

## 採用昇任等基本方針に基づく任用の状況(平成24年度)

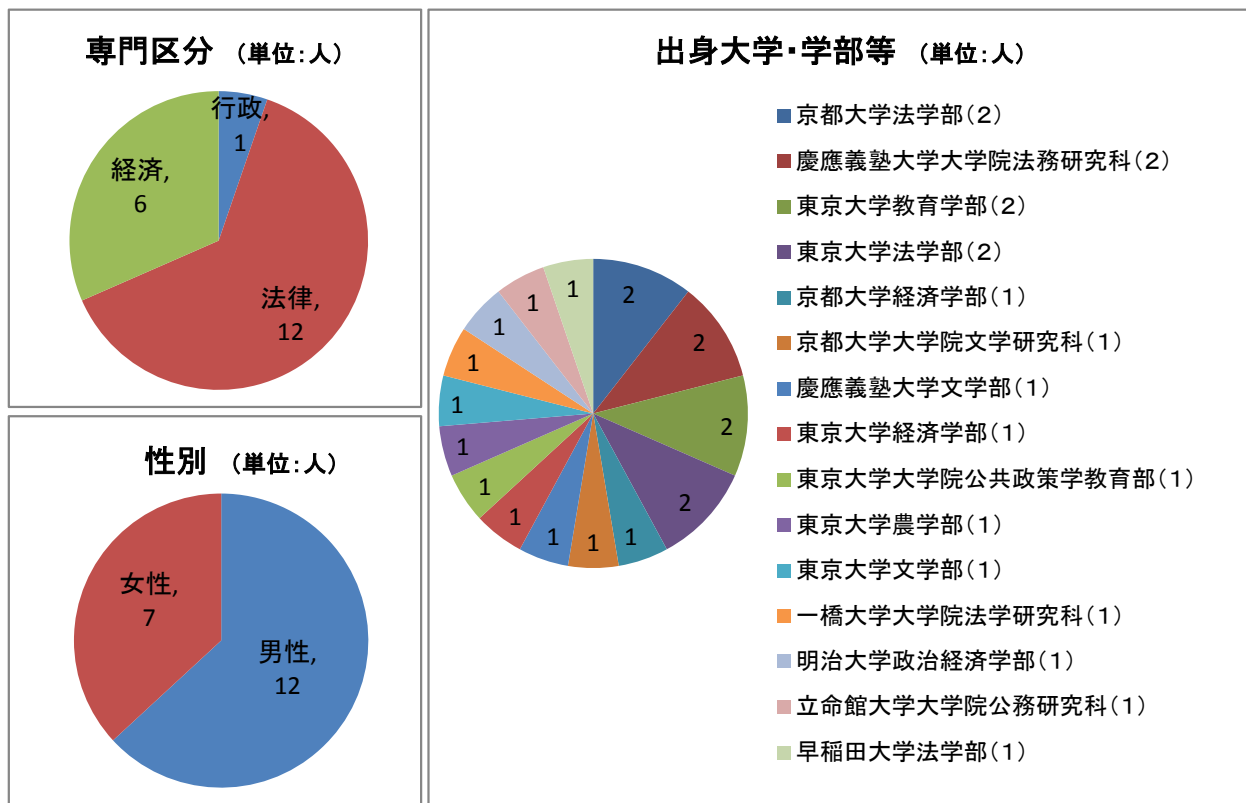
### 1 多様な人材の採用について

#### (1) 採用候補者名簿による採用の状況

基本方針2(1)の「