



研究報告

わが国の行政へのデザインアプローチの導入と実践 ～JAPAN+Dの取組～

前・マルチメディア振興センター特別研究主幹 宇津木 達郎¹

(共同執筆)ⁱ

内閣官房 橋本 直樹、経済産業省 水口 怜斉、同 半谷 英里子

特許庁 原田 貴志、経済産業省近畿経済産業局 沼本 和輝

経済産業省九州経済産業局 平山 由佳

筆者は2021年7月から2年間にわたり、FMMCにて自らの関心にそった研究に従事させていただいた。在籍中にはいくつかのフィールドワークを実施した。本稿ではそのうち、全在籍期間にわたって実施した行政への新たな政策立案アプローチの導入に係る実践場としてのプロジェクト「JAPAN+D(前身のteam Dを含む)」の取組を取り上げる。本稿はJAPAN+Dの沿革や活動の概要を報告するとともに、その特徴から今後の行政並びに政策及び政策立案の在り方に向けた検討を行うものである。

1 はじめに

1.1 デザインアプローチとは

ロジカルシンキングを核とする米国MBA流の問題解決アプローチに行き詰まりが見えてきた90年代以降、それに代わる方法論として主としてビジネス界で台頭してきたのがデザインシンキング・デザインアプローチ(以下、デザインという。)である²。

デザインの定義は様々に論じられ百家争鳴であ

る。主流派の定義に近いとは必ずしも言えないが、本稿では独自にこれを定義する。すなわち、所与の課題から逆算する効率的で合理的な問題解決の方法論へのオルタナティブとしての「人間的感性から出発し、課題を問い直して新たな価値観・生活観を創造し続ける態度・方法論」をデザインと捉える。

1.2 行政にデザインが求められる理由と世界の行政の潮流

社会が豊かになったことにより価値観の多様化が進み、VUCAの語に代表されるような複雑性・不確実性・曖昧性が増す中、近代合理主義の前提を維持しながら還元主義的方法論で経済的豊かさを追求しようとするには、必ずしも社会的共感が集まらなくなってきた。

経済主体は国際化・巨大化し、その結果社会的責任への応答を期待されるようになった(B to B to C又はB to Cの時代からB to Societyの時代へ)。他方で同時に、国家は価値観の多様化へのキメ細かい対応を、特にデジタル技術の進展によって現実的に期待されるようになった(G to Bの時代からG to B to C又はG to Cの時代へ)。

1 2005年総務省入省、内閣府総括参事官補佐、内閣官房総括参事官補佐等を歴任、現・情報通信研究機構プランニングマネージャー。バリューデザイナー。JAPAN+Dメンバー。

入省時から「バリューデザイナー」を名乗り、人間的感性を重視した創造的な「アートとしての行政」を標榜。内閣府在籍時にはデザインアプローチを活用して、「バリューデザイン」のコンセプトの国家ビジョン化(『知的財産戦略ビジョン～「価値デザイン社会」を目指して～』)、組織経営にバリューデザインを導入するツール「経営デザインシート」の設計・開発(『経営をデザインする』)、人間的な内発的動機の発露がイノベーションの鍵であるとする『ワタシから始めるオープンイノベーション』の策定等を行う。

2 スタンフォード大学にHasso Plattner Institute of Design(いわゆるdスクール)が設立されたのは2004年。なお、dスクールのdはデザインのdであると同時に、bを左右反転させたものである。これはbusiness schoolのbへのオルタナティブであることを意味する。

かくして、これからの時代は（行政領域たる市場の失敗領域は消滅こそしないものの）経済主体の社会課題領域への進出と国家主体の生活領域への進出とによって、経済主体のビジネスドメインと国家の政策ドメインがオーバーラップするようになっていくと考えられる。実際、米英・北欧を中心とする先進各国では、ビジネス界のみならず政府機関でデザインへの意識が高まり、デザインによる政策づくりを推進する専門組織が置かれるようになっている（図1ⁱⁱⁱ）。

わが国でも、従来の政策づくりの在り方のままではこれからの行政ニーズに必ずしも十分な対応ができなくなる可能性がある。より良い社会の構想のためには官/民や作り手/受け手というフレームを超え、認識を柔軟にする必要がある。かかる要請への応答として採りうべき選択肢に、行政・政策へのデザインの導入がある。

