

令和 5 年度における文部科学省創生実行計画に関する
今後の重点ポイントフォローアップ

今後の重点取組（概要）

【令和4年12月6日 文部科学省改革実行本部(第6回)において決定】



職員の声から見える現在の課題

人員不足、業務過多、政策立案のための時間不足、トップによる業務のスクラップアンドビルドの不足、適切な人員配置、マネジメント不足、専門性向上

現場に根差した 政策立案機能の強化	業務改善	文部科学省を担う 人材の強化	組織風土改革及び 組織体制・ガバナンスの強化	広報機能の強化
<p>提案型政策形成の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○政策のタネの段階から、若手職員を中心としたチームで提案を磨く場を設け、実現すべき提案には具体化のための支援を充実 <p>※一定の条件の元、エフォートの一定割合を担当業務以外に割り振ることも可能に。</p>	<p>業務のスクラップの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○次官・局長・課長等のリーダーシップによる業務スクラップ方針の策定・スクラップ業務の報告等 ○業務フロー見直し、手続き簡略化、RPA（Robotic Process Automation）、アウトソーシングの検討等 	<p>必要十分な人員体制確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ○霞が関最少定員の文部科学省が多様な政策の企画立案・遂行を十分実施できるよう、官房のリーダーシップの下で機構・定員要求を実施 	<p>ベンチマークに基づく組織風土改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ○意識調査等の局課別比較、勤務状況の他省庁比較 	<p>文部科学省HPの見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○検索性能向上、階層整理 <p>広報戦略アドバイザーの活用</p> <p>職員の広報スキル向上</p>
<p>政策立案時間の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ○各局課で若手が新たな政策立案を検討する時間を創出 	<p>国会関係業務の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ○各局課の意見を踏まえた更なる国会関係業務の効率化の検討 	<p>国家公務員倫理法・倫理規程の遵守意識の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ○服務規律に関するセルフチェックの実施、管理職員に倫理研修の受講義務付け ○利害関係者等の一覧作成、会食時の適正な自己負担費用の確認を徹底 	<p>応援体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ○業務過多の場合の各局での応援体制準備 ○緊急時に局を越えて支援する仕組みの整理 	
<p>多様な研修機会の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ○在京大使館業務説明会での英語での政策説明の機会の創設やDX（Digital Transformation）等新たな研修の検討 ○学校現場での研修、大臣秘書官研修、報道対応実施研修等の引き続きの充実 	<p>SlackやBox等新システム活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○Slack、Box等新システム活用事例の横展開 ○翻訳作業の負担軽減のためのAI翻訳の検証等 	<p>キャリアパスを自ら考えるための対話型面談の実施</p>	<p>多様な職員の活躍促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児中職員、中途採用、OBOG採用、シニア職員等 	
	<p>テレワーク推進（育児中・介護中職員等多様な職員の働きやすい環境づくり）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○政務・幹部レクのオンライン化実証等課題検証・マニュアル策定 ○iPhoneへの連絡先自動登録・ヘルプデスクの見直し等サポート体制充実 	<p>省内広報の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職員の活躍紹介によるモチベーション向上 		

I 現場に根差した政策立案機能の強化

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1) の結果 ※肯定的回答の割合 () 内は前年度の数値
<p>若手職員を中心とした柔軟で創造的な発想での政策立案の促進</p> <p>(1) 提案型政策形成の見直し (★) 【政策課】</p> <p>所属にとらわれない柔軟で創造的な発想を積極的に政策立案に生かし、具体化につなげていくため、提案型政策形成と局横断的・萌芽的政策検討チーム (ゼロ局) の取組を統合したうえで、発展的に改組、見直し。</p> <p>具体的には、応募要件を緩和し、政策のタネの段階からチームで提案を磨く場を設けて、提案のハードルを下げる。また、文部科学省として実施すべきと認められる提案については、具体化に向けた検討を進めるとともに、そのための支援を充実させる (併任発令、視察・調査等の経費支援、官房企画官級の丁寧なアドバイス・フォロー等)。</p> <p>※ (★) の取組を進めることで、一定の条件の下、エフォートの一定割合を担当業務以外に割り振ることも可能。</p>	<p>(1) 提案型政策形成の見直し (★)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「Driving MEXT Projectの実施について」(令和4年7月事務次官決定)にもとづき、若手職員を中心としたチームによる政策提案を募集する、「Policy Making for Driving MEXT」(ポリメク) を令和4年7月末に開始。 ○ 組織横断的な政策課題や未開拓・未着手の萌芽的な政策課題に対して、所属にとらわれず、柔軟な発想からなる提案を募集している。現在以下の4チームが活動しており、うち2チーム (寄附・メタバース) については、実現に向けた具体的な検討の段階にあることから、勤務時間のうち1～2割を活動にあてることのできる「政策検討チーム」と認定し、さらなる支援の実施を決定。 ○ 令和5年3月末に、第2回Driving MEXT Project推進会議を実施し、各チームの代表者から活動状況等の報告を行い、構成員から更なる検討を期待する旨の発言があった。 <p>【寄付検討チーム※】：所管法人等への寄付増進策を検討するため、これまで担当課と連携し、有識者との勉強会や、寄附ポータルサイトの構築、改善等を実施。</p> <p>【メタバース検討チーム※】：メタバースの活用可能性の検討や省内職員への理解増進のため、これまで有識者の方との勉強会やメタバース体験会を実施。担当課と連携し、教育現場におけるメタバース活用に向けた課題等に関する委託調査を実施中。</p> <p>【“みらいの学校”チーム】：“みらいの学校”のあるべき姿や課題、実現方策を検討するため、これまで勉強会や現場視察を実施。</p> <p>【科学技術「次の一手」チーム】：中長期的な科技イノベ政策の検討に資するよう、これまで担当課と連携し、有識者を交えた勉強会を通して、取り組むべき「次の一手」を検討中。</p> <p style="text-align: right;">※は「政策検討チーム」</p>	<p>「政策立案機能の強化は進んでいる」</p> <p>33.9% (29.7%)</p> <p><参考> 「私の部署では、自部署のミッションや目標など必要な情報が共有されている」 62.5% (59.2%) 「今の仕事を通じて、私は成長していると感じる (仕事の中で、学習・成長する機会がある)。」 64.3% (56.9%) 「私は今の仕事にやりがいを感じている。」 57.9% (54.8%) 「今の仕事をすることで、社会や国民に対して貢献していると感じる。」 59.2% (54.6%)</p>

