

文部科学省創生実行計画の 進捗（詳細版）

令和3年 6月

省改革推進・コンプライアンス室

**前回の文部科学省改革実行本部（令和2年7月13日開催）
において報告した「今後の強化ポイント」の進捗**

I 組織風土改革及び組織体制・ガバナンスの強化

今後の強化ポイント (R2.7.13文科省改革実行本部報告)	担当課室	進捗状況
<p>○コンプライアンスについては、事前予防策としては引き続き意識向上を図ること、事後対応策として事案が発生した場合に迅速に対応できるような取組を進める</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ コンプライアンス等相談員の活性化や内部公益通報制度の周知 ➢ コンプライアンスに関する知識を整理したマニュアル等の作成・活用 ➢ 初動において対応方針を整理することを迅速・効率化 ➢ 各部局における文書管理の取組への積極的な支援 <p>○幹部の「業務運営上の方針」について改めて周知を行い、より定着させるため、方針の達成度について多面観察への活用方策を工夫する。</p> <p>○自由闊達な組織文化については、円滑な意思疎通（ものを言いやすい環境）が生産性の向上のために重要という認識のもと、環境醸成を促すための取組を検討・実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 幹部とのランチ会は中間層の職員も参加する、幹部の考えを知る機会となるような議題設定など実施方法を工夫しコミュニケーションの活性化を図る ➢ 身近なチーム内でのコミュニケーションも含め、自由に意見を言いやすい環境の構築に資する取組を検討・実施（例えば、1 on 1 ミーティング、組織風土改革に関する研修など） 	<p>大臣官房省改革推進・コンプライアンス室（総務課公文書監理室）、大臣官房人事課</p>	<p>○従来ばらばらに実施していた国家公務員倫理、ハラスメント、文書管理、情報セキュリティ、再就職等規制に関する研修を、省改革推進・コンプライアンス室が主導し、「コンプライアンス等研修」として統一的に実施（R2.12）</p> <p>○弁護士・公認会計士によるコンプライアンスチームの助言も踏まえつつ、コンプライアンス確保のための取組を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 令和3年6月にコンプライアンス等相談員に対して相談対応要領等をメールで周知。 ➢ 令和3年5月に内部公益通報窓口を記載した「国家公務員倫理カード」を全職員に配付。 ➢ 各局課等から省改革推進・コンプライアンス室に寄せられたコンプライアンスに関する相談に対し、迅速にコンプライアンスチームの支援も得つつ助言を実施。 ➢ 文書管理の取組に係る情報提供を筆頭課長等会議等の会議や省内周知メール等で適切な文書管理に資するように周知を実施。省内監査を踏まえ、その内容に係るフォローアップ研修を令和2年12月～令和3年1月に開催（再掲）。今後についても引き続き実施を予定。 <p>○令和2年9月に局長級以上の幹部の「業務運営上の方針」を省内ポータルサイトに掲載し、再周知。多面観察においては、観察者が当該方針の取組状況を確認した上で回答することができる仕組みとしている。</p> <p>○令和2年8月～11月に大臣、副大臣、大臣政務官と若手職員との意見交換の場を設定（計10回）。入省1年目の職員から課長補佐級職員まで計100名以上が参加し、職場環境や働き方、キャリア形成、政策立案等に関して意見交換を実施。</p> <p>○1年目職員の業務上の不安等を解決するため、2～3年目の有志職員を募り、Skype等を活用し様々な相談に適宜乗ってもらったこととした。 また、1年目職員が今後のキャリアプランをイメージして働くことができるよう、令和2年10月頃に先輩職員との顔合わせ会を実施し、意見交換を行った。</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）

