

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

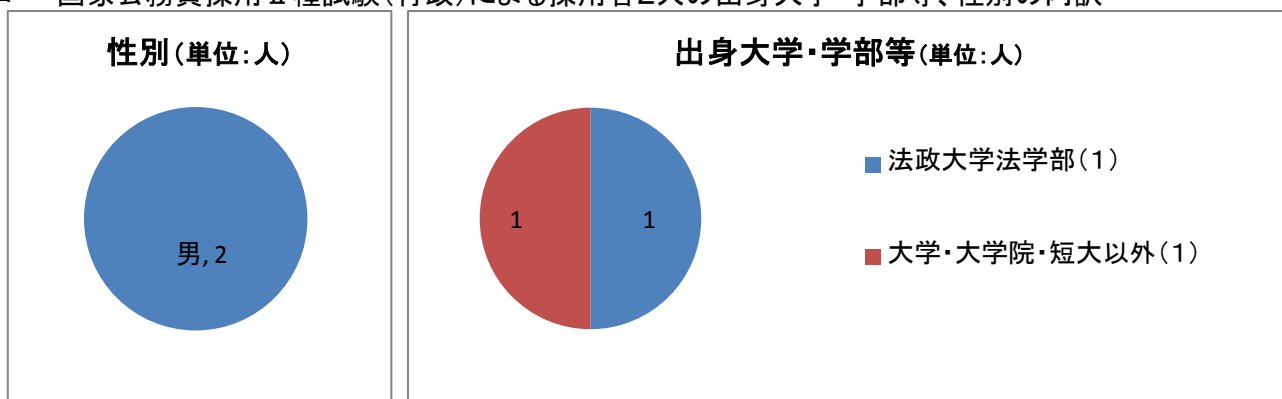
(1) 採用候補者名簿による採用の状況

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0人

※ 国家公務員採用Ⅰ種試験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

ロ 国家公務員採用Ⅱ種試験(行政)による採用者2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。

平成22年度において、選考によって新たに採用した者(※1)はいない。

※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。

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) 本府省室長等に相当する官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

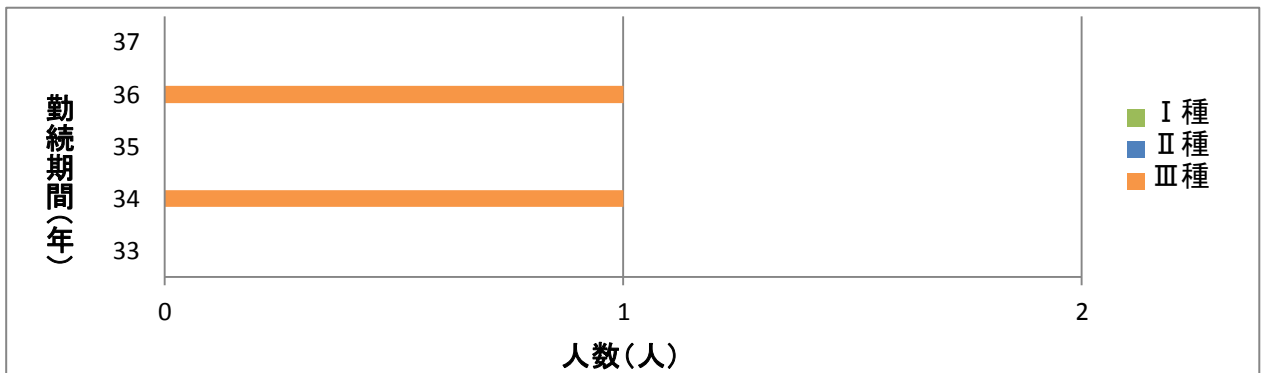
基本方針3(1)において、「あらかじめ採用試験の種類ごとに標準的な昇任までの年数を設定する運用や、同期採用者を一齐に昇任させたりする運用(中略)といった、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとられない運用を行ってはならず」とされていることを踏まえ、平成22年度において本府省室長以上／本府省課長以上／本府省部長以上／本府省局長職以上の官職に相当する官職に初めて任用された者について、採用試験の種類ごとに、採用から当該任用までにかかった年数等の状況は以下のとおりである。

- イ 本府省室長相当職以上の官職に相当する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相当する官職(センター本部の課長等)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 |
|--------|---------|----------|--------|--------|
| 0人(0人) | 0人(0人) | 2人(0人) | 3人(1人) | 5人(1人) |

【採用試験の種類及び採用からの勤続期間】

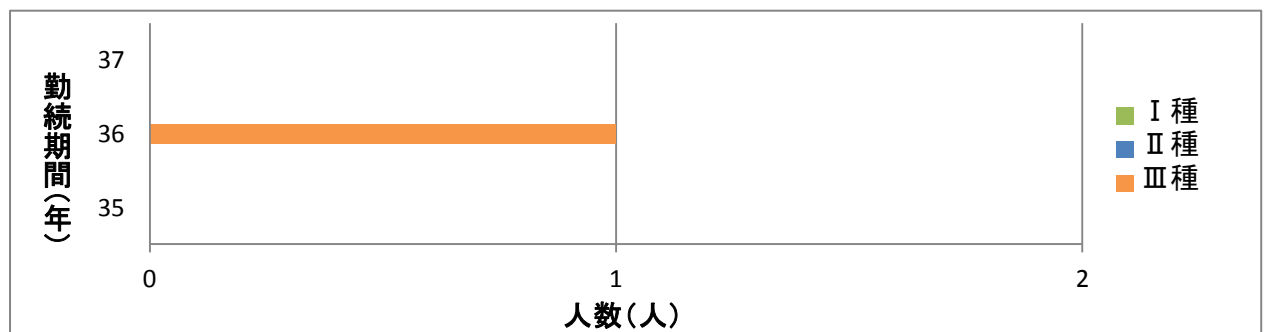


- ロ 本府省課長以上の官職に相当する官職(センター本部の部長等)に初めて任用された職員数について(括弧内は女性の人数(内数))

【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 |
|--------|---------|----------|--------|--------|
| 0人(0人) | 0人(0人) | 1人(0人) | 1人(0人) | 2人(0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／本府省局長以上の官職に相当する官職は存在しない。

(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。

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。

| | |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>女性職員を管理職(本府省室長相当職以上の官職)や課長補佐相当職に積極的に登用した。</p> | <p>・管理職の事例 (独)統計センター製表部製表グループ統括製表職(課長補佐相当職)から(独)統計センター製表部製表グループ副マネージャー(室長相当職)へ登用した。</p> <p>・課長補佐相当職の事例 (独)統計センター製表部管理企画課上級製表職(係長相当職)から(独)統計センター製表部管理企画課統括製表職(課長補佐相当職)へ登用した。</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。

広い視野と多様な業務スキルを持った人材を育成する観点から、本人の適性や希望を考慮した上で、(独)統計センターの所管官庁である総務省の大臣官房、電子政府の推進等を担当している行政管理局、統計調査の企画・立案を担当している統計局などの業務を経験させることを目的として人事交流を行っている。中でも業務上の関わりが深い統計局との人事交流を積極的に行っている。