



MINAGINE 人事評価サービス ご案内資料

その課題解決、「人事評価」でご支援可能です！

社員にとって納得感のある評価を実現したい

社員のモチベーションを高めたい

社員がなかなか育たない

年功的に昇給しており給与とパフォーマンスが連動していない

人事評価の運用がうまくいかない

同一労働同一賃金の対応ができていない

離職率を改善したい



人事評価制度の必要性

日本型雇用システム（3種の神器）

終身雇用

年功序列賃金

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

「成果を公正に評価する仕組み」への転換が求められる

日本の人口は2004年をピークに減少。
2050年には**生産年齢人口が約3,300万人（約25.5%）減少※。**



優秀な人材を採用するだけでなく、人的リソースが限られる状況では
特に「自社で育成する」という視点が重要となってくる。



人材育成上のポイントは「**期待役割の明確化**」。

人材（特に管理職）が育たないという課題を抱える企業では、
ここが伝わっていないケースが多い。

人事制度によって、期待役割の明示が可能。
育成支援ツールとしての人事制度は今後も重要。

※参考：「国土の長期展望」中間とりまとめ 概要（平成23年2月21日国土審議会政策部会長期展望委員会）

人材採用や人材定着といった観点において、
人事制度は「**選ばれる会社**」になるための「**インフラ**」として必要不可欠。

(1) 労働人口の減少と意識変化

- ・ 優秀な人材の取り合い
- ・ 人材がなかなか採用できない

(2) 就業環境の変化

- ・ withコロナによるリモートワーク浸透
- ・ その他、時短勤務など多様な働き方

これからの人口減少時代において、人材確保は難しくなる。人材採用・定着を図るには、
「**頑張りを公正に評価してもらえる**」という、社員が安心して働ける環境が必要。

「**御社の評価制度はどのようなになっていますか？**」
と質問されたとき、何と答えますか？

同一労働・同一賃金への対応（非正規）

正規/非正規の待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであることを説明できる必要がある

パフォーマンス、アウトプットで評価する必要がある

これでは説明になっていません！

- 「非正規だから賃金が安い」は認められない！
- 「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の文言は何の説明にもならない！
- 「将来の期待役割が異なるため」といった説明も、抽象的・主観的で説明になっていない！

**2021年4月から中小企業にも適応。
対応できていますか？**

- ・ 人材の育成
- ・ 「選ばれる会社」になるため
（人口減少と意識変化/就業環境の変化）
- ・ 労働法制への対応（同一労働同一賃金）
- ・ 生産性の向上



様々な観点から、**人事評価制度が必要！**

（× あったほうがいい）

人事評価サービスのご紹介

課題
Case1

人事制度設計を通して現状抱えている課題を解決したい
制度設計から運用面まで総合的にサポートしてほしい



解決
サービス

ワンストップ型人事ソリューションサービス

みんなの人事評価

課題
Case2

人事評価業務を
効率化したい



解決
サービス

シンプル操作でラクラク評価運用!

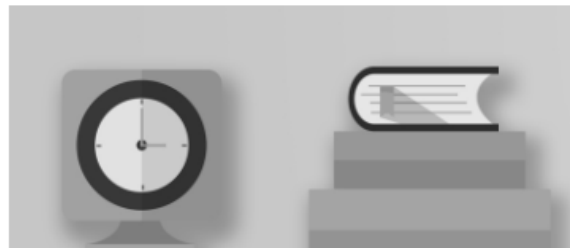


人事評価システム

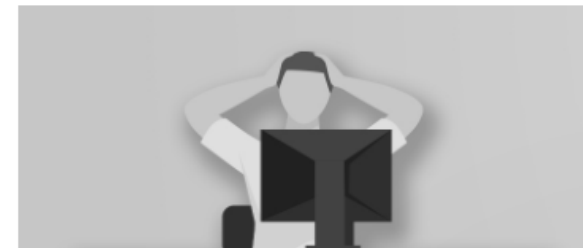
「専任の人事担当者がいない（いても採用業務が中心）」というケースも多く、それゆえに以下のような課題があります。自社での人事制度構築はハードルが高いと言えます。



