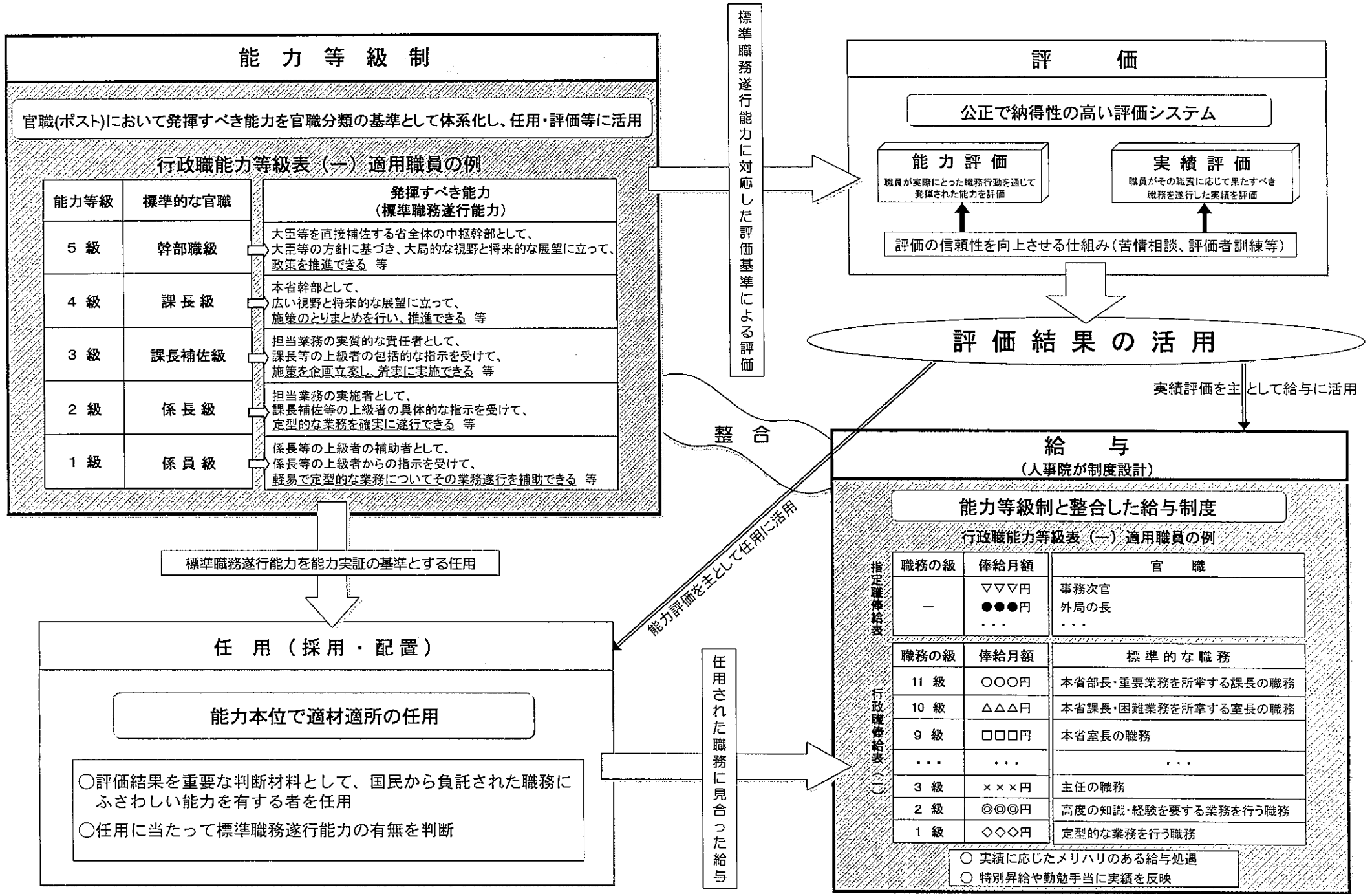
