

manebi



【改めて確認しておきたい！】

次世代リーダー育成の為に

欠かせない基礎ポイント

はじめに

株式会社manebiはeラーニングサービス

「manebi eラーニング」を提供しているHR Tech カンパニーです。

今回は次世代リーダーの育成において重要な基礎ポイントをまとめました。

弊社が実施した調査からも各企業さまから

次世代リーダーの育成に関する課題感が強さが伺えます。

これらを踏まえてどのような社員教育を施していく必要があるのか、ひとつの参考資料としてご紹介させていただきます。

今回は自社の状況を照らし合わせ、

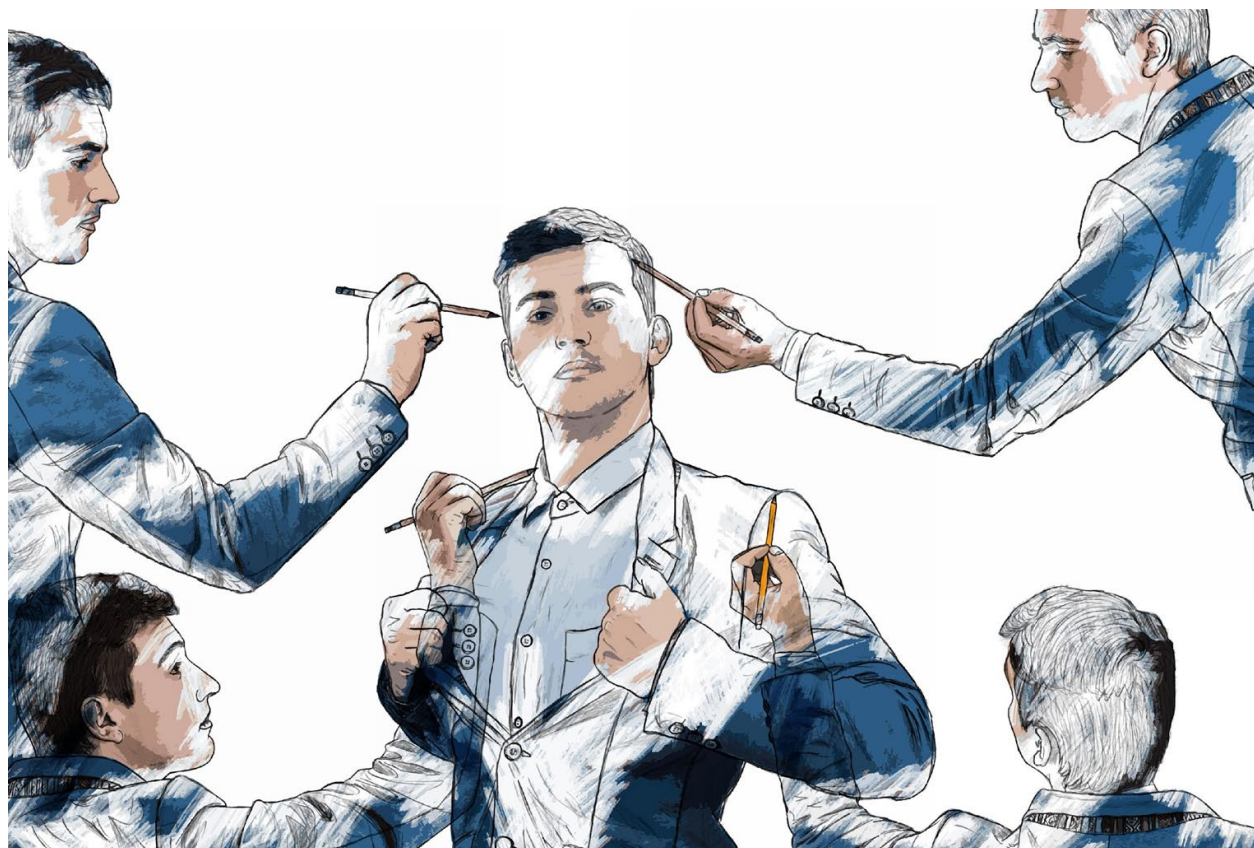
今後の社員教育に対する方向性を検討する参考になれば幸いです。

もくじ

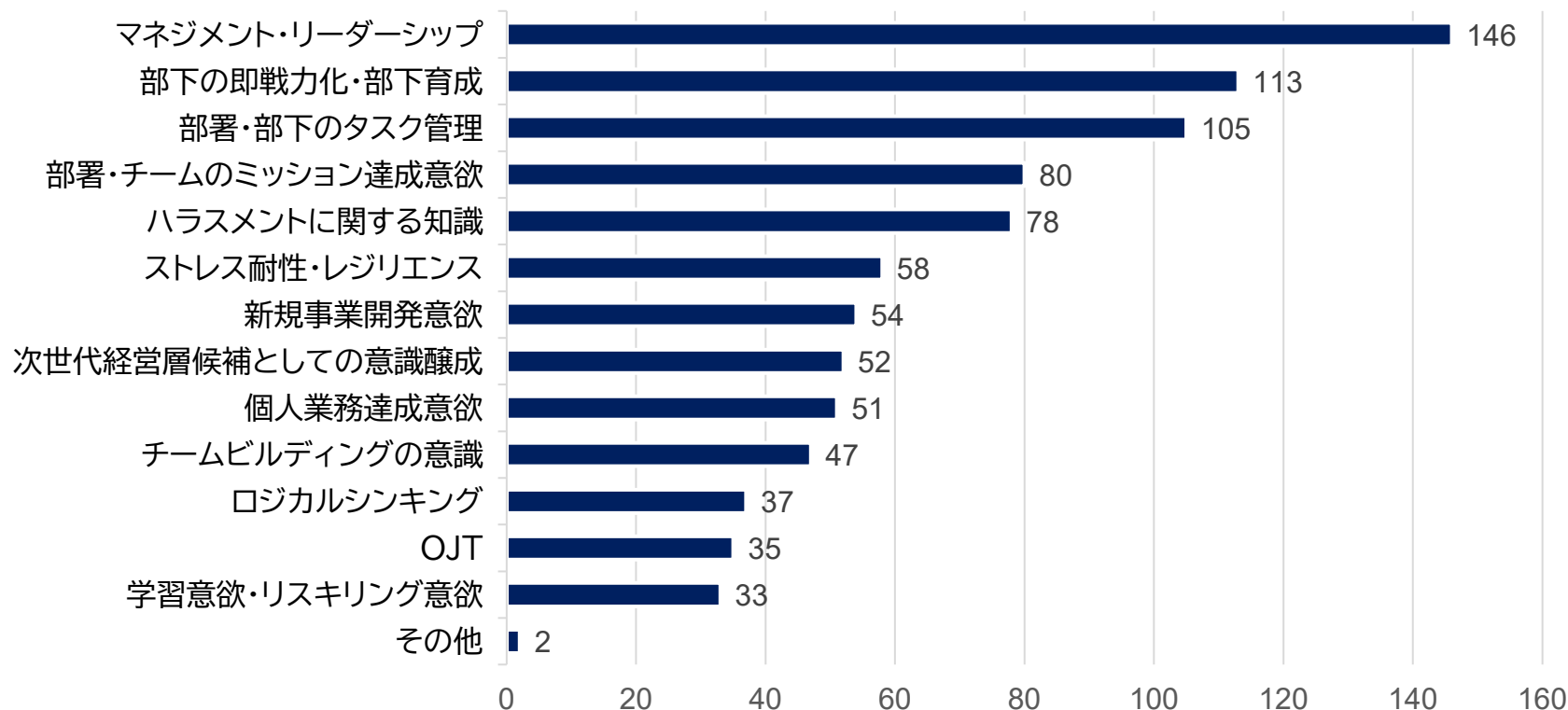
～目次～

1. 次世代リーダーとは
2. 次長・課長クラスに感じている課題
3. 事業部長・部長クラスに感じている課題
4. 次世代リーダークラスに該当するであろう階層の課題上位
5. そもそも何でマネジメントが必要なのか？
6. マネジメントに必要な項目とそれに合わせた研修テーマの紐づけ
7. 次世代リーダー層に対して個々の課題に合わせたカリキュラム作り
8. まとめ
9. 参考コースマップのご紹介

