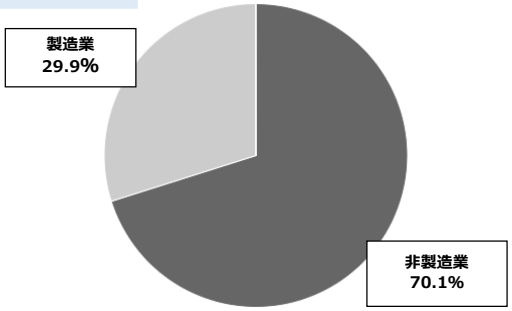
中部経済同友会　第23回 1000人の声
「ポストコロナのワークスタイル・人材育成」に関する意識調査
実施期間：2021年４月６日～４月13日
回答数 ：77件（回答率：35.8%）

結果サマリー

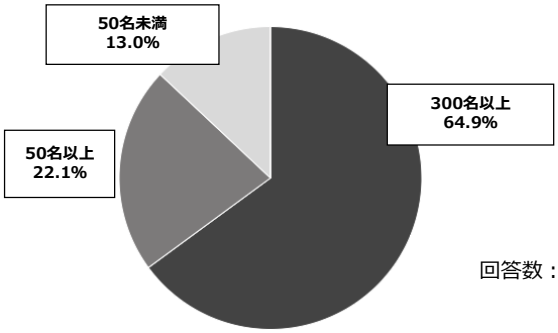
■ ワークスタイル
- コロナ禍をきっかけに約６割の企業がテレワークを導入。回答者の過半数がテレワーク導入後もこれまで同様に業務遂行ができており、３割は労働効率にプラスの効果を感じている。
- ただし、「テレワークが生産性向上に寄与するか」という問いには、４割が「そう思う」と回答する一方で、「わからない」とする声も３割あった。

■人材育成
- コロナ禍における人材に期待するスキルは「セルフマネジメント力（62.3%）」「変化対応力（61.0%）」が上位に並ぶ。従来と異なり、部下への細かいマネジメントが困難となった事情が伺える。
- 新入社員教育については、「業務知識・スキルの習得（45.5%）」に加え、「社会人としての意識付け（44.2%）」「同僚や上司・先輩との関係構築（40.3%）」「帰属意識の醸成（36.4%）」など、オンライン教育では図りにくい部分に課題を感じている経営者が多い。

Q1　業種

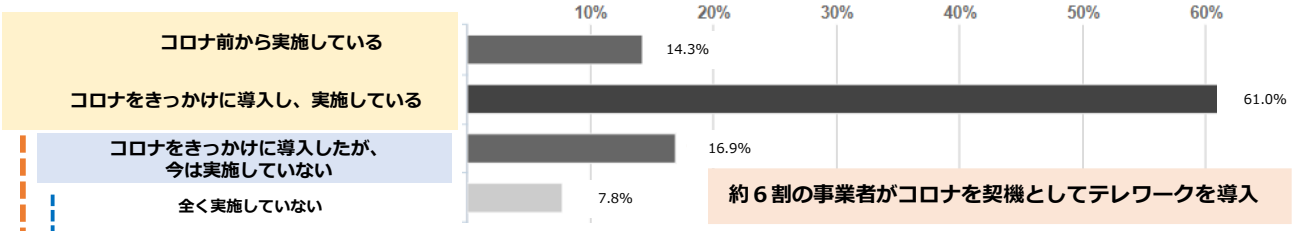


Q２　企業規模



回答数：77

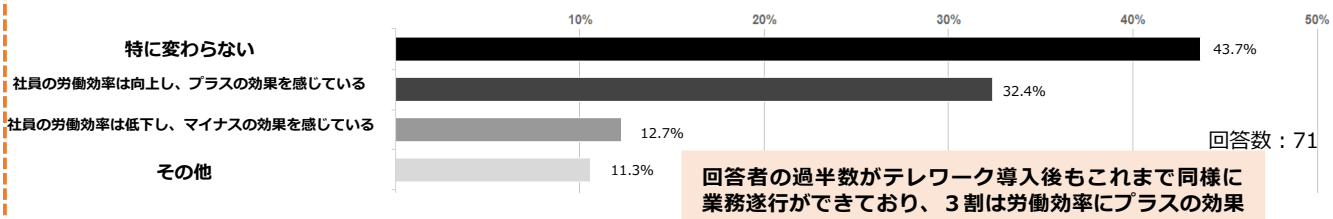
Q３-１．貴社におけるテレワーク（リモートワークまたは在宅ワーク）の実施状況を教えてください　（単一回答）



