

【人事評価における実施状況と課題の実態調査】
クラウド化で効率化が進む人事評価
その裏で「従業員の納得感」「評価基準の不明瞭さ」が
人事担当者の共通課題に

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社（本社：東京都新宿区 代表取締役社長：桑内 孝志 以下、jinjer）は、企業の人事担当者の計360名を対象に「人事評価における実施状況と課題の実態」に関する調査を実施しました。

人事評価における
実施状況と課題の実態調査

クラウド化で効率化が進む人事評価
その裏で「従業員の納得感」「評価基準の不明瞭さ」が
人事担当者の共通課題に



■調査サマリー

TOPIC
01

人事評価方法を「クラウド型人事評価システム」で行う企業は約48%と最多回答
人事評価は「年2回」実施が最も多く、過半数を占める結果に

TOPIC
02

人事評価時の課題の最多意見は「従業員の納得感が得られにくい」
その中でも、評価者における課題は「評価の基準が不明瞭でブレが生じやすい」

TOPIC
03

人事評価の課題に関して、特に重視しているポイントTOP3

- ①評価の客観性・公平性の確保
- ②評価基準の明確化
- ③フィードバックの充実



■調査の背景

人材の多様化や働き方の変化が進むなかで、従業員のモチベーションやエンゲージメントを高め、組織としての生産性を向上させるためには、公平で納得感のある「人事評価制度」の整備が不可欠となっています。一方で、評価制度の導入や運用にあたっては、課題を抱える企業も少なくありません。

近年では、クラウドシステムの導入などにより評価業務の効率化が進む一方で、評価制度の“質”の面での課題も、注目されています。

こうした背景をふまえ、本調査では企業の人事担当者360名を対象に、人事評価フローにおける実施状況や運用上の課題、重視しているポイントなどについて実態を把握すべく、調査を行いました。

■調査概要

- ・調査概要：人事評価における実施状況と課題の実態
- ・調査方法：インターネット調査
- ・調査期間：2025年3月21日～同年3月23日
- ・調査対象：企業の人事担当者 計360名

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

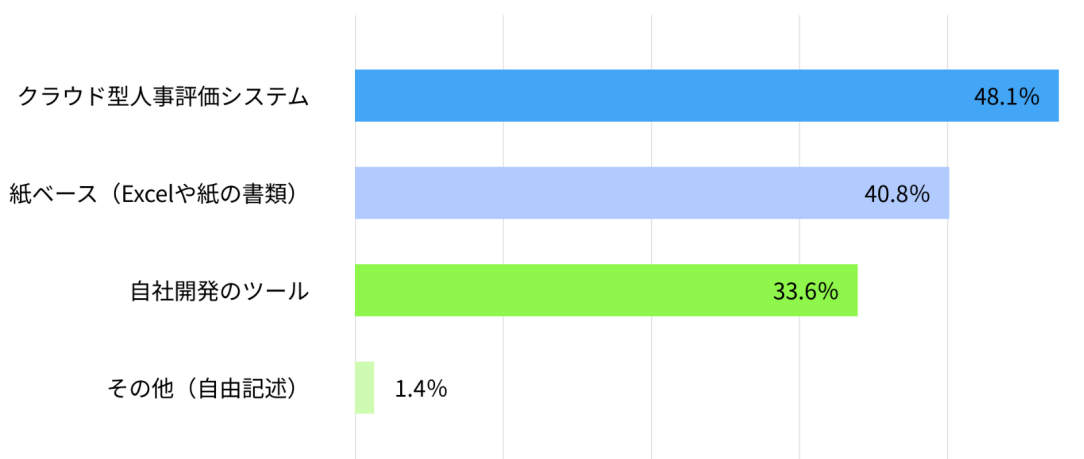
URL: <https://jinjer.co.jp/>

※全10問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細: https://hcm-jinjer.com/blog/dx/hyouka_flow_kadai/

