(二)　職員の昇任及び転任であって、幹部職への任命に該当するものは、任命権者が、幹部候補者名簿に記載されている者であって、職員の人事評価に基づき、当該任命しようとする幹部職についての適性を有すると認められる者の中から行うこととした。

(三)　任命権者は、幹部候補者名簿に記載されている職員の降任であって、幹部職への任命に該当するものを行う場合には、当該職員の人事評価に基づき、当該任命しようとする幹部職についての適性を有すると認められる幹部職に任命することとした。

(四)　国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情により、人事評価が行われていない職員のうち、幹部候補者名簿に記載されている者の昇任、降任及び転任であって、幹部職への任命に該当するものについては、任命権者が、(二)及び(三)にかかわらず、人事評価以外の能力の実証に基づき、当該任命しようとする幹部職についての適性を判断して行うことができることとした。（第六一条の三関係）

16　内閣総理大臣及び内閣官房長官との協議に基づく任用等

(一)　任命権者は、職員の選考による採用、昇任、転任及び降任であって幹部職への任命に該当するもの、幹部職員の幹部職以外の官職への昇任、転任及び降任並びに幹部職員の退職（政令で定めるものに限る。(四)において同じ。）及び免職を行う場合には、政令で定めるところにより、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議した上で、当該協議に基づいて行うこととした。

(二)　(一)の場合において、災害その他緊急やむを得ない理由により、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議する時間的余裕がないときは、任命権者は、(一)にかかわらず、当該協議を行うことなく、職員の採用等を行うことができることとした。

(三)　任命権者は、(二)により職員の採用等を行った場合には、内閣総理大臣及び内閣官房長官に通知するとともに、遅滞なく、当該採用等について、政令で定めるところにより、内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議し、当該協議に基づいて必要な措置を講じなければならないこととした。

(四)　内閣総理大臣又は内閣官房長官は、幹部職員について適切な人事管理を確保するために必要であると認めるときは、任命権者に対し、幹部職員の昇任、転任、降任、退職及び免職（以下(四)において「昇任等」という。）について協議を求めることができることとした。この場合において、協議が調ったときは、任命権者は、当該協議に基づいて昇任等を行うこととした。（第六一条の四関係）

17　管理職の任用に関する運用の管理

(一)　任命権者は、政令で定めるところにより、定期的に、及び内閣総理大臣の求めがある場合には随時、管理職への任用の状況を内閣総理大臣に報告することとした。

(二)　内閣総理大臣は、12の(一)のイの基準に照らして必要があると認める場合には、任命権者に対し、管理職への任用に関する運用の改善その他の必要な措置をとることを求めることができることとした。（第六一条の五関係）

18　任命権者を異にする管理職への任用に係る調整

内閣総理大臣は、任命権者を異にする管理職（自衛隊法第三〇条の二第一項第七号の管理職を含む。）への任用の円滑な実施に資するよう、任命権者に対する情報提供、任命権者相互間の情報交換の促進その他の必要な調整を行うこととした。（第六一条の六関係）

19　人事に関する情報の管理

(一)　内閣総理大臣は、内閣府、各省その他の機関に対し、政令で定めるところにより、当該機関の幹部職員、管理職員、幹部候補育成課程の育成の対象者その他これらに準ずる職員として政令で定めるものの人事に関する情報の提供を求めることができることとした。

(二)　内閣総理大臣は、政令で定めるところにより、(一)により提出された情報を適正に管理することとした。（第六一条の七関係）

20　特殊性を有する幹部職等の特例

人事院、検察庁、会計検査院、警察庁、外局として置かれる委員会その他の行政機関の幹部職等について、その職務の特殊性に配慮し、人事の一元管理に関する規定の適用除外その他所要の規定の整備を行うこととした。（第六一条の八関係）

21　幹部候補育成課程

(一)　各大臣等は、幹部候補育成課程を設け、内閣総理大臣が定める基準に従い、運用することとした。

(二)　(一)の基準においては、課程対象者の選定及び判定、研修の実施、多様な勤務を経験する機会の付与その他幹部候補育成課程に関する政府全体としての統一性を確保するために必要な事項を定めることとした。

(三)　内閣総理大臣は、各大臣等に対し、基準に照らして必要な措置を求めることができるものとすることその他の幹部候補育成課程の運用の管理について定めることとした。

(四)　任命権者を異にする官職への課程対象者の任用に係る調整についての規定を整備することとした。（第六一条の九～第六一条の一一関係）

22　研修の根本基準及び研修計画

(一)　研修は、職員に現在就いている官職又は将来就くことが見込まれる官職の職務の遂行に必要な知識及び技能を習得させ、並びに職員の能力及び資質を向上させることを目的とするものでなければならないこととした。

(二)　(一)の根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めのあるものを除いては、人事院の意見を聴いて政令で定めることとした。

(三)　人事院及び内閣総理大臣は、それぞれの所掌事務に係る研修による職員の育成について調査研究を行い、その結果に基づいて、それぞれの所掌事務に係る研修について適切な方策を講じなければならないこととした。

(四)　人事院、内閣総理大臣及び関係庁の長は、(一)の根本基準を達成するため、職員の研修について計画を樹立し、この実施に努めなければならないこととした。

(五)　(四)の計画は、(四)の目的を達成するために必要かつ適切な職員の研修の機会が確保されるものでなければならないこととした。

(六)　内閣総理大臣は、(四)により内閣総理大臣及び関係庁の長が行う研修についての計画の樹立及び実施に関し、その総合的企画及び関係各庁に対する調整を行うこととした。

(七)　内閣総理大臣は、(六)の総合的企画に関連して、人事院に対し、必要な協力を要請することができることとした。

(八)　人事院は、(四)の計画の樹立及び実施に関し、その監視を行うこととした。（第七〇条の五及び第七〇条の六関係）

23　研修に関する報告要求等

(一)　人事院は、内閣総理大臣又は関係庁の長に対し、人事院規則の定めるところにより、22の(四)の計画に基づく研修の実施状況について報告を求めることができることとした。

(二)　人事院は、内閣総理大臣又は関係庁の長が法令に違反して22の(四)の計画に基づく研修を行った場合には、その是正のため必要な指示を行うことができることとした。（第七〇条の七関係）

24　能率の根本基準及び能率増進計画

能率の根本基準及び能率増進計画に関する規定から研修に関するものを削除することとした。（第七一条及び第七三条関係）

25　能率の増進に関する要請

内閣総理大臣は、職員の能率の増進を図るため必要があると認めるときは、関係庁の長に対し、国家公務員宿舎法又は国家公務員等の旅費に関する法律の執行に関し必要な要請をすることができることとした。（第七三条の二関係）