

「人事パーソンのキャリア形成」に関する アンケート調査

調査結果から読み解く人事のキャリア形成の課題と対策

目次

1. 「人事パーソンのキャリア形成」に関するアンケート調査結果

2. 人事のキャリア形成の課題と対策

- 法務・ITなどの知識要件の幅が広すぎる
- キャリアパスの不明確さ
- 学習環境／成長機会が整っていない

3. 【サービス紹介】

人事パーソンのキャリア形成を支援するライトワークス×マーサージャパンのサービス

4. 会社概要

調査の背景

企業経営を取り巻く環境が急速に変化する中、人事部門には従来の労務管理や制度運営にとどまらない、**より戦略的な役割**が期待されています。

DXの加速、働き方改革、人材獲得競争の激化など、**人事部門が対応すべき課題は複雑化・高度化**しており、経営層からは事業戦略と連動した人材戦略の立案・実行が求められ、従業員からは多様化するキャリア観や働き方への柔軟な対応が期待されています。

本調査の目的

このような状況下で、人事パーソンの皆様は自身のキャリアや専門性について、どのような意識をお持ちでしょうか。本調査では、以下の3点を明らかにすることを目的としました。

- ・人事パーソンが考える「**これからの人事に必要な専門性**」とは何か
- ・専門性を高める上での**課題や不安**は何か
- ・現在どのような**学習・能力開発**を行っているか、また今後**どのような支援**を必要としているか

1

「人事パーソンのキャリア形成」に関する アンケート調査結果

調査概要

調査対象：企業の人事担当者 20歳～59歳の男女

調査期間：2024年10月25日～11月6日

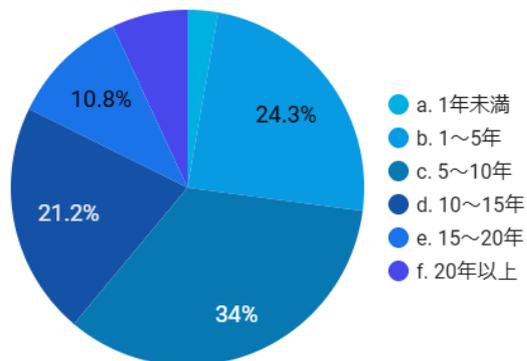
調査方法：インターネット調査

有効回答数：288件

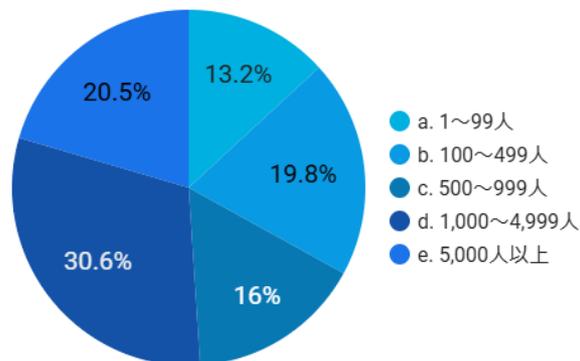
調査項目：現在の担当領域、人事経験年数、専門性向上に関する意識、不安、
現在行っている学習方法、必要とする支援など

