

ChatGPTではじめる、 ジョブディスクリプション作成の 実践ガイド

プロンプトテンプレート付き



株式会社Job-Us



はじめに：ChatGPTで変わる！ジョブディスクリプション作成の新常識

「人事の限られたリソースでジョブディスクリプションを作るのが困難」

「頑張ってJDを作っても、内容や粒度がバラバラ・・・」

そんなお悩みをお持ちではありませんか？

ジョブ型人事や人的資本経営のカギを握る「ジョブディスクリプション」。

ジョブディスクリプションの重要性は理解していても、作成にかかる膨大な工数や、記述する内容の粒度などの品質コントロールの難しさから、結局ジョブディスクリプションの作成・活用が前に進んでいないということも多いのではないのでしょうか？

そのような課題に陥りやすいジョブディスクリプションですが、

ジョブディスクリプションの作成にまつわる課題の多くは、AIを活用することで解決が可能です。

この資料では、**ChatGPTを使ってジョブディスクリプションを作成する方法を、今すぐ使えるプロンプトテンプレートとあわせて解説していきます。**

ChatGPTによるジョブディスクリプションの作成方法	・ ・ ・ ・ ・	p. 4
JD作成にかかる時間と精度は、AI活用で大きく変わる	・ ・ ・ ・ ・	p. 5
JD作成は4ステップで効率化できる	・ ・ ・ ・ ・	p. 6
基本のプロンプトテンプレート	・ ・ ・ ・ ・	p. 8
ChatGPTが出力したJD例	・ ・ ・ ・ ・	p. 10
ChatGPTでのJD作成時のポイント	・ ・ ・ ・ ・	p. 12
作成のコツ	・ ・ ・ ・ ・	p. 13
実は、JDは”作成”だけでなく”運用”も難しい	・ ・ ・ ・ ・	p. 15
JDを更新すべき4つのタイミング	・ ・ ・ ・ ・	p. 16
職務基盤を”本格的に”運用するには	・ ・ ・ ・ ・	p. 17

How to Create Job Descriptions with ChatGPT

ChatGPTによるジョブディスクリプションの作成方法

JD作成にかかる時間と精度は、AI活用で大きく変わる

従来、ジョブディスクリプションはExcelなどを用いて、部門長や現場社員など様々な関係者にヒアリングをしながら作成するのが一般的でした。ひとつの職務のJD作成に数時間～数日かかってしまうため、作成する枚数が多い場合、現実的には実行が困難な作業です。

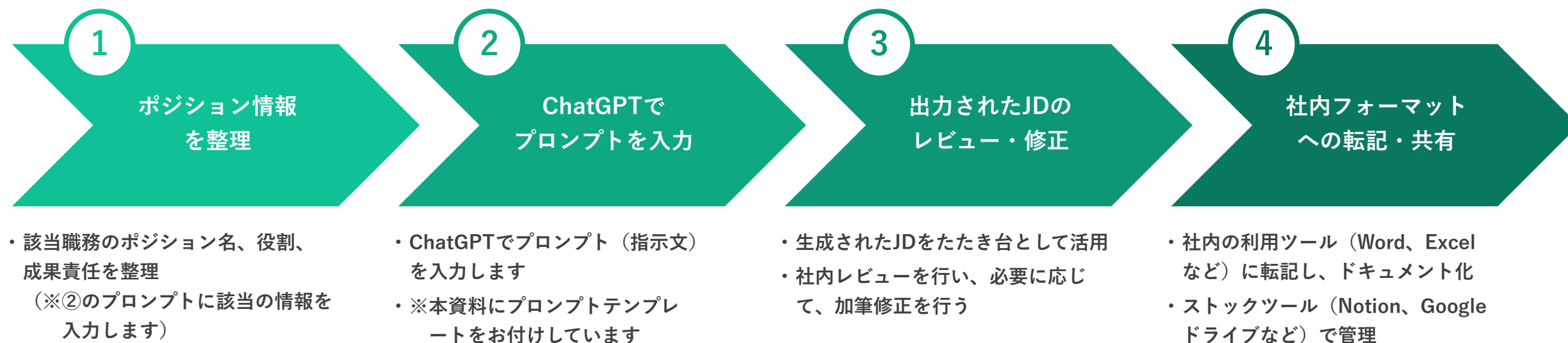
それに対して、**ChatGPTなどのAIを活用することで、1職務あたり最短5分、現場への細かなヒアリングもなしで作成が可能**になります。

