

「テレワーク定着しない」40.7% 2020年7月から14ポイント増

「コロナ慣れ」・「対面文化」が定着化を阻む？

週3日テレワークの72.0%が働き方に適した人事評価制度への変更を望む ～2021年 with コロナの働き方と人事評価に関する調査～

AIを活用した人事評価クラウドで企業の働き方改革を支援する株式会社あしたのチーム（本社：東京都中央区、代表取締役社長 CEO：赤羽博行、以下「あしたのチーム」）は、全国の従業員数5名以上300名未満の企業に勤める、2020年の新型コロナウイルスに関する全国緊急事態宣言発令時にテレワークを経験し、調査日時点で勤務先でのテレワークが認められ週3日以上テレワークを行っている方と勤務先でテレワークが認められておらず出社している方を対象に、with コロナの働き方と人事評価に関する調査を実施いたしました。

その結果、“with コロナ”の生活様式を続ける中、一般的にテレワークが定着しないと考える方は40.7%で、2020年7月に行った同様の調査での26.7%から14ポイント増加したことが明らかになりました。また、週3日以上テレワークをしている方の72.0%がテレワークに適した人事評価制度へ変更してほしいと考えていることがわかりました。

■あしたのチーム 調査リリース：「2021年のwith コロナの働き方と人事評価に関する調査」

URL：<https://www.ashita-team.com/news/20210125-2/>

●2021年のwith コロナの働き方と人事評価に関する調査トピックス

《With コロナの働き方について》

- 2021年は一般的に「テレワーク定着しない」40.7%。2020年7月の同様の調査と比べ14ポイント増加。
- 「定着しない」と思う理由は、新型コロナウイルス陽性者数の報道に驚かない、外出を怖いと思わなくなったなど、“**コロナ慣れ**”に関することや、姿の見えない相手を信じられない、人間関係構築は直接会ってこそといった“**対面文化**”のビジネス慣習が根強いからという回答が多かった。

《With コロナの働き方とオフィス・制度の変化について》

- テレワークが定着していった場合、今後ビジネスにおいて必要だと思うもの・不要だと思うもの
必要：1位「テレワークに適した人事に関する制度への見直し・変更」80.0%、2位「オンライン会議用設備」77.4%、**不要**：1位「会社行事（忘年会・歓送迎会・社員旅行）」68.6%、2位「人数分の机・椅子」47.3%

《テレワークでの人事評価について》

- テレワークを前提に人事評価制度が「変更された」11.9%と1割強にとどまる。
- 週3日以上テレワークしている人の7割以上が「自社の人事評価制度を変えてほしい」と回答。

●調査概要

1. 調査の方法：インターネット調査
2. 調査対象者：全国の従業員数5名以上300名未満の企業に勤める正社員で、2020年に新型コロナウイルスに関する全国緊急事態宣言発令時（2020年4月16日～5月25日）にテレワークを経験し、調査日時点で勤務先でのテレワークが認められており週3日以上テレワークをしている方・勤務先でテレワークが認められておらず出社している方、20～49歳の男女
3. 有効回答数：300名（勤務先でテレワークが認められており週3日以上テレワークをしている方：150人、勤務先でテレワークが認められておらず出社している方：150人）
4. 調査実施日：2020年12月23日（水）～2020年12月25日（金）

【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原（ pr@ashita-team.com ）

1. 2021年、with コロナの働き方について

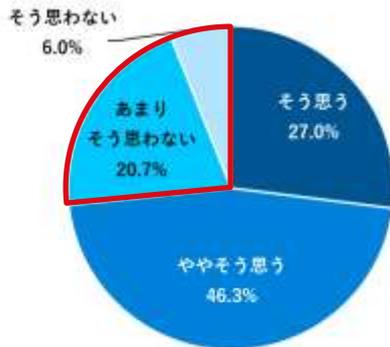
① 2021年はwith コロナで一般的にテレワークが定着すると思うか

あなたは with コロナの生活様式を継続する中で、2021年は一般的にテレワークが定着すると思いますか。(単数回答)

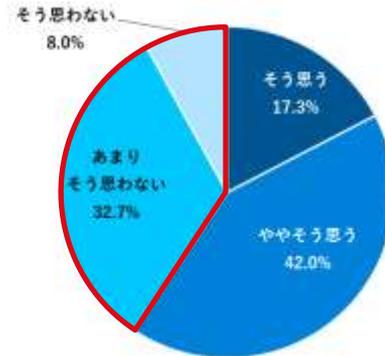
n=300

※ここで言う“with コロナ”とは、新型コロナウイルスの感染拡大がまたいつでも起こる可能性があり、感染予防対策をしながら新型コロナウイルスと共存していく状況を指します。

