

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 出身大学・学部の総数

	I種(事務系区分)	I種(技術系区分)	Ⅱ種(行政)
採用者数	312人	288人	1,361人
出身大学・学部の総数	98	118	470
出身大学・学部の総数 ／採用者数	0.31	0.41	0.35

- ※ 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22年度に採用した者の数、Ⅱ種試験(行政)の採用者数は平成21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23年10月21日公表)において公表している。
 ※ 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。

ロ 採用者の多かった出身大学・学部

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	52人(16.7%)	東京大学大学院 工学系研究科	32人(11.1%)	中央大学法学部	42人(3.1%)
東京大学経済学部	36人(11.5%)	京都大学大学院 工学研究科	15人(5.2%)	明治大学法学部	29人(2.1%)
東京大学公共政策大学院	27人(8.7%)	東京大学大学院 新領域創成科学研究科	11人(3.8%)	同志社大学法学部	21人(1.5%)
早稲田大学政治経済学部	12人(3.8%)	京都大学大学院 農学研究科	10人(3.5%)	静岡大学人文学部	17人(1.2%)
京都大学法学部	10人(3.2%)	東京工業大学大学院 理工学研究科	9人(3.1%)	立命館大学法学部	15人(1.1%)
早稲田大学法学部	10人(3.2%)	東京大学 工学部	9人(3.1%)		

ハ 採用候補者名簿による採用の状況

- ・ 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1(前年度0)であった。
- ・ 採用者の多かった上位5大学の出身大学・学部の全体に占める割合は、I種(事務系区分)で43.9%(前年度40.3%)、I種(技術系区分)で26.7%(前年度26.4%)、Ⅱ種(行政)で9.1%(前年度9.1%)であった。
- ・ 出身大学・学部の多様性を示す、採用者数に対する出身大学・学部の総数の値は、I種(事務系区分)で0.31(前年度0.31) I種(技術系区分)で0.41(前年度0.41)、Ⅱ種(行政)で0.35(前年度0.35)であった。

(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
- ・ 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は、90.0%(前年度94.4%)であった。
 - ・ 府省等ごとにみると、100%であった府省等は12(57.1%) [前年度11(52.4%)], 80%~99%であった府省等は5(23.8%) [前年度6(28.6%)], 60%~79%であった府省等は2(9.5%) [前年度2(9.5%)], 60%未満であった府省等は2(9.5%) [前年度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	31人	12人(38.7%)
内閣法制局	0人	0人(—)
内閣府	23人	21人(91.3%)
宮内庁	32人	11人(34.4%)
公正取引委員会	17人	17人(100.0%)
国家公安委員会・警察庁	36人	36人(100.0%)
金融庁	69人	69人(100.0%)
消費者庁	6人	5人(83.3%)
総務省	17人	17人(100.0%)
法務省	491人	465人(94.7%)
外務省	94人	63人(67.0%)
財務省	233人	233人(100.0%)
文部科学省	7人	5人(71.4%)
厚生労働省	560人	477人(85.2%)
農林水産省	85人	85人(100.0%)
経済産業省(本省)	20人	20人(100.0%)
経済産業省(特許庁)	7人	7人(100.0%)
国土交通省(本省)	99人	95人(96.0%)
国土交通省(気象庁)	9人	9人(100.0%)
国土交通省(海上保安庁)	53人	53人(100.0%)
環境省	0人	0人(—)
防衛省	0人	0人(—)
人事院	2人	2人(100.0%)
会計検査院	7人	7人(100.0%)
合計	22年度	1,898人
合計	21年度	1,997人(94.4%)

※「選考によって新たに採用した者」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。

ロ 公募手続を経て採用した者のうち、公募期間(※)の状況

公募期間が1か月以上であるものが最も多く、総数の約63.3%(前年度56.9%)を占めている。また、公募期間2週間未満であるものは、総数の約15.0%(前年度30.0%)であり減少した。