今後の強化ポイント（R2.7.13文科省改革実行本部報告）	担当課室	進捗状況
<p>○人材育成の基本的な方針を早期に確定し、これに基づき職員の育成・能力向上に向けた取組を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 「人材育成の基本的な考え方」に基づく人事配置、研修体系の整備 ➢ 職員同士の政策議論の活性化を通じた職員の政策立案能力の向上 <p>○人材強化のための管理職マネジメントの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ マネジメント研修の更なる充実、参加の促進 ➢ 行政官としての成長が実感できる職務経験、良好な職場環境の構築 ➢ 多面観察の活用 <p>○個別面談の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 面談を通じた職員の状況把握や指導助言の充実（1on1ミーティングも含め手法を工夫） <p>○外部人材登用等の様々な手法を活用した人材確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 中途採用・任期付採用のより一層の活用 ➢ 官民の人事交流の活性化により外部人材の積極活用を推進 	<p>大臣官房人事課</p>	<p>○国家公務員法の改正を踏まえつつ、本年秋頃の策定を目指し検討。</p> <p>○職員同士の政策議論活性化のため、「東京大学発のイノベーション教育プログラム i.school」と協力し、官民交流ワークショップを実施</p> <p>○管理職を対象とした研修を必修化し、受講対象について、令和元年度までは課長・室長級のみであったところ、令和2年度より課長補佐級にまで拡大</p> <p>○所掌事務の範囲を超えて、文科省の業務と社会との関わりについて考える機会として、入省3年目等の若手職員向けに大臣秘書官研修を新たに実施（R2.9～R3.6.25の間に51名受講）</p> <p>○局長～課長補佐級の261人（室長・企画官級以上は全員）を対象に多面観察を実施（令和2年度）。結果は所属長等から本人へフィードバック。多面観察対象者へのフィードバック研修を令和3年2月に実施</p> <p>○年2回の人事評価面談の機会を通じて、勤務の取組状況や実績を踏まえた指導・助言を行うことによって、職員の能力向上に努めている（1on1ミーティング研修も実施）。</p> <p>○令和元年度より経験者採用試験を活用</p> <p>○令和3.5 民間企業より28人を登用</p>

Ⅲ 現場に根差した政策立案機能の強化

今後の強化ポイント (R2.7.13文科省改革実行本部報告)	担当課室	進捗状況
<p>○職員同士の政策議論を活性化するため、研修等も活用しつつ議論の機会を拡充し、政策の質と職員の政策立案力の向上を図る</p> <p>➢ ドラメクでは、政策立案に役立つ思考方法、知識、ツールの活用や視野を広げるための勉強会の開催とともに、より深く政策課題と連携したテーマ設定を行い取組を推進する。併せて、研修の成果をどのように業務に役立てたかという効果の発信にも取り組んでいく。</p> <p>➢ 提案型政策形成では、より幅広く職員の参画を得るため提案しやすい環境づくりを行うとともに、より質の高い提案へと繋げるため仕組みを改善する。</p> <p>○職務を通じた能力の向上（経験値の獲得）や獲得した個人の経験知を組織の共有知にする（知の共有化）ための取組の推進</p> <p>➢ 職種や採用区分に捉われずに予算業務や法令業務を経験させるなど、多様な業務経験機会の拡大を一層促進</p> <p>➢ EBPMでは、予算要求過程と連動し、全ての新規要求事業においてロジックモデルの作成を行うなど、論理的な考え方を重視しデータに基づく政策立案の取組を必須化</p> <p>➢ 政策立案に役立つ知の共有化を図るための仕組みについて検討</p>	<p>大臣官房政策課 (人事課、会計課)</p>	<p>○職員同士の政策議論活性化のため、「東京大学発のイノベーション教育プログラム i.school」と協力し、官民交流ワークショップを実施【再掲】</p> <p>○ドラメク(政策立案教養研修：Driving MEXT Project)の研修においては、ナッジやデザイン思考等の政策立案に役立つ思考方法をテーマとするとともに、喫緊の課題であるコロナ禍の学習環境やオープンサイエンス等をテーマとした。</p> <p>○提案型政策形成において、令和2年度から、一次審査前に担当局課の職員と相談を行うことを基本とする仕組みとし、提案者による検討の早期から提案の質を高めることとした。</p> <p>○EBPMにおいては、令和4年度概算要求を行う、原則全ての事業について、データ等を活用し、現状分析、課題の特定、事業の目的・目標・成果などの明確化を行い、事業の説明資料やロジックモデルの作成を推進している。</p> <p>○多様な業務経験機会の拡大について、令和4年度概算要求に向けたヒアリングにおいても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や政策文書の実質化を促進。この際、EBPMの観点からも助言等を行う。</p> <p>○職種や採用区分にかかわらず予算の基本知識を身に付けるため、新規採用職員研修において「予算」の回を追加し、政府全体及び文部科学省の予算の状況や予算編成までのスケジュール、基礎用語等を説明したほか、地方教育財政に関する職員研修を実施した。</p> <p>○ドラメクにおいて招聘した専門家やその講義内容のポイント、参加者によるグループワークの成果等の情報を内部ポータルに掲載することにより、ドラメクの成果を省内職員が活用できるような工夫を行っている。 提案型政策形成の成果については、定期的にフォローアップを行い、施策の進捗状況を管理し、内部ポータルに掲載して、省内に発信している。 EBPM実践事例としてロジックモデルとその作成課、EBPM研修の内容として講師の授業動画を、内部ポータルに掲載し、省内に発信している。</p>

