

## 20年先に向けたコンセプト

「めぐりめぐってめぐろ」

めぐろ2040 Aグループ



# 「めぐりめぐってめぐろ」

---

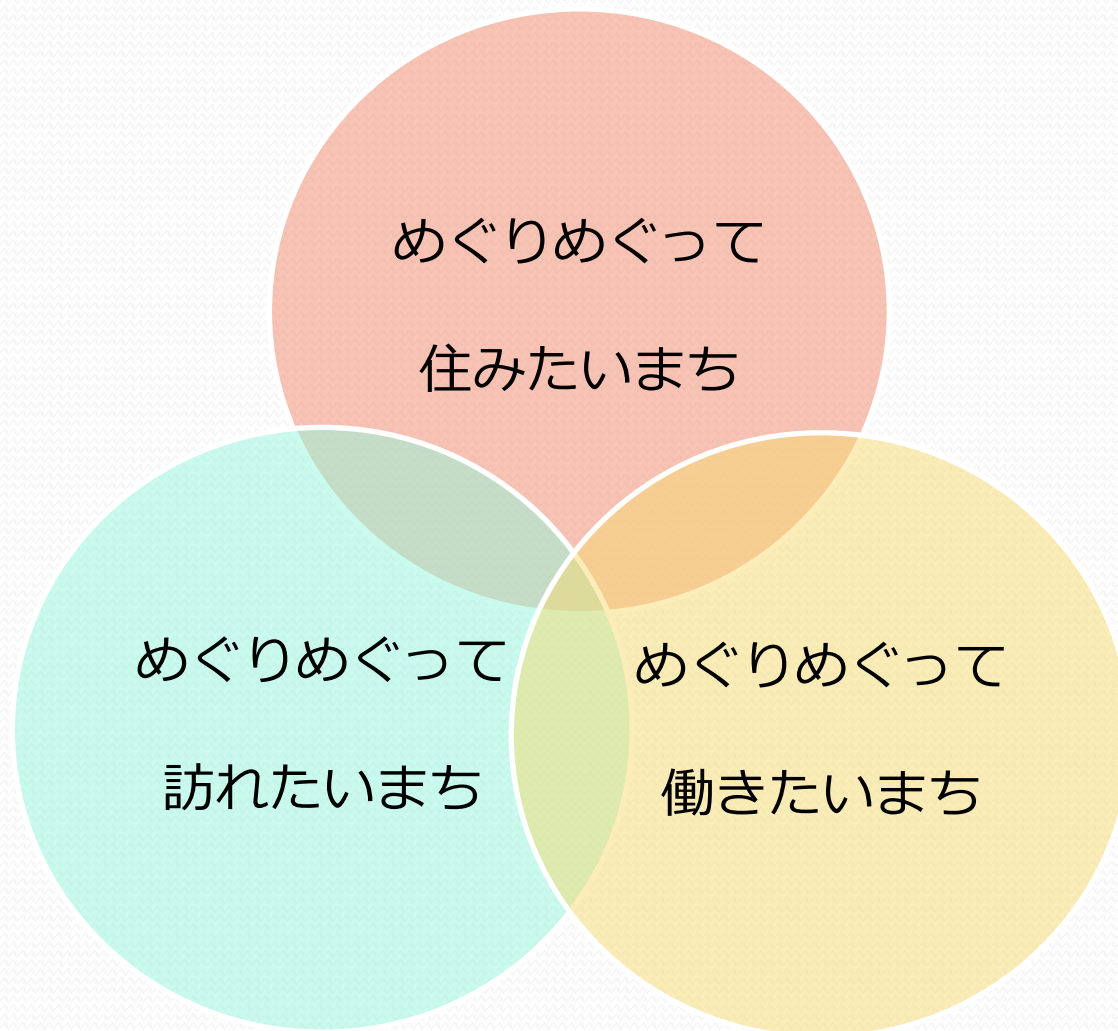
20年後には人口減少・少子高齢化の波が23区にも本格的に訪れる

人がいるから街がある 魅力ある街を形成するにはやっぱり“人”

