

採用昇任等基本方針に基づく任用の状況(平成21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、「男女共同参画基本計画(第2次)」(平成17年12月27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21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 出身大学・学部の総数は、以下のとおりとなっている。

	Ⅰ種(事務系区分)	Ⅰ種(技術系区分)	Ⅱ種(行政)
採用者数	298人	303人	1,463人
出身大学・学部の総数	93	122	508

※ 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21年度に採用した者の数、Ⅱ種試験(行政)の採用者数は平成20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。

※ 出身大学・学部の総数には大学・大学院・短期大学以外のものを除いている。

※ 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について」(総務省・人事院/平成22年7月13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・学部は、以下のとおりとなっている。

Ⅰ種(事務系区分)		Ⅰ種(技術系区分)		Ⅱ種(行政)	
東京大学法学部	48人(16.1%)	東京大学大学院工学系研究科	29人(9.6%)	中央大学法学部	32人(2.2%)
東京大学経済学部	26人(8.7%)	東京大学大学院理学系研究科	16人(5.3%)	日本大学法学部	27人(1.8%)
東京大学公共政策大学院	24人(8.1%)	東京大学大学院農学生命科学研究科	14人(4.6%)	立命館大学法学部	27人(1.8%)
慶應義塾大学法学部	12人(4.0%)	京都大学大学院工学研究科	13人(4.3%)	関西大学法学部	24人(1.6%)
早稲田大学政治経済学部	10人(3.4%)	東京大学大学院新領域創成科学研究科	8人(2.6%)	明治大学法学部	23人(1.6%)
早稲田大学法学部	10人(3.4%)				

ハ 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・学部の出身者が半数以上を占めた府省等はなかった。

(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(※)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。選考採用を行った21府省等のうち、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11(52.4%)、80%~99%であった府省等は6(28.6%)、60%~79%であった府省等は2(9.5%)、60%未満であった府省等は2(9.5%)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)
内閣官房	32人	10人(31.3%)
内閣法制局	0人	0人(—)
内閣府	37人	34人(91.9%)
宮内庁	17人	8人(47.1%)
公正取引委員会	22人	22人(100.0%)
国家公安委員会・警察庁	24人	24人(100.0%)
金融庁	95人	94人(98.9%)
消費者庁	0人	0人(—)
総務省	11人	11人(100.0%)
法務省	545人	507人(93.0%)
外務省	117人	89人(76.1%)
財務省	193人	190人(98.4%)
文部科学省	15人	11人(73.3%)
厚生労働省	659人	651人(98.8%)
農林水産省	63人	63人(100.0%)
経済産業省(本省)	16人	16人(100.0%)
経済産業省(特許庁)	42人	42人(100.0%)
国土交通省(本省)	113人	110人(97.3%)
国土交通省(気象庁)	5人	5人(100.0%)
国土交通省(海上保安庁)	86人	86人(100.0%)
環境省	1人	1人(100.0%)
防衛省	0人	0人(—)
人事院	4人	4人(100.0%)
会計検査院	19人	19人(100.0%)
合計	2,116人	1,997人(94.4%)

