

消費者庁幹部候補育成課程実施規程

〔平成26年10月7日〕
消費者庁訓令第35号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 消費者庁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 消費者庁における幹部候補育成課程（以下「課程」という。）は、消費者庁の職員から対象者（以下「課程対象者」という。）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、職員の人事評価の評価者（消費者庁人事評価実施規程（平成21年9月1日付け消費者庁訓令第28号）第3条第1項に規定する評価者をいう。）とする。

(管理体制)

第4条 消費者庁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、消費者庁長官を補佐し、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、消費者庁次長をもって充てる。

第2章 課程対象者の選定

(選定の基準及び手続)

第5条 課程管理者は、毎年度1回以上、消費者庁の職員（課程対象者として現に選定されている職員を除く。）について、次の各号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（他の機関において勤務した期間を含む。）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上位の段階であり、かつ、もう一方が下位の段階でないこと（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の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること（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以上であると認められる場合を含む。）。

四 消費者庁での勤務経験があること。

五 消費者庁に置かれる官職の属する職制上の段階等に関する訓令（平成21年消費者庁訓令第23号）別表に掲げる係長又は課長補佐の職制上の段階に属する官職に任命されていること。

六 選定しようとする日以前1年以内に懲戒処分を受けていないこと。

- 2 課程管理者は、前項の規定により前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、課程管理者が定めるところにより、課程対象者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、前項の規定による希望の聴取において、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た調書を作成するものとする。
 - 一 氏名、所属及び官職
 - 二 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 直近2回 の能力評価の結果及び直近の業績評価の結果（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 選定しようとする日以前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、希望者のうち、前項第5号の意見、第7条の規模を考慮した上で、課程対象者の選定案を作成し、前項の調書とともに消費者庁長官に提出するものとする。
- 5 前項の規定に基づき提出があった場合には、消費者庁長官は課程対象者を選定するものとする。

（選定の通知等）

- 第6条 前条第5項の規定により消費者庁長官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、書面等により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、9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9人を超えない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ときは、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

（定期的な決定）

- 第8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。次項において同じ。）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 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、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、消費者庁長官は、課程対象者としな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下位の段階であること（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 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下位の段階であること（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。）
 - 3 前項のほか、課程管理者は、課程対象者のうち、次の各号の要件に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、消費者庁長官は、課程対象者として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中位の段階であること、又は直近2回の業績評価のいずれかの全体評語が下位の段階であってもう一方の全体評語が中位の段階であること（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しないことが適当であること。

（随時の決定）

第9条 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者を随時取りまとめるものとし、その結果を受け、消費者庁長官は課程対象者としてしないことを決定するものとする。

- 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の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。

（決定の通知等）

第10条 第8条第2項若しくは第3項又は前条の規定により消費者庁長官が課程対象者としてしないことを決定した場合には、課程管理者は、当該決定の対象職員及び当該職員の監督者に対し、書面等によりその旨を通知するものとする。

- 2 課程管理者は、前項の通知を受けるべき対象職員（前条第1号の理由により課程対象者として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、課程対象者としてし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、課程対象者である期間が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（消費者庁に置かれる官職の属する職制上の段階等に関する訓令別表に掲げる室長以上の段階）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 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者を取りまとめるものとし、その結果を受け、消費者庁長官は、課程を終了させることを決定するものとする。

- 2 前項の規定により消費者庁長官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、書面等により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 課程対象者である期間中、当該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、計画的に、適時適切な業務等に従事させることを基本とする。

（多様な勤務を経験する機会等）

第14条 消費者庁長官は、課程対象者である期間中、当該課程対象者が他府省等、民間企業、国際機関又は地方公共団体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

与されるよう努めるものとし、課程管理者は、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 15 条 消費者庁長官は、課程対象者である期間中、当該課程対象者に内閣人事局が実施する研修を計画的に受講させるものとし、課程管理者は、必要な連絡調整等を行うものとする。

(研修等)

第 16 条 消費者庁で実施する課程対象者に対する研修は、消費者庁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ものとする。

2 消費者庁長官は、課程対象者である期間中、当該課程対象者に適切な時期に前項の研修を受講させるものとし、課程管理者は、必要な連絡調整等を行うものとする。

3 消費者庁長官は、課程対象者である期間中、当該課程対象者が自ら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し、課程管理者は、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 17 条 法第 45 条の 2 第 2 項第 4 号に規定する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(職制上の段階が消費者庁に置かれる官職の属する職制上の段階等に関する訓令別表に掲げる係長又は課長補佐の職制上の段階に属する官職に任命されている者に限るものとし、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 項第 1 号から第 3 号の要件にかかわらず、課程対象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 18 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が経過する前であっても、相当と認める場合には、消費者庁長官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 19 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 7 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(特に必要と認める場合は 20 年)」とあるのは、「25 年(特に必要と認める場合は 30 年)」とする。