

MINAGINE

150名以下の中小企業にオススメ！
「人事評価制度構築サービス」の選定ポイント

株式会社ミナジン

1 人事評価制度の導入意義

2 中小企業における人事コンサルティングの選定ポイント

3 「みんなの人事評価」サービス紹介

日本型雇用システム（3種の神器）

終身雇用

年功序列型賃金

企業別組合

世界中で日本だけ！

高度経済成長期だからこそ機能した仕組み

様々な環境変化が起こっている

- 経済の先行き不透明感の高まり
- 経済・産業の構造変化
- 「人生100年時代」職業人生の長期化
- 人材獲得競争の激化
- 企業毎に重視する人材の質の変化

終身雇用から転職社会へ

旧来の日本型雇用システムはもう成り立たない！

「働き方改革」以前

「成長戦略」としての 人事評価制度

(「あった方がいい」もの)



「守りの人事評価制度」は
意識されず、重要視されなかった

「働き方改革」の今

「成長戦略」としての人事制度は引き続き大事。
しかし、それに加えて

「守りの人事評価制度」のニーズが高まっている



「企業インフラ」としての 人事評価制度

- ・公正に評価する仕組みがない
 - ・適切に制度が運用されていない
- 企業にとって大きなリスク
(人材採用できない/人材定着しない)

ゆえに中小企業でも人事評価制度が必要

社会の変化 きちんと労働法制を守ることを徹底させる

働く人の意識変化 きちんとした会社で働きたい

(企業の「未来を守る」という視点/最低限取り組むべきこと)

評価や給与決定に関する不満が解消されない場合、様々なリスクが懸念される。

モチベーション 低下

- 最初は評価に対する不満を口に出すこともある
- やがて口にも出さなくなってくる
- 「言ってもどうせ何も変わらない」「評価もされないし無駄」という思考に



パフォーマンス 低下

- モチベーション低下による社員パフォーマンス低下
- 「必要最小限の努力しかしたくない」
- 負の感情は組織全体に伝染しうる（職場の雰囲気↓ / チームワーク↓ / 生産性↓）



社員離職

- 優秀な社員から離職してしまう（転職しやすい）
- パフォーマンス/モチベーションが低い社員ばかりの状況に

人事評価制度の主な導入効果

人事評価制度を適切に導入することで、人材採用/定着/育成などの観点での効果が期待できる。

企業インフラが整っているという安心感

採用時にも効果を発揮する（キャリアパスや評価の仕組み提示が可能）。

社員の頑張りや成果が正当に処遇に反映される

適切なフィードバックは今後のモチベーションにも繋がる。

何をどう頑張ればいいかが明確になる

会社が求める期待役割と社員が目指す方向性が一致する。

結果的にエンゲージメント向上にも寄与しうる

成長実感、上司をはじめとした成長支援。

1 人事評価制度の導入意義

2 中小企業における人事コンサルティングの選定ポイント

3 「みんなの人事評価」サービス紹介

人事制度のコアシステムである等級制度/報酬制度/評価制度を、
全体の整合性を取りながら構築していく必要がある。



人事制度設計においては、特に**等級制度・報酬制度の設計が重要**。
これらは建物に例えると**基盤や骨組みに相当する**。

【参考】人事評価制度構築 検討タスク例

領域	No	検討タスク	概要
事前準備	0-1	定量分析	年齢構成・給与分布等の分析
	0-2	関係者ヒアリング・課題整理	現状や課題意識の整理・確認
等級制度	1-1	等級・コース体系の検討	等級の段階数や等級定義、キャリアパスの決定
	1-2	役職任用ルールの検討	役職定義や役職任用ルールを決定
	1-3	昇降格ルール検討	昇降格基準・ルール等を決定
	1-4	仮格付け実施	スライド移行を原則とした格付け実施
報酬制度	2-1	給与テーブル・昇降給ルール策定	給与テーブル作成（等級毎の上下限・基本給）
	2-2	諸手当検討	手当類の検討
	2-3	賞与ルール策定	賞与決定ルールの検討
	2-4	給与・賞与シミュレーション実施	シミュレーション実施と微修正
評価制度	3-1	評価軸（大枠の評価要素）の検討	評価に盛り込むべき要素を整理し、評価軸の構成を決定
	3-2	各評価軸における評価項目の検討	等級毎・職種毎に、それぞれの評価軸における評価項目や着眼点を決定
	3-3	評価基準/ウエイト検討	評価軸毎に評価基準や評価ウエイトを決定
	3-4	評価決定プロセス検討	評価段階や評価者の決定
	3-5	評価スケジュール検討	評価期間や評価回数を決定
	3-6	処遇反映ルールの確定	処遇反映における点数対応などを決定
全体確認 導入準備	4-1	全体の整合性確認・微調整	全体の最終確認と不整合があった場合の修正
	4-2	移行措置検討	各社員の移行方法の検討
	4-3	説明会資料作成	説明資料の作成や社員への公開範囲の確認

