

2021年2月15日
株式会社アッテル

報道関係各位

<人事に関する調査>**テレワーク拡大で評価軸が「成果主義」に変化**
同時に人事評価が難しくなったと感じる人は約6割
さらに、部署のニーズと個人の能力のミスマッチも浮き彫りに

AI（機械学習）が採用候補者の入社後活躍・退職確率を予測する将来予測型ピープルアナリティクスサービス「アッテル（Attelu）」を展開する株式会社アッテル（本社：東京都渋谷区、代表取締役：塚本鋭）は、この度、人事・採用担当者300人にインターネット調査を行い、コロナ禍でのテレワーク導入による人事評価方法の変化と、人材の最適配置に関して調査を行いました。その結果に関して、下記の通り発表いたします。

【調査結果】**■トピックス①**

コロナ禍の影響で、人事評価が難しくなったと感じる人が6割強
テレワーク導入によりプロセス評価が難しくなったことが原因のひとつ

■トピックス②

実際に人事評価が適正に行えていないと感じている担当者が約半数
さらに、約8割がプロセス重視の評価制度を変えるべきだと回答

■トピックス③

評価軸が変わり、部署のニーズと個人の能力のミスマッチが浮き彫りに

【調査概要】

調査対象：人事・採用担当者 300人
調査方法：インターネット調査
調査期間：2021年1月29日～2月2日

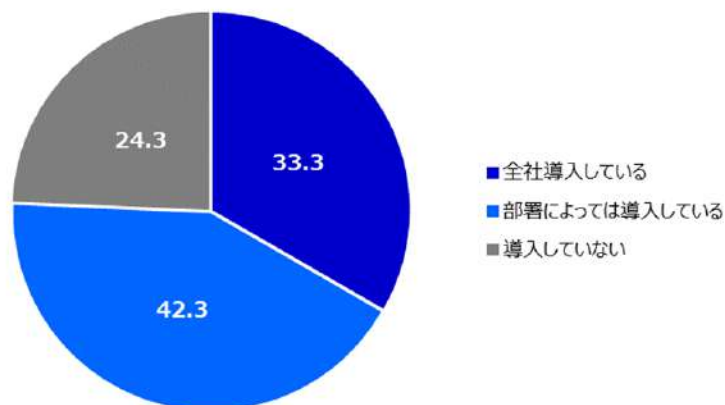
<報道関係者 お問い合わせ先>

株式会社アッテル広報事務局（㈱シーザスターズ内） 担当：柳川／中川
TEL:03-6875-2575（携帯：090-7832-8039）メール：attelu-pr@seethestars.jp

① コロナ禍の影響で、人事評価が難しくなったと感じる人が6割強 テレワーク導入によりプロセス評価が難しくなったことが原因のひとつ

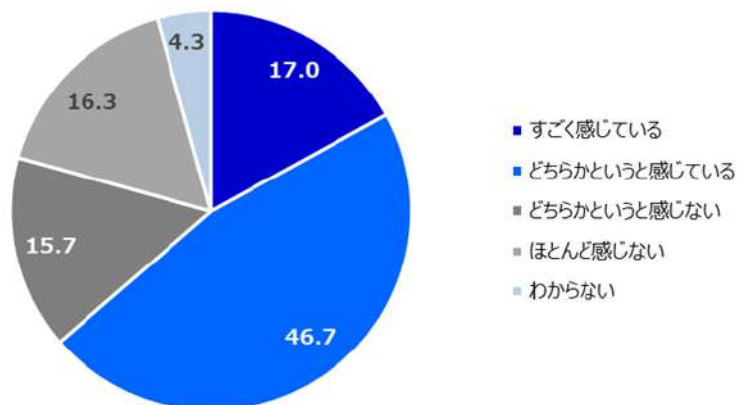
「所属企業のテレワークの状況」を聞く問いには、全体の約75%の担当者が「全社で導入している」「部署によっては導入している」と回答。コロナ禍でテレワークはかなり拡大していることが数字で明らかになりました。

■ 所属企業のテレワークの状況をお選びください。

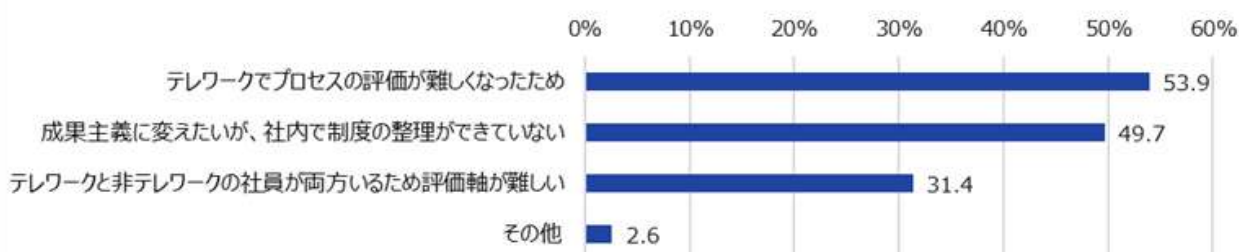


さらに、「コロナ禍の影響で人事評価の難しさを感じているか」という問いには約63%の担当者が「すごく感じている」または「どちらかというと感じている」と回答。その理由としては、「テレワークによりプロセスの評価が難しくなったため」が53.9%、「成果主義に変えたいが、社内で制度ができていない」が49.7%と、多くの会社がテレワーク導入により、プロセス評価から成果評価への移行が間に合わず、人事評価の難しさを感じていることが明らかになりました。

