

採用昇任等基本方針に基づく任用の状況(平成22年度)

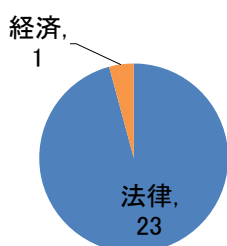
1 多様な人材の採用について

(1) 採用候補者名簿による採用の状況

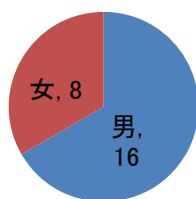
基本方針2(1)において、「職務の特殊性等を踏まえつつ、採用試験における特定の専門区分の合格者や特定の大学・学部出身者に偏ることなく、また、「第3次男女共同参画基本計画」(平成22年12月17日閣議決定。以下「男女基本計画」という。)の定める目標を達成すべく女性の採用を図り、多様で有為な人材を確保する」とされていることを踏まえた平成22年度の採用の状況のうち、国家公務員採用Ⅰ種試験及び国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)の採用候補者名簿からの採用の状況は、以下のとおりである。

イ 国家公務員採用Ⅰ種試験による採用者35人の専門区分、出身大学・学部等、性別の内訳
(i) 事務系区分(計24人)

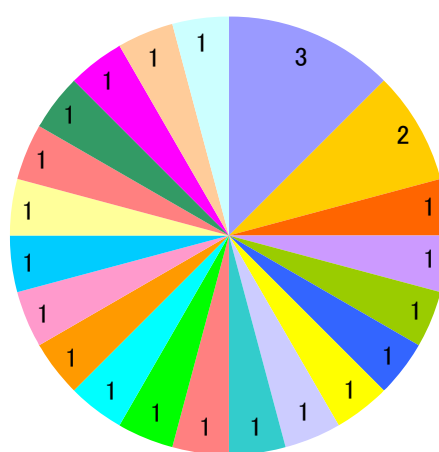
専門区分(単位:人)



性別(単位:人)



出身大学・学部等(単位:人)

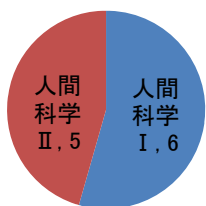


- | | |
|-------------------|--------------------|
| ■ 中央大学法学部(3) | ■ 東北大学法学部(2) |
| ■ 大阪大学外国語学部(1) | ■ 大阪大学大学院法学研究科(1) |
| ■ 関西学院大学法学部(1) | ■ 関西学院大学法科大学院(1) |
| ■ 九州大学法学部(1) | ■ 京都大学法学部(1) |
| ■ 京都大学大学院法学研究科(1) | ■ 慶應義塾大学法科大学院(1) |
| ■ 首都大学東京都市教養学部(1) | ■ 東京外国語大学外国語学部(1) |
| ■ 東京大学教養学部(1) | ■ 東京大学文学部(1) |
| ■ 東北大学大学院法学研究科(1) | ■ 東北大学文学部(1) |
| ■ 一橋大学社会学部(1) | ■ 一橋大学法科大学院(1) |
| ■ 早稲田大学政治経済学部(1) | ■ 早稲田大学大学院法学研究科(1) |
| ■ 早稲田大学法学部(1) | |

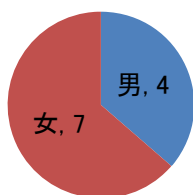
※ 国家公務員採用Ⅰ種試験(行政、法律又は経済に限る。)の採用候補者名簿の中から、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間に採用した一般職の職員

(ii) 技術系区分(計11人)

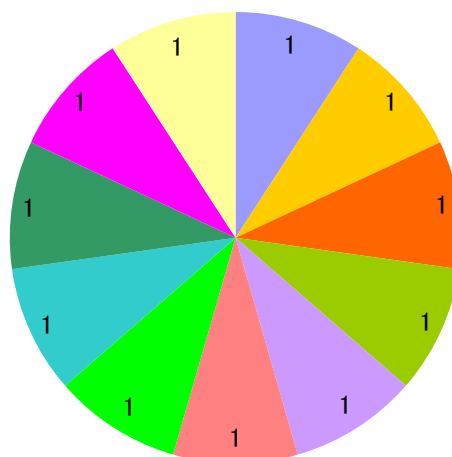
専門区分(単位:人)



