



【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

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。

今回は研修担当者300名に向けて階層別に社員教育の課題と
現在、実施している研修テーマについて調査を行いました。

この調査レポート資料を手にとって頂いた
人事の皆様が今回の調査結果と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

1. 調査概要
2. 現状の組織で最も課題を抱えている階層はどこですか？
3. 現状の組織で最も課題を抱えている年代はどこですか？
4. 一般社員の育成で抱えている課題について
5. 一般社員の育成において力を入れているテーマ
6. 係長・主任クラスの育成で抱えている課題
7. 係長・主任クラスの育成において力を入れているテーマ
8. 次長・課長クラスの育成で抱えている課題について
9. 次長・課長クラスの育成において力を入れているテーマ
10. 事業部長・部長クラスの育成で抱えている課題について
11. 事業部長・部長クラスの育成において力を入れているテーマ
12. 各階層別テーマランキング
13. まとめ
14. playse.ラーニングのご紹介

【調査概要】

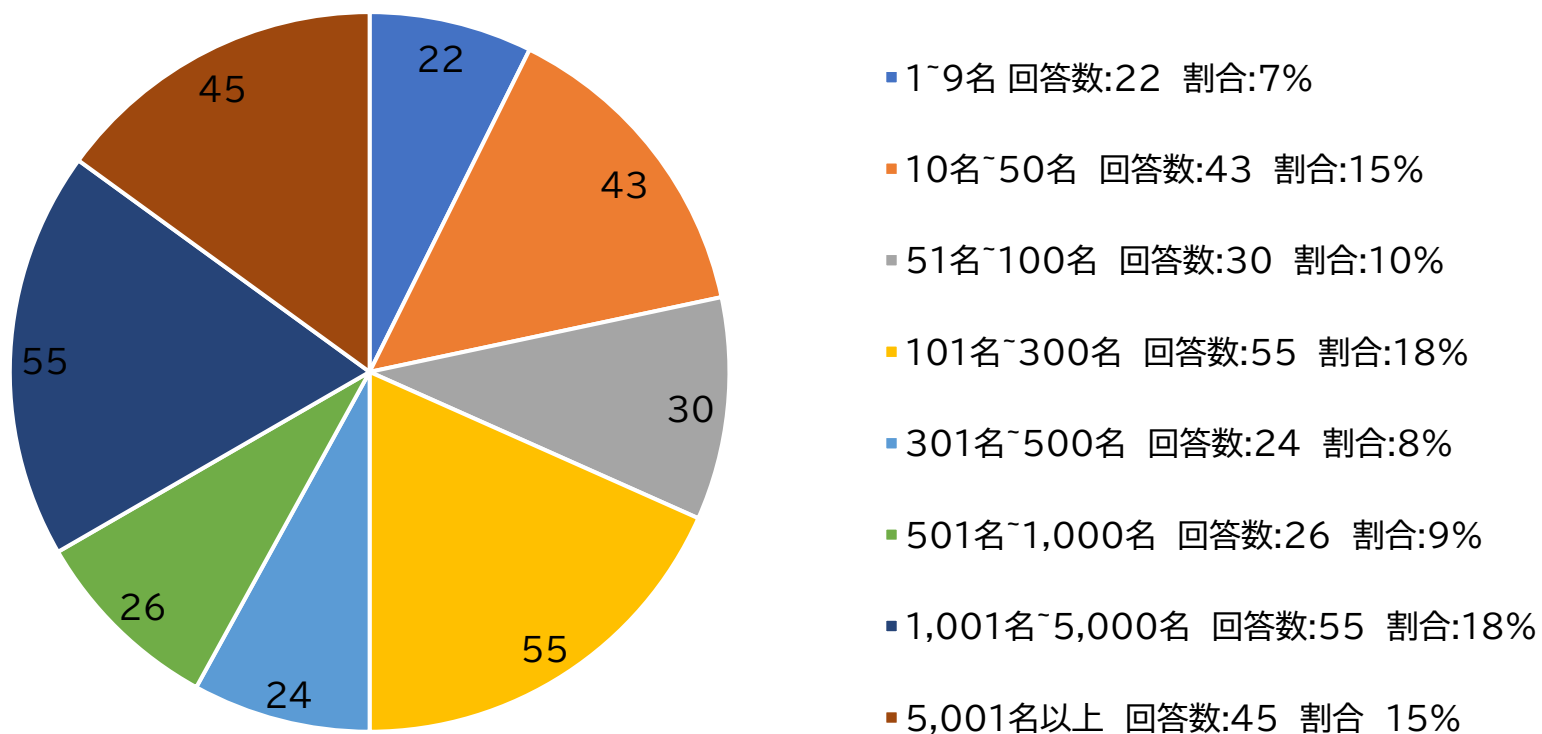
調査対象者：所属する企業において教育研修の計画や企画運営、実施に携わっている方

調査形式：インターネット調査

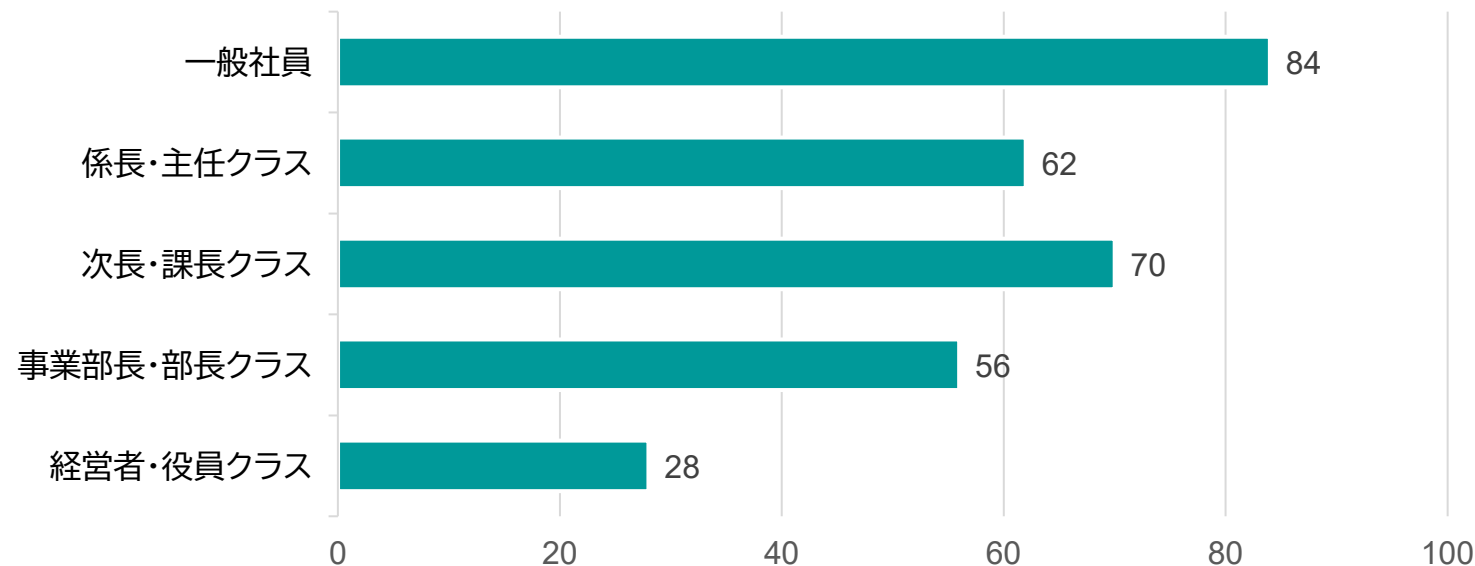
調査期間：2022年07月07日(木)～2022年07月08日(金)

回答数：300

従業員規模別回答数 (n=300)



