

# 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 集計結果

2025年4月21日  
東京商工会議所  
人材・能力開発部

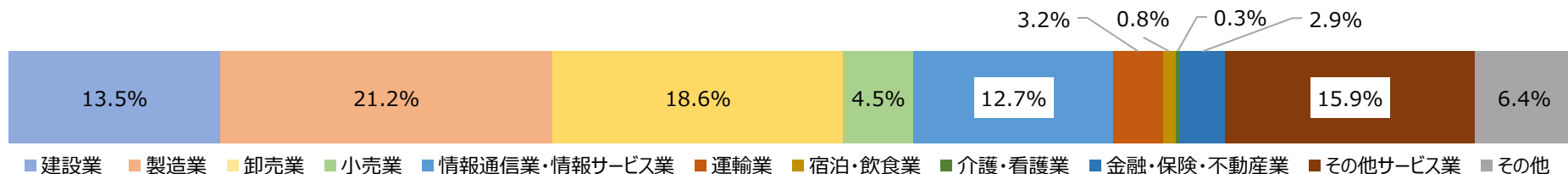
# 調査概要

- (1)目的：企業の人材育成担当者による新入社員・若手社員・中堅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：2025年3月3日～3月21日
- (3)調査方法：Webアンケートシステムを利用
- (4)調査対象：2020年4月から2025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5,777社
- (5)回答数：377社（回答率：6.5%、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=377

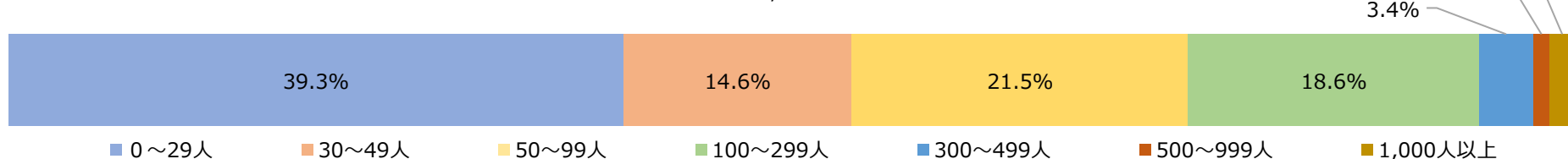
### (1) 業種

|                          |                     |                 |                 |
|--------------------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| 建設業：51社（13.5%）           | 製造業：80社（21.2%）      | 卸売業：70社（18.6%）  | 小売業：17社（4.5%）   |
| 情報通信業・情報サービス業：48社（12.7%） | 運輸業：12社（3.2%）       | 宿泊・飲食業：3社（0.8%） | 介護・看護業：1社（0.3%） |
| 金融・保険・不動産業：11社（2.9%）     | その他サービス業：60社（15.9%） | その他：24社（6.4%）   |                 |



### (2) 従業員規模

|                    |                   |                   |                     |
|--------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| 0～29人：148社（39.3%）  | 30～49人：55社（14.6%） | 50～99人：81社（21.5%） | 100～299人：70社（18.6%） |
| 300～499人：13社（3.4%） | 500～999人：4社（1.1%） | 1,000人以上：6社（1.6%） |                     |



## 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 ③ページ

- 「ビジネスマナー(64.2%)」、「パソコンスキル(53.3%)」、「電話対応(23.9%)」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。
- また、新規回答項目「生成AIに関する知識(5.3%)」を挙げる企業は少ない結果となった。これは、業務効率化に資する生成AIの活用よりも、社会人としてのビジネス基礎スキル・知識を重視することが伺える。

## 「理想の新入社員」のイメージに近い有名人・著名人 ⑦ページ

- (1)芸能界・文化人の1位 芦田愛菜さん
- (2)スポーツ界の1位 大谷翔平さん

## 新規：管理職候補の中堅社員の管理職への育成に関する企業としての課題 ⑩ページ

- 「管理職になることを希望する中堅社員が少ない、以前よりも減った(34.5%)」、「上長の育成力・指導意欲が不足している(32.1%)」、「管理職候補になる人材が育っていない・対象者がいない(29.7%)」を挙げる企業が多い。

