



企業の人事担当者 1,500 人を対象にしたデスクワークの社員の人事制度に関する調査

人事制度見直しの理由は、

「新型コロナウイルス感染症の拡大」から「人的資本経営の推進」へと変化

【2023 年 6 月 22 日 東京】

人財サービスのグローバルリーダーである Adecco Group の日本における事業を統括する Adecco Group Japan（本社：東京都千代田区、代表：川崎 健一郎）は、この度、日本全国の人事担当者 1,500 人（従業員数 1,000 未満の企業に所属：750 人、従業員数 1,000 人以上の企業に所属：750 人）を対象に、主にデスクワークを行っている従業員の人事制度に関する調査を実施しました。

なお、本プレスリリースでは、従業員数 1,000 人未満の企業を「中・小規模企業」、1,000 人以上の企業を「大規模企業」と呼称いたします。

【調査結果のポイント】

- 人事担当者の約 5 割が、新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が初めて発出された 2020 年度中に人事制度を見直したと回答：見直しに至った要因の 1 位は、「新型コロナウイルス感染症の拡大」であった。
- 2020 年度中に人事制度を見直した中・小規模企業は 4 割未満だったのに対し、大規模企業は 6 割以上が見直したと回答：見直しに至った要因の 1 位は両者とも「新型コロナウイルス感染症の拡大」だったが、2 位は中・小規模企業が「社会状況への対応」、大規模企業が「DX の推進」と、優先事項に違いが見られた。
- 人事担当者の約 5 割が、2023 年度以降に人事制度を見直すと回答：見直しを決めた要因の 1 位は、「人的資本経営の推進」。
- 2023 年度以降に人事制度を見直す予定の中・小規模企業は 4 割未満なのに対し、大規模企業は約 6 割が見直す方針：見直しを決めた要因の 1 位は両者ともに「人的資本経営の推進」で、人的資本経営の重要性が高まっていることと、新型コロナ対応の優先順位が低くなっていることがうかがえる。
- 大規模企業は約 3 割がすでにリスキリングに取り組んでおり、5 割以上が取り組む方針だと回答。一方、中・小規模企業は、すでに取り組んでいるのは 1 割程度のみで、4 割は取り組む方針もないと回答していた。
- 1on1 ミーティングやコーチングを導入しているのは大規模企業でも 4 割未満、中・小規模企業では 1 割程度で、今後広がる余地が大きいことがうかがえる。



THE ADECCO GROUP

< 調査結果についてのコメント >

今回の調査の結果について、アデコ株式会社コンサルティング事業本部長の増山 辰祐は、次のように話しています。「今回我々が行った調査で、アンケートに回答した企業の約半数が 2020 年度中に新型コロナが理由で人事制度を見直したと答えており、新型コロナが日本の企業に与えた影響の大きさを再確認しました。

2020 年度中の人事制度の見直しに至った要因について、1 位は大規模企業と中小規模企業どちらも新型コロナの拡大でしたが、2 位は大規模企業が『DX の推進』だったのに対し、中小規模企業は『社会状況への対応』という違いがありました。中小規模企業は、将来への先行投資よりも、そのときどきの状況へ対応する必要に迫られている企業が多いことがうかがえます。

しかし、2023 年度以降に人事制度を見直すか答えた企業においては、その規模に関わらず、見直しに至った要因の 1 位に『人的資本経営の推進』を挙げていました。人的資本経営が企業規模を問わず重要視されていることを表しており、注目すべき結果だと考えています。

2020 年に経済産業省が『人材版伊藤レポート』を公表したことがきっかけで、人的資本経営が注目を集めるようになりました。人的資本経営とは、人財を資源ではなく資本として捉え、積極的かつ継続的な投資によってその価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値の向上につなげる経営のあり方です。2023 年 3 月期決算から、上場企業をはじめとする大手企業約 4000 社を対象に人的資本の情報開示が義務化されたことで、企業の課題感もより一層高まりました。中小企業においても、今後開示が義務付けられる可能性があります。

人財への投資が重要である大きな理由のひとつとして、従業員のスキルや働きがい、そしてエンゲージメントを高めることにより、労働生産性の向上を実現できることが挙げられます。労働力人口の減少が今後さらに加速すると見られている日本において、これは非常に重要なポイントです。また、そのような企業は人財にとっての魅力が高まることから、優秀な人財の採用にもつなげることが可能です。人的資本経営の推進は、企業の規模に関わらず、今後の成長するためのひとつのカギとなるでしょう。

企業においては、この人的資本の情報開示の義務化を、文字通りの義務ではなく機会と捉えることが大切です。すべての項目を開示することを求められているわけではなく、項目を選んで開示することができますので、自社のビジョンや戦略に合わせ、どの項目をどのように開示していくのか、そして、どんなストーリーを描いて改革を推進していくのかを決めていくことが、今後の企業経営においてはより重要になってくるでしょう。

アデコ株式会社

コンサルティング事業本部長

増山 辰祐

2000 年にアデコ株式会社へ入社。BPO サービスのスーパーバイザー（SV）からキャリアをスタートさせ、マネージャー、センター長を経て、SV の人事制度・教育制度を担当する部門への異動により人事領域を担当。その後、派遣社員の無期雇用への転換の推進や同一労働同一賃金の導入への対応といった全社プロジェクトの責任者を歴任。2021 年 1 月より現職。



