

〈タナベコンサルティング調査〉

半数以上の幹部・リーダー人材が「部下育成」に課題・悩みがあると回答。
人的資本経営が重要視される今、人材育成、組織力・生産性向上などが重点課題に。

「2023年度 幹部アンケート調査」結果を発表

日本の経営コンサルティングのパイオニアである株式会社タナベコンサルティング（本社：東京都千代田区・大阪市淀川区、代表取締役社長：若松 孝彦）は、当社主催「幹部候補生スクール」に参加の幹部・リーダー人材などを対象に実施した「2023年度 幹部アンケート調査」の結果を発表いたします。

【調査結果サマリー】

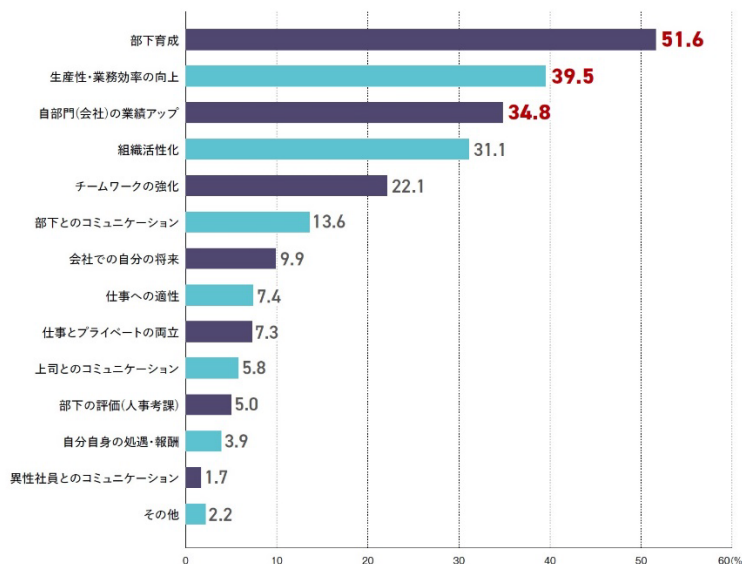
- （1）幹部が抱えている一番の課題・悩みについて、半数以上が「部下育成」と回答。「組織活性化」（31.1%）、「チームワークの強化」（22.1%）、「部下とのコミュニケーション」（13.6%）も上位に入るなど、組織活性化のために社員のモチベーション向上やチームビルディングの醸成が求められていることがうかがえます。
- （2）自社における課題は6割以上が「人材育成・活躍」と回答！次いで「生産性の向上」（27.9%）、「部門間連携」（22.1%）となり、組織力・生産性向上のためにも、部門間連携を促進していくことも重要な課題となっていることがうかがえます。
- （3）目指したいポジションは「上級幹部クラス」が39.5%と最多。次いで「役員クラス」（29.1%）という結果に。

【各データ詳細】

■幹部が抱えている一番の課題・悩みについて、半数以上が「部下育成」と回答。

幹部が抱えている一番の課題・悩みについて尋ねると、「部下育成」（51.6%）が半数以上と最多となり、次いで「生産性・業務効率の向上」（39.5%）、「自部門（会社）の業績アップ」（34.8%）という結果に。また、「組織活性化」（31.1%）、「チームワークの強化」（22.1%）、「部下とのコミュニケーション」（13.6%）も上位に入るなど、組織活性化のために社員のモチベーション向上やチームビルディングの醸成が求められていることがうかがえます。

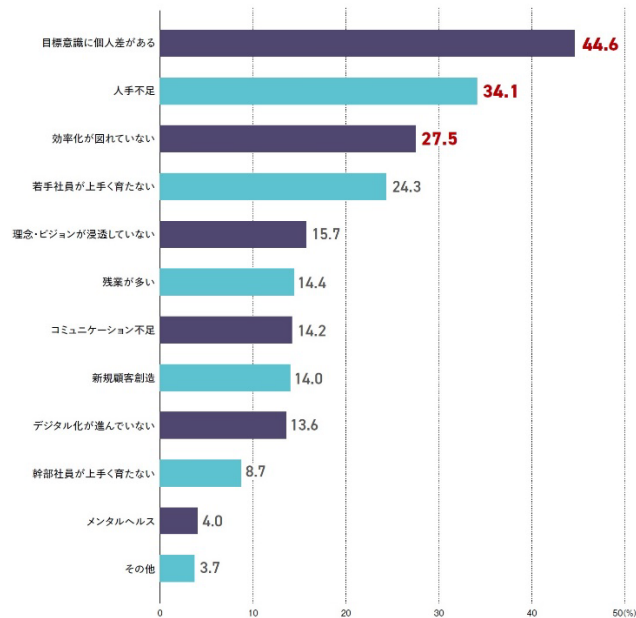
【 幹部が抱えている一番の課題・悩み（複数回答可） 】



■自部門における一番の課題・悩みは、4割以上が「目標意識に個人差がある」と回答。

自部門における一番の課題・悩みについて尋ねると、「目標意識に個人差がある」（44.6%）という回答が最多となりました。目標意識のバラツキを解決していくことが求められていると言えます。次いで「人手不足」（34.1%）、「効率化が回っていない」（27.5%）となり、前設問の「幹部が抱えている一番の課題・悩み」の回答にも上位にあがっていた「生産性・業務効率の向上」を重要な課題として捉えられていることが分かります。

