

幹部候補育成課程の運用の基準（平成26年8月29日内閣官房告示第1号）

最終改正：令和4年3月22日内閣官房告示第1号

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第61条の9第1項の規定に基づき、幹部候補育成課程の運用の基準を次のように定め、平成26年8月29日から施行する。

第1 運用全般に関する基準

1 本基準の趣旨

国家公務員一人一人が国民全体の奉仕者として、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することが求められており、特に管理職員、ひいては幹部職員については、行政の専門家としての能力を有するとともに、府省横断的な行政課題に対し、縦割り行政の弊害を排して、政府全体の立場に立って判断し得る高い見識と幅広い視野を有する人材であることが求められている。各大臣等は、このような観点から、将来において幹部職員の候補となり得る管理職員としての職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するため、国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「法」という。）の規定に基づき幹部候補育成課程（以下「課程」という。）を設け、本基準の定めるところに従い運用するものとする。

2 各大臣等の責務

- (1) 各大臣等は、各府省等（内閣府、デジタル庁、各省、会計検査院及び人事院その他幹部候補育成課程が設けられる機関をいう。以下同じ。）における課程の運用に当たっては、高い見識と幅広い視野、所管行政に係る専門性、政策の企画立案及び業務の管理に係る能力並びに倫理観等を備えた人材の育成が喫緊の課題であることに鑑み、高い意欲と能力を有する職員を適切に選定した上で、管理職員に求められる職務遂行能力の修得に必要な研修を受講する機会及び勤務を経験する機会を集中的に付与することにより、課程対象者の総合的かつ計画的な育成を図るものとする。この際、高い意欲と能力を有する女性職員についても課程対象者として選定し積極的な育成を行うものとする。
- (2) 各大臣等は、各府省等における課程の運用に当たっては、全ての課程対象者が、国民全体の奉仕者としての強い自覚と責任感の下、全力を挙げて自らの職務を遂行するとともに、積極的かつ主体的に自らの能力の開発及び向上を図ることができるよう、環境整備等に努めなければならない。
- (3) 各大臣等は、各府省等における課程の運用に当たっては、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てはならない。
- (4) 各大臣等は、各府省等における課程の運用に当たり、仕事と生活の調和を図る観点から、課程

対象者が妊娠、出産若しくは育児又は介護等のため配慮が必要となる場合は、弾力的な運用を行うものとする。

(5) 各大臣等は、職員が課程対象者であることや課程対象者であったことにとらわれて、管理職への昇任その他の人事管理を行ってはならない。

3 実施規程の整備

(1) 各大臣等は、法の規定及び本基準に基づき課程の実施に関する規程（以下「実施規程」という。）を定め、各府省等における課程を運用するものとする。

(2) 各大臣等（会計検査院長及び人事院総裁を除く。）は、実施規程を定めようとするとき、又は変更しようとするときは、あらかじめその案について、内閣総理大臣に届け出なければならないものとする。

(3) 会計検査院長及び人事院総裁は、実施規程を定めたとき、又は変更したときは、内閣総理大臣からの要請に基づき、内閣総理大臣に届け出る。

第2 課程対象者の選定の基準

1 選定の基準

(1) 各大臣等は、次に定める要件をいずれも満たす職員の中から、課程における育成の対象となる

べき者を随時選定するものとする。

ア 採用後、3年以上勤務しており、かつ、勤務している期間が10年を下回らない範囲で各大臣等が実施規程に定める年数を超えていないこと。

イ 課程における育成の対象となることを希望していること。

ウ 選定しようとする日以前における直近2回の能力評価の全体評語のいずれかが「優良」の段階以上であり、かつ、もう一方が「やや不十分」の段階以下でないこと。

エ 選定しようとする日以前における直近4回の業績評価の全体評語のいずれかが「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好」の段階以上であること。

(2) (1)の選定に当たっては、次に掲げる事項を考慮した上で、ふさわしい者を選定するものとする。

ア 課程の適切な運用が可能となるような規模

イ 課程における育成の対象となることを希望している職員（下記2の機会により課程における育成の対象となることを希望した職員に限るものとし、以下「希望者」という。）の監督者（所属する課の長その他の実施規程で定める監督者をいう。以下同じ。）の意見

(3) 各大臣等は、(2)に掲げる事項のほか、(1)の選定に当たり、課程の効果的な運用のために必要な事項として実施規程に定める事項を考慮することができる。

2 希望表明の機会

各大臣等は、実施規程で定めるところにより、原則として1(1)の要件（1(1)イの要件を除くものとし、1(3)により実施規程に必要な事項を定めた場合は当該事項を含む。）を満たし得る全ての職員が課程における育成の対象となることの希望を表明できる機会を設けるものとする。

