

採用昇任等基本方針に基づく任用の状況(平成22年度)

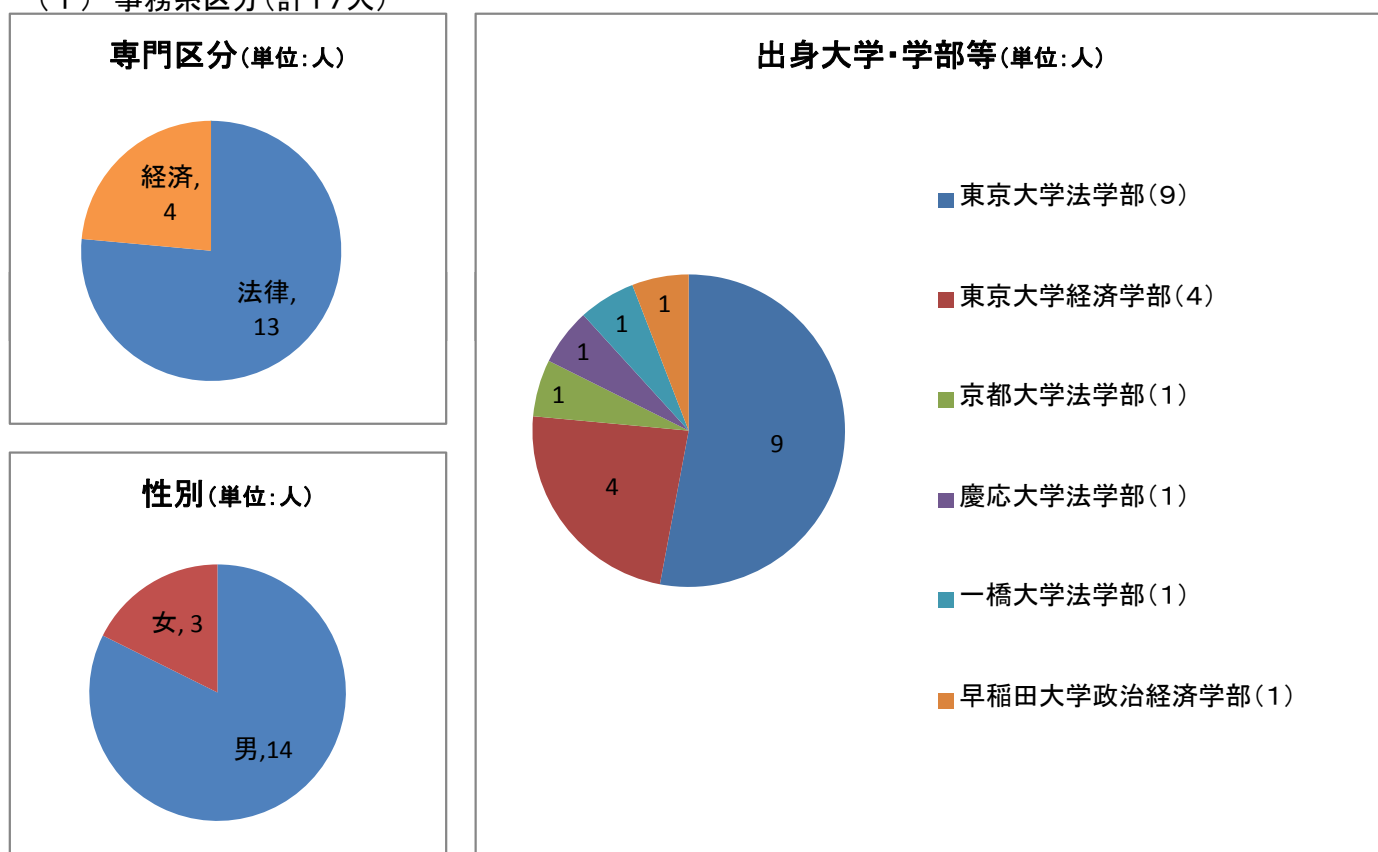
1 多様な人材の採用について

(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。

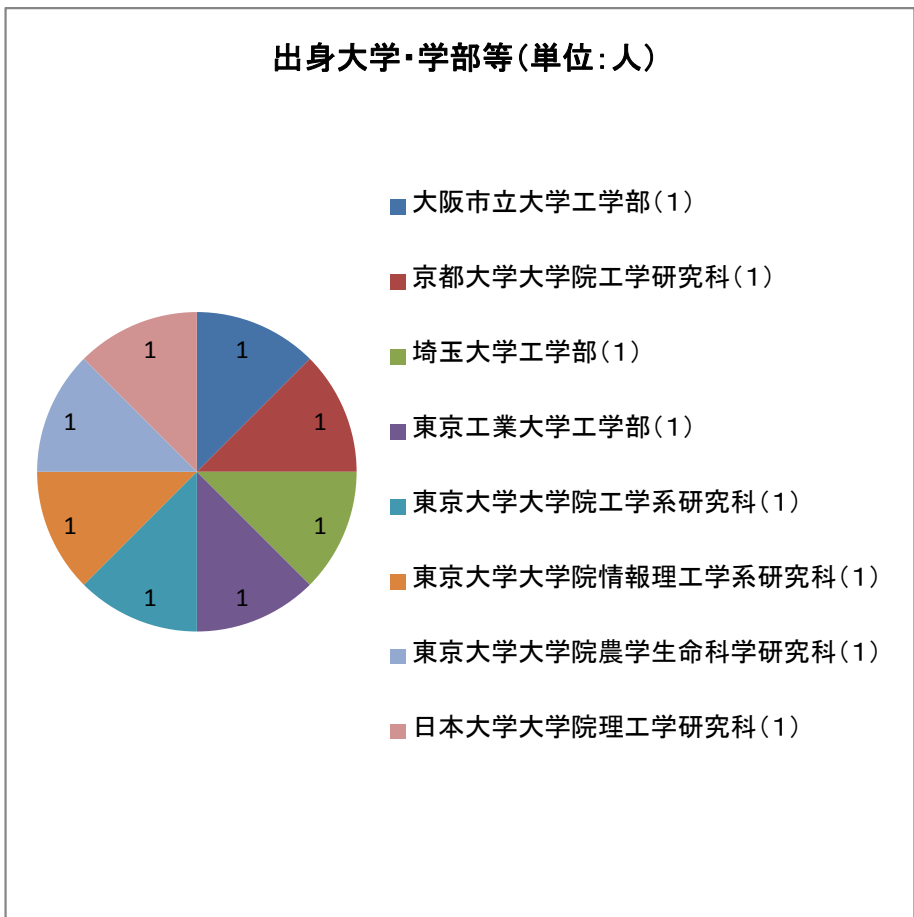
