

(財) 秘第4065号
平成21年9月15日

内部部局長 }
施設等機関の長殿 }
地方支分部局長 }

(財務省)大臣官房秘書課長
岡本 薫 明

財務省本省人事評価実施細則

「財務省本省人事評価実施規程（平成21年財務省訓令第22号）」（以下「規程」という。）の施行に伴い、人事評価に関する取扱いを下記のとおり定めたので通知する。

記

1. 業績評価に係る目標設定等

(1) 目標の設定

被評価者は、業績評価の評価期間の開始に際し、別添第1「局長等の職務内容及び果たすべき役割」を踏まえ、組織目標との整合性や、超過勤務の縮減などの業務をより効率的に行う観点等に留意し、自ら目標を設定し、面談等を通じて評価者の確認を受けるものとする。

(2) 確認

評価者は、被評価者の設定した目標を確認し、設定した目標が被評価者に求められる役割にふさわしいものとなっているかに留意し、内容が不十分な場合には改善指導を行う。

なお、質的な目標又は量的な目標等到達すべき段階を想定した具体的な目標設定が困難な場合は、当該評価期間中の職務を進めるに当たっての重点事項や特に留意すべき事項等の当該期間中に意識を集中させるべきポイントを明確にし、記録書に記載させる。

2. 自己申告における記載事項

被評価者は、評価者から自己申告の指示を受けた後、速やかに 記録書の自己申告欄に以下の事項について記載し、評価者に提出するものとする。

- ① 能力評価：評価項目及び行動ごとに自らが期中にとった行動事実等
- ② 業績評価：設定した目標ごとの達成状況、重点事項や特に留意すべき事項等を踏まえどのような役割を果たしたか、又は目標として設定していない事項であっても自らが果たした役割として特記すべき事項（突発事態への対応や研修への取組状況）等

なお、評価者は評価を行う前に、当該自己申告欄に記載された事項について、必要に応じ、被評価者に確認することができる。

3. 評価、調整及び確認の実施

(1) 評価

評価者は、被評価者の自己申告及び評価者自身が当該評価期間において把握した被評価者の職務遂行状況等を踏まえ、記録書の評価者欄に個別評語及び全体評語を付すほか、それぞれの評語を付した理由その他参考となる事項（以下、「所見」という。）について記載するとともに、能力評価においては、被評価者の一層の向上が期待される優れた点（秀でている点）や改善を図るべき点（改善点）のほか、中長期的な人材育成を意識した、育成に関する意見等、指導・助言の材料となる事項等を記載し、調整者に送付する。

(2) 調整

① 調整

調整者は、評価者による各被評価者の評価（下記②・(3) ③の再評価・評価を含む。）について審査・調整を行い、記録書の調整者欄に全体評語を記載し、実施権者に送付する。

なお、評価者が付した全体評語と異なる全体評語を付す場合は、所見についても記載する。

② 再評価

評価者による評価結果に偏り等 がある場合には、評価者に再評価を行わせる。

(3) 確認

① 確認

実施権者は、調整者による調整（下記②・③の再調整・調整を含む。また、調整者を指定していない場合は、評価者による評価）を審査し、適当と認める場合は、任命権者に送付する。

② 再調整

調整者による調整が適当でないと認める場合には、調整者に再調整を（調整者を指定していない職員については、評価者に再評価を）行わせる。

③ 苦情処理の結果に基づく再評価等

苦情処理の結果、評価結果が適当でないと判断された場合には、実施権者は、再び評価者に評価又は調整者に調整を行わせた後に、再び①の手続を行う。

4. 評語の開示

(1) 開示の方法

評価者（規程第10条第3項の規定により評価結果の開示を代行する評価補助者を含む）は、期末面談の際に、被評価者に評価結果の開示の希望の有無について確認を行い、評価結果の開示を希望する被評価者に対し、能力評価及び業績評価の全体評語について、口頭により開示するものとする。