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

他にも・・・「自社で構築・運用」失敗あるある

- ・ 制度設計の方向性がまとまらない
- ・ イメージはあるがうまく言語化できない
- ・ やりたいことが多すぎて収集がつかない
- ・ 複雑で分かりにくい制度になってしまう
- ・ 制度を作ってみたものの、正しいか不安になる
- ・ 企業理念や現状の課題が踏まえていない
- ・ 急激な方向転換の結果、ハレーションが生じた
- ・ 制度が形骸化し、かえって社員の不満が噴出した

①「みんなの人事評価」サービス

ワンストップ型人事ソリューションサービス

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。

人事制度設計



(オプション)
クラウド型
人事評価システム

導入支援

(制度設計とセット)

説明会の実施・移行措置検討

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

(オプション)
継続サポート

- ・運用サポート（半年）
- ※半年毎に更新可能

制度設計・導入支援：約3か月

運用支援：1年間（推奨）

サポート終了後

※評価システムについては他社様のシステムを導入いただくことも可能です。

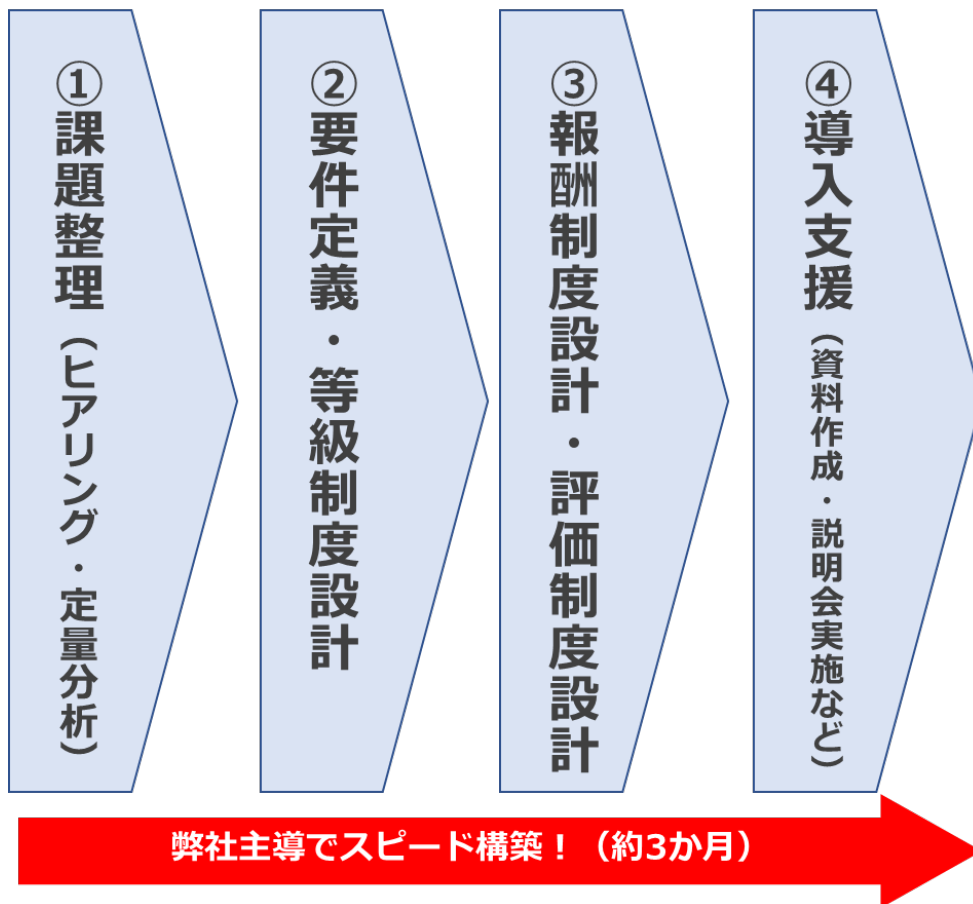
※部分的なサービス提供も可能です。詳細はお問い合わせください。

こんな企業様にオススメ！

- ✓新しく人事制度を導入したい
- ✓制度はあるが運用でつまづき見直したい
- ✓成果を公正に評価したい
- ✓目安として正社員数10～100名規模の 中小/ベンチャー企業様

ここがポイント！

1. 制度設計・運用サポート・評価システムまですべてをご提供
2. 短期間でシンプルな人事制度を構築
3. 最重要的な「運用」を月1ペースで徹底サポート

[illegible]