中小企業が抱える「自社構築」のハードルの高さ

「専任の人事担当者がいない（いても採用業務が中心）」というケースも多く、それゆえに以下のような課題が多発する。自社での人事制度構築はハードルが高い。

人事評価の
ノウハウがない

制度設計にかかる
時間と労力がない

業務多忙で制度の運用を
回しきれない

検討項目が多く、
通常業務と並行しての
構築は負担が大きい

社内業務の対応が
優先となり、制度構築が後
手に回りやすい

専門的な知見を要し、
制度構築可能な人事も
市場に少ない

外部リソースの活用も十分に検討余地あり！

外部サービスを活用するメリット

外部サービスを活用する主なメリットは以下の通り。

- **制度構築における知識/ノウハウの補完**
- **第三者の視点が入っているという安心感**
- **構築にかかる負担軽減**（時間・工数削減）

【参考】一般的な人事制度コンサルティングの形式

一般的には長期フルオーダーメイド型の人事コンサルティング（制度構築）が主流。

	一般的な人事コンサル会社
特徴	フルオーダーメイド型
制度構築の考え方	上位概念の検討から時間をかけて、じっくりと検討した上で構築を進めていく。 企業様独自の完全オーダーメイドの制度を構築していく。
構築期間	半年～1年半ほど
対応人数 （目安）	数十名～1000名規模
概算価格	300万～1,000万円

- ・ 大幅な不利益変更の発生が予め想定される
- ・ オリジナリティのある独自の制度を構築したい
- ・ 時間をかけてじっくり議論/検討しながら構築を進めたい

上記のようなケースでは、オーダーメイド型の人事コンサルティング会社がオススメ。

- ① シンプルに構築する
- ② 短期間で構築する
- ③ 運用面のサポートがある

ポイント① シンプルに構築する

複雑な人事評価制度を構築した場合、傾向として制度運用/定着の難易度が高くなる。
運用面を考慮すると、理解しやすいシンプルな制度の方が望ましい。

評価項目数が多すぎる

社員からすると何が求められているのか、期待役割が伝わりにくい。



評価項目数をしぼりこむ

会社から何が求められているのか、期待役割の優先順位が明確になる。

等級の段階数が多すぎる

等級間の違いが説明しづらく、納得感が得られにくい。



等級の段階数も必要最小限

等級間の違いを明確化しやすい。

計算ルールが複雑

制度理解や定着に時間がかかりやすく、形骸化に繋がりがやすい。



シンプル&オーソドックス

分かりやすいシンプルな制度の方が制度理解を得られやすく、運用しやすい。

ポイント② 短期間で構築する

長期での制度構築は以下のようなリスクが懸念されることを予め把握しておく必要がある。

1. 環境変化のスピードが速いため、議論している間に前提条件が変わり、1から議論をやり直す必要が発生する等、構築が長期化する可能性がある。
2. 構築期間が短期であれ、長期であれ、運用結果を踏まえて制度の修正やカスタマイズを行うことが必須（最初から100点の制度にはならない）。
3. 制度構築に時間がかかると、そのぶん運用開始時期が後ろ倒しとなるため制度運用が軌道に乗るまでに期間を要する。

3～4か月程度の短期間で構築することを推奨！

期間で制度構築を行い、運用しながら環境変化に合わせて制度を修正、カスタマイズし、自社にフィットしたものにしていく。

ポイント③ 運用面のサポートがあること

人事制度は導入時、運用が非常に重要!

面談がない!



