

幹部候補生スクール
アンケートレポート
2017

10 QUESTIONS FOR MANAGER

幹部・リーダーに聞く10の質問



TANABE MANAGEMENT CONSULTING CO., LTD.

Summary /

「人材活躍」に関する 取り組みが大きな課題に

個人、部門ともに人材活躍に関する課題がトップ

自身の抱える課題について質問したところ、「部下育成」(44.3%)が5年連続の首位に。また、自部門における一番の課題についても「目標意識に個人差がある」(37.1%)が最多となり、いずれも人材活躍に課題を抱えるという結果になった。

働き方改革による生産性向上も大きな課題に

自身の抱える課題で3位となった「生産性・業務効率の向上」(29.5%)が前回より2.6%アップし、生産性向上への意識が高まっていると見られる。また、部門における課題でも「効率化が図れていない」(24.5%)となり、生産性向上への意識が高まっていることがうかがえる。

学びたいテーマでも 「業務改善」は上位に

「マネジメント」研修は受けているが、 今後は「財務・計数」の強化が必要

今後参加したいセミナー・研修テーマについての回答では、「マネジメント」(34.4%)、「戦略策定」(28.7%)に次いで「業務改善」(27.4%)となった。これまでに参加したことのあるセミナーでは「業務改善」(19.1%)と決して高い数字ではないため、今後の育成計画に考慮する必要がある。

働き方改革の 取り組み内容としては 「業務の効率化」がトップ

「業務の効率化」が半数以上を占めてトップに

働き方改革の一環としての取り組み内容については、「業務の効率化」(56.4%)がトップとなり、生産性向上に対する意識の高まりはここでも見られた。今後ますます重要なテーマとなってくると予測される。

労働時間の短縮も大きな課題の一つ

次いで多かった回答は「時間外労働の事前申告制」(23.2%)、「ノー残業デーの徹底」(21.2%)となり、労働時間の短縮に努める企業が多いことがうかがえる。

INDEX

Q1	今、抱えている一番の課題・悩みは？	P3
Q2	自部門における一番の課題・悩みは？	P4
Q3	働き方改革の一環として取り組んでいることは？	P5
Q4	今後、目指したいポジションは？	P6
Q5	自身の成長のために取り組んでいることは？	P7
Q6	セミナー・研修テーマ	P8
Q7	上司から求められている能力	P9
Q8	自信を持っている能力	P10
Q9	不足していると感じる能力	P11
	幹部・リーダーの能力に対するとらえ方（比較）	P12
Q10	現在の役割に対する処遇（報酬）について	P13