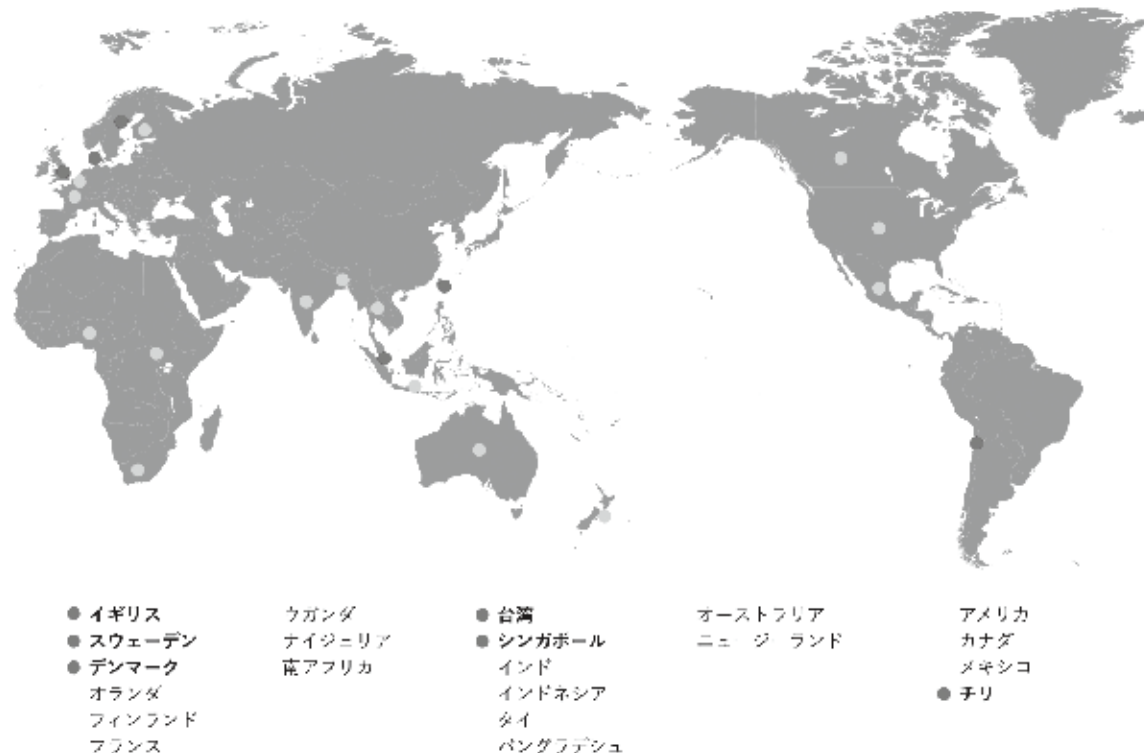
1.3 わが国の行政へのデザインの導入

わが国の行政機関でデザインを導入した政策形

成が行われ始めたのは2010年代後半である。『知的財産戦略ビジョン～「価値デザイン社会」を目指して～』（2018, 知的財産戦略本部）や『経営をデザインする』（「経営デザインシート」）（同）、『デザイン経営宣言』（2018, 経済産業省・特許庁）、『ワタシから始めるオープンイノベーション』（2019, 知的財産戦略本部）等がその走りと言えよう³（図2ⁱⁱⁱ）。

その関心が高まり、霞が関でもデザインが知る人ぞ知る存在になっていた2021年、経済産業省における新政策の省内公募プログラムである創造的予算コンテスト⁴にデザインをコンセプトとしたプロジェクトが3件エントリーされた。同コンテストを契機とするこの3件と、デザインを学ぶために留学した職員が設立した一般社団法人STUDIO POLICY DESIGN、同省デザイン政策室や特許庁デザイン経営プロジェクトチーム、及び有志での政策デザインを教える取組である“Policy Design School”等で政策デザインに携ってきた職員に加え、現状の政策立案プロセスの限界を補完する新たなアプローチを導入できないか模索していた同