I 現場に根差した政策立案機能の強化

<p>今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)</p>	<p>進捗状況</p>	<p>職員調査 (R5.1) の結果 ※肯定的回答の割合 ()内は前年度の数値</p>
<p>若手職員を中心とした柔軟で創造的な発想での政策立案の促進</p> <p>(2) 若手による政策立案時間の創出 【省改革推進・コンプライアンス室／各局課】 業務改善の推進等によって政策立案を検討する時間を創出するとともに、新たな政策立案を行う上で若手が参画する仕組みを各局課の実態に応じて整備する。</p> <p>(3) 省内公募プロジェクト等の引き続きの実施 (★) 【人事課／総務課／省改革推進・コンプライアンス室】 省内公募ポストの他、業務改善推進員や広報推進チーム等の省内公募プロジェクトを引き続き実施する。 (例：在京大使館対象業務説明会、国際会議や表敬への参画等)の機会を創設する。 さらに、DX等環境変化に伴い必要となる新たな研修について検討する。</p> <p>※ (★) の取組を進めることで、一定の条件の下、エフォートの一定割合を担当業務以外に割り振ることも可能。</p>	<p>(2) 若手による政策立案時間の創出</p> <p>(3) 省内公募プロジェクト等の引き続きの実施 (★)</p> <p>○ 令和4年度業務改善推進員 (25名・任期：令和4年10月～令和5年9月)において、全省的な以下の4つの課題について、それぞれチームを設けて検討・取組を推進。</p> <p>①テレワークの推進 ・省内におけるテレワークの好事例の収集・便利ツール等の検討</p> <p>②Slack、Box等 ・Slack・boxの利活用に向けた課題整理・好事例収集のための省内アンケートを実施し、アンケート結果を関係各所へ共有</p> <p>③業務スクラップ ・「効率よく仕事をするためのリンク集」を作成し、省内へ共有 ・事務連絡送付窓口の一元管理について省内へ提案し運用を開始 ・会計監査業務の効率化 ・新たな会議室予約方法について検討</p> <p>④多様な職員・職場環境 ・ERGs等「人的資本形成」の民間事例の研究 等</p> <p>○ 令和5年度業務改善推進員の公募を行い、54名を推進員として任命 (任期：令和5年11月から令和6年9月)した。 「次期行政情報システムに向けた検討」「会議運営業務の改善」「オフィス改革」「生成AIの活用」の4チームに分かれ、検討を開始した。</p> <p>○ 広報推進チームの公募を実施し、令和5年5月より、22名のメンバーで活動を開始。省内広報誌「メクトーク」の発行、広報推進チーム×ドラマク研修の企画等の取組を進めている。</p>	<p>「政策立案機能の強化は進んでいる」 33.9% (29.7%)</p> <p><参考> 「私の部署では、自部署のミッションや目標など必要な情報が共有されている」 62.5% (59.2%) 「今の仕事を通じて、私は成長していると感じる (仕事の中で、学習・成長する機会がある)。」 64.3% (56.9%) 「私は今の仕事にやりがいを感じている。」 57.9% (54.8%) 「今の仕事をする中で、社会や国民に対して貢献していると感じる。」 59.2% (54.6%)</p>

