

人事活動・施策実態アンケート REPORT

2022年の変化と 人的資本経営

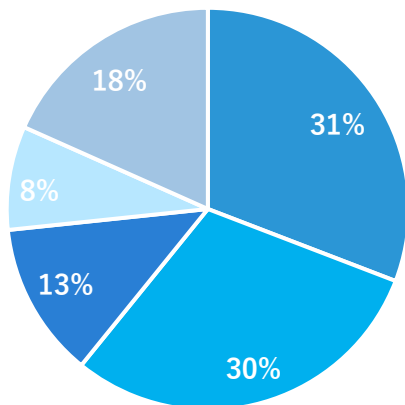


実施期間：2023/03/08～03/31 実施形態：WEBアンケート 回答企業数：120社

AGENDA

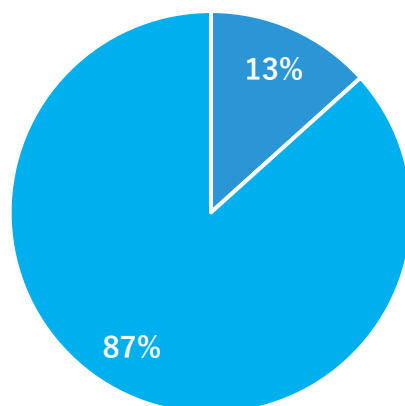
1. 回答者属性
2. 2022年の人事課題の変化
 1. ここ半年の変化
 2. 現在取り組んでいる施策
 3. 2023年度以降取り組む予定の施策
3. 人的資本経営について
 1. 人的資本経営に対する重視度
 2. 人的資本経営の取り組み状況
 3. 人的資本経営に取り組まない理由
4. まとめ
 1. まとめ
 2. 入社後活躍を最大化させるHRサービス

1. 回答者属性



従業員規模

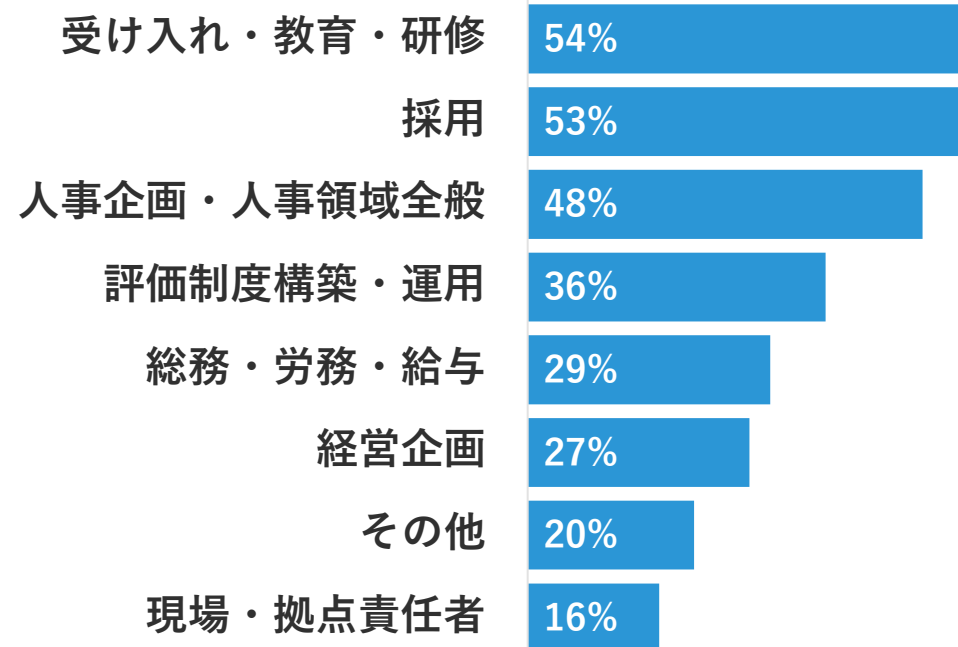
- 100名未満
- 100~300名未満
- 300~500名未満
- 500~1000名未満
- 1000名以上



