

共催オンラインセミナー

測る

×

変える

×

報いる

AIとデータ活用で
『サーベイ結果を
評価・成果に変える』
仕組みの作り方

株式会社アスマーク
Humap事業部 マネージャー

磯辺 隆弘

株式会社給与アップ研究所
代表取締役

高橋 恭介

アンケート回答のお願い

本日はご参加いただき
誠にありがとうございます

講演終了後にアンケートが表示されます

特典がございますので、是非ご回答ください
ご質問はQ&Aまでお気軽にお送りください

本日のアジェンダ

01 なぜ今“測る→変える→報いる”なのか？

02 1万人データから見る！
サーベイ結果を形骸化させない組織課題の捉え方と成功事例

03 AIによる業務改善と、成果を人事評価へ落とし込む実践手法

04 質疑応答

株式会社アスマーク
Humap事業グループ
マネージャー

磯辺 隆弘



新卒にてアパレル業界で接客業を経験後、2008年より中途入社。営業社員として 市場調査、メーカー、代理店など様々な業界に携わり、お客様に課題にあった調査手法を提案。

2015年から営業部マネージャー担当。新卒採用から新規サービスなど様々な業務を経験。

2020年12月より新規事業サービス「Humap」の営業専任となり、ハラスメント・在席管理ツール、人材派遣など8つのHRテックサービスを提供。

2024年4月より事業グループのマネージャーとして活動中。

あなたの組織の従業員総活躍をサポートしたい

【企業名】 株式会社アスマーク

【代表取締役】 町田 正一

【創立】 1998年12月

【設立】 2001年12月

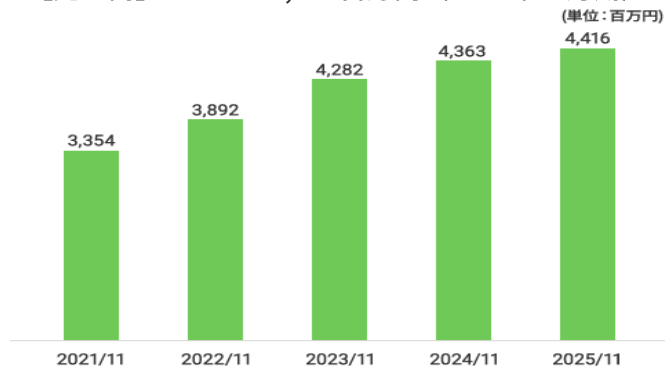
【資本金】 166百万円（2024年11月末時点）

【従業員数】 316名（2025年11月末時点）

【事業内容】

- ・ 市場調査
- ・ HR Techサービス
- ・ 労働者派遣事業（許可番号：派13-311841）

【売上高】 4,416百万円（2025年11月期）



【上場市場】 東京証券取引所スタンダード（証券コード：4197）

【取得認証】



【加盟団体】 一般社団法人日本マーケティングリサーチ協会（JMRA）

【所在地】

【本社】 東京都渋谷区東一丁目32番12号 渋谷プロパティータワー 4F

【八戸事業所】 実査部 青森県八戸市大字三日町 2 明治安田生命八戸ビル 8F

【大阪事業所】 営業部 大阪府大阪市中央区淡路町4-3-5 FPG links MIDOSUJI 9F

【福岡事業所】 営業部・実査部 福岡県福岡市中央区大名1-8-10 福岡安藤ハザマビル 6F

【横浜事業所】 営業部・実査部 神奈川県横浜市中区山下町207-2 関内JSビル2F

【中目黒事業所】 実査部 東京都目黒区東山1-6-2 TPR中目黒ビル3F

【長岡事業所】 実査部 新潟県長岡市今朝白1-8-18長岡センタービル9階

【名古屋事業所】 営業部 愛知県名古屋市中村区名駅4-6-23 第三堀内ビル9F

会社概要 — 株式会社給与アップ研究所

会社データ

会社名 株式会社給与アップ研究所

設立 2021年1月8日

代表者 代表取締役 高橋 恭介

資本金 37,750,000円

所在地 〒102-0082 東京都千代田区一番町6番地
相模屋本社ビル7F

URL <https://www.salary-up.com>

事業内容

AI×人事評価制度 構築・伴走支援プラン

評価制度の設計から運用定着まで、毎週の伴走で「回る状態」をつくる

Claude Code×業務改善コンサル

AIで現場業務を棚卸し・自動化し、生み出した原資を給与へ還元する

AI人事評価コンサルタント認定講座

士業・コンサルが人事評価を提供できるようになる認定プログラム

「決める・回す・測る・報いる」——人事評価と給与を一本の線でつなぎ、生み出した成果を社員へ還元する仕組みをつくります。

講師紹介 — 約20年・人事評価ひと筋、支援実績 4,000社超



高橋 恭介

株式会社給与アップ研究所 代表取締役
あしたのチーム 創業者

4,000社+

人事評価制度の
構築・運用支援

500回+

セミナー
登壇

500人

プリモ・ジャパン
規模拡大を主導

1974年 千葉県松戸市生まれ

1999年 東洋大学経営学部卒業。興銀リース(現・みずほリース)入社

2002年 プリモ・ジャパン入社。20代で取締役副社長、数十名→500人規模へ(同社は2025年 東証スタンダード上場)

2007年 同社 台湾法人代表に就任

2008年 あしたのチーム創業。全国47拠点・海外4拠点。中小企業の人事評価制度の構築・運用を全国で展開

2011年6月 父の急死により実家の印刷会社を事業承継

2021年1月 株式会社給与アップ研究所設立、代表取締役

2021年7月 株式会社SNSコーチをM&Aによりグループ化、代表取締役に就任

2024年10月 第50回衆院選 千葉14区から自民党公認で出馬(51,723票)

2026年1月 AI人事評価コンサルタント認定講座 開講

なぜ今“測る→変える→報いる”なのか？

トークセッション

データは溜まり続けるが、「具体的な組織改善」が進まない要因

【あるべき理想】

1. サーベイで組織のコンディションを正確に測定
2. 分析を通じて、不満の「原因」を特定
3. 現場が納得し、納得感のある改善施策を実行
4. 回答者の行動・環境が変わり、組織が持続的成長へ

【現場のリアルな現状】

サーベイツールの導入で起きがちな現象

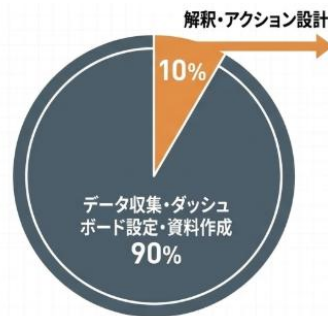
- 「毎月の測定」と「ダッシュボード管理」のみ
- システム自動出力の一般的なアドバイスを投げるだけ
- 現場の管理職への負荷が増大
- 従業員側は「答えても何も変わらない」と感じている

