

タイトル

【マネージャーの本音】タレントマネジメントツール導入の背景、最多の課題は「1on1の形骸化」と「マネージャーの負担増」。

メンバーのコンディション把握に苦心する実態が浮き彫りに。

タレントマネジメントツールの導入が多く企業で進む中、その背景にはどのような現場の課題が存在するのでしょうか。今回の調査では、ツール導入の意思決定に関与したマネージャー層（または管理職）を対象にアンケートを実施。ツール導入の背景にある、現場のリアルな課題を深掘りしています。

ツール導入の背景、最多は「目標設定や進捗管理の効率化」

まず、タレントマネジメントツールを導入する前の課題について尋ねたところ（複数回答可）、最も多かった回答は「目標設定や進捗管理を効率化したかった」（64件）、次いで「人事評価の納得感を高めたかった」（62件）となりました。

これら2つの回答が僅差でトップ2を占めており、多くの企業が人事評価や目標管理（OKR、MBOなど）のオペレーション（運用業務）の効率化や、評価プロセスの透明化・公平性の担保（納得感）に強い課題意識を持っていることが伺えます。

一方で、3位には「メンバーのコンディションやエンゲージメントの低下を感じていた」（42件）、4位には「マネージャーの負担を軽減したかった」（36件）が続きました。

この結果は、単なるオペレーションの効率化だけでなく、リモートワークの普及などで把握が難しくなった部下の「質的」な状態（コンディションやエンゲージメント）をいかに把握するか、そして増大するマネジメント業務自体の負荷をいかに軽減するか、という現場の切実な悩みが背景にあることを示しています。

また、「1on1が形骸化していた」（25件）や「または効果的に実施できていなかった」（25件）も上位（7位、8位）に入っており、部下とのコミュニケーションの「質」に対する課題も依然として根強いことが確認できました。

【タレントマネジメントツールを導入する前の課題に関する調査結果】

1位：目標設定や進捗管理を効率化したかった(64件)

2位：人事評価の納得感を高めたかった(62件)

3位：メンバーのコンディションやエンゲージメントの低下を感じていた(42件)

4位：マネージャーの負担を軽減したかった(36件)

企業規模で異なるマネジメント課題。大企業は「評価・目標管理」、中小企業は「コンディション把握」が顕著

次に、これらの課題に従業員規模別にクロス集計したところ、企業の成長フェーズによって課題の傾向が異なることが明らかになりました。

- **大企業（1001名以上）：「評価・目標管理」のオペレーションが最重要課題**
「目標設定や進捗管理を効率化したかった」（32件）、「人事評価の納得感を高めたかった」（31件）が突出して多く、他を大きく引き離す結果となりました。従業員数が多くなるほど、全社的な人事制度（評価・目標管理）を効率的に運用し、その公平性を担保（納得感）することが、組織運営上の最重要課題となっていると推察されます。
- **中堅企業（301-1000名）：「評価」と「コミュニケーション」の課題が混在**
「人事評価の納得感を高めたかった」（12件）が1位であるものの、「1on1が形骸化していた」（9件）、「または効果的に実施できていなかった」（9件）、「目標設定や進捗管理を効率化したかった」（9件）、「メンバーのコンディションやエンゲージメントの低下を感じていた」（8件）が僅差で続いています。組織が拡大しミドルマネジメント層が厚くなる中で、既存の「制度（評価）」と、現場の「コミュニケーション（1on1やコンディション把握）」の両方に課題が分散しているフェーズであると考えられます。
- **中小企業（101-300名）：トップ課題に「メンバーのコンディション把握」**
この規模のセグメントで特徴的なのは、「メンバーのコンディションやエンゲージメントの低下を感じていた」（10件）が1位となっている点です。次いで「目標設定や進捗管理を効率化したかった」（7件）、「マネージャーの負担を軽減したかった」（5件）、「人事評価の納得感を高めたかった」（5件）が続きます。経営層やマネージャーの目が直接届きやすかった規模から組織が拡大し、初めて「部下の顔色が見えづらい」「個々の状態が把握しきれない」という質的な課題に直面し、ツールによる可視化のニーズが高まる様子が伺えます。

我が社が調査した中で課題解決の一手となりえるツール

接客業など対個人間のマネジメントをサポートするツールがおすすめ

The banner features a smiling female server in a green apron holding a tray with two glasses of water. Above her are four category buttons: 飲食 (Food & Beverage), 販売 (Sales), 接客 (Customer Service), and 製造 (Manufacturing). The main headline reads 'デスクレス現場のマネジメントを変える' (Change Management in Deskless Fields). Below this, a yellow bar states '従業員アンケート x AIの行動提案でマネジメントをサポートする人事管理クラウド' (Cloud HR management supporting management with employee surveys and AI action proposals). Two green buttons at the bottom offer '資料ダウンロード' (Download Materials) and '無料で始める' (Start for Free). Navigation links at the top include 'サービスの全てが5分でわかる' (Understand all services in 5 minutes) and '飲食店限定モニター募集中' (Recruiting limited restaurant monitors).

