

採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成24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24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24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285人(前年度257人)、I種(技術系区分)が261人(前年度225人)、II種(行政)が1,189人(前年度1,256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0.28)、I種(技術系区分)が0.43(前年度0.44)、II種(行政)が0.35(前年度0.38)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	24年度	285人	261人	1,189人
	23年度	257人	225人	1,256人
出身大学・学部の総数	24年度	80	113	416
	23年度	73	98	472
出身大学・学部の総数 /採用者数	24年度	0.28	0.43	0.35
	23年度	0.28	0.44	0.38

(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24年度に採用した者の数、II種試験(行政)の採用者数は平成23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20.4%(前年度17.5%)が、I種(技術系区分)では東京大学大学院工学系研究科の11.1%(前年度12.0%)が、II種(行政)では中央大学法学部の2.9%(前年度3.2%)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1(前年度2)あった。

		I種(事務系区分)		I種(技術系区分)		II種(行政)	
24年度	東京大学 法学部	58人 (20.4%)	東京大学大学院 工学系研究科	29人 (11.1%)	中央大学 法学部	35人 (2.9%)	
	東京大学 経済学部	26人 (9.1%)	京都大学大学院 工学研究科	12人 (4.6%)	同志社大学 法学部	24人 (2.0%)	
	京都大学 法学部	19人 (6.7%)	東京大学大学院 理学系研究科	11人 (4.2%)	大阪市立大学 法学部	22人 (1.9%)	
	東京大学大学院 公共政策学教育部	17人 (6.0%)	大阪大学大学院 工学研究科	9人 (3.4%)	立命館大学 法学部	21人 (1.8%)	
	早稲田大学 法学部	9人 (3.2%)	東京大学大学院 新領域創成科学研究科	9人 (3.4%)	岡山大学 法学部	17人 (1.4%)	
			東京大学大学院 農学生命科学研究科	9人 (3.4%)	法政大学 法学部	17人 (1.4%)	
					明治大学 法学部	17人 (1.4%)	
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%)	
	東京大学大学院 公共政策学教育部	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%)	

(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24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24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22府省等の1,753人であり、そのうち公募手続を経て採用した者は1,653人（94.3%）と、前年度[1,375人（94.6%）]と比べ、ほぼ同様の割合となっている。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13（前年度は選考採用を行った20府省等のうち11）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	21人	15人	(71.4%)
内閣法制局	0人	0人	(—)
内閣府	42人	37人	(88.1%)
宮内庁	12人	4人	(33.3%)
公正取引委員会	19人	19人	(100.0%)
国家公安委員会・警察庁	32人	32人	(100.0%)
金融庁	73人	73人	(100.0%)
消費者庁	7人	6人	(85.7%)
総務省	20人	20人	(100.0%)
法務省	479人	459人	(95.8%)
外務省	106人	76人	(71.7%)
財務省	195人	195人	(100.0%)
文部科学省	10人	5人	(50.0%)
厚生労働省	453人	432人	(95.4%)
農林水産省	61人	61人	(100.0%)
経済産業省(本省)	23人	23人	(100.0%)
経済産業省(特許庁)	4人	4人	(100.0%)
国土交通省(本省)	115人	111人	(96.5%)
国土交通省(気象庁)	8人	8人	(100.0%)
国土交通省(海上保安庁)	47人	47人	(100.0%)
環境省	14人	14人	(100.0%)
防衛省	0人	0人	(—)
人事院	1人	1人	(100.0%)
会計検査院	11人	11人	(100.0%)
合計	24年度	1,753人	1,653人 (94.3%)
合計	23年度	1,454人	1,375人 (94.6%)

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24年度に選考採用を行った22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100人（5.7%）[前年度79人（5.4%）]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（在外公館の警備の企画立案、心理学、教育学、福祉、医療等）の高度な専門知識が必要な官職や特殊な業務環境（専門知識に加え、福祉施設等において入所者・患者等との信頼関係が強く求められる環境）のため豊富な経験を有していることが求められる官職など、官職に必要とされる知識、経験が特殊であり、公募による人材の確保が難しいためなどといったものが多かった。

