

評語分布調査（平成30年10月～令和2年3月）

令和2年9月
内閣官房内閣人事局

		S	A	B	C	D	
幹部職員	能力評価 (H30.10～R1.9)		88.5%	11.5%	0.0%		100.0%
	業績評価 (R1.10～R2.3)		85.7%	14.3%	0.0%		100.0%
	業績評価 (H31.4～R1.9)		85.7%	14.3%	0.0%		100.0%
一般職員	能力評価 (H30.10～R1.9)	9.1%	53.2%	37.2%	0.4%	0.0%	100.0%
	業績評価 (R1.10～R2.3)	11.2%	52.1%	36.3%	0.4%	0.1%	100.0%
	業績評価 (H31.4～R1.9)	10.0%	51.8%	37.8%	0.4%	0.0%	100.0%

人事評価制度の概要

- 国家公務員の人事評価は、任用、給与、分限、人材育成等、全ての人事管理を行うための基礎となるもの。
- 「能力評価」と「業績評価」の2種類の評価を実施。
- 従前の勤務評定と異なり、評価基準を明確化し、民間と同様の目標管理の仕組みを導入したことに加え、期首・期末には評価者・被評価者間で面談を行ってコミュニケーションの機会を持ち、評価結果の開示とともに指導・助言を行うこととしている。

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の評価【年1回】

- ・職制上の段階及び職務の種類に応じて定められた「職務上発揮することが求められる能力（標準職務遂行能力）」に照らし、職員が実際に職務上とった行動がこれに該当するかどうかを評価。
- ・一般の職員は5段階評価（S・A・B・C・D）、局部長級は3段階評価、事務次官級は2段階評価。
- ・評価期間は、毎年10月1日～翌年9月30日。

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の評価【年2回】

- ・職員が果たすべき役割を「目標」として期首に設定した上で、その果たした程度を評価。
- ・一般の職員は5段階評価（S・A・B・C・D）、局部長級は3段階評価、事務次官級は2段階評価。
- ・評価期間は、毎年10月1日～翌年3月31日及び翌4月1日～9月30日。

- 人事評価は絶対評価により実施（人事評価は、適材適所の人材配置、人材育成、業務改善等に活用するため、他の職員との比較ではなく、評価項目や設定された目標に照らして、職員一人一人の職務遂行能力や勤務実績をできる限り客観的に把握し、適切に評価する仕組みとする必要）。
- 評価者による評価実施後、調整者は全体評語に不均衡があるかどうかという観点から調整を行い、実施権者は調整者による調整が適当であるか審査。適当でないと認める場合には、調整者に再調整を行わせた上で、実施権者の確認をもって評価が確定。
- 人事評価の結果は、任免（昇任等）、給与（勤勉手当、昇給、昇格等）のほか、人材育成等において活用されている。

活用基準例

昇任

- ・本省室長級以下への昇任の場合、直近2回の能力評価のうち、少なくとも1回が「A」又は「S」である必要
- ・「D」の場合、分限の契機となる

勤勉手当、昇給

- S・Aを得た者の中から、上位グループを決定
- ・昇給：5%（極めて良好）、20%（特に良好）
- ・勤勉手当：5%以上（特に優秀）、25%以上（優秀）
- ※一般の職員の例

人事評価と任用・給与等への反映

