

＼ Z世代ブルーワーカーの意外な本音 ／

**「働き続けたい職場」 1位は、
「月1回飲み会がある」 職場だった！**

Z世代ブルーワーカー調査2025

—— 「飲み会離れ」と言われる若者たちの
意外な本音とは？



JITSUGYO

「Z世代ブルーワーカーの職場に関する調査」／2025年調査

調査で分かった4つのポイント

中小・中堅企業のZ世代ブルーワーカーに、

「職場で飲み会開催頻度」と「今後1年間、今の職場で働きたいか」を調査したところ、次のような結果が得られた。

01

職場で開催される飲み会頻度
「**月1回の飲み会**」が最も離職予防に効果

02

職場で飲み会がない場合、
「**今後も働きたい**」割合は**最低**
「**働きたいと全く思わない**」割合は**最高**

03

年1回でも飲み会を開催すると
働きたい意欲は**1.8倍**に！

04

年1回以上の飲み会がある職場は**6割**
3割超は**全く開催**されていない

調査主体

【株式会社JITSUGYO】

広告会社でありながら、顧客である中小企業の採用支援をすべく、

「採用革命®アニメーション」で企業のユニークな面をZ世代に伝える取組を実施。



採用アニメーション動画制作サービス

採用革命.アニメーション



<https://saiyokakumei.jp/>

「月1回の飲み会」が 最も離職予防に効果

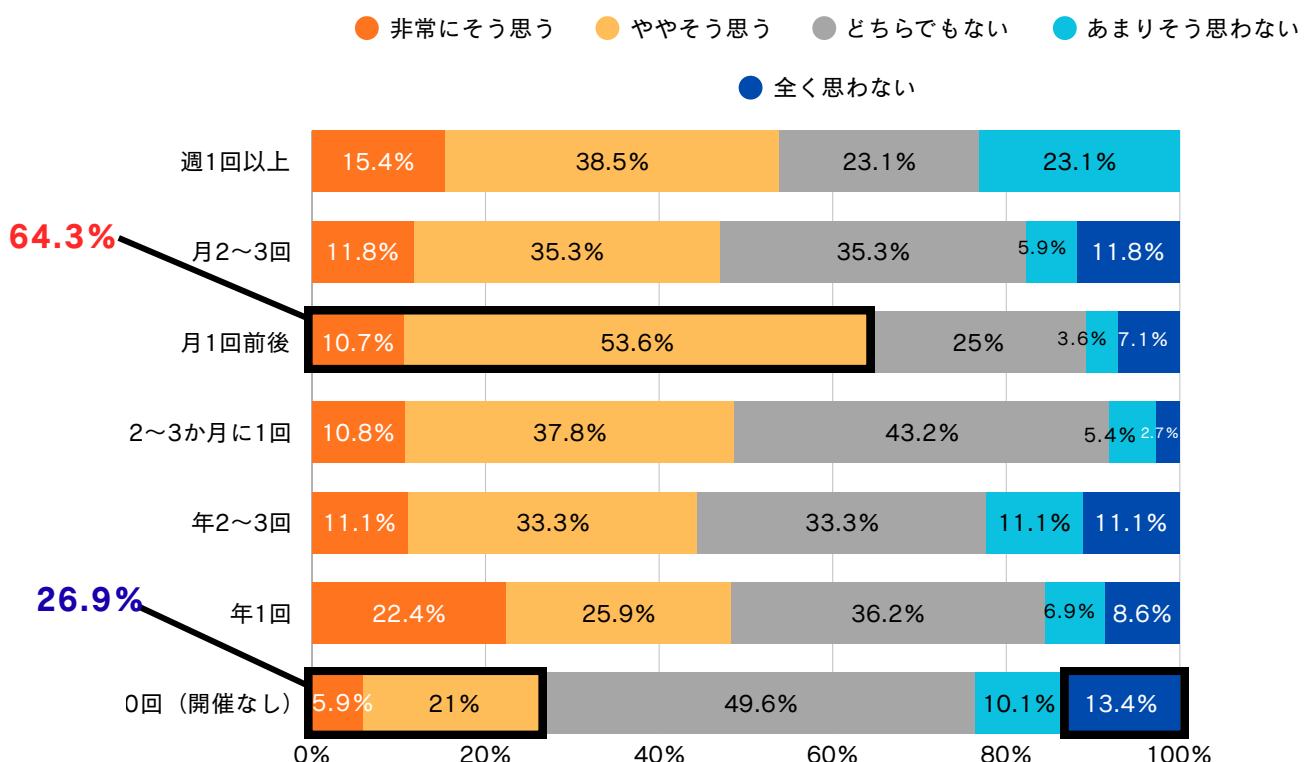
飲み会開催頻度別に、「今後1年間、今の職場で働きたいか」を調査。（表1）
その結果、**月1回前後の飲み会がある層**で、就業継続意向率（※）が最多の**64.3%**
に。（※「非常にそう思う」「ややそう思う」が占める割合の合計）

