

採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成23年度）

1 多様な人材の採用について

(1) 採用候補者名簿による採用の状況

基本方針2(1)において、「職務の特殊性等を踏まえつつ、採用試験における特定の専門区分の合格者や特定の大学・学部出身者に偏ることなく、また、「第3次男女共同参画基本計画」(平成22年12月17日閣議決定。以下「男女基本計画」という。)の定める目標を達成すべく女性の採用を図り、多様で有為な人材を確保する。」とされていることを踏まえた平成23年度の採用の状況のうち、国家公務員採用I種試験及び国家公務員採用II種試験(行政)の採用候補者名簿からの採用の状況は、以下のとおりである。

イ 採用者数、出身大学・学部の総数

- 平成23年度における採用候補者名簿からの採用者は、I種(事務系区分)が257人(前年度312人)、I種(技術系区分)が225人(前年度288人)、II種(行政)が1,256人(前年度1,361人)となっている。
- また、採用者数に対する出身大学・学部の総数の値(出身大学・学部の総数/採用者数)をみると、I種(事務系区分)が0.28(前年度0.31)、I種(技術系区分)が0.44(前年度0.41)、II種(行政)が0.38(前年度0.35)となっている。

		I種(事務系区分)	I種(技術系区分)	II種(行政)
採用者数	23年度	257人	225人	1,256人
	22年度	312人	288人	1,361人
出身大学・学部の総数	23年度	73	98	472
	22年度	98	118	470
出身大学・学部の総数 /採用者数	23年度	0.28	0.44	0.38
	22年度	0.31	0.41	0.35

(注)1 I種試験(事務系区分、技術系区分)の採用者数はI種試験の採用候補者名簿の中から平成23年度に採用した者の数、II種試験(行政)の採用者数は平成22年度国家公務員採用II種試験(行政)の採用候補者名簿から採用した者の数を指す。

2 出身大学・学部の総数/採用者数は、1に近づくほど、採用者数に占める出身大学・学部の多様性が高いことを示す。

3 女性の採用状況については、「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」(人事院・総務省/平成24年9月11日公表)において公表している。

ロ 採用者の多かった出身大学・学部

- 採用者の多かった大学・学部等出身者の採用者全体に占める割合は、I種(事務系区分)では東京大学法学部の17.5%(前年度16.7%)が、I種(技術系区分)では東京大学大学院工学系研究科の12.0%(前年度11.1%)が、II種(行政)では中央大学法学部の3.2%(前年度3.1%)が前年度に引き続きそれぞれ最も高くなっている。
- I種(事務系区分)、I種(技術系区分)、II種(行政)ごとの採用者が3名以上ある府省等のうち、同一大学・学部の出身者が過半数を占めた府省等は2(前年度1)あった。

		I種(事務系区分)		I種(技術系区分)		II種(行政)	
23年度	東京大学 法学部	45人 (17.5%)	東京大学大学院 工学系研究科	27人 (12.0%)	中央大学 法学部	40人 (3.2%)	
	東京大学 公共政策大学院	26人 (10.1%)	東京大学大学院 理学系研究科	11人 (4.9%)	同志社大学 法学部	24人 (1.9%)	
	東京大学 経済学部	25人 (9.7%)	東京大学大学院 農学生命科学研究科	9人 (4.0%)	関西大学 法学部	22人 (1.8%)	
	慶應義塾大学 法学部	13人 (5.1%)	京都大学大学院 工学研究科	9人 (4.0%)	立命館大学 法学部	16人 (1.3%)	
	京都大学 法学部	13人 (5.1%)	東京大学大学院 情報理工学系研究科	8人 (3.6%)	明治大学 法学部	15人 (1.2%)	
	早稲田大学 政治経済学部	13人 (5.1%)			明治大学 政治経済学部	15人 (1.2%)	
					同志社大学 経済学部	15人 (1.2%)	
22年度	東京大学 法学部	52人 (16.7%)	東京大学大学院 工学系研究科	32人 (11.1%)	中央大学 法学部	42人 (3.1%)	
	東京大学 経済学部	36人 (11.5%)	京都大学大学院 工学研究科	15人 (5.2%)	明治大学 法学部	29人 (2.1%)	
	東京大学 公共政策大学院	27人 (8.7%)	東京大学大学院 新領域創成科学研究科	11人 (3.8%)	同志社大学 法学部	21人 (1.5%)	
	早稲田大学 政治経済学部	12人 (3.8%)	京都大学大学院 農学研究科	10人 (3.5%)	静岡大学 人文学部	17人 (1.2%)	
	京都大学 法学部	10人 (3.2%)	東京工業大学大学院 理工学研究科	9人 (3.1%)	立命館大学 法学部	15人 (1.1%)	
	早稲田大学 法学部	10人 (3.2%)	東京大学 工学部	9人 (3.1%)			

(注) 採用試験の区分ごとに、採用者全体に占める割合の高い上位5大学・学部等を掲載。

(2) 選考採用の状況

基本方針2(2)において、「選考によって新たに採用を行うに当たっては、採用手続における公開性・平等性を確保する観点から、職務の特殊性等を踏まえつつ、採用しようとする官職、当該官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力、当該官職の職務を遂行する上で必要となる専門的な知識・技術、能力の実証の方法等を十分な時間的余裕を持って明らかにして公募を行うことを原則とする。」とされていることを踏まえた、平成23年度の選考によって新たに採用を行うに当たっての公募手続の有無及び公募期間の状況は、以下のとおりである。