実施機関：株式会社ライトワークス、マーサージャパン株式会社

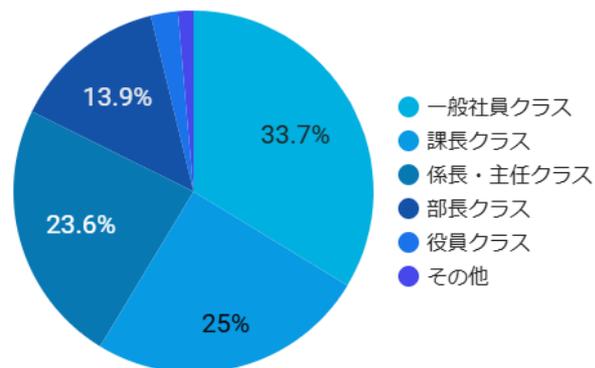
人事歴



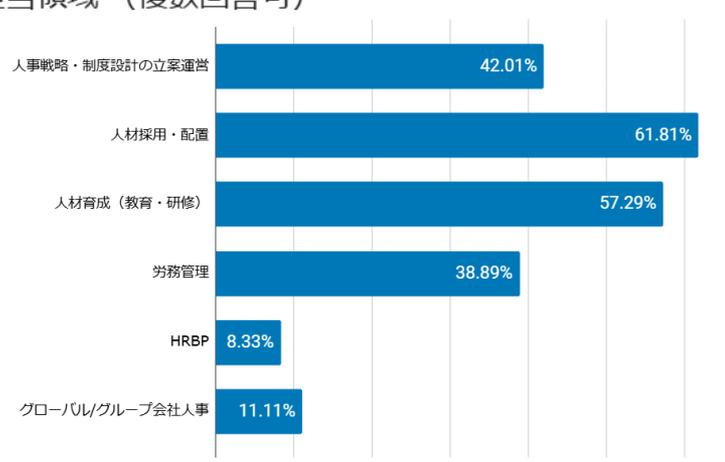
規模



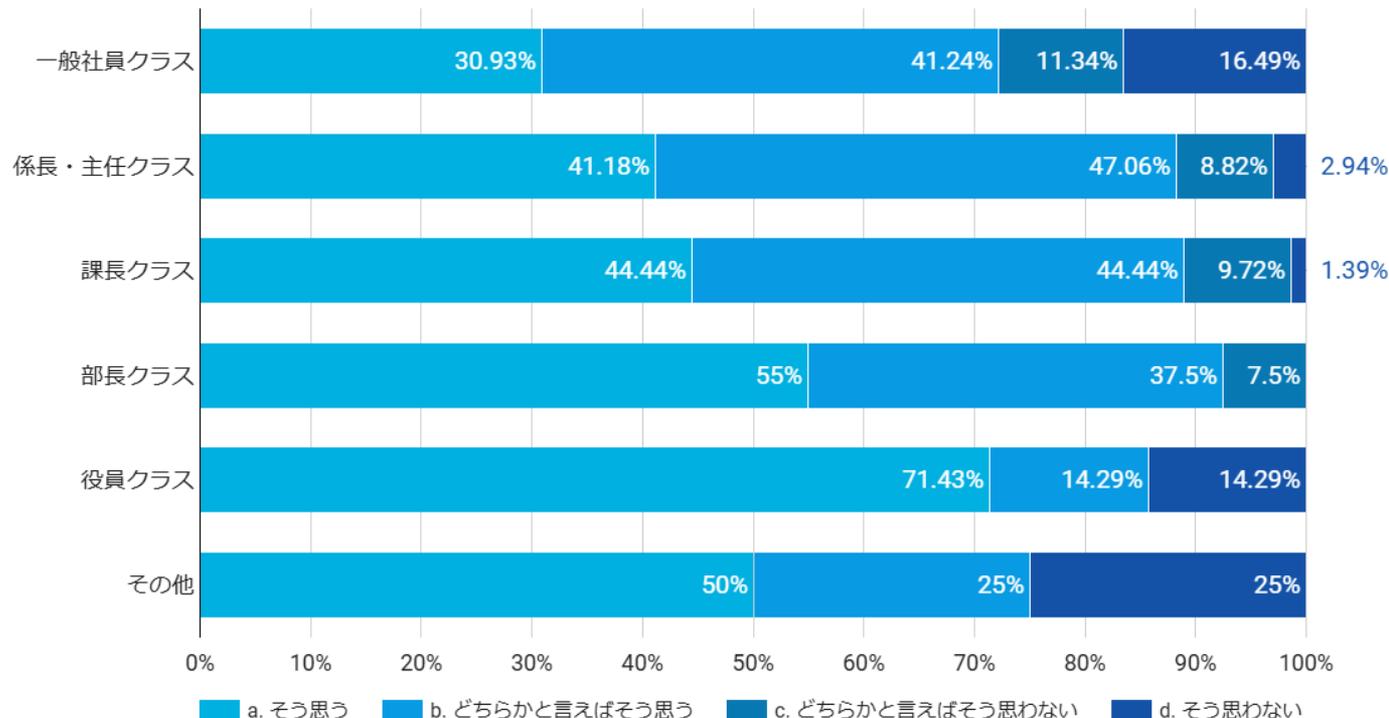
役職



担当領域 (複数回答可)



Q1. 今後、人事として専門性を高めていきたいか



人事として専門性を高めていきたいかという問いに「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答したのは、全体では83.3%、一般社員クラスで72.17%、役員クラスでは85.72%にのびりました。

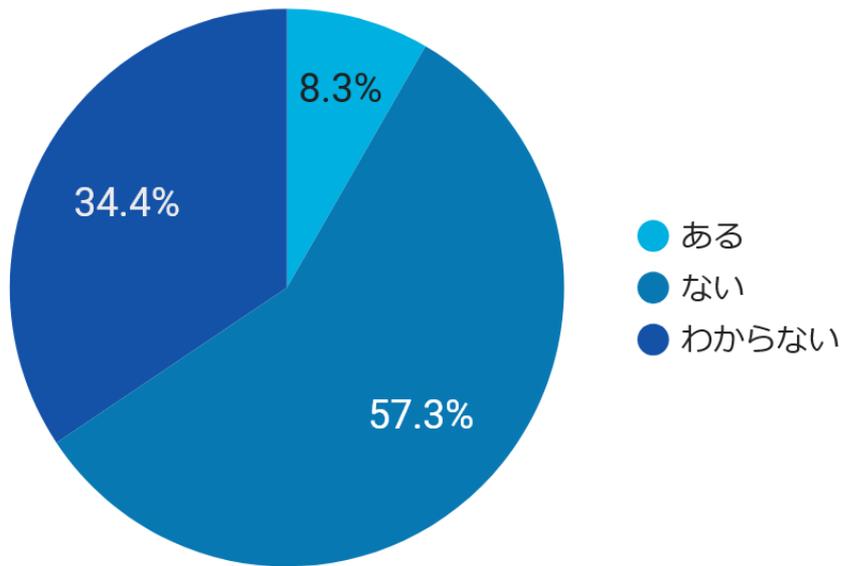
役職が上がるにつれ「そう思う」と答えた人の割合が増えることから、**人事部門のキャリアが長くなるほど、専門性を高める必要性を感じている人が多い**ことが読み取れます。

Q2.人事として専門性を高めていくことに対して、不安に感じること（自由回答）

人事担当者は、多くの人が専門性の高め方や、体系的な知識、法令等の**高度な専門知識の獲得に課題**を感じていました。また、AIなどの技術によって**人事業務の将来性に不安**を感じる、専門性や成長機会の乏しさから**将来のキャリアについて不安を抱く**といった回答も目立ちました。