現状の組織で最も課題を抱えている階層はどこですか？(単一回答)



「一般社員」が最も多く、次いで「次長・課長クラス」が最も多かった。
若手の戦力化と次世代を担う世代の育成に苦労されている企業が多い事が浮き彫りになった。
次のページで従業員規模別で見た調査をご紹介します。

	0	10	100	500	1000	3000	5000	10000	50000
経営者・役員	300	22	43	30	55	24	26	55	45
	100.00%	7.30%	14.30%	10.00%	18.30%	8.00%	8.70%	18.30%	15.00%
部長・課長	84	6	19	11	11	3	3	19	12
	100.00%	7.10%	22.60%	13.10%	13.10%	3.60%	3.60%	22.60%	14.30%
事業部長・部長	62	0	7	9	13	3	9	8	13
	100.00%	0.00%	11.30%	14.50%	21.00%	4.80%	14.50%	12.90%	21.00%
次長・課長	70	1	5	6	17	7	7	16	11
	100.00%	1.40%	7.10%	8.60%	24.30%	10.00%	10.00%	22.90%	15.70%
一般社員	56	3	7	3	9	9	7	10	8
	100.00%	5.40%	12.50%	5.40%	16.10%	16.10%	12.50%	17.90%	14.30%
	28	12	5	1	5	2	0	2	1
	100.00%	42.90%	17.90%	3.60%	17.90%	7.10%	0.00%	7.10%	3.60%

従業員規模別で抽出した場合のデータを見ると1～9名の小規模企業は
経営者・役員クラスへの課題を上げており、どの従業員規模よりも突出していた。

一般社員への課題を最も抱えているのが10名～50名と1,001名～5,000名の企業規模だった。

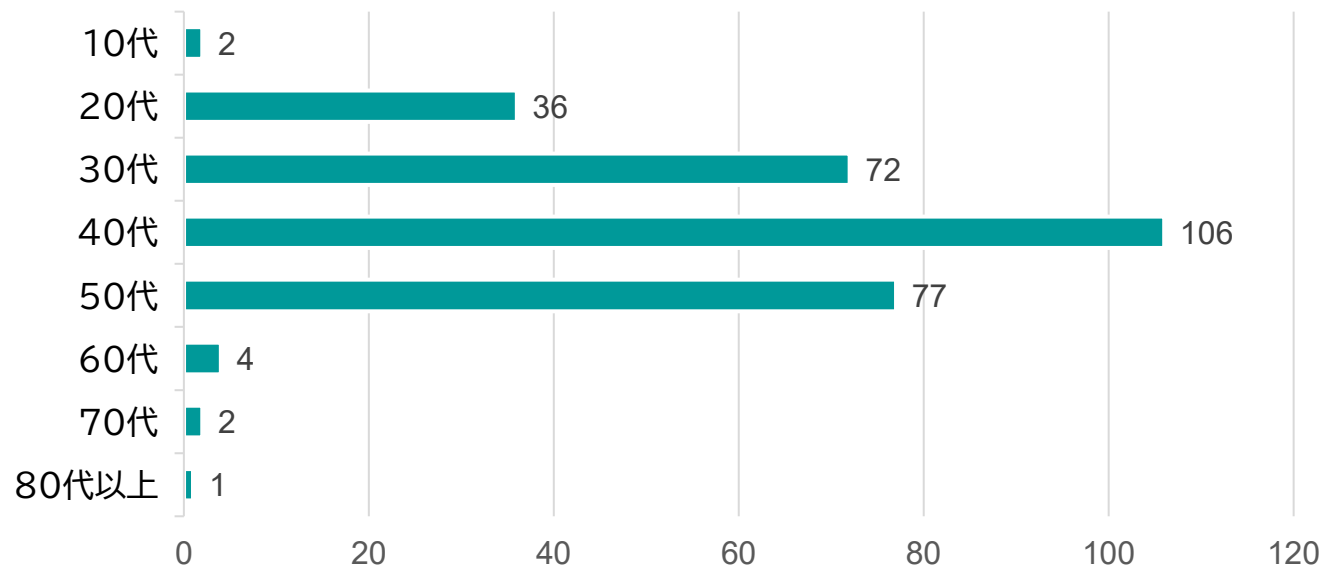
全体的にみると1,001名～5,000名・5,001以上～の企業は他と比較して
次長・課長クラス・事業部長・部長クラスに課題を抱えている傾向がある。

【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役職です。

緑色は役職別で見た際に最も回答が多かった従業員規模です。

現状の組織で最も課題を抱えている年代はどこですか？(単一回答)



全体を見ると40代が突出しており、30代・50代が同程度のポイントだった。
次のページで従業員規模別のデータを紹介させていただきます。

	00	100	1000	5000	5000	10000	10000	50000	50000
00	300	22	43	30	55	24	26	55	45
	100.00%	7.30%	14.30%	10.00%	18.30%	8.00%	8.70%	18.30%	15.00%
100	2	0	1	0	0	0	1	0	0
	100.00%	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%
200	36	5	7	3	8	2	2	7	2
	100.00%	13.90%	19.40%	8.30%	22.20%	5.60%	5.60%	19.40%	5.60%
300	72	3	6	6	16	7	7	15	12
	100.00%	4.20%	8.30%	8.30%	22.20%	9.70%	9.70%	20.80%	16.70%
400	106	7	16	12	16	9	11	18	17
	100.00%	6.60%	15.10%	11.30%	15.10%	8.50%	10.40%	17.00%	16.00%
500	77	6	11	7	13	6	5	15	14
	100.00%	7.80%	14.30%	9.10%	16.90%	7.80%	6.50%	19.50%	18.20%
600	4	0	2	2	0	0	0	0	0
	100.00%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
700	2	0	0	0	2	0	0	0	0
	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
800	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	100.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