## 新規：管理職候補の中堅社員が管理職になるにあたり特に身につけて欲しいスキルや知識 ⑪ページ

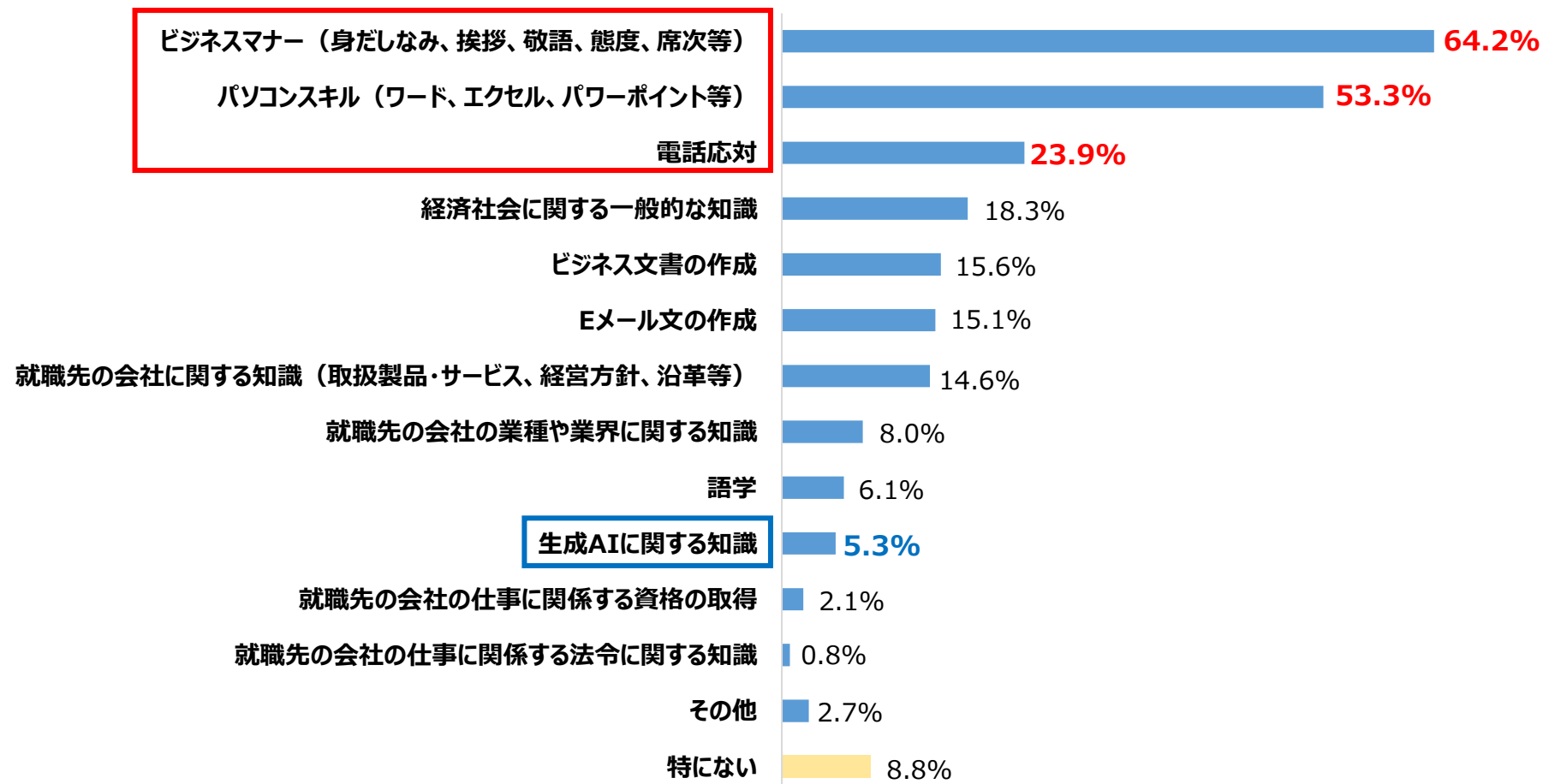
- 「後輩・チームメンバーの指導・育成力(47.7%)」、「業務管理・進捗管理能力(46.4%)」、「課題解決力・問題解決力(36.9%)」を挙げる企業が多い。

# 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」、「パソコンスキル」、「電話応対」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。また、新規回答項目「生成AIに関する知識」を挙げる企業は少ない結果となった。これは、業務効率化に資する生成AIの活用よりも、社会人としてのビジネス基礎スキル・知識を重視することが伺える。