項目数を絞ること、結果とプロセスを評価すること、ウエイト設定が評価シート作成上のポイントです。行動目標（重点課題評価）、数値目標（定量評価）、役割行動評価の3つの観点で多面的に評価します。

人事評価で最も重要なのは「適切な制度の運用」です



面談がない！

目標設定したのはいいものの、目標がうまく立てられない。
期中で見直しや面談をしない。（目標が的を得ていない）

目標が立てられない！

面談方法が分からない！評価が分からない！

中間面談をどのようにしたら 期末でどう評価をつけ ていいか
いいか分からない。 分からない。（評価のつけ方）

（中間面談の実施方法）

**人事制度はあくまでも「ツール」。制度を形骸化させないために、
ミナジンでは月1回の運用サポートも併せて行っております（下記サポート例）。**

目標設定		中間面談	
目標設定研修	目標添削 & フィードバック	中間面談トレーニング	中間面談結果分析
目標の経年変化分析		中間面談同席	
評価/査定		制度設計/育成研修	
評価・昇給シミュレーション	賞与査定調整会議	評価項目分析	評価者研修（面談ポイント/評価エラー/レベル感整合）
評価・査定調整会議	評価・目標設定トレーニング	評価項目の見直し	システムレクチャー

課題 Case1

人事評価制度がない

制度設計から 運用まで総合支援

解決策

現状分析から制度設計まで、約3か月という短期間でスピーディーにご支援いたします。現状は環境変化のスピードが速く、短期間で制度構築することを推奨しています。また、制度設計にあたっては人事評価制度のコアシステムである等級・報酬・評価制度を総合的に構築いたします。併せて、人事評価は制度導入後の運用も重要になります。制度導入時の社員説明会や、その後の定期的な運用サポートも行いますので、はじめてでも安心して人事制度を導入をしていただけます。

課題 Case2

年功的な給与体系からの脱却
（公正な評価の実現）

多面的な評価と 給与を繊細に連動

解決策

複数の評価軸で結果とプロセスを多面的に評価できる仕組みを設計していきます。各社員の成果に応じて、細かく差をつけた昇給を実施することによって、**評価に対する納得感を高め、社員のモチベーション向上に繋がります。**

- ・ 給与とパフォーマンスが連動
- ・ 社員のモチベーション向上
- ・ 納得感のある評価の実現

課題 Case3

採用力強化・社員定着

人事制度はいわば 「基盤インフラ」

解決策

人事制度設計を通じて、社員が将来のキャリアパスを描けるようになり、また人事評価の運用の中で上司からの協力が得られるようになることで、成長を実感し、定着率が向上します。人口減少時代において、**公正に評価する人事評価制度は「選ばれる会社」の基盤インフラとして必須です。**

- ・ 採用力の強化
- ・ 社員定着（離職率の改善）

制度運用がうまくいっていない
(評価者スキルが低い等)

解決策

人事評価制度はあくまでもツールですので、目標設定など、運用面や評価者スキルの向上が非常に重要です。特に中小企業様の場合は専任の人事ご担当者様がいらっしゃることも多く、**運用を回しきれず制度が形骸化してしまうケースも多くあります。**弊社では適切な目標を設定するための目標設定研修や添削、中間面談トレーニングなどで評価者スキル育成を併せてご支援いたします。運用上の不安もご相談ください。

人材育成の仕組みを整えたい

解決策

人材育成がうまくいっていない企業様でよくあるのが「期待する役割が社員に伝わっていない」というケースです。弊社では過去の事例から、「**できる社員の行動特性**」を全115項目の一覧として言語化しています。それまで曖昧で言語化できていなかった行動要件を明確化します。

レポート メニュー	目的	達成目標と達成率				達成状況	達成率	達成率	達成率
		1月	2月	3月	4月				
K1	目標 売上	40,000	25,000	25,000	25,000	4,000	25,000		
K2	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K3	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K4	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K5	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K6	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K7	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K8	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K9	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K10	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K11	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K12	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K13	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K14	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K15	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K16	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K17	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K18	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K19	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K20	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K21	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K22	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K23	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K24	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K25	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K26	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K27	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K28	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K29	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K30	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K31	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K32	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K33	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K34	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K35	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K36	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K37	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000	2,000		
K38	目標 売上	20,000	20,000	20,000	20,000	5,000			

