

防衛省訓令第54号

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第3項第1号の規定に基づき、防衛省における幹部候補育成課程に関する訓令を次のように定める。

平成26年9月30日

防衛大臣 江渡 聡徳

防衛省における幹部候補育成課程に関する訓令

改正 平成27年10月1日省訓第39号

平成28年9月26日省訓第57号

令和4年9月30日省訓第72号

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 防衛省における幹部候補育成課程（以下「課程」という。）は、国家公務員法及び幹部候補育成課程の運用の基準（以下「運用基準」という。）に定めるもののほか、この訓令の定めるところにより運用する。

（適用の範囲）

第2条 課程の対象者（以下「課程対象者」という。）

は、職員から防衛大臣が選定するものとする。

2 選定された課程対象者を引き続き課程対象者とはしないこととするときは、防衛大臣がこれを決定するものとする。

（定義）

第3条 この訓令において用いる用語の意義は、国家公

務員法及び運用基準に定めるところによるほか、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 職員 防衛省の部員、事務官、技官、教官その他の職員で、防衛大臣補佐官、防衛大臣政策参与、事務次官、防衛審議官、防衛装備庁長官、書記官、自衛官、自衛官候補生、予備自衛官、即応予備自衛官、予備自衛官補、防衛大学校又は防衛医科大学校の学生（防衛省設置法（昭和29年法律第164号）第15条第1項又は第16条第1項（第3号を除く。）の教育訓練を受けている者をいう。）、生徒（自衛隊法（昭和29年法律第165号）第25条第5項の教育訓練を受けている者をいう。）、任期付隊員（同法第36条の2各項の規定により採用された職員をいう。）、任期付職員（一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）第3条各項の規定により採用された職員をいう。）、任期付研究員（自衛隊法第36条の6第1項の規定により採用された職員又は一般

職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）第3条第1項の規定により採用された職員をいう。）及び非常勤の者でないものをいう。

(2) 施設等機関 防衛大学校、防衛医科大学校及び防衛研究所をいう。

(3) 地方支分部局 地方防衛局、地方防衛支局及び地方防衛事務所をいう。

(4) 官房長等 大臣官房長、施設等機関の長、統合幕僚長、陸上幕僚長、海上幕僚長、航空幕僚長、情報本部長、防衛監察監、地方防衛局長及び防衛装備庁長官をいう。

(5) 監督者 人事評価に関する訓令（平成28年防衛省訓令第56号）第7条第1項に規定する評価者のうち、標準的な官職を定める省令（平成26年防衛省令第9号）本則の表1の項第2欄第1号に掲げる部局又は機関等に存する同項第3欄第6号若しくは第7号に掲げる職制上の段階又はこれらと同等の職

制上の段階に属する官職に就いている者の評価者又は防衛省に勤務する一般職の職員の人事評価の実施に関する訓令（平成21年防衛省訓令第57号）別表第1課長補佐の項評価者の欄に規定する者若しくは同表係長の項評価者の欄に規定する者をいう。

- (6) 部員又は係長の職制上の段階に属する官職 自衛官以外の隊員の官職の属する職制上の段階等に関する訓令（平成26年防衛省訓令第28号）別表第1の1に規定する標準的な官職が部員若しくは係長の職制上の段階に属する官職、同訓令別表第2の1に規定する標準的な官職が上席主任研究官若しくは主任研究官の職制上の段階に属する官職又は防衛省に置かれる一般職の官職の属する職制上の段階等に関する訓令（平成21年防衛省訓令第23号）別表第1に規定する標準的な官職が課長補佐若しくは係長の職制上の段階に属する官職をいう。

- (7) 部員の職制上の段階に属する官職 自衛官以外の隊員の官職の属する職制上の段階等に関する訓令別

表第1の1に規定する標準的な官職が部員の職制上の段階に属する官職、同訓令別表第2の1に規定する標準的な官職が上席主任研究官若しくは主任研究官の職制上の段階に属する官職又は防衛省に置かれる一般職の官職の属する職制上の段階等に関する訓令別表第1に規定する標準的な官職が課長補佐の職制上の段階に属する官職をいう。

- (8) 管理職 自衛隊法第30条の2第1項第7号に規定する管理職又は国家公務員法第34条第1項第7号に規定する管理職をいう。

(管理体制)

第4条 防衛省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、防衛大臣を補佐し、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、大臣官房長をもって充てる。
- 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、大臣官房秘書課長をもって充てるものとし、課程の運用に関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

(選定の基準及び手続)

第5条 副課程管理者は、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、次の各号に掲げる要件に該当するかどうか及び第4項各号に掲げる事項に該当するかどう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（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第27条第1項において準用する同法第3条第1項の規定により育児休業をした場合その他の特に必要と認められる場合は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「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。）。

- (3) 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 前項の規定により前項各号に掲げる要件のいずれにも該当し、かつ、第4項各号に掲げる事項のいずれにも該当することを副課程管理者が確認した職員について、監督者は、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、副課程管理者に対して報告するものとする。

- 3 副課程管理者は、前項の規定により報告を受けたと

きは、希望を表明した職員（第1項各号に掲げる要件のいずれにも該当し、かつ、次項各号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。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、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の結果）

(4) 希望者の監督者の意見

4 課程管理者は、前項の報告があった者のうち、第1項各号に掲げる要件のいずれにも該当する者であって、次の各号に掲げる事項のいずれにも該当する者について、第7条の規定による課程の規模及び前項第4号

