

# 文部科学省創生実行計画 ～これまでの進捗状況と今後の取組～

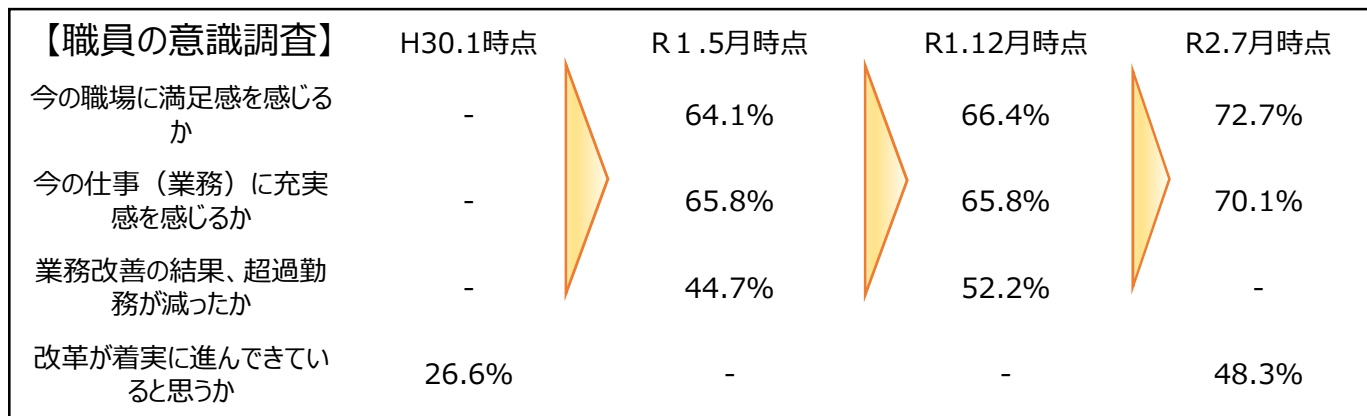
令和2年 7月

大臣官房省改革推進・コンプライアンス室

# はじめに

○ 文部科学省創生実行計画で掲げた**46項目**について、計画の取組を推進する体制の整備や仕組みの構築を進め、それらを活用しつつ**全ての項目において具体的な取組を実施**

○ 取組の結果、採用区分に捉われない幹部登用や業務改善による超過勤務の縮減、新型コロナ対応における迅速で分かりやすい広報など少しずつではあるものの**変化の兆しが見える点もあるが**、今後、より一層の成果を目指し、これまでの活動から見えてきた強化すべき点等を意識し、**更なる取組の拡充・質の向上を図ることが必要**



【ペーパーレス推進や超勤縮減に関連するデータ】	
平均定時外在庁時間	前年比：17.8%減
コピー・プリント枚数実績	前年比：16.0%減
深夜帰宅時等のタクシー使用料金実績	前年比：23.4%減

※いずれもR1年度の実績

○ 特に、本計画策定以後も、法令順守や政策遂行上の課題が見られた事例も生じており、また、職員の意識調査の結果、例えばマネジメントや自由に意見を言える雰囲気等の設問をはじめとして役職や部署による意識の差が見られるなど**依然多くの課題が存在**



○ 以上のことから、現状を踏まえた上で、**組織風土改革、人材の強化、政策立案機能、広報、業務改善の5つの柱に基づき今後の強化ポイントを検討**

○ また、今般の**新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応を契機として生じたニーズや課題等にも適切に対応し**、そこで得られた教訓・蓄積を**今後の文部科学省における改革に繋げていくことが重要**であることから、別途、各柱のページに追記