次世代リーダーとは一般的に、「企業の次世代を担う経営幹部や将来の経営者候補」と定義されます。
簡単に言うと、「会社の未来を担うリーダー」と表すことができます。
本資料は上記を役職で捉えた際に「次長・課長クラス」と「事業部長・部長クラス」が上記に該当するもの
とします。



次長・課長クラスの育成で抱えている課題について当てはまるものすべてお選びください(複数選択)



次長・課長クラスの上位は「マネジメント・リーダーシップ」「部下の即戦力化・部下育成」「部署・部下のタスク管理」が上位を占めている。

「部署・チームのミッション達成意欲」が次いで多く、「管理とやり切る力」に課題感が強い傾向にある。

出典：株式会社manebi 【社員研修担当者300名に調査】階層別社員教育の課題と実施している研修テーマに関する調査レポート

【調査概要】

調査対象者：所属する企業において教育研修の計画や企画運営、実施に携わっている方

調査形式：インターネット調査

調査期間：2022年07月07日(木)～2022年07月08日(金)

回答数：300

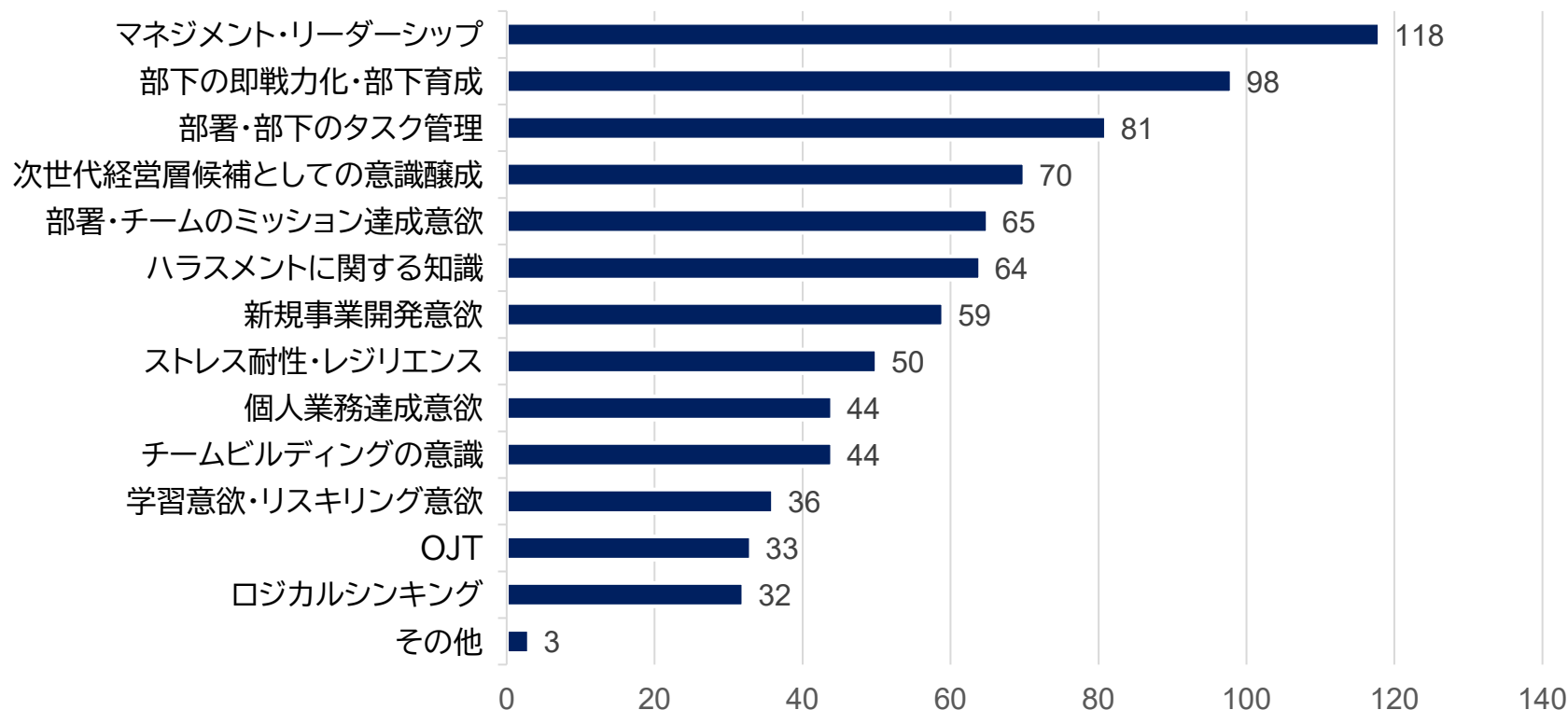
	00	1000	1000000	5100000	10100000	30100000	50100000	1,00100000	5,00100000
00	300	22	43	30	55	24	26	55	45
0000000000000000	100.00%	7.30%	14.30%	10.00%	18.30%	8.00%	8.70%	18.30%	15.00%
0000000000000000	130	8	16	11	26	9	12	28	20
0000000000000000	100.00%	6.20%	12.30%	8.50%	20.00%	6.90%	9.20%	21.50%	15.40%
0000000000000000	113	5	15	11	20	12	9	18	23
0000000000000000	100.00%	4.40%	13.30%	9.70%	17.70%	10.60%	8.00%	15.90%	20.40%
0000000000000000	105	6	14	12	16	10	8	20	19
0000000000000000	100.00%	5.70%	13.30%	11.40%	15.20%	9.50%	7.60%	19.00%	18.10%
0000000000000000	80	5	12	12	12	7	5	15	12
0000000000000000	100.00%	6.30%	15.00%	15.00%	15.00%	8.80%	6.30%	18.80%	15.00%
0000000000000000	78	4	7	9	15	5	9	18	11
