



報道関係者各位
プレスリリース

有限会社エッセンシャルエデュケーションセンター
2021年4月6日

コロナ禍でも約4割の企業が外部活用の研修を実施 **25.1%が300万円以上の予算投下**

～会社発展のため研修が最も必要なのは「新人と若手リーダー」との回答に～

有限会社エッセンシャルエデュケーションセンター(本社:兵庫県神戸市、代表取締役CEO:田中翔紘)は、コロナ禍の現在でも自社の成長や前向きな変革を望んでいる企業の経営者107名を対象に、「コロナ禍における社員研修」に関するアンケート調査を実施いたしましたので、お知らせいたします。

■調査概要

調査概要:「コロナ禍における社員研修」に関するアンケート調査

調査方法:インターネット調査

調査期間:2021年3月30日～同年3月31日

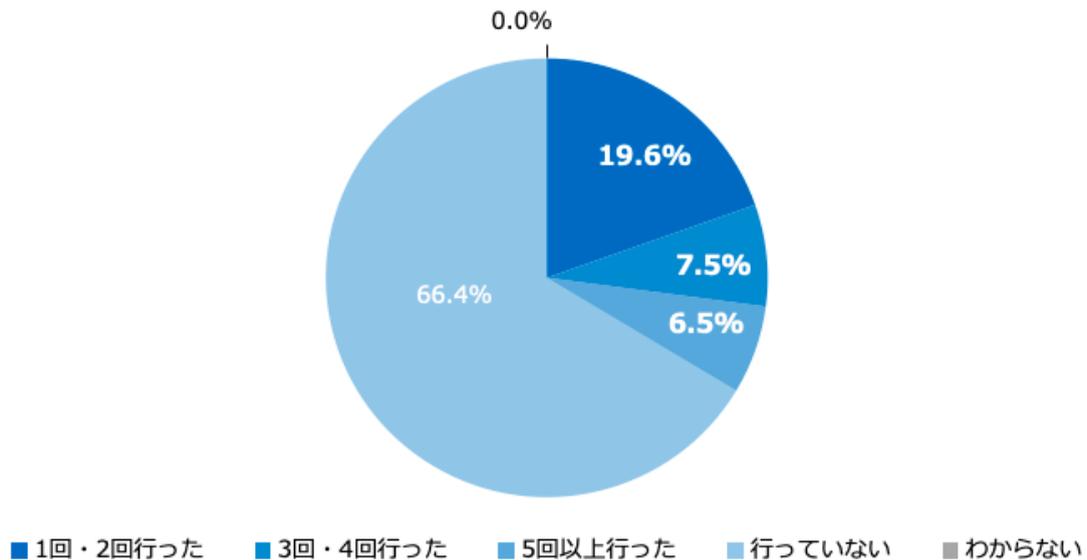
有効回答:コロナ禍の現在でも自社の成長や前向きな変革を望んでいる企業の経営者107名

■コロナ禍においても約4割の経営者が「外部講師や事業者を活用して研修を行っている」

「Q1.あなたの会社では、2020年4月～2021年3月において、外部講師や研修事業者を活用し、研修を行いましたか。もっとも当てはまるものを教えてください。」(n=107)と質問したところ、「1回以上行った」が**33.6%**という回答となりました。



