○文部科学省訓令第十七号

文部科学省幹部候補育成課程実施規程を次のように定める。

平成二十六年九月三十日

文部科学大臣　下村　博文

文部科学省幹部候補育成課程実施規程

目次

第一章　総則（第一条―第四条）
第二章　課程対象者の選定（第五条―第七条）
第三章　引き続き課程対象者とするかどうかの判定（第八条―第十条）
第四章　課程の期間（第十一条・第十二条）
第五章　課程の内容（第十三条―第十六条）
第六章　課程の運用の特例（第十七条・第十八条）
第七章　雑則（第十九条）
附則

第一章　総則

（趣旨）

第一条　文部科学省における幹部候補育成課程（以下「課程」という。）は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号。以下「法」という。）及び幹部候補育成課程の運用の基準（平成二十六年内閣官房告示第一号。以下「運用基準」という。）に定めるもののほか、この規程の定めるところにより運用する。

（適用の範囲）

第二条　課程の対象者（以下「課程対象者」という。）は、文部科学省、スポーツ庁及び文化庁の職員から選定するものとする。

（監督者）

第三条　運用基準第二の一(二)イに定める監督者は、職員の人事評価の評価者（文部科学省人事評価実施規程（平成二十一年文部科学省訓令第十一号）第三条第一項、スポーツ庁人事評価実施規程（平成二十七年スポーツ庁訓令第六号）第三条第一項及び文化庁人事評価実施規程（平成二十一年文化庁訓令第六号）第三条第一項に規定する評価者をいう。）とする。

（管理体制）

第四条　課程対象者の育成が効率的かつ効果的に行われるよう、大臣を補佐し、課程の運用に関し必要な連絡調整等に当たる者として、課程管理者を一人置く。

２　課程管理者は、大臣官房人事課長をもって充てる。

第二章　課程対象者の選定

（選定の基準及び手続）

第五条　課程管理者は、毎年度一回以上、職員（課程対象者として選定されている職員を除く。）について、次の各号に該当するか否かについて確認を行うものとする。

一　採用後、三年以上勤務しており、かつ、勤務している期間が十五年を超えていないこと。

二　選定しようとする日以前における直近二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（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は、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度以上であると認められる場合を含む。）。

三　選定しようとする日以前における直近四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（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は、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度以上であると認められる場合を含む。）。

四　選定しようとする日以前一年以内に懲戒処分を受けていないこと。

五　文部科学省、スポーツ庁又は文化庁の内部部局での勤務経験があること。

六　文部科学省、スポーツ庁又は文化庁の内部部局の係長若しくは課長補佐の職制上の段階に属す

る官職（これに相当する官職を含む。）に任命されていること。

2　課程管理者は、前項の規定により同項各号のいずれにも該当することを確認した職員に対し、課程における育成の対象となることについての希望を表明できる機会を設けるものとする。

3　課程管理者は、前項の規定により課程における育成の対象となることについての希望を聴取したときは、当該希望を表明した職員（以下「希望者」という。）について、次に掲げる事項を取りまとめるものとする。

一　氏名、所属及び官職

二　取りまとめた日以前の勤務の記録（採用前の経歴又は資格等で課程管理者が必要と認めるものを含む。）

三　取りまとめた日以前における直近二回の能力評価の結果及び直近四回の業績評価の結果（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は、人事評価以外の能力の実証を含む。）

四　取りまとめた日以前一年以内の懲戒処分の有無

五　希望者の監督者の意見

4　課程管理者は、希望者について、第七条に規定する課程の規模及び前項第五号の監督者の意見を考慮した上で、課程の育成の対象とすることがふさわしいか否かを検討し、大臣に報告するものと

する。

5　大臣は、前項の規定による課程管理者からの報告を踏まえ、課程対象者を選定するものとする。

（選定の通知等）

第六条　前条第五項の規定により大臣が課程対象者を選定した場合には、課程管理者は、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　課程管理者は、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。

（課程の規模）

第七条　課程対象者については、毎年度、五十人を超えない範囲内の人数を選定するものとする。ただし、課程対象者の数が相当程度少ない場合その他の五十人とすることが適当でないと認められる場合であって、課程の適切な運用が可能と認められる場合は、この限りでない。