I 現場に根差した政策立案機能の強化

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1) の結果 ※肯定的回答の割合 ()内は前年度の数値
<p>若手職員を中心とした柔軟で創造的な発想での政策立案の促進</p> <p>(4) 多様な研修機会の充実</p> <p>【人事課／総務課／政策課／国際課】</p> <p>学校現場での研修、大臣秘書官研修、報道対応実地研修等若手職員のOJTの場の創設やドラメクの充実等多様な研修の機会を引き続き充実する。</p> <p>また、英語での政策説明や外国政府向け資料作成といった実践（例：在京大使館対象業務説明会、国際会議や表敬への参画等）の機会を創設する。</p> <p>さらに、DX等環境変化に伴い必要となる新たな研修について検討する。</p> <p>※ (★) の取組を進めることで、一定の条件の下、エフォートの一定割合を担当業務以外に割り振ることも可能。</p>	<p>(4) 多様な研修機会の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ドラメク(Driving MEXT Project)研修 時宜を得たテーマや省内から募ったテーマによる外部有識者と省内職員との勉強会や、民間企業とのワークショップなどを、令和4年12月から令和6年1月までの間に計40回実施し、多数の参加を得た。(実施例：生成AI(課題や生成AI時代の教育の在り方等)をテーマとする勉強会・ワークショップを実施し、計800名を超える参加登録があった。) ○報道対応研修 入省2、3年目職員を対象に、報道機関と接する場での現場体験を行う報道対応研修(閣議後大臣記者会見の対応を経験し、報道機関への対応や、政策の対外発信や説明責任を果たす場としての大臣会見の意義等に関する理解を深める研修)を令和5年5月から実施中。令和6年1月末までに73名が受講。 ○教育現場研修 令和5年10月から12月にかけて新規採用職員を対象に、教育現場(公立小中学校・特別支援学校等)について理解を深めるための研修を実施。 ○英語を実践的に活用できる機会の提供 政策研究大学院大学の「ヤング・リーダーズ・プログラム」における講義について、省内から1名講師を募る等、英語での政策説明の機会を提供するとともに、例年開催している在京大使館対象業務説明会について省内に周知することで参画の機会を増やし、令和4年3月の説明会には10名の職員が参加した。 ○令和5年5月に我が国で開催したG7教育大臣会合関連の業務に従事する機会について、幅広く省内に参画を呼びかけ、約100名の職員が従事した。 	<p>「政策立案機能の強化は進んでいる」</p> <p>33.9% (29.7%)</p> <p><参考> 「私の部署では、自部署のミッションや目標など必要な情報が共有されている」 62.5% (59.2%) 「今の仕事を通じて、私は成長していると感じる(仕事の中で、学習・成長する機会がある)。」 64.3% (56.9%) 「私は今の仕事にやりがいを感じている。」 57.9% (54.8%) 「今の仕事をすることで、社会や国民に対して貢献していると感じる。」 59.2% (54.6%)</p>

II 業務改善

※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1)の結果 ※肯定的回答の割合 ()内は前年度の数値
<p>テレワークによる業務改善のための環境整備 省横断プロジェクト (育児中・介護中職員等多様な職員の働きやすい環境づくり)</p> <p>(1) テレワーク推進に向けた課題検証・マニュアル作成 【省改革推進・コンプライアンス室／政策課／人事課／総務課】 テレワークの実施状況や課題等の検証、政務・幹部レクのオンライン化に関する実証等を行い、テレワーク時の業務管理等に関するマニュアル作成、管理職へのマネジメント研修等を実施する。</p> <p>(2) テレワークに適したシステムの改善【政策課】 リモートワーク時の職員間の連絡のとりやすさを担保するため職員に支給されているiPhoneに連絡先を自動登録するとともに、ヘルプデスクの見直し等リモートワーク時のシステム利用に関するサポート体制を充実させる。</p>	<p>(1) テレワーク推進に向けた課題検証・マニュアル作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和4年業務改善推進員において、「テレワークの推進チーム」を立ち上げ、省内におけるテレワークの好事例の収集や、便利ツール等を検討。 ○ テレワーク時の業務管理等をテーマとする管理職マネジメント研修の実施を新たに検討中。 ○ 令和5年度に人事院等において策定予定であるテレワークガイドラインを踏まえ、省内の要綱を改訂予定。 <p>(2) テレワークに適したシステムの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和4年6月、Outlook連絡先に全職員のiPhone電話番号を自動登録した。 ○ 令和4年12月、行政情報システムFAQをエクセル方式から画像付きのFAQシステムに刷新し、システム障害を除く約9割の解決策を掲載した。また、「最近よくある問合せ＆よく見られているFAQ」を新たに追加したことによりヘルプデスクへ問い合わせずに自己解決できる環境を整えた。 ○ 令和5年2月、各種申請やヘルプデスクへのWeb問い合わせ等について、入り口の一本化を図るためポータルサイトを刷新し利便性向上を図った。 	<p>「業務改善は進んでいる」40.3% (32.2%)</p> <p>＜参考＞ 「私の部署では、柔軟な働き方を進める観点から、テレワークが推進されている。」 55.0% (61.1%)</p> <p>「私の部署では、育児と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」55.2% (新規)</p> <p>「私の部署では、介護と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」 32.1% (新規)</p>

