



当セミナーでは、革新的な人事評価制度「JOBルーブリック」を中心に採用し、社員自らが作成・分析して手作り方式で評価制度を構築する手法を学びます。

「JOBルーブリック」を使った人事評価制度は、従来の基準の良さを取り入れつつ、仕事中心の評価が可能で、小規模の企業でも導入しやすい人事評価制度です。半期ごとの業績目標はJOBルーブリックから抽出した課題を上司と部下が面談で決定し、組織の成長に貢献します。

2泊3日の合宿研修で、制度設計、JOBルーブリックの作り方、ファシリテーション技法、企業提案などを総合的に学びます（アーカイブス＋ライブ）。また、**ChatGPTをフル活用**した講座になります。

参加型評価で絆を結び、企業の未来を築く「JOBループリック」

人事評価制度は、企業の成長と社員の満足度を直接影響する重要な要素です。しかし、従来の評価制度はしばしば不透明で、社員の不満や不信感を生む可能性があります。

ここで登場するのが、「参加型評価で絆を結び、企業の未来を築くJOBループリック」です。この画期的な人事評価制度は、参加型のアプローチを採用しており、社員自らが評価基準を設定し、共に成長する文化を築くことを目指しています。

明確かつ公正な評価基準を提供することで、社員のモチベーションを高め、チームの絆を深めます。また、この制度は企業のリーダーシップと社員が連携し、共通の目標に向かって努力する基盤を提供し、結果として企業の持続可能な成長を実現します。

さらに、「JOBループリック」は、社会保険労務士のサポートを受けながら、労務リスクを軽減し、安心して人事評価制度を運用することが可能です。これにより、企業の成長と社員の満足度の向上を実現し、成功への道をひらき、企業の未来を築くことができます。

ある社長の悩み

田○社長は、会社の成長とともに人事評価制度の不備が問題となっていました。特に労務管理の面で大きなリスクが顕在化しており、これが社員の士気低下や法令違反のリスクをもたらしていました。彼女は社会保険労務士が関与していない現行の評価制度が、労働法違反のリスクを招く可能性があることを深刻に懸念していました。また、不透明な評価基準により社員が不安を感じていることも、彼女にとって大きな悩みでした。

そこで田○社長は、「JOBルーブリックを活用した人事評価制度」に目をつけました。この制度は、社会保険労務士が関与することで労務リスクを軽減し、公正かつ透明な評価基準を提供します。



さらに、この制度が「職務基準」であるため、同一労働同一賃金にも対応しています。これにより、社員が安心して仕事に取り組める環境を作り、さらに企業全体の労務管理を改善することが期待できます。田○社長は、この制度を導入することで、社員の安心と企業のリスク軽減を実現し、会社のさらなる成長を支えることができると感じていました。

JOBルーブリックを導入してみたら

田○社長は、新たな人事評価制度の導入を決断しました。制度のコアは、カスタマイズ可能な「JOBルーブリック」にあり、「仕事の種類」「具体的仕事」「評価基準」を明確に一覧化することで、公正かつ透明な評価基準を提供する点に魅力を感じたからです。制度導入のため、若い女性社労士がやって来ましたが、一部のベテラン社員はなめてかかり、反発の態度を見せました。説明会でも、その反抗的な態度は変わらないようでした。しかし、田○社長は揺るぎない信念を持ち続けました。

社員中心のワークが始まってみると、自らの業務を分析する楽しさに目覚めていきました。また、明確な評価基準を知ることで、求められる業務内容と目標に向けての意識が高まりました。ある日、田○社長が出社すると、以前は反抗的だった社員が他の社員と共に真剣にワークに取り組む姿を目にしたのです。彼らは、ワークを通じて自分の仕事の無駄を知ったと、社長に感謝の言葉を述べました。

この制度の導入により、資源の効率的な配分も実現しました。特に、ある部門では、JOBルーブリックを活用して業務の効率化を図り、それまでの月間残業時間を20%削減することができました。この成功例は、田○社長にとって大きな喜びとなり、さらに他の部門にも同様の効果が表れ始めました。

最後に、田○社長は特に、「JOBルーブリックを活用した人事評価制度」のカスタマイズ可能性に感謝しています。企業の特徴や目標に合わせた人事評価制度を構築することができたからです。これにより、田○社長の企業は新たな成長段階に入る準備が整いました。そして、社長と社員が一丸となって、企業のさらなる発展を目指す新たなスタートを切ったのです。