イ 選考によって新たに採用した者のうち、公募手続を経て採用した者の状況

- 平成23年度に選考によって新たに採用（一般職の常勤職員に係る選考採用のうち、特別職・地方公共団体・独立行政法人等からの選考採用、かつて職員であった者の選考採用又は人事交流の一環として行われる選考採用を除いたもの。以下「選考採用」という。）を行ったのは24府省等のうち20府省等の1,454人であり、そのうち公募手続を経て採用した者は1,375人（94.6%）と、前年度[1,709人（90.0%）]と比べ、公募手続を経て採用した者の割合が高くなっている。また、公募手続を経て採用した者の割合が100%であった府省等は11（前年度は選考採用を行った21府省等のうち12）であった。

府省等名	選考によって新たに採用した者の数	うち公募手続を経て採用した者の数（割合）	
		数	割合
内閣官房	29人	19人	(65.5%)
内閣法制局	0人	0人	(—)
内閣府	25人	25人	(100.0%)
宮内庁	15人	8人	(53.3%)
公正取引委員会	15人	14人	(93.3%)
国家公安委員会・警察庁	37人	37人	(100.0%)
金融庁	61人	61人	(100.0%)
消費者庁	21人	21人	(100.0%)
総務省	16人	16人	(100.0%)
法務省	432人	410人	(94.9%)
外務省	103人	82人	(79.6%)
財務省	206人	206人	(100.0%)
文部科学省	17人	10人	(58.8%)
厚生労働省	227人	220人	(96.9%)
農林水産省	70人	70人	(100.0%)
経済産業省（本省）	20人	20人	(100.0%)
経済産業省（特許庁）	4人	2人	(50.0%)
国土交通省（本省）	108人	106人	(98.1%)
国土交通省（気象庁）	5人	5人	(100.0%)
国土交通省（海上保安庁）	32人	32人	(100.0%)
環境省	0人	0人	(—)
防衛省	0人	0人	(—)
人事院	0人	0人	(—)
会計検査院	11人	11人	(100.0%)
合計	23年度	1,454人	1,375人 (94.6%)
合計	22年度	1,898人	1,709人 (90.0%)

ロ 公募手続を行わなかった官職があった府省等及び公募手続を行わなかった主な理由

- 平成23年度に選考採用を行った20府省等のうち、公募手続を経ないで選考採用を行った府省等は9あり、公募手続を経ずに採用した者は79人（5.4%）[前年度189人（10.0%）]であった。
- 公募手続を行わなかった理由としては、特定分野（科学技術、医療、教育等）の高度な専門知識や経験を有していることが求められる官職のため公募による人材の確保が難しいといったもの、警備や秘密保全に携わる官職であり公募により当該官職の扱う情報を公開することが適当でないといったもの、職員が育児休業を取得するため緊急に知識・経験を有する人材が必要などといった理由が多かった。

ハ 公募手続を経て採用した者のうち、公募期間の状況

- 公募手続を経て採用した者について、公募期間（募集の告知を開始した日から応募の受付を締め切った日までの期間をいう。）をみると、1週間未満であるものが37人（2.7%）〔前年度68人（4.0%）〕、1週間以上～2週間未満であるものが247人（18.0%）〔前年度189人（11.1%）〕、2週間以上～3週間未満であるものが227人（16.5%）〔前年度174人（10.2%）〕、3週間以上～1か月未満であるものが154人（11.2%）〔前年度196人（11.5%）〕、1か月以上であるものが710人（51.6%）〔前年度1,082人（63.3%）〕と、前年度に引き続き1か月以上であるものが最も多かった。

府省等名	公募期間						合計
	1週間未満	1週間以上 ～2週間未満	2週間以上 ～3週間未満	3週間以上 ～1か月未満	1か月以上 ～		
内閣官房	0人	18人	1人	0人	0人	19人	
内閣法制局	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
内閣府	0人	8人	13人	1人	3人	25人	
宮内庁	0人	0人	0人	0人	8人	8人	
公正取引委員会	0人	0人	0人	0人	14人	14人	
国家公安委員会・ 警察庁	0人	7人	2人	0人	28人	37人	
金融庁	0人	14人	4人	7人	36人	61人	
消費者庁	0人	1人	6人	8人	6人	21人	
総務省	0人	0人	15人	0人	1人	16人	
法務省	24人	50人	27人	17人	292人	410人	
外務省	0人	14人	30人	15人	23人	82人	
財務省	0人	53人	78人	20人	55人	206人	
文部科学省	0人	0人	2人	0人	8人	10人	
厚生労働省	1人	32人	11人	31人	145人	220人	
農林水産省	6人	14人	8人	28人	14人	70人	
経済産業省 (本省)	0人	1人	5人	2人	12人	20人	
経済産業省 (特許庁)	0人	0人	0人	0人	2人	2人	
国土交通省 (本省)	6人	28人	25人	9人	38人	106人	
国土交通省 (気象庁)	0人	1人	0人	0人	4人	5人	
国土交通省 (海上保安庁)	0人	0人	0人	14人	18人	32人	
環境省	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
防衛省	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
人事院	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
会計検査院	0人	6人	0人	2人	3人	11人	
合計 (割合)	23年 度	37人 (2.7%)	247人 (18.0%)	227人 (16.5%)	154人 (11.2%)	710人 (51.6%)	1,375人 (100.0%)
合計 (割合)	22年 度	68人 (4.0%)	189人 (11.1%)	174人 (10.2%)	196人 (11.5%)	1,082人 (63.3%)	1,709人 (100.0%)

