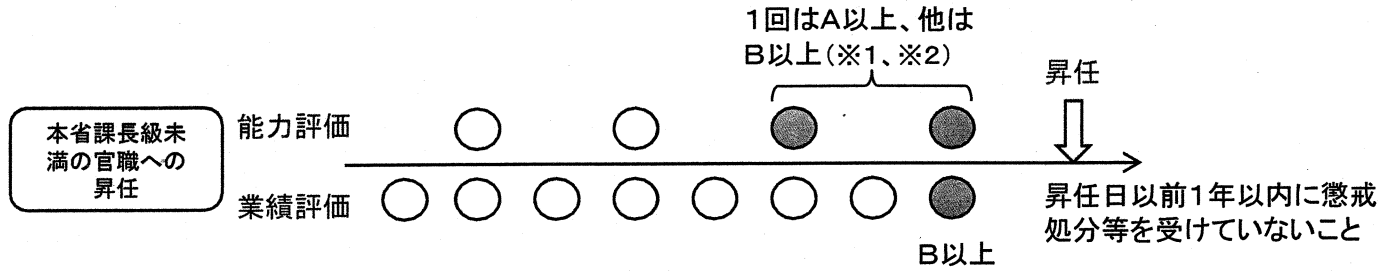


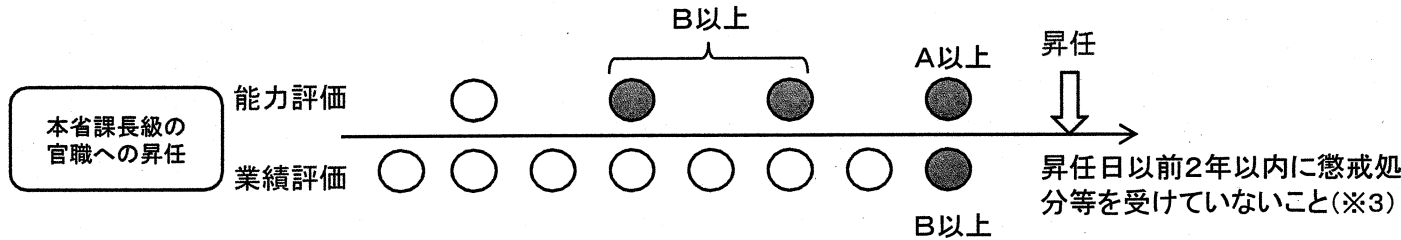
○ 評価結果の昇任への活用

次の区分に応じ、それぞれに定める要件を満たす職員のうち、人事評価の結果に基づき官職に係る能力及び適性を有すると認められる者(本省部長級以上の官職への昇任にあつては、国の行政及び所管行政の全般について、高度な知識及び優れた識見を有し、指導力を有すると認められる者に限る。)の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を昇任させることができる。