第三章　引き続き課程対象者とするかどうかの判定

（定期的な判定）

第八条　課程管理者は、半年ごとに、課程対象者（民間企業に派遣されていること等の事情により人事評価が行われない者その他の取りまとめが困難な者を除く。）について、次に掲げる事項を取り

まとめるものとする。

一　氏名、所属及び官職

二　取りまとめた日以前における直近の能力評価の結果及び直近二回の業績評価の結果（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は、人事評価以外の能力の実証を含む。）

２　課程管理者は、前項の課程対象者のうち、次の各号のいずれかに該当すると認められる者について、同項の規定により取りまとめた事項を大臣に報告する。

一　判定しようとする日以前における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（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は、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度であると認められる場合を含む。）。

二　判定しようとする日以前における直近二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（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は、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度であると認められる場合を含む。）。

３　課程管理者は、前項の規定による報告に意見を付することができる。

４　大臣は、前二項の規定による課程管理者の報告を踏まえ、引き続き課程対象者とすべき特段の事

情が認められる場合を除き、引き続き課程対象者としないことを決定するものとする。

5　規模が過大であるため課程の適切な運用が困難な場合においては、課程管理者は、第二項のほか、次の各号のいずれかに該当することを確認した職員のうち、他の課程対象者と比して勤務実績が劣っており、引き続き課程対象者としないことが適当であると認められる者について、第一項に掲げる事項を取りまとめ、大臣に報告するものとする。

一　判定しようとする日以前における直近の能力評価の全体評語が「良好」の段階であること（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は、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度であると認められる場合を含む。）。

二　判定しようとする日以前における直近二回の業績評価の全体評語のいずれかが「やや不十分」の段階以下であり、かつ、もう一方が「良好」の段階であること（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は、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度であると認められる場合を含む。）。

6　課程管理者は、前項の規定による報告に意見を付することができる。

7　大臣は、前二項の規定による課程管理者の報告を踏まえ、引き続き課程対象者としないことを決定することができる。

（随時の判定）

第九条　課程管理者は、課程対象者について、次の各号のいずれかに該当することを確認した職員について、その氏名、所属及び官職を取りまとめ、大臣に報告するものとする。

一　課程対象者であることを希望しなくなったこと。

二　引き続き課程対象者とすることが不適切と認められること。

2　課程管理者は、前項の規定による報告（同項第二号に該当する場合に限る。）に意見を付することができる。

3　大臣は、前二項の規定による課程管理者の報告を踏まえ、引き続き課程対象者としないことを決定するものとする。

（判定の通知等）

第十条　第八条第四項若しくは第七項又は前条第三項の規定により大臣が引き続き課程対象者としないことを決定した場合には、課程管理者は、当該決定により課程対象者でなくなっ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　課程管理者は、前項の通知の対象職員（前条第一号の理由により課程対象者としないことが決定された職員を除く。）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、課程対象者としないことを決定した理由を説明するものとする。

第四章　課程の期間

（課程の期間）

第十一条　課程の標準的な期間は、選定後課程に在籍した期間が十五年経過するまでの間とする。ただし、特段の事情が認められる課程対象者については、当該期間を延長することができる。

２　前項の課程の標準的な期間を経過する前に、課程対象者が管理職（これに相当する官職を含む。）に任命された場合には、当該課程対象者は、その任命時に課程を終了するものとする。

（終了の通知等）

第十二条　課程管理者は、課程対象者について、前条第一項の課程の標準的な期間を経過したと認められる者について、その氏名、所属及び官職を取りまとめ、大臣に報告するものとする。

２　大臣は前項の規定による課程管理者の報告を踏まえ、課程を終了させることを決定するものとする。

３　前項の規定により大臣が課程を終了させた場合には、課程管理者は、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。

第五章　課程の内容

（課程対象者の配置に関する基本的な方針）

第十三条　課程対象者の配置については、課程対象者が課程に属する期間中、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、計画的に、適時適切な業務等に従事させることを基本とする。

