

文部科学省創生実行計画 進捗報告

令和元年 8月28日

省改革推進・コンプライアンス室

I 組織風土改革及び組織体制・ガバナンスの強化

【基本的方向性】

不祥事の再発を防止し、文部科学省を創生するため、何よりも幹部のリーダーシップの確立とともに、必要な組織体制を整備する。

また、幹部との意見交換の場を作ること等を通じて全職員が自分の意見を持ち、ためらわず意見具申できるような風通しの良い雰囲気づくりを行う等日常的に組織風土改革や職員の意識改革に取り組む。

あわせて、リスクマネジメントの観点からの大臣官房、局内筆頭課、課内総括担当への相談を徹底する。

1. 不祥事を防止する内部統制環境の整備

項目（①～⑥）	担当課室	進捗状況
<p>① 事務次官の下に、職員のコンプライアンスに係る取組を総括して総合的に推進する専属組織を設置。</p> <p>② 国家公務員倫理、ハラスメント、文書管理、情報セキュリティ等のコンプライアンスに係る研修は、各担当課が、省改革推進・コンプライアンス室と連携して企画・実施する。再就職等規制については、省改革推進・コンプライアンス室において企画・実施。</p> <p>③ 外部の有識者からなる「コンプライアンスチーム」を設置。</p> <p>④ 「コンプライアンス窓口」を設けるとともに、各部局に「コンプライアンス相談員（仮称）」を配置。また、相談・通報者が不利益な取扱いを受けないよう公益通報者保護法の趣旨に基づき規定を整備しこれらの者の保護を徹底。</p> <p>⑥ 職員のコンプライアンスに関して、第三者による調査が必要な緊急事態が発生した場合、コンプライアンスチームの指導を受け、調査・検証体制について検討し迅速な対応を行う。</p>	<p>省改革推進・コンプライアンス室 （大臣官房人事課、総務課公文書監理室、政策課サイバーセキュリティ・情報化推進室、会計課）</p>	<p>① 4月1日付で、事務次官の下に、総括審議官を室長とする「省改革推進・コンプライアンス室」を発足。</p> <p>②・『国家公務員倫理』：9月頃に主に幹部職員を対象としたワークショップ形式の研修を実施予定。 ・『ハラスメント』：9月～12月に、専門家を招いて管理職員、相談対応職員、一般職員を対象とした研修をそれぞれ1回ずつ実施予定。 ・『文書管理』：例年4月に新規採用職員を対象とした研修の中で実施。また、政府統一のガイドラインに基づく教材を用いたe-ラーニング研修を年内に実施予定。 ・『情報セキュリティ』：例年4月に新規採用職員向けの集合研修、例年1月～2月に行政事務従事者を対象としたオンライン研修を実施。</p> <p>③ 4月に、弁護士・公認会計士によるコンプライアンスチームを設置し、コンプライアンス確保のための取組について議論を実施。（5/17第1回,6/17第2回,7/19第3回）今後も必要に応じて開催予定。</p> <p>④ 4月に内部公益通報の規程を整備し、省内窓口を省改革推進・コンプライアンス室及び公文書管理室（公文書管理関係のみ）に設置。5月に省外窓口として男女各2名の弁護士に相談できる体制を整備するとともに、6月には職員からの身近な相談に乗るコンプライアンス等相談員を各局課に配置し、これらについては、メールやポータルサイトを通じて省内に広く周知。また、相談員を対象とした説明会（3回）を実施。</p> <p>⑥ 調査が必要な事案については、コンプライアンスチームの指導を受けつつ、迅速にヒアリング等を実施し、検証するとともに、対応策を検討・実施。</p>
<p>⑤ 公文書監理官を先頭に文書管理の状況を常にチェックする体制の構築によるPDCAサイクルを確立するなど、省内の文書管理、情報管理を徹底。</p>	<p>大臣官房総務課公文書監理室</p>	<p>⑤ 年に一度、各文書管理者が自己点検を行い、かつ公文書監理室において監査を実施。令和元年5～6月に書面監査及び実地監査を行い、9月を目処に監査結果を取りまとめる予定。また、共有フォルダにおける行政文書の電子的管理についてのマニュアルを策定中。</p>