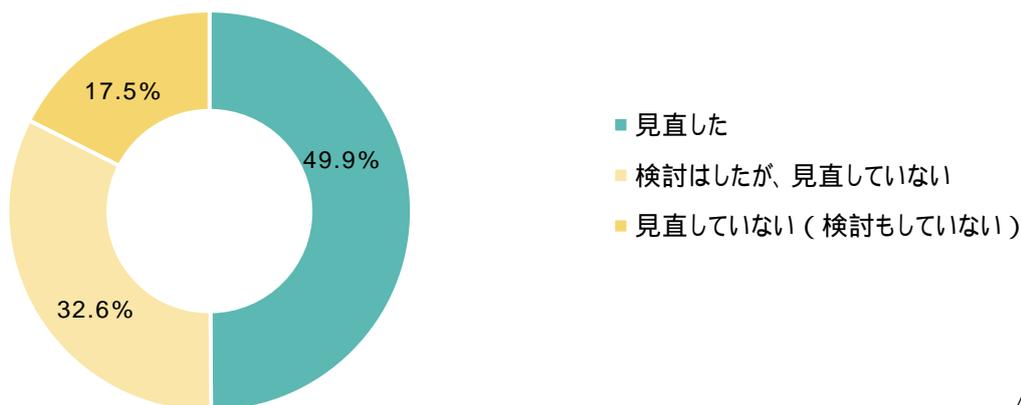
< 調査結果詳細 >

(1-1) 人事担当者の約 5 割が、新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が初めて発出された 2020 年度中に人事制度を見直したと回答：見直しに至った要因の 1 位は、「新型コロナウイルス感染症の拡大」

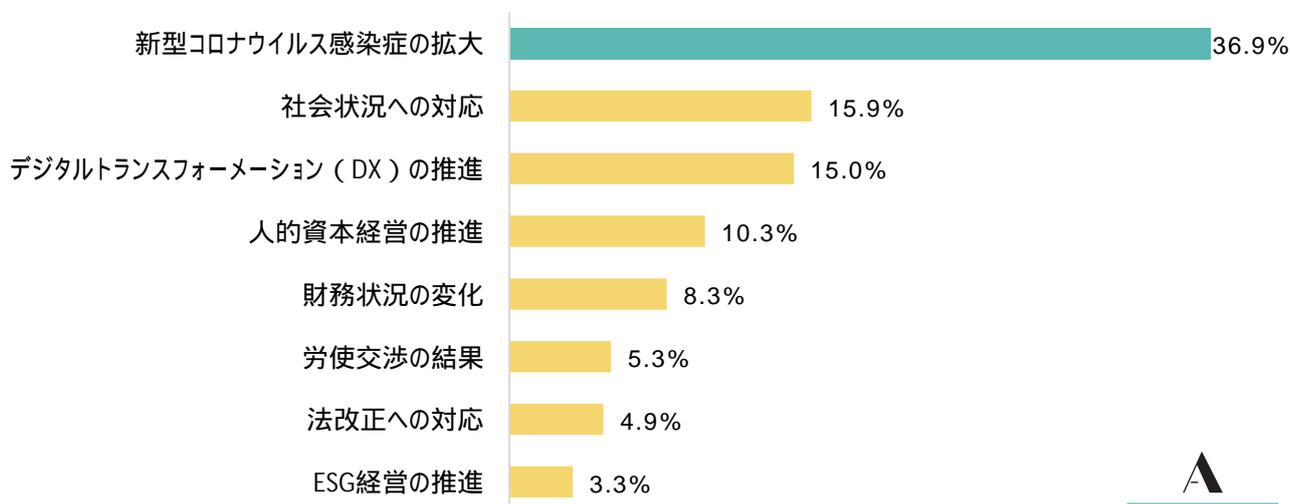
日本全国の人事担当者 1,500 人に対し、「あなたの勤務先では、新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が初めて発出された 2020 年度中に、人事制度を見直しましたか？」と質問したところ、49.9% (748 人) が「見直した」と回答しました。

続いて、2020 年度中に人事制度を見直したと回答した 748 人に対し、「見直しに至った要因は何ですか？」と質問したところ、もっとも大きな要因として挙げられたのは、「新型コロナウイルス感染症の拡大」(36.9%) でした。

新型コロナの緊急事態宣言が初めて発出された2020年度中に
人事制度を見直したか
(n=1,500)



2020年度中に人事制度の見直しに至ったもっとも大きな要因
(n=748・単一回答)





(1-2) 2020 年度中に人事制度を見直した中・小規模企業は 4 割未満だったのに対し、大規模企業は 6 割以上が見直したと回答：見直しに至った要因の 1 位はどちらも「新型コロナウイルス感染症の拡大」だったが、2 位は中・小規模企業が「社会状況への対応」、大規模企業は「DX の推進」