性別(単位:人)



出身大学・学部等(単位:人)

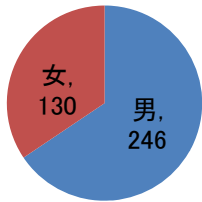


- 愛知淑徳大学コミュニケーション学部(1)
- 関西大学大学院心理学研究科(1)
- 京都大学教育学部(1)
- 首都大学東京大学院人文科学研究科(1)
- 中央大学大学院文学研究科(1)
- 東京学芸大学教育学部(1)
- 東北大学大学院教育学研究科(1)
- 名古屋大学教育学部(1)
- 一橋大学社会学部(1)
- 立命館大学大学院応用人間科学研究科(1)
- 早稲田大学第一文学部(1)

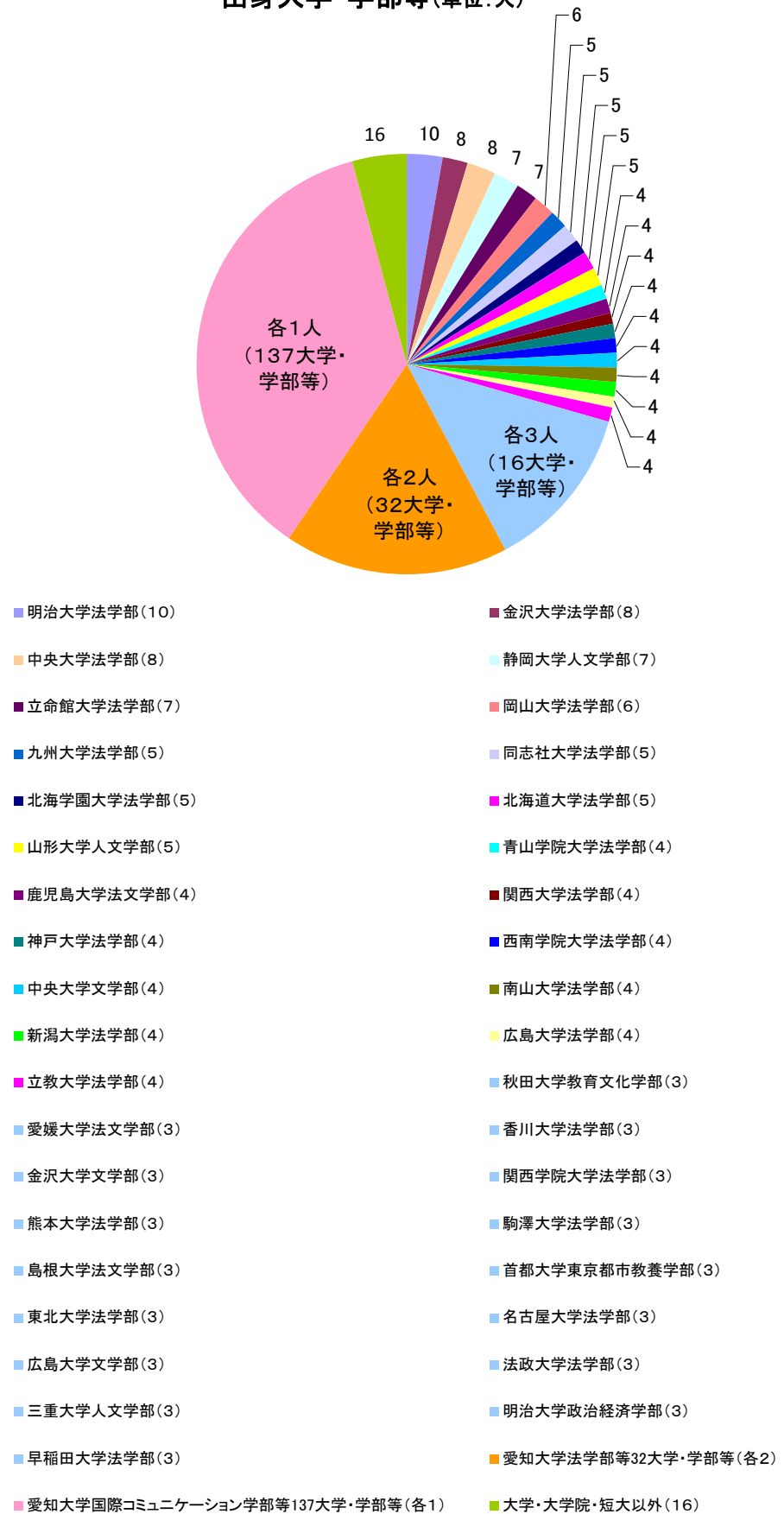
※ 国家公務員採用 I 種試験(行政、法律又は経済以外。)の採用候補者名簿の中から、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間に採用した一般職の職員

