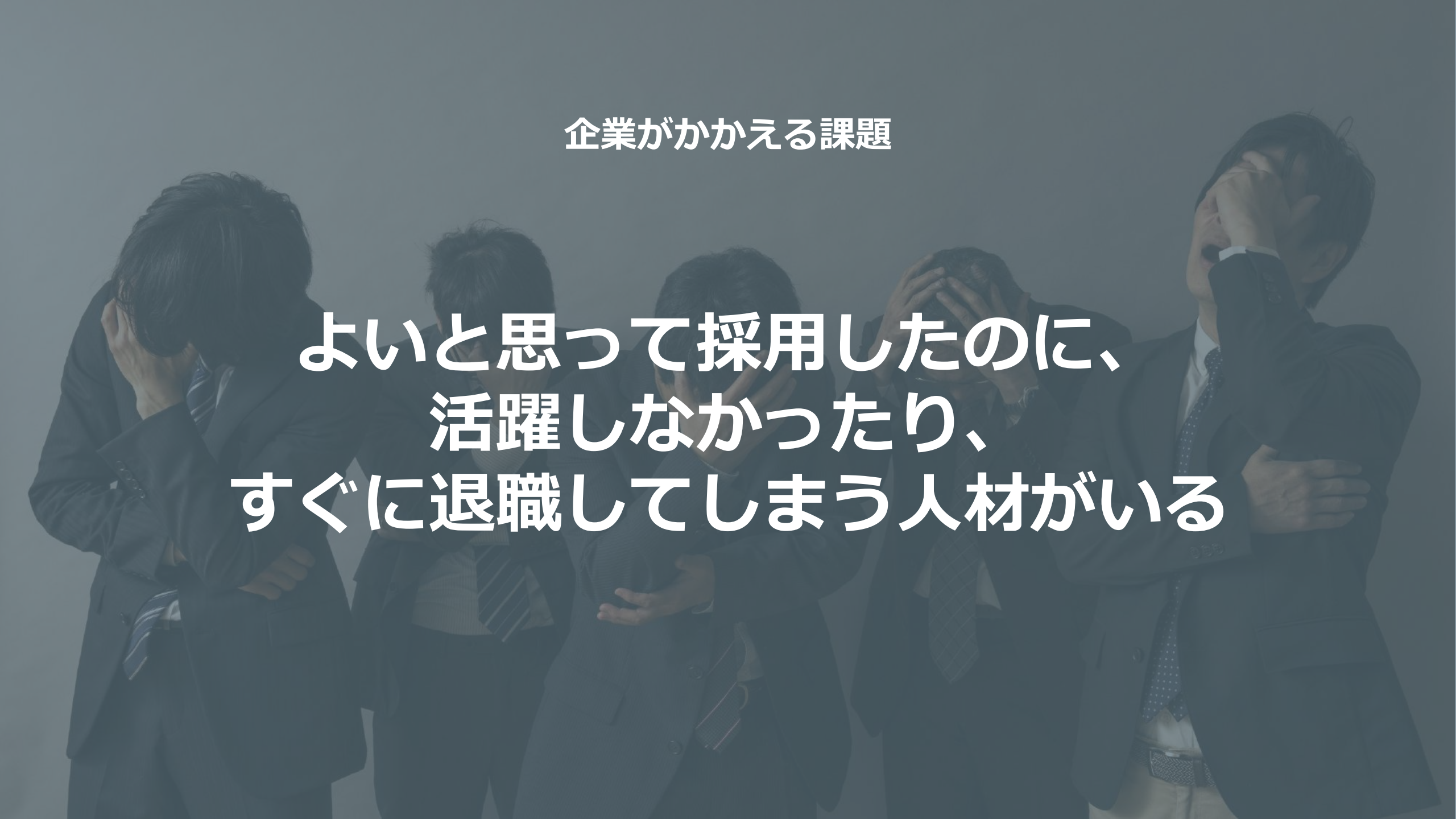
AIの力で活躍人材が、わかる・きまる・はまる。

アッテル

アッテル
サービス紹介資料



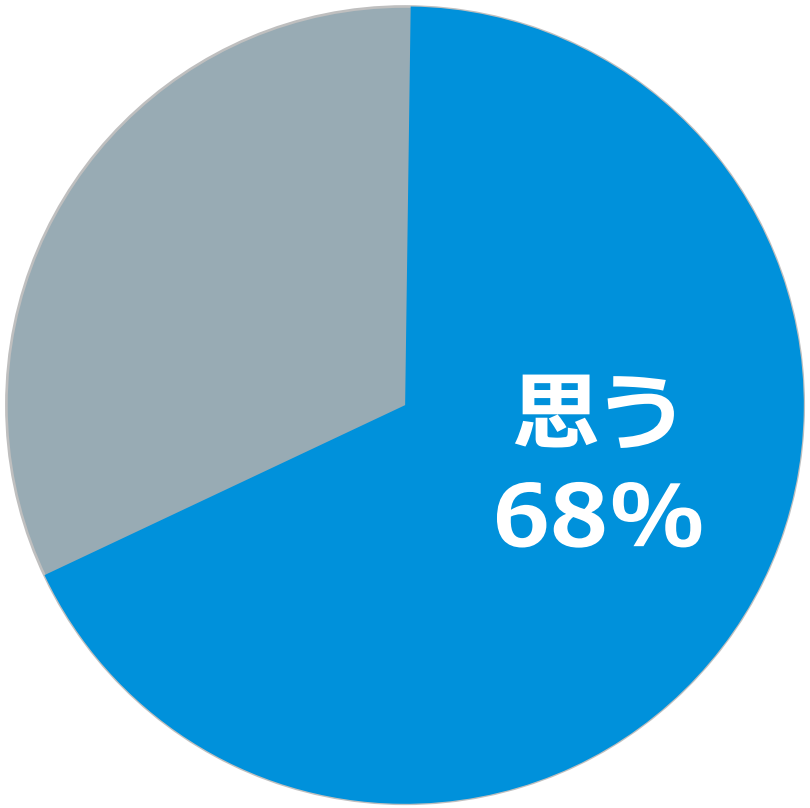
企業がかかえる課題

よいと思って採用したのに、
活躍しなかったり、
すぐに退職してしまう人材がいる

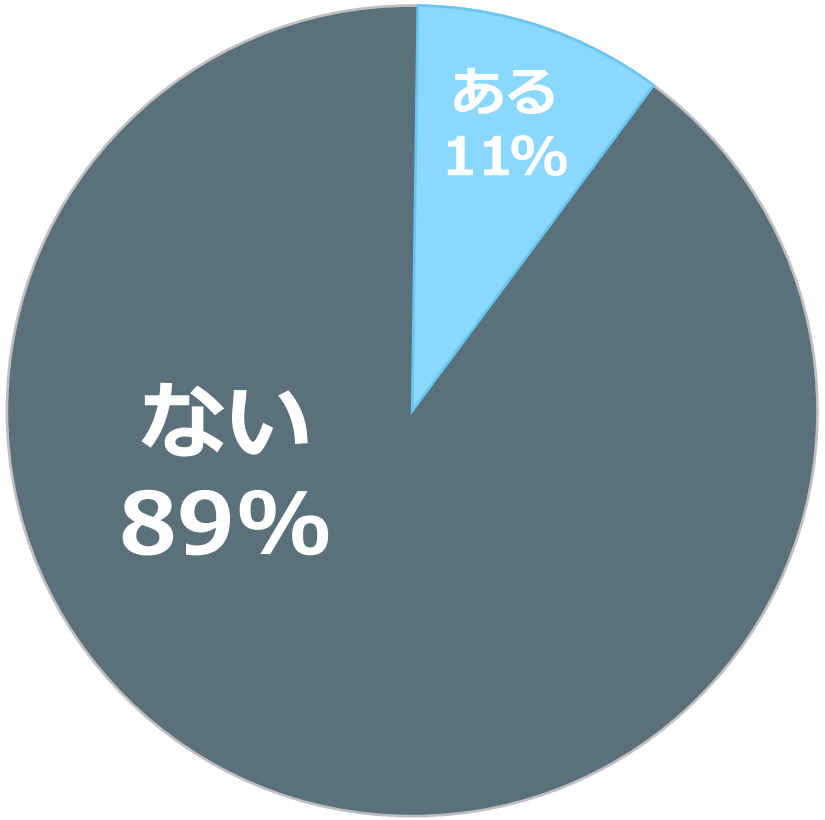
ローパフォーマーや退職者を採用してしまう理由①

多くの面接官が、採用面接に自信があるが、見極められているか確認していない

「採用面接での見極め」が自分は"平均以上"だと思うか？



「採用面接の見極め」が正しいか定量的に確認したことがあるか？

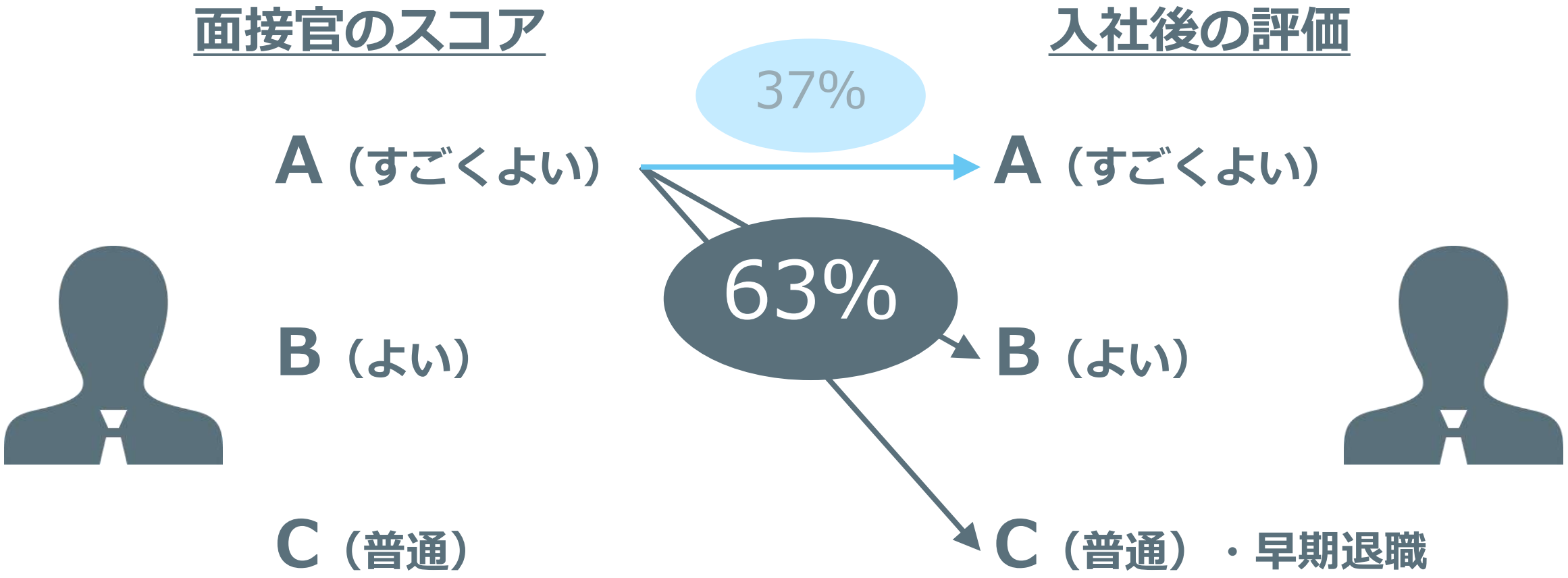


出所）弊社独自調査（経営者1000人）

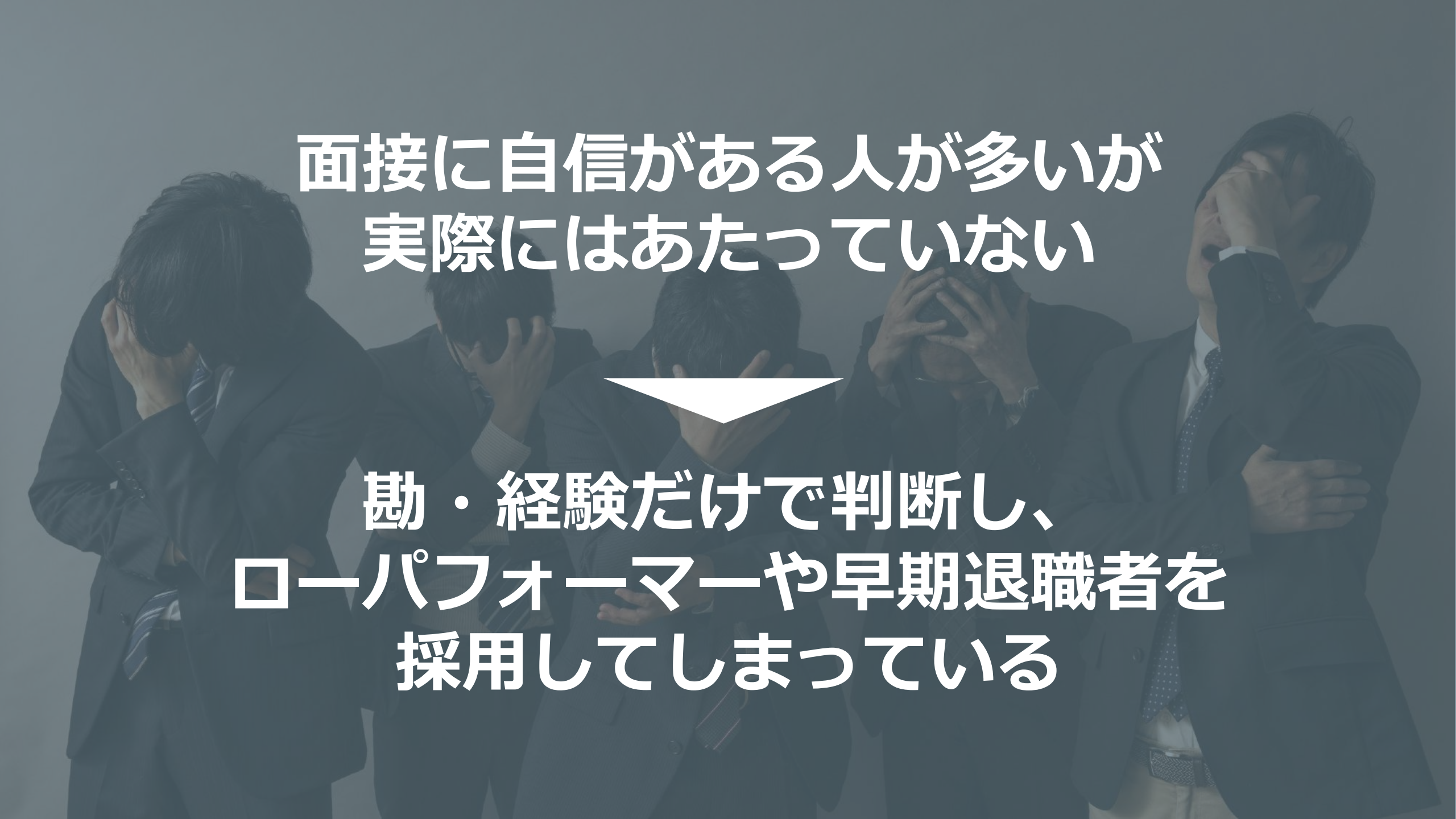
© Attelu Inc.