# 【 I 組織風土改革及び組織体制・ガバナンスの強化】

	これまでの主な取組	職員調査（R1.12月時点）の結果 （肯定的な回答の割合 ※出来ている、どちらかと言えば出来ているの合計）	
<p>○不祥事を防止する内部統制環境の整備 ・コンプライアンス推進の専属組織の設置 ・外部有識者からなるコンプライアンスチームの設置等</p>	<p>○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」を設置</p> <p>○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>○内部公益通報に関する省内窓口（省改革推進・コンプライアンス室）・省外窓口（弁護士）を整備。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</p>	<p>○上司や部下を見ていてコンプライアンスを意識して業務運営がなされるようになってきていると思うか。</p> <p>○個人として、日々の業務の中でコンプライアンスを意識した行動がとれていると思うか。</p>	<p>51.0%</p> <p>88.2%</p>
<p>○幹部のリーダーシップの確立 ・幹部自身の業務運営上の方針の策定・周知 等</p>	<p>○幹部、管理職が、業務運営上の方針を策定し、部下職員へ周知</p> <p>○管理職を対象とした研修の内容及び回数を充実</p>	<p>○所属する部署の幹部・上司が各自の業務運営方針を策定・周知しているか</p> <p>○日々の業務において、自ら定めた業務運営方針に基づいた行動がとれているか（課室長以上への質問）</p> <p>○所属する部署の幹部・上司がリーダーシップを発揮し、マネジメント力が向上していると思うか</p>	<p>73.8% （していない、分からない：26.2%）</p> <p>75.0%</p> <p>38.6%</p>
<p>○自由闊達な組織文化の確立 ・省幹部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 等</p>	<p>○大臣と若手職員の意見交換の場を設定</p> <p>○次官や両文部科学審議官と若手職員のランチ会を開催（R1.4～7に計10回。延べ61名が参加）</p> <p>○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・交流会を実施</p>	<p>○所属する部署は自由に意見を言える雰囲気・環境があるか</p> <p>○部下や同僚等に対して自由に意見しやすい雰囲気づくりに努めているか</p>	<p>77.0%</p> <p>79.4%</p>

# ～取組事例の紹介～

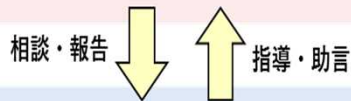
## コンプライアンス

不祥事を防止する内部統制環境の整備のため、コンプライアンス体制を充実。この体制の下で、職員一人一人が当事者意識を持ち、服務規律等法令遵守の精神が十分に行き渡るよう取組を推進。

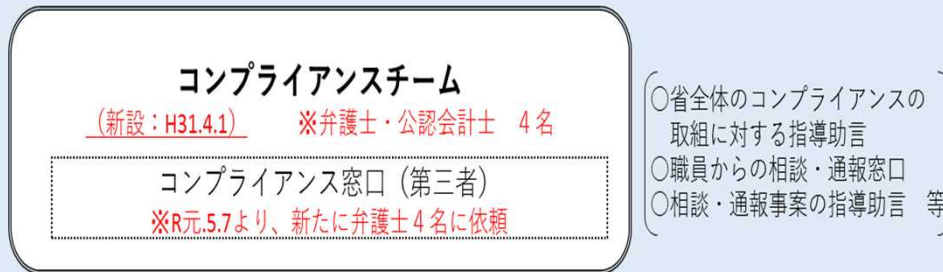
### 「省内」の体制



### 「第三者」によるチェック体制



### 【第三者による窓口・指導助言】



## 幹部のリーダーシップ

幹部の意識改革、ガバナンス強化に向け、課室長級以上の幹部・管理職が業務運営上の方針を策定し、部下職員に周知

### (ある幹部の例)

一、「あ・た・ま」を使おう！

あ た ま  
しんどく辛いお仕事も「明るく」「楽しく」「前向き」に知恵と鈍感力で乗り切ろう。知恵が出ない場合は「汗」をかきましょう。

二、イザの場合は「必死のパッチ」！

普段はリラックスして良いお仕事。でもイザ、やらねばならぬ事態があれば、最上級モードの真剣さでやり抜きましょう。仕事はメリハリが大事。

三、現場主義。局は「学生主義」！

現場を知るのは当たり前。その上で学生の成長にとって何が最善かを基準に判断しましょう。

四、どんどんマネしましょう！

民間と違い、行政の仕事は良い事をマネするのは基本OKです。「まねる」は「まなぶ」です。他者の良い取組・アイデアをどんどん取り入れ、効率的に仕事しましょう。

五、インパクトのある資料をコンパクトに！

読み手は誰かを考えて、分かりやすく、相手に伝わるプレゼン心がけましょう。ファクトがなく抽象論だけ、とか、核心に答えていないのはできるだけやめましょう。

六、思い切って仕事を断捨離！

どれが大切な仕事か判断・選択できるのは課長・室長です。急ぐ仕事・そうでない仕事・そろそろやめてもよい仕事の選別・判断をしましょう。

以上、既成概念に捉われず、効率も重視しながら、国民の期待に応える仕事を

## <効果と課題>

- コンプライアンス遵守のための組織体制は整備されたが、職員の意識については、自己評価と他者評価に隔たりが見られる。
- 課室長級以上の職員が業務運営上の方針を策定したが、周知が十分でない実態も見られた。リーダーシップの発揮につながるよう周知の徹底・当方針を活用した取組の工夫が必要である。
- 幹部職員と若手職員とのランチ会を実施し、参加者からも概ね好評であった。しかし、自由に意見を言える雰囲気・環境の有無は部署や役職により差が見られる。

