らの課題を発見し、解決する能力

マネジメントスキル(行政経営能力)

多様な主体とともに行政サービスを展開し、迅速かつ柔軟に対応する能力

施策

施策A-1

町田市役所で働く魅力の発信

施策A-2

受験しやすい採用試験の実施

施策A-3

キャリア形成の支援

施策A-4

研修制度の充実

施策A-5

民間企業との人事交流の実施

施策A-6

誰もが活躍できる職場の実現

施策A-7

職員のやりがいの向上

3 オープンイノベーションに向けた人材育成②

町田市職員人材育成推進計画 施策

施策A-1

町田市役所で働く
魅力の発信

施策A-2

受験しやすい
採用試験の実施

施策A-3

キャリア形成の
支援

施策A-4

研修制度の
充実

施策A-5

民間企業との
人事交流の実施

施策A-6

誰もが活躍できる
職場の実現

施策A-7

職員の
やりがいの向上

町田市職員ロードマップの活用

- 職員一人ひとりがキャリアパスをイメージし、働き続けたいと思うように、職員に求められる能力・態度、入職後の成長ステップなどを描いた「町田市職員ロードマップ」を作成し、活用する。

民間企業への職員派遣

- 民間企業の組織風土や経営感覚を学び、市政に役立てる目的とし、派遣された職員の成長や意欲の向上に加え、民間企業で得た知見、マインドを職場に還元し、組織の活性化を図る。
- 派遣先:小田急電鉄株式会社及び株式会社ゼルビア
- 派遣人数:各1名(計2名)

「5つの志向」と「4つのスキル」の育成

- 様々な社会課題に柔軟に対応していくために職員に必要とされるスキルとして、「ヒューマンスキル(対人関係能力)」を定め、研修やOJTを通じて、周囲とのコミュニケーションや、交渉・調整などをスムーズに行う能力を育成する。

民間企業合同研修の実施

- 異業種交流を通じて、相互刺激による視野の拡大、新たな発想の展開、意識改革や自己啓発意欲の向上を図る。
- 民間企業の考え方につれ、自身のキャリア形成や仕事の仕方を見直すきっかけをつくる。

4 オープンイノベーションに対する職員の課題感

「(仮称)町田市5カ年計画 27-31」及び「協働推進研修」職員アンケート

設問内容:他団体との連携に対する職員の意識や課題感、取組案について教えてください。

回答者数:106名

アンケートの主な意見

仕事の進め方

【情報収集】

- ・どのような市民団体があるのか、連携事例等の情報収集が難しい。
- ・ネット情報、広報紙や専門誌といった情報を含め、情報収集室のような部門を設けてもよいのではないか。
- ・市民や団体から相談を受けたときに困らないように、職員の人事交流を拡大する等、市の仕事を知ることが大切だと思う。

【連携による効果の明確化】

- ・連携する団体等にメリットがなければ積極的な協力は得られないと思うので、協力相手への連携した場合のメリットを提示し、協力を仰ぐとよい。
- ・連携が目的化しないように、取組の実効性を測定するとよい。

【交流の場】

- ・日中町田にいる方の声を吸い上げるため、交流の場を作り、そこでアイデアを出し合い、連携できることを探すとよい。
- ・プラットフォームの運営にあたっては、形式的な運営をするのではなく、実際に参加する市民が楽しめるような運営を行うことで、自由な発想につながるのではないか。

【組織風土】

- ・人事異動などで、担当者が変わっても事業の継続性に問題が生じないようにする必要がある。
- ・他課との協働等、新しいことを提案して改善をしたいが、言える職場の雰囲気ではなく、提案も上司が気に入る事しかできない風潮があるため、提案を否定せず、どんどんやらせる風潮にしてほしい。

職員の意識や姿勢

【目線合わせ】

- ・住民とコミュニケーションをはかり、住民が何を求めているのかを理解することが大切だと思う。
- ・他団体と連携する際に丸投げせず、主体的に連携する意識が必要。
- ・行政が机上で考える事と住民が生活の中で考える事とは乖離していることもあると思うため、期待するターゲットの視点を想像することが大切。
- ・協働とは、市民と一緒に地域を運営していくことだと思う。庁舎から踏み出し、市民と共に考えることがとても大切だと思う。

