

これからの「はたらく」を考える

令和7年度岡山県人材還流・定着プロジェクト事業

学生時代は
何を学んだ方が
良いだろうか？

はたらくって
どんな感じだろう？

若者と 企業リーダーとの 交流会レポート



若者に選ばれ、

若者が働き続けたい企業とは一

若者 × 企業リーダー ホンネを語り合う。

事業紹介

本県における大学卒業生の県内就職率は、調査を開始した 2016 年度の 46.0%をピークに低下傾向にあり、2023 年度集計では 39.8%と過去最低を記録した。最新の 2024 年度では 40.8%とわずかな改善が見られるものの、依然として低い水準で推移している。コロナ禍で一時的に高まった地元志向は継続せず、オンライン就活の普及により、物理的な移動の障壁が減り、大都市圏の企業が身近な選択肢になったとも考えられる。県外大学へ進学した学生の U ターン就職率も約 3 割という状況の中、大都市圏との比較の中で、いかに岡山の魅力を再定義し伝えていくかが問われている。

加えて、新規大学卒業生の 3 年以内離職率は 33.8%（2022 年 3 月卒業生）に達しており、若手人材の早期離職と定着は社会全体での大きな課題となっている。人口減少に伴う深刻な人手不足の中、学生優位の売り手市場が加速しており、岡山県における若手人材の確保と職場への定着支援は、まさに待ったなしの状況である。

こうした背景を踏まえ、本事業では若者の県内就職と定着の促進への対応を検討するため、学生や若手社員といった『若者』と、経営者や管理者層から成る『企業リーダー』による対話の場を設けた。世代や立場の垣根を越え、採用や人材育成、働き方といった共通の関心事項をテーマに率直な意見交換を重ね、次代を担う若者の本音をこれからの企業活動や地域活性化に向けた取組の新たなヒントとすることを目的に、全 4 回のプログラムを実施した。

インデックス

- P03 - 第1回：採用と就職活動ー 若者に選ばれる企業
- P05 - 第2回：育成と定着ー 若者が働き続けたい組織
- P07 - 第3回：地方と都会ー 「外」から見た岡山、等身大の「これから」
- P09 - 第4回：大学1年生の価値観とホンネ
- P11 - 参加企業インタビュー：交流会の成果と今後

ファシリテーター

当事業のファシリテーターを務めさせていただきました。人手不足はどの企業にとっても喫緊の課題です。特に若者の採用、育成、定着はより難しさを感じている方も多いと思います。当レポートでは、企業リーダーと若者が、お互いの価値観や課題をホンネで語りながら、これからの「はたらく」を考えた成果を掲載しています。ぜひこれからの取組の参考にいただければ幸いです。

井口 陽平

株式会社 Growvely 代表取締役
NPO 法人若者応援コミュニティとりのす 代表理事 CEO
国家資格キャリアコンサルタント



1991年生まれ。大学卒業と共にNPO法人若者応援コミュニティとりのすを設立。大学生、若手社会人のキャリア支援を行う。年間約200名の若者と向き合いながら、キャリアカウンセリングや各種イベントの開催、また若者の自発的な社会貢献活動に伴走し、経験を通じたキャリア自律を促す活動を行っている。
2022年、株式会社 Growvely を設立。中小企業の若者採用支援、教育支援を開始。企業と学生、双方の直接支援と、それぞれの未来を拓くマッチング支援を行っている。

若者に選ばれる

企業

第1回のテーマは「採用・就職活動」である。人口減少に伴う労働力不足などを背景に、新卒採用はかつてないほどの超・売り手市場が続いている。岡山県内企業にとっても、従来どおりの求人票や説明会だけでは、若者の心に響きにくい現状がある。企業側が一方向的に「選ぶ」時代から、若者に「選ばれる」ための抜本的な改革が求められている。第1回では、学生と若手社員のリアルな本音を軸に、企業リーダーとともに「選ばれる企業の条件」を深掘りした。タイパ重視の就活スタイルや、社風を測る指標など、若者の視点から見てきた採用活動をアップデートさせるヒントは何なのか。対話を通じて変化していく会場の空気感とともに、当日を振り返る。

ワーク 1

若者の価値観を知る 企業から若者にインタビュー

まずは、学生が企業を見極める際の視点を探るべく、企業リーダーから学生へのインタビューを行った。企業を選ぶポイントとして挙げたのは、『事業内容と専攻の親和性』や『理念の実践度』、そして『通勤の利便性』といった、自身の学びや生活をベースとした現実的な項目であった。

特に注目すべきは、ワークライフバランスに対する「質の捉え方」だ。単に休みが多いことを望むのではなく、学生からは「ぬるすぎると成長できない」「仕事量が少ないと将来が不安」という本音が語られた。



成長できる環境かどうか

一方で「きつすぎるのも嫌」という声もあり、心身の健康を保てる『休み』を大前提としつつ、仕事を通じて自己成長を実感できる適度な負荷を求めていることがわかった。

企業には、ただ労働条件を緩和するだけでなく、若者が「ここなら着実に成長できる」と確信できるような、働きがいと休息のバランスを具体的に提示することが求められている。

学んだことを活かしたい



ワーク 2

企業の課題を知る 若者から企業にインタビュー



早期離職が多い...



