明治安田

「ひと」中心経営レポート
2026

CHAPTER

第1章　役員メッセージ
第2章　経営戦略との関係性
第3章　「ひと」中心経営の推進
第4章　層を「拡げる」～採用～
第5章　可能性を「伸ばす」～人財育成～
第6章　活躍を「促す」～人事運用～
第7章　HRガバナンス
第8章　データ

人財力評価

職員

- 所属における役割発揮状況や、人物像・適性等を共通の視点で判定し、公平かつ適切な処遇・人財配置となるよう人財力評価を行なっています
- 人財力評価を通じて、職員のモチベーション向上や能力発揮を実現し、会社・組織計画の達成に寄与することをめざしています
- パフォーマンス評価、バリュー評価、適性評価の3つの評価を組み合わせることで、より公平・適切な人財力評価を行なっています

人財力評価の構成

	定義	目的・ねらい
パフォーマンス評価	• **求められた役割の発揮状況**を評価。定量・定性の「業務上の成果」「プロセス」等で所属長が評価	• 組織計画の達成に向けた個々人の能力発揮促進（職員のモチベーション維持・向上） • 人件費ファンドの公平な分配 • 高パフォーマンス発揮者の登用
バリュー評価	• 業務遂行のための**「志・姿勢」**や**「思考・行動」**について、上司・同僚・部下等による360度で評価	• 成果だけでなく、日頃の行動・仕事への姿勢を評価し、気付きを与えることによる人財力の向上
適性評価	• 現職務における**能力発揮度（適性）**や**推薦職務を所属長**が評価	• 左記評価をふまえた人事異動の検討・実施