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	4人	5人	3人	12人	
内閣法制局	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
内閣府	0人	6人	10人	2人	3人	21人	
宮内庁	0人	0人	2人	4人	5人	11人	
公正取引委員会	0人	0人	6人	0人	11人	17人	
国家公安委員会・警察庁	0人	4人	5人	1人	26人	36人	
金融庁	1人	20人	11人	5人	32人	69人	
消費者庁	0人	1人	2人	1人	1人	5人	
総務省	0人	0人	17人	0人	0人	17人	
法務省	22人	35人	9人	13人	386人	465人	
外務省	0人	4人	27人	7人	25人	63人	
財務省	36人	73人	17人	6人	101人	233人	
文部科学省	0人	0人	2人	3人	0人	5人	
厚生労働省	0人	23人	41人	75人	338人	477人	
農林水産省	4人	14人	5人	53人	9人	85人	
経済産業省(本省)	0人	1人	3人	1人	15人	20人	
経済産業省(特許庁)	2人	0人	0人	0人	5人	7人	
国土交通省(本省)	3人	4人	13人	19人	56人	95人	
国土交通省(気象庁)	0人	0人	0人	1人	8人	9人	
国土交通省(海上保安庁)	0人	0人	0人	0人	53人	53人	
環境省	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
防衛省	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
人事院	0人	1人	0人	0人	1人	2人	
会計検査院	0人	3人	0人	0人	4人	7人	
合計 (割合(%))	22年度	68人 (4.0)	189人 (11.1)	174人 (10.2)	196人 (11.5)	1082人 (63.3)	1709人 (100.0)