IV 広報機能の強化

今後の強化ポイント (R2.7.13文科省改革実行本部報告)	担当課室	進捗状況
<p>○戦略的な広報活動に繋げるためのデータ分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 例えば、文部科学省ホームページでよく見られているページ等を分析し、国民の関心が高い施策について、効果的な広報手法を用いた戦略的な情報発信を強化 <p>○更なる情報発信ツールの工夫・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ホームページのトップページ等の改良を検討 ➤ 国民の関心が高い施策について、政務三役等による発信機会の拡充を検討 <p>○広報関連研修の更なる改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 若手職員や管理職の広報・報道対応スキル向上のため、実施方法等も含め効果的な手法を検討・実施 	<p>大臣官房総務課広報室</p>	<p>○HPのアクセスログ解析ソフトであるらくログ解析のマニュアルを作成し、省内に周知。担当課がらくログを活用できる体制を整備。また、SNS活用マニュアルを作成し、令和3年4月に省内に周知。各局に貸与して、各施策がどれだけ関心を持たれているか分析する機会を提供して戦略的な情報発信を促した。</p> <p>○トップページについては、広報推進チームの意見も踏まえ以下の改良を実施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 文部科学省が担当する「教育」「科学技術・学術」「スポーツ」「文化」の4分野について、イメージ写真とともに上位に配置し、サイトを閲覧している者の興味・関心のある分野のサイトにたどりつきやすくした。 2. 注目情報や新着情報、SNS一覧を上位に配置し、最新の情報にもたどりつきやすくした。 3. 1ページ内で重なっていた情報を整理・統合 <p>○発信力の高い大臣をはじめとする政務三役の動向を「今日の出来事」としてHPトップページに掲載し、閣議後の会見録と動画もHPに掲載するとともに、報道機関等からの大臣インタビューの場を通じて文科省の施策を積極的に発信</p> <p>○基礎的な広報・報道対応スキルを短期集中・実践形式で身に付けることを目的に、入省2～3年目職員を対象とした、座学と実地からなる広報基礎研修を実施。また、報道対応に日々従事する職員（課長～課長補佐級）に対して、具体的事例にも言及しつつ、実践的な対応や勘どころを伝える報道対応研修を実施</p>