年代別で見た場合、どの従業員規模も40代に課題を抱えている企業が多い現状です。

101名～300名の企業は30代と40代の課題感を抱えている数が同数という結果に。

1,001名～5,000名の企業は1番が40代でしたが、2番手に30代と50代が同列でした。

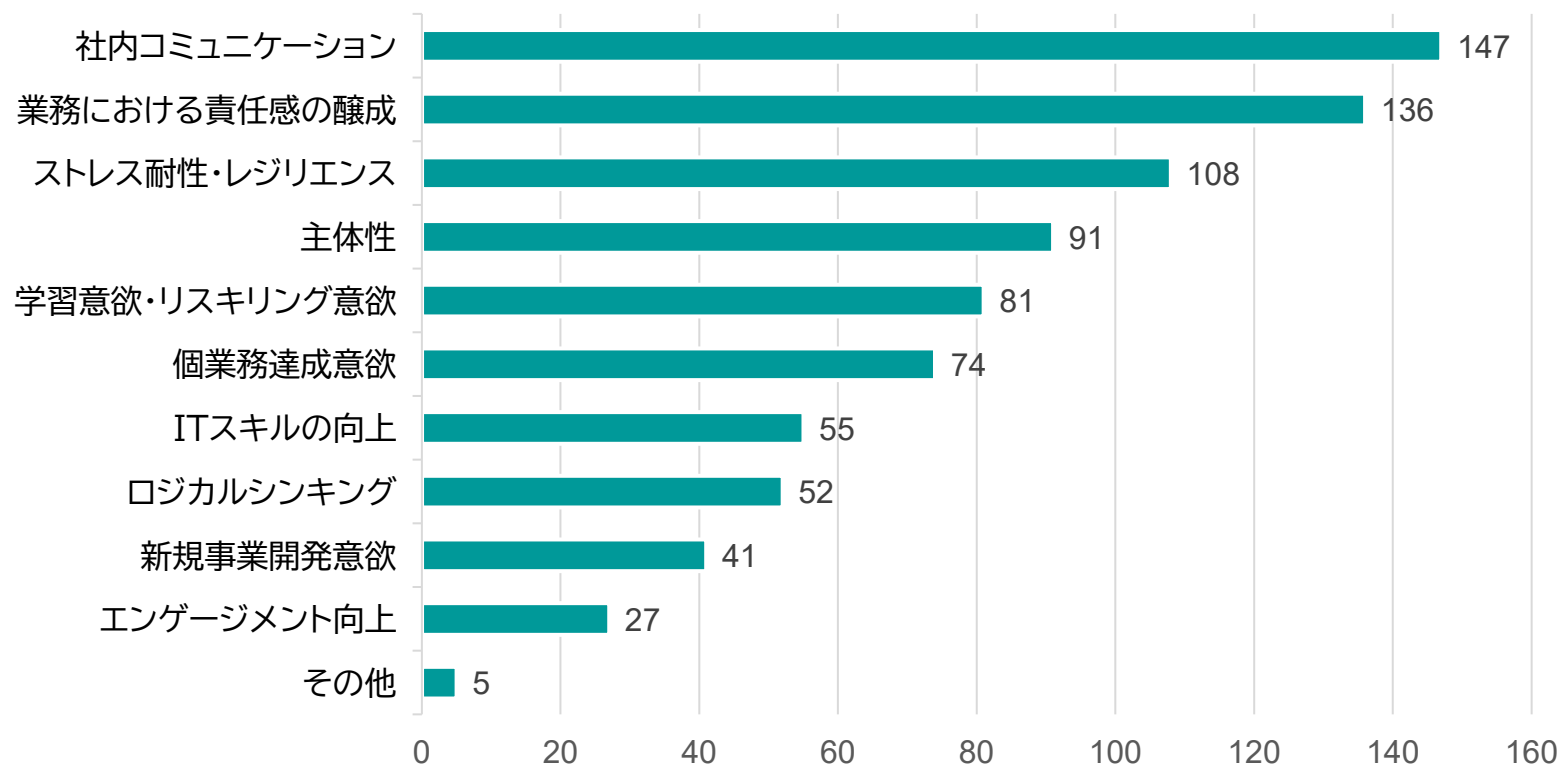
5,001名以上の企業も1,001名～5,000名企業と比較して30代・40代に対する課題感は1ポイントしか変わらない事を踏まえると大手企業はミドル・シニア世代のアップデートに注力していく事が予想されそうだ。

【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年代です。

は年代別で見た際に最も回答が多かった従業員規模です。

一般社員の育成で抱えている課題について当てはまるものを全てお選びください(複数選択)



コミュニケーション能力やタスクに対する当事者意識や責任感を持たせること課題を感じている企業が多い傾向にありました。責任感が形成されればアウトプットの質が変わり、コミュニケーションの質も向上する可能性があるように見える結果となりました。

	00	1000	10000500	510001000	1010003000	3010005000	5010001,0000	1,0010005,0000	5,0010000000
00	300	22	43	30	55	24	26	55	45
	100.00%	7.30%	14.30%	10.00%	18.30%	8.00%	8.70%	18.30%	15.00%
0000000000000000	147	9	27	15	28	9	11	26	22
	100.00%	6.10%	18.40%	10.20%	19.00%	6.10%	7.50%	17.70%	15.00%
0000000000000000	136	13	21	13	27	8	9	22	23
	100.00%	9.60%	15.40%	9.60%	19.90%	5.90%	6.60%	16.20%	16.90%
0000000000000000	108	2	11	10	22	8	10	22	23
	100.00%	1.90%	10.20%	9.30%	20.40%	7.40%	9.30%	20.40%	21.30%
0000	91	5	7	13	15	8	7	21	15
	100.00%	5.50%	7.70%	14.30%	16.50%	8.80%	7.70%	23.10%	16.50%
0000000000000000	81	4	13	9	14	5	5	21	10
	100.00%	4.90%	16.00%	11.10%	17.30%	6.20%	6.20%	25.90%	12.30%
0000000000	74	4	9	8	13	7	6	14	13
	100.00%	5.40%	12.20%	10.80%	17.60%	9.50%	8.10%	18.90%	17.60%
IT00000000	55	4	5	5	6	4	7	15	9
	100.00%	7.30%	9.10%	9.10%	10.90%	7.30%	12.70%	27.30%	16.40%
000000000000	52	3	5	1	9	2	5	16	11
	100.00%	5.80%	9.60%	1.90%	17.30%	3.80%	9.60%	30.80%	21.20%
0000000000	41	7	3	5	6	3	3	6	8
	100.00%	17.10%	7.30%	12.20%	14.60%	7.30%	7.30%	14.60%	19.50%
000000000000	27	0	4	2	6	1	2	8	4
	100.00%	0.00%	14.80%	7.40%	22.20%	3.70%	7.40%	29.60%	14.80%
0000	5	1	2	0	1	0	0	1	0
	100.00%	20.00%	40.00%	0.00%	20.00%	0.00%	0.00%	20.00%	0.00%

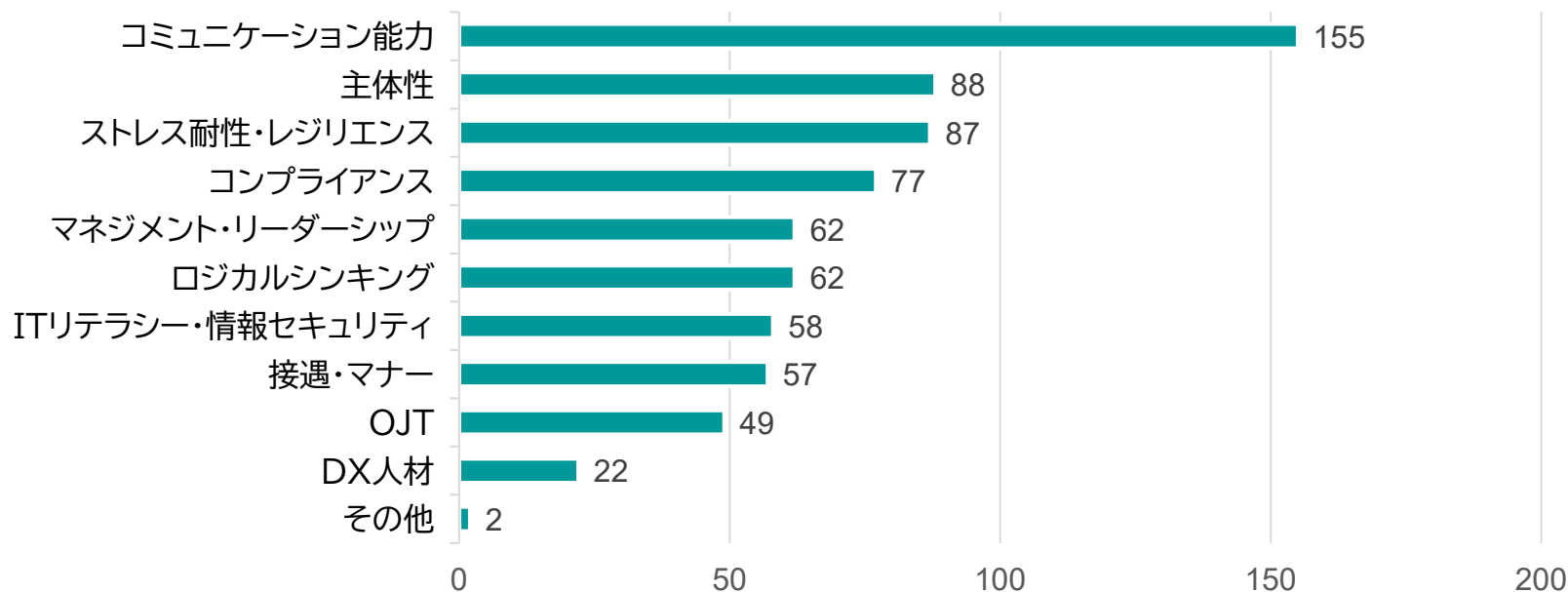
社内コミュニケーションに課題をかかえている企業がほとんどだが、1～9名の企業は「業務における責任感の醸成」が最も高かった。スタートアップや小企業の場合、個人に求められる売上や利益に対するコミットメントが求められることが多いからと予想できる。5,001名～の企業は社内コミュニケーションよりも「業務における責任感の醸成」・「ストレス耐性・レジリエンス」が僅差だが上回った。全体的に「打たれ弱く、やりきれない」傾向があるようだ。

