3　実施規程の整備

⑴　各大臣等は、法の規定及び本基準に基づき課程の実施に関する規程（以下「実施規程」という。）を定め、各府省等における課程を運用するものとする。

⑵　各大臣等（会計検査院長及び人事院総裁を除く。）は、実施規程を定めようとするとき、又は変更しようとするときは、あらかじめその案について、内閣総理大臣に届け出なければならないものとする。

⑶　会計検査院長及び人事院総裁は、実施規程を定めたとき、又は変更したときは、内閣総理大臣からの要請に基づき、内閣総理大臣に届け出る。

第２　課程対象者の選定の基準

1　選定の基準

⑴　各大臣等は、次に定める要件をいずれも満たす職員の中から、課程における育成の対象となるべき者を随時選定するものとする。

ア　採用後、３年以上勤務しており、かつ、勤務している期間が10年を下回らない範囲で各大臣等が実施規程に定める年数を超えていないこと。

イ　課程における育成の対象となることを希望していること。

ウ　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。

エ　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。

⑵　⑴の選定に当たっては、次に掲げる事項を考慮した上で、ふさわしい者を選定するものとする。

ア　課程の適切な運用が可能となるような規模

イ　課程における育成の対象となることを希望している職員（下記２の機会により課程における育成の対象となることを希望した職員に限るものとし、以下「希望者」という。）の監督者（所属する課の長その他の実施規程で定める監督者をいう。以下同じ。）の意見

⑶　各大臣等は、⑵に掲げる事項のほか、⑴の選定に当たり、課程の効果的な運用のために必要な事項として実施規程に定める事項を考慮することができる。

2　希望表明の機会

各大臣等は、実施規程で定めるところにより、原則として１⑴の要件（１⑴イの要件を除くものとし、１⑶により実施規程に必要な事項を定めた場合は当該事項を含む。）を満たし得る全ての職員が課程における育成の対象となることの希望を表明できる機会を設けるものとする。

3　課程対象者として選定した職員等への通知等

⑴　各大臣等は、課程対象者を選定した場合は、実施規程で定めるところにより、新たに課程対象者とし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。

⑵　各大臣等は、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。

4　課程対象者の選定の規模

各府省等において各年度に新たに選定する課程対象者の数については、各年度における平均的な管理職への新規昇任数及び採用人数並びに課程対象者に対する多様な勤務を経験する機会の付与の見込みその他の考慮することが適当と認められる事項を勘案し、その人材育成方針に基づいた適切な運用が可能となるような規模にするものとする。

第３　引き続き課程対象者とするかどうかの判定の基準

1　定期的な判定の基準

⑴　各大臣等は、半年ごとに、次に定める要件のいずれかに該当する者を、特段の事情がない限り、引き続き課程対象者としないことを決定するものとする。

ア　直近の能力評価の全体評語が下位の段階であること。

イ　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。

⑵　各大臣等は、⑴のほか、実施規程で定める場合には、半年ごとに、次に定める要件のいずれにも該当する者についても、引き続き課程対象者としないことを決定することができる。

ア　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回の業績評価の全体評語のいずれかが下位の段階であってもう一方が中位の段階であること。

イ　課程の適切な運用が可能となるような課程対象者の全体数の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当該者を引き続き課程対象者としないことが適当であること。

2　随時の判定に係る基準

各大臣等は、随時に、次に定める要件のいずれかに該当する者を、引き続き課程対象者としないことを決定するものとする。

ア　課程対象者であることを希望しなくなったこと。

イ　引き続き課程対象者とすることが不適当と判断される状態にあること。

3　引き続き課程対象者としないこととした職員への説明等

各大臣等は、課程対象者としないことを決定した場合には、実施規程で定めるところにより、当該決定の対象職員及び当該職員の監督者にその旨を通知するとともに、２ア以外が理由のときは、当該職員に対して、当該職員の監督者その他の適当と認める職員を通じて、課程対象者としないことを決定した理由を説明するものとする。

第４　課程の期間に関する基準

1　課程の期間に関する基準

課程の標準的な期間は選定から15年程度の期間とし、具体的には各大臣等が各府省等における任用の実情等を踏まえ、実施規程において課程の期間を定めるものとする。

2　課程を終了した職員等への通知

各大臣等は、課程対象者として選定された後に課程に在籍した期間が１により実施規程で定めた期間を経過した課程対象者については、課程を終了させるものとし、実施規程で定めるところにより、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　課程の内容に関する基準

1　課程対象者の配置に関する基本的な基準

各大臣等は、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、計画的な人事配置方針の下、適時適切な業務等に従事させるものとする。

2　多様な勤務を経験する機会等の付与に関する基準

各大臣等は、課程対象者に対し、幅広い視野、民間企業の効率的な業務手法、国際社会の中で国益を全うできる能力、所管行政において求められる専門性等を修得させるため、他府省等、民間企業又は国際機関等における勤務その他の多様な勤務を経験する機会等を重点的に付与するものとし、各課程対象者に対し、課程に属する期間中、原則として２回以上その機会等を付与するよう努めるものとする。

3　地方での勤務を経験する機会等の付与

各大臣等は、課程対象者に対し、地方の実情に関する理解を深め、国民のニーズや行政の国民生活への影響を感得できる現場に近い機関で勤務することによって、幅広い視野を修得するとともに、政策の企画立案に係る能力の向上等を図る観点から、地方公共団体、地方支分部局その他の地方に所在する機関での勤務を経験する機会等についても付与するよう努めるものとする。

4　内閣総理大臣が実施する研修

各大臣等は、課程対象者に対し、政府全体を通ずるものとして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向上等を目的として内閣総理大臣が実施する研修を計画的に受講させるものとする。