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66人（4.0%）〔前年度37人（2.7%）〕、1週間以上～2週間未満であるものが284人（17.2%）〔前年度247人（18.0%）〕、2週間以上～3週間未満であるものが338人（20.4%）〔前年度227人（16.5%）〕、3週間以上～1か月未満であるものが154人（9.3%）〔前年度154人（11.2%）〕、1か月以上であるものが811人（49.1%）〔前年度710人（51.6%）〕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	0人	6人	8人	1人	15人	
内閣法制局	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
内閣府	0人	11人	16人	3人	7人	37人	
宮内庁	0人	0人	0人	1人	3人	4人	
公正取引委員会	0人	0人	0人	0人	19人	19人	
国家公安委員会・警察庁	0人	6人	2人	1人	23人	32人	
金融庁	2人	22人	2人	2人	45人	73人	
消費者庁	0人	1人	2人	2人	1人	6人	
総務省	0人	0人	18人	0人	2人	20人	
法務省	34人	59人	25人	16人	325人	459人	
外務省	0人	11人	48人	11人	6人	76人	
財務省	0人	14人	109人	39人	33人	195人	
文部科学省	0人	0人	5人	0人	0人	5人	
厚生労働省	19人	124人	38人	29人	222人	432人	
農林水産省	9人	10人	10人	22人	10人	61人	
経済産業省 (本省)	0人	0人	10人	0人	13人	23人	
経済産業省 (特許庁)	0人	0人	0人	0人	4人	4人	
国土交通省 (本省)	2人	24人	35人	8人	42人	111人	
国土交通省 (気象庁)	0人	2人	1人	2人	3人	8人	
国土交通省 (海上保安庁)	0人	0人	0人	1人	46人	47人	
環境省	0人	0人	5人	9人	0人	14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	1人	1人	
会計検査院	0人	0人	6人	0人	5人	11人	
合計 (割合)	24年度	66人	284人	338人	154人	811人	1,653人
		(4.0%)	(17.2%)	(20.4%)	(9.3%)	(49.1%)	(100.0%)
合計 (割合)	23年度	37人	247人	227人	154人	710人	1,375人
		(2.7%)	(18.0%)	(16.5%)	(11.2%)	(51.6%)	(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24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。

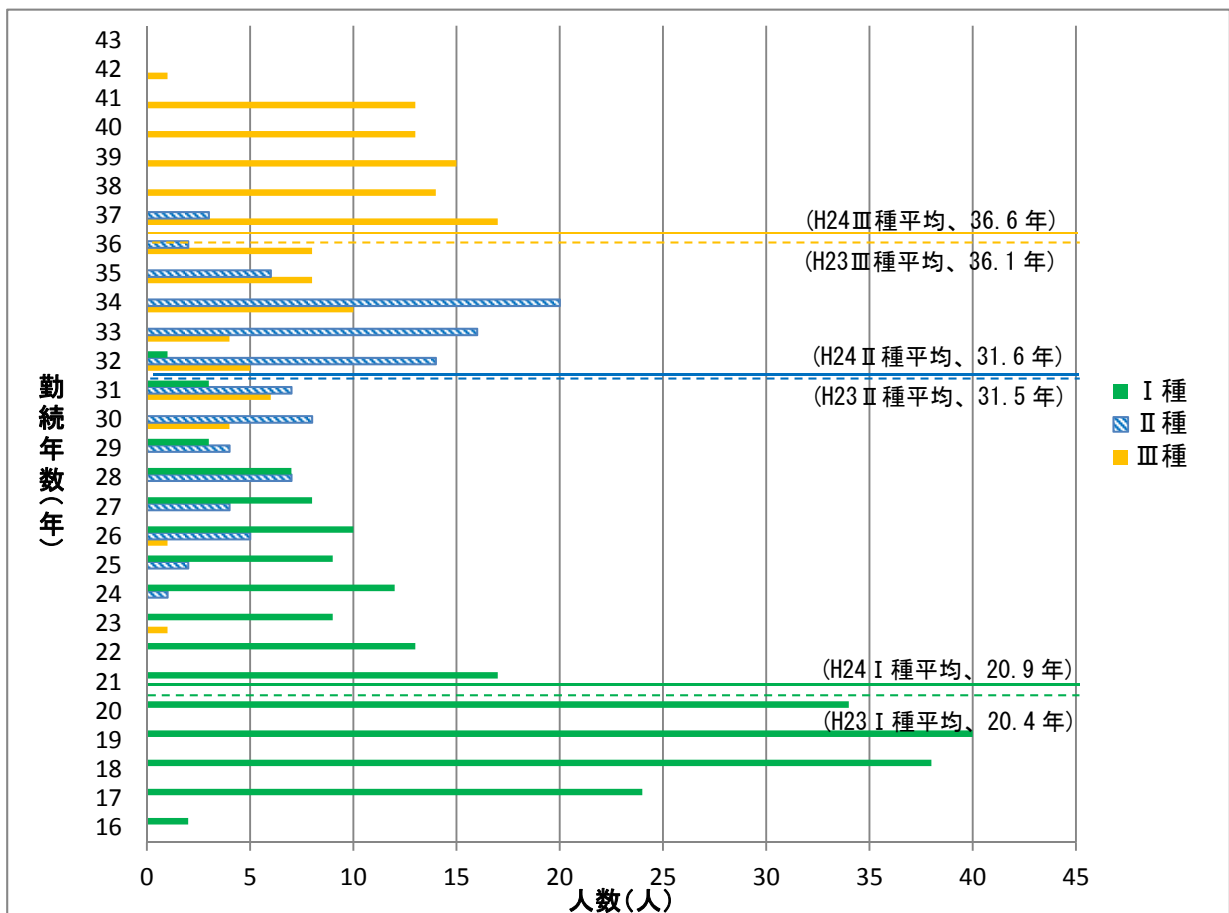
イ 本府省室長相当職以上の官職に任用されたことのない職員のうち、初めて本府省室長以上の官職に任用された職員(以下「本府省室長以上の官職に初めて任用された職員」という。)数及び割合(表中括弧内は女性の内数)