引用元：[みんなのマネージャ](#)

「目標・評価管理」の効率化と並び、「メンバーのコンディション把握」「マネージャーの負担増」「1on1の形骸化」といった現場のリアルな課題が浮き彫りになりました。

『みんなのマネージャ』は、まさにこれらの課題解決の一手となりえるツールです。

「スキル・評価の自動採点」機能が評価の納得感を高め、ダッシュボードによる「従業員の状態の見える化」がコンディション把握を支援します。さらに、メンバー側から必要なタイミングで1on1を提案できる仕組みが、対話の「質」を高めます。

最大の強みは「AIによる行動提案」です。AIが次にすべき行動を具体的に提案するため、マネージャーの負担を軽減しつつ、経験に依存しない的確なフィードバックが可能になります。

大企業には評価・目標管理と汎用性が高いツールがおすすめ

The banner shows the kaonavi logo and navigation menu (製品情報, 機能, 活用シーン, サポート, 料金, 導入事例, セミナー・イベント, パートナースhip). It includes buttons for 'お役立ち資料' (Helpful Materials) and 'お問い合わせ' (Contact Us). The main headline is '今お使いの評価シートをそのまま再現' (Recreate your current evaluation sheet as is). Below this, two buttons offer '3分でわかるカオナビ' (Understand Kaonavi in 3 minutes) and '目的・企業規模別にわかる詳しい料金を知りたい' (I want to know detailed pricing by purpose and company size). An illustration depicts a woman at a laptop and a man holding a document, surrounded by icons of evaluation sheets and a cloud. A '無料' (Free) tag is present. At the bottom, four feature tiles are shown: 'カオナビとは?' (What is Kaonavi?), '労務管理のペーパーレス化' (Paperless labor management), '評価運用のシステム化' (Systematization of evaluation operation), and 'スキルマップを簡単に作れる!' (Easily create a skill map!).

引用元：[カオナビ](#)

大企業が抱える「評価・目標管理」の課題に対し、タレントマネジメントシステム「カオナビ」は、目標設定から進捗管理までをシステム上で一元化し、人事オペレーションの効率化

を実現します。また、評価プロセスの可視化とデータ活用を促進することで、従業員の「納得感」向上と、公平な人事制度の運用を支援します。

「部下の顔色が見えづらい」という中小企業特有の課題におすすめなツール

The image is a promotional banner for Talent Palette. It features a woman in a beige blazer pointing upwards with her right hand. In the background, there are stylized blue skyscrapers. Overlaid on the image are several text elements: at the top left, the 'Talent Palette' logo and name; at the top center, a navigation menu with links like 'お知らせ', 'タレントマネジメントラボ', 'パートナー制度', 'シンクタンク', 'お役立ち資料', and '会社概要'; at the top right, a red button with a phone icon and the text 'お問い合わせ'; in the center, large white text on a blue background that reads 'タレントマネジメントなら タレントパレット'; on the right side, vertical text that says '大きな組織に攻めの人事を。'; at the bottom left, a red button that says 'タレントマネジメントシステムの決定版! 資料請求する'; and at the bottom center, two white buttons with red borders that say 'デモ・体験版はこちら' and '料金プランはこちら'. A laptop in the bottom right corner displays a dashboard with various charts and graphs.

引用元：[タレントパレット](#)

組織が拡大し「部下の顔色が見えづらい」という中小企業特有の課題に対し、タレントパレットは「コンディションの可視化」で応えます。パルスサーベイ機能などで個々の状態を的確に把握し、エンゲージメント低下を早期に察知。煩雑になりがちな目標管理や評価も一元化し、マネージャーの負担を軽減します。

まとめ・考察：「個」の把握に苦心する現代のマネジメント

今回の調査結果から、タレントマネジメントツール導入の背景には、大きく分けて「評価や目標管理のオペレーション効率化」と「コンディションや1on1といった質的なマネジメントの向上」という2つの主要なニーズがあることが明らかになりました。

特に、接客業界においてはマネジメントが大きく離職率に影響することが懸念されます。価値観の多様化により、従来の画一的な「管理」手法は限界を迎えていると言っても過言ではないでしょう。従業員一人ひとりのコンディションやキャリア志向、エンゲージメントといった「個」の状態をいかに把握し、適切なコミュニケーション（1on1など）を通じて支援していくかが、現代のマネージャーに共通する課題となっています。

【調査概要】

- 調査主体：株式会社Sueeen
- 調査期間：2025年10月1日～2025年10月15日
- 調査方法：アンケート調査
- 調査対象：全国のタレントマネジメントツール導入に関与した管理職・マネージャー
- 有効回答数：122人