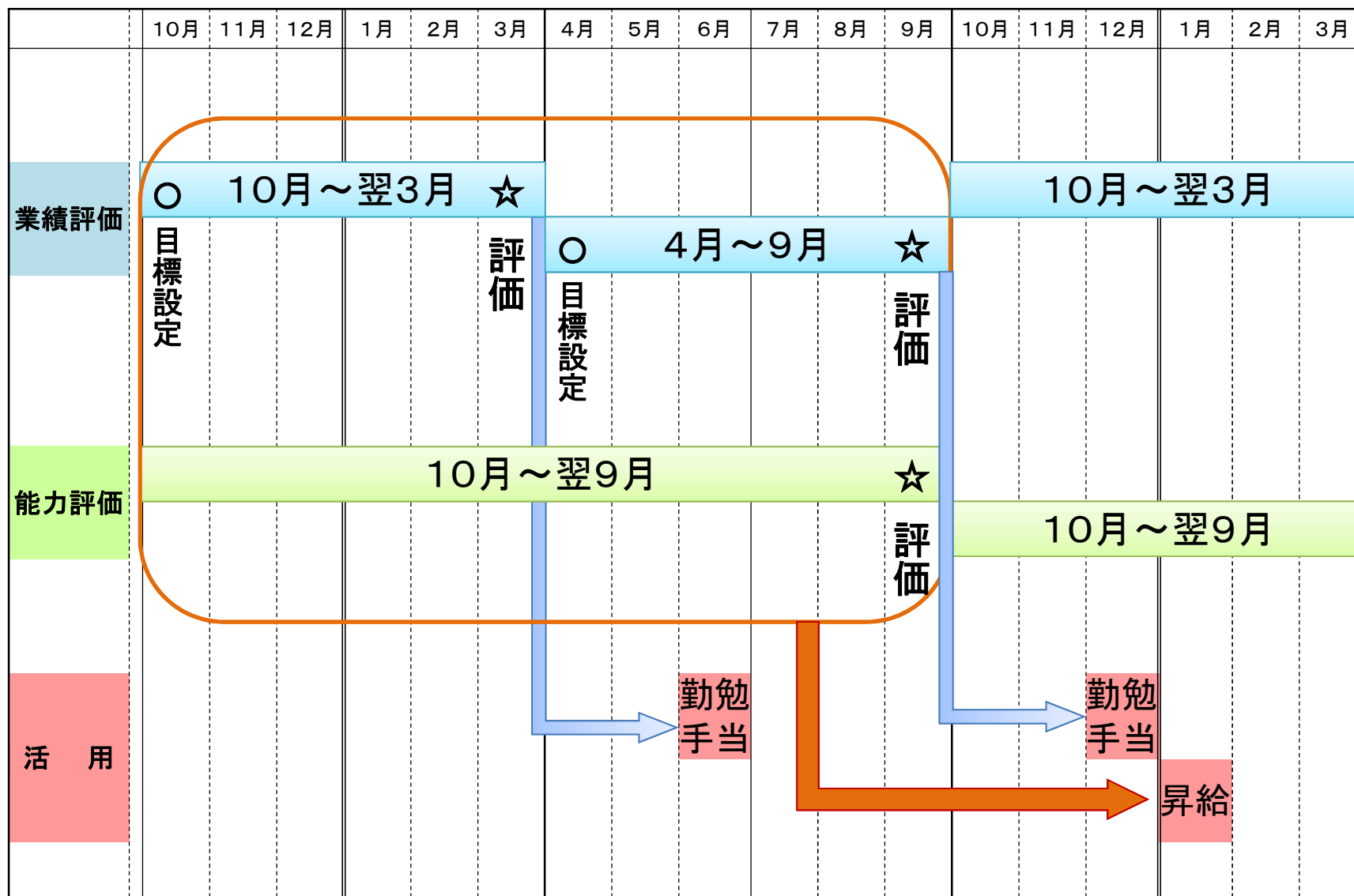


人事評価結果の任免及び給与への 活用について

令和2年12月23日
人事院

人事評価の実施と評価結果の活用サイクル

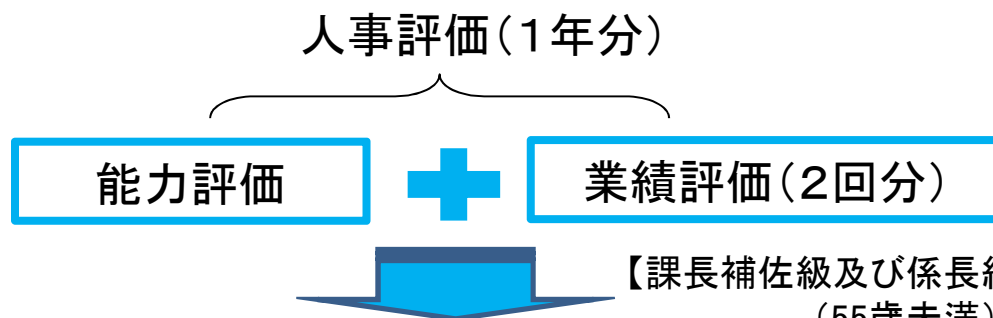


※ 定期的に行われる活用のみを記載している。他に活用される事項として、任用(昇任、降任等)、昇格等がある

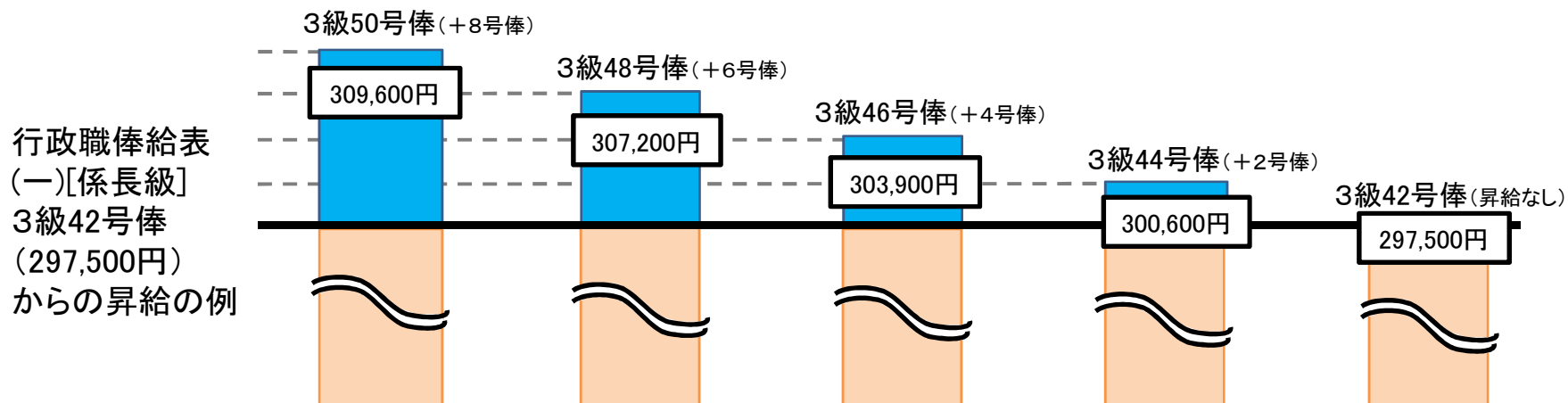
昇給への活用

1年分の人事評価結果に基づいて昇給区分を決定(昇給日:1月1日)

能力評価結果と業績評価結果(2回分)の組合せが上位グループの者から順にA・B・Cの昇給区分に決定



昇給区分	A	B	C(標準)	D	E
昇給号俸数	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	0号俸
決定できる職員 の上限割合	5%	20%			



勤勉手当（ボーナス）への活用

直近の業績評価の結果に基づいて成績区分・成績率を決定

【課長補佐級以下の場合】

業績評価	成績区分	成績率	人員分布率
S	特に優秀	190/100以下 115/100以上	5%以上
A	優秀	115/100未満 103.5/100以上	25%以上
B	良好(標準)	92/100	
C	良好でない	83.5/100以下	
D			

