

給実甲第1290号

令和3年12月24日

人事院事務総長

給実甲第326号の一部改正について（通知）

給実甲第326号（人事院規則9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）の一部を下記のとおり改正したので、令和4年10月1日以降は、これによってください。

なお、この通知の施行に伴う経過措置については、給実甲第1291号（給実甲第1290号（給実甲第326号の一部改正について）の施行に伴う経過措置について）に定めるところによってください。

記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削り、改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加える。

改正後	改正前
第20条関係	第20条関係

1 この条の第2項第2号の「人事院の定める要件」は、次の各号のいずれかに掲げる要件とする。

一 昇格させようとする日に人事院規則8—12（職員の任免）第26条第2項に規定する人事院が定める転任又は同規則第18条第3項に規定する特定幹部職への転任をしたこと。

（削る）

（削る）

1 この条の第2項第2号の「人事院の定める要件」は、次の各号のいずれかに掲げる要件とする。

一 昇格させようとする日に次のいずれかに掲げる要件を満たすこと。

イ 人事院規則8—12（職員の任免）（以下「規則8—12」という。）第26条第2項に規定する人事院が定める転任（次号において「第26条第2項転任」という。）をしたこと。

ロ 特定幹部職（規則8—12第18条第3項に規定する特定幹部職をいう。）への転任（適格性審査基準（平成26年6月4日内閣官房長官決定）の1に規定する現に幹部職に属する官職と同じ若しくは同等の職制

上の段階に属する官職に就いている者又は過去に幹部職に属する官職と同じ若しくは同等の職制上の段階に属する官職に就いていた者に係る転任を除く。次号において「特定転任」という。）をし、かつ、この条の第2項第3号イ及びハに掲げる要件を満たすこと。

二 昇格させようとする日前1年以内に昇任又は前号の転任をし、かつ、職員を昇格させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評価がいずれも「良好」の段階以上であること。

(削る)

二 昇格させようとする日前1年以内に昇任又は第26条第2項転任若しくは特定転任をし、かつ、この条の第2項第3号イ及びハに掲げる要件を満たすこと。

2 この条の第2項第3号イの「人事院の定めるもの」は、能力評価にあつては人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間の全期間において職務に従事しているものとし、業績評価にあつては同条第4項に規定する評価期間の全期間において職務に

(削る)

- 2 この条の第2項第3号の「人事院の定める場合」は、次の各号のいずれかに掲げる場合とする。
- 一 次に掲げる職務の級に昇格させる場合

従事しているものとする。

- 3 この条の第2項第3号口の「通常のものを超えるものとして人事院が定める要件」は、次に掲げる要件を満たすこととする。
- 一 職員を昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。
- 二 職員を昇格させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、一の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の全体評語が中位の段階であること又はこれと同等以上と認められるものであること。
- 4 この条の第2項第3号口の「人事院の定める場合」は、次に掲げる職務の級に昇格させる場合とする。
- 一 次に掲げる職務の級

(1)～(15) (略)

二 次に掲げる職務の級に昇格させる場合

(1)～(10) (略)

三 昇格させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語を総合的に勘案してこの条の第2項第3号(括弧書を除く。)に掲げる全体評語に係る要件に相当する要件を満たす職員を昇格させる場合

3 この条の第2項第3号の「人事院の定める要件」は、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める要件とする。

一 前項第1号に掲げる場合
次のいずれかに掲げる要件又は第3号に掲げる要件を満たすこと。

(1) 昇格させようとする日以前における直近の連続した

(1)～(15) (略)

二 次に掲げる職務の級

(1)～(10) (略)

(新設)

5 この条の第2項第3号口の「通常のものを超えるものに準ずるものとして人事院の定める要件」は、次の各号に掲げる職務の級に昇格させる場合に応じ、当該各号に定める要件とする。

一 前項第1号に掲げる職務の級 次に掲げる要件を満たすこと等第3項の要件を満たした場合に準ずると認められること。

(新設)

2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、二の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の全体評語が「良好」の段階以上であること。

