

【公印・契印（省略）】

閣人人第184号
令和元年7月29日

各府省等官房長等 殿

内閣官房内閣人事局人事政策統括官

人事評価における能力・実績主義の更なる徹底に向けた取組について（通知）

本年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019～「令和」新時代：「Society 5.0」への挑戦～」において、「国家公務員制度改革基本法に則り、能力・実績主義の人事管理を徹底し、適材適所の人材配置を図るため、局長等の職務内容の明示、人事評価の運用改善、幹部職員及び管理職員の公募の目標設定等に取り組む」こととされました。

人事評価は、任用、給与、分限等あらゆる人事管理の基礎となるものであり、職員個々の能力や実績を的確に把握することが求められます。人事評価が人事管理の基礎としての機能を果たすためには、評価者等が、被評価者が職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績が「通常」のものと認められる場合は、B/b（通常）評価が付されることをはじめ、評語区分の趣旨を十分に理解し、評価の納得性や制度への信頼感を高めることが重要です。

全ての評価者等の中で評語区分の趣旨が正確に理解されていない場合、適切な評価が行われず、メリハリのある処遇等に人事評価が十分に活用できなくなるほか、被評価者の評価に対する不公平感が広がることとなるおそれがあります。

このため、以下の取組により制度の趣旨を徹底し、適切な人事評価を通じた能力・実績主義の更なる徹底を図ることを目的として、「人事評価の基準、方法等について」（平成21年総人恩総第218号）を下記の表のとおり改正し、今後、これにより取り扱うこととするので通知します。

1 各評価が付与される行動の明確化

評語区分の趣旨を明確化し、評価者及び調整者の目線合わせを図るため、能力評価及び業績評価を行うに当たっては、「具体的な評語付与の考え方」（「人事評価の基準、方法等について」別紙）を参考にすることとする。

2 B／b（通常）の評語の趣旨の周知徹底

人事評価の基準、方法等に関する政令（平成 21 年政令第 31 号）第 6 条第 3 項のとおり、能力評価にあつては発揮した能力の程度が、業績評価にあつては役割を果たした程度がそれぞれ「通常」のものと認めるときは、B／b（通常）評価を付すべきことについて、評価者及び調整者に対し周知徹底を図ることとする。

3 上位評価及び下位評価を付与する場合の理由の記載の徹底

人事評価の基準、方法等に関する政令においては、個別評語及び全体評語を付す際には、その理由その他参考となるべき事項を記載するよう努めることとされている（第 6 条第 4 項及び第 16 条第 4 項）。

能力評価及び業績評価において評語を付与するに当たって、理由その他参考となるべき事項を記載することは、評価者自身にとって、評価の確認の契機となり、また、評価の不均衡の判断材料が充実することにより調整者による調整機能の強化にもつながる。

特に、上位の評価を付与する場合には、明確な理由がないままに評語が付与されることによって評価が偏ることを防ぐ必要がある。また、下位の評価を付与する場合は、その後の能力・意欲を向上させるための指導に資する情報を充実させる必要がある。

そのため、上位及び下位の評価を付与する場合には、その理由その他参考となるべき事項について記載し、必要な情報の充実を図ることとする。

記

「人事評価の基準、方法等について」（平成 21 年総人恩総第 218 号）の一部を次のとおり改正する。

（下線の部分は改正部分）

改正後	現行
国家公務員法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 108 号）の施行に伴い、国家公務員制度改革基本法（平成 20 年法律第 68 号）も踏まえ、人事評価の基準、方法等に関する政令（平成 21 年政令第 31 号。以下「政令」という。）及び人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令（平成 21 年内閣府令第 3 号。以下「内閣官房令」という。）が平成 21 年 3 月 6 日に公布され、同年 4 月 1 日から施行されることとなった。今後、人事評価の基準、方法等については、政令及び内閣官房令並びにこれらの規	国家公務員法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 108 号）の施行に伴い、国家公務員制度改革基本法（平成 20 年法律第 68 号）も踏まえ、人事評価の基準、方法等に関する政令（平成 21 年政令第 31 号。以下「政令」という。）及び人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令（平成 21 年内閣府令第 3 号。以下「内閣官房令」という。）が平成 21 年 3 月 6 日に公布され、同年 4 月 1 日から施行されることとなった。今後、人事評価の基準、方法等については、政令及び内閣官房令並びにこれらの規

