

平成26年 1月31日

採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成24年度）

I 公表の趣旨

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果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。

本公表は、基本方針に基づき、内閣総理大臣が平成24年度の政府全体の任用の状況についてフォローアップするものです。

II 採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成24年度）＜詳細は別添1参照＞

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

平成24年度の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（58人 20.4%）〔前年度45人 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（29人 11.1%）〔前年度27人 12.0%〕が、II種（行政）では中央大学法学部（35人 2.9%）〔前年度40人 3.2%〕が前年度に引き続き最も高い

(2) 選考採用の状況

平成24年度に選考によって新たに採用した者1,753人のうち、公募手続を経て採用した者は1,653人（94.3%）と、公募手続を経て採用した者の割合は前年度〔1,375人（94.6%）〕とほぼ同様

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

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469人のうち、I種試験等で採用された職員は230人（49.0%）〔前年度218人（51.1%）〕、II種試験

等で採用された職員は99人（21.1%）〔前年度82人（19.2%）〕、Ⅲ種試験等で採用された職員は120人（25.6%）〔前年度109人（25.5%）〕と、前年度と比べ、Ⅰ種職員等の割合が減少し、Ⅱ、Ⅲ種試験等で採用された職員の割合が増加

(2) これまでの慣行にとられない人事運用について

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は1件（前年度1件）

(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

府省等内外で様々なポストを経験させたり、一定期間以上連続して特定の官職に就けないなどの取組

※ 特定独立行政法人の基本方針に基づく任用の状況（平成24年度）は、別添2参照

Ⅲ 参考

各府省等における基本方針に基づく任用の状況（平成24年度）については、本日、各府省等において、それぞれ公表されています。〈各府省等公表担当窓口は別添3参照〉

【参考資料1】国家公務員法（昭和22年法律第120号）第54条

【参考資料2】採用昇任等基本方針（平成21年3月3日閣議決定）

（連絡先）

総務省人事・恩給局参事官付 白石、菅野、是永、福川
（電話） 03-5253-5256（直通）
（FAX） 03-5253-5216

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。

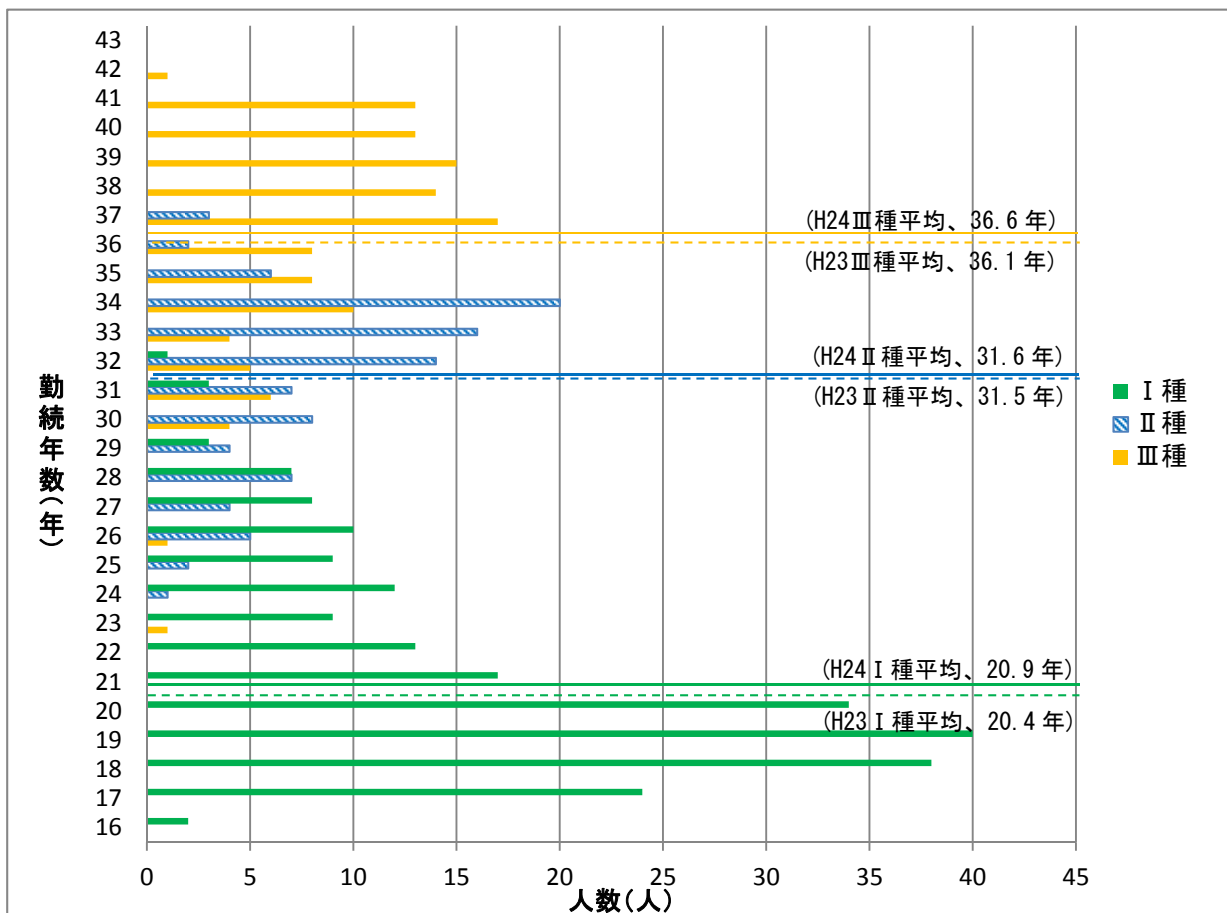
2 「II種試験等」とは、国家公務員採用II種試験、法務教官採用試験、外務省専門職員採用試験、国税専門官採用試験、労働基準監督官採用試験その他II種試験に準ずる試験をいう。

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)