ロ 国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)による採用者376人の出身大学・学部等、性別の内訳

性別(単位:人)



出身大学・学部等(単位:人)



※ 平成21年度国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)採用候補者名簿から採用した一般職の職員

(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、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(※1)のうち、公募手続を経て採用した者の状況は以下のとおりとなっている。

選考によって新たに採用した者の数	491人
うち公募手続を経て採用した者の数(割合)	465人(94.7%)

- ※1「選考によって新たに採用を行った者」とは、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をいう。

- ロ 公募手続を経て採用した者のうち、公募期間(※2)の状況は以下のとおりとなっている。

公募期間	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
採用人数	22人	35人	9人	13人	386人

- ※2「公募期間」とは、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。

- ハ 公募手続を行わなかった官職としては、検察事務官や保護観察官等の育休代替任期付職員が多く、公募手続を行わなかった理由については、緊急的に育休代替の職員を採用する必要があり、かつ業務の特殊性から知識・経験を有し業務内容を熟知している元職員を採用する必要があったためといったものが多かった。

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

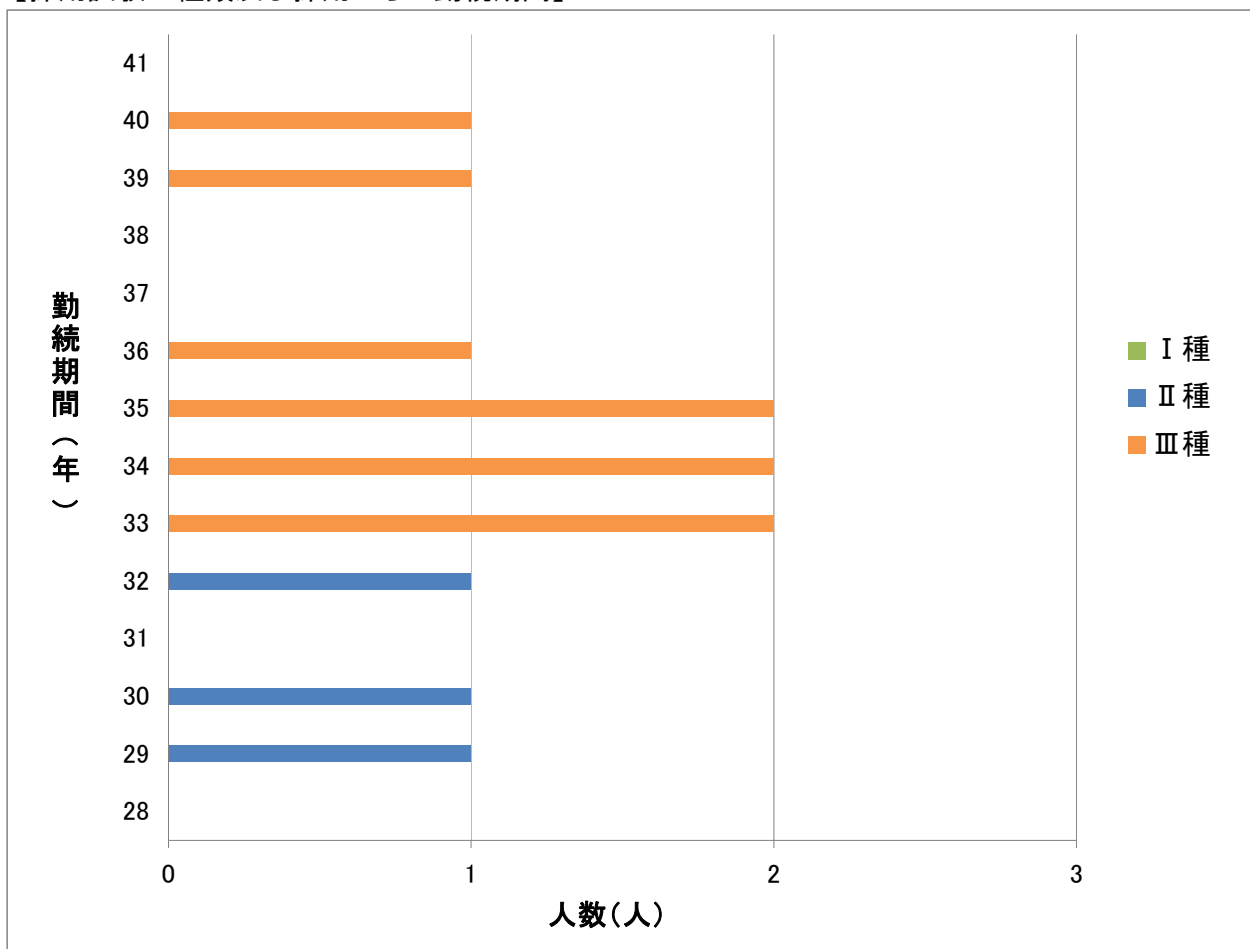
基本方針3(1)において、「あらかじめ採用試験の種類ごとに標準的な昇任までの年数を設定する運用や、同期採用者を一斉に昇任させたりする運用(中略)といった、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれた運用を行ってはならず」とされていることを踏まえ、平成22年度において本府省室長以上／本府省課長以上／本府省部長以上／本府省局長職以上の官職に初めて任用された者について、採用試験の種類ごとに、採用から当該任用までにかかった年数等の状況は以下のとおりである。

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数について(括弧内は女性の人数(内数))

【採用試験の種類ごとの人数】

I 種試験等	II 種試験等	III 種試験等	その他	計
0人(0人)	3人(0人)	9人(0人)	1人(0人)	13人(0人)

