

管理職への任用状況等について(平成26年度)

1. 管理職への任用に関する状況(平成26年10月1日時点)

(1) 管理職員数及び割合

試験区分		I 種試験等		II 種試験等		III 種試験等		その他		合計	
			うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性
室長級	人数(人)	108	9	19	1	31	0	17	2	175	12
	割合	61.7%	8.3%	10.9%	5.3%	17.7%	0.0%	9.7%	11.8%	100%	6.9%
課長級	人数(人)	89	10	6	0	8	0	16	2	119	12
	割合	74.8%	11.2%	5.0%	0.0%	6.7%	0.0%	13.4%	12.5%	100%	10.1%

(注)1 「管理職(管理職員)」とは、本府省内部部局、外局の内部部局、内閣府北方対策本部、内閣府国際平和協力本部に属する官職であって、職制の段階が「室長級」又は「課長級」の官職を占める職員をいう。専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員については対象外。

2 「I 種職員等」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。

3 「II 種職員等」とは、国家公務員採用 II 種試験、法務教官採用試験、外務専門職採用試験、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。

4 「III 種職員等」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。

5 「その他」とは、選考採用者などをいう。

6 女性の割合は、採用試験別の人数に対する割合を表す。

(2) 管理職員の府省間人事交流の実施状況

	採用府省以外の府省での勤務者数			採用府省以外の府省からの勤務者数		
	室長級	課長級	合計	室長級	課長級	合計
合計(人)	29	35	64	8	4	12

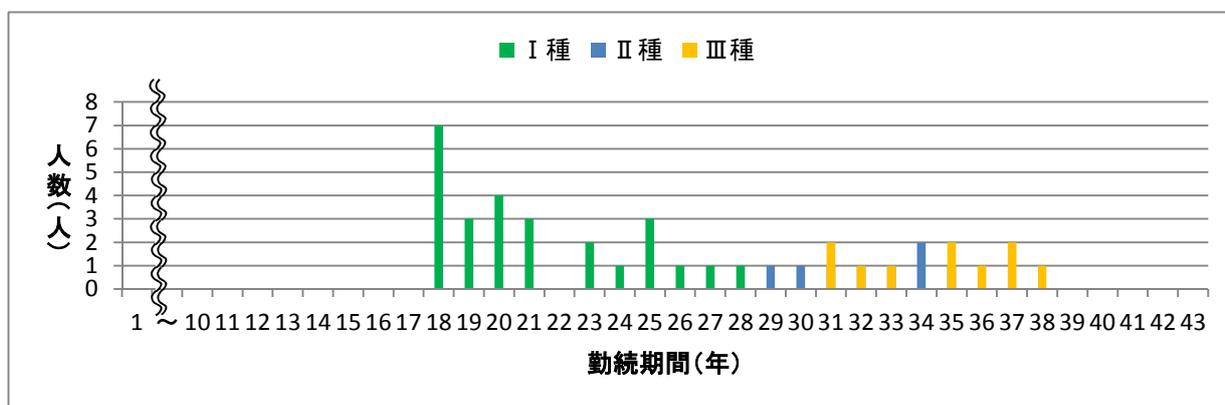
2. 本府省管理職に初めて任用された者についての状況(平成25年10月2日～平成26年10月1日)

(1) 本府省管理職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

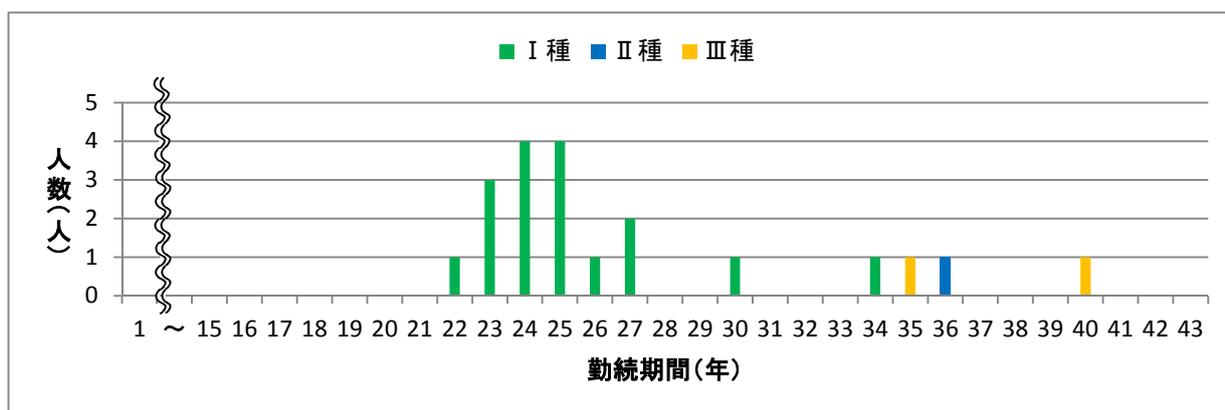
イ 本府省室長級又は課長級の官職に任用されたことのない職員のうち、初めて本府省室長級又は課長級の官職に任用された職員数及び割合