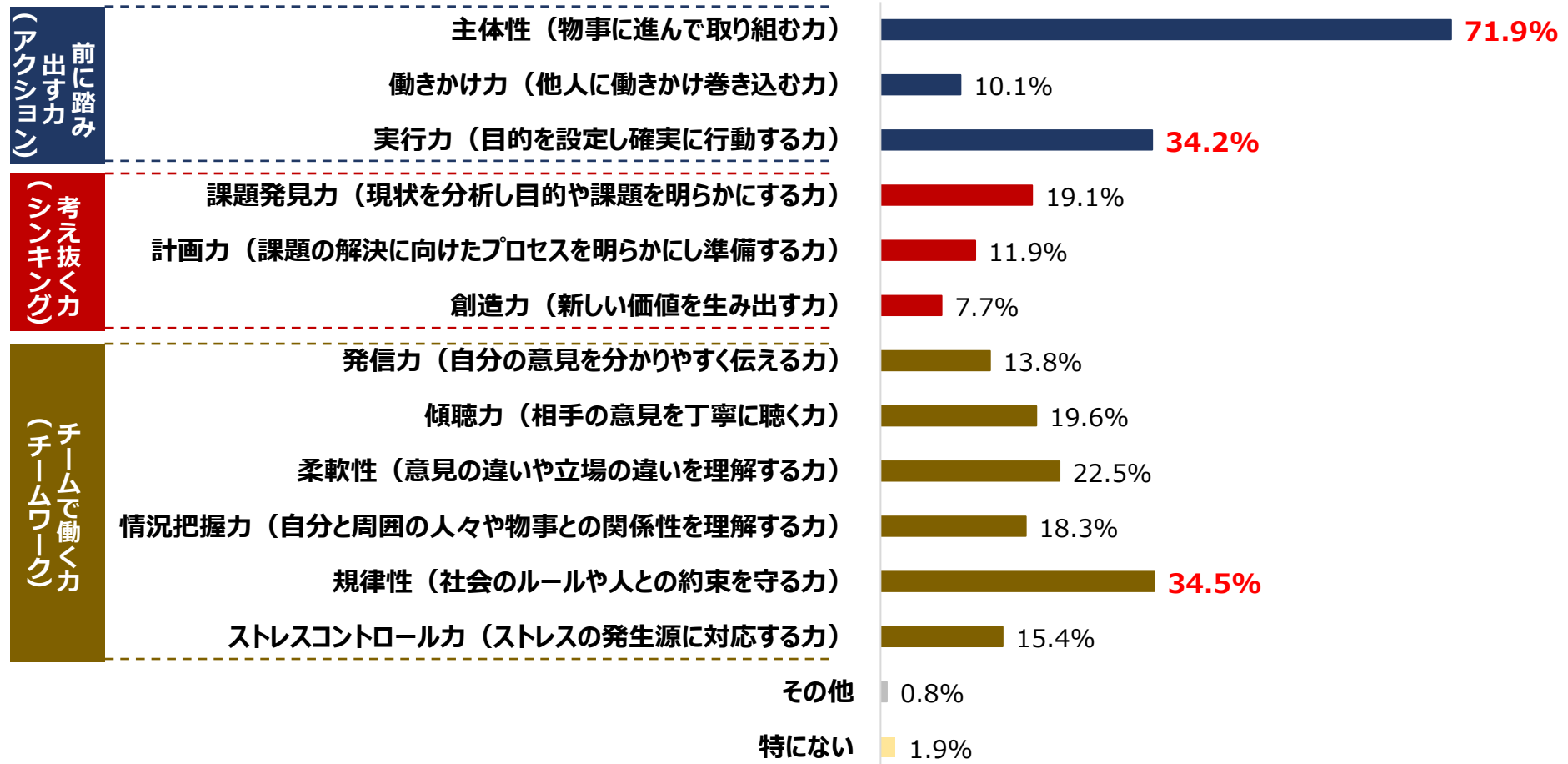
## ■【最大3つまで回答】 n=377



# 「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」、「規律性」、「実行力」を挙げる企業が多い。

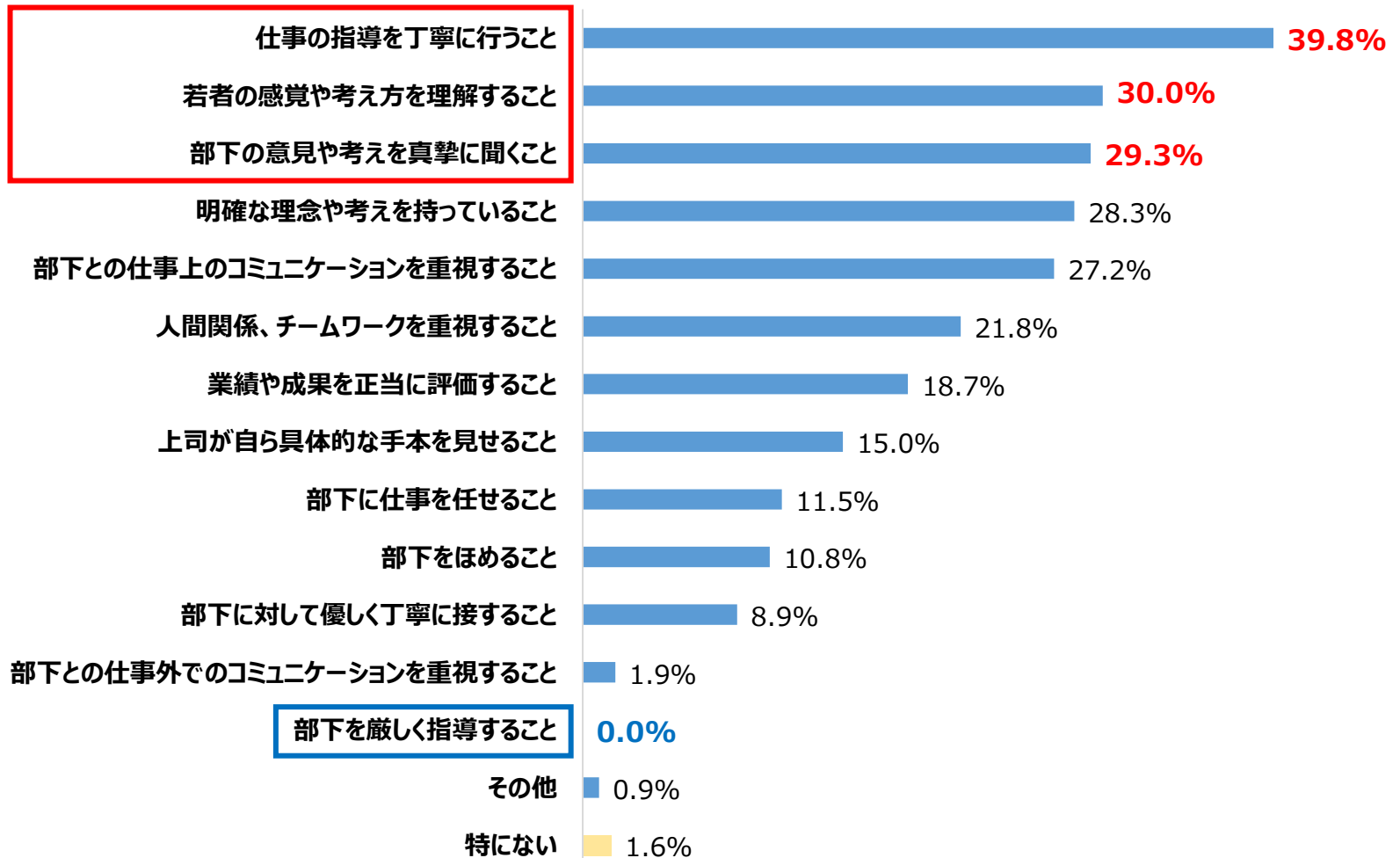
## ■【最大3つまで回答】 n=377



# 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」、「若者の感覚や考え方を理解すること」、「部下の意見や考え方を真摯に聞くこと」を挙げる企業が多い。また、「部下を厳しく指導すること」を挙げた企業はなかった。