- 平成24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469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230人(49.0%)〔前年度218人(51.1%)〕、II種試験等で採用された職員(以下「II種職員」という。)が99人(21.1%)〔前年度82人(19.2%)〕、III種試験等で採用された職員(以下「III種職員」という。)が120人(25.6%)〔前年度109人(25.5%)〕と、前年度と比べ、I種職員の割合が減少し、II、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(%)
24年度	230人 (9人)	49.0 (1.9)	99人 (3人)	21.1 (0.6)	120人 (1人)	25.6 (0.2)	20人 (3人)	4.3 (0.6)	469人 (16人)	100.0 (3.4)
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)

- (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24年度平均、点線は平成23年度平均)

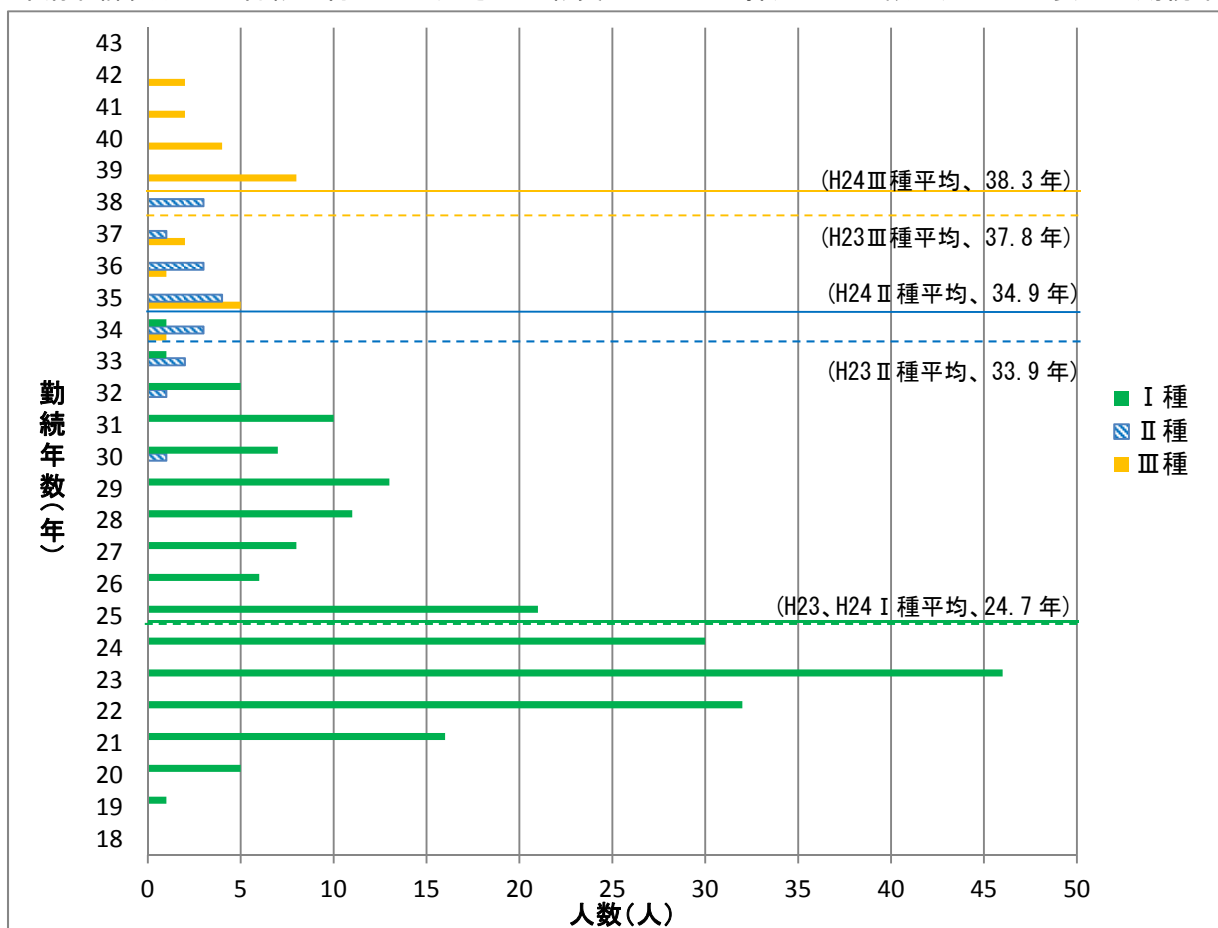
- 平成 24 年度に本府省室長以上の官職に初めて任用された職員の平均勤続年数について採用試験区分別にみると、Ⅰ種職員は 20.9 年（前年度 20.4 年）、Ⅱ種職員は 31.6 年（前年度 31.5 年）、Ⅲ種職員は 36.6 年（前年度 36.1 年）となっている。
- Ⅰ種職員のうち同一年次の職員全員が平成 24 年度中に本府省室長以上の官職に初めて任用された府省等はなかった（前年度 0）。また府省等ごとにみると、Ⅰ種職員の一部よりも短い勤続年数で本府省室長以上の官職に初めて任用されたⅡ種職員があった府省等は 24 府省等中 2（前年度 1）あり、また、Ⅱ種職員の一部よりも短い勤続年数で本府省室長以上の官職に初めて任用されたⅢ種職員があった府省等は 24 府省等中 8（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 24 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 213 人（81.0%）〔前年度 241 人（79.0%）〕、Ⅱ種職員が 18 人（6.8%）〔前年度 23 人（7.5%）〕、Ⅲ種職員が 25 人（9.5%）〔前年度 31 人（10.2%）〕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(%)
24 年度	213 人 (5 人)	81.0 (1.9)	18 人 (0 人)	6.8 (0.0)	25 人 (1 人)	9.5 (0.4)	7 人 (1 人)	2.7 (0.4)	263 人 (7 人)	100.0 (2.7)
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)

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 24 年度平均、点線は平成 23 年度平均）

- 平成 24 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 24.7 年）、Ⅱ種職員は 34.9 年（前年度 33.9 年）、Ⅲ種職員は 38.3 年（前年度 37.8 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種職員があった府省等はなく（前年度 2）、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種職員があった府省等もなかった（前年度 0）。

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 24 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 107 人（93.9%）[前年度 113 人（93.4%）]、Ⅱ種職員が 3 人（2.6%）[前年度 1 人（0.8%）人]、Ⅲ種職員が 2 人（1.8%）[前年度 4 人（3.3%）]、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 65 人（94.2%）[前年度 37 人（92.5%）]、Ⅱ種職員が 0 人 [前年度 1 人（2.5%）]、Ⅲ種職員が 2 人（2.9%）[前年度 1 人（2.5%）] 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>