(2) 次のイ及びロに掲げる要件を満たすこと。

イ 昇格させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、いずれも「良好」の段階以上であること。

ロ 直近の能力評価の人事評価の基準、方法等に関する政令（平成21年政令第31号。以下「人事評価政令」という。）第5条第3項に規定する評価期間において職員が職務遂行の中でとった行動について人事評価政令第4条第3項に規定する評価項目に照らして優れた

(新設)

イ 職員を昇格させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、いずれも中位の段階であること。

ロ 直近の能力評価の人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間において職員が職務遂行の中でとった行動について人事評価政令第4条第3項に規定する評価項目に照らして優れた行動がみられ、かつ、その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人事評価政令第5条

行動がみられ、かつ、その他の行動は当該職員に求められる能力の発揮の程度に達していること又は直近の業績評価の人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間において職員が挙げた業績について人事評価政令第4条第4項に規定する果たすべき役割に照らして優れた業績がみられ、かつ、その他の業績は当該職員に求められる当該役割を果たした程度に達していること。

二 前項第2号に掲げる場合
前号(2)イ又は次号に掲げる要件

三 前項第3号に掲げる場合
昇格させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、一の全体評語が「やや不十分」の段

第4項に規定する評価期間において職員が挙げた業績について人事評価政令第4条第4項に規定する果たすべき役割に照らして優れた業績がみられ、かつ、その他の業績は通常求められる程度であること。

二 前項第2号に掲げる職務の級 前号イに掲げる要件又はこれと同等と認められるものであること。

(新設)

階であり、かつ、他の全体評語が「良好」の段階以上であること及び次の(1)から(3)までに掲げる要件を満たすこと。

(1) 「やや不十分」の段階である全体評語が、昇格させようとする日以前における直近の能力評価又は業績評価の全体評語のいずれでもないこと。

(2) 二以上の全体評語が「優良」の段階以上（そのうち一以上の全体評語が「非常に優秀」の段階以上）であること。

(3) 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める要件を満たすこと。

イ 能力評価の全体評語に「やや不十分」の段階がある場合 昇格させようとする日以前における直近の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であること。

ロ 業績評価の全体評語に

「やや不十分」の段階がある場合 他の業績評価の全体評語のうち一の全体評語が「優良」の段階以上であること。

4 この条の第2項第4号の「これに相当する処分」とは、昇格させようとする者が第17条各号に掲げる者として受けた懲戒処分に相当する処分のことをいう。

5・6 (略)

7 この条の第6項の規定により読み替えられた同条第4項の「人事院の定める要件」は、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める要件とする。

一 (略)

二 第11条第3項の規定により職務の級を決定された職員をその者が採用された日後に最初に昇格させる場合 昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び連続した2回の業績評価の全体評語について、一の全体評語が「

6 この条の第2項第3号ハの「これに相当する処分」とは、昇格させようとする者が第17条各号に掲げる者として受けた懲戒処分に相当する処分のことをいう。

7・8 (略)

9 この条の第6項の規定により読み替えられた同条第4項の「人事院の定める要件」は、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める要件とする。

一 (略)

二 第11条第3項の規定により職務の級を決定された職員をその者が採用された日後に最初に昇格させる場合 昇格させようとする日以前における直近の能力評価 (人事評価 政令第5条第3項に規定する 評価期間の一部の期間におい

優良」の段階以上であり、かつ、他の全体評語が「良好」の段階以上であること（次に掲げる職務の級に昇格させる場合にあっては、それぞれ次に定める要件を含む。）。

- (1) 第2項第1号に規定する職務の級 次のイ及びロに掲げる要件を満たすこと。
- イ 昇格させようとする日 以前における直近の能力評価及び連続した2回の業績評価の全体評語について、いずれも「良好」の段階であること。
- ロ 第3項第1号(2)ロに掲げる要件

て職務に従事しているものを含む。以下この号において同じ。）及び連続した2回の業績評価（同条第4項に規定する評価期間の一部の期間において職務に従事しているものを含む。以下この号において同じ。）の全体評語について、一の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の全体評語が上位又は中位の段階であること（次に掲げる職務の級に昇格させる場合にあっては、それぞれ次に定める要件を含む。）