■人事評価方法を「クラウド型人事評価システム」で行う企業は約48%と最多回答

Q2. 貴社の人事評価はどのような方法で管理していますか？（複数選択可）

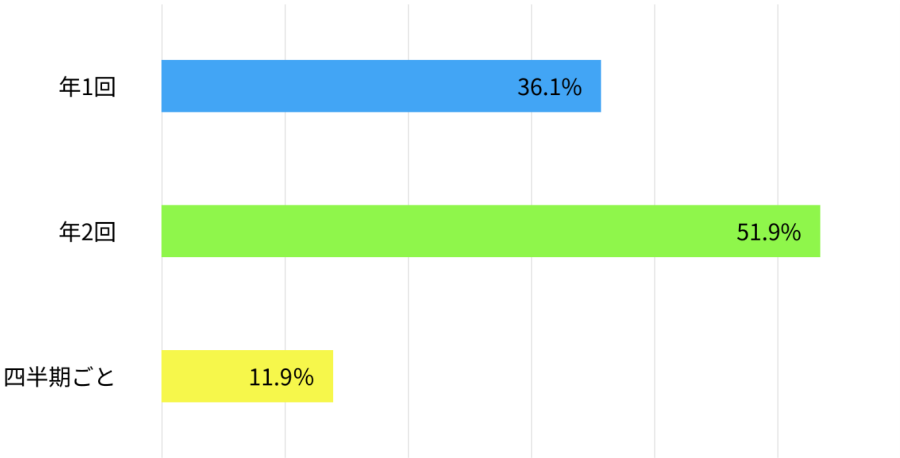


調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

人事評価をどのような方法で管理しているかに関して質問したところ、最も多くあった回答は「クラウド型人事評価システム（48.1%）」でした。次いで、「紙ベース（Excelや紙の書類）」、「自社開発のツール」という結果になりました。

