



2020年9月17日
グロービス

ニュースレター

テレワーク時代の新入社員に対し、高まる「自律型人材」としての期待 グロービス、人事担当者200人を対象に内定者・新入社員に関する意識調査を実施

テレワークが主体となり、働き方や仕事の進め方が従来と大きく変化するなか、2021年に新卒入社する内定者たちに対する期待はさらに高まっている。グロービス(東京都千代田区、代表:堀義人)が提供する「グロービス学び放題フレッシュヤーズ」による、人事担当者200人を対象に実施した「内定者フォローに関する意識調査」から、テレワーク時代の新入社員に求めるスキルの変化が見えてきました。

< 「内定者・新入社員に関する意識調査」結果サマリー >

- ・自律型人材の必要性は「増える」という回答が約7割
- ・自律型人材として活躍するために内定時代に取り組むことの第1位は「自社の理念についての理解」
- ・テレワークが主体となるのに伴い「コミュニケーション能力」が上位に
- ・「コミュニケーション能力」を重視する企業は、「論理思考力」を重視する傾向
- ・2021年の新入社員研修は、オフライン/オンラインのハイブリッド型が多数

【調査概要】

調査期間:2020年8月21日～24日

調査対象:22歳～69歳の男女(人事担当者200名)

有効サンプル数:200名

調査エリア:全国

調査方法:インターネットによるアンケート

結果詳細:<http://freshers.globis.co.jp/202009/>

本アンケートは、グロービス学び放題フレッシュヤーズが、2020年8月に実施したもので、「内定者、新入社員に求めるスキル」「コロナ禍における人材要件の変化」を中心として調査しています。

1. 自律型人材の必要性は「増える」という回答が約7割

新人に期待する条件として「コロナ禍(コロナ後)において、自分で考え自分で行動する自律型人材の必要性は増すと思うか?」という質問に対し、「自律型人材の必要性は増す」という回答が、69.5%。<図1> 企業において、変化の大きい環境の中でも、積極的に新たな事業に取り組んでいくための人材が求められていると考えられます。

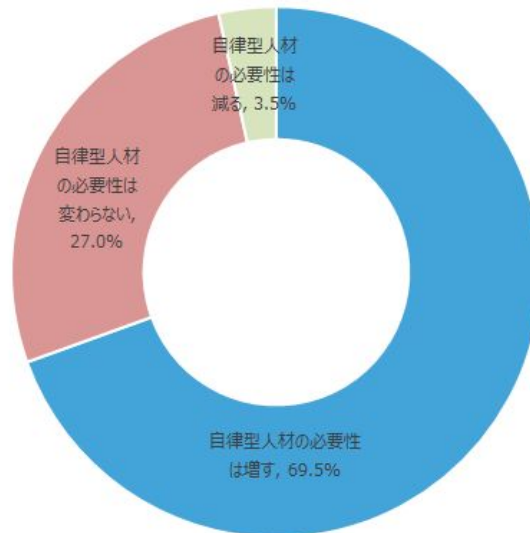


図1 自律型人材の必要性(新人)

2. 自律型人材として活躍するために内定時代に取り組むことの第1位は「自社の理念についての理解」

「コロナ禍(コロナ後)において、自分で考え自分で行動する自律型人材の必要性は増すと思うか?」の質問に「必要性は増す」と回答した群に、内定時代に取り組みを期待する「コロナ後の環境で一番に大事だと思うもの」を質問したところ、トップは「自社の理念についての理解」(28.1%)、以下「コミュニケーション能力」(25.2%)「ビジネスマナー」(11.5%)となりました。

定性コメントからも、自社理念は「会社の理念を理解しないと長続きしない。」という早期離職防止を意識した回答や、「コロナ禍で集合研修が困難な中で自社理念を理解させることが最優先される」という一体感の醸成を意識した回答が見られました。

