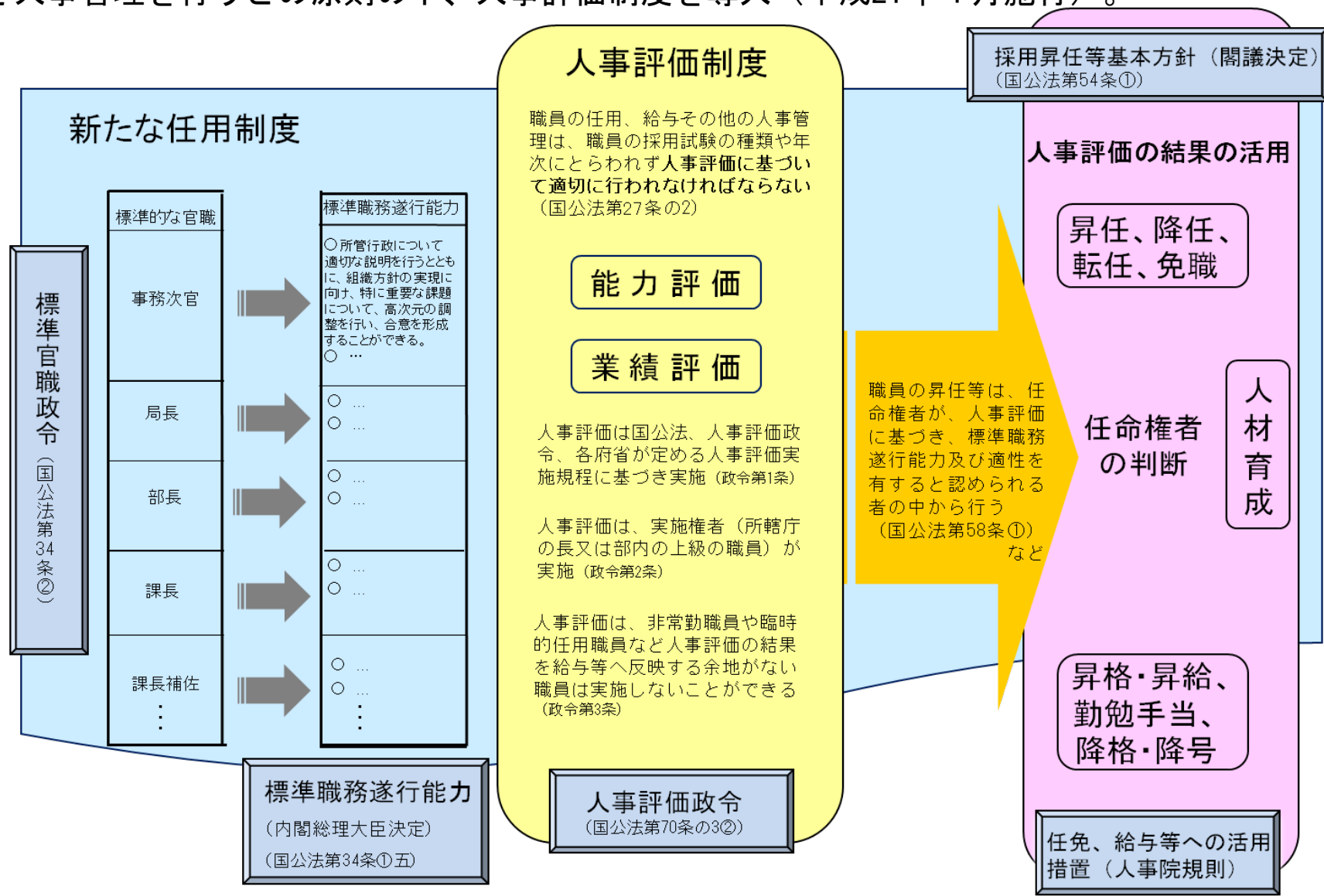


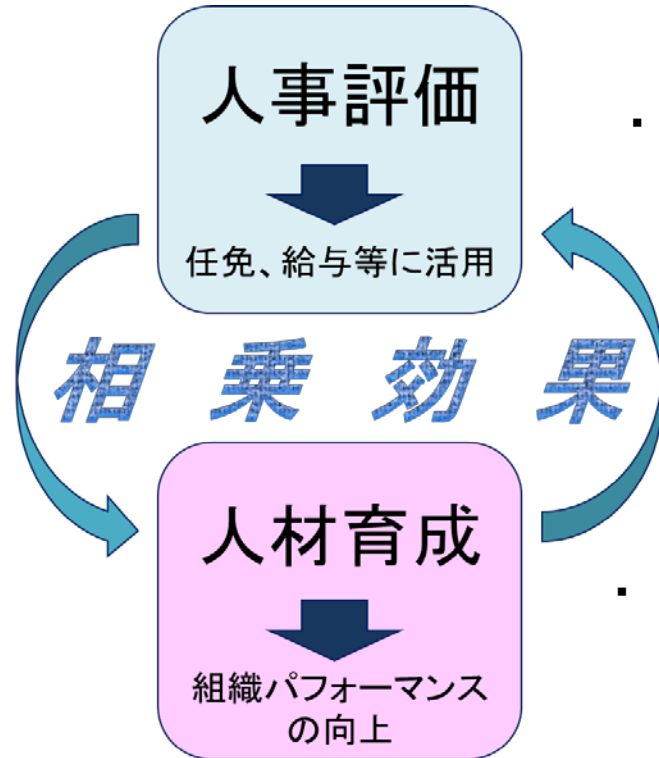
# 人事評価の目的①能力・実績主義の人事管理を行う基礎

資料 3 - 3

年功的、同期横並び的な人事管理（勤務評定）から、能力本位の適材適所の人事配置やメリハリのある給与処遇などを実現するため、採用試験の種類や年次にとらわれず、能力と業績の評価に基づき人事管理を行うとの原則の下、人事評価制度を導入（平成21年4月施行）。



# 人事評価の目的②人材育成・組織パフォーマンスの向上



．．． 求められる行動・果たすべき役割を明確化し、  
それらを期中にとることができたか（果たせたか）  
⇒人事評価に基づく人事管理

⇒目標等を活用しながら、マネジメントを効果的に進め、職員一人ひとりも自律的・主体的に仕事に取り組むセルフマネジメントの意識へ  
⇒コミュニケーションの活性化や評価結果に基づく指導・助言を通じて、職員の士気を高め、職員の能力開発やスキルアップ、ひいては組織パフォーマンス（行政サービス）の向上に寄与

（参考）人事評価制度と勤務評定制度との比較

| 事 項            | 人事評価制度                           | 勤務評定制度                    |
|----------------|----------------------------------|---------------------------|
| 法律上の位置づけ       | 人事管理の基礎                          | 能率の発揮及び増進の一手段             |
| 手法             | 職務遂行に当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握して行う     | 勤務実績を評定するとともに、性格・能力等も示すもの |
| 評価者とのコミュニケーション | 評価者と被評価者が面談し、目標の共有化、業務上の指導・助言を実施 | 規定なし                      |
| 評価結果の開示        | 原則として開示                          | 開示を要しない                   |
| 評価結果の活用        | 任用、給与、分限その他の人事管理は人事評価に基づいて行う     | 評定は人事の基礎の一つ               |