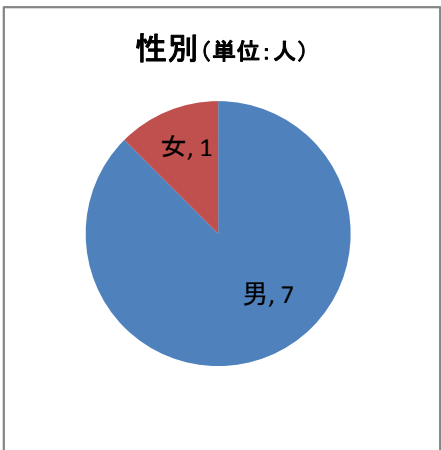
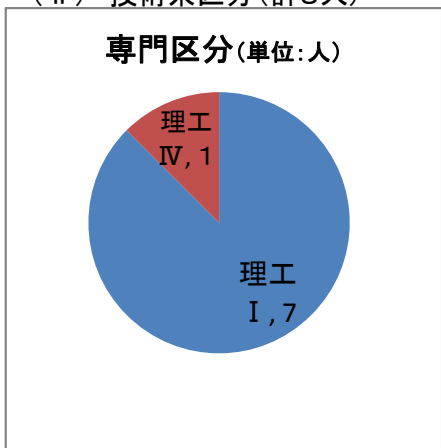
イ 国家公務員採用I種試験による採用者25人の専門区分、出身大学・学部等、性別の内訳

(i) 事務系区分(計17人)



