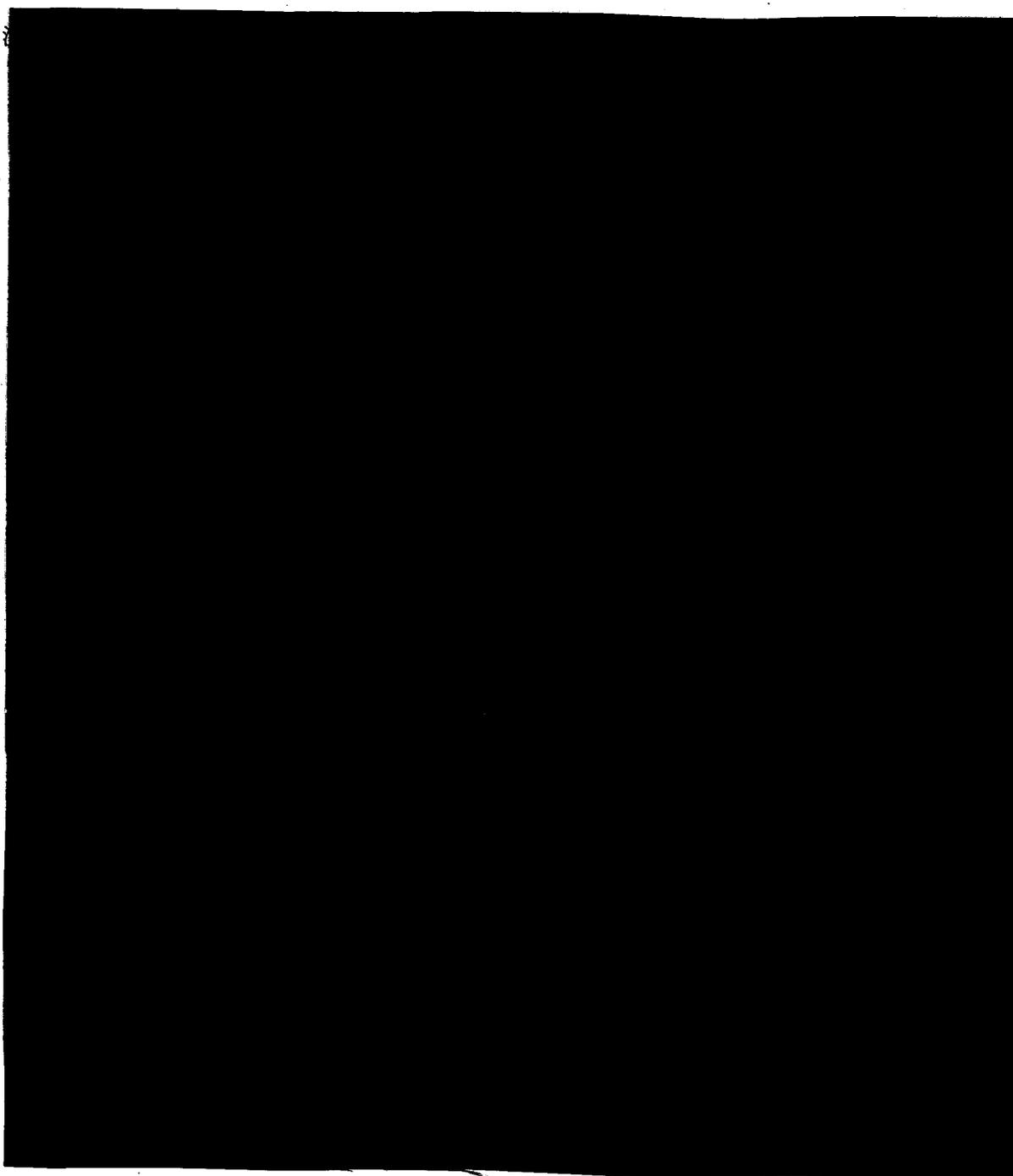
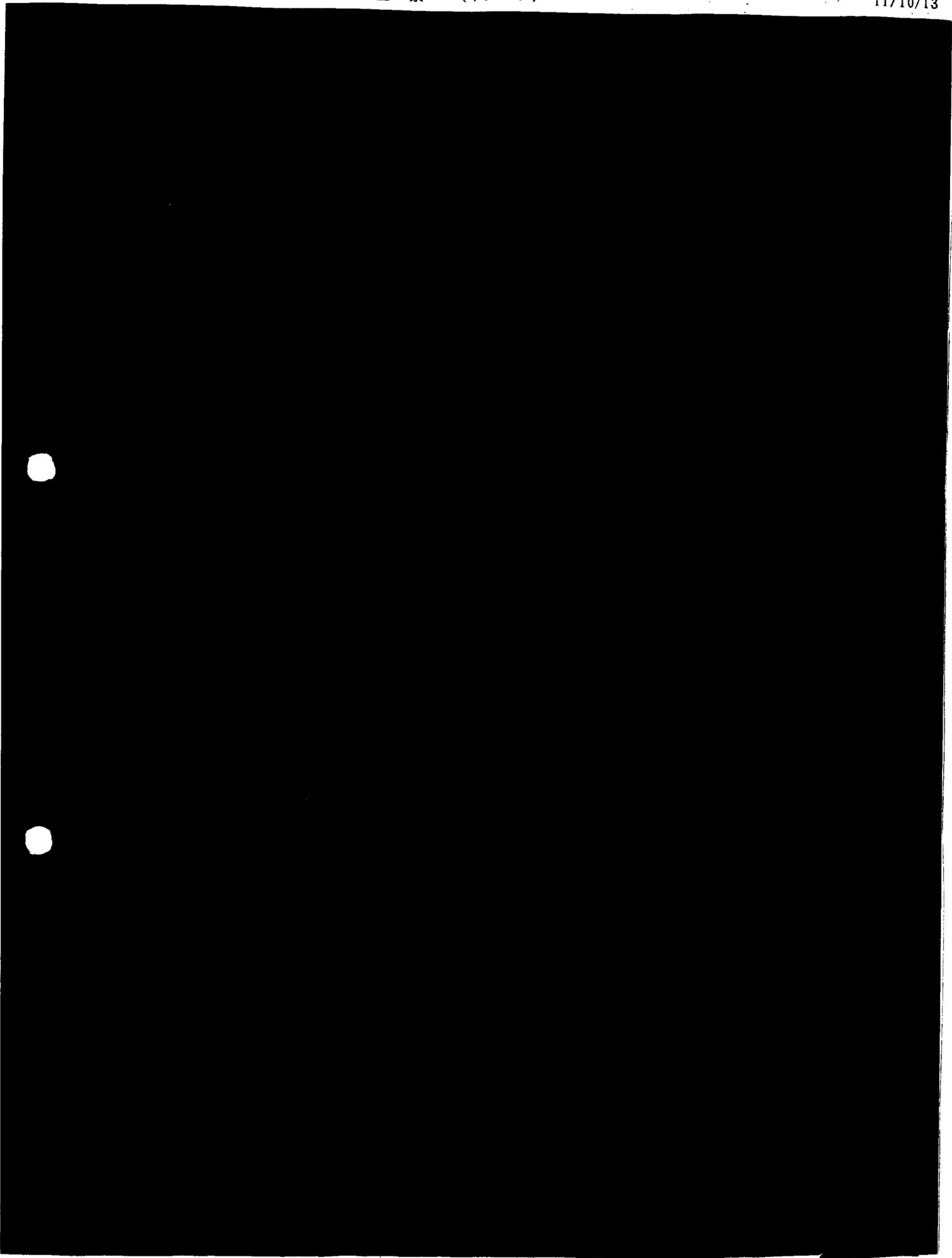
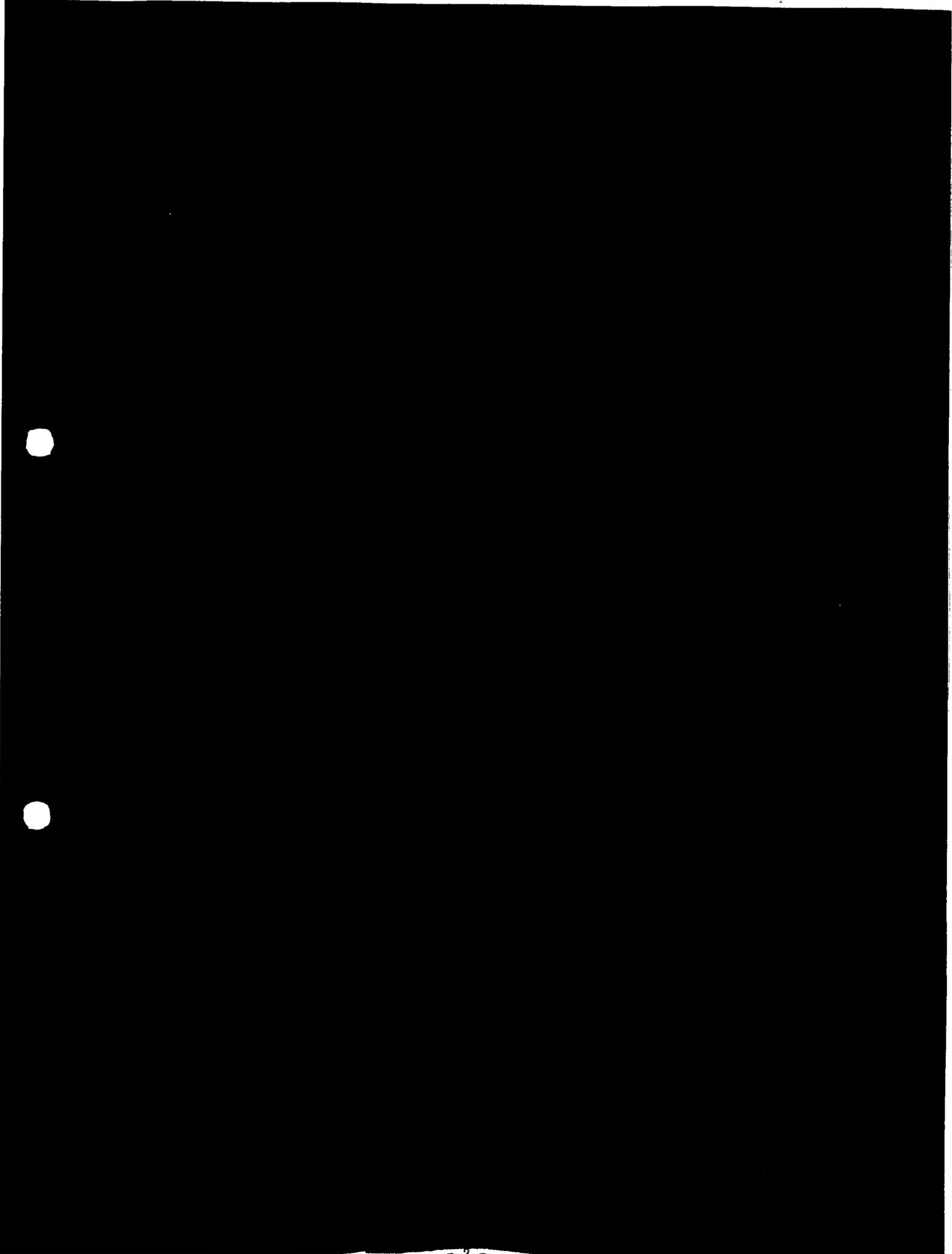


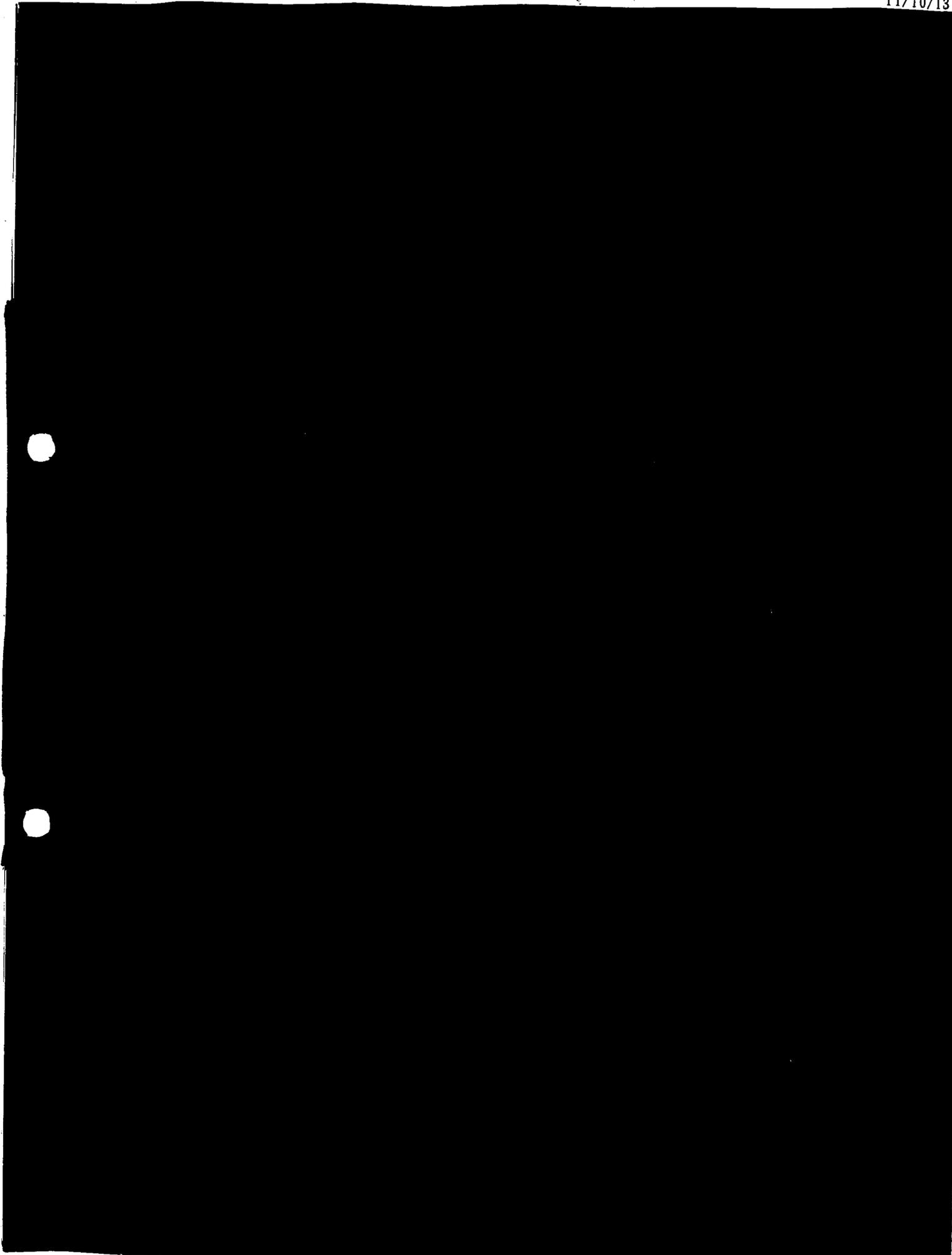
特別秘密の保護に関する法律（仮称）第〇条第〇項に基づく  
適性評価調査票（イメージ）