Q1.あなたの会社では、2020年4月～2021年3月において、外部講師や研修事業者を活用し、研修を行いましたか。もっとも当てはまるものを教えてください。



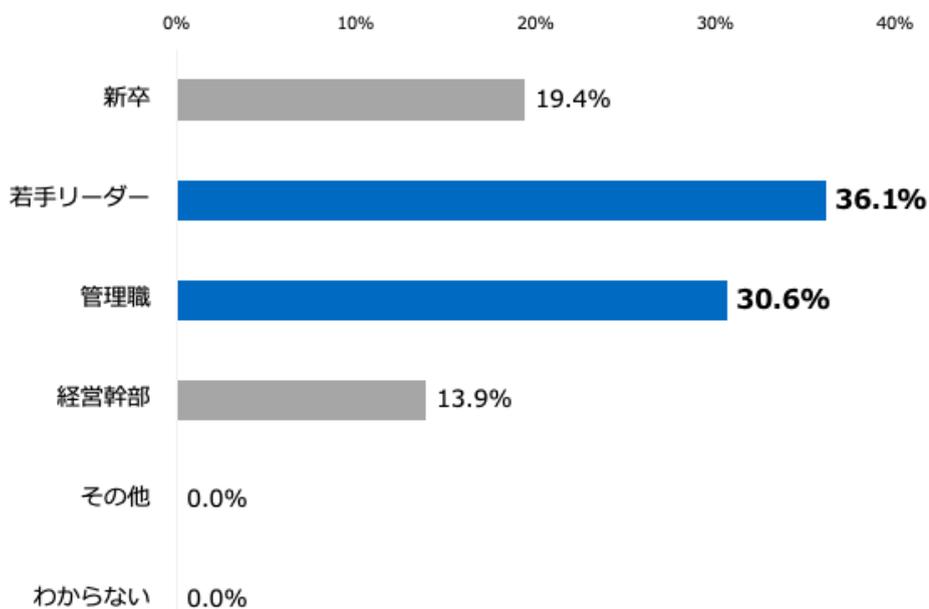
- ・1回・2回行った: 19.6%
- ・3回・4回行った: 7.5%
- ・5回以上行った: 6.5%
- ・行っていない: **66.4%**
- ・わからない: 0.0%

■経営者が最も注力した研修対象者、第1位は「若手リーダー」で36.1%

Q1で「1回～5回以上行った」と回答した方に、「Q2.あなたの会社で「もっとも」注力(時間・コストをかけた)した研修の対象者について教えてください。」(n=36)と質問したところ、「若手リーダー」が**36.1%**、「管理職」が**30.6%**という回答となりました。



Q2.Q1で「1回～5回以上行った」と回答した方にお聞きします。
あなたの会社で「もっとも」注力（時間・コストをかけた）した
研修の対象者について教えてください。

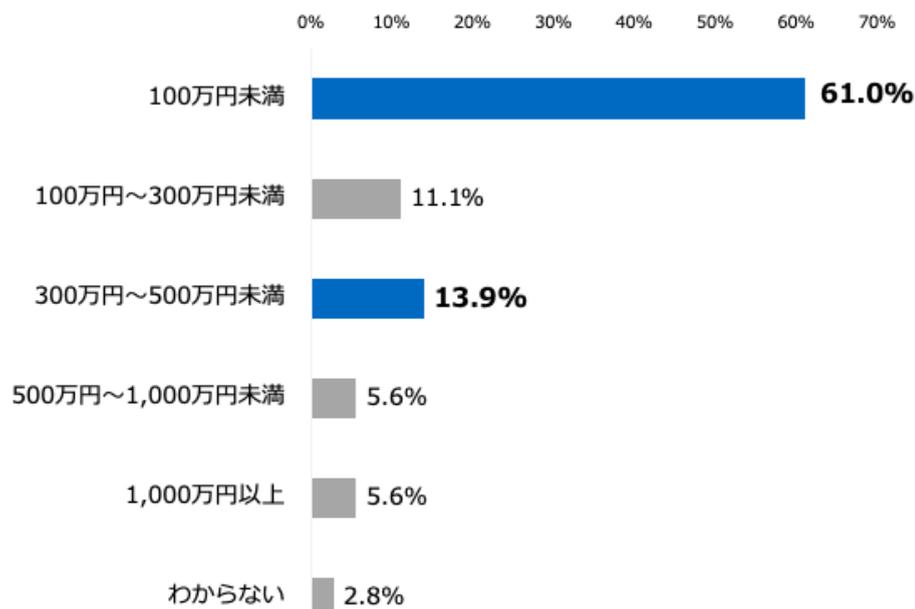


- ・新卒: 19.4%
- ・若手リーダー: **36.1%**
- ・管理職: **30.6%**
- ・経営幹部: 13.9%
- ・その他: 0.0%
- ・わからない: 0.0%