## <今後の強化ポイント>

- 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**
  - 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
- 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。
- 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
  - 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）

## 【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）】

	これまでの主な取組	職員調査(R1.12月時点)の結果(肯定的な回答の割合)
<p>○文部科学省における人事の改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用区分等にとらわれない、資質・能力・適性に応じた人事配置の徹底</li> <li>・管理職を対象とする多面観察の本格的導入 等</li> </ul>	<p>○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を徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合職以外の職員：局長級1名、部長・審議官級1名、課長級5名</li> <li>・公募により外部人材を審議官級ポストに登用</li> <li>・女性の登用状況：指定職6.1%、課室長級12.8% 等</li> </ul> <p>○局長～課長補佐級を対象に多面観察を本格実施。結果を所属長から本人へフィードバック</p>	<p>○採用区分や年次・年齢等にとらわれない、資質・能力・適性に応じた人事配置が進められていると思うか</p> <p>○上司に対して日頃感じていることを伝える仕組みを設けたことはよかったと思うか</p> <p>○多面観察の結果は参考になったか（多面観察対象者に対する質問）</p> <p>25.9% ※どちらとも言えない：29.2% 分からない：26.2%</p> <p>45.0%</p> <p>80.6%</p>
<p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成の基本的な考え方（仮称）」の策定</li> <li>・政策立案能力や管理職としてのマネジメントの向上に資する研修を拡充 等</li> </ul>	<p>○人材育成の基本的な方針案を作成</p> <p>○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"> <li>・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</li> <li>・学校や教育委員会、ベンチャー企業等の現場における実践的研修を新たに創設</li> <li>・管理職を対象とした研修については、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）</li> </ul>	<p>○行政官としての能力向上を図るための研修機会が充実してきたと思うか</p> <p>○受講対象となり得る各種研修に参加できているか</p> <p>○人事評価の面談を含め、上司とコミュニケーションが取れていると思うか</p> <p>○業務状況に応じて課内の業務分担の柔軟な変更がなされていると思うか</p> <p>○上司はあなたの仕事上の目標や家庭事情などを理解して指導してくれていると思うか</p> <p>35.8% ※どちらとも言えない：29.7% 分からない：26.4%</p> <p>35.0% ※否定的な回答：37.9% その理由としては「業務多忙で参加する余裕がない」が最も多い</p> <p>69.0%</p> <p>52.0%</p> <p>66.6%</p>

＜新型コロナウイルス感染症拡大防止を契機とした取組＞

新規採用職員等研修のオンライン実施、先輩職員がオンラインでの質問・相談を受け付ける仕組みの構築のほか、オンライン面談やミーティングを定期的実施するなど管理職が部下の育成方法の工夫を図ることにより、業務環境が大きく変化する中においても職員的能力等を向上させるための取組を実施

## ～取組事例の紹介～

### 採用区分等にとられない人事配置の実践

採用区分や年次・年齢にとられず、資質・能力・適性に応じて人事配置を行う。

#### <実践例>

- 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（令和元.7）  
（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）
- 初めて公募により外部人材を審議官級ポストに登用（令和元.9）
- 女性の登用状況 指定職6.1%、課室長級12.8%（令和元.7）  
（R2年度末政府目標※ 指定職5%、課室長級7%）
- 総合職・一般職採用者に占める女性の割合42.2%（令和2.4）  
（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
- 民間企業より21人を登用（令和2.4）

### 新たな現場研修の創設

現場における実践的研修の充実のため、令和元年度より以下の新たな研修を創設。

- 新規採用職員等研修における学校現場派遣  
…採用1年目全員が1日、学校現場で研修を行う
- 教育現場実習プログラム（飛び込め！学校現場）  
…係長～補佐級職員が2週間以上1ヶ月以内、同一の学校で教育現場実習を行う（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～補佐級職員が5日程度、教育委員会で現場研修を行う（令和元年度：2名派遣）
- ベンチャー企業等現場研修  
…係長～補佐級職員が3ヶ月以上1年以内、ベンチャー企業、NPO法人等で現場研修を行う（令和元年度：1名派遣）
- 東京大学TLOにおける実務研修  
…補佐級職員が2週間程度、東京大学TLOで実務研修を行う（令和元年度：1名派遣）