SNSで気軽にリアルを知りたい

次は学生が企業リーダーへ「採用の悩み」をインタビューした。多くの企業が共通して挙げたのは、『ミスマッチによる早期離職』だ。「入社後のギャップが離職の大きな要因」という声があり、インターン等で現場のリアルや仕事の厳しさを隠さず伝え、納得感を持って入社してもらうことの重要性が再認識された。

また、地方の中小企業特有の『認知度不足』も深刻な課題だ。学生側からは「普段からSNSで情報収集している」という意見が目立った。ホームページにある形式的な情報ではなく、SNSを通じて「職場のリアルな日常」を知りたいというニーズがある一方で、企業側は「活用方法がわからない」と足踏みしている実態も浮き彫りになった。

この議論から、企業が自社の魅力を正しく届けるためには、情報の「質」だけでなく、若者の生活圏に歩み寄るための「発信手段」のアップデートが必要であることが見てきた。

選ばれる企業の条件を考える

ワーク1での若者の価値観、ワーク2での企業の課題を踏まえ、最後は三者が一体となり『選ばれる企業の条件』を議論した。最後に、若者と企業が共に描く「理想の採用・組織のあり方」を各グループが模造紙を掲げて発表した。



情報をオープンに

ワークだけではなく
ライフも発信



笑顔で働いている

自社らしさを伝える

各グループの議論のまとめから見えてきたキーワード

共感を生む発信と認知

まずは土台となる『理念や信念』を明確にし、社内に浸透させることが不可欠だ。その上で、若者が成長できる環境や人間関係を整え、実態の伴った情報を届けていく。具体的な手法としては、SNSやインターン、地域活動への参加などであり、求人票には載らない「生の情報」の発信が重要となる。特にIJUターン検討者に対しては、岡山での働き方だけでなく、実際の「生活実感」を含めた先輩の声を発信することが、企業の認知度向上と信頼獲得に直結するという意見が多く挙がった。

自社らしさと成長実感

他社にはない「その会社ならではの魅力」を磨き、伝えることが重要だ。地域貢献の実感や、その企業でしか得られないスキル、自己実現の可能性など、『やりがいと成長』を具体的にアピールすることが若者の挑戦意欲を刺激する。同時に、安心して挑戦し続けられるよう、メンター制度の導入や、長く働ける環境の整備も欠かせない。「自分の夢や目標と企業の方向性が重なること」を実感できるメッセージこそが、若者の心に深く響く条件となるのではないだろうか。

情報の透明性と安心感

入社後のミスマッチを防ぐため、徹底した『情報のオープン化』が求められている。ホームページやSNSで数年後の自分を想像できるような先輩のキャリアパスを公開するほか、選考過程で実際に働くフロアを見学したり、若手社員と直接対話したりする機会を設けることが有効だという声が多かった。また、給与や昇給といった『評価制度』についても、どのように頑張れば評価されるのかを明確に提示することが、若者が将来のキャリアを描くための大きな安心材料となるだろう。

心理的安全性の高い組織

すべての条件の根底にあるのは『良好な人間関係』である。若手が一人で悩みを抱えず、自由に相談できる風通しの良さは、もはや必須の条件と言える。また特定の個人の価値観に依存せず、多様性を認め合い、社員を大切にできる文化が根付いていることが重要だ。「社員が笑顔で楽しそうに働いている」という空気感は、学生がもっとも敏感に察知するポイントである。誰もが自分らしく、笑顔で働ける環境づくりこそが、最強の採用戦略となりそうである。

対話から見えた採用イノベーション

全3回のワークを通して見えてきたのは、「採用」は単なる「手法」ではなく、企業の「あり方」そのものを問うプロセスであるということだ。若者は単に「楽な仕事」を求めているのではない。自分の学びを活かし、適切な負荷の中で成長が実感できる場を求めている。そのためには、企業側が情報の「透明性」を高め、良い面も厳しい面も誠実に開示する勇気が必要だ。また、SNS活用などの情報発信においても、単なるテクニックではなく、その根底にある「社員を大切にできる姿勢」や「地域とのつながり」という『企業らしさ』をいかに言語化し、若者の生活圏へ届けられるかが鍵となる。企業リーダーが若者の本音に触れ、若者がリーダーの苦悩を知った今回の交流会。ここで生まれた気づきを、個別の企業の施策に落とし込んでいくことこそが、岡山から始まる「採用イノベーション」の第一歩となるだろう。

第1回交流会概要

- テーマ 企業リーダーと若者による採用イノベーション～若者の視点から考える『選ばれる企業』の条件～
- 概要 2025年8月20日(水) 14:30～16:30 @第一セントラルビル プルメリア
- 形態 学生×企業リーダー×若手社員
- 参加者 学生9名/企業リーダー8社8名/若手社員8社8名

- 企業：株式会社ウイル/岡山技研工業株式会社/株式会社岡文館印刷所/有限会社三協鋳造/株式会社サンヨープレジャー/新岡山陸運株式会社(キノシタグループ)/株式会社ファイニング/三業工業株式会社
- 社員：株式会社iプランニング KOHWA/浅野産業株式会社/岡山市農業協同組合/株式会社岡山丸果/株式会社カイトックホールディングス/株式会社創心會/株式会社ダブルツリー/つぼめガス株式会社
- 学生：岡山大学/岡山理科大学/就業大学/ノートルダム清心女子大学

