

# 人事評価制度 v3.2 (公開用)

資料更新日：2023年2月28日

## 目次

人事評価制度の目的

給与の構成

組織構成

職種ランクと給与レート

エンジニア職 (リモートサービス部に所属)

キャリアコンサルタント職 (リモートサービス部に所属)

ライター職 or 事務職 or その他

評価時期

評価方法

評価対象

評価の反映

職種ランク評価ルール

エンジニア職

キャリアコンサルタント職、ライター職、事務職

定期昇給について

職種ランクが上がる場合

職種ランクが下がる場合

職種ランク内での定期昇給

職種掛け持ちの昇給

評価猶予期間

対象者

各種手当の説明

資格手当

受験費用の負担について

**対象資格**

こども手当

日割り計算

賞与の分配について

リスキリング (学び直し) 制度

業務管理責任者手当

部長手当

課長手当

定期健康診断手当

## 人事評価制度の目的

人事評価制度の目的は、人材の市場価値を高め、今後ずっと**社会から必要とされる社員を作る**ことにあります。

何をどう頑張れば良いのかを示す指標です。

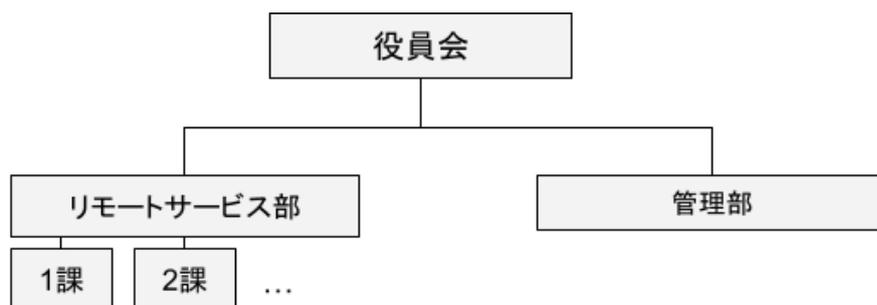
ただし、必ずしも全員が上を目指す必要はありません。それぞれの家庭環境にあわせて、今は、とにかく仕事をするだけで精一杯という方も、**自分のペース**で少しずつ前進していきましょう！

## 給与の構成

基本給は、職種ランクによって決まります。

また、各種手当を支給します。

## 組織構成



各部には、部長を設ける。また、リモートサービス部は、部長の下に課を設ける。課はキャリアコンサルタントによって管理する。

## 職種ランクと給与レート

給与レートは時給換算で表示しています。月給制の方は、基本給÷160時間が時給換算の支給額となります。

該当職種ランクの給与レート内で定期昇給が行われます。

エンジニア職は人事評価フローチャートからも昇給額を確認できます。フローチャートはこのドキュメントの最後に掲載しています。

## エンジニア職（リモートサービス部に所属）

職種ランク	1時間あたりの給与レート	ランク昇格条件 金額はお客様との契約時間単価	
		社会保険加入者	社会保険未加入者
3S	2550円～2730円	5,000円以上	4,500円以上
2S	2450円～2530円	4,500円以上	4,200円以上
S	2150円～2430円	4,100円以上	3,800円以上
A	1850円～2130円	3,500円以上	3,300円以上
B	1550円～1830円	3,000円以上	2,900円以上
C	1350円～1530円	2,800円以上	2,600円以上
D	1300円	2,800円未満	2,600円未満

※契約単価と給与レートは、社会保険費、労災保険、雇用保険の会社負担、有給休暇、待機コスト、残業時の割増賃金、クラウドサービスのアカウント代、営業等の人件費などのコストを計算の上、算出しています。

## キャリアコンサルタント職（リモートサービス部に所属）

職種ランク	1時間あたりの給与レート	ランク昇格条件
A	2150円～2400円	キャリアコンサルタント資格を取得
B	1850円～2100円	S評価を3回連続取得（3回目でUP） or リモートサービス中のメンバーが20名以上で3ヶ月以上継続
C	1550円～1800円	A評価を3回連続取得（3回目でUP） or リモートサービス中のメンバーが10名以上で3ヶ月以上継続
D	1300円～1500円	