図1 政府や行政機関の中に政策デザインを推進する専門組織のある主な国や地域



※政府や行政機関の中に政策デザインを推進する専門組織のある主な国や地域。2021年度、JAPAN+Dでは丸の国や地域にリサーチを行った

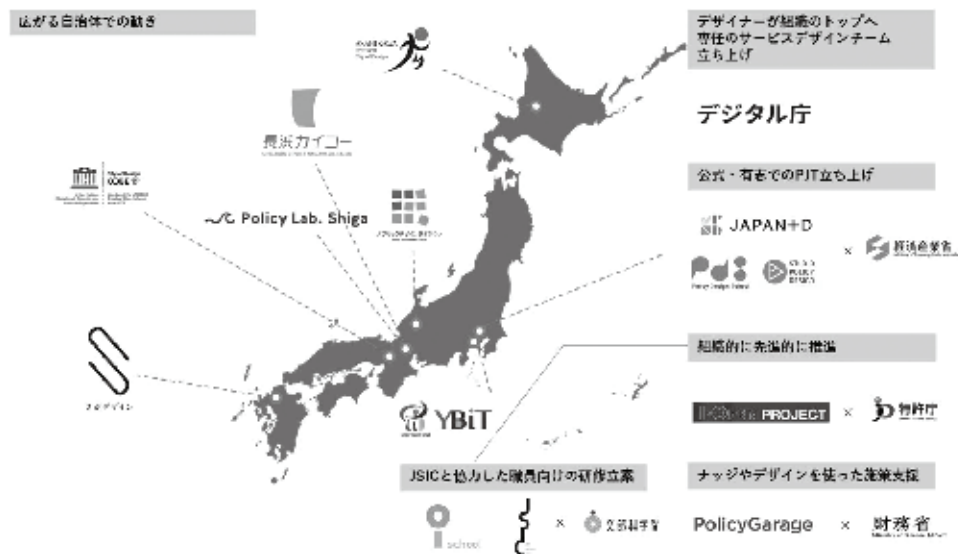
3 これらの策定過程の現場には、メディアだけでなく多くの霞が関関係者が視察に訪れた。

なお、『2016年版モノづくり白書』は「付論」にてデザインの有用性や方法論を紹介している。

4 翌年度予算編成に向けて、省内の有志が現在の所掌と無関係に省内で実現したい政策案をエントリーし、実現につなげるためのコンテスト。

図2 わが国における政策デザインの芽

日本における政策デザインの芽



(※) JAPAN+D調べ、我が国の政策デザイン組織の全てを網羅するものではありません／随時更新中

省幹部職員等が連繋・合流し、統合チームteam Dが形成された。team Dは、筆者のように他省庁出身だが政策へのデザイン導入に関する経験・知見を有する者にも参加を呼びかけ、省庁横断のチームとなった。

team Dは外部の有識者等の協力を得ながら、自らのコンセプトメイク、各国・地域の政策デザインの現状調査^{iv}や政策へのデザインの導入可能性と諸外国・地域における導入効果の検証^v、今後の公共課題解決におけるデザインの担い手人材の活躍の在り方に係る調査^{vi}等を行い、2022年3月その存在をJAPAN+Dの名称で経済産業省HP上で公表^{vii}、キックオフイベントを開催した。

2 JAPAN+Dとは

2.1 メンバーとコミュニティ

2.1.1 国家公務員

JAPAN+Dは、20代から30代を中心とした約30名の国家公務員⁵で構成される有志のチームである。

メンバーは主に経済産業省出身者であり、他に

総務省、財務省、文部科学省及び（行政機関に向向中の）民間企業出身者で構成されている。その出身の多様性だけでなく、役職も係員から事務次官⁶まで幅は広い。また、総合職/一般職、本省/地方局その他の採用区分、現在の所属や勤務地も多様である。

創造的予算コンテストにエントリーしたメンバー以外のメンバーは、デザインへの関心に基づく既存メンバーとの繋がりによって加入している。

なお、2021年当時のコロナ禍に加え、team Dは多地域のメンバーで構成されていたことから、全員が対面で顔を合わせたのはチーム形成から1年経ってからであった。

2.1.2 JAPAN+Dコミュニティ

JAPAN+Dの活動は多くの支援者によってサポートされている。チームは、言わば外部である彼らからの刺激を予断なく積極的に吸収することで外部と内部の境界を溶融し、その見識を成長させてきたと言って良い。

サポートの具体的な形態は、見識の成長につながる知見・ノウハウの提供だけではない。関係者の紹介や彼らが主催するイベントへのJAPAN+Dの招待や登壇依頼によるネットワークリソース

