

### ◎3週間働いてみての感想

初めて製造業の現場仕事を体験して、人の手の凄さと大切さを実感した。全自動でない限り機械を導入していても人の手がないと商品を販売するところまでたどり着かないこと、そして、その仕事は単純作業だけれどとても尊い仕事だということを学んだ。実際に手と足を動かしたことで、より瀧株式会社が抱えている人手不足問題に対する当事者意識が強まった。

### ◎人手不足問題を抜本的に解決するために

ただでさえ今立という立地であり、

就職先として選択されるには共感してもらうことが絶対条件ではないか

⇒対 企業に対しては、技術の凄さを押し出すべきかもしれない

⇒対 就活生に対しては、人を押し出すべきではないか

(人の技術・人が作り上げた文化・社長の価値観など)

⇒そして、そこに共感を生むことが必要

⇒まずは従業員が「瀧株式会社は面白い会社だ！」と、自信を持つこと

→3週間見てきて、良いなあ、面白いなあと感じるポイントがたくさんあった

例)・バナナペーパーの取り組み

- ・従業員の描いたイラストがマスコットキャラクターになる
- ・社長の毎日ブログ更新
- ・基本四技など人の手による見えにくい仕事も会社の技術として扱われているところ
- ・FSC認証
- ・HPの従業員紹介
- ・「みな、まざりあってひとつ」という理念

⇒正直、これらの面白さが見学した際にはわからなかった(技術の凄さはわかった)

### 【そのために必要な取り組み】

情報の掲載とインターンシップの実施 × 共感してもらえる伝え方(デザインや説明)

・インターンシップは年々参加率が高まっている(資料①②③)

→インターンシップを通してキャリアイメージもつことの必要性が高まっている

・就活支援サービス(マイナビ等)と大学のキャリアセンターへの情報の掲載は欠かせない(資料④・別紙)

●そのうえで、就職先として選ばれるために必要なのは (別紙)

- ・経営状態の安定性と雇用の安定性
- ・給料や福利厚生の充実
- ・休日や休暇のとりやすさ
- ・職種の選択の幅 (特に行動力のある人は重視している傾向にある)

→平均程度は必要なのではないだろうか

●長く働ける職場環境をつくるために必要なのは (別紙)

- ・楽しく働ける環境づくり (やりがいがいい・人間関係)
- ・仕事と生活のバランスをとれること  
(→年々増加傾向、今回私が実施した調査では全体の約68%が選択)
- ・自分の仕事は何につながっているのかの理解を深めること

### ○アンケート結果

<https://drive.google.com/file/d/1luTQzOuO0rqQpEgZOSr1lyYluqRuPQ9/view?usp=sharing>

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QgUp-qxDPCdVrjMrBdGd\\_1HJn73UpVSF\\_8g4tjFVrw8/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QgUp-qxDPCdVrjMrBdGd_1HJn73UpVSF_8g4tjFVrw8/edit?usp=sharing)

→ただし、求人や入社後の人材育成には資金が必要であり、若い社員を増やすためにどのよう  
に資源配分を行っていくべきかは会社の全体像を把握していない私にはわかりかねる

◎児童養護施設の子どもたちが快く働ける環境づくりのための必要なこと

前提として私は児童養護施設の子どもたちと触れ合ったことは人生で約3週間ほどしかない。そのため、一緒に仕事をする上で彼らが何に困るのがあまりわからない。私だけでなく、多くの人が日常的に児童養護施設の子どもたちと触れ合うことが少ないと思う。今働いている従業員に学びの場を作り、従業員全員が誰とでも対等に関われるような体制をつくっていくことが1番大事になると思う。そのうえで児童養護施設の子どもたちが快く働ける環境づくりのために必要なことを考える。