上位の者から順に決定

任免への活用

昇任への活用

- 任命権者は、次の官職の区分ごとに、人事評価（能力評価及び業績評価）の結果が以下の要件を満たす者の中から、最適任者を昇任させることができる。

	本省課長級未満（本省室長級以下）への昇任	本省課長級への昇任	事務次官、本省局長級又は本省部長級への昇任
能力評価	〈直近2回の評価結果〉 【順不同】 上位（S又はA） かつ 中位以上（B以上）	〈直近3回の評価結果〉 【直近1回】 かつ 【残り2回】 上位（S又はA） かつ 中位以上（B以上）	〈直近3回の評価結果〉 【直近2回】 かつ 【残り1回】 上位（S又はA） かつ 中位以上（B以上）
業績評価	〈直近1回の評価結果〉 中位以上（B以上）	〈直近1回の評価結果〉 中位以上（B以上）	〈直近6回の評価結果〉 【直近4回のうち1回】 かつ 【残り5回】 上位（S又はA） かつ 中位以上（B以上）

※ 評価段階は、課長級以下はS、A、B（中位）、C、Dの5段階、部長級以上はA、B（中位）、Cの3段階。

降任・免職への活用

職員の能力評価又は業績評価の全体評語が最下位の段階の場合、そのほか勤務実績がよくないと認められる場合を、分限（降任・免職）処分の契機として活用し、矯正されなかった場合には、分限処分が行われる。（分限には、勤務実績不良によるもののほか、心身の故障、適格性欠如等に該当する場合、職員本人の意に反して行う降任・免職がある。）