職場で飲み会がない場合、 「今後も働きたい」割合は**最低** 「働きたいと**全く思わない**」割合は**最高**

一方、年に1度も飲み会の開催がない職場では、
就業継続意向率が最低の**26.9%**であるだけでなく
「**今後1年間、今の職場で働きたいとは全く思わない**」との回答が**13.4%**と
他の層に比べ高い。

飲み会を全く開催しない、つまり人間関係の形成を重視されていない場合
Z世代の早期退職を後押しする形となっている。

■ 表1：今後1年間、今の職場で働きたいか（職場の飲み会開催頻度別）



年1回でも飲み会を開催すると 働き続けたい意欲は1.8倍に！

“たった1回”でも効果あり。

年1回の開催で定着意向が約1.8倍に。

年に1回以上、職場での飲み会やイベントがあると、
全く開催がない層に比べ、職場への今後1年間の就業継続意向率が大幅に向上。
その数値は**26.9%**→**49.8%**と**約1.8倍**に。(表2)

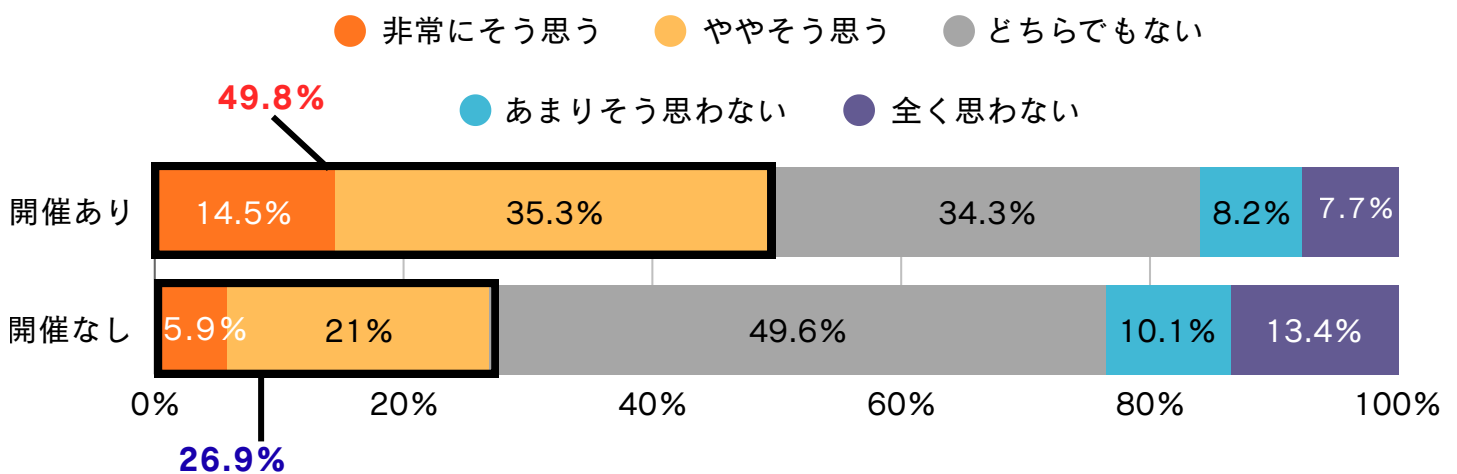
(「非常にそう思う」「ややそう思う」が占める割合の合計)