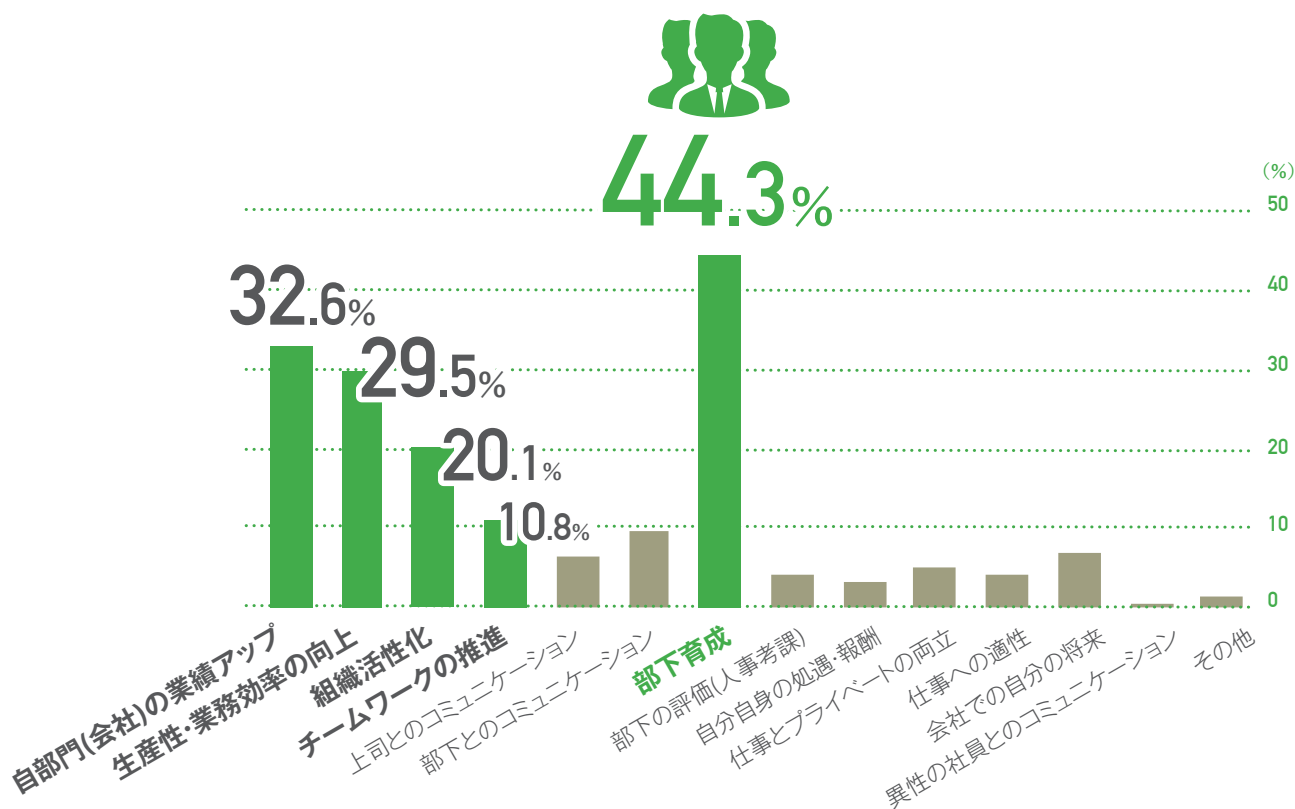
Q1

今、抱えている 一番の課題・悩み

(2つまで選択可)



- 「今、あなたが抱えている一番の課題・悩みは?」という質問に対して、5年連続首位となった「部下育成」(44.3%)は、前回よりも3%アップとなった。
- 2位以下は前回と順位に変動はないものの、項目ごとにみると、3位の「生産性・業務効率の向上」(29.5%)のみ前回より2.6%アップし、生産性向上への意識が高まっているとみられる。



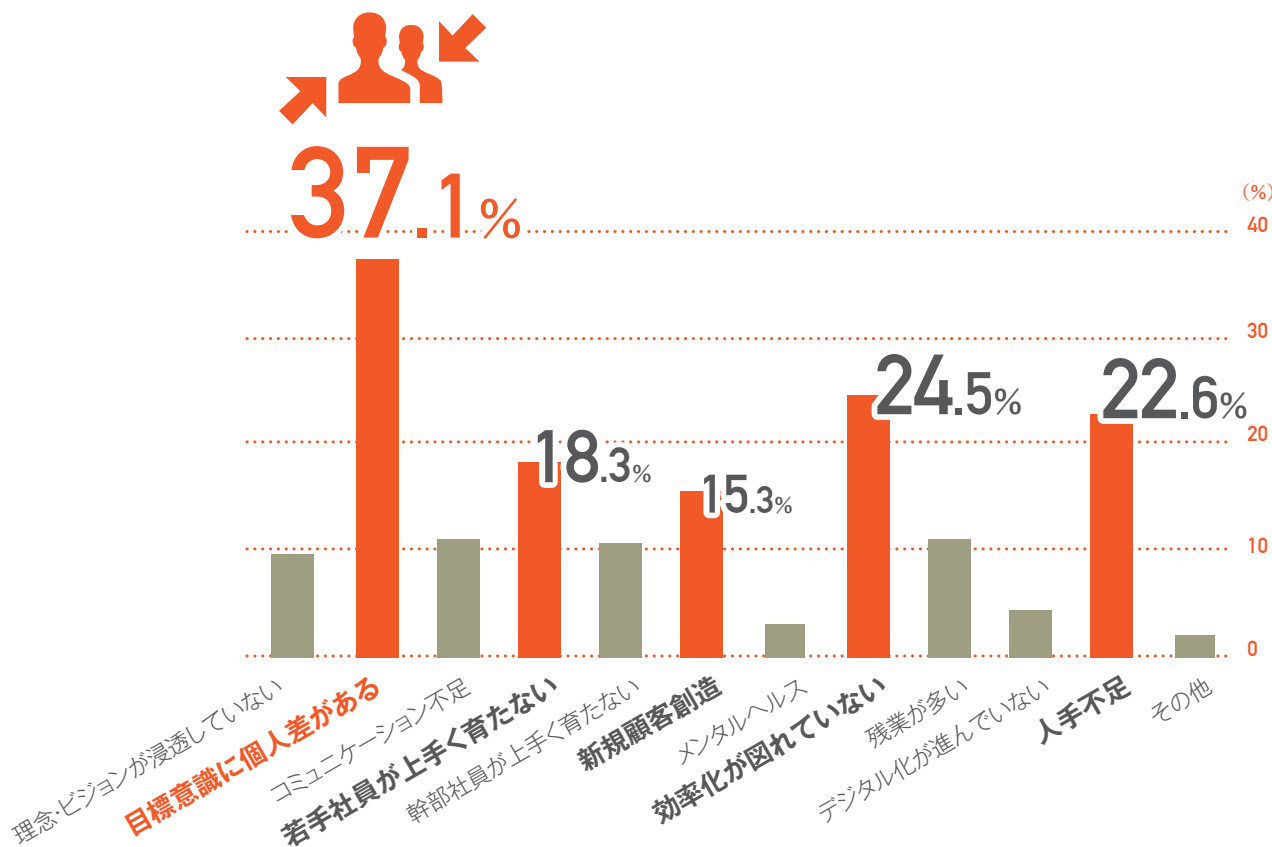
Q2

自部門における 一番の課題・悩み

(2つまで選択可)