(2) 開示の特例

被評価者の定期評価の全体評価が、事務次官及び財務官にあつては「乙」、幹部職員にあつては「C」、一般職員にあつては「不十分」又は「やや不十分」である場合は、当該被評価者の評価結果の開示の希望の有無に関わらず、当該全体評語について、口頭により開示するものとする。

5. 職員が異動した場合の定期評価等

(1) 評価期間中に職員が異動する場合

① 評価者が異動する場合

前任の評価者は、異動前に仮評価を行い後任の評価者に申し送るなど、必要な事項を引き継ぐこととし、後任の評価者は、引き継がれた事項及び自らが把握した業務の状況を総合的に勘案し、能力評価及び業績評価に係る評価を行うものとする。

② 被評価者が異動する場合

異動前の評価者は、異動前に仮評価を行い異動先の評価者に申し送るなど、必要な事項を引き継ぐこととし、異動先の評価者は、引き継がれた事項及び自らが把握した業務の状況を総合的に勘案し、能力評価及び業績評価に係る評価を行うものとする。

(2) 併任の職員の場合

併任先の評価者は、併任先の官職に係る記録書の様式を用いて全体評語、個別評語及び所見を記載し本務の評価者に申し送るなど、必要な事項を引き継ぐこととし、本務の評価者は、引き継がれた事項を参考として、本務の官職に係る記録書により、能力評価及び業績評価に係る評価を行うものとする。

(3) 長期間の研修を受けている職員

① 規程第11条第3号に規定する「長期間の研修」は、研修の始期の属する月から研修の終期の属する月までの期間が5月を超え、当該期間が、定期評価における能力評価又は業績評価の評価期間のすべてを含む研修とする。

② 長期間の研修を受けている職員に対する評価は、研修成績、研修の受講状況等の情報を可能な限り収集し、それらを総合的に勘案して、能力評価及び業績評価

に係る評価を行うものとする。

(4) 留学中の職員

留学中の職員に対する評価は、大学等の試験結果、取得単位数等の情報を可能な限り収集し、それらを総合的に勘案して、能力評価及び業績評価に係る評価を行うものとする。

6. 官房付等職員の特例

(1) 職制上の段階

実施権者は、官房付、局付又は課付の職員（他府省において勤務している職員を除く。以下「官房付等職員」という。）について、当該職員の給与格付け等を参考に職制上の段階を整理するものとする。

(2) 評価者等

実施権者は、官房付等職員の監督者の中から評価者及び調整者を指名し、評価及び調整を行わせるものとする。

7. 特別評価

特別評価は、評価項目及び行動ごとの評価を踏まえ、全体評語及び所見について記載するものとする。

8. 苦情相談

(1) 苦情相談員への申出

- ① 職員は、人事評価について苦情がある場合に、自らの所属する部局等の苦情相談員に、口頭、電話、メール等により相談することができる。
- ② 職員が併任者である場合は本務及び併任先の所属する苦情相談員のいずれにも申し出ることができる。

(2) 苦情相談員の対応

- ① 苦情相談員は、苦情を申し出た職員の意向を確認した上で、必要に応じ評価者への伝達、又は評価者に改善を促すなど適切に対応する。
- ② 苦情相談員は、職員が苦情相談の結果、納得しない場合には、苦情処理の手続に移行できることを教示する。

9. 苦情処理

(1) 苦情処理委員会事務局への申出

- ① 職員は、苦情相談では解決できなかった苦情について、自らの所属する機関の苦情処理委員会事務局（以下「事務局」という。）に別添第2「苦情処理申出書」

(以下「申出書」という。)の様式に従い、苦情を申し出ることができる。

- ② 職員が併任者である場合は本務又は併任先の事務局のいずれにも申し出ることができる。
- ③ 開示された評価結果に関する苦情の申出は、当該評価結果に係る評価期間につき1回に限るものとし、職員が当該申出に係る苦情処理の結果に納得しない場合であっても、再度の申出は認められない。
- ④ 申出書の提出は、事務局に持参する方法、郵便等により事務局に送付する方法により行う。
- ⑤ 申出は、原則として苦情を申し出る職員が自ら行う。ただし、申し出る職員が自ら申し出ることが困難であって、申し出る職員の意思が委任状等により確認できる場合については、申し出る職員以外の者が、職員本人の名義により行うことができる。
- ⑥ 苦情を申し出る職員は、事務局が事実調査のために行う聴き取りに同席人（同僚等申出人の職務状況を把握している者1名に限る。）を希望するか、本人以外の者に聴き取り・調査等を希望するかについても併せて申し出ることができる。