専門性・スキルに関する不安	キャリア・将来性に関する不安	環境や組織のサポート不足に関する不安
高度な専門性と広さのバランス、および実践経験のバランスが難しい	どの分野に絞るべきか、求められる分野かわからない、ローテーションで「人事全般」を広く浅く経験する傾向が強く、専門性が見えにくい	学ぶ時間の確保が困難
領域が広く、変化の速度も速い	AI等の技術に代替され、需要が減少するのではないかという不安がある	多様なタイプがいる、人間関係が不安
経験に基づいた知識はある程度身についたと感じるものの体系的な知識が弱いように感じている	経営企画や事業経験を積むキャリアパスが少なく事業理解への造詣深化に不安がある	兼務、担当領域が整理できていない
技術、知識量不足	成長の機会が少ない	従業員に対するフォローやコミュニケーションが取れているか
法令対応の知識が必要	アウトプットが難しい	施策が正しいか不安
専門性を高める方法と時間が不足している	会社生活の大半が人事領域のみの経験である	人事向けの研修がない
どうやって学べば良いかわからない、フレームワークが明確ではない	異動しないかぎり、立場・役割がかわらない	社内の協力が少ない
人材育成領域のみの専門性である	将来のキャリアが不安、先のポジションがない	

Q3.人事として能力開発する制度があるか

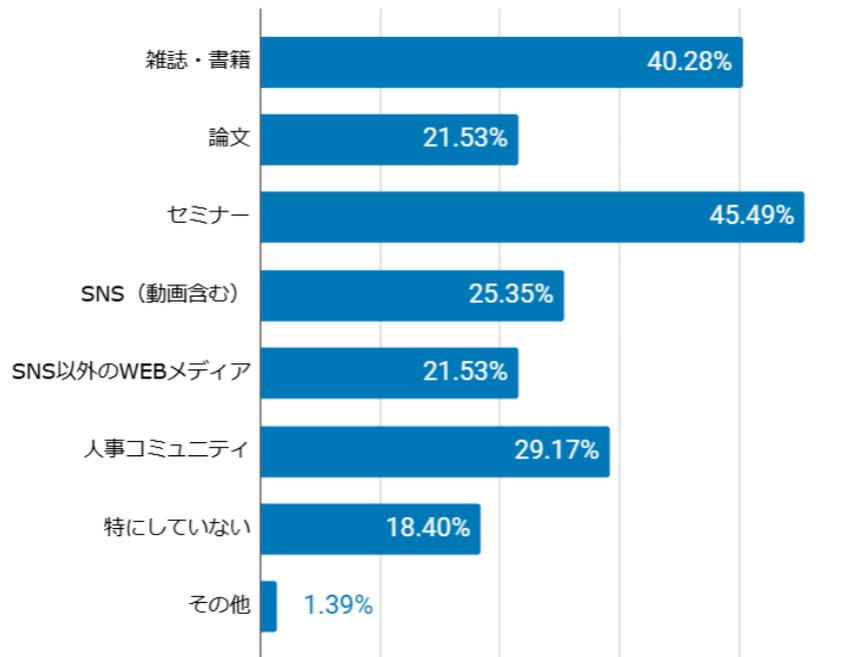


人事担当者の能力開発について、**半数以上の企業が「ない」と回答**していました。

「ある」と回答した企業は8.3%にとどまります。具体的な制度としては、社内研修・外部セミナーへの参加、eラーニングによる自己学習支援、自己啓発への金銭的補助などが実施されています。就業時間内での学習を認めている企業もありました。

また、人事部門向けの社内アカデミーやHRBP養成講座、グローバルプロジェクトへの参加機会の提供など、専門性を高めるための独自のプログラムを設けている企業もありますが、いずれもごく少数の回答でした。

Q4.人事として専門性を高めるために、何から情報収集しているか（複数回答）

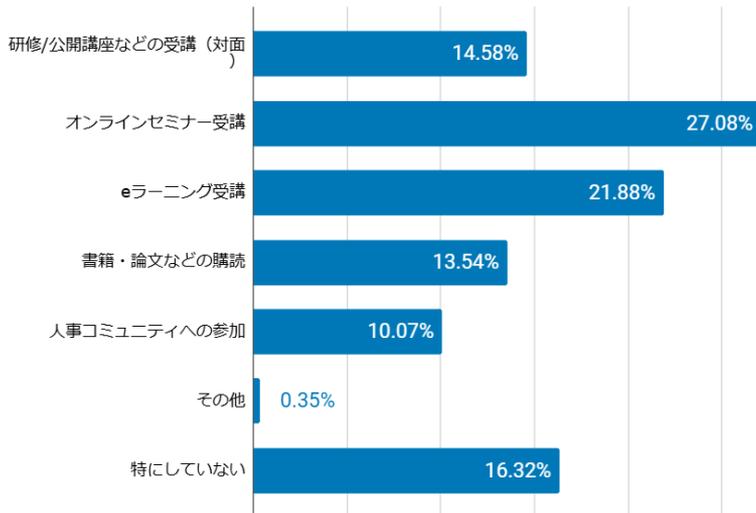


人事担当者は、専門性を高めるために、研修・セミナー、書籍・専門誌、インターネット、人脈・コミュニティなどを活用して情報収集を行っています。

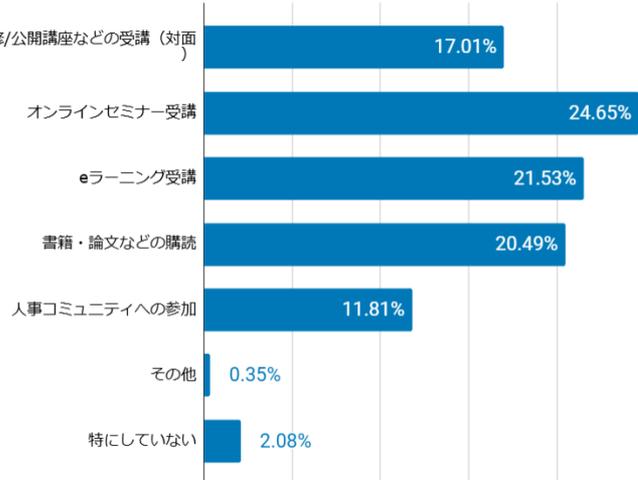
また、**人事担当者同士のコミュニティや交流会**などに参加することで、他社の事例や経験を共有し、学びを深めていると考えられます。

