

企業の人材育成担当者による 新入社員・若手社員に対する意識調査 集計結果

2024年4月22日
東京商工会議所
人材・能力開発部

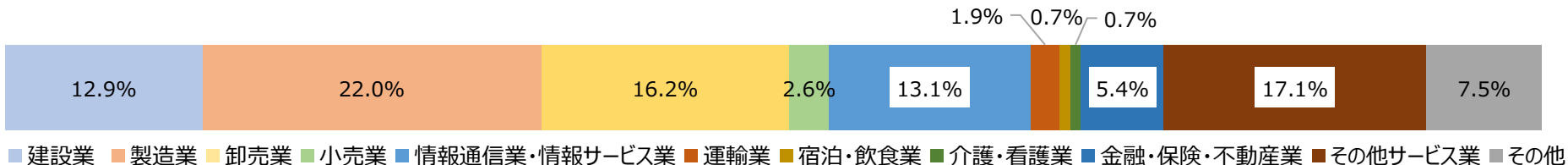
調査概要

- (1)目的：企業の人材育成担当者による新入社員・若手社員に対する期待や指導・成長に関する事項を調査し把握することで、会員及び当所の事業運営の参考とするため。
- (2)調査期間：2024年3月6日～3月27日
- (3)調査方法：Webアンケートシステムを利用
- (4)調査対象：2019年4月から2024年2月の間に当所(事務局: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5,603社
- (5)回答数：427社（回答率：7.6%、回答者は主に各社の人材育成、研修・教育訓練の担当者）
- (6)その他：本調査結果では小数点第2位で四捨五入しているため、単一回答の質問では合計が100にならない場合がある。

■回答企業の属性 n=427

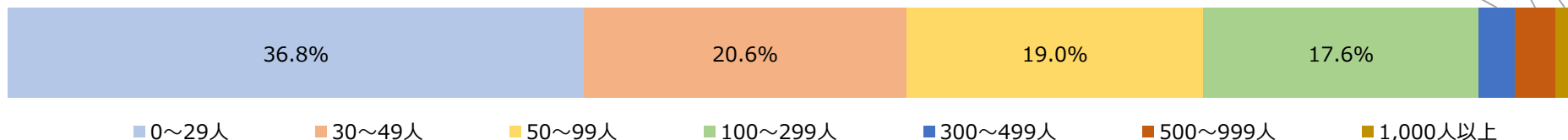
(1) 業種

建設業：55社（12.9%）	製造業：94社（22.0%）	卸売業：69社（16.2%）	小売業：11社（2.6%）
情報通信業・情報サービス業：56社（13.1%）	運輸業：8社（1.9%）	宿泊・飲食業：3社（0.7%）	介護・看護業：3社（0.7%）
金融・保険・不動産業：23社（5.4%）	その他サービス業：73社（17.1%）	その他：32社（7.5%）	



(2) 従業員規模

0～29人：157社（36.8%）	30～49人：88社（20.6%）	50～99人：81社（19.0%）	100～299人：75社（17.6%）
300～499人：10社（2.3%）	500～999人：11社（2.6%）	1,000人以上：5社（1.2%）	