約６割の事業者がコロナを契機としてテレワークを導入

回答数：77

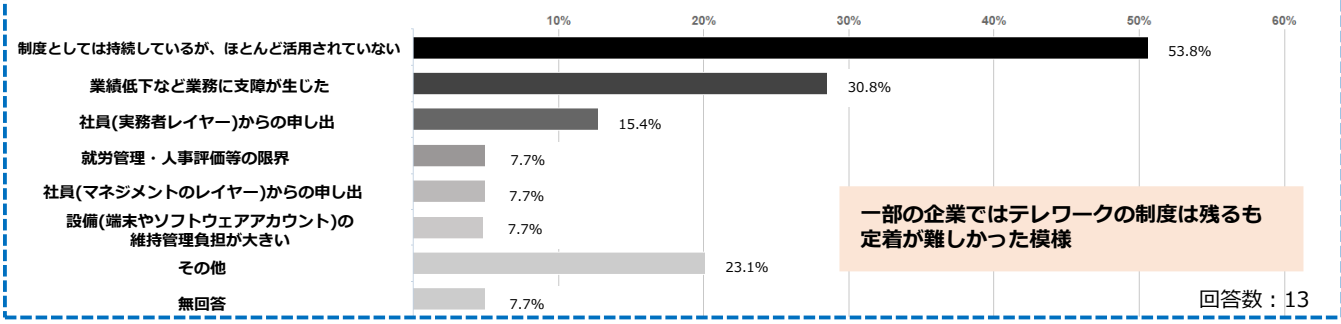
Q３-２．テレワークの導入により、労働効率に変化はみられていますか。　（単一回答）



