

防官秘第6344号  
令和4年3月31日

施設等機関の長  
各幕僚長  
情報本部長  
防衛監察監  
各地方防衛局長  
防衛装備庁長官

殿

大臣官房長  
(公印省略)

事務官等の人事管理の基本方針について（通知）

標記について、別紙のとおり定めたので通知する。  
なお、この基本方針は、令和4年4月1日より適用する。

添付資料：別紙

## 事務官等の人事管理の基本方針

### 1 事務官等の人事管理の基本的な考え方

我が国における人口減少と少子化の進展、働き方に対する意識の変化、育児や介護等の事情のため働く時間や場所に制約のある職員の増加など、人事の在り方に影響を与え得る社会情勢は刻々と変化している。

また、我が国を取り巻く安全保障環境が一層厳しさを増し、防衛省として対応すべき行政課題が複雑化・高度化する中で、我が国の防衛力の中核を担う事務官等には、これまで以上に業務遂行能力を発揮・研鑽することが求められている。

このような状況において、求められる能力を最大限に発揮し、様々な課題に対して主体的に取り組むことができる高い能力と意欲のある人材を一人でも多く採用、育成し、能力及び実績に基づく適材適所の人材配置を一層図る必要がある。

### 2 用語の定義

#### (1) 事務官等

防衛省の職員の給与等に関する法律施行令（昭和27年政令第368号）第3条第2項の規定により一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）別表第1イ行政職俸給表（一）の適用を受ける者（総合職試験（I種試験、上級試験を含む。）により採用された職員及び任期を定めて採用された職員を除く。）をいう。

#### (2) 機関

防衛省本省の内部部局、防衛大学校、防衛医科大学校、防衛研究所、各幕僚監部、陸上自衛隊、海上自衛隊、航空自衛隊、情報本部、防衛監察本部、各地方防衛局及び防衛装備庁をいう。

#### (3) 本省所在機関

防衛省本省の内部部局、各幕僚監部（統合幕僚学校及び自衛隊サイバー防衛隊を除く。）、情報本部（通信所を除く。）及び防衛装備庁（内部部局に限る。）をいう。

#### (4) 中央機関

本省所在機関、防衛大学校、防衛医科大学校、防衛研究所及び防衛監察本部をいう。

#### (5) 地方機関

防衛省及び防衛装備庁の機関並びに地方支分部局のうち、本省所在機関を除くものをいう。

(6) 部局間異動

採用された機関以外の複数の機関における勤務を経験させるために、所属する機関を異にする異動をいう。

(7) 広域異動

官署を異にする異動において、当該異動の直前の官署と当該異動の直後の官署との間の距離及び当該異動の直前の住居と当該異動の直後の官署との間の距離がいずれも60キロメートル以上である異動をいう。

(8) 職務の級

行政職俸給表（一）による職務の級をいう。

### 3 ブロック型人事管理

人事を取り巻く環境が刻々と変化する中、地方（本省所在機関以外の機関等をいう。以下この項において同じ。）機関における優秀な人材の確保を促進するため、地方機関の人材を中央（本省所在機関をいう。以下この項において同じ。）に異動させることを含む、いわゆる全国異動を前提とした人事運用を改め、中央と各地方ブロック（北海道、東北、関東甲信越、東海北陸、近畿、中国・四国、九州、沖縄）を単位とした人事管理（ブロック型人事管理）を行う。

(1) 中央の人事管理

本省内部部局を中心とする本省所在機関において、主に政策の企画・立案等に従事する者を採用、育成し登用を図っていく。

このため、本省内部部局及び本省所在機関において採用を行い、地方機関の人材に依存しない人事管理を行う（ただし、地方機関の勤務により培った知識・技能等が本省所在機関の勤務に必要とされる場合は、地方機関の採用者が本省所在機関において勤務することを妨げるものではない。）。