5 退官した者、他機関へ退職出向中の者等を含む。

6 参加していたメンバーがプロジェクト中に昇任したものであり、いわゆる充て職ではない。

の拡大への協力、JAPAN+D主催イベントへの参加や周知等による協力などもある。

具体的な支援者には、JAPAN+Dのメンバーではないが活動に理解を示す協力的な国家公務員の他、連携する自治体、海外のデザイン官庁、デザインファーム、シンクタンク、コンサルティングファームのスタッフの他、デザイン関連のアカデミア⁷等がいる。

コミュニティには、メンバーが従来から交流を持っていた者もある。しかし、より多くはteam D時代からJAPAN+Dが培ってきた人脈を活用して実施されたインタビューや意見交換の過程で行政へのデザインの導入の必要性に理解を示し、チームのコンセプトや熱感に共感した者である。こうした者との交流によってメンバーの知見が深まるとともに、彼らからネットワークリソースの提供を受けることでコミュニティは拡大してきた。コミュニティによる紹介が新たなコミュニティを呼ぶ形でネットワークが形成・拡大され、結果的にJAPAN+Dのコミュニティのメールアドレス数は1,500を超えている。

2.2 組織形態・運営形態

行政へのデザイン導入に対する思いを共有する有志が集まって組成されたJAPAN+Dには、設立趣意書や定款はない。法人格も組織規定も明文文化された運営ルールもない（明文の規範には2.3所記のミッション、バリューズが存在するが、拘束力はない。）。

デザインを介した縁で繋がれ、思いを共有するメンバーで構成される小規模なチームであるため、メンバー間の合意形成コストは低く、特段の明文規定の必要性も低い。かつ設立後の日が浅く共通体験による組織共有知の集積は少ないチームであるため、明文化すべき慣習的規範も少ない⁸。

チームには明確な役職も階層も意思決定権者も

特定の権威もなく、組織形態は柔軟かつフラットである。

事務的な意思決定のほとんどは、週1回1時間、定時に開催されるオンラインミーティングによって意思決定される。ミーティングの議題はメンバーが任意に持ち寄り、ネクストアクションを明確にする結論が形成される。結論が誰かに委ねられたり多数決になることはまずなく、話し合いで参加者皆が合意に至る。ミーティングへの出席は本業の繁閑次第であり、すべてのメンバーが毎回参加しているわけではないため、参加率の高いメンバーでチームの概ねの方向性が決まっていく。この週1回のミーティング時間内に処理しきれない問題は、より多くのメンバーが参加できる別日時が臨時に設定されたり、チャット等で議論されて処理される。

一旦出された結論の見直しもメンバーのデザインのマインドセットや集団の組織慣性の小ささからすれば頻繁に生じることも想定されるが、現在までの所そうした事例はあまりない。

他方、事務的意思決定ではなく外部の者へのインタビューや交流（オンラインが多い）の日取りなどは、関心の強い参加者が多く参加できる日に多数決的に設定される⁹。

また、企画の内容等についてのディスカッションについては、頻回にわたるオンラインミーティングやオンラインチャットがアドホックに行われる¹⁰。

資料を作る、外部と調整するといったチームの運営に伴う作業については、実行できる人で分担し、経過や結果をミーティングやチャットで共有する。ただし、チームの活動が発信力や信頼性を担保できるように特定の関係者・機関と調整を行う場合には、その調整に相応な者が対応している^{11,12}。

7 経営学、文化人類学等を含む。

8 明文の規定が意識を過度に固定化させ、金科玉条の遵守主義に陥ることもあるデメリットを考慮すれば、こうした運営形態は現状においては合理的であろう。

9 このように話し合いと多数決が使い分けられることにも、柔軟かつフラットという特徴がみえてくる。

10 特にteam D創設当初のコンセプトメイクなどはこのケースであった。

11 JAPAN+Dが一定の活動基盤を得ることができているのは、こうした霞が関内でのインナーワークが一定の機能を果たしているためと考えられる。こうした意味では、内においてフラット、外に対しては様式を重視するという運営スタイルと言えよう。

12 本節で述べたような組織形態・運営形態は、歴の浅い小規模なチームであれば珍しいことではないだろう。しかし、今後JAPAN+Dのメンバーが拡大していくことになると、多様なメンバー同士の思いの共有も簡単ではなくなっていくと考えられる。そうすると、上述のような柔軟でハイコンテキストな運営形態はとりづらくなるであろう。JAPAN+Dがスタートアップの組織拡大で言ういわゆる「30人の壁」を越えようとするのか、越えようとする場合いかにすれば越えられるかについては、今後の課題である。