II 業務改善 ※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1)の結果 ※肯定的回答の割合 ()内は前年度の数値
<p>業務改善の更なる推進</p> <p>(3) 業務改善表彰の実施【省改革推進・コンプライアンス室】 業務改善表彰や業務改善推進員の公募等によって皆で取り組む業務改善を推進する。</p> <p>新システムの有効活用 省横断プロジェクト</p> <p>(4) SlackやBox等新システム活用による仕事の効率化 【省改革推進・コンプライアンス室／政策課】 SlackやBox等新システムを業務改善にいかすため、有効な活用事例の収集・普及、業務発注や省内周知等に関するルールの作成等を行うとともに、新システムの活用方法に関する研修を実施する。</p> <p>(5) AI翻訳の活用に向けた検討【政策課／国際課】 会議の文書の和訳や各国の情報収集等にかかる負担を軽減するとともに、必要に応じて、文科省の政策を英語に翻訳し、国際社会に対し積極的かつタイムリーに情報発信できるよう、AI翻訳活用に向けて検討する。</p>	<p>(3) 業務改善表彰の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和4年度業務改善推進員において、「テレワークの推進」「Slack、Box等」「業務スクラップ」「多様な職員・職場環境」のテーマ毎にチームを設けて検討を行い、その成果をとりまとめた。 ○ 令和5年度業務改善推進員の公募を行い、54名を推進員として決定した。「次期行政情報システムに向けた検討」「会議運営業務の改善」「オフィス改革」「生成AIの活用」のテーマ毎にチームを設け、検討を開始した。 <p>(4) SlackやBox等新システム活用による仕事の効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和4年業務改善推進員において、「Slack、Box等チーム」を立ち上げ、Slack・boxの利活用に向けた課題整理・好事例収集のための省内アンケートを実施し、アンケート結果を関係各所へ共有した。 ○ 令和4年12月及び令和5年1月に幹部職員等を、令和5年3月8日に職員を対象に、Slack等の利活用研修を実施した（参加者：幹部職員等8名、職員212名）。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和5年3月、Slackの基礎的な操作方法について解説したマニュアル動画を作成し、省内に共有した。 ・ 令和5年7月、生成AIの省内利用に係る検討モニター(有志職員)の公募を行い、16名をモニターとして任命し、「BingAI」「Azure OpenAI」を試行し、生成AIを省内業務へ活用する方策の検討を開始した。 ・ 令和5年3月から審議官・課室長級の「業務運営上の方針」についてもSlackを通じて省内に周知することとした。 <p>(5) AI翻訳の活用に向けた検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ AI翻訳については、業務効率化及び負担軽減の観点から、セキュリティ面での課題や「生成AIの活用」チームの検討も踏まえつつ、導入についての検討を進める。 	<p>「業務改善は進んでいる」 40.3% (32.2%)</p> <p><参考> 「私の部署では、柔軟な働き方を進める観点から、テレワークが推進されている。」 55.0% (61.1%)</p> <p>「私の部署では、育児と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」 55.2% (新規)</p> <p>「私の部署では、介護と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」 32.1% (新規)</p>

II 業務改善

※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1)の結果 ※肯定的回答の割合 ()内は前年度の数値
<p>業務スクラップの推進 省横断プロジェクト</p> <p>(6) 業務スクラップの推進【省改革推進・コンプライアンス室】</p> <p>局長・課長等が定める「業務運営上の方針」において業務スクラップの進め方に関する方針を定めるとともに、業務スクラップの状況を業務改善実行会議で報告する等業務のスクラップを推進する。また、業務フロー見直しに関する支援体制を確立し、手続きの簡略化、RPA (Robotic Process Automation) やアウトソーシングの導入等を検討する。</p>	<p>(6) 業務スクラップの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和4年9月、省内幹部職員(課室長級以上)に対し、新たに業務のスクラップも含めた「業務運営上の方針」の作成を依頼し、局長級以上の方針についてはSlackを通じて省内に周知した。令和5年3月から審議官・課室長級の方針についてもSlackを通じて省内に周知することとした。 (参考) 作成率：81.1%(令和6年1月時点) うち 審議官級以上：80.5% 課室長級：81.2% ○ 資料作成支援業務、コールセンター業務を継続的に実施。なお、コールセンター業務については、応答率向上のため令和5年度は2回線増やして5回線に対応することとした。 (参考) 資料作成支援業務：403枚のスライド作成(依頼58件) (令和4年7月～令和5年3月実績) 668枚のスライド作成(依頼125件) (令和5年4月～令和6年1月実績) コールセンター業務：9,912件対応(令和4年度実績) 12,014件対応 (令和5年4月～令和6年1月実績) ○ 事前監査の対象を委託事業に重点化・精選化する等、会計監査業務を効率化 (令和4年12月～) 	<p>「業務改善は進んでいる」40.3% (32.2%)</p> <p><参考> 「私の部署では、柔軟な働き方を進める観点から、テレワークが推進されている。」 55.0% (61.1%)</p> <p>「私の部署では、育児と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」55.2% (新規)</p> <p>「私の部署では、介護と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」 32.1% (新規)</p>