2. 幹部のリーダーシップの確立

項目（⑦、⑧）	担当課室	進捗状況
<p>⑦ 幹部のリーダーシップを確立するため、幹部（審議官級以上）自身の業務運営上の方針を自分の言葉で策定・周知し、組織変革に向けての行動を起こし、その達成度は多面観察（360度評価）へ活用。さらに、課室長級についても、局長級同様の取組を着実に促進。</p> <p>⑧ 日常的に基本方針や行動指針、業務運営上の方針を踏まえた振り返りの機会を設け、業務遂行に際してのそれらの具体化を図る。</p>	<p>省改革推進・コンプライアンス室</p>	<p>⑦ 5月に局長級以上の幹部が、6月に課室長級以上の管理職が、業務運営上の方針を策定し、部下職員への周知を行った。今後、その達成度について、多面観察（360度評価）へ活用。</p> <p>⑧ 基本方針、行動指針については、職員が常に携帯できるように、名刺の裏に印刷できるようなテンプレートを検討中。</p>

3. 自由闊達な組織文化の確立

項目（⑨、⑩）	担当課室	進捗状況
<p>⑨ 省幹部（事務次官、文部科学審議官等）とのランチミーティング等若手職員等との意見交換の場を設定。各局課においても日頃から幹部と若手職員等との同様の取組を推進。</p>	<p>省改革推進・コンプライアンス室</p>	<p>⑨ 次官や両文部科学審議官と若手職員のランチ会を、4月～7月までに、計10回開催（常勤・非常勤・研修生等延べ61名が参加し、職場環境や働き方、キャリア形成、政策立案等に関して議論した。）。今後、より広く、このような取組が行われるよう、働きかけていく。</p>
<p>⑩ 斜めの関係であるメンター制度を積極的に活用。</p>	<p>大臣官房人事課</p>	<p>⑩ 人事課主催ランチ会に加え、局ごとの活動（面談や交流会）を追加するなど、メンター（先輩職員）とメンティー（新人等職員）の相談しやすい関係の構築を促進。</p>

Ⅱ 文部科学省を担う人材の強化（人材育成・採用・配置等の改革）

【基本的方向性】

若手から幹部まで職員一人一人がプロフェッショナルとしての自信と誇り，それを支える知識や経験を身に付けるための人材育成や組織としてのパフォーマンスの最大化を目指した適材適所の人事を行う。

1. 文部科学省における人事の改革

項目 (⑪～⑮)	担当課室	進捗状況
<p>⑪ 採用区分（事務系・技術系，総合職・一般職，本省採用・転任等）や年次・年齢にとらわれず，資質・能力・適性に応じた人事配置の徹底を目指す。その際，旧文部・旧科技の融合や女性・若手・一般職の積極的登用に留意。</p> <p>⑫ 管理職を対象とする多面観察（360度評価）を本格的に導入し，本人へのフィードバックを行うことで，管理職のマネジメント力の向上・職場環境の改善を図り，組織のパフォーマンスを最大化。</p>	<p>大臣官房人事課</p>	<p>⑪</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用区分や年次・年齢にとらわれず、資質・能力・適性に応じて人事配置の徹底を目指す。 <p>＜参考データ＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓令和元.7 総合職以外の職員を文部科学省として初めて局長級に登用（課長級以上の職員のうち総合職以外の職員は、局長級1名、部長・審議官級1名、課長級5名となる） ✓令和元.9 公募により外部人材を審議官級ポストに登用予定 ✓平成30.7 女性の登用状況 指定職3.1%、課室長級11.7%（R2年度末政府目標※ 指定職5%、課室長級7%） ✓平成31.4 総合職・一般職採用者に占める女性の割合 40.0%（政府目標※ 30%、文部科学省目標 40%）※第4次男女共同参画基本計画 ✓令和元年度 経験者採用試験（係長級（事務））に新たに参加 ✓令和元.7 旧文部・旧科技の融合を推進するため、旧科技庁採用者を国立教育政策研究所長に、旧文部省採用者を科学技術・学術政策研究所長にそれぞれ初めて登用 <ul style="list-style-type: none"> 職員が子育てや介護等と仕事を両立できるよう、まずは子育て中の職員から意見を聞く「ママパパ井戸端会議」を開催。（5～6月に、永岡副大臣ご出席のもと3回開催）（現在、意見を取りまとめ中）。 <p>⑫</p> <ul style="list-style-type: none"> 局長～課長補佐級の270人（室長・企画官級以上は全員）を対象に多面観察を本格実施（平成30年度）。結果は、所属長から本人へフィードバック。 今年度は、職階ごとの評価項目の検討や、事前研修の充実など、更なる改善を検討中。