若者が働き続けたい組織

第2回のテーマは『育成・定着』である。深刻な人手不足の中、早期離職の防止は喫緊の課題だが、真に重要なのは若手が意欲的に働き続けられる環境づくりだ。心理学者のアルバート・バンデューラが提唱した『自己効力感』は、自分ならできるという確信が行動の源泉になるとされている(※)。若手が日々の業務を通じて成長を実感し、組織への貢献意欲を高めるためには、この自己効力感を育む仕組みが欠かせない。第2回では、学生、若手社員、企業リーダーの三者が集い、若者がどのような瞬間に「ここで働き続けたい」と感じるのかを深掘りした。

※出典：A. バンデューラ『自己効力感：Toward a unifying theory of behavioral change』, 1977

成長 『やりがい』は、心地よさの先にある？

企業側からは「仲間を大切にし、採用時からあえて仕事の話ばかりをしないようにしている」という配慮が示された。しかし若者からは、単なる仲の良さだけでなく「ぬるすぎると成長が止まってしまう」という危機感や、「仕事を通じて自分がどう成長できるか」を重視する声が上がった。企業が考える『働きやすさ』と、若者が求める『働きがい』。この両輪が噛み合い、互いの「未来への期待」が一致したとき、若者はその組織に長く貢献したいと思うようになるのではないだろうか。

若者の本音から見えた、働き続けたい組織の3大要素

交流 社内イベントでの交流ってどう思う？

企業側からは、BBQ等の社内イベントにおける「7割程度の出席率」という現状を挙げ、「若手にとって強制的な場と映っていないか」という質問があった。これに対し学生からは、内定期間中から食事会に参加し「勤務外ですべてをさらけ出せる場があることで、社員に気を遣わなくなった」といった肯定的な意見が続いた。若者は単なる拘束ではなく、業務外だからこそ生まれる「人間関係の深まり」を重視しており、イベントは孤独感を解消し、定着を促す有効な接点となっている。

制度 『福利厚生』が整ってればいい？

産休・育休などの「制度が整っている安心感」や、日々の生活を支える「通勤手当」の充実などは、若者が企業を信頼する大きな指標となっている。一方で、「自分が休んだ分、周囲に負担がかかったり復帰後に業務を詰めたりしなければならないのでは」という懸念が率直に語られた。企業側が自社の若手社員の離職を防ぎ、長く活躍してもらうために何が必要かと思案をする中で、若者は制度の有無だけでなく、周囲に気兼ねなく制度を利用できる『運用実態』までをシビアに見極めている。

第2回交流会概要

テーマ	若手の成長が会社の未来を創る！ ～若者の視点から考える『働き続けたい組織』のあり方～
概要	2025年9月10日(水) 14:30～16:30 @第一セントラルビル アース
形態	学生×企業リーダー×若手社員
参加者	学生8名/企業8社8名/若手社員8社8名

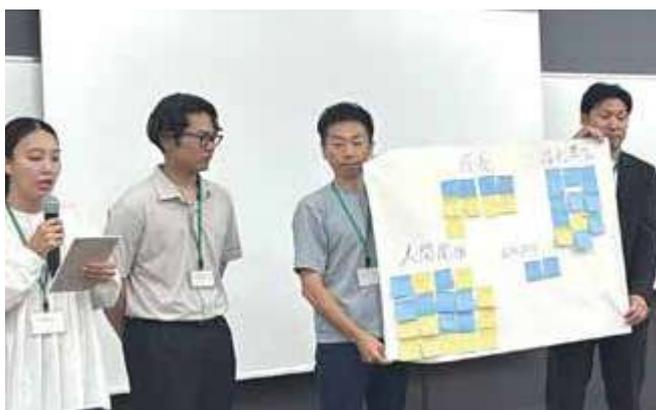
企業：株式会社油屋/株式会社カスケ不動産/株式会社行雲/株式会社システムタイズ/医療法人自由会/
株式会社玉島活版所/株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ/株式会社戸川電工
社員：株式会社アクア美保/岡山県貨物運送株式会社/有限会社三協銀螺/株式会社ススキ精工/
株式会社ティ・シー・シー/株式会社玉井/株式会社源吉兆庵/モリマシナリー株式会社
学生：岡山商科大学/岡山理科大学/ノートルダム清心女子大学

『対話』が生む、挑戦できる風土

若者が「ここで働き続けたい」と思える組織のあり方について、立場を超えた多角的な視点から意見が交わされた。まず議論の中で注目されたのは、個々を尊重し、互いを認め合う『心理的安全性の高い社風』である。参加者からは「ミスをしてでも責めない」「失敗をとがめない」といった寛容さを求める声や、「オープンな場で話す習慣」が必要だという意見が挙がった。また、具体的な関係性として「上司からも部下からも『ありがとう』と言い合える関係」や「相談しやすい風通しの良い職場」を理想とする声も目立った。

これを踏まえ、各グループの発表では、学生側から「挑戦し続ける組織」でありたいという意欲が示される一方で、若手社員からは「1on1ミーティング」などによる個別の人間関係を重視する姿勢、企業リーダー側からは「若者の意見を尊重し、意見を聞く機会を作る」という歩み寄りの姿勢がそれぞれ提案された。

若者が自分らしく「挑戦を止めない」と感じるためには、単に業務をこなすだけでなく、日々の対話を通じて個人の存在を認め合い、心の安らぎを感じられる土壌を築くことが不可欠と言える。こうした相互理解を深める取組が、若手の成長意欲を支え、結果として組織への定着を促すことにつながると考えられる。