0000000000000000	100.00%	5.10%	9.00%	11.50%	19.20%	6.40%	11.50%	23.10%	14.10%
0000000000000000	58	4	8	6	10	5	4	13	8
0000000000000000	100.00%	6.90%	13.80%	10.30%	17.20%	8.60%	6.90%	22.40%	13.80%
0000000000000000	54	4	8	5	9	3	5	11	9
0000000000000000	100.00%	7.40%	14.80%	9.30%	16.70%	5.60%	9.30%	20.40%	16.70%
0000000000000000	52	3	7	6	10	5	4	9	8
0000000000000000	100.00%	5.80%	13.50%	11.50%	19.20%	9.60%	7.70%	17.30%	15.40%
0000000000000000	51	6	9	3	7	3	5	11	7
0000000000000000	100.00%	11.80%	17.60%	5.90%	13.70%	5.90%	9.80%	21.60%	13.70%
0000000000000000	47	1	7	2	11	4	3	14	5
0000000000000000	100.00%	2.10%	14.90%	4.30%	23.40%	8.50%	6.40%	29.80%	10.60%
0000000000000000	37	5	5	2	6	2	1	7	9
0000000000000000	100.00%	13.50%	13.50%	5.40%	16.20%	5.40%	2.70%	18.90%	24.30%
OJT	35	2	1	6	7	3	2	6	8
0000000000000000	100.00%	5.70%	2.90%	17.10%	20.00%	8.60%	5.70%	17.10%	22.90%
0000000000000000	33	3	1	3	4	2	4	9	7
0000000000000000	100.00%	9.10%	3.00%	9.10%	12.10%	6.10%	12.10%	27.30%	21.20%
0000	2	0	0	1	0	0	0	1	0
0000000000000000	100.00%	0.00%	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	50.00%	0.00%

【備考】

赤字は従業員規模別で見た際に最も回答が多かった項目です。

は項目で見た際に最も回答が多かった従業員規模で

事業部長・部長クラスの育成で抱えている課題について当てはまるものすべてお選びください(複数選択)