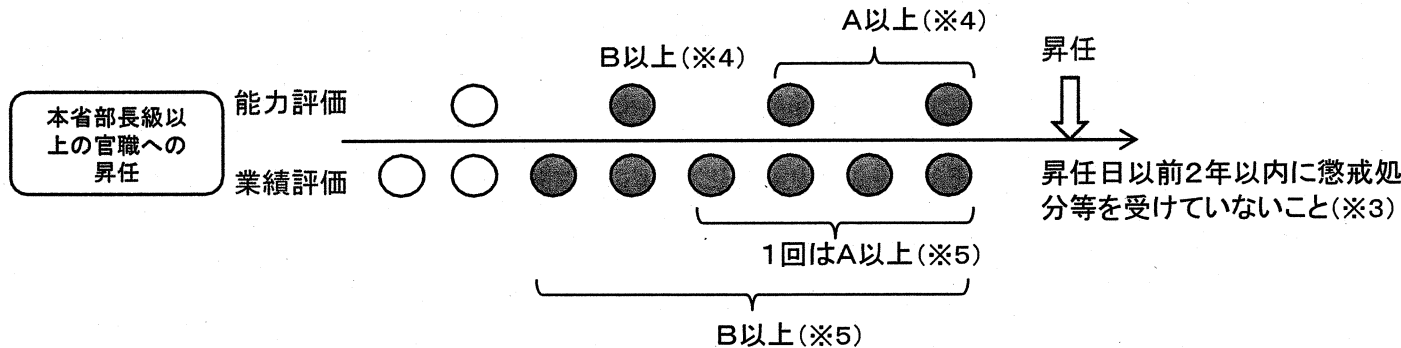


※1 本省係長等への昇任の場合には、この要件に準ずるものとして人事院が定める要件を含む。

※2 施行日(H21.4.1)から3年間は「B以上」



※3 減給は1年6月以内、戒告は1年以内



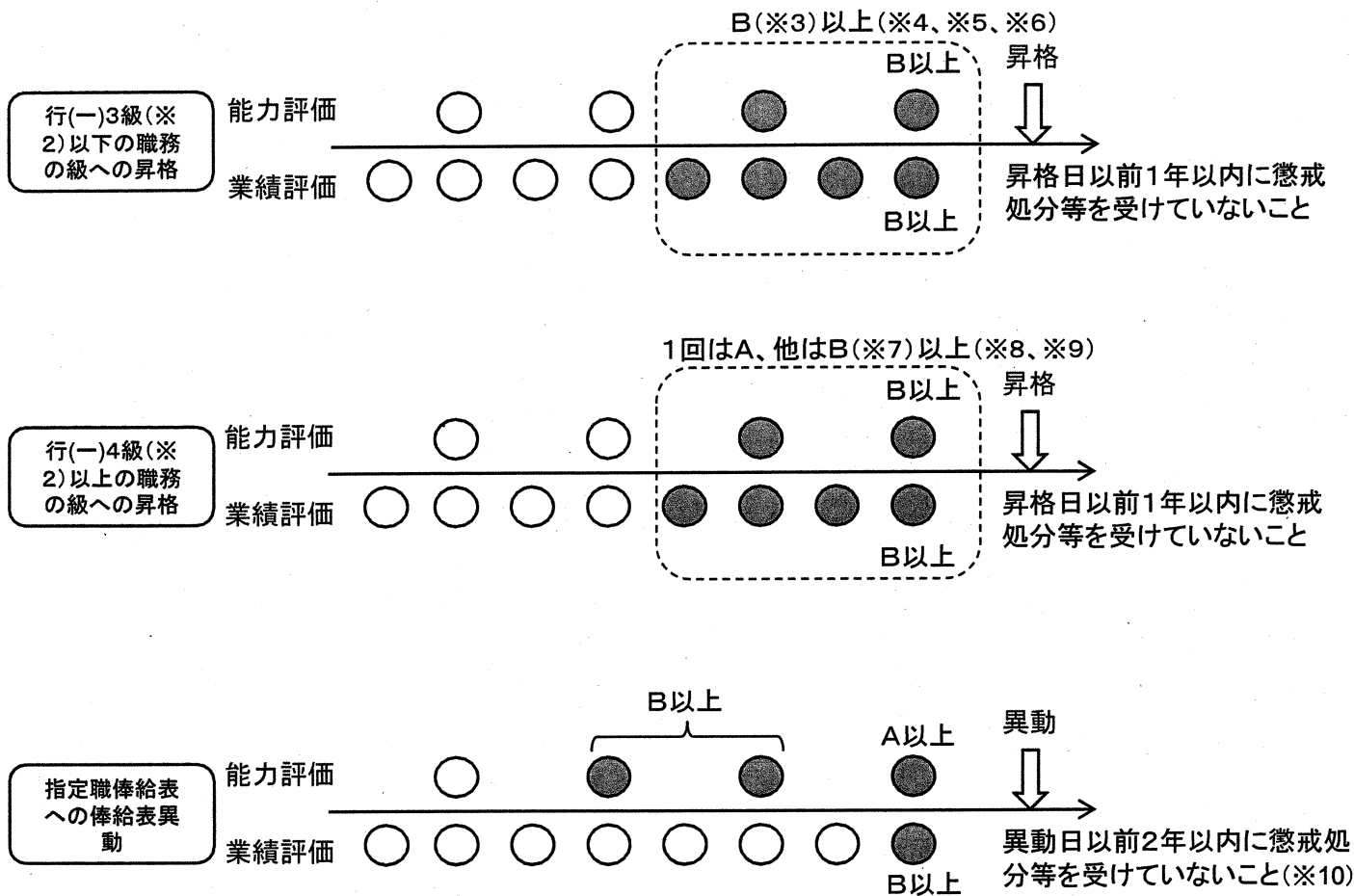
※4 施行日から3年間は「直近の全体評語がA以上、他の全体評語がB以上」

※5 施行日から3年間は「直近の全体評語がB以上」

○ 評価結果の昇格等への活用

職員を昇格させる場合には、職務に応じ、かつ、勤務成績に従い、職務の級を決定することになる。その際には、在級期間表(人事院規則9-8)に定める在級期間に従うとともに、昇格させようとする日に昇任等(※1)をした場合を除き、次の昇格に係る要件を満たさなければならない。