ローパフォーマーや退職者を採用してしまう理由①

一般的な面接結果の、６割以上は当たっていない



© Attelu Inc.



面接に自信がある人が多いが
実際にはあたっていない

勘・経験だけで判断し、
ローパフォーマーや早期退職者を
採用してしまっている

日本では150種類以上の適性検査（アセスメント）が存在するが、適性検査には３つの活用段階がある

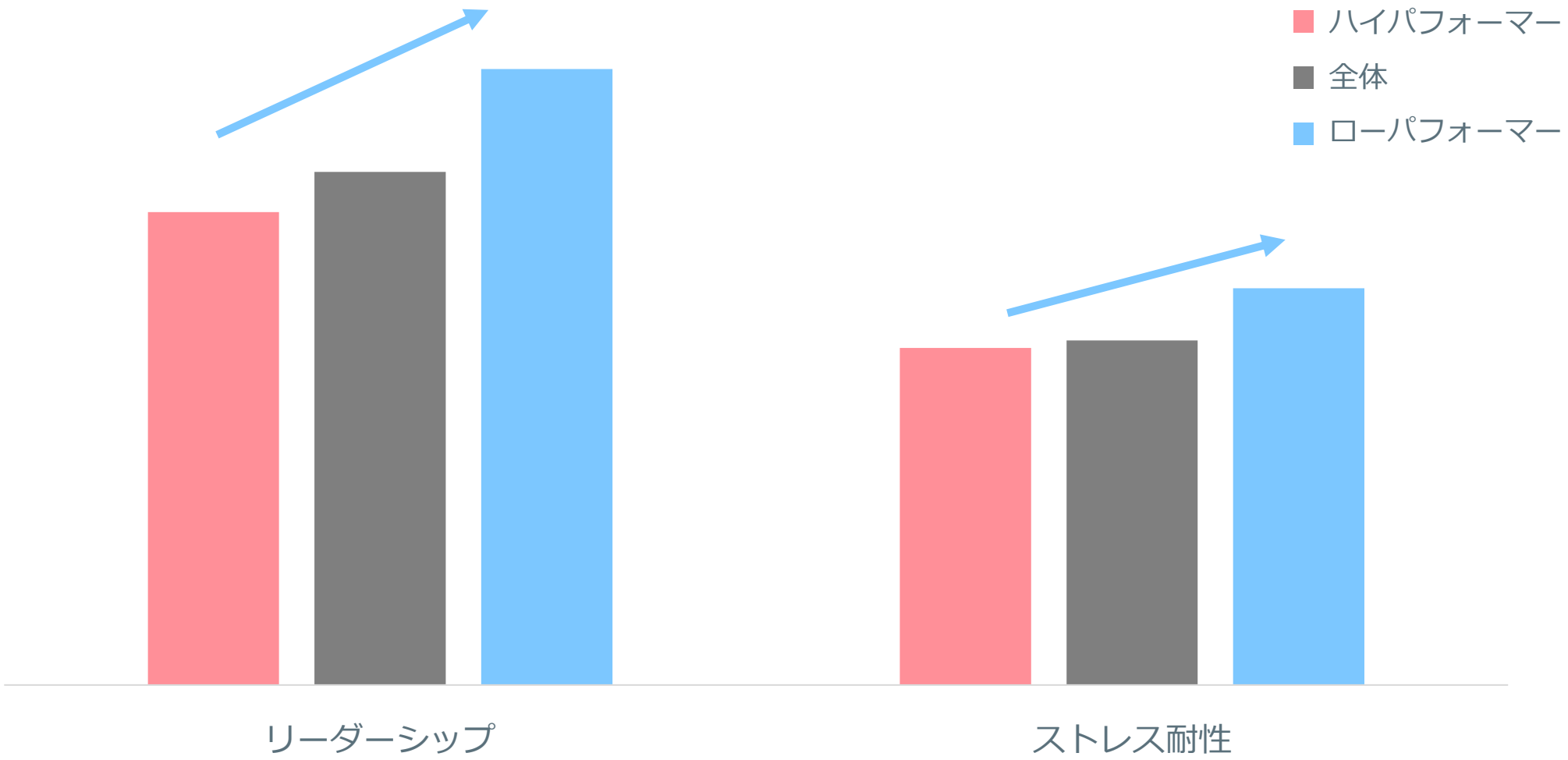
	A. 適性検査のみ	B. 自社従業員との比較 ※クラウド型の適性検査	C.活躍人材を増やす ※ピープルアナリティクス
個人の **【定量化】**	○	○	○
自社従業員との **【比較】**	ー	○	○
予測精度を高める **【検証・改善】**	ー	ー	○
金額	500円～1万円／回	1～10万円／月 ＋ 500円～ 1万円／回	コンサルティング （数百万～数千万円）

© Attelu Inc.

適性検査の課題①：定量化

ほとんどの適性検査は入社後活躍・定着と関係ない

入社後ローパフォーマーのほうが”実は”スコアが高い場合が多い



© Attelu Inc.

適性検査の課題①：定量化

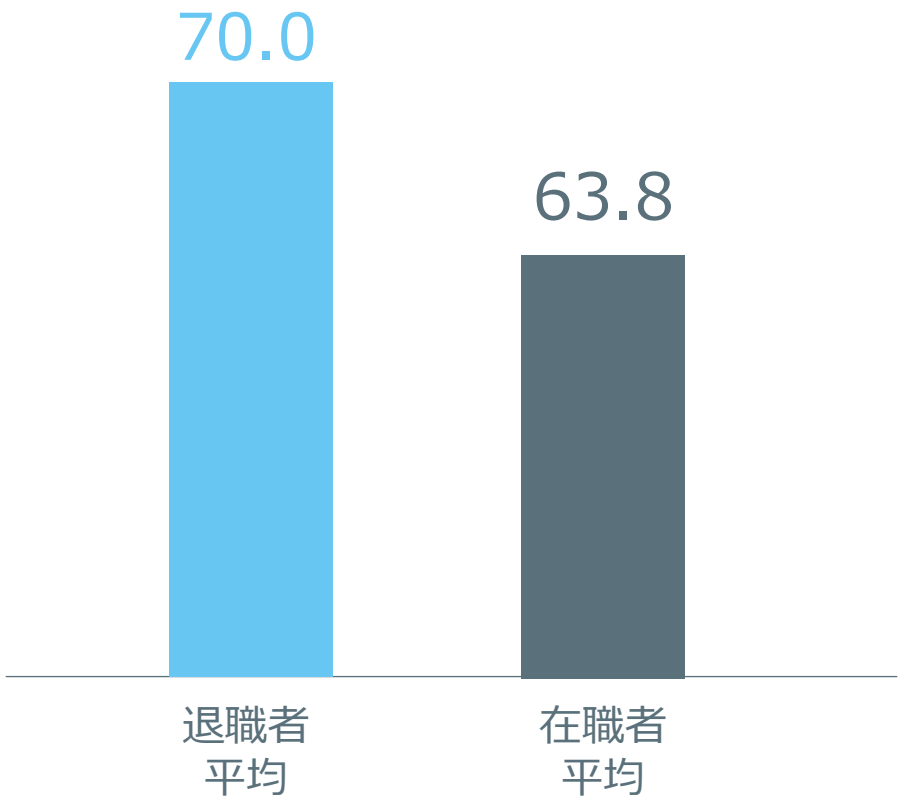
「優劣あり」（リーダーシップ・ストレス耐性など）は、構造上ごまかすことができてしまう

ストレス耐性を測る質問例

	あてはまらない	どちらかといえばあてはまらない	どちらかといえばあてはまる	あてはまる
すぐに気分が落ち込む	○	○	○	○
憂鬱な気分によくなる	○	○	○	○
悲観的になりやすい	○	○	○	○

応募者がごまかせてしまう
構造的な欠陥がある

ある企業の ストレス耐性（偏差値）の比較



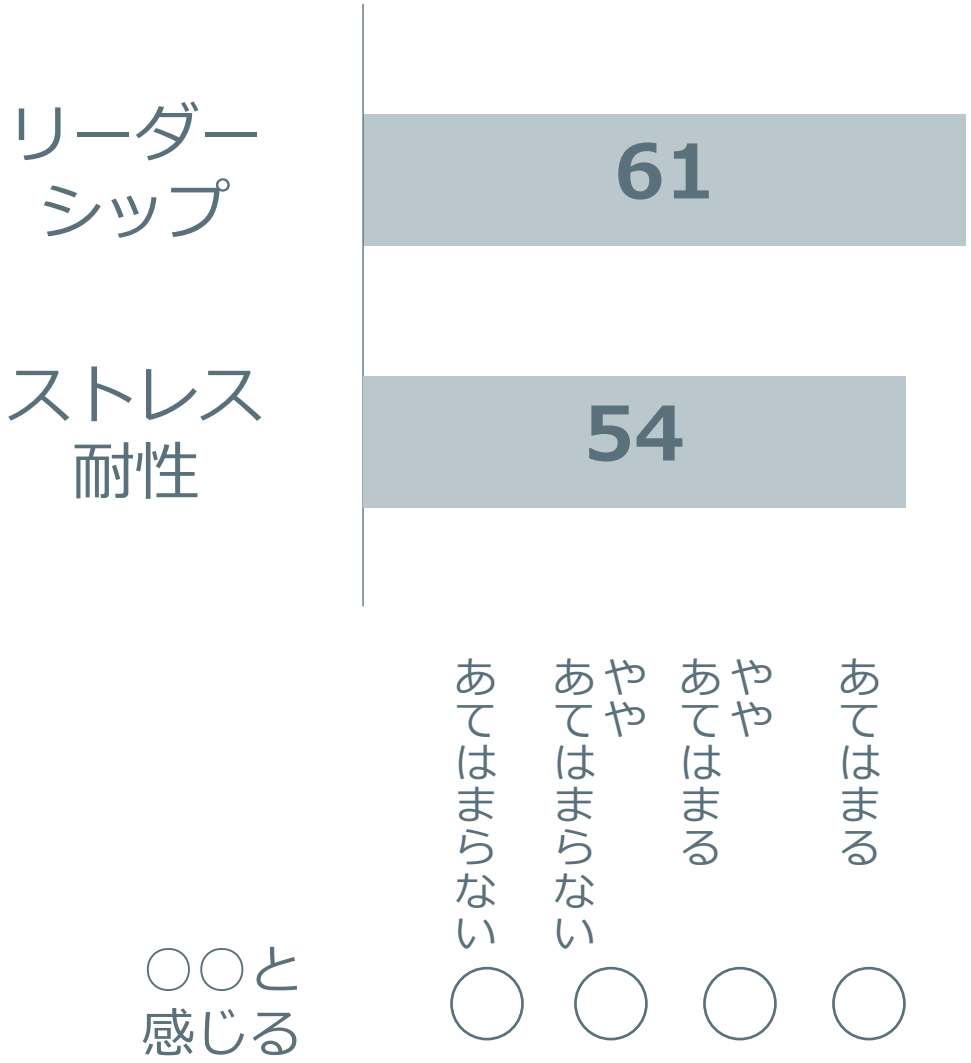
退職者は、“逆に”ストレス耐性が高い

© Attelu Inc.

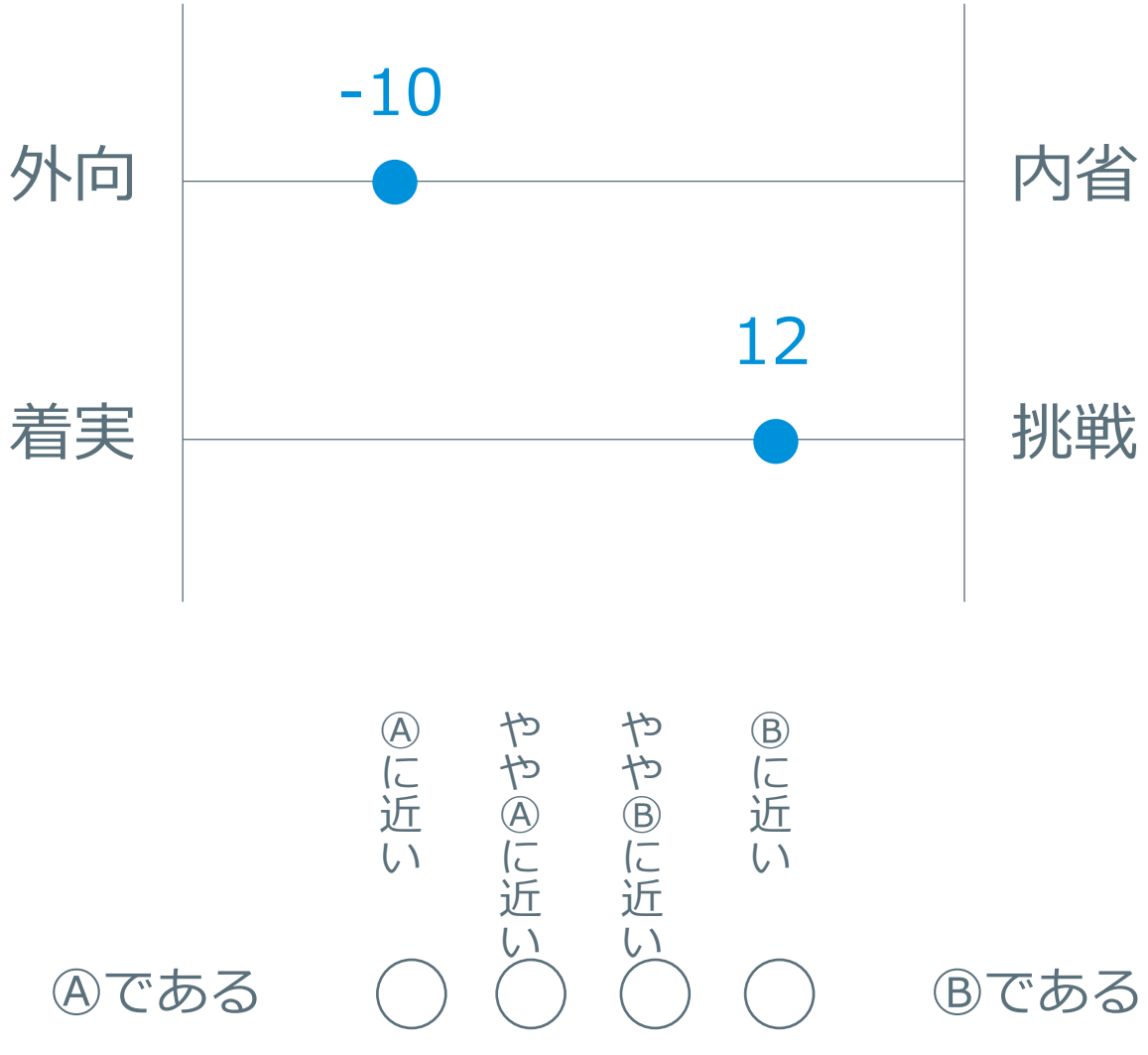
適性検査の課題①：定量化

応募者を見極め「成果」につなげるためには「優劣なし」の項目を使う必要がある

優劣ありの例



優劣なしの例



© Attelu Inc.