サーベイ運用の形骸化を招く、共通した「3大ボトルネック」

原因 ①

「可視化」自体が 目的化している

ダッシュボードの点数を追い、集計や報告資料を作成すること自体がゴールになり、改善に力が入らない



原因 ②

一般的アドバイスの現場丸投げ

AIやシステムのテンプレートが出力する一般的な解決策を現場へ丸投げ
現場の状況に合わず反発を生む

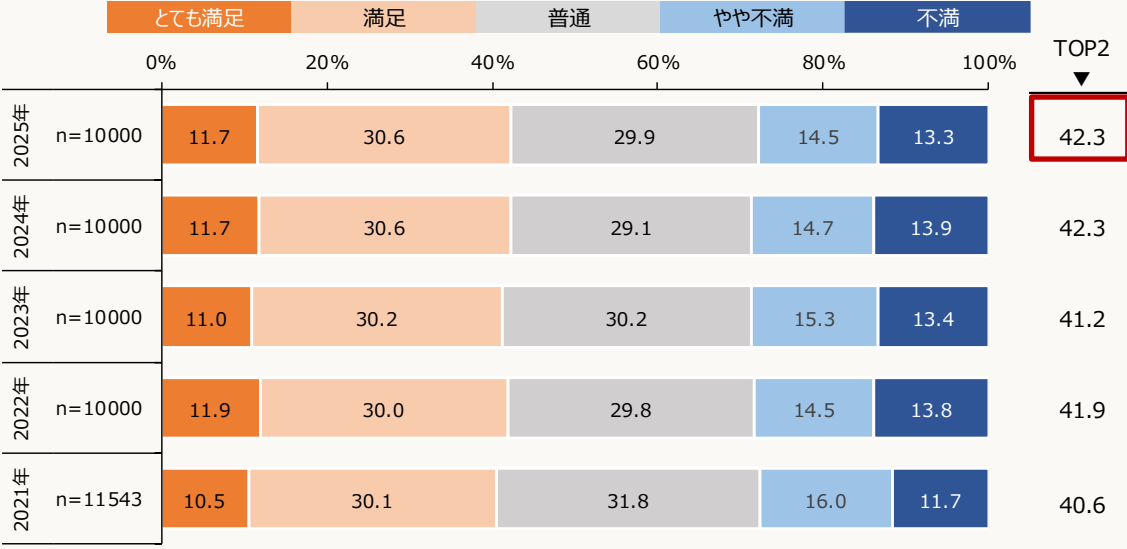
原因 ③

「フィードバック」と 「対話」の不足

アンケートに答えた現場に対して結果報告や対話を行わないため、
不信感と無力感が広がり形骸化する

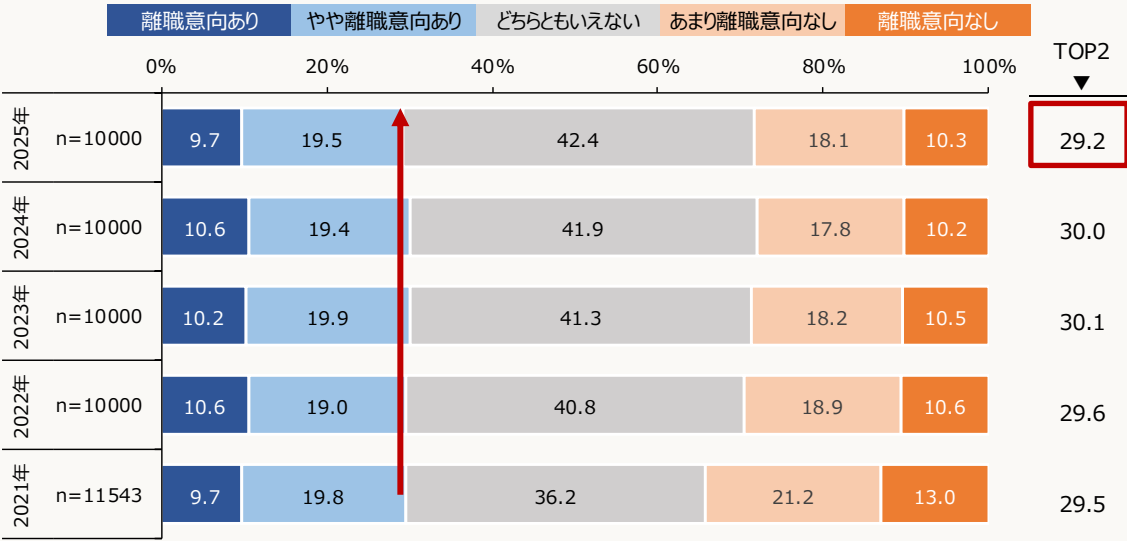
満足度は42%で経年で比較しても同率で大きな変化はみられない。

満足度
42%



単位(%)
n=本調査回答者全員

離職意向あり
29%



満足度相関ランキング

	項目	相関係数
1	貢献実感	0.75
2	コーポレート	0.73
3	キャリアパス	0.71
4	役割・適性	0.70
5	評価納得	0.70
6	評価制度	0.70
7	成長実感	0.69
8	柔軟対応力	0.67
9	検証改善	0.67
10	プロダクト・サービス	0.66

聴取内容

「貢献実感」

- あなたは、今の仕事の中で、自分の能力を十分発揮できている
- あなたは、仕事を通じて、会社に貢献していることを実感できる
- あなたは、仕事の成果や苦勞が、周りの人たちから認められている

「コーポレート」

- あなたは、会社に対して愛着がある

「キャリアパス」

- あなたの会社は、昇進昇格以外でも、このように働いていたいという将来像が描きやすい
- あなたの職場は、身近に目標になる先輩や上司がいる

「貢献実感」「コーポレート」「キャリアパス」は満足度と関連が強く、
これらが従業員満足度を高める（維持する）ために重要な項目であることがわかる

サーベイ運用を「形骸化したツール」から 「改善の仕組み」へ転換するアプローチ

01

客観的な「現在地」を知る

自社内の経年比較のみではなく、他社比較や統計手法を用いて自社の強みと課題を「客観的」に見極める

02

課題の「真の原因」を特定する

「評価への不満」といった表面的な声にすぐに飛びつかない。その裏にある本質的な不満要因を分析する

03

現場の「対話と伴走」を仕組み化

管理職に結果を丸投げせず、人事が結果の読み解きと伴走を徹底サポート。フィードバックで自発性を高める

場当たりのな解決策から脱却する「施策策定プロセス」



表面的な不満(数値)ではなく、真の原因に対応した施策を検討

見えている課題	飛びつきがちな施策	確認すべき点（真因の追求）	設計すべき施策の方向性
評価に納得できない	評価制度を最新のものに刷新する	評価基準自体が不明確なのか、上司からの説明・フィードバックが不足しているのか	評価基準の明文化、1on1の導入、管理職向け評価面談研修
成長実感がない	eラーニングなどの研修をひたすら増やす	学習機会自体が不足しているのか、学んだことを活かす挑戦機会や配置が不足しているのか	個別育成計画の策定、社内公募制、キャリア面談の実施
若手の離職が増えている	引き留めのために福利厚生を増やす	上司との関係性、過剰な業務量、将来の不安、処遇のどれが決定的な要因か	部署別退職理由分析に基づく局所対策、重点職種へのフォロー
エンゲージメントが低い	社内交流イベントを増やす	組織への信頼、裁量権、承認、過大な業務負荷のどこに真の課題があるか	課題に応じたピンポイント施策、管理職へのマネジメント支援

組織改善ロードマップ

現場を動かすフィードバック方法

対象	目的	見せ方（アウトプット）	目指す状態	NGパターン
経営層 （意思決定）	- 投資判断 - 優先テーマ決定	- 重要KPI（エンゲージメント／離職） - 優先要因（相関・優先度） - 事業影響（離職コスト・生産性）	何に投資すべきか 即判断できる	項目別スコアの羅列
マネージャー （実行）	- 現場改善の実行 - 行動決定	- 部署スコア＋全社比較（ギャップ） - 上位2課題の特定（※絞る） - コメント（原因のヒント）	何をやるかが 具体的に決まる	課題が多すぎて 決められない
従業員 （納得と参画）	- 納得感の醸成 - 改善への参画	- 全体の要点（良い点＋改善点） - 施策の背景（なぜやるか） - 求める行動	自分事として捉え、 主体的に改善する	一方的な結果共有

レイヤー別に最適化されたフィードバックが、「理解」で止めず「行動」につながる分岐点となる。

現場を動かすフィードバック方法

1  実行するアクションは2つまでに絞り込む	NG 見つけた課題をすべて解決しようとする - 優先順位が曖昧だと、意思決定が止まる - やることが多いほど実行率は下がる	OK 最も影響の大きい課題を最大2つに絞る - 今すぐ取り組む課題と、今回は扱わない課題を分ける “やらないこと”を決めることが、実行力を高める
2  「特別な場」を作らず、既存の業務に相乗りする	NG ES改善のためのプロジェクトや会議を新設 - 新しい場を作るほど、現場の負担が増える 「特別な取り組み」は継続しにくい	OK 定例会議や1on1のアジェンダに組み込む - 月次チーム会議の最後10分を使って議論する 1on1の1テーマとして扱う
3  結果のスコアではなく、「行動」を追う	NG 次回の調査スコアを目標にする - スコアはすぐには変わらず、手応えを得にくい - 結果だけ見ても、何を改善すべきかが曖昧	OK コントロール可能な行動を目標にする 1on1の実施率や、フィードバック頻度の変化を見る - 雑談の機会をつくる工夫ができているかを見る