合計 (割合(%))	21年度	106人 (5.3)	494人 (24.7)	143人 (7.2)	118人 (5.9)	1136人 (56.9)	1997人 (100.0)

※「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主な理由

- ・ 専門性 9府省等
専門的な知識・技術・経験(医療、刑事司法、経済分析等)を有し、関係法令に精通していること等が求められる官職であり、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ること。
- ・ 機密性 3府省等
警備や秘密保全に携わる官職であり、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ないこと。
- ・ 緊急性 1府省等
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ること。

※ 公募手続を行わない官職があった府省等は9府省等。

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

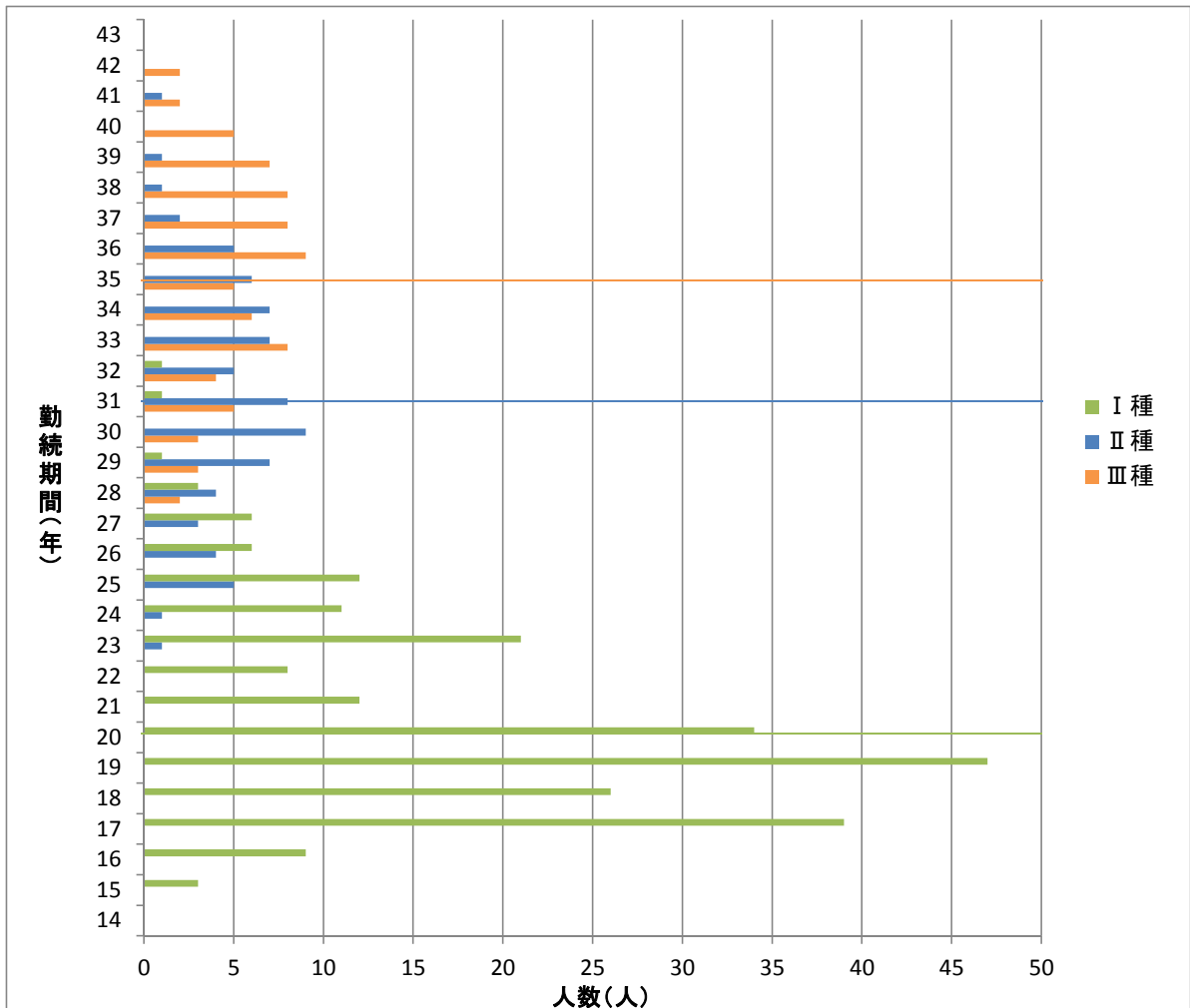
基本方針3(1)において、「あらかじめ採用試験の種類ごとに標準的な昇任までの年数を設定する運用や、同期採用者を一斉に昇任させたりする運用(中略)といった、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとられない運用を行ってはならず」及び基本方針3(5)において、「従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援する」とされていることを踏まえ、平成22年度において本府省室長以上／本府省課長以上／本府省部長以上／本府省局長以上の官職に初めて任用された者について、採用試験の種類ごとに、採用から当該任用までにかかった年数等の状況は、以下のとおりである。

