

各府省官房長等 殿

内閣官房内閣人事局人事政策統括官

勤務成績が不良な職員に対する対応について（通知）

公務の能率的な運営を確保するためには、職員がその職務の遂行に当たり最大の能率を発揮することが重要であり、人事評価において最下位の段階より 1 段階上位（以下「やや不十分」という。）又は最下位（以下「不十分」という。）の段階の全体評語が付された勤務成績が不良な職員に対しては、所要の措置を行うことで、当該職員の能率の改善を図る必要がある。

また、それでもなお人事評価の全体評語がやや不十分又は不十分の段階にとどまる職員は、当該職員の能率の改善のために必要と認める措置を行ったにもかかわらず、勤務成績が改善していないため、勤務実績が不良であることが明らかな状態にあるものと一般に解されることから、当該職員に対して、公務能率の維持及び能力・実績主義に基づく人事管理の徹底の観点から、厳正に対応する必要がある。

以上の考え方を基本としつつ、今般、人事院において発出された「人事院規則11—4（職員の身分保障）第7条第1項第2号の「勤務実績がよくないと認められる場合」について（通知）」等も踏まえ、当該職員に対する改善措置及びその後の対応について、改めて下記のとおり整理したので、適切に対応されたい。

なお、「勤務成績の著しく不良な職員に対する改善措置等について（通知）」（平成26年4月25日総人恩総第335号。以下「旧通知」という。）は令和2年9月30日をもって廃止する。ただし、旧通知の要件を満たしている者は下記にかかわらず、なお従前の例によるものとする。

記

1 改善措置等

- (1) 任命権者は、人事評価においてやや不十分又は不十分の段階の全体評語が付された職員に対しては、その勤務成績の改善を図るため、必要な指導、職務の見直し等を実施するものとする。
- (2) 特に、能力評価又は業績評価の全体評語が不十分の段階となった職員及び2期以上連続してやや不十分又は不十分の段階となっている職員（注）に対しては、その能率の改善を図る観点から、評価結果の開示又は評価結果等に基づいて行う指導及び助言の際に、勤務実績不良の状態が改善されない場合には、今後、分限処分を行う可能性もあることを伝達した上で、「成績不良者の能力・意欲向上マニュアル」（令和2年7月内閣官房内閣人事局）を参考に、人事院規則11—4（職員の身分保障）（以下「規則11—4」という。）第7条第1項柱書又は人事院規則11—10（職員の降給）（以下「規則11—10」という。）第4条第1号イ若しくは第5条に規定する指導その他の人事院が定める措置（以下「改善措置」という。）を行うこと。なお、改善措置に当たっては、当該職員の行動事実等に係る記録を作成・保管するとともに、

改善措置の対象となることが確定した定期評価の次に行われる評価の評価期間が満了する日までにその実施を終了するものとする。

2 改善措置を行った後の対応

(1) 任命権者は、次の①から③までに定めるところにより対応すること。

①〔定期評価が9月期の場合〕 改善措置が終了した日を含む評価期間に係る最初の定期評価において能力評価及び業績評価が行われる場合に、当該能力評価の全体評語がやや不十分又は不十分の段階となった職員については、原則として、国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「法」という。）第78条第1号の規定に基づく降任又は免職を行うこと。当該職員が係員の場合には、規則11-10第4条第1号イの規定に基づく降格若しくは同規則第5条の規定に基づく降号又は法第78条第1号の規定に基づく免職を行うこと。ただし、当該職員のうち、当該業績評価の全体評語が最下位の段階より2段階上位（以下「良好」という。）以上の段階となった職員については、これらの分限処分を行うべき特段の事情がない限り、改善措置を再度行うこと。