導入事例①

結果を渡すだけの運用を見直し、本部主導で業務削減へ動いた医療福祉グループ

【導入前の課題】

- ・調査は長年続けているが、「何から取り組むべきか」が判断しづらい
- ・グループ全体に展開できる調査設計や、同業他社との比較も行いたい

【ASQによるアプローチ】

- ・社員のタイプ別診断、重点改善項目の多角的なレポートで課題を可視化
- ・現場から寄せられた「本部の対応スピードへの不満」を仕組みで解決

【導入後の具体的な変化】

- ・本部主導で課題に向き合い、組織としての当事者意識が高まった
- ・本部内では業務削減のアイデア募集に発展し、具体的な施策実行へ繋がった



導入事例②

社内調査の分析・運用の課題を解決、サーベイを活用した人的資本経営の推進

【導入前の課題】

- ・ 社員の働きがいやエンゲージメントを定量的に把握したい
- ・ 設問設計や分析を内製で行うことに難しさを感じていた

【ASQによるアプローチ】

- ・ 回答負担を考慮した設問設計によりほぼ100%の回収率に
- ・ レポート結果を役員会、管理職会議で活用

【導入後の具体的な変化】

- ・ 約1万人の他社ベンチマークと比較し自社の立ち位置を可視化
- ・ 規則の見直しや研修内容への反映など、今後の取り組みに活かす予定



全文はこちら →(<https://humap.asmarq.co.jp/case/pacifico/>)

本日のまとめ

サーベイは「点数づけ」ではない、目指すべきは「現場の行動変革」

01

測定の前にある「対話」を最重視する

ダッシュボードのグラフを見て満足するやりっぱなしを卒業する。従業員の本音の声を真摯にフィードバックし、現場と対話を行うプロセスこそが信頼を生み、組織改善を前進させます。

02

課題の「真因」を見極め、的外れな施策を防ぐ

「福利厚生を追加」などの安易な解決策にすぐに飛びつかない。部署ごとの事情や背景要因を多角分析から突き詰め、従業員が求めている真の課題へピンポイントの打ち手を投じる。

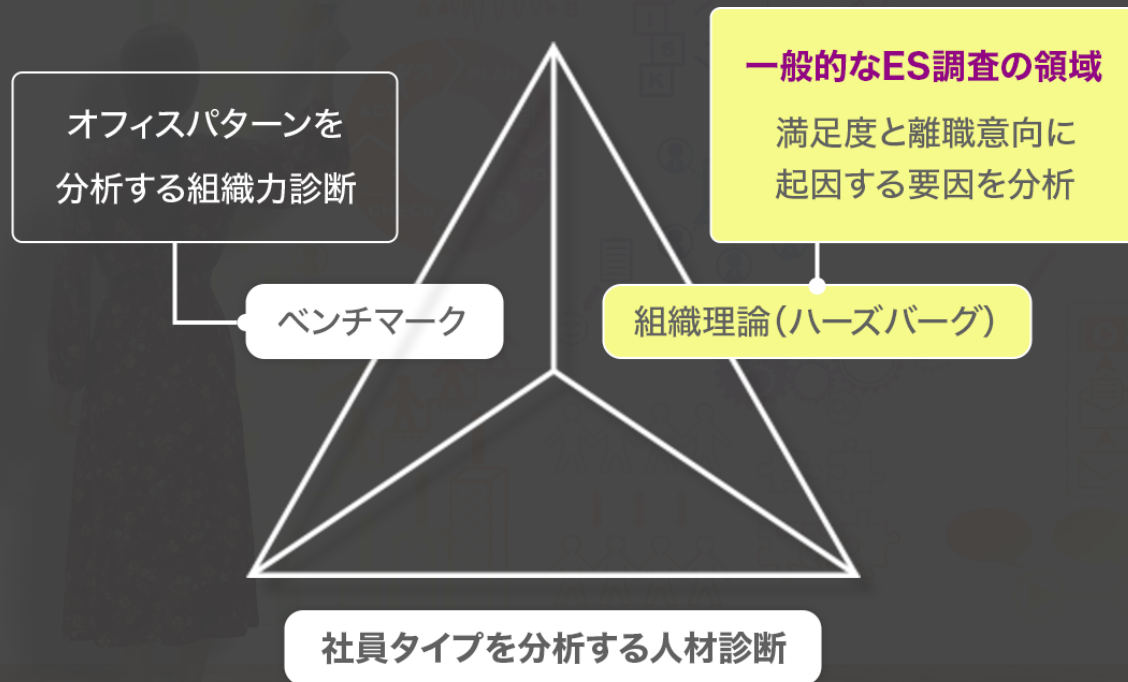
03

人事を事務作業から解放し、対話へリソースを注ぐ

回収の督促、Excelでの大量集計、スライド資料の作成に多忙な人事を解放する。
ASQのような、プロの伴走とパッケージレポートを活用し、人事が現場に伴走する『本来の役割』へ時間をシフトする

問題点を明確にし、具体的な改善策までをご提案 組織改善の「最短ルート」を導く【非SaaS型】ES調査「ASQ（アスク）」

◆組織・人材コンサルティング会社と協力の元、多面的な分析を可能。



① ベンチマークデータをもとに
改善ポイントを見える化

② 組織・リーダー・社員を
4つのタイプに分析

③ 人事施策提言までの
アウトプット

※施策提言は簡易的なものです。

ASQなら、専門的なレポートを「分かりやすく」「使いやすく」ご提供します。

まずは全体を俯瞰するための従業員満足度調査

全81問のパッケージ設問を、多面的に分析。カスタマイズも可能。

パッケージ設問 (全81問)

大項目

経営・方針

組織マネジメント

各種制度

働き方

環境

人的関係性

仕事特性

仕事の手応え

業務負担

ロイヤルティ

リーダーシップ(P/M)

総合満足度・離職意向

問題意識

主体性

多面的な分析

■ 属性別

年齢、性別、部署、勤続年数等の従業員の属性ごとに分析

■ タイプ別

リーダータイプ、社員タイプといったタイプ別分析で改善点が見える化

カスタマイズ

■ カスタマイズ設問

■ 追加分析

■ 実施方法カスタマイズ

■ 部署別レポート

■ アンケート画面イメージ

従業員満足度調査

■ BQ8.
あなたの現在の仕事への思いについて、最も近いものを一つずつ選択してください。（それぞれ1つずつ選択）
※会社＝所属会社、職場＝所属部署、上司＝直属の上司を想定して回答ください。

	あてはまる	どちらかといえば	どちらともいえない	どちらかというと	あてはまらない
あなたは、今の仕事に満足している	☐	☐	☐	☐	☐
あなたは、今の職場で働くことに満足している	☐	☐	☐	☐	☐
あなたは、転職を考えることがある	☐	☐	☐	☐	☐
あなたは、この職場で働き続けたいと思っている	☐	☐	☐	☐	☐

戻る 次へ

ひと目で改善優先度がわかるポートフォリオ分析

仕事や組織の評価を左右する各要因の満足度/離職意向それぞれに相関する「重要度」を横軸に、「業界平均（ベンチマークデータ）と比較した評価スコアギャップ」を縦軸に取りポートフォリオを作成。
改善項目への優先度を視覚的に把握することができます。

