

## 金融庁人材強化プログラム

はじめに

我が国の金融システムを巡る局面は、「金融再生プログラム」の実施等により不良債権問題への緊急対応から脱却し、将来の望ましい金融システムを目指す未来志向の局面（フェーズ）に転換しつつある。金融庁としては、こうしたフェーズの転換を踏まえつつ、利用者の満足度が高く、国際的にも高い評価が得られるような金融システムの実現を目指す観点から、昨年 12 月に「金融改革プログラム」を策定するとともに、本年 3 月には、具体的なスケジュールを定めた金融改革プログラム「工程表」を取り纏めた。

金融改革プログラムにおいて示されている、利用者利便を向上させるための制度設計、利用者保護ルールの整備・徹底、IT の戦略的な活用、金融行政の国際化等の課題を着実に実施していくためには、金融行政の直接の担い手である金融庁職員について、外部人材を積極的に登用しつつ、金融の複雑化・高度化に対応した専門性を確立するとともに、国際性の涵養や幅広い視野の育成を図り、行政ニーズに応じた人材を確保することが喫緊の課題となっている。また、こうした人材確保のためのインフラとして、有為な人材の採用に努めるとともに、職員の能力を最大限に引き出すための環境整備も重要である。さらに、信頼される金融行政に向けて、行動規範の確立やコンプライアンスの強化を進める必要がある。

このため、金融庁の職員について、その人材強化を図る観点から、当面、取り組むべき施策について、以下の 3 つの視点に基づき整理した。

- I. 行政ニーズに応じた人材の確保
  1. 金融の複雑化・高度化に対応した専門性の確立
  2. 金融行政の国際化に対応した国際性の涵養
  3. 総合的な政策立案を可能とする幅広い視野の育成
- II. 人材確保のためのインフラの整備
  1. 有為な人材の確保
  2. 職員の能力を最大限に引き出すための環境整備
- III. 職員に対する信頼性の確保

## I. 行政ニーズに応じた人材の確保

### 1. 金融の複雑化・高度化に対応した専門性の確立

#### (1) 職員の専門性向上のための研修

##### ① 金融関連法・企業会計等に関する専門研修の充実

法律・会計分野に関する職員の専門性の向上を図るため、平成 18 年度において、金融関連法研修、企業会計実務研修等の専門研修の充実を図ることとし、そのために必要な経費を確保する。

##### ② 検査官教育の充実

金融機関等のリスク管理の高度化、金融取引の更なる複雑化等に対応した専門的知識・スキルの習得、金融庁検査官と財務局検査官の目線の統一を図るため、平成 18 年度において、金融検査及び監督業務の業務・システム最適化計画を踏まえた IT の活用（e-ラーニング）、研修実施体制の強化等による検査官教育の充実を図ることとし、そのために必要な経費等を確保する。また、研修実施体制の更なる強化及び検査官の専門職大学院や外部研修機関への派遣について検討する。

##### ③ 金融実務に関する専門研修の充実

金融実務に関する職員の専門性の向上を図るため、平成 18 年度において、デリバティブ研修の充実を図ることとし、そのために必要な経費を確保する。また、外部研修機関等の積極的な活用について検討する。

##### ④ 情報システム関連研修の充実

職員の情報リテラシー等の向上を図るため、引き続き、転入職員等を対象とした情報システム関連研修を実施するとともに、平成 18 年度において、金融庁の各種システム開発や管理・運用に従事する職員を対象とした研修を新設することとし、そのために必要な経費を確保する。

##### ⑤ 通信研修の拡充

職員の自己啓発を促進する観点から導入している、公認会計士、証券アナリスト等の通信研修について、平成 18 年度においても、研修内容の更なる拡充を図ることとし、そのために必要な経費を確保する。

#### (2) 外部人材の登用

### ① 法律・会計分野の民間専門家の登用

現在、金融庁には、弁護士、公認会計士等 71 名が在職（8 月 1 日現在）しているが、金融の複雑化・専門化に的確に対応した金融行政を確保するため、任期付採用制度の活用により、引き続き、法律や会計分野における高度の専門的な知識経験や優れた識見を有する弁護士、公認会計士等の確保に努める。