**JOBルーブリックとは同一労働同一賃金に対応した職務基準書です。
このサンプルは5項目だけですが、実際には30～60項目に及びます。**

業務の内容

+

業務に伴う責任の程度

仕事の 種類		具体的仕事		評価基準	求められる 能力基準		
					I グレード	II グレード	III グレード
1	営業計画 予算戦略	1	月次・年次売上予算の立案	各得意先の動向を読み、年間売上目標を作成し、立案できる。	—	○	◎
		2	月次予算・行動計画の進捗管理	年間及び月次営業計画書の作成ができる。	○	◎	☆
2	既存顧客への 対応業務	3	既存顧客定期訪問	的確な頻度で訪問して、キーパーソンを割り出し、受注に結びつけることができる。	◎	☆	☆
		4	商材提案・デモの実施	商材提案、商品デモを行うことができる。	○	◎	☆
		5	顧客管理	的確な頻度とタイミングでアプローチするための顧客管理をすることができる。	◎	☆	☆

**同一労働同一賃金に対応した「職務評価」
「能力評価」が可能**

☆…指導できる。複雑・困難な作業でも対応できるレベル
◎…1人で問題なくできるレベル
○…上司の大枠の指示があればできるレベル
—…担当していない

サンプル（評価シート）

3. 行動・意欲評定

行動・意欲評定	評定要素		ウェイト					⑨ 自己 評定	⑩ 1次 評定	集計欄							
			Ⅰ等級	Ⅱ等級	Ⅲ等級	Ⅳ等級	⑪自己評定			⑫1次評定							
1									2	x	=	##	2	x	=	##	
2										1	x	=	##	1	x	=	##
3										1	x	=	##	1	x	=	##
4										2	x	=	##	2	x	=	##
5																	
6																	
7																	

2. 業績／行意

⑥業績
⑦行動・意欲
⑧ウェイト後の合計点

業績評定シート
(5グレード～3グレード)

評価は
✓ 意欲
✓ 業績
の両面で評価します。

①グループ/室	
②被考課者氏名	③等級

		④担当職務 (スキルマップの該当箇所)	⑤仕事のポイント	⑥期日(いつまで)	⑦難易度	⑧ウェイト	⑪自己評定	⑫1次評定	⑬最終評定点
1	上期	⑨被評定者コメント	⑩1次評定						
2	上期	⑨被評定者コメント	⑩1次評定						
		④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑪		

参加型評価で絆を結び、企業の未来を築く「JOBループリック」

人事評価制度は、企業の成長と社員の満足度を直接影響する重要な要素です。しかし、従来の評価制度はしばしば不透明で、社員の不満や不信感を生む可能性があります。

ここで登場するのが、「参加型評価で絆を結び、企業の未来を築くJOBループリック」です。この画期的な人事評価制度は、参加型のアプローチを採用しており、社員自らが評価基準を設定し、共に成長する文化を築くことを目指しています。

明確かつ公正な評価基準を提供することで、社員のモチベーションを高め、チームの絆を深めます。また、この制度は企業のリーダーシップと社員が連携し、共通の目標に向かって努力する基盤を提供し、結果として企業の持続可能な成長を実現します。

さらに、「JOBループリック」は、社会保険労務士のサポートを受けながら、労務リスクを軽減し、安心して人事評価制度を運用することが可能です。これにより、企業の成長と社員の満足度の向上を実現し、成功への道を築くことができます。

合宿セミナーではChatGPTを活用したJOBループリック作成の効率化の手法や賃金分析などの最新スキルも学びます！



仕事の種類・具体的仕事の整理表

練習用

仕事の種類・具体的仕事の整理表

○：指導できる。複雑・困難な作業でも対応できるレベル
◎：一人で問題なくできるレベル
◇：上司のサポートの指示があればできるレベル
△：担当していない（させていない）

課名	氏名
仕事の種類（呼称/優先順位）	具体的仕事（重要度順 or 工程順）
A 系公務	1 コピー用紙の補充・フェック ①
	2 FAXのフェック ①
	3 ジュエター、マルチのフェック ①

Aの評価基準	求められる能力水準		
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
毎朝1番にコピー機の用紙フェックを補充を行うことができる 補充いまだた数に成った場合は発注希望メモすることが出来る	◎	☆	
朝夕、随時 FAXで要件により適宜に回収することが出来る	◎	☆	
ジュエター ゴミ箱がいっぱいになったら袋にうつすことができる マルチ いっぱいになったら次の箱準備、連絡することが出来る	◎	☆	