■研修予算、**25.1%の企業が「300万円以上」**

「Q3.Q2で回答した対象者への研修について、予算の概算を教えてください。」(n=36)と質問したところ、「100万円未満」が**61.0%**、「100万円～300万円未満」が**11.1%**という回答となりました。

Q3.Q2で回答した対象者への研修について、予算の概算を教えてください。



- ・100万円未満: **61.0%**
- ・100万円～300万円未満: 11.1%
- ・300万円～500万円未満: **13.9%**
- ・500万円～1,000万円未満: 5.6%
- ・1,000万円以上: 5.6%
- ・わからない: 2.8%

■行った研修内容:「リーダーとしての資質について」や「オンラインファシリテーション研修」など

「Q4.Q2で回答した対象者への研修について、どのようなテーマで実施しましたか。対象とそのテーマを教えてください。」(n=36)と質問したところ、「リーダーとしての資質について」や「オンラインファシリテーション研修」など31の回答を得ることができました。

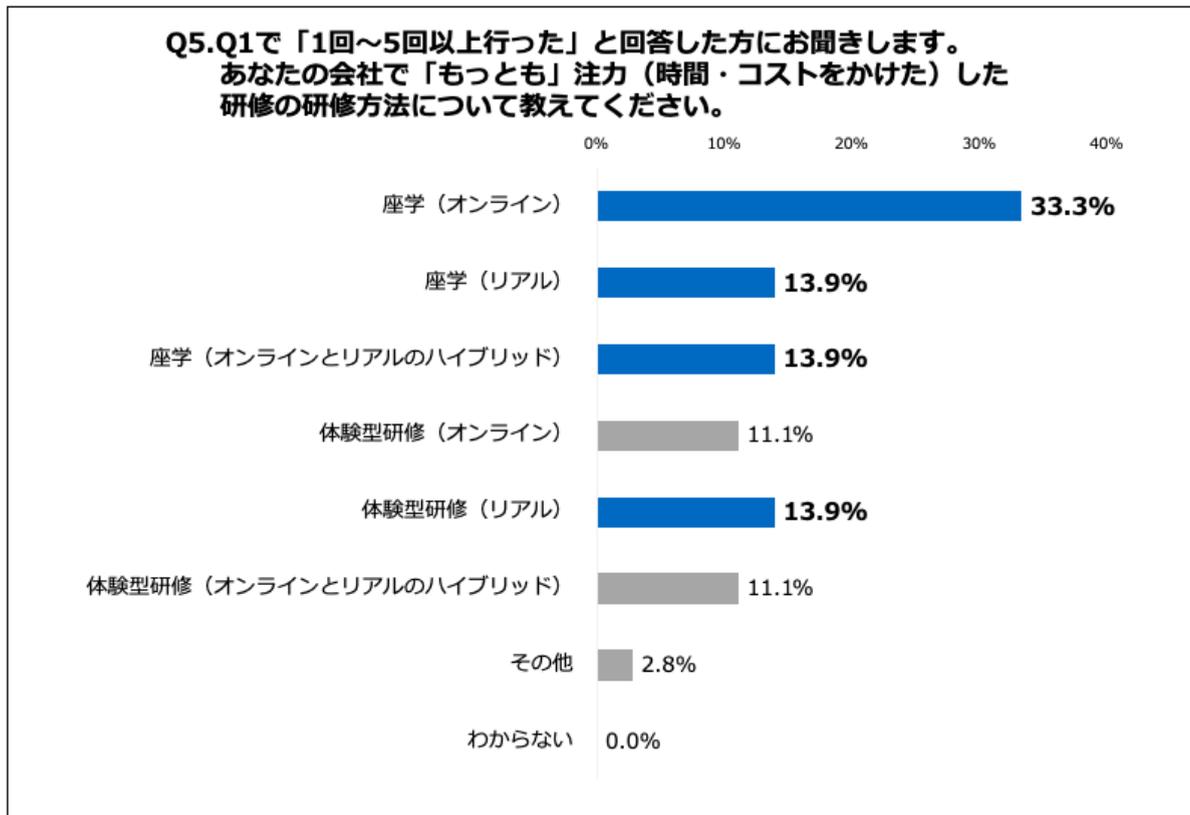
＜自由回答・一部抜粋＞

- ・55歳:リーダーとしての資質について
- ・37歳:オンラインファシリテーション研修
- ・47歳:新卒を束ねる次世代のリーダー育成
- ・62歳:コンプライアンス研修、内部統制研修
- ・54歳:テレワークの効率化研修