(2) 事務局の対応

- ① 事務局は、申出書の形式審査を行い、苦情処理の対象でない案件であれば却下し、要件不備等があれば苦情を申し出た職員に修正の指導等を行う。
- ② ①の形式審査により事務局から修正の指導等を受けた職員は、翌日から起算して原則2日以内に修正を行い、事務局に提出するものとする。2日以内に修正手続きが取られない場合、事務局は、申出が放棄されたものとみなして、申出を却下する。
- ③ 事務局は、申出を受理する場合には申し出た職員及び必要に応じ評価者・調整者に通知し、却下する場合には申し出た職員にのみ通知する。
- ④ 事務局は、事実確認のため、苦情を申し出た職員のほか、当該申し出た職員の評価者その他必要があると認める者からの聴き取り、必要な書類収集等の事実調査を行う。

なお、事務局は、苦情を申し出た職員の聴き取りに際し、事実関係の確認に必要があると判断する場合には、(1)⑥の申出に応じ、申し出た職員の希望する者を同席させ、聴き取りを行う。この場合、事務局は同席人の発言の制限等を行うことができる。

- ⑤ 上記③の聴き取りは、面談、電話、メール等によるほか、事務局の職員が直接訪問する方法より行う。なお、事実調査を行う場合は、申し出た職員等の勤務に

出来る限り支障を及ぼさないよう配慮して行うものとする。

⑥ 上記③の聴き取りは、職務として取り扱う。

⑦ 事務局は、聴き取りの結果のほか、必要な書類等の収集・取りまとめを行い、事実調査に係る調書を作成し、苦情処理委員会に提出する。

(3) 苦情処理委員会

① 苦情処理委員会は、本省及び施設等機関にあつては大臣官房長、地方支分部局にあつては各局長が委員長としてこれを主宰する。

② 苦情処理委員会は、調書に基づき、評価結果の当・不当等を審査する。

③ 苦情処理委員会は、審査の結果を文書により苦情を申し出た職員の所属する部局等の実施権者に提出する。

④ 実施権者は、苦情処理委員会からの審査結果を別添第3「苦情処理結果通知書」の様式に従い、苦情を申し出た職員及び必要に応じ関係者に通知する。

10. 報告等

(1) 苦情相談及び苦情処理の記録の報告

① 苦情相談員及び苦情処理委員会事務局は、苦情相談及び苦情処理の具体的な内容を別添第4「苦情相談／苦情処理の申出・記録シート」の様式に従い適宜記録し、実施権者に報告するものとする。

② 実施権者は、①のうち、苦情処理に係る記録を任命権者に報告するものとする。

(2) 人事院の苦情相談等への申出についての教示

苦情相談員及び苦情処理委員会事務局は、苦情への対応に際し、苦情の内容が評価結果に基づき決定された任用・給与等に関するもの等の場合には、苦情を申し出た職員に対して、苦情内容に応じ、人事院への苦情相談、審査請求等ができ得ることを教示する。

附 則

この通達は、平成21年10月1日から施行する。

附 則 (平成22年2月8日付財秘第474号)

この通達は、平成22年2月8日から施行する。

附 則 (平成23年2月21日付財秘第470号)

この通達は、平成23年2月21日から施行する。

附 則 (平成26年7月24日付財秘第3343号)