3 課程対象者として選定した職員等への通知等

(1) 各大臣等は、課程対象者を選定した場合は、実施規程で定めるところにより、新たに課程対象者として選定された職員及び当該職員の監督者に対しその旨を通知するものとする。

(2) 各大臣等は、希望者のうち、課程対象者として選定されていないことについて説明を求める職員に対し、当該職員の監督者その他の適当と認める職員を通じて、選定されていない理由を説明するものとする。

4 課程対象者の選定の規模

各府省等において各年度に新たに選定する課程対象者の数については、各年度における平均的な管理職への新規昇任数及び採用人数並びに課程対象者に対する多様な勤務を経験する機会の付与の見込みその他の考慮することが適当と認められる事項を勘案し、その人材育成方針に基づいた適切な運用が可能となるような規模にするものとする。

第3 引き続き課程対象者とするかどうかの判定の基準

1 定期的な判定の基準

(1) 各大臣等は、半年ごとに、次に定める要件のいずれかに該当する者を、特段の事情がない限り、引き続き課程対象者としなないことを決定するものとする。

ア 直近の能力評価の全体評語が「やや不十分」の段階以下であること。

イ 直近2回の業績評価の全体評語がいずれも「やや不十分」の段階以下であること。

(2) 各大臣等は、(1)のほか、実施規程で定める場合には、半年ごとに、次に定める要件のいずれにも該当する者についても、引き続き課程対象者としなないことを決定することができる。

ア 直近の能力評価の全体評語が「良好」の段階であること、又は直近2回の業績評価の全体評語のいずれかが「やや不十分」の段階以下であつてもう一方が「良好」の段階であること。

イ 課程の適切な運用が可能となるような課程対象者の全体数の規模を勘案した場合に、他の課程対象者と比して勤務実績が劣っていると認められる当該者を引き続き課程対象者としなないことが適当であること。

2 随時の判定に係る基準

各大臣等は、随時に、次に定める要件のいずれかに該当する者を、引き続き課程対象者としなないことを決定するものとする。

ア 課程対象者であることを希望しなくなったこと。

イ 引き続き課程対象者とすることが不相当と判断される状態にあること。

3 引き続き課程対象者としなないこととした職員への説明等

各大臣等は、課程対象者としなないことを決定した場合には、実施規程で定めるところにより、当該決定の対象職員及び当該職員の監督者にその旨を通知するとともに、2ア以外が理由のときは、当該職員に対して、当該職員の監督者その他の相当と認める職員を通じて、課程対象者としなないことを決定した理由を説明するものとする。

第4 課程の期間に関する基準

1 課程の期間に関する基準

課程の標準的な期間は選定から15年程度の期間とし、具体的には各大臣等が各府省等における任用の実情等を踏まえ、実施規程において課程の期間を定めるものとする。

2 課程を終了した職員等への通知

各大臣等は、課程対象者として選定された後に課程に在籍した期間が1により実施規程で定めた期間を経過した課程対象者については、課程を終了させるものとし、実施規程で定めるところにより、当該課程対象者及び当該課程対象者の監督者に対しその旨を通知するものとする。

第5 課程の内容に関する基準

1 課程対象者の配置に関する基本的な基準

各大臣等は、課程対象者が、その職務の遂行等を通じて、所管行政に係る専門性、政策の企画立案及び業務の管理に係る能力等の職務遂行能力を効果的かつ効率的に修得できるよう、計画的な人事配置方針の下、適時適切な業務等に従事させるものとする。

2 多様な勤務を経験する機会等の付与に関する基準

各大臣等は、課程対象者に対し、幅広い視野、民間企業の効率的な業務手法、国際社会の中で国益を全うできる能力、所管行政において求められる専門性等を修得させるため、他府省等、民間企業又は国際機関等における勤務その他の多様な勤務を経験する機会等を重点的に付与するものとし、各課程対象者に対し、課程に属する期間中、原則として2回以上その機会等を付与するよう努めるものとする。

3 地方での勤務を経験する機会等の付与

各大臣等は、課程対象者に対し、地方の実情に関する理解を深め、国民のニーズや行政の国民生活への影響を感得できる現場に近い機関で勤務することによって、幅広い視野を修得するとともに、政策の企画立案に係る能力の向上等を図る観点から、地方公共団体、地方支分部局その他の地

方に所在する機関での勤務を経験する機会等についても付与するよう努めるものとする。

4 内閣総理大臣が実施する研修

各大臣等は、課程対象者に対し、政府全体を通ずるものとして管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の向上等を目的として内閣総理大臣が実施する研修を計画的に受講させるものとする。

5 各府省等が実施する研修

(1) 各大臣等は、課程対象者に対し、管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力並びに所管行政に係る専門性の向上等を目的とした研修（4に掲げるものを除く。）を実施するものとする。