【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。

緑色は項目で見た際に最も回答が多かった従業員規模です。

一般社員の育成において力を入れているテーマを全てお選びください。(複数回答)



コミュニケーション能力のアップデートに力を入れている企業が多い結果となった。

「主体性」「ストレス耐性・レジリエンス」等がほぼ同数であり、「マネジメント・リーダーシップ」から「接遇・マナー」までは大きな差の開きがなかった。

	00	1000	10000500	510001000	1010003000	3010005000	5010001,0000	1,0010005,0000	5,0010000000
00	300	22	43	30	55	24	26	55	45
00									

どの企業もコミュニケーション能力の向上に力を入れているのは理解できた。

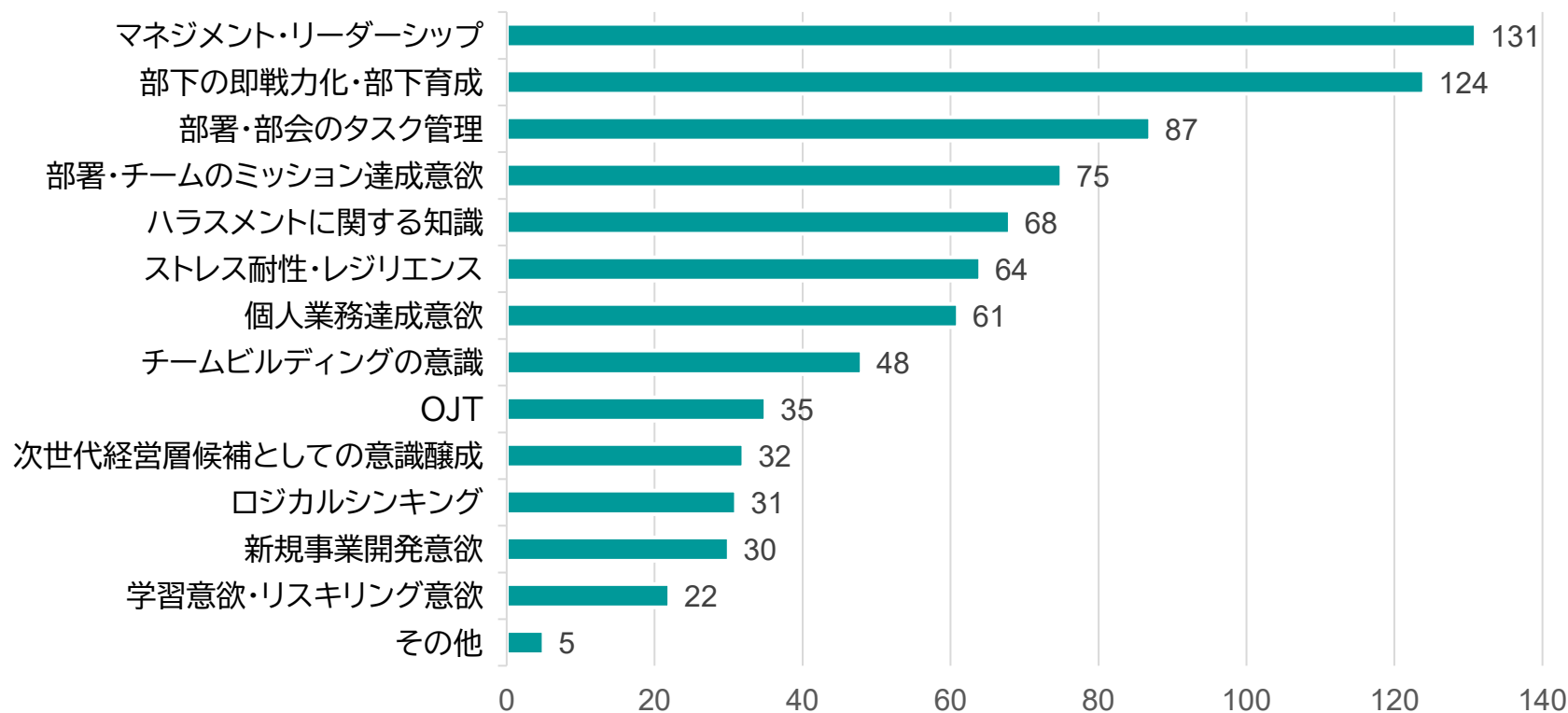
興味深いのが10名～50名の企業がn=43に対してコミュニケーション能力を選択した数が29ポイントで10名～50名の項目別で割合を出すと67.4%だった。これは突出して高く、母数が最も多い、101名～300名をよりも上回っており、1,001名～5,000名とほぼ変わらない傾向にあった。

【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。

緑色は項目で見た際に最も回答が多かった従業員規模です。

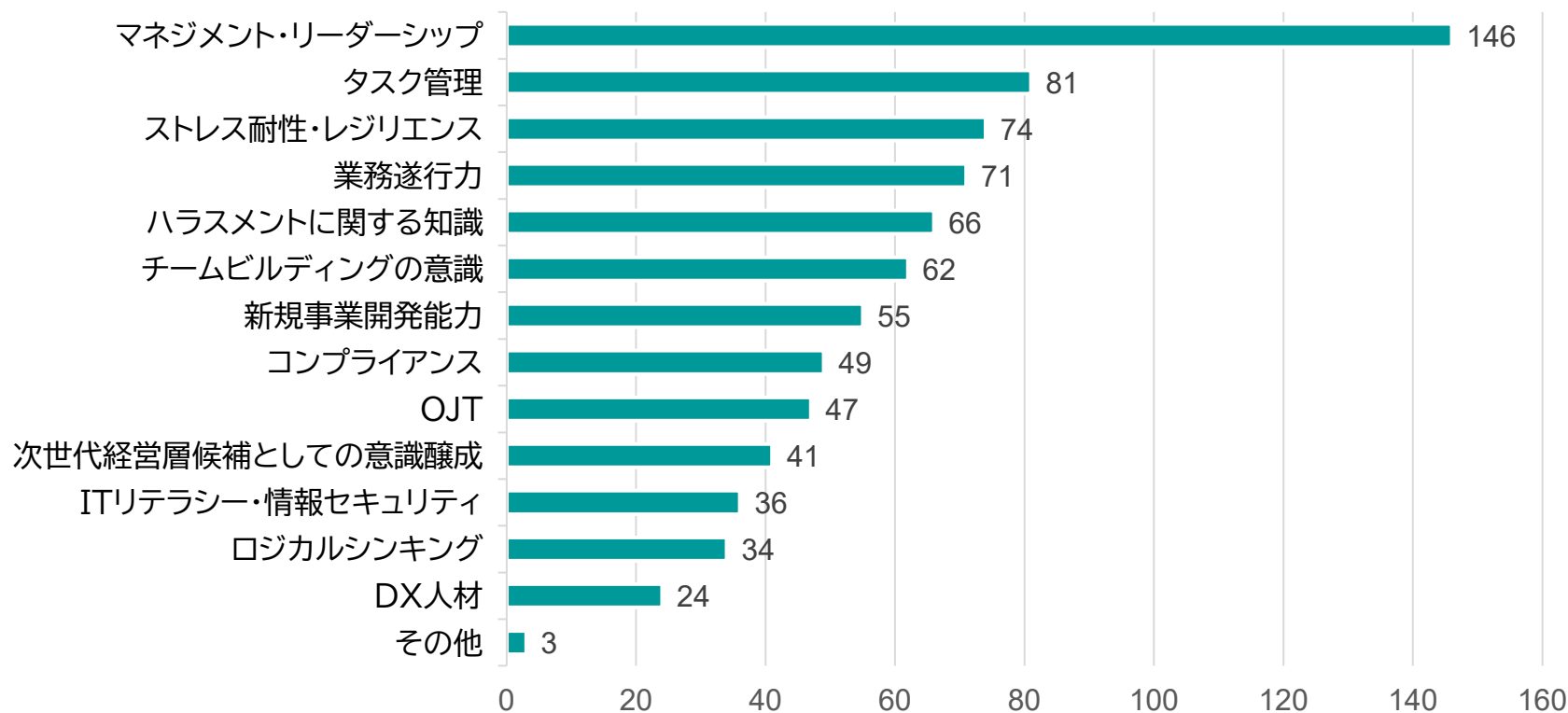
係長・主任クラスの育成で抱えている課題について当てはまるもの全てお選びください(複数選択)