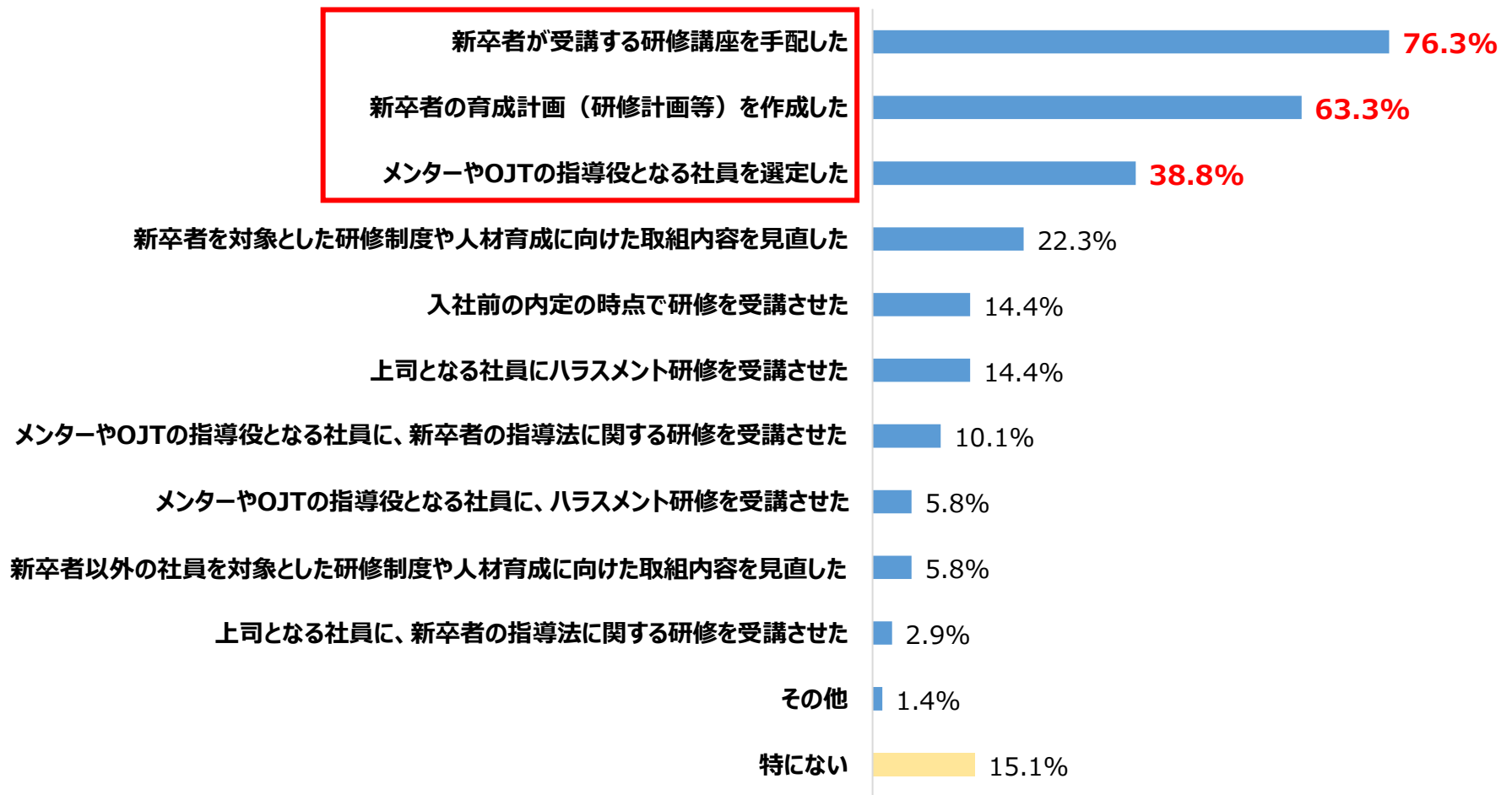
## ■【最大3つまで回答】 n=377



# 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。

■【最大3つまで回答】 n=139（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=377

|    | 「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                     | 62  |
| 2位 | 鈴木福                      | 14  |
| 3位 | 藤井聡太                     | 13  |
| 4位 | 永野芽郁                     | 6   |
| 5位 | 横浜流星                     | 5   |

## （2）スポーツ界【敬称略、1位～5位】 n=377

|    | 「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                     | 109 |
| 2位 | 佐々木朗希                    | 8   |
| 3位 | 久保建英                     | 6   |
| 4位 | 河村勇輝                     | 4   |
| 4位 | 三苫薫                      | 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