俸給表異動により指定職俸給表を適用するときには、次の俸給表異動に係る要件を満たさなければならない。



※1 本省室長級以上の官職への転任を含む。

※2 これらの職務の級に相当する行(一)以外の俸給表の職務の級を含む。

※3 全体評価が全てBである場合に相当する場合を含む。(例:能力B・B、業績A・C・B・Bなど)

※4 行(一)3級(他の俸給表のこれに相当する職務の級を含む。)への昇格の場合で、6つの全体評価がすべてB(これに相当するもの(上記※3)を含む。)であるときは、直近の能力評価の評価期間において職員が職務遂行の中でとった行動に評価項目に照らして優れた行動がみられるとともに、他の行動は通常求められる程度であること、又は、直近の業績評価の評価期間において、職員が挙げた業績について果たすべき役割に照らして優れた業績がみられるとともに、他の業績は通常求められる程度であることが必要。

※5 昇格日前1年以内に昇任をした場合には、点線枠に係る要件「B以上」の適用はない(①直近の能力評価及び業績評価の全体評価がB以上であること、②昇格日以前1年以内に懲戒処分を受けていないこと、となる。※6、※8、※9において同じ。)

※6 施行日から3年間は点線枠に係る要件「B以上」の適用はない。

※7 1回がA、他はBである場合に相当する場合を含む。(例:能力A・B、業績A・C・B・Bなど)

※8 昇格日前1年以内に昇任等をした場合には、点線枠に係る要件「1回はA、他はB以上」の適用はない。

※9 施行日から3年間は点線枠に係る要件「1回はA、他はB以上」の適用はない。

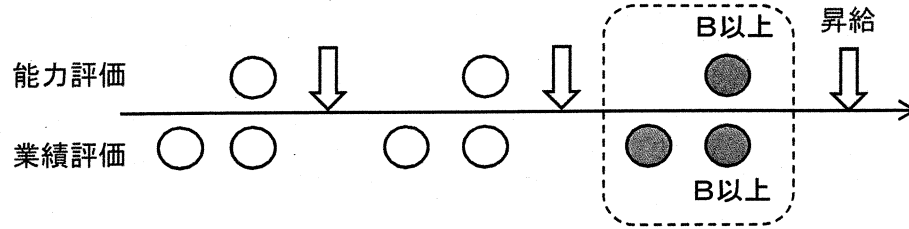
※10 減給は1年6月以内、戒告は1年以内

○ 評価結果の昇給への活用

昇給日の直近の能力評価及び直近の連続する2回の業績評価の全体評語(以下「昇給評語」)がある職員については、次に掲げるように昇給区分を決定する。

昇給評語の組合せが上位の者から順に高い昇給区分に決定  
(下表の順位グループの順)(※2)

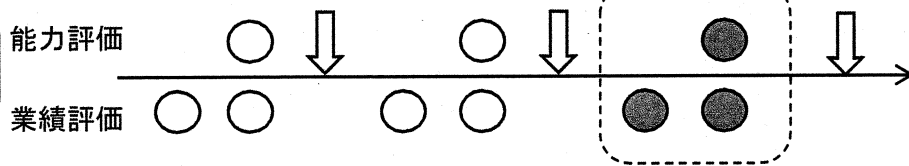
上位の昇給区分への決定(※1)



能力 \ 業績	S・S	S・A	S・B	A・A	A・B	B・B
S	1位グループ			2位グループ		
A	2位グループ			3位グループ		
B	2位グループ	3位グループ		※3		

いずれか1つでもC以下であれば、原則として下位の昇給区分に決定(※5)

下位の昇給区分への決定(※4)



		業績															
		S・S	S・A	S・B	A・A	A・B	B・B	S・C	A・C	B・C	C・C	S・D	A・D	B・D	C・D	D・D	
能力	S																
	A																
	B																
	C																
	D																