精神的なつながりに加え、持続的な信頼関係を築くためには、納得感のある『制度面の充実』も重要な要素となる。議論の中では、福利厚生について「休みがしっかりと取れる」「自分の時間を確保できる」といった、制度の有無よりも運用の実態を重視する声が相次いだ。具体的には「趣味や個人の時間を大切にできる」ことや「資格取得やライフプラン設計の支援など、個人の将来的な可能性を広げてくれる制度」といった、仕事以外の生活も含めた『自己実現』を支える視点が必要だという意見が挙がった。

また、評価や報酬に対しても「頑張りを正しく評価してくれる」「透明性の高い評価基準」を求めるリアルな視点が共有され、昇給の仕組みや評価の正当性をオープンにすることが長期的なモチベーションに直結することが示唆された。キャリア形成においては、「自己実現」や「自由度」といった言葉に示されるように、会社から一方的に与えられるルールではなく、一人ひとりの価値観に合った「キャリアプラン」の提示や「新しいことへの挑戦」を後押しする柔軟な伴走が必要だという議論がなされた。

企業が「社員の人生を大切にする姿勢」を具体的な制度と運用で示し、将来のビジョンを共有しながら共に成長を喜び合える関係を築くことが、働き続けたいと思われる組織の重要な条件となるであろう。

透明な制度で描く『理想の将来』

「外」から見た岡山、 等身大の「これから」

関西圏の大学生と企業リーダーが語り合った、地域を超えた価値観の交流

第3回は「グラングリーン大阪」にて、関西圏の大学生と岡山の企業リーダーによる、地域や世代を超えた交流を行った。軽食を交えたリラックスした雰囲気の中、話し合われたテーマは「岡山で働く魅力を考える」というものだ。県外で学ぶ学生から見た岡山の客観的なイメージや、最前線で働くリーダーの熱い想いなど、立場の異なる両者の間で新鮮な意見が交わされた。「なぜ岡山で働くのか？」という素朴な問いから見えてきた、地方ならではの豊かさやキャリアの可能性。対話を通じて浮かび上がった若者たちのリアルな価値観を、4つの視点から紐解いていく。

仕事への想い



議論の結果、都会は給与などの「条件」で仕事を選びがちだが、地方は一つの仕事に愛着を持って長く続ける人が多いのではないかと、という仮説に至った。地域に根差し、自分の仕事が「誰の役に立っているか」を肌で実感しやすい点は、地方で働く大きな利点だ。条件を超えた仕事への誇りや貢献感が、地方での息の長いキャリア形成につながるという意見が挙がった。

column

仕事のやりがい、自分の貢献が誰に届いているかという「手応え」に左右される。業務が高度に細分化された都市部の大組織では、受益者の顔が見えにくい。地方企業では、貢献の対象が極めて明確だ。こうした環境では、働く人が自ら仕事に意味を見出す「ジョブ・クラフティング」が自然と誘発される。

条件のみで選ぶキャリアは、より良い条件が現れれば容易に揺らぐ。しかし、「この場所で、この人たちのために」という利他的な動機は、困難に直面した際の粘り強い原動力となり、人生に深い充足感を与えてくれる。単なる「労働」を、地域への愛着や誇りが宿る「自己実現」へと昇華させられるのが、地方で働く真の価値と言えるだろう。



関係性の豊かさ

column

都市部の匿名性は自由な反面、社会的孤立を招きやすい。対して地方の「顔が見える関係性」は、家庭でも職場でもない第三の居場所として機能する。

特に「子どもを気兼ねなく外に遊びに行かせる」という意見に象徴されるように、世代を超えた見守りの輪は、孤立しがちな現代の生活において大きな安心感をもたらす。職場以外に様々な接点を持つことは、多角的な視点を獲得の機会となり、精神的なゆとりを育んでくれる。こうした地域社会との良好なつながりこそが、その場所で働き続けたいという意欲を支え、職場の定着にもつながる土台となるだろう。



近所付き合いへの不安がある一方で、人の温かさや「つながり」は地方ならではの魅力として語られた。特に、人と関わるのが好きな人にとって、地方は孤独を感じにくい安心感のある環境だ。地域全体で見守り、支え合う空気感、都会にはない心理的なセーフティネットになるとの意見が出た。

地方のゆとり



岡山には「地方ならではの余白」があるとの声があった。固定費が安い
ため、少ないリソースでも新しいことに挑戦しやすいという意味だ。都
会と同じ予算で広い活動拠点を有するほか、マイカーによる機動力のあ
る生活も可能になる。こうした経済的なゆとりと、自然がもたらす心の
余裕が、自分らしいライフスタイルを実現する大きな利点として再認識
されていた。



column

地方における「余白」の真価は、新しい試みを始める際の「参入障壁の低さ」にある。都市部での挑戦は、高額なコストにより短期間で成果が求められがちだが、岡山のように生活費を抑えられる環境では、失敗のリスクを軽減し、中長期的な視点で試行錯誤を繰り返すことが可能になる。このゆとりこそが、若者が独自の価値を生み出すための「挑戦の土壌」となる。

また、職住近接や自然が身近な環境は心身の負担を軽減し、浮いた時間や資金を自己研鑽に投じる「選択の自由」を広げてくれる。地方での暮らしは、自身の時間を戦略的に活用し、持続可能なペースで成果を出したいと願う若者にとって、納得度の高いキャリア選択の一つとなるはずだ。



