

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第61条の9第1項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）第1の3（1）の規定に基づき、金融庁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30日

金融庁長官 細 溝 清 史

金融庁幹部候補育成課程実施規程

目次

第1章 総則（第1条－第4条）

第2章 課程対象者の選定（第5条－第7条）

第3章 引き続き課程対象者とするかどうかの判定（第8条－第10条）

第4章 課程の期間（第11条・第12条）

第5章 課程の内容（第13条－第17条）

第6章 課程の運用の特例（第18条・第19条）

第7章 雑則（第20条）

附則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 金融庁における幹部候補育成課程は、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。以下「運用基準」という。）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。

(適用の範囲)

第2条 金融庁における幹部候補育成課程（以下「課程」という。）は、金融庁の内部部局、証券取引等監視委員会及び公認会計士・監査審査会（以下「金融庁の内部部局等」という。）の職員から対象者を選定するものとする。

(監督者)

第3条 運用基準第2の1の(2)のイの実施規程で定める監督者は、職員の所属に応じ、それぞれ総合政策局秘書課長、総合政策局リスク分析総括課長、企画市場局総務課長、監督局総務課長、証券取引等監視委員会事務局総務課長及び公認会計士・監査審査会事務局総務試験課長とする。

(管理体制)

第4条 金融庁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、金融庁長官を補佐し、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、総合政策局秘書課長をもって充てる。

第2章 課程対象者の選定

(選定の基準及び手続)

第5条 課程管理者は、毎年度1回以上、職員（課程対象者として選定されている職員を除く。）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。

- 一 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
 - 二 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「優良」の段階以上であり、かつ、もう一方が「やや不十分」の段階以下でないこと（人事評価が行われなかった期間のある職員については、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度以上であると認められる場合を含む。）。
 - 三 選定しようとする日以前における直近4回の業績評価の全体評語のいずれかが「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好」の段階以上であること（人事評価が行われなかった期間のある職員については、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度以上であると認められる場合を含む。）。
- 2 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、別に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 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るものとする。
 - 一 氏名、所属及び官職
 - 二 選定しようとする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。）
 - 三 選定しようとする日以前における直近2回の能力評価の結果及び直近4回の業績評価の結果（民間企業に派遣されていたこと等の事情により、人事評価が行われなかった期間のある職員については、人事評価以外の能力の実証を含む。）
 - 四 選定しようとする日以前における懲戒処分の有無
 - 五 希望者の監督者の意見
 - 4 課程管理者は、前項で取りまとめた者のうち、第1項各号に掲げる要件をいずれも満たす希望者であって、次に掲げる事項のいずれにも該当する者について、第7条の規模、前項第4号及び第5号その他の事情を考慮した上で、

課程の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、金融庁長官は、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。

- 一 金融庁の内部部局等での勤務年数が3年以上あること。
- 二 金融庁の内部部局等の係長又は課長補佐の職制上の段階に属する官職（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6条 前条第4項の規定により金融庁長官が課程対象者を選定した場合には、課程管理者は、選定された職員及び当該職員の監督者に対し、原則として書面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7条 課程対象者については、毎年度、20人を超えない範囲の人数を選定するものとする。ただし、課程対象者としている者の数が相当程度少ない場合その他の20人とすることが適当でないと認められる場合であって、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8条 課程管理者は、半年ごとに、課程対象者（民間企業に派遣されていること等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るものとする。

- 一 氏名、所属及び官職
- 二 判定しようとする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（民間企業に派遣されていたこと等の事情により、人事評価が行われなかった期間のある職員については、人事評価以外の能力の実証を含む。）

- 2 課程管理者は、前項で取りまとめた課程対象者のうち、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。）の確認を行い、その結果を受け、金融庁長官は、引き続き課程対象者としなことを決定するものとする。
 - 一 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「やや不十分」の段階以下であること（人事評価が行われなかった期間のある職員については、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度であると認められる場合を含む。）。
 - 二 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「やや不十分」の段階以下であること（人事評価が行われなかった期間のある職員については、人事評価以外の能力の実証に基づき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、次の各号の要件にいずれにも該当すると認められる者について確認を行い、その結果を受け、金融庁長官は、引き続き課程対象者としなことを決定することができるものとする。
 - 一 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「良好」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「やや不十分」の段階以下であつてもう一方の全体評語が「良好」の段階であること（人事評価が行われなかった期間のある職員については、人事評価以外の能力の実証に基づき同程度であると認められる場合を含む。）。
 - 二 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ことが適当であること。

（随時の判定）

- 第9条 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者を取りまとめるものとし、その結果を受け、金融庁長官は引き続き課程対象者としなことを決定するものとする。
- 一 課程対象者であることを希望しなくなつたこと。
 - 二 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。