Q5.人事として専門性を高めるために、どのような学習をしているか（複数回答）

■非管理職



■管理職



非管理職では「特に学習していない」と答えた人は16.32%にのびました。

学習している層でもオンラインセミナーやeラーニングなど、PC上で完結する学習方法の割合が高い傾向にあります。

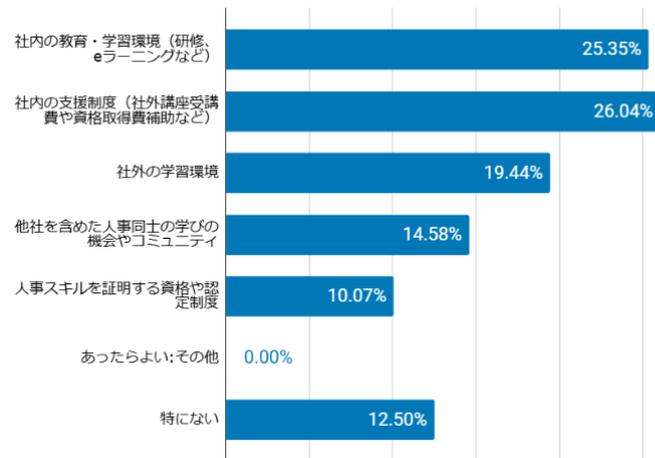
これは、**人事部門でのキャリアが浅い人には、専門性を高める意識がまだ育っていない可能性を示唆**しています。

一方、管理職では「特に学習していない」と答えた人は2.08%にとどまっています。

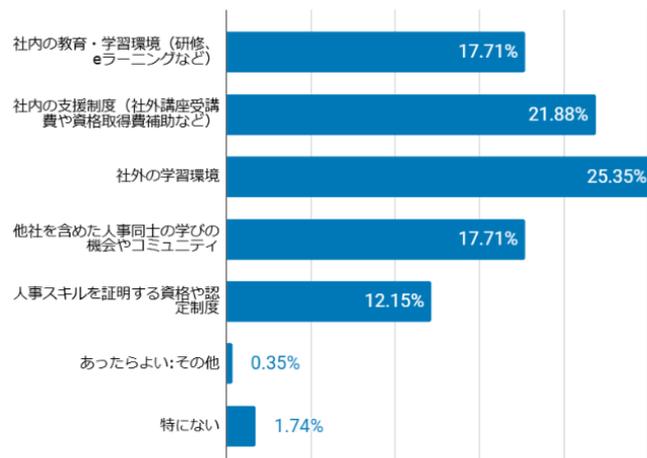
学習層においては、**多様なインプットの機会を活用**しており、非管理職に比べて、**書籍や論文などを活用する割合が高い**ことも特徴です。

Q6.人事として専門性を高めるために、あったら良いと思うものは何か（複数回答）

■非管理職



■管理職



非管理職は、社内教育や社内の支援制度など、自社起点の学びを求める割合が高くなりました。これは、**人事の専門性の高い分野について、体系的に学びを深めていきたいニーズ**があると考えられます。

一方、管理職は「社外の学習環境」を求める割合が高いことが特徴です。これは、**管理職自身が、社内研修の講師など「教える立場」になるケース**が多いことも無関係ではないでしょう。

管理職は「他社を含めた人事同士の学びのコミュニティ」を求める人が多いことから、社内よりも**社外に学びの場を求める傾向が強い**ことがうかがえます。

Q7.人事として専門性を高めるにあたり、課題に感じていることは何か（自由回答）

人事担当者の専門性向上における主な課題として、領域の広さと深さのバランス、法務やITなどの多岐にわたる知識要件、キャリアパスの不明確さ、**客観的な評価指標の不足、他社事例や人事同士の交流機会の不足**などが挙げられます。また、時代の変化への対応も課題となっています。

スキルと知識の不足に関連した回答	組織・環境面の課題に関連した回答	対人関係の難しさに関連した回答
面接技術、適材適所の判断、評価基準の有無	心理的安全性	人間関係、対人理解
自身の指導スキル、法律や業務知識の不足	社内外にメンターやキャリアサポートがない	コミュニケーション能力、柔軟性
知識を実務へ生かせていない	他チームの状況認識・連携不足	異なる世代の考え方の理解
多岐にわたる知識を効率よく習得するための勉強	研修や学びの場やキャリアパスの不足	
資格がない	人手不足	
年齢による学習の負担、常に学習しなければならない	社内制度が多様で専門性の高め方にばらつきがある	
人材育成領域のみの専門性である	社内の協力不足	
専門性を高める方法が不明確で何を学ぶべきか分からない	評価の基準がない、明確なものがない	
客観的な資格などがなく、スキルや専門性のレベルを証明しづらい	時間がない、忙しい、変化が速い	
	社外で人事プロが集うようなコミュニティが必要（自主的・自発的・非営利的な団体）	

