

みやぎ行政運営・働き方改革推進プラン（令和8年度）

行政運営と働き方改革に特化した毎年度見直しするアジャイル型プラン

当プランは、行政運営と働き方改革に特化し、日進月歩のデジタル技術を取り入れながら、社会情勢の変化に柔軟に対応できるよう毎年度取組の見直しを行うアジャイル型である。行動指標の達成状況や成果指標の測定など、関係する取組について定量的に評価の上、必要な見直しを行いながら、庁内職員で内容を共有し、目指す姿の実現に一丸となって取り組むプランとして位置付けられている。

(1) プランの概要

位置付け

今後の行政運営及び新しい働き方に関する基本的な考え方や取組の方向性（I～IV）を示し、庁内職員で共有していくもの

有効期間

1年
（新たな課題、解決した課題等を加除修正しながら毎年度アジャイルに見直し）

目指す姿

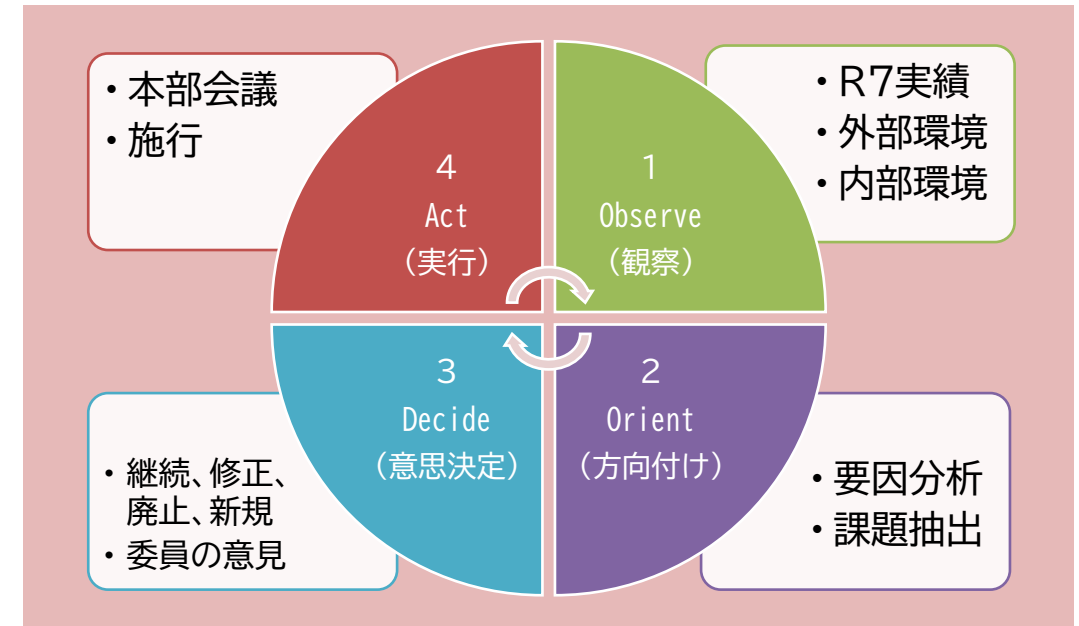
- ・業務の効率化により、スリム化した組織でも質の高い県民サービスを提供し、県民から信頼される組織
- ・職場内のコミュニケーションが活発化し風通しのよい職場
- ・職員が成長と働きがいを実感でき、多くの人が働きたいと思う魅力ある職場風土

取組の方向性

- I 業務の生産性の向上とプロセスの改善
- II 働きやすい職場環境の整備
- III 多様な主体との連携
- IV 組織力の向上

(2) 見直しの考え方

予測困難な環境変化に迅速に対応するため、従来の「PDCA」サイクル（計画起点）から、環境変化への即応性を重視する「OODA（ウーダ）」ループ（観察起点）※1の考え方で、毎年度アジャイルにプランを見直し。（4つの方向性を維持しながら、毎年度、新規計画として作成）



※1:「Observe(観察)」⇒「Orient(方向づけ)」⇒「Decide(意思決定)」⇒「Act(実行)」の4つのステップを繰り返す手法のこと。

みやぎ行政運営・働き方改革推進プラン（令和8年度）

取組の概要

I 業務の生産性の向上とプロセスの改善

①生成AI基盤の全庁展開と積極活用

R7で利用者が増加したことを受け、全職員が著作権侵害や情報漏洩等のリスクを正しく理解し、安全に生成AIを利用できる環境を整え、利用拡大（未利用層の研修含む）を図る。

