

		AI時代	現在	差異
1	対人関係力	55.0	67.0	-12.0
2	創造力	36.9	21.0	15.9
3	分析的思考力・概念的思考力	36.6	45.3	-8.7
4	複雑な課題に対する解決力	35.3	30.4	4.9
5	情報収集力	23.0	15.9	7.1
6	柔軟性	14.6	14.2	0.4
7	単純な課題に対する解決力	14.2	7.1	7.1
8	チャレンジ精神	13.9	19.7	-5.8
9	積極性・主体性	12.3	26.5	-14.2
10	リーダーシップ	12.3	9.7	2.6

地方公務員法及び地方独立行政法人法 の一部を改正する法律(平成26年法律第34号)の概要

1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

(1) 能力本位の任用制度の確立

(2) 人事評価制度の導入

(3) 分限事由の明確化

(4) その他

2 退職管理の適正の確保

(1) 元職員による働きかけの禁止

(2) 退職管理の適正を確保するための措置

(3) 再就職情報の届出

(4) その他

3 施行期日

1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

(1) 能力本位の任用制度の確立

任用(採用、昇任、降任、転任)の定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の**人事評価**その他の能力の実証に基づき行うものとする。

(2) 人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり**発揮した能力**及び**挙げた業績**を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

(3) 分限事由の明確化

分限事由の一つとして「**人事評価又は勤務の状況を示す事実**に照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

(4) その他

職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

社会的手抜き

ドイツの心理学者マクシミリアン・リングエルマン(Ringelmann,1913)「綱引き」の実験