1. 文部科学省における人事の改革

項目 (⑪～⑮)	担当課室	進捗状況
<p>⑬ 採用区分を問わず、若いうちから各分野（教育、科学技術・学術、スポーツ、文化）や各種業務（法令・予算・企画等）をバランス良く経験させるとともに、できるだけ学校、研究所、文化芸術・スポーツ活動の場等において実践的経験を積めるようにする。</p> <p>⑭ これまで交流が多かった国立大学法人・独立行政法人、教育委員会に加え、民間企業、地方公共団体首長部局、他省庁、国際機関等との人事交流を推進。</p> <p>⑮ 学位や資格の取得を奨励し、意欲と専門的知識のある者を適材適所の観点から積極的に登用することにより、各分野のプロフェッショナルを育成する。</p>	<p>大臣官房人事課</p>	<p>⑬</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場における実践的研修の充実のため、次の5つの研修を創設。 <ul style="list-style-type: none"> ✓新規採用職員等研修における学校現場派遣【採用1年目全員】 ✓教育現場実習プログラム（飛び込め！学校現場）【係長～補佐級】 ✓地方教育行政等政策立案現場研修【係長～補佐級】 ✓ベンチャー企業等現場研修【係長～補佐級】 ✓東京大学TLOにおける実務研修【補佐級】 <p>⑭</p> <ul style="list-style-type: none"> これまで交流の少なかった地方公共団体首長部局に職員を出向させた。（令和元.6 副知事、令和元.7 知事部局課長として派遣） 官民交流派遣を推進。 （令和元.7 新たな交流派遣先としてベンチャーキャピタルに派遣） <p>⑮</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員啓発研修（放送大学の科目履修生制度）を継続的に実施。 行政官在外研究員制度等を活用し、意欲ある職員を研修に派遣。

2. 国立大学法人との人事交流の改革

項目（⑯～㉑）	担当課室	進捗状況
<p>【文部科学省からの出向】</p> <p>⑯ 国立大学法人への理事出向については、大学の自律性等の観点から再構築を図ることとし、各学長の意向やこれまでの経緯も踏まえつつ理事出向の在り方を見直し、本年4月に交代となる大学の理事出向については半減を目指す。</p> <p>⑰ 国立大学法人から理事出向の要請があった場合、学外理事が法定数確保されていることを前提として対応。</p> <p>⑱ 国立大学法人職員（部課長級）への出向については、各学長の人事戦略や各国立大学法人が抱える課題の状況も踏まえ、引き続き適切に実施。その際、各国立大学法人において採用・育成してきた職員の学内管理職への登用状況等も踏まえる。</p> <p>⑲ 国立大学法人との人事交流に当たっては、若手・中堅を中心とした人事交流についても積極的に推進。</p> <p>【人事交流に当たっての透明性の確保】</p> <p>㉑ 文部科学省において国立大学法人への運営費交付金を担当する職員については、透明性の確保の観点から、国立大学法人との直接の人事交流を原則として行わない。</p>	<p>大臣官房人事課</p>	<p>⑯～㉑</p> <p>国立大学法人との人事交流については、平成31年4月に理事交代予定の30大学と調整を行い、理事出向について概ね半減（16大学）とした。なお、理事として派遣しなかった大学については、大学の要望を踏まえ、職員（副学長、事務局長等）として派遣。</p>
<p>⑳ 文部科学省と国立大学法人との人事交流を行うに当たっては、利益相反の観点にも留意し、国立大学法人への運営費交付金についての公正性・透明性が確保されるよう、有効な形で牽(けん)制が機能するシステムを導入。</p>	<p>大臣官房会計課（高等教育局）</p>	<p>㉑ 会計課内に運営費交付金の配分について検証するためのチームを発足させ、担当課よりヒアリングを実施。また、国立大学法人の運営費交付金等に関する有識者会議に同席するとともに、それら会議における外部有識者の議論の配分方針等への反映状況等に重点を置いた調査を実施し、今後、必要に応じて適宜改善を図るなどして、より適切なシステムを構築。</p>