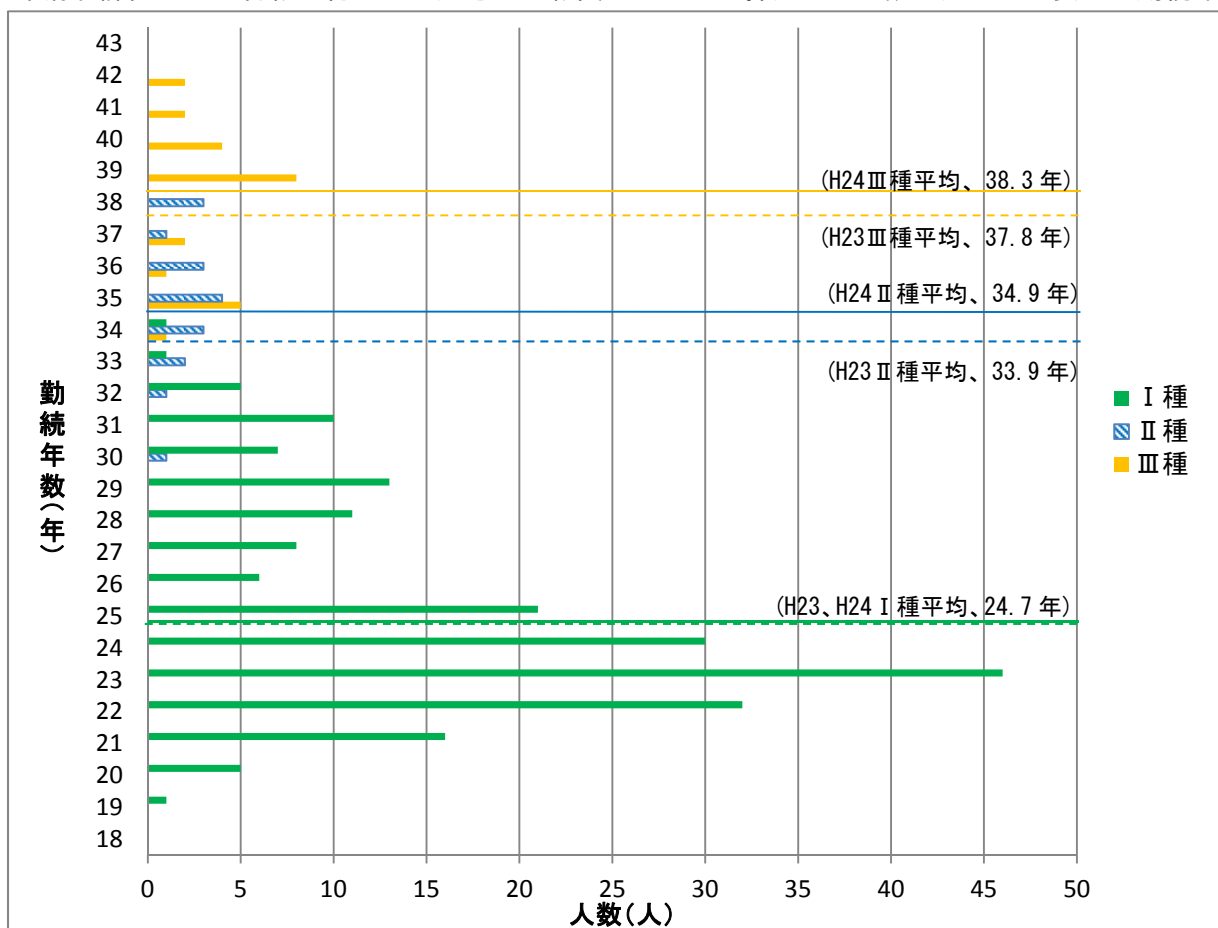
- 平成 24 年度に本府省室長以上の官職に初めて任用された職員の平均勤続年数について採用試験区分別にみると、Ⅰ種職員は 20.9 年（前年度 20.4 年）、Ⅱ種職員は 31.6 年（前年度 31.5 年）、Ⅲ種職員は 36.6 年（前年度 36.1 年）となっている。
- Ⅰ種職員のうち同一年次の職員全員が平成 24 年度中に本府省室長以上の官職に初めて任用された府省等はなかった（前年度 0）。また府省等ごとにみると、Ⅰ種職員の一部よりも短い勤続年数で本府省室長以上の官職に初めて任用されたⅡ種職員があった府省等は 24 府省等中 2（前年度 1）あり、また、Ⅱ種職員の一部よりも短い勤続年数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