※「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。

- 公募手続を経て採用した者のうち、公募期間(※)の状況は以下のとおりとなっている。公募期間が1か月以上であるものが最も多く、総数の約56.9%を占めている。

府省等名	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～	合計
内閣官房	0人	4人	3人	0人	3人	10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	14人	2人	7人	34人
宮内庁	0人	1人	1人	2人	4人	8人
公正取引委員会	0人	0人	0人	0人	22人	22人
国家公安委員会・ 警察庁	1人	4人	10人	1人	8人	24人
金融庁	2人	15人	5人	9人	63人	94人
消費者庁	0人	0人	0人	0人	0人	0人
総務省	0人	2人	8人	0人	1人	11人
法務省	38人	39人	18人	16人	396人	507人
外務省	0人	9人	36人	17人	27人	89人
財務省	60人	42人	9人	5人	74人	190人
文部科学省	0人	1人	2人	5人	3人	11人
厚生労働省	0人	324人	27人	16人	284人	651人
農林水産省	3人	16人	7人	9人	28人	63人
経済産業省 (本省)	0人	5人	0人	1人	10人	16人
経済産業省 (特許庁)	0人	0人	0人	0人	42人	42人
国土交通省 (本省)	2人	10人	3人	32人	63人	110人
国土交通省 (気象庁)	0人	0人	0人	1人	4人	5人
国土交通省 (海上保安庁)	0人	0人	0人	0人	86人	86人
環境省	0人	0人	0人	1人	0人	1人
防衛省	0人	0人	0人	0人	0人	0人
人事院	0人	3人	0人	1人	0人	4人
会計検査院	0人	8人	0人	0人	11人	19人
合計	106人	494人	143人	118人	1,136人	1,997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 公募手続を行わなかった官職及び公募手続を行わなかった理由のうち、主なものは以下のとおり。
- ・ 医療、刑事司法、経済分析等の専門的な知識・技術・経験を有し、関係法令に精通していることが求められる官職であって、公募によりそのような知識・経験等を有する者を確保することが困難であったこと。
 - ・ 警備や秘密保全に携わる官職であって、公募の実施により当該官職の扱う情報を公開することが適当ではないと判断したこと。
 - ・ 育児休業代替職員など、緊急に採用を行う必要があり、公募により適任者を集めることが困難であったこと。

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

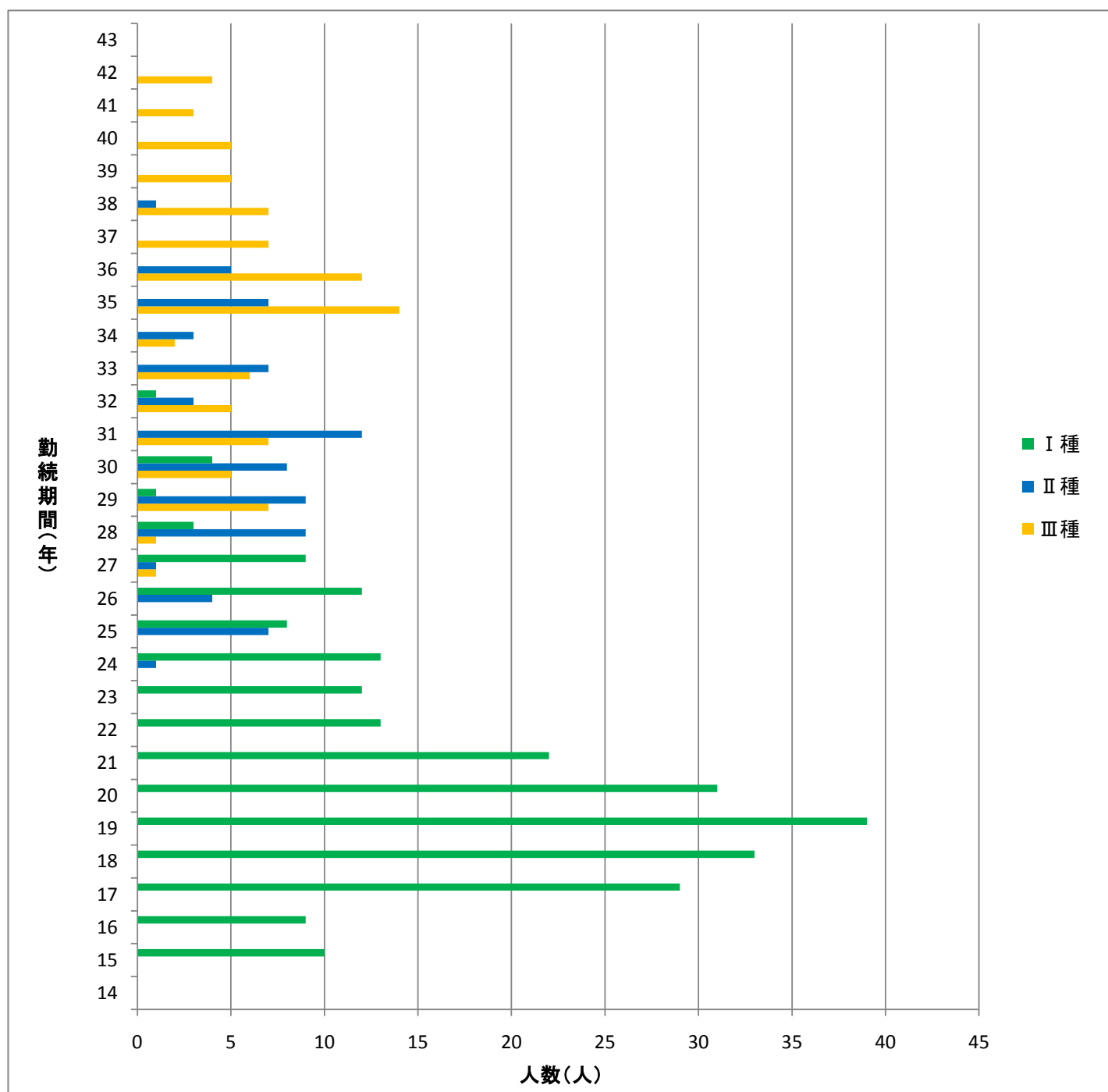
基本方針3(1)において、「あらかじめ採用試験の種類ごとに標準的な昇任までの年数を設定する運用や、同期採用者を一斉に昇任させたりする運用(中略)といった、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとられない運用を行ってはならず」とされていることを踏まえ、平成21年度において本府省室長以上／本府省課長以上／本府省部長以上／本府省局長以上に初めて任用された者について、採用試験の種類ごとに、採用から当該任用までにかかった年数等の状況は、以下のとおりである。