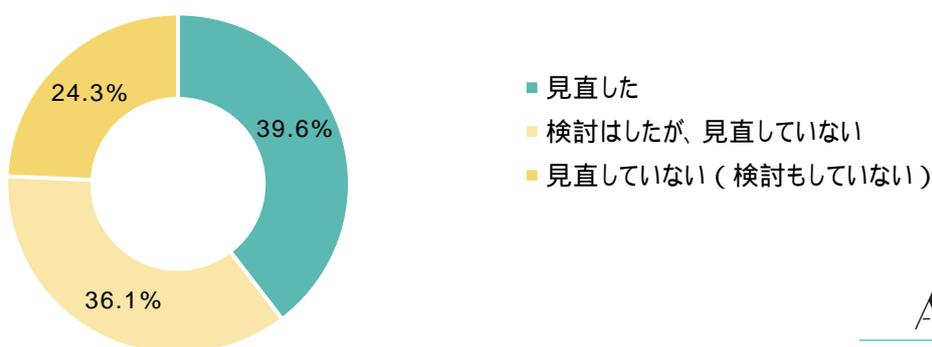
「あなたの勤務先では、新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が初めて発出された 2020 年度中に、人事制度を見直しましたか？」という質問に対し、中・小規模企業（従業員数 1,000 人未満の企業）所属の人事担当者で「見直した」と答えたのは 39.6%でした。一方、大規模企業（従業員数 1,000 人以上の企業）所属の人事担当者は、60.1%が「見直した」と回答しました。

2020 年度中に人事制度の見直しに至った要因の 1 位は両者とも「新型コロナウイルス感染症の拡大」（中・小規模企業：39.1%、大規模企業：35.5%）でしたが、2 位は中・小規模企業が「社会状況への対応」（17.2%）だったのに対し、大規模企業は「デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進」（16.2%）と、優先事項に違いが見られました。

【中・小規模企業】

新型コロナの緊急事態宣言が初めて発出された2020年度中に人事制度を見直したか

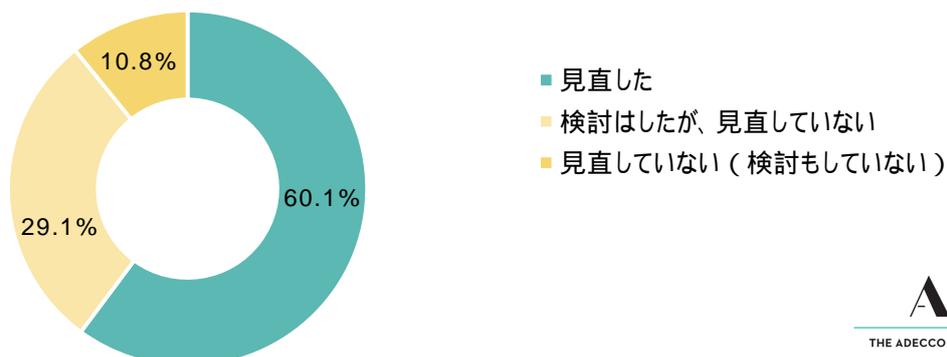
(n=750・単一回答)



【大規模企業】

新型コロナの緊急事態宣言が初めて発出された2020年度中に人事制度を見直したか

(n=750・単一回答)



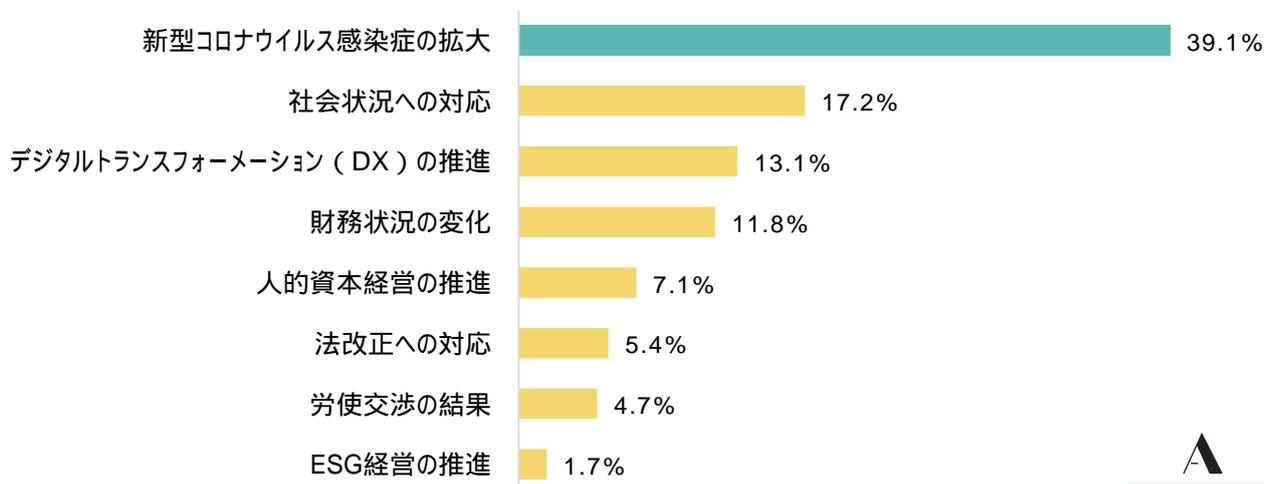


THE ADECCO GROUP

【中・小規模企業】

2020年度中に人事制度の見直しに至ったもっとも大きな要因

(n=297・単一回答)

