

今後の文部科学省改革の方向性について

～AX時代における未来志向の組織変革のアクション～
(MEXT's Transformation 2.0)

令和8年7月27日
文部科学省

➤ これまでの省改革の実績・成果

・平成31年3月に策定した「文部科学省創生実行計画」、令和4年12月に策定した「今後の重点ポイント」等に基づき、7年以上にわたり省改革業務を推進し、多くの取組が**省全体に欠かせないものとして定着**。

- * 若手等向け省内公募参加型プロジェクト(業務改善推進員、ポリメクチーム、広報推進チームなど)の推進
- * 省内ルール(国会対応等)の見直し・改善、省内コミュニケーションツール(Slack等)の導入・活用促進、業務効率化のナレッジ共有
- * 共通業務のアウトソーシング及び効率化(国会定期便、コールセンター、資料作成支援サービスなど)

・多くの職員が**改革の成果を実感**し、職場への**満足感**・仕事の**充実感**も**着実に向上**。

改革前に比べ改善したと感じる職員の割合【R1.11→R8.2】

- ・コンプライアンスを意識した業務運営……………51.0%→76.6%
- ・部局ごとの状況に応じた業務改善の取組実施……………44.2%→56.5%
- ・能力向上を図るための研修機会の充実……………35.9%→54.8%
- ・ターゲット層を意識した伝わりやすい広報……………27.3%→53.3%
- ・幹部・上司のリーダーシップ・マネジメント向上……………38.7%→51.7%
- ・資質・能力・適性に応じた人事配置……………25.8%→41.4%
- ・若手のうちから多様な業務経験を積む機会の充実……………30.0%→40.9%
- ・現場との政策対話の実施……………27.2%→32.3%

職場への満足感・仕事の充実感についての肯定的評価割合【R1.11→R8.2】

- ・今の職場に満足感を感じる……………66.5%→74.3%
- ・今の仕事に充実感を感じる……………65.9%→73.2%

今後一層の推進が期待される取組の上位【R8.2】

- ・業務のスクラップ・アンド・ビルドの促進(第1位)
- ・管理職による業務マネジメントの向上(第2位)
- ・共通的な業務フローの見直し・改善(第3位)

改革前に比べ改善が進んだものの、停滞している主な指標

- ・超過勤務時間(常勤職員1月当たり平均)
46.0時間(H30)→37.6時間(R5)→37.7時間(R6)
- ・コピー用紙使用枚数
7593万枚(R1)→5227万枚(R6)→5228万枚(R7)

・文科省全体を見ると、省改革の取組に対する**職員の関心や指標の数値が近年低下**しつつあり、改めて**省内職員、特に幹部職員・管理職員の取組への一層の関与・コミットメント**が望まれる。

(令和8年2月に実施した職員アンケートの回答率(研修生・非常勤職員を含む)は約30%。幹部職員・管理職員の回答率も約33%にとどまる。なお、職員アンケートの自由記述欄では、人事システム改革等の人事関係の取組や、職員の時間確保につながる業務量削減の取組、幹部職員の意識改革等に対する要望が多い。)

➤ 文部科学行政/国家公務員を取り巻く状況の変化

- ・人材確保競争の激化の中、国家公務員試験の倍率が10年強で半分程度に低下するなど、**公務員の魅力が低下**。国家公務員全体の**早期離職も深刻化**。
- ・変化の激しい予測困難な時代において、対応すべき**行政課題は一層多様化・複雑化**。AX時代において、政策の在り方や公務員の働き方に大きな変化が生まれてくると想定され、こうした**変化に組織及び職員が柔軟に対応していく必要**。
- ・**生成AI技術を有効に活用**することで、職員の**業務の質や働き方を大きく改善できる機会が到来**。

先行取組例

- ✓ 令和7年7月に「**文部科学省ミッション・ビジョン・バリュー(MVV)**」を策定・公表。
(文科省の使命やあるべき組織像、職員の行動指針を明確化し、全ての職員がこれらを共有して職務に当たれるようにした。)
- ✓ 令和8年1月より、全職員に、**高度な生成AI機能等を搭載した新端末**を配布。同年2月には、職員の**生成AI利活用を推進・加速する省内チーム**を立ち上げ。