【2020年7月調査】



【2020年12月調査】



2020年、新型コロナウイルス感染拡大防止のための新しい生活様式の一つとして、外出自粛やオフィスでの密集を避けるためにテレワークを行う企業が一気に増えました。

2020年4月～5月の全国緊急事態宣言発令時にテレワークを行った方に、with コロナの生活様式を継続する中で2021年は一般的にテレワークが定着すると思うか聞きました。その結果「あまりそう思わない」32.7%、「ややそう思う」8.0%で【そう思わない】の合計が40.7%となりました。

2020年7月にあしたのチームが行った調査（「With コロナの働き方と人事評価に関する調査」:

<https://www.ashita-team.com/news/20200721-2/>)では「“With コロナ”の世の中では新型コロナウイルス流行前と比べて一般的にテレワークが定着すると思うか」に対し、「あまりそう思わない」20.7%、「そう思わない」6.0%と【そう思わない】の計が26.7%でした。約半年で、テレワークが定着しないと思う方の割合が14ポイント増えたことが明らかになりました。

② 2021年テレワークが定着すると思う理由

あなたが with コロナの生活様式を継続する中で2021年は一般的にテレワークが定着すると思うかに対し、「そう思う」または「ややそう思う」と回答した理由をお答えください。(自由回答) n=178

【「そう思う」の回答理由】

- テレワークでも支障なく仕事ができることが証明されたから。(32歳女性/埼玉県)
- インフルエンザにも有効だと思うので。(34歳男性/東京都)
- 通勤時のストレスがなくなることと、会社での人間関係のストレスが少しでも軽減すれば、働く人が増えると思うから。その代わりに今までよりも綿密なコミュニケーションや、セクハラやパワハラなどが隠される可能性は高くなるのでそういった対策が必ず必要になると思う。(28歳女性/福岡県)

【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原 (pr@ashita-team.com)

【「ややそう思う」の回答理由】

- 交通費の削減など経営層もテレワークの有用性に気づいたと思うので。(44歳男性/神奈川県)
- 業種によって定着するかは変わってくると思うから。IT関係などはテレワークでも十分だが、対面でないと成り立たない業種もあると思う。(42歳男性/栃木県)
- 評価制度やテレワークによる仕事の分配や人間関係が整えばもっと定着すると思うから。(33歳女性/愛知県)

テレワークが定着すると思う理由は、通勤や人間関係のストレスが軽減されること、よい状態で業務に集中できるという回答が多くなりました。テレワークでも支障なく業務ができる場合、交通費などの経費を削減できるメリットを挙げる方も多くいました。またテレワークがもっと定着していくための課題として、コミュニケーション、ハラスメント対策、業務分担、評価制度整備などが回答されました。

③ 2021年テレワークが定着しないと思う理由

あなたが with コロナの生活様式を継続する中で2021年は一般的にテレワークが定着すると思うかに対し、「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した理由をお答えください。(自由回答) n=122

【「あまりそう思わない」の回答理由】

- 社会や会社はすぐに変えることができないため。テレワークが一番いいとわかってはいても、それをするための設備や教育、業務改訂ができていないため。本社所在地で新型コロナウイルスの被害がそれほど出でおらず、危機意識が低いため。(26歳女性/岐阜県)
- プリンタなどの機器や通信回線などが必ず揃っているわけではなく、テレワークだと効率が悪い人も多いから。(32歳男性/愛知県)
- 緊急事態宣言が解除された後、テレワークを解除した会社がすごく多いと感じるから。私の会社でも7月に解除され、現在は希望者はテレワークができる状況ですが、期限が決まっています。政府がテレワークを推奨することを継続的に企業に伝えていかない限り、テレワークは定着しないと思います。(42歳女性/東京都)
- もうコロナ慣れしてしまって、感染者数が日に日に増えてもあまり気にしなくなってしまう。重症化率や死亡率が上がれば話は変わるが、そうでなければ2021年は徐々に普通の生活に戻っていくと思うから。(45歳女性/北海道)
- 個人的に定着してほしい気持ちは強いが、日本の文化的に難しいと感じるから。見えない部下や取引先を信用できる人は少ないのではないかと思う。(31歳女性/東京都)
- リモート会議を行っても経営者が不満げなので定着は難しい。(41歳女性/埼玉県)
- 新しい人間関係を築けていないから。(35歳男性/神奈川県)