■最も注力した研修方法は「座学(オンライン)」の一方、体験型研修(リアル)も13.9%あり

Q1で「1回～5回以上行った」と回答した方に、「Q5.あなたの会社で「もっとも」注力(時間・コストをかけた)した研修の研修方法について教えてください。」(n=36)と質問したところ、「座学(オンライン)」が33.3%、「座学(リアル)」が13.9%、「座学(オンラインとリアルのハイブリッド)」が13.9%、「体験型研修(リアル)」が13.9%という回答となりました。

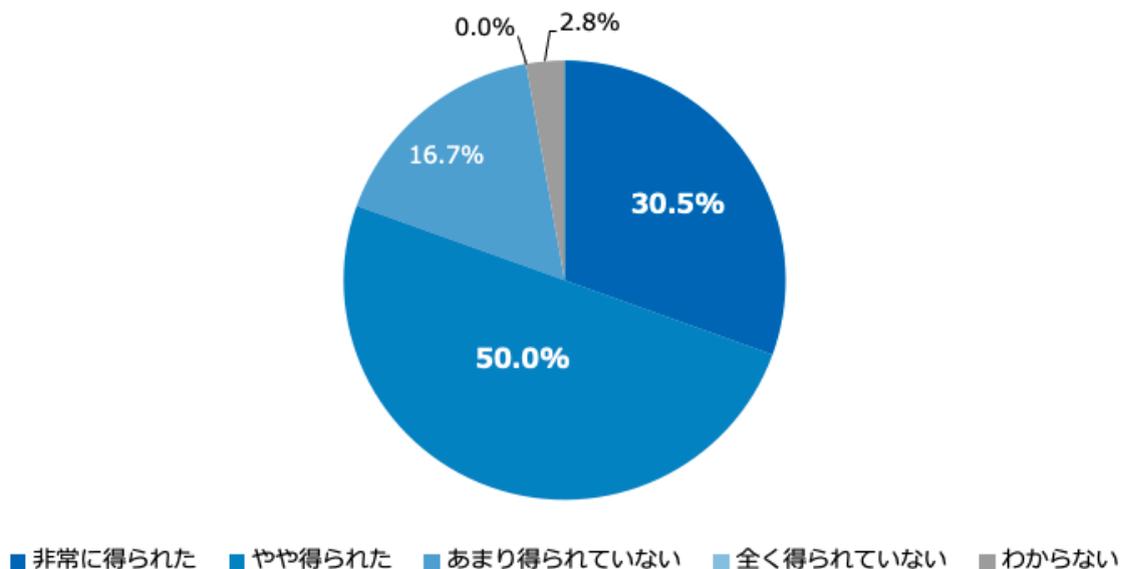


- ・座学(オンライン): 33.3%
- ・座学(リアル): 13.9%
- ・座学(オンラインとリアルのハイブリッド): 13.9%
- ・体験型研修(オンライン): 11.1%
- ・体験型研修(リアル): 13.9%
- ・体験型研修(オンラインとリアルのハイブリッド): 11.1%
- ・その他: 2.8%
- ・わからない: 0.0%

■研修への投資、8割以上が「期待する効果を得られた」

Q1で「1回～5回以上行った」と回答した方に、「Q6.あなたの会社で「もっとも」注力(時間・コストをかけた)した研修について、期待する効果を得られましたか。」(n=36)と質問したところ、「非常に得られた」が30.5%、「やや得られた」が50.0%という回答となりました。