2　課程管理者は、前項を踏まえ、必要な連絡調整等を行うものとする。

（多様な勤務を経験する機会等）

第十四条　課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、他府省等、地方公共団体その他の地方所在の機関、民間企業又は国際機関等における勤務を経験する機会等が原則として二回以上付与されるよう、必要な連絡調整等に努めるものとする。

（内閣人事局が実施する研修への参加）

第十五条　課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、内閣人事局が実施する研修を計画的に受講できるよう、必要な連絡調整等を行うものとする。

（研修等）

第十六条　文部科学省が実施する課程対象者に対する研修は、次のとおりとする。

一　係長級研修　文部科学省、スポーツ庁及び文化庁の内部部局の係長の職制上の段階に属する官職（これに相当する官職を含む。）を占める課程対象者に対し、文部科学省の所管行政を踏まえ、政策に関する知識を深めるとともに、業務の管理に係る能力の向上を図ることを目的とする。

二　課長補佐級研修　文部科学省、スポーツ庁及び文化庁の内部部局の課長補佐の職制上の段階に属する官職（これに相当する官職を含む。）を占める課程対象者に対し、文部科学省の所管行政

を踏まえ、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育成を図ることを目的とする。

２　課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、適切な時期に前項の研修を受講することができるよう、必要な連絡調整等を行うものとする。

３　課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、そ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、環境整備等を図る観点から、必要な連絡調整等に努めるものとする。

第六章　課程の運用の特例

（中途採用職員の選定の特例）

第十七条　経験者採用試験に合格し採用された職員及び法第三十六条ただし書に規定する選考により採用された職員（職制上の段階が文部科学省、スポーツ庁又は文化庁の内部部局の係長若しくは課長補佐の職制上の段階に属する官職（これに相当する官職を含む。）に採用された者に限る。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ことが適当と認められる場合には、第五条第一項第一号から第三号までのいずれかに該当しない場合であっても、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　前項の規定により選定する場合は、第五条及び第六条に規定する手続を準用するものとする。

（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）

第十八条　課程対象者に選定された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五章の勤務の機会等を付与し、又は研修を受講させれば足りるものとし、第十一条第一項の課程の標準的な期間の経過前であっても、課程を終了させることができるものとする。

２　前項の規定により課程を終了させる場合は、第十二条に規定する手続を準用するものとする。

第七章　雑則

（細則）

第十九条　この規程の施行に際し必要な事項は、課程管理者が定める。

附　則

１　この訓令は、平成二十六年十月一日から施行する。

２　この訓令の施行の日から平成二十九年八月二十八日までの間は、第五条第一項第一号の規定の適用については、同号中「十五年」とあるのは「二十五年」とする。

３　平成二十六年度における課程における育成の対象となるべき者の選定については、第七条の規定にかかわらず、四百五十人を超えない範囲の人数を選定するものとする。この場合において、相当の勤務経験を有する課程対象者については、第十八条の規定に基づき、相当と認める場合に限り第

五章の勤務の機会等を付与し、又は研修を受講させれば足りるものとし、第十一条第一項の課程の標準的な期間の経過前であっても課程を終了させることができるものとする。

附　則

この訓令は、平成二十七年十月一日から実施する。

附　則

（施行期日）

第一条　この訓令は、公布の日から施行し、令和四年十月一日から適用する。

（経過措置）

第二条　職員を選定しようとする日以前における直近二回の能力評価及び直近四回の業績評価の全体評語の全部が、令和四年九月三十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。

第三条　職員を選定しようとする日以前における直近二回の能力評価及び直近四回の業績評価の全体評語の一部が、令和四年九月三十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規程による改正後の文部科学省幹部候補育成課程実施規程第五条第一項の適用については、同項第二号中「「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、同項第三号中「四回の業績評価の

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「三回の業績評価（令和四年九月三十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の業績評価）」とする。

第四条　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二回の業績評価の全体評語の全部が、令和四年九月三十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。

第五条　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二回の業績評価の全体評語の一部が、令和四年九月三十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規程による改正後の文部科学省幹部候補育成課程実施規程第八条の規定の適用については、同条第二項第二号中「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、同条第五項第二号中「のいずれかが「やや不十分」の段階以下であり、かつ、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」の段階であること又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。