【「そう思わない」の回答理由】

- テレワークができる業種は限られているから。(38歳男性/愛知県)
- 中小企業ではまだまだシステムも導入されていなくできないと思うから。(49歳女性/千葉県)

テレワークが定着しないと思う理由として、いまだテレワークは新型コロナウイルス感染防止の一時的な対応と捉えられており、今後の働き方の転換にはならないのではと感じる方が多いようです。新型コロナウイルスの流行が長引くにつれ、報道される一日の感染者数に驚かない、気にしなくなるなど、恐怖心や危機感が薄れる“コロナ慣れ”により、2021年はコロナ以前の生活様式に戻っていくのではと考える方もいました。また、姿が見えない相手を信用できない、同じ空間・同じ空気を共有してこそ密なコミュニケーションができるという考え方など、コロナ以前のビジネス様式における「対面を重視する文化」がテレワーク定着

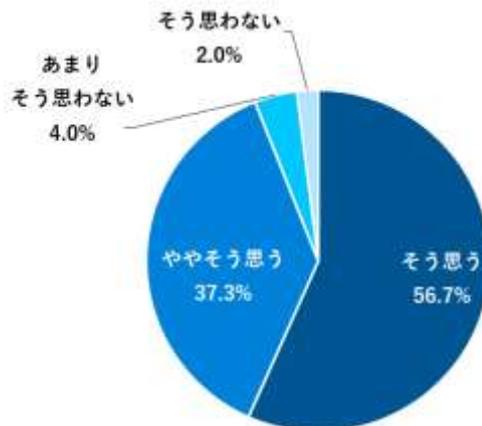
【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原 (pr@ashita-team.com)

を阻害するのではないかとの回答もありました。まだテレワークができない業種も多くあります。業務のデジタル化・クラウド化などの改革と同時に人々の意識改革もテレワークがニューノーマルになっていくために重要であるようです。

④ 自身は現在テレワークに慣れて（馴染んで）いるか

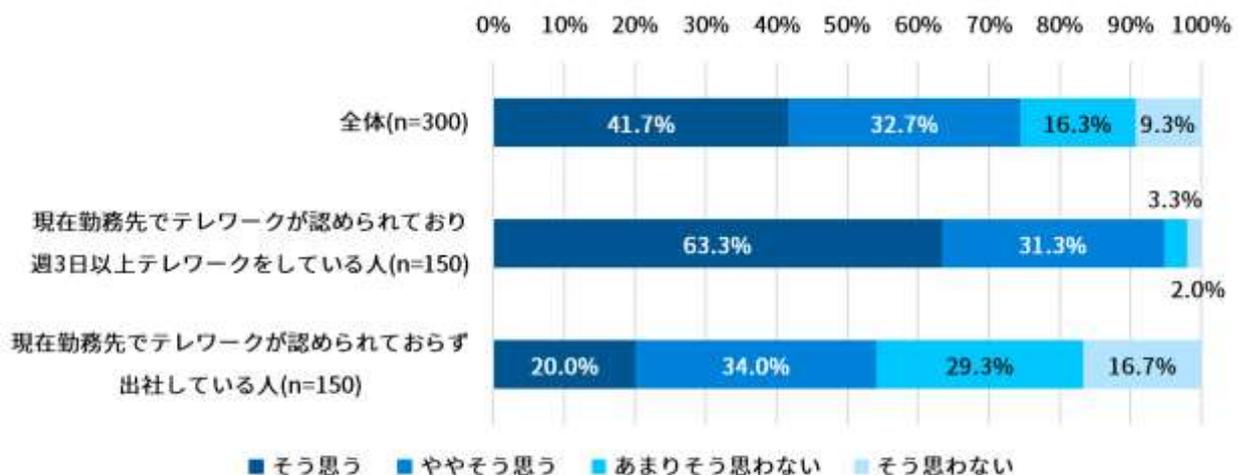
あなたが新型コロナウイルスによる全国緊急事態宣言発令時（2020年4月16日～5月25日）にテレワークを経験し、また現在テレワークをする中で、あなたご自身はテレワークでの業務の仕方に慣れて（馴染んで）いますか。（単数回答） n=150 ※現在勤務先でテレワークが認められており週3日以上テレワークしている方



現在勤務先でテレワークが認められており週3日以上テレワークしている方に、テレワークでの業務の仕方に慣れて（馴染んで）いるか聞いたところ、「そう思う」56.7%、「ややそう思う」37.3%と、テレワークに慣れた方が94.0%にのぼることがわかりました。2020年に緊急事態宣言解除後もテレワークを行っていた人にとってはテレワークでの業務スタイルが個人レベルでは定着したと言えるのかもしれません。