	従来の方法（Excelなどで手作業）	VS	ChatGPTを活用
1職務あたりの 必要時間	数時間～数日		5分～30分
現場への ヒアリング	必須 部門長や現場担当者などへのヒアリングや 各種調整が必要		不要 構造を整理してプロンプトを入力すれば即出力
ジョブディスクリプション の品質	作成者の理解度合いや文章力、経験などに依存		一定の品質を安定的に出力
ジョブディスクリプション のフォーマット	書式や表現にゆれが発生しやすい		一貫したフォーマットに統一・標準化が可能

JD作成は4ステップで効率化できる

AIを使ったジョブディスクリプション作成の効率化は、たったの4ステップ。

- ① まずは、JDを作成するポジションの「**ポジション名**」「**所属部署**」「**業務内容**」「**必要なスキル・知識**」「**必要な経験・資格**」を整理しましょう。
- ② **プロンプトテンプレート**（後ほどご紹介）に、①で整理したポジション情報を転記し、ChatGPTに入力します。
- ③ 出力されたJDを**レビューし、内容の精査・調整**を行います。
- ④ JDが完成したら、社内で利用している**ツールに転記したうえでストックし、JDを社内に共有**します。



① ポジション情報を事前に整理する

ジョブディスクリプション作成にAIを使う場合でも、ポジション情報の事前整理が不可欠です。

プロンプトに入力するインプット情報が曖昧だと、出力されるJDも曖昧な内容になってしまいます。

JDを作成する該当ポジションについて、「ポジション名」「所属部署」「業務内容」「必要なスキル・知識」「必要な経験・資格」の5つの項目を整理しましょう。

【整理する項目】

1. **ポジション名** : 該当ポジションの名称
2. **所属部署** : 該当ポジションの所属部署名
3. **業務内容** : 主な業務内容を**5つ以上**記載
4. **必要なスキル・知識** : 職務遂行において、必要になるスキルや知識を**3つ以上**記載
5. **必要な経験・資格** : 職務遂行において、必要になる経験や資格を**1つ以上**記載

なお、**業務内容やスキル・知識、経験・資格は、複数個記載**しておくことが重要です。

インプットの精度が上がるため、アウトプットとなるJDの精度向上につながります。

② 基本のプロンプトテンプレート

こちらが基本のJD作成プロンプトです。

プロンプト内の「#企業」には貴社の情報を、「#条件」には①で整理したポジションの詳細情報（ポジション名、所属部署、主な業務内容、必要なスキル・知識、必要な経験・資格）をそれぞれ入力してください。

あなたは以下の{企業}に勤める人事部門の責任者です。
{条件}に基づくジョブディスクリプションを、{出力形式}に従って作成してください。

#企業

事業概要：あああ

従業員数：x,xxx名

商品・サービス：あああ

#条件

##ポジション名

・ あああ

##所属部署

・ あああ

##主な業務内容

・ あああ

・ あああ

・ あああ

・ あああ

・ あああ

##必要なスキル・知識

・ あああ

・ あああ

・ あああ

##必要な経験・資格

・ あああ

#出力形式

職務概要／ミッション（該当ポジションが担う任務）／求められるKPI／求められるコンピテンシー／求められるスキル・知識／求められる経験

プロンプトサンプル：営業課長の例

あなたは以下の{企業}に勤める人事部門の責任者です。
{条件}に基づくジョブディスクリプションを、{出力形式}に従って作成してください。

#企業

事業概要：化学品・電子材料の製造販売

従業員数：約1,000名

商品・サービス：半導体用シリコン加工品・ポリマー製品、合成溶剤製品

#条件

##ポジション名

・ 営業課長

##所属部署

・ 営業部 営業一課

##主な業務内容

- ・ 営業戦略の策定
- ・ 営業目標の設定および部下への伝達・浸透
- ・ 営業・販売状況の進捗管理、予実管理
- ・ 部下の育成およびモチベーション管理
- ・ 新規および既存顧客への営業活動

##必要なスキル・知識

- ・ ヒアリングスキル
- ・ コミュニケーション・交渉スキル
- ・ 問題の抽出・発見、課題の設定スキル
- ・ マネジメントスキル
- ・ データ分析スキル