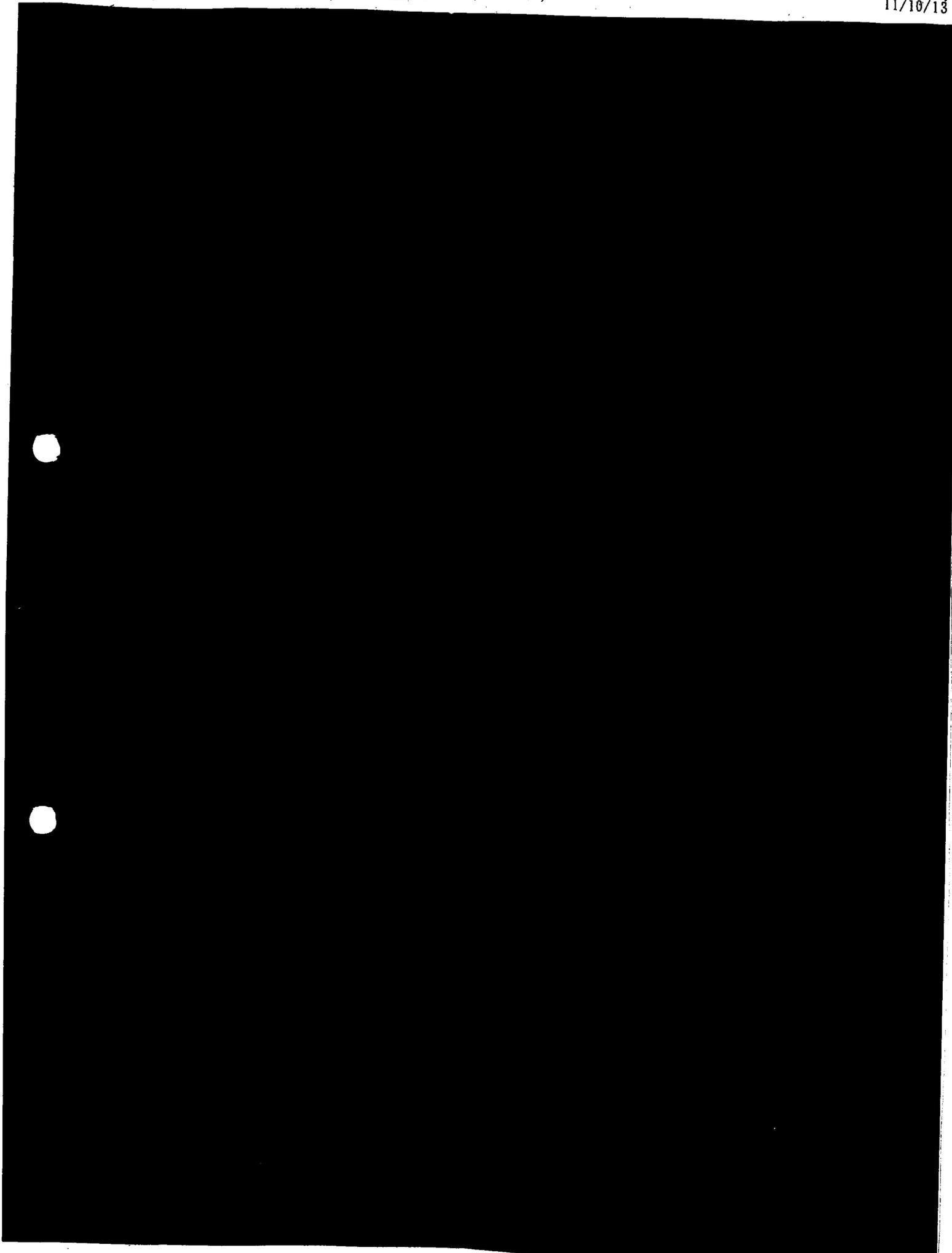
〇 〇 省

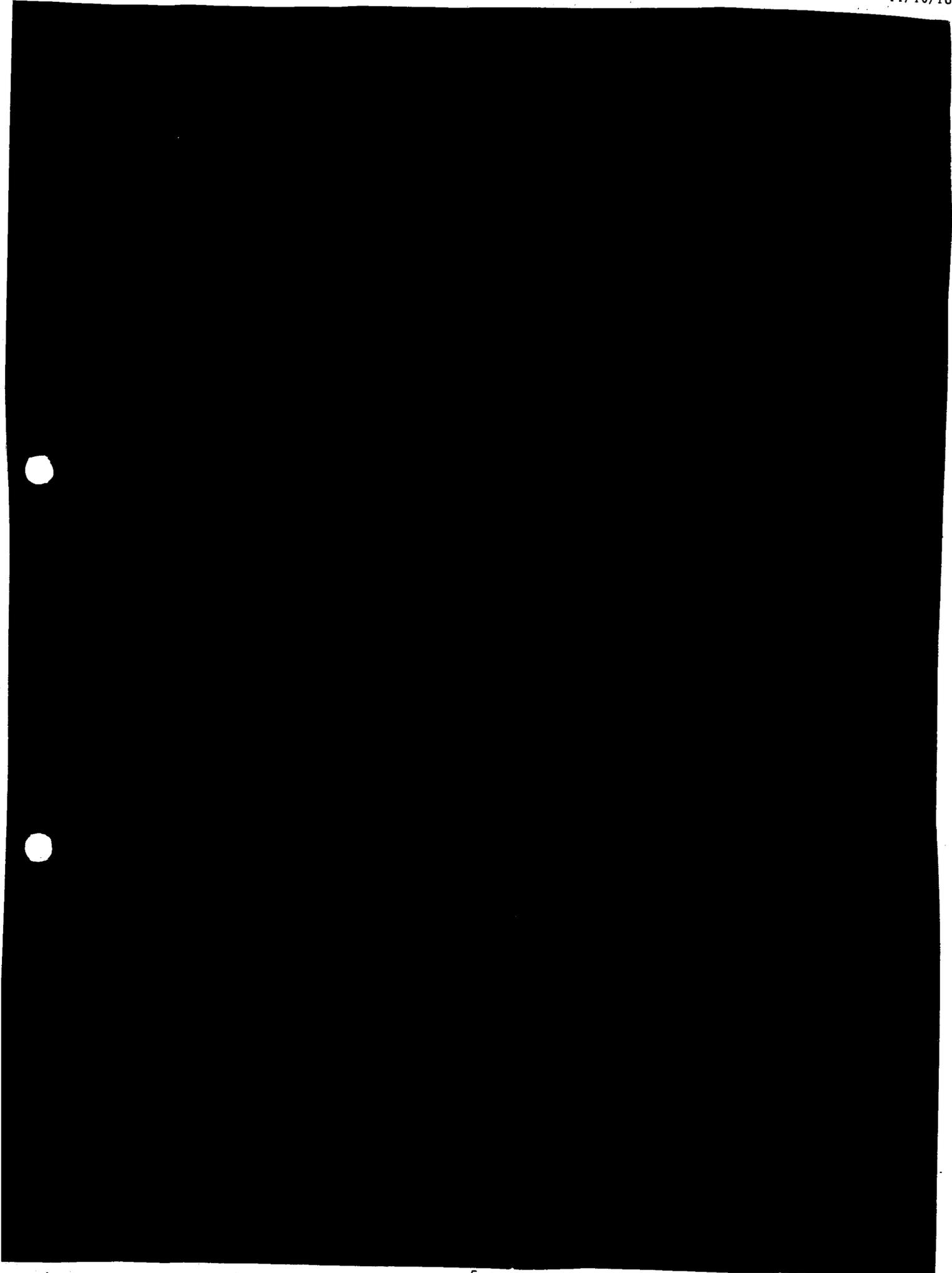


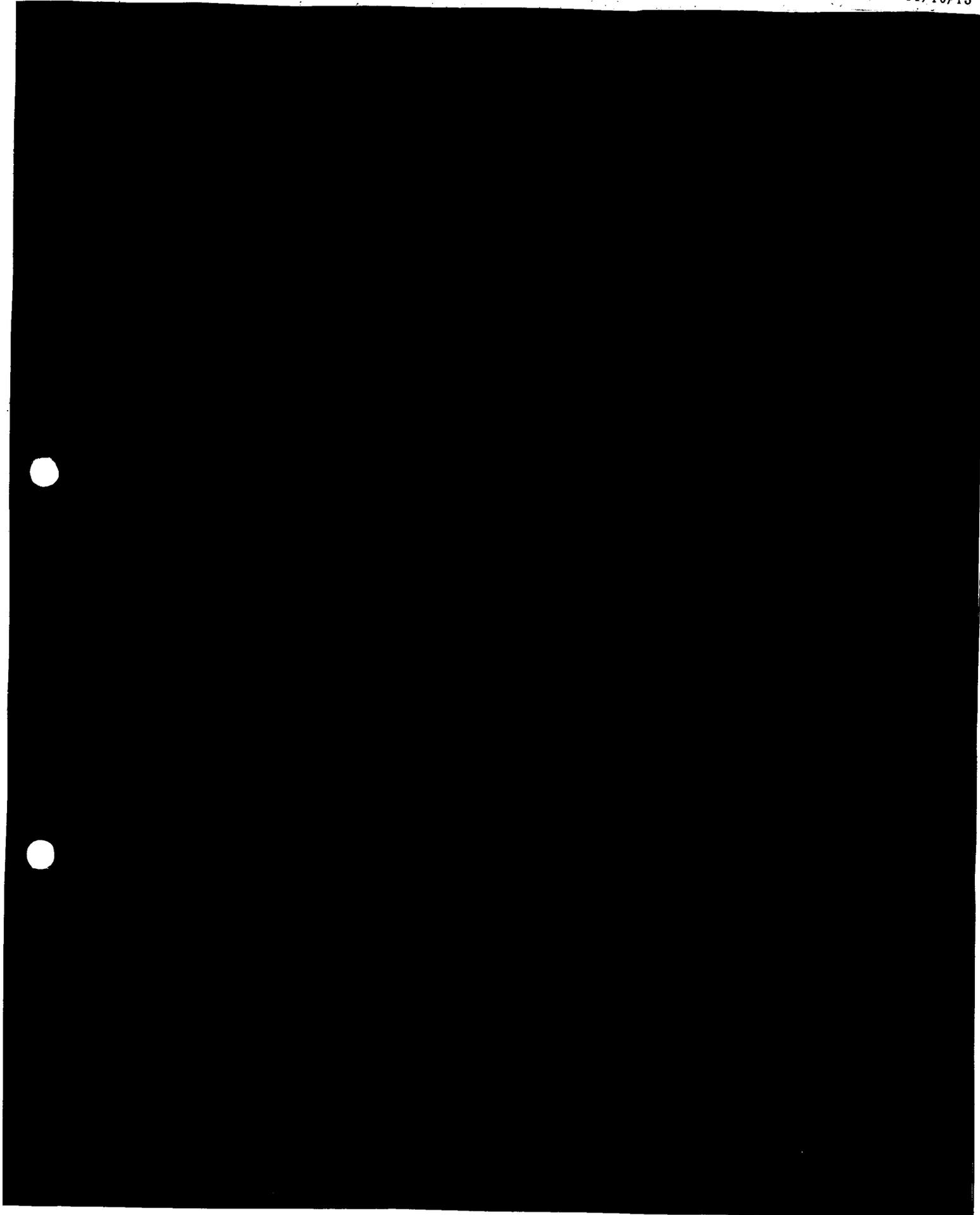






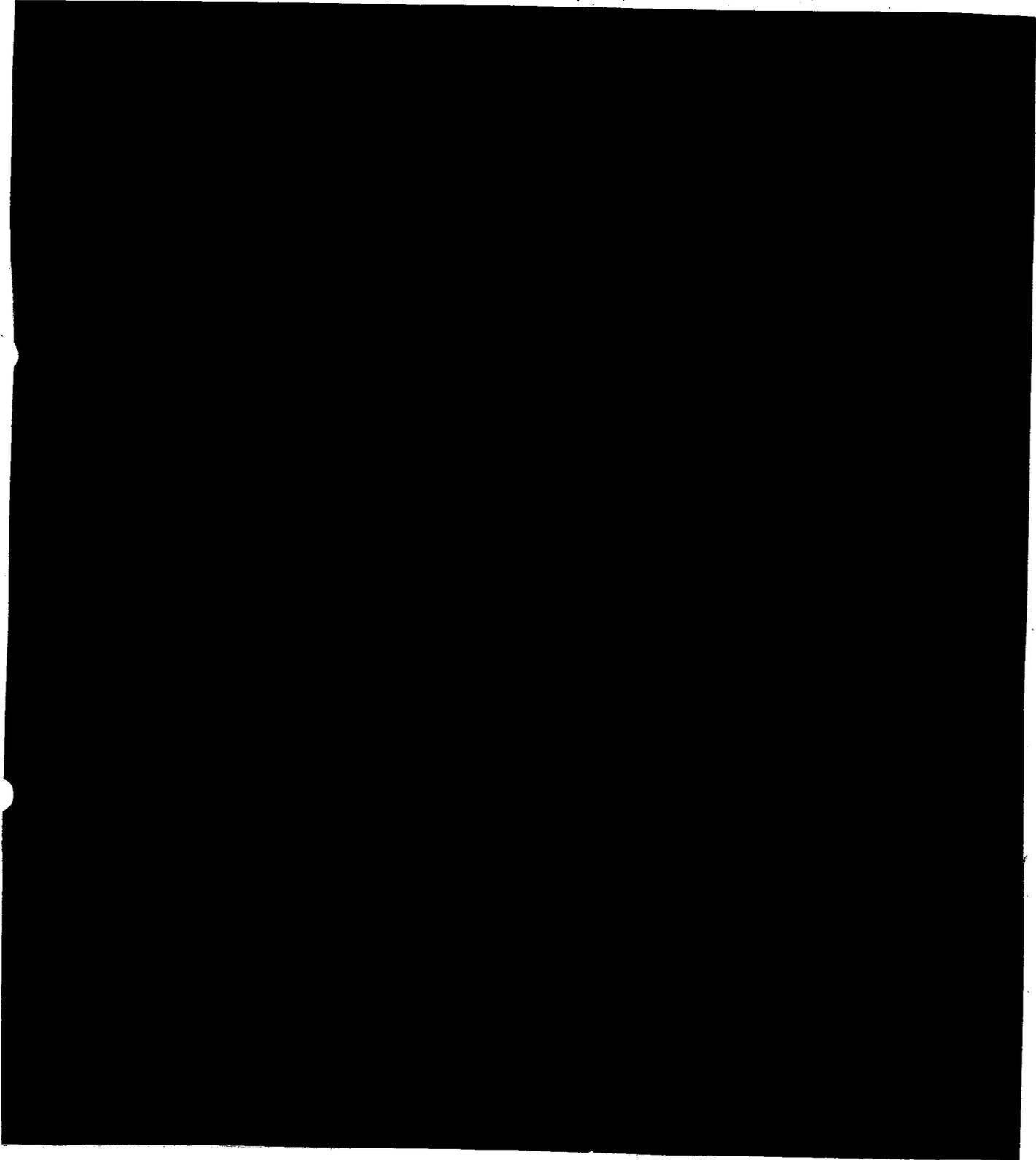






11/10/13