⑤ 今後もテレワークをしたいと思うか

あなたは働き方を選べるなら、今後もテレワークをしたいと思いますか。（単数回答） n=300



今後もテレワークをしたいと思う割合は、全体で「そう思う」41.7%、「ややそう思う」32.7%をあわせて74.4%となりました。現在週3日以上テレワークをしている方は【そう思う】の計が94.6%となり、テレワークに慣れ、今後も継続したいと考えていることがうかがえます。

【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原（ pr@ashita-team.com ）

⑥ 今後もテレワークをしたい理由

あなたが働き方を選べるなら、今後もテレワークをしたいと思うかに対し「そう思う」「ややそう思う」と回答した理由をお答えください。(自由回答) n=223

【「そう思う」の回答理由】

- 通勤のストレスが軽減され、時間を有効活用できるから。(28歳女性/神奈川県)
- 出社しなくて済むというのは体験すると本当に楽で、往復1時間以上かかる通勤を毎日やるのが苦痛と思えてきたから。道路渋滞があったり、雪が積もったりしているといつも以上に時間がかかるし、遅刻しないようになんか早めに家を出ることは体への負担も大きくなる。それらの問題はテレワークなら解消されるから、ずっと続けたい。(31歳男性/岐阜県)
- 通勤のストレスが軽減され、自分のペースで業務を遂行できるので、慣れてくると出社時より効率的に仕事ができているように感じたから。オフィスでの勤務時とは違い、上司や同僚などお互いに様子がわからない面がある分、結果をしっかりと出すことを日々の目標にしやすいつ感じている、その点でもテレワーク以前よりも結果重視でストイックに仕事にあたれている。(44歳男性/東京都)
- 家庭と仕事の両立がしやすく将来的に子育ても考えるとテレワークを続けていきたいから。出勤のための支度や通勤にかかっていた時間を有効活用でき、プライベートも充実する。(31歳女性/東京都)
- 小さい子供が病気の時も休まなくてよいから。(37歳女性/熊本県)
- 新型コロナウイルスの感染者が急増しているから。無症状の人が多そうだから。(44歳男性/兵庫県)

【「ややそう思う」の回答理由】

- 抑えられる経費も多いので。ただしコミュニケーションには問題もある。(48歳男性/神奈川県)
- 1人だと孤独ではあるが、無駄な雑談がなく周囲の関係ない会話も耳に入らないので業務に集中できるから。ただしプリンタ出力や文房具の調達ができないのがやや不便だと思う。(47歳女性/東京都)

今後もテレワークしたい理由は、通勤がないことのメリットが多く挙げられました。時間を有効活用できる、感染症のリスクを避けられる、すぐに仕事に取り掛かれるなど、さまざまなメリットにより、業務効率化やストレス軽減、ワークライフバランスの充実を実感しているようです。

⑦ 今後テレワークをしたくない理由

あなたが働き方を選べるなら、今後もテレワークをしたいと思うかに対し「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した理由をお答えください。(自由回答) n=77

【「あまりそう思わない」の回答理由】

- 会社でないと集中できないため。社内の連携がとりにくいため。(26歳女性/岐阜県)
- 通信環境にかなり依存するし、すぐに確認したい内容が聞きにくくなるから。(42歳女性/大阪府)
- 今の状況に馴染むより早くコロナが終息して昔のような生活になることを望むから。(42歳男性/栃木県)

【「そう思わない」の回答理由】

【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原 (pr@ashita-team.com)