V 業務改善の徹底

今後の強化ポイント (R2.7.13文科省改革実行本部報告)	担当課室	進捗状況
<p>○新型コロナウイルス感染症への対応を契機に生じたICT環境等新たなニーズやリモートワークを一層活用した今後の働き方について検討・実行</p> <p>➢ 「新しい仕事の仕方・働き方改革の検討に関するタスクフォース」を設置し、緊急事態宣言下において導入された効率的な仕事の仕方の継続や課題について検証、引き続き検討を要する事項については、本計画に基づき整備した業務改善推進体制において議論・検討</p> <p>○より継続的に、より強力に業務改善の取組を推進するための仕組みの強化</p> <p>➢ 各局課の業務改善推進員及び局横断的課題対応チームの再公募</p> <p>➢ 業務改善推進員連絡会の見直し（関係者の連携強化を図りつつ、省内のニーズの汲み取りから検討・実行に至るまでの共創の場を構築する）</p> <p>➢ 専門知（外部専門家）の活用等、事務局機能の強化</p> <p>○「誰かにやってもらう」から「みんなでやる」業務改善へ</p> <p>➢ 省内から寄せられた改善提案について、優先順位等の分析を踏まえ、取り組むべきプロジェクトを選定し、省内職員の参画を得ながら検討・実施</p> <p>➢ モデル課室を選定し、より根本的・挑戦的な業務見直しに挑戦</p>	<p>大臣官房省改革推進・コンプライアンス室（人事課、政策課）</p>	<p>○令和2年7月に「新しい仕事の仕方・働き方改革の検討に関するタスクフォース」を設置し、テレワークやオンライン会議の推進など、コロナ禍を含めどんな状況でも働き続けられる職場環境への転換について報告を取りまとめ、業務改善の推進体制において引き続き議論・検討。事務次官を議長とする「業務改善実行会議」を令和3年3月に開催し、でフォローアップを実施</p> <p>○令和2年度の業務改善推進員と局横断的課題対応チームを公募し、175名を選定・発令。官房の関係課（業務改善実行チーム）も参加して共創の場とする「業務改善連絡会」を概ね毎月開催し、各部署の好事例の共有や意見交換等を実施。令和3年度の業務改善推進員についても公募・選定中。</p> <p>○会議業務の効率化など業務効率化を実践（例：会議運営のオンライン化、ペーパーレス化の推進・支援）</p> <p>○専門知（外部専門家）の活用及び事務局機能の強化のため、令和2年12月より「組織風土改革・業務改善アドバイザー」を民間から2名採用。</p> <p>○「みんなでやる」業務改善として、局横断的課題対応チームを中心メンバーとして有志職員が業務改善の検討に参画する「職員参加型プロジェクト」を令和2年11月より開始。8つのプロジェクトについて検討を進め、令和2年度中に、全省共有ドライブの整理ルール策定、初任者向けマニュアルリンク集や引継ぎ書作成の手引きの作成、よく使う様式のWordフォーマット化、ナレッジマネジメントシステム（知恵袋）「めくちえ」の設置等を実現。</p> <p>○次期行政情報システム（R4.1～）を活用した業務効率化の検討のため、研究開発局をモデル局としたビジネスチャット「スラック」の試行を令和3年5月から開始。</p>