目標設定したのはいいものの、期中で見直しや面談をしない。

目標が立てられない!



目標がうまく立てられない（目標が的を得ていない）。

面談方法が分からない!



中間面談をどのようにしたらいいか分からない。

評価が分からない!



期末でどう評価をつけていいか分からない。

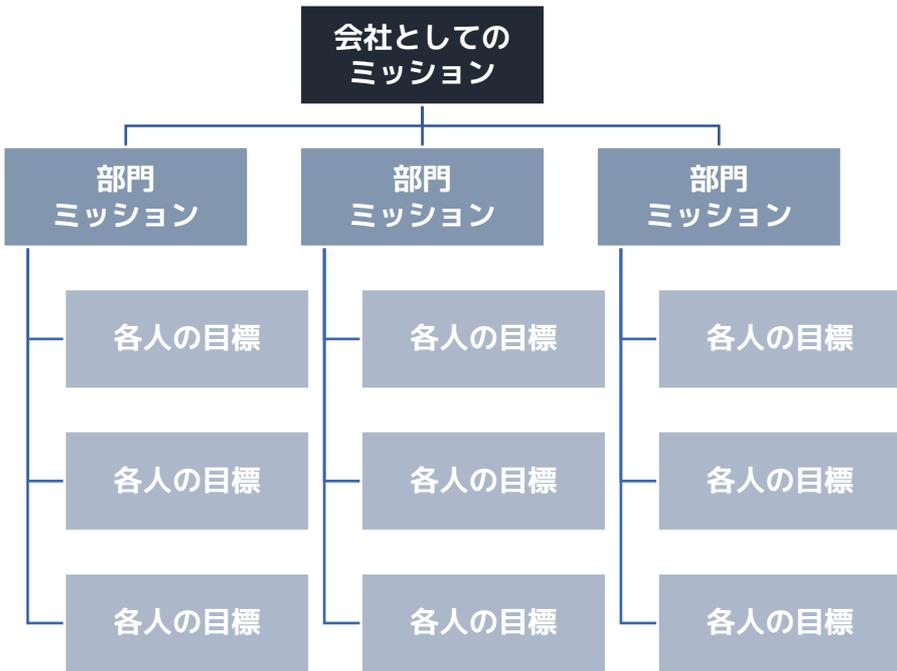
人事制度はあくまでも「ツール」。使い方（運用）もセットで重要。

せっかく制度構築しても、運用面ですまずくと形骸化してしまう。

構築だけでなく、運用面のサポートが得られるサービスの方が安心と言える。

【参考】上位ミッションと連動した目標設定

例えば運用上のポイントとして、期初の目標設定についても組織目標と連動しているかどうか重要になる。そうすることで、個人目標の達成が部門目標や全社目標の達成に結びつくことになる。



1 人事評価制度の導入意義

2 中小企業における人事コンサルティングの選定ポイント

3 「みんなの人事評価」サービス紹介

- ① シンプルに構築する
- ② 短期間で構築する
- ③ 運用面のサポートがある

シンプルに、短期間で、運用面も含めて
人事評価制度の導入/改定を支援するのが
「みんなの人事評価」 サービス！

「みんなの人事評価」サービス概要

人事評価を成功させるために必要な、①人事制度構築、②運用サポート、③クラウド型人事評価システムのすべてを提供するサービスです。

①人事制度設計



等級制度、報酬制度、
評価制度の設計。

(⇒P.11)