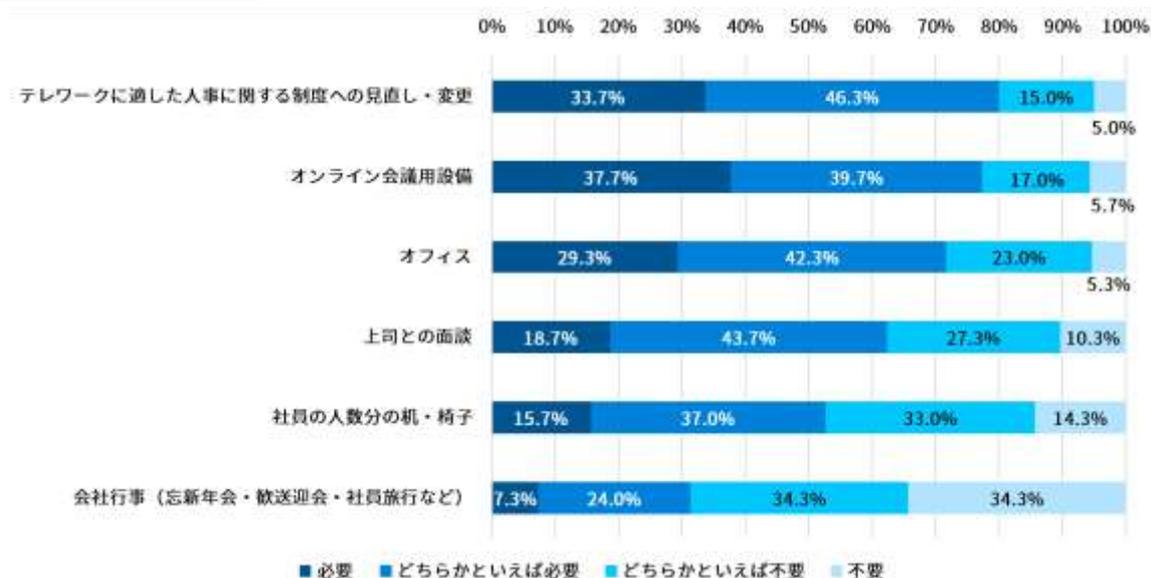
- テレワークは仕事のやめ時がわからないから。(43歳女性/北海道)
- 人に会いたいから。(34歳女性/愛知県)
- 実際に会うという繋がりを大事にしたいから。(35歳男性/神奈川県)

今後テレワークをしたくない理由は、テレワークよりも出社した方が業務環境がよい、集中できるという意見が多く挙げられました。また、テレワークでは気軽に確認や相談がしにくい、連携がとりにくいなど、コミュニケーション面での不満から、オフィス出社を望む回答もありました。

2. With コロナの働き方とオフィス・制度の変化について

① テレワーク定着で必要だと思うもの・不要になると思うもの

お勤めの会社でテレワークが定着するとした場合、あなたは下記の項目が必要だと思うかお答えください。
(それぞれ単数回答) n=300



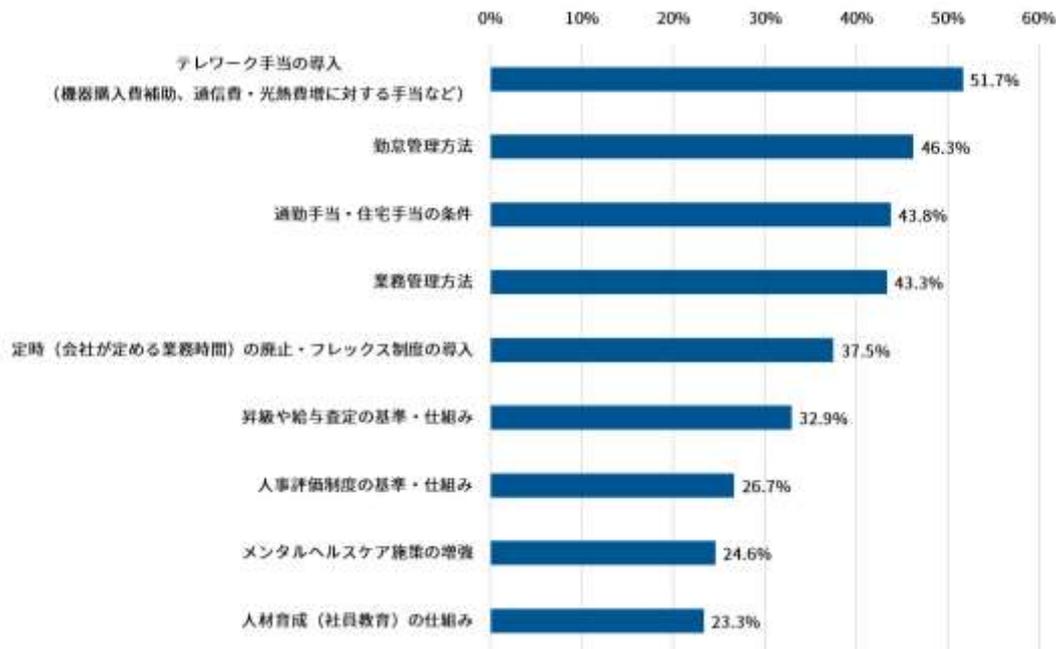
勤務先においてテレワークが定着すると仮定し、テレワークで必要だと思うもの・不要だと思うものを聞きました。「必要」「どちらかといえば必要」の合計が最も多いのは「テレワークに適した人事に関する制度への見直し・変更」80.0%となりました。次いで、「オンライン会議用設備」77.4%、「オフィス」71.6%となっています。テレワークでもオフィスは必要と考える方が7割以上となりました。「不要」「どちらかといえば不要」の計が最も多いのは「会社行事(忘新年会・歓送迎会・社員旅行)」68.6%で、次いで「社員の人数分の机・椅子」47.3%となりました。テレワークが定着した場合、人数分の机・椅子を置かない分、オンライン用のスペースを増やすなど、オフィスの使い方を変えることが求められそうです。