ON

Prompt4

あなたは優秀なライターです。

これからE列に書かれている"評価基準"の文章表現が適切であるかどうかを判断していただきます。

"評価基準"の記載のポイントは次のとおりです。

**魔法のプロンプトで面倒な添削作業が自動化！
JOBループリックからスキルレベルに合わせた
業績目標の策定も可能です！**

ません。

"評価基準"は"具体的仕事"ごとに行動レベルで記入し、語尾は「～できる」で揃えなければなりません。

単に何々が出来る、ではなく、どのような工夫が含まれる内容でな

もし、不適切な文章があったら

改定前

改定後

を行を変えて並べて

どこをどのように直したかを指摘し

業績目標3

• 担当業務: 経理 - 予算の作成

• 仕事のポイント・目標: 過去の収支データを参考にして、次期の予算書を作成し、誤差率が5%以内であること。

業績目標4

• 担当業務: 将来戦略立案 - 建て替え計画の検討

• 仕事のポイント・目標: 建設会社の担当者とのミーティングを3回以上行い、建て替え計画の提案を受ける。

以下は改定が必要な"評価基準"です。

1. 毎週水曜日に通帳記帳を行い、入金があれば担当者に共有する。

- 改定前: 毎週水曜日に通帳記帳を行い、入金があれば担当者に共有する。
- 改定後: 毎週水曜日に通帳記帳を行い、入金があれば担当者に共有し、資金繰りの効率化に貢献できる。

2. 定期的に清掃を行うことができる。

- 改定前: 定期的に清掃を行うことができる。
- 改定後: 定期的に清掃を行い、オフィス環境を快適に保つことができる。

3. 関与先及び自社の勤怠管理を把握し、集計することができ

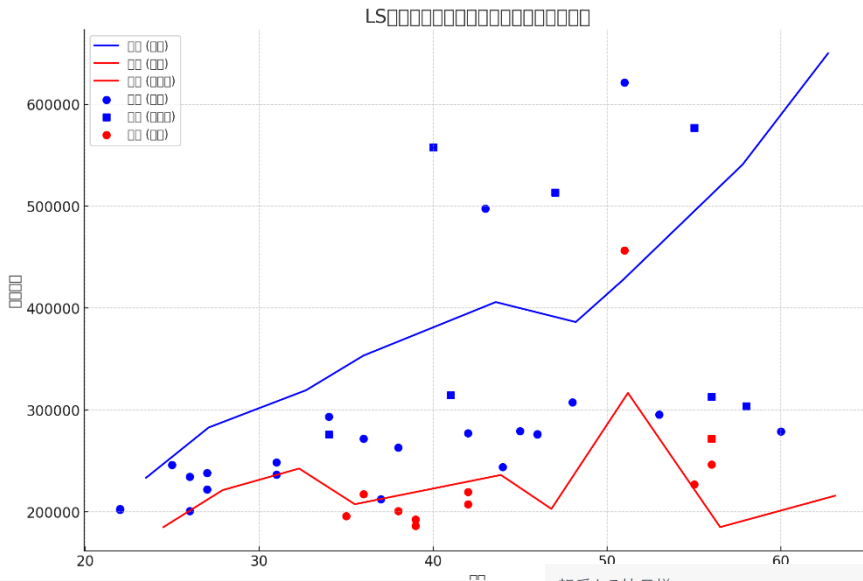
先及び自社の勤怠管理を把握し、集計することができる。

先及び自社の勤怠管理を把握し、集計を行い、効率的な人員

は、評価基準が「できることにより、何らかの会社に役に立つような内容」でなかったことです。改定後の評価基準には、それぞれ

の業務がどのように会社に貢献するかが明示されています。

ChatGPTによる賃金プロットの作成、分析、提案書の作成



親愛なる社長様、

先日の賃金分析に基づき、私たちはいくつかの重要な傾向と問題点を特定しました。これらの課題に対処する最善の方法の一つとして、人事評価制度の導入を強く推奨します。

西されていない
か、社内のモチ

があり、法的なり
るでしょう。

度を導入すること
績を向上させる

ことが期待されます。

導入すべき評価制度は、KPI（Key Performance Indicator）に基づくものや360度フィードバックなど、多様な方法が考えられます。重要なのは、社員が自らのパフォーマンスを高めようという意欲を持つような環境を整えることです。