■ 満足度ポートフォリオ

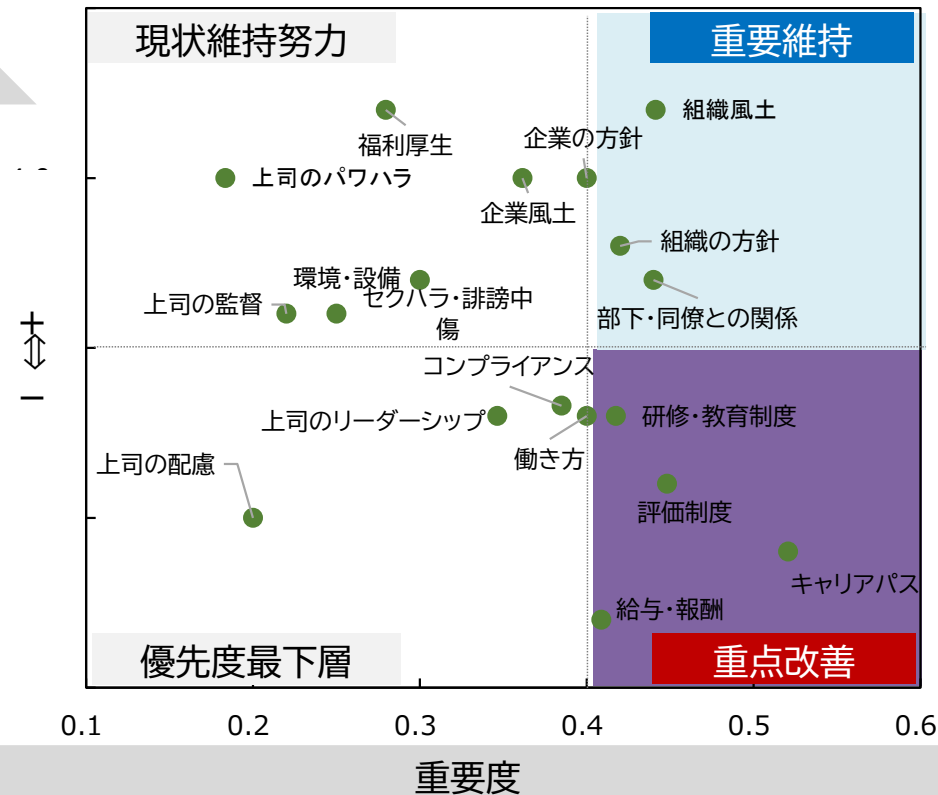
・ 現状維持努力

評価は高いが、
重要度は低い項目
→ひとまずは現状維持で
問題ない

・ 優先度最下層

重要度は低いが、
評価も低い項目
→重点改善項目の次に
改善が必要

業界平均とのスコアギャップ



・ 重要維持

重要度も
満足度も高い項目
→現時点の満足度の源泉
今後も満足度を維持する
必要がある

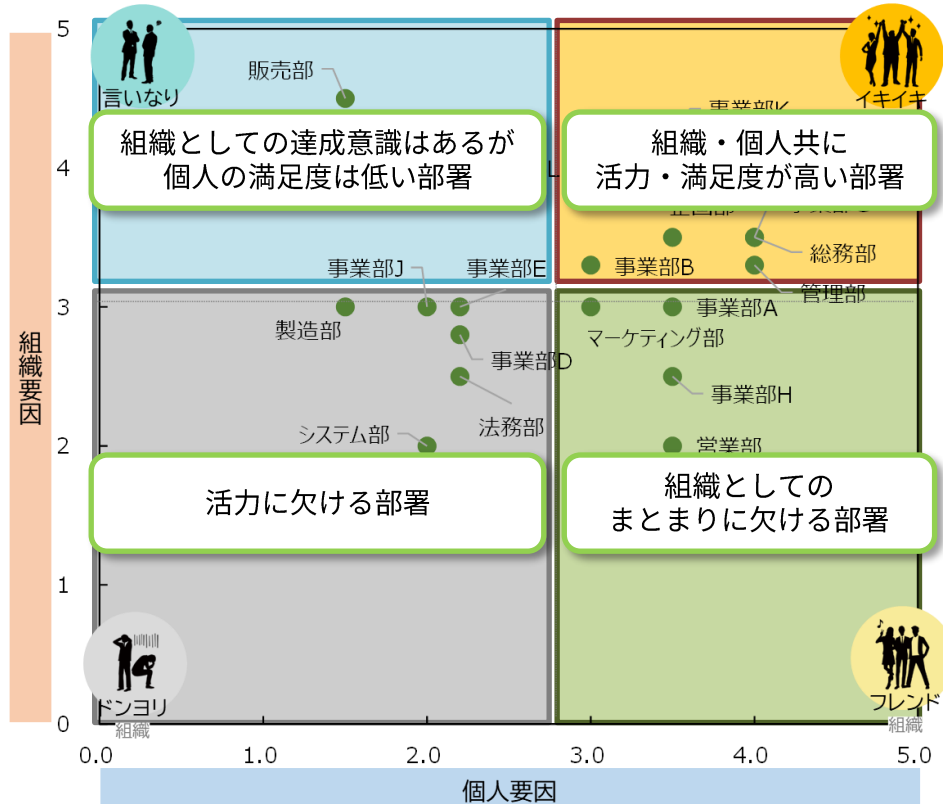
・ 重点改善

重要度が高いのに、
評価が低い項目
→最優先で改善が必要

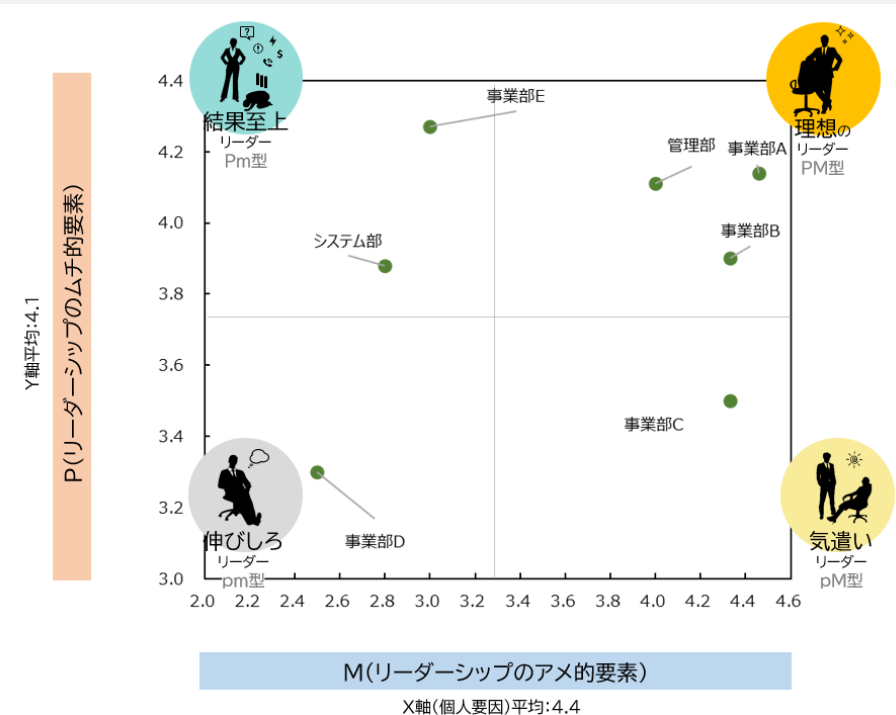
タイプ別分析で組織・社員の傾向を把握

組織と社員をタイプ別に分析。部署別の傾向や、自社社員の傾向や課題がわかります。

■ オフィスパターン分析イメージ



■ リーダータイプ分析イメージ



※詳しいレポートサンプルをご希望の方は、お問い合わせください。

ASQ無料トライアル



Humapの従業員満足度調査
ASQ (アスク)