【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原 (pr@ashita-team.com)

② 人事に関する制度でテレワークに適した内容に見直し・変更すべきだと思うもの

あなたがテレワークに適した内容に見直し・変更をすべきと思う人事に関する制度をお答えください。(複数回答) n=240
※2-①テレワーク定着で必要だと思うもの・不要になると思うもの】で「テレワークに適した人事に関する制度への見直し・変更」が「必要」「どちらかといえば必要」と回答した方



前問で「テレワークに適した人事に関する制度への見直し・変更」が「必要」または「どちらかといえば必要」と回答した方に、具体的にどの制度の見直し・変更が必要だと思うか聞きました。

1位は「テレワーク手当の導入(機器購入費補助、通信費・光熱費増に対する手当など)」51.7%となりました。交通費やオフィスの光熱費等の経費が削減できた分、テレワークで発生する費用に対し手当を求める方が過半数となりました。2位「勤怠管理方法」46.3%、3位「通勤手当・住宅手当の条件」43.8%、4位「業務管理方法」43.3%、5位「定時(会社が定める業務時間)の廃止・フレックス制度の導入」37.5%と続いています。

2020年のテレワーク経験から、各企業で様々な課題や改善点が浮き彫りとなったことでしょうか。テレワークでより働きやすく、また成果を出していくために、2021年はテレワークに適した人事関連制度の整備が重要な企業課題になるのではないでしょうか。

【報道機関からのお問い合わせ】

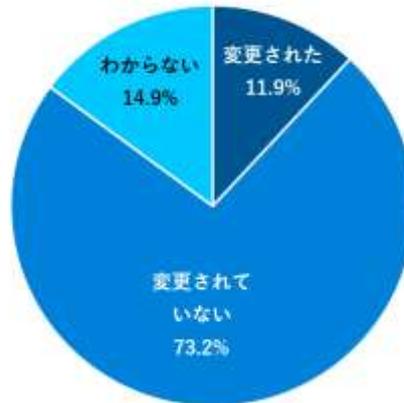
株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原 (pr@ashita-team.com)

3. テレワークでの人事評価について

① テレワークを前提に人事評価制度に変更があったか

あなたがお勤めの会社では、テレワークを前提に人事評価制度に変更がありましたか。(単数回答) n=168

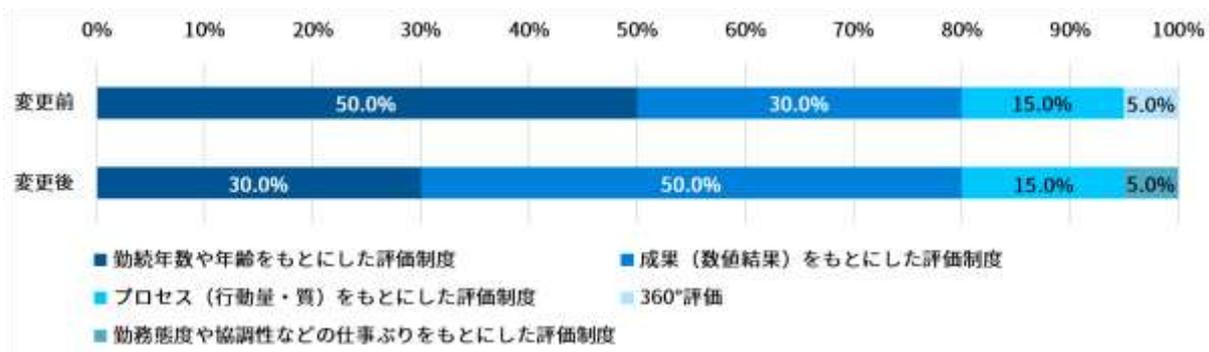
※お勤めの会社に人事評価制度がある方



お勤めの会社に人事評価制度がある方に対し、テレワークを前提に人事評価制度に変更があったか聞いたところ、制度が「変更された」11.9%、「変更されていない」73.2%となりました。あしたのチームが2020年4月に行った調査では、部下の人事評価をする管理職の7割以上が「テレワークでは人事評価が難しい」と回答していました（「テレワークと人事評価に関する調査」：<https://www.ashita-team.com/news/20200420-2/>）。評価が難しいと感じながらも、テレワークでの業務実態に合わせて人事評価制度を変更した企業は1割程度にとどまることがわかりました。