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

	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>大臣官房省改革推進・コンプライアンス室（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 平成31年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』：令和元年9月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。 ・『文書管理』：新規採用職員を対象とした研修の中で実施。 ・『情報セキュリティ』：新規採用職員向けの集合研修を実施。 ・『再就職等規制』：令和3年度より新たに新規採用職員を対象とした研修の中で実施。 ・令和2年1月～4月、令和2年12月～令和3年1月に、コンプライアンスに係る4つのオンライン研修（国家公務員倫理・ハラスメント、公文書管理、情報セキュリティ、再就職等規制）をまとめて全職員に案内・実施。 ・令和2年6月に、ハラスメントを禁止する人事院規則等の実施及び改正を受け、ハラスメント研修を実施。 ・令和2年9月に、管理職マネジメント研修の一環として、外部専門家を招聘の上、課長補佐級以上の職員を対象にハラスメント研修を実施。加えて、令和3年1月に課長級以上の職員を対象として大臣講話を実施。</p> <p>③ 平成31年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（令和元年度：3回、令和2年度：1回、令和3年度：1回）。今後も必要に応じて開催予定。</p> <p>④ 平成31年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監理室（公文書管理関係のみ）に設置。同年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、同年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を適宜実施。</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2年6～9月に書面監査を行い、同年11月に監査結果を取りまとめた。その監査結果に基づき、フォローアップ研修を開催。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令和2年2月策定。</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>大臣官房省改革推進・コンプライアンス室、大臣官房人事課</p>	<p>⑦ 令和元年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、部下職員へ周知。幹部の方針は省内ポータルサイトにも掲載。多面観察においては、観察者が当該方針の取組状況を確認した上で回答することができる仕組みとしている。</p> <p>また、管理職を対象とした研修の内容及び回数を充実（令和元年度は全4回、令和2年度は全3回開催、令和3年度は3～4回実施予定）</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作成・周知。</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>大臣官房省改革推進・コンプライアンス室、大臣官房人事課</p>	<p>⑨ 令和2年度に、大臣、副大臣、大臣政務官と若手職員の意見交換の場を計10回設定。次官や両文部科学審議官と若手職員のランチ会も、平成31年4月～7月までに、計10回開催。</p> <p>今後このような取組を推進。</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 新型コロナウイルス感染症対応により、1年目職員は着任早々テレワークを実施することとなった。こうした状況を踏まえ、業務上の不安等を解決するため、2～3年目の有志職員を募り、Skype等を活用し様々な相談に適宜乗ってもらうこととした。</p> <p>また、1年目職員が今後のキャリアプランをイメージして働くことができるよう、令和2年10月頃に先輩職員との顔合わせ会を実施し、意見交換を行った。</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。 　　<参考データ> 　　✓令和2.7 総合職以外の職員を文部科学省として初めて次官級に登用（課長級以上の職員のうち総合職以外の職員は、次官級1名、部長・審議官級3名、課長級6名となる）※令和3.4.1現在 　　✓令和元.9 公募により外部人材を審議官級ポストに登用 　　✓令和2.7 女性の登用状況 指定職9.4%、課室長級11.8%（R2年度末政府目標※ 指定職5%、課室長級7%） 　　✓令和3.4 総合職・一般職採用者に占める女性の割合 46.0%（政府目標※ 35%、文部科学省目標 40%）※第5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3.5 民間企業より28人を登用 ・ 優秀な博士号取得者については、人事評価も踏まえ、昇任・昇格の早期化を検討。 ・ 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。（令和元年5～6月に、永岡副大臣ご出席のもと3回開催）。同年9月に報告書を作成し、育児休業から復帰の際の面談の徹底や育児シートの導入等、職員が仕事と育児を両立しやすいよう支援を充実。 <p>⑫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 局長～課長補佐級の261人（室長・企画官級以上は全員）を対象に多面観察を実施（令和2年度）。結果は所属長等から本人へフィードバック。 ・ 多面観察対象者へのフィードバック研修を令和3年2月に実施。

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 これまで交流の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～課長補佐級】 (令和元年度：5名派遣) ✓地方教育行政等政策立案現場研修【係長～課長補佐級】 (令和元年度：2名派遣) ✓ベンチャー企業等現場研修【係長～課長補佐級】 (令和2年度：1名派遣、令和3年度：2名派遣予定) ✓東京大学TLOにおける実務研修【課長補佐級】 (令和元年度：1名派遣) ・ 所掌事務の範囲を超えて、文科省の業務と社会との関わりについて考える機会として、入省3年目等の若手職員向けに秘書官研修を実施。 <p>⑭</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年に引き続き、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3.4副知事、令和3.4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"> ・ 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。 ・ 国内の大学院に職員を派遣し修士号を取得させる研修を継続的に実施。 ・ 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。

