

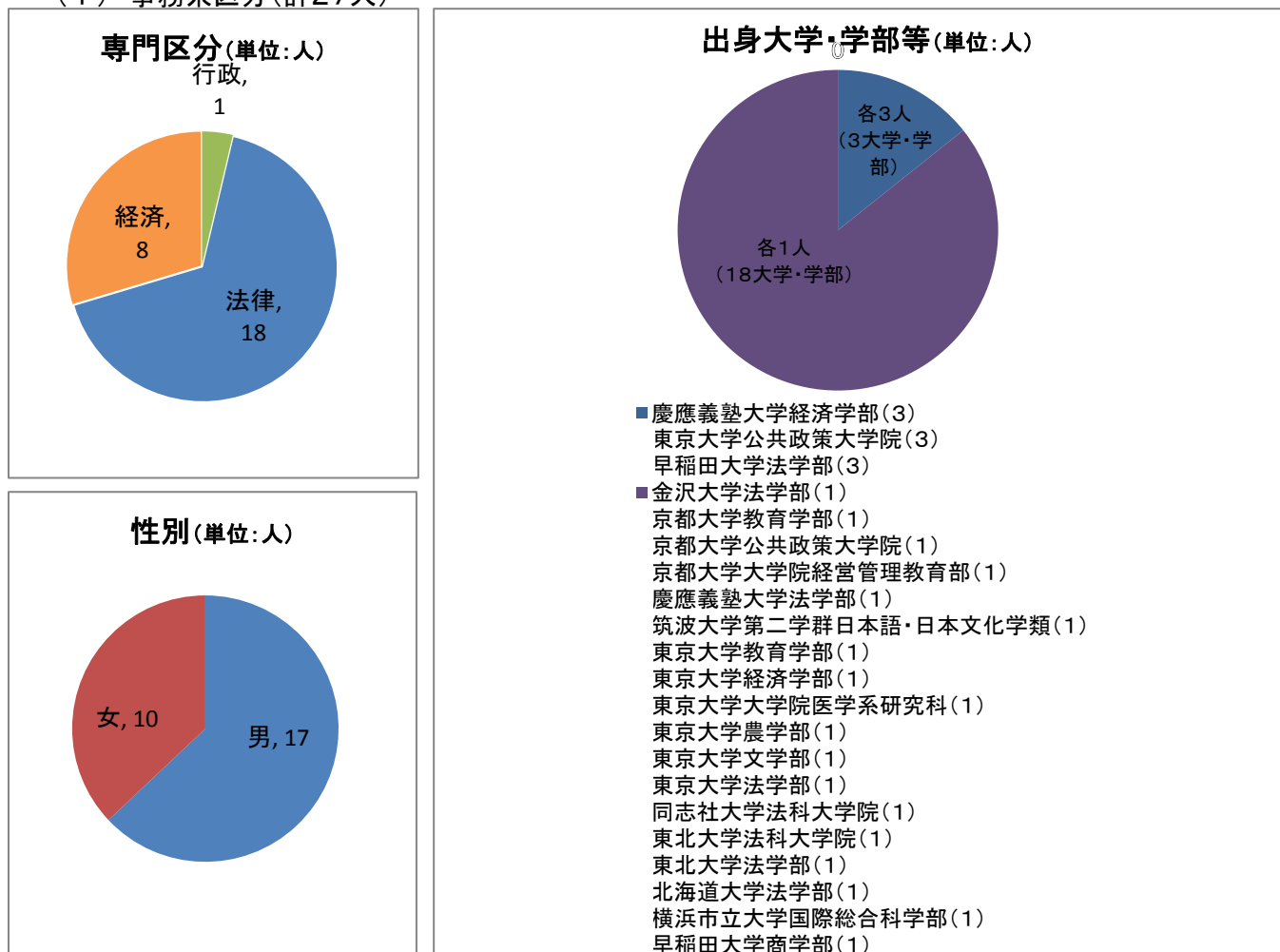
採用昇任等基本方針に基づく任用の状況(平成22年度)