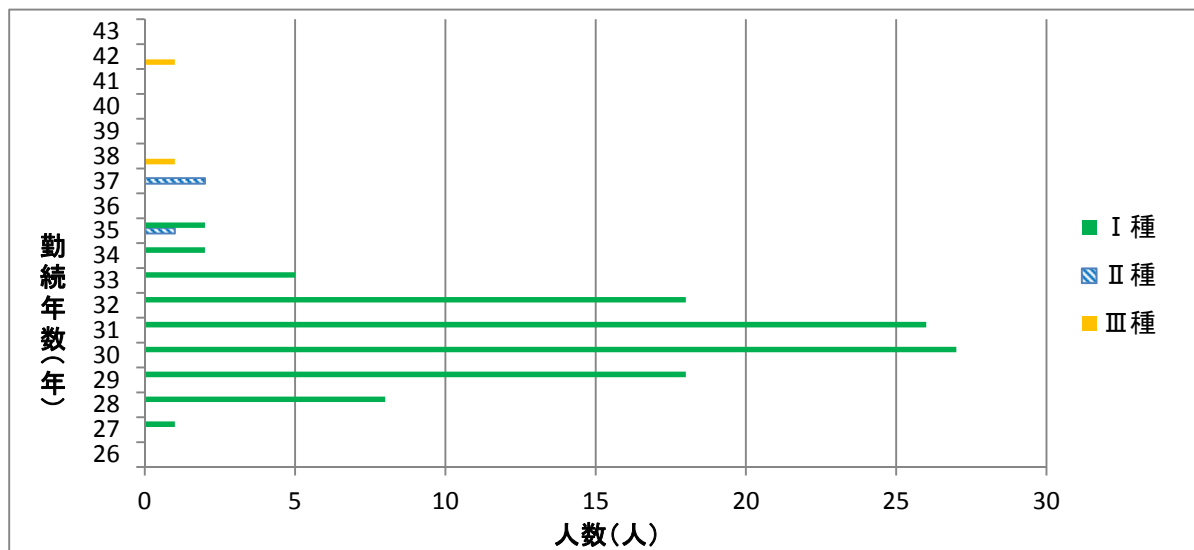
	Ⅰ種職員		Ⅱ種職員		Ⅲ種職員		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
24 年度	107 人 (3 人)	93.9 (2.6)	3 人 (0 人)	2.6 (0.0)	2 人 (0 人)	1.8 (0.0)	2 人 (1 人)	1.8 (0.9)	114 人 (4 人)	100.0 (3.5)
23 年度	113 人 (3 人)	93.4 (2.5)	1 人 (0 人)	0.8 (0.0)	4 人 (0 人)	3.3 (0.0)	3 人 (0 人)	2.5 (0.0)	121 人 (3 人)	100.0 (2.5)