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。)数は、以下のとおりとなっている。

I 種試験	II 種試験	III 種試験	その他	計
249人	77人	91人	33人	450人

※ 本府省室長以上、課長以上、部長以上、局長以上に初めて任用された職員をそれぞれ調査している。そのため、「室長以上」の値は、「室長以上」「課長以上」「部長以上」「局長以上」の合計値ではない。

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、採用から当該任用までに要した年数(勤続期間)は、以下のとおり。



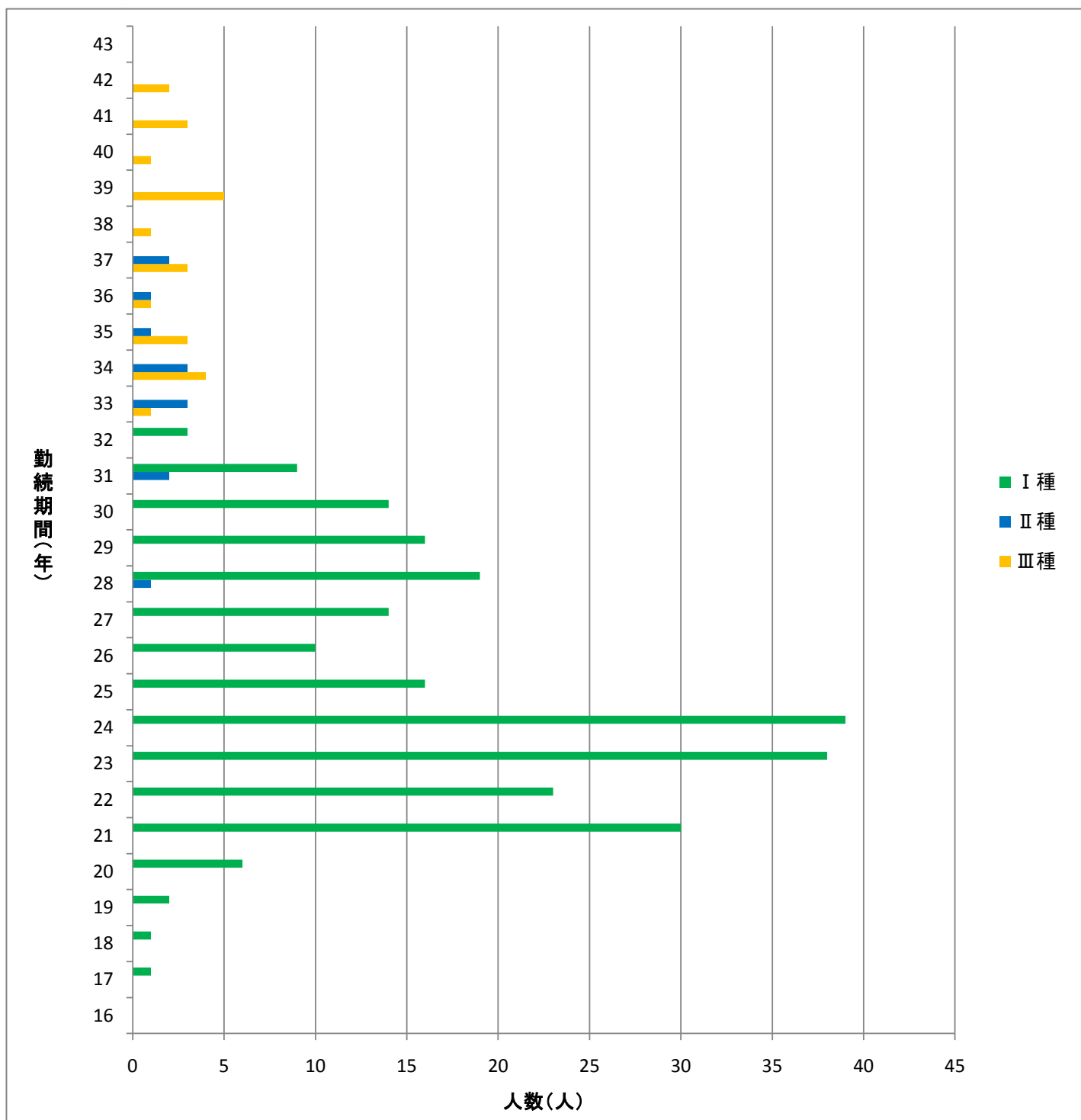
- ハ 本府省室長以上の官職に初めて任用された職員の勤続期間をみると、全体的にはⅠ種職員が短くなっているが、Ⅱ種職員・Ⅲ種職員との重なりもみられた。
 府省等ごとにみると、Ⅰ種職員よりも短い勤続期間で本府省室長以上の官職に初めて任用されたⅡ種職員のあった府省等は、24府省等中2つあった。
 また、Ⅱ種職員よりも短い勤続期間で本府省室長以上の官職に初めて任用されたⅢ種職員のあった府省等は、24府省等中4つあった。
 なお、Ⅰ種職員のうち同一年次の職員同期全員が本府省室長以上の官職に初めて任用された府省等は、24府省等中1つあった。(同期職員3人全員が本府省室長以上の官職に初めて任用)

