

- 調査対象 東京商工会議所研修センター主催の研修講座を利用した企業より無作為に抽出した1,000社
- 調査方法 メールによる調査回答先リンクの送付、WEB アンケートシステムでの回答
- 有効回答数 241社（回答率24.1%） ・ 調査時期 2022年1月14日～1月28日

## 重点的に育成したい階層は「中堅社員」 35%

今回は東京商工会議所研修センター主催の研修講座を利用した企業を対象に実施したアンケートから、人材育成や研修に対する考え方や課題について考えてみたい。

### 中堅、若手社員に対する育成ニーズ…………… 56%

重点的に育成したい階層について尋ねたところ、もっとも多かったのは、「中堅社員（社会人経験4年～10年）」で35%、次いで、「若手社員（社会人経験2年～3年）」（21%）、「管理職候補」（18%）、「新入社員」（12%）の順となっている。

全体として、ある程度社会人経験を積んだ中堅社員および若手社員に対する育成ニーズが高く、双方を合わせた比率は過半数を超えている。

### 「人材育成担当者の不在・不足」…………… 46%

人材育成・能力開発の課題について尋ねた設問では、「人材育成担当者の不在・不足」がもっとも多く46%、次いで、「人材育成担当者の知識・ノウハウ不足」「研修後のフォロー不足」が、それぞれ44%で続いている。

ちなみに、アンケート回答企業の約9割は従業員数299人以下のいわゆる中小企業であり、これら

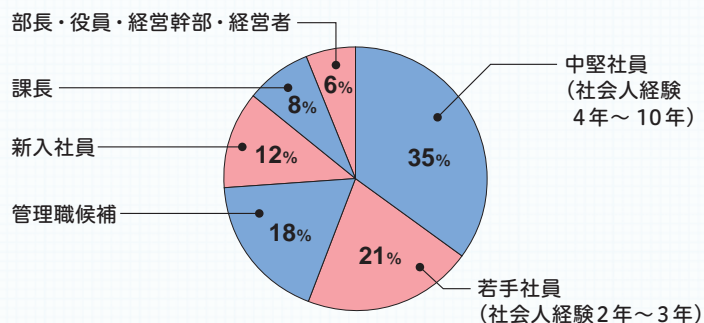
の課題上位は、中小企業ならではのものといえなくもない。

そういう意味で、中堅社員に対する育成ニーズの高さにはうなずけるものがある。実務の中核を担う戦力として育成したいということに加え、就業を通じて、経験の浅い若手や新人の育成、ときには

相談にも乗るメンター的な役割もこなせるような人材に育てたいという含みもあるのだろう。

人的リソースが限られている中小企業にとって、中堅社員の存在とその果たすべき役割は大きい。（インテリジェンスバリューコーポレーション株式会社 岩村克俊）

重点的に育成したい階層 (n=241社)



人材育成・能力開発の課題【複数回答】 (n=241社)