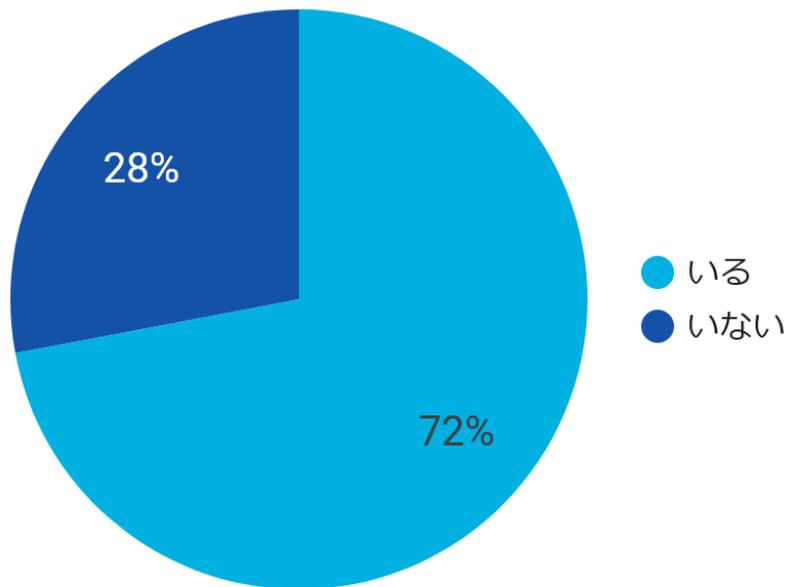
Q8.人事として専門性を高めるために、どのようなスキル・知識を修得したいか（自由回答）

人事担当者が修得したいスキル・知識として、コミュニケーション能力、人材を見極める力、労務・法務の専門知識が多く挙げられています。また、キャリアコンサルタントや社会保険労務士などの資格取得、人材育成・組織開発に関する知識、経営戦略の理解力なども重視されています。一方で、「特にない」「分からない」という回答も相当数ありました。**具体的な学習目標を持っていない担当者も多い**ことが分かります。

人事に関する専門知識・資格に関連した回答	ビジネススキルに関連した回答	対人・コミュニケーションに関連した回答
法律知識、労務知識	問題解決スキル	対人スキル、コミュニケーション能力
障がい者雇用に関する知識	情報収集力・情報管理力	面談や評価に関するコミュニケーションスキル
資格取得（社会保険労務士、キャリアコンサルタントなど）	業務の効率化、コストパフォーマンス、スピード感	観察力、人を見抜く力、人の特性の把握
市場のトレンド理解	エクセル	コミュニティを広げる能力
講師、プレゼンテーションスキル、個人に合わせた研修方法	語学スキル	客観的評価
適材適所の配置の考え方		マネジメント、管理能力
業務知識（給与計算、労務管理、面接技術など）		
採用面接官としての知識と経験		
人材育成の方法		
離職率を低下させる方法		

Q9.自社の人事部内で、外部の学習機会を使って育てたい・スキルアップさせたいと思う人はいるか。

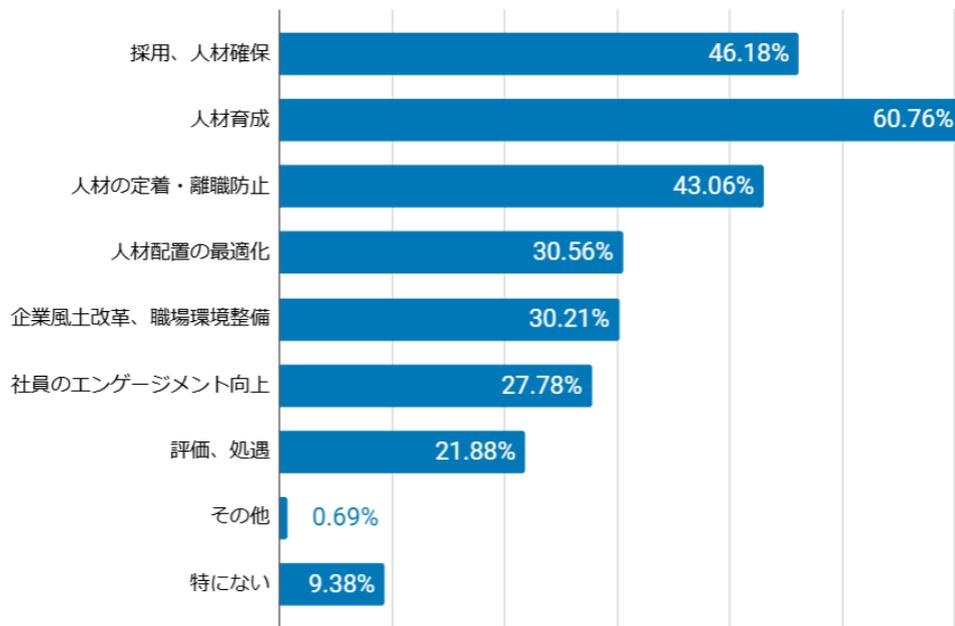
(単一回答) ※ 対象：役職者の方への任意質問 回答数：118



役職者へのアンケートで「外部の学習機会を使って育てたい・スキルアップさせたい人がいる」との回答は72%にのぼりました。

社内研修などにとどまらず、**人事担当者の専門性向上のために、社外の学びを積極的に活用**していきたいという傾向がうかがえます。

参考資料：Q10.特に重要だと考える自社の人事課題は何か（複数回答）



2

人事のキャリア形成の課題と対策

アンケートでは、人事担当者が感じる課題として、以下のような回答が集まりました。



法務・ITなどの
知識要件の幅が広すぎる



キャリアパスの不明確さ



学習環境／成長機会が
整っていない

これらの課題を解消することで、人事パーソンとしての専門性やキャリアパスへの期待が高められるでしょう。

また、72%の役職者が、人事部内の部下の学習機会を外部に求めており、**社外学習への期待が高い**ことが分かります。

企業は、変化の激しいビジネス環境に対応できる、**高度な専門知識とスキル**を持った人材を求めています。
人事担当者では、高いコミュニケーション能力や調整能力に加えて、以下のようなスキルが求められています。