② テレワークに合わせてどのような人事評価制度に変更したか

お勤めの会社でテレワークを前提に人事評価制度に変更があったと回答した方にお聞きします。変更前の人事評価制度と現在（変更後）の人事評価制度をお答えください。（それぞれ単数回答）n=20 ※3-①【テレワークを前提に人事評価制度に変更があったか】で「変更された」と回答した方



テレワークを前提に人事評価制度が「変更された」と回答した方に変更前の人事評価制度と変更後の人事評価制度を聞きました。変更前に導入されていた人事評価制度は「勤続年数や年齢をもとにした評価制度」50.0%が最多、次いで「成果（数値結果）をもとにした評価制度」30.0%でした。変更後に導入された人事評価制度は「成果（数値結果）をもとにした評価制度」50.0%、「勤続年数や年齢をもとにした評価制度」30.0%の順となりました。回答数が少ないため参考値ではありますが、過程が見えづらいテレワークでは成果（数値結果）での評価制度を採用する企業が多くなるかもしれません。

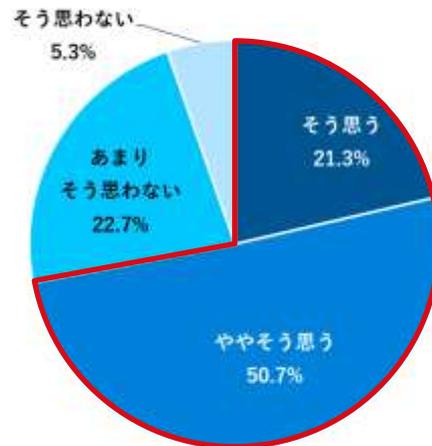
【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原（ pr@ashita-team.com ）

③ テレワークに適した人事評価制度に変更してほしいと思うか

あなたがお勤めの会社の人事評価制度について、テレワークを前提に制度や仕組みを変えてほしいと思いますか。

(単数回答) n=150 ※現在勤務先でテレワークが認められており週3日以上テレワークしている方

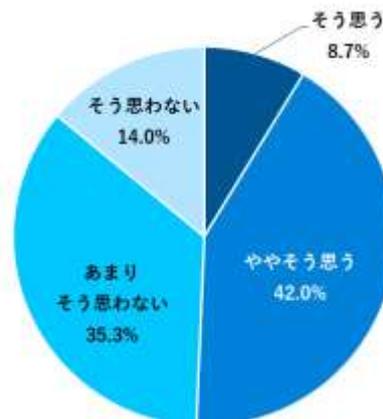


現在週3日以上テレワークをしている方に、人事評価の制度や仕組みを変えてほしいと思うか聞いた結果、「そう思う」21.3%、「ややそう思う」50.7%と7割以上がテレワークを前提に自社の人事評価制度を変えてほしいと感じていることがわかりました。

④ テレワークにおける人事評価がうまくいっていると思うか

あなたがお勤めの会社では、テレワークにおける人事評価がうまくいっていると思いますか。(単数回答) n=150

※現在勤務先でテレワークが認められており週3日以上テレワークしている方



テレワークにおける人事評価制度がうまくいっていると思うか聞いたところ、「そう思う」・「ややそう思う」の計が50.7%、「あまりそう思わない」・「そう思わない」の計が49.3%と、わずかに「そう思う」の割合が多くなりました。

【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原 (pr@ashita-team.com)

⑤ テレワークにおける人事評価がうまくいっていると思う理由

あなたがお勤めの会社でテレワークにおける人事評価がうまくいっていると思うかに対し「そう思う」「ややそう思う」と回答した理由をお答えください。(自由回答) n=76

【「そう思う」の回答理由】

- 目標に対しての達成度が数値化できるので、評価も適正に行える。(28歳女性/東京都)