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(括弧内は女性の内数)

	Ⅰ種試験等		Ⅱ種試験等		Ⅲ種試験等		その他		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
22年度	240人 (10人)	57.6 (2.4)	77人 (2人)	18.5 (0.5)	77人 (1人)	18.5 (0.2)	23人 (1人)	5.5 (0.2)	417人 (14人)	100.0 (3.4)
21年度	249人 (9人)	55.3 (2.0)	77人 (2人)	17.1 (0.4)	91人 (1人)	20.2 (0.2)	33人 (1人)	7.3 (0.2)	450人 (13人)	100.0 (2.9)

※ 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)



※ 横線は採用試験の種類ごとの平均勤続期間

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

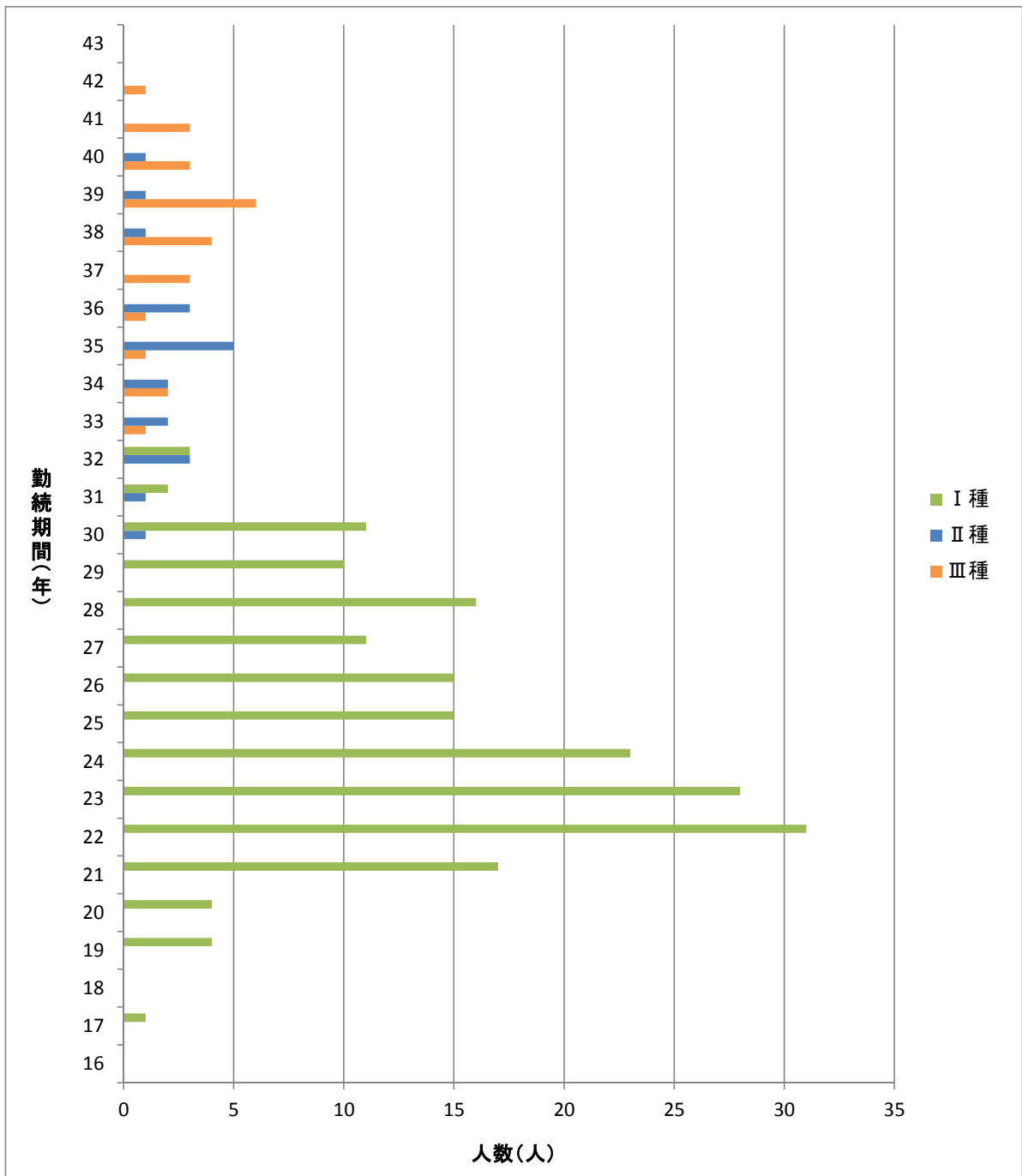
- ・ 21年度と同様に、全体的にはI種職員が短くなっているが、II種職員・III種職員との重なりも見られた。
- ・ 府省等ごとにみると、I種職員よりも短い勤続期間で本府省室長以上の官職に初めて任用されたII種職員のあった府省等は、24府省等中3(前年度2)。また、II種職員よりも短い勤続期間で本府省室長以上の官職に初めて任用されたIII種職員のあった府省等は24府省等中5(前年度4)であった。
- ・ I種職員のうち同一年次の職員同期全員が本府省室長以上の官職に初めて任用された府省等はなかった(前年度1)。
- ・ 本府省室長以上の官職に初めて任用された職員の平均勤続期間の差はI種職員とII種職員では10.9年(前年度10.1年)、II種職員とIII種職員では4.2年(前年度4.5年)であった。

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(括弧内は女性の内数)