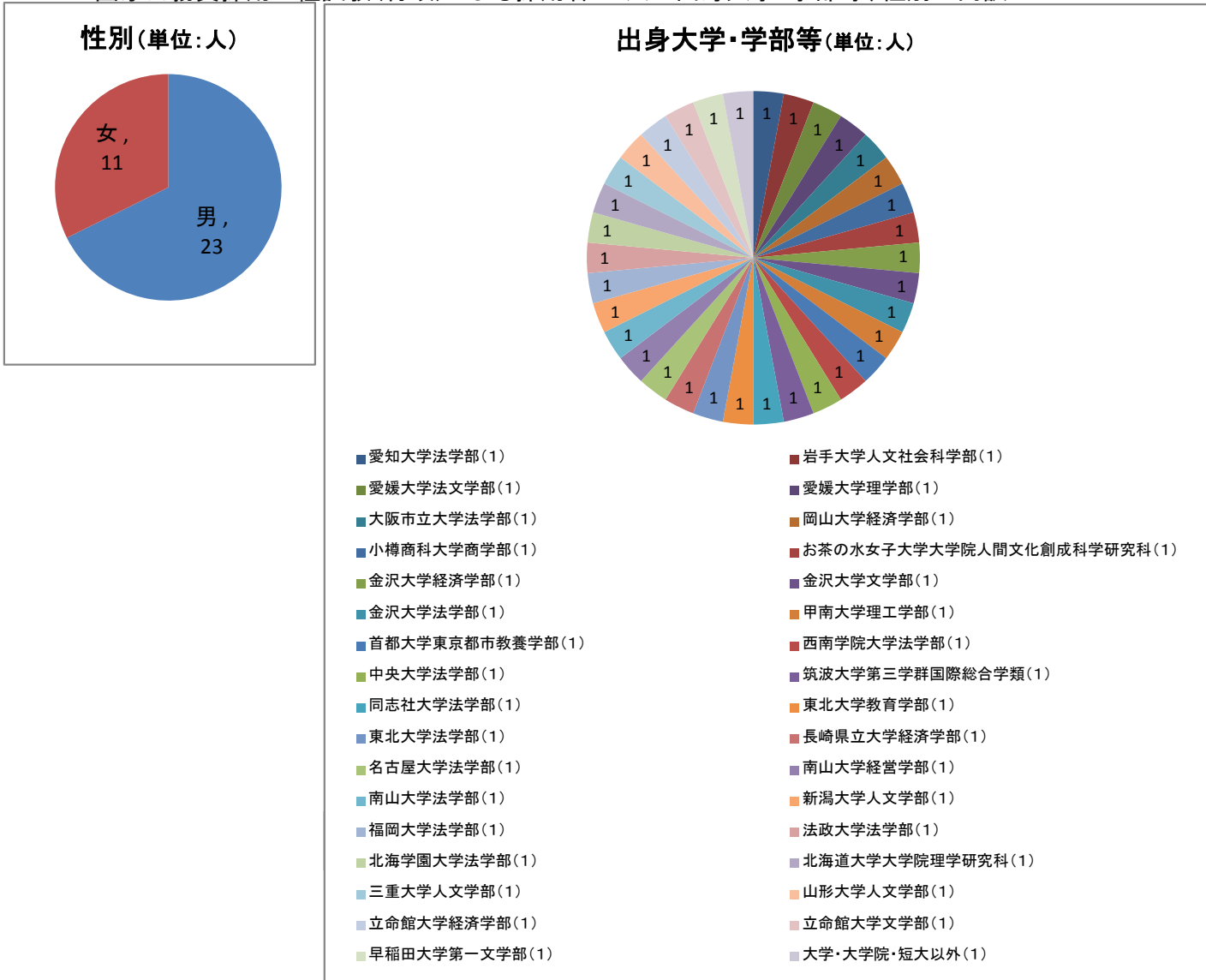
※ 国家公務員採用I種試験(行政、法律又は経済に限る。)の採用候補者名簿の中から、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間に採用した一般職の職員

(ii) 技術系区分(計8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

口 国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)による採用者34人の出身大学・学部等、性別の内訳



※ 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	36人
うち公募手続を経て採用した者の数(割合)	36人(100.0%)

※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	0人	4人	5人	1人	26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。

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ない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。