試験区分	I種試験等		II種試験等		III種試験等		その他		合計		
	人数(人)	うち女性	人数(人)	うち女性	人数(人)	うち女性	人数(人)	うち女性	人数(人)	うち女性	
室長級	人数(人)	26	3	8	1	10	0	5	0	49	4
	割合	53.1%	11.5%	16.3%	12.5%	20.4%	0.0%	10.2%	0.0%	100%	8.2%
課長級	人数(人)	17	2	1	0	2	0	2	0	22	2
	割合	77.3%	11.8%	4.5%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	100%	9.1%

ロ 本府省室長級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



ハ 本府省課長級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



(2) 本府省室長級又は課長級の官職に初めて任用された職員の出向経験
(単位:人)

出向回数	0回	1回	2回以上
室長級	10	14	25
課長級	1	2	19

(注)「出向」には、他府省、在外公館、地方公共団体、民間企業等が含まれる。

3. これまでの慣行にとらわれない人事運用を行った取組例(平成25年10月2日～平成26年10月1日)

- ・従来、国家公務員採用上級甲種試験及びI種試験採用職員のみが就いていた「労働基準局労働保険徴収課長」のポストに、平成26年7月11日付で労働基準監督官採用試験の採用職員を初めて登用した。
- ・従来、国家公務員採用I種試験採用職員のみが就いていた「職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課派遣・請負労働企画官」のポストに、平成26年9月1日付で国家公務員採用初級試験採用職員を初めて登用した。
- ・従来、事務官が就いていた「老健局長」のポストに、平成26年7月11日付で、技官を登用した。

4. 採用(選考を含む)の状況(平成25年10月2日～平成26年10月1日)

(1) 採用職員数

(単位:人)

総数	うち女性
1388	619

(2) 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

(単位:人)

選考によって新たに採用した者			
	うち女性	うち公募手続を経て採用した者	
	(割合)	(割合)	うち女性 (割合)
498	330 (66.3%)	411 (82.5%)	285 (69.3%)

(注)「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。

(3) 選考採用者のうち公募手続を経ずに採用した者について、公募手続を行わなかった具体的理由

<p>(国立ハンセン病療養所)</p> <p>○所長……ハンセン病療養所の管理・運営には医療に関する高度な知識・経験が必要となることに加え、入所者自治会・地元自治体・大学病院等の関係機関との調整にあたる能力を有する必要があることから、適任者を採用した。</p> <p>○看護助手……入所者はハンセン病の後遺症に加えて、高齢化に伴う認知症が増加していることから、介護業務にあたる看護助手については、ハンセン病の知識及び入所者との信頼関係を有する者を、療養所に勤務する非常勤職員から採用した。</p> <p>(国立障害者リハビリテーションセンター)</p> <p>○国立障害者リハビリテーションセンター病院副院長……国立障害者リハビリテーションセンターは病院、自立支援局、研究所及び学院からなる総合的なリハビリ施設である。副院長は、病院長を助け、病院運営を円滑に行うという要職であり、病院と他の組織の調整を行う役割と任務があることから、医師としての能力と実績はもとより、他分野の職員と協調しながら組織をまとめていく管理者能力が求められる職位であるため、公募は行わなかった。</p> <p>(地方厚生局)</p> <p>○指導医療官……保険医療行政上の非常に強い権限を有する立場に立つこととなるため、公平、公正かつ真摯な人格が要求されるとともに、医学的な常識等の面で職務の実施に支障がある者であってはならないことや、指導医療官に要求される資質、人柄等を面接等により短期間に判断することは極めて困難であることから、公的医療機関等における経歴等も重要な評価要素としているため。</p> <p>○臨床研修審査専門官……臨床研修病院の指定に係る審査及び指導並びに適正な医師の臨床研修の実施体制の確保に関する業務を行うことから、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ため、資質、人柄等を面接等により短期間に判断することは極めて困難であるため。</p> <p>○再生医療等推進専門官……再生医療等を提供する医療機関に関する専門的事項等に関する業務を行うことから、再生医療等に係る高度な専門的知識を要求されるため、資質、人柄等を面接等により短期間に判断することは極めて困難であるため。</p> <p>(地方労働局)</p> <p>○欠員を抱える厳しい状況の課署が多いなか、労働者等からの申告又は請求に対する迅速決定を要するため業務体制を中断なく維持していく必要があることから、局署業務経験者の能力実証を経た選考採用をする必要性が高いものと判断したため。また育児休業延長にかかる申請が期限終了直前であったケースもあり、公募にかかる時間的猶予がなかったもの。</p>

(4) 職位ごとの選考によって新たに採用した者の人数

(単位:人)

幹部職(相当職含む)		管理職(相当職含む)		課長補佐(相当職含む)		係長(相当職含む)以下	
	うち女性		うち女性		うち女性		うち女性
1	0	4	0	37	15	456	315

(5) 選考採用により管理職以上を採用した事例

国立療養所 邑久光明園 所長
国立保健医療科学院 統轄研究官
国立障害者リハビリテーションセンター 病院副院長
国立障害者リハビリテーションセンター 研究所運動機能系障害研究部長
国立感染症研究所 インフルエンザウイルス研究センター長