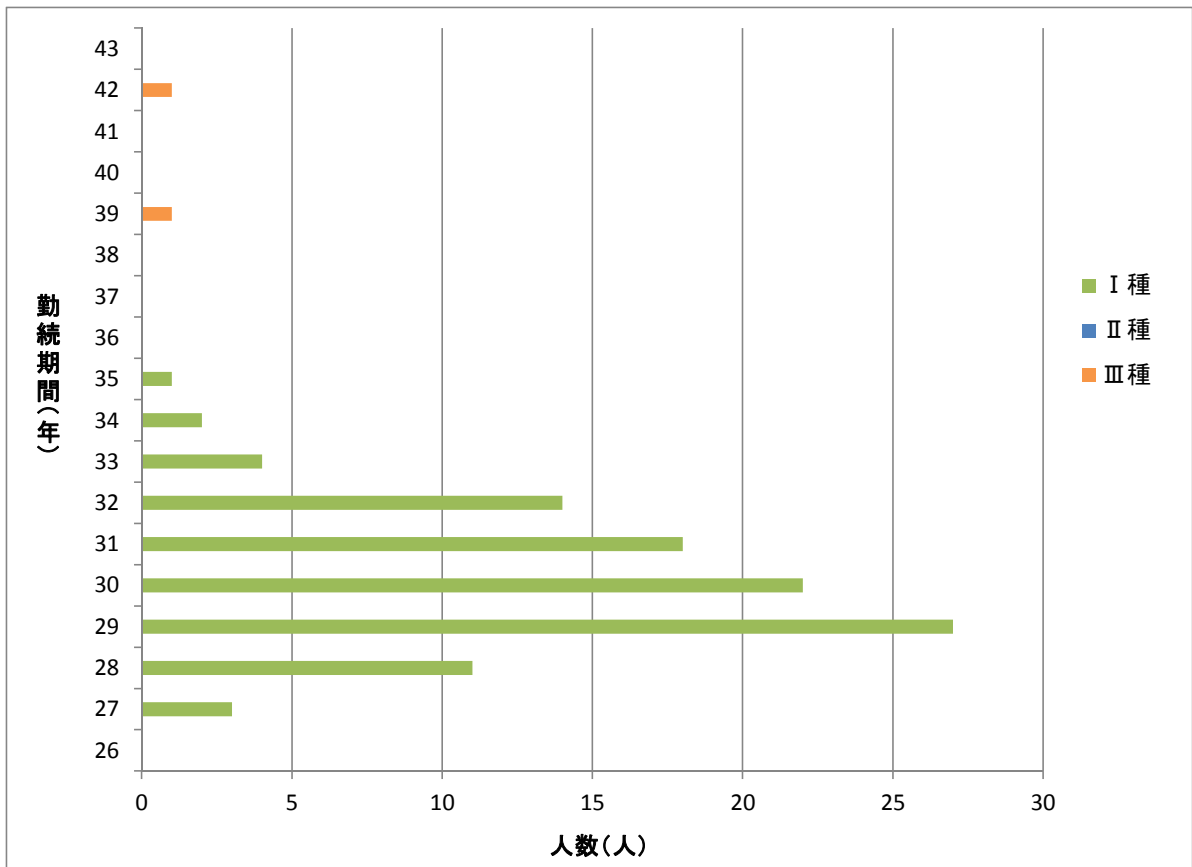
		I種試験等		II種試験等		III種試験等		その他		計	
		人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
本府省課長以上の官職	22年度	191人 (6人)	78.9 (2.5)	20人 (0人)	8.3 (0.0)	25人 (0人)	10.3 (0.0)	6人 (1人)	2.5 (0.4)	242人 (7人)	100.0 (2.9)
	21年度	241人 (7人)	83.7 (2.4)	13人 (0人)	4.5 (0.0)	24人 (1人)	8.3 (0.3)	10人 (0人)	3.5 (0.0)	288人 (8人)	100.0 (2.8)
本府省部長以上の官職	22年度	102人 (4人)	93.6 (3.7)	0人 (0人)	0.0 (0.0)	2人 (0人)	1.8 (0.0)	5人 (0人)	4.6 (0.0)	109人 (4人)	100.0 (3.7)
	21年度	105人 (1人)	95.5 (0.9)	1人 (0人)	0.9 (0.0)	2人 (0人)	1.8 (0.0)	2人 (0人)	1.8 (0.0)	110人 (1人)	100.0 (0.9)
本府省局長以上の官職	22年度	54人 (0人)	94.7 (0.0)	0人 (0人)	0.0 (0.0)	0人 (0人)	0.0 (0.0)	3人 (0人)	5.3 (0.0)	57人 (0人)	100.0 (0.0)
	21年度	51人 (2人)	96.2 (3.8)	0人 (0人)	0.0 (0.0)	1人 (0人)	1.9 (0.0)	1人 (0人)	1.9 (0.0)	53人 (2人)	100.0 (3.8)

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)