調べてみると、

児童養護施設に入所する子どもの約9割が虐待や親の精神疾患、親の死等が理由である。

⇒職場が、家族のような安心感を持つ場となり、

頼れる大人としての役割を果たすことが求められるのではないか

→コミュニケーションを図れば家業的な要素が強い瀧株式会社の強みを生かせるのでは

➡そのための具体的な取り組みの案

・スタンプカード

→できる！という小さな成功体験を可視化する

・月1ランチ会

◎仮説

児童養護施設の子どもたちの受け入れ(新規プロジェクト)担当の若手社員を2人以上募集

↓

注目を集め、知名度を上げる

・どんな背景を持つ人も活躍できる職場

・若い社員も活躍できる職場

・裁量度が高い職場

↓

職場が活気にあふれる

↓

若い人が働きたいと思える職場へ

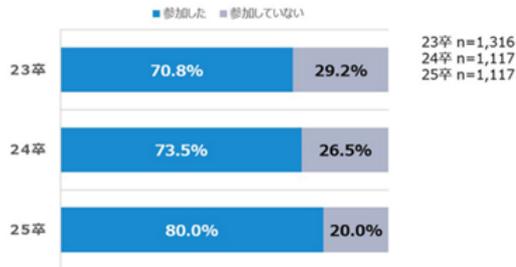
【補足】

## 資料①

### インターンシップ・仕事体験の参加経験

"2025年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査",リクルートマネジメントソリューションズ,2024/11/28,  
<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/9518371732/>

<図表1>インターンシップ・仕事体験の参加経験



## 資料②

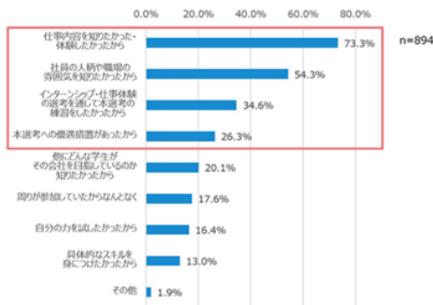
### インターンシップ・仕事体験に参加した理由

"2025年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査",リクルートマネジメントソリューションズ,2024/11/28,  
<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/9518371732/>

<図表2>インターンシップ・仕事体験に参加した理由

Q: インターンシップ・仕事体験に参加した理由を教えてください。

(複数回答可)



## 資料③

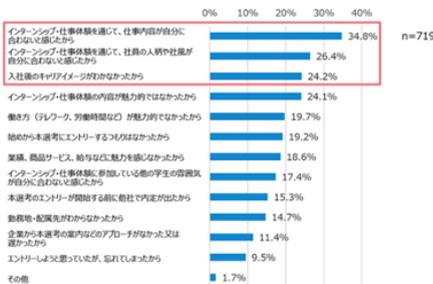
### インターンシップ・仕事と体験に参加した会社の本選考で応募しなかった理由

→ "2025年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査",リクルートマネジメントソリューションズ,2024/11/28,  
<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/9518371732/>

<図表3>インターンシップ・仕事体験に参加した会社の本選考で応募しなかった理由

Q: インターンシップ・仕事体験に参加した会社で、本選考にエントリーしなかった会社はありますか。

ある場合は、その理由についてあてはまるものをすべて教えてください。



## 資料④

### 県外大学生の就職情報入手機関

→中里弘穂,“新規学卒Uターン志向者の就職意識と支援の課題”,  
[https://www.fpu.ac.jp/rire/publication/regular/002318\\_d/file/9597d4508147dd55875b2.pdf](https://www.fpu.ac.jp/rire/publication/regular/002318_d/file/9597d4508147dd55875b2.pdf)

表1 県外大学生の就職情報入手機関

1. 在学している大学のキャリアセンター等で相談する	66.7%
①必要な情報を得られる	21.1%
②一部の企業に対しては必要な情報を得られる	29.8%
③必要な情報をほとんど得られない	8.2%
2. 福井県のジョブカフェやハローワークを利用する	50.3%
①必要な情報を得られる	25.7%
②一部の企業に対しては必要な情報を得られる	19.3%
③必要な情報をほとんど得られない	2.3%
3. 大学地域のジョブカフェやハローワークを利用する	38.6%
①必要な情報を得られる	13.5%
②一部の企業に対しては必要な情報を得られる	16.4%
③必要な情報をほとんど得られない	7.6%
4. マイナビ等就職支援会社の相談コーナーを利用する	50.3%
①必要な情報を得られる	25.7%
②一部の企業に対しては必要な情報を得られる	18.7%
③必要な情報をほとんど得られない	2.3%
5. インターネットを利用する	67.8%
①必要な情報を得られる	33.3%
②一部の企業に対しては必要な情報を得られる	26.3%
③必要な情報をほとんど得られない	1.2%

出所：「ふくい若者就職応援キャリアフェア」アンケートより筆者作成