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については、以下のとおりである。

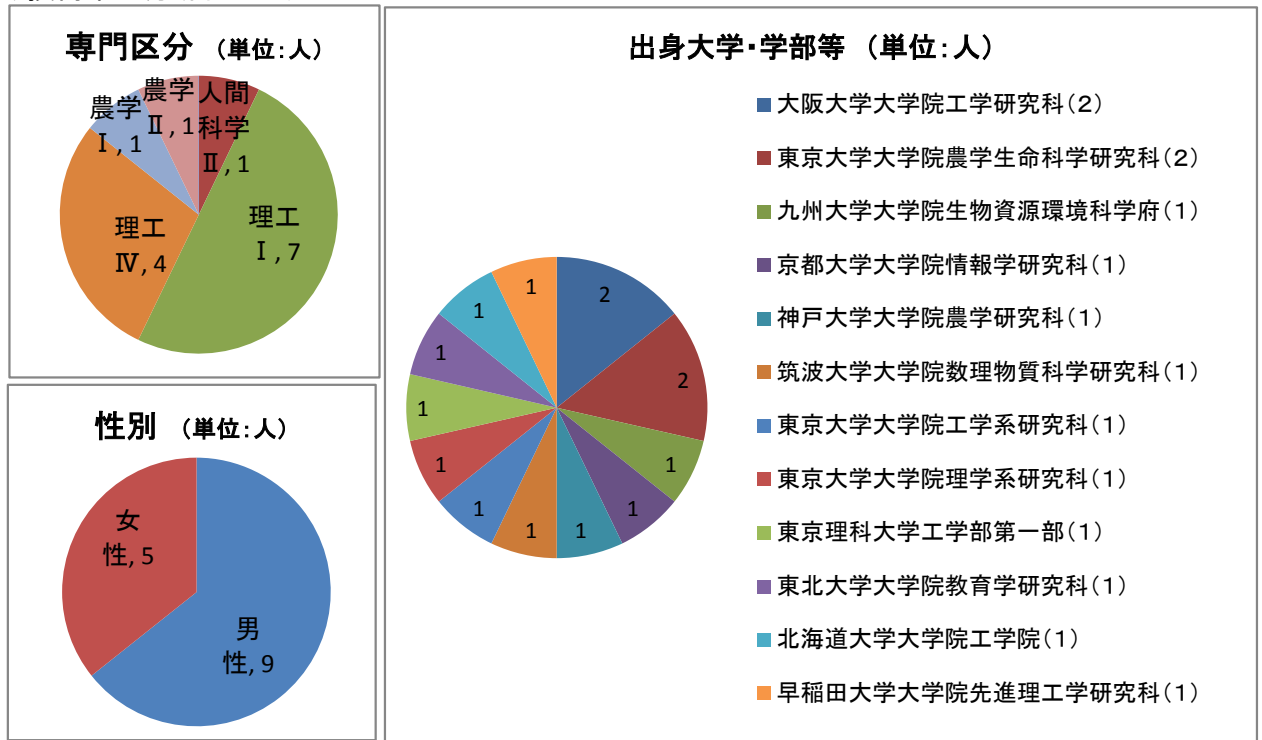
#### イ 国家公務員採用I種試験による採用者33人の専門区分、出身大学・学部、性別の内訳

