

○総務省訓令第37号

総務省幹部候補育成課程実施規程を次のように定める。

平成26年9月29日

総務大臣 高市 早苗

総務省幹部候補育成課程実施規程

第1章 総則

(趣旨)

第1条 総務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22年法律第120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26年内閣官房告示第1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2条 課程は、総務省（外局を含む。以下同じ。）の職員から対象者を選定するものとする。

(監督者)

第3条 運用基準第2の1(2)イの実施規程で定める監督者は、次の表の左欄に掲げる部局等に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる者とする。

部局等名	監督者
大臣官房秘書課	大臣官房秘書課長
大臣官房総務課	大臣官房総務課長
大臣官房会計課	大臣官房会計課長
大臣官房企画課	大臣官房企画課長
大臣官房政策評価広報課	大臣官房政策評価広報課長
行政管理局	企画調整課長
行政評価局	総務課長
自治行政局	行政課長
自治財政局	財政課長
自治税務局	企画課長
国際戦略局	国際戦略課長
情報流通行政局	総務課長
総合通信基盤局	総務課長
統計局	総務課長
政策統括官（統計制度担当）	統計企画管理官
政策統括官（恩給担当）	恩給管理官

サイバーセキュリティ統括官	参事官（命を受けて、総務省組織令（平成12年政令第246号）第120条に掲げるサイバーセキュリティ統括官のつかさどる職務を助ける者に限る。）
行政不服審査会事務局	総務課長
情報公開・個人情報保護審査会事務局	総務課長
官民競争入札等監理委員会事務局	参事官
電気通信紛争処理委員会事務局	参事官
自治大学校	部長教授
情報通信政策研究所	総務部長
統計研究研修所	管理課長
政治資金適正化委員会事務局	事務局長
管区行政評価局	総務行政相談部長
四国行政評価支局	総務行政相談管理官
沖縄行政評価事務所	総務課長
総合通信局	総務部長
沖縄総合通信事務所	次長
公害等調整委員会事務局	総務課長
消防庁	総務課長

（管理体制）

第4条 総務省における課程対象者の育成が効率的かつ効果的に行われるよう、総務大臣を補佐し、課程の運用に関し、必要な連絡調整等に当たる者として、課程管理者を置く。

2 課程管理者は、大臣官房長をもって充てる。

3 課程の運用に関し、課程管理者が行う連絡調整等を補佐する者として、副課程管理者を置く。

4 副課程管理者は、大臣官房秘書課長及び大臣官房参事官をもって充てる。

第2章 課程対象者の選定

（選定の基準及び手続）

第5条 副課程管理者は、毎年度1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、次の第1号から第3号までに掲げる要件並びに第4号及び第5号に掲げる事項を満たすか否かについて確認を行うものとする。

一 採用後、3年以上勤務しており、かつ、勤務している期間が15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（民間企業等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（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 総務省の内部部局の係長又は課長補佐の職制上の段階に属する官職（相当する官職を含む。）に任命されている又は当該官職の勤務経験があること。

五 確認日以前1年以内に懲戒処分を受けていないこと。

2 副課程管理者は、前項の規定により確認した職員に対し、課程管理者が定めるところにより、課程における育成の対象となることについての希望を表明できる機会を設けるものとする。

3 副課程管理者は、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、次に掲げる事項を課程管理者に報告するものとする。

一 氏名、所属及び官職

二 報告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 報告日以前における直近2回の能力評価の結果及び直近4回の業績評価の結果（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 希望者の監督者の意見

4 課程管理者は、前項の報告があった者のうち、第1項第1号から第3号までに掲げる要件並びに同項第4号及び第5号に掲げる事項の全てを満たす者であって、確認日から選定しようとする日までの間に懲戒処分を受けておらず、かつ、懲戒理由に該当する非違行為を行っていない者について、第7条に規定する課程の規模及び前項第4号の意見を考慮した上で、課程における育成の対象とすることがふさわしいか否かを検討するものとし、その結果を受け、総務大臣は、課程における育成の対象となるべき者（以下「課程対象者」という。）を選定するものとする。

（選定の通知等）

第6条 前条第4項の規定により総務大臣が課程対象者を選定した場合には、課程管理者は、副課程管理者を通じて、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 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7条 課程対象者については、毎年度、50人を超えない範囲の人数を選定するものとする。ただし、課程対象者としている者の数が相当程度少ない場合その他の50人を超えない範囲とすることが適当でない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3章 引き続き課程対象者とししないことの決定

(定期的な決定)

第8条 副課程管理者は、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、次に掲げる事項を課程管理者に報告するものとする。

一 氏名、所属及び官職

二 報告日以前における直近の能力評価の結果及び直近2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、前項の報告があったときは、課程対象者のうち、次の各号に掲げる要件のいずれかに該当すると認められる者（引き続き課程対象者とすべき特段の事情が認められる者を除く。）を総務大臣に報告するものとし、その結果を受け、総務大臣は、引き続き課程対象者とししないことを決定するものとする。