2 採用年次及び採用試験の種類にとらわれない人事管理について

(1) 本府省室長等に初めて任用された職員の採用試験の種類及び勤続年数

基本方針3(1)において、「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(中略)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」及び基本方針3(5)において、「従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援する」とされていることを踏まえ、平成23年度において本府省室長以上/本府省課長以上/本府省部長以上/本府省局長以上の官職に初めて任用された者について、採用試験の種類ごとに、採用から当該任用までにかかった年数等の状況は、以下のとおりである。

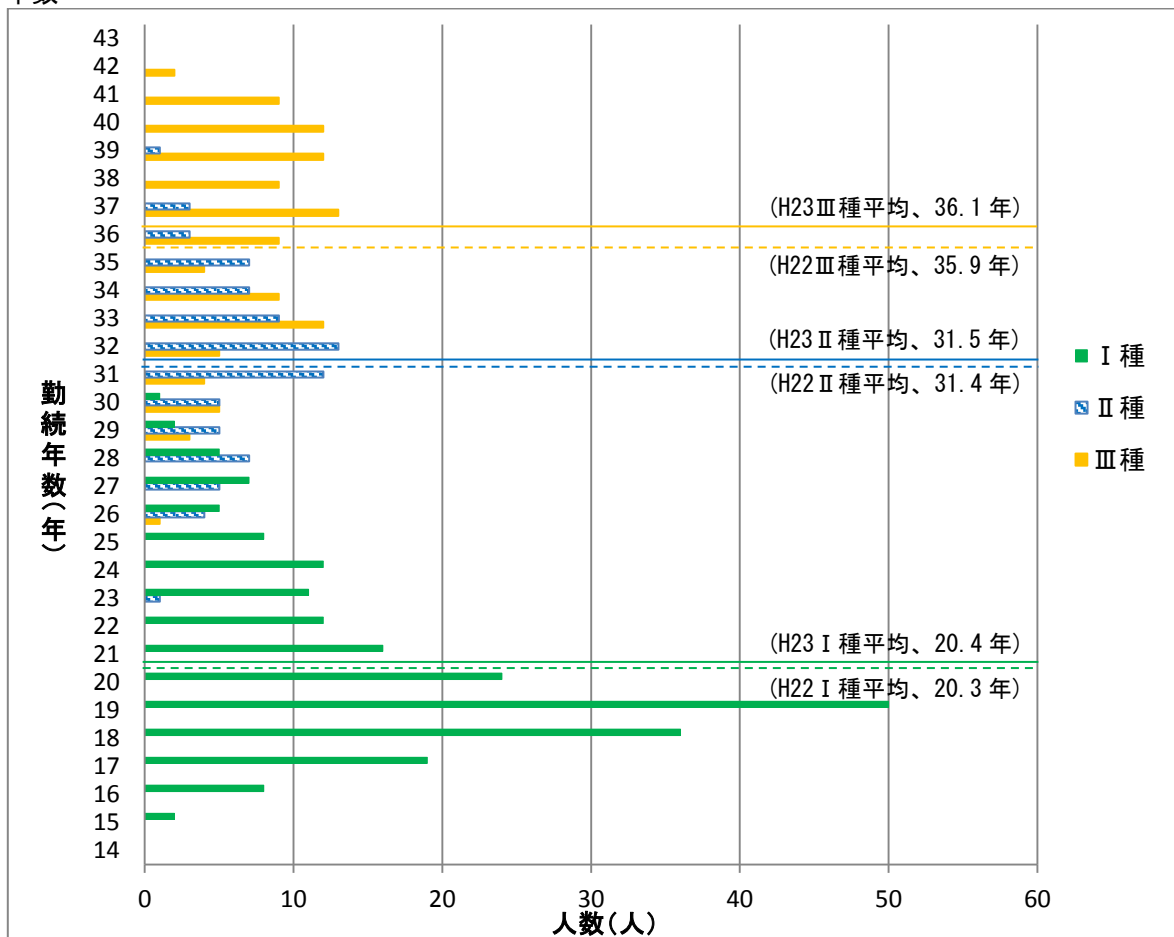
イ 本府省室長相当職以上の官職に任用されたことのない職員のうち、初めて本府省室長以上の官職に任用された職員(以下「本府省室長以上の官職に初めて任用された職員」という。)数及び割合(表中括弧内は女性の内数)

- 平成23年度に本府省室長以上の官職に初めて任用された職員は全体で427人であり、そのうち、I種試験等で採用された職員(以下「I種職員」という。)が218人(51.1%)〔前年度243人(54.4%)〕、II種試験等で採用された職員(以下「II種職員」という。)が82人(19.2%)〔前年度85人(19.0%)〕、III種試験等で採用された職員(以下「III種職員」という。)が109人(25.5%)〔前年度96人(21.5%)〕と、前年度と比べ、I種職員の割合が減少し、II種及びIII種職員の割合が増加した。

	I種職員		II種職員		III種職員		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
23年度	218人 (15人)	51.1 (3.5)	82人 (2人)	19.2 (0.5)	109人 (0人)	25.5 (0.0)	18人 (2人)	4.2 (0.5)	427人 (19人)	100.0 (4.4)
22年度	243人 (10人)	54.4 (2.2)	85人 (2人)	19.0 (0.4)	96人 (1人)	21.5 (0.2)	23人 (1人)	5.1 (0.2)	447人 (14人)	100.0 (3.1)