ニ 本府省課長以上・部長以上・局長以上の官職に初めて任用された職員数は、以下のとおりとなっている。

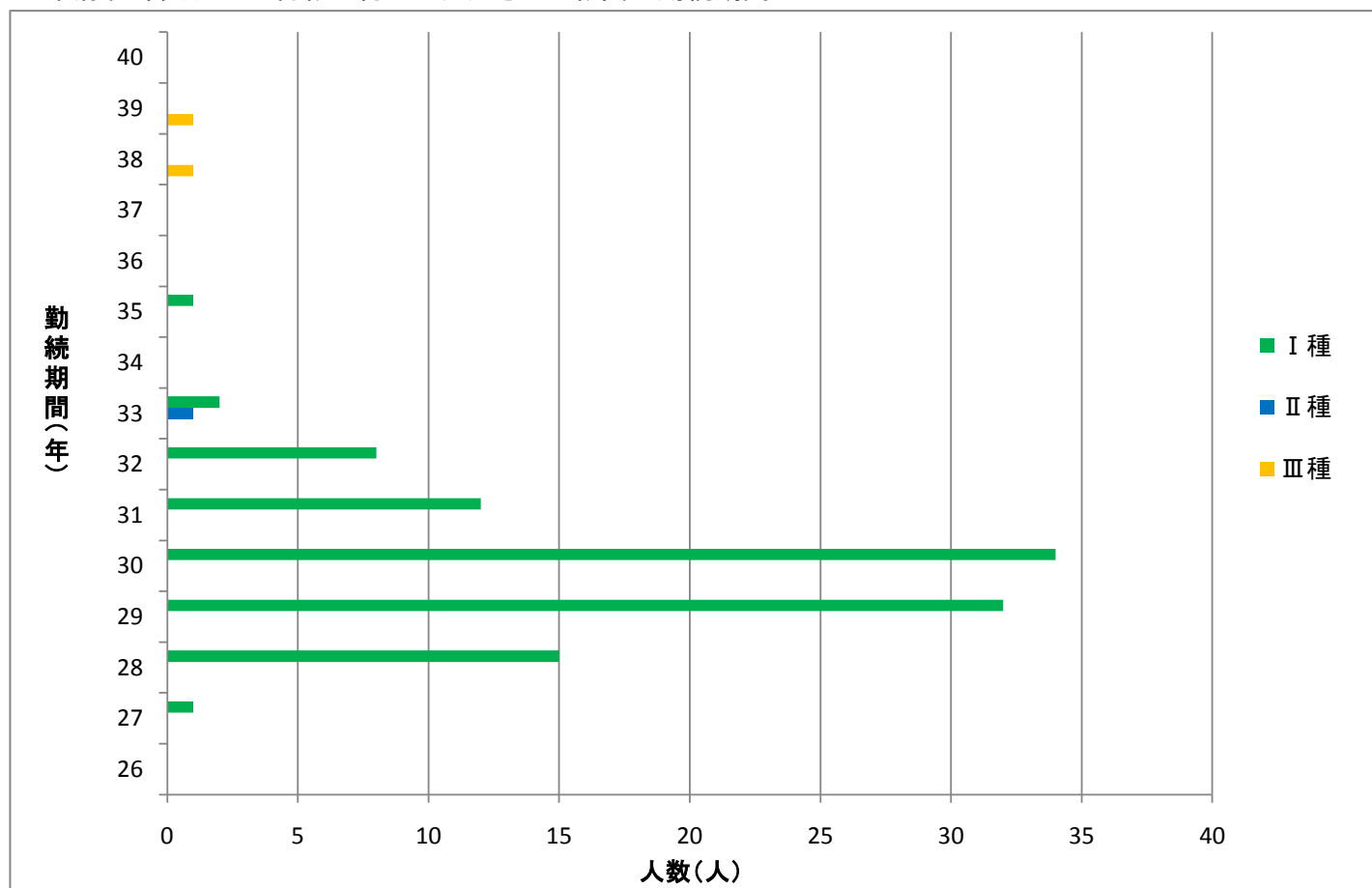
	Ⅰ種試験	Ⅱ種試験	Ⅲ種試験	その他	計
本府省内部部局の課長等以上	241人	13人	24人	10人	288人
本府省内部部局の部長等以上	105人	1人	2人	2人	110人
本府省内部部局の局長等以上	51人	0人	1人	1人	53人