■人事評価は「年2回」実施が最も多く、過半数を占める結果に

Q3. 人事評価の頻度を教えてください。

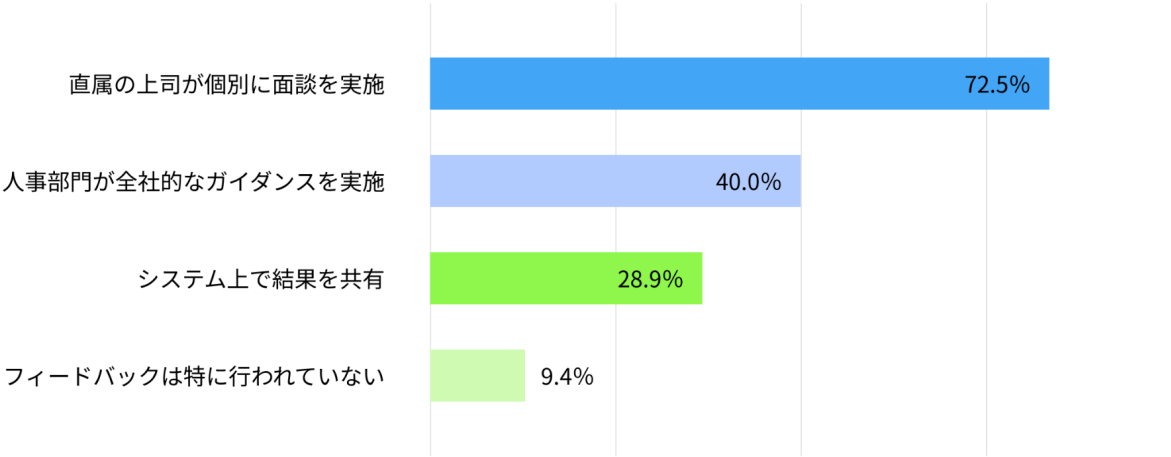


調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

人事評価を行う頻度について質問したところ、「年2回」と回答した企業が51.9%と最も多い結果となりました。

■人事評価結果のフィードバック方法で最も多い回答は「直属上司の個別面談」

Q4. 人事評価の結果はどのようにフィードバックされていますか？（複数選択可）

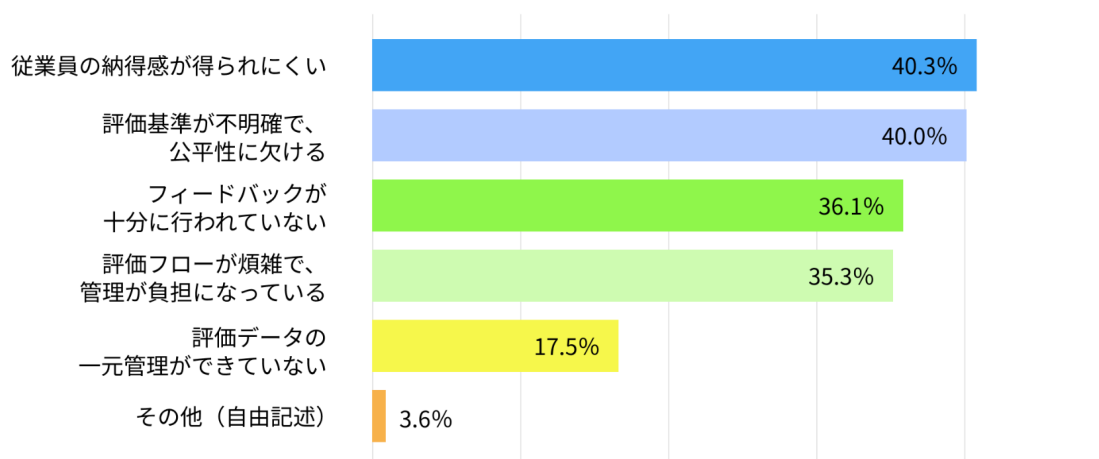


調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

人事評価結果のフィードバック方法で最も多い回答は「直属の上司が個別に面談を実施(72.5%)」でした。次いで、「人事部門が全社的なガイダンスを実施(40%)」、「システム上で結果を共有(28.9%)」という結果になりました。一方で「フィードバックは特に行われていない(9.4%)」と回答した企業も存在していました。

■人事評価時の課題は最多意見は「従業員の納得感が得られにくい」

Q5. 現在の人事評価に関して、どのような課題を感じていますか？（複数選択可）



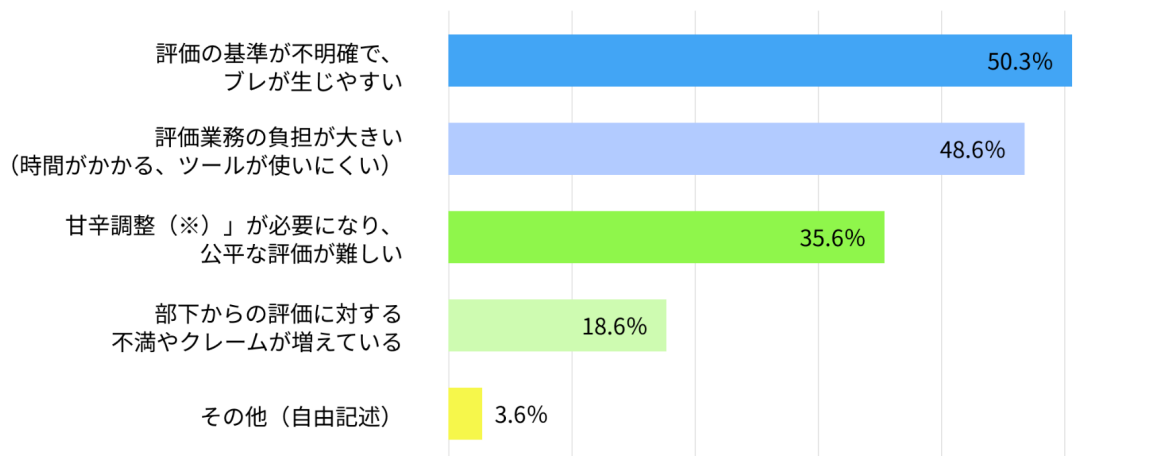
調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

人事評価における課題に関して質問したところ、「従業員の内得感が得られにくい(40.3%)」と最も多い回答としてあげられました。次いで「評価基準が不明確で、公平性に欠ける(40%)」、「フィードバックが十分に行われていない(36.1%)」、「評価フローが煩雑で管理が負担になっている(35.3%)」、「評価データの一元管理ができていない(17.5%)」という結果になりました。他にも、自由記述では「人の好き嫌いで評価される」といった意見もあげられました。