本人：自身の役割を意識しやすくなる

上司：着眼点が定まりマネジメントしやすくなる

同一労働同一賃金への対応

解決策

「非正規だから賃金が安い」は認められません。人事制度設計（改定）を通して、職務内容や役割の違いを整理し、給与の違いを説明できるようご支援いたします。グループ法人の社労士と連携した対応も可能です。



社名／INSIGHT LAB株式会社 様

設立／2005年

本社／東京都新宿区西新宿1丁目26番2号 新宿野村ビル23階

企業規模／60名



導入までの背景

毎年新卒採用を実施しており、社員数が50名を超えて若手も増えてきた。これまでは1on1で面談を行い、人事異動や昇給・昇格をどうするか決めていたが、属人的な人事決定に限界を感じていた。役職就任や賃金のルールが無く、「どうすれば給与が上がるのか、昇格するのかわからない」「年功序列の組織なのではないか」という空気があった。またエンジニアが約9割を占めているが新卒文系が多く、どうエンジニアとして育てていくかも重要。何をどうやればエンジニアとしてステップアップできるかを示し、若手が意欲をもって働ける組織体制を作り上げることを決めた。

導入後の効果

- ・ 今後のキャリアが見えるように等級を設計

評価結果と賃金・昇格の決定を連動させ、どうすれば給与が上がるのか、昇格するのかが明確に。

- ・ どの等級でもマネージャーに立候補できるように設計

何をどう頑張ればキャリアが上がっていくかがわかるようになり、挑戦しやすい環境にすることができた。経験の浅い社員がマネージャーをすることになるが、研修でマネージャーの役割や、評価者としての考え方を伝えることができた。

	ミナジン	一般的な人事コンサル会社
導入期間	約3ヶ月（人事評価制度コンサル+システム導入） 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方が合理的です。	半年～1年ほど 長い時間をかけてじっくり議論し、制度を設計していく。
サービス提供範囲	制度構築・評価システム※・運用サポート ※他社様のシステムをご利用いただくことも可能です。	制度構築・（運用サポート）
運用サポート内容	月1回、運用サポートを実施（推奨1年間） 充実の運用サポートメニューを用意。 ※運用サポートの契約更新も半年毎に可能 目標添削&フィードバック・目標の経年変化分析・中間面談トレーニング（実施手順と面談ポイント）・中間面談結果分析・中間面談同席・評価/昇給シミュレーション・評価・査定調整会議・賞与査定調整会議・評価項目分析・評価・目標設定トレーニング・定量評価項目の見直し・定性評価項目の見直し・重点課題項目の見直し・報酬設計の見直し・評価者研修（甘辛レベル感整合/評価エラー/面談ポイント）・システム操作レクチャー	研修・運用アドバイス/相談（随時）
価格	250万（10名規模）～500万円（100名規模）ほど ※上記は計15か月分（制度構築3か月+運用サポート12か月）の価格です。原則、人数ベースで変動します。	制度構築のみで 300万～1000万円ほど

【ご参考】

- ・制度設計が可能な人事の年収相場→**概ね年収400万円～800万円ほど**（そもそも希少）
- ・社員が離職した場合の損失額→**目安として退職時の年収の約半分**



人事評価の運用における「非効率」を大幅改善

誰がどの評価段階にあるのか一覧で分かるようになり、管理が非常に楽になります。また過去のデータもすぐに見ることができるので、過去の評価結果を今後の人材育成に活用していくことができます。従業員数100名以内の中小企業・ベンチャー企業に特化したシンプルな設計になっております。月額1万円～ご利用可能です。

課題 Case1

紙やExcelでの評価シート
配布・回収・集計が手間

解決策

システム化することで
これらの手間を削減！

課題 Case2

各社員の目標設定や評価の
進捗把握が困難

解決策

社員の評価進捗が
一目瞭然に！

課題 Case3

過去のデータ管理の
活用ができていない
(分厚い紙のファイルで評価シート
を管理している等)