### ② 金融実務経験者の登用

現在、金融庁には、専門知識と幅広い視野を有する金融実務経験者等 125 名が在職（8 月 1 日現在）しているが、情報通信技術や金融技術の発展等を背景として、急速に高度化・複雑化が進展しつつある金融実務の実態に的確に対応した金融行政を確保するため、引き続き、中途採用による金融実務経験者の確保に努める。

### ③ 情報システム専門家の登用

「電子政府構築計画」に基づき各府省に配置することとされた、情報化統括責任者（CIO）補佐官について、金融庁における各種情報システムの予算要求、調達、開発、運用・保守等の実施態勢を強化するため、平成 17 年 5 月、CIO 補佐官 3 名を追加採用し、6 名体制とした。また、金融庁の業務・システムに係る最適化計画の策定を着実に遂行するため、情報システムに精通した専担者の確保を図る。

### ④ 利用者相談実務経験者の登用

平成 17 年 7 月に立ち上げた「金融サービス利用者相談室」における、金融行政・金融サービスに関する利用者からの質問・相談等への対応を強化する観点から、引き続き、豊富な利用者相談実務経験を有する金融サービス相談員の確保に努める。

## 2. 金融行政の国際化に対応した国際性の涵養

### ① 海外当局等への職員派遣

諸外国の金融行政に関する知識・経験を習得させる観点から、職員を米国財務省通貨監督庁、証券取引委員会、英国金融サービス機構等へ派遣するとともに、検査職員の派遣により現地の金融機関業務に関する情報収集を行ってきている。今後とも、こうした取組み等を推進することとし、そのために必要な経費を確保する。

### ② 海外当局からの研修生受入れ

海外当局との交流・相互理解の促進を図る観点から、米国政府職員を研修生（いわゆる「マンスフィールド研修員」）として受け入れてきており、今後とも、こうした取組みを推進する。

### ③ 国際会議の積極的な招致

我が国金融市場の国際的地位向上に向けた取組みの一環として、国際機関の会合を可能な限り我が国に招致することにより、海外当局や国際機関の職員に我が国の金融システム及び金融市場の実情等を正確に理解してもらう機会を提供するとともに、会議運営への参画等を通じて、全庁的に職員の国際的な視野の拡大を図ることとし、そのために必要な経費を確保する。

## 3. 総合的な政策立案を可能とする幅広い視野の育成

### ① 府省間の人事交流の拡大

政府全体として、縦割り行政を打破し、幅広い視野から政策課題に取り組むことができる人材を育成する観点から、平成 17 年度において、他府省との人事交流を拡大した。引き続き、人事交流の更なる拡大の可能性について検討する。

### ② 官民交流の拡大

幅広い視野に立った人材の育成や官民の相互理解を促進する観点から、制度官庁における人材交流の促進に資するための方策の検討状況等を踏まえつつ、金融庁としての人事交流拡大の可能性について検討する。

### ③ 学界・研究機関等との交流拡大

金融情勢の変化に的確に対応しつつ、適切な行政運営を確保していくため、引き続き、金融環境に対応したさまざまなテーマについて、研究官等による専門性の高い調査研究を実施し、その成果を庁内外に還元するとともに、外部有識者等との情報交流を積極的に行っていくこととし、そのために必要な経費を確保する。また、大学、研究機関等からの依頼に応じて、金融行政に知見を有する職員の派遣を積極的に行い、人材交流を拡大する。

## Ⅱ. 人材確保のためのインフラ整備

### 1. 有為な人材の確保

#### ① インターンシップ導入の検討

将来の金融行政の担い手を確保する観点から、金融行政に関心を有する大学院生等を対象として、金融庁の業務を体験する機会を提供する「インターンシップ」の導入について検討を行い、平成 17 年度末までに結論を得る。