## ライター職 or 事務職 or その他

職種ランク	1時間あたりの給与レート	ランク昇格条件
B	1850円～2100円	S評価を3回連続取得（3回目でUP）
C	1550円～1800円	A評価を3回連続取得（3回目でUP）

D	1300円～1500円	
---	-------------	--

※また、会社のルール、規則を守らない場合は、見送る場合もある。（すべての職種が対象）

※給与レートは、1年に1度は見直します。

## 評価時期

年2回（3月と9月）行います。

それ以外の時期に基本給の改定は行いません。

3月は、前年9月から同年2月の6ヶ月間を評価します。

9月は、前年3月から同年8月の6ヶ月間を評価します。

## 評価方法

クライアントに評価フォームを評価月の前月の10日までに送り、1ヶ月以内に評価をもらいます。

クライアントの評価フォームの内容を元に、以下に記載の評価方法で評価し、職種ランクを決定します。

※評価月の1ヶ月前の時点で、リモートサービス開始3ヶ月以内の方や、契約終了が決まっている方は、クライアントへの評価フォームの送信は行いません。（3ヶ月以内の方は、無回答扱い、お客様側の理由で契約終了が決まっている場合は不満扱いとします。こちらの都合で契約終了の場合は定期昇給は0円とします。）

## 評価対象

評価期間中に3ヶ月以上働いていない者は評価を見送る。

また、試用期間中の者も評価を見送る。

## 評価の反映

評価月分の給与から反映します。評価月3月の場合は、例えば、4月10日支給分から反映されます。

# 職種ランク評価ルール

## エンジニア職

評価月に給与レートの上に記載の、お客様との契約単価になっていること。

ただし、契約中のお客様との契約期間が待機期間※1を超えていない場合は、評価を見送る。例えば、8ヶ月社内トレーニング後にリモートサービスを契約し、稼働している場合、評価のタイミングで、リモートサービスで5ヶ月以上稼働していない場合は、評価を見送られます。

また、会社のルール、規則を守らない場合は、見送る場合もある。

### ※1 待機期間

リモートサービスが開始するまでの期間を待機期間とする。ただし、3ヶ月までは考慮しない。リモートサービスが開始しても、3ヶ月を超えずに終了した場合は、その前の待機期間も加算する。評価猶予期間も待機期間にカウントしない。

## キャリアコンサルタント職、ライター職、事務職

評価月に給与レートの上に記載の条件に合う場合

ただし、定期昇給額にマイナス評価分が残っている場合は、それが0以上になるまで見送るとする。

キャリアコンサルタントの業務ルールは下記URLから参照

<https://docs.google.com/document/d/1mR9wW032KZc8T7kjbCWCnPe5Hc3tU4nk8LV1WmRJcnQ/edit?usp=sharing>

## 定期昇給について

定期昇給は、給与レート内で昇給します。そのため、給与レートの上限に至った場合は、職種ランクが上がらなると、昇給できません。

## 職種ランクが上がる場合

上のランクと認定された場合、そのランクの下限の給与となる。飛び級も認める。

## 職種ランクが下がる場合

2回連続で下のランクと認定された場合は、1ランク下げる。下がったランクの上限の給与とする。

## 職種ランク内での定期昇給

評価月に同じランクと認定された場合は、ランクレート内を上限に昇給します。

昇給額は、リモートサービス先のお客様の評価によって変わります。リモートサービスを行っていない社員で待機中は昇給なしとし、待機ではない社員は上司（メンター）が判断する。※職種ランクが上がった方は、それによる昇給分も昇給額に加算（含む）します。

クライアント評価

評価	昇給額			
	週40時間	週30時間以上	週20時間以上	週20時間未満
期待以上	50円	40円	30円	10円
期待通り	30円	20円	10円	5円
無回答	-20円	-10円	-5円	0円
足りていない	-30円	-20円	-10円	-5円
とても足りていない	-50円	-40円	-30円	-10円