2.3 活動の目的、ミッション、バリューズ

上述のとおり、JAPAN+Dには設立趣意書や定款がなく、活動を進める中で支援者の協力を得つつ徐々に、統一的コンセプトの意識化・言語化が進められていった。そして2021年冬、数か月に及ぶディスカッションの末以下のデザインの定義と活動の目的、ミッション、バリューズ（行動指針）が策定され、「もっと、人に寄り添う政策を」が標榜された^{viii}。

行政にとってのデザインとは政策を届ける相手である、企業や市民の皆さんの事を考え、寄り添うこと

みなさんが心の奥底で抱えている本当の課題を見つけ出し、ともに解決策をつくっていくことをめざします

ミッション：日本の行政にデザインアプローチを取り入れ、人に寄り添うやさしい政策を実現します

バリューズ：「探索」私たちは、これまでのフレームに加えて、未来起点で課題を探索します

「問い」私たちは、徹底的なユーザーリサーチを通じ、本質的な問いをつくります

「共創」私たちは、多様な価値観を尊重しつつ、仲間と共創します
「改善」私たちは、省庁の垣根を越えた課題であっても、積極的に改善に挑戦します

「実装」私たちは、人ひとりに共感される政策をつくり、責任を持って届けます

「探索」、「問い」、「共創」、「改善」、「実装」の5項目の行動指針は、比較的オーソドックスなデザインで重視されるアクションステップに準じて設定されている。すなわち、アクター自らの価値観や感性に立脚し、痛みを抱える一人ひとりの具体的相手方をユーザーとしてその具体的課題を掘り下げ、ユーザーと共にソリューションを試作、実際に利用しながらその精度を高め、社会的インパクトに至ろうとするその全過程において、感性/理性の往還、思考の発散/収束、視野の俯瞰/凝視を繰り返していくというアクションステップである。JAPAN+Dが自らの具体的活動をデザイン

によって為していくことがここに表明されている。

実際、言語化のプロセスで採用されたのはオンラインミーティングツールやビジュアルワークスペースといったデジタルツールと、発散/収束、俯瞰/凝視を往還、何度もそもそも論に立ち返る典型的なデザインの思考・方法論であった。

2.4 活動の3本柱とアウトプット

2021年度末、JAPAN+Dは政策づくり、組織作り、そして仲間づくりが活動の3つの柱に据えられ、発表された。そして2021年度末からこれらの柱に沿って対外的な活動が本格始動された。2021年度^{ix}及び2022年度^xには、それぞれ活動報告書が取りまとめられ、経済産業省ホームページで公表されている。

2.4.1 政策づくり

行政機関内からの政策立案プロセスへのデザインの導入と、その理論知と実践知を行政機関内に蓄積・発信・共有する活動である。

2021年度には、1.3で述べた調査報告書の他に、企業の真のニーズを捉え、共感を生む企業政策を発想するためのツールが作成・公表された。新しい視点で企業のペルソナを設定する「中小企業ペルソナカード」^{xi}である。「中小企業ペルソナカード」作成に込められた想いは以下のとおり謳われている。

「中小企業」という言葉で一括りになった途端、偏った思い込みやバイアスにとらわれてしまうかもしれない。もし、バイアスを外すことができれば、もっと1社1社に寄り添った政策をつくれるのではないか^{xii}

個々の対象に向き合った有効なソリューションを提示するのはデザインの態度の特徴の一つと言えよう。このツールの活用は、そうしたソリューションの提示を従来よりも容易にする。具体的には、本来多様な個性を持つ企業を規模の面から一元的に「中小企業」と集約して結果的に相手方にフィットしない政策をつくってしまうことを防ぐこと、そして、対象に向き合って1社1社の個性を把握することで多様性に対応した政策を立案しやすくすることである。

2022年度には、具体的成果は後述する（今後寄稿予定）が、経済産業省の4課室¹³に対してデザ

インによる政策立案の伴走支援が行われた（2023年度も引続き、政策のアウトプット向上に向けた立案プロセスの支援を行っている。）。加えて、法務省職員自らの発意による政策立案を促進する「HOUMU MADEプロジェクト」の伴走支援も行われた。