- ホ 本府省課長以上・部長以上・局長以上の官職に初めて任用された職員について、採用から当該任用までに要した年数(勤続期間)は、以下のとおり。

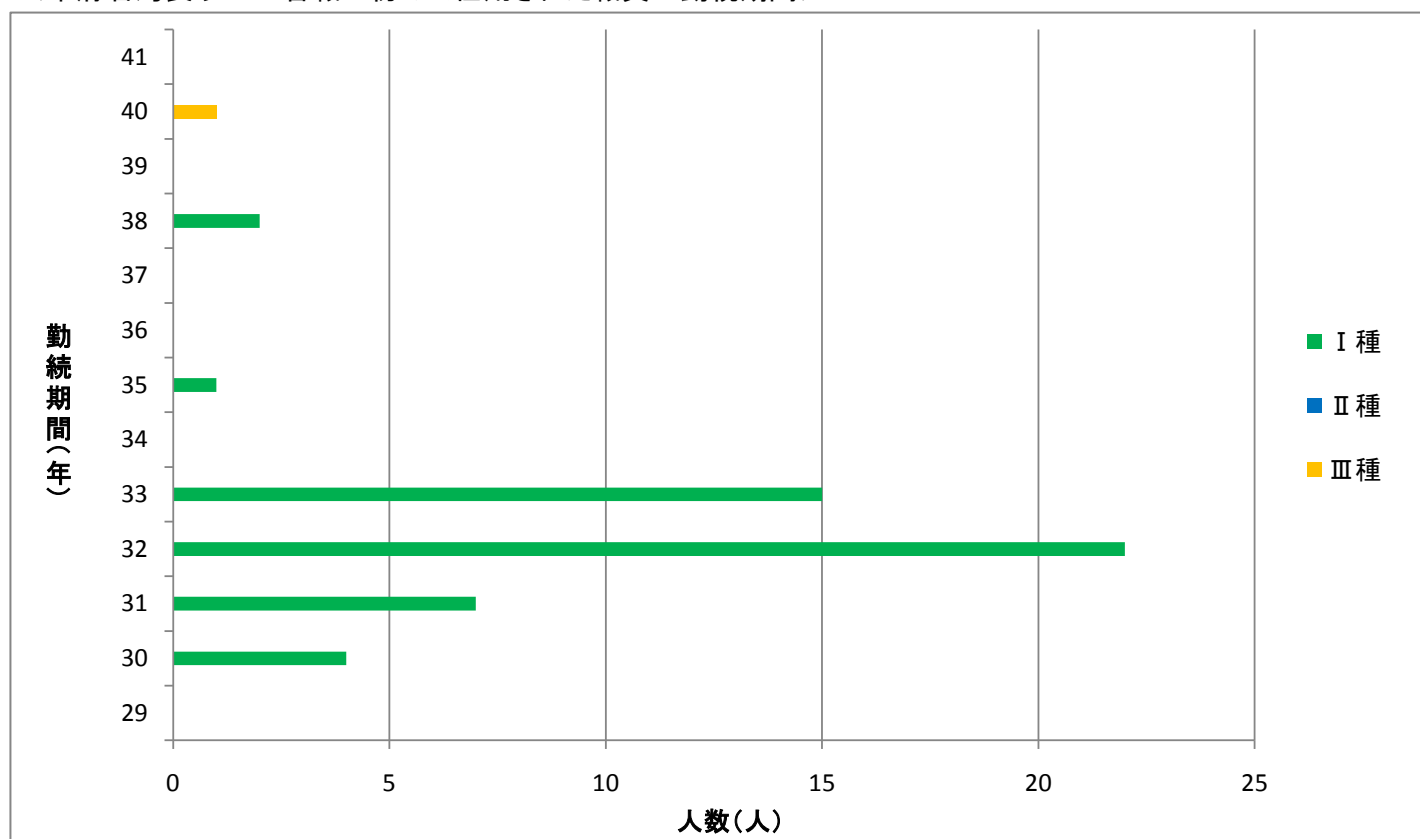
<本府省課長以上の官職に初めて任用された職員の勤続期間>



<本府省部長以上の官職に初めて任用された職員の勤続期間>



<本府省局長以上の官職に初めて任用された職員の勤続期間>



へ 本府省課長以上・部長以上・局長以上の官職へ初めて任用された職員については、本府省室長以上の官職へ初めて任用された職員と比べ、I種職員以外の職員が少なく、I種職員以外の職員のうち本府省課長以上の官職に初めて任用された職員は47人、部長以上の官職に初めて任用された職員は5人、局長以上の官職に初めて任用された職員は2人であった。

※ 2(1)における「I種試験」「II種試験」「III種試験」とは、それぞれに相当する試験を含む。

(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「従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域拡大に努める。」とされていることを踏まえ、平成21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。

イ 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。このうち、これまでの人事慣行にとらわれず、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事例あった。

府省等名	主な事例	
内閣官房	従来女性職員が就くことが少なかった官職に積極的に女性を登用した。	内閣総務官室、内閣総務官室総理大臣官邸事務所、内閣官房副長官補付、情報セキュリティセンターセンター員、内閣衛星情報センター分析部管理課等への登用
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。	女性職員を参事官付に登用した。
内閣府	従来女性が就くことが少なかった官職に、女性職員を積極的に登用した。	女性職員を大臣官房人事課課長補佐等に登用した。