需要の高い人事スキル

採用関連

- ・採用戦略立案・実行力
- ・人間観察力
- ・エージェントとの折衝力

人材育成関連

- ・人材開発プログラムの設計・運営力

労務関連

- ・労働関係法令の知識
- ・労務管理システムの知識

データ分析

- ・データに基づいた人事戦略の立案力

グローバル対応

- ・語学力・異文化理解力



事業環境と経営戦略に適合して外部競争に打ち勝つために、企業の人事担当者には、従来型の「人材マネジメント」から、**経営的な視点や戦略的な思考を持った「戦略人事」への転換**が求められています。

人事として自身の市場価値を高め、**キャリアアップを実現していくためには、戦略的なキャリアプランが必要不可欠**です。

人事パーソンのキャリアパス

人事スペシャリスト

- ・ 採用スペシャリスト
- ・ 人材開発スペシャリスト
- ・ 労務スペシャリスト など

人事ジェネラリスト

- ・ 人事部長
- ・ HRBP（HRビジネスパートナー）
- ・ CLO（最高教育責任者）
- ・ CHRO（最高人事責任者） など

人事に関する高度な専門知識や、キャリア形成のための体系的な学びのニーズがある一方、学習環境や成長機会の不足を課題と感じている人も少なくありません。

人事としての**実務経験に加えて、客観的なスキル証明にもなる人事関連の資格を取得**することで、**より一層のキャリアアップ**につながるでしょう。

人事関連の代表的な資格

資格名	概要
社会保険労務士	社会保険労務士法に基づく国家資格。企業の労務管理や社会保険手続きなどを代行する、労働・社会保険に関する専門家
キャリアコンサルタント	職業能力開発促進法に規定された国家資格。個人に対して、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談に応じ、助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家
人事プロフェッショナル認定資格	企業人事として必要なスキルレベルを認定する民間資格。戦略人事・組織マネジメントに必要な人事知識を持つ専門家

**前川 尚大**

**組織・人事変革コンサルティング部門
シニアプリンシパル
人材開発プラクティスリーダー**

グローバル人事戦略、グローバルタレントマネジメント構築、グローバル人事制度構築、人材育成体系構築、サクセッションマネジメント設計、等の幅広いコンサルティングに従事。人材育成に関しては、育成体系構築に加え、研修プログラム設計と講師等も多数の会社で実施。日本・欧米以外に、東アジア/東南アジア/南アジア/中南米等の新興国含め20か国40拠点都市以上に渡るプロジェクト経験。事業会社人事部を経て、6年間ASEAN地域に駐在。現地拠点の人材マネジメント改革を担当。その後マーサーに転じて、2007年よりマーサー上海に出向。2011年までマーサー上海・日系企業支援チーム代表を務める。2012年よりマーサージャパンに復帰し、現職。

この度はアンケートにご協力頂き、誠にありがとうございました。アンケート結果において、特に注目すべき点の一つは、Q1「今後、人事として専門性を高めていきたいか」の回答において、若手だけでなく、部長・課長クラスにおいても肯定的回答が極めて高い点だと感じました。部長クラスにおいては90%以上が肯定的解答になっています。

以前、ライトワークスさんと共催したセミナーでは、「戦略人事」について解説させて頂きましたが、まさに事業戦略を人事戦略に再解釈する階層が、これらの部長・課長クラスであり、参加者の皆様の戦略人事への課題感が如実に表れていると感じました。

また学習手法の実態では、セミナー・eラーニング・書籍がトップ3に上げられていました。これら三つの要素を包含しつつ、コミュニティ機能をもつ「HRリーダーズアカデミー」は、皆さまのステップアップに貢献できるものであると感じた次第です。

3

人事パーソンのキャリア形成を支援する
マーサージャパン株式会社×株式会社ライトワ
ークスのサービス



HR LEADERS' ACADEMY

未来のCHROや人事幹部の育成を目的とした総合的な学習プログラムです。

事業環境の変化が著しく経営戦略の変化スピードも加速する中、人事部門もこれまで以上に、戦略人事へのトランジション（移行）が必要な時代になりました。経営陣や従業員から人事部門に期待される役割がかつてないほど高まる中、人事パーソンは戦略実行の要として高度な専門性を求められています。そのような背景のもと、世界有数のHRコンサルティングファームであるマーサーと、国内クラウド型学習管理システム（LMS）市場で最大の売上シェア※を持つライトワークスが提供する本プログラムでは、人事部門のリーダーに求められる知識、スキル、視野等を身につける機会を提供します。

※ 出典：富士キメラ総研「2023 SX/GXによって実現するサステナビリティ/ESG支援関連市場の現状と将来展望」学習管理システム（クラウド）2022年度金額シェア

講座目的

- 次世代を担うCHROや人事幹部、リーダーを育成する

対象者

- 企業などで人事部門の管理職・リーダーを担っている方、次期リーダー候補の方
 - 現在保有するスキル・知識に問題意識を感じている、またスキルの可視化をしたいと考えている人事プロフェッショナルの方
- ✓ 原則として法人に所属しない個人の方からのお申込みはお受けしていません
 - ✓ コンサルティングや人事システムなどのサービス提供企業に所属されている場合などは、受講をお受けできかねる場合があります

