

東京商工会議所 人材・能力開発部
「企業の人材育成担当者による新入社員・若手社員・中堅社員に対する意識調査」結果

調査対象 2020年4月から2025年2月に東京商工会議所人材・能力開発部研修センターが実施した研修講座を利用した企業5,777社

調査方法 Web アンケートシステムを利用

有効回答数 377社 調査時期 2025年3月3日～3月21日

企業の人材育成担当者は“Z世代”のことをどう思っているのか。主に企業の人材育成、研修・教育訓練の担当者が回答した調査結果から、新入社員を含む若手社員、Z世代に対する意識についてみてみた。

ITやデジタル関連のスキルがある 49.9%

本調査では、Z世代を1990年代中期から2010年代初頭の間に生まれた世代と定義している。年齢でいえば最年長が30歳に届くかどうかというところだろう。

調査では、Z世代の社員が他の世代の社員と比較して優れている点や特徴などについて聞いている。最も高かったのは、「ITやデジタル関連のスキルがある」で49.9%だった。以下、「効率性を重視した発想ができる（いわゆる「タイムパフォーマンス」重視）」が26.5%、「自己成長に対する意欲が高い」24.7%の順となっている。

時代が変われば
世代も変わる

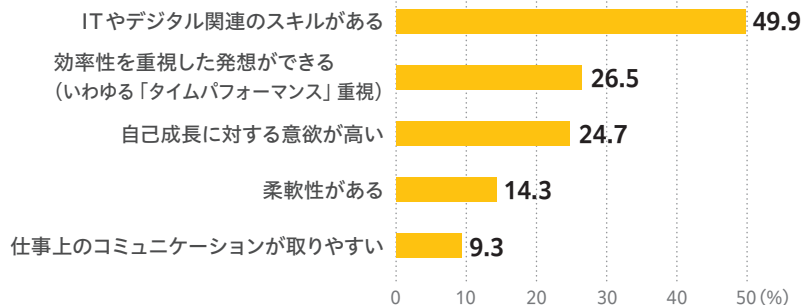
次にZ世代の指導・育成で困っていることについて挙げてもらったところ、「若手社員が（ストレスやトラブル等に対して）打たれ弱い」（42.2%）、「若手社員の価値観や就労観がわからない」（35.0%）が他の選択肢に比べて特に高くなっており、3番目に「若手社

Z世代の社員は「ストレスやトラブル等に対して打たれ弱い」

42.2%

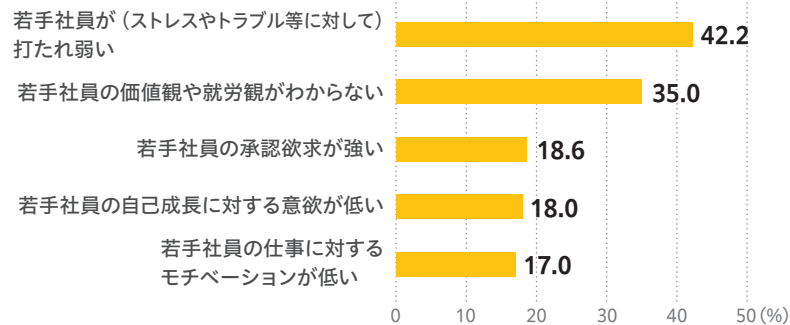
Z世代の若手社員が優れている点

【複数回答（上位5位まで）】（n=377）



Z世代の若手社員を指導・育成する際に困っていること

【複数回答（上位5位まで）】（n=377）



員の承認欲求が強い」（18.6%）がくる。

時代が変われば世代の価値観や行動も変わる。そういう意味で、世代で一括りにして語るのは、あまり意味がないことなのかもしれ

ない。とはいえ、調査結果はいまどきの若い人の特徴をよく捉えていると思う。皆さんの職場のZ世代、若手社員はどうだろうか。

（インテリジェンスバリューコーポレーション株式会社 岩村克俊）