宮内庁	極めて優れた能力を有すると認められた職員を二段階上位の官職へ昇任させた。	管理部管理課長補佐から管理部宮殿管理官への昇任
公正取引委員会	従来女性が就いていない官職に、女性を登用した。	女性職員を地方事務所の課長に登用したり、本局主査(補佐級)に引き続き登用
国家公安委員会・警察庁	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いわゆる推薦者についても、その能力、経験、勤務実績等に照らし、本庁課長、警察本部長等に積極的に登用した。	推薦者を本庁警備局外事情報部国際テロリズム対策課長、青森県・宮崎県・島根県警察本部長(課長級)等に登用
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。	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課長補佐へ登用
消費者庁	当庁は昨年9月に発足したため、平成21年度においては特段の事例はないが、今後基本方針に沿って、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ず、人事評価に基づいた適切な任用を行なうこととする。	
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)採用職員を統計局統計調査部国勢統計課長に登用した。 ・国家公務員採用上級乙種試験(法律)採用職員を大臣官房秘書課調査官に登用した。
法務省	本省内部部局の管理職員ポストに、刑務官採用試験により採用された職員を登用した。	刑務官採用試験採用職員を矯正局総務課長に登用
外務省	恒常的に外務公務員採用Ⅰ種試験の合格者が就くことが多かった官職に、外務公務員採用Ⅰ種試験の合格者以外の職員を登用した。	外務専門職試験採用職員を経済局国際貿易課世界貿易機関紛争処理室長に登用
財務省	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。(本省庁室長以上)	・国家公務員採用Ⅲ種試験(税務)採用職員を国税庁課税部法人課税課長に登用した。 ・国家公務員採用Ⅲ種試験(税務)採用職員及び国税専門官採用試験採用職員を東京、金沢及び大阪国税局総務課長に登用した。