特徴

1. 戦略人事・組織マネジメントに必要な人事知識を網羅的・体系的に学習し、専門性を強化
2. マーサージャパン株式会社の組織人事コンサルティングプロジェクトの第一線で活躍する講師陣
3. eラーニングとライブ研修の組み合わせにより、シラバスに沿った一定のペースで学習を進めることが可能
4. 学び合いを促す受講者コミュニティにより、会社間交流と相互学習を実現
5. 人事に求められるスキルが可視化され、自身に必要なスキルを認識しながら学習を進めることが可能
6. プログラム受講後、認定試験の合格者には「人事プロフェッショナル認定資格」※を用意
※人事プロフェッショナル認定資格は、マーサージャパン株式会社と株式会社ライトワークスが発行する予定の企業人事として必要なスキルレベルを認定する民間資格です。

プログラムの概要

第二期の受講期間：2025年秋～8か月程度（予定）

主なプログラムの構成

1. eラーニング形式の教材コンテンツ
 2. リアル・オンラインのハイブリッドライブ型イベント
- ※ハイブリッド集合イベントの会場は東京都内を予定しています。

受講料

- 30万円/人（税別）

1

戦略人事、組織マネジメントに必要な人事知識を網羅的に学習できる

人事戦略、人事制度概論、タレントマネジメント、パフォーマンスマネジメント、報酬マネジメントなど、人事パーソンとして押さえるべき領域をカバーしています。教材コンテンツはeラーニング形式で提供するので、受講期間中は自身の裁量でいつでも、何度でも受講が可能です。

2

コンサルティングプロジェクトの第一線で活躍する講師陣

マーサージャパン株式会社のコンサルタントがテーマごとに行った講義が教材になっています。同社のコンサルティング事例に基づいた、他の教育プログラムに類がない実践的な内容を提供します。

3

飽きさせずに学習効果を高める構成

学習コンテンツは、受講者が飽きずに集中力を維持したまま受講できるよう、講師とナレーターによる分かりやすい解説で構成されています。テーマごとのキークエスションや理解度テストを通して、学習内容の定着化を支援します。

4

学び合いを促すコミュニティ

本プログラムは、「eラーニング形式の教材コンテンツ」と「リアル・オンラインのハイブリッドライブ型イベント」で構成されています。ライブ型イベントでは、講師であるマーサージャパン株式会社のコンサルタントへの質問や、他の受講生とのディスカッション・情報交換によって知識の理解、定着を深めるとともに、人事リーダー間でのネットワーキングが可能です。

5

人事に求められるスキルを可視化

マーサーがグローバルで保有する、ジョブ（約2,000職種）とそれに紐づいたスキルの体系コンピテンシーのディクショナリから、人事に求められるスキルをLMS「CAREERSHIP」のスキルマップ機能で可視化。受講者は自身に必要なスキルを認識しながら学習を進めることができます。

6

「人事プロフェッショナル認定資格」を用意

本プログラム終了後、受講者は「人事プロフェッショナル認定資格」への受験が可能になります。受験を通して、学習効果を測ると共に、将来にわたって人事パーソンのキャリアの一助となる認定資格を得ることができます。本資格は、オープンバッジとして、デジタル認定証の形でご提供する予定です。

※下記は第一期のカリキュラムです。第二期のカリキュラムは後日WEBサイトにて公開いたします。

No.	実施形式	カリキュラム	日程	概要
1	リアル・オンライン ハイブリッド	開校式	2025年2月5日(水) 15:00-17:00(予定)	基調講演、コース概要やテストについて説明
2	eラーニング	初めての人事制度・人材マネジメント	各自、個人学習	動画+確認テスト
3	eラーニング	人事戦略	各自、個人学習	動画+確認テスト
4	リアル・オンライン ハイブリッド	ライブ講座① <人事戦略>	2025年3月5日(水) 15:00-17:30(予定)	eラーニングの振り返りレクチャー+事例・ケース学習+質疑応答 150分
5	eラーニング	人事制度概論	各自、個人学習	動画+確認テスト
6	eラーニング	タレントマネジメント	各自、個人学習	動画+確認テスト
7	リアル・オンライン ハイブリッド	ライブ講座② <人事制度・タレントマネジメント>	2025年4月23日(水) 15:00-18:00(予定)	eラーニングの振り返りレクチャー+事例・ケース学習+質疑応答 180分
8	リアル・オンライン ハイブリッド	ライブ講座③ <質問会・交流会>	2025年5月21日(水) 15:00-17:00(予定)	事前に受け付けた質問への回答やライブでの質疑応答を行う。また、受講者間の交流タイム 120分
9	eラーニング	パフォーマンスマネジメント	各自、個人学習	動画+確認テスト
10	eラーニング	報酬マネジメント	各自、個人学習	動画+確認テスト
11	リアル・オンライン ハイブリッド	ライブ講座④ <パフォーマンスマネジメント・報酬 マネジメント>	2025年6月18日(水) 15:00-18:00(予定)	eラーニングの振り返りレクチャー+事例・ケース学習+質疑応答 180分
12	eラーニング	修了テスト	各自、個人学習	学んだことの総まとめとして確認テストを実施
13	リアル・オンライン ハイブリッド	卒業式	2025年7月16日(水) 15:00-17:00(予定)	受講者交流等
14	試験会場にて実施予定	資格認定試験	2025年7-8月実施予定	人事プロフェッショナル認定資格試験の実施
15	リアル・オンライン ハイブリッド	認定合格パーティー	2025年9月実施予定	受講者交流等