II 業務改善

※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今後の重点取組（R4.12.6文科省改革実行本部）	進捗状況	職員調査 (R5.1)の結果 ※肯定的回答の割合 ()内は前年度の数値
<p>業務スクラップの推進</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 200px;">省横断プロジェクト</div> <p>(7) 国会対応業務等の見直し【総務課／各局課】</p> <p>国会関係業務（質問通告、答弁作成、質問主意書等）について、各局課と意見交換しながら更なる改善を検討する。</p>	<p>(7) 国会対応業務等の見直し</p> <p>○令和4年10月以降、国会答弁作成業務について、例えば、以下の業務改善策を継続的に実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①財務省協議先、答弁持ち込み部数連絡の一元化 ②答弁レクの連絡及び呼込み用のslackチャンネルの作成・運用（会見レク含む） <p>・令和5年6月～7月、国会答弁作成業務について、各局に業務改善意見を募集。意見を踏まえ、例えば、以下の業務改善策を導入（予定を含む）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①国会対応業務等に関するマニュアル更新等をslackを通じて省内に周知 ②総務課プロセスの進捗状況をslackを通じて共有（※第212臨時国会～試験的に導入） 	<p>「業務改善は進んでいる」40.3% (32.2%)</p> <p><参考> 「私の部署では、柔軟な働き方を進める観点から、テレワークが推進されている。」 55.0% (61.1%)</p> <p>「私の部署では、育児と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」55.2% (新規)</p> <p>「私の部署では、介護と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」 32.1% (新規)</p>

Ⅲ 文部科学省を担う人材の強化 ※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1) の結果 ※肯定的回答の割合 () 内は前年度の数値
<p>人員配置の改善</p> <p>(1) 必要十分な人員体制を確保するための機構定員要求の実施【総務課 (全局課)】</p> <p>霞が関最少定員の文部科学省が、多様な政策の企画立案・遂行を必要十分に実施できる人員体制を確保するため、政策と連動した機構・定員要求を、大臣官房総務課のリーダーシップの下、各局課の連携により継続的に実施する。</p> <p>(2) 突発的に繁忙となる局課における柔軟な人員配置 【人事課／各局課】</p> <p>突発的に繁忙となる局課への柔軟な人員配置を行うことができるよう、局内で適切な業務分担、応援体制準備を行うとともに、緊急時に局を超えて支援する仕組みを整理する。</p>	<p>(1) 必要十分な人員体制を確保するための機構定員要求の実施</p> <p>○ 文部科学行政の強力な推進に必要な人員体制を確保するため、政策と連動した機構・定員要求を実施した。</p> <p>(2) 突発的に繁忙となる局課における柔軟な人員配置</p> <p>○ 省全体で取り組むべき課題に対して、局を越えた人員配置を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 日本語教育機関認定法の成立に伴う日本語教育の部署新設、指導体制強化に向けた国語課の急激な業務量の増加に対応するため、省内横断で応援体制を構築して、国語課業務に従事する職員を増員。 ✓ 報告徴収・質問権の行使に向けた宗務課の急激な業務量の増加に対応するため、省内横断で応援体制を構築して、宗務課業務に従事する職員を大幅に増員。 ✓ 行政改革推進室において、突発的に発生した業務に対応するため、企画官級 1 名、補佐級 1 名を局を越えて臨時的に配置。 	<p>「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) は進んでいる」 27.4% (25.3%)</p> <p><参考> 「私の部署では、柔軟な働き方を進める観点から、テレワークが推進されている。」 55.0% (61.1%)</p> <p>「私の部署では、柔軟な働き方を進める観点から、時差出勤が推進されている。」 64.1% (新規)</p> <p>「私の部署では、育児と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」 55.2% (新規)</p> <p>「私の部署では、介護と仕事を両立して働ける環境が整備されている」 32.1% (新規)</p>