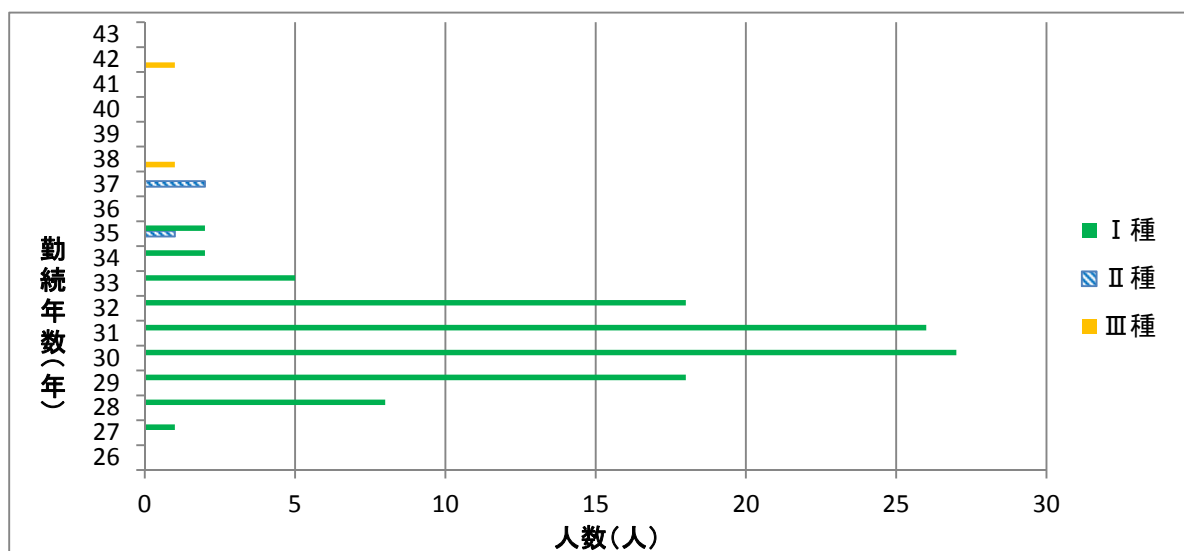
	Ⅰ種職員		Ⅱ種職員		Ⅲ種職員		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
24 年度	107 人 (3 人)	93.9 (2.6)	3 人 (0 人)	2.6 (0.0)	2 人 (0 人)	1.8 (0.0)	2 人 (1 人)	1.8 (0.9)	114 人 (4 人)	100.0 (3.5)
23 年度	113 人 (3 人)	93.4 (2.5)	1 人 (0 人)	0.8 (0.0)	4 人 (0 人)	3.3 (0.0)	3 人 (0 人)	2.5 (0.0)	121 人 (3 人)	100.0 (2.5)

<本府省局長以上の官職に初めて任用された職員>

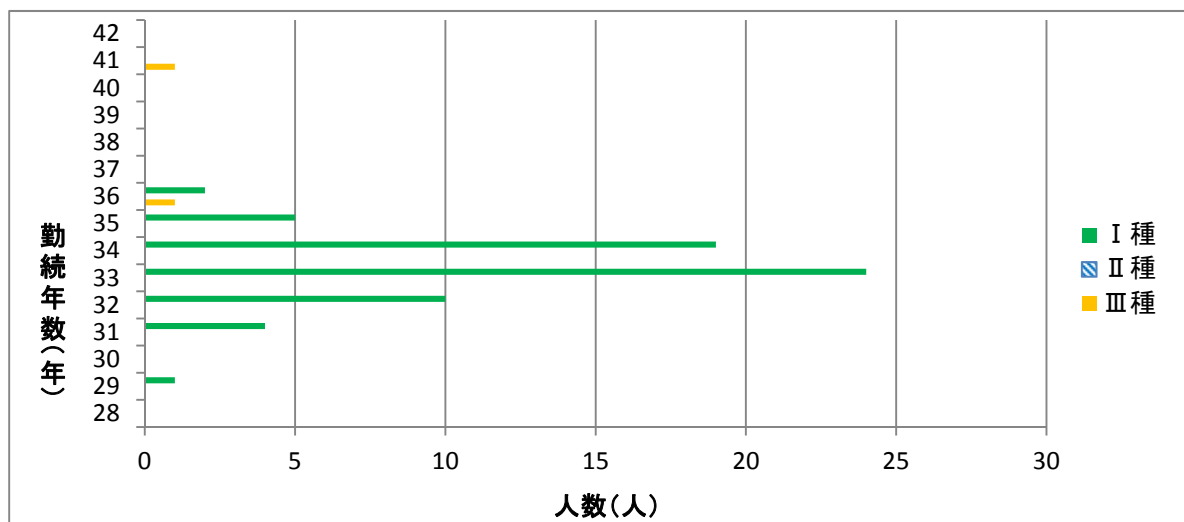
	Ⅰ種職員		Ⅱ種職員		Ⅲ種職員		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
24 年度	65 人 (2 人)	94.2 (2.9)	0 人 (0 人)	0.0 (0.0)	2 人 (0 人)	2.9 (0.0)	2 人 (1 人)	2.9 (1.4)	69 人 (3 人)	100.0 (4.3)
23 年度	37 人 (1 人)	92.5 (2.5)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	1 人 (0 人)	2.5 (0.0)	40 人 (1 人)	100.0 (2.5)