（参考）適性検査の領域では、「理論」と「現実」に大きな隔たりがある

〇〇の理論・研究結果に基づいている

〇〇先生が監修している

「信頼性」「妥当性」を確認している

現実の応募者の診断結果と入社後活躍にほぼ関係がない

【適性検査の結果が、入社後活躍と関係のない理由】

- **「研究での環境」と「実際の環境」が大きく異なる**
  ※実際の応募者は「何とか合格しよう」と考えている
  ※実際の応募者データを使って、開発されて“いない”場合が多い
- **適性検査を作成する時に用いているデータが少ない・古い**
  ※「作成するとき」どんなデータを用いていたかが重要

「実際の応募者」において、「あたっているか」が重要

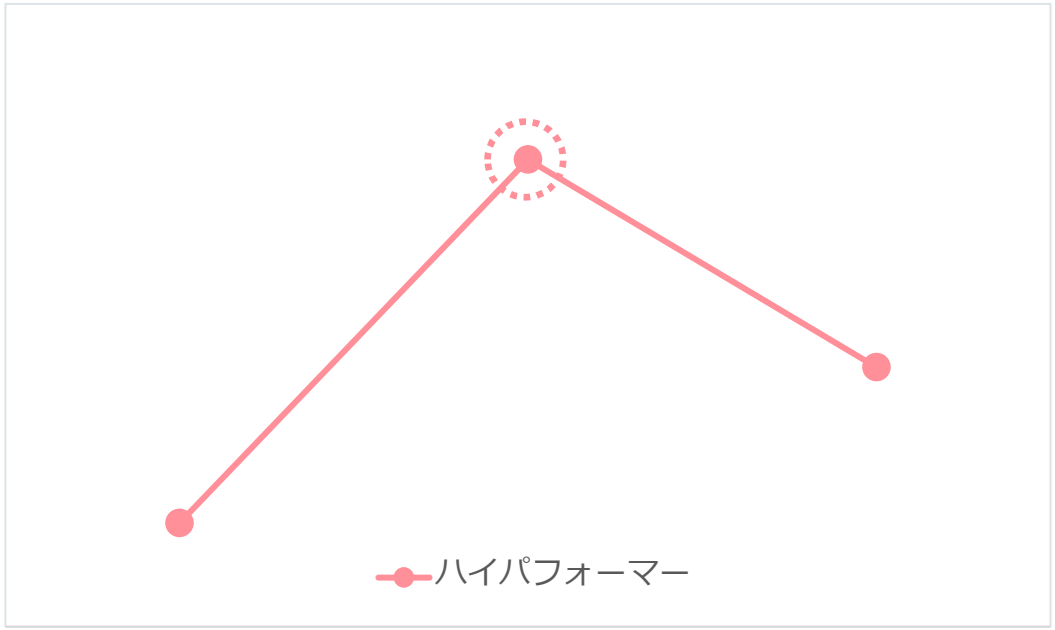
※ほとんどの企業で、使っている適性検査が「あたっているか」確認されていない

© Attelu Inc.

適性検査の課題②：比較

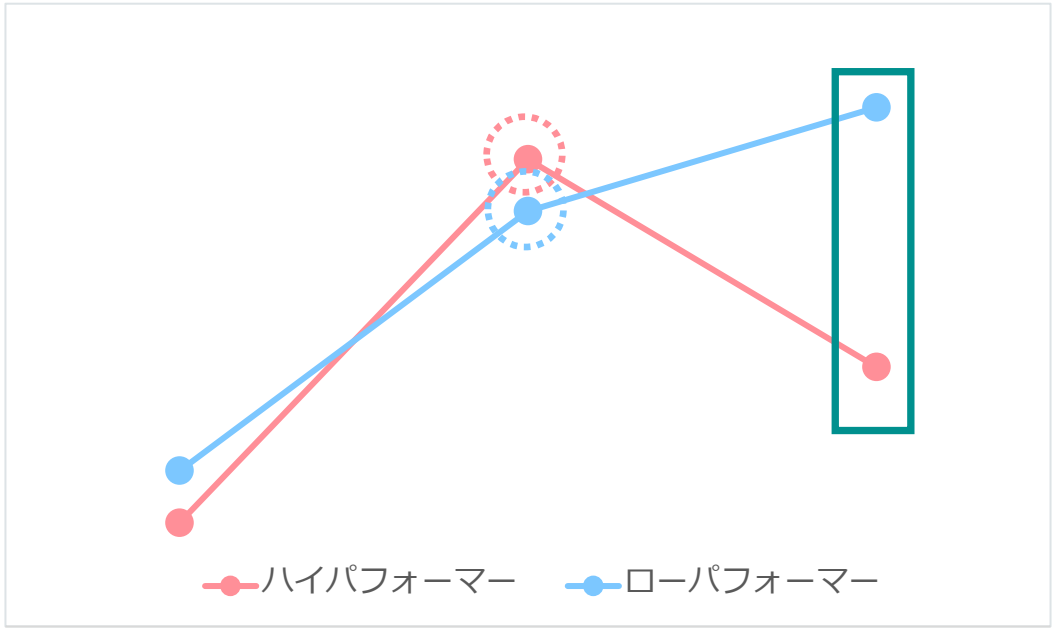
「社風に合う」「ハイパフォーマーに似ている」だけでは活躍しない（ハイ／ロー分析が重要）

ハイパフォーマーの結果



「ハイパフォーマー」の特徴は
「達成」が高い？

ハイ／ロー分析の結果



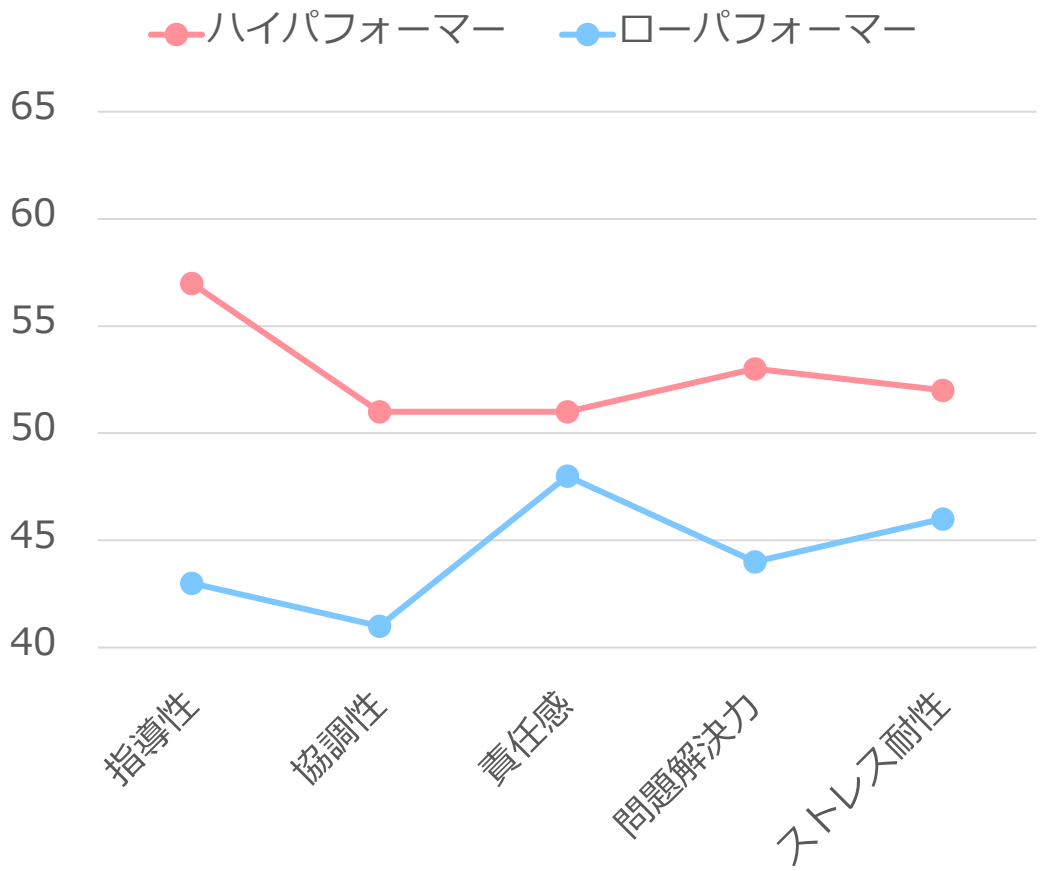
実は「ローパフォーマー」も「達成」が高い
※この会社で確認すべき指標は「**着実**」の“低さ”

© Attelu Inc.

適性検査の課題②：比較

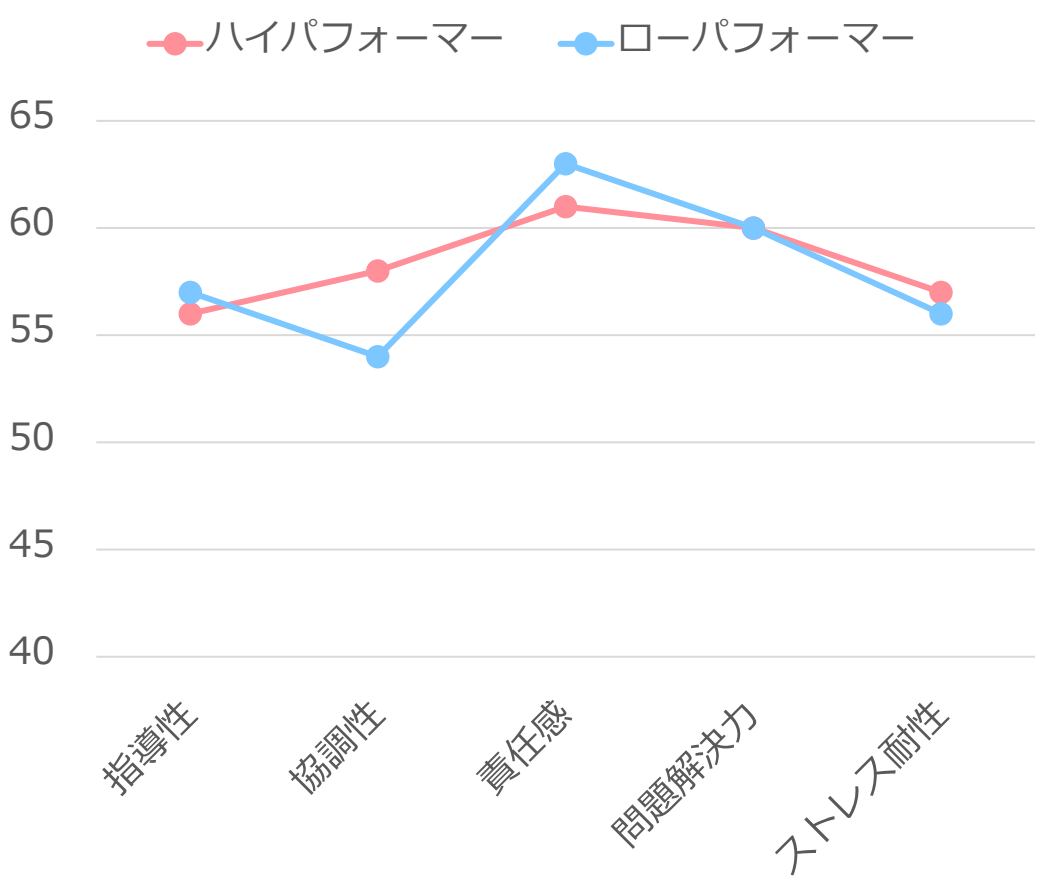
「優劣あり」は、従業員では“あたっていても”、応募者では“あたらない”可能性に注意

従業員として受験した場合



従業員として受験すると
見極めができているように見える

応募者として受験した場合



実際の応募者に使うと“あたらない”
※応募者としてうけると、よく見せようとできてしまう

© Attelu Inc.

アッテル診断は「応募者がごまかせない診断」と「ハイロー分析」で“本当に活躍するかがあたる”クラウド型の適性診断

アッテル



アッテル診断の特徴

① 応募者がごまかせない診断

※「優劣なし」の適切な質問設計で
人材を“正しく”データ化

② 自社で活躍する応募者がわかる

※「精度の高い質問」×「ハイロー分析」で
入社後に活躍しやすい人材が本当にあたる

③ コンサルタントの手厚いサポート

※活躍人材モデル・採用基準作成から
運用・定着まで、コンサルタントが伴走

© Attelu Inc.