「マネジメント・リーダーシップ」が最も高く次点で「部下の即戦力化・部下育成」だった。
組織を管理・牽引する能力の不足に課題感を抱えている企業が多いことがわかる。

は項目で見た際に最も回答が多かった従業員規模です。

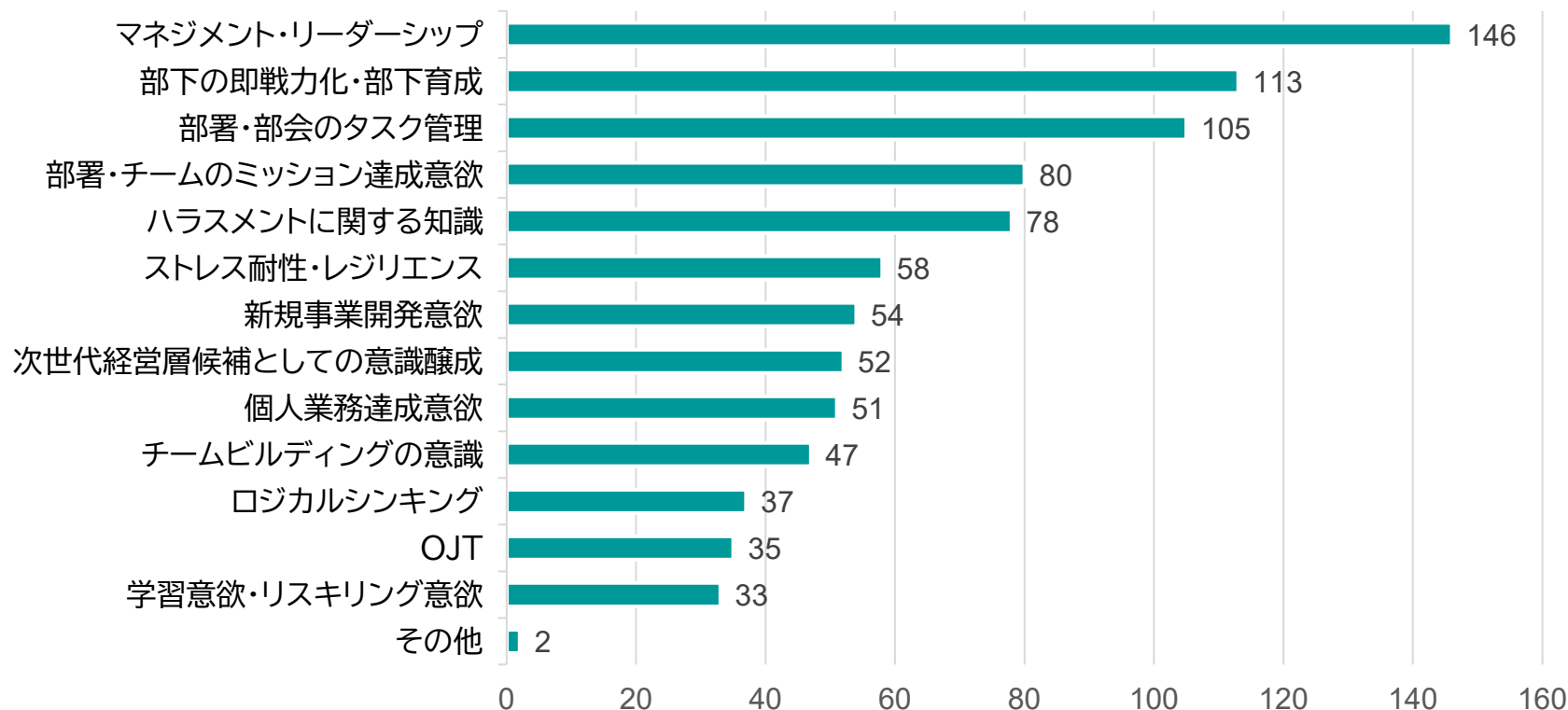
係長・主任クラスの育成において力を入れているテーマを全てお選びください(複数選択)



力を入れているテーマは最も課題感を抱えている「マネジメント・リーダーシップ」が圧倒的に高く、それに関連するようにタスク管理が2番目に上がった。
一般社員から役職が与えられ、役割や責任を背負う立場の入り口だからなのか
ストレス耐性・レジリエンスにも力を入れている企業が多い結果だった。

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)



係長・主任クラスと同様で上位6つが同じ結果となった。
異なるのは「新規事業開発意欲」と「次世代経営層としての意識醸成」だった。
次長・課長クラスは係長・主任クラスと比較して会社・組織を成長させるための
マインドセットや視座の高さが求められている事が伺えます。