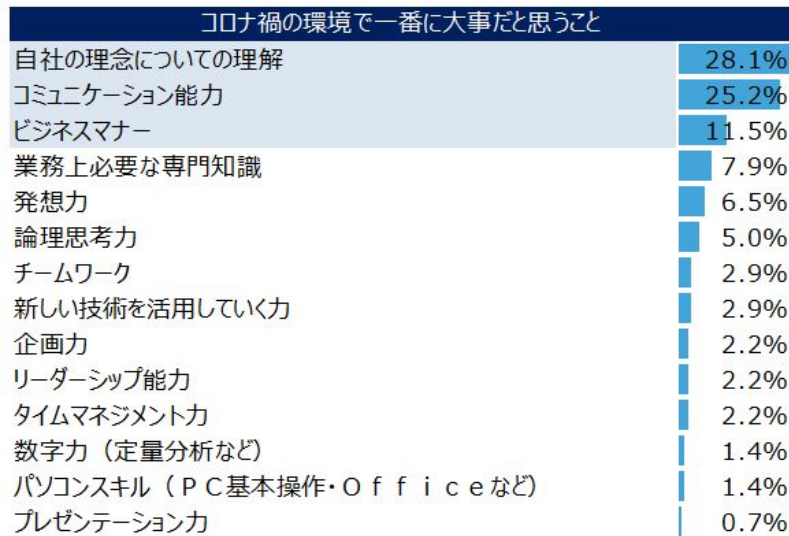


図2 コロナ後の環境で一番に大事だと思うもの

<回答者定性コメント>

- 🗨️ なかなか職場でコミュニケーションが取れないなかで、同じベクトルを持つ必要があると思う
- 🗨️ コロナ禍で集合研修が困難な中で自社理念を理解させることが最優先される
- 🗨️ 自分で課題を設けて計画して実行して反省や分析を行い次のステップへ計画を前向きに繋げられる人
- 🗨️ 大事なこと、モノを判断する自分で能力する、自分で気付くことができる能力
- 🗨️ 自分が会社にとって必要な存在であると意識すること。意識させること。

3. テレワークが主体となるのに伴い「コミュニケーション能力」が上位に

ビジネススキルや専門知識などの19項目について、「入社後活躍するために内定時に取り組むべきことはどのようなことか」と質問。2020年の回答の上位三項目は、「自社の理念についての理解」(58.5%)、「コミュニケーション能力」(54.5%)、「ビジネスマナー」(51.0%)の順になりました。2019年に人事担当者を対象として行った「仕事とビジネススキルに関する意識調査」の結果と比較すると、コミュニケーション能力の順位に大きな変化が見られました。テレワーク主体となる中、コミュニケーションを円滑に行っていくことがこれまで以上に重要になっていると考えられます。

2019年度			2020年度		
1位	ビジネスマナー	53.0%	1位	自社の理念についての理解	58.5%
2位	自社の理念についての理解	47.0%	2位	コミュニケーション能力	54.5%
3位	チームワーク	41.0%	3位	ビジネスマナー	51.0%

図3 内定時に取り組むべきこと(2019年度、2020年度の上位3項目)

2019年度 出典:「仕事とビジネススキルに関する意識調査」

調査期間:2019年12月13日～15日／調査対象:20歳～69歳の男女 人事担当者100名 有効サンプル数100名 (全体集計N=100)／調査エリア:全国／調査方法:インターネットによるアンケート

<回答者定性コメント>

- 💬 これまでの発想にとらわれない、これからの時代に見合った考え方・コミュニケーションのありかたが問われていると考えるから
- 💬 非接触、非対面によるコミュニケーション能力が問われる状況が格段に増えたから。
- 💬 同僚やその他の関係者と顔を合わせる機会が少ないので、自ら発信してコミュニケーションを取っていける能力が必要
- 💬 自分の立場を理解し、どこでも対応できる実力を身につけて、解らないことはすぐに尋ねることを身につける。

4. 「コミュニケーション能力」を重視する企業は、「論理思考力」を重視する傾向

「コミュニケーション能力」がより重視されることが見えてきたなか、「コミュニケーション能力」に取り組むべきと回答した群と回答していない群を比較しました。コミュニケーション能力を除いた「内定時に取り組むべきこと」のうち、「論理思考力」の項目は、コミュニケーション能力への取り組みが必要と回答した群が45.0%であるのに対し、コミュニケーション能力へ取り組みが必要と回答しなかった群では18.7%と、26.3ptの開きが見られました。