府省等名	主な事例	
文部科学省	慣例として国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者が就くことが基本とされていた官職に、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(中級)採用職員を、生涯学習政策局参事官付企画官及び高等教育局大学振興課大学入試室長等に登用した。
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員を労働基準局安全衛生部労働衛生課環境改善室長に登用 ・女性職員を医政局医事課試験免許室長に登用
農林水産省	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。(2事例)	国家公務員採用Ⅱ種試験(農業土木)採用職員を中国四国農政局整備部設計課事業調整室長に登用した等
経済産業省(本省)	Ⅱ種・Ⅲ種試験の合格者のうち、勤務成績が優秀な者を重要部局の官職に登用した。	<p>主な事例として「産業技術環境局技術振興課長」や「地域経済産業グループ地域技術課長」といった管理職ポストに国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者以外の職員を登用。</p> <p>また、若手の職員については、「通商政策局北東アジア課長補佐」や「製造産業局模倣品対策室長補佐」といったポストに登用。</p> <p>(参考)</p> <p>具体的には、若手職員を下記ポストに登用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通商政策局北東アジア課長補佐 ・製造産業局模倣品対策室長補佐 ・製造産業局車両課長補佐 ・商務情報政策局情報経済課長補佐
経済産業省(特許庁)	能力がある者であれば、男女の区別無く上位官職に登用できるような人事管理を行っている。	初めて女性を首席審査長(準部長級)に登用している。
国土交通省(本省)	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。	女性職員を地方支分部局本局課長、専門官等へ登用
国土交通省(気象庁)	平成21年度において事例はないが、従来女性が就いたことのない官職に、初めて女性を登用する等の任用を行っている。	女性職員を地球環境・海洋部気候情報課アジア太平洋気候センター所長に登用した。
国土交通省(海上保安庁)	国家公務員採用Ⅲ種試験採用の女性職員の管理職への登用を促進した。	海上保安部警備救難課長へ登用
環境省	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(農業)採用職員を大臣官房総務課環境情報室長に登用
防衛省	優れた能力を有する者については、従来より早期に本省係員から本省係長への登用を行った。	地方協力局労務管理課(係員)から地方協力局労務管理課渉外係長への昇任
人事院	恒常的に国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者を就けていた官職に、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。(2事例)	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員採用中級試験(行政)採用職員を給与局給与第三課長に登用した。 ・国家公務員採用中級試験(行政)採用職員を筆頭管区機関の長である関東事務局長(指定職)に登用した。
会計検査院	恒常的に国家公務員採用Ⅱ種試験の合格者が出向していた官職に、国家公務員採用Ⅱ種試験の合格者以外の職員を出向させた。	国家公務員採用Ⅲ種試験採用女性職員を人事院の係長級の官職に出向させた。

□ 本府省室長等に初めて任用された職員のうち、女性職員の数は、以下のとおりとなっている。

(左:女性職員数/右:総数)