- 「自部門における一番の課題・悩みは？」という質問に対して、最も回答数が多かったのは「目標意識に個人差がある」(37.1%)であった。
- 2位は「効率化が図れていない」(24.5%)となり、部門内でも効率化が大きな課題となっているようである。
- 3位は効率化とも関係する「人手不足」(22.6%)。次いで「若手社員が上手く育たない」(18.3%)、「新規顧客創造」(15.3%)となった。



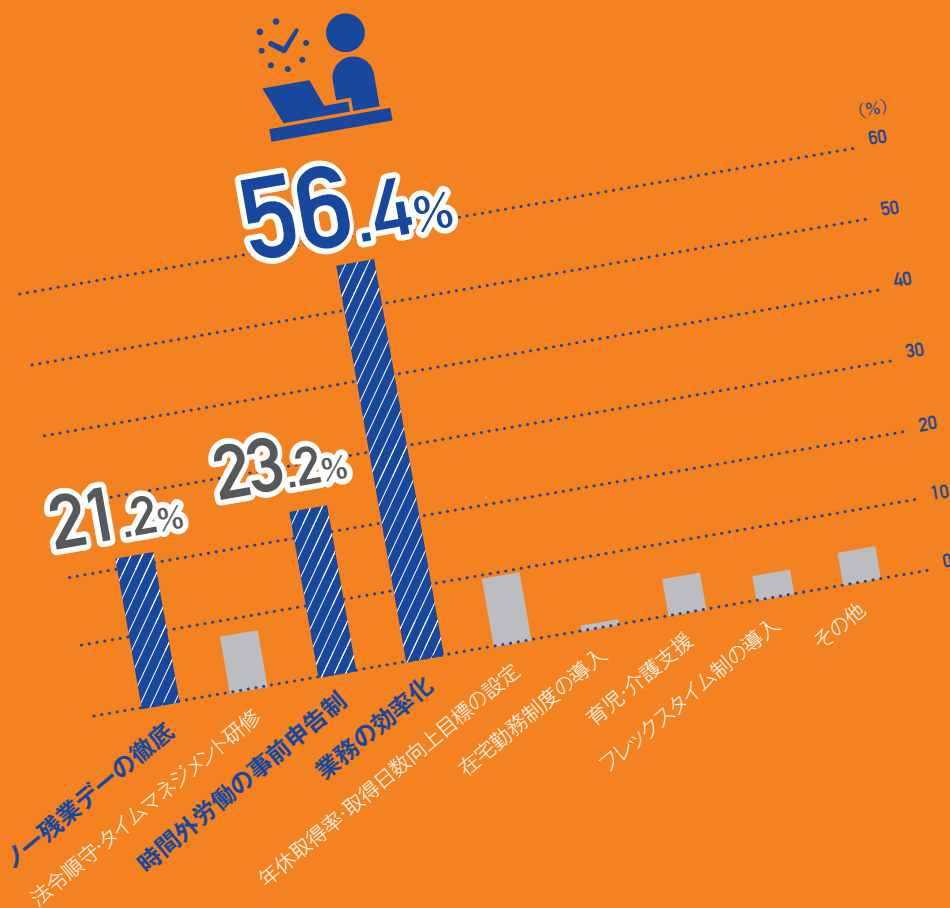
Q3

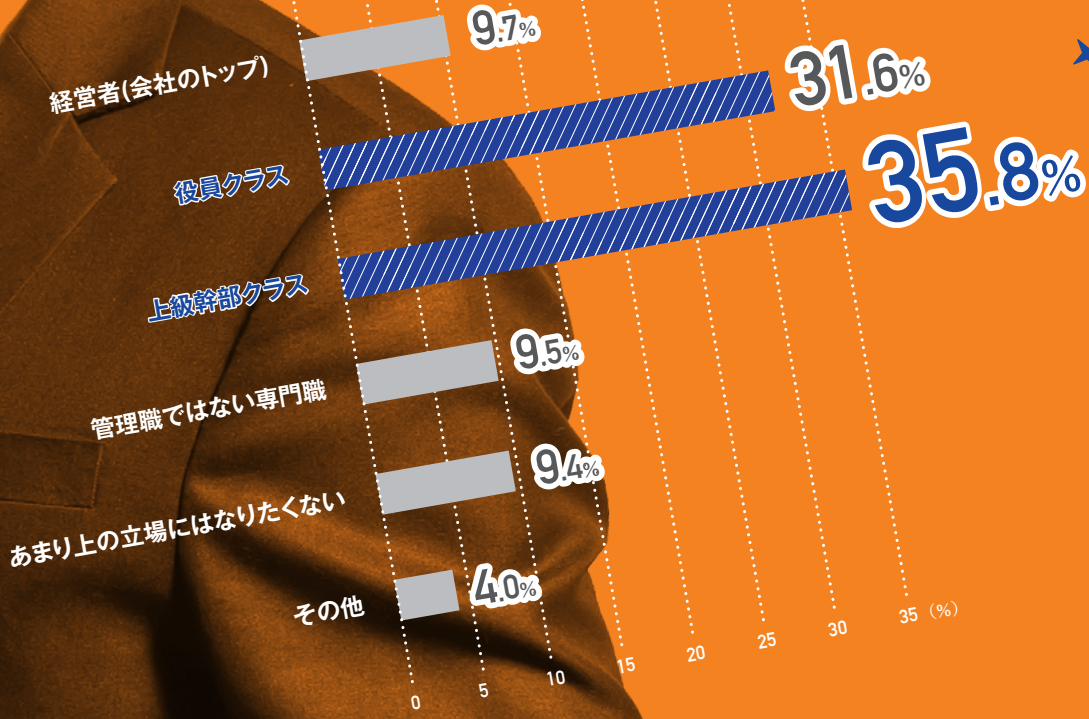
働き方改革の一環として 取り組んでいることは

自身、自部門ともに抱える課題として上位にあがった「生産性・効率化」であるが、働き方改革が注目されるなか、自社の取り組みについて聞いた。



