

【表18】 今後重視する人事施策(「重視する」-「重視しない」の差が高い順,規模計)

-(社), % -

順位	項目番号	人事施策	合計	重視する	どちらともいえない	重視しない	-
1	38	社員のモチベーションの向上	(138) 100.0	92.0	5.1	2.9	89.1
2	21	管理職層の人材育成能力の向上	(138) 100.0	91.3	5.8	2.9	88.4
3	56	社内におけるコミュニケーションの促進	(138) 100.0	89.9	7.2	2.9	87.0
4	51	メンタルヘルス対策	(138) 100.0	89.1	8.0	2.9	86.2
5	18	OJTの強化	(138) 100.0	83.3	15.9	0.7	82.6
6	55	経営理念、価値観や企業文化の共有	(138) 100.0	82.6	15.2	2.2	80.4
7	20	新人・若手の早期戦力化	(138) 100.0	81.9	13.8	4.3	77.6
8	4	若年社員層の定着	(138) 100.0	81.2	14.5	4.3	76.9
9	47	時間外労働の削減	(138) 100.0	83.3	10.1	6.5	76.8
10	50	長時間残業者に対する健康管理対策	(138) 100.0	78.3	15.9	5.8	72.5
11	57	間接部門(ホワイトカラー)の生産性向上	(138) 100.0	75.4	18.8	5.8	69.6
12	27	目標設定や評価スキル向上のための管理職研修	(138) 100.0	73.9	21.0	5.1	68.8
12	37	戦略上必要な人材像の明確化	(138) 100.0	73.9	21.0	5.1	68.8
14	2	新規卒者の確保	(138) 100.0	79.7	8.0	12.3	67.4
15	28	次世代リーダーの早期選抜・育成	(138) 100.0	71.7	21.0	7.2	64.5
15	39	事業展開に応じた機動的な人員配置	(138) 100.0	71.7	21.0	7.2	64.5
17	23	社員のキャリア開発の推進	(138) 100.0	69.6	23.9	6.5	63.1
18	3	中途採用(即戦力採用)の確保	(138) 100.0	71.0	20.3	8.7	62.3
19	36	社員の帰属意識の向上	(138) 100.0	66.7	25.4	8.0	58.7
20	22	高度専門人材の育成	(138) 100.0	67.4	21.7	10.9	56.5
21	19	Off-JTの強化	(138) 100.0	61.6	32.6	5.8	55.8
22	24	年長の社員から若い社員への知識・技能の継承	(138) 100.0	65.9	23.2	10.9	55.0
23	48	年休の取得促進	(138) 100.0	65.9	21.7	12.3	53.6
24	5	技術・技能労働者の確保	(138) 100.0	63.8	23.9	12.3	51.5
25	15	離職率の低減	(138) 100.0	56.5	31.9	11.6	44.9
26	54	人件費の柔軟化	(138) 100.0	53.6	37.0	9.4	44.2
27	10	定年以降の社員の雇用継続・再雇用	(138) 100.0	57.2	27.5	15.2	42.0
27	17	法定の障害者雇用率(1.8%)の達成	(138) 100.0	54.3	33.3	12.3	42.0
27	42	年齢や勤続年数にしばられない部課長層への登用	(138) 100.0	53.6	34.8	11.6	42.0
30	33	職務や役割に基づく人事制度の導入	(138) 100.0	51.4	34.8	13.8	37.6
31	40	仕事と育児・介護を両立できるための環境整備	(138) 100.0	50.0	35.5	14.5	35.5
32	52	メタボリックシンドロームへの取り組み	(138) 100.0	48.6	37.7	13.8	34.8
33	16	余剰人員の異動・再配置(出向・転籍含む)	(138) 100.0	47.8	37.0	15.2	32.6
34	26	女性管理職の育成・登用	(138) 100.0	50.0	31.2	18.8	31.2
35	41	社員満足度調査の実施	(138) 100.0	42.8	43.5	13.8	29.0
36	25	グローバル人材の育成	(138) 100.0	50.7	26.1	23.2	27.5
37	35	社内公募・社内FAの整備・運営または社内人材の流動化	(138) 100.0	44.9	35.5	19.6	25.3
38	31	成果主義人事制度の見直し	(138) 100.0	37.0	46.4	16.7	20.3
39	34	適格退職年金の移行など退職金・年金制度への対応	(138) 100.0	45.7	28.3	26.1	19.6
40	32	コース別、職種別など多様な人事制度の導入	(138) 100.0	34.8	42.8	22.5	12.3
41	14	派遣労働者の活用	(138) 100.0	38.4	29.7	31.9	6.5
41	46	昇進競争における敗者復活	(138) 100.0	29.0	48.6	22.5	6.5
43	59	執行役員制の導入などのガバナンス改革	(138) 100.0	28.3	43.5	28.3	0.0
44	8	子会社、関連会社の経営を強化するために向けた出向・転籍	(138) 100.0	32.6	32.6	34.8	2.2
45	30	成果主義人事制度の導入・強化	(138) 100.0	21.7	51.4	26.8	5.1
46	49	時間外手当の支給対象範囲の見直し	(138) 100.0	26.8	40.6	32.6	5.8
46	53	福利厚生制度・施設の充実	(138) 100.0	25.4	43.5	31.2	5.8
46	29	定年延長(再雇用)対象者の職域開発	(138) 100.0	23.9	46.4	29.7	5.8
49	58	人事業務のアウトソーシング化	(138) 100.0	27.5	37.7	34.8	7.3
50	43	同期入社社員の昇進・昇格に差をつける時期の早期化	(138) 100.0	22.5	43.5	34.1	11.6
51	11	60歳超の定年制	(138) 100.0	22.5	40.6	37.0	14.5
52	1	パートタイム労働者の正社員への登用	(138) 100.0	23.9	37.0	39.1	15.2
53	12	パートタイム労働者の活用	(138) 100.0	27.5	28.3	44.2	16.7
53	44	経営幹部層の外部からの採用	(138) 100.0	20.3	42.8	37.0	16.7
55	45	降格人事	(138) 100.0	16.7	41.3	42.0	25.3
56	13	外国人労働者の活用	(138) 100.0	21.7	29.7	48.6	26.9
57	9	一度離職した社員を正社員として再雇用	(138) 100.0	10.9	48.6	40.6	29.7
58	7	高度な専門的知識をもつ人材の期限付き雇用	(138) 100.0	11.6	40.6	47.8	36.2
59	6	部課長など管理職層の中途採用	(138) 100.0	12.3	34.8	52.9	40.6