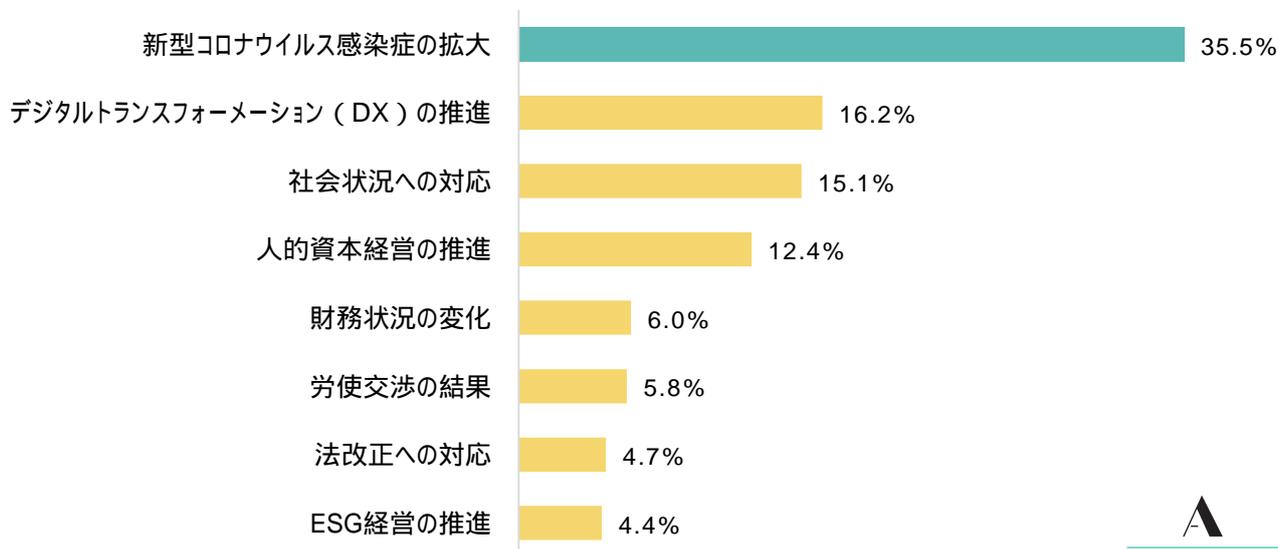


THE ADECCO GROUP

【大規模企業】

2020年度中に人事制度の見直しに至った要因

(n=297・単一回答)



THE ADECCO GROUP

(2-1) 人事担当者の約5割が、2023年度以降に人事制度を見直すと回答：見直しを決めた要因の1位は、「人的資本経営の推進」。

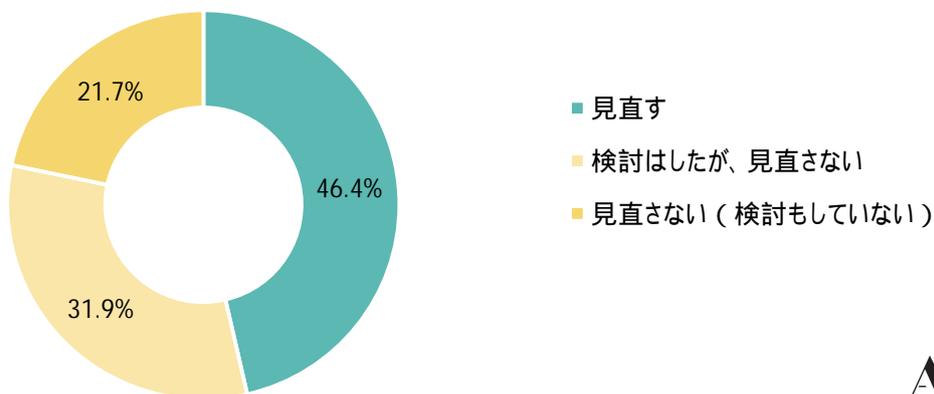
日本全国の人事担当者1,500人に対し、「あなたの勤務先では、2023年度以降に人事制度を見直しますか？」と質問したところ、46.4% (696人) が「見直す」と回答しました。



続いて、続いて、2023 年度以降に人事制度を見直すと回答した 696 人に対し、「見直すことにした要因は何ですか？」と質問したところ、もっとも大きな要因として挙げられたのは、「人的資本経営の推進」（21.6%）でした。