## <効果と課題>

- 局長、審議官、課室長級への一般職の登用など、資質・能力・適性に応じた人事配置については拡充されてきているものの、役職によって進捗に対する評価が分かれている。（肯定的な回答：「局長・審議官以上」78.5%、「係長級」18.0%）
- 新たな現場研修の創設等、研修の機会の充実に取り組んでいる一方で、職員があまり参加できていないという実態も見られる。
- 上司とのコミュニケーション、柔軟な業務分担の変更については上司と部下の間での意識の差があり、部署による差もみられる。（肯定的な回答：「初中局」63.5%、「文化庁」33.5%）

## <今後の強化ポイント>

- 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
  - 「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
- 人材強化のための**管理職マネジメントの改善**
  - 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
- 個別面談の徹底**
  - 面談を通じた職員の状況把握や指導助言の充実（1 on 1 ミーティングも含め手法を工夫）
- 外部人材登用等の**様々な手法を活用した人材確保**
  - 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



### 【Ⅲ 現場に根差した政策立案機能の強化】

	これまでの主な取組	職員調査(R1.12月時点)の結果(肯定的な回答の割合)	
<p>○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</p> <p>・予算編成・事業執行プロセスの経験機会の拡大 等</p>	<p>○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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・「予算研修」の実施（これまでほとんど予算を経験したことがない職員含め、若手を中心にのべ200名程度の職員が参加（令和元年度実績）</li> </ul>	<p>○若手のうちから多様な業務経験（法令、予算、企画等）を積む機会の充実が図られていると思うか</p> <p>○部下に対して、日々の業務の中で機会を捉えて様々な経験を積めるように配慮しているか</p>	<p>30.0%</p> <p>※どちらとも言えない：24.9% 分からない：33.7%</p> <p>83.1%</p>
<p>○「提案型政策形成」の導入等</p>	<p>○「A I等の先端技術の文部科学施策への活用方策等」をテーマに試行的実施（8件の応募）。優先実施施策については、令和2年度概算要求を行い、事業化が実現（令和2年度予算に計上）。</p> <p>○上記の試行的実施の成果と課題を踏まえ、テーマを限定しない提案を募集（32件の応募）。優先実施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。</p>	<p>○組織として、政策の立案や実行、検証に当たって有効な手法やノウハウの共有が図られていると思うか</p>	<p>27.2%</p> <p>※どちらとも言えない：47.7%</p>
<p>○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</p> <p>・現場との政策対話や政策立案教養研修の拡充 等</p>	<p>○産学官民の幅広い現場との政策対話やドラメクを実施し（51回）、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</p> <p>○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において、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行い、共通する指摘事項について政策対話形式で全7回議論を実施した。</p> <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>	<p>○政策対話や政策立案教養研修（ドラメク）、イベント（省外のものも含め）など現場を知る機会に積極的に参加しているか</p>	<p>17.0%</p> <p>※否定的な回答：63.2%</p>
<p>○政策立案・実行機能強化のための環境整備</p> <p>・EBPMの推進</p> <p>・国研、科政研との連携強 等</p>	<p>○EBPMに関する職員の知見を深めるため省内研修を実施</p> <p>○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、有志職員による「教育分野のEBPMチーム」を組織する等、エビデンスに基づく政策立案を推進</p>		

<新型コロナウイルス感染症拡大防止を契機とした取組>

政策立案のスピードや現場との対話の機会が損なわれないよう、審議会や行政説明会、研修等をオンラインで開催するなどの取組を実施

# ～取組事例の紹介～

現場で活躍する幅広い人材との対話の機会の充実や、職員の意欲・能力を高めるための取組を推進

## Driving MEXT Project (通称：ドラメク)

### 趣旨

未来社会の政策に向け、人事課・広報室・政策課が中心となり、「政策立案機能の強化」や「人材育成・交流の充実」などを目的としたプロジェクト



### 研修メニュー

- ①職員による政策講演会・政策ワークショップ
- ②外部有識者と職員との勉強会
- ③民間企業等とのワークショップ
- ④職員による広報・対話活動
- ⑤職員による自発的な勉強会等への支援
- ⑥ベーススキル研修