制度設計・導入支援：約3か月

③クラウド型 人事評価システム

オプション

※評価システムは他社様の製品を
導入いただくことも可能です。

導入支援

制度設計とセットです。
説明会の実施・移行措置
検討。

②運用サポート

- ・目標設定研修/添削
- ・中間面談トレーニング
- ・評価シミュレーション
- ・制度の修正
- ・評価調整会議等

※6か月～対応可能

運用支援：1年間（推奨）

継続サポート

オプション

運用サポート（半年）

※半年毎に更新可能

サポート終了後

みんなの人事評価

人事評価を成功させるために必要な、

①制度構築・②運用サポート・③人事評価システムの全てをご提供。

ただ人事評価制度を構築するだけでは、人事評価は成功しません。

「運用（制度の使い方）」でつまづく企業が過半数だからこそ、制度導入後の運用面もご支援いたします。



人事評価制度構築

等級・報酬・評価制度の構築。
貴社に合わせて設計！



運用サポート

各種研修やシミュレーション等。
運用が回るように伴走！



人事評価システム

目標設定～評価まで完結。
制度を効率的に運用！

「みんなの人事評価」3つのポイント

1

「制度構築～システム」までワンストップでご提供

人事評価制度を構築するだけでは人事評価は成功しません。
構築後の「運用サポート」や「人事評価システム」までご提供します。

2

約3か月で運用しやすいシンプルな人事評価制度を構築

環境変化の影響を受けないように、短期間での構築を実施。
分かりやすく社員の皆様が運用しやすい制度構築を目指します。

3

最重要な「運用」を月1ペースで徹底サポート

制度導入後の「運用（制度の使い方）」でつまづく企業が過半数。
ノウハウ提供や評価者研修等、人事評価における負担&不安を軽減します。

【みんなの人事評価:構築】「短期間」「シンプル」が特徴

環境変化の影響を受けないよう、短期間でシンプルな制度構築を推奨。
各種フォーマットを活用し、企業状況を踏まえた制度を **ミナジン主導でスピード構築** (約3か月※) !



※構築期間はご要望に応じて調整も可能です。

【参考】一般的な人事評価制度の構築との違い

①パッケージのスピーディーな制度構築の良さ

②等級制度構築などにおけるオーダーメイドの良さ

双方を兼ね備えたのがミナジンの制度構築サービスです。

	ミナジン（みんなの人事評価）	一般的な人事コンサル
特長	セミパッケージ型	フルオーダーメイド型
制度構築の考え方	<p>一定のフォーマットを活用し短期間で構築し、 等級・報酬制度を重視。 構築後は運用しながら制度を微修正していき、 アジャストさせていく。</p> <p>環境変化のスピードが激しいため、 短期間で制度を設計し、 運用しながらカスタマイズしていく。</p>	<p>上位概念の検討から時間をかけて、 じっくりと検討した上で構築を進めていく。 企業様独自の完全オーダーメイドの 制度を構築していく。</p>
構築機関	<p>約3~4か月</p> <p>※人数規模や構築内容によっては5~6か月ほど 期間を要する可能性があります。</p>	約半年~1.5年
対応人数	数名~150名ほど	<p>数十名~1000名規模</p> <p>※企業様により変動します</p>

適切な時期に先回りして必要な情報をご提供させていただき、
次年度から自社で運用を回せる体制づくりをご支援します。

目的①：運用ノウハウのご提供

目標設定

- ・ 目標設定研修
- ・ 目標の添削
- ・ 経年変化分析

中間面談

- ・ 中間面談研修
- ・ 面談同席

評価/査定

- ・ 評価調整会議
- ・ 賞与シミュレーション
- ・ 評価フィードバック研修

目的②：運用を踏まえた制度改善

各種分析

- ・ 従業員アンケート
- ・ 評価結果分析

各種見直し

- ・ 評価項目の見直し
- ・ 報酬設計の見直し
- ・ 運用ルール見直し

「人事評価システム」とは？

人事評価制度の運用を効率化するためのツールです。
評価の進捗管理や集計業務を効率化します。

システム化

紙やExcelでの評価シート
配布・回収・集計が手間



システム化することで
これらの手間を大幅削減！

リアルタイム

各社員の進捗確認が困難
(目標設定/評価)



社員の評価進捗が
リアルタイムで一目瞭然！

データ活用

過去のデータ管理が大変で
データ活用できていない



過去のデータも
すぐに取り出せる！

【みんなの人事評価:システム】 MINAGINE人事評価システム

特に社員数100名以内の中小企業様にオススメの、**シンプル&リーズナブル**なシステムです。
シンプルだからこそ、直感的にシステム操作が可能です。**スマホやタブレットでも使用可能**で、
製造業でありがちな「1人1台PCがない」といったケースでもご利用いただけます。