■評価者における課題は「評価の基準が不明瞭でブレが生じやすい」

Q6. 評価者（上司やマネージャー）が評価を行う際に、どのような課題がありますか？（複数選択可）

※甘辛調整とは：評価が極端にならないように、意図的に調整すること

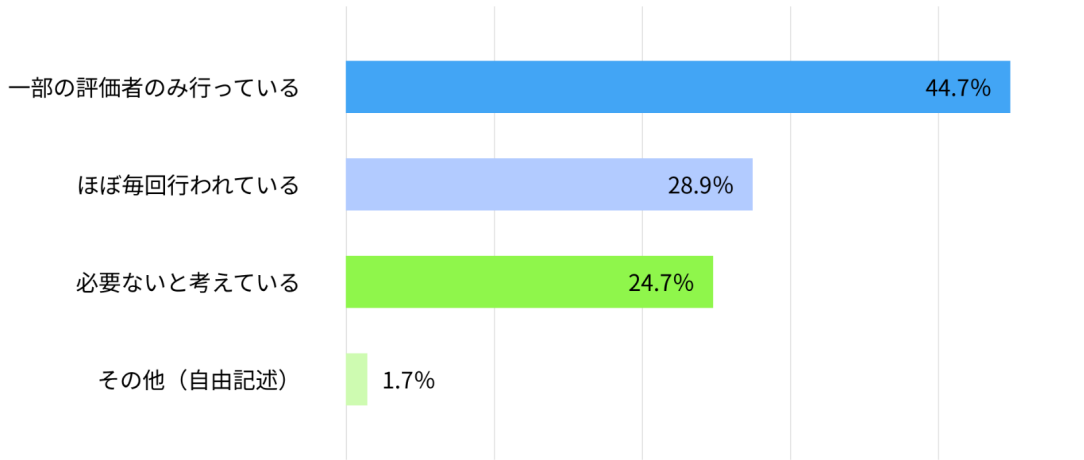


調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

評価者（上司やマネージャー）が評価を行う際に感じる課題について質問したところ、最も多くあった意見は「評価の基準が不明確でブレが生じやすい(50.3%)」でした。次いで、「評価業務の負担が大きい(時間がかかる、ツールが使いにくい)」、「甘辛調整が必要になり、公平な評価が難しい」、「部下からの評価に対する不満やクレームが増えている」という結果になりました。

■「甘辛調整」で評価のバランスを取る企業は、約74%

Q7. 貴社では「甘辛調整」のような評価のバランスを取る対応が行われていますか？

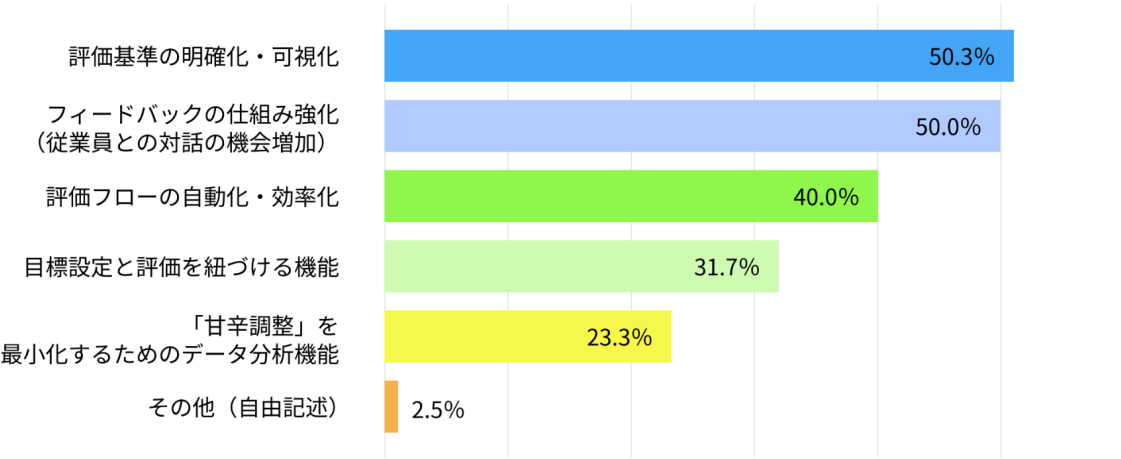


調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

人事評価を行う際、「甘辛調整」で評価のバランスを取る対応が行われているかについて質問したところ、「一部の評価者のみ行っている」、「ほぼ毎行われている」を合わせて、73.6%が実施していると回答しました。一方で「必要ないと考えている」と回答した企業は、24.7%存在していることがわかりました。