(2) 地方の人事管理

国家公務員採用試験の行政地域を基本とした8つのブロックとして、それぞれの地方ブロックにおいて行政実務等に従事する者を採用、育成し登用を図っていく。この際、地方ブロック内の各機関が相互に連携し、適材適所の人材配置により人事管理を行うこととする。

【表：各地方ブロックと対象地域】

| ブロック  | 対象地域                                     |
|-------|------------------------------------------|
| 北海道   | 北海道                                      |
| 東北    | 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県                  |
| 関東甲信越 | 茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、新潟県、長野県 |

|      |                                     |
|------|-------------------------------------|
| 東海北陸 | 岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、富山県、石川県、福井県         |
| 近畿   | 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県            |
| 中国四国 | 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県 |
| 九州   | 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県        |
| 沖縄   | 沖縄県                                 |

#### ア 人事管理の主体となる機関

各採用機関が行うことを基本とする。ただし、採用後に他機関へ異動し、当該機関における勤務が連続した２つの配置が４年以上に及ぶ場合は、本人の意思を尊重のうえ、当該機関が人事管理を行うこととする。

#### イ 人事管理の主体となる地方ブロック

採用後、経歴管理調書等により本人の意思を尊重のうえ、人事管理の主体となる地方ブロック（以下「管理ブロック」という。）を決定する。ただし、やむを得ない理由（本人の家庭事情の変化等）が生じた場合は管理ブロックの変更を行うことができる。なお、複数のブロックで管理することも可能とする。この場合の人事管理は、当該複数の地方ブロックの間で調整を行う。

#### ウ 地方ブロック内の人事異動

地方ブロック内の各機関の間における人事異動の調整については、当該地方ブロックに所在する地方防衛局（東海防衛支局を含む。以下同じ。）が中心となって、各機関が緊密に連携、協力して行うものとする。

その際、人事、会計、厚生等の内部管理業務に係る配置先をはじめとして、各機関が相互に配置先を融通することにより柔軟な登用を積極的に行う。また、他省庁の地方支分部局や地方自治体との間における人事交流を積極的に活用し、多角的な視点を持った人材を育成する。

#### エ 地方ブロックを跨ぐ人事異動

管理ブロックを跨ぐ異動は原則として行わない。ただし、以下のいずれかに該当すると認められる広域異動については、この限りではない。

- ① 管理ブロックへ帰任する異動
- ② 昇任、昇格を伴う登用のための異動
- ③ 人材育成上必要な異動（職務の特性や職域管理上、一つの地方ブロック内に配置できる官職が極めて限定される場合）
- ④ 組織運営上必要な異動（離島、へき地その他の欠員補充が困難な勤務官署への異動）
- ⑤ 育児、介護、病気治療その他本人の事情による異動

#### 4 採用活動に関する指針

##### (1) 採用候補者名簿による採用

関東甲信越ブロックについては大臣官房秘書課が、その他の地方ブロックについては当該地方ブロックに所在する地方防衛局が中心となり、地方ブロック内の各機関と緊密に協力・連携のうえ採用活動を実施する。

この際、SNS等を活用しつつ、業務説明会や現場見学会等の各種イベントを積極的に開催し、受験者の関心を喚起する。

##### (2) 選考による採用

多様かつ専門的な能力及び経験を有する人材の採用候補者名簿による採用が困難な試験区分の人材の採用については、民間転職サイトの積極的な活用を含め、効果的かつ効率的に採用活動を実施する。

#### 5 昇任、昇格に関する指針

昇任、昇格の選考は、適材適所の人材配置を行うため、人事評価の結果、在級年数その他各職場における執務や面談等を通じて得られる評価に資する情報のほか、能力、意欲、適性を踏まえ総合的に評価のうえ決定する。

##### (1) 昇任

昇任は、任命しようとする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及び当該任命しようとする官職について適性を有するかどうかについて、人事評価に基づき決定する。昇任日は、原則として人事異動の日とする。

##### (2) 昇格

昇格は、昇格させようとする職務の級の官職に任用されていることを原則として、人事院規則9－8（初任給、昇格、昇給等の基準）別表第6在級期間表を基準とし、その他人事評価の結果等により行う。昇格日は、原則として4月1日及び10月1日とする。