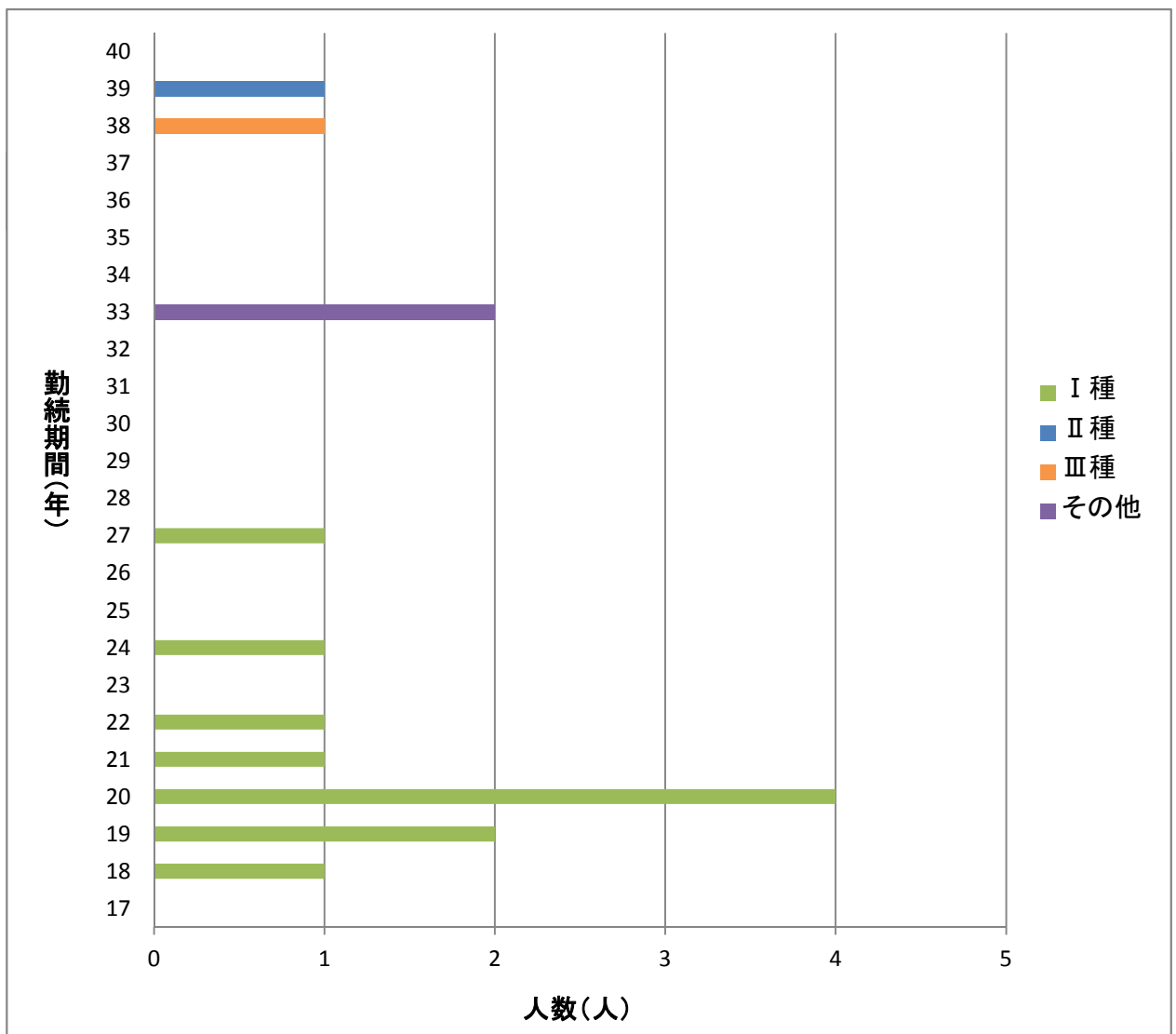
- イ 本府省室長相当職以上の官職に任用されたことのない職員のうち、初めて本府省室長以上の官職に任用された職員数について(括弧内は女性の人数(内数))

【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
11人(1人)	1人(0人)	1人(0人)	2人(0人)	15人(1人)

