

(別添 2)

特定独立行政法人の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

括弧内は女性の内数

法人名	国家公務員採用 I 種試験		国家公務員採用 II 種試験 (行政)
	事務系区分	技術系区分	
独立行政法人 統計センター	0 (0)	0 (0)	2 (0) 大学・学部総数は 2
独立行政法人 造幣局	0 (0)	1 (0)	1 (0)
独立行政法人 国立病院機構	0 (0)	0 (0)	105 (13) 大学・学部総数は 91
独立行政法人 製品評価技術基盤機構	0 (0)	0 (0)	2 (1) 大学・学部総数は 2
独立行政法人 駐留軍等労働者労務管理機構	0 (0)	0 (0)	3 (0) 大学・学部総数は 1

(注) 独立行政法人国立公文書館、国立印刷局及び農林水産消費安全技術センターについては、平成 24 年度において、国家公務員採用 I 種試験、国家公務員採用 II 種試験 (行政) からの採用はなかった。

(2) 選考採用の状況

法人名	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)		公募期間ごとの人数				
				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
独立行政法人 国立公文書館	2	0	(0.0%)	—	—	—	—	—
独立行政法人 造幣局	13	13	(100.0%)	0	0	0	4	9
独立行政法人 国立印刷局	76	72	(94.7%)	0	10	0	0	62
独立行政法人 国立病院機構	6,445	6,282	(97.5%)	1	34	18	12	6,217
独立行政法人 製品評価技術 基盤機構	9	7	(77.8%)	0	0	0	0	7
独立行政法人 駐留軍等労働 者労務管理機 構	1	1	(100.0%)	0	0	1	0	0

(注) 独立行政法人統計センター及び農林水産消費安全技術センターについては、選考による新たな採用はなかった。

2 採用年次及び採用試験の種類にとら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

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相当する官職に任用された職員数（以下「本府省室長相当職以上の官職に初めて任用された職員」という。）及び本府省室長相当職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

- 平成 24 年度に本府省室長相当職以上の官職に初めて任用された職員は、Ⅰ種職員が 3 人（前年度 2 人）、Ⅱ種職員が 5 人（前年度 11 人）、Ⅲ種職員が 27 人（前年度 19 人）、その他の職員が 83 人（前年度 76 人）であった。

(2) これまでの慣行にとられない人事運用について

法人名	これまでの人事慣行にとられない任用内容	主な事例
独立行政法人 国立公文書館	従前より実施している女性職員の管理職への登用を引き続き行っていくこととしている。	
独立行政法人 統計センター	女性職員を管理職（本府省室長相当職以上の官職）や課長補佐相当職に積極的に登用した。	・管理職の事例 （独）統計センター製表部製表グループ統括製表職（課長補佐相当職）から（独）統計センター製表部副マネージャー（室長相当職）へ登用した。
独立行政法人 造幣局	平成 24 年度において事例はないが、従前より採用試験区分、採用年次、男女の区別無く、優れた能力があると認められる職員は積極的に管理職へ登用している。	
独立行政法人 国立印刷局	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。	女性職員を本局経営企画部参事へ登用した。
独立行政法人 国立病院機構	平成 24 年度において事例はないが、従前より能力・適性等を踏まえて看護職を副院長へ登用している。	
独立行政法人 農林水産消費安全 技術センター	平成 24 年度において事例はないが、従前より能力・適性等を踏まえて本府省室長相当職以上の官職に相当する官職に女性職員を登用している。	
独立行政法人 製品評価技術基盤 機構	これまで国家公務員採用Ⅱ種試験採用職員と同等以上の職員が就いていた官職に、国家公務員採用Ⅱ種試験採用職員以外の職員を登用した。	バイオテクノロジーセンター及び製品安全センターの次長に、国家公務員採用初級試験採用職員（課長）をそれぞれ登用した。
独立行政法人 駐留軍等労働者 労務管理機構	上位の官職への昇任に際して、能力が優れていると認められる職員については、採用年次にとられず早期に昇任させている。	国家公務員採用Ⅱ種試験（行政）採用職員を採用年次にとられず早期に横須賀支部給与課給与第一係長に昇任させた。

(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

法人名	主な措置
独立行政法人 国立公文書館	会計部門の職員については、原則として同一の官職に長期間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。
独立行政法人 統計センター	多様な勤務機会の付与の観点から、本人の適正や希望を考慮した上で、(独)統計センターの所管官庁である総務省の大臣官房、電子政府の推進等を担当している行政管理局、統計調査の企画・立案を担当している統計局などと人事交流を行っている。中でも業務上の関わりが深い統計局との人事交流を積極的に行っている。
独立行政法人 造幣局	多様な勤務機会の付与の観点から、有能な若手職員に対し財務省本省勤務を経験するよう、人事管理を行っている。
独立行政法人 国立印刷局	管理間接(事務)部門にグループ制を導入し、発令行為を伴うことなく、部内における所属職員の業務分担については各部長の権限により行えるようにして、業務の繁閑に対して機動的に対応できる事務処理体制をとっている。
独立行政法人 国立病院機構	会計部門の職員については、原則として同一の職務に長期間在職させないよう指導しており、会計業務の透明性を図っている。
独立行政法人 農林水産消費安全 技術センター	多様な勤務機会の付与の観点から、農林水産省本省内部部局、地方支分部局及び施設等機関を横断した人事異動を行っている。
独立行政法人 製品評価技術基盤機構	人材育成、キャリアパス形成の観点から、少なくとも2～3の異なる専門技術に熟達するため、機構内において部門間の異動を積極的に行うこととし、部門内の異動の周期は2～3年から行うこととしている。
独立行政法人 駐留軍等労働者 労務管理機構	同一官職の在職期間の長期化等を防ぐ観点から、1ポストにおける在職期間を原則2～3年となるよう、人事管理を行っている。