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>㉒ 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>㉒ 運営費交付金の配分について、国立大学法人の運営費交付金等に関する有識者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検証を実施。その結果、一定の牽制が働くシステムが構築されていたが、より公正性・透明性を確保するため、担当課において、外部有識者が配分方針等に係る検討に更なる時間を確保できるよう、事前に会議資料の送付を行うなどの改善を図った。</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基本的な方針案を作成。 国家公務員法の改正を踏まえつつ、本年秋頃の策定を目指し検討。</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 平成31年3月に策定されたコンピテンシーを活用し、多面観察において職位に応じた能力を問う設問を設定している。また、対象者が職位に応じた目標を明確に認識した上で現状を把握できるよう、フィードバック研修を令和3年2月に実施した。</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>	大臣官房省改革推進・コンプラ室、大臣官房人事課	<p>⑤ 令和元年9月に、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。</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
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。	大臣官房人事課及び各部局	<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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓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 (令和元年度は全4回、令和2年度は全3回開催、令和3年度は3～4回実施予定) ✓管理職を対象とした研修の受講対象について、令和元年度までは課長・室長級のみであったところ、令和2年度より課長補佐級にまで拡大。

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
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	大臣官房人事課	<p>②7</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症対応により、1年目職員は着任早々テレワークを強いられることとなった。こうした状況を踏まえ、業務上の不安等を解決するため、2～3年目の有志職員を募り、Skype等を活用し様々な相談に適宜乗ってもらったこととした。 また、1年目職員が今後のキャリアプランをイメージして働くことができるよう、令和2年10月頃に先輩職員との顔合わせ会を実施し、意見交換を行った。 ・ 人事評価においては、半期ごとに評価を実施し、評価結果に基づいた指導・助言を行う等、個々の職員の能力開発の促進に努めている。

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（㉔）	担当課室	進捗状況
<p>㉔ 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、大臣官房総務課法令審議室、大臣官房会計課</p>	<p>㉔</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事異動や業務分担等において多様な経験の機会を拡大 会計課が実施した令和3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。（骨太の方針等との連携も企図し、令和4年度概算要求に向けても、3月の1回目のヒアリングから継続実施） 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。 令和元年7,9月に実施した「予算研修」において、若手を中心に延べ200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。令和3年度にも内容更新の上、実施予定。 令和2年度から、職種や採用区分にかかわらず法令や予算の基本知識を身に付けるため、新規採用職員研修において「法令」「予算」の回を追加したほか、地方教育行政に関する職員研修を実施した。

2. 「提案型政策形成」の導入

項目 (29)	担当課室	進捗状況
<p>⑳ 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"> ・ 令和元年度から提案型政策形成を導入し、これまで3回（試行を含む。）実施した（応募総数51件）。実施ごとにそれまでの反省を踏まえ、提案の深掘りを行う仕組みの導入など、制度を改善している。 ・ 優先実施施策等に選定された提案については、担当局課において予算措置等が行われたりするなど、実現に向けて取組が進められている。 <p>例：「AIを利用した文化財建造物の見守りシステム」</p> <ul style="list-style-type: none"> …令和2年度より予算措置、今後実用化に向けたデータベースの構築、劣化識別アプリの完成を目指す。 <p>「読み書きに困難のある全ての児童生徒にとって障害のない学習環境の実現」</p> <ul style="list-style-type: none"> …提案者に担当局課への併任が発令され、提案者を中心に、令和2年度に総務省事業を活用して調査研究を行った。本調査研究の結果を今後のデジタル教科書関連の他の制度に活用する予定。

3. 「省内公募ポスト」の導入

項目 (30)	担当課室	進捗状況
<p>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。</p>	<p>大臣官房人事課</p>	<p>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。また、在外公館等への派遣者（書記官等）について5ポストで省内公募を実施中（令和2.1～）。課長級1ポスト、企画官・室長級2ポストについて公募（霞が関公募2件、民間公募1件）を実施し、うち2ポストで登用（令和2年度）。</p>

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
<p>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。</p>	<p>大臣官房政策課（省改革推進・コンプライアンス室総務課広報室、総合教育政策局）</p>	<p>【働き方改革】 ・令和元年5月に業務改善推進員を全12部局について選任・発令</p> <p>【広報】 ・多様な職員から構成される広報推進チーム（7名）を令和元年7月に立ち上げ</p> <p>【EBPM】 ・EBPMに関する職員の資質向上及び政策立案の質の向上を目指して、省内有志職員による「教育分野のEBPMチーム」（27名）を組織し、教育特性を踏まえたEBPMのあり方の検討、省内向けのマニュアルを作成（令和2年5月～令和3年5月）</p>