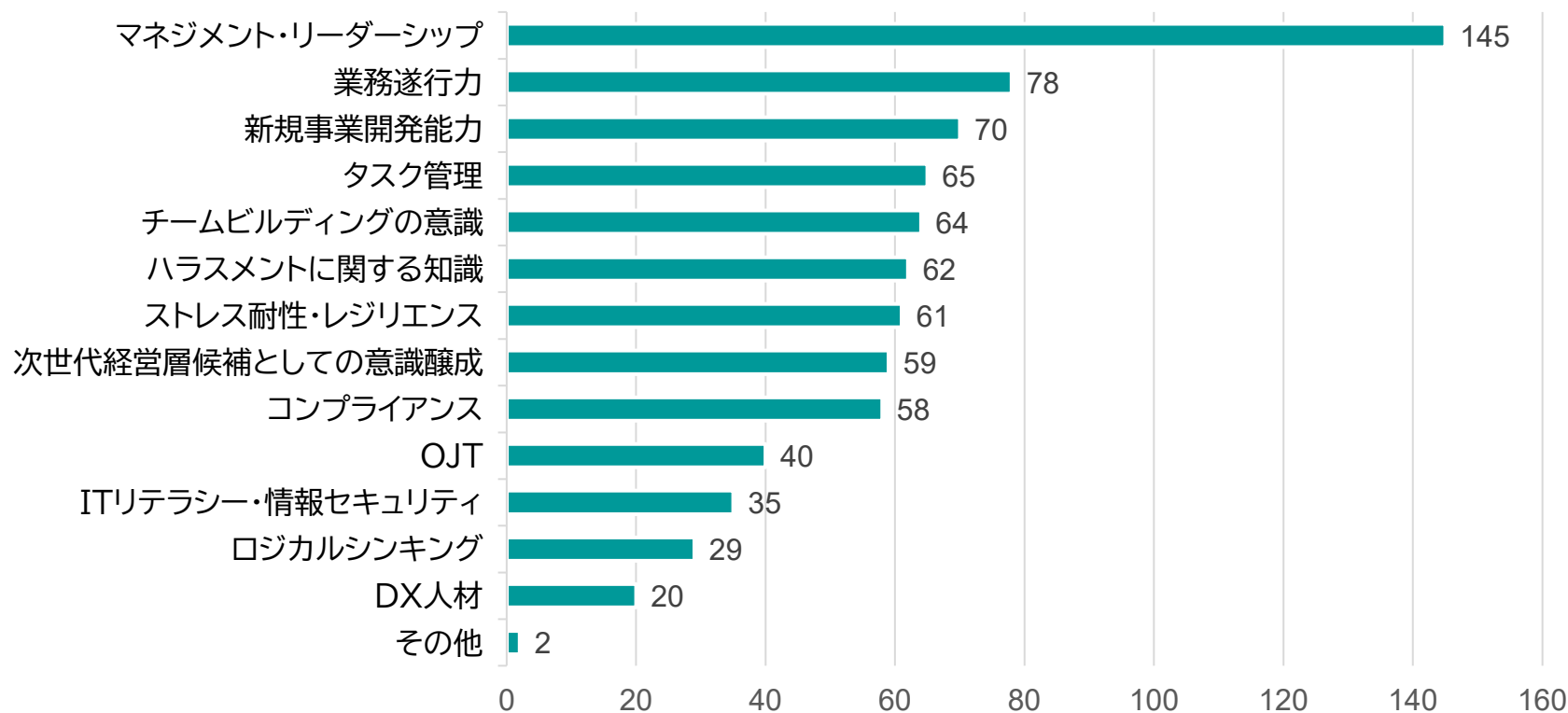
	00	1000	1000000	5100000	10100000	30100000	50100000	1,00100000	5,00100000
00	300	22	43	30	55	24	26	55	45
0000000000000000	100.00%	7.30%	14.30%	10.00%	18.30%	8.00%	8.70%	18.30%	15.00%
0000000000000000	130	8	16	11	26	9	12	28	20
0000000000000000	100.00%	6.20%	12.30%	8.50%	20.00%	6.90%	9.20%	21.50%	15.40%
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す。

次長・課長クラスの育成において力を入れているテーマを全てお選びください(複数選択)



係長・主任クラス同様に「マネジメント・リーダーシップ」が1番高いのは共通しているが、2番目に「業務遂行力」3番目に「新規事業開発能力」と続く結果となった。
「新しいサービスを産み出し、やり切ってほしい」という期待が込められている事が浮き彫りになった。

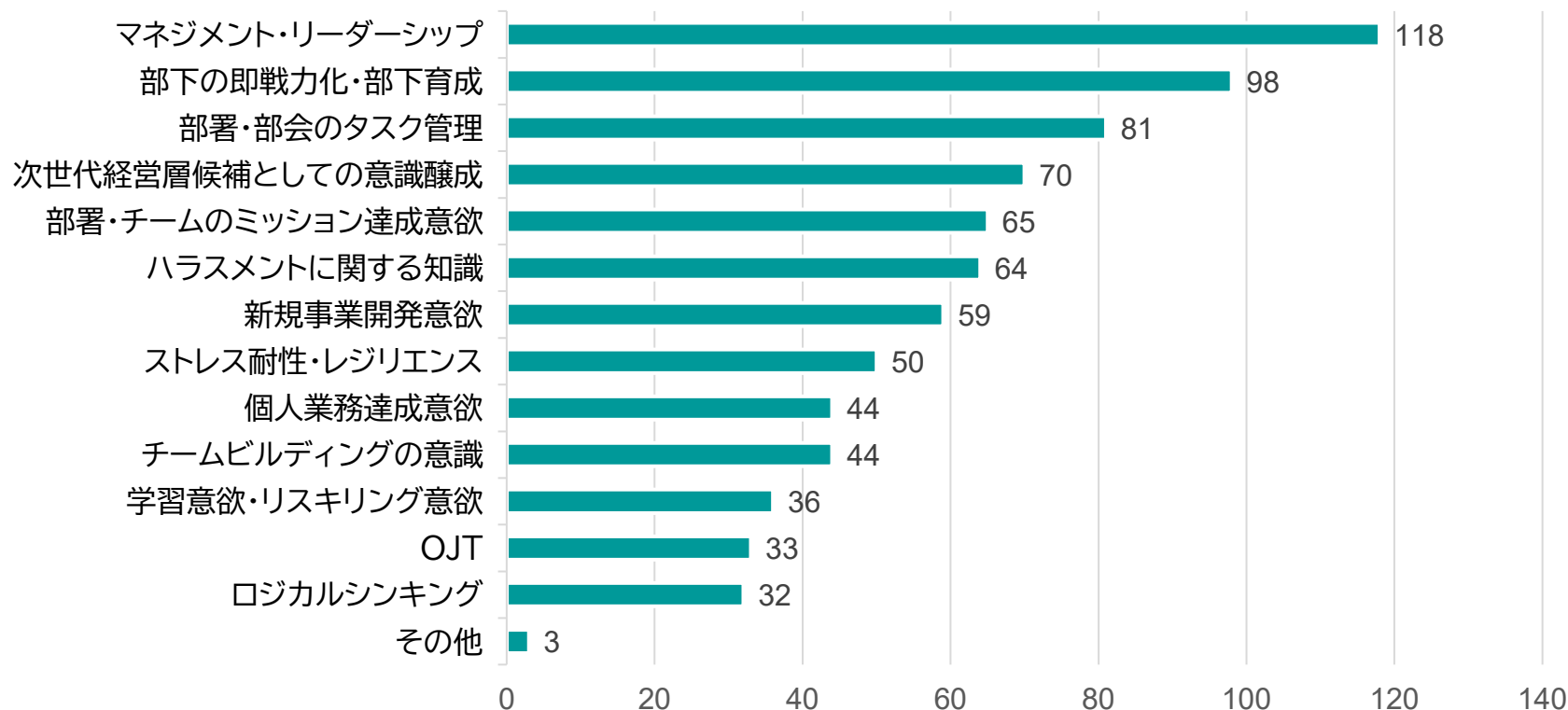
	00	1000	10000	50000	50000	100000	100000	300000	300000	500000	500000	1000000	1000000	5000000	5000000
00	300	22	43	30	55	24	26	55	45						
0000000000000000	100.00%	7.30%	14.30%	10.00%	18.30%	8.00%	8.70%	18.30%	15.00%						
000000	145	8	22	11	26	11	13	27	27						
000000	100.00%	5.50%	15.20%	7.60%	17.90%	7.60%	9.00%	18.60%	18.60%						
000000	78	5	14	7	15	7	5	15	10						
0000000000	100.00%	6.40%	17.90%	9.00%	19.20%	9.00%	6.40%	19.20%	12.80%						
0000000000	70	6	5	8	11	8	4	18	10						
000000	100.00%	8.60%	7.10%	11.40%	15.70%	11.40%	5.70%	25.70%	14.30%						
000000	65	5	8	8	13	4	3	13	11						
0000000000	100.00%	7.70%	12.30%	12.30%	20.00%	6.20%	4.60%	20.00%	16.90%						
0000000000	64	4	6	6	15	3	9	12	9						
0000000000000000	100.00%	6.30%	9.40%	9.40%	23.40%	4.70%	14.10%	18.80%	14.10%						
0000000000	61	1	5	10	14	6	5	10	10						
00000000	100.00%	1.60%	8.20%	16.40%	23.00%	9.80%	8.20%	16.40%	16.40%						
00000000	62	2	10	3	11	6	6	13	11						
0000000000000000	100.00%	3.20%	16.10%	4.80%	17.70%	9.70%	9.70%	21.00%	17.70%						
0000000000	59	5	11	6	12	3	2	11	9						
0000000000	100.00%	8.50%	18.60%	10.20%	20.30%	5.10%	3.40%	18.60%	15.30%						
0000000000	58	4	6	5	9	6	6	13	9						
0000000000	100.00%	6.90%	10.30%	8.60%	15.50%	10.30%	10.30%	22.40%	15.50%						
OJT	40	1	1	5	8	4	3	8	10						
00000000	100.00%	2.50%	2.50%	12.50%	20.00%	10.00%	7.50%	20.00%	25.00%						
00000000	38	1	5	2	6	1	2	12	9						
0000000000000000	100.00%	2.60%	13.20%	5.30%	15.80%	2.60%	5.30%	31.60%	23.70%						
0000000000000000	35	2	4	3	2	5	4	7	8						
000000000000	100.00%	5.70%	11.40%	8.60%	5.70%	14.30%	11.40%	20.00%	22.90%						
000000000000	29	1	4	2	6	2	3	5	6						
000000000000	100.00%	3.40%	13.80%	6.90%	20.70%	6.90%	10.30%	17.20%	20.70%						
DX00	20	0	1	2	2	2	1	7	5						
0000	100.00%	0.00%	5.00%	10.00%	10.00%	10.00%	5.00%	35.00%	25.00%						
0000	2	0	0	1	0	0	0	1	0						
0000	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す。