【 自部門における一番の課題・悩み（複数回答可） 】



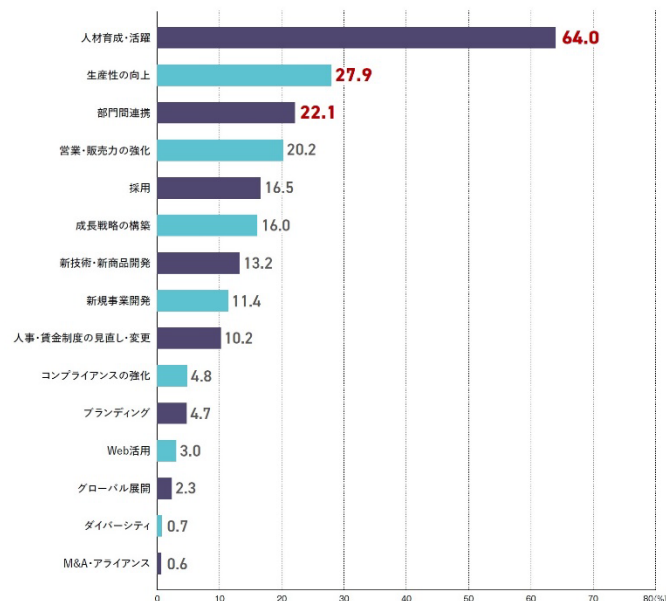
■自社における課題は6割以上が「人材育成・活躍」！人材育成は企業の重点課題に。

自社における課題について尋ねたところ、「人材育成・活躍」（64.0%）が最多となり、二番目の「生産性の向上」（27.9%）と倍以上の差をつけ圧倒的に多い結果となりました。

前設問の「幹部が抱えている一番の課題・悩み」、「自部門における一番の課題・悩み」に続き、人材育成に関する回答が多くなっており、人的資本経営の重要性が叫ばれる今、今後の未来に向けて多くの企業が取り組んでいくべき重点課題となっていることが分かります。

また、「生産性の向上」（27.9%）、「部門間連携」（22.1%）という結果から、組織力・生産性向上のためにも部門間連携を促進していくことも重要な課題となっていることがうかがえます。

【 自社における一番の課題（複数回答可） 】

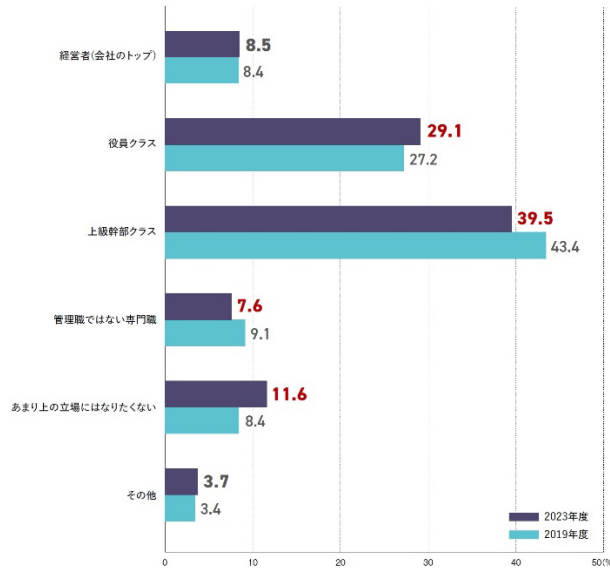


■目指したいポジションは「上級幹部クラス」が約4割と最多。

目指したいポジションについて尋ねたところ、「上級幹部クラス」(39.5%)が最も多く、次いで「役員クラス」(29.1%)となりました。2019年度と比して「上級幹部クラス」は減少している一方、「役員クラス」は増加していることが見て取れます。

また、「管理職ではない専門職」が2019年度と同設問の回答と比して1.5ポイント減少していることに加え、「あまり上の立場にはなりたくない」という回答は3.2ポイント増加していることから、本人の今後のキャリアプランと合わせた育成が求められることがうかがえます。

