

会計検査院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29日

会計検査院長 河戸 光彦

## 会計検査院幹部候補育成課程実施規程

### 目次

- 第1章 総則（第1条・第2条）
- 第2章 課程対象者の選定（第3条―第6条）
- 第3章 引き続き課程対象者とするかどうかの判定（第7条―第9条）
- 第4章 課程の期間（第10条―第12条）
- 第5章 課程の内容（第13条―第16条）
- 第6章 課程の運用の特例（第17条・第18条）
- 第7章 雑則（第19条）

### 附則

#### 第1章 総則

（趣旨）

第1条 会計検査院における幹部候補育成課程（以下「課程」という。）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）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。

（管理体制）

第2条 会計検査院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、会計検査院長（以下「院長」という。）の行う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、事務総局次長をもって充てる。

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1人置く。

4 副課程管理者は、人事課長をもって充てるものとし、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

(選定の対象となる職員の範囲)

第3条 課程対象者は、会計検査院事務総局の職員（再任用職員、非常勤職員等を除く。以下「職員」という。）から選定するものとする。

(選定の基準及び手続)

第4条 副課程管理者は、毎年度1回以上、職員（既に課程対象者とされている者を除く。）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。

- (1) 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。
- (2) 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（国以外の機関に派遣されていたことなど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（以下「評価不実施職員」という。）については、人事評価以外の能力の実証に基づきこれと同程度以上であると認められる場合を含む。）。
- (3) 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（評価不実施職員については、人事評価以外の能力の実証に基づきこれと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、課程管理者が定めるところにより、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。

(1) 氏名、所属及び官職

(2) 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。)

(3) 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の業績評価の結果（評価不実施職員については、人事評価以外の能力の実証を含む。）

(4) 報告日以前1年以内の懲戒処分の有無

(5) 希望者の監督者（会計検査院人事評価実施規程（平成21年9月9日会計検査院長決定）第3条第1項に規定する人事評価の評価者をいう。以下同じ。）の意見

4 課程管理者は、前項の規定に基づく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6条に定める課程の規模及び前項第5号の規定に基づく意見を考慮した上で、課程における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、院長は、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。

(1) 報告日以前1年以内に懲戒処分を受けていないこと。

(2) 係長又は課長補佐の職制上の段階に属する官職（これらに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5条 前条第4項の規定により院長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、書面又はこれに準ずる方法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6条 課程対象者については、毎年度、15人を超えない範囲の人数を選定するものとする。ただし、既に課程対象者とされている者の数が相当程度少ない場合その他のこれによることが適当でないと認められる場合であって、15人を超える人数を選定したとしても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7条 副課程管理者は、半年ごとに、課程対象者（国以外の機関に派遣されていることなど

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。

(1) 氏名、所属及び官職

(2) 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（評価不実施職員については、人事評価以外の能力の実証を含む。）

2 課程管理者は、前項の規定に基づく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、院長は、当該者について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。

(1) 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下位の段階であること（評価不実施職員については、人事評価以外の能力の実証に基づきこれと同程度であると認められる場合を含む。）。

(2) 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（評価不実施職員については、人事評価以外の能力の実証に基づきこれと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るものとし、その結果を受け、院長は、当該者について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。

(1) 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つても一方の全体評語が中位の段階であること（評価不実施職員については、人事評価以外の能力の実証に基づきこれらと同程度であると認められる場合を含む。）。

(2) 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8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。

(1) 課程対象者であることを希望しなくなったこと。

(2) 前条第2項に該当する場合のほか、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。

2 課程管理者は、前項の規定に基づく報告があった者について確認を行い、その結果を受け、院長は同項各号のいずれかの要件に該当すると認められた者について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。

(判定の通知等)

第9条 第7条第2項若しくは第3項又は前条第2項の規定により院長が引き続き課程対象者とし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、書面又はこれに準ずる方法によりその旨を通知するものとする。

2 課程管理者は、前項の規定に基づく通知の対象職員（前条第1項第1号の事由により課程対象者と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10条 課程の標準的な期間（以下「標準期間」という。）は、選定から選定後課程に属した期間が15年を経過するまでの間とする。ただし、特に必要と認める場合は当該期間を延長することができる。

第11条 標準期間（前条ただし書の規定に基づき、期間が延長された場合は、当該延長後の期間をいう。以下同じ。）を経過する前に、課程対象者が管理職（これに相当する官職を含む。）へ任命された場合又は職員の身分を失った場合は、当該課程対象者は、その時に課程を終了するものとする。ただし、他の機関への派遣等により一時的に職員の身分を失った者については、この限りでない。

(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、標準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、前項の規定に基づく報告があった者について、標準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、院長は、当該職員について課程を終了させることを決定するものとする。

- 3 前項の規定により院長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、当該職員及び当該職員の監督者に対し、書面又はこれに準ずる方法によりその旨を通知するものとする。

## 第5章 課程の内容

(課程対象者の業務等への従事に関する基本的な方針)

第13条 課程対象者については、課程に属する期間中、その職務の遂行等を通じて、会計検査(審査を含む。以下同じ。)に係る専門性、会計検査又はこれに附帯する業務に係る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、前項の規定を踏まえ、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、府省等(地方支分部局等を含む。)、地方公共団体、民間企業、国際機関等における勤務を経験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。

(研修)

第15条 会計検査院が実施する課程対象者に対する研修は、会計検査に係る専門性、会計検査又はこれに附帯する業務に係る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させることを目的とする研修であって、別に定めるものとする。

(研修の受講等に関する連絡調整等)

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。

- 2 課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、前条の研修を適切な時期に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17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（職制上の段階が係長又は課長補佐の職制上の段階に属する官職又はこれに相当する官職に採用された者に限る。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のが適当と認められる場合には、第4条第1項各号の要件にかかわらず、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4条及び第5条に規定する手続を準用する。

（中途採用職員等の育成の特例）

第18条 課程対象者のうち、前条第1項の規定により選定された者及び相当の勤務経験を有する者に対しては、その職員の勤務経験、知識、資格等を考慮し、相当と認める場合に限り前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、標準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。

## 第7章 雑則

（細則）

第19条 この規程の実施に際し必要な事項は、課程管理者が定める。

### 附 則

1 この規程は、平成26年10月1日から施行する。

2 平成26年度から28年度までの各年度における課程における育成の対象となるべき者の選定については、第4条第1項第1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）」と読み替えて適用し、第6条の規定にかかわらず、当該期間中に計230人を超えない範囲の人数を選定するものとし、当該期間中に選定された課程対象者については、第18条の規定に準じ、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、標準期間の経過前であっても、課程を終了させることができるものとする。