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

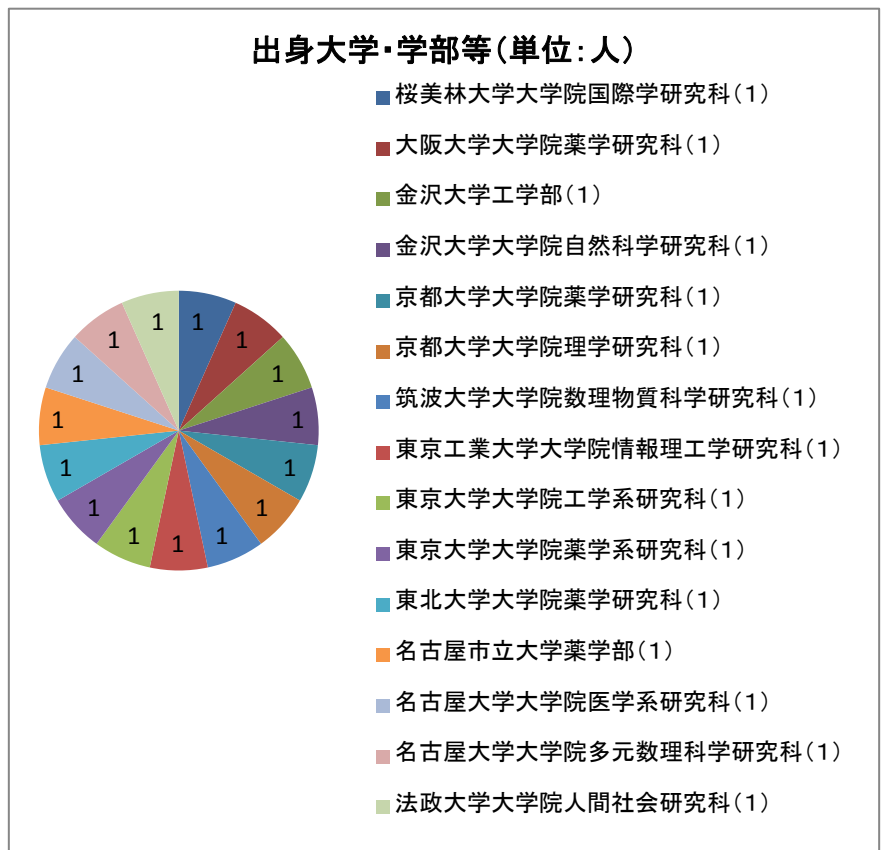
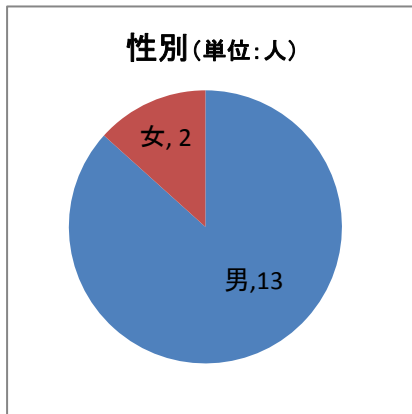
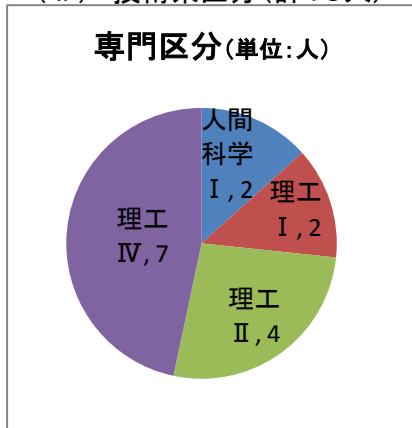
基本方針2(1)において、「職務の特殊性等を踏まえつつ、採用試験における特定の専門区分の合格者や特定の大学・学部出身者に偏ることなく、また、「第3次男女共同参画基本計画」(平成22年12月17日閣議決定。以下「男女基本計画」という。)の定める目標を達成すべく女性の採用を図り、多様で有為な人材を確保する」とされていることを踏まえた平成22年度の採用の状況のうち、国家公務員採用I種試験及び国家公務員採用II種試験(行政)の採用候補者名簿からの採用の状況は、以下のとおりである。

