

平成26年1月31日
消費者庁

採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成24年度）について

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第54条第1項の規定に基づき、職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効率的な運用を確保するための基本的な方針として、採用昇任等基本方針（以下「基本方針」という。）が平成21年3月3日に閣議決定されました。

基本方針においては、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るため、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ないこと等が定められているところであり、基本方針に基づく任用の状況については、新たな任用制度の政府全体としての適切な運用を確保するとともに、国民の信頼を確保する観点から、任命権者及び内閣総理大臣において公表することとしています。

本資料は、基本方針に基づき、平成24年度の消費者庁の任用の状況についてフォローアップするものであり、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図ることを目的としています。

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0人

※ 国家公務員採用I種試験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

ロ 国家公務員採用II種試験(行政)による採用者0人

※ 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	7人
うち公募手続を経て採用した者の数(割合)	6人(85.7%)

※ 「選考によって新たに採用をした者」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	1人	2人	2人	1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、消費者庁長官であり、公募手続を行わなかった理由については、消費者行政に対する専門的な知識経験、極めて高度な調整能力、庁の最高責任者としてのマネジメント能力が求められ、人材が極めて限られるため。

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た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
0人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	1人(1人)	1人(1人)

- 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

【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
0人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	1人(1人)	1人(1人)

- 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
0人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	1人(1人)	1人(1人)

- 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

【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
0人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	1人(1人)	1人(1人)

(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。

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。

(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、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。