【「ややそう思う」の回答理由】

- もともと自分で目標を立て、それが達成できるかどうかでの評価なのでうまくいっている。(33歳女性/京都府)
- 面談を通して適宜上司と業務目標のすり合わせは行われているから。(34歳女性/東京都)
- 上司が全従業員にきちんと目を向けているから。(48歳女性/沖縄県)
- こまめに電話連絡や会議などでコミュニケーションが取れていると思うから。(42歳男性/東京都)
- テレワークで業務をこなせていないと判断されたとしたなら、テレワークを続けさせてもらえないと思う。続けさせてもらえているので、問題なくテレワークができているということが評価にも繋がっているのではと思っている。(31歳男性/岐阜県)
- 昔ながらの体質から実力重視になってきたのでやりがいを感じているから。ただ、まだ手探りの状態である。(42歳男性/栃木県)

人事評価制度がうまくいっていると回答した理由は、もともとテレワーク以前から目標設定と達成度で評価する仕組みであり、取り組み成果が可視化できるようになっているため、テレワークでも支障がないという方が多くいました。また面談や日頃のコミュニケーションを通じて上司が部下の業務状況を把握できているからという回答も多くありました。対面で仕事ぶりが見えない中でも、お互いに状況を把握するために努力をしている企業では、人事評価がうまくいっているのかもしれませんが。

⑥ テレワークにおける人事評価がうまくいっていないと思う理由

あなたがお勤めの会社でテレワークにおける人事評価がうまくいっていないと思うかに対し「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した理由をお答えください。(自由回答) n=74

【「あまりそう思わない」の回答理由】

- 数値的に業務量をはかることができないから。(28歳女性/神奈川県)
- 業務実績をどの程度把握してくれているかわからないから。(37歳女性/神奈川県)
- テレワークでの評価方法が決められておらず基準がわからないから。(47歳女性/東京都)
- よくわからないというのが正直なところ。人事評価でテレワークに関する言及がなく、どのような比重になっているのかわからなかったから。(35歳女性/神奈川県)
- 成果＝評価でいいのか難しいから。(40歳男性/神奈川県)
- 仕組みが追いついておらず見切り発車になっているから。(45歳男性/神奈川県)
- 個人の評価よりチームの評価に偏っている印象だから。チームとして達成していたらさぼっていても評価されそう。(40歳男性/東京都)

【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原 (pr@ashita-team.com)

【「そう思わない」の回答理由】

- 好き嫌いでの評価や「オフィス出社＝仕事をしている」という誤った認識に基づいた評価が行われているから。(48歳女性／東京都)
- 人事評価が不透明でよく把握していないので、テレワークがあったからといってたいした影響はないと思っているから。(47歳女性／東京都)
- 会社にきちんとした評価基準がないから。(39歳女性／千葉県)

テレワークでの人事評価がうまくいっていないと思う理由は、「テレワークでどのように評価されるのか、方針や基準が明示されていない」という回答が多く挙げられました。

コロナ禍で突然働き方や経営状況が大きく変わり、評価基準を決めかねていた企業も多かったと推測されますが、評価基準が不明確では、社員はがんばり方を見失ってしまうかもしれません。

また、そもそもテレワーク以前から評価基準が不透明だったため、ますます評価基準がわからなくなったという方もいました。

評価期間における業務や働き方の実態に合わせた目標設定と、明確な評価基準を設定することで、テレワークが当たり前の時代になっていく中でも、適正な人事評価をすることができるといえるのではないのでしょうか。

●報道関係者様へ**■引用・転載時のクレジット表記のお願い**

※本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。
<例>「あしたのチームが実施した調査によると…」

●セミナー情報**体験ワークで知る！****人事評価制度の見直しのポイント～構築編～**

<https://www.ashita-team.com/seminar/21021213-6/>

02月12日(金) 10:30～12:00

脱年功序列・テレワークの推進により、成果を正當に評価出来る新しい仕組みに関心が高まっています。では、従来の人事評価からどう変革すべきなのか？具体的な対応策を大公開いたします！体験ワーク型のセミナーで、貴社の評価制度に変化を起こしてみませんか？

●会社概要

会社名	株式会社あしたのチーム
代表者	代表取締役社長 CEO 赤羽 博行
本社所在地	〒104-0061 東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX 11F
事業内容	・報酬連動型人財育成プログラム「ゼッター！評価®」 ・人事評価クラウド「あしたのクラウド®HR」 ・目標設定プログラム「あしたの履歴書®」
資本金	1億円（資本準備金含む）
設立	2008年9月25日
HP	https://www.ashita-team.com/

【報道機関からのお問い合わせ】

株式会社あしたのチーム 広報担当：菅原（ pr@ashita-team.com ）