

目 次  
財務省が変わるための 50 の提言

はじめに ～今、なぜ改革が必要なのか～	1
1. 今後の「財務省」の「役人」の在り方 ～見直すべきは大胆に見直し、「新たなビジネスモデル」の構築に向けて～	
(1) 財務省の使命（ミッション）	3
(2) 政治主導の下での役人の在り方	4
(3) 国民から信頼される財務省になるために	5
2. オープンかつ専門性の高い組織の構築を目指した人事制度や体制の見直し ～OPEN: 7つの壁を乗り越えるために～	
(1) 「官」と「民」	7
提言 1 官民交流を双方向で抜本的に拡大する。	
提言 2 高い専門性かつ即戦力が求められるポストへの外部人材登用を強化する。	
提言 3 試験制度見直しを契機として、中途採用を推進し、幹部登用への途を開く。	
提言 4 大学・民間シンクタンク・国際機関・他府省との共同プロジェクト等を通じ、 官民共同の政策アイデアを創出する。	
提言 5 民間との勉強会等を通じ、職員レベルでの外部との意見交換を強化する。	
(2) 人事等（職種・年次・男女を越えた適材適所）	9
提言 6 能力・実績主義に基づく登用を行う中、ポストと職種・年次との結び付きを緩和し、 職種や年功にとらわれない人事運用を行う。	
提言 7 職種を越えた部内公募制（海外ポストや研修を含む）を導入する。	
提言 8 管理職登用時等におけるフィードバックシートの導入により、 新たな人事評価制度を補完する。	
提言 9 ワーク・ライフ・バランスの組織文化を根付かせる中、 組織的なサポート体制を整備し、男性による育児休業取得を推進する。	
提言 10 女性の採用担当官による採用活動を着実に推進する。	
提言 11 女性のキャリアブレイク対策として、 女性の育児中の在宅勤務、スタッフ職の活用を実現する。	
提言 12 官民を通じて利用可能な保育施設の創設を検討する。	
提言 13 女性職員の幹部職への登用推進に向け環境を整備する。	
(3) ジェネラリストとスペシャリスト	13
提言 14 多様な経験を積ませる人事異動（OJT）を引き続き推進し、部局間連携を強化する。	
提言 15 必要に応じ異動サイクルの長期化を図り、専門性に配慮した任用を実施する。	
提言 16 産学官協働による「政策ユニット」を創設する。	
提言 17 財務総合政策研究所等を活用すること等を通じ、研修（OFF-JT）を充実する。	
提言 18 研修充実の一環として「ランチミーティング」や「研究会」への出席に係る 緩やかな義務付け等を行う。	