- (1) 第4項第1号に掲げる職務の級 次に掲げる要件を満たすこと。
- イ 職員を昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び連続した2回の業績評価の全体評語について、いずれも中位の段階であること。
- ロ 直近の能力評価の人事評価政令第5条第3項に

規定する評価期間において職員が職務遂行の中でとった行動について人事評価政令第4条第3項に規定する評価項目に照らして優れた行動がみられ、かつ、その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人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間において職員が挙げた業績について人事評価政令第4条第4項に規定する果たすべき役割に照らして優れた業績がみられ、かつ、その他の業績は通常求められる程度であること。

(2) 第2項第2号に規定する職務の級 (1)イに掲げる要件

8～10 (略)

第37条関係

1 この条の第1項第1号イ又はロに掲げる職員に該当するか否

(2) 第4項第2号に掲げる職務の級 (1)イに掲げる要件を満たすこと。

10～12 (略)

第37条関係

1 この条の第1項第1号イ又はロに掲げる職員に該当するか否

かの判断は、人事評価政令第7条第2項に規定する調整者（同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者）が同一である職員ごとに、次に掲げる順序に従い、この条の第6項に規定する人事院の定める割合におおむね合致するよう行うものとする。この場合においては、次に掲げる職員について同号イ又はロに掲げる職員のいずれに該当するかを判断するときは、全体評語、人事評価政令第6条第1項に規定する個別評語並びに同条第4項に規定する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（第8項及び第9項において「考慮事項」という。）を考慮するものとする。

一 直近の能力評価の全体評語が「卓越して優秀」の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも「非常に優秀」の段

かの判断は、人事評価政令第7条第2項に規定する調整者（同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者）が同一である職員ごとに、次に掲げる順序に従い、この条の第6項に規定する人事院の定める割合におおむね合致するよう行うものとする。この場合においては、次に掲げる職員について同号イ又はロに掲げる職員のいずれに該当するかを判断するときは、人事評価政令第6条第1項に規定する個別評語、同条第4項に規定する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（第8項及び第9項において「考慮事項」という。）を考慮するものとする。

一 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階（人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員にあつては、上位の段階。以下第9項までにおいて

階以上である職員及び直近の能力評価の全体評語が「非常に優秀」の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「卓越して優秀」の段階であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「非常に優秀」の段階以上である職員

二 直近の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好

同じ。）であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階（同号に掲げる職員に係るものを除き、同項第3号に掲げる職員にあつては、最上位の段階を除く。以下第9項までにおいて同じ。）、最上位の段階及び中位の段階、いずれも上位の段階又は上位の段階及び中位の段階である職員並びに直近の能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階又はいずれも上位の段階である職員

二 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも中位の段階である職員、直近の能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、直近の連

」の段階以上である職員（前号に掲げる職員を除く。）

2 (略)

3 前項に規定する者については、第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める職員とすることができる。

一 (略)

二 昇給評語がいずれも「良好」の段階以上である職員のうち、第1項各号に掲げる職員以外の職員 同項第2号に掲げる職員

4 次に掲げる職員（次項各号に

続した2回の業績評価の全体評語が最上位の段階及び中位の段階、上位の段階及び中位の段階又はいずれも中位の段階である職員並びに直近の能力評価の全体評語が中位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階、最上位の段階及び中位の段階又はいずれも上位の段階である職員

2 (略)

3 前項に規定する者については、第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める職員とすることができる。

一 (略)

