

【2025年度取り組み予定の人事施策に関する実態調査】
人事施策のトレンドは「採用強化×給与の透明性×リーダー育成」へ
ー人材獲得競争とマネジメント強化が予測される結果にー

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、従業員300名以上の企業の経営者・人事担当者 計360名を対象に「2025年度取り組み予定の人事施策に関する実態」に関する調査を実施しました。

**2025年度取り組み予定の
人事施策に関する実態調査**

人事施策のトレンドは「採用強化×給与の透明性×リーダー育成」へ
ー人材獲得競争とマネジメント強化が予測される結果にー



TOPIC
01

昨年の人事施策で最も注力した施策は「働き方改革関連の見直し」
一方、昨年の取り組みを受けて

2025年度の人事施策の課題で最も多く上がったのは「採用(新卒・中途)」

TOPIC
02

2025年度に向けた人事施策TOP3 (昨年の課題解決に向けた取り組みとして)

- ①給与・報酬の透明性向上に向けた仕組みづくり
- ②タレントマネジメントシステムの新規導入・運用改善
- ③成果主義・行動評価に基づいた新評価制度の導入

TOPIC
03

マネジメント層の課題は「**組織内のモチベーション維持**」

企業の離職防止策は「**フィードバック文化の醸成**」が最多という結果に



■調査の背景

近年、日本の労働市場は急速に変化しており、少子高齢化による人材獲得競争の激化、多様な働き方の普及、さらには成果主義への移行といった要因が企業の人事戦略に大きな影響を与えています。特に、リモートワークの定着やジョブ型雇用の広がりを受け、企業は従来の人事制度を見直し、透明性の高い評価制度・報酬体系の整備やリーダーシップを発揮できる人材の育成に注力する必要性に迫られています。

また、国内外の企業が優秀な人材を巡って競争を繰り広げる中、企業文化やエンゲージメントを強化し、離職を防ぐ施策の重要性も高まっています。従業員のキャリア志向の多様化や、企業に対する期待の変化に対応するため、従業員の声を反映しながら組織の成長を促すマネジメントが求められています。

こうした社会的な変化を踏まえ、本調査では2025年度に向けた人事施策の方向性を明らかにし、企業がどのような課題に直面し、どのような取り組みを進めているのかを探りました。調査結果を通じて、今後の人事施策のトレンドを可視化し、企業の人事戦略立案の一助となれば幸いです。

■調査概要

- ・調査概要: 2025年度取り組み予定の人事施策に関する実態調査
- ・調査方法: インターネット調査
- ・調査期間: 2025年2月26日～同年3月1日
- ・調査対象: 従業員300名以上の企業の経営者・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。