【外部の団体と協力するうえでの不安感等】

- ・柔軟な発想力や課題解決力、プロジェクト推進力、地域資源の発掘・活用力は、市職員に足りない考え方だと感じている。
- ・民間企業からの事業提案を受けた際に、予算が確保できていなかつたり意思決定がされていなかつたりする中で、民間企業とどのように付き合っていくかわからず、不安になる。
- ・情報発信をしているがほとんど届いていないと感じる。どこまで見てもらっているか測る方法はなく難しいと思う。

【人材育成】

- ・民間企業出身職員が増加している印象があるが、その人たちのこれまでの経験やスキルが活かされていないように感じる。
- ・昔より研修の種類や回数が減っている気がする。
- ・今の部署だと外部の方と関わる機会が少ないため、もっとそういう経験を積みたい。

5 事例発表① 株式会社ゼルビア派遣職員

1- Introduction



業務内容

所属 地域振興部

部のミッション

もっと町田を好きになり、住みたい、住み続けたいと思うことができる街づくり

5つの軸(街づくり、福祉、健康、環境、子ども)を元に業務を推進



担当分野

健康づくり(健康アシスト)

市民がゼルビアをきっかけとして健康づくりに興味関心を高めている状態

具体的には…

- ・健康イベントの企画、協働者集め、運営
- ・その他地域振興活動の企画、運営
- ・ホームゲームの運営

EXAMPLE まちなかスタンプラリー、朝活 等

EXAMPLE 下敷き配布、地域のイベント出店 等

EXAMPLE 設営撤収、エリア管理、イベント企画や対応 等

5 事例発表① 株式会社ゼルビア派遣職員

1- Introduction



民間企業での働き方や意識

部署間の連携

- 企業ビジョンが共有されていることに加え、連携の意識が強く根付いている。

業務進捗の管理

- 部署内で、週次のKPI進捗確認を実施。また、月1で当該月の自分のミッションに対する振り返りミーティングを実施。
- 週次でビジョン確認、各部署の進捗共有の全体会議がある。

スピード感

- 各部、各担当が持つ裁量(責任も)が大きいことから、意思決定の速度は早い。

チャレンジできる環境と
前向き思考の文化

- 何事も自ら考えて動くことが求められる環境。そんな環境だからこそ、新卒も含め、若い社員が非常に伸び伸びとしており、活躍している。トライ&エラーで、失敗は振り返りつつ、ポジティブな点は大小必ず伝える姿勢。

5 事例発表① 株式会社ゼルビア派遣職員

2- Main theme



(1)外部と連携する際に気を付けていること

①平等性と先を見据えた情報共有

- ・他の民間企業の力を活用する場合、クラブを支えるスポンサー企業を中心とした企業に声掛けを行っている。
- ・特に、アシスト企業と呼ぶ企業群は、クラブが行う地域貢献活動の理念に賛同して協賛いただいている。
- ・その際、平等性の確保や専門外の分野であっても **新たな視点からのアイディアが生まれる可能性がある**ことから、関係先全社に呼びかけを実施している。
- ・また、事業実施後は報告書を作成し、協力企業の拡大を狙って、全企業に対して情報共有を図っている。

②相手のメリットを意識したコミュニケーション

- ・連携を行う場合、クラブ側からの企画概要の説明に加え、他企業の課題感をヒアリングし、当該企画の中で、相手先の **課題解決にいかに貢献できるか**を視野に入れながら、企画をブラッシュアップする。

③自社の弱みを理解し、協働によって補足する意識

- ・クラブの圧倒的な強みはイベント運営のノウハウが蓄積されていること、認知度、ファン、サポーターの熱量である一方、サッカーに興味がない層(特に単身世帯)への訴求力の弱さが課題となっている。ただ闇雲に集客できるではなく、連携によって、クラブが苦手とする層にアプローチできるかを軸として考えるよう心掛けている。

5 事例発表① 株式会社ゼルビア派遣職員

2- Main theme


(2)行政がオープンイノベーションを進めるうえで気を付けるべきこと
①固定観念を捨て、何事にもチャレンジしてみる

- ・前例がないからやらないではなく **前例がないからこそチャレンジしてみる姿勢** が大事だと感じた。
- ・やらない理由を考えることは容易だが、一步踏み出してみてこそ得られる成果は大きい。
- ・まちの賑わい創出、地域経済の活性化をテーマとしたスタンプラリーを町田駅周辺で実施。イベント実施にあたってアシスト企業の活用を行ってこなかったが、町田駅を拠点とする企業や商店に企画への協力を依頼。結果、クラブに興味はなかった層の巻き込むことができ、また、参加しなかった企業からの反響も。