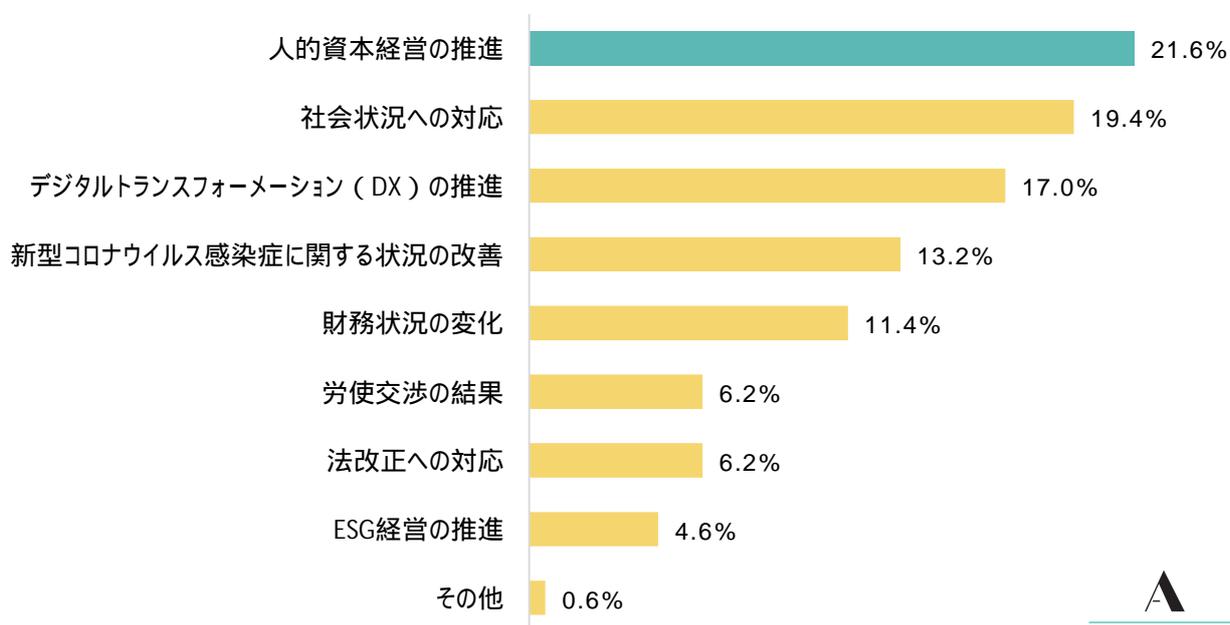
2023年度以降に人事制度を見直すか

(n=1,500)



2023年度以降に人事制度を見直すことにしたもっとも大きな要因

(n=696)



（2-2）2023 年度以降に人事制度を見直す予定の中・小規模企業は 4 割未満なのに対し、大規模企業は約 6 割が見直す方針：見直しを決めた要因の 1 位は、両者とも「人的資本経営の推進」

「あなたの勤務先では、2023 年度以降に人事制度を見直しますか？」という質問に対し、中・小規模企業（従業員数 1,000 人未満の企業）所属の人事担当者で「見直す」と答えたのは 37.6%でした。一方、大規模企業（従業員数 1,000 人以上の企業）所属の人事担当者は、55.2%が「見直す」と回答しました。

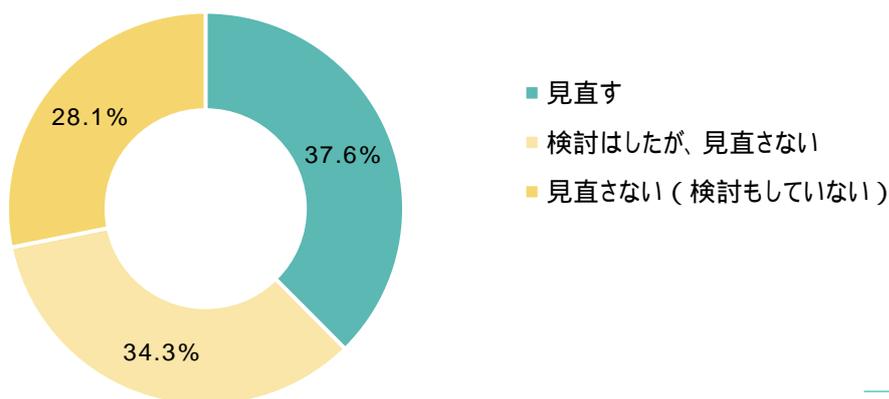


2023 年度以降に人事制度を見直すことを決めた要因の 1 位は、中・小規模企業と大規模企業ともに「人的資本経営の推進」（中・小規模企業：19.1%、大規模企業：23.2%）となり、人的資本経営の重要性が高まっていることと、新型コロナ対応の優先順位が低くなっていることがうかがえました。

