

府省間人事交流の実施状況

ここでいう人事交流とは、以下①及び②の条件を満たす出向をいいます。

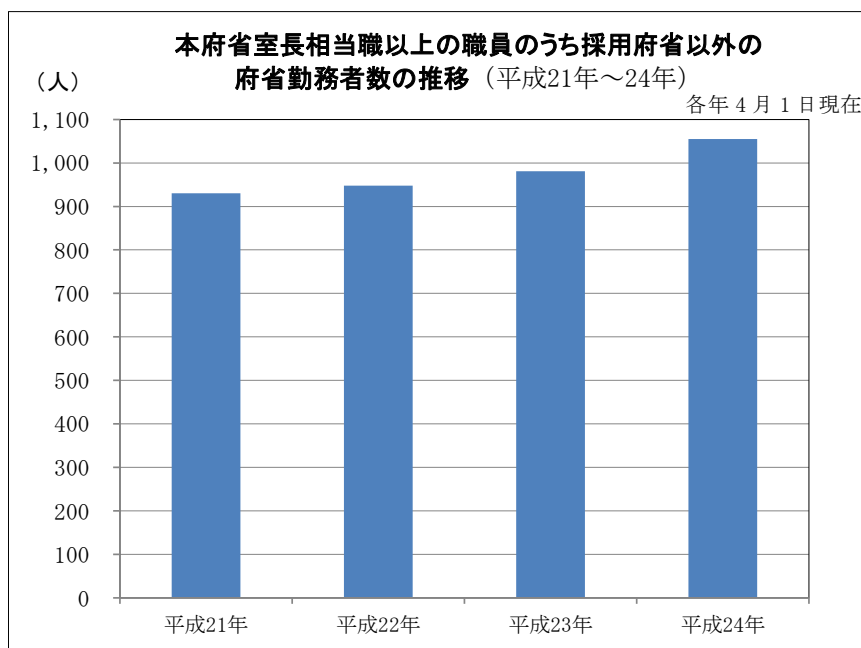
- ① 形態：出向元に復帰することを前提として、採用府省以外の府省等で実際に勤務すること
- ② 期間：1年程度以上又は1年程度以上にわたると見込まれていること

1 本府省室長相当職以上の人事交流の実施状況

(1) 本府省全体の状況

平成24年4月1日現在において、すべての本府省室長相当職以上に就いている職員（研究職を除く。）のうち、人事交流により採用府省以外の府省で勤務している職員の数は1,055人となっており、府省間人事交流の実施状況についてのフォローアップの対象を国家公務員I種試験採用者等以外に拡大した平成21年以来、初めて1,000人を超えました。

この職員の数は、平成21年は930人、22年は948人、23年は981人となっており、増加傾向にあります。



本府省室長相当職以上の職員のうち採用府省以外の府省勤務者数の推移
(平成21年～24年)

各年4月1日現在

年次	平成21年	22年	23年	24年
本府省室長相当職以上の職員のうち採用府省以外の府省勤務者数	930人	948人	981人	1,055人
対前年増減数	—	18人	33人	74人

