

各府省官房長等（別記）殿

総務省人事・恩給局長

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）

勤務成績の著しく不良な職員に対してその改善に向けた措置を講ずることは、当該職員個人の能力と意欲の向上を図り、当該職員の官職に求められる職務と責任を果たす上で重要であるとともに、組織全体の能率の維持・向上等にも資するものである。

このような点に鑑み、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、以下のとおり整理したので、各府省におかれては、平成26年度以降、下記を参考として、勤務成績の著しく不良な職員に対してその改善に向けた適切な措置を講ずるとともに、改善が見られない者に対しては厳正に対応していただきたい。なお、下記1前段、2及び3は、国家公務員法第75条第2項又は第78条に定められた要件を満たしていると各府省において判断した場合に、分限処分を行うことを妨げるものではない。

また、今後、下記1に掲げたマニュアルの改正等に資するため、必要に応じ、各府省における改善措置の実施状況等の把握に御協力願いたい。

記

- 1 各府省は、能力評価又は業績評価の全体評語が2回連続して最下位の段階となった職員（注1）に対し、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第70条の4第2項の規定に基づき勤務成績の著しく不良な者に対する矯正方法に関する事項として作成した「成績不良者の能力・意欲向上マニュアル」（以下「マニュアル」という。）を参考として、職員の勤務成績の改善のために必要と認める措置（以下「改善措置」という。）を講ずること（その際、各府省は必要に応じ、改善措置と併せて、職務の見直し等の措置を講ずること）。ただし、各府省は、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について、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場合には、改善措置を講じないことができること。
- 2 各府省は、上記1前段の措置を講じた場合であって、当該措置を講じた直後の能力評価又は業績評価の全体評語がなお最下位（3回連続して最下位）（注2）となり、かつ、直近の能力評価の全体評語が最下位の段階である職員については、結果として、各府省が職員の矯正のために必要と認める措置を行ったにもかかわらず、職員の勤務実績が不良なことが明らかな状態にあると通常解されることから、原則として、国家公務員法第78条及び人事院規則11-4第7条の規定に基づく分限処分を行うこと。
- 3 各府省は、上記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最下位の評価を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、改善措置を講ずることができること。

（注1）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D→業績評価D、業績評価D→業績評価D）のほか、1年ごとに行われる能力評価が連続している場合を含む。

（注2）「改善措置を講じた直後の能力評価又は業績評価の全体評語がなお最下位（3回連続して最下位）」については、上記注1と同様に、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のほか、1年ごとに行われる能力評価が連続している場合を含む。

(別記)

会計検査院事務総局次長

人事院事務総局総括審議官

内閣法制局総務主幹

内閣官房内閣審議官

内閣府大臣官房長

宮内庁次長

公正取引委員会事務総局官房総括審議官

警察庁長官官房長

金融庁総務企画局総括審議官

消費者庁次長

復興庁統括官

総務省大臣官房長

法務省大臣官房長

外務省大臣官房長

財務省大臣官房長

文部科学省大臣官房長

厚生労働省大臣官房長

農林水産省大臣官房長

経済産業省大臣官房長

国土交通省大臣官房長

環境省大臣官房長

防衛省大臣官房長