（参考）質問項目を確認すると、応募者がごまかしやすいか否かを確認しやすい

A社の質問例（合計150問）

※「その通り～違う」で回答

1. 胃腸の調子が悪くなりやすい
2. 仕事を通して、会社の役に立ちたい
3. 相手の話を聞くことを意識している
4. 人と話すとき、緊張してしまう
5. 新しいスキルを身につけられるよう努力している
6. 頭痛に悩まされる時がある
7. 時々、他人を傷つけずにはいられなくなる

どう答えればよい評価になるか、わかってしまう

B社の質問例（合計300問）

※「あてはまる～あてはまらない」で回答

1. 何か失敗しそうで不安になるときがある
2. てきぱきと物事を進めるほうだ
3. 日々努力することを大切にしている

※「どちらに近いか」で回答

1. 表情豊かだと言われる ⇔ ポーカーフェイスだと言われる
2. 人の意見にあわせる ⇔ 自分の意見にこだわる
3. 人に妥協することが多い ⇔ 人と口論することが多い

合計の質問数が多く（300問）、受験者の負担が大きい

C社の質問例（合計100問）

※「あてはまる～あてはまらない」で回答

1. 最近、何事もめんどくさいと感じる
2. 最近、不安になりやすくなった
3. 最近、不安になることが増えた
4. 最近、漠然と不安になってしまう
5. 嫌なことがあっても、なるべく愚痴を言わない
6. 私は周りの人よりも有能だと言われることが多い
7. 相手の話を聞くことをいつも意識している

同じことを聞いており、質問を無駄にしている
「最近」など、変化しやすい質問をしている

アッテルの質問例（合計140問）

※「どちらに近いか」で回答

1. 人と話すことが好き ⇔ 考えることが好き
2. 目標達成したときが幸せ ⇔ チームがうまくいった時が幸せ
3. 周りに心配をかけたくない ⇔ 周りを動かしていきたい
4. 確実さが重要である ⇔ スピードが重要である
5. 倫理観に基づき行動する ⇔ 状況にあわせて行動する
6. 言いすぎてしまうことが多い ⇔ 何も言えないことが多い
7. 物事を悲観的に捉えやすい ⇔ 人の前で話すことは緊張する

よい／悪いがなく、カルチャーマッチを測定しやすい質問
（少数の質問で効率的にストレス耐性も測定）

「応募者がごまかせない！」「活躍人材を見極められる！」と言っている適性検査のほとんどが入社後活躍・定着と関係ないことがわかっている（適性検査の結果が本当にあってるか確認していただくことを推奨）

© Attelu Inc.

（参考）「優劣なし」形式でも、どのように開発されたかによって入社後活躍の予測精度には大きな差がある

	著名な適性検査X	著名な適性検査Y	アッテル
開発時期	**1980年代**	**1980年代**	**2010年代**
開発に用いたデータ	開発会社の従業員：**700人** 一般アンケート：**1000人**	一般対象者：**600人**	実際の従業員・応募者 ：**5万人**以上
本当にあたるか検証に用いたデータ	なし ※「信頼性」の検証のみ実施	米国海兵隊：**2000人**	実際の従業員・応募者 ：**10万人**以上
検証（改善）した回数	**1回**	**1回**	**30回**以上
訴求ポイント	**著名な理論**に基づき開発し、 「信頼性」が高い検査	**著名な教授**が 開発・監修した検査	**現実のデータ**に基づき 独自開発した検査
入社後活躍の予測正解率	**非公開** ※実際にはハイロー分析で差が出にくい	**非公開** ※実際にはハイロー分析で差が出にくい	**43%~59%** ※ヒトの面接の正解率は37%

© Attelu Inc.

既存の従業員を定量化・分析することで、採用の精度を高めることができる

導入・運用フロー

1．従業員が「適性診断」を受診

2．従業員の評価入力
（ハイ／ミドル／ロー）

3．採用基準を作成

4．応募者が「適性診断」を受診し
活躍・定着を予測

アッテルの特徴

■ **「優劣なし」の適性検査**
※ごまかせない適性検査

■ **「ハイロー分析」**
※ハイ／ミドル／ローの評価設定の支援

■ **コンサルタントによる手厚いサポート**
※自社の活躍人材モデルを作成し
最適化された採用・配置基準を作成

■ **自社オリジナルの採用基準で**
高精度の予測が可能

© Attelu Inc.

（参考）現在の従業員にはいないタイプについても、採用基準を作成可能

自社で作ったペルソナを
採用基準に落とし込み

1．自社で採用したい人材の
ペルソナを作成

2．作成したペルソナを
アッテルの軸に落とし込み

同業界のハイパフォーマー基準で
採用基準を作成

1．ベンチマーク先の
業界（企業群）の設定

2．同業界の基準が
自社に当てはまりそうかの確認

3．採用基準を作成

4．応募者が「適性診断」を受診し
活躍・定着を予測

応募者データを
蓄積することで
「内定しやすい人材」
「活躍しやすい人材」
の基準作成も可能

© Attelu Inc.

1．「優劣なし」の適性検査：　応募者がごまかすことができない

（データ分析技術により、短時間で高精度な診断を実現）

10万人の実データ×AIによる
予測精度の高い適性検査

（主指標は55段階あり、高度な分析にも対応可能）



項目に“よい／わるい”がなく
応募者はごまかす必要性がない

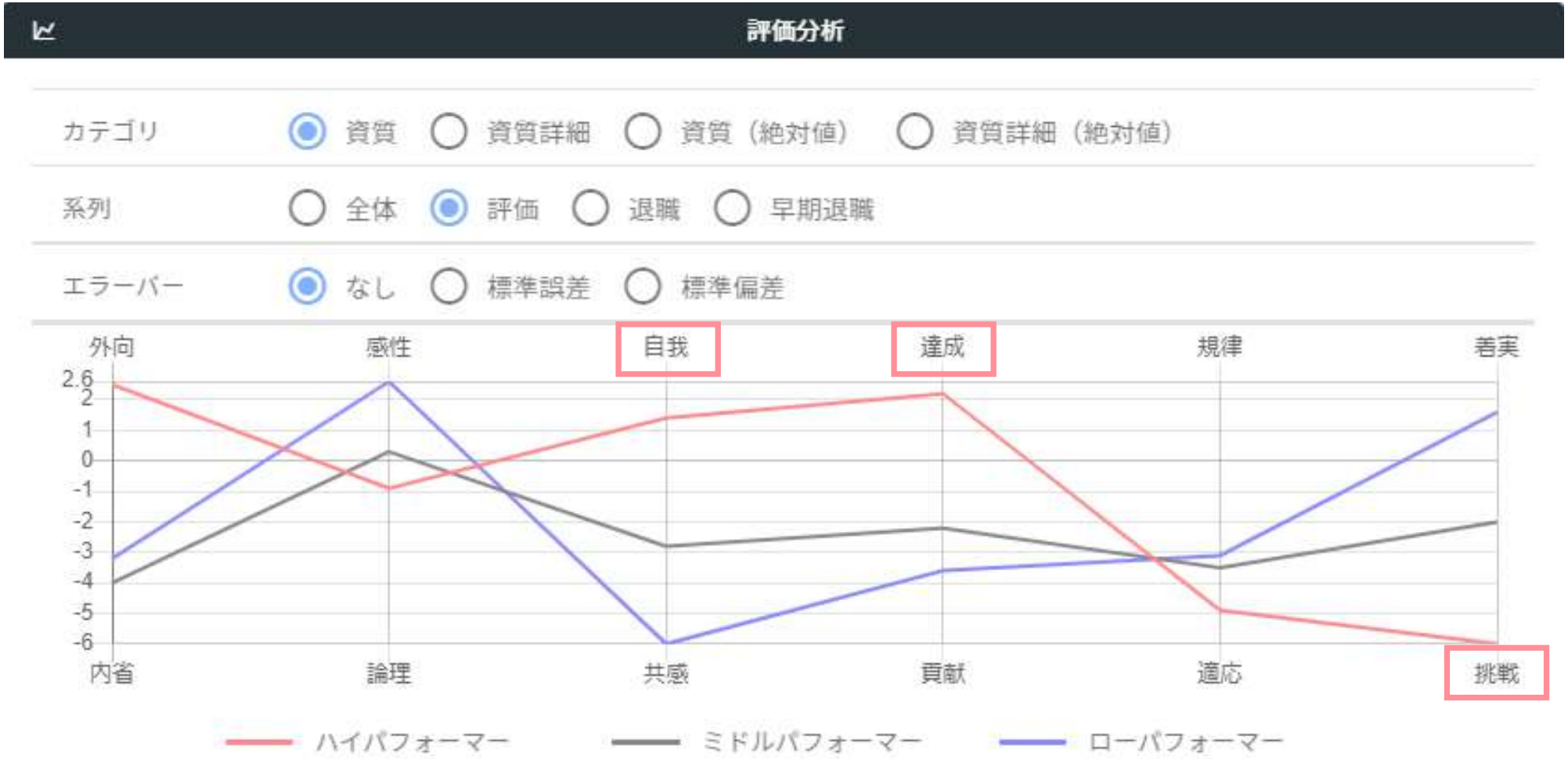
（所要時間は約15分）



© Attelu Inc.

2～3．「ハイロー分析」で、自社における“活躍人材”の特徴を抽出

（シンプルで効果が出やすい「ハイロー分析®」の手法をワンクリックで利用可能）



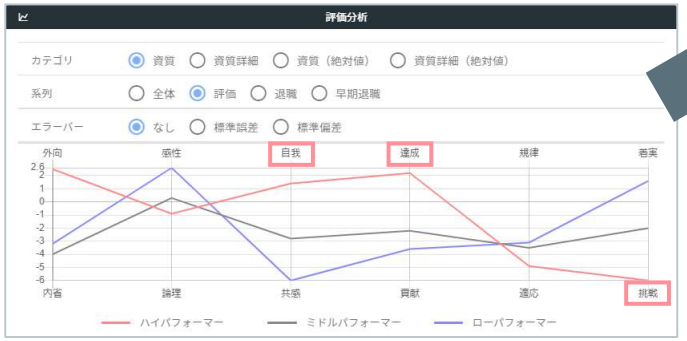
この企業では【自我】【達成】【挑戦】の資質を
持っているとハイパフォーマーになりやすい

© Attelu Inc.

4．ハイロー分析から作成した、採用基準（配置基準）を使って「応募者の活躍・定着」を予測

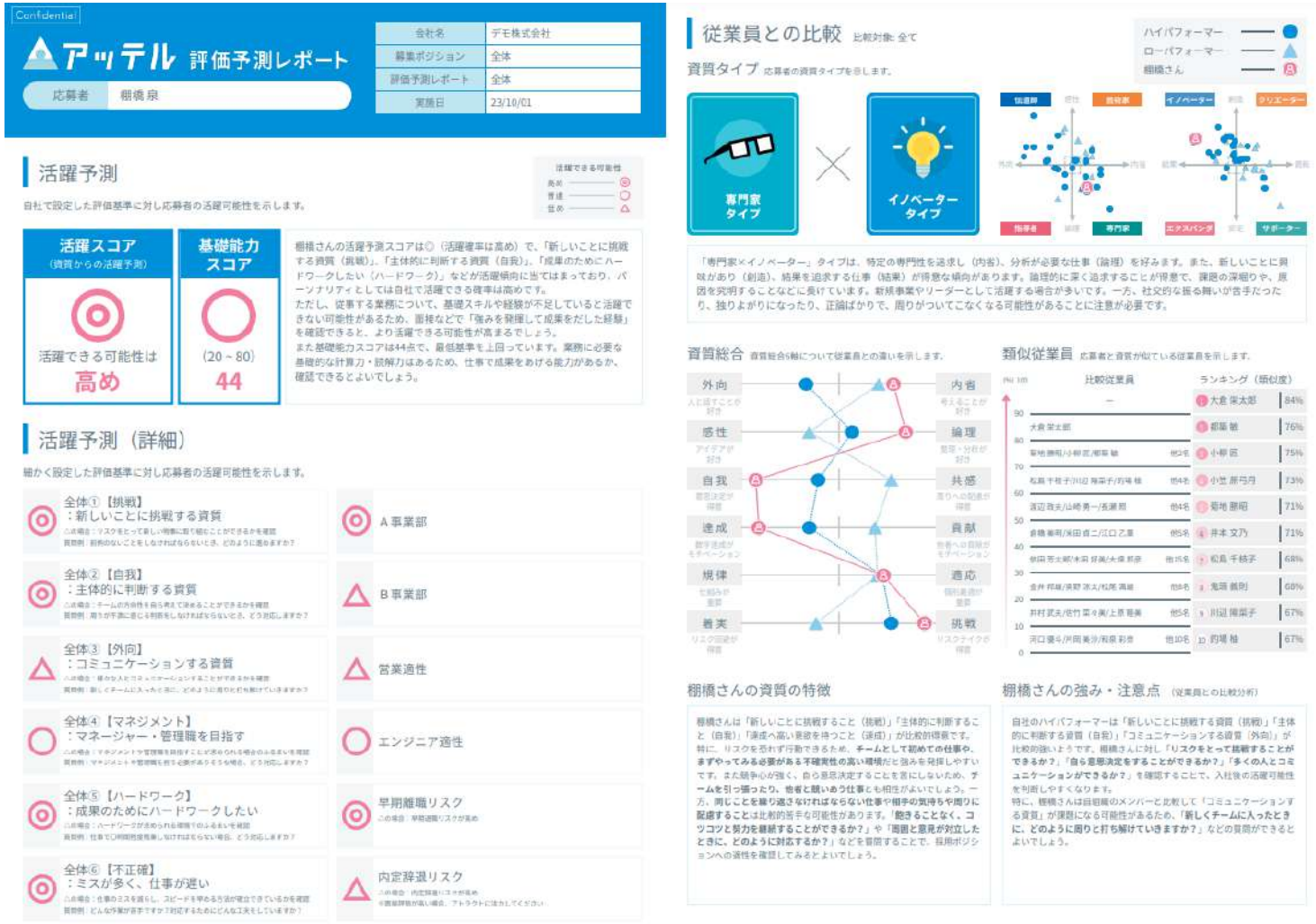
個人結果レポート





自社のハイロー分析結果

応募者の評価予測レポート



© Attelu Inc.