二 昇給評語が上位の段階又は中位の段階である職員のうち、第1項各号に掲げる職員以外の職員 同項第2号に掲げる職員

4 次に掲げる職員（次項各号に

掲げる職員を除く。)は、この条の第1項第3号イに掲げる職員に該当するものとして取り扱うものとする。

一 昇給評語のいずれかが「やや不十分」の段階である職員

二 基準期間（この条の第4項第1号に規定する基準期間をいう。以下同じ。）において、戒告の処分（次項第2号に規定するものを除く。）を受けた職員

三～五 （略）

5 次に掲げる職員は、この条の第1項第3号ロに掲げる職員に該当するものとして取り扱うも

掲げる職員を除く。)は、この条の第1項第3号イに掲げる職員に該当するものとして取り扱うものとする。

一 昇給評語のいずれかが下位の段階（人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員に係るものを除き、同項第3号に掲げる職員にあっては、最下位の段階を除く。以下第9項までにおいて同じ。）である職員

二 基準期間（この条の第4項第1号に規定する基準期間をいう。以下同じ。）において、減給の処分（その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であると認められるものに限る。）又は戒告の処分（次項第2号に規定するものを除く。）を受けた職員

三～五 （略）

5 次に掲げる職員は、この条の第1項第3号ロに掲げる職員に該当するものとして取り扱うも

のとする。

一 昇給評語がいずれも「やや不十分」の段階である職員又はいずれかが「不十分」の段階である職員

二 基準期間において、停職若しくは減給の処分又は戒告の処分（その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められるものに限る。）を受けた職員

三・四 （略）

6・7 （略）

8 第4項第1号に掲げる職員のうち、次の各号のいずれかに該当する職員については、同項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、当該各号に定める昇給区分に決定することができる。

一 直近の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であり

のとする。

一 昇給評語がいずれも下位の段階である職員又はいずれかが最下位の段階（人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員にあつては、下位の段階。以下第9項までにおいて同じ。）である職員

二 基準期間において、停職の処分、減給の処分（前項第2号に規定するものを除く。）又は戒告の処分（その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められるものに限る。）を受けた職員

三・四 （略）

6・7 （略）

8 第4項第1号に掲げる職員のうち、次の各号のいずれかに該当する職員については、同項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、当該各号に定める昇給区分に決定することができる。

一 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階又は上位の段

、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが「良好」の段階以上である職員 C

二 直近の能力評価の全体評語が「良好」の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが「優良」の段階以上である職員 C

三 直近の能力評価の全体評語が「やや不十分」の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「良好」の段階であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「やや不十分」の段階である職員 E
(削る)

9 第5項第1号に掲げる職員の

階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが下位の段階である職員（次項第1号に掲げるものを除く。） C

二 直近の能力評価の全体評語が中位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が最上位の段階及び下位の段階又は上位の段階及び下位の段階である職員 C

三 直近の能力評価の全体評語が下位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階、最上位の段階及び中位の段階又はいずれも上位の段階である職員 C

四 直近の能力評価の全体評語が下位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が中位の段階及び下位の段階 E

9 第5項第1号に掲げる職員の

うち、直近の能力評価の全体評語が「良好」の段階以上であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが「良好」の段階以上である職員については、同項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、Dの昇給区分に決定することができる。

(削る)

(削る)

(削る)

うち、次の各号のいずれかに該当する職員については、同項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、Dの昇給区分に決定することができる。

一 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階又は上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが最下位の段階である職員

二 直近の能力評価の全体評語が中位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が最上位の段階及び最下位の段階、上位の段階及び最下位の段階又は中位の段階及び最下位の段階である職員

三 直近の能力評価の全体評語が下位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評

(削る)

10～15 (略)

16 この条の第8項の「人事院の定める数」は、昇給号俸数表のC欄に定める号俸数に相当する数とする。

17 この条の第8項の「人事院の定める職員」は、前年の昇給日後に、新たに職員となり初任給の号俸を決定された職員又は第23条第3項、第26条第2項（第28条において準用する場合を含む。）若しくは第43条の規定により号俸を決定された職員であって、当該号俸の決定に係る事情等を考慮した場合に、その者の昇給の号俸数をこ

価の全体評語が最上位の段階及び最下位の段階である職員

四 直近の能力評価の全体評語が最下位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階、最上位の段階及び中位の段階又はいずれも上位の段階である職員

10～15 (略)