3. 「人材育成の基本的な考え方（仮称）」の策定

項目（②、③）	担当課室	進捗状況
<p>② 総合的・戦略的な人事配置，長期的視点も踏まえた職員の能力向上等の計画的な人材育成を推進するため，採用，人事配置，交流人事，人材育成等に関する基本的な考え方を示し，キャリアパスの明確化を図る。</p> <p>③ また，「人材育成の基本的な考え方（仮称）」を踏まえ，各部局における研修等に関する方針・計画の作成及び職員の主体的な学びのための環境整備を行う。</p>	大臣官房人事課	<p>②、③ 総合的・戦略的な人事配置、長期的視点に基づく計画的な人材育成を推進するため、採用、人事配置、交流人事、人材育成等に関する「人材育成の基本的な考え方」の骨子をすみやかに策定するとともに、今冬を目途に策定予定。</p>

4. 職位ごとに求められる能力（コンピテンシー）の策定・運用

項目（④）	担当課室	進捗状況
<p>④ コンピテンシーを策定し，多面観察（360度評価）や人事評価との連携を進めるとともに，研修へ活用。</p>	大臣官房人事課	<p>④ 多面観察において、コンピテンシーを基にした、職階ごとの評価項目を検討予定。また、コンピテンシーに示された能力を育む研修についても関係部署と共に検討予定。</p>

5. 国家公務員倫理規程の遵守・徹底のための取組の充実

項目（⑤）	担当課室	進捗状況
<p>⑤ 職員に対する国家公務員倫理規程に関する研修を充実するとともに，主に幹部を対象とした実践的，少人数ワークショップを開催。</p>	省改革推進・コンプラ室、大臣官房人事課	<p>⑤ 9月13日に、主に幹部職員を対象としたワークショップ形式の研修を実施予定。</p>

6. 国家公務員としての基礎能力，政策立案能力，マネジメント能力の向上を目指した研修の充実

項目 (26)	担当課室	進捗状況
<p>②6 国家公務員としての基礎能力・基本動作を身に付ける研修を充実するとともに，政策立案能力や管理職としてのマネジメント能力の向上に資する研修を拡充。</p>	<p>大臣官房人事課及び各部局</p>	<p>②6 職員の多様な資質向上の機会を確保するため、研修体系を充実。 ✓入省1～3年目職員の育成・支援を目的とした勉強会を月1回程度開催 ✓現場における実践的研修を充実 ✓管理職を対象とした研修の内容及び回数を充実 (昨年度 年1回開催のところ、今年度は全4回の実施とする予定。第1回については、7月19日に実施。)</p>

7. メンター制度，人事評価（期首面談，期末面談等）の積極活用

項目 (27)	担当課室	進捗状況
<p>②7 メンター制度、人事評価（期首面談、期末面談等）の積極活用</p>	<p>大臣官房人事課</p>	<p>②7</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事課主催ランチ会に加え、今年度から局ごとの活動（面談や交流会）を追加するなど、メンター（先輩職員）とメンティー（新人等職員）の相談しやすい関係の構築を促進。 人事評価の面談を省全体で計画的に実施できるよう周知。

Ⅲ 現場に根差した政策立案機能の強化

【基本的方向性】

各部局において、「現場主義」を重視し、多様な現場の状況や学術的な知見を含むエビデンススペースの議論や政策立案を実行する。あわせて、職員一人一人も、各自の日々の業務について、創意工夫や改善の余地を検討するとともに、職員が提案又は実践を行うための環境整備を行う。現場主義とは、現場に存在する課題を的確に把握・分析し、現場とともに、国全体の見地に立って政策を立案・遂行する姿勢。