この通達は、平成26年7月24日から施行し、平成26年10月1日から評価期間

を開始する定期評価から適用する。

附 則 （令和2年7月9日付財秘第1523号）

この通達は、令和2年7月9日から施行する。

附 則 （令和4年9月26日付財秘第2301号）

この通達は、令和4年10月1日から施行する。

局長等の職務内容及び果たすべき役割

大臣官房長	主計局長	主税局長	関税局長	理財局長	国際局長
<p>(職務内容)</p> <p>1 納税者としての国民の視点に立ち、効率的かつ透明性の高い行政を行い、国の財務を総合的に管理運営することにより、広く国の信用を守り、健全で活力ある経済及び安心で豊かな社会を実現するとともに、世界経済の安定的発展に貢献して、希望ある社会を次世代に引き継ぐという財務省が果たすべき使命を達成するため、</p> <p>① 財務省の所掌事務に関する省内の総合調整を行う。</p> <p>② 円滑な政策決定に資するよう、国会・関係省庁との連絡等を行う。</p> <p>③ 行政文書の適正な管理を徹底する。</p> <p>④ 職員のWLB推進と福利厚生の実施を図るなど職員が職務に精励できる職場環境を整備する。</p> <p>2 このほか、所管行政の総合調整、人事・文書・会計等の管理事務、機構及び定員に関する総括事務等に係る課題に適切に対応する。</p>	<p>(職務内容)</p> <p>1 我が国の財政状況が極めて厳しい状況にあることに鑑み、「経済財政運営と改革の基本方針」など内閣の方針を踏まえ、社会保障制度の持続可能性の確保に向けた取組を進めるなど、全ての歳出分野において聖域なく改革を進め、予算編成を行い、財政健全化に取り組む。</p> <p>2 これを達成するため、</p> <p>① 重点的な予算配分を通じ、財政の効率化・質的改善を推進する。</p> <p>② 必要な歳入を確保する。</p> <p>③ 予算執行の透明性を向上するとともに、適正な予算執行を確保する。</p> <p>④ 決算の作成を通じた国の財政状況を的確に開示する。</p> <p>3 このほか、国の予算、決算、会計等に関する行政に係る課題に適切に対応する。</p>	<p>(職務内容)</p> <p>1 財政健全化目標達成に向け、人口減少・少子高齢化、働き方やライフコースの多様化、グローバル化の進展、経済のデジタル化等の経済社会の構造変化に対応して、持続的かつ包摂的な経済成長の実現と財政健全化の達成を両立させる観点から、税体系全般にわたる見直しを進める。</p> <p>2 これを達成する中で、</p> <p>① 必要な歳入を確保する。</p> <p>② 経済の好循環を確保なものとするための税制を着実に実施する。</p> <p>③ 政府及び与党の税制調査会等と相談しつつ、喫緊の課題に応えるための税制を検討する。</p> <p>④ 税制についての広報の充実を図る。</p> <p>3 このほか、租税等に関する行政に係る課題に適切に対応する。</p>	<p>(職務内容)</p> <p>1 税関の使命である、水際での取締りを通じた安全・安心な社会の実現、適正かつ公平な関税等の徴収、通関手続きの改善等を通じた貿易円滑化の推進に取り組む。</p> <p>2 これを達成するため、</p> <p>① 内外経済情勢等を踏まえた適切な関税率の設定・関税制度の改善等を図る。</p> <p>② 多角的自由貿易体制の維持・強化及び経済連携の推進並びに税関分野における貿易円滑化を推進する。</p> <p>③ 関税等の適正な賦課及び徴収、社会悪物品等の密輸阻止並びに税関手続における利用者利便の向上を図る。</p> <p>④ 開発途上国における安定的な経済社会の発展に資するための知的支援を含む多様な協力を推進する。</p> <p>3 このほか、税関行政等に関する行政に係る課題に適切に対応する。</p>	<p>(職務内容)</p> <p>1 経済金融情勢及び財政状況を踏まえつつ、国債管理政策を遂行し、必要な財政資金を確実に調達するとともに、国庫金の適正な管理を行う。