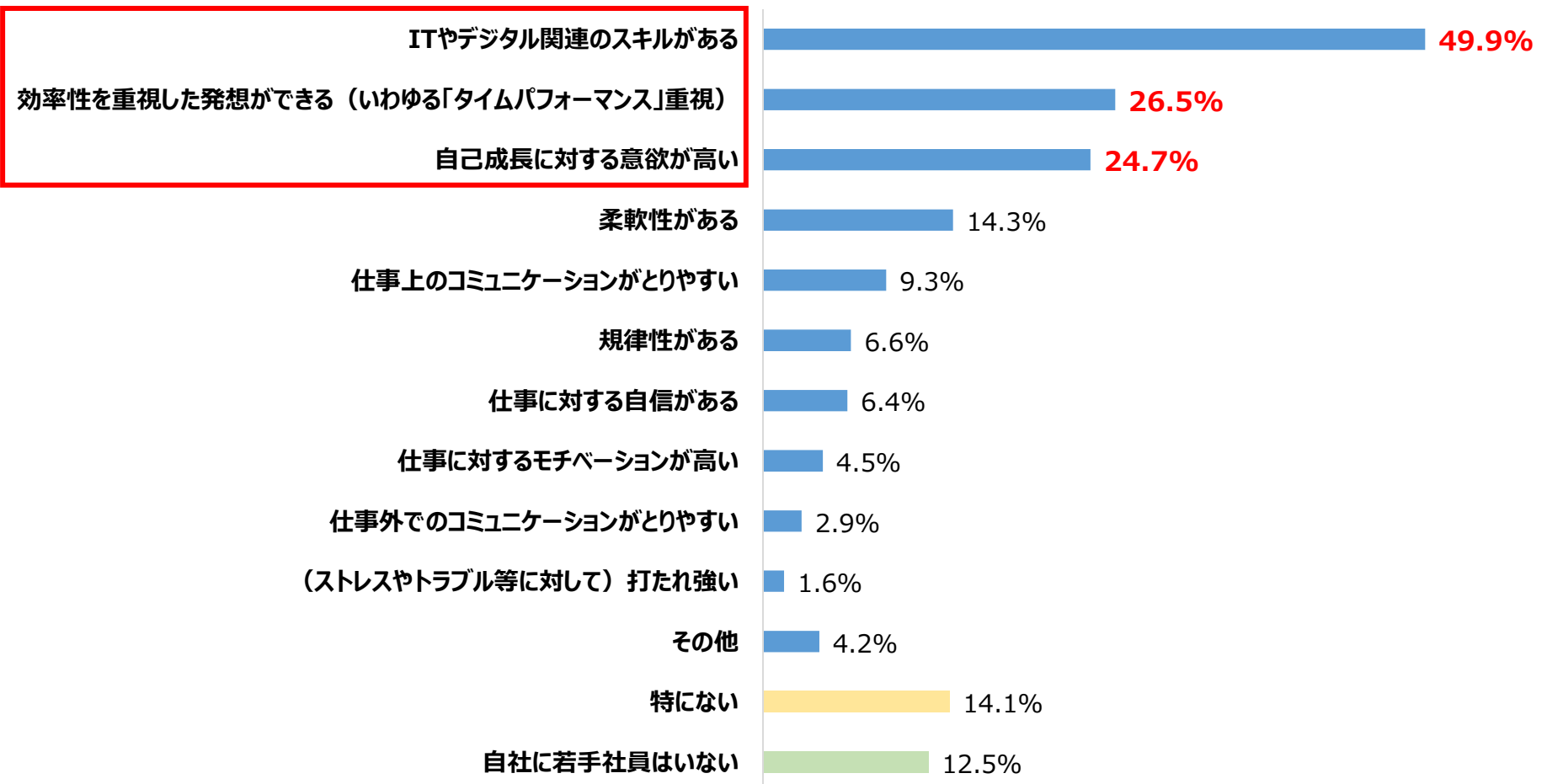
※上記の集計結果は有名人・著名人の名前の記載があった回答を集計したものである。



# 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（いわゆる「タイムパフォーマンス」重視）」、「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=377