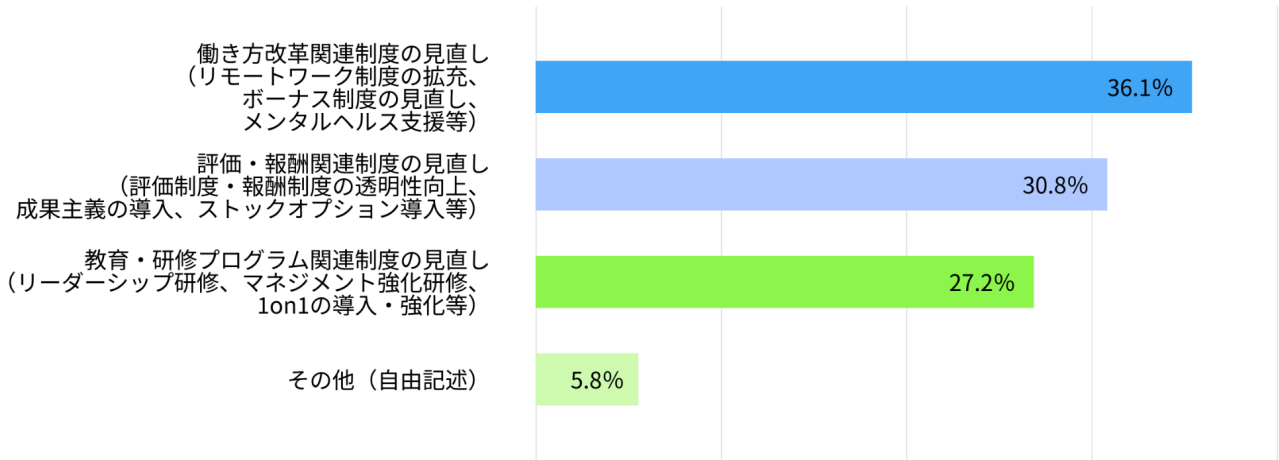
URL: <https://jinjer.co.jp/>

※全11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/2025_jinji_shisaku/

■昨年の人事策で最も注力した施策は「働き方改革関連の見直し」

Q3. 2024年に、貴社で実施した人事施策で最も注力した施策について、教えてください。

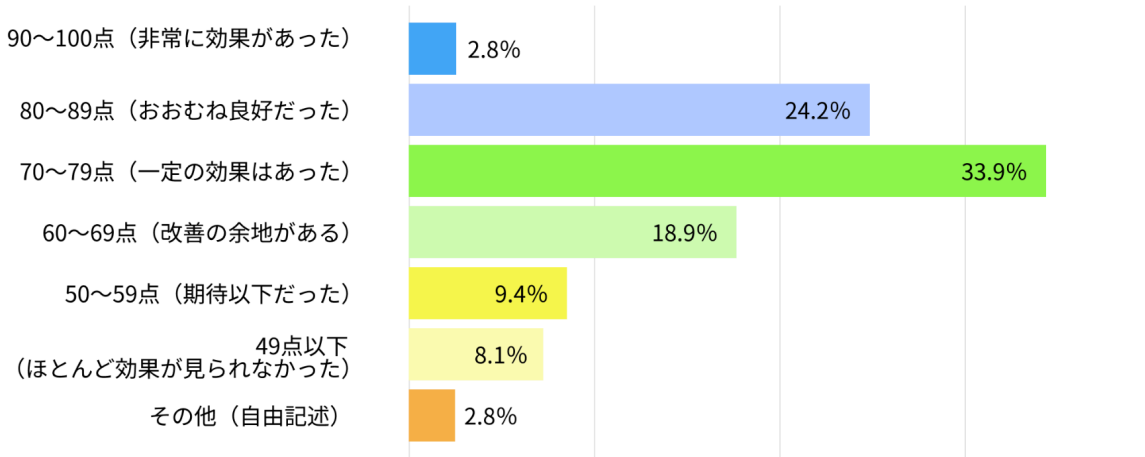


調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

2024年に実施した人事施策で、最も注力した施策について質問したところ、最も多かった意見は「働き方改革関連制度の見直し(リモートワーク制度の拡充、ボーナス制度の見直し、メンタルヘルス支援等)」と、36.1%に上りました。次いで、「評価・報酬関連の見直し(30.8%)」、「教育・研修プログラム関連制度の見直し(27.2%)」という結果になりました。

■昨年の人事施策に対する総評で「効果があった」と回答した企業は約61%

Q4. Q3で回答した人事施策の結果を総評するなら、何点をつけますか？



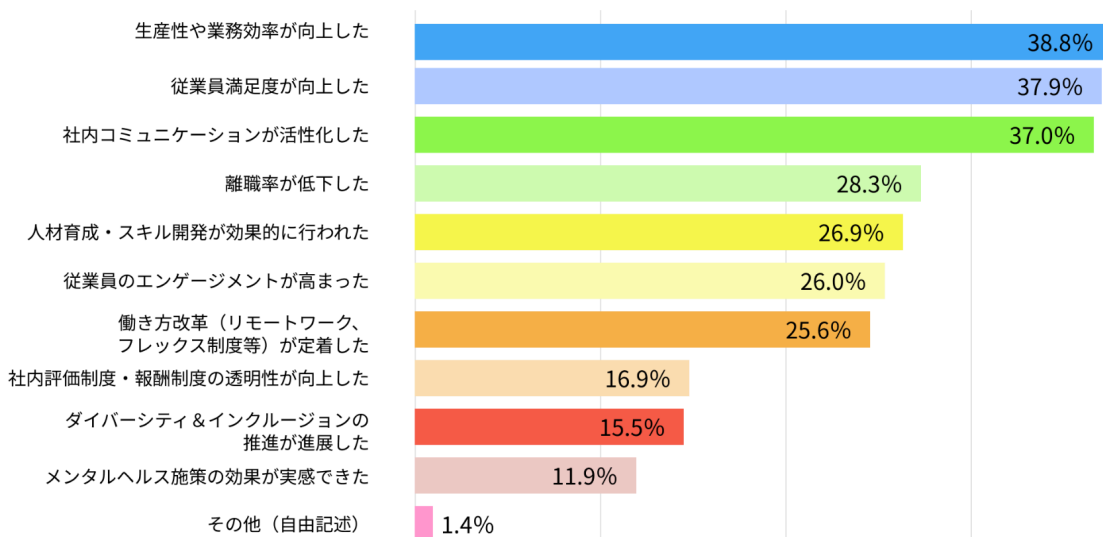
調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