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している。
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>

(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。

(別添3)

「採用昇任等基本方針に基づく任用の状況(平成24年度)」
各府省等公表担当窓口

府省等名	担当課	電話番号(代表)
内閣官房	内閣総務官室	03-5253-2111
内閣法制局	長官総務室総務課人事係	03-3581-7271
内閣府	大臣官房人事課任用第1係 大臣官房人事課企画係	03-5253-2111
宮内庁	長官官房秘書課	03-3213-1111
公正取引委員会	官房人事課	03-3581-5471
警察庁	長官官房人事課	03-3581-0141(内線2644)
金融庁	総務企画局総務課	03-3506-6000(内線3127)
消費者庁	総務課	03-3507-8800
総務省	大臣官房秘書課人事第一係	03-5253-5075
法務省	大臣官房人事課企画第一係	03-3580-4111
外務省	人事課任用班	03-5501-8086
財務省	大臣官房秘書課	03-3581-4111
文部科学省	大臣官房人事課	03-6734-2133
厚生労働省	大臣官房人事課任用第一係、任用第二係	03-5253-1111(内線7075、7078)
農林水産省	大臣官房秘書課	03-6744-2394(直通)
経済産業省(本省)	大臣官房秘書課	03-3501-1511
経済産業省(特許庁)	総務部秘書課	03-3581-1101
国土交通省(本省)	< I 種事務系 > 大臣官房人事課企画第一係 < I 種技術系 > 大臣官房技術調査課技術調査係 < II・III 種 > 大臣官房人事課企画第一係・任用第一係	< I 種事務系 > 03-5253-8111(内線21234) < I 種技術系 > 03-5253-8111(内線22324、22328) < II・III 種 > 03-5253-8111(内線21238、21285)
国土交通省(気象庁)	総務部人事課任用係	03-3212-8341(内線2158)
国土交通省(海上保安庁)	総務部人事課任用係	03-3591-6361
環境省	大臣官房秘書課	03-5521-8207
防衛省	大臣官房秘書課	03-3268-3111
人事院	人事課	03-3581-5311
会計検査院	事務総長官房人事課人事係	03-3581-8122

府省等名	担当課	電話番号(代表)
独立行政法人国立公文書館	総務課総務係	03-3214-0621
独立行政法人統計センター	総務部総務課	03-5273-1200
独立行政法人造幣局	総務部人事課	06-6351-5361
独立行政法人国立印刷局	人事労務部人事給与グループ	03-3582-4411
独立行政法人国立病院機構	本部総務部人事課人事係	03-5712-5061(直通)
独立行政法人農林水産消費安全技術センター	総務部人事課	050-3797-1832
独立行政法人製品評価技術基盤機構	企画管理部人事企画課	03-3481-1921
独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構	管理部庶務課	03-5730-2163

○国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）（抄）

（採用昇任等基本方針）

第五十四条 内閣総理大臣は、公務の能率的な運営を確保する観点から、あらかじめ、次条第一項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者と協議して職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針（以下「採用昇任等基本方針」という。）の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

2 採用昇任等基本方針には、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 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果的な運用に関する基本的な指針
- 二 第五十六条の採用候補者名簿による採用及び第五十七条の選考による採用に関する指針
- 三 第五十八条の昇任及び転任に関する指針
- 四 前三号に掲げるもののほか、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果的な運用を確保するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、第一項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、採用昇任等基本方針を公表しなければならない。