<本府省局長以上の官職に初めて任用された職員>

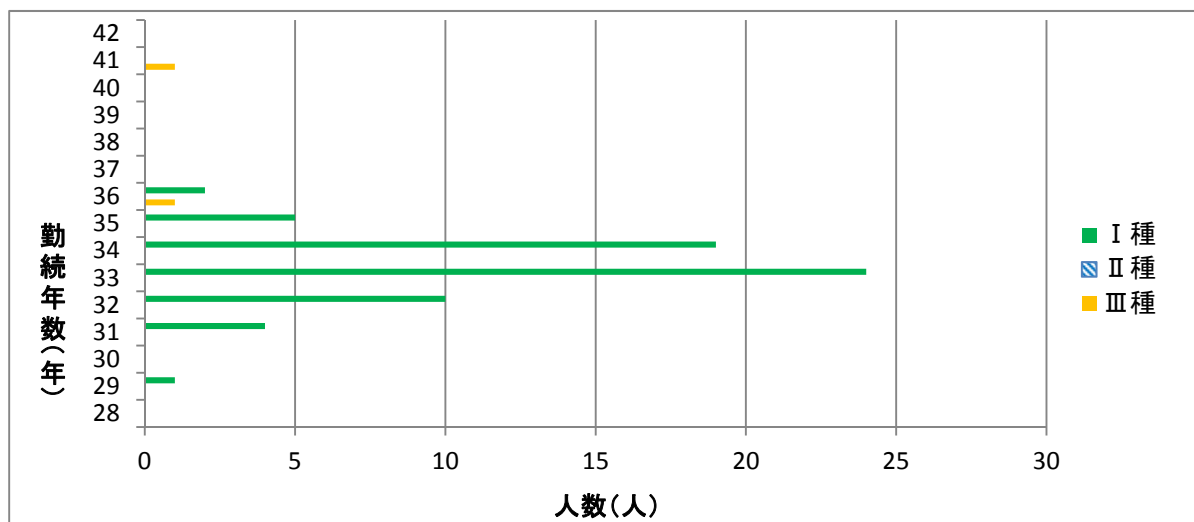
	Ⅰ種職員		Ⅱ種職員		Ⅲ種職員		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
24 年度	65 人 (2 人)	94.2 (2.9)	0 人 (0 人)	0.0 (0.0)	2 人 (0 人)	2.9 (0.0)	2 人 (1 人)	2.9 (1.4)	69 人 (3 人)	100.0 (4.3)
23 年度	37 人 (1 人)	92.5 (2.5)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	40 人 (1 人)	100.0 (2.5)

へ 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れた運用を行ってはず」、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24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1件)あった。

府省等名	これまでの人事慣行にとられない任用内容	主な事例
内閣官房	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。	内閣情報調査室調査官に登用した。
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。	第二部参事官付(係長級)に登用した。
内閣府	従来女性が就いたことのない官職(管理職ポスト)に、初めて女性を登用した。	政府広報室長、参事官(経済見通し担当)(政策統括官(経済財政運営担当)付)等に登用した。
宮内庁	従来女性職員が就いたことのない側近部局等の課長補佐級の官職に、初めて女性職員を登用した。	長官官房宮務課宮務調整専門官に登用した。
公正取引委員会	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。	審査局審査管理官や上席審査専門官へ登用した。
国家公安委員会・警察庁	国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)からの採用者についても、その能力、経験、勤務実績等に照らし、警察本部警務部長等に積極的に登用した。	国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)採用職員を熊本県警察本部警務部長兼熊本市警察部長(本府省室長級)をはじめとする9県の警察本部警務部長等に登用した。
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補佐(総務企画局企画課課長補佐等)へ登用した。
消費者庁	当庁は平成21年度発足のため、24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。	国家公務員採用中級試験(行政)採用職員を行政管理局行政情報システム企画課長に登用した。
法務省	従前検事を充てていた官職に国家公務員採用Ⅲ種等(刑務官採用試験)採用者を登用した。	矯正局長に登用した。
外務省	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。	国際協力局国別開発協力第三課長に登用した。
財務省	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試験採用職員を大臣官房参事官(部長級)に、国家公務員採用初級試験採用職員を北海道財務局総務部長に登用した。
文部科学省	これまで慣例として事務系の国家公務員Ⅰ種試験採用の職員が就くことが基本とされていた官職に、それ以外の職員を登用した。	大臣官房総務課課長補佐(大臣政務官秘書官事務取扱)に、施設系(学校関係施設等の整備を中心とした業務に従事)の者を登用した。