Q3で回答した人事施策の結果に対して、「総評するなら何点をつけるか？」という質問をしたところ、「90～100点(非常に効果があった)」、「80～89点(おおむね良好だった)」、「70～79点(一定の効果があった)」を合わせて60.9%の企業が「効果があった」と回答しました。

一方で、「60～69点(改善の余地がある)」、「期待以下だった(50～59点)」、「49点以下(ほとんど効果が見られなかった)」を合わせて36.4%の企業が「効果がなかった」と回答しました。

■昨年の人事施策が「効果あり」と回答した理由の最多意見は「生産性や業務効率が向上した」

Q5. その点数をつけた理由を以下から選んでください（複数選択可）

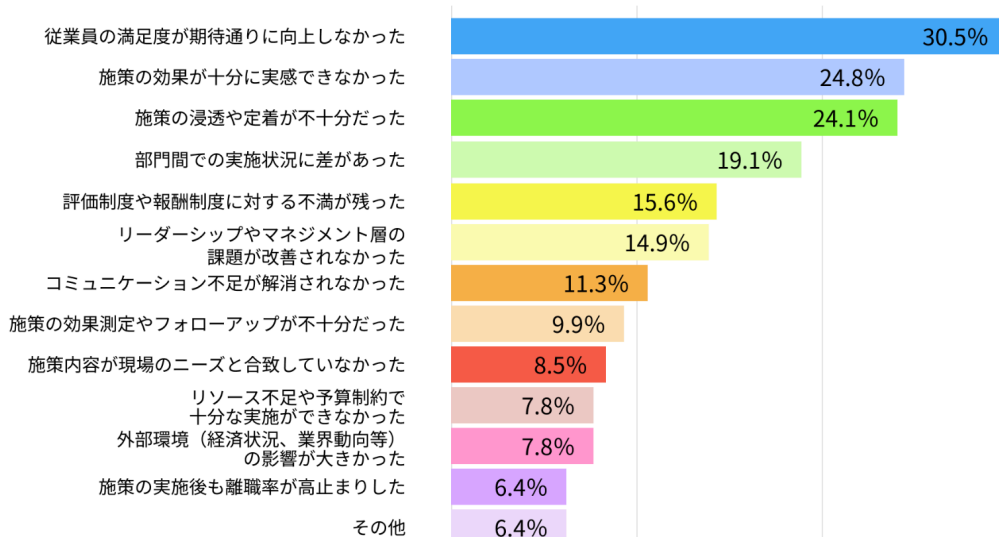


調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

Q4で「効果があった」と回答した企業を対象に、その理由について質問したところ「生産性や業務効率が向上した(38.8%)」で最も多い意見としてあげられました。次いで「従業員満足度が向上した(37.9%)」、「社内コミュニケーションが活性化した(37%)」、「離職率が低下した(28.3%)」という結果になりました。