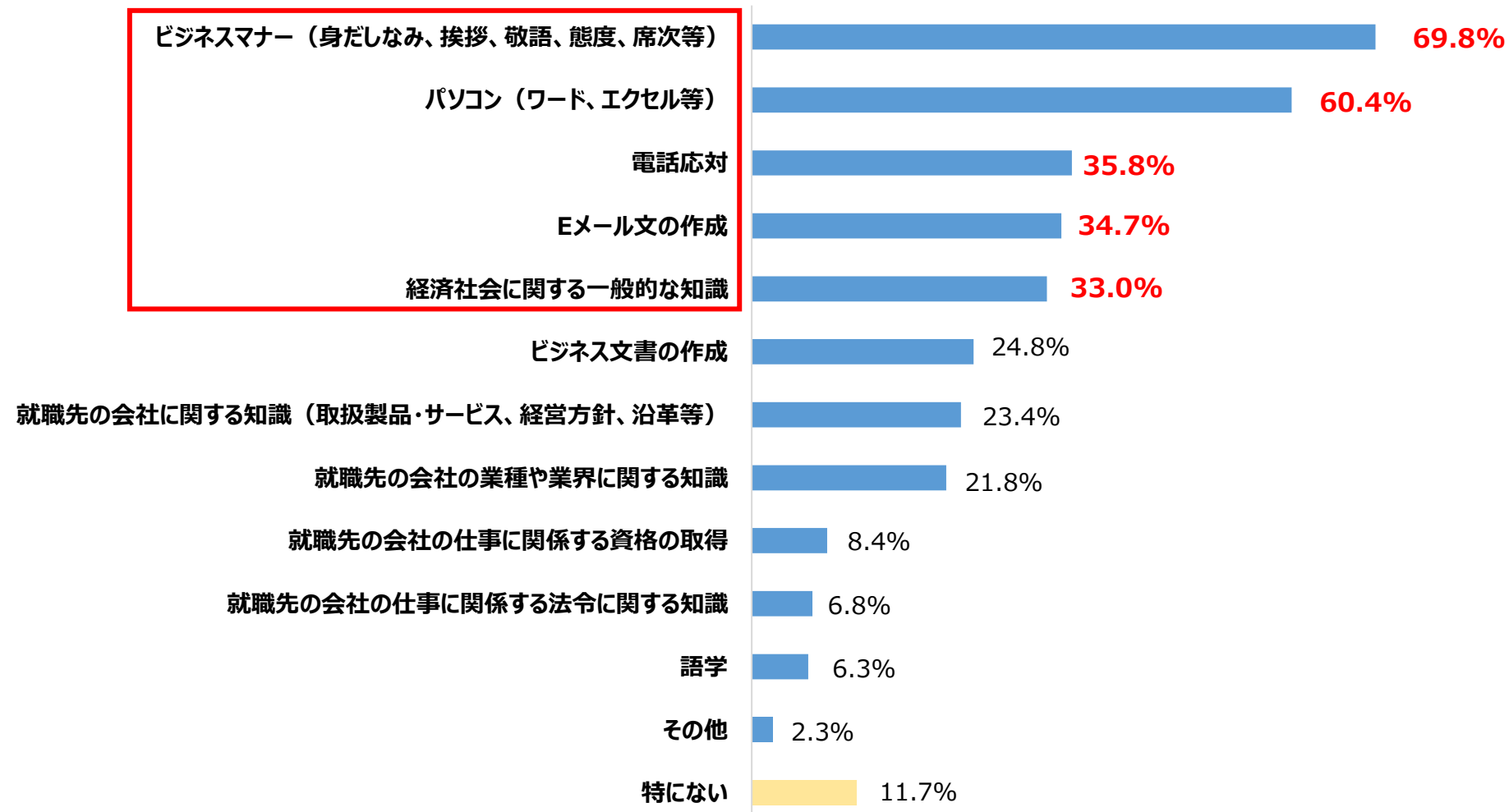


社会人1年目の新入社員が入社時点までに身につけて欲しいスキル・知識

挑みつづける、変わらぬ意志で。

○「ビジネスマナー」、「パソコン」、「電話対応」、「Eメール文の作成」、「経済社会に関する一般的な知識」といったビジネスの基礎的なスキル・知識を挙げる企業が多い。