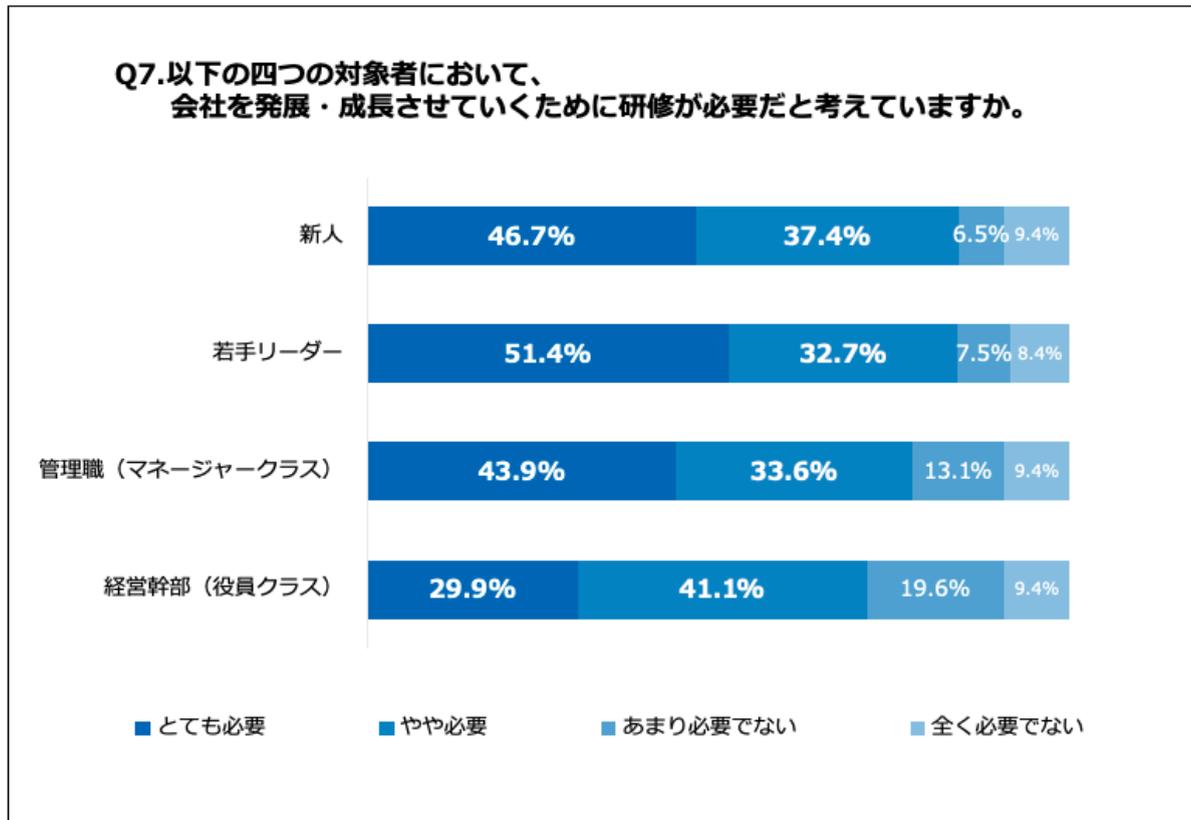
Q6.Q1で「1回～5回以上行った」と回答した方にお聞きします。
あなたの会社で「もっとも」注力（時間・コストをかけた）した
研修について、期待する効果を得られましたか。



- ・非常に得られた: 30.5%
- ・やや得られた: 50.0%
- ・あまり得られていない: 16.7%
- ・全く得られていない: 0.0%
- ・わからない: 2.8%

■新人、若手リーダー、管理職、経営幹部全ての領域について、7割以上の経営者が「研修が必要」と考える結果に

「Q7.以下の四つの対象者において、会社を発展・成長させていくために研修が必要だと考えていますか。」(n=107)と質問したところ、「新人」に対しては、「とても必要」が**46.7%**、「やや必要」が**37.4%**。「若手リーダー」に対しては、「とても必要」が**51.4%**、「やや必要」が**32.7%**。「管理職（マネージャークラス）」に対しては、「とても必要」が**43.9%**、「やや必要」が**33.6%**。「経営幹部（役員クラス）」に対しては、「とても必要」が**29.9%**、「やや必要」が**41.1%**という回答となりました。



