参考　幹部候補育成課程の経緯と概要

幹部候補育成課程については、平成19年に内閣総理大臣の下に設置された「公務員人事管理の総合的な改革に関する懇談会」(座長：岡村正株式会社東芝取締役会長（当時))におけるキャリアシステムの見直しの議論を踏まえ、平成20年に成立した国家公務員制度改革基本法の第６条第３項にその整備が規定された。

なお、国家公務員制度改革基本法を踏まえ、平成23年に国会に提出された国家公務員法等の一部を改正する法律案に盛り込まれた幹部候補育成課程に関する規定の概要は、次のとおりである（平成21年に提出された法案における規定も基本的に同内容）。

―幹部候補育成課程の概要―（平成23年法案）

①　育成課程の目的

幹部職員の候補となり得る管理職員としてそ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育成する。

②　育成課程の実施

各大臣等が、内閣総理大臣の定める基準に従い、府省等ごとに育成課程を設置し、運用する。一方、内閣総理大臣（公務員庁）は、

・　育成課程に関する政府全体を通じた統一的な基準の策定

・　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目的とした研修であって政府全体を通ずるものの企画立案、実施

・　各大臣等から育成課程の運用状況の報告を受けるとともに、必要があると認める場合には、各大臣等に対して育成課程の運用改善等を求めること

・　課程対象者の府省横断的な配置換えに係る調整

を行う。

③　課程対象者の選定

（採用試験との関連）

職員の人事管理は、職員の採用年次、採用試験の種類、課程対象者であるか否か又は課程対象者であったか否かにとらわれてはならない。

（選定時期等）

各大臣等が、採用後、一定期間勤務した経験を有する職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて、随時選定する。

選定後も、各大臣等が、人事評価に基づいて、引き続き課程対象者とするかどうかを定期的に判定する。

④　育成課程の内容

（研修の受講）

各大臣等は、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目的とした研修を受講させる。

（多様な勤務経験の付与）

各大臣等は、国の複数の行政機関や国以外の法人における勤務の機会を付与する。その際には、民間企業や国際機関等における勤務又は海外留学の機会の付与に努める。

⑤　幹部職への任用における課程対象者の扱い

職員の人事管理は、職員の採用年次、採用試験の種類、課程対象者であるか否か又は課程対象者であったか否かにとらわれてはならない。

資料１　主要４か国における幹部育成・選抜の基本構造