##### (i) 事務系区分(計19人)



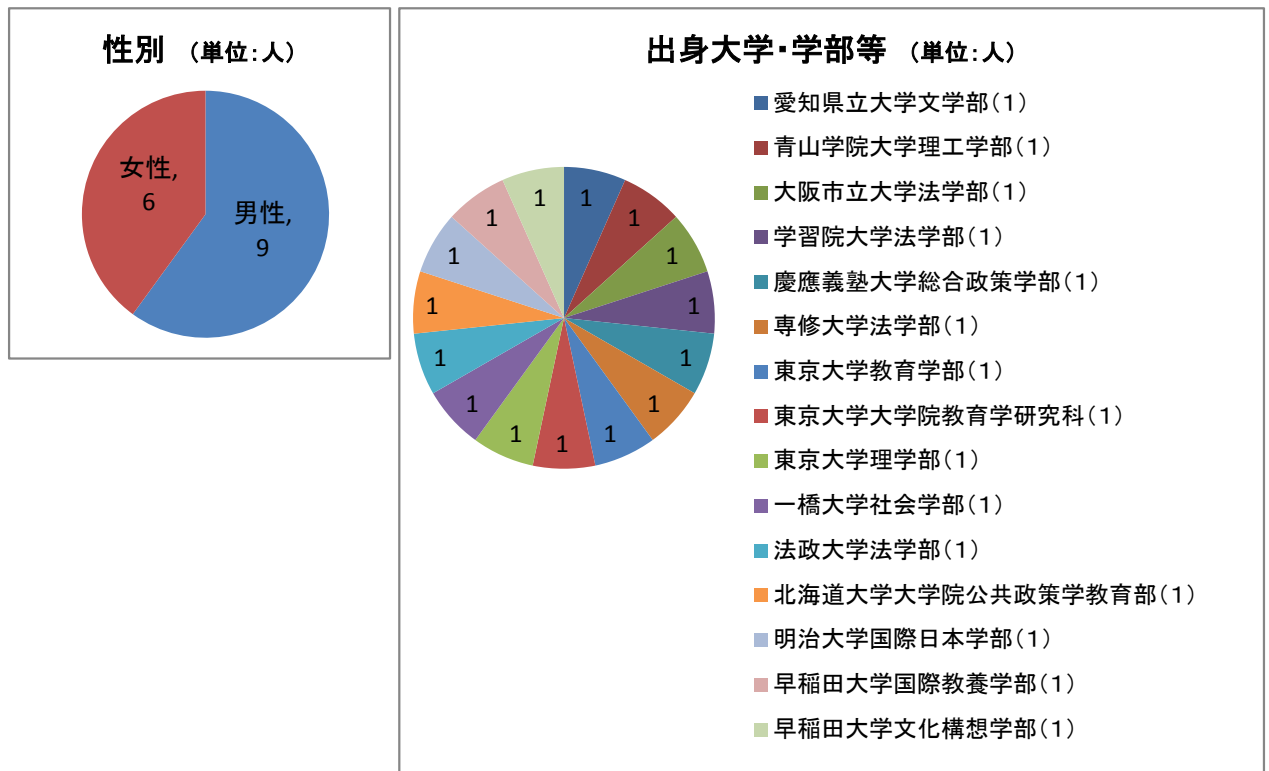
※ 国家公務員採用I種試験(行政、法律又は経済に限る。)の採用候補者名簿の中から、平成24年4月1日から平成25年3月31日までに採用した一般職の職員

(ii) 技術系区分(計14人)



※ 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24年4月1日から平成25年3月31日までに採用した一般職の職員

□ 国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)による採用者15人の出身大学・学部等、性別の内訳



※ 平成23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)の「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年度における選考によって新たに採用を行った府省等の公募手続を経て採用した者及び公募期間の状況については、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	10人
うち公募手続を経て採用した者の数(割合)	5人(50.0%)

※ 「選考によって新たに採用した者」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公募期間(※)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	0人	0人	5人	0人	0人

※ 「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 公募手続を経ずに採用した者の官職は教科書調査官や、研究開発局専門官が多かった。教科書調査官については、初等中等教育に関する高度に専門的な学識や広い理解と識見を有していること、関係法令に精通していること、公正・中立な判断を行う資質を有していること等が求められ、そのような人材を確実に確保するために公募手続を経ずに採用したものである。また、研究開発局専門官については人工衛星の運用管制・情報収集衛星システムの開発に関して知見を有する職員を採用する必要があるところ、当該分野は民間で行われていることが少ないため、実績があると思われる(独)宇宙航空研究開発機構および宇宙技術開発株式会社に推薦を依頼したものである。

## 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

基本方針3(1)の「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れない運用を行ってはならず」及び基本方針3(5)の「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おける採用試験の種類ごとの採用から当該任用までにかかった年数等の状況については、以下のとおりである。