なお、経済産業省の4課室は、JAPAN+Dの存在を知り、政策立案プロセスの改善を支援してほしいと希望した課室である。法務省のプロジェクトも職員自らの未来探索プロジェクトへの支援である。これらは、政策立案へのデザインの導入が、一部の先進的な職員による取組ではなく、政策立案のフロンティアにおいて、政策立案への硬直的な発想・手法を脱することができるオルタナティブアプローチとして現実的に欲されていることを示す好例であると考えられる。

2023年度は、ものづくり補助金のデザインを通じたUX向上のための取組が始動している。また、デジタルライフライン全国総合整備計画（デジタル全総）の社会実装もデザインの力を活用して進められる予定である。

2.4.2 組織づくり

行政機関内への政策デザイン導入チームの設置、デザイン導入のための外部人材登用、政策デザイン教育の実施等により組織ケイパビリティの向上を図る活動である。

2021年度、経済産業省創造的予算コンテストに向けた有志チームとして活動を開始したteam Dは、その活動に省内の幅広い関係者のみならず、他省庁在籍者も積極的に巻き込むことで同省内で一定の認知を受け、同省で実施されている「チームアップ表彰」の特別賞を受賞するに至った。

2022年度からは経済産業省の職員向け研修における講師を同省秘書課の招請により複数回務めている。2023年度も同省の係長研修においてデザインによる政策立案のセミナーとワークショップのコース（研修全体で2泊3日のうちの2日間）が開催された。このコースの受講者アンケートの結果は、5点満点の満足度の平均が4.3（全体平均3.85）であった¹⁴。

2023年度には、JAPAN+Dの活動のため、一部メンバーには経済産業省業務改革課への併任が発令された。これにより、従来は平日夕方～早朝、休日又は休暇取得によって勤務時間外に活動していたJAPAN+Dは、有志だけで活動する部活的位置づけとは異なるものとして、メンバーの本務になり、その活動をより積極的に行えるようになった。

また、2023年度には、デザインに関心のある人材をJAPAN+Dに派遣することを希望する民間企業が現れ、経済産業省業務改革課がこれを受け入れている¹⁵。

この他、政策デザイン教育の実践として、行政機関や自治体からの講師派遣依頼への可能な限りでの積極的対応が行われている。とは言え、すべての依頼に応じることも困難である。そこで、2022年度には、政策デザインを学びたい個人・組織等に向けて、研修用動画^{xiii}や研修用教材^{xiv}が作成され、2023年4月に一般公開された。公開半年で研修教材は200アカウント以上からダウンロードされ、国の行政機関や自治体の職員研修でも既に活用されている。

2.4.3 仲間づくり

行政機関内外を問わず、また国内外を問わず、政策デザインのコミュニティの形成・維持・強化を図る活動である。仲間づくりのチャンネルは大きくは以下の4つがある。①自主イベントの企画、②広報媒体（経済産業省公式ホームページ、経済産業省公式You Tubeチャンネル「metichannel」内の「JAPAN+Dちゃんねる」^{xv}、note「デザインの力で、行政を変える」^{xvi}、メール等）の運用、③外部からの招待イベントへの参加^{xvii}、④メディアからの取材^{xviii}への可能な限りでの積極的対応等である。

2021年度、政策へのデザインの導入に向けたロードマップを発表し、政策デザインコミュニティをキックオフするイベントとして『Japan Policy Design Summit Vol.0 ～デザインで変える「行政と私たちの未来」～』を開催した^{xix}。イベント冒頭、政策領域におけるデザイン活用の第一

13 経済社会政策室、技術・人材協力課、金属課、ヘルスケア産業課

14 このことから、同省の人材育成においてJAPAN+Dが有意義な研修を提供し、デザインが人材・組織ケイパビリティを向上させることに貢献していると評価できよう。

15 このことから、デザインのマインドセットやスキルの体得が官民の隔てなく欲されていることや、民間企業においても政策デザインへの関心が高いことが窺われる。また、当該人材の参画によりJAPAN+Dの運営体制も強化されている。

□ 研究報告

人者であるデンマークデザインセンターのCEO クリスチャン・ベyson氏からのキーノートの後、JAPAN+Dとは異なる方向から政策にデザインを導入しようとする他の団体等とのトークセッションが行われた。