Ⅲ 文部科学省を担う人材の強化 ※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1) の結果 ※肯定的回答の割合 () 内は前年度の数値
<p>人員配置の改善</p> <p>(3) 多様な職員の活躍推進【人事課】 中途採用や民間との人事交流、民間企業等で勤務を経験した若手離職者の再雇用、定年延長によって引き続き勤務するシニア職員の配置等によって、多様な職員の活躍を推進する。</p> <p>サービス規律違反を踏まえた再発防止策の徹底</p> <p>(4) 国家公務員倫理法・倫理規程の遵守意識の向上【人事課】 サービス規律の遵守に関するセルフチェックなどを呼びかけ、一人一人が自分自身の問題として再発防止に取り組む。また、倫理に関する職階別の研修を実施し、管理職員に対しては受講を義務付けることにより、国家公務員倫理法・倫理規程の遵守・徹底を図る。</p>	<p>(3) 多様な職員の活躍推進 ○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により、多様な職員の活躍を目指す。 <参考データ> ✓ 令和5年12月1日現在、官民交流法に基づく交流により、民間企業より27人を登用、1人を派遣。 ✓ 令和5年7月及び9月、優秀で高い能力を有する多様な人材の登用を図るため、省内外に対して、課室長級ポストの公募を2件行い適切な人材を配置。 ✓ 令和5年11月及び令和6年1月、多様な人材の登用を図るため在外公館等への派遣者（アタッシェ）の省内希望調査を実施。 ✓ 令和5年4月、民間企業等で勤務経験のある者を1人採用。 ✓ 令和5年12月より選考採用による係長級・補佐級ポストの公募を実施。</p> <p>(4) 国家公務員倫理法・倫理規程の遵守意識の向上 ○国家公務員倫理の遵守にあたっての留意事項をまとめたセルフチェックシートを作成し、倫理に関する資料とともに全職員に対しメールにて周知。 ○コンプライアンス関係の研修において、職階に応じた必須研修を実施。</p>	<p>「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）は進んでいる」 27.4% (25.3%)</p> <p><参考> 「私の部署では、柔軟な働き方を進める観点から、テレワークが推進されている。」 55.0% (61.1%)</p> <p>「私の部署では、柔軟な働き方を進める観点から、時差出勤が推進されている。」 64.1% (新規)</p> <p>「私の部署では、育児と仕事を両立して働ける環境が整備されている。」 55.2% (新規)</p> <p>「私の部署では、介護と仕事を両立して働ける環境が整備されている」 32.1% (新規)</p>

Ⅲ 文部科学省を担う人材の強化② ※一部については、業務改善推進員を公募し、省横断プロジェクトとして実施。

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1) の結果 ※肯定的回答の割合 () 内は前年度の数値
<p>多様な職員が働きやすい職場づくり 省横断プロジェクト</p> <p>(5) 育児中の職員等多様な職員が働きやすい職場環境 【省改革推進・コンプライアンス室／人事課】 育休中や復帰後の職員のネットワークを活用して、育児と仕事との両立に当たり課題となっている点を検証し、改善を図る。</p> <p>(6) 働きがいを感じられる職場環境の整備【人事課】 各職員との対話型面談等（人事課との面談、人事評価面談等）を通じて、「人材育成の基本的な考え方」に基づいてそれぞれの職員が自らキャリアパスを描きながら能力向上を行う環境の整備を図る。その際、各局課における直属の上司のフォローが不可欠であることに留意。</p>	<p>(5) 育児中の職員等多様な職員が働きやすい職場環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 休暇・休職等の取得前から復帰にかけて、当該職員の配属先の人事担当のほか、人事課の人事担当との面談を実施することにより、本人の不安を解消し、安心して働くことのできる職場環境づくりに努めている。 ○ 育児等に関して、「男性職員の育児休業」、「育児休業復帰後の働き方」をテーマに省内研修会を開催。 <p>(6) 働きがいを感じられる職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 人事課において、各職員と人事担当との対話型面談を積極的に実施。（出向中等の職員については、オンラインも活用。） ○ 人事評価においては、職員の能力開発等に活かすため、人事評価面談において被評価者の秀でている点・改善点を踏まえた指導・助言等を行うよう、周知。 	<p>「私の今の仕事は、自分の能力や個性を十分に活かせていると思う。」 49.8% (47.7%)</p> <p>「今の仕事をする中で、社会や国民に対して貢献していると感じる。」 59.2% (54.6%)</p> <p>「今の仕事を通じて、私は成長していると感じる（仕事の中で、学習・成長する機会がある）。」 64.3% (56.9%)</p> <p>「私は今の仕事にやりがいを感じている。」 57.9% (54.8%)</p>

IV 組織風土改革及び組織体制・ガバナンスの強化

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1) の結果 ※肯定的回答の割合 () 内は前年度の数値
<p>自由闊達な組織文化の確立</p> <p>(1) ベンチマークに基づく組織風土の改善 【省改革推進・コンプライアンス室／人事課】 上下関係の改善や意見の言いやすさの改善の観点から、省改革に関する意識調査の局課別集計を行い、フィードバックする。 また、職員の勤務状況等に関する他省庁との比較を行い、文部科学省の組織風土を客観視した改善を行う。 さらに、離職する職員の要因分析等を基に、組織風土改革等を推進し、離職防止を図る。</p> <p>幹部リーダーシップの確立</p> <p>(2) 管理職のマネジメントスキル向上に向けた支援の充実 【省改革推進・コンプライアンス室／人事課】 管理職によるマネジメント業務を支援するため、民間の知見や他省庁の好事例等を踏まえて管理職マネジメント研修を充実するとともに、幹部のリーダーシップによる省改革を推進するため、業務改善実行会議において優良事例の共有や報告の機会を充実する。</p>	<p>(1) ベンチマークに基づく組織風土の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 省改革に関する職員アンケートの回答集計を局課別にまとめ、省内にフィードバック。 ○ 年次休暇の取得状況等他省庁との比較データを関係者に共有し、省内の勤務状況の改善を進める予定。 ○ 職員アンケート等を踏まえて、離職防止に向けた取組みの検討を開始。 <p>(2) 管理職のマネジメントスキル向上に向けた支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和5年5月に、管理職を対象として、「マネジメントとは何か」をテーマに、組織の中核となる管理職において必要となる能力の向上を目的とした民間講師による研修を実施。また、9月には、管理職を対象に、「人事評価・多面観察とマネジメント」と題し、外部講師からの講演による研修を実施。 	<p>「組織風土改革及び組織体制・ガバナンスの強化は進んでいる」 43.4% (44.1%)</p> <p><参考> 「私の部署では、自由に意見が言えたり気軽に相談しやすい雰囲気がある。」 71.8% (67.6%)</p> <p>「私の部署は、困難な課題にも前向きに取り組める」 64.7% (57.7%)</p> <p>「文部科学省には、あなたにとって目標となる職員がいる。」 55.0% (35.6%)</p> <p>「私は、我が省の基本方針を意識しながら仕事に取り組んでいる。」 43.7% (36.0%)</p> <p>「省全体のコンプライアンス（法令遵守）を確保するための取組は進んでいる。」 62.6% (65.2%)</p>

