

## (1) ステージ B 人事制度導入の振り返り

### ① 制度の考え方

- 従来と比較して役割より個人の成果に賃金を反映する取り組みとして、賃金構成を「資格給 + 役割成果給」から「資格給 + 役割給 + 個人成果給」に変更しました
- ステージ B として長期に在籍する期間で一定のステップ感を得られるように、個人成果給を「B-1 と B-2」に分離しました
- 運用として、制度移行時はステージ B 全員を B-1 に貼り付けたため、B-1 ランクを多く設けた設計としました

### ② 等級について

- 等級は期待役割ではなく、「期待成果」をベースとして定義しました

資格	期待成果
B-2	ステージ B として成果発揮の再現性が高く、より高い成果発揮が期待される
B-1	ステージ B として通常の成果発揮を期待

### ③ 等級間進級

- 審査は、受験時点での成果発揮の積み上げの違いを考慮して行います
- ステージ B 昇格後早期に受験する場合は、それまでの成果発揮が十分でないことから一定の審査（アセスメント）を実施します
- 個人成果給が B-2 相当ランク（80 ランク）到達後は、それまでの成果発揮が十分であることからより簡易な形によって確認を行っていくものとします。

## (2) 現状の課題

- B-1 は 137 ランクが最下限となっているが、ステージ B 昇格後の格付けランクは 122 ランクとなるため、123 ランクから 137 ランクまでは使用されていない
- B-2 相当ランク（36～80 ランク）の人数が多く、簡易な審査では公平性が確保できないため、結果として試験の難易度が高くなり、簡易な審査での進級ができなくなっている

進級状況と人数規模		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
ステージ B 人数		制度導入	44	38	37	41	42
B-2 人数			3	4	6	6	9
B-1 人数	1～80 ランク		22	18	15	17	17
	81～137 ランク		19	16	16	18	16
B-2 登用者			0	1	2	0	4

- B-2 進級後の期待成果が、「成果発揮の再現性」や「より高い成果発揮の期待」としか表現されていないため、具体的に求められる職務などがわかりにくい

## (3) 方向性



- B-1 の使われていない下位ランクについてはカットする方向性で検討しています
- B-2 相当ランクからエントリーすれば原則 B-2 に進級できるように、B-2 相当ランクを再設定することを検討しています
- 「成果発揮の再現性」や「より高い成果発揮」を明確にすることを検討しています