

## 人事評価の基準、方法等に関する政令要綱

### 第一 総則

#### 一 人事評価実施規程

1 人事評価は、国家公務員法（以下「法」という。）第三章第四節の規定及びこの政令の規定並びにこれらの規定に基づき所轄庁の長が定めた人事評価の実施に関する規程（以下「人事評価実施規程」という。）に基づいて実施するものとする。 （第一条第一項関係）

2 所轄庁の長は、人事評価実施規程を定めようとするときは、あらかじめ、内閣総理大臣と協議しなければならぬこと。 （第一条第二項関係）

3 2の規定は、人事評価実施規程の変更について準用する。ただし、内閣府令で定める軽微な変更については、内閣総理大臣に報告することをもって足りること。 （第一条第三項関係）

二 人事評価は、所轄庁の長又はその指定した部内の上級の職員（以下「実施権者」と総称する。）が実施するものとする。 （第二条関係）

三 人事評価は、次に掲げる職員については、実施しないことができること。 （第三条関係）

- 1 非常勤職員（法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。）
- 2 法第六十条の規定により臨時的に任用された職員であつて人事評価の結果を給与等へ反映する余地がないもの

3 検察庁法（昭和二十二年法律第六十一号）第十五条第一項に規定する職員

#### 四 人事評価の方法

- 1 人事評価は、能力評価（職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）及び業績評価（職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）によるものとする。こと。（第四条第一

#### 項関係）

- 2 法第五十九条の条件付採用又は条件付昇任を正式のものとするか否かについての判断のために行う人事評価は、1の規定にかかわらず、能力評価のみによるものとする。こと。（第四条第二項関係）

- 3 能力評価は、当該評価に係る評価期間において現実に職員が職務遂行の中でのった行動を、標準職務遂行能力の類型を示す項目として人事評価実施規程に定める項目（以下「評価項目」という。）ご

とに、各評価項目に係る能力が具現されるべき行動として人事評価実施規程に定める行動に照らして、当該職員が発揮した能力の程度を評価することにより行うものとする。 (第四条第三項関係)

4 業績評価は、当該業績評価に係る評価期間において職員が果たすべき役割について、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該職員に対してあらかじめ示した上で、当該役割を果たした程度を評価することにより行うものとする。 (第四条第四項関係)

## 第二 定期評価

### 一 定期評価の実施

1 第一の四の1の規定による人事評価は、十月一日から翌年九月三十日までの期間を単位とし、毎年実施するものとする。 (第五条第一項関係)

2 定期評価における能力評価は、十月一日から翌年九月三十日までの期間を評価期間とし、二から七までの規定により行うものとする。 (第五条第三項関係)

3 定期評価における業績評価は、十月一日から翌年三月三十一日までの期間及び四月一日から九月三十日までの期間をそれぞれ評価期間とし、それぞれについて二、三及び八から十までの規定により行

うものとする。 (第五条第四項関係)

## 二 定期評価における評語の付与等

1 定期評価における能力評価に当たっては評価項目ごとに、定期評価における業績評価に当たっては第一の四の4に規定する役割(目標を定めることにより示されたものに限る。)ごとに、それぞれ評価の結果を表示する記号(以下「個別評語」という。)を付すほか、当該能力評価又は当該業績評価の結果をそれぞれ総括的に表示する記号(以下この第二において「全体評語」という。)を付すものとする。 (第六条第一項関係)

2 個別評語及び全体評語は、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ定める数の段階とすること。(

### 第六条第二項関係)

(一) 第四の一の1に掲げる職員のうち、事務次官及びこれに準ずる職にある職員 二

(二) 第四の一の1に掲げる職員のうち、(一)に掲げる職員以外の職員 三

(三) (一)及び(二)に掲げる職員以外の職員 五

3 個別評語及び全体評語を付す場合において、能力評価にあつては第一の四の3の発揮した能力の程

度が、業績評価にあつては第一の四の4の役割を果たした程度が、それぞれ通常のものとするときは、次に掲げる職員の区分に応じ、2に定める段階のうち、次に定めるものを付すものとする。

(第六条第三項関係)

(一) 2の(一)に掲げる職員 上位の段階

(二) 2の(二)及び(三)に掲げる職員 中位の段階

4 定期評価における能力評価及び業績評価に当たっては、個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項を記載するように努めるものとする。 (第六条第四項関係)

三 定期評価における評価者等の指定

1 実施権者は、定期評価における能力評価及び業績評価を受ける職員(以下「被評価者」という。)の監督者の中から四から十まで(五の2及び3並びに六(十において準用する場合を含む。))を除く。(七)に定める手続を行う者を評価者として指定するものとする。(第七条第一項関係)

2 実施権者は、評価者の監督者の中から五の2(十において準用する場合を含む。))に定める手続を行う者を調整者として指定するものとする。ただし、任命権者が評価者である場合その他合理的な理

由がある場合には、調整者を指定しないことができること。（第七条第二項関係）

3 実施権者は、評価者又は調整者を補助する者（以下「補助者」という。）を指定することができること。（第七条第三項関係）

四 評価者は、定期評価における能力評価を行うに際し、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、当該能力評価に係る評価期間において当該被評価者の発揮した能力に関する被評価者の自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について申告を行わせるものとする。 （第八条関係）

#### 五 評価、調整及び確認

1 評価者は、被評価者について、個別評語及び評価者としての全体評語を付すことにより評価（2及び3に規定する再評価を含む。）を行うものとする。 （第九条第一項関係）