たった1回、されど1回。

仕事から離れたリアルな交流が「職場への好感」を生み出している可能性がある。

逆に、プライベートを尊重するあまり、飲み会等の交流が全くない場合、
若者は職場への愛着を感じにくくなる恐れがある。

■ 表2：今後1年間、今の職場で働きたいか（職場の飲み会開催有無別）



・“つながり”のある職場は勤務継続意向が倍増。

年1回以上の飲み会がある職場は**6割** **3割超**は**全く開催されていない**

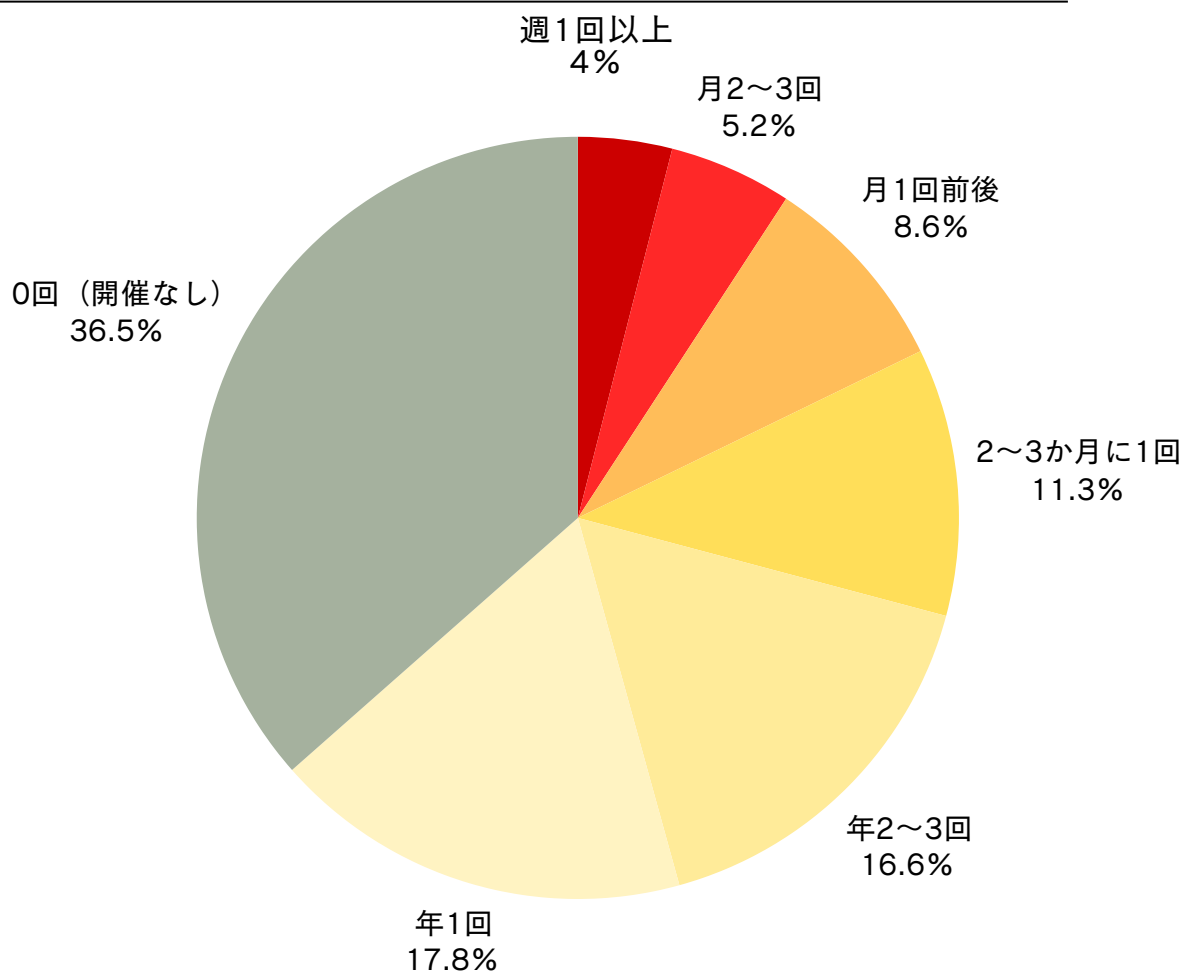
Z世代ブルーワーカーの職場で、
年1回以上の飲み会がある企業は**63.5%**を占める結果に。(表3)