一口に現場といっても、複数の切り口や見方が存在することを踏まえ、複眼的に捉えることが必要である。

1. 若手のうちからの多様な業務（法令・予算・企画等）のバランス良い経験

項目 (28)	担当課室	進捗状況
<p>⑳ 職種や採用区分にとらわれず、若手のうちから多様な業務（法令・予算・企画等）のバランス良い経験を積めるようにする。</p> <p>例えば、文教系部署における総合職事務系職員の予算編成・事業執行プロセスの経験機会の拡大、総合職技術系職員の法令事務の経験機会の拡大、一般職職員・転任職員の法令事務、企画立案の経験機会の拡大等。</p>	<p>大臣官房人事課、総務課法令審議室、会計課</p>	<p>⑳</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事異動や業務分担等において経験機会の拡大を開始 <p>【予算】</p> <ul style="list-style-type: none"> 会計課が実施した令和2年度概算要求に向けたヒアリングにおいて企画担当の同席を促すことで、予算担当と企画担当の連携を促進。 新規事業等について企画担当等も巻き込んでEBPMの観点から事業の練り上げを実施。 7月に実施した「予算研修」において、若手を中心に計100名程度の職員が参加し、これまでほとんど予算を経験したことがない職員が、予算に関する基礎的な知識、要求・編成の流れ等を学んだ。9月には同様の内容で第2回を開催予定。

2. 「提案型政策形成」の導入

項目 (29)	担当課室	進捗状況
<p>㉑ 所掌にとらわれず、実現すべきと考える政策を年1回職員（係員～室長・企画官級）から募集。提案された政策については、書面審査や提案の更なる検討を経て、プレゼンテーションを実施。優先的に実施すべきと認められた政策については、更なる具体化を検討。</p>	<p>大臣官房政策課</p>	<ul style="list-style-type: none"> 4月下旬から、AI等の先端技術の文部科学施策への活用方策等をテーマに提案型政策形成を試行的に実施し、8件の応募があった。書面審査を通過した5件について、担当課や外部有識者とのブラッシュアップを経て、7月中旬に省内幹部職員に対するプレゼンテーションを行った。最終成果として1件の優先実施施策（※1）と1件の推進施策（※2）が選定された。優先実施施策（※1）については、令和2年度概算要求を行う。推進施策については、担当局課及び国立教育政策研究所等の関係者において、施策の具体化に向けて検討中。 上記の試行的取り組みの成果と課題を踏まえ、8月下旬以降にテーマを限定しない提案募集を開始する予定。 <p>※1：AIを利用した文化財建造物の見守りシステム ※2：教育データの収集・分析・活用</p>

3. 「省内公募ポスト」の導入

項目 (30)	担当課室	進捗状況
③⑩ 局課の発案等に基づき、職種・年次等にかかわらず省として広く適任者を募ることが適切と考えられるポストを設定し、省内から公募。	大臣官房人事課	③⑩ 企画官・室長級3ポストについて公募（省内公募2件、霞が関公募1件）を実施し、うち2ポストで登用（令和元.7）。そのほか、 審議官級ポストについて民間公募を実施し、令和元.9で登用予定。

4. 省内公募人員の参画による業務の改善

項目 (31)	担当課室	進捗状況
③⑪ 働き方改革や広報、EBPM等の推進に参画する人員を省内で募り、省横断的な業務の改善に取り組む。	大臣官房政策課（大臣官房総務課広報室、省改革推進・コンプライアンス室）	<p>【働き方改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務改善推進員を全12部局について選任・発令済み（157名）。連絡会を5月以降毎月開催し、各部局の好事例の共有を行うとともに、職員に対する意識調査の実施や結果の分析、業務改善改革計画についての意見交換等を行った。 ・ また、希望者10名による局横断課題への対応チームを編成し、これまでミーティングを2回開催した。 <p>【広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な職員から構成される広報推進チーム（7名）を7月に立ち上げ、①主要施策の広報強化策、②文科省の広報ツールの改善方策について検討開始（7月上旬に1回開催）。