- (注) 1 「I種試験等」とは、国家公務員採用I種試験、その他I種試験に準ずる試験をいう。
 2 「II種試験等」とは、国家公務員採用II種試験、法務教官採用試験、外務省専門職員採用試験、国税専門官採用試験、労働基準監督官採用試験その他II種試験に準ずる試験をいう。
 3 「III種試験等」とは、国家公務員採用III種試験、皇宮護衛官採用試験、刑務官採用試験、入国警備官採用試験、その他III種試験に準ずる試験をいう。
 4 「その他」とは、選考採用者などをいう。
 5 女性の割合は、総人数に対する割合をいう。

ロ 本府省室長以上の官職に初めて任用された職員についての採用から当該任用までに要した勤続年数



(注) 横線は採用試験の区分ごとの平均勤続年数(実線は平成23年度平均、点線は平成22年度平均)

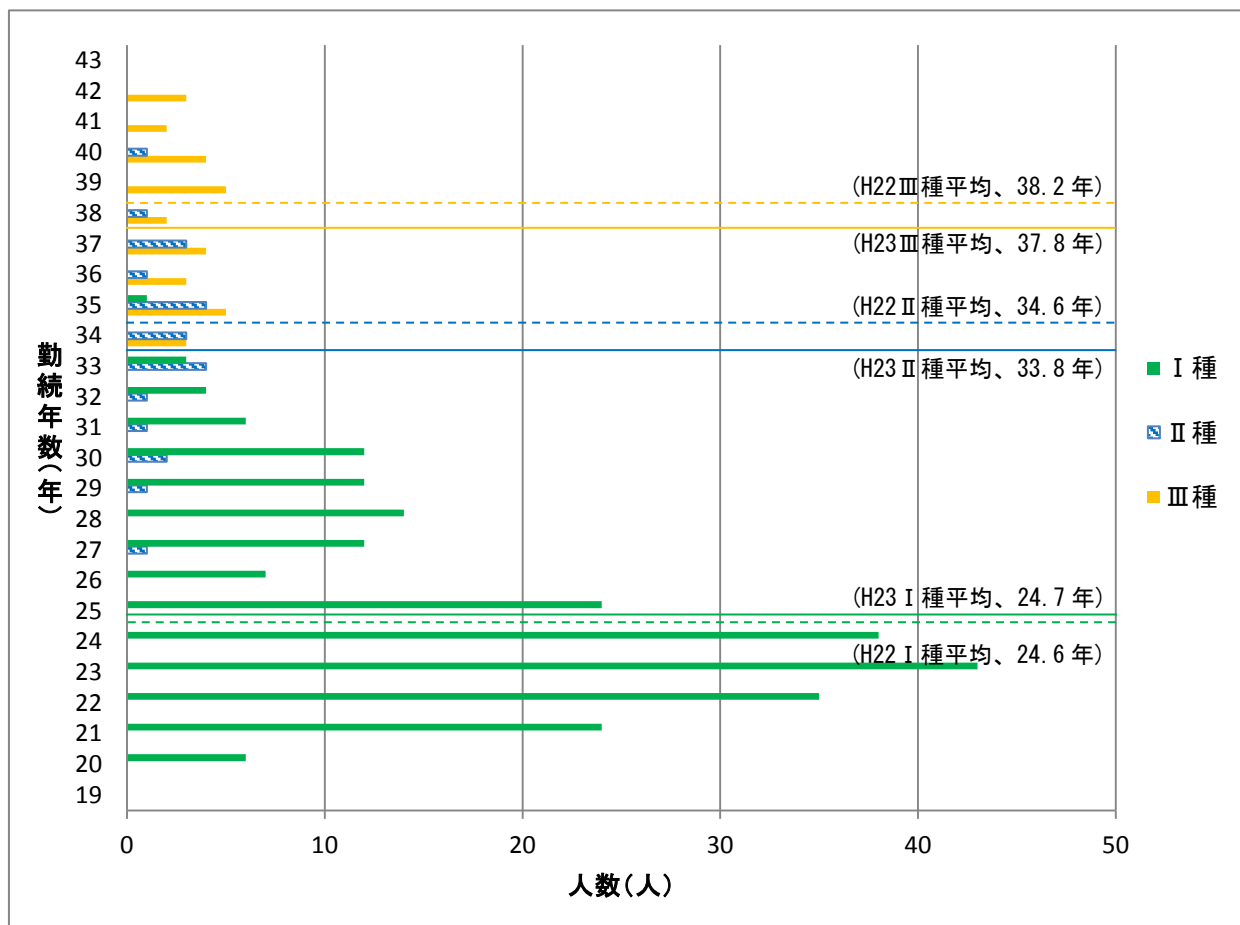
- 平成 23 年度に本府省室長以上の官職に初めて任用された職員の平均勤続年数について採用試験区分別にみると、Ⅰ種職員は 20.4 年（前年度 20.3 年）、Ⅱ種職員は 31.5 年（前年度 31.4 年）、Ⅲ種職員は 36.1 年（前年度 35.9 年）となっている。
- Ⅰ種職員のうち同一年次の職員全員が平成 23 年度中に本府省室長以上の官職に初めて任用された府省等はなかった（前年度 0）。また府省等ごとにみると、Ⅰ種職員の一部よりも短い勤続年数で本府省室長以上の官職に初めて任用されたⅡ種職員のあった府省等は 24 府省等中 1（前年度 4）あり、また、Ⅱ種職員の一部よりも短い勤続年数で本府省室長以上の官職に初めて任用されたⅢ種職員のあった府省等は 24 府省等中 5（前年度 5）あった。