### 取組実績

- ・計51回開催（令和2年2月現在）、約1300名の職員等が参加。
- ・省内ポータルサイトに、「ドラメク・政策対話レポート」のカテゴリを設置。  
⇒ドラメクや政策対話の取組結果や情報・知見の省内共有が可能に。
- ・連携団体や有識者
  - 民間企業（SOFTBANK, Benesse, コクヨなど）
  - NPO法人（Learning for Allなど）
  - 国・地方自治体（厚生労働省, 三重県知事など）



「現場主義」を掲げる文科省として、より多くの「現場」と呼ばれる省外の当事者の声や社会ニーズ・動向を把握するとともに、省内の協力・理解体制を構築する。

## 「提案型政策形成」の導入

- 所掌にとらわれず、実現すべきと考える政策を職員から募集
- 「優先実施施策」に選定された提案について事業化が実現（令和2年度予算に計上）

### AIを利用した文化財建造物の見守りシステム

令和2年度予算額

15百万円（新規）



文化財建造物の破損状況の分析にAI等の技術を活用し、より良い点検手法を実現するため、破損箇所の画像データ等の収集やDB化、破損状態の判断精度を高めるための解析手法についての調査研究を行う。



## <効果と課題>

- 総合職事務系の予算業務への参画機会の拡充等に取り組んできてはいるものの、多様な業務経験の機会が職員に広く浸透しているとは言い難い。
- 「提案型政策形成」を導入し、職員の提案が実際に事業化されたほか、現場との対話による政策立案教養研修「ドラメク」を通算50回以上開催し、取組結果を省内共有するなど新たな政策立案手法の開拓・拡充を行った。一方で、政策立案の手法・ノウハウの共有が十分ではなく、研修や現場を知る機会への参加もまだ積極的には行われていない。

## <今後の強化ポイント>

- 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
  - **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。
  - **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。
- 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
  - 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**
  - **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**
  - 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**

## 【Ⅳ 広報機能の強化】

	これまでの主な取組	職員調査(R1.12月時点)の結果(肯定的な回答の割合)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○組織的な広報活動に向けた省内体制の整備</li> <li>・全省的な広報体制の構築</li> <li>・広報推進チームの設置 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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、全省的観点から助言を実施</li> <li>○省内の多様な職員から構成される広報推進チームを立ち上げ、主要施策の広報強化策や文科省の広報ツールの改善方策について検討開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○省の広報として、情報を伝えるべきターゲット層を意識した伝わりやすい内容・手法になっていると思うか</li> </ul>	27.4% ※どちらとも言えない：31.6% 分からない：30.4%
<ul style="list-style-type: none"> <li>○国民の理解につながる広報の拡充</li> <li>・丁寧かつ分かりやすい公表資料の作成</li> <li>・HPやSNS等による情報発信の充実『当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○幅広い世代に広報するため文部科学省インスタグラムを開設</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員の広報意識とスキルの向上</li> <li>・省内広報活動についての顕彰</li> <li>・若手を対象とした研修を充実</li> <li>・専門家に相談できる機会を拡充 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○省内広報活動を対象に顕彰を実施</li> <li>○報道機関と接する場での現場体験や情報発信スキル取得など内容を充実させた広報研修を実施</li> <li>○ワーキング形式によるディスカッションなど内容を充実させた報道対応研修を実施</li> <li>○職員が広報の専門知識を有する専門家に相談できる機会を拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○対外的に使用する資料を作成する際、見る人が分かりやすい資料になるよう意識・工夫しているか</li> </ul>	76.1%

### ＜新型コロナウイルス感染症拡大防止を契機とした取組＞

文科省HPにおいて新型コロナウイルス感染症に関する特設ページを設け、随時最新の情報を発信するとともに、バナー等を活用し必要な情報にアクセスしやすい環境を整備

# ～取組事例の紹介～

## 広報活動の取組への顕彰

文部科学省施策の広報活動がより積極的に進む契機となるよう、各局課から取組を募集し優れた取組や意欲的な取組を顕彰。令和元年度広報顕彰では、広報推進チームが審査に参画。