定に基づく人事評価実施規程の定めるところによることとなった。ついては、下記事項に留意の上、その適正な運用を図られたい。

記

第1～第3 (略)

第4 評価者等の指定に関する事項

1 評価者の指定については、室長級以上の者を基本とするが、評価者一人当たりの被評価者の人数が多く、評価者に過度の負担がかかる場合など職場の実態等により室長級以上の者とすることが困難である場合には、例えば、課長補佐級の者とする^{こと}も考えられること。

2 (略)

3 補助者の指定に当たっては以下の点に留意しつつ、その活用を図ること。

(1) (略)

(2) 補助者は、果たすべき役割の確定を行う面談(以下「期首面談」という。)又は、指導及び助言を行う面談(以下「期末面談」という。)を主催することができないこと。また、期末面談において、評価結果の開示を行う場合には、当該開示の際に同席できないこと。

(3) (略)

第5 (略)

第6 評価に関する事項

1 能力評価及び業績評価を行うに当たって、評価者及び調整者が個別評語及び全体評語を付す場合等においては、別紙(具体的な評語付与の考え方)を参

定に基づく人事評価実施規程の定めるところによることとなった。ついては、下記事項に留意のうえ、その適正な運用を図られたい。

記

第1～第3 (略)

第4 評価者等の指定に関する事項

1 評価者の指定については、室長級以上の者を基本とするが、評価者一人当たりの被評価者の人数が多く、評価者に過度の負担がかかる場合など職場の実態等により室長級以上の者とすることが困難である場合には、例えば、課長補佐級の者とする^{こと}も考えられること。

2 (略)

3 補助者の指定に当たっては以下の点に留意しつつ、その活用を図ること。

(1) (略)

(2) 補助者は、果たすべき役割の確定を行う面談(以下「期首面談」という。)、又は、指導及び助言を行う面談(以下「期末面談」という。)を主催することができないこと。また、期末面談において、評価結果の開示を行う場合には、当該開示の際に同席できないこと。

(3) (略)

第5 (略)

第6 評価に関する事項

(新設)

考にすること。

2 能力評価にあっては発揮した能力の程度が、業績評価にあっては役割を果たした程度が、それぞれ通常のものと同程度と認めるときは、中位の段階に該当する評語を付与すること。

3 評価者は、評価を行うに当たっては、個別評語及び全体評語を付すほか、特に中位より上の評価（以下「上位評価」という。）及び中位より下の評価（以下「下位評価」という。）を付す場合には、それぞれの評語を付した理由その他参考となるべき事項についても記載すること。また、被評価者の人材育成等の観点から、下位評価を付す場合には、評価期間中の指導状況又は改善が期待される点について、可能な限り記載するよう努めること。

4 （略）

第7 期首面談及び期末面談に関する事項
人材育成等の観点から、期首面談及び期末面談においては、評価者は、業務に関する目標等について被評価者と十分に認識を共有するよう努めるとともに、一層の向上を図るべき点や改善が期待される点等について必要な指導・助言を行うなど、その充実を図るよう努めること。

第8 評価結果の開示に関する事項

国家公務員法（昭和22年法律第120号）により任用・給与などは、原則、人事評価に基づき行われることとされ、評価結果の開示については、内閣官房令第3条の規定により、原則として、最低限全体評語を含むものとして開示する必要があることとされた。評価結果の開示が職員の主体的な取

（新設）

1 評価者は、評価を行うに当たっては、個別評語及び全体評語を付すほか、特に中位より上の評価（以下「上位評価」という。）及び中位より下の評価（以下「下位評価」という。）を付す場合には、それぞれの評語を付した理由その他参考となるべき事項についても記載するよう努めること。また、被評価者の人材育成等の観点から、上位評価を付す場合には、一層の向上を図るべき点、下位評価を付す場合には、評価期間中の指導状況、改善が期待される点について、可能な限り記載するよう努めること。

2 （略）

第7 期首面談及び期末面談に関する事項
人材育成等の観点から、期首面談及び期末面談においては、評価者は、業務に関する目標等について被評価者と十分に認識を共有するよう努めるとともに、必要な指導・助言を行うなど、その充実を図るよう努めること。