ハ 本府省課長以上の官職に初めて任用された職員数及び割合（表中括弧内は女性の内数）

- 平成 23 年度に本府省課長以上の官職に初めて任用された職員は、Ⅰ種職員が 241 人（79.0%）〔前年度 191 人（78.9%）〕、Ⅱ種職員が 23 人（7.5%）〔前年度 20 人（8.3%）〕、Ⅲ種職員が 31 人（10.2%）〔前年度 25 人（10.3%）〕となっている。

	Ⅰ種職員		Ⅱ種職員		Ⅲ種職員		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
23 年度	241 人 (6 人)	79.0 (2.0)	23 人 (0 人)	7.5 (0.0)	31 人 (0 人)	10.2 (0.0)	10 人 (1 人)	3.3 (0.3)	305 人 (7 人)	100.0 (2.3)
22 年度	191 人 (6 人)	78.9 (2.5)	20 人 (0 人)	8.3 (0.0)	25 人 (0 人)	10.3 (0.0)	6 人 (1 人)	2.5 (0.4)	242 人 (7 人)	100.0 (2.9)

ニ 本府省課長以上の官職に初めて任用された職員についての採用から当該任用までに要した勤続年数



(注) 横線は採用試験の区分ごとの平均勤続年数（実線は平成 23 年度平均、点線は平成 22 年度平均）

- 平成 23 年度に本府省課長以上の官職に初めて任用された職員の平均勤続年数について採用試験区分別にみると、Ⅰ種職員は 24.7 年（前年度 24.6 年）、Ⅱ種職員は 33.8 年（前年度 34.6 年）、Ⅲ種職員は 37.8 年（前年度 38.2 年）となっている。
- 府省等ごとにみると、Ⅰ種職員の一部よりも短い勤続年数で本府省課長以上の官職に初めて任用されたⅡ種職員のあった府省等は 24 府省等中 2（前年度 1）あり、また、Ⅱ種職員の一部よりも短い勤続年数で本府省課長以上の官職に初めて任用されたⅢ種職員のあった府省等はなかった（前年度 1）。

ホ 本府省部長及び局長以上の官職に初めて任用された職員数及び割合（表中括弧内は女性の内数）

- 平成 23 年度に本府省部長以上の官職に初めて任用された職員は、Ⅰ種職員が 113 人（93.4%）〔前年度 102 人（93.6%）〕、Ⅱ種職員が 1 人（0.8%）〔前年度 0 人〕、Ⅲ種職員が 4 人（3.3%）〔前年度 2 人（1.8%）〕、また本府省局長以上の官職に初めて任用された職員は、Ⅰ種職員が 37 人（92.5%）〔前年度 54 人（94.7%）〕、Ⅱ種職員が 1 人（2.5%）〔前年度 0 人〕、Ⅲ種職員が 1 人（2.5%）〔前年度 0 人〕となっている。

＜本府省部長以上の官職に初めて任用された職員＞

	Ⅰ種職員		Ⅱ種職員		Ⅲ種職員		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
23 年度	113 人 (3 人)	93.4 (2.5)	1 人 (0 人)	0.8 (0.0)	4 人 (0 人)	3.3 (0.0)	3 人 (0 人)	2.5 (0.0)	121 人 (3 人)	100.0 (2.5)
22 年度	102 人 (4 人)	93.6 (3.7)	0 人 (0 人)	0.0 (0.0)	2 人 (0 人)	1.8 (0.0)	5 人 (0 人)	4.6 (0.0)	109 人 (4 人)	100.0 (3.7)

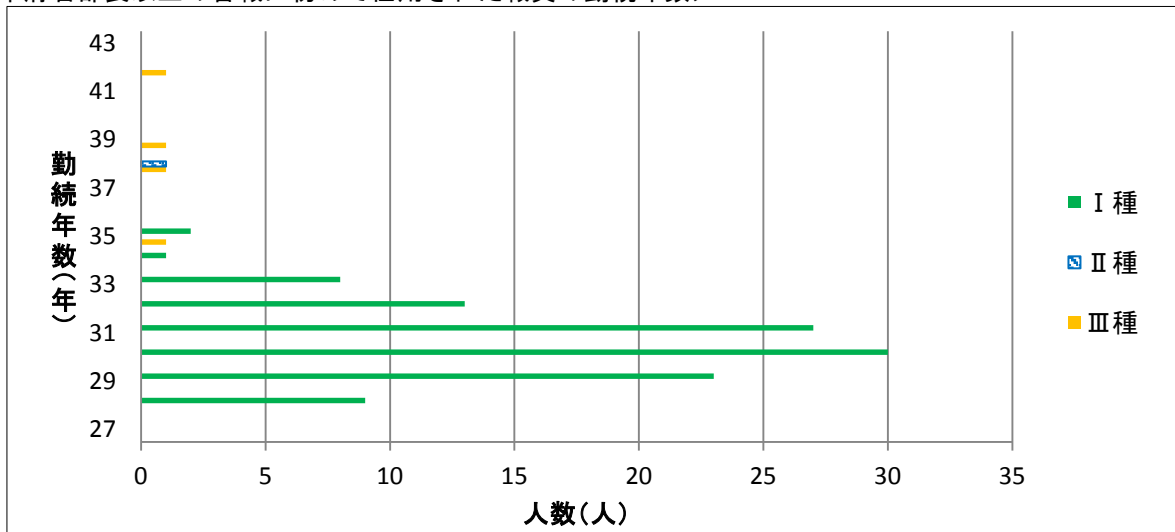
＜本府省局長以上の官職に初めて任用された職員＞

	Ⅰ種職員		Ⅱ種職員		Ⅲ種職員		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
23 年度	37 人 (1 人)	92.5 (2.5)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	40 人 (1 人)	100.0 (2.5)
22 年度	54 人 (0 人)	94.7 (0.0)	0 人 (0 人)	0.0 (0.0)	0 人 (0 人)	0.0 (0.0)	3 人 (0 人)	5.3 (0.0)	57 人 (0 人)	100.0 (0.0)