当然、制度導入には初期コストが発生しますが、長期的に見れば社員の満足度とパフォーマンスの向上につながり、それが企業の成長と利益に寄与するでしょう。

この機会を逃さず、是非とも新しい人事評価制度の導入をご検討いただきたく、お願い申し上げます。

敬具、

賃金の傾向	具体的な問題点
年齢と賃金の相関	若手の優秀な社員が
役職者の賃金	非役職者が役職につ
男女間の賃金格差	女性社員の採用が困る。
年齢層の偏り	中高年層が多いと新しい技術や方法に対応するスピードが遅く、企業全体の競争力が低下する可能性がある。
賃金のバリエーション	同じ職種や年齢で賃金にバリエーションがあると、社内で疑問や不満が生まれる可能性があります。
下位層の賃金	最低賃金に近い給与を支払っている場合、生活費に困る社員が出る可能性があり、それが業務にも影響を与えるリスクがあります。
上位層の賃金	一部の役職者が非常に高い報酬を受け取っている場合、その費用対効果が問われる。特にその役職者が会社の業績向上に貢献していない場合、経費の無駄遣いとされる可能性があります。

魔法のプロンプトで「6日間」かかっていた賃金分析がたったの「6分間」で完了！
提案書もその場で書いてくれます！

見積書の例 (1件受注すれば元が取れるセミナー料金)

すべてのパッケージにおいてJOBルーブリック等の添削サービス
簡易な労務相談サービスが無料で付属しております。

Basic Package ベーシックパッケージ

JOBルーブリックを完成させ
業務効率化を

330,000円～
(サポート期間3か月)

JOBルーブリック(部門数)

社員参加のワーク(全3回)

幹部会議(全3回の定期訪問)

全体説明会(導入時1回) ※1

労務相談(契約期間中)※2

※1: JOBルーブリックの概要をご説明
※2: 軽易な案件に限ります

Standard Package スタンダードパッケージ

JOBルーブリックを活用した
人事評価制度

770,000円～
(サポート期間12か月)

ベーシックパッケージの
全内容に以下を追加

+

幹部会議(全3回+9回)※3

全体説明会(導入、制度説明)

評価者研修(全2回)

業績連動型シンプル版賃金表

評価シート

人事制度規程・ガイドブック

※3: 制度設計6か月+トライアル6か月

Advance Package アドバンスパッケージ

制度が自律的に稼働するまで
徹底的にフォロー

1,320,000円～
(サポート期間18か月)

スタンダードパッケージの
全内容に以下を追加

+

本稼働後のアフターフォロー※4

本稼働後の面接訓練

幹部職向け目標管理研修

※3: 制度完成後のアフターフォロー(メンテナン
ス契約)は原則有償ですが、
6か月間無料で提供

合宿セミナーの詳細(年内募集開始)

超簡単！

JOBルブリックの魅力×ChatGPT Plusの活用で人事評価が変わる！

効果は10X(10倍) 3日間の集中合宿で未来を手に入れようセミナー

日時： 4月19日(金)13時～21日(日)15時

募集人員： 30人限定！(お早めに日程を確保ください)

会場： セミナーハウス クロス・ウェーブ幕張
(東京駅から電車で約30分：JR京葉線「海浜幕張」駅(北口)から徒歩3分)
〒261-8501千葉県千葉市美浜区中瀬1丁目3 043-298-1161

参加費用：

一般価格：	242000円
メルマガ価格：	217800円
3アカデミー会員、再受講生※1：	184800円

参加条件： ネット接続可能なノートPCをご持参ください(各自ChatGPT Plusをご契約ください)※2

※1：令和4年、5年に当社主催の人事評価セミナー参加者対象(人数制限設ける予定)

※2：希望者には導入動画をお送りいたします。

最後に

若き企業の成長と共に進化する人事評価制度への移行を

次の成長過程に入ろうとしているポジティブで前向きな社長様、成長の道は喜びとともに多くの課題をもたらします。一方で、人事評価制度の不備は、社員の士気や法令遵守に直結し、企業の将来に暗い影を落とす可能性があります。しかし、社長様には、これらの課題を解決する熱意と責任感をお持ちだと信じます。

「JOBループリックを活用した人事評価制度」は、これらの課題を解決する鍵となります。明確な評価基準を設定し、社員の成長を支援し、労務リスクを軽減します。この制度は職務基準であり、同一労働同一賃金にも対応しています。社員自身が評価制度の設計に参加することで、納得感を得られ、企業文化の向上が期待できます。

特に社会保険労務士のサポートを受けて労務リスクを適切に管理し、労働法違反のリスクを減らすことができます。効率的な評価制度を導入することで、人事部門の資源をより重要な業務に振り向けることが可能となります。

社長様、これまでの労務管理の悩みを「JOBループリックを活用した人事評価制度」で解消し、新たな成長のステージへと進みませんか。今すぐお問い合わせいただければ、導入の具体的な手順や効果について詳しくご説明させていただきます。あなたの企業のさらなる成長を支える人事評価制度への移行、私たちは全力でサポートいたします。

今すぐお問い合わせください。