

○厚生労働省訓第34号

(部内一般)

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第61条の9第1項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）第1の3（1）の規定に基づき、厚生労働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30日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

厚生労働省幹部候補育成課程実施規程

第1章 総則

(趣旨)

第1条 厚生労働省における幹部候補育成課程は、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 厚生労働省における幹部候補育成課程（以下「課程」という。）は、厚生労働省及び中央労働委員会の職員から選定するものとする。

(定義)

第3条 この規程における用語の定義は、法及び運用基準に定めるところによるほか、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 「施設等機関」とは、検疫所、国立ハンセン病療養所、国立医薬品食品衛生研究所、国立保健医療科学院、国立社会保障・人口問題研究所、国立感染症研究所、国立児童自立支援施設及び国立障害者リハビリテーションセンターをいう。
- 二 「地方支分部局」とは、地方厚生局及び都道府県労働局（労働基準監督署及び公共職業安定所を含む。）をいう。
- 三 「監督者」とは、厚生労働省又は中央労働委員会の内部部局にあつては職員の所属する課の長又はこれに相当する職員、地方支分部局にあつては職員の所属する局若しくは部の長又はこれに相当する職員、施設等機関にあつては職員の所属する施設の長をいう。

(管理体制)

第4条 厚生労働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、厚生労働大臣を補佐し、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1人置く。

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、課程管理者を補佐する者として、副課程管理者を2人置く。

4 副課程管理者は、大臣官房人事課長、大臣官房参事官（人事担当）をもって充てるものとし、職員に対する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ものとする。

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、次の各号の要件を満たすか否か、及び第4項に掲げる事項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3年以上勤務しており、かつ、勤務している期間が15年（特に必要と認める場合は20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（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。）。

2 副課程管理者は、前項の規定により前項各号のいずれの要件にも該当し、かつ、第4項に掲げる事項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 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（第1項各号のいずれの要件にも該当し、かつ、次項に掲げる事項のいずれにも該当することを確認した職員に限るものとし、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、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（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 報告日以前1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、前項の報告があった者のうち、第1項各号に掲げる要件をいずれも満たす者であって、次に掲げる事項のいずれにも該当する者について、第7条に規定する課程の規模、前項各号の内容及び「厚生労働省における女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画（平成27年4月1日）」を総合的に考慮した上で、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するものとし、その結果を受け、厚生労働大臣は、課程における育成の対象となるべき者を選定するものとする。

一 厚生労働省又は中央労働委員会の内部部局で2年以上の勤務経験があること。

二 厚生労働省又は中央労働委員会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。）に任命されていること。

（選定の通知等）

第6条 前条第4項の規定により厚生労働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、70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70人とするの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するかどうかの判定

（定期的な判定）

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、次に掲げる事項を取りまとめ、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、次の各号のいずれかの要件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。）を取りまとめるものとし、その結果を受け、厚生労働大臣は、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。

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（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、次の各号の要件のいずれにも該当すると認められる者についても取りまとめ、その結果を受け、厚生労働大臣は、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、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」の段階以下であって、もう一方の全体評語が「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なないことが適当であること。

（随時の判定）

第9条 副課程管理者は、課程対象者について、次の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することが不適切と判断される状態にあること。
- 2 課程管理者は、前項の報告があった者について確認を行い、その結果を受け、厚生労働大臣は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。

(判定の通知等)

第10条 第8条第2項若しくは第3項又は前条第2項の規定により厚生労働大臣が引き続き課程対象者としな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な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年経過するまでの間とする。ただし、厚生労働大臣は、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。）へ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項に規定する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項に規定する課程の標準的な期間を経過したと認められる者を取りまとめるものとし、その結果を受け、厚生労働大臣は、課程を終了させることを決定するものとする。

- 3 前項の規定により厚生労働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。

(地方での勤務経験等)

第15条 前条において、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、地方支分部局又は施設等機関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 厚生労働省で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 職制上の段階が厚生労働省又は中央労働委員会の内部部局の係長に属する官職及びこれに相当する官職を占める課程対象者に対し、厚生労働省の所管行政を踏まえ、政策に係る企画立案能力を高めるとともに、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 職制上の段階が厚生労働省又は中央労働委員会の内部部局の課長補佐に属する官職及びこれに相当する官職を占める課程対象者に対し、厚生労働省の所管行政を踏まえ、管理職員に求められるマネジメント能力の向上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採用された職員及び法第36条ただし書に規定する選考により採用された職員(職制上の段階が厚生労働省又は中央労働委員会の内部部局の係長若しくは課長補佐に属する官職若しくはこれ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ことが適当と認められる場合には、第5条第1項各号の要件及び同条第4項第1号の事項にかかわらず、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、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章に規定する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、厚生労働大臣は、第11条第1項に規定する課程の標準的な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。

2 前項の規定により課程を終了させる場合は、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。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

(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の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ってもう一方が」と、同条第3項第1号中「のいずれかが「やや不十分」の段階以下であって、もう一方の全体評語が「良好」の段階」とあるのは「の一方が下位の段階であって、もう一方の全体評語が「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、もう一方の全体評語が「やや不十分」の段階以下」とする。