

## 警察庁長官決定

警察庁幹部候補育成課程実施規程を次のように定める。

令和4年10月1日

警察庁長官 露木 康浩

### 警察庁幹部候補育成課程実施規程

#### 1 趣旨

警察庁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実施するものとする。

#### 2 管理体制

警察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、警察庁長官（以下「長官」という。）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1人を置き、長官官房人事課長をもって充てる。

#### 3 課程対象者の選定基準及び手続

(1) 課程管理者は、毎年度1回以上、警察庁の職員（以下「職員」という。）のうち(3)の規定により課程の対象者として選定された者（以下「課程対象者」という。）以外のものについて、次のアからオまでの要件を満たすか否かの確認を行うものとする。

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年を超えていないこと。

イ 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。）。

ウ 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。）。

エ 警察庁の内部部局の課長補佐又は係長の職（これらに準ずるものを含む。以下同じ。）に任命されていること。

オ 課程対象者となることが不適当と認められる事情がないこと。

(2) 課程管理者は、(1)アからオまでのいずれの要件にも該当することを確認した職員に対し、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、(2)の規定により希望を表明した職員（以下「希望者」という。）について、5に規定する課程の規模、当該希望者の監督者（職員を監督する地位にある者のうち、警察庁の内部部局、附属機関又は地方機関の課長の職（これに準ずるものを含む。）にあるものをいう。以下同じ。）の意見等を考慮した上で、課程対象者とな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、長官は、課程における育成の対象を選定するものとする。

#### 4 選定の通知等

- (1) 3(3)の規定により長官が課程対象者を選定した場合には、課程管理者は、その者に対し、その者の監督者を通じて、文書その他の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者に対し、当該者の監督者その他の適当と認める職員を通じて、文書その他の方法により選定されていない理由を説明するものとする。

#### 5 課程の規模

課程対象者については、毎年度、50人を超えない範囲の人数を選定するものとする。ただし、50人となることが適当でない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、この限りではない。

#### 6 定期的な判定

課程管理者は、半年ごとに、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、長官は、当該者を課程対象者としなことを決定するものとする。

- (1) 決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。）。
- (2) 決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。）。

#### 7 随時の判定

課程管理者は、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者を随時取りまとめるものとし、その結果を受け、長官は、当該者を課程対象者としなことを決定するものとする。

- (1) 課程対象者であることを希望しなくなったこと。
- (2) 引き続き課程対象者となることが不適当と認められる事情があること。

## 8 決定の通知等

- (1) 6又は7の規定により長官が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に対し、当該職員の監督者を通じて、文書その他の方法によりその旨を通知するものとする。
- (2) 課程対象者は、(1)に規定する通知の対象職員（7(1)に規定する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、文書その他の方法により、当該理由を説明するものとする。

## 9 課程の期間

- (1) 課程の標準的な期間は、選定後課程に在籍した期間が15年を超えるまでの間とする。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) (1)に規定する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。

## 10 終了の通知等

- (1) 課程管理者は、9(1)に規定する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、長官は、課程を終了させることを決定するものとする。
- (2) (1)の規定により長官が課程を終了させる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に対し、当該決定の対象職員の監督者を通じて、文書その他の方法によりその旨を通知するものとする。

## 11 課程対象者の配置に関する基本的な方針

- (1) 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の向上を図るとともに、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、(1)の規定を踏まえ、必要な連絡調整等を行うものとする。

## 12 多様な勤務を経験する機会等

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、地方公共団体、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。

## 13 内閣総理大臣が実施する研修への参加

課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、内閣総理大臣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。

## 14 研修等

- (1) 警察庁で実施する課程対象者に対する研修は、所管行政に係る専門性の向上並びに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の修得を目的とし、課程管理者が定める。
- (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(1)に規定する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。

#### 15 中途採用職員の選定の特例

- (1) 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（警察庁の内部部局の課長補佐又は係長の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いる場合には、3(1)アに規定する要件にかかわらず、課程対象者として選定することができるものとする。
- (2) (1)の規定により選定する場合は、3及び4に規定する手続を準用するものとする。

#### 16 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

- (1) 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、課程対象者が課程に属する期間中に通常得ることとなる勤務経験、知識及び資格等と比して同等以上と認める場合に限り、9(1)に規定する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) (1)の規定により終了させる場合は、10に規定する手続を準用するものとする。

#### 17 課程管理者への委任

この規程の施行に関し必要な細目的事項は、課程管理者が定める。

#### 18 附則

- (1) この規程は、令和4年10月1日から実施する。
- (2) 警察庁幹部候補育成課程実施規程（平成26年9月29日付け警察庁長官決定）は、廃止する。
- (3) 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の選定基準については、なお従前の例による。
- (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3(1)の規定の適用につ

いては、同(1)イ中「「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(1)ウ中「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。

- (5) 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。
- (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6(2)の規定の適用については、同(2)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」とする。