一方、全く開催がない企業も**36.5%**存在する。

中小・中堅企業のうち3社に1社は、
職場で飲み会が全く開催されていない状況。

「働き方改革」や「ワークライフバランス」の浸透に加え、
「Z世代は飲み会を好まない」というイメージからも、ドライな職場に
なりつつあるのかもしれない。

■ 表3：過去1年間に職場で開催された飲み会の頻度（本人の参加不問）



なぜ、若者の離職防止に 月1回の飲み会が有効なのか

**「ワークライフバランス」より大切なのは、
“人と人のつながり”だった。**

政治家の「ワークライフバランスを捨てる」発言が話題となったが、本調査からは“令和の働き方論争”にある固定観念を、今一度見つめ直す必要があることが伺える。

Z世代ブルーワーカーの離職を防ぐ要因は、時間の使い方ではなく、人間関係の密度にあった。

「働きやすさ＝時間の自由」ではなく、「働きがい＝関係性」。

月に1回という適度な頻度の飲み会が、ブルーワーカー志向の若者にとって、職場内の関係形成を支える有効な手段となっている。

“なんとなく飲み会”が、一番もつたいない。

仕事をするうえで欠かせないのは、企業理念の共有や、業務の枠を超えた相互理解である。

約3割の職場で「飲み会は開催されていない」という結果。
Z世代をはじめとする社員が「飲み会」を敬遠する風潮があるのかもしれない。
しかし、それは単に、**噂話や愚痴の場となる“なんとなく飲み会”が多かったから**ではないだろうか。

本来、飲み会は互いの個性や価値観を知り、建設的な関係を築くきっかけになり得る。
日常の業務だけでは生まれにくい**“人と人のつながり”を促す場**として、その意味を改めて見直す必要があるだろう。

「この職場で働き続けたい」と思える背景には、信頼と共感に支えられた関係性がある。
その構築において、飲み会が果たす役割は決して小さくない。

本調査について

株式会社JITSUGYOは、創業65年を超える広告会社。
これまで多くの中小企業と関わり、経営者の声に耳を傾けてきた。
共通して聞かれるのは、「人が採用できない」という切実な悩み。
さらに、やっとの思い出採用できた人材が、1年と経たずに退職してしまいう。
2025年10月に厚生労働省が発表した就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者
37.9%、新規大卒就職者33.8%と、例年高水準となっている。
採用問題は、いまや一企業の課題にとどまらず、社会全体の課題となっている。

一方で、私たちは現場で多くの魅力を見てきた。
地域に根ざした事業、独自の技術、そして社員を想う経営者の姿。
そこには、数字だけでは語れない“人の温かさ”がある。
にもかかわらず、その魅力が若者に届いていない。
原因は、伝える力——中小企業の発信力の不足にあると感じている。

この課題に向き合うため、当社では「採用革命®アニメーション」を立ち上げ、
中小企業の想いを動画で可視化する取り組みを進めている。

年間400社を超える経営者への取材を通じ、
建設業や運送業など、現場で働く人々が
人とのつながりを何より大切にしていることを実感してきた。
こうした“関係を重んじる文化”は、Z世代ブルーワーカーにも通じる部分がある。
一般には古いと見なされがちな価値観の中にこそ、
今の時代が忘れかけている温かさがあるのではないか。
その確信をデータで確かめるため、今回の調査を実施した。



株式会社JITSUGYO

代表取締役

沢井 啓秀

〒630-8144 奈良県奈良市東九条町6-6

TEL. 0742 (62) 3377 (代表) FAX. 0742 (62) 1808

(担当：神尾)



<https://www.jitsugyo.jp>

<https://saiyokakumei.jp>

調査の概要

【調査概要】

「Z世代ブルーワーカーの職場に関する調査」

調査実施主体：株式会社JITSUGYO

実施期間：2025年9月8日～15日

有効回答数：326人

調査方法：インターネット調査（Surveroidを利用 <https://surveroid.jp/>）

抽出方法：インターネット調査用パネルからランダムに抽出

対象：全国のZ世代ブルーワーカー（20～29歳）

職種：建設・運輸・製造・鉄鋼

規模：10～500名の中小・中堅企業

※本データをご利用される場合、またはご質問がございましたら、
弊社ホームページ「問い合わせ」又は、お電話にてご連絡ください。