令和元年度 萩生田大臣賞  
「核融合コミュニティOne Teamによるアウトリーチ活動への挑戦」

どの「広報」に投票する？

広報室主催「広報顕彰」  
**広報アワード2019**

投票は 12/26(木)まで！

選られた予算、スキル、期間…。様々な壁を乗り越え、職員が工夫を凝らした広報の軌跡。あなたの記憶に残る「広報」に投票してください！

## 新型コロナ対応



新型コロナウイルス感染症に関する特設ページを迅速に設け、新着情報欄によって最新の情報について周知するとともに、学校関係者向けや児童・生徒・学生・保護者向け等ステークホルダー別の入口や施策紹介バナーを作成するなど、関係局課の協力を得て実施。

## 様々な手法を活用した情報発信

○文部科学省Instagramの開設 (R元年10月～)



国民の皆様にも文部科学省の様々な側面を発信し、文部科学省をもっと身近に感じてもらうことを目的に開設。



【R1.7】SNSフォロワー数 / 【H30年度】投稿記事数

- Twitter : 356,163 / 715
- Facebook : 74,788 / 290

【R2.4】SNSフォロワー数 / 【R1年度】投稿記事数

- Twitter : 389,371 / 642
- Facebook : 77,432 / 354
- Instagram : 4,869 / 39 ※ストーリー53

## 広報アドバイザーの活用

広報アドバイザーへの相談件数 31件 (H30) → 84件 (R1年度)

※広報顕彰を受賞した取組7件のうち3件が広報アドバイザーへの相談を活用

## <効果と課題>

○組織的・戦略的な広報を実施する体制を整備した上で、文部科学省Instagramの開設など積極的な広報を実施し、広報顕彰や広報アドバイザーの活用による職員の意識とスキル・向上に取り組んでいるが、よりターゲット層を意識した伝わりやすい内容・手法になるよう更なる工夫・強化が必要である。

## <今後の強化ポイント>

### ○戦略的な広報活動に繋げるためのデータ分析

➤ 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

### ○更なる情報発信ツールの工夫・強化

➤ 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

### ○広報関連研修の更なる改善

➤ 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

## 【V 業務改善の徹底】

	これまでの主な取組	職員調査(R1.12月時点)の結果(肯定的な回答の割合)
○業務改善の推進体制の整備と取組の徹底 ・「業務改善実行会議」の創設 ・省全体の業務改善改革計画の策定 ・部局ごとに「業務改善推進員」を選任し、業務改善グループを設置 ・部局横断的な課題に取り組むためのチームを設置	○事務次官を議長とする「業務改善実行会議」を創設（4回開催） ○「文部科学省業務改善計画」を策定。これに基づき「業務改善方策支援制度」の新設等を実施。 ○全ての部局において、業務改善推進員の選任及び業務改善グループを設置。業務改善推進員の連絡会を月1回程度開催し、各部局の好事例の共有等を実施。 ○有志による局横断課題への対応チームを編成し、省全体的な課題の業務改善について検討・実施	○所属する部局において、部局ごとの状況に応じた業務改善の取組が行われているか 44.2% ○4月から現在までにおいて一つでも業務改善の取組を行ったか 38.4% ※今後行う予定：46.6%、行う予定も無い：15.0% ○業務改善の結果、超過勤務が減ったか 52.2% ※R1.5月時点44.7%

### <これまでの主な取組>

#### (省全体の取組例)

- ・国会定期便（議員会館等周遊車）の運行開始 → 公用車の予約や申込みの手続を削減
- ・会議傍聴受付システムの構築 → 傍聴のメール受付や傍聴者リスト作成業務を削減
- ・会議資料のペーパーレス化 → 資料印刷、セットの時間を縮減
- ・パワーポイント資料の標準フォーマットの作成 → 資料作成の時間を縮減、資料のデザイン性を向上
- ・電話対応の改善（コールセンターの導入） → 文部科学行政に関する御意見の一元的受付・省内共有、電話対応以外の業務への注力化
- ・HP掲載作業の省略化・効率化 → HP掲載作業の縮減 等

### <新型コロナウイルス感染症拡大防止を契機とした取組>

TV会議・WEB会議機能の増強、テレワーク手続の簡素化、テレワークの円滑な実施に向けた取組・工夫の情報共有、各種説明の遠隔対応に必要な環境整備（リモートアクセス回線増・電話番号付与等）、オンラインでの会議開催等の取組を実施

# ～取組事例の紹介～

## ◆ 各部局における取組

各局課における自発的な業務改善推進の動きが進行中！

全部局において業務改善推進員を選任・発令⇒約160名  
(うち、希望者25名による局横断課題への対応チームを編成)