一 決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（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 決定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がいずれも「やや不十分」の段階以下であること（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 前項のほか、課程管理者は、課程対象者のうち、次の各号に掲げる要件のいずれにも該当すると認められる者を総務大臣に報告するものとし、その結果を受け、総務大臣は、引き続き課程対象者とししないことを決定することができるものとする。

一 決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、又は直近2回の業績評価のいずれかの全体評語が「やや不十分」の段階以下であり、かつ、一方の全体評語が「良好」の段階であること（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 課程の適切な運用が可能となるような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ため、引き続き課程対象者としていないことが適当であること。

(随時の決定)

第9条 副課程管理者は、課程対象者について、次の各号に掲げる要件のいずれかに該当すると認められる場合には、その旨を課程管理者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してすることが不適切と判断される状態にあるものと認められること。
- 2 課程管理者は、前項の報告があった者について確認し、総務大臣に報告するものとし、その結果を受け、総務大臣は引き続き課程対象者としていないことを決定するものとする。

(決定の通知等)

第10条 第8条第2項若しくは第3項又は前条第2項の規定により総務大臣が引き続き課程対象者としていないことを決定した場合には、課程管理者は、副課程管理者を通じて、当該決定の対象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1項第1号の理由により課程対象者としてい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、課程対象者としていないことを決定した理由を説明するものとする。

第4章 課程の期間

(課程の期間)

第11条 課程の標準的な期間は、選定後課程に在籍した期間が15年を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（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12条 副課程管理者は、課程対象者について、前条第1項の課程の標準的な期間を経過したと認められる場合には、課程管理者にその旨を報告するものとする。

- 2 課程管理者は、前項の報告があった者について、前条第1項の課程の標準的な期

間を経過したと認められる者を総務大臣に報告するものとし、その結果を受け、総務大臣は、課程を終了させることを決定するものとする。

- 3 前項の規定により総務大臣が課程を終了させた場合には、課程管理者は、副課程管理者を通じて、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13条 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14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、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2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。

(地方公共団体等における勤務経験等)

第15条 課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、地方公共団体又は地方支分部局その他の地方所在の機関においても勤務をする機会等が付与されるよう、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16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17条 総務省で実施する課程対象者に対する研修は、総務省の所管行政を踏まえ、課程管理者が別に定める係長級研修、課長補佐級研修及び専門研修とする。

- 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6章 課程の運用の特例

(中途採用職員の選定の特例)

- 第18条 経験者採用試験に合格し、又は、法第36条ただし書に規定する選考により採用された職員（職制上の段階が総務省の内部部局の係長又は課長補佐の職制上の段階に属する官職又はこれに相当する官職に採用された者に限るものとする。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のが適当と認められる場合には、第5条第1項各号に規定する要件にかかわらず、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 前項の規定により選定する場合は、前項の規定を除き、第5条及び第6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19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5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11条第1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 前項の規定により終了させる場合は、第12条に規定する手続を準用するものとする。

第7章 雑則

(細則)

- 第20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26年10月1日から施行する。
- 2 この訓令の施行の日から平成29年8月28日までの間は、第5条第1項第1号の規定の適用については同号中「15年」とあるのは「25年」とする。

附 則（平成28年3月31日総務省訓令第37号）

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月31日総務省訓令第6号）

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年8月30日総務省訓令第39号）

この訓令は、平成29年9月1日から施行する。

附 則（平成29年9月20日総務省訓令第43号）

この訓令は、平成29年10月1日から施行する。

附 則（平成30年7月3日総務省訓令第22号）

この訓令は、平成30年7月20日から施行する。

附 則（令和3年3月25日総務省訓令第10号）

この訓令は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和3年6月29日総務省訓令第24号）

この訓令は、令和3年7月1日から施行する。

附 則（令和4年9月21日総務省訓令第41号）

（施行期日）

- 1 この訓令は、令和4年10月1日から施行する。
（経過措置）
- 2 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を選定の基準については、なお従前の例による。
- 3 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訓令による改正後の総務省幹部候補育成課程実施規程第5条第1項の規定の適用については、同項第2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3号中「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の業績評価）」とする。
- 4 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。
- 5 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訓令による改正後の総務省幹部候補育成課程実施規程第8条第2項及び第3項の規定の適用については、同条第2項第2号中「がいずれも」とあるのは「の一方が下位の段階であつてもう一方が」と、同条第3項第1号中「のいずれかの全体評語が「やや不十分」の段階以下であり、かつ、一方の全体評語が「良好」の段階」とあるのは「の一方の

全体評語が下位の段階であり、かつ、もう一方の全体評語が「良好」の段階であること若しくは一方の全体評語が中位の段階であり、かつ、もう一方の全体評語が「やや不十分」の段階以下」とする。