問題点を明確にし、組織のあるべき姿への打ち手をご提案
 オフィス・社員を4つのタイプに分類できる新しいMS調査

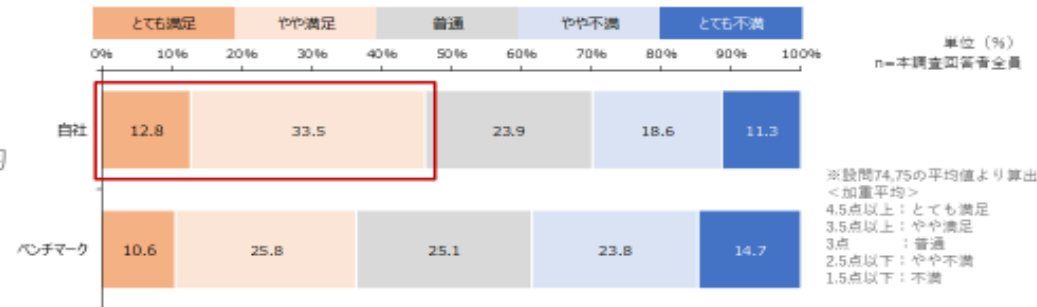
社員タイプ別診断 無料キャンペーン
 ~アウトプット~

Copyright © 2023 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

Summary① 満足度と離職意向

満足度について、満足している層が46.3%とベンチマーク36.4%と比べて割合は高く満足している。
 また、離職意向もベンチマークと比べると若干低めであり、業界比較では悪くない結果である。

満足度
46%
 加重平均
 3.2



離職意向あり
42%
 加重平均
 3.0



ASQ無料トライアル

ASQの特徴①タイプ分析 社員タイプ診断



ベンチマークデータを元に、「組織要因」「個人要因」をスコア化。
 オフィスを4つのパターンに分類し、大枠の特徴を掴むことができます。

【社員タイプ】

模範型社員

主体性が高く、現在の組織・職場・仕事への目的意識も持っているタイプである。自分たちが会社を見守り、可成りの新陳代謝となりうる層である。

自分の仕事だけでなく周囲を見渡し動くことのできるタイプで、リーダーとして登用することでうまく周囲を巻き込むことができる。

同層の割合が30%を超える企業はよい人材を抱えていると言える。逆に20%を下回ると人材枯渇企業として危険な水準と言える。

つぼみ型社員

主体性は高いが、組織・職場・仕事に対して目的意識を持っていないタイプである。

与えられたタスクについて取り組む実行力は持ち合わせている。適切なリーダーの基で忠実に動くサポーターとして期待できるタイプである。

□だけ型社員

現在の組織・職場・仕事に関して同様に気付き口にするが、主体性は低いタイプである。一見すると意識が高そうであるが、自分から改善や行動に取り組む事は稀な、批評家タイプである。

自分なりの意見をもっているが、それを自分のタスクとして落とし込み取り組んでもらうことが必要である。

会社や組織に対する反対勢力として厄介な存在になることもある。

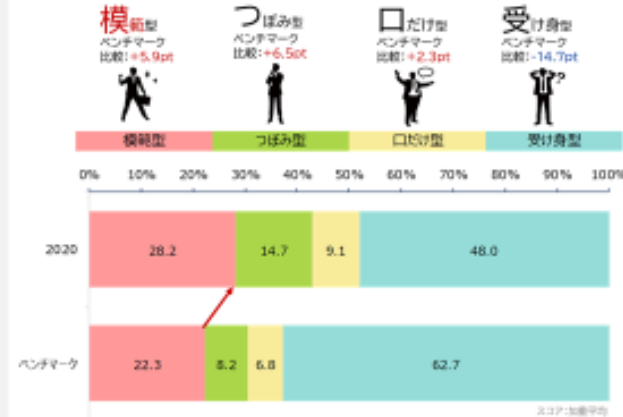
受け身型社員

主体性も低く、現在の組織・職場・仕事への目的意識も持ち合わせていないタイプである。会社に対して無関心で、仕事を報酬を得る場と割り切っている場合も多い。単純作業・労働の職場に多い。