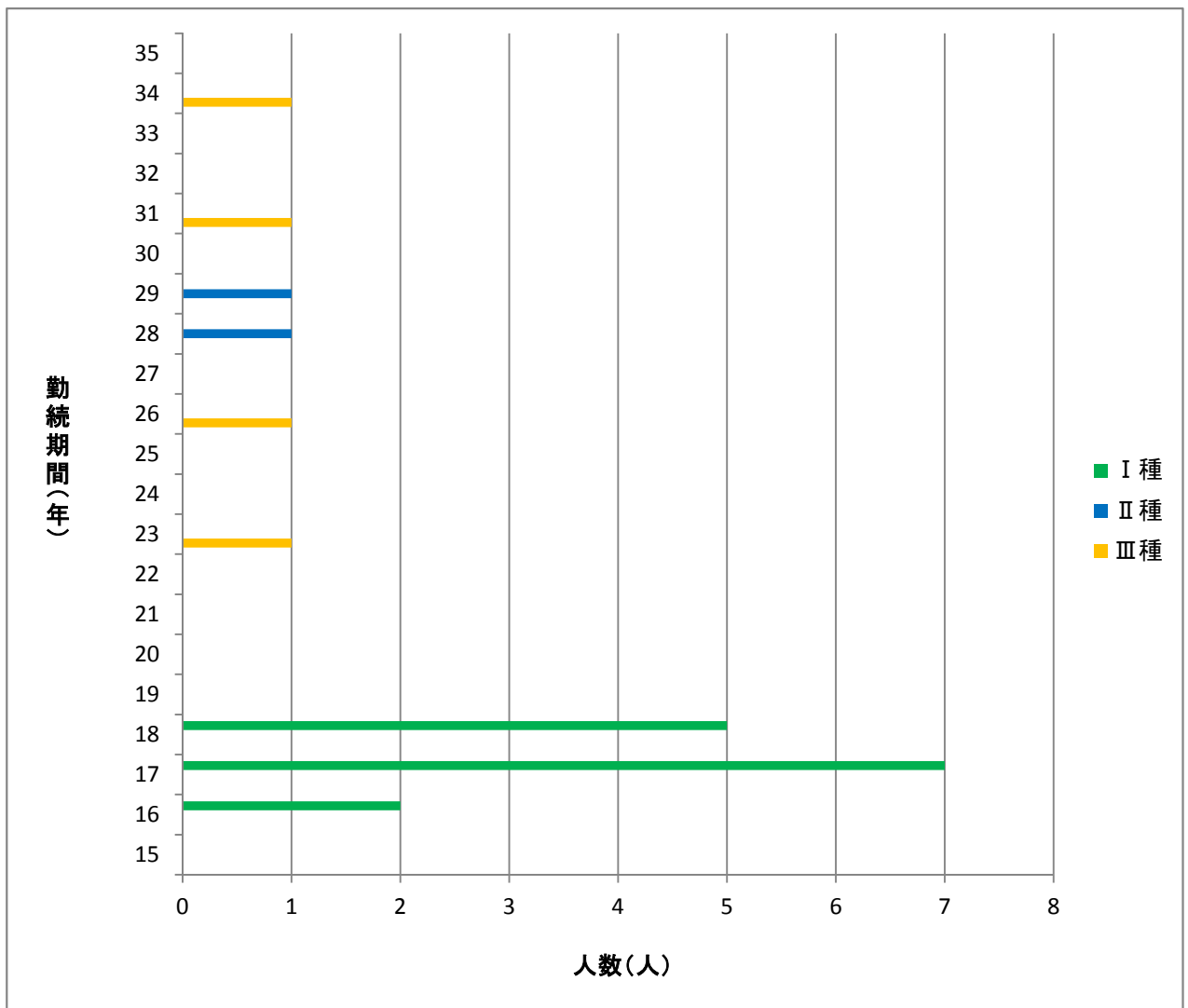
イ 本府省室長相当職以上の官職に任用されたことのない職員のうち、初めて本府省室長以上の官職に任用された職員の数について

#### 【採用試験の種類ごとの人数】

(括弧内は女性の内数)

I 種試験等	II 種試験等	III 種試験等	その他	計
14人(1人)	2人(0人)	4人(0人)	0人(0人)	20人(1人)