の意見を考慮した上で、課程対象者の候補を検討するものとし、その結果を受け、防衛大臣は、課程対象者を選定する。

(1) 防衛省本省の内部部局及び防衛装備庁の内部部局において部員又は係長の職制上の段階に属する官職（相当する官職を含む。）としての勤務経験があること。

(2) 現に部員又は係長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項の規定により防衛大臣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、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、40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 副課程管理者は、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、次の各号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（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

実証の結果)

2 課程管理者は、前項の報告があったときは、課程対象者のうち、次の各号に掲げる要件のいずれかに該当すると認められる者（心身の故障のため、一時的に職務の遂行に支障のある者その他の引き続き課程対象者とすべき特段の事情があると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、防衛大臣は、引き続き課程対象者とはしない者を決定する。

(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「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) 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、次の各号に掲げる事項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、防衛大臣は、引き続き課程対象者とはしない者を決定する。

(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「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」の段階以下であっ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。）。

(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はしないことが適当であること。

(随時の判定)

第9条 副課程管理者は、課程対象者について、次の各号に掲げる事項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) 引き続き課程対象者とすること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、前項の報告があった者について確認を行うものとし、その結果を受け、防衛大臣は、引き続き課程対象者とはしない者を決定する。

(判定の通知等)

第10条 第8条第2項若しくは第3項又は前条第2項の規定により引き続き課程対象者とはしない者が決定された場合には、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、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項第1号の理由により課程対象者とはしないことが決定された者を除く。）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、課程対象者とはしないことが決定され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通算して15年を経過するまでの間とする。ただし、国家公務員の育児休業等に関する法律第27条第1項において準用する同法第3条第1項の規定により育児休業をした者その他の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。）に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 副課程管理者は、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

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、前項の報告があった者について、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、防衛大臣は、課程を終了させることを決定する。

3 前項の規定により防衛大臣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、当該課程対象者及び当該課程対象者の監督者に対し、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、地方支分部局又は施設等機関その他の地方所在の機関（次項において「地方機関」という。）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。

2 前項の地方機関における勤務の機会等が付与された場合には、1回に限り前条の2回以上の付与に含めることができる。

(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に、必要な連絡調整等を行うものとする。

(研修等)

第17条 防衛省で実施する課程対象者に対する研修は、上級管理職育成研修とする。

2 課程管理者は、課程対象者が課程に属する期間中、適切な時期に上級管理職育成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又は国家公務員法第36条ただし書若しくは自衛隊法第35条第1項ただし書に規定する選考により採用された職員(部員又は係長の職制上の段階に属する官職(相当する官職を含む。))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 前項の規定により選定する場合の手続は、第5条及び第6条の規定に準じて、課程管理者が定める。

(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、資格等を考慮し、相当と認める場合に限って第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の手続は、第12条の規定に準じて、課程管理者が定める。

第7章 雑則

(細則)

第20条 この訓令の運用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9月30日から施行する。
- 2 この訓令の施行の日から平成29年8月28日までの間における第5条第1項第1号の規定の適用については、同号中「15年（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第27条第1項において準用する同法第3条第1項の規定により育児休業をした場合その他の特に必要と認められる場合は20年）」とあるのは「25年（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第27条第1項において準用する同法第3条第1項の規定により育児休業をした場合その他の特に必要と認められる場合は30年）」とする。
- 3 この訓令の施行の日から国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）附則第7条第

2 項に規定する 3 年経過日までの間は、第 5 条第 1 項第 2 号及び第 3 号、同条第 3 項第 3 号、第 8 条第 1 項第 2 号、同条第 2 項第 1 号及び第 2 号並びに同条第 3 項第 1 号の規定の適用については、第 5 条第 1 項第 2 号及び第 3 号、第 8 条第 2 項第 1 号及び第 2 号並びに同条第 3 項第 1 号中「人事評価が行われなかった期間のある職員」とあるのは「人事評価が行われなかった期間のある職員又は人事評価が行われなかった職員」と、第 5 条第 3 項第 3 号及び第 8 条第 1 項第 2 号中「により、人事評価が行われなかった期間のある職員」とあるのは「により人事評価が行われなかった期間のある職員又は人事評価が行われなかった職員」とする。

- 4 平成 26 年度及び平成 27 年度の課程対象者の選定については、第 7 条の規定にかかわらず、合わせて 390 人を超えない範囲の人数を選定するものとする。
- この場合において、相当の勤務経験を有する課程対象者については、第 19 条の規定に基づき、相当と認める場合に限り第 5 章の規定によ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、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課程を終了させることができるものとする。

附 則（平成27年10月1日省訓第39号）（抄）

1 この訓令は、平成27年10月1日から施行する。

附 則（平成28年9月26日省訓第67号）（抄）

1 この訓令は、平成28年10月1日から施行する。

附 則（令和4年9月30日省訓第72号）（抄）

1 この訓令は、令和4年10月1日から施行する。

2 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。

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。

4 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。

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「のいずれかの全体標語が「やや不十分」の段階以下であってもう一方の全体標語が「良好」の段階」とあるのは「の全体標語の一方が下位の段階であってもう一方が「良好」の段階であること若しくは一方が中位の段階であってもう一方が「やや不十分」の段階以下」とする。