

7 根拠法令

○国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）（抄）

※人事院は、内閣の所轄の下に置かれる、国家公務員の人事管理を担当する
中立的な専門機関

（人事院）

第三条（略）

2 人事院は、法律の定めるところに従い、給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告、職階制、試験及び任免、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理の保持その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務をつかさどる。

3・4（略）

[平成19年改正（平成21年4月1日施行予定）]

（人事院）

第三条（略）

2 人事院は、法律の定めるところに従い、給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告、採用試験及び任免（標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針に関する事項を除く。）、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理の保持その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務をつかさどる。

3・4（略）

（内閣総理大臣）

第十八条の二 内閣総理大臣は、法律の定めるところに従い、職員の能率、厚生、服務、退職管理等に関する事務（第三条第二項の規定により人事院の所掌に属するものを除く。）をつかさどる。

2 内閣総理大臣は、前項に規定するもののほか、各行政機関がその職員について行なう人事管理に関する方針、計画等に関し、その統一保持上必要な総合調整に関する事務をつかさどる。

[平成19年改正（平成21年4月1日施行予定）]

（内閣総理大臣）

第十八条の二 内閣総理大臣は、法律の定めるところに従い、標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針に関する事務並びに職員の人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、能率、厚生、服務、退職管理等に関する事務（第三条第二項の規定により人事院の所掌に属するものを除く。）をつかさどる。

2 （略）

（能率の根本基準）

第七十一条 職員の能率は、十分に発揮され、且つ、その増進がはからなければならない。

2 前項の根本基準の実施につき、必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

3 内閣総理大臣（第七十三条第一項第一号の事項については、人事院）は、職員の能率の発揮及び増進について、調査研究を行い、これが確保のため適切な方策を講じなければならない。

（能率増進計画）

第七十三条 内閣総理大臣（第一号の事項については、人事院）及び関係庁の長は、職員の勤務能率の発揮及び増進のために、左の事項について計画を樹立し、これが実施に努めなければならない。

一 職員の研修に関する事項

二～五 （略）

2 前項の計画の樹立及び実施に関し、内閣総理大臣（同項第一号の事項については、人事院）は、その総合的企画並びに関係各庁に対する調整及び監視に当る。

○国家公務員制度改革基本法（平成二十年法律第六十八号）（抄）

（議院内閣制の下での国家公務員の役割等）

第五条（略）

2・3（略）

4 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣官房において一元的に行うこととするための措置を講ずるものとする。

一・二（略）

三 次条第三項第三号に規定する研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施

四～十一（略）

（多様な人材の登用等）

第六条（略）

2（略）

3 政府は、次に定めるところにより、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総合的かつ計画的に育成するための仕組み（以下「幹部候補育成課程」という。）を整備するものとする。この場合において、幹部候補育成課程における育成の対象となる者（以下「課程対象者」という。）であること又は課程対象者であったことによって、管理職員への任用が保証されるものとしてはならず、職員の採用後の任用は、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。

一・二（略）

三 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行うものとする。

四（略）

4・5（略）