

文部科学省人事の改革案について

平成31年2月15日
文部科学大臣 柴山 昌彦

I 改革の基本的な考え方

- 文部科学省職員の人事政策・人材育成のあり方について改革を行うことにより、文部科学省の創生を加速するとともに、職員一人一人が質の高い行政を通じて社会に貢献できる環境・体制を実現する。
- また、2004年の国立大学の法人化から15年が経過し、国立大学法人について新たな改革が求められている。文部科学省としても、国立大学法人のガバナンス強化等を図るための法改正等の取組を進めており、本改革についても、国立大学法人の自律性を更に高めることとなるものである。

Ⅱ 具体的な改革

1. 文部科学省における人事の改革

質の高い行政を通じて社会に貢献できる環境・体制を実現するため、文部科学省の人事改革を行う。

① 社会の変化に対応した柔軟な人事の推進

- Society5.0に象徴される社会の急速な変化に対応した教育改革を実行するため、また相次いだ不祥事の再発防止の徹底と文部科学省の創生を期すため、組織・人事のあり方自体も改革。可能なものから速やかに着手。
- 採用区分（事務系・技術系、総合職・一般職等）や年次にとらわれない適材適所の人事を行い、旧文部・旧科技の融合、女性・若手・一般職の積極的登用、若手の実践的経験（学校、研究所、文化・スポーツ活動の場等における経験）の重視、自治体首長部局・民間企業等との人事交流を進める。

② 人材育成の強化

- 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する。
- 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、できるだけ最前線の実践的経験をさせる。
- 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。

2. 国立大学法人との人事交流の改革

人事改革の一環として、国立大学法人との人事交流のあり方についても改革を進める。

① 文部科学省からの出向について

- 国立大学法人への理事出向については、大学の自律性や国立大学法人と国との関係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あり方を見直し、その一つの方策として、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。
- 国立大学法人への理事出向については、現在国会提出中の国立大学法人法改正案の施行予定日である2020年4月以降は、学外理事が法定数確保されていることを前提とする。
- 国立大学法人職員（課長級以上）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適切に実施しつつ、今後は、プロパー職員の登用にも配慮し、段階的に縮小する。
- 国立大学法人への職員の出向については、文部科学省職員が各大学の実務を経験し、その実態を理解し国の政策に適切に反映させる上で意義を有することから、上記の方向性を踏まえつつ、引き続き適切に行う。その際、職員の学位・資格等の専門性も活かすといった工夫も加え、若手・中堅を中心に人事交流を行うこととする。

② 人事交流に当たっての透明性の確保

- 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、有効な形で牽制が機能するシステムを導入する。
- 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ようにする。