【アッテルの活用例】

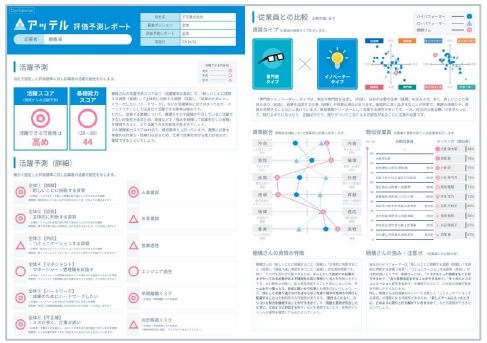
適性検査データを用いて、採用・配置・マネジメント・退職を改善可能

採用における見極め

優劣なしの適性検査
×ハイロー分析

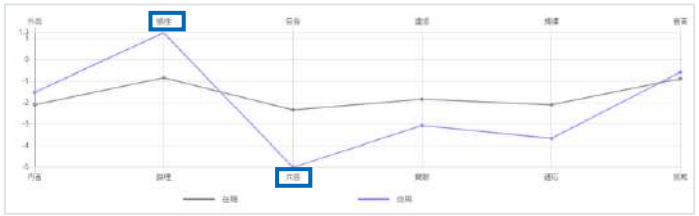


自社における
活躍可能性がわかる



早期退職の予防

退職者／在職者の違いを分析し、早期退職予防の施策を立案



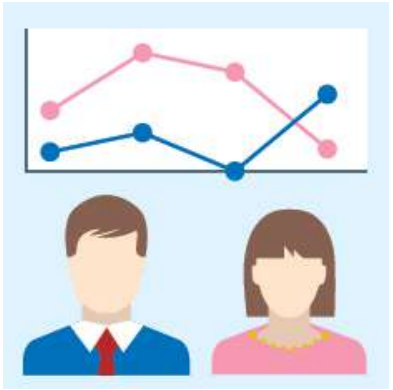
【感性・共感】が強いと「早期離職」しやすい

■早期退職予防の打ち手案

- 採用　：　早期退職リスクが高い人は、**面接回数を増やす**
- 配置　：　**価値観の近い上司・メンター**に配置する
- マネジメント　：　**相手にあわせたコミュニケーション**をする

最適配置の実現

組織／職種ごとの
ハイロー分析・活躍予測

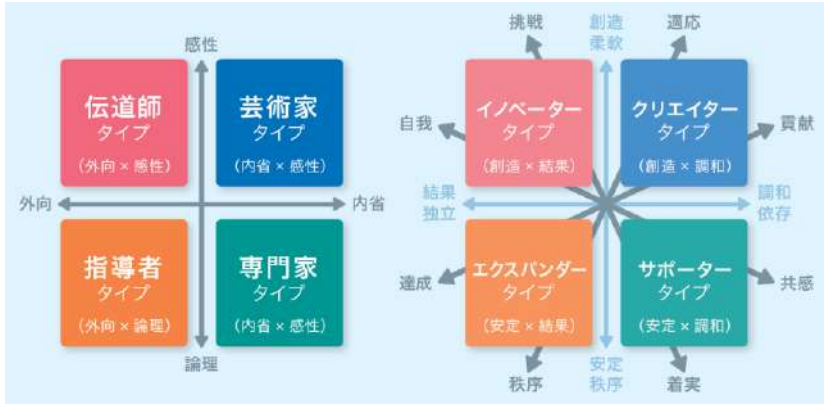


応募者が活躍しやすい
組織／職種へ配置



マネジメント改善

部下のパーソナリティ（強み・注意点）を定量的に把握し、
勘・経験だけに頼らないマネジメントを実現



© Attelu Inc.

【アッテルのさらなる活用方法①】
「面接官」や「マネージャー」向けのレポートがあるため、現場でも活用しやすい

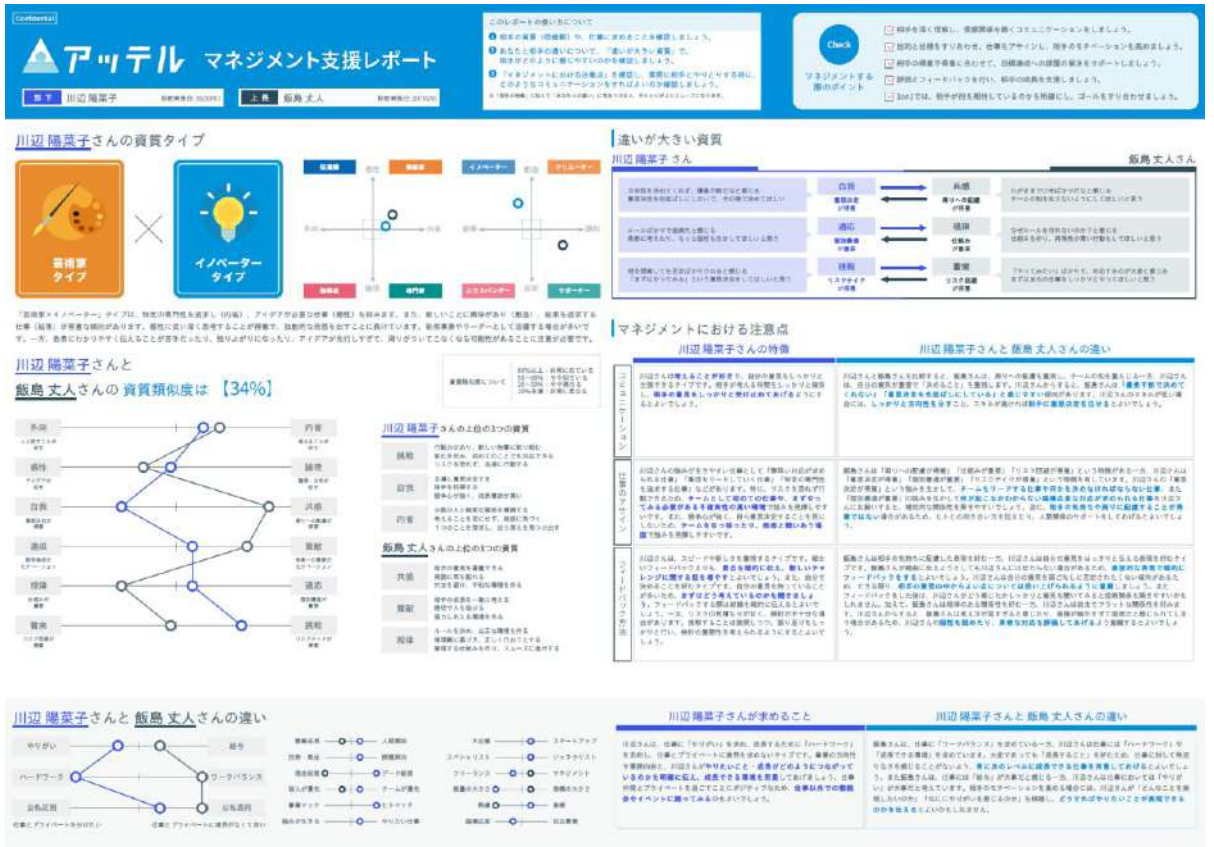
面接官支援レポート

「応募者の傾向」と「自社の活躍人材」データから、
「面接で確認すべき質問例」「アトラクトのポイント」を提示
※構造化面接にも利用可能



マネジメント支援レポート

入社者と上司の違いを定量的に明らかにし、
マネジメントで気をつけるべきポイントを提示
※同僚同士の「コミュニケーション支援レポート」も出力可能



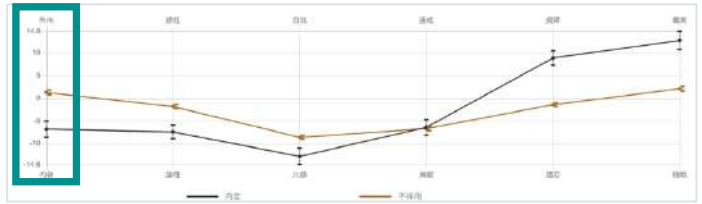
© Attelu Inc.

【アッテルのさらなる活用方法②】

採用活動の歩留まり改善にも、適性検査データを活用できる

採用ターゲットの明確化（定量化）

内定者／不合格者の違いを分析し、ペルソナ設計に役立てる



【内省】が強いと「内定」しやすい

【改善前】の求める人物像

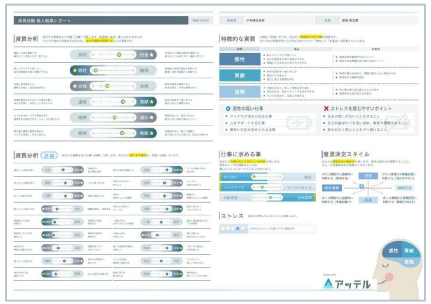
- コミュニケーション能力が高い
- 交友関係・人脈が広い

【改善後】の求める人物像

- **深く考える**ことができる
- 他人と**深い関係性を築ける**

応募者のアトラクトに活用

結果に「良い／悪い」がなく
応募者が見ても問題ない内容



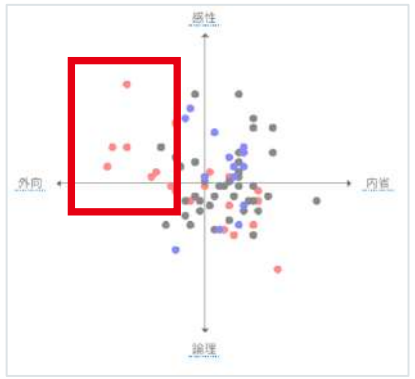
アトラクトへの活用例

■**応募者への結果のフィードバック**
データを基に、評価・期待を伝えることで、**合格への納得感があがる**

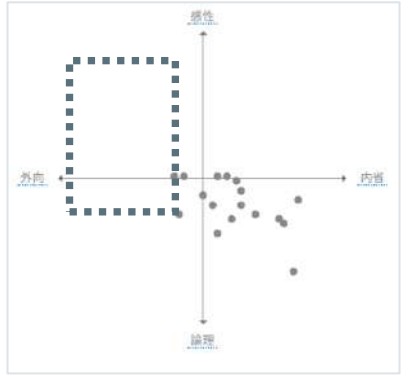
■**インターン・説明会での活用**
「**自己内省**」コンテンツでの利用や「**グループワーク**」での相互理解に利用可能

適切な母集団形成ができているかの確認

自社の活躍人材が
出現しやすいタイプを確認

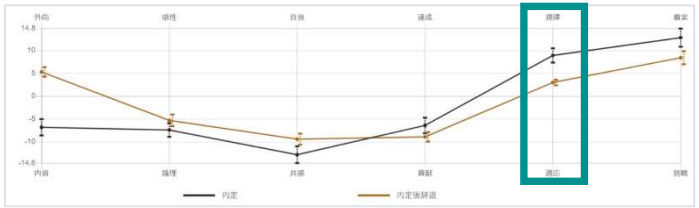


活躍人材に近い応募者を
集めることができているか確認



内定辞退の予防

内定承諾者／辞退者の違いを分析し、内定辞退予防の施策を立案



【適応】が強いと「内定辞退」しやすい

■辞退要因　：　**手続き的・画一的な対応が多く、自由がないように感じた**
■改善策　：　**【適応】タイプの内定者には、臨機応変に対応する**
フラットな関係性でコミュニケーションをする

© Attelu Inc.

【コンサルタントによる手厚いサポート】
クラウド型適性検査をうまく活用できるよう、専任コンサルタントが伴走

コンサルタントによるサポート内容

採用・人事全般の課題解決に向けたご提案	・「採用」における、アッテルのおすすめの活用方法をご提案 ・「配置」「マネジメント」におけるアッテルのさらなる活用をご提案
自社における「活躍人材」の定義をサポート	・自社において「どんな人材を採用すべきか」の意思決定をサポート ・自社に活躍人材がいない場合には、同業界の活躍人材データを提供
採用基準の作成	・自社にあった定量的な採用基準の作成・システム上の設定をサポート ・カスタマイズ報告書を作成し、自社に知見を蓄積できるよう支援
「面接官向け」「マネジメント向け」勉強会の開催	・「面接官」向けに、「アッテルの結果の読み解き」「活用の仕方」をレクチャー ・「管理職」向けに、アッテルを用いたマネジメント勉強会を実施
改善・振り返りの分析サポート	・１年に１回、採用基準の再確認を実施 ※外部環境や事業状況の変化にあわせて採用基準が変わっていないか確認
応募者データ・退職者データの分析サポート	・データが蓄積した後に、「応募者分析（内定者／内定辞退者／不採用者）」や「退職者」分析を実施 ・辞退予防や早期離職予防の打ち手をご提案

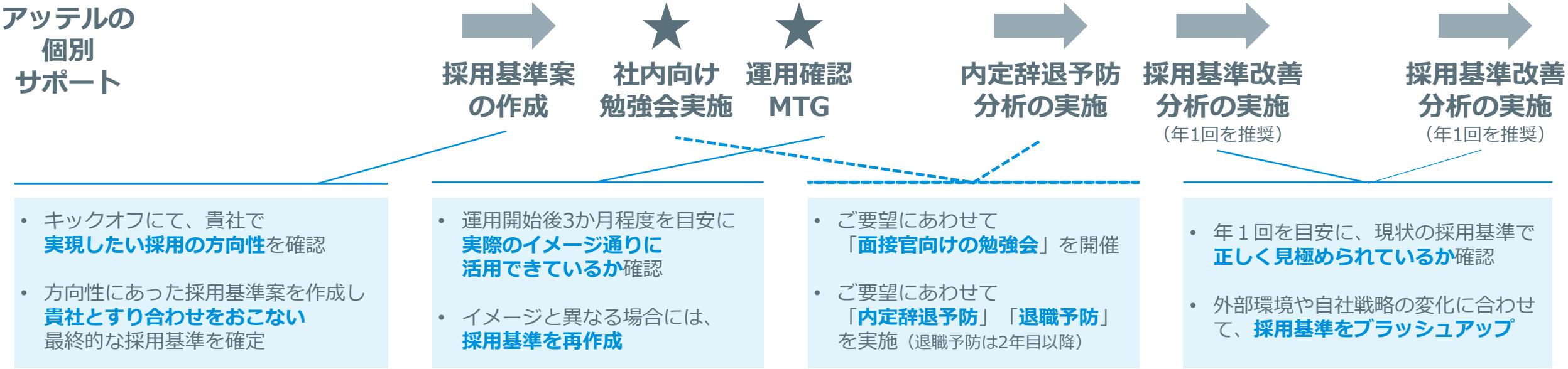
アッテル全体のサポート

専任コンサルタント	・１社を１名のコンサルタントが担当 ・操作方法から基準設定まで**同じコンサルタントに連絡が可能**（コンサルタントへの電話連絡も可能）
データ活用勉強会・有識者の講演の動画提供	・アッテルで実施している「**10種類以上の適性検査活用勉強会**」の動画を無料で提供 ・定期的に開催している「**有識者を招いた勉強会**」へ優先案内 ※一部アーカイブ配信での提供も可能
ホワイトペーパー各種資料の提供	・**利用シーンにあわせたコンテンツ**を無料で提供 ・コンテンツ例 ・他社での適性検査 活用事例集 ・1on1での適性検査の活用方法 ・データを用いた組織改善の進め方 ・ピープルアナリティクス事例集　など

© Attelu Inc.