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)



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い。
上位3項目は「係長・主任クラス」～「事業部長・部長クラス」まで全て一緒だった。
「係長・主任クラス」と「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だ。

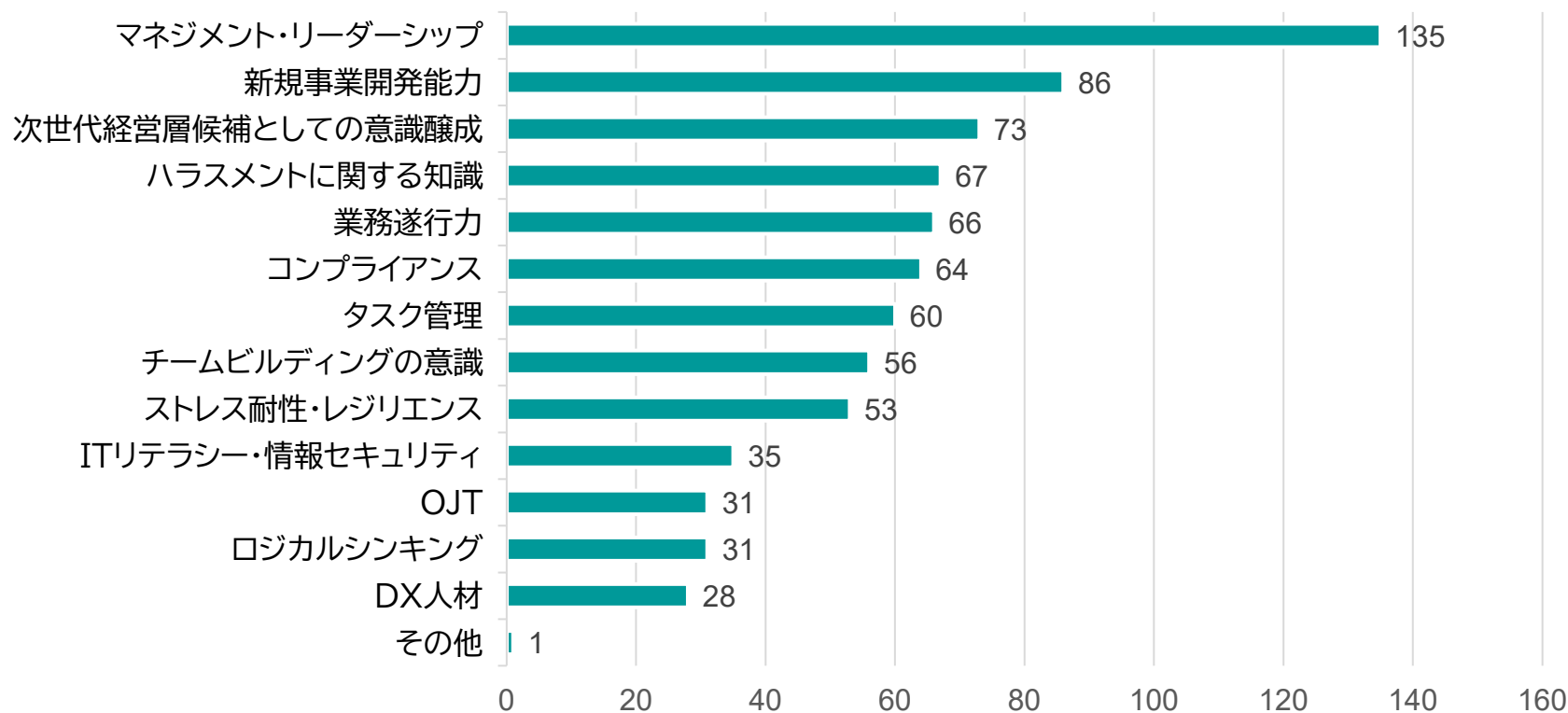
[illegible]

【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。

事業部長・部長クラスの育成において力を入れているテーマを全てお選びください(複数選択)



「事業部長・部長クラス」でも「マネジメント・リーダーシップ」が1番高いのは共通である。
変化があるのは「次長・課長クラス」では2番目だったに「業務遂行力」は5番目、
3番目に「新規事業開発能力」は1ランク上がり、「事業部長・部長クラス」では2番目に位置している。
次世代の経営を意識した製品・サービスの創出を求められているのがわかる。

	00	1000	10000	51000	101000	301000	501000	1,001000	5,001000
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	135	9	20	14	23	9	11	25	24
0000000000000000	100.00%	6.70%	14.80%	10.40%	17.00%	6.70%	8.10%	18.50%	17.80%
0000000000000000	66	5	15	6	10	4	8	9	9
0000000000000000	100.00%	7.60%	22.70%	9.10%	15.20%	6.10%	12.10%	13.60%	13.60%
0000000000000000	86	7	8	6	17	8	8	15	17
0000000000000000	100.00%	8.10%	9.30%	7.00%	19.80%	9.30%	9.30%	17.40%	19.80%
0000000000000000	60	3	10	9	12	3	4	8	11
0000000000000000	100.00%	5.00%	16.70%	15.00%	20.00%	5.00%	6.70%	13.30%	18.30%
0000000000000000	56	2	5	5	15	7	5	8	9
0000000000000000	100.00%	3.60%	8.90%	8.90%	26.80%	12.50%	8.90%	14.30%	16.10%
0000000000000000	53	1	8	4	9	6	5	11	9
0000000000000000	100.00%	1.90%	15.10%	7.50%	17.00%	11.30%	9.40%	20.80%	17.00%
0000000000000000	67	3	12	6	13	5	7	12	9
0000000000000000	100.00%	4.50%	17.90%	9.00%	19.40%	7.50%	10.40%	17.90%	13.40%
0000000000000000	73	4	10	8	15	3	7	15	11
0000000000000000	100.00%	5.50%	13.70%	11.00%	20.50%	4.10%	9.60%	20.50%	15.10%
0000000000000000	64	5	6	9	12	4	4	13	11
0000000000000000	100.00%	7.80%	9.40%	14.10%	18.80%	6.30%	6.30%	20.30%	17.20%
OJT	31	0	4	3	6	4	2	7	5
0000000000000000	100.00%	0.00%	12.90%	9.70%	19.40%	12.90%	6.50%	22.60%	16.10%
0000000000000000	34	1	2	4	5	2	2	7	11
10000000000000000	100.00%	2.90%	5.90%	11.80%	14.70%	5.90%	5.90%	20.60%	32.40%
0000000000000000	35	1	6	4	3	4	2	10	5
0000000000000000	100.00%	2.90%	17.10%	11.40%	8.60%	11.40%	5.70%	28.60%	14.30%
0000000000000000	31	2	2	3	8	2	2	5	7
DX00	28	1	2	5	3	2	2	6	7
0000000000000000	100.00%	3.60%	7.10%	17.90%	10.70%	7.10%	7.10%	21.40%	25.00%
0000	1	0	0	0	0	0	0	1	0
100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	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す。

