

(3) 人事評価の昇給への反映

① 能力評価・実績評価の結果 (昇給区分を決定する際の基礎資料として活用)

③ 昇給区分の決定

評語	能力評価	実績評価	構成比	
	評価基準	評価基準	1~2級	3級以上
S	役職階層に期待される能力を大きく上回った	役職階層に期待される実績を大きく上回った	5%	5%
A	役職階層に期待される能力を上回った	役職階層に期待される実績を上回った	25%	25%
B	役職階層に期待される能力をあげた	役職階層に期待される実績をあげた	60%	50%
C	役職階層に期待される能力を下回った	役職階層に期待される実績を下回った	10%	20%
D	役職階層に期待される能力を大きく下回った	役職階層に期待される実績を大きく下回った		

総合勘案

社会保険庁(案)				人事院規則等			
《特定職員》		《特定職員以外》		《特定職員》		《特定職員以外》	
区分	昇給幅(分布率)	区分	昇給幅(分布率)	区分	昇給幅(分布率)	区分	昇給幅(分布率)
勤務成績が極めて良好	8号俸 (職員の10%)	勤務成績が特に良好	8号俸 (職員の15%)	勤務成績が極めて良好	8号俸 (職員の10%)	勤務成績が特に良好	8号俸 (職員の15%)
勤務成績が特に良好	6号俸 (職員の30%)	勤務成績が良好(標準)	4号俸	勤務成績が特に良好	6号俸 (職員の30%)	勤務成績が良好(標準)	4号俸
勤務成績が良好	3号俸			勤務成績が良好	3号俸		
勤務成績がやや良好でない	2号俸	勤務成績がやや良好でない	2号俸	勤務成績がやや良好でない	2号俸 人事院が別に定める基準	勤務成績が良好であると認められない	3号俸以下
勤務成績が良好でない	昇給なし	勤務成績が良好でない	昇給なし	勤務成績が良好でない	昇給なし 人事院が別に定める基準		

② その他職員の勤務成績を判定するに足ると認められる事実

※ 人事院が定める期間、1号俸減じて昇給する。

※ 特定職員とは、本庁課長・課長相当職及び課長補佐(総括)、地方社会保険事務局では事務局長及び事務局次長・部長等である。