②相手のメリットを考える

- ・行政の目的と相手の目的の重なる点を早く探しだすことで、双方の目線が合い、合意が得られやすい。また、素早い合意と動き出しには人工や採算度外視になつてないかの視点を持つことが必要であると感じた。

③自分が前のめりで楽しむ、面白がる

- ・配属当初は「健康づくり」という言葉に囚われ、「しっかりと体を動かすもの」という意識が強かった。遊びも健康づくりの一環と発想を転換したことで、健康づくりを多角的に捉えられるようになり、発想の幅が広がった。
- ・やらされ感の業務では、視野が狭くなり、柔軟な発想が生まれにくく感じた。人から任された企画であっても、**自分が好奇心を持てる方法を模索した方がモチベーションにもつながり**、熱を伝えやすい。

5 事例発表② 小田急電鉄株式会社派遣職員

業務内容（まちづくり事業本部エリア事業創造部）

部門方針（ありたい姿）

地域価値創造を主導する部署として、地域資源（ヒト、モノ、コト）を発掘・編集・活用することで、各エリアのまちづくりを支援しながら、不動産事業を軸に多様な領域（フルアセット・ライトアセット・ノンアセット）で事業創造・拡大を実現している。
⇒「エリア型まちづくりの推進～開発から運営まで～」

担当エリア（チーム）

藤沢・江の島チーム 11名（課長：1名／課長代理：5名／担当者：5名）

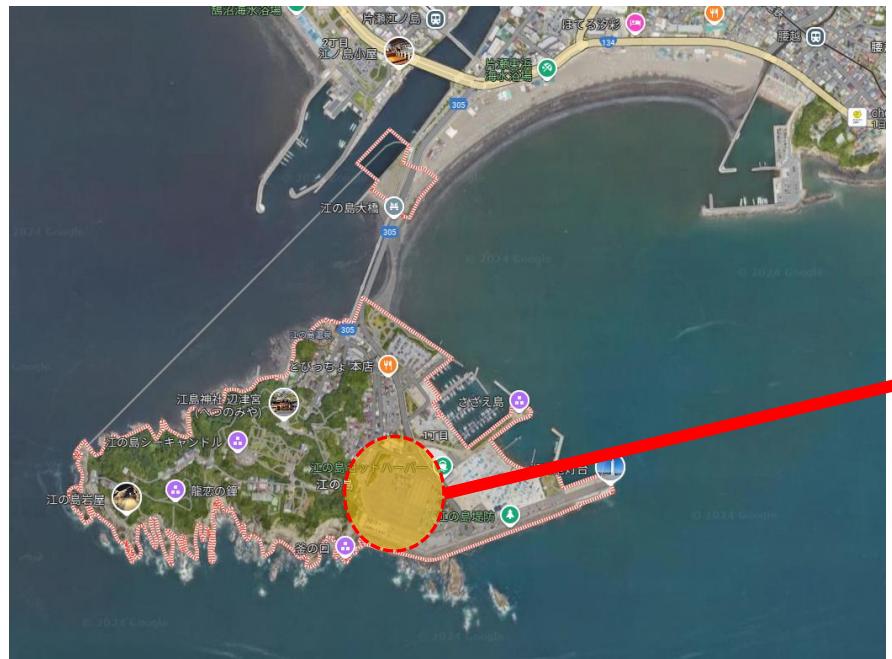
▶ かながわ女性センター跡地利活用事業（江の島内／藤沢市公募事業）
ハード・ソフト両面の開発業務（江ノ島電鉄等との共同事業体）

▶ 藤沢市立鵠沼海浜公園「HUG-RIDE PARK」（藤沢市Park-PFI制度）
公園施設管理運営業務（コンソーシアム体制）

5 事例発表② 小田急電鉄株式会社派遣職員

業務内容（まちづくり事業本部エリア事業創造部）

かながわ女性センター跡地利活用事業（江の島PJ）



県内有数の観光地江の島の振興や魅力増進に資する、地域と調和のとれた利活用事業

5 事例発表② 小田急電鉄株式会社派遣職員

業務内容（まちづくり事業本部エリア事業創造部）

かながわ女性センター跡地利活用事業（江の島PJ）



食・体験から江の島らしさを全身で満喫できるコンテンツを地域とともに作り上げる
「(仮称) ENOSHIMA COAST LIFE PARK～江の島らしさを体感できるみんなの広場～」を提案