解決策

シンプル操作で
スマホ、タブレットにも対応！

評価ステータスの進捗管理

評価の進捗状況

評価期

部署

等級

ステータス

表示する

下半期 芝目録期用

すべて

すべて

すべて

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	目標記入

CSV出力機能（目標/評価結果）

評価期

部署

等級

ステータス

表示する

2021年 上期

すべて

すべて

すべて

保存する

確定

過去履歴を参照

CSV出力

社員番号	氏名	部署	等級	号簿	最終評価者	確定評価	経過	等級	号簿	備考記録
0108	0005	紙大支店	R3	60	A	管理層				

評価結果をCSV出力して、全体の評価スコアを調整し、相対化することができます。

メモ機能（日々の行動記録）

メモ入力画面

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

評価シートPDF出力（面談用）

評価期	部署	等級	ステータス	表示する
2021年 上期	すべて	すべて	すべて	表示する

保存する

確定

過去履歴を参照

CSV出力

社員番号	氏名	部署	等級	号簿	最終評価者	確定評価	経過	等級	号簿	備考記録
0108	0005	紙大支店	R3	60	A	管理層				

評価結果をCSV出力して、全体の評価スコアを調整し、相対化することができます。

初期費用	200,000円～
料金	月額10,000円（30名様まで）
	※ 31名様から月額300円／1名が追加されます。 ※ お支払いは年額分の一括支払いとなります。
アフターサポート	ヘルプデスク対応（原則メールのみ） 人事評価運用コンサルティング （年2回まで/Web会議ツール使用） ※システム機能上の制限はありません

※「人事評価運用コンサルティング」ではシステム操作方法に限らず、運用上のお困りごとについてアドバイスいたします。

会社名	株式会社ミナジン
設立	1977年会社設立／1989年現事業創業
代表	佐藤 栄哲（代表取締役社長）
所在地 (大阪本社)	大阪府大阪市北区堂島1丁目5番17号堂島グランドビル6F
所在地 (東京オフィス)	東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F
所属・ 加盟団体	一般社団法人EOジャパン

「未来をまもる」というコンセプトで 幅広い人事労務サービスを提供

総合人事サービス



ルール設計

「コンサルティング」

システムの導入やアウトソーシングの開始前に、制度設計や、ルールの整備、見直しを行います。

- ✓ 人事制度コンサルティング
- ✓ 就業ルールブック作成
- ✓ 就業規則・各種規程作成・変更



運用サポート

「アウトソーシング」

明確化されたルールに基づき、当社が安定した運用、サポートを行います。

- ✓ 給与計算アウトソーシング
- ✓ 保険手続アウトソーシング
- ✓ 年末調整アウトソーシング
- ✓ 社外人事部サービス
- ✓ 人事評価制度運用サポート



業務効率化

「システム」

運用可能なルールに落とし込んでマスタ設定します。自社での効率的な運用が可能です。

- ✓ 人事評価システム
- ✓ 就業管理システム
- ✓ Web給与明細
- ✓ 退職予測 AIシステム



問題解決

「顧問サービス」

法律と実態とのギャップの把握や、イレギュラー事象やトラブルへの対応など、社労士資格者や人事コンサルタントが問題解決を支援します。

- ✓ 労務顧問サービス
- ✓ 労務トラブル解決サービス

株式会社ミナジンは40年以上の人事・労務管理の実績があります

MINAGINE人事評価サービスでは業態・業種を問わず、
100名以内の中小・ベンチャー企業を中心にご支援しております。



下記リンクよりダウンロード頂けます。



「1分でわかるMINAGINE就業管理」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分でわかる人事評価システム」資料
人事評価業務を効率化できるシステムのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)



「1分でわかる社外人事部サービス」資料
給与計算処理をまるごと外注サービスのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)



「給与計算BPOサービス」資料
給与計算処理をまるごと外注サービスのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)

⇒ その他の資料はこちら

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

お電話はこちら

050-5490-1329

メールはこちら

sales@minagine.co.jp

株式会社ミナジン／社会保険労務士法人ミナジン

【大阪本社】

〒530-0003大阪府大阪市北区堂島1丁目5番17号堂島グランドビル6F

TEL : 050-5490-1329／FAX : 06-6343-8236

【東京オフィス】

〒101-0054東京都千代田区神田錦町2-4ダヴィンチ小川町ビル3F

TEL : 050-5490-1329／FAX : 03-5244-5534