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】

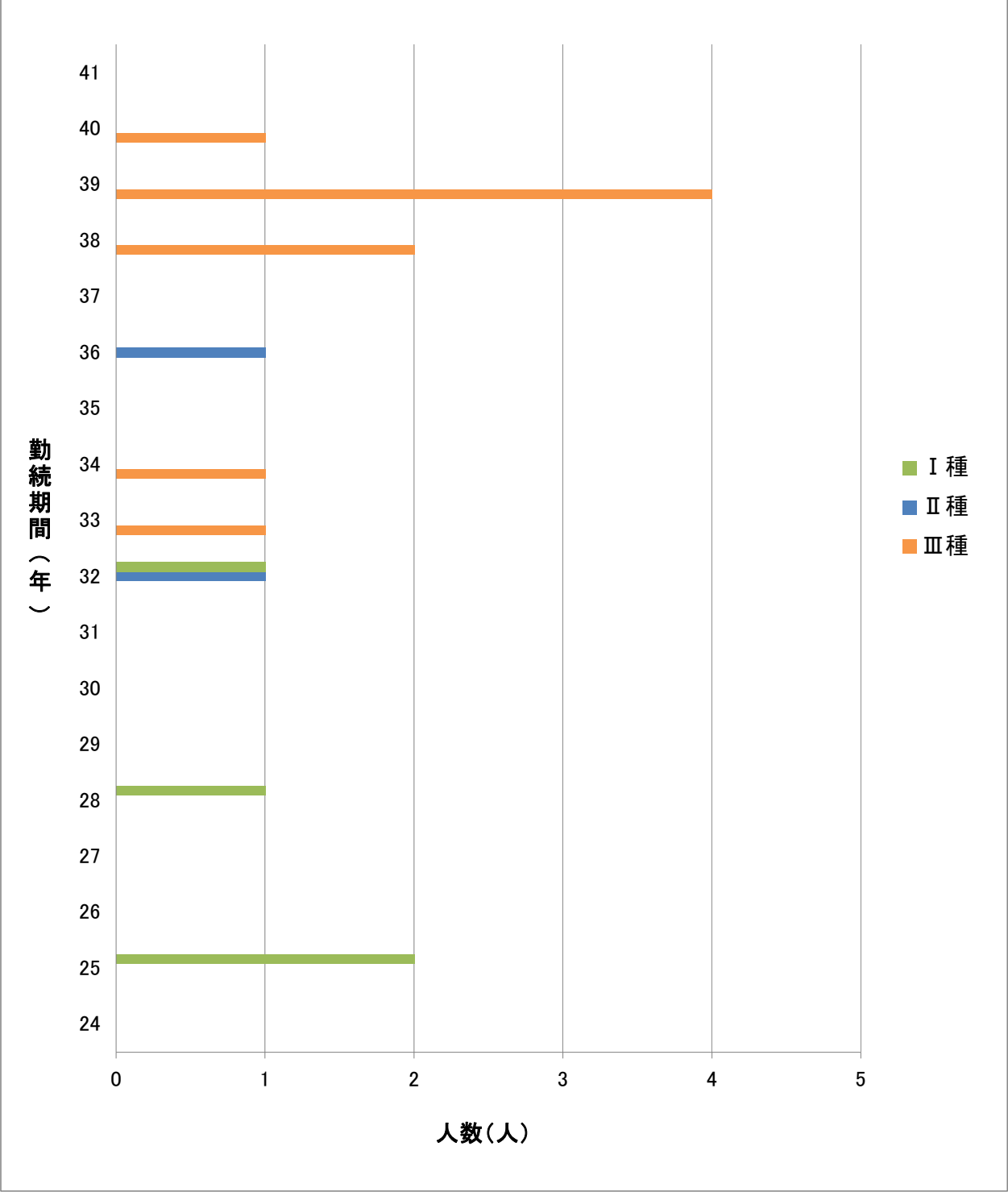


ロ 本府省課長以上の官職に初めて任用された職員数について(括弧内は女性の人数(内数))

【採用試験の種類ごとの人数】

I 種試験等	II 種試験等	III 種試験等	その他	計