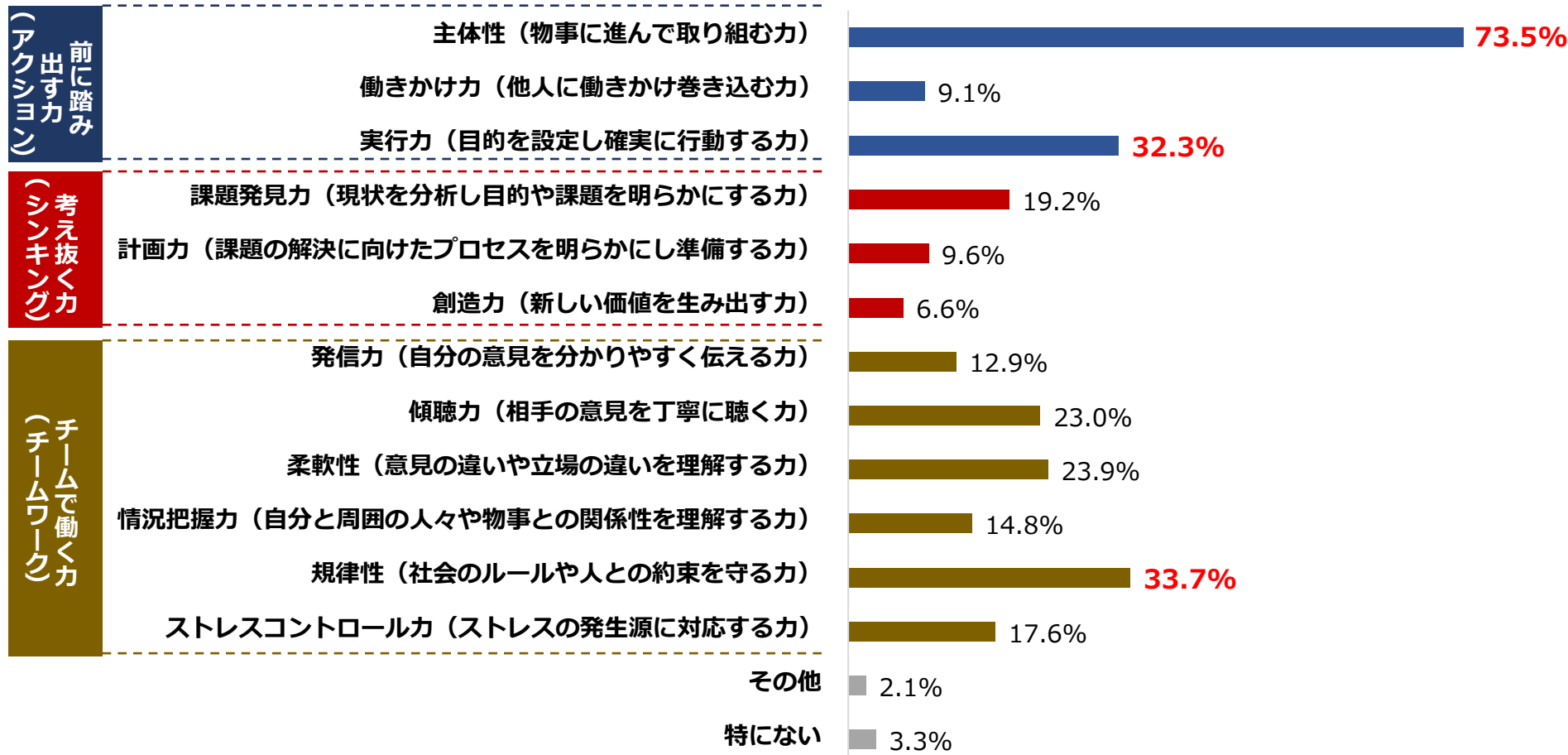
■【複数回答】 n=427



「社会人基礎力」を構成する能力要素のうち、 社会人1年目の新入社員が仕事をする上で特に大事にして欲しいこと

○経済産業省が提唱している「社会人基礎力」を構成する能力要素（3つの能力、12の能力要素）のうち、社会人1年目の新入社員が仕事をする上で特に大事にして欲しいことに関しては、「主体性」、「実行力」、「規律性」を挙げる企業が多い。