上場/非上場

- 上場
- 非上場

担当業務領域（複数選択）

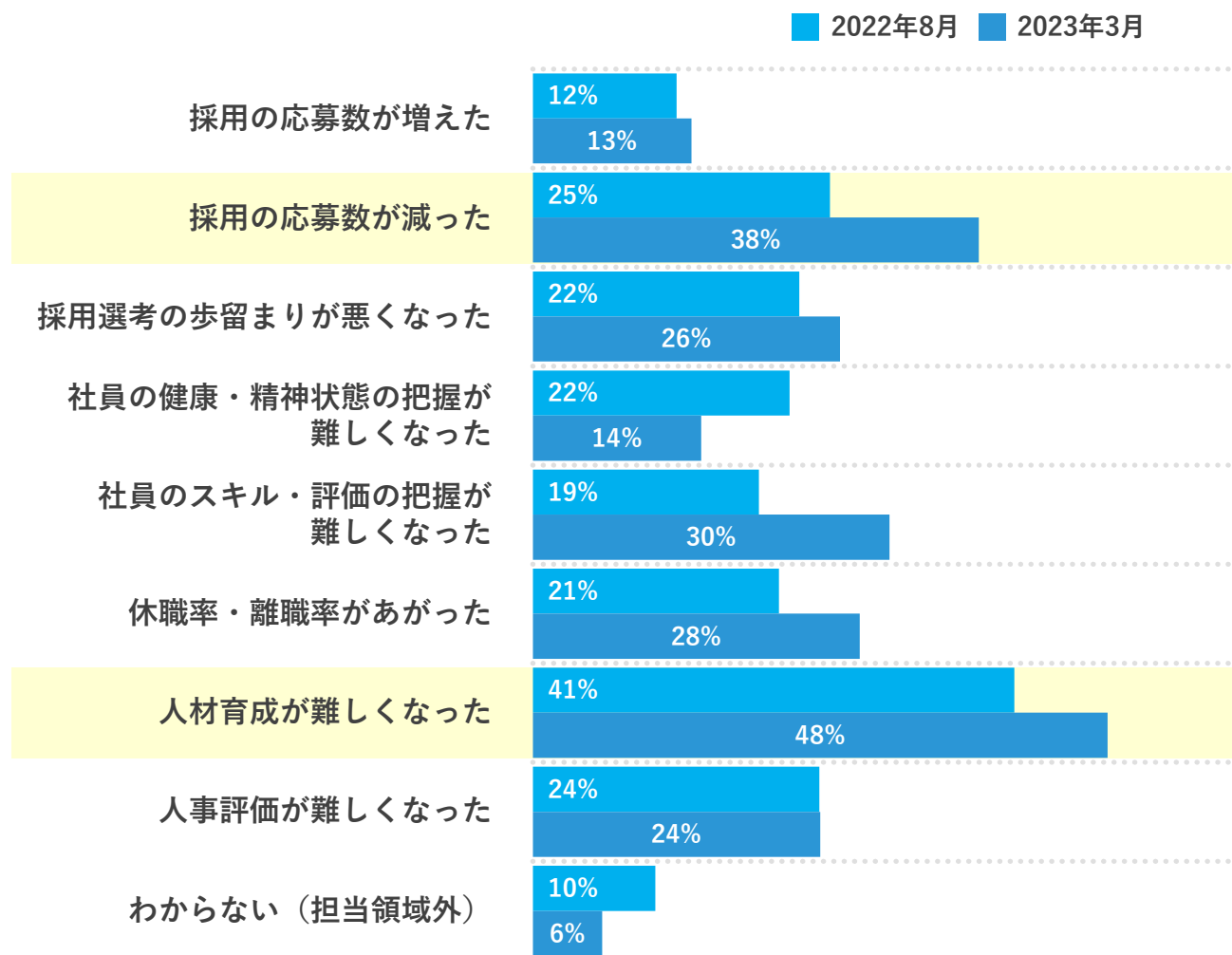


2-1. 2022年の人事課題の変化

(複数回答)

Q.ここ半年で感じた変化を教えてください。

8月の設問は「コロナ禍で感じた人事課題の変化」



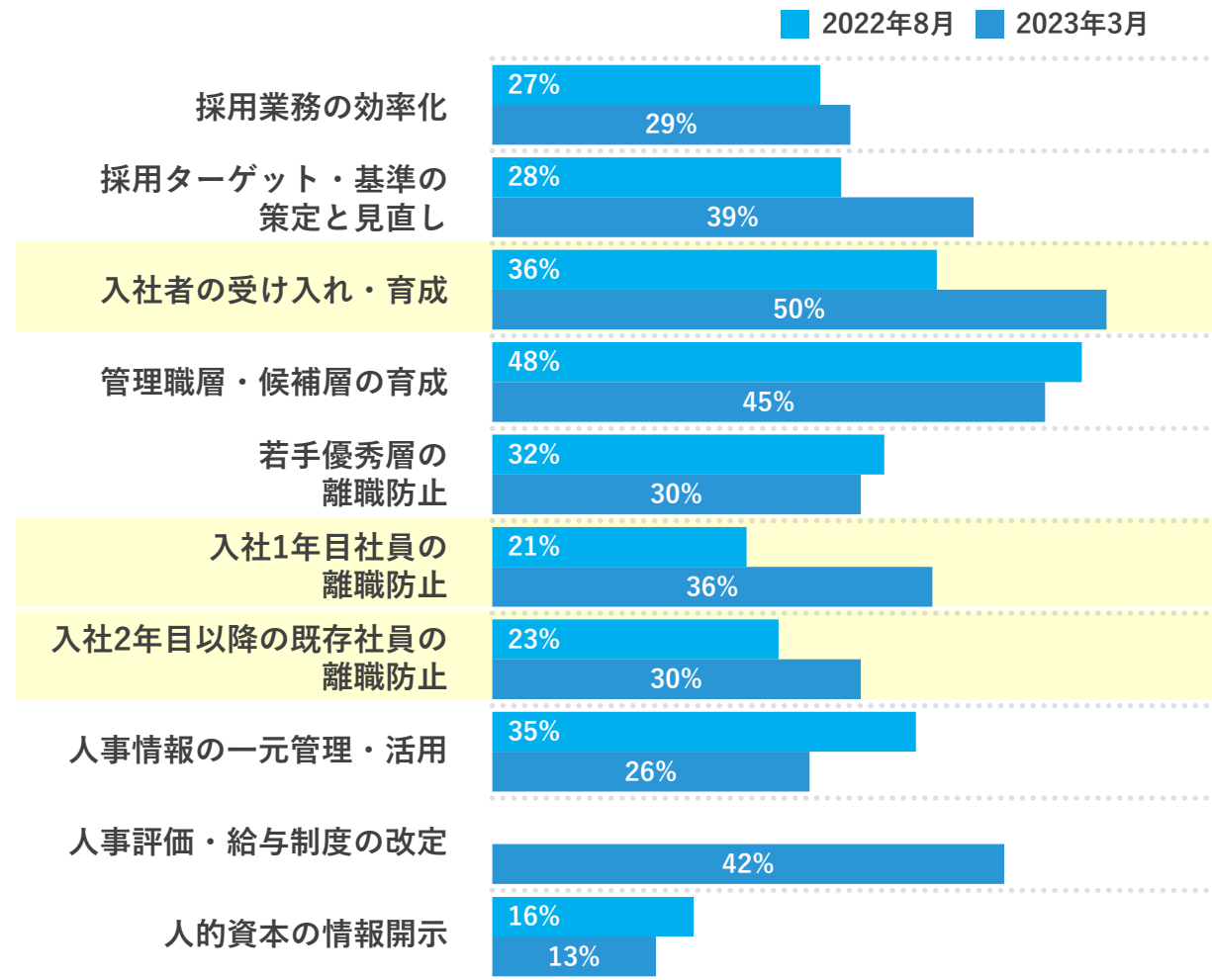
「採用の応募数が減った」と感じる企業は8月と比べて13ポイント増加。採用難易度が上がっている様子がうかがえる。

「人材育成が難しくなった」と感じている企業は約半数。

2-2. 2022年の人事課題の変化

(複数回答)