府省等名	これまでの人事慣行にとられない任用内容	主な事例
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。	保険局医療課医療指導監査室長へ登用した。
農林水産省	従来女性が就いたことのない管理職に、初めて女性を登用した。	経営局総務課長、食料産業局バイオマス循環資源課食品産業環境対策室長及び食料産業局企画課食品企業行動室長に登用した。
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。	国家公務員採用Ⅱ種試験採用職員を貿易経済協力局貿易管理部安全保障貿易審査課長に登用した。
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)	二段階以上上位の職制上の段階に属する官職へ昇任させた。(1件)	地方運輸局長から国土交通審議官へ昇任させた。
国土交通省 (気象庁)	従来国家公務員採用Ⅱ種試験の合格者が就いたことのない官職に、初めて国家公務員採用Ⅱ種試験採用者を登用した。	国家公務員採用Ⅱ種試験(物理)採用者を福岡管区気象台総務部業務課長に登用した。
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。	海洋情報部技術・国際課海洋研究室長に登用した。
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。	総合環境政策局環境影響評価課環境影響審査室長に登用した。
防衛省	従来女性が就くことが少なかった官職に女性を登用した。	地方協力局労務管理課労務対策調査専門官及び地方協力局労務管理課安全衛生室安全衛生専門官に登用した。
人事院	国家公務員採用Ⅱ・Ⅲ種試験等採用の職員の管理職への登用を促進した。	国家公務員採用中級試験採用の職員を、従来、恒常的に国家公務員採用Ⅰ種試験採用の職員が就いていた審議官級の官職(職員福祉局職員団体審議官)に登用した。
会計検査院	従来国家公務員採用中級試験採用者が就くことが少なかった管理職(課長級)へ中級試験採用者を積極的に登用した。	国家公務員採用中級試験採用者を、事務総長官房厚生管理官、第1局租税検査第2課長、第3局監理官及び第5局上席調査官(情報通信担当)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24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、省内に機動的・弾力的な人員配置を行うための体制を整備する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	同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害防止の観点から、会計部門の職員については、原則として同一官職におおむね3年以上在職させないよう努めるといった任用を行い、会計業務の透明性を図っている。
公正取引委員会	複雑化する独占禁止法違反事件に対する厳正な対処、経済分析能力の向上等、多様な行政課題に対応するため、法曹資格者、エコノミスト、電子証拠収集専門家、民間実務経験者といった多様な人材を積極的に受け入れた。
国家公安委員会・警察庁	地方機関においては、将来組織の中核として活躍が期待される職員については、昇任が見込まれる又は昇任間もない機会をとらえて本庁への異動、都道府県警察への出向等を経験させるなどして、幹部として必要な資質を向上させるポストに配置している。
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、概ね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	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、併任等により業務の繁忙に応じて応援ができる体制を取るようになっている。
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	困難かつ多様な行政課題に的確に対応するため、官民交流派遣や任期付採用により外部人材を積極的に受け入れている。
文部科学省	多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員のうちに、事務系、技術系、それぞれの職員が基礎として身に付けておかなければならない行政分野に関するポストを経験させる。また、本人の適性・能力も考慮しつつ、できるだけ官房各課・各局筆頭課などにおける連絡調整業務と原課の業務の両方を経験させるようにする。
厚生労働省	省全体で業務改善、コスト削減等に向けた取組を総合的に推進するため、臨時的に横断的な組織を設置し、柔軟な事務処理体制を整備している。

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)	同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害防止の観点から、2～3年程度を目途に人事異動を実施。
経済産業省 (特許庁)	多様な勤務機会の付与の観点から、係員のうちに、できるだけ特許庁外への出向・派遣等が経験出来るような人事管理を行っている。
国土交通省 (本省)	多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員のうちに様々な業務を経験するよう人事管理を行っている。
国土交通省 (気象庁)	多様な行政課題に的確に対応し得るよう、ライン全員をほぼ同時期に異動させることのないよう努めている。
国土交通省 (海上保安庁)	多様な勤務機会の付与の観点から、陸上において総務・経理補給、船舶技術、情報通信、警備救難、海洋情報及び海上交通等の業務を行う陸上ポスト並びに海上において運用司令、航海、機関、通信及び主計等の業務を行う船艇ポストを横断した人事異動を行っている。
環境省	多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員のうちに、省・局等全体の総括・調整等を担う官職を最低1回は経験するよう、人事管理を行っている。
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行政についての業務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	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、職員は一定期間以上同一課に在籍することにならないよう措置している。

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

「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(人事院・総務省／平成25年9月10日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000089.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25年12月24日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000101.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25年8月9日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000088.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25年1月29日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000071.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25年2月5日公表)

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000072.html

「平成24年官民人事交流に関する年次報告」(人事院／平成25年3月27日公表)

<http://www.jinji.go.jp/kouryu/24zentai.pdf>

(5) 勤務実績がよくない場合の措置

平成24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2人、免職が15人となっている。「平成24年度年次報告書」(人事院／平成25年6月21日公表)

<http://ssl.jinji.go.jp/hakusho/h24/1-3-01-5-1.html>