IV 組織風土改革及び組織体制・ガバナンスの強化

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1) の結果 ※肯定的回答の割合 () 内は前年度の数値
<p>サービス規律違反を踏まえた再発防止策の徹底</p> <p>(3) 国家公務員倫理法・倫理規程の遵守意識の向上【人事課】 利害関係者等一覧の作成や適切な引継ぎを行うよう周知・フォローアップを実施し、組織として再発防止に取り組む。また、会食時における疎明資料の収集を推奨し、収集方法について周知する。</p> <p>コンプライアンスの徹底</p> <p>(4) 職員一人一人の意識向上の重要性を鑑みた全省的なコンプライアンス遵守の徹底【省改革推進・コンプライアンス室】 全職員を対象とした研修について、理解を深めやすい内容にするともに、職員にとって受講しやすい研修の実施時期・手法について改善を図る。 また、コンプライアンスに係る職員からの相談対応窓口やコンプライアンス等相談員制度や内部公益通報制度の周知方法に工夫を凝らし、日常的に相談しやすい環境を整備する。 各部局におけるコンプライアンス確保のための取組に対する支援環境を整備する。</p>	<p>(3) 国家公務員倫理法・倫理規程の遵守意識の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 利害関係者一覧を更新（令和5年9月時点）するとともに、適切な引継ぎについて改めて周知。また、異動者が多い4月、8月に会食時における疎明資料の収集を含め国家公務員倫理に関する留意事項について全職員に周知。 <p>(4) 職員一人一人の意識向上の重要性を鑑みた全省的なコンプライアンス遵守の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、個人情報保護の研修を「コンプライアンス関係の研修」として省改革推進・コンプライアンス室主導のもと各担当課室と連携して一体的に実施。昨年度のアンケート結果等を基に内容の充実を図り、職員の受講負担の軽減等の観点から、前期後期の2回に分けて実施予定（前期は6月～8月に実施済。後期は12月～2月に実施）。 ○ コンプライアンス等相談員制度及び内部公益通報窓口については、掲示板掲載や研修等を通し周知を実施。令和5年12月の「国家公務員倫理月間」、「国家公務員ハラスメント防止週間」の機会を捉えて更なる周知を実施。 ○ 省改革推進・コンプライアンス室において、各局課からコンプライアンスに関する相談を受け、外部の弁護士からなるコンプライアンスチームの支援を得つつ助言。 	<p>「組織風土改革及び組織体制・ガバナンスの強化は進んでいる」 43.4% (44.1%)</p> <p><参考> 「私の部署では、自由に意見が言えたり気軽に相談しやすい雰囲気がある。」 71.8% (67.6%)</p> <p>「私の部署は、困難な課題にも前向きに取り組める」 64.7% (57.7%)</p> <p>「文部科学省には、あなたにとって目標となる職員がいる。」 55.0% (35.6%)</p> <p>「私は、我が省の基本方針を意識しながら仕事に取り組んでいる。」 43.7% (36.0%)</p> <p>「省全体のコンプライアンス（法令遵守）を確保するための取組は進んでいる。」 62.6% (65.2%)</p>