#### 6 女性職員の活躍推進に関する指針

「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（令和3年3月25日）において、女性事務官等の採用については、令和3年度以降、毎年度、防衛省専門職員採用試験を含む国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を35%以上とすることを目標とし、これに加えて、令和7年度までに国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合を30%とすることを目標として、その確実な達成に向けて取り組むこととされた。

また、女性事務官等の登用についても、令和7年度末までに、将来指導的地位

へ成長していく人材の確保に向けて係長相当職（本省）に占める女性の割合を35%、このうち新たに係長相当職（本省）に昇任した職員に占める女性の割合を35%とするとともに、地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合を10%、本省課室長相当職に占める女性の割合を6%、指定職相当に占める女性の割合を5%とすることを目標として、計画的な登用の拡大に努めることとされたことを踏まえ、それぞれ目標の達成に向けて以下の取組を行う。

#### （１）女性の採用拡大

高い能力と意欲をもった女性を一人でも多く採用できるよう、以下の取り組みを実施する。

ア SNS等を活用して、全国で活躍している女性事務官等を紹介するなど女性の受験者を惹きつけることを意識した広報活動を積極的に実施する。

イ 女性向け説明会を積極的に開催し、その際は、先輩女性職員との懇談を設ける等、受験者の質問や相談に対してきめ細かい対応ができるよう努める。

#### （２）女性の登用拡大

硬直的な人事運用とならないよう特定の官職に慣行的に女性を連続して配置することは避け、意欲と能力に応じ、これまで女性が就いたことがない又は女性が就いたことが少ない管理職、係長職等への積極的な登用を図る。

なお、計画的な登用の拡大を図るため、各機関がそれぞれ達成すべき具体的な登用目標数については、大臣官房秘書課より別に示す。

### 7 研修（課程教育）に関する指針

研修は、防衛省の業務遂行に係る専門的な知識や技術の習得だけでなく、服務・倫理・コンプライアンス等の国民全体の奉仕者として求められる資質や使命感を涵養するものであることを踏まえ、自衛隊の各種学校において実施する研修のほか人事院地方事務局が各ブロック内で実施する他省庁の職員が参加する行政研修への参加機会を積極的に活用する。

また、育児や介護等の事情により働く時間や場所に制約のある職員にも研修機会が付与されるよう、参加しやすい研修日程の設定やリモートによる参加、動画配信を活用するなど、時間や場所の制約を受けずに受講できるようにする。

### 8 高齢職員の活躍推進

定年年齢が段階的に65歳まで引き上がることに伴い、意欲のある高齢職員が引き続き活躍できるよう、高齢職員の配置については、これまで培った知識、経験、技術を最大限に活用しつつ、若手・中堅職員の長時間労働の原因の一つとなっている業務（例えば、文書管理、審査、情報公開、各種窓口対応等）への配置を検討し、長時間労働の是正と高齢職員の適材適所の人材配置を行う。

## 9 人事交流の推進

専門的な知識、技能をもつ多様な人材を活用する観点から、省内の人材に限らず、他省庁や地方自治体との間の人事交流のほか、国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）に基づく民間企業との間の人事交流についても積極的に実施する。

## 10 障害者である職員の活躍推進

「防衛省における障害者活躍推進計画」（令和2年4月1日）（防衛装備庁にあっては同庁が定めた同計画による）に基づき、法定雇用率の達成にとどまらず、意欲と能力を十分発揮し活躍できるよう、それぞれの障害特性に応じた必要な合理的配慮を行い、本人の意向及び能力に応じて人事管理を行う。

また、現に非常勤の隊員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募も活用し、意欲と能力のある障害者の登用を行う。

## 11 人事管理の基本方針の見直し

社会情勢の変化や新たな課題に対して、柔軟に人事管理ができるよう、この基本方針は、今後必要に応じ見直しを行う。