(2) 府省別の状況

本府省室長相当職以上に就いている職員（研究職を除く。）のうち、人事交流により採用府省以外の府省で勤務している職員の数を府省別にみると、下表のようになっています。

平成 24 年 4 月 1 日現在（単位：人）

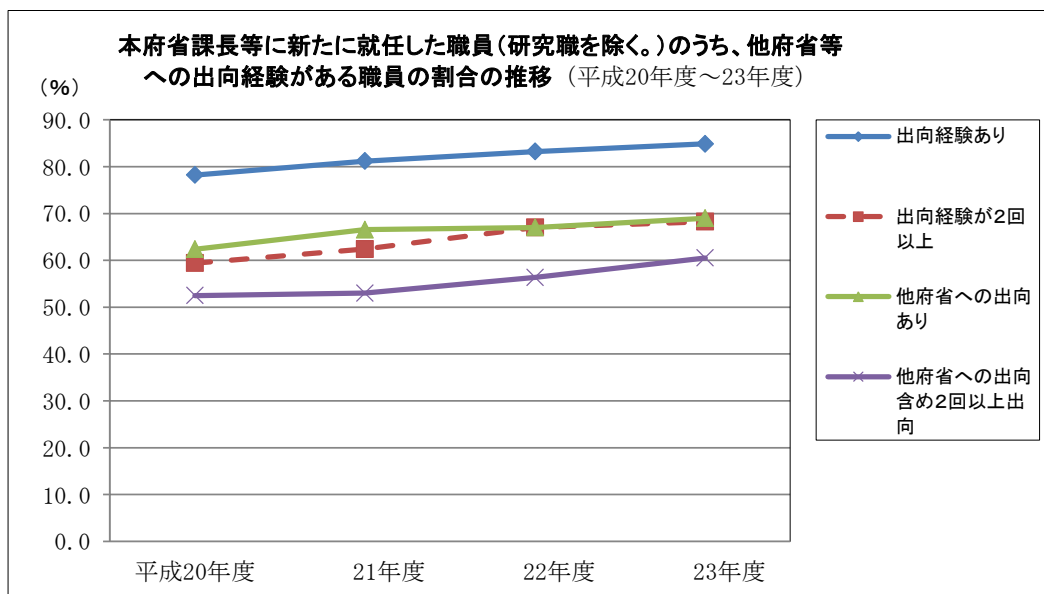
府省名	採用府省以外の府省での勤務者数（人）	採用府省以外の府省からの勤務者数（人）
内閣官房	0	296
内閣法制局	0	27
内閣府	42	184
復興庁	-	46
総務省	113	20
法務省	39	9
外務省	56	83
財務省	147	29
文部科学省	73	16
厚生労働省	82	19
農林水産省	94	16
経済産業省	143	28
国土交通省	139	39
環境省	18	25
防衛省	38	15
警察庁	50	22
金融庁	8	63
消費者庁	-	22
宮内庁	0	22
公正取引委員会	6	4
公害等調整委員会	-	13
会計検査院	3	4
人事院	4	19
合計	1,055	1,021

※ 採用府省以外の府省での勤務者数の合計には、立法機関及び司法機関への出向者数を含んでいるため、採用府省以外の府省からの勤務者数の合計とは一致しません。

※ 復興庁、消費者庁及び公害等調整委員会においては、ここでいう人事交流の対象となる職員がいないため、「-」と表示してあります。

2 本府省課長等に新たに就任した職員の出向経験

平成23年4月1日から平成24年3月31日までの1年間に本府省課長等に新たに就任した職員（研究職を除く。）は271人となっています。そのうち、出向経験のある職員の割合は84.9%（230人）、出向経験が2回以上ある職員の割合は68.3%（185人）、他府省への出向経験がある職員の割合は69.0%（187人）、他府省への出向を含め出向経験が2回以上ある職員の割合は60.5%（164人）となっており、いずれの割合も、平成21年度以降上昇傾向にあります。



本府省課長等に新たに就任した職員（研究職を除く。）及び当該職員のうち、他府省等への出向経験がある職員の割合及び数の推移（平成20年度～23年度）

年度	総数		うち 出向経験あり ①		うち 出向経験が2回以上 ②		うち 他府省への出向あり ③		うち 他府省への出向を含め2回以上出向 ④	
	割合 (%)	実数 (人)	割合 (%)	実数 (人)	割合 (%)	実数 (人)	割合 (%)	実数 (人)	割合 (%)	実数 (人)
平成20年度	100.0	303	78.2	237	59.4	180	62.4	189	52.5	159
21年度	100.0	266	81.2	216	62.4	166	66.5	177	53.0	141
22年度	100.0	197	83.2	164	67.0	132	67.0	132	56.3	111
23年度	100.0	271	84.9	230	68.3	185	69.0	187	60.5	164

※ 本文、表及びグラフの各項目の説明は下表のとおり。

①	出向経験あり	採用府省以外の府省、国際機関、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人等への出向経験がある職員
②	出向経験が2回以上	採用府省以外の府省、国際機関、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人等への出向経験が2回以上ある職員
③	他府省への出向あり	採用府省以外の府省への出向経験がある職員
④	他府省への出向を含め2回以上出向	上記②「出向経験が2回以上」の職員のうち、採用府省以外の府省への出向が1回以上ある職員

府省間人事交流の実施状況（I種試験採用者等）

1 公表の趣旨

平成20年度までは、フォローアップの対象をI種試験採用者等としていたところですが、平成21年度からは、「国家公務員法」（昭和22年法律第120号）第27条の2及び「採用昇任等基本方針」により、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれてはならないとされたことから、対象をI種試験採用者等に限定しておりません。