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（㉔、㉕）	担当課室	進捗状況
<p>㉔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>㉕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>㉔、㉕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実行計画策定以降、多様なステークホルダーとの対話や現場に根差した政策立案機能の向上のため、政策対話やドラマク（Driving MEXT Project: 政策立案教養研修）を28回実施した。 ・ また、政策対話やドラマク、科学技術改革タスクフォース戦略室の取組結果や情報・知見の省内共有を可能とするデータベースを省内ポータルサイトに設置。 ・ 令和2年度における科学技術改革タスクフォース戦略室の検討では、政策的に重要でありながらも十分に検討が進んでいない部署横断的な政策課題について、若手有志職員を中心に産学官民の幅広い方々との間で政策対話と検討を重ね、その活動成果を報告書（令和2年8月）として取りまとめた。 <p>さらに、令和2年11月には、省内の若手職員の柔軟性・機動性・多様性を活かしてゼロから1を生み出す「政策の苗床」として、「局横断・萌芽的政策検討チーム（“ゼロ局”）」を省内に新たに設置し、With/Afterコロナ時代の新たな現場主義を志向しつつ、大学・研究機関等のアカデミアや民間も含め幅広い共創関係の構築と実質的な政策検討を進めていくことで、中長期的視座から未来志向の政策形成プロセスの実践に取り組んでいる。</p>

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"> ・ 令和2年度はEBPM実例創出の取組を通じて、各局庁より1事業（合計8事業）を選定し、ロジックモデルの作成やブラッシュアップを実施するとともに、令和2年度行政事業レビューにおいても、6事業でロジックモデルを作成。取組を通じて、施策を巡る現状認識・課題の分析、エビデンスを用いた成果の分析を行うとともに、事業の進捗状況の把握や目的の達成に向けた取組の明確化、適切な目標値の設定など、エビデンスに基づく政策立案を推進。令和3年度は公開プロセスの対象事業及び令和4年度概算要求の新規10億円以上の事業（該当がない局は新規要求事業を中心に選定した事業）を対象にロジックモデル等の作成・ブラッシュアップを進める。 ・ EBPMに関する人材育成を図るため、令和2年度は外部有識者を講師とし、EBPMの基礎とロジックモデル作成に係る実践的な研修を実施 ・ 国立教育政策研究所における政策立案等の際に必要なとされる研究上のエビデンス・データの提供をするため、省内ポータルサイトにEBPMデータに関する総合的な相談窓口の設置 ・ 科学技術分野においても引き続き、科学技術・学術政策研究所等と連携しながらEBPMを推進（例：博士人材データベース（JGRAD）） ・ EBPMに関する職員の資質向上及び政策立案の質の向上を目指して、省内有志職員による「教育分野のEBPMチーム」（27名）を組織し、教育特性を踏まえたEBPMのあり方の検討、省内向けのマニュアルを作成（令和2年5月～令和3年5月）【再掲】