5 事例発表② 小田急電鉄株式会社派遣職員

オープンイノベーションについて

オープンイノベーションとは（事務局説明より）

- (1)壁を取り払い、相手と意識を合わせ（オープン）、異なるものを組み合わせることで、新たな価値を生み出すこと（イノベーション）である。
- (2)異なる分野の人が集まり、あたらしい知恵が生まれてくる、異文化交流による課題解決モデル



小田急電鉄エリア事業創造部で学んでいること

- (1) 「支援型開発」の考え方
- (2) 「パーカス（共通目的）」の言語化、共創パートナーの発見



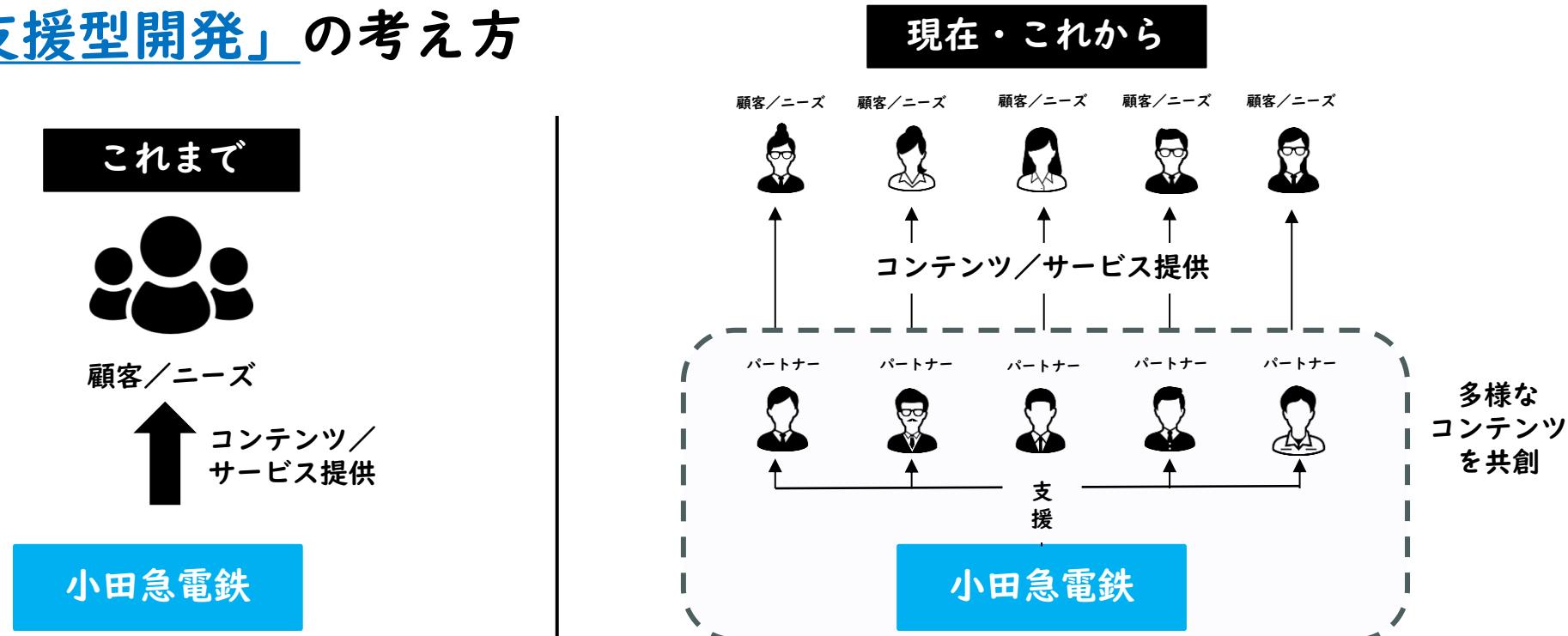
オープンイノベーションに必要だと思うこと

- (1) 「目的志向」を持つ ⇒ 目的の明確化及び共有
- (2) 「他者理解」をする ⇒ 異なる属性の関係者を知る

5 事例発表② 小田急電鉄株式会社派遣職員

オープンイノベーションについて

(I) 「支援型開発」の考え方



ニーズの多様化には、多様な共創パートナーが必要

⇒地域を知り、パートナーとつながり、コンテンツを共に創り、発信する取り組みを推進

5 事例発表② 小田急電鉄株式会社派遣職員

オープンイノベーションについて

(2) 「パーカス（共通目的）」の言語化、共創パートナーの発見

- ▶ 行政と民間企業では仕事の進め方や組織の在り方・利益の考え方方が異なるため、「何のために、誰のために」という共通目的（パーカス）を言語化することで、それぞれの目的・役割が明確になり、手段の選択を迫られたときに軸がぶれず、立ち返ることができる。
- ▶ 関係者を「共創に関与するステークホルダー」から「主体的な共創パートナー」へ