##必要な経験・資格

- ・ 営業経験
- ・ 基本的なExcel関数の利用経験
- ・ 普通自動車面書

#出力形式

職務概要／ミッション（該当ポジションが担う任務）／求められるKPI／求められるコンピテンシー／求められるスキル・知識／求められる経験

架空の化学系メーカーの「営業課長」ポジションのJDを作成するプロンプト例です。

「#企業」「#条件」にそれぞれ必要な詳細情報を追記しています。

必要情報を記載したプロンプトをChatGPTに入力し、JDを出力します。

お手伝いできることはありますか？

あなたは以下の{企業}に勤める人事部門の責任者です。
{条件}に基づくジョブディスクリプションを、{出力形式}に従って作成してください。

#企業

事業概要：化学品・電子材料の製造販売

従業員数：約1,000名

商品・サービス：半導体用シリコン加工品・ポリマー製品、合成溶剤製品

#条件

+ ツール



職務概要

営業部 営業一課の課長として、部門の営業戦略を立案・推進し、メンバーのマネジメントおよび顧客対応を通じて、売上・利益目標の達成を図る。

ミッション

- 会社および事業部方針に基づいた営業戦略の策定と実行
- チームメンバーへの目標設定・指導を通じた組織力の最大化
- 既存顧客との関係強化および新規開拓による売上基盤の拡大
- 営業活動の定量・定性両面での可視化・分析・改善
- 営業メンバーの育成・モチベーション管理・パフォーマンス評価

求められるKPI

- 営業部門の売上実績（対予算達成率）
- 新規顧客の獲得件数および売上比率
- 既存顧客のリピート率・契約更新率
- チームメンバーの達成率および評価結果
- 営業活動件数（日報・CRM登録等）
- 顧客満足度（定性指標、アンケート等）

1 / 2

求められるコンピテンシー

- 戦略的思考力：中長期的視点から営業活動を設計・推進できる
- リーダーシップ：チームを導き、個人と組織の力を最大化できる
- 対人影響力：顧客やメンバーと信頼関係を築き、合意形成できる
- 判断力・意思決定力：データや現場情報をもとに適切に判断できる
- 柔軟性：変化や新たな課題に対して迅速に適応・対応できる

求められるスキル・知識

- ヒアリング力および顧客ニーズの把握力
- 高度なコミュニケーション力と交渉力
- 問題発見・課題設定・解決に向けたロジカルシンキング
- マネジメントスキル（目標管理、育成、評価、フィードバック）
- データ分析力（売上・案件進捗・顧客動向の分析）
- Excel等を活用した数値管理および資料作成スキル

求められる経験

- 法人営業経験（業界は問わず、化学・素材・製造業であれば尚可）
- 営業戦略立案や売上目標管理の経験
- 複数名のマネジメントまたはチームリーダー経験（目安：3年以上）
- 基本的なExcel関数（VLOOKUP、IF、ピボットテーブル等）の実務経験
- 普通自動車運転免許（顧客訪問等での運転業務あり）

2 / 2

③ JDのレビュー・修正 / ④ JDのドキュメント化・社内共有

JDが出力されたら、社内でレビューを行い、内容の修正・調整を行いましょう。

内容の方向性や単語・表現の調整には、

「〇〇という言葉を△△に置き換えて、再度JDを出力してください」

「社内の人事評価用に適した内容・表現に修正してください」

のようにプロンプトを使って行うことも可能です。

JDの調整が完了したら、Word / Excel / Googleドキュメントなど、社内で利用しているツールに転記してドキュメント化しましょう。

ドキュメント化されたJDは、Googleドライブ / Notionなどのツールにストックし、社内共有を行っていきます。

作成された**JDが社内ですべて認知されていないという失敗パターン**は、よくあるケースです。

JDを作成したままで終わらず、**人事制度や人材マネジメントに連動させ、社内への浸透を図ることが重要**です。

Key Tips for Writing Job Descriptions with ChatGPT

ChatGPTでのJD作成時のポイント

作成のコツ①：テンプレート化で再現性を高める

ロール別のテンプレートの整備や作成したジョブディスクリプションの社内共有、ChatGPTの利用ルールなどを整備していきましょう。
ジョブディスクリプションの作成という属人化しやすい業務を、誰でも再現可能な作業にすることが重要です。

01

プロンプトのテンプレを
ベースに、
自社内のロール別の
テンプレートを
整備する

02

SlackやNotionなどの
ツールを活用し、
作成したJDの共有を行う

03

ChatGPTの利用ルール
の整備や
社内での教育を実施する

作成のコツ②：AI活用の落とし穴を理解し、正しく活用する

ChatGPTを活用することで、ジョブディスクリプションの作成を従来と比べて飛躍的に効率化できます。

しかし、**出力されたJDは、そのまま使えるわけではない**ことに注意が必要です。必ずレビュー工程を挟み、自社の組織構造やカルチャーなどにあわせてブラッシュアップを行いましょう。

