

文部科学省における再就職等規制違反の再発防止策に関する提言(概要)

○文部科学省における再就職等問題に係る調査報告(最終まとめ)(平成29年3月30日)

＜調査を通じて考え得る再発防止の在り方＞

- ①硬直化した人事慣行や組織体制の見直し
- ②「身内意識」の組織風土の改革
- ③職員の遵法意識の醸成

◆文部科学省における再就職等規制違反の再発防止策に関する有識者検討会

座長 山田 秀雄 弁護士	原田 久 立教大学副総長
水地 啓子 弁護士	番 敦子 弁護士
杉山 忠昭 花王株式会社執行役員	吉田 繁實 弁護士

具 体 化

(1) 直接的な再発防止策

①再就職等規制に関する第三者によるコンプライアンスの体制の確立(コンプライアンスチームの設置)

- ✓ 弁護士等の第三者により構成される再就職等規制に関するコンプライアンスをチェックするための体制を整備
- ✓ 国家公務員法に基づく届出の情報等を基に、その再就職に際して法令違反行為が行われていないか調査
- ✓ 再就職を検討している職員又は職員OBからの再就職等規制に関する相談に対応
- ✓ その他、通報窓口としての活動、研修への指導・助言等の役割を担う

②再就職等規制に関する内部組織体制の整備

- ✓ 総務課に新たに再就職の適正化に対応する部署を設置して組織上の位置づけを明確化

③再就職等規制に係るコンプライアンスに関する研修の充実・改善

- ✓ Q&A方式の確認テストを含む研修を修了することを義務化
- ✓ 確認テストは今回の事案を踏まえたケーススタディ形式のものを盛り込むなど実態に即した具体的な内容とする

④現職職員と職員OB等との関わり方の見直し

- ✓ OB等から再就職に係る情報提供依頼等があった場合に、それに応じてはならず、その事実について①のコンプライアンスチームに報告すること等をルール化

(2) より柔軟で活性化した組織づくりに取り組むことにより再発防止に資する対策

①人事に関する慣行や仕組みの見直し

- ✓ 同じ部署内で人事異動を繰り返す人事慣行を改め、バランスの取れた人事配置等についてルール化
- ✓ 年功序列、入省年次偏重の人事配置の是正
- ✓ 一般職であっても管理職としての能力を有すると認められる者については管理職として登用

②管理職のマネジメント能力の育成

- ✓ 管理職着任予定者に対するマネジメント研修の義務化
- ✓ いわゆる360度評価の実施、メンター制度の導入

③民間企業等との交流

- ✓ 人事マネジメントやコンプライアンス等に関して先端的な取組を行っている民間企業等へ職員を派遣
- ✓ 研修・勉強会等を通じた文部科学省以外の人々との人的ネットワーク構築の機会の充実

④人事に係る企画調整機能の強化

- ✓ 総合的な人事政策の企画立案・調整機能の強化

⑤業務プロセス等の改善

- ✓ トップダウンでの検討や提案者参加型での検討を可能とすることによる業務改善に係る「提案箱」の活性化

(3) 再発防止策を講ずるに当たっての留意点

- コンプライアンスチームの設置、再就職等規制に関する内部組織体制の整備については直ちに実行に移すこと
- それ以外の再発防止策についても、できるものから順次、着実かつ迅速な実行を図ること
- 再発防止策の実施状況について、コンプライアンスチームにより定期的にフォローアップすること