(判定の通知等)

第 10 条 第 8 条第 2 項若しくは第 3 項又は前条の規定により金融庁長官が引き続き課程対象者としなことを決定した場合には、課程管理者は、当該決定の対象職員及び当該職員の監督者に対し、書面によりその旨を通知するものとする。

2 課程管理者は、前項の通知の対象職員（前条第 1 号の理由により課程対象者としな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 11 条 課程の標準的な期間は、選定後課程に在籍した期間が 15 年経過するまでの間とする。ただし、特段の事情が認められる課程対象者については、当該期間を延長することができる。

2 前項の課程の標準的な期間を経過する前に、課程対象者が管理職（相当する官職を含む。）へ任命された場合には、当該課程対象者は、その任命時に課程を終了するものとする。

(終了の通知等)

第 12 条 課程管理者は、課程対象者について、前条第 1 項の課程の標準的な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、金融庁長官は、課程を終了させることを決定するものとする。

2 前項の規定により金融庁長官が課程を終了させた場合には、課程管理者は、当該課程対象者及び当該課程対象者の監督者に対し、書面によりその旨を通知するものとする。

第 5 章 課程の内容

(課程対象者の配置に関する基本的な方針)

第 13 条 課程対象者が課程に属する期間中、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、他府省等、民間企業又は国際機関等における勤務を経験する機会等が原則として 2 回以上付与されるよう、必要な連絡調整等に努めるものとする。

(地方での勤務経験等)

第 15 条 課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、地方公共団体、他府省等の地方支分部局又は施設等機関その他の地方所在の機関においても勤務を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。

(内閣人事局が実施する研修への参加)

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。

(研修等)

第 17 条 課程対象者に対しては、課程管理者が定めるところにより、次のとおり必要な研修を実施するものとする。

一 課程対象者研修 金融庁の所管行政を踏まえ、政策に関する知識を深めるとともに、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図ることを目的とする。

二 専門研修 課程対象者に対し、金融庁の所管行政に係る専門性の向上を図ることを目的とする。

2 課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、適切な時期に前項の研修を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18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（職制上の段階が金融庁の内部部局等の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ものとし、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ことが適当と認められる場合には、第5条第1項各号の要件及び同条第4項第1号の事項にかかわらず、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5条及び第6条に規定する手続を準用するものとする。

(中途採用職員及び相当の勤務経験を有する職員の育成の特例)

第19条 課程対象者に選定された中途採用職員及び相当の勤務経験を有する職員に対しては、その職員の勤務経験、知識及び資格等を考慮し、相当と認める場合に限り第5章の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、第11条第1項の課程の標準的な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 前項の規定により終了させる場合は、第12条に規定する手続を準用するものとする。

第7章 雑則

(細則)

第20条 この規程の施行に際し必要な事項は、課程管理者が定める。

附 則

1 この訓令は、平成26年10月1日から施行する。

2 この訓令は、平成30年7月17日から施行する。

- 3 この訓令は、令和4年10月1日から施行する。
- 4 職員を選定しようとする日以前における直近2回の能力評価及び直近4回の業績評価の全体評語の全部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間における職員を選定の基準については、なお従前の例による。
- 5 職員を選定しようとする日以前における直近2回の能力評価及び直近4回の業績評価の全体評語の一部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間における第5条第1項の規定の適用については、同項第2号中「「優良」とあるのは「上位の段階又は「優良」と、「やや不十分」とあるのは「下位の段階又は「やや不十分」と、同項第3号中「4回の業績評価の全体評語のいずれかが「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価」とあるのは「3回の業績評価（令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る業績評価を含む場合は、当該業績評価の回数を除いた回数の業績評価）」とする。
- 6 職員を引き続き課程対象者とするかどうかの判定をしようとする日以前における直近の能力評価及び直近2回の業績評価の全体評語の全部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間における職員を引き続き課程対象者とするかどうかの判定の基準については、なお従前の例による。
- 7 職員を引き続き課程対象者とするかどうかの判定を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の一部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る業績評価の全体評語となる間における第8条第2項及び第3項の規定の適用については、同条第2項第2号中「がいずれも」とあるのは「の一方が下位の段階であってもう一方が」と、同条第3項第1号中「のいずれかの全体評語が「やや不十分」の段階以下であってもう一方の全体評語が「良好」の段階」とあるのは「の一方の全体評語が下位の段階であってもう一方の全体評語が「良好」の段階であること若しくは一方の全体評語が中位の段階であってもう一方の全体評語が「やや不十分」の段階以下」とする。

8 この訓令は、令和5年2月1日から施行する。