5 事例発表② 小田急電鉄株式会社派遣職員

オープンイノベーションについて

【例】箱根

「HAKONATUREプロジェクト」



人生に、ホームフォレストを。

“自然体験”を切り口に箱根の“新たな楽しみ方”を
共創・発信するプロジェクト

 NATURE DAYS PROJECT



となりの自然と、暮らしていこう。

箱根・高尾・三浦半島をフィールドに多様なパートナーとの“コンテ
ンツ共創”を拡大し、「日常の中に自然がある暮らし」というライフ
スタイルを訴求するプロジェクト（鉄道三社：小田急・京王・京急）

5 事例発表② 小田急電鉄株式会社派遣職員

オープンイノベーションについて

(1) 「目的志向」を持つ ⇒ 目的の明確化及び共有 <仕事の進め方>

どうしても手段先行型の議論になりがちだが、「なぜやるのか」、「誰に対してやるのか」というそもそも目的を明確にし、共有することで、目的に立ち返って議論を進めることができる。

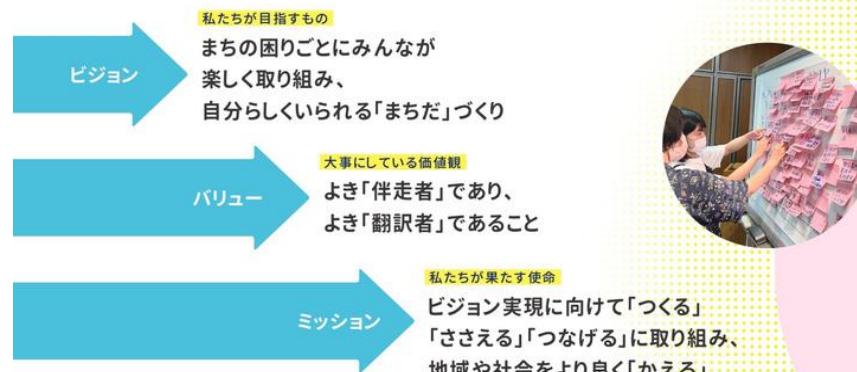
(2) 「他者理解」をする ⇒ 異なる属性の関係者を知る <職員の意識や姿勢>

立場・考え方の異なる様々な属性の関係者（庁内外問わず）と仕事をするには、まず相手を知り、相手にとってのインセンティブ（関係構築、名誉・社会貢献、情報、権利）は何なのかを考える。

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

町田市を拠点に、まちの困りごとに取り組む 担い手をサポートします

町田市地域活動サポートオフィスは、つくる(立ち上げ支援)、ささえる(経営支援)、つなげる(協働支援)、かえる(変革支援)をミッションとし、まちの困りごとに取り組む担い手(NPO団体、地域・市民活動団体、個人)をサポートする組織です。



代表理事挨拶

当法人は、2019年4月に設立し、当初はニーズの調査を行いつつ、手探りで講座や情報発信を中心に行っておりました。地道に活動する中で徐々に当財団が認知され、次第に地域活動支援の主軸である相談が増えてきた矢先に新型コロナウィルス感染症が拡大しました。当法人が支援している地域活動にも大きな影響を及ぼし、活動の変更や自粛を余儀なくされています。しかし、このような状況だからこそ、地域の暮らしを支える自由で柔軟な地域活動を支援するため、オンラインによる相談や講座の実施、町田市市民協働フェスティバル「まちカフェ！」のオンラインと市内の会場を併用した開催、クラウドファンディングによる活動団体への資金面の支援など、社会状況に対応した事業を開催してまいりました。

昨今は、市民の価値観やニーズの多様化、地域コミュニティの希薄化や社会的変化・進展、課題の複雑化により、未来予測が難しいと言われています。地域の多様な困りごとに向き合う地域活動及び複雑な課題に対応するため、当法人は、引き続き市民、企業、行政が協働して力を出し合い、より良い地域づくりを進めていくためのコーディネーターとして努力してまいる所存です。