Q.現在、取り組んでいる人事施策を教えてください。



約半数の企業が「入社者の受け入れ・育成」に取り組んでいる。

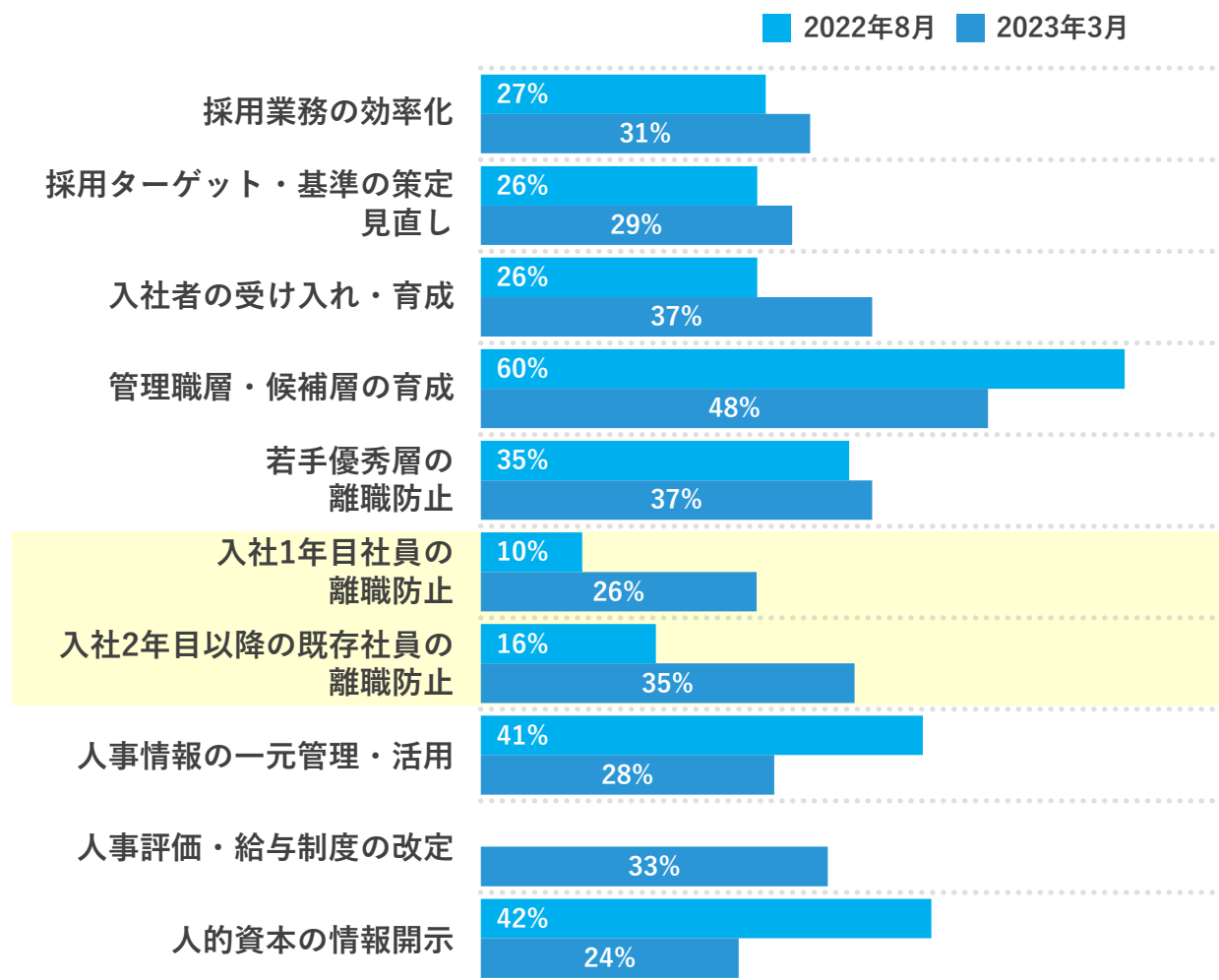
また、前回と比べて「入社1年目社員」や「入社2年目以降既存社員」の離職防止に取り組む企業が増加している。

※「人事評価・給与制度の改定」は8月調査で選択肢がなかったため0回答

2-3. 2022年の人事課題の変化

(複数回答)

Q. 2023年度以降、取り組む予定の人事施策を教えてください。



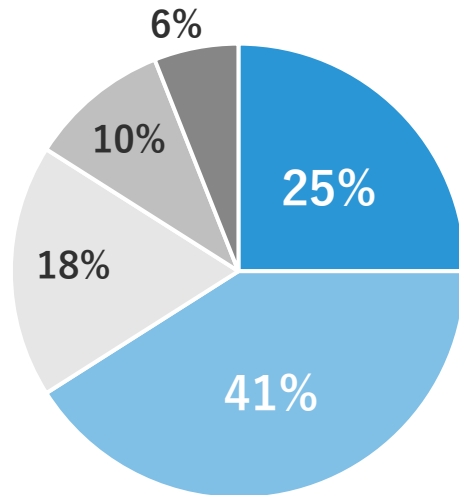
「入社1年目社員・既存社員の離職防止」や「入社者の受け入れ・育成」と回答する企業が、8月より大幅に伸びている。
2023年度は離職防止やオンボーディングに力を入れる企業が増えることが予想される。

3-1. 人的資本経営に対する重視度

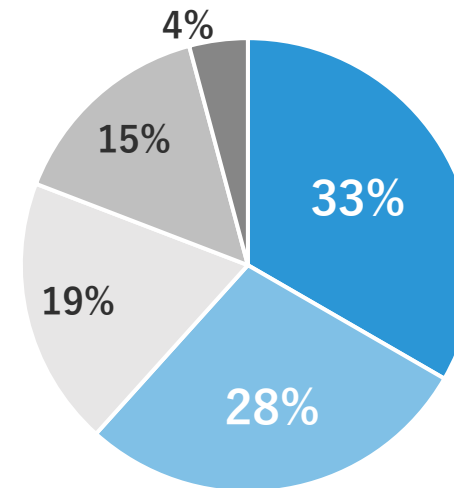
(単一回答)

Q. 経営陣は人的資本経営は重要なことだと認識していますか？

2022年8月



2023年3月



- そう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- そう思わない

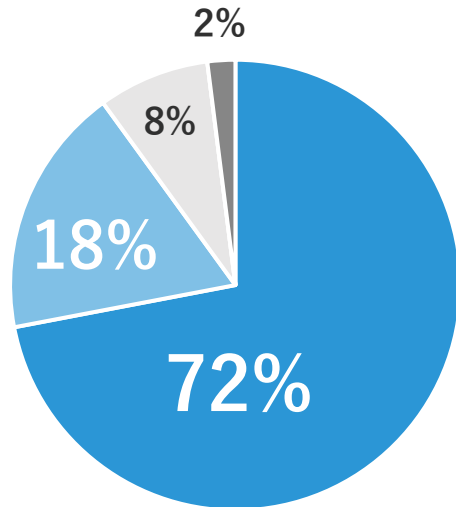
「そう思う」が8ポイント増加。経営陣にも認識が広まっている様子が見えてくる。

3-1. 人的資本経営に対する重視度

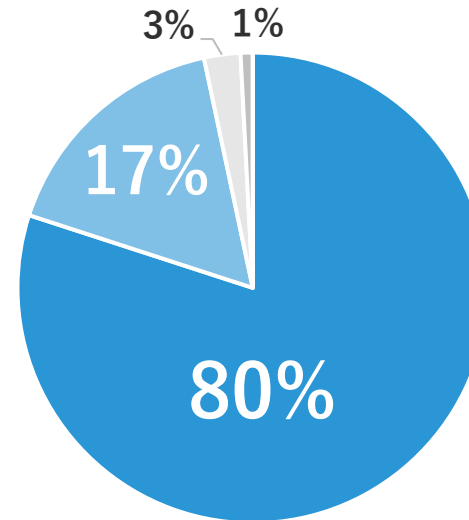
(単一回答)