専門性とキャリア



製造業などのBtoB企業は、独自の技術力を武器に世界を相手に取引を行っている。そのため、住む場所は生活コストを抑えられる岡山であっても、仕事の規模や質は都会に劣らず成立するという意見が出た。特定の高い技術を持つ地方企業と、意欲ある若者がつながることは、双方にとって大きな可能性を秘めている。



column

ビジネスの最前線は大都市だけではない。岡山には世界シェアを誇る企業が数多くあり、そこで都会の感性や専門スキルを活かすことは、希少価値の高いキャリア形成に直結する。

都市部で「埋もれる」のではなく、地方の有望企業で中心的な役割を担う経験は、若者にとって大きな成長機会だ。現場の最前線で課題解決に直接携わることで得られる「実践的なスキル」は、場所を選ばず通用する武器となり、自身の市場価値を確実に高めてくれるだろう。



第3回交流会概要

概要 2025年10月14日(火) 18:00～20:00
@ グラングリーン大阪北館 Blooming Kitchen

形態 学生 × 企業リーダー

参加者 学生 21名 / 企業リーダー 5社 5名

企業: アサゴエ工業株式会社 / 株式会社ウェブハウス /
見立工業株式会社 / 株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ / 株式会社ワードシステム

学生: 追手門学院大学 / 大阪芸術大学 / 大阪公立大学 / 大阪産業大学 / 大阪電気通信大学 /
関西大学 / 関西学院大学 / 近畿大学 / 神戸大学 / 同志社大学 / 佛教大学 / 放送大学

大学1年生の 価値観とホッネ

第4回では、「未来の自分をイメージしよう！」をテーマに大学1年生と企業リーダーの交流会を行った。まだ「働く」という実感が薄い学生たちに対し、企業リーダーは実社会での経験をもとにキャリアの多層的な可能性を提示した。企業にとっては、大学1年生が仕事の何に価値を置き、何を不安視しているのかという「リアルな価値観」を、フラットな場で把握する貴重な機会となった。学生との対話から得られた、未来の採用市場を勝ち抜くためのヒントをまとめる。



こんな企業で

「有休が取りやすい」 「お休みが少なすぎない」

ワークライフバランスの重視は定着しているが、学生は「休み」を単なる休息ではなく、自己研鑽やリフレッシュの「不可欠な時間」と捉えている。理由を深く問われない有休取得環境は「自分を尊重してくれる会社」という信頼の証となる。採用広報では、具体的な取得率だけでなく「休み方の質」に触れることが効果的だ。

「フレンドリーな職場」 「ギスギスしていない環境」

多くの学生が「人間関係」を最優先事項に挙げている。単に仲が良かっただけでなく、威圧感のない「話しやすさ」や「心理的安全性」を職場に求めていることがわかる。企業側には、若手が萎縮せずに発言できる空気づくりや、メンター制度などの心理的フォロー体制が、入社意欲を高める大きな要件となるだろう。

働きたい



「アットホーム」 「若い人がいる」

かつての「家族経営的」な依存関係ではなく、フラットに助け合える「チーム」としての意味でアットホームという言葉が使われている。自分に近い世代（若い人）が活躍していることは、自分の将来像を投影しやすく、安心感につながっている。若手社員との接点を早期に作ることで、志望度醸成の鍵を握る。



ポイント 企業選びの

「通勤手段」 「時間」



働く場所や移動時間をシビアに考える学生が増えている。これは、自身の時間をいかに効率的に使うかという「タイパ（タイムパフォーマンス）」を重視する合理的な意識の表れだ。通勤の利便性や、リモートワークの可能性、あるいは残業の少なさなど、時間にまつわる制度の透明性を高めることが、1年生という早い段階から「自分に合う環境」として認識されるポイントとなる。

何のために働きたい？



自己実現



学生たちの回答には、「生活費のため」という経済的自立への意欲と、「生きがい」や「成長」といった精神的な充足を求める動機の見られた。これらは決して矛盾するものではなく、安定した生活基盤を確保した上で、仕事を通じて社会的な居場所や自身の成長を実感したいという、一連の欲求である。企業は、「稼げる」という経済的メリットを提示するだけでなく、その仕事は個人の人生にどのような意味(生きがいや学び)をもたらすのかを、より丁寧に発信していく必要がある。



十人十色



「十人十色」という言葉が出たように、学生たちは「働く目的は人それぞれであっていい」という多様性を前提とした価値観を持っている。一つの価値観を強いる組織よりも、個々の動機を尊重し、それぞれのスタイルで貢献できる環境に魅力を感じているようだ。キャリアデザインの初期段階にある彼らにとって、固定化された「モデルケース」を押し付けるのではなく、個々の「なりたい姿」に寄り添い、伴走してくれるパートナーのような企業姿勢こそが、長く働き続けるイメージにつながる。

結局 ○○ 企業

選ばれる企業は

第4回での対話を通じて見えてきたのは、就職活動のテクニックを知る前の学生たちが抱く、極めて根源的で切実な「働くことへの願い」である。彼らがワークシートにつづった「フレンドリーな職場」「有休理由を問われない環境」「ギスギスしていない」といった言葉の裏には、組織の歯車としてではなく、一人の人間としての尊厳やプライベートを保ちながら働きたいという、Z世代以降の若者に顕著な強い意思が隠されているように思われる。