○文部科学省の使命（ミッション）

人と知を育み、次世代の子供に向けて、豊かな未来を紡ぐ

○文部科学省のあるべき組織像（ビジョン）

1. 全ての人を大切にする
2. 知の力を活かす
3. 歴史に学び、未来へ挑戦する

○文部科学省職員の行動指針（バリュー）

1. 理想を胸に、現実に向き合って行動する
2. 自ら学び続け、立場を超えて協働する
3. 国民の声を受け止め、次世代への責任を果たす
4. （空欄）

こうした取組実績・成果、状況変化、文部科学省の使命等を踏まえ、

- **創生実行計画に基づく「省改革」（フェーズ1）から、AIの進展や働き方の変化といった最新状況を踏まえた「未来志向の組織変革のアクション」（フェーズ2）へとアップデートし、幹部職員をはじめとする多くの職員の関与の下、取り組んでいく必要**。

➤ 今後の取組の方向性（ポイント）

- ・これからの文部科学省には、**時代の変化を的確に捉え、日々の業務や政策を通じて成果を着実に生み出していく**ことが求められる。そのためには、**職員一人ひとりの強みや、働き方などの多様な事情が尊重された上で、各職員が十分に力を発揮できる**ことが重要。
- ・これを実現できる**組織風土・職場環境づくり**に向けて、**生成AI等も有効に活用しながら、以下の3本柱の取組を推進。（MEXT's Transformation 2.0）**
 - 職員一人ひとりを大切にし、組織の力につなげるための「**①人材力の強化**」、
 - 職員・組織の政策立案力や実行力、発信力を高めるための「**②政策力の強化**」、
 - 職員の時間を確保するとともに、業務の生産性を高めるための「**③業務改革の徹底**」、
- ・取組の実効性を確保するため、今後1年間程度の具体的取組（主には、原局原課を支える官房各課の取組）をまとめた**アクションプランを作成し、原則毎年フォローアップと更新を実施**。
- ・推進・フォローアップ体制について、現行の「文部科学省改革実行本部」、「業務改善実行会議」の2つの会議体の体制から、**次官を本部長とする「文部科学省組織変革本部」で一元的に推進・フォローアップを行う体制**へと移行。**幹部職員が一層積極的に関与する仕組み**も強化。
- ・関連業務の旗振り機能や、新しい課題、局課横断的な課題に対応する機能は**恒常的に必要**となるため、**省内推進体制を見直し・強化**。（有志職員による業務改善推進員制度は継続。）
- ・成果の**対外発信の強化、リクルーティングへの活用**を進める。

➤ MEXT's Transformation 2.0 アクションプラン（令和8年作成版）に記載する主な取組

1. 人材力の強化

⇒職員一人ひとりを大切にし、組織の力につなげる

- ✓ 採用・人事配置の文理融合改革
- ✓ 複線的なキャリアパス整備
- ✓ 人材育成の体系化・可視化、マネジメント強化のための仕組み構築、タレントマネジメントシステム導入
- ✓ AX時代に重要となる人材確保・育成方策の検討
- ✓ 職員のコンプライアンス意識の向上

新規取組パッケージ「2040年を見据えた文部科学省人事システム改革」を実行

2. 政策力の強化

⇒職員・組織の政策立案力や実行力、発信力を高める

- ✓ EBPM推進に向けたデータ基盤等の環境整備、人材育成強化、AI導入の検討
- ✓ AX時代にこそ重要となる現場との対話機会や人的ネットワークの充実、地方対話の基盤構築の検討
- ✓ AI活用・DXを通じた戦略的広報の強化、文科省ホームページの機械可読性向上の徹底

生成AIを政策推進や広報に取り入れるとともに、職員の現場との対話機会などを充実

3. 業務改革の徹底

⇒職員の時間を確保するとともに、業務の生産性を高める

- ✓ 全職員の生成AI利活用のための基盤整備（アジャイルなマニュアル作成・発信、利用環境整備等）
- ✓ 省内業務プロセス（答弁作成、政策立案、国際対応等）への生成AI導入と業務効率化の推進
- ✓ 省全体のオフィス改革方針の検討・策定
- ✓ 会議業務等の業務フローの見直し・改善

これまでの優れた取組の継続・強化とともに、AI利活用を「個人」から「組織」の取組へと発展

4. 横断的取組

⇒3本柱の取組の実効性を確保する

- ✓ 次官を本部長とする組織変革本部での点検・フォローアップの実施（KPIを適切に設定・活用）
- ✓ 幹部職員における、AI利活用や業務スクラップを含めた業務改革目標の作成・提示
- ✓ 省内推進体制の見直し・強化、他省庁連携強化
- ✓ 成果の対外発信強化、リクルーティングへの活用

AX時代における組織変革の重要性に鑑み、トップコミットメントと省内推進体制を強化