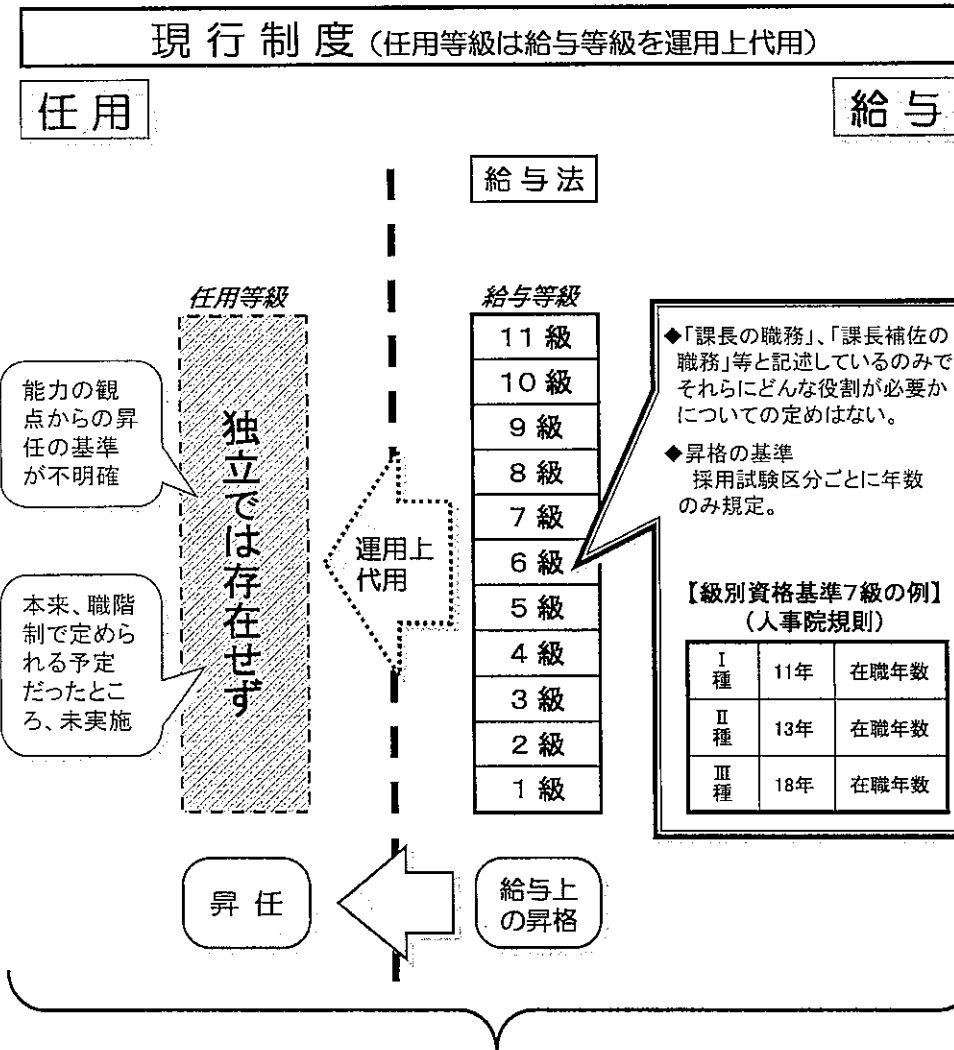