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 平成31年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を令和元年7月に立ち上げ、令和2年度は26名で活動を行った。文科省ホームページトップのリニューアル、対外・対内に向けた情報発信の企画立案（SNSの有効活用検討、省内ヒアリング、タイアップ検討 など）、省紹介動画企画制作及び広報顕彰の審査に参画。</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けを徹底。</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）を活用し、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。また、令和3年6月に映画『漁港の肉子ちゃん』などとタイアップする等の広報手法を実施。</p> <p>③⑧ 令和元年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、かつ、トップページのリニューアルを実施するなど情報発信の強化を図っている。令和2年10月より、「よくある質問にお答えします」欄を設け、関心の高い案件に係る文科省の方針を発信している。また、幅広い世代に広報するため、令和元年10月より文部科学省Instagramを開設。</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。（アクセスログ解析の利用手順、PowerPointフォーマットの更新、頻出ピクト・パーツ集及びSNSマニュアル等）</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 令和元年12月から令和2年11月までに行われた省内広報活動を対象（エントリー数:対外18件、対内5件、ポスター7件）に顕彰を実施。顕彰を受賞した好事例を省内ポータルに掲載。また、担当者にインタビューを行い、省内へ周知。さらに、令和2年8月から、月1回省内職員向けに、広報に関するメールマガジン「ゆるマガ」を発行し、広報ツールの紹介、広報アドバイザーからのワンポイントアドバイス、好事例などの情報を発信。</p> <p>④⑪ 基礎的な広報・報道対応スキルを短期集中・実践形式で身に付けることを目的に、入省2～3年目職員を対象とした、座学（広報基礎、広報戦略、他省庁の取組事例紹介、ワークショップ）と実地（報道機関と接する場での現場体験）からなる広報基礎研修を実施。12月には、研修参加者が主体的・能動的に取り組めるよう、ワーキング形式によるディスカッションを盛り込むなど内容を充実させた報道対応研修（課長から課長補佐級を対象）を実施。</p> <p>④⑫ 広報戦略アドバイザー（3名）や大臣報道官が、各局課広報に関する相談に対応（令和2年度:82件）。また、広報戦略アドバイザーと気軽に交流できる機会として広報のランチ会を実施（月に1回程度）。さらに、広報ツール（らくらくログ解析、SNS等）のマニュアルを作成し、省内へ周知。</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>大臣官房省改革推進・コンプライアンス室（人事課）</p>	<p>④③ 平成31年4月に事務次官を議長とする「業務改善実行会議」を創設。以降これまでに5回開催し、他省庁の先進事例のヒアリングや、省内の好事例の共有等を行った。また、令和2年度に政府全体の「業務の抜本見直し」の取組を実施し、自治体への照会等業務の統合など好事例を報告。</p> <p>④④ 令和元年5月に業務改善に関する職員意識調査を実施し、その結果も踏まえ、令和2年1月の業務改善実行会議において、「文部科学省業務改善計画」を策定。これに基づき、業務改善方策を公募し、費用を支援する「業務改善方策支援制度」の新設等を実施。</p> <p>④⑤ 業務改善推進員については、令和元年5月に全12部局について選任・発令し（約160名）、部局ごとの業務改善グループについても全て設置。連絡会を月1回程度開催し、各部局の好事例の共有や意見交換を実施。令和2年度は175名を選定・発令し、連絡会を官房の関係課も参加する共創の場に見直し。令和3年度についても公募・選定中。</p> <p>④⑥ 希望者による局横断課題への対応チームを編成し、令和元年度は外部コンサルタントの助言も受けつつ課題の整理を行い、優先順位の高い課題について令和2年度に職員参加型プロジェクトを実施。令和3年度も引き続き10プロジェクトを実施予定。このほか、専門知（外部専門家）の活用及び事務局機能の強化のため、令和2年12月より「組織風土改革・業務改善アドバイザー」を民間から2名採用。</p> <p>上記と並行して、令和元年7月から、文科省代表電話窓口へ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（令和2年度：月平均約1,600件対応）。</p> <p>また、令和2年7月に「新しい仕事の仕方・働き方改革の検討に関するタスクフォース」を設置し、テレワークやオンライン会議の推進など、コロナ禍を含めどんな状況でも働き続けられる職場環境への転換について報告を取りまとめ。</p>

～取組の実効性の確保～

	担当課室	進捗状況
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。	大臣官房省改革推進・コンプライアンス室	平成31年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」を設置し、以降は必要に応じて開催。省改革のPDCAを恒常的に展開していくため、概ね年1回程度、省改革の取組状況について関係部局からの報告を受け進捗管理を行うとともに、職員の意識調査結果や関係データを踏まえた効果検証を行った上で今後必要な取組の強化について検討。 開催実績：平成31年4月17日（第1回）、令和元年6月6日（第2回）、同年8月28日（第3回）、令和2年7月13日（第4回）