回答数：71

回答者の過半数がテレワーク導入後もこれまで同様に業務遂行ができており、３割は労働効率にプラスの効果を感じている。

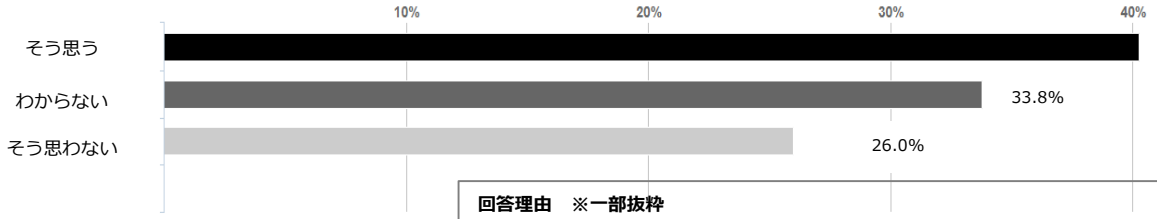
Q３-３．テレワーク導入後にやめた理由を教えてください。　（複数回答）



一部の企業ではテレワークの制度は残るも定着が難しかった模様

回答数：13

Q４．テレワークは生産性向上に寄与すると思いますか。 （単一回答）



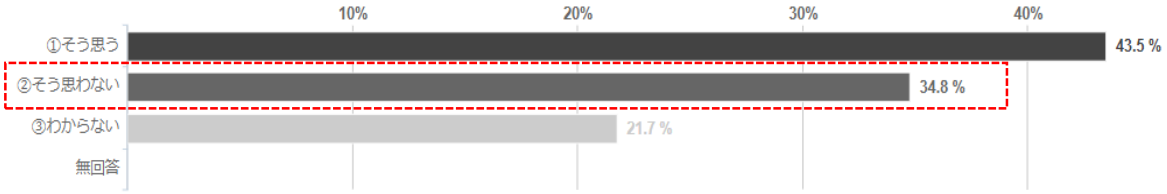
回答数：77

回答理由　※一部抜粋

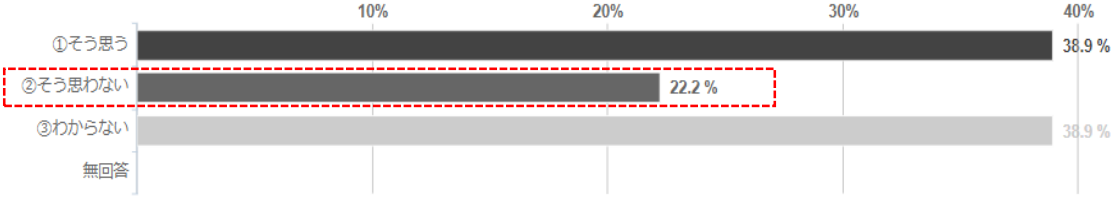
- 【そう思う】本来行うべき業務が明確化し生産性が向上する。
- 【そう思う】会議の在り方や進め方を見直す良い機会となっている。
- 【そう思う】電話や打ち合わせ等による業務中断がなく、事務作業の効率性が高まっている。
- 【そう思わない】役割が定まっていなかった業務がカバーできない。
- 【そう思わない】テレワークでは情報共有に限界あり、効率が落ちる。
- 【わからない】十分な検証ができていない

業種別回答

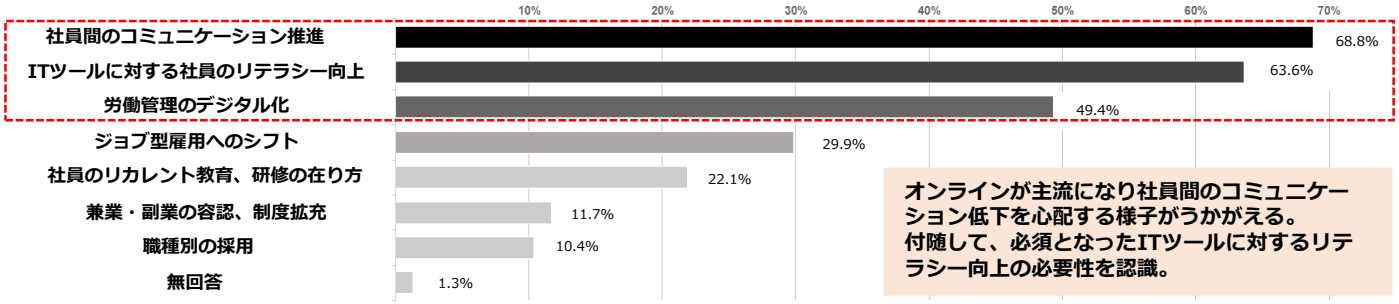
製造業
n＝23



非製造業
n＝54



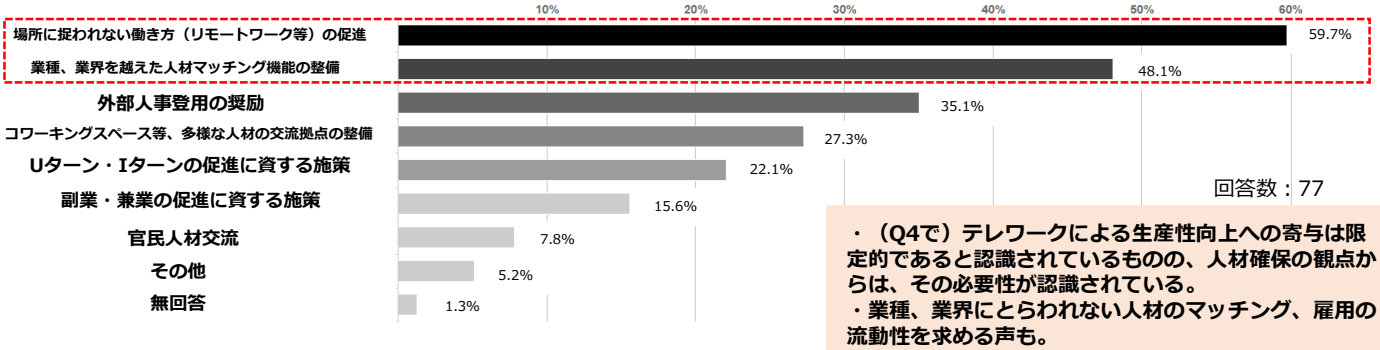
Q５．ポストコロナを見据え、勤務管理制度や慣習の改革項目として優先度が高いと思われるもの （最大３つ）



