

人事評価の基準、方法等に関する政令の一部を改正する政令案等の概要

令和3年7月
内閣人事局人事評価担当

I. 改正の趣旨

「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）において、「人事評価の結果を表示する評語の段階その他の人事評価に関し必要な事項」について、「2021年夏までを目途に必要な措置を順次実施する」こととなったことを踏まえ、令和2年7月から「人事評価の改善に向けた有識者検討会」を開催し、令和3年3月に「人事評価の改善に向けた有識者検討会報告書」（以下「報告書」という。）が取りまとめられた。なお、「国家公務員法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第61号）附則第16条第3項においても、同様の検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずるものとされているところ。報告書を踏まえ、人事評価の改善について検討した結果、評語の段階を見直す等の改善を図る必要があることから、関係政令等について所要の改正を行う。

II. 主な改正・制定内容

1. 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）の一部改正

(1) 定期評価における評語の付与等の見直し

①幹部職員以外の職員について、その能力や実績をきめ細かく的確に把握・評価するため、定期評価における能力評価及び業績評価の個別評語及び全体評語の段階の数を5から6とする改正を行う。

また、能力評価の評価項目のうち個別評語の段階の数を6とする必要がないものについて、6を下回る数の段階を内閣総理大臣が別に定めることができる規定を新たに設ける。（政令第6条第2項関係）

②評語付与の際、発揮した能力の程度や果たした役割の程度が通常のものとするときに付す評語の段階を定めているが、「通常」という概念はそれぞれの者の主観に左右されやすい概念であり、的確な評語付与の観点から、「通常」に代えて、職員に求められる能力が発揮されている、職員に求められる役割を果たしているときに付す評語の段階を定める規定に改める。

(2) オンラインによる面談実施の明確化

面談について、国家公務員のテレワーク勤務の普及を踏まえ、実際に対面して行うものに限らず、オンラインの映像及び音声の送受信の形で顔を合わせて行うものも含むことを明確化する改正を行う（政令第11条第1項関係）。

また、以上の形で面談を実施することが困難な場合には、引き続き電話等の代替手段を用いることができることとするが、面談を実施することが困難な場合の例示について、評価者と被評価者が遠隔の地に勤務し、かつ、必要なインターネット環境が利用できないこととする改正を行う（政令第11条第2項関係）。

2. 人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令の一部改正

(1) 人材育成・マネジメントを強化するための組織改革・育成ツールとしての活用

今回の人事評価の改善の大きなコンセプトの1つとして、人事評価を通じて、職員が個性や特性に応じて、やりがいを感じながら活躍できる環境を整え、公務組織のパフォーマンスの向上を図るため、人事評価を人材育成やマネジメントを強化するための組織改革・育成ツールとして活用していくこととしている。

人事評価の面談に当たって、職員の強み・弱み（秀でている点・改善点）の指導・助言を行うとともに、職員の果たすべき役割の認識を共有するよう努めることとする規定を設ける（内閣官房令第5条関係）。また、管理又は監督の地位にある職員の評価に当たっては、効率的な業務遂行、適切な業務管理、部下の指導育成に特に留意して、求められる能力や果たすべき役割に応じて、適切に評価を行う旨の理念を示す規定を設ける（内閣官房令第2条関係）。

(2) その他

各省が定める人事評価実施規程の軽微な変更の類型について、明確化等の改正を行う（内閣官房令第1条関係）ほか、上記1（1）の改正に伴う規定の整備（内閣官房令第3条関係）、上記2（1）の改正に伴う条ずれ等の改正を行う。

Ⅲ. 今後のスケジュール

公 布 : 令和3年9月上旬（予定）

施 行 : 1について 令和4年10月1日（ただし、(2)については公布日施行）
2について 令和3年10月1日（ただし、(2)のうち、内閣官房令第1条については公布日施行、第3条については令和4年10月1日施行）

以上

【参照条文】

- 国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）（抄）

附 則

（検討）

第十六条 （略）

2 （略）

- 3 政府は、前項の人事院における検討のためには、職員の能力及び実績を職員の処遇に的確に反映するための人事評価の改善が重要であることに鑑み、この法律の公布後速やかに、人事評価の結果を表示する記号の段階その他の人事評価に関し必要な事項について検討を行い、施行日までに、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

【参考】

- 「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和2年7月17日閣議決定）（抄）

第3章 「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備

（3）新しい働き方・暮らし方

④ 公務員制度改革

2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める。

国家公務員制度改革基本法にのっとり、能力・実績主義の人事管理を徹底し、適材適所の人材配置を図るため、局長等の職務内容の明示、人事評価の運用改善、幹部職員及び管理職員の公募の目標設定並びに官民公募に重点を置いた公募の推進や十分な応募が得られるための環境整備等に引き続き着実に取り組む。人事評価の結果を表示する評語の段階その他の人事評価に関し必要な事項について速やかに有識者による検討体制を設け検討を行い、2021年夏までを目途に必要な措置を順次実施するとともに、人事院における昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等についての検討を踏まえ、2029年度末までに所要の措置を順次講ずる。