2 調整者は、評価者による評価について、不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、調整者としての全体評語を付すことにより調整（3に規定する再調整を含む。）を行うものとする。この場合において、調整者は、当該全体評語を付す前に、評価者に再評価を行わせることができること。（

第九条第二項関係)

3 実施権者は、調整者による調整（三の2ただし書の規定により調整者を指定しない場合においては、評価者による評価）について審査を行い、適当でないと認める場合には調整者に再調整を（三の2ただし書の規定により調整者を指定しない場合においては、評価者に再評価を）行わせた上で、人事評価実施規程に定める方法により、定期評価における能力評価が適当である旨の確認を行うものとする。 （第九条第三項関係）

六 実施権者は、五の3の確認を行った後に、被評価者の定期評価における能力評価の結果を、内閣府令で定めるところにより、当該被評価者に開示するものとする。 （第十条関係）

七 評価者による指導及び助言

1 評価者は、六の開示が行われた後に、被評価者と面談を行い、定期評価における能力評価の結果及びその根拠となる事実に基づき指導及び助言を行うものとする。 （第十一条第一項関係）

2 評価者は、被評価者が遠隔の地に勤務していることにより1の面談により難しい場合には、電話その他の通信手段による交信を行うことにより、1の面談に代えることができる。 （第十一条第二項

関係)

八 評価者は、定期評価における業績評価の評価期間の開始に際し、被評価者と面談を行い、業務に関する目標を定めることその他の方法により当該被評価者が当該評価期間において果たすべき役割を確定するものとする。 (第十二条第一項関係)

九 評価者は、定期評価における業績評価を行うに際し、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、当該業績評価に係る評価期間において当該被評価者の挙げた業績に関する被評価者の自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について申告を行わせるものとする。 (第十三条関係)

十 五から七までの規定は、定期評価における業績評価の手続について準用すること。 (第十四条関係)

### 第三 特別評価

#### 一 特別評価の実施

1 第一の四の二の規定による人事評価は、条件付任用期間 (条件付採用期間及び条件付昇任期間をいう。以下同じ。) 中の職員に対して実施するものとする。 (第十五条第一項関係)



2 特別評価は、条件付任用期間を評価期間とし、二から四までの規定により行うものとする。 (第十五条第三項関係)

二 特別評価における評語の付与等

1 特別評価に当たっては、能力評価の結果を総括的に表示する記号 (以下この第三において「全体評語」という。) を付すものとする。 (第十六条第一項関係)

2 全体評語は、二段階とすること。 (第十六条第二項関係)

3 全体評語を付す場合において、第一の四の3の発揮した能力の程度が第一の四の2に規定する判断の対象となる官職に求められる能力の発揮の程度に達していると認めるときは、2に定める段階のうち上位の段階を付すものとする。 (第十六条第三項関係)

4 特別評価に当たっては、全体評語を付した理由その他参考となるべき事項を記載するように努めるものとする。 (第十六条第四項関係)

三 特別評価における評価者等の指定

1 実施権者は、特別評価の実施に当たり、当該条件付任用期間中の職員について、第二の三の1及び

2の規定により定期評価の評価者及び調整者として指定した者を、それぞれ特別評価の評価者及び調整者として指定するものとする。 (第十七条第一項関係)

2 実施権者は、当該条件付任用期間中の職員について、第二の三の3の規定により定期評価の補助者として指定した者がいる場合には、当該指定した者を特別評価の補助者として指定することができること。 (第十七条第二項関係)

四 特別評価の手続については、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれに定める規定を準用すること。  
(第十八条関係)

1 条件付採用期間中の職員 第二の五 (個別評語に係る部分を除く。)

2 条件付昇任期間中の職員 第二の五 (個別評語に係る部分を除く。) 及び六

#### 第四 雑則

一 次に掲げる職員についての定期評価の実施に際しては、当該職員の職務と責任の特殊性に照らして、第二の四、五の1 (個別評語に係る部分に限る。)、七 (第二の十において準用する場合をそれぞれ含む。)、八及び九の規定の特例を要する場合には、人事評価実施規程をもって、これを規定することが

できること。（第十九条関係）

1 国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第六条に規定する長官、同法第十八条第一項に規定する事務次官、同法第二十一条第一項に規定する事務局長、局長若しくは部長の職又はこれらに準ずる職にある職員

2 国家行政組織法第八条の二に規定する文教研修施設又はこれに類する施設において長期間の研修を受けている職員

3 留学（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）に基づく大学の大学院の課程（同法第一百四条第四項第二号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）又はこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程に在学してその課程を履修する研修であつて、法第七十三条の規定に基づき、国が実施するものをいう。）その他これに類する長期間の研修を受けている職員

## 二 苦情への対応

1 実施権者は、第二の六（第二の十及び第三の四の2において準用する場合を含む。）の規定により

職員に開示された定期評価における能力評価若しくは業績評価又は特別評価の結果に関する職員の苦情その他人事評価に関する職員の苦情について、内閣府令で定めるところにより、適切に対応するものとする。こと。（第二十条第一項関係）

2 職員は、1の苦情の申出をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けないこと。（第二十条第二項関係）

三 人事評価の記録は、内閣府令で定めるところにより、人事評価記録書として作成しなければならないこと。（第二十一条関係）

四 この政令に定めるもののほか、人事評価の基準及び方法その他人事評価に関し必要な事項は、内閣府令で定めること。（第二十二条関係）

## 第五 附則

### 一 施行期日

この政令は、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成十九年法律第百八号）附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日（平成二十一年四月一日）から施行すること。（附則第一条関係）

## 二 経過措置等

この政令の施行に関し必要な経過措置等について定めること。  
(附則第二条から第四条まで関係)