- 昇給区分D
- 昇給区分D (Cも可)
- 昇給区分D (Eも可)
- 昇給区分E (Dも可)
- 昇給区分E

※1 上位の昇給区分に決定する職員の数の割合は職員層(初任層、中間層、管理職層)別に人事院の定める割合(人員枠)におおむね合致している必要がある。

※2 調整者が同一である職員の範囲内で、昇給評語の組合せが上位のグループである者から順に決定。

同一の順位グループに属する者について異なる昇給区分に決定する場合には、昇給評語が付された理由、個別評語、個別評語が付された理由その他参考となる事項を考慮して決定。

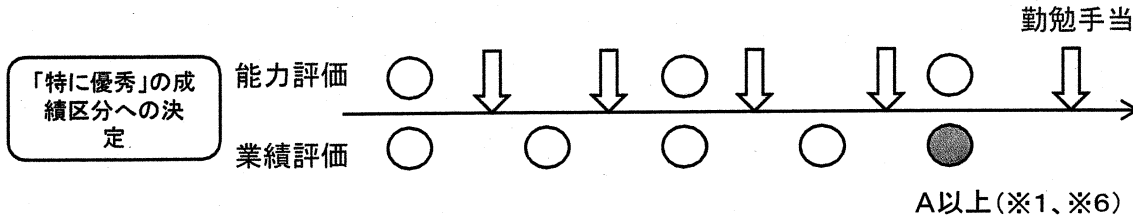
※3 能力評価Bで業績評価A・B又はB・Bである者は、原則的には上位の昇給区分に決定できないが、これらの者のうち、遠隔地異動し相当の期間勤め上げるなど公務に対する貢献が顕著である者については、3位グループに属するものとして取り扱うことができる(2位グループ又は3位グループに属する者に顕著な公務貢献が認められる場合は、それぞれ1つ上位の順位グループに属するものとして取り扱うことができる。)

※4 昇給日の前日までに懲戒処分を受けた者等についても、原則として下位の昇給区分に決定。

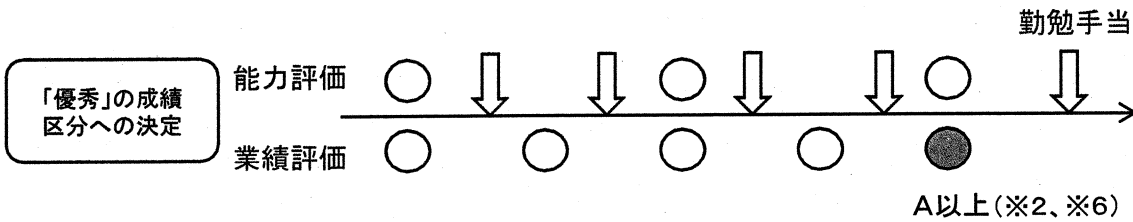
※5 昇給評語のいずれか1つがCである場合(Dがない場合に限る。)は、基本的には昇給区分Dに決定。昇給評語がすべてCである場合、又は、いずれか1つがDである場合は、基本的には昇給区分Eに決定。(左図参照)

○ 評価結果の勤勉手当への活用

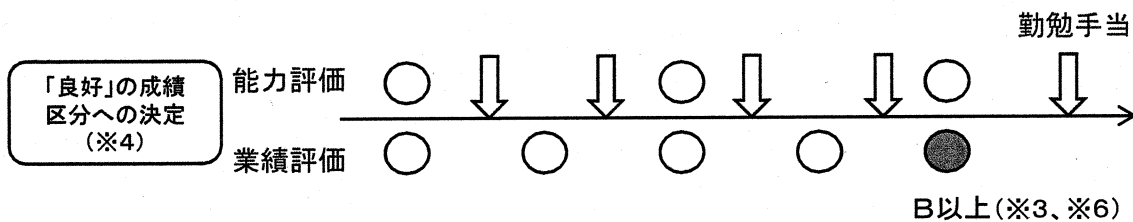
勤勉手当の成績率及び成績区分の決定は、基準日(6月1日及び12月1日)以前における直近の業績評価に基づいて行い、原則として業績評価の全体評語が上位の者から順に高い成績率に決定する。