■昨年の人事施策が「効果なし」と回答した理由の最多意見は「従業員の満足度が期待通りに向上しなかった」

Q6. その点数をつけた理由を以下から選んでください（複数選択可）

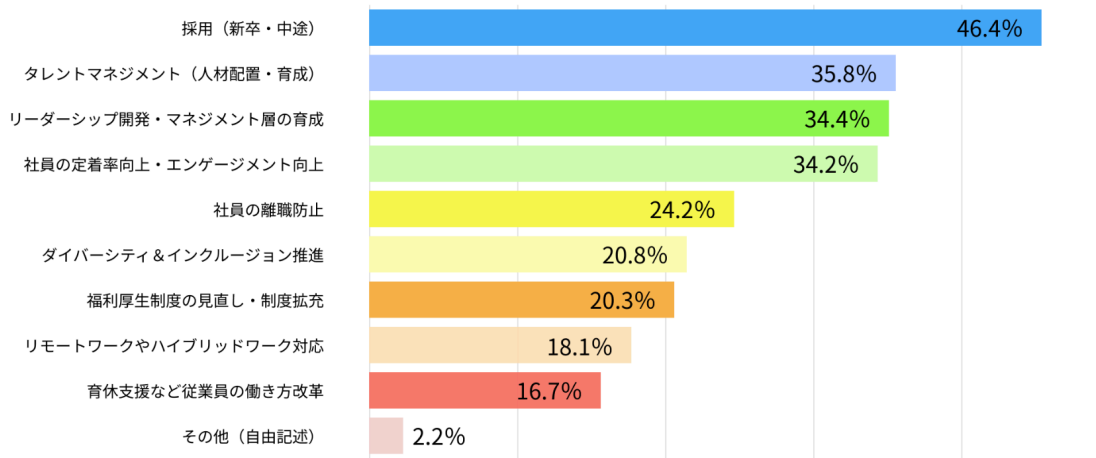


調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

Q4で「効果がなかった」と回答した企業を対象に、その理由について質問したところ「従業員の満足度が期待通りに向上しなかった(30.5%)」で最も多い意見としてあげられました。次いで「施策の効果が十分に実感できなかった(24.8%)」、「施策の浸透や定着が不十分だった(24.1%)」、「部門間での実施状況に差があった(19.1%)」という結果でした。

■昨年の取り組みを踏まえ、2025年度の人事課題として最も多く挙げられたのは「新卒・中途採用」

Q7. 昨年の取り組みを受けて、2025年度貴社が課題としている人事領域をお選びください（複数回答可）

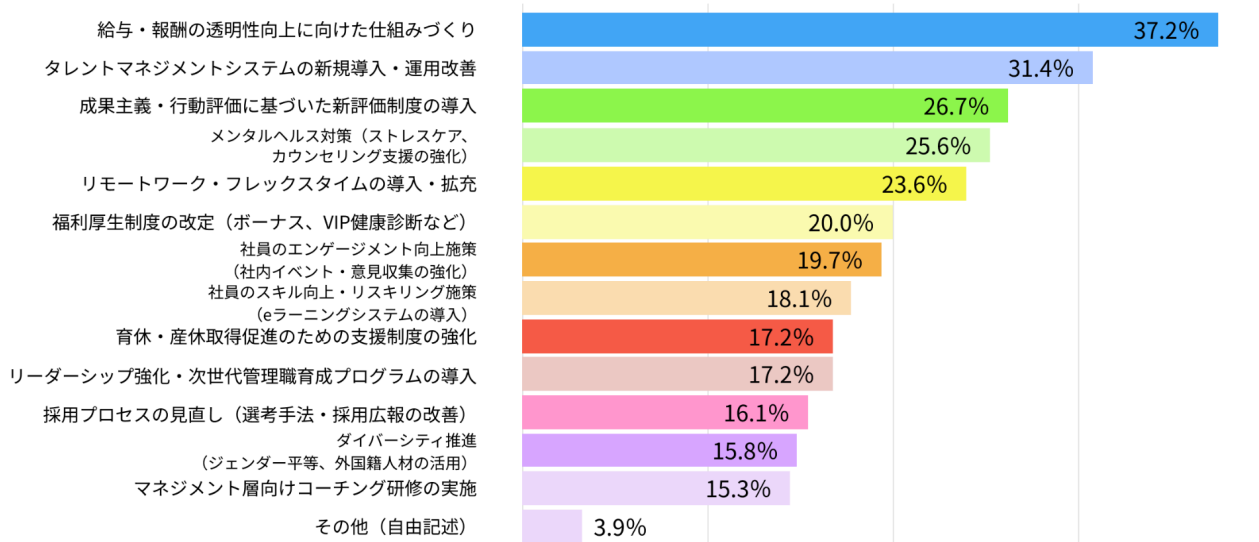


調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

昨年の取り組みを踏まえ、2025年度の人事課題として最も多く挙げられたのは「新卒・中途採用（46.4%）」でした。次いで、「タレントマネジメント（人材配置・育成）」、「リーダーシップ開発・マネジメント層の育成」、「社員の定着率向上・エンゲージメント向上」、「社員の離職防止」という結果になりました。