また、誤ったインプットはJDの精度を落とすことにつながるため、**プロンプトに細かな情報を入力することが重要**です。

その際に、**個人情報や機密情報まで入力してしまわないよう、注意**しておきましょう。

01

ChatGPTで作るJDは
あくまでも「たたき台」

02

“誤ったインプット”は、
“誤ったアウトプット”
を誘発する

03

個人情報や機密情報は
入力しない

実は、JDは”作成”だけでなく”運用”も難しい

これまで400社以上とのやり取り・ヒアリングから「JDが一度作成されたまま社内へ浸透せず、形骸化する」のが共通する失敗パターン。
JDは一度作って終わりではなく、定期的な更新と人事制度（ジョブ型や評価、報酬、採用など）へ展開・活用していくことが肝要です。

社内で「JDというものがあるらしい」くらいの
認識しかされていない・・・

JDやジョブ型を本社人事の一部しか理解して
おらず、現場人事ですら把握していない

JDを一度作ったきりで更新されず、形骸化

JDの更新にも現場の巻き込みが必要で
工数がかかりすぎる



JDを更新すべき4つのタイミング

ジョブディスクリプションは、主に「組織再編」「人事異動」「中期経営計画策定」時のタイミングで更新が必要です。

また、市場環境の変化など時間が経過するほど作成したJDの内容が古くなっていくため、半年に一度や年に一度など定期的な更新も不可欠になります。

01



02



03



04



Making Job Based HR Truly Work in Your Organization

職務基盤を“本格的に”運用するには

「現場任せでは質の高いJDが作成できない・・・」

「現場でJDを作成されても、そもそも人事がすべてをチェックするのは無理」

「JDを一度作った方がいいが、更新されずに形骸化・・・」

「社内では、”JDというものがあるらしい”程度しか認識されていない」

「JDやジョブ型を本社人事の一部しか理解しておらず、もはや現場人事ですら把握していない」

ジョブディスクリプションの作成や運用について、こういった課題をよく耳にします。

ジョブディスクリプションや職務をベースにした人事制度（ジョブ型人事）、人材マネジメント（キャリア開発・採用など）を、限られたリソースの中で人力で運用するのはほぼ不可能です。

職務を基盤として人事制度や人材マネジメントに活用・展開していくためには、何らかのシステム導入をご検討いただく必要が出てきます。

職務基盤を本格運用するなら ”Job-Us（ジョブアス）”



ジョブベースAIクラウド「Job-Us（ジョブアス）」の活用で、JD作成・JDレビュー・JD更新・職務評価まで一貫してAIで実行・自動化できます。職務（ジョブ）と完全に連動する、本質的な人事制度・人材マネジメントを展開することが可能です。

1 AIが各社に合わせた最適なJDを生成

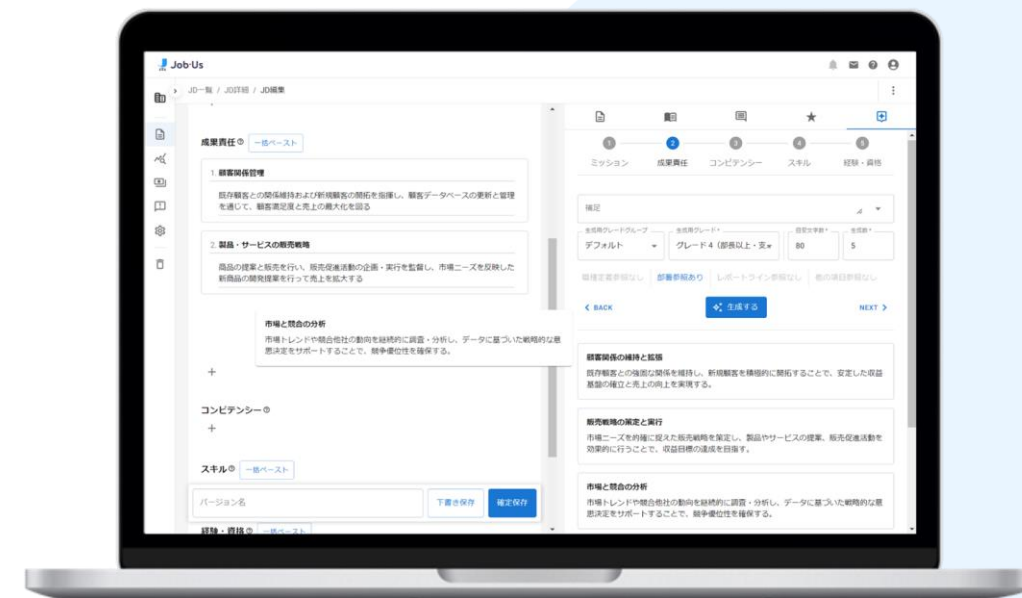
- 各社のインプットデータ（企業・組織情報、職位情報、アンケートデータ）、アウトプットルール（項目数・文章量、表現、キーワード）に沿って自動生成