イ 国家公務員採用I種試験による採用者42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27人)



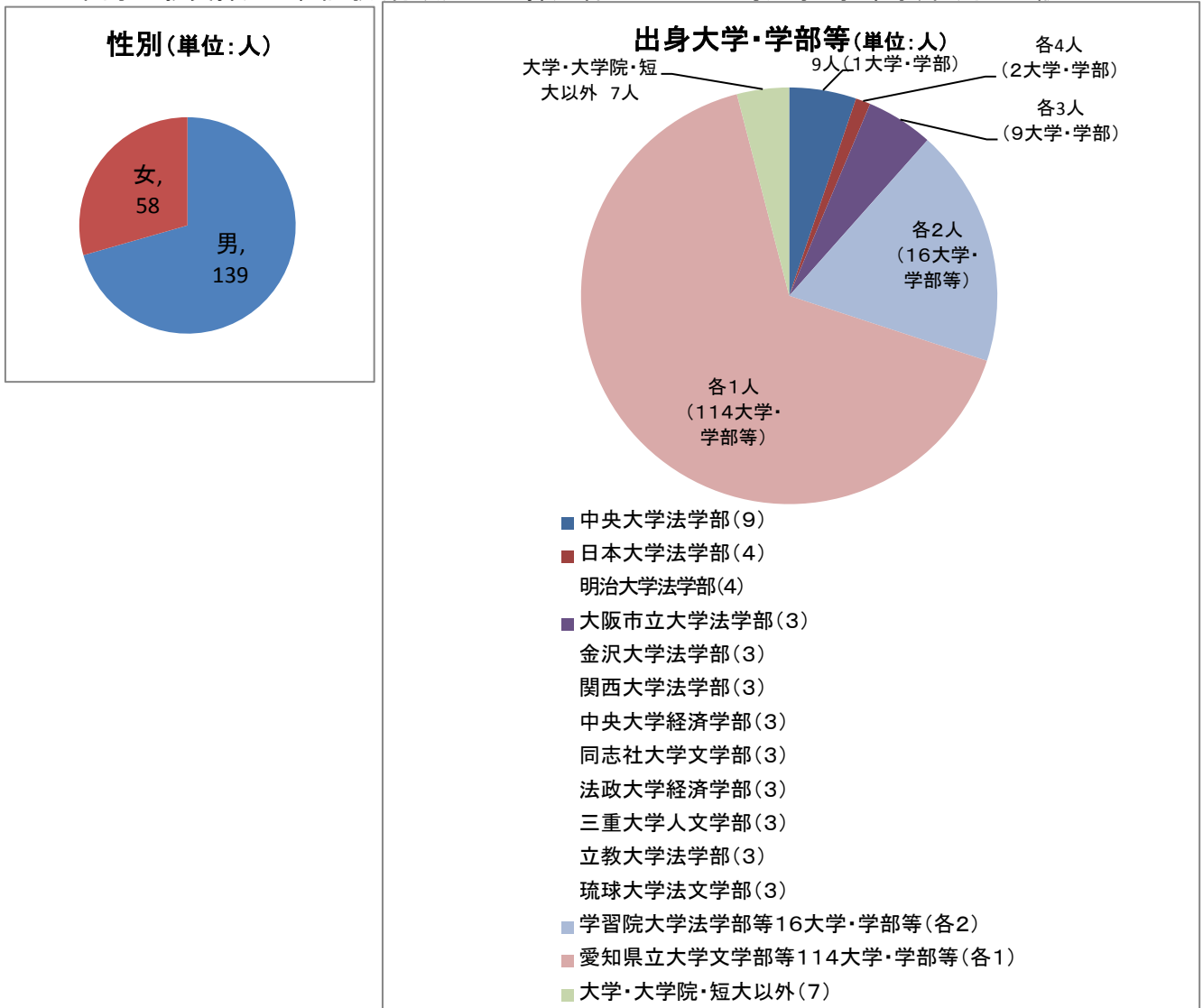
※ 国家公務員採用I種試験(行政、法律又は経済に限る。)の採用候補者名簿の中から、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間に採用した一般職の職員