■人事評価管理方法で、改善点として求める機能は、「評価基準の明確化・可視化」が最多意見

Q8. 今後、貴社で人事評価の管理方法を改善するとしたら、どのような機能を求めますか？（複数選択可）

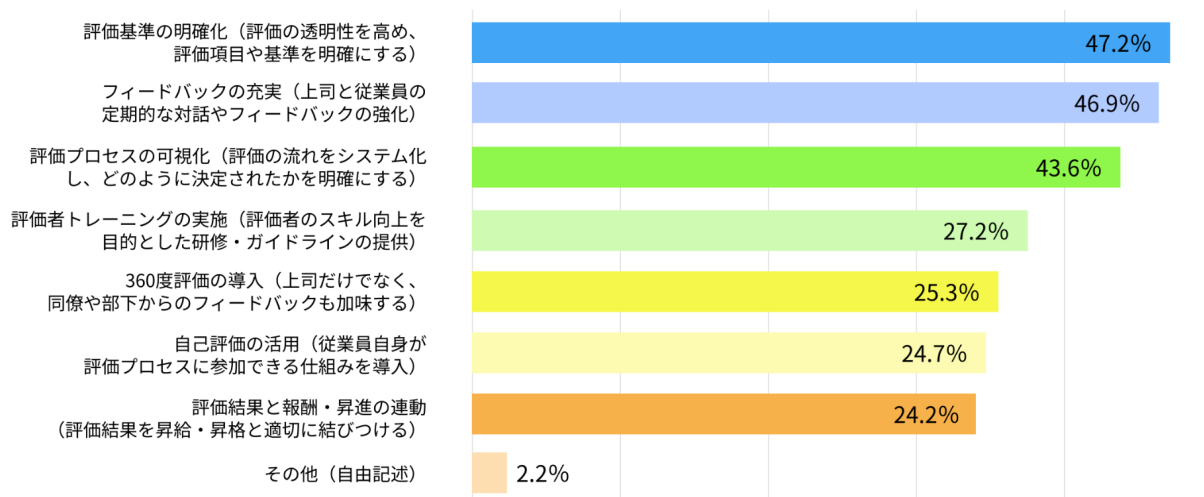


調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

人事評価管理方法で、改善点として求める機能は、「評価基準の明確化・可視化（50.3%）」が最多意見でした。次いで僅差で「フィードバックの仕組み強化（従業員との対話の機会増加）」、「評価フローの自動化・効率化（40%）」、「目標設定と評価を紐づける機能」、「甘辛調整を最小化するためのデータ分析機能」という結果でした。

