

# 金融庁の改革について

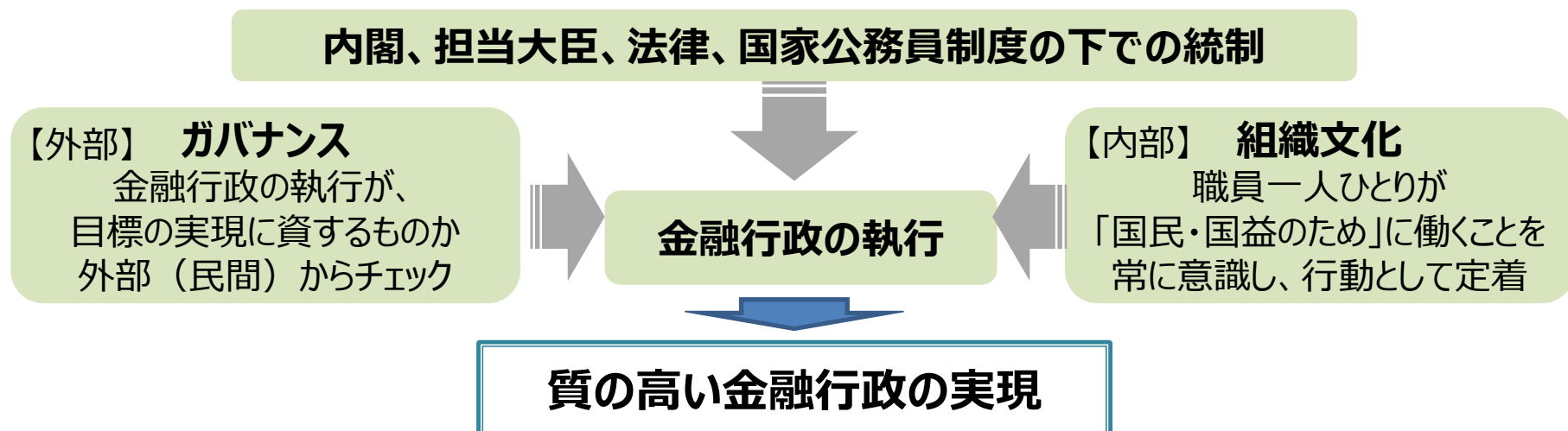
国民のため、国益のために絶えず自己変革できる組織へ

(概要)

平成30年7月

# 金融庁改革の基本的な考え方

- 金融の急激な変化に遅れをとることなく、金融行政に対する国民の信頼や期待に応えていくためには、「**企業・経済の持続的成長と安定的な資産形成等による国民の厚生増大**」という金融行政の目標の実現に向け、複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していく必要。
- そのためには、**金融庁を常に課題を先取りし、不断に自己変革する組織に改革**することで、**将来にわたって金融行政の質を継続的に向上**させる必要。
- これまでも民間出身者の積極的な登用（職員の1/4が民間出身）等、多様性のある組織への変革を進めてきたが、更なる改革の推進のためには、金融行政の執行面における**ガバナンスと組織文化の改革が不可欠**。



# 金融庁のガバナンス改革

- 金融行政の執行面において、環境変化に遅れることなく、的確に問題を認識し、必要な施策を講じていくためには、**民間の最先端の知見が行政運営に絶えず反映**されることが重要。
- また、行政運営の質を上げていくためには、**外部の専門家・有識者からの意見、批判等を受け止め、改善につなげる「開かれた体制」**が必要。

## 外部の意見を継続的かつ的確に金融行政に反映する仕組み

- **金融行政運営の検討プロセスへの民間有識者の参画**
  - ✓ 金融全体を俯瞰した観点から、金融行政上の重要課題について立案段階から有識者の意見を反映していくための政策評価有識者会議の活用（アドバイザー・ボード的な役割）
  - ✓ 個別の政策課題における各種有識者会議の活用（例：地域金融、コーポレートガバナンス等）
- **行政運営の質を高めるための外部の目線の導入**
  - ✓ 金融機関等が外部有識者を通じて意見や批判、要望を言える金融行政モニター制度等の一層の充実
  - ✓ 専門家による金融行政に対する外部評価の定期的な実施
  - ✓ 検査・監督の品質管理・改善のための外部の専門家による検証の定期的な実施
- **関係者との建設的な対話を可能とするための積極的な情報発信**
  - ✓ 金融行政の考え方や各種課題に関する分析の公表（例：金融行政方針）