一般財団法人町田市地域活動サポートオフィス
代表理事
榎本 悅次



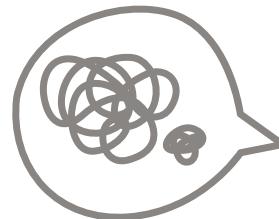
5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

本日の内容

- 
1. 地域活動団体が他団体(特に行政)と協働する際の課題と障壁
 2. サポートオフィスで支援の際に配慮していること
 3. プラットフォーマーとしてどのような姿勢や能力が求められるか
 4. 組織の基盤強化/人材の育成について

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

地域活動団体が他団体(特に行政)と協働する際の課題と障壁



協働あるある

- ・目的・目標・対象が共有ができずに事業(やること)だけがすすんでしまう。
- ・組織基盤がある程度整わないと行政との協働が難しい(法人格がないと契約が結べないなど)
- ・お互いの強み、弱みが理解できることで誤解が生じてしまう。
- ・対話やコミュニケーションの時間が十分にとれない。
- ・計画や予算にないことは取り組みにくい。
- ・事業が固まっていて意見を反映する余地がない。
- ・庁内の複数の課とそれぞれにやり取りが必要。

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

サポートオフィスで支援の際に配慮していること

関係づくりの土台

- ・相手の力を信頼する
- ・強み・弱みを理解し翻訳する
- ・主体性を奪わない(手を出しすぎない)

進め方の工夫

- ・スマールスタートを大切にする
- ・目的(めざすこと)・対象は明確に、手段は柔軟に
- ・「協働」を目的化しない
- ・3項(自分、関係者、地域・社会・未来)の利益を考える

支援の内容

- ・想いや課題を引き出し、言語化する
- ・できること／できないことを明確にする
- ・やめる・やらないも選択肢にする

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

プラットフォーマーとしてどのような姿勢や能力が求められるか

そもそもプラットフォームとは？

複数の参加者(ユーザーと企業など)を繋ぎ、
価値を交換する「場」や「仕組み」

サポートオフィスでは、市民協働フェスティバルまちカフェ！を
地域活動のプラットフォームと位置付けています。

まちカフェ！は地域で新しい活動を始めるきっかけの場。
多様な地域活動が出会い、人と人、人と組織がつながる
地域活動のプラットフォームです。

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

プラットフォーマーとしてどのような姿勢や能力が求められるか



- ・「できる」方法と一緒に考える姿勢
- ・お互いの目的を達成できる落としどころを探し出す姿勢
- ・困っていることをや求めていることを<ひらく>姿勢

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

プラットフォーマーとしてどのような姿勢や能力が求められるか

行政の強みの例

- ・調整 会場や備品の調整、 ルールや制度の確認
- ・コーディネート 人と人、人と団体・組織などをつなぐための連絡や面会
- ・仕組みづくり 新たなプロジェクトやプログラムの立ち上げ・運営ルールづくり
- ・マネジメント 目的の共有、役割分担、危機管理
- ・ファシリテーション 会議や話し合いの場の設計・進行
- ・サポート 活動、事業、企画の実施のサポート
- ・事務局 会計、各種手続き

プラットフォームの運営は、多岐にわたる
細かい調整や事務の積み重ね。
一つの組織、個人で担うのではなく組織や個人の強みを活かして担う

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

プラットフォーマーとしてどのような姿勢や能力が求められるか

毎月第1木曜日(10:00-17:00／7月.8月 13:00-20:00)、
市庁舎2階「市民協働おうえんルーム」にて地域活動団体がつなが
れる場として＜まちカフェ！オープンデー＞を開催。



- ・場をひらく(打ち合わせ場所としての使用歓迎！)
- ・敷居を下げる（文房具の貸し出しなど作業も推奨）
- ・小さなコンテンツを用意する・出番をつくる(持ち込み企画も歓迎)

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

市民協働推進課の担当者が作成した
「まちカフェ！オープンデー」
の告知ご紹介

徹底的に職員目線の告知内容

サポートオフィス・オープンデーの強み
×
職員の困りごと

これもプラットフォーマーのスキルの一つ

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

まちカフェ！オープンデー開催

予約
不要

新たなアイデアで予算減を乗り切ろう！～庁内からの相談増加中

何ができる？

- ・予算がなくても事業を行いたい。
- ・安心して庁外のアイデアを取り入れたい。
- ・協力してくれる人を探したい。
- ・学生、若い世代と事業を進めたい。
- ・ワークショップの企画案が欲しい。

