

人事評価の結果の活用に関する措置案の概要

1. 昇任

次の基準により昇任候補者を決定し、昇任候補者の中から、複数年の評価結果を活用しつつ人事計画等の事情も考慮して具体的昇任者を決定。

	本省課長級未満ポストへの昇任	本省課長級以上ポストへの昇任
能力評価	[施行日から3年間適用] ・前2年の全体評価にC以下がない	[施行日から3年間適用] ・前3年の全体評価にC以下がない ・直近の全体評価がA以上
	[施行3年後から適用] ・前2年の全体評価にC以下がなく、かつ、平均して標準を超える	[施行3年後から適用] ・前3年の全体評価にC以下がなく、かつ、平均して標準を超える ・直近の全体評価がA以上
業績評価	・直近の全体評価がC以下でない	

2. 免職・降任・降格・降給

- ① 能力評価又は業績評価の全体評価が最下位となった場合、管理者は、改善が見られないと分限の可能性があることを本人に伝え指導・助言。
- ② 人事当局は、上記①の職員については、必要に応じて、担当職務の見直し、配置換え等を行うなどして、勤務実績不良等の状態の改善に努力。
- ③ それらによっても勤務実績不良等の状態が継続する場合には、警告書を交付し、最終的には、過去の人事評価の結果も含めて判断し処分。

降任：職員を現に任命されている官職より下位の職制上の段階に属する官職に任命
 降格：職員の職務の級を下位の職務の級に決定（昇格時号俸対応表を逆にたどった場合の号俸に決定）
 降給：現在の職員の職務の級のまま2号俸下位の号俸に決定

3. 給与

(1) 昇格（昇任を伴わない場合）

原則として前2年の能力評価及び業績評価の評価結果等を活用しつつ、直近の10月1日から昇格させようとする日までの勤務実績等も考慮し総合的に判断して決定。

この場合において、次の基準を満たすことが必要。

[施行日から3年間適用]

- ・ 直近の能力評価及び業績評価の全体評価のいずれにもC以下がないこと。

[施行3年後から適用]

- ・ 直近の能力評価及び業績評価の全体評価のいずれにもC以下がないこと。
- ・ 前2年の能力評価及び業績評価の全体評価を平均して標準を超えること（ただし、行(一)2級への昇格（他の俸給表におけるこれに相当するものを含む。）の場合は、平均して標準以上）。

(2) 昇給

ア 勤務成績判定期間

勤務成績判定期間は、10月1日～9月30日。(昇給日：翌年1月1日)

イ 昇給区分の決定

- ① 上位の昇給区分は、能力評価及び業績評価の双方の全体評価がB以上、かつ、いずれかがA以上の者について、評価結果が上位の者から順に高い昇給区分となるよう決定。
- ② 能力評価及び業績評価の双方の全体評価がC又は少なくとも一方がDの者については、下位の昇給区分に決定。また、能力評価又は業績評価の全体評価の一方のみがCである者についても、下位の昇給区分に決定することが可能。
- ③ 勤務成績判定期間において懲戒処分を受けた場合等には、下位の昇給区分に決定(勤務成績判定期間終了後から昇給日の前日までの間において懲戒処分を受けた場合等についても、下位の昇給区分に決定することが可能。)

(3) 勤勉手当

ア 基準日等

勤勉手当は、基準日に在職する職員に対し、業績評価期間における業績評価の結果並びに勤務状況期間における期間率及び懲戒処分等の状況に応じて支給。

基準日	業績評価期間	勤務状況期間	支給日
6月1日	10月1日～3月31日	12月2日～6月1日	6月30日
12月1日	4月1日～9月30日	6月2日～12月1日	12月10日

イ 成績率

- ① 「特に優秀」又は「優秀」の成績区分は、業績評価の全体評価がA以上の者について、評価結果が上位の者から順に高い成績率及び成績区分となるよう決定。
- ② 業績評価の全体評価がC以下の者は、「良好でない」の成績区分に決定。
- ③ 勤務状況期間において懲戒処分を受けた場合等には、「良好でない」の成績区分に決定。

(4) 期末特別手当

基準日の直近の6ヶ月間の業績評価の結果が下位の者は、「勤務成績が良好でない場合」に該当するものとして、期末特別手当を減額。

4. 人材育成

各府省及び人事院における登用研修を含む研修の開発・実施や職員自身による自発的な能力開発に、能力評価の評価項目・着眼点及びその評価結果を活用。

5. 活用の実施時期

- ① 措置案に基づく評価結果の活用は、人事評価の施行に合わせて行えるよう措置。
- ② 本府省以外の職員は、原則として①の1年後から活用を開始。

※ 評価結果の活用を円滑に行うことが可能である場合には、本府省以外の職員についても人事評価の施行に合わせて措置案に基づき評価結果を活用可能。