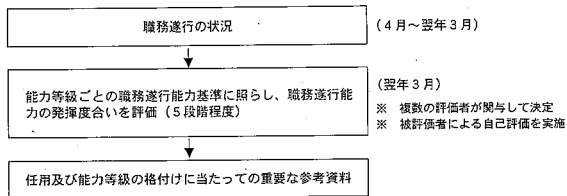


(評価)

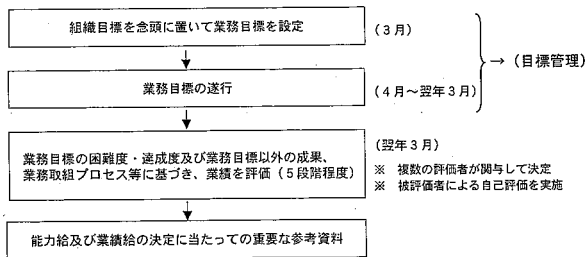
- 現行の勤務評定に替え、「能力評価」と「業績評価」からなる公正で納得性の高い新たな評価制度を導入する。

※年内に試行案を作成し、平成14年から制度官庁等において先行試行

<能力評価の流れ>



<業績評価の流れ>一年1回実施の場合



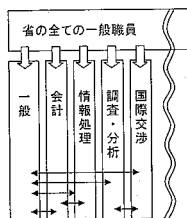
<評価制度の適正な運用のための仕組み>

- ◆ 評価の納得性を高めるとともに、職員の育成に役立てるため、評価者は、被評価者に対し、評価結果等をフィードバック
- ◆ 評価制度マニュアルを作成・配布、管理職員を対象とする評価者訓練の実施
- ◆ 評価に関する苦情等の相談窓口を明確化し、職員に周知

(人材育成・活用)

- 各府省が、職員が長期的に活躍していくことが期待される職務分野等(人材育成コース)を明らかにし、伸ばしていくべき能力の方向性や中期的に予定される研修等を内容とする育成計画を示す。

<人材育成コースのイメージ>



(育成目標等(例一会計))

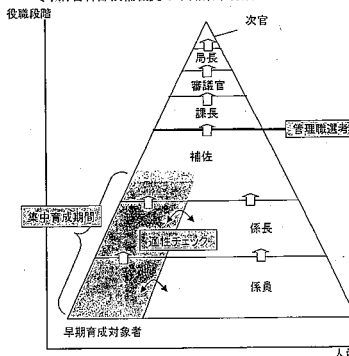
	開発が望まれる能力・資格等	研修等	代表的なローテーション
係員	会計法規の理解 予算の適正な執行手続の理解	初任研修 会計研修(省内)	会計課 各局総務課
係長	予算要求手続の理解 予算執行の改善を提案 民間の会計処理の知識	会計研修(財務省) ビジネス研修	出先機関の会計課の係長 省馬の予算要求部局
補佐	省全体の政策の理解 新規予算要求の判断	民間派遣研修 幹部研修	本省会計課の補佐 出先機関の会計課長

- ・定期的な育成に関する個人面談を行い、育成目標の達成状況の確認、及び適正な指導・助言等を行う。
- ・人材育成コースは、組織上の必要性、職員の適性・希望等により適宜変更できる。

(キャリアシステムの見直し)

- 現在のキャリアシステムの弊害を是正するため、厳正な管理職選考を実施するとともに、採用試験の別にとらわれることなく、本府省幹部候補職員として相応しい意欲と能力を有する者について、早期に育成するシステムを設ける。

<本府省幹部候補職員の早期集中育成のイメージ>



- ・各府省において本府省課長補佐までの早期集中育成のためのキャリアパスを設定し、それに沿ったローテーション及び研修を実施。管理職は採用試験の別(Ⅰ種とⅡ種・Ⅲ種)なく、厳正な管理職選考により任用。

- ・Ⅰ種試験合格者は入省時から対象。Ⅱ種・Ⅲ種試験合格者で将来の本府省幹部候補職員として相応しいと認められる職員も対象。(将来の幹部候補職員として相応しくないとも認められる職員は、途中から除外)

- ・併せて、採用試験の在り方についても抜本的に検討。