2022年度には、自主イベントが2回（政策デザインの意義を有識者との対話を通じて導き出し政策デザインの現在地について考える『政策対話イベントDialogue Vol.1～「政策×デザイン」の現在地～』、同年度の成果報告会としての『Japan Policy Design Summit Vo.1～人に寄り添うやさしい政策へ～』）開催されている。

これら自主イベントの事前告知にはホームページやnote、メール等が使われている。また、イベントの様子はメンバー等によるグラフィックレコードと動画で記録され、サマリーと共にnote記事及びYou Tube動画として公開されている。

外部からの招待イベントでは、デザイン理論やJAPAN+Dの実践内容の紹介、デザインによる政策立案体験型ワークショップ、トークセッション

などを主催者のニーズに応じて行っている。

メディアからの取材では、当初は必ずしも正確な理解の上での記事ではないのではないかしき記事がないでもなかった。しかし、近時は適切な内容の記事が増えている。JAPAN+Dの活動の様々なチャネルによる浸透等が、メディアや社会一般におけるデザイン概念の認知度の向上にも貢献したものの思料される。

こうした活動やメディアとの好循環の結果、自治体や海外の機関からの連携オファーが何件か届くようになった。のみならず、JAPAN+Dの活動を知って任官したという公務員も霞が関に採用されるようになった（2023年度某省入省者）。認知度の向上により、コミュニティが拡大しつつある現在、関係者の相互交流が図られるような場の構築が検討されている¹⁶。

（今後、JAPAN+Dの運営の特徴とその考察、JAPAN+Dによる政策づくりの伴走支援の結果とその考察について報告を行う予定）

付録 表1 JAPAN+Dの沿革

2021年	3月	経済産業省創造的予算コンテストに政策デザイン関連の3企画がエントリー
	6月	3企画の合流とteamD結成
	～	有識者インタビュー・調査活動開始
	11月	目的・ミッション・バリューズ策定、ロゴ策定
		経済産業省イントラにて活動紹介
	12月	経済産業省チームアップ表彰受賞
2022年	3月	経済産業省HPでJAPAN+D公表、JAPAN+D始動
		キックオフイベント Japan Policy Design Summit Vol.0～デザインで変える「行政と私たちの未来」～開催
		報告書『デザインで変える「行政と私たちの未来」』とりまとめ （この他、我が国における政策デザインの在り方等に係る調査支援及び実証事業報告書『諸外国・地域における政策デザインの比較分析結果および調査から得られた知見の整理』、同資料編『諸外国・地域の政策デザインへの取り組み調査』、『デザイン・アート系人材調査 社会のあらゆる場所でのデザイン・アート系人材活躍に向けて』公表）
		政策デザインツール「中小企業ペルソナキット」公表
		note記事「デザインの力で、日本の行政を変える」公開（noteでの配信開始）
	4月	経済産業省秘書課主催の総合職初任者向け研修の講師を担当
	7月	経済産業省秘書課主催の一般職係長向け研修の講師を担当

16 JAPAN+Dの目的に照らせば、自主イベントだけでなく、希望する関係者の紐帯を形成・維持・強化するような常設的なプラットフォームの構築・運用が現在望まれていると言えよう。

	8月	経済産業省秘書課主催の総合職2年目職員向け研修の講師を担当
	10月	政策立案、組織づくりの過程への公式伴走開始 経済産業省金属課、ヘルスケア産業課、技術・人材協力課、経済社会政策室 法務省
		経済産業省秘書課主催の一般職係長向け研修の講師を担当
2023年	1月	政策対話イベントDialogue Vol.1～「政策×デザイン」の現在地～開催
	3月	成果報告会Japan Policy Design Summit Vo.1～人に寄り添うやさしい政策へ～開催 報告書『人に寄り添うやさしい政策へ 政策立案におけるデザインアプローチの可能性』とりまとめ
	4月	経済産業省公式YouTube「metichannel」に「JAPAN+Dちゃんねる」開設、政策デザイン研修用動画「JAPAN+D School」公開 政策デザイン研修用ワークシート公表
	5月	JAPAN+Dの一部メンバーに経済産業省業務改革課へ併任発令
	7月	経済産業省業務改革課 民間企業からJAPAN+Dを所掌する人材を採用、体制強化 政策情報学会 第18回政策情報学フォーラム「政策立案の場におけるデザイン思考の必要性」基調報告「政策とデザイン思考の関連性～政府内「Japan+D」プロジェクトの活動～」 経済産業省秘書課主催の係長研修の講師を担当
	10月	内閣官房デジタル行財政改革事務局 第1回「デジタル行財政改革 課題発掘対話」運営をサポート 経済産業省秘書課主催の係長研修の講師を担当 東京ミッドタウンイベントデザインタッチ トーク&ワークショップ「ワタシからはじめる政策デザイン」登壇
	近日	デザインファームKESIKI.incと共同運営する形で、メンバーと外部の者がトークセッションするPod-castでの配信開始