同タイプの目的意識に関して過度に深刻に受けとめる必要はないと言える。だが、衛生要因に関する不満は受け止めて改善しておかなければ不満が蓄積される。

通常、構成比でいうと最も多いタイプであるが、同層の割合が60%を超える企業は、人材枯渇企業と言える。

【アウトプットイメージ】



※同様に、部署別の構成比もお出しできます。

AIによる業務改善と、成果を人事評価へ落とし込む実践手法

サーベイで「測れた」その先へ。測った課題を“給与”まで運ぶ、3つのステップをお話します。

1

AIで業務を 棚卸しする

全社員の業務を棚卸し、AIが「圧縮・移管・廃止」を提案。浮いた時間とコストが、昇給の原資になります。

2

成果を自動で 測る

評価のための入力ゼロ。社内にすでにあるデータから、AIが毎週スコアカードをつくれます。

3

評価と給与に 落とす

成果×行動 50:50 を、基本給・賞与・インセンティブの3階建てに連動させます。

サーバイで課題が見えた“後”に、なぜ止まるのか

原因 ①

変える手が、人力

スコアから施策を考え、現場に落とし、進捗を追う。すべて人が手で回すので、通常業務に押し出されて止まる。

原因 ②

測り直す手間が重い

変わったかを確認するにはもう一度配って集計する。負荷が高いため年1回に減り、変化が見えなくなる。

原因 ③

報いる出口がない

本音を書いても給与に1円も響かない。社員はそれを知っているので、2回目から無難な回答しか返らない。

止まる理由は担当者の怠慢ではありません。運用を「人力」に残した設計そのものが原因です。

「制度を新しく作り直しましょう」という話ではありません

制度が「ない」会社より、「あるのに機能していない」会社のほうが多い

では、何が必要なのか

測ったものを「変える」「報いる」まで運ぶ道をつくること。
その道の大半は、これまで人力に残されていました。

人事評価は、4つの機能でできている

1つ欠けただけで、制度全体が動かなくなります。

決める

何を評価するかを
決める

回す

目標設定と面談を
回す

測る

実績と行動を
測る

報いる

給与・賞与に
反映する

今日のサーベイは「測る」を強くする取り組みです。

当社は、その手前の「回す」と、その先の「報いる」を引き受けます。

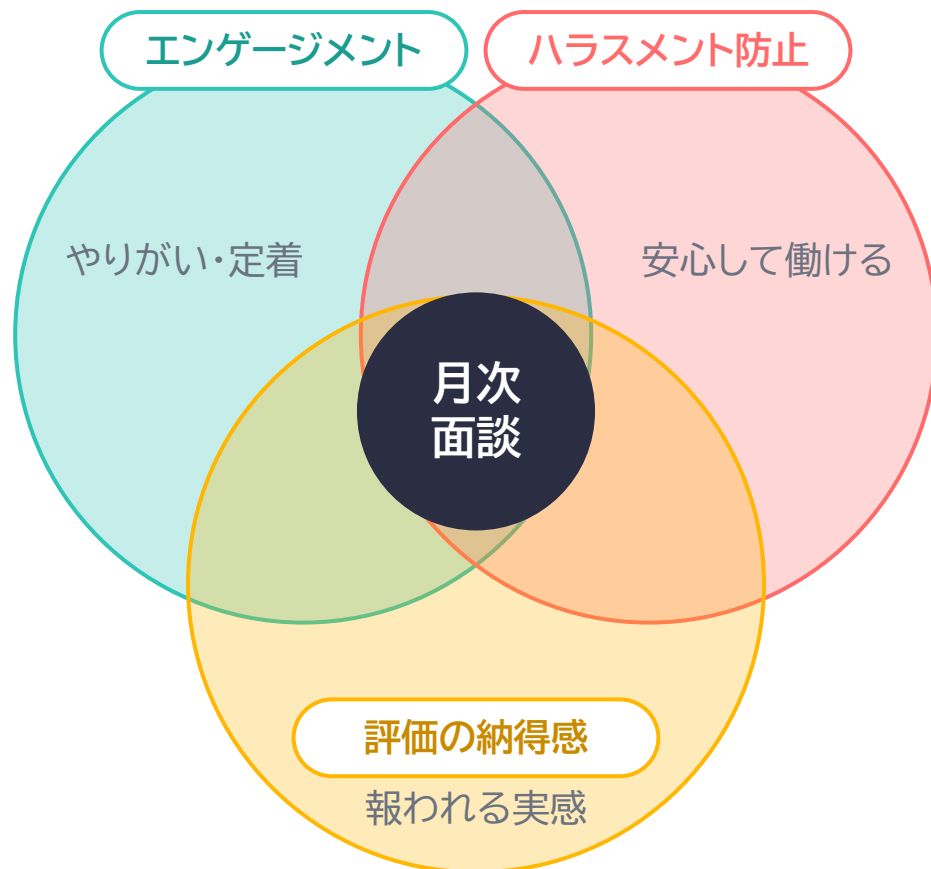
サーベイの低いスコアは、評価の「回し方」で起きている

設問の領域ごとに、原因となる運用と、評価制度の中での打ち手を対応させます。

サーベイの領域	起きていること(原因)	評価運用での打ち手
上司との関係・承認	面談は年1回の評価面談だけ。日頃の頑張りに触れられない	月次面談で、毎月事実にもとづいて認める
評価の納得感・公平性	基準があいまいで、評価者ごとに甘辛が出る	6段階の行動基準 + AIで評価者の甘辛を補正
成長実感・キャリア	「何を伸ばせばいいか」が本人に届かない	理想と実績の差分を、育成テーマとして返す
処遇・給与への満足	評点が給与のどこに効くのかが見えない	3階建てで、評点と給与の関係を開示する
心理的安全性・ハラスメント	面談が詰問・一方通行になっている	管理職の面談スキルを、AIと同席で磨く

サーベイは「結果」を測る。評価運用は「原因」に手を入れる。つなげば、次のサーベイで数字が動きます。

3つの課題の交差点にいるのは、管理職の「面談」です



62.3%

勤務先の人事評価制度に「不満」がある

アデコ「人事評価制度に関する意識調査」2018年

19.3%

過去3年間にパワハラを受けた経験がある

厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」令和5年度

2022年4月

中小企業もパワハラ防止措置が義務に

労働施策総合推進法(相談体制・研修・事後対応など)

同じ面談が、やり方次第で「エンゲージメントを上げる場」にも「ハラスメントの火種」にもなります。

まず「何に時間を使っているか」を、全社員分そろえる

給与アップクラウドの業務棚卸ツールを使います。評価の話は、まだしません。

社員が入力すること(スマホで可)

業務を20項目ほど書き出す

その業務はコアか、ノンコアか

難易度はどれくらいか

責任の重さはどれくらいか

テレワークで代替できるか

評価のための特別な入力ではありません。日々の仕事を、一度だけ棚に並べる作業です。

AIが「改善の方向」を5つに仕分けて返す

増加

価値を生む業務は、もっと時間を割く

圧縮

時間をかけすぎている業務を短くする

移管

担当を変える・仕組みに寄せる

継続

今のまま維持する

廃止

やめても誰も困らない業務を止める

「やめる業務」が決まると、時間が浮きます。その時間が、昇給の原資になります。

空いた時間とコストが、そのまま「昇給原資」になる

社員30名の会社を想定したモデル試算です。仮定を置いた数字で、効果は企業ごとに異なります。

離職の防止

450万円

離職率 15%→10%(年1.5名減)
× 1名あたり損失 300万円

運用工数の削減

約181万円

評価・集計・面談準備 年600時間
の70%削減 × 時給4,300円

生産性の向上

600万円

粗利 年3億円
× 生産性 2%向上

年間効果 合計(モデル試算)

「やらない1年」は、この金額を手放す1年でもあります。

約 1,230万円

評価のための入力、ゼロにできる

新しいシステムを入れるのではなく、社内にすでにあるデータからAIが評価材料をつくれます。

① 社内に眠るデータ

- ・会計・販売システム
- ・商談の録音・文字起こし
- ・勤怠・日報・稼働実績
- ・議事録・チャット



② AIエンジン

- ・自動で収集・分類
- ・実績／進捗／育成に仕分け
- ・個人別・部門別に集計
- ・評価専用の入力はゼロ



③ 毎週のアウプット

- ・スタッフ別スコアカード
- ・部門別ダッシュボード
- ・育成面談シート
- ・評価会議用サマリー

社員が評価のために入力する手間がゼロなので、「忙しいから今月は飛ばす」が起きません。

AIが肩代わりする、運用の6領域

MBOシート策定の半自動化

行動目標の添削・フィードバック

面談支援(論点・質問の提示)

目標再設計の提案

査定支援(評価者の甘辛補正)

期日アラート

「やる人が社内にいなくなる瞬間」に止まる。そこをAIと当社で埋めます。

実データが評価になり、差分が「育成」に変わる

1

見える化

頑張りは、これまで社長の目に入った分だけでした。商談・日報・実績データの連携で、全員分が見えるようになります。

2

差分が育成に変わる

理想(6段階の行動基準)と実績の差分が、一人ひとりの育成テーマに自動で変わります。AIが改善の処方箋を返します。

3

PDCAが自走する

月次面談・四半期評価のたびに育成テーマが更新されます。回し続けるための人力が要りません。

育成研修を別に買う必要はありません。毎月の評価そのものが、オーダーメイドの研修になります。

面談力は、ハラスメント防止とエンゲージメントを同時に上げる

「回す」の中心は、管理職の月次面談です。ここを磨くと、2つの成果が一緒についてきます。

管理職が磨く4つのスキル

- 1 事実(日報・実績データ)で話す
- 2 行動を指摘し、人格には触れない
- 3 部下が6割話す(傾聴と質問)
- 4 次の1か月の行動を合意して終える



ハラスメント防止

指導が印象や感情でなく事実にもとづくので、
パワハラと受け取られにくい。
部下も、困りごとを早めに言えるようになる。



エンゲージメント向上

毎月、頑張りを具体的に認められ、目標がはっきりする。
その実感が、サーベイの点数に表れる。

研修を1回受けるより、毎月の面談そのものを練習の場にするほうが、確実に身につきます。

パワハラになりやすい面談、人が育つ面談

違いは上司の性格ではなく、面談のやり方です。やり方は、仕組みで変わります。

観点	パワハラになりやすい面談	人が育つ面談
根拠	印象・記憶で話す	日報・実績データで話す
タイミング	年1回、半年分をまとめて指摘	毎月、その月のうちに短く
話す量	上司が8割話す	部下が6割話す
指摘の対象	「やる気がない」など人格	「提出が3日遅れた」など行動
終わり方	叱責・注意で終わる	次の1か月の行動を合意して終わる