## ② 国家公務員志望者向けの業務説明会の充実

将来の金融行政を担う人材を確保する観点から、より多くの多様で有為な人材に金融行政に対する興味・関心を抱いてもらうため、国家公務員試験受験予定者を対象とした業務説明会について、テーマ別説明会の実施など参加者の多様なニーズに応えるよう充実に図る。

## ③ 中途採用情報の充実

行政ニーズに応じて即戦力となる人材を機動的に確保できるよう、引き続き、金融庁ホームページに採用情報を掲載するとともに、必要に応じて法律・会計等の専門分野の団体の協力を得つつ、職員募集の周知を図るなど、中途採用情報の充実に図る。

## ④ 女性職員の採用・登用の拡大

政府全体の取組みである女性職員の採用・登用の拡大を一層推進するため、平成17年度末までに、平成18年度から5年間を実施期間とする「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定するとともに、着実に実施する。

## ⑤ 障害者雇用の促進

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者雇用の促進するため、金融庁内に「障害者採用ワーキングチーム（仮称）」を立ち上げ、平成17年9月中を目途として、具体的な採用計画を策定した上で、着実に実施する。

## 2. 職員の能力を最大限に引き出すための環境整備

### ① 職員による自主点検・改善

平成17年4月に設置した「金融庁職員ご意見箱」の活用を通じて、職員の意見を汲み取りつつ、金融庁の組織・体制や仕事の進め方、職場環境の改善、事務の効率化、業務内容の見直し等について、自主点検・改善を常時行っていく。

### ② 次世代育成支援

職員が公務と子育てを両立していけるような環境を整えるため、平成17年3月に策定した「金融庁特定事業主行動計画」に基づき、引き続き、金融庁職員の育児休業等の取得、出生時における特別休暇等の取得、子どもの看護休暇等の取得等を促進するとともに、子育ての状況に応じた人事上の配慮、超過勤務縮減対策等を着実に実施する。

### ③ 管理職研修の充実

金融行政の在り方の変化や金融庁の組織の拡大に的確に対応し、管理職のリーダーシップの下、一人ひとりの職員が、日々の業務を通じてその能力を高め、最大限に発揮できる職場環境を整える必要がある。このため、引き続き、組織運営の改善を図るとともに、管理職のマネジメント能力の強化に重点を置いた研修を実施することとし、平成 18 年度において、そのために必要な経費を確保する。

### ④ 人材強化のための体制整備

金融庁における人事と研修の統合的な運用を確保する観点から、平成 17 年 7 月、総務企画局政策課開発研修室の機能を総務企画局総務課に移管した。今後とも、中長期的な観点から金融庁の人材戦略を検討・実施するための体制整備に努めるとともに、研修等の実施体制を抜本的に強化することについて、引き続き、検討を行う。

## Ⅲ. 職員に対する信頼性の確保

### ① 職員の行動規範の確立

金融庁の行動規範（code of conduct）の確立を図る観点から、平成 17 年 7 月に検査の具体的な実施手続の明確化等を目的とする「金融検査に関する基本指針」及び「証券検査に関する基本指針」を、同年 9 月に監督行政について「金融監督の原則と監督部局職員の心得（行動規範）」を策定・公表した。また、「国家公務員倫理規程」の改正に伴い、平成 17 年 4 月、「金融庁職員の行動に関するガイドライン」を見直した。職員がこうした行動規範に則り職務を遂行することにより、職務の透明性の確保を図る。

### ② コンプライアンス強化のための体制整備

職員の行政上の行為等に係る法令遵守に万全を期し、金融行政の透明性・客観性を確保する観点から、平成 15 年 6 月に設置した「金融庁コンプライアンス対応室」の業務対象範囲等について、随時検討を行い、同室の積極的な活用を図る。また、コンプライアンス強化を図るための体制整備に努める。

### ③ 情報管理の徹底

平成 17 年 4 月の「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」の施行等を踏まえ、庁内における情報管理を徹底するため、平成 18 年度において、個人情報を含む情報管理、行政文書管理等に関する研修の充実を図ることとし、そのために必要な経費を確保する。

以上