就業規則などの規定違反や下のランクと認定された場合は昇給しない。

また、評価対象外の社員は、昇給しない。

昇給額がマイナスになった場合、実際に減給するのではなく、次の評価月にマイナス分が加算される。ただし、マイナス評価が連続する場合は減給することも検討する。

社内（上司）評価用

評価	昇給額				条件
	週40時間	週30時間以上	週20時間以上	週20時間未満	
S	50円	40円	30円	10円	会社KGIおよび個人KGIを達成
A	30円	20円	10円	5円	個人KGIを100%達成 会社KGIを50%達成
B	10円	5円	0円	0円	個人KGI達成率80%以上 会社KGIを40%達成
C	0円	0円	0円	0円	個人KGI達成率50%以上 会社KGIを30%達成
D	-50円	-40円	-30円	-20円	上記以外

昇給額がマイナスになった場合、実際に減給するのではなく、次の評価月にマイナス分が加算される。ただし、マイナス評価が連続する場合は減給することも検討する。

## 職種掛け持ちの昇給

メインの職種とは、別に掛け持ちで別の職種を行っている場合、掛け持ち部分の評価を昇給に反映する（メインの職種の昇給とは別に昇給することができる）。メインの職種と、掛け持ちの職種の判断は、稼働時間が長い方がメインの職種とし、他を掛け持ちの職種とする。ただし、昇給レートは、メインの職種の範囲で、昇給すること。

掛け持ち職種の業務に対して、上司と、KGIの設定が行われていない場合は、昇給を見送るとする。

### 掛け持ち職種の昇給評価用

評価	昇給額				条件
	週40時間	週30時間以上	週20時間以上	週20時間未満	
A	30円	20円	10円	5円	KGIを100%以上達成
B	20円	10円	5円	5円	KGIを達成率80%以上
C	0円	0円	0円	0円	上記以外

## 評価猶予期間

評価猶予期間の間は、リモートサービス業務を行っていない社員に対して、リモートサービスを継続していると見なして評価を行います。定期昇給評価は0円となります。

### 対象者

1. リモートサービス業務から産休育休に入った場合、復帰後、評価猶予期間を3ヶ月定めます。
2. 同一のクライアントとリモートサービスに1年以上従事した方で、別の業務に付くことを希望される方は、引き継ぎを行い業務から離れた後、評価猶予期間を3ヶ月定めます。
3. 会社の指示で、現在のリモートサービスから離れて待機する場合は、評価猶予期間を4ヶ月定めます。
4. リスキング（学び直し）期間を終了した日から、評価猶予期間を3ヶ月定めます。
5. 上記以外の理由でリモートサービスを離れた方は、評価猶予期間を定めません。

## 各種手当の説明

### 資格手当

資格手当は、取得時に1回のみ支給します。取得月の給与と一緒に手当を支給します。

資格ランクごとに支給額が決まります。

同じ資格ランクの資格を取得した場合、都度支給します。

会社の業務時間に資格の勉強を行った者は、半分に減額する。（1度でも業務時間に行う場合は、減給対象とします。）ただし、資格ランクCランクは1ヶ月以内、Bランク以上は3ヶ月以内を超えた場合は、支給対象から除外する。

資格ランク	手当支給額（単発）
S	300円×所定労働時間
A	200円×所定労働時間
B	100円×所定労働時間
C	50円×所定労働時間

※手当の計算は、原則、手当の時給×所定労働時間×20（週5日の場合）で算出する。月ごとの営業日数による変動はありません。

※資格取得の証明書の提出が必要です。

申告は下記の保有資格申告フォームからお願いします。<https://forms.gle/B8ewJzTVDy1UcsvV7>

※過去に遡って支給はしません。

### 受験費用の負担について

受験費用を負担します。

経費精算フォームより申請してください。

回数に制限を設けます。

社内トレーニング期間中の場合、**合否に限らず同じ資格は2回まで負担可**

それ以外の場合、**合格した場合のみ負担可**。

テキストや講座費用などは、事前に申請・承諾が必要となる。

また、資格の更新費は会社負担しない。

## 対象資格

下記URLのページを参照してください。

<https://www.simplemaker.jp/qualification/>

## こども手当

所定労働時間が週10時間以上の方に限ります。

子供の年齢の上限を、満16才までとし、16才以下の子供のいる方に所定労働時間に応じて一律で支給するものとする。（子供の人数による変動はありません。）

週10時間以上20時間未満の方 上限月5,000円

週20時間以上30時間未満の方 上限月8,000円

週30時間以上の方 上限月10,000円

※手当として支給します。

※子供の習い事手当は、産休・育休中も支給を継続します。

※所定労働時間を守らない方には支給しないものとします。

### 【申請方法】

既に子供の習い事手当を申請している方は来年3月まで申請不要

申請していない方は下記より申請をお願いします。（毎年3月に最申請が必要です）

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeJz5ZTtvzCMwA7N2sPcK00HMJkgzGEEeNQY7gi4yHYEhclbaA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeJz5ZTtvzCMwA7N2sPcK00HMJkgzGEEeNQY7gi4yHYEhclbaA/viewform?usp=sf_link)