新しい能力・実績主義の人事管理の概要

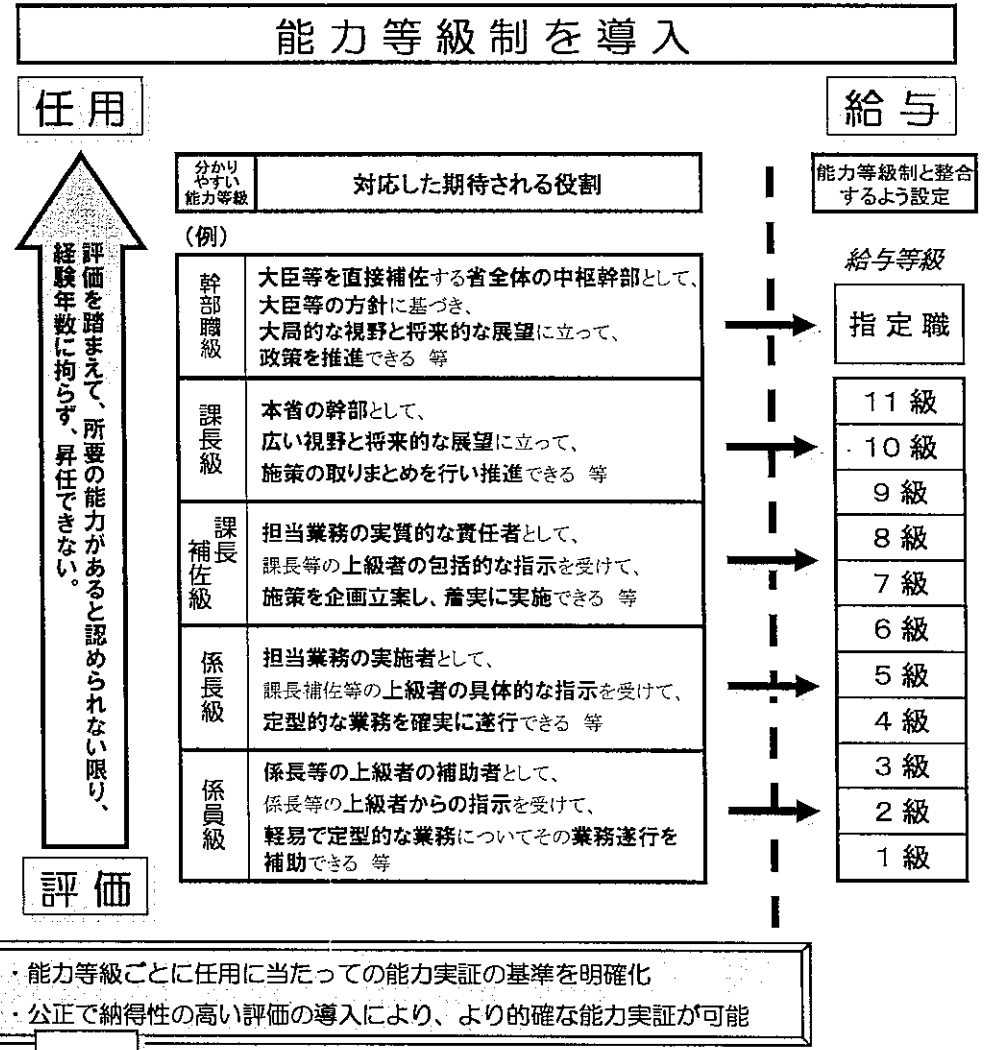


能力等級制の導入による効果



- 人事管理上、求められる能力が明らかでなく、拠って立つものが主に『年数』となるため、この結果、
 - ⇒ 採用試験区分に依存、年功序列による運用を助長
 - ⇒ 年数が経てば昇格 (=昇任) されると思い込みがちとなり、職員も自己研鑽の意欲が湧かない、引いては全体の公務能率も向上しない。

- 現行の勤務評定制度は評価基準が不明確、評価を任用・給与に活用する枠組みが不十分なため、この結果、
 - ⇒ 勤務評定の結果に基づく的確な昇任・転任等の任用が徹底していない。



この結果、

- ☆ 能力を満たしていない者は昇任されないことを明確にすることで、これまでの年数依存の考え方を改める
 - ⇒ I種職員でも、能力がなければ課長になれない
- ☆ 必ずしも年数・年次・採用区分に囚われず、能力が高ければ昇任する『抜擢』人事もより容易となり、「横並び人事」から脱却、より適材適所の人事が可能
 - ⇒ II、III種職員や若手でも、能力があれば『登用』、『抜擢』を推進
- ☆ 職員から見ても目指す能力向上の目標が見えるため、自発的な人材育成につながり、公務能率の向上に寄与