府省等名	本府省局長以上	本府省部長以上	本府省課長以上	本府省室長以上(※)
内閣官房	—	—	—	0/1
内閣府	0/2	0/3	0/4	0/11
宮内庁	—	—	0/2	0/1
公正取引委員会	0/1	0/3	0/3	0/6
国家公安委員会・警察庁	0/4	0/9	0/16	0/17
金融庁	—	—	0/1	0/6
総務省	0/3	0/11	0/23	0/45
法務省	—	—	0/3	0/18
外務省	0/1	0/4	2/16	1/19
財務省	0/8	0/18	0/27	0/29
文部科学省	0/3	0/9	0/15	3/39
厚生労働省	1/6	1/8	1/24	4/40
農林水産省	1/4	0/6	1/26	0/48
経済産業省(本省)	0/5	0/7	0/16	1/43
経済産業省(特許庁)	—	0/1	3/26	0/7
国土交通省(本省)	0/9	0/13	1/48	1/67
国土交通省(気象庁)	0/2	0/2	0/5	0/6
国土交通省(海上保安庁)	0/2	0/4	0/12	0/7
環境省	—	0/2	0/5	2/11
防衛省	—	0/5	0/5	0/5
人事院	0/1	0/1	0/2	1/7
会計検査院	0/2	0/4	0/9	0/17
合計	2/53	1/110	8/288	13/450

※ 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、初めて本府省の室長以上の官職に任用された職員を対象とする。

※ 内閣法制局及び消費者庁については、本府省室長等に初めて任用された職員がいなかった。

※ 「—」は、当該官職に初めて任用された職員がいなかったものである。

(3) 多様な勤務経験の付与、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21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。

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、他省庁への出向を最低1回は経験するよう、人事管理を行っており、平成21年度から新たに人事交流の枠を拡大した。
内閣府	多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員のうちでも、他省庁への出向を経験させている。
宮内庁	会計部門の職員については、原則として同一の官職におおむね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	本局での一元管理のもと、本局と地方事務所等との間の異動を積極的に行った。
国家公安委員会・警察庁	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。
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するよう、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進んでいる。
消費者庁	当庁は昨年9月に発足したため、平成21年度においては特段の措置はないが、今後基本方針に沿って、多様な勤務経験の付与、同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害の防止に向けた取組を行なうこととする。
総務省	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	多様な勤務機会の付与の観点から、本省内部部局と地方支分部局や施設等機関を横断した人事異動を行っており、おおむね2～3年ごとに異動させ、幅広い業務を経験できるような人事管理を行っている。
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	多様な経験・訓練を通じて個々の職員の能力向上に有用であると考えられることから、本省庁と地方機関、地方機関同士、他省庁との人事交流などを積極的に取り組んでいる。
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	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を行っている。また、医系技官については、臨床現場を経験させるため、医療現場において第一線の業務を経験させるよう努めている。

府省等名	主な措置
農林水産省	広い視野を持った人材の育成等を図るため、昇任時等を活用して、本省・地方、他部局、他府省、民間等との交流を拡大している。
経済産業省(本省)	多様な勤務機会の付与の観点から、海外、地方自治体、大学、他省庁への出向及び民間への官民交流派遣を行っている。
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、できるだけ特許庁以外への出向・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、他機関との異動についても積極的に行うこととしている。
国土交通省(気象庁)	多様な勤務機会の付与の観点から、本庁内部部局と地方支分部局や施設等機関を横断した人事異動を行っている。
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、陸上ポスト及び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	調達・契約関係業務を担当する職員の補職については、当該業務の透明性の確保及び服務事故防止等の観点から、同一官職在職期間が3年を超えないように人事異動を行った。
人事院	採用試験の種類等を問わず、係員、係長については2～3年のローテーションで局を異にする異動を行うことを基本とし、多様な勤務経験を積むことができるように努めている。 また、Ⅱ・Ⅲ種採用職員を中心として、本院内部部局と地方事務局(所)との間の相互の異動を積極的に行っている。
会計検査院	職員への多様な勤務機会を付与するため、これまで恒常的に国家公務員採用Ⅱ種試験合格者が出向していた官職に、国家公務員採用Ⅱ種試験合格者以外の職員を出向させた。

3 その他

基本方針に関連する他の調査は、以下のとおりとなっている。

(1) 女性国家公務員の登用・採用

「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について」(総務省・人事院／平成22年7月13日公表)

(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22年8月13日公表)

(3) 地方公共団体との人事交流の推進

「国と地方公共団体との間の人事交流状況」(総務省／平成22年1月29日公表)

(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22年1月29日公表)

「官民人事交流に関する年次報告(平成21年)について」(人事院／平成22年3月24日公表)

「平成21年度年次報告書」(人事院／平成22年6月11日公表／該当ページ:p90)

(5) 勤務実績がよくない場合の措置

平成21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0人、免職が2人となっている。(平成21年度年次報告書(人事院)より)