これらのことから、テレワークが主体となりコミュニケーションが求めている企業では、従来の協調性という意味合いだけではなく、周囲と的確にやり取りできるという意味合いが強まっており、論理的思考力の必要性が高まったと考えられます。

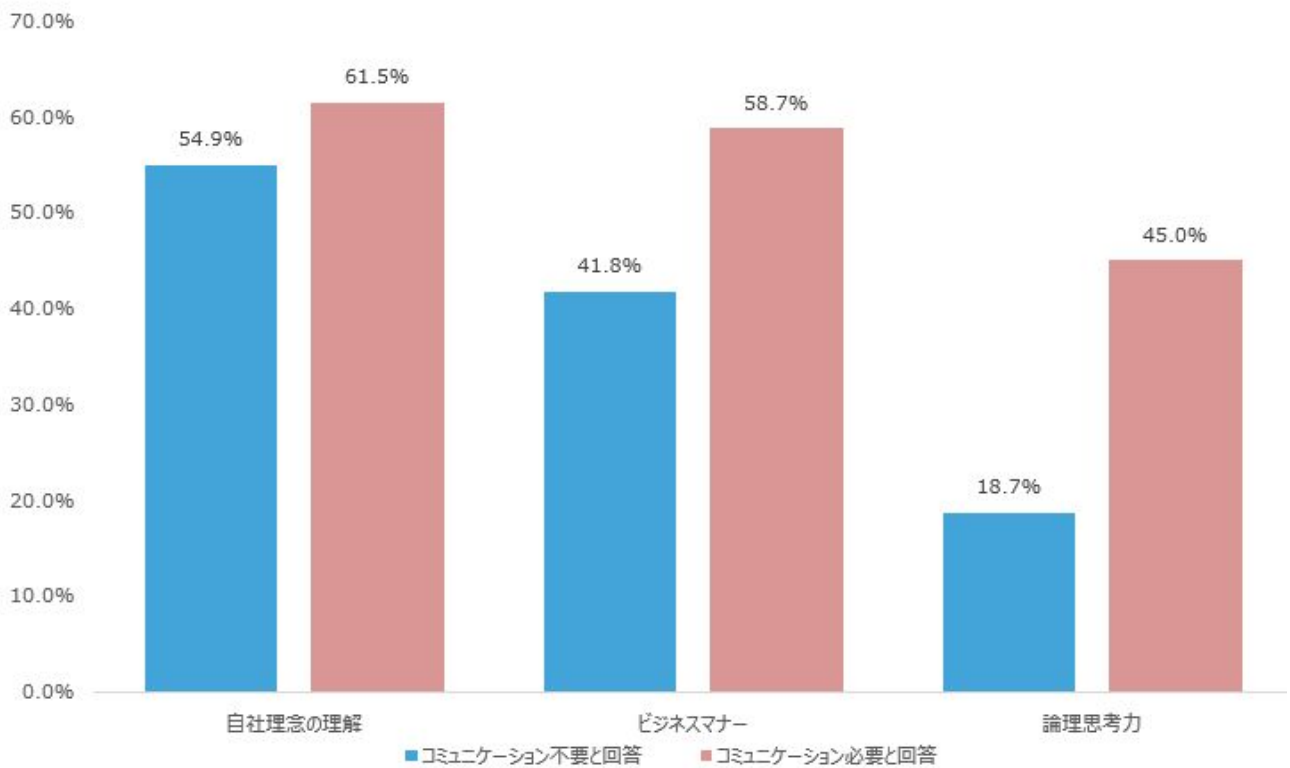


図5 入社後活躍するために取り組むべきこと

<回答者定性コメント>

- ☞ 論理的思考力は、社会人として成長するのに不可欠。コミュニケーション力は、人として最低限の必要な力。
- ☞ 論理的能力に裏打ちされた答えのない問題をいかに解決していくか、想像力と創造力の両者が豊かな人材が必要とされると考えられる。
- ☞ 論理的に物事を考えられない人間は壁にぶち当たったときに自力で乗り越えることができないから
- ☞ 根拠を論理的に考える力