#### 【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】



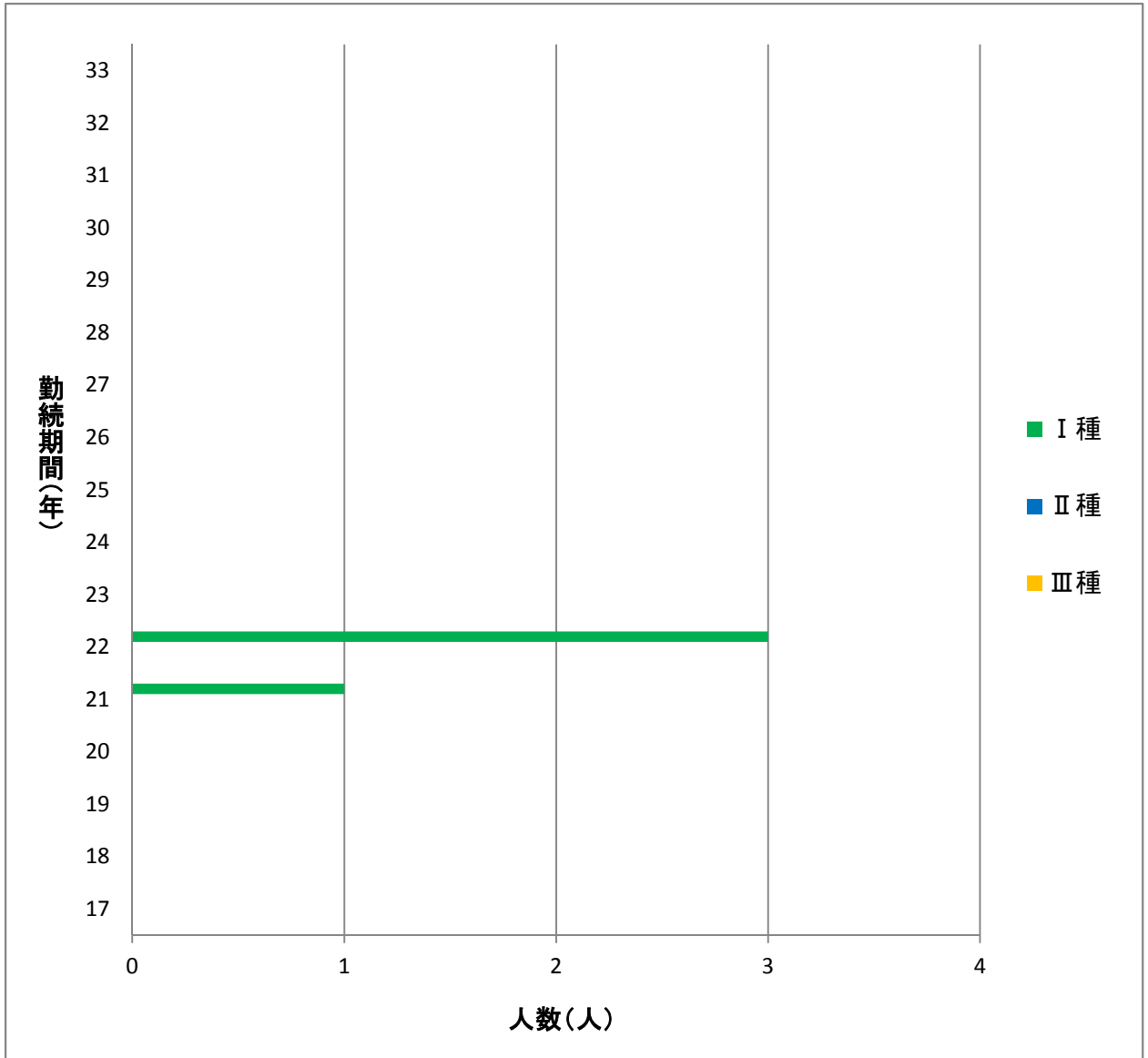
□ 本府省課長以上の官職に初めて任用された職員数について

【採用試験の種類ごとの人数】

(括弧内は女性の内数)