【コンサルタントによる手厚いサポート】
導入支援はもちろん、継続的にご利用いただくための改善までサポート





- キックオフにて、貴社で**実現したい採用の方向性**を確認
- 方向性にあった採用基準案を作成し**貴社とすり合わせをおこない**最終的な採用基準を確定

- 運用開始後3か月程度を目安に**実際のイメージ通りに活用できているか**確認
- イメージと異なる場合には、**採用基準を再作成**

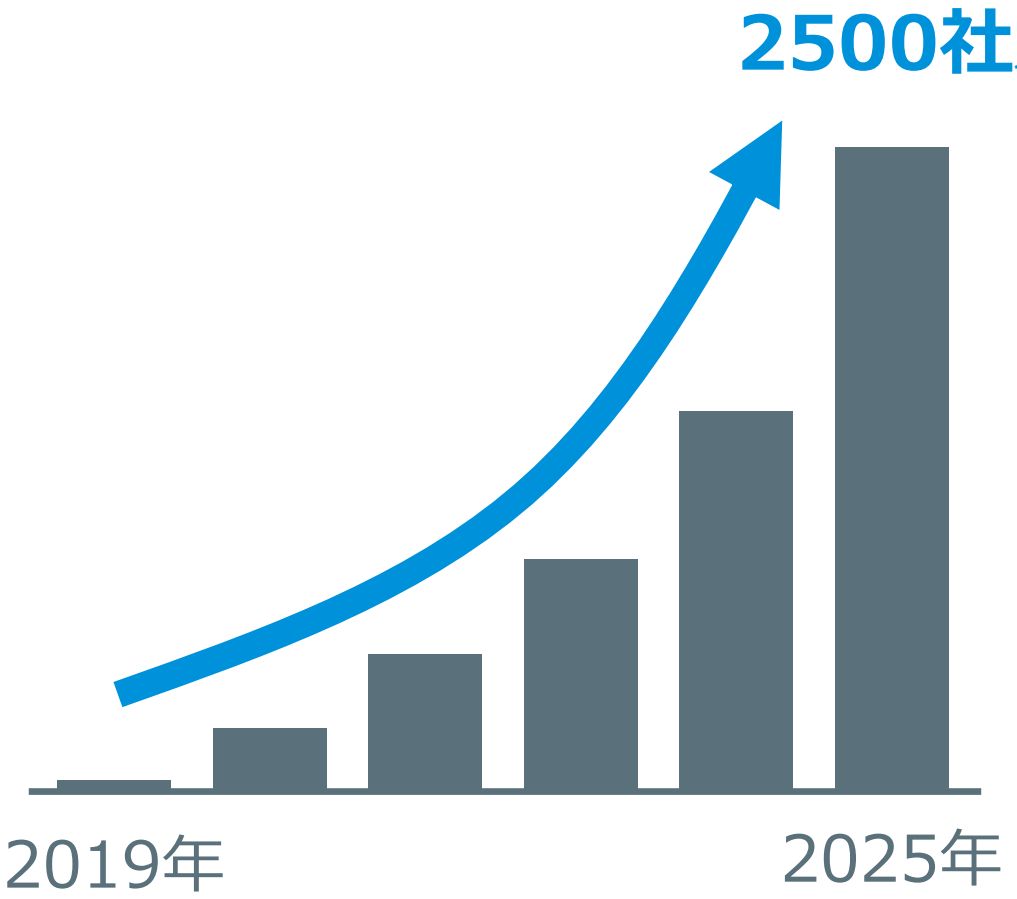
- ご要望にあわせて「**面接官向けの勉強会**」を開催
- ご要望にあわせて「**内定辞退予防**」「**退職予防**」を実施（退職予防は2年目以降）

- 年１回を目安に、現状の採用基準で**正しく見極められているか**確認
- 外部環境や自社戦略の変化に合わせて、**採用基準をブラッシュアップ**

© Attelu Inc.

アッテルは大手企業を含めた2500社以上の企業様に利用いただいている

アッテルの利用社数



利用企業（一部）

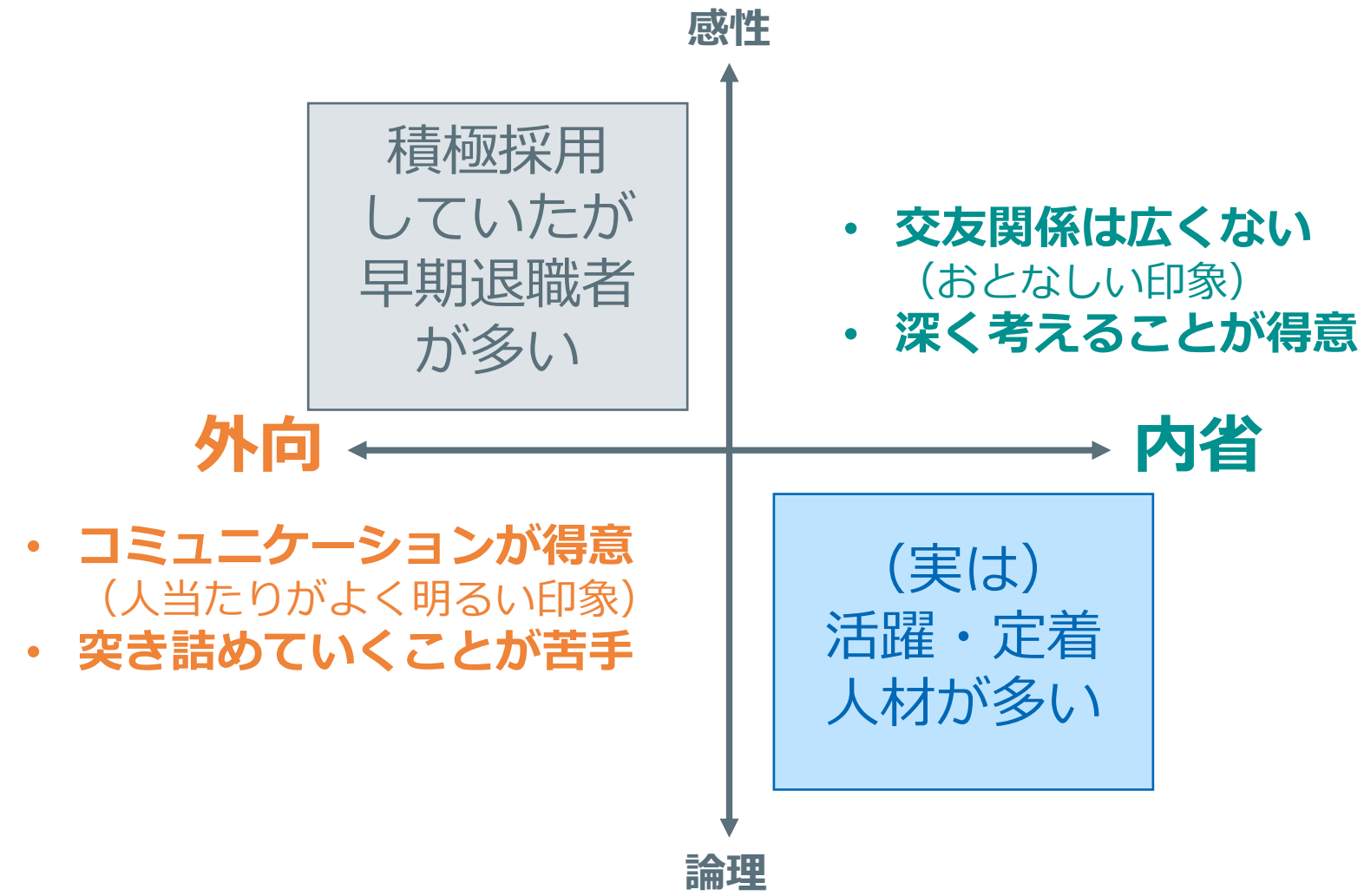
三井物産株式会社

© Attelu Inc.

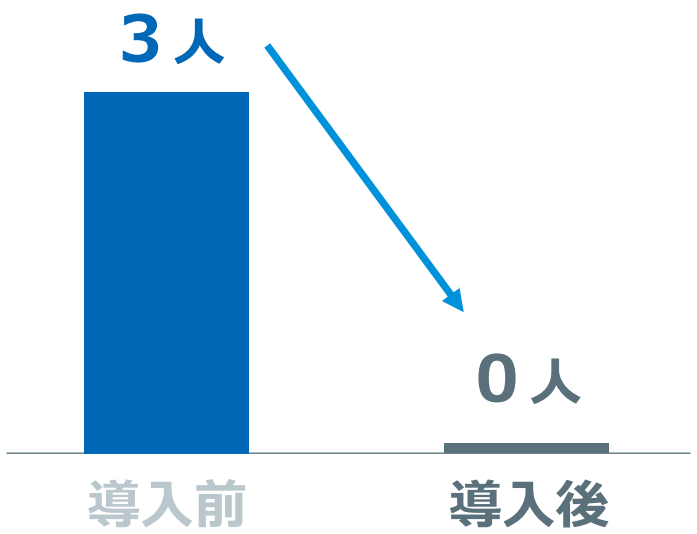
アッテル導入事例 A社（従業員数50人）

定量的に採用基準を見直し。半年以内の早期離職者が3人→0人に。

A社の営業職における活躍・定着人材の傾向



半年以内退職者



1人当たり採用・育成コスト **200万円**

600万円コスト削減

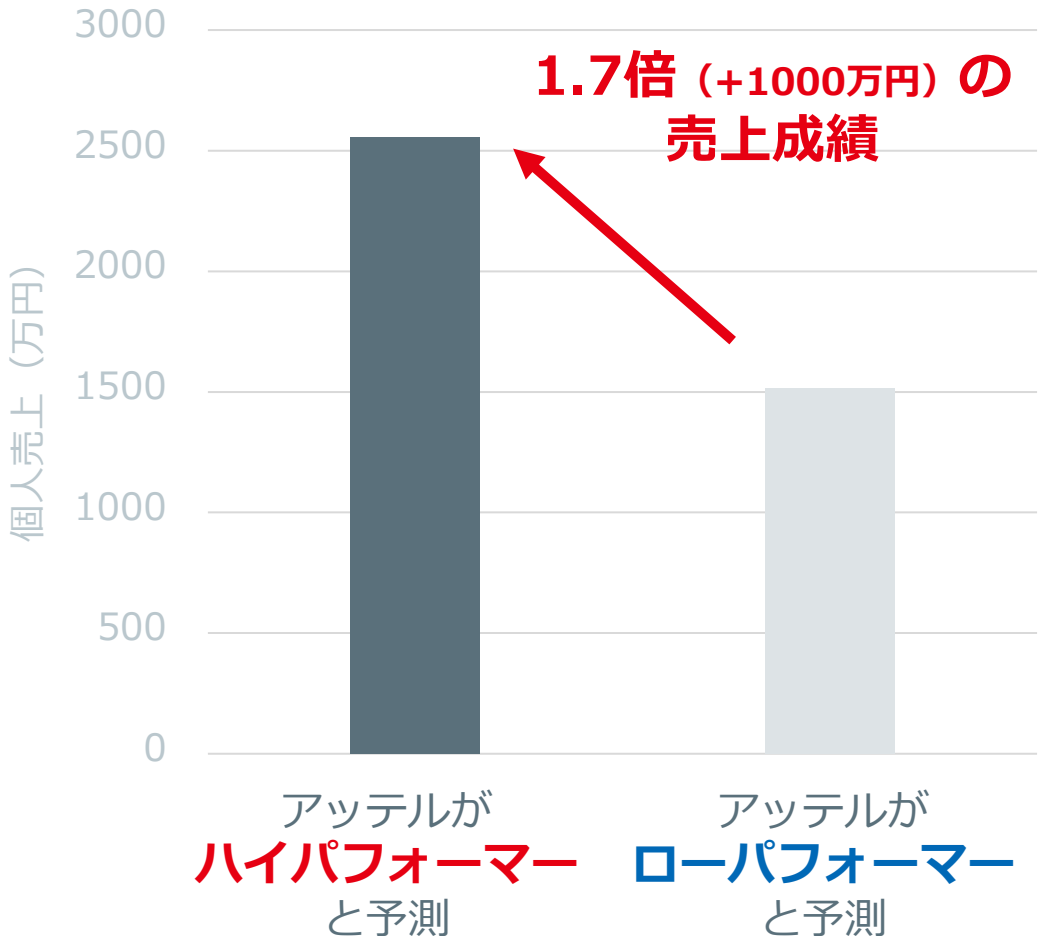
（200万円×3人）

© Attelu Inc.

アッテル導入事例 B社（従業員数5000人）

アッテルが活躍すると予測した人は、１人あたり +1000万円以上、売上が高い

2020年までのデータを基に 2021年入社者の活躍を予測した結果



年間採用人数 **1000人**

採用予定者で
ロー予測の人を
ハイ予測と入れ替え **100人**

10億円の売上UP効果

（1000万円×100人）

【アッテルの特徴】
アッテルは「応募者がごまかせない」×「自社独自の採用基準が作れる」“精度の高い”適性検査

		A社	B社	C社	D社	アッテル
システム利用料（従業員100人）		無料	無料	48万円／年	36万円／年	36万円／年
性格診断（定量化）	従業員	800円／人	4000円／人	無料（100人まで）	無料（100人まで）	無料（100人まで）
	応募者	800円／人	4000円／人	500円／人	2000円／人	無料（100人まで）
	質問数（回答時間）	150問（15分）	300問（35分）	100問（10分）	80問（10分）	140問（15分）
	質問形式	優劣あり	優劣あり＋なし	優劣あり	優劣なし	優劣なし
学力診断（定量化）の有無		△（質問固定）	○	△（質問固定）	ー	○
分析	従業員と応募者の比較	ー	ー	○	○	○
	マネジメント向けレポート	ー	※別費用	ー	○	○
予測・サポート	自社独自の採用基準作成	ー	※別費用	○	ー	○
	成果検証（本当にあたったか振り返り）	ー	ー	ー	ー	※オプション
	AIによる高精度の活躍予測	ー	ー	ー	ー	※オプション
	専任コンサルタントサポート	ー	○	○	○	○

© Attelu Inc.