また、社会経済情勢等の変化を踏まえ、財政投融资を活用して政策的に必要とされる資金需要に的確に対応する。さらに、地域や社会のニーズ及び個々の国有財産の状況に応じ、地方公共団体等との連携を進めつつ、最適形態での国有財産の有効活用を進める。また、通貨の流通状況を把握するとともに、偽造・変造の防止等に取り組み、高い品質の通貨を円滑に供給することにより、通貨に対する信頼の維持に貢献する。</p> <p>2 これを達成するため、</p> <p>① 国債の確実かつ円滑な発行をしつつ、中長期的な調達コストを抑制する。</p> <p>② 財政投融资の対象として必要な事業を実施する機関の資金需要への確に対応しつつ、ディスクロージャーの推進及び機関に対するチェック機能を充実する。</p> <p>③ 国有財産の適正な管理・処分・有効活用を行い、情報提供を充実する。</p> <p>④ 国庫金を効率的かつ正確に管理する。</p> <p>3 このほか、国債管理、財政投融资、国有財産、国庫・通貨、所管法人等に関する行政に係る課題に適切に対応する。</p>	<p>(職務内容)</p> <p>1 我が国経済の健全な発展に資するよう、世界経済の持続的発展、アジア地域を含む国際金融システムの安定及びそれに向けた制度強化、質の高いインフラ投資等を通じた開発途上国の経済社会の発展を目指すとともに、日本企業の海外展開支援も推進する。</p> <p>2 これを達成するため、</p> <p>① 外国為替市場の安定並びにアジア地域を含む国際金融システムの安定に向けた制度強化及びその適切な運用を確保する。</p> <p>② 開発途上国における安定的な経済社会の発展に資するための資金協力・知的支援を含む多様な協力を推進する。</p> <p>③ 日本企業の海外展開支援を推進する。</p> <p>3 このほか、外国為替、国際通貨制度、海外融資等に関する行政に係る課題に適切に対応する。</p>
<p>(上記1から2の職務遂行する上で果たすべき役割)</p> <p>財務大臣を補佐し、省内総合調整等に関する行政に携わる職員を総括して、</p> <ul style="list-style-type: none"> 所管を越えて広く我が国と世界の諸課題をめぐり、状況を的確に把握する。国民、納税者、更には将来世代の視点に立って政策の基本的方向性と高い目標を示す。 省内の総合調整の責任者として、将来を見通しつつ、大局的な見地から十分な識見と胆力を持って決断し、様々な関係者と協働して政策を実現する。また、社会の変化に的確に対応し、困難に直面しても粘り強く政策を実現する。 自らの部局の風通しを良くし、部下の意見に耳を傾け、自由闊達な議論を行うことを通じて、組織を動かすとともに、部下の組織マネジメントを総括し、適切な指示・指導を行い、成長させる。 時代にふさわしい仕事のやり方や働き方を追求し、働き方改革・業務改善を率先して大胆に進めるとともに、組織資源の最適な配分を図り、自らの部局を効率的に運営する。 	<p>(上記1から3の職務遂行する上で果たすべき役割)</p> <p>財務大臣を補佐し、予算等に関する行政に携わる職員を総括して、</p> <ul style="list-style-type: none"> 所管を越えて広く我が国と世界の諸課題をめぐり、状況を的確に把握する。国民、納税者、更には将来世代の視点に立って政策の基本的方向性と高い目標を示す。 政策立案の責任者として、将来を見通しつつ、大局的な見地から十分な識見と胆力を持って決断し、様々な関係者と協働して政策を実現する。また、社会の変化に的確に対応し、困難に直面しても粘り強く政策を実現する。 自らの部局の風通しを良くし、部下の意見に耳を傾け、自由闊達な議論を行うことを通じて、組織を動かすとともに、部下の組織マネジメントを総括し、適切な指示・指導を行い、成長させる。 時代にふさわしい仕事のやり方や働き方を追求し、働き方改革・業務改善を率先して大胆に進めるとともに、組織資源の最適な配分を図り、自らの部局を効率的に運営する。 	