■2025年度の人事課題を踏まえ、最も多くの企業が取り組みを予定しているのは「給与・報酬の透明性向上に向けた仕組みづくり」

Q8. 課題解決のために、2025年度新たに取り組む予定の人事施策は何ですか？（複数回答可）

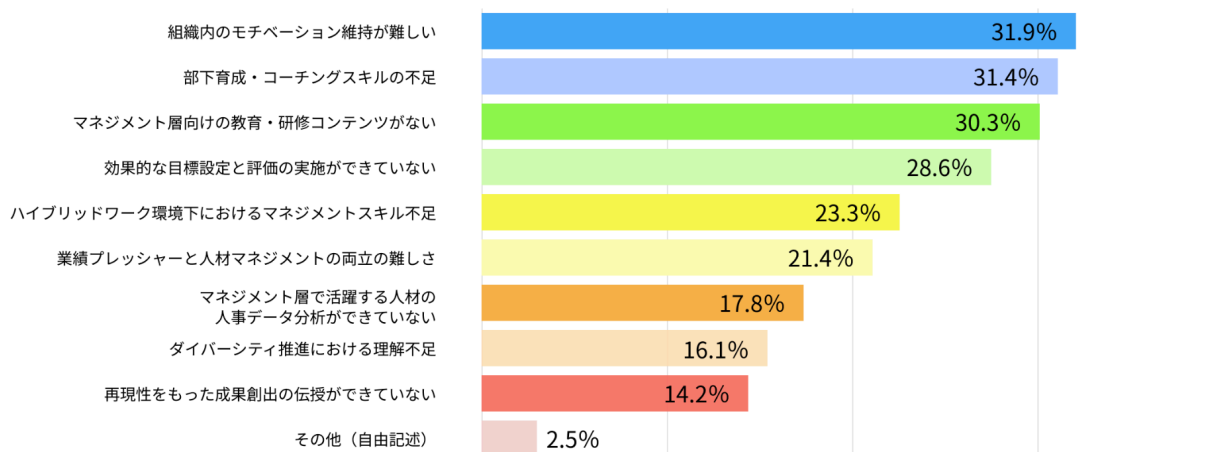


調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

Q7で回答した2025年度の人事課題を踏まえ、今年新たに取り組む予定の人事施策で最も多く意見があげられたのは「給与・報酬の透明性向上に向けた仕組みづくり（37.2%）」でした。次いで、「タレントマネジメントシステムの新規導入・運用改善（31.4%）」、「成果主義・行動評価に基づいた新評価制度の導入（26.7%）」、「メンタルヘルス対策（25.6%）」という結果になりました。

■マネジメント層の課題は「組織内のモチベーション維持」が最多

Q9. マネジメント層における課題として該当するものを選択してください（複数選択可）

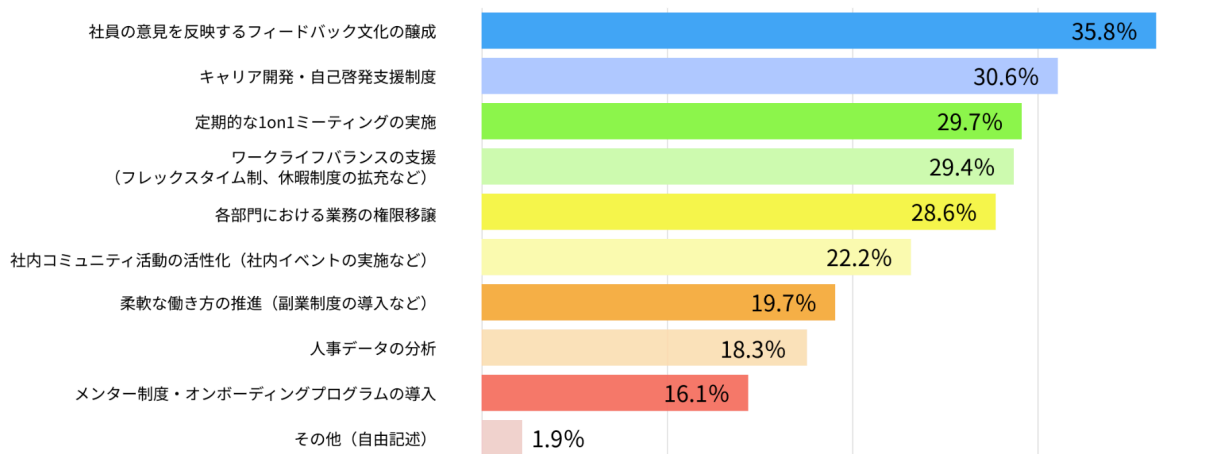


調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

マネジメント層における課題について質問したところ、最も多くあげられた意見は「組織内のモチベーション維持(31.9%)」でした。次いで「部下育成・コーチングスキルの不足(31.4%)」、「マネジメント層向けの教育・研修コンテンツがない(30.3%)」、「効果的な目標設定と評価の実施ができていない(28.6%)」という意見が多くあげられました。