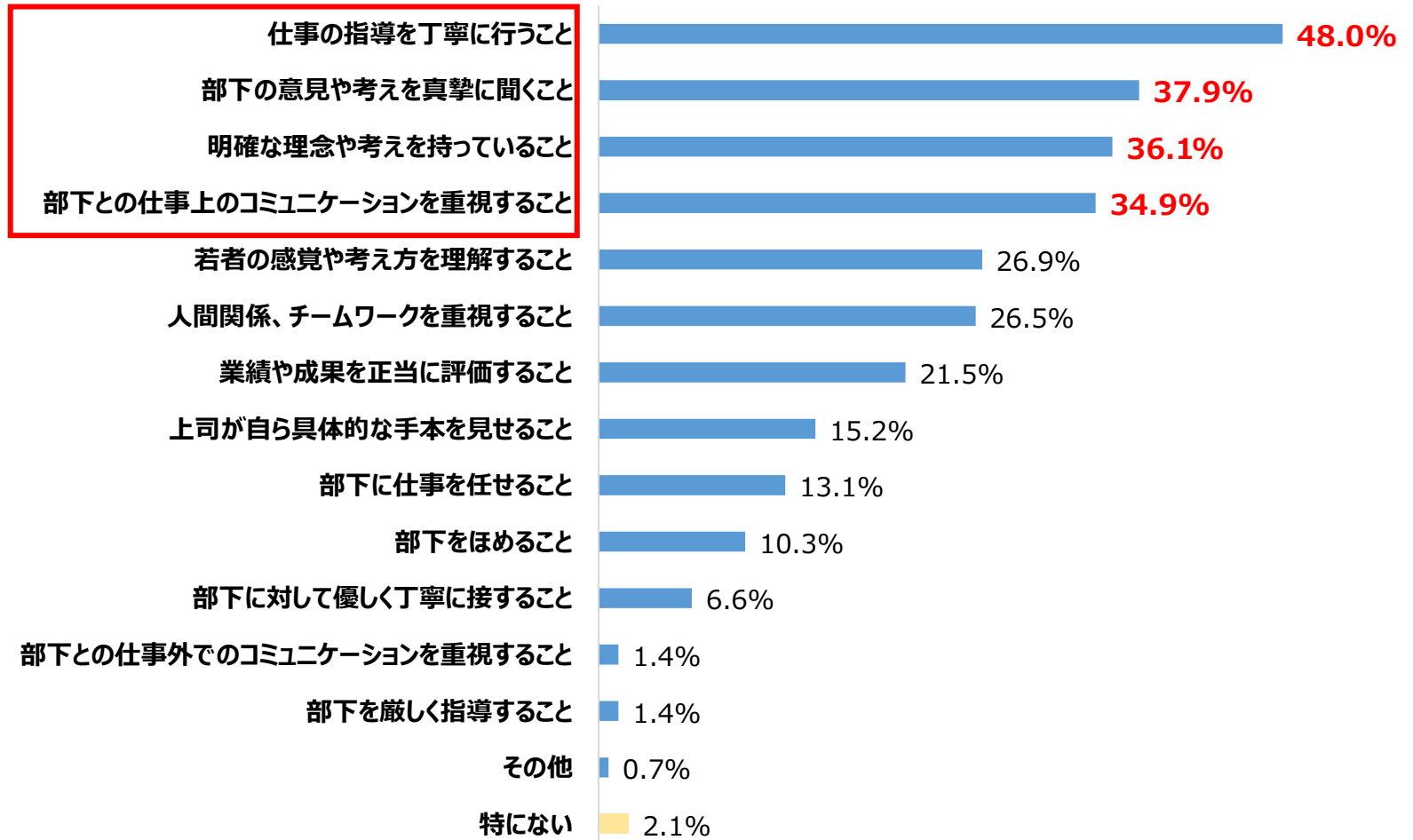
■【最大3つまで回答】 n=427



社会人 1年目の新入社員を指導する上司が 特に大事にすべきこと、心掛けるべきこと

○「仕事の指導を丁寧に行うこと」、「部下の意見や考えを真摯に聞くこと」、「明確な理念や考えを持っていること」、「部下との仕事上のコミュニケーションを重視すること」を挙げる企業が多い。