事業部長・部長クラスで見た場合も「マネジメント・リーダーシップ」が最上位なのは変わらなかった。

上位3項目は「次長・課長クラス」と「事業部長・部長クラス」は全て一緒だった。

「次長・課長クラス」で異なる点は「次世代経営層候補としての意識醸成」だ。

部長クラスになると経営を俯瞰し、適切に判断を下していく視座の高さが求められているよう

出典：株式会社manebi 【社員研修担当者300名に調査した、階層別社員教育の課題と実施している研修テーマに関する調査レポート】

【調査概要】

調査対象者：所属する企業において教育研修の計画や企画運営、実施に携わっている方

調査形式：インターネット調査

調査期間：2022年07月07日(木)～2022年07月08日(金)

回答数：300

	00	1000	1000000	5100000	10100000	30100000	50100000	1,00100000	5,00100000
00	300	22	43	30	55	24	26	55	45
0000000000000000	100.00%	7.30%	14.30%	10.00%	18.30%	8.00%	8.70%	18.30%	15.00%
0000000000000000	118	7	16	8	17	10	13	22	25
0000000000000000	100.00%	5.90%	13.60%	6.80%	14.40%	8.50%	11.00%	18.60%	21.20%
0000000000000000	98	5	18	7	20	8	8	18	14
0000000000000000	100.00%	5.10%	18.40%	7.10%	20.40%	8.20%	8.20%	18.40%	14.30%
0000000000000000	81	4	15	7	12	7	7	18	11
0000000000000000	100.00%	4.90%	18.50%	8.60%	14.80%	8.60%	8.60%	22.20%	13.60%
0000000000000000	70	4	10	6	16	3	5	15	11
0000000000000000	100.00%	5.70%	14.30%	8.60%	22.90%	4.30%	7.10%	21.40%	15.70%
0000000000000000	65	2	6	5	14	6	4	16	12
0000000000000000	100.00%	3.10%	9.20%	7.70%	21.50%	9.20%	6.20%	24.60%	18.50%
0000000000000000	64	2	12	6	15	3	4	14	8
0000000000000000	100.00%	3.10%	18.80%	9.40%	23.40%	4.70%	6.30%	21.90%	12.50%
0000000000000000	59	3	8	4	12	4	5	15	8
0000000000000000	100.00%	5.10%	13.60%	6.80%	20.30%	6.80%	8.50%	25.40%	13.60%
0000000000000000	50	1	5	5	12	7	6	9	5
0000000000000000	100.00%	2.00%	10.00%	10.00%	24.00%	14.00%	12.00%	18.00%	10.00%
0000000000000000	44	5	5	0	6	6	4	8	10
0000000000000000	100.00%	11.40%	11.40%	0.00%	13.60%	13.60%	9.10%	18.20%	22.70%
0000000000000000	44	1	3	6	10	6	3	11	4
0000000000000000	100.00%	2.30%	6.80%	13.60%	22.70%	13.60%	6.80%	25.00%	9.10%
0000000000000000	36	3	3	5	7	1	6	5	6
0000000000000000	100.00%	8.30%	8.30%	13.90%	19.40%	2.80%	16.70%	13.90%	16.70%
OJT	33	1	3	4	8	5	3	5	4
0000000000000000	100.00%	3.00%	9.10%	12.10%	24.20%	15.20%	9.10%	15.20%	12.10%
0000000000000000	32	3	4	5	10	2	2	4	2
0000000000000000	100.00%	9.40%	12.50%	15.60%	31.30%	6.30%	6.30%	12.50%	6.30%
0000000000000000	3	0	0	1	1	0	0	1	0
0000000000000000	100.00%	0.00%	0.00%	33.30%	33.30%	0.00%	0.00%	33.30%	0.00%