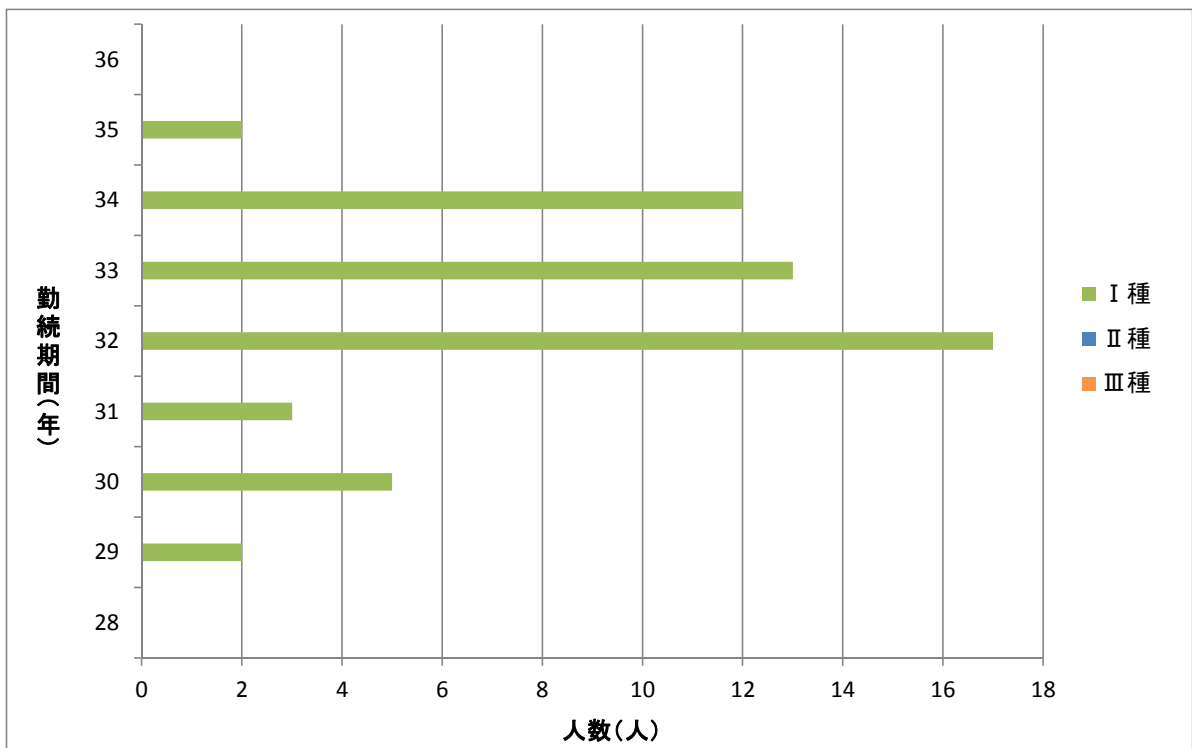
<本府省課長以上の官職に初めて任用された職員の勤続期間>



<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 本府省課長以上の官職に初めて任用された職員

平成21年度と同様に、本府省室長以上の官職に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51人(前年度47人)、部長以上の官職に初めて任用された職員は7人(前年度5人)、局長以上の官職に初めて任用された職員は3人(前年度2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

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ない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ないことなく、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れない任用の主な事例は以下のとおり。

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なかった(前年度1事例)。

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	従来女性が就いたことのない官職に、初めて女性を登用した。	内閣参事官(内閣情報調査室)、内閣総務官室企画官等へ登用した。
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。	女性職員を参事官付(係長級)に登用した。
内閣府	国家公務員採用Ⅱ・Ⅲ種試験採用の女性職員の課長補佐級以上への登用を促進した。	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	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。	侍従職専門官へ登用した。
公正取引委員会	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。	女性職員を地方事務所の課長や審査局審査専門官(主査)に登用した。
国家公安委員会・警察庁	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。
金融庁	職員の士気を高め、組織の活性化を図る観点から、優れた能力を有すると認められた職員の早期登用を行った。	係長級職員の課長補佐級への早期登用を行った。
消費者庁	当庁は一昨年発足のため、平成22年度において該当事例はないが、今後基本方針に沿って、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。(2事例)	国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)採用職員を北海道管区行政評価局長に登用した。 国家公務員採用上級乙種試験(法律)採用職員を電気通信事業紛争処理委員会事務局参事官に登用した。
法務省	従来女性が就いたことのない検察庁の事務局の管理ポストに、初めて女性を登用した。	女性職員を地方検察庁事務局次長(さいたま)に登用した。
外務省	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審議官に登用した。
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。	国家公務員採用中級試験採用職員を関税局関税課国際協力専門官及び理財局国債企画課国債企画官に登用した。 国家公務員採用初級試験採用職員を関税中央分析所長に登用した。
文部科学省	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。	選考採用により採用した職員をスポーツ・青少年局企画・体育課企画官に登用した。