＜新人＞

- ・とても必要: **46.7%**
- ・必要: **37.4%**
- ・あまり必要でない: 6.5%
- ・全く必要でない: 9.4%

＜若手リーダー＞

- ・とても必要: **51.4%**
- ・必要: **32.7%**
- ・あまり必要でない: 7.5%
- ・全く必要でない: 8.4%

＜管理職(マネージャークラス)＞

- ・とても必要: **43.9%**
- ・必要: **33.6%**
- ・あまり必要でない: 13.1%
- ・全く必要でない: 9.4%

＜経営幹部(役員クラス)＞

- ・とても必要: **29.9%**
- ・必要: **41.1%**
- ・あまり必要でない: 19.6%



・全く必要でない:9.4%

■ 新人に研修が必要な理由:「会社の将来的な担い手として必要」「教育が将来の成長を決定づける」などの回答

Q8で「新人」かつ「とても必要・やや必要」と回答した方に、「Q9.その理由を自由に教えてください。(自由回答)」(n=85)と質問したところ、「会社の将来的な担い手として必要」や「教育が将来の成長を決定づける」など78の回答を得ることができました。

＜自由回答・一部抜粋＞

- ・60歳:会社の将来的な担い手として必要であるから
- ・56歳:専門職域以外の知識を身につけて欲しいから
- ・60歳:基礎研修は業種を問わず共通項が多いから
- ・59歳:教育が将来の成長を決定づけると考えるため
- ・46歳:新しく変わった時代に即時に対応しやすい世代のため
- ・59歳:研修による啓発は社会人として不可欠
- ・47歳:リーダーの意思を的確にとらえ、同等もしくはそれ以上の結果を個人の判断で出せるようにするため

■ 若手リーダーに研修が必要な理由:「若手の意識改革が、これからの鍵になる」や「次世代を担う若手リーダーが育っていない」などの回答

Q8で「若手リーダー」かつ「とても必要・やや必要」と回答した方に、「Q10.その理由を自由に教えてください。(自由回答)」(n=84)と質問したところ、「若手の意識改革が、これからの鍵になる」や「次世代を担う若手リーダーが育っていない」など67の回答を得ることができました。

＜自由回答・一部抜粋＞

- ・41歳:若手の意識改革が、これからの鍵になると思うから
- ・57歳:新人定着に影響するから
- ・59歳:リーダーを早期育成して、管理職・経営者の負担軽減。
- ・51歳:リーダーとしての基本動作を確保するため
- ・57歳:次世代を担う若手リーダーが育っていない
- ・65歳:リーダーとしての資質の向上
- ・46歳:新しい時代に柔軟に対応しやすい世代のため
- ・52歳:リーダーシップ研修が必要

■ 管理職に研修が必要な理由:「自分の現在位置を知るため」や「取り組むべき課題の整理が必要だから」などの回答

Q8で「管理職」かつ「とても必要・やや必要」と回答した方に、「Q11.その理由を自由に教えてください。(自由回答)」(n=75)と質問したところ、「自分の現在位置を知るため」や「取り組むべき課題の整理が必要だから」など66の回答を得ることができました。

＜自由回答・一部抜粋＞



- ・46歳:自分の現在位置を知るため
- ・54歳:そもそも管理職は過去に比し、取り組むべき課題が多すぎるので整理した育成が必要
- ・63歳:社内の常識にとらわれなくて、見聞を広めるため
- ・63歳:部下に教育させるには、自身のスキルアップが大切だから
- ・59歳:会社を発展させるキーマン
- ・47歳:若手リーダーの意見を尊重しながらも柔軟に方向性を正しく導くため
- ・51歳:将来の幹部候補として教育が必要
- ・55歳:新しいビジネススタイルへの適応