- 最も多かったのは「業務の効率化」(56.4%)。次いで「時間外労働の事前申告制」(23.2%)、「ノー残業デーの徹底」(21.2%)となった。
- ここでもやはり「業務の効率化」へ取り組む企業が多く、今後ますます「業務の効率化」が課題になってくると見られる。





今後、Q4 目指したいポジション

会社の将来を背負って立つ人材として期待される幹部・リーダーだが、本人達はどのようなキャリアビジョンを描いているのか。



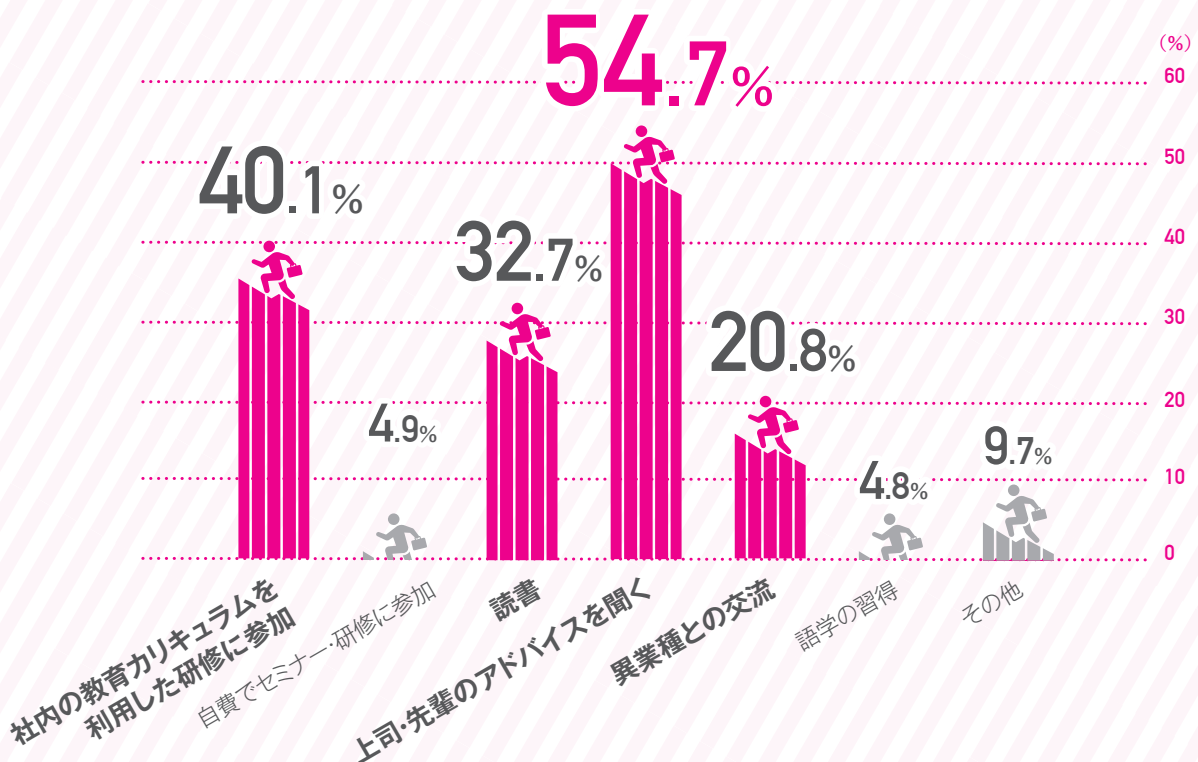
- 「今後、目指したいポジションは？」という質問をしたところ、「上級幹部クラス」(35.8%)が最も多く、順位は前回と変動はなかった。
- 回答内容ごとにみると、前回よりも「経営者」(9.7%)が1.1%増、「役員クラス」(31.6%)が1.4%増となり、より上位のポジションを目指すという傾向が見られた。

