

C^xhallenge プロジェクト (共創促進しごと改革)

Co-CREATE value 社会価値の共創

Change work methods しごと改革

Cultivate Engagement エンゲージメント向上

栃木県 経営管理部
行政改革ICT推進課,人事課,文書学事課,管財課

社会情勢/行政をとりまく現状

人口減少の加速や爆発的な技術革新など、社会情勢が劇的に変化し、将来の不確実性が高まる中において、行政の従来の手法では対応が困難なケースが増加しており、行政が単独/自力で課題解決に向けた答えを出して実践することは困難

県庁として目指す姿

多様な主体と連携し、とちぎを共に創る県庁

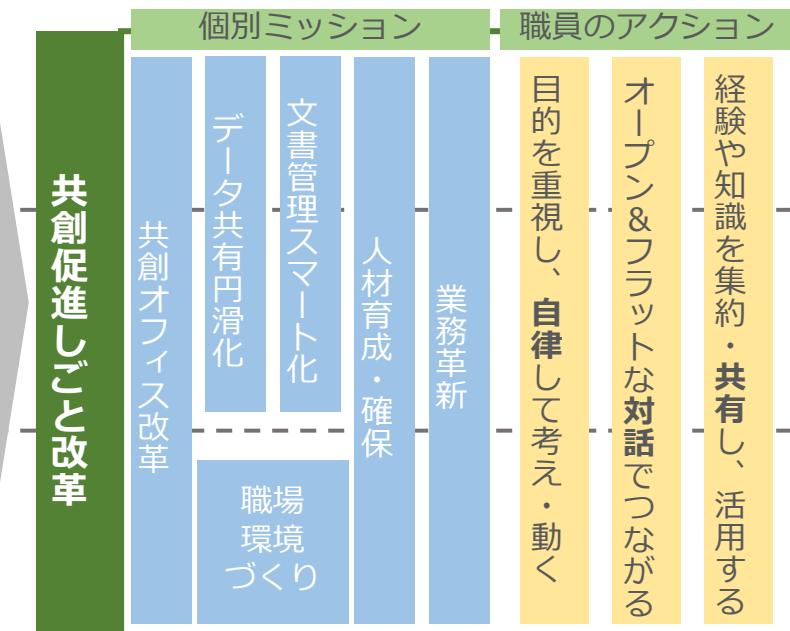
県庁の現状

- 現状
- ・デジタル化の進展やコロナ禍等により、県庁の「しごと」を取り巻く環境は変化
 - ・業務効率化などにより、労働生産性の向上について一定の成果（働き方改革プロジェクト）
 - ・職員の「仕事へのやりがいを感じる」「勤務を継続したい」割合は6割程度にとどまり、採用試験倍率の低迷など人材確保に苦戦