■ コロナ禍の影響で人事評価の難しさを感じていますか。



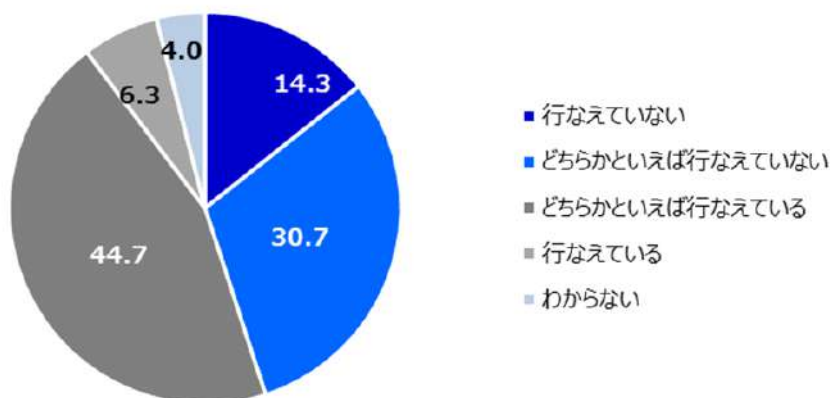
■ コロナ禍の影響で人事評価難しさを感じている理由は何ですか。



②実際に人事評価が適正に行えていないと感じている担当者が約半数 さらに、約8割がプロセス重視の評価制度を変えるべきだと回答

「人事評価は従業員が納得できる形で適正に行えていると思うか」という問いには、約半数が「行えていない」または「どちらかといえば行えていない」と回答。その理由としては、「経営者や上長の感情が評価に入ってしまった」に次ぎ、「成果が評価にあまり影響しない」「プロセス主義の評価制度になっている」が続きました。さらに、約8割が評価すべき人材の評価軸を「すべて変えるべき」または「一部変えるべき」と回答し、コロナ禍で評価制度に関する問題意識が高まったと言えます。