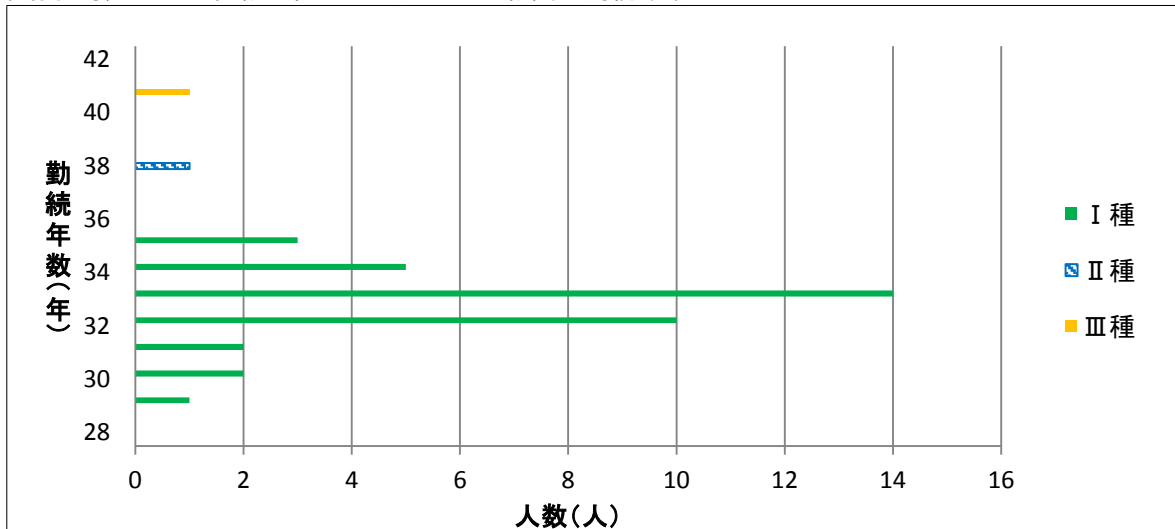
（注） ＜本府省部長以上の官職に初めて任用された職員＞及び＜本府省局長以上の官職に初めて任用された職員＞に計上されているⅡ種職員は、同一の職員（二段階以上上位の職制上の段階に任用された職員）。

ヘ 本府省部長以上及び局長以上の官職に初めて任用された職員についての採用から当該任用までに要した勤続年数

＜本府省部長以上の官職に初めて任用された職員の勤続年数＞



＜本府省局長以上の官職に初めて任用された職員の勤続年数＞



(2) これまでの慣行にとらわれない人事運用について

基本方針3(1)において、「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」、基本方針3(2)において、「人事評価に基づき、極めて優れた能力を有すると認められる職員については、これまでの慣行にとらわれることなく、より早期に昇任させることとし、特に必要と認める場合には、二段階以上上位の職制上の段階に属する官職に昇任させるといった運用も考慮する。」及び基本方針3(5)において、「従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援する」等とされていることを踏まえ、平成23年度における二段階以上上位の職制上の段階に属する官職への昇任等、従来の人事慣行にとらわれない任用の主な事例は、以下のとおりである。

- ・ これまでの人事慣行にとらわれず、二段階以上上位の職制上の段階に属する官職に昇任させた事例が1件(前年度0件)あった。

府省等名	これまでの人事慣行にとらわれない任用内容	主な事例
内閣官房	従来女性が就いたことのない官職に、初めて女性を登用した。	女性職員を内閣衛星情報センター管理部会計課の補佐に登用した。
内閣法制局	従来女性が就くことが少なかった官職に女性を積極的に登用した。	女性職員を第三部参事官付(係長級)に登用した。
内閣府	従来の慣行にとらわれず、優れた能力を有すると認められた職員につき、部長級への昇任から1年経たずに局長級に昇任させた。	経済社会総合研究所総括政策研究官から、政策統括官(経済財政分析担当)への昇任を行った。
宮内庁	従来女性が就くことが少なかった官職に女性を積極的に登用した。	女性職員を長官官房宮務課高円宮付主査へ登用した。
公正取引委員会	従来女性が就くことが少なかった官職に女性職員を積極的に登用した。	女性職員を地方事務所の課長や審査局審査専門官(主査)に登用した。
国家公安委員会・警察庁	都道府県警察採用の優秀な警察官で、当該都道府県警察の推薦に基づき警部等の階級で警察庁に中途採用された者(推薦者)についても、人事評価による継続的な能力、経験、勤務実績等に基づき、警察本部長等に積極的に登用した。	推薦者を奈良県警察本部長、関東管区警察学校長(本府省課長級)、長官官房人事課監察官、交通局交通企画課交通安全企画官(本府省室長級)等に登用した。
金融庁	恒常的に国家公務員採用I種試験の合格者が就いていた官職に、国家公務員採用I種試験の合格者以外の職員を登用した。	国家公務員採用II種、III種試験採用職員を、従来国家公務員採用I種試験合格者が就いていた課長、室長及び課長補佐へ登用した。
消費者庁	当庁は平成21年度発足のため、23年度において当該事例はないが、今後も基本方針に沿って、適切な任用を行うこととする。	
総務省	恒常的に国家公務員採用I種試験の合格者が就いていた官職に、国家公務員採用I種試験の合格者以外の職員を登用した。	国家公務員採用II種試験等採用職員を北海道管区行政評価局長及び四国総合通信局長に登用した。
法務省	新たに設置された室長級の官職に、女性職員を登用した。	女性職員を保護局更生保護振興課社会復帰支援室長に登用した。
外務省	二段階以上上位の官職に昇任させた。	大臣官房参事官から領事局長に昇任させた。(1件)
財務省	従来女性が就くことが少なかった官職に女性を積極的に登用した。	女性職員を大臣官房企画官、財務局財務事務所長(宇都宮・福井)に登用した。