自身の成長のために 取り組んでいること

(3つまで選択可)



- 幹部・リーダーが「自身の成長のために取り組んでいることは何か?」という質問をしたところ、首位は前回同様「上司・先輩のアドバイスを聞く」(54.7%)であった。
- 2位「社内の教育カリキュラムを利用した研修に参加」(40.1%)、3位以降も前回と同様の結果となった。
- こうした結果を見ると、上司・先輩からのアドバイスや教育カリキュラムといった社内で学ぶ機会が多く、成長のための機会をいかに設けるかが重要となりそうである。



10
QUESTIONS
FOR MANAGER

Q6

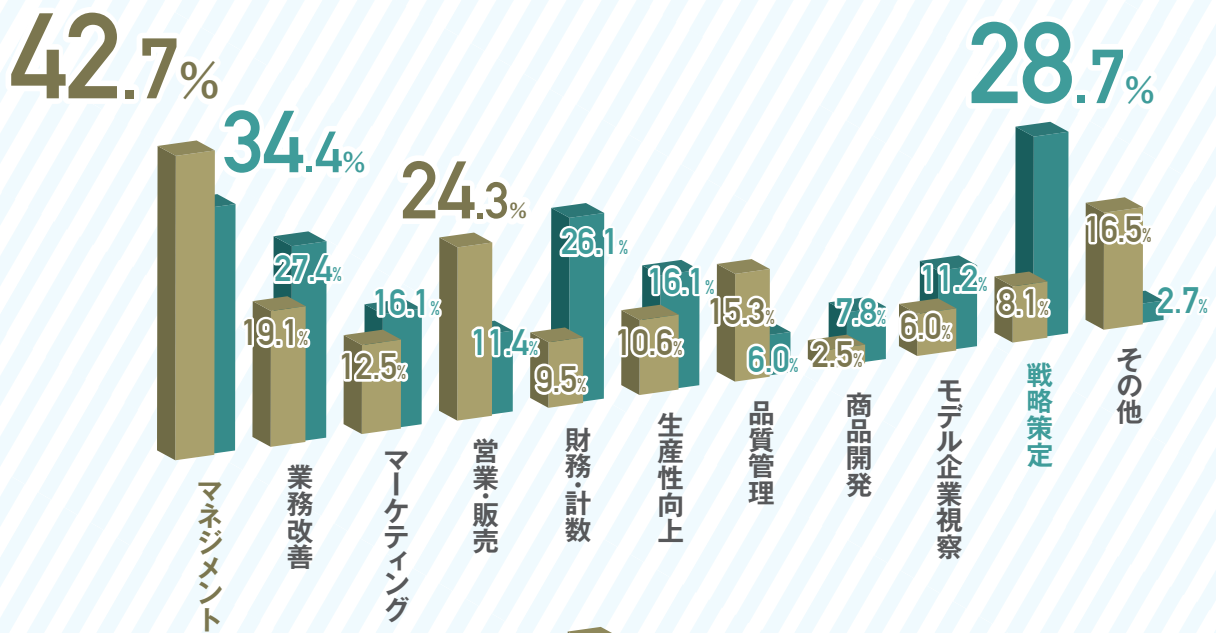
セミナー・研修テーマ

(3つまで選択可)

幹部・リーダー人材の成長をサポートする上で、これまでどのようなことを学び、今後何を学びたいかを知ることは重要だ。



- 「これまでに参加した経験のあるセミナー・研修テーマは?」という質問をしたところ、「マネジメント」(42.7%)という回答が最も多かった。
- 次いで「営業・販売」(24.3%)、「業務改善」(19.1%)、「品質管理」(15.3%)となる。
- 一方、「今後、参加したいテーマ」については、首位の「マネジメント」(34.4%)、「戦略策定」(28.7%)、「業務改善」(27.4%)、「財務・計数」(26.1%)と続く。
- 幹部・リーダーが受講を希望する内容と参加経験のある内容にギャップが見られる。今後の育成計画の参考にされてはいかがであろうか。