②〔定期評価が3月期の場合〕 改善措置が終了した日を含む評価期間に係る最初の定期評価において業績評価のみが行われる場合に、当該業績評価の全体評語がやや不十分又は不十分の段階となり、かつ、当該定期評価の直前の定期評価における能力評価の全体評語がやや不十分又は不十分の段階であった職員については、原則として、法第78条第1号の規定に基づく降任又は免職を行うこと。当該職員が係員の場合には、規則11-10第4条第1号イの規定に基づく降格若しくは同規則第5条の規定に基づく降号又は法第78条第1号の規定に基づく免職を行うこと。

③ ①又は②に定める処分の要件に該当する職員について、免職を行う場合には、2期以上連続して定期評価における能力評価又は業績評価の全体評語が不十分の段階であり、かつ、直近の能力評価の全体評語が不十分の段階であること及び現に任命されている官職より下位の職制上の段階に属する官職の職務を遂行することが期待できないことを要すること。

(2) (1)にかかわらず、改善措置が終了した日を含む評価期間に係る最初の定期評価における能力評価又は業績評価の全体評語がやや不十分又は不十分の段階となった職員について、評価期間の後半に勤務成績の著しい改善がみられるなど、来期における勤務成績の改善が強く期待される特段の事情がある場合には、当該職員に対し、分限処分を行わず、改善措置を再度行うことができること。この場合において、再度行った改善措置が終了した日を含む評価期間に係る最初の定期評価における当該職員の能力評価又は業績評価の全体評語がやや不十分又は不十分の段階となったときは、任命権者は、(1)①から③までに定めるところにより、対応すること。

(3) (1)及び(2)において職員に対し分限処分を行うに当たっては、「人事院規則11-4（職員の身分保障）の運用について」（昭和54年任企—548）第7条関係第9項又は「人事院規則11-10（職員の降給）の運用について」（平成21年給二—26）第4条及び第5条関係第7項に基づき、当該職員に対して、警告書を交付し、及び弁明の機会を与えること。

3 留意事項

(1) 本通知は、心が不健康な状態にあること等により人事管理上配慮が必要な職員であって、主治医や健康管理医等とも協議の上、治療又は療養に専念させる必要があると認められる職員については、改善措置を行わないこととすることができること。また、改善措置開始後に治療又は療養に専念させる必要が生じた場合は、1に定める終了の期限にかかわらず改善措置を行うことができること。ただし、改善措置が終了した日を含む評価期間に係る最初の定期評価において分限処分の対象となる評

価結果となっても、当該改善措置期間中の定期評価において能力評価又は業績評価の全体評語が良好以上の段階となった職員については、分限処分を行うべき特段の事情がない限り、改善措置を再度行うこと。

- (2) 1及び2は、法第75条第2項又は法第78条に定められた要件を満たしていると任命権者が判断した場合に、これらの規定に基づき分限処分を行うことを妨げるものではないこと。
- (3) 任命権者は、1に定める場合のほか、能力評価又は業績評価の全体評語がやや不十分の評価を1回受けた場合等、当該職員の置かれている状況に応じて、必要があると認める場合は、改善措置を行うことができること。
- (4) 本通知は、令和2年10月以降適用すること。なお、令和4年3月23日付け改正後の本通知は、令和4年10月以降適用することとし、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による場合における本通知の適用については、従前の例により対応すること。

(注) ここでいう「連続」には、半年ごとに行われる人事評価の中で、能力評価と業績評価が連続している場合(例：能力評価「やや不十分」・業績評価「良好」→業績評価「やや不十分」、業績評価「やや不十分」→能力評価「やや不十分」・業績評価「良好」)、1年ごとに行われる能力評価が連続している場合(例：能力評価「やや不十分」・業績評価「やや不十分」→業績評価「良好」→能力評価「やや不十分」・業績評価「良好」)、改善措置を挟んでいる場合(例：業績評価「不十分」(→改善措置)→能力評価「良好」・業績評価「やや不十分」)を含む。

※ 評語の段階が上位から「卓越して優秀」・「非常に優秀」・「優良」・「良好」・「やや不十分」・「不十分」とされている場合の例