# 金融庁の組織文化の改革 (1/2)

- 質の高い金融行政を実現するためには、**金融庁で働く職員が「国のために貢献したい」、「成長して自分の価値を高めたい」と常に意識し、行動する必要**
- そのためには、以下の取組みを通じ、**組織文化の改革が不可欠**
  - 職員一人ひとりに「国益」を基本とした行動を常に意識し、定着させるとともに、
  - 新たな行政課題への的確な対応を可能とするリーダーを計画的に育成する。
  - あわせて、質の高い金融行政を可能とする多様で専門性の高い組織を作るとともに、
  - 職員一人ひとりがプロフェッショナルとして自立し、組織でなく国益のために行動できるよう、人材政策を強化する。
  - また、多様な人材が能力を発揮できるよう、効率的で柔軟な働き方を認め、ワークライフバランスを実現する。
  - これらの人事改革を定着させ、常に深化させていく仕組みを構築する。

## 真に国民のため、国益のために働くという行動の定着

- ✓ 金融庁職員が持つべき心構え（国民のため、国益のために働く 等）をまとめ、周知したほか、これらを人事評価項目に反映し、「国益」のためにチャレンジし、改革する職員を育成、登用

## 新たな行政課題への的確な対応を可能とするリーダーシップ

- ✓ 局長等に必要とされる能力（大局的な構想力、政策の実現力、外部(民間、海外等)とのネットワーク 等）を明確化
- ✓ 幹部クラスの外務機関による多面的評価の導入、管理職クラスの360度評価（研修）の実施
- ✓ 将来のリーダー候補の計画的な育成（例：困難な体験や修羅場経験）

⇒ **採用区分、年次に囚われない能力主義の任用を徹底**

# 金融庁の組織文化の改革 (2/2)

## 質の高い金融行政を可能とする多様で専門性の高い組織

- ✓ 多様なバックグラウンドや経験を有する人材を確保するための採用の多様化（新卒/中途）  
〔参考〕金融庁職員の1/4は民間出身  
金融庁の新卒採用における女性比率：40%超（平成27年度以降）（政府目標は30%以上）
- ✓ 最先端の知見を有する優れた専門人材の活用（参与等として約40名採用）
- ✓ 中長期的な視点に立ち、専門分野ごとに「金融行政のプロフェッショナル」を育成（人事ローテーションの長期化 等）
- ✓ 民間等庁外への出向経験の拡大（例：中小企業や途上国の政府機関等へ派遣）

## 職員一人ひとりと向き合う人材政策

- ✓ 若手職員のキャリア形成のための面談等、継続的な対話を通じた人材価値向上・成長支援
- ✓ 全ての職員が年齢等にかかわらず常に専門性を主体的にアップデートする意識付けと継続的な研修機会の提供

## ワークライフバランスを実現する職場環境

- ✓ 成果主義を重視した人事評価
- ✓ 超過勤務時間の削減（対前年比▲16%（29年2月～30年1月））と業務のスリム化

## 人事改革を定着・深化させる仕組みの構築

- ✓ 職員の満足度調査を外部機関に委託して定期的を実施し、不断に取組みを見直し、更なる改善につなげる仕組みを構築することにより、改革を定着

# 改革が目指す金融庁の将来像

## 改革後の金融庁

- 「国民のため、国益のため」に、自らの能力や資質を活かして貢献したいという者であれば、経歴や在籍期間にかかわらず活躍できる組織
- 能力主義を徹底し、多様な職員の一人ひとりが、組織の内外で通用する人材価値を高め、プロフェッショナルとして自立した組織
- 終身雇用、年功序列といった旧来の慣行に囚われず、組織の内外の往来がより柔軟な開かれた組織



## 目指す姿

- 金融庁で働く一人ひとりの職員が、絶えず国益への貢献を意識して行動することで、質の高い金融行政を実現し、国民の期待と信頼に応えていく
- （その結果）金融庁が、一人ひとりの職員にとって、仕事の大小にかかわらず、国家公務員としてのやりがいを感じ、働いてよかったと思える職場になる