- i 本稿の文責は筆者に帰し、記事中の見解にわたる記述は筆者個人のものであり、経済産業省、JAPAN+D並びに筆者の出身官庁である総務省、所属したFMMC及び現に所属する情報通信研究機構の組織見解とは無関係である。但し、本稿が筆者のみによるとするのは必ずしも適切でなく、共に活動してきたJAPAN+Dメンバーのコメント・校正等を受けた実質的な共著である。
JAPAN+Dメンバー及びJAPAN+Dを支えていただいている多くの関係者と、何より、2年間自由に研究させてくださり、本稿の提供の場を与えてくださったFMMC各位に深甚なる感謝を表する。
なお、本稿が扱った情報はウェブサイトの最終閲覧日を含めすべて2023年10月19日現在のものである。参考文献・URLは文末に付した。
- ii 『デザインで変える「行政と私たちの未来」』（2022, JAPAN+D）
- iii 上掲同
- iv 『諸外国・地域の政策デザインへの取り組み調査』（2022, JAPAN+D）
- v 『諸外国・地域における政策デザインの比較分析結果および調査から得られた知見の整理』（2022, JAPAN+D）
- vi 『デザイン・アート系人材調査 社会のあらゆる場所でのデザイン・アート系人材活躍に向けて』
- vii <https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220301004/20220301004.html>
- viii 前掲ii同
- ix 上掲同
- x 『人に寄り添うやさしい政策へ 政策立案におけるデザインアプローチの可能性』（2023, JAPAN+D）
- xi 『政策デザインツール—中小企業ベルソナキット』（2022, JAPAN+D）
- xii 上掲同
- xiii <https://www.youtube.com/playlist?list=PLcRmz7bR5W3k5QJyXVN7gaZoLaHmOQZTM>
- xiv https://mm-enquete-cnt.meti.go.jp/form/pub/gyoseiseido/design_work
- xv 前掲xiii同
- xvi <https://japandesign-meti-gov.note.jp/>
- xvii 一例として「政策立案の場におけるデザイン思考の必要性」（2023.7.8、政策情報学会『第18回政策情報学フォーラム』、<http://policyinformatics.org/event/forum/18th/forum18-program.pdf>）
「ワタシからはじめる政策デザイン」（2023.10.14、東京ミッドタウン『DESIGN TOUCH 2023』Talk Salon、https://www.tokyo-midtown.com/jp/web/book/dt_eventguide/2023/#target/page_no=13）
- xviii 一例として「経産省がデザイン力で政策立案に新風 人に寄り添う優しい社会へ」（2022.5.20、『日経クロストrend』<https://xtrend.nikkei.com/atcl/contents/watch/00013/01835/>）。「経産省の「Japan+D」デザインアプローチを行政に加える」（2022.9月号、『月刊 事業構想』<https://www.projectdesign.jp/articles/af4c367d-bc99-48ee-9349-3c1615bfd14a>）。「デザイン思考で政策づくり 美大留学した官僚の試行錯誤」（2023.1.5、日本経済新聞 <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCD2530A0V21C22A2000000/>）。「人に寄り添う政策へ。経産省が推進するデザインプロジェクト「JAPAN+D」とは？」（2022.3.26、『Forbes JAPAN』<https://forbesjapan.com/articles/detail/46590>）。「省庁を超えた若手中心チームが「政策デザイン」を実施中」（2023.10.18、DESIGN SPECTACLES、<https://design-spectacles.jp.fujitsu.com/n/n65a89e483d90>）
- xix 模様について詳細は<https://japandesign-meti-gov.note.jp/n/nc113ea544e0b>