<p>(上記1から3の職務遂行する上で果たすべき役割)</p> <p>財務大臣を補佐し、税制等に関する行政に携わる職員を総括して、</p> <ul style="list-style-type: none"> 所管を越えて広く我が国と世界の諸課題をめぐり、状況を的確に把握する。国民、納税者、更には将来世代の視点に立って政策の基本的方向性と高い目標を示す。 政策立案の責任者として、将来を見通しつつ、大局的な見地から十分な識見と胆力を持って決断し、様々な関係者と協働して政策を実現する。また、社会の変化に的確に対応し、困難に直面しても粘り強く政策を実現する。 自らの部局の風通しを良くし、部下の意見に耳を傾け、自由闊達な議論を行うことを通じて、組織を動かすとともに、部下の組織マネジメントを総括し、適切な指示・指導を行い、成長させる。 時代にふさわしい仕事のやり方や働き方を追求し、働き方改革・業務改善を率先して大胆に進めるとともに、組織資源の最適な配分を図り、自らの部局を効率的に運営する。 	<p>(上記1から3の職務遂行する上で果たすべき役割)</p> <p>財務大臣を補佐し、関税制度等に関する行政に携わる職員を総括して、</p> <ul style="list-style-type: none"> 所管を越えて広く我が国と世界の諸課題をめぐり、状況を的確に把握する。国民、納税者、更には将来世代の視点に立って政策の基本的方向性と高い目標を示す。 政策立案の責任者として、将来を見通しつつ、大局的な見地から十分な識見と胆力を持って決断し、様々な関係者と協働して政策を実現する。また、社会の変化に的確に対応し、困難に直面しても粘り強く政策を実現する。 自らの部局の風通しを良くし、部下の意見に耳を傾け、自由闊達な議論を行うことを通じて、組織を動かすとともに、部下の組織マネジメントを総括し、適切な指示・指導を行い、成長させる。 時代にふさわしい仕事のやり方や働き方を追求し、働き方改革・業務改善を率先して大胆に進めるとともに、組織資源の最適な配分を図り、自らの部局を効率的に運営する。 	<p>(上記1から3の職務遂行する上で果たすべき役割)</p> <p>財務大臣を補佐し、国債管理、財政投融资、国有財産、国庫・通貨等に関する行政に携わる職員を総括して、</p> <ul style="list-style-type: none"> 所管を越えて広く我が国と世界の諸課題をめぐり、状況を的確に把握する。国民、納税者、更には将来世代の視点に立って政策の基本的方向性と高い目標を示す。 政策立案の責任者として、将来を見通しつつ、大局的な見地から十分な識見と胆力を持って決断し、様々な関係者と協働して政策を実現する。また、社会の変化に的確に対応し、困難に直面しても粘り強く政策を実現する。 自らの部局の風通しを良くし、部下の意見に耳を傾け、自由闊達な議論を行うことを通じて、組織を動かすとともに、部下の組織マネジメントを総括し、適切な指示・指導を行い、成長させる。 時代にふさわしい仕事のやり方や働き方を追求し、働き方改革・業務改善を率先して大胆に進めるとともに、組織資源の最適な配分を図り、自らの部局を効率的に運営する。 	<p>(上記1から3の職務遂行する上で果たすべき役割)</p> <p>財務大臣を補佐し、国際通貨制度等に関する行政に携わる職員を総括して、</p> <ul style="list-style-type: none"> 所管を越えて広く我が国と世界の諸課題をめぐり、状況を的確に把握する。国民、納税者、更には将来世代の視点に立って政策の基本的方向性と高い目標を示す。 政策立案の責任者として、将来を見通しつつ、大局的な見地から十分な識見と胆力を持って決断し、様々な関係者と協働して政策を実現する。また、社会の変化に的確に対応し、困難に直面しても粘り強く政策を実現する。 自らの部局の風通しを良くし、部下の意見に耳を傾け、自由闊達な議論を行うことを通じて、組織を動かすとともに、部下の組織マネジメントを総括し、適切な指示・指導を行い、成長させる。 時代にふさわしい仕事のやり方や働き方を追求し、働き方改革・業務改善を率先して大胆に進めるとともに、組織資源の最適な配分を図り、自らの部局を効率的に運営する。