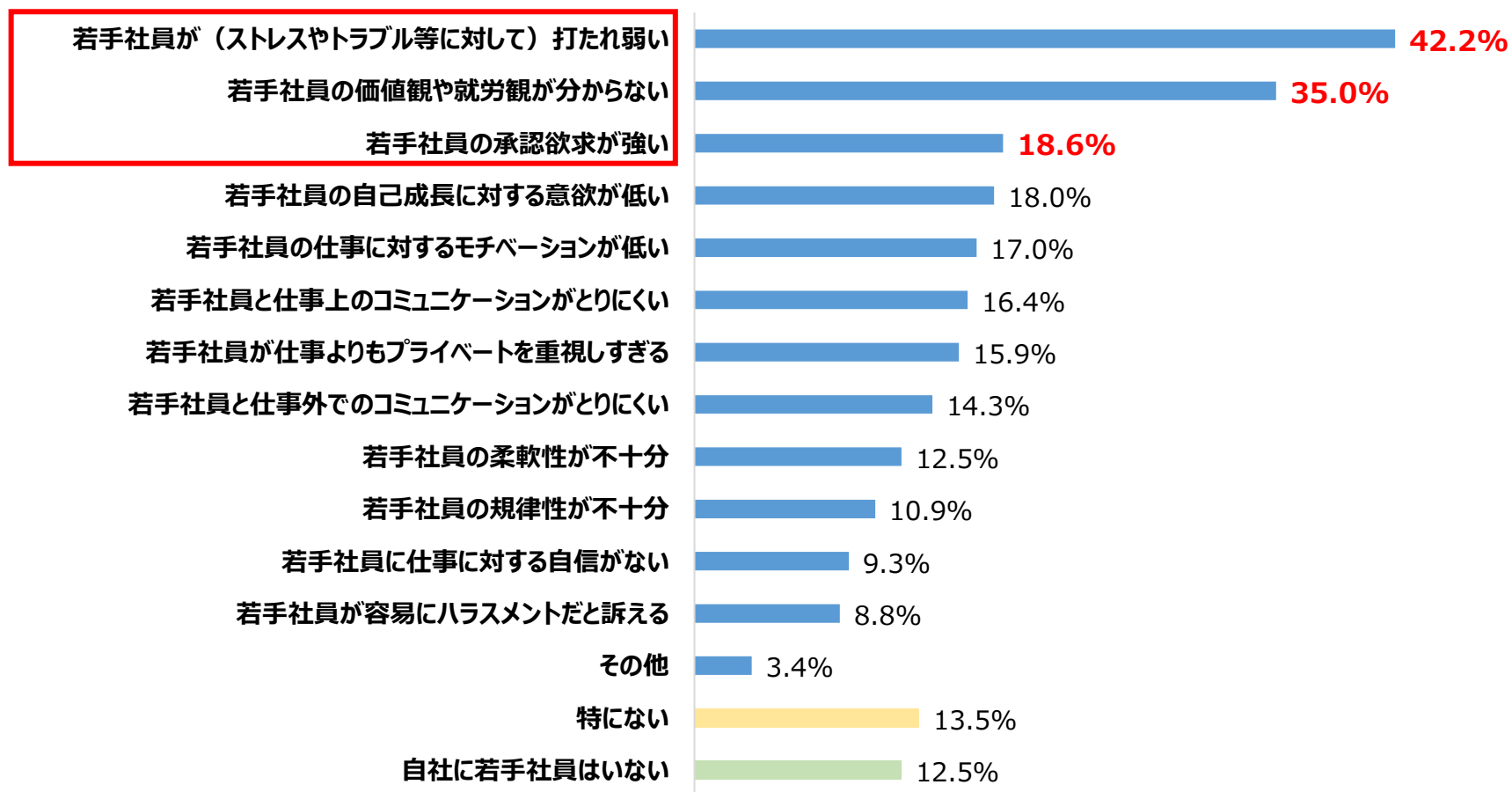


※Z世代は、1990年代中期から2010年代初頭の間生まれた世代と定義。

# Z世代の若手社員を指導・育成する際に困っていること

○「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就労観が分からない」、「若手社員の承認欲求が強い」を挙げる企業が多い。