開催日

9月4日（木） 9:00～17:00

市庁舎2階
(おうえんルーム)

町田市地域活動サポートオフィスが事業の企画や
学生・団体との協働をガッチャリ伴走支援します。
相談の事例は3ページ以降に掲載！

緊急告知

職員課研修実施！詳細は次ページ
研修では事業の整理から協働企画の概略を作成
できます。



町田市地域活動サポートオフィスでは
オープンデー以外でも随時相談を受け付けています。
ぜひお問い合わせください！連絡先：042-785-4871

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

「協働推進研修」開催

事業の困りごとを整理して、協働企画の概略を作成！

研修概要

研修名：
協働推進研修

講師：
モジョコンサルティング合同会社
代表 長浜 洋二 氏

東証プライム市場上場企業で約15年間マーケティング業務に従事した後、独立。行政やNPO、地域活動団体などに対して、人材育成やコンサルティング、コーチング、地域開発における多様な主体の協働推進などを行っている。

研修開催日時：
2025年9月25日（木）9:30～11:30

研修内容：
①協働事業の企画手法「公務員のためのマーケティング講座」
②グループワーク、③研修後のフォロー内容のご案内

申込方法：
文書管理システムから受講生推薦書を職員課へ提出

特徴



実際の事業を研修に持ち込んで、事業の課題整理、ターゲットの設定、ステークホルダーの検討をリアルタイムで行えます。

研修で検討した内容をそのまま業務で活かすも良し、追加のブラッシュアップをサポートオフィスとを行い、次ページ以降のような事業も企画できます。

こんな悩みが解消するかも？



- 既存の事業をアップデートしたい。
- 新しい事業のアイデアがほしい。
- 地域の声を活かした事業展開の具体策が知りたい。

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

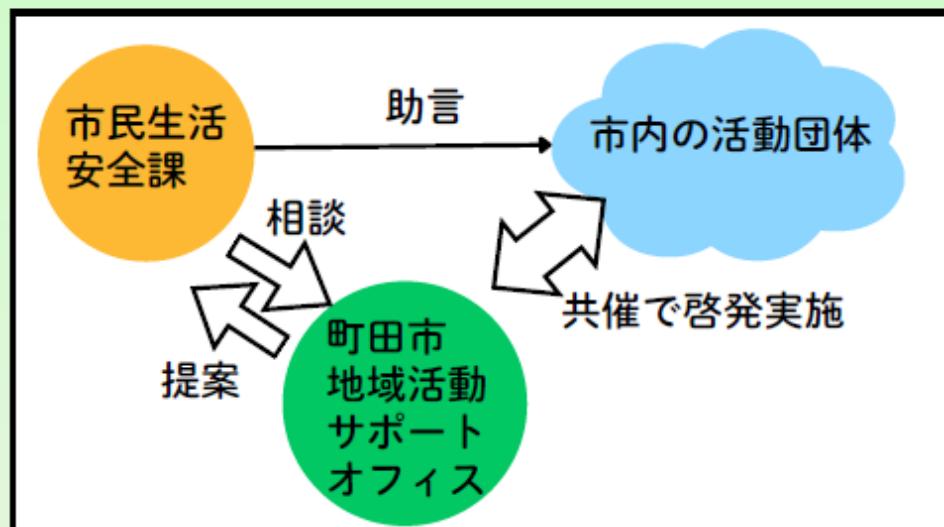
サポートオフィス支援事例

ふだんの活動にプラスON交通安全・防犯協働事業

アウトプット：

実施事業数 50 事業
のべ参加者数 3,324 名

プロジェクト図：



サポートオフィスからの支援

支援名：

ふだんの活動にプラスON交通安全・防犯協働事業

支援成果：

50事業の交通安全・防犯啓発事業の実施、のべ3,324名が
啓発事業へ参加
※3年間での累計数

市民生活安全課への支援内容：

- ①相談を通じた課題の整理
- ②啓発事業の実施を支援する制度の作成
- ③支援制度の運営、啓発事業の伴走支援
- ④支援制度実施後の結果とりまとめ

右記をクリックで本事業の資料がご覧いただけます。



町田市地域活動
サポートオフィス

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

サポートオフィス支援事例

若者と取組む選挙啓発バースデーカード制作プロジェクト

インパクト：新聞3社掲載
アウトプット：バースデー カード 完成



- ▲新聞掲載
- ・読売新聞多摩版
- ・武相新聞
- ・タウンニュース町田

サポートオフィスからの支援

支援名：
若者と取組む選挙啓発バースデーカード制作プロジェクト

支援成果：
毎年18歳に郵送しているバースデーカード（既存事業）を若者のアイデアとデザインを取り入れリニューアル

選挙管理委員会事務局への支援内容：

- ①相談を通じた課題の整理
- ②プロジェクトの提案・企画メンバー（若者）の募集
- ③全3回の若者との企画会議の運営
- ④会議の結果取りまとめ・制作のサポート