※1 全体評語がA以上の職員のうち、勤務成績が特に優秀な職員。

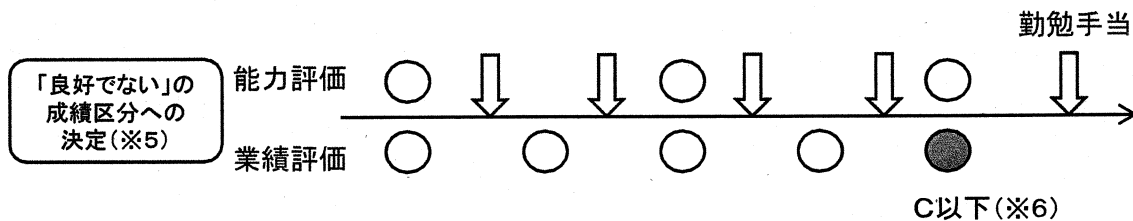


※2 全体評語がA以上の職員のうち、勤務成績が優秀な職員。



※3 全体評語がA以上の職員のうち勤務成績が良好である職員及び全体評語がBの職員。

※4 直近の人事評価の結果がない職員は、「良好」の成績区分に決定。



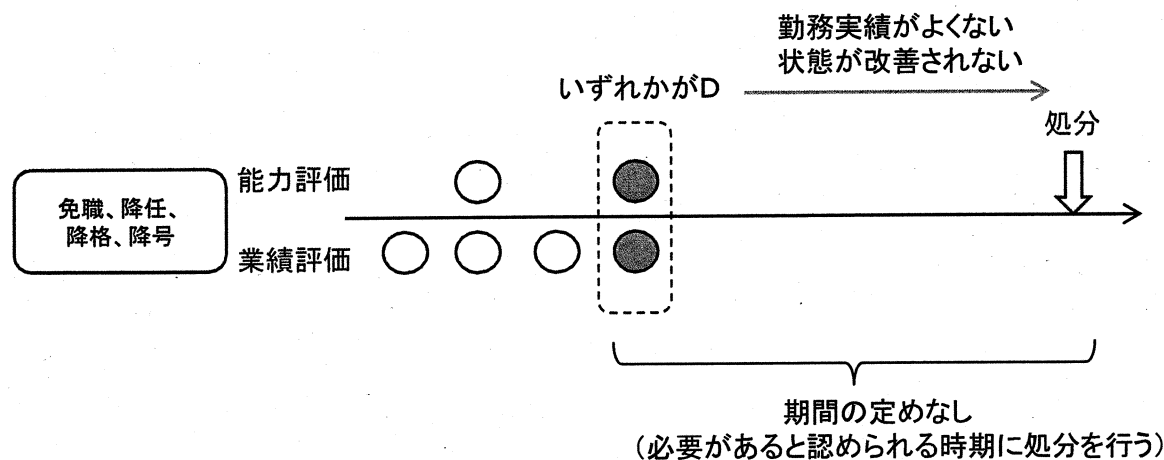
※5 基準日以前6箇月以内に懲戒処分を受けた職員等は、評価結果にかかわらず「良好でない」の成績区分に決定。

※6 全体評語が同じ段階である職員について異なる成績区分又は成績率を定める場合は、全体評語が付された理由、個別評語又は個別評語が付された理由その他参考となる事項を考慮する。

○ 評価結果の免職、降任、降格、降号への活用

人事評価の結果が下図の場合に該当する場合であって、指導その他の人事院が定める措置(※)を行ったにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかとなるときは、国公法第78条第1号の規定により、降任又は免職することができる。

人事評価の結果が下図の場合に該当する場合で、①指導その他の人事院が定める措置(※)を行ったにもかかわらず、なお勤務実績が良くない状態が改善されないときであって、その職務の級の職務を遂行することが困難であると認められるとき、又は②その職務の級の職務を遂行することは可能であると認められる場合であって、指導その他の人事院が定める措置(※)を行ったにもかかわらず、なお勤務実績が良くない状態が改善されないときには、同法第75条第2項の規定により、それぞれ①降格させ又は②降号させることができる。



- ※ 人事院の定める措置は、
- ① 職員の上司等が、注意又は指導を繰り返し行うこと。
  - ② 職員の転任その他の当該職員が従事する職務を見直すこと。
  - ③ 職員の矯正を目的とした研修の受講を命ずること。
  - ④ その他職員の矯正のために必要と認める措置をとること。