※ 「その他」は、いずれも都道府県警察で採用された後に警察庁に中途採用された推薦者である。

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】



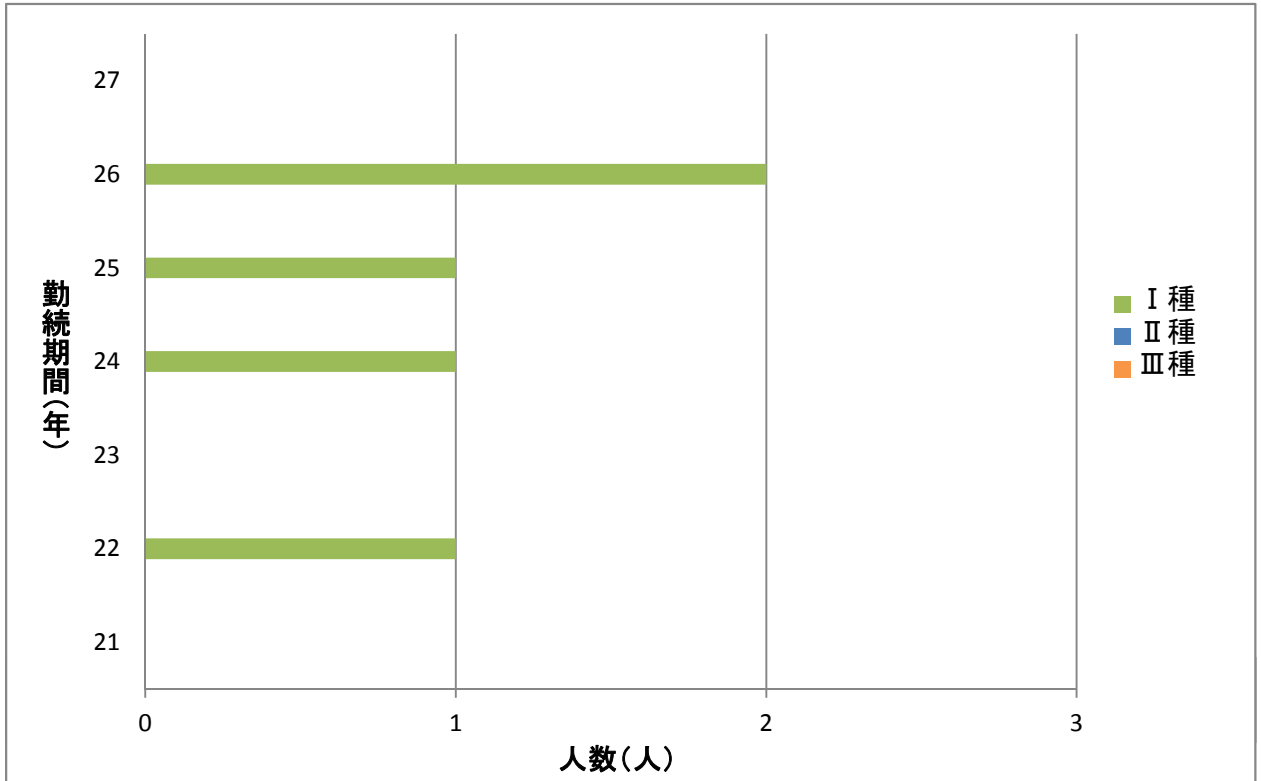
※ 「その他」の勤続期間は、いずれも都道府県警察で採用されてから当該任用までに要した年数である。

□ 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
5人(1人)	0人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	5人(1人)