初めての人事制度・人材マネジメント

- 人事部門の主な役割、組織における人事施策の位置づけ、仕事の全体像を理解する
- 人事制度・人材マネジメントのポイントを学ぶ
- 人材マネジメントの歴史と基本構造を学ぶ
- 等級・評価・報酬制度、採用、人材開発、労務などの主要な人事領域の業務概要を学ぶ

人事戦略

- 人事としてビジネスを考察する上で、必要な視点を理解する
- 人事戦略を立案する上で、重要な視点を理解する
- 人事戦略を実務的に落とし込む上で、必要な諸施策の全体像を理解する
- 長期的な環境変化の予測と、それに基づく人事戦略策定のポイントについて考える

人事制度概論

- 人材マネジメントと、それを支える基幹人事制度の全体像を理解する
- 基幹制度の骨子である等級制度について、設計のポイントを理解する
- 等級制度と評価・処遇との関りを理解する
- 昨今の環境変化における、日本企業の課題とトレンドを学ぶ

タレントマネジメント

- 優秀人材の活用やリテンションにつながるタレントマネジメントと、それを支える諸施策の全体像を理解する
- 事業の要請に応え、人材を確保・活用する上でのポイントを理解する
- サクセッションプランなど、整備すべき仕組みの全体像や、基軸とすべきキャリア開発の考え方を理解する

パフォーマンスマネジメント

- パフォーマンスマネジメントの原理原則と、それを支える評価制度の全体像を理解する
- 評価制度について、設計のポイントや注意点を理解する
- 評価運用の実務を進める上で、押さえるべきポイントを理解する
- ノーレーティングなど、パフォーマンスマネジメントについて近年のトレンドを学ぶ

報酬マネジメント

- 報酬マネジメントと、それを支える報酬制度の全体像を理解する
- 報酬制度について、設計のポイントを理解する
- 報酬制度の移行・導入におけるポイントを理解する
- 昨今の環境変改における、日本企業の課題とトレンドを学ぶ

第一期ご好評につき

2025年 秋

第二期開講予定！

今後、更新情報はWEBサイト上で
随時公開していきます



※QRコードクリックでも遷移します

4

会社概要

- ・ 組織・人事、福利厚生・ウェルビーイング、資産運用における総合コンサルティングサービスを130ヵ国のクライアント企業に対し提供
- ・ 強固なグローバルプレゼンスを確立すると共に、日本においてもあらゆる業種の企業・公共団体に対し組織・人事に関わる幅広いサービスを展開

Making a difference in people's lives

At Mercer, we make a difference in the lives of more than 115 million people every day by advancing their career, health, and wealth

マーサージャパン株式会社

東京オフィス
〒107-6216
東京都港区赤坂9丁目7番1号 ミッドタウン・タワー16階
Tel: 03 6775 6500

関西オフィス
〒530-0001
大阪府大阪市北区梅田2丁目2番22号 ハービスENTオフィスタワー24階
Tel: 06 7670 7260

福岡オフィス
〒812-0024
福岡県福岡市博多区綱場町2番1号 博多FDビジネスセンター5階

名古屋オフィス
〒450-6490
愛知県名古屋市中村区名駅三丁目28番12号 大名古屋ビルディング25F

Phone: 03-6775-6511
E-mail: hcas.japan@mercer.com

組織・人事、福利厚生・ウェルビーイング、資産運用のグローバルリーダー

- ・ 年間総収入 43億米ドル超
- ・ 80年以上の歴史
- ・ 44ヵ国・185都市のグローバル拠点
- ・ 全世界 25,000名を超えるスタッフ
- ・ 米国上場企業の80%、FTSE100銘柄の70%、CAC40銘柄の70%をクライアントに擁する

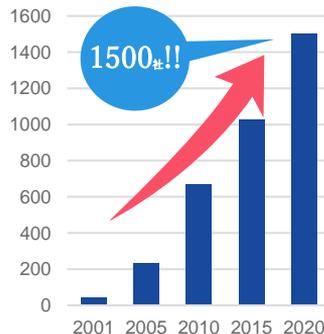
マーサージャパンについて

- ・ 1978年の設立以来、40年超の豊富な経験
- ・ 東京・大阪・福岡・名古屋でのサービス展開
- ・ 200名超のコンサルタント
- ・ 日経225銘柄の65%強をクライアントに擁する

ライトワークスについて

株式会社ライトワークスは、「ミライの『はたらく』を、明るくする」を理念に、eラーニングコンテンツや、LMS（学習管理システム）を提供し、企業の人材育成をサポートしています。

社名	株式会社ライトワークス
設立	2001年7月1日
上場市場	東京証券取引所グロース市場
所在地	〒102-0083 東京都千代田区麹町5-3-3 麹町KSスクエア
代表取締役	江口 夏郎
事業概要	次世代型学習管理・人財開発プラットフォーム、及び付帯するコンサルティングサービスの提供
従業員数	連結 約167名（2024年7月31日時点）
関係子会社	株式会社ライトエデュケーション 来宜信息科技有限公司（上海）有限公司
URL	https://www.lightworks.co.jp/



製造業界、金融業界、総合商社、
製薬業界、官公庁・団体、他
各種業界でぞくぞく導入中



お問い合わせ <https://content.lightworks.co.jp/contact/>



03-5275-7032



lw-info@lightworks.co.jp