- ⑤バースデーカードの納品

右記をクリックで2025年の取り組みがご覧いただけます

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

相談ではこんなことを行います



町田市地域活動
サポートオフィス

右記をクリックで
実績一覧にアクセス



サポートオフィスからの提案

まちカフェ！オープンデー

- ・現状のヒアリング
- ・企画のブレスト
- ・人／団体等の紹介
- ・企画の提案
- ・企画の打ち合わせ
- ・企画の実施

※相談内容がまと
まっていなくても
大丈夫です！
お話する中で一緒
に考えましょう。



事業の悩み相談（例）



- ・今までアプローチできていない市民に啓発
をしたいけどどうすれば？？？
- ・若者の斬新なアイデアを取り入れたいけど
「つながり」がない…
- ・上手にワークショップを運営したい

アウトプット（例）



- ・市民生活安全課「ふだんの活動にプラスON
交通安全・防犯協働事業」
 - ↳ 啓発事業に参加した人数 3,324人
- ・20代が使いたくなる「交通安全啓発グッズ」
 - ↳ 若者のアイデアを取り入れたグッズの製作
- ・選挙啓発バースデーカード制作プロジェクト
 - ↳ 若者のアイデアを取り入れたカードの製作

5 事例発表③ 町田市地域活動サポートオフィス

組織の基盤強化/人材の育成について

サポートオフィスの場合

- ・ **ニーズの把握** 現場の声からスタート。ニーズを聞いて事業改善、事業立案
- ・ **他流試合** 他組織からの講師や進行依頼やプロジェクトへの参加を積極的に受ける。
- ・ **定期的なインプット** 研修、他組織へのヒアリング、書籍など。
各自のインプットや職場で共有
- ・ **身近な<モデル>の経験から学ぶ**
「経験共有会」、「コーディネーター研究会」など。
聞くことで聞く側聞かれる側双方の気づきになる



提案 庁内で経験者(職員)の経験談を聞くトークイベントを定期開催

6 オープンイノベーションを育む“仕事の流儀”と方策

オープンイノベーションを育む“仕事の流儀”

情報の収集と発信

連携の土台づくり

連携の実践

組織風土づくり

仕事の進め方

連携先の情報収集をする

事業の目的を明確にし、共有する

話し合いの質を高め、「会話」でなく「対話」する

スマールスタートを大切にする

情報を蓄積し、共有する

相手のメリットを考える

対話の場を意図的に設ける

チャレンジしやすい雰囲気をつくる

共感を集めるための発信をする

役割分担を明確にする

事業の目的に立ち返り、点検する

継続できる体制を整える

職員の意識や姿勢

視野を広げるためにアンテナを張る

どうやったら実現できるか考える

相手の立場に立って考える

失敗を恐れずにチャレンジする

“届ける”意識を持つ

自分事としての意識を持つ

相手の意見を尊重する

自分自身が楽しむ

方策

組織運営

情報の共有

- ・関係団体のデータベース化
- ・オープンイノベーション事例のデータベース化

連携をサポートする仕組づくり

- ・目的可視化シートの作成
- ・「仕事の進め方」や「職員の意思や姿勢」の明文化

人材育成

外部の団体との交流

- ・民間企業への職員派遣の実施
- ・企業版ふるさと納税(人材派遣型)の活用
- ・市民や事業者とともに実施するイベントの体験

組織と個人の能力強化

- ・職員の経験(前職含む)やスキルのデータベース化
- ・府内の応援や副業制度
- ・事例発表会
- ・研修の充実

7 論点

論点1

オープンイノベーションを育む“仕事の流儀”と方策に対する評価と助言

論点2

地域課題解決に向けたオープンイノベーションの今後の展開