【中・小規模企業】

2023年度以降に人事制度を見直すか

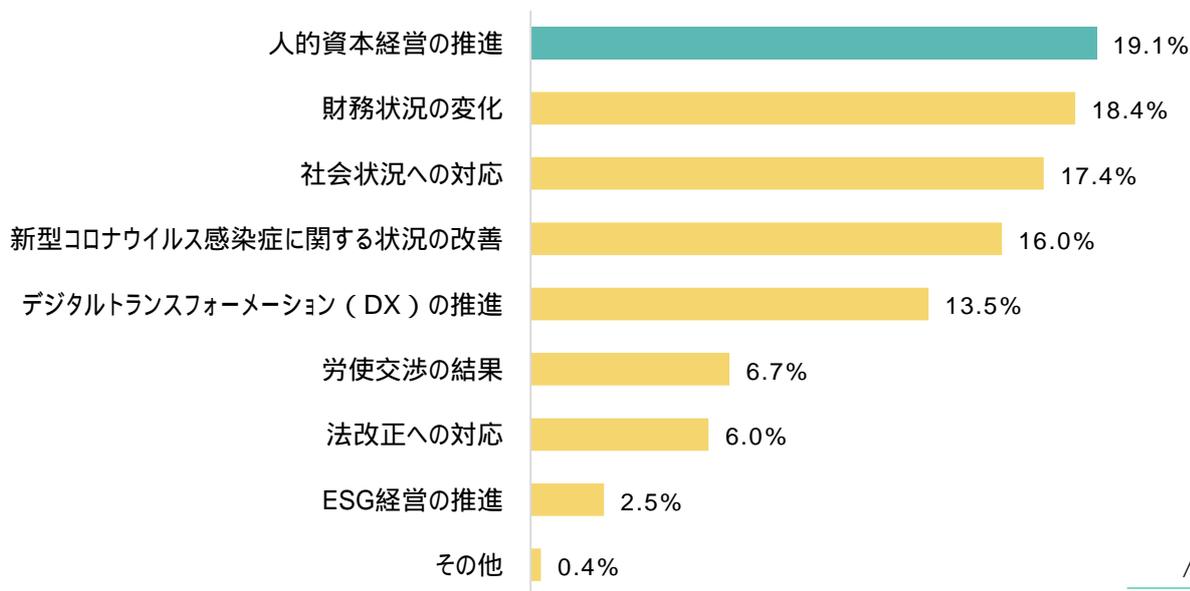
(n=750・単一回答)



【中・小規模企業】

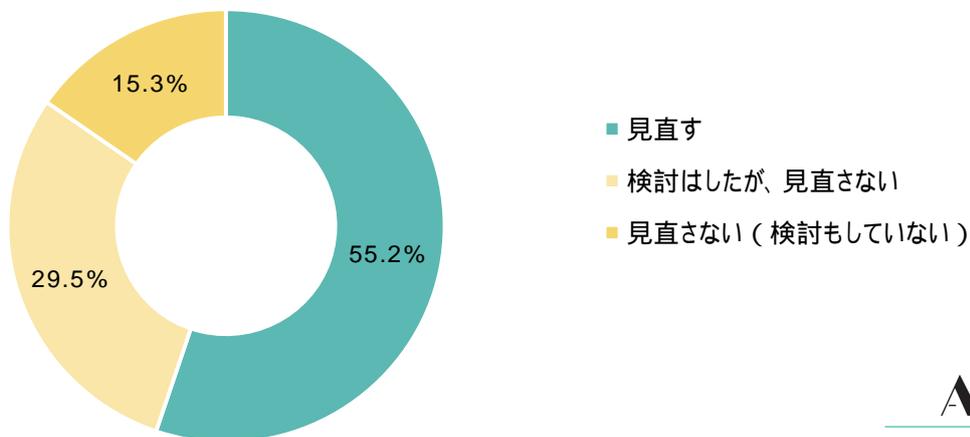
2023年度以降に人事制度を見直すことにしたもっとも大きな要因

(n=297・単一回答)

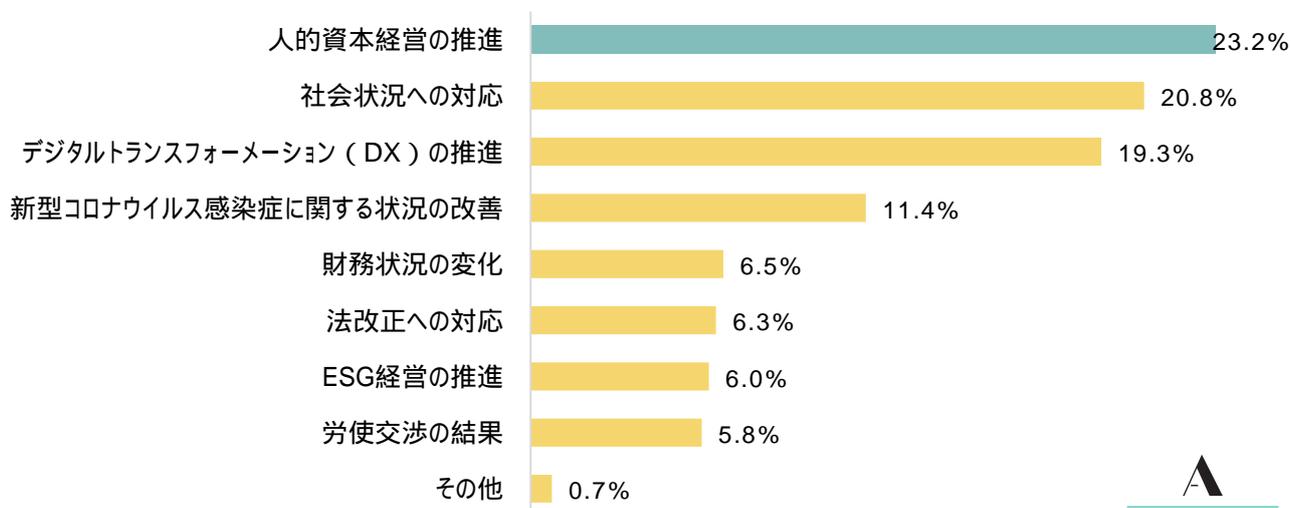




【大規模企業】
2023年度以降に人事制度を見直すか
(n=750・単一回答)