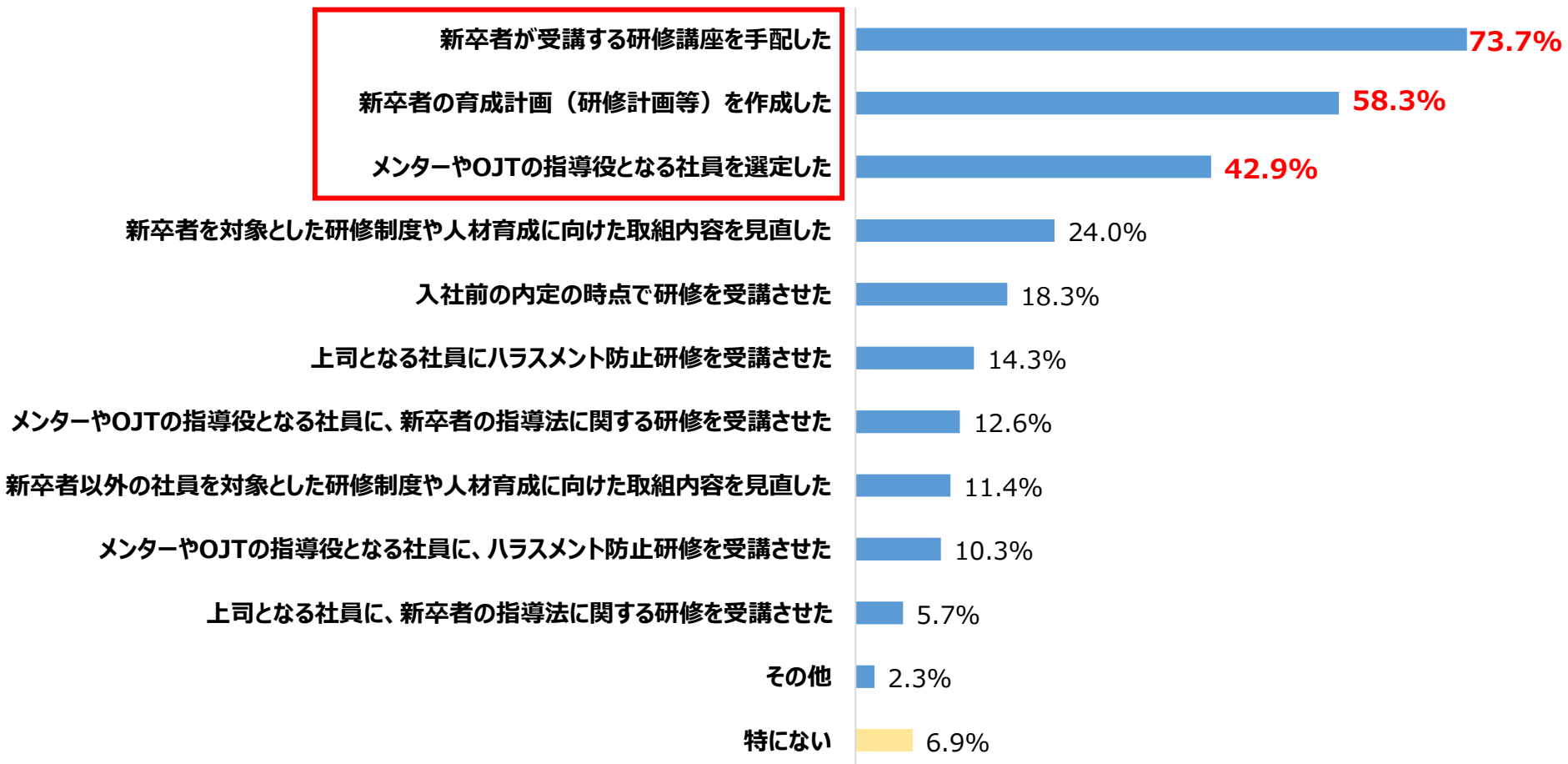
■【最大3つまで回答】 n=427



今年の春、新入社員の入社に際して行った人材育成や教育訓練に関する取組や準備

○「新卒者が受講する研修講座を手配した」、「新卒者の育成計画（研修計画等）を作成した」、「メンターやOJTの指導役となる社員を選定した」を挙げる企業が多い。

■【複数回答】 n=175 （対象:今年の春に入社する新卒者がいる企業）



「理想の新入社員」のイメージに近い有名人・著名人

○「『社会人基礎力』を構成する能力要素のうち、社会人1年目の新入社員が仕事をする上で特に大事にして欲しいこと（③ページ参照）」を踏まえ、「理想の新入社員」のイメージに近い有名人・著名人を（1）芸能界・文化人、（2）スポーツ界からそれぞれ1名尋ねたところ、（1）芸能界・文化人の1位は芦田愛菜さん、（2）スポーツ界の1位は大谷翔平さんとなった。

（1）芸能界・文化人【敬称略、1位～5位】 n=427

	「理想の新入社員」のイメージに近い有名人・著名人	回答数
1位	芦田愛菜	63
2位	鈴木福	20
3位	藤井聡太	10
4位	福原遥	5
5位	神木隆之介	4
5位	橋本環奈	4

（2）スポーツ界【敬称略、1位～5位】 n=427

	「理想の新入社員」のイメージに近い有名人・著名人	回答数
1位	大谷翔平	149
2位	池江璃花子	11
3位	佐々木朗希	5
3位	久保建英	5
5位	張本美和	4
5位	早田ひな	4