一見すると「休み」や「人間関係」といった条件面に終始しているようだが、その本質は「心理的安全性」と「個の尊重」にある。働く目的が「生活のため」とすると同時に「生きがいを見つけるため」でもある彼らにとって、職場は単なる金銭的対価を得る場所ではない。自己を形成し、社会とのつながりを確認するための重要な「居場所」なのではないだろうか。

結局、選ばれる企業とは、最新の採用手法を駆使する企業ではない。学生が抱く「自分はここで大切にされるのか」「この仕事は自分の人生を豊かにするのか」という素朴かつ本質的な問いに対し、飾らない言葉で向き合い、その人生の伴走者となる企業である。まだ「何色にも染まっていない」1年生の真っ直ぐな言葉こそが、これからの時代には選ばれ、生き残る企業のあり方を表しているかもしれない。

第4回交流会概要

テーマ 未来の自分をイメージしよう！～企業リーダーと探るキャリアの可能性～

概要 2025年11月27日(木) 13:05～14:35 @山陽学園大学

形態 学生×企業リーダー

参加者 学生32名/企業7社7名

企業： システムプロダクト株式会社/有限会社田中製作所/友野印刷株式会社/
株式会社中原製作所/株式会社ニココーテック/株式会社ムラオ電設/
株式会社楽善(あゆむサービス)

参加企業の **高**

視野を広げ、

ありのままで真摯に向き合う



株式会社楽喜

代表取締役 下川 和歩 さん

「伝えれば変わる」 まずは知るところから

参加のきっかけ

当社は、地域の生活を支え、関わる人全てが笑顔になれる環境づくりを大切にしてきました。近年の介護教育機関の減少に危機感を抱き、若手世代から新しいヒントを得るため交流会に参加しました。

交流会での気づき

参加して感じたのは、経営者の言葉が学生の将来を変える可能性です。介護に興味がない学生も、当社が導入している「当期純利益2,000万円を超える部分の30%※を原資とした決算賞与」などの成果報酬制度には強い関心を示しました。こうした「自社では当たり前」な情報が学生には新鮮な驚きとなり、丁寧に伝えることで彼らの選択肢を広げられるという確かな手応えを得ました。

交流会終了後、経営層・管理職員に共有し、今までより介護・福祉専門外の学生にアプローチすることで、学生自身の選択肢を広げ、当社にも今後の採用にいい影響が出せるのではないかと考えました。

※金額設定は売上利益に応じて最適化しています。



株式会社楽喜

- 所在地：岡山市南区福田164-9
- 設立：平成17年1月
- 従業員数：140名（2025年時点）
- 事業内容：通所・訪問介護、小規模多機能型居宅介護、居宅介護支援、福祉用具貸与販売・住宅改修、就労継続支援B型、サービス付き高齢者住宅

学生の日常にクロスする多様な情報発信

交流会では、介護・福祉系以外の学生と意見交換を行いました。「専門外の学生は、当業界のことには興味を示してくれないのでは」と不安がありましたが、いざ話してみると、「福祉の業界は稼げないイメージがあったけど、違うとわかって驚きました」という声や、「人と接するのが好きなので、福祉の仕事も選択肢に入るかも」という気づきを提供できました。そこで考えたのが、幅広い学生との交流、情報発信です。



交流会の内容を経営層・管理職員に共有

当社は、就労継続支援B型事業所の事業としてキッチンカーを所有しています。今まで大学などへの出店は少なかったのですが、今回の交流会で大学とのつながりが持てたので、今後新たに大学への出店を増やし、学生と接点を増やしていければと思っています。利用者さんと私たちを見てもらえれば、この業界の将来性を感じられると思うのです。

また、「どんな方法で企業や仕事の情報収集をしているか」を聞いてみたところ、圧倒的に多かったのがSNSでした。また、学生が知りたいことは「ありのまま」であることもわかりました。当社が伝えたい「ありのまま」は何かを考えたときに、利用者さんとスタッフの関わりの様子や利用者さんの過ごし方だと思いました。今後、学生アルバイトにも協力してもらいながら、さらに情報発信を強化していきたいと思っています。学生には、学校に来たキッチンカーで事業について知ってもらい、SNSから「リアル」を見てもらうことで、学生にとって少しずつ身近な存在になり関心を向けてもらえるよう、入り口を広げていけるといいなと思います。



Instagramによる情報発信

「採用の壁」を乗り越えるために

学生たちの多様な価値観も、大きな気づきでした。「いろいろな人がいるとおもしろい」「自分も受け入れてくれる気がする」など、彼らは多様であることが当たり前なのだと感じました。また、交流会を通して、若者の情報収集能力の高さに気づかされ、採用情報などの発信の際には、育休取得率や離職率など求職者にとって指標となる数的情報をこれまで以上に真摯に伝え、専門外の学生のほか、障がい者や外国人の雇用も強化し、当社の魅力を感じてもらうために『企業としての「ガラス張り」、情報の見える化』に努めていきます。



就労継続支援B型事業所の事業キッチンカー

育休取得率
100%

他項目でも
数値の見える化を
図っていく

参加企業の (高))