【備考】

赤字は従業員規模別で見た際に最も回答が多かった項目です。

は項目で見た際に最も回答が多かった従業員規模です。

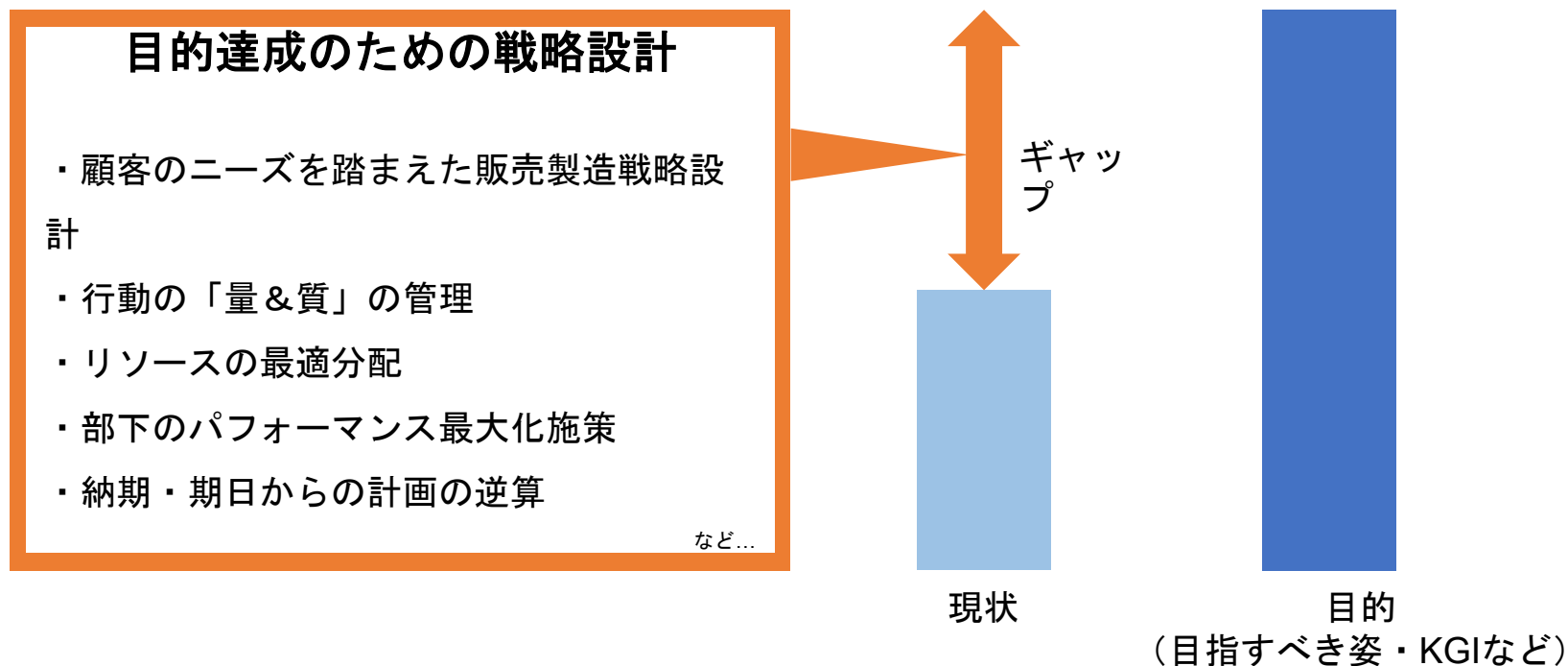
「次長・課長クラス」・「事業部長・部長クラス」の課題上位3項目は共通している。

1位 マネジメント・リーダーシップ

2位 部下の即戦力化・部下育成

3位 部署・部下のタスク管理

上記を改善していくためにはどのような考え方や要素が必要なのでしょうか。



そもそもマネジメント能力が求められるのはなぜでしょうか。正解は1つではないという前提として今までよりも仕事において高い目標やミッション、質の向上を求められるからではないでしょうか。この資料ではそれを「目的達成のための戦略設計」と定義させていただきます。現状とのギャップを埋めるためにどうすべきか。次世代リーダー層の方々は常にそのPDCAを回しているかと存じます。