別紙



関の長は、当該他の行政機関において適性評価が適正に実施されているか確認する必要があるが、適性評価の基準や当該確認の方法について、政府の統一的なルールは作成しないのか。

- (2) 1項「取り扱わせる」の具体的内容は何か。情報の伝達並びに文書の作成、複製、閲覧、交付、運搬及び廃棄等の全てを含むのか。また、6条の「取扱いの業務」とは、主体に違いがある（6条が行政機関で7条が職員）だけで、内容に違いはないと解してよろしいか。
- (3) 6項について、適性評価の結果を対象職員に通知しなければならないとする理由は何か（「結果の通知について（案）」（11/10/14内調内検討済み）によると、適性評価の結果の通知は、「本制度を円滑に運営するために必要な対象役職員の理解を得るための仕組みとして当然に必要」とのことであるが、結果の通知と「対象役職員の理解」とにどのような因果関係があるのか。）
- (4) 7項について、「適性評価の実効性及び円滑な実施の確保を妨げない範囲内において、適性を認めなかった理由を通知する」とあるが、「適性評価の実効性及び円滑な実施の確保を妨げない範囲」とは、具体的に如何なる範囲か。

- (5) 条文素案第7条第7項において、適性を有すると認めなかった旨の通知に際しては、理由を通知するものとされているが、例外規定を設ける予定はないか。警察庁の職員の人事評価に当たっては、他の国家公務員とは違い、全体評語が中位より下である場合にあっては、当該全体評語を被評価者に開示しなければならないとされてはいるものの、理由の通知までは求められていない（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）第10条及び人事評価の基準、方法等に関する内閣府令（平成21年内閣府令第3号）第3条第2項）。この趣旨は、評価結果の開示が士気の低下、上司との関係悪化等を招き、秘密保持や指揮命令等特殊性を有する警察職務の円滑な遂行に影響が出ることを懸念したものであるが、この人事評価における例外規定との整合性如何。
- (6) 適性評価の調査事項を定める政令（案）第○条第5号の「懲戒の経歴」とは、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第82条第1項及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項に規定する懲戒処分の経歴と理解してよろしいか教示されたい。また、同条第6号の「非違に関する事」とは、懲戒処分又は行政機関の任命権者等が行う訓告、訓戒、注意その他の監督上の措置に係る規律違反に関する事と理解してよろしいか教示されたい。あわせて、これらの「経歴」や「非違」の調査対象期間は、関係する行政文書の保存期間内と理解してよろしいか教示されたい。