働き方改革プロジェクトを発展・拡大

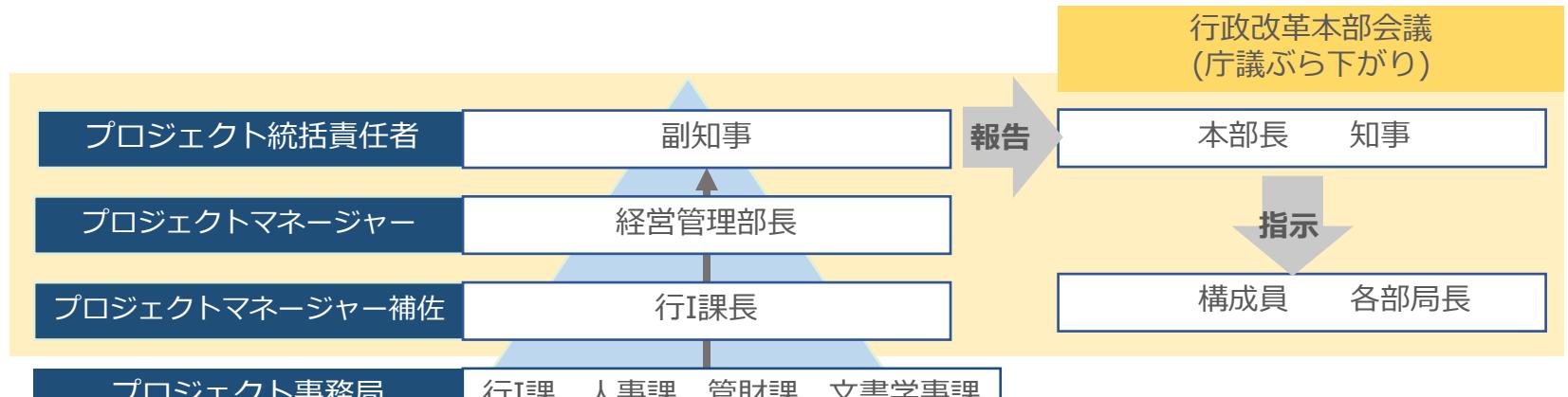
CChallengeプロジェクト(共創促進しごと改革)の方向性と取組

- 連携/協働・共創に向けた職員の意識醸成や環境整備
- デジタル技術の活用等による更なる労働生産性の向上
- 全ての職員が意欲をもって活躍できる職場づくり



C^xhallengeプロジェクト（共創促進しごと改革）の推進体制

マネジメント



共創促進しごと改革

個別ミッション

データ共有円滑化

リーダー：行I課長

データの効果的かつ安全な
共有による価値創造

※個別ミッションを
一体的に実施

共創オフィス改革

リーダー：行I課長・管財課長

立場を越えて開かれた
対話・連携を促す場の整備等

人材育成・確保

リーダー：人事課長

主体的な職務遂行の促進による働きがいの向上、職員採用試験制度の改革等

職場環境づくり

リーダー：人事課長

職員の「挑戦」を支え、
活発なコミュニケーション
が生まれる職場環境づくり

文書管理スマート化

リーダー：文書学事課長

ルールの再構築等を通じた効率的かつ適正な文書管理の実現

業務革新

リーダー：行I課長

生成AI等を活用した
庁内DXやBPRの加速

CChallengeプロジェクト（共創促進しごと改革）の個別ミッション①

共創オフィス改革

共創スペースの確保/執務
レイアウトの見直し等

データ共有円滑化

外部共有データストレージの
導入



文書管理スマート化

文書管理ルールの見直し等



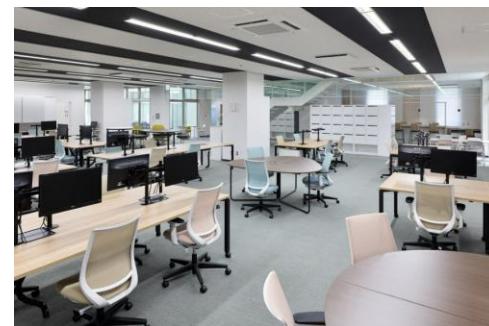
Before

- 打ち合わせスペースが少なく、円滑なコミュニケーションに支障がある
- 周りの音が気になるなど、業務や会議に集中できない
- レイアウトが固定されていて、有事に迅速な体制を構築することが難しい



After

- 豊富な打ち合わせスペースにより意思疎通/コミュニケーションがしやすい
- 業務内容に応じた執務環境があり、事務作業や会議に集中できる
- 可変性のあるオフィスレイアウト/什器により、有事に迅速に対応できる



出典：コクヨの庁舎空間づくりWebサイト 京丹後市
https://www.kokuyo-furniture.co.jp/madoguchi/list/090_kyotango.html

- 外部とのデータのやり取りにおいて、セキュリティリスクがあるだけでなく、協働作業（施策検討、研究、照会等）が非効率

- 紙文書を前提とした様々なルールをもとに文書管理を行う
- 対象文書を保存したファイルをキャビネットや書庫から探し、自席で閲覧する
- テレワーク中は紙文書を閲覧できない

- 秘匿性の高い情報へのアクセス権の制限などを通じたセキュリティの担保を前提に、同一ファイルの同時閲覧や共同編集を実施することで、共創を加速

- デジタルを前提とした体系的に整理されたルールをもとに文書管理を行う
- 対象文書を自身の業務端末から検索し、その場で閲覧する
- テレワーク中も電子化した紙文書を閲覧できる

Before

人材育成・確保

働きがいの向上に向けた取組
や職員採用試験制度の改革等



業務革新

BPRの加速、生成AI等の利用
拡大



職場環境づくり

活発なコミュニケーションが
生まれる職場環境づくり等



After

- 複雑・多様化する行政課題に解決策が浮かばず不安
- 自分のキャリアに見通しが見い出せず、相談できる状況もない
- 栃木県庁で働く魅力が十分に伝わらず、県職員を志望する者が減少