Q. あなたは人的資本経営は重要なことだと認識していますか？

2022年8月



2023年3月



- そう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- そう思わない

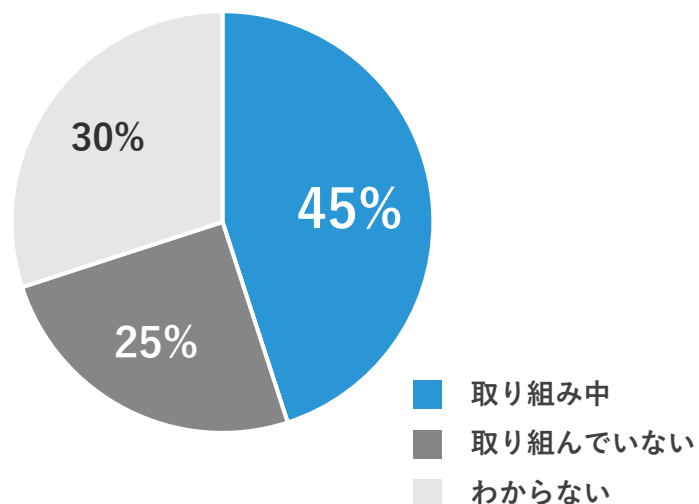
「そう思う」「ややそう思う」の合計は90%→97%と
依然高い水準。

3-2. 人的資本経営の取り組み状況

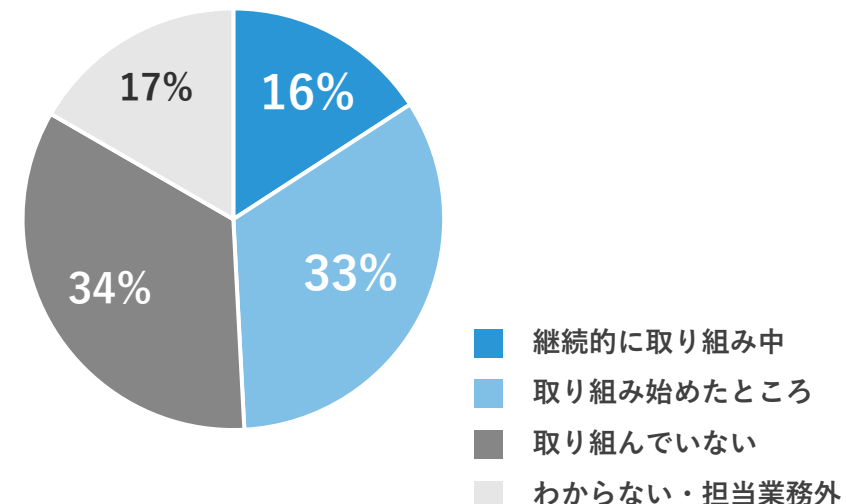
(単一回答)