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】

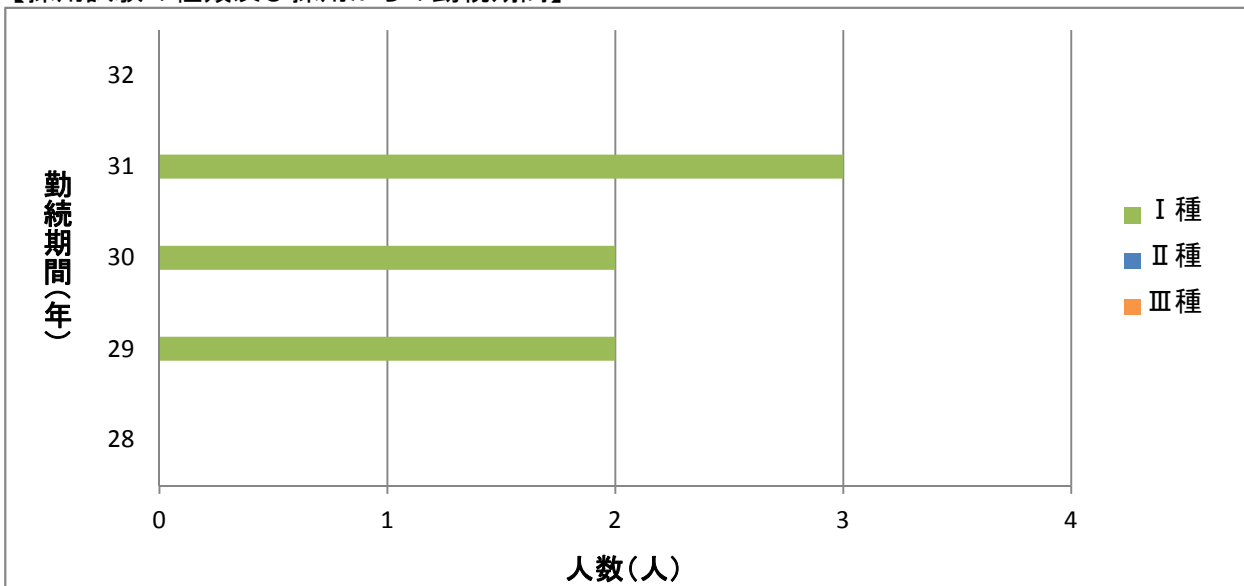


ハ 本府省部長以上の官職に初めて任用された職員数について(括弧内は女性の人数(内数))

【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
7人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	7人(0人)

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】

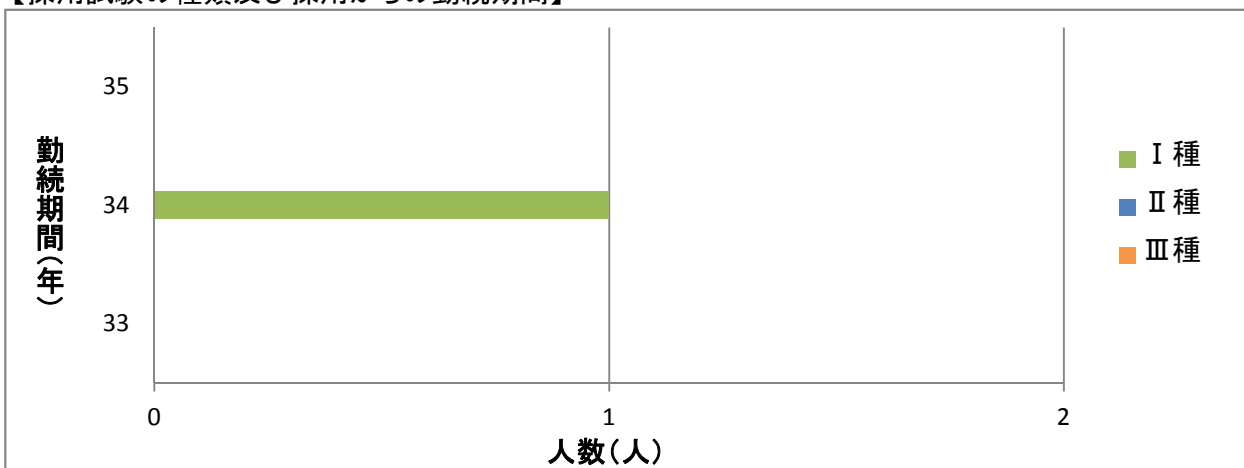


ニ 本府省局長以上の官職に初めて任用された職員数について(括弧内は女性の人数(内数))

【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わ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。」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わ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われない任用の主な事例は以下のとおり。

都道府県警察採用の優秀な警察官で、当該都道府県警察の推薦に基づき警部等の階級で警察庁に中途採用された者(推薦者)についても、人事評価による継続的な能力、経験、勤務実績等に基づき、警察本部長等に積極的に登用した。	推薦者を富山県・大分県警察本部長(本府省課長級)、長官官房人事課監察官、交通局交通指導課交通事故事件捜査指導室長(本府省室長級)等に登用した。
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)採用者を福井県・滋賀県・山口県・愛媛県・熊本県・大分県・宮崎県警察本部警務部長、京都府警察本部警備部長等に登用した。
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。	女性職員を生活安全局少年課児童ポルノ対策官(本府省室長級)等に登用した。

(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、おおむね1年から2年程度で異動させるなどしている。
多様な勤務機会の付与の観点から、都道府県警察における勤務を経験させたり、海外留学の機会を付与したりするなどしている。
多様な勤務機会の付与や多様な行政課題への対応の観点から、多数の職員を他省庁に出向等をさせている。
多様な行政課題や業務量の増加への対応の観点から、当該課題や業務に精通した都道府県警察からの出向者等を多数受け入れている。
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。
地方機関においては、多様な勤務機会付与の観点から、新規採用者に府県情報通信部における勤務を経験させるよう配慮している。