大きな波に抗い いつか再びの人口増を目指すべき

めぐりめぐって「**やっぱり目黒がいい**」と思えるような魅力ある街へ

## 3つの“目指すべきまち”



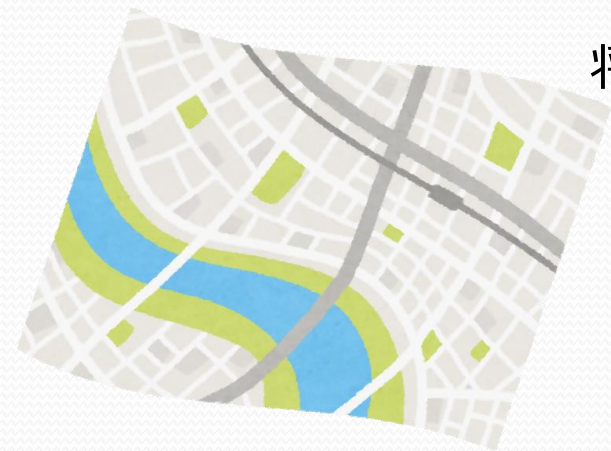
# 「めぐりめぐって 住みたいまち」

区民の定住意向の高さが示す「住みやすさ」は、  
目黒区の自治体としての大きな「価値」である

住みたいまち 住み続けたいまち の実現に  
引き続き取り組むとともに

自分の子どもにも “住んでほしいまち” を目指すことで

将来世代を巻き込んだ人口増加を目指す



# 「めぐりめぐって 住みたいまち」の方策の例

## ◆記憶に残る体験をきっかけとした定住意欲・再転入意欲の醸成

区立学校に区民農園を設置し、都会では貴重な農業体験の機会を作るとともに農作業・収穫などを通じた子どもと地域との交流を創出する、区内に立地する各分野の特色ある大学の学生による区立学校での出張授業など、記憶に残る体験をしてもらうことで子どもや大学生が地域に愛着を持つことを促し、また戻って来たい、自分の子どもにも体験させたいと思ってもらえるような素地をつくる。

## ◆長く住んでもらうためのインセンティブ

区内在住1年、5年、10年などの節目に、区内商店で使える商品券を配布するなど、区内に長く住んでもらうためのインセンティブを設け、定住意欲や転入意欲を醸成するとともに、地域産業、地域コミュニティの活性化を促す。

## ◆防犯・防災

参集指定職員を交えた地域清掃活動など、地域住民同士、また参集指定職員と地域住民とが顔を合わせる機会を設け、職員と地域とがまさに「ワンチーム」となることで、地域の防犯力・防災力を高める。

# 「めぐりめぐって訪れたいまち」

近年、目黒川や桜並木は区を象徴する観光名所となり

大きなにぎわいを見せている

これらのにぎわいも目黒区の大切な「価値」であり

また にぎわいはしばしば「住みたい」という動機にもなる

住環境に配慮したうえで 区内各所でのにぎわいを創出し

区内を巡り また訪れたいようなまちを目指す



# 「めぐりめぐって訪れたいまち」の方策の例

## ◆人を集め回遊させるイベントの創設

流行の「芸術祭」や「映画祭」といった目黒区の住環境と共存可能なイベントを創設し、目黒区を訪れ、区内各所を巡りたくなるような仕掛けを行う。

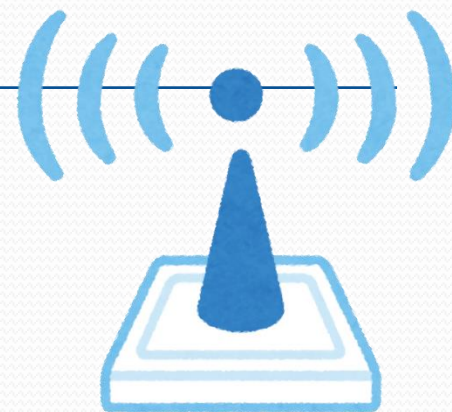
## ◆区有施設の柔軟な活用

十五庭園（総合庁舎）でビアガーデンを催す、区立図書館にカフェを併設するなど、本来の用途や設置目的に囚われない柔軟な活用を図り、めぐろの新たな魅力の創出することで、区を訪れたいくなるような仕掛けを行う。また、めぐりめぐって、本来の用途の利用者の増加を見込む。

## ◆流行に沿った情報発信とVRめぐろ

公募により目黒区の魅力を発信する「目黒区公式YouTuber」を任命するなど、影響力のある流行の手法（YouTube、Instagramなど）による情報発信を率先を行う。また、目黒川の桜並木などの区の誇る観光資源をリアルに体験できる「VRめぐろ」を製作し、区内外の人に広く、かつリアルに目黒の魅力を知ってもらおうとともに、めぐりめぐって実際に訪れてみたいと思ってもらえる広報を行う。

## 「めぐりめぐって 働きたいまち」



人口減少やそれに伴う区の財源の減少は  
区民サービスの低下に直結しうる

そのような安易な結末を防ぐためには  
一人ひとりの職員の仕事の質を高める必要がある

職員が生き生きと働ける環境が 区民サービスの向上につながり

めぐりめぐって「住みやすさ」にもつながりうる

職員が「やっぱり目黒で働きたい」と  
また 職員以外の人々が「目黒で働いてみたい」と考える区役所を目指す



# 「めぐりめぐって働きたいまち」の方策の例

## ◆インナーブランディング

職員向けに目黒の魅力や自慢をより深く知るための情報発信や研修（インナーブランディング）を行うなど、職員自身が目黒への愛着や思い入れを持つことができる仕掛けを行う。また、職員にフォーカスした内部広報を行い、職員が区役所組織内のことを深く知ることができる仕組みを作る。職員の目黒区への愛着や知識が、めぐりめぐって良好な区民サービスにつながる。

## ◆職員の働き方改革、組織横断的な業務執行体制

ポータブル端末の活用やテレワークを推進し、職員の多様な働き方を推奨する。また、専門性が求められない業務を所属の垣根を超えボーダーレスに分け合う仕組みを作り、区役所全体の業務を平準化することで、働きやすい職場を実現する。これらによって生み出された時間や人員を活用することで、めぐりめぐって区民サービスの向上へとつながる。

## ◆お役所らしくない職員の育成

民間企業等への一定期間の出向や「アルバイト休暇」など、異業種を経験する機会を設けることで、職員の視野拡大、モチベーション向上を見込めるだけでなく、経験し得たノウハウを区政に還元する仕組みを作る。