【アッテルの費用対効果】
アッテルは「定量化」に加えて「活躍人材分析・採用基準作成」までセットで提供

		従来型の適性検査	アッテル ※クラウド型の適性検査
個人の **【定量化】**	個人結果レポート	○ ※500円~１万円／回	○
	追加レポート	ー ※500円／回~	○ ※面接官用／評価予測／マネジメント用
自社従業員との **【比較】**	従業員と応募者の比較 （分析・レポート）	ー ※10～30万円／回	○
	活躍人材分析 （コンサルティング）	ー ※30～50万円／回	○ ※報告書まで作成
	自社独自の 採用基準作成	ー ※30～50万円／回	○ ※報告書まで作成

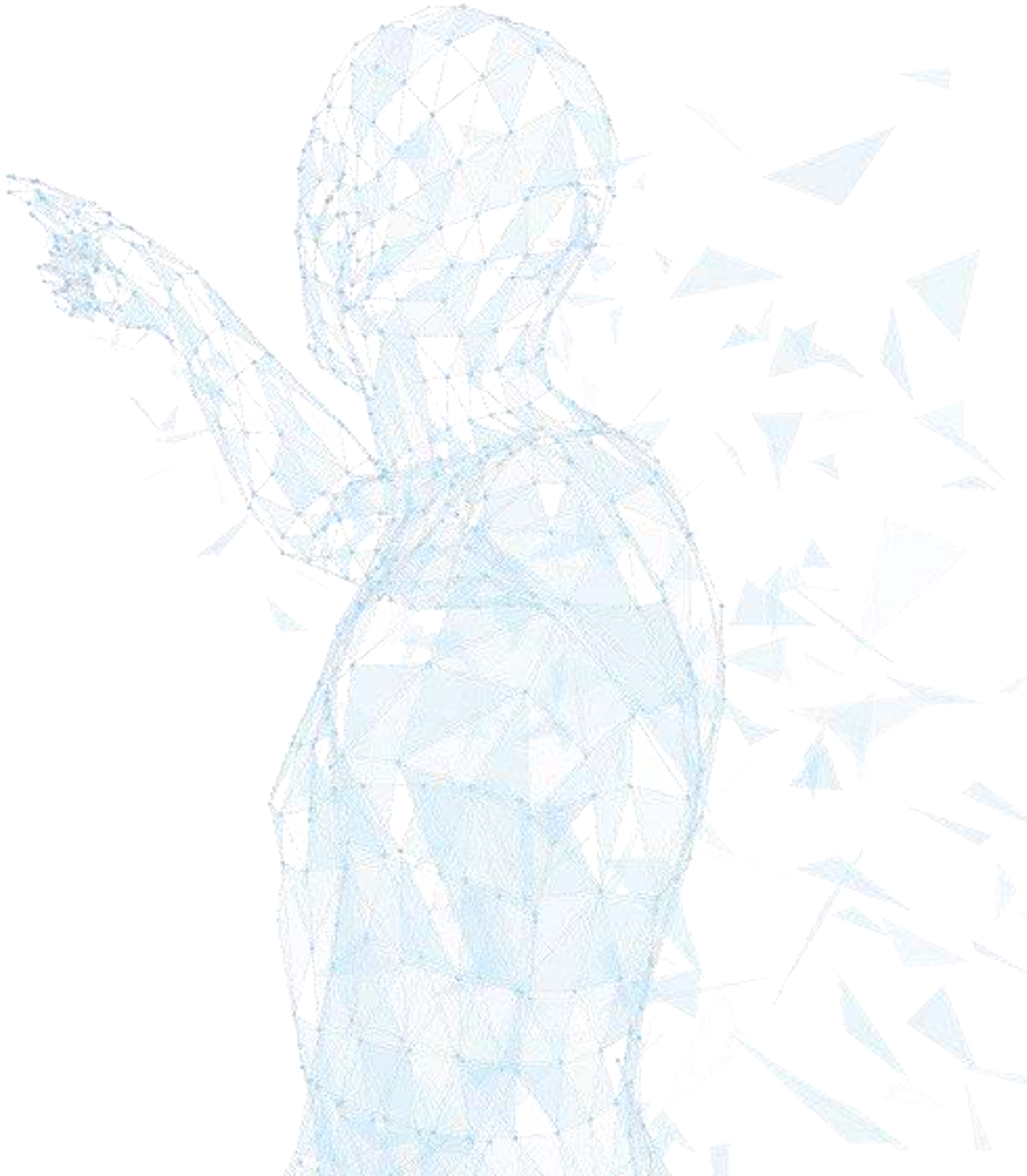
応募者100名（+従業員100名）が適性検査を受けた場合

- **800**円／回の適性検査　：　**16**万円／年
- **2000**円／回の適性検査　：　**40**万円／年
- **4000**円／回の適性検査　：　**80**万円／年

36万円／年

© Attelu Inc.

参考資料



【基礎能力診断（学力）】
前問までの正誤により、設問の難易度が自動的に変化し、15分で学力を正確に診断

様々な難易度の2000問以上の質問から
個人の能力にあわせて出題



■割合：難易度低
・商品Aと商品Bがあわせて800個あります
AとBの商品の個数の比が5：3のとき商品B

■論理（文章題）：難易度中
・A,B,C,D,Eの5人が縦一列に並んでいます
それぞれ服の色は赤、青、黄、黒、白のいず
同じ色の服をきている人はいません。
この5人の中の4人が次のようにコメントし

Aさん：Bさんは私より後ろに並んでいる。
Bさん：私のすぐ前の人は赤い服をきている。
Eさん：私は後ろから2番目にいる。前にいる人の服の色は赤、青、白のどれかである。
Dさん：私は前から2番目にいて赤い服を着ている。

このとき、Cさんは前から　〇　番目にいます。

■損益：難易度高
・ある品物を1個375円でいくつか仕入れました。初めに6割の利益を見込んで定価をつけて売りはじめると、初日は仕入れた個数の2割だけ売れました。2日目には定価から　〇　%引の価格で売ると、売れ残っていた個数の3/8だけ売れました。3日目は2日目の売値の40%引をして売ったところ売れ残っていた75個が売り切れました。3日間での利益は4950円であることがわかりました。

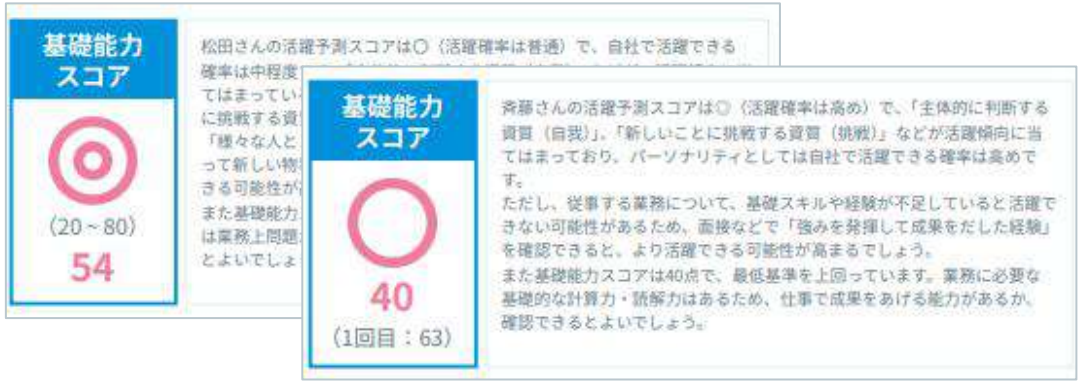
データ分析技術を用いて
短時間で学力を正確に測定

※webサービス画面（一覧での結果表示）



登録日	実施日	名前	メールアドレス	ステータス 1回目	ステータス 2回目		レポート 資質	レポート 予測（設定）	レポート 面接（設定）	レポート 全て	基礎能力診断 1回目	基礎能力診断 2回目
2025-01-10	2025-01-10	沢田 夏海		実施済	依頼待	実施依頼(2回目)	資質	予測	面接	全て	47	-
2024-05-23	2025-01-14	本多 一郎		実施済	依頼待	実施依頼(2回目)	資質	予測	面接	全て	20	-
2024-05-23		萩原 恭彦		依頼待	-	実施依頼	-	-	-	-	-	
2024-05-23		田川 一樹		依頼待	-	実施依頼	資質	予測	面接	全て	-	
2024-05-23		松田 いづみ		依頼済	-	実施依頼	-	-	-	-	-	
2024-05-23	2020-10-08	斉藤 孝		実施済	実施済		資質	予測	面接	全て	63	40
2024-05-23	2020-10-23	池内 優衣	yyyy@exam…	実施済	実施済		資質	予測	面接	全て	35	31
2024-05-23	2020-11-26	棚橋 泉	xxxx@exam…	実施済	実施済		資質	予測	面接	全て	46	44

※分析レポートでの表示



© Attelu Inc.

【基礎能力診断（学力）】の仕様詳細

- **目的は、スクリーニング／足切り　の見極めの精度を高めること**
  - 「基礎能力」（学力）が“一定以下”の場合には、ローパフォーマーになりやすいという傾向（逆に、学力が一定以上の場合には、学力とパフォーマンスとは関係ない傾向）が出る企業が多いです。
- **テスト時間は約15分**
  - 出題内容は、計算力・論理力（主に算数）＋読解力を問う問題
  - 一般的には「国語（言語）」「算数（非言語）」の２つのカテゴリを用いる場合が多いですが、本テストは「論理力（計算力）」の問題の中に、「長文（読解力）」の問題を取り入れることで、1つのカテゴリで２つの力を計測するテスト構成にしています。（短時間で、高い精度のテストを実現）
  - 「国語」は回答が選択式のため勘での正解確率が高く、また２科目合計と「算数」のスコアは、相関係数が非常に高いため、「算数＋文章題」に絞り短時間で高精度を実現するテスト設計にしています。
- **前問までの正誤により、設問の難易度が自動的に変化し、15分で学力を正確に診断**
  - 項目反応理論（IRT）をベースにした、アッテル独自のアルゴリズムにより、精度の高い判定が可能です。
  - 間違えるまで、難易度が高まるため「難しい」と感じる人が多い内容になっています。
- **設問数は現時点で2000問以上**（随時追加）
  - 問題文・答えが出回ることも想定した設問設計も導入しています。
- **スコアは20～80（平均50）で表示**（偏差値と近いスコア形式）
- **不正防止機能により、「替え玉受診（なりすまし）」や「AIの不正利用」を防止**
  - 応募者は、同じ品質（難易度）のテストを２回受験することも可能
  - １回目はWebテスト（書類選考時）、２回目は現地テスト（実際の会社、最終選考前）にすることで、現地に来る人数を最小にしつつ、精度の高いスクリーニングを実現することが可能です。
    ※webテストは、「なりすまし（替え玉）受験」ができてしまうという課題があります。

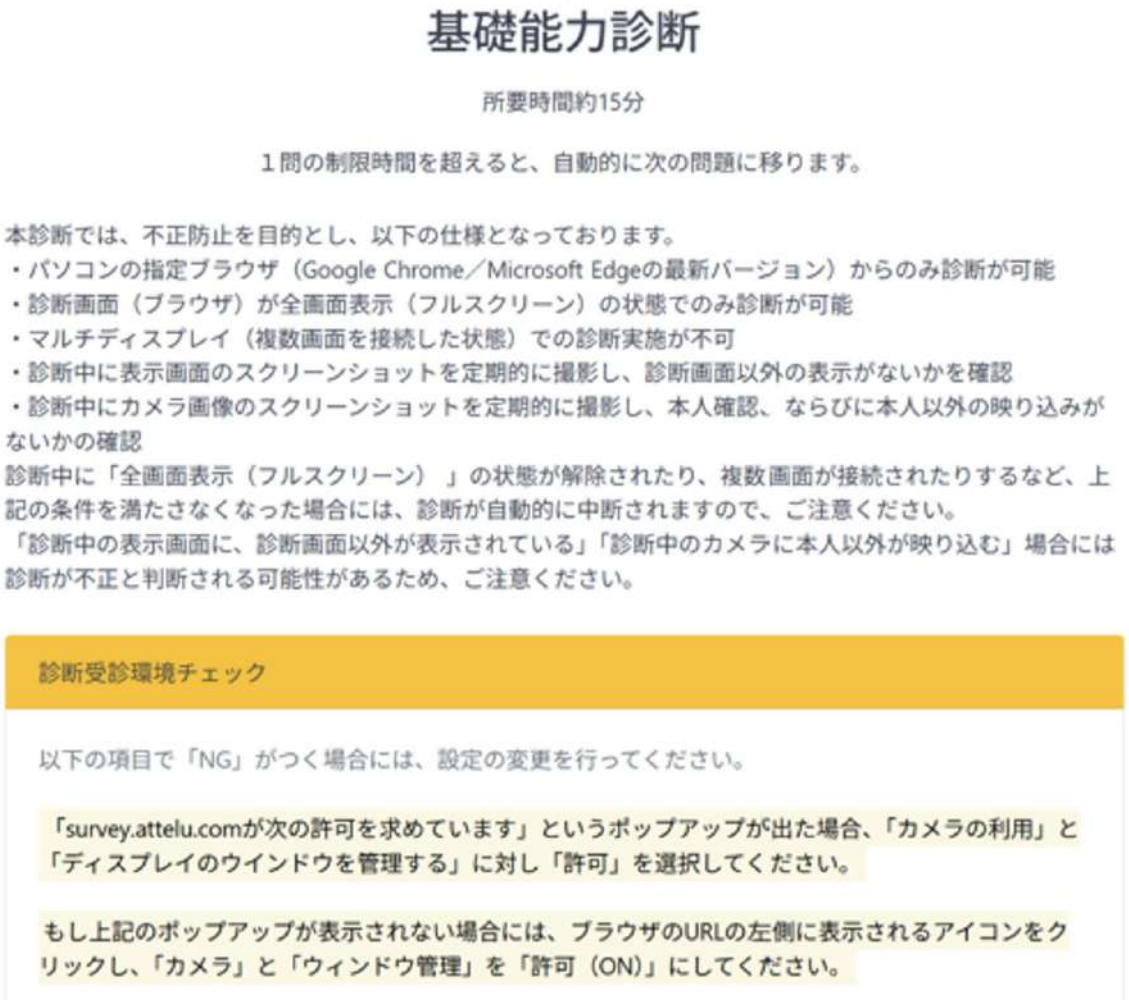
© Attelu Inc.