Q. 貴社の人的資本経営の取り組み状況を教えてください。

2022年8月



2023年3月

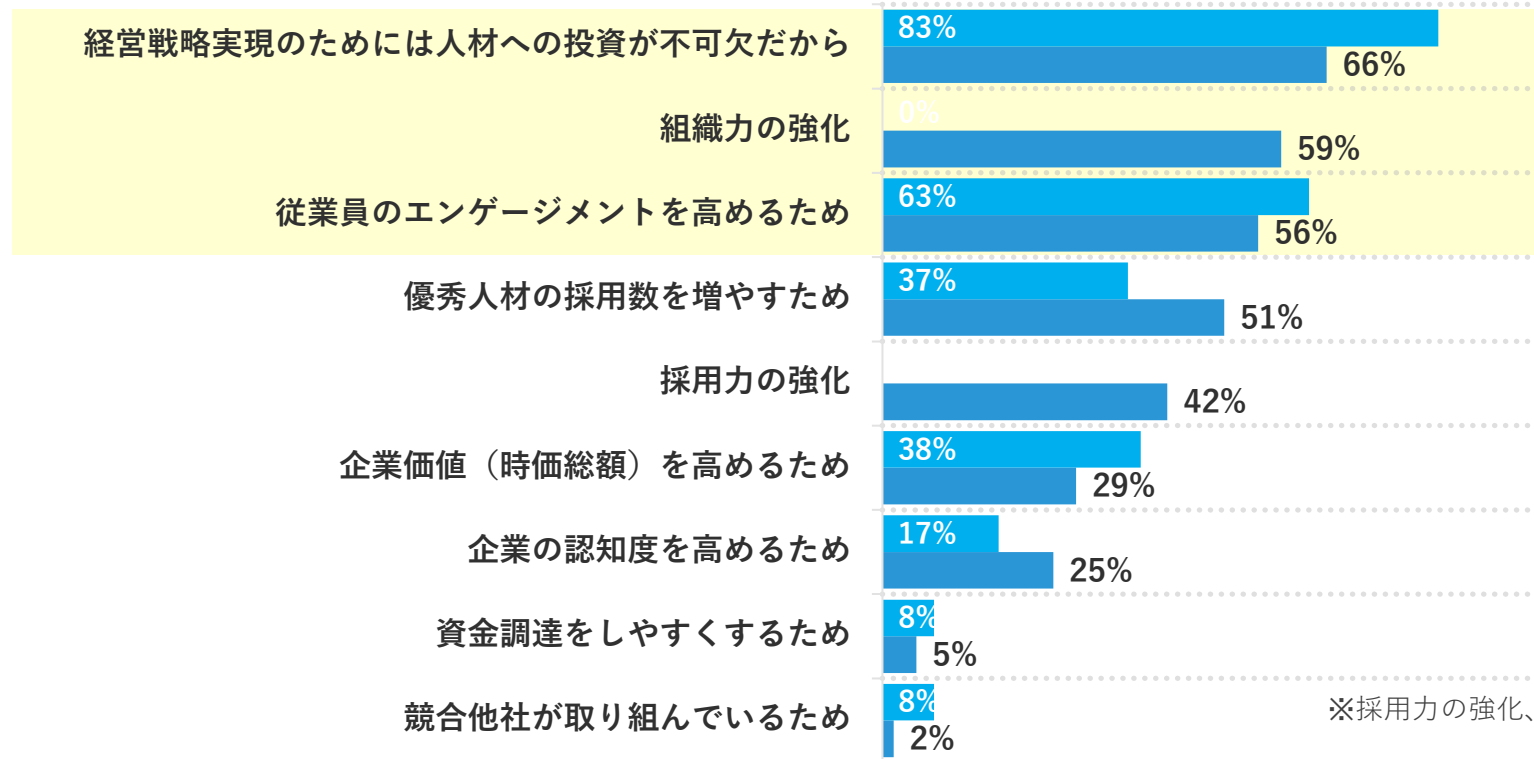


約半数の企業で取り組みが進む。

3-2. 人的資本経営の取り組み状況

※取り組みを実行していると答えた企業のみ、複数回答

Q.人的資本経営の取り組みを実行する理由は何ですか？



※採用力の強化、組織力の強化は8月選択肢なしのため回答0

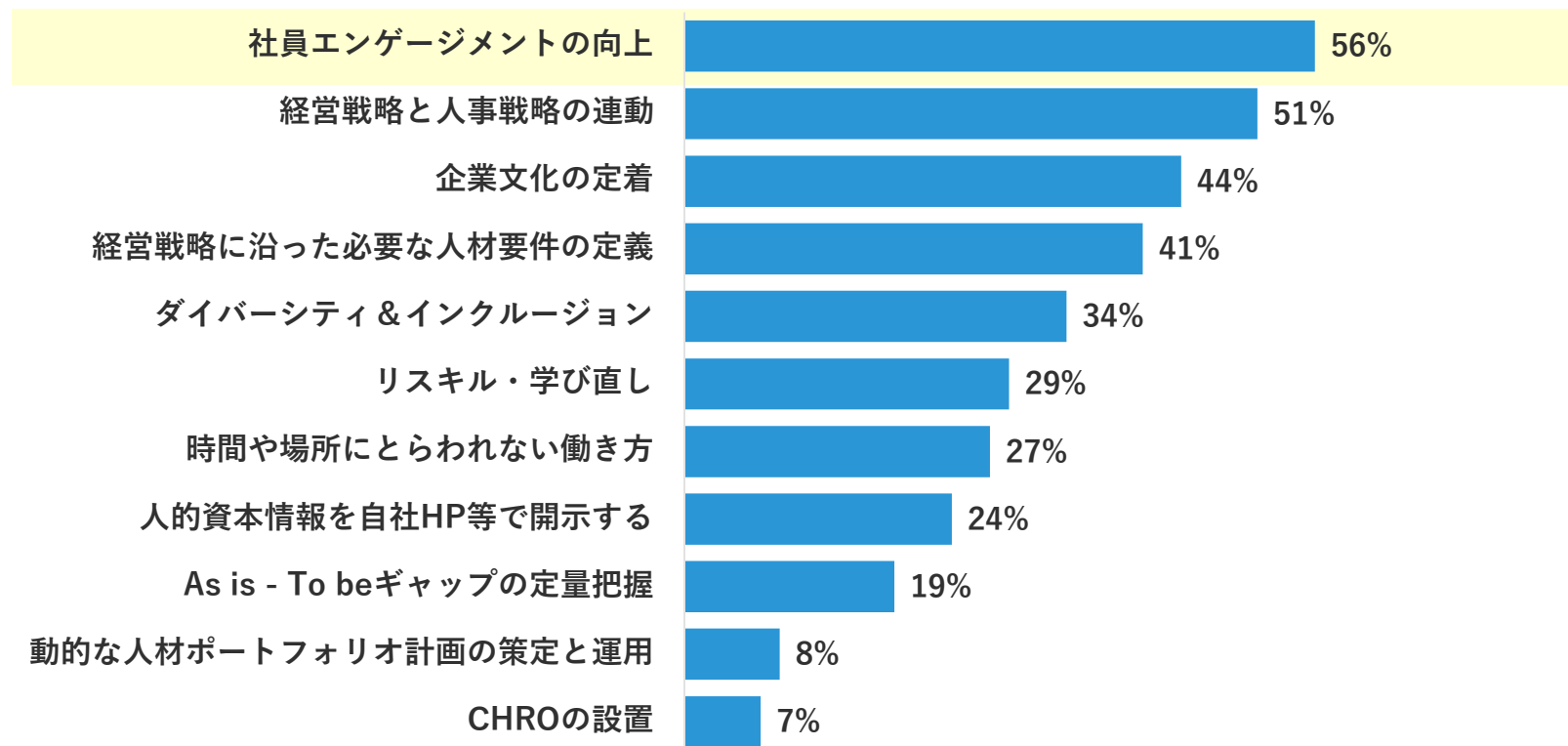
■ 2022年8月 ■ 2023年3月

「経営戦略実現のため」が引き続き最多。今回選択肢に加えた「組織力の強化」や「エンゲージメント向上」を挙げる企業も多い。

3-2. 人的資本経営の取り組み状況

※取り組みを実行していると答えた企業のみ、複数回答

Q.現在取り組んでいるテーマは何ですか？



※8月は設問なし

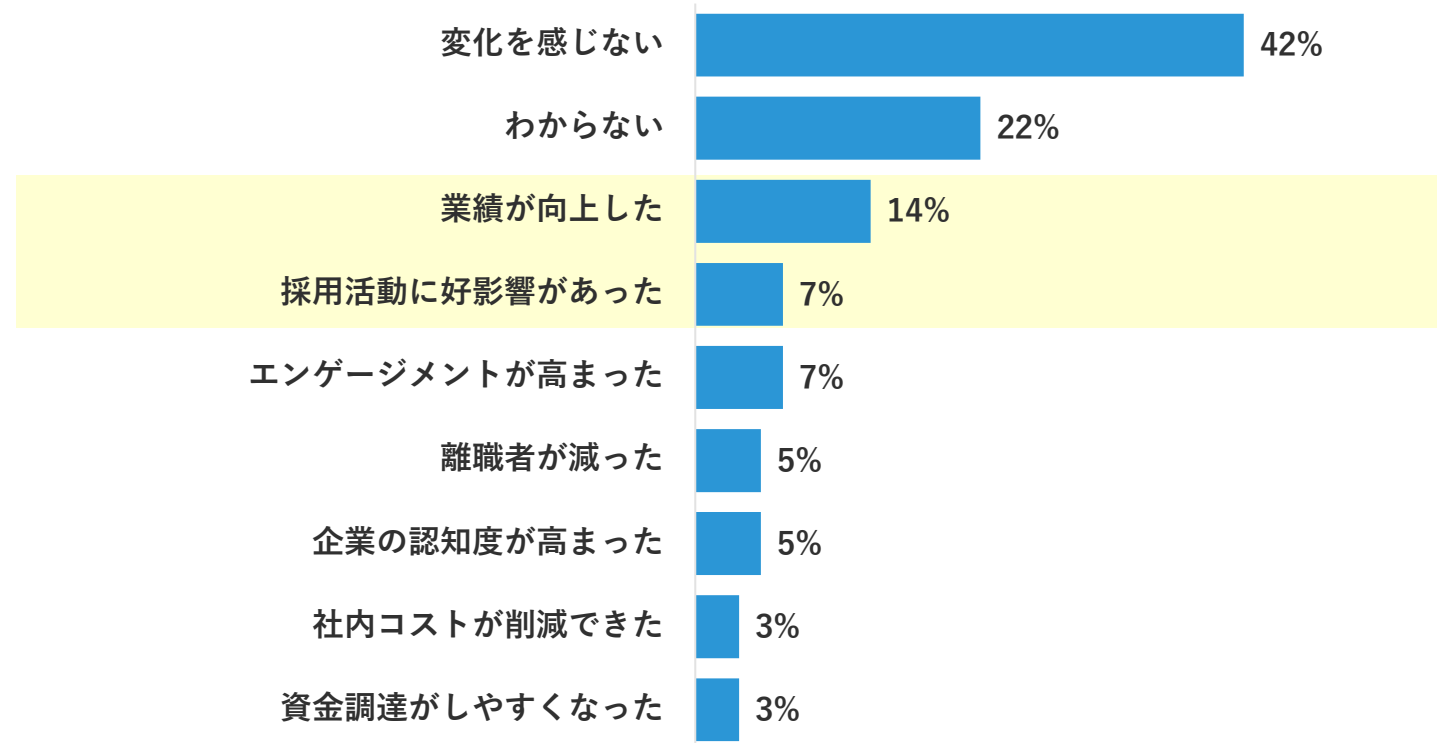
2023年3月

「社員エンゲージメントの向上」が56%と最多。経営戦略に基づいた人事戦略の遂行、人材要件の定義に取り組む企業も多い。

3-2. 人的資本経営の取り組み状況

※取り組みを実行していると答えた企業のみ、複数回答

Q.人的資本経営に取り組んでから、少しでも実感できている社内の変化を教えてください。