そこで、従前の公表数値との比較が可能となるよう、I種試験採用者等のみの数値も集計しましたので、参考までに公表します。

2 人事交流の実施状況の概要

(1) 本府省室長相当職以上の人事交流の実施状況

I種試験採用者等について、出向元に復帰することを前提として、採用府省以外の府省で勤務している者の状況

区 分	24年4月1日現在	23年4月1日現在
本府省室長相当職以上の職に就く職員	1,002人	926人

(2) 本府省課長等に新たに就任した職員の出向経験

I種試験採用者等について、平成23年4月1日から平成24年3月31日までの間に本府省課長等に新たに就任した者の他府省等への出向経験の状況

区 分	23年度	22年度
本府省課長等に新たに就任した職員	227人	164人
うち、出向経験のある職員の割合	89.9% (204人)	88.4% (145人)
出向経験が2回以上ある職員の割合	76.2% (173人)	73.8% (121人)
他府省への出向経験がある職員の割合	78.0% (177人)	73.8% (121人)
他府省への出向を含め出向経験が2回以上ある職員の割合	68.7% (156人)	62.8% (103人)

注 1) I種試験採用者等とは、国家公務員採用I種試験及びこれに相当する試験等に基づき採用された職員（研究職を除く。）をいう。

注 2) 他府省等とは、採用府省以外の府省、国際機関、地方公共団体、独立行政法人、国立大学法人等をいう。

省庁間人事交流の推進について

平成6年12月22日
閣議決定
平成12年12月26日
一部改正

各省庁間の緊密な連携の強化と広い視野に立った人材の養成の観点から、次の方針に基づき、抜本的な省庁間人事交流を推進する。

1 将来の行政の中核的要員と見込まれる職員についての人事交流の推進

- (1) 将来の行政の中核的要員と見込まれる職員については、本省庁課長職に就くまでの間に、広い視野に立った人材の養成の観点から、他省庁、国際機関等における勤務を原則として2回以上経験させることとする。また、その際、各省庁間の緊密な連携の強化の観点をも踏まえ、他省庁における勤務を1回以上経験させるよう努める。

これらの実現を図るため、概ね3年以内に交流ポストの用意等所要の措置を講ずる。

- (2) (1)に基づき、人事交流を推進するに当たっては、これまで人事交流実績のない省庁との交流を優先的に実施する。
- (3) (1)の基準は、今後、本省庁課長補佐相当職に昇任する職員から適用するものとする。

2 幹部職員についての人事交流の推進

各省庁の幹部職員については、これまで出向実績の少ない省庁への出向を中心に、人事交流を積極的に推進することとし、特に、各省庁（調整官庁等を除く。）間における人事交流を飛躍的に増加させるよう鋭意努力する。

3 その他

- (1) 1及び2に基づき人事交流を推進するために必要な事項についての調整は、各省庁人事担当課長会議において行うこととし、その庶務は内閣官房が総務省の協力を得て処理する。
- (2) 内閣官房及び総務省は、人事院及び各省庁の協力を得て、毎年人事交流の実施状況をフォローアップする。
- (3) 人事交流の推進に当たっては、職員の勤務形態、職務内容等の特殊性に配慮するものとする。

国家公務員法（昭和 22 年 10 月 21 日法律第 120 号）（抄）

（人事管理の原則）

第 27 条の 2

職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれてはならず、第 58 条第 3 項に規定する場合を除くほか、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。

採用昇任等基本方針（平成 21 年 3 月 3 日閣議決定）（抄）

3 昇任及び転任に関する指針

（1）基本的な考え方

職員の昇任及び転任を行うに当たっては、国家公務員法第 27 条の 2 に規定されているとおり、あらかじめ採用試験の種類ごとに標準的な昇任までの年数を設定する運用や、同期採用者を一斉に昇任させたりする運用、また、法令・政策の企画立案、省・局等全体の総括・調整等を担う官職に国家公務員採用 I 種試験の合格者を恒常的に配置する運用といった、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれた運用を行ってはならず、人事評価（人事評価が行われない場合には、その他の能力の実証。以下同じ。）に基づき、個々の職員が実際に発揮した能力及び実績を前提とした適材適所の人事運用を徹底する。

4 その他職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するために必要な事項

（1）人事交流の推進

ア 府省等間の人事交流の推進

本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職（本府省等に置かれるもの）に就くに足る、広い視野やいわゆる省益にとらわれない姿勢を持って業務に取り組むことのできる優秀な人材を育成する観点から、任命権者は、人事評価に基づき、将来の行政の中核的要員と見込まれる職員について、「省庁間人事交流の推進について」（平成 6 年 12 月 22 日閣議決定）の定めるところにより、府省等間の人事交流を推進する。

また、本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職に就いている職員についても、任命権者は、相互に交流対象官職の拡大に努め、府省等間の人事交流を推進する。