■ 「これまでに参加された経験のあるセミナー・研修テーマは?」

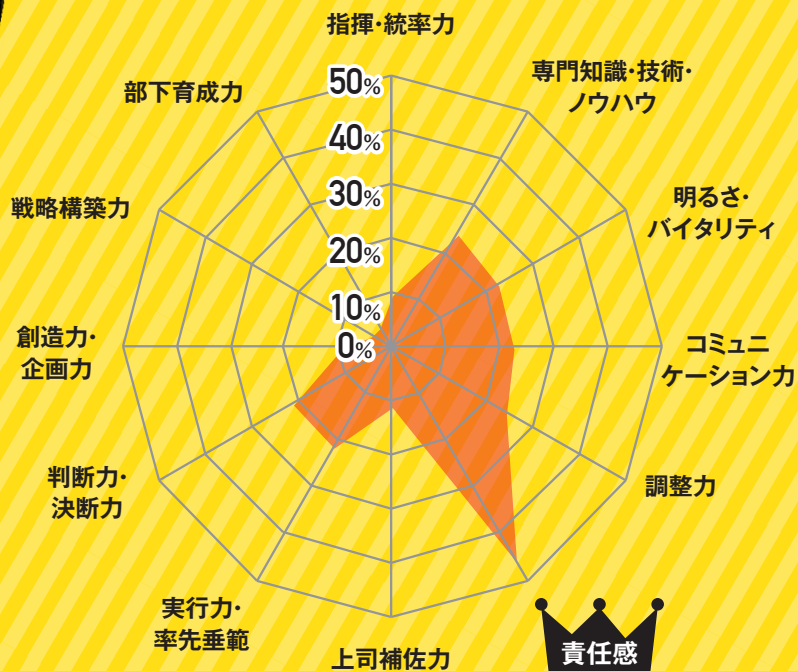
■ 「今後、参加を希望されるセミナー・研修テーマは?」

Q7 上司から 求められ



幹部・リーダーが「上司から求めら
求めている能力との間にミスマッチ
る場合は、チームとして上手く機能

- 「あなたの上司がリーダーとして
か?」という質問に対して、前回
最も多い回答となった。
- 2位は前回1位だった「実行力・
率先垂範」
- 3位は「部下育成力」(39.9%)
生産性を向上するためには、
いるようだ。



持っている能力

(3つまで回答可)

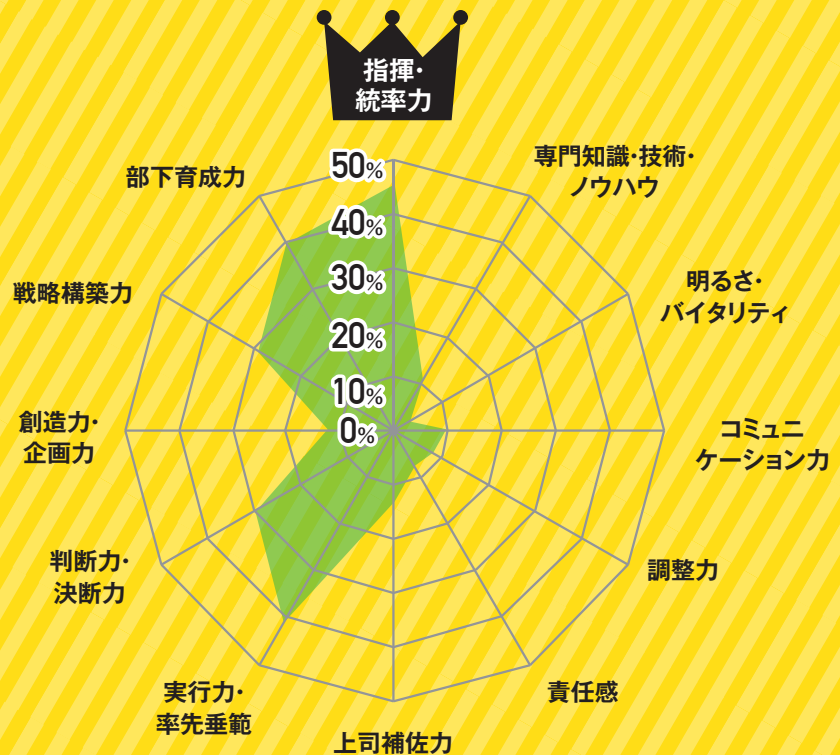
持っていると感じる能力」は、実際に上司が求めている能力とマッチしているだろうか。もしミスマッチが生じているためにすり合わせを行う必要がある。

あなたに求めている能力は何だと思えますか？ 2位だった「指揮・統率力」(45.5%)が

率先垂範」(41.3%)。

で前回同様ながらも2.5%アップとなった。

部下育成はますます大きな課題となって



Q8

自信を持っている能力

(3つまで回答可)