府省等名	これまでの人事慣行にとらわれない任用内容	主な事例
文部科学省	恒常的に国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者が就くことが基本とされていた官職に、国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者以外の職員を登用した。	国家公務員採用初級試験採用職員を高等教育局国立大学法人支援課国立大学法人評価委員会室長に登用した。
厚生労働省	従来女性が就いたことのない官職に、初めて女性を登用した。	医政局指導課医師確保等地域医療対策室長へ登用した。
農林水産省	従来女性が就いたことのない官職に、初めて女性を登用した。	東北農政局次長、九州農政局企画調整室長へ登用した。
経済産業省 (本省)	恒常的に国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者が就いていた官職に、国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者以外の職員を登用した。	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業庁事業環境部財務課税制企画調整官（同庁経営支援部新事業促進課新事業促進企画調整官）→産業技術環境局知的基盤課長（Ⅱ種、男） ・関東経済産業局地域経済部次長→関東経済産業局産業部長（Ⅱ種、男） 等
経済産業省 (特許庁)	能力がある者を、男女の区別無く上位官職に登用した。	審判長・審査長（課長級）に女性を登用した。（2名）
国土交通省 (本省)	従来の慣行にとらわれず、優れた能力を有すると認められた職員につき、地方支分部局支局課長クラスから地方支分部局本局課長等へ登用した。	地方運輸局運輸支局首席運輸企画専門官から地方運輸局本局課長へ登用した。
国土交通省 (気象庁)	従来女性が就いたことのない官職に、初めて女性を登用した。	女性職員を観測部計画課情報管理室長へ登用した。
国土交通省 (海上保安庁)	従来女性が就いたことのない官職に、初めて女性を登用した。	女性職員を第四管区海上保安本部交通部企画調整官及び海上保安学校事務部総務課長へ登用した。
環境省	従来女性が就いたことがない官職に、初めて女性を登用した。	女性職員を総合環境政策局環境保健部企画課化学物質審査室長へ登用した。
防衛省	恒常的に国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者が就いていた官職に、国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者以外の職員を登用した。	防衛庁職員採用中級試験（行政）採用職員を防衛省地方協力局労務管理課長に登用した。
人事院	国家公務員採用Ⅱ・Ⅲ種試験採用の女性職員の管理職への登用を促進した。	<ul style="list-style-type: none"> ・従来、国家公務員採用Ⅱ・Ⅲ種試験等採用の女性職員が就いたことのなかった室長級の官職（会計課上席経理監査官）に登用した。 ・従来、国家公務員採用Ⅱ・Ⅲ種試験等採用の女性職員が就いたことのなかった施設等機関及び管区機関の総務課長（公務員研修所教務部総務課長、四国事務局総務課長）に登用した。
会計検査院	恒常的に国家公務員採用Ⅰ種試験等の合格者が就いていた官職に、国家公務員採用Ⅰ種試験等の合格者以外の職員を登用した。	国家公務員採用上級乙種試験採用職員を第3局国土交通検査第1課長に登用した。

(3) 多様な勤務機会の付与、同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害の防止等について

基本方針3(3)において、「転任については、職員への多様な勤務機会を与えるよう努めるのはもちろんのこと、多様な行政課題や業務の繁閑に的確に対応し得る事務処理体制の整備、同一官職に特定の職員を長期間就けることに伴う弊害の防止等も勘案しつつ行う。」とされていることを踏まえ、平成23年度において多様な勤務機会の付与、多様な行政課題や業務の繁閑に的確に対応し得る事務処理体制の整備又は同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害の防止を行うためにとった主な措置は、以下のとおりである。

- 職員への多様な勤務機会を与えるための取組
 - ・ 若手職員について、省内で様々なポストを経験させたり、他省庁等へ出向させるなどの取組、若手職員以外については、府省等の内外で様々なポストを経験させることに加え、民間企業への交流派遣を積極的に行うなどの取組が多く見られた。
- 多様な行政課題や業務の繁閑に的確に対応し得る事務処理体制の整備
 - ・ 知識・経験のある公務外の人材を積極的に登用したり、機動的・弾力的な人員配置を行うなどの取組が見られた。
- 同一官職に特定の職員を長期間就けることに伴う弊害の防止
 - ・ 職員を同一官職に3年以上就けないなど、一定期間以上連続して特定の官職に就けないようにするなどの取組が見られた。