### 大臣官房会計課

- ✓ 業務分担入り座席表の作成
- ✓ 勤次郎データの見える化、課内会議で公表・共有
- ✓ 課内ペーパーレスの推進 等

### 総合教育政策局活性化検討チーム ※現在も継続中

H30年8月から局内若手職員をメンバーとして設置。政策の活性化・職場の活性化に向けて4つのアクションを定め取組を推進

- Action1：筆頭局としての政策立案機能の強化  
⇒局内全課でミッションステートメントを作成 等
- Action2：職員一人一人が政策の企画立案により積極的に参画するなど、全ての職員が一層力を発揮できるようにする  
⇒専用メール「政策立案・業務改善提案BOX」により、随時提案を受付 等
- Action3：幅広い知見や人脈を活用する、現場主義を徹底する  
⇒省内外の様々な経験・知見を有する者を招いた勉強会を開催 等
- Action4：働き方改革・業務改善を徹底する  
⇒局内の業務ルールの共通マニュアル化 等

## ◆ 省全体の取組

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」の仕組みを新設し、省内から提案のあった具体的方策の実現を支援 (R元年度 応募21件、9件採択)

### 研究開発局 テレビ会議システム

研究開発局の所管する4国立研究開発法人等との連絡調整のため令和2年4月から導入開始  
関係機関と即時に接続可能であり、主に複数人同士での会議等で有効活用

- 令和2年4月の使用実績(R2.5.25現在のアンケート回答)
  - ・使用回数 10回 (対NIED2回、対JAEA8回)
  - ・文科省側出席者 延べ40人
  - ・削減効果(試算)※ 旅費 約 16万円
  - 移動時間 約 66時間(延べ)

※文科省側出席者のうち係長級2名が法人本部に出張したと仮定した場合

#### ○テレビ会議システム(据付型)



#### ○テレビ会議システム(可搬型)





## <効果と課題>

- 事務次官をトップとする業務改善実行会議を設置するとともに、有志の業務改善推進員を各局課に任命することで、省全体で業務改善に取り組む体制を構築し取組を推進。超過勤務が少しずつ縮減されてきているほか、コピー枚数やタクシー使用料金も削減されてきている等の成果も現れつつある。一方で、個々の職員において、業務改善の取組を行う意識はあるが実行できていない者も多い。
- 自由記述の回答では、業務が増え続ける中で業務の削減や効率化を求める声が多い。一方で、そもそも改善を図ろうという意識が低いという意見も少なくない。

## <今後の強化ポイント>

- 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
  - 「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
- 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
  - 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
  - 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）
  - 専門知（外部専門家）の活用等、事務局機能の強化
- 「誰かにやってもらう」から「みんなでやる」業務改善へ
  - 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
  - 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

## まとめ

国民の信頼を回復し、「**人と知の力を通じた豊かな未来の創出に貢献する**」**文部科学省を創生**するため、これまで様々な形で組織改革の取組が進められてきたが、一定の変化の兆しは出てはいるものの**改革は道半ば**である。

職員の意識調査等の結果では、全体的に役職による意識の隔たりや部署による相違が見られた。個別には、リーダーシップの確立、資質・能力・適性に応じた人事配置、多様な業務経験や現場を知る機会への参加、政策立案のノウハウ共有等について肯定的な回答の割合が低かった。また、自由記述の回答においては、上司との関係や労務管理の課題も少なくなく、「**マネジメント**」「**政策立案**」「**人間関係**」「**労働環境**」に対する改善点も依然として組織内に多く存在していることが見受けられた。

これらの状況の改善を図り、**志をもって文部科学省に入省した職員が、原点を忘れることなく、やりがいをもって公務に従事し国民のためにその意欲と能力を最大限発揮できる組織**にすること、また**真に国民に必要とされる質の高い政策に優先順位を付けて取り組むことができる環境**を整えることが、人の知恵や力を大事にする文部科学省にとって、組織の根幹に関わる課題である。

このような状況を踏まえ、計画で掲げるそれぞれの改革について「**今後の強化ポイント**」を踏まえながら引き続き**押し進めるとともに**、今後は特に、**組織の原動力である職員が最大限能力を発揮**できるよう、「**人材力の強化**」という観点に注力し改革を進め、中長期的視点から文部科学省という組織の創生・強化を図っていく。