5. 政策の企画・立案及び実施の各プロセスにおける現場との政策対話の促進

項目 (③②、③③)	担当課室	進捗状況
<p>③②関係部局が連携・協働しつつ、産学官民の幅広い現場との政策対話や政策立案教養研修の拡充を図り、その取組結果について省内へ展開。</p> <p>③③各課長は率先して現場や専門家への訪問・意見交換を行うこととし、課員の同様の取組を奨励。</p>	<p>大臣官房人事課、大臣官房総務課広報室、大臣官房政策課政策推進室（各部局）</p>	<p>③②、③③</p> <ul style="list-style-type: none"> 政策対話やドラマクを6回実施し、今年度新規事業や令和2年度概算要求事業のスキーム検討を含む政策の企画・立案等に役立てた（科学技術改革タスクフォース戦略室の検討等）。 また、政策対話やドラマクの取組内容を省内展開すべく、省内ポータルサイトへの掲載準備中。

6. 政策立案・実行機能強化のための環境整備

項目 (③④)	担当課室	進捗状況
<p>③④政策の企画・立案に資するため、EBPMを推進するほか、国立教育政策研究所、科学技術・学術政策研究所との連携強化を図る。</p>	<p>大臣官房政策課（総合教育政策局、科学技術・学術政策局）</p>	<ul style="list-style-type: none"> EBPMの試行的実践を省内公募し、事業のブラッシュアップを開始。また、EBPMに関する職員の知見を深めるため、5月上旬に外部有識者による省内研修を、8月上旬に国立教育政策研究所の研究官を講師として省内研修を実施。 今後、各局庁においてEBPMの実例創出を実施予定。

IV 広報機能の強化

【基本的方向性】

文部科学行政の施策を国民により御理解いただけるよう、既存の取組の充実に加え、省内体制を整備しつつ、職員一人一人が担当分野の施策の実施において、広報意識を持ち、適切・効果的な広報を組織的に行う。その際、多様な職員の熱意や感性も活用しながら、積極的な情報発信を行う。

1. 組織的な広報活動に向けた省内体制の整備

項目（③⑤、③⑥）	担当課室	進捗状況
<p>③⑤大臣官房の総括の下、全省的な広報体制を構築し、部局の施策に係る広報活動を組織的かつ戦略的に推進。</p> <p>③⑥省内公募も活用し、多様な職員で構成される広報推進チームを設置。</p>	大臣官房総務課広報室	<p>③⑤ 4月より、総括審議官の下、大臣官房総務課において一元的に省内の報道発表案件を事前に確認する体制を構築し、A:発表方法、B:公表のタイミング、C:公表資料の内容について全省的観点から助言を実施。</p> <p>③⑥ 省内の多様な職員から構成される広報推進チーム（7名）を7月に立ち上げ、A:主要施策の広報強化策、B:文科省の広報ツールの改善方策について検討開始（7月上旬に1回開催）。</p>

2. 国民の理解につながる広報の拡充

項目（③⑦～③⑨）	担当課室	進捗状況
<p>③⑦丁寧かつ分かりやすい公表資料の作成、広報大使の活用等の広報内容や手法の工夫改善。</p> <p>③⑧文部科学省ホームページや、SNS等による情報発信の充実を検討し、実施。</p> <p>③⑨職員の日々の業務において対外的発信の心掛きを徹底。</p>	大臣官房総務課広報室	<p>③⑦ 広報大使（香川照之氏、古坂大魔王氏）を任命し、インタビューのHP掲載やイベント参加など、文科省施策の広報活動を強化。</p> <p>③⑧ 5月より、文科省の公式ホームページのトップページに「重要なお知らせ」欄を設け、文部科学省として国民等に対して重きを置いて発信すべき案件を明確化し、情報発信の強化を図っている。</p> <p>③⑨ 各局課の広報に資する資料を省内ポータルに掲載。</p>