府省等名	主な措置
内閣官房	多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員については内部管理業務及び法令・政策の企画立案業務等の性質の異なる業務を幅広く経験できるよう人事管理を行っている。
内閣法制局	多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員のうちに、他府省への出向を最低1回は経験できるよう人事管理を行っている。
内閣府	多様な行政課題や業務の繁閑に的確に対応し得る事務処理体制の整備の観点から、地方自治体、民間企業、大学等、多様なポストへの出向、業務に関連する部局間の府省間交流等を推進する一方で、外部の知識やスキルが必要なポストを精査した上で出向等の積極的受入に努めている。
宮内庁	多様な勤務機会の付与の観点から、本省内部部局と地方支分部局や施設等機関を横断した人事異動を行っている。
公正取引委員会	多様な勤務機会の付与の観点から、本局での一元管理のもと、本局と地方事務所等との異動について積極的に行った。
国家公安委員会・警察庁	多様な行政課題や業務量の増加への対応の観点から、当該課題や業務に精通した都道府県警察からの出向者等を多数受け入れている。
金融庁	多様な勤務機会の付与の観点及び金融行政上の専門知識向上の観点から、若手中堅職員のうちに複数の部局に配置し、かつ全体の総括・調整等を担う官房業務を経験できるよう、人事管理を行っている。また、他省庁等との人事交流も積極的に行っている。
消費者庁	多様な勤務機会の付与の観点、同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害の防止の観点から、他省庁との間の交流等について、おおむね2年サイクルでの異動を行っている。
総務省	多様な勤務機会付与の観点から、地方支分部局で採用された若手職員については、原則として採用2～3年目のうちに本省内部部局の業務を経験させるよう、人事管理を行っている。
法務省	同一組織内においても、異なる地域(管区外)、異なる規模の官署を経験させるなど、勤務経験が固定的とならないような人事管理を行っている。
外務省	多様な勤務機会の付与の観点から、本省内部部局と外部部局(外務省研修所、大使館、政府代表部、総領事館)を横断した人事異動を行っている。
財務省	内部の異動に関しても特定の職種経験に偏らないよう様々な業務を経験させることとし、新たな知識の習得や相互理解の醸成等、長期的視野に立った人材育成を実施することとしている。
文部科学省	同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害の防止の観点から、特定のポストに連続して3年以上にわたり配属しないようにする。
厚生労働省	現場や地方行政の勤務機会の拡大として、地方自治体における生活保護ケースワーカー等の第一線の業務、地方自治体や地方支分部局等における管理職の業務、さらには他省庁の業務やグローバルな視点醸成の観点から各国大使館又は国際機関等での業務など、人事交流を推進し、多種多様な業務経験の付与を行っている。また、医系技官については、臨床現場を経験させるため、医療現場において第一線の業務を経験させるよう努めている。

府省等名	主な措置
農林水産省	多様な行政課題や業務の繁閑に的確に対応し得るよう、また、基本政策全般にわたる知見も重視する観点から、本省課長職登用者は、原則として、それまでに本省の複数の部局を経験していることとする。
経済産業省 (本省)	多様な行政課題や業務の繁閑に的確に対応するため、官民交流や任期付き職員といった外部人材の積極的な登用を実施。
経済産業省 (特許庁)	特許審査等の専門職種以外では、同一官職在職期間が長期とならないよう、2年程度を目途に人事異動が出来るような人事調整を行っている。
国土交通省 (本省)	多様な行政課題に的確に対応し得るよう、班又は係等の全員をほぼ同時期に異動させることのないようにしている。
国土交通省 (気象庁)	多様な勤務機会の付与の観点から、本庁内部部局と地方支分部局や施設等機関を横断した人事異動を行っている。
国土交通省 (海上保安庁)	同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害の防止の観点から、会計部門の職員については、原則として同一の官職に3年以上在職させないようにし、会計業務の透明性を図っている。
環境省	多様な勤務機会の付与の観点から、本省内部部局と地方支分部局、施設等機関との間の異動について積極的に行うこととしている。
防衛省	多様な勤務機会の付与の観点から、労務管理課(一般職)の経験のみならず、防衛省内部部局における他部門の経験及び地方支分部局における防衛施設周辺地域の生活環境等の整備についての業務などの経験を積ませるために人事異動を行った。
人事院	多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員のうちに2～3年のローテーションで局を異にする異動を行っている。 また、他府省等への出向や、本院内部部局と地方事務局(所)との相互異動を積極的に行っている。
会計検査院	業務の繁閑に的確に対応すべく、機動的・弾力的な人員配置による事務処理体制を整備している。

3 その他

基本方針に関連する他の調査

(1) 女性国家公務員の採用・登用

「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」(人事院・総務省／平成24年9月11日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000060.html

「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」(人事院・総務省／平成24年12月11日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000068.html

(2) 府省等間の人事交流の推進

「府省間人事交流の実施状況」(内閣官房・総務省／平成24年8月10日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000057.html

(3) 地方公共団体との間の人事交流の推進

「国と地方公共団体との間の人事交流状況」(総務省／平成23年12月21日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000040.html

(4) 民間との間の人事交流の推進

「民間から国への職員の受入状況」(人事院・総務省／平成24年1月25日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000044.html

「官民人事交流に関する年次報告(平成23年)について」(人事院／平成24年3月28日公表)

<http://www.jinji.go.jp/kisya/1203/kanmin23.pdf>

(5) 勤務実績がよくない場合の措置

平成23年度における職員の意に反する降任・免職のうち、勤務実績がよくない場合が降任・免職事由に含まれているものは、降任が0人、免職が4人となっている。「平成23年度年次報告書」(人事院／平成24年6月15日公表)

<http://ssl.jinji.go.jp/hakusho/h23/1-1-01.html>