第8 評価結果の開示に関する事項

国家公務員法により任用・給与などは、原則、人事評価に基づき行われることとされ、評価結果の開示については、内閣官房令第3条の規定により、原則として、最低限全体評語を含むものとして開示する必要があることとされた。評価結果の開示が職員の主体的な取組を促すための措置であることも

<p>組を促すための措置であることも踏まえ、人事評価実施規程において、適切な開示範囲を定めること。</p> <p>第9 特別評価に関する事項</p> <p>特別評価において下位の全体評語を付す場合には、その評語を付した理由その他参考となるべき事項についても記載すること。また、特別評価の結果が条件付採用期間中又は条件付昇任期間中の職員を正式のものとするか否かについての判断に用いられることを踏まえ、その判断に資すると考えられる事項を可能な限り記載するよう努めること。</p> <p>第10 職員の異動又は併任への対応に関する事項</p> <p>1 職員が評価期間の途中で異動した場合には、当該職員の異動前における評価期間中の職務遂行状況や業務の達成状況等を異動先へ申し送る等適切に引き継ぐ手段を講じるほか、異動先において面談を行い、当該職員の業績評価に係る評価期間において当該職員が果たすべき役割を明らかにするよう努めること。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>第11 (略)</p> <p>第12 苦情への対応に関する事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 苦情への対応に関係する者は、直接対応する者のみならず、事実確認を求められた者も含め、苦情の申出があった事実、当該苦情の内容等について、その秘密の保持に留意すること。</p> <p>3 (略)</p>	<p>踏まえ、人事評価実施規程において、適切な開示範囲を定めること。</p> <p>第9 特別評価に関する事項</p> <p>特別評価における全体評語を付した理由その他参考となるべき事項の記載に当たっては、特別評価の結果が条件付採用期間中又は条件付昇任期間中の職員を正式のものとするか否かについての判断に用いられることを踏まえ、その判断に資すると考えられる事項を可能な限り記載するよう努めること。</p> <p>第10 職員の異動又は併任への対応に関する事項</p> <p>1 職員が評価期間の途中で異動した場合には、当該職員の異動前における評価期間中の職務遂行状況や業務の達成状況等を異動先へ申し送る等適切に引き継ぐ手段を講じるほか、異動先において面談を行い、当該職員の業績評価に係る評価期間において当該職員が果たすべき役割を明らかにするよう努めること。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>第11 (略)</p> <p>第12 苦情への対応に関する事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 苦情への対応に関係する者は、直接対応する者のみならず、事実確認を求められた者も含め、苦情の申出があった事実及び当該苦情の内容等について、その秘密の保持に留意すること。</p> <p>3 (略)</p>
---	---

<p>第13 休職中の職員その他人事管理上配慮の必要な職員に対する人事評価の実施に関する事項</p> <p>1 評価期間の全期間にわたり休職している職員については、職務に従事していないため、人事評価を実施することができないこと。また、評価期間の一部を休職している職員については、職務に従事している期間について人事評価を実施すること。</p> <p>2 (略)</p> <p>第14 その他人事評価制度の運用上留意すべき事項</p> <p>1 人事評価制度の円滑かつ適切な運用のためには、評価者の評価能力及び調整者の調整能力を高めるための評価者訓練等が重要であり、全評価者及び調整者が評価者訓練等の受講経験を得られるよう、その機会の確保等に努めること。また、中位、上位評価及び下位評価の基準や、評語区分の趣旨について、職員への周知・徹底に努めること。</p> <p>2 (略)</p> <p><u>(参考資料) 評語別行動事例</u></p> <p style="text-align: right;">以上</p>	<p>第13 休職中の職員その他人事管理上配慮の必要な職員に対する人事評価の実施に関する事項</p> <p>1 評価期間の全期間にわたり休職している職員については、職務に従事していないため、人事評価を実施することができないこと。また、評価期間の一部を休職している職員については、職務に従事している期間について人事評価を実施すること。</p> <p>2 (略)</p> <p>第14 その他人事評価制度の運用上留意すべき事項</p> <p>1 人事評価制度の円滑かつ適切な運用のためには、評価者の評価能力を高めるための評価者訓練等が重要であり、全評価者が評価者訓練等の受講経験を得られるよう、その機会の確保等に努めること。また、中位、上位評価及び下位評価の基準や、評語区分の趣旨について、職員への周知・徹底に努めること。</p> <p>2 (略)</p> <p>(新設)</p> <p style="text-align: right;">以上</p>
---	---

以上