(4) 縦割り (組織・意識)	16
提言 19 部局横断的課題に対応するトップダウンの省内PT立上げ時の部内公募制を恒常的に採用する。	
提言 20 部局横断的課題に対応するボトムアップの「省内ベンチャー」立上げを奨励する。	
提言 21 部局横断的な国際的課題への対応を強化するため、新組織を整備する。	
提言 22 府省間交流を双方向で促進する。 (他府省職員の本省査定部局への登用、本省職員の内閣官房や内閣府への出向)	
提言 23 イン트라ネットを活用した情報共有を推進する。(省内 Wikipedia の創設)	
(5) 中央と地方	19
提言 24 地方部局からの出向者のキャリアパックを確立する。 (地方に戻り易いキャリアパスの見える化の推進)	
提言 25 地方部局からの出向者の不安を解消するため、引継書の作成、 文書整理を徹底するとともに、本省庁業務に係る導入研修を充実する。	
提言 26 中央採用者(本省庁職員)の地方勤務機会を充実する (財務局・税関・国税局・地方自治体等)。	
(6) 国民と財務省	22
提言 27 国民と財務省との対話の場を構築する。 －財務省の政策に係る政策対話の実施 －財務省職員の非常勤講師の派遣の推進	
提言 28 ホームページやフェイスブック、メールマガジン等のメディア媒体を活用した積極広報を推進する。	
(7) 世界と財務省	23
提言 29 国際広報・海外IR・研究論文発表など、業務における英語活用を推進する。	
提言 30 国際的人事交流(国際機関・各国財務省)を推進する。	
<b>3. 業務の効率性向上(QC)を目指した業務改善の推進</b>	
<b>～FLEXIBLE:フレキシブルな働き方～</b>	
(1) 次官をトップにした業務改善体制の恒久化	26
提言 31 業務の不断の見直しやワーク・ライフ・バランスを推進する恒久体制を構築する。 (次官のCMO化・タスクフォースの設置)	
提言 32 「提言ポスト」を設置し、一人一人の提案を奨励する。	
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進	27
提言 33 在庁時間削減に対する管理職の取組みを強化する。	
提言 34 年次有給休暇の取得(年15日以上)を推進する。	
提言 9 ワーク・ライフ・バランスの組織文化を根付かせる中、 組織的なサポート体制を整備し、男性による育児休業取得を推進する。(再掲)	
提言 35 家族による職場訪問を実施する。	
提言 36 フレックスタイム制の適用を、職務の性質に応じて一般職職員にも拡大する。 (主に研究業務等に従事する一般職職員等)(制度官庁への検討要請)	

提言 37 在宅勤務を前提とした新たな勤務時間制度等の枠組みの導入、  
職務専念義務に関する考え方の再整理を行う。(制度官庁への検討要請)

(3) IT等を活用した業務の効率性向上 . . . . . 31

提言 38 職場外からのメールアクセス等による在庁時間の縮減を図る。

提言 39 会議方法の見直しや会議用資料の簡素化により意思決定を迅速化する。

提言 40 他府省へ提出を依頼する要求関連資料について、その必要性を吟味し、  
不断の合理化・効率化を図る。

提言 41 文書保存のペーパーレス化と文書管理を徹底する。

(4) 政府全体で取り組むべき課題(国会関連業務等) . . . . . 34

提言 42 官での取組み：国会待機体制の効率化、答弁作業の効率化等

政へのお願い：質問通告期限の徹底、答弁体制の柔軟化等

提言 43 官での取組み：質問主意書に係る決裁手続等の簡素化

政へのお願い：質問主意書の答弁期限の緩和、答弁方法の見直し

提言 44 官での取組み：資料要求等への対応に係る統一的ルールの検討

政へのお願い：資料要求等の期限や内容に係る統一的ルールの検討

提言 45 法案作成業務等の効率化、重複的・形式的作業の見直しを行う。

4. 誇りと安心を持って公務に精励できる環境整備(国家公務員制度改革を踏まえた対応)

～MOTIVATION:志高く公務に専念～

(1) 国家公務員制度改革の動向 . . . . . 40

提言 46 官民を通じ有能で多彩な人材が、魅力ある公務の世界に結集し、

誇りと安心を持って公務に精励できるよう、

採用から退職までの制度全体にわたるオープンかつトータルな改革を実施していく。

提言 47 財務省として適材適所の人事を実現する中、職員が、人事当局と相談しながら、

採用から退職、そして退職後までのキャリアパスを描いていくシステムを構築する。

(2) ライフタイム・キャリアサポートの導入 . . . . . 42

提言 48 ライフタイム・キャリアサポートとして、

50代以降の希望者に対するキャリアサポート研修を実施する。

(3) 再任用・非常勤職員・スタッフ職の活用 . . . . . 43

提言 49 専門スタッフ職を大幅に増設し、公務内での高度な知見の更なる活用を図る。

提言 50 予算執行調査体制や財政投融资・国有財産に係る監査体制に、

経験豊富で高度な知見を有する人材を登用する。

(4) 将来の国家公務員制度について(諸外国制度の現状分析) . . . . . 44