面談の型を評価制度の運用に組み込むことが、そのままハラスメント防止策になります。

AIが、管理職の面談を毎月フィードバックする

面談の録音・文字起こしから、AIが準備と振り返りを自動でつくります。管理職の手間は増えません。

1 面談の前

AIが1枚にまとめる

- ・ 論点と質問案
- ・ 前月からの変化(評点・日報の天気・入力率)
- ・ 前回合意した行動の進み具合



2 面談の中

上司は聞くことに集中

- ・ 録音・自動の文字起こし
- ・ メモ取りは不要
- ・ 部下の話に集中できる



3 面談の後

AIが振り返りを返す

- ・ 上司と部下の話す比率
- ・ 事実で話せたか・避けたい言い回し
- ・ 次の行動を合意できたか

要フォロー者を自動で抽出 面談の未実施・評点の低下・日報の天気が雨続き など

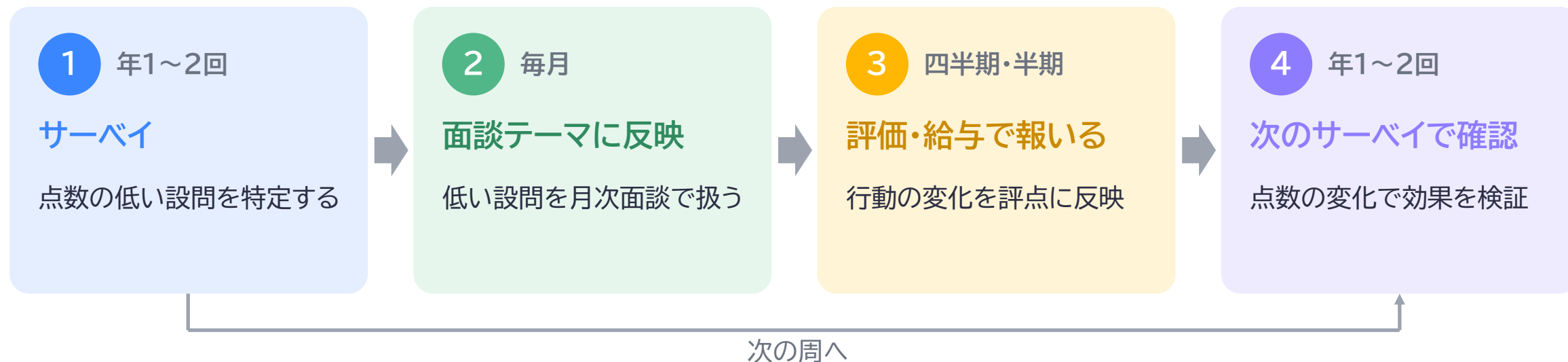
当社で実証済みの型 自社の商談・会議も同じ仕組みで毎回採点し、改善しています

面談の質が「見える」から、管理職ごとに何を直せばいいかが分かります。

SURVEY CYCLE

サーベイと面談をつなぐ、年間のサイクル

サーベイは年1～2回、面談は毎月。変化を面談で先取りし、サーベイで確かめます。



面談で毎月追う先行指標

面談の実施率

部下の発話比率

日報の天気

目標の提出率

※「日報の天気」＝社員が日報に付ける、その日の気分の3段階(晴れ・曇り・雨)

サーベイの点数は“遅れて”動く指標。毎月の面談の数字を見ていれば、次の結果は予測できます。

評点は「成果 50:行動 50」でつくる

数字に出る成果だけで決めないのが要点です。

成果 50%

- ・MBO・KPIの達成度
- ・社内データから自動計測

行動 50%

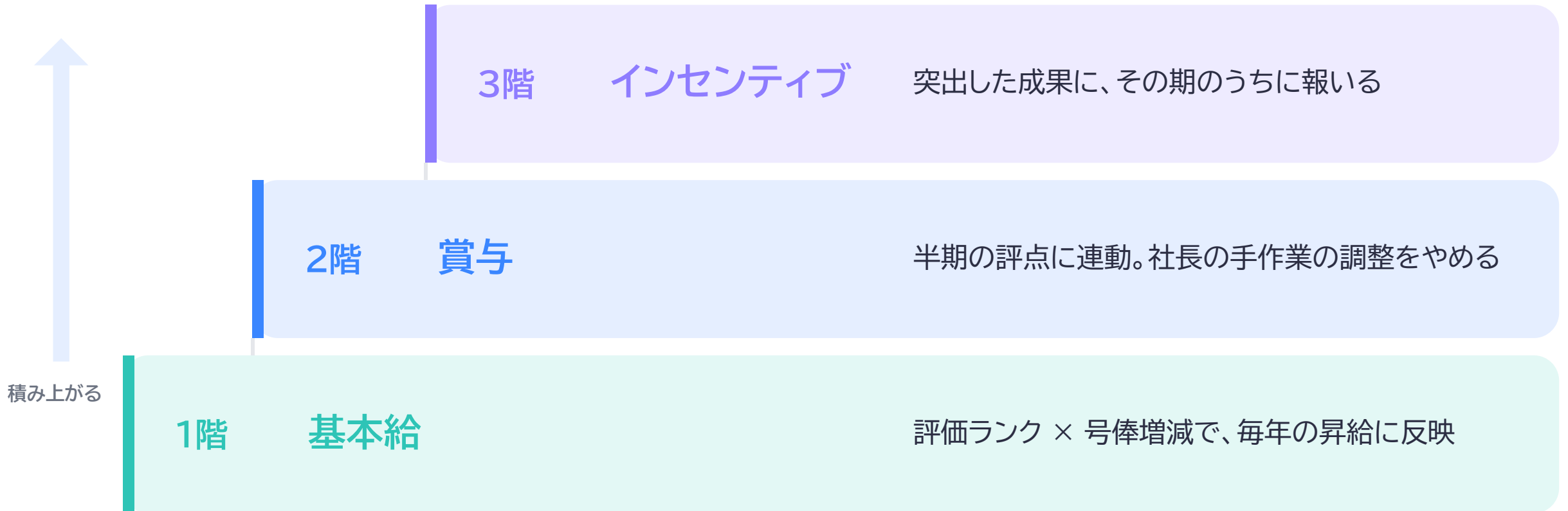
- ・コンピテンシー(6段階の行動基準)
- ・数値化しにくい職種ほど効く

成果だけで配ると、支える人・育てる人が報われず、組織が痩せます。

行動だけで配ると、頑張っている風の人が得をして、成果を出す人が冷めます。

STEP 3 | 報いる

その評点を、給与の「3階建て」に落とす



数字に出ない貢献も、同じ重さで給与に反映される。それが「報いる」ということです。

連動をためらう社長の本音は、たいていこれです

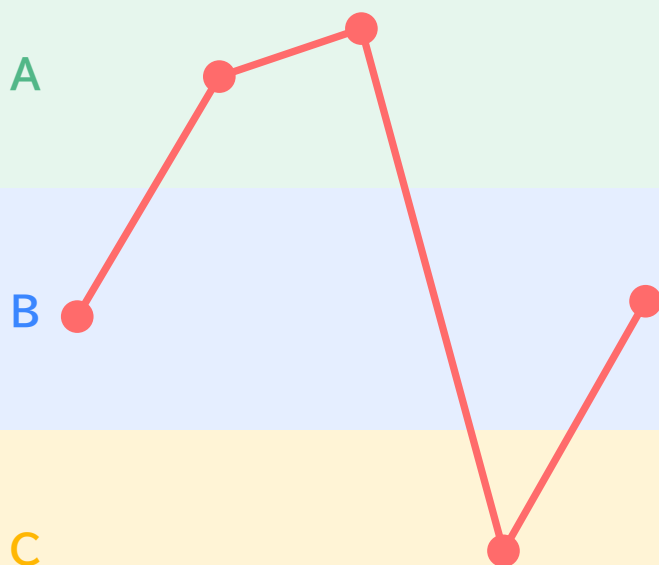
「一度約束した昇給を、業績が沈んだ年に守れなかったら、
社員を裏切ることになる」

これは不誠実なのではなく、誠実さの裏返しです。

だから、守れない約束を最初から作りません。

昇給テーブルは、業績連動の3段にしておく

会社の業績は、毎年ゆれる



A

好調な年

昇給ピッチを厚くする。成果を素直に還元する年。

B

標準の年

標準ピッチ。制度どおりに粛々と昇給する。

C

厳しい年

ピッチを抑える。破るのではなく、はじめから決めてある。

業績が下がったときにどうするかを、先に約束事として決めておく。それだけで連動できます。

“作って終わり”にしないために、毎週、外から回す

EPO(Evaluation Process Outsourcing)。制度ではなく、回っている状態をお渡しします。

毎週、必ず出るもの

- ・スタッフ別スコアカード
- ・部門別ダッシュボード
- ・育成面談シート
- ・評価会議用サマリー

毎週、私どもがやること

- ・面談スケジュールの督促
- ・行動目標のAI添削
- ・育成面談の支援・同席
- ・査定調整会議の進行支援
- ・月2回の経営会議に参加

評価制度は“約束”なので、キックオフと査定調整会議は、代表の高橋が対面で入ります。

AI × EPO — AIと人、それぞれの得意で回す

AIだけでは回らず、人だけでは続かない。御社・AI・当社の3者で役割を分けます。

御社

決める・向き合う

- ・ 評価の最終判断
- ・ 月次面談の実施
- ・ 昇給・賞与の決定

AI

集める・整える

- ・ データの収集と集計
- ・ 行動目標の添削
- ・ 面談の論点と振り返り
- ・ 期日アラート・要フォロー抽出

給与アップ研究所

伴走する

- ・ 制度の設計と改善
- ・ 面談の同席・評価者研修
- ・ 査定調整会議の進行
- ・ 月2回の定例(年24回)