幹部・リーダーが自身の強みとしているのはどんな能力なのか。そして、それは上司の期待と合致しているのだろうか。

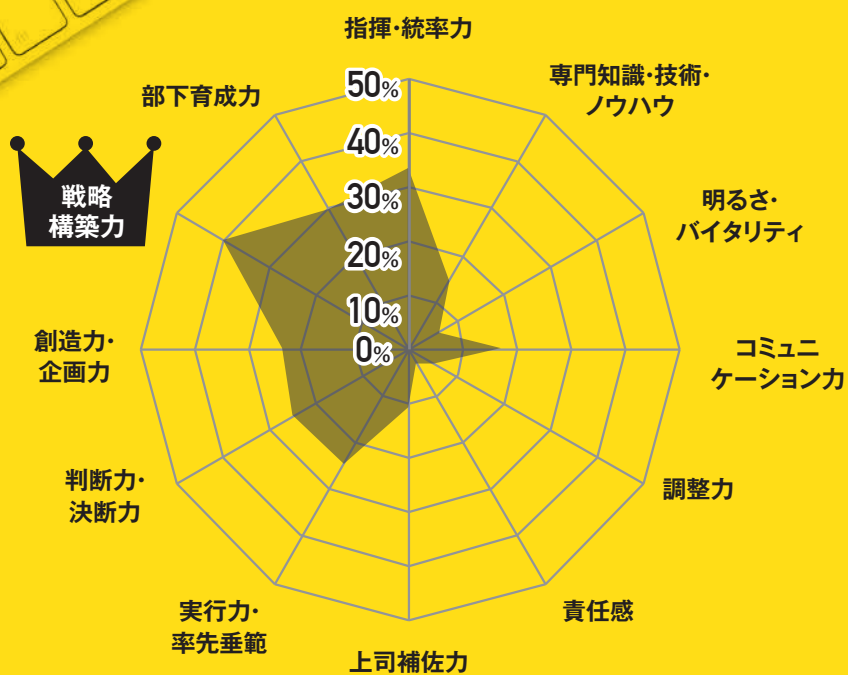
- 「ご自身が“自信を持っている能力“は何か？」という質問をしたところ、前回同様「責任感」(46.6%)が5年連続で首位となった。
- 2位は前回3位だった「調整力」(24.8%)となり、前回2位の「コミュニケーション力」(23.0%)を上回る結果となった。
- 3位は前回6位であった「専門知識・技術・ノウハウ」(24.5%)となり、「明るさ・バイタリティ」「判断力・決断力」(ともに23.0%)を上回った。

Q9 不足していると感じる能力 (3つまで回答可)