(ii) 技術系区分(計15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

□ 国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)による採用者197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	560人
うち公募手続を経て採用した者の数(割合)	477人(85.2%)

※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	23人	41人	75人	338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は、地方厚生(支)局における臨床研修審査官等であるが、その公募手続を行わなかった理由については、当該臨床研修施設の指定に係る審査及び指導並びに適正な歯科医師の臨床研修の実施体制の確保に関する業務を行い、自らの臨床判断に基づく高度な専門的知識を要求される官職であり、公募によりがたい等のため

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

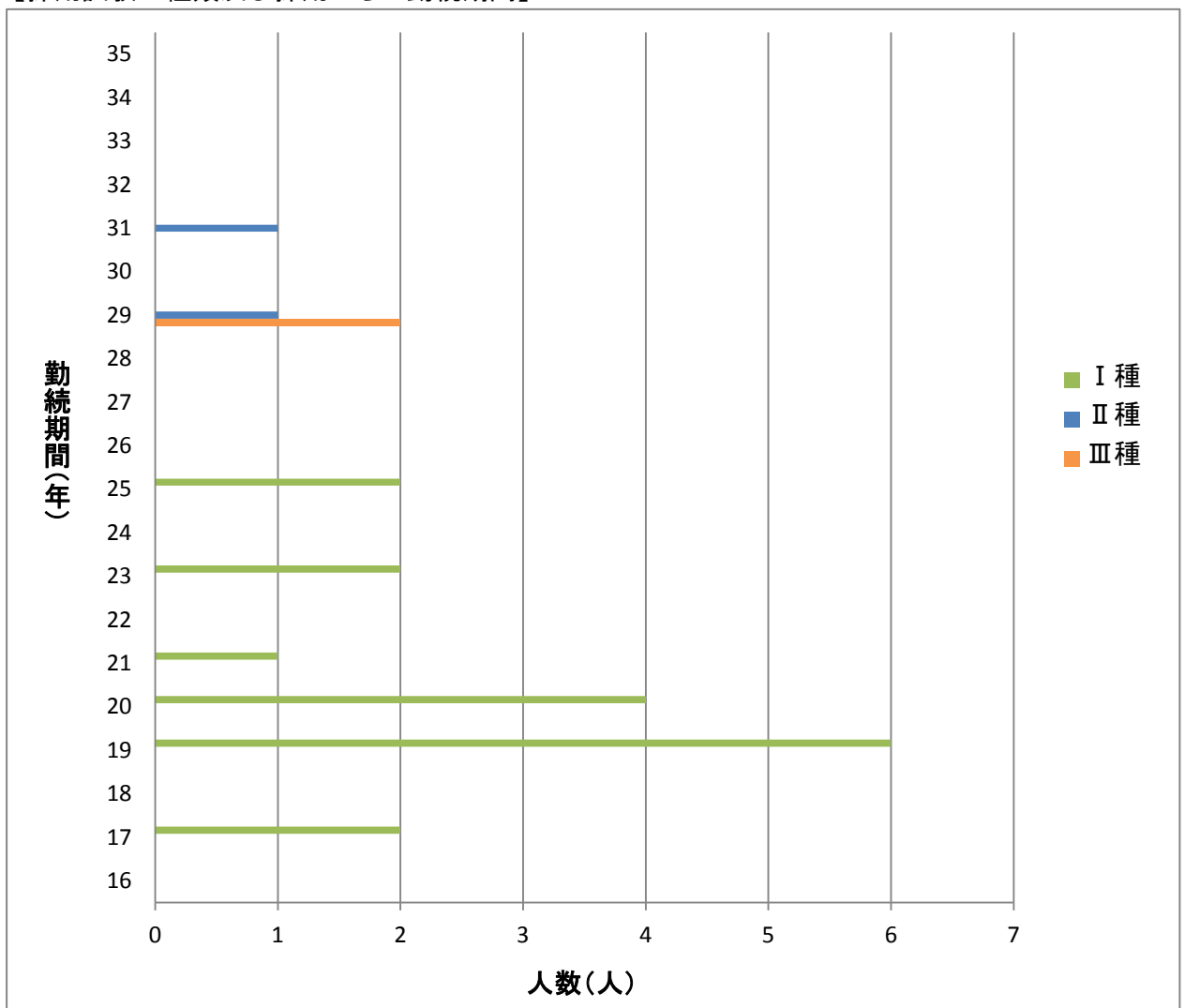
基本方針3(1)において、「あらかじめ採用試験の種類ごとに標準的な昇任までの年数を設定する運用や、同期採用者を一斉に昇任させたりする運用(中略)といった、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとられない運用を行ってはならず」とされていることを踏まえ、平成22年度において本府省室長以上／本府省課長以上／本府省部長以上／本府省局長職以上の官職に初めて任用された者について、採用試験の種類ごとに、採用から当該任用までにかかった年数等の状況は以下のとおりである。