次世代リーダー層は収益拡大・サービスの品質向上・新規事業創造などに向けてさまざまな観点から物事を俯瞰的に見ながら適切な管理や判断、コミュニケーションが欠かせないと言えるでしょう。

目的達成のための戦略設計

- ・ 顧客のニーズを踏まえた販売製造戦略設計
- ・ 行動の「量&質」の管理
- ・ リソースの最適分配
- ・ 部下のパフォーマンス最大化施策
- ・ 納期・期日からの計画の逆算

施す必要がある研修テーマ

- ・ マーケティング
- ・ 業務分析・業務改善
- ・ プロジェクトマネジメント
- ・ コーチング・コミュニケーション
- ・ タイムマネジメント

マネジメントと一括りにされがちですが、必要な要素を紐解いていくとカテゴリが細分化できると考えています。

先ほどご紹介させていただきました「目的達成のための戦略設計」において必要な項目を修練するために必要な研修テーマ上記に該当するのではないで

■Aさんの課題■

- ・ティーチング・OJT
- ・プロジェクトマネジメント

・タイム



■Bさんの課題■

- ・マーケティング
- ・プロジェクトマネジメント
- ・コーチング・コミュニケーション

・ヨン



■Cさんの課題■

- ・マーケティング
- ・コーチング・コミュニケーション

・タイムマネジメント



しかし、次世代リーダー層も全員が共通した課題を抱えているとは限りません。

一人ひとりに最適な研修プログラムを提供することが効率的に成果を出す1つの手段になり得るのではないのでしょうか。

企業規模や部署、環境等によって異なると思いますが、プレイングマネージャーとして業務に取り組んでいる方もいらっしゃると思います。

そうするとマネジメント業務と通常業務の両立の中で、知識インプットの効率化も重要と言えます。

集合研修で議論やグループワークをすることも重要ですが、eラーニング等の「オンライン×インプット」が主な座組から始めるのも効率との両立で有効な手段と言えるでしょう。

1.次世代リーダー層（次長・課長クラス/事業部長・部長クラス）の課題は共通している

- 1位 : マネジメント・リーダーシップ
- 2位 : 部下の即戦力化・部下育成
- 3位 : 部署・部下のタスク管理

2.マネジメントが必要な理由の1つとして「目的達成のための戦略設計」がある

- a.目的達成のための戦略設計を行う上で必要な要素を紐解いていく事が大切。
- b.個々の課題に沿ったカリキュラム作りが効率的なパフォーマンス向上に繋がりやすい。
- c.多忙であることが予想されるプレイングマネージャーにも配慮した学習環境を提供することを意識する。

9. manebi eラーニングのご紹介

manebi

Point

- 1.約1,500コース、5,000レッスンの豊富な教材
- 2.eラーニングに必要な機能はきちんと網羅
- 3.お安く、研修もしない時期もコストを抑えて



約1,500コース、5,000レッスンの豊富な教材

manebi

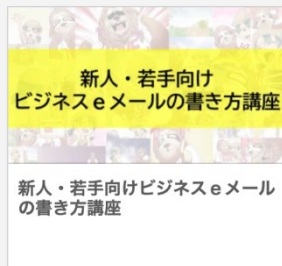
- ・コンテンツを追加しなくても研修が実施できるため手間や時間がかからない
- ・実施したい研修が増えても対応できる