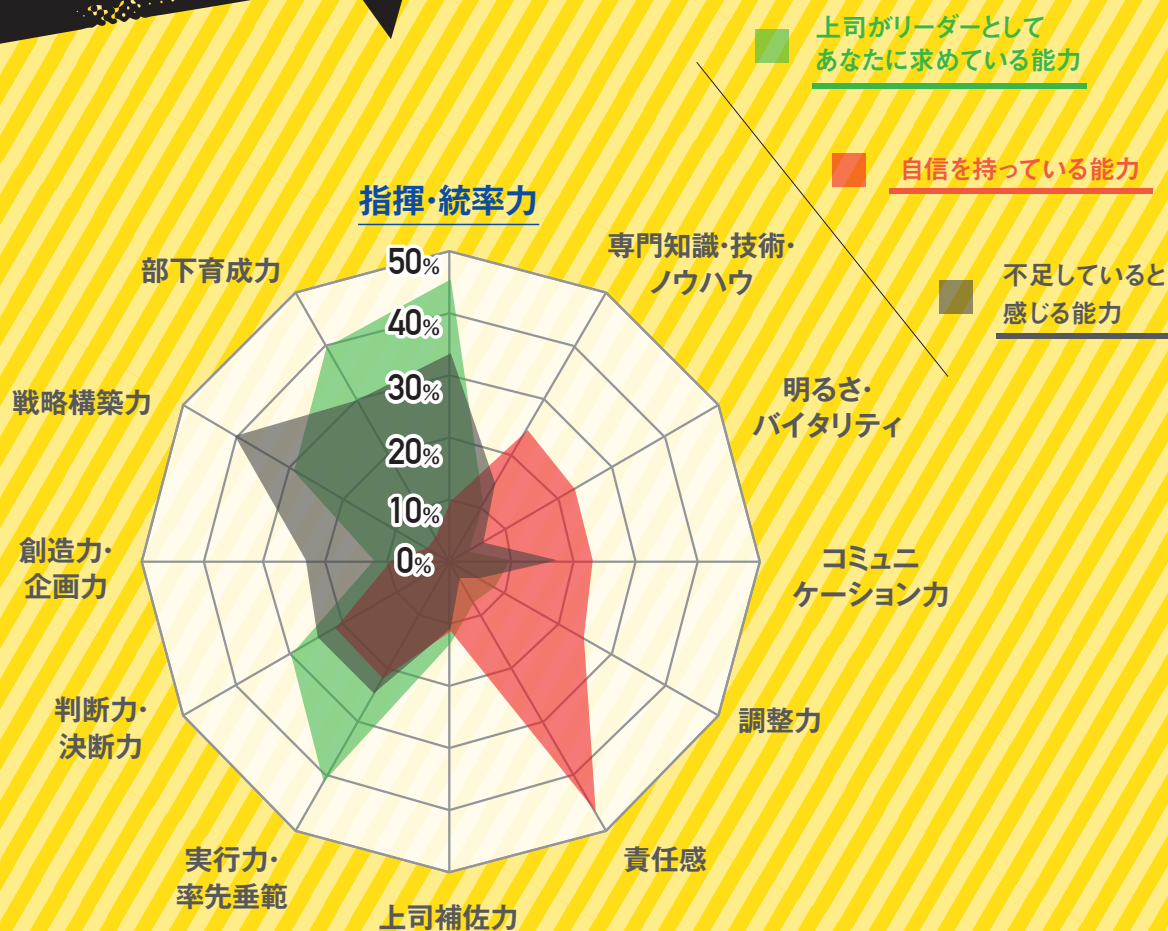


■ 「ご自身が“不足していると感じている能力“は何か？」という質問に対しては、前回同様「**戦略構築力**」(40.0%)が首位となった。

■ 2位以下も前回と大きな変動もなく、昨今、幹部・リーダーが不足していると感じる能力に変化はないようである。



幹部・リーダーの能力に 対するとらえ方、比較！



上司がリーダーに求める能力のトップは「指揮・統率力」だが、
幹部・リーダーが自信のある能力とは大きなギャップ！

「上司から求められていると感じる能力」「自信を持っている能力」「不足していると感じる能力」それぞれの順位を比較したところ、「上司から求められていると感じる能力」と「自信を持っている能力」にギャップが生じていることが分かる。

「求められている能力」と「自信を持っている能力」とのギャップ。また、「求められている能力」と「不足していると感じる能力」とのギャップ。これらをいかにして埋めていくかが人材育成のポイントとなる。

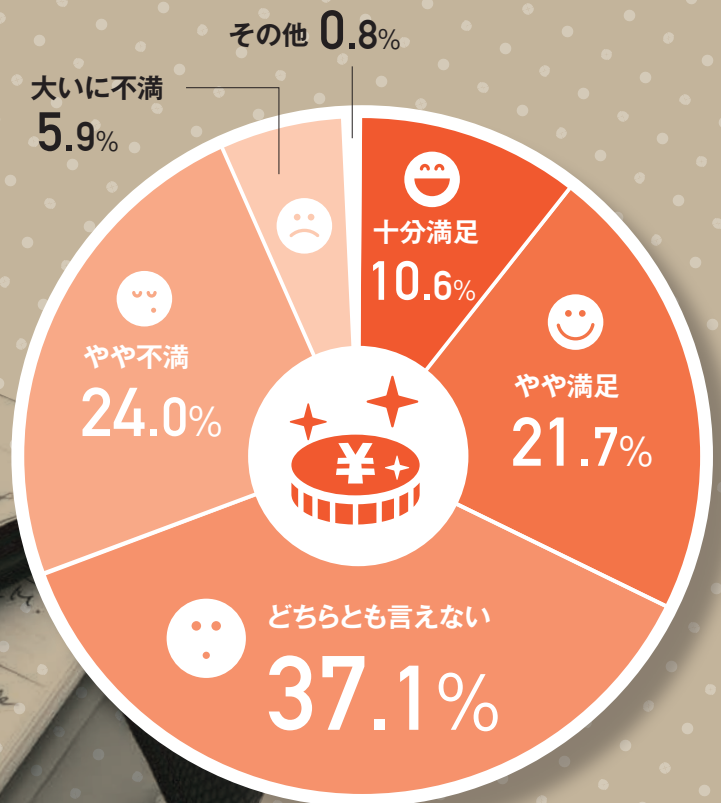
Q10

現在の役割に対する 処遇（報酬）について

自分の役割が正当に評価されていると感じられるかどうかは、働くモチベーションに大きく影響する。中でも、幹部・リーダーのモチベーションは組織の業績に直結するといっても過言ではない。



- 「現在の役割に対する処遇（報酬）についてどう思うか？」という質問をしたところ、「満足」「不満」ともに3割という結果になった。
- 全体の推移としても、前回に比べて「やや満足」(21.7%)が6%減少したものの、「どちらとも言えない」(37.1%)が4.2%増加しており、大きな変化はなかった。



調査実施概要・回答者属性

【調査目的】 幹部・リーダー（またその候補）に仕事に対して感じている点などをお聴きし、企業に今後の幹部人材育成の参考情報としてご提供する。

【調査対象者】 当社主催「幹部候補生スクール」（2017年5月から全7回・開催中）に参加中の幹部・リーダー人材（786名）

【調査エリア】 全国

【有効回答数】 769件（有効回答率 92.3%）

