

「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」の骨子

平成11年3月

人 事 院

I 登用の基本的考え方

- ・ Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用を着実に推進していくためには、各省庁において、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員のうち意欲と能力のある優秀な者を早い時期から選抜し、計画的に育成していくことが肝要。

II 選抜の実施

- ・ 各省庁は、その実情に応じ、人事院の提示する評価の方法の中から選択した方法により、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員のうち意欲と能力のある優秀な者で幹部登用に向けて計画的に育成しようとするもの（計画的育成者）を選抜。
- ・ 選抜のための評価を行うに当たっては、必要に応じ、人事院が提示する「共通の評価基準モデル」を参考とする。

III 計画的な育成

- ・ 計画的育成者については、各省庁の実情に応じ、多様な経験等を通じて計画的な育成に努める。
- ・ 人事院は、係長段階及び課長補佐段階における計画的育成者が受講する行政研修（係長級特別課程）及び行政研修（課長補佐級特別課程）を実施。各省庁は、計画的育成者について、その段階に応じた研修を受講させるよう努める。
- ・ 各省庁は、人事院が上記の研修を活用して省庁横断的な視点から行う研修受講者の能力・適性に関する評価を当該研修受講者のその後の計画的育成に当たって参考にする。
- ・ 計画的育成者の人事管理については、官房人事担当部局等においてⅠ種採用職員の人事管理と調整しつつ、一元的に人事運用。

IV 着実な登用促進のための方策

- ・ 各省庁は、この指針を踏まえ、育成計画についての**基本方針**を策定。
- ・ 研修受講者については、人事院において継続的に把握。各省庁との間で緊密な連携。
- ・ 登用状況等に関する情報交換等の場として、**連絡協議会**を定期的に開催。
- ・ 登用状況等については、人事院において、必要に応じ公表。

V その他

- ・ 各省庁は、年齢等により計画的育成者として人事院が実施する行政研修を受講できない職員についても、能力・適性についての評価を行い、意欲と能力のある優秀な者の積極的な育成や幹部職員への登用の推進に努める。