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

2

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

3

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

4

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

5

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

6

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

7

IT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

8

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

9

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

OJT

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

12

-

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

OJT

OJT

13

-

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

14

-

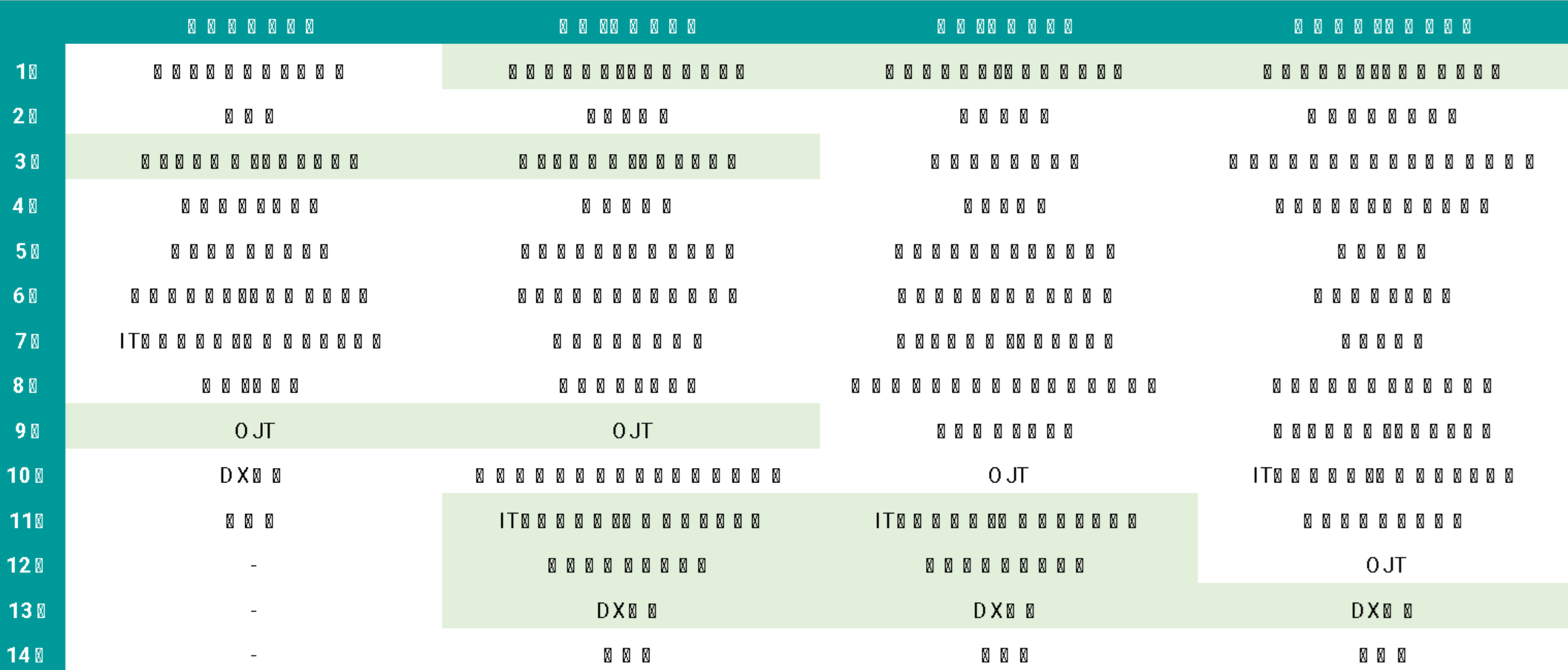
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

どの役職クラスも「マネジメント・リーダーシップ」・「部下育成」に課題を抱えている事がわかる。

「係長・主任クラス」や「次長・課長クラス」は「やり切る力」を「事業部長・部長クラス」は「経営層に入る気構え」が求められている。



役職クラスが上がるたびに「新規事業開発能力」「次世代経営層候補としての意識醸成」が上がっている。
一方で昨今注目されているキーワードであるDX人材は大手企業を中心に回答があったが、全体的には低い位置だった。

■「一般社員」について

一般社員に対する課題はコミュニケーションや仕事に対する責任感、ストレス耐性が多かった。
上記をから想像できることは「怒られたくない」「失敗したくない」
「正解はどれか探って思案するが、正解が見えてこないため、
話しかけられない」という思考が巡っているのではないだろうか。

年々、新入社員や若手社員のメンタルは繊細になっている傾向は
この資料を手にとって頂いた方も感じているのではないだろうか。

これらを改善していくためには研修の実施はもちろんだが、
上司側が「失敗はしても大丈夫！失敗しないためにどのようにしたら良いか伴走するスタンス」を
態度と言葉で示していく事の両輪で考えていく事が重要なのではないだろうか。

■「係長・主任クラス」・「次長・課長クラス」・「事業部長・部長クラス」について

どの階層でも「マネジメント・リーダーシップ」と「部下の戦力化」が課題の上位を占めていた。
役職クラスが上がるたびに「新規事業開発能力」「次世代経営層候補としての意識醸成」が上がっている。
一方で昨今注目されているキーワードであるDX人材は大手企業を中心に回答があったが、全体的には低い位置だった。

部下の戦力化に関しては自身の仕事に責任感が持てていない一般社員に対して
仕事の目的や任された役割、楽しさを気づかせる適切なティーチングやコーチングを
見つけることが大切なポイントの1つかもしれない。それが自発的なコミュニケーションの創出と
仕事の責任感醸成に繋がるのではないだろうか。

マネジメント・リーダーシップの具体的な内容の細分化を今回の調査では実施しなかったが、
弊社でも今後はマネジメント・リーダーシップの内容により踏み込んだ内容の調査を実施していく。

14. 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

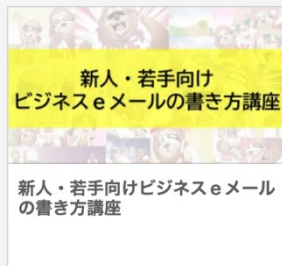
- ・コンテンツを追加しなくても研修が実施できるため手間や時間がかからない
- ・実施したい研修が増えても対応できる



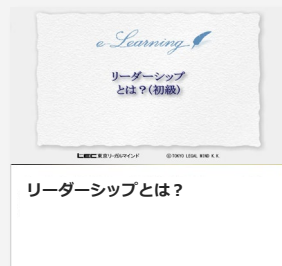
約1,500コース、5,000レッスンの豊富な教材

manebi

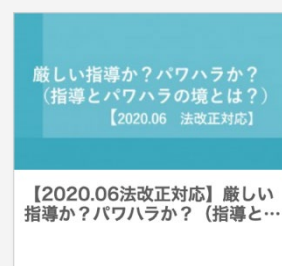
新入社員



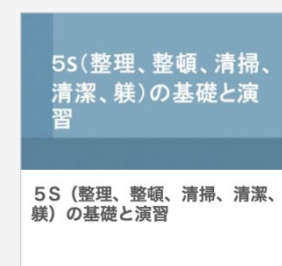
管理職



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

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	FFFGG	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/>