※芸能界:歌手、俳優、タレント等

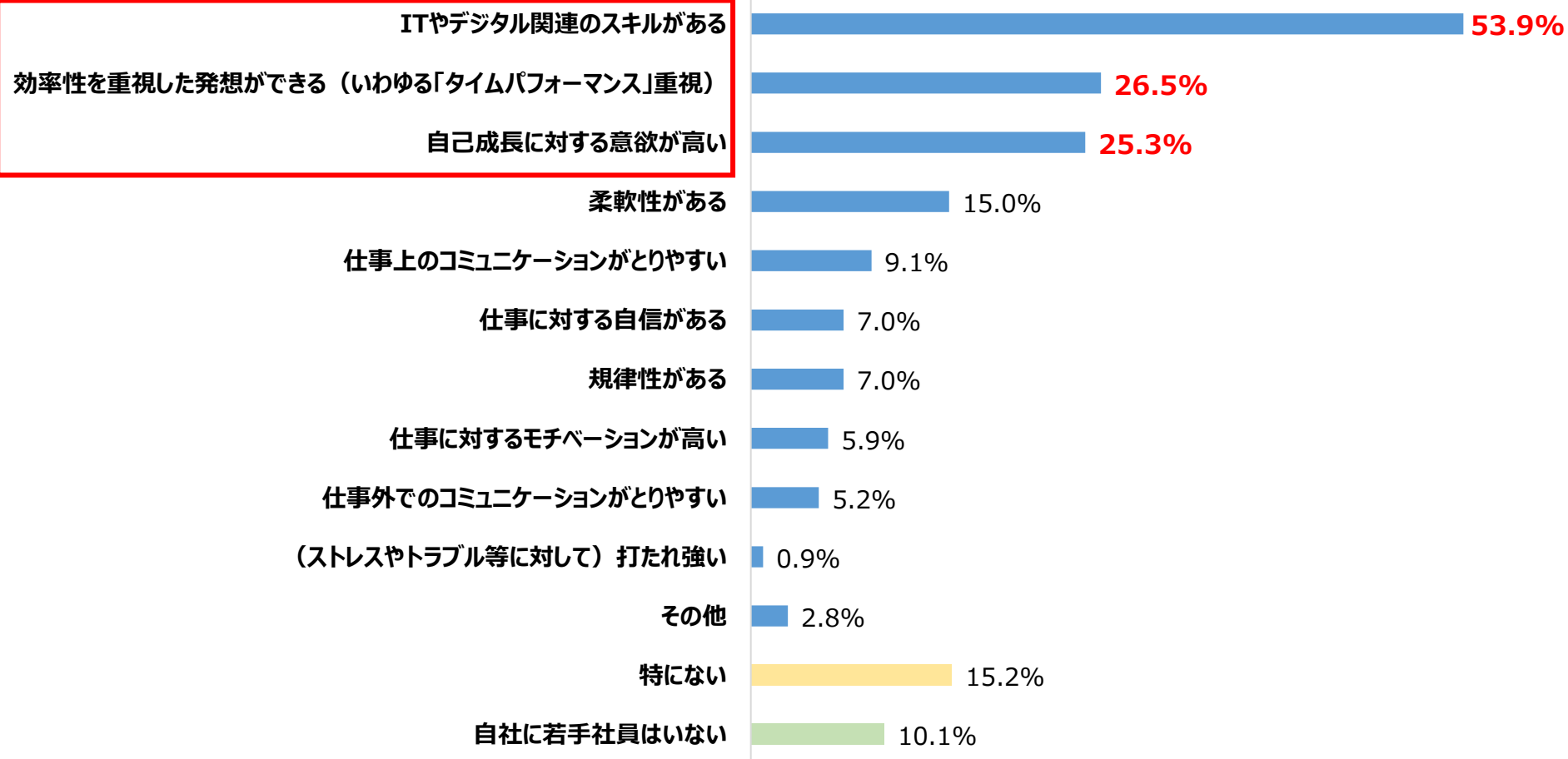
※文化人:アナウンサー、キャスター、コメンテーター等

※上記の集計結果は有名人・著名人の名前の記載があった回答を集計したものである。

Z世代の若手社員が他の世代の社員と比較して優れている点や特徴だと感じる点

○「ITやデジタル関連のスキルがある」、「効率性を重視した発想ができる」、「自己成長に対する意欲が高い」を挙げる企業が多い。

■【複数回答】 n=427

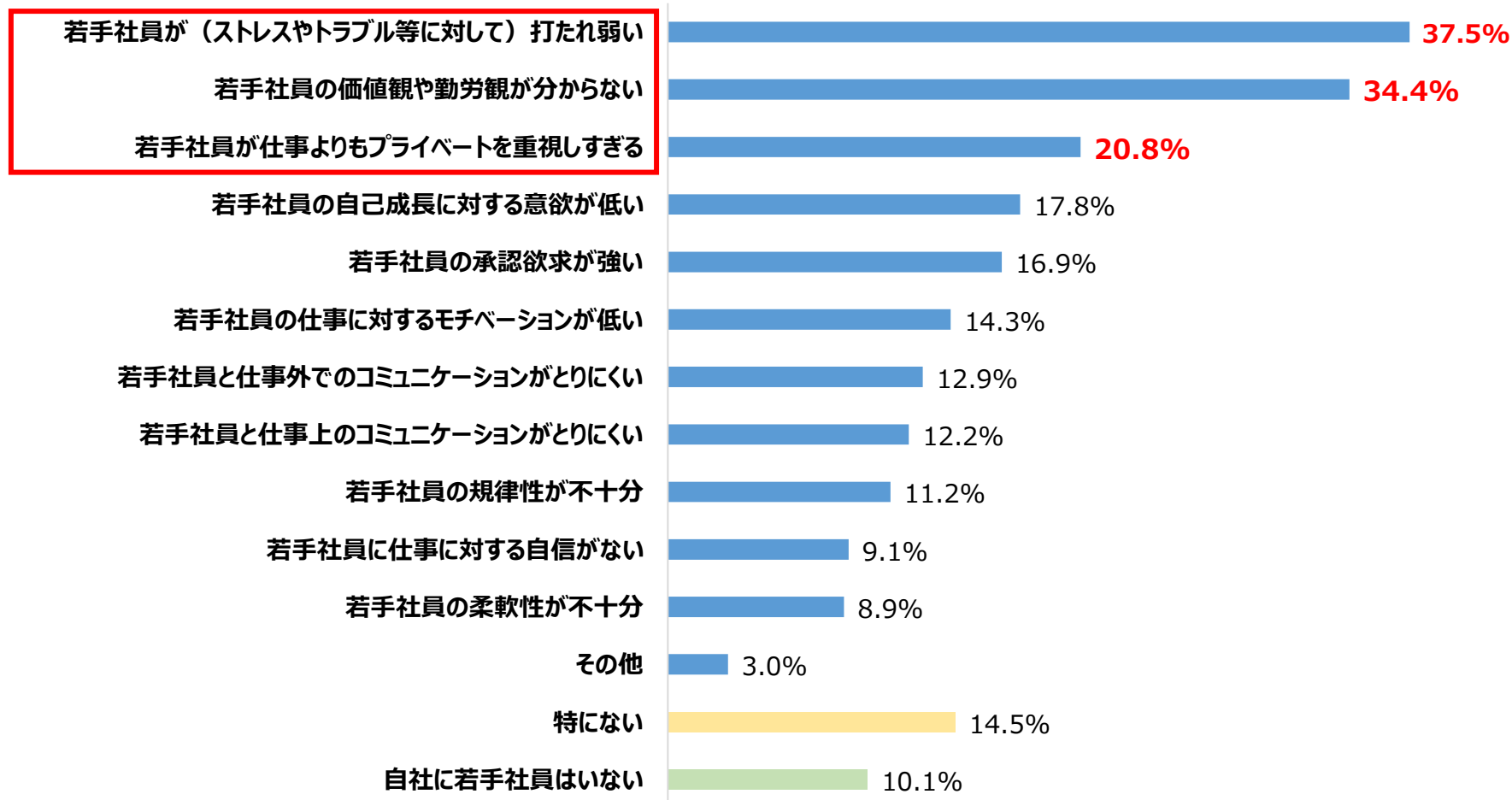


Z世代の若手社員を指導・育成する際に困っていること