【基礎能力診断（学力）：不正防止機能】の仕様詳細

- **不正防止機能により、「替え玉受診（なりすまし）」や「AIの不正利用」を防止**
  - 以下の課題に対応が可能
    - 第三者による替え玉受診（なりすまし）
    - 生成AIを用いて、AIに回答してもらう不正行為
    - 不正防止をしたいが、テストセンター利用は歩留まり率が悪化するため避けたい
- **受診時に以下の内容を確認**
  - 「PC」かつ「指定ブラウザ（Google Chrome または Microsoft Edge の最新版）」からのアクセスであること
    - スマホや指定ブラウザ以外のブラウザでは、不正ができてしまうため利用NG
      - ただし、本条件は歩留まり率の悪化が懸念されるため、もし本条件を避けたい場合には、後述する２回診断をうけてもらう方法での不正防止のほうがおすすめ
  - カメラにより、受診時の様子を記録（不定期に画像を保存）
    - 第三者が映り込んでいないかを確認できる
    - スマホなどのデバイスを使って、回答画面を撮影し、生成AIに回答させていないかを確認できる
  - PCの全画面のスクリーンショットを記録（不定期に画像を保存）
    - 画面共有ツールなどで、第三者が内容を確認・回答していないかを確認
    - 同じPC内で、生成AIなどを用いて、回答していないかを確認
  - PCの画面が1画面であることを確認
    - 別の画面で、内容を確認・第三者が回答していないかを確認
- **応募者は、同じ品質（難易度）のテストを２回受験することも可能**
  - １回目はWebテスト（書類選考時）、２回目は現地テスト（実際の会社、最終選考前）にすることで、現地に来る人数を最小にしつつ、精度の高いスクリーニングを実現することが可能です。
    ※デバイスや環境に依存せずに、不正防止を行うことが可能です。

© Attelu Inc.

【基礎能力診断（学力）：不正防止機能】の仕様詳細





© Attelu Inc.

ユーザーの声①

※詳細なインタビュー内容は「アッテルラボ」（https://lab.attelu.jp/）にて掲載中

ポテンシャライト

※従業員数：11～100人
※業種：人材系



- アッテルを導入することで採用のPDCAが定量的に回るようになった
- 急成長するベンチャー企業の創業期には、退職者データをためられるアッテルは必須

INSIGHT LAB

※従業員数：11～100人
※業種：IT系



- 活躍できる人材の見極めができることに加えて、ありのままの自分で回答できる質問設計になっているのも良い点
- アッテルの結果を新入社員研修や社員名簿に用いて相互理解に活用

フルスピード

※従業員数：101～1,000人
※業種：マーケティング系



- 運用する前提で設計されているアッテルは管理・分析がしやすい
- アッテルを活用することは、応募者と会社の双方にメリットがある

三ッ輪ホールディングス

※従業員数：101～1000人
・業種：インフラ系



- アッテルは、実態とのギャップがあった際にPDCAを回せることが良いところ
- 新人の早期離職があったが、アッテルの結果でも傾向がでており、信用できる情報だと実感

© Attelu Inc.

ユーザーの声②

※詳細なインタビュー内容は「アッテルラボ」（https://lab.attelu.jp/）にて掲載中

三井物産



- データ分析をしていたが、本当に正しいのか確認するために専門性の高いアッテルに依頼
- 採用を「サイエンス」できるようになってきたと考えている

LIFULL



- 「アッテル」によって採用で自社に合いそうな人かをAIで予測
- アッテルのようなパートナーを見つけることで、プロの意見を聞いたり、スピードアップが可能

JCB



- 自分たちで継続的に分析を行うという観点で最も使い勝手がよいと感じたのがアッテル
- 複雑な分析案件の場合はコンサルティング依頼も可能な点も希望と一致

パーソル ホールディングス



- 既存データの分析や予測モデル構築に、専門的な知見からアドバイスをもらうために依頼
- 分析への知見がありソリューション技術もレベルが高く、心強かった

© Attelu Inc.

アッテルは「人材」と「組織」の可視化に加え、高度な活用までサポート可能
採用・配置・マネジメント・退職予防において、科学的な戦略人事を実現

	採用（母集団形成）	採用（見極め）	配置	マネジメント	退職
「人材」の可視化 ※適性検査・エンゲージメントサーベイ	**資質**（性格）				
	基礎能力（学力）		**従業員サーベイ**（モチベーション）		
「組織」の可視化 ※クラウド型適性検査・エンゲージメントサーベイ	**「活躍傾向」の可視化** ※採用基準・配置基準の作成／マネジメント支援				
	「母集団・内定傾向・辞退傾向」の可視化		**「退職傾向」の可視化** ※組織課題の解決支援／マネジメントの支援		
科学的な戦略人事 ※ピープルアナリティクス	**科学的な「採用戦略」** 母集団形成の支援 採用歩留まり率の改善 見極め精度の改善		**科学的な「配置戦略」** 最適配置の実現 上司-部下（相性）の配属改善		**科学的な「退職予防」** 退職リスクが高い人の抽出 退職の実データと突合し成果検証

© Attelu Inc.

アッテルが選ばれる６つの理由
「脱。感覚人事。」で、科学的な戦略人事をサポート

応募者がごまかせない「診断（定量化）」

- 開発時に**10万人以上のデータ**を取得し、AIを活用して、精度の高い定量化を実現
  （他社では、開発時には数千人という場合もある）
- 応募者がごまかす意味がない**優劣なしの質問**で、応募者として受けた場合でも、活躍傾向に明確な差が出る
- 活躍・定着に関係のある質問だけに絞り込み**短時間で正確な定量化**を実現

自社での活躍要因がわかる「組織分析」

- 自社従業員の分析（ハイロー分析）がセットで**「自社での活躍に必要な要素」が可視化**
- 従業員データを蓄積することで、**「早期退職者の特徴」を分析**し、採用・配置に活かせる
- データを蓄積することで、応募者の**「内定辞退予防」「選考歩留まり率改善」**の分析もサポート可能

大手企業も安心できる手厚い「サポート」

- 各企業に**専任のコンサルタント**がつき使い方から活用方法までを手厚くサポート
- 大手企業様が、**実名で事例インタビュー**に回答いただけるほどの信頼感
- 「大手金融機関」様や「外資系企業」様でも多くの導入実績があり、**セキュリティ面・手続き面でも安心**

マネジメントにも使える「レポート」

- 診断結果に「良い／悪い」がないため、**本人にフィードバックができる設計**
  （従業員・応募者の拒否反応が起きにくい）
- 全ての人に「強み」と「注意点」が表示され**自己内省に使うことができる**
- **上司-部下の資質の違いを考慮した「マネジメント支援レポート」も無料で提供**
  上司のマネジメントをわかりやすくサポート

先進企業からも信頼される「分析技術」

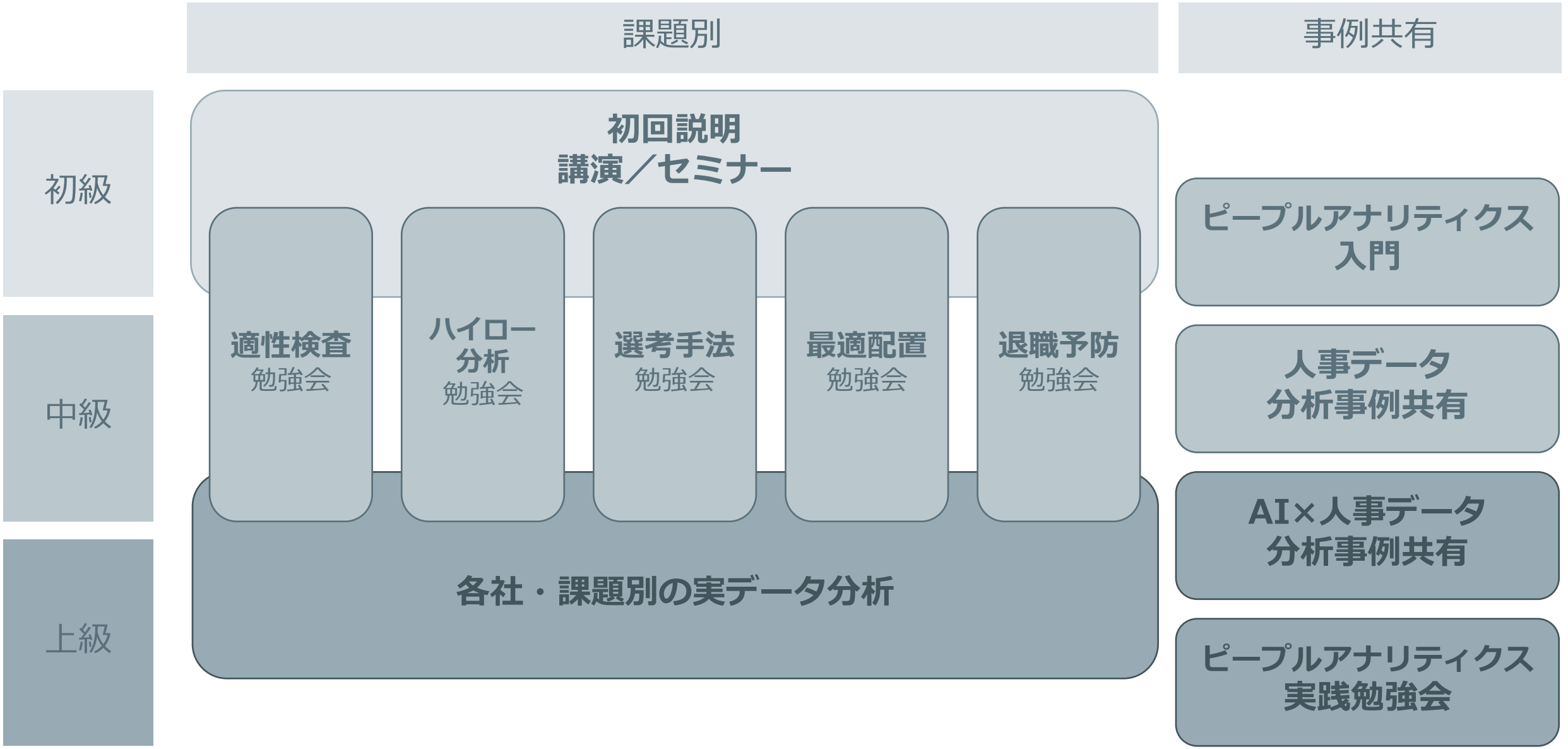
- **「活躍予測」「退職予測」の特許も取得**するHRデータ分析のリーディングカンパニー
- AI（機械学習）の専門的な知識があり、**人材系大手企業もアッテルに分析を依頼**
  （他社適性検査の分析実績も多数）
- データを用いて、実行・改善を含めた**「科学的な戦略人事」の実現**をサポート

困ったときの「コンサルティング」支援

- **成果がでる人事戦略の実現**をコンサルティングプランでサポート可能
- **「採用精度改善」「最適配置」「退職予防」**で成果を出した実績多数
- まずは「**定量化のみをスモールスタート**」し将来的に、高度な支援を利用する形も可能

© Attelu Inc.

（参考）テーマ別に多くの勉強会・事例共有会を実施
社内における【人事×データ活用】の体制構築・人材育成支援も実施

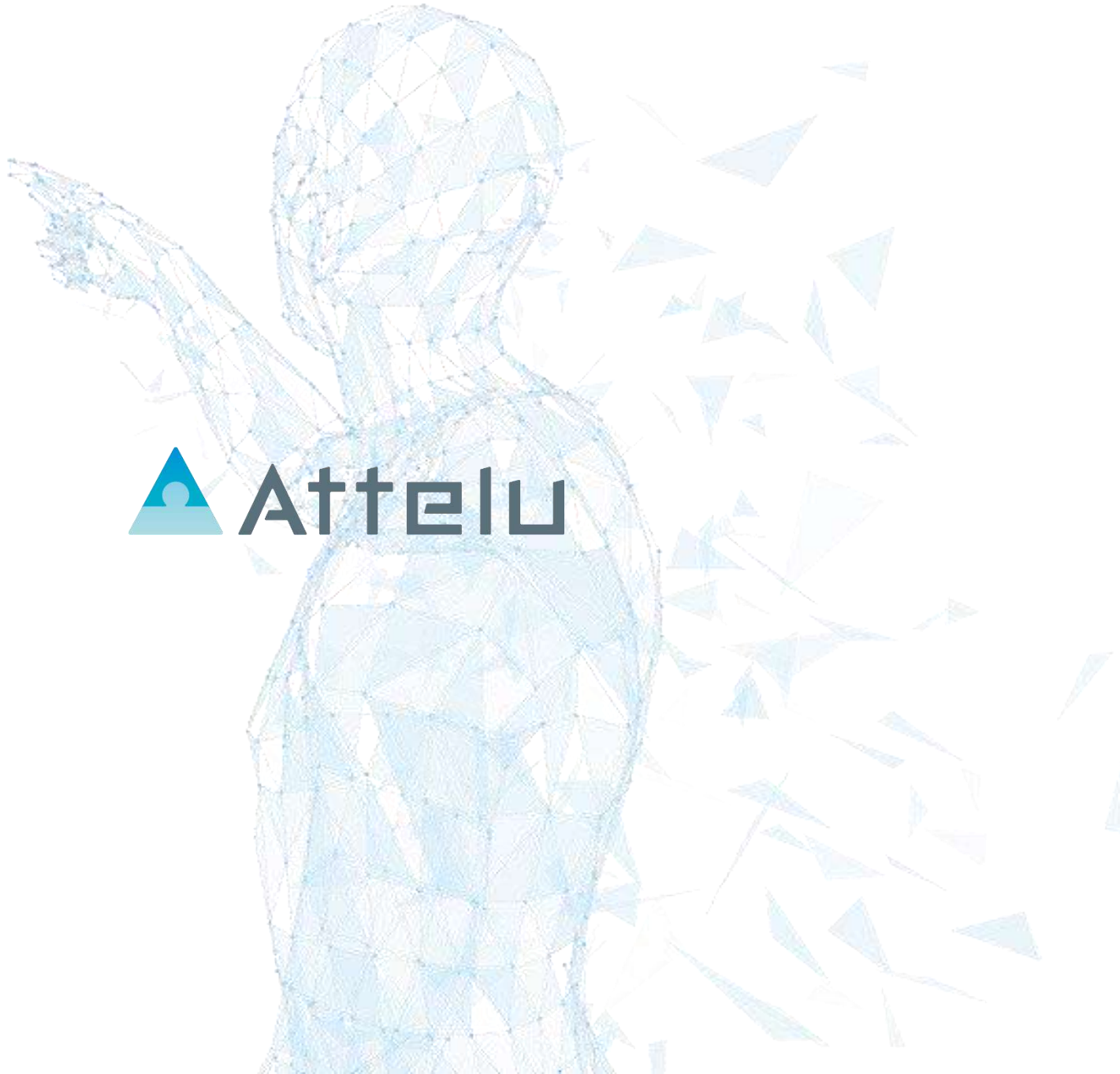


© Attelu Inc.

アッテル

脱。感覚人事。

© Attelu Inc.


Attelu