人生が心から豊かになれる

職場環境づくり



有限会社三協鋳螺

代表取締役 宮脇 信行 さん

進路選択の変化、社員が定着していくには？

参加のきっかけ

当社は、「世のため・人のため・地域のために貢献する」ことを使命として社員・お客様・会社の幸せを追求してまいりました。これまで高卒の方を採用してきましたが、高卒就職者の減少に伴い、今後は短大・専門学生や大学生の採用に力を入れる必要性を感じており、学生へのアプローチの仕方についてヒントを得たいと思い、今回の交流会に参加しました。

交流会での気づき

交流会に参加して、今の学生世代に対する「先のことは考えていないのではないか」というネガティブな印象が、「進路を非常に真剣に考え、未来をしっかり見据えている」というポジティブな印象に変わりました。今回、多くの前向きな学生と接することができて、本当に良かったと感じています。

社内で共有し、当社の課題は「認知度の低さ」だと気づき、交流会への参加やSNSでの発信によって当社の魅力を広めていきたいです。



有限会社三協鋳螺

- 所在地：玉野市長尾 1588-27
- 設立：昭和47年7月
- 従業員数：11名（2025年時点）
- 事業内容：各種ボルトナットねじ類の販売・製造、製造現場の周辺品の販売等

若者が望むアットホームな現場を目指して

交流会で「何を重視して会社を選びますか」と質問したところ、「まずは休みの日数を確認します」や「しっかりワークライフバランスが保てるかが大切」という声が多く、「休みの多さ」だけではなく、「オンとオフの切り替え」を重視していることがわかりました。当社は年々休日数を増やしており、学生のニーズには合致しています。一方で私は、一日の大半を占める仕事を

「単なる労働」として切り離すのもつたいないと感じています。むしろ仕事そのものを楽しみ、人生を豊かにする時間にしてほしい。そのことも交流会で聞いてみたところ、「それは確かにそう思う！」というポジティブな反応をもらいました。この手応えを糧に、「仕事を楽しめる環境づくり」を加速させます。そのための取組が、毎日15時の「もぐもぐタイム」です。全員でお菓子を囲み、仕事の進捗から雑談まで共有するこの時間は当社の大きな魅力です。また、社員の提案で始まった月一度の誕生日会では、全員でケーキを食べて祝うなど、家族のような温かい恒例行事となっています。

私が理想とするのは、出光佐三氏が掲げた「大家族主義」です。組織が拡大しても、社員を家族として大切にできる精神やアットホームな雰囲気を保つことが重要であり、そのためには社内コミュニケーションの活性化こそが、社員の幸福と定着につながると、交流会を通じて確信することができました。



毎日15時の「もぐもぐタイム」



日常的なコミュニケーションを大切にしています

働きやすさと売上の両立のために

学生が望んでいるプライベートの充実を図るために「残業ゼロ」を掲げ、17時過ぎの退社を徹底しています。残業代は1分単位で支給し、始業前の出勤もカウントしていますが、減収を防ぐため基本給の底上げを行いました。生産性向上の鍵は徹底したDX化です。2月からNotebookLMを導入しました。15,000点の在庫場所をiPadで即座に検索可能にします。また、今年から1日を「45分集中・15分休憩」の時間割に分ける徹底した時間管理を導入し、Googleカレンダーで可視化しています。IT化で「探す・迷う」時間を削減し、社員が本来の業務に集中できる環境を整えることで、仕事量の増加にも効率的に対応し、働きやすさと売上の両立を目指します。

参加企業の



若手が働きやすい職場へ改革を



株式会社玉島活版所

代表取締役社長 原 絢子 さん

次世代の価値観から考える、
これからの組織づくり

参加のきっかけ

昨今の若い方の働き方の価値観として、「役職を望まないのでは」という疑問を日頃から抱いており、それを確かめるために交流会に参加しました。

交流会での気づき

実際学生に聞くと、多くの方が自信のなさや適性面を理由に役職につきたくないという意見が多く、私は確証を得ました。

交流会に参加し、得意分野を生かすフラットな組織づくりの必要性を再確認できたことから、この想いを共有するため部門長と面談しました。次の世代につなげていくためにという点で共感を得ることができましたが、まだまだ実現するためには解決すべき課題があります。当社を永続的に存続させるために、採用と定着にもっと力を入れていかなければならないので、世代に合った組織づくりに取り組んでまいります。



株式会社玉島活版所

- 所在地：倉敷市船穂町船穂2095番地11
- 設立：明治39年4月
- 従業員数：22名（2025年時点）
- 事業内容：印刷、製本、出版、WEB製作、ITセミナーの開催、動画編集

ピラミッド組織から“担当制へ”

交流会で、「リーダーや管理する立場になりたいか」を聞いてみました。その結果、4名中3名が「人の上に立つのは自信がない」、「仕事が増えそう、大変そう」など、否定的な考えを持っていました。さらに深掘りすると、様々な価値観がある中で、「自分の得意なこと、好きなことを生かしたい」という思いを



役割による担当制の導入を目指す

持つ学生が多いことに気づきました。この気づきから、若手社員の定着や働きやすさを考える上で、従来の役職を軸にしたピラミッド型組織から担当制への組織改革に着手したいと考えています。

一般的に現在の組織では、長年勤め、専門的な技術を磨いて評価され、役職に就くケースが多く見られます。しかし、専門性の高さやマネジメント能力は必ずしも一致しません。一方で、専門分野は限定的でも、周囲の意見を引き出し、まとめる力に長けた人材もいます。そこで当社では、個々の強みを生かす「役割担当制」を導入し、できるだけフラットな組織づくりを構想しています。同じ部署内で「売上数字管理」「顧客案件の運用管理」「保守管理」などを明確に分担することで、チーム全体の力を高めることを目指しています。