■企業の離職防止策は「フィードバック文化の醸成」が最多

Q10. マネジメント層の「定着・離職防止」のために、取り組んでいる施策として該当するものを選択してください（複数回答可）

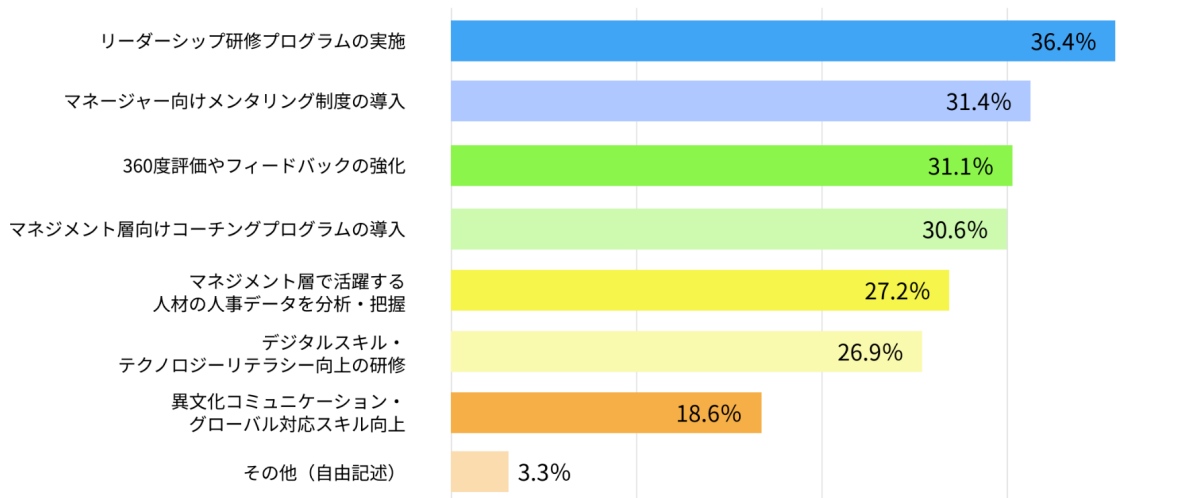


調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

マネジメント層の「定着・離職防止」のために取り組む施策について質問したところ、「社員の意見を反映するフィードバック文化の醸成(35.8%)」が、最も多い意見としてあげられました。次いで「キャリア開発・自己啓発支援制度(30.6%)」、「定期的な1on1ミーティングの実施(29.7%)」、「ワークライフバランスの支援(29.4%)」という結果でした。

■マネジメント層の育成・強化のために、2025年度行う予定の取り組みは「リーダーシップ研修プログラムの実施」が最多

Q11. マネジメント層の「育成・強化」のために、
2025年に向けて予定している取り組みは何ですか？（複数選択可）



調査期間：2025年2月26日～同年3月1日

マネジメント層の育成・強化のために、2025年度に行う予定の取り組みで最も多くあげられた意見は、「リーダーシップ研修プログラムの実施(36.4%)」でした。次いで、「マネージャー向けメンタリング制度の導入(31.4%)」、「360度評価やフィードバックの強化(31.1%)」、「マネジメント層向けのコーチングプログラムの導入(30.6%)」という結果になりました。

■jinjer CPO(最高プロダクト責任者)からのコメント



2025年度の人事施策のトレンドとして、「採用の強化」、「給与の透明性」、「リーダー育成」が重要なテーマとして浮かび上がりました。少子高齢化による人材確保の難しさや労働市場の流動化、働き方の多様化が進む中で、企業は従業員のエンゲージメント向上やメンタルヘルス対策の強化など、長期的に成長できる組織を築ける基盤を作る必要があります。

特に、給与・報酬の透明性向上やタレントマネジメントの強化は、従業員の納得感やキャリア形成を支援し、優秀な人材の定着につながる重要な施策になると感じています。

また、組織の持続的な成長には、管理職やリーダー層の育成が不可欠です。フィードバック文化を醸成し、マネジメント層が従業員のモチベーションを維持できる環境を整えることが、企業の競争力向上に繋がるでしょう。

jinjerではこれらの課題に対応するため、人事管理・タレントマネジメントに関連する業務の効率化を支援し、企業がより戦略的に人材活用できる仕組みを提供できるよう、開発を進めてまいります。本調査結果が、企業の皆様が2025年度の人事戦略を策定する際の参考になれば幸いです。

■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)