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
17人(3人)	2人(0人)	2人(0人)	6人(1人)	27人(4人)

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】

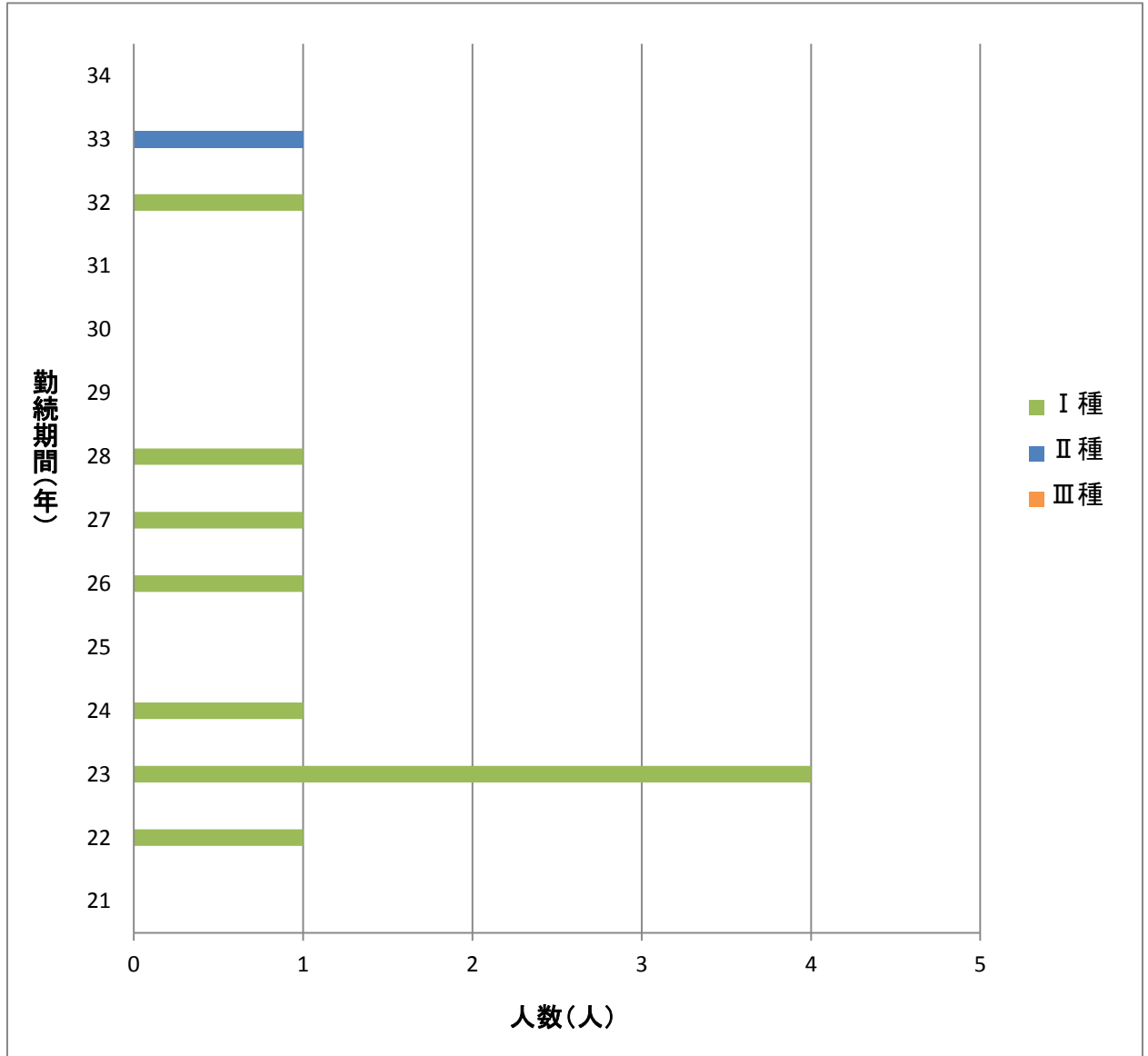


□ 本府省課長以上の官職に初めて任用された職員数について(括弧内は女性的人数(内数))

【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