オンラインが主流になり社員間のコミュニケーション低下を心配する様子がうかがえる。
付随して、必須となったITツールに対するリテラシー向上の必要性を認識。

回答数：77

Q６．少子高齢化・デジタル化等の進展の中、労働力確保のために有効と考えられる施策は？ （複数回答）

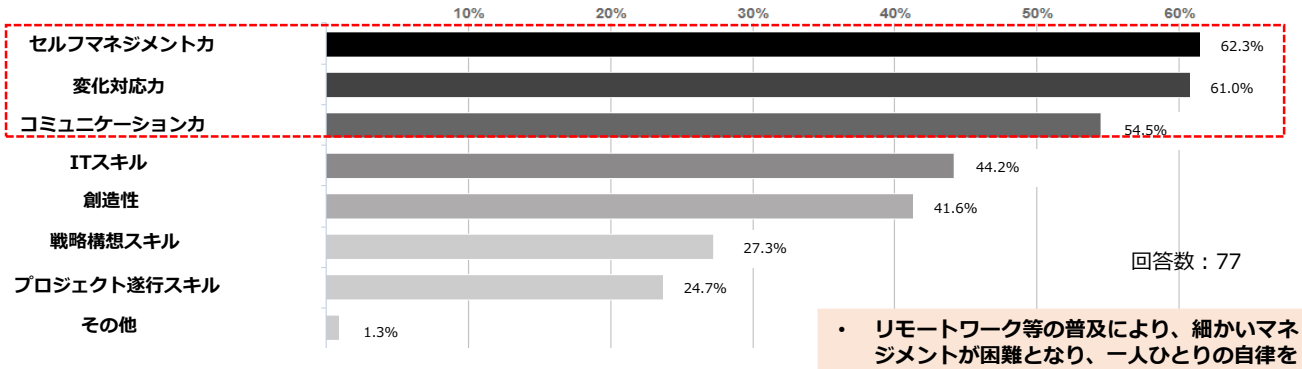


回答数：77

・（Q4で）テレワークによる生産性向上への寄与は限定的であると認識されているものの、人材確保の観点からは、その必要性が認識されている。
・業種、業界にとらわれない人材のマッチング、雇用の流動性を求める声も。