【大規模企業】
2023年度以降に人事制度を見直すことにしたもっとも大きな要因
(n=297・単一回答)



(3) 大規模企業は約3割がすでにリスクリングに取り組んでおり、5割以上が取り組む方針と回答。一方、中・小規模企業は、すでに取り組んでいるのは1割程度のみ、4割以上が取り組む方針もないと回答。

日本全国の人事担当者1,500人に対し、「あなたの勤務先では、従業員のリスクリングに取り組んでいますか?」と質問したところ、大規模企業所属(従業員数1,000人以上の企業)の人事担当者の31.1%が「取り組んでいる」と回答しました。また、28.4%が「取り組む方針であり、具体的な計画がある」、24.9%が「取り組む方針だが、具体的な計画はない」と回答しました。

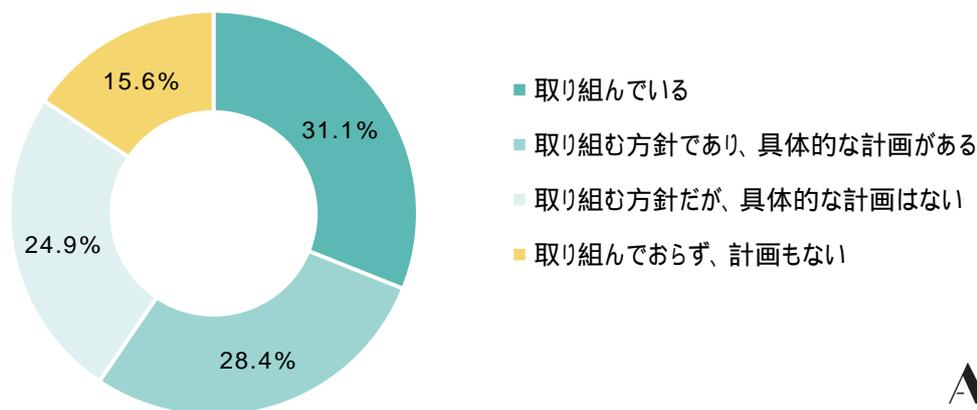


一方、「取り組んでいる」と回答した中・小規模企業（従業員数 1,000 人未満の企業）所属の人事担当者は 11.6%のみでした。40.5%は、「取り組んでおらず、計画もない」と回答していました。

【大規模企業】

従業員のリスクリングに取り組んでいるか

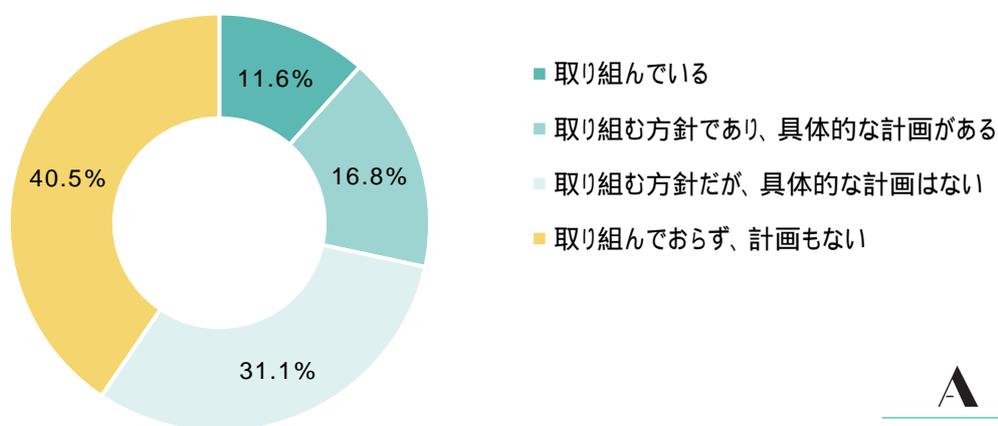
(n=750)



【中・小規模企業】

従業員のリスクリングに取り組んでいるか

(n=750)