(2) 各大臣等は、(1)の研修の概要を実施規程に定めるものとする。

6 自己啓発機会の確保

各大臣等は、課程対象者の職業能力の開発及び向上のため、自己啓発の機会を確保できるよう、環境整備等に努めるものとする。

第6 基準の特例

1 経験者採用試験に合格し採用された職員等の選定の特例

各大臣等は、経験者採用試験に合格し採用された職員及び選考により採用された職員（職制上の段階が各府省等の内部部局の課長補佐又は係長に相当する官職に採用された者に限るものとし、以下「中途採用職員」という。）については、条件付採用期間を経過しており、かつ、人事評価以外の能力の実証により課程対象者とするのが適当と認められる場合には、第2の1(1)ア、ウ及びエにかかわらず、課程における育成の対象となるべき者として選定することができるものとする。

2 中途採用職員及び相当の勤務経験を有する職員の育成の特例

各大臣等は、課程対象者のうち、中途採用職員及び相当の勤務経験を有する職員に対しては、その職員の勤務経験、知識及び資格等を考慮し、相当と認める場合に限り、第5の2及び3の機会等を付与し、又は第5の4及び5の研修を受講させれば足りるものとし、第4の1により実施規程で定める期間の経過前であっても、相当と認める場合には課程を終了させることができるものとする。

第7 その他

1 内閣総理大臣に対する報告等

- (1) 各大臣等は、実施規程を定めた場合、又は変更した場合は、これを公表するものとする。
- (2) 各大臣等（会計検査院長及び人事院総裁を除く。）は、法第61条の10第1項及び幹部職員の任

用等に関する政令（平成26年政令第191号）第14条第1項の規定に基づき、毎年度、内閣総理大臣に対して課程の運用の状況を報告するものとし、内閣総理大臣は、課程の運用の状況を取りまとめ、公表するものとする。

(3) 会計検査院長及び人事院総裁は、内閣総理大臣からの要請に基づき、それぞれでまとめた課程の運用の状況を公表する。

2 課程の管理体制

(1) 各大臣等は、各府省等における課程の適切かつ着実な運用を確保するため、その職員の中から課程管理者を選任するものとする。

(2) 課程管理者は、各大臣等を補佐して、課程対象者の育成が効率的かつ効果的に行われるよう、各府省等における課程の運用に関し必要な連絡調整等を行うものとする。

3 育成記録

各大臣等は、任命権者（法第55条第2項の規定により任命権の委任を受けた国家公務員がある場合にあっては、当該国家公務員）による人事記録への記載その他の適切な方法により、課程対象者の育成に関し必要な事項を記録するものとする。

4 人事評価以外の能力の実証

民間企業に派遣されていたこと等の事情により、人事評価が行われなかった期間のある職員につ

いての第2の1の選定又は第3の1の判定については、第2の1(1)ウ及びエ並びに第3の1(1)及び(2)アにかかわらず、人事評価以外の能力の実証に基づき判断して行うことができるものとする。

附 則（令和4年3月22日内閣官房告示第1号）（抄）

（経過措置）

第2条 職員を選定しようとする日以前における直近2回の能力評価及び直近4回の業績評価の全体評語の全部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間における職員の選定の基準については、なお従前の例による。

第3条 職員を選定しようとする日以前における直近2回の能力評価及び直近4回の業績評価の全体評語の一部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間におけるこの告示による改正後の幹部候補育成課程の運用の基準第2の1(1)の規定の適用については、同(1)ウ中「「優良」」とあるのは「上位の段階又は「優良」」と、「「やや不十分」」とあるのは「下位の段階又は「やや不十分」」と、同(1)エ中「4回の業績評価の全体評語のいずれかが「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価」とあるのは「3回の業績評価（令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る業績評価を含む場合は、当該業績評価の回数を除いた回数 of 業績評価）」とする。

第4条 職員を引き続き課程対象者とするかどうかの判定をしようとする日以前における直近の能力評価及び直近2回の業績評価の全体評語の全部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間における職員を引き続き課程対象者とするかどうかの判定の基準については、なお従前の例による。

第5条 職員を引き続き課程対象者とするかどうかの判定をしようとする日以前における直近2回の業績評価の全体評語の一部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る業績評価の全体評語となる間におけるこの告示による改正後の幹部候補育成課程の運用の基準第3の1(1)及び(2)の規定の適用については、同(1)イ中「がいずれも」とあるのは「の一方が下位の段階であってもう一方が」と、同(2)ア中「のいずれかが「やや不十分」の段階以下であってもう一方が「良好」の段階」とあるのは「の一方が下位の段階であってもう一方が「良好」の段階であること若しくは一方が中位の段階であってもう一方が「やや不十分」の段階以下」とする。