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	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。	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。
農林水産省	従来国家公務員採用Ⅰ種試験採用職員が就いていた官職に、国家公務員採用Ⅱ・Ⅲ種試験等採用職員を登用した。(2事例)	消費・安全局表示・規格課総務班企画係、経営局協同組織課経営・組織対策室長へ配置した。
経済産業省 (本省)	国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者が就いてきた官職に、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。	主な事例として、国家公務員採用Ⅰ種試験の合格者以外の職員を下記管理職ポストに登用した。 ・中国経済産業局長 ・経済産業政策局地域技術課長 ・貿易経済協力局貿易管理部安全保障貿易管理課安全保障貿易検査官室長 ・商務情報政策局情報政策課情報政策企画調整官 ・原子力安全・保安院北海道産業保安監督部産業保安監督管理官
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。	初めて女性を部長(指定職)に登用した。
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。	地方整備局及び地方運輸局において、女性職員を本局課長等へ登用した。
国土交通省 (気象庁)	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。	国家公務員採用初級試験採用職員を予報部情報通信課国際通信管理官に登用した。
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。	女性職員を航空基地飛行長へ登用した。
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。	女性職員を港区環境リサイクル支援部地球温暖化対策担当課長へ登用した。
防衛省	従来、女性職員が就いたことのない官職に、初めて女性を登用した。	優れた能力を有する女性職員を、課の総括担当の係長へ登用した。
人事院	国家公務員採用Ⅱ・Ⅲ種試験採用の女性職員を管理職へ登用した。	従来、国家公務員採用Ⅱ・Ⅲ種試験採用の女性職員が就いたことなかった官職(室長級)に国家公務員採用初級試験採用の女性職員を登用した。
会計検査院	従来国家公務員採用初級試験採用者が就くことが少なかった管理職(課長級)へ初級試験採用者を積極的に登用した。	国家公務員採用初級試験採用者を第1局租税検査第2課長に登用した。

(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ためにとった措置 24府省等(24府省等中)
- 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ためにとった措置 11府省等(24府省等中)
- 同一官職在職期間の長期化等に伴う弊害の防止のためにとった措置 14府省等(24府省等中)

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22年度から新たに人事交流のポストを拡大した。
内閣府	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、可能な限り特定のポストに連続して長期にわたり配属しないようにしている。
宮内庁	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、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	多様な勤務機会の付与の観点から、本局での一元管理のもと、本局と地方事務所等の間の異動について積極的にに行った。
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行っている。
消費者庁	多様な勤務経験の付与の観点、同一官職在職期間の長期化防止の観点等から、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、本省内部部局に勤務する若手職員について、係員級職員のうちに、省全体の共通部門である大臣官房の官職を最低1回は経験するよう、人事管理を行っている。
法務省	同一組織内においても、異なる地域(管区外)での勤務を経験させたり、総務・事務系業務とその他の業務をできるだけバランスよく経験させることにより、勤務経験が固定的にならないような人事管理を行っている。また、女性登用の観点からも、これまで女性職員を配置したことのない部署に積極的に女性を配置している。
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	多様な経験・訓練を通じて個々の職員的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、入省2～4年程度の本省の国家公務員採用Ⅱ種試験の採用職員を、各国立大学法人等の協力のもと、2年間程度、文部科学省を離れて、国立大学法人等に職員として採用いただき、本省では経験できない法人の運営方法を身をもって経験させる。

府省等名	主な措置
厚生労働省	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。
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事務処理体制の整備のため、国民の立場に立った職務遂行と適材適所の人事配置を進め、国民視点に立った業務遂行姿勢の評価への反映、専門性、職務効率などの評価を重視した昇任の徹底を図っているとともに、国民と接する機会の多い部署を経験できるよう配慮している。
経済産業省 (本省)	多様な勤務機会を付与するという観点から、職員に対し、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実施した。
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)	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、入札契約、許認可等の事務を行う職員については、原則として在職期間が3年を超えないように努め、透明性を図っている。
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	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、調達・契約関係業務を担当する職員の補職について、当該業務の透明性の確保及び服務事故防止等のため、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	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、他府省等への出向や、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	多様な勤務機会の付与の観点から、若手職員のうちに、院内全体の総括・調整等を担う官職を経験するよう、人事管理を行っている。

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について」(人事院・総務省／平成23年10月21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23年8月12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23年1月21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23年2月10日公表)
「官民人事交流に関する年次報告(平成22年)について」(人事院／平成23年3月23日公表)
「平成22年度年次報告書」(人事院／平成23年6月17日公表／該当ページ:p72)
- (5) 勤務実績がよくない場合の措置
平成22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0人となっている。「平成22年度年次報告書」(人事院／平成23年6月17日公表／該当ページ:p86)