4 第一項及び前項の規定は、採用昇任等基本方針の変更について準用する。

5 任命権者は、採用昇任等基本方針に沿つて、職員の採用、昇任、降任及び転任を行わなければならない。

採用昇任等基本方針

平成21年3月3日
閣議決定
平成22年6月22日
一部変更
平成22年12月17日
一部変更

1 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果的な運用に関する基本的な指針

真に国民本位の行政を実現するため、政府には、国民全体の奉仕者たるにふさわしい、意欲や能力を有する優秀な人材を蓄積・活用し、これまで以上に行政運営の実を挙げることが求められている。また、行政実務の担い手である個々の職員には、企画立案能力、専門家としての能力等の業務遂行能力を発揮・研さんするとともに、高い気概、使命感及び倫理感を持って与えられた職務に全力を傾注することが求められている。

このため、国家公務員法に基づく人事評価制度及び任用制度の的確な運用を通じて、これまでの人事慣行から脱却し、能力のある者が登用され、成果を挙げた者が報われるとともに、勤務実績がよい場合においては、公正な一定の手續に従い、適切に降給、降任又は免職の措置が行われる能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る。その際、「官を開く」観点から、官民を超えて有為の人材を登用するとともに、他分野での勤務を経験することにより職員の能力向上及び意識改革を進めるため、人事交流の拡充を図る。これにより、職員の意欲や能力を引き出す働きがいのある職場環境、組織全体を通じた適切な人材配置を実現し、公務の能率的な運営の確保及び公務に対する国民の信頼確保を図る。

2 採用に関する指針

(1) 採用候補者名簿による採用

採用候補者名簿による採用に当たっては、面接によって、公務に従事するに足る意欲や倫理感を有しているか、採用後の職務経験を通じて、上記1に掲げるような能力の研さんを図ることができる素質を有するか等をできる限り把握する。その際、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。

（2）選考による採用

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。また、面接その他能力の実証に際し、公務に従事するに足る意欲や倫理感を有しているか、任期を定めることなく職員を採用する場合には採用後の職務経験を通じて上記1に掲げるような能力の研さんを図ることができる素質を有するか等もできる限り把握する。

3 昇任及び転任に関する指針

（1）基本的な考え方

職員の昇任及び転任を行うに当たっては、国家公務員法第27条の2に規定されているとおり、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、また、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、人事評価（人事評価が行われない場合には、その他の能力の実証。以下同じ。）に基づき、個々の職員が実際に発揮した能力及び実績を前提とした適材適所の人事運用を徹底する。

（2）昇任に関する指針

昇任については、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事評価に基づき、上位の職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力を有すると認められる者であって、十分

な能力を継続して発揮しており、かつ、任命しようとする官職に係る適性を十分に有することが確認された者について行う。その際、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われることなく、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。

(3) 転任に関する指針

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。

(4) 本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職に係る厳格な運用

本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職に職員を昇任又は転任させるに際しては、それらの官職が、行政上の意思決定に直接関与するなど重大な責任を有することにかんがみ、所管行政を取り巻く状況を的確に把握した上で、高い倫理感を有し、課題に責任を持って取り組む能力などをはじめ、任命しようとする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を有するかについて、人事評価に基づき厳格に判断する。

(5) 女性の登用・誰にとっても働きやすい環境の整備

女性職員の登用に関しては、能力及び実績に基づく人事管理を前提としつつ、男女基本計画の定めるところにより、登用を図る。また、同計画の定めるところにより、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ともに、研修の機会の充実を図る。

加えて、同計画の定めるところにより、仕事と生活の調和の推進等の誰にとっても働きやすい環境の整備に努める。

4 その他職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するために必要な事項

(1) 人事交流の推進

ア 府省等間の人事交流の推進

本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職（本府省等に置かれるもの）に就くに足る、広い視野やいわゆる省益にとらわれない姿勢を持って業務に取り組むことのできる優秀な人材を育成する観点から、任命権者は、人事評価に基づき、将来の行政の中核的要員と見込まれる職員について、「省庁間人事交流の推進について」（平成6年12月22日閣議決定）の定めるところにより、府省等間の人事交流を推進する。