## 日割り計算

手当など、開始日や終了日（入社や退社）が月の途中だった場合、ルールとして明記されていない場合は、下記のルールを適応します。

月の途中だった場合は、初月は支給なし。

## 賞与の分配について

賞与は、十分な利益、内部留保が見込まれる場合に限り、支給するものとする。

右の表の職種ランクごと（全職種共通）の点数の割合に応じて、賞与を分配する。

ただし、評価期間中に3ヶ月以上働いていない者は賞与支給の対象外とする。

職種ランク	点数
SSS	10点

SS	7点
S	5点
A	4点
B	3点
C	2点
D	1点

例：3人支給対象者がいて、それぞれ3点、2点、1点の場合、3：2：1の割合で賞与全体の額から分配する。

## リスキリング（学び直し）制度

会社（部長）が認めた場合、学び直し期間を定める。

## 業務管理責任者手当

業務管理責任者 1プロジェクトにつき、毎月5,000円とする。

## 部長手当

部長は、部の人事権を持ち、部の収支やKGIを管理し、業績が悪い場合や社内体制の都合により交代があるものとする。

手当額は、評価月の成績を元に設定する。

毎月の手当額	評価期間の部の平均月間粗利
20万円	粗利率15%以上 & 粗利額1000万円以上
15万円	粗利率15%以上 & 粗利額600万円以上
10万円	粗利率15%以上 & 粗利額300万円以上
5万円	粗利率10%以上 & 粗利額 100万円以上
3万円	粗利率10%未満
1万円	粗利額が0以下

## 課長手当

課長（およびキャリアコンサルタントも課長相当とする）は、課の収支やKGIを管理し、業績が悪い場合や社内体制の都合により交代があるものとする。

手当額は、評価月の成績を元に設定する。

毎月の手当額	評価期間の課の平均月間粗利
5万円	粗利率15%以上 & 粗利額600万円以上
3万円	粗利率15%以上 & 粗利額300万円以上
1万円	粗利率が10%以上 & 粗利額が100万円以上
5千円	粗利率が5%以上 & 粗利額が50万円以上
1千円	粗利率が5%未満