（４）「1on1 ミーティング」や「コーチング」を導入しているのは大規模企業でも 4 割未満、中・小規模企業では 1 割程度であり、今後活用が増える余地が大きい

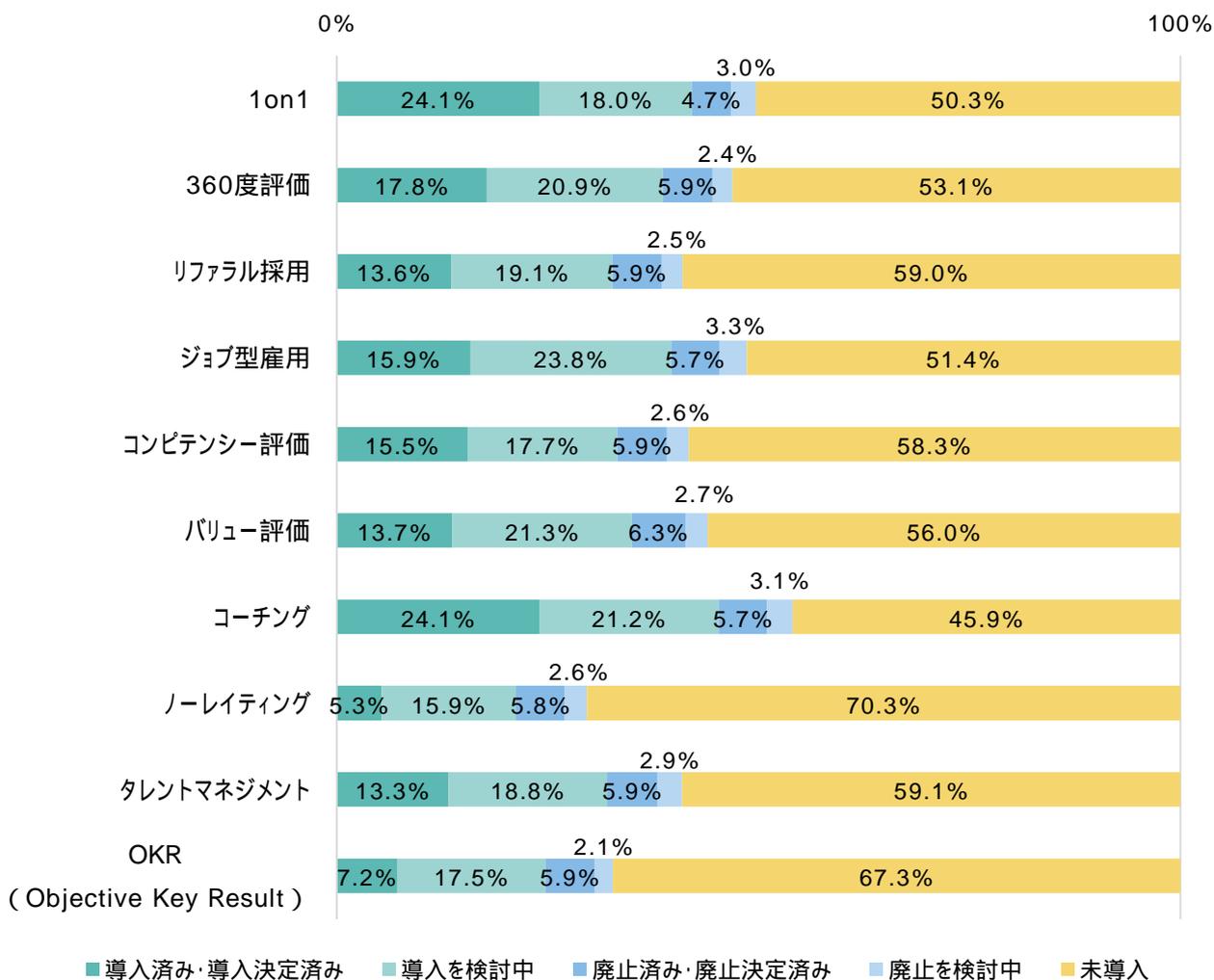
日本全国の人事担当者 1,500 人に対し、近年注目を集めている人事関連の制度の導入状況について質問したところ、もっとも導入されていたのは「1on1 ミーティング」と「コーチング」（どちらも 24.1%が「導入済み・導入決定済み」と回答）でした。



ただ、「1on1 ミーティング」を導入しているのは大規模企業でも 36.4%（中・小規模企業は 11.7%）、「コーチング」も大企業で 34.7%（中・小規模企業は 13.5%）と、まだ浸透しているとは言えず、今後広がる余地が大きいことがうかがえました。

新しい人事関連制度の導入状況

(n=1,500)



本リリースに基づく内容をご掲載の際は、必ず「Adecco Group Japan 調べ」と明記していただきますようお願いいたします。



THE ADECCO GROUP

【調査概要】

調査対象： 主にデスクワークを行う従業員の人事制度の策定や改定に関わる業務に携わる人事担当者
サンプル数： 1,500 人（従業員数 1,000 未満の企業に所属：750 人、従業員数 1,000 人以上の企業に所属：750 人）
調査方法： インターネット調査
実施時期： 2023 年 3 月 23 日～24 日
調査実施会社： 楽天インサイト株式会社

Adecco Group Japan について

Adecco Group Japan は、世界 60 の国と地域で事業を展開する人財サービスのグローバルリーダーである Adecco Group の日本における事業体の総称です。Adecco Group Japan における法人は、アデコ株式会社、Modis 株式会社、Modis ビジネスサポート株式会社の 3 社です。Adecco Group Japan は、Adecco、Spring Professional、Modis、LHH、Pontoon の 5 つの事業ブランドを通じて、人財派遣、アウトソーシング、コンサルティング、人財育成・組織変革をはじめとするサービスを提供し、すべての働く人々のキャリア開発を支援するとともに、企業の多岐にわたる業務の最適化と業績向上をサポートします。Adecco Group Japan は、「『人財躍動化』を通じて、社会を変える。」をビジョンとして掲げ、さらなるサービスの強化に取り組んでいます。当社に関するより詳しい情報は、www.adeccogroup.jp をご覧ください。

【本件に関するお問い合わせ先】

Adecco Group Japan 広報部

Tel. 050-2000-7024