また、本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職に就いている職員についても、任命権者は、相互に交流対象官職の拡大に努め、府省等間の人事交流を推進する。

イ 地方公共団体との人事交流の推進

相互理解の促進、広い視野を持って政策課題に取り組むことができる人材の育成の観点から、職員に地方公共団体における勤務機会を与えるため、相互・対等交流の促進を原則として、交流ポストの長期固定化により生ずる弊害の排除に配慮しつつ、地方公共団体との人事交流を進める。

ウ 民間との間の人事交流の推進等

複雑多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応できるよう、官民を超えて有為の人材を登用するとともに、職員の意識改革をはじめ、人材の育成、行政運営の活性化等を図ることが必要である。また、公務部門で培ってきた専門的な知識経験を民間等の他の分野で活用することも求められている。このような観点から、人事交流機会の拡充に係る環境を整備しつつ、官民人事交流制度、任期付職員制度、休職制度等を積極的に活用し、「官から民」、「民から官」の双方向の人事交流のより一層の拡充を図る。その際、職務の特殊性等を踏まえるとともに、関係法令の定めるところに従い、官民癒着等の国民の懸念が生じないよう、制度を的確に運用する。

その他、職員の国際機関等への派遣などの拡充を図る。

(2) 研修その他職員の能力開発の推進

能力及び実績に基づく人事管理を徹底し、組織全体を通じた適切な人材配置の実現を容易にするとともに、職員にとって働きが

いのある職場環境を実現する観点から、研修その他職員の能力開発の推進に引き続き積極的に取り組む。そのため、所管行政の特性も踏まえ、各府省等独自の研修等の内容の充実とその計画的な実施、職員への適切な研修等の機会の付与に努める。また、職務を遂行する上で発揮される能力の向上、単一府省等の所掌事務にとらわれない広い視野の涵養等の観点から、政府横断的な研修・啓発課程等にも職員を積極的に参加させるよう努める。

加えて、超過勤務の縮減に向けた取組、自己啓発等休業を取得しやすい環境づくり等を通じ、個々の職員が自発的な能力開発に取り組みやすくなるよう努める。

(3) 勤務実績がよくない場合の措置

人事評価の結果における全体評語が最も下位のものであった者その他勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくないと考えられる者に対しては、適切な指導、助言等の措置を講じ、最終的に勤務実績がよくなく、降給、降任又は免職の措置が必要と認めるときには、公正な一定の手続に従い、厳正に行う。

(4) 政府全体としての適切な運用の確保等

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、任命権者は、毎年、内閣総理大臣が定めるところにより、国家公務員法及びこの基本方針に基づく任用の状況について公表するとともに、内閣総理大臣に対する報告を行う。内閣総理大臣は、これを取りまとめ、国民に分かりやすい形で公表する。

内閣総理大臣は、各任命権者からの報告を通じて採用、昇任、降任及び転任に関する制度の運用状況を把握し、必要に応じて、追加的に資料等の提供を求め、及び制度の運用に係る総合調整を行う。

また、任命権者を補佐する立場にある人事管理官は、人事管理官会議の場等を活用し、相互に連携を図る。

さらに、任命権者は、個々の人事異動が昇任、降任又は転任のいずれに該当するのかを職員があらかじめ認識でき、また、官職ごとに発揮することが求められる標準職務遂行能力が明確になるよう、当該府省等に置かれる各官職がいずれの職制上の段階に属するかを訓令、通達等により明らかにし、内閣総理大臣に報告す

る（官職の新設・改廃が行われた場合も同様とする。）。

5 適用期日

この基本方針は、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成19年法律第108号）附則第1条第3号に掲げる規定の施行の日から適用する。