■人事評価の納得度を高めるために必要だと感じる取り組みは、「評価基準の明確化」が最多

Q9. 人事評価の納得度を高めるために、どのような取り組みが必要だと考えますか？（複数選択可）

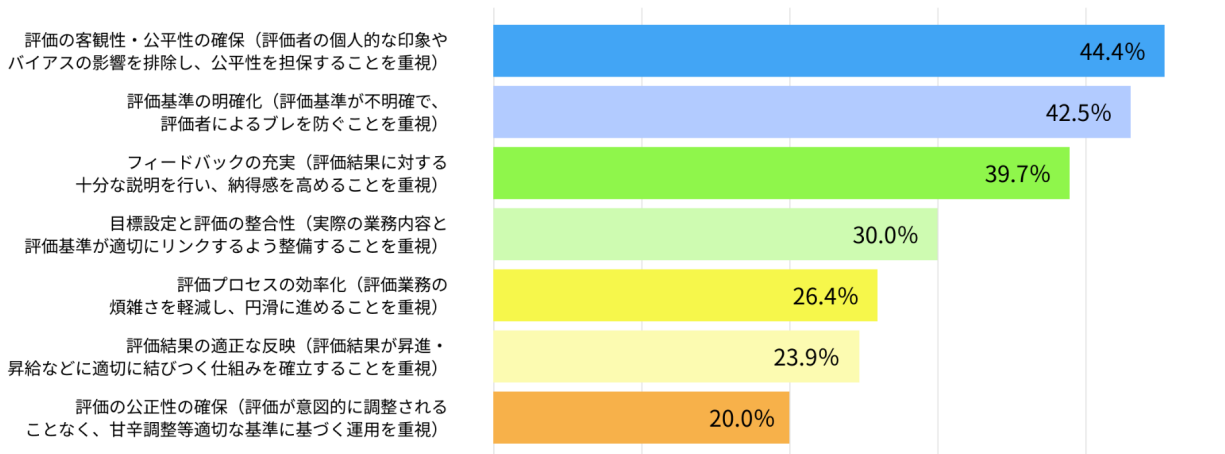


調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

人事評価の納得度を高めるために必要だと感じる取り組みは、「評価基準の明確化（評価の透明性を高め、評価項目や基準を明確にすること）」が47.2%と最も多い意見としてあげられました。次いで「フィードバックの充実（上司と従業員の定期的な対話やフィードバックの強化）」、「評価プロセスの可視化（評価の流れをシステム化し、どのように決定されたかを明確にする）」、「評価者トレーニングの実施（評価者のスキル向上を目的とした研修・ガイドラインの提供）」という結果でした。

■人事評価の課題に関して、特に重視しているポイントの最多意見は「評価の客観性・公平性の確保」

Q10. 人事評価の課題に関して、特に重視しているポイントがあれば教えてください。（複数選択可）



調査期間：2025年3月21日～同年3月23日

人事評価の課題に関して、特に重視しているポイントについて質問したところ、「評価の客観性・公平性の確保（評価者の個人的な印象やバイアスの影響を排除し、公平性を担保することを重視）」が44.4%で、最多意見でした。次いで、「評価基準の明確化（評価基準が不明確で、評価者によるブレを防ぐことを重視）」、「フィードバックの充実（評価結果に対する十分な説明を行い、納得感を高めることを重視）」という結果でした。

■jinjer CPO(最高プロダクト責任者)からのコメント



今回の調査を通じて、多くの企業が人事評価の効率化に向けてクラウドシステムを導入しているが、依然として「従業員の納得感」や「評価の客観性・公平性」への課題を感じている現状が浮き彫りになりました。

人事評価は、企業と従業員の信頼関係を築く上で、非常に重要なコミュニケーションの機会でもあります。だからこそ、単なる運用の効率化だけでなく、「どう伝え、どう理解し合うか」といった視点が今後ますます求められていくと考えています。

とくにジンジャーは、人事評価から人事労務、勤怠や給与計算にいたるまで、ひとつの人事データベースを基盤としているため、「従業員を理解するための情報」を取得し、分析しやすい環境が整っています。

前述した観点をより重視した上で、今後も納得感ある評価と双方向の対話が当たり前になる世界の実現を目指し、プロダクト開発と価値提供に取り組んでまいります。

■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算などの人事の定型業務から人事評価・eラーニングといったタレントマネジメントまで、1つにまとめて管理できるクラウド型人事労務システムです。

人事情報を1つに統合した「Core HRデータベース」によって、勤怠集計からの給与計算や、社会保険手続きに関する帳票類の入力といった定型業務の効率化・自動化を支援します。

また、それぞれのシステムのデータベースがつながっているため、データベースの自動反映や役割変更に応じた各システムへの権限変更の自動化などを実現します。

▶「ジンジャー」サービスサイト: <https://hcm-jinjer.com>

▶「ジンジャー」コンセプトムービー: <https://youtu.be/roNBdAmuwAo?si=DPg1MDjtGo7yrrM9>

■会社概要

会社名 : jinjer株式会社
所在地 : 東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿
代表者 : 代表取締役社長 桑内 孝志
URL : <https://jinjer.co.jp/>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】
jinjer株式会社 広報室 (E-mail: pr@jinjer.co.jp)