Q７．ポストコロナを見据え、貴社が人材に期待するスキルは？

（複数回答）

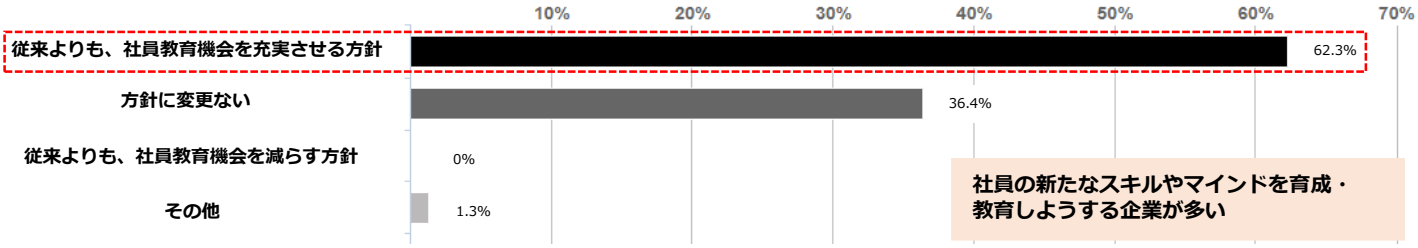


回答数：77

- リモートワーク等の普及により、細かいマネジメントが困難となり、一人ひとりの自律を期待する回答が多い。
- また非連続の変化に対応できる力を求めている。

Q８．ポストコロナを見据えた、社員教育に関する方針を教えてください。

（単一回答）

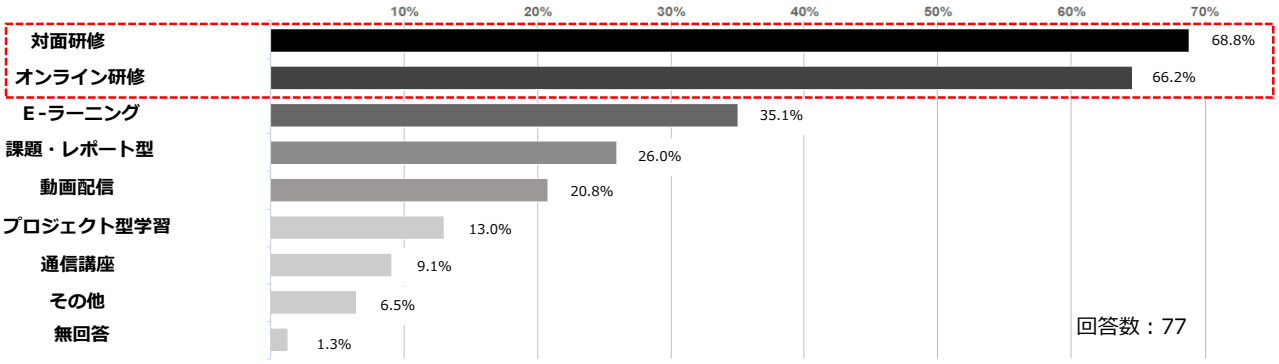


社員の新たなスキルやマインドを育成・教育しようする企業が多い

回答数：77

Q９．コロナ禍における新入社員教育について実施（または検討）している方式は？

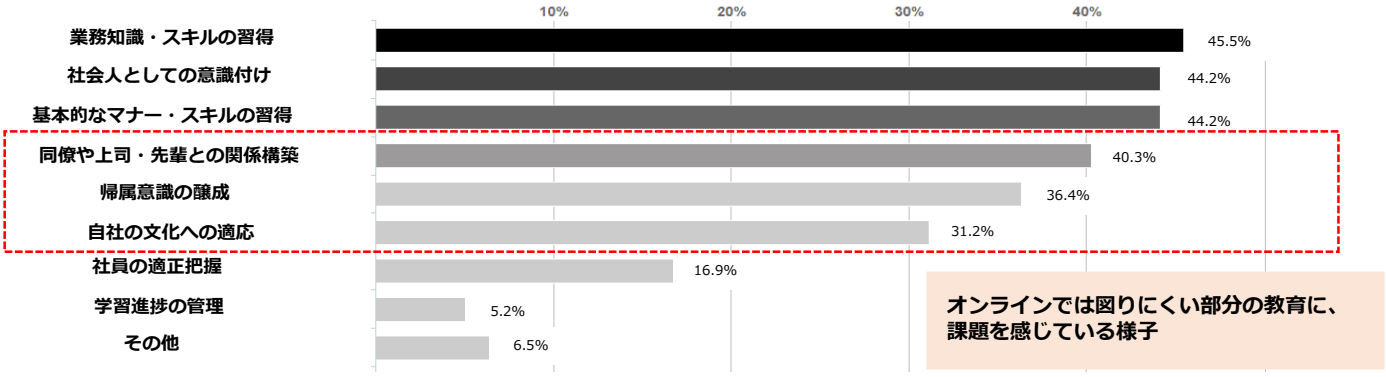
（複数回答）



回答数：77

Q10．コロナ禍における新入社員教育について、課題に感じていることは？

（複数回答）



オンラインでは図りにくい部分の教育に、課題を感じている様子

回答数：77

以　上