



文部科学省創生実行計画の 進捗（詳細版）

令和2年 7月

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

	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 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』：例年4月に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』：例年4月に新規採用職員向けの集合研修を実施。 ・令和2年1月～4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。</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）。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（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、同年10月に監査結果を取りまとめた。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>省改革推進・コンプライアンス室</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。 また、管理職を対象とした研修の内容及び回数を充実（平成30年度 年1回開催のところ、令和元年度は全4回開催（7月、10月、12月、1月）</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。</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 大臣と若手職員の意見交換の場を設定。 次官や両文部科学審議官と若手職員のランチ会を、平成31年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 人事課主催の、メンター（先輩職員）とメンティー（新人等職員）によるランチ会を令和元年5月と9月に実施。また、各局ごとにメンターとメンティーに対して交流会（随時）や面談（10月末まで）も実施。</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 ✓令和元.7 女性の登用状況 指定職6.1%、課室長級12.8%（R2年度末政府目標※ 指定職5%、課室長級7%） ✓令和2.4 総合職・一般職採用者に占める女性の割合 42.2%（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 ✓令和2.4 民間企業より21人を登用 <p>・ 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> <p>⑫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 局長～課長補佐級の290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（令和元年度）。結果は、所属長から本人へフィードバック。 ・ 多面観察事前研修を実施。多面観察対象者へのフィードバック研修も実施。

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】（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～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～補佐級】（令和元年度：1名派遣） ✓東京大学TLOにおける実務研修【補佐級】（令和元年度：1名派遣） <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"> ・ 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創設。 ・ 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>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 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	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。

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
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。	大臣官房人事課	④ コンピテンシーを基に多面観察の観察項目を設定。 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。

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
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。	省改革推進・コンプラ室、大臣官房人事課	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。

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 (平成30年度 年1回開催のところ、令和元年度は全4回開催(7月、10月、12月、1月))</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、令和元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するとともに、面談の際には日頃の勤務状況や健康状態についても確認するよう周知。

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（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、総務課法令審議室、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。（令和3年度概算要求に向けても継続実施） 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。同年9月には同様の内容で第2回を開催し、計100名程度の職員が参加。

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4月下旬から、A I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、令和元年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年度予算案として計上された。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。 <ul style="list-style-type: none"> ※1：AIを利用した文化財建造物の見守りシステム [予算案額：15百万円] ※2：教育データの収集・分析・活用 ・ 上記の試行的取り組みの成果と課題を踏まえ、令和元年9月上旬からテーマを限定しない提案募集を開始し、32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、令和2年1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（※3）と4件の推進施策（※4）が選定された。選定された施策については、担当課において施策の具体化に向けて検討中。 <ul style="list-style-type: none"> ※3：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 ※4：オンライン授業の拡大によるSociety5.0 キャンパスの実現 ボランティアポイントの創設 総合型地域スポーツクラブを活用したスポーツ環境改革 最先端研究機器アーリーアダプター創出事業

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当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～）。</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（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>	<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月以降月1回程度開催し、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、国会対応など局横断的な課題について外部コンサルタントの助言も受けつつ検討を行った。 <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）を令和元年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（対面打合せを3回、意見照会を5回実施するなど、随時意見交換を実施）。

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、政策対話やドラメク（Driving MEXT Project: 政策立案教養研修）を18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、政策対話やドラメクの取組結果や情報・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。 ・ 令和元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、およそ100名に及ぶ産学官民の幅広い有識者から聞き取りを実施。共通する指摘事項について、研究者や起業家、企業経営者など現場の最前線で活躍する有識者と政策対話形式で全7回議論した。 <p>また、省内の若手有志職員を中心に「科学技術ワクワク挑戦チーム」を局横断的に組織し、産学官民の現場とも一体となって、文部科学省の科学技術政策をより良いものに創り変えていくために有効な施策提案等に係る検討を令和2年度にかけて進めてきた。</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"> ・ 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、令和元年度は外部有識者や国立教育政策研究所の研究官による省内研修を実施。 ・ 国立教育政策研究所における政策立案等の際に必要とされる研究上のエビデンス・データの提供するため、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）） ・ 令和元年度は各局庁より1事業（合計8事業）を選定し、EBPMの実例創出（ロジックモデルの作成）を実施するとともに、令和元年度行政事業レビューにおいても、8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2年度は概算要求過程と連動させた上で各局庁にて1事業以上ロジックモデルの作成を推進。 ・ 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」を組織し活動を開始。

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（7名）を令和元年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（対面打合せを3回、意見照会を5回実施するなど、随時意見交換を実施）。広報顕彰の審査及び文部科学省キッズページのリニューアルに参画。</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。</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、情報発信の強化を図っている。また、幅広い世代に広報するため、同年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。</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 平成30年12月から令和元年11月までに行われた省内広報活動を対象に顕彰を実施。顕彰を受賞した好事例、広報アドバイザーを活用した好事例を省内ポータルに掲載。</p> <p>④⑪ 平成31年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。また、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（係長以下対象編）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（月に1回程度）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 業務改善実行会議については、平成31年4月以降4回（4月、5月、11月、1月）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を行った。 また、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、その結果についても共有を行った。</p> <p>④④ 職員意識調査の結果も踏まえ、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」を策定した。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」の新設等を実施した。</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済み。業務改善推進員の連絡会を5月以降月1回程度開催し、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>④⑥ また、希望者による局横断課題への対応チームを編成し、国会対応など局横断的な課題の業務改善について外部コンサルタントの助言も受けつつ検討を行った。</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（月平均約1,200件対応）。</p> <p>同年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～11月1日までの間で、延べおよそ1500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
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。	省改革推進・コンプライアンス室	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。8月28日には第3回を実施し、計画の進捗状況を報告。 同年12月に、計画策定以降の取組の状況について検証を行うための職員調査を実施し、その結果も踏まえた上で今後必要な取組の強化について検討を行い、令和2年7月13日開催の第4回において報告。