4人(0人)	2人(0人)	9人(0人)	0人(0人)	15人(0人)

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】

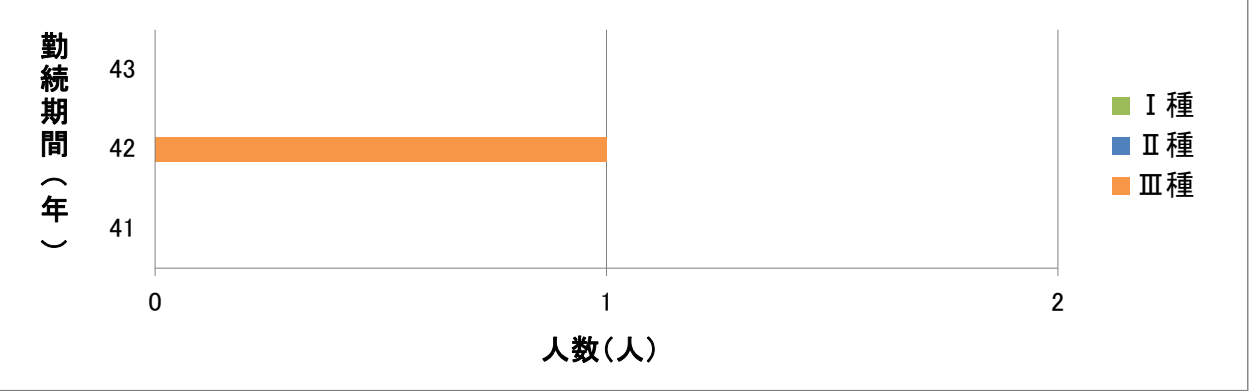


ハ 本府省部長以上の官職に初めて任用された職員数について(括弧内は女性の人数(内数))