挑みつづける、変わらぬ意志で。

○「若手社員が(ストレスやトラブル等に対して)打たれ弱い」、「若手社員の価値観や勤労観が分からない」、「若手社員が仕事よりもプライベートを重視しすぎる」を挙げる企業が多い。

■【複数回答】 n=427



Z世代の若手社員の指導・育成に関する企業としての課題

○「業務繁忙等により、若手社員の指導・育成にかけられる時間が不足している」、「若手社員が気軽に相談できるメンターやOJTの指導役となる社員がいない（不足している）」、「若手社員を指導・育成しても会社をやめてしまう」を挙げる企業が多い。

■【複数回答】 n=427

業務繁忙等により、若手社員の指導・育成にかけられる時間が不足している

38.2%

若手社員が気軽に相談できるメンターやOJTの指導役となる社員がいない（不足している）

34.7%

若手社員を指導・育成しても会社をやめてしまう

32.8%

若手社員の指導・育成について効果的な方法が分からない

22.0%

若手社員の指導・育成にかけられる資金が不足している

9.8%

若手社員の指導・育成に適した研修が見当たらない

9.1%

若手社員を指導・育成しても活躍しない

7.5%

その他

1.9%

特になし

16.2%

自社に若手社員はいない

10.1%

挑みつづける、変わらぬ意志で。