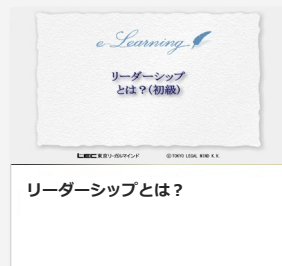
約1,500コース、5,000レッスンの豊富な教材

manebi

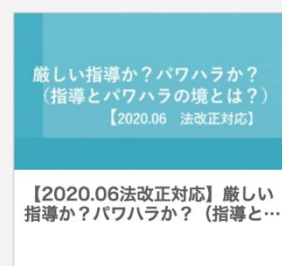
新入社員



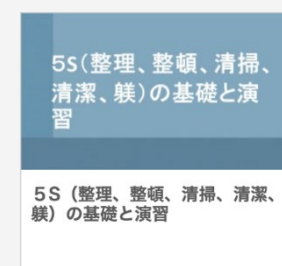
管理職



ハラスメント



コンプライアンス



情報セキュリティ



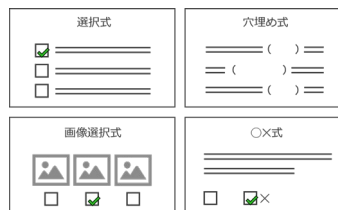
eラーニングに必要な機能はきちんと網羅

manebi

自社教材の
アップロード



テスト・
アンケート



受講進捗が分かる
レポート機能



受講催促メールの
配信も可能



社員グループ別の
コンテンツ設定



学習ステップを
可視化するマップ



お安く、研修もしない時期もコストを抑えて



manebi

システム利用料	
月間ご利用ID数 1～39	月額19,800円
月間ご利用ID数 40～500	月額500円 / ID
月間ご利用ID数 501～1,000	月額400円 / ID
月間ご利用ID数 1,001～	月額300円 / ID

お安く、研修もしない時期もコストを抑えて

有効アカウントだけの
お支払いのため、
研修をしない時期は
コストを抑えられる

ダッシュボード
レポート
受講履歴
コース
コースマップ
テスト
アンケート
研修
組織
ユーザー
コース
コースマップ
研修
カテゴリ
タグ

17件中1 - 17件を表示

第1階層	ユーザーID	氏名	性別	誕生日	入社日	役職	階級	雇用形態	採用形態	タグ	開始コース数	視聴コ
playse_demo001	AAA	AABB	設定なし	-	-	課長	B-2	正社員	新卒	経理部	10	10
playse_demo001	BBB	BBCCC	設定なし	-	-	部長	A-2	正社員	新卒	経理部	10	10
playse_demo001	CCC	CCDD	設定なし	-	-	主任	C-1	正社員	中途	経理部	10	10
playse_demo001	DDD	DDEEE	設定なし	-	-	係長	C-2	正社員	新卒	経理部	8	8
playse_demo001	EEE	EEFFF	設定なし	-	-	主任	C-1	契約社員	中途	経理部	6	4
playse_demo001	FFF	FFGGG	設定なし	-	-	課長	B-1	正社員	中途	経理部	7	5
playse_demo001	GGG	GGHHH	設定なし	-	-	主任	C-1	契約社員	中途	経理部	3	3
playse_demo001	HHH	HHHH	設定なし	-	-	部長	A-1	正社員	新卒	経理部	1	1
playse_demo001	III	IIJJJ	設定なし	-	-	係長	C-2	正社員	新卒	経理部	10	10
playse_demo001	JJJ	JJJJJ	設定なし	-	-	主任	C-1	正社員	中途	経理部	7	7

雇用形態	採用形態	タグ	ユーザータイプ	ステータス
正社員	中途	-	受講者	有効
契約社員	中途	-	受講者	有効
正社員	中途	-	受講者	有効
正社員	新卒	-	受講者	無効
正社員	中途	-	管理者	有効
正社員	新卒	-	管理者	無効

お気軽に**ご相談**ください。

eラーニングを導入しても、運用が難しくて失敗する企業は多いものです。
成果を出すためには適切なステップで利用するため、プロに相談しながら自社に合った方法で活用しましょう。
manebi eラーニングは**5,000以上のコンテンツ**を誇り、
eラーニングの課題を解消するために欠かせないコースマップ機能、
自社コンテンツのアップロード機能、テスト機能を標準装備しています。
また、専門知識を持ったプロによる導入や運用のサポート実績も豊富です。まずはお気軽にご相談ください。

manebi

教材**5,000レッスン**が見放題！
オンラインの社員教育を
低コストで実施できる**eラーニング**



TEL
050-1745-1811
(平日9:00～18:00)



MAIL
sales-manebi@manebi.co.jp
(manebi事業営業部)



WEBSITE
<https://manebi.co.jp/service/e-learning/>