## 定期健康診断手当

**2023年4月以降**の定期健康診断の受診は業務時間外に受けるものとし、交通費の支給も対象外とします。（受診料は経費精算へ）

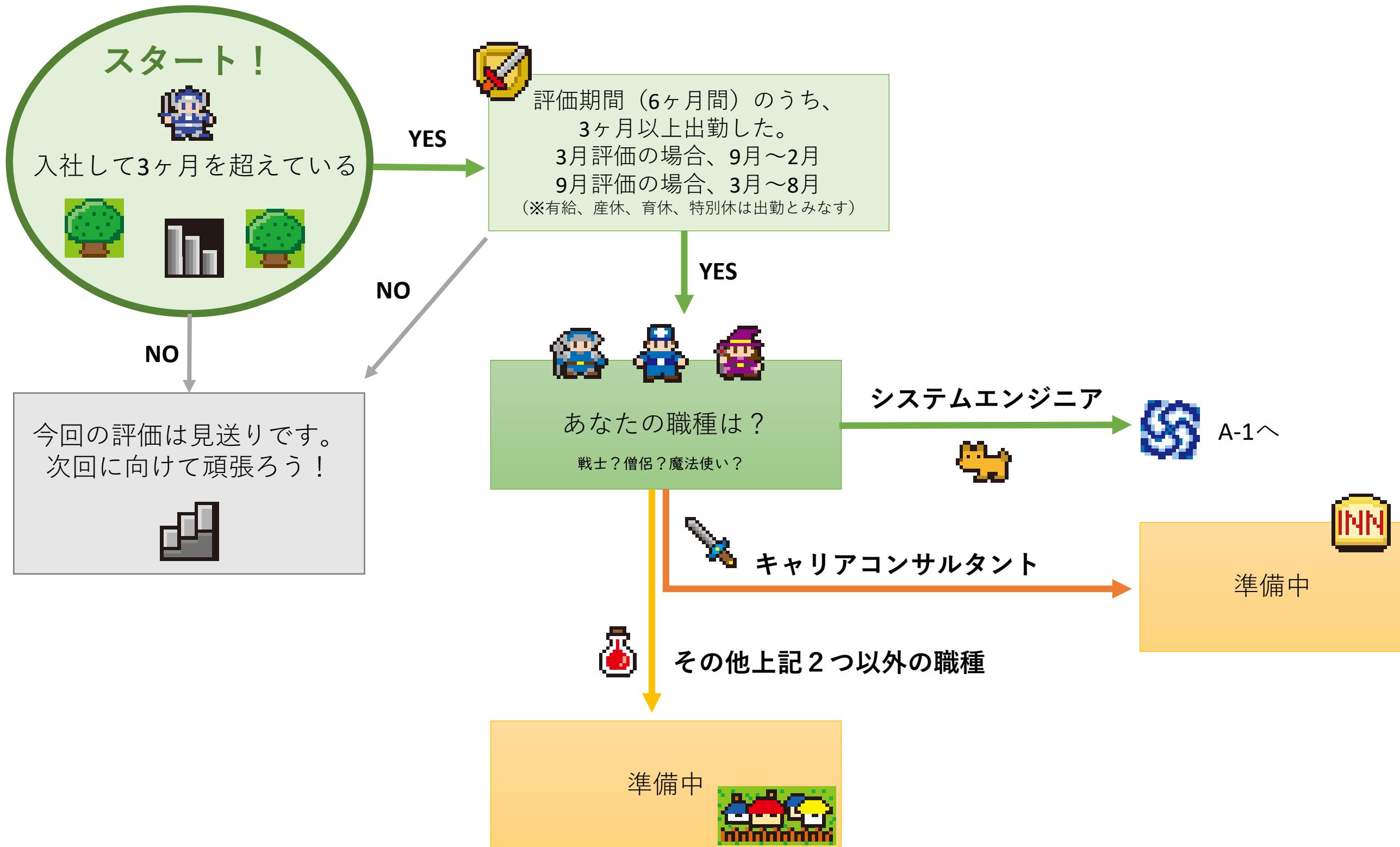
その代わりに、定期健康診断結果を提出した方は、提出月に手当を支給するものとする。（単発）

支給手当額：3,000円（※2022年3月までは手当の対象になりません。）

※雇入れ時の健康診断は手当の対象になりません。

# 人事評価フローチャートv1.0（人事評価制度v3.2に対応）

※3月の評価の場合、2月末日時点、9月の評価の場合、8月末日時点の状況を回答してください。  
システムエンジニア職のみ対応しています。各種手当は含まれません。



# A-1

現在リモートサービスでクライアントが付いていますか？



YES

リモートサービスの契約開始から3ヶ月を超えている



YES

社会保険に加入していますか？



YES

現在の1時間あたりのリモートサービスの単価を元に、人事評価制度の「職種ランクと給与レート」に記載の表から職種ランクを割り出してください。

※表1の**エリアA**に記載のリモートサービス単価に一致する職種ランクになります。



NO

以下のいずれかに該当する

- ・3ヶ月以内の間に産休・育休で休んでいたことがある。
- ・4ヶ月以内の間に会社の指示でリモートサービスを終了した。
- ・3ヶ月以内の間に本人の希望でリモートサービスを終了した。
- ・会社がリスキング期間を承諾し、3ヶ月以内の間にリスキング期間があった。