年間24回の定例 上旬＝前月の月次面談レビュー(要フォロー者・面談の質)／下旬＝目標設定・四半期評価・半期査定の工程

制度は作れる時代になりました。価値があるのは、それを毎月回し続けることです。

給与アップ研究所が選ばれる、6つの理由

1 4,000社・約20年の知見

どこで止まるかを知っているから、止まらない設計にできる

2 制度構築は最短1か月

AI(Claude Code)で、従来6～12か月かかった工程を短縮

3 評価のための入力ゼロ

社内のデータから、自動計測KPIとスコアカードを毎週作成

4 面談力をAIで底上げ

面談の準備と振り返りをAIが毎月返し、管理職が育つ

5 年間24回のEPO

月2回の定例。代表の高橋がキックオフと査定調整会議に対面で参加

6 給与まで連動させる

評点を3階建ての給与へ。業績連動の3段テーブルで安心して報いる

サーバイで見た課題を、面談・評価・給与まで運ぶ。その全部を一社で引き受けます。

サーバイの後の打ち手、比べるとこう違います

一般的な進め方との比較です(当社調べ・特定の会社を指すものではありません)。

観点	制度コンサル (作って納品)	評価クラウド単体	給与アップ研究所 AI × EPO
制度の設計	○ 6～12か月	△ 自社で設計	◎ 最短1か月
毎月の運用	× 社内任せ	△ 入力社内	◎ 月2回の定例で伴走
評価のための入力	多い	多い	ゼロ(自動計測)
管理職の面談スキル	研修1回	機能なし	毎月AIが振り返り+同席
サーバイとの接続	なし	一部	低い設問を面談・評価に反映
給与への連動	設計のみ	機能のみ	3階建て+業績連動3段

違いは「作る」ではなく「回し続ける」ところ。面談の質まで、毎月外から引き上げます。

CASE 01

株式会社おいもや 様 — 項目を減らしたら、面談が増えた

静岡県掛川市／さつまいもスイーツのEC・製造／従業員 約47名／運用3年目

やったこと

- ・半年20項目 → 四半期10項目に絞る
- ・行動目標は本人が自己設定し、AIが添削
- ・評価点に連動した査定・賞与へ

面談の回数

年3回 → 年8回

全社平均点

44.9 → 61.0点

「社長一人で調整していた評価と賞与を、評価者みんなで決められるようになった。」



※ 公開インタビューおよび当社の運用記録より。平均点は給与アップクラウド上の中間評価時点の値です。

CASE 02

株式会社ファーストケア 様 — 数値化しにくい仕事でも回る

兵庫県神戸市／障害福祉(居宅介護・行動援護・生活介護など)／導入時 約30名



やったこと

- ・コンピテンシー × MBO の二本立て
- ・四半期面談(年8回)を実施
- ・評価者 → 一般職員へ段階的に説明会

離職率

20%台 → 10%以下

重大事故

1件 → 0件

「働くスタッフが幸せじゃないと、利用者さんたちは幸せにならない」



※ 当社サイト公開事例(導入から約1年の値)。

NEXT STEP

進め方 — 制度構築は最短1か月

PHASE 1

制度構築(最短1か月・定額内)

業務棚卸し／KPIツリー／MBO策定／評価ランク・号俸・賞与設計／社員説明会資料

PHASE 2

導入支援

社員説明会／目標設定研修／評価者研修(甘辛のばらつき防止)

PHASE 3

運用支援 — EPO(毎週関与)

行動目標のAI添削／月次の結果分析・FB／自動計測KPIの作成／会議への参加

業務改善から入って、同じ期のうちに「報いる」まで到達できます。

TAKEAWAY

本日、持ち帰っていただきたいこと

1

「報いる」出口を先に決めてから、測ってください。

誰の、何に、どう報いるのか。それを決めずに測るから、やりっぱなしになります。

2

サーベイの点数を上げる近道は、管理職の面談です。

毎月の面談を磨くことが、ハラスメント防止とエンゲージメント向上を同時に進めます。

3

動けない理由は、知識でも資金でもありません。

7つの「心のブレーキ」です。それは社員と会社を守ってこられた責任感の裏返しです。

まずは業務棚卸しだけでも構いません。原資があるかどうかは、1か月で分かります。

まずは、無料診断から。

御社も、AIを活用して
制度のブラッシュアップから運用まで、
きっと改善できます！

1

制度が止まる
場所がわかる

2

AIで自動化できる
業務がわかる

3

昇給原資の
目安がわかる

お申し込みは、セミナー後のアンケートから

アンケート/セミナー参加特典のご案内

参加特典

本日の登壇スライド(PDF)

ご回答いただいた方全員へ。回答が完了した画面から、そのままダウンロードいただけます。

回答特典 ①

従業員満足度調査「ASQ」無料トライアル

株式会社アスマーク / 実際の設問とレポートをお試しいただけます。

回答特典 ②

人事評価制度の無料診断

株式会社給与アップ研究所 / 他社で構築された制度でも、制度がまだなくても大丈夫です。



特典はアンケートにてご希望をお知らせください。

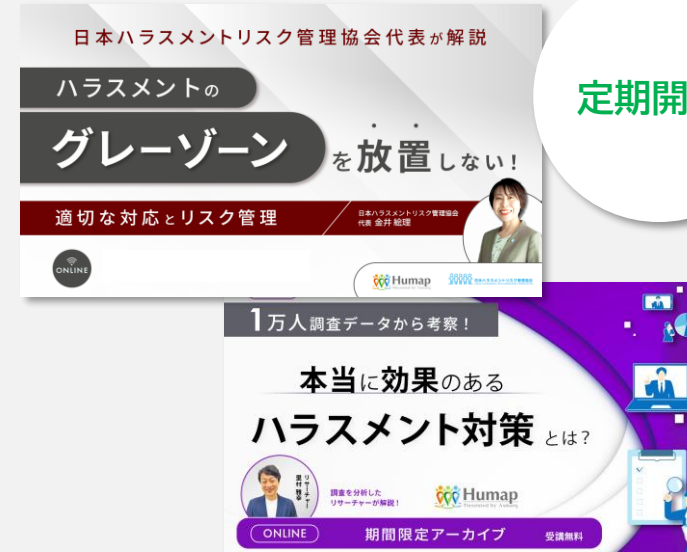
<https://humap.asmarq.co.jp/gform/20261007/>

ダウンロード資料



「従業員の本音」がわかる『自主調査レポート』や
実務に役立つ『チェックリスト』など
人事・総務部必見の資料を無料公開中
<https://humap.asmarq.co.jp/whitepaper/>

人事総務向けセミナー



※セミナーは一例です。時期により開催内容が異なります。

自主調査データを用いたハラスメント実態の解説や
提携講師が登壇の無料セミナーで
最新の情報やお役立ち情報をお届け中
<https://humap.asmarq.co.jp/seminar/>

ハラスメントに関するお役立ち情報以外にも
エンゲージメント、座席管理など様々なテーマで定期的に応答しています



本日の講演は以上で終了となります。

お忙しい中、ご視聴いただきまして
誠にありがとうございました。

▶ アンケートはこちら

Zoomを退出いただいても
自動でアンケートに遷移します。