■ 経営幹部に研修が必要な理由:「固定観念にとらわれてしまっているから」や「新しい時代の道標などを素早く理解するため」などの回答

Q8で「経営幹部」かつ「とても必要・やや必要」と回答した方に、「Q.12その理由を自由に教えてください。(自由回答)」(n=71)と質問したところ、「固定観念にとらわれてしまっているから」や「新しい時代の道標などを素早く理解するため」など61の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・65歳:部下を俯瞰してみているような心得が、組織にとってとても大事
- ・60歳:従来の企業風土、文化の改革の必要性を認識させるため
- ・41歳:責任逃れや事なかれではなく、どのようなビジョンを持って指示を出すかを身につける
- ・47歳:固定観念にとらわれてしまっているから
- ・46歳:新しい時代の道標や予算配分人的リソースなどを素早く理解するため
- ・38歳:常に知識をアップデートしないと適切な指導ができないから。
- ・55歳:旧来の企業文化からの脱皮。

■ まとめ

今回は、コロナ禍の現在でも自社の成長や前向きな変革を望んでいる企業の経営者を対象に、「コロナ禍における社員研修」に関するアンケート調査を実施しました。

まず、コロナ禍においても約4割の経営者は外部を活用した研修を実施してきたと回答。多くの企業で教育・育成に関する投資が見送られた状況もある中、成長に意欲的な企業ではそれでも投資を行っている事実が明らかになりました。

また、研修への投資の結果、8割以上が「期待する効果」が得られたとも回答。コロナ禍においても研修を実施してきた企業を対象に、自社のどの層(新人・若手・管理職・経営幹部)を対象にした研修に力を入れたのか聞いたところ、「若手リーダー」が36.1%で最多、次に「管理職」が30.6%となり、会社を支える中堅ポジションに対する研修に力を入れていることが明らかになりました。

研修内容については、「リーダーとしての資質について」や「オンラインファシリテーション研修」などの回答が集まりました。



さらに、最も注力した研修方法については、オンラインでの座学が33.3%で最多である一方で、コロナ禍でも13.9%が体験型の研修を実施しています。また、実施した研修の費用については、「300万円以上」費やした企業が約3割の結果となりました。

会社を発展・成長させていくためにそれぞれの層（新人・若手リーダー・管理職・経営幹部）に対し、7割以上の経営者がそれぞれ研修が必要と回答しています。特に、「若手リーダー」に対しては、「若手の意識改革が、これからの鍵になる」という意見、「管理職」に対しては、「取り組むべき課題の整理が必要」など、会社を支える屋台骨としての重要視していることが伺えます。

コロナ禍において、ビジネスモデルとテレワーク化によるコミュニケーション方法が最も変化を迫られたと考えます。

特に、オンライン化によって、五感で人（社員、顧客）を感じることに、理解すること、学ぶことの機会が急激に減少しました。

ビジネスの環境はより不透明であり、不確実性を増しています。そのような荒波を乗り越え、成長し続けるためには、社内一丸となり、チームとしての結束を強め、力を合わせる必要があります。特に、持続的発展の鍵となる、管理職や若手リーダーには、いかに力を合わせて大きな成果に導いていくか、主体的に考え、チームを推進させる力が必要になるでしょう。その前提として、多様なメンバーで乗り越えるために「相手を深いレベルで理解する」ことが必要です。

これらの力は、普段の業務や、またオンラインのみの研修ではなかなか磨くことができません。業務から一歩離れ、また、実際に直接会ってコミュニケーションを図り、課題に取り組む、これらの体験を通じて気づくことでもあります。今後の企業成長をさらに推進するため、体験型研修が必要だと言えるでしょう。

今回の調査で明らかになった人材育成・社員教育のニーズに対し、オンライン研修とリアルな対面・集合研修を効果的に融合させた新たな体験型研修をオーダーメイドで提案します。

■会社概要

会社名 : 有限会社エッセンシャルエデュケーションセンター (<https://e-ec.co.jp/>)

設立 : 1997年12月1日

代表者 : 代表取締役CEO 田中 翔紘

所在地 : 神戸市北区藤原台北町4-27 スペースアルファ神戸内

事業内容 : 教育・人材育成、アウトドアレジャー、健康保養事業の直接運営からプロデュース

本件に関するお問い合わせ先

有限エッセンシャルエデュケーションセンター PR事務局(株式会社ベイニッチ内)担当: 福澤・中西

TEL: 03-6447-4440 E-mail: e-ec@baynich.jp