2023年3月

まだ「変化を感じない」「わからない」企業が多い。一方で、「業績が向上した」「採用活動に好影響があった」など、すでに効果を実感している企業も。

3-2. 人的資本経営の取り組み状況

※取り組みを実行していると答えた企業のみ

Q.具体的にどのような取り組みが変化に繋がったと思いますか？

採用・研修・育成

- 人事組織を強化することで、採用効率も高まった。
- 自己啓発の取り組みを進めている。
- 階層別研修、eラーニングの導入。
- 新卒中途問わず、採用時に社員にどのくらい研修投資をしているか明示している。
- グループウェアの情報共有化で問題点の確認、発見⇒少し前進した。

経営理念・制度

- 会社のブランディング。
- 社長から新しい企業理念の説明を、全社員会議で行った。
- 経営方針の徹底。
- 経営陣に対してのビジョンミッションバリューを徹底的に理解させ、結節点となる管理職への落とし込み最中。

社内連携・組織強化

- 人材要件を設計するために、各部門長へヒアリングを行った。
- 各部門の部門長に企業価値向上や、ミッションステートメントをテーマに協議してもらい、改善案を整理した。部門を超えた繋がりが深まったと同時に、継続的に取り組める体制ができた。
- 課ごとにセッションを行い、自分と仲間のありたい姿を共有。そのために何ができるのかを考えアクション計画を立てた。