16 この条の第9項の「人事院の定める数」は、昇給号俸数表のC欄に定める号俸数に相当する数とする。

17 この条の第9項の「人事院の定める職員」は、前年の昇給日後に、新たに職員となり初任給の号俸を決定された職員又は第23条第3項、第26条第2項（第28条において準用する場合を含む。）若しくは第43条の規定により号俸を決定された職員であって、当該号俸の決定に係る事情等を考慮した場合に、その者の昇給の号俸数をこ

の条の第8項に規定する「相当する号俸数」とすることが部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められる職員とし、これらの職員についての「人事院の定める号俸数」は、この条の第1項から第7項までの規定を適用した場合に得られる号俸数を超えない範囲内で、部内の他の職員との均衡を考慮して各庁の長が定める号俸数とする。

18 (略)

その他の事項

1 各庁の長は、この規則の規定により職員の俸給を決定した場合において、当該決定に関する事項を通知するときには、当該職員に人事院規則8—12第53条に規定する通知書（以下「通知書」という。）を用いて通知するものとする。ただし、通知書の交付によらないことを適当と認める場合には、通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって通知書の交付に代えることができる。

の条の第9項に規定する「相当する号俸数」とすることが部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められる職員とし、これらの職員についての「人事院の定める号俸数」は、この条の第1項から第8項までの規定を適用した場合に得られる号俸数を超えない範囲内で、部内の他の職員との均衡を考慮して各庁の長が定める号俸数とする。

18 (略)

その他の事項

1 各庁の長は、この規則の規定により職員の俸給を決定した場合において、当該決定に関する事項を通知するときには、当該職員に規則8—12第53条に規定する通知書（以下「通知書」という。）を用いて通知するものとする。ただし、通知書の交付によらないことを適当と認める場合には、通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって通知書の交付に代えることができる。

2 (略)

3 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する第20条、第25条（第27条において準用する場合を含む。以下同じ。）及び第37条並びに第20条関係及び第37条関係の規定の適用については、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令（平成21年外務省令第6号）第6条第1項に規定する全体評語を第20条、第25条及び第37条並びに第20条関係及び第37条関係に規定する全体評語と、同令第6条第2項第1号に規定する職員を人事評価政令第6条第2項第1号に掲げる職員と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第6条第2項第2号に規定する職員を人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第5条第3項

2 (略)

3 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する第20条、第25条（第27条において準用する場合を含む。以下同じ。）及び第37条並びに第20条関係及び第37条関係の規定の適用については、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令（平成21年外務省令第6号）第6条第1項に規定する全体評語を第20条、第25条及び第37条並びに第20条関係及び第37条関係に規定する全体評語と、同令第4条第3項に規定する発揮した能力の程度を第20条に規定する発揮した能力の程度と、同令第4条第4項に規定する役割を果たした程度を第20条に規定する役割を果たした程度と、同令第6条第2項第3号に規定する職員を人事評価政令第6条第2項第3号に掲げる職員と、外務職員

に規定する評価期間を人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第5条第4項に規定する評価期間を人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第4条第3項に規定する評価項目を第20条関係に規定する評価項目と、同条第4項に規定する果たすべき役割を同条関係に規定する果たすべき役割と、同令第7条第2項に規定する調整者を第37条関係に規定する調整者と、同条第1項に規定する評価者を同条関係に規定する評価者と、同令第6条第1項に規定する個別評語を同条関係に規定する個別評語と、同条第4項に規定する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同条関係に規定する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とみなす。

の人事評価の基準、方法等に関する省令第6条第2項第2号に規定する職員を人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第5条第3項に規定する評価期間を人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第5条第4項に規定する評価期間を人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第4条第3項に規定する評価項目を第20条関係に規定する評価項目と、同条第4項に規定する果たすべき役割を同条関係に規定する果たすべき役割と、同令第7条第2項に規定する調整者を第37条関係に規定する調整者と、同条第1項に規定する評価者を同条関係に規定する評価者と、同令第6条第1項に規定する個別評語を同条関係に規定する個別評語と

、同条第4項に規定する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同条関係に規定する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とみなす。

以 上