

魅力ある職場づくり事業 参加企業事例共有会「学生モニターの声」

令和6年度 魅力ある職場づくり事業 グループコンサル参加 / 令和7年度 魅力ある職場づくり事業 実践セミナー事例紹介登壇

2025年2月、「魅力ある職場づくり事業」に参加した3社の取り組みを、県内の現役大学生にプレゼンする事例共有会を開催しました。

学生目線で「働きやすさ」「働きがい」、そして「魅力ある職場」とは何かを言語化してもらい、企業の取り組みに対してフィードバックや質問をしていただきました。就職活動とは直接関係のないイベントに関わらず「企業と交流しよう」と自主的に集まった12名の学生は、とても前向きで、積極的にワークに取り組む様子がみられました。

「働きがい」は、日々の仕事の中で「自分がどう関わり、どう扱われるか」

学生が挙げた【働きがい】の上位は、「任せてもらえる」「挑戦できる」「成長できる」でした。一方、【働きやすさ】で圧倒的なトップになったのは「意見を自由に言える」でした。

休日や福利厚生といった条件面が上位に来るのでは……と想像していましたが、結果はあっさり覆されました。学生が焦点を当てているのは、制度の「有無」というより、日々の仕事における「任され方」「聞かれ方」「接し方」、つまり職場での経験そのものだと言えます。

もう一つの軸＝「公正さ」—評価が「説明できる」かどうか

もう一つ目立ったのが、「公正さ」への感度です。「適切に評価してもらえる」「貢献が給与に反映される」「年功序列ではなく実力」といった声や、両質問で上位に挙がりました。

ここで学生が見ているのは、賃金水準そのものだけではありません。むしろ、評価が説明できるものになっているかです。何を頑張れば報われるのか。誰が、何を見て判断しているのか。納得できるフィードバックがあるのか。自身が公平に扱われるか、また納得がいくよう対話の機会があるのか が問われているように思います。

学生が考える「魅力ある職場」とは？

最後に、学生に「魅力ある職場」を自由記述で回答いただきました。中心に置かれていたのは「フラットな職場」(複数回答)。その周辺に「風通し」「頼れる先輩」「社員同士の距離感が近い」「世代関係なく相談できる」などの言葉が並びます。

グループワークの対話も踏まえて紐解くと、彼らが言う「フラット」とは、

- 意見を言っても損をしない(意見を自由に言える/上司が話を聴いてくれる)
- 困ったときに助けが来る(助け合う風土/頼れる先輩がいる)

つまり学生が求めているのは、日常の職場で「声を通る」環境が担保されているかを求めているように感じます。

学生から企業へのリアルな質問

企業からの事例共有に、学生からは鋭い質問が相次ぎました。

「業界のWEBページを見ると、楽しいことばかりうたわれている。でも綺麗事だけを見たいわけではない。人事担当者として、働く上で何が大変だと思うか教えてほしい」

「管理職に憧れがないわけではない。管理職に何を求めているのか具体的に教えてほしい」

就職活動とは全く関係のない場だからこそ彼らのストレートな興味関心が現れています。学生からの質問は、組織のリアルを知り、そこでの自分の関わり方を具体的に想像するための問いでした。

彼らが社会に出て組織の一員となったとき、その声に耳を傾け、向き合い、活かし続けられるか。共に未来を描けるパートナーでいられるか。

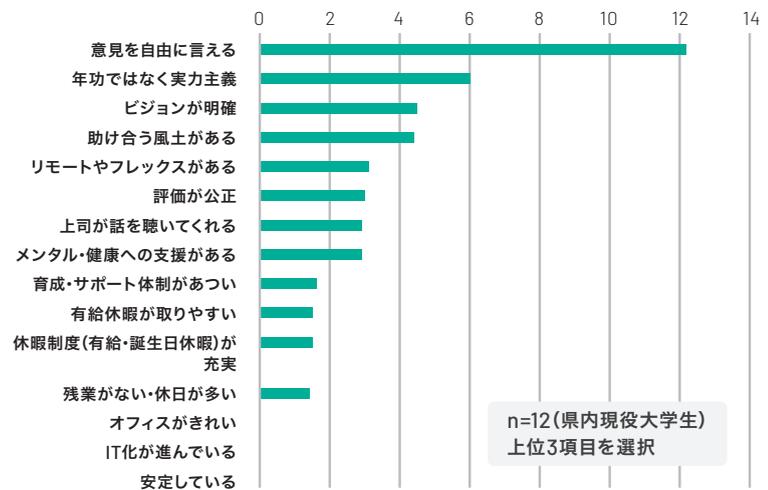
いま、企業側が学生から「見定められている」感覚を抱きました。

素晴らしい視点を持つ彼らが力を発揮できるよう、若い世代にとっても「魅力ある職場」を県内に増やしていきたいものです。

県内大学生に聴いた! 「働きがい」のイメージは?



県内大学生に聴いた! 「働きやすさ」のイメージは?



「魅力ある職場」のイメージは?

世代関係なく相談したりコミュニケーションが取れる

ビジョンが明確

社会的なインパクトを出している

風通し

頼れる先輩

フラットな職場

いきいき

自分が常に成長できる

社員同士の距離感が近い

従業員が自分らしく働いている