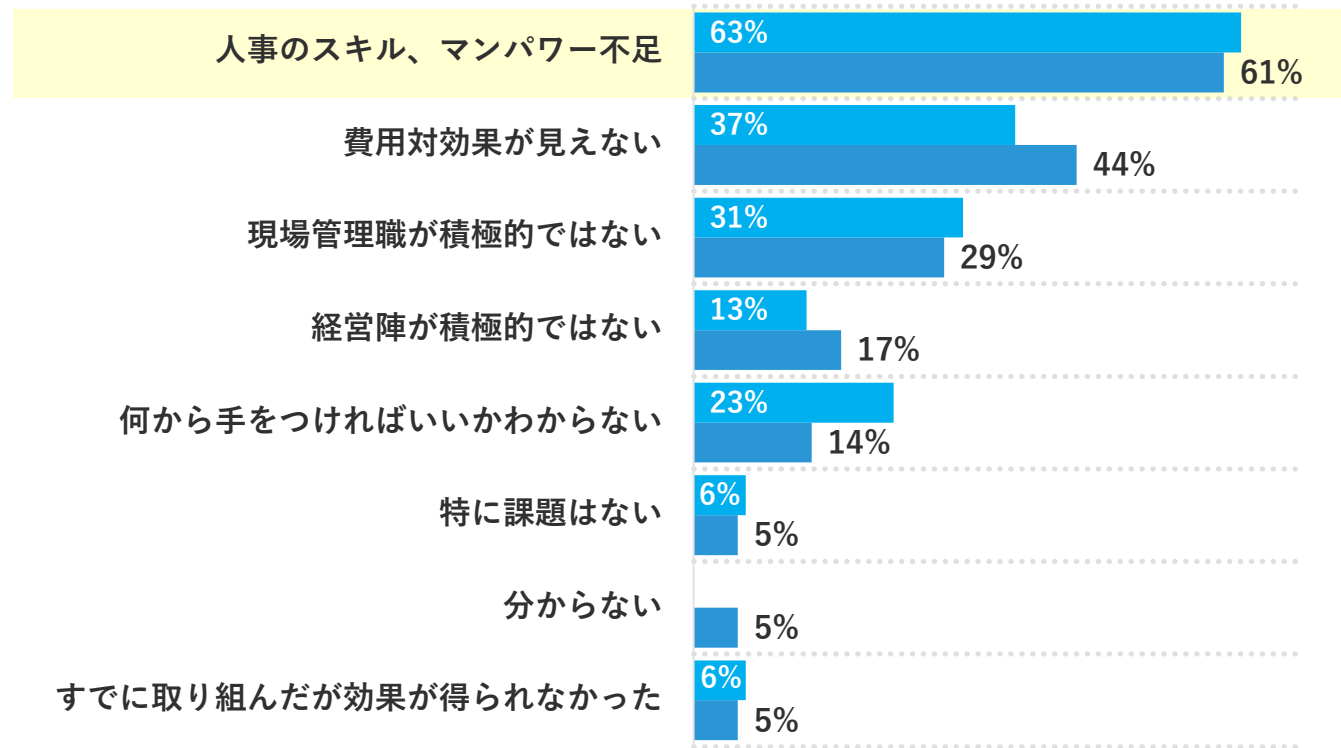
働きがい

- 各個人・チームの働きがい向上を目標に業務を見直したところ、早期退職が減少。定着率向上に繋がった。
- 派遣社員のエンゲージメントとウェルビーイング向上に向けた中長期的な取り組み状況を開示。当社への理解が深まり、応募者数・内定承諾率が高まった。
- 女性の働きやすい環境整備が、離職率の低下や働き方の多様性に繋がった。
- えるぼし認定取得等、女性の活躍推進支援を行うことで、社員の意識に変化が現れた。