【採用試験の種類ごとの人数】

I 種試験等	II 種試験等	III 種試験等	その他	計
0人(0人)	0人(0人)	1人(0人)	1人(0人)	2人(0人)

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】

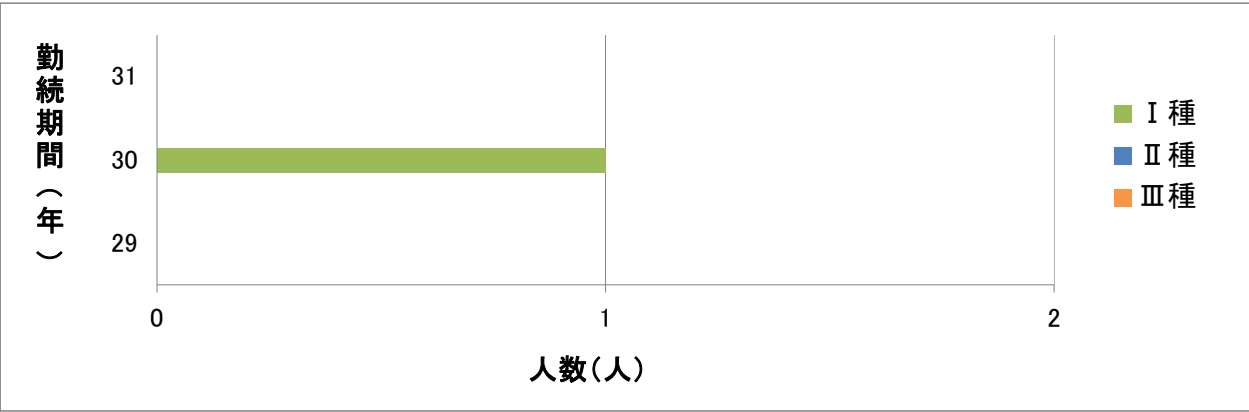


ニ 本府省局長以上の官職に初めて任用された職員数について(括弧内は女性の人数(内数))

【採用試験の種類ごとの人数】

I 種試験等	II 種試験等	III 種試験等	その他	計
1人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	1人(0人)

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】



(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れないことなく、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22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ない任用の主な事例は以下のとおり。

従来女性が就いたことのない検察庁の事務局の管理ポストに、初めて女性を登用した。	女性職員を地方検察庁事務局次長(さいたま)に登用した。
従来女性が就いたことのない矯正施設の人事事務を指導監督する官職に、初めて女性を登用した。	女性職員を矯正管区第一部職員課矯正専門職(仙台)に登用した。
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係長等ポストに、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。(2事例)	国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)採用職員を保護局更生保護振興課地域活動推進係長に登用した。 国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)採用職員を、それまで派遣したことのない国の在外公館に派遣した。

(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22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。

多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員のうちに、他省庁への出向を含め、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うことにより、幅広い業務を経験できるような人事管理を行っている。
同一組織内においても、異なる地域(管区外)での勤務を経験させたり、総務・事務系業務とその他の業務をできるだけバランスよく経験させることにより、勤務経験が固定的にならないような人事管理を行っている。また、女性登用の観点からも、これまで女性職員を配置したことのない部署に積極的に女性を配置している。
多様な行政課題に的確に対応し得るよう、係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。
本庁と支部・支所間での人事異動を行うことにより、同一施設での勤務の長期化を防止し、また、経理関係担当職員については、業務の透明性を図る観点から、同一ポストの在職期間が長期化しないよう人事異動を行っている。