10人(2人)	1人(0人)	0人(0人)	3人(1人)	14人(3人)

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】

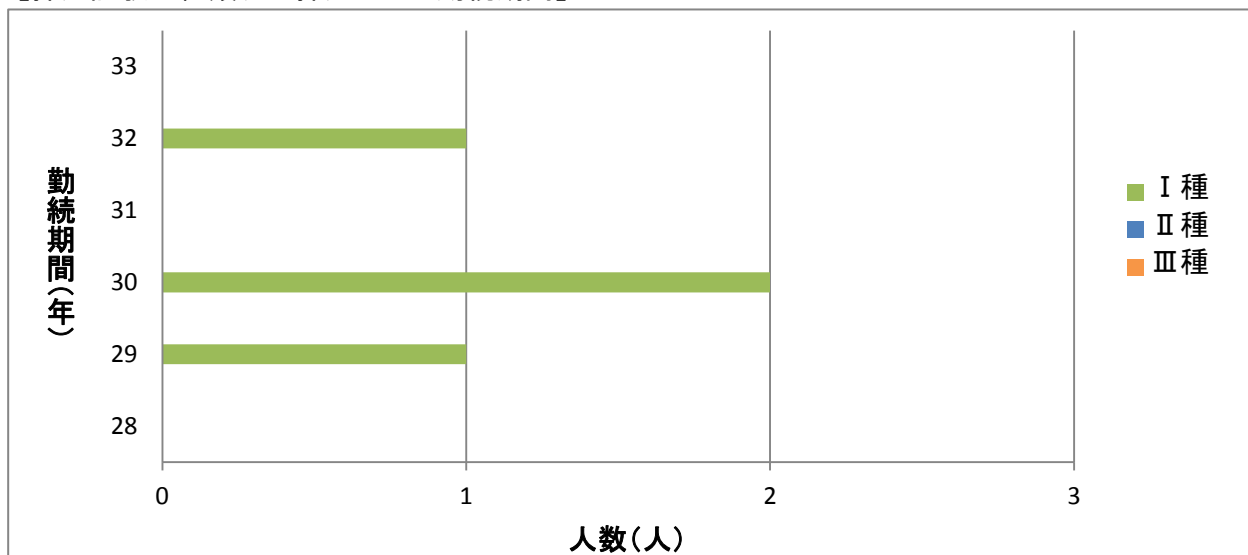


ハ 本府省部長以上の官職に初めて任用された職員数について(括弧内は女性的人数(内数))

【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)	0人(0人)	0人(0人)	3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】