実現するための今後の課題として、社内スタッフに想いを共有する事の難しさがあります。また担当制にした際、役職手当はどうなるのかという点も今後の検討事項です。

マニュアルとアシスタントで円滑な業務効率に成功

この考え方は現場改善にも生かされています。未経験者には難しいとされる印刷機オペレーター業務においても、社内のマニュアル整備や社外研修に参加し、未経験者が安心して成長できる環境を整えました。印刷業界は営業担当に裁量権と負担がかかることが多いのですが、当社では営業担当の負担を減らすために「営業アシスタント」という役割をもったスタッフが数名います。受注済みの案件は営業アシスタントに任せることで、営業担当は新規の案件受注に専念でき、営業効率が高まります。また、総務スタッフが電話を受けた際も、受注仕様書という当社オリジナルの用紙をもとにやり取りをするので、その後の営業スタッフの作業がかなり楽になっています。その成果として、営業スタッフを含め残業時間はずいぶん緩和されました。

人事評価制度にて互いの想いを共有

当社では人事評価制度を採用しており、半年に1回直接面談をしています。



半年に一度面談を行っている

自己評価と経営サイドの評価点数を照らし合わせた最終的な点数の一部を賞与として反映します。現職を否定するものではないという前提を大切にしながら、人事評価制度による対話を通じて、納得感のある組織づくりを進めていきます。

参加企業の



不変の「経営理念」で 改革も、地域活性も



晃立工業株式会社

常務取締役 福廣 早代 さん

学生は私たちの先にいる。 「探しに行く努力」

参加のきっかけ

当社は、2026年に創業70周年を迎えるにあたって、次世代を担う新卒採用を本格化させたいと考えています。しかし、本社が県北の津山にあるという立地のハンデや、社屋・工場の老朽化、さらにSNS等の発信不足といった「若者に選ばれるための土台」が整っていないことが大きな課題でした。今回の交流会に参加したのは、今の学生のリアルな視点に触れ、採用のヒントを得るためです。実際に接してみると、自分たちが若者に対して抱いていたネガティブな偏見は払拭され、夢に向かって熱く行動する学生の姿に強い衝撃を受けました。自社の認知度不足を痛感すると同時に、若い感性を信じて「自ら探しに行く努力」が必要だと確信でき、変革への覚悟が決まる非常に実りある機会となりました。



晃立工業株式会社

- 所在地：津山市草加部1147
- 設立：昭和44年2月
- 従業員数：12名（2025年時点）
- 事業内容：粉碎機の開発・製造・販売、粉碎機部品の販売、設計・製作

新しい時代も「不変の真理」で“ブレない”会社づくり

交流会では「企業の情報をSNSで検索して得ています」「いろんなSNSを使い分けて調べています」という声が多く、デジタル活用の重要性を痛感しました。新期からは採用特化のHPやSNSの始動など、ITという「武器」を備える計画です。これらは経営陣が一方向的に進めるのではなく、若手社員の感性を信頼して任せることで、未来のパート



新しく導入したランチミーティング（2月2日実施）

ナーに響く広報を目指します。また、様々な媒体で様々な角度から会社の情報を調べ、「この会社に人生を委ねられるか」を真剣に見極めようとする学生たちの姿勢に学び、理念の浸透と環境整備を加速させると同時に、工場の刷新や休憩室の改装も「物心両面の幸福」というフィロソフィーに基づき進めています。学生たちと話す中で、働き始めた将来を想像してもらい、社員同士のコミュニケーションについての価値観も聞いてみました。その中で、「人間関係にストレスを感じず、仕事に集中できる関係がいい」という声が印象的でした。そこで2月から若手対象のランチミーティングを開始し、対話の場づくりを徹底するとともに、さらに評価制度や働き方の柔軟な検討も進めています。AI導入も本質は「温かみのあるコミュニケーション」を最大化するためのものです。不変の真理である理念を軸に、変化を恐れず挑戦する方向性を明確に描くことができました。



細かな改善も経営計画書を基に意思決定していく

「立地のハンデ」を「秘められた魅力の発信」に

岡山と津山の求人倍率の差を実感し、地域での採用には母数の確保以上に、ターゲットを明確にする「言語化」と「発信」が不可欠だと痛感しました。私自身、埼玉から移住した経験から、岡山の「大きすぎず、深いつながりが持てるジャストサイズ感」は大きな魅力だと実感しています。「岡山で働くってどう思う？」という質問に対して、「ライフスタイルが気になる」という声が多くあったこと



会社だけでなく、地域の暮らしも併せて発信していく

ことから、会社のことだけでなく、移住者や若者がそこで生きていく姿をイメージできる「生活の解像度」をセットで届けることが、ミスマッチを防ぐと思いました。地域での豊かな暮らしと当社の魅力を発信し、地元を愛する新たな風を運ぶ方と出会いたい。交流会を通じ、地域と共に歩む採用の可能性を発見できました。

令和7年度岡山県人材還流・定着プロジェクト事業

若者と企業リーダーとの交流会レポート

令和8年3月 発行

発行者 岡山県

編集 岡山県中小企業団体中央会（事業委託先）