

令和8年度 行政マネジメント改革アクションプラン

1. 令和8年度アクションプランの位置づけ

行政マネジメント改革（第1ステージ）の初年度である令和8年度は、「基盤づくりの年」として位置づける。改革を全庁的に推進するための体制整備、現状把握（可視化）、管理職マネジメント改革の着手、若手・中堅職員の参画機会の創出、業務改善の仕組みづくりを中心に、改革の土台となる取組を重点的に進める。

2. 令和8年度の重点事項

初年度は、次の6つを重点事項として取り組む。

1. 推進体制の整備と運営開始
2. 心理的安全性の向上とコミュニケーション改革
3. 管理職マネジメント改革の推進
4. 若手・中堅の育成強化と参画機会の創出
5. 業務棚卸しと業務改善の仕組みづくり
6. 事業見直しと財源確保の基盤づくり

3. 施策ごとの具体的取組

（1）推進体制の整備と運営開始

改革を全庁的に推進するため、推進本部・推進室を中心とした体制を構築し、各課との連携を強化する。

主な取組

- 行政マネジメント改革推進本部の設置
- 管理職による「課題解決タスクフォース会議」の立ち上げ
- 若手～中堅職員による「（仮称）かえるプロジェクト会議」の発足
- 各課への改革推進員の配置と部署ごとの改善活動の開始
- 改革の目的を共有する講演会の実施

（2）心理的安全性の向上とコミュニケーション改革

職員が意見を述べやすく、相談しやすい環境を整備し、組織風土の改善を図る。

主な取組

- ・ ハラスメント相談体制の強化（窓口周知・研修）
- ・ 全職員アンケート又は意見募集の実施
- ・ アンケート等結果の全庁共有

（３）管理職マネジメント改革

管理職の役割を「監督」から「育成・対話・改善を促すマネージャー」へ転換し、組織運営の質を高める。

主な取組

- ・ 管理職研修（マネジメント・対話・業務改善・危機管理等）の実施
- ・ 管理職評価項目への「育成」「対話」「改善」の追加
- ・ 課題解決タスクフォースの稼働

（４）若手・中堅の育成強化と参画機会の創出

若手の意見を組織運営に反映し、中堅職員の育成・調整力を強化する。

主な取組

- ・ （仮称）かえるプロジェクト会議の運営開始
- ・ 若手提案のうち即実行可能なものから着手
- ・ 中堅職員向けスキルアップ研修の実施

（５）業務改善の仕組みづくり

業務の可視化と改善の基盤を整備し、効率化と生産性向上を図る。

主な取組

- ・ 業務棚卸し（簡易版）の検討、実施
- ・ 業務フローの可視化（優先課から着手）
- ・ 「１改善ルール」（各課月１件）の試行

（６）事業見直しと財源確保の基盤づくり

持続可能な行政運営に向け、事業の選択と集中、財源確保策の強化を進める。

主な取組

- ・ 既存事業の整理（目的・効果・負担）

- 新規事業の事前評価制度（ロジックモデル）の検討
- 財務リテラシー研修の実施
- 補助金活用の強化（情報収集・申請支援）

4 初年度の実施スケジュール（四半期別）

◆ 第1四半期（4～6月）

- 推進本部・推進室の設置
- （仮称）かえるプロジェクト会議の発足
- 管理職研修（第1回）
- 全職員アンケート等の実施

◆ 第2四半期（7～9月）

- 改革の目的を共有する講演会の実施
- 課題解決タスクフォース稼働
- 1改善ルール試行開始

◆ 第3四半期（10～12月）

- 若手提案の採択・実行
- 業務フロー可視化と見直し（優先課）
- 成果共有会（小さな成功の発表）
- 管理職研修（第2回）

◆ 第4四半期（1～3月）

- 初年度の総括
- 次年度アクションプラン策定

5 推進体制

初年度の令和8年度は、推進本部・推進室を中心に、課題解決タスクフォース、（仮称）かえるプロジェクト会議、改革推進チーム、改革推進員が連携し、庁内横断的に改革を推進する。定期的な進捗管理、成果共有、アンケート等による状況把握を行い、必要に応じて施策の見直しを行う。