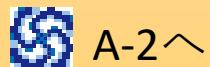
NO

現在の1時間あたりのリモートサービスの単価を元に、人事評価制度の「職種ランクと給与レート」に記載の表から職種ランクを割り出してください。

※表1の**エリアB**に記載のリモートサービス単価に一致する職種ランクになります。

NO

職種ランクは、Dランクです。



A-2へ

YES

今回は評価見送りとなり、現状維持となります。

※表1（実際の人事評価制度に記載の表を参照してください。）

職種ランク	1時間あたりの給与レート	ランク昇格条件 金額はお客様との契約時間単価	
		社会保険加入者	社会保険未加入者
3S			
2S			
S			
A		<b>エリアA</b>	<b>エリアB</b>
B			
C			
D			

職種ランクが決まったら



A-2へ

# A-2

あなたの現在の1時間あたりの給与は、人事評価制度の「職種ランクと給与レート」に記載の表の給与レート（※表2のエリアCの箇所）の範囲にありますか？



範囲内



範囲の下



範囲の上



顧客満足度調査アンケートの結果を確認してください。人事評価制度の「定期昇給について」のクライアント評価の表から、クライアント評価に該当する昇給額を割り出してください。（※表3のエリアD）

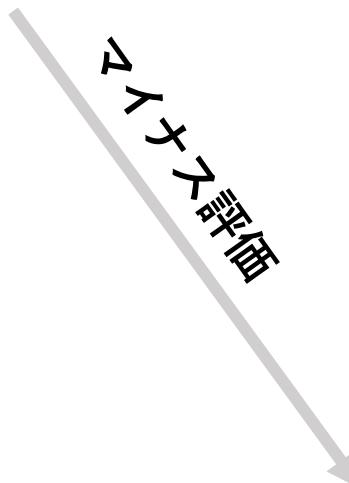
職種ランクがランクアップしました。表2のエリアCの下限の給与額 - 現在の給与額の差を計算してください。たとえば、表2のエリアCの下限の給与額が1850円で、現在の給与額が1830円だった場合、差は20円となります。この差を覚えてください。

A-3へ

0円以上昇給



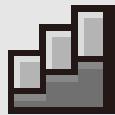
マイナス評価



現在の時間あたりの給与額に昇給額がプラスされます。ただし、給与レートの上限を超えることはできません。例えば、現在2100円で、昇給額が50円だった場合、2150円になりますが、給与レートの上限が2130円だった場合は、2130円となり、次回以降は職種ランクが上がらない限り、昇給できません。また、マイナス貯金が30円ある場合は、2100円 + 50円 - 30円となり、給与は2120円となります。



キャリアコンサルタントと相談の上、リモートサービス単価を上げる必要があります。  
**※給与は現状維持となります。**  
 2年以上範囲の上の場合は要相談



**※給与は現状維持となります。** マイナス評価は貯金され、次回の評価で相殺されます。次回もマイナスの場合は、マイナスが積み上がります。マイナスが続く場合は、キャリアコンサルタントと相談の上、対応が必要です。



※表2（実際の人事評価制度に記載の表を参照してください。）

職種ランク	1時間あたりの給与レート	ランク昇格条件 金額はお客様との契約時間単価	
		社会保険加入者	社会保険未加入者
3S			
2S			
S	エリアC		
A			
B			
C			
D			

※表3（実際の人事評価制度に記載の表を参照してください。）

評価	昇給額			
	週40時間	週30時間以上	週20時間以上	週20時間未満
期待以上				
期待通り				
無回答			エリアD	
足りていない				
とても足りていない				



## A-3

顧客満足度調査アンケートの結果を確認してください。  
 人事評価制度の「定期昇給について」のクライアント評価の表から、クライアント評価に該当する昇給額を割り出してください。（※3ページの表3のエリアD）

0円以上昇給

ランクアップした給与レートの下限の給与額 - 現在の給与額の差が、昇給額より大きいですか？

大きい

昇給額 + 現在の給与額が、今回のあなたの1時間あたりの給与額になります。

たとえば、表3の昇給額が50円で、あなたの現在の給与額が2130円だった場合、 $50円 + 2130円 = 2180円$ となります。

マイナス評価



今回はランクアップした給与レートの下限の給与額があなたの1時間あたりの給与額となります。

マイナス評価が続く場合は、キャリアコンサルタントと相談の上、対応していきましょう！

同じか、小さい



今回はランクアップした給与レートの下限の給与額があなたの1時間あたりの給与額となります。

次回は、表3の昇給額分の昇給が期待できるため、がんばってください！