5. 2021年の新入社員研修は、オフライン/オンラインのハイブリッド型が多数

新入社員研修で過去に実施したもの、または2021年度に実施予定・検討中のものでは、集合研修やeラーニング単体研修よりも、eラーニングと集合研修(オンライン・オフライン)など複数の方法を合わせたものが約4割で高い結果となりました。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けたリモートワークの活用によりオンラインで実施できる研修方法を採用する企業が増えましたが、2021年度も引き続きeラーニングや集合研修(オンライン研修)を取り入れていきたいと考えている企業が多いことがわかりました。

研修方法	割合
集合研修(オンライン) & eラーニング	13.5%
集合研修(オンライン) のみ	10.5%
eラーニングのみ	9.0%
集合研修(オフライン) のみ	8.5%
集合研修(オンライン) & eラーニング & 通信教育	8.5%
集合研修(オンライン & オフライン)	8.0%
集合研修(オンライン & オフライン) & eラーニング & 通信教育	7.0%
集合研修(オンライン & オフライン) & eラーニング	3.5%
集合研修(オンライン) & 通信教育	3.5%
通信教育のみ	3.5%
集合研修(オフライン) & eラーニング	1.5%
eラーニング & 通信教育	1.5%
集合研修(オンライン & オフライン) & 通信教育	1.0%
集合研修(オフライン) & 通信教育	1.0%
集合研修(オフライン) & eラーニング & 通信教育	0.5%
未定	19.0%

図6 2021年新入社員研修実施方法

■ フレッシュヤーズに関する最新の関連記事 :

「減点主義から加点主義へーコロナ禍で変わる早期育成でビジネス化までできる若手を育てる」

<https://globis.jp/article/7825>



■ 「グロービス学び放題フレッシュャーズ」:<http://freshers.globis.co.jp/>

「グロービス学び放題フレッシュャーズ」は2016年10月に提供を開始した内定者・新人を対象とした法人向けの学習サービスです。これまで約600社に導入いただいています。これからのビジネスパーソンに求められるビジネスの知識やスキル、考え方、仕事に向き合う姿勢を、スマートフォンやPCで手軽に学んでいただけます。また、SNS機能により同期の仲間と一緒に考えながら学べることも大きな特徴です。

■ グロービス (<https://www.globis.co.jp>)

グロービスは1992年の設立来、「経営に関する「ヒト」「カネ」「チエ」の生態系を創り、社会の創造と変革を行う」ことをビジョンに掲げ、各種事業展開を進めてきました。「ヒト」の面では、学校法人としての「グロービス経営大学院」ならびに、株式会社立のスクール「グロービス・エグゼクティブ・スクール」「グロービス・マネジメント・スクール」、企業内集合研修事業を行うグロービス・コーポレート・エデュケーションとeラーニングやオンラインクラスなどを提供するグロービス・デジタル・プラットフォーム、「カネ」の面では、ベンチャー企業への投資・育成を行うベンチャー・キャピタル「グロービス・キャピタル・パートナーズ」、「チエ」の面では、出版事業ならびに情報発信サイト/アプリ「GLOBIS知見録」により、これを推進しています。さらに社会に対する創造と変革を促進するため、一般社団法人G1によるカンファレンス運営、一般財団法人KIBOWによる震災復興支援および社会的インパクト投資を展開しています。

グロービス:

- ・学校法人 グロービス経営大学院
- ・日本語(東京、大阪、名古屋、仙台、福岡、オンライン)
- ・英語(東京、オンライン)
- ・株式会社 グロービス
- ・グロービス・エグゼクティブ・スクール
- ・グロービス・マネジメント・スクール
- ・企業内集合研修
- ・出版/電子出版
- ・「GLOBIS知見録」
- ・株式会社 グロービス・キャピタル・パートナーズ
- ・顧彼思(上海)企業管理諮詢有限公司
- ・GLOBIS ASIA CAMPUS PTE. LTD.
- ・GLOBIS Thailand Co. Ltd.

その他の活動:

- ・一般社団法人G1
- ・一般財団法人KIBOW
- ・株式会社 茨城ロボッツ・スポーツエンターテインメント

■ 本件に関するお問い合わせ先

グロービス 広報室 担当:田村菜津紀

E-MAIL: pr@globis.co.jp