②アナログ規制の見直しとデジタル完結型業務の推進

条例改正等の「ルールの見直し」及び技術導入による「デジタル化」を一体的に推進するため、職員が解決策と導入効果を実感できる環境を整備し、全庁一丸でデジタル完結型業務への転換を目指す。

③補助金業務のアウトソーシングの推進

職員の事務負担軽減に向け、補助金事務の外部委託を推進する。改革WGIにて事業の集約化や実装スキームを検討するとともに、プロセス全体のデジタル化を進めることで、業務効率化と持続可能な執行体制への転換を図る。

④電子契約の定着と利用拡大

クラウド型電子契約サービスの活用により、事業者と県双方のコスト削減や契約締結の迅速化を図るため、周知啓発を通じて電子契約の定着と利用拡大に取り組む。

II 働きやすい職場環境の整備

①エンゲージメントサーベイ※2の全庁展開と組織課題改善

R7で試行を終え、若手職員の離職増加や階層別課題（採用4～6年目、昇任直後）に対応するため、R8年度は全庁展開し、結果に基づいた具体的な改善施策（メンター制度拡充検討やマネジメント研修等）を職員間のコミュニケーションを重視しながら実施する。

②全庁的なオフィス改革と庁内環境の整備

人材確保・定着のため、オフィス改革を全庁加速する。トイレの洋式化や福利厚生エリアの改修を執行し、基本的な労働環境のウェルビーイング向上を図る。

③テレワークの適切な運用と柔軟な働き方の定着

テレワーク実施者数は増加したものの、RDTサービス利用に二極化が見られる。単なる「充実」ではなく、運用を適正化し柔軟な働き方を定着させる。

④ペーパーレスの推進

コピー用紙購入枚数が減少し順調に推移しており（R6実績3,318万枚）、引き続きペーパーレス会議等を推進する。

業務の効率化により、スリム化した組織でも
質の高い県民サービスを提供し、県民から信頼される組織

職場内のコミュニケーションが活発化し
風通しのよい職場

県民も職員も満足する
持続可能な行政運営

職員が成長と働きがいを実感でき、
多くの人が働きたいと思う魅力ある職場風土

III 多様な主体との連携

①持続可能な指定管理者制度の構築

制度の持続可能性を重視し、指定管理者との連携を強化する。社会経済情勢の変化等には適切な措置を講じて経営安定を図り、コスト削減のみにとらわれず、長期的かつ安定的なサービスの質と提供体制を確保する。

②公社等外郭団体の自立的運営の推進

新たに策定したガイドライン及び指導方針に基づき、県の関与の更なる適正化と、県の役割を補完する公社等外郭団体の自立的運営を一層推進する。

③PPP・PFI制度の活用推進

民間企業の資金力やノウハウを活用するPPP・PFI制度の導入検討を積極的に進め、より効率的で質の高い公共サービスの実現を図る。

④民間企業等との協働推進

多様化する県民ニーズへの対応や地域課題の解決に協働で取り組むため、社会貢献意欲の高い企業等との連携協定の締結を推進する。

IV 組織力の向上

①人材確保・定着策の強化と職員育成

採用充足率が低水準（R6実績58.06%）であることから、職員確保緊急プランに基づき、職員の確保と定着のための取組を強化する。

②DXによる予防的ガバナンスと内部統制の高度化

生成AI等のデジタル活用により、人為的ミスを構造的に防ぐ「予防的ガバナンス」を確立する。従来の意識啓発等の取組と一体的に展開し、内部統制の実効性を抜本的に強化する。

③柔軟な職員配置と短期業務支援の充実

職員数を維持しつつ、適正な人員配置・組織改編を行う一方で、繁忙所属の負担軽減に大きく貢献している短期業務支援制度などの実施により一時的な業務量増加への柔軟な対応を継続する。

④庁内複業の推進

支援事業数は増加したが、参加人数が減少していることから、活動を継続しながら、所属や年次を超えた職員間の「斜めの関係」によるコミュニケーションを促進する。

※2：職員の組織に対する共感や貢献意欲を可視化する調査のこと。