Point① 「人事評価」の機能に特化した、**分かりやすいシンプル設計**

Point② 月額**1**万円~ご利用可能な**業界トップクラスの低価格帯**

Point③ 制度構築の知見を持つ**コンサルタントが導入をサポート**



システム化することで
配布/回収/集計の手間を
大幅削減！



社員の評価進捗が
リアルタイムで一目瞭然！



過去データも楽々管理！
スマホ、タブレットにも対応！

主な機能(人事評価システム)

評価ステータスの進捗管理・リマインドメール

評価の進捗状況

評価期間: 下半期 子会社専用 | 部署: すべて | 等級: すべて | ステータス: すべて [表示する]

社員番号	氏名	部署	等級	号簿	ステータス
004	D	人事部	G1	1	自己評価
006	評価・管理アカウント	営業本部	G3	2	評価記入

CSV出力機能(目標/評価結果)

評価期間: 上半期 | 部署: すべて | 等級: すべて | ステータス: すべて [表示する]

[表示する] [編集] [追加設定] [CSV出力]

社員番号	氏名	部署	等級	号簿	最終評価評価者	確定評価	実績	評価	号簿	実行日時
0109	0005	総務室	R3	60	A	管理	[]	[]	[]	[]

メモ機能(日々の行動記録)

メモを追加します。内容を記入してください。

[キャンセル] [OK]

1on1面談機能(上司との定期的な振り返り)

個人評価 | 面談記録

面談記録

評価期間: 子会社専用 | 下半期 | 約しない | 考慮 | 今月 | 期間指定: [] ~ [] [検索]

面談一覧(面談間隔: 1週間)

期間	ステータス	充実度	本人コメント
2022/04/01 ~ 2022/04/02	本人コメント済み	[]	コメントコメントコメント コメントコメントコメント 1次評価コメント済み

MINAGINE

 Chatworkを運営する株式会社kubellのグループ会社です。

会社名	株式会社ミナジン
設立	1976年
代表者	佐藤 栄哲
所在地	東京・大阪
従業員数	122名（グループ589名）※2024年12月末日時点
事業内容	<ul style="list-style-type: none">・勤怠管理システム・労務管理アウトソーシング・人事評価制度コンサル&人事評価システム 他
併設法人	社会保険労務士法人ミナジン
グループ	株式会社kubell（東証グロース市場上場企業）

MISSION

未来をまもる

終身雇用社会から転職社会にパラダイムシフトが起きた日本において、お客様企業の従業員が安心して働ける環境作りをサポートし、これからの日本、企業、働く人とその家族の未来を守ります。

VISION

新たな日本の労務スタンダードを創る

転職社会にシフトした日本において、終身雇用・年功序列・企業内組合に代わる新たなスタンダードを創る事により労務管理のDX推進を行い、労務管理プラットフォームを創出します。

幅広いソリューションで人事労務管理に関するお困りごとを解決します。

株式会社ミナジン

人事評価

人事評価制度構築コンサルティング

人事評価制度 運用サポート

MINAGINE 人事評価システム

勤怠管理システム

勤怠管理

Web給与明細

給与計算アウトソーシング

給与計算

マイナンバー対応

年末調整

社外人事部サービス
(従業員様 直接対応)

社労士法人ミナジン*2

保険手続アウトソーシング・
労務顧問

保険手続

顧問サービス

*1 株式会社ミナジンと社労士法人ミナジンは業務提携をしております。

*2 社労士法人ミナジンのサービスは、別途見積・契約・請求となります。保険手続は社労士の独占業務であり社労士法人でしか行うことができません。

サービス資料一覧



「1分でわかる！ミナジン勤怠管理」資料
クラウド型勤怠管理システムのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)



「1分でわかる！給与計算アウトソーシング」
給与計算アウトソーシングサービスのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)



「1分でわかる！みんなの人事評価」資料
人事評価制度構築コンサル・運用サポートのご案内

[ダウンロードはこちら](#)



「1分でわかる！人事評価システム」資料
クラウド型人事評価システムのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)

[その他の資料はこちら](#)

お問い合わせ

ご相談やご不明な点がございましたら、お気軽にご連絡ください

- ✓ 自社の人事評価や人事評価制度についてのご相談
- ✓ 勤怠管理システムの機能や仕様などのご質問
- ✓ 人事・労務サービス内容についてのご質問
- ✓ お見積りのご依頼

メールはこちら

sales@minagine.co.jp