【 目指したいポジション 】

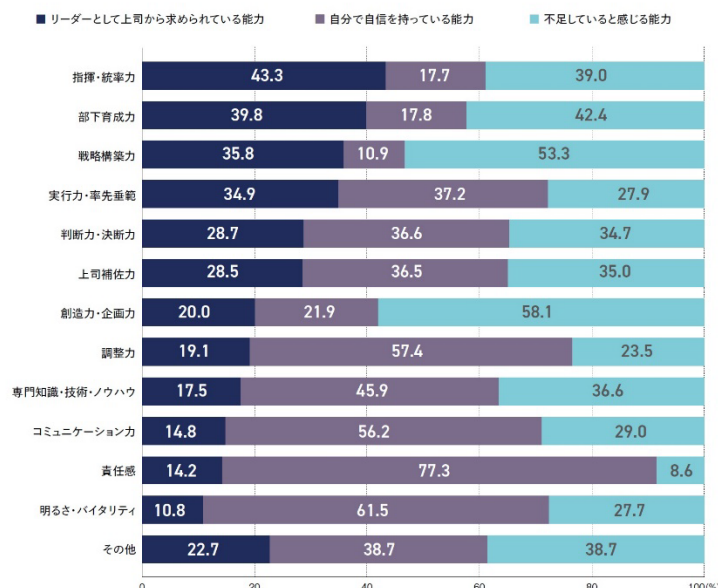


■幹部として求められる能力と自身の現状について、「指揮・統率力」「部下育成力」「戦略構築力」は多くの幹部が「自身に不足している」と回答。

幹部として求められる能力と自身の現状についてのアンケート結果を見ると、リーダーとして上司から求められている能力の上位3項目「指揮・統率力」「部下育成力」「戦略構築力」は、多くの幹部が自身に不足していると感じていることが分かりました。

また、不足していると感じる能力では、「創造力・企画力」(58.1%)が最多となり、次いで「戦略構築力」(53.3%)「部下育成力」(42.4%)という結果に。多くの幹部が課題として感じていることがうかがえます。

【 幹部として求められる能力と自身の現状(複数回答可) 】



■調査概要

[調査対象] タナベコンサルティング主催「幹部候補生スクール」に参加の幹部・リーダー人材

[調査期間]2023年5月18日～2023年6月21日

[調査エリア]全国

[有効回答数]727件

【タナベコンサルティンググループ（TCG）概要】

TCGは、1957年（昭和32年）に創業し、創業60年を超える日本の経営コンサルティングのパイオニアです。「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」という経営理念のもと、現在地から未来の社会に向けた貢献価値として、「その決断を、愛でささえる、世界を変える。」というパーパスを定めています。

グループで約660名のプロフェッショナル人材を擁し、「経営者・リーダーのパートナー」として大企業から中堅企業まで17,000社以上の支援実績があります。

経営コンサルティング領域としては、戦略策定支援（上流工程）から、デジタル技術も駆使した現場における実装・オペレーション支援（中流～下流工程）まで、企業経営を一気通貫で支援できる経営コンサルティング・バリューチェーンを全国地域密着で構築しています。

そして、コンサルティングスタイルとしては、「Client Success－すべてはクライアントの成功のために」という徹底したクライアント中心主義のもと、経営コンサルティング・バリューチェーンにより、個社の経営課題に合わせて複数名のプロフェッショナルコンサルタントを選定してチームを組成する「チームコンサルティング」を推進しています。

〈経営コンサルティング・バリューチェーン〉

- ・戦略&ドメイン
ドメイン（業種別）戦略、ビジネスモデル変革、中長期ビジョン、サステナビリティ経営
- ・デジタル
ビジネスモデルDX、マーケティングDX、マネジメントDX、HRDX
- ・HR
人的資本経営、採用&ジョブデザイン、アカデミー（企業内大学）、トップマネジメント育成
- ・コーポレートファイナンス
企業価値ビジョン、ホールディングス・グループ経営、事業承継&事業継続、コーポレート・ガバナンス
- ・M&A
成長戦略M&A、事業承継M&A、クロスボーダーM&A、IPO・ベンチャー企業支援
- ・ブランド&PR
ブランディング、戦略PR（国内外）、マーケティング、クリエイティブ&デザイン
- ・リージョン（全国10地域）
札幌、仙台、新潟、東京、名古屋、金沢、大阪、広島、福岡、那覇

■企業概要

社名：株式会社タナベコンサルティンググループ

代表：若松孝彦（代表取締役社長）

創業：1957年10月16日

設立：1963年4月1日

資本金：17億7,200万円

総人員数：660名（グループ全体）※2023年4月1日現在

上場市場：東京証券取引所プライム市場

本社所在地：東京都千代田区丸の内1-8-2、大阪市淀川区宮原3-3-41