V 広報機能の強化

※一部については、省内公募による広報推進チームの参画によって実施。

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1)の結果 ※肯定的回答の割合 ()内は前年度の数値
<p>省内アンケートでは、これまでの取組に概ね肯定的に評価されている一方、「管理職の意識」等を課題として上げる声がある。様々なツールが積極的に活用されている一方、前例踏襲を脱せず国民に情報が届いていないケースも依然として見られる。今後は、以下の取組の一層の充実に加え、広報室から各局課への提案型（プッシュ型）の支援も行っていく。</p>		<p>「広報機能の強化は 進んでいる」 43.7% (40.9%)</p>
<p>広報に関する意識・スキルの向上 (1) 省内職員の意識向上【総務課】 広報顕彰を踏まえて作成した好事例集や報道発表マニュアル等を共有し、広報に関する意識向上を図るとともに、広報に関する研修を充実する。</p>	<p>(1) 省内職員の意識向上 「広報をすることまでが政策である」「全ての職員が広報担当者である」ことの意識付けを含め、下記の取り組みを実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員のキャリアステージに応じて、広報意識と広報スキルを身に着けるためことを目的とした研修を実施。 <ul style="list-style-type: none"> -入省1年目職員、入省2,3年目職員を対象とした必修の研修を実施（広報において重要なことの基礎的な理解、報道実務など） -新たに【広報推進チーム】企画により、PR業務に知見を持つ企業の協力を得て、実践的な研修を実施（希望者対象、4回） -管理職を対象にした報道対応研修を省内幹部（令和5年12月）、文部科学記者会経験者（令和6年1月）を講師として実施。 ○ 新たな広報誌の創刊（R5.3～）「ミラメク ～未来の羅針盤 文部科学省～」政策担当課、広報室及び編集業者の協働で記事を作成。SNS(note)とも連動。速報性よりも国民の疑問に答える、課題解決に役に立つ情報の提供。 ○ 広報の事例を集め共有するため、広報顕彰を実施。優秀な事例に対する大臣表彰を令和6年1月に実施した。 ○ 省内職員を対象としたメールマガジン「ゆるマガ」を毎月一回配信し、広報戦略アドバイザーによる広報アドバイス、広報ツールの紹介などを実施。 ○ 小学生～高校生を対象とした「文部科学省見学」を省内職員の協力のもとで実施。（令和5年度（令和6年1月末時点）63件）。 	<p>◎今後、さらに進めるために最も重要なこと（上位3つ）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 省全体の広報の重要性の認識・発信意識の向上：26.3% (27.6%：1位) 2. 広報スキルの向上（マニュアルや研修の拡充）：15.2% (15.4%：3位) 3. 広報ツールの拡充（SNSやYouTube活用）：13.2% (15.6%：2位)

V 広報機能の強化

※一部については、省内公募による広報推進チームの参画によって実施。

今後の重点取組 (R4.12.6文科省改革実行本部)	進捗状況	職員調査 (R5.1)の結果 ※肯定的回答の割合 ()内は前年度の数値
<p>広報に関する意識・スキルの向上 (2) 広報に関する専門的知見の活用 【総務課／省改革推進・コンプライアンス室】 広報戦略アドバイザーの活用や民間企業からの資料作成支援等によって、効率的・効果的な資料作成を推進する。 省として重要な施策については、より各局課との連携を密にし、広報戦略アドバイザーの知見も踏まえつつ、施策決定に至るプロセス（答申や提言とりまとめ等）も含めて分かりやすい発信を行う。</p> <p>広報ツールの改善・拡充 (3) 文部科学省HPの見直し【総務課／（国際課）】 文部科学省HPの検索性能の向上を図り、得たい情報に辿り着きやすくする。そのため、省内職員によるHP改善体制の構築や、「政策一覧」や「審議会情報」等のHP階層整理などの必要な改善を行う。</p> <p>(4) 省内広報の充実【総務課】 省内広報における個々の職員の活躍紹介等を通じ、省内の発信意識を醸成するとともに、職員のモチベーションの向上や知識・スキルの共有を図る。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">広報推進チーム</div>	<p>(2) 広報に関する専門的知見の活用 ○ 企業等での広報経験のある「広報戦略アドバイザー」による広報相談を実施（令和5年度（令和6年1月末時点）33件）。 ○ 広報相談においては、単に見た目を美しくするのではなく、施策の目的を踏まえ、発信が伝わるべき対象者を設定すること、そのうえで効果的に伝わるような手立てを企画すること等について伴走してアドバイスを実施。 （相談事例）ジョイント・ディグリー・プログラムの概要やメリットを大学設置者に伝えるWeb ページ制作 など ○ 広報に関する各種マニュアル等を省内ポータルサイトに集約化。 SNSやプレスリリース、動画作成等の活用など、広報室が支援できることを「広報室サポートメニュー」として随時周知。</p> <p>(3) 文部科学省HPの見直し ○ 令和5年10月、「政策一覧」ページについて内容を整理し、政策カテゴリーごとの様式の統一を行った。令和6年1月には「審議会情報」ページについて、一覧性を高めるための改修を実施した。 ○ 英語版HP等にて、G7教育大臣会合の開催について積極的な発信を実施。</p> <p>(4) 省内広報の充実 ○【広報推進チーム】において、省内広報誌「メクトーク」第4号を令和6年1月に発行。</p>	<p>「広報機能の強化は進んでいる」 43.7% (40.9%)</p> <p>◎今後、さらに進めるために最も重要なこと（上位3つ）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 省全体の広報の重要性の認識・発信意識の向上： 26.3% (27.6%：1位) 2. 広報スキルの向上（マニュアルや研修の拡充）：15.2% (15.4%：3位) 3. 広報ツールの拡充（SNSやYouTube活用）：13.2% (15.6%：2位)