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

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】



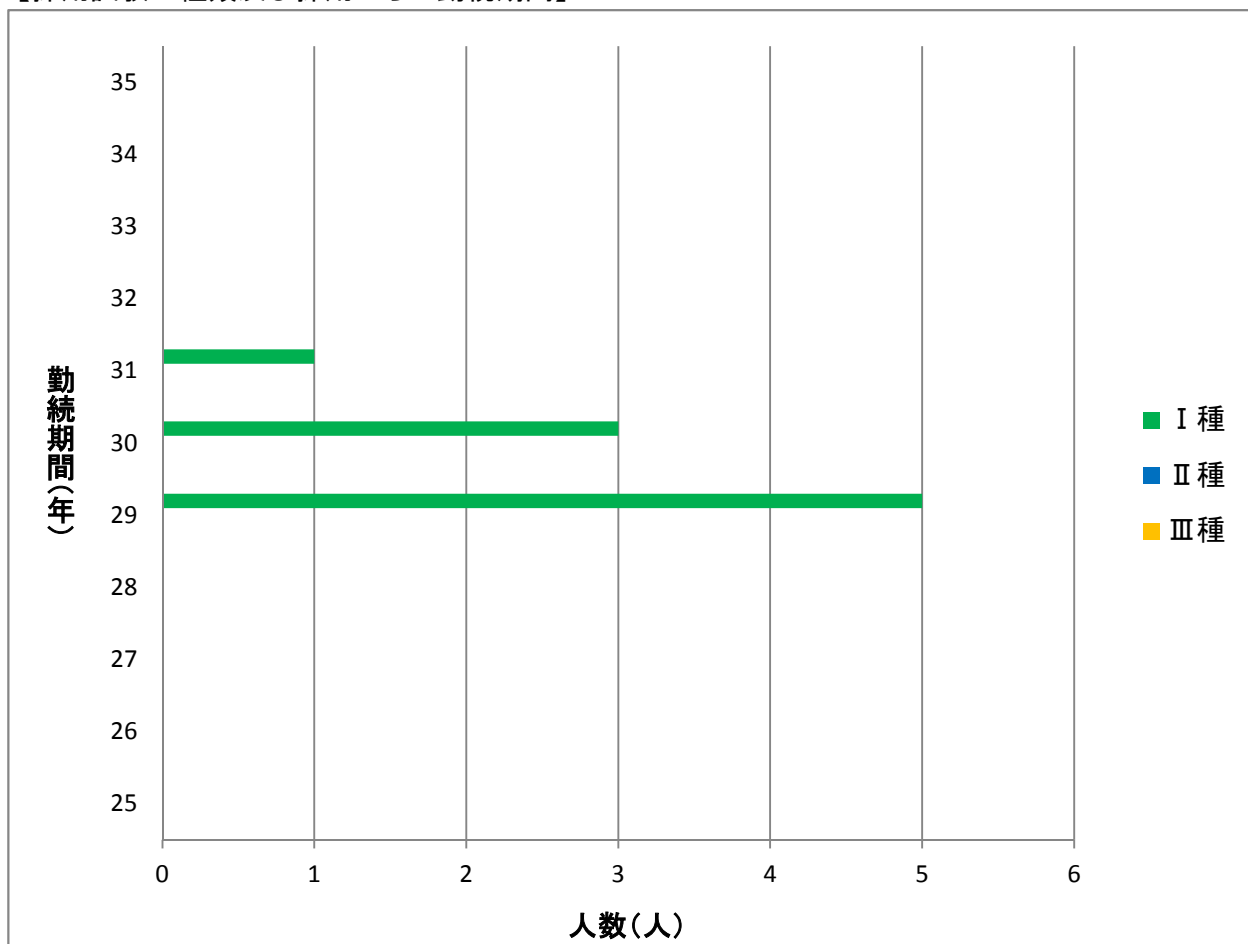
ハ 本府省部長以上の官職に初めて任用された職員数について

【採用試験の種類ごとの人数】

(括弧内は女性の内数)