- 主体的な能力開発が行われ、様々な行政課題に的確に対処
- 各職員の希望を踏まえた主体的なキャリア形成を実現
- 栃木県庁で働くことを志望する者が増え、多様で優秀な人材を確保

- BPR：一部でしか実施されていない

- BPR：成功事例や手法がナレッジとして蓄積され、BPRが日常的に行われている

- 生成AI：庁内全体での活用が進んでいない

- 生成AI：AIがパートナーとして活用されている

- デジタル人材育成：習得すべき知識等が明確ではない、活躍できる場が十分に用意されていない

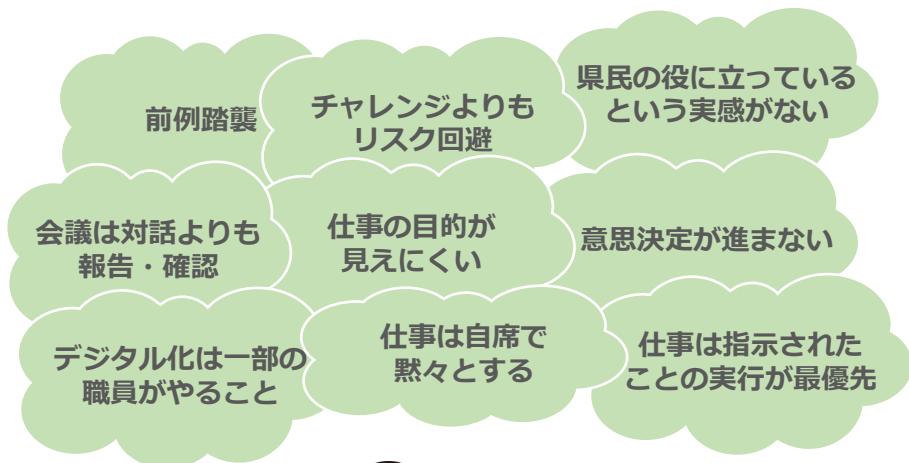
- デジタル人材育成：育成プログラムや活躍できるプロジェクトが拡充することで、個々の強みを活かせている

- DXの推進に注力することでコミュニケーションが減少し、意見交換の機会が減少
- 子育てや介護など様々な事情により、職員が勤務を継続することへの不安の高まり
- ハラスメントなどにより安心して働き続けることへの不安の高まり

- DXの推進と対面コミュニケーションの活性化を両立
- 仕事と家庭を両立しながら、限られた時間で効率よく高い成果を達成
- 誰もが安心して働き続けることができる、風通しの良い職場により、職員が十分に能力を発揮

職員が抱えるモヤモヤと時代の変化

職員が抱えるモヤモヤ



これまでの仕事の仕方や組織風土では生産性は高まらない、働きがいも感じられない

時代の変化

県民等のニーズ

多様化・複雑化し、個別最適・伴走支援を求める

価値の源泉

創造性・共創・多様性

仕事の中心

ルールを改善・再定義し続ける

仕事の価値基準

学習、改善・提案、柔軟な対応

求められる人材

課題を発見し、様々なプレイヤーと協働して解決に挑戦できる

情報

チーム/全庁で共有・横断

時代の変化に適合した組織風土、
仕事の仕方が求められている

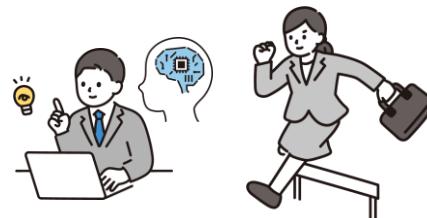
キーワード

職員の目指す姿

具体的なアクション

自律

目的を重視し、自律して考え・動く



対話

オープン＆フラットな対話でつながる



共有

経験や知識を集約・共有し、活用する



- ・制度ありきではなく目的から捉える
- ・自分で考え、上司に相談する
- ・前例がない場合は、まず小さく試してみる

- ・必要なプレーヤーを考える・つながる
- ・多様な意見を歓迎し、共感する
- ・打ち合わせを「一緒に考える場」にする
- ・テレワーク時を含め、必要な連絡・相談に迅速かつ適切に応答する

- ・経験や知識を集めて蓄積する
- ・関係者と速やかに情報や知識を共有する
- ・情報の目的・必要性を踏まえた上で安全かつ適正な共有を徹底する
- ・組織の垣根を越えて連携して仕事をする