2 作成されたJDをAIがレビュー

- 記載ルールに沿っているか？該当ジョブに求められるレベルの内容になっているか？業務範囲がカバーできているか？等をAIがレビュー＆JDを更新

3 職務評価AIでJDと連動

- AIが客観的で透明性の高い職務評価を実施
- JDと職務評価が連動することで、双方の質が向上し本格運用が可能に



ChatGPTとJob-Usとの比較



Job-Usは職務基盤の構築・運用に特化しており、社内に**大量の職務・ポジションを持つ企業様**に、特に効果的にご利用いただけます。

		ChatGPT	Job-Us
JDの提案精度		△ JD作成自体の精度は低め	◎ 良質なサンプルデータを与えることで、JD作成に最適化
インプット できるデータ	量	△ プロンプト上で入力できる情報量に限られる	◎ ベクトルDB化することで、大量データをインプットできる
	質	× 機密情報や個人情報は入力できない	◎ 各社のデータは学習に活用されないため、情報漏洩リスクがない
アウトプットのルール		△ 大まかにしか指定できない	◎ 項目ごとに詳細に設定できる
JD作成の手間・工数		× 毎回、プロンプトや情報入力が必要	◎ ワンクリックで最適なJD案が出力される
フォーマットのバラつき		△ 操作者によって多少のバラつきが発生する	◎ フォーマットが統一されたJDを作成できる
JDの更新		× バージョンや更新を管理するのは困難	◎ 更新アラートで最新版に保つことが可能
運用可能な規模		ポジションの数が少なく（数十程度）、 本社人事のみでJDをすべて作成・管理する場合に運用できる	現場社員でも高品質なJDを作成できるため、 ポジション数が多い企業でも問題なく運用できる

大手企業からベンチャー、スタートアップまで幅広くご利用いただいております。導入業界は、製造業からIT業界まで様々です。

製造

食品

建設

医薬品

IT

WEB

生活サービス

衣料品



大幸薬品株式会社



SUPER STUDIO





たった2名で300ポジションのジョブディスクリプション整備を完遂
短期間で新人事制度への移行を実現



課題

- ジョブディスクリプションの作成数が多く、人事部門だけでは対応しきれない
- ジョブディスクリプションに対する社内の認知度が低く、ゼロから作成しなければならない

解決策

- 業務内容に関するアンケートを事前に収集し、AIでジョブディスクリプションのドラフトを作成
- ドラフトを基に各部門長へのヒアリングを行い、最終的なジョブディスクリプションを整備

導入効果

- ✓ わずか2名、かつ約1ヶ月で300ポジションのJDを作成できた
- ✓ 新人事制度の運用をスムーズに開始できた
- ✓ ジョブディスクリプションに対する社員の理解が進んだ
- ✓ それぞれのポジションで求められる役割を再確認できた
- ✓ 社内でAI活用・DX推進の模範事例を作ることができた

インタビュー記事はこちら >> <https://job-us.jp/case/yonex/>





AI活用で、現場社員にも納得感のある

約300の”CCCらしい”ジョブディスクリプションを1か月半で作成



課題

- ジョブ型人事制度に移行するも、ジョブディスクリプションが未整備だった
- 多様な事業・職務があり、統一性のあるジョブディスクリプションを作るのが難しかった

解決策

- AIを使って、短期間に効率よくジョブディスクリプションを作成
- 事業・職務の情報をAIが整理し、ジョブディスクリプションの粒度を標準化

導入効果

- ✓ 全社で一貫性のあるジョブディスクリプションを約1ヶ月で作成できた
- ✓ AIの提案をもとに建設的な議論が生まれた
- ✓ 人事施策に対する社員の理解が深まった
- ✓ 求められる職務について多くの気づきを得られた

インタビュー記事はこちら >> <https://job-us.jp/case/ccc/>



ジョブディスクリプションの整備・運用やジョブ型の導入などで
お困りの場合は、お気軽にご相談ください

お問い合わせはこちら



お問い合わせはこちら

<https://job-us.jp/contact/>



デモ／オンライン相談



株式会社Job-Us

<https://job-us.jp/>