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

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】



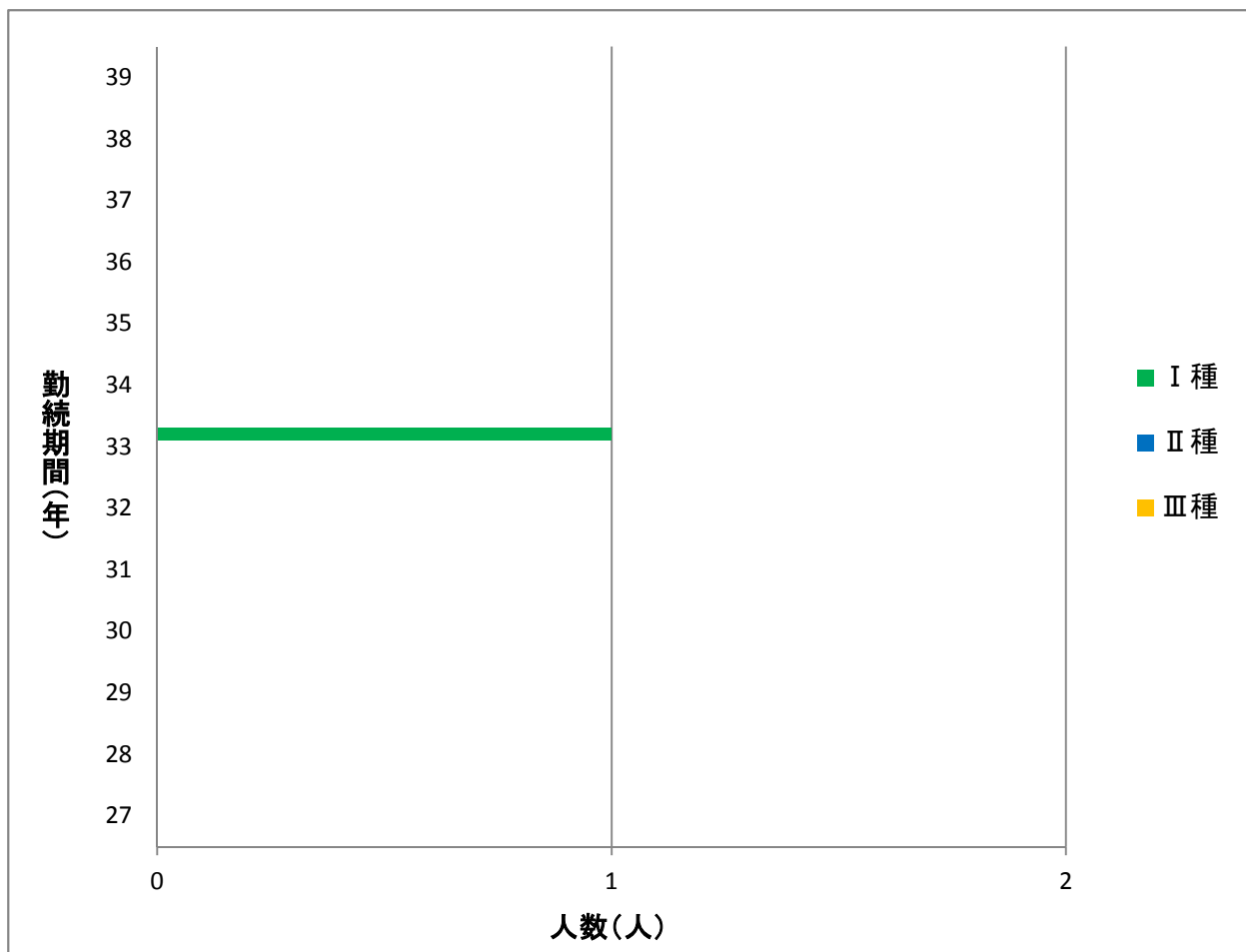
二 本府省局長以上の官職に初めて任用された職員数について

【採用試験の種類ごとの人数】

(括弧内は女性の内数)

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)の「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ならず」、基本方針3(2)の「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)の「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。

慣例として事務系の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。

これまで事務系の国家公務員Ⅰ種試験の合格者が就いてい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。

## (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)の「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。

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。

多様な勤務機会の付与の観点から、入省2～4年程度の本省Ⅱ種採用職員を、各国立大学法人等の協力のもと、2年間程度、文部科学省を離れて、国立大学法人等に職員として採用いただき、本省では経験できない法人の運営方法等を身をもって経験させる。

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。