## ■【複数回答】 n=377



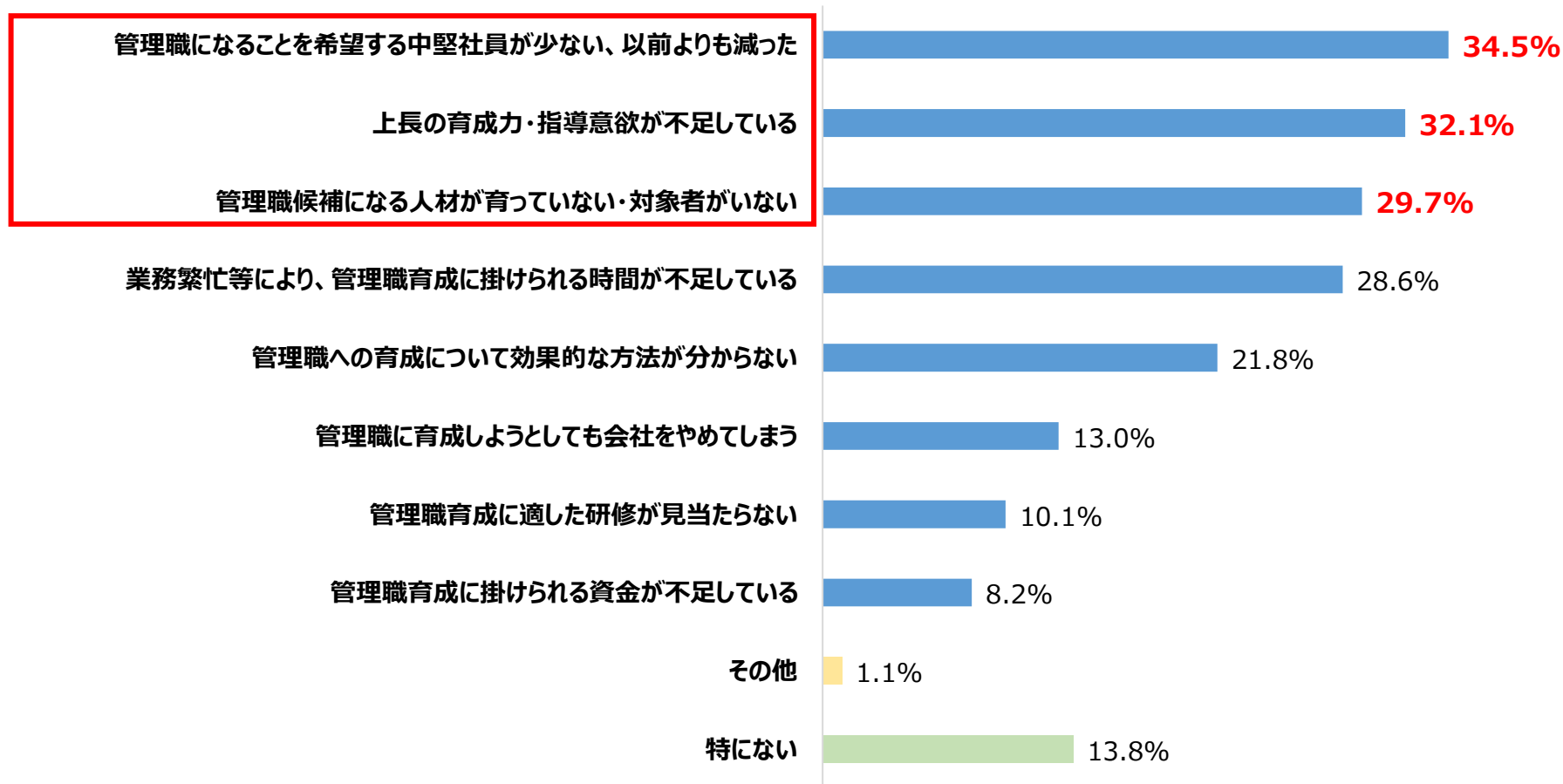
※Z世代は、1990年代中期から2010年代初頭の間生まれた世代と定義。

# 管理職候補の中堅社員の 管理職への育成に関する企業としての課題

挑みつづける、変わらぬ意志で。

○「管理職になることを希望する中堅社員が少ない、以前よりも減った」、「上長の育成力・指導意欲が不足している」、「管理職候補になる人材が育っていない・対象者がいない」を挙げる企業が多い。