3-2. 人的資本経営の取り組み状況

※取り組みを実行していると答えた企業のみ、複数回答

Q.人的資本経営に取り組む上で、課題は何ですか？



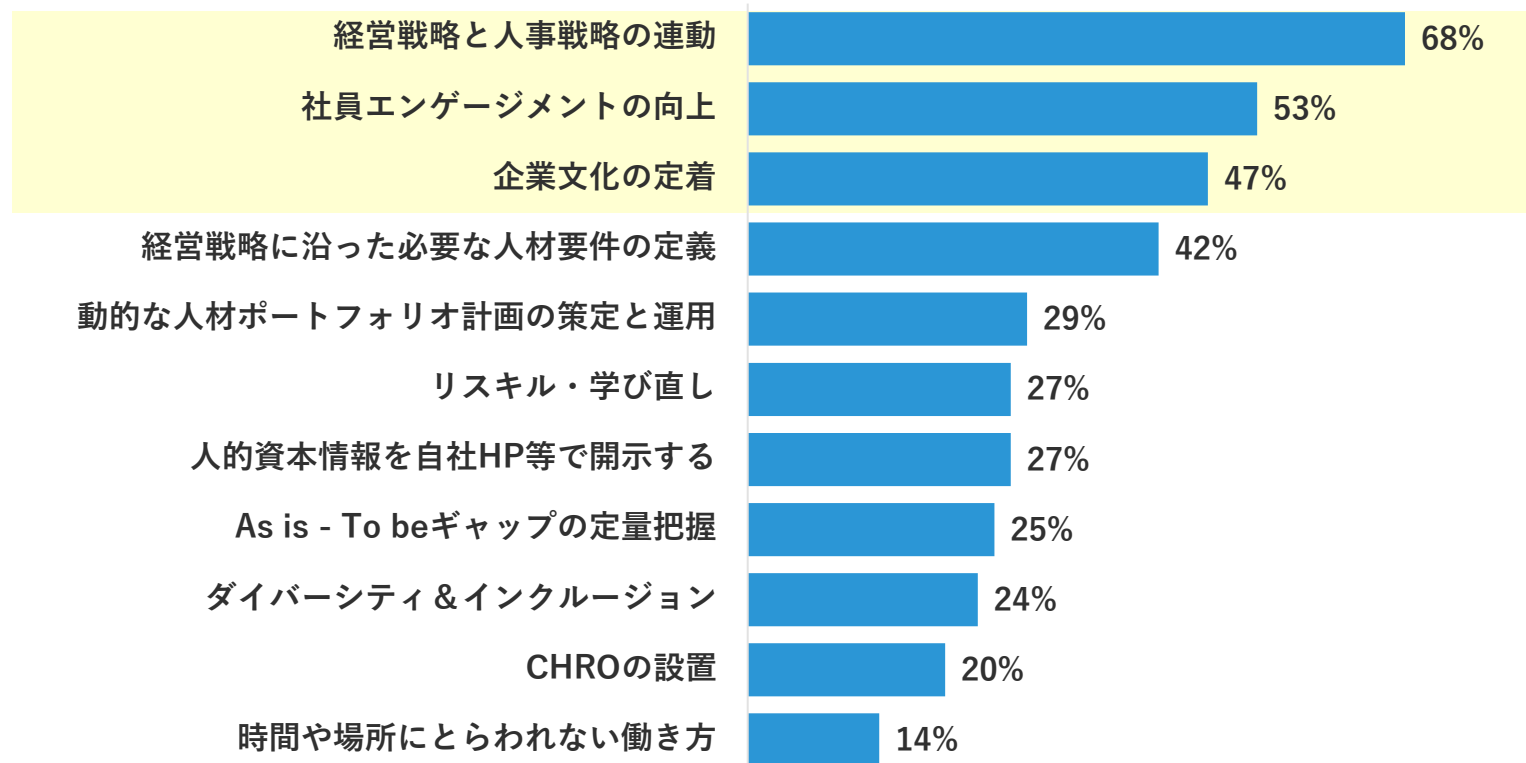
■ 2022年8月 ■ 2023年3月

「人事のスキル、マンパワー不足」が変わらず最多。

3-2. 人的資本経営の取り組み状況

※取り組みを実行していると答えた企業のみ、複数回答

Q. 今後取り組みたいテーマは何ですか？



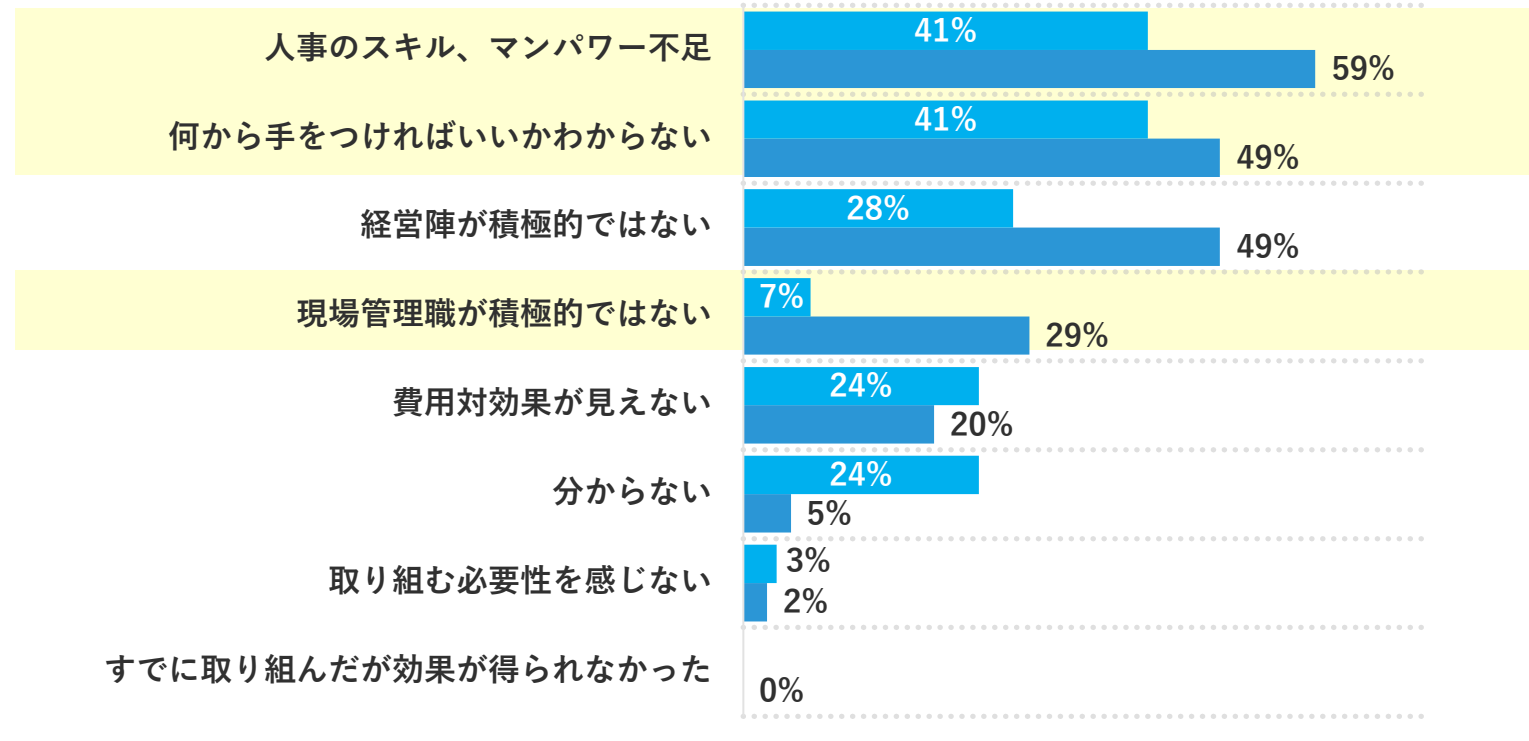
2023年3月

「経営戦略と人事戦略の連動」が68%で最多。現在取り組んでいるテーマから引き続き「エンゲージメント向上」「企業文化の定着」は注目度が高い。

3-3. 人的資本経営に取り組まない理由

※取り組みを実行していないと答えた企業のみ、複数回答

Q.人的資本経営に取り組まない理由は何ですか？



約6割の企業が「人事のスキル、マンパワー不足」を挙げている。また、「何から手をつければいいかわからない」も約半数。8月と比べて、経営陣や現場管理職への浸透にも課題を感じていることがうかがえる。

4-1.まとめ

この半年で採用難易度はさらに高まっている。それに伴い、既存従業員をいかに辞めさせずに活躍させるかに注目が集まっている。

人的資本経営の重要性は経営・現場ともに感じており、独自の取り組みによって成果・変化に繋がっている企業もあるようだ。

一方でマンパワー不足により着手できないという悩みを抱える企業も。

人事の業務効率化や一般化をはかり、これからの時代に対応できる組織体制づくりが求められる。

4-2. 入社後活躍を最大化するエン・ジャパンのHRサービス

プロダクト一覧



採用

配置

活躍できる「人財」を発見する・見極める
受検時間約35分の短時間で完了
ビジネスシーンに必要な要素を多角的に測定



HR OnBoard
HR OnBoardNEXT

定着

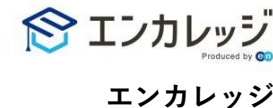
導入企業8,000社
毎月アンケートで離職リスクを可視化
するとともに適切な対策をお知らせ



採用

配置

組織や応募者との相性がひと目でわかる
受検時間約6分
組織活性化のためのチーム相性テスト



教育

「考え方」×「能力」を可視化
従業員のリススキルを支援する
エン・ジャパンのeラーニング



採用

配置

定着

教育

評価

人材の可視化と入社後活躍のノウハウで
経営人事を実現するタレントマネジメントシステム

詳細・お問い合わせは各サービスロゴをクリックください

4-2. 入社後活躍を最大化するエン・ジャパンのHRサービス

お役立ちサイト

<p>Discover HR 人的資本経営 part.2</p> <p>Pigeon Wayから はじめる人的資本経営</p> <p>ビジョン株式会社 管理本部「人事部」シニアマネージャー 若山直樹 2022年12月28日</p> <p>Celebrate babies the way they are pigeon</p> <p>2022年12月28日 Pigeon Wayから始める人的資本経営 ビジョン株式会社</p>	<p>タレントマネジメント</p> <p>【1分解説】 対応迫る「人的資本開示」の義務化 必要な対応と開示項目は？</p> <p>2022年12月06日</p> <p>【1分解説】対応迫る「人的資本開示」の義務化。必要な対応と開示項目は？</p>	<p>Discover HR</p> <p>CFOを巻き込む 人的資本経営</p> <p>コロブラ取締役 CFO 兼 CHRO 原井 義昭</p> <p>2022年12月27日</p> <p>CFOを巻き込む人的資本経営 株式会社コロブラ</p>
<p>Discover HR</p> <p>人的資本経営を考える 女性活躍推進法のために 企業がすべき対応</p> <p>2022年10月18日</p> <p>人的資本経営を考える 女性活躍推進法のために企業がすべき対応</p>	<p>タレントマネジメント</p> <p>いまこそ導入したい 360度評価 ～運用ポイント・活用事例～</p> <p>2022年12月20日</p> <p>いまこそ導入したい「360度評価」～運用ポイント・活用事例～</p>	<p>Discover HR</p> <p>助成金とは何ですか？ ～補助金との違いを解説～</p> <p>2022年12月21日</p> <p>助成金とは何ですか？補助金との違いを解説</p>

実例に学ぶ。明日からの人事が変わる。

Discover HR
Produced by en

人事のお役立ち情報を見る