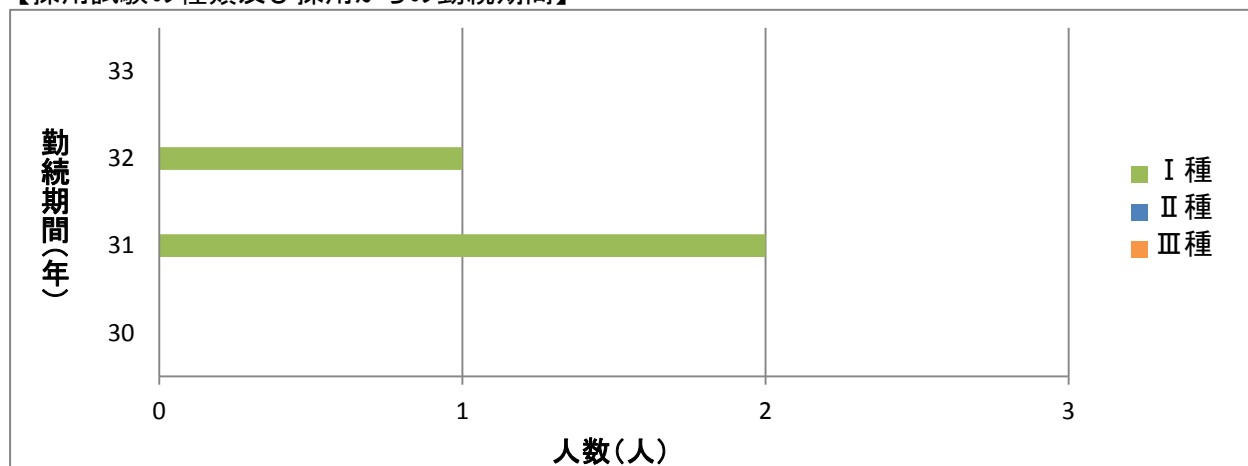


ニ 本府省局長以上の官職に初めて任用された職員数について(括弧内は女性的人数(内数))

【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
3人(0人)	0人(0人)	0人(0人)	1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】



(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。

<p>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。</p>	<p>選考採用者を従来国家公務員採用Ⅰ種試験合格者が就いていた社会・援護局総務課長へ登用した。</p>
<p>主に国家公務員採用Ⅰ種試験採用職員が担っている企画立案・法令事務を行う官職に、国家公務員採用Ⅱ、Ⅲ種試験採用職員を登用した。</p>	<p>企画法令係に国家公務員採用Ⅱ、Ⅲ種試験採用職員を登用した。</p>
<p>職員の自主的なキャリア形成を促進し、あわせて組織の活性化を図るため、厚生労働省の官職について省内の職員に対する公募を行い、応募のあった者から選考の上、登用した。</p>	<p>大臣官房総務課情報公開文書室長、統計情報部企画課情報企画室長、職業安定局派遣・有期労働対策部企画課総括係長及び政策評価官室分析第二係係員を応募のあった者から選考の上、登用した。</p>

(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。

現場や地方行政の勤務機会の拡大として、地方自治体における生活保護ケースワーカー等の第一線の業務、地方自治体や地方支分部局等における管理職の業務、さらには他省庁の業務やグローバルな視点醸成の観点から各国大使館又は国際機関等での業務など、人事交流を推進し、多種多様な業務経験の付与を行っている。また、医系技官については、医療機関に勤務し、第一線の業務を経験させるとともに、その専門的な見識を活用させるよう努めている。

多様な勤務機会の付与の観点から、入省後3年目を目途に地方支分局(都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワーク)における勤務(1年程度)を経験させている。

国家公務員採用Ⅱ、Ⅲ種試験採用職員について、能力及び適性を踏まえて、国家公務員採用Ⅰ種試験採用職員が主に担っている企画立案・法令事務の経験が出来るよう勤務機会の付与に努めている。

多数名の企画官を大臣官房に配置することで、省内の業務の繁閑を見極めながら、多様な行政課題に対して機動的に対応できる事務処理体制を整備している。

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。

同一官職在職期間の長期化に伴う弊害の防止の観点から、会計部門の契約に係る業務を担当する職員については、原則として同一の官職に3年以上在職させないよう努め、業務の透明性を図っている。