3. 職員の広報意識とスキルの向上

項目（④⑩～④②）	担当課室	進捗状況
<p>④⑩省内広報活動についての顕彰の充実を図り、広報活動の好事例の共有や職員の広報意識を高める。</p> <p>④⑪若手を対象とした報道や広報に関する研修を充実。</p> <p>④⑫職員が広報の専門的知識を有する専門家に相談できる機会を拡充。</p>	<p>大臣官房総務課広報室</p>	<p>④⑩ 省内広報活動についての顕彰を受賞した好事例を省内ポータルに掲載。</p> <p>④⑪ 4月より、報道機関と接する場での現場体験や、HP、SNS等による情報発信スキル取得を含むなど内容を充実させた広報研修を実施。</p> <p>④⑫ 職員が広報の専門的知識を有する専門家に相談できるように広報ツールの省内周知や広報のランチ会を実施するなど、相談できる機会を拡充</p>

V 業務改善の徹底

【基本的方向性】

I からIVの取組の実効化を図るとともに、職員がより多様な経験を積み、広い人脈を築く等自己研鑽(さん)に励むための時間を増やすことや、今後より様々な職員の力を文部科学行政に活用することで、文部科学行政の質を向上させるため、課員の業務状況と勤務時間を的確に把握した上で、業務のスクラップ・アンド・ビルドに取り組むなど、一つ一つの業務の生産性を高めたり、ペーパーレス化等効果的、効率的な業務遂行を可能とする業務改善を徹底する。

1. 業務改善の推進体制の整備と取組の徹底

項目（④③～④⑥）	担当課室	進捗状況
<p>④③ 事務次官を議長とする「業務改善実行会議（仮称）」を創設し、以下の取組を推進。</p> <p>④④ 省全体の業務改善改革計画の策定及び計画のフォローアップ、好事例の共有や外部への発信。</p> <p>④⑤ 部局ごとに、順次、公募等の方法により「業務改善推進員（仮称）」を選任し、局長等が指名する者をリーダーとする業務改善グループを設置、改善方策の提案、実践、推進及び効果の検証を実施。</p> <p>④⑥「業務改善実行会議（仮称）」の下、部局横断的な業務改善課題に取り組むためのチームを設置。</p>	<p>省改革推進・コンプライアンス室</p>	<p>④③～④⑥ 業務改善実行会議については、4月と5月にそれぞれ開催し、他省庁の先進事例のヒアリングや、省内の意識調査の結果共有、業務改善改革計画の策定に向けた意見交換を行った。</p> <p>また、5月に業務改善に関する職員意識調査を実施した。</p> <p>業務改善推進員については、全12部局について選任・発令し（157名）、部局ごとの業務改善グループについても全て設置済み。業務改善推進員の連絡会を5月以降毎月開催し、各部局の好事例の共有を行うとともに、職員に対する意識調査の実施や結果の分析、業務改善改革計画への意見交換を行った。</p> <p>また、希望者10名による局横断課題への対応チームを編成し、これまでミーティングを1回開催。</p> <p>上記と並行して、7月から、文科省代表電話窓口に寄せられる電話をワンストップで受け付け、御意見等を省全体で共有するためのコールセンターを設置。</p> <p>7月・8月のゆう活期間中は、若手職員等が直接呼びかける形での早期退庁を促す省内アナウンスを毎週行うとともに、ペーパーレス化やテレワークの推進を行っている。テレワークについては、7月1日～8月20日までの間で、延べおよそ900人が実施しているところ。</p>

～取組の実効性の確保～

	担当課室	進捗状況
<p>省改革のPDCAを恒常的に展開していくため、本年4月を目途として、文部科学大臣を本部長、省内幹部等を構成員とする「文部科学省改革実行本部」を新たに設置。計画の進捗状況に関し、各部局等から報告を受け、アウトプット（結果）だけでなくアウトカム（成果）に基づく取組効果を検証し、必要に応じ、取組の支援や追加的な取組について検討。</p>	<p>省改革推進・コンプライアンス室</p>	<p>4月1日に、文部科学大臣を本部長とする「文部科学省改革実行本部」を設置。4月17日に第1回を開催し、計画の進捗状況と今後の進め方を確認。その後、現職職員の逮捕事案等があったため、6月6日に第2回を開催し、大臣からの訓示を行うとともに、職員の相談体制の抜本的強化等について議論。 今後、秋頃に第4回を開催し、中間的な検証を行い、来年3月に、第5回を開催し、計画の実施状況について取りまとめる。</p>