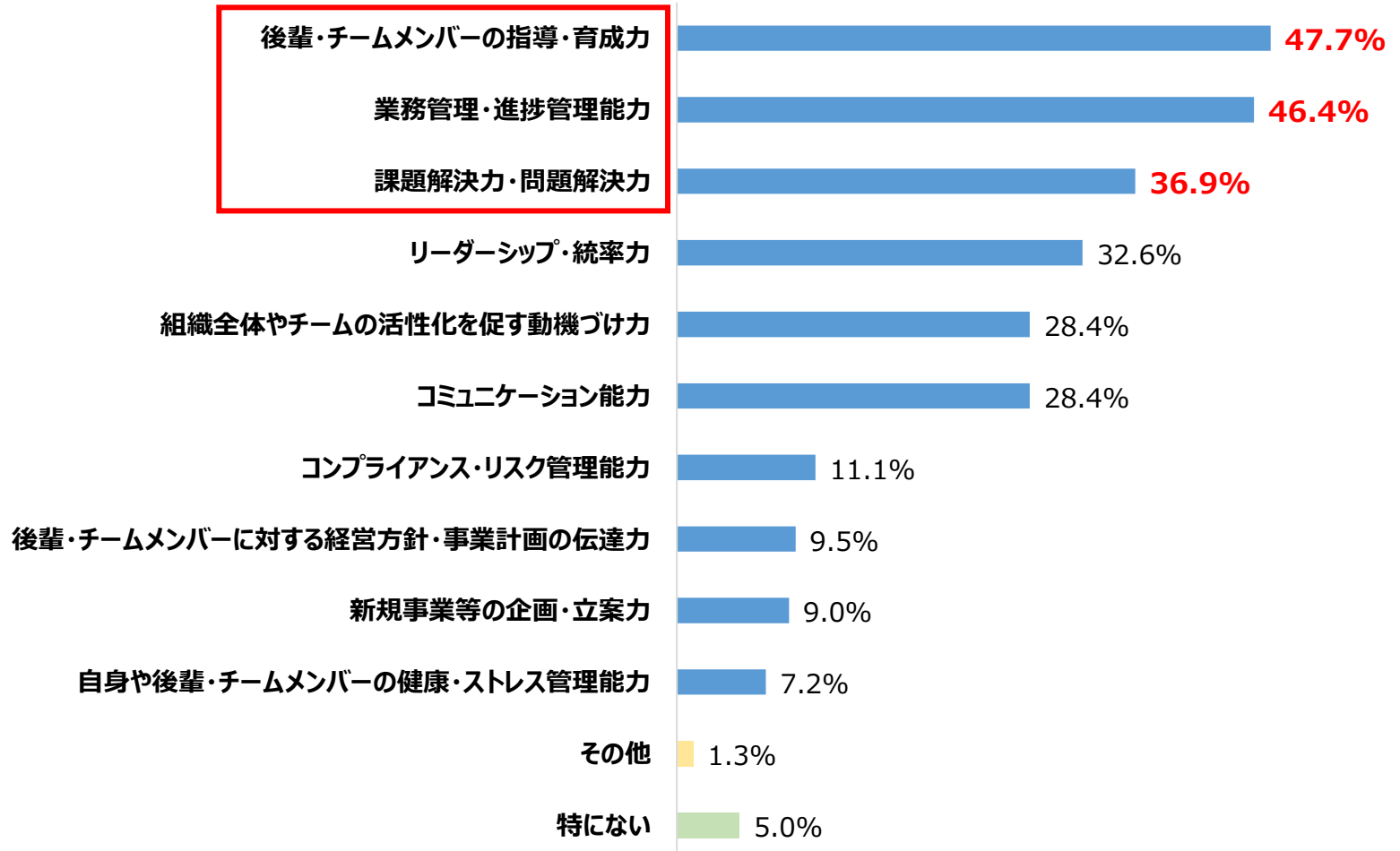
■【複数回答】 n=377



# 管理職候補の中堅社員が管理職になる にあたり特に身につけて欲しいスキルや知識

○「後輩・チームメンバーの指導・育成力」、「業務管理・進捗管理能力」、「課題解決力・問題解決力」を挙げる企業が多い。

■【最大3つまで回答】 n=377



挑みつづける、変わらぬ意志で。

