

採用時の幹部候補選抜のメリット・デメリット

資料 2

	メリット	デメリット
採用段階での幹部候補の選抜	<p>職務を通じて政策形成や管理的業務に従事させることにより、将来の幹部候補を育成できる()</p> <p>海外留学等を経験する機会を、採用後の早い時期から優先的に幹部候補に付与できる()</p> <p>上述の挑戦的な機会の付与自体が魅力となり、採用に当たって、優秀な人材を確保することができる()</p>	<p>採用時の一回の選抜で生涯にわたる昇進コースが決定され、不合理()</p> <p>他職員の職務へのモラル、やる気がそがれ、公務全体の非能率を生む(、)</p>
年功的、固定的な早い昇進と遅い選抜	<p>幹部候補の士気を長期間保つことができる()</p>	<p>身分的なものと受け止められ、特権的意識を生じさせる()</p> <p>適材適所の配置や、能力に応じた人材活用を妨げる(、)</p> <p>不適格者の排除がされない()</p>

出典： H19.8.8人事院「公務員人事管理に関する報告」 H16.12人事院「種採用試験に関する研究会報告書」 坂本勝『公務員制度の研究－日米英幹部職の代表性と政策役割－』法律文化社 石原信雄(H14.11.25参・行政監視委員会3号) 大森禰『官のシステム』