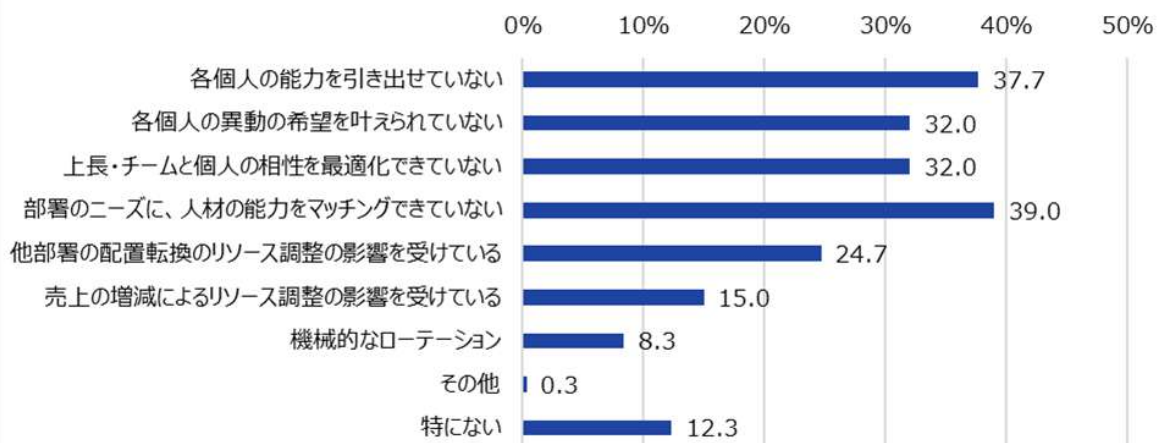
■人事評価は従業員が納得できる形で、適正に行えていると感じていますか。



③評価軸が変わり、部署のニーズと個人の能力のミスマッチが浮き彫りに

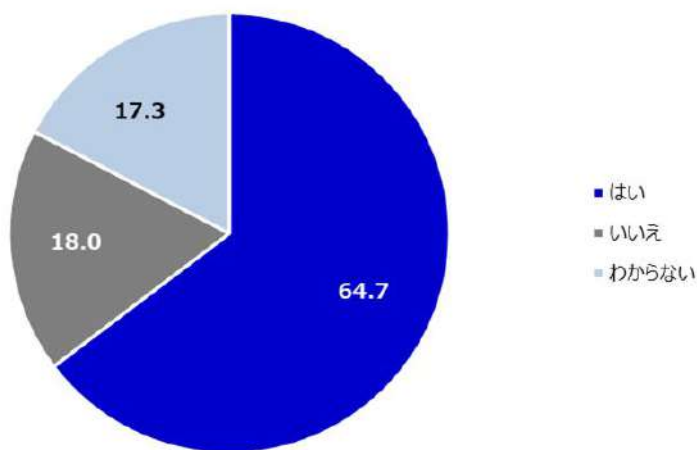
さらに、「人材配置においてどんな課題を感じているか」という問いには、「部署のニーズに、人材の能力をマッチングできていない」「各個人の能力を引き出せていない」がそれぞれ約4割という結果になりました。本来人材配置は部署と能力をマッチさせ、能力をさらに引き出すために行っているはずですが、現在、コロナ禍の影響もあり今まで気づけなかった部署と個人の能力のミスマッチも見られるようになってきていると言えます。

■人材配置においてどんな課題を感じていますか。(いくつでも)



このような結果から、「データに基づいて客観的に異動・配置したいと思うか」という問いには約65%が「はい」と回答。テレワーク拡大で評価軸が変わったことにより、部署のニーズと個人の能力の正しいマッチングが必要であり、データに基づいた客観的な活躍人材の最適配置が必要だと感じていることが分かります。

■従業員の最適配置を行うために、データに基づいて客観的に異動・配置したいと思いますか。



調査結果に関して

企業の"人事"の目的は、「自社における活躍する人材を増やすこと」と定義できますが、多くの企業で「自社における活躍人材」を正しく理解・把握できていると言い難い状況があります。コロナ禍の影響で評価軸が変化し、さらに人事評価が難しくなる中で、勘や経験に頼らず、科学的に人事戦略を構築する重要性が高まってきています。

特に部署や上司とのマッチングをデータやAIを活用して行うことで、組織における最適配置を実現し、活躍する人材を増やす取り組みを実施することが可能です。弊社はデータ・事実を正しく活用した「戦略人事」の意思決定をサポートしていきます。

(株式会社アッテル 代表取締役 塚本 鋭)

■代表者プロフィール



塚本 鋭

東京大学・大学院において、機械学習（AI）や大規模シミュレーションに関する研究に従事。人工知能学会研究会優秀賞・東京大学工学系研究科長賞（総代）等を受賞。大学院修了後、株式会社野村総合研究所にコンサルタントとして入社し、ICT・メディア領域を担当。2013年に株式会社クラウドワークスに参画し、2014年に上場を経験。プラットフォーム事業のデータ分析・産官学連携を主担当すると共に、B2B事業責任者、カスタマーサポート部門責任者、子会社副社長等を歴任。2018年に株式会社トランス（現 株式会社アッテル）を設立。

■「アッテル」とは

「アッテル」は、AI（機械学習）が採用候補者の入社後活躍・早期退職を予測するピープルアナリティクスサービスです。採用から退職までのHRデータを一元管理・分析できる基盤と、HRに特化した機械学習（AI）の予測アルゴリズム（特許取得）を備えています。150種類以上の適性検査データに対応するほか、未来予測に最適化された独自の適性診断（アッテル診断）の提供もしています。

人材採用において、「勘」や「経験」だけに頼るのではなく、事実・データに基づき、実際の自社従業員と採用候補者を比較・分析することで、入社後活躍・早期退職を高い精度で予測することが可能です。2019年6月のβ版公開から1年半で、上場企業を中心に300社以上に利用されています。また、HRアワードやHR tech GPなど数多くの人事関連アワードを受賞するなど、評価をいただいています。

サービスサイト：<https://attelu.jp/>

■会社概要

会社名：株式会社アッテル（Attelu,Inc.）

所在地：東京都渋谷区恵比寿 2-28-10

設立：2018年4月

代表者：塚本 鋭

事業内容：「アッテル」の企画・開発・販売・運営・サポート

URL：<https://attelu.jp/company/>

出資元：東大創業者の会応援ファンド（※）、有安 伸宏氏、小泉 文明氏（株式会社メルカリ）、高野 秀敏氏（株式会社キープレイヤーズ）、吉田 浩一郎氏（株式会社クラウドワークス）

※ファンド出資者：ユーグレナ 出雲氏、ホットリンク 内山氏、gooddays ホールディングス 小倉氏、ミクシィ 笠原氏、エルテス 菅原氏、LayerX 福島氏、マネックス 松本氏、スター・マイカ 水永氏、エアトリ 吉村氏

<報道関係者 お問い合わせ先>

株式会社アッテル広報事務局（株シーザスターズ内） 担当：柳川／中川
TEL:03-6875-2575（携帯：090-7832-8039）メール：attelu-pr@seesthestars.jp